



Arkiv: 012.1

Saksår/nr 2025/1

Jnr. 2025/1

Innkalling til Fellesrådsmøte

Tid: Tirsdag 16. september 2025 kl. 16.00-17.30

Sted: Kirketorget 2

Til: Fellesrådets faste medlemmer.

Forfall meldes til bodil.haukaraasen@kongsberg.kommune.no

Saksnr.	Saker
25/2025	Godkjenning av innkalling og saksliste.
26/2025	Godkjenning av protokoll fra møte 13.05.25
27/2025	Driftsrapport for 2. tertialt 2025. Orientering
28/2025	Framtidig kontorløsning for kirkelig tilsatte i Den norske kirke i Kongsberg kirkelige fellesråd
29/2025	Orienterings saker
30/2025	Eventuelt

Kongsberg 25.08.2025

Lis Berit Nerli
Fellesrådsleder

Bodil Haukaråsen
Kirkeverge

Sak 25/2025 Godkjenning av innkalling og saksliste

Forslag til vedtak:

- Innkalling godkjent.
- Saksliste godkjent.

Sak 26/2025 Godkjenning av protokoll fra fellesrådsmøte 13.05.2025

Forslag til vedtak: Protokollen fra fellesrådsmøte 13.05.2025 godkjennes.

Sak 27/2025 Driftsrapport for 2. tertial 2025. Orientering

Rapporten viser at driftsregnskapet for Kongsberg kirkelige fellesråd pr 2. tertial 2025 følger vedtatt budsjett. Se vedlegg.

Forslag til vedtak: Kongsberg kirkelige fellesråd tar driftsrapporten pr 2. tertial 2025 til orientering.

Sak 28/2025 Framtidig kontorløsning for kirkelige tilsatte i Den norske kirke i Kongsberg kirkelige fellesråd

I fellesrådets møte i januar 2025 foreslo kirkevergen en rekke innsparingstiltak for budsjettet for 2025 i lys av tilskuddsreduksjon fra kommunens side.

Forslaget fikk ikke flertall i fellesrådet. I møte 18. februar vedtok fellesrådet å utsette saken om kontor, og i stedet be om en utredning for å styrke beslutningsgrunnlaget for fellesrådets behandling av denne saken (Sak 11/2025). Kongsberg kirkelige fellesråd beslutter i møtet at Kirkelig arbeidsgiverorganisasjon/KA skulle gis utredningsoppdraget.

Fra rapporten:

Utredningen skulle basere seg på samtale med tillitsvalgte, menighetsrådene, utvalgte stillinger i fellesrådets arbeidsgiverlinje, utvalgte stillinger i prestens arbeidsgiverlinje og med biskopens kontor.

Utredningen er gjennomført av Øystein Dahle, som er fagdirektør i Hovedorganisasjonen KA. Utredningen følger som vedlegg til denne saken.

Utredningen er basert på:

- Dokumentgjennomgang av relevante dokumenter om dagens kontorløsning, organisering og økonomiske forhold. Som grunnlag for utredningen har det vært tilgang på årsrapporter, budsjettdokumenter, saksdokumenter og referater fra Kongsberg kirkelige fellesråd. Nettsidene til Kongsberg kirkelige fellesråd og de enkelte menighetene har også gitt nyttig informasjon.
- Samtaler over teams eller telefon med et utvalg av nøkkelpersoner blant tilsatte, ledere og rådsmedlemmer. Det er gjennomført til sammen 19 samtaler.

Spørsmålet om valg av kontorløsninger for de tilsatte utfordrer det kirkelige fellesrådet til å en grunnleggende gjennomtenkning av hvordan de disponerer de økonomiske og menneskelige ressursene de rår over som på best mulig måte tjener kirkens oppdrag. Etter hvilke kriterier skal man vurdere kontorløsninger for kirkens tilsatte?

I denne utredningen vektlegges 3 hoveddimensjoner av spørsmålet om kontorløsninger:

- Hvilke kontorløsninger vil være den mest økonomisk fordelaktige og som bidrar til mest mulig effektiv bruk av ressurser?

- Hvilken kontorløsning bidrar til et godt arbeidsmiljø, arbeidsforhold, ledelse, samarbeid og gode faglige og praktiske rammer for de tilsattes arbeid?
- Hvilken kontorløsning bidrar til å styrke det lokale menighetsarbeider og kirkemedlemmenes tillit og tilhørighet til kirken, inkl. arbeidet i menighetsrådene, frivillige medarbeidere, og kontakt og service overfor kirkens medlemmer?

For å forenkle vil disse tre dimensjonene omtales som den økonomiske dimensjonen, arbeids- og fagmiljødimensjonen og menighetsdimensjonen.

Samlet sett innebærer forslaget et forsøk på å finne en samlende løsning som kan gi grunnlag for at fellesrådet i større grad kan finne fram til konsensus i vedtaket om en framtidig kontorløsning. En mer samlende løsning vil også kunne bidra til at fellesrådet styrker sin kollegiale rolle som et felles strategi- og styringsorgan for de kirkelige oppgavene i hele fellesrådsområdet som er lagt til kirkelig fellesråd.

Fram mot neste menighetsrådsvalg bør det igangsettes et arbeid for å vurdere sammenslåing av sokn i Sandsvær for å skape bedre balanse mellom soknene i fellesrådsområdet.

Før et eventuelt vedtak om samlokalisering kan gjennomføres må hensynet til medbestemmelse ivaretas slik dette er regulert i lov- og avtaleverk (Hovedavtalen og arbeidsmiljøloven) innenfor KA-området.

KADM har uttalerett til Kongsberg kirkelige fellesråd i denne type saker. KADM sin uttale datert 28.08.2025 følger vedlagt denne saken.

Arbeidsgiver har avholdt medbestemmelsesmøte med organisasjonene. Uttalelsen fra organisasjonene datert 28.08.2025 følger vedlagt denne saken.

Forslag til vedtak: Kongsberg kirkelige fellesråd følger KA sine anbefalinger om en modell med følgende delelementer slik:

- Kirkekontorene i Kongsberg og Sandsvær slås sammen til et felles kirkekontor for alle tilsatte som arbeider i de 5 soknene i Kongsberg fellesrådsområde.
- Det videreføres en base i Sandsvær der tilsatte som arbeider i menighetene i Sandsvær kan oppholder seg fast inntil 1-2 dager i uken. I denne basen bør det være mulig å gjennomføre samtaler, møter og mulighet til å arbeide med pc. Ulike typer møter og aktiviteter der tilsatte skal delta kan med fordel legges til disse dagene. Denne kirkebasen kan eventuelt legges til Efteløt, noe som vil forutsette reforhandling av leieavtale i Efteløt menighetshus. Leieavtalen med Efteløt menighetsråd må da reforhandles, både ut fra omfang av leie mht arealer mv, men også ut fra at bruken i større grad blir knyttet til lokalt menighetsarbeid. Alternativ kan basen legges til Tuft kirkestue.
- Det bør vurderes å iverksette flere grep for å styrke den administrative støtten til de fire menighetsrådene i Sandsvær.

Sak 29/2025 Orienteringer

Orienteringer fra Prosten
Orienteringer fra Kirkevergen

Sak 30/2025 Eventuelt

Vedlegg:

- Protokoll fra møte 13.05.25
- Driftsrapport 2. tertial 2025
- Framtidig kontorløsning for kirkelig tilsatte i Den norske kirke i Kongsberg fellesrådsområde.
Versjon 1 Utredning utarbeidet av Øystein Dahle, fagdirektør i Hovedorganisasjonen KA.
- Uttalelse fra KADM datert 28.08.2025 til Sak 29/2025 Framtidig kontorløsning for kirkelig tilsatte i Den norske kirke i Kongsberg kirkelige fellesråd.
- Uttalelse datert 28.08. 2025. Fra tillitsvalgte i KKF om framtidig kontorløsning for kirkelig tilsatte i Den norske kirke i Kongsberg kirkelige fellesråd

Kongsberg kirkelige fellesråd - Regnskapsrapport per august 2025

	Regnskap hiå.	Budsjett hiå.	Budsjett 2025	Regnskap pr 08/2024
Inntekter				
1 Brukerbetaling, salg, avgifter og leieinntekter	1 841 800,68	1 846 666,72	2 770 000,00	1 654 089,44
2 Salg av driftsmidler/fast eiendom	0,00	0,00	0,00	0,00
3 Refusjoner/overføringer	1 583 079,20	0,00	0,00	1 134 793,95
4 Kalk. inntekt ved komm. tj.ytingsavtale	0,00	566 666,64	850 000,00	0,00
5 Statlige tilskudd	0,00	0,00	0,00	0,00
6 Tilskudd fra rettssubjektet Den norske kirke	1 808 189,00	2 704 000,00	2 704 000,00	2 619 424,00
7 Rammeoverføring/tilskudd fra egen kommune	17 541 000,00	16 790 647,50	22 387 530,00	17 570 775,00
8 Tilskudd fra soknets organer	0,00	0,00	0,00	0,00
9 Andre tilskudd, gaver, innsamlede midler	3 112,50	0,00	0,00	10 775,18
10 Sum driftsinntekter	22 777 181,38	21 907 980,86	28 711 530,00	22 989 857,57
Utgifter				
11 Lønn og sosiale utgifter	10 777 021,29	11 024 460,08	16 536 690,00	10 983 322,61
12 Kjøp av varer og tjenester	4 664 039,62	3 973 226,96	5 734 840,00	4 280 258,16
13 Refusjoner/overføringer	704 218,20	13 333,36	20 000,00	776 178,88
14 Kalk. utg. ved komm. tj.ytingsavtale	0,00	566 666,64	850 000,00	0,00
15 Tilskudd og gaver	3 340,00	146 666,64	220 000,00	246 500,00
16 Sum driftsutgifter	16 148 619,11	15 724 353,68	23 361 530,00	16 286 259,65
17 Brutto driftsresultat	6 628 562,27	6 183 627,18	5 350 000,00	6 703 597,92
18 Renteinntekter og utbytte	238 907,74	133 333,36	200 000,00	163 262,29
19 Mottatte avdrag på utlån	0,00	0,00	0,00	0,00
20 Renteutgifter og låneomkostn.	1 214 673,55	1 466 666,64	2 200 000,00	1 354 310,00
21 Avdrag på lån	1 980 630,00	2 233 333,36	3 350 000,00	1 980 630,00
22 Utlån, kjøp av aksje, andeler o.l.	0,00	0,00	0,00	0,00
23 Netto finansinntekter/-utgifter	-2 956 395,81	-3 566 666,64	-5 350 000,00	-3 171 677,71
24 Avskrivninger	0,00	0,00	0,00	0,00
25 Motpost avskrivninger	0,00	0,00	0,00	0,00
26 Netto driftsresultat	3 672 166,46	2 616 960,54	0,00	3 531 920,21
Interne finansieringstransaksjoner				
27 Bruk av udisponert fra tidl. år (mindreforbruk)	0,00	0,00	0,00	0,00
28 Bruk av disposisjonsfond	0,00	0,00	0,00	0,00
29 Bruk av bundne fond	0,00	0,00	0,00	0,00
30 Sum bruk av avsetninger	0,00	0,00	0,00	0,00
31 Avsatt til dekning fra tidligere år (underskudd)	0,00	0,00	0,00	0,00
32 Avsatt til disposisjonsfond	0,00	0,00	0,00	0,00
33 Avsatt til bundne fond	0,00	0,00	0,00	0,00
34 Overført til investeringsregnskapet	0,00	0,00	0,00	0,00
35 Sum avsetninger	0,00	0,00	0,00	0,00
36 MERFORBRUK / MINDREFORBRUK	3 672 166,46	2 616 960,54	0,00	3 531 920,21

Framtidig kontorløsning for kirkelig tilsatte i Den norske kirke i Kongsberg fellesrådsområde

Utredning utarbeidet av Øystein Dahle, fagdirektør i Hovedorganisasjonen KA.

Versjon 1 Offisielt Dokument for saksbehandlingen.

Oslo 11. august 2025

1. Bakgrunn og mandat

1.1. Bakgrunn

De kirkelig tilsatte i Kongsberg fellesrådsområde er fordelt på tre kontorer; et gravlundskontor og to menighetskontorer i hhv. Kongsberg by og i Efteløt i Sandsvær. Forholdet mellom Sandsvær og Kongsberg by og de to kirkestabene har vært diskutert flere ganger de siste årene i fellesrådet og blant de tilsatte. Noen har vært tilfreds med at de to stabene arbeidet ganske selvstendig, og anså det lite fruktbart med tettere samarbeide. Andre har ønsket at de to stabene skal samarbeide mye mer, og at de to kontorene skal bli mer samordnet og integrert i hverandre. Andre igjen har ment at kontoret i Sandsvær bør legges ned, og kirkestabene samlokalisert i Kongsberg by.

I fellesrådets møte i januar 2025 hadde kirkevergen foreslått en rekke innsparingstiltak for budsjettet for 2025 i lys av tilskuddsreduksjon fra kommunens side. Kirkevergen foreslo bl.a. følgende:

Samlokalisering av kontor.

Kirkekontoret på Efteløt avvikles. Kontoret på Kirkestua i Tuft som eies av fellesrådet, brukes til samtaler og besøk, og kan holde åpent for publikum en gang pr uke.

Samordning av kirkekontorene gir stordriftsfordeler og styrker samarbeidet innen fagområder. En samordning av kirkekontorene vil i større grad ivareta målsetningen om en mer lik og robust tjeneste til soknene/menighetsrådene i Kongsberg kirkelige fellesråd. Samordningen vil også ivareta biskopens råd om dette jamfør visitas i 2021.

Forslaget fikk ikke flertall i det valgte fellesrådet. I møte 18. februar vedtok fellesrådet å utsette saken om kontor, og i stedet be om en utredning for å styrke beslutningsgrunnlaget for fellesrådets behandling av denne saken (Sak 11/2025).

1.2 Mandat

I bestillingen av utredningen skrev kirkevergen følgende.

Det vises til dokument budsjettinnsparinger/ tiltak for budsjettreduksjon for Kongsberg kirkelige fellesråd 2025, punkt 5 Samlokalisering av kontor

Kongsberg kirkelige fellesråd besluttet i møte 18. feb. 2025 å utsette saken, fordi fellesrådet har behov for en objektiv utredning som kan bidra til å styrke beslutningsgrunnlaget for fellesrådets behandling i denne saken.

Utredningen bør omhandle: langsiktige perspektiv, kirkepolitiske signaler, rettslige og økonomiske rammebetingelser og geografiske, demografiske og kirkelige forhold.

Utredningen bør basere seg på samtale med tillitsvalgte, menighetsrådene, utvalgte stillinger i fellesrådets arbeidsgiverlinje, utvalgte stillinger i prostens arbeidsgiverlinje og med biskopens kontor

Kongsberg kirkelige fellesråd beslutter i møtet 18. feb. 2025 at Kirkelig arbeidsgiverorganisasjon/KA skal gis et utredningsoppdrag som kan bidra til å styrke beslutningsgrunnlaget for fellesrådets behandling av denne saken. KA tilbyr å ha en ferdig utredning medio april 2025

1.3 Gjennomføring

Utredningen er gjennomført av Øystein Dahle, som er fagdirektør i Hovedorganisasjonen KA.

Utredningen er basert på:

- Dokumentgjennomgang av relevante dokumenter om dagens kontorløsning, organisering og økonomiske forhold. Som grunnlag for utredningen har det vært tilgang på årsrapporter, budsjett dokumenter, saksdokumenter og referater fra Kongsberg kirkelige fellesråd. Nettsidene til Kongsberg kirkelige fellesråd og de enkelte menighetene har også gitt nyttig informasjon.
- Samtaler over teams eller telefon med et utvalg av nøkkelpersoner blant tilsatte, ledere og rådsmedlemmer. Det er gjennomført til sammen 19 samtaler, og disse respondentene er;
 - 5 samtaler med representanter for alle menighetsrådene
 - 6 samtaler med de som i dag har kontor ved Sandsvør kirkekontor
 - 2 samtaler med noen som tidligere har arbeidet ved Sandsvør kirkekontor
 - 2 samtaler med tillitsvalgte/verneombud for hhv. fellesråds tilsatte og preste tjenesten
 - 4 samtaler med ledere (kirkeverge/ass. kirkeverge, leder for bygg/gravplassforvaltning, prost og tidligere kirkeverge)

Tema for samtalene har bl.a. vært erfaringer med dagens kontorsituasjon, hva som bør vektlegges i valg av framtidig kontorsituasjon, og synspunkter på ulike løsninger når det gjelder framtidig kontorsituasjon. Samtalelengde var i gjennomsnitt. Ca. 30 min. I denne rapporten er det tatt med et lite sammendrag av hovedsynspunktene fra samtalene, men det er ikke gjengitt direkte fra den enkelte deltager.

2. Historisk bakgrunn og dagens situasjon

2.1. Sandsvør og resten av Kongsberg

Kongsberg kommune med sin nåværende utstrekning ble etablert i 1964 da de tre kommunene Kongsberg, Øvre Sandsvør og Ytre Sandsvør ble slått sammen. I tillegg ble Jondalen lagt til Kongsberg. Øvre Sandsvør tilsvare det som i dag er Hedenstad sokn. Ytre Sandsvør tilsvarte det som i dag er soknene Efteløt, Komnes og Tuft.

Selv om området som benevnes som Sandsvør har vært en del av Kongsberg kommune i over 60 år, er det flere forhold som bidrar til at mange i Sandsvør har opprettholdt en egen identitet og tilhørighet til området Sandsvør. Dette skjer bl.a. ved at mange omtaler Kongsberg som «byen», mens Sandsvør av mange her omtales som «bygda» med en egen identitet og historie. På flere områder er det en spenning mellom Sandsvør og resten av Kongsberg, dette skyldes bl.a. at det har skjedd en sentralisering i kommunen ved at flere offentlige tilbud og andre servicefunksjoner er blitt lagt ned i Sandsvør til fordel for Kongsberg by, og innbyggertallet i Kongsberg by har gått opp i forhold til Sandsvør. Noe av bakgrunnen for avstanden mellom Sandsvør og Kongsberg by er nok også den fysiske avstanden mellom Kongsberg sentrum og Sandsvør; Fra Kongsberg stasjon til Efteløt kirke og menighetshus er det nesten 20 km, til Komnes kirke er det 28 km, og til Tuft kirke er det 35 km.

Hedenstad sokn skiller seg noe ut fra de tre andre soknene i Sandsvær. Hedenstad kirke ligger 9 km fra sentrum, og mange i soknet bor nærmere byen. Mange nyinnflyttere mv opplever seg mer som bosatt i et boligfelt i Kongsberg by. Andre som bor i Hedenstad sokn har en identitet til bygda Sandsvær, og opplever større tilhørighet til resten av Sandsvær.

2.2 Kirkelig forhold

Sandsvær prestegjeld har røtter tilbake til middelalderen, og da Kongsberg vokste fram på 1600-tallet var det en del av Sandsvær prestegjeld. På slutten av 1700-tallet ble Kongsberg skilt ut som et eget prestegjeld. Opprettelsen av Kongsberg og Sandsvær kommuner i 1837 tok utgangspunkt i prestegjeldets grenser. Sandsvær prestegjeld omfattet alle de fire soknene i Sandsvær, og det besto helt fram til prestegjeldene ble lagt ned som kirkelig enhet i 2004.

Soknepresten hadde sin bolig og pretekantor ved Efteløt kirke fram til det ble etablert kontor i Efteløt menighetshus i 1995. Efteløt har derfor en lang historie som et slags kirkelig midtpunkt i Sandsvær.

Efteløt menighetshus ble bygget i 1983, og inneholder både forsamlingslokale og kontorer. Kommunen bidro med finansieringen av dette bygget, da det inneholdt toaletter og rom som var knyttet til driften av kirkebygget og gravplassen (Kommunen hadde ansvaret for gravplass- og kirkebyggforvaltning før kirkelig fellelsråd ble etablert gjennom ny kirkelov i 1997). Kontordelen i sokkeletasjen ble tatt i bruk i 1995. Bygget eies av menighetsrådet.

Menighetskontoret i kjelleren på Efteløt menighetshus har siden 1995 vært et felles kirkekontor for soknene i Sandsvær. I tillegg til å romme arbeidskontorer for de kirkelige tilsatte har det vært et besøkskontor for kirkebokføring, gravplassforvaltning og andre tjenester for den kirkelige virksomheten i Sandsvær.

Det er to middelalderkirke i Sandsvær; Hedenstad og Efteløt, og begge disse er fredet. Tuft kirke er fra 1880, og er listeført som verneverdig. Komnes kirke er fra 1881. Det er i tillegg et menighetshus i Hedenstad og en kirkestue i Tuft. Det er også et sportskapell på Skrim. Kongsberg og Jondalen sokn har to kirker; Kongsberg kirke fra 1761 (listeført) og Jondalen kirke fra 1882. I tillegg er det et sportskapell på Blefjell og et menighetssenter i Kongsberg,

2.3 Om Den norske kirke i Kongsberg i dag

Kongsberg kirkelige fellelsråds virksomhet omfatter hele Kongsberg kommune. Kommunen har til sammen nesten 29 000 innbyggere. Av disse er 18 349 medlemmer i Den norske kirke, dvs en medlemsandel på 64 % (Den norske kirke har en medlemsandel på 63 % for hele Norge).

Oppslutningen om dåp som andel døpte er på 50 %, og andel kirkelige konfirmanter som andel av 15-åringer er på 49 %, noe som er på nivå med landsgjennomsnittet. Andel kirkelige gravferder i forhold til døde er på 74 %, noe som er lavere enn landsgjennomsnittet på 82 %. Deltagelse på gudstjenester og på konserter/kulturarrangementet er større enn landsgjennomsnittet.

I Kongsberg er det til sammen 5 sokn og 6 kirker. Følgende tabell gir oversikt over soknene og nøkkeltall om disse:

Sokn	Antall kirker	Antall medlemmer	Andel av kirkemedl.	Avstand til Kongsberg st.
Kongsberg og Jondalen	2	13 994	76 %	1 km
Hedenstad	1	2 342	13 %	9 km
Efteløt	1	857	5 %	19 km
Komnes	1	185	1 %	28 km
Tuft	1	971	5 %	35 km
Til sammen	6	18 349	100 %	

Som tabellen over viser er det en ganske skjev fordeling av medlemmer mellom soknene i Kongsberg fellesrådsområde. I Kongsberg og Jondalen sokn bor mer en $\frac{3}{4}$ av kirkemedlemmene i kommunen, og dette soknet er et av de største sokn i Den norske kirke basert på medlemstall. Komnes sokn er på sin side et av de minste soknene i Den norske kirke.

Den store forskjellen i medlemstall mellom soknene blir på mange måter tydelig i sammensetningen av kirkelig fellesråd. Dette styringsorganet for hele fellesrådsområdet består av én representant fra hvert menighetsråd, noe som gjør at de fire soknene i Sandsvær velger fire av de sju medlemmene i rådet, selv om de kun har ca $\frac{1}{4}$ av kirkemedlemmene. Kongsberg menighetsråd har på tross av sin størrelse kun anledning til å velge én representant i fellesrådet. Denne skjevheten blir trukket fram av flere som problematisk, og for noen bidrar det til å svekke legitimiteten til fellesrådet og oppleves demokratisk utfordrende ved at det er så lite sammenheng mellom antall medlemmer/antall stemmer og representasjon i fellesrådet.

I vurderingen av kontorløsninger vil denne rapporten ikke legge vekt på medlemstall i det enkelte sokn i Sandsvær. Det er imidlertid flere grunner til å vektlegge det samlede medlemstallet i Sandsvær, siden kontoret i Efteløt nå omfatter tilsatte og virksomhet i disse fire soknene. Medlemstallet i de fire soknene er til sammen 4 355, der over halvparten av disse bor i Hedenstad sokn. Som et fellesorgan for alle soknene i Kongsberg vil det være fellesrådets ansvar å prioritere ressurser (midler og personell) på en måte som sikrer et mest mulig likeverdig tilbud til alle kirkemedlemmene i bygda. Det betyr ikke at ressursbruken skal være helt lik pr innbygger i alle sokn, men det bør være et mål om at tilbudet som gis det enkelte kirkemedlem erfarer likeverdig. Samtidig må prioriteringen av ressurser gjenspeile geografiske og historiske forhold, slik som f.eks. antall kirker.

Prestetjenesten i Den norske kirke er organisert og ledet selvstendig i forhold til menighetsråd og kirkelig fellesråd. Kongsberg prosti omfatter de tre Numedalskommunene i tillegg til alle soknene i Kongsberg kommune. I prostiet er det i utgangspunktet 8 prestestillinger + prosten. Alle disse har hele prostiet som sitt tjenestedistrikt, men har tjenestested i ett eller noen mer avgrensede sokn.

2.4 Dagens kirkelige organisering i Kongsberg

Prestetjenesten

Det er til sammen 5 prester som har tjenestested i fellesrådsområdet. Tre av disse er knyttet til Kongsberg og Jondalen sokn, hhv. som sokneprest og 2 stillinger som kapellan, og de har kontor ved Kongsberg kirkekontor. To prester er knyttet til Sandsvær, der en av prestene er sokneprest for Hedenstad og den andre er sokneprest i Efteløt, Komnes og Tuft. Disse to har kontor ved Sandsvær kirkekontor. Organiseringen av prestatjenesten innebærer at prestene vikarierer for hverandre og kan gjøre enkelttjenester i hele prostiet. Prosten har kontor ved Kongsberg kirkekontor.

Fellesrådets virksomhet

Den norske kirke i Kongsberg er organisert gjennom 5 sokn med hvert sitt menighetsråd, og ett fellesråd. Kirkelig fellesråd har til sammen om lag 25 tilsatte, og disse er fordelt på 3 ulike kontorer. Noen av disse er deltidsstillinger.

Kongsberg kirkekontor:

De tilsatte som primært er knyttet til det kirkelige arbeidet i Kongsberg og Jondalen sokn er en stab med kontorer ved Kongsberg kirkekontor. Dette omfatter 2 stillinger/årsverk innen kirkelig undervisning, 1 diakonstilling, 3 stillinger innen kirkemusikk (inkl. en menighetsfinansiert stilling som leder for Glogerfestspillene) og en kirketjener (har kontor i selve kirken). Disse har ass. kirkeverge som sin nærmeste overordnede. Kirkeverge og ass. kirkeverge har også kontor ved Kongsberg kirkekontor, i tillegg til prost, og 3 prester. Dette innebærer at det er til sammen 13 stillinger som i dag har kontor ved Kongsberg kirkekontor, 10 av disse er knyttet til det kirkelige arbeid i Kongsberg og Jondalen sokn.

Sandsvær kirkekontor

Dette kontoret ligger i Efteløt menighetshus, og rommer kontoret for de tilsatte som primært har det kirkelige arbeidet i Sandsvær som sitt ansvarsområde. Dette omfatter nå til sammen 7 stillinger i til sammen 4,4 årsverk. Stillingene omfatter 2 stillinger (1,5 årsverk) innen kirkemusikk, en stilling innenfor kirkelig undervisning i 50 %, en diakonimedarbeider i 50 % og 2 prester, der en av disse arbeider i 70 %. I tillegg er det en sekretærstilling som arbeider ved dette kontoret om lag en dag i uka. Kirketjener-oppgavene som er knyttet til arbeid ved gudstjenester og andre arrangementer i kirkene er fordelt på mindre deltidsstillinger og på noen av de som også arbeider med gravplassforvaltning. For de fellesråds tilsatte er ass. kirkeverge nærmeste overordnede, mens prosten er nærmeste overordnede for de to prestene.

Det har tidligere vært en egen stilling som daglig leder ved dette kontoret, men vedkommende sluttet i 2024. Stillingen ble utlyst, en person ble tilbudt stillingen, personen avsto tilbudet. Det var ingen andre relevante søkere til stillingen.. Arbeidsutvalget/AU innehar myndighet for vurdering av ledige stillinger. AU har besluttet at denne stillingen inntil annet er besluttet, settes i vakanse som en konsekvens av den økonomiske situasjonen i fellesrådet. men den står vakant etter at tidligere daglig leder sluttet i stillingen i 2024, og i påvente av vedtak om framtidig økonomi- og kontorsituasjon.

Gravplassforvaltningen

De tilsatte som primært arbeider praktisk og administrativt med gravplassforvaltningen holder til ved Kongsberg gravlund på Gomsrud, ca 4 km fra Kongsberg menighetskontor. Denne gravlund ligger i Kongsberg og Jondalen sokn, men det er forholdsvis kort avstand til Hedenstad sokn. Det er 7 gravplasser i Kongsberg kommune, 4 av disse ligger ved de 4 kirkene i Sandsvær, og 3 er i Kongsberg og Jondalen sokn.

Det er 7 tilsatte i gravplassforvaltningen i Kongsberg, og som har Gomsrud som sitt oppmøtested, jfr. sak 34/2023 som omhandler samordning av forvaltning av bygg og gravplass på Gomsrud. Flere av de gravplasstilsatte er også kirketjener som en del av stillingen. Det er tilsatt en leder for bygg/FDV/gravplass, og han er nærmeste overordnede for de som arbeider med gravplass og/eller er kirketjenere. Denne stillingen er også tillagt lederansvaret for fellesrådets forvaltning av kirkebyggene i hele Kongsberg.

2.5 Bispevisitas 2021

I forbindelse med at biskop Jan Otto Myrseth hadde visitas i Kongsberg og Sandsvær i

november 2021, ble det i visitasforedraget påpekt følgende:

Det har både sine fordeler og ulemper å ha to staber. På veien videre håper jeg dere kan lete oppfinnsomt etter hva det er tjenlig å samordne eller samarbeide om, og bli enige om hva det er viktig å ta hensyn til ut fra de lokale forhold.

Jeg forestiller meg at det er et potensiale for å samordne administrative oppgaver mellom de to kirkekontorene, for å unngå unødvendig dobbeltarbeid. Selv om administrative funksjoner i større grad samles, vil medarbeiderne like fullt kunne være tilgjengelige for menighetens medlemmer både i byen og i Sandsvær.

I møtet med menighetsrådene tirsdag kveld skjønte jeg at det er behov for at menighetsrådene i Sandsvær får administrativ støtte til sitt arbeid på linje med hva menighetsrådet i Kongsberg og Jondalen har. Det vil kunne styrke menighetsrådets arbeid og samordningen med staben.

I samtalene vi har ført denne uka har vi sett at det innen både trosopplæring og diakoni kan være mye å hente på felles planlegging av ulike tiltak, selv om aktivitetene gjennomføres lokalt i de ulike kirkene. Uansett er det viktig å arbeide med å bedre kommunikasjonen mellom medarbeiderne og de ulike arbeidslagene i fellesrådsområdet.

Utfordringer:

- *Ta en gjennomgang av behovene i organisasjonen og se på ansvarsfordeling, stillingsbeskrivelser, rutiner og kompetansebehov, med sikte på en styrking av de administrative ressursene og en tydeliggjøring og styrking av personalledelsen og tilrettelegging for et robust og godt arbeidsmiljø i stabene.*
- *Vurder om det er mulig å samordne administrative oppgaver mellom de to kirkekontorene, for å unngå unødvendig dobbeltarbeid.*
- *Se om det er mulig å finne en løsning slik at menighetsrådene i Sandsvær får administrativ støtte til sitt arbeid på linje med hva menighetsrådet i Kongsberg og Jondalen har.*
- *Sats mer på felles planlegging av ulike tiltak, selv om aktivitetene gjennomføres lokalt i de ulike kirkene.*
-

Utfordringene gitt av biskopen bidro til økt oppmerksomhet i fellesrådet og blant ansatte på organisering, samarbeid og kontorløsninger i fellesrådsområdet, og det gir nødvendig bakgrunn for senere vedtak og tiltak som er iverksatt.

2.6 Utredning fra KA i 2023

På oppdrag fra fellesrådet leverte KA en utredning våren 2023 om lederressurser, organisering, ansvarsfordeling og administrative ressurser, jfr fellesrådets vedtak 23. februar 2023. Bakgrunnen for dette oppdraget var bl.a. utfordringene som ble omtalt i biskopens visitasforedrag. Noe av bakgrunnen var også konflikter og spenninger internt både i det valgte fellesrådet og på ledernivå i organisasjonen i 2022 og vinteren 2023. Disse konfliktene resulterte bl.a. i flere varslingsaker. Bakgrunnen for disse spenningene er sammensatte, men det legges til grunn i denne utredningen at uavklare ledelsesforhold og spenninger mellom de to stabene i hhv Sandsvær og Kongsberg by var noe av bakgrunnen for disse konfliktene.

Mandatet til KAs utredning var bl.a. følgende:

Fellesrådet ber KA om bistand til å iverksette en kartlegging som munner ut i en rapport med vurderinger av alternative forslag til tiltak på kort, og lang sikt hva gjelder:

- *Kongsberg kirkelige fellesråd sine lederressurser, organisering, ansvarsfordeling*
- *Kongsberg kirkelige fellesråd sine administrative ressurser*

Denne utredningen kom med følgende anbefalinger:

Vår konkrete anbefaling vil være å gå inn for modell 1, men der man muligens på sikt kan utvikle organisasjonen i retning av modell 2.

Dette kan skje ved:

- *Etablering av stilling som assisterende kirkeverge i linje til kirkevergen. (Kirkevergen utformer nærmere ansvarsdeling mht personalansvar, økonomifunksjoner osv, som behandles og godkjennes av fellesrådet)*
- *Etablere stilling som forvalter/leder for bygg- og gravplass (Kirkevergen utformer nærmere ansvarsdeling mht personalansvar, økonomifunksjoner osv, som behandles og godkjennes av fellesrådet)*
- *Samordne to stillinger som daglig leder for menighetsrådene, for stabene i Kongsberg og Jondalen, samt i Hedenstad, Efteløt, Komnes og Tuft. Disse skal primært være innrettet som administrativ støtte for menighetsrådenes virksomhet. Kirkevergen gjennomgår og avklarer delegasjon mht personalansvar og/eller koordinering og arbeidsledelse*
- *Å opprette arbeidsutvalg. Arbeidsutvalget (AU) består av kirkeverge, prost og leder og nestleder av fellesrådet. AU fungerer som et drøftingsorgan for kirkevergen i utførelsen av sitt arbeid. Kirkevergen drøfter med AU hvilke saker som skal frem for fellesrådet.*
- *Å gjenopprette arbeidsmiljøutvalg (AMU), for å styrke og systematisere HMS arbeidet.*
- *Samordne forvaltning av bygg og gravplass på Gomsrud.*
- *Videreføre den samhandling som er etablert mellom prost og kirkeverge*

2.7 Oppfølging av anbefalingene fra KA

De fleste av anbefalingene fra KA ble vedtatt av fellesrådet 26. juni 2023, og de er helt eller delvis gjennomført. Noen av de gjennomførte tiltakene har hatt betydning for Sandsvær kirkekontor, og dette gir også premisser for vurderingen av framtidig kontorløsninger.

Gravplassforvaltning

Det er særlig grunn til å peke på endringene når det gjelder samlokalisering av gravplassforvaltningen. Gravplassforvaltningen har tidligere vært delt i to klare avdelinger med tilsatte hhv ved Gomsrud og Efteløt. De to avdelingene har arbeidet delvis selvstendig av hverandre, både når det gjelder personell, ledelse, utstyr og gravplassadministrative systemer. I 2024 ble det etter vedtak i fellesrådet gjennomført en samlokalisering av alle tilsatte innen gravplassforvaltning på Gomsrud, og alle de administrative systemene og rutinene er samordnet og felles for alle gravplassene. Saksbehandler for gravplassforvaltningen har kontor på Gomsrud. Dette har medført at menighetskontoret i Efteløt ikke lenger har noen egne oppgaver eller funksjoner innen gravplassforvaltning, og ingen gravplasstilsatte har Efteløt som oppmøtested. Sekretærstillingen ved Sandsvær kirkekontor henviser henvendelser om gravplass-saker til saksbehandler ved Gomsrud.

Administrativ støtte

I juni 2023 ble det også vedtatt følgende: «*Det samordnes to stillinger som daglig leder for menighetsrådene, for stabene i Kongsberg og Jondalen, samt i Hedenstad, Efteløt, Komnes og Tuft. Disse skal primært være innrettet som administrativ støtte for menighetsrådenes virksomhet.*» Kongsberg menighetsråd har en slik stilling, og de er svært tilfredse med dette.

Den tidligere stillingen som daglig leder ved Sandsvær kirkekontor ga i begrenset grad administrativ støtte for de fire menighetsrådene i Sandsvær, daglig leder deltok bl.a. ikke på

menighetsrådsmøtene. Daglig leder utførte noe administrativ støtte fra kontoret, slik som utsending av møtepapirer mv. Ifølge kirkeverge var det planlagt at daglig leder i Sandsvær skulle bruke mer av sin arbeidstid på administrativ støtte til de fire menighetsrådene i Sandsvær i 2024, bl.a. i lys av at stillingen fikk mindre oppgaver knyttet til gravplassforvaltning. Vedkommende sa imidlertid opp sin stilling i 2024. Stillingen ble utlyst, en person ble tilbudt stillingen, men takket nei, og ingen andre søkere ble ansett som aktuelle. AU besluttet at denne stillingen inntil videre settes i vakanse som en konsekvens av den økonomiske situasjonen i fellesrådet.

Kirketorg

Det er etablert et felles «kirketorg», dvs at alle henvendelser over telefon og mail kan følges opp ett sted for hele fellesrådsområdet. Henvendelser kan videreformidles til rette person, enten henvendelsen kommer over telefon eller på mail. De(n) som betjener kirketorget kan ha kontor både i Sandsvær og i Kongsberg by, da IT-løsninger gjør at fysisk plassering er mindre viktig. Det er få som henvender seg fysisk til et kontor, da kontakten foregår på andre måter.

2.8. Rettslige og økonomiske rammer for valg av kontorløsning

Som arbeidsgiver har kirkelig fellesråd ansvar for å sørge for forsvarlige arbeids- og kontorforhold for sine tilsatte. De har i tillegg ansvar for å sørge for kontor til prestene i kommunen. Kirkeordningen eller annet kirkelig regelverk gir få særskilte føringer som er relevante for denne saken, med unntak av en forutsetning om at det skal tilrettelegges for at prester og diakoner skal kunne gjennomføre sjelesorgsamtaler og andre fortrolige samtaler på en forsvarlig måte.

Kirkelig fellesråd har stor frihet til selv å avgjøre organisering av virksomheten og arbeidsplassene, dog innenfor de rammer som er fastsatt i arbeidsmiljøloven og annet allment lov- og regelverk. Fellesrådene i Den norske kirke velger derfor ulike kontorløsninger basert på lokale forhold, prioriteringer og økonomisk handlingsrom. Det er en gjennomgående tendens i Den norske kirke til at små kontorer i bykommuner slås sammen til noe større kontorer innenfor kommunen. De fleste fellesråd i større kommuner har også etablert «Kirketorg» eller tilsvarende fellesløsninger når det gjelder sentralbord, post/arkiv og andre administrative oppgaver.

Kommunene har ifølge trossamfunnsloven plikt til å finansiere de stillinger som er nødvendig for at fellesrådet skal utføre sine grunnleggende oppgaver. Tilskuddet skal både dekke lønnskostnadene, men også de ulike personalkostnadene som følger av det å være arbeidsgiver, slik som kontorforhold og ulike administrative støttefunksjoner som følger av arbeidsgiveransvaret. Tilskuddet fra kommunen skal imidlertid ytes som et rammetilskudd, og midlene er normalt ikke øremerket bestemte formål. Fellesrådets budsjettarbeid innebærer derfor et ansvar for å prioritere og forvalte de mottatte tilskuddsmidlene på en måte som best ivaretar de oppgavene som fellesrådet skal løse.

3. Grunnleggende veivalg

Spørsmålet om valg av kontorløsninger for de tilsatte utfordrer det kirkelige fellesrådet til å en grunnleggende gjennomtenkning av hvordan de disponerer de økonomiske og menneskelige ressursene de rår over på en måte som på best mulig måte tjener kirkens oppdrag. Etter hvilke kriterier skal man vurdere kontorløsninger for kirkens tilsatte?

I denne utredningen vektlegges 3 hoveddimensjoner av spørsmålet om kontorløsninger:

- a. Hvilke kontorløsninger vil være den mest økonomisk fordelaktige og som bidrar til mest mulig effektiv bruk av ressurser?
- b. Hvilken kontorløsning bidrar til et godt arbeidsmiljø, arbeidsforhold, ledelse, samarbeid og gode faglige og praktiske rammer for de tilsattes arbeid?
- c. Hvilken kontorløsning bidrar til å styrke det lokale menighetsarbeider og kirkemedlemmenes tillit og tilhørighet til kirken, inkl. arbeidet i menighetsrådene, frivillige medarbeidere, og kontakt og service overfor kirkens medlemmer?

For å forenkle vil disse tre dimensjonene omtales som den økonomiske dimensjonen, arbeids- og fagmiljødimensjonen og menighetsdimensjonen.

Spørsmålet om kontorløsning handler grunnleggende sett om samlokalisering av alle tilsatte samlet sett vil være en best mulig og nødvendig måte å organisere kirken på slik at den skal være i stand til å løse sitt oppdrag også i årene framover – eller om man mener at kirkens oppdrag løses best ved å beholde et lokalt kontor med en stab med nærhet til menighetene og nærmiljøet i Sandsvær.

4. Økonomiske forhold

4.1 Innledning

Det faller utenfor denne utredningens mandat og kapasitet å gi en samlet og detaljert gjennomgang av de økonomiske konsekvensene av de to hovedalternativene når det gjelder valg av kontorløsning. Det er likevel grunnlag for å peke på noen av mest relevante økonomiske og ressursmessige faktorene av de to hovedalternativene for kontorløsning. Disse vil bli utdypet med innspill fra samtaler med rådsmedlemmer og tilsatte. Det er vanskelig å vurdere om samlokalisering med et større fagmiljø vil medføre at de tilsatte arbeider mer effektivt, eller om videreføring av to kontorer på noen områder reduserer ressursbruken. Dette er derfor ikke vurdert i denne utredningen.

4.2 Omtale av ulike økonomiske faktorer

a. Husleie.

Fellesrådet betaler i dag en årlig husleie på om lag kr 200 000 for kontorer og møtelokaler i Efteløt menighetshus. Ved samlokalisering vil det være grunnlag for reforhandling av leiekontrakten, enten ved at fellesrådet avslutter hele leieforholdet, eller at leieforholdet videreføres i mindre omfang og til lavere kostnad. Kirkeverge har opplyst om det er mulig å samlokalisere de tilsatte ved Sandsvær kirkekontor til kirkekontoret i Kongsberg uten økning i husleien der. Samlokalisering vil derfor gi en årlig innsparing i lavere husleie. Siden noe av leiekostnadene er knyttet til konfirmantarbeid og gravplassforvaltning, er det grunn til å anta at innsparingen vil ligge på +/- 150 000.

b. Flytte- og etableringskostnader og utgifter til administrativ tilrettelegging

Samlokalisering av kontorer vil ofte føre til ekstra kostnader knyttet til flytting, etablering av nye kontorplasser (møbler mv), IT-kostnader mv. Kirkevergen har opplyst om at det vil være begrensede kostnader til etablering av nye kontorer, da det meste av kontorutstyr, møbler og IT-løsninger kan gjenbrukes eller etableres uten større investeringer. Det kan ligge noe innsparing innen IT og telefoni (lisenser mv) ved en samlokalisering, dette er noe som i tilfelle må klarlegges.

c. Kjøregodtgjøring

Ifølge særavtalen om reiseregulativet i kirkelig sektor beregnes kjøregodtgjøring med utgangspunkt i fastsatt hovedarbeidssted. (Reise til/fra hjem og hovedarbeidsstedet er arbeidsreise og dekkes av arbeidstaker. For alle tjenestereiser forutsettes det at arbeidstaker selv dekker utgifter tilsvarende en strekning tur/retur hjem-hovedarbeidssted.)

Samlokalisering til Kongsberg kirkekontor vil for noen arbeidstakere som arbeider i Sandsvær innebære at arbeidsgiver må yte kjøregodtgjøring fra Kongsberg kirkekontor og til oppdrag/tjenester i Sandsvær. Det er vanskelig å beregne om dette vil samlet sett vil gi økte utgifter for fellesrådet til kjøregodtgjøring ved samlokalisering, da dette bl.a. vil handle om hvor de tilsatte bor. Hvis flertallet av de tilsatte som har arbeid knyttet til menighetene i Sandsvær har bosted i nærheten av Kongsberg by, vil samlokalisering kunne gi noe økte utgifter til kjøregodtgjøring.

d. *Administrativ samordning og effektivisering*

Flere har pekt på at det tidligere har vært flere lite effektive løsninger mellom de to kirkekontorene, bl.a. fordi det har vært ulike administrative løsninger, dobbeltarbeid og andre fordyrende eller lite effektive løsninger. De siste to årene er det imidlertid gjennomført endringer i administrative løsninger som har gitt bedre samordning og flere fellesløsninger ved de to kontorene, særlig knyttet til etablering av kirketorget, felles gravplassforvaltning og flere felles IKT-løsninger. Disse tiltakene har allerede medført innsparinger og effektivisering, og det er grunn til å tro at samlokalisering av kontorene i mindre grad vil gi grunnlag for så mye ytterligere innsparing gjennom administrativ samordning. Dette må imidlertid utdypes av kirkevergen.

e. *Kostnader knyttet til organisering og ledelse*

Ulike måter å organisere ledelse av de tilsatte i virksomheten på vil kunne ha vesentlige økonomiske konsekvenser. Hvis f.eks. videreføring av et eget kontor på Sandsvær vil forutsette en egen personalleder/stabsleder ved dette kontoret, vil dette gi vesentlige lønnskostnader. Samtidig er det mulig å organisere ledelse av et Sandsvær-kontor på en måte som ikke i seg selv vil gi behov for betydelig økte lønnskostnader, jfr. dagens løsning der ass. kirkeverge er nærmeste overordnet for de tilsatte ved Sandsvær kirkekontor.

4.3 Økonomidimensjonen i samtalene

I samtalene med rådsmedlemmer og tilsatte ble den økonomiske dimensjonen når det gjelder valg av kontorløsning lite vektlagt. Den trange økonomiske situasjonen i fellesrådet bekymrer mange, og det er forståelse for at en må vurdere mange tiltak for å få ned kostnadene. Det er likevel få som vektlegger kostnadsreduksjon som selvstendig argument for den ene eller andre løsningen. I samtalen med kirkevergen og ass. kirkeverge ble det pekt på at samlokalisering vil gi lavere kostnader, men de understreket at innsparing ikke den viktigste grunne til at de foreslår samlokalisering.

4.4 Vurdering: Det er behov for å synliggjøre bedre hva som vil bli økte kostnader og utgiftsreduksjon ved de ulike aktuelle kontorløsninger. Det er likevel grunn til å anta at de direkte innsparingene ved samlokalisering ikke er så store at det vil være et tungtveiende argument i seg selv. Et foreløpig anslag vil være at samlokalisering vil redusere de årlige kostnadene med et beløp på mellom kr 100 000 og 200 000 årlig. Det har heller ikke framkommet informasjon om at samlokalisering vil påføre fellesrådet vesentlig økte kostnader. Dette forutsetter imidlertid at det ikke etableres en egen lederstilling for staben ved Sandsvær kirkekontor, men at personalledelse utføres innenfor eksisterende stillingsressurser. Hvis tidligere stilling som daglig leder ved Sandsvær kirkekontor skal gjeninnføres, vil det gi vesentlige økte kostnader i forhold til dagens situasjon.

5. Arbeids- og fagmiljødimensjonen

Spørsmålet om hvilken kontorløsning som bidrar mest til et godt arbeidsmiljø, arbeidsforhold, ledelse, samarbeid og til gode faglige og praktiske rammer for de tilsattes arbeid er stort og sammensatt, og innspillene har vektlagt ulike forhold og peker på ulike perspektiver.

5.1 Arbeidsmiljøutfordringer

I flere av samtalerne pekes det på at det tidligere har vært spenninger og arbeidsmiljøutfordringer knyttet til Sandsvør kirkekontor. Dette omhandler både om spenninger mellom staben i Sandsvør og staben i Kongsberg by, og om utfordringer internt blant noen tilsatte ved kirkekontoret i Sandsvør. Flere har derfor omtalt dette som et forhold som kan tillegges vekt i diskusjonen om framtidens kontorløsning. Noen har bl.a. pekt på at samlokalisering av de to stabene vil være et bidrag til å fjerne grunnlaget for spenninger mellom de to kirkekontorene. Samlokalisering blir da et bidrag for å bygge lagfølelse og en ny felles «vi-kultur» blant alle tilsatte i fellesrådsområdet.

I denne utredningen har jeg valgt å ikke legge vesentlig vekt på disse spenningene som avgjørende premiss for drøftingen om kontorløsning. For det første er det krevende å la historiske konflikter bli tillagt vekt i valg av framtidige løsninger. For det andre er det flere som har pekt på at flere endringer de siste to årene har gjort at disse spenningene nå er mye mindre enn før. Det er bl.a. pekt på at sammensetningen av staben ved Sandsvør og i kirkeverge/kirkevergens stab er endret, og det er gjennomført omorganisering som har bidratt til at Sandsvør kirkekontor nå er mer integrert med resten av fellesrådets virksomhet. Dette omhandler bl.a. omorganisering av gravplassforvaltningen, etablering av felles kirketorg, og mer felles administrative systemer. Flere tidligere konflikttemaer er nå derfor mindre aktuelle, f.eks. knyttet til at kirkekontorene i Sandsvør og Kongsberg tidligere hadde ulike systemer, ordninger og rutiner. Disse endringene har også gjort at samarbeid og bruk av tilsatte på tvers mellom Kongsberg og Jondalen sokn og Sandsvør nå er enklere.

5.2 Spenninger mellom Kongsberg by og Sandsvør

Flere av respondentene er opptatt av kulturforskjeller og spenninger mellom «byen» og «bygda» i kirkelivet i Kongsberg. Det har vært en lang tradisjon for nokså tette skott mellom stabene i hhv. Sandsvør og Kongsberg by. Disse forholdene har klare historiske røtter, og det er tydelig at dette fortsatt er forhold som slår inn i diskusjonen om valg av kontorløsning. Det er bl.a. merkbart at flere i Sandsvør opplever at fellesrådets administrasjon og andre tilsatte i fellesrådet i liten grad prioriterer menighetene i Sandsvør, samtidig er det flere i Kongsberg og Jondalen sokn erfarer lite samarbeidsvilje fra Sandsvør og at Sandsvør dominerer på en skjev måte i det valgte fellesrådet. Flere peker på at disse kulturelle og strukturelle utfordringene kan få overslag på samarbeid og arbeidsmiljøet blant de tilsatte. Det er derfor krevende å drøfte kontorløsninger uten å forholde seg aktivt til denne spenningen.

Mange har pekt på at det tidligere var tette skott mellom de to kontorene, men disse er blitt redusert mye de siste to årene, og de to kontorene er blitt mer integrert i hverandre. Dette skyldes bl.a. etablering av felles sentralbord/-servicekontor omtalt som Kirketorget, og ved at det er etablert flere fagsamlinger og møtepunkter mellom faggrupper på tvers av kontorene.

5.3 Fagmiljø og faglig samarbeid

Med fagmiljø menes tilsatte som arbeider sammen eller som får støtte, veiledning og bistand fra hverandre for å løse arbeidsoppgavene i stillingen. Gode fagmiljøer kjennetegnes av fruktbare samtaler om arbeidsmessige utfordringer, deling av ideer og råd, og aktiv bruk og deling av kompetanse fra utdanning, eget arbeidsliv og fagstoff i arbeidsmiljøet. Et godt fagmiljø er enklere å skape når det er flere tilsatte innen tilsvarende fagområde som arbeider

sammen eller har samme arbeidssted, når arbeidsmiljøet er preget av trygghet og tillit, og når de som arbeider sammen deler felles strategi/mål for arbeidet. Det er samtidig et klart lederansvar å bidra til å legge grunnlaget for et godt fagmiljø på arbeidsplassen.

De positive effektene av et godt fagmiljø handler i hovedsak om to forhold. For det første vil kvaliteten på det faglige arbeidet i stillingen kunne bli bedre av et godt fagmiljø. For det andre så vil trivsel og arbeidsmiljø bli styrket av et godt fagmiljø, noe som bl.a. ofte fører til bedre søkergrunnlag, økt stabilitet i stillingene, og mindre konflikter.

Fra arbeidsmiljøundersøkelser i Den norske kirke har det vist seg å være en sammenheng mellom kontorfellesskap der det er flere tilsatte fra hver faggruppe er samlet, og positive vurderinger av fagmiljøet på arbeidsplassen. I disse undersøkelsen har det vært trukket fram som en begrensning på de kirkelige arbeidsplassene at det ofte oppleves faglig ensomt og begrensende for faglig utvikling at det er mange små staber med få eller ingen kollegaer med tilsvarende faglige bakgrunn. Hensynet til å bygge sterkere fagmiljøer har derfor vært en viktig drivkraft bak etableringen av kontorer med flere tilsatte i Den norske kirke. Forskning viser at særlig yngre medarbeidere ser på muligheten for samarbeid med fagkollegaer og den støtte dette gir i arbeidet som viktig.

Det er imidlertid noen tilsatte som trives med stor grad av selvstendighet og med en relativt liten stab, og for disse vil større fagmiljø ikke nødvendigvis ikke oppleves positivt. Det er derfor ikke grunnlag for å sette likhetstegn mellom større stab og et godt arbeids- og fagmiljø. Men generelt gjelder det likevel at en større stab vil gi større muligheter for sosialt og faglig fellesskap.

5.4 Kort oppsummering av innspill fra respondentene som er relevant i forhold til spørsmålet om arbeids- og fagmiljø

Innspill fra tilsatte som arbeider ved, eller har arbeidet ved Sandsvær kirkekontor:

- Flere som har arbeidet i mange år ved Sandsvær kirkekontor forteller om de har erfart et godt fagmiljø. De siste årene har det imidlertid blitt færre tilsatte som har Sandsvær kirkekontor som arbeidsplass, flere benytter seg av muligheten for hjemmekontor, og dette har gjort at fagmiljøet har blitt mindre og mer sårbart de siste årene.
- Noen savner en leder som holder til ved Sandsvær kirkekontor
- Noen peker på at behovet for fagmiljø kan løses ved fagsamlinger o.l. på tvers av de to kontorene i kommunen.

Innspill fra ledere, tillitsvalgte mv:

- Et lite fagmiljø er en utfordring ved å videreføre Sandsvær kirkekontor. Konsekvensene vil bl.a. kunne være svakere rekruttering og mindre stabilitet i stillingene.

5.5. Vurdering

a. Spenninger mellom Kongsberg og Sandsvær

Det er min vurdering at spenningen mellom Kongsberg og Jondalen sokn og soknene i Sandsvær er påpekt fra mange, og den har preget samarbeidet i bl.a. fellesrådet over flere år. Det er derfor grunn til å gi dette temaet oppmerksomhet i vurderingen av framtidig kontorløsning. Valg av kontorløsning bør ikke bidra til å vedlikeholde eller forsterke denne spenningen. Det bør derfor søkes etter en løsning som oppleves mest mulig som imøtekommande og anerkjennende for alle sokn, og det bør unngås

en kontorløsning som gir en opplevelse av «vinnere» og «tapere». Framtidig kontorløsning bør også bidra til å bygge opp under økt samarbeid og kirkelig fellesskap i hele kommunen. Det er samtidig behov for å vise vilje til å vedta endringer og nye måter å organisere arbeidet på hvis det bidrar til å underbygge sentrale mål for fellesrådets arbeid og ansvarsområder.

b. *Fagmiljø og faglig samarbeid*

Både ut fra min generelle erfaring fra andre deler av Den norske kirke og på grunnlag av det som kommer fram i samtale med tilsatte og ledere vil en samlokalisering av alle de kirkelige tilsatte klart styrke fagmiljøet blant de tilsatte i Kongsberg kirkelige fellesråd. Dette bygger på følgende forutsetninger:

- Det er min klare vurdering at den kirkelige staben i Sandsvær er såpass liten og sårbar at det vil svekke grunnlaget for et tydelig fagmiljø blant de tilsatte. Dette vil bl.a. svekke grunnlaget for å få godt kvalifiserte søkere og stabilitet i stillingene på sikt. Andelen av befolkningen i kommunen som bor i de fire soknene i Sandsvær, befolkningsutvikling og den økonomiske situasjonen i fellesrådet tilsier at det i framtida ikke er grunnlag for flere stillingsressurser ved Sandsvær kirkekontor.
- Det var meget gode grunner til å samlokalisere gravplassforvaltningen og etablere felles kirketorg og felles administrative systemer på fellesrådsnivå. Det er derfor vanskelig å se grunnlaget for at Sandsvær kirkekontoret kan få flere oppgaver/funksjoner enn i dag (med forbehold om lederstilling og/eller administrativ støtte til menighetsrådene i Sandsvær). De gjenværende tilsatte i Sandsvær utgjør dermed kun mellom 4 og 5 årsverk, der kun tre stillinger ikke er deltidsstillinger. Det sårbare ved et slikt lite arbeidsfellesskap blir forsterket av økt bruk av hjemmekontor blant de tilsatte og mer bruk av digitale verktøy både internt i virksomheten og i kontakt med kirkens brukere.
- En samlokalisering av de tilsatte i Sandsvær med staben som arbeider i Kongsberg og Jondalen sokn vil også styrke fagmiljøet for de som arbeider ved Kongsberg kirkekontor i dag.
- Samlokalisering vil gjøre det lettere å med en oppgavefordeling mellom ansatte innen de samme faggruppene på tvers av soknegrensene, f.eks. innen kirkemusikk, trosopplæring og diakoni. Samlokalisering vil også gjøre samordning i preste-tjenesten enklere. Et større arbeidsfellesskap vil også gjøre planlegging og organisering av arbeidet mer fleksibelt, f.eks. ved samarbeidstiltak eller ved sykdoms- og feriefravær.

c. *Ledelse*

Dagens løsning innebærer at ass. kirkeverge er nærmeste overordnede for de fellesrådstilsatte ved Sandsvær kirkekontor. Siden ass. kirkeverge holder til ved Kongsberg kirkekontor skapes det avstand mellom leder og medarbeider, og dette svekker grunnlaget for aktiv og nærværende ledelse. Det er samtidig lite realistisk ut fra de økonomiske rammene å etablere en egen personalleder for de tilsatte ved Sandsvær kirkekontor. Avstand til ledelsen ble trukket fram som negativt fra flere av de tilsatte ved Sandsvær kirkekontor. Samlokalisering vil derfor gi bedre muligheter for nærhet og tettere dialog mellom de tilsatte og deres nærmeste overordnede, og bedre muligheter for aktiv ledelse som kan styrke personalomsorg, oppfølging og koordinering.

6. Menighetsdimensjonen

6.1 Hva menes med menighetsdimensjonen?

Menighetsdimensjonen omfatter flere forhold som angår det kirkelige arbeidet og kirkens betydning. Tre forhold peker seg særlig ut:

a. *Tilgjengelighet og service overfor kirkens medlemmer*

Dette omhandler tilrettelegging for at ulike brukere, besøkende og de som søker kirkens tjenester erfarer kirkens tilsatte som tilgjengelige og at de får bistand og god informasjon. Dette angår særlig de som søker informasjon om eller skal ha samtaler knyttet til dåp, gravferd og andre kirkelige handlinger. Begrepet *tilgjengelighet* kan både vektlegge *kvantitativ tilgjengelighet*, dvs. mulighetene til å få kontakt med kirken, og *kvalitativ tilgjengelighet*, dvs. relasjonen og innholdet i kontakten med kirken.

b. *Tilsattes tilhørighet til menighet og lokalsamfunn og om kontorets rolle overfor menighetsarbeidet*

Dette omhandler hvordan kontorforhold kan påvirke de tilsattes nærhet og kjennskap til lokal menighet, frivillige og lokalsamfunn, og om kontorforholdene bidrar til at de tilsatte bidrar til å styrke medlemmenes tilhørighet og engasjement til kirken.

c. *Administrativ støtte for menighetsrådets arbeid.*

Dette omhandler hvordan kontorforhold kan bidra til å legge til rette for administrative støttefunksjoner overfor menighetsrådene.

6.2 Kort oppsummering av innspill fra respondentene som er relevant i forhold til menighetsdimensjonen:

Innspill fra menighetsrådene

- Videreføring av Sandsvør kirkekontor har betydning i forhold til kirkelig nærvær og prioritering av kirkelivet i Sandsvør. *Nedleggelse av kirkekontoret vil oppleves som nedprioritering.*
- *Det blir pekt på at Sandsvør menighetskontor som et møtested som bidrar til frivillighet og som er en styrke for det lokale kirkelige arbeidet.*
- *For eldre og andre i Sandsvør er det enklere å komme innom kontoret i Efteløt enn å oppsøke et kontor i byen.*

Innspill fra tilsatte som arbeider ved, eller har arbeidet ved Sandsvør kirkekontor:

- Kontoret gir en bredere kontaktflate med folk og kan være kontaktskapende
- Nærhet til skole og barnehage er positivt
- Et kontor i Sandsvør bidrar til å fastholde kirkas lokale tilknytning og de tilsattes tilhørighet til Sandsvør

Innspill fra ledere og tillitsvalgte:

- Sandsvør kirkekontor har mest betydning for Efteløt, og mindre betydning for de andre soknene.
- Omorganisering av gravplassforvaltningen og etablering av kirketorget har redusert behovet for eget kirkekontor i Sandsvør

6.3 Vurdering

Økt bruk av mobiltelefon, bruk av e-post, selvbetjeningsløsninger på nett og andre IT-løsninger gjør at tilgjengeligheten for kirkens brukere har blitt bedre for alle i Kongsberg kommune. Etablering av et felles gravplasskontor og kirketorg med relativt stor åpningstid har også gjort kontakten enklere for de som har konkrete spørsmål eller ønsker å samtale med en tilsatte. Dette har gjort tilgjengeligheten for ulike typer henvendelser mer stabil og forutsigbar. På denne måten har også behovet for et kirkekontor i Sandsvør som er åpent for publikum blitt mindre de siste årene.

Mange av de som er - eller har vært - tilsatt ved Sandsvær kirkekontor vektlegger betydningen av at de tilsatte kommer nærmere menigheten, de frivillige og lokalsamfunnet ved et eget kontor i Sandsvær. Dette kan kalles kvalitativ tilgjengelighet, det vil si kvaliteten på de møtene som er mellom tilsatte og kirkene brukere. Et lokalt kirkekontor med større nærhet til kirkene og aktivitetene i Sandsvær bidrar til å understreke tilhørigheten mellom menighet og stab lokalt. Et lokalt kontor gjør det lettere å etablere kontakt med folk, etablere relasjoner og gjør det tydelig at det er egne tilsatte som er dedikert for menighetene i Sandsvær. Fordelene ved et lokalt kontor vil være sterkest for Efteløt, men flere har pekt på at Sandsvær-identiteten blant folk gjør at et eget kirkekontor på Efteløt også har en viss betydning for de tre andre soknene i Sandsvær.

Å plassere alle ansatte i Kongsberg by kan oppleves som en uønsket sentralisering. Samlokalisering har således en «sentrum/periferi»-dimensjon knyttet til seg dersom nytt, felles kontor blir i sentrum i Kongsberg.

Samtalene har vist at den administrative støtten til menighetsrådene i Sandsvær har vært begrenset. Dette forholdet ble omtalt i rapportene både fra bispevisitasen i 2021 og fra KA i 2023, og det var ett av oppfølgingspunktene i vedtaket fra fellesrådet i juni 2023. Samtalene med menighetsrådene i Sandsvær har vist at det har blitt skapt forventninger på dette området som fellesrådet ikke har greid å innfri, selv om de har fått noe mer administrativ støtte fra Kongsberg kirkekontor de siste to årene. Selv om det ikke er noen nødvendig sammenheng mellom kontorløsning og administrativ støtte, så har samtalen vist at disse to sakene av mange sees i sammenheng.

7. Anbefaling

Min anbefaling til Kongsberg kirkelige fellesråd vil være en modell med følgende delelementer:

- A. Kirkekontorene i Kongsberg og Sandsvær slås sammen til et felles kirkekontor for alle tilsatte som arbeider i de 5 soknene i Kongsberg fellesrådsområde.
- B. Det videreføres en base i Sandsvær der tilsatte som arbeider i menighetene i Sandsvær kan oppholder seg fast inntil 1-2 dager i uken. I denne basen bør det være mulig å gjennomføre samtaler, møter og mulighet til å arbeide med pc. Ulike typer møter og aktiviteter der tilsatte skal delta kan med fordel legges til disse dagene. Denne kirkebasen kan eventuelt legges til Efteløt, noe som vil forutsette reforhandling av leieavtale i Efteløt menighetshus. Leieavtalen med Efteløt menighetsråd må da reforhandles, både ut fra omfang av leie mht arealer mv, men også ut fra at bruken i større grad blir knyttet til lokalt menighetsarbeid. Alternativ kan basen legges til Tuft kirkestue.
- C. Det bør vurderes å iverksette flere grep for å styrke den administrative støtten til de fire menighetsrådene i Sandsvær.

Hovedargumenter for denne anbefalingen:

- Utfordringene knyttet til en liten stab, sårbart fagmiljø, fjernledelse og svak rekruttering ved Sandsvær kirkekontor er såpass store at det frarådes å satse på et eget selvstendig kirkekontor i Sandsvær.
- Nedleggelse av Sandsvær kirkekontor vil av mange oppleves som en nedprioritering og svekkelse av kirkelivet i Sandsvær. Det er derfor ønskelig med tiltak som på en tydelig måte viser at fellesrådet ønsker å videreføre noe av det som har vært positive verdier med et eget kirkekontor i Sandsvær. En base med tydelig nærvær og tilrettelegging for tilsatte kan være et bidrag til kontinuitet, en tydelig kirkelig

tilstedeværelse og understreke stillingenes forankring i det kirkelige arbeidet i Sandsvær.

- Det bør samtidig prioriteres å finne måter som gjør at menighetsrådene i Sandsvær får mer administrativ støtte. Dette vil styrke arbeidet i rådene, og kan skape økt tillit til fellesrådet i Sandsvær ved at vedtaket i 2023 følges opp.
- Løsningen kan vedtas for en periode på f.eks. 2 eller 3 år, deretter må den evalueres med tanke på å vedta en fast løsning.

Samlet sett innebærer forslaget et forsøk på å finne en samlende løsning som kan gi grunnlag for at fellesrådet i større grad kan finne fram til konsensus i vedtaket om en framtidig kontorløsning. En mer samlende løsning vil også kunne bidra til at fellesrådet styrker sin kollegiale rolle som et felles strategi- og styringsorgan for de kirkelige oppgavene i hele fellesrådsområdet som er lagt til kirkelig fellesråd.

Fram mot neste menighetsrådsvalg bør det igangsettes et arbeid for å vurdere sammenslåing av sokn i Sandsvær for å skape bedre balanse mellom soknene i fellesrådsområdet.

Før et eventuelt vedtak om samlokalisering kan gjennomføres må hensynet til medbestemmelse ivaretas slik dette er regulert i lov- og avtaleverk (Hovedavtalen og arbeidsmiljøloven) innenfor KA-området.

Uttalelsen fra KADM til Sak 29/2025 Framtidig kontorløsning for kirkelig tilsatte i Den norske kirke i Kongsberg kirkelige fellesråd.

I fellesrådets møte i januar 2025 foreslo kirkevergen en rekke innsparingstiltak for budsjettet for 2025 i lys av tilskuddsreduksjon fra kommunens side.

Forslaget fikk ikke flertall i fellesrådet. I møte 18. februar vedtok fellesrådet å utsette saken om kontor, og i stedet be om en utredning for å styrke beslutningsgrunnlaget for fellesrådets behandling av denne saken (Sak 11/2025). Kongsberg kirkelige fellesråd beslutter i møtet at Kirkelig arbeidsgiverorganisasjon/KA skulle gis utredningsoppdraget.

Utredningen skulle basere seg på samtale med tillitsvalgte, menighetsrådene, utvalgte stillinger i fellesrådets arbeidsgiverlinje, utvalgte stillinger i prestens arbeidsgiverlinje og med biskopens kontor.

Utredningen er gjennomført av Øystein Dahle, som er fagdirektør i Hovedorganisasjonen KA. Utredningen følger som vedlegg til denne saken.

Utredningen er basert på:

- Dokumentgjennomgang av relevante dokumenter om dagens kontorløsning, organisering og økonomiske forhold. Som grunnlag for utredningen har det vært tilgang på årsrapporter, budsjettdokumenter, saksdokumenter og referater fra Kongsberg kirkelige fellesråd. Nettsidene til Kongsberg kirkelige fellesråd og de enkelte menighetene har også gitt nyttig informasjon.
- Samtaler over teams eller telefon med et utvalg av nøkkelpersoner blant tilsatte, ledere og rådsmedlemmer. Det er gjennomført til sammen 19 samtaler.

Spørsmålet om valg av kontorløsninger for de tilsatte utfordrer det kirkelige fellesrådet til å en grunnleggende gjennomtenkning av hvordan de disponerer de økonomiske og menneskelige ressursene de rår over som på best mulig måte tjener kirkens oppdrag. Etter hvilke kriterier skal man vurdere kontorløsninger for kirkens tilsatte?

I denne utredningen vektlegges 3 hoveddimensjoner av spørsmålet om kontorløsninger:

- a. Hvilke kontorløsninger vil være den mest økonomisk fordelaktige og som bidrar til mest mulig effektiv bruk av ressurser?
- b. Hvilken kontorløsning bidrar til et godt arbeidsmiljø, arbeidsforhold, ledelse, samarbeid og gode faglige og praktiske rammer for de tilsattes arbeid?
- c. Hvilken kontorløsning bidrar til å styrke det lokale menighetsarbeider og kirkemedlemmenes tillit og tilhørighet til kirken, inkl. arbeidet i menighetsrådene, frivillige medarbeidere, og kontakt og service overfor kirkens medlemmer?

For å forenkle vil disse tre dimensjonene omtales som den økonomiske dimensjonen, arbeids- og fagmiljødimensjonen og menighetsdimensjonen.

Samlet sett innebærer forslaget et forsøk på å finne en samlende løsning som kan gi grunnlag for at fellesrådet i større grad kan finne fram til konsensus i vedtaket om en framtidig kontorløsning. En mer samlende løsning vil også kunne bidra til at fellesrådet styrker sin kollegiale rolle som et felles strategi- og styringsorgan for de kirkelige oppgavene i hele fellesrådsområdet som er lagt til kirkelig fellesråd.

Fram mot neste menighetsrådsvalg bør det igangsettes et arbeid for å vurdere sammenslåing av sokn i Sandsvær for å skape bedre balanse mellom soknene i fellesrådsområdet.

Før et eventuelt vedtak om samlokalisering kan gjennomføres må hensynet til medbestemmelse ivaretas slik dette er regulert i lov- og avtaleverk (Hovedavtalen og arbeidsmiljøloven) innenfor KA-området.

KADM har uttalerett til Kongsberg kirkelige fellesråd i denne type saker. Uttalelsen følger av møte i KADM 28.08.2025.

I tillegg til forslag til vedtak fremlagt i saksbehandlingen, beskrevet som punkt 2 i uttalelsen, ble det møtet fremmet følgende forslag til vedtak fra Dag Simenstad, beskrevet som punkt 1 i uttalelsen:

- 1. Forslag til vedtak:** KADM tar rapporten til orientering og har drøftet rapportens anbefaling.
- 2. Forslag til vedtak:** KADM følger KA sine anbefalinger, og anbefaler Kongsberg kirkelige fellesråd å følge rapportens anbefalinger om en modell med følgende delelementer slik:
 - A. Kirkekontorene i Kongsberg og Sandsvær slås sammen til et felles kirkekontor for alle tilsatte som arbeider i de 5 soknene i Kongsberg fellesrådsområde.
 - B. Det videreføres en base i Sandsvær der tilsatte som arbeider i menighetene i Sandsvær kan oppholder seg fast inntil 1-2 dager i uken. I denne basen bør det være mulig å gjennomføre samtaler, møter og mulighet til å arbeide med pc. Ulike typer møter og aktiviteter der tilsatte skal delta kan med fordel legges til disse dagene. Denne kirkebasen kan eventuelt legges til Efteløt, noe som vil forutsette reforhandling av leieavtale i Efteløt menighetshus. Leieavtalen med Efteløt menighetsråd må da reforhandles, både ut fra omfang av leie mht arealer mv, men også ut fra at bruken i større grad blir knyttet til lokalt menighetsarbeid. Alternativ kan basen legges til Tuft kirkestue.
 - C. Det bør vurderes å iverksette flere grep for å styrke den administrative støtten til de fire menighetsrådene i Sandsvær.

Det ble stemt over forslagene:

Forslag 1. en stemme.

Forslag 2. fire stemmer

Forslag 2. Ble med dette vedtatt.

Denne uttalelsen oversendes Fellesrådets møte den 16.09.25.

Innspill fra tillitsvalgte i Kongsberg kirkelige fellesråd:

Framtidig kontorløsning for kirkelige tilsatte

De tillitsvalgte har fått tilsendt utredning/offisielt dokument for saksbehandling.

Vi støtter i hovedsak KA sine anbefalinger og har følgende innspill til KKF:

Samlokalisering

Vi ønsker spesielt å trekke frem arbeids- og fagmiljødimensjonen i utredningen. Det psyko-sosiale arbeidsmiljøet i KKF har vært preget av «to leire» og energilekkasjer i lang tid, og vi tror en samlokalisering vil være et stort skritt i riktig retning for å endre på dette. En samlokalisering vil også gi ansatte som føler at de har vært «fjernledet» en større nærhet til sin personalleder. Vi mener at fagfellesskapet både blant prester, kirkemusikere, undervisningsansatte og administrasjon vil styrkes ved at vi samlokaliseres. Samtidig vil en samlokalisering kreve mye av både ledelse og ansatte. Det skal skapes en ny, felles kultur for alle, og det er på ingen måte gjort i en håndvending.

Base i Sandsvær

Vi ser behovet for tilgang til arbeidsplass, samtalerom/mindre møterom i Sandsvær. Ut fra økonomiske hensyn tenker vi at disse funksjonene fortrinnsvis bør løses i Tuft kirkestue som allerede er eid av KKF. Menighetenes ordinære aktiviteter og samhandlingen mellom ansatte og frivillige vil uansett skje i kirkene, på menighetssenter/menighetshus etc. som tidligere. Det er derfor viktig å poengtere at menighetenes liv og virke i liten grad vil påvirkes av denne endringen, da aktivitet og møteplasser opprettholdes der de allerede finner sted i dag, og fordi de fleste henvendelser til kirkekontorene/Kirketorget kommer pr telefon og e-post.

Adm. støtte til menighetsrådene i Sandsvær

Vi forstår ønsket om administrativ støtte til de 4 menighetene i Sandsvær, samtidig som de adm. ressursene i KKF allerede er redusert grunnet økonomi. Vi mener at man må ta hensyn til størrelsesforholdet mellom menighetene i fellesrådet i forhold til antall medlemmer (Kongsberg og Jondalen 76%, Hedenstad 13%, Tuft 5%, Efteløt 5% og Komnes 1%). Vi tenker at administrativ støtte lettere ville kunne la seg løse innenfor tilgjengelige ressurser dersom menighetene velger å samarbeide i større grad enn i dag.

Ang. adm. ressurser er vi bekymret for at flere stillinger blir fryst/stående vakante sett i lys av den økonomiske situasjonen KKF er i. Inntil nå har oppgavene som har ligget til de administrative stillingene som har blitt fryst blitt løst av andre ansatte (Kirketorg/daglig leder, saksbehandler gravpassmyndighet og ass. kirkeverge). Når vi nå er forespeilet nok en 50% frysning av en administrativ stilling (saksbehandler for gravplassmyndigheten går ned i 50% stilling i høst) så vil arbeidspresset på øvrige ansatte øke.

Ledelse- og personalressurser

KA-rapporten fra 2023 la grunnlaget for dagens lederstruktur i KKF der både ansatte, kirker/bygg og økonomi blir ivaretatt. Vedtakene som ble gjort som følge av 2023-rapporten understreker behovet for en robust og bærekraftig ledelse i KKF. Som arbeidsgiver har fellesrådet ansvar for å gi ledergruppen den tilliten de trenger for å utføre den jobben de er satt til.

KKF har stått i en omstillingsprosess i flere år nå med omorganisering og innsparinger. Vi ser også at det i tiden fremover vil være usikkerhet og uro blant mange ansatte. Da er det spesielt viktig at det finnes nok ressurser i ledelsen til å ivareta de ansatte. KKF har et behov for ledere med et tydelig mandat, og et fellesråd på vår størrelse må ha en nestkommanderende for kirkevergen. Vi har dessverre erfart hva alternativet gjorde med organisasjonen vår. Etterslepet fra årene med kun en ansatt i ledelsen var stort, og dette er ikke en forsvarlig måte å drifte et fellesråd på.

De tillitsvalgte i KKF representerer 14 ansatte i følgende forbund Delta, Fagforbundet, Spir, Creo og Utdanningsforbundet. Ansatte som er den eneste i sitt forbund kan ikke representere seg selv. Disse har fått tilbud om å bli representert av et av de andre forbundene.

Med vennlig hilsen

Inger-Johanne Frogh, SPIR / Bente Weber Bergesen, Fagforbundet / Kristin F. Solbu, vara Creo / Ingvild Støa Skrede, Delta

28.8.2025