



DEN NORSKE KIRKE

Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027

Møteinnkalling Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027

Møtedato: 23.02.2026 kl. 09:30

Møtested: Vennesla kirke

Arkivsak: 23/03635

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. 90941717 eller e-post mt588@kirken.no.
Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed fra møtesekretær.

SAKSLISTE		
Godkjenning av innkalling og saksliste		
1/26	23/03635-1	Innkalling og saksliste
Godkjenning av protokoll		
2/26	23/03635-79	Protokoll Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027 13.11.2025
Saker til behandling		
3/26	24/02842-13	Økonomirapport 2025 (regnskap) Agder og Telemark bispedømmeråd
4/26	22/01085-33	Oppnevning av representanter til styrene for familievernkontorene i Vest-Agder og Aust-Agder
5/26	17/00081-4	Åpne kirker i Agder og Telemark bispedømme
6/26	25/03494-4	Høringsuttalelse omstilling Kristiansand kirkelige fellesråd
7/26	25/03256-3	Samråd 2026 - forberedelse kirkemøtet
Orienteringssaker		
8/26	23/03959-43	Referatsaker 23.02.26
9/26	23/03959-46	Orienteringssaker 23.02.26

Kristiansand, 16.02.2026

Aslak Wegge
møtesekretær



DEN NORSKE KIRKE

Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027

Møteprotokoll Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027

Møtedato: 13.11.2025 kl. 10:00
Møtested: Porsgrunn
Arkivsak: 23/03635

Til stede: Tore Thomassen (Nominasjonskomiteens liste), Erik Lunde (Nominasjonskomiteens liste), Terje Damman (Åpen folkekirke), Stine Beate Mondal Ljostad (Åpen folkekirke), Geir Jørgen Bekkevold (Åpen folkekirke), Kathrine Tallaksen Skjerdal, Stein Reinertsen, Aslak Wegge

Møtende varamedlemmer: Narve Henry Furnes (Frimodig kirke) for Andreas Holm, Martin Birkedal (Bønnelista) for Håkon Kolstad Varhaug, Håvard Jørgen Russnes for Per Gunnar Pedersen

Forfall: Andreas Holm, Håkon Kolstad Varhaug, Per Gunnar Pedersen

Andre: Prost Liv E. Jettestuen og kirkesjef Johannes Sørhaug deltok i en egen bolk i møtet hvor de orienterte om status i hhv Skien prosti og Porsgrunn kirkelige fellesråd.

Protokollfører: Aslak Wegge

SAKSLISTE

Side

Godkjenning av innkalling og saksliste

[26/25](#) Saksliste Agder og Telemark bispedømmeråd 2

Godkjenning av protokoll

[27/25](#) Protokoll fra møte i Agder og Telemark bispedømmeråd 25.09.2025 3

Saker til behandling

[28/25](#) Budsjett 2026 – Agder og Telemark bispedømmeråd 3

[29/25](#) Bruk av vakansestyling 4

[30/25](#) Oppfølging av notat; Er vi der når de unge spør? 5

[31/25](#) Høring om kirkevalgreglene mm 6

32/25	Høring - Regler om den norske kirkes digitaliseringsutvalg og sikkerhetsutvalg for personvern og informasjonssikkerhet	9
33/25	Høringssvar fra Agder og Telemark bispedømmeråd om opprettelse av pite- og lulesamisk kategorialmenighet	10
34/25	Høringssvar fra Agder og Telemark bispedømmeråd om forslag til bestemmelser om samisk kirkeliv i kirkeordningen	13
35/25	Agder og Telemark bispedømmeråd - valg av leder og nestleder for perioden 2026-2027	13
Orienteringssaker		
36/25	Orienteringssaker 13.11.25	14
37/25	Referatsaker 13.11.25	15

Porsgrunn, 14.11.2025

Aslak Wegge
Sekretær

Godkjenning av innkalling og saksliste

26/25 Saksliste Agder og Telemark bispedømmeråd

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027	13.11.2025	26/25

Møtebehandling i Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027 13.11.2025:

Møtebehandling

Votering

Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027s vedtak

Innkalling og saksliste ble godkjent

Godkjenning av protokoll**27/25 Protokoll fra møte i Agder og Telemark bispedømmeråd
25.09.2025**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027	13.11.2025	27/25

Forslag til vedtak**Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027s vedtak****Møtebehandling i Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027 13.11.2025:****Møtebehandling****Votering****Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027s vedtak**

Protokoll fra 25.9.2025 ble godkjent

Saker til behandling**28/25 Budsjett 2026 – Agder og Telemark bispedømmeråd**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027	13.11.2025	28/25

Forslag til vedtak

1. Forslag til budsjett for 2026 vedtas med en netto totalramme på kr. 196 141 000.-. herav driftsbudsjett på kr. 143 390 000.-
2. Tilskuddsmidler til trosopplæring, diakoni, undervisning og kirkemusikk videreføres i tråd med tidligere avtaler, vedtak og nye nasjonale retningslinjer som følge av omlegging av tilskuddsforvaltningen.
3. Det legges til grunn videreføring av bruk av vakansestyling og innfasing av faste stillinger i hjemler som menighetsprestestillinger som enda ikke er i mål, jfr. bispedømmerådets sak 22/24.

4. Møtehonorer for bispedømmerådets medlemmer følger de nasjonale satsene. I tillegg godtgjøres rådets leder, med kr. 3000.- pr. mnd. For eventuelt tapt arbeidsfortjeneste eller andre utgiftsdekninger, følges Kirkerådets vedtatte satser.

Møtebehandling i Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027 13.11.2025:

Møtebehandling

Votering

Ved votering ble forslag til vedtak enstemmig vedtatt.

Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027s vedtak

1. Forslag til budsjett for 2026 vedtas med en netto totalramme på kr. 196 141 000.-. herav driftsbudsjett på kr. 143 390 000.-
2. Tilskuddsmidler til trosopplæring, diakoni, undervisning og kirkemusikk videreføres i tråd med tidligere avtaler, vedtak og nye nasjonale retningslinjer som følge av omlegging av tilskuddsforvaltningen.
3. Det legges til grunn videreføring av bruk av vakansestyling og innfasing av faste stillinger i hjemler som menighetsprestestillinger som enda ikke er i mål, jfr. bispedømmerådets sak 22/24
4. Møtehonorer for bispedømmerådets medlemmer følger de nasjonale satsene. I tillegg godtgjøres rådets leder, med kr. 3000.- pr. mnd. For eventuelt tapt arbeidsfortjeneste eller andre utgiftsdekninger, følges Kirkerådets vedtatte satser.

29/25 Bruk av vakansestyling

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027	13.11.2025	29/25

Forslag til vedtak

1. Bispedømmerådet tar tilbakemeldingene på hvordan vakansestylingen har blitt opplevd i bispedømme, til orientering.
2. Bispedømmerådet ser at vakansestyling fortsatt vil være et nødvendig virkemiddel som benyttes ved behov for økonomiske justeringer.

Møtebehandling i Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027 13.11.2025:

Møtebehandling

Votering

Ved votering ble forslag til vedtak enstemmig vedtatt.

Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027s vedtak

1. Bispedømmerådet tar tilbakemeldingene på hvordan vakansestyringen har blitt opplevd i bispedømme, til orientering.
2. Bispedømmerådet ser at vakansestyring fortsatt vil være et nødvendig virkemiddel som benyttes ved behov for økonomiske justeringer.

30/25 Oppfølging av notat; Er vi der når de unge spør?

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027	13.11.2025	30/25

Forslag til vedtak

Møtebehandling i Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027 13.11.2025:

Møtebehandling

Omforent forslag til vedtak i møtet;

1. Bispedømmerådet drøftet problemstillinger løftet i notat fra Odd Inge Uleberg. Regionalt bes tematikken tatt videre i ungdomsrådet.
2. Notatet fra Uleberg oversendes også Kirkerådet fra Agder og Telemark bispedømmeråd med oppfordring til å ta problemstillingene som løftes videre på nasjonalt nivå.
3. Bispedømmerådet ber derfor Kirkerådet om å ta initiativ til en nasjonal samtale om hvordan Den norske kirke kan:
 - styrke sin digitale og mediale formidling rettet mot unge,
 - utvikle strategier og ressursmaterieell som støtter lokale menigheter og medarbeidere i å kommunisere evangeliet og vår teologi til ungdom på en måte som bygger fellesskap, tillit og håp.

Votering

Omforent forslag til vedtak enstemmig vedtatt.

Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027s vedtak

1. Bispedømmerådet drøftet problemstillinger løftet i notat fra Odd Inge Uleberg. Regionalt bes tematikken tatt videre i ungdomsrådet.
2. Notatet fra Uleberg oversendes også Kirkerådet fra Agder og Telemark bispedømmeråd med oppfordring til å ta problemstillingene som løftes videre på nasjonalt nivå.
3. Bispedømmerådet ber derfor Kirkerådet om å ta initiativ til en nasjonal samtale om hvordan Den norske kirke kan:
 - styrke sin digitale og mediale formidling rettet mot unge,
 - utvikle strategier og ressursmateriell som støtter lokale menigheter og medarbeidere i å kommunisere evangeliet og vår teologi til ungdom på en måte som bygger fellesskap, tillit og håp.

31/25 Høring om kirkevalgreglene mm

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027	13.11.2025	31/25

Forslag til vedtak

Agder og Telemark bispedømmeråd støtter forslag til høringssvar på høringsspørsmål 5 – 36 som det fremkommer av saksfremlegget.

Møtebehandling i Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027 13.11.2025:

Møtebehandling

Terje Damman (ÅF) fremsatte følgende alternative forslag på enkeltpunkter;

1. Pkt 5: Svar: JA

Agder og Telemark bispedømmeråd (ATBr) tar for gitt at valgperioden justeres dersom forhåndsstemmeperioden og valgdag for det offentlige valget i 2027 blir annerledes.

ATBr vil understreke at den tekniske valgløsningen må være overtydelig på at Kirkevalget faktisk er to valg og at alle kirkemedlemmer kan stemme i begge. I 2023 var ikke dette tydelig nok, slik at det er mulig at flere kun stemte i menighetsrådsvalget siden det lå øverst i løsningen.

2. Pkt 7: Svar: NEI, ATBr ønsker at minimumskravet skal være mer enn to timer i uken.

3. Pkt 10: Tilleggsmerknad til innstillingen:
ATBr er opptatt av at de rundt over 700.000 personene som regnes som ikke-digitale, også skal få være med å velge kirkens ledelse. Vi understreker at dersom det er teknisk mulig vil det være best om det tilrettelegges for at stemming ved fysisk oppmøte også gjøres i en digital løsning.
4. Pkt 11: Svar: Delvis
5. Pkt 13: Merknad:
ATBr mener at det fortsatt bør være mulig å finne bedre begreper, spesielt siden prest også er ansatt i kirken. Kan profesjonsforeningene gi gode innspill her?
6. Pkt 17: Tilleggsmerknad til innstillingen:
Vi ser fram til at foreløpig resultat av kirkevalget kan offentliggjøres kort tid etter at valget er stengt og avstemmingen avsluttet.
7. Pkt 18: Svar: JA
8. Pkt 23: Svar: NEI
9. Pkt 24: Alternativ kommentar til innstillingen:
ATBr støtter ikke at det skal informeres om hva de ulike kandidatene på de ulike listene vil arbeide for. Det er det valgprogrammet de ulike listene går til valg på som forplikter den enkelte kandidat, derfor er det dette som må synliggjøres mer enn hva den enkelte listekandidat vil arbeide for.

Direkte kommunikasjon med kirkemedlemmene er viktig, det bør derfor vurderes å sende ut valgkort med informasjon om valget til alle medlemmer som har stemmerett. Kommunikasjonen bør helst være fysisk, men det er mulig at digitale valgkort kan være et fullgodt alternativ.

ATBr er bekymret for den lave oppslutningen om Kirkevalget og at synliggjøring av valget og kommunikasjon er avgjørende for å øke valgoppslutningen.
10. Pkt 28: Svar: JA. (merknad utgår)
11. TILLEGG til pkt 36:
Finner ikke noe punkt hvor det spørres om følgende:
Dette med at ordningen med to stemmemottakere ved oppmøte fjernes (side 7 andre avsnitt i høringsnotatet)
Her foreslår vi:
Ordningen med to stemmemottakere opprettholdes, særlig utfra rettssikkerheten til den ansatte som er stemmemottaker. Men også rettssikkerheten for stemmegiver.

Votering

Ved votering ble det votert punktvis over endringsforslagene fremsatt av Terje Damman (ÅF);

Pkt 5. ÅF forslag vedtatt med 5 stemmer mot 5 stemmer for stiftsdirektørs forslag, ÅF forslag vedtatt med leders dobbeltstemme.
Kommentar enstemmig vedtatt.

Pkt 7, ÅF forslag vedtatt med 9 stemmer mot 1 stemme for stiftsdirektørs forslag.

Pkt 10, ÅF forslag til tillegg, enstemmig vedtatt.

Pkt 11, ÅF forslag enstemmig vedtatt.

Pkt. 13, ÅF forslag enstemmig vedtatt.

Pkt, 17, ÅF forslag til tillegg vedtatt med 9 stemmer mot 1 stemme for stiftsdirektørs forslag

Pkt, 18, ÅF forslag enstemmig vedtatt.

Pkt, 23, ÅF forslag vedtatt med 6 stemmer mot 4 stemmer for stiftsdirektørs forslag.

Pkt. 24, ÅF forslag avsnitt 1 vedtatt med 6 mot 4 stemmer
, ÅF forslag avsnitt 2 falt med 5 mot 5 stemmer for stiftsdirektørs forslag.
ÅF forslag avsnitt 3 falt med s stemmer mot 7 stemmer for stiftsdirektørs forslag

Pkt 28, ÅF forslag falt med 3 stemmer mot 7 for stiftsdirektørs forslag

Pkt 36 ÅF forslag enstemmig vedtatt.

Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027s vedtak

Agder og Telemark bispedømmeråd støtter forslag til høringsvar på hørings spørsmål 5 – 36 som det fremkommer av saksfremlegget, med følgende endringer;

1. Pkt 5: Svar: JA

Agder og Telemark bispedømmeråd (ATBr) tar for gitt at valgperioden justeres dersom forhåndsstemmeperioden og valg dag for det offentlige valget i 2027 blir annerledes.

ATBr vil understreke at den tekniske valgløsningen må være overtydelig på at Kirkevalget faktisk er to valg og at alle kirkemedlemmer kan stemme i begge.

I 2023 var ikke dette tydelig nok, slik at det er mulig at flere kun stemte i menighetsrådsvalget siden det lå øverst i løsningen.

2. Pkt 7: Svar: NEI, ATBr ønsker at minimumskravet skal være mer enn to timer i uken.
3. Pkt 10: Tilleggsmerknad til innstillingen:
ATBr er opptatt av at de rundt over 700.000 personene som regnes som ikke-digitale, også skal få være med å velge kirkens ledelse. Vi understreker at dersom det er teknisk mulig vil det være best om det tilrettelegges for at stemming ved fysisk oppmøte også gjøres i en digital løsning.
4. Pkt 11: Svar: Delvis
5. Pkt 13: Merknad:
ATBr mener at det fortsatt bør være mulig å finne bedre begreper, spesielt siden prest også er ansatt i kirken. Kan profesjonsforeningene gi gode innspill her?
6. Pkt 17: Tilleggsmerknad til innstillingen:
Vi ser fram til at foreløpig resultat av kirkevalget kan offentliggjøres kort tid etter at valget er stengt og avstemmingen avsluttet.
7. Pkt 18: Svar: JA
8. Pkt 23: Svar: NEI
9. Pkt 24: Alternativ kommentar til innstillingen:
ATBr støtter ikke at det skal informeres om hva de ulike kandidatene på de ulike listene vil arbeide for. Det er det valgprogrammet de ulike listene går til valg på som forplikter den enkelte kandidat, derfor er det dette som må synliggjøres mer enn hva den enkelte listekandidat vil arbeide for.
10. pkt 36: tillegg
Finner ikke noe punkt hvor det spørres om følgende:
Dette med at ordningen med to stemmemottakere ved oppmøte fjernes (side 7 andre avsnitt i høringsnotatet)
Her foreslår vi:
Ordningen med to stemmemottakere opprettholdes, særlig utfra rettssikkerheten til den ansatte som er stemmemottaker. Men også rettssikkerheten for stemmegiver.

32/25 Høring - Regler om den norske kirkes digitaliseringsutvalg og sikkerhetsutvalg for personvern og informasjonssikkerhet

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027	13.11.2025	32/25

Forslag til vedtak

Agder og Telemark bispedømmeråd støtter forslag til høringssvar på høringsspørsmål 5 – 10 som det fremkommer av saksfremlegget.

Møtebehandling i Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027 13.11.2025:

Møtebehandling

Votering

Ved votering ble forslag til vedtak enstemmig vedtatt.

Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027s vedtak

Agder og Telemark bispedømmeråd støtter forslag til høringssvar på høringsspørsmål 5 – 10 som det fremkommer av saksfremlegget.

33/25 Høringssvar fra Agder og Telemark bispedømmeråd om opprettelse av pite- og lulesamisk kategorialmenighet

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027	13.11.2025	33/25

Forslag til vedtak

Høringssvar fra Agder og Telemark bispedømmeråd om opprettelse av pite- og lulesamisk kategorialmenighet:

1. Ja
2. Å opprette en kategorialmenighet vil kunne være en god måte å ivareta målsettingene i handlingsplanen for Sannhet og forsoning, KR 94/24, vedtatt desember 2024:
 - **Kunnskap og kompetanse:** Det er et stort behov for mer kunnskap og kompetanse om lule- og pitesamisk kirkeliv internt i Den norske kirke og eksternt i storsamfunnet. En kategorialmenighet vil kunne gjennomføre kurs og opplæring av f.eks. andre kirkelige ansatte.
 - **Erkjennelse og forsoning:** Etablering av en kategorialmenighet vil være et konkret tiltak i forsoningsprosessen som Den norske kirke står i etter Sannhets- og forsoningskommisjonens rapport. En kategorialmenighet kan styrke og støtte revitaliseringsprosessen i de samiske miljøene fordi kirken

fremdeles har en sentral rolle i mange lokalsamfunn, og det vil kunne gi symbolsk tyngde i forsoningsprosessen.

- **Kirkelig undervisning og læring:** Det vil bli lettere å bygge opp og gjennomføre aktiviteter og tiltak for og med lule- og pitesamiske barn og unge.
 - **Rekruttering:** Prest og andre ansatte i en kategorialmenighet vil kunne jobbe mer systematisk med rekruttering inn i lule- og pitesamisk kirkeliv.
 - **Språk:** Det nye testamentet på lulesamisk har vært tilgjengelig fra 2003, og liturgiske tekster har blitt oversatt i de senere årene. Pitesamene derimot, har ennå ikke bibeltekster eller liturgiske tekster på sitt eget språk. En kategorialmenighet vil kunne styrke dette arbeidet med oversettelse og «livreddende» arbeid og innsats for lule- og pitesamiske språk.
 - **Tro og kultur:** En slik menighet vil være et tydelig signal om at lule- og pitesamisk kultur og trosliv er viktig og likeverdig.
 - **Rettigheter:** Lule- og pitesamers med- og selvbestemmelsesrett vil lettere kunne praktiseres og styrkes i en kategorialmenighet
 - **Samarbeid:** En slik menighet vil kunne samarbeide med andre menigheter uavhengig av geografi og tilholdssted, slik Saemien Åålmege betjener sørsamer over et stort område.
3. Det er vanskelig å se at et slikt omfattende arbeid som skissert i handlingsplanen for sannhet og forsoning, kan gjøres på en god, grundig og systematisk måte uten opprettelsen av en kategorialmenighet. Det er bare å se til Saemien Åålmege og hva den har betydd for sørsamisk kirkeliv.
 4. Det er håp om at en slik menighet kan gi språkkompetanse og være en ressursmenighet for de lokale menighetene i lule- og pitesamisk område.
 5. Rapporten fra Sannhets – og Forsoningskommisjonen (juni 2023) og KR sin handlingsplan (KR 94/24) er ikke nevnt i høringsnotatet. Er det ikke naturlig at opprettelsen av en lule- og pitesamisk kategorialmenighet også sees i lys av disse to dokumentene og den forsoningsprosessen som foregår i Den norske kirke?

Møtebehandling i Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027 13.11.2025:

Møtebehandling

Votering

Ved votering ble forslag til vedtak enstemmig vedtatt.

Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027s vedtak

Høringssvar fra Agder og Telemark bispedømmeråd om opprettelse av pite- og lulesamisk kategorialmenighet:

6. Ja

7. Å opprette en kategorialmenighet vil kunne være en god måte å ivareta målsettingene i handlingsplanen for Sannhet og forsoning, KR 94/24, vedtatt desember 2024:

- **Kunnskap og kompetanse:** Det er et stort behov for mer kunnskap og kompetanse om lule- og pitesamisk kirkeliv internt i Den norske kirke og eksternt i storsamfunnet. En kategorialmenighet vil kunne gjennomføre kurs og opplæring av f.eks. andre kirkelige ansatte.
 - **Erkjennelse og forsoning:** Etablering av en kategorialmenighet vil være et konkret tiltak i forsoningsprosessen som Den norske kirke står i etter Sannhets- og forsoningskommisjonens rapport. En kategorialmenighet kan styrke og støtte revitaliseringsprosessen i de samiske miljøene fordi kirken fremdeles har en sentral rolle i mange lokalsamfunn, og det vil kunne gi symbolsk tyngde i forsoningsprosessen.
 - **Kirkelig undervisning og læring:** Det vil bli lettere å bygge opp og gjennomføre aktiviteter og tiltak for og med lule- og pitesamiske barn og unge.
 - **Rekruttering:** Prest og andre ansatte i en kategorialmenighet vil kunne jobbe mer systematisk med rekruttering inn i lule- og pitesamisk kirkeliv.
 - **Språk:** Det nye testamentet på lulesamisk har vært tilgjengelig fra 2003, og liturgiske tekster har blitt oversatt i de senere årene. Pitesamene derimot, har ennå ikke bibeltekster eller liturgiske tekster på sitt eget språk. En kategorialmenighet vil kunne styrke dette arbeidet med oversettelse og «livreddende» arbeid og innsats for lule- og pitesamiske språk.
 - **Tro og kultur:** En slik menighet vil være et tydelig signal om at lule- og pitesamisk kultur og trosliv er viktig og likeverdig.
 - **Rettigheter:** Lule- og pitesamers med- og selvbestemmelsesrett vil lettere kunne praktiseres og styrkes i en kategorialmenighet
 - **Samarbeid:** En slik menighet vil kunne samarbeide med andre menigheter uavhengig av geografi og tilholdssted, slik Saemien Åålmege betjener sørsamer over et stort område.
8. Det er vanskelig å se at et slikt omfattende arbeid som skissert i handlingsplanen for sannhet og forsoning, kan gjøres på en god, grundig og systematisk måte uten opprettelsen av en kategorialmenighet. Det er bare å se til Saemien Åålmege og hva den har betydd for sørsamisk kirkeliv.
9. Det er håp om at en slik menighet kan gi språkkompetanse og være en ressursmenighet for de lokale menighetene i lule- og pitesamisk område.

Rapporten fra Sannhets – og Forsoningskommisjonen (juni 2023) og KR sin handlingsplan (KR 94/24) er ikke nevnt i høringsnotatet. Er det ikke naturlig at opprettelsen av en lule- og pitesamisk kategorialmenighet også sees i lys av disse to dokumentene og den forsoningsprosessen som foregår i Den norske kirke?

34/25 Høringssvar fra Agder og Telemark bispedømmeråd om forslag til bestemmelser om samisk kirkeliv i kirkeordningen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027	13.11.2025	34/25

Forslag til vedtak

Høringssvar fra Agder og Telemark bispedømmeråd om forslag til bestemmelser i samisk kirkeliv i kirkeordningen

1. JA
2. JA
3. Sannhets- og forsoningskommisjonens rapport (juni 2023) og KR handlingsplan 94/24 er ikke nevnt i høringsnotatet. Er det ikke naturlig at forslagene i kirkeloven også sees i lys av disse to dokumentene og den forsoningsprosessen som foregår i Den norske kirke?

Møtebehandling i Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027 13.11.2025:

Møtebehandling

Votering

Ved votering ble forslag til vedtak enstemmig vedtatt.

Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027s vedtak

Høringssvar fra Agder og Telemark bispedømmeråd om forslag til bestemmelser i samisk kirkeliv i kirkeordningen

1. JA
2. JA
3. Sannhets- og forsoningskommisjonens rapport (juni 2023) og KR handlingsplan 94/24 er ikke nevnt i høringsnotatet. Er det ikke naturlig at forslagene i kirkeloven også sees i lys av disse to dokumentene og den forsoningsprosessen som foregår i Den norske kirke?

35/25 Agder og Telemark bispedømmeråd - valg av leder og nestleder for perioden 2026-2027

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027	13.11.2025	35/25

Forslag til vedtak

1. Som leder av Agder og Telemark bispedømmeråd for perioden 01.01.26 – 31.12.27 velges; _____
2. Som nestleder av Agder og Telemark bispedømmeråd for perioden 01.01.26 – 31.12.27 velges; _____

Møtebehandling i Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027 13.11.2025:

Møtebehandling

Forslag på valg av leder;

- Tore Thomassen foreslo Erik Lunde.

Forslag valg av nestleder

- Narve Furnes foreslo Andreas Holm
- Kathrine Tallaksen Skjerdal foreslo Per Gunnar Pedersen

Votering

Ved votering ble leder enstemmig valgt med 10 stemmer for Erik Lunde.

Ved votering på nestleder fikk Per Gunnar Pedersen 5 stemmer, 2 stemmer for Andreas Holm, og 3 blanke. Det ble da kjørt en andre runde votering for valg til nestleder. Det var da 7 stemmer for Per Gunnar Pedersen og 3 blanke.

Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027s vedtak

1. Som leder av Agder og Telemark bispedømmeråd for perioden 01.01.26 – 31.12.27 velges; **Erik Lunde.**
2. Som nestleder av Agder og Telemark bispedømmeråd for perioden 01.01.26 – 31.12.27 velges; **Per Gunnar Pedersen.**

Orienteringssaker

36/25 Orienteringssaker 13.11.25

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027	13.11.2025	36/25

Forslag til vedtak

Sakene tas til orientering

Møtebehandling i Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027 13.11.2025:

Møtebehandling

Votering

Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027s vedtak

Sakene tas til orientering

37/25 Referatsaker 13.11.25

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027	13.11.2025	37/25

Forslag til vedtak

Sakene tas til orientering

Møtebehandling i Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027 13.11.2025:

Møtebehandling

Votering

Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027s vedtak

Sakene tas til orientering



DEN NORSKE KIRKE

Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Aslak Wegge	110	24/02842-13	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
3/26	Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027	23.02.2026

Økonomirapport 2025 (regnskap) Agder og Telemark bispedømmeråd

Vedlegg:

Regnskap Agder og Telemark bispedømmeråd 2025 - drift

Saksorientering

Samlet for driften har Agder og Telemark bispedømme pr. 31.12.2025 et mindreforbruk som på kr 1 437 000.- lavere enn budsjettet (1,0 %). Dette er en god forbedring fra regnskapet i 2024 som viste et merforbruk på kr. 339 000 . Mindreforbruket er på nivå med det som ble varslet i sist regnskapsrapport.

Årsaken til mindreforbruket er i hovedsak innsparing på lønn og driftskostnader i administrasjonen. Budsjettet var laget ut fra tildelt ramme for 2025 – jfr. tildelingsbrev av 10.04.2025.

Agder og Telemark bispedømmeråd har pr 31.12 et mindreforbruk på kr 1 159 000 som gjelder tilskudd (gruppe 2).

Denne saken er satt opp på grunnlag av rapport fra FØ

DRIFT – budsjettgruppe 1

Nøkkeltall

Tall i hele tusen

Resultat pr. 31.12.2025

Administrasjon	Prestetjenesten	Sum	Resultat i %
1 238	199	1 437	1,0 %

Utvikling i regnskapsresultatet i 2025

	31.01	28.02	31.03	30.04	31.05	30.06	31.07	31.08	30.09	31.10	30.11	31.12
Administrasjo	57	151	227	266	294	286	405	638	664	780	895	1 238
Presteskaptet	550	452	595	841	1 401	1 032	740	1 150	1 295	837	688	199
Totalt	607	603	822	1 107	1 695	1 318	1 145	1 788	1 959	1 617	1 583	1 437
Prosent av bud	5,0 %	2,4 %	2,1 %	2,2 %	2,7 %	2,1 %	1,5 %	2,1 %	1,9 %	1,4 %	1,2 %	1,0 %

Administrasjonen

Administrasjonsutgiftene er totalt på kr 14 067 000. Det er benyttet kr 1 238 000 mindre enn budsjettert til administrasjonen. Dette er 8,1 % lavere enn budsjettert.

Regnskapet viser utgifter til lønn som er kr 893 000 lavere enn budsjett. Dette er oppnådd ved å holde stillinger ved kontoret vakant, og ved å ikke sette inn vikar ved NAV-refusjoner.

Utgiftene til kontorlokaler er kr 89 000 høyere enn budsjetter. Utgifter til møter og kurs er kr 191 000 lavere enn budsjettert. I tillegg kommer kursinntekter på 104 000 kr.

Reisekostnadene for administrasjonen er 88 000 kr lavere enn budsjettert. Beregnet klimakvote for reiser er lavere enn grensen Kirkerådet har vedtatt, og det er derfor ikke belastet avgift for utslipp.

Det er mindre avvik på de andre kontoene for driftskostnader.

Prestetjenesten

Regnskapet for prestatjenesten er på kr 125 617 000. Det er kr 199 000 lavere enn budsjettert (0,2 %). For sammenlikning kan det nevnes at i 2024 var merforbruket 1 565 000 for prestatjenesten. Det har altså lyktes å justere kostnadene i tråd med budsjettet.

Inntektene er kr 462 000 høyere enn budsjettert. Av dette utgjør 262 000 kr refusjon for utgifter til veien til vigsling. Fakturering for vielser og gravferder ble kr 192 000 høyere enn budsjettert.

Tilleggslønnen var for høyt budsjettert, og for 2025 ble kostnadene til tilleggslønn 737 000 lavere enn budsjettert. Utbetalingene til beredskap samsvarte med budsjettet.

Totalt ble det brukt kr 970 000 mindre enn budsjettert på lønn til prester. Dette er 0,8 % mindre enn budsjettert beløp, og totalt er stillingsressurser godt avpasset i forhold til budsjettet.

Leiekostnadene til presteboliger er kr 212 000 høyere enn budsjettert. Dette er i hovedsak kostander til ledige boliger. Kostnader til juridisk bistand utgjør kr 611 000. Disse utgiftene var ikke budsjettert.

De andre kontoene på andre driftskostnader har mindre avvik. Samlet er det brukt kr 1 233 000 mer enn budsjettert på andre driftskostnader og reiser for prester.

TILSKUDD – budsjettgruppe 2

Tilskudd for 2025 er utbetalt til trosopplæring og til diakon og katekeststillinger med avtale om refusjon. På grunn av ubrukte midler fra 2024 ble det trekk i utbetalingene til noen av fellesrådene. Det gjenstår derfor kr 120 000 av trosopplæringsmidlene og kr 1 039 000 av tilskuddet til diakoni og undervisning.

DISPONIBLE MIDLER – EGENKAPITAL (Balansepost 2050)

Agder og Telemark bispedømmeråd har følgende tilskuddmidler som er balanseført fra tidligere år:

- Tilskudd til trosopplæring kr 23 000
- Tilskudd til diakoni kr 998 000

Kirkerådet vedtok i KR-sak 52/21 en begrensning i bispedømmerådernes akkumulerte mindreforbruk, tilsvarende 3 % av siste års tildeling.

For Agder og Telemark tilsvarende denne 3 % -regelen kr 5 831 000, og hele mindreforbruket fra 2025 kan balanseføres.

Samtidig er det tidligere vedtatt (bispedømmerådet sak 15/25) å benytte ca. 1 mill av tidligere avsatte midler til den strategiske satsningen på «Ung kirke» i Kristiansand. Midlene vil komme til anvendelse i 2026.

NØKKELTALL AGDER OG TELEMAR**TABELLER PR. 31.12.2025**

Alle tall i tabellene er i hele 1000 kr.

250 Agder og Telemark bispedømmeråd – budsjettgruppe 1

Agder og Telemark	Regnskap	Budsjett	Avvik	Avvik i %
Inntekter	-1 094	-502	592	-117,9 %
Lønn og godtgjørelser	129 289	131 152	1 863	1,4 %
Andre driftskostnader	11 489	10 471	-1 018	-9,7 %
Sum	139 684	141 121	1 437	1,0 %

250 0000 administrasjon

Agder og Telemark adm.	Regnskap	Budsjett	Avvik	Avvik i %
Inntekter	-145	-15	130	-866,7 %
Lønn og godtgjørelser	11 256	12 149	893	7,4 %
Andre driftskostnader	2 956	3 171	215	6,8 %
Sum	14 067	15 305	1 238	8,1 %

250 4000 prester

Agder og Telemark prester	Regnskap	Budsjett	Avvik	Avvik i %
Inntekter	-948	-486	462	-95,1 %
Lønn og godtgjørelser	118 033	119 003	970	0,8 %
Andre driftskostnader	8 532	7 299	-1 233	-16,9 %
Sum	125 617	125 816	199	0,2 %

250 Tilskudd - budsjettgruppe 2

Agder og Telemark tilskudd	Regnskap	Budsjett	Avvik	Avvik i %
Trosopplæring	34 815	34 935	120	0,3 %
Diakoni/underv. og kirkemu	17 250	18 289	1 039	5,7 %
Sum	52 065	53 224	1 159	2,2 %

Oppsummering

Regnskapet for Agder og Telemark bispedømmeråd inngår i det samlede regnskapet for rDnk, og revideres samlet av eksternt revisjonsfirma. Den formelle regnskapsavslutningen skjer derfor på nasjonalt nivå.

Ved inngangen til 2024 hadde bispedømmet en drift som lå over det rammen tillot. Merforbruket fra 2024 som var utover buffer er dekket inn i 2025. Gjennom året har det vært jobbet målrettet med å få justert driften ned. Dette har krevd hard vakansestyling, samt noe reduksjon i faste stillinger ved naturlig skifte i dette.

Det ble i regnskapsrapport etter 3. kvartal antydnet kr. 1000.0000 i mindre forbruk ved årets slutt. Regnskapet på kr. 1 473 000.- viser at det ikke ble langt unna dette. Avviket er da også bare 1% mot budsjett. Mindreforbruket gjør det mulig å starte opparbeidelsen av en buffer.

Neste regnskapsrapport kommer pr. 30.04.26.

Forslag til vedtak

Agder og Telemark bispedømmeråd tar økonomirapport (regnskap) 2025 til orientering

250 - Agder og Telemark bispedømmeråd

Regnskap pr. 31.12.2025 - drift (budsjettgruppe 1)

Driftsrapport	Rekneskap	Budsjett	Avvik	Årsbudsjett
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri	-781 151	-446 500	334 651	-446 500
34xx - Tilskudd og gaveinntekter	-31 192	-49 000	-17 808	-49 000
3xxx - Andre inntekter	-281 538	-6 000	275 538	-6 000
Sum inntekter	-1 093 881	-501 500	592 381	-501 500
46xx - Tilskudd menigheter og fellesråd				
Sum tilskudd mv	0	0	0	0
500x - Faste stillinger (inkl. feriepengar)	109 755 064	111 085 291	1 330 227	111 085 291
5006 - Beredskap	2 081 089	2 067 000	-14 089	2 067 000
50xx - Tilleggslønn, overtid mm	3 247 523	3 837 339	589 816	3 837 339
51xx - Midlertidige stillinger, honorarer	6 912 116	157 269	-6 754 847	157 269
53xx - Annen oppgavepliktig godtgjørelse	473 118	463 651	-9 467	463 651
540x - Arbeidsgiveravgift	15 945 630	15 957 551	11 920	15 957 551
58xx - Refusjon syke- og fødselspengar	-6 120 717		6 120 717	
599x - Refusjon lønnskostnader	-3 090 583	-2 770 000	320 583	-2 770 000
59xx - Andre personalkostnader	85 851	353 900	268 049	353 900
Sum Lønn og godtgjørelser	129 289 091	131 152 001	1 862 910	131 152 001
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	2 782 534	2 481 428	-301 106	2 481 428
64xx - Leie maskiner, inventar mm	47 001	95 000	47 999	95 000
65xx - Inventar, datautstyr, programvare mm	134 655	120 000	-14 655	120 000
66xx - Vedlikehold bygninger og utstyr	27 929	25 000	-2 929	25 000
679x - Tjenester og flytting	1 526 867	798 000	-728 867	798 000
6797 - Adm. bistand proster	1 605 000	1 630 000	25 000	1 630 000
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, annonser	264 218	280 071	15 853	280 071
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	1 037 834	1 241 000	203 166	1 241 000
69xx - Telefon, porto mv	-20 490	1 000	21 490	1 000
Sum andre driftskostnader (drift og mindre anskaffelser)	7 405 548	6 671 499	-734 049	6 671 499
71xx - Reiser	4 060 409	3 799 000	-261 409	3 799 000
73xx - Reklamekostnad og representasjon	2 250		-2 250	
74xx - Medlemskontingent og gaver	15 844		-15 844	
77xx - Annen kostnad	4 827		-4 827	
Sum andre driftskostnader (reise, reklame, forsikring mm)	4 083 330	3 799 000	-284 330	3 799 000
8xxx - Finansinntekter/kostnader	140		-140	
Sum Finanskostnader og overføringer	140	0	-140	0
Sum	139 684 228	141 121 000	1 436 772	141 121 000



DEN NORSKE KIRKE

Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Rannveig J. Lyngroth	700	22/01085-33	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
4/26	Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027	23.02.2026

Oppnevning av representanter til styrene for familievernkontorene i Vest-Agder og Aust-Agder

Vedlegg:

Årsmelding 2025 Grenland
Årsmelding 2024 Aust-Agder
Årsmelding 2024 Vest-Agder

Saksorientering

Agder og Telemark bispedømme oppnevner styrer til våre tre familievernkontorer: Grenland, Vest-Agder og Aust-Agder.

Vest-Agder

Kontoret i Vest-Agder har orientert om at alle styremedlemmer, bortsett fra ett medlem, går ut av styret etter endt periode og kan ikke oppnevnes på ny., Bispedømmerådet skal nå oppnevne tre representanter til styret og ett varamedlem.

Følgende representant er oppnevnt frem til 31.12.27: Jannicke Greipsland. Odd-Inge Uleberg er vararepresentant og oppnevnt fra 31.12.23 til 31.12.27. Han foreslås nå som representant til styret. Sokneprest i Domkirken, Aud Sunde Smemo, foreslås som vararepresentant.

Aust- Agder

For kontoret i Aust-Agder har to styremedlemmer sittet ut perioden. Det er Trine Hilmer Syvertsen og Torunn Tørå. Begge kan oppnevnes for ny periode. Tore Gullaksen, som er vararepresentant, foreslås i stedet som styremedlem for Vest-Agders kontor. En ny vararepresentant må derfor oppnevnes for Aust-Agder. Det foreslås at bispedømmerådet oppnevner et av sine rådsmedlemmer som vararepresentant. Dersom ikke rådet ønsker det, alternativt at Stiftsdirektør gis fullmakt til å oppnevne representant fra administrasjonen.

Samtlige kandidater som foreslås er forespurt og har takket ja.

Årsmeldinger

Vedlagte årsmeldinger for kontorene i Aust-Agder og Vest-Agder er for 2024 ettersom årsmeldinger for 2025 ikke er styrebehandlet ennå. Årsmelding 2025 er for kontoret i Grenland. Årsmelding fra Grenland legges ved til orientering selv om det ikke skal oppnevnes representanter til styret der i denne omgang.

Forslag til vedtak

1. Agder og Telemark bispedømmeråd oppnevner som representanter til styret i Vest-Agder familievernkontor for perioden 23.02.2026 – 31.12.2030:
 - Tore Gullaksen
 - Odd-Inge Rønning Uleberg
2. Agder og Telemark bispedømmeråd oppnevner som vararepresentant til styret for familievernkontoret i Vest-Agder for perioden 23.02.26 – 23.03.2030
 - Aud Sunde Smemo
3. Agder og Telemark bispedømmeråd oppnevner som representanter til styret for familievernkontoret i Aust-Agder for perioden 23.02.26 -23.02.2030
 - Trine Hilmer Syvertsen
 - Torunn Tørå
4. Agder og Telemark bispedømmeråd oppnevner som vararepresentant til styret i Vest-Agder familievernkontor for perioden 23.02,2026 – 31.12.2030:
 -



Årsmelding 2025

*«Familieliv
på godt og vondt»*

ORGANISATORISKE RAMMER

Grenland Familievernkontor (GFK) driftes i henhold til Lov om familievern. Kontoret er organisert som en selvstendig stiftelse, hvor styret er utnevnt av Agder og Telemark bispedømmeråd. I tillegg oppnevner personalet en representant til styret. Daglig leder møter i styret med tale og forslagsrett, men uten stemmerett.

Grenland Familievernkontor har driftsavtale med Bufetat, Region sør. Stiftelsen driver familievern i henhold til iht. Familievernloven og gjeldende overordnede føringer.

Styret for Grenland Familievernkontor

I 2026 ble det avholdt 4 styremøter og behandlet totalt 20 saker.

Styremedlemmer oppnevnt av bispedømmerådet:

Nina Meling Haugen, leder

Liv Margaretha Holtskog, nestleder

Odin Adelsten Bohmann, styremedlem

Kjersti Baksaas Grinilia, styremedlem

Styremedlemmer oppnevnt av personalet

Bård Billbo Tofslund

Vararepresentant:

1.vara: Liv Espeland Jettestuen

Vararepresentanten møter fast i styret.

Lønns- og personalutvalg

Lønns- og personalutvalg (LPU) er styrets arbeidsutvalg i personalspørsmål. Utvalget består av styreleder, daglig leder og personalets representant i styret.

I 2025 har utvalget hatt to møter. I møte 27.5 ble det behandlet en søknad om studiepermisjon med lønn for en ansatt. I møte 14.10 ble det behandlet søknader om kompetanseutviklingsperiode for tre ansatte.

Personalet ved Grenland Familievernkontor i 2025

Personalsituasjonen i 2025

Av oversikten nedenfor framgår det at flere ansatte har reduserte stillinger. Noen av disse vakansene er dekket opp internt. Budsjettåret 2025 var dels krevende fordi statsbudsjettet og rammetilskuddet ikke fullt ut videreførte aktivitetsnivået fra 2024. Videre som følge av ressursbruk knyttet til lederbytte, og fordi en ansatt var helt eller delvis sykemeldt fra sin stilling. Tilleggsoverføringer som følge av regionale ansvarsoppgaver, gjorde det likevel mulig å gjøre en midlertidig ansettelse i halv stilling for høsthalvåret.

Kristin Falklev	Familieterapeut. 80% tom 30.6.25, 100% fra 1.7.25
Even Tengesdal	Leder tom 31.3.25. Familieterapeut fra 1.4.25. 80% stilling – 20% AFP fra 1.9.25
Frode T. Pedersen	Familieterapeut tom 31.3.25. Leder fra 1.4.25
Birgit Johansen Skifjell	Psykologspesialist. Midlertidig redusert til 80 % stilling
Vera Ringdal	Pensjonert kontorfaglig tilkallingsvikar
Kjersti Langerud Tveten	Psykologspesialist
Silje Skåte Pettersen	Kontorfaglig
Stian S. Nikman	Familieterapeut. Midlertidig redusert til 60 % stilling
Ann Veronika Strandås	AAP frem til 34% stilling fra 18.8.25, og 40% fra 1.12.25
Bård Tofslund	Familieterapeut
Janne H. Fredriksen	Familieterapeut
Anniken D. Mandal	Kontorfaglig
Guro Moen Eriksen	Psykologspesialist
Thea Ullmann	Familieterapeut
Ruth Marie Engh Bjerk	Kontorfaglig, 60 % stilling
Mari Amundsen	Familieterapeut, midlertidig ansatt 50% fra 18.8.25 og til 18.2.26
Benjamin Åkerlund	Psykologstudent, hovedpraksis fra 18.8.25 og til 19.1.26

ADMINISTRATIVE FORHOLD

Møtestruktur

Møtestrukturen er uendret fra året før. Hele personalet møtes hver tirsdag formiddag. En del av møtet er administrativ og består av felles gjensidig informasjon samt felles drøftinger.

Møtet har også en faglig del for behandling av faglige tema kollegiet er opptatt av. Dels kan kollegiet her undervise hverandre internt, eller ha besøk utenfra av eksterne undervisere.

I 2025 hadde kontoret ekstern undervisning av sexolog ved Sykehuset Telemark, Bente Alstad, som underviste om seksuelle overgrepss innvirkning på parforholdet. Videre underviste Silje Frivold om temaet familiesamtaler. I tillegg underviste psykiater ved Sykehuset Telemark, Kjersti Kortner, om temaet personlighetsforstyrrelser. Intern undervisning besto av tema knyttet til mekling, barnesamtaler og vold.

Fagmøtene benyttes også til interne veiledningsgrupper for terapeutene, hvor det drøftes relevante saker eller tema. Kontorfaglige ansatte har regelmessig veiledning med en terapeut samt internveiledning på samme måte som terapeutene.

Daglig leder har også møte med kontorfaglige hver tredje uke.

Internkontroll

GFK ble fra 2023 pålagt å ha en bedriftshelsetjeneste, og inngikk derfor avtale med «Grønn jobb». Grønn jobb bistår på et overordnet nivå med HMS arbeidet. I 2024 ble internkontrollen revidert, fremlagt for personalet og godkjent av styret.

I 2025 har verneombud Birgit J. Skifjell og leder Frode Pedersen, sammen med Grønn Jobb gjennomført kartleggingsmøte og vedtatt planen for kommende års samarbeid. Videre har det blitt gjennomført et møte med fokus på risikovurdering knyttet til psykososialt arbeidsmiljø.

Utekontor i Kragerø

Befolkningen i Kragerø og omegn har lang reisevei til kontoret. GFK har en ansatt som bor i Kragerø, og har derfor kunnet tilby lokale samtaler på utekontor en dag i uken. Tilbudet har blitt mye benyttet, men har ikke vært opprettholdt i 2025 da nevnte ansatte var sykemeldt det meste av året. Det er derfor gledelig å kunne melde at tilbudet om lokale samtaler i Kragerø gjenåpner fra januar – 26.

Kontorets ressurser vs tilbud til befolkningen

Familievernet og GFK har fått færre ressurser i stortingsperioden 2021 – 2025 og har derfor måttet nedbemanne med ca. 1,6 stilling sammenlignet med 2020. Som følge av dette, har kontoret over tid jobbet målrettet med å tilpasse antall saker og konsultasjoner i samsvar med reduserte bevilgninger.

Dels har arbeidet handlet om avgrensning av hvem som ihht vårt samfunnsoppdrag skal få et tilbud. Eksempelvis er par uten hjemmeboende barn allerede definert utenfor av Bufetat. Derne st har kontoret sett på hvor omfattende tilbudet skal være til de som tas inn og mottar våre tjenester. Innrammingen av inntil 10 samtaler, som hovedregel for

parsaker, er et eksempel på dette. Balansepunktet her handler om å gi et godt nok, om enn ikke ubegrenset tilbud. Dette både av hensyn til klientene som mottar tilbudet og de som venter på å motta et tilbud – og av hensyn til terapeutenes opplevelse av å gi et faglig godt nok tilbud. Kontoret har jobbet godt med slike avgrensninger og avveininger, gjennom «nei-mandat» gruppas forarbeid til de siste års plandager, også før virksomhetsåret 2025.

GFK har i 2025 dessuten jobbet med å tilpasse kontorets utadrettede tilbud, om kurs og grupper, til gjeldende ressursituasjon. Det utadrettede tilbudet er lovhjemlet og vurderes som svært viktig med hensyn til ivaretagelse av de ansatte, og bidrar til fagutvikling og motivasjon. Nettopp av denne grunn har det trolig vært vanskelig å se for seg en avgrensning her. Samtidig har behovet for en slik avgrensning vokst fram, da et for omfangsrikt utadrettet tilbud kan gjøre det vanskelig å nå over pågang og saksmengde i det kliniske arbeidet. Temaet ble satt på dagsorden på plandagen i Morgedal, hvor hele ansattegruppa bidro til en nøktern justering av kontorets tilbud om kurs og grupper.

I 2025 har det også vært gjennomført en periode med inntaksbegrensning. Dette for å unngå for lang ventetid for nye saker, og for å gi mulighet til å jobbe godt nok med aktive saker. Konkret ble det fra slutten av mai til begynnelsen av august, ikke tatt inn nye saker utover mekling. Samtidig ble tilbud om veiledning av terapeut på telefon opprettholdt. Erfaringene etter inntaksbegrensningen er gode. Tiltaket resulterte i kortere ventetid, hvor telefonveiledningen underveis bidro til at sakspågangen etter gjenåpning ble håndterbar. Tiltaket bidro videre til god ivaretagelse av både kontorfaglig personale og terapeuter.

FAGLIG VIRKSOMHET

Kurstilbudet «Hva med oss?»

GFK er ressurskontor for «Hva med oss» i region sør. HMO er et kurs med særskilt finansiering fra Bufdir. Kurset er et tilbud til par og foreldre med barn med nedsatt funksjonsevne. Kontoret har ansvar for å avholde kurs, koordinere arbeidet og være bindeleddet mot et nasjonalt nivå. Kjersti Tveten og Ruth Marie Engh Bjerk er ansvarlige for arbeidet ved GFK.

Det avholdes kurs i 5 regioner i landet. Region Sør arrangerte i 2025 nasjonal kursleder-samling for HMO kursledere. Arrangementet ble vellykket og fikk gode tilbakemeldinger.

Det har vært gjennomført fire «Hva med oss» kurs og ett «Hva med meg» kurs i region sør i 2025. Kursene har vært fylt opp jfr budsjett, med unntak av en deltaker som meldte

avbud pga sykdom samme dag som kurset begynte. Totalt har det vært 85 kursdeltakere på kursene i region sør.

I tillegg til kurs har det vært gjort informasjonsarbeid om kurstilbudet og livet med barn med spesielle behov til aktuelle foreldre og samarbeidsinstanser både per mail og gjennom fremlegg:

- Frode Pedersen har hatt fremlegg til foreldre på HABU (Habiliteringsavd STHF)
- Kjersti Tveten har hatt fremlegg på foreldrekveld i Mammaklubben (lokal forening for foreldre til barn med spesielle behov)
- Kjersti Tveten har informert og utarbeidet PP til leder ved Ringerike-Hallingdal kontoret ifm infomøte med Hallinghelse
- Kjersti Tveten skulle hatt fremlegg på foreldrekveld i UPS&Downs (støtteforening for foreldre til barn med Downs syndrom), men denne ble avlyst samme dag.

GFK er ressurskontor for barnegruppearbeid i region sør

Oppsummering av aktivitet i 10% stilling for Kjersti Tveten knyttet til barnegrupper og barnesamtaler i 2025:

Opplæringskurs for nye gruppeleder:

- 1 digital opplæringsdag på teams med flere kontor i region nord
- 1 heldags opplæringskurs arrangert ved Grenland familievernkontor
- 1 heldags opplæringskurs arrangert ved Arendal familievernkontor

Erfaringsutveksling/veiledning av gruppeledere nasjonalt:

- 2 veiledningsmøter (teams) à 1,5 time med gruppeledere fra hele landet
- Veiledning på teams à 1,5 time med gruppeleder fra Øvre Romerike

Undervisning:

- Foredrag og panelsamtale med statssekretæren og avdelingsdirektør for region sør på Arendalsuka
- Foredrag på fagdag om samtaler med barn i region nord
- Holdt heldags meklingsfagdag for region Øst
- Holdt heldags fagdag om samtaler med barn og barnegrupper for region Midt

Materiale:

- Utviklet og etablert digital plattform/FORMS på sharepoint for systematisering av nasjonale evalueringsskjema
- Administrert trykking og videreformidling av brosjyrer, hefter, følelsesansikt og plakater med bilder og barns sitater etter bestillinger fra hele landet

Forskning/FHI:

- Samlet inn og systematisert evalueringsskjema fra foreldre og barn som har deltatt i Jeg bor her og der grupper over hele landet
- Søknad om forskningsmidler (25 mill) fra Forskningsrådet i samarbeid med FHI

Annet:

- Filmet intervju av Fagfilmforlaget i forbindelse med utvikling av digitale undervisningsressurser rettet mot lærer og barn i barneskolealder. Forespørsel via samarbeid med FHI
- Informasjonsmøte (teams) med F2 direktør i region midt om Jeg bor her og der
- Presentasjon av barnegruppene og kontorets arbeid med samtaler med barn for Barne- og familieministeren
- Deltatt på teamsmøter med SKM barn
- Svart på svært mange henvendelser per mail angående «Jeg bor her og der»

GFK er regionalt ressurskontor for nevromangfold

GFK ved Frode Pedersen har vært regional ressurs knyttet til arbeid med nevromangfold. Pedersen har gjennom flere år utviklet kompetanse knyttet til behandling av par hvor en har en ASF diagnose. Videre har han også utviklet parkurset «Oss to og ASF» for par med samme type utfordringer støttet av Bufdir. Han har tilbudt kurset til samme gruppe, men fra 2023 ble støtten til kursene fjernet av regjeringen. Etter dette har Pedersen tilbudt kursene privat og uten offentlig støtte, og klientene har selv betalt for kurset.

Aktivitet i 2025:

- Undervisning for terapeuter på fagmøte ved Søndre Vestfold Familievernkontor
- Undervisning på den regionale Sexologiskolen i Region Sør
- Gjennomført 4 ASF parkurs i privat regi, dels i samarbeid med autismeforeningen
- Par og storfamiliesamtaler med ASF som tema med personer fra hele østlandet
- Utstrakt mailkontakt med brukere og fagpersoner angående ASF og par- og familieliv
- Skrevet to nettartikler om temaet på oppdrag fra nettsiden «Psykologisk.no»

Janne Fredriksen og Frode Pedersen har også kompetanse i arbeid med par hvor en har ADHD diagnose. Fredriksen og Pedersen gjennomførte i 2025 det første lokale parkurset «Du og jeg og ADHD», for par hvor en har en ADHD-diagnose. Utover dette har nevromangfold og par- og familieliv vært et tema i svært mange saker og samtaler hos hele kollegiet i 2025.

GFK er regionalt ressurskontor for emosjonsfokusert terapi (EFT)

GFK ved Even Tengesdal er regionalt ressurskontor for EFT.

I mai 2025 ble det gjennomført et regionalt grunnkurs i EFT (externship). GFK bidro ikke med ressurser inn i selve kurset, men var med i planlegging og evaluering av kurset.

Videre har Tengesdal hatt veiledning med familievernkontorene i Buskerud, Vestfold, Søndre Vestfold, Familiekontoret i Øvre Telemark og Familievernkontoret i Arendal. Ved alle kontorene er det terapeuter med særlig interesse for Emosjonsfokusert terapi som deltar. Veiledningene består i veiledning ut fra videoer av terapi, saksframlegg og drøfting av ulike tema knyttet til EFT.

I 2025 ble det gjennomført 22 veiledningssamlinger på ca 96 timer hvorav 8 var heldags samlinger og de øvrige halvdags samlinger.

Voldsarbeidet ved Grenland Familievernkontor 2025

Voldsteamet har i 2025 hatt utskiftning av terapeuter. Kristin Askevold gikk av med pensjon desember 2024, og Guro Moen Eriksen begynte februar 2025 etter spesialiseringsperiode ved Alternativ Til Vold i Telemark. Teamet har også i 2025 bestått av 3 fagpersoner, herunder koordinator Bård Billbo Tofslund, Kristin Falklev og Guro Moen Eriksen. Voldsteamet får saker direkte inn, eller blir koblet på i saker hvor andre kollegaer vurderer det som hensiktsmessig med voldsteamets spesialkompetanse.

Voldsteamet jobber som oftest to terapeuter i alle definerte voldssaker der det er par- og familievold. I løpet av 2025 ble Spisskompetansemiljøene nedlagt og tilhørende kompetanseutvikling avsluttet. Dog ble det første halvåret gjennomført regional samling med SKM Vold, samt digital veiledning i EEA med SKM Vold og kursutvikler Per Isdal. Inntil videre kvalitetssikres egen drift internt gjennom jevnlig veiledning og kompetanseutvikling innad i teamet.

Klinisk voldsarbeid 2025

Ekspedisjonen tar imot henvendelser fra befolkningen, og saker med voldsproblematikk går direkte til koordinator som fordeler på 2 terapeuter, hvor koordinator alltid er en av disse.

«Hjem Kjære Hjem» er et familiebasert terapitilbud til familier med voldsproblematikk, og hvor barn er med i samtalene. Her møter hele familien til en halvdagsterapi med oppstart fra kl. 8.30-11.30. Teamet har satt av fast tid til en halvdagsjobbing pr. mnd, med 1 times påfølgende team-veiledning og kvalitetssikring i etterkant. Teamet samarbeider fortløpende og nært barnevernet i de saker det blir vurdert nødvendig. Begge instanser praktiserer en gjensidig «rød løper» funksjon. Dette enten barnevernet

henviser direkte, GFK melder bekymring, eller begge parter tilrettelegger for gjensidig samarbeid underveis.

«Enkel og Effektiv Aggresjonskontroll» er en modell som SKM Vold og Alternativ til Vold ved Per Isdal har utarbeidet for Familievernet nasjonalt. Modellen brukes i voldsarbeidet både i par- og familiearbeid, men også individuelt og i grupper.

Voldsteamet og kliniske grupper i 2025

GFK ved Voldsteamet har gjennomført 2 «EEA» grupper i 2025. Målgruppen er personer som strever med aggresjon i nære relasjoner. Det har vært stor etterspørsel og påmelding til disse kursene, og de fleste deltakerne har meldt seg på via GFK's hjemmeside. Det er gjennomsnitt 30-40 personer som melder interesse til hvert kurs, og det er plass til 12 deltakere. Forløpet strekker seg over 5 ettermiddager hver på 2,5 times varighet, med 14 dagers mellomrom. Alle deltakerne har møtt til forsamtale, hvor det sammen med søkeren, vurderes om tilbudet passer for dem. For hvert gruppeforløp gjennomføres det omtrent 20 forsamtaler.

Tilbudet om «EEA» grupper startet opp i 2022. Over 100 deltagere har til nå fått hjelp via tilbudet, som igjen har hjulpet den enkeltes familie til å få det bedre med mindre sinne og aggresjon. Grunnet kontorets kapasitet, vil det i 2026 gjennomføres ett mot normalt to gruppeforløp.

Voldsteamet tilbyr også «Bryt Voldsarven» kurs i samarbeid med «Alternativ Til Vold» i Telemark. Målgruppen er foreldre med små barn, hvor foreldre selv har opplevd vold i egen oppvekst og ikke ønsker å videreføre volden til sine barn. Grunnet liten påmelding ble det ikke gjennomført kurs i 2025.

Voldsteamet og utadrettet virksomhet i 2025

Voldsteamet har 2 ganger i året samarbeidsmøte med ATV Telemark. I disse møtene er også Familievernkontoret i Øvre Telemark deltakende, og politi og senter for kriminalitetsutsatte deltar en gang årlig.

Voldsteamet og dets organisering og struktur ved Grenland Familievernkontor er kjent som velfungerende i regionen. Teamet har i 2025 informert Familievernkontoret i Arendal om «Hjem Kjære Hjem» tilbudet. Videre har Familievernkontoret i Tønsberg fått informasjon og oppfølging knyttet til «EEA» grupper samt kursmateriale utviklet ved GFK.

Voldsteamet har hatt hospitering fra 2 familievernkontorer i regionen, henholdsvis 1 uke fra Øvre Telemark, og en dag fra Ringerike/Hallingdal.

I 2025 var koordinator Tofslund invitert til Norsk Psykologforening avdeling Telemark og Vestfold, hvor han holdt foredrag om voldsarbeidet ved Grenland familievernkontor.

Annen utadrettet virksomhet ved GFK

Helsestasjonsarbeidet og foreldreforberedende kurs

GFK har etablert et godt samarbeid med alle helsestasjonene i vårt område. Thea Ullmann overtok i 2025 ansvaret som overordnet ansvarlig for helsestasjonssamarbeidet.

Samarbeidet består i at alle helsestasjonene har en fast kontakt person ved GFK som man får besøk av 1 til 2 ganger i året. Kontaktpersonen ved GFK er også en person å drøfte

faglige spørsmål med og å henvise eventuelle brukere til. GFK har også en kurspakke som vi ved forespørsel tilbyr helsestasjonene.

I 2025 har GFK gjennomført 15 foreldreforberedende kurs med 303 deltagere. På kursene får deltakerne et lite samlivskurs, men like viktig er det at GFK får presentert seg for en viktig brukergruppe med sin kompetanse.

Helsestasjonsarbeidet er svært viktig for kontoret. Dette sikrer kontakt med en viktig brukergruppe, og muliggjør forebyggende innsats. I 2025 har ellers Janne Fredriksen og Thea Ullman hatt et undervisningsoppdrag ovenfor helsesykepleiere.

Bufferkurs

GFK gjennomførte bufferkurs våren 2025 med 6 påmeldte par over fire kvelder. Kursholdere var Thea Ullman og Birgit Skifjell. Kurset egner seg for par som har levd sammen en stund.

Samarbeid med de kommunale barneverntjenestene

Samarbeidet mellom barnevernet GFK har fokus på å dra i samme retning og å komme raskt i gang med felles saker. Videre er begge instanser opptatt av å holde hverandre oppdatert på begge parter ulike hjelpetiltak.

Janne Fredriksen og Stian Nikman har hatt ansvaret for samarbeidet med Skien og Porsgrunn barnevernstjeneste og har gjennomført 2 samarbeidsmøter. I tillegg ble det gjennomført et felles stormøte for alle ansatte ved GFK og nevnte barnevernstjenester. Dette var svært vellykket og vil med all sannsynlighet bli gjentatt i fremtiden.

Samarbeid med Nedre Telemark Tingrett

GFK har et etablert samarbeid med Nedre Telemark Tingrett, med gjennomføring av årlig samarbeidsmøte. Birgit Skifjell, Janne Fredriksen og leder deltar fra GFK og er kontaktpersoner for tingretten. Samarbeidet ble ytterligere formalisert i 2025 med oppsett og signering av skriftlig samarbeidsavtale.

Annen utadrettet virksomhet

Thea Ullmann har undervist Fosterhjemstjenesten i Skien kommune om tema foreldre som er fratatt omsorgen.

GFK og kompetanseutvikling

God faglig og klinisk kompetanse er avgjørende for at GFK skal kunne gi klientene et godt tilbud, samt for ivaretagelse av de ansatte. Kontoret har en egen kompetanseplangruppe som holder tak i kompetanseplanarbeidet. Videre er strukturer for kompetanseutvikling nedfelt i kontorets kompetanseplan.

Hele personalet deltok på regional meklersamling 27 – 28 mars. Temaer som ble belyst var blant annet bruk av tolk, juridiske problemstillinger og barns deltagelse i meking.

GFK har over år vært opptatt av fagutvikling knyttet til ivaretagelse i emosjonelle yrker. Kontoret hadde to samlinger med overnatting i 2025. I mai reiste personalet til Morgedal og i august til Kragerø. Turene har dels et sosialt formål, samt et fokus på egen ivaretagelse og som kollegium. Samlingen i Morgedal ble også benyttet til å takke av daværende leder Even Tengesdal og markere hans 20 år som leder for kontoret. Samlingen ble ellers benyttet til drøfting og beslutninger knyttet til avgrensning som nevnt – dette som en viktig side av ivaretagelsen. I august ble fokus avgrensning fritt etter sosiologen Hartmut Rosa.

Bufetat region sør har en intern skoling i sexologi fordi seksualitet ofte er et viktig tema i parterapi. Målsetningen her er å sette fokus på viktige temaer knyttet til seksualitet, samt å øke kompetansen til å arbeide med seksualitet i pågående saker. I 2024 – 2025 deltok Janne Fredriksen og Bård Tofslund.

Regionen har de siste årene gjort et grundig arbeid for å øke kompetansen innen emosjonsfokusert tilnærming. Slik har alle terapeutene ved GFK fått mulighet til å øke egen kompetanse her, blant annet gjennom intern kursing og veiledning. Som tjeneste trenger vi kompetanse både med hensyn til dybde, eksempelvis gjennom å lære en bestemt metodikk som EFT godt nok. Samtidig trenger vi også breddekompetanse. Dette vurderes som viktig da vi skal tilby familierapeutiske tjenester til hele befolkningen, og ikke en utvalgt målgruppe. Dette året inviterte regionen til fagdager for alle ansatte hvor fokus ble satt på en annen terapeutisk retning - Narrativ praksis. Dette opplevdes som god timing med hensyn til ivaretagelse av bredden i vår faglige kompetanse.

Kompetansearbeidet i familievernet og i regionen er midt i en endringsprosess. Dette med hensyn til at Spisskompetansemodellen med tilhørende nasjonale fagmiljøer ble avviklet og nedlagt i 2025. 2026 blir derfor et svært viktig år med tanke på både regional og lokal kompetanseutvikling.

Individuell veiledning

Ingen terapeuter mottok individuell veiledning i 2025.

Ny leder Frode Pedersen gjennomførte 3 veiledningsmøter hos Anne Øfsti i 2025.

GRENLAND FAMILIEVERNKONTOR I TALL OG TABELLER

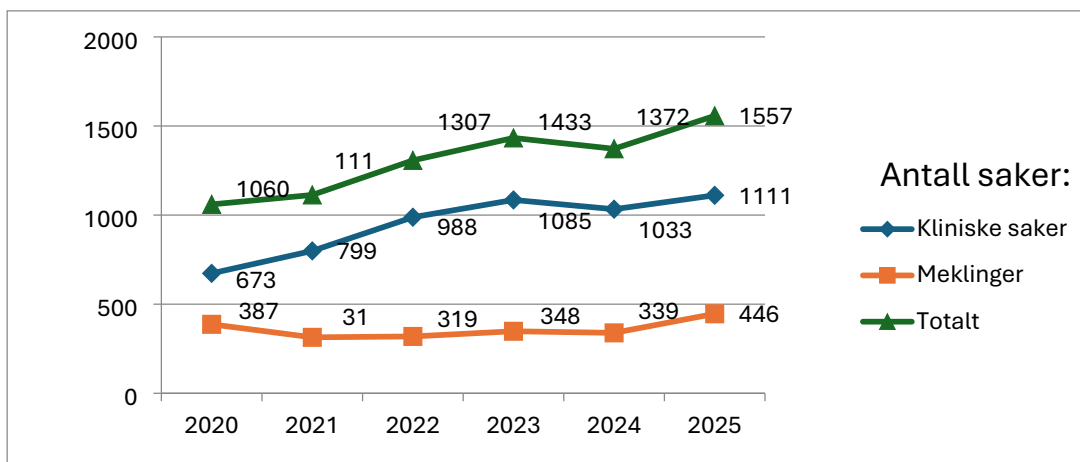
Nedenunder følger en gjennomgang av noen utvalgte tall for kontorets drift i 2025. Disse sammenholdes med lignende tall for de siste 3-5 år, fra år 2020, for å gi et bilde av utviklingen over dette tidsrommet.

Det er her viktig å nevne forhold som påvirker sammenligningsgrunnlaget. For det første bør de lave tallene for driftsårene 2020 og 2021 ses i sammenheng med effekten av pandemien.

Videre har rammer og regler for registrering av aktivitet, vært gjenstand for endring i denne femårsperioden. Fra 2023 har deltagelse i kliniske grupper gitt uttelling. Dette betinger at det rent teknisk opprettes en klinisk sak, samt knyttes en fiktiv konsultasjon til denne. For 2025 er summen av disse ekstra sakene og konsultasjonene ca 165. Tilsvarende tall for 2024, som i 2023, var på omtrent 200. Dessuten har registrering av meklingskonsultasjoner blitt endret etter pandemiårene, ved at alle meklinger som varer mer enn en time, registreres som to konsultasjoner.

Endelig er det viktig å ha som bakgrunn for forståelse av tallene, at det har skjedd en nedgang i overføringer, og derav terapeutressurser. I 2020 hadde kontoret ca 10 tilgjengelige terapeutårsverk. Ved utgangen av 2025 var det samme tallet 8.4. Denne nedgangen på 16 % har derfor gjort avgrensningsarbeidet, som beskrevet ovenfor, helt nødvendig.

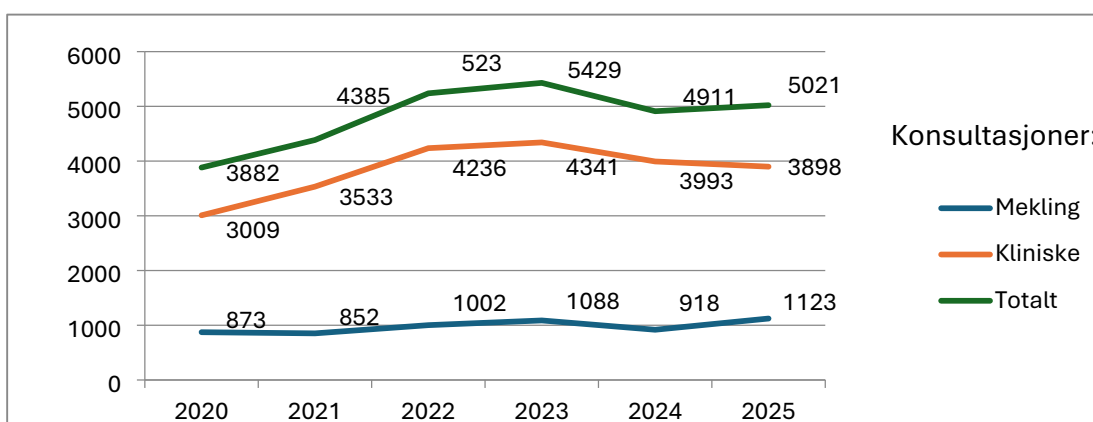
Antall saker og konsultasjoner



Tabellen ovenfor viser en total saksoppgang fra 2024 på 13.5%. Meklingssaker står for den største økningen med 31.5%. Kliniske saker har økt med 7.5%. Sett i forhold til at terapeut ressursene var like for året 2024 og 2025, er denne økningen ikke ønskelig fordi det skaper et økt press på effektivitet. Man kan dels se økningen som et tegn på at kontoret ikke i tilstrekkelig grad har lyktes med avgrensingsarbeidet. Samtidig er det vanskelig å styre pågangen av saker utenfra. Avgrensningen av hva vi tar inn av saker, må også samsvare med de forpliktelser vi har i forhold til oppdragsgiver og lovverk.

Oppdragsgiver anerkjenner at familievernet nasjonalt er en tjeneste under press, forstått som at pågangen de senere år har økt mer enn tilskudd og ressurser. I denne situasjonen er oppdragsgiver tydelig på at meklingsoppdraget skal prioriteres. Dette pålegget samsvarer godt med hensyn til at den største økningen gjelder nettopp meklingsaker. Samtidig er økningen så vidt stor at den bør følges inn i de nye året og tematiseres ovenfor oppdragsgiver, også med hensyn til bruk av eksterne meklere.

En økning i pågang av alle saker på 13.5% fra 2024 til 2025 (8.7% jfr 2023), og samtidig lik ressurstilgang, gjør det viktig å belyse utviklingen i antall konsultasjoner.



Det har vært en samlet oppgang i antall konsultasjoner fra 2024 til 2025 på 2%. For kliniske konsultasjoner har det vært en marginal nedgang på 2%, mens antall konsultasjoner i meklingsaker har økt med 22%. Samtidig har prosentøkningen i pågang av saker vært klart større. Dette betyr at det gis færre samtaler pr sak både i kliniske saker og meklinger. Her kan det tilføyes at kontoret for 2025 overgikk Bufetats krav om samlet antall konsultasjoner med 11%. Slik forstås kontorets ressursutnyttelse som svært høy. Nedgangen i antall samtaler pr sak kan derfor ses som ønskelig av hensyn til ivaretagelse av terapeutkollegiet.

I de kliniske sakene var antall konsultasjoner pr sak 3.6 i 2023, 3.3 i 2024, mens det tilsvarende tallet for 2025 ble 2.9. Disse tallene antyder at kontorets fokus på avgrensning har gitt resultater. Dette blant annet knyttet til å unngå uhensiktsmessig lange terapiforløp. Samtidig er variasjonen i innhold og prosess i kliniske saker stor. I noen saker blir det kun ett oppmøte, og andre pågår over lengre tid. Det kan det argumenteres for at dette tallet, jfr avgrensningsarbeidet, nå er lavt nok. Dette med tanke på kvaliteten i arbeidet, hvor en dimensjon kan være å gi et omfattende nok tilbud.

Antall meklingskonsultasjoner har som nevnt økt betydelig, samtidig som antall konsultasjoner pr sak har gått ned fra 2.3 i 2023, til 2 i 2024, og endelig til 1.65 i 2025. Igjen kan dette ses som ønskelig utfra et avgrensnings- og ivaretagelsesperspektiv. Mange tvistemeklinger er dessuten langt på vei «ferdig jobbet», da det ofte har vært forutgående prosesser i kliniske saker. Samtidig er det en målsetning i meklingsarbeidet, å bidra til at foreldrekonflikter løses på laveste nivå, hvor man unngår at det reises sak for retten. Herunder blir kontoret målt på bruken av det frivillige meklingsstilbudet – i hvilken grad foreldre takker ja til videre meklung etter første obligatoriske time. Målkravet om at dette skjer i 50% av meklingsakene ble ikke innfridd i 2025. Samtidig som vi ønsker å nå dette målet, er dette krevende gitt økningen i pågang, uten tilsvarende økte ressurser. Til opplysning var det ingen av kantorene i regionen som i 2025 innfridde dette kravet.

Bruken av co-terapeut, der to terapeuter arbeider sammen i en klinisk sak, var 224 i 2023, 183 i 2024 og 216 i 2025. Oppgangen siste år kan sies å være ønsket, både av faglige hensyn samt sett utfra et ivaretagelsesperspektiv. I 2025 ble det gjennomført 347 konsultasjoner med co-mekler. Tilsvarende tall for 2023 var 414 og 287 i 2024. Bruken av co-mekler er klart høyere, enn bruk av co-terapeut i kliniske saker. Dette handler i stor grad om et bevisst valg ved at kontorpersonalet setter opp to meklere i de fleste tvistemeklinger.

Ulike type saker

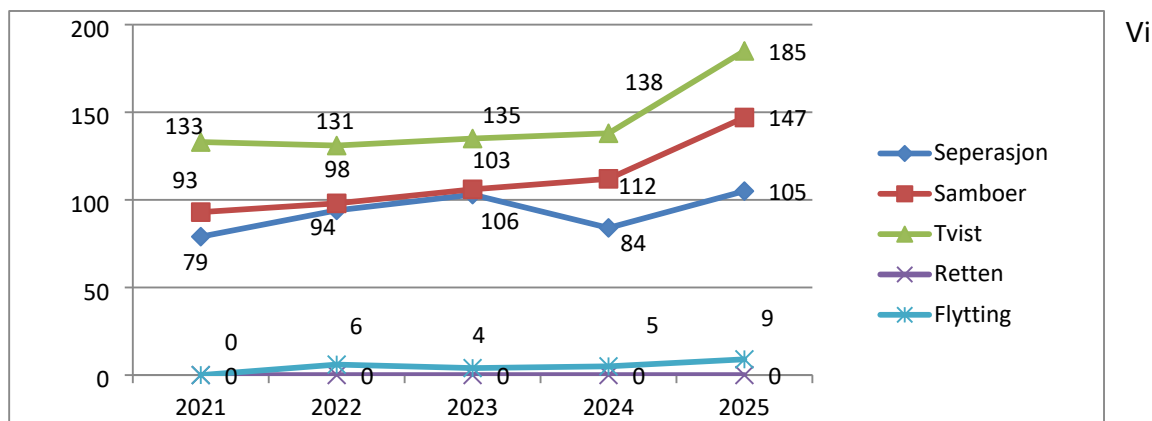
Fordelingen av ulike typer kliniske saker er også av betydning. Samtidig er kategoriseringen krevende, dels fordi den er basert på skjønn, samt at én sak som regel inneholder flere tema. Likevel er fordelingen mellom de mange ulike typer av samlivssaker i ett hjem, kontra saker som gjelder samarbeidet mellom to hjem, svært viktig. Særlig dersom man sammenligner andelen samlivssaker, med summen av foreldresamarbeidssaker og meklingsaker. En slik sammenligning gir et bilde av kontorets fordeling mellom det vi kan kalle for det par- og familierapeutiske arbeidet, kontra det meklingsrelaterte arbeidet. Denne fordelingen ble på omtrent 50% på hver for driftsåret 2025. Fordelingen forstås som viktig med hensyn til at kontorets oppdrag, tross pålegg om å prioritere meklingsoppdraget i travle tider, gjelder begge disse hovedkategoriene. Ovenfor befolkningen ønsker også GFK å være en tjeneste som brukes forebyggende, før eventuelle brudd og før eventuelle foreldrekonflikter.

Saker hvor det avdekkes vold

En viktig del av samfunnsoppdraget handler om å tilby familierapeutiske tjenester knyttet til sinne-, aggresjon- og voldsproblematikk. Statistisk registreres andel kliniske saker hvor ansatte avdekker partnervold, samt andel kliniske saker hvor det avdekkes vold i foreldre-barn relasjonen. Registreringen er subjektiv, men gir samtidig et bilde av utviklingen over tid, med hensyn til andel saker hvor vold er en del av sakskomplekset.

Dersom man sammenligner år 2023, 2024 og 2025, er antall saker hvor det er avdekket partnervold relativt stabile, med henholdsvis 10%, 8.1% og 9.6%. Det samme gjelder for antall saker hvor det er avdekket vold i foreldre-barn relasjonen, med henholdsvis 9.1%, 8.4% og 9.4%. Tilsvarende statistikk for meklingsaker finnes ikke i nåværende klientsystem.

Ulike type meklinger



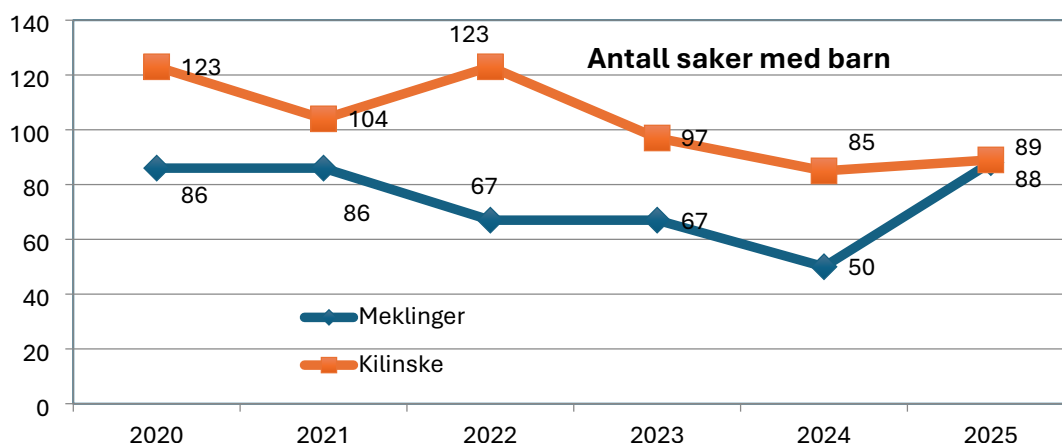
ser ovenfor at antall meklinger øker fra 2024 til 2025. Oppdragsgiver anerkjenner at pågangen øker mer enn ressursene, og ber tjenesten om å prioritere meklingsaker.

Twistemeklinger utgjør den største andelen av alle typer meklingsaker. Det er også her pågangen øker mest fra 2024 til 2025. Tendensen er for øvrig lignende for hele regionen.

Det er interessant å se tendensen i sammenheng med nevnte betraktninger knyttet til målkravet om bruken av det frivillige meklingsstilbudet. Twistemeklingene har ofte et forutgående klinisk tilbud ved kontoret. Disse sakene vil ofte være «ferdig meklede», hvor det gir liten mening å presse frem bruk av ytterligere timer utover den første obligatoriske. Siden andelen av twistemeklinger er høyest, vil dette naturlig påvirke i hvilken grad det frivillige meklingsstilbudet blir benyttet.

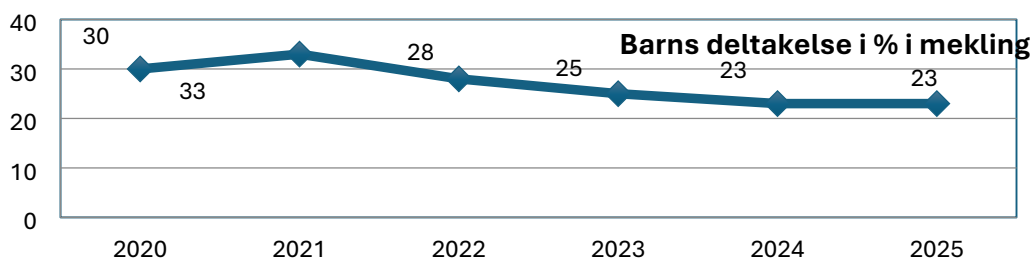
Barns deltakelse

GFK har over år hatt stor oppmerksomhet på barns deltakelse både i meklings og i kliniske saker. Tross dette har trenden som tabellen nedenfor viser, vært synkende etter 2022 og frem til 2024. Derfor er det gledelig å se at antall saker hvor barn deltar, totalt sett har hatt en økning på hele 27.5% fra 2024 til 2025.



Økningen av barns oppmøte i kliniske saker tilsvarer nær økning i antall kliniske saker. Økningen av barn som deltar i meklings, er på hele 76% sammenlignet med 2024. Denne økningen er langt høyere enn den samtidige økningen på 31.5% i antall meklingsaker. I en situasjon hvor kontoret er presset på ressurser, er disse tallene uttrykk for en målrettet innsats av kollegiet. Tar man også høyde for kontorets høye andel av twistemeklinger, hvor det erfaringsmessig er krevende å motivere foreldre for barns deltagelse, er dette svært godt levert av kollegiet.

Tabellen nedenunder viser utviklingen i prosentvis deltagelse av barn i meklingsaker hvor barn er over 7 år. Bufetats målkrav er en deltagelse på 25%. Her er det gledelig å se at den nedadgående trenden har stoppet. Den målbevisste innsatsen knyttet til barns deltagelse fortsetter i 2026. Det er derfor grunn til å håpe at kontoret dette året når

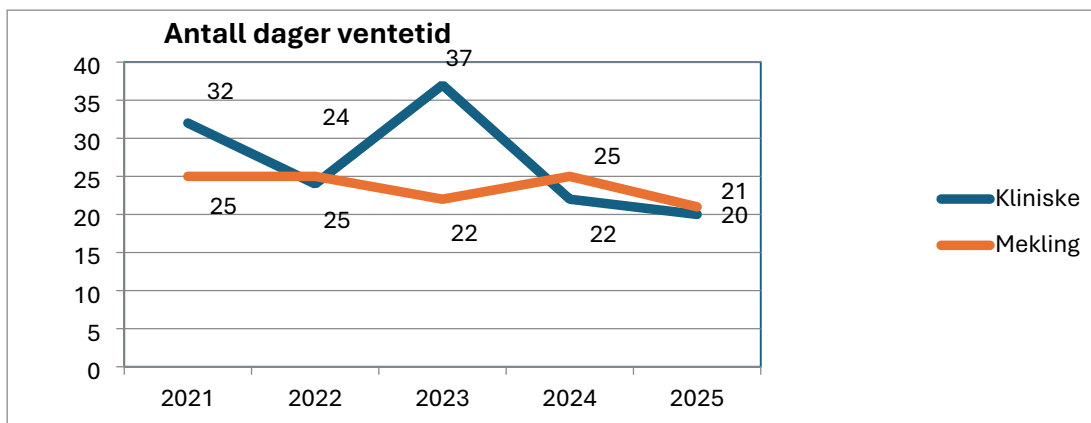


måltallet.

Ventetid

Tabellen ovenfor viser en klart nedadgående trend i ventetid i alle saker fra 2023 og til 2025. Reell ventetid for kliniske saker er som for årene 2023 og 2024, noe lenger. Dette grunnet registreringsmåten for de 165 konsultasjonene i de kliniske gruppene, som tidligere nevnt.

Bufetat har satt et målkrav om at 100% av meklingsaker skal tilbys time innen tre uker. Prosentoppgåelsen var her 98.4% i 2025. For de kliniske sakene er kravet at 80% skal få tilbud om time innen fire uker. Her overgår kontoret kravet, da 94.5% av alle kliniske



saker fikk tilbud om time innen denne fristen. Sett ut fra et brukerperspektiv, vurderes det som svært viktig å unngå for lang ventetid. Samlet resultat vurderes derfor som tilfredsstillende.

Avsluttende betraktninger

Kontoret har vært gjennom et krevende år hvor pågangen av saker har økt betydelig. Kontorets drift har derfor ytterligere måttet tilpasse seg begrensede ressurser. Dette

dels gjennom å gi et mindre omfangsrikt tilbud i mekling og kliniske saker, samt med hensyn til omfanget av tilbud om kurs og grupper. Like fullt som kontoret har mestret denne avgrensningen, er ressursutnyttelsen svært høy, og økningen i pågang av saker må sies å være bekymringsfull. Særlig gjelder dette den store økningen i meklingssaker, herunder de krevende tvistesakene.

Her vil jeg rette en stor takk til kontorets ansatte, som midt i dette har levert gode tjenester til befolkningen i henhold til oppdraget, både med hensyn til kvalitet og kvantitet. Særlig gledelig er den positive trenden knyttet til barns deltagelse i samtaler, både i kliniske saker og særlig i meklingssaker.

Takk også til tidligere leder Even Tengesdal for hans gode innsats gjennom mange år knyttet til driften av kontoret. Som følge av dette har jeg som ny leder fått overta ansvaret for et veldrevet og velorganisert Grenland familievernkontor.

Familievernkontoret ARENDAL

Samtaler Deltagelse Raushet Respekt



Vi deler av kunnskap og erfaringer!
Glimt fra utadrettet virksomhet i 2024

ÅRSMELDING 2024

Friholmsgaten 2-4, 4836 Arendal

Tlf. nr. 37 00 57 80

E-post: fvk.arendal@bufetat.no

www.familiehuset.no

Innhold

Innledning.....	3
Verdigrunnlag og formål	3
Organisering og lovgrunnlag	3
Ressurser	4
Mål og oppdrag for 2024.....	5
Kjerneoppgaver	5
Par- og familieterapi.....	6
Foreldresamarbeid og mekling	6
Drop-in samtaler	7
Spisskompetanseområder.....	7
Familier berørt av vold og skilte familier med høyt konfliktnivå – SKM vold og høykonflikt.....	7
Foreldre som har blitt fratatt omsorg for egne barn – SKM foreldreoppfølging etter omsorgsovertakelse.	8
Barns deltagelse i familieterapeutiske samtaler og mekling – SKM samtaler med barn. .	9
Foreldrestøtte og foreldreveiledning – SKM forebygging og foreldrestøtte	9
Utadrettet virksomhet	10
Kursvirksomhet.....	10
Samarbeid med andre instanser	10
Informasjon, undervisning og veiledning til andre instanser.....	11
Synlighet for publikum	12
Kvalitet og kompetanseutvikling.....	12
Veiledning.....	13
Kurs og konferanser	13
Publikasjoner	13
Avslutning.....	14
Vedlegg 1: Statistikk med kommentarer 2024.....	15
Vedlegg 2: Oversikt over styret og ansatte	19

Innledning

Årsmeldingen beskriver driften ved Familievernkontoret i Arendal i 2024. Mål og oppdrag nedfelt i lov og tilskuddsbrev, samt statistikk fra kontorets kliniske virksomhet blir kommentert. Familievernet er en lavterskeltjeneste for familier som strever med relasjonelle vansker. Det kan være strev i parforholdet, i samspillet mellom barn og foreldre eller i det å være en familie etter brudd - med barn i to hjem og relasjoner til nye familiemedlemmer. Familier er bundet sammen av relasjonelle bånd i mange ulike konstellasjoner. Det kan være som par, som foreldre og barn, som storfamilie og utvidet familie, som venner i et kollektiv og som eneboende. I navnet til vårt kontor er familie og vern knyttet sammen. For oss handler det ikke om vern av en bestemt familieform, men vern av det å gi det relasjonelle betydning, uavhengig av formen på familien. Idéer om hva det er å være en familie kan bli trange og gi lite handlingsrom. Vårt oppdrag er ofte å utfordre idéene, slik at handlingsrommet utvides. Dette gjelder også for foreldre etter brudd. For eksempel kan idéer om samarbeid være fylt av forventninger om mye kontakt og vennskapelighet. Slike idéer kan kanskje være urealistiske og lite hjelpsomme. Noen foreldre har mye og god kontakt etter brudd. Mange foreldre får til å være gode foreldre i hvert sitt hjem uten så mye kontakt med hverandre. Vårt oppdrag er å forsøke å bidra til utvidelser og nye forståelser, slik at handlingsrommet utvides og gir mulighet for så gode liv som mulig. Dette forsøker vi gjennom samtaler, kurs- og gruppevirksomhet og samarbeid med andre instanser. I denne årsmeldingen er noe arbeid beskrevet inngående og annet mer overfladisk, men vi håper den gir et godt innblikk i kontorets virksomhet. God lesning!

Verdigrunnlag og formål

Familievernkontoret er en ideell stiftelse opprettet av Agder og Telemark bispedømmeråd med familien og familierelaterte problemer som arbeidsfelt. Virksomheter er forankret i kristne grunnverdier med respekt for individets ukrenkelighet og egenart og tar utgangspunkt i personenes egne forutsetninger, uavhengig av sosial status, livsførsel, religiøs tro eller politisk overbevisning.

Familievernkontoret skal hjelpe familier, par, foreldre og enkeltpersoner med samlivs- og samhandlingsproblemer og motvirke at kriser, konflikter og vansker blir varige. Kontoret skal videre arbeide utadrettet med forebyggende tiltak og gi etisk veiledning.

Arbeidet drives i tråd med lover og forskrifter fastsatt av offentlig myndighet.

(Stiftelsens vedtekter § 1)

Organisering og lovgrunnlag

Familievernkontoret i Arendal er organisert som en alminnelig stiftelse, jfr. Lov om stiftelser § 4. Stiftelsens styre er ansvarlig for virksomheten.

Kontoret er godkjent som offentlig familievernkontor, jfr. Lov om familievernkontor. Oppdragsgiver for virksomheten er Barne- og familiedepartementet (BFD) ved Barne-, ungdoms- og familieetaten (Bufetat), region sør. Kontorets oppgaver er hjemlet i Lov om familievernkontor § 1:

Familievernet er en spesialtjeneste som har familierelaterte problemer som sitt fagfelt. Familievernkontorene skal gi et tilbud om behandling og rådgivning der det foreligger vansker, konflikter eller kriser i familien. Familievernkontorene skal foreta mekling etter lov om ekteskap § 26 og barneloven § 51. Familievernkontorene skal bistå der retten oppnevner en ansatt fra familievernet etter barnelova § 65 a.

Familievernkontorene bør også drive utadrettet virksomhet om familierelaterte tema. Dette kan bestå av veiledning, informasjon og undervisning rettet mot hjelpeapparatet og publikum.

Familier, par eller enkeltpersoner kan henvende seg direkte til et familievernkontor. Lege, psykolog, medisinsk eller sosial institusjon eller offentlig myndighet kan henvise klienter til familievernkontor.

Statsforvalteren i Agder fører tilsyn med familievernkontorets virksomhet, jfr. Lov om familievernkontor § 3. Statsforvalteren i Agder gjennomførte i juni 2024 tilsyn utført som systemrevisjon. Tilsynet omfattet:

- Lovpålagte oppgaver, jf. familievernkontorloven § 1
- Familievernkontoret skal i sitt arbeid være oppmerksomme på forhold som kan føre til tiltak fra barneverntjenestens side, jf. Lov om familievernkontorer § 10, 1.ledd.

Kontoret mottok endelig rapport den 16.08.24. Statsforvalterens konklusjon var at det ikke forelå lovbrudd, og de bemerket følgende i sin rapport; «Etter tilsynets vurdering har Familievernkontoret et styringssystem som sikrer at de driver forsvarlig og at de har god kvalitet på sine tjenester».

Ressurser

Kontorets budsjett for 2024 hadde en ramme på ca. kr. 13,8 millioner. Dette inkluderer rammetilskudd og ekstra tilskudd til særskilte formål fra Bufetat. Vi hadde et sykefravær på 14,4 %. Dette er høyt, og skyldes særlig at vi har hatt noen langtidssykemeldte.

Resultatet for kontoret før avregningen til Bufetat var et overskudd på kr. 1.181.601. Grunnen til overskuddet er store refusjoner fra NAV, lavere pensjonskostnader enn beregnet og økte renteinntekter. Avregningen viser at vi er skyldig til Bufetat kr. 1.165.976, -. Etter avregningen ble resultatet for kontoret et overskudd på kr. 15.625. Beløpet til Bufetat er ført som kortsiktig gjeld og blir trukket i tilskuddet for 2025.

Pr. 31.12.2024 hadde kontoret 12,5 godkjente årsverk: daglig leder, 3 kontorfaglig ansatte i totalt to stillinger (kontorsjef og 2 konsulenter) og 9,5 terapeutårsverk. Vi har i 2024 hatt et

nedtrekk på kr. 663.000 som har gjort av vi deler av året ikke har kunnet dekket opp vakanser vi har hatt grunnet permisjoner og sykemeldinger. Terapeutårsverkene er pr. 31.12.24 fordelt på 5 sosionomer, 2 vernepleiere, 1 barnevernspedagog og 2 psykologspesialister. Kontoret har i løpet av året hatt 2 vikarer inne i terapeutstillinger.

Mål og oppdrag for 2024

Familievernkontorloven angir mål og oppgaver for familievernet. Tilskuddsbrev fra Bufetat fastsetter årlige mål, konkrete oppdrag og rapporteringskrav for det enkelte familievernkontor. Tilskuddsbrevet bygger på statsbudsjettet og tildelingsbrev 2024 fra Bufdir til Bufetats regioner.

Hovedmålene for 2024 er formulert slik:

1. Barn, ungdom og familier med behov får tilbud gjennom Bufetat med riktig kvalitet til riktig tid.
2. Staten har effektiv ressursbruk.

Tilbud med riktig kvalitet til riktig tid

I tilskuddsbrevet for 2024 har Bufetat særlig vektlagt delmål 1.8, som omhandler en likeverdig familieverntjeneste. En likeverdig familieverntjeneste innebærer, ut fra Bufetats beskrivelse, at tjenestene er av god kvalitet, at tjenesten skal være geografisk tilgjengelig i hele landet, at det er god kapasitet, samt at tilbudet er kjent, oppleves relevant og er like godt tilrettelagt for ulike grupper. Dette er operasjonalisert i styringsparametere knyttet til ventetid (klienter som henvender seg til kontoret skal få tilbud om første konsultasjon innen 4 uker fra henvendelse i såkalte kliniske saker (terapi og veiledning) og innen 3 uker i meklingssaker), barns deltakelse i mekling og hvorvidt foreldre takker ja til å delta i flere enn den første meklingstimen. I tillegg vektlegges samarbeid med andre instanser og det er gitt føringer for gjennomføring av flere fagutviklingsprosjekter.

Effektiv ressursbruk

Styringsparameteret for effektiv ressursbruk er krav til antall konsultasjoner pr. terapeutårsverk. Kravet til terapeutårsverk har vært 500 per år siden 2016, før dette var kravet 450. I tillegg stilles det krav til internkontroll, risikovurderinger og avvikshåndtering, inkluderende arbeidsmiljø, økt digitalisering og informasjonsvirksomhet og synliggjøring av familieverntjenesten.

Kjerneoppgaver

Samtaler med par, familier og enkeltpersoner som befinner seg i livskriser og strever med ulike vansker i familien er familievernkontorets viktigste oppgave. I 2024 behandlet Familievernkontoret i Arendal 1345 saker, det vil si at kontorets ansatte møtte 1345 familier. 950

saker var kliniske saker (par- og familieterapi, råd og veiledning) og 395 var meklinger. Totalt møtte vi 54 færre familier enn i 2023, noe som kan skyldes en mer begrenset kapasitet grunnet en redusert økonomisk tildeling og sykemeldinger.

Par- og familieterapi

Av kliniske saker som ble avsluttet i 2024 (til sammen 690 saker) handlet 324 om *samlivsrelaterte tema*, hvorav 157 handlet om å styrke parforholdet og 49 om samspillvansker i familien. 86 saker handlet om å avklare eller avslutte parforholdet, og 32 om samlivsbrudd. Med andre ord: flere ba om hjelp til å styrke par- og familierelasjoner enn til å avklare grunnlaget for fortsatt samliv eller samlivsbrudd. Til sammen utgjorde samlivsrelaterte tema 39 % av de kliniske sakene.

123 familier har deltatt i terapeutiske samtaler hvor foreldrerollen, foreldre-barn-relasjoner, barns opplevelse av sin livssituasjon, nyfamilieproblematikk og flergenerasjonsproblematikk har vært hovedtema. Disse sakene utgjorde 40 % av de kliniske sakene. Vi erfarer at en del foreldre henvender seg til oss med bekymringer for sine barn, og vi har gode erfaringer med terapeutiske samtaler for barn og foreldre sammen. Nyfamilie- og flergenerasjonsproblematikk er blitt «vanlig» hos oss. Oppløsning av parforhold og danning av nye parforhold byr på utfordringer for både barn og voksne. Kontorets *familieteam* som består av 4 – 5 terapeuter, har avsatt tid til å møte større familier en gang i uka. Familiene møter da 2 eller flere terapeuter.

52 saker har handlet om *risikotemaer*, som sykdom eller nedsatt funksjonsevne, fysisk, psykisk vold og seksuelle overgrep, rusmisbruk og andre alvorlige hendelser. Familievernkontoret i Arendal har helt siden 2007 hatt et eget familievoldsteam (5 terapeuter) som har særlig ansvar for å møte familier berørt av ulike former for vold og overgrep. Familievoldsteamet samarbeider med Alternativ til Vold (ATV), krisesenteret og kommunale barneverntjenester. Risikosaker utgjorde 18 % av alle kliniske saker til behandling i 2024. I 2023 ble det sendt 4 bekymringsmeldinger til barnevernet. Det er viktig for oss at vi avdekker vold og forhold som utløser bekymring for hvordan barn har det, slik at familier kan få den hjelpen de trenger, og disse tallene er lave. Vi samarbeider med barnevernet i flere saker, og i noen saker meldes det ikke bekymring fordi barnevernet allerede er koblet på. I andre saker kan det være andre som har meldt bekymring, og barneverntjenesten ber om informasjon om vårt samarbeid med familien.

Foreldresamarbeid og mekling

I de resterende kliniske sakene som ble avsluttet i 2024, 191 saker, var hovedtema i samtalene samarbeid om felles barn når foreldrene ikke bor sammen. Av disse handlet 32 spesifikt om å få avklart bosteds- og samværsspørsmål og 2 om barnas situasjon i foreldrenes konflikt. De øvrige handlet om ulike spørsmål knyttet til det å være foreldre i hvert sitt hjem. Sakskategorien utgjorde 34 % av alle kliniske saker til behandling i 2024.

Disse sakene har, i innhold, en del til felles med foreldremekling. I 2024 ble det gjennomført 353 meklinger ved Familievernkontoret i Arendal. Mens *foreldresamarbeidssaker* har som utgangspunkt at en eller begge foreldre ønsker hjelp til å få til et bedre samarbeid om barna, og samtalene foregår innenfor en ramme av frivillighet, er det obligatorisk med 1 time *mekling* for alle foreldre med felles barn under 16 år som flytter fra hverandre ved separasjon eller samboerbrudd, samt for foreldre som ønsker å bringe sak om foreldreansvar, bosted og samvær inn for retten. I tillegg gis det tilbud om inntil 6 timers frivillig oppfølging. Formålet med meklingsprosessen er at foreldre som ikke bor sammen skal bli enige om hvordan de skal samarbeide om barna og hva slags bo- og samværsordninger de skal ha. Barn fra 6 – 7 års alder inviteres til samtale med mekler, slik at de kan, dersom de ønsker det, få uttale seg om sine ønsker og behov før foreldre inngår avtale. Foreldrene har også mulighet for individuelle samtaler med mekler, og foreldre får tilbud om å delta på et to timers kurs om konflikt- og konfliktforståelse i tilknytning til meklingsprosessen. Familievernet nasjonalt har de siste årene hatt særlig fokus på å utvikle god meklingspraksis, særlig i de konfliktfylte sakene.

Drop-in samtaler

Familievernkontoret i Arendal har siden 2016 tilbudt det vi kaller drop-in samtaler. I 2024 ble det gjennomført 133 slike samtaler. Drop-in tilbudet betyr at de som i første omgang trenger kun én konsultasjon, tilbys en slik time raskt. Disse timene gjelder gjerne råd, veiledning og avklaringer, og har i stor grad erstattet tilsvarende råd og veiledning som tidligere ble gitt over telefon. Dersom man har behov for terapi videre, vil man så måtte påregne ordinær ventetid. Vi ser at dette er et godt tilbud for mange, og som også gjør at vi kan utnytte timer som blir stående ledig ved avlysninger.

Geografisk tilgjengelighet

Familievernkontoret i Arendal opprettet i samarbeid med Bufetat Region Sør i januar 2023 et utekontor på Evje som er betjent av to terapeuter 1 dag i uken. Utekontoret på Evje betjener hele Setesdalen, det vil si kommunene Evje og Hornnes, Bygland, Valle og Bykle. I 2024 har dette tilbudet vært svært godt benyttet. Vi møtte til sammen 66 familier på vårt kontor på Evje i 2024, 44 i kliniske saker og 22 i meklinger.

Spisskompetanseområder

Bufetat har definert noen fagområder familievernet skal ha spesielt fokus på. Innenfor disse områdene er det definert spisskompetansemiljø (SKM) ved utvalgte familievernkontor i hele landet. De har et nasjonalt ansvar for å samle og utvikle erfaringskunnskapen innenfor sine områder. Hvert SKM har også knyttet til seg ressursmiljøer som er plassert på utvalgte familievernkontor i hver region, som igjen har knyttet til seg kontaktpersoner fra samtlige familievernkontor.

Familier berørt av vold og skilte familier med høyt konfliktnivå – SKM vold og høykonflikt

Som nevnt over har vi hatt et eget familievoldsteam ved kontoret helt siden 2007. En terapeut i familievoldsteamet er kontaktperson for SKM og ressursmiljø vold, og han deltar på

jevnlig møter for gjensidig utveksling av informasjon om aktiviteten på dette fagområdet, både hos SKM og familievernkontorene i regionen. Familievoldsteamet samarbeider med Alternativ til Vold (ATV) om hvilke tilbud vi til sammen skal ha til familier med voldsproblematikk. Familievoldsteamet har arbeidet med parterapi ved erkjent voldsproblematikk, og også hatt samtaler med enkeltpersoner, foreldre og barn om reaksjoner på og håndtering av sinne og vold. I tillegg til ATV har Krisesenteret og kommunale barneverntjenester vært viktige samarbeidspartnere i arbeidet. Terapeuter fra Familievoldsteam deltar i opplæring og veiledning i regi av SKM vold.

I 2022 startet vi opp en klinisk gruppe for kvinner som har vært utsatt for vold, og vi har gjennomført et gruppeløp hver høst. Tema for samlingene var blant annet reaksjoner etter vold, håndtering av disse reaksjonene, identitet og selvbylde og samarbeid om barn. Det har vært svært gode tilbakemeldinger fra deltagerne i gruppa på at tilbudet har vært meningsfullt. På grunn av redusert kapasitet ble den gruppen som var planlagt høsten 2024, utsatt med oppstart i januar 2025.

I 2024 gjennomførte vi for første gang kurset «Bryt voldsarven» i samarbeid med ATV. Dette er et 3 dagers kurs for foreldre som har vokst opp med vold og utrygghet og som vil ha hjelp til å trygge egen foreldrepraksis og forebygge vold. 8 foreldre deltok på kurset.

Familievernkontorene i Agder er utpekt som ressursmiljø i regionen for arbeid med familier i høy konflikt. Dette blant annet på bakgrunn av at kontorene over flere år drev gruppetilbudet, «Barn ut av foreldrekonflikten», til skilte familier med vedvarende høyt konfliktnivå, og også på bakgrunn av at en terapeut ved vårt kontor har holdt på med et doktorgradsprosjekt med utgangspunkt i dette gruppeprogrammet. Videreutvikling av god meklingspraksis i de konfliktfylte meklingsene er også en oppgave for SKM og ressursmiljø høykonflikt. En terapeut/mekler ved kontoret er ansvarlig for oppfølging av dette i samarbeid med Familievernkontoret i Vest-Agder. Fire terapeuter (to i 2023 og to i 2024) er blitt sertifisert i en familierapeutisk modell for skilte familier med høyt konfliktnivå, kalt «Sterke barn i 2 hjem» (SB2H). Opplæringen har skjedd i regi av SKM vold og høykonflikt. SB2H er et barnefokusert samtaletilbud med fokus på muligheten for å styrke barn og øke deres beskyttelse slik at de får et godt liv til tross for at foreldre ikke mestrer å etablere et godt foreldresamarbeid. Barn møter alene eller sammen med en av foreldrene til samtaler. Foreldre møter alltid hver for seg til samtaler, og blir støttet til å etablere to selvstendige(parallelle)foreldreskap. Dette er et alternativ til samtaletilbud der foreldre møter sammen for å håndtere uenigheter med mål om bedre foreldresamarbeid. Foreldre og barn blir i første omgang tilbudt 8-10 samtaler over til sammen ca. 6 måneder.

Foreldre som har blitt fratatt omsorg for egne barn – SKM foreldreoppfølging etter omsorgsovertakelse.

Dette har siden 2017 vært en oppgave for familievernkontorene, med bakgrunn i at foreldre ikke opplever seg godt nok ivaretatt av barneverntjenesten etter omsorgsovertakelse. Familievernkontoret i Vest-Agder, avd. Kristiansand tilbyr kurs for foreldre fra hele Agder, med

temaer som sinne, sorg og tap, og om å være foreldre på avstand, uten daglig omsorg. Kurset ledes av en familieterapeut og en forelder som selv har mistet omsorgen for egne barn. Foreldre som har blitt fratatt omsorgen for egne barn gis for øvrig tilbud om samtaler ved vårt kontor. I 2024 hadde vi kun 3 nye henvendelser om dette.

Barns deltagelse i familieterapeutiske samtaler og mekling – SKM samtaler med barn.

I 2024 deltok 107 barn i kliniske saker og 99 barn i meklinger. Vi mener det er viktig at barn gis mulighet til å treffe mekler som bistår foreldrene, av hensyn til barna selv med tanke på å anerkjenne og gjøre deres erfaringer gyldige, og for å informere foreldre og mekler før foreldrene inngår avtaler for barna. Dette støttes blant annet av forskere ved Universitetet i Tromsø som har undersøkt hvilke erfaringer barn, foreldre og meklere som har benyttet BIM-modellen (barn i mekling)¹ har med at barn deltar i meklingsamtaler.

SKM samtaler med barn har som sitt mandat å bidra til videreutvikling av god praksis for samtaler med barn på familievernkontorene. Dette gjelder i både mekling og kliniske saker. En terapeut ved vårt kontor har ansvar for å følge opp dette fagområdet. Vi er opptatt av at samtaler med barn på familievernkontoret skal skje innenfor en familieterapeutisk ramme. Det innebærer at barn og foreldre/foresatte deltar i terapeutiske samtaler sammen, utfra en forståelse av at barn og unge forstås som aktører som deltar i både samspill om og løsning av vanskeligheter som utspiller seg i familien.

Foreldrestøtte og foreldreveiledning – SKM forebygging og foreldrestøtte

Mye av vårt arbeid kan defineres som forebygging og foreldrestøtte, blant annet samarbeid med foreldre som strever i parforholdet, foreldre som har vanskelig samarbeid med eks-partner, foreldre som sliter med psykiske lidelser eller rus eller foreldre som sitter i fengsel. Både par- og familieterapi og mer spesifikk foreldreveiledning bidrar med støtte til foreldre og forebygging av utvikling av psykiske lidelser hos barn. Etableringen av *SKM forebygging og foreldrestøtte* har sammenheng med at familievernets kompetanse på dette området også skal tas i bruk i samarbeid med andre tjenester.

I 2024 har vi hatt samarbeidsmøter hvor alle helsestasjonene i fylket har vært invitert, og hvor vi gjensidig har utvekslet informasjon og erfaringer. Bakgrunnen for samarbeidet med helsestasjonene er at Familievernet skal drive utadrettet virksomhet for å styrke det offentlige tjenestetilbudet til publikum. Et særskilt fokus er å sammen jobbe for at unge par tar kontakt for parterapi før utfordringene vokser seg for store. Familievernkontoret i Arendal, den kommunale familietjenesten og helsestasjonen i Arendal startet i 2023 opp et kurs for førstegangsforeldre. Kurset handler om å bli forelder for første gang og hvilke konsekvenser

¹ Strandbu & Thørnblad: *Hva står på spill?* – Barns deltagelse og budskap i mekling. Fokus på familien 4-2015 (271–291) © Universitetsforlaget

Strandbu, Thørnblad & Handegård: *Involvement av barn i foreldremekling Barns erfaringer fra meklinger ved varierende konfliktnivå og problembelastning* DOI: 10.18261/issn.0809-9553-20 Tidsskrift for familierett, arverett og barnevernrettslige spørsmål årgang 14, nr. 4, 2016, s. 360–385

det kan ha for det nye familielivet og for parforholdet. Det ble i 2024 arrangert 4 kurs. 2 på våren og 2 på høsten. Det har vært 80 deltakere på de fire kursene som er blitt avholdt.

Utadrettet virksomhet

Kursvirksomhet

På «menyen» har Familievernkontoret i Arendal 2 ulike kurs for fylkets innbyggere.

Bufferkurs er samlivskurs «spesielt beregnet på par som har vært sammen lenge nok til å ha opplevd at de samme konfliktene har en tendens til å gjenta seg»². Styrking av samhold, hverdagskjærlighet og håndtering av ulikheter og konflikter er sentrale temaer. Kurset bygger på forskningsbasert kunnskap og er jevnlig revidert på bakgrunn av systematiske tilbakemeldinger fra par og kursledere. Kurset består av 5 samlinger, hver kurssamling er på 2,5 – 3 timer hvor det veksles mellom undervisning fra kursledere og øvelser for det enkelte par. Hver samling evalueres skriftlig. En kursdeltager sier i evalueringen at de har fått verktøy som hjelper dem å komme bedre ut av uenigheter og at «kurset har hjulpet oss å komme på bølgelengde igjen». Kontoret gjennomførte to bufferkurs i 2024, og til sammen 14 par deltok.

Minikurs er et 2-timers gratis kurs for foreldre som ikke bor sammen, med utfordrende og konfliktfylt foreldresamarbeid. Dette kurset har vært en del av styrkingen av tilbudet i meklings, og var nytt i 2018. Målet med kurset er å formidle kunnskap om hva slags betydning det kan ha for barna at foreldrene deres har konflikter seg imellom, og gi tips om måter å dempe konflikter på. Intensjonen er videre at foreldrene kan ta med seg denne kunnskapen inn i meklingsmøtene og/eller andre samtaler på familievernkontoret om foreldresamarbeid. I 2024 holdt vi 2 Minikurs hvor til sammen 16 foreldre møtte.

Samarbeid med andre instanser

Familievernkontoret i Arendal har over flere år hatt et utstrakt samarbeid med **kommunene i tidligere Aust-Agder**. Leder ved kontoret har hatt to samarbeidsmøter med ledere fra barneverntjenestene i Østre Agder, Arendal, Grimstad og Froland. Det har videre vært et utstrakt samarbeid i enkeltsaker med kommunale instanser, først og fremst barneverntjenester, kriesenter og helsestasjoner, psykisk helsetjeneste og ulike forebyggende kommunale (familie) tjenester. Som tidligere nevnt har det vært avholdt samarbeidsmøte med nesten alle **helsestasjoner** i tidligere Aust-Agder i 2024.

Kontoret har et tett samarbeid med **voksenopplæringen i Arendal kommune** (AVO) med mål om å bli en mer tilgjengelig tjeneste for innvandrere og flyktninger. Her gir vi både jevnlig informasjon om familievernkontoret til elever og lærere og vi tilbyr konsultasjoner på skolen område. Denne praksisen startet opp høsten 2016 og er nå en etablert praksis. Det har

² <https://www.bufferkurs.no/om-kurset.html>

de siste årene vært mer undervisning om «familieliv i Norge» i samfunnsklassene, mens konsultasjoner kanaliseres til kontoret. Undervisningen gir både informasjon om kontorets tilbud og tematiserer familieliv både i hjemlandet til elevene og i Norge. Siden mekling er et obligatorisk tilbud og benyttes mer uavhengig av kjennskap til kontoret, har vi ikke forsøkt å måle om disse tallene har endret seg for flyktninger og innvandrere de senere årene. Vi er derimot opptatt av at vi også skal oppleves relevant som en forebyggende og terapeutisk tjeneste. Vi deltok i 2024 med stand på voksenopplæringens temadag om helse. Vi hadde 10 kliniske saker som vi vet er direkte knyttet til tilbudet ved voksenopplæringen. Flere kan imidlertid ha kontaktet kontoret etter informasjon på skolen – det har vi ikke tall for. Men vi har sett at våre utgifter til tolk har økt de siste årene og fortsetter å øke, noe som også er en indikasjon for at vi treffer flere minoritetsspråklige. De to terapeutene som er mest involvert i arbeidet på voksenopplæringen, informerte om arbeidet på Regionens ledermøte i juni. Arbeidet ble også presentert i en workshop på Nordisk kongress i familierapi i Bergen i august, og det ble publisert en artikkel om arbeidet.

I 2024 gjennomførte vi en **samtalegruppe for fedre fra Syria**. På bakgrunn av at helsesykepleier på Arendal voksenopplæring avdekket et behov hos flere fedre, besluttet vi å tilby en gruppe over to samlinger, med mulighet for å dele erfaringer. Vi benyttet oppmøtetolk, og gruppen var et samarbeid mellom terapeuter fra vårt kontor og ansatte på voksenopplæringen. 8 fedre deltok i gruppen og uttrykte at tilbudet hadde stor betydning.

Familievernkontoret i Arendal har faste samarbeidsmøter med **Agder tingrett** hvert år. I 2024 ble det avholdt et møte i april. Utover de halvårslige/årlige møtene har familievernkontoret noe samarbeid med tingretten i enkeltsaker, ved at foreldre henvises familievernkontoret for å jobbe med kommunikasjon og samarbeid parallelt med rettsprosessen, eller etter avsluttet rettsprosess.

Kontoret har også faste samarbeidsmøter med **eksterne meklere** hvert semester hvor både faglige tilnærminger i mekling drøftes og samarbeidet mellom familievernkontoret og de eksterne meklerne diskuteres.

Familievernkontoret deltok også i 2024 i konsultasjonsteam ved mistanke om vold og seksuelle overgrep mot barn. Konsultasjonsteam er et samarbeid mellom Bufetat, ABUP, Agder politi, Barnehuset, Arendal kommune og familievernkontoret.

Som en del av familievernets samarbeid med **forsvaret**, har en ansatt ved kontoret funksjon som ressursperson på dette området for vår region, sammen med leder. Terapeuten har bidratt med undervisning for familier på samling før utreise til utenlandstjeneste.

Informasjon, undervisning og veiledning til andre instanser

Familievernkontoret får jevnlig forespørsel om å undervise om tema knyttet til samliv og nære relasjoner, og vi forsøker å svare positivt på slike henvendelser så sant vi har kapasitet til det. I 2024 har det vært undervist for en psykologiklasse ved Arendal videregående, for

foreldre på to samlinger for Kreftforeningen, for pårørende til pasienter med diagnosen ME, for ansatte ved familietjenesten i Arendal og for ansatte i barnevernet i Grimstad kommune. Det har også vært holdt et webinar med undervisning om foreldrekonflik for barnevernsansatte i flere kommuner. Kontoret bidrar også noe med veiledning av studenter og andre instanser. Vi har i løpet av året hatt to studenter fra videreutdanning i familierapi i praksis, som også har mottatt veiledning fra to av terapeutene, og en av psykologspesialistene har bidratt med veiledning av en psykolog i spesialisering i Arendal kommune.

Synlighet for publikum

Familievernkontoret i Arendal jobber med å gjøre tilbudet kjent, særlig gjennom samarbeid med ulike kommunale instanser, og undervisning for publikum og fagfolk i både første- og andrelinjetjenesten. Vi har kontinuerlig oppdatert informasjon om kontorets tilbud på vår nettside, www.familiehuset.no. En ansatt har ansvar for å holde siden oppdatert, i tillegg til å sørge for at våre sider på den sentrale nettsiden til Bufetat er oppdatert. Leder ved kontoret har i løpet av året deltatt i morgensendingen til Nrk Sørlandet ved en anledning, og snakket om kontorets tilbud. Flere terapeuter deltok i paraden til «Arendal på Skeiva» under parolen «Et familievern for alle». Vi var i år synlige på **Arendalsuka** med ett arrangement, som omhandlet familievold og tilbudet til voldsutsatte.

Kvalitet og kompetanseutvikling

Kompetanse forstås som «de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle oppgaver i tråd med definerte krav og mål» (Lai 2014). Kompetanseutvikling på familievernkontoret innebærer både kunnskapsoppdatering og kontinuerlig arbeid med bevisstgjøring og refleksjon over hvordan våre verdier og holdninger viser seg i vår praksis og erfares av andre. Dette betyr at det forventes at ansatte holder seg oppdatert på hva som skjer innen fagfeltet ved å delta på kurs, konferanser og ved å lese faglitteratur som deles i kollegiet. Men denne kunnskapsoppdateringen er lite verdt dersom den ikke blir anvendt og reflektert over i praksis. Løpende veiledning, med fokus både på anvendt teoretisk kunnskap, ferdighetsutvikling og fagetisk refleksjon er derfor satt i system for samtlige ansatte, det vil si leder, kontoraglig personale og terapeuter. Vår vurdering er at dette er det viktigste vi gjør, i tillegg til å lytte til og ta hensyn til tilbakemeldinger fra våre klienter og kursdeltakere, for å jobbe for god kvalitet på våre tjenester. Som beskrevet over legger Bufetat føringer for familievernkontorenes kompetanseutvikling i regi av sine spisskompetansemiljøer, SKM, for utvalgte problemstillinger/fagområder. Dette må vi forholde oss til, blant annet gjennom rapportering på kontorets aktivitet på de ulike områdene. Planer for fagutvikling utover dette, blant annet for kjernevirksomheten, definert som par- og familierapi, samt strukturer for ferdighetstrening og fagetisk refleksjon, er en integrert del av kontorets arbeid med virksomhetsplaner og evaluering av disse.

Veiledning

Det har vært tre veiledningsgrupper ved kontoret i 2024:

1. For kontorfaglig personale med fokus på klientmottak – veileder Elin Karlsen, psykolog ved Familievernkontoret i Arendal.
2. For terapeuter med fokus på emosjonsfokusert parterapi (EFT) – veileder Even Tengesdal, sertifisert EFT-terapeut og leder ved Grenland familievernkontor.
3. For terapeuter med fokus på systemisk par- og familieterapi – kollegaveiledning i gruppe.

I tillegg har hele kontoret hatt 2 dager med veiledning i systemiske og dialogiske perspektiver med Rolf Sundet, psykolog, familieterapeut og professor emeritus, og to terapeuter har fått veiledning i tilknytning til Bufetat Region Sør sin sexologiskole.

Kurs og konferanser

Norsk forening for familieterapi arrangerte i august Nordisk Kongress i familieterapi i Bergen, og leder samt 7 terapeuter deltok, blant annet med en workshop.

De fleste ansatte deltok på meklersamling i april 2024. Leder har deltatt på regionale og nasjonale lederkonferanser. Kontorfaglig ansatte arrangerte en fagdag om belastninger ved ekspedisjonsarbeidet i samarbeid med SKM vold og høykonflikt. Kontorfaglig ansatte fra kontoret i Grenland og Vest-Agder deltok også på denne samlingen. To terapeuter har vært på kurs om barnegrupper for barn med 2 hjem i regi av Grenland familievernkontor og fire terapeuter deltok på kurs om avklaringssamtaler for par i regi av familievernet i region Øst. To terapeuter har gjennomført en videreutdanning ved Universitetet i Agder om Kjønnsmangfold og seksuelt mangfold og to terapeuter har gjennomført Bufetat sin sexologiskole. I tilknytning til at kontoret har studenter i praksis har to terapeuter tatt en videreutdanning på Universitetet i Agder i veiledningskompetanse. Vi har ellers fulgt opp Bufetats spisskompetanseområder gjennom digitale møter og samlinger med for SKM vold og SKM høykonflikt og to terapeuter har deltatt på fagsamlinger og veiledning knyttet til modellen «Sterkere barn i to hjem».

Publikasjoner

Ruth Chayil Haraldseid har skrevet en artikkel som ble publisert i Tidsskrift for Psykisk Helsearbeid Vol. 21 utg. 3, 17.09.2024. Tittel: **Hva det åpne rommet kan skape: En samtalegruppe for kvinner fra Ukraina.** I artikkelen formidles erfaringer fra arbeidet med samtalegruppen for kvinner fra Ukraina som var et samarbeid mellom Familievernkontoret i Arendal og Arendal voksenopplæring. Den er basert på åpent intervju med gruppedeltaker og Svitlana Pilat som var hovedgruppeleder, og relevante teoretiske begreper som sier noe om gruppeprosessen.

Ella Kopperud, har sammen med tidligere ansatt Bård Bertelsen, skrevet et kapittel i en bok om familiekonflikter. Ellen Syrstad og Astrid Kleppe Flacké (red.) 2024. Konflikt. Forståelse og håndtering i møte med familier. Fagbokforlaget. Bokkapittelet har tittelen Foreldrekonflikter og offentlige tjeneste

Avslutning

Vi sa innledningsvis at noe av vårt oppdrag er å forsøke å bidra til utvidelser og nye forståelser, slik at handlingsrommet utvides og gir mulighet for så gode liv som mulig. Ruth Chayil Haraldseid, familieterapeut ved vårt kontor, skriver i artikkelen som er presentert over; *«Hver enkelt av oss er alltid preget av vår historie, identiteter, relasjoner, kontekst, samfunn og mer. Det finnes ikke øyeblikk hvor vi er fullstendig isolerte fra alle disse elementene»*. Mennesker er sammensatte og komplekse, og det er også relasjonene de lever i. Mange vil helt sikkert også si at den verden vi lever i stadig blir mer sammensatt og krevende å orientere seg i. Mye kan kjennes uforutsigbart, og vi kan ha behov for å søke mot det forutsigbare å trygge. I alt det bevegelige er det fortsatt mye som står fast. Mennesker har behov for hverandre. Vi har behov for å bli sett, elsket og vi har behov for å se og å elske. Ruth Chayil viser i sin artikkel til begrepet «mattering» av Prilletsensky og Prilletsensky. «Mattering» handler om vårt behov for å føle oss verdsatt og for å føle at vi tilfører verdi. Det handler om behovet for tilhørighet og behov for å kunne bidra. I samtalene på vårt kontor er alt dette et tema. Vi har tro på de mulighetene som ligger i åpne og utforskende samtaler mellom mennesker som har betydning for hverandre.

En årsmelding gir anledning til å se tilbake, samtidig som vi i starten av et nytt år også ser fremover. Vi er glade og stolte av det arbeidet vi har gjort for familier på Agder i 2024, og vi gleder oss til å ta fatt på nye utfordringer og muligheter i 2025.

Arendal, 1.3.25

Trine Syvertsen
styreleder

Elin Okkenhaug Bratland
daglig leder

Vedlegg 1: Statistikk med kommentarer 2024.

Statistikken er hentet fra Bufetats journalsystem FADO.

Saksmengde og ventetid de siste fire årene pr. 31.12.

	2024	2023	2022	2021
Antall henvendelser kliniske saker	668	683	753	724
Antall henvendelser mekling	<u>388</u>	<u>401</u>	<u>384</u>	<u>333</u>
Sum antall henvendelser	1.056	1.084	1.137	1.057
Antall kliniske saker med avtale	950	1.014	1.059	935
Meklinger med avtale	<u>395</u>	<u>385</u>	<u>366</u>	<u>320</u>
Sum antall saker med avtale inneværende år*	1.345	1.399	1.425	1.255
Antall konsultasjoner kliniske saker	3.248	3.490	3.534	3.530
Antall konsultasjoner i kliniske grupper	202	314	380	26
Antall konsultasjoner mekling	<u>873</u>	<u>573</u>	<u>556</u>	<u>684</u>
(I en del av konsultasjonene har det deltatt flere terapeuter)				
Sum antall konsultasjoner	4.323	4.377	4.470	4.240
Antall timer brukt i kliniske saker	3.268	3.828	3.873	3.697
Antall timer brukt i kliniske grupper i perioden	101	143	171	35
Antall timer brukt i mekling	<u>772</u>	<u>707</u>	<u>643</u>	<u>678</u>
Sum antall timer i perioden	4.141	4.678	4.687	4.410
Gjennomsnittlig ventetid nye kliniske saker (dager)	23	23	20	21
Gjennomsnittlig ventetid nye meklinger (dager)	19	17	18	18
Prosentandel som har fått tilbud om samtale innenfor fristen (hhv. 4 og 3 uker)				
Kliniske saker:	88,32	87,14	93,23	93,09
Mekling:	96,57	97,56	98,55	96,30

*Antall saker med avtale er større enn antall henvendelser, da dette tallet inkluderer pågående saker overført fra 2022.

Tabellen viser en liten nedgang i antall henvendelser totalt i 2024 sammenlignet med 2023. Antall terapeutårsverk var noe lavere grunnet nedtrekk og sykemeldinger i 2024 sammenlignet med 2023, og dette har gjort at kapasiteten ved kontoret har vært presset. Vi har hatt et noe strammere inntak hvor vi deler av året blant annet ikke har kunnet gi et tilbud til par uten barn. Dette kan være noe av grunnen til et litt lavere antall henvendelser.

Antall «drop-in-saker»

	2024	2023	2022	2021
	133	97	138	150

Drop-in tilbudet betyr at de som i første omgang trenger kun én konsultasjon, tilbys en slik time raskt. Vi ser at dette er et godt tilbud for mange, som også gjør at kan utnytte timer som blir stående ledig ved avlysninger.

Type foreldremekling

	2024	2023	2022	2021
Utførte meklinger ekteskapslov	115	99	108	109
Utførte meklinger samboerbrudd	119	117	94	82
Utførte meklinger barneloven (foreldretvist)	116	114	116	101
Flytting	3	10	8	4
Tilbakesendt fra retten	0	1	0	0
Sum utførte (avsluttede) meklinger	353	341	326	296

Tallet på utførte (avslutta) meklinger er lavere enn tallet på meklingshenvendelser og saker med avtale i tabellen over. Dette skyldes at flere meklinger ikke ble avsluttet innen 31.12.24. Det er en økning i antall meklinger sammenlignet med årene før.

Tidsbruk i avsluttede meklinger:

Separasjon /skilsmisse (Ekteskapsloven)	2024	2023	2022	2021
1 time obligatorisk mekling	68	63	71	62
2-4 timer frivillig fortsettelse	36	32	30	35
5-7 timer anbefalt fortsettelse	11	4	7	12
Sum	115	99	108	109

Samboerbrudd	2024	2023	2022	2021
1 time obligatorisk mekling	71	77	69	56
2-4 timer frivillig fortsettelse	40	35	20	24
5-7 timer anbefalt fortsettelse	8	5	5	2
Sum	119	117	94	82

Sak etter barneloven (foreldretvist)	2024	2023	2022	2021
1 time obligatorisk mekling	65	73	81	55
2-4 timer frivillig fortsettelse	42	37	29	38
5-7 timer anbefalt fortsettelse	9	4	6	8
Sum	116	114	116	101

Flytting	2024	2023	2022	2021
1 time obligatorisk mekling	3	6	6	3
2-4 timer frivillig	0	3	2	1
5-7 timer anbefalt fortsettelse	0	1	0	0
Sum	3	10	8	4

Tema i kliniske saker ved første samtale (det kan være flere tema i hver samtale)

Tema i % av antall saker	2024	2023	2022	2021
Samliv	38,73	40,44	37,94	38,79
Foreldresamarbeid	33,59	32,70	34,96	39,34
Andre familietemaer	40,09	39,42	38,75	36,59
Saker med barn og ungdom	6,51	10,22	9,35	9,35
Risikosaker	18,00	21,75	25,20	23,25

Tabellen viser at fordeling av tema i første samtale er forholdsvis lik de siste fire årene.

Hovedtema i avsluttede saker

Tema	2024	2023	2022	2021
Styrke parforholdet	157	165	159	99
Samspillsvansker	49	44	39	43
Samlivsbrudd i familien	32	26	20	18
Avklare / avslutte parforholdet	86	87	73	83
Sum samlivsrelaterte tema:	324	322	291	243
Barnets situasjon i foreldrenes konflikt	2	18	14	14
Samarbeide om felles barn (foreldre bor ikke men)	157	148	208	201
Bostedsavklaring/samvær	32	18	23	18
Sum tema foreldresamarbeid:	191	184	245	233
Foreldre- /barnrelasjon	36	45	39	36
Foreldrerollen	63	15	26	17
Barnets opplevelse av sin livssituasjon	6	8	17	21
Flergenerasjonsproblematikk	13	22	17	9
Kultur/ minoritetsspørsmål.	4	17	-	1
Særkullsbarn og/eller ny familie	1	5	9	6
Sum familietemaer:	123	112	108	90
Sykdom/nedsatt funksjonsevne	4	6	7	6
Annen alvorlig hendelse	12	20	27	11
Fysisk/psykisk vold/seksuelt misbruk	35	32	41	20
Bruk av rusmidler.	1	5	4	2
Sum risikotemaer:	52	63	79	39

Denne tabellen viser hovedtema når saken avsluttes. Det kan her kun velges ett tema og det valgte temaet kan være et annet enn oppgitt tema ved henvendelse. Tallene her har holdt seg forholdsvis stabile.

Særlige problemstillinger i saker som er avslutta i perioden:

	2024	2023	2022	2021
Antall saker der foreldre har mistet omsorgen	3	3	5	3
Partnervold avdekket	93	86	93	78
Vold i foreldre-barnrelasjonen avdekket	50	42	46	32

Vi ser av denne tabellen at vi fortsatt har få saker med foreldre som har mistet omsorgen for egne barn. Dette er en relativt ny oppgave for familievernet. Tallene har vært stabilt lave de siste 3 årene.

Primærklientens alder i nye saker i %:

Alder	2024	2023	2022	2021
0-19	0,60	1,90	2,04	2,07
20-30	17,52	16,08	16,55	18,90
30-40	41,54	38,30	42,88	37,38
40-50	25,68	32,16	27,27	30,76
Over 50 år	12,24	11,11	11,26	10,76

Aldersmessig fordeling på primærklient har holdt seg forholdsvis stabilt over tid. At barn i liten grad er primærklient gjenspeiler at familievernet først og fremst jobber med familiere-lasjoner, og da er det som regel en voksen i familien som tar kontakt og blir registrert som primærklient.

Barns deltakelse

	2024	2023	2022	2021
Antall kliniske saker hvor barn har deltatt	83	83	98	91
Antall kliniske saker hvor barn er primærklient	7	14	14	15
Antall meklinger hvor barn har deltatt	72	59	42	65
Antall saker/ meklinger der barn har deltatt	162	156	154	171

Antall barn som har deltatt i kliniske saker og meklinger har vært relativt stabile, men med en økning siste år ved deltagelse i meklinger.

Vedlegg 2: Oversikt over styret og ansatte

Styrets medlemmer og varamedlemmer pr. 31.12.24.

Trine Syvertsen, leder

Hans Christian Michaelsen, nestleder

Torunn Tørå, styremedlem

Vidar Øvland, styremedlem

Stine Skelton, styremedlem, ansatte representant

Kristin Lie, varamedlem

Tore Gullaksen, varamedlem

Heidi Elisabeth Kibsgård Paulsen, varamedlem

Lætif Akber, personlig varamedlem for Hans Christian Michaelsen

Linda Norman Venaas, varamedlem for ansattes representant

Fast ansatte 2024

Elin Okkenhaug Bratland, daglig leder. Klinisk sosionom/master i familieterapi

Ella Kopperud, klinisk sosionom/master i familieterapi

Stine Hjelle Skelton, psykologspesialist

Torbjørn Grestad, sosionom/familieterapeut/ master i familieterapi

Elin Karlsen, psykologspesialist

Tor Edland, vernepleier/familieterapeut

Mona Bele, barnevernspedagog /familieterapeut/ master i psykisk helse

Aleksander Henriksen, klinisk sosionom/master i familieterapi

Ruth Chayil Haraldseid, vernepleier/ master i familieterapi

Ann Kristin Naglestad, sosionom/ familieterapeut.

Pia Bierud, sosionom/familieterapeut/master i sexologi.

Anne Marie Zachariassen, kontorsjef

Linda Normann Venaas, konsulent

Ellen S. Valkvæ, konsulent

Vikarer i hel- og deltidsstillinger 2024.

Sonja Kolstad, familieterapeut

Åse Simonsen, familieterapeut

Ahmad Wali Khoram, konsulent

Revisor: Statsautorisert revisor Yngvar Bratlid.



Å R S M E L D I N G

2024

Innledning

Familievernkontoret i Vest-Agder er organisert som en privat stiftelse med avdelinger i Kristiansand og Farsund. Kontoret drives i henhold til Lov om familievernkontor av 19. juni 1997, og i samsvar med stiftelsens vedtekter. Familievernkontoret i Vest-Agder har driftsavtale med Bufetat region Sør. Kontoret er medlem av arbeidsgiver-organisasjonen Virke og har medlemskap i Medco Bedriftshelsetjeneste. Tilbudet til befolkningen er gratis. Brukerne kan bestille time direkte, og det behøves ingen henvisning.

Kjerneoppgavene til familievernet er behandling og rådgivning til par, foreldre, barn og familier, samt mekling etter ekteskapsloven og barneloven. Familievernet yter også bistand etter pålegg fra domstolene i foreldretvistsaker etter barneloven.

Familievernkontorene skal prioritere samarbeid med kommunale tjenester om tilbud til barn og familier samt de lokale tingrettene. Familievernkontorene skal tilpasse tilbudet slik at det er i tråd med tjenestekatalogen for familievern, som ble gjeldende fra 1. januar 2021.

Familievernkontorets faglige tilnærminger er forankret i systemisk teori og relasjonell praksis. Dette innebærer at vansker, konflikter og kriser forstås som noe som oppstår mellom mennesker i kontekst. Kommunikasjon, språk, sosiokulturelle (herunder politiske og juridiske diskurser) og materielle/økonomiske forhold har betydning for hvordan vansker både oppstår, forstås og håndteres.

Styrets sammensetning

Oppnevnt av Agder og Telemark Bispedømme:

Styremedlemmer:

Arild Sandnes (styreleder)

Anne Moseid (nestleder)

Jannicke Greipsland

Toby Tørressen

Ansattes representant:

Jorund Birgitte Reme Jølstad

Varamedlemmer:

1. Kjell Rune Nakkestad

2. Bodil Lervik

3. Arne Steen Mikalsen

Varamedlem:

Roy Araya-Pedersen

Styret har avholdt 2 styremøter og behandlet til sammen 12 saker. Styret har godkjent regnskap, årsmelding og budsjett. Styreleder har hatt jevnlig kontakt med leder gjennom året.

Økonomi/ Ressurser

Kontorets budsjett for 2024 hadde en kostnadsramme på ca.19 millioner kroner. Dette inkluderer rammetilskudd og ekstra tilskudd til særskilte formål fra Bufetat. Resultatet før avregning mot Bufetat viste et overskudd på kr. 760.350 kroner. Hovedårsaken til overskuddet er mye lavere pensjonskostnader enn budsjettet/tildelt for 2024, samt høye renteinntekter. Stiftelsen har en avtale som tilsier at kostnader til pensjon skal inngå i avregning mot tildelt beløp. Avregningen for 2024 viser at vi skylder Bufetat kr. 731.100, - Dette beløpet vil komme som en reduksjon på utbetalingen sommeren 2025, og beløpet er satt opp som kortsiktig gjeld i regnskapet pr 31.12.2024. Renter som vi kan henvise som avkastning på stiftelsen sin egenkapital, kan beholdes av stiftelsen. Årets overskudd blir kr. 29. 250,-

Etter styrets oppfatning gir det fremlagte resultatregnskap og balanse med tilhørende noter et forsvarlig uttrykk for resultatet i 2024 og den økonomiske stilling ved årsskiftet.

Forutsetningene for fortsatt drift er til stede.

Personalet

Familievernkontoret har i 2024 vært tildelt 18,4 stillingshjemler.

Sykefraværet har vært 7,5% og skyldes flere ansatte som er langtidssykemeldt i deler av sin stilling.

Kompetansetiltak og fagutvikling

Kontoret har faste interne fagsamlinger gjennom året, der alle ansatte fra begge avdelinger deltar. Interne fagutviklingsdager omhandlet vold i nære relasjoner, aktuelt lovverk (om journalføring og meldeplikt til barnevernet), foreldresamarbeid/mekling, RO- prosjektet, samt relevant tematikk knyttet til par- og familierapi. Det er teamledere, sammen med daglig leder, som har ansvar for planlegging/gjennomføring av fagutvikling gjennom året, og fagutviklingsplanen skal samsvare med Bufetat's kompetanseplan, lokal virksomhetsplan og årets tildelingsbrev/oppdragsdokument.

Familievernkontorets ansatte skal til enhver tid overholde lovens bestemmelser, både forvaltningsloven, personvernloven, og Lov om Familievernkontor. Det har også for 2024 vært et viktig kompetansemål for kontoret å sørge for at alle ansatte har rett kompetanse på aktuelt lovverk. Siden 2023 er familierapeut/mekler Ingrid Vindal Eriksen gitt et utvidet funksjonsansvar. Denne funksjonen innebærer et ansvar for undervisning på fagdager om forskrift/lovverk i generell journalføring i kliniske saker, og skal bidra til at alle ansatte har nødvendig kompetanse og informasjon vedrørende kontorets rutiner for å sende bekymringsmelding til barnevernstjenesten. Barnevernstjenesten var høsten 2024 til stede ved et internt fagmøte om kontorets rutiner for meldeplikt til barnevernstjenesten.

Refleksjon over egen praksis gjennom ulike former for veiledning, er avgjørende for å sikre god terapeututvikling og bedre kvalitet på kontorets tjenester. Det har vært et mål også for 2024 at alle ansatte mottar jevnlig veiledning, både ekstern saksveiledning samt tilrettelagt ukentlig kollegaveiledning i team. For ansatte ved begge avdelinger har Hans Christian Michaelsen, tidligere høyskolelektor ved VID for familierapiutdanningen, vært engasjert som ekstern veileder. Par -og familieteam ved avd. Kristiansand har valgt å rette et særlig fokus på terapeutferdigheter og metodikk i EFT (emosjonsfokusert terapi), og har

gjennomført undervisningsserie på video/nett, ledet av teamleder ved avd. Kristiansand; Hilde Gunn Jensen.

Familievernkontoret i Vest-Agder og Familievernkontoret i Arendal har sammen et mandat som regionalt ressurskontor for familier med høykonflikts-problematikk. Psykologspesialist Odd Axel Aronsson er i sin stilling tillagt ansvar for fagutvikling på høykonfliktmeklinger og øvrig klinisk arbeid for denne målgruppen. Han har også hatt ansvar for å tilrettelegge for jevnlig møter mellom øvrige familievernkontor i region sør og spisskompetansemiljø. Aronsson har også gjennom året hatt ansvar for internundervisning og veiledning innenfor fagområdet høykonflikt. Alle meklere og kontorfaglige har deltatt på Bufetats obligatoriske meklingssamling i regionen våren 2024.

Et lokalt kompetansemål de siste årene er at alle terapeuter ved kontoret innehar formell videreutdanning i familierapi og systemisk praksis, og at også psykologer som er ansatt ved kontoret innehar spesialitet i familiepsykologi, dersom de er i et spesialiseringsløp. Psykolog ansatt ved avd. Kristiansand, Herman Wiig Næs, har også i 2024 vært i sitt spesialiseringsforløp i familiepsykologi, og har mottatt jevnlig veiledning av våre to psykologspesialister ved kontoret, Inger Ulrikke Møller og Odd Axel Aronsson. Herman Wiig Næs vil søke psykologforeningen om godkjenning som psykologspesialist høsten 2025.

Ronny Fyllingen Johnsen, teamleder og ansatt ved avd. Farsund er kontorets barneansvarlig. Han har gjennom året representert kontoret i regionale og nasjonale samlinger initiert av Spisskompetansemiljø for barn i familievernet. Han har også gjennom året hatt flere fagmøter, der barns deltagelse i meklings og øvrig klinisk praksis har vært tema.

Spisskompetansemiljøet i familievernet for arbeid med vold, har arrangert samlinger hvor kontoret har vært representert ved voldskoordinatorer Kristina Tollisen Aasen og Elizabeth Renel Kleppe. Høsten 2024 har det vært gjennomført en nasjonal kartleggingsundersøkelse av alle aktive voldssaker i familievernet, hvor resultatet av undersøkelsen skal bidra til å utvikle lokale, regionale og nasjonale kompetansetiltak i tjenesten.

RO- Prosjektet

Etter utviklingen av gruppetilbudet *Barn ut av foreldrekonflikten*, var det behov for et tilbud til familier som kjenner seg belastet av konflikt knyttet til foreldresamarbeid etter brudd. Ressursteamet for høykonflikt ved kontoret har de siste årene utviklet et nytt terapeutisk

veiledningstilbud til familier, som har til hensikt å dempe konfliktnivået mellom foreldre, gjennom å finne nye måter å *organisere* familiedynamikken på. Arbeidet med utvikling og utprøving av veiledningstilbudet omtales her som RO-prosjektet. RO står for *reorganisering*.

I RO-veiledning er begrepet «høykonflikt» erstattet med benevnelsen «desorganisering av familiesystemet». Det overordnede målet for RO-veiledningen er å hjelpe foreldrene til å finne mer hensiktsmessige måter å forholde seg til hverandre på, til tross for uenigheter. RO-veiledning tar sikte på å gi familiene mest mulig effektiv hjelp, snarest mulig. RO-veiledning kan iverksettes kort tid etter at bestilling mottas. Det stilles ikke krav til at konflikten har pågått over flere år. Det stilles heller ikke krav til at barna er gamle nok til å delta i gruppe. Dermed kan RO-veiledningen iverksettes i en tidlig fase av konflikten, og ha et forebyggende element med tanke på å avverge et svært høyt og komplekst konfliktnivå.

RO-veiledningen hviler ikke på en spesifikk teoretisk orientering, men tilbyr et *prosessuelt rammeverk* som kan tas i bruk av ulike terapeuter/veiledere. RO-veiledningens rammeverk gir en retning i veiledningsprosessen ved bruk av godt beskrevne prosesssteg. Samtidig gir rammeverket rom for fleksibilitet og veiledningstilbudet vil dermed bli tilpasset den enkelte familie. Det er Ingrid Vindal Eriksen og Odd Axel Aronsson som har utviklet RO- tilbudet, og begge arbeider ukentlig med utvikling av metodikk som en integrert del av sitt kliniske arbeid. Universitetet i Agder ved førsteamanuensis Bård Bertelsen, veileder prosjektet. Aronsson og Vindal Eriksen har også høsten 2024 deltatt på regional samling om prosjektarbeid/ fagutvikling i Bufetat med kolleger fra andre kontor i regionen, som har andre utviklingsprosjekter.

NORA Kurs

Familievernkontoret i Vest-Agder påbegynte høsten 2024 et arbeid for å igangsette NORA kurs i samarbeid med kvinnehelsehuset i Kristiansand og Familievernets SKM (nasjonalt spisskompetansemiljø) for Foreldrestøtte. NORA er et kurstilbud utviklet av familieverntjenesten som passer for dem som opplever at de lever i komplisert eller usunt samliv og eventuelt vurderer et brudd eller frykter eventuelle konsekvenser av bruddet, eller som generelt ønsker å undersøke sine muligheter og rettigheter. Kursdagene er lagt opp som 8 samlinger av 2 timer og er knyttet til temaer som omhandler rettigheter og muligheter i samfunnet samt kan hjelpe med å gi bedre oversikt om ulike tilbud og tjenester, relasjoner til

familie, venner og nettverk og selvhjelp i situasjonen. Ulike fagpersoner og fagmiljøer holder foredrag om relevante temaer de har spesialisering i. Målet med kurset er å bidra til livsmestring og økt livskvalitet.

Eksempler på tema kan være

- Fri rettshjelp og økonomiske rettigheter
- Om meklingsordningen (Foreldreansvar, bosted, samvær)
- Hvordan skape og bevare gode relasjoner
- Reaksjoner på livsendringer og kriser
- Grenser, behov og verdier
- Stressmestring og selvhjelp
- Rett til fri rettshjelp
- Frihet og kontroll

Høsten 2024 har Sandra E. Furset, sammen Med Kristina Tollisen Aasen, hatt flere fagmøter med SKM foreldrestøtte ved Buskerud Familievernkontor og hospitert i en NORA gruppe i Drammen. Det er også gjennomført flere møter med kvinnehelsehuset i Kristiansand, og deretter påbegynt rekrutteringsarbeid til oppstart av NORA gruppe vinteren 2025.

Deltagelse på Nordisk kongress i Familieterapi, august 2024.

Til sammen seks ansatte ved kontoret deltok på Nordisk konferanse i Familieterapi i august 2024, hvor vi bidro med to workshop på kongressen. Konferansen holdes hvert 3. år og er ansett som en meget viktig arena for fag- og fagutvikling innenfor familieterapifeltet i Skandinavia. Workshop-bidragene ble godt mottatt og det var godt oppmøte.

Workshopene hadde følgende tema:

- *“A multi-family approach to children who have experienced violence within the family”. (Asbjørn Heskestad og Kristi Olsen sammen med terapeuter fra Abup ;Drude Falch Klavenes og Vigdis Jensen)*
- *“What is it about this Thursday?” An Autoethnographic study on our own practise at the family welfare office.(Åse Simonsen, Marit Reinertsen og Hilde Gunn Jensen)*

Studiebesøk fra Bulgaria om barns rettigheter i foreldretvister

Familievernkontoret i Vest-Agder ble høsten 2024 invitert av domstoladministrasjonen til å bidra under et bilateralt studiebesøk i Agder tingrett, hvor en delegasjon bestående av bulgarske dommere og det bulgarske domstolsrådet (Bulgarian Judicial Council) var på studiebesøk for å lære om hvordan den norske domstolen ivaretar barn i skilsmisssaker. Familievernkontoret v/ Odd Axel Aronsson holdt et innlegg om familievernets mandat og meklingsordningen samt vår praksis knyttet til høring av barn i mekling. Tingrettsdommer Anita Jarvoll Hekneby ga delegasjonen en innføring i foreldretvistsakene i domstolen. Sakkyndig psykolog informerte om deres rolle i foreldretvistsaker.

Kontorets leder, Sandra E. Furset, fikk i etterkant av dette besøket invitasjon til en reise til Bulgaria på et 4 dagers studiebesøk sammen med dommer Hekneby med formål om å bistå den bulgarske delegasjonens arbeid en prosjektskisse for fremtidig arbeid med barns rettigheter i foreldretvister i Bulgaria. Prosjektet ble finansiert av EØS midler.

Utadrettet virksomhet og samarbeid med tingretten, barnevernstjenesten og kommunale helsestasjoner/familiesentre

Endringer i velferdslovgivningen har ført til et økt fokus på familievernets utadrettede arbeid. De nye bestemmelsene om samarbeid er ment å styrke det offentlige tjenestetilbudet på saks og systemnivå. Helsestasjoner, barnevern og tingretten er prioriterte samarbeidsarenaer for familievernet.

Barneverntjenesten for Kristiansandsregionen hadde fredag 29.november en intern fagdag om tema høykonflikt/langvarige foreldrekonflikter, og barnevernstjenestens arbeid med disse

sakene. Formålet var at barnevernstjenestens ansatte skulle øke sin kunnskap om temaet, og få et klarere bilde av hva som er de ulike offentlige instansene sine ansvarsområder og roller. Odd Axel Aronsson og Ingrid Vindal Eriksen bidro med foredrag om familievernets ansvar og arbeid med foreldrekonflikter.

I tillegg til samarbeid med barnevernstjenesten på saksnivå har leder i 2024 vært tilstede på fagmøter for nyansatte i barnevernstjenesten, for å informere om kontorets tilbud. Det er også prioritert ved kontoret at vi sørger for at barnevernstjenesten er godt informert om vårt kurstilbud til foreldre som har barn i fosterhjem i forkant av oppstart av nye kurs.

Kontoret har faste årlige møter med lokal tingrett. Det er kontorets erfaring at etablering av RO-veiledning har styrket samarbeidet mellom familievernkontoret og tingretten. Vi erfarer en merkbart økning i familier som er henvist til oss fra tingretten i prøveperioden, og antar at dette er en direkte konsekvens av at tingretten er blitt gjort kjent med RO-veiledning og at foreldre oppfordres til kontakt med familievernkontoret i Vest-Agder.

Når det gjelder samarbeid eller utadrettet virksomhet mot helsestasjoner har kontoret fokus på å gi informasjon om kontorets kurstilbud «Godt samliv». Dette er et forebyggende parkurs for foreldre som venter sitt første barn. I forkant av kursoppstart sendes det ut informasjon til alle lokale helsestasjoner i Kristiansandsregionen.

Øvrig utadrettet virksomhet

Kontoret har deltatt jevnlig i *tverrfaglig konsultasjonsteam Vold*, som er et samarbeidstiltak i Kristiansand hvor ATV, lokale familiesentre og barnevernstjenesten deltar. Det er kontorets voldskoordinatorer som deltar i konsultasjonsteamet.

Ved avd. Farsund har vi møtt jevnlig i BUTT Lyngdal og BUTT Lister. Målgruppen er barn og familier med særlige utfordringer som har behov for tverrfaglig hjelp/støtte. Her møter jevnlig representanter fra barnehage/skole, Abup Lister og lokale helsestasjoner/familiesenter. BUTT Lyngdal har blitt bestemt avviklet i 2024.

Den 14. februar arrangerte Familievernkontorets avdeling i Farsund en temakveld om hverdagskjærligheten hvor Frode Thuen holdt foredraget « Kjærlighetslivet- ikke la mønsteret bli monsteret». Thuen er psykolog og professor og en av landets fremste og mest

kjente samlivseksperter. Arrangementet ble gjennomført i samarbeid med kulturbokhandelen i Farsund og det ble godt oppmøte. NRK Sørlandet sendte et kort innslag om arrangementet.

Kontoret har prioritert å være synlige under *skeive sørlandsdager 2024*, hvor flere ansatte stilte i parade med banner, både i Kristiansand og Farsund.

Kontoret har også i 2024 hatt flere undervisningsoppdrag. Her nevnes undervisning for studenter fra barnevernsutdanningen ved UIA, fra sosionomutdanningen og familieterapi utdanningen. Kontoret har også vært innhentet som foredragsholder ved Parkinsonforeningen i september 2024.

Klientarbeid

Det har i 2024 vært arbeidet med 1106 antall kliniske saker, med et samlet konsultasjonstall på 4450. Gjennomsnittlig antall samtaler pr. sak utgjør 4,29.

Kontoret har pr.31.12 2024 jobbet med 1 tilsynssak, der retten har dømt forelder til samvær med støttet tilsyn etter barnelovens § 43, 3. ledd.

Aldersgruppen som benytter kontorets tilbud, er stabil fra år til år. Majoriteten ligger mellom 20 og 50 år. Hyppigste årsaker til henvendelse er relasjonelle vansker i parforholdet, foreldresamarbeid etter samlivsbrudd, vansker mellom foreldre – barn og individuelle problem.

Kontoret har i 2024 gjennomført et bredt og variert gruppetilbud som del av det kliniske arbeidet ved kontoret.

Følgende grupper/kurs har vært gjennomført i 2024:

Flerfamiliegruppe

- Lukket gruppe for barn og foreldre, der barn har vært vitne til eller utsatt for vold i nær relasjon. Gruppetilbudet drives i samarbeid med SSHF avd. Abup. Ansvarlige gruppeterapeuter: Kristi Olsen og Asbjørn Andreas Heskestad.

Krisegruppe

- Delvis åpen drop- in gruppe for dem som strever etter samlivsbrudd og ønsker et samtalebasert gruppetilbud. Gruppeterapeuter: Tom Åge Besteland og Sandra Furset

EFFT kurs for foreldre

- Lukket foreldreveiledningsgruppe for deltakere som tidligere har deltatt i kurs for foreldre med barn i fosterhjem. Gruppeterapeuter har vært Marit Elizabeth Reinertsen og Hilde Gunn Jensen.

Godt samliv

- Kurs for foreldre som venter sitt første barn sammen. 3 kurskvelder. Ansvarlige gruppeterapeuter: Jorund Birgitte Reme Jølstad og Åse Simonsen

Bufferkurs

- Parkurs for dem som har et ønske om å fortsette å være sammen, med fokus på å styrke samholdet og «hverdagskjærligheten». Kurset går over 5 samlinger a 3 timer. Kristina Tollisen Aasen og Asbjørn A. Heskestad har gjennomført Bufferkurs i 2024.

Individuelle Bufferkurs

- Ved avd. Farsund har det i tillegg til par/familieterapi og mekling/foreldresamarbeids tilbudet vært tilbud om individuelle bufferkurs for par.

Barnegruppe

- I 2024 har vi startet barnegrupper ved avd. Kristiansand. Målgruppe er barn som lever med foreldre i to hjem og er et gruppetilbud som baserer seg på utviklet metodikk fra familievernkontoret i Grenland «jeg bor her og der». Aldersgruppe er barn fra 11 år til

13-14 år. Det er Marit Elisabeth Reinertsen, Åse Simonsen og Jorund Birgitte Reme Jølstad som har vært ansvarlige terapeuter for gruppetilbudet i 2024.

Sinnemestringstilbud:

- Ved avd. Farsund har det i tillegg til par/familieterapi og mekling/foreldresamarbeids tilbudet vært tilbud om individuelle sinnemestringsforløp etter Brøseth modellen, samt individuelle parkurs etter Bufferkurs metodikk.

Mekling

For året 2024 har kontoret arbeidet med 782 nye meklingshenvendelser (785). Meklingene ved kontoret fordeler seg som: 175 (181) meklinger etter ekteskapsloven, 339 (329) etter barneloven og 162 (173) etter samboerbrudd. Det var totalt 11 (16) meklings saker som omhandlet flytting. Tall i parentes er 2023 tall.

I løpet av 2024 har totalt 173 (119) barn deltatt i meklingssamtaler uavhengig av meklingsmodell. Tall er hentet fra meklingsrapport fra avsluttede meklinger i FADO. Tall i parentes er 2023 tall. Bufetat har krav til det enkelte familievernkontor om at minst 25% av barn mellom 7 og 16 år deltar i mekling. Kontorets statistikk i FADO viser årsresultat på 23%.

Totalt antall konsultasjoner i meklings saker var året 2024 på 1140 antall konsultasjoner og 98 % av alle henvendelser har fått tilbud om første meklingstime innen 3 uker. Det er et krav fra Bufetat om å gi meklingstime innenfor 3 ukers frist.

Likestilling

Bedriften har i 2023 hatt 21 ansatte, 6 menn og 15 kvinner

Styret har bestått av 2 menn og 2 kvinner.

Styret har ut fra en vurdering av antall ansatte og stillingskategorier ikke funnet det nødvendig å iverksette spesielle tiltak med hensyn til likestilling eller diskriminering.

Ytre miljø

Bedriften forurensar ikke det ytre miljø nevneverdig.

Avslutning

Kontoret har også i 2024 hatt en stabil drift og et godt resultat på tross av foregående år med mye omstilling knyttet til pandemi og samtidig en økonomisk situasjon hvor pris og lønnsvekst ikke ble tilstrekkelig kompensert i tildeling av driftsmidler.

De ansatte har likevel hver dag hatt et stort fokus på å levere tjenester som er av høy faglig kvalitet og samtidig sikret ivaretagelse av en refleksiv praksis, gjennom jevnlig veiledning av eksterne veiledere og god struktur for kollegaveiledning. Det er også verdt å nevne at vi gjennomførte flere workshop på Nordisk kongress i familieterapi, samt fikk en enestående mulighet til å delta i billateralt samarbeid mellom bulgarsk og norsk domstol fordi vi i mange år har vært ansett som en viktig samarbeidsaktør av domstolen.

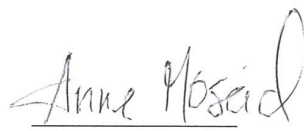
Både kontorfaglige ansatte og terapeuter er å anse som de viktigste bidragsyterne til at kontoret gjennomgående preges av en sterk organisasjonskultur kjennetegnet av samhold, stor arbeidsglede og kapasitet, samt en høy grad av motivasjon til fagutvikling - også av nye innovative prosjekter, som NORA kurs, barnegrupper og RO prosjektet.

Kontoret har gjennom året hatt et godt samarbeid og god dialog med regions ledelsen i Bufetat region sør.

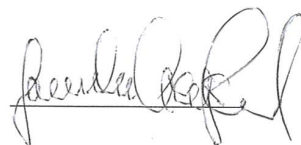
Kristiansand, 01.04.2025



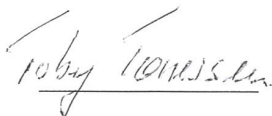
Arild Sandnes



Anne Moseid



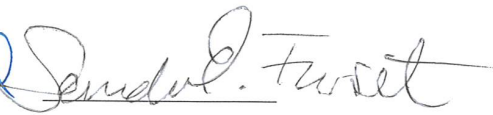
Jannicke Greipsland



Toby Tørressen



Jorund Birgitte Reme Jølstad



Sandra E. Furset

leder



DEN NORSKE KIRKE

Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Tone Klev Furnes	632	17/00081-4	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
5/26	Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027	23.02.2026

Åpne kirker i Agder og Telemark bispedømme

Saksorientering

I de senere år har det vært en økende interesse for Åpne kirker i Den norske kirke. En åpen kirke handler om mer enn å gjøre et rom tilgjengelig. Det er en måte å være kirke på. Derfor angår arbeidet med åpne kirker alle menigheter i Den norske kirke. (Kirkerådet).

Bispedømmerådet har i tidligere møte bedt om en orienteringssak om status for Åpne kirker i Agder og Telemark. Det er dette som svares ut gjennom denne saken.

I denne orienteringen vises det til noen trekk ved åpne kirker i Agder og Telemark bispedømme, og til tall for antall sokn og for antall dager med åpne kirker. Tallene er fra statistikkgrunnlaget for årsrapporteringen til soknene, som SSB tall (foreløpige tall). Til å begynne med er det naturlig å vise til dokument som ligger til grunn for åpne kirker, og til verktøy og ressurser for soknene til å holde kirkene åpne.

Veilederen *Åpen kirke* er utarbeidet på bakgrunn av Kirkemøtets sak i 2018 *Rapport og veivalg for Den norske kirkes kunst- og kultursatsing KM 11/18*, vedtak 13:

Åpne kirker og pilegrimsarbeid: «Kirkemøtet ser at åpne og tilgjengelige kirkerom er viktige både for lokalsamfunnet og mennesker på reise. Kirkemøtet oppfordrer menighetene til å samarbeide med hverandre og relevante samarbeidsparter for å sørge for flere åpne kirker. Særlig er dette viktig langs pilegrimsledene».

I veilederen til Kirkerådet vises det til at: «Kirkene er levende bygg som representerer vår tro og en enestående og tusenårig norsk håndverkstradisjon og arkitektur-, kultur- og kunsthistorie. Dette verdsettes i økende grad, også langt utenfor Norges grenser av ulike fagmiljøer og turister. Interessen for å besøke kirkerommet forteller noe om det å være et søkende menneske i vår tid, og kirken kan la seg utfordre av dette også i et diakonalt perspektiv».

I koordineringen av Den norske kirkes pilegrimsarbeid har det vært oppmuntret og inspirert til at kirkene holdes åpne langs leden. Flere vandringer er organisert ved at pilegrimsvandringen starter opp og avsluttes med kirkelig handling i en kirke, og at kirker langs leden også er åpne.

Flere kirker holder kirkerommet åpent ved Allehelgen. I de store byene er ofte kirkene åpne lange perioder, spesielt i vår- og sommerhalvåret, med flere tiltak rettet mot turister og lokalbefolkning, som messer og konserter på hverdager.

Åpne kirker i Agder og Telemark bispedømme:

I Agder og Telemark bispedømme har domkirken i Kristiansand et godt tilbud til både lokalbefolkning og til mennesker på reise, med hele 252 dager åpen kirke i 2025. Her kan de besøkende komme inn i kirkerommet, sitte i stillhet, tenne lys, be og de kan lytte til

konserter som holdes av kantor, eller av andre inviterte musikere. Tilbudet holdes oppe av mellom 20 og 30 frivillige som er kirkeverter, samt av guider i sommersesongen. Også kirker utenfor de store byene, har åpen kirke, spesielt om sommeren. Et eksempel er Grindheim kirke som tilbyr formidling av kirkens rosemalte interiør. I tiden 1. mai til 15. september har Seljord kirke vært åpen på hverdager fra 08.00- 15.00.

Det kreves både planlegging og ressurser i arbeidet med åpen kirke, derfor er Kirkerådets veileder *Åpen kirke* en viktig og nyttig ressurs for menighetene. Veilederen gir råd og veiledning ved å inspirere og motivere, den gir råd om rekruttering og skoling av frivillige til kirkeverter og til samarbeid med lokale lag, foreninger og reiseliv.

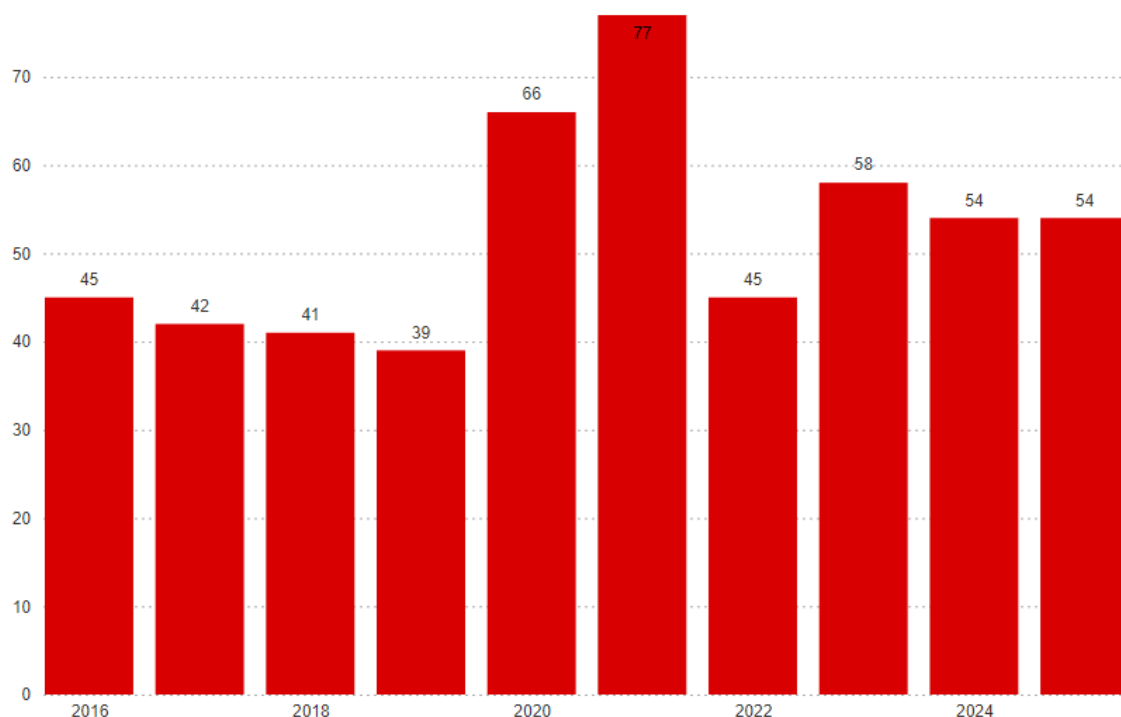
Statistikk

Statistikkgrunnlag for årsrapporter i KR/BDR (Kirkerådet) er SSB tall knyttet til soknenes årsrapportering og finnes i kapittel 2.1 *Kirken som kulturarena*.

Her er soknet minste enhet, og derfor kan en eller flere kirker i soknet ha vært åpne.

Foreløpig statistikk for Agder og Telemark bispedømme i 2025 viser 56 sokn med åpen kirke og 1611 dager til sammen med åpen kirke. Domkirken i Kristiansand alene har 252 dager av til sammen 1611 dager. Statistikken for Agder og Telemark bispedømme viser nokså jevn utvikling siden 2016, men med en topp i 2021 på 77 sokn.

Antall sokn som har hatt åpen kirke for Agder og Telemark bispedømme over tid.



Sammenliknet med andre bispedømmer viser statistikken for 2025, pr. 09.02.2026 følgende tall:

Radetiketter	Summer av KIRKE_APEN
Agder og Telemark bispedømme	56
Bjergvin bispedømme	78
Borg bispedømme	78
Hamar bispedømme	106
Møre bispedømme	48
Nidaros bispedømme	57

Nord-Hålogaland bispedømme	29
Oslo bispedømme	48
Stavanger bispedømme	48
Sør-Hålogaland bispedømme	46
Tunsberg bispedømme	60
	654

Kommunikasjon og formidling

Kommunikasjonsplattformen i Den norske kirke, *Skjer i kirken*, er et nyttig verktøy for soknene til å informere om tiltak i kirken, og for den besøkende til å hente informasjon.

Følgende seks kategorier finnes i *Skjer i kirken*:

Gudstjeneste og åpen kirke, Konsert og kultur, Kurs og undervisning, Kor, musikk og dans, Møteplasser, Barn og unge. Ved å trykke på kategori, sted og dato vil man få informasjon om tiltaket, dersom soknet har lagt inn informasjon. Soknene kan fortsatt oppfordres til å legge inn informasjon om *Åpen kirke* i denne kommunikasjonsplattformen. I tillegg kan det være nyttig å bruke hjemmesiden, og eventuelt menighetsbladet, til å gi informasjon om kirken eller kirkene i soknet skal holdes åpne og for hvilken tidsperiode.

Veilederen Åpen kirke

[åpen kirke - veiledningen.pdf](#)

Forslag til vedtak

Agder og Telemark bispedømmeråd tar saken om Åpne kirker til orientering.



DEN NORSKE KIRKE

Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Lars Peder Holm	004	25/03494-4	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
6/26	Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027	23.02.2026

Høringsuttalelse omstilling Kristiansand kirkelige fellesråd

Vedlegg:

Høring - Forslag til omstilling i Kristiansand kirkelige fellesråd
Forslag til omstilling

Saksorientering

Innledning

Kristiansand kirkelige fellesråd har sendt på høring et forslag til omstilling med bakgrunn i behov for betydelige innsparingskrav. Høringsfrist er satt til 27. februar 2026

Bakgrunnen for prosessen er tydelig beskrevet i høringsdokumentet: en kombinasjon av økonomisk ubalanse, betydelig vedlikeholdsetterslep, økende krav til administrativ kompetanse, rekrutteringsutfordringer og et ønske om sterkere fagmiljøer i tråd med fellesrådets verdi- og måldokument.

Omstillingen skal sikre en organisasjon som både ivaretar kjerneoppgavene og står bedre rustet til å møte demografiske, økonomiske og strukturelle endringer i årene som kommer.

Bispedømmerådet anerkjenner behovet for omstilling og opplever at fellesrådet har satt i gang et viktig arbeid for å skape sunn drift for å oppnå økonomisk balanse, og se på mulighetene for styrke kvaliteten i fellesrådets arbeid.

Som høringsinstans er vi bedt om innspill på følgende spørsmål:

1. Sonemodellen: Hvordan vurderer dere forslaget om å slå sammen dagens staber til fem soner?
2. Finansieringsmodellen: Hva mener dere om forslaget til ny finansieringsmodell, der diakonstillinger fullfinansieres av fellesråd og bispedømmeråd, og menighetsrådene oppfordres til å opprettholde nivået på givertjenesten med mulighet for omprioritering?
3. Fellestjenester og oppgaveflytting: Hva tenker dere om å samle økonomioppgaver og tekniske driftsoppgaver under fellestjenester, samt forslaget om turnusordninger 2 av 2 knyttet til begravelser (kirketjenere) og vielser?
4. Nedleggelse av Justvik kirke: Hva er deres syn på forslaget om å utrede avvikling av Justvik kirke for å redusere driftskostnader og unngå store fremtidige vedlikeholdsutgifter?
5. Andre innspill: Har dere andre innspill til saken og de løsninger som er foreslått.

1. Sonemodellen

Forslaget om fem soner er et omfattende organisatorisk grep som skal sikre mer robuste fagmiljøer, bedre ressursutnyttelse og mindre sårbare staber. Samtidig reiser modellen spørsmål rundt lokal identitet, arbeidsbelastning, ledelsesstruktur og prestenes rolle.

Styrker i sonemodellen

- Mer robuste og bærekraftige fagmiljøer
Sonemodellen reduserer sårbarheten i dagens små staber ved å samle fagpersoner i større enheter, og slik skape faglig arbeidsfellesskap og mer robusthet. Bedre kollegastøtte og større fleksibilitet ved fravær og et mer stabilt tjenestetilbud på tvers av sokn, er mulige positive utslag av sonemodellen.
- Mer rettferdig ressursfordeling mellom soknene
Dagens ressursfordeling er historisk betinget og ulik. Sonene i høringen er planlagt slik at de har mer jevnt medlemstall og dermed mer balansert tilgang til diakoni, undervisning, kirkemusikk og administrativ kapasitet.
- Fjerne oppgaver som ikke hører til lederrollen
Planen er at daglig leder skal få en mer "ren" lederrolle. Dette vil være viktig for å bygge nye felles kulturer i staber, og sørge for god lokal ledelse.
- Bedre rekruttering og stabilitet i fagstillinger
Større fagmiljøer og tydeligere strukturer kan gjøre det lettere å rekruttere og beholde prester, diakoner, kateketer og kirkemusikere.
- Bedre samhandling og kvalitet i kirkelige tjenester
Samordnet vigself- og begravelsesturnus, samt felles planlegging av gudstjenester og undervisning, kan gi jevnere belastning på ansatte. Prestetjenesten arbeider allerede sonevis i praksis.

Svakheter / Risikoer i sonemodellen

- Risiko for tap av lokal identitet og tilhørighet
Større enheter kan risikere å skape avstand mellom stab og sokn. Soknet er grunnenheten i vår kirkestruktur. Medlemmene i soknet er knyttet til «sin» kirke, og kjenner det lokale særpreg. I arbeidet for å utløse frivillighet og lokalt engasjement er tilhørighet og eierskap vesentlige faktorer.
- Økt kompleksitet og belastning for daglige ledere
Det legges opp til koordinering av flere menighetsråd for den enkelte daglige leder. I forslaget tydeliggjøres det at sonemodellen vil innebære redusert administrativ støtte til saksbehandling i rådene.

Oppsummert

Sonemodellen har tydelige styrker, og den kan løse utfordringer i dagens struktur: små staber, ujevn ressursfordeling, sårbarhet ved sykdom/vakanser og daglige ledere med bredt ansvarsområde. Samtidig har modellen svakheter og risikoer som må håndteres gjennom god rollebeskrivelse. Tap av lokal identitet kan være en risikofaktor når større enheter etableres. Det krever god dialog mellom stab/menighetsråd og fellesråd. Kirken er først og fremst lokal.

Eventuell samlokalisering og etablering av nye staber er tenkt å skje etappevis, i takt med naturlig avgang og vakanser. Vi ser dette som en farbar vei om man dersom skal tenke sammenslåing.

2. Finansieringsmodellen

Omstillingsforslaget legger opp til en forenklet og mer helhetlig finansieringsmodell i fellesrådet.

Dagens ordning, hvor stillinger ofte finansieres gjennom flere kilder, beskrives som både uoversiktlig og administrativt krevende. Den nye modellen innebærer at finansiering i større

grad samles, blant annet ved at diakonstillinger fullfinansieres av fellesråd og bispedømmeråd, og ved at flere økonomioppgaver standardiseres og flyttes til fellestjenester. Målet er en mer rettferdig, tydelig og effektiv ressursforvaltning, samtidig som menighetsrådenes givertjeneste videreføres med mulighet for omprioritering. Endringene skal innføres gradvis i takt med omorganisering og nyansettelser.

Styrker i finansieringsmodellen

- Mer rettferdig og forutsigbar ressursfordeling
Fullfinansiering av diakonstillinger gjennom fellesråd og tilskuddet fra bispedømmeråd gir likere tilgang til diakonalt arbeid uavhengig av menighetenes økonomi.
- Styrker diakonifaglig kvalitet
Når finansieringen sentraliseres, kan det bety at diakoni i større grad koblet til strategiske prioriteringer i Verdi- og måldokumentet og nasjonale føringer.
- Mindre administrativ kompleksitet
Modellen reduserer tidkrevende rapportering, refusjoner og lokale ordninger. Dette frigjør tid både og bidrar til en mer ryddig forvaltning av lønn, tilskudd og stillinger.
- Målrettet og mer koordinert givertjeneste der fellesrådet støtter menighetene med felles verktøy, kampanjer og rutiner for å sikre et mer bærekraftig økonomisk grunnlag.

Svakheter / Risikoer ved finansieringsmodellen

- Risiko for svekket lokalt eierskap
Når finansiering av diakoni flyttes fra menighetene til FR/BDR, kan menighetsrådene oppleve redusert innflytelse. Dette kan påvirke lokal entusiasme, prioritering og deltakelse i giverarbeid negativt.
- Avhengighet av at givertjenesten opprettholdes
Modellen forutsetter stabil givertjeneste, men uten garanti for at soknene kan opprettholde nivået når midlene ikke lenger er knyttet til konkrete stillinger.
- Standardisert finansiering gir stabilitet, men samtidig mindre rom for lokale variasjoner og tilpasninger. Menigheter med særskilte diakonale utfordringer kan oppleve redusert innflytelse på bemanning og prioriteringer.

Oppsummert

En viktig styrke i finansieringsmodellen som foreslås er at den samler og forenkler finansieringen, særlig ved at diakonstillinger fullfinansieres av fellesråd og bispedømmeråd og kan bidra til mer rettferdig ressursfordeling, større forutsigbarhet og enklere administrasjon.

En svakhet er risikoen for svekket lokalt eierskap når finansiering flyttes bort fra menighetsrådene. Det kan påvirke lokal motivasjon og gjøre det mer utfordrende å skape engasjement rundt givertjenesten. Giverens nærhet og tilknytning til formålet er en viktig faktor for god givertjeneste.

3. Fellestjenester

Forslaget om å samle økonomi, drift og vedlikehold i fellestjenester innebærer profesjonalisering, men også en stor endring for daglige ledere, kirketjenere og øvrige ansatte. Turnusordninger for kirkelige handlinger angår både prester, organister og kirketjenere direkte. Dette er et område med stort potensial for kvalitet og effektivisering, men også risiko for svekket lokalt eierskap.

Styrker ved fellestjenester

- Profesjonalisering av økonomi og forvaltning
Samling av økonomioppgaver i fellestjenester kan gi bedre kvalitet i regnskap, mer

standardiserte rutiner, og mindre sårbarhet ved fravær hos ansatte.

- Bedre teknisk drift og mer forsvarlig HMS
Flytting av tekniske driftsoppgaver (kontroller, tilsyn, vedlikehold av tekniske installasjoner) til et profesjonelt driftsteam kan øke kvalitet, og gi mer systematisk oppfølging av vedlikeholdsbehov.
- Reduksjon i vikarbruk gjennom turnusordninger
Forslaget om felles turnuser for vigslere og begravelser kan utløse mer balansert fordeling av belastning blant organister og kirketjenere, lavere vikarutgifter og bedre koordinering med prestetjenesten.
- Frigjøring av lokal lederkapasitet
Når daglig leder ikke lenger må håndtere økonomi og teknisk drift, kan tiden blant annet brukes på personaloppfølging, frivillighetsarbeid og menighetsbygging.

Svakheter/risiko ved fellestjenester

- Risiko for tap av lokalt eierskap
Når økonomi og drift flyttes bort fra soknene, kan menighetsrådene oppleve mindre innflytelse, oversikt og eierskap til den økonomiske situasjonen. Dette kan svekke motivasjonen hos frivillige og rådsmedlemmer.
- Kirketjenere kan miste tilhørighet og eierskap
Omstillingsdokumentet beskriver blant annet risiko for at kirketjenere mister noe av «nav-funksjonen» lokalt. Å være et slikt «nav» dreier seg blant annet om å kjenne godt til sin lokale kirke, og være en stabil faktor for de mange frivillige som for eksempel er knyttet til gudstjenesten.
- Risiko for avstand mellom fellestjenester og sokn
Når mer arbeid gjøres sentralt, må kommunikasjon og kontaktpunkter mellom sokn og fellestjenester være gode.

Oppsummert

Forslaget om å samle økonomi, drift og vedlikehold i fellestjenester er et tydelig steg mot profesjonalisering, med mer presise økonomiprosesser, bedre kvalitet i teknisk drift og en mer systematisk håndtering av HMS-krav.

En viktig gevinst er at daglige ledere frigjøres fra noen oppgaver.

Samtidig, når økonomi og drift flyttes bort fra soknene, kan menighetsråd og ansatte oppleve redusert eierskap og større avstand til beslutninger. For at modellen skal lykkes, må det derfor sikres god dialog mellom sokn og fellestjenester hos kirkevergen.

4. Utredningen av avvikling av Justvik kirke

En mulig avvikling av et kirkebygg vekker alltid følelser. Det er i seg selv et positivt tegn og vitner om tilhørighet til og betydning av bygget i seg selv. Bakgrunnen for forslaget er at man opplever Justvik kirke ligger geografisk mindre strategisk til med tanke på dagens befolkningsmønster. Det pekes også på at til tross for tidligere satsinger i området for å bygge menighetsfellesskap og øke deltakelse og aktiviteter, har det ikke gitt forventet effekt. Samtidig innebærer tiltaket utfordringer, blant annet risiko for tap av lokal identitet; de som har Justvik kirke som «sin kirke» kan oppleve et svekket lokalt nærvær.

Å selge et kirkebygg kan i seg selv være en utfordrende prosess. Det vil være viktig å se på høringsuttalelsene fra menighetene. Vi minner om at det er Biskopen som eventuelt skal godkjenne salg av kirker.

5. Andre innspill

Prestetjenestens rolle i omstillingen

Prestetjenesten har en helt sentral plass i den lokale menigheten, og omstillingen berører prestenes hverdag og tjeneste på flere nivåer. Prestene har samtidig allerede erfaring med

sonebasert samarbeid – særlig innen gudstjenester, vielser og gravferder.

Høringen trekker frem flere sider av prestenes rolle for at omstillingen skal muliggjøres. Det nevnes for eksempel at prestene er viktig for å:

- sikre kontinuitet og identitet i soknet, særlig dersom stabene blir større.
- opprettholde lokale gudstjenestetradisjoner.
- bidra til å bygge kultur og «vi-følelse» i større stabsfellesskap.
- gi faglig retning i trosopplæring, diakoni og kirkemusikk, gjennom samhandling med daglige ledere og fagteam.
- delta i sonevis turnus for kirkelige handlinger, noe som kan gi bedre ressursutnyttelse, men som også krever god planlegging, tydelige rammer og balanse i arbeidsbelastningen.

Forslag til vedtak

- A.** Agder og Telemark bispedømmeråd vil anerkjenne viktigheten av, og gi honnør til, at Kristiansand kirkelige fellesråd har startet en prosess for å se på hvordan driften kan tilpasses økonomien litt fram i tid. Bispedømmerådet støtter at innsparing tas på administrative funksjoner så langt dette er mulig.
- B.** Bispedømmerådet har følgende innspill til høringsspørsmålene gjeldende omstillingsprosess i Kristiansand kirkelige fellesråd;
1. Sonemodellen
Bispedømmerådet er opptatt av å ivareta lokal identitet, og tydeliggjøring av rolle- og ansvarsfordeling for daglige leder og lokal prest, med forventningsavklaring av den enkeltes ansvarsforhold. Rådet er opptatt av at gradvis innføring av soner kan være en god løsning dersom man velger å gå videre med dette, alternativt at det vurderes å la daglige ledere være det for flere menigheter samtidig, uten at disse nødvendigvis slås sammen.
 2. Finansieringsmodellen
Bispedømmerådet er positiv til forslaget om en forenklet og mer samlet finansieringsmodell som er enklere å håndtere. Samtidig er det viktig å sikre at motivasjonen til lokal givertjeneste opprettholdes.
 3. Fellestjenester og oppgaveflytting
Bispedømmerådet støtter en profesjonalisering av økonomi-, drift- og vedlikeholdsoppgaver gjennom etablering av fellestjenester, samt utredning av turnusordninger for kirkelige handlinger. Rådet understreker samtidig at tiltakene må utformes slik at lokalt eierskap ivaretas. Det virker fornuftig at kirkefaglig kompetanse og funksjoner ikke ligger på fellesrådsnivå, men ute i menighetene/sonene.
 4. Utredning av utvikling av Justvik kirke
Bispedømmerådet tar forslaget om å utrede utvikling av Justvik kirke til orientering. Høringsuttalelsene som kommer inn i prosessen vil være avgjørende for å kunne mene noe om veien videre. Det gjøres samtidig oppmerksom på at Biskopen må godkjenne en eventuell nedlegging/salg av kirke.
 5. Andre innspill
Prestene har en sentral rolle i den lokale kirke. Bispedømmerådet understreker viktigheten at det gjøres gode forventningsavklaringer med prestene og domprosten. Det er viktig å sikre avklart ansvar mellom prestedtjenesten og daglige ledere.



DEN NORSKE KIRKE

Kristiansand kirkelige fellesråd

Forslag til omstilling

Vedlegg:

A1 Sammenslåtte staber på tvers av sokn
 A2 Forsøksordning forordning
 B1 Kirketjeneroppgaver og drift
 B2 Økonomioppgaver fellestjenester
 B3 Digitalisering og effektivisering av administrative tjenester
 B4 Utfase diakonikoordinator
 B5 Reduksjon av vikarbruk. Turnus begravelse og vigsler
 B6 Støtte til menighetenes inntekts- og giverarbeid
 C1 Legge ned Justvik kirke
 Oversikt stillinger og finansieringskilder alle ansatte til FR
 Medvirkning og involveringsplan november 2025

Saksorientering

Sammendrag

Saken legger frem forslag til omstilling i Kristiansand kirkelige fellesråd for å sikre økonomisk balanse og realisering av målene i fellesrådets verdi- og måldokument. Det foreslås å etablere fem stabsenheter, samle fellestjenester, endre finansieringsmodellen og avvikle Justvik kirke. Endringene innføres gradvis i takt med naturlig avgang og vakanser, og skal gjennomføres uten oppsigelser.

1. Innledning og bakgrunn

Kristiansand kirkelige fellesråd har de siste årene stått overfor betydelige økonomiske utfordringer. I økonomiplanen for 2025–2028 er det lagt inn et uspesifisert innsparingskrav på 3 millioner kroner innen utgangen av planperioden. Samtidig har fellesrådet gjennom Verdi- og måldokumentet pekt på tydelige prioriteringer og strategier for å utvikle det kirkelige tilbudet i Kristiansand. Disse ambisjonene krever en mer målrettet og effektiv bruk av tilgjengelige ressurser.

Stram kirkeøkonomi og usikre utsikter for fremtidige bevilgninger gjør det nødvendig å tenke nytt om organiseringen av kirkens arbeid. Mange steder i landet står kirken overfor betydelige kutt som følge av nedtrekk i offentlige tilskudd. I Kristiansand er situasjonen foreløpig noe bedre, og vi har mulighet til å bruke tid på å gjennomføre nødvendige endringer for å oppnå økonomisk balanse. Dette gir rom for å planlegge en omstilling som både styrker kvaliteten i tjenestene og reduserer kostnadene.

Verdi- og måldokumentet legger opp til økt samarbeid mellom soknene, samledelse og utvikling av felles fagmiljøer. En sentral forutsetning for å realisere strategiens mål er å omorganisere personalressursene. Ved å slå sammen staber og etablere mer robuste enheter, kan fellesrådet både redusere sårbarhet, styrke kompetanse og oppnå økonomiske gevinster.

I februar 2025 fattet fellesrådet følgende vedtak (sak 4/25):

Fellesrådet ber kirkevergen legge frem en sak i løpet av 2025 med vurdering av fremtidige organiseringsmodeller og tiltak i tråd med målene i VM-dokumentet, og som sikrer økonomisk balanse jamfør vedtatt økonomiplan for 2025 – 2028.

Utredningen skal inkludere:

- 1. En gjennomgang av nåværende organisering og ressursfordeling og identifisering av områder som kan endres, reduseres eller utgå.*
- 2. En vurdering av mulige konsekvenser av foreslåtte endringer, inkludert risikoanalyse.*
- 3. Forslag til konkrete tiltak og prosesser for implementering av endringene.*
- 4. En tidsplan for gjennomføring av de foreslåtte tiltakene.*

Denne saken presenterer forslag til hvordan en slik omstilling kan gjennomføres.

Medbestemmelse, medvirkning og involvering

Omstillingsprosessen er gjennomført i tråd med kravene til medbestemmelse og medvirkning i Hovedavtalen i KA, Del B, §7-9 og Arbeidsmiljøloven §§ 4.1 og 4.2. Tillitsvalgte har så langt vært involvert innspill til involveringstiltak, utforming av kommunikasjonsplan og risikovurdering, i tillegg til informasjon og drøftingsmøter. De er også godt representert i referansegruppen.

I tillegg har vi hatt ønske om å legge til rette for bred involvering av ansatte, tillitsvalgte og ledelse gjennom prosessen for å få best mulig beslutningsgrunnlag.

Arbeidet har vært delt inn i to faser: Våren 2025 har hatt fokus på analyse og idéutvikling, mens høsten 2025 har vært viet til konkretisering av forslag, risikoanalyser, økonomiske beregninger og utarbeidelse av saken for behandling i fellesrådet og for påfølgende høring.

Prosessen har til nå inkludert:

- Informasjon og drøfting med tillitsvalgte og ADMU i henhold til Hovedavtalen og AML og interne reglement
- Opprettelse av rådgivende referansegruppe med bred representasjon
- Møter med ansatte (i staber), fellesmøter med ledere og sokneprester, samt idédugnad med menighetsrådene og representanter fra stabene
- Løpende orientering i fellesrådet og ukentlige ledermøter med representant fra den andre arbeidsgiverlinjen (domprost)
- Risikovurdering med referansegruppe og AMU, med identifisering av viktige tiltak for å sikre en god prosess videre.

Omstillingsarbeidet har vært styrt av klare rammer og prinsipper, med utgangspunkt i fellesrådets strategi og økonomiske situasjon. Verdi- og måldokumentets satsinger og prioriteringer har gitt tydelige føringer for arbeidet, og det har vært en forutsetning at nødvendige omprioriteringer må skje innenfor eksisterende ressursrammer. Målet har vært å oppnå økonomisk balanse uten å legge til grunn økte bevilgninger fra kommunen og bispedømmerådet.

Proessen har også skjedd i nært samarbeid med Agder og Telemark bispedømmeråd, som har vært en viktig samtalepartner og støttespiller i arbeidet med å utvikle et forslag til en mer bærekraftig og fremtidsrettet organisering av kirken i Kristiansand.

Medvirkning og medbestemmelse vil også bli en kontinuerlig prosess i det videre arbeidet. Etter vedtak i fellesrådet vil det utarbeides en implementeringsplan med tydelig involvering av tillitsvalgte og ansatte, inkludert OU-prosesser i hver sone, jevnlig møter i AMU.

Se forøvrig vedlagt Medvirknings- og involveringsplan for oversikt over aktiviteter og hvordan kravene til medbestemmelse og medvirkning er ivarettatt frem til nå i prosessen.

2. Utfordringsbilde og nåværende organisering

Kristiansand kirkelige fellesråd er organisert i 15 sokn. I tillegg kommer kapellet og kirkevergens stab som har ansvar for en rekke fellestjenester inkludert Kirkens servicetorg og gravplassmyndigheten. Tilsammen er det ca 120 ansatte i fellesrådet. I gjennomsnitt er dette 8 ansatte pr sokn. Variasjonen i størrelse på stabene er stor. Den minste med 4 ansatte i variable stillingsstørrelser, til de store med 8-10 ansatte i variable stillingsstørrelser. 6 av soknene har per dags dato delt daglig lederstilling. De resterende soknene har en egen daglig leder, men i varierende stillingsprosent. Se for øvrig eget vedlegg med fullstendig oversikt over ressursfordeling i soknene.

Det er en uttalt styrke at stabene er tett knyttet til kirken(e) og menigheten sin. Stabene får eierskap og identitet til sitt sokn og får et sterkt samhold med menighet. Over lengre tid er det imidlertid identifisert flere organisatoriske, strukturelle, arbeidsmiljømessige og økonomiske utfordringer knyttet til dagens organisering:

Små staber og sårbarhet

Små staber med én ansatt per fagområde har vist seg å være sårbare både faglig og driftsmessig. Mange ansatte gir uttrykk for at de savner faglig støtte og mulighet for sparring i det daglige arbeidet. Dette gjelder i begge arbeidsgiverlinjene. I tillegg fører fravær, vakanser og turnover til betydelige utfordringer med kontinuitet og kapasitet. I løpet av de siste årene har Kristiansand kirkelige fellesråd erfart at denne sårbarheten har ført til flere ressursmessig krevende "akuttsituasjoner". Sykefravær, permisjoner og oppsigelser har skapt store utfordringer med å få gjennomført planlagte aktiviteter. Dette har medført høy arbeidsbelastning for gjenværende ansatte, varierende grad av kvalitetssikring på aktiviteter og i enkelte tilfeller har aktiviteter måttet avlyses. Økt turnover er en tydelig samfunnstrend og må antas å bli en vedvarende rammebetingelse. For å møte dette, er det nødvendig å organisere arbeidet på en måte som gir større robusthet, bedre faglig støtte og mer fleksibilitet i ressursbruken.

Rekruttering og kompetansebehov

Den norske kirke står overfor betydelige rekrutteringsutfordringer, særlig i små staber og distriktsstillinger. Det er spesielt krevende å rekruttere til små stillinger og til fagstillinger som kateket, diakon og kantor. Erfaring viser at større stillinger og bredere fagmiljøer gjør det lettere å tiltrekke kvalifiserte søkere og skape mer stabile arbeidsforhold. For å møte denne utfordringen må organisasjonen legge til rette for faglig fellesskap, samarbeid og utviklingsmuligheter – noe som krever en annen måte å organisere arbeidet på enn i dag.

Digitaliseringen har de siste årene ført til økt kompleksitet i mange administrative oppgaver, særlig innen arkiv, personal, regnskap, byggforvaltning og gravferd. Nye krav knyttet til GDPR, IT-sikkerhet og rapportering har hevet forventningene til kvalitet og leveranser, uten at bemanningen har økt tilsvarende. Behovet for spisskompetanse på enkeltområder er vesentlig større enn tidligere. Å gjennomføre innsparinger under disse forutsetningene er krevende, og har gjort det nødvendig med en grundig gjennomgang av dagens organisering og driftsform.

Samtidig har fellesrådet et mål om å styrke den faglige utviklingen innen de kirkelige fagområdene. Det skal legges bedre til rette for samarbeid både innad i faggruppene og på tvers i tverrfaglige team. Dette krever en annen måte å organisere oss på enn tidligere, der kompetanse og kapasitet samles og utvikles i mer robuste og fleksible enheter. Omstillingen skal derfor ikke bare svare på økonomiske utfordringer, men også bidra til faglig styrking og bedre kvalitet i tjenestene kirken tilbyr.

Ulik ressursfordeling og kompleks finansiering

Dagens bemanning og finansieringsløsninger i soknene er i stor grad et resultat av historiske forhold, og har ført til betydelige forskjeller i både stillingsomfang og økonomisk støtte. Dette kommer særlig til uttrykk i diakonstillinger, der noen sokn har fullfinansierte stillinger, andre har ingen diakonressurs, og enkelte har delvis finansiering fra bispedømmeråd og fellesråd. Fordelingen gjenspeiler i liten grad faktiske behov eller befolkningssammensetning.

I tillegg er det store variasjoner i arbeidsmengde knyttet til gravferder og vielser, som påvirkes av sesong og geografiske forskjeller i tilgjengelighet på gravplasser. Dette gjør det krevende å fordele ressurser på en rettferdig og fleksibel måte, særlig for funksjoner som organist og kirketjener. For å møte disse utfordringene er det nødvendig med en mer helhetlig og behovsbasert tilnærming til ressursfordeling.

Alle ansatte i soknene har sitt ansettelsesforhold hos fellesrådet. Likevel er dagens finansieringsmodell for stillingene både kompleks og lite effektiv. I flere tilfeller er én stilling delt mellom opptil tre ulike finansieringskilder (se vedlegg «Oversikt stillinger og finansieringskilder»), noe som skaper tidkrevende og kompliserte administrative prosesser ved innmelding i lønssystemet, rapportering, endringer og refusjoner. Dette gir også et uoversiktlig bilde for soknene, som ofte har utfordringer med å forstå avhengighetene og sammenhengene i ressursbruken. For å sikre bedre oversikt, enklere drift og mer fleksibel ressursforvaltning, er det nødvendig å forenkle og samordne finansieringsmodellen som del av omstillingsarbeidet.

Byggvedlikehold og gravferdsvirksomhet

Fellesrådet har ansvar for 19 kirker, to kapeller og 11 gravplasser. Gjennomgang av bygningsmassen viser et betydelig og økende vedlikeholdsetterslep. Midler til drift og investering har over flere år vært så lave at nødvendige utbedringer har blitt utsatt, noe som har ført til økte følgeskader og høyere kostnader. Flere bygg har lekkasjer, tekniske feil og behov for omfattende tiltak, blant annet på tak, ventilasjonsanlegg og orgler. Situasjonen er nå kritisk, og det er nødvendig med økt grunnbevilgning for å unngå ytterligere forringelse av funksjonalitet og kulturhistoriske verdier.

Også gravferdsvirksomheten er under press. Økende befolkning gir økt omfang, og dagens bemanning ved krematoriet er ikke tilstrekkelig til å møte lovpålagte krav. I tillegg medfører en stadig eldre befolkning økt antall dødsfall og begravelser – allerede i oktober i år er det registrert like mange begravelser som i hele 2024, noe som illustrerer et vedvarende behov for kapasitetsøkning i gravferdstilbudet. Arbeidsbelastningen er høy, og det er utfordrende å oppfylle HMS-kravene. Det er behov for styrking av bemanning og vedlikeholdsrammer for å sikre forsvarlig drift og verdige tjenester.

Disse forholdene understreker behovet for omstilling og prioritering, og må inngå i den helhetlige vurderingen av ressursbruk og struktur.

3. Økonomiske forutsetninger og behov

Økonomiplan og forutsetninger

Vedtatt økonomiplan 2025-2028 viser et netto driftsresultat på rundt 3,0 mill. kr, dvs et underskudd. Økonomiplanen for 2026-2029 viser et driftsunderskudd på om lag 3,9 mill. kr. Dette som følge av opprettelse av stilling til Ung kirke.

Økonomiplanen bygger på gjeldende tilgjengelig informasjon og en rekke forutsetninger som gjelder for hele planperioden. Disse danner grunnlaget for beregninger knyttet til innsparing og omstilling. Vesentlige endringer i premissene vil kunne medføre behov for justeringer.

De viktigste forutsetningene er:

- Videreføring av dagens nivå på bevilgninger fra kommunen og bispedømmerrådet med årlig lønns- og prisjustering.
- Stabil inntekt fra brukerbetaling knyttet til gravferd og kremasjon.
- Fellesrådet har ingen gjeld og har fondsmidler som gir renteinntekter.
- Restriktiv praksis av vikarbruk ved fravær og vakanser.
- Ingen større endringer som påvirker økonomien vesentlig.

I 2024 og 2025 har fellesrådet vurdert alle vakanser nøye for å redusere kostnader. Dette har blant annet ført til felles daglig ledelse for Hånes og Tveit, samt Torridal og Hellemyr. Økonomioppgaver er overført fra Torridal ifm felles daglig ledelse, til fellestjenester uten ressursøkning. Videre vil stillingen som internasjonal prest bli avsluttet per 1. juli 2026, og ressursene overføres til satsingsområdet diakoni. Disse endringene er allerede innarbeidet i økonomiplanen for 2026-2029 og bidrar positivt til resultatet.

Langsiktig økonomisk bærekraft forutsetter at inntektene dekker utgiftene over tid i snitt selv om det vil være noe svingninger fra år til år. For å kunne møte samfunnsutviklingen, vedtatte mål og innbyggernes behov, er det ønskelig med større økonomisk handlingsrom enn dagens situasjon tillater. Fellesrådet arbeider derfor mot en reduksjon i utgiftsnivå på om lag 5,0 mill. kr.

Med utgangspunkt i økonomiplan 2026-2029, netto driftsresultat innebærer dette:

• Netto driftsresultat	2,9 mill. kr underskudd
• Ung kirke stilling cirka	1,0 mill. kr
• Ung kirke, forventet ekstern finansiering	-0,6 mill. kr
• Byggforvaltning/vedlikehold	1,5 mill. kr (behovet er høyere)
• Gravferd og kremasjon	ikke tallfestet, behov for noe styrking
• Omstilling, prosesser	0,2 mill. kr
Sum	5,0 mill. kr underskudd
• Pensjon: ingen økning utover 15 %, premiefond benyttes ved behov.	

4. Forslag til tiltak - hovedgrep

Kirkevergen har lagt vekt på å beskytte kjernevirksomheten i størst mulig grad, samtidig som det har vært nødvendig å tenke nytt om organisering og ressursbruk. Samarbeid mellom soknene har vært et sentralt prinsipp, og det har vært et mål å unngå oppsigelser. I stedet foreslås det at omfordeling av ressurser skjer mest mulig gjennom naturlig avgang og vakanser. Arbeidet har også hatt som mål å unngå «ostehøvelprinsippet» med flate kutt, og heller prioritere tydelige satsinger og gjøre tydelige reduksjoner der det er nødvendig.

Omstillingsforslaget bygger på 3 sentrale grep som skal sikre bedre ressursutnyttelse, høyere kvalitet og mer effektiv drift:

- A. Større stabsenheter og refordeling av stillingsressurser
- B. Utvidelse av fellestjenester og effektivisering
- C. Nedleggelse og salg av Justvik kirke

A. Detaljert beskrivelse av sonemodellen

Det viktigste organisatoriske grepet i omstillingsarbeidet er å gå fra dagens modell med 13 separate staber til 5 sammenslåtte stabsenheter / soner. Hver sone vil dekke flere sokn og ha en samlet stab med bredere fagmiljø og mer fleksibel ressursbruk. Hver sone vil ledes av en daglig leder. Sonene er utformet slik at de har tilnærmet likt medlemstall i Den norske kirke, og gir grunnlag for mer rettferdig fordeling av stillingsressurser.

I de nye stabsenhetene vil det være flere ansatte innen noen fagområder. For å sikre god koordinering og faglig utvikling, skal én person i hver faggruppe ha ansvar for å samordne arbeidet innen sitt område. Dette vil styrke faglig fellesskap, legge til rette for læringsmiljøer og bidra til bedre kvalitet i tjenestene.

Samlokalisering og etablering av nye staber vil skje etappevis, i takt med naturlig avgang og vakanser. Og med hensyn til de rammevilkår som foreligger. Målet er å samle ansatte i større stabsfellesskap, med bedre muligheter for samarbeid og støtte i hverdagen. Samtidig vil det totale antallet ansatte i KKF reduseres, særlig innen administrative funksjoner. Allerede fra 2026 vil det bli lagt vekt på organisasjonsutviklingstiltak (OU) som kan bygge felles kultur og samarbeid i de nye enhetene. Disse prosessene bør eies og ledes av daglige ledere i tett samarbeid med sokneprest og støttes av kirkevergens stab. Det vil være nødvendig å avsette midler til lokal OU for å støtte denne prosessen.

Større staber som betjener flere sokn vil føre til et betydelig mer omfattende rådsarbeid, særlig for daglig leder. Evaluering av sammenslåingen av daglig leder for Hånes/Tveit er tydelig på at dette er det mest krevende ved sammenslåingen. Kirkevergen mener derfor det er viktig at menighetsrådene aktivt bidrar i den videre omstillingsprosessen. Dette kan skje på ulike måter. Den mest omfattende formen for endring er at menigheter søker bispedømmet om sammenslåing. Alternativt kan menighetsrådene velge å slå seg sammen, selv om menighetene fortsatt består som egne enheter. En tredje mulighet er å etablere praktiske samarbeidsformer som gir daglig leder en mer helhetlig og effektiv arbeidshverdag – for eksempel ved å koordinere menighetsrådsmøter og behandle enkelte saker i fellesskap. I tillegg bør menighetsrådene gjennomgå egne planer og forventninger til ansatte, og tilpasse disse til en ny virkelighet der staben betjener flere menigheter. Kirkevergen erkjenner at dette innebærer utfordringer, men ser også store muligheter for bedre samhandling og utvikling.

Kirkevergens kontor vil også bidra til gjennomføringen av sonemodellen gjennom organisatoriske justeringer og omprioritering av ressurser. To konkrete endringer i den sentrale staben inngår i omstillingsforslaget: Stillingen som internasjonal prest er allerede vedtatt avsluttet, jmf sak 12/25. Internasjonalt arbeid og fellesskap vil fortsatt være en satsning for flere av våre menigheter, og endringen skal bidra til å styrke de lokale stabenes kapasitet til dette. I tillegg foreslås det at den sentralt plasserte prostidiakonstillingen omfordres til sonene for å styrke det diakonale arbeidet i tråd med Verdi- og måldokumentets prioriteringer. I punkt B under utredes nærmere hvordan kirkevergens kontor skal bidra til å redusere kostnader innen administrasjon og forvaltning.

Kjernevirksomheten ¹ skal i størst mulig grad skjermes. Satsing på diakoni og Ung kirke er prioriterte mål. For å opprettholde tilbudet til befolkningen, anbefales økt samarbeid mellom sokn. Mange sokn har i dag parallelle aktiviteter – ved å samordne disse kan tilbudet opprettholdes med lavere ressursbruk.

Sammenslåing av staber, samtidig som soknene opprettholdes, vil kreve at stabene samarbeider tett og finner gode løsninger innen ulike fagområder. Det vil også være nødvendig å gjennomgå arbeidsoppgaver, og vurdere hvilke oppgaver som kan overføres til frivillige eller fases ut. Dette er imidlertid en oppgave som ikke egner seg for sentral styring. Variasjonene mellom menigheter og staber er store, og det finnes ingen universell løsning som passer alle. Stabene har best kjennskap til lokale forhold, menighetskultur, frivillighetsressurser og historikk. Sentralstyrte tiltak risikerer å overse lokale behov og kan dermed svekke både relevans og effekt. Frivillighetsbasert arbeid krever lokal forankring. Frivillige motiveres av eierskap, relasjoner og meningsfullt arbeid – og sentral styring kan virke mot sin hensikt ved å redusere engasjement og innsats. I tillegg håper vi at stabene, gjennom samarbeid om lokale løsninger, kan styrke relasjoner og kollegial kultur. Dette gir bedre grunnlag for felles utvikling og samhandling på tvers.

¹ Kjernevirksomhet omfatter kirkens lovpålagte oppgaver som prestatjeneste, kirkelige handlinger (dåp, konfirmasjon, vigsel, gravferd), undervisning, forkynnelse, valgavvikling, vedlikehold av kirkebygg og nødvendig bemanning. I tillegg inkluderer det selvålagte oppgaver som diakoni, arbeid blant barn og unge, kriseberedskap, mm

Som tidligere omtalt, er det store forskjeller i ressursfordeling mellom sokn. Dette har vært en viktig begrunnelse for å etablere større soner med mer jevn befolkningsstørrelse. Alle soner skal ha tilgang til diakoni- og undervisningsressurser.

Sognet er den grunnleggende enhet i DNK. Det er også gjennom det lokale arbeidet at folk knytter seg til kirken. Det er svært viktig at sammenslåinger av stabsressurser ikke fører til at menighetenes lokale nærvær svekkes. Vi tror likevel ikke at det vil skje.

Prestene har i lengre tid jobbet sammen i soner, med begravelser, vigslor og gudstjenester. Erfaringene her er at det ikke løsner dem fra sin lokale soknemenighet, snarere at de på grunn av denne ordninger får mer tid til menighetsbyggende og lokalt arbeid.

Helt siden den første pinsedagen har kristne feiret gudstjenester på søndager. Det er en lang tradisjon vi aldri må bryte. Men det betyr ikke at det må feires gudstjeneste i alle kirker, men at det overalt bør være mulig å delta på en gudstjeneste. Den sokneinndelingen vi har i dag er ikke nødvendigvis den mest hensiktsmessige inndelingen, og tar ikke høyde for befolkningsmønsteret i kommunen. Forslaget til soneinndeling tar utgangspunkt i den bydelsstrukturen som kommunen legger opp til. Kristiansand har en ganske ambisiøs gudstjenesteforordning med tanke på hvor mange gudstjenester som holdes i alle kirker. Det finnes gode argumenter for å søke Biskopen både om en viss reduksjon av antall gudstjenester i noen menigheter og om å få gjøre forsøk på en profilering av enkelte menigheter blant annet basert på demografisk profil i soknene. I sonemodellen vår er det korte avstander mellom kirkene. Vi ser vi for oss at menighetene samarbeider om å gi lokalbefolkningen et fullverdig gudstjenestetilbud, samtidig som at de får muligheten til å utvikle andre typer gudstjenester.

Stillinger er i dag finansiert gjennom ulike kombinasjoner av fellesråd, bispedømmeråd og menighetsråd. I tabellene nedenfor vises stillinger fordelt etter finansieringskilde. Det legges opp til at diakonstillinger i større grad skal fullfinansieres av fellesråd og bispedømmeråd, uten økning i samlet ressurs. Menighetsrådene oppfordres til å opprettholde nivået på givertjenesten, men med mulighet for å omprioritere hvilke stillinger som finansieres. Fellesrådet vil støtte dette arbeidet gjennom en egen satsing med mål om å styrke innsamling og givertjenesten i alle sokn.

- VURDERINGSKORT A1 SAMMENSLÅTTE STABER PÅ TVERS AV SOKN
- VURDERINGSKORT A2 FORSØKSORDNING FORORDNING

Forslag til ny «Sone Sør» – Flekkerøy, Voie, Vågsbygd

Fakta			
Befolkning: 23 962	Medlemmer: 13 317		
Gudstjenester: 145	Andre gudstjenester: 51	Begravelser i kirkerom: 51 Kistenedsettelse: 19	Vigsel i kirkebyggene: 22
Konfirmanter: 165	Dåp: 128	Gravferd soknebarn: 130	Vigsel soknebarn: 20

Sone Sør: Flekkerøy, Voie, Vågsbygd		I dag	Ny løsning		
			Ny sone	Fellestjeneste	Besparelse FR
Bemanning:		Betalt av FR/BDR	Betalt av FR/BDR		
	Prester	4,0	4,0		
Sum		4,0	4,0	0,0	0,0
	Administrasjon og ledelse	2,5	2,0	0,5	
	Organist eks begravelsesturnus	1,7	1,6		-0,1
	Organist begravelsesturnus	0,4	0,4		
	Undervisning (kateket, trosoppl., mhp pedagog)	2,9	2,1		-0,8
	Annet	1,3			-1,3
	Kirketjener	2,5	1,6	0,4	-0,5
	Diakon*	1,5	2,0		0,5
Sum		12,8	9,7	0,9	-2,2
Bemanning:		Givertjeneste MR	Givertjeneste MR		
	Administrasjon og ledelse	0,3	0,3		
	Organist				
	Undervisning (kateket, trosoppl., mhp pedagog)	0,7	0,7		
	Annet	1,0	1,0		
	Kirketjener	0,2	0,2		
	Diakon*	0,5	0,5		
	Cafe	0,4	0,4		
Sum		3,1	3,1	0,0	0,0
Sum totalt		19,9	16,8	0,9	-2,2

*Diakoner er som regel samfinansierte av BDR, FR, MR. Ved fullfinansiering fra BDR og FR fremkommer dette som økning i stilling.

Konsekvens

- Administrasjon og ledelse: Store deler av økonomioppgavene flyttes til FR (se punkt B/økonomi, under fellestjenester), felles daglig leder for tre sokn, noe administrativ støtte utover det, samhandling på tvers.
- Det er nødvendig å gjennomgå stillingsinstruksen for daglig leder og kartlegge arbeidsoppgavene. Rollen bør tydeliggjøres og rendyrkes, blant annet for å vurdere hvilke oppgaver som kan overtas av øvrig stab eller frivillige.
- Menighetsråd og Arbeidsutvalg må påregne redusert administrativ støtte til saksbehandling.
- Organist: Liten effektivisering ut over at de største stillingene må bidra til vigslesturnus og til reduksjon av vikarbruk internt i sonen
- Undervisning: Kateket leder trosopplæringssteam, felles tiltak på tvers av sokn i så stor grad som mulig.

- Kirketjener: Noen tekniske oppgaver flyttes til FR, noen oppgaver faller bort/må utføres av frivillige.
- Diakon: Sonen har i dag 2 diakoner. Dette videreføres, men finansieres i sin helhet av BDR/FR.
- Givertjeneste MR i ny løsning: Det fortsettes at menighetenes givertjeneste opprettholdes på nåværende nivå. Hvilke stillinger som konkret finansieres over givermidler kan bli endret.

Besparelse

Ved full realisering av tiltak vil forventet besparelse utgjøre i området 1,6-1,8 mill. kr.

Gradvis innføring innebærer at det vil ta noe tid før samlet effekt oppnås.

Forslag til ny «Sone Sentrum» – Domkirken, Grim, Hellemyr og Torridal

Fakta			
Befolkning: 25 681	Medlemmer: 13 240		
Gudstjenester: 184	Andre gudstjenester: 121	Begravelse i kirkerom: 19 Kistenedsettelse: 1	Vigsel kirkebygg: 37
Konfirmanter: 102	Dåp: 102	Gravferd soknebarn: 160	Vigsel soknebarn: 32

Sone Sentrum - vest: Domkirken, Grim, Hellemyr og Torridal		I dag	Ny løsning		
			Ny sone	Fellestjeneste	Besparelse FR
Bemannings:		Betalt av FR/BDR	Betalt av FR/BDR		
Prester, i tillegg kommer prest Ung kirke		5,0	5,0		
Sum		5,0	5,0	0,0	0,0
Administrasjon og ledelse**		2,8	2,0	0,2	-0,6
Organist eks begravelsesturnus eks åpen domkirke		2,9	2,8		-0,1
Organist begravelsesturnus		0,2	0,2		
Undervisning (kateket, trosoppl., mhpedagog)		2,2	2,5		0,3
Annet		0,5			-0,5
Kirketjener		3,1	3,0	0,1	
Diakon*		1,6	2,0		0,5
Sum		13,3	12,5	0,3	-0,5
Bemannings:		Givertjeneste MR	Givertjeneste MR		
Administrasjon og ledelse					
Organist					
Undervisning (kateket, trosoppl., mhpedagog)		0,7	0,7		
Annet		0,6	0,6		
Kirketjener		0,3	0,3		
Diakon*		0,5	0,5		
Barnehage		0,3	0,3		
Sum		2,3	2,3	0,0	0,0
Sum totalt		20,5	19,8	0,3	-0,5

*Diakoner er som regel samfinansierte av BDR, FR, MR. Ved fullfinansiering fra BDR og FR fremkommer dette som økning i stilling.

**Tidligere effektivisering ved felles daglig leder i Hellemyr og Torridal, samt overføring av økonomi til FR uten ressursøkning er allerede gjennomført og kommer i tillegg.

Konsekvens

- Administrasjon og ledelse: Det foreslås 1 daglig leder i Domkirken og 1 for Grim, Torridal og Hellemyr. Store deler av økonomioppgavene foreslås flyttet til FR (se punkt B/økonomi, under fellestjenester). Merk at i 2025 fikk Torridal og Hellemyr felles daglig leder. Økonomi ble da flyttet til FR uten stillingsøkning. Dette innebærer at noe besparelse allerede er realisert.
- Det er nødvendig å gjennomgå stillingsinstruksen for daglig leder og kartlegge arbeidsoppgavene. Rollen bør tydeliggjøres og rendyrkes, blant annet for å vurdere hvilke oppgaver som kan overtas av øvrig stab eller frivillige.
- Menighetsråd og Arbeidsutvalg må påregne redusert administrativ støtte til saksbehandling.
- Organist: Liten effektivisering Liten effektivisering ut over at de største stillingene må bidra til vigslesturnus og til reduksjon av vikarbruk internt i sonen
- Undervisning: Kateket leder trosopplæringssteam

- Undervisning: Kateket leder trosopplæringsteam, felles tiltak på tvers av sokn i så stor grad som mulig.
- Kirketjener: Noen tekniske oppgaver flyttes til FR, noen oppgaver faller bort/må utføres av frivillige.
- Diakon: Sonen har i dag 2 diakoner. Dette videreføres, men finansieres i sin helhet av BDR/FR.
- Givertjeneste MR i ny løsning: Det fortsettes at menighetenes givertjeneste opprettholdes på nåværende nivå. Hvilke stillinger som konkret finansieres over givermidler kan bli endret.

Besparelse

Ved full realisering av tiltak vil forventet besparelse utgjøre i området 0,3-0,5 mill. kr.

Gradvis innføring innebærer at det vil ta noe tid før samlet effekt oppnås.

Forslag til ny «Sone Oddernes – Lund»

Fakta			
Befolkning: 24 763	Medlemmer: 14 468		
Gudstjenester: 143	Andre gudstjenester: 50	Begravelse i kirkerom: 12 Kistenedsettelse: 0	Vigsler i kirkene: 47
Konfirmanter: 127	Dåp: 105	Gravferd soknebarn: 126	Vigsel: 43

Sone Oddernes Lund	I dag		Ny løsning		
			Ny sone	Fellestjeneste	Besparelse FR
Bemanning:	Betalt av FR/BDR		Betalt av FR/BDR		
Prester pluss prest til Ung kirke	3,5		3,5		
Sum	3,5		3,5	0,0	0,0
Administrasjon og ledelse	2,1		1,5	0,4	-0,2
Organist eks begravelsesturnus	1,9		1,6		-0,3
Organist begravelsesturnus	0,4		0,4		
Undervisning (kateket, trosoppl., mhp pedagog)	2,8		3,0		0,2
Annet	0,9				-0,9
Kirketjener	2,2		1,5	0,3	-0,4
Diakon*	0,9		2,0		1,2
Sum	11,2		10,0	0,7	-0,5
Bemanning:	Givertjeneste MR		Givertjeneste MR		
Administrasjon og ledelse	0,2		0,2		
Organist					
Undervisning (kateket, trosoppl., mhp pedagog)	0,7		0,7		
Annet					
Kirketjener					
Diakon*	1,2		1,2		
Sum	2,1		2,1	0,0	0,0
Sum totalt	16,7		15,6	0,7	-0,5

*Diakoner er som regel samfinansierte av BDR, FR, MR. Ved fullfinansiering fra BDR og FR fremkommer dette som økning i stilling.

Konsekvens

- Staben i Justvik kirke inngår som en del av Oddernes sokn.
- Administrasjon og ledelse: Det foreslås 1 daglig leder og 0,5 koordinator. Store deler av økonomioppgavene flyttes til FR (se punkt B/økonomi, under fellestjenester), felles daglig leder for to sokn, noe administrativ støtte utover det, samhandling på tvers.
- Det er nødvendig å gjennomgå stillingsinstruksen for daglig leder og kartlegge arbeidsoppgavene. Rollen bør tydeliggjøres og rendyrkes, blant annet for å vurdere hvilke oppgaver som kan overtas av øvrig stab eller frivillige.
- Menighetsråd og Arbeidsutvalg må påregne redusert administrativ støtte til saksbehandling.
- Organist: Justvik kirke har 0,3 pst organist i dag og tilsvarende ressurs foreslås å utgå. Ny vigslesturnus forventes å bidra til avlastning og reduksjon av vikarkostnader.
- Undervisning: Kateket leder trosopplæringsteam, felles tiltak på tvers av sokn i så stor grad som mulig.
- Kirketjener: Noen tekniske oppgaver flyttes til FR, noen oppgaver faller bort/må utføres av frivillige.

- Diakon: Sonen har i dag 2 diakoner. Dette videreføres, men finansieres i sin helhet av BDR/FR.
- Givertjeneste MR i ny løsning: Det fortsettes at menighetenes givertjeneste opprettholdes på nåværende nivå. Hvilke stillinger som konkret finansieres over givermidler kan bli endret.

Besparelse

Ved full realisering av tiltak vil forventet besparelse utgjøre i området 0,1-0,3 mill. kr.

Gradvis innføring innebærer at det vil ta noe tid før samlet effekt oppnås.

Forslag til ny «Sone øst» - Randesund, Hånes, Tveit

Fakta			
Befolkning: 22 961	Medlemmer: 13 065		
Gudstjenester: 179	Andre gudstjenester: 56	Begravelse i kirkerom: 78 Kistenedsettelse: 6	Vigsel i kirkene: 36
Konfirmanter: 121	Dåp: 111	Gravferd soknebarn: 95	Vigsel: 31

Sone øst: Randesund, Hånes, Tveit		I dag	Ny løsning		
			Ny sone	Fellestjeneste	Besparelse FR
Bemanning:		Betalt av FR/BDR	Betalt av FR/BDR		
	Prester	4,0	4,0		
Sum		4,0	4,0	0,0	0,0
	Administrasjon og ledelse	2,2	1,6	0,4	-0,2
	Organist eks begravelsesturnus	1,8	1,8		
	Organist begravelsesturnus	0,2	0,2		
	Undervisning (kateket, trosoppl., mhp pedagog)	2,7	3,0		0,3
	Annet	1,0			-1,0
	Kirketjener	2,7	2,0	0,4	-0,3
	Diakon*	1,5	2,0		0,5
Sum		12,1	10,6	0,8	-0,7
Bemanning:		Givertjeneste MR	Givertjeneste MR		
	Administrasjon og ledelse				
	Organist	0,2	0,2		
	Undervisning (kateket, trosoppl., mhp pedagog)	0,3	0,3		
	Annet	1,6	1,6		
	Kirketjener	0,1	0,1		
	Diakon*	0,5	0,5		
Sum		2,7	2,7	0,0	0,0
Sum totalt		18,7	17,3	0,8	-0,7

*Diakoner er som regel samfinansierte av BDR, FR, MR. Ved fullfinansiering fra BDR og FR fremkommer dette som økning i stilling.

Konsekvens

- Administrasjon og ledelse: Det foreslås 1 daglig leder og 0,6 koordinator. Koordinator i Tveit utgår. Store deler av økonomioppgavene flyttes til FR (se punkt B/økonomi, under fellestjenester), felles daglig leder for tre sokn, noe administrativ støtte utover det, samhandling på tvers.
- Det er nødvendig å gjennomgå stillingsinstruksen for daglig leder og kartlegge arbeidsoppgavene. Rollen bør tydeliggjøres og rendyrkes, blant annet for å vurdere hvilke oppgaver som kan overtas av øvrig stab eller frivillige.
- Menighetsråd og Arbeidsutvalg må påregne redusert administrativ støtte til saksbehandling.
- Organist: Ingen endring ut over at de største stillingene må bidra til vigslesturnus og til reduksjon av vikarbruk internt i sonen
- Undervisning: Kateket leder trosopplæringsteam
- Undervisning: Kateket leder trosopplæringsteam, felles tiltak på tvers av sokn i så stor grad som mulig.
- Kirketjener: Noen tekniske oppgaver flyttes til FR, noen oppgaver faller bort/må utføres av frivillige.

- Diakon: Sonen har i dag 2 diakoner. Dette videreføres, men finansieres i sin helhet av BDR/FR.
- Givertjeneste MR i ny løsning: Det fortsettes at menighetenes givertjeneste opprettholdes på nåværende nivå. Hvilke stillinger som konkret finansieres over givermidler kan bli endret.

Besparelse

Ved full realisering av tiltak vil forventet besparelse utgjøre i området 0,4-0,6 mill. kr.

Gradvis innføring innebærer at det vil ta noe tid før samlet effekt oppnås.

Forslag til ny «Sone vest» - Songdalen og Søgne

Fakta					
Befolkning: 19 522	Medlemmer: 11 984				
Gudstjenester: 128	Andre gudstjenester: 30	Gravferd kirkerom: 122 Kistenedsettelse: 6	Vigsler i kirkerom: 30		
Konfirmanter: 140	Dåp: 111	Gravferd soknebarn: 112	Vigsel: 28		
Sone vest: Songdalen og Søgne		I dag		Ny løsning	
				Ny sone	Besparelse FR
Bemanning:		Betalt av FR/BDR		Betalt av FR/BDR	
	Prester	3,0		3,0	
Sum		3,0		3,0	0,0
	Administrasjon og ledelse	2,0		1,3	0,4
	Organist eks begravelsesturnus	1,3		1,3	
	Organist begravelsesturnus	0,2		0,2	
	Undervisning (kateket, trosoppl., mhpedagog inkl 50 pst diakon)	3,6		3,0	-0,6
	Annet				
	Kirketjener	2,2		1,6	0,3
	Diakon*	2,5		2,5	
Sum		11,8		9,9	0,7
Bemanning:		Givertjeneste MR		Givertjeneste MR	
	Administrasjon og ledelse				
	Organist	0,3		0,3	
	Undervisning (kateket, trosoppl., mhpedagog)	0,5		0,5	
	Annet	0,6		0,6	
	Kirketjener	0,1		0,1	
	Diakon*				
Sum		1,5		1,5	0,0
Sum totalt		16,2		14,4	0,7
					-1,2

*Diakoner er som regel samfinansierte av BDR, FR, MR. Ved fullfinansiering fra BDR og FR fremkommer dette som økning i stilling.

Konsekvens

- Administrasjon og ledelse: Store deler av økonomioppgavene flyttes til FR (se punkt B/økonomi, under fellestjenester), felles daglig leder for tre sokn, noe administrativ støtte utover det, samhandling på tvers.
- Det er nødvendig å gjennomgå stillingsinstruksen for daglig leder og kartlegge arbeidsoppgavene. Rollen bør tydeliggjøres og rendyrkes, blant annet for å vurdere hvilke oppgaver som kan overtas av øvrig stab eller frivillige.
- Menighetsråd og Arbeidsutvalg må påregne redusert administrativ støtte til saksbehandling.
- Organist: Ingen endring ut over at de største stillingene må bidra til vigslesturnus og til reduksjon av vikarbruk internt i sonen
- Undervisning: Kateket leder trosopplæringsteam
- Undervisning: Kateket leder trosopplæringsteam, felles tiltak på tvers av sokn i så stor grad som mulig. Merk at 50 pst stilling som diakon er tillagt undervisningsteam.
- Kirketjener: Noen tekniske oppgaver flyttes til FR, noen oppgaver faller bort/må utføres av frivillige.
- Diakon: Sonen har i dag 3 diakoner finansiert av FR. Dette videreføres, men 50 pst diakonstilling tillegges undervisningsteamet.
- Givertjeneste MR i ny løsning: Det fortsettes at menighetenes givertjeneste opprettholdes på nåværende nivå. Hvilke stillinger som konkret finansieres over givermidler kan bli endret.

Besparelse

Ved full realisering av tiltak vil forventet besparelse utgjøre i området 0,9-1,1 mill. kr.

Gradvis innføring innebærer at det vil ta noe tid før samlet effekt oppnås.

B. Fellestjenester og effektivisering

Flere oppgaver innen blant annet økonomiforvaltning og drift og vedlikehold samles i fellesfunksjoner under kirkevergens administrasjon. Dette skal gi bedre kvalitet, redusert sårbarhet og mer effektiv bruk av kompetanse og systemer, og redusere arbeidsbelastningen på daglig ledelse i sonene.

Det legges videre opp til en fortsatt satsing på digitalisering av administrative prosesser og fagsystemer. Dette omfatter blant annet lønn, personal, regnskap, byggforvaltning og gravplassadministrasjon. Målet er å forenkle rutiner, styrke datakvalitet og frigjøre tid til kjerneoppgaver.

Kirketjeneroppgaver og drift

En del tekniske oppgaver flyttes fra kirketjenerrollen til fellestjenester. Enkelte oppgaver bortfaller eller må løses ved hjelp av frivillige. Det etableres felles tjenester for drift og vedlikehold, med tydelig ansvarsdeling mellom stab og administrasjon.

Fellestjenester vil ivareta oppgaver som:

- Regelmessige kontroller av tekniske installasjoner og bygningsmasse
- Større driftsoppgaver
- Flate tak og arbeider i høyden
- Oppfølging av feil på alarm, sprinkler og brannvarslingsanlegg
- Oppfølging og kontroll av ventilasjonsanlegg
- Utbedring og oppfølging av SD-anlegg
- Utbedring av avvik fra EL-kontroll, sprinklerkontroll, branntilsyn, EL-tilsyn mm
- Bestilling av eksterne leverandører

Kirketjenere vil fortsatt ha ansvaret for øvrige driftsoppgaver, samt ansvar for å melde inn feil og mangler ved bygningsmassen som ikke avdekkes ved regelmessige kontroller/opsyn. Kirketjener vil gjennom Ordna Eiendom kunne melde inn avvik og saker til utbedring av teamet sentralt. Årlige kontroller og service av tekniske installasjoner tas hånd om av driftsteamet.

➤ VURDERINGSKORT B1 FELLES DRIFTSTEAM

Lønn og økonomi

Deler av økonomifunksjonen flyttes fra daglig leder til fellestjenester. Dette inkluderer oppgaver som kontering, fakturering, inntektsføring, håndtering av givertjeneste og ofringer, rapportering og rådgivning. Menighetsrådene beholder det økonomiske ansvaret, inkludert budsjett og styring, men får støtte fra fellestjenester i den daglige driften.

Fra 2026 innføres nye systemer for lønn, personal og regnskap (LPR) for både menighetsråd og fellesråd. Tidligere kommunale avtaler erstattes med eksterne leverandører, basert på stykkprisfinansiering for fakturaer, tilganger, bankkonti, support og bistand. Implementering av systemoppsett kommer i tillegg, og kostnadene kan bli betydelige dersom det legges opp til

individuell tilpasning for hvert menighetsråd. For å holde kostnadene på et akseptabelt nivå, må systemoppsett, rutiner og arbeidsflyt standardiseres.

Antall tilganger og bankkonti må også begrenses. Det nye systemet gir muligheter for effektivisering, men krever spisskompetanse og dedikerte ressurser. Det foreslås derfor at økonomioppgaver for menighetsrådene samles under fellestjenester. Menighetsrådene beholder det økonomiske ansvaret for soknets økonomi, inkludert budsjett og styring.

Fellestjenester vil ivareta oppgaver som:

- Kontering og fakturering
- Inntektsføring, inkludert givertjeneste og ofringer
- Utsending og rapportering av innsamlede midler
- Håndtering av åpne poster
- Rådgivning og veiledning ved behov
- Bistand ved spesielle forhold

Samling av kompetanse innen økonomi vil også styrke kontinuitet og kapasitet ved ferieavvikling og vakanser.

➤ VURDERINGSKORT B2 ØKONOMIOPPGAVER FELLESTJENESTER

Digitalisering

Administrasjonen i KKF er i kontinuerlig utvikling som følge av digitalisering og tilhørende forbedringstiltak. Nye løsninger fra fagsystemleverandører gir publikum bedre tjenester og bidrar samtidig til redusert administrativ belastning. Et eksempel er digital gravferdsmelding, som forenkler kommunikasjon og saksbehandling.

I tillegg har Vitec Agrando varslet videreutvikling av grav.no, som skal inkludere en publikumsportal der brukere selv kan administrere og betale for gravfeste og stellavtaler. Disse løsningene forventes gradvis innført i perioden Q3 2025 til 2027, og vil kunne gi betydelige effektiviseringsgevinster for både ansatte og brukere.

➤ VURDERINGSKORT B3 DIGITALISERING OG EFFEKTIVISERING AV ADMINISTRATIVE TJENESTER

Diakonkoordinator

Ordningen med diakonkoordinator foreslås avviklet, og ressursen flyttes ut til menighetene for å styrke det lokale diakonale arbeidet i tråd med Verdi- og måldokumentets prioriteringer. Fellesrådet har ingen andre kirkefaglige stillinger ved kirkevergens kontor, og endringen bidrar til en mer konsistent organisering av administrasjonen. Koordineringsoppgaven som tidligere har ligget hos diakonkoordinatoren, må videreføres av én eller flere diakoner i stabene, og det må etableres gode strukturer for samarbeid og faglig utvikling på tvers av sonene.

➤ VURDERINGSKORT B4 UTFASE DIAKONIKOORDINATOR

Vikarbruk ved kirkelige handlinger

Fellesrådet har i dag betydelige vikarutgifter til organister ved begravelser, gudstjenester og vigsler. Det foreslås å redusere vikarbruken gjennom justering av turnusordninger og sonesamarbeid ved fravær.

➤ VURDERINGSKORT B5 REDUKSJON VIKARBRUK - TURNUS BEGRAVELSE OG VIGSLER

Støtte til menighetenes inntekts- og giverarbeid

Det foreslås at fellesrådet iverksetter en strategisk satsing for å styrke menighetenes inntektsarbeid, i tråd med prioriteringene i Verdi- og måldokumentet 2024–2027. Dette vil også være et svar på konkrete behov og ønsker fra menighetsrådene. Kirkevergens kontor skal støtte menighetene med felles verktøy, kampanjer, opplæring og rådgivning, med mål om å øke antall faste givere, styrke kollektinntekter og koordinere tilskuddsarbeid. Satsingen skal bidra til et mer bærekraftig økonomisk grunnlag for menighetenes virksomhet. Kostnadene foreslås fordelt til menighetsrådene basert på antall medlemmer i det enkelte sokn.

➤ VURDERINGSKORT B6 STØTTE TIL MENIGHETENS INNTEKTS- OG GIVERARBEID

Oppsummering fellestjenester

Fellesrådet har allerede gjennomført en del besparelser/effektiviseringer, jf tidligere beskrivelse i kapittel 3. Allerede gjennomførte effektiviseringer må også sees i sammenheng med omstillingsprosessen. Nedenfor følger en oversikt over ytterligere foreslåtte endringer:

- Dagens 50 pst stilling som prostidiakon foreslås å bortfalle. Besparelse 0,5 stilling.
- Overføring av økonomioppgaver fra daglige ledere til fellestjenester. Besparelse 0,3 stilling.
- Overføring av vedlikeholdsoppgaver fra kirketjenere til fellestjenester. Det er behov for gjennomføring og oppfølging av et økt antall oppgaver. Anslag besparelse 0.
- Organistturnus begravelse og vielser, besparelse 0,2 stilling (knyttet til soknene)
- Avvikling av Timeflex-konsulent. 0,1 stilling.

Sum netto besparelse 1,1 stilling.

Forslag til ny løsning for Fellestjenester

Fellestjenester	I dag	Ny løsning		
		Ny bemanning	Fellestjeneste	Besparelse FR
Bemanning:	Betalt av FR/BDR	Betalt av FR		
Gravferd, administrasjon, seremonier, stell av grav	2,9	2,9	2,9	0,0
Gravferd, kirkens servicetorg, administrasjon, begravelser, festeavgift mv	2,4	2,4	2,4	0,0
Sum gravferd*	*5,3	*5,3	*5,3	0,0
 Servicetorget, prostisekretær betalt av BDR	0,3	0,3	0,3	0,0
Sum prostisekretær	0,3	0,3	0,3	0,0
 Servicetorget	0,9	0,9	0,9	0,0
Sum servicetorget	0,9	0,9	0,9	0,0
 Vikarbruk turnuser		-0,2	-0,2	-0,2
Sum endring vikarbruk turnuser		-0,2	-0,2	-0,2
 Administrasjon og ledelse**	**6,1	6,0	6,0	-0,1
Økonomioppgaver fellestjenester trekker inn 1,9 stillinger		1,6	1,6	-0,3
Renhold	0,2	0,2	0,2	0,0
Prostidiakon***	0,5	0,0	0,0	-0,5
Kirketjeneroppgaver trekker inn 1,5 stillinger		1,5	1,5	0,0
Vedlikehold	2,2	2,2	2,2	0,0
Sum kirkevergens kontor	9,0	11,5	11,5	-0,9
Sum totalt	15,5	17,8	17,8	-1,1

*Betalt av midler fra kommune til gravferd og gravferdsinntekter

**Inklusive økning 1,0 stilling bygg og eiendomssjef, samt besparelse på økonomi 0,2 pst ved at økonomi Torridal er tillagt uten stillingsøkning

***FR fikk for en del år tilbake 1,0 mill. kr til prostidiakon. Da prostidiakon ble pensjonist, ble 50 pst av stillingen overført diakon Oddernes.

Konsekvens:

- De mest krevende administrative og driftsmessige oppgavene legges til kirkevergens kontor der de kan utføres av færre og mer spesialiserte ansatte.

Besparelse:

- Ved full realisering av tiltak vil forventet besparelse utgjøre i området 0,9-1,1 mill. kr. Gradvis innføring innebærer at det vil ta noe tid før samlet effekt oppnås.

C. Nedleggelse av Justvik kirke

Som del av omstillingsarbeidet foreslås det at Justvik kirke avvikles som kirkelig bygg og vurderes solgt. Forslaget bygger på en helhetlig vurdering av ressursbruk, strategisk plassering, måloppnåelse og vedlikeholdsbehov.

Justvik kirke ble bygget i en tid da bydelen hadde en annen struktur enn i dag. Siden den gang har området utviklet seg betydelig, særlig med utbyggingen på Justneshalvøya. Kirken har ikke klart å etablere en sterk tilstedeværelse i disse nye boligområdene, og det kirkelige tilbudet fremstår som geografisk mindre strategisk plassert.

Det har over tid vært gjort betydelige satsinger for å styrke aktiviteten og oppslutningen rundt Justvik kirke. Selv om det foregår mye godt arbeid, har man ikke nådd de målene som ble satt. Kirken er en del av Oddernes sokn, men har egne dedikerte stabsressurser. Dette må ses i lys av fellesrådets samlede ressursutfordringer og de prioriteringer som ligger i Verdi- og måldokumentet.

Fellesrådet har fortsatt som mål å nå bredere lag av befolkningen i bydelen, men erkjenner at en ny strategisk tilnærming er nødvendig. Frigjorte midler fra et eventuelt salg kan gi grunnlag for ny satsing og gradvis oppbygging av kirkelig arbeid i bydelen, tilpasset dagens demografi og behov.

Vedlikehold og drift av kirkebygg er en stor økonomisk utfordring. Fellesrådet har ansvar for 21 kirker og kapeller, og kommunens tilskudd dekker langt fra det som kreves for å holde byggene i akseptabel stand. Justvik kirke er et eldre bygg, og det er sannsynlig at det vil kreve omfattende og kostbare tiltak for å møte fremtidige krav. Det er blant annet behov for nytt ventilasjonsanlegg, og trolig nytt tak. Selv om direkte driftskostnader ikke er spesielt høye, vil en avvikling bidra til å redusere det samlede vedlikeholdsansvaret og gi rom for omprioritering.

➤ VURDERINGSKORT C1 LEGGE NED JUSTVIK KIRKE

Samlet langsiktig besparelse

	Full effekt av omstillingen	Full besparelse
Besparelse		
Sone Sør		1 700 000
Sone Sentrum		400 000
Sone Oddernes - Lund		200 000
Sone Øst		500 000
Sone Vest		1 000 000
Fellestjenester		1 100 000
Justvik bortfall utgifter*		200 000
Sum lang sikt		5 100 000

I ovenstående tabell er det ikke lagt inn tidsplan for realisering av besparelsene, kun langsiktig effekt er beregnet.

I tillegg til samlede besparelser innen lønn, vil det være forventet at noen administrative utgifter reduseres når antall ansatte reduseres. Eksempelvis kan dette gjelde innen IT og lisenser, telefon, kurs, transport, forsikringer, kontorhold mv.

I tillegg kommer bortfall av betydelige fremtidige kostnader til vedlikehold av kirkebygget.

5. Forslag til tiltak som er vurdert, men ikke videreført

I arbeidet med omstilling har vi vurdert en rekke forslag til tiltak. Nedenfor presenteres noen av de alternativene vi har brukt tid og ressurser på å utrede, men som vi har valgt å ikke gå videre med. Felles for disse er at de ikke ga ønsket effekt, særlig med tanke på rettferdig ressursfordeling og utfordringer knyttet til ulikhet mellom soner.

- Ostehøvelkutt – flate kutt for alle sokn
Tiltaket innebærer at alle staber beholdes som i dag, men medfører betydelig kostnadsovervelting til menighetsrådene. Det økonomiske innsparingsbehovet er for omfattende til at soknene kan håndtere dette. I tillegg bidrar ikke tiltaket til å løse de utfordringene som er beskrevet i punkt 2.
- Fjerning av fellesrådsstøtte til barne- og ungdomsarbeidere
Dette er en variant av ostehøvelkutt, hvor kostnadene overføres til soknene. Flere sokn har allerede økonomiske utfordringer, og tiltaket vil føre til en uhåndterlig økning i kostnader. Det vurderes som en kortsiktig løsning som ikke adresserer de underliggende utfordringene.
- Reduksjon av daglig lederstillinger uten omorganisering
Tiltaket innebærer redusert administrativ kapasitet uten samtidig vurdering av oppgaveflyt. Dette anses som lite realistisk og vil ikke gi ønsket effekt.
- Sammenslåing av to og to staber
Tiltaket er vurdert med bakgrunn i behovet for økt faglig robusthet. Erfaringer fra Hånes/Tveit og Torridal/Hellemyr viser at sammenslåtte staber kan gi bedre faglige løsninger. Likevel vil økonomisk balanse kreve mer omfattende endringer. I tillegg skaper tiltaket store forskjeller i stabstørrelse og bidrar til urettferdig ressursfordeling mellom soner.
- Trekke inn kirketjenerressurser, med unntak av en liten % til gudstjeneste/vielse
Tiltaket innebærer å trekke inn kirketjenerressurser, med unntak av en liten prosentandel til gudstjenester og viselser. Et sentralt team får ansvar for begravelser og vedlikehold. Dette er et tiltak som er innført i enkelte fellesråd, og som kan vurderes på et senere tidspunkt, men er ikke aktuelt nå.

6. Overordnet risikovurdering med forslag til tiltak

Omstillingsforslaget er omfattende og ambisiøst, med potensial for betydelige økonomiske og organisatoriske gevinster. Samtidig innebærer det flere kritiske risikoområder som må håndteres aktivt. Både referansegruppe, utvidet ADMU og AMU har gitt innspill til risikoområder. AMU har hatt hovedfokus på risikofaktorer som påvirker arbeidsmiljøet

1. Strategisk og organisatorisk risiko

Risiko: Omorganiseringen innebærer store strukturelle endringer, inkludert sammenslåing av staber, etablering av sonemodell og utvidelse av fellestjenester. Dette kan føre til:

- Tap av lokal identitet og tilhørighet i soknene.
- Motstand mot endring fra ansatte og menighetsråd.

- Manglende kapasitet til å gjennomføre endringene i tide.

Tiltak:

- Tydelig kommunikasjon og involvering av menighetsråd og ansatte. (Allmøte for å legge frem forslag og overordnede planer for å få formidlet samme budskap og gi rom for spørsmål før høringsrunde)
- Kirkeverge/domprost dialog med menighetsråd om mulighetsrom knyttet til samarbeid/felles planer mm
- Opprettholde aktiviteter som er viktig for menighetens egenart og identitet
- Fremheve positive effekter av endringen og Vi- tanken
- Trinnvis implementering med OU-prosesser og lokal tilpasning.
- Evaluering og justering underveis.

2. Personal- og arbeidsmiljørisiko

Risiko: Endringer i arbeidsoppgaver, arbeidssted og organisering kan skape:

- Risiko for svekket arbeidsmiljø, usikkerhet og stress blant ansatte.
- Økt turnover og rekrutteringsutfordringer.

Tiltak:

- Bruk av naturlig avgang fremfor oppsigelser for å begrense belastning på enkeltpersoner
- Lokal ledelse og involvering i utvikling av nye strukturer for å sikre lokalt eierskap.
- Avsatte ressurser i budsjettet til lokale prosesser/workshop for å bli kjent og bygge nye arbeidsfellesskap og «vi» kultur
- Fokus på faglig støtte og samarbeid.
- Gjennomgang og justering av stillingsbeskrivelser
- Tydelige forventningsavklaringer mellom menighetsråd, daglig leder og stab
- Medarbeidersamtaler underveis for å sjekke ut eventuell uro
- Jevnlig møter med AMU for å overvåke arbeidsmiljøet

3. Økonomisk risiko

Risiko: Besparelsene er estimert til 5 mill. kr, men:

- Tidspunkt for realisering er usikkert.
- Eksterne finansieringsforutsetninger (f.eks. Ung kirke) kan endres.
- Nye systemer og digitalisering kan medføre uforutsette kostnader.

Tiltak:

- Gradvis innføring og tett økonomisk oppfølging.
- Standardisering av systemer og rutiner.
- Evaluering av effekter og justering av tiltak.

4. Tjenestetilbud og brukerrisiko

Risiko: Endringer kan påvirke tjenestetilbudet til menighetene:

- Redusert tilgjengelighet på kirketjenester.
- Frivillige må overta oppgaver som tidligere ble løst av ansatte.
- Risiko for redusert kvalitet og kontinuitet.

Tiltak:

- Beholde kjernevirksomheten, ellers prioritere diakoni og Ung kirke.
 - Samarbeid på tvers av sokn for å opprettholde tilbud.
 - Styrke frivillighetsarbeidet og givertjenesten.
-

5. Teknologisk og systemrisiko

Risiko: Digitalisering og innføring av nye systemer (LPR) krever:

- Høy kompetanse og opplæring.
- Standardisering som kan utfordre lokal tilpasning.
- Risiko for implementeringsproblemer og driftsavbrudd.

Tiltak:

- Dedikerte ressurser og kompetansebygging.
- Begrensning av antall tilganger og konti.
- Sentralisering av økonomioppgaver og støttefunksjoner.

6. Avhengighet av eksterne aktører

Risiko: Omstillingen er avhengig av:

- Kommunens og bispedømmerådets bevilgninger og beslutninger.
- Godkjenning ved salg av Justvik kirke.
- Ekstern finansiering av Ung kirke.

Tiltak:

- Tett dialog og samarbeid med eksterne aktører.
- Alternativ planlegging ved forsinkelser eller avslag.
- Fleksibilitet i implementering og prioriteringer.

7. Tidsplan og gjennomføring

Omstillingsarbeidet er omfattende og krever en gjennomtenkt og realistisk plan for gjennomføring. Målet er å oppnå økonomisk balanse og målene i fellesrådets Verdi- og måldokument, samtidig som man ivaretar ansatte og menigheter på en god måte.

Gjennom hele prosessen har det vært et tydelig premiss at ingen skal miste jobben som følge av omstillingen. I stedet skal endringene skje gradvis, i takt med naturlig avgang, vakanser og nyansettelser. Dette gir rom for lokal tilpasning, involvering og læring underveis.

Siden 2024 har administrasjonen praktisert en restriktiv linje ved innleie av vikarer og vurdert alle stillinger nøye ved fravær og nyansettelser. Erfaringene fra felles daglig ledelse i Torridal/Hellemyr og Tveit/Hånes viser at det er mulig å realisere besparelser og effektivisering uten å gå på bekostning av tjenestetilbudet.

For å lykkes med omstillingen er det viktig at menighetsrådene aktivt bidrar til å tilpasse virksomheten og planene til den nye situasjonen for stabene. Dette kan skje gjennom etablering av felles menighetsråd, søke biskopen om sammenslåing, eller andre praktiske samarbeidsformer som gir daglig leder en mer helhetlig arbeidshverdag. Rådene bør også tilpasse planer og forventninger til en ny virkelighet der staben betjener flere menigheter.

Samtidig pågår det en digital omstilling som vil kreve både kompetanseheving og standardisering av rutiner. Dette innebærer at menighetsrådene i mindre grad enn tidligere kan få spesialtilpassede administrative løsninger, selv om deres rolle i menighetsarbeidet forblir uendret.

Omstillingen vil derfor skje trinnvis over flere år, med oppstart i 2026 og full effekt forventet innen 2030.

Faser og milepæler

År	Tiltak	Kommentar
2026	2 soner. OU-prosess. Evaluere, høste erfaringer. Innføre organistturnus for vigsel og kirketjenerturnus for muslimsk gravferd Prost og kirkeverge har samlinger med alle MR (sonevis) Sonesamarbeid knyttet til fravær Utrede salg av Justvik kirke	Prioritere etter ønsker fra staber og menighetsråd 1. mai – 30. september
2027	2 soner. OU-prosess Menighetsrådsvalg: Mulighet for å søke sammenslåing	
2028	1 sone. OU-prosess	
2026 – 2028	Utvikling av fellestjenester	Avhenger av sammenslåtte staber og oppgaveflytting

2026-2028	Gradvis endring av finansieringsmodell	Endres ved nyansettelser og omstrukturering
2026-2030	OU-prosesser i alle soner	Ledes av daglige ledere i samarbeid med sokneprester og med støtte fra kirkevergens kontor
2026-2030	Implementering av digitaliseringsløsninger	Krever standardisering og kompetansebygging
2026-2030	Årlig evaluering og justering	For å sikre fremdrift og kvalitet

Tiltak som går kontinuerlig gjennom perioden

- Restriktiv vikarbruk ved fravær
- Innføring av endringer ved nyansettelser / endringer i stab
- Digitalisering og standardisering
- Styrking av frivillighet og givertjeneste
- Kommunikasjon og involvering gjennom allmøter, høringer og fellesmøter
- Årlig evaluering og justering

Ansvar og roller

- Fellesrådet: Overordnet ansvar for omstilling, økonomi og struktur
- Menighetsrådene: Oppfordres til å:
 - Vurdere felles menighetsråd, søke biskopen om sammenslåing eller vurdere andre tilpasninger til ny struktur
 - Tilpasse forventninger til ansatte
- Daglige ledere og sokneprester: Leder lokale OU-prosesser med støtte fra kirkevergens stab
- Kirkevergens stab: Støtter med verktøy, rådgivning og koordinering

Kommunikasjon og forankring

- Omstilling som fast sak på alle møter i fellesrådet
- Omstilling som fast sak på møter i AMU og ADMU
- Fellesmøter med menighetsråd og ansatte
- Tydelig informasjon om endringer og fremdrift
- Fortsatt bruk av allmøter

8. Anbefaling og videre prosess

Oppsummering av anbefalte tiltak

Omstillingsforslaget bygger på en helhetlig vurdering av økonomiske, organisatoriske og faglige forhold, og har som mål å sikre bærekraftig drift, styrket fagmiljø og bedre ressursutnyttelse.

Følgende tiltak anbefales:

1. Etablering av fem stabsenheter (soner)

- Sammenslåing av dagens 13 staber til 5 soner med bredere fagmiljø og mer fleksibel ressursbruk.
- Gradvis innføring i perioden 2026–2028, i takt med naturlig avgang og vakanser.
- OU-prosesser i hver sone for å bygge felles kultur og sikre lokal forankring.

2. Utvidelse og samling av fellestjenester

- Økonomioppgaver, drift og vedlikehold samles under kirkevergens administrasjon.
- Digitalisering av administrative prosesser og fagsystemer.
- Reduksjon i vikarbruk og effektivisering av turnusordninger.

3. Endringer i finansieringsmodell

- Diakonstillinger fullfinansieres av fellesråd og bispedømmeråd.
- Menighetsrådene oppfordres til å opprettholde nivået på givertjenesten, med mulighet for omprioritering.

4. Avvikling og salg av Justvik kirke

- Bemanning inngår i forslag til ny sone
- Midler fra et eventuelt salg skal bidra til ny strategisk satsing i bydelen.

5. Styrking av frivillighet og inntektsarbeid

- Fellesrådet skal støtte menighetene med verktøy, kampanjer og rådgivning for å øke inntektene.
- Frivillighet skal styrkes som en bærebjelke i det lokale arbeidet.

6. Ingen oppsigelser – gradvis omstilling

- Endringer skjer ved naturlig avgang og nyansettelser.
- Tydelig kommunikasjon og involvering av ansatte og menighetsråd.

7. Langsiktig økonomisk effekt

- Forventet samlet besparelse ved full realisering: ca. 5 millioner kroner.
- Effekten oppnås gradvis, med full virkning innen 2030.

Høringsinstanser

- Menighetsrådene i Kristiansand Domprosti
- Agder og Telemark Bispedømmeråd
- Biskopen i Agder
- Tillitsvalgtorganisasjonene:
 - o Creo
 - o Spir
 - o Fagforbundet
 - o Delta

Høringsfrist 27. februar 2026

A¹**Tiltak****Sammenslåtte staber på tvers av sokn**

Det viktigste organisatoriske grepet i omstillingsarbeidet er å gå fra dagens modell med 13 separate staber til 5 sammenslåtte stabsenheter / soner. Hver sone vil dekke flere sokn og ha en samlet stab med bredere fagmiljø og mer fleksibel ressursbruk, og som ledes av en daglig leder. Sonene er utformet slik at de har tilnærmet likt medlemstall i Den norske kirke, og gir grunnlag for mer rettferdig fordeling av stillingsressurser.

Muligheter / positive konsekvenser

- Større og mer robuste fagmiljøer gir bedre læring og utvikling og kollegafellesskap.
- Effektivisering av drift og ressursbruk på tvers av sokn.
- Bedre rustet til å møte sosiale utfordringer og økt gravferdsaktivitet.
- Økt samarbeid mellom menighetsråd og stab gir mer strategisk arbeid.
- Komplementære ferdigheter og profiler gir bredere og mer differensiert tilbud.
- Felles innsamlingskampanjer og tiltak kan styrke eierskap og fellesskap.
- Ung kirke og ungdomsarbeid gir fornyelse og bredere tilbud.
- Profesjonalisering av støttefunksjoner i fellesrådet gir bedre kvalitet og mindre sårbarhet.
- Felles undervisningsplaner og gudstjenesteforordning gir bedre koordinering.
- Samarbeid om musikk, kor, konserter og arrangementer.
- Felles konfirmantleir og ledertrening styrker ungdomsarbeidet.
- Styrket innsats mot nye boligområder og vekstsoner.
- Bedre kommunikasjon og synliggjøring av effektivisering i administrasjon.

Risiko / negative konsekvenser

- Tap av lokal identitet, særpreg og autonomi.
- Ulik teologisk profil og stabskultur kan skape friksjon.
- Store geografiske avstander og mange bygg gir logistiske utfordringer.
- Ingen naturlige steder for samlokalisering.
- Redusert tilstedeværelse på kontor og i lokalmiljøet.
- Krevende å koordinere flere menighetsråd og arbeidsutvalg.
- Motstand mot salg av bygg (Justvik).
- Utydelighet i hvordan like menigheter kompletterer hverandre.
- Forventninger til daglige ledere må justeres betydelig.

Hvordan iverksette?

- Se hoveddokument for omstillingen

Hvordan minimere risiko?

- Se egen risikovurdering med tiltak på overordnet strategiske og organisatoriske risiko (1), personal- og arbeidsmiljørisiko (2), tjenestetilbud- og brukerrisiko (4)

Effekt på driftsbudsjett

3 800 000,-

Omstillingskostnader (engangs)

A ²	Tiltak Forsøksordning: Endring i forordning
Hver sone ser gudstjenesteforordningen under ett, og tar hensyn til hva slags kirkebygg man har, demografi og tradisjon for gudstjenestedeltakelse. Minst en av kirkene skal ha tilnærmet full gudstjenesteforordning. De andre kan etter strategiske valg «spisses» med tanke på målgruppe og demografi i området. Her kan man forsøke en lavere gudstjenestefrekvens, lekmannsgudstjenester/prekengudstjenester/»supersøndager» etc. Man kan også gjøre forsøk på andre klokkeslett enn det vanlige kl 11. Prester og organister planlegger i sonen sammen, men hvert sokn har sin sokneprest som prioriterer arbeid i soknet.	
Muligheter / positive konsekvenser -lage fest av høytidene -en mer bærekraftig gudstjenesteforordning -et mer strategisk og målrettet gudstjenestearbeid -et bedre samarbeid med gudstjenesterommet (la gamle kirker ta seg av de lange og dype linjer mens nye stå for fornyelse) -unggå å holde like gudstjenester samtid med få folk i hver -få et bedre grep om bydelene	Risiko / negative konsekvenser -miste lokal tilhørighet -miste rytmen blant gudstjenestegjengere -miste fellesarenaen i soknene -mangel på informasjon og kontinuitet som gjør at gudstjenestene blir mindre tilgjengelige -vanskeligere for dåpsfamilier å melde inn dåp
Hvordan iverksette? -MR starter en prosess som spør seg «hvem er vi?» -gjøre en gudstjeneste-undersøkelse i soknene; hva ønsker folk -gjøre forsøk -Gå gjennom statistikken og blant annet se etter «svake» søndager og hvordan høytidene besøkes -legge en plan i sonen, søke biskopen om endret forordning	Hvordan minimere risiko? -skape en «vi-følelse» gjennom infoarbeidet og måten man snakker på i sonen som gjør at folk reiser den ekstra kilometeren for å komme på gudstjenesten i sonen sin -arrangere egne dåpsgudstjenester med jevne mellomrom i sonen
Effekt på driftsbudsjett -Her kan det spares i begge linjer, både i prestelinje og i fellesrådslinje (organister og kirketjenere) hvis færre gudstjenester holdes samtidig og høytider slås sammen -større bruk av frivillige på gudstjenestelige samlinger vil gi besparing	Omstillingskostnader (engangs) Beløp

B¹**Tiltak****Kirketjeneroppgaver og drift**

Vedlikeholdsteamet tar seg i dag av større vedlikeholdsoppdrag, mens drift, kontroller, innrapportering ligger hos kirketjener. Vi ser at det kan være krevende å utføre alle driftsoppgavene som pålegges kirketjenerne der ute, og at det kreves spesiell kompetanse for å gjennomføre deler av arbeidsoppgavene. Vi har fortsatt en betydelig mengde avvik hva angår elektro, som ikke blir gjennomført. Kontrollrapporter følges ikke opp, og tekniske systemer får ikke nødvendig tilsyn og service for å kunne fungere optimalt. Vi er heller ikke uniforme i måten vi håndterer kontroller, kontrollrapporter, oppfølging av avvik mm. Vi ser det derfor som hensiktsmessig å tillegge kontrolloppgaver og oppfølging av tekniske installasjoner, samt større driftsmessige arbeider til vedlikeholdsteamet. Dette vil lette kirketjenerens daglige gjøremål, og gir mulighet for kirketjener til å rette mer av sitt arbeid mot oppgaver mot kirkelige handlinger. Vi vil kunne opptre som mer uniforme i måten vi håndterer bygningsmassen vår på, og bruke riktig kompetanse på de arbeidsoppgavene som krever det. Spisskompetanse vil også gi oss muligheten til å gjennomføre planlagt vedlikehold før skadene inntreffer.

Normale driftsoppgaver som snømåking, strøing, småreparasjoner, rydding og renhold vil fortsatt tilligge kirketjeneren. I tillegg anser vi det som sentralt at kirketjeneren har ansvaret for å melde avvik og mangler i Ordna Eiendom, og dermed har et ansvar for å være "øyne og ører" på plassen.

Muligheter / positive konsekvenser

- Tettere oppfølging av bygningsdeler som krever spesialkompetanse
- Bedre kontroll/oversikt over vedlikeholdsbehov
- Nødvendige oppgaver som gir avvik og følgeskader blir gjennomført i tide
- Avdekke ting på et tidligere tidspunkt med riktig kompetanse
- Mer målrettet arbeid
- Standardisering av arbeidsoppgaver gir effektivisering
- Mulig også å få større stillingsprosent for kirketjenerer på sikt med soneinndeling
- Søkertilfang til kirketjenerstilling

Risiko / negative konsekvenser

- Risiko for at kirketjener mister deler av eierskapet til bygningsmassen, og tilhørigheten til menigheten
- Kirketjener er navet/oljen i maskineriet. Ved sentralisering av oppgaver er det fare for fragmentering av ansvar og eierskap som kan bidra til at oppgaver/tiltak som i dag blir ivaretatt blir oversett og /eller ugjort.
- Pulverisering av staben
- Ansvarsfraskrivelse

Hvordan iverksette?

- Ved naturlig avgang, og en prosentvis opptrapping. Driftsoppgaver, og oppfølging og gjennomføring av kontroller tas inn i vedlikeholdsteamet ettersom ny kirketjener tiltrer.
- Veldig klare stillingsinnsruks/arbeidsinstruks for kirketjener med prioritert rekkefølge på arbeidsoppgaver om menigheten skal kunne tillegge kirketjeneren oppgaver ut over normalen.

Hvordan minimere risiko?

- Ikke sentralisere alle arbeidsoppgaver som omhandler byggdrift ved at øvrige driftsoppgaver, "Overordnet oppsyn", og innrapportering av avvik og mangler legges hos kirketjener for å unngå å miste eierskap og tilhørighet.
- Forsøke å på sikt gjøre stillingsprosentene større for å endre søkertilfanget

Effekt på driftsbudsjett

- Tidlig avdekking av feil gir lavere reparasjonskostnader, og unngår følgeskader. På lang sikt har dette tiltaket

Omstillingskostnader (engangs)

Mulig kostnad for dobbeltarbeid ved oppstart/innfasing. Tenkes løst ved hjelp av egne ressurser i første omgang.

stor betydning, men er vanskelig å
tallfeste.

B ²	Tiltak Økonomioppgaver fellestjenester
Pr dags dato utfører daglig leder en rekke økonomioppgaver. Tilbakemeldingene fra mange er at dette er krevende, og det blir til tider mye oppfølging både fra kommune og økonomi sentralt. Dersom DL skal være leder for en større sone, må noen av oppgavene flyttes. I tillegg er KKF i gang med opplegging til nytt LPR system med Aider som leverandør. Vi mister i stor grad den bistanden vi tidligere har hatt fra kommunen og må betale stk pris og pris for kundeservice. Det vil derfor være hensiktsmessig å flytte økonomioppgaver som vi vet det stadig er økte krav til. Gode systemer vil gi effektivisering på sikt i tillegg til å gi en bedre og kvalitetssikret forvaltning, imidlertid vil fort innsparing spises opp dersom man ikke standardiserer og reduserer antall henvendelser, lisenser mm	
Muligheter / positive konsekvenser • Økt effektivisering pga mengdeoppgaver • Innsparing på utgifter til Aider mm. Da det er færre som har de mest omfattende tilgangene • Bedre kvalitetssikring/profesjonalisering • Økt grad av standardisering • Mindre administrativt detaljarbeid for DL. Kan fokusere på de store linjer.	Risiko / negative konsekvenser • Daglig leder er mindre "hands on" i økonomien • Standardisering oppleves å ikke være dekkende for behovet
Hvordan iverksette? Gradvis innfasing ved sammenslåing av staver og når muligheter for endring av oppgaver oppstår Kan ikke iverksettes før ordningene er på plass	Hvordan minimere risiko? Innføre rutine for kontaktpunkt og "briefinger" med økonomikonsulent
Effekt på driftsbudsjett 300 000,-	Omstillingskostnader (engangs) Inngår som del av omstillingsprosessen

B³**Tiltak**

Tiltak knyttet til kirkevergekontoret: Digitalisering og effektivisering av administrative tjenester

Administrasjonen i KKF endres kontinuerlig som følge av digital utvikling og forbedringstiltak som konsekvens av dette. Etterspurt digital utvikling hos fagsystem-leverandører gir nye løsninger for publikum (kunder) som vil redusere administrativt arbeid. Digital gravferdsmelding er en av disse. I tillegg har VitecAgrado lovet utvikling av grav.no slik at den vil inkludere en publikumsportal der publikum selv kan administrere og betale gravfeste- og stell-avtaler. Løsningene er ventet å ruller ut i tidsrommet Q3 2025 – 2027.

Muligheter / positive konsekvenser

- Redusert administrativt arbeid når brukere administrerer mer selv.
- Mulig reduksjon av stillingsressurs i administrasjonen som følge av mer effektive prosesser.
- Frigis arbeidskraft kan ressurser nyttiggjøres på tvers av fagfelt på Kirkevergekontoret/ avlaste enheter med høy belastning.
- Økt fleksibilitet ved organisering av arbeidet på kirkens servicetorg.

Risiko / negative konsekvenser

- Befolkningsframskrivninger viser økende antall dødsfall som betyr økt arbeidsmengde innen samme arbeidsområde.
- Leverandørene arbeider etter scrum metoden, som betyr at løsningene ikke er ferdig utviklet når de ruller ut. Forlenger tiden til effektiviseringsgevinst.
- Erfaringsmessig forsinkes utrullinger fra leverandør. Det tar også noe tid før endrede rutiner gir uttelling i effektivisering.

Hvordan iverksette?

Trekke ned tilgjengelig stillingsprosenter ved ledighet.

Hvordan minimere risiko?

- Endring av arbeidsform: Ta hensyn til tidsperspektivet, innarbeide solide og testede løsninger, god opplæring.
- Ha nok ressurser i overgangen for å sikre god veiledning og hjelp til kunder/ansatte som skal benytte system. Tilby alternative løsninger til det digitale i en overgang

Effekt på driftsbudsjett

200 000,-

Omstillingskostnader (engangs)

?

B⁴	Tiltak Utfase diakonikoordinator
Fellesrådet har i dag en sentral diakoniressurs som jobber med koordinering og oppfølging av de andre diakonene og samhandling/avklaringer rundt fellestiltak	
Muligheter / positive konsekvenser • Økt kapasitet til å finansiere diakonressurser fra fellesrådet til soknene i tråd med mål- og plandokumentet • Mer konsistent med fellesrådets organisering der kirkefagstillinger er plassert i soknene.	Risiko / negative konsekvenser • Mindre faglig oppfølging av diakonene. • Mer administrative oppgaver/koordinering på diakonene for å få nettverk, sorggrupper, m.m. til å fungere. • Mindre samhandling med kommune og andre samarbeidspartner når ingen har dette som en eksplisitt oppgave
Hvordan iverksette? Samtaler med ansatte om oppgaver/plassering. Overgang når ledig stilling/behov andre steder	Hvordan minimere risiko? Dialog med den ansatte som står i stilling. Ha møte med diakoner om hvordan de kan samskape/samarbeide med kommune og andre aktører. Fordele ansvar til de andre i dette arbeidet.
Effekt på driftsbudsjett 500 000	Omstillingskostnader (engangs) Beløp

B ⁵	Tiltak Reduksjon i vikarbruk - turnusordning på vielse og muslimsk gravferd
Enkelte av menighetene har svært stort påtrykk på kirkelige handlinger og spesielt gravferd og vielser har store variasjoner i de forskjellige soknene. Til en viss grad er stillingsstørrelse justert med henblikk på dette, men det er like fullt for stor variasjon i arbeidspress og ugunstig arbeidstid. I enkelte menigheter er det også behov for mye vikar på grunn av ferieavvikling/fravær. Til sammen utgjør dette en betydelig merutgift for KFF. Det er potensiale i større samarbeid og bruk av ressurser på tvers av staber.	
Muligheter / positive konsekvenser • Sonesamarbeid, samarbeid og gjensidig vikariat på kirketjenere/kateket/diakon. • Vigselsturnus i høysesong. • Mer rettferdig fordeling av arbeidsbyrde på ukurante arbeidstidspunkt for organistene • Større samhandling og "vi" følelse • Bedre ressursutnyttelse i fellesrådet særlig i perioder der det ellers er lavt aktivitetsnivå • Større grad av samkjøring med prestene	Risiko / negative konsekvenser • Noe mindre kapasitet til oppgaver i eget sogn • Kan møte motstand hos organister og kirketjenere
Hvordan iverksette? Det er svært viktig med en involverende prosess der organister/kirketjenere kan finne gode løsninger og jobbe med mulighetsrommet for hvordan dette best kan håndteres. Sonevise prosesser med daglig ledere og de involverte ansattegruppene. Dette kan påbegynnes selv om sonene ikke er ferdig sammenslåtte. Workshop med organister i store stillinger (begravelsesturnusen + stillinger over 60 %) inkludert representant for prestene for å se på organisering av vigselsturnus Workshop med kirketjenere som er naturlig å ha inn i begravelsesturnus for muslimsk gravferd (Voie, Torridal/Randesund/Søgne/Sogndalen).	Hvordan minimere risiko? • Involvere ledere og ansatte som berøres i vurdering av praktiske løsninger for sone/turnus • Evaluere reduksjon i vikarbruk etter 1 år for å se måloppnåelse. • God bruk av arbeidsplanverktøyet (på plass 1 jan), for å sikre at ikke organister/kirketjenere blir overbelastet. • Justere aktivitetsnivå i menighet • Se forøvring overordnet risikovurdering på strategiske og organisatoriske risiko (1), personal- og arbeidsmiljørisiko (2), tjenestetilbud- og brukerrisiko (4)
Effekt på driftsbudsjett 2 - 300 000,-	Omstillingskostnader (engangs) 0 Beløp

B⁶	Tiltak Støtte til menighetens inntekts- og giverarbeid	
Støtte menighetene med felles verktøy, kampanjer, opplæring og rådgivning, med mål om å øke antall faste givere, styrke kollektinntekter og koordinere tilskuddsarbeid. Satsingen skal bidra til et mer bærekraftig økonomisk grunnlag for menighetenes virksomhet.		
Muligheter / positive konsekvenser • Økt økonomisk handlingsrom i soknene • Koordinering og støtte fra fellesrådet reduserer oppgaver for lokale staber • Bedre kampanjer gir økt synlighet • Bedre systemer og rutiner gir bedre giverpleie • Øker mulighet for større tilskudd til felles satsinger	Risiko / negative konsekvenser • Ujevn innsats og lav lokal forankring • Manglende kapasitet til oppfølging • Lav respons på kampanjer • Forutsetter at alle sokn slutter seg til fellesstiltak • Kostnaden må fordeles på soknene	
Hvordan iverksette? • Lage strategi med gjennomføringsplan • Tilslutning fra alle MR • Utvikle verktøy og felles rutiner	Hvordan minimere risiko? • Tydelig rollefordeling • Tett samarbeid med lokale giverkomiteer • Lokal tilpasning og tydelig kommunikasjon • Sikre kontinuitet	
Effekt på driftsbudsjett Skriv beløp	Omstillingskostnader (engangs)	

C ¹	Tiltak Legge ned Justvik kirke
Justvik kirke ble bygget i en tid da bydelen hadde en annen struktur enn i dag. Siden den gang har området utviklet seg betydelig, særlig med utbyggingen på Justneshalvøya. Kirken har ikke klart å etablere en sterk tilstedeværelse i disse nye boligområdene, og det kirkelige tilbudet fremstår som geografisk mindre strategisk plassert.	
Muligheter / positive konsekvenser • Frigjøre midler til fornyet satsing i bydelen. • Vurdere mulige måter å benytte ressursene på, som når ut til de som bor i området • Bemanningsressurser kan utnyttes bedre andre steder • Ordinære driftsutgifter og vedlikeholdsutgifter vil bortfalle • Aktivitet kan samordnes/flyttes til Oddernes • Kirken lite i bruk i dag.	Risiko / negative konsekvenser • Økt avstand for lokalbefolkningen til "sin kirke" • Lokale krefter/menighet kan være negative til tiltaket og reagerer negativt overfor kirka. Særlig gjelder det de som var pådrivere på bygging av kirken • Midlertidig svekkelse av tilbudet • Dersom ingen kjøper/overtar bygningen så vil det føre til fortsatte utgifter
Hvordan iverksette? • Fortsette samtaler med biskopen. Starte prosess med menighetsrådet. • Utrede om det er potensielle kjøpere eller utleiende av bygget	Hvordan minimere risiko? • Involvere menighetsråd og frivillige i ny plan • Dialog med menighetsråd og lokalmiljø for videre kirkelig tilstedeværelse • Sikre god prosess og realistiske forventninger
Effekt på driftsbudsjett 200 000,- Bygget har et stort vedlikeholds-etterslep som beløper seg til flere millioner kroner som KKF dermed sparer. I tillegg kommer bedre utnyttelse av personalressurser og engangsum ved evt salg (som ikke går på driftsbudsjett)	Omstillingskostnader (engangs)

Menighet	Stilling	%	MR	FR	BU	Tilskudd	Kommentarer
Domkirken	Daglig leder	100		100			
Domkirken	Kirketjener	170		150			20% vedlikeholdsteam. 2 stillinger
Domkirken	Domkantor	170		150			20 % åpen kirke
Domkirken	Renholder	20	20				
Domkirken	Menighetspedagog	50	25		25		
Domkirken	Koordinator	30					30% FR- åpen domkirke
Domkirken	Diakon	100	60			40	BD finansierer ca 40%
Flekkerøy	Daglig leder	100	30	70			
Flekkerøy	Renholder	20	20				
Flekkerøy	Kirketjener	70		70			
Flekkerøy	Kirkemusiker	30		30			
Flekkerøy	Men.ped	100	50		50		
Flekkerøy	Men. arbeider	60	10			50	
Flekkerøy	Leder av Kafè Pust	40	20				
Greipstad- Finsland	Daglig leder	100		100			
Greipstad- Finsland	Diakon	100		100			
Greipstad- Finsland	Kateket	100		50		50*	Fellesrådet dekker anslagsvis 65 000,-
Greipstad- Finsland	Kirketjener Greipstad	75		75			Fordelt på 2 stillinger
Greipstad- Finsland	Menighetspedagog	50				50	
Greipstad- Finsland	Organist	80	30	50			20 % begravelsesturnus- Kremasjon/ begravelse
Greipstad- Finsland	Ung.arb	30	20			10	
Grim	Daglig leder	80		80			
Grim	Kirketjener	60		60			
Grim	Kantor	100		100			Begravelsesturnus 20%- Gravferd
Grim	Men.pedagog	100	50		50		
Grim	Diakon	70	21	25		24	Av stillingen betaler FR og BDR ca 70% og menigheten resten
Hellemyr	Daglig leder	50		50	5		
Hellemyr	Kirketjener	50	10	40			
Hellemyr	Trosopplærer	90	15		40	35	
Hellemyr	Organist	30		30			
Hellemyr	Diakon	30	9	12		9	Av stillingen betaler FR og BDR ca 70% og menigheten resten

Hånes	Daglig leder	70		70			
Hånes	Kirketjener	60		60			10% midlertidig i påvente av omstillingsvedtak
Hånes	Kirkemusiker	70	20	50			
Hånes	Tweens/ung.arb	30	15		15		
Hånes	Diakonimed.arb	100		70+ *10	20		70% FR- diakon. 10 % som finansieres av FR, er for at den skal samhand
Hånes	Kateket	100	30		10	60*	
Hånes	Renholder men.hus	6,67	6,67				
Kantor	Kantor	50		50			
Kirkegårdene	Kirkegårdsleder	100					Kremasjon/ begravelse
Kirkegårdene	Kirkegårdsarbeider	190					Fordel på 3 personer. Kremasjon/ begravelse
Kirkens servicetorg	Begrav/ krem/ kap	240					Fordelt på 4 personer (Gravferd 1,5/kapell 0,7, krematoriet 0.2)
Kirkens servicetorg	Daglig leder	60		30		30	FR (totalt 60% = 30% DL servicetorg + 30 prostesekretær BDR)
Kirkens servicetorg	Konsulent	60		60			FR
Kirkevergen	Kirkeverge	100		100			
Kirkevergen	HR-sjef	100		100			
Kirkevergen	Økonomisjef	100		100			
Kirkevergen	Bygg- og eiendomssje	100		100			
Kirkevergen	Renholder	16		16			
Kirkevergen	Øk-konsulent	100		100			
Kirkevergen	HR-konsulent	100		100			
Kirkevergen	Diakonikooordinator	50					
Lund	Daglig leder	100	20	80			
Lund	Kirketjener	100		100			
Lund	Kantor	100		80			20 % begravelsesturnus- Gravferd
Lund	Diakon	100	60	30		10	
Lund	Menighetspedagog	100	15		50	35	
Oddernes/ Justvik	Daglig leder	100		100			
Oddernes/ Justvik	Diakon	100	50			50	50% FR- prostidiakon
Oddernes/ Justvik	Kirketjener	100		100			
Oddernes/ Justvik	Kateket/ menighetspe	100		20		80*	
Oddernes/ Justvik	Kantor	100		100			20 % begravelsesturnus- Gravferd
Oddernes/ Justvik	Men.pedagog	100	25			75	
Oddernes/ Justvik	Trosoppl/Tween/ung	100	30			70	70% FR- dåpsmidl

Oddernes/ Justvik	Kantor Justvik	30		30			
Oddernes/ Justvik	Men.arb Justvik	30		30			
Oddernes/ Justvik	Ung.arb Justvik	20			20		
Oddernes/ Justvik	Renholder Justvik	20		20			
Randesund	Daglig leder	100		100			
Randesund	Kateket	100	40			60*	
Randesund	Diakon	100	50			50	
Randesund	Ung.arb	100	70		30		
Randesund	Ung.arb	20			20		
Randesund	Barne- og fam.arb.	100				100	
Randesund	Kirketjener	130		130			Fordelt på 2 personer
Randesund	Kantor	100		100			20 % begravelsesturnus- Gravferd
Søgne	Daglig leder	100		100			
Søgne	Diakon	100		100			Fullfinansiert FR. Tidl komm midler
Søgne	Kateket	100	50			50*	
Søgne	Kirketjener	110	10	100			30 % Langen. kirke- finansiert av komm midler. Ress. delt på 2 st.
Søgne	Men.pedagog	70				70	
Søgne	Organist	100		100			
Søgne	Renholder	44		44			
Søgne	Ung.diakon	100		100			Fullfinansiert FR, Tidl komm midler
Søgne	Ungdomsarb.	60	35			25	
Torridal	Daglig leder	50		50			
Torridal	Kirketjener	40		40			
Torridal	Men.pedagog	70	25			45	
Torridal	Ung.leder	60	10		50		
Torridal	Styrer Åpen Barnehage	25				25	Komm. midler som ikke går via FR.
Torridal	Organist	30		30			
Torridal	Renhold	ca 10	10				
Tveit	Daglig leder	30		30			
Tveit	Kirketjener	60		60			
Tveit	Men ped	80	20		20	40	
Tveit	Koordinator	20		20			Midlertidig stilling: 01.juni. I påvente av vedtak i omstillingssak
Voie	Daglig leder	80		80			

Voie	Kirketjener	100		100			
Voie	Ung.arb	30			30		
Voie	Trosopplærer	100				100	
Voie	Kantor	80		80			20% begravelsesturnus- Gravferd
Voie	Diakon/trosopplærer	100	65		10	25	
Vågsbygd	Daglig leder	100		100			
Vågsbygd	Kirketjener	100		100			
Vågsbygd	Diakon	100	30	40		30	Av stillingen betaler FR og BDR ca 70% og menigheten resten
Vågsbygd	Kateket	100	20	20		60*	
Vågsbygd	Ungdomsarbeider	100	50		50		
Vågsbygd	Menighetspedagog	100	40			60	
Vågsbygd	Kantor	100					20 % begravelsesturnus- Gravferd

* Kateketer finansieres i hovedsak fra bispedømmerådet. Tilskuddet er ikke tilstrekkelig og FR bruker ca 130 000 pr kateket i 100%, som ikke dekkes av tilskudd.

Forklaring på overskrifter

% = stillingsprosent

MR = finansiert av menighetsråd

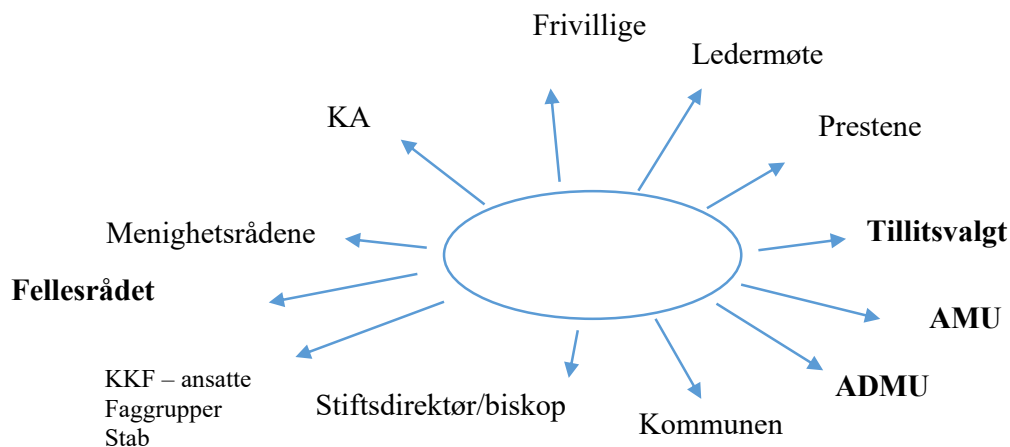
FR = finansiert av fellesråd

BU = Barne og ungdomsmidler

Tilskudd= Tilskudd fra BDR, kateket/diakon/trosopplæring

Medbestemmelse, medvirkning og involvering

AKTØRER SOM MÅ INVOLVERES I FORSKJELLIG GRAD



Formelle fora/grupper som særlig må ivaretas gjennom informasjon og drøftinger ihht Hovedavtalen (HA) – Del B, Arbeidsmiljøloven og reglement for Administrasjonsutvalget i KKF er merket med fete bokstaver.

I tillegg til aktiviteter under er samhandling/samledelse mellom arbeidsgiverlinjene ivarettatt gjennom domprost som ukentlige har deltatt i ledermøter der omstillingen har vært tema. Tema har vært adressert på daglig ledermøter gjennom året i større og mindre grad.

Kommunen er informert på samhandlingsmøter, og KA er benyttet som sparringspartner i prosessen

Målgruppe	Ivaretar	Budskap	Når	Form	Ansvar
Tillitsvalgte	Informasjonsplikt ihht HA og AML §4,1/4.2	Øk situasjon og behov for grep/omstilling. Info om sak til FR ila høsten	Aug 24	Møte	Kirkeverge/HR sjef
FR	Medbestemmelse og medvirkning ihht HA og AML	Behov for omstilling. Nedsetter referansegruppe. Tillitsvalgte blir informert og velger selv representanter	Okt 24	FR møte	Kirkeverge
Ref gruppe.	Medvirkning ihht. HA og AML	-Nåsituasjon og prognose.	09.12.24	Oppstarts-møte	Prost/kirkeverge

	Representasjon: tillitsvalgte, bispedømmet, Vernetjeneste, Små/mellomstor/liten stab, ansattegrupper	- fokusere på strategiske satsinger. Nødvendig med grep for å få bærekraftig organisasjon og organisere oss for fremtiden - kortsiktig og langsiktig plan			
Biskop/ stiftsdirektør	Samledelse	Status og skissering av prosess. Innspill til medvirkning ml arb giverlinjer	Januar	Møte	Domprost/ kirkeverge
AU Fellesrådet		Samsnakk om videre plan Kortsiktige og langsiktige tiltak	Des	Møte	Kirkeverge
Tillitsvalgte	Aml/HA	Informasjon	Januar	Kort teamsmøte	HR sjef
Alle ansatte	Aml/HA	Informasjon om behov for omstilling	14. jan	Teamsmøte	Kirkeverge
Ref gruppe	Medbestemmelse gjennom representasjon ihht. Aml/HA Samledelse		26. jan	Møte	Kirkeverge
Fellesråd		Status. Vedtak om at kirkeverge skal kartlegge og utreder forslag	Feb	Møte	
Menighetsråd	Informasjon	Får sak til orientering	Feb/mars	Møter	FR repr + DL i MR
Alle ansatte	Medvirkning ihht aml 4.1/4.2	Kirkeverge/domprost besøkt staber, informert og oppfordret til å komme med innspill/forslag.	Feb-mai	Møter	Kirkeverge/ domprost
Fellesmøte prester og daglige ledere	Medvirkning ihht. aml/HA Samledelse	Nåsituasjon og prognose, strategiske satsinger. Nødvendig å ta grep for bærekraftig organisasjon og org for fremtiden:	6. mars	Møte	Ledergruppen

		- kortsiktig og langsiktig plan - umiddelbare innspill til hva som må ivaretas - Workshop- innspill på mulige kutt eller effektiviseringstiltak			
Ref gruppe	Medvirkning gjennomrepresentasjon og medbestemmelse ihht HA + AML		23. april		
Utvidet ADMU ADMU + tillitsvalgte	Reglement ADMU + Medbestemmelse gjennom representasjon ihht. HA	Informasjon og drøfting Inkl. risikovurdering	15. mai	Møte	Kirkeverge/HR sjef
Ref. gruppe	Medbestemmelse gjennomrepresentasjon ihht HA + AML		4. juni	møte	Kirkeverge
Utvidet ADMU ADMU + tillitsvalgte	ADMU reglement + medbestemmelse ihht HA + AML	Informasjon og drøfting	21. August		Kirkeverge/HR sjef
Alle ansatte	Informasjons-behov ihht risikovurdering	Allmøte	4. Sept	Teamsmøte	Ledergruppa
Alle ansatte	Informasjons-behov ihht risikovurdering	Allmøte Kort info. Prosessen på et sted der det ikke var noe nytt å komme med	7. Okt	Teamsmøte	Ledergruppa
AMU	Medbestemmelse gjennomrepresentasjon ihht HA + AML	Overordnet status og risikovurdering av arbeidsmiljøet Risikovurdering	17. okt		
Alle ansatte Allmøte	Informasjonsbehov ihht risikovurdering Informasjonsrett ihht HA + Aml	Forslaget slik det fremlegges FR og menighetsrådene. Saken skal nå på høring.	11. Nov	Teamsmøte	Ledergruppa
ADMU/ Tillitsvalgte	Uttalelsesrett jf reglement for ADMU KKF.	Saksfremlegget til Fellesrådet. Innspill fra tillitsvalgte vedlegges saken	18.nov		Kirkeverge/HR sjef

	Tillitsvalgtes drøftingsrett ihht HA og AML				
Fellesråds-møte		Saken legges frem for FR	18.nov	Fellesrådet	Kirkeverge
Alle ansatte via sine MR og/eller tillitsvalgsorg	Medvirkning ihht Aml.	HØRINGSPERIODE CA 25 NOV- 31 JAN Høringsinstanser: - Menighetsråd - Agder og Telemark bispedømmeråd - Biskop I Agder og Telemark bispedømme - Tillitsvalgsorganisasjonene			
Fellesmøte prester og daglige ledere	Medvirkning ihht. aml/HA Samledelse	Status/ Samledelse i omstilling Lederollen i høringsperioden og etter vedtak	13 nov	Fellesmøte	Ledergruppen
Fellesmøte MR/AU/FR	Informasjons-behov. Avklaringer MR har behov for for å kunne gi gode høringsinnspill	MR AU får en overordnet gjennomgang, og kan stille oppklaringsspørsmål	28.nov	Stormøte	Ledergruppen
Allmøte	Informasjons-behov ihht risikovurdering	Avklaringsrunde	4 des	Allmøte	Ledergruppen
Felles ledermøte KKF ledergruppe + Ledergruppa I Agder og Telemarks BDR	Samledelse	Halvdagsmøte: Avklaringer på prosess og avhengigheter mellom arbeidsgiverlinjer	16. des	Felles ledermøte KKF+ ABDR	Ledergruppen
Tillitsvalgte	Informasjonsplikt/rett ihht Aml + HA	Ledelsen deltar på medlemsmøter ved behov/ønske. Slik at det gir dem best mulig grunnlag for høringen	Des/jan	Informasjon	Kirkeverge/HR sjef

Videre medvirkning og medbestemmelse I prosessen 2026

Med-bestemmelse	Hovedavtalen	Før revidert sak blir fremlagt FR i februar skal den drøftes med tillitsvalgte jf drøftingsretten i HA og AML. ADMU skal også ha uttalerett jf reglement for ADMU KKF. De tillitsvalgtes videre medbestemmelse vil i stor grad avhenge av hva vedtak i FR blir, dette vil vi derfor komme tilbake til. Etter vedtak i fellesrådet vil det etableres en implementeringsplan med tydelig involvering av tillitsvalgte og ansatte, inkludert hovedskisse for OU-prosesser, jevnlig møter i AMU og referansegruppe. Dersom det blir store endringer i oppgaver, arbeidstid og/eller arbeidsplass vil saken drøftes med gjeldende ansatte og tillitsvalgte jf Hovedavtalen.
Medvirkning	Ihht. aml og Hovedavtalen	Som det fremkommer i dokumentet er det lagt opp til bred medvirkning i løsningsforslagene for sonene, dette vil være en viktig del i den videre prosessen. I den grad det blir store endringer på arbeidsoppgaver, organisering så vil dette drøftes med de ansatte og tillitsvalgte.
AMU	Medbestemmelse via representasjon jf. aml §4.1 §4.2 Samledelse	I AMU var det i oktobermøtet enighet om at oppfølging og monitorering av arbeidsmiljøet underveis i prosessen er svært viktig. Det ble vedtatt å øke hyppigheten på møtene i 2026: 3 faste møtepunkter, med mulighet for at partene kan initiere flere møter ved behov.

Innspill fra referansegruppe og de tillitsvalgt tidlig I prosessen:

- *Bør involvere bredt. Det vil være mange gode ideer i stabene, besøke dem.*
- *Ikke involvere for tidlig- skaper unødvendig uro*
- *Informasjon fortløpende/allmøter*
- *Tydelig forventning om at de som sitter i FR tar saken videre til sine MR og diskuterer saken.*
- *Informasjonssak ut til hele org. etter FR vedtak- jevnlig drypp*
- *100 gode ideer workshop ila våren? Kan dele inn i forskjellige grupper: faggrupper, stab, eller etter tema.*



DEN NORSKE KIRKE

Kristiansand kirkelige fellesråd

Adresseinformasjon fylles inn ved ekspedering. Se mottakerliste nedenfor.

Dato:

Vår ref: 25/00154-6

Deres ref:

Høring - Forslag til omstilling i Kristiansand kirkelige fellesråd

Kristiansand kirkelige fellesråd har i møte 18. november 2025 vedtatt å sende vedlagte omstillingssak på høring til menighetsrådene. De anbefalte hovedgrepene i omstillingsforslaget er følgende:

- Etablering av fem stabsenheter (sonemodell) med gradvis innføring fra 2026 til 2030
- Utvidelse og samling av fellestjenester for økonomi, drift og vedlikehold
- Endringer i finansieringsmodell for stillinger, med mål om forenkling og bedre oversikt.
- Utrede mulig salg av Justvik kirke, med strategisk ny satsing i bydelen.
- Gjennomføring av omstillingen uten oppsigelser, i takt med naturlig avgang og vakanser

Vedlagt finner dere hele omstillingsforslaget, inkludert bakgrunn, vurderinger, anbefalinger og tilhørende vedlegg.

Høringsspørsmål

Fellesrådet ber høringsinstansene særlig vurdere og gi innspill til følgende:

1. **Sonemodellen:** Hvordan vurderer dere forslaget om å slå sammen dagens staver til fem soner?
2. **Finansieringsmodellen:** Hva mener dere om forslaget til ny finansieringsmodell, der diakonstillinger fullfinansieres av fellesråd og bispedømmeråd, og menighetsrådene oppfordres til å opprettholde nivået på givertjenesten med mulighet for omprioritering?
3. **Fellestjenester og oppgaveflytting:** Hva tenker dere om å samle økonomioppgaver og tekniske driftsoppgaver under fellestjenester, samt forslaget om turnusordninger

Postadresse:

Gyldenløves gate 9

4611 KRISTIANSAND S

E-post:

post.kristiansand@kirken.no

Web:

<https://www.kristiansand.kirken.no/>

Org.nr.:876992612

Telefon: +47 38 19 68 00

Telefaks:

Saksbehandler

Andreas Andersen

+47 93429975

knyttet til begravelser (kirketjenere) og vielser?

4. **Nedleggelse av Justvik kirke:** Hva er deres syn på forslaget om å utrede avvikling av Justvik kirke for å redusere driftskostnader og unngå store fremtidige vedlikeholdsutgifter?
5. **Andre innspill:** Har dere andre innspill til saken og de løsninger som er foreslått.

Høringsfrist: 27. februar 2026 Svar sendes til: aa246@kirken.no

Vi oppfordrer høringsinstansene til å behandle saken og gi tilbakemelding innen fristen.

Med vennlig hilsen

Andreas Andersen
kirkeverge

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Vedlegg:
Forslag til omstilling_høring

,

Mottakere:
Agder og Telemark bispedømmeråd
Creo
Spir
Delta
Fagforbundet



DEN NORSKE KIRKE

Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Aslak Wegge	011	25/03256-3	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
7/26	Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027	23.02.2026

Samråd 2026 - forberedelse kirkemøtet

Vedlegg:

Invitasjon til samråd - Agder og Telemark bispedømme

Saksorientering

I forbindelse med møtet i bispedømmerådet 23.02.26 er det invitert til samrådsmøte i etterkant. Samråd er en anledning for bispedømmerådets valgte medlemmer å møte valgte ledere i fellesråd og menighetsråd fra hele bispedømmet. Målet er å få innspill og drøfte saker som skal opp på Kirkemøtet og som berører hele kirken.

Det er sendt ut brev til fellesråd/menighetsråd i forkant. Dette ligger vedlagt. Når denne saken skrives 10.02.26 er det påmeldt ca. 30 deltakere utover bispedømmerådets medlemmer.

Dokumentene til Samråd 2026 vil bli lagt her når de er klare fra Kirkerådet.

<https://ressursbanken.kirken.no/nb-NO/r%C3%A5dsmedlem/nyheter/2024/samr%C3%A5d/>

Forslag til vedtak

Skriv inn teksten her.



DEN NORSKE KIRKE

Agder og Telemark bispedømmeråd

Adresseinformasjon fylles inn ved ekspedering. Se mottakerliste nedenfor.

Dato: 09.01.2026

Vår ref: 25/03256-2

Deres ref:

Invitasjon til samråd - Agder og Telemark bispedømme 23.02.26

Til: **Leder av menighetsråd og kirkelig fellesråd**

Det vises til tidligere forhåndsvarsel om samrådet sendt herfra 20.11.25.

Leder eller ett annet medlem fra alle menighetsråd og fellesråd i Agder og Telemark bispedømme inviteres til samråd mellom soknets organer og bispedømmerådet:

- **Dato:** Mandag 23.02.26
- **Tid:** 12:00 – 16:00
- **Sted:** Vennesla kirke, Venneslavegen 282A, 4700 Vennesla

Formål

Samrådet skal:

- Styrke samhandlingen i bispedømmet.
- Gi menighetsråd og fellesråd mulighet til å komme med innspill til bispedømmerådet i forkant av Kirkemøtet i mars 2026.

Bakgrunn

Kirkemøtet har siden 2022 truffet vedtak om videre arbeid med kirkelig organisering. I vedtakene er det understreket at soknets organer skal involveres i oppfølgingen. Kirkerådet har bedt om at det organiseres samråd mellom soknets organer og Kirkerådet, samt mellom soknets organer og bispedømmerådet. Dette blant annet for at bispedømmerådets medlemmer skal kunne få innspill til saker som skal opp på kirkemøtet.

Etter dialog med styret i nettverk for fellesrådsledere i bispedømmet, er det avtalt å invitere til et fysisk samrådsmøte denne gangen mellom det valgte bispedømmerådet og valgte ledere i menighetsråd og fellesråd denne gangen. De foregående årene har dette vært digitalt – men i år blir det altså fysisk møte, uten mulighet for digital deltakelse.

Program

- Velkommen og innledning
- Presentasjon av Kirkemøtesaker
- Eventuelt gruppearbeid og dialog
- Oppsummering og veien videre

Postadresse:
Postboks 208
4662 KRISTIANSAND S

E-post: agder.bdr@kirken.no
Web:
Org.nr.:818 066 872

Telefon: +47 38 10 51 20
Telefaks:

Saksbehandler
Aslak Wegge

Mer informasjon

Saksdokumentene til kirkemøtet skal først behandles i Kirkerådets møte i slutten av januar. Dokumentene vil bli tilgjengeliggjort i etterkant av dette. Oppdatert informasjon og saksdokumenter publiseres fortløpende her på denne lenken;
<https://ressursbanken.kirken.no/nb-NO/r%C3%A5dsmedlem/nyheter/2024/samr%C3%A5d/>

Påmelding

I og med at samrådet starter ved lunsjtid vil vi ordne med en enkel bevertning ved ankomst. Vi har derfor behov for å vite sånn omtrent hvor mange som kommer, og ber derfor om påmelding i forkant.

Påmelding innen 12.02.26 på denne lenken;
<https://response.questback.com/dennorskekirke/samraad26>

Med vennlig hilsen

Aslak Wegge
 Stiftsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Kopi til:

Kathrine Tallaksen Skjerdal	Blikssundveien 54	4770 HØVÅG
Andreas Holm	Østerhusmonen 53	4879 GRIMSTAD
Terje Damman	Saggata 2	4517 MANDAL
Håkon Kolstad Varhaug	Moneveien 19	4519 HOLUM
Per Gunnar Pedersen	Fullriggerveien 1	4624 KRISTIANSAND S
Geir Jørgen Bekkevold	Luksefjellvegen 196 B	3721 SKIEN
Stein Reinertsen	Skansen 8	4608 KRISTIANSAND S
Erik Lunde	Kuholmsveien 72 A	4632 KRISTIANSAND S
Stine Beate Mondal Ljostad	Fiskestigen 38	3890 VINJE
Tore Thomassen	Røyårsveien 283	4760 BIRKELAND
Grimstad kirkelige fellesråd,	Bark Silas vei 5	4876 GRIMSTAD
Agder og Telemark bispedømmeråd,	Postboks 208	4662 KRISTIANSAND S
Vidar Øvland	Drotningborg 8 C	4885 GRIMSTAD
Mottakere:		
Skien kirkelige fellesråd	Schweigaards gate 11	3717 SKIEN
Kristiansand kirkelig fellesråd	Gyldenløves gate 9	4611 KRISTIANSAND S

Grimstad kirkelige fellesråd	Bark Silas vei 5	4876 GRIMSTAD
Arendal kirkelige fellesråd	Postboks 1823	4858 ARENDAL
Kragerø kirkelige fellesråd	Postboks 128	3791 KRAGERØ
Valle og Hylestad kyrkjelege fellesråd	Kyrkjekontoret	4747 VALLE
Bamble kirkelige fellesråd	Rådhuset	3970 LANGESUND
Birkenes kirkelige fellesråd	Postboks 115	4795 BIRKELAND
Bygland kyrkjelege fellesråd	Sentrum 18	4745 BYGLAND
Bykle sokn		4754 BYKLE
Drangedal kirkelige fellesråd	Gudbrandsveien 7	3750 DRANGEDAL
Evje og Hornnes sokn	Ljosheimvegen 1	4735 EVJE
Farsund kirkelige fellesråd	Omlandsveien 8	4560 VANSE
Flekkefjord kirkelige fellesråd	Anna Wahlsgt 5	4400 FLEKKEFJORD
Froland kirkelige fellesråd	Frolandsveien 995	4820 FROLAND
Fyresdal sokn	Fyresdalsvegen 2225	3870 FYRESDAL
Gjerstad sokn	Niels Henrik Abels plass 5	4980 GJERSTAD
Hægebostad kirkelige fellesråd	Birkeland	4595 TINGVATN
Hjartdal kyrkjelege fellesråd	Saulandsvegen 414	3692 SAULAND
Iveland sokn	Kommunehuset	4724 IVELAND
Kvinesdal kirkelige fellesråd	Nesgata 12	4480 KVINESDAL
Kviteseid sokn	Kviteseidgata 13	3850 KVITeseid
Lillesand kirkelige fellesråd	Postboks 29	4791 LILLESAND
Lyngdal kirkelige fellesråd	Postboks 265	4576 LYNGDAL
Nissedal kyrkjelige fellesråd	Kommunehuset	3855 TREUNGEN
Nome kirkelige fellesråd	Ringsevjå 30	3830 ULEFOSS
Notodden kirkelige fellesråd	O. H. Holtasgt. 21	3678 NOTODDEN
Porsgrunn kirkelige fellesråd	Jernbanegata 3	3916 PORSGRUNN
Risør kirkelige fellesråd	Postboks 297	4953 RISØR
Seljord kirkelige fellesråd	Brøsløvsvegen 13 A	3840 SELJORD
Siljan sokn	menighetskontoret@siljan.kirken.no	3749 SILJAN
Sirdal sokn	Postboks 133	4441 TONSTAD
Tinn kirkelige fellesråd	c/o Tinn kommune, Postboks 14	3661 RJUKAN
Tokke kirkelige fellesråd	Storvegen 60	3880 DALEN
Tvedestrand kirkelige fellesråd	Tjennaveien 35	4900 TVEDESTRAND
Vegårshei sokn	Kommunehuset, Molandsveien 11	4985 VEGÅRSHEI
Vennesla kirkelige fellesråd	Venneslavegen 282A	4700 VENNESLA
Vinje kyrkjelege fellesråd	Vinjevegen 1439	3890 VINJE
Åmli kyrkjelege fellesråd	Postboks 57	4864 ÅMLI
Åseral sokn	Gardsvegen 68	4540 ÅSERAL
Midt-Telemark kyrkjelege fellesråd	Postboks 131	3833 BØ I TELEMARK
Lindesnes kirkelige fellesråd	Postboks 210	4503 MANDAL
Holt menighetsråd	Tjennaveien 35	4900 TVEDESTRAND
Dypvåg menighetsråd	Tjennaveien 35	4900 TVEDESTRAND
Tvedestrand menighetsråd	Tjennaveien 35	4900 TVEDESTRAND
Kviteseid sokneråd	Kviteseidgata 13	3850 KVITeseid
Eidsborg, Mo og Skafså sokneråd	Storvegen 60	3880 DALEN
Vinje og Nesland sokneråd	Vinjevegen 1439	3890 VINJE
Rauland sokneråd	Vinjevegen 1439	3890 VINJE
Flekkerøy menighetsråd	Postboks 2	4679 FLEKKERØY

Grim menighetsråd	Postboks 4537	4673 KRISTIANSAND S
Hånes menighetsråd	Øvre Brattbakken 5	4635 KRISTIANSAND S
Oddernes menighetsråd	Jegersbergveien 6	4630 Kristiansand S
Randesund menighetsråd	Liane ringvei 10	4638 KRISTIANSAND S
Torridal menighetsråd	Hommeren 4	4618 KRISTIANSAND S
Tveit menighetsråd	Balchensvei 3	4656 HAMRESANDEN
Voie menighetsråd	Postboks 5571 Voiebyen	4677 KRISTIANSAND S
Vågsbygd menighetsråd	Nordre hovedgårds vei 19	4621 KRISTIANSAND S
Hellemyr menighetsråd	Postboks 7039 Vestheiene	4674 KRISTIANSAND S
Kristiansand domkirkes menighetsråd	Gyldenløvesgt 9	4611 KRISTIANSAND S
Lund menighetsråd	Marviksveien 5	4631 KRISTIANSAND S
Evje og Hornnes sokneråd	Ljosheimvegen 1	4735 EVJE
Søgne menighetsråd	Postboks 1080	4683 SØGNE
Hisøy menighetsråd	Postboks 5	4854 NEDENES
Øyestad menighetsråd	Postboks 5	4854 NEDENES
Froland menighetsråd	Frolandsveien 995	4820 FROLAND
Bø sokneråd	Postboks 131	3833 BØ I TELEMARK
Valle og Hylestad sokneråd	Postboks 8	4747 VALLE
Bykle sokneråd	Rådhuset	4754 BYKLE
Sauherad og Nes sokneråd	Holmenvegen 46	3810 GVARV
Trefoldighet menighetsråd	Postboks 99	4801 ARENDAL
Lista menighetsråd	Omlandsveien 8	4560 VANSE
Farsund menighetsråd	Postboks 182	4553 FARSUND
Øvrebø menighetsråd	Venneslavegen 282a	4700 VENNESLA
Vennesla menighetsråd	Venneslavegen 282a	4700 VENNESLA
Hægeland menighetsråd	Venneslavegen 282a	4700 VENNESLA
Finsland sokneråd	Postboks 43	4645 NODELAND
Greipstad menighetsråd	Postboks 43	4685 NODELAND
Grindheim menighetsråd	Konsmogarden 6	4525 KONSMO
Holum menighetsråd	Postboks 210	4503 MANDAL
Konsmo menighetsråd	Konsmogarden 6	4525 KONSMO
Lindesnes menighetsråd	Postboks 115	4524 LINDESNES
Mandal menighetsråd	Postboks 210	4503 MANDAL
Marnardal menighetsråd	Rådhuset, Nordre Heddeland 26	4534 MARNARDAL
Åseral sokneråd	c/o Kyrkjekontoret Gardsveien 68	4540 ÅSERAL
Bakke menighetsråd	Anna Wahls gate 5	4400 FLEKKEFJORD
Eiken sokneråd	Lygnaveien 985	4595 TINGVATN
Feda menighetsråd	Nesgata 12	4480 KVINESDAL
Fjotland menighetsråd	Nesgata 12	4480 KVINESDAL
Flekkefjord menighetsråd	Anna Wahls gate 5	4400 FLEKKEFJORD
Gyland menighetsråd	Anna Wahls gate 5	4400 FLEKKEFJORD
Hidra menighetsråd	Anna Wahls gate 5	4400

Hægebostad menighetsråd	Lygnaveien 985	FLEKKEFJORD
Kvinesdal menighetsråd	Nesgata 12	4595 TINGVATN
Lyngdal menighetsråd	Postboks 265	4480 KVINESDAL
Sirdal sokneråd	Postboks 133	4576 LYNGBDAL
Iveland menighetsråd	Kommunehuset	4441 TONSTAD
Birkenes menighetsråd	Postboks 115	4724 IVELAND
Eide menighetsråd	Reddalsveien 268	4795 BIRKELAND
Fjære menighetsråd	Fjæreveien 185	4886 GRIMSTAD
Grimstad menighetsråd	Bark Silas vei 5	4885 GRIMSTAD
Herefoss menighetsråd	Postboks 115	4876 GRIMSTAD
Høvåg menighetsråd	Blikssundveien 64	4795 BIRKELAND
Landvik menighetsråd	Reddalsveien 268	4770 HØVÅG
Lillesand menighetsråd	Postboks 29	4886 GRIMSTAD
Vegusdal menighetsråd	Postboks 115	4791 LILLESAND
Moland menighetsråd	Nesgata 13	4795 BIRKELAND
Barbu menighetsråd	Nyli terrasse 4	4810 EYDEHAVN
Tromøy menighetsråd	Postboks 124	4844 ARENDAL
Gjerstad menighetsråd	Postboks 13	4852 FÆRVIK
Risør menighetsråd	Postboks 297	4972 GJERSTAD
Sønedeled menighetsråd	Brattstø 4	4951 RISØR
Vegårshei menighetsråd	Kommunehuset, Molandsveien 11	4990 SØNDELED
Åmli sokneråd	Postboks 57	4985 VEGÅRSHEI
Bamble og Herre menighetsråd	Europaveien 472	4864 ÅMLI
Drangedal menighetsråd	Gudbrandsveien 7	3960 STATHELLE
Helle menighetsråd	Gamle Sørlandske 23	3750 DRANGEDAL
Kragerø menighetsråd	Postboks 128	3766 SANNIDAL
Kroken menighetsråd	Gudbrandsveien 7	3791 KRAGERØ
Langesund menighetsråd	Postboks 80 Rådhuset	3750 DRANGEDAL
Levangsheia menighetsråd	Postboks 128	3993 LANGESUND
Sannidal menighetsråd	Gamle Sørlandske 23	3791 KRAGERØ
Skåtøy menighetsråd	Postboks 128	3766 SANNIDAL
Stathelle menighetsråd	Europaveien 472	3791 KRAGERØ
Tørdal menighetsråd	Gudbrandsveien 7	3967 STATHELLE
Borgestad menighetsråd	Håvundvegen 378	3750 DRANGEDAL
Eidanger menighetsråd	Jernbanegata 3	3711 SKIEN
		3916
		PORSGRUNN
		3736 SKIEN
Gimsøy og Nenset menighetsråd	Kirkevegen 13	
Gjerpen menighetsråd	Håvundvegen 7	3715 SKIEN
Gulset og Skotfoss menighetsråd	Postboks 1810	3703 SKIEN
Melum menighetsråd	Klovholtvegen 46	3729 SKIEN
Porsgrunn menighetsråd	Jernbanegata 3	3916
		PORSGRUNN
Siljan menighetsråd	Postboks 17	3749 SILJAN
Skien menighetsråd	Schweigaards gate 11	3717 SKIEN
Kilebygda og Solum menighetsråd	Klovholtvegen 46	3729 SKIEN
Fyresdal sokneråd	Meinstad	3870 FYRESDAL
Gransherad menighetsråd	O H Holtas gate 21	3678 NOTODDEN
Grungedal sokneråd	Vinjevegen 1439	3890 VINJE
Heddal menighetsråd	O H Holtas gate 21	3678 NOTODDEN
Hjartdal sokneråd	Saulandsvegen 414	3692 Sauland
Holla og Helgen menighetsråd	Ringsevja 30	3830 ULEFOSS
Høydalsmo og Lårdal sokneråd	Storvegen 60	3880 DALEN
Lisleherad menighetsråd	O H Holtas gate 21	3678 NOTODDEN

Lunde og Flåbygd menighetsråd	Brugata 5	3825 LUNDE
Nissedal menighetsråd	Kommunehuset	3855 TREUNGEN
Notodden menighetsråd	O H Holtas gate 21	3678 NOTODDEN
Rjukan menighetsråd	c/o Tinn kommune	3661 RJUKAN
Øyfjell sokneråd	Vinjevegen 1439	3890 VINJE
Seljord sokneråd	Brøløsvegen 13A	3840 SELJORD
Tinn sokneråd	c/o Tinn kommune	3661 RJUKAN
Bygland og Årdal menighetsråd		4745 Bygland



DEN NORSKE KIRKE

Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Aslak Wegge	421	23/03959-43	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
8/26	Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027	23.02.2026

Referatsaker 23.02.26

Vedlegg:

Visitasrapport fra bispevisitas i Borgestad og Skien sokn 2025
 Kontorvisitas Borgestad
 VISITASMELDING FOR BORGESTAD SOKN 2025
 Prostens forbesøk Skien
 Visitasmelding Skien endelig versjon 090925
 Program visitas Borgestad og Skien
 Visitasforedrag Borgestad og Skien 4. - 9.november 2025
 Visitasprotokoll frå bispevisitas i Fyresdal sokn
 Visitasforedrag Fyresdal 2025
 Kontorvisitas Fyresdal 2025
 Befaringsrapport Fyresdal 2025
 Visitasmelding Fyresdal 2025
 Rapport frå bispevisitas i Nissedal sokn 2025
 Visitasforedrag Nissedal 2025
 Kontorvisitas Nissedal 2025
 Visitasprogram Fyresdal og Nissedal 2025
 Befaringsrapport Nissedal og Treungen
 24_02966-2 Visitasmelding Nissedal sokn 2025 1660336_2_1
 Protokoll fra bispevisitas i Moland sokn 2026
 Biskopens visitasforedrag Moland 2026
 Moland Befaring av kirkebygg
 Visitasmelding Moland sokn 2026
 Program for visitas Moland

Saksorientering

Skriv inn teksten her.

Forslag til vedtak

Skriv inn teksten her.



DEN NORSKE KIRKE

Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Aslak Wegge	421	23/03959-46	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
9/26	Agder og Telemark bispedømmeråd 2024-2027	23.02.2026

Orienteringssaker 23.02.26

Saksorientering

Faste orienteringer;

- Orientering fra biskop
- Orientering fra bispedømmerådets medlemmer
- Orienteringer fra stiftsdirektør

Forslag til vedtak

Sakene tas til orientering