



DEN NORSKE KIRKE

Kirkelig fellesråd i Bærum

# Møteinnkalling

## Kirkelig fellesråd i Bærum

---

Møtedato: 21.01.2025 kl. 18:30

Møtested: Kirkens hus, Sandvika

Arkivsak: 23/03842

---

# Saksliste

Godkjenning av innkalling og saksliste

Godkjenning av protokoll

## Saker til behandling

1/25 KFIB- budsjett 2025- endelig vedtak	3
2/25 Avtale og honorering av FR leder og nestleder 2025	5
3/25 Eiendom-Handlingsplan 2025	6
4/25 Arbeidsgruppen- oppsummering og veien videre 2025	10

## Orienteringssaker

5/25 Orientering fra kommunal representant 21.01.25	19
6/25 Orientering fra prosten 21.01.25	20
7/25 Orientering fra kirkevergen	21

## Referatsaker

8/25 Referat fra AU fremlagt 21.01.25	22
9/25 Referat styremøte nov 24 - BTL.pdf	23

Eventuelt



# DEN NORSKE KIRKE

Kirkelig fellesråd i Bærum

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Kristin Anskau		25/00098-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
1/25	Kirkelig fellesråd i Bærum	21.01.2025

## KFIB- budsjett 2025- endelig vedtak

### Vedlegg: Se sak 66/24

KfiB\_Budsjett 2025\_sak 1\_25

### Saksorientering

Fellesrådet godkjente Driftsbudsjett og Investeringsbudsjett for 2025 med den justeringen som kom i sak 67/24.

I Sak 67/24 ble økonomisk støtte til KFUM/KFUK besluttet justert til kr 150.000.

Endelig budsjett 2025 vedlagt er inntatt denne beslutning.

Bærum Kommunes årsbudsjettet 2025 ble godkjent den 18. desember 2024 som vist i Bevilgningsoversikt drift etter § 5-4 første ledd, med spesifisering i Bevilgningsoversikt drift etter § 5-4 andre ledd, slik de fremkommer i Kommunedirektørens forslag til Handlingsdel, budsjett og økonomiplan 2025–2028.

### Forslag til vedtak

Fellesrådet godkjenner Driftsbudsjett 2025 og Investeringsbudsjett 2025 som endelig.

	Besluttet sak 66/24	Presentert 10.12.	Revidert budsjett 2024	Regnskap 2023	Regnskap 2022
<b>DRIFTSBUDSJETT</b>	<b>Budsjett2025</b>	<b>Budsjett2025</b>			
<b>Inntekter</b>					
Brukerbetaling, salg, avgifter og leieinntekter	1 240 000	1 240 000	1 300 000	1 328 527	1 162 438
Refusjoner/overføringer	11 100 000	11 100 000	12 300 000	11 945 680	12 232 388
Statlige tilskudd	9 600 000	9 600 000	9 328 000	10 548 069	10 025 387
Rammeoverføring /tilskudd fra egen kommune	70 990 000	70 990 000	76 960 000	76 044 904	68 706 547
Andre tilskudd, gaver, inns. midler	100 000	100 000	50 000	570 178	96 625
<b>Sum driftsinntekter</b>	<b>93 030 000</b>	<b>93 030 000</b>	<b>99 938 000</b>	<b>100 437 358</b>	<b>92 223 385</b>
<b>Utgifter</b>					
Lønn- og sosiale utgifter	66 800 000	66 800 000	65 900 000	67 920 844	63 403 560
Kjøp av varer og tjenester	22 604 500	22 604 500	26 000 000	23 245 622	22 719 238
Refusjoner/overføringer	4 967 000	4 967 000	5 000 000	4 762 156	5 096 905
Tilskudd / gaver	990 000	1 140 000	1 950 000	4 069 820	4 374 318
<b>Sum driftsutgifter</b>	<b>95 361 500</b>	<b>95 511 500</b>	<b>98 850 000</b>	<b>99 998 442</b>	<b>95 594 021</b>
<b>BRUTTO DRIFTSRESULTAT</b>	<b>-2 331 500</b>	<b>-2 481 500</b>	<b>1 088 000</b>	<b>438 916</b>	<b>-3 370 636</b>
nto Renteinntekter og utbytte	1 600 000	1 600 000	1 500 000	1 690 386	412 974
<b>Netto finansinntekter/-utgifter</b>	<b>1 600 000</b>	<b>1 600 000</b>	<b>1 500 000</b>	<b>1 690 386</b>	<b>412 974</b>
Avskrivinger (590)	- 5 100 000	- 5 100 000	4 900 000	4 786 434	4 518 886
Motpost avskrivinger (990)	5 100 000	5 100 000	4 900 000	4 786 434	4 518 886
<b>NETTO DRIFTSRESULTAT</b>	<b>- 731 500</b>	<b>- 881 500</b>	<b>2 588 000</b>	<b>2 129 302</b>	<b>- 2 957 662</b>
Bruk av disposisjonsfond	999 500	1 149 500	-	-	4 674 488
Bruk av bundne fond	382 000	382 000	850 000	617 994	855 890
<b>Sum bruk av avsetninger</b>	<b>1 381 500</b>	<b>1 531 500</b>	<b>850 000</b>	<b>617 994</b>	<b>5 530 378</b>
Avsatt til disposisjonsfond (540-549)			2 850 000	1 545 346	-
Avsatt til bundne fond (550-559)	400 000	400 000	350 000	846 668	761 696
overføring til investeringsregnskap (570)	250 000	250 000	238 000	355 284	1 811 020
<b>Sum avsetninger</b>	<b>650 000</b>	<b>650 000</b>	<b>3 438 000</b>	<b>2 747 298</b>	<b>2 572 716</b>
<b>REGNSK.MESSIG MER-/MINDREFORBRUK</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>



# DEN NORSKE KIRKE

Kirkelig fellesråd i Bærum

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Kristin Anskau		25/00099-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
2/25	Kirkelig fellesråd i Bærum	21.01.2025

## Avtale og honorering av FR leder og nestleder 2025

### Saksorientering

Oppfølging i henhold til sak 69/24 der vedtaket fastlegger at fellesrådets leder og nestleder skal fortsette å yte bistand til kirkevergen i kraft av sine verv som medlemmer av Fellesrådet inntil stillingen som kirkeverge er besatt.

### Foreslått fordeling:

Fung. kirkeverge tar ansvar for operativ daglig drift og leder og nestleder får oppgaver i hovedsak knyttet til prosjektoppfølgning.

- Fellesrådets leder tar ansvar for fremdrift i de ulike prosjektene gjennom året og leder aktuelle prosjekter som eksempelvis:
  - ekstern finansiering tilknyttet vårt arbeid
  - organisasjonsutvikling (modell for fordeling av ressurser, organisering av administrative ressurser/støtteressurser og fagstillinger)
  - eiendomsprosjekter
    - flerbrukshus Fornebulandet
    - andre eiendomsprosjekter
  - administrative oppgaver bla
    - AU protokoller
    - deltakelse i AMU /møter med tillitsvalgte som arbeidsgiver
    - høringer
    - ansettelse av ny kirkeverge
- Nestleder går inn som støtte på HR området.

Forslag til honorar for leder og nestleder sendes ut til fellesrådets medlemmer på epost og behandles i møtet.

### Forslag til vedtak

Fellesrådet godkjenner forslag til avtale og honorering av leder og nestleder for 2025.



# DEN NORSKE KIRKE

Kirkelig fellesråd i Bærum

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Kristin Anskau		25/00100-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
3/25	Kirkelig fellesråd i Bærum	21.01.2025

## Eiendom-Handlingsplan 2025

Handlingsplan Eiendomsavdelingen 2025\_sak 3 25

### Saksorientering

#### Handlingsplaner eiendomsavdelingen 2025

Eiendomsavdelingen vil følge den strategi som Fellesrådet og administrasjonen i Kirkelig fellesråd i Bærum har valgt. Det arbeides med og etter følgende strukturelle grep;

- 1) Utsetter / flytter på planlagt vedlikehold av eiendommene, med 3,0 millioner.
- 2) Tjenestebeskrivelser vil prioriteres. Oppgaver/tjenester som bruker ikke har behov for skal elimineres.
- 3) Kirkens investeringsbudsjett forvaltes som en investeringsramme og gir mulighet for en mer fleksibel porteføljestyling av investeringsmidlene.
- 4) En mer fleksibel porteføljestyling av investeringsrammen åpner også opp for å kunne søke investeringsmidler fra «Kirkebevaringsfondet». Se eget kapittel under
- 5) Planlagt totalrehabilitering av Østerås Kirke planlegges etter en grundig vurdering av hva som må gjennomføres i perioden. HMS og energiøkonomiserende enkeltstående tiltak vil bli vektlagt. Kontorlokalene må vurderes særskilt.
- 6) Gjennom planarbeidet avklares prinsipper og fordelingsnøkler mellom menighet og fellesråd – alle typer av felleskostnader og eiendomskostnader.
- 7) Utleie av Kirkebygg er en oppgave hvor aktivitetene kan økes og stimulere til økte inntekter.
- 8) Samarbeid med øvrige fellesråd i Bispedømmet vil bli utredet.

Se vedlagte handlingsplan for 2025.

#### Forslag til vedtak

Fellesrådet tar saken til etterretning.



**DEN NORSKE KIRKE**

Kirkelig fellesråd i Bærum

# Handlingsplan 2025

**Eiendom**

ver.14.1.25

## Handlingsplan 2025

Prosjekter / oppgaver	Oppgave:	Frist:	Kommentar
Høvik Hærverk	oppfølging	Q2	Ferdigstilles i 2026 (blyglass , sikkerhetsplass Q2/25)
Drenering Jar	Ferdigstille planlagt vedlikehold	Q3	påbegynt 2024
Drenering Bryn MH	Ferdigstille planlagt vedlikehold	Q3	påbegynt 2024
Brannkonsept	Sweco gjennomgang Sikkerhet (brannalarm og nødlys)	Q1 Q3	igangsatt , ferdigstilles våren 2025 - 1.4.25 fysisk utøvelse av mangler
Tjenestebeskrivelser	Torfinn og Forvaltere møtes regelmessig	2025	Møteplan utarbeidet i samarbeid med Kirkeverge
Plania / Ordna eiendom	Fortsette implementering	2025-2026	pågår , ferdigstilles 2026
Renhold	Standardisere tjenesten, beskrivelse	Q2	
Rammeavtaler	samarbeide med Kfio utredes		Bygg , elektro og VVS ok
Serviceavtaler	Følge opp avtaler	Q4	
Låssystem	Utrede løsning og sikkerhet utredes	Q4	
ENØK tiltak	Energikartlegging Enøva støtte prøveprosjekt prosjekt takvifte prøveprosjekt	Q2	
Kirkeklokker styring	Oppgradere	Q2	
EL tavle Bryn MH	Bytte ut fra skrusikringer	Q3	
Brannører Bryn MH	Bytte 3stk brannører	Q3	
Beredskapslager Eiendom	Suplere utstyr for beredskap	2025	
Orgel	Vedlikeholdsprogram - årlig kostnad plan for oppgraderinger	Q1	Helgerud for tur, med i investering



<i>Oppgave:</i>	<i>Frist:</i>	<i>Kommentar</i>	<i>Oppfølging</i>
<b>INVESTERINGER</b>			
<b>investeringer igangsatt og ferdisstilles</b>			
Jar Ventilasjon og Varme	ferdigstille	01.02.2025	Voler AS
Halum Kirke og Kultursenter	Rehabiliteringsprosjekt	31.12.2025	Betonmast AS
<b>INVESTERINGER som igangsettes i 2025</b>			
<b>Bryn</b>		1. halvår	
- varme og ventilasjon	Voler - gitt tilbud - 550.000	Torfinn	Rammeavtale BK
- etterisolering ( av gulv)	Finstad ` & Jørgensen		Rammeavtale
- elektro og LED - ferdiggjøre		Arild	Rammeavtale
<b>Bryn Kapell</b>		2.halvår	
- universal utforming	(toaletter , vann og avløp mm)		Forprosjekt og bistad fra konsulent
<b>Østerås Kirke</b>		1.halvår 2025	
	forprosjekt oppstart Q1		
	bygget på TG og HMS og ENØK		Samspillsentreprise
	dialog med eiendomsgruppe Østerås		byggledelse via Sweco
<b>Østerås kontorbygg</b>		TBA	
	kontorkonsept		
	dialog med Østerås		
<b>Høvik Kirke</b>		1. halvår	
- tak	bygget på TG og HMS og ENØK		samspillsentreprise
- universell utforming	snøfangere , skifertak , takrenner mm		byggledelse via Sweco
- utbedre vinduer og dører			
<b>Helgerud Kirke</b>		2. halvår	
	forprosjekt oppstart Q1		samspillsentreprise
	bygget på TG og HMS og ENØK		
<b>Lommedalen</b>		2. halvår	
	tak og drenering		
	mur arbeider		
	drenering og avløp		
<b>Bevaringsfondet kirker</b>		2. halvår	
	Tilsatandsanalyse /underlag til søknader		
	Tanum		
	Haslum		
	Høvik		
	Bryn		



# DEN NORSKE KIRKE

Kirkelig fellesråd i Bærum

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Kristin Anskau		25/00101-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
4/25	Kirkelig fellesråd i Bærum	21.01.2025

## Arbeidsgruppen- oppsummering og veien videre 2025

### Saksorientering

Fellesrådet vedtok i sitt møte i juni sak 41/2024 å nedsette en arbeidsgruppe som skulle jobbe frem forslag til prinsipper for ressursfordeling innen fellesrådet.

Oppsummering fra arbeidsgruppen så langt ligger vedlagt. Nå er de økonomiske rammevilkårene for neste planperiode kjente og endelige prinsipper for ressursfordelingen må fastlegges. Oppsummeringen peker i tillegg på en del områder som det må jobbes mer med og med tydelig fokus på omstilling i fellesrådets arbeidsgiverlinje.

Arbeidsgruppen og dens arbeid har vært positivt frem til nå. Prosessene fremover vil ha behov for flere utvalg/arbeidsgrupper med litt ulik sammensetning. Tillitsvalgtes medvirkning skal ivaretas i henhold til HA §9.

Kirkevergen vil holde Fellesrådet løpende informert om prosjektene og fremlegge fremdriftsplan for å oppnå våre strategiske mål innenfor de gjeldene rammebetingelsene.

Ytterligere orientering gis i møtet.

### Forslag til vedtak

Kirkevergen får fullmakt til å nedsette aktuelle utvalg ved behov, etter drøfting med tillitsvalgte. Tillitsvalgte, forvaltere og sokneprester, MR, faggrupper og andre vil være naturlige høringsinstanser for de ulike gruppernes arbeid/rapporter.

**DEN NORSKE KIRKE**

Kirkelig fellesråd i Bærum

## Oppsummering fra arbeidsgruppens arbeid i 2024

### Arbeidsgruppen har i perioden bestått av:

Kristin Anskau, Ingeborg B. Sommer, Vibeke Thunes Olsen, Margrete Telhaug, Morten Berge

Arbeidsgruppen har i perioden 25/6 – 25/11 2024 gjennomført 7 møter. Kirkeforvalterne har deltatt 2 av møtene og økonomiforvalter har deltatt på 1 møte. Morten Berge har vært arbeidsgruppens sekretær.

Det har i tillegg vært avholdt flere møter med tillitsvalgte i begge linjer der deltagere fra arbeidsgruppen har deltatt, men da ikke i kraft av å være i arbeidsgruppen. Mye av diskusjonene i alle møtene griper litt inn i hverandre og de vil derfor være representert i denne oppsummeringen i forskjellig grad.

## Anbefaling

1. **Det er to områder som det snarlig bør arbeides videre med;** det totale diakonale arbeidet i Bærum og daglig leder stillingene ute i menighetene.

*Diakonien:* Vårt diakonale arbeid er fordelt på tre hovedområder, ungdomsdiakonien «13-20», sykehjemsdiakonien «Gjennom alt» og menighetsdiakonien. Hva gjøres best lokalt og hva gjøres best sentralt? Lokale ressurser brukes ujevnt på andakter og gudstjenester i de forskjellige soknene, i tillegg til den spesialiserte sykehjemsdiakonien. Vi må tørre å spørre oss selv «Hvor er vi, som kirke, mest relevant i diakonien. Hvor har vi størst betydning?»

*Kirkeforvalterne:* Daglig leder stillingen i menighet er en spagatøvelse som inneholder arbeidsoppgaver og forventninger fra a-å. Alt som ikke blir gjort av noen andre må følges opp av daglig leder. I tillegg kommer det «bestillinger» fra frivillige, folkevalgte, sentral administrasjon, ansatte og andre på alle mulige viktige og mindre viktige forhold som må/bør følges opp. Dette er en rolle hvor det er vanskelig å sortere bort mindre viktige oppgaver fordi det er viktig for de det gjelder. I tillegg ligger det en mulig lojalitetskonflikt mellom det å være kirkevergens forlengede arm og samtidig skulle være en sterk stemme for lokal menighet. Daglig leders arbeidshverdag inkluderer samledelse med sokneprest i menighet. Kirkeforvalterne utgjør en viktig og aktiv del av fellesrådets administrasjon og utgjør dermed sin andel av de totale administrative kostnadene. All videre bemanning i fellesrådslinjen må sees i sammenheng med innholdet i daglig leder rollen. Tydeliggjøring av daglig leders rolle og primære arbeidsoppgaver vil uansett påvirke mange andre roller både i menighet og i sentral administrasjon.



## DEN NORSKE KIRKE

Kirkelig fellesråd i Bærum

### 2. **Arbeidsgruppens videre arbeid og sammensetning**

Fellessrådet må være med å legge føringer for Arbeidsgruppens videre arbeid. Det vil også ha stor betydning for hva som er en hensiktsmessig sammensetning av gruppen. Målet med gruppen slik den har vært frem til nå var å ha representanter fra begge linjer for å favne hele organisasjonen. Det var også et mål å ha en gruppe som kunne se fremover i litt lengre perspektiv og tenke friere på vår totale organisering.

Oppgavene fremover, i 2025, er med mye tydeligere fokus på omstilling i fellesrådets arbeidsgiverlinje. Hvilken representasjon prestelinjen skal ha inn i dette arbeidet bør fellesrådet ha et bevisst forhold til. Er det mer hensiktsmessig at dette arbeidet gjøres i diskusjon mellom AU og tillitsvalgte i begge linjer, og/eller fortsette med Arbeidsgruppen?

### 3. **Modell for fordeling av ressurser til bemanning i prosti og sokn**

Det må så snart som mulig utarbeides en modell med kriterier for bemanning av ressurser i prosti og sokn. Den bør ta utgangspunkt i det lovbestemte kravet til nødvendige ressurser til gudstjenester og gravferd. Den tidligere diskuterte modell for minimumsbemanning er for generøs og hensyntar heller ikke menighetenes individuelle behov godt nok. Når modell er klar vil fellesrådet kunne arbeide «langsiktig» for å tilpasse fremtidig bemanning inn i den modellen. Noen aktive grep kan eventuelt bli aktuelle på kortere sikt.

## Punkter som har vært diskutert i Arbeidsgruppens møter

### 1. **Arbeidsgruppens egen oppsummering fra møtet 25. november 2024**

Den tidligere diskusjonen om en mulig minimumsbemanning har skapt noe forvirring rundt i organisasjonen vår. I tillegg synes den også å være for generøs/kostbar hvis det skal være igjen ressurser til fordeling i forhold til bl.a aktiviteter og medlemsantall. Det oppleves nå som mer relevant å se til lovbestemte krav til nødvendige ressurser til gudstjenester og gravferd og etablere dette som grunnbemanning. Øvrige ressurser kan da fordeles etter omforent modell. Det betyr også at det er viktig å videreføre arbeidet med å få på plass en modell med kriterier for bemanning av ressurser i prosti og sokn.

Det er samtidig viktig å få på plass et klima for å diskutere mulighetene for å videreutvikle samarbeid mellom menighetene.

Daglig leder rollen er vanskelig fordi man skal sørge for at «alt» skjer og følge opp mange medarbeidere og frivillige i forskjellige stillingsbrøker. Det er krevende å drive det frivillige arbeidet. Alle fagstillingene har ansvar for oppfølging av «egne» frivillige - Ingenting gjør seg selv.

Tjenestebeskrivelsene er nå til diskusjon i organisasjonen og skal i hovedsak beskrive hvilket nivå administrasjonen i Sandvika skal kunne ligge på i sin støtte til lokale menigheter med den bemanningen man har i Sandvika pr i dag. Det er viktig, på samme måte, å gå igjennom daglig leder stillingen og avklare hva som er påregnelig å skulle ligge i den stillingen.

Det vil kunne avdekke oppgaver ligger imellom disse ansvarsområdene og som må følges opp av andre. Slik det er i dag løper man rundt og skal ordne alt som ikke blir gjort av andre og det er ikke bærekraftig for noen stillinger fremover.



## DEN NORSKE KIRKE

Kirkelig fellesråd i Bærum

Vi har et stort diakonalt fotavtrykk i Bærum med mange engasjerte og dyktige diakoner. I tillegg har vi bl.a prestene og frivillige som arbeider på dette feltet. Dette inkluderer lokale aktiviteter som; bl.a sorggrupper, kaffetreff, turer for eldre, besøksvenner, enkeltsamtaler og andakter på sykehjem. Institusjonene i Bærum er ujevnt plassert i forhold til menighetene og belaster derfor de forskjellige stabene i ulik grad. I tillegg har vi to sentrale diakonale tilbud i KfiB som opprinnelig har sprunget ut fra menighetenes arbeid; 13-20 og Gjennom alt. Det er viktig at vi ikke setter lokale ressurser opp mot sentrale ressurser, men evner å diskutere og se hvor vi som kirke har det største og mest relevante fotavtrykket innen diakonien. Hva MÅ skje lokalt, og hva kan vi gjøre større og bedre som felles arbeid? Hva er det unike diakonale arbeidet som må ivaretas lokalt? Hva man ønsker med det diakonale arbeidet i Bærum bør diskuteres videre fremover før man endelig vedtar hvordan disse ressursene skal fordeles. I diakoniforumet jobber de nå mer og mer med fokus på felles arbeid.

Ved større kriser/hendelser i nærmiljøet er det viktig at vi har relevante fagressurser tilgjengelig. Dette er viktig å ha i bakhodet nå man jobber med feriekabaler fremover. Alle i en faggruppe bør ikke ha ferie samtidig.

### **Beslutning**

Det er viktig at man fremover ser på daglig leder rollen opp mot tjenestebeskrivelser og alt arbeid som bør bli utført i menighetene. Slik får vi kartlagt hva som faller ned mellom to (eller flere) stoler og det er lettere å diskutere hva man skal/kan gjøre med det. Det er også viktig å diskutere vårt totale diakonale arbeid og hvordan det best kan organiseres fremover med alle relevante faggrupper i begge arbeidsgiverlinjer.

## **2. Diskusjonspunkter fra tidligere møter**

**Administrasjon** – Det anses som viktig og nødvendig å opprettholde en administrasjon i Sandvika med tilsvarende årsverk som arbeider der i dag. Nå som HR-sjef er fungerende kirkeverge er man enda mer underbemannet enn tidligere, men støtte inn fra FR, leder og nestleder, avlaster endel. Det oppleves som fornuftig at man bruker tiden godt fremover og vurderer hvor lenge man kan vente før man setter i gang rekrutteringsprosess etter ny kirkeverge. På den måten vil man få et tydeligere bilde av hva som er rett profil for rollen og kunne gjøre en best mulig rekruttering.

**Kantorene** – Deler av bevilgningene fra kommune må sees på som forskuddsbetaling for lovpålagte tjenester. Det inkluderer spilling i gravferdstjeneste i tillegg til andre gudstjenester. Det er utfordringer knyttet til spilling i seremonier utenfor DnK, hvor vi må vurdere å sende faktura, alternativt ikke la våre kantorer spille. Det er uttrykt bekymring for at for mye spilling i gravferd går på bekostning av menighetslivet/-arbeidet. Kantor-kabalen bør gjennomgås for å se hvor mye av dagens ressurser som er tilgjengelig for menighetsbyggende arbeid og hvor mye som er båndlagt i lovpålagt tjeneste.

### **«Kantor-kabalen»**

Det jobbes med gravferdsturnus og kantorkabalen i kantorforum. Hanne Vibeke og Gunhild er med i det arbeidet sammen med kantorene. Neste møte der er 17/9. Pr i dag er det ca 550 forordnede gudstjenester i prostiet i tillegg til alle gravferdene. Dette har vært løst med 8-9,5 årsverk + 1 årsverk vikar. Seremoniene ved Haslum krematorium er fordelt mellom fast kantor 60% (pt i permisjon til juni 25, midlertidig fordeling på øvrige kantorer) og fellesrådets øvrige kantorer.

Det er viktig at denne tjenesten fordeles på en måte som oppleves som rettferdig for alle. Ved tildeling av kantorressurser til menighetene er det også viktig at man synliggjør hvilken stillingsprosent som er ment å være tilgjengelig for annet menighetsskapende arbeid utover gudstjeneste-tjenesten. Dette bør gjenspeile seg i den stillingsdelen som FR finansierer og så vil menighetene selv kunne finansiere ytterligere stillingsprosent.

Det er også forhold knyttet til spilling i livssynsnytrale seremonier. Kommunens bevilgninger til oss er beregnet ift den lovpålagte spillingen tilknyttet kirkelige gravferder. Vi må avklare om det er KfiB som skal besørge organister/kantorer til ikke-kirkelige gravferder og da fakturere det videre, eller om dette er noe som andre må ta ansvar for. Dette inkluderer om vi kan tillatte at våre medarbeidere spiller i andre seremonier og



## DEN NORSKE KIRKE

Kirkelig fellesråd i Bærum

selv fakturerer dette arbeidet hvis vi ikke ønsker å gjøre det fra KFiB. Pr i dag er det forskjellig praksis hvilket gir grunnlag for forvirring og usikkerhet rundt hva som er ok.

### **Konklusjon**

Forhold vi ønsker svar på fra arbeidsgruppen som jobber med kantorgruppen er: Hva er grunnbemanning for:

- gudstjenester og gravferd
- spilling på sykehjem
- lokale forskjeller

*Kan vi ha gudstjenester på forskjellige klokkeslett, 11, 13, 15, slik at samme «team» kan ha flere gudstjenester samme dag.*

*Dette er også forhold som må avstemmes og følges opp mot prestene og bør/vil være en del av en større diskusjon.*

**Kirketorget** – Det ble diskutert rundt hva som er sekretærenes rolle på kirketorget og hvilke oppgaver de skal bidra med ute i menighet. Det ble avdekket at det oppleves litt forskjellig hva sekretærene gjør i de forskjellige menighetene, selv om de har en standard beskrivelse i dag for hva de skal løse ute. Man ble derfor enige om at man burde diskutere sekretærressursene bedre som eget punkt på neste møte. Tjenestebeskrivelse for kirketorget vil synliggjøre hva sekretærene skal levere på. Hvem følger opp sekretærene ute i menighet; prest, kirkeforvalter eller andre?

**Sekretær-ressursene** - Det arbeides fremover med tjenestebeskrivelse for sekretærfunksjonen i KFiB. Det er viktig å få på plass en standard for hva som skal ligge i denne tjenesten. Det er idag forskjellig kompetansenivå på sekretærene. Bør de spesialiseres på hvert sitt område til fordel for alle menighetene; utleie, statistikk, økonomi etc? Primært bør vi bestrebe oss på å ha så store stillingsbrøker som mulig, og da kan det være vanskelig fordele tilstrekkelig bemanning både ute i menighet og inne på kirketorget.

### KIRKETORGET

Den bør kartlegge hvor mange årsverk som er nødvendig med tilstrekkelig bemanning på kirketorget. Ovennevnte spesialisering bør gis en konkret vurdering. Det bør også avstemmes om sekretærfunksjonen kan «sentraliseres» til kirketorget og samtidig opprettholde tilstrekkelig støtte til menighetene.

### UTE I MENIGHET

Sekretærene er i hovedsak to dager ute i menighetene hver uke (1 dag i 2 forskjellige menigheter). Det er viktig at tiden brukes godt der ute og at ikke tilgjengelig tid blir brukt opp i generelle møter som stabsmøter etc. Det bør kartlegges om sekretærene har oppgaver som MÅ gjøres ute i menighet eller om det meste kan håndteres fra kirketorget. Lokal kunnskap og kjennskap til lokale rutiner er viktig. *Er det oppgaver som MÅ følges opp av sekretærene med fysisk tilstedeværelse lokalt?*

### **Konklusjon**

Det må vurderes nøye om sekretær oppgavene kan spesialiseres slik at eksempelvis en har hovedansvar for utleie, en annen har hovedansvar for statistikk osv, på vegne av alle menighetene.

Håndtering/oppfølging av utleie bør diskuteres ytterligere på senere møte, både når det gjelder «profesjonalisering» ved at enkelte sekretærer spesialisere seg på dette samtidig som fordeling av leieinntekter ved utleie må diskuteres ved bruk av fellesskapets sekretærer, men også i lys av eiendomsavdelingens ansvar for vedlikehold av lokalene.

**Eiendom** – Dagens bemanning på eiendomsavdelingen oppleves som et minimum, men man ser samtidig at det ikke er økonomi til oppbemanning i den avdelingen. Det er veldig mange forhold og hendelser som skal følges opp med knappe ressurser. Det utarbeides tjenestebeskrivelse for eiendomsavdelingen som vil tydeliggjøre hva den kan/skal levere på. Det er forslag på hvordan man kan styrke eiendomsavdelingen fremover hvilket også betyr at vi bør se på kirketjenerkabalens samtidig. Ligger det muligheter der?



## DEN NORSKE KIRKE

Kirkelig fellesråd i Bærum

Selve byggene og eiendommene våre i Bærum har et betydelig etterslep på drift og vedlikehold. Det er vanskelig å se at man kan spare noe på dette området, men samtidig ser man at det er planlagt vedlikehold på bygg som må vurderes utsatt hvis økonomien blir dårligere og man må se på en større omstilling av organisasjonen. Samarbeid med andre fellesråd eller andre vil kunne være en positiv vei å gå.

**Diakoni** - KFIB har medarbeidere som gjør et stort stykke diakonalt arbeid på flere områder i Bærum. 13-20 og sykehjemsdiakonien har egen finansiering fra kommunen, men er ikke fullt ut selvfinansiert. Det kan hende at underfinansieringen her vil øke hvis disse tilskuddene også kuttes på lik linje med andre varslede kutt. Det må derfor gjøres en egen vurdering for dette arbeidet.

Selv om kirkens diakonale arbeid er veldig viktig for kommunen og dens innbyggere er dette et område som er ekstra sårbart ved nedskjæring i tilskuddene. Vi må da aktivt søke mulighet for å dele ressurser på flere menigheter for å støtte opp om gode lokale aktiviteter, samt se på muligheten for felles sentrale prosjekter. Eldrebølgen er på vei i Bærum og kirkens varme hender i eldreomsorgen vil være et viktig bidra for denne målgruppen, særlig når kommunens egne tjenestetilbud vil bli redusert.

**13-20** – Dette er en stor suksess som gir oss ekstrabevilgning fra kommunen på over 3 mill. KFIB bidrar i tillegg med egenfinansiering fra øvrige bevilgninger med ca 1 mill, dvs en underfinansiering. Dette bør sees i sammenheng med vårt totale diakonale arbeid inkludert sykehjemsdiakonene.

**Trosopplæring** – Det totale tilskuddet fordeles ut på menighetene og brukes fullt ut uten å belaste øvrig økonomi. Her er det viktig å diskutere fremtidig fordeling. Hvordan kan vi gjøre denne ordningen robust.

**Undervisning** – Det er to statlig finansierte kateketstillinger i Bærum; i Bryn og i Høvik. Støtten er på kr 1,45 mill av en kostnad på 2,22 mill. Dette er et solid bidrag, men båndlegger også bruken noe. Den totale ressursfordelingen til undervisningsstillinger i Bærumskirken må tas opp og vurderes på et senere møte.

**Ungdomsarbeidere** - Dette vil kunne være stillinger som menighetene selv må ta ansvar for å finansiere. Selv om ungdomsarbeidet er viktig å følge opp så kan det hende at FR må fokusere på kateketenes rolle i dette arbeidet som nevnt i forrige avsnitt.

**Prestetjenesten** - Det er viktig og nyttig å få avklart lokalt hvilken kapasitet prestatjenesten (sokneprest, kapellan, seniorprest) har til å bidra inn i annet menighetsskapende arbeid utover gudstjenester og annet der de i dag har sitt hovedansvar.

**Kapellanstillinger** – Det er soknepresten(e) som leder prestatjenesten lokalt og vurderer arbeidsfordeling mellom prest og kapellan. Det kan være en fordel å få et tydeligere bilde av hva som ligger i kapellanrollen siden kapellan er med på mye uten eget hovedansvar for et definert område. Prost følger opp på prestemøte og diskuterer hva prestene kan ta større ansvar for, hva er lokal motivasjon, tilknytning til konfirmantopplæringen, og andre forhold der samarbeidet lokalt kan videreutvikles. Det har vært innstramminger på prestesiden som bl.a har redusert mulighet for vikarbruk og egne prostiprester.

**Samarbeidende enheter** - Menigheter som ikke er store nok i medlemsantall eller i oppslutningen om et spesielt arbeid bør søke samarbeid med andre menigheter. Dette kan være innen diakonalt arbeid, trosopplæringstiltak, konfirmantarbeid eller felles konfirmantleir for små kull.

Parmenigheter er et begrep som man nå ønsker erstattet med Samarbeidende enheter. Det betyr at felles arbeid vil kunne være aktuelt med forskjellige enheter (menigheter) på forskjellige områder og at ikke de samme menighetene passer sammen i alt sitt arbeid. Allikevel vil det være aktuelt å se på om enkelte menigheter bør ha tettere forpliktelser sammen enn andre. *Hva skal være kriterier for samarbeidende menigheter?*



## DEN NORSKE KIRKE

Kirkelig fellesråd i Bærum

Det er viktig å se på aktiviteter vi ikke vil miste når vi skal fordele ressurser utover minimumsbemanning. Det betyr at vi ikke utelukkende kan se på medlemsantall eller innbyggertall i et sogn. Det er mange andre «forhold» som har betydning og som må hensyntas, blant annet institusjoner som skoler og sykehjem. I tillegg vil størrelsen på ungdomsarbeid, konfirmantarbeid og ledertrening måtte tas med i beregningen, samt hvilke presteressurser man har tilgjengelig samt mulighet for felles arbeid med andre.

Punktet må tas opp til ny diskusjon så snart vi har fått kartlagt ovennevnte forhold som påvirker menighetens ansvar og oppfølgingsområder. Aktivitet må vektlegges i tillegg til medlemsantall og eventuelle andre forhold.

### 3. Fordeling av ressurser utover minimumsbemanning

Diskusjonen ble innledet i forrige møte og synliggjorde at dette er et punkt som inneholder veldig mange forskjellige forhold. Institusjonene i menighetene ble pekt på, og Siri har laget et excel-ark hvor alle forvalterne har lagt inn institusjonene som er i sine menigheter. Dette ble tatt opp innledningsvis i møtet.

Oversikten viser alle institusjoner, men den viser ikke hvor mange som er i hver institusjon eller hvor mye tid man normalt vil bruke på hvert sted. Noen steder vil vi delta på institusjonen, som bl.a sykehjem, mens andre ganger er det naturlig at aktiviteten skjer hos oss. Da vil eksempelvis størrelsen på egen kirke ha betydning for hvor mange man kan ta imot hver gang, og hvor mange ganger man må gjennomføre aktiviteten. Vi har faste aktiviteter knyttet til alle våre høytider hvor vi ønsker at flest mulig skal få være med. Regnearket er ment å være supplement til andre parametre som bl.a medlemmer/innbygger i menighet og andre relevante forhold.

#### *Bred diskusjon om ressursfordeling*

Det ble deretter en bred diskusjon om ressursfordeling fremover. Vi må evne å løfte oss opp å se helheten for alle menighetene i Bærum og lage en helhetlig plan for hele prostiet. Det betyr at vi må ha fokus på å kunne jobbe på tvers av soknegrenser, og ha en god fordeling av ressurser mellom menigheter. Dette vil ha stor betydning for hva som bør/kan ligge i en lokal minimumsbemanning.

Det er tydelige og entydige signaler om at tilskudd fra Bærum kommune vil bli vesentlig lavere. Det er allerede betydelig usikkerhet ute i stabene. Det betyr at vi ikke kan vente for lenge med å gi konkret oppdatering på hva slags sparetiltak som vil komme fremover. Forvalterne er klare til å se inn i egne staber, men er avhengig av tydelig «bestilling» fra fellesrådet. Det er viktig at prestene kobles på slik at man er samstemte i begge linjer. Det er en tydelig felles opplevelse av at vi må redusere antall ansatte gjennom 2025, og man opplever stor usikkerhet om dette kan løses ved naturlig avgang. Naturlig avgang vil lite sannsynlig skje rett fordelt i forhold til stillinger man ønsker å beholde. Man kan derfor ikke vente med å se på behovet for omstilling av medarbeidere.

#### *Omstilling*

Selv om man ikke ennå vet helt sikkert hvor stor reduksjon det blir i tilskuddet for 2025 så er det helt klart at det vil bli betydelig. Gruppen har forskjellig syn på hvor raskt dette kan og bør skje, men alle er enige om at vi som arbeidsgivere må håndtere dette på en skikkelig måte. Det betyr at enhver endring knyttet til våre medarbeidere har retningslinjer som må følges. Hvis det blir behov for nedbemanning utover naturlig avgang må dette derfor skje etter fastsatte kriterier.

Det er derfor viktig at tillitsvalgte allerede nå kobles på slik at man kan enes om hvilke kriterier som isåfall skal ligge til grunn. Dette må sees i sammenheng med det arbeidet man er ansatt for å utføre, men at det betyr også at man må se helhetsbilde med fellesrådet som felles arbeidsgiver der kabalen med mulighet for sideveis forflytning vil være gjeldende.

Det ligger en tydelig henstilling til tettere samarbeid mellom menighetene og vurdering av arbeid som kan være felles i hele prostiet, mens dette samtidig kan være i konkurranse med etablerte lokale aktiviteter i egne menigheter.

#### **Anmodning**

Fellessrådet bør fatte konkrete vedtak som viser tydelig retning. Dette kan ikke trekke ut i tid.





## DEN NORSKE KIRKE

Kirkelig fellesråd i Bærum

### 4. Lokale sparetiltak

Innledningsvis var man litt usikre på hvilke sparetiltak dette kunne være. Standardisering av renhold dukket opp som et sted hvor man kan ha noe å hente. Hyppigheten kan reduseres noen steder slik at det blir likt hos alle. Så kan man heller styrke renholdet når man har utleie, eller ved høytider. Ved utleie vil utleieaktiviteten være avgjørende for hvem som skal betale det ekstra renholdet. I feriene bør man begrense renholds-kostnadene til et minimum.

Utleie er et område som kan øke inntektene for alle parter så det er et område vi bør arbeide videre med.

Lokalene i Sandvika ble nevnt som et mulig sparetiltak. Til nå har lokaliseringen blitt prioritert i et lengre tidsperspektiv, men dette må kunne tas opp til vurdering hvis de økonomiske rammevilkårene blir for trange.

### ANDRE MULIGHETER FOR INNSPARINGER

#### 1. Samlokalisering

Det bør arbeides aktivt med å se på muligheten for å samlokalisere flere staver i felles kontor. Kommunen arbeider aktivt med å avhende egen «overflødig» eiendom og kirkens bidrag kan være å samlokalisere i noen moderne kontorlandskap i stedet for å skulle bygge fullverdige kontorfasiliteter i alle sokn.

#### 2. Samarbeid med andre fellesråd/bispedømmeråd

Det arbeides med å se på muligheten for om Asker og Bærum kan samarbeide på viktige områder som eiendom, kirketorg (fellestjenester) og HR. Det er også aktuelt å se på slik mulig samarbeid opp mot bispedømmekontoret

#### 3. Tilskudd til menighetene

Ca 1 million av tilskuddet fra kommunen til fellesrådet fordeles direkte videre til menighetene. Dette er et beløp som muligens må begrenses betydelig. Det kan bli aktuelt å kutte fra 50% opp mot 90% av dette tilskuddet.

#### 4. Etterutdanning

Midler til etter og videreutdanning må gjennomgås og vurderes opp mot Hovedtariffavtalen. (det kan f.eks bety at ansatte må ha en større egenandel på etterutdanning som ikke er pålagt)

#### 5. Nødvendig omstilling

Når man nå står foran en nødvendig omstilling er det også viktig å se nøye inn i egen organisasjon og spørre seg om man har rett bemanning. Det betyr at ikke alle endringer nødvendigvis kan skje med naturlig avgang, men at noen aktive grep kan bli aktuelle på kortere sikt.

#### 6. Leieinntekter

Leieinntektene har i hovedsak tilfalt menighetene selv ved utleie. Dette er mange forskjellige typer av utleie, og noe ulikt hvem som har ansvar for oppfølging av utleien. Det kan absolutt være hensiktsmessig fremover at en sekretær har hovedansvar for all utleie. Utleie medfører noe mer slitasje og behov for rengjøring/vedlikehold. Det er derfor nødvendig å få sett på fordelingsbrøk mellom FR og MR når det gjelder disse inntektene. Gratisleie (utlån) bør alltid være en mulighet for menighet å avtale lokalt, innenfor noen felles definerte rammer

**Forslag:** Kan Stein se på alle relevante forhold knyttet til utleie og foreslå en brøk for fordeling av inntektene mellom FR og MR?

#### 7. Menighetenes fond

Vi er i en situasjon hvor de fleste menigheter har bedre økonomi enn fellesrådet. Det er derfor reist spørsmål om vi bør se på menighetenes fond når det skal fordeles ressurser til soknene.



## DEN NORSKE KIRKE

Kirkelig fellesråd i Bærum

### 8. Forvalterstillingen

Det er viktig at vi får sett nærmere på hva som ligger i forvalterstillingen og tatt en god diskusjon rundt den.

Det bør være et punkt på agendaen på senere møte i arbeidsgruppen.

Oppsummeringen tar sikte på å gi en oversikt over samtaler og konklusjoner som er fattet i arbeidsgruppen i perioden. Siden flere av punktene har vært diskutert over flere møter vil noe av innholdet kunne være gjengitt flere steder i oppstillingen.

**MERK** – Noen av diskusjonspunktene står med forslag/beslutning/konklusjon mens andre er uten. Arbeidsgruppens anbefaling til prioritering står skrevet innledningsvis og er basert på hele oppsummeringen og det totale arbeidet så langt.

*Sandvika 13. januar 2025*

*Morten Berge, referent*



# DEN NORSKE KIRKE

Kirkelig fellesråd i Bærum

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Kristin Anskau		25/00111-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Kirkelig fellesråd i Bærum	21.01.2025

## Orientering fra kommunal representant 21.01.25

### Saksorientering

Det gis en muntlig orientering i møtet.

### Forslag til vedtak

Fellesrådet takker for orienteringen.



# DEN NORSKE KIRKE

Kirkelig fellesråd i Bærum

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Kristin Anskau		25/00111-2	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Kirkelig fellesråd i Bærum	21.01.2025

## Orientering fra prosten 21.01.25

### Saksorientering

Det gis en muntlig orientering i møtet.

### Forslag til vedtak

Fellesrådet tar saken til orientering.



# DEN NORSKE KIRKE

Kirkelig fellesråd i Bærum

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Kristin Anskau		25/00111-3	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
7/25	Kirkelig fellesråd i Bærum	21.01.2025

## Orientering fra kirkevergen

### Saksorientering

Det gis en muntlig presentasjon i møtet.

### Forslag til vedtak

Orienteringen tas til etterretning.

Dette punktet på sakslisten er unntatt offentlighet.

## **Referat fra styremøte i STL Bærum**

**Sted: Hemsens Bryn**

**Tid: 13. nov. kl. 19:15-21:15**

Saksliste:

### **1. Godkjenning av innkalling og saksliste.**

**Vedtak:** Innkalling og saksliste godkjennes.

### **2. Referatsaker.**

**Vedtak:** Referat fra styremøtet på teams 17. okt. godkjennes.

### **3. Arrangement fremover.**

*Er det en ide å ikke satse på åpent dialogmøte eller ledermøte før nyttår, men satse på to åpne temamøter og to lederforum vårsemesteret 2025.*

*Skoleprosjektet skal følges opp.*

**Mangfoldsfest 2026 skal følges opp.**

#### **Vedtak:**

*Vi avholder to dialogmøter og to lederforum i vårsemesteret 2025. Til det første lederforumet inviteres gravferdsetaten og ledere fra andre tros- og livssynssamfunn i Bærum. (Ikke medlemmer hos oss) Vi ber om at Al-Noor moskeen er vertskap for et av disse møtene.*

*Skoleprosjektet følges opp av Hilde og gruppen rundt henne.*

*Mangfoldsfesten: Vi bør ha oppstartsmøtet i september 2025, eller på forsommeren 2025. Vi kontakter STL Oslo for å få deres erfaringer og kjøreplan.*

*Vi må jobbe med å finne gode kandidater til komiteen for dette. Vi må sjekke om vi kan bruke noen pengene til å engasjere en prosjektleder for Mangfoldsfesten.*

### **4. Skoleprosjektet. Solveig orienterer.**

#### **Momenter i samtalen var:**

*Man besøkte Gjettum skole to dager, 29 og 30 okt. Tilbakemeldingene fra elevene var veldig positive. Spørreskjema gav ca 100 svar. Dette skal bearbejdes og analyseres. Men det var mange positive svar.*

Mari Oppedal SLT koordinator i kommunen vil jobbe for at rektorene tar imot prosjektet og at vi har et nytt skolebesøk i desember.

Det er viktig at representantene passer på at tiden fordeles likt mellom alle. Alle må være med i forberedelsene. Man må eie det man skal si.

**Vedtak:**

Vi trenger en jødisk stemme inn i prosjektet. Er det naturlig å ta kontakt med STL sentralt, eller direkte med Synagogen i Oslo om dette?

Solveig og Hilde følger dette opp.

**5. Økonomi.**

Hvor står vi økonomisk? Stein orienterer.

Vi har ca. 118 000 kr. Igjen på konto skoleprosjekt. Vi tar opp som sak på styremøtet i desember forlengelse av engasjement prosjektleder.

Hva kan vi forvente av støtte fra STL sentralt. Vi håper at støtten blir den samme for 2025 som den var 2024. Dette vet vi ikke sikkert før i januar.

Hvor står vi i forhold til søknader om støtte fra offentlige og private instanser?

**Vedtak:**

Vi sender en søknad om støtte til åpne dialogmøter. SB ser på dette

Hilde må oppdatere oss om sitt arbeid med å sende søknader til legater og andre instanser.

**6. Verving av nye medlemmer til STL Bærum.**

**Vedtak:** Vi satser på å benytte møtet med gravfersetaten som et kontaktpunkt for å komme i samtale om medlemsskap i STL Bærum. Vi må jobbe litt aktivt for å komme bredt ut med invitasjon.

**7. Daglig ledelse av organisasjonen. administrative oppgaver som må løses.**

Lese og følge opp e-mail og annen korrespondanse.

Økonomi. Fiken regnskap. Lønnsutbetalinger. Møter og oppfølging mot STL sentralt. Forarbeid og gjennomføring av arrangement.

Alt dette tar tid. Kan vi forutsette at noen gjør det på fritiden, eller må vi kompensere med honorar for å få gjort det mest sentrale av disse oppgavene?



*Vi må få endret e-postadressen og nettsiden slik at den blir i tråd med nytt navn. Vi spør Alasdair om hjelp til dette.*

**Vedtak:** *Styret kan vurdere å betale honorar for arbeid utover det som normalt kan forventes av et styremedlem.*

*Med Vennlig Hilsen*

*Stein Bjarne Westnes (Styreleder)*

*Gullhaugveien 125*

*1354 Bærums Verk*

*Tlf: 41353635*