

KR 07/02 Frikjøp av rådsledere

Råd, nemnder m.v.	Møtested	Møtedato
Kirkerådet	Oslo	20.-21.02.2002
Mellomkirkelig råd	Oslo	11.-12.02.2002
Samisk kirkeråd	Snåsa	05.-07.02.2002

Saksbehandler: Per Tanggaard

Saksdokumenter:

Sak nr. **KR 07/02: Frikjøp av rådsledere**

MKR 18/02:

SKR /02:

Sammendrag:

På sitt møte 13.-15. september 2001 vedtok Kirkerådet å "be administrasjonen om å utrede spørsmålet om frikjøp av leder. Saken legges frem på februar møte."

I dag er Kirkerådets leder frikjøp i 20% av sin faste stilling til arbeid i Kirkerådet. Leder i MKR og i SKR har ingen slik ordning. Få bispedømmeråd har en slik ordning. Enkelte har en fast godtgjørelse til lederen.

Det påpekes at forholdene må legges til rette for at oppgaven som leder kan bli ivaretatt på en forsvarlig måte, og at frikjøp kan bidra til dette.

Når det gjelder spørsmål om forholdet mellom leder og administrasjon og spørsmålet om arbeidende styreleder, kan erfaringer fra forholdet mellom

ordfører-rådmann være nyttige. Dette er særlig aktuelt i forbindelse med saksforberedelse, der det understrekes at administrasjonens rolle må skilles tydelig fra rådets rolle som politisk valgt organ. Spørsmålet om habilitet, jf kirkeloven § 38 er også trukket inn i vurderingen.

På bakgrunn av erfaringer, vurderinger og drøfting i lederforum om saken, foreslås det at lederne KR, MKR og SKR kan frikjøpes med inntil 20% av deres faste stilling.

Forslag til vedtak:

Kirkerådet:

Kirkerådet går inn for at ordningen med frikjøp av lederne i KR, MKR og SKR med inntil 20% av deres faste stilling, videreføres i samsvar med dagens ordning under forutsetning av budsjettmessig dekning.

Mellomkirkelig råd og Samisk kirkeråd:

Mellomkirkelig råd/Samisk kirkeråd gir sin tilslutning til prinsippet om frikjøp av leder av MKR/SKR med inntil 20% av den faste stillingen.

Saksorientering:

Bakgrunn

På sitt møte 13.-15. september 2001 vedtok Kirkerådet å "be administrasjonen om å utrede spørsmålet om frikjøp av leder. Saken legges frem på februar møte."

Noen nærmere premisser for hva utredningen bør ta opp ble ikke drøftet på møtet.

Aktuelle problemstillinger synes å være:

- Dagens ordning
- Praksis mht frikjøp av leder i bispedømmerådene og i andre organer
- Lederens rolle og oppgaver
- Forholdet mellom leder og administrasjon/direktør
- Leder som ansatt/arbeidende styreformann

- Habilitetsspørsmål i hht. kirkeloven 38
- Frikjøp i forhold møtegodtgjørelse
- Økonomiske konsekvenser

Dagens ordning

I dag er Kirkerådets leder frikjøp i 20% av sin faste stilling til arbeid i Kirkerådet. Det gjelder for arbeid i forbindelse med forberedelse og ledelse av møter i rådet og i AU, kontaktmøter med administrasjonen og med politisk ledelse/departement, ulike representasjonsoppgaver både i inn- og utland, kontakt med media m.v. Ordningen ble fastsatt ved valg av ny leder fra 1999.

Det har ikke tidligere vært noen ordning med frikjøp av leder i Kirkerådet.

Leder i MKR og i SKR har ingen slik ordning.

Tidligere debatt

Saken har tidligere vært drøftet i Kirkerådet, sist i april 1998 på bakgrunn av et møte mellom bispedømmelederne. Saken har også vært tatt opp i styringssamtaler med departementet. Kirkerådet sendte brev til bispedømmerådene og anmodet dem om å drøfte mulighetene for frikjøp av rådsleder. Kirkerådet ville på denne bakgrunn ta saken opp med departementet.

De fleste bispedømmerådene var positive til saken og gikk inn for å det ble avsatt midler til dette i det statlige tilskuddet til bispedømmerådene. Bjørgvin innførte en prøveordning med kr. 25.000 for et år. Det samme gjorde Hamar. Beløpet var her kr. 20.000. Det synes som at dette i hovedsak var møtegodtgjøring m.v, og ikke frikjøp av lederen i forhold til vedkommendes arbeidsgiver.

Saken ble tatt opp med departementet som gjorde oppmerksom på at det ikke vil være aktuelt å bevilge ekstra midler over statsbudsjettet til finansiering av frikjøpsordningene, men at dette i tilfelle måtte finansieres innenfor de gitte budsjetttrammer.

Ordninger i dag i råd og sammenlignbare organisasjoner

Det vil alltid være et spørsmål om leder av de kirkelige råd skal eller bør være en frivillig oppgave/tillitsverv, om vervet skal lønnes/frikjøpes på hel- eller deltid eller om det skal utbetales møtegodtgjøring. Debatten gjelder også i bispedømmerådene og i enkelte kirkelige fellesråd og menighetsråd. Det er viktig at når en påtar seg en slik lederoppgave at forholdene legges til rette for at oppgaven kan ivaretas på en forsvarlig måte. På den annen side må ansvaret og oppgavene ikke blir for omfattende, slik at medlemmer vil være betenkt over å påta seg lederverv. Personer som er villige til å gå inn i lederverv, stiller

ofte spørsmålet om hva forventes og kreves av en leder ut over det å være møteleder.

Vi har bedt om å få inn opplysninger om hvordan ordningen er i bispedømmene, men har bare fått tilbakemeldinger fra enkelte. I Sør-Hålogaland er godtgjørelsen for leder utregnet på bakgrunn av møter i rådet og AU, til sammen 112 t, som utgjør vel kr. 30.000. Agder har frikjøp av leder med ca 10%, Bjørgvin har fortsatt kr 25.000 som godtgjørelse til leder. I Tunsberg får lederen dekket kr. 20.000 som tapt arbeidsfortjeneste. I Oslo har en ikke frikjøp av leder eller møtegodtgjørelse. Oversikten viser altså litt ulik praksis.

Vi har også undersøkt med enkelte organisasjoner. Både i Normisjon, Kirkens Nødhjelp og Kirkens Bymisjon er ledervervet en frivillig tjeneste. Det gis ikke møtegodtgjørelse eller tapt arbeidsfortjeneste, men reiseutgiftene til møtene dekkes.

Kommunal praksis – forholdet ordfører/rådmann

I noen grad kan også praksis og erfaringer fra kommunal forvaltning trekkes inn. Det gjelder forholdet mellom ordfører og administrasjonssjef/rådmenn. De fleste større kommuner har i dag ordfører på heltid. Videreføringen av en slik ordning har sterke historiske røtter, og ordningen og omfanget av stillingen vurderes i dag i forhold til hensiktsmessighet og ut fra kommunens økonomi. I forbindelse med endringer i kommuneloven (Ot.prp. nr. 42 –1991/92) understreket en betydningen av et klarere skille mellom de oppgaver som tillegges folkevalgte organer og de oppgaver som naturlig hører til administrasjonen. Administrasjonssjefens stilling ble tydelig forsterket og en presiserte betydningen av å få et enhetlig ledelsessystem som kunne bidra til å skape bedre koordinering, klarere kommandolinjer og klarere ansvarsforhold.

Ordføreren fremtrer i første rekke som rådets ansikt utad, som en politisk frontfigur og er bindeleddet mellom de folkevalgte og administrasjonen. Ordføreren er møteleder, mens saksforberedelsen forutsettes ivaretatt av administrasjonen. Å delegere slike oppgaver til ordføreren vil lett skape uklarhet om roller og ansvar mellom ordfører og rådmann.

Forholdet og oppgavefordelingen mellom ordfører og administrasjon vil ofte være et permanent diskusjonstema, og vil være avhengig av de personer som innehar stillingene. Det er viktig med rolleavklaring og hvilke forventninger som stilles til disse stillingene, som må være bygd på stor grad av gjensidig tillit og lojalitet. Det er understreket viktigheten av at det politiske organ ikke blander seg bort i administrasjonens oppgaver eller blir for opptatt av administrative detaljer, noe som kan bidra til at stillingen som daglig leder lett blir undergravet.

Det må skilles mellom faktiske opplysninger og vurderinger. Lederen skal ikke i saksforberedelsen overprøve administrasjonens vurderinger og forslag, men påse at saken er tilstrekkelig opplyst, at saksfremlegget er forståelig og at det gir tilstrekkelig bakgrunn for at rådet kan fatte vedtak.

Disse momentene kan også være nyttige når en skal vurdere forholdet mellom leder og direktør og ta stilling til om det bør legges til rette for større grad av frikjøp av leder.

Drøftelse i lederforum

På lederforum 10. januar i år ble spørsmålet drøftet. Ulike momenter ble trukket frem. På den ene siden er det viktig at personer kan påta seg en slik oppgave og at forholdene legges til rette for det. Rådenes oppgaver er store. Det var noe delte meninger om en evt. størrelsen på frikjøpet. Det vil ofte være problematisk dersom en får dobbelt lederskap. Det er viktig at rollene holdes adskilt, der en skiller mellom demokratisk valgt lederskap og administrativ ledelse og saksbehandling. Ordningen med arbeidende styreleder synes derimot ikke å være noen god løsning. Når det gjaldt størrelsen på evt. frikjøp, antydte noen opptil 20% frikjøp, andre mente det var for lite, også mht. rekruttering til slike stillinger. Det ble videre understreket at frivillighet tradisjonelt har vært et nøkkelbegrep i kristent arbeid. Spørsmål om evt. møtegodtgjørelse ble ikke drøftet.

Vurderinger

Forholdet leder – direktør

Det er av stor betydning av lederen har mulighet for å skjøte vervet på en tilfredsstillende måte. Med de mange oppgaver som i dag ligger til rådet, synes det påkrevd med frikjøp av en viss størrelsesorden. Dette vil være avhengig av de oppgaver som rådet ser det som ønskelig at ligger til lederen. Ordningen må også vurderes i forhold til rekruttering til slike stillinger.

Ordningen i dag er 20% frikjøp. Dersom ordningen skal utvides må det klargjøres hvilke nye eller andre oppgaver som skal legges til lederen. Med de oppgaver som i dag er lagt til lederen synes frikjøp opp til ca 20% å være passe. 20% utgjør ca 360 timer pr. år eller en dag pr uke.

Leder som ansatt/saksforbereder

Et vesentlig spørsmål å få en prinsipiell avklaring av vil bl.a. være forholdet mellom direktøren og en evt. arbeidende styreformann. Dersom ansvarsområdet utvides, for eksempel med saksforberedende oppgaver for

rådet, vil lederen lett komme i en situasjon hvor en i tilfelle trenger kontor i sekretariatet osv., og dermed får en stilling som ansatt. Dette skaper problemer bl.a. ved at en både er ansatt og arbeidsgiver, jf. habilitetsspørsmålet, se nedenfor.

En slik utvidelse av lederens oppgaver må vurderes opp mot om det da heller vil være aktuelt å utvide administrasjonen. Om en skal utvide stillingsstørrelsen for frikjøp, vil dette i tilfellet medføre en tilsvarende reduksjon av stillinger i administrasjonen.

Dersom dette skulle innføres for samtlige ledere, evt. med litt ulik stillingsstørrelse, vil dette måtte medføre tilsvarende reduksjoner og evt. oppsigelse i staben, dersom ikke staten finner å kunne bevilge ekstramidler til en slik ordning.

Habilitetsspørsmålet

Et annet ikke uvesentlig spørsmål er forholdet til kirkeloven § 38 der det gjelder særregler vedr. habilitet. Bestemmelsen lyder: "*Kirkelig tilsatt som i denne egenskap har medvirket ved tilretteleggelsen av grunnlaget for en avgjørelse, eller ved tidligere avgjørelse i samme sak, skal alltid anses som ugild når saken behandles i et lovbestemt kirkelig organ*". Dersom stillingen som leder ble utvidet, er det vanskelig å tenke seg at ikke vedkommende ville være å anse som kirkelig tilsatt, i hvert fall i denne utvidede funksjonen, og at vedkommende dermed i større grad ville kunne komme i en posisjon/situasjon hvor en vil måtte anses som ugild. En kan ikke se at dette er en ønskelig utvikling.

Konklusjon

Etter sekretariatets vurdering er det viktig å finne frem til en ordning som sikrer at lederrollen, slik den nå gjennom de senere år er profilert mht. ansvar og oppgaver, kan bli ivaretatt på en tilfredsstillende måte. På bakgrunn av erfaringer gjennom de senere år anser sekretariatet at dagens ordning med inntil 20% frikjøp fungerer tilfredsstillende.

Sekretariatet mener det imidlertid bør vises stor grad av tilbakeholdenhet og forsiktighet dersom en tar sikte på å utvide lederopp gavene i retning av å påta seg mer administrative og saksforberedende oppgaver. Dette vil lett skape uryddighet i forhold til direktørens ansvar og oppgaver, og bør dersom det er mulig, unngås. En bør etterstrebe at rollene som valgt leder og administrativ leder ikke blir blandet sammen eller blir utydelige.

I denne sammenheng kan det også være aktuelt å vurdere nærmere fordelingen av oppgaver mellom de tre lederne og også mellom leder og

nestleder i de enkelte råd.

Det foreslås at Kirkerådet går inn for at ordningen med frikjøp av lederne i KR, MKR og SKR med inntil 20% av deres faste stilling, videreføres i samsvar med dagens ordning under forutsetning av budsjettmessig dekning. Det bør være Kirkerådet som inngår avtale med vedkommendes arbeidsgiver om frikjøp.
