



Kirkelig fellestråd i Oslo

08.06.2017/JL

Sak F 10/17 Kirkevergens tilsetningsforhold

Kirkeverge Robert Wright har siden tilsetningen 01.02.2012 vært tilsatt i Kirkelig fellestråd i Oslo i en åremålsstilling som utløper pr 01.02.2018. Robert Wright ønsker å fortsette som kirkeverge. Jeg har utarbeidet et notat med oversikt over Robert Wrights første åremålsperiode som kirkeverge. Notatet følger vedlagt.

Leder har jevnlig fulgt opp lederavtalen som ble inngått mellom Robert Wright og KfiO ved tiltredelse. Med støtte fra hovedkomiteens medlemmer bekrefter leder at Robert Wright oppfyller ansvaret som stillingen krever, forventningene til lederadferd og ivaretagelse av KfiO's forpliktelser ved å være en god arbeidsgiver og ved å utøve et aktivt lederskap for utvikling og vekst.

Følgende oppsummeres fra Hovedkomiteens møte 04.04.2017:

«Kirkevergens åremålsperiode går ut i februar 2018. Det var FR som vedtok at nåværende kirkeverge fikk stillingen, og HK mener derfor at en fornyelse/evt utlysning av stilling også må presenteres for FR. Dette skjer i neste møte. HK har i denne sammenheng vedtatt 1. at ordningen med åremål fortsetter 2. At leder får i oppdrag å utarbeide - og, i samarbeid med HK - gjennomføre en prosess knyttet opp til videreføring av kirkevergestillingen før neste FR møte»

Tilsetningsforholdet har vært grundig drøftet i Hovedkomiteen, senest 09.05.2017. Hovedkomiteen vurderer at Robert Wright fyller stillingen på en god måte og anbefaler enstemmig å gå for en forlengelse av åremålsstillingen i henhold til kontrakten.

Det vurderes at det praktiske arbeidet som må gjøres i forbindelse med forlengelsen av åremålet egner seg dårlig å gjøre i hele fellestrådet eller i Hovedkomiteen. Leder og nestleder bør derfor gis fullmakt til å gjennomføre forlengelsesforhandlinger med kirkevergen samt foreta evt. nødvendige justeringer av arbeidsavtalen i etterkant.

Forslag til vedtak i FR 8. juni 2017:

1. Robert Wright tilbys forlengelse av åremålsstillingen i 6 år i henhold til kontrakt.
2. Leder og nestleder av fellestrådet gis sammen fullmakt til å inngå forlengelse av åremålsavtalen med Robert Wright i henhold til kontrakt

Jørn Lemvik
leder

**Notat i forbindelse med forlengelse av kirkevergens åremålsperiode.
Vedlegg til sak F 10/17.**

Viktige saker i Robert Wrights første åremålsperiode som kirkeverge:

Generelt:

Robert Wright har vært en synlig og tydelig leder i organisasjonen. Han har prioritert å ha kontakt med og åpen linje til menighetsråd og medlemmer av fellesrådet. Blant de ansatte har kontakt med og utvikling av stillingen til daglig ledere i menighet vært prioritert. Nå i den siste fasen av perioden har kirkevergen hatt fokus på arbeidet med enhetlige ledelse og ny kirkebruksplan for Oslo.

For Wright har det vært viktig at de kristne verdiene skal prege arbeidsplassen, samtidig som det skal utøves et moderne lederskap.

Med ansvaret for nesten tre hundre ansatte og samarbeid mellom to arbeidsgiverlinjer, oppstår det personalmessige utfordringer som må håndteres profesjonelt.

Samarbeidet med KA og arbeidstakerorganisasjoner og tillitsvalgte har stått sentralt, og det har vært et godt forhandlings- og samarbeidsklima.

Spesielt:

Gravferd:

Samtaler og forhandlinger med kommunen om fremtidig gravferdsdrift har vært og er en langvarig og tung prosess. Det har vært vanskelig å få kommunene til å erkjenne fellesrådets forvaltningsansvar. Samarbeidet mellom kirkeverge og gravferdsdirektør har imidlertid vært svært godt.

Kirkevergen har tatt initiativ til og etablert et gravferdsråd bestående av de fem store trossamfunnene og Humanetiskforbund. Dette har fungert meget tilfredsstillende.

Kirkepartner IKT:

I samarbeid med OVF har kirkevergen drevet spørsmålet om etableringen av en egen IKT-enhet, Kirkepartner AS. De fire store fellesrådene (G4) har stått sentralt i dette arbeidet. Virksomheten har i dag tilstrekkelig med kunder til å være økonomisk bærekraftig. Kirkevergen er tungt inne i arbeidet med å ta Kirkepartner inn i en ny fase.

Oslo Hospital:

Arbeidet med å finne felles lokaler for ansatte i administrasjonen har pågått gjennom flere år. Kirkevergen har foreslått Oslo Hospital som et alternativ. Oslo Hospital ligger nær bispekontoret, har en kirkehistorisk forankring og er et økonomisk akseptabelt alternativ. Senere i prosessen har bispekontor og kirkeråd ønsket å flytte med. Kirkevergen er prosjektleder.

Sammenslåing av sokn:

Kirkevergen har i samarbeid med bispedømmerrådet gjennomført en prostivis gjennomgang av samtlige sokn, det resulterte i at antall menigheter/sokn er redusert fra 57 til 38, og tre kirker er tatt ut av bruk. Kirkevergen tok initiativ til at dette skulle være en felles prosess mellom KfiO og OBDR. Arbeidet med ny kirkebruksplan er nå igangsatt.

Organisasjonen:

Renhold/Vedlikehold: Etablering av driftsteam og renholdsteam, fjerning av kirketjenerstillinger.
Kantorprosjekt: Mer rettferdig fordeling av kantorressursene, opprettelse av samarbeidsområder, omorganisering av vikarbruk.

Fra to til tre administrasjonsnivåer: Fjernet prostiadministrasjonene, oppgradert menighetsforvaltere til daglig ledere med personalansvar. Resultat: Innsparing av administrative stillinger og enklere tjenestevei.

Miljø:

Kirkevergen har arbeidet med miljøfyrtårn-sertifisering av organisasjonen, det er en prosess som har vist seg krevende pga kompliserte bygg og desentralisert struktur.

Økonomi:

Det har vært god økonomistyring i perioden. Menighetene har vært spart for kutt.

Effektiviseringsgevinst har kommet gjennom omorganisering.

Den største utfordringen har vært å utløse midler til investeringer, der renovering av Paulus kirke har vært det største prosjektet. Det har vært stort fokus på sikkerhet.

Det har vært arbeidet med profesjonalisering av eiendomsforvaltningen blant annet med tanke på at utleie av kirkebygg skal ha økonomisk bærekraft. Utleie av Jakob kirke til Kirkelig kulturverksted har vært en av de tunge sakene.

Medieprofil:

Kirkevegen har vært svært synlig i og tilgjengelig for media.

01.06.17/JL