



Sak F 07/22.1 – Kontrollkomiteens rapport

KIRKELIG FELLESTRÅD I OSLO - KONTROLLKOMITEEN RAPPORT – PROSESSEN MED ANSETTELSE AV NY KIRKEVERGE I OSLO

INNLEDNING

Nåværende kirkeverge, Robert Wright, som har en åremålskontrakt som utløper 31.1.2024, meddelte Hovedkomiteen (HK) i Kirkelig fellestråd i Oslo (KfiO) i møte 23.3.2021 at han ønsket å «fratre sin stilling som kirkeverge i løpet av året – ingen slutt dato er satt» -sitat fra informasjon til Fellestrådets (FR) møte 22.4.2021.

I sitt møte 10.6. 2021, sak 20/21 Endring av personalreglement, ga FR Hovedkomiteen i KfiO fullmakt til å ansette ny kirkeverge, og fattet følgende vedtak, mot en stemme:

«KfiO gir Hovedkomiteen fullmakt til å ansette ny kirkeverge sommeren 2021».

Prosesen ble igangsatt i april 2021. I prosessen, spesielt i perioden juni – september 2021 ble det mye uro, både i HK og FR, men også blant de ansatte. Kontrollkomiteen behandlet prosessen løpende, og hadde også et avsnitt om dette i den rapporten komiteen framla for FR i oktober 2021. Kontrollkomiteen besluttet under sin sak 12/21 å gjøre en grundig vurdering av planlegging og gjennomføring av ansettelsesprosessen når den er endelig avsluttet. Dette skjedde ved at FR i sitt møte 28. oktober enstemmig ansatte Kjetil Haga som ny kirkeverge i Oslo.

Kontrollkomiteen besluttet etter dette at den ville ha en samtale med samtlige som var involvert i prosessen, Hovedkomiteens leder, nestleder og medlemmer, tillitsvalgte og innleid konsulent til å gjennomføre rekrutteringsprosessen, Skagerak Consulting. Det ble i perioden 1. – 7. desember 2021 gjennomført til sammen 15 samtaler, som var alle de komiteen hadde invitert. Hver enkelt hadde individuelle samtaler, og minst 2 av komiteens medlemmer deltok i hver samtale. Det ble gjort fyldige notater fra samtale, men det er ikke skrevet ut referater fra den enkelte samtale. Denne rapporten er et sammendrag av den informasjon og de observasjoner og refleksjoner komiteen har gjort seg på grunnlag av samtale, og de konklusjoner og anbefalinger komiteen har kommet fram til.

SAMMENDRAG KONKLUSJONER OG ANBEFALINGER

Dette er i kortform de konklusjoner og anbefalinger Kontrollkomiteen har kommet fram til, både av læringspunkter for framtiden og omkring forhold vi anbefaler det tas tak i med det første. For mer utdypende informasjon og vurderinger som vi bygger dette på er det viktig å se på framstillingen i teksten nedenfor.

- **Skriftlighet.** Vi tror det er viktig at man er mer nøye med å framlegge skriftlig dokumentasjon for alle som er involvert i ansettelsesprosessen underveis, selv om man må sørge for at taushetsbelagt og fortrolig informasjon ikke kan spres videre.
- **Saksbehandlingsfeil.** Forholdet til ADMU. De juridiske vurderinger vi er forelagt konkluderer med at denne saksbehandlingsfeilen ikke kan medføre at vedtaket 30.6. er ugyldig. Komiteen er enig i denne konklusjonen. Vi vil framheve viktigheten av at den struktur og de ordninger som er etablert i organisasjonen for framtiden klargjøres i den forberedende prosessen og blir nedfelt i gjennomføringsplanen og blir fulgt opp underveis.



Kirkelig fellestråd i Oslo

Den norske kirke

- **Deltagelse i prosessen.** Vi tror at det i forberedelsene av så store saker som ansettelse av ny kirkeverge er viktig å forankre beslutningene ordentlig i de besluttede organer, ved at man har en bredere gruppe som deltar i prosessen og kommer med begrunnede forslag og anbefalinger.
- **Tillit vs lovlig fattede vedtak.** Vi tror at kombinasjonen av manglende informasjon til FRs medlemmer, som hadde gitt HK fullmakt til å ansette den 10.6.2021, om et vedtak som temmelig åpenbart kunne få negative konsekvenser om innstilt søker takket nei, og taklingen av intern søker var hovedgrunnene til at prosessen skapte så mye uro i august og september 2021. Når det kom så mange krav om ekstraordinært møte i FR tror vi det hadde vært klokt å innkalle til et slikt møte i stedet for først å gjøre opptelling av hvor mange som krevet det i forhold til et mulig flertall og i stedet innkalle til det som først ble definert som et informasjonsmøte.
- **Ansattes representant / tillitsvalgt inn i HK/FR.** De ansattes representant kom inn i HK / FR etter initiativ fra de tillitsvalgte med støtte fra kirkevergen. Dette er i strid med HKs mandat. FR bør gjennomgå denne saken og gjøre de grep som er nødvendig for å få formalitetene rundt tillitsvalgtes eventuelle deltagelse i FR og HK på plass.
- **Samarbeid ledelse / tillitsvalgte.** For å utvikle et godt samarbeid, anbefaler vi at KfiO's administrative ledelse og tillitsvalgte fra alle organisasjonene sammen gjennomgår Hovedavtalens § 9 der partenes gjensidige rettigheter og plikter, organisering av tillitsvalgte etc omhandles. Enighetene bør nedfelles i protokoll og gjøres tilgjengelig/oppgraderes i personal- og lederhåndbok.
- **Saksforberedelse, møteledelse, protokoller i HK.** Administrasjonen bør vurdere om det er tilstrekkelig kapasitet for å støtte arbeidet rundt møtene og virksomheten i HK og FR. Protokollene bør skrives umiddelbart etter møtet og sendes ut etter at de har vært forelagt leder.
- **Informasjon vs forankring av beslutninger i HK/FR.** KfiOs ledelse bør i større grad være bevisst på at saker og beslutninger så langt mulig forankres i HK / FR før beslutninger fattes og ting iverksettes.
- **Opplæringsplan ny leder / nestleder.** Vi tror det kan være nyttig å utarbeide en opplæringsplan som spesielt inkluderer sikring av at leder og nestleder i KfiO har forståelse for og inngående kunnskap om KfiOs struktur og regelverk, en opplæring som gjennomføres når nye ledere velges og tiltrer.

PROSESSEN – FEBRUAR TIL DESEMBER 2021

Etter den dokumentasjonen vi har legger vi til grunn at følgende prosess ble gjennomført og at følgende skjedde i prosessen, i kronologisk rekkefølge, med vekt på det vi mener er de viktigste, hendelsene, møtene og vedtakene:

- 18.2.2021 – FR velger sine 2 representanter og vararepresentanter til Administrasjonsutvalget (ADMU), som i tillegg til leder og nestleder i KfiO og 3 ansatte representanter utgjør ADMU i KfiO. ADMU er hjemlet i Kirkeordningen § 41.
- 23.3.2021 – Kirkeverge Robert Wright informerer HK at han ønsker å fratre sin stilling innen utløpet av året.



Kirkelig fellestråd i Oslo

Den norske kirke

- 20.4.2021 – KfiO leder og nestleder har møte med de tillitsvalgte, hvor 8 av 9 er tilstede. Olav Rune Bastrup blir valgt til kontaktperson, med Ove Møllerhagen som vara.
- 22.4.2021 – FR informeres om ansettelsesprosessen som er i gang. Det legges opp til at «HK innstiller overfor Fellesrådet hvem som foreslås ansatt som Kirkeverge, tidligst i Fellesrådets møte 10.6.21.»
- Slutten av april -begynnelsen av mai – prosess med å finne rekrutteringsbyrå. Det foreligger protokoll for anskaffelser mellom kr 100.000 – kr. 500.000, udatert og heller ikke protokollfører er angitt, som inneholder en begrunnet konklusjon om å engasjere Skagerak Consulting. Av vedlegg til protokollen om prosessen framgår at leder og nestleder har tatt beslutningen. Engasjementet av Skagerak Consulting har skjedd før 10.5.2021, da det refereres til dem i protokoll fra HK møte samme dato.
- 10.5.2021 – Møte i HK. Diskuterte tilsettingsordning og besluttet ordinær tilsettingsavtale i stedet for åremål. I tillegg ble det gitt innspill til endelig utlysningstekst. Annonse lagt ut 13.5, med søknadsfrist 3.6.2021. Ble forlenget til 13.6., slik at ansettelse ikke kunne skje i FRs møte 10.6.2021.
- 10.6.2021 – Møte i FR. Under sak 20/21-Forslag til endring av personalreglement, ble det vedtatt å gi HK «fullmakt til å ansette ny kirkeverge sommeren 2021». I tillegg ble det gitt muntlig orientering under orienteringssak 24/21-1. Det informeres om at det har kommet inn mange søknader.
- Juni – rekrutterer gjennomfører innledende samtaler med kandidatene og i e-post 18.6.2021 informerer leder medlemmene i HK om samtalene og om konklusjonen at 4 kandidater anbefales til 2. gangs intervju.
- 24.6.2021 – Møte i ansettelsesutvalget, bestående av leder og nestleder i KfiO og ansattes representant. Enighet om at det bare var aktuelt å innstille en kandidat. Videre at det var viktig å ivareta intern søker «i etterkant av valg av ansettelse av ny KV. FR-leder følger opp.»
- 30.6.2021 – ekstraordinært møte i HK. 11 deltagere, hvorav 3 på teams samt rekrutterer. I dagene før møtet var det en del e-post utveksling om møtet, at ikke alle kunne møte fysisk pga ferie, og at saken burde utsettes til over sommeren. Møtet ble gjennomført. Enstemmig innstilling fra de 4 som deltok i intervjuene, leder, nestleder, tillitsvalgt representant og rekrutterer ble muntlig framlagt i møtet. Vedtak: Innstilling av en kandidat med 9 mot 2 stemmer. Så vidt vi har konstatert ble det fremmet forslag om å innstille intern kandidat som nr 1, men dette falt. Hun ble ikke fremmet innstilt som nr 2. Enstemmig vedtatt å lyse ut på nytt hvis kandidaten ikke tok imot tilbudet på stillingen.
- 27.7.2021 – leder og nestleder informerer HK i e-post om at kandidaten har takket nei til stillingen. Og at stillingen da etter vedtaket 30.6. lyses ut på nytt.
- 5.8.2021 – Administrasjonen i KfiO informerer alle FRs medlemmer om situasjonen og at stillingen vil bli utlyst på nytt. Dette utløste en rekke e-poster fra mange av fellesrådets medlemmer, både med forklaringer på hva som har skjedd og krav, spesielt om at det må innkalles til ekstraordinært møte i FR, og at fullmakten til HK var utløpt, jfr «sommeren 2021». Det kom også 2 oppslag i Vårt Land, ett 6.8. om at



Kirkelig fellestråd i Oslo

Den norske kirke

stillingen må lyses ut på nytt og kommentarer til dette, bl.a. fra intern søker.

11.8.2021 gikk domprosten i Oslo ut og uttalte seg om prosessen og at hun var overrasket over at intern søker ikke ble tilbudt stillingen. Slike reaksjoner kommer også fra andre internt i organisasjonen.

- 23.8.2021 – I brev til HK gjør Hovedtillitsvalgte i KfiO oppmerksom på at ADMUs manglende deltagelse i ansettelsen av kirkeverge. Fra brevet siteres følgende:
 - «.. møte med leder av Fellestrådet på vårparten 2021, hvor viktigheten av tillitsvalgtes deltakelse i ansettelsesprosessen ble understreket. Tillitsvalgtgruppa utpekte Olav Rune Bastrup som vår representant. Dette kommer i tillegg til ADMU sin behandling, ikke i stedet for».
 - «De tillitsvalgte ønsker derfor at hovedkomiteen gjør en ny vurdering av tilsettelsesprosessen, særlig med tanke på interne kandidater».
 - «De tillitsvalgte har også mottatt svært mange henvendelser på grunn av svak kommunikasjon innad i organisasjonen. Mange daglige ledere stiller seg undrende til at assisterende kirkeverge ikke ble ansett som en aktuell kandidat gitt at hun har vokst godt inn i rollen og er en samlende figur for disse. Det skaper og stor uro i organisasjonen at vi i en tid med store endringer i kirkelandskapet står uten en avklart ledelse for organisasjonen».
- 25.8.2021 – Internt notat om ADMU og bruddet på regelverket i forbindelse med ansettelsen. Her legges til grunn at det foreligger en saksbehandlingsfeil, men at vedtaket i HK 30.6.2021 likevel vil være gyldig.
- 27.8.2021 – Notat fra direktør / advokat i Arbeidsgiveravdelingen i KA om samme sak. Her bekreftes igjen at regelverket er brutt, men at det likevel ikke kan føre til at HKs vedtak er ugyldig. Påpeker imidlertid at «det er uheldig at fellestrådet bryter sitt eget regelverk, og særlig når dette betyr at arbeidstakerrepresentanter eller tillitsvalgte ikke får rettigheter iht. de reglementer som finnes. Involvering av tillitsvalgt i prosessen kan ikke erstatte ADMUs involvering». Det presiseres at regelverket ikke bygger på krav fra lov og avtaleverk. Videre at «reglementet for ADMU er svært uheldig på noen områder utenom dette (særlig at ADMU skal foreta oppsigelser – dette er et arbeidsgiveransvar), samtidig som reglementet også dels er i motstrid mot tilsetningsreglementet deres. Dette må dere rydde opp i snarest».
- 30.8.2021 – E-post fra leder til HK, hvor KAs konklusjoner refereres. Videre siteres: «Det blir derfor ingen endringer slik vi snakket om i HK 24.8. og prosessen går videre og stillingsutlysningen gikk ut i dag. Ellers har jeg fått informasjon om at ADMU er ikke konstituert. ADMU kobles på videre i prosessen så snart det lar seg gjøre».
- I hele denne perioden kom det en rekke e-poster, bekymringsmeldinger og innspill internt, både til HK og til FR, som i hovedsak omhandler krav om snarlig møte i FR, manglende informasjon, fullmakten til HK og mistillit til prosessen.
- 16.9.2021 – I e-post til hele FR sender AMU-leder og tillitsvalgt, på vegne av de tillitsvalgte i KfiO en bekymringsmelding «over en rekke forhold som påvirker trivsel og effektivt lederskap i organisasjonen. Vi er opptatt av at kirken i Oslo skal lykkes, og vi er opptatt av vår egen arbeidsplass». Det ble tatt initiativ 17.9. fra leder til å møtes



Kirkelig fellestråd i Oslo

Den norske kirke

å påbegynne drøftelsene av innholdet i meldingen, men av ulike grunner ble det ikke noe umiddelbart møte.

- 16..9.2021 – HK hadde innkalt FR til det som ble benevnt som «informasjonsmøte». Det ble umiddelbart i møtet stilt spørsmål ved om det kunne fattes vedtak, og om FR i det hele kunne møtes uten at det var et møte hvor vedtak kunne fattes, så legge det ble ansett som lovlig innkalt. Spørsmålet ble ikke avklart, og det ble i møtet ikke fremmet noe konkrete forslag til vedtak. Møtet framsto som noe kaotisk, men ble avsluttet med at den planlagte informasjonen om ansettelsesprosessen ble framlagt.
- I bakkant av informasjonsmøtet ble det igjen mer uro, og en rekke spørsmål, både om prosessen og møtet, fra noen medlemmer av FR til leder og HK. Videre en kontroversiell episode mellom leder og geistlig representant i KfiO, en sak som ble oversendt biskopen i Oslo som ble 27.9.2021 ble besvart med at dette er behandlet som en klagesak hvor det ikke er grunnlag for innsyn siden det er en sak «på personalområdet».
- 22.9.2021 – E-post fra KfiOs administrasjon om at det ved søknadsfristens utløp er kommet inn 11 søkere til stillingen. Videre at HK har hatt møte om hvem som innkalles til 1. gangs intervju, og at ADMU nå konstituerer seg og vil behandle saken. HK skal møtes om saken igjen etter en uke.
- 23.9.2021 – Assisterende kirkeverge / intern søker informerer FRs medlemmer i en e-post at hun har sagt opp stillingen og kopierer inn det meldingen hun har sendt til daglige ledere i KfiO.
- 30.9.2021 – Ny e-post til FRs medlemmer om bekymringsmeldingen om arbeidsmiljøet i KfiO og etterlyser videre undersøkelser og behandling av saken. KfiOs leder svarte i e-post dagen etter og redegjorde for hvordan saken, i forståelse med hovedtillitsvalgt var tatt videre og skulle opp i ADMU i uka etter høstferien. Samme dag sier tillitsvalgt i e-post til FRs medlemmer at han ikke var en del av beslutningen og forklarer hvorfor.
- 14.10.2021 – Møte i FR. Kontrollkomiteens rapport, som også omtaler uroen i KfiO, ble framlagt. HK informerer FR om at endelig innstilling om ansettelse av kirkeverge vil bli framlagt for FR for avgjørelse i ekstraordinært møte. Videre at HK har besluttet å utvide intervjupanelet med 2 medlemmer fra HK og en tillitsvalgt. Den 15.10. kommenterte Vårt Land i et oppslag Kontrollkomiteens rapport og komiteens anbefaling: «Når ansettelsen av ny kirkeverge er avsluttet anbefaler vi KfiOs ledelse, HK og biskopens representant å vurdere om en løsning på dagens uro kan være å stille sine plasser til disposisjon». Geistlig representant informerte om at han hadde bedt biskopen om avløsning og at ny geistlig representant var oppnevnt.
- 19.10.2021 – Et enstemmig ansettelsesutvalg vedtar innstilling om ansettelse av ny kirkeverge.
- 28.10.2021 – HK framlegger en enstemmig innstilling til ny kirkeverge i samsvar med ansettelsesutvalgets vedtak. Innstillingen vedtas enstemmig av FR.
- 8.11.2021 – HK orientert om at «det er inngått avtale med avtroppende kirkeverge om å være tilgjengelig for ny kirkeverge frem til 1. august 2022. Ferie til gode avvikles i denne perioden». I bakkant av dette ble det distribuert et notat som tilkjennevir



Kirkelig fellestråd i Oslo

Den norske kirke

frustrasjon over dette og bekymring for at avtroppende kirkeverge fortsatt skal ha sitt virke med utgangspunkt i kontorene i Akersbakken, og knytter dette tett opp til bekymringsmeldingen om arbeidsmiljøet fra de ansatte. Notatet for forslaget til vedtak ble ikke framlagt og behandlet på FRs siste møte i 2021. Hvem som har forfattet notatet er ikke opplyst.

- 9.12.2021 – FR møte med valg av leder og nestleder. Det ble stilt motkandidat til leder. Ny leder ble valgt, mens nestleder ble gjenvalgt.

KONTROLLKOMITEENS VURDERINGER

Gjennom framlagt skriftlig dokumentasjon i form av protokoller, notater, e-poster og annet, samt de samtalene og de vurderinger, erfaringer og dokumentasjon som framkom gjennom disse, har Komiteen kommet til følgende konklusjoner og anbefalinger:

ANSETTELSESPROSESSEN

Slik vi har fått dokumentert hvorledes prosessen var planlagt fra starten og ble gjennomført, framstår den som ganske ryddig. Det som imidlertid er klart, er at det i løpet av prosessen skjedde ting som gjorde at det oppsto en situasjon som tydelig beskriver manglende tillit til prosessen og til den informasjon som er gitt og de vedtak som er fattet. Derfor vil vi, for at man ved framtidige prosesser rundt ansettelser eller annet skal unngå så mye uro som det ble i denne prosessen, framheve noen forhold og komme med noen konklusjoner:

Skriftlighet

Det er dokumentert at det har vært laget intervjueskjema etter hvert intervju, både 1. og 2. gangs. Likeledes at det søkerne har gjennomført skriftlige presentasjoner av seg selv på konkrete spørsmål. Videre har det vært laget en oppsummering etter intervjuene, før valg til 2. gangs intervju og før endelig innstilling ble satt opp av intervjupanelet. Så tilfredsstillende skriftlig materiale har foreligget i prosessen, som de 3 i intervjupanelet har hatt adgang til. Imidlertid har medlemmene av HK, som skulle ansette, bare fått se søknader og CV, mens endelig innstilling og begrunnelse bare ble framført muntlig i ansettelsesmøtet 30. juni. Det har framkommet at flere HK medlemmer har etterspurt skriftlig dokumentasjon for å få det de mente var tilstrekkelig grunnlag for å fatte en beslutning.

Dette ble endret i 2. runde av ansettelsesprosessen. Da fikk hele ansettelsesgruppen / -panelet kopi av hver søkers innsendte dokumentasjon samt notater/screening fra rekrutterer av hver enkelt søker med anbefalinger. Da FR i sitt møte 28. oktober 2021 foretok den endelige ansettelsen, ble det i møtet framlagt en skriftlig begrunnet innstilling, som ble vist på skjerm.

Konklusjon: Vi tror det er viktig at man er mer nøye med å framlegge skriftlig dokumentasjon for alle som er involvert i ansettelsesprosessen underveis, selv om man må sørge for at taushetsbelagt og fortrolig informasjon ikke kan spres videre.

Saksbehandlingsfeil

I e-post 23.8.2021 ble det fra tillitsvalgte påpekt at ADMU skulle vært involvert i prosessen. Vi fikk dokumentert at leder og kirkeverge en rekke ganger fra januar 2020 ble minnet på at ADMU måtte velges og konstitueres. Valget av FRs medlemmer ble valgt først i FRs møte 18.2.2021, og ADMU konstituert først i september 2021. Vi har også fått bekreftet at KfiOs administrasjon tidlig i prosessen gjorde ledelsen oppmerksom på at ADMU hadde en rolle i ansettelsesprosessen. De tillitsvalgte var involvert i ansettelsesprosessen allerede fra april 2021. Det synes å ha vært en misforståelse både hos ledelsen og hos tillitsvalgte, siden de ikke reagerte før i begynnelsen av 2. runde i ansettelsesprosessen, at ADMUs involvering var overflødig siden de tillitsvalgte allerede hadde en sentral rolle. Det er konstatert at involvering av tillitsvalgte ikke er i stedet for behandling i ADMU, men i tillegg. Det er derfor klart at den manglende involveringen av ADMU i 1. runde av prosessen var en saksbehandlingsfeil



Kirkelig fellestråd i Oslo

Den norske kirke

Det har blitt reist spørsmål om vedtaket 30.6.2021 som følge av dette var ugyldig. ADMUs mandat § 4 fastslår: «Saker der utvalget har uttalerett: Tilsetting av kirkeverge.» Andre kulepunkt i § 4. Det er altså ganske vagt hva utvalget skal uttale seg om og når i prosessen. De juridiske vurderinger vi er forelagt konkluderer med at denne saksbehandlingsfeilen ikke kan medføre at vedtaket 30.6. er ugyldig. Komiteen er enig i denne konklusjonen.

Konsulenter som tar større oppdrag med rekruttering til lederstillinger, er vant med at HR-sjef deltar i prosessen og kvalitets sikrer at interne regler, delegasjon og annen formalia etterfølges. HR-sjefen har ikke deltatt i denne prosessen.

Konklusjon: Vi vil framheve viktigheten av at den struktur og de ordninger som er etablert i organisasjonen klargjøres i den forberedende prosessen og blir nedfelt i gjennomføringsplanen og blir fulgt opp underveis.

Deltagelse i prosessen

I 1. runde av ansettelsesprosessen var det leder, nestleder og ansattes representant som deltok i intervjuene og var tett på prosessen i samarbeid med konsulent. At søknadsfristen ble utsatt med den følge at FR ga fullmakt til HK å foreta ansettelsen, endret ikke dette. I 2. runde, etter møtet i FR den 14.10.2021, var det ytterligere 2 fra HK og 1 tillitsvalgt som deltok. Se for øvrig bemerkningen om HR-sjef i avsnittet ovenfor.

Konklusjon: Vi tror at det i forberedelsene av så store saker som ansettelse av ny kirkeverge er viktig å forankre beslutningene ordentlig i de besluttende organer, ved at man har en bredere gruppe som deltar i prosessen og kommer med begrunnede forslag og anbefalinger.

Tillit vs lovlig fattede vedtak

Til tross for den påpekte saksbehandlingsfeilen mener vi vedtaket fattet av HK den 30.6.2021 var et lovlig fattet vedtak. Så langt vi har fått dokumentasjon var det bare HK som visste om vedtaket. Om intern søker var klar over innstillingen har vi ikke fått dokumentert. Da den som ble tilbudt stillingen takket nei, og dette og konsekvensene av det ble offentlig 5. august 2021, skapte det betydelig uro. Det ble både internt og offentlig gitt uttrykk for at man var overrasket, ikke hadde tillit til prosessen og fattede vedtak, klokskapen i vedtaket, ivaretagelsen av intern søker etc. Med påfølgende mengde av e-poster og utspill som demonstrerte at de ansvarlige hadde mistet tilliten hos mange i både FR og blant de ansatte i KfiO. Det er imidlertid dokumentert at det i både HK og FR møtene er blitt informert og gitt anledning til spørsmål.

Konklusjon: Vi tror at kombinasjonen av manglende informasjon til FRs medlemmer, som hadde gitt HK fullmakt til å ansette den 10.6.2021, om et vedtak som åpenbart kunne få negative konsekvenser om innstilt søker takket nei, og taklingen av intern søker, var hovedgrunnene til at prosessen skapte så mye uro i august og september 2021. Når det kom så mange krav om ekstraordinært møte i FR tror vi det hadde vært klokt å innkalle til et slikt møte i stedet for først å gjøre opptelling av hvor mange som krevet det i forhold til et mulig flertall. I stedet ble det valgt å innkalle til det som ble definert som et informasjonsmøte.

ANDRE FORHOLD

Ansattes representant / tillitsvalgt inn i HK/FR

Ansattes representant kom inn i HK / FR etter initiativ fra de tillitsvalgte, som resultat av at de hovedtillitsvalgte for de ulike fagorganisasjonene representert i KfiO høsten 2019 dannet et kontaktforum og samordnet felles interesser. Initiativet ble støttet av kirkevergen. Dette ble i et møte presentert for HK som synes det var en god idé og vedtok at tillitsvalgte kunne delta, med tale og forslagsrett, men ikke stemmerett. Dette er i strid med HKs mandat. Tillitsvalgte er ikke inkludert som deltager i HK ifølge mandatet. Mandatet godkjennes av FR, og HK kan ikke på eget hånd beslutte noe i i strid med mandatet. Dessuten er ADMU etter Hovedavtalen det organ som skal ivareta de ansatte og tillitsvalgtes interesser i forhold til ledelsen.

Anbefaling: FR bør gjennomgå denne saken og gjøre de grep som er nødvendig for å få formalitetene rundt tillitsvalgtes eventuelle deltagelse i FR og HK på plass.



Kirkelig fellestråd i Oslo

Den norske kirke

Samarbeid ledelse / tillitsvalgte

Anbefaling: For å utvikle et godt samarbeid, anbefaler vi at KfiO's administrative ledelse og tillitsvalgte fra alle organisasjonene sammen gjennomgår Hovedavtalens § 9 der partenes gjensidige rettigheter og plikter, organisering av tillitsvalgte etc omhandles. Enighetene bør nedfelles i protokoll og gjøres tilgjengelig/oppgraderes i personal- og lederhåndbok. Et slikt arbeid bør gjerne skje i form av et seminar/opplæring med ekstern støtte. KA har utarbeidet en veileder for dette formålet. Også opplæring og samarbeidsformer/dialog på tvers av linjene bør vurderes. Også en eller annen form for samling for nye tillitsvalgte innen f.eks 6 mnd. Og et eget opplegg for hovedtillitsvalgt som er mer inngående både på eksternt og internt regelverk, håndbøker, prosedyrer etc.

Saksforberedelse, møteledelse, protokoller i HK

Vi fikk beskrivelser av både saksforberedelse og møteledelse som av og til ikke ble opplevd tilfredsstillende, og først og fremst arbeidet i etterkant med protokoller som kom sent og ikke var korrekte i HK. Flere snakket om at det ble brukt mye tid på mange av møtene i HK på å korrigere og diskutere innholdet i protokollene de fikk tilsendt. Det var også eksempler på at vedtatte endringer ikke ble fulgt opp og rettet opp i protokollene. Beskrivelsene får oss til å reise spørsmålet om det er tilstrekkelig kapasitet til en god ivaretagelse av arbeidet knyttet til møtene, spesielt i HK.

Anbefaling: Administrasjonen bør vurdere om det er tilstrekkelig kapasitet for å støtte arbeidet rundt møtene og virksomheten i HK og FR. Protokollene bør skrives umiddelbart etter møtet og sendes ut etter at de har vært forelagt leder.

Informasjon vs forankring av beslutninger i HK / FR

Vi har også registrert at selv om HK / FR er blitt informert, er det en mangel på bevissthet om at saker og ting som skjer bør ha en forankring i HK. Vi vil nevne et par eksempler på dette: Avtroppende kirkeverges sluttavtale. Ut fra kirkevergens ansettelseskontrakt er det helt klart at han har krav på en sluttavtale. Kontrakten utløper ikke før i 31.1. 2024 og inneholder bestemmelser om sluttavtale dersom ansettelsen avsluttes tidligere. Så det er leders plikt å forhandle fram og inngå en slik avtale, på samme måte som det er kirkevergens rett. Leder har imidlertid inngått denne avtalen uten på forhånd å ha drøftet innholdet i den eller fått fullmakt fra HK, og bare informert i etterkant. At kirkevergen «skal være tilgjengelig for ny kirkeverge», som det står i HKs protokoll fra 8.11.2021 har avstedkommet mye ny uro. Hva skal han gjøre, hvor skal han oppholde seg etc ?

Også tillitsvalgtes representasjon i HK / FR er et eksempel på slik manglende forankring før informasjon blir gitt om ordningen.

Anbefaling: KfiOs ledelse bør i større grad være bevisst på at saker og beslutninger så langt mulig forankres i HK / FR før beslutninger fattes og ting iverksettes.

Vi gjentar til slutt følgende anbefaling fra vår rapport i oktober 2021:

Vi tror også det kan være nyttig å utarbeide en opplæringsplan som spesielt inkluderer sikring av at leder og nestleder i KfiO har forståelse for og inngående kunnskap om KfiOs struktur og regelverk, en opplæring som gjennomføres når nye ledere velges og tiltrer.

31. januar 2022

Kontrollkomiteen i Kirkelig fellestråd i Oslo

Thor-Arne Prøis (leder), Frank Grimstad, Ola Kvisgaard, Ingebjørg Skjelvik og Hilde Strand