



Møteinnkalling

Kirkelig fellesråd i Bærum

Møtedato: 08.06.2023 kl. 18:30
Møtested: Kirkens Hus Sandvika
Arkivsak: 20/00121

SANDVIKA, 03.06.2023

Berit Kristiansen
Leder

John A. Gjertsen
Sekretær

**DEN NORSKE KIRKE**

Kirkelig fellesråd i Bærum

Saksliste

Kirkelig fellesråd i Bærum

Møtedato: 08.06.2023 kl. 18:30

Møtested: Kirkens Hus Sandvika

Arkivsak: 20/00121

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf +47 95055939 eller e-post
jg233@kirken.no. Vararepresentanter møter etter nærmere avtale

SAKSLISTE**Godkjenning av innkalling og saksliste****Godkjenning av protokoll****Saker til behandling**

61/23	22/03290-6	Fokus på menighetene, orienteringssak 8. juni 23 - Østerås og Eiksmarka
62/23	23/01325-1	Orientering fra Undervisningsforum til FR
63/23	23/01324-5	Økonomiorientering til FR juni 2023 - status
64/23	22/03286-5	Strategiarbeid - mandat og videre arbeid
65/23	22/03286-6	Ressursgjennomgang, status, planer videre og mandat for videre arbeid
66/23	23/01323-2	Protokollrutiner - Godkjenning av protokoll
67/23	22/03289-3	Kirkevalg 2023 FR juni 23

Orienteringssaker

68/23	22/03292-8	Orienteringssaker fra kommunale representant
69/23	23/00227-4	Prostens orienteringssaker 8 juni 2023
70/23	22/03292-9	Kirkevergens orienteringssaker 8 juni 23
71/23	22/03237-5	Eventuellsaker Bærum FR 8. juni 23

SANDVIKA, 03.06.2023

Berit Kristiansen
Leder

John A. Gjertsen
møtesekretær



DEN NORSKE KIRKE

Kirkelig fellesråd i Bærum

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
John A. Gjertsen	414	22/03290-6	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Kirkelig fellesråd i Bærum	61/23	08.06.2023

Fokus på menighetene, orienteringssak 8. juni 23 - Østerås og Eiksmarka

Saksframlegg

Fokusmenighetene er Østerås og Eiksmarka

Forslag til vedtak

Fellesrådet takker for orienteringen



DEN NORSKE KIRKE

Kirkelig fellesråd i Bærum

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
John A. Gjertsen	500	23/01325-1	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Kirkelig fellesråd i Bærum	18/23	27.04.2023

Orientering fra Undervisningsforum til FR

Saksframlegg

Undervisningsforum orienterer Fellesrådet.

Forslag til vedtak

Fellesrådet takker for orienteringen og tar informasjonen til etterretning.

**DEN NORSKE KIRKE**

Kirkelig fellesråd i Bærum

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Stein Bjertnes	131	23/01324-5	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Kirkelig fellesråd i Bærum	63/23	08.06.2023

Økonomiorientering til FR juni 2023 – kostnadsforbruk pr. 31.5**Saksframlegg**

...På grunn av stor usikkerhet i årets budsjett angående priser og lønnsoppgjør har vi utarbeidet en ad hoc rapport pr. 31.05.2023 angående kostnadsforbruk sett opp mot budsjett og mot fjoråret.

Pr mai er vi tilnærmet som budsjett i kostnadsbruk. Se oppstilling under.

Lønnsavviket er et overforbruk til tross for at sykefravær ikke fullt ut er erstattet.

Aktiviteter i vedlikehold og påkostninger av utstyr for å bedre ENØK situasjonen er ikke iverksatt . Dog er energiforbruket redusert med 15% hittil i år.

I påvente av avklaring med BK vedr kompensasjon av prisstigning samt lønnsglidning forsøkes det å gjøre en nøktern kostnadsbegrensning.

Årets budsjett 2023 er forutsatt samme kostnadsforbruk som for 2022 – NOK 78,5 millioner

Oppstilling;

5. Lønninger	Fakt 05/2023	Budsjett 05/23	Fakt 05/2022
Lønn- og sosiale utgifter	30 018 173	28 848 290	26 911 879
Lønnsrefusjoner fra egne M	- 1 650 370	- 1 458 333	- 1 447 550
Refusjoner / sykepenges	- 1 187 510	- 750 000	- 722 434
NETTO LØNN	27 180 293	26 639 957	24 741 895

6. Kjøp av varer og tjenester	Fakt 05/2023	Budsjett 05/23	Fakt 05/2022
Administrasjon og kontorkostnader	408 937	415 133	467 243
Personal-/HR/opplæring/kommunikasjon	356 933	455 305	538 975
Konsulent tjenester	289 659	368 289	616 087
IKT, lisenser , applikasjoner	1 704 887	1 544 793	2 073 509
Energi	2 073 659	2 500 000	2 424 455
støtte til energi			
Forsikringer ,	344 876	350 189	277 965
Leie eiendommer , brakkerigg etc	1 100 145	1 431 871	1 457 632
Kommunale avgifter	159 922	181 255	128 393
Inventar og utstyr	336 451	362 597	324 950
Vedlikehold bygg og anlegg	904 803	634 752	1 101 686
Renhold	453 060	464 752	465 782
Vakthold , sikkerhet	152 647	154 985	64 072
Sum kjøp av varer og tjenester	8 285 979	8 863 921	9 940 749

Sum kostnader (5+6)	35 466 272	35 503 878	34 682 644
----------------------------	-------------------	-------------------	-------------------

Forslag til vedtak

Fellesrådet tar orienteringen til etterretning.

Menighetsrådene informeres i et eget skriv FR representanten kan ta med til eget råd.

Stillinger som lyses ut og skal besettes, må gjennom en nøye vurdering.

Fellesrådet ber administrasjonen styre mot budsjettet.



DEN NORSKE KIRKE

Kirkelig fellesråd i Bærum

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
John A. Gjertsen	023	22/03286-5	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Kirkelig fellesråd i Bærum	64/23	08.06.2023

Strategiarbeid - mandat og videre arbeid

Vedlegg:

Notat FR møte - strategiarbeid 30 mai 23

Arbeidsdokument – skisse til strategi 2.0 KfiB - utkast pr. 1 juni 2023

Saksframlegg

Oppsummering:

Saksfremlegget tar for seg en oppsummering av strategiarbeidet, **DEL 1**, med innspill fra fellesrådsmøtet 30. mai (se nedenfor). Vi legger opp til en kort gjennomgang av dette for å avstemme om de viktigste innspillene er ivaretatt i det som nå foreligger.

Deretter i **DEL 2**, vil denne saken i hovedsak konsentrere seg om «**slik jobber vi sammen**».

Overordnet, møtet tar ikke mål av seg til å komme løsninger for *hvordan* målene skal best nås, den utfordringen legges til senere arbeid og prosesser. Nå jobber Fellesrådet først og fremst med de overordnede målene som skal ligge til grunn for videre prioriteringer.

DEL 1:

Spørsmål til Fellesrådet:

Er målene og delmålene slik de er formulert her, de viktigste innspillene gitt 30. mai ivaretatt i «Relevant lokal» og «tjenlig bygg og eiendom»?

Se oppsummerende vedlegg til saken.

DEL 2: Slik jobber vi sammen

Teksten er lik teksten i sakspapirene til FR møte 30. mai

Dette punktet har tidligere blitt referert til som "robuste staber", men det kan nå være mer passende å kalle det "slik jobber vi sammen".

I løpet av vinteren og våren har det vært økende fokus på behovet for økt samarbeid. Bærum har gode eksempler og erfaring på vellykkede samarbeidsprosjekter, som for eksempel nært samarbeid mellom enkelte menigheter og ulike formelle og uformelle fagforum.

Samarbeid kan ha mange former, men det er spesielt én utfordring som Fellesrådet står overfor, og det er fordeling av ressurser mellom soknene og til administrasjonen. Det er relativt enkelt å utvikle modeller for ressursfordeling mellom soknene. Den enkleste tilnærmingen er å kun ta hensyn til medlemstall, men det er også mulig å inkludere andre faktorer som strategiske utfordringer, geografisk beliggenhet, menighetens økonomi og mer. Slike fordelingsmodeller vil kreve årlige justeringer. Her ligger imidlertid utfordringen: Denne typen ressursfordelingsmodeller gjør det enkelt å erstatte eller øke ressurser, men det er ikke like enkelt å overføre ressurser fra en menighetsarbeid til et annet.

Her er noen helt konkrete dagsaktuelle eksempler:

- Måkeskjæret menighet får flere medlemmer – skal ha ressurser fra fellesskapet, alle må avgi 5% kantorressurser til Måkeskjæret sokn.
- Blåbærlyngen menighet har vakanse på grunn av permisjon, alle må avgi 8% katekestilling til Blåbærlyngen menighet.
- Tyttebærlyngen menighet har en midlertidig utfordring med manglende menighetshus under oppussing, alle må avgi 10% ansattressurser for å avhjelpe, hvis ikke mister vi frivillige, får vi kanskje langvarig sykmeldinger blant ansatte eller ansatte blir så slitne at de slutter.
- Fellesrådet kyst og skog opplever at midlene ikke strekker like langt som før, men “alt” er “like viktig” og alle sokn mangler ressurser.

Ansatte arbeider i 100% stillinger og det løser heller ingen ting at alle sokn avgir 10% kateket, for mottakermenigheten trenger ikke 9 personer med 10% innsats! Ved å trekke inn eks. 45% kateket i to menigheter, vil også føre til så radikale inngrep i to menigheter, at det ikke er holdbart.

En mulig tanke er å gjennomgå ressursfordelingen hvert tredje år, men dette er en krevende øvelse som medfører mye administrasjon, frustrasjon, usikkerhet og tar mye fokus fra kirkens oppgaver. Det nåværende fordelingssystemet for ansatte forblir dermed en låst nullsum-spill situasjon der ingen er villige til å avgi ressurser.

I den finske og svenske kirken er stabene ansatt i soknet, og det ser ut til at disse kirkene søker etter modeller som åpner for mer fleksibilitet. I Den norske kirke er stabene ansatt enten i bispedømmet eller i fellesrådet. Vår struktur legger til rette for større utveksling mellom stabene, og korte avstander innenfor prostiet åpner også for muligheter andre prostier og landsdeler ikke kan få til.

Kanskje burde fellesrådet først og fremst utforske samarbeidsformer som gjør utveksling av ansatte mellom stabene til noe som blir noe mer enn et [null-sum-spill](#). Et samarbeid og ressursdeling som faktisk gir økte ressurser, der 2+2 blir 5, og som dermed også reduserer tiden og frustrasjonen knyttet til å løse midlertidige utfordringer.

Videre, i den daglige driften og ved dagens modell, krever løsningen av vakanser eller midlertidige lokale behov *betydelige* ressurser fra lederes arbeidstid, uløste vakanser skaper også usikkerhet blant frivillige og lokal stab, samt frustrasjon rundt ulikheter mellom menighetsstabene.

Det er viktig å understreke betydningen av at menigheten og de ansatte opplever lokal tilknytning. Hensikten her er ikke å åpne for en prostitilknytning kontra lokal tilknytning. Hensikten er å styrke relasjoner og opplevd engasjement for nabosokn og nabogrupper som en mulighet, samtidig som man reduserer bruk av vikarer som kommer og forsvinner ut av organisasjonen.

En bedre og mer effektiv samarbeidsform som reduserer utfordringene med dagens modell har derfor potensiale til å bevare betydelige organisatoriske verdier.

Er det mulig å utvikle en ressursfordelingsnøkkel mellom menighetene som tillater justeringer underveis og bruk av midlertidige forflytninger for å håndtere spesielle

utfordringer og vakanser? Hva er de nødvendige forutsetningene og hva kreves for at en slik modell skal fungere?

Spørsmål til refleksjon og drøfting i rådet:

- Hvordan kan samarbeid konkretiseres og implementeres i praksis?
- Hvordan vil en arbeidsform se ut der vi deler på ressurser basert på størrelse, lokalt strategiske planer, temporære behov og nysatsinger.
- Ålesund kirkelig fellesråd er kjent for å ha stabsteam mellom menighetene. Bør vi undersøke dette videre som en mulighet?
- Enkelte menigheter foreslår å dele Bærum inn i to soner og la frivillige bli kjent med flere ansatte, slik at flere og varige relasjoner kan oppstå. Bør vi utforske denne modellen nærmere?
- Vågsbygdmodellen ([Dnk-menighet utenfor Kristiansand](#)) er kjent for sin nærmere 800 frivillige, har som førende prinsipp at det er frivillige som eier aktivitetene i menigheten og ansatte får ikke lov å spørre frivillige om nye oppgaver. Ansatte hjelper frivillige med å løse sine oppdrag. Vågsbygd menighet pekes av og til på som eksempel på menigheter som har knekt frivillighetskoden. Det er også [andre modeller](#) for frivillighet som tar utgangspunkt i at ansatte er mindre sentrale som menighetens relasjonsbærere. Når fellesrådet skal drøfte fordeling av ansattressurser, har vi da også en felles forståelse for ansattes rolle inn mot frivilligheten, og hvor viktig er i så fall en felles forståelse av sammenhengen mellom frivillige og ansatte?

Av innspill fra menighetene:

1. Det er nevnt at det er viktig at stillinger som deles, må også oppleve å ha en lokaltilknytning, og undres på om det er mulig å etablere om en går ut over to menigheter?
2. Menighetsrådene må sette seg godt inn i andre råds strategier og styrker, og avpasse satsinger for å bidra til hva er vi sammen gode til.
3. Det understrekes også viktigheten av å ha en strategi for fordeling av ansattressurser, og at dette er et viktig anliggende for Fellesrådet.
4. Trosopplæring trekkes frem som et område som kan være godt egnet for felles satsinger på tvers av soknegrenser.
5. Administrative støttetjenester, slik som sekretær, kan kanskje i mindre grad knyttes til en enkelt menighet.
6. Viktig med flest mulig 100% stillinger i en menighet, men heller færre folk. 80/20-fordeling på 2 menigheter gir mindre utbytte. Det kan også medføre svekket eierskap til den minste stillingen. Det kan også være at 50/50 kan være en mulig fordeling om fagpersoner følger egen forvalter, f.eks. for diakon og menighetspedagog.
7. Med en stor andel av FRs budsjett innenfor personalkost, er det naturlig å drøfte ulike scenarier ved vakanse. Dette gjøres allerede fra bispedømmets side når det gjelder prester. Men, igjen bør det understrekes at menighetsrådet og stab må være del av drøftingen for å få gode løsninger som er i tråd med menighetens strategi og som gir forutsigbarhet for stab, MR og frivillige. Menighetsrådene består av en stor kompetansebasis for de enkelte sokn og kirken som helhet i Bærum.

Styrker og utfordringer ved et slikt strategisk mål:

- + Målet omhandler den største budsjettposten til Fellesrådet, lønnskostnader, og hvordan dette kan fordeles på en mer tjenlig måte, og å ha en strategi rundt dette er sentralt.

- + Målet ha potensiale for å skape vesentlig merverdi og mer kirke for alle som bor i Bærum.
- ▽ Ambisiøst mål og omhandler også berører kirkelig organisering i praksis. Sentral kirkelig organisering kan ta år, og kan påvirke hvordan våre egne lokale prosesser.
- ▽ Målet kan innebefatte helt nye måter å gjøre ting på, og potensielle løsninger vil trolig også gi helt nye utfordringer vi i dag ikke overskuer. Fremtidige manglende løsninger på nye problemer kan også gi økt usikkerhet og frustrasjon som i selv vil bli ressurskrevende.

Forslag til strategiske mål (Nytt siden 30/5)

MÅL:

Slik jobber vi sammen

Fellesrådet skal arbeide for en kultur som legger til rette for en ressursfordeling og arbeidsform til beste for soknene og alle som bor i Bærum.

Delmål 1: Det utarbeides en nøkkel for ressursfordeling mellom stabene, og denne fordelingen skal både være transparent og muliggjøre justeringer uten omfattende administrasjon.

Delmål 2: Den norske kirke i Bærum har en kultur for engasjement og samarbeid på tvers av soknegrenser. Ansatte jobber på en måte som gjør vakanser mindre sårbart for relasjoner til frivillige og arbeid lokalt i menighetene.

Delmål 3: Det utforskes muligheter for å se på om samarbeid mellom frivillige på enkelte områder kan bidra til å styrke kirkelig nærvær og aktivitet i prostiet.

Vedrørende delmål 3:

Grønn menighet er et område det er en fellesskap av frivillige mellom menigheter som bidrar til å styrke lokalt engasjement. For det første, denne typen samarbeidsområder er det ingen som i dag har et formelt ansvaret for. For det andre, det kan være andre områder, særlig innen diakoni [samtalegrupper, sorgarbeid, sykehjemsdiakoni, besøksarbeid mm], hvor samarbeid på tvers mellom grupper av frivillige kan bidra til å styrke kirkens nærvær for alle, både lokalt og i prostiet.

Forslag til vedtak

Alt 1

Med de innspillene som ble gitt til strategiarbeidet i møtet, legger kirkevergen foreløpig til grunn når vi videre skal jobbe med ressursgjennomgang. Rådet følger opp strategiarbeidet til høsten, og da med et særlig fokus på temaet «slik jobber vi sammen».

Alt 2

Med de innspillene som ble gitt til strategiarbeidet i møtet, delegerer rådet AU til og ferdigstille strategiens mål og delmål. Strategien legges så til grunn administrasjonens videre arbeid og prioriteringer.

Rådet følger opp strategiarbeidet til høsten, og da med et særlig fokus på temaet «slik jobber vi sammen».

Alt. 3 ...

Notat FR møte – strategi arbeidsmøte 30.5.23

Arbeidsdokument – skisse til strategi

Innspill gitt på møtet er forsøkt inntatt i strategidokumentet. Konkrete innspill er lagt inn som forslag til prosjekter (noe med tydelig start og slutt), eller aktiviteter (sykliske), som skal bygge opp under mål og delmål. Kirkevergen ber om at Fellesrådet konsentrerer seg om nivået «mål» og «delmål» og tar prosjekter/aktiviteter som foreløpig muligheter og som poengtering på hvor ulike innspill kan høre hjemme.

Oppsummeringen er gjengitt i den rekkefølgen saken ble drøftet.

Innledende innspill før drøfting

Viktig å komme i gang med strategiarbeidet og samtidig sikre året i balanse. Altså og sikre kortsiktig innsparing, samtidig tenke langsiktighet. Fellesrådsadministrasjonen trenger styringssignaler fra Fellesrådet for å prioritere godt.

Diskusjonstema 1

Tjenlige bygg og eiendom

Innledende prosatekst, ikke skrevet.

Mål: Fellesrådet skal legge til rette for at kirkens bygg er tjenlig og møter behovene for kirke og hvert enkelt lokalsamfunn.

Delmål 1: Fellesrådsadministrasjonen skal ha klare FDV-planer for hvert enkelt bygg.

Delmål 2: Det skal bygges opp en tjenlig eiendomsforvaltning for egne bygg
Prosjekt 3.2.1: Det blir viktig å videreutvikle et samarbeide med andre kirkelig fellesråd på eiendomskompetanse

Delmål 3: Fellesrådet skal legge til rette for at bruk og utleie av lokalene er effektive og gode.

Prosjekt 3.3.1: Det utarbeides en tredelt prising for utleie som ivaretar kirkens mål for et godt lokalsamfunn, samt ulike gruppers betalingsevne. [Legges inn som et prosjekt under delmål

Prosjekt 3.3.2: Det utredes en enkel modell for at Fellesrådet får en andel av utleieinntekter for å dekke fellesskapskostnader til drift.

Delmål 4: Investeringer skal gi effekt på fremtidig reduserte kostander til drift og forvaltning *[dette er et styringssignal, og bør ikke være et prosjekt]*

Innspill under møtet – Tjenlig bygg og eiendom

Vedlikehold av eiendom

Hva er et riktig drifts- og vedlikeholdsbudsjett? – Her må det foreligge gode FDV planer for å også kunne prioritere mellom hva som er HMS-avgjørende, hva som bevarer verdier og hva som bidrar til ENØK, universell utforming etc.

Det er viktig å ha klare prosjekter. Ha noen klare kategorier og gjøre dette klart. Metodisk klassifisering. (FDVU planer).

Utleie (økte inntekter)

Det er fortsatt ønskelig at menighetene fakturerer for utleie.

Fellesrådet ønsket en tredeling på utleiepriser, slik at det hensyntas formålet og hvem som er leietaker. Det legges frem et forslag til fellesrådet fra Kirkevergen.

Gode på utleie, også digitale verktøy.

Eiendomsinvesteringer

Skal prinsipielt ha effekt på fremtidig drifts- og vedlikeholdsutgifter heri eiendomsforvaltning Kirkevergens stab må ha kompetanse på eiendomsdrift

Det blir viktig å utvikle et samarbeide med andre prostier på eiendomskompetanse

Kan man øremerke leieinntekter på byggene til å vedlikeholde?

Prost - det er riktig å styrke eiendomsdrift og vedlikehold på bekostning av stillinger (i menighet)

Kan man ha begge deler, gode bygg og gode staber?

Er gode og store staber det samme?

Diskusjonstema 2

Relevant lokal

Innledende tekst: Vi er alle et legeme i Kristus, og det er et felles anliggende hva helheten utgjør, men at kirken er først og fremst kirke lokalt.

Mål: Fellesrådet legge til rette for at soknene og menighetene er relevante lokalt

Delmål 1: Fordeling av felles ressurser skal bidra til at hver menighet er relevant lokalt.

Prosjekt 2.1.1: Soknenes lokale strategier og planer som Fellesrådet skal hensynta, må understreke lokale satsinger og prioriteringer.

Delmål 2: For frivillige, ansatte og råd, skal fellesrådet legge til rette for faglig påfyll, kompetanse og kirkelig utvikling og trender (fra andre sokn og internasjonalt).

Aktivitet 1.2.1: Fellesrådet legger til rette for to årlig fag, utviklings og relasjonssamlinger for menighetsråd og andre grupper av frivillige der det er naturlig.

Aktivitet 1.2.2: Fellesrådet følger med på lokalpolitikken og informerer råd og ansatte om politiske saker og utvikling som er relevant for Den norske kirke i Bærum.

Delmål 3: Fellesrådet skal legge til rette for at publikum, menighetsråd og ansatte har forståelse for hva som er sentralt for de ulike soknene og om hva kirken inviterer til i Bærum.

Aktivitet 1.3.1 Fellesrådet skal bidra til felles informasjon og veiledning for publikum.

Innspill under møtet – Relevant lokalt

- Være relevant lokalt: eksempel: 90 % av alle 15 åringer på Fornebu er konfirmert
- synlig lokalt
- menigheten skal være lokal, Fellesrådet skal støtte innenfor de økonomiske rammer som er tilgjengelig
- kjenne nærmiljøet og aktuell samarbeidspartner i lokalmiljøet og at ressurser skal disponeres for at menigheten mestrer dette.

Fellesrådets oppgave

- Samordne og prioritere
- Kontaktpunkt mot BK
- Fellesrådet legger til rette for den lokale relevansen
- Fellesrådet skal ha en god dialog med MR /MR leder
- Prioritere etter signaler fra de ulike M
- Fellesrådet er mellommann mellom Kommune og Menighet
- Markedsføre Kirken i Bærum
- Signaler gitt til Fellesrådet fra Kommunene, bringes videre til Menighetene
- Tilby (gitt ressurser til det) bistand/rådgivning til å heve relevansen til Menigheten
- Menighetene kan støtte opp om annet arbeid i lokalmiljøet som drives av andre organisasjoner
- Stimulere til samarbeide mellom ulike profesjoner (prester, kateketer, stab), for på den måten å bli mer relevant
- Stimulere til samarbeid menighetene imellom for kirkelig tilstedeværelse på de ulike knutepunktene i Bærum som Bekkestua og Sandvika
- Menighetene må gjerne samarbeide –men ikke gjør de like. Evare sin egenart.
- Menighetene oppfatter seg som ikke Kirken i Bærum, men kirken lokalt
- Felles forståelse for hva Kirken i Bærum er - hva betyr dette og hva betyr "kirken lokalt".
- Kan man få til mer Kirke ved å samarbeide utover Soknet grensen?

- Fellesrådet kan sørge for at tiltak gjøres kjent på tvers i fellesrådet, og at man kan lære av hverandre på god praksis. Hva lykkes vi med og hva kan vi lære av hverandre.
- Vi må ha et felles faktagrunnlag, vi må være transparent og utfordre, stille spørsmål
- Ha et helikoptersyn – inspirere med trender og nyheter fra andre prostier, land etc.
- Viktig at Kirkevergen fortsatt “tør” å utfordre og drive endringsarbeidet.
- Fellesrådet kan utfordre og peke på noen utfordringer, men skal ikke ta eierskap for prosjektene, man må heller legge til rette for at menighetene kan ta eierskap til prosjektene
- For å være relevante lokalt må vi tenke utvikling og stimulere til å få til mer i eget nærområde
- Vi skal mer se helheten fremover

OPPSMMERENDE STRATEGIUTKAST pr. 1. juni 2023

Arbeidsdokument – skisse til strategi 2.0

Visjon: Mer himmel på jord

Overordnet mål: Et Kirkelig fellesråd som legger til rette for gode mål og planer for den kirkelige virksomhet i kommunen, fremme samarbeid mellom menighetsrådene. [enkel forkorting av §17 i kirkeordningen]

Mål 1 - Relevant lokal

Innledende tekst: *Vi er alle et legeme i Kristus, og det er et felles anliggende hva helheten utgjør, men at kirken er først og fremst kirke lokalt.*

Mål: Fellesrådet legge til rette for at soknene og menighetene er relevante lokalt

Delmål 1.1 Fordeling av felles ressurser skal bidra til at hver menighet er relevant lokalt.

Prosjekt 1.1.1: Soknenes lokale strategier og planer som Fellesrådet skal hensynta, må understreke lokale satsinger og prioriteringer.

Delmål 1.2 For frivillige, ansatte og råd, skal fellesrådet legge til rette for faglig påfyll, kompetanse og kirkelig utvikling og trender (fra andre sokn og internasjonalt).

Aktivitet 1.2.1: Fellesrådet legger til rette for to årlig fag, utviklings og relasjonssamlinger for menighetsråd og andre grupper av frivillige der det er naturlig.

Aktivitet 1.2.2: Fellesrådet følger med på lokalpolitikken og informerer råd og ansatte om politiske saker og utvikling som er relevant for Den norske kirke i Bærum.

Delmål 1.3 Fellesrådet skal legge til rette for at publikum, menighetsråd og ansatte har forståelse for hva som er sentralt for de ulike soknene og om hva kirken inviterer til i Bærum.

Aktivitet 1.3.1 Fellesrådet skal bidra til felles informasjon og veiledning for publikum.

Mål 2 – Slik jobber vi sammen

Fellesrådet skal arbeide for en kultur som legger til rette for en ressursfordeling og arbeidsform til beste for soknene og alle som bor i Bærum.

Delmål 2.1 Det utarbeides en nøkkel for ressursfordeling mellom stabene, og denne fordelingen skal både være transparent og muliggjøre justeringer uten omfattende administrasjon.

OPPSMMERENDE STRATEGIUTKAST pr. 1. juni 2023

- Delmål 2.2** Den norske kirke i Bærum har en kultur for engasjement og samarbeid på tvers av soknegranser. Ansatte jobber på en måte som gjør vakanser mindre sårbart for relasjoner til frivillige og arbeid lokalt i menighetene.
- Delmål 2.3** Det utforskes muligheter for å se på om samarbeid mellom frivillige på enkelte områder kan bidra til å styrke kirkelig nærvær og aktivitet i prostiet.

Mål 3 - Tjenlige bygg og eiendom

Innledende prosatekst, ikke skrevet.

Mål: Fellesrådet skal legge til rette for at kirkens bygg er tjenlig og møter behovene for kirke og hvert enkelt lokalsamfunn.

Delmål 3.1: Fellesrådsadministrasjonen skal ha klare FDV-planer for hvert enkelt bygg.

Delmål 3.2 Det skal bygges opp en tjenlig eiendomsforvaltning for egne bygg

Prosjekt 3.2.1: Det blir viktig å videreutvikle et samarbeide med andre kirkelig fellesråd på eiendomskompetanse

Delmål 3.3 Fellesrådet skal legge til rette for at bruk og utleie av lokalene er effektive og gode.

Prosjekt 3.3.1: Det utarbeides en tredelt prising for utleie som ivaretar kirkens mål for et godt lokalsamfunn, samt ulike gruppers betalingsevne. [Legges inn som et prosjekt under delmål

Prosjekt 3.3.2: Det utredes en enkel modell for at Fellesrådet får en andel av utleieinntekter for å dekke fellesskapskostnader til drift.

Delmål 3.4 Investeringer skal gi effekt på fremtidig reduserte kostander til drift og forvaltning *[dette er et styringssignal, og bør ikke være et prosjekt]*

I skrivende stund er strukturert opplæring ikke behandlet.



DEN NORSKE KIRKE

Kirkelig fellesråd i Bærum

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
John A. Gjertsen	023	22/03286-6	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Kirkelig fellesråd i Bærum	65/23	08.06.2023

Ressursgjennomgang, status, planer videre og mandat for videre arbeid

Vedlegg:

Tidligere sentrale vedtak

Saksframlegg

Ressursgjennomgang, informasjon og status

Denne saken er knyttet til vedtak i sak 4/23 - strategiarbeid, en sak som også henger sammen med sak 16/22 - administrative ressurser [gjennomgang av kirketorget]. Det er også viktig å se til sak 53/22 - Budsjett KfIB 2023. Se vedlegg for tidligere vedtak.

Samforståelse fra felles samrådsmøte 12. april i Bryn og strategiprosessen i Fellesrådet, legges også til grunn for saksdokumentet.

Til Fellesrådets junimøtet (dette møtet) skal det rapporteres på hvordan man har jobbet med ressursgjennomgangen og med en forventning til at man også har sett på sekretærsituasjonen. Mer om dette i slutten av dette dokumentet.

Saksdokumentet leses av menighetsråd, frivillige og ansatte, og det er tjenlig å sette ressursgjennomgangen inn i en større kontekst, og følgelig innledes saken med flere lesere for øyet.

Kirkelig fellesråd i Bærum - hvor er vi i forhold til en ressursgjennomgang?

Både samfunn, organisasjoner og rammebetingelser er i konstant endring, det er derfor et naturlig behov for en gjennomgang av hvordan vi som utgjør Den norske kirke i Bærum, bruker våre felles ressurser. Målet må være å utløse de potensialer som vi samlet har som organisasjon.

Den norske kirke i Bærum har mange sterke sider og flere gode resultater og utallig historier og vise til som bekrefter dette. I kirkelandskapet har vi også en svært kompetent og fremoverlent ansattgruppe som er stolte og vet de kan få til mye. Geografisk beliggenhet, korte avstander internt og størrelsesmessig ligger også prostiet godt til. Organisatorisk har man, sammenlignet med mange andre store kirkelig enheter, kommet langt med digitalisering og utvikling. Vi har et godt samarbeid med kommunen og internt har vi også en høy arbeidstrivsel.

En ressursgjennomgang er en systematisk gjennomgang og evaluering av de tilgjengelige ressursene til en organisasjon. Hvordan ressursene skal brukes handler både om strategi og

om organisasjonsutvikling, og disse to elementene henger sammen. Det er viktig å understreke at en ressursgjennomgang ikke automatisk betyr at noe er dårlig og må fikses. Det handler om å se på hva som må bevares, og hva vi kan løse enda bedre, raskere, annerledes, rimeligere. Prinsipielt er organisasjons- og ressursgjennomganger både positivt og helt normalt, dette er noe alle organisasjoner stadig og kontinuerlig må gjøre, og er følgelig en naturlig del av en organisasjons utvikling.

Ressursgjennomgang – formål og hensikt er å bruke organisasjonens ressurser, (budsjett, ansatt-timer, arealer og bygg) på best mulig måte og til det som gir mest mulig best mulig kirke for innbyggere i Bærum og medlemmer av kirken. Videre, en ressursgjennomgang bør ha fokus på å forsterke eller forbedre organisasjonens fokus på strategiske mål.

Initiativet og bakgrunnen har flere opprinnelser. For det første har Fellesrådet hatt et ønske om å se nærmere på hvordan menighetene kan få mer sekretærressurser til egen enhet. Politisk, økonomisk, sosial og teknologisk utvikling har også gjort det nødvendig at vi gjennomgår flere deler av organisasjonen for å se om vi kan bruke ressursene på måte som gir bedre og mer relevant kirke. Sist, men ikke minst, en prekær økonomisk situasjon understreker behovet for at prosessen kommer i gang raskt og at det er mulig å gjøre noen økonomiske innsparinger. I det siste har det også kommet mer og mer tydelig frem at ressursfordelingssystemet har en særlig stor svakhet; at det vanskelig kan trekkes ressurser tilbake til fellesskapet for omfordeling. Ev. Heller: at det er vanskelig å få til en omfordeling av ressursene i det store fellesskapet.

Eierskapet og beslutninger til prosessen ligger til Fellesrådet. Her er hvert menighetsråd i prostiet representert med én person, i tillegg sitter prosten der og kommunen har en representant.

Prosess og organiseringen skjer på den måten at man fokuserer på noen enkeltområder av gangen. Fordi ingen områder er like, vil også prosessene være ulike og ulike personer involveres underveis. Det er derfor ikke mulig å gi et standard skjematisk oppsett på hvordan prosessen vil bli gjennomført.

Involvering skjer på ulike måter. I prosesser og løsninger vil dem som direkte berøres av endringer i størst mulig grad involveres, og berørte parter skal få muligheten til å uttale seg. Kirken er en kompleks organisasjon med mange lag og grupperinger. Det er en avveining i forhold til hvor mange som ønsker, kan eller har kapasitet til å bruke av sin tid til involvering i prosesser som kanskje bare delvis berører en selv, men det vil bli etterstrebet at de som ønsker å bli hørt eller være involvert, skal få muligheten til det. Når det er sagt, er det viktig å minne om at enkelte prosesser berører ansattes arbeidsforhold på en måte som gjør at ikke alle kan eller skal involveres.

Overordnet har Fellesrådet pekt på at det skal være en arbeidsgruppe som skal bestå av en menighetsrådsleder, sokneprest, menighetsforvalter, administrasjonsforvalter, tillitsvalgt, prost og kirkeverge. Det viser seg imidlertid at det er et særdeles omfattende arbeid og det er svært utfordrende å pålegge arbeidet til en slik gruppe. Kirkevergen ser det derimot mer hensiktsmessig å bruke flere ulike arbeidsgrupper og den nevnte gruppen som en gruppe til å konsultere mer ferdigtygde løsninger med.

For saker som endrer organisering og er av en viss betydning, vil kirkevergen presentere saken for den utnevnte konsultasjonsgruppen, før saker eventuelt legges frem for Fellesrådet. Denne konsultasjonsgruppen har møttes en gang våren 2023.

Fokusområdene eller disse enhetene (listet opp alfabetisk) det allerede sees på, eller skal undersøkes nærmere på: Fagstillinger, HR, IKT-funksjonen, sekretærfunksjonen, stabssammensetninger/organisering, økonomifunksjonen samt flere andre mulig funksjoner. I tillegg vil det også sees på en rekke andre områder, eks. internkommunikasjon, arbeidsmåter, omdømme, arealer og bygg.

Endringsbehov vil det bli behov for. Akkurat hvilke vet vi enda ikke helt. Det kan bety at enkelte ansatte vil få noen nye oppgaver, løse oppgaver på nye måter eller avslutte andre oppgaver. Vi vil strekke oss langt for å unngå oppsigelser. Når vakanser oppstår (at folk går til andre jobber, pensjonerer eller avslutter av andre årsaker), vil vi måtte se svært nøye på om vi har interne ressurser som kan utnyttes på andre møter, før vi eventuelt lyser ut stillinger. Dette vil føre til at så lenge vi er i en ressursgjennomgangsprosess, vil enkelte stillinger ikke lyses ut like raskt som tidligere.

Tidslinjen for hvilke områder som skal ha fokus når, lar seg ikke avklare helt! Av og til oppstår det situasjoner som gjør at det må handles, eksempel en person slutter, mens på andre områder er det organisasjonen selv som tar initiativet til å se nærmere på en sak. Når vi går inn i en sak, må vi også sørge for nok tid til å gjøre det grundig nok og behandle saken på en skikkelig måte. Derfor må vi unngå å ha fokus på for mange saker på en gang. Nederst i denne saken finnes en skisse til et tidshjul for når de ulike prosessene vil bli i fokus. Til hver prosess knyttes det problemstillinger vi i dag ikke kjenner kompleksiteten av, og det nærmest garanterer forsinkelser i enkelte prosesser, slik at senere prosesser vil måtte starte opp på andre tidspunkter. Flere av prosessene vil trolig fortsette godt inn i 2024.

Det neste som nå skjer, er at Fellesrådet jobber med å legge rammene for en ressursstrategi. Vi tar sikte på å avslutte hoveddrammene for strategiarbeidet før kirkevalget 11. september. Så vil påtroppende Fellesråd ta ansvar for detaljene i den nye strategien.

Basert på signaler allerede gitt av Fellesrådet (se FR sak 4/23), har kirkevergen allerede startet ressursgjennomgangen på enkelte fagområder.

Status pr. juni 2023

Dette er det viktigste strategi og ressursarbeidet som har skjedd mellom januar 2023 og frem til juni 2023

Jan og frem til nå: prost og kirkeverge blir kjent med menighetene

Jan – mar: politisk arbeid for bedre fagsystemer

Jan: felles møte for alle ansatte

Feb: vurdering av metodikk og fremgangsmåte for ressursgjennomgang

Feb – mar: gjennomgang av investeringsbehov med bakgrunn i "tjenlig bygg"

Mar: nøye gjennomgang av årsmelding og hva er relevant lokalt

Apr – mai: tydeliggjøring av FR økonomiske posisjon

Apr: gjennomgang av økonomitjenesten

Apr: felles samrådsmøte MR ledere og FR rep. – hva brenner menighetene for?

Mai: innspillsrunde fra menighetene om en fellesrådsstrategi

Mai: strategien konkretiseres ytterligere

Tentativ tidsplan videre og ønske om måloppnåelse

Det vi ønsker med ressursgjennomgang er å bruke mest mulig ressurser på det som gir mest og best mulig kirke til innbyggere i Bærum. Konkret betyr dette fellesrådsstrategien er det som legges til grunn for hva som antas å være mest virkningsfullt for Fellesrådet og ha fokus på.

Viktige bakenforliggende motivasjoner for en ressursgjennomgang er:

- Et ønske i organisasjonen om å se på hvordan ressursene er fordelt mellom menighetene
- En gjennomgang av hvordan administrative ressurser er fordelt og kanskje bør omfordeles (sekretærene).
- En økonomisituasjon som krever en prioritering av ressurser
- Samfunnsmessig endringer som gjør at kirken må tilpasse seg nye rammer

Ressursgjennomganger som har blitt lagt frem for Fellesrådet.

Økonomitjenesten, en prosess som har som mål å avklares før sommerferien og starte med implementering gjennom høsten. Ønsket måloppnåelse er blant annet:

- å være tilknyttet et regnskapsmiljø som bidrar til utvikling og effektivisering,
- sikker drift også i perioder med vakanser
- økonomiske besparelser
- Frigjøre kontorplasser
- Mindre sentraladministrasjon

Denne prosessen er ikke avsluttet, og nøyaktig forventet besparelse i kroneverdi er ikke klart enda.

Gjennomgang av sekretærfunksjonen har måtte vike for andre prosesser, og gjennomgangen flyttes til høsten 2023 eller senere. Sekretærtjenesten har flere funksjoner som beveger seg over flere arbeidsområder i organisasjonen, og er derfor mer kompleks enn mange kanskje tror. Tjenesten må sees i sammenheng med andre faggrupper de samarbeider med. Vi er derfor avhengig av et bredt perspektiv og nok tid når dette arbeidet skal sees på. Det er også slik at det i dag er veldig mye bra rundt denne funksjonen, og at det kan derfor være mer tjenlig å se på andre områder først.

Andre gjennomganger som gjøres administrativt, men som ikke fremlegges Fellesrådet og gis til orientering er eksempelvis:

- Vernerundesystemet – tekniske løsninger.
- Internkommunikasjon – overgang fra Workplace til Teams. Færre plattformer og satse på det kirken har valgt sentralt for alle.
- Energiforbruk, konkret pågående arbeid og særlig fokus på investeringer som kan gi varig gevinster.
- HR-tjenesten i sentralledet.

Ressursgjennomganger som legges frem for Fellesrådet:

- Sekretærressursene
- Grenseoppgang mellom Fellesrådets eiendomstjeneste, MR og ansatte i menighet.
- Kantor-turnus og arbeidsfordeling
- Stabssammensetninger

Alle prinsipielle avveininger eller strategiske valg som ikke er forankret i tidligere vedtak, legges selvsagt frem for rådet. Det er også naturlig at menighetsrådene høres i saker som er relevante for dem.

Ressursgjennomganger som man bør se på, men som det pr. nå ikke er avsatt egne prosesser til:

- Bygg utnyttelse (få gode parametere for å måle dette med dagens verktøy)
- Fagsystemene (jobbes med sentralt, men krever politisk påvirkning fra oss lokalt)

Metodikk

Det er ulike forutsetninger og erfaringer med ressursgjennomganger, så tilnærming og kommunikasjon rundt valg av fremgangsmåte i seg selv krevd sitt. Administrasjonen har landet på en relativt enkel metodikk som går ut på å bruke nok tid på undersøkelser (funksjonsbeskrivelser, funksjonsbehov, dagen løsninger med mer), før man prøver seg på løsninger. Ofte vil løsninger, enten man aner de på forhånd eller ikke, fremkomme når man ser situasjonen fra flere sider. Vi vil etterstrebe og benytte så å si samme metodikk på de ulike fokusområdene.

Arbeidsmål

Først og fremst bør ressursgjennomgangen forsterke og forbedre fokuset på våre strategiske mål og Fellesrådets kjerneoppgaver.

Videre, så etterlyses det en gjennomgang av ressursfordeling i organisasjonen. I det videre arbeidet vil vi jobbe gjennom en litt annen problemstilling for å komme frem til samme mål om en god ressursfordeling, og det er; **hvordan kan vi løse oppgavene vi i dag har på andre og mer effektive måter.** Dette speiler også et annet strategisk mål; «**slik jobber vi sammen**» og antakelsen om at vi fremover trolig er tjent med en mer fleksibel bemanningsstruktur.

Basert på de funn, prosesser og erkjennelser som fremkommer gjennom høsten 2023, er målet å finne løsninger og nye måter å løse dagens oppgaver og som bidrar til å spare midler. Vi ser at måten ressursfordeling og logistikk rundt hvordan vi fordeler ressursene, er i nåværende stund, i seg selv svært administrativt krevende. Bare å løse dette ene vil bidra til vesentlig mindre administrasjon og mer til verdiskapning i soknene.

Det er ikke på nåværende tidspunkt avklart hva som skal være en riktig avveining mellom hvor mye ressurser som skal benyttes til lønn og hvor mye som skal benyttes til andre aktiviteter eller funksjoner, eks. bygg og eiendom. Men Kirkevergen vil legge til grunn de lange linjene som legges i strategiarbeidet og ta utgangspunkt i strategien for fremtidig anbefalinger og tiltak løftet frem for Fellesrådet.

Plan for videre arbeid

Det planlegges et allmøte og informasjon om prosessen til ansatte i august (tentativt 24/8).

Ledelsen erfarer at det er ulike kulturer i organisasjonen, mellom faggrupper og mellom nivåer, og vi må erkjenne at det i enkeltsaker ikke er tilfredsstillende grad av tiltro mellom faggrupper. Derfor ser det tjenlig å benytte en tredjepart til deler av gjennomgangen, og velger å benytte to konsulenter i fra Skagerak Consulting til å intervju ulike grupper og til å bidra til å holde prosessen fokusert. (budsjett inntil kr. 200 000). Den ene konsulenten kjenner kirken svært godt (bakgrunn som prest, sitter selv i menighetsråd og har sittet i Fellesråd tidligere). Administrasjonen frykter at om vi gjør disse (tidkrevende) intervjuene selv, kan ansatte oppleve at de må forsvare sine stillinger, og mye verdifull informasjon og kreativitet vil da kunne gå tapt.

Plan for videre arbeid med konsulenter:

- Intervjuer av ansattgrupper 20.-26. September (tentativt)
- Gjennomgang av funn 10-20 oktober (tentativ)

Enkelte prosesser kommer vi *ikke* til å bruke ekstern bistand til, og det er:

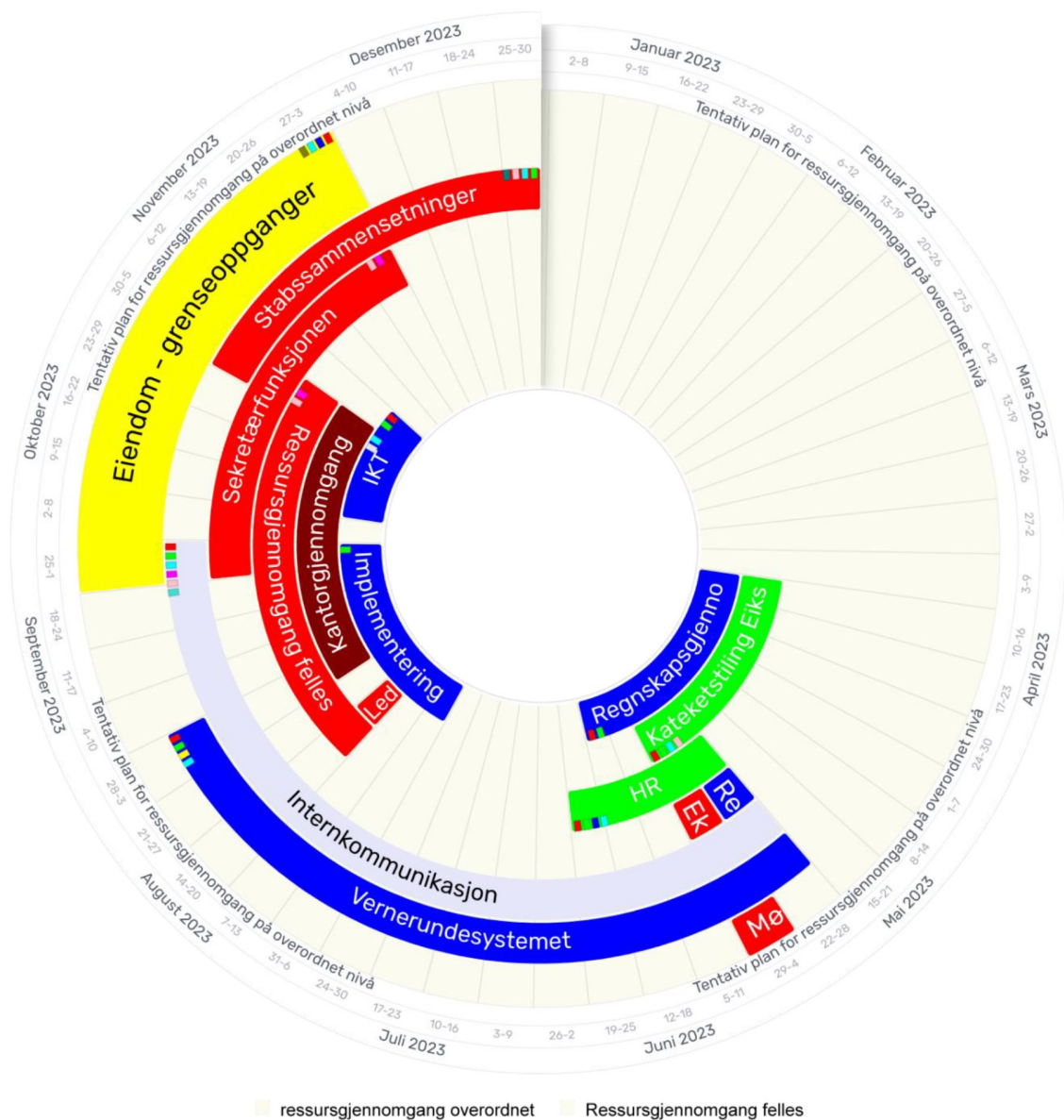
- HR gjennomgang
- Kantorgjennomgang (denne prosessen er vi godt i gang med og landes før 1. des.)
- Grenseoppgang Eiendom
- Internkommunikasjon
- Vernerundesystemet
- IKT

Ut over dette, vil ledelsen være tett på prosessen og ressursgjennomgangen er hovedfokuset høsten 2023 og vinteren 2024.

Det er ikke satt av prosesser til å gå gjennom alle fag-grupper, men utelukker ikke at det vil bli behov for å se på dette nærmere, men da senere.

Det er mange usikkerheter rundt hvor lang tid hver prosess vil ta og hvilke komplekse problemstillinger vi vil møte på, at vi pr. skrivende stund nærmest kan garantere at enkelte prosesser vil måtte skyves på. Det vil også pr. 1. desember tiltre et nytt Fellesråd, og det nye rådet må også få tid til å sette seg inn i de problemstillingene nåværende råd har jobbet seg

gjennom.



Se interaktiv modell av planen [her](#):

Forslag til vedtak

Med de innspillene som fremkom under møtet, legger kirkevergen saksfremlegget til grunn for det videre arbeidet med ressursgjennomgang i KfiB.

Tidligere relevante vedtak – til orientering FR Møte 8. juni 2023

Saksbehandling - FR 16/22

FR 16/22

Administrative ressurser

Saksutredning ble gjennomgått og diskutert.

Fra fellesrådets behandling kom bl.a. følgende synspunkt fram:

- Fellesrådet støtter arbeidsutvalgets vurderingen om at gjennomgang av administrative ressurser ikke tas før etter at ny kirkeverge og prost er på plass.
- Viktig at de ansatte på Kirketorget blir lyttet til.
- Forslag til et nytt punkt 2 i vedtaket
- Ønske om å føye til en MR-representant i utvalget
- Hvis en skal gi utredningsarbeidet noe mere tid – hvorfor kan ikke hele administrasjonsressursen tas med?
- Klokke å koble på referansegrupper i arbeidet – sekretærene/kirkeforvalterne/MR-lederforum/sokneprestgruppa

Vedtak - FR 16/22

Vedtak:

Kirkelig fellesråd vedtar følgende prosess:

1. Prosess med gjennomgang av de administrative ressursene starter opp så snart som mulig etter at prost og kirkeverge har tiltrådd sine stillinger.
2. Utvalget som skal arbeide med dette må i starten involvere de ansatte på Kirketorget
3. Utvalget skal bestå av kirkeverge, prost, kirkeforvalter, administrasjonsforvalter, sokneprest, en MR-leder og tillitsvalgt.
4. Utvalgsmedlemmene konfererer med sine respektive faggrupper.
5. Mandat til utvalget vil først og fremst være:
Hvordan organisere de administrative ressursene i KfB ved et felles kirketorg og i menighet på best mulig måte.
6. Kirkelig fellesråd i Bærum tar sikte på et vedtak i denne saken innen et halvt år etter oppstart for ny kirkeverge.

Saksbehandling FR sak 4/23:

Del 3

Vedtak 16/22 følges opp, men med et bredere fokus enn sekretærfunksjonene. Kirkevergen setter ned gruppen som beskrevet i vedtaket, som skal være tett på arbeidet og representere de ulike interessentene. Det tas sikte på en rapport til junimøtet. Kirkevergen påpeker at det er et omfattende arbeid som trenger tid, men at det er viktig vi kommer i gang. Prosessen vil også lede til viktig informasjon for Fellesrådets strategiarbeid.

Vedtak FR sak 4/23:

Til vedtak 16/22, presiseres det at formålet med ressursgjennomgangen er å tydeliggjøre ansvarsforhold for å løse fellesrådets oppgaver og nyttiggjøre ressursene til beste for menighetene. I dette ligger også en gjennomgang av hvordan organisasjonen prioriterer sine ressurser.

I saksfremlegget om budsjett 53/22 fremkommer det:

Kirkelig fellesråd i Bærum har svak soliditet og få midler i Fonds . Stram kostnadskontroll vil være avgjørende i årets budsjett.

|

Økte energikostnader samt økt prisstigning krever en mere grundig prioritering og ressursallokering enn tidligere år. Dette til tross, økt satsning på tiltak på ENØK er vektlagt i budsjettet. Likeså ønskes det å stimulere til økt innsats på frivillighetsarbeid
Denne ressursallokering gir utfordringer på andre områder. Av vesentlige kostnadsposter nevnes tilskudd til aktivitetskostnader trosopplæring, samt ansettelsesstopp ved vakanse/sykefravær i alle posisjoner der det er mulig.



DEN NORSKE KIRKE

Kirkelig fellesråd i Bærum

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
John A. Gjertsen	414	23/01323-2	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Kirkelig fellesråd i Bærum	66/23	08.06.2023

Protokollrutiner - Godkjenning av protokoll

Saksframlegg

For å raskere gjøre kjent vedtak og gjøre protokollene offentlig tilgjengelig på KfiB sine nettsider, vil det være tjenlig om protokollene kan godkjennes over epost. Det foreslås derfor at rådet får 7 dager til gjennomlesning, og dersom det ikke er endringsforslag som vesentlig endrer innholdet i saksbehandling eller vedtak, så anses protokollen i sin helhet godkjent. Alternativt at enkeltvedtak tas ut og godkjennes neste FR møte.

Dersom man har endringsforslag som inneholder substansielle endringer, så sendes endringsforslag til alle rådsmedlemmene. Dersom det er mindre endringer (ortografiske forbedringer), sendes dette til administrasjonen. Ikke noe svar er å anse som tilslutning til protokollen.

Protokollen tas så opp på neste møte for kontroll, men er i prinsippet allerede godkjent.

Forslag til vedtak

Dersom det ikke er substansielle endringer i fellesrådsprotokollen, godkjennes protokollene til Fellesrådet 7 dager etter at rådsmedlemmene har fått denne til gjennomlesning.



DEN NORSKE KIRKE

Kirkelig fellesråd i Bærum

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Vibeke Thunes Olsen	401	22/03289-3	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Kirkelig fellesråd i Bærum	67/23	08.06.2023

Kirkevalg 2023 FR juni 23

Saksframlegg

Gjennomføring av selve kirkvalget 11.sept 2023

Bakgrunn:

- Utenom felles stemmelokale for forhåndsstemming i Sandvika, er det totalt 18 valglokaler på selve valgdagen.
- Åpningstidene valgdagen er 09-21.
- Hvert valgsted trenger 9 vakter om hver vakt er på ca 4 timer.
- Det trengs derfor nærmere 200 valgmedarbeidere, og det er også oppgaver for flere.

Den norske kirke i Bærum har fått kr. 483.000,- til å dekke valgskostnader.

Vi trenger å kjøpe inn noe nytt valgutstyr : 18 HC stemmeavlukker, nye gardiner til alle de eksisterende valgavlukkene (grunnet mugg) - totalt 36 stk, noe flagg og bukker som skal stå utenfor estimert til ca. Kr. 150 000.

I tillegg kommer kost for trykking.

- Stemmesedler
- A2 plakater til å henge i alle valglokalene
- Usikker på hva dette koster

Fellessrådet trenger å ta stilling til hvordan arbeidsinnsatsen til nærmere 200 valgmedarbeidere skal påskjønnnes. Her er noen forslag :

- Alt. 1 : Alle jobber gratis.
- Alt. 2 : alle får et gavekort på kr. 500. Minst administrasjon og mest effektive avlønningen. Estimert til ca 100.000,-
- Alt. 3 : Alle får timebetalt og lønnes gjennom regnskapsavdelingen til KfiB (Den desidert dyreste løsningen, estimert til kr. 200.000 eks arbeidstid for regnskapsavdelingen med innlegging av alle personenes data, som kontonummer, personnummer, adresse osv. Dette vil så bli kjørt som lønn og innrapportert.

På møtet om valget 10.mai var "tonen" at det var viktigere med lønn, enn å få mat. Erfaringen fra sist er at det er krevende å få levert riktig mat, til riktig person, til riktig tid.

Økonomi oppsummert :

Tilskudd	483000	
Valgutstyr	-150000	Ganske riktig estimat
Trykking	-100000	Svært usikkert estimat
Gavekort	-100000	Sikkert estimat
Reserve	133000	

Om FR mener at det må tilbys mat vil vi finne en løsning på det også, men da går det fort 50.000,- til det også om ikke mer om man skal ha det levert av "restaurant".

Hvert menighetsråd må selv rekruttere sine medarbeidere.

Bemanning innebærer:

- 9 personer som bemanner hvert lokale som menigheten har hovedansvar for.
- Minst 3 personer som er med og teller stemmer i Helgerud på kvelden. To av disse personene kan være ansvarlige for å transportere alle stemmene fra stemmelokalet til Helgerud. Valgstyret må være representert.

Oversikt over valglokaler og hvilke menigheter som foreslås ansvarlig (foreløpig oversikt):

Valgkrets	Valglokale	Menigheter
Bekkestua	Bekkestua bibliotek	Haslum, Høvik, Jar
Eiksmarka	Eiksmarka skole	Østerås, Haslum, Eiksmarka
Grav	Grav skole	Haslum, Jar , Østerås
Hosle	Hosle skole	Haslum, Østerås
Høvik	Høvik skole	Høvik
Høvik verk	Høvik Verk skole	Høvik
Jar	Jar skole	Jar
Jong	Jong skole	Tanum
Kolsås	Bærum idrettshall	Bryn, Helgerud
Lesterud og Bærums verk	Mølladammen skole	Bryn, Lommedalen
Lommedalen	Lommedalen skole	Lommedalen
Lysaker og Stabekk	Stabekk VGS	Fornebulandet , Høvik, Jar
Løkeberg	Løkeberg skole	Haslum, Høvik , Helgerud
Rykkinn	Rykkinn skole, forsamlingssalen	Bryn
Sandvika	Sandvika VGS	Helgerud , Høvik, Tanum
Skui	Skui skole	Bryn , Tanum
Snarøya	Hundsund idrettshall	Fornebulandet
Tanum	Combihallen	Tanum

Skjema for turnus per valglokale per menighet

11.09.2023

LOKALE NR 1 :

Tidspunkt	Navn	Navn	Navn
08.30 - 12.00	A	B	C
12.00 - 16.00	D	E	F
16.00 - 20.30	G	H	I

Stemmetelling i Helgerud kirke			
20.00 - 23.30	J	K	L

Forslag til vedtak

1. Alle valgfunksjonærer får et gavekort på kr. 500,- men tar med egen matpakke. KFIB ordner gavekort og dekker denne kostnaden innunder valgbudsjettet.
2. Hvert stemmestyre sørger for at det finnes kaffe, te, vann og evt noe twist, kjeks osv tilgjengelig i valglokalet hele dagen. Denne kostnaden dekkes av hvert menighetsråd.
3. Menighetene bemanner kun lokalet man har hovedansvar for ihht oversikten i saksfremlegget.



DEN NORSKE KIRKE

Kirkelig fellesråd i Bærum

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
John A. Gjertsen	414	22/03292-8	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Kirkelig fellesråd i Bærum	68/23	08.06.2023

Orienteringssaker fra kommunale representant

Saksframlegg

...

Forslag til vedtak

...



DEN NORSKE KIRKE

Kirkelig fellesråd i Bærum

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Ingeborg Sommer	414	23/00227-4	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Kirkelig fellesråd i Bærum	69/23	08.06.2023

Prostens orienteringssaker 8 juni 2023

Saksframlegg

Orienteringen gis på møtet og presentasjon sendes ut i ettertid.

Forslag til vedtak

Fellesrådet tar orienteringen til etterretning

**DEN NORSKE KIRKE**

Kirkelig fellesråd i Bærum

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
John A. Gjertsen	414	22/03292-9	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Kirkelig fellesråd i Bærum		08.06.2023

Kirkevergens orienteringssaker 8 juni 23**Saksframlegg**

Orienteringen gis på møtet og presentasjon sendes ut i etterkant.

Forslag til vedtak

Fellesrådet tar orienteringen til etterretning



DEN NORSKE KIRKE

Kirkelig fellesråd i Bærum

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
John A. Gjertsen	414	22/03237-5	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Kirkelig fellesråd i Bærum		08.06.2023

Eventuellsaker Bærum FR 8. juni 23

Saksframlegg

...

Forslag til vedtak

...



DEN NORSKE KIRKE

Kirkelig fellesråd i Bærum

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
John A. Gjertsen	414	23/01948-1	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Kirkelig fellesråd i Bærum	72/23	08.06.2023

Referatsaker fremlagt for FR 2023

Vedlegg:

KFIB FR AU protokoll møte 25 mai 2023

Saksframlegg

Følgende referatsaker er fremlagt for FR 8. juni 2023:

AU protokoll av 25. mai 2023

Forslag til vedtak

Fellesrådet tar referatet til etterretning



DEN NORSKE KIRKE

Kirkelig fellesråd i Bærum

KFIB FR AU PROTOKOLL MØTE 25 MAI 2023

MØTE NR. 4/23

Dato: 03.06.2023

Vår ref: 23/01195-5 JG233

Møtedato	25. mai	Tid	15:15 – 16:45
Sted	Teams	Saksnr.	

Disse møtte	Berit Kristiansen, Steinar Sannes, Ingeborg Sommer og John Gjertsen
Meldt forfall	-
Møtte ikke	-
Ellers møtte	-
Møteleder	Berit Kristiansen
Merknader	Innkalling skrevet i nytt format etter møtet pga. utfordringer med P360-arkivsystem.

Berit Kristiansen
Fellesrådsleder

John A. Gjertsen
Administrasjonsleder

- 7/23 Godkjenning av innkalling og saksliste**
- 8/23 Saksliste FR møte 30. mai 2023**
- 9/23 Saksliste FR møte 8. juni 2023**
- 10/23 Søknad fra Eiksmarka på kr. 15.000**

Saksnr.	Sakstittel: Innkalling og Saksliste
7/23	AUs forslag til vedtak: Godkjent

Saksnr.	Sakstittel: Saksliste til FR møte 30. mai 23
8/23	Sakene er enda ikke gjennomarbeidet. Sak for 30/5 trengs videre planlegging med ledergruppa onsdag ettermiddag, dvs ingen forberedelsestid til AU møte. Her kan det altså komme vesentlig endringer. AUs forslag til vedtak: Med de endringene det var enighet om på møtet, godkjenner AU sakslisten og plan for møtet 30. mai 2023

Saksnr.	Sakstittel: Saksliste FR møte 8. juni
9/23	Forslag til saker: 1. Menighetsfokus: Østerås og Eiksmarka 2. Undervisningsforum presenteres (UTGÅR) 3. Diakonien presenteres (UTGÅR) 4. Ressursgjennomgang – statusrapport, tidsplan og mandat for videre arbeid. 5. Strategi – Vedtak fra ev. 30/5 og mandat videre. 6. Rutiner rundt protokoll Pluss faste orienteringssaker Se også utkast til sakspapirer AUs forslag til vedtak: Med de endringene det var enighet om på møtet, godkjenner AU sakslisten og plan for møtet 8. juni 2023

Saksnr.	Sakstittel: Søknad fra Eiksmarka – HEI Festival - søknad
10/23	Se vedlagte søknad fra Eiksmarka til den årlig HEI festivalen på kr. 15 000. På den ene siden positivt fordi det bygger opp under det å være relevant lokal og at dette er en viktig festival for Eiksmarka. På en annen side, det er ikke noe budsjett for denne type søknader pr i dag og videre, hvis hver menighet skal søke om 15000, eller fordi Eiksmarka er mindre, at andre søker om kr. 30 000, blir det til slutt veldig mye penger, ressurser vi i dag ikke har. AU eller FR trenger å drøfte det prinsipielle rundt slike søknader. vedtak: Søknaden avslås med bakgrunn i den nåværende økonomiske situasjonen og at det prinsipielle trengs å drøftes av Fellesrådet. En prinsippsak må legges frem for FR på en senere møte. Protokollen for AU legges ved orienteringssaker.

