



DEN NORSKE KIRKE

Kirkelig fellestråd i Oslo

Til: Fellestrådet

Fra: Kirkevergen

Sak F 05/26 Prosessplan for senere tilsetting av kirkeverge

Oppsummering av saken:

Fellestrådet gjorde i møte 2. juni 2025, sak F33A følgende vedtak:

Administrasjonen kommer tilbake til fellestrådet med et opplegg for evaluering av prosessen rundt tilsetting av kirkeverge i 2025.

På grunnlag av innspill i hovedkomiteens drøfting av sak H 42/25 i møte 9.9.25 og anbefaling fra kontrollkomiteen fremmet kirkevergen til fellestrådets møte 16.10.25 i sak F 48/25 forslag til en punktvis prosess for tilsetting av kirkeverge.

Fellestrådet fikk i møtet 16.10.25 forelagt et forslag til en mulig prosessplan. Den fikk i hovedsak tilslutning, men det kom innspill og forslag til tilføyelser som ikke ble ferdigbehandlet, men sendt tilbake til administrasjonen for bearbeidelse. Hovedkomiteen har diskutert planen 11.11.25. Saken var på dagsorden på fellestrådsmøte 4.12. men ble da utsatt fordi det ble vurdert som nødvendig med nærmere redegjørelse og drøfting av de innkomne forslagene til endring og tilføyelser. Hovedkomiteen hadde saken til behandling 20.01.26 og foreslår at denne ferdigbehandles på rådets møte i februar.

Fellestrådet skal i møte den 12.02. ta stilling til de endringsforslag som er fremkommet i fellestrådet, i hovedkomiteen og fra kirkevergen.

Forslag til vedtak:

Revidert prosessplan for senere tilsetting av kirkeverge godkjennes med de vedtak som framkom etter avstemming over de enkelte foreslåtte endringer og tilføyelser.

Drøfting:

Hovedkomiteen drøftet prosessplanen i møte 20.1.26 (sak 07/26).

Hovedkomiteen gir tilslutning til språklig redigering i teksten, samt at planen skal beskrive prosess for senere tilsetting. Dette er markert i grønt.

I fellestråds- og hovedkomité-møter er det kommet endringsforslag til fem av punktene, markert i rødt.

Se tabell nederst i sakspapiret. Drøftingen av endringsforslagene følger her:

Til punkt 1:

Forslag om at behandling av forslag til prosedyre for tilsetting av ny kirkeverge skjer i første mulige **fysiske** møte etter at dagens kirkeverge har levert oppsigelse.

Ved å møtes fysisk legges forholdene best til rette for en felles debatt, som igjen best sikrer felles forståelse, forankring og forventningsavklaring til de ulike ledd i prosessen. Møtet kan enten være på et allerede avtalt møtetidspunkt, eller det kan innkalles til et ekstraordinært møte.

Valg av digitalt møte vil kunne gi mulighet for å komme raskere i gang med prosessen og slik sikre at vakanseperioden fram til tiltredelse av ny kirkeverge blir kortere. Digitale møter fordrer imidlertid i større grad detaljert saksframlegg for å sikre felles forståelse. Det kan også være krevende å ha gode diskusjoner i teamsmøter, i alle fall for en så stor gruppe som Kirkelig fellesråd i Oslo er.

Hovedkomitéen har vurdert dette og innstiller overfor fellesrådet at ordet ‘fysiske’ blir stående.

Til punkt 2:

For gjennomføring av intervjuer med relevante kandidater bør minimum fem – 5 – personer delta, hvorav minst tre - 3 - er **valgte** medlemmer i Fellesrådet.

Med minst tre valgte medlemmer fra fellesrådet blant minst fem personer i intervjuutvalget, sikres en minimumsrepresentasjon av bredden av fellesrådets medlemmer.

I tillegg kommer tillitsvalgt og representant fra byrå som bistår i rekrutteringsprosessen.

Når en vektlegger *valgte* medlemmer av fellesrådet innebærer det en eksklusjon av prost, som er *oppnevnt* av biskop. Ved formuleringen “...3 er valgte medlemmer av fellesrådet...”, kan det bli 5 eller 6 personer med i intervjuene, avhengig om prost skal være med på intervjuene. Dette kan oppleves som mange for den som skal intervjues. Det finnes også grunner for at prost ikke skal være med å intervju av mulige kirkevergekandidater, som lekmannsargumentet. Da bortfaller argumentet om mange i intervjusituasjonen bort.

Hva tre valgte medlemmer tilfører intervjusituasjonen kontra to valgte medlemmer er vanskelig å dokumentere.

Hovedkomitéen har vurdert dette og fremmer følgende 3 alternativ til fellesrådet for denne setningen:

- a. Setningen slik den ble framlagt 16.10 + innspill om å spesifisere antall personer:
For gjennomføring av intervjuer med relevante kandidater bør minimum fem – 5 – personer delt, hvorav minst tre – 3 – er medlemmer i fellesrådet.
- b. Setningen som i pkt a, med tillegg av ordet ‘**valgte**’, fremmet i fellesrådet 16.10:
*For gjennomføring av intervjuer med relevante kandidater bør minimum fem – 5 – personer delt, hvorav minst tre – 3 – er **valgte** medlemmer i fellesrådet.*
- c. Ny setning til erstatning for den foreslåtte i pkt a og b, forslag fremmet i Hovedkomitéen 20.1
For gjennomføring av intervjuer med relevante kandidater skal minst halvparten av intervjuutvalget være medlem i fellesrådet.

Til punkt 3:

Krav om at det i begrunnelsen for utvalgets innstilling inngår en vurdering av samtlige kvalifiserte søkere.

En slik vurdering av innstilt kandidat(er) på bakgrunn av en vurdering av samtlige kvalifiserte kandidater, gir det beste grunnlaget for uttalelse fra administrasjonsutvalget og vedtak om tilsetting i fellesrådet. Slik vurdering sikrer at ingen kvalifiserte kandidater av en eller annen grunn skulle utestenges fra en reell vurdering.

I en rekrutteringsprosess med flere kvalifiserte kandidater vil noen av disse også ikke nå opp av formelle eller manglende kompetanse/erfaring sett opp imot andre kvalifiserte kandidater, og slik ikke bli vurdert utover den skriftlige søknaden. Det vil derfor ikke være mulig å gi et fullt ut tilsvarende vurderingsgrunnlag av alle kandidater i prosesser med mange kvalifiserte søkere. Slik prosessplanen er lagt opp vil fellesrådet gjennom punkt 4 se alle søkere, også søkere som innstillingsutvalget ikke begrunner i sin innstilling.

Hovedkomitéen har vurdert dette, men konkluderte ikke på dette punktet.

Til punkt 4:

Om at fellesrådet som tilsettende organ, under forutsetning om taushetsplikt, gis tilgang til utvidet søkerliste med navn på alle søkere.

Her er tidligere foreslått formulering under pkt 7 flyttet opp under punkt 4; om at fellesrådet i tillegg til innstilling, «i god tid» skal gis tilgang på utvidet søkerliste med navn på alle søkere. Kirkevergen vurderer det dit hen at slik tilgang for fellesrådet, som tilsettende organ, knyttes til en søkerliste utformet i tråd med det regelverk som gjelder for ansettelser i Kirkelig fellesråd i Oslo og gjeldende personvernlovgiving. Slik tilgang til utvidet søkerliste vil derfor forutsette taushetsplikt om slik personinformasjon for fellesrådets medlemmer. Ordene "...i god tid..." vurderes som unødvendig å ha med i prosessplanen når KfiOs ordinære tilsettingsrutiner følges.

Tidlig oversikt over alle søkere gir fellesrådets medlemmer det beste grunnlaget for å vurdere utvalgets seinere innstilling, samt beskrivelse av den intervju- og vurderingsprosess som ligger til grunn for innstillingen. Slik tidlig oversikt gir videre mulighet til at saklig relevant informasjon om kvalifiserte søkere kan gis utvalget på et tidlig stadium av rekrutteringsprosessen.

Fellesrådet er imidlertid stort og deling av sensitiv personinformasjon på et tidlig tidspunkt innebærer en risiko for at sensitiv personinformasjon på ulikt vis, for en eller flere søkere, kan komme på avveie. Dette selv om fellesrådets medlemmer er underlagt taushetsplikt.

Hovedkomitéen har ingen innstilling på dette punktet.

Til nytt punkt 7:

Om at sittende fellesråd til enhver tid må stå fritt til å gjøre de endringer og/eller avvik fra prosessplan som fellesrådet mener er best tjenlig for den aktuelle tilsetting av ny kirkeverge.

Situasjoner kan endre seg, og det kan foreligge vurderinger som gjør deler av prosessplanen mindre aktuelle eller mer uhensiktsmessige for en gitt, framtidig rekrutteringssituasjon. Slik sett vil det enkelte valgte råd alltid stå fritt til å gjøre de vurderinger og fatte de beslutninger rådet finner tjenlig og hensiktsmessig.

På den annen side har vi sett at tilsetting av ny kirkeverge i KfiO i løpet av de siste årene har forårsaket til dels stor grad av debatt og uenighet knyttet til kriterier for, og gjennomføring av rekrutterings- og utvelgelsesprosess. Det er derfor av betydning at det nå foreligger en vedtatt prosessbeskrivelse med klare kriterier og forventningsavklaringer til aktører i prosessen.

Hovedkomitéen innstiller overfor fellesrådet at dette punktet står.

Forslag prosessplan for senere tilsetting av kirkeverge – presentert i fellesrådsmøtet 16.10.25	
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.	
Forslag prosedyre	Endringsforslag Rødt – fra FR og HK Grønt – fra kirkevergen
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.	FR-møte 16.10: I første setning, endre fra ordet ‘mulige’ til ‘fysiske’. Setningen lyder da slik: ‘...i første fysiske møte etter at dagens kirkeverge har levert oppsigelse, for å sikre felles forståelse....’

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. Kontrollkomitéen 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 byrådet.	FR-møte 16.10: Forslag om minimum 5 personer som intervjuer aktuelle kandidater. HK-møte 11.11: Forslag om å tilføye ordet ‘valgte’ medlemmer HK-møte 20.1: Tre alternativ til tekst her, se drøftingen Kirkevergen foreslår at teksten her strykes fordi planen kun skal beskrive prosess for senere tilsetting.
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 byrådet. 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 byrådet – en innstilling i henhold til fellesrådets bestilling på en, eller eventuelt to rangerte kandidater til stillingen. Forslag tillegg - Alle møter refereres og beslutninger i utvalgets arbeid nedfelles skriftlig.	FR-møte 16.10: Endre siste del av første setning til: ...klargjøres følgende premisser for utvalgets oppgaver: FR-møte 16.10: Pkt 3, 4. kulepunkt; føye til setningen: I begrunnelsen for utvalgets innstilling inngår en vurdering av samtlige kvalifiserte søkere.

4. Det utformes søkerliste i tråd med det regelverk som gjelder for ansettelse 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.	Kirkevergens forslag til endring av andre avsnitt: I henhold til personvernlovgivingen må det innhentes samtykke fra søkerne om å stå på offentlig søkerliste. Dette samtykket kan trekkes tilbake på et hvilket som helst tidspunkt.
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 intervju prosess utvalget har gjennomført i samarbeid med byrådet.	
6. Innstilling fra utvalget forelegges administrasjonsutvalget for uttalelse før behandling i fellesrådet.	
7. I tillegg til innstilling på anbefalt kandidat/kandidater, får fellesrådet som tilsettende organ seg forelagt utvidet søkerliste med navn på alle søkere.	FR-møte 16.10: Føye til tre ord; ...som tilsettende organ, i god tid forelagt.... Kirkevergens forslag: Dette punktet omformuleres og flyttes til pkt 4, siste avsnitt: Som tilsettende organ gis fellesrådet, <u>under forutsetning om taushetsplikt</u>, tilgang til utvidet søkerliste med navn på alle søkere.
Nytt pkt 7	Kirkevergens forslag: Det sittende fellesråd kan gjøre endringer og/eller avvik fra prosessplan dersom rådet anser det viktig for den aktuelle tilsetting av ny kirkeverge