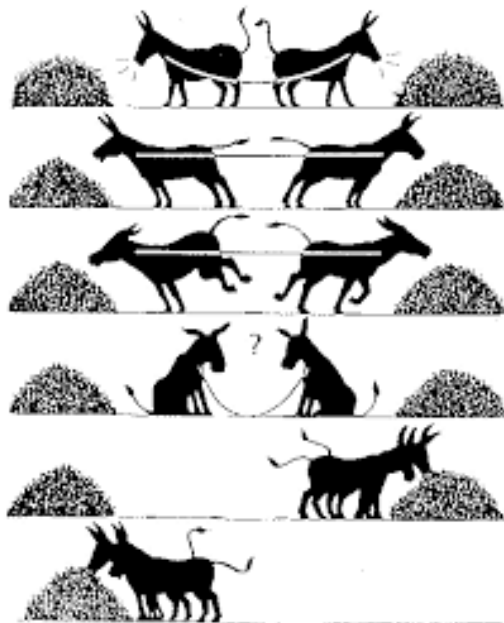


Flere gode samtaler

– flere frivillige i tjenesten

Notat oversendt 4/01-25 til Landsstyret i Kirkens SOS fra arbeidsgruppe som på mandat og oppdrag har utredet organisatoriske endringer.



Innhold

Innhold	2
1. Arbeidsgruppe II, oppdraget og avgrensning	3
2 Innstilling og anbefalinger	7
3 Eksisterende vedtekters handlingsrom for eventuelle nye organisasjonsformer	9
4 Situasjonsbilder	10
4.1 Innledning	10
4.2 Felles forståelse	10
4.3 Situasjonsbilde 1 – optimalisere innenfor dagens rammer	10
4.4 Situasjonsbilde 2 – bedre organisering og ledelse gjennom regionalisering	12
5. Regionaliseringsmodeller og mulig implementering	16
5.1 Innledning	16
5.2 Forslag 1: Fem regioner – basert på f.eks. helseforetaksmodellen	16
5.3 Forslag 2: Ulik tidsmessig innfasing i nye regioner	20
5.4 Skjematisk sammenstilling av begge forslag	25
6 Regionale styrer i Landsstyret	28
7 Medlemskap og medlemsstyrt forening	28
8 Roller og stillingsinnhold, fullmakter og delegasjoner	29
9 Eksempel på fullmaktsstruktur	30
10 Vedtektsendringer	31
11 Frivillige sitt handlingsrom og rolle i ein regional modell	37
12 VEDLEGG	39
12.1 Vedtak på Landsmøtet 21/4-2024 om videre prosess:	39
12.2 Forståelse av oppdraget	40
12.3 Eksisterende vedtekters handlingsrom	42
12.4 Analyser brukt under arbeid med «modell 1»	48
12.4.1 PESTEL Analyse	48
12.4.2 SWOT-analyse av regioner	51
12.5 Krav om informasjon, drøfting og medvirkning	53
12.6 Medlemskap og medlemsstyrt forening	55
12.7 Medlemskap og medlemsstyrt forening	60
12.8 Forslag til vedtektsendringer ved ulik tidsmessig innfasing	66

1. Arbeidsgruppe II, oppdraget og avgrensning

1.1 Mandat gitt av Landsstyret 24.05.2024, til Arbeidsgruppe II

Landsstyret nedsatte etter oppdrag fra Landsmøtet 2024 en arbeidsgruppe for å se nærmere på mulige organisasjonsendringer. Bakgrunnen var rapporten fra Arbeidsgruppe 1, som ble behandlet på Landsmøtet i Oslo 20-21. April 2024. Mandatet lyder:

«Mandat gitt av Landsstyret pr 24.05.2024, for arbeidsgruppe for organisasjonsprosess

Oppdrag/ hensikt:

Landsstyret viser til vedtak 12/24 på årets Landsmøte, og nedsetter en arbeidsgruppe som skal arbeide videre med konkretisering av hvordan arbeidet i Kirkens SOS kan organiseres mest mulig hensiktsmessig for å løse oppdraget og bidra til at en større andel av henvendelsene blir besvart.

Oppgaver:

Som et utgangspunkt for Landsstyrets arbeid med å framlegge et forslag for Landsmøte 2025, bes arbeidsgruppen lage en betraktning om eksisterende vedtekters handlingsrom for evt. nye organisasjonsformer.

I arbeidet skal det primært tas utgangspunkt i en regionaliseringsmodell, der det og blir vurdert om lokale forskjeller innebærer ulike behov for regionalisering, evt. ulik tidsmessig innfasing i en regional struktur. Arbeidsgruppen kan også vurdere foreslått modell i lys av erfaringer fra andre organisasjoner.

Arbeidsgruppen skal fremme forslag til organisatoriske prosesser, og se på hvordan frivillige kan få et større handlingsrom og rolle i organisasjonen, og hvordan regionale styrer kan ha en direkte representasjon i Landsstyret.

I skisse til ny organisasjonsmodell bes arbeidsgruppen beskrive organisasjonskart, roller og stillingsinnhold, fullmakter og delegasjoner.

Arbeidsgruppen skal ha et særlig fokus på hvordan en fremtidig modell ivaretar lokal handlekraft og lokal forankring samt bærekraftig og robust økonomi.

Arbeidsgruppen skal fremme forslag til hvordan arbeidsgruppens oppgaver og problemstillinger kan drøftes på styrekonferansen

Landsstyret ber også arbeidsgruppen om å foreslå eventuelle nødvendige vedtektsendringer tilpasset den foreslåtte organisasjonen.

Arbeidsgruppen bes utrede hva «medlemsstyrt forening» innebærer og hvordan dette kan ivaretas i en eventuell regionalisert modell, og

klargjøre paragraf 2 om medlemskap og hvordan denne skal praktiseres i hele organisasjonen.

Prosess:

Arbeidsgruppen bes innledningsvis om å gi Landsstyret en respons på hvordan de tolker og forstår sitt oppdrag.

Landsstyret forventer å bli holdt løpende orientert om arbeidsgruppens arbeid. Arbeidsgruppen skal derfor ha jevnlig kontakt med landsstyret om prosess og sikring av inkludering i organisasjonen fram mot avlevering til landsstyret.

Hvis arbeidsgruppen vurderer at en regional modell viser seg mindre hensiktsmessig med tanke på ressursfordeling i regionen, kostnader og effektivitet, må arbeidsgruppen legge saken fram for landsstyret.

Arbeidsgruppen leverer sin innstilling til landsstyret, som legger sak fram for Landsmøtet.

Generalsekretær bes innhente aktuell ekstern bistand innenfor den kostnadsramme Landsstyret fastsetter.

Sammensetning:

Gruppen skal sammensettes i tråd med Landsmøtets vedtak.

Arbeidsgruppen som utredet det som dannet grunnlag for landsmøtesak 12/24 gjorde en grundig og bred jobb, og satte seg godt inn i forskjellige aktuelle aspekter. Landsstyret ser det som hensiktsmessig å bygge på og bruke videre denne kompetansen, og ønsker primært at disse representantene fortsetter det videre utredningsarbeidet. Dette også med tanke på oppdragets tidsramme. Roar Stangnes tiltrer som Landsstyrets representant i gruppen. Fagforeningene og de frivillige utpeker sin representant.

Levering og frist:

Arbeidsgruppen leverer sin innstilling til Landsstyret.

Landsstyret ber om å få forslag til en ny organisasjonsstruktur i tråd med Landsmøtets vedtak (se under) overlevert innen 31.12.2024.

Landsstyret vurderer hvilke evt. videre utredninger, undersøkelser som bør gjøres, og fremmer sitt forslag til organisasjonsendringer for Landsmøtet innen gjeldende frister. Arbeidsgruppens innstilling vil være tilgjengelig som vedlegg i saken.

Landsmøtevedtaket 12/2024 lyder:.....»

Landsmøtets vedtak finnes som vedlegg

1.2 Avgrensning

Arbeidsgruppe II skulle arbeide videre med konkretisering av hvordan arbeidet i Kirkens SOS kan organiseres mest mulig hensiktsmessig for å løse oppdraget og bidra til at en større andel av henvendelsene blir besvart. Det skulle primært tas utgangspunkt i en regionaliseringsmodell, der det også ble vurdert om regionale forskjeller innebærer ulike behov for regionalisering, evt. ulik tidsmessig innfasing i en regional struktur.

Landsstyret ønsket også en rekke delspørsmål utredet, som vi i dette notatet kort vil kommentere. **Hovedfokus har imidlertid av tidsmessige årsaker vært på kjerneoppdraget; å foreslå en konkretisering av regionaliseringsmodell, ulike behov for regionalisering og evt. ulik innfasing av denne.**

En rekke forhold og beslutninger rundt eventuell innføring av regioner kan gripe inn i beslutningsområder som naturlig ligger under et styre eller generalsekretær. Arbeidsgruppen forutsetter at Landsstyret selv vurderer hvilke beslutninger rundt regionalisering som tilhører Landsmøtet, og hva som hører naturlig inn under Landsstyrets og daglig ledelses ansvar.

Arbeidsgruppe II ble bedt om å sende Landsstyret et notat om hvordan gruppen forstod sitt oppdrag. Dette ble oversendt 25/8-24, og finnes her som vedlegg.

1.3 Gruppens sammensetning og arbeid

Arbeidsgruppen har bestått av Dagfinn Thomassen (Trøndelag), Per A. Thorbjørnsen (Rogaland), Jan Kåre Aurdal (Møre og Romsdal), May-Irene Wergeland (ansatt Bjørgvin), Gry Heggås Jensen (ansatt Nord-Hålogaland), Turid Gjerde Spilling (ansatt Oslo og Borg), Inger Johanne Olsen-Svenskerud (representant for fagforeningene), Ina Herrestad (verneombud), Ingrid Olavsdotter Nesland (vara frivilligrepresentant til Landsstyret), Roar Stangnes (medlem av Landsstyret), Morten Jacobsen (konsulent fra Considium) og Lasse Heimdal (generalsekretær).

Arbeidsgruppen har gjennomført 3 fysiske og 10 digitale møter, men det har vært begrenset tid og ressurser til møtevirksomhet og nye høringsrunder. Høringer og innspill innhentet under arbeidet med «Arbeidsgruppe 1» har derfor vært en del av gruppens ressursgrunnlag, men ikke behandlet på nytt. Det har vært ulike syn på hvor åpen eller lukket prosessen i arbeidsgruppen burde være. Arbeidsgruppe 2 har kun i begrenset grad involvert organisasjonen i prosessen.

Det har vært gjennomført samtale med de frivilliges tillitsvalgte og en undersøkelse blant frivillige som har vært aktive 2 år eller mer. Deler av arbeidsgruppens fokusområder ble drøftet på styrekonferansen. Her fikk særlig de frivilliges roller fokus, men også en vurdering av medlemskapspraksis.

Arbeidsgruppen har vært bredt sammensatt med et mangfold av syn og meninger. Det betyr at arbeidsgruppen har kommet fram til enighet på en del områder, men ikke på alle. Vi har i dette dokumentet fokusert på løsninger med tilnærmet felles syn. Divergenser vil likevel avspeiles i noen av anbefalingene.

Arbeidsgruppe II har med oversendelse av dette dokument fullført vårt oppdrag, og vi har oversendt Landsstyret anbefalinger på de fleste spørsmål arbeidsgruppen fikk oversendt fra Landsstyret. Dette har vært en omfattende oppgave, og flere spørsmål kunne ha vært utredet i større omfang enn vi har hatt tid til. Vi mener likevel at de anbefalinger vi har gitt står seg godt som et utgangspunkt for debatt.

Eventuelle endringer vil primært berøre ansatte, men også en rekke frivillige tillitsvalgte. De ansatte har rettigheter og plikter i forbindelse med omstilling. Lover og avtaleverk setter rammer for hvordan endringer kan gjennomføres. Det er naturlig at Landsstyret informerer og involverer tillitsvalgte i videre prosess i tråd med avtaler. Tillitsvalgte bør også så tidlig som

mulig bli informert om Arbeidsgruppens anbefalinger. Styret bør ikke konkludere i sine forslag før ansattes tillitsvalgte er blitt involvert og hørt i tråd med deres rettigheter.

Hvis Landsmøtet mener saken er for omfattende til å fullføre behandling i april, er det også en mulighet for at deler behandles på ekstraordinært Landsmøte i forbindelse med Styrekonferansen høsten 2025.

Vi ønsker Landsstyret lykke til med videre behandling av for organisasjonen veldig viktige spørsmål. Vi ser fram til videre debatt og behandling på Landsmøtet 2025.

2 Innstilling og anbefalinger

Landsstyrets representant deltok ikke i avstemming om anbefalinger

1) Hovedanbefaling

Det anbefales en regionaliseringsmodell som organisatorisk struktur for Kirkens SOS. Det legges til grunn at modellen gir de beste forutsetninger for å sikre ledelse, trygg økonomi, gode forhold for ansatte, god ivaretagelse av frivillige og dermed flere gode samtaler.

Anbefalingen støttes av: Dagfinn Thomassen, Per A. Thorbjørnsen, Jan Kåre Aurdal, Gry Heggås Jensen, Turid Gjerde Spilling, Ina Herrestad, Ingrid Olavsdotter Nesland, og Lasse Heimdal.

Anbefalingen fikk ikke støtte fra: May-Irene Wergeland og Inger Johanne Olsen-Svenskerud, som henviste til kap.4.3 «Situasjonsbilde 1- Optimalisere innenfor dagens rammer».

Gruppen er delt i sin innstilling til hvordan regioner kan innføres:

- a) Regionmodell med 5 regioner. Forslaget i sin helhet fremkommer i kapittel 5.2.

Dersom Landsmøtet ser behov for det, kan også innføring av 5 samtidige regioner gjennomføres som en forsøksordning.

Forslaget støttet av 6 av de 10 stemmeberettigede:

Dagfinn Thomassen, Gry Heggås Jensen, Turid Gjerde Spilling, Ina Herrestad, Ingrid Olavsdotter Nesland, og Lasse Heimdal.

- b) En innfasingsmodell – Begrunnet i usikkerhet om det er hensiktsmessig å innføre en regionmodell for hele organisasjonen samtidig. Det opprettes to regioner som en forsøksordning over to år fra 1. januar 2026. Resultatet skal evalueres. Forslaget i sin helhet fremkommer i kapittel 5.3

Forslaget støttes av 4 av 10 stemmeberettigede:

Per A. Thorbjørnsen, Jan Kåre Aurdal, May-Irene Wergeland, Inger Johanne Olsen-Svenskerud.

2) Landsstyrets sammensetning

Landsstyrets sammensetning foreslås endret. I modell A inngår alle regionstyreledere i landsstyret.

I modell B inngår begge regionstyreledere pluss tre av de øvrige senterstyrelederene. Oslo skal ha en av disse plassene. Det velges ytterligere to styremedlemmer til leder og nestleder, se vedtektsforslag i kapittel 10.

3) Videre anbefalinger

a) Andre vedtektsendringer

Det vises til vedlagte skisser til vedtektsendringer for de to foreslåtte regionmodellene.

b) Om medlemskap

Arbeidsgruppen har drøftet medlemskapsordninger, og anbefaler personlig medlemskap for frivillige.

Som det fremkommer i kapittel 7, ser gruppen noe ulikt på spørsmål om kontingent med mer. Landsstyret henstilles til videre arbeid med spørsmålene.

c) Om frivilliges roller og oppgaver:

Arbeidsgruppen mener det er behov for at en større bredde av oppgaver gjøres tilgjengelig for frivillige. Primæroppgaven er imidlertid å besvare krisetjenesten, og alle skal kjenne at denne er godt tilrettelagt for frivillig innsats.

Det er ikke naturlig at Landsmøtet detalj instruerer organisasjonen i alle disse spørsmålene, men ber Landsstyret og sentrene følge opp arbeidet med tilrettelegging av flere tjenester for frivillige, i den grad det finnes hensiktsmessig.

3 Eksisterende vedtekters handlingsrom for eventuelle nye organisasjonsformer

Som et utgangspunkt for Landsstyrets arbeid med å framlegge et forslag for Landsmøte 2025, er arbeidsgruppen bedt om å gi en betraktning om eksisterende vedtekters handlingsrom for eventuelle nye organisasjonsformer, herunder avklare om eksisterende vedtekter gir rom for innføring av regioner, og om eventuelle endringer vil måtte medføre vedtektsendringer.

Arbeidsgruppen har gått igjennom vedtektenes paragrafer.

Arbeidsgruppens konklusjon er at det ikke er begrensninger i dagens vedtekter for å gjennomføre en regionalisering av arbeidet, så lenge organer og ordninger omtalt i vedtektene består, se vedlegg.

Arbeidsgruppen vil imidlertid foreslå endringer i ordninger for medlemskap, styrer, representasjon i Landsstyret, gjennomføring av årsmøter mv. Disse endringene krever vedtektsendringer og vil omtales senere i dokumentet, se kapittel 10.

4 Situasjonsbilder

4.1 Innledning

Arbeidsgruppens medlemmer har ulikt syn når det gjelder forståelse av utfordringsbildet, hvilke konsekvenser den foreslåtte regionalisering fra arbeidsgruppe 1 vil ha og om det i det hele tatt er behov for regionalisering. Videre om forslagene fra arbeidsgruppe 1 representerte treffende tiltak for å nå målsetningen om flere besvarte henvendelser. Det er også ulikt syn på om den økonomiske situasjonen krever tiltak nå.

Denne bredden i syn avspeiles også i en bredt sammensatt arbeidsgruppe II. I det videre vil vi derfor presentere to ulike situasjonsanalyser og forslag til modeller.

4.2 Felles forståelse

Uansett organisering, vil Kirkens SOS måtte leve med usikkerhet knyttet til økonomi, ettersom premisser for tilskudd fra offentlige aktører kan endres. Tjenestens avhengighet av frivillige gjør oss sårbare for trendendringer i frivillighet, og dette innebærer et særlig behov for vaksomhet for hvordan endringer påvirker disse medarbeiderne. Vi vil møte høye krav til kvalitet og rapporteringer fra bevilgende myndigheter (jf. helsedirektoratets indikatorer). Omdømmet vårt kan endres, og teknologisk utvikling kan både fremme og hemme frivilliges involvering i tjenesten, og tjenestens karakter. Mange forhold vil påvirke videre utvikling, men økonomi, frivillighetstilgang, kvalitetskrav og teknologisk utvikling ses av alle som viktige faktorer.

Konklusjoner for begge modeller er at vi er i, og forventer, en tid med større krav til effektiv bruk av økonomiske og menneskelige ressurser samt behov for en organisering som gjør oss mindre sårbare for økonomiske og politiske svingninger.

4.3 Situasjonsbilde 1 – optimalisere innenfor dagens rammer

Situasjonsbildet er fremmet av 2 av 10 medlemmer, hvorav 2 var avholdende.

Deler av arbeidsgruppen opplever følgende momenter som vesentlige for situasjonen vi er i:

Å være en landsforening

Kirkens SOS har lang erfaring med å være krisetjeneste, men liten erfaring med å være én landsforening. Korona inntraff raskt etter organisasjonen hadde startet opp, og endret tjenesten for alltid. Deretter, grunngitt i behovet for å spare penger, ble det allerede vinteren 22/23 pekt på at regioninndeling av sentre ville være løsningen¹. Dette kan ha tatt fokus både fra å arbeide med

¹ Man sluttet bl.a. å ansette senterledere (og istedenfor koordinatore) fra 2023, i påvente av at formelle endringer skulle besluttet.

å optimalisere organisasjonen slik den nå er, og fra å undersøke andre muligheter og tiltak som påvirker antall besvarte henvendelser.

En systematisk, gjennomgående evaluering av hvordan landsforeningen faktisk virker, hvilke effekter man erfarer og ikke med mer, er uteblitt. Blant annet er det ikke systematisk undersøkt hvorfor betydelig økt ressursbruk ikke har ført til flere besvarte henvendelser, men tvert imot færre. Regnskapene viser en utvikling i driftskostnader fra oppstarten i 2019 med 34 millioner (før Oslo-senteret ble innlemmet i 2021), via 2020 med 41 millioner, til 2023 med 61 millioner. Regnskapet for 2024 vil være kjent når landsmøtet møtes i april 2025. Budsjett for 2025 er opplyst å være 78,6 millioner.

Det er et faktum at sentrene sin samlede tildeling via statstilskuddet ikke har økt etter landsforeningens oppstart, og at kostnadsøkningen ligger hos det sentrale leddet. Det understrekes at dette trenger ikke være et problem i seg selv. Problemet er det ikke har ført til økt måloppnåelse.

Behov for analyser

Analysen av hva man trenger å satse på kan ha vært mangelfull (se over). Vår forståelse er at hovedutfordringen er å få organisasjonen til å samvirke mer effektivt som én enhet, og å styrke **senterdriften**. Fokus må være på det utøvende leddet, og på hva som hemmer og fremmer utvikling der. Etter vårt skjønn vil en regionalisering i seg selv verken bote på eller gripe fatt i de egentlige utfordringene.

Vi antar at en systematisk analyse vil vise at internorganisering, ressursfordeling- og bruk må endres for å få bedre måloppnåelse. Senterleddet er det mest sårbare leddet med tanke på måloppnåelse og må ikke forstrekkes. Å rokke ved de operative leddene kan være et risikabelt prosjekt, særlig om det skjer over hele fjøla samtidig. Særlig også siden det ikke er de ansatte som bærer selve tjenesten, men frivillige.

Optimalisere innenfor dagens rammer

En del av arbeidsgruppen deler derfor ikke problembeskrivelsen der dagens geografiske grenser forstås som organisasjonens problem. Vi tror heller ikke at løsningen ligger i å fjerne den marginale tidsbruken som benyttes til styrearbeid. Sett vekk fra at dette også er verdifull bruk av tid, oppgir de fleste senterledere at styrene erfares som en ressurs i det lokale arbeidet. Det blir ikke flere frivillige av færre styrer.

Et mindretall i Arbeidsgruppe 2 mener at det mest effektive og kostnadsbesparende med tanke på **måloppnåelse** de neste 5 årene, utvilsomt er å fokusere på og prioritere **senterdriften**, og å arbeide med å optimalisere organisasjonen. Dette vil *ikke* si å fortsette som før, men at de geografiske grensene er underordnet bedre måloppnåelse. Vi ville ønsket en styrking av sentrene ressursmessig, minimum på samme måte som en regionalisert modell vil fordre. Sentrene ville da ha kapasitet til **vaktromsekspansjon**.

I tillegg må man **optimalisere organiseringen** ved å stramme og tydeliggjøre roller, fullmakter handlingsrom. Dette vil friggi energi og fremme effektivitet i organisasjonen. **Dimensjoneringen**

og oppgavefordelingen mellom landssekretariatet og senterdriften må gjennomgå kritisk, gjerne av eksternt part. Det understrekes at dette ikke handler om personellet, men om dimensjonering, oppgavefordeling, rollefordeling, og undersøkinger av hva som hindrer måloppnåelse totalt sett.

Generalsekretærens ledergruppe kan om ønskelig halveres gjennom at noen senterledere representerer andre senter/hverandre.

Å reelt prioritere selve senterleddet over alt, også ressursmessig, er nødvendig om man vil snu trenden. Med unntak av Oslo (og muligens noen til) opplever sentrene at de i variabel grad har blitt avlastet oppgavemessig av et svært raskt utbygd sekretariat. I realiteten påvirkes lokalt arbeid på sentre i stor grad av at nasjonale oppgaver tar tid og ressurser fra det operative arbeidet. Det trenger ikke være problematisk at sentre arbeider nasjonalt i større grad enn tidligere. Problemet er at det ikke viser seg å gi økning i besvarte henvendelser, tvert imot. Om man skal nå målet om flere besvarte henvendelser må en **systematisk analyse** over faktorer som påvirker måloppnåelsen gjennomføres, og organisasjonen må ha vilje til å endre eller fjerne disse faktorene.

Å endre geografiske grenser selv om det er mer enn stort nok «marked» for flere frivillige innenfor grensene man har i dag, virker lite treffsikkert med tanke på måloppnåelse. Det samme gjør å halvere tall styrer og å innføre et ekstra ledernivå.

Kraftig, målrettet markedsføring og en styrking av sentrene med sikte på opprettelse av flere vaktrom, er blant tiltakene som ville vært å foretrekke de kommende årene. Det samme vil et tettere samarbeid både om erfaringer, kompetansedeling, og andre forhold. Ingenting i dagens struktur hindrer dette. Sett hen til den reelle størrelsen på stabene våre, må det nasjonale fellesskapet være det primære fagfellesskapet, (ca. 41 personer på sentre(inkl 3 på digital) og 15 i Landssekretariatet (inkl. 2 på digital). Med regioner kan vi få mulige «siloer» som uansett er for små til å kunne avhjelpe hverandre. Generalsekretær må husholdere over ansatte og ha oversikt til å flytte ressurser ved sykdom, vakanser og ved andre prioriteringer.

Endringen i styringsstruktur med flere styreledere i landsstyret ser vi som en svært positiv og nødvendig utvikling. En kombinasjon av ovenfor nevnte tiltak er minst kostnadskrevende, mest effektivt, og uansett tvingende nødvendig. Denne vegen videre er vesensforskjellig fra å «fortsette som før».

Når dette likevel ikke blir lagt frem som eget forslag, er det fordi det ikke har nådd frem i denne arbeidsgruppa. Ettersom flertallet i arbeidsgruppe 2 ønsker en regionmessig inndeling, mener vi at en ulik tidsmessig innfasing da er å foretrekke.

4.4 Situasjonsbilde 2 – bedre organisering og ledelse gjennom regionalisering

Situasjonsbildet er fremmet av 6 av 10 medlemmer, hvorav 2 var avholdende.

I forbindelse med arbeid med situasjonsbildet, har det også vært arbeidet med en SWOT- og en PESTEL analyse. Se vedlegg for disse.

Om Arbeidsgruppe 1

Arbeidsgruppe 1 la fram en rekke argumenter for hvorfor Kirkens SOS bør vurdere i større grad å arbeide regionalt. Blant hovedargumentene var at vi nå jobber nasjonalt med ressurs- og kompetansedeling på tvers av sentre og at organisering må avspeile dette, ved blant annet å lettere kunne flytte ressurser til der behovet er størst. Regionstyring skulle lette hvert senter sitt administrative arbeid og gjøre det lettere å flytte nasjonale oppgaver ned på et regionnivå, som ellers ville bli en for stor belastning på et enkelt senter. HR-ansvar samlet på færre ledere gir bedre personaloppfølging. Økonomisk robusthet i møte med krevende økonomiske tider var også et viktig argument.

Vi har pr. i dag i organisasjonen ingen regioner. Det nærmeste vi kommer er kanskje å vise til erfaringer med samarbeidet mellom Oslo og Borg, hvor to sentre har opprettholdt egne styrer, men deler felles stab. Dette samarbeidet er forenklet ved geografisk nærhet. Flere andre sentre har langt større avstander mellom vaktrom innenfor samme senter.

Hva er utfordringen – hva er målet?

Kirkens SOS drives av en visjon: «Alltid et medmenneske å snakke med når livet er vanskelig». Behovet for et medmenneske har aldri vært større. Kirkens SOS snur derfor regelmessig steiner for å se om annen organisering og ressursbruk kan gi flere gode samtaler.

Utvikling i vakter og besvarte samtaler

En gjennomgang av gjennomførte vakter og besvarte samtaler de siste årene viser at organisasjonen har en stor utfordring. På tross av store investeringer i personell og rekrutteringskampanjer, er det en tydelig nedgang i antall frivillige, gjennomførte vakter og besvarte samtaler (2022: 167.000 besvart, 2023: 160.000 besvart, 2024: 154.000 estimert besvart). Dette er i sterk motsetning til ambisjonene og kan ikke forklares i færre ansatte på sentre.

Vi er i dag i underkant av 1000 aktive frivillige. Det er et mål å nå over 1400. Hvor vi tror disse er å finne og best følges opp, må påvirke hvor vi er og hvordan vi er organisert. Antall gjennomførte samtaler påvirkes av mange andre faktorer, og kanskje mer, enn hvordan vi er organisert. Men organisering og hvordan vi satser hvor, påvirker rammebetingelsene også for gjennomføring av andre tiltak.

Å «fortsette som før» anses ikke som en løsning for noen. Samtidig er det også gjort betraktninger om regionalisering faktisk vil gi en praktisk og økonomisk gevinst, om det ikke bare ville svekke lokal finansiering og om avstand til den enkelte frivillige blir for stor.

Regionalisering – blir flere samtaler besvart?

Hovedspørsmålet er om vi i dag bruker ressursene optimalt og om vi i en annen modell er i stand til å flytte ressurser raskere til der behovene og mulighetene er størst.

Det blir ikke flere samtaler av å tegne om organisasjonskart eller ved at ansatte bytter på oppgaver. Det blir flere samtaler av frivillige som kjenner seg godt ivaretatt og fulgt opp, som trenes godt og som kjenner på anerkjennelse for innsatsen de gjør.

Regionalisering handler mer om god organisering og ledelse av de ansatte, at vi ser behovene i en region under ett og at ansatte innenfor en region benyttes der ressursene gjør mest nytte for seg. Det handler derfor om å styrke sentrene ved å bruke personellressurser smartere og gjøre arbeidsmiljøer mer robuste. Større regionalt samarbeid vil gi ideer til nye initiativ og prosjekter. Det vil også gi tanker om muligheter for nye eller utvidelser av vaktrom, og arbeid som bør vurderes å nedskaleres eller nedlegges. Observasjoner og beslutninger blir bedre når man er nærmere arbeidet, men ikke så nærme at man blir for sterkt bundet av lokal tilhørighet og lokale forventninger.

Lojalitet og motivasjon hos de frivillige påvirkes i liten grad av hvilken modell som velges. Lojaliteten hos de frivillige ligger først og fremst til oppdraget, til brukerne, verdigrunnlaget og organisasjonen, ikke til vår organisering.

Regionalisering – blir det mindre byråkrati?

Hvis vi innfører et nytt administrativt ledd uten at noe annet kuttes ut, blir det mer byråkrati og mindre fokus på kjerneoppdraget. Vinningen går opp i spinningen hvis vi ikke samtidig reduserer annet styrearbeid, årsmøter, protokoller og referater.

Det bør heller ikke bli for mange regioner, for da vil stabene fortsatt bli for små. Da vil de i praksis bare bli nye navn på sentre, uten at vi har fått en gevinst. Målet om større fagmiljøer og bedre arbeidsflyt tilsier også en viss størrelse på en region. Trenden blant mange andre organisasjoner er samling av ansatte på færre steder. En regionleder bør gjerne ha ansvar for 8-10 medarbeidere (unntak for Nord hvis det blir egen region), og det samlede personalansvaret bør ideelt sett ikke fordeles på mer enn 4-5 ansatte i organisasjonen.

Regionalisering – blir nærhet til frivillige bevart?

Det er åpenbart ugunstig med stor avstand mellom frivillige og representanter for organisasjonen. Det gir mindre opplevelse av tilhørighet og gir lettere grobunn for lokal vri på praksis. De fleste ansatte bør være nær der de frivillige er. Men frivillige kan også være gode lokale representanter og ambassadører for Kirkens SOS.

Vi har ikke dokumentasjon på at det er bedre å være frivillig på et lite senter enn på et stort. Nærhet handler om organisering og tilgjengelige ressurser der frivillige er.

Digital tjeneste

Med utgangspunkt i organisasjonens identitet, egenart og målsetning, har vi gode erfaringer med frivillige som fysisk møter opp på et vaktrom. Men, mulighet for digital tjeneste er for mange blitt en forutsetning for å kunne stå i tjenesten. I dag er digital vaktgjennomføring noe halvparten av alle frivillige ofte eller til tider benytter seg av. Digital kompetanse må derfor bygges opp i hele organisasjonen. Det er et mål at alle digitale vakter også regelmessig har en fysisk kontakt med et senter og stab. Det er naturlig at det opprettholdes et felles kompetansemiljø med høy

kunnskap om digitalt medarbeiderskap. Videre at dette miljøet også kan ta ansvar for oppfølging av alle frivillige som kun har en digital relasjon til organisasjonen (deltar ikke i fysiske samlinger). Et felles kompetansemiljø bør legges som en avdeling under en region som jobber med opplæring og metodikk, slik at det digitale arbeidet blir en del av et større fagmiljø.

Hvor mange regioner trenger vi, og hvordan deler vi de inn?

Arbeidsgruppen har drøftet ulike størrelser og inndeling for regioner, både etter geografi, helseforetak, fylkesgrenser, bispedømmer og RVTS-regioner.

Gruppen som har arbeidet med forslag om fem regioner, har tenkt at regioner først og fremst må hensynta hvor vår viktigste ressurs er – våre frivillige, og hvor det er størst potensial for flere. En region må være tilstrekkelig stor til å utgjøre et godt fagmiljø med god arbeidsflyt og fordeling, og være stor nok til å kunne ta del i nasjonale fellesoppgaver som opplæring, utviklingsgrupper/ forum, turnus og varslings.

Arbeidsgruppen mener hver region innen visse rammer bør få ansvar for ressursfordeling regionalt, og for å styre ressurser til der behovet og potensialet er størst. Ressursbruk må imidlertid planlegges gjennom budsjett og handlingsplaner, som godkjennes av Landsstyret.

Kirkens SOS har ett ansvarlig styre – Landsstyret. Det anses som uaktuelt å etablere styre med noen form for juridisk ansvar. Regionalisering bør også effektivisere personalansvar og personalforvaltning.

Regionene bør ha stor påvirkning i rekrutteringsprosesser. Men 1-2 tilsetninger i året er for lite for en region til å få innarbeidet god praksis og rutiner. Tilsetninger gjøres derfor alltid i Kirkens SOS nasjonalt og gjennomføres i tråd med gjeldende avtaler. Omdisponering av stillinger er generalsekretærens ansvar å godkjenne. Oppgaven kan delegeres.

Enkelte sentre prøver ut nye vaktromsmodeller. Regioner bør kunne opprette og legge ned vaktrom. Leiekontrakter skal være med Kirkens SOS nasjonalt, som også skal godkjenne kontrakter.

Regioner bør kunne foreslå å opprette og legge ned sentre/ baser der ansatte har sitt daglige arbeid. Opprettelse eller nedleggelse av sentre med fast stasjonert personell forutsetter Landsmøtets vedtak.

5. Regionaliseringsmodeller og mulig implementering

5.1 Innledning

I arbeidsgruppen har noen vært imot regionalisering, og ment at dette ikke vil gi noen gevinst for flere besvarte samtaler. Vi har likevel endt opp med to alternative forslag:

Forslag 1: Inndeling av sentrene i fem regioner

Forslag 2: Noen regioner prøves ut i noen år og evalueres (gradvis innføring). Det er disse to modellene arbeidsgruppen vil presentere i dette kapitlet.

Landsstyret viste til vedtak 12/24 på årets Landsmøte, og nedsatte en arbeidsgruppe som skulle arbeide videre med konkretisering av hvordan arbeidet i Kirkens SOS kan organiseres mest mulig hensiktsmessig for å løse oppdraget og bidra til at en større andel av henvendelsene blir besvart.

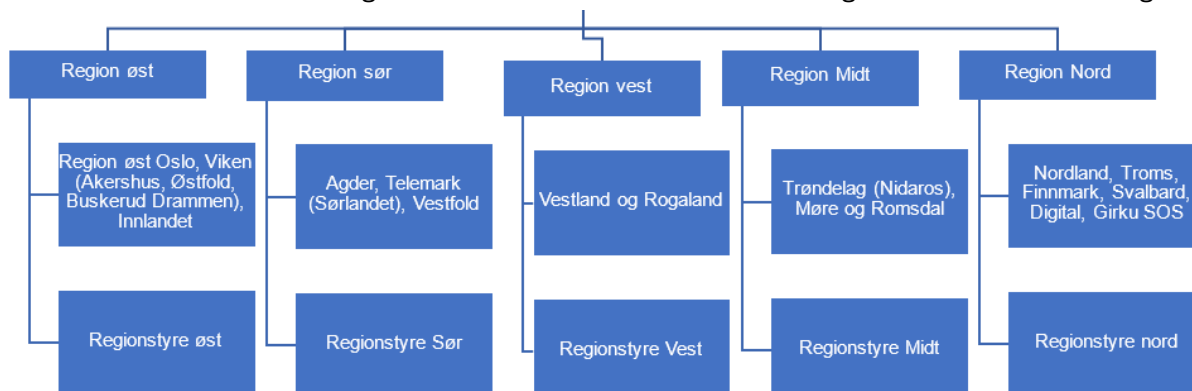
Arbeidsgruppe 2 er bedt om å arbeide videre med konkretisering av hvordan arbeidet i Kirkens SOS kan organiseres mest mulig hensiktsmessig for å løse oppdraget og bidra til at en større andel av henvendelsene blir besvart. Videre vurdere hvordan modellen påvirker ressursfordeling i regionen, kostnader og effektivitet, lokal forankring og handlekraft, bærekraftig og robust økonomi og andre forhold vi finner vesentlige.

Presentasjon av forslag til to modeller

5.2 Forslag 1: Fem regioner – basert på f.eks. helseforetaksmodellen

5.2.1 Forslag regioninndeling:

Dette er en **skisse**. Finjustering av grenser og hensiktsmessig plassering av bl.a. Digital bør vurderes nærmere. Det har også vært drøftet om «Nord» bør dele regionleder med annen region.



5.2.2 Forutsetninger for modellen (økonomiske, ressursmessige)

Det forutsettes at sentrene som vil inngå i en region vil ha samme økonomiske rammer som hvert enkelt senter for seg, og at minst tilsvarende antall årsverk som regionens sentre har i dag, vil kunne disponeres innenfor regionen.

Landsstyret har det formelle overordnede ansvaret for økonomien på alle nivåer og fastsetter fordeling av felles økonomiske ressurser. Ledd under Landsstyret forvalter tildelte og anskaffede ressurser i tråd med budsjett og reglement, og gjør dette gjennom handlingsplan og budsjett, som godkjennes av Landsstyret. Lokalt og regionalt innsamlede midler benyttes lokalt og regionalt.

Landsstyret gjennom administrasjonen må etablere tydelige målekrav både operativt i krisetjenesten og i det administrative arbeidet, og regelmessig vurdere status og hvor ressurser i form av penger og personell gir best avkastning i form av gjennomførte gode samtaler.

5.2.3 Tidshorisont

Fem regioner kan relativt raskt etableres, og 1.1.26 kan være et naturlig skifte. Da har vi også fått tid til å gjøre forberedelser og prosesser på en forsvarlig måte. Organisasjonen har nå brukt nærmere to år på denne vurderingen, og det er nå behov for avklaringer og ikke drøye for lenge før beslutninger tas og implementeres.

5.2.4 Konsekvenser for ansatte og frivillige

De ansatte

Ved god prosess vil regionalisering i seg selv ikke påvirke de frivillige så lenge de har samme vaktrom og en stabil personalgruppe å forholde seg til. Det er primært de ansatte som kjenner på uro ved organisasjonsendringer. Uro blir knyttet til frykt for nedleggelser, ny ledelse å forholde seg til eller vesentlige endringer i arbeidsoppgaver. Endringer kan bli særlig aktuelt for ledere på dagens sentre.

Det er så langt ikke varslet hverken oppsigelser eller nedleggelser av sentre. Det er de siste årene skjedd meget store endringer i oppgaver og organisering uten regionalisering. Å ikke regionalisere er ingen garanti for at ikke vesentlige endringer i roller og oppgaver likevel vil bli gjennomført.

For de aller fleste ansatte vil derfor regionalisering ikke medføre større endringer i arbeidshverdagen enn andre alternativer.

Faglige og arbeidsmiljømessige krav

Å rekruttere kompetente medarbeidere i dag handler ikke bare om lønn, men også om arbeidsmiljø og faglige felleskap. Det er for de fleste mer attraktivt å jobbe i et større fagmiljø enn i en stab hvor man er den eneste innenfor sitt fag. Mye kan løses digitalt, men forskning viser mer og mer betydningen av fysiske arbeidsfellesskap. Med tanke på fremtidig rekruttering vil større personalenheter (som f.eks. i en region) antatt gjøre det lettere å tiltrekke seg attraktive søkere, opprettholde et felles kunnskapsgrunnlag og gjennomføre en enhetlig praksis. Det kan også gjøre at gjennomføring av innføringskurs, veiledning, turnusarbeid og varslingsvakt vil bli en mindre belastning for en større region enn det er for et mindre senter.

Regionalisering kan medføre noe mer lokal reisevirksomhet, men ikke vesentlig. Det forutsettes at ansatte fortsatt primært utøver oppgaven der de lokalt har kontor. Det vil være naturlig med en årlig regionsamling, og det må påregnes for en regionleder å være rundt i regionen ved behov.

De frivillige

Det er ikke de frivillige i krisetjenesten som først og fremst regionaliseres, men de ansatte. Disse vil først og fremst kunne merke regionalisering ved at det lokale og regionale støtteapparatet blir mer stabilt med flere ansatte med ulik kompetanse, og flere regionale møteplasser der det er naturlig. Men de vil også kunne merke det ved at ressurser og vaktrom over tid flyttes fra steder med begrenset potensial for til steder der potensialet er større.

De tillitsvalgte frivillige vil merke regionalisering ved endringer i styrestrukturer.

5.2.5 Ressursfordeling i regionen, kostnader og effektivitet

Regionalisering – blir det bedre økonomi?

For 2025 har Kirkens SOS et budsjett på 78,6 mill, hvor 50,4 mill er lønnskostnader og 28,2 mill er knyttet til drift. Vi får ikke lavere kostnader uten å kutte i lønn, antall ansatte eller antall steder vi opererer på. Kirkens SOS har gjennom krevende år etter 2018 bygget opp en solid egenkapitalbase på ca 42 mill. Dette har også gjort det mulig å forsterke organisasjon og tjeneste ved å ansette flere, satse sterkere på rekruttering, bygge organisasjon i tråd med tariffavtaler og lovverk og styrke faglig fokus i hele arbeidet. Dette har blitt mulig først og fremst gjennom styrket offentlig finansiering, som pr i dag utgjør to av tre inntektskroner. Lokal innsamling, prosjektf finansiering og kirkelig støtte gir også et viktig bidrag.

Samtidig er det de siste årene skapt større usikkerhet rundt nasjonal tilskuddspolitik. Vi er bl.a. strøket av statsbudsjettet som fast post. Det er blitt større kamp om midlene. Høyere kostnads- og rentenivå gjør det mer krevende å få støtte fra menigheter sponsorer, lokale og regionale myndigheter. Samtidig har rente- og avkastningsnivået gitt økte tilskuddsmuligheter fra fonds og legater.

Det forventes at det i årene fremover blir langt vanskeligere å basere driften i like stor grad på offentlige midler. Innenfor en rekke sektorer pågår det nå kutt i stillinger. Kirkens SOS må bygge en organisasjon som tåler endringer i ressurser. Å miste én stilling på et senter vil i dag på en del steder medføre at minst 1/3 av lokal arbeidskraft forsvinner. Større enheter står mer robust ved svingninger i sykemeldinger og varierende økonomiske tider.

Kostnadsutviklingen har gitt og vil gi Kirkens SOS utfordringer i årene fremover. På bare to år er personalkostnadene økt med nærmere 11 %. Flere millioner må hvert år samles inn ekstra bare for å dekke kostnadsutviklingen. Blant flere scenarier er også en mulig framtid at vi må drive organisasjonen med færre ansatte, kanskje også på færre steder, og med frivillige og tillitsvalgte som tar et større ansvar for det operative arbeidet.

Det er mulig å redusere kostnader noe ved at arbeid på sentre ledes av en lokal avdelingsleder under en regionleder med personalansvar. Det forutsettes at en av avdelingslederne har

oppgaven som regionleder. Ved et begrenset antall regionledere, kan også ressursbruk på Landssekretariatet reduseres noe.

Den beste måten for å sikre en fremtidig bærekraftig og solid økonomi, er å drive en krisetjeneste med høy kvalitet og omfang, og hvor omdømmet stadig bygges gjennom positiv oppmerksomhet politisk og i medier. Det gir avkastning både i økonomi, men også i rekruttering i stolthet hos ansatte og frivillige som blir lenger i tjenesten.

Regionalisering gir ikke umiddelbare større økonomiske gevinster. Men regionalisering legger til rette for bedre bruk av menneskelige og økonomiske ressurser gjennom regionale vurderinger og prioriteringer av de beste mulighetsrommene.

5.2.6 Lokal forankring og handlekraft

Med «lokal» kan vi forstå både lokale frivillige, medlemmer og ansatte, og vi kan også forstå det i sammenheng med i hvilken grad lokale aktører har styringsmuligheter over organisasjonen lokalt og/ eller nasjonalt.

Dagens medlemmer (i stor grad menigheter) har formell makt i å velge lokalt styre og lokale delegater. Men reelt sett er myndigheten begrenset, fordi det lokale årsmøtet og styret i realiteten har begrensede roller og funksjoner. Med få møteplasser for medlemmene og sjelden kontakt gjennom året blir kunnskap og informasjon for begrenset til å løfte fram gode debatter og saker på årsmøtet.

De mest engasjerte; de frivillige, har enda mindre lokal påvirkning, i og med at de ikke har medlemsstatus og ikke kan stemme lokalt. Men noen få frivillige får stor innflytelse ved sete i lokalt styre og som delegat til Landsmøtet og i Landsstyret. Videre har også Oslo etablert et Frivilligråd som de opplever nytte av, og som andre sentre vurderer innføring av.

Ansatte har reell innflytelse lokalt gjennom sine roller og daglige tilstedeværelse, men også nasjonalt gjennom Lederforum og gjennom tillitsvalgte i Kontaktutvalget og i Landsstyret.

Det er ofte et samsvar mellom ansvar, myndighet og engasjement. For mange organisasjoner er lokalt demokrati og lokal innflytelse et mål i seg selv. Opplevelse av medbestemmelse gir motivasjon, skaper initiativ, forsterker tilhørighet og lengde på engasjement.

Men det finnes en balanse i alt dette som må veies opp mot visjon og oppdrag. Kirkens SOS er i realiteten en liten organisasjon. Mye ressurser brukt på organisasjon og administrasjon kan ta fokus fra oppdraget. Våre krav til enhetlig praksis og hvordan vi fremstår overfor brukere og samfunnet for øvrig, legger opp til en felles styring faglig, tjenestemessig, i kommunikasjon og administrativt. Hvis det blir for mange råd og utvalg og for mange organer hvor saker må vurderes før beslutning, blir mobilitet og handlekraft begrenset. Særlig for en liten organisasjon som Kirkens SOS. Noen vil si det er behov for sterkere nasjonal styring av ressurser og hva vi gjør for å oppfylle visjonen og økt svarprosent. Andre igjen vil mene at lokal styringsmulighet er en mangelvare i organisasjonen.

Det ble tatt et valg i 2018 om i større grad å lede arbeidet gjennom en linjestyrt organisasjon. Pandemi-årene forsterket dette gjennom en kraftig omlegging av arbeidet gjennom nasjonale teknologiske løsninger, og en oppfølging av frivillige gjennom nasjonale medarbeidere, og ikke kun lokale. I dag er arbeidet i stor grad avhengig av nasjonale fellesprosesser hvor de lokale styrene blir mindre relevante, men hvor arbeid på tvers og direktekjennskap til de frivilliges behov og adferd blir særdeles viktig. Regioner kan gi et viktig bidrag til dette.

«Lokal forankring og handlekraft» blir videre drøftet i vedtektsforslag og forslag til endringer i medlemskapsordninger.

5.3 Forslag 2: Ulik tidsmessig innfasing i nye regioner

Kunnskapsbasert organisasjonsendring

5.3.1 Bakgrunn

Ettersom vi ikke har en presserende situasjon som nødvendiggjør store innsparinger, oppfattes det som klokt at videre utvikling er mest mulig kunnskapsbasert. Senterleddet er det utøvende og mest sårbare leddet for organisasjonen med tanke på måloppnåelse.

I landsstyrets mandat til Arbeidsgruppe 2 fremgår det blant annet at

- målestokken for om en ny modell er mer hensiktsmessig, er at en større andel av henvendelsene vil bli besvart
- en eventuell ny modell skal vurderes utfra om den er mer hensiktsmessig med tanke på ressursfordeling i regionen, kostnader og effektivitet
- et særlig fokus skal vies hvordan en fremtidig modell ivaretar lokal handlekraft og lokal forankring, samt bærekraftig og robust økonomi

Disse kriteriene finner vi det vanskelig å med sikkerhet si at er oppfylt eller ivaretatt i Forslag 1 der det anbefales en full regionalisering innført fra 2026.

Det er knyttet stor nok usikkerhet til om det er hensiktsmessig å innføre en regionmodell for hele organisasjonen samtidig. Det anbefales derfor at det gjøres en gradvis innfasing. Det opprettes to regioner som en forsøksordning over to år fra 1. januar 2026. Resultatet skal evalueres.

5.3.2 Førende prinsipper

1. Økonomiansvar delegeres fra sentralt ledd til regionalt. Prinsippet om lokale midler skal beholdes lokalt opprettholdes. Felles økonomi innad i regionen, men likevel slik at lokale midler kan dokumenteres brukt lokalt.
2. Det utarbeides egne retningslinjer for regional økonomistyring (samme som fullmaktsmatriser)

3. Regionstyrets sammensetning skal bestå av alle sentre som inngår i forsøksregionen. Styret skal bestå av seks personer, hvorav to skal representeres de frivillige.
4. Ansettelser delegeres fra sentralt ledd til regionalt. Ansatte i landssekretariatet og region/ - senterledere ansettes som i dag. Ansatte i regionene ansettes av regionstyret og ansettelsesprosess skjer i samarbeid med landssekretariat og fagforeninger.
5. Det skal legges til grunn utstrakt samarbeid mellom sentre som regionaliseres, både i forhold til ansatte og frivillige
6. Antall utsendinger til Landsmøtet opprettholdes på samme antall
7. Hver enkel region avgjør om det skal opprettholdes sentervise årsmøter og styrer.
8. Det skjer ingen organisatoriske endringer i sentra som ikke inngår i forsøksordningen
9. Landsstyrets sammensetning endres.
I denne modellen inngår begge regionstyreledere pluss tre av de øvrige senterstyrelederene i landsstyret. Oslo skal automatisk, som det største senter, ha en av disse tre plassene. Det velges ytterligere to eksterne styremedlemmer
10. Det gjøres nødvendige vedtaksendringer
11. Fullmaktstruktur
Fullmaktsmatriser innen økonomi, personal, kommunikasjon m.v. er en integrert del av forslaget
12. Prøveregioner - skisse:

Én med for eksempel forholdsvis liten geografisk avstand mellom sentrene, og én med større geografisk avstand. Man kan da se effekter av begge varianter, og av senterutvikling der man opprettholder samme grenser som i dag.
 - 1) Rogaland og Agder blir én region, inndelt etter fylkesgrensene
 - 2) Trøndelag og Nord-Hålogaland blir én region, og inkluderer Trøndelag, Nordland, Troms og Finnmark

Regionene evalueres etter 2-3 år etter utviklingen innen kriterier i henhold til landsmøtevedtaket i sak 12/24:

- Utvikling i besvarte henvendelser
- Ressursfordelingen i regionen, kostnadsutvikling og effektivitet
- Vurdering av hvordan lokal handlekraft og forankring, samt utvikling i bærekraftig og robust økonomi har blitt påvirket
- Total opplevelse av fordeler og ulemper ved å ha gått fra senterdrift til å være én region

Når evalueringen foreligger vurderer landsstyret hvorvidt man går videre med sak til landsmøtet med forslag om at andre områder også bør få nye regionsgrenser. Endelig standpunkt til antall regioner blir tatt når man ser effektene. Man kan da regionalisere flere områder, eller la være, alt etter hvilken effekt man ser.

5.3.3 Vurderinger knyttet til ulik tidsmessig innfasing

Kunnskapsbasert organisasjonsutvikling

Vurderingene i sin helhet støttes ikke nødvendigvis av samtlige som stiller seg bak selve forslaget. Vurderingene vil også påvirkes av hvilke regioner som velges som pilot-regioner.

5.3.4 Ressursfordeling i regionen, kostnader og effektivitet

Geografisk størrelse på regionen vil påvirke ressursbruken. Forslagets premiss er at det settes av nok ressurser til reising og fysisk oppmøte både for regionleder, ansatte i regionen og regionstyre.

Endringer i **ressursbruk og kostnader** vil blant annet handle om:

- reiser i forbindelse med styremøter, anslagsvis 6 styremøter i året.
I regioner der man må ta fly, eksempelvis flyreiser for 3-4 personer, evt med samlinger med overnatting.
- felles stabsmøter/dager for ansatte, med reisetid og reisekostnader
- tidsbruk og reisekostnader for regionleder:
 - tilstedeværelse i tilfredsstillende omfang ved senter man ikke møter på til daglig, evt med overnatting.
 - oppfølging av ansatte og ulike forhold, også styrearbeid ved sentrene. Noe dobbel tidsbruk ettersom koordinator også vil være involvert
- økte lønnsutgifter:
 - ressurser til ledelse, antatt 1 stilling, ca 1 mill.

Avlønning av regionleder vil med rimelighet ligge over dagens senterledere. Nåværende senterledere beholder lønnsnivået, det samme gjør senterledere som ble ansatt som koordinatore.

Endringer i **effektivitet**:

- mange oppgaver trengs å gjøres på stedet/nasjonalt, og har en relasjonell kvalitet/komponent. Disse kan ikke halveres ved å ha kollega i samme stab som gjør det samme et annet sted
- større utgifter til nye ledere, uten å med sikkerhet kunne vite om dette virker inn på frivillig-rekruttering eller trivsel hos ansatte og frivillige
- mulig mer «silo-bygging» gjennom et ekstra nivå mellom nasjonalt og lokalt plan
- mulig mindre effektivt for senter som ikke har regionleder
- mulig tettere erfaringsdeling og utveksling mellom ansatte i regionen
- mulig bedre fungering som reell ledergruppe ved færre deltakere

5.3.5 Økonomiske/ressursmessige forutsetninger

Økonomiansvar delegeres fra sentralt ledd til regionalt. Prinsippet om at lokale midler skal

beholdes lokalt opprettholdes. Felles økonomi innad i regionen, men likevel slik at lokale midler kan dokumenteres brukt lokalt.

5.3.6 Konsekvenser for ansatte og frivillige

Ansatte:

- Usikkerhet knyttet til hvilket omfang reisevirksomhet vil kunne få, og om det langsiktige ønsket er å legge ned mindre sentre og satse på større.
- Usikkerhet knyttet til utvikling i arbeidsmengde.
Ansatte er strukket i kapasitet og arbeidsomfang (arbeidsmiljøundersøkelsen fra november 23 og 24 kan si noe om dette)
- Usikkerhet for om organisasjonen blir ytterligere byråkratisert gjennom et ekstra lederledd mellom senter og generalsekretær
- Man kan få et tettere og bedre samarbeid til kollegaer man i dag har det for travelt til å kontakte/oppsoke

Frivillige påvirkes

- gjennom styrearbeidet
- først og fremst dersom ansatte flyttes og senter nedprioriteres (nedbemannes, legges ned som ansattbase)
- dersom ansatte får mindre kapasitet til lokal kontakt med og oppfølging av frivillige
- dersom ny ordning demotiverer, frustrerer og påvirker turnover blant ansatte

En unison tilbakemelding i høringsinnspillene til Arbeidsgruppe 1, var betydningen av nærhet til frivillige. Ansatte er kulturbærere, verdibærere, motivatorer og organisasjonens ansikt. Det er vesentlig at ansatt-nærværet ikke blir for tynt, også med tanke på kvaliteten i tjenesten. Relasjoner er vesentlige for å bli i tjenesten over tid.

5.3.7 Lokale forskjeller og mulig ulike behov for regionalisering, ulike tidsmessig innfasing

Forslaget baserer seg på at det er ulike behov og gevinster for regionalisering, og at det også derfor vil være klokt med en ulike tidsmessig innfasing.

5.3.8 Lokal forankring og handlekraft, bærekraftig og robust økonomi

Arbeidsgruppen skal ifølge landsstyrets oppdrag ha **et særlig fokus** på hvordan en fremtidig modell ivaretar lokal forankring og handlekraft, samt bærekraftig og robust økonomi.

Kirkens SOS sin historie, der mange senter har en sterk lokal tilhørighet, forstås som en ressurs for videreutviklingen av en kostnadseffektiv landsforening.

Lokal handlekraft og forankring

Legitimitet og oppslutning lokalt er avgjørende både for økonomi og rekruttering av medarbeidere. Det er derfor vesentlig at det stimuleres til engasjement i senterleddet, blant annet gjennom at både administrativt ledd og styreledd har tydelige rammer for sin delegerte

myndighet. Videre gjennom forutsigbare ordninger slik at senterleddet ikke «mister» tilskudd fra Kirkens SOS sentralt dersom man er god til å utløse lokale midler. Nasjonalt tildelte midler fordeles etter prinsipper landsmøtet vedtar, og praksisen med at en samtale og en vakt «lønnes» med samme beløp uansett sted, forutsettes videreført (jmf. vedtak i landsmøtesak 6/22²). Dette muliggjør tilstedeværelse i alle bispedømmer/fylker der det lokalt finnes økonomisk grunnlag for det, og er et incitament til å ansvarliggjøre lokale styrer, medlemmer og andre når det gjelder inntjening. Der senter er levedyktige økonomisk, fortsetter de å eksistere, andre steder ikke.

Sentralt innsamlede midler kan ikke forfordle noen region eller sentre med mindre dette er vedtatt av landsstyret utfra overordnet policy, eksempelvis om tilstedeværelse i områder med særlig høy selvmordsrate og vanskelig inntjening.

Utover grunnstøtten som fordeles likt til hvert senter (pr nå kr 600 000), og et beløp utfra aktivitetsomfang, står sentrene selv for øvrige inntekter. Kirkens SOS bruker ikke mer kroner på en samtale ett sted enn et annet, øvrige midler er støtte fra kommuner, fylkeskommuner, sparebanker/stiftelser, næringsliv, menigheter og andre. I dag utgjør lokale eller egne omsøkte midler for de fleste senter en større del av inntektsgrunnlaget enn midler sentrene mottar via landssekretariatet. Det er viktig å ta i betraktning at lokale inntekter i altoverveiende grad vil gå tapt om senteret/aktiviteten flyttes ut av det gitte geografiske området. Man bør derfor være forsiktig med å bygge strukturer som undergraver det som i dag er geografiske og fysiske senter, også av økonomiske grunner.

Lokal handlekraft og forankring kan forstås som to sider av samme sak; de forsterker eller svekker hverandre gjensidig, alt ettersom den organisatoriske modellen man velger, fremmer eller pulveriserer dem.

Skisser til fullmaktsmatriser som en integrert del av forslaget

Økt handlingsrom gjennom tydelige fullmaktsmatriser vil gi mer oversiktlige ansvarsforhold, kortere beslutningslinjer og frigi handlekraft. Eksempelvis kan et lokalt/regionalt styre beslutte å bruke egne midler til ekstraordinær innsats for å rekruttere frivillige. Det er naturlig at avkastning på lokale midler tilfaller lokalt arbeid, og kan forvaltes av styret i tråd med foreningens interesser og formål.

Vi antar ellers at lokalt næringsliv er en inntektskilde organisasjonen kan bli bedre til å hente ut midler fra. Styrenes medvirkning og nærhet til lokalt arbeid vil være en nøkkelfaktor også i dette. Tydelig råderett over en del av lokale midler kan også øke potensialet for inntjening gjennom at lokale styrer blir ansvarliggjort i sterkere grad.

Tidshorisont for organiseringens varighet

De nye regionene foreslås utprøvd i en periode på 2-3 år. Etter en grundig evaluering opp mot de forårsbestemte kriteriene, vurderer landsstyret vegen videre.

² «Fordelingsnøkkel avvikles. Landsstyret fordeler nasjonale tilskudd til landssekretariatet og sentrene som del av den årlige budsjettbehandlingen. Fordeling av felles midler bør baseres på at • flest mulige henvendelser blir besvart på en god måte til rett tid • vi fremstår som en forsvarlig arbeidsgiver og gode forvaltere av tilskuddsmidler • det skapes forutsigbarhet så langt det er mulig • vi bevarer evne til å omstille oss når situasjonen krever det og at vi har en dynamisk ressursforvaltning, basert på løpende vurderinger av utfordringer og muligheter • lokal innsamling stimuleres, og lokalt innsamlede midler benyttes lokalt • forvaltning er transparent og godt begrunnet (....)»

5.3.9 Styrearbeid i regionene

Regionene velger selv om de vil opprettholde lokale styrer, eller kun vil ha et regionstyre. Man velger også om man vil gjennomføre lokale årsmøter der egne deltakere i regionstyret velges, eller om det gjøres felles i ett årsmøte for hele regionen. Demokratiet knyttet til medlemmene må uansett opprettholdes ved at det er disse som velger styremedlemmer. Dersom man opprettholder lokale styrer også i ny struktur, er det regionstyret som har fullmaktene som er beskrevet i vedtektene, og som sender utsendinger til landsmøtet, fremdeles to fra hvert senter. Lokale styrer blir da en lokal base for regionstyrets medlemmer på hver sin kant, og fremmer engasjement og arbeid ved de lokale sentrene.

5.4 Skjematisk sammenstilling av begge forslag

TEMA SOM BERØRES	MODELLENES «SVAR»
	Svar A tilhører skisse fra helseforetaksmodellen med 5 regioner Svar B tilhører modellen skisse ulik tidsmessig innfasing
Antall regioner	A - hvis region Nord blir liten, kan regionleder deles med annen region. B 2 forsøksregioner som evalueres. Resterende grenser som i dag. Endelig stillingtaken til antall regioner og fremtidige grenser etter evaluering av de første regionene.
Fordelingsprinsipp	A Etter mønster for helseregioner/ RVTS B Endelig stillingtaken til antall regioner og fremtidige grenser etter evaluering av de første regionene.
Lokalt styre/ senterstyre	A Lokalt styre går ut B I regionene velger man selv om man vil beholde lokale utvalg i tillegg til at man velger utsendinger til det regionale styret. Dette består av 6 personer. 2 frivillig representanter (et fra hvert senter som inngår i regionen), og 4 innvalgte personer. Lokale styrer består ved sentre som foreløpig ikke berøres av endringen.
Lokal kontorledelse	A Lokalkontor/vaktrom erstatter dagens sentre. Lokalkontor/vaktrom med ansatte som har lokalkunnskap og handlekraft beholdes. Muligheter for nye vaktrom der det ses hensiktsmessig. Lokal ledelse/koordinering av driftsoppgaver, mens overordnet personal- og økonomiansvar løftes til regionleder. B Vaktrom og senter-begrepet benyttes som i dag. Lokalt senter/drift koordineres av senterleder. Regionleder kan delegere personalansvar og stedlig oppfølging til senterleder om ønskelig.
Regionalt styre	A Hver region har styre med medlemmer fra hele regionen. Dette sikrer lokal forankring, lokale relasjoner opprettholdes/etableres og ressurspersoner i styrene kan også bidra i et større område etter kompetanse/interesse/engasjement. Ved behov kan det settes ned andre arbeidsgrupper/råd, slik som frivilligråd, innsamlingsgruppe osv. B I regionene velger man selv om man vil beholde lokale utvalg (uten formell myndighet), eller ikke. Lokale styrer består ved sentre som foreløpig ikke berøres av endringen.
Regional kontorledelse	A Regionledere med handlingsrom, personal og økonomiansvar i regionen. Ressursallokering etter behov. Profesjonell personalhåndtering. Bedre

	faglig fellesskap for ledere. Må ikke bli fem 5 nye organisasjoner. De regionale lederne sitter i lederteam, noe som også gir et faglig fellesskap for lederne.
	B Regionleder har totalansvaret for arbeidet i regionen, og sitter i generalsekretærens ledergruppe (lederforum). Har fullmakter som beskrevet i fullmaktsmatrisen. Ansvar for sentrenes budsjetter, for forsvarlig drift og utvikling av regionen.
Nasjonalt styre	A Representanter fra regionstyrer, frivillig-representanter, ansattes representant, og repr. fra Dep. eller Helsedir.
	B Landsstyret består fra innføringen av regioner av 9 representanter. De 2 nye regionlederne, 3 av de øvrige senterlederne, én representant som velges blant ansatte og én blant frivillige. Landsstyrets leder og nestleder velges av landsmøtet. Kjønnsbalanse og komplementære kompetanser i landsstyret tilstrebes.
Nasjonal kontorledelse	Redusere antall ledere i LAS.
	B Generalsekretær og ass. gs. vurderer om landssekretariatet bør ledes av ass.gs slik at generalsekretær kommer tettere på det operative arbeidet.
GS sin ledergruppe	A Et diskusjons- og beslutningsorgan som legger overordnede føringer. Regionledere sitter i gruppen. Får felles veiledning. De regionale lederne sitter i ledergruppen, noe som også gir et faglig fellesskap for lederne. Tettere samarbeid mellom regionlederne legger til rette for mer enhetlig praksis, mer kjennskap og involveringsmuligheter på tvers som ressurser ved sykdom eller flyt av spisskompetanse i prosjekter m.v.
	B Reell ledergruppe der beslutninger, veivalg m.m. drøftes. For og etterarbeid etter regionstyremøter og landsstyremøter når aktuelt. Ny GS former gruppens samarbeid. Tettere samhandling og erfaringsdeling mellom senterledere/regionledere. Ny GS vurderer om det er hensiktsmessig å redusere lederforum gjennom at senterledere representerer hverandre fast. Utvidet ledergruppe inkluderer også sekretariatsfunksjoner.
Lokal handlekraft og beslutningsmyndighet	A Regionalt ansvar, men lokal handlekraft. Ressursflyt bidrar til at kompetanse fra ansatte kommer flere frivillige til gode, og dermed kan vi tilby flere/bedre oppfølging. Eks flere veiledningstilbud, fagkvelder, medarbeidersamtaler etc. Beslutninger gjøres etter målet; flere, gode samtaler
	B Forstås som vesentlig for å sikre engasjement og oppslutning om organisasjonens arbeid over tid. Sikres blant annet gjennom at styrer har handlingsrom og beslutningsmyndighet nok til at det blir attraktivt å bidra både lokalt, regionalt og nasjonalt.
Økonomi - forvaltning	A Bedre utnyttelse av ressurser og færre lederstillinger gir gevinst. Sentralisering kan medføre tap av lokale inntekter. Lokale midler skal benyttes lokalt/regionalt. Større personellbase gir en mer lettbent og fleksibel organisasjon som er mer endringsvennlig dersom ytre eller indre rammebetingelser endrer seg. Ved ledighet skal også behov for stilling vurderes, noe som kan gi en innsparing på sikt og/eller stillinger kan da endres til mer operative stillinger innenfor vår kjernevirksomhet som vil gi flere besvarte samtaler.
Økonomi - forvaltning	B Det må unngås at kommuner og andre samarbeidspartnere oppfatter at eget ansvar for å støtte det lokale arbeidet reduseres gjennom uoversiktighet (at «regionen» nå istedet kan ta ansvar). Opparbeidet egenkapital og avkastning skal tilfalle og brukes ved lokalt senter, også der sentre inngår i regioner. Avdelingsvise regnskap føres mtp å vise hvordan støtte benyttes. Videre økonomiforvaltning skjer ihht fullmaktsmatriser.
Økonomi - muligheter	A Bedre muligheter for kommunale og regionale midler samt Sparebankstiftelsen. Flere vaktrom gir mer aktivitet lokalt, noe som bidrar til større sjanse for kommunal støtte. Større fleksibilitet med større økonomi. Lettere å selge oppdrag til større bedrifter ved større robusthet.

	Større nedslagsfelt for frivillige = attraktivt for stiftelser/sponsorer
	B Ingen endring ifht muligheter til å søke kommunale og regionale midler siden alle deler av landet allerede er dekket av eksisterende senter ³
Helseregioner	A Lik organisering gjør samarbeid lettere
	B Grensene for helseforetakene er uvesentlige for eventuelle samarbeid mellom funksjoner innen et helseforetak og Kirkens SOS
Kompetanse	A Høyere offentlige krav til profesjonalisering og kompetanse
	B Det operative arbeidet må levere høyeste kvalitet av hensyn til mottakerne/brukerne av tjenesten. Organiseringen må speile dette og sikre frivillige god tilgang til lokale fagfolk for metodisk trening/drilling, førsteklasses veiledning og god oppfølging. Frivillige motiveres av kvalitet i tjenesten og opplevelsen av egenutvikling.
Effektivisering	A Høyere offentlige krav til effektiv bruk av midler
	B Mulige gevinster på enkelte områder, for eksempel innen kommunikasjon. Evalueringen vil vise erfaringer med om større geografiske regioner er mer effektivt kostnadsmessig.
Eksternt samarbeid	A Modell gir enklere samarbeid med helseregioner og RVTS. Mer samarbeid med Bymisjonen ved likere organisering.
	B (RVTS og Kirkens Bymisjon sin egen organisering er irrelevant for vårt samarbeid med aktørene. RVTS har eksempelvis krav til å yte likeverdige tjenester gjennom sitt tilskuddsbrev fra Hdir uansett om samarbeidsparten er kommunal, interkommunal, følger fylkesgrenser el.a.)
Fornyelse i aktiviteter	A Regioner gir mulighet for nye aktiviteter ihht nasjonale behov.
	B Erfaringsutveksling må skje mellom alle sentre og internt i alle regioner i Kirkens SOS, og uavhengig av organisasjonsform. Å tilføre senter mer ressurser vil føre til større aktivitet, eksempelvis vaktroms
Digitalisering	A Kommuner/ andre aktører digitaliseres. Gode kommunikasjonsmuligheter gjør at kunnskap kan deles på flere måter. Digital oppfølging av frivillige krever en annen kompetanse og oppmerksomhet, foreslås beholdt i en av regionene.
	B Digitaliseringen av Kirkens SOS medfører store muligheter og utfordringer. Vi må ha gode tekniske løsninger for brukere av tjenesten, for medeidere, og også for effektiv drift. Alle senter har medarbeidere som er (hel)digitale, og trenger å styrkes ressursmessig for tettere oppfølging og kontakt med disse. Digitalt senter fungerer i dag som et parallelt tilbud «utenpå» tilbudet som allerede finnes over hele landet. Ressursene bør fordeles til det eksisterende arbeidet.
Prosjekter	A Større nedslagsfelt for prosjekter og raskere effekt inn i ordinær drift
	B Kirkens SOS søker prosjekter som én organisasjon med nedslagsfelt i de geografiske områder en ønsker, eller i hele organisasjonen, som i dag.
Modellens effekt for rekruttering, samtaler og beholde-effekter	A Bedre markedsføring=flere frivillige. Kompetente ansatte=bedre oppfølging av frivillige, Strømformet org=likere og bedre faglig tilbud til frivillige nasjonalt. Lettere å opprette/nedlegge vaktrom i region gir flere frivillige. Storskala gir større studentsamarbeid=flere samtaler. Region gir større mangfold av tilbud til frivillige=bedre for frivillige.
	B Det knyttes nok usikkerhet til om tiltaket er treffende for å oppnå flere besvarte samtaler. Derfor rulles det først ut i noen deler av organisasjonen, for evaluering.

³ Sør-Hålogaland er ikke eget senter med Nord-Hålogaland har aktivitet også der

6 Regionale styrer i Landsstyret

Arbeidsgruppen er bedt om å se på hvordan **regionale styrer kan ha en direkte representasjon i Landsstyret**. Samtaler med lokale styrer viser varierende, men også mye engasjement for lokalt senter. Fra debatten i arbeidsgruppe II har det kommet frem en opplevelse av for stor distanse mellom Landsstyret og det lokale arbeidet. I forbindelse med endringer i organisasjonsform, er det ønske om å sikre bedre kontakt mellom Landsstyret og underliggende ledd.

Det er **enighet** i arbeidsgruppen om at det må til en økt delegering samt konkretisering av hva som bør ligge av ansvar og oppgaver på region og hva som vil ligge på landsstyrenivå. Dette er nærmere drøftet i kapittel om Roller og stillingsinnhold, fullmakter og delegasjoner.

Spesielt viktig vil det være å sikre en rød tråd fra Landsstyret og ut i regionene. Dette kan sikres gjennom en direkte representasjon fra regionene i Landsstyret.

I revidert forslag til vedtekter (se kapittel om Vedtektsendringer) foreslås endringer tilpasset en regionmodell. Revidert paragraf 6 om Landsstyret uttrykker hvordan de regionale styrene vil kunne ha en direkte representasjon i Landsstyret.

Et flertall/mindretall foreslår at hvert regionstyre er representert i Landsstyret med en personlig vara.

Et flertall/mindretall mener et fast antall i Landsstyret skal representere regionene, og uten personlige vara.

7 Medlemskap og medlemsstyrt forening

Arbeidsgruppen har drøftet spørsmål om medlemskap. Som det fremkommer i vedlagt dokument, ser gruppen ulikt på spørsmål om kontingenter med mer. Gruppen er samstemt i at det bør legges til rette for at frivillige kan inngå medlemskap i foreningen. Landsstyret henstilles til videre arbeid med spørsmålene.

Se også vedlegg.

8 Roller og stillingsinnhold, fullmakter og delegasjoner

8.1 Innledning

I hht. landsmøtets vedtak har arbeidsgruppen fått i oppdrag å se på roller og myndighetsstruktur, og utarbeide forslag framtidige løsninger for dette.

For ansatte er roller og stillingsinnhold beskrevet i stillingsinstrukser. Lokale styrers fullmakter og oppgaver er beskrevet i vedtekter. Organisasjonskart er beskrevet på nettsider. Økonomiske rammer fastsettes i budsjettprosessene. Det finnes også noe relevant informasjon i håndbok i Simployer.

En debatt om roller og stillingsinnhold, fullmakter og delegasjoner handler ikke bare om praktiske løsninger, men henger også sammen med debatten om sentrenes og de lokale styrenes roller, og hva slags rolle og myndighet et nytt regionledd bør ha. Det handler om “maktforskyvning” eller forflytting av beslutningsmyndighet til og fra sentre, landssekretariat og Landsstyre i forhold til regionleddet.

Dette er også en del av en debatt som har pågått i mange år: Hvor sentralstyrt, eller hvor lokalstyrt skal Kirkens SOS være? Hva gir en mest effektiv organisasjon? Hva styrker lokal motivasjon? Hva skaper mest inntekter? Hva gjør at vi framstår mest mulig enhetlig, både faglig, i ekstern kommunikasjon, i personalpolitikk og praksis? Hva gjør at økonomiske og personalmessige ressurser raskt flyter dit de kan gjøre mest nytte for seg? Og viktigst: Hva gagnar brukerne best?

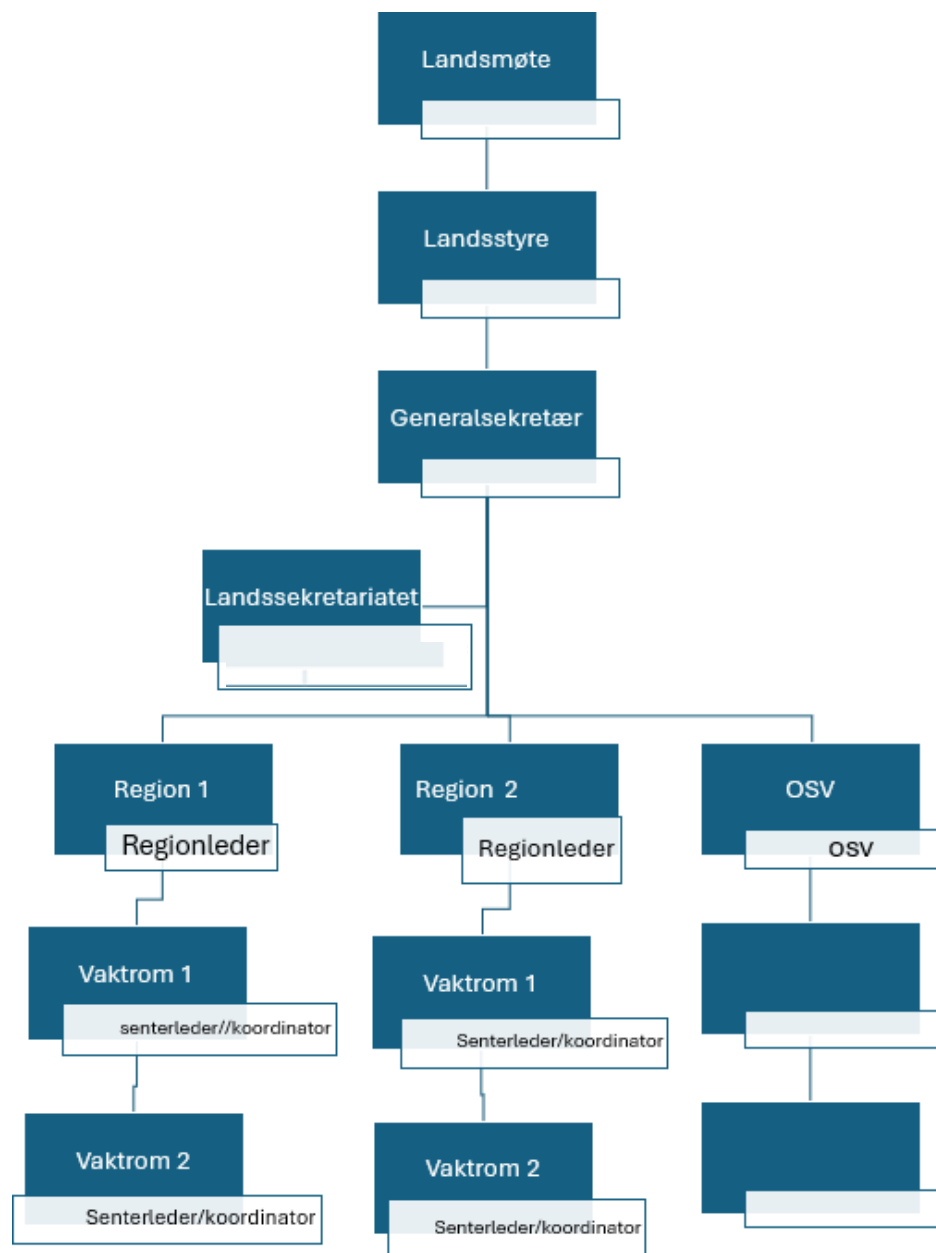
Alle disse målene gir ikke samme konklusjoner. Det betyr at hva vi enn lander på, vil noe fungere bedre i en annen modell.

Selve debatten om fordeling av oppgaver og beslutningsmyndighet tas i andre kapitler. Vi har derfor her konsentrert oss om forslag til praktiske løsninger.

Arbeidsgruppen har ikke hatt tid til å drøfte dette temaet utfyllende. Noe av temaet berøres i andre kapitler. Det følgende legges ved som et nyttig diskusjonsgrunnlag for videre drøftelser, men er ikke nødvendigvis representativt for hele arbeidsgruppens syn.

9 Eksempel på fullmaktsstruktur

Fra fullmaktsstrukturnotat – ikke besluttet



10 Vedtektsendringer

Landsstyret ber arbeidsgruppen om å foreslå eventuelle nødvendige vedtektsendringer tilpasset den foreslåtte organisasjonen.

Vedtekter blir regelmessig evaluert og ved behov justert, sist ved Landsmøtet i Oslo 2024. Eventuelle nye organisasjonsendringer vil påvirke virksomhetens organisering slik den er omtalt i vedtektene. Endringsforslag er omtalt i drøfting under.

Som bakgrunn for drøfting er foregående kapitler benyttet som grunnlag.

Anbefaling ved lik innfasing. Dersom ulik tidsmessig innfasing blir vedtatt, må vedtekter endres i henhold til vedtak. Se skisse i Vedlegg.

Eksisterende vedtekter Merk: Vedtekter er kun referert med utdrag av relevante setninger	Forslag til endring	Notater
Kapittel I – Innledende bestemmelser		
§ 1 Formål		
Kirkens SOS er en nasjonal medlemsstyrt forening somVirksomheten er forankret i kirkens diakonale oppdrag og i tråd med Den norske kirkes tro og bekjennelse .	Kirkens SOS er en nasjonal livssynsåpen og medlemsstyrt forening som Virksomheten er forankret i kirkens diakonale oppdrag og i tråd med Den norske kirkes verdigrunnlag .	Livssynsåpen, endre «tro og bekjennelse» til «verdigrunnlag».
§ 2 Medlemskap		
Andre organisasjoner og bedrifter og enkeltpersoner kan tegne støtte-medlemskap i Kirkens SOS nasjonalt eller knyttet til ett eller flere sentre .	Følgende kan være medlemmer i Kirkens SOS: - Frivillige medarbeidere. - Andre personer , organisasjoner og bedrifter kan tegne støtte-medlemskap i Kirkens SOS nasjonalt eller knyttet til en region, ett eller flere sentre.	Mulighet for personlig medlemskap.
Kapittel II – Nasjonale organer		
§ 3 Landsmøtet		
Ekstraordinært landsmøte holdes når landsstyret vedtar det eller minst 1/3 av senterstyrene skriftlig krever det. Tid og sted fastsettes av landsstyret. Møtet innkalles med minst to ukers varsel. Senterstyrene skal da straks sammenkalle til møte for valg av delegater og behandling av de saker som er ført opp på sakslisten for det ekstraordinære landsmøtet. Ved personvalg er den personen eller de personene valgt som har fått mer enn halvparten av de avgitte stemmene. Hvis ingen eller et utilstrekkelig antall får mer enn halvparten av stemmene, holdes ny	Ekstraordinært landsmøte holdes når landsstyret vedtar det eller minst 2 av regionstyrene skriftlig krever det. Tid og sted fastsettes av landsstyret. Møtet innkalles med minst to ukers varsel. Regionstyrene skal da straks sammenkalle til møte for valg av delegater og behandling av de saker som er ført opp på sakslisten for det ekstraordinære landsmøtet. Ved personvalg er den person eller personer valgt som har fått flest stemmer.	Ekstraordinært landsmøte når to styreverter krever det.

avstemming. Den eller de som får flest stemmer ved den nye avstemmingen, blir valgt. Hvis to eller flere kandidater får like mange stemmer, avgjøres valget ved loddtrekning.	Ved stemmelikhet avgjøres valget ved loddtrekning.	Korreksjon ved stemmelikhet.
§ 4 Landsmøtets oppgaver	§ 5 Landsmøtets oppgaver	
3. Velge leder, medlemmer og varamedlemmer til landsstyret, slik at 3 eller 4 av landsstyrets faste medlemmer er på valg hvert år. 4. Velge medlemmer av valgkomite, slik at hvert medlem sitter i tre år og ett medlem er på valg hvert år 6. Opprette og legge ned sentre. 7. Behandle andre saker som er fremmet av landsstyret eller senterstyrene senest fire uker før møtet. Senere innkomne saker kan behandles om møtet samtykker til det med 2/3 flertall.	3. Velge styreleder og nestleder med personlige varamedlemmer. Disse velges i tillegg til medlemmer med representativ styreplass. Styreleder og nestleder med respektive varamedlemmer er ikke på valg samtidig. 4. Velge medlemmer av valgkomite. 6. Opprette og legge ned regioner og sentre. 7. Årets budsjett legges fram til orientering. 8. Fastsette neste års medlemskontingenter. 9. Behandle andre saker som er fremmet av landsstyret eller regionstyrene senest fire uker før møtet. Senere innkomne saker kan behandles om møtet samtykker til det med 2/3 flertall.	3. Tekstkorreksjon. 4. Korreksjon 6. Tekstkorreksjon. 7. Tekst korreksjon. 8. NY 9. Tekstkorreksjon.
§ 5 Landsmøtets sammensetning	§ 4 Landsmøtets sammensetning	
Følgende møter i landsmøtet med tale-, forslags- og stemmerett: 1. En representant fra hvert senter blant de frivillige i aktiv SOS-tjeneste som sitter i senterstyret 2. En representant fra hvert senter valgt av og blant medlemmene i senterstyret 3. Ansattes representant i landsstyret 4. En representant oppnevnt av Kirkerådet 5. En representant oppnevnt av Kirkens Bymisjon Landsstyrets leder møter med tale og forslagsrett. Landsstyrets medlemmer, generalsekretær og lederne ved de lokale sentrene møter med talerett.	Følgende medlemmer møter i landsmøtet med tale-, forslags- og stemmerett: 1. To representanter fra hver region blant de frivillige i aktiv tjeneste for Kirkens SOS og sitter i regionstyret. 2. To representanter fra hver region valgt av og blant medlemmene i regionstyret. 3. For øvrig møter: - Ansattes representant i landsstyret - En representant oppnevnt av Kirkerådet - Landsstyrets medlemmer. Generalsekretær har møteplikt med talerett. Regionledere har møteplikt.	1. Endring i antall. 2. Endring i antall. 3/5. Fjerne representant fra Kirkens Bymisjon. Gi landsstyret tale- forslags- og stemmerett. Endring i GS og regionledere rett og plikt.
§ 6 Landsstyret		

Landsstyret er Kirkens SOS' øverste organ mellom landsmøtene. Det skal sørge for en forsvarlig organisering og god drift av landsforeningen, og har ansvaret for at senternes virksomhet er i tråd med Kirkens SOS' visjon og verdier, vedtatte mål, strategi og virksomhetsstandard. Landsstyret består av følgende syv medlemmer: 1. Fem medlemmer og to varamedlemmer, valgt av landsmøtet på fritt grunnlag. Ett medlem skal være aktiv i lokalt styrearbeid, valgt av landsmøtet. 2. Ett medlem med personlig varamedlem valgt av og blant de frivillige før landsmøtet 3. Ett medlem med personlig varamedlem valgt av og blant de ansatte før landsmøtet Faste medlemmer i landsstyret har to års funksjonstid. Varamedlemmer har ett års funksjonstid.	Landsstyret er Kirkens SOS' øverste organ mellom landsmøtene. Det skal sørge for en forsvarlig organisering og god drift av landsforeningen, og har ansvaret for at regionens virksomhet er i tråd med Kirkens SOS' visjon og verdier, vedtatte mål, strategi og virksomhetsstandard. Landsstyret består av følgende medlemmer: 1. Leder og nestleder med personlige varamedlemmer 2. Regionledere med personlig varamedlemmer. Balansert kjønnsfordeling skal tilstrebes ved sammensetning av landsstyret. Ansatte i Kirkens SOS er ikke valgbar til landsstyret utover det som følger av medbestemmelsesrettighetene. Faste medlemmer og varamedlemmer i landsstyret har to års funksjonstid. Generalsekretæren har møteplikt, tale- og forslagsrett.	Endring i sammensetning av landsstyret med personlige medlemmer. Lengde på funksjonstid. Endring i GS plikt og rett.
§ 7 Landsstyrets oppgaver		
3. Vedta budsjett for Kirkens SOS, herunder tilskudd til sentre og landssekretariatet, med referanse til § 4.1. 4. Vedta budsjett for sentrene etter forslag fra det enkelte senter. 5. Godkjenne virksomhetsstandard for utføring av krisetjenesten og retningslinjer for virksomheten basert på forslag fra lederforum 6. Fastsette medlemskontingent for nasjonale medlemmer. 11. Ha tilsyn med senterstyrenes arbeid.	3. Vedta budsjett for Kirkens SOS, herunder tilskudd til regionene og landssekretariatet, med referanse til § 4.1. 4. Vedta budsjett for regionene etter forslag fra det enkelte regionstyre. 5. Sikre kvalitet og rutiner. Godkjenne virksomhetsstandard for utføring av krisetjenesten og retningslinjer for virksomheten. 10. Ha tilsyn med regionstyrenes arbeid.	5. Tekstkorreksjon. 6. Går ut
NY § 8 Kontrollutvalget		
	Kontrollutvalg, som består av leder og 2 medlemmer velges av landsmøtet, og arbeider etter bestemmelser gitt av samme organ.	NY vedtekt.

	Styremedlemmer og ansatte i KSOS, samt nærstående til disse, kan ikke sitte i kontrollkomiteen. Funksjonstiden er to år. Maksimalt sammenhengende valgperiode er fire år. Kontrollutvalg skal: - påse at landsstyrets og administrasjonens virksomhet er i overensstemmelse med organisasjonens lover og landsmøtets vedtak. - påse at regionstyret og regionene gjennomfører sitt arbeid i overensstemmelse med organisasjonens lover, landsmøtet og landsstyrets vedtak. - gi uttalelse om årsregnskapet som skal behandles av landsmøtet.	
Kapittel III – Lokale Regionale organer		
§ 8 Senterets årsmøte	§ 9 Regionens årsmøte	
Årsmøtet er senterets øverste lokale organ, og finner sted årlig innen utgangen av mars måned. Senterstyret fastsetter tid og sted for årsmøtet, og innkaller til årsmøtet med minst 6 ukers varsel. Saksliste og saksdokumenter til årsmøtet sendes ut senest to uker før møtet. Ekstraordinært årsmøte holdes når senterstyret vedtar det eller minst 1/3 av medlemmene tilknyttet senteret skriftlig krever det. Tid og sted fastsettes av senterstyret. Møtet innkalles med minst 14 dagers varsel. Medlemmene tilknyttet senteret har tale-, forslags- og stemmerett. Senterstyrets medlemmer, senterleder, landsstyrets medlemmer og generalsekretær har tale- og forslagsrett. Ved personvalg er den personen eller de personene valgt som har fått mer enn halvparten av de avgitte stemmene. Hvis ingen eller et utilstrekkelig antall får mer enn halvparten av stemmene, holdes ny avstemming. Den eller de som får flest stemmer ved den nye avstemmingen, blir valgt. Hvis to eller flere kandidater får like mange stemmer, avgjøres valget ved loddtrekning.	Årsmøtet er regionens øverste lokale organ, og finner sted årlig innen utgangen av mars måned. Regionstyret fastsetter tid og sted for årsmøtet, og innkaller til årsmøtet med minst 6 ukers varsel. Saksliste og saksdokumenter til årsmøtet sendes ut senest to uker før møtet. Ekstraordinært årsmøte holdes når regionstyret vedtar det eller minst 1/3 av medlemmene tilknyttet regionen skriftlig krever det. Tid og sted fastsettes av regionstyret. Møtet innkalles med minst 14 dagers varsel. Medlemmene tilknyttet regionen har tale-, forslags- og stemmerett. Regionstyrets medlemmer, regionleder, landsstyrets medlemmer og generalsekretær har tale- og forslagsrett. Ved personvalg er den person eller personer valgt som har fått flest stemmer. Ved stemmelikhet avgjøres valget ved loddtrekning.	Tekst-korreksjon Tekst-korreksjon Ved stemmelikhet

Senterets årsmøte skal: 1. Gjennomgå årsmelding og regnskap for senteret 2. Velge medlemmer og eventuelt leder til senterstyret 3. Drøfte og komme med innspill til lokale handlingsplaner	Regionens årsmøte skal: 4. Gjennomgå årsmelding og regnskap for regionen 5. Velge medlemmer og eventuelt leder til regionstyret 6. Drøfte og komme med innspill til regionens handlingsplaner	Tekst-korreksjon
§ 9 Senterstyrer	§10 Regionstyrer	
Senterstyret består av minimum fire medlemmer, hvorav minst ett er frivillig i aktiv SOS tjeneste, og tre varamedlemmer. Styret velger selv sin leder om denne ikke er valgt ved særskilt valg på årsmøtet. Faste medlemmer har to års funksjonstid. Varamedlemmer har ett års funksjonstid. Senterstyret er vedtaksføre når minst halvparten av de stemmeberettigede er til stede. Landsstyret har tilsyn med senterstyrets arbeid.	Regionstyret består av minimum fem medlemmer, hvorav minst to er frivillig, medlem og i aktiv tjeneste i Kirkens SOS, og tre varamedlemmer. Styret velger selv sin leder om denne ikke er valgt ved særskilt valg på årsmøtet. For regioner som har to eller flere senter skal det tilstrebes at sentrene er representert i regionstyret. Balansert kjønnsfordeling skal tilstrebes ved sammensetning av regionstyret. Faste medlemmer og varamedlemmer har to års funksjonstid. Regionstyret er vedtaksføre når minst halvparten av de stemmeberettigede er til stede. Landsstyret har tilsyn med regionstyrets arbeid.	Antall styre-medlemmer Sammen-setning Funksjons-tid
§ 10 Senterstyrets oppgaver	§ 11 Regionstyrets oppgaver	
Senterstyret skal: 1. Styrke lokale senterets aktivitet 2. Styrke finansieringen av det lokale senteret 3. Se til at det lokale senterets midler brukes i samsvar med vedtektene 4. Fremme og styrke lokal forankring og bidra til rekruttering av frivillige 5. Gi uttalelser der nasjonale organer ber om det, og kan også på eget initiativ uttale seg om saker som angår foreningen lokalt eller nasjonalt	Regionstyret skal: 1. Styrke regionens aktiviteter 2. Styrke finansieringen av regionen. 3. Se til at regionens midler brukes i samsvar med vedtektene 4. Fremme og styrke regionens forankring og bidra til rekruttering av frivillige 5. Gi uttalelser der nasjonale organer ber om det, og kan også på eget initiativ uttale seg om saker som angår regionen eller nasjonalt	Tekst-korreksjon.

6. Vedta lokale handlingsplaner innenfor nasjonalt gitte rammer 7. Fremme forslag til budsjett og regnskap 8. Godkjenne senterets årsmelding 9. Avgi uttalelse ved tilsetting av leder for senteret	6. Vedta regionale handlingsplaner innenfor nasjonalt gitte rammer 7. Fremme forslag til budsjett og regnskap 8. Godkjenne regionens årsmelding 9. Avgi uttalelse ved tilsetting av leder for regionen 10. Opprette og legge ned lokale vaktrom.	10. NY
	§12 Lokale sentre	
	Det kan avholdes samlinger på senternivået hvor det også velges representanter til regionens årsmøte. Samlingen avholdes i forkant av regionens årsmøte.	NY
Kapittel IV – Avsluttende bestemmelser		
§ 11 Signatur og fullmakt	§ 13 Signatur og fullmakt	Endring i paragraf-nummer
§ 12 Endring av vedtektene	§ 14 Endring av vedtektene	Endring i paragraf-nummer
Landsstyret, generalsekretær og senter kan fremme forslag om vedtektsendring for Kirkens SOS.	Landsstyret, generalsekretær og regionstyrene kan fremme forslag om vedtektsendring for Kirkens SOS.	Tekst-korreksjon
§ 13 Oppløsning	§ 15 Oppløsning	Endring i paragraf-nummer

11 Frivillige sitt handlingsrom og rolle i ein regional modell

Det frivillige arbeidet i Kirkens SOS har eksistert i 50 år. Frivillighet Norge omtaler det generelle frivillige arbeidet som virksomhet. Dette tyder at dei frivillige i organisasjonen bruker av eigen tid / fritid til dette arbeidet, og det har eit ikkje-kommersielt formål, ein får altså ikkje betalt for arbeidet ein gjer.

Det frivillige arbeidet i Kirkens SOS er avgrensa til krisetenesta, altså vakt på telefon, på chat, samt svare på meldingar. I det frivillige arbeidet inngår også styrearbeid – både i styret på kvart senter og i landsstyret. Status i Kirkens SOS er at antal frivillige går ned, og mange slutter etter relativt kort tid. Dette har ført til at mange som vender seg til krisetenesta, ikkje får den hjelpa dei har behov for. Eit anna viktig moment i denne samanheng er at samtalan har ein meir alvorleg karakter og dei av den grunn også har lenger varighet.

Eit viktig spørsmål er korleis vi får fleire gode samtalar med dei som treng oss.

Avgrensing

Dette notatet har i stor grad fokus på korleis ein kan motivere og behalde dei som er frivillige i dag. Underlag som er brukt er digital samtale med frivilligrepresentantar, spørjeundersøking blant frivillige, samt oppsummering av drøftingar gjort på styrekonferansen oktober 2024.

Ein har ikkje sett på utfordringar ift rekruttering, og ein vil anbefale at det vert gjort ei omdømmeundersøking – kva er det som gjer at ein ikkje får rekruttert nok, kva målgrupper bør vi rette oss inn mot for å rekruttere fleire.

Vidare har ein ikkje vurdert noko ift demokratisørsmålet, dette bør sjåast i samanheng med medlemestyrt forening.

Status

I samtalen med frivilligrepresentantar vart det tydeleggjort at det å vere frivillig i Kirkens SOS er ei meningsfull teneste, så oppdraget er viktig – det å vere noko for andre, det å utgjere sin skilnad for andre. Hjelparrollen motiverer, det å vere der, lytte og gjeve støtte i vanskelege livssituasjonar motiverer.

Eit anna tema som vart løfta fram i undersøkinga blant frivillige at det motiverer å kjenne at ein høyrer til organisasjonen Kirkens SOS, det er fint å vere ein del av dette fellesskapet.

Vidare er eit sentralt tema for dei frivillige at dei vert sett. Det betyr ikkje berre å bli sett av tilsette på senteret, det kan også vere av medvakt. Behovet for å bli sett synes også fungere godt også for dei som har heimekontor – kor det er gode rutiner for innsjekk og utsjekk.

Fleire nevner også at vaktbelastning med nattevakter er ein faktor som kan svekke motivasjonen, og ein stor del av dei frivillige er fritatt for vakter på natt. Balansegangen mellom vakter i KSOS og familieliv / arbeidsliv kan for nokon vere ei kjelde til stress og utmattelse. Ein faktor som kan svekke motivasjonen, er vidare samtalar som ikkje fører til framgang, eller der innringar er kritiske eller misnøgde. Ein ser at veiledning kan vere nyttig her.

Andre oppgåver for frivillige

Når ein ser på fleire oppgåver for frivillige, vert det her skilt mellom krisetenesta og arbeidet som styrearbeid representerer. Det synes vere brei enighet om at organisasjonen kan ha nytte av å ha fleire oppgåver enn oppgåver innan å ha vakt på telefon, chat eller meldingar. Det er føreslått å bruke frivillige i samband med rekruttering, i veiledning, vere med på å profilere Kirkens SOS ute i samfunnet, vere frivilligvertar på kurs, vere med i frivilligråd, vere vaktromskoordinatorar, vere med i innføringssamtalar. Fadderrollen kan også vidareutviklast. Det vart også nevnt frivilligambassadør – ein person som frivillig og utan kompensasjon, velgjer å fremme eller støtte ein organisasjon.

På spørsmål om dei frivillige kunne tenkje seg å gå inn i andre roller enn vakttenesta, syner det ei blanding av holdningar. Nokre er opne for å take på seg andre oppgåver, særleg i framtida når dei har fått meir erfaring, eller at livssituasjonen endrer seg. Dette kan tyde på at det er eit potensiale for å rekruttere frivillige til fleire roller på sikt, noko det er viktig for organisasjonen å vere merksam på.

På styrekonferansen synes det vere stor optimisme i å invitere frivillige inn i andre roller. Det er mykje og ulik kompetanse i frivilligruppa. Å vidareutvikle frivillige er ein rikdom for organisasjonen. Det kan også vere motiverande å bidra på fleire måtar, såleis kan det vere eit behalde-tiltak.

Det synes likevel klart at om frivillige får andre roller, vert dei ikkje tilført meir makt i organisasjonen. Skal ein gjeve frivillige meir makt, må dei inn i beslutningsromet. Ei forutsetning for meir-frivillighet er imidlertid at det vert etablert gode rutiner for opplæring og oppfylgjing, samt setje tydelege rammer med forventningar til rollen. Ein må sørgje for rett person til rett tid, i rett rolle. På den måten vil ein også oppretthalde eit viktig fokus på kvalitet.

Dei ulike senterstyra er i dag meir eit rådgevande organ, då det i dag ikkje har beslutningsmyndighet. Dette kan vere demotiverande, dette gjeld også for frivilligrepresentantane i styret. Ved ein regional modell, med delegert makt og myndighet, kan dette vere motiverande.

Avsluttande kommentarar

Det synes som det er stor vilje i organisasjonen til å gjeve nye oppgåver til frivillige. Dette må imidlertid klargjerast kva oppgåva / rollen skal innebere. Det kan vere nyttig med ein klar rollebeskrivelse og rolleforventningar.

Når det gjeld styreoppgåva, må det tydeleggjerast kva makt og myndighet som vert delegert til eit regionstyre, samt kva kvalifikasjonar leiar og øvrige styremedlemer bør ha.

Frivilligrepresentanten sin rolle bør avklarast, då det er uklarhet korleis rollen skal vere og difor er det ulikt frå senter til senter.

12 VEDLEGG

12.1 Vedtak på Landsmøtet 21/4-2024 om videre prosess:

«Omforent fellesforslag fra Landsstyret, representanter fra arbeidsgruppen, Kirkens Bymisjon, Telemark og Bjørgvin:

1. Landsmøtet ber landsstyret nedsette en bredt sammensatt arbeidsgruppe med representanter fra senterstyreledere, senterledere, frivillige, representanter fra fagforeninger, vernetjeneste og landsstyre.

Arbeidsgruppen skal arbeide videre med konkretisering av hvordan arbeidet i Kirkens SOS kan organiseres mest mulig hensiktsmessig for å løse oppdraget og bidra til at en større andel av henvendelsene blir besvart. Det skal primært tas utgangspunkt i en regionaliseringsmodell, der det og blir vurdert om regionale forskjeller innebærer ulike behov for regionalisering, evt. ulik tidsmessig innfasing i en regional struktur. Hvis arbeidsgruppa vurderer at en regional modell viser seg mindre hensiktsmessig med tanke på ressursfordeling i regionen, kostnader og effektivitet må arbeidsgruppen legge saken fram for landsstyret.

Arbeidsgruppen skal forberede nødvendige forslag til organisatoriske prosesser og vedtektsendringer, og se på hvordan frivillige kan få et større handlingsrom og rolle i organisasjonen, og hvordan regionale styrer kan ha en direkte representasjon i Landsstyret.

Arbeidsgruppen skal ha et særlig fokus på hvordan en fremtidig modell ivaretar lokal handlekraft og lokal forankring samt bærekraftig og robust økonomi.

Arbeidsgruppen skal ha jevnlig kontakt med landsstyret om prosess og sikring av inkludering i organisasjonen fram mot landsmøtevedtak.

Arbeidsgruppen leverer sin innstilling til landsstyret, som legger sak fram for Landsmøtet

2. Landsstyret bes utrede

- hva «medlemsstyrt forening» innebærer og hvordan dette kan ivaretas i en eventuell regionalisert modell.
- klargjøre paragraf 2 om medlemskap og hvordan denne skal praktiseres i hele organisasjonen.»

Forslaget ble fremmet for votering. Det var 25 stemmeberettigede i salen.

Stemmegivning: FOR: 25

Enstemmig vedtatt.

Landsstyret nedsatte etter dette en bredt sammensatt «Arbeidsgruppe 2» som skulle jobbe videre med mulige konkretiseringer for hvordan arbeidet i Kirkens SOS kan organiseres mest mulig hensiktsmessig for å løse oppdraget og bidra til at en større andel av henvendelsene blir besvart.

12.2 Forståelse av oppdraget

Tilbakemelding 25/8-24 til Landsstyret fra arbeidsgruppe II vedrørende oppdragsforståelse

Landsstyret har nedsatt en arbeidsgruppe (jmf vedtak i sak 12/24 på årets landsmøte), og ønsker en respons på hvordan arbeidsgruppen forstår og tolker sitt oppdrag.

1. Overordnet oppdrag

Arbeidsgruppen forstår sin overordnede målsetning slik:

Vi skal konkretisere hvordan arbeidet i Kirkens SOS kan organiseres mest mulig hensiktsmessig for å løse oppdraget og bidra til at en større andel av henvendelsene blir besvart. Vi forstår dette som målestokken eventuelle endringer må ses opp mot og det må sannsynliggjøres en gevinst med tanke på å oppnå flere besvarte henvendelser for at arbeidsgruppen skal kunne foreslå endringene.

Arbeidsgruppe 1 sine notater, høringsuttalelsene og landsmøtets drøftinger ligger til grunn for videre arbeid i Arbeidsgruppe 2.

Deloppgaver under oppdraget

2. Vedtekter

Arbeidsgruppen vil innledningsvis gjøre en rask vurdering av hvorvidt gjeldende vedtekter er til hinder for annen intern organisering enn i dag. En mer fullstendig betraktning vil kunne utføres når vi har kommet lenger i arbeidet, og om nødvendig vil vi peke på behov for vedtektsendringer.

3. Foreslått regionaliseringsmodell

Arbeidsgruppen vil primært ta utgangspunkt i den foreslåtte regionaliseringsmodellen fra Arbeidsgruppe 1 og se på hvordan denne modellen møter kriteriene i styrets mandat til arbeidsgruppen. Vi vil herunder vurdere:

- om det er ulike behov for regionalisering (evt ulike behov når det gjelder tidsmessig innfasing)
- hvordan modellen påvirker ressursfordeling i regionen, kostnader og effektivitet
- hvordan lokal handlekraft og forankring, samt bærekraftig og robust økonomi kan ivaretas i en fremtidig modell.

Dersom arbeidsgruppens vurdering er at den foreslåtte modellen er mindre hensiktsmessig når det gjelder de overfor stående punktene, vil vi raskt legge dette frem for landsstyret.

Som del av arbeidet knyttet til organisatorisk modell, vil vi også foreslå eventuelle nødvendige organisatoriske prosesser og vedtektsendringer, inkludert beskrivelse av hvordan regionale styrer kan ha direkte representasjon i Landsstyret. Videre vil vi foreslå organisasjonskart med beskrivelse av sentrale roller og stillingshold, samt fullmakter/delegasjoner på sentralt og lokalt nivå.

4. Frivillighet og medlemsstyrt forening

Arbeidsgruppen skal i tillegg til ovenforstående deloppgaver legge frem betraktninger om:

- hvordan frivillige kan få et større handlingsrom og roller i organisasjonen, med god innflytelse på beslutninger i organisasjonen og eventuelt andre oppgaver enn i dag
- hvordan begrepet «medlemsstyrt forening» kan forstås, og hvordan medlemsstyringen av foreningen kan ivaretas i en eventuell regionalisert modell.

dersom tiden ikke strekker til, vil vi anbefale at siste punkt tas i etterkant av en avklaring av intern organisering.

Tidslinje for arbeidsgruppen

- Vi vil sikre at organisasjonen er inkludert underveis i prosessen gjennom samarbeid om informasjonsinnhenting og innspillmuligheter, dette iht. en på forhånd avtalt plan. Egen prosess- og informasjonsplan blir utarbeidet for organisasjonsprosessen.
- Arbeidsgruppen vil gi en statusrapport i forkant av høstens styremøter 2/9, antatt 19/10 (konferanse) og 2/12.
- Arbeidsgruppen tar sikte på å avlevere sin rapport etter siste landsstyremøte i 2024
- Vedrørende styrekonferansen 19.-20.10:
Forslag til hvordan oppgaver og problemstillinger gruppen arbeider med kan drøftes på styrekonferansen, vil bli forelagt landsstyret i slutten av september 2024.
Styrekonferansen kan ikke gjøre veivalg for organisasjonen. Men siden de som er til stede i stor grad også er delegater til kommende landsmøte, vil utsendingene kunne gi viktige signaler om hvilke løsninger som kan være gjennomførbare. Ideelt sett bør oversikt over hva som ønskes diskutert foreligge innen 11.10., slik at delegatene har mulighet for å drøfte problemstillingene med sine styre.

12.3 Eksisterende vedtekters handlingsrom

Som et utgangspunkt for Landsstyrets arbeid med å framlegge et forslag for Landsmøte 2025, er arbeidsgruppen bedt om å gi en betraktning om eksisterende vedtekters handlingsrom for evt. nye organisasjonsformer, herunder avklare om eksisterende vedtekter gir rom for innføring av regioner, og evt. endringer vil måtte medføre vedtektsendringer.

Arbeidsgruppen har hatt en gjennomgang av dagens vedtekter (under), og i hvilken grad disse begrenser eller åpner opp for evt. nye organisasjonsformer. Vi har spesielt sett på i hvilken grad vedtektene gir føringer for en organisasjonsform, hvilke råd og utvalg vedtektene beslutter eller forutsetter, og hvilke rammer vedtektene legger for endringer i disse.

Se gjennomgang av vedtektene i neste avsnitt.

I denne delen går vi igjennom vedtektene for hver paragraf og vurderer handlingsrom for endringer.

§ 1 Formål

Kirkens SOS er en nasjonal, medlemsstyrt forening som gjennom frivillig innsats ved det enkelte senter skal forebygge selvmord og alltid være tilgjengelig med samtaletjenester for mennesker i følelsesmessig og eksistensiell krise.

Virksomheten er forankret i kirkens diakonale oppdrag og i tråd med Den norske kirkes tro og bekjennelse.

Kommentar: Paragrafen sier at vi skal være **nasjonale**, men ikke om dette handler om fysisk plassering av de som vi skal betjene, eller vårt arbeid. Vi skal være **medlemsstyrt**, frivillig innsats skal gjøres gjennom **sentre**, og vi skal **alltid** være tilgjengelige. Arbeidet er forankret i **kirkens** diakonale oppdrag, og forutsetter dermed en kontakt eller dialog med DnK, men gir ingen føringer for hvordan samarbeidet skal organiseres.

Delkonklusjon:

Sett i lys av at vi skal utrede regionalisering, innebærer ikke paragrafen begrensninger, så lenge andre føringer opprettholdes.

§ 2 Medlemskap

Den norske kirkes organer og menigheter, diakonale organisasjoner, kirkesamfunn og allerede eksisterende medlemmer kan være medlem av Kirkens SOS.

Andre organisasjoner, bedrifter og enkeltpersoner kan tegne støttemedlemskap i Kirkens SOS nasjonalt eller knyttet til ett eller flere sentre. Støttemedlemskap gir ikke rettigheter som medlem etter vedtektene.

Kommentar: Paragrafen beskriver hvilke aktører som kan være medlemmer, men ikke om dette er et lokalt eller nasjonalt medlemskap. Visse typer medlemmer må være lokalt tilknyttet.

Delkonklusjon:

Sett i lys av at vi skal utrede regionalisering, innebærer ikke paragrafen begrensninger, så lenge føringer om medlemskap opprettholdes.

§ 3 Landsmøtet

Landsmøtet er Kirkens SOS' øverste organ, og finner sted årlig innen utgangen av april måned. Landsstyret fastsetter tid og sted for landsmøtet, og innkaller til landsmøtet med minst 6 ukers varsel. Saksliste og saksdokumenter, inklusive forslag til forretningsorden til landsmøtet sendes ut senest to uker før møtet.

Ekstraordinært landsmøte holdes når **landsstyret** vedtar det eller minst 1/3 av **senterstyrene** skriftlig krever det. Tid og sted fastsettes av landsstyret. Møtet innkalles med minst to ukers varsel. Senterstyrene skal da straks sammenkalle til **møte for valg** av delegater og behandling av de saker som er ført opp på sakslisten for det ekstraordinære landsmøtet. Ekstraordinært landsmøte kan bare behandle den eller de saker som er angitt i innkallingen til møtet. Landsmøtets vedtak fattes med alminnelig flertall der ikke annet følger av vedtektene. Landsmøtet er beslutningsdyktig når minst halvparten av de stemmeberettigede er til stede. Ved personvalg er den personen eller de personene valgt som har fått mer enn halvparten av de avgitte stemmene. Hvis ingen eller et utilstrekkelig antall får mer enn halvparten av stemmene, holdes ny avstemming. Den eller de som får flest stemmer ved den nye avstemmingen, blir valgt. Hvis to eller flere kandidater får like mange stemmer, avgjøres valget ved loddtrekning. Protokoll fra landsmøtet skal være underskrevet av to personer valgt av møtet og være tilgjengelig senest ti dager etter landsmøtet.

Kommentar: Paragrafen etablerer Landsmøtet som et ledende organ som også velger et landsstyre. Det forutsettes at det til sentrene er et styre, og at et lokalt møte velger delegater og behandler saker som er på landsmøtets dagsorden.

Delkonklusjon:

Sett i lys av at vi skal utrede regionalisering, innebærer ikke paragrafen begrensninger, så lenge andre føringer opprettholdes. Men paragrafen legger tydelige føringer for et arbeid organisert med utgangspunkt i sentre og sentrenes tillitsvalgte.

§ 4 Landsmøtets oppgaver

Landsmøtet skal:

1. Vedta overordnede planer og strategier for Kirkens SOS
2. Behandle årsmelding, regnskap og revisjonsberetning for foreningen
3. Velge leder, medlemmer og varamedlemmer til landsstyret, slik at 3 eller 4 av landsstyrets faste medlemmer er på valg hvert år
4. Velge medlemmer av valgkomite, slik at hvert medlem sitter i tre år og ett medlem er på valg hvert år
5. Velge revisor
6. Opprette og legge ned sentre
7. Behandle andre saker som er fremmet av landsstyret eller senterstyrene senest fire uker før møtet. Senere innkomne saker kan behandles om møtet samtykker til det med 2/3 flertall.

For kommentarer, se § 3.

Delkonklusjon:

Sett i lys av at vi skal utrede regionalisering, innebærer ikke paragrafen begrensninger, så lenge andre føringer opprettholdes.

§ 5 Landsmøtets sammensetning

Følgende møter i landsmøtet med tale-, forslags- og stemmerett:

1. Én representant fra hvert senter blant de frivillige i aktiv SOS-tjeneste som sitter i senterstyret
2. Én representant fra hvert senter valgt av og blant medlemmene i senterstyret
3. Ansattes representant i landsstyret
4. Én representant oppnevnt av Kirkerådet
5. Én representant oppnevnt av Kirkens Bymisjon

Landsstyrets leder møter med tale og forslagsrett.

Landsstyrets medlemmer, generalsekretær og lederne ved de lokale sentrene møter med talerett.

Paragrafen forutsetter:

et senterstyre med frivilligrepresentanter

et landsstyre med en ansattrepresentant

Ledere ved lokale sentre

et samarbeid/ relasjon til Kirkerådet og Kirkens Bymisjon

Delkonklusjon:

Sett i lys av at vi skal utrede regionalisering, innebærer ikke paragrafen begrensninger, så lenge andre føringer opprettholdes. Men Landsmøtets sammensetning gir de lokale styrene gjennom Landsmøtet stor medbestemmelse.

§ 6 Landsstyret

Landsstyret er Kirkens SOS' øverste organ mellom landsmøtene. Det skal sørge for en forsvarlig organisering og god drift av landsforeningen, og har ansvaret for at senterenes virksomhet er i tråd med Kirkens SOS' visjon og verdier, vedtatte mål, strategi og virksomhetsstandard.

Landsstyret består av følgende syv medlemmer:

1. Fem medlemmer og to varamedlemmer, valgt av landsmøtet på fritt grunnlag. Ett medlem skal være aktiv i lokalt styrearbeid, valgt av landsmøtet.
2. Ett medlem med personlig varamedlem valgt av og blant de frivillige før landsmøtet
3. Ett medlem med personlig varamedlem valgt av og blant de ansatte før landsmøtet

Faste medlemmer i landsstyret har to års funksjonstid. Varamedlemmer har ett års funksjonstid.

Styrets medlemmer inkludert varamedlemmer kan være medlem eller varamedlem av landsstyret i maksimalt åtte år i sammenhengende valgperioder.

Vedtak fattes der ikke annet er fastsatt i vedtektene, ved alminnelig flertall. Landsstyret er vedtaksføre når minst halvparten av de stemmeberettigede er til stede.

Kommentar: Paragrafen etablerer Landsstyret som et øverste organ mellom landsmøtene, og forutsetter at det er lokale styre.

Delkonklusjon:

Sett i lys av at vi skal utrede regionalisering, innebærer ikke paragrafen begrensninger, så lenge andre føringer opprettholdes.

§ 7 Landsstyrets oppgaver

Landsstyret skal:

1. Fremme Kirkens SOS og foreningens virksomhet nasjonalt
2. Sikre nasjonal finansiering
3. Vedta budsjett for Kirkens SOS, herunder tilskudd til sentre og landssekretariatet, med referanse til § 4.1.
4. Vedta budsjett for sentrene etter forslag fra det enkelte senter
5. godkjenne virksomhetsstandard for utføring av krisetjenesten og retningslinjer for virksomheten basert på forslag fra lederforum
6. Fastsette medlemskontingent for nasjonale medlemmer
7. Tilsette generalsekretær
8. Operasjonalisere og sette i verk planer og mål vedtatt av landsmøtet
9. Forberede saker til landsmøtet
10. Behandle medlemskap og søknader om dette for søkere som kan ha formål eller atferd som ikke er forenlig med Kirkens SOS' formål eller verdigrunnlag.
11. Ha tilsyn med senterstyrenes arbeid.
12. Avgjøre saker hvor myndigheten ikke er lagt til andre organer i Kirkens SOS

Kommentar: Paragrafen forutsetter lokale sentre, lokale styrer, lokale medlemmer og at det er ansatt en generalsekretær.

Delkonklusjon:

Sett i lys av at vi skal utrede regionalisering, innebærer ikke paragrafen begrensninger, så lenge andre føringer opprettholdes.

§ 8 Senterets årsmøte

Årsmøtet er senterets øverste lokale organ, og finner sted årlig innen utgangen av mars måned. Senterstyret fastsetter tid og sted for årsmøtet, og innkaller til årsmøtet med minst 6 ukers varsel. Saksliste og saksdokumenter til årsmøtet sendes ut senest to uker før møtet. Ekstraordinært årsmøte holdes når senterstyret vedtar det eller minst 1/3 av medlemmene tilknyttet senteret skriftlig krever det. Tid og sted fastsettes av senterstyret. Møtet innkalles med minst 14 dagers varsel.

Medlemmene tilknyttet senteret har tale-, forslags- og stemmerett. Senterstyrets medlemmer, senterleder, landsstyrets medlemmer og generalsekretær har tale- og forslagsrett.

Årsmøtets vedtak fattes med alminnelig flertall. Årsmøtet er beslutningsdyktig når møtet er lovlig innkalt og satt.

Ved personvalg er den personen eller de personene valgt som har fått mer enn halvparten av de avgitte stemmene. Hvis ingen eller et utilstrekkelig antall får mer enn halvparten av stemmene, holdes ny avstemming. Den eller de som får flest stemmer ved den nye avstemmingen, blir valgt. Hvis to eller flere kandidater får like mange stemmer, avgjøres valget ved loddtrekning.

Protokoll fra årsmøtet skal være underskrevet av to personer valgt av møtet og være tilgjengelig senest én måned etter årsmøtet.

Senterets årsmøte skal:

1. Gjennomgå årsmelding og regnskap for senteret
2. Velge medlemmer og eventuelt leder til senterstyret
3. Drøfte og komme med innspill til lokale handlingsplaner

Kommentar: Paragrafen etablerer et lokalt årsmøte som det lokale senterets øverste organ, og forutsetter at det er lokale styrer.

Delkonklusjon:

Sett i lys av at vi skal utrede regionalisering, innebærer ikke paragrafen begrensninger, så lenge andre føringer opprettholdes.

§ 9 Senterstyret

Senterstyret består av minimum fire medlemmer, hvorav minst ett er frivillig i aktiv SOS-tjeneste, og tre varamedlemmer. Styret velger selv sin leder om denne ikke er valgt ved særskilt valg på årsmøtet. Landsstyret har tilsyn med senterstyrets arbeid.

Faste medlemmer har to års funksjonstid. Varamedlemmer har ett års funksjonstid.

Styrets medlemmer, inkludert varamedlemmer, kan være medlem eller varamedlem av senterstyret i maksimalt åtte år i sammenhengende valgperioder.

Generalsekretær har møte-, tale- og forslagsrett.

Vedtak fattes der ikke annet er fastsatt i vedtektene, ved alminnelig flertall. Senterstyret er vedtaksføre når minst halvparten av de stemmeberettigede er til stede.

§ 10 Senterstyrets oppgaver

Senterstyret skal:

1. Styrke det lokale senterets aktivitet
2. Styrke finansieringen av det lokale senteret
3. Se til at det lokale senterets midler brukes i samsvar med vedtektene
4. Fremme og styrke lokal forankring og bidra til rekruttering av frivillige
5. Gi uttalelser der nasjonale organer ber om det, og kan også på eget initiativ uttale seg om saker som angår foreningen lokalt eller nasjonalt
6. Vedta lokale handlingsplaner innenfor nasjonalt gitte rammer
7. Fremme forslag til budsjett og regnskap
8. Godkjenne senterets årsmelding
9. Avgi uttalelse ved tilsetting av leder for senteret

Kommentar: Paragrafen forutsetter at det er lokale sentre med lokale styrer.

Delkonklusjon:

Sett i lys av at vi skal utrede regionalisering, innebærer ikke paragrafen begrensninger, så lenge andre føringer opprettholdes. Senterstyret har i realiteten begrenset styringsmulighet, men har stor innflytelse på organisasjonen gjennom det nasjonale Landsmøtet.

§ 11 Signatur og fullmakt

Landsstyrets leder har signaturrett sammen med generalsekretær.

Generalsekretær har prokura i saker som omfattes av den daglige ledelse av organisasjonen.

Generalsekretær kan skriftlig tildele fullmakt til andre ansatte ved tjenstlig behov.

Kommentar: Paragrafen forutsetter at det er en landsstyreleder og GS med signaturrett.

Delkonklusjon:

Sett i lys av at vi skal utrede regionalisering, innebærer ikke paragrafen begrensninger, så lenge andre føringer opprettholdes.

§ 12 Endring av vedtektene

Landsstyret, generalsekretær og senterstyrene kan fremme forslag om vedtektsendring for Kirkens SOS.

Forslag til endring av vedtektene må forelegges landsstyret senest 3 måneder før landsmøtet.

Forslag framsatt etter denne fristen, kan ikke realitetsbehandles.

Endring av vedtektene for Kirkens SOS skjer med 2/3 flertall i landsmøtet.

Kommentar: / **Delkonklusjon:**

Paragrafen gir ikke begrensninger på organisasjonsform, men setter rammer for evt nødvendige vedtektsendringer som kan være nødvendig for å gjennomføre ønsket organisasjonsform.

§ 13 Oppløsning

Forslag om oppløsning av Kirkens SOS må behandles av to påfølgende ordinære landsmøter.

Ved oppløsning av Kirkens SOS skal disponible midler overføres til Kirkerådet og brukes i tråd med formålet for Kirkens SOS.

Kommentar: / **Delkonklusjon:**

Paragrafen er ikke begrensende på organisasjonsform.

Drøfting

Vedtektene etablerer og fastsetter en organisasjon som er nasjonal, medlemsstyrt og alltid tilgjengelig, hvor det er et Landsmøte, Landsstyre, generalsekretær, lokale sentre med ledere, et lokalt årsmøte, lokale styrer og lokale medlemmer. Vedtektene beskriver en organisasjon som er nasjonalt ledet, men hvor kjernevirksomheten ligger i det lokale arbeidet. Lokale styrer har begrenset styringsrett, men stor nasjonal innflytelse gjennom Landsmøtet.

Så lenge regionalisering eller andre ønskelige organisasjonsformer beholder disse organene, er det ikke, eller evt. kun begrenset behov, for endring i vedtekter. Dersom en region skal være noe mer enn et praktisk avtalt samarbeid mellom sentre, bør dette avspeiles i vedtekter. Det er også mulig å tenke seg prøveperioder på løsninger før vedtekter endres.

Vedtektene legger ikke rammer for antall sentre. Dersom man tolker vedtektenes føring om å være nasjonale som en geografisk føring, og ikke en føring for tjenestetilbud, må organisasjonen har arbeid og/ eller frivillige i flere fylker og landsdeler. Her kan bl.a. KUD og Frivillighet Norge veilede.

12.4 Analyser brukt under arbeid med «modell 1»

12.4.1 PESTEL Analyse

1. Politisk faktor

Vurderer politiske forhold som kan påvirke virksomheten, som lover, reguleringer, politiske stabilitet og støtte for næringslivet.

2. Økonomisk faktor

Vurderer økonomiske forhold og trender som kan påvirke virksomheten, som inkluderer inflasjon, rentenivå, arbeidsledighet, økonomisk vekst og forbrukerutgifter.

3. Sosial faktor

Vurderer samfunnsmessige trender, holdninger og preferanser som kan påvirke virksomheten, som demografiske endringer, livsstiler, kulturelle normer og forbrukervaner.

4. Teknologisk faktor

Vurderer teknologiske fremskritt og innovasjoner som kan påvirke virksomheten, som automatisering, digitalisering, kunstig intelligens og nye kommunikasjonsverktøy.

5. Miljømessig faktor

Vurderer miljøpåvirkningene av virksomheten og hvordan virksomheten påvirker miljøet. Dette inkluderer klimaendringer, bærekraft, fornybar energi og miljøkonsekvenser av produksjon.

6. Juridisk faktor

Vurderer lover og reguleringer som kan påvirke virksomheten, som arbeidsrett, forbrukerbeskyttelse, konkurranseregler og immaterielle rettigheter.

Drivere		Kort / langsiktige konsekvenser	Konsekvenser regioner	Sannsynlighet
Politiske drivere	- Fokus på psykisk helse - Ønske om mer «profesjonalisering i bransjen» - Krav til mer rapportering av midler - Politikere/relasjoner som talpersoner (omdømme) - Offentlig- frivillig samarbeid/samarbeidsavtaler - Politikere oppfordrer til mer samarbeid mellom organisasjoner - Psykiatrien bygges opp/ned - Mangfoldsfokus - Samisk	-Psykiatrien bygges ned allerede -Fokus på mer profesjonalisering igangsatt mtp at øremerking av statsbudsjett er fjernet - Nasjonal hjelpelinje allerede til vurdering - Noe samarbeid off/frivillighet – stort potensiale for mer forpliktende samarbeid ref nullvisjon - Politiske relasjoner viktig – kan styrkes	1)Høyere krav til profesjonalisering av KSOS – mer spisskompetanse 2) Høyere krav til effektivisering av KSOS – fordele ressurser i flere ledd 3) Ta initiativ til samarbeid/ta ledelsen ift andre aktører – spisskompetanse/arbeidsområde 4) Evne til å igangsette nye aktiviteter iht nasjonale behov for tjenesten i off/priv samarbeid – flere frivillige i basen/ansatte kan jobbe i spring i prosjekter etc	

		- Regionsaviser attraktivt for politikere		
Økonomiske drivere	• Statstilskudd • Kommunal • Regionale banker • Stiftelser/legater • Private givere • Menigheter • Medlemmer • Støtte/spons • Konsulenttenester – salg • Kurs- og foredrag – salg • Mulige samarbeidsavtaler av tjenester m/offentlige	- Øremerking borte - Kommuner støtter sporadisk, ofte koblet til fysisk tilstedeværelse - Regionale banker gir regionalt - Stiftelser/legater initierer samarbeid på tvers, større grad støtte prosjekter som kan komme flere til nytte - Givere – gir til saken, ikke et sted - Givere – vil i lokalt - Kollekt – lokale og nasjonal søknad fortsetter, ingen endring - Kommersielt samarbeid – krever profesjonell leveranse i større skala	1) Kommuner/andre aktører digitaliseres også, krav til fysisk tilstedeværelse kan endres 2) Vaktrom er tilstedeværelse vs sentre 3) Nærhet til regionale banker ivaretas 4) Prosjekter vil ha større nedslagsfelt/ resultater raskere inn i ordinær drift 5) Givere – fokus på å gi til saken, men noen ønsker øremerking. Tilrettelegge for begge deler. 6) Menigheter – samarbeid kan opprettholdes. Her kan også styre/frivilligroller bidra 7) Kurs- konsultentsalg av vår ekspertise til større bedrifter – krever større prosjekter og robusthet. Sikrer inntekter 8) Samarbeid med helseregionene ift tjenester vi kan levere/kjøp	
Sosio-kultu-relle drivere	• Befolkningsvekst • Urbanisering • Studentbyer • Innvandring • Potensielle frivillige/befolkning - Uføre - Pensjonister - Studenter - • Frivillige ønsker mer fleksibilitet – tid/sted • Frivillige ønsker egenutvikling/fag • Frivilligheten mer uforpliktende • Brukerne – økende fattigdom • Arbeidsledighet? • Mer ensomhet	Kilde: Voksende byer og aldrende bygder - SSB - Byen + områder rundt vil vokse – 60% kommunene vil vokse, 20% med særlig høy vekst - 140 kommunene nedgang/ distriktkommuner - Viken vil vokse mest (18%) - Nordland	1) Besvare flere samtaler = flere frivillige. Regionalisering vil kunne gi fleksibilitet ift vaktrom opp/ned er det er folk 2) Studentsamarbeid i stor skala gir samtaler + kompetanseflyt i befolkningen. Storskala = ressursbesparende 3) Allerede utfordring med «gamle» i KSOS. Lavere gjennomsnittsalder gir stabilitet.	

	Høyere alvorlighetsgrad	krympe (1,6%) - Økt levealder + fraflytting gir aldring i distriktene - Største byer som vil vokse mest innen 2050; Oslo (800 000), Bergen (300 000) og Stavanger (150 000) - Innlandskommuner minker, langs svenskegrensa + Nord-Norge - Aldring i hele landet, mest i Innlandet, Nordland, Vestfold/Telemark, Møre og Romstad. Flest unge i Oslo, Rogaland, Viken, Vestaland og Trøndelag	4) Større, mer robuste regioner kan gi et større mangfold av tilbud til frivillige – ref ønske om fleksibilitet. Digitale + fysiske samlinger. 5) Kirkens Bymisjon og andre organisasjoner er i regioner, bedre mulighet for samarbeid	
Teknologiske drivere	- Digitale vaktrom - Bakvakt tilgjengelig - Medvaktstøtte digitalt - Digitale løsninger effektiviserer førstelinjen mtp begrensning av de som kontakter mye - Innsiktsarbeid digitalt – enklere beslutningsgrunnlag - Innsikt digitalt – enklere prioritere/omprioritere - Digitale løsninger effektiviserer administrasjon/drift – turnus og vaklister, «frivillig-reisen» fra søker til ferdig utdannet, logistikk ift faddere, innsikt i tjenestene og dermed prioritering,	Digitale verktøy – muliggjør mer samarbeid på tvers		
Miljø-messige drivere	- Samlokalisering/merbruk av vaktrom - Digitale møter/hjemmevakt - Reisevirksomhet - Samarbeid om digitale fagaktiviteter/kurs	- Flere små vaktrom vs store sentre = lokalene kan være mindre og tilpasses evt samarbeid. Tilgjengelighet		

		etter ordinær arbeidstid - Kommuner enkelt å bidra med å stille lokalet til vaktrom som tilskudd		
Juridi-ske drivere	• Retningslinjer på tilskudd • Rapporteringskrav • GDPR • HR-lovgivning og tariffavtaler • Nasjonale- lokale handlingsplaner • Forvaltningsområder • Språklov			

12.4.2 SWOT-analyse av regioner

(en kortfattet kartlegging av styrker, svakheter, muligheter og trusler)

Styrker

Større faglig felleskap for ledere

Flere ansatte der det er folk/ vaktrom

Regionledere kan bruke ansatte i regionen på en mer hensiktsmessig måte

Enklere med ressursorganisering. En leder har større oversikt over et større område og kan enklere/ raskere disponere ressurser internt.

Regionledere kan bli tettere fulgt opp av GS

Regionledere fra et faglig miljø – et effektivt lederteam, gjennom bl.a. felles veiledning.

Regionledere med HR kompetanse følger ansatte opp mer profesjonelt.

Bedre regional markedsføring kan gi flere frivillige.

Regionfokus på frivilligutvikling kan gi bedre oppfølging av frivillige.

Mer strømlinjeformet organisasjon med høyere lederkompetanse.

Likere og bedre faglig tilbud til alle frivillige.

Tydeligere forpliktelser for ansatte til å bistå hverandre

Svakheter

Maktkonsentrasjon

Redusert påvirkningskraft for flere sentre / vaktrom

Store geografiske avstander

Større avstand til «sjefen»

Økt tidsbruk ved oppmøte på annet senter både for regionleder og styremedlemmer

Økte kostnader til reise og lønn

Muligheter

Tilpasse personalressursene på en mer hensiktsmessig måte mellom regionen og sekretariat.

Økonomisk gevinst ved bedre utnyttelse av ressurser og færre lederstillinger.
Mer fleksibel organisasjon som lettere kan tilpasse seg endrede rammebetingelser.
en sterkere «vi-følelse» for ansatte og frivillige.
Økt ansvar for regionstyret

Trusler

Frivillige føler avstand til ledelse.
Omstilling og endringer gir ofte avskalling av medarbeidere og motstand i organisasjonen
Kan på nytt utvikles til for selvstendige enheter, noe som krever tydelig styring og ledelse.
Kan miste lokale støttespillere som sikrer økonomien i dag lokalt.
Skjevheter i ulike størrelser i regioner.
Tidsbruk til samordning
Lengre vet til Generalsekretær for noen sentre
Om vaktrom eller sentre reduseres på sikt kan tilknytningen for frivillige reduseres

Konklusjon

Dersom en ny organisasjonsform medfører sentrale endringer i organer omtalt i vedtektene, enten det gjelder endringer, avvikling eller etablering, må vedtekter endres, og endringer gjennomføres i tråd med vedtektenes bestemmelser.

12.5 Krav om informasjon, drøfting og medvirkning

Arbeidsmiljølovens kap. 8 gir føringer for hvordan endringer med betydning for de ansattes arbeidsforhold skal behandles:

§ 8-1. Plikt til informasjon og drøfting

(1) I virksomhet som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere skal arbeidsgiver informere om og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med arbeidstakernes tillitsvalgte.

(2) Departementet kan gi forskrift om beregningen av antall arbeidstakere i virksomheten.

§ 8-2. Gjennomføring av plikten til informasjon og drøfting

(1) Plikten til informasjon og drøfting etter § 8-1 omfatter:

- a. informasjon om den aktuelle og forventede utvikling av virksomhetens aktiviteter og økonomiske situasjon,
- b. informasjon om og drøfting av den aktuelle og forventede bemanningssituasjon i virksomheten, inkludert eventuelle innskrenkninger og de tiltak arbeidsgiver vurderer i den forbindelse,
- c. informasjon om og drøfting av beslutninger som kan føre til vesentlig endring i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold.

(2) Informasjon etter første ledd bokstav a skal skje på et passende tidspunkt. Informasjon og drøfting etter første ledd bokstavene b og c skal skje så tidlig som mulig.

(3) Informasjonen skal gis slik at det er mulig for de tillitsvalgte å sette seg inn i saken, foreta en passende undersøkelse, vurdere saken og forberede eventuell drøfting. Drøftingen skal bygge på informasjon fra arbeidsgiver, finne sted på det nivå for ledelse og representasjon som saken tilsier og skje på en måte og med et innhold som er passende. Drøftingen skal gjennomføres slik at det er mulig for de tillitsvalgte å møte arbeidsgiveren og få et grunnlagt svar på uttalelser de måtte avgi. Drøfting etter første ledd bokstav c skal ta sikte på å oppnå en avtale.

(4) Bestemmelsene i denne paragraf kan fravikes ved tariffavtale.

Hovedavtalens § 7 understreker ansattes rett til medbestemmelse:

Fra § 7-1:

Medbestemmelsesretten skal utøves effektivt og rasjonelt og være tilpasset virksomhetens organisering. Medbestemmelsesretten innebærer medvirkning i virksomhetens planarbeid og deltakelse i virksomhetens utviklingsprosesser, på det nivået og i de organene det foregår.

Godt arbeidsmiljøarbeid avhenger av at arbeidstakerne og arbeidsgiverne samarbeider om å finne gode løsninger. Medvirkning innebærer at arbeidstakernes synspunkter og innspill skal høres og vurderes nøye, før arbeidsgiver tar en endelig beslutning.

Arbeidstakerne har både en rett og en plikt til å medvirke. Medvirkning er derfor et sentralt virkemiddel for å oppfylle arbeidsmiljølovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Arbeidsmiljøloven legger stor vekt på medvirkning i mange av sine bestemmelser.

Se også <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidstid-og-organisering/medvirkning/>

En saksbehandling uten at tillitsvalgte er informert så godt som mulig, kan skape opplevelse av overkjøring og udemokratiske prosesser.

12.6 Medlemskap og medlemsstyrt forening

Arbeidsgruppen har drøftet spørsmål om medlemskap. Som det fremkommer i vedlagt dokument, ser gruppen ulikt på spørsmål om kontingenter med mer. Gruppen er samstemt i at det bør legges til rette for at frivillige kan inngå medlemskap i foreningen. Landsstyret henstilles til videre arbeid med spørsmålene.

En betraktning rundt Kirkens SOS som medlemsstyrt forening

Arbeidsgruppe 2 er bedt om utrede hva «medlemsstyrt forening» innebærer og hvordan dette kan ivaretas i en eventuell regionalisert modell, og å klargjøre paragraf 2 om medlemskap og hvordan denne skal praktiseres i hele organisasjonen.

Vi vil i det følgende klargjøre § 2 om medlemskap gjennom å belyse spørsmålene:

1. Hva innebærer det å være en medlemsstyrt forening?
2. Hvordan kan dette ivaretas i en eventuell regionalisert modell?
3. Hvordan skal § 2 praktiseres i hele organisasjonen?

Hva innebærer det å være en medlemsstyrt forening?

En forening er en selveiende, frivillig sammenslutning av medlemmer som har dannet en forening som skal tjene et bestemt formål. Hva en «medlemsstyrt forening» er, derfor på et vis selvforklarende: det er en forening som styres av medlemmene. Foreninger konstitueres per definisjon av å være medlemsstyrte. Medlemmenes flertallsvedtak er suverene og medlemsstyringen omfatter alt; fra formål, bestemmelser om hvem som kan være medlemmer, hvordan årsmøtet (landsmøtet) organiseres, hvordan styrer velges og så videre.

Kirkens SOS som medlemsstyrt forening

Også i Kirkens SOS ligger den øverste makten i årsmøtet (landsmøtet).

Der utøves den viktigste medlemsstyringen over organisasjonen, som ovenfor nevnt (vedtektsbestemmelser, valg av landsstyre, vedtak om saker av prinsipiell karakter, overordnede strategier med mer).

Medlemmenes representanter er utsendingene fra styrene.

Videre har man gjort et nokså radikalt grep når det gjelder frivilliges innflytelse i det øverste organet. Frivilligrepresentanter fra hvert senter er gitt forslags- og stemmerett i landsmøtet, noe som sikrer svært stor innflytelse for denne gruppen, som i dag ikke nødvendigvis er tilsluttet medlemsorganisasjoner. Denne innflytelsen undermineres dersom landsmøtet tømmes for innflytelse, eksempelvis ved at store avgjørelser delegeres til styre eller administrasjon, der frivillige har en svakere representasjon.

Dersom man åpner for personlig medlemskap og frivillige ville ha muligheten til å bli medlemmer, kan man vanskelig se for seg en organisering der frivillige er bedre representert i landsmøtet enn i dag.

Hvordan kan medlemsstyringen ivaretas i en eventuell regionalisert modell?

En regionalisert modell kan eksempelvis ivareta medlemsstyringen ved at medlemmene velger representanter til styrene som igjen er representert på foreningens årsmøte (landsmøtet).

Dersom en region er så stor at det ikke er mulig at alle medlemmene er representert fysisk ved et regionalt årsmøte, kan man løse dette enten ved å holde separate, fysiske årsmøter der det velges en representant fra området (tidligere senterområdet) til det regionale styret, eller ved å holde et felles

digitalt årsmøte i regionen der også valg avholdes. Dataprogram for å avgi stemmer bør i så fall kjøpes inn.

Dersom det skal innføres personlig medlemskap i Kirkens SOS, må det vurderes hvordan vekting av medlemskap skal være når det kommer til rettigheter ved valg, årsmøter og landsmøte.

Hvordan skal § 2 om medlemskap praktiseres i hele organisasjonen?

Bakgrunnsforståelse

Kirkens SOS er kirkens krisetelefon. Derav navnet, formålet, og vedtektenes innretning når det gjelder medlemskap og praktisering av dette:

§ 1 Formål

Kirkens SOS er en nasjonal, medlemsstyrt forening som gjennom frivillig innsats ved det enkelte senter skal forebygge selvmord og alltid være tilgjengelig med samtaletjenester for mennesker i følelsesmessig og eksistensiell krise. Virksomheten er forankret i kirkens diakonale oppdrag og i tråd med Den norske kirkes tro og bekjennelse.

§ 2 Medlemskap

Den norske kirkes organer og menigheter, diakonale organisasjoner, kirkesamfunn og allerede eksisterende medlemmer kan være medlem av Kirkens SOS. Andre organisasjoner, bedrifter og enkeltpersoner kan tegne støttemedlemskap i Kirkens SOS nasjonalt eller knyttet til ett eller flere sentre. Støttemedlemskap gir ikke rettigheter som medlem etter vedtektene.

Ved overgangen til landsforeningen (2019), ble det besluttet at de tre sentrene som da ikke hadde medlemmer og var driftet av Kirkens Bymisjon (Tromsø, Trondheim og Oslo) skulle søke å få medlemmer gjennom lokalt kirkelig kontaktnett. Øvrige senter hadde allerede medlemmer, som ble videreførte som medlemmer av landsforeningen. Det ble vurderinger og stilt krav til foreningsdemokrati, medlemskap og annet⁴.

Overgangsordningen for tidligere bymisjonsdrevne senter innebar også at generalsekretær/daglig leder ble gitt myndighet til midlertidig å sette sammen et interimstyre inntil man hadde fått medlemmer som selv kunne velge styrer ved sentrene.

Trondheim og Tromsø hadde en innfasingstid der man rekrutterte medlemmer, blant annet gjennom at biskopen sendte ut anbefalinger til menighetene om å inngå medlemskap. Da uten krav om en bestemt medlemskontingent. Trondheim har nå 21 medlemmer, Nord-Hålogaland har 15 medlemmer og Oslo ett medlem (Kirkens Bymisjon)⁵.

Bakgrunn for ulikheter i medlemspraksis og ulik praksis rundt medlemskontingent

Foreningens historie og tilblivelse fra å ha vært selvstendige enheter til å bli én landsforening, forklarer en noe ulik praksis knyttet til medlemmer. Bortsett fra spørsmålet om én gitt medlemskontingent, er

⁴Kravene ved overgang til én landsforening var

1. lokalt engasjement og lokal tilknytning måtte videreføres 2. medlemskap beskrevet i eksisterende, lokale vedtekter fortsatt skulle gjelde 3. foreningsdemokratiet i landsforeningen måtte henge sammen 4. lokalt innsamlede midler fortsatt skulle brukes lokalt 5. det måtte være overgangsordninger for bymisjonseide senter: Tromsø, Trondheim, Oslo og eventuelt senter som ikke ønsket å fusjonere i 2019

⁵ Oslo-senteret var tidligere drevet av Kirkens Bymisjon og har kun SKB som medlem. Senteret opplyser at man ikke har prioritert å skaffe medlemmer og/eller har avventet dette utfra usikkerhet om hva formålet med å skaffe medlemmer skal være, og hvilke vilkår man rekrutterer til.

praksisen likevel relativt lik. Det kan se ut til at tidligere bymisjonsdrevne senter har hatt en noe svakere tilknytning til menigheter og kirken som opprinnelig oppdragsgiver, enn andre sentre. Betingelser knyttet til medlemskap og kontingentsatser ble vurdert ved inngangen til landsforeningen. Det ble funnet mest hensiktsmessig å videreføre medlemskap og kontigenter slik de allerede ble praktisert.

Hva er ulikt ved medlemskap, kontingent og samlet kirkelig støtte til senter?

- Alle senter bortsett fra Oslo har medlemmer som velger senterets styre⁶
- 3 senter (Rogaland, Møre og Romsdal, Innlandet) opererer med innkreving av medlemskontingent. Alle andre senter får inntekter fra menigheter uten å sette én bestemt sats. I Møre og Romsdal har kontingenten variert etter menighetens størrelse, mens den i Rogaland er kr 1000 og i Innlandet kr 1500.
- Noen senter som ikke krever medlemskontingenter har høyere samlede kirkelige inntekter enn senter der man både krever medlemskontingent og mottar ofringer. Det er ikke en nødvendig sammenheng mellom inndriving av medlemskontingent og høyere sum kirkelig støtte til et senter.
- 2 senter (Telemark og Agder) innkaller alle menigheter i DnK innen sitt bispedømme til årsmøter (i tillegg til andre som innkalles). Dette utfra forståelsen av at alle menigheter i DnK kan utfordres til å del i organisasjonens utfordringer og utvikling.
Alle andre senter kaller inn sine medlemmer, et mindre omfang enn alle menigheter i bispedømmet.

Inntekter fra medlemmene

Kirkelig støtte til Kirkens SOS utgjorde i 2023 til sammen ca. 5 millioner kroner. Både midlene fra Kirkerådet og menighetene kommer inn med svært liten ressursbruk (menighetene: én årlig offersøknad til alle menigheter, Kirkerådet ved årlig overføring uten søknad?sjekk). Langt flere menigheter enn medlems-menigheter tilgodeser organisasjonen økonomisk, trolig utfra forståelsen av at dette er kirkens arbeid og ansvar å støtte.

Flere senter advarer mot å sette ett fast kontingentbeløp for alle medlemmer

- dersom alle medlemmer i foreningen skal betale samme sum, må summen settes verken for høyt (og avskrekkende) eller for lavt (vi kan gå glipp av støtte).
- alle medlemmer må på nytt ta stilling til om man ønsker å være medlem til den satte kontingentsatsen. Menigheter som i dag i praksis gir en eller flere ofringer til organisasjonen, kan se kontingenten som dét beløpet man støtter Kirkens SOS med.

Flere forhold må veies opp mot hva man oppnår med å innføre fast kontingentsats.

Lokale årsmøter, valg av styrer og medlemskontakt

Noen senterledere forteller om dårlig oppmøte på lokale årsmøter. Andre opplever god oppslutning, og at møtepunktet fungerer kontaktskapende og er til inspirasjon. Årsmøtene kan ses som en mulighet til å skape engasjement og eierskap til Kirkens SOS sitt arbeid blant medlemmer og andre lokale støttespillere.

At medlemmene nå velger lokale styrer muliggjør at det finnes en gruppe kompetente og engasjerte personer rundt driften av hvert enkelt senter. Disse har en annen myndighet både innover i

⁶ Oslostyret er oppnevnt etter midlertidige interims-fullmakter gitt GS/daglig leder til å sette sammen et styre frem til medlemmer selv kan velge styre

organisasjonen og utover i bispedømmet, i lokalsamfunn og mot næringslivet, enn medarbeidere ellers har. Medlemmenes demokratisk påvirkningsrett sikres gjennom dette foreningsdemokratiet.

Det er ikke kjent at dagens medlemsordning er til hinder for at kvalifiserte styrefolk stiller til valg for Kirkens SOS lokalt.

Behov for en tilleggskategori av medlemmer?

Arbeidsgruppen har drøftet om det er ønskelig med flere kategorier medlemmer enn hva dagens § 2 åpner for. Gruppen foreslår å videreføre støttelemskap slik vedtektene regulerer det

Andre organisasjoner, bedrifter og enkeltpersoner kan tegne støttelemskap i Kirkens SOS nasjonalt eller knyttet til ett eller flere sentre. Støttelemskap gir ikke rettigheter som medlem etter vedtektene

og i tillegg at det vurderes hvordan personlig medlemskap kan bli mulig i organisasjonen. Hvordan en vektning mellom personlige medlemmer og allerede eksisterende medlemmer skal være når det kommer til rettigheter, må utredes videre. Kan man se for seg en type A-B-C – gruppering av medlemmer når det kommer til innflytelse og rettigheter?

Gruppen ser ulikt på i hvilken grad Kirkens SOS primært bør ha en kirkelig medlemsmasse, i hvilken grad organisasjonens navn («kirkens») er tjenlig, og i hvilken grad man bør søke å slå seg sammen med andre hjelpelinjer dersom den kirkelige forankringen ikke er ønsket.

Oppsummert om medlemskap

Å være en forening er å ville arbeide sammen for å oppnå felles mål. Spørsmål om medlemskap i en forening som styres av medlemmene, er derfor også et spørsmål om foreningsdemokratiet, om maktfordeling, foreningens formål og utvikling.

Dagens ulike praksis knyttet til medlemskap handler om⁷

- i hvilken grad senter krever kontingent (3 senter) eller ikke overfor sine medlemmer
- i hvilken grad samtlige menigheter i den norske kirke i et bispedømme kan inviteres til årsmøter (2 senter), eller om man må begrense seg til menigheter som en gang stiftet virksomheten.
- at ett senter ennå ikke har medlemmer eller et valgt styre for sin virksomhet (Oslo), slik øvrige senter har

Arbeidsgruppe 2 sine kommentarer

1) Medlemskontingent

Arbeidsgruppen ser ulikt på verdien av å innføre én kontingent, lik for alle medlemmer.

Dersom landsstyret mener man oppnår mest ved en lik praksis i alle bispedømmer når det gjelder medlemskontingent, må den enten utgå, bli likelydende, eller være relatert til menighetsstørrelse.

Dersom kontingenten utgår, utgjør det i dag i sum ca 250 000? kroner (for 2024 mottok Innlandet 123 000, Rogaland 60 000 Rogaland + Møre og Romsdal XY kroner).

Kirkens SOS mottar ikke statsstøtte knyttet til om medlemmer er betalende eller ikke, og avgjør selvsagt selv om medlemskap skal innebære en fast kontingentsats, eller ikke.

⁷ Med forbehold om nyanser som ikke er fanget opp

2) Medlemskap

Se over («behov for en tilleggskategori av medlemmer»)

3) Medlemslister

Senter må utarbeide oversikt over opprinnelige medlemsmenigheter og organisasjoner, eventuelt undersøke om samtlige av bispedømmets menigheter er å forstå som medlemmer

4) Verdien av medlemskontakt

Senter bør prioritere å skape oppslutning om arbeidet også gjennom kontakt til medlemmene.

Det foreligger ulike meninger i Arbeidsgruppe 2 om hvilken verdi kontakt med medlemmer, inkludert årsmøte og styrearbeid, har.

Det er ikke drøftet hvorvidt det vil være klok bruk av ressurser å nå begynne et arbeid for nyrekruttering, medlemspleie og omrokking av medlemsmassen.

5) Kva skal medlemskap innebære?

Dette er et interessant spørsmål, som ikke er vedtektsfestet men likevel implisitt klart gjennom praksis. Medlemskap innebærer nå deltakelse og påvirkning over organisasjonen gjennom stemmerettigheter, og økonomisk støtte etter evne. Dette handler om lokale årsmøter, lokalt styrearbeid og styrets stemmegivning på landsmøtet. Alt dette er frivillig arbeid fra medlemmenes side.

I spørsmålet om personlig medlemskap må det vurderes hvor mye ressurser organisasjonen skal investere, og med hvilket utbytte. Skal medlemmene tilbys annet enn innflytelse og pleies med oppfølging og ulike «goder» som vil kreve ressurser?

Landsstyret bør ta stilling til de ovenforstående punktene.

Arbeidsgruppens tidsramme tillot ikke en ytterligere redegjørelse.

12.7 Vedlegg roller, fullmakter og delegasjoner

Følgende skisse er utarbeidet etter eksempel fra Stiftelsen Pilar

Myndighet og Roller

1 Formål

Fullmaktsmatriser inngår i alle større virksomheter som ledd i styrets forvaltnings- og tilsynsansvar med generalsekretær, og generalsekretærs forvaltnings- og tilsynsansvar med organisasjonen. Øverste operative leder for Kirkens SOS blir heretter omtalt som Generalsekretær (GS)

Formålet er å gi oversikt over myndigheten til ulike roller og nivåer i organisasjonen for å legge til rette for en trygg og effektiv organisering, samtidig som man opprettholder en god balanse og effektiv drift.

En fullmaktstruktur bidrar til å ivareta:

- styrets forvaltnings- og tilsynsansvar med Generalsekretæren
- Generalsekretærens forvaltnings- og tilsynsansvar med hele virksomheten
- operasjonalisering av lederansvaret i linjen
- transparens, god saksbehandling og gode beslutningsprosesser
- god forvaltning av offentlige og innsamlede midler
- effektiv organisering

For å unngå at en person alene ikke har så vide fullmakter eller tilganger at virksomheten utsettes for unødvendig risiko for mislighold, viser fullmaktstrukturen tydelig hvilke tilganger og rettigheter som ligger i organisasjonens Økonomi- og banksystem

2 Finansiering av Kirkens SOS

Kirkens SOS er i all hovedsak finansiert av offentlige midler, gjennom overføringer på statsbudsjettet, momsrefusjon og tippemidler. I tillegg gis det kollekt fra menigheter og andre tilskudd og prosjektmidler fra offentlige og private aktører. Organisasjonen har ansvar for å forvalte midlene på en måte som tilfredsstiller vilkårene og regelverk for overføringer og tilskudd.

3 Organisasjonsstruktur

Kirkens SOS er registrert i Brønnøysundregisteret med org. nr. 971 275 596. som en forening med sektorkode 7000: Ideelle organisasjoner.

Landsmøtet er Kirkens SOS øverste organ, og har det suverene ansvaret for å forvalte foreningen. Landsmøtet velger et Landsstyre som mellom landsmøtene skal sørge for at organisasjonens formål ivaretas i samsvar med de til enhver tid gjeldende vedtekter og at regnskap og formuesforvaltning er gjenstand for betryggende kontroll.

Landsstyret ansetter Generalsekretær med ansvar for den daglige ledelsen av organisasjonens totale drift.

Landsmøte

Landsmøtet er organisasjonens øverste organ, satt sammen av medlemmer jfr. vedtektene. Landsmøtet har det overordnede ansvaret for å godkjenne regnskap og vedta budsjett jfr. vedtektene.

Landsstyret

Landsstyret har det overordnede ansvaret for forvaltningen av organisasjonen og ivaretagelse av organisasjonens formål mellom landsmøtene, herunder å fastsette organisasjonens strategier, planer og budsjetter.

Landsstyret deler forvaltningsansvaret med Generalsekretær, men er ikke direkte involvert i den daglige driften av virksomheten. Landsstyret har plikt til å føre tilsyn med Generalsekretærens utøvelse av den daglige ledelsen av organisasjonens og virksomheten forøvrig.

Styret er overordnet Generalsekretær, og har alminnelig omgjørings- og instruksjonsrett, selv om fullmakter er delegert til Generalsekretær.

Generalsekretær

Generalsekretærens myndighet er angitt til å omfatte den «daglige ledelse av organisasjonens virksomhet», unntatt saker som etter organisasjonens forhold er av uvanlig art eller stor betydning. GS har dermed ansvaret for den daglige driften av organisasjonen, herunder å iverksette og følge opp planer for virksomheten fastsatt av styret.

GS skal sørge for at organisasjonens regnskap er i samsvar med lov og forskrifter, og at formuesforvaltningen er ordnet på en betryggende måte.

GS har plikt til å utøve myndigheten på en måte som støtter opp under organisasjonens vedtektsfestede formål og de føringer som legges i de årlige overføringer og tilskudd. GS har det overordnede ansvar for å innfri kravene som stilles til organisasjonens virksomhet gjennom tilskuddsbrevene og regelverket for tilskuddsordningen.

GS er overordnet områdelederne og har alminnelig omgjørings- og instruksjonsrett etter arbeidsgivers alminnelige styringsrett.

Administrasjon

Administrasjonen har et rådgivende ansvar og myndighet, og gir tjenester til de områdeledere og senterledere/koordinatorer, innenfor områdene økonomi, IT drift og sikkerhet, HR, turnus og fagutvikling. Administrasjonen har medansvar for utarbeidelse, vedlikehold og utvikling av retningslinjer og rutiner knyttet til disse fagområdene.

Administrasjonens ansvar innebærer kvalitetssikring og medvirkning i sentrale prosesser i organisasjonen for å gi innspill og bidra til etterlevelse av lover, forskrifter, lokale avtaler og interne retningslinjer i hele virksomheten.

Regionleder

De X regionene mottar årlige overføringer fra Landsstyret etter en utarbeidet mal vedtatt av Landsstyret/ møtet. Ansvaret for operasjonalisering og gjennomføring av oppdragene som er gitt gjennom samfunnsoppdrag, vedtekter, tilskuddsbrev, prosjekttildelinger og oppdrag ligger hos regionleder.

Regionledere og øvrig organisasjon er underlagt den instruksjonsmyndighet som er gitt styret og GS gjennom vedtekter, strategier, overordnede styringsdokumenter og av arbeidsgivers alminnelige styringsrett.

Regionledere har et helhetsansvar for at de senterne som ligger inn under egen region drives forsvarlig innenfor fag, økonomi og personalområdet. Regionledere har ansvar for at regionen når sine mål i tråd med styringsdokumenter, tilskuddsbrev med tilhørende regelverk, andre typer oppdrag, foreningens strategi og retningslinjer, tariffavtale og gjeldende lovgivning. Regionledere har et medansvar for realisering av Kirkens SOS overordnede strategi gjennom deltakelse i ledergruppen.

Regionleder har det operative ansvaret og er tildelt fullmakter med delegert personalansvar, fagansvar og økonomiansvar for eget budsjett gjeldende for hele regionen. Budsjett med tilhørende stillingshjemler utarbeides i samråd med Landssekretariatet.

Senterledere/Koordinatorer

Regionene har delt inn virksomheten i sentre eller vaktrom der senterleder eller koordinator har operativt ansvar for eget senter. I det operative ansvaret er rollene tildelt fullmakter med delegert ansvar for økonomi og faglig utførelse. Senterledere/koordinatorer har særlig ansvar for rekruttering, opplæring og pleie av alle de frivillige tilhørende senteret/vaktrommet.

4 Øvrig organisasjon:

Medarbeidere:

Omfatter alle ansatte, som ikke har et lederansvar.

Prosjektledere:

Prosjektledere kan være medarbeidere på ulike nivåer i organisasjonen. Vi har prosjekter av ulik varighet, organisering og økonomisk omfang. Prosjektlederrollen innebærer et ansvar for planlegging, organisering, drift og oppfølging av leveranser i prosjektet, i tillegg til rapportering på både fremdrift og økonomi.

Tillitsvalgte:

Representerer ansatte i KU og lokale samarbeidsutvalg, og er part i forhandlinger om lønn og særavtaler.

Verneombud:

Verneombud har et ombudsansvar innenfor HMS-området for alle ansatte i foreningen

Fullmaktstrukturen. Ansvar og risiko

Risiko kan oppstå i forhold til økonomi, sikkerhet og personvern, HMS, lover og forskrifter, tilskuddsforvaltning og vårt omdømme generelt. Fullmaktstrukturen søker å balansere ansvar og risiko slik at en persons ansvarsområde skal balanseres med myndighet basert på både praktisk gjennomførbar drift og risiko.

Rutiner for saksbehandling bidrar til å redusere risiko for beslutninger eller handlinger som kan få uheldige konsekvenser for virksomheten, ansatte, oppdragsgivere og samarbeidspartnere.

Områder som kan binde organisasjonen økonomisk og/eller ressursmessig over tid legges særlig vekt på i fullmaktstrukturen. Eksempler på slike områder og prosesser er:

- Personal: rekruttering, lønnsfastsettelse og personalpolitikk
- Økonomi: budsjett, disponeringer underveis
- Anskaffelser: tilbudsinnhenting, innkjøp, fakturahåndtering
- Oppdrag: søknad om midler, tilbud
- Samarbeidsprosjekter

Fullmakter

Definisjon: En fullmakt innebærer at en person har myndighet til å opptre og handle på en annen persons vegne, eller i vedkommende sitt sted. Fullmakten kan være begrenset til en spesiell handling, beløp eller avgjørelse, eller av mer generell karakter.

Delegasjon av fullmakter i Kirkens SOS følger lederlinjen fra Landsmøte til Landsstyre, til Generalsekretær til Regionleder. Et helhetlig lederansvar innebærer ansvar for fag, økonomi og personell innenfor gitte retningslinjer og delegasjonsfullmakter. Selv om ansvar og fullmakter er delegert i linjen, beholder fortsatt ledernivået over det overordnede ansvaret og har styringsrett.

Ansvaret for utøvelse og overholdelse av tildelte fullmakter ligger til den enkelte leder, eventuelt annen ansatt som har fått tildelt en fullmakt. Overtredelse av fullmakt vil blant annet kunne få arbeidsrettslige følger. Dersom noen er i tvil om de har nødvendig fullmakt, skal vedkommende ta dette opp med sin nærmeste overordnede leder for avklaring.

Endringer i fullmaktmatrisen vedtas av Landsstyret. En arbeidsgruppe i Generalsekretærens stab har overordnet ansvar for oppfølging og tilpasninger av fullmaktstrukturen i organisasjonen og foreslå endringer for Landsstyret.

Prokura

Prokura er en fullmakt som er gitt til enkeltperson(er) for å kunne inngå avtaler i organisasjonens navn. Prokuristen kan som utgangspunkt «opptre på vegne av foretaket i alt som hører til driften av dette». Prokura er en praktisk ordning som gjør det mulig å foreta beslutninger i foreningen uten forutgående styrebehandling. Prokura kan meddeles til flere personer, slik at den kan brukes i fellesskap eller hver for seg. Enkelte leverandører krever signatur fra en med prokura ved inngåelse av avtale.

Alminnelige fullmakter

Ledere i Kirkens SOS frem til og med nivået til Regionleder har et arbeidsgiveransvar. Arbeidsgiver har styringsrett og ansvar for en organisasjon eller en region. Arbeidsgiveransvaret er helhetlig og består av fag-, drift og utvikling-, personal-,

budsjett- og resultatansvar, samt enhetens samhandling med andre deler av organisasjonen og eksterne. Regionledere har innenfor mange områder et systemansvar for å tilrettelegge for forsvarlig drift og for at ansatte kan ivareta sine oppgaver innenfor regelverket.

Det er forskjeller mellom de alminnelige fullmaktene gitt til de ulike nivåene i organisasjonen, avhengig av type beslutning, omfang og risiko. De ulike fullmaktene i Kirkens SOS er nærmere beskrevet i fullmaktsmatrisen.

Fullmakter i forbindelse med behandling av fakturaer og utlegg

I Kirkens SOS skal flere personer være innom en faktura før den går til utbetaling. Ordningen ivaretar kvalitetssikring og forhindrer korrupsjon. Rollene beskrevet nedenfor tildeles i det til enhver gjeldende økonomisystem.

Kontering

Konterer har et operativt ansvar i organisasjonen. I Kirkens SOS er en vanlig rolle prosjektkoordinator, prosjektleder eller medarbeider i et prosjekt. En konterer skal kjenne til aktiviteten og forpliktelsen vi har pådratt oss gjennom en bestilling eller avtale og som har resultert i en faktura.

Konterer skal se at beløp stemmer i henhold til bestilling/avtale, fylle inn konteringsstrengen, legge til informasjon eller tilleggsdokumenter der det er nødvendig, og påse at videre flyt er korrekt før man godkjenner og dermed sender videre til attestant.

Attestasjon

Alle kostnader blir plassert på kontostreng. Prosjekter er knyttet til egne prosjektnumre tildelt av regnskapsavdelingen i Landssekretariatet. Regionleder eller prosjektleder er budsjettansvarlig, og skal derfor være attestant. Denne rollen godkjenner at kostnaden er plassert på riktig konto og prosjekt, og kan belastes budsjettet man har ansvar for.

Anvisning

Anviser verifiserer at kostnaden gjelder virksomheten og godkjenner for utbetaling. Denne rollen er tildelt økonomiansvarlig.

Spesialfullmakter

For å utføre enkelte spesielle oppgaver er det i noen tilfeller nødvendig med spesielle fullmakter i deler av virksomheten. Disse gis til enkeltpersoner som har som en del av sin stilling å forvalte disse oppgavene. Tilganger i Altinn og bank er eksempler på slike fullmakter.

Engangsfullmakter

Det kan oppstå situasjoner som gjør det nødvendig for en leder å delegere fullmakter til andre for en kortere og tidsavgrenset periode.

Stedfortrederfullmakt

Å være stedfortreder er en tidsavgrenset engangsfullmakt, hvor en ansatt trer inn helt eller delvis i en annens fullmakter i dennes fravær. Hensikten med stedfortrederfullmakt er å redusere ulemper for virksomheten ved fravær. Stedfortrederfullmakt tildeles vanligvis til nivået under den som har fullmakten. Tildeling av stedfortrederfullmakt til sideordnet nivå gjøres av leder på nivået over.

Stedfortrederfullmakt skal dokumenteres, og stedfortreder skal få oppgitt hvilke oppgaver og hvilken tidsperiode fungeringen gjelder. Dokumentasjonen sendes til personalavdeling for arkivering i personalarkivet Simployer. Stedfortreder ivaretar sine ordinære oppgaver i stedfortrederperioden. Å være stedfortreder er **ikke** en midlertidig ansettelse, som for eksempel vikariat eller konstituering.

Prosjektleder fullmakt

Et prosjekt innebærer en samordnet gruppebasert innsats som gjøres for å oppnå definerte mål, innenfor en planlagt tids- og ressursramme. Prosjekter kan ha prosjektledere med egne fullmakter. Disse fullmaktene skal i så fall gis i prosjektmandatet.

Prosjektfullmakter er engangsfullmakter knyttet til et konkret og tidsavgrenset behov, og gjelder innenfor prosjektets rammer. Som prosjektleder har man ikke virksomhetens alminnelige fullmakter.

Det er kun ledere som kan delegere fullmakter til prosjektleder gjennom prosjektmandatet. En prosjektlederfullmakt inkluderer imidlertid ikke ansettelser eller anskaffelser. Ansettelser skal alltid gjøres i linjen der prosjektet hører hjemme, og regionleder er budsjettholder.

12.8 Skisse fullmaktsmatrise

SKISSE FULLMAKTMATRISSE FOR KIRKENS SOS

Fullmaktsmatrisen gir en oversikt over stillingskategorier i Kirkens SOS og hvilke fullmakter som ligger til stillingene, hvilket ansvarsområde fullmakten gjelder og hvilken myndighet og økonomiske rammer som hører til stillingen. Det listes også opp hvilke roller i Kirkens SOS organer opptre samt arenaer for informasjon, drøfting og medvirkning.

Stilling/rolle	Type fullmakt	Ansvarsområde	Myndighet og økonomiske rammer	Roller i Kirkens SOS organer
Landsmøte	Landsmøtet er Kirkens SOS sitt øverste organ (jfr vedtektene § 3)	1) Vedta overordnede strategier og planer for Kirkens SOS 2) Avholde Landsmøte og behandle innkomne saker	1) Opprette og legge ned senter 2) Behandle årsmelding, regnskap og revisjonsberetning 3) Velge leder, medlemmer og varamedlemmer til Landsstyret 4) Velge medlemmer til valgkomite 5) Velge revisor	Lede Landsmøtet
Landsstyre	Landsstyret er Kirkens SOS øverste organ mellom Landsmøtene (jfr vedtektene § 6) og har alminnelig fullmakt.	1) Overordnet forvaltnings- og tilsynsansvar 2) Operasjonalisere og sette i verk planer og mål vedtatt av Landsmøtet. 3) Sikre nasjonal finansiering og godkjenne virksomhetsstandard 4) Tilsette gen.sekr. Styreleder har personalansvar for Generalsekretær	1) Vedta budsjett for Kirkens SOS, herunder tilskudd til regioner og Landssekretariat 2) Vedta budsjett for hver enkelt region 3) Fastsette evt. medlemskontingent	Styremøter og deltagelse på Landsmøtet med tale og forslagsrett

		5)Forberede saker til Landsmøtet 6)Tilsyn med regionstyrenes arbeid 7)Avgjøre saker hvor myndighet ikke er lagt til andre organer i Kirkens SOS	Lederansvar for Kirkens SOS Personalansvar for regionledere Ansvar for forsvartlig drift i tråd med lovverk, vedtekter, tilskudds brev og regelverk	Myndighet innenfor vedtatt budsjett, unntatt saker som etter Kirkens SOS forhold er av uvanlig art eller stor betydning. Alminnelig omgjørings- og instruksjonsrett Anskaffelser opp til kr 1 mill. (????) Ansettelsesmyndighet for regionledere og ass. Generalsekretær/stabsleder Lede lokale lønnsforhandlinger Saksforberede og koordinere utviklingsarbeid for Landsstyret		1)Møterett og -plikt i Landsstyret 2)møte, tale og forslagsrett i regionstyrene 3)Leder av regionledergruppen 4)Styresekretær for Landsstyret 5)Medlem i KU 6)Medlem i arbeidsutvalget (pkt.5-6 kan delegeres ass. Generalsekretær) 7)Leder av ansettelsesutvalg ved tilsetting av regionledere og ass. generalsekretær
Generalsekretær	Alminnelig fullmakt Anvisningsmyndighet Altinn administrator	Personalansvar Landssekretariatet Kvalitetssikre prosesser innenfor de områder som er tilleggt Landssekretariatet		Ansettelsesmyndighet for Landssekretariatet. Drift innenfor budsjett for Landssekretariat Anskaffelser inntil 500.000 (???) Medvirke til anskaffelser på regionnivå Godkjenne overføringer	Medlem av utvalg etter delegering fra Generalsekretær Delta i regionledergruppen Leder for Arbeidsmiljøutvalg	
Ass.generalsekretær/ Stabsleder	Delegert myndighet fra Generalsekretær Alminnelig fullmakt Attestasjonsmyndighet Anvisningsfullmakt Altinn administrator					

Regionledere	Delegert myndighet fra Generalsekretær	Lederansvar for regionen Personalansvar for tilsatte i egen region Ansvar for forsvarlig drift i tråd med vedtekter, lovverk, tilskuddsbrev, regelverk, tariffavtale og interne retningslinjer	Drift i henhold til årlig tilskuddsbrev og vedtatt budsjett for regionen med tilhørende stillingshjemler Søke og behandle søknader om eksterne midler Ansettelses- og lønnsfastsetting innenfor egen region i henhold til lov- og avtaleverk og tariffavtale, samt Kirkens SOS retningslinjer Lokale anskaffelser inntil kr 250.000 (???)	Lede regionens ledergruppe og de ansatte Medlem i regionledergruppen
Regionstyrer	Årsmøtet er Regionstyrenes øverste organ	1) Innkalle til årsmøte i regionene, utarbeide sakliste og innkalling 2) Styrke regionens aktiviteter og finansiering 3) Gi uttalelser der nasjonale organer ber om det, og kan på eget initiativ uttale seg om saker som angår Kirkens SOS lokalt eller nasjonalt	1) Godkjenne regionenes årsmelding 2) fremme forslag til budsjett og regnskap 3) Se til at regionens midler brukes i samsvar med vedtekter og styringsdokumenter 4) Vedta lokale handlingsplaner innenfor gitte rammer 5) Bidra ved tilsetting av regionleder	1) Sitte med 1 representant i ansettelsesutvalg ved tilsetting av regionleder.
Senterledere/koordinatorer	Delegert myndighet fra regionleder Alminnelig fullmakt Attestasjon i regnskap	Lederansvar for eget senter/vaktrom Ansvar for forsvarlig drift i tråd med vedtekter, lovverk, tilskuddsbrev, regelverk, tariffavtale	Drift innenfor budsjett for senteret/vaktrommet Anskaffelser innenfor 125.000 forankret i prosjektsøknader eller lederlinjen Utarbeidelse av søknader om eksterne midler	Medlem av regionens ledergruppe Delta i ansettelsesutvalg for personell ved eget senter/vaktrom

		og interne retningslinjer		
Tillitsvalgt	Jfr. gjeldene Hovedavtale	Jfr. gjeldende Hovedavtale og Hovedtariffavtale	Jfr. gjeldende Hovedavtale og Hovedtariffavtale	Delta i KU Delta i ansettelsesutvalg
Verneombud	Jfr. AML kap. 6	Jfr. AML kap. 6	Jfr. AML kap. 6	Delta i arbeidsmiljøutvalg Vernerunder
Frivilligrepresentanter		Delta i råd og utvalg		Tilbys plass ved tilsetting regionalt og lokalt Det velges en representant til Landsstyret Regionstyrene skal ha minst 2 frivillige

12.9 Skisse vedtektsendringer ved ulik tidsmessig innfasing

Kapittel I - Innledende bestemmelser

§ 1 Formål

Kirkens SOS er en nasjonal, medlemsstyrt forening som gjennom frivillig innsats ved det enkelte senter skal forebygge selvmord og alltid være tilgjengelig med samtaletjenester for mennesker i følelsesmessig og eksistensiell krise.

Virksomheten er forankret i kirkens diakonale oppdrag, [livssynsåpen](#), og [arbeider](#) i tråd med Den norske kirkes ~~tro og bekjennelse~~ [verdigrunnlag](#).

§ 2 Medlemskap

Den norske kirkes organer og menigheter, diakonale organisasjoner, kirkesamfunn og allerede eksisterende medlemmer kan være medlem av Kirkens SOS.

Andre organisasjoner, bedrifter og enkeltpersoner kan tegne støttemedlemskap i Kirkens SOS nasjonalt eller knyttet til ett eller flere sentre. Støttemedlemskap gir ikke rettigheter som medlem etter vedtektene.

Kapittel II - Nasjonale organer

§ 3 Landsmøtet

Landsmøtet er Kirkens SOS' øverste organ, og finner sted årlig innen utgangen av april måned.

Landsstyret fastsetter tid og sted for landsmøtet, og innkaller til landsmøtet med minst 6 ukers varsel. Saksliste og saksdokumenter, inklusive forslag til forretningsorden til landsmøtet sendes ut senest to uker før møtet.

Ekstraordinært landsmøte holdes når landsstyret vedtar det eller minst 1/3 av senterstyrene [og regionstyrene](#) skriftlig krever det. Tid og sted fastsettes av landsstyret. Møtet innkalles med minst to ukers varsel. Senterstyrene [og regionstyrene](#) skal da straks sammenkalle til møte for valg av delegater og behandling av de saker som er ført opp på sakslisten for det ekstraordinære landsmøtet. Ekstraordinært landsmøte kan bare behandle den eller de saker som er angitt i innkallingen til møtet.

Landsmøtets vedtak fattes med alminnelig flertall der ikke annet følger av vedtektene. Landsmøtet er beslutningsdyktig når minst halvparten av de stemmeberettigede er til stede.

Ved personvalg er den personen eller de personene valgt som har fått mer enn halvparten av de avgitte stemmene. Hvis ingen eller et utilstrekkelig antall får mer enn halvparten av stemmene, holdes ny avstemming. Den eller de som får flest stemmer ved den nye avstemmingen, blir valgt. Hvis to eller flere kandidater får like mange stemmer, avgjøres valget ved loddtrekning.

Protokoll fra landsmøtet skal være underskrevet av to personer valgt av møtet og være tilgjengelig senest ti dager etter landsmøtet.

§ 4 Landsmøtets oppgaver Landsmøtet skal:

1. Vedta overordnede planer og strategier for Kirkens SOS
2. Behandle årsmelding, regnskap og revisjonsberetning for foreningen
3. Velge leder, medlemmer og varamedlemmer til landsstyret, slik at 3 eller 4 av landsstyrets faste medlemmer er på valg hvert år
4. Velge medlemmer av valgkomite, slik at hvert medlem sitter i tre år og ett medlem er på valg hvert år
5. Velge revisor
6. Opprette og legge ned sentre
7. Behandle andre saker som er fremmet av landsstyret eller senter/[regionstyrene](#) senest fire uker før møtet. Senere innkomne saker kan behandles om møtet samtykker til det med 2/3 flertall.

§ 5 Landsmøtets sammensetning

Følgende møter i landsmøtet med tale-, forslags- og stemmerett:

[Fra sentrene som opprettholdes:](#)

1. Én representant fra hvert senter blant de frivillige i aktiv SOS-tjeneste som sitter i senterstyret
2. Én representant fra hvert senter valgt av og blant medlemmene i senterstyret

[Fra de to nye regionene:](#)

- 3 [Fire representanter fra regionstyret; 2 fra de frivillige, to fra styret, i tillegg møter](#)
- 4 Ansattes representant i landsstyret
- 5 Én representant oppnevnt av Kirkerådet 5. ~~Én representant oppnevnt av Kirkens Bymisjon~~

Landsstyrets leder møter med tale og forslagsrett.

Landsstyrets medlemmer, generalsekretær og lederne ved de lokale sentrene møter med talerett.

§ 6 Landsstyret

Landsstyret er Kirkens SOS' øverste organ mellom landsmøtene. Det skal sørge for en forsvarlig organisering og god drift av landsforeningen, og har ansvaret for at senternes virksomhet er i tråd med Kirkens SOS' visjon og verdier, vedtatte mål, strategi og virksomhetsstandard.

Landsstyret består av følgende ~~sju~~ **9** medlemmer:

1. ~~Fem medlemmer og to varamedlemmer, valgt av landsmøtet på fritt grunnlag. Ett medlem skal være aktiv i lokalt styrearbeid, valgt av landsmøtet.~~
[5 styreledere: 2 fra regionene, og tre styreledere fra senterstyrer, alle med personlige varamedlemmer.](#)
[I tillegg velger landsmøtet landsstyrets leder og nestleder.](#)
2. Ett medlem med personlig varamedlem valgt av og blant de frivillige før landsmøtet
3. Ett medlem med personlig varamedlem valgt av og blant de ansatte før landsmøtet

Faste medlemmer i landsstyret har to års funksjonstid. Varamedlemmer har ett års funksjonstid.

[Det tilstrebes kjønnsbalanse og komplementære kompetanseområder blant styremedlemmene.](#)

Styrets medlemmer inkludert varamedlemmer kan være medlem eller varamedlem av landsstyret i maksimalt åtte år i sammenhengende valgperioder.

Vedtak fattes der ikke annet er fastsatt i vedtektene, ved alminnelig flertall. Landsstyret er vedtaksføre når minst halvparten av de stemmeberettigede er til stede.

§ 7 Landsstyrets oppgaver

Landsstyret skal:

1. Fremme Kirkens SOS og foreningens virksomhet nasjonalt
2. Sikre nasjonal finansiering
3. Vedta budsjett for Kirkens SOS, herunder tilskudd til sentre og landssekretariatet, med referanse til § 4.1.
4. Vedta budsjett for sentrene etter forslag fra det enkelte senter
5. Godkjenne virksomhetsstandard for utføring av krisetjenesten og retningslinjer for virksomheten basert på forslag fra lederforum
6. Fastsette medlemskontingent for nasjonale medlemmer
7. Tilsette generalsekretær
8. Operasjonalisere og sette i verk planer og mål vedtatt av landsmøtet
9. Forberede saker til landsmøtet
10. Behandle medlemskap og søknader om dette for søkere som kan ha formål eller atferd som ikke er forenlig med Kirkens SOS' formål eller verdigrunnlag.
11. Ha tilsyn med senterstyrenes arbeid.
12. Avgjøre saker hvor myndigheten ikke er lagt til andre organer i Kirkens SOS

Kapittel III - Lokale organer

§ 8 Senterets årsmøte

Årsmøtet er senterets/[regionens](#) øverste lokale organ, og finner sted årlig innen utgangen av mars måned. Senterstyret fastsetter tid og sted for årsmøtet, og innkaller til årsmøtet med minst 6 ukers varsel. Saksliste og saksdokumenter til årsmøtet sendes ut senest to uker før møtet. [Regionene avgjør selv om man ønsker å holde ett felles digitalt årsmøte, eller om man avvikler årsmøter og valg til regionstyret i separate møter.](#)

Ekstraordinært årsmøte holdes når senterstyret [eller regionstyret](#) vedtar det eller minst 1/3 av medlemmene tilknyttet senteret skriftlig krever det. Tid og sted fastsettes av senterstyret. Møtet innkalles med minst 14 dagers varsel.

Medlemmene tilknyttet senteret/[regionen](#) har tale-, forslags- og stemmerett. Senterstyret/[regionstyrets](#) medlemmer, senterleder, landsstyrets medlemmer og generalsekretær har tale- og forslagsrett.

Årsmøtets vedtak fattes med alminnelig flertall. Årsmøtet er beslutningsdyktig når møtet er lovlig innkalt og satt.

Ved personvalg er den personen eller de personene valgt som har fått mer enn halvparten av de avgitte stemmene. Hvis ingen eller et utilstrekkelig antall får mer enn halvparten av stemmene, holdes ny avstemming. Den eller de som får flest stemmer ved den nye avstemmingen, blir valgt. Hvis to eller flere kandidater får like mange stemmer, avgjøres valget ved loddtrekning.

Protokoll fra årsmøtet skal være underskrevet av to personer valgt av møtet og være tilgjengelig senest én måned etter årsmøtet.

Senterets årsmøte skal:

1. Gjennomgå årsmelding og regnskap for senteret
2. Velge medlemmer og eventuelt leder til senterstyret/[regionstyret](#)
3. Drøfte og komme med innspill til lokale handlingsplaner

§ 9 Senterstyret/[regionstyret](#)

a) [Senterstyret](#):

Senterstyret består av minimum fire medlemmer, hvorav minst ett er frivillig i aktiv SOS-tjeneste i senterstyrer, og tre varamedlemmer. Styret velger selv sin leder om denne ikke er valgt ved særskilt valg på årsmøtet. Landsstyret har tilsyn med senterstyrets arbeid.

b) [Regionstyret](#)

[Regionstyret](#) består av minimum seks medlemmer, hvorav minst ett er frivillig fra hvert senter i aktiv SOS-tjeneste i [regionen](#), og tre er varamedlemmer. Det tilstrebes at [regionstyret](#) sammensettes av representanter fra hvert senter i [regionen](#). Styret velger selv sin leder om denne ikke er valgt ved særskilt valg på årsmøtet. Landsstyret har tilsyn med [regionstyrets](#) arbeid.

[I regionene kan man selv velge å beholde et lokalt utvalg knyttet til hvert senter, da uten myndighetene senterstyrene har i dag.](#)

Faste medlemmer har to års funksjonstid. Varamedlemmer har ett års funksjonstid.

Styrets medlemmer, inkludert varamedlemmer, kan være medlem eller varamedlem av senterstyret/[regionstyret](#) i maksimalt åtte år i sammenhengende valgperioder.

Generalsekretær har møte-, tale- og forslagsrett.

Vedtak fattes der ikke annet er fastsatt i vedtektene, ved alminnelig flertall. Senterstyret er vedtaksføre når minst halvparten av de stemmeberettigede er til stede.

§ 10 Senterstyrets og regionstyrets oppgaver

Senterstyret og regionstyret skal:

1. Styrke det lokale senterets / regionens aktivitet
2. Styrke finansieringen av det lokale senteret / regionen
3. Se til at det lokale senterets midler brukes i samsvar med vedtektene
4. Fremme og styrke lokal forankring og bidra til rekruttering av frivillige
5. Gi uttalelser der nasjonale organer ber om det, og kan også på eget initiativ uttale seg om saker som angår foreningen lokalt eller nasjonalt
6. Vedta lokale handlingsplaner innenfor nasjonalt gitte rammer
7. Fremme forslag til budsjett og regnskap
8. Godkjenne senterets/regionens årsmelding
9. Avgi uttalelse ved tilsetting av leder for senteret
10. Forvalte avkastning på egenkapital tilhørende lokale senter/regioner i tråd med foreningens formål, og deler av lokalt/regionalt innsamlede midler i tråd med gjeldende fullmaktsmatriser.
11. Bidra ved ansettelser under ledernivå ved senter og i regionen i samarbeid med tillitsvalgte, HR og i tråd med gjeldende tariffavtale.

Kapittel IV - Avsluttende bestemmelser

§ 11 Signatur og fullmakt

Landsstyrets leder har signaturrett sammen med generalsekretær.

Generalsekretær har prokura i saker som omfattes av den daglige ledelse av organisasjonen.

Generalsekretær kan skriftlig tildele fullmakt til andre ansatte ved tjenstlig behov.

§ 12 Endring av vedtektene

Landsstyret, generalsekretær og senterstyrene og regionstyrene kan fremme forslag om vedtektsendring for Kirkens SOS.

Forslag til endring av vedtektene må forelegges landsstyret senest 3 måneder før landsmøtet.

Forslag framsatt etter denne fristen, kan ikke realitetsbehandles.

Endring av vedtektene for Kirkens SOS skjer med 2/3 flertall i landsmøtet.

§ 13 Oppløsning

Forslag om oppløsning av Kirkens SOS må behandles av to påfølgende ordinære landsmøter.

Ved oppløsning av Kirkens SOS skal disponible midler overføres til Kirkerådet og brukes i tråd med formålet for Kirkens SOS.