



DEN NORSKE KIRKE

Kirkelig fellesråd i Bærum

Møteinnkalling

Kirkelig fellesråd i Bærum

Møtedato: 17.06.2025 kl. 17:00

Møtested: Helgerud kirke

Arkivsak: 23/03842

Middag serveres fra kl. 16.30 til felles møte med MR ledere

Saksliste

Godkjenning av innkalling og saksliste

Godkjenning av protokoll

Saker til behandling

30/25 Omstilling 2025 3

31/25 Tilsettingsprosess og tidsplan for kirkeverge 2025 22

Orienteringssaker

32/25 Orientering fra prosten 17.6.2025 23

33/25 Orienteringer fra kirkevergen 17.6.25 24

Referatsaker

34/25 Referat fra AU 3. juni 2025 25

Eventuelt



DEN NORSKE KIRKE

Kirkelig fellesråd i Bærum

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Kristin Anskau	011	25/00482-3	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
30/25	Kirkelig fellesråd i Bærum	17.06.2025

Omstilling 2025

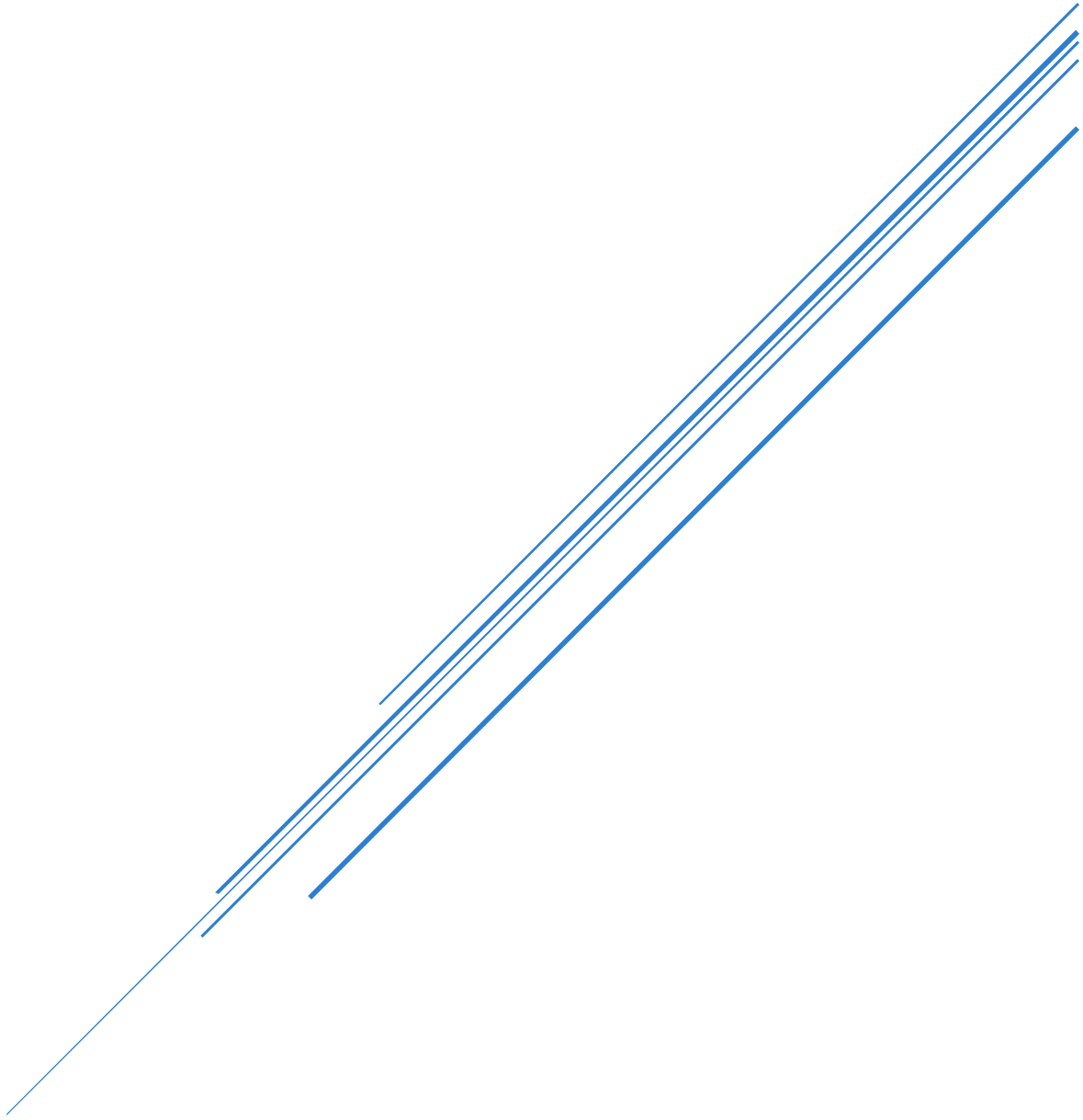
Saksorientering

Se vedlagte saksdokument. Dette gjennomgås i møtet med MR ledere for innspill.

Forslag til vedtak

Høringsnotatet med de innspill som kom i møtet sendes ut til menighetsråd og tillitsvalgte med en svarfrist til 28. august 2025.

HØRINGSNOTAT «OMSTILLING 2025»



KfiB
Prosjektkontoret

Innholdsfortegnelse

1. Rammebetingelser	2
1.1 Redusert økonomisk handlingsrom	2
1.2 Konsekvenser for Kirkelig fellesråd i Bærum	2
1.3 Strukturelle tiltak som gjennomføres for budsjettåret 2025	3
2. Kartleggingsfasen og videre prosess	5
2.1 Kartlegging	5
2.2 Samhandling med prester og Den norske kirke	5
2.3 Status	6
3. Samhandling og samarbeid, organisasjonsmodell	6
3.1 Samhandling og samarbeid	6
3.2 Organisasjonsmodeller i fremtiden	7
3.2.1 «Parmenigheter» - dagens modell, men med felles stab	7
3.2.2. Stor-sokns modell (3 sokn)	8
3.2.3. Fordelingsmodell	10
3.3 Oppgaver som ønskes besvart vedr samhandling	12
4. Fordeling av ressurser	13
4.1 Forvaltning av kirkene	13
4.1.1 Forvaltning, drift og vedlikehold (FDV) i et større bilde (Bispedømme)	14
4.2 Organisasjonsutvikling og samarbeid med andre fellesråd	15
4.2.1 Fellestjenester	15
4.2.2. Kirketorget	15
4.2.3 Samarbeid med andre fellesråd	15
4.3 Oppgaver som ønskes besvart rettferdig fordeling og fellestjenester for øvrig..	17

1. Rammebetingelser

Kirkelig fellesråd i Bærum står overfor en periode med krevende økonomi bl.a på bakgrunn av regjeringens og Stortingsflertallets marsjordre om kraftig reduksjon i skatteinntektene for Bærum de kommende årene. Dette har avstedkommet at Bærum kommune må redusere sine driftsbudsjetter med 1 milliard kroner i budsjettperioden, og derav også betydelige kutt i driftstilskuddet til KfiB. Uavhengig av valgresultat til høsten, vil rammevilkårene i liten grad bli endret.

1.1 Redusert økonomisk handlingsrom

Kommunedirektørens forslag til Handlingsdel, budsjett og økonomiplan 2025–2028 (BØP) markerer et veiskille for Bærum kommune – de økonomiske forutsetningene til kommunene er i endring. De faktiske kostnadene har de siste årene vært høyere enn budsjettet, og kommunen forventer lavere skatteinntekter. Endringene i inntektssystemet vil få full effekt allerede fra 2026.

Organisasjon og medarbeidere

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**. Dette kommer til å få konsekvenser for organisasjonen og medarbeidere. I de tilfeller hvor gjennomføringen av tiltakene medfører redusert ressursbehov og behov for omplassering av ressurser, vil kommunen følge lov- og avtalefestede forpliktelser som arbeidsgiver. Omstillingsprosesser skal følge vedtatte retningslinjer for å sikre gode prosesser. For å balansere rekrutteringsbehov mot omstillingsbehov er det etablert en stillingsbank og innført en stillingsstopp.

Innbyggere

Forslagene til kostnadsreducerende tiltak vil påvirke innbyggere og tjenestemottakere direkte og indirekte. Tjenester må **leveres mer effektivt, eller på et lavere nivå**, og tjenester må legges ned flere steder.

1.2 Konsekvenser for Kirkelig fellesråd i Bærum

Konkret betyr dette følgende innsparinger i budsjettperioden (inkl. nedjustering av tilskudd til 13-20 til 2,0 mill i året). Tilskudd fra BK i 2024 (eks reguleringspremie) kr 73,8 mill

	2025	2026	2027	2028
Redusert driftstilskudd	6,4 mill	8,4 mill	10,4 mill	12,9 mill



DRIFTSBUDSJETT	2023	2024	BUD 2025	2026	2027	2028
Inntekter						
Brukerbetaling, salg, avgifter og leieinntekter	1 328 527	1 299 445	1 240 000	1 000 000	1 500 000	2 500 000
Refusjoner/overføringer	11 945 680	14 143 433	11 100 000	11 100 000	11 100 000	11 100 000
Statlige tilskudd	10 548 069	9 403 000	9 600 000	9 600 000	9 600 000	9 600 000
Rammeoverføring /tilskudd fra egen kommune	76 044 904	76 960 307	70 990 000	68 000 000	66 000 000	64 000 000
Andre tilskudd, gaver, inns. midler	570 178	62 925	100 000	100 000	100 000	100 000
Sum driftsinntekter	100 437 358	101 886 610	93 030 000	89 800 000	88 300 000	87 300 000
Utgifter						
Lønn- og sosiale utgifter	67 920 844	65 888 239	66 800 000	58 000 000	58 000 000	56 000 000
Kjøp av varer og tjenester	23 245 622	24 954 677	22 604 500	23 700 000	24 500 000	25 500 000
Refusjoner/overføringer	4 762 156	6 230 457	4 967 000	5 000 000	5 000 000	5 000 000
Tilskudd / gaver	4 069 820	3 187 059	990 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000
Sum driftsutgifter	99 998 442	100 260 432	95 361 500	87 700 000	88 500 000	87 500 000
BRUTTO DRIFTSRESULTAT	438 916	1 626 178	-2 331 500	2 100 000	-200 000	-200 000

Nominelt reduseres tilskuddet i budsjettperioden med hele **17%**

Som for Bærum Kommune vil dette også gi redusert økonomisk handlingsrom for KfiB. Dette vil blant annet kunne bety

1. Reduserte investeringsrammer til kirkene, investeringstak og egenkapitalfinansieringskrav vil gi begrensninger. Det vil bli viktig å søke andre finansieringsmuligheter i så vel næringsliv som i Kirkebevaringsfondet.
2. Investeringsstrategien vil bli endret. HMS tiltak vil måtte prioriteres. Investeringsstrategien må tilpasses Bærum Kommunes strategier.
3. Arealutnyttelse vil måtte optimaliseres. Kontorfasiliteter og kontorløsninger er elementer i dette.
5. Det må forventes at prisjustering på varer og tjenester vil bli tilpasset samme krav som i Bærum kommune for øvrig.
6. Øke bruken av reserver som kan innebære økt bruk av pensjonsfond (premiefond)

1.3 Strukturelle tiltak som gjennomføres for budsjettåret 2025

Som følge av redusert driftstilskudd, dyrtid og høyt utgiftsnivå har administrasjonen måtte gjøre krevende prioriteringer. Våre forslag er med utgangspunkt i Bærum kommunes foreslåtte tiltak.

Signaler fra vår egne sentrale organisasjon er også vektlagt. Den norske kirkes utfordringer er stadig større krav til effektivisering og riktig servicegrad. Vedtaket fra Kirkemøtet i 2024.

KM 10/24 Organisasjonsutvikling – strategi for **fellesløsninger** i Den norske kirke

«Kirkemøtet har som målsetting at ressurser flyttes fra administrative oppgaver til kirkens kjerneoppgaver. Kirkemøtet vil derfor at Den norske kirke tar i bruk fellesløsninger som gjør kirken tilgjengelig for alle medlemmer og bidrar til å bygge en god og samlende kultur i hele kirken.»

Denne strategi foreslås innarbeides i våre handlingsplaner og strategier i veien videre. Det vil måtte bli endringer, og det vil bli behov for **å tenke nytt og arbeide på andre måter**. Dette kommer til å bli konsekvenser for organisasjonen og medarbeidere.

For å kunne gjennomføre gode endringsprosesser i organisasjonen og med de tillitsvalgte har man kortsiktig valgt følgende strukturelle grep;

1. Man har skjøvet på planlagt vedlikehold av eiendommene, med 3,0 millioner. Arbeidet med tjenestebeskrivelser må prioriteres, servicenivå vil måtte tilpasses og fordeles på andre måter. Oppgaver/tjenester som bruker ikke har behov for skal elimineres.
2. Kirkens investeringsbudsjett forvaltes som en investeringsramme og gir mulighet for en mer fleksibel porteføljestyling av investeringsmidlene. En mer fleksibel porteføljestyling av investeringsrammen åpner også opp for å kunne søke investeringsmidler fra «Kirkebevaringsfondet». Se eget kapittel under
3. Driftstilskudd til menighet opphører inntil videre
4. Gjennom planarbeidet avklares prinsipper og fordelingsnøkler mellom menighet og fellesråd – alle typer, ressurser, eiendomskostnader, drift. – disse vil forsøkes endret til beste for alle, mer rettferdig.
5. Utleie av kirkebygg er en oppgave hvor aktivitetene kan økes og stimulere til økte inntekter. Det vil starte et arbeide for å optimalisere utleie og arealbenyttelsen, hvor standardisering og beste praksis erfares fra øvrige fellesråd i bispedømmet.
6. Samarbeid med øvrige fellesråd i bispedømmet er påbegynt utredet, og samarbeid inngått.
7. 2025 benyttes til et år for å kartlegge konsekvenser og muligheter nye økonomiske rammer setter føringer for. Prosjekt «Omstilling 2025» er igangsatt for å utrede dette. Dette blir redegjort for i dette notat.

2. Kartleggingsfasen og videre prosess

2.1 Kartlegging

KfiB har igangsatt en gjennomgang av virksomhetens økonomiske situasjon og drift. Hensikten er å vurdere om dagens struktur kan opprettholdes, og hvilke tilpasninger som eventuelt er nødvendige. I dette arbeidet vurderes også alternative organiseringsmodeller som kan bidra til mer effektiv ressursbruk og bedre oppgaveløsning.

For å få et best mulig beslutningsgrunnlag er faggruppene blitt utfordret til å komme med innspill fra sine respektive fagområder. Disse innspillene vil inngå i det samlede vurderingsgrunnlaget. Det legges som allerede nevnt opp til samarbeid med tillitsvalgte, og hensikten er å finne løsninger som kan bidra til økonomisk balanse med minst mulig belastning for den enkelte. Alle vurderinger i denne fasen skal dokumenteres og drøftes med de tillitsvalgte.

Dersom det etter kartleggingen fortsatt vurderes nødvendig å gjøre større endringer i organisasjonen, vil arbeidsgiver utrede hvordan oppgaver, organisering og bemanning kan justeres. Dette omfatter blant annet vurderinger av hvilke oppgaver som kan reduseres eller bortfalle, fremtidig kompetansebehov og bemanningsplan.

I dette arbeidet inngår å utrede hvordan ressurser, ledelsesstruktur, samlokalisering og økonomiske inntektsmuligheter fordeles og organiseres i dag og evt hvordan dette kan forbedres og utnyttes enda bedre. Prosjektet skal bidra til å gi et godt grunnlag for videre utvikling av en organisering som ivaretar både de enkelte menighetenes behov og de overordnede målene for prostiet som helhet.

2.2 Samhandling med prester og Den norske kirke

En eventuell omorganisering i KfiB vil også kunne berøre prestene, selv om de formelt er ansatt i en annen arbeidsgiverlinje. Vi anerkjenner at prestatjenesten er en integrert del av det lokale kirkelige arbeidet, og at endringer i KfiBs organisering kan berøre deres arbeidshverdag.

Kirkevergen og prosten har allerede et tett samarbeid og samledelse, og en løpende dialog om temaer som berører begge linjene. Dette legger et godt grunnlag for koordinert informasjon og medvirkning. Prestene ivaretas i prosessen gjennom at prosten er medlem av Fellesrådet og Fellesrådets arbeidsutvalg (AU), og ved at prestenes tillitsvalgte involveres når det vurderes som hensiktsmessig, i dialog med prosten. Dette skal sikre god samhandling og helhetlig forankring av prosessen.

2.3 Status

KfiB er fortsatt inne i en vurderingsfase. Prosessen skal gjennomføres i henhold til arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen, slik at vi ivaretar de ansattes rett til informasjon og medvirkning. Tillitsvalgte er sentrale medspillere, og ansatte vil holdes løpende orientert i tråd med fremdriften. Før mer inngripende tiltak kan vurderes, bør de fleste alternativer være utredet og drøftet. I denne forbindelse har vi satt opp et notat hvor vi ber de ulike menighetsråd, fellesrådet og tillitsvalgte komme med sine syn i administrasjonens forslag til endringer og tiltak for å tilpasse nye rammebetingelser.

3. Samhandling og samarbeid, organisasjonsmodell

3.1 Samhandling og samarbeid

De kirkefaglige prosjektgruppene har belyst hvordan diakoner, undervisningsansatte og kantorer arbeider i dag med fokus på oppgaver, metoder og utfordringer og foreslått modeller for mer hensiktsmessig arbeidspraksis, bla. for å redusere sårbarhet i perioder med sykefravær og permisjoner, og om mulig kunne utnytte ressurser på enda bedre måter i hele prostiet.

Økt samarbeid mellom menigheter og felles handlingsplaner kan styrke kirkens tilbud i menigheten og prostiet som helhet.

Med ressursutnyttelse kan man også forstå utnyttelse av ledige / egne lokaler fremfor å leie eksterne lokaler/fasiliteter. Prosjektgruppenes oppgave var også å identifisere og løfte frem arbeid som er viktig at forsterkes og videreutvikles.

Dette inkluderer samarbeid i hele prostiet og med andre fellesråd i bispedømmet (inklusive eiendomsdrift, administrasjon og fellestjenester).

Fordelene med større arbeidsmiljøer

- Samarbeid og arbeidsmiljø. Kollegafellesskap og større faglig fellesskap.
- Frigjøre arealer i øvrige bygg og begrense kostnadsbruk, som leiekostnader og drift av lokaler
- Færre arealer å vedlikeholde – bedre utnyttelse av ressursene

Samhandling - Utrede hvordan en **ledelsesmodell** kan optimaliseres for å sikre både lokal forankring og overordnede felles mål.

Muligheter

- Kontorfasiliteter, kontorlandskap
- Arealutnyttelse / kostnadsreduksjon (eksempelvis kontorer i Sandvika)
- Ressursutnyttelse

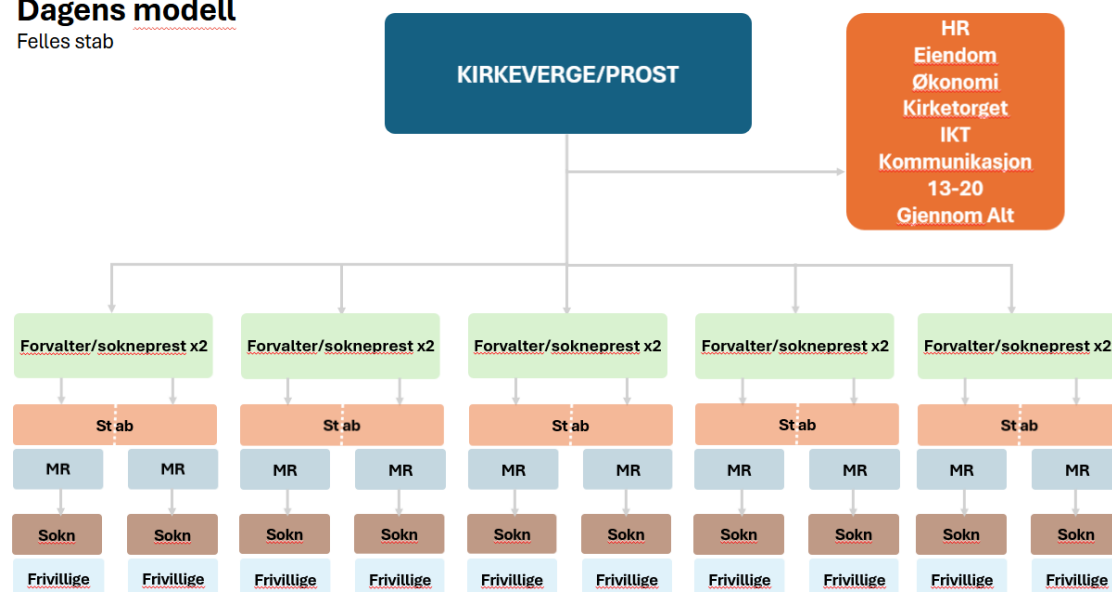
3.2 Organisasjonsmodeller i fremtiden

For å optimalisere ressursutnyttelsen og sikre en mer effektiv drift har vi identifisert behovet for mer robuste stabssammensetninger som er mindre sårbare ved vakanser og sykefravær og ved nedbemanning. Vi mener at den nåværende modellen, supplert med tettere samarbeid mellom menigheter – enten gjennom samhandling eller sammenlåing av staber – vil styrke både det faglige og det kollegiale fellesskapet, samtidig som den reduserer sårbarheten i organisasjonen.

3.2.1 «Parmenigheter» - dagens modell, men med felles stab

Dagens modell

Felles stab



I modellen har vi sett på dagens organisering, der flest mulig medarbeidere er plassert lokalt i en felles stab og med en kirkeforvalter som er daglig leder for to menigheter. Fellesrådet skal fortsatt ha ansvar for sine kjerneoppgaver med tilstrekkelig ressurser, og størst mulig andel av totalressursene skal fortsatt fordeles til de enkelte menighetene.

Fordeler:

- sterk lokal tilstedeværelse i 2 sokn,
- tilgjengelige for frivillige
- tverrfaglig samarbeid mellom 2 sokn,
- samarbeid med lokalt næringsliv og foreninger,
- god kjennskap til lokale forhold,
- kjenner egne bygg godt og kan fikse småting med en gang,
- kjente og trygge ansikter i alle livets faser.

Mulige utfordringer:

- fortsatt små staber, alenetid, og noen aktiviteter er litt for små
- sårbarhet ved fravær - avlyse aktivitet ved sykdom
- lokalt fokus

Muligheter:

- mer samarbeid mellom prester og staber på tvers
- tydeligere rolle for sokneprest
- felles handlingsplaner

«Staben» kan være sammensatt på en slik måte:

Endelig fordeling av ressurser må justeres etter omforent fordelingsmodell

Parmenigheter – 2 sokn – 1 daglig leder**12,8 årsverk (alle)**

parmeninighet	Stillingsprosent	
Daglig leder	100	
adm ressurs//kirketjene	150	
Kantor	180	
kateket	200	
Diakon	150	
Menighetspedagog	100	
	880	
sokneprest/kapelan	400	
SUM STILLINGER	1280	12,8 ÅRSVERK

3.2.2. Stor-sokns modell (3 sokn)

I Stor-sokn-modellen har vi sett på hvordan vi kan kombinere foregående modell med både fordelene med lokal tilknytning og mer robuste og effektive staber og administrasjon.

Vi har delt Bærums 10 menigheter i 3 Stor-sokn. Soknene er fremdeles den organisatoriske enheten, men de ulike menighetsrådene kan søke om å slå seg sammen. Soknene vil da i tillegg ha hvert sitt menighetsutvalg som kan melde inn saker til Felles-MR og følge opp lokale saker. Det vil da være behov for færre menighetsrådsmedlemmer og Fellesrådet vil samtidig bli slankere/ mer lettbeint med 2 representanter fra hvert Felles-MR. I stabene vil 3 staber jobbe sammen som en storstab, men ansatte vil fremdeles ha hovedansvar for hver sine lokale menigheter.

Felles- menighetsråd må ikke etableres, men felles stab for flere menigheter er et mulig alternativ.

Mulige utfordringer:

Det er en større utfordring for en kirkeforvalter å ha flere menighetsråd, slik kirkeforvalter rollen er i dag. Dog kan en slik modell gi rom for administrativ støtte og kirketjener i en større stilling, og derigjennom kunne utføre oppgaver i stab og sokn med mer ressurser.

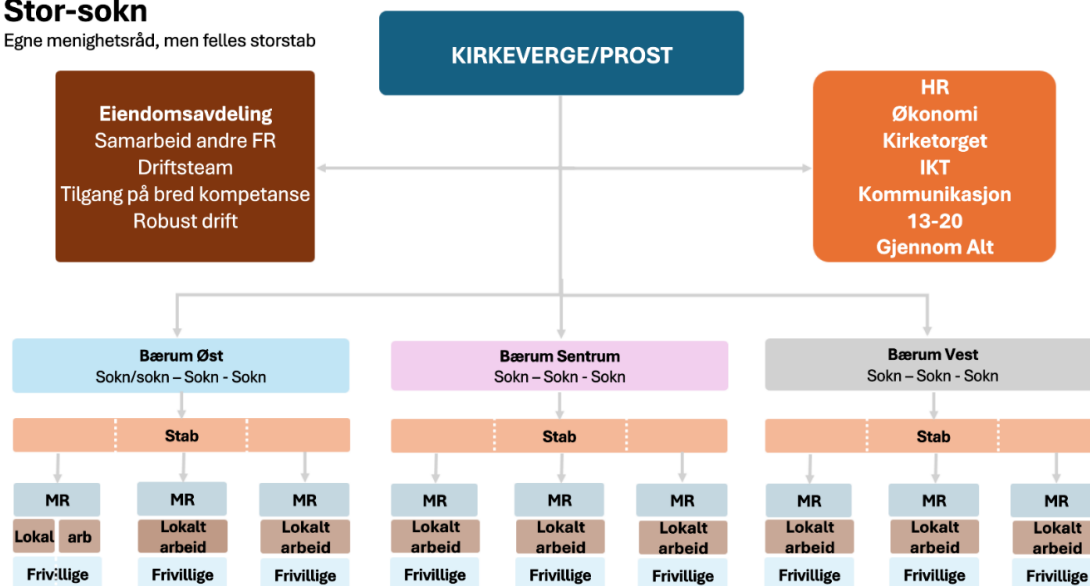
Det ligger også organisasjonsmessige ressurser i «prestelinjen». Hvordan samledelsen i en storsoknsmodell kan se ut må utredes nærmere, men modellen forutsetter at soknepresten får et større fagansvar i stabene. Fagstillinger kan også gi ledelsesstøtte på ulike måter.

Muligheter

- Større stab gir mulighetsrom til mer ressurser
- Samledelse mellom organisasjonene (prestelinje og fellesråd)
- Kvalitet i arbeid
- Arbeidsmiljø
- Større fagmiljøer
- Helhetstenkende – handlingsplaner utover egen menighet
- Bedre ressursutnyttelse og mindre sårbarhet ved fravær

Stor-sokn

Egne menighetsråd, men felles storstab



«Staben» kan være sammensatt på en slik måte:

Endelig fordeling av ressurser må justeres etter omforent fordelingsmodell

Stor-sokn modell – 3 sokn, 1 daglig leder

19,3 årsverk (alle)

"Stor Sokn"	Stillings- prosent
Daglig leder	100
adm ressurs//kirket	250
Kantor	280
kateket	300
Diakon	200
Menighetspedagog	200
	1330

sokneprest/kapelan	600
SUM STILLINGER	1930 19,3 stillinger

Staben besitter ressurser som 1 150% stilling til Kirketjener og 1 100% stilling til administrasjons assistent. I tillegg 3 sokneprester og 3 kapellaner.

Man ser for seg en felles stab samlokalisert på ett sted, men med lokale aktiviteter etter soknets egne handlingsplaner.

Daglig leders rolle vil ha hovedfokus på;

- Personalledelse og forvaltning.
- Strategi og virksomhetsstyring for tre sokn og menighetsråd.
- Ledelse av 3 menigheter og sokn i samarbeid med ledende sokneprest
- Ansvarlig for budsjett og regnskap for 3 sokn.
- Ansvarlig for HMS

3.2.3. Fordelingsmodell

Det er utviklet en egen modell som vurderer relevante faktorer for fordeling av tilgjengelige midler til menighetene. Modellen har som mål å sikre en mer rettferdig fordeling av de midlene som gjenstår etter at administrasjon, eiendom og andre faste kostnader er dekket. Ved å benytte denne modellen kan midlene fordeles til menighetene på en mer balansert måte, og den vil fungere som en verdifull rettesnor i fremtidig fordeling.

Forhold som er lagt inn i modellen, og vektet, er blant annet:

- *Antall medlemmer og Ikke medlemmer*
- *Institusjoner og Skoler*
- *Sentrumsområder og Utbyggingsområder*
- *Kirkebygg*

Modellen, som vist i illustrasjonen under, og vektingen av faktorene, kan enkelt endres ved justering av prosentverdier i det blå feltet. De tre siste linjene viser alternative modeller for fordeling, inklusive dagens fordeling.

Modell for rettferdig fordeling av ressurser i menighet

	Vekting	Totalt	Eiksm.	Østerås	Haslum	Fornebu	Høvik	Jar	Helgerud	Lommedal	Bryn	Tanum
Antall medlemmer	70,0 %	71 745	2,9 %	6,9 %	8,1 %	7,8 %	10,5 %	7,7 %	5,9 %	7,0 %	6,7 %	6,7 %
Ikke medlemmer	9,0 %	60 488	0,3 %	0,7 %	0,9 %	1,0 %	1,4 %	0,8 %	1,0 %	0,7 %	1,0 %	1,2 %
Institusjoner	9,0 %	67	0,3 %	0,7 %	0,8 %	1,1 %	1,7 %	0,4 %	1,3 %	0,7 %	1,0 %	1,0 %
Sentrumsområder	5,0 %	42	0,1 %	0,2 %	0,5 %	1,2 %	0,8 %	0,1 %	1,1 %	0,4 %	0,4 %	0,2 %
Kirkebygg	2,0 %	11	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,4 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %
Utbygging- Nytt m.arbeid	5,0 %	6	0,0 %	0,0 %	0,2 %	3,2 %	0,5 %	0,2 %	0,9 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Fordelingsnøkkel	100,0 %		3,9 %	8,6 %	10,7 %	14,6 %	15,0 %	9,5 %	10,3 %	8,9 %	9,2 %	9,2 %

* Fordrer at Helgerud har hele Sandvika-ansvaret

*

Fordeling basert på medlemmer, 70/30, dagens fordeling

	Vekting	Totalt	Eiksm.	Østerås	Haslum	Fornebu	Høvik	Jar	Helgerud	Lommedal	Bryn	Tanum
Kun antall medlemmer	100,0 %	71 745	4,2 %	9,8 %	11,6 %	11,1 %	14,9 %	11,0 %	8,4 %	9,9 %	9,6 %	9,5 %
70% medl. / 30% flatt	100,0 %	71 745	5,9 %	9,9 %	11,1 %	10,8 %	13,5 %	10,7 %	8,9 %	10,0 %	9,7 %	9,7 %
Dagens fordeling 24-tall	100,0 %	71 745	6,2 %	8,3 %	10,4 %	11,5 %	13,2 %	10,4 %	8,5 %	11,8 %	9,7 %	9,9 %

Bak hver hovedfaktor er det regneark med flere delfaktorer som også kan endres hvis ønskelig. Det er mulig å legge til faktorer eller fjerne faktorer man ikke lenger finner relevante. Modellen har vært diskutert og justert med kirkeforvaltergruppen i flere møter og gjennomgått og forankret med prost og sokneprestene i Bærum.

Bemanning knyttet til fremtidig organisasjonsmodell kan justeres etter denne fordelingsmodellen slik at størrelsen på enhetene kan hensyntas.

3.3 Oppgaver som ønskes besvart vedr samhandling

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

Oppgave 1

Rådene bes vurdere hvilke av de 2 modellene som bør vurderes som det beste utgangspunktet for videre organisasjonsutvikling, hensyntatt faggruppenes forslag til samarbeid, samhandling og oppgaveløsning i soknene.

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 hvem som passer sammen.

Oppgave 3

Menighetsrådene bes vurdere hvorvidt det kan være aktuelt for dem å stille til valg som felles menighetsråd for 2 eller flere sokn.

Oppgave 4

Menighetsrådene bes vurdere fremover om de vil prioritere flest mulig faste stillinger lokalt eller om del av midlene som overføres bør være driftstilskudd fra KfiB til menighetene.

Oppgave 5

Menighetsrådene bes vurdere samlokalisering, 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.)

Oppgave 6

Modell for ressursfordeling til menighetene er godt forankret og bør kunne vedtas. Er det synspunkter til denne modell som bør hensyntas før endelig vedtak?

4.Fordeling av ressurser

KfiB ønsker å utrede hvordan ressurser, samlokalisering og økonomiske inntektsmuligheter kan fordeles og organiseres på en mest mulig effektiv og bærekraftig måte. Prosjektet skal bidra til å gi et godt grunnlag for videre utvikling av en organisering som ivaretar både de enkelte menighetenes behov og fellesskapet.

Forrige avsnitt omhandlet i stor grad organisatoriske modeller og ressursbehov for å kunne ivareta soknenes behov og de kirkefaglige oppgaver/ mål.

Kirkemøtet vedtok i sak KM 10/24 Organisasjonsutvikling – strategi for fellesløsninger for Den norske Kirke: «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 samlede kultur i hele kirken».

Det er et overordnet mål å kunne levere administrative tjenester like godt og bedre med mindre ressurser. Dette er krevende og vil kreve stor grad av endringsvillighet og kompetanse.

Det er et også uttrykt mål i Kirkemøtet å søke løsninger utover eget fellesråd, og gjerne søke løsninger i fellesskap med andre fellesråd.

Strategisk mål;

- «skal bruke mindre tid på administrasjon og mer på menneskemøter»
- «har ambisjon om å arbeide smartere, slik at tid frigjort kan benyttes til strategiske og verdiskapende arbeid for Fellesrådet og Menighetene».

Med utgangspunkt i rammer nevnt over og lovens krav, foreslås det å utrede modeller som på best mulig måte sikrer best anvendelse og rettferdig fordeling av våre felles ressurser og sørger for at kirken når sine overordnede mål.

4.1 Forvaltning av kirkene

Forvaltningen av kirkene hører under kirkelig fellesråd, med mindre annet er bestemt av departementet før kirkeordningens ikrafttredelse eller deretter av Kirkerådet. Med få unntak eies alle norske kirker av soknet. Soknets grunnleggende ansvar for kirkebygget har røtter tilbake til middelalderen. Det er menighetsrådene som i utgangspunktet avgjør hvordan kirkene skal brukes, jfr. Regler for bruk av kirken. Kirkeordningen sier imidlertid at kirkelig fellesråd som et organ på vegne av soknet er tillagt ansvaret for å opptre som soknets rettmessige eierrepresentant når det gjelder forvaltningen av kirkebygg og kirkebyggets eiendom før øvrig.

Kirkebyggene er noen av våre mest verdifulle kulturminner, og de antikvariske myndighetene har derfor et særlig fokus på kirkebygg. I et felles rundskriv fra Barne- og familiedepartementet og Klima- og miljøverndepartementet som trådte i kraft 1.1.2021 er det gitt [regler og veiledning for hvordan kirkens kulturminner skal forvaltes](#).

Andre eiendommer og bygninger

Menighetene i Den norske kirke eier også en rekke andre eiendommer og bygninger som menighetshus, barnehager, leiligheter osv. Forvaltningen av disse reguleres ikke av kirkelovgivningen, men er underlagt vanlige sivilrettslige regler. Dette innebærer blant annet at kirkelig fellesråd ikke har noe ansvar for disse bygningene, med mindre fellesrådet gjennom avtale, vedtak eller spesielle ordninger har påtatt seg et ansvar for eiendommene. Denne oppgavedeling er ikke avtalefestet i Bærum. KfiB «arvet» forvalteransvaret fra Bærum kommune i 2015/2016, både kirkebygg, menighetshus og kontorbygg. Forvaltning av kirkebygg og andre eiendommer og bygninger vil kreve ressurser når forvaltningen skal ivareta andre bygg enn kirkene.

Det er under utredning hvordan forvaltning, drift og vedlikehold av eiendomsmassen kan optimaliseres. Som for alt annet er det et mål å gjennomføre dette best mulig for Kirkene i Bærum. I dette inngår også utleie og bruk av byggene, heri rettferdig fordeling av inntekter og kostnader.

KfiB vil etterstrebe modeller som minimum gir inndekning for felleskapets midler og ressurser.

Som for Bærum Kommune bør også Kirken ha mål om en bedre arealutnyttelse. Vi har i dag lokaler som utnyttes lite. Vi har også lokaler som lånes ut gratis uten noen form for inndekning av driftskostnader av utlånte lokaler.

Det følger av kirkelig fellesråds arbeidsgiveransvar å sørge for nødvendig arbeidssted for de tilsatte, blant annet tjenlige kontorer. Slike lokaler kan enten kjøpes eller leies.

4.1.1 Forvaltning, drift og vedlikehold (FDV) i et større bilde (Bispedømme)

Det er et ønske og vil bli utredet hvordan man kan tilordne samme praksis og fordeling av eiendomskostnader i hele Oslo Bispedømme.

En forutsetning for å forvalte, drifte og vedlikeholde Kirkebyggene i Oslo Bispedømme i fellesskap, er at tjenestetilbudet utføres tilnærmet på samme måte. På den måte vil man kunne utvikle felles driftssystemer, og utnytte og benytte ressurser optimalt.

Gjennom dialog mellom fellesrådene er det avdekket ulik praksis i utførelsen av FDV, heri utleie av lokaler og arrangementer.

Det finnes også andre eierformer i Oslo og Asker, da menighetshus eies av soknet (Menigheten). I Bærum Prosti ble Kirkebyggene inkl. kontorbygg og menighetshus tiltransportert Soknene/Kirkelig fellesråd i sin tid.

Kirkeanordningsloven §§17,20,22 regulerer forholdene.

Samarbeid med andre fellesråd og bispedømmerådet vil kunne være med å spare administrative ressurser og frigjøre mer midler til fordeling til soknene.

4.2 Organisasjonsutvikling og samarbeid med andre fellesråd

4.2.1 Fellestjenester

Det er et overordnet mål for kirken å etablere og utvikle felles løsninger for alle kirkelige organisasjonsenheter. LPR avtalen er en viktig katalysator i dette arbeidet. KfiB og AKF er allerede sterkt engasjert i dette digitaliseringsarbeidet, hvor begge fellesråd allerede har tatt i bruk felles lønns- og HR systemer (SDWorx), anskaffet av Den norske Kirke i 2022 gjennom en ny Fellesavtale for etablering av systemer (Sky-tjenester), tilhørende forvaltningstjenester, samt tjenester innen lønn, personal og regnskap (LPR).

Det er et mål at kirken over tid tar ut stordriftsfordeler gjennom standardisering av oppsett, konfigurasjon og integrasjoner, samt kompetansedeling. Det arbeides med en samarbeidsavtale om å kartlegge og utvikle fellestjenester mellom AKF og KfiB.

4.2.2. Kirketorget

Kirketorget utfører noen av disse oppgavene i dag. Noen av oppgavene utføres for menigheten spesifikt, andre oppgaver for fellesskapet. Dette bør utredes videre.

Sekretærene ved Kirketorget utfører mange ulike oppgaver og henvendelser daglig. Reduksjonen i bemanning fra 6,4 til 5,8 stillinger fra 1. juni 2025 kan føre til økt arbeidsbelastning uten reduksjon i arbeidsoppgavene.

Samtidig er det oppgaver i dag som har potensiale for å videreutvikles, endres. Et samarbeide på tvers (med AKF) vil kunne bidra positivt til en bedre oppgavedeling med færre ressurser. Dette må utredes videre.

4.2.3 Samarbeid med andre fellesråd

Kirkelig fellesråd i Bærum og Asker kirkelige fellesråd har inngått forpliktende/avtalebasert samarbeid knyttet til deler av fellestjenestene .

Prosjektet skal lede frem til samarbeid på felter som gir innbyggerne et bedre tjenestetilbud, riktigere bruk av våre driftstilskudd/midler, samt støtte oppunder kirkens

digitaliseringsstrategi, og legge til rette for, etablere og utvikle felles løsninger som også kan gi merveiverdi for kirken regionalt.

Det er et faktum at både Asker kommune som Bærum kommune sender klare signaler på reduksjon av driftstilskuddet i de kommende år. (Regjeringens omfordeling av skattemidler rammer våre kommuner spesielt hardt).

Det er enighet om å kartlegge og utvikle samarbeide på følgende områder

- **Eiendomsdrift**
 - Samarbeid på FDV (Forvaltning, drift og vedlikehold) utførelse
 - Kirkevaktordning (sjekkliste og program for kontroll av yttervegger og tak – «værkroppen»)
 - «ordna eiendom» (Kirkens FDV system)
 - Erfaringsutveksling og samarbeid i søknadsutforming til Kirkebygginvesteringer
 - Forprosjekter og prosjekter
 - Kirkebevaringsfond, krav og utforming
 - Riksantikvar, regelverk og erfaring
 - Andre Kirkebygg relaterte forhold
- **Felles administrativ støtte**
 - LPR
 - Sentralbord og administrativ støtte
 - IKT
 - Arkiv /Public 360
 - Kommunikasjon

Eiendomsinvesteringer/ investering med midler fra Kirkebevaringsfondet

Det er krevende å besitte tilstrekkelig med kompetanse og faglige ressurser i byggprosjekter og på kirkeinvesteringer er begrenset. AKF erfarer det samme. KfiB støtter seg på bruk av rådgivende ingeniører / konsulenter (eksterne ressurser).

Gjennom året har vi innledet en dialog med Kirkelig fellesråd i Oslo, for å kunne nyttiggjøre KfiO's kompetanse og ressurser i prosjektarbeidet med kirkebyggene.

KfiB inngår et pilotprosjekt med Kirkelig fellesråd i Oslo i å kartlegge og sette opp investeringssøknader til Kirkebevaringsfondet, dette er oppdelt i 2 faser

- a. Særskilt forprosjekt (inneholdende en total beskrivelses av prosjektet inntatt kalkyle og tilstandsanalyser
- b. Søknad om prosjektfinansiering når særskilt forprosjekt er godkjent

Mål; bedre ressursutnyttelse av investeringsmidlene.

Kirkebygg og eiendomsforvaltning er en viktig oppgave for fellesråd. Gjennom dette dialog og pilotprosjektet, åpnes det opp for en større diskusjon om hvorvidt eiendomsforvaltning bør etableres på Bispedømmenivå. gjerne organisert som eget eiendoms driftsselskap (dette er allerede gjennomført i Bergens regionen).

4.3 Oppgaver som ønskes besvart rettferdig fordeling og fellestjenester for øvrig

I tillegg til spørsmålene under punkt 3.3 ber vi menighetsråd, fellesråd og tillitsvalgte ta stilling til og gi tilbakemelding på:

Oppgave 7

Rådene bes vurdere om KfiB bør være aktiv og pådriver til å tilrettelegge for samarbeide på tvers av fellesrådene. Er det forhold som bør avklares og beaktes?

Oppgave 8

KfiB foreslår og vil arbeide for at eiendomsdrift og forvaltning standardiseres likt innen Bispedømmet. Prinsippene bør være tilnærmet like mellom fellesrådene i Oslo Bispedømme for å kunne legge forholdene bedre til rette for felles samarbeide og forvaltning. Hva er deres kommentar til dette?

Oppgave 9

Utleie av kirkebygg og øvrige eiendommer er et første grep i å tilnærme oss like rutiner mellom fellesrådene. KfiB utreder muligheten for å etablere samme utleierutiner som for Asker og Oslo, som kan innebære en styrket utleiefunksjon. Økte leieinntekter for alle og økt arealeffektivitet av våre lokaler er viktig for å stimulere til økte inntekter i tiden fremover. Hva er deres kommentarer til dette? Ser dere noen utfordringer med dette?

Svarfrist på høringsspørsmålene: 28. august 2025.

Svar sendes til FR leder Morten Berge mb478@kirken.no

Spørsmål stilles til Morten på: 996 45 500

Dette punktet på sakslisten er unntatt offentlighet.



DEN NORSKE KIRKE

Kirkelig fellesråd i Bærum

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Kristin Anskau	41	25/00111-7	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
32/25	Kirkelig fellesråd i Bærum	17.06.2025

Orientering fra prosten 17.6.2025

Det blir gitt en muntlig orientering i møtet.

Saksorientering

Skriv saksorienteringen her.

Forslag til vedtak

Fellesrådet takker for orienteringen.



DEN NORSKE KIRKE

Kirkelig fellesråd i Bærum

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Kristin Anskau	41	25/00111-9	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
34/25	Kirkelig fellesråd i Bærum	17.06.2025

Orienteringer fra kirkevergen 17.6.25

Det gis en muntlig presentasjon i møtet, en samlet oppsummering fra kirkevergens orienteringer sendes ut med protokoll i etterkant av møtet.

Saksorientering

Skriv saksorienteringen her.

Forslag til vedtak

Fellesrådet tar saken til etterretning.

Dette punktet på sakslisten er unntatt offentlighet.