

Svar fra Eiksmarka menighetsråd

Oppgave 1

«Rådene bes velge hvilke av modellene som bør vurderes som det beste utgangspunktet for videre organisasjonsutvikling, samarbeid og oppgaveløsning i søknene.

Ranger modellene fra 1 til 3, hvor 1 er mest fortrukne

- Modell 1 «as is»
- Modell 2 «par menigheter»
- Modell 3 «stor sokns modell»

Begrunn prioriteringene/valgene.»

SVAR

1. Modell 2
2. Modell 1 og Modell 3

Vi har en sterk preferanse for Modell 2 da Eiksmarka allerede i dag har et utbredt og godt samarbeid med «par-menigheten» Østerås.

I tillegg til å dele daglig leder- og sekretærressurser (i likhet med andre par-menigheter), deler vi også på menighetspedagoger (kateket og trosopplærer) og har kantorer som avlaster hverandre. Selv om Eiksmarka ikke har noen diakon, samarbeider Østerås' diakon med sognepresten i Eiksmarka om diakonale oppgaver i begge sokn.

De to menighetene kompletterer hverandre når det gjelder aktiviteter, for eksempel slik at ungdomsarbeidet for en stor del foregår i Østerås, mens Eiksmarka tar et større ansvar for baby- og småbarnssang og andre aktiviteter for yngre barn. Konfirmantarbeidet er felles. Menighetene har regelmessige fellessamlinger for sine staber, samarbeider om felles menighetsblad og har fellesgudstjenester vekselvis gjennom sommeren, for å nevne noen av fellesaktivitetene.

Modell 3 kan være et potensielt godt alternativ, men vi finner det er alt for lite utredet til å ta stilling til nå. I dag er avstanden relativt liten mellom par-menighetene Østerås og Eiksmarka slik at medlemmer kan delta på aktiviteter i begge menigheter. En utvidelse til Jar og Fornebulandet i et stor-sokn, tror vi blir langt mer krevende logistikkmessig til at ungdom, småbarnsfamilier eller eldre medlemmer vil delta på aktiviteter så langt fra «stammenigheten».

Vi frykter også at det kan bli mer krevende å rekruttere og holde på folk i fagstillinger i et stor-sokn, samt at rekruttering og ivaretagelse av frivillige blir utfordrende for de ansatte.

Vi ser at det kan gi økte innsparingsmuligheter med stor-sokn, men ønsker dette bedre utredet og forberedt før vi kan vurdere det nærmere.

Oppgave 2

«Hvilke staber bør og kan arbeide tettere og mer forpliktende sammen. Faggruppene sier mer om dette og hvilke typer arbeid som kan/bør være retningsgivende for hvilke staber som passer sammen»

SVAR

Vi viser til innspill fra faggruppene og egne erfaringer fra samarbeidet mellom Østerås og Eiksmarka.

Det relasjonelle arbeidet er viktig for rekruttering til aktiviteter og for rekruttering av frivillige, ref tilbakemeldingen fra undervisningsgruppen. Vi er redd for at dette svekkes i et stor-sokn.

Stabsfellesskap for par-menigheter har vi opplevd fruktbart og tror vi er mer hensiktsmessig en større staber i stor-sokn når det gjelder å samarbeide om lokale aktiviteter som ofte kan variere en god del mellom soknene og kreve ulike tiltak.

Faglig erfaringsutveksling kan for en stor del dekkes i faggruppene for undervisning, diakoni og musikk på prostinivå.

Oppgave 3

«Menighetsrådene bes vurdere samorganisering; igjen hvilke menigheter bør kunne samlokaliseres og hva vil være viktig å hensynta i det videre arbeidet?»

(Samlokalisering betyr ikke å sitte på samme kontor hver dag. Handlingsplaner kan f.eks. legges opp slik at det kan foregå regelmessige aktiviteter i den lokale kirke).»

SVAR

Østerås og Eiksmarka staber har vært tydelig på, og det har blitt gjort vedtak på, at vi ønsker samlokalisering. Dette handler om at ikke arbeidsmiljøet blir for sårbart (at man for eksempel unngår å spise lunsj alene), og at vi opplever å ha et faglig team rundt oss. Dette gjelder like mye for prestene, som for ulike fagstillinger.

Ved å tenke litt bredere hva gjelder lokasjon og mennesker får vi en større mulighet til å treffe med tilak og tilbud. Det åpner seg muligheter og det er flere å spille på.

Åpen tilbakemelding

«Her kan menighetsrådet melde tilbake fritt til fellesrådet hva man mener er viktig å ha fokus på fremover, og som ikke er godt nok belyst i dette høringsnotatet.»

TILBAKEMELDING FRA EIKSMARKA

Vi ønsker å melde at en fordeling av fagstillinger utelukkende basert på medlemstall, gjør det umulig å drive en menighet på Eiksmarka.

Som illustrert i eksempelet med fordeling etter medlemstall i høringsnotatet, vil antall fagstillinger reduseres fra dagens 1,4 til 0,3 for Eiksmarka. Det kan vi ikke leve med.

Det gjelder heller ikke mening å drive en menighet der daglig leder har 0,5 stilling, mens de samlede fagstillingene er på 0,3.

Vi kommer bedre ut i varianten hvor 70% av ressursene fordeles etter medlemmer, mens 30% fordeles flatt på de ti soknene i Bærum.

Vi kunne tenke oss at det ble vurdert et minimum fagstillinger etablert som en nedre terskel for hva som må til for å drive en menighet i Bærum.

Svar fra Østerås menighetsråd

MR-AU foreslår følgende høringssvar til KfiB:

Menighetsrådet i Østerås takker KfiB for høringsnotatet, og ønsker å anerkjenne det store arbeidet som er lagt ned i prosessen så langt.

Oppgave 1

Østerås menighet mener at den mest realistiske (og egentlig eneste mulige) modell for menighetens videre arbeid er modell 2, som langt på vei preger menighetens arbeid allerede i dag. Østerås menighet har utviklet et godt og nært samarbeid med Eiksmarka menighet, som kan utvikles videre.

Østerås menighet vil derfor rangere de foreslåtte modellene i følgende rekkefølge:

Modell 2

Modell 1

Modell 3

Vi er skeptiske til at en større omorganisering av hvordan menighetene arbeider skal være selve grunnlaget for innsparing, men at samarbeid mellom parmenigheter kan være et godt utgangspunkt for å benytte ressursene bedre framover.

Grunnen til at vi har rangert modell 1 («as is» / «dagens modell») over modell 3 («storsokn»), er at vi mener det er prematurt å snakke om «stor-sokns»-modellen som en del av en innsparingsprosess. Det er også grunn til å stille spørsmål om stabene i modell 3 vil kunne bli for store til at en daglig leder kan ha ansvaret for alle ansatte i fellesrådslinjen. Daglig leder kan i denne modellen få personalansvar for et tjuetalls personer, med ulike arbeidssteder. Det kan i praksis bli vanskelig å følge opp. Resultatet kan da bli at personalansvar må delegeres til lokalnivået og dermed forsvinner noe av effekten ved modellen.

I ytterste konsekvens tror vi at «stor-sokns»-modellen kan medføre utrygghet for de ansatte og ha store negative konsekvenser for frivillighet og engasjement dersom dette gjøres som en direkte del av en innsparingsprosess.

Oppgave 2

Østerås menighet arbeider allerede tett med Eiksmarka menighet. Samlokalisering av stab er en viktig del av dette, og vil kunne fungere på grunn av korte avstander mellom kirkene. Det er derfor viktig å få til et nytt kontorbygg ved Østerås kirke. På sikt kan det også ligge muligheter i å samarbeide med stabene i Jar og/eller Haslum menigheter om ulike former for arbeid.

Oppgave 3

Samlokalisering av Eiksmarka og Østerås menigheter vil være helt nødvendig for videreutvikling av samarbeidet mellom disse to menighetene. Vi ønsker ellers ikke en fysisk samlokalisering med andre menigheter, men vil gjerne ha et tettere samarbeid med for eksempel Jar og Haslum menigheter. Et slikt samarbeid kan være på områder der det vil gi økonomisk gevinst, for eksempel ved bedre utnyttelse av stabsressurser, bedre koordinerte aktiviteter og mer effektiv gjennomføring av gudstjenestelivet. Diakoniarbeidet og deler av konfirmantarbeidet kan være andre områder hvor vi kan få mer ut av ressursene. En prosess mot arbeid som parmenigheter må springe ut av et gjensidig ønske om samarbeid for at det skal fungere. Det må allikevel bli en sterkere forpliktelse om denne type samarbeid, gjennom at det «premieres» også ressursmessig. Ellers blir det lett på samme «pratenivå» som det ofte har blitt tidligere.

Åpen tilbakemelding

Vi mener Fellesrådets hovedoppgave nå er å legge fram et oversiktlig tallmateriale og forslag til hvordan de nødvendige innsparingene skal skje, framfor å gjennomføre en stor omorganisering som skaper ytterligere usikkerhet og kaos. Mye midlertidighet i fellesrådsadministrasjonen, omstillingsevnen i Fellesrådet og soknene gjør at Østerås menighetsråd stiller spørsmål ved om menighetenes og de ansatte interesser vil ivaretas på en god nok måte hvis det settes i gang større omorganiseringsprosesser, som «stor-sokns»-modellen vil innebære.

Østerås menighetsråd hadde forventet at høringsnotatet i større grad ville på en nøytral måte legge fram og korrekt tallfeste ulike scenario og antatte fordeler og ulemper ved ulike modeller. Slik vi leser høringsnotatet, er framstillingene av de ulike modellene tydelig farget av hvilken modell som er ønskelig. Dette var også inntrykket etter møtet med fellesrådet og menighetsrådene i juni. Også i dette møtet var tallmaterialet som ble presentert uklart og forvirrende, i tillegg til at det virket som om administrasjonene hadde konkludert med at storsokn er «riktig» vei å gå, før det i det hele tatt hadde vært en høring. Rapportene fra faggruppene ble også tatt til inntekt for «storsoknmodellen», uten at innholdet i en del av disse rapportene ble presentert eller rettferdiggjort.

På s. 23 i høringsnotatet slår høringsnotatet fast at «Storsoknsmodellen er den modellen som gir størst mulighet for å opprettholde flest fagstillinger totalt i menigheten i Bærum.» Østerås menighetsråd mener at mangelen på en fordelingsnøkkel for tilskudd til menighetene, gjør at det er vanskelig å få klarhet i om det faktisk er «stor-sokns-modellen» som gir størst mulighet for å opprettholde fagstillinger i menighetene. Generelt er tallmaterialet i rapporten uklart. Det gjør det vanskelig å vite hva de faktiske konsekvensene av «stor-sokns-modellen» vil være, og de to andre modellene, for Østerås menighet. I høringsnotatet fremsettes det også utsagn til fordel for «stor-sokns»-

modellen som det ikke er angitt kilder for. På s. 26 står det for eksempel «Felles menighetsråd for flere sokn er pekt på som en mulig god løsning (...)\», men uten at det er oppgitt noen kilde for utsagnet. En liknende formulering finnes i siste avsnitt på samme side der det står: «Felles menighetsråd er også pekt på som en god mulighet for å redusere belastningen (..)» Det framgår ikke hvem som har «pekt på» disse løsningene. Kildene for slike utsagn må oppgis i saksfremstillingen for at vurderingene skal inngi tillitt.

Det er også viktig at Fellesrådet så snart som mulig jobber videre med fordelingsnøkkelen som skal ligge til grunn. Den har blitt «hoppet over» i denne omgang, og vi føler at den er viktig å få på plass før en eventuell «omstilling» skjer.

Forslaget ble enstemmig vedtatt. MR- leder oversender protokollen til leder i KfiB.

«Omstilling 2025» Tilbakemelding fra Tanum Menighetsråd (MR) på høringsnotat.

Gitt den økonomiske situasjonen framover har Tanum MR forståelse for at antall årsverk Kirkelig Fellesråd i Bærum (KFIB) må reduseres. Målet med denne omstillingen må være å kunne ivareta menighetenes mulighet til å nære og utvikle det kristne liv i soknet.

Vi forutsetter at en eventuell nedbemanning vil skje i nært samarbeid med fagorganisasjonene og i henhold til god personalpraksis.

Vi forutsetter i vår tilbakemelding at antall sokn og grenser mellom sokn forblir slik de er i dag.

Oppgave 1. Organisasjonsmodeller

Å fortsette dagens modell med en nedskjæring i alle menigheter, etter en avtalt fordelingsmodell, vil ramme vår menighet betydelig. Derfor blir det viktig å ta ut alle muligheter for forenkling og effektivisering slik at det minst mulig rammer menighetslivet.

Siden det ikke er aktuelt formelt å slå sammen sokn, blir det svært viktig å balansere to hensyn:

1. Behov for effektivisering. Det blir færre fagstillinger. Utfordringen blir å opprettholde samme aktivitet.
2. Behov for å ivareta nærhet til menighetens liv og aktiviteter, dvs stab og menighetens aktive medlemmer må oppleve et fortsatt felles eierskap og samhold i soknet

Tanum MR er av den oppfatning at «stor sokn» modellen vil være forbundet med stor usikkerhet og det vil være vanskelig å ivareta en god balanse mellom de to behov ovenfor.

Følgende momenter har vært vesentlig i en slik vurdering;

- Kirkeforvalter og staben vil oppleves for langt unna grasrota i en menighet. Menighetens kjerne vil få en opplevelse av å bli marginalisert og «glemt»
- Det nære kjennskap mellom stabsmedlemmer og frivillige vil gå tapt, som i sin tur vil ramme muligheten for å nære og utvikle det kristne liv i soknet.
- Det vil oppstå en unødvendig og mulig ødeleggende diskusjon om å etablere et felles menighetsråd. Hvis et felles råd etableres vil dette bli oppfattet som et «mini fellesråd» der en kan få diskusjon om mulige underliggende

menighetsutvalg for ivareta soknet særskilte interesser. Dermed blir avstanden mellom menigheten og KFiB enda større.

- En «one size fits all»- modell er problematisk med tanke på at det er store forskjeller mellom de ulike menighetene - blant annet hvordan de er plassert geografisk i forhold til hverandre. Det er bedre å gi insentiver til at gode måter å samarbeide på jobbes frem «nedenfra».

På denne bakgrunn vil Tanum MR anbefale at det arbeides videre med organisasjonsmodellen «par menigheter».

«As is» modellen kan aksepteres som en sekundær modell, men vi er bekymret for at en stab med svekket fagkapasitet kan gå ut over menighetsaktivitetene.

«Stor sokn» modellen anser vi som urealistisk slik den er beskrevet og bør utelukkes. Effektivisering vil gå bekostning av en helt nødvendig nærhet mellom stab og menighet.

Oppgave 2. Staber som kan samarbeide

Vår oppfatning er at Helgerud og Tanum kan inngå i et forpliktende samarbeid. Menighetene ligger nær hverandre geografisk og har lang tradisjon med arbeidsdeling f.eks. med gudstjenester i ferieperioder. Sandvika by ligger innenfor begge sokn og blir et viktig felles satsningsområde framover.

Kirkene er komplementære fysiske bygninger, som vil dekke et stort spenn av arrangement og gudstjenestelig handlinger.

I drøfting om felles menighetsråd er det tatt hensyn til kirkeforvalters arbeidsbelastning og den forenkling dette vil innebære for kirkeforvalter. Dette er relevant, men må ikke gå på bekostning av hensynet til menigheten og det kristne liv i hver enkelt menighet.

Oppgave 3. Samorganisering

Det er uklart for oss hva som egentlig menes med samorganisering og samlokalisering.

For å tydeliggjøre vår oppfatning har vi beskrevet under hvordan f.eks Tanum og Helgerud menigheter og deres staber kan samarbeide.

Samlokalisering i form av felles kontor for begge staber er ikke ønskelig. Tanum og Helgerud beholder kirkesenter, sine fysiske kontorer og kirker som i dag. Det blir etablert en stab med den nye tilpassete bemanning i henhold til nedskjæringsplanene.

Det betyr at vi får redusert kapasitet innenfor diakoni, trosopplæring, konfirmant/ungdomsarbeid og kirkemusikk. Ved å benytte fagkapasiteten i begge menigheter kan vi kanskje tilby aktiviteter som er nære det vi har i dag. Aktiviteter som

drives i dag i en menighet eller begge menigheter kan gjennomføres med en felles fagperson.

Par-menigheten vil jevnlig ha et felles stabsmøte ledet av en kirkeforvalter. På disse møtene blir man enig om semester planer og de nære ukentlige operasjonelle planene for å sikre god og effektiv utnyttelse av fagressursene.

Åpen tilbakemelding

Menighetsrådet har følgende tema som vi mener det er behov for en ytterligere avklaring og utdyping;

- Det er noen spørsmål om tall og fakta som er gjengitt i dokumentet og i tabeller. Vi viser til innspill fra kirkeforvalter, dette gjelder blant annet størrelse på eksisterende fagstilling (ref. side 19 i notat). Dette må avklares før endelig beslutning.
- Det blir svært viktig å ha en god og grundig drøfting av den foreslåtte fordelingsmodellen og forskjellig typer vekting. For Tanum er det ikke hensyntatt det betydelig antall seremonier som gjennomføres for mennesker som ikke sokner til menigheten. Tanum menighet har en viktig folkekirkefunksjon for kirkemedlemmer fra Bærum, Asker og Oslo, og bruker sine kontor-, kirketjener- og presteressurser inn i dette arbeidet.
- I den foreslåtte omstilling er det antatt at 25% av leieinntekter vil tilfalle KFiB og at all utleie vil bli i regi av KFiB. Det er antatt at menighetene kan øke sine priser tilsvarende med 25%. Dette er uakseptabelt. Vi har ingen mulighet til å øke våre leiepriser som p.t. er i henhold til markedspriser. Vi har svært god erfaring med at vi har ansvar for utleie, og får svært gode tilbakemeldinger fra minnesamvær. Det er en integrert del av menighetslivet, der vi tar et helhetlig ansvar som vertskap.
- Det er menighetsrådets oppfatning at ressursene knyttet «13-20» og institusjonsdiakonene skal omfattes av omstillingsprosessen.
- Siden soknene er uendret, kan ikke Sandvika utelukkende tilordnes Helgerud, slik det er forutsatt i høringsnotatet. Dette ville kreve endring av soknegrenser og får store konsekvenser på fordelingsmodellen for menighetene og den enkelte menighets identitet.
- Konsekvensene som denne omstillingen har for prestatjenesten, er ikke inkludert. Det gudstjenestelig liv er kjernen i menighetens virke, og mulig innvirkning på dette må diskuteres.
- Notatet drøfter mulige synergier og effektivisering for kirketjener/vaktmester og adm. funksjoner. Det må beskrives nærmere hvilken gevinst dette vil gi.

HØRINGSSVAR FRA BRYN MENIGHETSRÅD TIL KIRKELIG FELLESRÅD I BÆRUM.

I en tid med betydelige kutt i de offentlige bevilgningene til Den norske kirke i Bærum erkjenner vi at det er behov for å vurdere nøye hvordan midlene disponeres best mulig i forhold til kirkens formål. Vi har fått et omfattende høringsutkast fra Fellesrådet som beskriver dagens situasjon og skisserer tre forslag til modeller for fremtidig organisering av menigheter og fellesråd.

I vårt arbeid med å svare på oppgavene vi har fått i forlengelsen av høringsutkastet, har Bryn menighetsråd lagt til grunn at Bærum prosti fortsatt består av ti sokn. Dette oppfatter vi også som tydelig signalisert i høringsdokumentet.

Vi har også relatert vårt svar til oppdraget og ansvaret vi har som menighetsråd:

«Menighetsrådet skal ha sin oppmerksomhet henvendt på alt som kan gjøres for å nære det kristelige livet i soknet, særlig at Guds ord kan bli rikelig forkynt, syke og døende betjent med det, dømte gis trosopplæring, barn og unge samlet om gode formål og legemlig og åndelig nød avhjulpet.

Menighetsrådet har ansvar for at kirkelig undervisning, kirkemusikk og diakoni innarbeides og utvikles i soknet.»

Bryn menighetsråd mener at hverken modell 2 eller 3 slik de er beskrevet i dokumentet er tilfredsstillende løsninger for å ivareta vårt ansvar på best mulig måte.

Vi er samtidig innforstått med at «as is» ikke er realistisk med de økonomiske betingelsene som kirken i Bærum møter i årene fremover.

Vi har lest, fundert og drøftet og har følgende kommentarer til høringsutkastet:

1. Vi er overbevist om at menighetens ansatte bør ha sin hovedbase i menigheten. Menighetens ansatte er en del av lokalmiljøet i menigheten. Alle møter, uformelle og formelle, er verdifulle møter og bekrefter at kirken er nær oss som bor her. Staben er menighetens og rådets representanter i soknet og bør derfor være tilgjengelig i soknet.
2. Samlokalisering anses altså ikke som en hensiktsmessig løsning. Gevinsten er dårlig utredet; forslaget begrunnes hovedsakelig med ønske om faglige fellesskap, enklere vikarløsninger og økonomisk gevinst. Faglige fellesskap ivaretas allerede i dag, planer for vikarløsninger kan lages og vikariater må uansett avtales, og vi har liten tro på at samlokalisering vil gi økonomisk gevinst. Reisemåte-, tid- og vei er ikke utredet, heller ikke oppbevaring og frakt av materiell som benyttes til forberedelse så vel som til gjennomføring av tiltak og aktiviteter. I

Bryn er menighetslokaler og kontorlokaler i så integrert i hverandre at det vil være svært vanskelig å tilby kontorer på utleiemarkedet.

3. Det er svært stor forskjell på menighetene i Bærum, i størrelse, profil og befolkningssammensetning. Vi er usikre på om faste parmenigheter er en god løsning. Det kan imidlertid synes hensiktsmessig at de som deler forvalter også deler sekretær.
4. Samarbeid mellom menigheter er allerede en realitet og med et stort potensial for videreutvikling. Motivasjon for og initiativ til samarbeide bør komme fra menighetene selv, fra råd og stab, det kan åpne for samarbeide med forskjellige menigheter avhengig av hva som er hensiktsmessig og tjenlig. Samarbeidet kan ha form både som deling av ansattressurs og som samarbeid mellom to eller flere ansatte fra forskjellige menigheter om felles tiltak eller prosjekt.
5. Ny bemanning må gjøres permanent og fordeles på sokn. Modellen for «Rettferdig fordeling» må bearbeides videre. Den er i for stor grad basert på at vi skal betjene kirkens medlemmer. Vi ønsker at menighetens innbyggertall tillegges større vekt slik at kirkens misjonerende oppdrag også kan ivaretas. Fremtidig utbygging av områder med uklart tidsperspektiv tillegges etter vår mening for stor vekt med tanke på fordeling av ressurser.
6. Selv om vi ikke kjenner premissene for tjenesten «Gjennom alt», vil vi foreslå at ressursene til de to diakonstillingene fordeles på menighetsdiakonien og at oppgavene ivaretas av lokalmenighetene. Vi mener at diakoner i Den norske kirke i Bærum bør tilhøre en menighetsstab. Dersom ressursene fordeles vil tjenesten som «Gjennom alt» utfører fortsatt bli ivaretatt. Det blir også mer oversiktlig og enklere å koordinere tjenesten lokalt og unngå dobbelt arbeid og misforståelser.
7. Vi foreslår også å undersøke mulighetene for at 13-20 kan flyttes til kommunens egne lokaler i Kommunegården for å spare husleieutgifter og samtidig ivareta ønsket om sentral plassering i Sandvika.

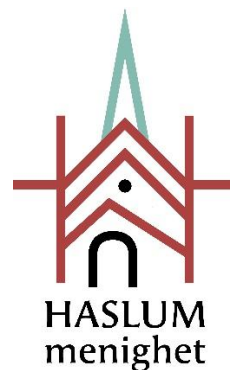
Våre svar på oppgavene er som følger:

- Oppgave 1. Ingen av modellene er foretrukne slik de beskrives. En kombinasjon av « as is» og Par-menigheter bør bearbeides videre.
- Oppgave 2. Å svare på dette forutsetter at modell 2 eller 3 blir realisert. Samarbeidet om felles gudstjenester bygger på geografisk nærhet, og det vil være naturlig å tenke dette som et utgangspunkt.
- Oppgave 3. Vi tenker at samlokalisering ikke er relevant, hverken praktisk eller økonomisk.



DEN NORSKE KIRKE

Haslum menighet



Saksliste til møte i Haslum menighetsråd

Møtetidspunkt: 27. august 2025 kl. 18.00

Møtested: Coop Bekkestua, 3. etasje, styrerommet

	Faste medlemmer:				
x	Anne Løyning	x	Arne Landmark	x	Erik Bøhler
x	Martine Woldseth	p	Kristine N. Engebretsen	x	Gisle Skeie, sokneprest
x	Torgny Hallingstad	x	Gerd Linda Leland	x	Vibeke Thunes Olsen, kirkeforvalter
	Varamedlemmer:	x	Ellen Aurlien	x	Carl- Fredrik Bommen
				o	Beate Løvaas

x= til stede, o= fravær, p= permisjon

Møteleder: Gerd Linda Leland

Referent: Vibeke Thunes Olsen

Saker til behandling:

Sak nr	Sak	Ansvar
29/25	Godkjennelse av møteinnkalling og møteprotokoll Møteinnkalling og saksliste v.01 til menighetsrådsmøte 04/25 bes godkjent. Møteprotokoll v.01 fra menighetsrådsmøte 03/25 bes godkjent, med eventuelle kommentarer. Vedtak: Møteinnkalling til dette møtet, samt møteprotokoll fra forrige menighetsrådsmøte ble godkjent	Gerd Linda
30/25	Menighetsrådets svar på spørsmålene i høringsnotatet fra KFIB Det forventes at alle har les gjennom det vedlagte høringsnotatet fra KFIB.	Gerd Linda

Menighetsrådene er bedt om å svare ut følgende spørsmål:

Oppgave 1 Rådene bes velge hvilke av modellene som bør vurderes som det beste utgangspunktet for videre organisasjonsutvikling, samarbeid, samhandling og oppgaveløsning i soknene.

Ranger modellene fra 1 til 3, hvor 1 er mest foretrukne

Modell 1 «as is»

Modell 2 «Par menigheter»

Modell 3 «stor sokns modell»

Respons fra Haslum Menighetsråd

- Dagens modell – 4 stemmer
 - Med færre ansatte
 - Med samarbeidende menigheter (ikke parmenighet)

Det forutsettes at det blir kutt i både leiekost og lønn og at det gjøres et større arbeid med å øke samarbeid mellom menigheter i denne modellen.

Å samarbeide med forskjellige menigheter avhengig av fagområde og arrangement kan oppleves mer hensiktsmessig enn at to menigheter er «låst» sammen.

Det er nok også ytterligere gevinster i denne modellen som ikke er hentet ut. F.eks samkjøring av konserter og kveldsarrangementer for samme målgruppe.

- Parmenigheter – 1 stemme
 - Med samarbeidende stab
 - Med en felles samlokalisert stab

Forpliktende samarbeid med en annen menighet, ikke nødvendigvis Jar (parmenighet).

- Storsokn
 - Et felles MR for 3 menigheter – 2 stemmer

Stort robust og felles menighetsråd som ikke gjør at menighetene kommer i konflikt med hverandre. Et sokn med flere kirker, gir mulighet for ulike styrker som kan favne flere.

- 3 adskilte menigheter og 3 MR – ikke aktuell

Begrunn prioriteringen/valgene

Hovedmålet med denne høringen og prosessen må være å raskt få til en bærekraftig økonomi og styringsfart før evt fremtidig optimalisering og organisasjonstilpasning.

Oppgave 2 Hvilke staber bør og kan arbeide tettere og mer forpliktende sammen. Faggruppene sier mer om dette og hvilke typer arbeid som kan/bør være retningsgivende for hvilke staber som passer sammen.

Svar : Det er vanskelig å velge en menighet det er naturlig å samarbeide med. Det er mer naturlig å tenke samarbeid innenfor fagområdene, avhengig av allerede etablert arbeid. Dette må utredes videre avhengig av valg av modell og hvor det er mest kostnadseffektivt å samle arbeidet.

F.eks. etablere felles kalender for større arrangementer som møter samme målgruppe for å unngå «valgets kval», men både-og-muligheter.

Oppgave 3 Menighetsrådene bes vurdere samorganisering; igjen hvilke menigheter bør kunne samlokaliseres og hva vil være viktig å hensynta i det videre arbeidet? (Samlokalisering betyr ikke å sitte på samme kontor hver dag. Handlingsplaner kan f.eks. legges opp slik at det kan foregå regelmessige aktiviteter i den lokale kirke.)

Svar : Kan vurderes, men må sees i sammenheng med hvilken organisasjonsmodell som velges.

Problemstillinger som at menighetene eier lokalene, man kan bli alene på jobb, utleie av tomme kontorlokaler osv må belyses.

Åpen tilbakemelding Her kan menighetsrådet melde tilbake fritt til fellesrådet hva man mener er viktig å ha fokus på fremover, og som ikke er godt nok belyst i dette høringsnotatet.

Betraktninger fra menighetsrådet :

1. Gevinsten av arealutnyttelse kan vi ikke se at er tilstrekkelig forklart.
2. Forventning om at lokalene i Sandvika kan fremleies, eller avvikles i sin helhet. Det er ledige lokaler i kommunegården for evt samtaler for 13-20 og i tillegg mye lokaler ledig i menighetshus og kirker.
3. 13-20 : Den totale kostnaden for lokaler og drift kommer ikke tydelig frem. Det er ønskelig med en nedbrutt oppstilling på hva det øremerkede tilskuddet fra kommunen dekker og hvor mye ekstra KFIB tar for å opprettholde disse tilbudene. Vi tenker spesielt på lokalkostnadene i Sandvika. Vi mener at de øremerkede midlene skal dekke alle kostnader ifm 13-20-ansatte.
4. Hver menighet er i dag egen juridisk enhet med råderett over egen økonomi, hvordan er det tenkt i en storsokns-modell? Tenker man å «slå sammen par-menigheter» ? Juridiske og økonomiske problemstillinger må belyses før man kan reelt velge en av disse.
5. Stor-sokns-modellen viser i kart-form en modell med 3 menighetsråd. Det er i tillegg brukt mye spalteplass på en modell med ett felles menighetsråd. Stor-sokn oppleves derfor som to forskjellige modeller.
6. Ref. avsnittet om administrasjonsressurs og kirketjener/vaktmester s. 15/16.
 - a. Her ønsker vi å sikre at personer med rett kompetanse ansettes om denne modellen skal være aktuell.
 - b. Vi kan ikke se at dette er oppgaver som kan kobles sammen i stillinger og kan heller ikke se at dette kan være til noen avlastning på administrasjonen.

Vedtak : Ordlyden som er brukt i denne protokollen er det som sendes inn fra Haslum Menighetsråd.

31/25	Eventuelt	
-------	-----------	--

Gerd Linda Leland, sign.
menighetsrådsleder

Vibeke Thunes Olsen, sign.
referent

HØVIK MENIGHETSRÅDS SVAR PÅ HØRINGSNOTATET OMSTILLING 2025

Det ble satt i gang en prosess for å sikre at vi har en forsvarlig økonomisk drift av vårt fellesrådsområde. Pga. nedskjæringer fra det offentlige må vi redusere antall ansatte og se etter innsparingsmuligheter og muligheter for økte inntekter. Høvik menighetsråd hadde møte om saken 21.08 og har vedtatt følgende uttalelse:

Til hovedspørsmålene i høringsnotatet s. 28

Oppgave 1

Vi opplever at det er stor enighet i organisasjonen om at vi må samarbeide mer på forskjellige plan for at ikke nedskjæringene skal få større konsekvenser enn nødvendig, både i menighetsråd og i stab. Dette har også vært gjort med gode resultater de to siste årene, der menigheter har blitt rammet av stillingsstopp.

Så kommer høringsnotatet, som ikke bare inneholder planer for ressursfordeling, men som introduserer modeller for samarbeid som vil ha store konsekvenser for både menighetsråd og stab. Dette skal menighetsrådene ta stilling til i løpet av svært kort tid uten å ha vært involvert i prosessen. Vi skulle gjerne hatt møte med stab for å lete etter muligheter, men dette har det ikke vært tid til. Menighetsrådets arbeid og behov er også helt usynlig i høringsdokumentet. Her argumenteres det ut fra økonomi og hvordan man best kan organisere staben ut fra en sentraladministrasjon (FR og prost).

Dersom man skal gå inn for en endret organisering av organisasjonen, må menighetsrådet høres på en langt mer grundig måte enn dette. Vi kan ikke se at konsekvensene for menighetsrådene i forhold til modellene er drøftet i det hele tatt. Så har det vel heller ikke vært noen med fra menighetsrådene i disse gruppene som har forberedt høringsnotatet.

Modell 3 – storsoknsmodellen er jo den som avviker mest i forhold til dagens organisering. Vi har hatt en periode (fra 2007) hvor en daglig leder hadde ansvar for 3 menigheter. Dette fungerte svært dårlig, selv om det også da var knyttet til noen ekstra administrasjonsressurser i tillegg til daglig leder. Både menighetsrådene og stabene ble skadelidende. Denne modellen er beskrevet som den som gir mest fagressurser til menighetene, noe som er vanskelig å se ut fra opplysningene som er gitt. Vi reagere også på at denne modellen promoteres på en måte som gjør at viktige positive faktorer ved de andre modellene ikke kommer fram. Den viktigste forutsetningen for at menighetsrådene skal få gjennomført sine mål, er styring av ansattes arbeidstid. Men modellen sier ingenting om hvordan menighetsrådene skal kunne styre i en slik modell eller hvor krevende det blir for ansatte å forholde seg til tre menighetsråd. Vi har inntrykk av at de fleste menighetsrådene i Bærum har god kontakt med sine ansatte gjennom årlige møter med alle og møter med den enkelte gjennom året. Hvordan er dette tenkt ivaretatt? Dersom en ansatt slutter – skal alle menighetsrådene være med i en ansettelsesprosess? Ikke noe av dette er belyst i høringsnotatet. Vi vil få en stabsorganisering som ikke henger sammen med grunnorganiseringen som er soknet og 10 menighetsråd. Det kan godt være at større enheter er fornuftig på sikt, men da må hele organisasjonen være med og denne samtalen må begynne i menighetsrådene og mellom menighetsrådene. Vi risikerer at vi ender opp med mange nye problemstillinger som tar både tid og krefter. Høringsnotatet tar ikke inn noe fra faggruppene rapporter. Vi tolker faggruppene rapporter slik at de ønsker å utvikle det samarbeidet som allerede eksisterer og kan ikke se at noen peker på storsoknsmodellen som en god løsning.

Høringsnotatet henviser til vedtak i Kirkemøtet som sier mer tid på menneskemøter og mindre tid på administrasjon og arbeide smartere (s.4). Det er også et vedtak i Kirkemøtet om at menighetsrådene skal styrkes som ikke nevnes her.

Kirkemøtet har vedtatt at de folkevalgte organene, inkludert menighetsrådene, skal få tydeligere ansvar og bedre rammevilkår. Menighetsrådene skal også få større delaktighet i tilsetninger, og samlet plan for arbeid i soknet skal bygge på planarbeidet i menighetsrådene. Ved å innføre storsoknsmodellen kun for ansatte vil det være menighetsrådet som blir den tapende part. Når en kirkeforvalter skal ha ansvar for tre menigheter sier det seg selv at menighetsrådene vil få dårligere administrative kår selv om det styrkes med andre administrative ressurser. Menighetsrådet trenger en daglig leder med god kontakt til staben for å få gjennomført sine vedtak. Kirkeforvalter må også ha rom for å følge opp andre viktige saker for menighetsrådet. Dette vil bli svekket ved innføring av en storsoknsmodell.

Modell 2 – parmodellen. Denne ligner mest på det vi har nå, men er mer formalisert. Spørsmålet er om det er lurt å gjøre det nå dersom man ønsker en periode hvor menighetsrådene snakker sammen om mulige fremtidige samarbeidsformer/modeller. Den låser også menighetene mer til å samarbeide med samme menighet uavhengig av hva man samarbeider om. Det er naturlig at administrativt samarbeid ligger mer fast enn annen type samarbeid. Noen typer samarbeid er avhengig av geografisk nærhet og andre ikke. Dersom to menigheter ønsker å satse på det samme, ville det være naturlig at de søker samarbeid for å utvikle ideer og evnt. praktisk gjennomføring. Det er også slik at modeller ikke må være til hinder for at de forskjellige fagpersoner kan samarbeide om aktiviteter ut fra en faglig interesse som er ønsket i de menighetene de jobber.

Modell 1 - Dagens modell

Den er etter vår mening den beste modellen å ha som utgangspunkt, mens man utreder muligheter for større enheter dersom det er et ønske fra menighetsrådene. Den åpner også mulighetene for samarbeid mellom flere parter uten at det må gjøres fysiske tilpasninger på menighetskontorene. Se også vårt svar på oppgave 2.

Det er viktig at svakhetene som er beskrevet i SWOT-modellen for Dagens modell (s 19), må adresseres og utbedres (f.eks. ensomhet og sårbarhet for sykdom). Vi mener dette lar seg gjøre uavhengig av modellvalg.

Førsteprioritet nå bør være å få på plass en ressursfordeling som innføres så snart det lar seg gjøre og forsterke samarbeidet både mellom menighetene, stabene og også internt i stabene. Modell for rettferdig fordeling – må vedtas først. Denne gjelder uansett om menighetene er alene, to og to eller tre og tre.

Høvik menighetsråd rangerer modellene slik:

- a) Modell 1 – men ikke «as it is» men i utvikling, der utgangspunktet er dagens ordning med utvidet samarbeid.
- b) Modell 2 – parmenigheter
- c) Modell 3 – anbefales ikke

Oppgave 2

Vi tror vi har mye å hente på å utvide samarbeidet. Både for å gi ansatte et større fellesskap og flere å spille på ved vakanser og sykdom, og fordi det vil gagne aktiviteten i menighetene. Nå er det allerede en god del samarbeid mellom menigheter, noen veldig tette, noen kun ved felles kirkeforvalter og felles gudstjenesteavvikling i ferier. Noen har felles forvalter, men har lite felles faglig samarbeid.

Saken for oss er at vi har vært en slags parmenighet med Fornebulandet og har en historie som knytter oss sammen. Utfordringen med det er at vi er de to største menighetene i Bærum - og begge skal bli mye større og det er mye utviklingsarbeid i begge menigheter. Det er vanskelig for en kirkeforvalter å dekke disse to og vi er ikke store nok til å ha en kirkeforvalter hver. Sannsynligvis er det også problematisk for andre ansatte å dekke begge menigheter fordi vi ofte trenger mer enn en stilling totalt når vi er så store.

Det er ingen direkte bussforbindelse mellom våre to menigheter. Kanskje et tettere samarbeid med Haslum menighet ville fungert bedre for oss? Kommunikasjonsmessig er det også enklere. Nå går det buss fra Bekkestua til Høvik kirke! Det er kanskje lettere å finne parmenigheter for Vestre Bærum hvor Tanum og Helgerud og Bryn og Lommedalen er naturlige parmenigheter. Vi opplever at det er vanskeligere i midtre og østlige delen. Det er mange som grenser til hverandre, skolegrenser går på kryss og tvers av soknegrenser og det er svært store variasjoner i størrelse. Vi mener de 6 menighetene bør sette seg sammen (sammen med FR) og snakke om hvordan vi kan få til dette. Kanskje må vi ha litt andre løsninger her for å få til målene med dette samarbeidet? Det er ikke sikkert at det er en modell som passer for alle, men for å oppnå målet om robuste staber må det også her være et forpliktende samarbeid. Vi foreslår at menighetsrådslederne, kirkeforvalterne og sokneprestene setter seg ned sammen og drøfter forskjellige løsninger. Menighetsrådet ser fram til å få et tettere samarbeid med andre menigheter og vi tror det blir en positiv faktor både for stabene og menighetslivet.

Oppgave 3

Litt vanskelig å forstå spørsmålet. De fleste menighetshus har vel plass til egen stab og ikke så mange flere? Vi ønsker at stabene primært skal være knyttet til menighetens lokaler, fordi lokal tilknytning har en stor verdi i seg selv. Men det må selvfølgelig hensyntas at ikke noen blir sittende alene. Å bygge om eksisterende kontorer er dyrt. Felles stabsmøter/ faste møter kan i stor grad veie opp for samlokalisering, forebygge ensomhet og fremme robusthet.

Oppgave 4

Andre ting vi vil melde inn?

Til s. 5 eiendommer og bygninger

Her er en sammenblanding av å eie og forvalte og det er vanskelig å forstå hva man egentlig ønsker å formidle med dette kapittelet.

Oppgavefordelingen er ikke avtalefestet i Bærum sies det- burde den bli det? Er det det som ligger bak formuleringen?

Det sies at i Oslo og Asker er det noen menigheter som eier menighetshusene. Det er også tilfelle i Bærum - KfiB overtok forvaltningen fra Bærum kommune – ikke eierskapet.

Til s. 10 Refusjoner og overføringer

At menighetene skal klare å beholde leieinntektene på samme nivå samtidig som FR skal ha 25%, tror vi er helt urealistisk. Dette kan også strupe frivillig initiativ (f.eks. minnesamvær) hvor de aktive ønsker å støtte menigheten.

Det legges opp til fortsatt bruk av pensjonsfond. Hva blir konsekvensen av det? Hva er fondets egentlige formål?

Fordeling av stillingsressurser fra s. 25

Det er lenge siden det har vært gjort endringer i nøkkelen til fordeling av stillingsressurser (2008).

Det er gjort et godt arbeid med å finne kriterier for en fordeling av ressursene. Vi kan ikke se at det er noe spørsmål i høringen om hva menighetene legger vekt på når det gjelder dette.

Det er kun fordelingen mellom menighetene som er gjenstand for vurdering i høringen. Utgifter til administrasjon, eiendom, 13-20 og Gjennom alt er ser ikke ut til å være oppe til vurdering. Hvem har gjort vurdering av hvor mye som trengs her? Administrasjonen selv eller fellesrådet? Vi anbefaler at fellesrådet ber om at administrasjonen tar en gjennomgang av administrasjonens primæroppgaver.

Hvorfor er 13/20 og Gjennom alt organisert til administrasjonen? Bør 13/20 og «Gjennom alt» knyttes tettere på menighetenes diakoniarbeid? Hadde vi vært bedre tjent med at den spesialiserte diakonien lå til en av kirkeforvalterne som også har diakoniforum? Det ville kanskje gi oss en bedre synergi av arbeidet og unngå at diakonenes arbeid overlapper hverandre. Hva er begrunnelsen for at disse gruppene er organisert rett under Kirkevergen? Ved en slik gjennomgang bør også dette vurderes på nytt. Når en større andel blir finansiert via FR's vanlige budsjett er det større grunn til å knytte det tettere på menighetenes diakoniarbeid. Det hadde også gjort det enklere å koordinere arbeidet på sykehjem mellom «Gjennom alt» og menighetenes tjeneste på sykehjemmene. Vi foreslår at fellesrådet vurderer dette.

Når Bærum kommune reduserer bevilgningen til 13-20 er det legitimt å stille spørsmål om vi også bør redusere bevilgningen, og i så fall hvorfor ikke? Og videre kunne være med å påvirke hvordan 13-20 også kan bidra inn i et mer konkretisert samarbeid med menighetene enn det er i dag.

HØRINGSSVAR PÅ HØRINGSNOTAT «OMSTILLING 2025»

Fornebulandet menighetsråd forstår at både menigheter og kirkelig fellesråd må stå sammen for å finne formålstjenlige løsninger når de økonomiske rammebetingelsene blir betraktelig redusert. Vi leser i høringsnotatet at kirkelig fellesråd i Bærum har gjort et viktig arbeid med å tilpasse egen administrasjon til nye rammebetingelser.

Svar på oppgavene i høringsnotatet.

Oppgave 1

Rådene bes velge hvilke av modellene som bør vurderes som det beste utgangspunktet for videre organisasjonsutvikling, samarbeid, samhandling og oppgaveløsning i soknene.

Den lokale folkekirke/lokalmenighet/sokn har et ansvar for innbyggere og medlemmer innenfor et geografisk område/et lokalmiljø/menighet/sokn. Ansvar ivaretas gjennom et samarbeid mellom ansatte og frivillige og gjennom etablering av aktiviteter i den lokale kirke/menighetshus. Kunnskap om sosial infrastruktur gir viktige forutsetninger for å drive et strategisk og godt menighetsarbeid lokalt.

Vi vil ved valg av modell legge vekt på noen særlige utviklingstrekk som skiller oss ut fra de andre menighetene i prostiet/kommunen.

- *De kommende 15-20 årene vil antall innbyggere/medlemmer i menigheten vokse fra 15 000/8 000 til 35 000/18 000. Fornebulandet menighet vil årlig få flere hundre nye kirkemedlemmer og over tid vokse til å bli den største menigheten i prostiet/kommunen. En sentral oppgave for oss vil være å bidra til at Fornebulandet blir førstevalget når innflyttere og andre innbyggere ønsker å knytte seg til en menighet.*
- *Snarøya kirke/kirken vår, har ikke universell utforming, oppfyller ikke kommunens visjon om «5-minutters byen» og får ikke kapasitet til å fylle sin rolle som lokal folkekirke overfor innbyggerne i «Fornebu-byen» Menigheten har i beskrevet sine behov i dokumentet «Kirkerom i Flerbrukshus» Både menighet og fellesråd må bidra slik at Fornebulandet menighet får tilfredsstilt sine behov for lokaler/vigslet kirkerom i Flerbrukshuset eller i en arbeidskirke sentralt plassert på Fornebu..*

For Fornebulandet menighet vil det derfor være mest formålstjenlig at vi videreutvikles i tråd med modell 1, men ikke «as is»

Oppgave 2

Hvilke staber bør og kan arbeide tettere og mer forpliktende sammen.

Fornebulandet menighet/sokn og Høvik menighet/sokn har allerede i dag et samarbeid. Vi finner det naturlig at dette samarbeidet videreutvikles.

Vi er derfor åpne for å kunne se nærmere på om det er muligheter til å utvikle samarbeidet videre på en måte som begge menigheter vil være tjent med.

Det må ligge innenfor fellesrådets ansvarsområde å tilrettelegge for godt samarbeid mellom staber/ansatte/fagstillinger i prostiet/kommunen med det formål å gi styrke til ansatte og det lokale menighetsarbeid.

Oppgave 3

Menighetsrådene bes vurdere samorganisering; igjen hvilke menigheter bør kunne samlokaliseres og hva vil være viktig å ta hensyn til i dette arbeidet.

For Fornebulandet menighet vil det være avgjørende å ha en tydelig og tilstedeværende stab i kontorer sentralt plassert i den nye «Fornebu-byen». Fornebulandet menighet har etter kontakt med Flytårnet Fornebu AS her fått tilbud om midlertidige kontorlokaler i den gamle bebyggelsen ved Flytårnet som skal utvikles til møteplass for kunst, kultur og frivillig innsats i den nye «Fornebu-byen». Vi vil også arbeide for å få permanent kontorplass i Flerbrukshuset eller en sentralt plassert arbeidskirke. Det vil for oss uansett være uaktuelt å ha vår stab fysisk sittende i lokaler på Høvik eller andre steder.

Menighetene i Bærum er forskjellige, og det er ikke gitt at samme modell vil passe for alle. Endringsarbeid tar tid og Kirkelig Fellesråd i Bærum bør derfor være særlig opptatt av å finne løsninger som ivaretar den enkelte menighets forutsetninger og egenart. Modell 3 er vi redd for at vil kunne ødelegge nødvendig nærhet og kontakt med lokalkirke, lokalmenighet og lokalmiljø.

Åpen tilbakemelding

Det må snakkes sant om at årsverk må fjernes gitt at lokalmenigheten ikke har muligheter til å kompensere for dette. Det blir derfor feil å snakke om stordriftsfordeler når fagstillinger forsvinner. Administrativ støtte må skjæres ned sentralt og opprettholdes lokalt

Det opereres med to ulike begreper for fordeling; *omforent* og *rettferdig*. Vi ønsker en tydeligere beskrivelse av hvordan disse ulike fordelingsmåtene vektas og begrunnes.

Videre vil vi at den årlig fordeling justeres opp i tråd med de årlige vekst i innbyggertall, medlemmer osv.

Vi ser et stort behov for at vedlikeholdet av Snarøya styrkes.

Leieinntekter:

Når det gjelder leieinntekter i menighetene mener vi at menighetene fremdeles bør beholde 100%, da vi tror dette er viktig som inspirasjon til å satse på utleie.

I møte 11. juni 2025 vedtok Fornebulandet menighetsråd «Strategisk plan for Fornebulandet sokn 2025 – 2030». Den vil vi realisere gjennom årlige handlingsplaner. Det betyr at vi også vil se over det vi har/får av fagstillinger og personell.

Et metodisk arbeid med å utvikle det frivillige arbeid vil også være en del av vår strategiske innsats.

Sandvika, 28.08.2025

Helgerud menighets høringssvar vedrørende Omstilling 2025 utarbeidet av KfiB versjon gjennomgått i FR 30.6.2025

Menighetsrådet (MR) i Helgerud behandlet høringen på menighetsrådsmøtet 21.8.25. Vi synes dette er en krevende prosess og vanskelige spørsmål å svare ut. Når man mottar et dokument som ber oss ta stilling til Bærumkirkens fremtid må man kunne stole på at vedtaksgrunnlaget er godt gjennomgått og at tallene i dokumentet er riktige. Da vi gjennomgikk tallene for antall ansatte i Helgerud og de skisserte modellene fikk vi opplyst om at det er feil tall skrevet inn i dokumentet for vår menighet. Dette er oppklart, men det skaper likevel en usikkerhet i MR. At det i løpet av prosessen ved flere anledninger er referert til faggruppens innspill, uten at selve innspillet er gjort tilgjengelig, oppleves problematisk. Underveis i prosessen har det kommet tydelig frem at det er ulike behov og ønsker i staben vår. Vi snakket også om alle de ulike konstellasjonene som allerede finnes i Bærumkirken i dag. Som MR er det viktig for oss at det vi beslutter er bra og oppleves bra for «våre ansatte» våre tillitsvalgte og vår menighet, særskilt i en krevende omstillingsprosess som krever at alle er velvillige, inngår kompromiss og bidrar etter beste evne. For oss i Helgerud er det ikke nødvendigvis naturlig å tenke at en løsning skal passe alle sokn. One Size rarely fits all!

Dette har altså opplevdes som en krevende prosess for menighetens AU og MR. Det har vært vanskelig å få oversikt, dokumentene har vært vanskelige å forstå. Vi får heller ikke muligheten til å se helheten i prosessen.

Men, vi har svart ut spørsmålene/oppgavene dere stiller etter beste evne. Svarene er vedtatt av MR.

Oppgave 1:

Vi har ikke gradert fra 1 til 3. Vi mener at modell 1 «Som i dag» og modell 2 «Parmenigheter» er de mest aktuelle. Modell 3 «Storsokn-modell» har for mange uavklarte elementer og løse tråder til at vi kan gå god for den, men den kan være aktuell på sikt dersom modellen avklares bedre.

Oppgave 2 og 3:

Vi ser for oss et mer forpliktende samarbeid med Tanum og/eller Bryn. Vi mener at det er av stor verdi at Helgeruds stab sitter i Helgerud, men at vi kan samlokalisere enkelte aktiviteter.

Åpen tilbakemelding:

Vi anmoder om at alle fagstillinger tilknyttet fellesrådet ses på, inkl. 13-20 og institusjonsdiakoni. Når bevilgninger til 13-20 reduseres, forventer vi at driftsbudsjettet reduseres ytterligere.

På vegne av Helgerud menighetsråd,

Maren Awici-Rasmussen

Maren Awici-Rasmussen (leder)



MENIGHETSRÅDS-PROTOKOLL

Saksliste for MR-møte 04x/2025 i Lommedalen menighetsråd

Tid: Torsdag 28.08.25 kl. 18:30

Sted: Lommedalen Kirke

Til stede:

x	Jon Hareide Leder	x	Brit Smedsrud Vara FR	x	Steinar Sannes 1. vara
x	Kine Schjander-Opsahl Nestleder	x	Grete Lauten		Einar Frivang 2. vara
x	Ivar Ødegaard Repr. FR	x	Espen Finjarn	x	Leif Sigurd Larsen 3. vara
x	Ellen Sæle Hansen Sogneprest	x	Vibeke Thunes Olsen Kirkeforvalter	x	Solveig Torsteinsen 4. vara
	Marie Skarrebo Jørgensen Kapellan				

Møteleder : Jon Hareide

Referent : Vibeke Thunes Olsen

Saksnr	Beskrivelse av sak	Ansv.
45/25	Godkjenningssaker Innkalling og saksliste MR-møte 04x/2025. Vedtak: Innkalling og saksliste for MR-møte 04x/2025 godkjennes.	Jon
46/25	MR respons på høringsnotat I forkant har alle satt seg inn i det vedlagte høringsnotat fra KFIB sin administrasjon.	Jon

Utkast til svar på spørsmålene i høringsnotatet:

Høringssvar fra Lommedalen menighetsråd

Omstilling 2025 – Kirkelig Fellesråd i Bærum

Oppgave 1

Rådene bes velge hvilke av modellene som bør vurderes som det beste utgangspunktet for videre organisasjonsutvikling, samarbeid, samhandling og oppgaveløsning i soknene.



DEN NORSKE KIRKE

Lommedalen menighet | Lommedalsveien 221 | 1350 Lommedalen | Tlf 67 500 500|
Bank konto: 8380 08 68664 | post@lommedalen-menighet.no | www.lommedalen-menighet.no

Sensitivity: Open

- *Ranger modellene fra 1 til 3, hvor 1 er mest foretrukne*
 - o Modell 1 «as is»
 - o Modell 2 «Par menigheter»
 - o Modell 3 «stor sokns modell»
- *Begrunn prioriteringen/valgene*

Svar:

Lommedalen menighetsråd er satt til å ha vår «oppmerksomhet henvendt på alt som kan gjøres for å vekke og nære det kristelige liv i **menigheten**». Dette ligger til grunn for våre vurderinger i det følgende.

Lommedalen kirke ligger som et naturlig og synlig midtpunkt i vår bygd. Menighetsrådet opplever at eierskapet til og stoltheten over kirken og mangfoldet av aktiviteter som foregår der er en viktig drivkraft både for ansatte medarbeidere og for alle som er engasjert i frivillig arbeid i menigheten. Frivillig, ulønnet innsats er en viktig forutsetning for å opprettholde mye av tilbudet til brukerne av Lommedalen kirke.

Slik vi opplever det, har Lommedalen og Bærums Verk en tydeligere definert og avgrenset stedlig identitet enn mange andre deler av kommunen. Dette kommer av naturgitte geografiske og topografiske forhold. Vår vurdering er at den lokale tilhørigheten innbyggere i Lommedalen og Bærums Verk som bidrar aktivt med frivillig arbeid i Lommedalen menighet føler til nettopp sin kirke og sin menighet, er avgjørende for rekruttering til og innsats lagt ned i slikt arbeid. En opplevd utvanning av denne tilknytningen, for eksempel gjennom flytting av ansatte til andre kontorsteder, vil derfor svekke grunnlaget for frivillig innsats. I verste fall vil det kunne bli en drastisk reduksjon, noe som vil innebære sterk nedskalering i aktivitetstilbudet som menigheten vil kunne levere til sine medlemmer og til lokalsamfunnet.

Når vi blir bedt om å anbefale én av tre skisserte modeller for fremtidig organisering av stabsressursene i DnKs menigheter i Bærum, synes slike vurderinger av hver menighets lokale særtrekk å være sett helt bort fra. Vi stiller oss undrende til tanken om at det nødvendigvis skal måtte legges én og samme sjablong til grunn for fremtidig oppsett av kirkens organisasjon i kommunen. Vi ser i alle fall ikke at dette er en naturgitt konklusjon, men i så fall et aktivt valg – som bør begrunnes.

Vi erkjenner at Bærum kommunes bevilgninger til KFiB allerede er redusert, og at det er gitt signaler om fremtidige ytterligere reduksjoner. At det vil være nødvendig med aktive tiltak for å klare å balansere fremtidige budsjetter for KFiB, er vi innforstått med.

Vi klarer ikke å se at tankene om nye driftsformer og organisatoriske modeller som presenteres i høringsnotatet, stemmer overens med vår opplevelse av virkeligheten i lokalmenigheten, eller at besparelsene gjennom omorganisering som er beskrevet i notatet er realistiske å hente ut.

Lommedalen menighetsråds foretrukne organisasjonsmodell for vår menighet er utfra dette den som beskrives som “as is”, det vil si at staben som betjener Lommedalen menighet fremdeles skal være primært knyttet til denne menigheten.

Det foregår allerede et utstrakt samarbeid mellom fagstillinger på tvers av menighetene. Dette samarbeidet over soknegrensene må fortsette, og kan også med fordel utvides og settes mer i system fremover.

Det primære målet for den igangsatte omstillingsprosessen må være at KFiB skal bli økonomisk bærekraftig. Lommedalen mener at følgende løsninger vil kunne bidra til at dette målet nås:

- Lokalene i Sandvika fremleies, evt. avvikles (2,5 MNOK/år)
- Vi mener at det kan gås en ny runde på enkelte støttefunksjoner i små stillingsprosenter hos KFiB sentralt, med tanke på å vurdere kost/nytte
- Menighetene får noen færre ansatt-ressurser, men er organisert som i dag
- Det etterstrebes et større samarbeid mellom menigheter der det er hensiktsmessig
- Tiltak for å øke inntektene i menighetene

Oppgave 2

Hvilke staber bør og kan arbeide tettere og mer forpliktende sammen. Faggruppene sier mer om dette og hvilke typer arbeid som kan/bør være retningsgivende for hvilke staber som passer sammen.

Svar:

I spørsmålet om hvilke staber som bør/kan arbeide tettere og mer forpliktende sammen, vil Lommedalen menighetsråd begrense seg til å svare for egen menighets del. Vi opplever at det er rådets kjennskap til de lokale forholdene som er grunnlaget vårt for å svare på denne oppgaven.

For Lommedalen går den tydeligste samarbeidsaksen mot Bryn menighet, både av historiske og geografiske årsaker. I “prestelinjen” er samarbeid om fellesgudstjenester bl.a. i sommerperiodene allerede godt etablert. Vi tror det kan være potensiale for samarbeid med andre menigheter på andre områder, for eksempel innenfor ungdomsarbeid, diakonalt arbeid, etc.

Vi tror det er avgjørende for å lykkes med god ressursutnyttelse fremover at det opprettholdes samme åpenhet som i dag for å samarbeide med forskjellige menigheter på ulike fagområder – igjen må lokale forhold og behov være styrende, ikke et statisk og sementert oppsett som “tvinger” to og to eller tre og tre menigheter sammen på alle områder.

Oppgave 3

Menighetsrådene bes vurdere samorganisering; igjen hvilke menigheter bør kunne samlokaliseres og hva vil være viktig å hensynta i det videre arbeidet?

(Samlokalisering betyr ikke å sitte på samme kontor hver dag. Handlingsplaner kan f.eks. legges opp slik at det kan foregå regelmessige aktiviteter i den lokale kirke.)

Svar:

Når det gjelder hvilke menigheter som «bør kunne samlokaliseres» er vårt syn igjen at dette bør vurderes i lys av hver menighets lokale særtrekk. I Lommedalen kirkes motto heter det «En åpen dør», og vi vurderer kontinuerlig tilstedeværelse i Lommedalen kirke gjennom arbeids- og skoleuka som en avgjørende faktor for kontakten mellom ansatt stab og prester, og lokalbefolkning og frivillige medarbeidere. Dersom kirken blir stengt enkelte dager hver uke,

faller forutsigbarheten bort for dem som gjennom uka av og til, men ikke nødvendigvis på regulære/faste tidspunkter eller dager, legger veien innom kirken. Det vil være kontraproduktivt med tanke på Lommedalen menighets posisjon i lokalsamfunnet generelt, og rekruttering av frivillige spesielt, om besøkende jevnlig møter stengte kirkedører i kontortiden.

Til parentesen i oppgaveteksten: Vi har rett og slett ikke tro på at det vil være realistisk å klare å planlegge og gjennomføre et totalt aktivitetsprogram som i tillegg til at mange andre hensyn skal ivaretas, også skal ha som formål å sikre at det foregår aktiviteter i alle kirkene i kontortiden hver dag uken gjennom, for å kompensere for at det ikke lenger vil være stab på jobb i alle kirkene. Dersom ikke resultatet skal bli redusert lokalt nærvær i mange av kirkene, er det dette som må være ambisjonen – og den vurderer vi altså som urealistisk.

Tilstedeværelse lokalt er en del av beredskapen i lokalsamfunnet, blant annet for mennesker i krise og sorg.

Åpen tilbakemelding

Her kan menighetsrådet melde tilbake fritt til fellesrådet hva man mener er viktig å ha fokus på fremover, og som ikke er godt nok belyst i dette høringsnotatet.

Svar:

Kirken er ikke primært et kommunalt forvaltningsorgan eller et velferdstilbud, men et fellesskap av Jesus-etterfølgere, som strekker seg ut i tid gjennom 2000 år og i rom over hele verden. Dette perspektivet savner vi i høringsnotatet. Det kan ikke være primært gjennom oppfyllelse av lovkrav at kirken rettferdiggjør sine prioriteringer og veivalg. Selvsagt skal kirken følge lover og regler, men dette målet er verken utgangspunktet for kirkens eksistens eller det som først og fremst er førende for dens virksomhet, også som kulturbærer.

Perspektivet i høringsnotatet er gjennomgående at man tar utgangspunkt i noen forutsetninger om krav til omfang/kapasitet og funksjoner i den sentrale KFiB-administrasjonen i Sandvika – og deretter blir det en «rest» tilgjengelig i form av fagstillinger i menighetene. Dette er en tilnærming vi som menighetsråd synes er krevende å få til å passe både med

- Kirkerådets vedtak om å flytte ressurser «fra administrative oppgaver til kirkens kjerneoppgaver», og med
- vår opplevelse av hvor «det kristelige liv» eller troens liv utspiller seg – nemlig i lokalmenigheten.

I forlengelsen av denne refleksjonen er det for oss også unaturlig at kirkelige fagstillinger knyttes til KFiB-administrasjonen, nærmere bestemt diakonstillingene i «Gjennom alt» og «13-20». Vi mener at disse stillingene ikke kan sees isolert fra den igangsatte diskusjonen om behov og tilhørende stillingshjemler i lokalmenighetene. Ideelt sett burde disse fagstillingene vært integrert i virksomheten og ansvaret til de menighetene som har henholdsvis eldreinstitusjonene og Sandvika innenfor sine soknegrenser og lokale arbeidsområde. Forslaget om å flytte KFiB-administrasjonen ellers til det rehabiliterte Haslum menighetshus, ser vi som positivt og naturlig i en situasjon hvor økonomisk handlingsrom reduseres. Vi mener en slik samlokalisering burde kunne gi grunnlag for å redusere eksisterende leiekontrakt i Sandvika med mer enn 1 MNOK/år, som er beløpet nevnt i høringsnotatet.

Vi ser positivt på at det i høringsnotatet også pekes på en mulig økt inntektsside gjennom større omfang på kommersiell utleie av kirkene. At det skal lykkes å øke utleieomfanget eller oppnå høyere nivå på leieprisene gjennom at all utleie overlates til andre enn dem som har lokal og detaljert kunnskap om hvert kirkebygg, og som også enkelt kan gjøre tilpasninger av planlagte aktiviteter for om nødvendig å rydde plass til kommersielle leietakere, synes ikke umiddelbart rimelig.

Vi savner djervere tanker om økt lokal finansieringsandel drevet frem av lokalt engasjement i hver enkelt menighet. Vi tror mange, dersom de blir utfordret på en positiv og motiverende måte, vil være villige til å forplikte seg til å understøtte sin lokale menighet for å opprettholde et ønsket aktivitetsnivå – forutsatt at den lokale tilhørigheten og de kirkelig ansattes nærhet til «sine» kirkebrukere er ivaretatt i fremtidig organisering av DnK/KFIB i Bærum.

Vedtak : Ordlyden sendes inn som skrevet i denne protokollen.

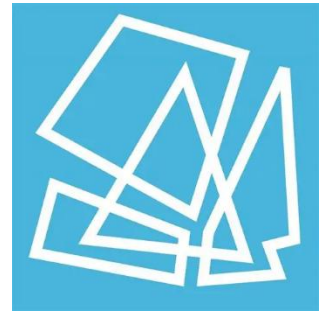
47/25	Eventuelt	
-------	-----------	--

Jon Hareide
menighetsrådsleder

Neste AU-møte : 21.08.2025 kl. 15:15
Neste MR-møte : 04.09.2025 kl. 18:30

Høringsuttalelse – Omstilling 2025 –

Fra: Jar menighetsråd
Til: Kirkelig fellesråd i Bærum
Dato: 28. aug. 2025
Kontakt: Jorulf Brøvig Silde, leder Jar menighetsråd



Jar menighet takker for invitasjonen til å gi høringssvar til arbeidet med *Omstilling 2025*. Vi stiller oss bak målet om en organisering som er både økonomisk bærekraftig og åndelig levende – og som gir kirkens medlemmer mulighet til å være del av et lokalt fellesskap i bønn, tjeneste og tilhørighet.

Vi ønsker med dette å gi et konstruktivt og lokalt forankret bidrag, med utgangspunkt i vårt mandat som menighetsråd og i samsvar med Den norske kirkes ordning.

Vår vurdering av de tre alternativene

Høringsnotatet presenterer tre modeller:

- Alternativ A: Lokal organisering og økonomi
- Alternativ B: Kombinasjonsmodell
- Alternativ C: Sentral organisering og økonomi

Etter gjennomgang av notatet og refleksjon over Jar menighets virkelighet, mener vi at:

Alternativ B (kombinasjonsmodellen) fremstår som den mest hensiktsmessige retningen.

- Den kombinerer profesjonell personalforvaltning med lokal forankring
- Den gir fleksibilitet for lokale prioriteringer og budsjettering
- Den støtter opp under Jar menighets struktur med sterk frivillighet, tett kontakt med institusjoner og en stabil stab
- Det er en forutsetning at formell organisering ikke legger begrensninger på samarbeidsrelasjoner på tvers av menighetsgrensene innen enkelte områder.

Alternativ A har kvaliteter, og fremheves av enkelte i menighetsrådet som foretrukket:

- Høy grad av ansvar og frihet lokalt, men sårbar for små og mellomstore menigheter
- Det fungerer godt med de samarbeidsrelasjonene vi har med andre menigheter, det er fortsatt mulig med samarbeid med andre uavhengig av organisering

Alternativ C (sentralisering) fremstår for oss som mest risikabel:

- Den utfordrer nærhet og prinsippet om at *menighetsrådet har ansvar for menighetens virksomhet i soknet* (Kirkeordning § 17)
- Den kan svekke tilhørighet, frivillighet og kontakt mellom ansatte og kirkens menighetsmedlemmer og lokalbefolkningen for øvrig

Prinsipielle spørsmål og behov for avklaringer

Hvordan skal menighetsrådets rolle forstås i ny struktur?

Vi ber om at KfiB i den videre prosessen klargjør:

- Hvilket reelt ansvar og handlingsrom menighetsrådene har i alternativ B og C
- Hvilken innflytelse menighetsrådene har på stabsbruk, budsjett, liturgisk liv og lokal prioritering

Hvordan skal frivilligheten ivaretas?

Jar har en betydelig frivillig innsats i gudstjenesteliv, trosopplæring, barne- og ungdomsarbeid, praktiske oppgaver og omsorgstjenester. Denne bæres av tilhørighet, fellesskap og lokal kontakt.

Vi ber om at frivillighetens betydning løftes fram tydeligere som en premiss for valg av modell.

Hvordan skal samarbeid utvikles?

Vi samarbeider allerede med Haslum om gudstjenestearbeidet, korvirksomhet og gravferdsturnus og noe trosopplæring, og ser også muligheter mot Østerås og Eiksmarka, blant annet innen diakoni. Vi ønsker en modell der samarbeid:

- Bygger på eksisterende relasjoner og tillit
- Gir fleksibilitet og lokale tilpasninger
- Ikke påtvinges av administrative kart

Hvordan skal organiseringen evalueres og justeres underveis?

Det er viktig å allerede nå legge opp milepæler for evaluering underveis.

Jar menighets lokale bidrag og behov

Jar menighet har:

- Et stort konfirmantarbeid
- Et aktivt menighetsråd og sterkt frivillig engasjement
- Gode relasjoner til nærmiljøets skoler, barnehager og institusjoner
- En dyktig og stabil stab
- Et særpreg i gudstjenesteliv, musikk og undervisning
- Et flott menighetsblad som også fungerer som en periodisk "lokalavis"

Vi ønsker å videreutvikle vårt samarbeid med nabomenigheter, eksempelvis innen ungdomsarbeid, institusjonskontakt og fellestiltak, men uten å miste vår egenart, fleksibilitet og tilhørighet gjennom geografi, relasjoner og tradisjon

Anbefaling og oppsummering

Jar menighetsråd anbefaler at KfiB:

- Tar utgangspunkt i kombinasjonsmodellen (Alternativ B) med klare rammer for lokal budsjettmyndighet og menighetsrådets rolle, eventuelt alternativ A.
- Tydeliggjør hvordan frivillighet og lokal tilhørighet skal ivaretas
- Legger til rette for langsiktig og tillitsbasert samarbeid mellom menigheter, heller enn sentral inndeling

Soknet er den grunnleggende enhet i Den norske kirke. Dette bør ikke bare være et strukturelt prinsipp, men også en styrende visjon for organiseringen.

Videre dialog

Vi ser fram til videre dialog og takker for at fellesrådet involverer menighetsrådene i dette viktige arbeidet. Vi stiller oss åpne til å bidra videre med konkrete forslag til organisering og samarbeidsformer.

Svar på spørsmålene i høringsdokumentet:

Oppgave 1: Rangering av modeller

Rangering:

1. **Modell 2 – «Par-menigheter»**
2. **Modell 1 – «As is»**
3. **Modell 3 – «Stor sokns-modell»**

Begrunnelse:

- **Modell 2** gir best balanse mellom effektiv ressursbruk og lokal forankring. Vi samarbeider allerede med Haslum menighet og ser potensial for å videreutvikle slike partnerskap. Denne modellen legger til rette for frivillig, tillitsbasert og fleksibel samhandling, i tråd med menighetenes ulike behov og identitet.
- **Modell 1** fungerer i dagens situasjon, men er sårbar, spesielt ved bemanningsendringer og administrativ belastning. Den gir lite rom for faglig støtte og samarbeid på tvers.
- **Modell 3** vurderer vi som minst hensiktsmessig for vår menighet. Full sentralisering vil svekke lokal tilhørighet, identitet og frivillighet.

Oppgave 2: Hvilke staber bør og kan arbeide tettere sammen?

Vi er forsiktige med å mene for sterkt hvem og hva det skal samarbeides om. Det krever en lengre prosess og utprøving. Likevel er vi åpne for at følgende staber kan ha potensial for tettere og mer forpliktende samarbeid:

- **Trosopplæring og konfirmantarbeid:**
Kan videreutvikles til også å gjelde lederskole og ungdomsgrupper.
- **Diakoni og institusjonskontakt:**
 - Samarbeid mellom menigheter kan gi større kapasitet og fleksibilitet til å følge opp sykehjem og helseinstitusjoner.
 - "Gjennom alt" og "13-20" bør koples tettere på menighetene.
- **Kirkemusikk og gudstjenestearbeid:**
Samspill mellom kantorer gir allerede god ressursutnyttelse og inspirerer til bredere musikalsk fellesskap og rekruttering.

- **Administrasjon/menighetsforvaltning:**

Samarbeid mellom nærliggende menigheter kan gi robuste og mer forutsigbare administrative tjenester

Oppgave 3: Vurdering av samorganisering og samlokalisering

Vi mener det er aktuelt å vurdere samorganisering og delvis samlokalisering med:

- **Haslum menighet** (eksisterende samarbeid)
- **Eventuelt Østerås menighet**, dersom det bygges videre på eksisterende kontakt og relasjon

Viktige hensyn:

- Samorganisering må være **forankret i tillit og lokalt initiativ**, ikke pålagt ovenfra.
- Lokalt gudstjenesteliv, frivillighet og nærhet til soknets særpreg må **bevares og synliggjøres** i samorganiserte modeller.
- Felles stab må ha tydelig ledelse, men også **fysisk tilstedeværelse i hver menighet**, særlig der frivillighet og lavterskelarbeid er viktig.
- Det bør legges til rette for **felles ressursplanlegging**, ikke bare sambruk av ansatte.

Åpen tilbakemelding

Jar menighetsråd ønsker å spille inn følgende momenter som bør vektlegges sterkere i videre prosess:

1. Frivillighetens rolle må drøftes mer eksplisitt. Frivillig innsats er ikke en bonus, men et grunnleggende bæresystem i menighetslivet. Det forutsetter eierskap, nærhet og trygghet.
2. Menighetsrådenes faktiske ansvar og myndighet må tydeliggjøres i hver modell. Dette gjelder økonomi, prioriteringer, lokal aktivitet og samarbeid med ansatte.
3. Overgang og implementering: Hvordan ulike modeller tenkes gjennomført over tid (fasevis?), med støtte og medvirkning, er ikke belyst i tilstrekkelig grad. Vi etterlyser en plan for opplæring, rolleavklaringer og evaluering.
4. Ressursfordeling: Hvilke prinsipper skal gjelde for fordeling av stab og midler i fremtidige modeller? Dette er avgjørende for tillit og forutsigbarhet.

HØRINGSSVAR FRA TILLITSVALGTE I KIRKELIG FELLESRÅD I BÆRUM

Tilsvaer fra Delta på høringsnotat KfiB – omstilling 2025

Delta har valgt å dele opp tilsvaer da Delta representerer to ulike grupper/ansvarsområder innen administrasjonen (kirketorg/fellestjenester og kirkeforvaltere).

Kirketorget/Fellestjenester.

Proessen har vært lite transparent, dårlig med informasjon/kommunikasjon hva prosjektkontoret har arbeidet med. Dette til stor frustrasjon blant ansatte og tillitsvalgte.

I høringsnotatet er det ingen konkrete forslag om hvordan denne faggruppen skal ha sitt daglige virke. De lovpålagte tjenester som kirketorget utfører vil svekkes betraktelig hvis kirketorget ikke har sitt daglige felles virke/HUB. Slik som det er i dag. Lokasjon kan være annet sted enn Sandvika, men trenger cellekontor pga sentralbord.

Når det gjelder arbeidsoppgaver, så kan en bedre oppgavedeling være positivt.

Men når det gjelder nye arbeidsoppgaver som ikke er pr dags dato må faggruppen høres og ev endringer skje i samarbeid med faggruppen. Dette pga stillingsinstruks/arbeidsoppgaver er ikke i samsvar med forslag som står i høringsnotatet.

Deltas anbefaling av modeller er følgende:

1.Modell 1 – Få ett bedre og tettere samarbeid med menigheter. Ikke bare parmenigheter. Da kan en spare ressurser. Alle menigheter trenger ikke å være «flinke» i (ha fokus på) alt.

2.Modell 2 – parmenigheter. Bruke modell 1 og utvikle den.

3.Modell 3 - Delta sin bekymring er at arbeidsgiver ikke ser at nedbemanning er en mulig konsekvens av storsogns modellen. Lite realistisk modell og store konsekvenser for lokale menighet.

Delta ser at endring må til grunnet de varslede økonomiske innstramminger. Bruk av egne lokaler i Bærum istedenfor leie, kan på sikt spare økonomiske ressurser.

Hva med å se på gudstjeneste forordningen. Å ha gudstjenester hver søndag i alle menigheter er ressurskrevende. Selv om dette er utenfor fellesrådets mandat, så henger alt i hop.

Delta mener at Fellesrådet som arbeidsgiver har ansvar for å ivareta sine ansatte, og vi kan ikke se at dette er fulgt i denne prosessen pr dags dato.

Høringssvar fra tillitsvalgt Delta på vegne av kirkeforvalterne – 26.08.25

Vi ber menighetsråd, fellesråd og tillitsvalgte ta stilling til og gi tilbakemelding på:

Oppgave 1 *Rådene bes velge hvilke av modellene som bør vurderes som det beste utgangspunktet for videre organisasjonsutvikling, samarbeid, samhandling og oppgaveløsning i soknene.*

Ranger modellene fra 1 til 3, hvor 1 er mest foretrukne

Modell 1 «as is»

Modell 2 «Par menigheter»

Modell 3 «stor sokns modell»

Vi mener hovedmålet med denne høringen og prosessen må være å raskt få til en bærekraftig økonomi og styringsfart før evt fremtidig optimalisering og organisasjonstilpasning.

Vi mener at eneste modell som derfor er aktuell på kort sikt, er modell 1 – as is. Men ikke as is – vi må hente inn gevinstene i dagens modell i form av f.eks. økt samarbeid.

For å sikre kostnadmessige besparelser foreslås følgende:

Det er i hovedsak 2 steder vi kan spare. Det er på lokalleie og lønn.

- Leieavtalen med kontorene i Sandvika avvikles evt. fremleies i sin helhet. (2,5 mill).
 - o Undersøke om 13-20 kan leie rom (på timebasis) i kommunegården
 - o Gjennom Alt er vel i hovedsak på sykehjem, kan evt få «free-seating» tilhørighet i en menighet etter behov. (f.eks i Haslum)
 - o Kirketorget kan samles i et lokale der det finnes minst 3 plasser samlet. Disse deles det på og øvrige sekretærer sitter ute i menighet 1-2 dager per uke.
 - o Resten av administrasjonen flyttes til Haslum Kultur-og kirkesenter.
- Det kan være hensiktsmessig å legge ansvaret for 13–20 og *Gjennom Alt* til en forvalter, som også leder diakoniforum. Dette vil gi bedre oversikt og helhet i det

diakonale arbeidet i KFIB, og styrke samhandling og strategisk utvikling på tvers av tiltakene. I den forbindelse bør det også vurderes om menighetsdiakoner kan ha øremerket tid til arbeidet med Gjennom Alt eller 13-20.

- Lokalleie og driftskostnader for 13–20 bør vurderes inkludert i de øremerkede midlene fra kommunen. (Det er allerede stillinger som er finansiert av øremerkede midler i menighetene så disse bør ikke holdes utenom. Ref TOL og statlige kateketer.)
- Det bør gjøres en gjennomgang av «administrasjonen» og leveransen av støttefunksjoner til menighetene. Det tillegges forvalterne, sekretærer og fagstillinger stadig nye oppgaver for å kompensere for manglende støttefunksjoner i Sandvika, spesielt innenfor regnskap og HR.
- Det etterspørres ressurs med ansvar for arkiv og IT-sikkerhet.
- Stillinger som må reduseres gjøres ihht vedtatt fordelingsnøkkel.
- Det bør bli et større samarbeid mellom menighetene, enten på stabsnivå, eller fagområde. De beste løsningene tror vi kommer dersom menighetene selv utfordres til å lete etter muligheter.
- Det ligger mange utforskede muligheter i dagens «as-is»-modell, som verken er kartlagt eller tatt i bruk. Denne modellen gir mer kirkelig tilstedeværelse i lokalmiljøene, og ved å styrke samarbeidet mellom menighetene kan vi hente ut betydelige gevinster. Samtidig åpner det for å videreutvikle «as-is»-modellen i nye retninger som tar hensyn til de ulike menighetenes lokale behov og særpreg. Samarbeidet kan utvikles på initiativ fra menighetene basert på lokale forhold, eks hvilke menigheter som deler skolegrenser, hvilke ansatte som blir inspirert av å jobbe sammen og få til felles arrangementer, hvilke områder eldre orienterer seg mot osv.

Når vi har en bærekraftig økonomi og en ny kirkeverge på plass, kan man utrede hvilke gevinster man ytterligere kan hente ut og evt. andre organisasjonsformer.

Oppgave 2 Hvilke staber bør og kan arbeide tettere og mer forpliktende sammen.

Faggruppene sier mer om dette og hvilke typer arbeid som kan/bør være retningsgivende for hvilke staber som passer sammen.

Se over.

Oppgave 3 Menighetsrådene bes vurdere samorganisering; igjen hvilke menigheter bør kunne samlokaliseres og hva vil være viktig å hensynta i det videre arbeidet?

(Samlokalisering betyr ikke å sitte på samme kontor hver dag. Handlingsplaner kan f.eks. legges opp slik at det kan foregå regelmessige aktiviteter i den lokale kirke.)

Vi ser ikke fordelene med samlokalisering. Viktigere å heller ha faste dager der «alle» er på kontoret. Det å skulle leie flere lokaler når vi allerede har kirker og menighetshus som vi må beholde gir ingen mening. Er man minst 2 på jobb samtidig er det nok fellesskap.

Det er menighetsrådene som er eier av kirker og menighetshus, så det er de som skal bestemme hva byggene skal brukes til. KFIB har ikke mandat til å pålegge noen en samlokalisering, men har plikt til å sikre egnete kontorlokaler for de ansatte.

Åpen tilbakemelding Her kan menighetsrådet melde tilbake fritt til fellesrådet hva man mener er viktig å ha fokus på fremover, og som ikke er godt nok belyst i dette høringsnotatet.

Vi er ikke en tjenesteleverandør, men en kirke hvor det er en viktig verdi i seg selv å være operative, tilstedeværende og aktive i Bærums mange lokalmiljøer.

De økonomiske konsekvensene og forslag til raskt kontroll over økonomien er i liten grad belyst i høringsnotatet. Det etterspørres heller ikke fra høringsinstansene.

Administrasjonen

I de tre modellene som er lagt frem er det ingen synlig forskjell på «administrasjonen i Sandvika». Det ser tilsynelatende ut som det økes på administrativ støtte i stor-sokns-modellen, men totalen endres i liten grad.

3-soknsmodell med 3 MR

3-sokns-modellen med færre kirkeforvaltere og flere administrasjonsansatte gir ikke «mer kirke for pengene». Skal man ha reell avlastning som kirkeforvalter bør det være fra en annen kirkeforvalter og da er det ingen besparelse i sammenslåingen. Som tabellen viser, blir det også flere ansatte i denne modellen.

Dette konseptet er teoretisk, lite utredet og risikabelt.

Et fremtidig tettere samarbeid må vokse frem fra menighetene.

Ref. kapittel 4.1

De nærmeste årene kommer til å bli krevende. Kommunen vil oppleve endringer, og det vil bli behov for **å tenke nytt og arbeide på andre måter**.

Kommentar :

Arbeidet i kirken har lenge vært krevende, med uvanlige arbeidstider og en prosess som har hengt over de ansatte i tre år. Nå trengs ro og stabilitet – ikke omfattende endringer

for endringens skyld. Det gode arbeidet som allerede gjøres må få fortsette, uten å slite ut de få ressursene vi har.

Vi vet at kostnader må kuttes. La oss redusere aktiviteter, justere stillinger og dele på ressursene, slik at vi kan komme i gang med arbeidet. Menighetene må få gjøre det beste ut av de folkene som er tilgjengelige – uten å opprette nye administrative stillinger.

Som det står i innledningen «Kirkemøtet har som mål at ressurser kan flyttes fra administrative oppgaver til kirkens kjerneoppgaver, og derigjennom stimulere til å tilrettelegge for fellesløsninger som gjør kirken tilgjengelig for alle medlemmer og bidrar til å bygge en god og samlete kultur i hele kirken».

Stor endring er ikke det samme som stor besparelse. Å omorganisere er dyrt og det tar lang tid å finne sin nye plass som igjen gjør at man er svært ineffektiv. Grundig konsekvensutredning av modellene må gjøres i forkant av et evt valg.

Side 29, nederst. Her står det:

Tjenester må **leveres mer effektivt, eller på et lavere nivå**, og tjenester må legges ned flere steder.

La oss gjøre det, IKKE øk antallet folk som driver med administrasjon, eller utvid hierarkiet. Dagens flate struktur med sterk lokal forankring, kort vei mellom menighetsråd og stab, er også veien vi har tro på videre.

La menighetsrådet beholde sin autonomi og kunne påvirke hvordan ansatte brukes best for soknets innbyggere.

Oppgaver som ønskes besvart vedr. samarbeid og samhandling (s 35 i notatet)

Tillitsvalgt i Spir, kateket i Høvik menighet Nina Engen

Oppgave 1

Velg hvilke av modellene som bør vurderes som det beste utgangspunktet for videre organisasjonsutvikling, samarbeid, samhandling og oppgaveløsning i soknene.

- Modell 1 «as is»
- Modell 2 «Parmenigheter»
- Modell 3 «Storsokns modell»

Begrunn prioriteringen/valgene.

Det viktigste nå er å få en fordelingsnøkkel mellom menighetene og administrasjonen. Få frem hvordan fordelingsnøkkelen er pr i dag.

Bruken av de statlige midlene bør synliggjøres.

Etter å ha lest notatet, mener jeg vi bør gå for Modell 1. Det organisasjonen trenger mest av alt nå er ro, forutsigbarhet og økonomisk kontroll. Vi har veldig mange dyktige medarbeidere i våre menigheter og denne prosessen har så langt vært lite transparent og lite konkret. Det sliter på motivasjonen til oss ansatte! Så snart vi vet hvor mange vi er i den enkelte stab, kan vi begynne å legge planer for videre samarbeid. Da kan vi planlegge på kryss og tvers av menighetsgrenser der det er behov og muligheter. F.eks som flere menigheter gjør allerede med konfirmanter og ledertrening.

Når det gjelder Modell 2 er det mulig at det vil fungere i noen av parmenighetene, men ikke alle. Østerås og Eiksmarka samarbeider allerede godt så der vil det være gode muligheter. Men hva vil det koste å samlokalisere de ulike stabene? Dette sier ikke høringsnotat noe om. Vanskelig å se hva vi kan spare på kort sikt.

Modell 3 ser ut til å koste veldig mye både med tanke på samlokalisering av staber, samtidig som vi må beholde noen av kontorene i de andre menighetene. Vi vil også bruke mye tid til å reise frem og tilbake. Dette ser vi ikke som aktuelt nå.

Oppgave 2

Hvilke staber bør og kan arbeide tettere og mer forpliktende sammen. Faggruppene sier mer om dette og hvilke typer arbeid som kan/bør være retningsgivende for hvilke staber som passer sammen.

I rapporten fra undervisningsansatte står det ingenting konkret om dette. Har ikke lest de andre.

Et veldig vanskelig spørsmål og svare på ut fra høringsnotatet
Vi jobber i allerede i parmenigheter og vil fortsette med det på kryss og tvers der det er naturlig. Dette kan helt klart videreutvikles.

Oppgave 3

Menighetsrådene bes vurdere samorganisering; igjen hvilke menigheter bør kunne samlokaliseres og hva vil være viktig å hensynta i det videre arbeidet? (Samlokalisering betyr ikke å sitte på samme kontor hver dag. Handlingsplaner kan f.eks legges opp slik at det kan foregå regelmessige aktiviteter i den lokale kirke.)

Er det ikke vanskelig å sitte hver for seg i MR hver å vurdere dette uten å samarbeide med stabene? Dette er en kjempestor prosess og det er ikke tid nok til å samarbeide om dette i slik vi ser det i dag.

Åpen tilbakemelding

Lenken med høringsnotatet er ikke sendt ut til alle ansatte. Det er et tap for organisasjonen.

Målet for Høringsnotatet som beskrevet på s 4 er ikke målbart. Dersom vi skal nå et mål må vi vite hva vi jobber mot. Nå er det viktig at vi får budsjettet i balanse uten å bruke mer av pensjonsfondet enn strengt nødvendig!

Det neste budsjettet er 2026 og da må det utarbeides fordelingsnøkkel ikke bare mellom menighetene, men administrasjonen må også tas med her. Se side 17 og 25. Pr nå har vi flere vakante stillinger og noen som går av med pensjon i år, men det er vanskelig å lese ut fra dokumentene hvor mange stillinger vi faktisk må ned i tillegg til disse stillingene.

Proessen så langt har ikke vært god i forhold til staber og MR. De tillitsvalgte har vært med i prosessen, men det har ikke vært drøftingsmøter kun informasjon fra fungerende kirkeverge.

Fremover mot 2026 budsjettet må fagforeningene være med i reelle drøftinger knyttet til endringer i stillingshjemler. Innspill fra ansatte og fagforeninger er viktig!

Modellene som er presentert er lite konkrete og det er vanskelig å se hvor vi sparer penger. Det er ingen antydninger noen steder på hva vi vil spare på å samlokalisere kontorer. Det er heller ikke antydnet hva det vil koste å bygge om kontor. Hvilke menigheter som i dag har lokaler hvor det er plass til å dele med flere staber sies det heller ikke noe om.

Som nevnt ovenfor er dette blitt en lite transparent prosess.

Det har vært jobbet med flere modeller enn disse tre.

Det hadde vært ønskelig å se disse modellene. Hva er argumenter for at valget skal stå mellom de utvalgte tre modellene?

Hvem sitter i prosjektkontoret? Hvem har bestilt modellene? Er det FR eller prosjektkontoret? Dette kommer ikke klart frem i notatet.

Faggrupperapporten fra de undervisningsansatte etterspør tall. De kunne levert bedre rapport om de hadde alle fakta på borde. Hvorfor fikk de ikke tilgang?

Jeg har snakket med flere forvaltere som sier at den modellen de gikk for ikke er med her. Forvalterne kjenner menighetene og stabene sine godt og vet hva det vil si å drive menighetsarbeid i Bærum. Da er det merkelig at akkurat denne modellen ikke er utredet videre, og den burde i det minste vært en del av høringsnotatet.

Vi må helt klart samarbeide mer mellom våre menigheter, men det er et mer langsiktig prosjekt enn dette notatet skisserer. Jeg tror at på sikt vil det være ulike løsninger siden både størrelse, lokaler og skolegrenser spille inn her. Kanskje vil Fornebulandet være alene om 10 år med tanke på at de trolig vil ha en stor vekst.

Vi kan i hvert fall ikke begynne budsjettsparing med å bruke millioner på nye kontor rundt omkring.

Svar på høringsnotat «Omstilling 2025»

Diakonene i Spir.

3.5 Oppgaver som ønskes besvart vedr. samarbeid og samhandling

Oppgave 1

Rådene bes velge hvilke av modellene som bør vurderes som det beste utgangspunktet for videre organisasjonsutvikling, samarbeid, samhandling og oppgaveløsning i soknene. Ranger modellene fra 1 til 3, hvor 1 er mest foretrukne

- Modell 2 «Par menigheter»
- Modell 1 «as is»
- Modell 3 «stor sokns modell»

Begrunn prioriteringen/valgene:

Det er utfordrende å rangere disse modellene. Årsaken er at modellene er vanskelig å se for seg i praksis; hvordan de påvirker ansatte, frivillige, besøkende i den enkelte kirke og tilbudene vi har. Vi tror heller ikke at én modell passer for alle menighetene, men at noen har mer utbytte av å fortsette å stå som enkeltmenighet og andre sterkere som par-menigheter. Derfor har vi valgt å se for oss en slik løsning i vår begrunnelse (se forslag under oppgave 2). I denne omgang oppleves par-menighetsløsningen som mer realistisk enn stor-soknsmodellen, siden det oppleves som en mindre overgang. Likevel utelukker vi ikke muligheten for noen av modellene.

I modellen for par-menigheter brukes årsverkstallet 5,6 for fagstillinger. Om vi har forstått riktig, kommer fordelingsnøkkelen (presenteres i punkt 3.3.3) til å påvirke snittet på 5,6 utfra hvilke menigheter som blir paret. I tillegg er det stillingsprosenter som er finansiert av menighetene, dette vil også spille inn på hvordan stabssammensettingene vil se ut, noe som blir uklart i dette dokumentet.

Modell 1 *alene* ser vi for oss er urealistisk, ettersom kuttene i flere av menighetene utfra behov, blir for store. Da vil nok en sammenslåing med andre menigheter være et bedre alternativ for menighetene det gjelder.

Premissene for sammenslåing bør være:

- 1) at vi bevarer stabs-tilstedeværelse og flest mulig «kjente fjes» til hver menighet, for å bevare lokal tilhørighet
- 2) at ansatte ikke får et for stort geografisk område å forholde seg til, mtp. reisevei og tidsbruk. Dette er hensyn man må ta innad i hver stab, og legge en bærekraftig kabal.
- 3) at vi bevarer samhold og samarbeid i stabs-sammensetningen
- 4) tilstrekkelig oppfølging fra ledelse
- 5) at vi etterstreber at ingen er ansatte utover sine respektive par-menigheter
- 6) at overgangen utredes grundig og i god tid før det iverksettes.
 - a. Hvordan stillingsprosentene fordeles rettferdig etter en sammenslåing
 - b. Arbeidsbeskrivelser som samsvarer med prosentstillingene i hver enkelt menighet eller par-menighet
 - c. God informasjon til menighetene og forventningsavklaringer ovenfor MR, ledelse og de ansatte i hver menighet.

Oppgave 2

Hvilke staber bør og kan arbeide tettere og mer forpliktende sammen. Faggruppene sier mer om dette og hvilke typer arbeid som kan/bør være retningsgivende for hvilke staber som passer sammen.

Et forslag (hvor flere av modellene tas i bruk):

- Modell 1: Høvik, Fornebu.
- Modell 2: Tanum + Helgerud, Bryn + Lommedalen, Jar + Haslum, Østerås + Eiksmarka

= ca. 9,2 årsverk spart (men grovt estimat, som krever grundigere utarbeiding på hva som er hensiktsmessig og rettferdig fordeling)

Forslaget baserer seg delvis på geografiske og demografiske størrelser, naturlig samhörighet, og delvis allerede-eksisterende samarbeid. Samtidig legger vi opp til at vi også kan jobbe på tvers av par-menigheter om enkelte tiltak.

Noen bemerkninger:

Helgerud og Bryn samarbeider allerede om noe trosopplæring, har ungdommer på samme skoler og lik sosioøkonomisk sammensetning, og ville derfor være fordelaktig å slå sammen som par-menigheter. En slik sammenslåing vil påvirke Tanum og Lommedalen, som ikke er en like naturlig sammensetning.

Per dags dato er en diakonstilling delt mellom Bryn og Lommedalen. Historisk sett var også Lommedalen en del av Bryn. Dette vil også være en naturlig sammensetting av par-menighet.

Jar og Haslum samarbeider om trosopplæringstiltak, samtidig samarbeider Jar med Østerås og Eiksmarka om flere diakonale tiltak.

Både Høvik og Fornebu er store menigheter. Om de pares opp med hverandre eller andre menigheter, vil det være en stor jobb for kun én daglig leder.

Mange tilbud i kirken kan potensielt sentraliseres til en av de to par-menighetene (eksempelvis enkelte TO-tiltak, temakvelder eller kor), men dette er ikke like naturlig innen diakonien, hvilket er en reell utfordring. En av diakonenes hovedoppgaver er å se og inkludere de mest sårbare i lokalmiljøet, gjennom blant annet samtaler og aktivitet. Dette er grupper som lett overses, og vil bli enda vanskeligere å fange opp ved redusert diakonalt tilbud. Er man bare én diakon på to sokn, vil det gå utover de mest utsatte gruppene i lokalmiljøene.

Diakonene jobber også tett med frivillige. Mye forskning på frivillighet viser at den personlige kontakten er viktig når mennesker går inn i frivillighetsarbeid. Dette vil være vanskeligere å få til hvis de ansatte sitter langt fra lokalmiljøet. Frivillighet vil bli mer og mer viktig i Den norske kirkes framtid. Hvis det er noe man ser blir viktig også framover, burde nok denne faktoren vektas noe mer enn andre faktorer. Tradisjonelt sett er det diakoner som har hatt mest arbeidstid, erfaring og utdanning innen frivillighet. Ved å kutte for mye i denne faggruppen, vil det nok også gå utover frivilligheten.

Åpen tilbakemelding

Her kan menighetsrådet melde tilbake fritt til fellesrådet hva man mener er viktig å ha fokus på fremover, og som ikke er godt nok belyst i dette høringsnotatet

En tilbakemelding fra flere av diakonene er at det har vært vanskelig å gi god respons på høringsnotatet siden det ikke oppleves tilstrekkelig praksisnært. Det etterlyses også en strategi på hvordan vi ønsker å være kirke i Bærum fremover. En strategi kunne ha hjulpet i valg av modeller og hvilke faggrupper som bør prioriteres. I høringsnotatet kommer det ikke frem i hvilken grad diakoni og andre faggrupper skal satses på. Dette etterlyser vi større tydelighet på.

Diakonene ønsker å løfte fram viktigheten av felles faglige arenaer, som diakonforum og ungdomslederforum. Vi ser nytten av å ha tette bånd til 13-20 og Gjennom Alt.

Dette for å styrke samholdet, styrke fagligheten og inspirere hverandre på tvers av soknegrenser, og mellom spesialisert diakoni og menighetsdiakonien.

Noen spørsmål vi stiller oss:

- I hvilken grad vil den nye organiseringen av kirken i Bærum være overkommelig for a) allerede ansatte, b) nye søkere og c) frivillige, og samtidig kunne møte behovet hos Bærums befolkning? Hvordan forhindrer vi at allerede ansatte slutter i jobbene sine?
- Er det riktig å anta at begrepet «fagstillinger» rommer kateketer, diakoner, kantorer og menighetspedagoger? I så fall, hvor er ungdomslederstillingene? Skal disse finansieres av menighetene selv? Om dette stemmer, hvor mye spares?

Emne: Høringssvar fra prestenes fagforeninger til høringsnotatet Omstilling 2025.

Dato: torsdag 28. august 2025 kl. 13:33:04 sentraleuropeisk sommertid

Fra: Trygve Rø

Til: Morten Berge

Kopi: Thomas Wagle

Høringssvar fra prestenes fagforeninger til høringsnotatet Omstilling 2025.

Den 26.8 hadde vi fellesmøte i prestenes fagforeninger Spir og og Teologene der vi drøftet høringsnotatet og et fellessvar på høringen fra prestene i Bærum prosti.

Modellene

Når det gjelder modellene er presteskapet samstemt om at det er helt urealistisk å skulle gjennomføre modell 3 på det nåværende tidspunkt: Til en så omfattende reform er saksgrunnlaget altfor svakt i tillegg til at det er en svakhet at prestene kun har fått være med i prosessen nå helt på slutten. Med tanke på at modell 3 ville kunne innebære betydelige endringer i prestenes arbeidsoppgaver ville det være problematisk å skulle velge modell 3 nå.

Ellers deler prestene seg nokså likt mellom modell 1 og 2, med en svak overvekt av tilhengere av modell 1 (as is). Tilhengerne av modell 2 ser for seg å styrke det allerede gode samarbeidet mellom de to parmenighetene. Det var imidlertid jevnt over motstand mot å skulle ha felleskontorer, fordi dette vil trekke staben bort fra lokalmenigheten. Tilhengerne av modell 1 løfter fram behovet for å styrke arbeidet i lokalmenigheten og er engstelige for hva modell 2 og særlig 3 vil kunne bety for rekruttering av frivillige.

Det ble også trukket fram at det er problematisk å skulle gå for én modell for alle menigheter i og med at menighetene er så forskjellige: Noen menigheter har i praksis innført modell 2 allerede, mens andre på sikt vil være så store at det ikke vil være mulig å ha et tett samarbeid med parmenighet. I denne omstillingen bør man ikke skjære alle over én kam, men lage fleksible løsninger til beste for lokalmenighetene.

Prestene er samstemt om at høringsnotatet er vel optimistisk med tanke på foreslåtte innsparinger; Dette gjelder blant annet felleskontorer, som virker urealistisk per i dag for de fleste. Men det gjelder også forslaget om at FR skal ta deler av menighetenes leieinntekter; Prestene mener at dette vil redusere det lokale engasjementet for å satse på utleie. Det eneste som virkelig vil monne når det gjelder innsparing er reduksjon i antall årsverk, og prestene mener at det ville vært redelig å være mer tydelig på

dette i høringsnotatet. Prestene er opptatt av å skjerme fagstillingene mest mulig. I høringsnotatet står det at administrasjonen nå er kuttet ned til et minimum, men er det andre enn administrasjonen som står bak denne konklusjonen? Dette bør undersøkes for å beholde flest mulig fagstillinger.

Prestene setter pris på det arbeidet som er gjort omkring rettferdig fordeling av FR's midler. En slik fordelingsnøkkel har vært etterlyst i mange år og det er flott å se at vi er på vei mot en mer rettferdig fordeling av de midlene vi har. Når man velger fordelingsnøkkel er det viktig at man ikke bare tar utgangspunkt i status quo, men tenker fremover mot framtidens sokn.

Budsjett 2026

Det er interessant å lese høringsnotatet om modellvalg for fremtiden, men det aller viktigste nå er å få gode prosesser ift personalbudsjettarbeidet for 2026, der det skal spares inn ifølge høringsnotatet kr 8,8 mill. Denne innsparingen vil innebære justeringer av stillingsstørrelser og endringer av stillingshjemler/omplussing i stabene. Vi er ikke blitt forelagt forslag til innsparinger på kr 8,8 mill, men vi antar at også vakante stillinger må trekkes inn på permanent basis.

Personalbudsjettet for de ulike stabene har også som premiss en fordelingsnøkkel mellom soknene. I Høringsnotatet på s 19 og s. 25 framgår tallmaterialet som FR må ta prinsipielt stilling til ift nødvendige justeringer av personalkostnadene også for 2026. Hvilke prinsipielle valg vil FR legge til grunn for 2026-budsjettet? Det er svært viktig at menighetsrådene blir trukket inn vurderingene knyttet til vedtak i FR om fordelingsnøkkel mellom soknene for budsjettår 2026.

Videre må fagforeningene ta del i informasjon, drøftelse og evt forhandlinger der hovedavtalen i KA, samt arbeidsmiljøloven, hjemler for dette i denne budsjettprosessen.

Bærum 28/9-25.

For fagforeningene, ved Thomas Wagel og Trygve Rø

FOs innspill til høringsnotat "Omstilling 2025"

I høringsnotatet bes det om konkrete innspill på modeller, samarbeid og samorganisering for menighetene. Ettersom FO ikke har medlemmer som jobber i menighet, har vi valgt å ikke uttale oss rundt disse spørsmålene, men heller la det være opp til dem som "kjenner hvor skoen trykker".

Likevel ønsker vi å trekke frem at innsparingene både i kommunen og kirken får noen konsekvenser vi ikke kjenner enda. Det er viktig at vi ivaretar vårt diakonale ansvar for alle innbyggere i Bærum, både gjennom spesialisert diakoni og menighetsdiakoni. Vi håper derfor at diakonifaglig kompetanse prioriteres.

Høringsnotatet åpner opp for åpen tilbakemelding.
Under følger de punktene i høringsnotatet vi ønsker å kommentere.

Sandvika/felleskontorer Høringsnotatet foreslår:

- 2.etasje leies ut, og administrasjonen flyttes til Haslum.
13-20 blir værende i 1.etasje.

Høringssvar:

FO støtter forslaget om å leie ut 2.etasje, men beholde 1.etasje. At 13-20 beholder sine lokaler ansees som særlig viktig. I tillegg ønsker vi at også Gjennom alt blir sittende her. Vi ser verdien av at disse tilbudene har tett samarbeid tross ulike målgrupper.

Høringsnotatet nevner ikke hvorvidt også kirketorgdelen av 1.etasje skal leies ut. Hvis dette vurderes ønsker vi å spille inn at:

- Det er viktig at det blir ordentlig skjermet mellom, av hensyn til ungdommenes opplevelse av trygghet og ivaretagelse av taushetsplikten.
- At det tenkes gjennom sikkerhet og tilgang til rømningsvei.

Vi forstår at det er hensyn som gjør at ledelse, administrasjon og sekretærene potensielt flyttes fra Sandvika. Samtidig vil vi understreke at vi synes det er dumt mtp. oppfølgingen av ansatte, samt den spesialiserte diakoniens tilknytning til KfiB.

Administrasjon Høringsnotatet:

- Kirkevergen er under den oppfatning at administrasjonen ikke kan reduserer ytterligere.
- Ønsket på sikt er en delvis felles administrasjon mellom Asker og Bærum

Høringssvar:

I en tid med store omstillinger er vi opptatt av at vi trenger en stabil og robust administrasjon, og støtter kirkevergens vurdering av at denne ikke kan kuttes ytterligere. Da 13-20 etableres i Asker i disse dager, ser vi at delvis felles administrasjon mellom Asker og Bærum potensielt kan være fordelaktig.

Gjennom alt og samtaletilbudet 13-20

Høringsnotat:

- Vil fortsatt velge å prioritere ressurser til disse formålene
- 13-20 budsjetteres med 3,3 årsverk
- Gjennom alt budsjetteres med 2 årsverk

Høringssvar:

Det ansees som sårbart at begge tilbudene reduseres noe, men vi er glade for at vi likevel er forslått videre på et nivå som er levelig.

- Vi vil oppfordre til å så raskt som mulig ansette i den vakante stillingen i Gjennom alt. En overgangsperiode med én ansatt sees på som sårbart for tilbudet. Det er en belastning både for brukerne av tilbudet og for den gjenværende ansatte.
- Vi vil oppfordre til å omgjøre dagens vikariat i 13-20 til fast stilling.
- 13-20 vil jobbe videre med økt ekstern finansiering.

Med vennlig hilsen

Anne Elisabeth Lønningen
Tillitsvalgt FO

Høringssvar fra Creo-tillitsvalgt for kirkemusikerne i Bærum

Først av alt takker vi takker for involvering og åpenhet i et svært krevende landskap. Kantorene og tillitsvalgt vil være så samarbeidsvillige og løsningsorienterte som overhodet mulig i den videre prosessen.

På tross av at notatet er omfattende og grundig på mange felter, finner kantorene det imidlertid svært vanskelig å ta stilling til konkret modell for omorganisering på bakgrunn av den informasjonen vi har foran oss. Vi savner konkretisering og spesifisering av innsparingspotensial ved ulike løsninger - potensiale vi er redd at overdrives i tenkningen.

Vi heller likevel mot å anbefale at vi forblir separate sokn selv om dét betyr budsjettkutt – kutt som neppe kan realiseres uten å kutte i stillinger. Vi ser ikke at det substansielle innsparingspotensialet i sammenslåtte sokn eller stor-sokn er overbevisende utredet eller egentlig sannsynliggjort. (Se flere refleksjoner om dette nedenfor.) Vi tror man rett og slett måtte lagt ned, eller virkelig slått sammen, en eller flere menigheter for å spare substansielle penger – og da faktisk si opp ansatte, og selge eller leie ut hele bygg.

Rettferdig fordeling:

Vi opplever at tallmaterialet som brukes til refleksjoner om "rettferdig fordeling" er mangelfullt. Dette særlig sett i forhold til de historiske seremoni-kirkenes funksjon av å ta svært mange vielser og begravelser for mennesker som ikke bor i soknet. Og vi tror dessuten det tas litt for lite hensyn til antall mennesker som *faktisk* kommer på konserter og andre arrangementer, og litt for mye hensyn til hvor mange mennesker og medlemmer som bare *bor* i soknet, selv om det siste selvsagt også må tillegges betydelig vekt.

Kirkene har jo også mye program – særlig innen musikk/konserter, foredrag, meditasjoner og kveldsliturgier etc. – som favner på kryss og tvers av soknegrensene. Dette er svært viktig for å dra optimal nytte av de ulike ansattes unike kvaliteter – kanskje særlig når det gjelder kirkemusikk i alle betydninger av ordet, men også når det gjelder teologisk profil og liturgisk særegenhet mv.. Det er en god ting at kirkene og stabene utfyller hverandre på denne måten, og det er viktig at den eller de økonomiske og organisatoriske modellene som velges, stimulerer til å la Bærumskirken som helhet blomstre på disse måtene.

Kantorstillingene:

Vi mener det er umulig å se for seg kutt i stillinger eller stillingsstørrelser for kantorer uten at det vil gå ut over lovpålagte tjenester og helt sentrale aspekter ved menighetslivet. Kantorstillingene er allerede skåret ned på i tidligere omstruktureringer, og det er svært vanskelig å se for seg ytterligere reduksjon uten skadelige følger for kjernevirksomhet. Vi driver allerede utstrakt samarbeid mellom kantorene i menighetene, og dekker opp for hverandre, både i sommerturnusen og i organiseringen av arbeidet gjennom året, bl.a. i parmenighetene. Her er det virkelig vanskelig å se ytterligere innsparingspotensiale. Vi har jobbet med modeller for innsparing, herunder en grundig prosess med å se på muligheter for å ytterligere redusere

vikarutgifter, og vi tror vi er kommet så langt det er mulig med dette. Utgiftene er rett og slett *ikke* høye, gitt den totale aktiviteten, og gitt at vi må ha én frihelg i måneden og faktisk ikke kan spille flere steder samtidig..

For det videre arbeidet med løsningene er det noen svært viktige anliggender vi vil peke på:

Møter:

Ved mulig omorganisering til stor-sokn eller sammenslåtte parmenigheter må vi for all del ikke ende opp med *flere* møter og fare for mer dødtid i utvidede stabsmøter med flere deltakere enn før. Faren er at vi *både* fortsetter med alt vi gjør i dag i lokal menighet, og *i tillegg* får flere samordningsmøter og fellesarenaer med formaliteter og systemer og utfordringer med informasjonsflyt etc.. Dette ville vært en ulykksalig konsekvens av arbeidet med innsparing, og skade kjerneaktiviteten. Det må legges eksplisitte føringer som hindrer dette hvis det skulle bli ny organisering; føringer som hindrer ut-esing av obligatorisk tilstedeværelse i møter og etablering av nye flater uten at det er virkelig helt nødvendig.

Omorganisering må også gjøres slik at nåværende fleksibilitet m.h.t. å ha arbeidstid i kirkerommet, på hjemmekontor, og underveis på reise, i tillegg til på "vanlig" kontor, beholdes. Vi må ikke få noen innsnevring av den type fleksibilitet som både gavner menigheten, og som er avgjørende for kantorens praktiske integrasjon av fast arbeid og frilansvirksomhet. Nedskjæringene gjør jo også at det er veldig lite sannsynlig at noen av deltidsstillingene for kirkemusikere utvides til heltid i overskuelig framtid. Så å legge til rette for kombinasjon av fast arbeid og frilansing er helt nødvendig for å beholde kantorene.

Selvsagt ønsker kantorene å være tilstede på stabsmøter og bidra aktivt i fellesskapet, og også å være konstruktivt involvert i å utforske synergi og kreativt potensiale i den typen omstilling som nå måtte bli valgt. Men vi finner det altså viktig å advare mot økt møtevirksomhet, og vil motsette oss tiltak som reduserer muligheten vi har til å jobbe fleksibelt til menighetens og kirkemusikkens beste.

Samlokalisering:

Hvilke menigheter har egentlig lokaler som overhodet egner seg til profitabel utleie? Kirke og menighetshus og kontorer er jo oftest totalt sammenvevd; og denne sammenvevingen er jo en viktig del av de ulike kirkenes identitet, og det menigheten inviterer til. Å sitte et annet sted, og få enda mer reise til og fra aktivitetene i egen kirke er i hvert fall ikke besparende, dét vil gjøre kvaliteten på aktivitetene dårligere, og gi mye tapt arbeidstid til forflytning, i tillegg til at det blir dyrere med kjøregodtgjørelse. Vi må bare "samlokalisere" der vi er helt sikre på *reelle* besparelser, og helt sikre på at fordelene mer enn oppveier ulempene. Husk at for kirkemusikere såvel som for de andre fagstillingene, er den vanlige modusen at man beveger seg sømløst mellom kontoravdeling, kirkerom og menighetssal/møterom gjennom arbeidsdagen; f.eks. gjennom at man har mulighet til å ta et møte med prest mellom to begravelsseseremonier, eller gå rett fra stabsmøte over i kirken til begravelse uten buffertid – det ville være veldig uheldig om man fikk mer reisetid inn i hverdagen fordi kontoret ligger et annet sted; da vil "produktiviteten" gå ned heller enn opp.

-

Vi ser vi fram til å holdes oppdatert og involvert videre i prosessen, og ønsker dere klokskap og klarsyn i det krevende arbeidet.

29. august 2025

Tord Gustavsen
tillitsvalgt for kantorer/kirkemusikere i Bærum