



SAK F 48/25 Evaluering ansettelsesprosess ny kirkeverge

Bakgrunn/saksopplysning

Kjetil Haga sa 6. mars 2025 opp sin stilling som kirkeverge og prosess med å rekruttere ny ble umiddelbart iverksatt. Tilsetting av ny kirkeverge ble gjort i fellesrådets møte 2.juni 2025.

I møtet besluttet fellesrådet at administrasjonen skulle «komme tilbake til fellesrådet med et opplegg for evaluering av prosessen rundt tilsetting av kirkeverge i 2025».

Slik administrasjonen forstår oppdraget handler dette om å gjøre en vurdering av en prosess som er avsluttet for å se om det regelverk som gjelder har blitt fulgt.

I behandlingen av saken, både i fellesrådet og tilsettingsutvalget, har det ved gjentatte anledninger vært vist til kontrollkomiteens behandling av tilsettingen fra 2021. Komiteen trakk frem manglende skriftlighet, saksbehandlingsfeil ved at saken ikke ble forelagt ADMU til uttalelse og viktigheten av en bred forankring/sammensetning av utvalg.

Rammer – hvilke regler gjelder ved tilsettinger i Kirkelig fellesråd i Oslo (KfiO):

Fellesrådet tilsetter kirkeverge, jfr personalreglement § 5.1 hvor det vises til Kirkeordning for den norske kirke § 17. Personalreglementet beskriver også rutiner for tilsettinger i KfiO. Videre skal administrasjonsutvalget uttale seg om tilsetting av kirkeverge jfr § 4 i reglement for administrasjonsutvalg.

I tillegg gjelder arbeidsmiljøloven, hovedtariffavtalens og hovedavtalens bestemmelser for alle tilsettinger i KfiO.

Når det gjelder forholdet til hhv offentlighetsloven og forvaltningsloven var det frem til 31. desember 2020 slik at virksomheter i Den norske kirke var lovhemlet – og dermed pliktige – til å offentliggjøre søkerlister, da kirkeloven slo fast at offentlighetsloven gjaldt.

Kirkelig Fellestråd i Oslo har også etter 2020 praktisert ordning med offentlige søkerlister, men har da sørget for samtykke fra søkere. Navn er anonymisert i de tilfeller hvor søkere ikke har gitt samtykke til publisering, da det ikke finnes lovgrunnlag for å offentliggjøre slike opplysninger. Kirkelig Fellestråd i Oslo har videre praktisert partsoffentlighet, dette opplyses ved utlysning av stillinger.

Fra trossamfunnsloven trådte i kraft per 1.1. 2021, gir kirkeordning § 42 rettslige rammer for saksbehandling i kirkelige organer. I forarbeidene til trossamfunnsloven slås det fast at forvaltningsloven, offentlighetsloven og arkivloven ikke gjelder som *lover* for den norske kirke, men som et mulig internt regelverk. Dersom virksomheter har internt regelverk med samme ordlyd som nevnte lovverk er det viktig å avklare hvordan dette kan praktiseres uten å bryte personvernlovgivningen.

Kirkelig fellesråd i Oslo har ikke interne regler som regulerer dette og dermed gjelder ikke nevnte lover ved ansettelser for vår virksomhet.

Ved lovendringen i 2020/2021 orientert KA grundig om dette. Viser til artikkel «Ansettelser i Den norske kirke: Offentlige søkerlister og partsinnsyn» som følger vedlagt. Her understrekes det at det må opplyses i utlysning av stilling at det vil bli utarbeidet offentlig søkerliste, og det må være mulig å bli unntatt fra slik liste.

Delegasjonsvedtak i fellesrådet 10.mars 2025

I henhold til det gjeldende delegasjonsreglement for kirkelig fellesråd i Oslo, jfr § 6 andre utvalg fremgår: «Fellesrådet kan oppnevne utvalg til å forberede behandling av saker. Medlemstallet, arbeidsområdet og funksjonstid fastlegges av fellesrådet, som også velger leder. Når utvalget har fullført sitt mandat, avvikles utvalget.

For saksbehandling i slike utvalg gjelder hovedkomiteens reglement så langt det passer.

Kirkevergen sørger for nødvendig sekretariatsbistand.»

I fellesrådets digitale møte på Teams 10.mars ble det fattet vedtak om å nedsette et tilsettingsutvalg som fikk delegert oppgaven med å drive prosess frem til tilsetting av kirkeverge og legge dette frem for fellesrådet til beslutning. Mandatet for utvalget fremkommer av vedtak i sak F 14/25 Rekruttering av kirkeverge hvor følgende ble vedtatt:

1. Fellesrådet oppnevner tilsettingsutvalg for tilsetting av ny kirkeverge:
Fungerende leder Marit Nybø
Frank Grimstad
Elin Skogøy
Pål Kristian Balstad
Lars Eivind Hegstad Lervåg
Katrine Lind Solstad
Representant oppnevnt av de tillitsvalgte
2. Tilsettingsutvalget utferdiger stillingsutlysning etter rådslagning med fellesrådets medlemmer og får fullmakt til å engasjere og samarbeide med rekrutteringsbyrå, etter gjennomføring av en mini-konkurranse med inntil 4 tilbydere.
3. Tilsettingsprosedyren følger alternativ 1 i saksdokumentet slik:
Rekrutteringsbyrået jobber i tett samhandling med tilsettingsutvalget. Det utarbeides offentlig søkerliste. Byrået og tilsettingsutvalget kommer til fellesrådet med en anbefalt kandidat i sitt besluttende møte.
4. Tilsettingsutvalget arbeider med en ambisjon om tilsetting innen utløpet av mai måned. Det berammes ekstraordinært fellesrådsmøte i mai for tilsetting av kirkeverge.

Nedsettelse av tilsettingsutvalg/arbeidsgruppe er en praksis som har vært gjennomført ved alle tilsettinger av kirkeverge fra 2011. Det samme gjelder innleie av byrå til bistand i prosessen.

Tidslinje/ prosess for tilsetting av kirkeverge

Her følger en oppsummering av aktiviteter i sak om tilsetting av kirkeverge:

- 6.mars oppsigelse av stilling fra Kjetil Haga
- 10. mars delegasjonsvedtak i fellesrådet om å nedsette utvalg
- 11. mars møte i utvalg; konstituering, plan for tilsetting, valg av byråer som tilbydere mv.
- 18. mars møte i utvalg; mandat, valg av byrå, gjennomgang utlysningstekst mv.
- 18. mars avtale med Habberstad om bistand til rekruttering av ny kirkeverge
- Invitasjon til fellesråd og tillitsvalgt til å komme med innspill til utlysning
- 7. april stilling som kirkeverge utlyst med frist 28. april
- 29. april til 26. mai utvalget i samarbeid med Habberstad gjennomfører intervjuer, case, tester, innhenting av referanser på kandidatene
- 26. mai utvalget slutfører sin innstilling
- 27. mai møte i administrasjonsutvalget med tilslutning til innstilling
- 27. mai møte i fellesrådet hvor saken ble utsatt
- 28. mai utvidet søkerliste sendt fellesrådets medlemmer
- 2. juni møte i fellesrådet med tilsetting av kirkeverge

Administrasjonens rolle

Utvalget hadde hovedansvaret for prosessen i samarbeid med byrået. Administrasjonen i Kirkelig fellesråd i Oslo har etter forespørsel bistått med teknisk bistand, kommunikasjon med tillitsvalgt om valg av representant til utvalg, innkalle til møter, innhente tilbud fra rekrutteringsbyråer, skrive referater og protokoller.

Oppsummering

Proessen har vært gjennomført i tråd med gjeldende reglement og formalkrav og har inkludert de påpekninger som kontrollutvalget kom med etter tilsettingen i 2021. Det gjelder betydningen av skriftlighet i prosessen, administrasjonsutvalgets (ADMU) uttalerett ved tilsetting av kirkeverge og anbefalingen om at en bredere gruppe deltar i prosessen. Fellesrådet valgte i møte 10. mars å nedsette et bredere tilsettingsutvalg. Alle møter i prosessen er dokumentert i form av referat og protokoll og det foreligger skriftlig innstilling. ADMU behandlet skriftlig innstilling til anbefalt kandidat i møte 27. mai 2025 og ga enstemmig sin tilslutning.

Kritikk som har fremkommet i fellesrådets behandling av tilsettingsprosessen:

1. Tilsettende organs rett til utvidet søkerliste og kunnskap om navn på alle søkere
I fellesrådets møte 27. mai 2025 ble det reagert på at rådet som tilsettende organ ikke ble forelagt utvidet søkerliste og at tre søkers navn var sladdet på søkerlisten som ble presentert for fellesrådet. Utvidet søkerliste med alle søkers navn ble lagt frem for fellesrådet i møte 2. juni

2. Grunnlag for å unnta søkere fra offentlig søkerliste ved tilsetting av kirkeverge i KfiO
Det ble videre stilt spørsmål om berettigelsen av å trekke tre søkere fra offentlig søkerliste og etterlyst begrunnelse fra utvalget for unntaket fra offentlighet. Slik begrunnelse ble ikke gitt i møtet.

Som referert over medførte innføringen av tros- og livssynssamfunnsloven fra 1.1.2021 at kirkeordningen §42 gir rettslige rammer for saksbehandling i kirkelige organer. Forarbeidene til loven gjør det klart at forvaltningsloven, offentleglova og regler om offentlige organer i arkivlova ikke lenger gjelder som lov for Den norske kirke. Som internt regelverk må eventuelle bestemmelser om offentlighet i ansettelsesprosesser i Den norske kirke vurderes opp mot lovkrav i personvernlovgivningen. Noe som innebærer krav om at det i utlysning må opplyses om at det vil bli utarbeidet offentlig søkerliste, med mulighet til å bli unntatt fra slik liste. Se også informasjon fra KA om offentlige søkerlister ved ansettelser i Den norske kirke (vedlagt).

3. Uenighet om forståelsen av mandat og delegert myndighet til tilsettingsutvalget.
Her kom det fram synspunkter på at ikke hele tilsettingsutvalget hadde deltatt i intervjuene, men at utvalget på sju personer hadde valgt å nedsette en mindre gruppe på tre personer. Videre ble det fremmet kritikk mot at avsluttende saksfremstilling og anbefaling ikke var eksplisitt nok i gjennomgangen av utvalgets kandidatvurderinger opp mot utlysningstekst.

Et bredt sammensatt utvalg på sju personer ble av utvalget selv opplevd som særlig nyttig i den innledende fasen med utarbeiding av profil og annonsetekst, samt som grunnlag for intervjuene. Det var krevende å få samlet hele utvalget til møter og tilsettingsutvalget kom til at det var mest hensiktsmessig å nedsette en mindre gruppe på tre personer (utvalgsleder, domprost og tillitsvalgt) som fikk oppdraget med å gjennomføre andre- og tredjengangs intervjuer sammen med byrået. Førstegangsintervju ble gjennomført av byrået.

Utvalget peker i sin egen oppsummering på behov for en tydeligere forventningsavklaring ved en senere tilsetting mellom fellesrådet som samlet tilsettingsorgan og det mandat og de fullmakter et nedsatt tilsettingsorgan forvalter på vegne av samlet fellesråd:

- Tydeliggjøring av utvalgets selvstendighet og delegert fullmakter til å ivareta konfidensialitet og krav til offentlighet på vegne av fellesrådet.
- Klargjøring av at hele fellesrådet, som tilsettende organ, må bli presentert for utvidet søkerliste med navn på alle søkere.
- Krav til hvor eksplisitt innstillingens kandidatvurdering bør drøftes på grunnlag av de krav og forventninger som ligger i utlysningstekst.

For mer utfyllende informasjon om arbeidet i tilsettingsutvalget vises til utvalgets evalueringsrapport.

I Hovedkomiteens drøfting i møte 9. september i sak H 42/25 Evaluering av ansettelsesprosess ny kirkeverge, med bakgrunn i saksdokument og tilsettingsutvalgets oppsummering framkom følgende:

- Dokumentene gir samlet sett en god oppsummering av prosessen.
- Det var uheldig å ha teamsmøte ved første ekstra fellesrådsmøte, da prosess for tilsetting og mandat for tilsettingsutvalg ble bestemt.
- Det var av enkelte en oppfatning om at hele tilsettingsutvalget skulle være med i intervjuene.
- I fellesrådet var det ulik oppfatning om hvilket mandat som ble delegert til tilsettingsutvalget.
- Innebærer en evaluering av tilsettingsprosessen en evaluering av om utvalget fulgte vedtaket som ble fattet av fellesrådet 10.3.25, eller er det en evaluering om dette vedtaket var godt?
- Det ble stilt spørsmål om noen utenforstående, evt kontrollkomitéen skulle evaluere prosessen.
- Det ble fremmet forslag om at administrasjonen foreslår en punktvis beskrivelse av prosess for tilsetting av kirkeverge i KfiO, som vil ligge til grunn for neste kirkeverge-tilsetting
- I fellesrådets evaluering av prosessen er det viktig å ta utgangspunkt i de tre punktene som tilsettingsutvalget peker på;
 - o Utvalgets selvstendighet og fullmakt
 - o Forventning om at hele fellesrådet skulle få seg forelagt utvidet søkerliste
 - o Hvorvidt den avsluttende saksfremstilling burde vært mer eksplisitt i forhold til utlysningstekst

Det ble i oppsummeringen vektlagt at det var viktig å se framover og vektlegge læring for å sikre best mulig fremtidig tilsettingsprosess.

Hovedkomiteen fattet følgende vedtak:

Hovedkomitéen tar saken til orientering. Elementer i saken som fremkom under drøftingen i hovedkomitéen, vil legges frem for fellesrådet i den videre behandling av saken.

I kontrollkomiteens årsrapport til fellesrådet, sak F 54/25, kommer komiteen med følgende anbefaling: «Med utgangspunkt i det som kommer fram i denne evalueringen, og erfaringene og konklusjonene i Kontrollkomiteens rapport fra februar 2022, anbefaler vi at det nå lages klarere retningslinjer og prosedyrer for framtidige ansettelser av kirkeverge / daglig leder i KfiO.»

På grunnlag av innspill i hovedkomiteens drøfting av sak H 42/25 og anbefaling fra kontrollkomiteen fremmer kirkevergen forslag til punktvis prosess for tilsetting av kirkeverge:

Forslag prosessplan v/tilsetting av kirkeverge:

Fellesrådet tilsetter daglig leder/kirkeverge, iht Kirkeordning for Den norske kirke §17 og Personalreglement for KfiO.

Administrasjonsutvalget skal uttale seg ved tilsetting av kirkeverge, iht Reglement for Administrasjonsutvalget § 4.

Prosedyre:

1. Fellesrådet behandler forslag til prosedyre for tilsetting av ny kirkeverge i første mulige møte etter at dagens kirkeverge har levert oppsigelse. Primært i et fysisk møte, som best sikrer felles forståelse, forankring og forventningsavklaring til de enkelte ledd i prosessplanen.

2. Oppnevning av utvalg som får fullmakt til å forberede saken til behandling i fellesrådet: Antall i et slikt utvalg er ikke fastsatt i noe reglement. Kontrollkomiteen anbefalte i 2022 et bredt sammensatt utvalg, for en best mulig forankring av prosessen.
Tilsettingsutvalget i 2025 fant at et bredt sammensatt utvalg (7 personer) var særlig nyttig i den innledende fasen, da profil og annonsetekst skulle utformes, samt som grunnlag for intervjuprosess. Det var imidlertid utfordrende å samle hele utvalget og utvalget besluttet å nedsette en mindre intervjugruppe på tre personer (utvalgsleder, prost og tillitsvalgt) som gjennomførte andre- og tredjegangsintervjuer sammen med byrået.
3. I fellesrådets behandling av tilsettingsprosess og oppnevning av utvalg klargjøres følgende premisser for delegasjon av myndighet til utvalget:
 - Utvalget utferdiger stillingsutlysning, valg av annonseringskanaler samt tidsramme for utlysning etter rådslagning med fellesrådets medlemmer.
 - Utvalget får fullmakt til å engasjere og samarbeide med rekrutteringsbyrå, etter gjennomføring av en mini-konkurranse med inntil 4 tilbydere.
 - Utvalget har myndighet til internt i utvalget å organisere gjennomføring av rekrutteringsprosessen i samarbeid med byrået. Dette gjelder første vurdering av kandidater til intervju, type tester og organisering av deltakelse i intervjuene i de ulike intervjurundene.
 - Utvalget utarbeider – i samarbeid med byrået – en innstilling til fellesrådet på en, eller eventuelt to rangerte kandidater til stillingen.
 - Alle møter refereres og beslutninger i utvalgets arbeid nedfelles skriftlig.
4. Offentlighet: Det utformes offentlig søkerliste i tråd med det regelverk som gjelder for ansettelser i Kirkelig Fellesråd i Oslo og gjeldende personvernlovgivning. Noe som innebærer at stillingsutlysning må opplyse om offentlig søkerliste og at det er mulig å bli unntatt fra slik liste.
5. Det utarbeides en innstilling på anbefalt kandidat til stillingen – eventuelt på to rangerte kandidater. Innstillingen gir en vurdering av kandidaten på grunnlag av de krav og forventninger som ligger i stillingsutlysningen. I tillegg beskrives den vurderings- og intervjuprosess utvalget har gjennomført i samarbeid med byrået.
6. Innstilling fra utvalget forelegges administrasjonsutvalget for uttalelse før behandling i fellesrådet.
7. I tillegg til innstillingen på anbefalt kandidat, får fellesrådet som tilsettende organ seg forelagt utvidet søkerliste med navn på alle søkere.

Forslag til vedtak:

Fellesrådet gir sin tilslutning til utarbeiding av en prosessplan for tilsetting av kirkeverge på grunnlag av kirkevergens forslag og de innspill som framkom i fellesrådets behandling.

Kirkevergen kommer tilbake til fellesrådet med bearbeidet prosessplan til vedtak i rådets møte i desember 2025

Ann-Magrit Austenå
Assisterende kirkeverge