



Beredskapsplan

for kirkelige fellesråd og menighetsråd i Bærum

Ansvarlig leder	Kirkeverge
Sist oppdatert	09.11.2022
Planen gjelder for:	Ansatte, menighetsrådsmedlemmer og frivillige
Godkjent av KfiB	16.6.2022
Neste revisjon	KfiB 31.5.2023 eller ved behov.

Innhold

Del 1 - FOREBYGGENDE BEREDSKAP i Kirkelig fellesråd i Bærum.....	3
1.1. Innledning	3
1.2 Forberedelse for det uventede	3
1.3 Mål	4
1.4 Kriseberedskap som tilstand	4
1.5. Hva er en krise?.....	5
1.6 Hva er risiko?.....	5
1.7 Mulige kriser i Bærum og den lokale kirkelige virksomheten.....	7
1.8 Personlige kriser - avgrensning.....	7
1.9 Grunnleggende prinsipper for beredskap	8
1.10 Varsle	9
1.11 Organisasjon og ansvar	10
1.11.1 Soknet.....	11
1.11.2 Kirkelig fellesråd i Bærum	12
1.11.3 Prosten	12
1.11.4 Kirkelige ansatte.....	12
1.11.5 Frivillige	12
1.11.6 Oslo bispedømme	13
1.11.7 Den norske kirke	13
1.11.8 Bærum kommune	13
1.12. Andre etater og aktører.....	14
1.13 Om kriseledelse.....	14
1.14 Kriseledelse i Kirkelig fellesråd i Bærum.....	15

1.15	Samarbeid mellom arbeidsgiverlinjene og ansvarsområdene	16
1.16	Partssammensatt arbeid.....	16
1.17	Melde avvik og forebygge kriser	16
1.18	Krisekommunikasjon	17
1.19	Lære og øve.....	17
1.20	Evalvere	18
1.21	Tilgjengelighet og gyldighet	18



Del 1 - FOREBYGGENDE BEREDSKAP i Kirkelig fellesråd i Bærum

1.1. Innledning

Kirkelig fellesråd i Bærum (KfiB) har overordnet ansvar for forsvarlig beredskapsarbeid og kriseledelse i egen organisasjon. Denne overordnede beredskapsplanen er felles for alle menigheter og enheter i Bærum. I tillegg til lover, forskrifter og avtaler, samt planverk i Den norske kirke og Oslo bispedømme, tar den et særskilt utgangspunkt i [Veileder for fellesråd og menighetsråd \(KA\)](#).

Det lages en kortversjon til bruk ved akutte hendelser. Den korte versjonen inneholder kun tiltakskort og kontaktlister.

Kirkevergen har ansvaret for at fellesrådets beredskapsplaner blir utarbeidet, gjort kjent og fulgt opp ¹

Menighetsrådene har et selvstendig ansvar for egen virksomhet, og må derfor supplere og tilpasse planen etter lokale forhold.

Det er et mål i seg selv å involvere alle råd og utvalg, frivillige og alle kirkelige ansatte i Bærum i beredskapsarbeidet. På den måten kan vi i fellesskap redusere sannsynligheten for at kriser skal inntreffe, og tilsvarende redusere konsekvensene dersom krisen likevel inntreffer.

Denne overordnede beredskapsplanen er todelt:

Del 1 tar for seg overordnede prinsipper for samfunnssikkerhet og beredskap, og hvordan KfiB arbeider med kriseberedskap. Del 1 beskriver også hvordan KfiB organiserer seg i en krisesituasjon, og hvordan vi samvirker med andre.

Del 2 omtaler spesifikke hendelser som *kan* oppstå, med tilhørende risikovurderinger, forebyggende tiltak og tiltakskort til bruk i akutte hendelser. Del 2 har til hensikt å øke bevisstheten om hva vi kan gjøre for å forebygge kriser, og hva vi kan gjøre dersom situasjonen likevel oppstår. Den praktiske delen tar utgangspunkt i ulike kriser som kan ramme menighetsråd og fellesråd. Situasjoner hvor kirken blir anmodet om bistand til samfunnet blir også beskrevet. Planen skiller på denne måten mellom situasjoner der kirken er offer, slik som ved brann, ulykke eller vold mot ansatte, og situasjoner der politi eller kommune anmoder om bistand, slik som kirkelig bemanning ved Evakuert- og pårørendesenter (EPS).

Den norske kirkes strategidokument peker på kirkens visjon om å være levende, nær og tilgjengelig. Disse verdiene skal være synlige også i beredskapsarbeid og krisesituasjoner.

1.2 Forberedelse for det uventede

Ulike hendelser minner oss om hvor fort og uventet en krise kan ramme, og om konsekvensene av manglende beredskap. 22. juli-terroren i 2011 lærte oss hvor viktig det er at de ulike ressursene finner

¹ <https://www.ka.no/organisasjon/beredskap>

hverandre. Terroren som rammet Al-Noor moskeen i Bærum i 2019 minnet oss tilsvarende om behovet for å tenke gjennom at uventede hendelser kan inntreffe, hvordan vi kan arbeide for å forebygge kriser og hva vi kan gjøre for å begrense konsekvensene, dersom kriser likevel skulle oppstå.

Koronautbruddet i 2020 har medført utfordringer av et annet slag enn hovedinnretningen av samfunnets og kirkens beredskapsplaner. Pandemien vil fortsatt få konsekvenser i lang tid framover, og har avdekket behov for en annen form for kriseledelse enn ved for eksempel en brann, en ulykke eller en annen lokal hendelse.

Kriser kan ta mange ulike former og ha mange faser. Kriser oppstår i organisasjonen, lokalsamfunn og samfunnet forøvrig. Derfor må vi hele tiden lære av erfaring og utvikle en dynamisk beredskap i alle deler av den kirkelige virksomheten. Vi kan gjerne beskrive beredskap som en tilstand, der hele virksomheten tar aktivt del i det forebyggende arbeidet. Slik vil vi være betydelig bedre rustet enn ved tradisjonell reaktiv beredskap, der vi først reagerer etter at krisen har inntruffet og fått mulighet til å utvikle seg.

Noen kriser er det mer sannsynlig vil inntreffe enn andre. Alle vet at naturkatastrofer, brann og trafikkulykker osv. kan skje. Terrorhandlinger eller pandemier har vi vært mindre forberedt på. I beredskapsarbeidet må vi derfor vurdere sannsynlighet og konsekvens, og forsøke å planlegge på en slik måte at vi i noen grad er forberedt på hendelser eller situasjoner som vi ikke tidligere har erfart, eller kunnet forutse.

1.3 Mål

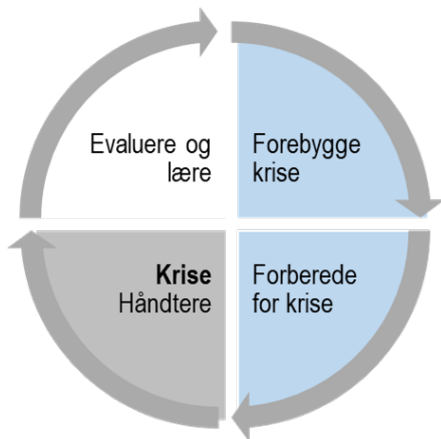
Det er et mål å involvere alle kirkelige ansatte, rådsmedlemmer og andre frivillige medarbeidere i beredskapsarbeidet, slik at vi i fellesskap kan bidra aktivt til å forebygge kriser, og begrense skade dersom en krise likevel inntreffer. Planene skal først og fremst bidra til å sikre liv og helse. Deretter kommer hensynet til materielle verdier, symbolske verdier, kulturminner og miljø.

Planene skal videre bidra til:

- **Handlingsberedskap når noe skjer**
- Trygge rammer for all kirkelig aktivitet
- Trygghet i arbeidshverdagen, ved at alle vet hva de skal gjøre i en krisesituasjon
- Styrket tillit til kirke og menighet, både som arbeidsgiver og befolkningen
- Sikre god kommunikasjon i krisesituasjoner
- Avklare ansvarsforhold og legge til rette for samvirke mellom menighetsrådene i Bærum, Bærum kirkelige fellesråd, Oslo bispedømmeråd, Oslo biskop, Den norske kirke, Bærum kommune og andre aktuelle etater og instanser

1.4 Kriseberedskap som tilstand

Beredskap er mer enn å håndtere en krise som oppstår. En organisasjon kan planlegge for at kriser kan skje. Slike planer handler både om å håndtere den akutte krisen, hvordan vi kan komme raskest mulig tilbake til normal drift og hva vi kan lære av krisen. Modellen nedenfor illustrerer en slik beredskaps- og læringssirkel.



Menighetsrådenes og det kirkelige fellesrådets virksomhet er mangfoldig. Selv om menighetene og fellesrådets administrasjon forholder seg til ulike problemstillinger, er likevel mye felles.

Med utgangspunkt i modellen over, kan vi i beredskapsarbeidet stille oss fire grunnleggende spørsmål:

Fortløpende risikoanalyser	Hva kan skje hos oss?
Forebygge hendelser	Hvordan kan vi redusere sannsynligheten for at hendelsen inntreffer?
Planlegge og håndtere	Hvordan kan vi begrense konsekvensene, hvis hendelsen likevel inntreffer?
Normalisere, evaluere og lære	Hva gjør vi for å normalisere situasjonen og for å forbedre beredskapsplaner og kriseledelse?

1.5. Hva er en krise?

En krise er en situasjon som avviker fra det normale og som truer grunnleggende verdier som liv og helse, omdømme, tillit eller materielle verdier, og som krever umiddelbare tiltak. I en krise kan det være behov for å ta avgjørelser under tidspress, med manglende eller usikker informasjon og med begrensede ressurser.

Noen kriser utvikler seg over tid og lar seg forebygge. Dersom krisen likevel inntreffer i form av en akutt hendelse, kan gode beredskapsplaner bidra til å begrense skade, slik at konsekvensene blir minst mulig. Godt kommunikasjonsarbeid kan bidra til å redusere konsekvensene av krisen, og vil være en integrert del av krisehåndteringen.

1.6 Hva er risiko?

Risiko blir vanligvis beskrevet som produktet av sannsynlighet og konsekvens: Mindre uhell skjer forholdsvis ofte, men har som regel beskjedne konsekvenser. Katastrofer skjer sjelden, men har omfattende konsekvenser. Ved å analysere tenkte situasjoner som kan oppstå, kan Risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS) hjelpe virksomheter og fagområder med å identifisere farer, risiko eller sårbarhet. Slike analyser er en del av beredskapsarbeidet og danner grunnlag for å peke ut spesielt viktige beredskapsområder.

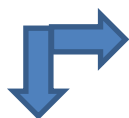
Risikovurderinger kan ha ulik form. Matrisen i dette avsnittet følger samme form som er brukt i beredskapsveilederen fra Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter (KA).

En hendelse vil i denne modellen bli plassert i en av de tre hovedkategoriene rød, oransje og grønn, vurdert ut fra produktet av sannsynlighet og konsekvens [sannsynlighet x konsekvens]. Hvis det for eksempel er sannsynlig at situasjonen vil inntreffe, og de negative konsekvensene samtidig vil bli store, vil produktet i matrisen bli 10 eller mer. Vi vil følgelig merke hendelsen som rød. En slik vurdering vil kreve umiddelbare planer og tiltak.

Dersom enten sannsynlighet eller konsekvensene er lavere, og produktet følgelig blir mindre enn 10, vil vi merke situasjonen som oransje: det er behov for planer og tiltak.

Dersom en hendelse verken er sannsynlig eller vil ha store konsekvenser, vil produktet bli lavt.

Kategorien grønn betyr at hendelsen ikke krever prioriterte tiltak.



Konsekvens

Liv og helse, ytre miljø, kulturminner og/eller økonomiske verdier

Sannsynlighet	Ufarlig Liv og helse, kulturminner, eller > kr. 10 000	Farlig Liv og helse, kulturminner, eller > kr. 50 000	Kritisk Liv og helse, kulturminner, eller > kr. 100 000	Meget kritisk Liv og helse, kulturminner, eller > 1. mill. kroner	Katastrofalt Liv og helse, kulturminner, eller < 1. mill. kroner
Svært sannsynlig Hver uke/ > 70 % sannsynlig	5	10	15	20	25 (5x5)
Meget sannsynlig Hver måned/ < 50 % sannsynlig	4	8	12	16	20
Sannsynlig Hvert år/ < 30 % sannsynlig	3	6	9 (3x3)	12	15
Mindre sannsynlig Hvert tiende år/ < 15 % sannsynlig	2	4	6	8	10
Lite sannsynlig	1 (1x1)	2	3	4	5



Hvert hundrede
år
< 5 % sannsynlig



1.7 Mulige kriser i Bærum og den lokale kirkelige virksomheten

Noen kriser vil kun berøre en menighet eller enhet, mens andre kriser vil involvere flere menigheter eller enheter. I noen kriser vil kun den kirkelige virksomheten bli rammet, i andre tilfeller hele lokalsamfunnet eller Bærumsamfunnet. Andre kriser vil kunne strekke seg ut kommunens og prostiets grenser. Da vil også nasjonale og regionale forhold ha betydning for krisearbeidet.

Til de fleste av de tenkte hendelsene nedenfor følger egne tiltakskort i del 2. Som vedlegg følger også enkelte av hendelsene skrevet som faktiske situasjoner, med forslag til forebyggende tiltak (hvordan redusere sannsynlighet) og tiltak hvis hendelsen likevel oppstår (hvordan redusere konsekvensene).

Enhver situasjon vil være under utvikling

Eksempel på situasjoner der den lokale kirkelige virksomheten selv er rammet:

1. Kirkebrann eller brann i andre kirkelige bygg, eller tilstøtende lokaler
2. Ulykker eller hendelser knyttet til kirkelige arrangementer i eller utenfor egne lokaler, for eksempel illebefinnende under gravferd, eller ulykke på eller underveis til konfirmantleir
3. Akutt sykdom, ulykke eller død blant ansatte
4. Vold eller trusler om vold mot ansatte
5. Skyting eller annen terror rettet mot gudstjenester, kirkelige handlinger eller andre arrangementer i menighetene
6. Hendelser knyttet til mellommenneskelige forhold som berører ansatte eller frivillige, eller forholdet mellom ansatte og de som deltar i virksomheten, hvor det blir framsatt påstand som ikke er forenlig med samfunnets og kirkens verdier, slik som lovbrudd, rus i arbeidstid og trakassering. I Del 2 er seksuell trakassering og handling særskilt vektlagt.
7. Betydelig materiell skade eller ødeleggelse av kirker, andre kirkelige bygg eller kirkegårder, for eksempel som følge av hærverk, klimaendringer eller utfall av kritisk infrastruktur
8. Epidemi eller pandemi

Situasjoner der kirken bistår:

9. Henvendelse om bistand fra politiet, Bærum kommune eller andre ved kriser, katastrofer eller terror lokalt eller regionalt

1.8 Personlige kriser - avgrensning

Flere forhold kan befinne seg i grenselandet mellom personalsaker og beredskapsarbeid. Trakassering, ansatte som begår lovbrudd eller er ruset i arbeidstiden, er eksempler på dette. Disse forholdene er i begrenset grad omtalt i denne beredskapsplanen, med unntak av seksuelle overgrep. Del 2 har eget tiltakskort knyttet til varsler om mulige alvorlige hendelser som berører ansatte, folkevalgte, frivillige

eller de som deltar i kirkelig virksomhet. Seksuell trakassering og overgrep er særskilt omtalt i dette tiltakskortet.

Kirkelige ansatte møter i sine yrkesroller mange mennesker i livskriser og traumatiske kriser. Kirkelig fellesråd i Bærum ønsker at kirkens verdier skal bli synlig i alle slike møter: likeverdig, mangfold, åpenhet og toleranse. For de som er rammet og deres nærstående, vil krisen være det aller viktigste for dem.

Denne beredskapsplanen har av hensyn til omfang ikke egne tiltakskort knyttet til sjelesorg eller møter med mennesker i krise som en del av det ordinære faglige arbeidet. Dette kan være situasjoner der kirkelige ansatte eller frivillige møter situasjoner som:

- Trusler om selvmord
- Medlemmer, brukere eller andre som dør eller blir utsatt for traumatiske hendelser uten tilknytning til kirkelige aktiviteter
- Ansattes nærstående dør
- Politianmeldelse
- Ivaretagelse av ansatte når alvorlige hendelser rammer frivillige og deltakere i menighetsarbeidet
- Psykisk sykdom og utagerende atferd hos ansatte, folkevalgte eller frivillige.

Flere av tiltakskortene berører imidlertid lignende forhold og inneholder elementer som kan komme til anvendelse i en krisesituasjon. Ikke minst fordi «alminnelige» kriser kan utvikle seg til mer komplekse kriser. For eksempel kan pårørende som ikke kjenner seg møtt i en krevende livssituasjon, føre til negativ medieomtale og til en omdømmekrise for kirken i Bærum.

Møter med mennesker i krise, enten over tid eller i spesielle situasjoner, kan være krevende også for den ansatte. Kirkelig fellesråd i Bærum ønsker at de samme verdiene, likeverd, mangfold, åpenhet og toleranse, skal prege ledere og kolleger omsorg for hverandre. Ledere har et særskilt ansvar for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, som gir trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger (AML § 1-1).

1.9 Grunnleggende prinsipper for beredskap

Kirkelige beredskapsplaner i Bærum er basert på den norske modellen for beredskapsarbeid og kriseledelse². Til grunn for dette arbeidet ligger fire hovedprinsipper:

Ansvarsprinsippet	Den som har ansvar i en normalsituasjon, har også ansvar i krise.
Likhetsprinsippet	Organisasjonen skal i krise være mest mulig lik den ordinære organisasjonen
Nærhetsprinsippet	Kriser skal håndteres på lavest mulig nivå nærmest krisen.
Samvirkeprinsippet	Organisasjonen har selv et selvstendig ansvar for best mulig samvirke mellom relevante aktører og virksomheter

² Se for eksempel <https://www.regjeringen.no/no/tema/samfunnssikkerhet-og-beredskap/innsikt/hovedprinsipper-i-beredskapsarbeidet/id2339996/>



1.10 Varsle

Ansvar for grunnleggende beredskap og sikkerhet er alles ansvar. Enhver ansatt som får kjennskap til en uønsket hendelse eller at det er fare for at slik hendelse kan oppstå, skal varsle om dette til nødetatene, leder eller kirkeverge, avhengig av type hendelse og trusselbilde. Deretter skal alle som er til stede, uten fare for eget liv eller helse, utføre mulige strakstiltak for å begrense skaden.

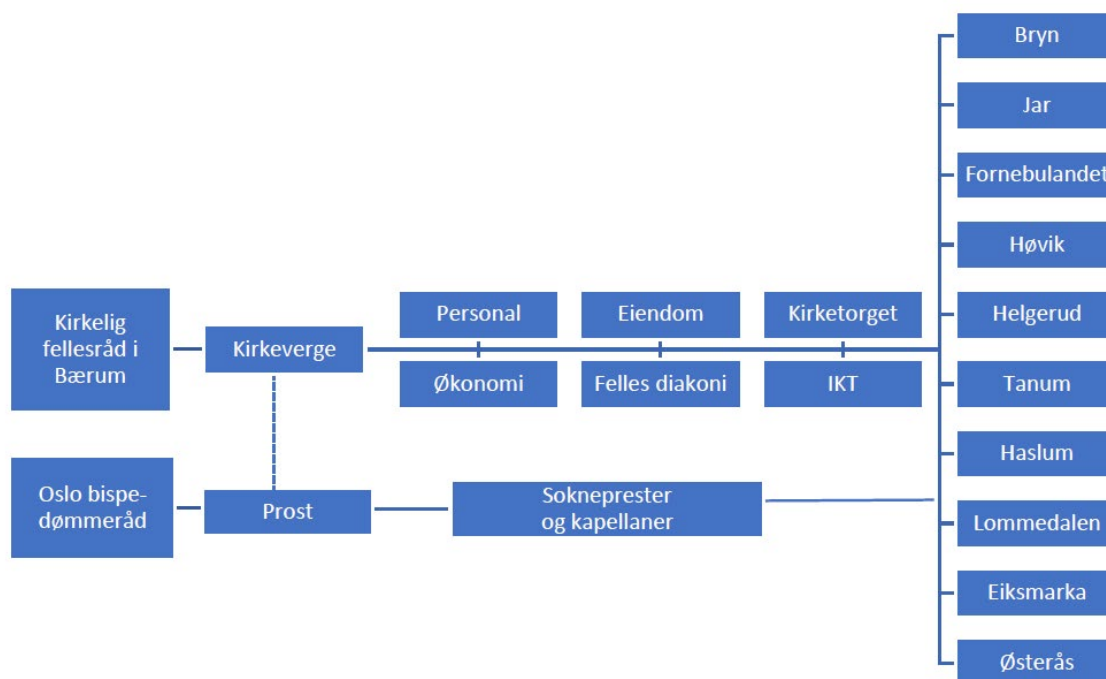
1.11 Organisasjon og ansvar

Det er fra 1.1.2021 [trossamfunnsloven](#) og [Kirkeordning for Den norske kirke](#) som i hovedsak definerer ansvarsforhold i kirken. Kirken har to arbeidsgiverlinjer:

- Bispedømmeråd, med prosten som arbeidsgiver for menighetsprestene og med ansvar for gudstjenester og kirkelige handlinger i prostiet. Prosten har sete i fellesrådet og sokneprestene i soknets menighetsråd.
- Menighetsråd og fellesråd. Kirkevergen har delegert arbeidsgiveransvar for øvrige kirkelige ansatte i menighetene og enhetene, samt for kirkebygg og gravplasser. Fellesrådet har dessuten overordnet ansvar for Helse, miljø og sikkerhet (HMS) for samordnet kirkelige virksomhet i Bærum.³

Organisasjon og ansvar i KfiB er, ut fra likhetsprinsippet, det samme i en krisesituasjon som ved ordinær drift. Dersom situasjonen blir så kritisk at ordinære rutiner og ressurser ikke er tilstrekkelig, kan KfiB etablere en kriseledelse som beskrevet i denne planen. Hensikten er å koordinere og sikre tilstrekkelige ressurser etter samvirkeprinsippet.

Lokalt i Bærum kan vi oppsummere organisasjonen slik:



[Bryn menighet](#)

[Eiksmarka menighet](#)

[Fornebulandet menighet](#)

[Haslum menighet](#)

[Helgerud menighet](#)

³ Avtale mellom Oslo bispedømmeråd og Bærum kirkelig fellesråd av 10.10.2018, med kirkelig fellesråd som hovedbedrift med ansvar for å samordne HMS-arbeid beskrevet i lov og forskrift.

[Høvik menighet](#)

[Jar menighet](#)

[Lommedalen menighet](#)

[Tanum menighet](#)

[Østerås menighet](#)

Fellesråd og prestetjeneste vil i en del tilfeller ha eierskap i samme krise. Kirkevergen har et overordnet ansvar for fellesrådets beredskap og kriseledelse.

I situasjoner der politi eller kommune anmoder om bistand, har prost ⁴ og prestetjeneste et særskilt ansvar for psykososial støtte til kriserammede og bruk av kirkene. I Bærum har prost og fellesråd/kirkeverge lang tradisjon for å samordne lederoppgaver.

I politiets beredskapssystem PBS1, er Den norske kirke innlemmet i samarbeidet med politiet om redningstjeneste, og skal være forberedt på å ta del i arbeidet med å gi medmenneskelig støtte når samfunnet blir rammet av kriser, ulykker eller katastrofer. KA anbefaler i sin veileder skriftlige avtaler mellom de to linjene i kirken. Beredskapsutvalget i [Kirkerådet](#) ⁵, i samarbeid med KA, har derfor utarbeidet en ny mal for gjensidighetsavtaler mellom arbeidsgiverlinjene. Malen skal bidra til å avklare myndighetsområder og samarbeid mellom fellesråd og bispedømmeråd.

Til grunn for mal for gjensidighetsavtaler, ligger prinsippet om at fellesråd og bispedømmeråd har samme arbeidsgiveransvar for egne ansatte i en krise, som i en normal situasjon. Med dette som utgangspunkt kan lokale avtaler regulere hvordan bispedømmeråd og fellesråd i akutte krisesituasjoner skal samarbeide og gjensidig kan kalle ut forhåndsavtalte ansatte i begge linjer til tjeneste. Se punkt 1.11.3 for eksempel på slike avtaler.

1.11.1 Soknet

Det enkelte sokn har et selvstendig juridisk ansvar for hendelser som skjer i egen virksomhet, jf. trossamfunnsloven § 11 og kirkeordningen §§ 8 og 12. Menighetsrådet har følgelig også et betydelig ansvar for beredskap og for å forebygge skade på mennesker, kirkelige bygg, kulturminner, inventar med mer. Dette følger blant annet av grunnprinsippene for beredskap omtalt over.

Menighetsrådet og menighetsrådets leder har en sentral rolle i beredskapsarbeidet, og med et selvstendig ansvar for samvirket mellom de ulike rollene i en krisesituasjon.

Daglig leder har ansvaret for utarbeidelse av lokale tillegg og tilpasninger til den kirkelige beredskapsplanen i Bærum. I en krisesituasjon vil daglig leder vanligvis lede menighetens krisetiltak, i tråd med beredskapsplanens tiltakskort og lokale tillegg.

Dette skal skje i samvirke med menighetsrådets leder, sokneprest og fellesrådets kriseledelse.

⁴ Se også punkt 1.11.3

⁵ I forbindelse med revisjon av malen for bispedømmerådernes plan ved kriser, ulykker og katastrofer, har kirkerådet i 2021 utarbeidet to dokumenter til bruk lokalt: [Veiledning for Den norske kirkes tilbud til kommunen om beredskapssamarbeid](#) og [Mal for gjensidighetsavtale mellom arbeidsgiverlinjene i Den norske kirke](#).

1.11.2 Kirkelig fellesråd i Bærum

KfiB har arbeidsgiveransvaret for alle kirkelige ansatte utenom menighetsprestene ⁶. Menighetsprestene har bispedømmerrådet og prosten som arbeidsgiver.

HMS-arbeidet er samordnet mellom de to linjene, men et overordnet ansvar ligger til kirkelig fellesråd som største arbeidsgiver. Kirkevergen har som daglig leder i KfiB tilsvarende ansvar for å utarbeide og vedlikeholde fellesrådets beredskapsplaner, og sikre at planene er kjent og blir fulgt opp. KfiB vil som arbeidsgiver, og med ansvar for kirkelige bygg, være involvert i de fleste kriser som kan berøre den enkelte menigheten.

Det er menighetsbarnehager i Lommedalen (menighet er representert i styret) og i Helgerud (eget aksjeselskap).

1.11.3 Prosten

Ut fra arbeidsdeling og ansvar i den ordinære kirkelige virksomheten, er prosten i mange situasjoner en naturlig del av fellesrådets kriseledelse.

I situasjoner der politiet etablerer Lokal redningssentral (LRS), har prosten etter avtale med fellesrådet fullmakt til å kalle ut og benytte forhåndsutpekte diakoner eller annet personell fra fellesrådet til å bemanne EPS ⁷. Dersom kommunen oppretter et evakuert- og pårørendesenter (EPS), kan prosten etter avtale være faglig leder for kirkens bidrag til det psykososiale støttearbeidet. Menighetsråd, sokneprest, prost eller kirkeverge kan i aktuelle krisesituasjon åpne kirker og menighetshus for de som har behov for å komme dit. Dette skjer i samvirke med fellesrådets kriseledelse, berørte menigheter og enheter. Kriseledelsen koordinerer åpning av kirkelige lokaler med Bærum kommune.

1.11.4 Kirkelige ansatte

De kirkelige fagstillingene har i henhold til sine [tjenesteordninger](#) et selvstendig ansvar innen egne fagområder.

I kirkens beredskapsarbeid har prester og diakoner særskilte oppgaver og kompetanse knyttet til psykososial krisestøtte, seremonier og annen støtte til mennesker i nød. Menighetsprestene har egen beredskapsordning. Også fellesrådets kantorer, og pedagoger i menighet og menighetsbarnehager, vil i og etter en krise være ressurser i sine roller.

1.11.5 Frivillige

Det er menighetsrådet som vanligvis organiserer frivillig arbeid i menigheten. I enkelte krisesituasjoner kan det være bruk for frivillige, for eksempel til vertskap ved Åpen kirke eller Åpent hus eller andre diakonale tiltak etter brann, ulykker eller andre hendelser. Menighetsrådet må avklare hvem som i en krisesituasjon kan engasjere frivillige som ønsker å delta, hvilke oppgaver frivillige kan ha, hvilke

⁶ Det er i 2021 ett unntak, hvor Bærum kirkelig fellesråd for er arbeidsgiver for en kombinert stilling kateket/prest.

⁷ Se KFIB Sak 98/20c

kompetanse de må ha, om det er behov for å vise forenklet politiattest før de blir ført opp på menighetens ressursliste og hvordan de frivilliges sikkerhet blir ivaretatt.

Frivillige i Bærum er forsikret gjennom KA sin avtale om [ansvars-](#) og [ulykkesforsikring](#) ved arrangementer o.l. i regi av fellesråd, menighetsråd eller prest. KfiB ivaretar forsikringsavtalen.

[Ansvarsforsikring](#) og [ulykkesforsikring](#)

1.11.6 Oslo bispedømme

Oslo bispedømme kan ved behov ha en koordinerende funksjon for den kirkelige virksomheten på tvers av prostiene og fellesrådene. Arbeidsgiverlinjene arbeider for tiden med å samordne de delene av bispedømmets og fellesrådenes planverk og beredskapsarbeid som kan berøre hverandre i en krisesituasjon.

I kriser som spesielt berører ett eller flere andre prostier i Oslo bispedømme, eller ved anmodning fra LRS (Lokal redningssentral opprettes av politiet som har ledelsen i situasjonen), kan Oslo bispedømme (stiftsdirektøren) anmode prost og kirkeverge i Bærum om å avse forhåndsavtalte ressurser på tvers av prostier

Fra Bærum prosti er prest og diakon deltagende ved opprettelse av LRS. Kirkelig fellesråd i Bærum og Oslo bispedømmeråd gjennomgår nå revidert Avtale om samordning av beredskap knyttet til Evakuert- og pårørendesenter i situasjoner der politiet etablerer LRS ⁸. Når politiet etablerer LRS, tar prosten initiativ til å kalle sammen kriseledelsen i fellesrådet, jf. beredskapsplanens pkt. 1.15, der det heter at av hensyn til tid kan samtlige av kriseledelsens medlemmer kalle sammen til kriseledelse. Det er innledet et videre arbeid for å samordne fellesrådenes og bispedømmerådets beredskapsplaner i Oslo bispedømme.

1.11.7 Den norske kirke

Kirkerådet har nasjonalt koordinerings- og kommunikasjonsansvar for kirkens beredskap ved ulykker og katastrofesituasjoner som berører mer enn et prosti, fellesrådsområde eller bispedømme. Eksempler på dette er utarbeidelse og godkjenning av Smittevernveileder for Den norske kirke, mal for gjensidighetsavtaler mellom arbeidsgiverlinjene, og veileder og mal for samarbeid og avtaler mellom kommune og kirke ⁹.

1.11.8 Bærum kommune

Bærum kommune er representert i fellesrådet, og har etter trossamfunnsloven § 14 et økonomisk ansvar knyttet til den norske kirkes aktiviteter, bygg og ansatte. I forhold til beredskap har Bærum kommune

⁹ Se punkt 1.11.

lovbestemt beredskapsplikt og et generelt ansvar for å trygge alle innbyggere og besøkende i kommunen¹⁰.

Den kirkelige beredskapsplanen vil i tiden som kommer bli tilpasset Bærum kommune sine krisepanverk¹¹. Aktuelle områder for samvirke kan være kommunens psykososiale krisegrupper, bemanning av Evakuert- og pårørende senter (EPS), åpne kirker og minne/sørgeseremonier. Menighetene har dessuten mange egnede bygg for å samle mennesker etter ulykker eller katastrofer. En forutsetning for samvirke mellom kirke og kommune er forhåndsavtalte kommunikasjonslinjer og avtalte liaisonfunksjoner.

Gravplassmyndigheten i Bærum ivaretas p.t. av Bærum kommune. Dette er regulert i en særskilt avtale mellom kirken og kommunen.

I situasjoner eller ved hendelser som har konsekvenser for tjenester fellesrådet utfører i samarbeid med eller på oppdrag fra kommunen, skal kirkeverge eller daglig leder varsle Bærum kommune.

1.12. Andre etater og aktører

På et skadested er det innsatsleder i politiet som leder arbeidet.

Fram til politiet ankommer, er det brannvesenet som leder innsatsen.

Politiets operasjonssentral kan ved større hendelser trekke inn nødvendige støttefunksjoner for å kunne drifte kollektiv redningsledelse eller lokal redningssentral (LRS). Dette skjer imidlertid sjelden.

1.13 Om kriseledelse

En krise vil i praksis være en situasjon der menighetens eller enhetens ordinære ressurser ikke er tilstrekkelig for å løse oppgaven som oppstår. I slike situasjoner skal menigheten eller enheten ved første anledning varsle kirkevergen. Kirkevergen vil i forståelse med daglig leder for menigheten eller enheten vurderer om det er hensiktsmessig å etablere kriseledelse (kriseledelse). Det vil si å kalle ut forhåndsutpekte personer til å ivareta avtalte oppgaver som de er organisert for og øvet på å håndtere.

Kriseledelsen vil vanligvis samle seg i et egnet rom, for derfra raskt kunne støtte og bistå i krisearbeidet. Sted er avhengig av skadested eller krisesituasjon.

God beredskap forutsetter at alle i virksomheten tar ansvar for å forebygge kriser og opptre ansvarlig i en krisesituasjon. Samtidig er det viktig å ha en plan for en hensiktsmessig og effektiv organisering hvis krisen skulle oppstå. I tråd med de nevnte prinsippene for beredskap, har menighetsråd og daglig leder i menigheten eller enheten samme ansvar i en krise som ved ordinær drift. Ved en hendelse eller situasjon som er i ferd med å tilspisse seg, er det klokt å sette i verk tidlige tiltak og varsle fellesrådets kriseledelse ved første anledning. Avhengig av situasjonen, kan daglig leder eller leder for menighetsrådet be kirkeverge om å overta ansvaret for å koordinere og lede videre innsats. Tilsvarende kan kirkevergen selv

¹⁰ Se [Forskrift om kommunal beredskapsplikt](#) og Helsedirektoratets veileder «Mestring, samhörighet og håp. Veileder for psykososiale tiltak ved kriser, ulykker og katastrofer» (2016)

¹¹ Kirkerådets veiledning for [Den norske kirkes tilbud til kommunen om beredskapssamarbeid](#) beskriver flere forhold som fellesrådet legger til grunn i dialogen med kommunens beredskapssjef.

innkalle kriseledelse og overta hovedansvaret for videre kriseledelse. Kirkevergen holder fellesrådets leder og berørt menighetsrådsledere fortløpende orientert så langt som det lar seg gjøre i akutt situasjon.

Ved hendelser som berører mer enn en menighet eller enhet, eller i andre situasjoner som det er vanskelig å løse lokalt, bør kriseledelsen overta det koordinerende ansvaret.

1.14 Kriseledelse i Kirkelig fellesråd i Bærum

Kirkevergen eller dennes stedfortreder leder kriseledelsen, med mindre annet er avtalt.

I den lokale kirkelige beredskapsledelsen inngår:

- Kirkeverge
- HR-sjef/assisterende kirkeverge
- Prost
- Kommunikasjonsrådgiver
- Lokal stab etter egnethet-
- Drift- og eiendomsforvalter
- Andre kan tilkalles ved behov for kompetanse, lokalkunnskap og ressurser.

Se kontaktliste, også med oversikt over stedfortredere.

I en situasjon som tilsier det, kan av hensyn til tid samtlige av kriseledelsens medlemmer kalle sammen til kriseledelse. I enkelte situasjoner vil kirkeverge eller kriseledelse måtte foreta enkelte avgjørelser og disposisjoner før det er mulig å orientere fellesrådets leder, menighetsrådets leder eller ansattes representanter (verneombud og tillitsvalgte).

Den som har innkalt til kriseledelse kan vurdere om det er hensiktsmessig umiddelbart å varsle eller kalle inn daglig ledere og/eller sokneprester, fellesrådets og/eller menighetsrådets leder eller andre nøkkelpersoner i den eller de menigheter eller enheter som er spesielt berørt. Kriseledelsen vil fortløpende hvilke ressurser det er nødvendig å kalle inn.

Alle ledere i Kirkelig fellesråd i Bærum og andre forhåndsutpekte nøkkelpersoner må gjøre seg kontaktbare og tilgjengelige når kriseledelse er etablert og fram til annet er avtalt.

Alle ledere og ansatte med spesifikke funksjoner eller oppgaver i en krise skal ha forhåndsutpekt stedfortreder. Hvem dette er, vil framkomme av denne planens tilhørende varslingsliste. Hensikten med forhåndsutpekte stedfortredere er å sikre at kriseledelsens funksjoner er mindre avhengig av enkeltpersoner. I akutte kriser som strekker ut over tid, kan stedfortredere også bidra til at de involverte får tilstrekkelig hvile. Krisens form og omfang gjør samtidig at hele organisasjonen må ta ansvar, være fleksible og løsningsorienterte.

Kriseledelsen må samtidig innkalle tilstrekkelig ressurser til å ivareta stabsfunksjoner:

- Føre logg og dokumentere hendelser, beslutninger og kommunikasjon. Kommunikasjonsrådgiver kan ha denne funksjonen, ev. andre i KfiB.
- Ansvar for kirkens innsatspersonell og den støtten de har behov for å løse sine oppgaver. Til denne oppgaven følger å sikre tilstrekkelige forsyninger, mat og hvile. HR-sjef og prost vil ha et naturlig ansvar for denne oppgaven i sine respektive arbeidsgiverlinjer, mens KfiB-IKT vil kunne ta ansvar for å sikre tilstrekkelige data- og kommunikasjonsverktøy.
- Avhengig av situasjonen, vil behovet være stort for å samle inn og sortere informasjon og formulere forslag til videre kommunikasjon kan være et naturlig samspill mellom kirkeverge og prost.
- Kriseledelsen vil behøve en praktisk tilretteleggerfunksjon for å klargjøre rom og sørge for mat o.l., slik at kriseledelsen kan konsentrere seg om sine oppgaver.

1.15 Samarbeid mellom arbeidsgiverlinjene og ansvarsområdene

Dersom krisen krever mer kirkelige ressurser enn Bærum har lokalt, vil kriseledelsen kunne be om støtte fra andre fellesråd og Oslo bispedømmeråd. Kriseledelsen holder i slike situasjoner stiftsdirektøren løpende orientert.

1.16 Partssammensatt arbeid

Tillitsvalgte og verneombud er ressurser både i det forebyggende arbeidet, i arbeidet med å oppdatere kriseplaner, håndtere kriser og evaluere krisearbeidet i etterkant. I alle kriser som berører de ansattes arbeidssituasjon og som påvirker arbeidsmiljøet, skal arbeidsgiver så tidlig som mulig involvere tillitsvalgte og verneombud. Dette gjelder både på virksomhetsnivå og lokalt i menighetene og enhetene, og er særskilt aktuelt i møte med kriser.

KfiB partssammensatt utvalg (PU) er i henhold til sitt mandat en viktig arena for å drøfte forebyggende beredskapsarbeid og beredskapsplaner i fellesrådsområdet. KfiB PU kan også bidra til å evaluere hendelser og krisehåndtering

I en krise skal kirkeverge eller den som kirkevergen delegerer oppgaven til, holde tillitsvalgte og hovedverneombud orientert om krisen og forankre planlagte tiltak. I slike tilfeller skal tillitsvalgte og verneombud blir orientert ved første anledning. Evaluering av krisearbeidet skal også skje i Arbeidsmiljøutvalget (AMU), i møter med tillitsvalgte og i KfiB PU.

1.17 Melde avvik og forebygge kriser

Alle har et selvstendig ansvar for å varsle alle krisesituasjoner, mulige kriser eller brudd på retningslinjer eller rutiner til sin overordnede. KfiB har foreløpig ikke et helhetlig kvalitets- og avvikssystem. Leder skal derfor i hvert enkelt tilfelle vurdere om hun eller han skal melde avviket videre til kirkeverge og/eller verneombud.

Kultur for å melde avvik er avgjørende for å forebygge uønskede hendelser og utvikle kirkelig fellesråd som organisasjon og arbeidsgiver. Avviksmeldinger kan bidra til å oppdage tidlige signaler på at en krise kan oppstå.

Oppdaterte beredskapsplaner, regelmessige risikoanalyser, gjennomgang av meldte avvik, øvelser og felles refleksjon kan bidra til å unngå kriser. Likeledes til bedre krisehåndtering hvis situasjonen likevel skulle oppstå.

1.18 Krisekommunikasjon

Organisasjonens evne til å kommunisere under en krise, er en del av krisearbeidet. Den norske kirkes visjon skal være synlig i all kommunikasjon: levende, nær og tilgjengelig.

Sviktende intern eller ekstern kommunikasjon kan forsterke krisen, og skape en kombinasjonskrise med opprinnelig krise og en kommunikasjons- eller omdømmekrise i tillegg. Derfor er det spesielt viktig at fellesrådets og menighetsrådets/menighetsrådenes ledere, kirkeverge og prost samvirker i kommunikasjonsarbeidet og framstår så enhetlig som mulig i all intern og ekstern kommunikasjon.

I enkelte krisesituasjoner kan medietrykket bli så stort at krisen kan utvikle seg eller nye kriser oppstå. Her skal kriseledelsen både gjøre seg tilgjengelig for å kunne kommunisere med interne og eksterne aktører, men samtidig kunne skjerme seg tilstrekkelig til å lede håndtering av den opprinnelige krisen. Hvis omfanget av krisen er uoversiktlig og det er fare for tilleggskriser kan kommunikasjonsrådsgiver i samsvar med prost/kirkeverge ilegge alle ansatte og frivillige *silenzio stampa* (pressestillhet). Under en slik stillhet er det kun kommunen, politiet og andre strengt nødvendige instanser utenfor organisasjonen som skal gis informasjon. Selv uten pressestillhet skal ansatte være svært varsomme med å uttale seg til media. Som hovedregel skal mediehenvelser alltid vises til leder.

Fellesrådet og kriseledelsen skal ha kontroll på informasjon som gis eksternt. Avhengig av situasjonens omfang og allmennhetens rett til informasjon skal kriseledelsen vurdere om denne informasjonen skal gis i form av sak på nettsider, pressemelding eller direkte uttalelse til media. Kriseledelsen har fullmakt til å oppdatere menighetenes nettsider eller uttale seg på vegne av menigheten.

Avhengig av krisens karakter og offentlighetens interesse, må forvalter og daglig leder i menigheter og enheter, rådsledere, prost og kirkeverge tidlig fordele oppgaver knyttet til hvem skal informere om hva, når og på hvilken måte. Dersom ikke annet er avtalt, er det vanligvis Kirkeverge som uttaler seg på vegne av kirkelig fellesråd.

1.19 Lære og øve

Forvalter eller enhetsleder har delegert ansvar for at ansatte i egen menighet eller enhet får kjennskap til og tilstrekkelig opplæring i planer og rutiner knyttet til beredskap. Likeledes at nyansatte får slik innføring ved tiltredelse i stillingen.

Menighetsrådet har ansvar for at frivillige får tilstrekkelig opplæring i lokalt brannvern og hvordan de skal opptre i krisesituasjoner. Dette bør skje i form av skriftlige rutiner og oppgavebeskrivelser, og være en del av grunnleggende opplæringen som frivillig i menigheten.

Kriseledelsen øver minimum én gang i året – diskusjonsøvelse eller spilløvelse.

Forvalter eller enhetsleder har i samarbeid med kirkeverge ansvaret for at ansatte med spesielle roller i beredskapsarbeidet med jevne mellomrom får anledning til å øve på egen rolle og hvordan vi opptrer i krisesituasjoner. Slike øvelser skal finne sted minst hvert år.

Alle aktuelle ledere gjennomgår en uforberedt og en forberedt reaktiv mediehåndteringstrening i løpet av året. Dette kan gjøres i forbindelse med andre øvinger eller med fokus på andre aktuelle problemstillinger i soknet, kirken eller samfunnet for øvrig.

Etter øvelsen er det viktig å reflektere over hva som fungerte og ikke fungerte – og hvordan de lokale rutinene og tiltakskortene kan bli så gode som mulig. I praksis blir dette gjort formelt via en evalueringsprosess.

1.20 Evaluere

For å kunne lære av aktuelle hendelser eller øvelser, skal den eller de som ledet krisearbeidet sikre at alle involverte bidrar til å evaluere det som ble gjort. Ved å avdekke og reflektere, både over det som fungerte og det som ikke fungerte, og hva som eventuelt kunne vært gjort annerledes, kan vi i fellesskap bidra til ytterligere forbedret beredskap.

Dette kan skje både i strukturerte og mer uformelle gruppesamtaler. Leder skal sikre en skriftlig evalueringsrapport, med vekt på forslag til eventuelle nye eller forsterkede tiltak og rutiner, i tillegg til en plan for gjennomføring av de nye tiltakspunktene. Kirkeverge skal sikre at lærings- og tiltakspunktene blir innarbeidet i overordnet beredskapsplan.

1.21 Tilgjengelighet og gyldighet

Overordnet og lokal beredskapsplan skal være kjent for alle ansatte, fellesråd og menighetsråd. De ansatte skal ha elektronisk tilgang til planen på nett. I tillegg skal oppdatert plan stå i perm på et sted som både er kjent og tilgjengelig for alle som er omfattet av den. Frivillige skal bli gjort kjent med de delene av beredskapsplanen som er aktuelt for den virksomheten de deltar i.

Kirkevergen har ansvaret for at fellesrådets beredskapsplaner årlig blir gjennomgått på ledermøtet/beredskapsgruppen, og at planen og tiltakskortene blir gjort tilgjengelig innen første virkedag i juni hvert år.

Ledere i menigheter og enheter har ansvaret for å gjennomgå planverk med nyansatte og med alle ansatte minst én gang i året, med vekt på hvordan den enkelte skal handle i aktuelle krisesituasjoner.