



DEN NORSKE KIRKE
STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD

Møteinnkalling

STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD

Møtedato: 24.09.2025 kl. 18:00

Møtested: Hillevåg kirke

Arkivsak: 23/05173

**DEN NORSKE KIRKE**

STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD

Saksliste

STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD

Møtedato: 24.09.2025 kl. 18:00

Møtested: Hillevåg kirke

Arkivsak: 23/05173

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf 46504477 eller e-post rs467@kirken.no.
Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed fra møtesekretær.

SAKSLISTE**Godkjenning av innkalling og saksliste**

27/25 23/05449-21 Godkjenning av innkalling og saksliste

Godkjenning av protokoll

28/25 23/05450-19 Godkjenning av protokoll fra møtet 18.06.2025

Saker til behandling

29/25 24/03194-13 Forslag til omstilling

30/25 25/00804-5 Driftsbudsjett 2026 for Stavanger kirkelige fellesråd

31/25 25/02938-3 Regnskapsrapport for 2. tertial 2025

32/25 24/00312-8 Budsjett 2025 - Budsjettendringer

33/25 25/04191-1 Høringssvar til forslag om ny prosti inndeling i Stavanger bispedømme

Orienteringssaker

34/25 23/06046-11 Referatsak: Møteprotokoll fra Arbeidsmiljøutvalget (AMU) 10.06.2025 og 10.09.2025

35/25 23/06047-7 Referatsak: Møteprotokoll fra Administrasjonsutvalget (ADMU) 17.06.2025

36/25 23/05451-21 Orienteringssaker 24.09.2025

37/25 23/05452-21 Eventuelt

Stavanger, 17.09.2025

Ivar Raugstad
Leder

Rune Skagestad
møtesekretær



DEN NORSKE KIRKE

STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Rune Skagestad	414	23/05449-21	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
27/25	STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD	24.09.2025

Godkjenning av innkalling og saksliste

Saksorientering

Saken gjelder:

Godkjenning av møtet.

Saker til Eventuelt meldes i starten på møtet

Forslag til vedtak

Innkalling og saksliste godkjennes



DEN NORSKE KIRKE

STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Rune Skagestad	414	23/05450-19	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
28/25	STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD	24.09.2025

Godkjenning av protokoll fra møtet 18.06.2025

Vedlegg:

Protokoll STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD 18.06.2025

Saksorientering

Saken gjelder:

Godkjenning av protokoll fra forrige møte.

Forslag til vedtak

Møteprotokollen fra møtet i fellesrådet 18.06.2025 godkjennes

**DEN NORSKE KIRKE**

STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD

Møteprotokoll

STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD

Møtedato: 18.06.2025 kl. 18:00
 Møtested: St. Petrikirken
 Arkivsak: 23/05173

Til stede: Kristin Torp (Bekkefarene menighetsråd), Karl Svela (St. Johannes menighetsråd), Arnhild Aano Høyen (Stokka menighetsråd), Tor Magne Nesvik (geistelig repr.), Kjersti Lundetræ (Madlamark menighetsråd), Ivar Raugstad (Rennesøy sokneråd), Magne Hersvik (Varden menighetsråd), Øystein Gomo (Hundvåg menighetsråd), Anne Synnøve Evja Eikill (Hillevåg menighetsråd), Torbjørn Waaland (Hinna menighetsråd), Eli Thorset Våge (Gausel menighetsråd), Haakon Kjell Totland (Sunde menighetsråd), Magnus Hagland (Vardeneset menighetsråd), Heidi Kristin Urtegård (Hesby sokneråd), Ottar Sandanger (Talgje sokneråd), Håkon Arne Eide (Sjernarøy sokneråd), Jon Salthe (Kampen menighetsråd)

Møtende varamedlemmer: Ellen Maren Dalland for Stig Ellingsen (Domkirken og St. petrimenighetsråd, Inghild Hegelstad Åsen for Mari Gudmundsen (Tjensvoll menighetsråd)

Forfall: Arne Rettedal (Hafsråfjord menighetsråd), Jan Erik Vinkfjord (Tasta menighetsråd), Anne Kristin Bruns (kommunal representant)

Andre: Fra kirkevergekontoret: Arne Sigurd Mossige, Katrine Pedersen, Tomas Mjelde Røsbak og Rune Skagestad. Rogaland Revisor v/ Edith Sætrevik (på sakene 16-20)

Protokollfører: Rune Skagestad

SAKSLISTE		Side
Godkjenning av innkalling og saksliste		
16/25	Godkjenning av innkalling og saksliste	2
Godkjenning av protokoll		
17/25	Godkjenning av protokoll fra møtet 07.05.2025	3
Saker til behandling		

18/25	Årsmelding 2024	3
19/25	Årsoppgjør for 2024	4
20/25	Regnskapsrapport for 1. tertial 2025	4
21/25	Status om arbeidet med omstillingskrav	5
22/25	Omorganisering av vaktmestertjenesten	5
Orienteringssaker		
23/25	Referatsak: Møteprotokoll fra Kulturutvalget (KU) 02.06.2025	6
24/25	Referatsak: Møteprotokoller for utvalg for verneverdige og fredede kirkebygg i Stavanger kommune 28.05.2025	7
25/25	Orienteringssaker 18.06.2025	7
26/25	Eventuelt	8

Stavanger 17.09.2025

Vi bekrefter med våre underskrifter at møtebokens blad er ført i samsvar med det som ble bestemt på møte

Ivar Raugstad
Leder

Rune Skagestad
Sekretær

Godkjenning av innkalling og saksliste

16/25 Godkjenning av innkalling og saksliste

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD	18.06.2025	16/25

Forslag til vedtak

Innkalling og saksliste godkjennes

Møtebehandling

Saksdokumenter:
Saksfremlegg fra kirkevergen

Vedtak

Innkalling og saksliste godkjennes

Godkjenning av protokoll**17/25 Godkjenning av protokoll fra møtet 07.05.2025**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD	18.06.2025	17/25

Forslag til vedtak

Møteprotokollen fra møtet i fellesrådet 07.05.2025 godkjennes

Møtebehandling

Saksdokumenter:

Saksfremlegg fra kirkevergen

Protokoll STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD 07.05.2025

Vedtak

Møteprotokollen fra møtet i fellesrådet 07.05.2025 godkjennes

Saker til behandling**18/25 Årsmelding 2024**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD	18.06.2025	18/25

Forslag til vedtak

Det fremlagte forslaget til årsmelding for 2024 fastsettes som Stavanger kirkelige fellesråds årsmelding for 2024.

Møtebehandling

Saksdokumenter:

Saksfremlegg fra kirkevergen

Årsmelding SKF 2024 til FR

Vedtak

Det fremlagte forslaget til årsmelding for 2024 fastsettes som Stavanger kirkelige fellesråds årsmelding for 2024.

19/25 Årsoppgjør for 2024

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD	18.06.2025	19/25

Forslag til vedtak

1. Stavanger kirkelige fellesråd godkjenner det fremlagte regnskapet for 2024 med et resultat stort kr 0,- i driftsregnskapet og investeringsregnskapet.
2. Den fremlagte revisjonsberetningen tas til orientering.

Møtebehandling

Saksdokumenter:

Saksfremlegg fra kirkevergen

SKF 2024 Signert regnskap 2025-06-03

Revisjonsberetning fra Rogaland Revisjon (ble utsendt 12/6)

Årsoppgjørnotat fra Rogaland Revisor (ble utsendt 12/6)

Revisor Edith Sætrevik var med under behandlingen av saken.

Vedtak

1. Stavanger kirkelige fellesråd godkjenner det fremlagte regnskapet for 2024 med et resultat stort kr 0,- i driftsregnskapet og investeringsregnskapet.
2. Den fremlagte revisjonsberetningen tas til orientering.

20/25 Regnskapsrapport for 1. tertial 2025

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD	18.06.2025	20/25

Forslag til vedtak

Stavanger kirkelige fellesråd tar regnskapsrapporten for første tertial 2025 til etterretning.

Møtebehandling

Saksdokumenter:
Saksfremlegg fra kirkevergen

Vedtak

Stavanger kirkelige fellesråd tar regnskapsrapporten for første tertial 2025 til etterretning.

21/25 Status om arbeidet med omstillingskrav

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD	18.06.2025	21/25

Forslag til vedtak

1. Stavanger kirkelige fellesråd tar saken om status for arbeidet med omstillingskrav til etterretning.
2. Stavanger kirkelige fellesråd inviterer AU-menighetsrådene til fellesmøte onsdag 10. september.

Møtebehandling

Saksdokumenter:
Saksfremlegg fra kirkevergen
2020-prosjektet oppsummert til Fr møtet i juni 25 (ble utsendt 12/6).

Vedtak

1. Stavanger kirkelige fellesråd tar saken om status for arbeidet med omstillingskrav til etterretning.
2. Stavanger kirkelige fellesråd inviterer AU-menighetsrådene til fellesmøte onsdag 10. september.

22/25 Omorganisering av vaktmestertjenesten

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD	18.06.2025	22/25

Forslag til vedtak

1. Stavanger kirkelige fellesråd vedtar forslag til omorganisering av vaktmestertjenesten med virkning fra 01.09.25.
2. Forslaget innebærer at byggsjef blir leder for alle vaktmestere i virksomheten. Deres hovedarbeidssted (oppmøtested) blir pt driftsbygningen på Hetland.
3. Arbeidsoppgavene endres fra arbeid en dag i hver kirke, og øvrige dager i vaktmesterlaget, til at vaktmesterarbeidet utføres med utgangspunkt i vaktmesterlaget.

Møtebehandling

Saksdokumenter:

Saksfremlegg fra kirkevergen

Vedtak

1. Stavanger kirkelige fellesråd vedtar forslag til omorganisering av vaktmestertjenesten med virkning fra 01.09.25.
2. Forslaget innebærer at byggsjef blir leder for alle vaktmestere i virksomheten. Deres hovedarbeidssted (oppmøtested) blir pt driftsbygningen på Hetland.
3. Arbeidsoppgavene endres fra arbeid en dag i hver kirke, og øvrige dager i vaktmesterlaget, til at vaktmesterarbeidet utføres med utgangspunkt i vaktmesterlaget.

Orienteringssaker

23/25 Referatsak: Møteprotokoll fra Kulturutvalget (KU) 02.06.2025

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD	18.06.2025	23/25

Forslag til vedtak

Møteprotokollen fra møtet i Kulturutvalget (KU) 02.06.2025 tas til orientering

Møtebehandling

Saksdokumenter:
 Saksfremlegg fra kirkevergen
 Protokoll KULTURUTVALGET (SKF KU) 02.06.2025

Vedtak

[Møteprotokollen fra møtet i Kulturutvalget \(KU\) 02.06.2025 tas til orientering](#)

24/25 Referatsak: Møteprotokoller for utvalg for verneverdige og fredede kirkebygg i Stavanger kommune 28.05.2025

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD	18.06.2025	24/25

Forslag til vedtak

Møteprotokollen fra møtet i utvalg for verneverdige og fredede kirkebygg i Stavanger kommune 28.05.2025 tas til orientering

Møtebehandling

Saksdokumenter:
 Saksfremlegg fra kirkevergen
 Protokoll UTVALG FOR VERNEVERDIGE OG FREDEDE KIRKEBYGG I
 STAVANGER KOMMUNE (SKF UVFK) 28.05.2025

Vedtak

[Møteprotokollen fra møtet i utvalg for verneverdige og fredede kirkebygg i Stavanger kommune 28.05.2025 tas til orientering](#)

25/25 Orienteringssaker 18.06.2025

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD	18.06.2025	25/25

Forslag til vedtak

Sakene tas til orientering

Møtebehandling

Saksdokumenter:

Saksfremlegg fra kirkevergen

Følgende ble lagt frem til orientering:

1. Bystyret skal behandle 1. tertialrapport 23. juni og administrasjonen har foreslått ekstra midler til merutgiftene på domkirken (2,5 mill kr), Hesby (3 mill kr), Sørbø (650 000 kr), Talgje (3,4 mill kr), ventilasjonsanlegg (prosjekt avsluttet i 24 600 000 kr) og gravlunder (23, 75 mill kr)
2. Det ble en stor og flott markering av 900 års jubileet gjennom hele pinsa. Muntlig orientering.
3. Kongehuset besøker Stavanger og Stavanger domkirke ifm markering av utvandringen til Amerika fredag 4.7.
4. Offisiell åpning av utvidelsen av Askje kirkegård 23.5 av varaordfører. Rådsleder, gravplassjef og kirkeverge deltok.

Vedtak

[Sakene tas til orientering](#)

26/25 Eventuelt

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD	18.06.2025	26/25

Forslag til vedtak

Intet forslag til vedtak.

Møtebehandling

Vedtak

[Ingen saker fremmet til eventuelt](#)



DEN NORSKE KIRKE

STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Rune Skagestad	042	24/03194-13	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
29/25	STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD	24.09.2025

Forslag til omstilling

Vedlegg:

Strategi 2025-2035 SKF vedtatt FR møtet mai 2025

Tiltak som anbefales

Tiltak som ikke anbefales

Vedtak fra Menighetsrådet i Domkirken og St. Petri menighet ang Omstilling

Svar på kirkevergens planer for omstilling Varden menighetsråd

Siste uttale om nedskjeringar, 7. sept. 2005 fra Sunde menighetsråd

31.08.2025 Svar til kirkevergen fra Hfrassjord menighetsråd

Referat fra møte i Sunde kirke 10.09.2025

Saksorientering

Det vedtatte omstillingskravet fra Stavanger kommune til Stavanger kirkelige fellesråd (vedtatt i bystyret desember 2024) er på 3.8 millioner kroner for 2025/2026 og ytterligere 1,8 millioner kroner i 2027. Kirkevergen er forberedt på at det vil komme ytterligere krav fra kommunen i løpet av høsten 2025 for kommende år, basert på de signaler vi har fått. Kirkevergen vurderer at fellesrådet må forberede seg på ytterlige strammere økonomiske rammer fra kommune, men også fra rDnk (de statlige overføringene til kirken) i årene fremover.

Kirkevergen mener det er viktig og riktig at fellesrådet nå fatter omstillingsvedtak som både gir den nødvendige innsparing til de foreliggende kravene, samtidig som vedtakene bør legge grunnlag for å møte en enda strammere økonomi og samtidig ivareta hovedmålet om at kirken i Stavanger skal være en på alle måter god og nærværende folkekirke i kommunen. Og tilsvarende være en effektiv og god gravplassforvaltning for alle. Forslagene til vedtak søker å ivareta alle disse perspektivene.

Fellesrådet satte i desember 2024 i gang en prosess for å møte de krav som er stilt til organisasjonen. Det har vært en omfattende involvering fra ansatte, fagforeninger, menighetsråd og fra fellesrådet i denne prosessen gjennom de siste 9 månedene. Fellesrådet har også på sine foregående møter fra ulike vinkler jobbet med kommunens omstillingskrav (jfr. for eksempel FR-sak 3/25 og 10/25). Kirkevergen har mottatt mange forslag til omstillingstiltak. De er alle blitt vurdert og mange av dem riktig grundig. Det er et utvalg av disse som fremmes for fellesrådet (se vedleggene). Det har kommet flere innspill fra menighetsråd etter at de foreløpige anbefalingene fra kirkevergen ble delt med menighetsråd som i forslaget ble sendt ut. Deres innspill ligger vedlagt. Det ble gjennomført et samrådsmøte mellom fellesrådet og AU-ene i menighetsrådene 10.09 i Sunde kirke. Referatet ligger vedlagt.

I denne prosessen fikk fellesrådet også forelagt et strategidokument som ble behandlet i fellesrådet i mai 25. De strategiske grepene som der blir presentert har vært styrende for de anbefalinger kirkevergen her legger opp til (se vedlegg).

Presentasjon av de foreslåtte tiltakene.

A Tiltak knyttet til kirkevergekontoret

Fellesrådet leier i dag lokaler i Klubbegata 1, 3. etg. for kirkevergen og hans stab (i tillegg til kontorer for proster, U-kirke Norsk orgelfestival og kirkelig dialogsenteret). Leieavtale ble inngått fra 2014 og fornyet i 2024 etter reforhandling som førte til nedjustert husleie. Det er en avtale på 10 år. Fellesrådet har derfor en leieavtale som fortsatt gjelder i 9 år. Basert på innkomne forslag om tiltak har kirkevergen meddelt husleier at vi er åpne for å flytte ut før leieperiode går ut, om huseier får andre inn. Kirkevergen har også bedt administrasjonen sjekke ut leiemarkedet for kontorlokaler med tanke på se om vi kan finne lokaler som er billigere enn dagens.

Kirkevergen vurderer at kontorer til gravplassmyndighet (inkl servicetorget) bør ligge i et bygg som ikke er vigslet til kirke. Annet vil kunne oppfattes som vanskelig for noen besøkende.

Leie av andre kontorlokaler i områder av kommunen der leieprisen er lavere vurderes som en mulighet, og dette er det altså startet et arbeid omkring. Det vil likevel ta noe tid før dette er avklart og ikke minst om det finnes muligheter å «komme ut av» dagens leieavtale.

Fellesrådet fikk presentert en gjennomgang av oppgaver og oversikt over ansatte ved kirkevergekontoret til sitt møte i desember 2024 (FR-sak 45/24). Kirkevergen forutsetter derfor at dette er kjent og går ikke inn i en presentasjon av dette her. Kirkevergens konklusjon fra den gjennomgangen er at det i Stavanger er en effektiv og liten kirkevergeadministrasjon i forhold til kommuner det er naturlig å sammenligne seg med.

Det har blitt foreslått av flere i omstillingsprosessen at fellesrådet bør fjerne stilling som prostidiakon og stilling som kommunikasjonsrådgiver. Hver av disse stillingene ville kunne gi en innsparing på kr 900 000- 1 000 000 pr år.

Fellesrådet har i sine strategiske grep sagt at en vil satse på diakoni og påpekt viktigheten av kommunikasjon.

Kirkevergen ser for eksempel at prostidiakon samordner kirkens diakonale arbeid, koordinerer med kommunale og andre instanser, søker og får eksterne midler til kirken (i omfang mange hundre tusener av kroner).

Sammen med kommunikasjonsrådgiver bidrar disse to stillingene til at kirken er synlig lokalt.

Kirkevergen foreslår på bakgrunn av dette at de to nevnte stillinger i denne omgang ikke blir del av nedtrekket.

Kirkevergekontoret bør og skal drives så effektivt og godt som overhodet mulig.

Kirkevergen forslår derfor at kirkevergekontoret blir pålagt et omstillingskrav.

Tiltaket gir en årlig besparelse på kr 1 200 000.

B Slå sammen 14 staber til 5-7 staber i flere faser + 50% midl. ressurs i nye staber

Kirkevergen vil først understreke at daglig ledere har vært og er svært viktige i å lede arbeidet i menighetene. De er nøkkelpersoner for menigheten, for det lokale kirkelige demokrati og i å være en nærværende leder for staben.

Samtidig ser kirkevergen at når vi sammenligner med de andre storbyene (Bergen, Trondheim og Oslo) så har de større menigheter før de tilbyr daglig leder for en menighet (både når en ser på antall medlemmer og i innbyggere i soknet). Kirkevergens vurdering er at Stavanger bruker for mye ressurser på lokal administrasjon og ledelse.

Kirkevergen kunne derfor isolert sett foreslått å ha daglig leder for to menigheter med hver sin stab, men det vil kirkevergen ikke foreslå.

Menighetsstabene i Stavanger er ofte små. Det gjør dem mer sårbare.

Gjennomsnittlig størrelse på stabene er 6 årsverk. Gjennomsnittlig størrelse på soknene de 18 menighetsstabene betjener, er på 4.683 medlemmer hver.

Kirkevergen vil derfor foreslå sammenslåtte menighetsstaber, som ledes av en daglig leder og som sammen betjener to menigheter.

Den sammenslåtte staben vil bli større og mer robust.

Den vil bli faglig sterkere med at flere kirkelige fagstillinger jobber sammen i samme stab.

De vil sammen kunne takle fravær, vakanser etc bedre enn en mindre stab.

I sammenslåtte staber vil fortsatt samledelse mellom arbeidsgiverlinjene (sokneprest og daglig leder) være viktig. Dette vil kirkeverge og prost legge opp til.

Daglig leder og sokneprest (og nå to prester) – leder sammen også i fortsettelsen.

Forslaget med sammenslåtte staber betyr overhodet ikke at kirkebygg skal stenges. Det skal fortsatt være «lys i alle kirker».

Forslaget betyr at en sammenslått stab skal sammen betjene to menigheter.

Etter gode innspill fra ikke minst daglig ledere vil kirkevergen at prosessen med sammenslåtte staber, eies og ledes av ny daglig leder og den støttes av kirkevergen og hans stab. Kirkevergen ser for seg at det må settes av ressurser til å gjennomføre sammenslåingen. Det lokale eierskapet betyr at kirkevergen ser for seg at det kan bli noe ulike lokal profil på prosess og resultatet av sammenslåingen.

Kirkevergen og hans stab har vurdert mange sider av hvordan dette kan gjøres og hvordan dette kan se ut, men kirkevergen velge å ikke tegne ut alt, slik at lokalt eierskap ikke skal overstyres. Kirkevergen ser for seg at en vil gå sammen med lokal ledelse i prosessen fremover. Kirkevergen vil likevel ikke undra seg ansvaret som arbeidsgiver og det ansvar som ligger med det.

Kirkevergen mener det blir viktig at menighetsrådene bidrar i prosessen videre. Det kan gjelde på flere områder. Det mest radikale er at menighetene søker bispedømmet om å slå seg sammen. En kan også tenke seg sammenslåtte menighetsråd (men fortsatt to menigheter). En tredje variant kan være samarbeid som tilrettelegger for en mest mulig optimal arbeidshverdag for daglig leder (for eksempel menighetsrådsmøter som følger tidsmessig etter hverandre, kanskje noen felles saker).

Rådene bør også se til at planer/strategier/forventinger til ansatte tilpasses en ny virkelighet der staben skal betjene to menigheter. Kirkevergen ser klart utfordringer, men ser også store muligheter i dette.

Når det gjelder kontor:

Byggsjef har på vegne av kirkevergen vurdert byggene i forhold til egnethet for flere arbeidsstasjoner. Kirkevergen har brukt begrepet «Base». I basen skal DL har sitt kontor. Her skal være møterom og det naturlige sted for stabsmøter mm. Kirkevergen vurderer at en skal opprettholde kontorer i alle bygg, men ha mulighet til arbeidsstasjon i basen. Den enkelte ansatte skal i utgangspunktet kunne ha en arbeidsstasjon i basen. Har en medarbeider en dag et arrangement/møte i den andre kirken, og ingen møter i basen, så må ikke vedkommende innom basen om en ikke ønsker det den dagen. Kirkevergen er åpen for at ansatte kan bruke kontor i den andre kirke, om en ser seg tjent med dette. Her vil kirkevergen være åpen for hva som en lokalt finner ut er best/hensiktsmessig for den enkelte, for stab og menigheten. Ledelse av den enkelte ansatte ligger til daglig leder. Kirkevergen vil sette av midler til byggtiltak for møte de lokale behov, ettersom en lokalt ønsker seg det innen gitte rammer.

I en overgangsperiode vi det bli tilført en administrativ ressurs på 50% stilling til hver av de sammenslåtte stabene. Dette er ikke permanent ressurs, men midlertidig kostnad.

Første fase vil være at 6 menighetsstaber slås sammen til 3 staber fra 2026 (menighetsstabene i Kampen og Stokka, i Varden og St. Johannes, i Sunde og Hafrsfjord). De øvrige menigheter skal senest gå inn i stabssammenslåingsprosessen fra 2027 (fase 2).

Økonomi:

Den økonomiske effekten er at to daglige ledere reduseres til en daglig leder i 100% stilling. Noen steder betyr dette at 2 stk. 100% stillinger blir redusert til 1 stk. 100% stilling. Det gir en årlig besparelse på rundt 925 000 kr (lønn og sosiale utgifter). Noen steder vil årlig besparelsen bli noe mindre (siden en eller begge DL har en 70-80 % eller 90 % stilling dekket av fellesrådet).

Tiltaket gir en årlig besparelse på kr 2 200 000 i første fase og vil øke til 5 800 000 når alle menighetsstabene er sammenslått.

C Billettinntekter fra turistbesøk i domkirken

Fellesrådet tar allerede i dag, og har gjort i 10-15 år, betaling for turister som ønsker å gå inn i Stavanger domkirke. Fellesrådet får med dette dekning av sine merutgifter med åpen domkirke (økt bemanning, renhold, vedlikehold, klokkenist i 10% stilling). Inntektene føres nå inn som faste inntekter i driftsregnskapet.

Tiltaket gir en årlig inntekt på kr 1 000 000.

D Redusere administrative ressurser i Domkirken/St Petri og Hundvåg

Det er i dag en administrativ ekstra ressurs i Hundvåg på 45 % stilling, i tillegg til 100 % daglig leder. Denne stillingen er nå midlertidig besatt. Domkirken og St. Petri menighet har en 80 % administrativ ekstra ressurs (i tillegg til sin daglig leder i 100% stilling). Kirkevergen forslår å redusere stillingen i Hundvåg med 25 %, fra 45 % til 20%. Videre forslår kirkevergen å redusere stillingen i Domkirken og St. Petri med 20 % fra 80 % til 60%.

Til sammen en reduksjon på 45 % stilling.

Tiltaket vil innebære endring av arbeidsoppgaver for fast ansatt medarbeider.

Tiltaket gir en årlig besparelse på kr 320 000.

E Nedtrekk av en vaktmesterstilling som følge av gjennomført omorganisering

Omorganisering av vaktmestertjenesten er allerede vedtatt og gjennomført og blir derfor ikke vurdert i denne sammenheng. Kirkevergen vurderer at effektiviseringsgevinsten ved omorganiseringen tilsier at fellesrådet kan legge ned en vaktmesterstilling. Vår vurdering er at det fortsatt vil være en meget god drift og vedlikehold av byggene. Det er pt. en ledig vaktmesterstilling som kirkevergen har holdt igjen, som altså blir foreslått nedlagt.

Nedtrekket får ingen direkte konsekvenser i form for eksempel av omplassering/oppsigelse.

Tiltaket gir en årlig besparelse på kr 660 000.

F Stoppe leie av kontor/lager for vaktmestere (allerede gjennomført)

Fellesrådet har tidligere i år avsluttet leieforhold av kontor/lager for vaktmesterlaget. En har flyttet til egne lokaler ved Hetland kirke/driftsbygning. Det ble gjort noen mindre bygningsmessige endringer her. Tiltaket gir en årlig besparelse på kr 400 000.

G Legge ned klokkestillinger ved ledighet i stilling

Menighetene i Rennesøy og Finnøy kommunedeler har fortsatt både lønnende klokkere og kirketjenere i mange små stillinger. Soknene i resten av kommunen har kun hatt kirketjenere som lønnende medarbeidere. Klokkefunksjonen har i lang tid her vært en frivillig tjeneste. Kirkevergen anbefaler at fellesrådet legger ned klokkestillingene ved ledighet i den enkelte stillingen. Noen av oppgavene til klokker vil da flyttes til kirketjenere, mens andre oppgaver vil måtte utføres av frivillige.

Midlertidige kostnader ved omstillingen

For å gjennomføre tiltaket med sammenslåtte staber vil det komme noen midlertidige kostnader.

1. Gjennomføring av prosessen med sammenslåing

Kirkevergen mener det vil være viktig å følge opp daglig ledere, staber og menigheter omfattet av omstillingen. Prosessen skal eies lokalt, men kirkevergen vil fasilitere denne tett og grundig. Det vil kunne være ønsker om kurs, stabssamlinger, leder-støtte, strategi-utvikling, materiell, befaringer etc. Kirkevergen ser for seg å bruke midler slik at prosessen i de ulike stabene skal lykkes best mulig.

2. Midlertidige administrative ressurser

Kirkevergen mener det vil være viktig å tilby en midlertidig administrativ ressurs til den nye sammenslåtte staben i en overgangsfase. Kirkevergen ser for seg at dette skal være en 50% stillingsressurs til hver sammenslått menighetsstab.

3. Nødvendige ombygging

Når en slår sammen staber så vil det bli nødvendig å gjennomføre bygningstekniske endringer. Dette vil være engangs kostnader. Kirkevergen ser som sagt for seg at den videre vurderingen av behov vil skje i nært samarbeid med lokal ledelse. Arbeidstilsynets forvaltningspraksis legger til grunn at hver arbeidsplass skal ha et gulvareal på minst 6 m². Kravet gjelder både enkeltkontor, felleskontor og åpent kontorlandskap.

Kostnad på lokasjoner uten ombygging vil i hovedsak være til innredning. Generelt er det litt vanskelig å estimere kostnader til ny innredning, da det per i dag finnes mye inventar i organisasjonen som kan gjenbrukes. Men man må beregne at endel pulter må skiftes ut med mindre, samt kanskje at man etablerer lagring andre steder på bygget for å frigjøre plass i selve kontordel.

På alle lokasjoner er det vurdert at bygget tilfredsstillende å ha tilstrekkelig med møterom og pause/spiserom. Toalett fasiliteter blir vurdert å være tilfredsstillende.

Forslag til vedtak

1. Stavanger kirkelige fellesråd takker alle som har bidratt i den pågående prosessen knyttet til omstilling.
2. Stavanger kirkelige fellesråd oppfordrer og anbefaler menighetene i Stavanger å starte prosesser med å slå seg sammen med nabo menighet(er), søke om prøveprosjekt med felles menighetsråd, eller i det minste få til et så tett samarbeid som mulig både når det gjelder ansatte og menighetsråd.
3. Stavanger kirkelige fellesråd vedtar følgende omstilling (i tråd med saksfremlegget):
 - a. Stavanger kirkelige fellesråd gir omstillingskrav til kirkevergekontoet på kr 1,2 millioner kroner fra 2027.
 - b. Stavanger kirkelige fellesråd slår sammen 14 menighetsstaber til 5-7 nye menighetsstaber i flere faser i årene fremover. I første fase som implementeres fra 2026 slås menighetsstabene i Kampen og Stokka, i Varden og St. Johannes, i Sunde og Hafrsfjord seg sammen. De nye stabene skal ha en daglig leder i 100 % fast stilling. De øvrige menighetsstabene slås sammen over samme lest fra 2027.
 - c. Øke inntektene til fellesrådet med turistinntektene fra Stavanger domkirke med 1 million kroner årlig.
 - d. Fellesrådet reduserer administrative stillingsressurs i Domkirken/St. Petrimenighet (20% stilling) og Hundvåg menighet (25% stilling).
 - e. Fellesrådet legger ned en vaktmesterstilling (100% stilling).
 - f. Fellesrådet legger ned de lønnede klokkerstillingene ved ledighet.
4. Stavanger kirkelige fellesrådet ber kirkevergen sørge for at alle disse omstillingene skjer i tråd med gjeldende lover, forskrifter og avtaleverk og at ansatte og deres fagforeninger trekkes inn slik regelverket legger opp til.
5. Stavanger kirkelige fellesråd vedtar følgende midlertidige tiltak finansiert av fellesrådets ordinære drift eller om nødvendig fra premiefond/disposisjonsfond:
 - a. Fellesrådet gir anledning til å bruke nødvendige midler til omstillingsprosess for den enkelte nye sammenslåtte stab.
 - b. Fellesrådet gir anledning til at det ansettes midlertidige administrative ressurser i sammenslåtte menighetsstaber i omfang 50% stilling i hver sammenslått stab.
 - c. Fellesrådet gir kirkevergen anledning til å gjennomføre bygningsmessige tiltak for felles staber, inntil kr 900 000 i fase 1.



DEN NORSKE KIRKE
Stavanger kirkelige fellesråd

STRATEGI 2025 - 2035

VISJON OG FORMÅL:

Stavanger kirkelige fellesråd er en del av Den norske kirke og vi følger visjonen som Kirkemøtet har vedtatt for hele kirken; «*mer himmel på jord*».

Gravplassloven og gravplassforskriften legger noen viktige verdier til grunn for arbeidet som gravplassmyndighet: *Gravlegging skal skje med respekt for avdødes religion eller livssyn (gravplassloven §1). Gravplassen skal holdes i hevd og forvaltes med den orden og verdighet som dens egenart tilsier (gravplassforskriften § 1).*

Fellesrådet skal på bakgrunn av dette:

- sørge for kvalifisert og motivert personell, tjenlige bygg og fellesfunksjoner som legger til rette for å virkeliggjøre Den norske kirke sin strategi i menighetene.
- bygge og forvalte gravplassene i Stavanger på en verdig og forsvarlig måte.

FORVENTET SCENARIO FREM MOT 2035:

- Økende behov for kirken i møte med befolkningsendringer og sosiale utfordringer.
- Synkende medlemstall, klimautfordringer og stramme økonomiske rammer.
- En markant økning i antall dødsfall, fortsatt økende grad av kremasjon og behov for at krematoriet i Stavanger skal betjene hele Rogaland.

STRATEGISKE GREP:

- Fremme menighetenes arbeid for befolkning og myndigheter i en ny tid.
- Gjøre enhetene robuste nok til å tåle en strammere økonomi.
- Legge til rette for en bedre struktur for oppfølging/ rekruttering av frivillige i lokalkirken.
- Sørge for en hensiktsmessig fordeling av ressurser og kirkefaglige stillinger på bydelsnivå.
- Digitalisere og samordne oppgaver.
- Videreutvikle samledelse, fagledelse og daglig ledelse.
- Samarbeide godt med lokale myndigheter og andre aktører.
- Kommunisere godt med befolkningen.
- Styrke kirkens diakonale arbeid.
- Redusere klimaavtrykket fra vårt arbeid.
- Klimasikre og fortsatt hente inn vedlikeholdsetterslepet på bygg og gravplass.
- Bygge nytt krematorium, etablere flere navnet minnelunder/urnevegg(er) og eventuelt utvide gravplasser.

Vedtatt i fellesrådet 07.05.25

Vurdering av tiltak som anbefales

Omstilling SKF 2025-2028

- A** Tiltak ved kirkevergekontoret
- B** Slå sammen 14 staber til 5-7 i flere faser + 50% midl. ressurs i nye staber
- C** Billettinntekter fra turistbesøk i domkirken
- D** Redusere administrative ressurser i Domkirken/St Petri og Hundvåg
- E** Nedtrekk av vaktmesterstilling som følge av gjennomført omorganisering
- F** Stoppe leie av kontor/lager for vaktmestere (allerede gjennomført)
- G** Legge ned klokkerstillinger ved ledighet i stilling

Kontinuerlige tiltak:
(innarbeides i ordinært driftsbudsjett)

- A** Digitalisere på kirkevergekontoret og i organisasjonen ellers
- H** ENØK-tiltak, redusere strømkostnader

A¹**Tiltak**

Tiltak knyttet til kirkevergekontoret: Kontorlokaler

Fellesrådet leier i dag lokaler i Klubbgata 1, 3. etg. En flyttet inn her i 2014, før det var en i leide lokaler i Klubbgata 1 i 10 år.

Muligheter / positive konsekvenser

Leiekostnader kan gå ned (om en finner andre billigere leide lokaler) eller forsvinne (om en flytter inn i egne lokaler).

Risiko / negative konsekvenser

Økte driftskostnader dersom en flytter inn i egne lokaler.

Større avstand til sentrum.

Vanskeligere få finne lokalene for gjester.

En har en leieavtale som fortsatt gjelder i 9 år.

Kontorer til gravplassmyndighet bør ligge i bygg som ikke er vigslet til kirke. Annet vil kunne oppfattes som vanskelig for noen besøkende. Leie av kontorlokaler for deler av stab, så vil leiekostnader kunne tilkomme.

Negativt for samhandling om stab på kirkevergekontor spres over flere bygninger.

Hvordan iverksette?

Det vil være plass i kirker som blir ledige ved sammenslåing av stab fra 2026. Men det forutsetter nettopp en slik sammenslåing.

At det kan iverksettes før nåværende leieperiode er over, avhenger av at huseier løser oss fra kontrakten med akseptable vilkår.

Vurdere plassering av gravplassmyndighet.

Hvordan minimere risiko?

Kirkevergen har meddelt huseier at vi er åpne for å flytte ut før leieperiode går ut, om huseier får andre inn.

Effekt på driftsbudsjett

0 – 1 500 000,-

Omstillingskostnader (engangs)

?

Kirkevergens vurdering:**Omfang** (økonomisk og organisatorisk)

1 ☐
Lite

2 ☐

3 ☐

4 ☒
Stort

Vurdering (vekting av konsekvenser og muligheter/risiko)

1 ☐
Risiko

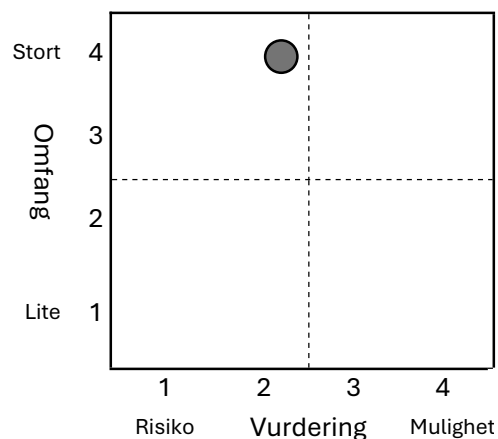
2 ☒

3 ☐

4 ☐
Mulighet

Konklusjon

Kirkevergen utreder dette tiltaket videre.



A²**Tiltak**

Tiltak knyttet til kirkevergekontoret: Digitalisere/ omorganisere

Administrasjonen endres kontinuerlig som følge av digital utvikling og forbedringstiltak. Etterspurt digital utvikling hos fagsystem-leverandører gir nye løsninger for publikum (kunder) som vil redusere administrativt arbeid. Konkret lover VitecAgrado utvikling av grav.no til å inkludere en publikumsportal hvor publikum kan administrere og betale gravfeste- og stell-avtaler. Løsningene er ventet å ruller ut i tidsrommet Q3 2025 – 2027. Digital gravferdsmelding, gode lønns-, personal- og regnskapsprogram (LPR) er andre områder som kan komme til å gi effektiviseringer på sikt.

Muligheter / positive konsekvenser

- Redusert administrativt arbeid når kunder administrerer mer selv.
- Mulig reduksjon av stillingsressurs i administrasjonen.
- Frigis arbeidskraft kan ressurser nyttiggjøres på tvers av fagfelt på Kirkevergekontoret/ avlaste avdelinger med høy belastning.
- Økt fleksibilitet ved organisering av arbeidet på Kirkevergekontoret.

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 forsinket utrulling fra leverandør. Det tar også noe tid før endrede rutiner gir uttelling i effektivisering.
- Alderssammensetning på våre kunder er i det øvre sjiktet, og i en periode gir dette økt arbeidsbelastning i form av digital veiledning.

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. Tilby alternative løsninger til det digitale i en overgang.
- Fortsette samarbeid på tvers på Kirkevergekontoret.

Effekt på driftsbudsjett

75.000 – 380.000

Omstillingskostnader (engangs)

0

Kirkevergens vurdering:**Omfang** (økonomisk og organisatorisk)

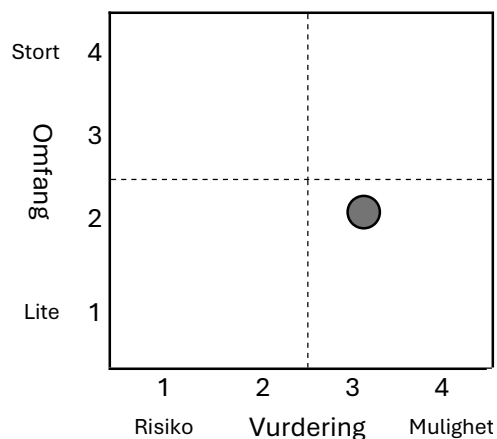
1 ☐ Lite 2 ☒ 3 ☐ 4 ☐ Stort

Vurdering (vekting av konsekvenser og muligheter/risiko)

1 ☐ Risiko 2 ☒ 3 ☐ 4 ☐ Mulighet

Konklusjon

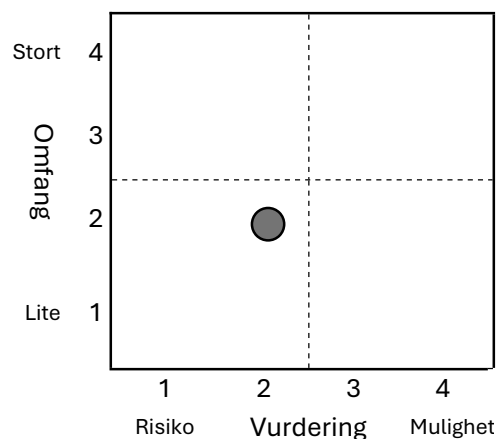
Kirkevergen anbefaler at administrasjonen jobber med dette, men at det delvis innarbeides som en del av omstilling og delvis som del av ordinært driftsbudsjett.



A³	Tiltak Tiltak knyttet til kirkevergekontoret: Endre/ fase ut kommunikasjonsrådgiver	
	Evt. beskrivelse.	
Muligheter / positive konsekvenser Arbeidsoppgavene knyttet til kommunikasjon kan fordeles på andre ansatte på kirkevergekontoret (Elin KM, Liv Anette, Tore), samt andre ressurser i SKF. Stillingsressursen kommunikasjonsrådgiver vil midlertidig brukes til prosjektleder omstilling med kun noe kommunikasjonsarbeid. I omstillingsperioden vil oppgavene		Risiko / negative konsekvenser - Det er behov for styrket kommunikasjonsarbeid i menighetene og risiko for at dette arbeidet blir vanskeligere uten en felles ressurs som kan samordne og lære opp. - Merarbeid og nye arbeidsoppgaver for øvrige ansatte. - Utviklingsarbeidet i menighetene må ivaretas av ledergruppen i samarbeid med prostene. - God kommunikasjon med befolkning og myndigheter ligger inne som et strategisk grep for fellesrådet. Risiko for at dette ikke blir like godt ivaretatt.
Hvordan iverksette? Dagens stilling som prosjektleder for kommunikasjon og utvikling videreføres ikke. Prosjektleder gis oppgaver knyttet til omstilling, digitalisering og strategisk arbeid med kommunikasjon i omstillingsperioden.		Hvordan minimere risiko? Etablere nettverk for samordning av kommunikasjonsarbeid på tvers av menighetene. Benytte seg å større grav av kompetansen hos bispedømmekontoret.
Effekt på driftsbudsjett 500 000 - 1 000 000		Omstillingskostnader (engangs) 0

Kirkevergens vurdering:

Omfang (økonomisk og organisatorisk)			
1 ☐	2 ☐	3 ☒	4 ☐
Lite			Stort
Vurdering (vekting av konsekvenser og muligheter/risiko)			
1 ☐	2 ☒	3 ☐	4 ☐
Risiko			Mulighet
Konklusjon Kirkevergen vil vurdere tiltaket mot slutten av omstillingsperioden da prosjektleder vil få oppgaver knyttet til omstillingen.			



B	Tiltak Slå sammen 14 staber til 5-7 i flere faser + 50% midl. ressurs i nye staber
----------	--

Fase 1 (fra 2026): Kampen - Stokka, St. Johannes - Varden, Hafsfjord - Sunde

Fase 2 (fra 2027-28): Bekkefare, Gausel, Hillevåg, Hinna, Madlamark, Tasta, Tjensvoll, Vardeneset (sammensetninger ikke avgjort). Ansatte jobber i begge menigheter. En daglig leder for felles stab. Nye staber kompenseres med 50% midlertidig ressurs i omstillingsperioden.

Muligheter / positive konsekvenser - Mer robuste enheter, særlig i et langsiktig perspektiv med usikkerhet om økonomisk situasjon. - Mer robuste arbeidsfellesskap med tanke på vakanse i stillinger, samt arbeidsmiljø. Flere ansatte å fordele arbeidsoppgaver på. - Ny og mer effektiv fordeling av stabsressurser på tvers av to menigheter. - Frigjøring av arbeidstid til nye satsinger i menighetene ved å fjerne dagens dobbeltarbeid. - Større og bredere fagmiljø i nye sammenslåtte staber.	Risiko / negative konsekvenser - Uro og bekymring blant ansatte. - Uro blant brukerne av kirkene. - Bekymring for oftere stengt dør i en av kirkene. - Risiko for at man får «subkulturer» blant ansatte med utgangspunkt i hver sin kirke. - Risiko for lavere totalt aktivitetsnivå hvis man ikke benytter frigjort arbeidstid ved fjerning av dobbeltarbeid. - Tap av kompetanse ved at ansatte slutter i stillingen på grunn av endring av stilling, arbeidssted eller arbeidsoppgaver.
---	---

Hvordan iverksette? - Se egen plan for prosess ved sammenlåsning av staber. - En av nåværende daglige ledere i aktuelle staber får nye arbeidsoppgaver. Den andre blir leder for ny felles stab. - Base for ny felles stab etableres i en av kirkene. - Tas i faser ettersom behov/ønsker.	Hvordan minimere risiko? - Følge plan for prosess ved sammenlåsning av staber, herunder kompenserende tiltak og medvirkning. - Det utarbeides en felles strategiplan for de to menighetene. - Oppfordre menighetsråd til samarbeid/å slå seg sammen. - Lage base for ny stab ett sted, men beholde kontorer i begge kirker (se egen beskrivelse). - Gjennomføre tiltaket i faser, for å kunne justere prosesser underveis
--	--

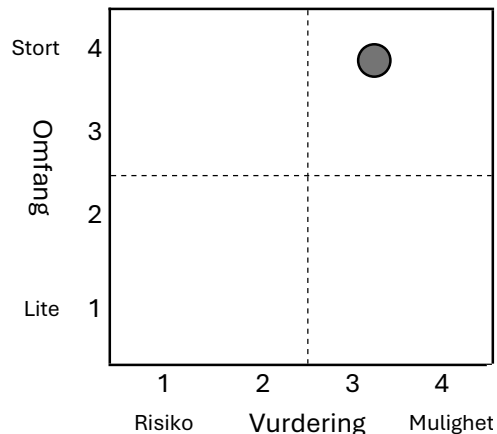
Effekt på driftsbudsjett <table style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 60%;">2026:</td> <td style="text-align: right;">2 200 000</td> </tr> <tr> <td>2027:</td> <td style="text-align: right;">0</td> </tr> <tr> <td>Mulighetsrom fra 2028:</td> <td style="text-align: right;">3 600 000</td> </tr> <tr> <td>Totalt:</td> <td style="text-align: right;">5 800 000</td> </tr> </table>	2026:	2 200 000	2027:	0	Mulighetsrom fra 2028:	3 600 000	Totalt:	5 800 000	Omstillingskostnader 26+27 (engangs) <table style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 60%;">2026:</td> <td style="text-align: right;">2 695 000 (50% ressurs, lokaler og stabstiltak)</td> </tr> <tr> <td>2027:</td> <td style="text-align: right;">2 195 000 (50% ressurs, lokaler og stabstiltak)</td> </tr> <tr> <td>Totalt:</td> <td style="text-align: right;">4 890 000</td> </tr> </table>	2026:	2 695 000 (50% ressurs, lokaler og stabstiltak)	2027:	2 195 000 (50% ressurs, lokaler og stabstiltak)	Totalt:	4 890 000
2026:	2 200 000														
2027:	0														
Mulighetsrom fra 2028:	3 600 000														
Totalt:	5 800 000														
2026:	2 695 000 (50% ressurs, lokaler og stabstiltak)														
2027:	2 195 000 (50% ressurs, lokaler og stabstiltak)														
Totalt:	4 890 000														

Kirkevergens vurdering:

Omfang (økonomisk og organisatorisk)			
1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☒
Lite			Stort

Vurdering (veking av konsekvenser og muligheter/risiko)			
1 ☐	2 ☐	3 ☒	4 ☐
Risiko			Mulighet

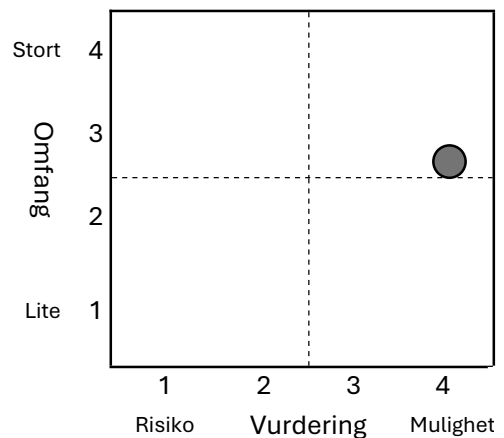
Konklusjon	
Kirkevergen anbefaler tiltaket. Tiltaket fases inn over tid og gjør at erfaringer i prosessen kan tas med inn i fortsettelsen.	



C	Tiltak Billettinntekter fra turistbesøk i domkirken
Tiltaket er allerede iverksatt og blir derfor ikke inngående vurdert nedenfor.	
Muligheter / positive konsekvenser Økt inntekt med relativt enkel midler og liten organisatorisk konsekvens. Fellesrådet får dekning av sine merutgifter med åpen domkirke (økt bemanning, renhold, vedlikehold, klokkenist).	Risiko / negative konsekvenser Åen kirke medfører økt slitasje på bygget, økt behov for renhold, lønnsutgifter til domkirkeverter Risiko for omdømmet ved at man tar betalt for å komme inn i et kirkerom
Hvordan iverksette? Ta imot kr 75 i betaling fra turister. Besøkende fra Rogaland kommer gratis inn. Ordningen krever domkirkeverter. Dette har vært ordningen i 10-15 år.	Hvordan minimere risiko? Bispekapell åpnes for dem som trenger sted til å be/meditere, men ikke vil betale for å gå inn i domkirken.
Effekt på driftsbudsjett 1 000 000	Omstillingskostnader (engangs) 0

Kirkevergens vurdering:

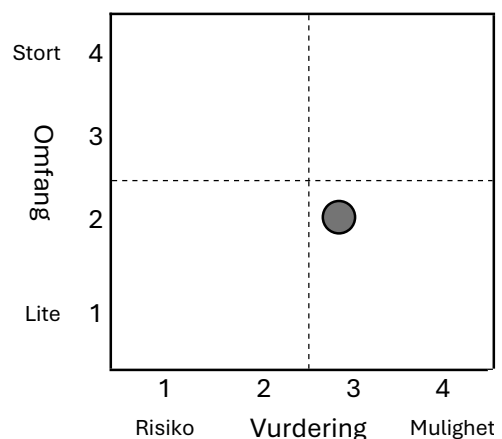
Omfang (økonomisk og organisatorisk)			
1 ☐	2 ☐	3 ☒	4 ☐
Lite			Stort
Vurdering (vekting av konsekvenser og muligheter/risiko)			
1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☒
Risiko			Mulighet
Konklusjon Kirkevergen anbefaler tiltaket.			



D	Tiltak Redusere administrative ressurser i Domkirken og St. Petri og Hundvåg
Det har vært en administrativ ekstra ressurs i Hundvåg på 45 % stilling, i tillegg til 100 % daglig leder. Deler av dette er kommunikasjonsarbeid. Stillingen er nå midlertid besatt. Domkirken og St. Petri menighet har hatt 80 % adm. ressurs og Hinna 20 %, ut over daglig ledere i 100 %.	
Muligheter / positive konsekvenser Fellesrådet har over tid redusert slike administrative ressurser. Samtidig ser vi at det er oppgaver, ikke minst på kommunikasjon som er et viktig strategisk grep fremover. Dette tiltaket reduserer administrasjon i kirken.	Risiko / negative konsekvenser Økt belastning på øvrig stab. Kommunikasjon er viktig satsingsområde, negativt å da redusere dedikert stilling for dette. 80 % stilling i Domkirken og St. Petri menighet er kommunikasjons - og administrasjonsmedarbeider, og store deler av arbeidet er knyttet til økonomiarbeid. Nedtrekk i denne vil innebære merbelastning for daglig leder.
Hvordan iverksette? Omdefinere arbeidsoppgaver for dagens kommunikasjonsmedarbeider. Redusere stilling i Hundvåg med 25 %, fra 45 % til 20%. Redusere stilling i Domkirken og St. Petri med 20 % fra 80 % til 60. Hinna beholder sin 20% stilling. Til sammen: Reduksjon på 45 % stilling.	Hvordan minimere risiko? Styrke nettverk for kommunikasjon på tvers av menighetene. Stillingen i Hundvåg er ikke besatt, men løst med midlertidighet.
Effekt på driftsbudsjett 320 000,-	Omstillingskostnader (engangs) 0

Kirkevergens vurdering:

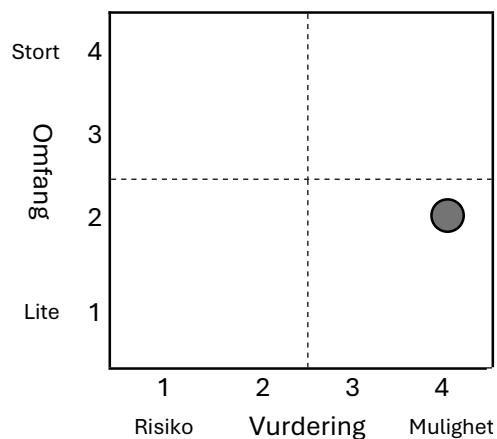
Omfang (økonomisk og organisatorisk)			
1 ☐	2 ☒	3 ☐	4 ☐
Lite			Stort
Vurdering (vekting av konsekvenser og muligheter/risiko)			
1 ☐	2 ☐	3 ☒	4 ☐
Risiko			Mulighet
Konklusjon			
Kirkevergen anbefaler dette tiltaket.			



E	Tiltak Nedtrekk av vaktmesterstilling som følge av gjennomført omorganisering
Omorganisering er allerede vedtatt i fellesrådet og blir derfor ikke vurdert inngående nedenfor. Tiltaket gir mulighet til å fjerne en vaktmesterstilling.	
Muligheter / positive konsekvenser Økonomisk innsparing som gevinst.	Risiko / negative konsekvenser Det innebærer liten grad av risiko, da vaktmesterarbeidet nå er samordnet slik at ressursene benyttes mer effektivt. Den helhetlige ressurssituasjonen tilsier at det ved nedtrekk av en vaktmesterstilling fortsatt vil være mulig å ivareta, drifte og vedlikeholde byggene på en tilfredsstillende måte.
Hvordan iverksette? En ledig stilling blir ikke lyst ut, men inndradd Innsparing på kr. 660 000,- tar utgangspunkt i fagarbeider med full ansiennitet.	Hvordan minimere risiko? Vedlikeholdsarbeidet ledes og organiseres fra byggavdelingen på en hensiktsmessig og strukturert måte.
Effekt på driftsbudsjett 660 000	Omstillingskostnader (engangs) 0

Kirkevergens vurdering:

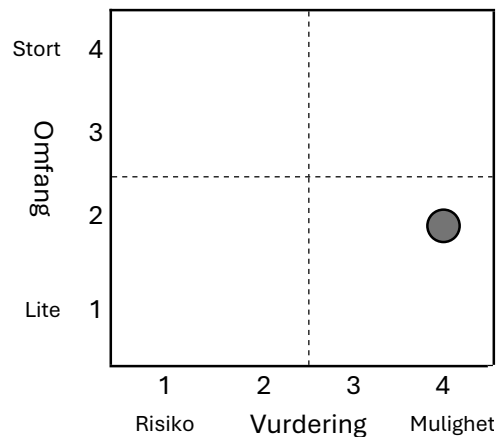
Omfang (økonomisk og organisatorisk)			
1 ☐	2 ☒	3 ☐	4 ☐
Lite			Stort
Vurdering (vekting av konsekvenser og muligheter/risiko)			
1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☒
Risiko			Mulighet
Konklusjon			
Kirkevergen anbefaler dette tiltaket			



F	Tiltak Stoppe leie av kontor/lager for vaktmestere (allerede gjennomført)
Tiltaket er allerede gjennomført fra våren 2025.	
Muligheter / positive konsekvenser Skriv her. Kortfattet og gjerne punktvis. Skill mellom langsiktige og kortsiktige konsekvenser hvis aktuelt.	Risiko / negative konsekvenser Skriv her. Kortfattet og gjerne punktvis. Skill mellom langsiktige og kortsiktige konsekvenser hvis aktuelt.
Hvordan iverksette? Kirkevergen sa opp leieavtale med NMS for leie på Misjonsmarka, Kampen. Vi tok i bruk egne lokaler ved Hetland kirke (deler av driftsbygning) våren 25	Hvordan minimere risiko? Skriv her. Kortfattet og gjerne punktvis.
	Omstillingskostnader (engangs) Beløp (Forklaring (f.eks ombygging, prosjektleder))
Effekt på driftsbudsjett 400 000	Tidslinje Start: Velg... Innført: Velg...

Kirkevergens vurdering:

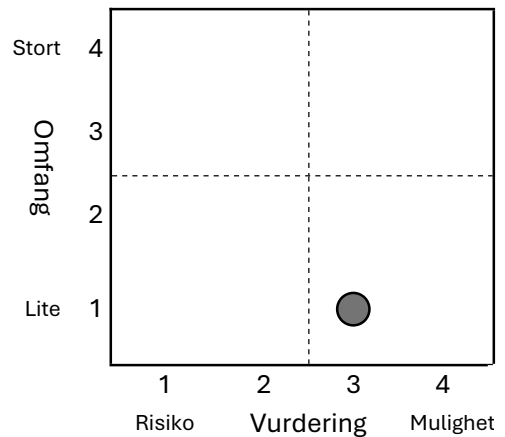
Omfang (økonomisk og organisatorisk)			
1 ☐	2 ☒	3 ☐	4 ☐
Lite			Stort
Vurdering (vekting av konsekvenser og muligheter/risiko)			
1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☒
Risiko			Mulighet
Evt. kommentar Kirkevergen anbefaler dette tiltaket.			



G	Tiltak Legge ned klokkestillinger ved ledighet i stilling	
	Gamle Stavanger har ikke hatt lønnende klokkere på flere ti-år, mens dette fortsatt var/er i bruk soknene i kommunedelene Rennesøy og Finnøy. Disse blir delvis faset ut når ansatte sluttet.	
	Muligheter / positive konsekvenser Redusere kostnader. Overtas av frivillige, og noen oppgaver til kirketjener. Ordning med kirketjener fortsetter.	Risiko / negative konsekvenser Oppgaver blir ikke utført. Mer belastning på øvrig stab.
	Hvordan iverksette? Gjennomføres når ansatte slutter i tjenesten	Hvordan minimere risiko? Gjennomføres når ansatte slutter i tjenesten
	Effekt på driftsbudsjett 2026: 10 000 På sikt, totalt: 50 000,-	Omstillingskostnader (engangs) 0

Kirkevergens vurdering:

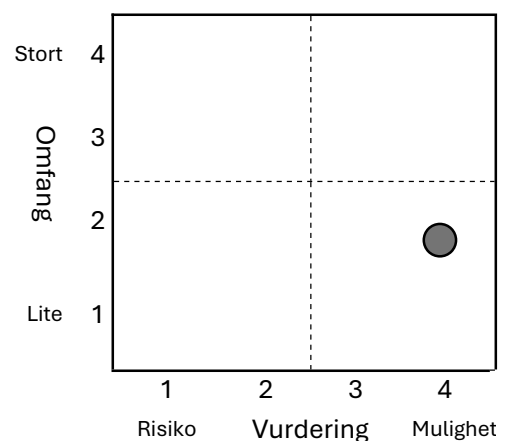
Omfang (økonomisk og organisatorisk)			
1 ☒	2 ☐	3 ☐	4 ☐
Lite			Stort
Vurdering (vekting av konsekvenser og muligheter/risiko)			
1 ☐	2 ☐	3 ☒	4 ☐
Risiko			Mulighet
Konklusjon Kirkevergen anbefaler dette tiltaket gjennomføres når ansatte slutter i stillingene.			



H	Tiltak ENØK-tiltak, redusere strømkostnader
Evt. beskrivelse.	
Muligheter / positive konsekvenser Miljøfremmende Reduseres driftskostnader	Risiko / negative konsekvenser Det kan være store investeringskostnader, som vi ikke får «igjen» over drift
Hvordan iverksette? Fortløpende vurdering fra byggsjef og gjennomføring enten med egne ansatte eller eksterne fagfolk.	Hvordan minimere risiko? Skriv her. Kortfattet og gjerne punktvis.
Effekt på driftsbudsjett Skriv beløp	Omstillingskostnader (engangs) Beløp

Kirkevergens vurdering:

Omfang (økonomisk og organisatorisk)			
1 ☐	2 ☒	3 ☐	4 ☐
Lite			Stort
Vurdering (vekting av konsekvenser og muligheter/risiko)			
1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☒
Risiko			Positiv
Evt. kommentar Kirkevergen anbefaler dette tiltaket, og anser at dette er innarbeidet som en del av det ordinære arbeidet.			



Mulige tiltak som ikke anbefales

Omstilling SKF 2025-2028

Oversikt:

- K** Slå sammen 14 staber til 7 (i flere faser) + 50% fast ressurs i nye staber
- L** Slå sammen 8 staber til 4 + 50% midlertidig ressurs i nye staber
- M** Slå sammen 6 staber til 3 + 50% midlertidig ressurs i nye staber
- N** Økt givertjeneste i menighetene for å finansiere 20% av daglig leder stilling
- O** Kutt av 30% stilling i hver stab, ut fra innspill fra hver menighet
- P** Nedleggelse av Vestre Åmøy kapell
- Q** Redusere og/eller flytte prostidiakon-stilling
- R** Salg av kirkebygg
- S** Øke administrasjonspost for trosopplæring
- T** Fjerne støtte til kunstforeningen
- U** Legge ned Norsk orgelfestival og «kirkekulturell myldring»

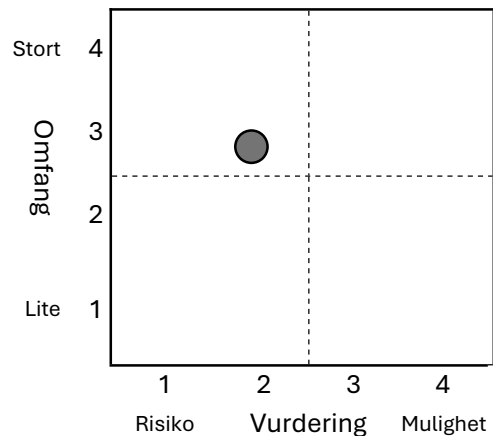
K	Tiltak Slå sammen 14 staber til 7 (i flere faser) + 50% fast ressurs i nye staber
Fase 1 (fra 2026): Kampen - Stokka, St. Johannes - Varden, Hafrsfjord - Sunde Fase 2 (mulighet fra 27-28): Bekkefare, Gausel, Hillevåg, Hinna, Madlamark, Tasta, Tjensvoll, Vardeneset (sammensetninger ikke avgjort). Ansatte jobber i begge menigheter. En daglig leder for felles stab. Nye staber kompenseres med 50% disponibel fast ressurs.	
Muligheter / positive konsekvenser - Mer robuste enheter, særlig i et langsiktig perspektiv med usikkerhet om økonomisk situasjon. - Mer robuste arbeidsfellesskap med tanke på vakanse i stillinger, samt arbeidsmiljø. Flere ansatte å fordele arbeidsoppgaver på. - Ny og mer effektiv fordeling av stabsressurser på tvers av to menigheter. - Frigjøring av arbeidstid til nye satsinger i menighetene ved å fjerne dagens dobbeltarbeid. - Større fagmiljø i nye staber.	Risiko / negative konsekvenser - Kortsiktig uro og bekymring blant ansatte. Uro blant brukerne av kirkene. (Bekymring for) oftere stengt dør i en av kirkene. - Risiko for at man får «subkulturer» blant ansatte med utgangspunkt i hver sin kirke. - Risiko for lavere totalt aktivitetsnivå hvis man ikke benytter frigjort arbeidstid ved fjerning av dobbeltarbeid. - Tap av kompetanse ved at ansatte slutter i stillingen på grunn av endring av stilling, arbeidssted eller arbeidsoppgaver. - Man binder opp for mye ressurser på fast basis, som kan være en risiko ved evt. fremtidige økonomiske kutt.
Hvordan iverksette? Se egen plan for prosess ved sammen slåing av staber. En av nåværende daglige ledere i aktuelle staber får nye arbeidsoppgaver. Den andre blir leder for ny felles stab. Base for ny felles stab etableres i en av kirkene.	Hvordan minimere risiko? Følge plan for prosess ved sammen slåing av staber, herunder kompenserende tiltak og medvirkning. Det utarbeides en felles strategiplan for de to menighetene. Oppfordre menighetsråd til å slå seg sammen. Lage base for ny stab ett sted, men beholde kontorer i begge kirker (se egen beskrivelse).
Effekt på driftsbudsjett 2 630 000	Omstillingskostnader 26+27 (engangs) 2026: 2 695 000 (50% ressurs, lokaler og stabstiltak) 2027: 2 195 000 (50% ressurs, lokaler og stabstiltak) Totalt: 4 890 000

Kirkevergens vurdering:

Omfang (økonomisk og organisatorisk)			
1 ☐	2 ☐	3 ☒	4 ☐
Lite			Stort

Vurdering (vekting av konsekvenser og muligheter/risiko)			
1 ☐	2 ☒	3 ☐	4 ☐
Risiko			Mulighet

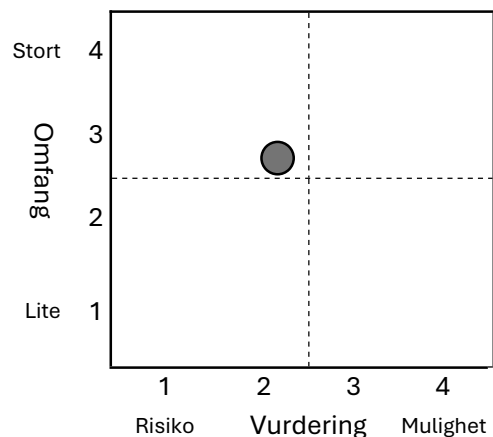
Konklusjon
Kirkevergen anbefaler ikke dette tiltaket, Ved å gi fast 50% ressurs til nye staber, får man for lite økonomisk effekt sett i forhold til omfanget på tiltaket.



M	Tiltak Slå sammen 6 staber til 3 + 50% midlertidig ressurs i nye staber
Kampen - Stokka, St. Johannes - Varden, Hafrsfjord - Sunde Ansatte jobber i begge menigheter. En daglig leder for felles stab. Nye staber kompenseres med 50% midlertidig ressurs i omstillingsperioden.	
Muligheter / positive konsekvenser - Mer robuste enheter, særlig i et langsiktig perspektiv med usikkerhet om økonomisk situasjon. - Mer robuste arbeidsfellesskap med tanke på vakanse i stillinger, samt arbeidsmiljø. Flere ansatte å fordele arbeidsoppgaver på. - Ny og mer effektiv fordeling av stabsressurser på tvers av to menigheter. - Frigjøring av arbeidstid til nye satsinger i menighetene ved å fjerne dagens dobbeltarbeid. - Større fagmiljø i nye staber.	Risiko / negative konsekvenser - Kortsiktig uro og bekymring blant ansatte. Uro blant brukerne av kirkene. (Bekymring for) oftere stengt dør i en av kirkene. - Risiko for at man får «subkulturer» blant ansatte med utgangspunkt i hver sin kirke. - Risiko for lavere totalt aktivitetsnivå hvis man ikke benytter frigjort arbeidstid ved fjerning av dobbeltarbeid. - Tap av kompetanse ved at ansatte slutter i stillingen på grunn av endring av stilling, arbeidssted eller arbeidsoppgaver.
Hvordan iverksette? Se egen plan for prosess ved sammen slåing av staber. En av nåværende daglige ledere i aktuelle staber får nye arbeidsoppgaver. Den andre blir leder for ny felles stab. Base for ny felles stab etableres i en av kirkene.	Hvordan minimere risiko? Følge egen plan for prosess ved sammen slåing av staber, herunder kompenserende tiltak og medvirkning. Det utarbeides en felles strategiplan for de to menighetene. Oppfordre menighetsråd til å slå seg sammen. Lage base for ny stab ett sted, men beholde kontorer i begge kirker (se egen beskrivelse).
Effekt på driftsbudsjett 2 200 000	Omstillingskostnader (engangs) 2 695 000 (50% ressurs, lokaler og stabstiltak)

Kirkevergens vurdering:

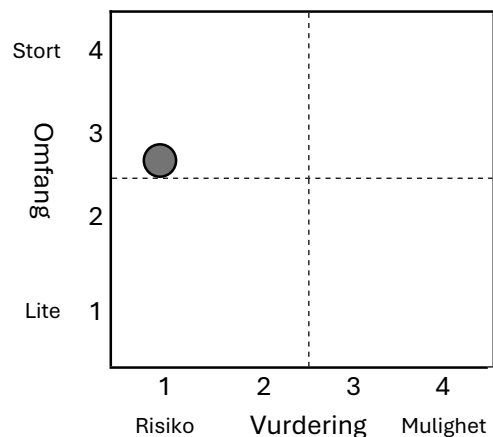
Omfang (økonomisk og organisatorisk)			
1 ☐	2 ☒	3 ☐	4 ☐
Lite			Stort
Vurdering (vekting av konsekvenser og muligheter/risiko)			
1 ☐	2 ☐	3 ☒	4 ☐
Risiko			Mulighet
Evt. kommentar Kirkevergen anbefaler ikke dette tiltaket, se heller anbefalt tiltak, som har flere faser og gir retning for hele organisasjonen.			



N	Tiltak Økt givertjeneste i menighetene for å finansiere 20% av daglig leder stilling	
	Hvert sokn forplikter seg til å selv dekke 20% ved daglig leder i 100% stilling. Dette vil utgjøre ca. 190 000 pr sokn pr år.	
Muligheter / positive konsekvenser Staber kan beholdes som i dag. Økt eierskap blant engasjerte i menigheten. Dette kan være viktig ved fremtidig usikkerhet rundt kirkens økonomiske situasjon.		Risiko / negative konsekvenser - Stor risiko for at menighetene ikke vil klare å dekke inn denne forpliktelsen. - Risiko for at det går ut over givertjeneste til annet arbeid. - Stabene blir ikke mere robuste i et mer langsiktig perspektiv der det er usikkerhet om kirkens økonomiske situasjon. - SKF som arbeidsgiver sitter med ansvaret for 100 % stilling, selv om menighetsrådet betaler for 20 % av lønnsutgiftene. SKF har dermed ansvaret for inndekning dersom menighetsrådet ikke lenger har økonomi til å dekke sin 20 % av stillingen.
Hvordan iverksette? Gi en økonomisk forpliktelse som økes for hver av de tre årene i omstillingsperioden.		Hvordan minimere risiko? Satse på givertjeneste
		Omstillingskostnader (engangs) Beløp <i>(Forklaring (f.eks ombygging, prosjektleder))</i>
Effekt på driftsbudsjett 2 330 000		Tidslinje Start: Vår 26 Innført: Høst 28

Kirkevergens vurdering:

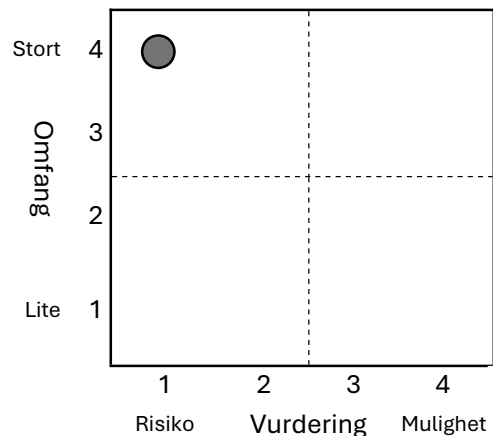
Omfang (økonomisk og organisatorisk)			
1 ☐	2 ☐	3 ☒	4 ☒
Lite			Stort
Vurdering (vekting av konsekvenser og muligheter/risiko)			
1 ☒	2 ☐	3 ☐	4 ☐
Risiko			Mulighet
Konklusjon			
Kirkevergen anbefaler ikke dette, da risikoen for at alle menighetene ikke vil klare denne økonomiske forpliktelsen vurderes som for stor.			



O	Tiltak Kutt av 30% stilling i hver stab, ut fra innspill fra hver menighet
Evt. beskrivelse.	
Muligheter / positive konsekvenser Skriv her. Kortfattet og gjerne punktvis. Skill mellom langsiktige og kortsiktige konsekvenser hvis aktuelt.	Risiko / negative konsekvenser - Stabene blir mindre robuste, både på kort og lang sikt, til å møte utfordringene som kommer med usikkerheten om kirkens fremtidige økonomiske situasjon. Flere deltidsansatte. - Mindre fagmiljøer i stabene, avhengig av hvor kuttene tas. - Det er ikke alle stillinger som gir økonomisk gevinst, da de er eksternt finansiert. - Uforutsigbar situasjon for ansatte, som kan påvirke trivsel, arbeidsmiljø og produktivitet. - Vil ikke være mulig å løse med naturlig avgang o.l. - Det vil være juridisk umulig å gjennomføre i tråd med AML.
Hvordan iverksette? Det må gjennomføres en prosess der hvert menighetsråd spiller inn hvor man anbefaler å kutte i sin stab. Deretter behandles dette av kirkevergen som legger frem sak for ADMU/FR som vedtar. 30 % nedtrekk i 18 staber med en snittlønn på kr. 600.000,- utgjør en besparelse på kr 4.140.000,- inkl lønnsomkostninger.	Hvordan minimere risiko? Forsøke å trygge ansatte med god informasjon underveis. Legge til rette for en god prosess med opp mot menighetsrådene.
Effekt på driftsbudsjett 4 140 000	Omstillingskostnader (engangs) 0

Kirkevergens vurdering:

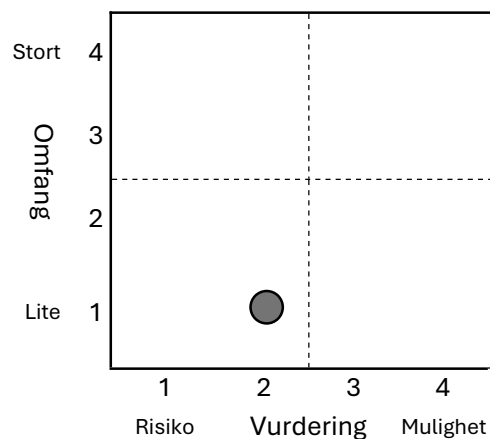
Omfang (økonomisk og organisatorisk)			
1 ☐ Lite	2 ☐	3 ☐	4 ☒ Stort
Vurdering (vekting av konsekvenser og muligheter/risiko)			
1 ☒ Risiko	2 ☐	3 ☐	4 ☐ Mulighet
Konklusjon Kirkevergen anbefaler ikke dette, da det vurderes som et personalmessig uforvarsilig tiltak som også er juridisk umulig å gjennomføre.			



P	Tiltak Legge ned Vestre Åmøy kapell
Vestre Åmøy bedehus brukes svært lite av Rennesøy sokn. Det er en gudstjeneste pr år, samt evt. begravelser.	
Muligheter / positive konsekvenser Spare penger. Kan i stedet bruke nabolokalene; Askje kirke og Austre Åmøy kapell. Kapellet er i lite bruk i dag.	Risiko / negative konsekvenser Økt avstand for lokalbefolkning til «sin kirke». Lokalbefolkningen er kan være negativ til tiltaket og reagere negativt overfor kirken (stoppe å engasjere seg, og i verste fall melde seg ut) . Dersom ingen overtar bygningen, så vil det kunne medføre rivningskostnader.
Hvordan iverksette? Kirkevergen har starten en prosess med menighetsrådet. Det planlegges møte med velforening og eier av tomt.	Hvordan minimere risiko? Skriv her. Kortfattet og gjerne punktvis.
Effekt på driftsbudsjett 50 000	Omstillingskostnader (engangs) 0

Kirkevergens vurdering:

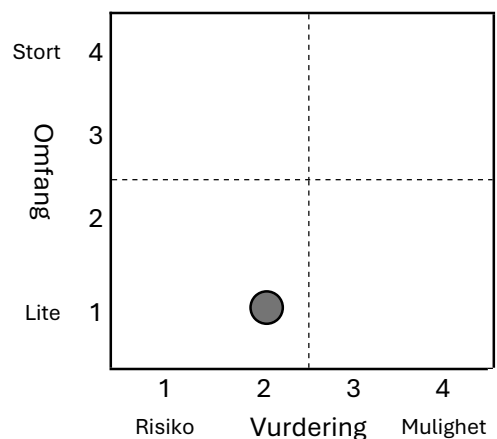
Omfang (økonomisk og organisatorisk)			
1 ☒	2 ☐	3 ☐	4 ☐
Lite			Stort
Vurdering (vekting av konsekvenser og muligheter/risiko)			
1 ☐	2 ☒	3 ☐	4 ☐
Risiko			Mulighet
Konklusjon			
Kirkevergen anbefaler ikke at det fattes vedtak i saken før det foreligger lokale innspill.			



Q	Tiltak Redusere og/ eller flytte prostidiakon-stilling
Prostidiakonen (100% stilling) har en koordinerende rolle og skal yte faglig ledelse overfor de andre diakonene. Dette innebærer jevnlig rapportering til kirkevergen og har derfor kontor på kirkevergekantoret.. Deler av arbeidsoppgavene vil kunne innebære diakonalt arbeid.	
Muligheter / positive konsekvenser Flytting av prostidiakonstilling fra kirkevergekantoret til menighetstab kan bidra til å styrke menighetsstaben med kompetanse og en ekstra kollega. Kan særlig virke positivt for det diakonale arbeidet, dersom denne plasseres i en nyetablert stab bestående av en eller flere diakoner.	Risiko / negative konsekvenser Økt fysisk avstand fra kirkeverge og prost (og øvrige medarbeidere på kirkevergekantoret), Koordinering av diakonale arbeid i menighetene vil bli dårligere. Stillingen har vært viktig overfor både interne og eksterne for å følge opp viktige diakonale utfordringer (flyktninger, utenforskap, fattigdom, etc). Reduksjon eller nedleggelse av diakonistilling strider med de vedtatte strategiske grep
Hvordan iverksette? Skriv her. Kortfattet og gjerne punktvis.	Hvordan minimere risiko? Ved kontor i menighet kan faste Teams møter kompensere noe.
Effekt på driftsbudsjett ?	Omstillingskostnader (engangs) 0

Kirkevergens vurdering:

Omfang (økonomisk og organisatorisk)			
1 ☒	2 ☐	3 ☐	4 ☐
Lite			Stort
Vurdering (vekting av konsekvenser og muligheter/risiko)			
1 ☐	2 ☒	3 ☐	4 ☐
Risiko			Mulighet
Konklusjon Kirkevergen anbefaler ikke tiltaket. Kirkevergen skal til enhver tid skal jobbe med en best mulig lokalisering av stillingene. Flytting av stillingen har ingen økonomiske konsekvenser.			



R	Tiltak Salg av kirkebygg
----------	---

Det er stor kirkebyggtetthet i Stavanger. Det er en lang vei å gå for å kunne å selge en vigslet kirke. Dersom en skulle selge en kirke, så er det langt fra sikkert at fellesrådet vil kunne bruke disse pengene til sitt arbeid.

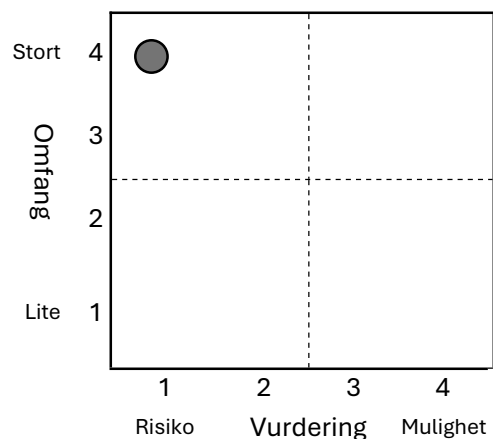
Muligheter / positive konsekvenser Driftskostnader vil reduseres Salgsinntekter kan brukes til å holde oppe en høyere drift	Risiko / negative konsekvenser Mange har sterke følelser til et kirkebygg. Et salg vil av mange oppleves svært negativt. Inntektene ved evt salg av kirkebygg er ikke nødvendigvis gitt skal tilfalle fellesrådet.
Hvordan iverksette? Skriv her. Kortfattet og gjerne punktvis.	Hvordan minimere risiko? Forklare økonomiske situasjon for befolkning og lokale myndigheter.
Effekt på driftsbudsjett ?	Omstillingskostnader (engangs) Beløp

Kirkevergens vurdering:

Omfang (økonomisk og organisatorisk)			
1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☒
Lite			Stort

Vurdering (vekting av konsekvenser og muligheter/risiko)			
1 ☒	2 ☐	3 ☐	4 ☐
Risiko			Mulighet

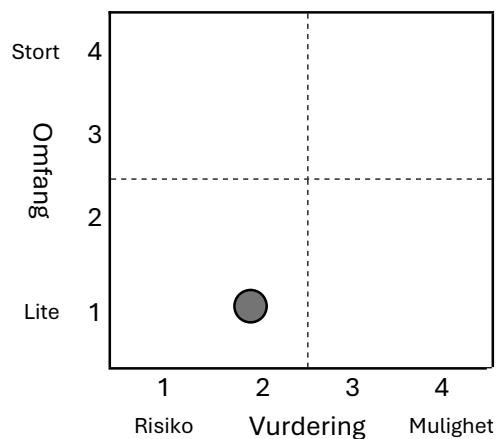
Konklusjon
Kirkevergen anbefaler ikke dette tiltaket.



S	Tiltak Økning av administrasjonspost for trosopplæring
Midlene til trosopplæring/kirkelig undervisning fra Kirkerådet/bispedømmet går hovedsakelig til lønn til ansatte, men også til driftsmidler til arbeidet. Fellesrådet har anledning til å ta en gitt prosent til å dekkes sine administrative kostnader med ordningen. I Stavanger har vi tatt 2,5 % av tildelingen. Andre fellesråd tar en høyere prosent (4-5%).	
Muligheter / positive konsekvenser Fellesrådet får noe økte inntekter, som dekker flere av kostnadene til ordningen.	Risiko / negative konsekvenser En tar midler til dekning av administrative kostnader som ellers ville gått til menighetens trosopplæringsarbeid/kirkelig undervisning. Midler tas fra menighetenes utadrettede arbeid.
Hvordan iverksette? Beløpet som i dag kreves inn økes.	Hvordan minimere risiko? Ikke gå opp en stor prosent, .
Effekt på driftsbudsjett 100 000,-	Omstillingskostnader (engangs) 0

Kirkevergens vurdering:

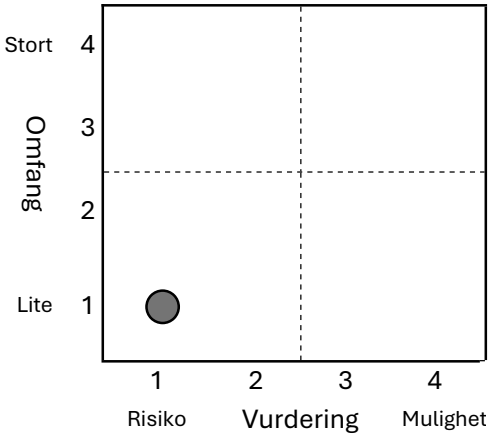
Omfang (økonomisk og organisatorisk)			
1 ☒	2 ☐	3 ☐	4 ☐
Lite			Stort
Vurdering (vekting av konsekvenser og muligheter/risiko)			
1 ☐	2 ☒	3 ☐	4 ☐
Risiko			Mulighet
Evt. kommentar Kirkevergen anbefaler ikke dette tiltaket.			



T	Tiltak Fjerne støtte til kunstforeningen
Alle ansatte i SKF kan være med i kunstforeningen. Ansattes trekkes et mindre beløp i lønn pr mnd og er da med i trekning av kunst (2 bilder til hver som er med i ordning pr 3 år). Bildene henger på kirkevergekontoret i månedene før tildeling og pynter opp kontorene. Fellesrådet bidrar med mindre beløp hvert år (17 000 i 2024).	
Muligheter / positive konsekvenser En liten besparelse	Risiko / negative konsekvenser Utsmykning av kirkevergekontoret vil forsvinne, som vil medføre at må gå til innkjøp av nye permanente bilder . Et lite velferdsgode for ansatte forsvinner.
Hvordan iverksette? Evt. ikke innvilge søknad fra «Kunsten». i AMU	Hvordan minimere risiko? Skriv her. Kortfattet og gjerne punktvis.
Effekt på driftsbudsjett 20 000,-	Omstillingskostnader (engangs) ?

Kirkevergens vurdering:

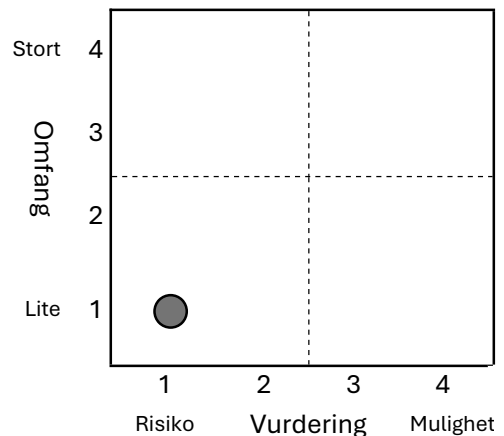
Omfang (økonomisk og organisatorisk) 1 ☒ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ Lite Stort
Vurdering (vekting av konsekvenser og muligheter/risiko) 1 ☒ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ Risiko Mulighet
Evt. kommentar Kirkevergen anbefaler ikke tiltaket.



U	Tiltak Legge ned orgelfestival og kirkekulturell myldring
Norsk orgelfestival eies av Stavanger kirkelige fellesråd. Festivalen finansieres i stor grad av seg selv og får kun 30 000 i støtte fra fellesrådet hvert år. Fellesrådet bidrar med kr 200 000 kr av driftsbudsjettet til kirkekulturell myldring. Kommunen bidrar til nå med tilsvarende beløp.	
Muligheter / positive konsekvenser Noe midler spart	Risiko / negative konsekvenser Lite økonomisk gevinst for relativt omfattende negative konsekvenser for kulturvirksomhet i alle menigheter/kirker.
Hvordan iverksette? Kirkekulturell myldring kan fellesrådet la være å bevilge til. Men må da regne med at tilsvarende kutt fra kommunen.	Hvordan minimere risiko? Skriv her. Kortfattet og gjerne punktvis.
Effekt på driftsbudsjett 230 000	Omstillingskostnader (engangs) 0

Kirkevergens vurdering:

Omfang (økonomisk og organisatorisk)			
1 ☒	2 ☐	3 ☐	4 ☐
Lite			Stort
Vurdering (vekting av konsekvenser og muligheter/risiko)			
1 ☒	2 ☐	3 ☐	4 ☐
Risiko			Mulighet
Evt. kommentar Kirkevergen anbefaler ikke tiltakene.			



Referat fra Samrådsmøte mellom fellesrådet og MR-AU-ene i Sunde kirke.

Dato: 10. september 2025, kl. 18.00 – 21.00

Sted: Sunde kirke

Møteleder: Rune Skagestad og Ivar Raugstad

Referent: Katrine Pedersen/ Elin Kras Myklebust

Deltakere: Fellesrådet og MR-AU

Fellesrådsleder Ivar Raugstad ønsket velkommen og innledet.

Kirkeverge Rune Skagestad presenterte så sine foreløpige anbefalinger til omstillingsvedtak.

Kirkevegens presentasjon var ganske lik, den på forhånd utsendte presentasjonen.

Vi velger i denne sammenheng ikke ta med disse.

Etter en kort pause, ble det enighet om at de enkelte AU-ene som ønsket det kunne komme med sine synspunkter til kirkevergenes foreløpige anbefalinger. Det ble gitt en maks taletid på 5 min til hver.

De enkelte innspillene ble notert ned, og samtidig fikk menighetsrådene mulighet til å sende inn sine innspill skriftlig i etterkant. I dette referatet er de skriftlige innspillene tatt inn i dokumentet i stedet. I noen tilfeller er dokumentene mer utførlige og noe endret enn det muntlige fremlegget.

Disse menighetene har sendt inn dokumentasjon: Vardeneset menighet, Stokka menighet, St. Johannes menighet, Hillevåg menighet og Bekkefarete menighet.

I tillegg hadde Tasta menighet, Hafrsfjordmenighet, Sunde menighet, Kampen menighet, Domkirken og St. Petri menigheter muntlige innspill som er protokollført.

Sak: Innspillsrunde vedrørende omstillingsprosess i Stavanger kirkelige fellesråd

Innspill fra Vardeneset menighet

Ber om protokollføring for innlegget fra MR leder Henrik A Salthe og at det følger saken:

Enig i at vi må kutte

Ikke enig i de forslåtte kuttene - og særlig måten det gjøres på, selve prosessen.

Litt prinsipielt:

Kutt bør komme på toppen altså Kirkevergen/fellesrådskontoret og trickle down. Vi ønsker å være en kirke for innbyggerne - eller for SKF? Hvis det kuttes i menighetene, hva da med å være en kirke i lokalsamfunnet. Lokalt forankret

Kontor i klubbgata? Sier det kan gjøres om man slår sammen staber - kun da det er plass. Men det går jo ikke opp?

24 vs 4: Outsourcing av tjenester. I Stavanger kirkelige fellesråd er det 24 personer og i Sandnes er det 4. Kutte her?

Kutt bør være godt fundert: hva er effekten av å slå sammen kontor? Hvor er den økonomiske effekten hvis ingen skal sies opp? Hvorfor må de sitte samme sted? Har ingen økonomisk effekt? Heller kutte i administrativt arbeide - slå sammen menighetsråd.

For at kuttene skal fungere må de være basert på en god prosess: hva har vært ansattinvolveringen? Daglige ledere føler seg utenfor, det burde vært mer involvering i hele prosessen 28. august deles med menighetene, fellesrådet skal gjøre vedtak 24. september - altså under en måned. Samtidig er beslutningsgrunnlaget nesten fraværende. Det består av noen ferdigtygde prioriteringer - ikkje et grunnlag for å komme med faktiske innspill.

Det burde vært mer tid til gjennomtenkning, prosessen går for fort fram.

Vi har en liste med forslag som vi kan spille igjen. Har blitt spilt inn tidligere, hadde vært fint med reell tilbakemelding på de innspillene. Listen følger nedenfor:

Så MR Vardeneset vil gå for:

Konkrete forslag fra møtet 19.06:

Prostidiakon, den kan ut i menighetene. Det er «rådgiver diakoni og inkludering» i BDR.

Innsparing 1 mill.

Kommunikasjonsarbeider. Det er «rådgiver kommunikasjons og samfunnskontakt» i BDR.

Innsparing 1 mill.

Inntekter fra turisme i Stavanger Domkirke

Økte inntekter 1 mill.

Vaktmesterteam, en stilling er redusert.

Innsparing 1 mill

Smårekvisita / konf.arbeid/ kontoravtale osv.

Innsparing 500.000,

Kontorlokaler i Klubbgata – Bruke de lokalene som Stavanger kirkelige fellesråd allerede eier. 1,5 mill

Det er og sykerefusjoner på ca 2-2,5 millioner i året.

Da regner vi med disse punktene følger saken videre til FR.

Legger ved vedtaket i MR og referatet fra møte 19.06.2025.

Innspill fra Tasta menighet (fremlegg i møtet)

Menigheten har vedtatt å 'sitte stille i båten'. MR understreket viktigheten av at prosessen er godt forankret i berørte menigheter. Det ble stilt spørsmål ved konsekvensene av omstillingen; blir det oppsigelser, eller løses dette ved endring av arbeidsoppgaver for enkelte, eller kan det løses ved ledighet? MR etterlyser tydelige rammer og reagerer på at prosjektet 'Stavanger kirken mot 2020' brukes som argument, da det tidligere ble kommunisert at det prosjektet ikke skulle innebære økonomiske kutt. Nå brukes argumentasjonen i kuttprosess.

Innspill fra Hafrsfjord og Sunde menigheter (fremlegg i møtet)

Menighetene har startet samarbeidet. De identifiserte to hovedproblemer:

Dårlig tidspunkt. Begge menighetene har hatt ustabilitet i forhold til ansatt situasjon. Dette kommer brått på i forhold til uroen i stabene. Det er feil tidspunkt. Menighetene ønsker å komme med i fase 2. MR ønsker en god prosess og tror derfor på å utsette prosessen. MR har også et ønske å se hvordan bydelene utvikler seg, da begge bydeler er i vekst (bebyggelse). De fremhevet viktigheten av daglig leder stillingen som limet i menigheten. Vesentlig for å bygge staber, menighet og frivillighet. Etterlyser hva kirkeverge/fellesrådet mener disse stillingene skal innebære. Det vises også til at det i Sunde/Hafrsfjord til sammen kun blir en besparelse på 30% stilling, da daglig leder stilling i Hafrsfjord menighet er 80 % finansiert fra fellesrådet.

Innspill fra Stokka menighet

Her kommer kommentarene fra Stokka MR, Arnhild Aano Høyen:

Vi hadde i forbindelse med "Stavanger mot 2020" et forsøk på felles daglig leder med Kampen. Det ble en blandet erfaring, da DL følte hun var i en skvis mellom to menigheter. Derfor mener vi at dersom vi skal ha felles daglig leder, må det være fundamentert i begge menighetene og oppgavene som skal utføres må være tydelige. Og enda viktigere, det må komme tydelig fram hvilke oppgaver som tidligere har ligget til DL-funksjonen som nå skal tas vekk. (Og hvem som heretter skal utføre dem).

Og vi er opptatt av at befolkningen fortsatt må ha tilgang til og tilknytning til sin lokale kirke. Tomme kirker på dagtid er ikke ønskelig.

Utfordring knyttet til felles base, samtidig som begge kirker har kontorplasser til sine ansatte, må løses på en måte som ivaretar det som er nevnt over.

Innspill fra St. Johannes menighet

Uttalelse fra St Johannes menighetsråd på kirkevergens foreløpige planer for omstilling

Kirkeløftet

I strategiarbeidet for kirkene i Stavanger bør en i en omstilling ta noen prinsipielle valg i det å få mest og best lokalkirke.

Bispedømmerådet har foreslått å slå sammen Ytre- og domprostiet til ett prosti som vil utgjør samme område som Stavanger kirkelige fellesråd. Samtidig er det foreslått å se på sokneinndeling. Vi støtter arbeidet for å se på og justere soknegrensene i det nye prostiet til naturlige, bydelsvise grenser.

Videre ber vi om en prinsippvurdering av hvordan en bruker tall i strategisk ressursfordeling til å ivareta funksjoner og ressurser i kirkene.

Skal en bemanne lokalkirke ut fra folketall eller medlemstall? (Et sokn er alle som bor der.)

Kirkens oppdrag med misjon, diakoni og dialog viser oss muligheter for menighetsarbeid som taler for å benytte befolkningstall som fordelingsnøkkel for folkekirken.

Vi ber om at det i løpet av de to neste årene justerer soknegrensene til naturlige, bydelsvise sokn. Da vil tallgrunnlaget også endres, og det kan en se på bemanningsplan for menighetene under ett.

Samtidig kan menighetsråd starte prosess med sammenslåing av staber bydelsvis.

For å ivareta hver enkelt menighets særpreg foreslås en løsning med et felles menighetsråd ved neste valg uten å slå sammen sokn. Da vil menighetsråd bestå av like mange fra hvert sokn, og lokalkirkenes identitet ivaretas samtidig som en jobber seg mer sammen.

Storhaug er en bydel i sterk vekst og endring. Selv om antall kirkemedlemmer er lavere enn i andre bydeler, er kontaktflaten for menigheten stor. Med rask og omfattende boligbygging og mange innflyttere erfarer vi at det er et stort behov for møtesteder og fellesskapsbyggende

tiltak i alle aldersgrupper. St Johannes menighet har lang erfaring med et mangfoldig menighetsarbeid som er godt forankret i diakonien, høy kvalitet og omstillingsevne. Vårt fokus som menighetsråd er å bidra til hvordan vi på best mulig måte kan styrke det kirkelige arbeidet i denne konteksten, ivareta en aktiv tilstedeværelse og opprettholde aktiviteten i menigheten og kirken. Beslutningene som gjøres må ha som hovedmål å arbeide for hvilken løsning det blir mest menighetsarbeid av, og som bidrar til robuste menigheter.

Prioritering i omstillingsarbeidet

Vi synes at framlegget er vagt, og savner også et tydeligere tallgrunnlag bak tiltakene. Vi er innforstått med at det må kuttes og foreslår følgende i prioritert rekkefølge:

Kontorlokalet i Klubbegata. Finne billigere og mindre kontor som hovedkontor for noen få nøkkelfunksjoner for å ivareta publikum sentrumsnært. Øvrig personell kan fordeles ut i lokalkirkene.

Reduksjon i personell på kirkevergekontor/servicetorg. Forslår å kutte kommunikasjon og prostidiakonstillingene. Begge disse funksjonene kan i varetas i lokalkirken med faglig støtte fra bispedømmekontor. Det bør også vurderes reduksjon i antall ansatte ellers.

2026-2027: Justering av soknegrenser. Etablere naturlige sammenslåinger av staber bydelsvis. Bruke tiden på å styrke samarbeid mellom staber og menighetsråd. Slå sammen sokn om det er ønskelig, eller slå sammen menighetsråd og bevare sokn. Styrke bemanning i sokn hvor levekår og lavt medlemstall er viktige utfordringer. Ved lavt medlemstall er en logisk følge at frivilligheten er redusert, og økonomisk bidrag/givertjeneste lavere.

Hvis det vedtas en sammenslåing av stabene i Varden og St Johannes er det viktig for oss: at arbeidet med prioriteringer og endringer styres av menighetenes stab/menighetsråd for å ivareta menighetens historie, kultur og særpreg. I tillegg sørge for best mulig samarbeid og ivaretagelse av frivillige ressurser i prosessen. at stabene har felles regelmessige møtepunkt, men har fortsatt kontorfellesskap i begge kirker for å ivareta et aktivt menighetsarbeid, tilstedeværelse og tilgjengelighet. Vi er bekymret for, og vet fra andre sammenslåinger av sokn/ staber, at ansvarsområdet/ arbeidsmengden for den som blir daglig leder blir omfattende og krevende. Det er viktig at de ansatte i stabene ikke pålegges mer administrativt ansvar, men skal bruke sin tid til å drive aktivt menighetsbyggende, diakonalt, misjonalt og dialogarbeid.

Menighetene har i dag ulikt arbeidsansvar mht. institusjoner og bygg. For St. Johannes er det viktig å opprettholde/videreutvikle arbeid som er diakonalt og bydelsnært, som St. Johannes sykehjem, Diakoniseret Stavanger og Storhaug åpen barnehage, i tillegg til Vassøy kapell og Hetland kirke.

Anbefaling under overnevnte forutsetninger:

St Johannes menighetsråd har i sitt møte 09.09.25 enstemmig vedtatt at vi anbefaler at stabene i St Johannes og Varden slås sammen. Det er også viktig at vi styrer prosessen lokalt, gjennom ansatte og menighetsrådene i Varden og St. Johannes.

Storhaug, 11. september 2025

for St Johannes menighetsråd

Karl Svela, menighetsrådsleder Signe Wolden, daglig leder

Innspill fra Kampen menighet (fremlegg i møtet)

Det ble gitt uttrykk for at representanten fra MR er svært positiv til den prosessen som nå pågår. større staber og samarbeid ses som positivt. Kampen mener det vil styrke fagmiljø og robusthet. Videre oppfordrer de til solidaritet med andre som må kutte i kommunen. MR-representanten utfordret frykten for tap av kultur og tilhørighet, og oppfordret til positiv innstilling i prosessen. Mantra: Jeg er ganske sikker på at de tror på Gud i Stokka også.

Innspill fra Hillevåg menighet

10.09.25 Innlegg møte i Sunde kirke.

Det er i menighetene man skaper, utvikler og lever ut «mer himmel på jord».
Dette skjer i samspillet mellom de ansatte og oss frivillige.
Det at man kutter der hvor verdiskapningen skjer mener vi er helt feil.

Det er i menighetene man skal komme mennesker i møte og bygge relasjoner på ulike nivå innen barne- og ungdomsarbeid, diakoni, dåp, bryllup osv.

Kirkevergen hevder at ansatte, etter omstillingen, vil få frigjort tid, til tydeligere strategiske retningsvalg og mer tid til lokalbefolkningen. Konsekvensen av dette mener vi blir det motsatte.

Det er mange menigheter som opplever at det er blitt vanskelig å få tak i frivillige. Derfor er man avhengige av nok ansatte.

Hvis man slår sammen menighetenes staber og etter hvert menigheter, er det vanskelig å reversere. Enkeltområder i kirkevergens administrasjon kan lett reverseres om det blir bedre tider.

I en omstilling bør man først rydde i organisasjonsstrukturen.
Vi mener at man må begynne med administrasjonen, altså kirkevergekontoret.
Stillingen prostidiakon, må legges ned. Bispedømmekontoret har rådgiver som kan brukes.
Eventuelt må den flyttes ut i menighet når det blir vakanse.
IKT legges ned. Her kan man for eksempel bruke Kirkepartner i Den norske kirke.
Stillingen kommunikasjonrådgiver/utviklingsleder legges ned. Bispedømmekontoret har rådgiver som kan brukes.
Det bør også vurderes å sette ut HR tjenester, lønn.
Det kan være andre områder også som det kan sees på. Vi oppfatter at følgende områder ikke trenger å sortere under kirkevergen: diakon og u-kirke.

Ved en slik omfattende omstilling som er satt i gang, må man ha eierskap helt ned på menighetsrådsnivå. Noe vi mener det ikke er i dag.

Vi har derfor følgende forslag:

Endre tidsplanen for å få mer tid.

Sette ned et utvalg av fellesrådsmedlemmer som kan komme med et alternativ til dagens forslag. Administrasjonen deltar og kan gi informasjon til gruppen, samt være sekretær.

Vi ber om at dette dokumentet blir protokollført og følger saken videre.

Innspill fra Domkirken og St. Petri menigheter (fremlegg i møtet)

Representanten uttrykte at økonomiske nedskjæringer er krevende og at de har mistet administrative ressurser lokalt. Dette er likevel noe vi alle visste at kom. Positive erfaringer fra sammenslåing av stab og menighetsråd trekkes frem, og de ønsker å dele erfaringene. MR etterlyser klare føringer for hvordan menighetene skal jobbe med strammere budsjett, og ønsker hjelp til å definere hva som skal bevares. Det påpekes at servicekontoret/kirkevergekontoret avlaster daglig leder, og at dette bør tas med i vurderingene ved kutt på kirkevergekontoret.

Innspill fra Bekkefarene menighet

Bekkefarene MR-AU + FR

Per Øyvind Wisløff, MR nestleder

Både i prosjektet «Kirken i Stavanger mot 2020» og i årene etterpå, har Bekkefarene MR og stab vært tydelige på at vi ønsker samarbeid med de andre menighetene i Stavanger, og særlig med Tjensvoll og Hillevåg som vi per nå har noe samarbeid med.

Vi er positive til å slå sammen staver og å slå sammen menighetsråd. (Og vi ønsker ett prosti.)

Vår motivasjon for å ønske sammenslåinger, er at vi tror vi vil spare ressurser innen de administrative og nødvendige byråkratiske arbeidsoppgavene, og at vi kan få dele de faglige ressursene på tvers av de etablerte menighetene i dag. Vi tror vi kan bli mer kreative sammen.

Ved å slå sammen staver, tror vi at vi vil få utnyttet de faglige ressursene på en bedre måte.

Hvilke menigheter skal menighetene rette samarbeidet mot? Skal sammenslåing av staver, og

tilhørende MR, gjøres innen innenfor hver bydel? Skal det være en stab og ett MR i hver bydel?

Skal det tas hensyn til f.eks. skolekretser? Hva medfører best ressursbruk?

Bydel er kanskje det enkleste å forholde seg til, og er kanskje en fordel med hensyn til politikk og bevilgninger, ref. bydelsutvalg, bydelsattsinger, bydelsaviser m.m. Men vi er åpne for å se på andre geografiske samarbeidsområder.

Samarbeid krever gjensidig og likeverdig samarbeid mellom partene, og at vi opparbeider vilje til samarbeid.

Gevinster ved sammenslåing av staver, og MR, må synliggjøres. Gjelder også økonomiske gevinster, på kort og lang sikt.

Vi ønsker å fokusere på de positive mulighetene som ligger i ny stabs- og MR-struktur.

Fint at samarbeidsprosjekt er igangsatt (Kampen – Stokka, Varden – St. Johannes, Sunde – Hafrsfjord). Vi ønsker å få del i erfaringene som de gjør seg.

Vi tror at vi blir en mer synlig og aktiv kirke i Stavanger ved å etablere samarbeid, og å slå sammen staver og MR. Representanten fra Kampen uttrykte dette på en veldig god måte.

Vi ser at Bekkefarene menighet er viktig for innbyggerne i vårt område. Vi tror kirken i Stavanger vil bli enda viktigere samarbeidspartner for Stavanger kommune i framtiden, angående bl.a.

diakonalt og sosialt arbeid, ensomhet, tilbud til alle aldersgrupper. Vi tror kirken i Stavanger har mye å bidra med.

Prosjektet «Kirken i Stavanger mot 2020» var arbeid mot et langsiktig mål. I den nødvendige innsparingsprosessen nå, må vi også tenke langsiktig. Vi må forberede oss på at får mindre penger (mindre offentlige bevilgninger). Det medfører at vi må bruke pengene på en mer rasjonell måte for å nå målene våre.

Vi støtter innleggene til Kampen og til Dom Petri.

FR-leider sin modell med O-ene, er en viktig og fin modell. Det er spesielt viktig at oppdrag og mål løftes fram i innsparings- og omorganiseringstider. Takk også til Stefan for gode ord til avslutning.

Replikker etter innspillsrunde:

Hillevåg: Vi må se mer på: Hva skal kirkevergen gjøre: prostidiakon, Ukirke etc. Hvilke tjenester kan vi få andre plasser. Vi har foreslått å sette ned en komite.

Stokka: Litt på siden av debatten. Leste dere artikkelen om Tjensvoll nabolagskafe i avisen? Vi heier på Tjensvoll!!

Gunther Theiss: Dette dramatiske kuttet i DL stillinger er veldig dramatisk. Funksjonen er helt avgjørende nettopp for å få til kjernen i arbeidet vårt: gudstjenesten. Samarbeidet mellom prest og DL er avgjørende viktig. Jeg vil sterkt advare mot kutt i DL stillinger.

Rune Skagestad: Rune hadde en oppklaring i begreper angående sammenslåtte staber, og konkretiserte at sammenslåing av menighetsråd ikke er del av denne prosessen. Dersom det er aktuelt, er dette noe menighetsrådene selv må ta initiativ til og søke biskopen om. De som har erfaring med sammenslåing av menighetsråd er: Domkirken og St. Petri menigheter, og Rennesøy (tidligere Rennesøy menighetsråd og Mosterøy menighetsråd).

Konsekvenser for ansatte: Når det gjelder prosessen med de 6 menighetene i fase 1 vil det ikke bli noen oppsigelser av faste ansatte i forbindelse med sammenslåing av staber. Vi bruker den fleksibiliteten vi har i organisasjonen som følge av at vi har hatt stillingskontroll i lengre tid, og dermed har vi en del midlertidig ansatte. Det vil bli endringer i arbeidsoppgaver for enkelte (endringsoppsigelse). Vi kan dermed si at det ikke vil bli noen oppsigelser i 2026. Videre i prosessen kan vi ikke love at det ikke blir oppsigelser. Det er såpass store nedtrekk. Vi kan love at vi skal jobbe alt vi kan for å unngå det.

Ivar Raugstad: Fellesrådet skal fatte en strategisk avgjørelse. Min vurdering er at FR har et godt nok beslutningsgrunnlag til å vedta en beslutning.

From: "Kamilla Eikeland Bergstrøm"
Sent: Wed, 27 Aug 2025 08:46:02 +0200
To: "Rune Skagestad" <rs467@kirken.no>; "Ivar Raugstad (ivar.raugstad@lyse.net)" <ivar.raugstad@lyse.net>
Cc: "Bodil.Bo@uis.no" <Bodil.Bo@uis.no>; "ellenmaren@gmail.com" <ellenmaren@gmail.com>; "ghwaaler@gmail.com" <ghwaaler@gmail.com>; "Ove.jolbo@lyse.net" <Ove.jolbo@lyse.net>; "gjso@sus.no" <gjso@sus.no>; "stiellin@gmail.com" <stiellin@gmail.com>; "Sølvi Irene Vinnes" <sv273@kirken.no>; "t.bjornevik@gmail.com" <t.bjornevik@gmail.com>; "Øivind Holtedahl" <oh596@kirken.no>; "Mitra Motamedian" <mitra.motamadian@gmail.com>; "Arne Espedal" <ake@lyse.net>
Subject: Vedtak fra Menighetsrådet i Domkirken og St. Petri menighet ang Omstilling

God morgen

Menighetsrådet i Domkirken og St.Petri menighet hadde møte i går kveld og fattet dette vedtaket som angår omstillingsprosessen som foregår i Fellesrådet:

Vedtak i sak 44/25

1. Domkirken og St. Petri menighet støtter omstillingsarbeidet som pågår i regi av Stavanger kirkelige fellesråd, med mål om å tilpasse virksomheten til strammere økonomiske rammer.
2. Menighetsrådet anmoder fellesrådet om å utrede inndeling av menighetene for eksempel basert på Stavangers by- og kommunedeler.
3. Menighetsrådet gir sin tilslutning til at prostigrensene utredes.
4. Menighetsrådet ber fellesrådet utarbeide en rammefortelling («kirkepolitisk handlingsplan») som posisjonerer Kirken i Stavanger med programformuleringer om «hva vi vil».
5. Vi ønsker at Kirken i Stavanger i størst mulig grad skal operere som én enhet. Dette forutsetter større fellesskapstenkning.

Med vennlig hilsen

Kamilla Eikeland Bergstrøm
 Tlf.41 55 12 76

Daglig leder



Svar fra Varden menighetsråd på kirkevergens foreløpige planer for omstilling

Varden menighetsråd hadde menighetsrådsmøte 2.september hvor vi diskuterte tiltakene som anbefales av kirkevergen for å møte omstillingskravene til kommunen. Varden menighetsråd er delt i synet på om det er strategisk klokt å slå i sammen staber og redusere en daglig leder. Det er en del faktorer i Storhaug bydel som befolkningsvekst, levkår og kriminalitet som gjør at Varden menighetsråd synes det er uheldig at man kutter ressurser her. Man forstår at Stavanger kirkelig fellesråd må kutte, men ønsker allikevel å peke på at det er strategiske grunner til at fellesrådet ikke bør kutte ressurser på Storhaug.

Noen moment fra situasjonsbildet på Storhaug:

[Befolkningsvekst](#)

De siste 10 årene har Storhaug bydel hatt en befolkningsvekst på 14,9%, det er betydelig mer enn Eiganes og Våland som er den bydelen som har hatt nest størst befolkningsvekst med 8,8%. Det er ventet at befolkningsveksten på Storhaug vil fortsette i årene fremover med fortsatt stor utbygging i Lervig-området. Det er nylig bygget to nye barnehager og en ny skole i bydelen.

[Levekårsundersøkelsen](#)

Her ligger Storhaug bydel på bunn. Slik har det vært i svært lang tid. Undersøkelsen avdekker mulig opphoping av levekårsutfordringer, som gjennomgående lav inntekt, altså fattigdom. "Det er en klar tendens til at det er de samme områdene og enkeltsonene som over tid kommer minst gunstig ut." Undersøkelsen måler inntekt • utdanning • sosiale og helsemessige forhold • befolkningssammensetning. Et av de strategiske grepene i Fellesrådets strategi 2025-2035 er «Styrke kirkens diakonale arbeid». Vi ser derfor Storhaug som et naturlig sted å bruke ressurser. Gjennom menighetsarbeidet når vi bredt ut til den sammensatte befolkningen i bydelen. Et eksempel er at i en av gruppene i speideren vår er 11 forskjellige språk representert i en gruppe på 12 barn.

[Kriminalstatistikk](#)

Storhaug ligger også dårlig an på kriminalstatistikken. Med alle de utfordringene det fører med seg. Det er også uttalt fra politiet at disse miljøene tiltrekker seg ungdom med utfordringer. Også her er kirken en viktig samarbeidspartner i arbeidet for et godt miljø på Storhaug.

Varden menighetsråd ønsker å spille inn til kirkevergen forslag til kutt i tiden fremover

For de i menighetsrådet som ønsker å beholde to staber og to daglige ledere er dette forslag til hva man kan kutte i istedenfor daglig leder. For de i menighetsrådet som mener det er riktig å slå sammen staber og kutte daglig leder er dette argumenter til ressursallokering for å få mest mulig kirke i Stavanger.

- **Kontorlokaler:** Det bør jobbes for å finne rimeligere lokaler for kirkevergekontoret/servicetorget.
- **Prosjektleder/kommunikasjon:** Denne stillingen bør opphøre og ikke videreføres til en prosjektleder for omstillingen. Menighetene, ved daglig leder i samledelse med sokneprest, bør lede prosessen med sammenslåing av staber, kulturarbeid og strategiarbeid selv. En ser ikke behovet for en prosjektleder i denne prosessen.
- **Prostidiakon:** Fra menigheten opplever vi at vi får mer diakoni ut av dem som jobber lokalt. Gjennom daglig leders tilstedeværelse i hverdagen praktiseres diakoni i møte med både frivillige og andre besøkende i kirken. Ønsket er mest mulig kirke i Stavanger. Diakonene kan søke faglig støtte hos diakonirådgiver på bispedømmekontoret, tilsvarende menighetspedagogene.
- **Fjerne støtte til kunstforening:** Selv om dette er småpenger er det et viktig signal å sende til organisasjonen at en sparer der en kan. I den sammenheng synes vi at det er naturlig å fjerne denne støtten.
- **Selge Hetland kirke:** Det bør vurderes å selge Hetland kirke. Det er lenge siden noen har hatt dette som sin soknekirke, og disse er ivaretatt med andre kirker.

Prosess for sammenslåing av staber

Hvis fellesrådet lander på å støtte forslaget til kirkevergen om sammenslåing av stabene i Varden og St. Johannes og kutte en daglig leder, er det viktig for Varden menighetsråd at vi får styre prosessen selv, sammen med St. Johannes, og ikke styres fra fellesrådet. Det er vi som kjenner menighetene, kulturene, utfordringene og mulighetene og vi er sikre på at vi kan klare å ta vare på det gode og bygge en god kirke fremover.

Varden menighetsråd

Til kyrkjeverjen i Stavanger

Sunde, 7. sept. 2025

Frå soknerådet i Sunde sokn: Uttale om foreløpig forslag til nedskjeringar

Vi viser til e-post av 28. august 2025 med kyrkjeverjen sitt foreløpige forslag til nedskjeringar. Der vert det mellom anna foreslått at seks kyrkjelydsstabar vert slått saman til tre stabar i 2026.

Soknerådet i Sunde drøfta saka på møtet 3.september, og vil komma med følgjande innspel:

Vi forstår at det må skjerast ned, sidan det er eit krav frå politisk hald. Og vi ser fordelene med større fagfellesskap, særleg for tilsette som arbeider med same oppgåver. Men vi er sterkt bekymra over prosessen, og dermed om ein kan vera sikker på om forslaget om å slå saman stabar er den beste måten å gjera det på, særleg om det samsvarar med det strategiske målet det vert referert til: "Vi vil: Mest og best kirke".

Prisverdig nok er positive og negative konsekvensar av samanslåinga lista opp i dokumentet. Men det manglar heilt ei konkret vurdering av korleis det positive skal oppnåast og dei negative skal unngåast. Vi vil berre nemna nokre av dei her:

- Kor mykje vil det kosta å byggja om kontorlokala?
- Kor mykje arbeidstid vil gå vekk i forflytning mellom felleskontor og nabokyrkja?
- Vil dagleg leiar ha tid til meir enn reint administrative oppgåver, t.d. ha det overordna ansvaret som kyrkjelydsutviklar og gjennomføring av handlingsplanar vedtatt av sokneråda, slik vi argumenterte for i brev av 9. april 2025?
- Kva vil effekten vera av at den eine kyrkja til tider vil vera stengt for lokalbefolkninga?

For Sunde kyrkjelyd sin del vil vi særleg peika på det følgjande:

- Vi har dei siste seks åra hatt stor ustabilitet i dagleg leiar-stillinga (fire personar, permisjonar, sjukemeldingar, i lange periodar berre 50-70 prosent stilling).
- Vi har fleire nye tilsette, som treng ein *dagleg* leiar som er tilgjengeleg, også der arbeidet dei driv faktisk foregår. I tillegg kan dei komma til å oppleva seg som *meir* aleine, viss resten av staben sit i nabokyrkja.
- Etter fleire tunge år opplever vi no stor optimisme, både i stab og kyrkjelyd. Arbeidet med å gjennomføra den nye handlingsplanen vedtatt i 2024 er godt i gang, t.d. er det no stor vekst i barne-, ungdoms- og familiearbeidet. Vi fryktar at denne utviklinga vil snu dersom vi mister vår eigen daglege leiar. Dagleg leiar er òg naturlegvis sentral med tanke på å nå resten av måla i handlingsplanen.

Til slutt: - Vi forstår at det må skjerast ned.

- Vi er svært skeptiske til forslaget om éin dagleg leiar for to kyrkjelydar.
- *Dersom* det foreløpige forslaget likevel vert vedtatt, ber vi innstendig om at gjennomføringa av det for Sunde sin del vert utsett. Etter fleire år med lite stabilitet

i stab, er vi no i ein kritisk gjenoppbyggingsfase. Vi er derfor redd at ei så radikal omorganisering no, lett vil føra til at dei positive konsekvensane som er lista opp i forslaget ikkje vil oppnåast, og at risikomomenta derimot vert ein lei realitet.

For soknerådet i Sunde; Leif-Inge Misje, leiar



Den norske kirke Hafsfjord menighet

Postboks 201, Sentrum
4001 Stavanger
Besøksadresse: Revheimsveien 159
Telefon: 51 93 92 53
Org.nr: 976993365
Bank: 3206.65.40803
E-post: hafsfjord.menighet.stavanger@kirken.no

Hafsfjord 04.09.2025

Til kirkevergen i Stavanger

Vi viser til e-post av 28. august 2025 hvor det opplyses om at vår menighet vil i kirkevergens foreløpige forslag bli berørt ved at det foreslås at 6 menighetsstaber blir slått sammen til 3 staber i 2026.

Med bakgrunn i informasjonen i e-posten hadde Hafsfjord menighetsråd ekstraordinært møte søndag 31.august. Vi ønsker å gå i dialog med dere, og sender derfor noen innspill på dette forslaget.

Vi har forståelse for at det må tas drastiske grep for å spare penger, og er positive til å styrke og utvide samarbeidet vårt med Sunde menighet. Vi samarbeider allerede om blant annet diakoni, arbeid på sykehjem og bydelsbladet Nordvesten. Når det gjelder både kulturarbeid og arbeid blant voksne ser vi positivt på å samarbeide.

Forslaget som dere fremmer skaper stor uro og usikkerhet for både stab og menighetsråd. Vi oppfatter at det skal gjøres et vedtak om en stor omstilling, deretter skal det jobbes med hvordan denne omstillingen skal se ut. Vi er urolige for å vedta en omstilling før innholdet og konsekvensene klargjøres. Slik forslaget presenteres for oss nå skaper det mange spørsmål, dette med bakgrunn i at det ikke inneholder en beskrivelse av «modellen» for sammenslåing av staber, og det er vanskelig å forstå hvordan det ser ut i praksis.

Spørsmål som ønskes avklart er, og konsekvenser som ønskes belyst er:

- Skal daglig leder sitte to steder? Hvilke erfaringer har man fra tidligere med en slik ledelsesmodell?
- Skal stabene flyttes? Skal det brukes penger på å bygge om kontorer?
- Hva er den økonomiske effekten av denne endringen?
- Hvordan vil dette påvirke vårt arbeid, og vår visjon om at vi skal være en møteplass mellom Gud og mennesker i lokalmiljøet vårt?

Hafsfjord menighetsråd har det siste året vært gjennom flere ansettelsesprosesser og har arbeidet strategisk med å rekruttere ansatte til vårt arbeid i soknet. Vi trenger å bruke det kommende året på å tenke nytt rundt menighetens strategiarbeid og se på muligheter vi har for å styrke vårt arbeid. Ny sokneprest tiltrer i jobben i slutten av september 2025 og han vil sammen med daglig leder ha en nøkkelrolle i dette arbeidet.

Vi er en lokalmenighet, der relasjonsarbeid er viktig- hvordan vil endringen påvirke dette? Hafsfjord menighetsråd er spesielt bekymret for barnarbeidet i vår menighet. I 2024 hadde

vi 383 betalende barn i vårt barne- og ungdomsarbeid fordelt på 14 ulike grupper. Endringene som foreslås vil kunne påvirke dette negativt, siden det er mindre stabsressurser tilgjengelig og det blir mer krevende å rekruttere frivillige til å bidra inn i vårt arbeid. Med store boligutbyggingsprosjekter både i Hafrsfjord og Sunde sokn, vil det være et økende behov for møteplasser og tilbud for barn og unge i bydelen. Vi tenker at barn under 10 år er en spesielt sårbar gruppe. Hvordan vil dette påvirke barnearbeidet vårt? Det er stor grad av frivillighet i menigheten vår, vil denne endringen gjøre noe med de frivillige? Vil stab og daglig leder oppleves fjerne, og frivillige sitte igjen med en opplevelse av at de ikke har noen å støtte seg på?

Daglig leder har en 100% stilling per i dag, 20% av denne betales av menigheten, dette med bakgrunn i at vi har vurdert at det er behov for en daglig leder som er til stede hver dag. Blant annet når det gjelder utleie, som er en viktig inntekt for menigheten, har daglig leder en nøkkelrolle, og daglig leder er et viktig bindeledd mellom stab og frivillige.

I 2022 fikk daglig leder tilført ytterligere arbeidsoppgaver da fellesrådet besluttet å fjerne kontorsekretærstilling i Hafrsfjord og Sunde. Hafrsfjord sokn betjener dåp, konfirmasjon, vielser og begravelser for bosatte i hele regionen og dette medfører mye ekstra arbeid for hele staben, men spesielt for daglig leder. Hvordan skal daglig leder nå arbeide, er det noen arbeidsoppgaver som skal overtas av andre? I tilfelle hvilke oppgaver og hvem skal gjøre det? Hvordan vil daglig leders arbeidsbelastning bli med den nye modellen? Skal det tilføres nye ressurser som skal ta noen av daglig leders nåværende oppgaver? Hvis disse ressursene er midlertidige, vil det på sikt bli en stor belastning på daglig leder og resten av staben.

Vi har stillinger som finansieres gjennom givertjeneste, hvordan skal vi tenke om disse stillingene hvis stabene skal slås sammen?

Hafrsfjord menighetsråd har forståelse for at dere starter denne prosessen, og ønsker å få være med på en reell påvirkning der vi sammen kan finne frem til gode løsninger og modeller. Vi ber derfor om at dere avventer å gjøre vedtak om dette i Sunde og Hafrsfjord, eller utsetter iverksettelsen, og at dere lar oss få tid til å få dette til å bli en god prosess. Vi ønsker å medvirke i den videre prosessen, og vi ønsker at det skal være en transparent prosess.

Videre ber vi om at dere beskriver hvordan dere tenker dette skal se ut i praksis før fellesråd gjør vedtak om sammenslåing. På denne måten vil dette oppleves som en åpen og transparent prosess, og vil kunne få en helt annen forankring enn om det blir et hastevedtak. Vi trenger mer tid, og trenger en bedre beskrevet modell av hvordan det praktisk skal se ut.

Det er lett å peke på andre når vi får et slikt forslag presentert, vi tillater likevel å komme med noen innspill som kom frem i vårt møte:

- Vi kjenner til at det er menigheter som kan tenke seg å slå seg sammen, kan det være en ide å begynne med dem?
- Bør fellesrådet be bispedømmerrådet om å vurdere om sokn kan slås sammen samtidig som det blir felles stab?

Vennlig hilsen

Inger Lise Hovda Dobbe
Menighetsrådsleder
Hafrsfjord menighetsråd



DEN NORSKE KIRKE

STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Rune Skagestad	110	25/00804-5	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
30/2025	STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD	24.09.2025

Driftsbudsjett 2026 for Stavanger kirkelige fellesråd

Vedlegg:

Forslag til justering av Stavanger kirkelige fellesråds avgiftssatser fra 2026
Forslag driftsbudsjett tekst og tall 2026 til FR sept 25

Saksorientering

Saken gjelder:

Foreløpig driftsbudsjett for Stavanger kirkelige fellesråd for 2025

Sakens bakgrunn:

Etter trossamfunnsloven skal det hvert år legges frem forslag til driftsbudsjett som oversendes kommunen.

Vårt budsjettforslag utarbeides med bakgrunn i kommunedirektørens budsjetttrundskriv. Prosessene er de samme som for kommunale virksomheter i Stavanger kommune. Det vil si at vi også i år har tatt utgangspunkt i tidligere års budsjett og regnskap.

Det vil framgå av første side i vedlegget de forbehold som er tatt i utarbeidelsen av dette driftsbudsjettet.

Det er noe vi ved endelig behandling av budsjettet naturlig nok kommer tilbake til.

Omstillingskravet (kuttet) stort kr 2.400.000 med virkning for 2025, ble av fellesrådet vedtatt dekket inn gjennom bruk av premiefond. Det innebærer samtidig at det i budsjettoversiktene som følger nedenfor ikke er innarbeidet en fordelt effekt av disse 2,4 mill ut på det enkelte formål. Dette vil først være naturlig å fordele etter vedtak i Stavanger kirkelig fellesråd nå 24/9-2025, knytta til sak om omstilling. **Omstillingskravet på 2,4 mill** er forutsatt videreført i 2026, med tillegg av **omstillingskrav på 1,8 mill** som skal ha virkning fra 2026.

Kirkevergen foreslår på bakgrunn av lønnsøkning og antatt prisvekst en justering av satser for avgifter og betalinger. Dette kommer frem av vedlegget.

Vårt forslag legger opp til virkning fra 1.1.2026. Flere av disse avgiftene skal godkjennes av Bispedømmerrådet eller Stavanger kommune. De nye satsene er derfor ikke tallmessig innarbeidet i dette budsjettforslaget.

Behandlingen av endelig driftsbudsjett for 2025 legger kirkevergen opp til skal skje på fellesrådets møte i desember 2025.

Forslag til vedtak

1. Foreløpig driftsbudsjett for 2026 for Stavanger kirkelige fellesråd, fastsettes med et samlet tilskudd fra Stavanger kommune stort kr. 113 858 000.

2. Det fremlagte forslag til satser for avgifter og betaling godkjennes og gjøres gjeldende fra 1.1.2026. De sendes til bispedømmerrådet/Stavanger kommune for

endelig godkjenning i tråd med gjeldende regler.

FORSLAG TIL DRIFTSBUDSJETT (FORELØPIG) FOR STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD 2026.

NB : Vi gjør oppmerksom på at alle tall er fra driftsbudsjettet, og inkluderer IKKE budsjettall for kapitalregnskap.

Kort beskrivelse av prosessen rundt driftsbudsjett 2026 for Stavanger kirkelige fellesråd.

Prosessene for driftsbudsjettet for 2026 er de samme som for kommunale virksomheter i Stavanger kommune. Vi har i år tatt utgangspunkt i driftsbudsjett for fellesrådet fra 2024 og 2025. Vi har i tillegg for informasjonens del tatt inn regnskapstall for 2023 og 2024. Det er viktig å understreke at de budsjettall som er tatt inn i denne oppstillingen, ikke inneholder budsjettendringer for årene 2024 og 2025. Det betyr at man i regnskapet for 2023 og 2024 har med trosopplæringstall, virkning av lønnsoppgjør, reguleringspremie osv, mens de tilsvarende tall for budsjett nødvendigvis må være sammenlignbare mellom de enkelte år sine grunnlagsbudsjett, ikke minst i forhold til kommunens behandling av vårt budsjett (den ordinære drift). Vi har justert nivået for avskrivninger, interne overføringer og merverdiavgiftskompensasjon opp til et noe mer realistisk nivå.

Effekten av lønnsoppgjøret for 2025 er innarbeidet i tallene for budsjettet 2026. Det er i denne talloppstillingen ikke lagt opp til kompensasjon for prisstigning på varer og tjenester, men det forutsettes at vår virksomhet blir tilgodesett med samme prisjustering som eventuelt kommunale virksomheter tilgodeses med.

Driftsbudsjettframstillingen dere nå får dere forelagt er fordelt på de ulike deler av virksomheten (formål), og kan komme til å bli gjenstand for justeringer av ulik grad utover høsten før endelig vedtak gjøres i Stavanger kommune desember 2025. Noen punkter som er av betydning og som ikke har sin endelige avklaring på dette tidspunkt er:

- Det er meldt inn "**driftskonsekvenser av investeringer-Stavanger domkirke**" hvor vi avventer tilbakemelding.
- Vi har også i år løftet fram spørsmål **rundt tjenesteyting med tilhørende beløpsavklaringer, men velger for 2026 å ta ut tallfesting i forslaget.**

Stavanger kommunes vedtak for budsjettet 2025 (desember 2024), inneholdt volumøkning på kr 120.000 til gravplassdrift Finnøy kommunedel, samt kr 150.000 i driftskonsekvenser av de arbeider som for noen år tilbake var fullført på Hundvåg kirke. Begge deler er innarbeidet i driftsbudsjettet.

Alle midlertidige og permanente kutt fra kommunen i årene 2020 og 2021, er innarbeidet i talloversiktene.

Omstillingskravet (kuttet) stort kr 2.400.000 med virkning for 2025, ble av fellesrådet vedtatt dekket inn gjennom bruk av premiefond. Det innebærer samtidig at det i budsjettoversiktene som følger nedenfor ikke er innarbeidet en fordelt effekt av disse 2,4 mill ut på det enkelte formål. Det vil først være naturlig å fordele etter vedtak i Stavanger kirkelig fellesråd nå 24/9-2025, knytta til sak om omstilling. **Omstillingskravet på 2,4 mill** er forutsatt videreført i 2026, med tillegg av **omstillingskrav på 1,8 mill** som skal ha virkning fra 2026. Det er signalisert fra kommunen at omstillingskravet for 2026 vil bli høyere enn de tidligere vedtatte 1,8 mill, noe vi vil ta hensyn til etter kommunens budsjettbehandling.

Grunnlaget for alt budsjettarbeid i Stavanger kirkelige fellesråds virksomhet, baserer seg på den avtalen som er inngått mellom Stavanger kommune og Stavanger kirkelige fellesråd, med et grunnleggende prinsipp om likebehandling sammenlignet med kommunale virksomheter.

Endelig beregning av helårvirkning av tariffoppgjøret for 2025, med virkning for regnskapsåret 2026, vil kunne innebære noen justeringer kronemessig for budsjettet, da kommunens beregninger ikke alltid er 100% sammenfallende med våre tall. Men dette utgjør sjelden store avvik/forskjeller.

Kirkelig administrasjon, kirkevergekontoret

		Regnskap SKF 2023	Regnskap SKF 2024	Budsjett SKF 2024	Budsjett SKF 2025	Budsjett SKF 2026	Endr i % 25-26
01	LØNN FAST OG VARIABEL	11 048 119,00	11 017 873,00	10 155 000,00	10 268 000,00	10 770 000,00	4,9
09	TRYGD/PENSJON	3 758 813,00	3 471 137,00	2 696 000,00	2 734 000,00	2 866 000,00	4,8
	Nedtrekk 2,4 mill 2025 (ikke mot lønn 2026)				0,00	0,00	
	BUDSJ. JUSTERING BRUK AV PREMIEFOND KLP			-195 000,00	-195 000,00	-195 000,00	0,0
0	SUM LØNNSUTGIFTER	14 806 932,00	14 489 010,00	12 656 000,00	12 807 000,00	13 441 000,00	5,0
10	DRIFTSUTGIFTER	2 850 150,00	2 687 833,00	2 770 000,00	2 945 000,00	2 945 000,00	0,0
	BUDSJ. JUSTERING - REDUSERT PORTO			-40 000,00	-40 000,00	-40 000,00	0,0
20-29	UTSTYR OG VEDLIKEHOLD	1 266 130,00	1 060 790,00	1 100 000,00	1 100 000,00	1 100 000,00	0,0
	KOMMUNAL TJENESTEYTING			300 000,00	0,00	0,00	
3	OVERFØRINGSUTGIFTER,	5 935,00	21 972,00	206 000,00	206 000,00	206 000,00	0,0
4	TILSKUDD OG GAVER + MVA KOMP	433 466,00	362 217,00	600 000,00	600 000,00	600 000,00	0,0
5	INT. FIN. TRANSAKSJ. UTG.	672,00	239 277,00	0,00			
	UTGIFTER	19 363 285,00	18 861 099,00	17 592 000,00	17 618 000,00	18 252 000,00	3,6
6	SALGSINNTEKTER	-3 003,00	#REF!	0,00	0,00	0,00	
	KOMMUNAL TJENESTEYTING			-300 000,00	0,00	0,00	
70	SYKEP. OG ADOPSJ.P REF.	-520 448,00	-257 759,00	-125 000,00	-300 000,00	-300 000,00	0,0
729	MVA KOMPENSASJON	-425 488,00	-362 217,00	-600 000,00	-600 000,00	-600 000,00	0,0
75	OVERFØRINGER FRA ANDRE	-546 807,00	-303 763,00	-27 000,00	-27 000,00	-27 000,00	0,0
73	OVERFØRT FRA KOMMUNEN/- NETTOUTGIFT	-16 206 024,00	-16 621 152,00	-15 153 000,00	-15 304 000,00	-15 938 000,00	4,1
78	INTERNE OVERFØRINGER	-2 562 600,00	-3 101 250,00	-900 000,00	-900 000,00	-900 000,00	0,0
9	INTERNE FINANS TRANS. INNT	34,00	-21 743,00				
	INNTEKTER	-20 264 336,00	#REF!	-17 105 000,00	-17 131 000,00	-17 765 000,00	3,7
	RESULTAT	-901 051,00	#REF!	487 000,00	487 000,00	487 000,00	0,0

Kirkelig administrasjon, kirkene

		Regnskap SKF 2023	Regnskap SKF 2024	Budsjett SKF 2024	Budsjett SKF 2025	Budsjett SKF 2026	Endr i % 25-26
01	LØNN FAST OG VARIABEL	13 306 234,00	12 985 194,00	13 610 000,00	13 615 000,00	14 218 000,00	4,4
09	TRYGD/PENSJON	4 375 778,00	4 016 132,00	3 610 000,00	3 616 000,00	3 713 000,00	2,7
	Nedtrekk 2,4 mill 2025 (ikke mot lønn 2026)				0,00		
	BUDSJ. JUSTERING BRUK AV PREMIEFOND KLP			-270 000,00	-270 000,00	-270 000,00	0,0
0	SUM LØNNSUTGIFTER	17 682 012,00	17 001 326,00	16 950 000,00	16 961 000,00	17 661 000,00	4,1
10	DRIFTSUTGIFTER	1 715 157,00	1 654 448,00	1 575 000,00	1 575 000,00	1 575 000,00	0,0
20-29	UTSTYR OG VEDLIKEHOLD	1 074 456,00	1 101 015,00	936 000,00	936 000,00	936 000,00	0,0
3	OVERFØRINGSUTGIFTER,	18 456,00	131 216,00	0,00			
4	TILSKUDD OG GAVER + MVA KOMP	813 629,00	651 635,00	660 000,00	660 000,00	660 000,00	0,0
5	INT. FIN. TRANSAKSJ. UTG.	0,00	0,00	30 000,00	30 000,00	30 000,00	0,0
	UTGIFTER	21 303 710,00	20 539 640,00	20 151 000,00	20 162 000,00	20 862 000,00	3,5
6	SALGS- OG LEIEINNTEKTER	-3 348,00	0,00	0,00			
70	SYKEP. OG ADØPSJ.P REF.	-932 408,00	-555 188,00	-550 000,00	-550 000,00	-550 000,00	0,0
71	OVERF FRA ANDRE (INKL BDR OG MR)	-1 140 309,00	-245 515,00	0,00			
729	MVA KOMPENSASJON	-485 955,00	-450 942,00	-490 000,00	-490 000,00	-490 000,00	0,0
73	OVERFØRT FRA KOMMUNEN/- NETTOUTGIFT	-19 508 859,00	-20 714 415,00	-18 966 000,00	-18 977 000,00	-19 677 000,00	3,7
78	INTERNE OVERFØRINGER	0,00	0,00	-115 000,00	-115 000,00	-115 000,00	0,0
9	INTERNE FINANS TRANS. INNT			-30 000,00	-30 000,00	-30 000,00	0,0
	INNTEKTER	-22 070 879,00	-21 966 060,00	-20 151 000,00	-20 162 000,00	-20 862 000,00	3,5
	RESULTAT	-767 169,00	-1 426 420,00	0,00	0,00	0,00	

Kirker

		Regnskap SKF 2023	Regnskap SKF 2024	Budsjett SKF 2024	Budsjett SKF 2025	Budsjett SKF 2026	Endr i % 25-26
01	LØNN FAST OG VARIABEL	17 788 039,00	18 617 452,00	20 512 000,00	21 270 000,00	21 760 000,00	2,3
	BUDSJ JUSTERING - KANTORAVTALEN						
	GRAVPLASSPILL			-670 000,00	-400 000,00	-400 000,00	0,0
02	LØNN VIKARER/EKSTRA	736 929,00	722 055,00	750 000,00	750 000,00	750 000,00	0,0
09	TRYGD/PENSJON	6 280 125,00	5 956 702,00	5 667 000,00	5 922 000,00	5 963 000,00	0,7
	Nedtrekk 2,4 mill 2025 (ikke mot lønn 2026)				0,00	0,00	
	BUDSJ. JUSTERING BRUK AV PREMIEFOND KLP			-470 000,00	-470 000,00	-470 000,00	0,0
0	SUM LØNNSUTGIFTER	24 805 093,00	25 296 209,00	25 789 000,00	27 072 000,00	27 603 000,00	2,0
10	DRIFTSUTGIFTER	9 713 899,00	9 425 014,00	5 800 000,00	6 758 000,00	6 758 000,00	0,0
	Priskomp 2024 gitt i budsj fra SK ved behandl 2023			350 000,00	350 000,00	350 000,00	0,0
	BUDSJ JUSTERING ENERGI OG LEIE (DOM/NMS)			-200 000,00	-200 000,00	-200 000,00	0,0
20-29	UTSTYR OG VEDLIKEHOLD	10 330 307,00	9 606 855,00	9 164 000,00	9 164 000,00	9 164 000,00	0,0
	BUDSJ JUSTERING - RENHOLD DOM			-100 000,00	-100 000,00	-100 000,00	0,0
	BUDSJ JUSTERING RENHOLD ANBUD			-350 000,00	-350 000,00	-350 000,00	0,0
3	OVERFØRINGSUTGIFTER,	1 643 863,00	27 828 669,00	800 000,00	800 000,00	800 000,00	0,0
4	TILSKUDD OG GAVER + MVA KOMP	4 501 871,00	4 519 218,00	3 350 000,00	4 720 000,00	4 720 000,00	0,0
5	INT. FIN. TRANSAKSJ. UTG.	13 861 609,00	15 600 774,00	10 700 000,00	12 000 000,00	12 000 000,00	0,0
	UTGIFTER	64 856 642,00	92 276 739,00	55 303 000,00	60 214 000,00	60 745 000,00	0,9
6	SALGS- OG LEIEINNTEKTER	-427 325,00	-424 293,00	-960 000,00	-960 000,00	-960 000,00	0,0
70	SYKEP. OG ADOPSIJ.P REF.	-864 559,00	-517 503,00	-714 000,00	-714 000,00	-714 000,00	0,0
729	MVA KOMPENSASJON	-4 386 748,00	-4 041 225,00	-2 800 000,00	-4 170 000,00	-4 170 000,00	0,0
73	OVERFØRT FRA KOMMUNEN- NETTOUTGIFT	-39 768 074,00	-41 903 875,00	-38 562 000,00	-39 845 000,00	-40 376 000,00	1,3
	REFUSJONER OG OVERF. INKL KALK.INNTEKT	-1 270 619,00	-1 349 448,00	-475 000,00	-475 000,00	-475 000,00	0,0
87	TILSKUDD OG GAVER	-509 339,00	-26 262 218,00	-1 000 000,00	-1 000 000,00	-1 000 000,00	0,0
9	INTERNE FINANS TRANS	-15 513 648,00	-13 072 899,00	-10 700 000,00	-12 000 000,00	-12 000 000,00	0,0
	INNTEKTER	-62 740 312,00	-87 571 461,00	-55 211 000,00	-59 164 000,00	-59 695 000,00	0,9
	RESULTAT	2 116 330,00	4 705 278,00	92 000,00	1 050 000,00	1 050 000,00	0,0

Gravplass

		Regnskap SKF 2023	Regnskap SKF 2024	Budsjett SKF 2024	Budsjett SKF 2025	Budsjett SKF 2026	Endr i % 25-26
01	LØNN FAST OG VARIABEL	17 754 603,00	16 859 416,00	16 147 000,00	17 500 000,00	18 289 000,00	4,5
	BUDSJ JUSTERING-IKKE OPPRETTET STILLING%			0,00	0,00	0,00	
1	Økt stillingsressurs, pga økte dødstill og kremasjoner				850 000,00	850 000,00	0,0
1	DRIFTSKONSEKV TJENSVOLL GRAVLUND			138 000,00	138 000,00	142 000,00	2,9
09	TRYGD/PENSJON	5 766 653,00	5 132 887,00	4 393 000,00	4 716 000,00	4 879 000,00	3,5
	Nedtrekk 2,4 mill 2025 (ikke mot lønn 2026)				0,00	0,00	
	BUDSJ. JUSTERING BRUK AV PREMIEFOND KLP			-390 000,00	-390 000,00	-390 000,00	0,0
0	SUM LØNNSUTGIFTER	23 521 256,00	21 992 303,00	20 288 000,00	22 814 000,00	23 770 000,00	4,2
10	DRIFTSUTGIFTER	7 491 279,00	6 539 768,00	4 620 000,00	5 055 000,00	5 055 000,00	0,0
	Priskomp 2024 gitt i budsj fra SK ved behandl 2023			150 000,00	270 000,00	270 000,00	0,0
20-29	UTSTYR OG VEDLIKEHOLD	4 953 648,00	5 049 404,00	3 650 000,00	3 650 000,00	3 650 000,00	0,0
3	OVERFØRINGSUTGIFTER,	3 686 722,00	2 707 206,00	1 360 000,00	1 860 000,00	1 860 000,00	0,0
4	TILSKUDD OG GAVER + MVA KOMP	2 629 605,00	2 568 727,00	1 615 000,00	2 300 000,00	2 300 000,00	0,0
5	INT. FIN. TRANSAKSJ. UTG.	4 239 043,00	5 918 090,00	3 300 000,00	4 100 000,00	4 100 000,00	0,0
	UTGIFTER	46 521 553,00	44 775 498,00	34 983 000,00	40 049 000,00	41 005 000,00	2,4
6	SALGS- OG LEIEINNTEKTER	-13 059 488,00	-12 760 519,00	-9 000 000,00	-9 000 000,00	-9 000 000,00	0,0
6	Kremasjonsgebyrer og inntekt metallretur				-850 000,00	-850 000,00	0,0
70	SYKEP. OG ADOPSIJ.P REF.	-1 710 177,00	-1 216 884,00	-565 000,00	-1 000 000,00	-1 000 000,00	0,0
729	MVA KOMPENSASJON	-2 620 545,00	-2 568 727,00	-1 565 000,00	-2 250 000,00	-2 250 000,00	0,0
73	OVERFØRT FRA KOMMUNEN/- NETTOUTGIFT	-21 505 507,00	-22 557 395,00	-20 253 000,00	-22 049 000,00	-23 005 000,00	4,3
77	REFUSJONER FRA ANDRE	-359 777,00	-30 650,00	0,00	0,00	0,00	
78	INTERNE OVERFØRINGER	-1 344 000,00	-1 530 252,00	-900 000,00	-1 400 000,00	-1 400 000,00	0,0
9	INTERNE FINANS TRANS. INNT	-4 220 956,00	-3 583 688,00	-2 800 000,00	-3 600 000,00	-3 600 000,00	0,0
	INNTEKTER	-44 820 450,00	-44 248 115,00	-35 083 000,00	-40 149 000,00	-41 105 000,00	2,4
	RESULTAT	1 701 103,00	527 383,00	-100 000,00	-100 000,00	-100 000,00	0,0

Andre kirkelige formål

		Regnskap SKF 2023	Regnskap SKF 2024	Budsjett SKF 2024	Budsjett SKF 2025	Budsjett SKF 2026	Endr i % 25-26
01	LØNN FAST OG VARIABEL	21 350 048,00	23 580 072,00	16 200 000,00	17 322 000,00	18 288 000,00	5,6
09	TRYGD/PENSJON	7 064 869,00	7 113 647,00	4 284 000,00	4 636 000,00	4 809 000,00	3,7
	Nedtrekk 2,4 mill 2025 (ikke mot lønn 2026)				0,00	0,00	
	BUDSJ. JUSTERING BRUK AV PREMIEFOND KLP			-356 000,00	-356 000,00	-356 000,00	0,0
0	SUM LØNNSUTGIFTER	28 414 917,00	30 693 719,00	20 128 000,00	21 602 000,00	22 741 000,00	5,3
10	DRIFTSUTGIFTER	2 400 789,00	2 309 637,00	404 000,00	404 000,00	404 000,00	0,0
20-29	UTSTYR OG VEDLIKEHOLD	1 897 287,00	1 194 922,00	212 000,00	212 000,00	212 000,00	0,0
3	OVERFØRINGSUTGIFTER,	2 334 098,00	2 038 381,00	0,00			
4	TILSKUDD OG GAVER + MVA KOMP	2 289 690,00	1 755 118,00	420 000,00	650 000,00	650 000,00	0,0
5	INT. FIN. TRANSAKSJ. UTG.	2 028 445,00	1 974 211,00	0,00			
	UTGIFTER	39 365 226,00	39 965 988,00	21 164 000,00	22 868 000,00	24 007 000,00	5,0
6	SALGS- OG LEIEINNTEKTER	-569 375,00	-770 146,00	-110 000,00	-110 000,00	-110 000,00	0,0
70	SYKEP. OG ADØPSJ.P REF.	-1 558 181,00	-1 321 398,00	-505 000,00	-505 000,00	-505 000,00	0,0
71	TILSKUDD DIAKONI	-1 985 000,00	-2 293 000,00	-2 250 000,00	-2 500 000,00	-2 650 000,00	6,0
71	TILSKUDD KATEKET	-2 035 000,00	-1 814 000,00	-2 150 000,00	-2 300 000,00	-2 450 000,00	6,5
71	TILSKUDD BDR TIL SSA MED MER	-10 317 961,00	-9 835 123,00	0,00			
729	MVA KOMPENSASJON	-673 810,00	-461 615,00	-260 000,00	-490 000,00	-490 000,00	0,0
73	OVERFØRT FRA KOMMUNEN/- NETTOUTGIFT	-17 462 611,00	-17 913 143,00	-15 649 000,00	-16 723 000,00	-17 562 000,00	5,0
	REFUSJONER DIVERSE	-1 757 807,00	-2 141 837,00	-160 000,00	-160 000,00	-160 000,00	0,0
87	TILSKUDD GAVER FRA ANDRE	-1 203 169,00	-1 473 408,00	-80 000,00	-80 000,00	-80 000,00	0,0
9	INTERNE FINANS TRANS. INNT	-1 655 363,00	-1 271 344,00	0,00			
	INNTEKTER	-39 218 277,00	-39 295 014,00	-21 164 000,00	-22 868 000,00	-24 007 000,00	5,0
	RESULTAT	146 949,00	670 974,00	0,00	0,00	0,00	

9 Interne finansieringstransaksjoner

		Regnskap SKF 2023	Regnskap SKF 2024	Budsjett SKF 2024	Budsjett SKF 2025	Budsjett SKF 2026	Endr i % 25-26
150	RENTEUTGIFTER	1,00		3 000,00	3 000,00	3 000,00	0,0
152	KJØP AV AKSJER/ANDELER			0,00			
154	AVSETNING TIL UBUNDNE FOND	20 436,00	67 391,00	100 000,00	100 000,00	100 000,00	0,0
155	AVSETNING TIL BUNDNE FOND	0,00	0,00	0,00			
157	OVERFØRT TIL INVESTERINGSREGNSKAPET	0,00	0,00	500 000,00	500 000,00	500 000,00	0,0
158	REGNSKAPSMESSIG OVERSKUDD	482 000,00	0,00	0,00			
	SUM UTGIFTER	502 437,00	67 391,00	603 000,00	603 000,00	603 000,00	0,0
190	RENTEINNTEKTER	-2 378 976,00	-2 806 652,00	-542 000,00	-1 500 000,00	-1 500 000,00	0,0
190	KURSGEVINST PÅ FOND, AKSJER, ...	-204 692,00	-305 081,00	-40 000,00	-40 000,00	-40 000,00	0,0
193	BRUK AV TIDLIGERE ÅRS REGNSKAPSMESSIGE MINDREFORBRUK	-20 436,00	0,00	0,00			
194	BRUK AV UBUNDNE FOND	0,00	0,00	0,00			
195	BRUK AV BUNDNE FOND	-194 498,00	0,00	0,00			
197	OVERFØRT FRA DRIFTSREGNSKAP			-500 000,00	-500 000,00	-500 000,00	0,0
198	REGNSKAPSMESSIG MERFORBRUK			0,00			
	SUM INNTEKTER	-2 798 602,00	-3 111 733,00	-1 082 000,00	-2 040 000,00	-2 040 000,00	0,0
	RESULTAT	-2 296 165,00	-3 044 342,00	-479 000,00	-1 437 000,00	-1 437 000,00	0,0

Samlet oversikt for hele virksomheten, ekskl. gravfondsvirksomheten

		Regnskap SKF 2023	Regnskap SKF 2024	Budsjett SKF 2024	Budsjett SKF 2025	Budsjett SKF 2026	Endr i % 25-26
01	LØNN FAST OG VARIABEL	81 247 043,00	83 060 007,00	76 762 000,00	80 963 000,00	84 317 000,00	4,1
	BUDSJ JUSTERING STILLINGER SAMLET	0,00	0,00	-670 000,00	-400 000,00	-400 000,00	0,0
02	LØNN VIKARER/FASTE FRIH	736 929,00	722 055,00	750 000,00	750 000,00	750 000,00	0,0
09	TRYGD/PENSJON	27 246 238,00	25 690 505,00	20 650 000,00	21 624 000,00	22 230 000,00	2,8
	BUDSJ. JUSTERING BRUK AV PREMIEFOND KLP	0,00	0,00	-1 681 000,00	-1 681 000,00	-1 681 000,00	0,0
0	SUM LØNNSUTGIFTER	109 230 210,00	109 472 567,00	95 811 000,00	101 256 000,00	105 216 000,00	3,9
10	DRIFTSUTGIFTER	24 171 274,00	22 616 700,00	15 669 000,00	17 357 000,00	17 357 000,00	0,0
	BUDSJ JUSTERING - DRIFTSUTGIFTER	0,00	0,00	-240 000,00	-240 000,00	-240 000,00	0,0
20-29	UTSTYR OG VEDLIKEHOLD	19 521 828,00	18 012 986,00	15 062 000,00	15 062 000,00	15 062 000,00	0,0
	BUDSJ JUSTERING UTSTYR OG VEDLIKEHOLD	0,00	0,00	-450 000,00	-450 000,00	-450 000,00	0,0
	KOMMUNAL TJENESTEYTING	0,00	0,00	300 000,00	0,00	0,00	
3	OVERFØRINGSUTGIFTER,	7 689 074,00	32 727 444,00	2 366 000,00	2 866 000,00	2 866 000,00	0,0
4	TILSKUDD OG GAVER + MVA KOMP	10 668 261,00	9 856 915,00	6 645 000,00	8 930 000,00	8 930 000,00	0,0
5	INT. FIN. TRANSAKSJ. UTG.	20 632 206,00	23 799 743,00	14 633 000,00	16 733 000,00	16 733 000,00	0,0
	UTGIFTER	191 912 853,00	216 486 355,00	149 796 000,00	161 514 000,00	165 474 000,00	2,5
6	SALGS- OG LEIEINNTEKTER	-14 062 539,00	#REF!	-10 070 000,00	-10 920 000,00	-10 920 000,00	0,0
	KOMMUNAL TJENESTEYTING	0,00	0,00	-300 000,00	0,00	0,00	
70	SYKEP. OG ADOPSJ.P REF.	-5 585 773,00	-3 868 732,00	-2 459 000,00	-3 069 000,00	-3 069 000,00	0,0
71	TILSKUDD DIAKON	-1 985 000,00	-2 293 000,00	-2 250 000,00	-2 500 000,00	-2 650 000,00	6,0
71	TILSKUDD KATEKET	-2 035 000,00	-1 814 000,00	-2 150 000,00	-2 300 000,00	-2 450 000,00	6,5
71	TILSKUDD STATEN/BDR INKL TROSOPPL	-10 317 961,00	-9 835 123,00	0,00	0,00	0,00	
729	MVA KOMPENSASJON	-8 592 546,00	-7 884 726,00	-5 715 000,00	-8 000 000,00	-8 000 000,00	0,0
73	OVF FRA KOMM./NETTO	-114 451 075,00	-119 709 980,00	-108 583 000,00	-112 898 000,00	-116 558 000,00	3,2
75	OVERFØRINGER FRA ANDRE	-5 075 319,00	-4 071 213,00	-662 000,00	-662 000,00	-662 000,00	0,0
78	INTERNE OVERFØRINGER + KALK INNT.	-3 906 600,00	-4 631 502,00	-1 915 000,00	-2 415 000,00	-2 415 000,00	0,0
87	TILSKUDD OG GAVER FRA andre	-1 712 508,00	-27 735 626,00	-1 080 000,00	-1 080 000,00	-1 080 000,00	0,0
	RENTEINNTEKTER	-2 378 976,00	-2 806 652,00	-542 000,00	-1 500 000,00	-1 500 000,00	0,0
9	INTERNE FINANS TRANS. INNT	-21 809 559,00	-18 254 755,00	-14 070 000,00	-16 170 000,00	-16 170 000,00	0,0
	INNTEKTER	-191 912 856,00	#REF!	-149 796 000,00	-161 514 000,00	-165 474 000,00	2,5
	RESULTAT	-3,00	#REF!	0,00	0,00	0,00	

	2025	2026
Kommunalt tilskudd før justering for omstilling	-112 898 000	-116 558 000
Omstilling 2025	2 400 000	2 400 000
Omstilling foreløpig før komm behandling 2026	0	1 800 000
Tillegg for beregnet ikke endelig avklart livsvarig AFP for ansatte født i 1963 og senere (skal til drøfting med komm senere)		-1 500 000
Sum beregnet kommunalt tilskudd for 2026 (tallet for 2025 er det reelle tallet for tilskudd).	-110 498 000	-113 858 000

Den konkrete fordeling på formål og kostnadsart/inntekstart vil avhenge av fellesrådets vedtak i møte 24/9-2025, følgelig er fordelingen av omstilling ikke innarbeidet.

Endelig budsjettvedtak for driftsbudsjettet fattes i desembermøtet, og vil da ha innbakt de konkrete konsekvenser av vedtak i fellesrådet i september 2025.

Videre vil eventuelle justeringer i kommunens budsjettforslag/budsjettvedtak måtte tas inn i et justert driftsbudsjet, før en delig vedtak fattes i desember 2025 for 2026.

Forslag til justering av Stavanger kirkelige fellesråds avgiftssatser fra 01.01.2026.

Vi viser til forklaring og informasjon i selve saken.

Gravplass:

	2025	2026
Festeavgift	275 pr år	280 pr år
Kremasjonsavgift	6 550	6 700
Leie av kapell og seremonirom	2 900	3 000
Betaling for organist	1 900	2 000
Tilrettelegging av urnegrav	2 000	2 100
Tilrettelegging av kistegrav	7 400	7 700
Tilrettelegging av barnegrav	1 000	1 000
Gravert navneplate Tjensvoll	5 500	5 650
Timesats arbeid gravplass	525	550
Omlegging av urne	475	500
Urneforsendelse	670	700

Kultur:

	2025	2026
Sats for utleie Domkirken og St Petri	14 000	15 000
Kirketjener/vakt pr konsertdag	1 900	2 000
Timesats for personell	470	490

Vigsel:

	2025	2026
Leie av kirke	3 600	3 800
Betaling for organist	1 900	2 000

**DEN NORSKE KIRKE**

STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Rune Skagestad	13	25/02938-3	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
31/25	STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD	24.09.2025

Regnskapsrapport for 2. tertial 2025

Saksorientering

Det har fra tidligere fellesråd vært uttrykt ønske at regnskapsrapporter er på et så overordnet nivå som mulig. Denne tradisjon videreføres nå ved følgende oversikt.

			Avvik i % (lønn 63,8 Annet 66,67)			Avvik i % (lønn 63,8 Annet 66,67)
Utgifter (i hele 1000)	Regnsk 31.08.24	Budsj 31.12.24		Regnsk 31.08.25	Budsj 31.12.25	
Lønn (fast og variabel), inkl sosiale kostnader	72 096	112 443	64,12	75 085	117 560	63,87
Driftskostnader - Varer og tjenester	16 273	16 479	98,75	16 472	18 226	90,38
Driftskostnader - Varer og tjenester, Utstyr og vedlikehold (bygg og eiendomsrelatert)	10 311	15 129	68,15	11 638	17 216	67,60
Driftskostnader - refusjoner	613	4 342	14,12	495	5 952	8,32
Tilskudd, gaver, overf til andre. (Inkl mva. komp)	5 593	6 686	83,65	5 869	9 663	60,74
Finansieringstransaksjoner, utgifter	216	14 133	1,53	210	19 223	1,09
Sum utgifter	105 102	169 212	62,11	109 769	187 840	58,44
Salg, egenbetaling og avgifter	-14 040	-12 942	108,48	-17 542	-16 786	104,50
Refusjoner inntekter, interne overf (inkl mva.komp)	-8 605	-11 495	74,86	-8 332	-15 609	53,38
Tilskudd, gaver, overf fra andre.	-95 452	-130 255	73,28	-100 007	-135 891	73,59
Finansieringstransaksjoner, inntekter	-2035	-14 520	14,02	-1332	-19 554	6,81
Sum inntekter	-120 132	-169 212	70,99	-127 213	-187 840	67,72
Resultat	-15 030	0		-17 444	0	

Det vil til enhver tid være noen forskjeller fra år til år på hvor stor del av driftsutgiftene som faller innenfor den enkelte periode.

For lønn er forbruk på et rimelig naturlig nivå, minimalt over budsjett. For driftskostnader samlet, ligger vi over budsjett, noe som har flere grunner. Energikostnadene er også i år

høyere enn budsjett med ca. kr. 0,7 mill. Videre er noen kostnader inne med helårsvirkning i tallene for 2. tertial (f.eks forsikring), noe som bidrar til økt forbruk så langt i 2025. Vi ser på nåværende tidspunkt ingen grunn til å sette i verk særskilte tiltak for å korrigere driften for 2025.

Samlet for alle utgifter ligger vi på 58,44% av årsbudsjett, noe som er godt innenfor to tredjedels (66,67%) årsbudsjett (andre tertial januar til august/to tredjedel av 12 måneder).

På inntektssiden ligger vi på et nivå som synes å være helt «i rute» på nåværende tidspunkt, nærmere bestemt 67,72% av budsjett.

Vi vil for siste tertial få innslag av siste års lønnsoppgjør som hadde en ramme på i underkant av 5% i år.

Det tas forbehold om justeringer av budsjettallene for 2025 knyttet til mulige endringer i prosjekter hvor vi bruker av avsetninger, samt mulige tilleggsbevilgninger fra kommunen.

Administrasjonen er av den oppfatning at vi ligger omtrent der vi naturlig bør være på både utgifts- og inntektssiden med unntak av momentene nevnt foran.

Forslag til vedtak

Stavanger kirkelige fellesråd tar regnskapsrapporten for andre tertial 2025 til etterretning.



DEN NORSKE KIRKE

STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Rune Skagestad	11	24/00312-8	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
32/25	STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD	24.09.2025

Budsjett 2025 - Budsjettendringer

Saksorientering

Saken gjelder:

Endringer i budsjettet for 2025

Bakgrunn for saken

Det er innført krav om at alle budsjettendringer skal vedtas av folkevalgt organ. Det ble i 2005 fattet vedtak om at administrasjonen samler opp budsjettendringer og presenterer dem samlet for Stavanger kirkelige fellesråd innen utløpet av regnskapsåret. Budsjettendringene gjelder saker som vi ikke har avklart de økonomiske rammer for under den endelige behandling av budsjettet i desember (året forut for regnskapsåret). Også i år mottar vi tilskudd fra kommunen som ikke er en del av hovedbudsjettet, prosjektmidler som tildeles etter søknader, endringer pga tariffrevisjon, reguleringspremie knytta til pensjonsordningen osv. Det er ønskelig å behandle noen av disse budsjettendringene allerede i september framfor å behandle alle budsjettendringene samlet i desember. Følgende foreløpige budsjettendringer er eller vil bli gjort gjeldende for Stavanger kirkelige fellesråds driftsbudsjett 2025:

KLP reguleringspremie

Hovedpostnivå	Tekst	Utgifter	Inntekter
Hovedpost 30	Reguleringspremie KLP	7 900 000	
Hovedpost 30	Arbeidsgiveravgift av reguleringspremie	1 110 000	
Hovedpost 38	Tilleggsbevilgning fra kommunen		-9 010 000
SUM		9 010 000	-9 010 000

Trosopplæring

Hovedpostnivå	Tekst	Utgifter	Inntekter
Hovedpost 38	Tilskudd Den norske kirke		-9 773 000
Hovedpost 30	Lønn og sosiale kostnader	9 139 000	
Hovedpost 31 og 32	Materiell, utstyr, inventar og tjenester	1 202 000	
Hovedpost 33 og 37	Refusjoner til/fra MH samt interne overf	756 000	

Hovedpost 34 og 37	MVA kompensasjon	133 000	-133 000
Hovedpost 36	Deltakerbetalinger	-20 000	
Hovedpost 37	Sykelønn og andre refusjoner		-679 000
Hovedpost 38	Refusjoner til/fra MH samt interne overf		-40 000
Hovedpost 39	Bruk av fond (tidligere års overskudd)		-585 000
SUM		11 210 000	-11 210 000

Kirkekulturell myldring

Hovedpostnivå	Tekst	Utgifter	Inntekter
Hovedpost 38	Tilskudd fra Stavanger kommune		-200 000
Hovedpost 33 og 37	Interne overføringer / FR vedtak		-200 000
Hovedpost 35 og 39	Avsatt til, og bruk av fond	400 000	-400 000
Hovedpost 34	Tilskudd til menigheter og andre	400 000	
SUM		800 000	-800 000

Egenkapitaltilskudd KLP

Hovedpostnivå	Tekst	Utgifter	Inntekter
Hovedpost 45	Egenkapitalinnskudd KLP	560 000	
Hovedpost 30	Pensjonskostnader	-560 000	
Hovedpost 35 og 49	Overført fra drift til kapital	560 000	-560 000
SUM		560 000	-560 000

Kostnader sommeråpen domkirke

Hovedpostnivå	Tekst	Utgifter	Inntekter
Hovedpost 30	Lønn og sosiale kostnader	600 000	
Hovedpost 31	Materiell, utstyr, inventar og tjenester	100 000	
Hovedpost 35	Avsetning til fond	1 700 000	
Hovedpost 36	Billettinntekter		-2 400 000
SUM		2 400 000	-2 400 000

Vedlikehold av kremasjonsovn

Hovedpostnivå	Tekst	Utgifter	Inntekter
Hovedpost 36	Kremasjonsavgift		-200 000
Hovedpost 36	Metallgjenvinning		-200 000
Hovedpost 32	Vedlikehold kremasjonsovn	1 200 000	
Hovedpost 34 og 37	MVA kompensasjon	250 000	-250 000
Hovedpost 39	Bruk av ubundet fond		-800 000
		1 450 000	-1 450 000

Maskiner gravlund – flytta fra hovedbudsjett

Hovedpostnivå	Tekst	Utgifter	Inntekter
Hovedpost 32	Konto for maskiner		-180 000

Hovedpost 44 og 47	MVA kompensasjon	45 000	-45 000
Hovedpost 35 og 49	Overført til investeringsregnskapet	180 000	-180 000
Hovedpost 42	Maskiner, biler og transportmidler	180 000	
SUM		405 000	-405 000

Daglig leder Utstein pilegrimsgård

Hovedpostnivå	Tekst	Utgifter	Inntekter
Hovedpost 30	Lønn og sosiale kostnader	490 000	
Hovedpost 37	Refusjon fra andre		-490 000
SUM		490 000	-490 000

Brannvarslingsanlegg

Hovedpostnivå	Tekst	Utgifter	Inntekter
Hovedpost 32	Brannsikring	300 000	
Hovedpost 39	Bruk av ubundet fond		-300 000
SUM		300 000	-300 000

Nye varmepumper

Hovedpost 32	Kjøp av utstyr	300 000	
Hovedpost 39	Bruk av ubundet fond		-300 000
SUM		300 000	-300 000

Glassmaleri Hinna

Hovedpostnivå	Tekst	Utgifter	Inntekter
Hovedpost 32	Kjøp av tjenester	60 000	
Hovedpost 34 og 37	MVA kompensasjon	15 000	-15 000
Hovedpost 39	Bruk av ubundet fond		-60 000
SUM		75 000	-75 000

Ny bil vaktmesterlaget

Hovedpostnivå	Tekst	Utgifter	Inntekter
Hovedpost 32	Vedlikehold	-150 000	
Hovedpost 35 og 49	Overført fra drift til investering	150 000	-150 000
Hovedpost 42	Kjøp av driftsmidler	150 000	
SUM		150 000	-150 000

Prest Ukirke

Hovedpostnivå	Tekst	Utgifter	Inntekter
Hovedpost 30	Lønn og sosiale kostnader		-100 000
Hovedpost 33	Refusjon til rDNK	300 000	
Hovedpost 37	Refusjon fra sokn		-200 000
SUM		300 000	-300 000

Stavanger 2025

Hovedpostnivå	Tekst	Utgifter	Inntekter
Hovedpost 30	Lønn og sosiale kostnader	-350 000	
Hovedpost 33	Refusjon til DNK		-350 000
SUM		-350 000	-350 000

Kirkebevaringsfondet

Hovedpostnivå	Tekst	Utgifter	Inntekter
Hovedpost 33	Refusjon til kommunen	11 000 000	
Hovedpost 38	Tilskudd fra staten		-11 000 000
SUM		11 000 000	-11 000 000

Forslag til vedtak

Stavanger kirkelige fellesråd godkjenner de foreslåtte budsjettendringene.



DEN NORSKE KIRKE

STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Rune Skagestad	002	25/04191-1	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
33/25	STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD	24.09.2025

Høringssvar til forslag om ny prostiinndeling i Stavanger bispedømme

Vedlegg:

Rapport_Gjennomgang av prostiinndelingen i Stavanger bispedømme

Høringssvar SKF om prostigrenser i Stavanger bispedømme

Høringsbrev_ Forslag til endret prostiinndeling i Stavanger bispedømme

Saksorientering

Stavanger bispedømmeråd vedtok i oktober i fjor at en bredt sammensatt arbeidsgruppe skulle utrede behovet for endringer i dagens prostiinndeling, og eventuelt komme med begrunnede endringsforslag.

Prostiinndelingen i Stavanger bispedømme ble sist endret i 2011.

Gruppen forslår å flytte soknene i Finnøy og Rennesøy kommunedeler fra Tungenes prosti til Ytre Stavanger prosti. De foreslår videre å slå sammen Stavanger domprosti og Ytre Stavanger prosti, etter at det har skjedd en erfaringsinnhenting gjennom et forsøksprosjekt. De forslår så at de resterende delene av Tungenes prosti (Sola, Randaberg og Kvitsøy) slås sammen med nordre del av Jæren prosti (Time og Klepp). Til sist at Gjesdal og Hå legges sammen med soknene i Dalane prosti.

Bispedømmerådet har sendt deres rapport på høring med noen høringsspørsmål.

Kirkevergen har utarbeidet et kort forslag til høringssvar fra Stavanger kirkelige fellesråd.

Forslag til vedtak

Det fremlagte forslag til høringssvar fastsettes som svar fra Stavanger kirkelige fellesråd.



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger bispedømmeråd

Menighetsrådene i Stavanger bispedømme
Kirkelige fellesråd i Stavanger bispedømme

Dato: 12.09.2025

Vår ref: 24/02821-3

Deres ref:

Høring: Forslag til endret prostiinndeling i Stavanger bispedømme

Stavanger bispedømmeråd sender her ut en høring om forslag til endret prostiinndeling i Stavanger bispedømme. Høringsfrist er torsdag 30. oktober 2025.

Stavanger bispedømmeråd gjorde i møte 31.10.2024 følgende vedtak:

Stavanger bispedømmeråd ber om at det igangsettes et arbeid med gjennomgang av prostiinndelingen i Stavanger bispedømme. Det nedsettes en bredt geografisk sammensatt arbeidsgruppe som gis som mandat å utrede behovet for endringer av prostiinndelingen, og eventuelt fremlegge begrunnede endringsforslag.

Arbeidsgruppa har følgende sammensetning:

1. En prost
2. En kirkeverge
3. En arbeidstakerrepresentant
4. En representant fra kirkelig fellesråd
5. En representant fra et menighetsråd
6. Stiftsdirektøren

Stiftsdirektøren leder arbeidsgruppa og ivaretar sekretærfunksjonen.

For å sikre at arbeidsgruppa ble bredt geografisk sammensatt, utvidet stiftsdirektøren arbeidsgruppa med to medlemmer. Arbeidsgruppa har hatt følgende sammensetning:

1. Willy Finnbakk, leder Time kyrkjelege fellesråd
2. Magnhild Meltveit Kleppa, leder Hjelmeland sokneråd
3. Knut Pettersen, leder Egersund menighetsråd
4. Ivar Raugstad, leder Stavanger kirkelige fellesråd
5. Ove Sjursen, prost i Karmøy
6. Ottar Krakk, kirkeverge i Tysvær
7. Silje Barkved Fossan, hovedtillitsvalgt (HTV) for Spir i Stavanger bispedømme
8. Jorunn Kraft Vistnes, stiftsdirektør

Arbeidsgruppa har nå lagt fram en rapport til Stavanger bispedømmeråd med vurderinger og anbefalinger. Rapporten følger vedlagt. Arbeidsgruppa gir fem anbefalinger til bispedømmerådet:

1. Beholde prostier som er sammenfallende med fellesrådsområdene. Dette betyr at det ikke gjøres endringer som berører Karmøy prosti og Sandnes prosti.
2. Grensene for Ryfylke prosti beholdes slik de er i dag.

Postadresse:

Lagårdsveien 44
4010 STAVANGER

E-post:

stavanger.bispedomme@kirken.no
Web:
Org.nr.:818 066 872

Telefon: +47 51846270

Telefaks:

Saksbehandler

Gunnar Rønnestad

3. Flytte soknene i Finnøy og Rennesøy fra Tungenes prosti til Ytre Stavanger prosti.
4. En sammenslåing av Stavanger domprosti og Ytre Stavanger prosti etter at det har skjedd en erfaringsinnhenting gjennom et forsøksprosjekt.
5. Dalane prosti, Jæren prosti og Tungenes prosti slås sammen slik at det blir to prostier.

Stavanger bispedømmeråd sender nå rapportens anbefalinger ut på høring til menighetsråd og kirkelige fellesråd i Stavanger bispedømme. Arbeidstakerorganisasjonene og kirkelig tilsatte inviteres også til høring og medbestemmelse.

Høringsinstansene bes gi begrunnede svar på følgende spørsmål:

Spørsmål 1

Arbeidsgruppa skriver i kapittel 5 om hvilke faktorer som vektlegges ved vurderingen av hva som er en hensiktsmessig prostiinndeling. Arbeidsgruppa peker særlig på prostienes størrelse. I dette inngår blant annet:

- Geografisk utstrekning og reisetid
- Antall prester som er ansatt med prostiet som tjenestedistrikt
- Antall andre kirkelige ansatte som inngår i fagfellesskapet i prostiet
- Antall menighetsråd som prosten skal samhandle med
- Antall kirkelige fellesråd som prosten skal samhandle med
- Antall kirkeverger som prosten skal samarbeide og samlede med
- Sårbarheten i prestefellesskapet ved ferie- og sykefravær

Støtter dere at disse faktorene vektlegges ved vurderingen av hva som er en hensiktsmessig prostiinndeling?

Ser dere andre viktige faktorer som arbeidsgruppa ikke har pekt på i kapittel 5?

Spørsmål 2

Arbeidsgruppa anbefaler at prostier som er sammenfallende med fellesrådsområdene beholdes uendret. Dette betyr at det ikke gjøres endringer som berører Karmøy prosti og Sandnes prosti.

Støtter dere denne anbefalingen?

Spørsmål 3

Arbeidsgruppa anbefaler at grensene for Ryfylke prosti beholdes slik de er i dag.

Støtter dere denne anbefalingen?

Spørsmål 4

Arbeidsgruppa anbefaler at soknene i Finnøy og Rennesøy flyttes fra Tungenes prosti til Ytre Stavanger prosti.

Støtter dere denne anbefalingen?

Spørsmål 5

Arbeidsgruppa anbefaler en sammenslåing av Stavanger domprosti og Ytre Stavanger prosti. Dette kan eventuelt gjøres etter at det har skjedd en erfaringsinnhenting gjennom et forsøksprosjekt.

Støtter dere denne anbefalingen?

Spørsmål 6

Arbeidsgruppa anbefaler at Dalane prosti, Jæren prosti og Tungenes prosti slås sammen slik at det blir to prostier. Dette kan gjøres på den måten at soknene i Klepp kommune og Time kommune legges sammen med soknene i Tungenes prosti, og samlet utgjør dette det nordlige prostiet. Tilsvarende kan soknene i Hå kommune og Gjesdal kommune legges sammen med soknene i Dalane prosti, og samlet utgjør dette det sørlige prostiet.

Støtter dere denne anbefalingen?

Spørsmål 7

Arbeidsgruppa anbefaler at det nordlige prostiet får navnet «Nord-Jæren prosti».

Støtter dere denne anbefalingen?

Har dere andre navneforslag?

Spørsmål 8

Et flertall i arbeidsgruppa anbefaler at det sørlige prostiet får navnet «Dalane og Sør-Jæren prosti».

Støtter dere denne anbefalingen?

Et mindretall i arbeidsgruppa anbefaler at det sørlige prostiet får navnet «Sør-Rogaland prosti».

Støtter dere denne anbefalingen?

Har dere andre navneforslag?

Spørsmål 9

Har dere flere innspill, synspunkter og forslag til prostiinndelingen i Stavanger bispedømme?

Spørsmålene bes besvart ved å fylle ut svarskjema på:

<https://forms.office.com/e/sJAWFrtfEg>

Svarfrist er torsdag 30. oktober 2025

Med vennlig hilsen

Jorunn Kraft Vistnes
stiftsdirektør

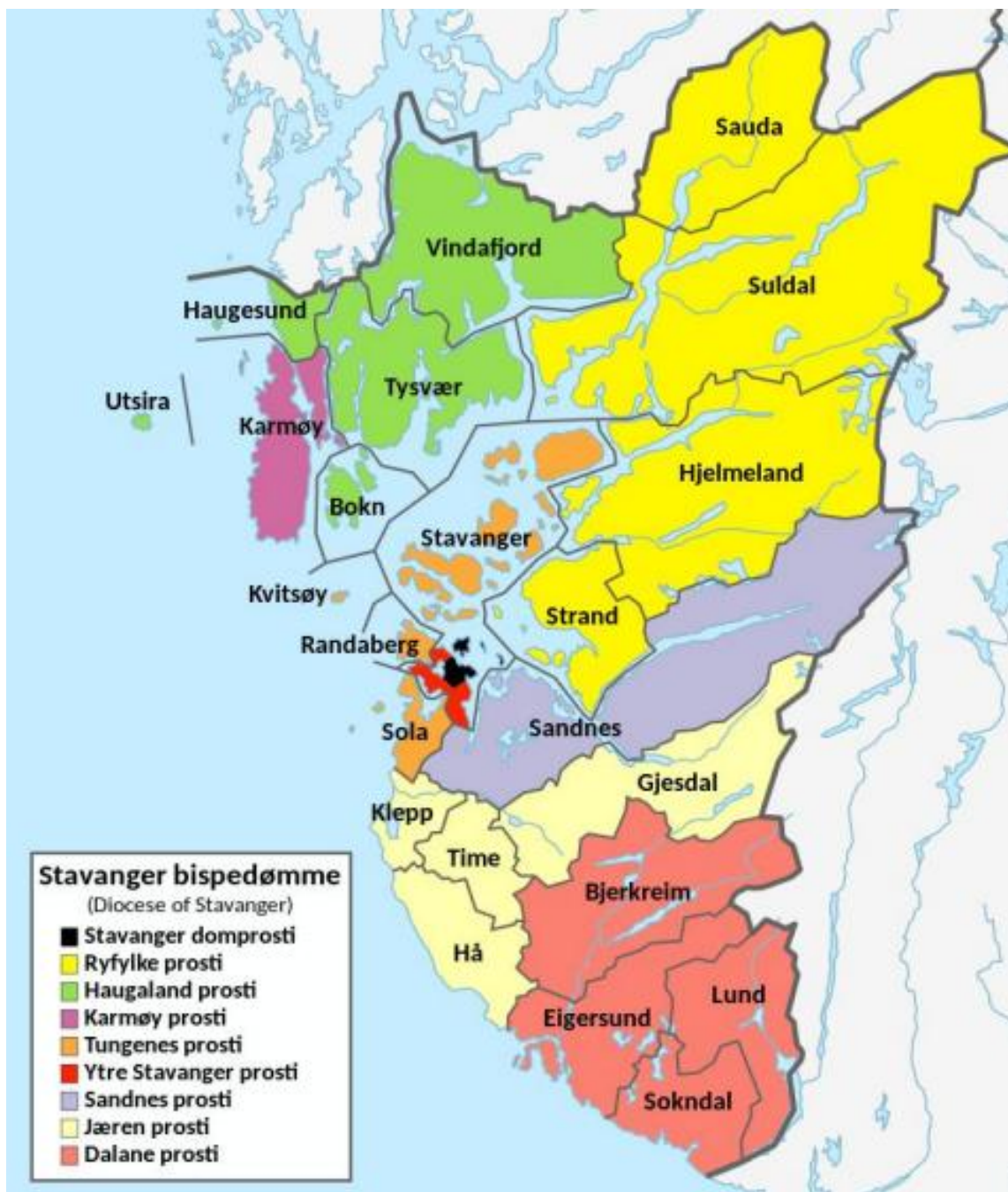
Gunnar Rønnestad
avdelingsleder HR /
assisterende stiftsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Vedlegg:

Rapport_Gjennomgang av prostiinndelingen i Stavanger bispedømme

Gjennomgang av prostiinndelingen i Stavanger bispedømme



Rapport fra arbeidsgruppe nedsatt av Stavanger bispedømmeråd 31.10.2024

Innhold

1.	Arbeidsgruppe og mandat	3
2.	Gjeldende prostiinndeling for Stavanger bispedømme	4
3.	Kirkelig inndeling og saksbehandlingsregler	4
4.	Prostens arbeidsoppgaver og funksjoner	5
5.	Arbeidsgruppas vurderinger	8
5.1	Innledende vurderinger	8
5.2	Prostienes størrelse	9
a.	Geografisk utstrekning og reisetid	9
b.	Antall prester som er ansatt med prostiet som tjenestedistrikt	10
c.	Antall rådsorganer som prosten skal samhandle med	11
d.	Antall andre kirkelige ansatte	12
5.3	Protesekretærfunksjonen	12
5.4	Økonomiske konsekvenser	12
6.	Kompenserende tiltak	13
7.	Iverksetting av eventuelle endringer i prostiinndelingen	13
8.	Arbeidsgruppas anbefalinger	14
8.1.	Beholde prostier som er sammenfallende med fellesrådsområdene	14
8.2.	Ryfylke prosti	14
8.3.	Flytte soknene i Finnøy og Rennesøy fra Tungenes prosti til Ytre Stavanger prosti ..	16
8.4.	Sammenslåing av Ytre Stavanger prosti og Stavanger domprosti	16
8.5.	Dalane prosti, Jæren prosti og Tungenes prosti	17
9.	Oversikt over prostiene i Stavanger bispedømme	20

1. Arbeidsgruppe og mandat

Stavanger bispedømmeråd gjorde i møte 31.10.2024 følgende vedtak:

Stavanger bispedømmeråd ber om at det igangsettes et arbeid med gjennomgang av prostiinndelingen i Stavanger bispedømme. Det nedsettes en bredt geografisk sammensatt arbeidsgruppe som gis som mandat å utrede behovet for endringer av prostiinndelingen, og eventuelt fremlegge begrunnede endringsforslag.

Arbeidsgruppa har følgende sammensetning:

- 1. En prost*
- 2. En kirkeverge*
- 3. En arbeidstakerrepresentant*
- 4. En representant fra kirkelig fellesråd*
- 5. En representant fra et menighetsråd*
- 6. Stiftsdirektøren*

Stiftsdirektøren leder arbeidsgruppa og ivaretar sekretærfunksjonen.

For å sikre at arbeidsgruppa er bredt geografisk sammensatt, har stiftsdirektøren utvidet arbeidsgruppa med to medlemmer. Arbeidsgruppa har følgende sammensetning:

1. Willy Finnbakk, leder Time kyrkjelege fellesråd
2. Magnhild Meltveit Kleppa, leder Hjelmeland sokneråd
3. Knut Pettersen, leder Egersund menighetsråd
4. Ivar Raugstad, leder Stavanger kirkelige fellesråd
5. Ove Sjursen, prost i Karmøy
6. Ottar Krakk, kirkeverge i Tysvær
7. Silje Barkved Fossan, hovedtillitsvalgt (HTV) for Spir i Stavanger bispedømme
8. Jorunn Kraft Vistnes, stiftsdirektør

Arbeidsgruppa har hatt tre møter. Arbeidsgruppa legger her fram en rapport til Stavanger bispedømmeråd med vurderinger og anbefalinger.

Vi ser at noen prostier har for få ansatte i prestegruppa, og derfor framstår som for små og sårbare. Dette gjelder særlig ved vakanser, sykefravær og ferieavvikling. Dette tilsier at det bør gjennomføres en gjennomgang av prostiinndelingen med siktemål å gjøre enhetene større.

Prostiinndelingen bør være innrettet slik at prestatjenesten best mulig kan bidra inn i menighetene og til kirkens medlemmer. Det er i menighetene kirkens virksomhet foregår, og det er der den kristelige livet leves. Strukturene må også bidra til at menighetene når sine mål, og at menighetsrådene kan vekke og nære det kristelige liv i soknet.

2. Gjeldende prostiinndeling for Stavanger bispedømme

Prostiinndelingen i Stavanger bispedømme ble sist endret i 2011. Prostiinndelingen er et uttrykk for hvordan Den norske kirke i Rogaland er organisert og strukturert.

Prosti	Fellesråd	Sokn	Stillingar
Haugaland	5	15	10 sokneprestar, 2 kapellandar, 1 prostiprest
Karmøy	1	8	8 sokneprestar
Ryfylke	4	10	6 sokneprestar, 1 prosti- og spesialprest
Tungenes	4	11	10 sokneprestar, 2 prostiprestar
Ytre Stavanger	1	8	8 sokneprestar, 1 kapellan, 1 prostiprest, 1 spesialprest
Stavanger	1	8	8 sokneprestar, 2 kapellandar, 2 spesialprest
Sandnes	1	10	10 sokneprestar, 4 kapellandar, 1 spesialprest
Jæren	4	12	12 sokneprestar, 2 spesialprest
Dalane	4	7	5 sokneprestar

Prostistrukturen i Stavanger bispedømme består i dag av 9 prostier av ulik størrelse. Prostiene i bispedømmet er ulike, med alt fra 5 prester til 15 prester, 1 til 5 fellesråd og 7 til 15 sokn.

Det betyr at prostetjenesten og prostens oppgaver varierer. Det er også varierende i hvilken grad ansatte, frivillige og folkevalgte opplever at prostiet er viktig. Dette gjelder også betydningen for hva prostiet betyr for arbeidshverdagen og det som skjer i menighetene. Prestene har nær tilknytning til prostiet ettersom prostiet er deres tjenestedistrikt, og prosten deres nærmeste overordnede leder og arbeidsgiver.

3. Kirkelig inndeling og saksbehandlingsregler

Hvordan Den norske kirke er inndelt, er regulert i trossamfunnsloven og i Kirkeordning for Den norske kirke.

Trossamfunnsloven fastslår at «Soknet er den grunnleggende enheten i Den norske kirke og kan ikke løses fra den» og at «Kirkemøtet kan fastsette at ett eller flere organer skal ivareta oppgaver for flere sokn. Kirkemøtet gir nærmere regler om oppgavefordeling mellom soknets organer». (§ 11)

Videre myndighet om kirkelig organisering er gitt til Kirkemøtet: «Kirkemøtet gir nærmere bestemmelser om kirkens organisering, kirkelig inndeling og kirkelige organer og om valg til disse organene». (§ 12)

I kirkeordningen § 3 første og andre ledd står det at:

*Soknet er den geografiske rammen om menigheten.
Hvert sokn hører til et prosti. Hvert prosti hører til et bispedømme.*

Videre er det bestemt i kirkeordningen at «i kommuner med flere sokn skal det i tillegg være et kirkelig fellesråd». (§ 8)

Dette betyr at Den norske kirke er inndelt i fem ulike geografiske områder som har betydning for organiseringen av kirken:

- Soknet
- Kommunen (fellesrådsområdet)
- Prostiet
- Bispedømmet
- Nasjonalkirken i form av Kirkerådet og Kirkemøtet.

Det er en tydelig sammenheng mellom tre av disse: Sokn, prosti og bispedømme. Kommune-/fellesrådsinndelingen går på tvers av annen kirkelig inndeling. Alle sokn tilhører både et prosti og en kommune. De fleste kommuner er del av et prosti, og noen kommuner har flere prostier.

Videre står det i kirkeordningen § 3 tredje ledd at:

Opprettelse av og navn på nye bispedømmer og andre endringer i grensene for bispedømmer fastsettes av Kirkemøtet. Andre endringer i den kirkelige inndeling samt navn på kirke, sokn og prosti fastsettes av bispedømmerådet etter nærmere bestemmelser fastsatt av Kirkemøtet.

Bispedømmerådet har avgjørelsesmyndighet i saker om opprettelse eller nedleggelse av prostier. Ettersom Kirkerådet nå står for den overordnede økonomistyringen i rettssubjektet Den norske kirke, forutsetter Kirkerådet at bispedømmerådet forelegger saker om oppretting av nytt prosti for Kirkerådet, i tillegg til instansene lokalt som uttaler seg i denne typen saker.

Når det gjelder saker om fastsetting av navn på prosti, innhentes råd fra navnekonsulent-tjenesten for vedkommende område.

4. Prostens arbeidsoppgaver og funksjoner

Tjenesteordning for proster

Prostens arbeidsoppgaver og funksjoner er beskrevet i Tjenesteordning for proster. I det følgende gjengis noen av bestemmelsene i tjenesteordningen:

§ 1. *Prosten leder prestetjenesten i prostiet og bistår biskopen i dennes tjenesteutøvelse.*

§ 2. *Prosten er forpliktet på de mål og strategier som er fastsatt for virksomheten i Den norske kirke og i vedkommende bispedømme og skal støtte opp om tiltak som fremmer disse.*

§ 3. *Prosten skal i samvirke med kirkelige råd og utvalg bidra til et godt arbeidsmiljø, samarbeid og åndelig fellesskap innen de kirkelige arbeidslag i prostiet og bistå ansatte og kirkelige organer med faglig veiledning, råd og støtte.*

§ 4. *Prosten ivaretar arbeidsgivers styringsrett overfor prestene i prostiet og har biskopen som sin overordnede. Prosten er nærmeste overordnede for prostiets sokneprester og prostiprester og fordeler de oppgaver mellom prostiets prester som ikke allerede er pålagt den enkelte prest ved instruks eller særskilt bestemmelse gitt av høyere myndighet. Prosten tilstår prestene ferie og tjenestefrihet i samsvar med gjeldende lov- og avtaleverk.*

§ 5. *Prosten skal se til at prestene i prostiet forvalter Ord og sakrament slik at kristen tro og kristent liv fremmes i menighetene ved at de etter gjeldende ordninger*

- a. holder forordnede gudstjenester og forretter kirkelige handlinger,*
- b. deltar i utførelsen av dåps- og konfirmasjonsopplæring,*
- c. utøver sjelesorg og veiledning, går med dødsbud, reiser i soknebud og også ellers besøker syke i soknene og*

d. utfører forkynnerarbeid og i samråd med menighetsrådet annet menighetsbyggende arbeid.

Prosten skal stimulere prestene til etterutdanning og bidra til at de opprettholder og utvikler sin kompetanse i samsvar med fastsatte mål og planer.

§ 6. *Prosten skal sørge for den nødvendige samordning mellom prestatjenesten og de kirkelige rådenes virksomhet. Prosten er medlem av prostirådet, der hvor slikt er opprettet. Prosten har rett til å ta del i menighetsmøter og menighetsrådsmøter i prostiet, men bare stemme om han/hun ellers har stemmerett i organet. Prosten er medlem av kirkelig fellesråd når han/hun er oppnevnt av biskopen og kan også bemyndiges til uten stemmerett å ta del i fellesrådets møter på biskopens vegne.*

§ 7. Prosten

- a. gjør tjeneste som menighetsprest slik biskopen fastsetter,*
- b. foretar prostebesøk i prostiets menigheter etter den ordning som er fastsatt i bispedømmet,*
- c. deltar i forberedelse og gjennomføring av bispevisitaser og utfører de deler av visitasen som pålegges av biskopen, i samsvar med visitasreglement for Den norske kirke,*
- d. medvirker ved tilsetting av biskop og ved tilsetting av kirkelige tjenestemenn etter gjeldende regler,*
- e. utferdiger for biskopen forslag til instruks for den enkelte menighetsprest i prostiet i samsvar med regler fastsatt i tjenesteordning for menighetsprester f. medvirker ved ordinasjon av prest og vigsling av kateket, kantor og diakon etter gjeldende bestemmelser, g. foretar vigsling til fast kirkelig tjeneste etter gjeldende bestemmelser,*
- h. innsetter menighetsprest, kateket, kantor og diakon, eller bemyndiger andre til å gjøre det, etter gjeldende bestemmelser, i. holder seg orientert om kirkene i prostiet og medvirker ved kirkevigsler, j. samtykker i at forsamlingslokaler nyttes og innvies som interimskirker, k. vigsler kirkegård eller bemyndiger annen prest til å gjøre det, l. deltar i prostemøte og bispedømmemøter, m. deltar i kirkejubileer, grunnsteinsnedleggelser og liknende spesielle anledninger sammen med eller på vegne av biskopen og*
- n. gir uttalelse i saker som gjelder forhold i prostiet og etter anmodning av høyere myndighet også i saker som gjelder bispedømmet eller hele Den norske kirke. Prosten utfører for øvrig de gjøremål som til enhver tid er pålagt ved bestemmelse av Kirkemøtet eller biskopen.*

Prostens arbeidsoppgaver etter tjenesteordningen har noen hovedområder:

Personalledelse

Det fremgår av tjenesteordningen § 1 at prosten leder prestatjenesten i prostiet. Videre står det i tjenesteordningen § 4 at prosten ivaretar arbeidsgivers styringsrett overfor prestene i prostiet, fordeler arbeidsoppgaver mellom prestene i prostiet og tilstår dem ferie og tjenestefrihet.

I dette ligger at prosten er prestenes nærmeste leder og arbeidsgiverrepresentant, og utøver personalledelse overfor prestene i prostiet.

Strategisk ledelse og menighetsutvikling

Tjenesteordningen § 2 sier at prosten er forpliktet på de mål og strategier som er fastsatt for virksomheten i Den norske kirke og i vedkommende bispedømme, og skal støtte opp om tiltak som fremmer disse. Prosten skal således bidra til strategisk ledelse i menighetene, blant annet gjennom dialog med rådsorganer, tillitsvalgte, frivillige og ansatte.

Tjenesteordningen § 3 sier noe om hvordan slik strategisk ledelse kan utøves: «Prosten skal i samvirke med kirkelige råd og utvalg bidra til et godt arbeidsmiljø, samarbeid og åndelig fellesskap innen de kirkelige arbeidslag i prostiet og bistå ansatte og kirkelige organer med faglig veiledning, råd og støtte». Et viktig redskap i prostens strategiske ansvar vil være å besøke menighetene i prostiet, jf. tjenesteordningen § 7 første ledd bokstav b).

Prostens samordningsfunksjon

Prosten har ansvar for «den nødvendige samordning mellom prestatjenesten og de kirkelige rådenes virksomhet». Prosten har også ansvar for sammenhengen mellom nasjonale og regionale vedtak, planer og strategier og den lokale virksomhet.

Prosten fungerer som et bindeledd i prostiet og medvirker til samarbeid innad i prostiet. Dette tydeliggjøres bl.a. gjennom at prosten som hovedregel sitter i de kirkelige fellesråd (her er det noen geografiske forskjeller, men etter kirkeordningen er det prost eller annen prest oppnevnt av biskopen som har sete i fellesrådet). Prosten er altså del av den demokratiske strukturen på fellesrådsnivå på samme måte som soknepresten på soknenivå, og biskopen på bispedømmenivå.

Samledelse mellom kirkeverge og prost

Etter at Kirkemøtet 2023 slo fast at det fortsatt skal være to arbeidsgivere i Den norske kirke, ble «samledelse» mellom arbeidsgiverne introdusert som en viktig samarbeidsmåte mellom kirkeverger og proster.

Gjennom samledelse styrkes felles ledelseskultur ut fra rammer og planer fra styringsorganene. Gjeldende kirkeordning og lederroller er grunnlag for denne ledelsen. Samledelse utvikles mellom prost og kirkeverge, er relasjonell, og har gjensidig anerkjennelse og forpliktelse som en viktig forutsetning.

Forvaltningsoppgaver og administrasjon

Tjenesteordningen § 7 inneholder en opplisting av ulike oppgaver og funksjoner som ligger til prosten. Blant annet deltar prosten ved prestatilsettinger og vigslinger av kirkelige medarbeidere.

Prosten gjør tjeneste som menighetsprest

En vesentlig del av prostestillingen er å gjøre tjeneste som menighetsprest slik biskopen fastsetter. Dette betyr at prosten har gudstjenester, begravelser og vielser på samme måte som de øvrige prestene. Det er biskopen som fastsetter hvor stor stillingsandel dette skal utgjøre.

Vanligvis gjør prostene tjeneste som menighetsprest i halvparten av stillingen, og øvrige oppgaver i den andre halvparten. I Stavanger bispedømme er det to unntak:

- Prosten i Dalane gjør tjeneste som menighetsprest i 70 % av stillingen, og er prost i 30 % av stillingen.
- Domprosten i Stavanger gjør tjeneste som menighetsprest i 30 % av stillingen, og er prost i 70 % av stillingen.

Særlig om funksjonen som domprost

Prosten i Stavanger domprosti har stillingsbetegnelsen «domprost». Domprosten har noen arbeidsoppgaver og funksjoner i tillegg til det som de andre prostene har.

Domprosten fungerer som biskopens faste stedfortreder. Dette innebærer at domprosten kan tre inn i biskopens rolle ved behov, for eksempel ved sykdom, permisjon eller andre fraværssituasjoner.

Domprosten har et spesielt ansvar for Stavanger domkirke, som er bispedømmets hovedkirke og biskopens sete. Dette innebærer ofte ansvar for gudstjenester og arrangementer med biskopen til stede.

Domprosten samarbeider tett med biskopen og kan representere biskopen ved ulike anledninger, både kirkelige og offentlige. Dette inkluderer kontakt med kommune, fylke og andre samfunnsaktører.

Domprosten deltar på gudstjenester i de kirkelige høytidene, på nasjonale høytidsdager og ved gudstjenester som markerer viktige tema i samarbeid med andre aktører.

Prostiet som tjenestedistrikt for menighetsprestene

Prostiet er primært arbeidsområde for menighetsprester og proster. Prostiet er tjenestedistrikt for menighetsprestene. Det betyr at selv om menighetsprester normalt har et mer avgrenset tjenestedistrikt, så kan de pålegges å jobbe i hele prostiet. Prostiet kan defineres som det geografiske området en prest skal jobbe innenfor.

Etter gjeldende tjenesteordning for proster, er prostiet også prostens arbeids- og myndighetsområde. Prosten leder prestetjenesten i et prosti og ivaretar arbeidsgivers styringsrett overfor prestene i prostiet etter føringer fra biskop og bispedømmeråd.

5. Arbeidsgruppas vurderinger

Arbeidsgruppa har sett på hvilke faktorer som har betydning for hvordan bispedømmet bør være inndelt i prostier. Vi vil i det følgende omtale faktorer som kan vektlegges.

5.1 Innledende vurderinger

Prostiets omfang og størrelse kan blant annet vurderes opp mot hvor mange prester en prost bør ha lederansvar for og hvor stort tjenestedistrikt prestene bør ha. En annen vurdering vil være hvor mange ansatte og kirkelige organer en prost kan gi faglige råd, veiledning og støtte til.

Prostiet bør ha en størrelse og et omfang som er tilstrekkelig for å være robust i møte med økonomiske, administrative og personellmessige utfordringer. Prosten har bl.a. ansvar for å fordele arbeidsbyrden blant prestene og sikre at menighetene blir betjent på en god måte. Da kan det være en fordel å ha flere medarbeidere å spille på. Det er også relevant å spørre hvor mange administrative mellomnivå som er nødvendige i en organisasjon som Den norske kirke.

Arbeidsgruppa legger til grunn at vi i fremtiden trenger velfungerende prostier i Den norske kirke, men at noen prostier er for små til å ivareta ferieavvikling, sykefravær og andre viktige funksjoner. Det kan være sårbart med for små enheter. Samtidig trenger vi enheter som er tilstrekkelig robuste til å tåle endringer i samfunnet rundt oss og endringer i den økonomiske ressursituasjonen.

Det er en grunnleggende forutsetning at organiseringen av Den norske kirke skal støtte opp under og bidra til at kirkens strategier blir iverksatt. Prostene skal fremme kirkens strategier og bidra til strategisk ledelse i prostiene. Dette betyr at prostiinndelingen bør prøves opp imot hvordan den bidrar til at kirken oppnår sine strategiske mål. Strukturene bør være mest mulig tjenlige for det vi ønsker å oppnå gjennom de vedtatte strategier. Dersom prostiinndelingen ikke anses hensiktsmessig for ønsket måloppnåelse, bør endringer vurderes.

Selv om prostiet er en enhet som mange av kirkens medlemmer ikke kjenner, er prostiet og arbeidet som gjøres der, viktig for medlemmenes møter med Den norske kirke. For eksempel organiseres kirkelige handlinger som vigsel og gravferd innenfor rammen av prostiene.

Prostiene i Stavanger bispedømme er forskjellige når det gjelder geografisk størrelse, antall ansatte og antall medlemmer som har krav på kirkelig betjening. Det at der er store forskjeller mellom prostiene, tilsier i seg selv at en bør vurdere å gjøre prostiene mer like.

Dersom arbeidsbyrden internt i prostiet blir stor, kan det gå på bekostning av prostens mulighet til å møte andre samfunnsaktører. I tiden som kommer, blir det særlig viktig at prostene kan samarbeide med kirkevergene om kontakt med kommuneledelse og andre som påvirker rammebetingelsene for menighetene i prostiet.

5.2 Prostienes størrelse

Noen prostier blir omtalt som store, og andre som små. Størrelse kan defineres på ulike måter:

- a. Geografisk utstrekning og reisetid
- b. Antall prester som er ansatt med prostiet som tjenestedistrikt
- c. Antall rådsorganer som prosten skal samhandle med
- d. Antall andre kirkelige ansatte

Størrelsen på prostiet sier noe om prostens mulighet til å utøve ledelse og om de arbeidsoppgaver som forventes utført av en prost. Arbeidsgruppa ser det som viktig at disse elementene (a.- d.), som samlet definerer prostiets størrelse, har et omfang og innhold som gir prosten gode arbeidsvilkår. Dessuten er det viktig at prostiet har en størrelse som gjør det mulig for prosten å kunne utføre arbeidet sitt på en god måte.

a. Geografisk utstrekning og reisetid

Geografisk størrelse på prostiet er relevant der det påvirker reisetid og f.eks. behov for bruk av ferje for å komme til tjenestedstedet. Prostiets geografiske utstrekning har betydning for prostens mulighet til å være personalleder for muligheten til å bidra til et forsvarlig arbeidsmiljø.

Prostiet er også tjenestedistrikt for prestene. Prestene har tjenestereiser i prostiet. Dersom prostiet får større geografisk utstrekning, vil presten kunne måtte bruke mer av arbeidstiden sin på tjenestereiser, på bekostning av annen prestetjeneste. Samtidig gjør prestene mest tjeneste i nærområdet til eget tjenested. Dette vil begrense reiseaktiviteten.

Det er viktig at prostiene ikke blir så store at det går på bekostning av personlig kontakt mellom prest og prost. De aller fleste av prestene har et annet kontor- og stabsfellesskap enn prosten. Dette betyr at prostene er arbeidsgiver og leder for medarbeidere som en ikke møter daglig. Prosten leder i stor grad gjennom «fjernledelse». Dette forutsetter at prostene planlegger når de skal møte prestene.

Mulighetene for å lede og være arbeidsgiver vil påvirkes av reisetid. I prostier med lange avstander vil prostens mulighet til å lede gjennom fysiske møter bli redusert. Med

teknologiske løsninger er det mulig å drive det kirkelige arbeidet uten å ha fysisk kontakt med ledere eller kolleger daglig. Dersom det er store avstander og mye reisetid i et prosti, kan manglende muligheter til å møtes til en viss grad erstattes av fjernmøter og digitale treffpunkt. Men slike møter har sine begrensinger ettersom det mellommenneskelige forsvinner.

b. Antall prester som er ansatt med prostiet som tjenestedistrikt

Prostiets størrelse kan også defineres av hvor mange prester som er ansatt i prostiet. Det prostiet i Stavanger bispedømme som har flest prester, har 15 prester. Prostiet med færrest prester, har 5 prester. Det skilles her ikke mellom heltids- og deltidsstillinger. Vi erfarer at i noen av prostiene er det relativt få prester. I slike små enheter kan det oppstå utfordringer, for eksempel ved ferieavvikling, ledighet i stillinger og ved sykefravær.

For de fleste prostene er om lag halvparten av stillingen satt av til ledelse, personalarbeid og administrasjon. I den andre halvparten blir det utført prestetjeneste (gudstjenester, vigslor og gravferd).

Antall prester prosten har ansvar for, kan også ha betydning for hvordan den enkelte prest blir ivarettatt av prosten som personalleder. Dersom prosten får ansvar for flere prester enn det som er mulig å ivareta på en god måte, kan det medføre at den enkelte prest ikke får tilstrekkelig oppfølging fra sin nærmeste leder og arbeidsgiver. Blir det for mange prester som skal ledes, vil det kunne bli mindre tid til å følge opp den enkelte prest. Derfor er det viktig at prostiene ikke blir så store at det går på bekostning av personlig kontakt mellom prest og prost.

Gudstjenester, begravelser og vigslor blir lettere å fordele mellom prestene dersom det er flere prester i prostiet. Det er lettere å få til god ferieavvikling dersom det er flere prester å fordele arbeid i ferieukene på. Dette gjelder også for organisering av fridager dersom det er flere kollegaer som kan overta arbeidsoppgaver som ikke kan vente.

Samtidig kan det å ha ansvar for en stor prestegruppe gi mengdetrening, bedre ferdigheter og kompetanse innen personaloppfølging. Det å lede en større prestegruppe gir prosten større mulighet til å omdisponere ressurser ved sykdom og annet fravær.

Prestefelleskapet (prestesamlingene/pastoralsamlingene), og arbeidsmiljøet der, kan styrkes ved at det er flere prester med i fellesskapet. Det er viktig at prostiene er organisert med en størrelse som gjør at samhandlingen mellom prestene imellom fungerer godt.

Prestefelleskapet bør være stort nok til å tiltrekke seg kompetent arbeidskraft og være rekrutterende, samt stort nok til at det blir et godt fagmiljø og et forsvarlig arbeidsmiljø.

Det vil være en øvre grense for hvor mange prester den enkelte prost bør lede. Dersom antall prester blir for høyt, må prosten bruke mye tid på personalledelse. Dette kan gå ut over muligheten til å utføre andre oppgaver og prestetjeneste i prostiet. Hvor denne øvre grensen går, er det ikke gitt noe tall på.

Prostene i Stavanger bispedømme mener at mellom 10 og 15 prester er et passende antall prester å være leder for. To av prostene mener at under gitte forutsetninger, kan det være mulig å være leder for 20 til 25 prester. Det blir pekt på at en ordning der flere medarbeidere bistår prosten kan gi prosten bedre mulighet til å lede mange prester. Ledende sokneprester i prostiet kan her være et alternativ.

Arbeidsgruppa vi peke på utredningen «Gjennomgang av prostistruktur og prosess for eventuell ny struktur. Delutredning 1, 15.01.2022». Denne utredningen omhandler en eventuell ordning for prostifellesråd i en ny kirkelig organisering. Deler av utredningen er

relevant også etter at Kirkemøtet ikke gikk videre med en ordning for prostifellesråd. I utredningen står det bl.a. følgende på side 20:

Uten at vi vil konkludere hvor stort/lite et prosti bør være, så tenker vi at det i de fleste tilfelle kan være minst 10 presteårsverk i et prosti, men dette må vurderes opp mot geografien. Også antall sokn vil ha betydning, men vi tenker at dette må sees i sammenheng med en gjennomgang av soknestrukturen jf. neste kapittel.

Utredningen sier at et prosti bør ha «minst 10 presteårsverk». Tre av prostiene i Stavanger bispedømme har mindre enn 10 prester.

c. Antall rådsorganer som prosten skal samhandle med

Prosten har et ansvar for å bistå kirkelige organer med faglig veiledning, råd og støtte. I dette ligger også et strategisk lederansvar i prostiet. Dette ansvaret utøves vanligvis av prosten gjennom besøk i menighetsråd og fellesråd i prostiet, samt gjennom jevnlig kontakt med kirkeverger og daglige ledere i menighetene. Prosterollen og prostens arbeid vil være forskjellig, avhengig av om det er mange eller få menighetsråd og fellesråd i prostiet. Prostene fungerer som bindeledd mellom arbeidsgiverne, og som bindeledd mellom rådsstrukturen og prestedtjenesten.

Prosten samordner menighetene i prostiet. Et hensiktsmessig antall menigheter i prostiene er viktig. Det er også viktig at menighetene ikke er for små. Arbeidsgruppa går ikke inn i vurderingene av hva som er en hensiktsmessig størrelse på et sokn og en menighet.

Alle proster er medlem i et kirkelig fellesråd, men ikke alle fellesråd har en prost som medlem. Der prosten ikke er medlem, er det oppnevnt en sokneprest

Det enkelte kirkelige fellesråd har kirkevergen som daglig leder. Kirkevergen er arbeidsgiverrepresentant for de som er ansatt av kirkelig fellesråd, og prosten er arbeidsgiverrepresentant for de som er ansatt av bispedømmerådet. Det er en forventning om samledelse og samarbeid mellom kirkeverge og prost.

I prostier med mange kirkelige fellesråd, vil det være mange kirkeverger som prosten skal samarbeide med. Store prostier, med mange kirkelige fellesråd, vil kunne gi en større arbeidsbyrde enn der prosten kun skal forholde seg til én kirkeverge. I prostier med mange fellesråd, blir det vanskeligere for prosten å være medlem av alle fellesråd.

Et viktig spørsmål er hvor mange kirkeverger det er hensiktsmessig at en prost leder sammen med. Er det mange kirkeverger i prostiet, vil det kreve mer av prosten enn i prostier der det er ett prosti og ett kirkelig fellesråd. Et annet spørsmål er hvordan det påvirker mulighetene for samledelse hvis fellesrådene i prostiet har ulik størrelse, og dermed har ulike behov og forutsetninger for samledelse. Mulighetene for samledelse mellom kirkeverge og prost er forskjellig når fellesrådene i prostiet har ulik størrelse. Dersom fellesrådene i prostiet har lik størrelse, kan det gjøre samledelse og samarbeid enklere. Dette fordi fellesråd med lik størrelse gjerne har de samme erfaringene og forutsetningene for samarbeid og samledelse.

Mange fellesråd i prostiet krever avtalte møtepunkt mellom prost og kirkeverger. I motsetning til der prost og kirkeverge er i samme kontorfellesskap.

Der prosti og kommune er identiske geografiske størrelser (Karmøy og Sandnes), ligger det godt til rette for samledelse. I Haugaland prosti skal prosten lede sammen med både kirkevergen i Utsira og kirkevergen i Haugesund, noe som gir svært ulike muligheter.

En «fellesløsning» innebærer at flere enheter går sammen om å benytte ressurser og systemer. Ressursene og systemene kan tilhøre den ene av de samarbeidende aktørene, og gjennom samarbeidet gjøres tilgjengelig for alle. Et annet alternativ er at ressursene eller systemene utarbeides eller anskaffes innenfor samarbeidet. I noen prostier er det naturlig for fellesrådene å samarbeide tett om arbeidsoppgaver og tjenesteyting.

Eksempler på fellesløsninger, finner vi i HR-samarbeidet i Stavanger bispedømme:

<https://www.kirken.no/nb-NO/bispedommer/stavanger/for-medarbeidere/hr-samarbeid/>

Det kan være enklere med samhandling og fellesløsninger dersom fellesrådene i prostiet har samme størrelse. Samhandling og fellesløsninger kan også være enklere i prostier med et stort fellesråd som flere små fellesråd kan koble seg på.

Det ligger en forventning til prosten om å besøke menighetsrådene i prostiet på jevnlig basis. I møtene med menighetsrådene tematiserer prosten bl.a. strategiske utfordringer og fellestiltak. I prostier med mange menighetsråd kan det bli utfordrende for prosten å få møtt alle menighetsrådene ofte nok. Dersom det er mange sokn i prostiet, blir det mer arbeidskrevende for prosten å besøke alle menighetene og delta i menighetsrådsmøter.

De fleste av prostene i Stavanger bispedømme mener at 10 sokn i prostiet et passelig antall.

d. Antall andre kirkelige ansatte

Prosten skal bidra til fagutvikling for prestene i prostiet. Dette blir enklere når det er flere prester som er tilsatt i prostiet. Det kan også lettere bygges sterkere faglige nettverk der det er flere prester i et prosti. Det er vanskeligere med fagutvikling i prostier med store avstander og få prester.

Prostene kan samarbeide med fellesrådene for å få større fagmiljø. Selv om det i utgangspunktet er kirkevergene som har ansvar for fagutvikling for de fellesrådstilsatte, kan prostene fore eksempel bidra til fagsamlinger for ulike stillingskategorier i prostiene.

Dersom prostiet er større, kan der være tilstrekkelig mange fra hver profesjon/faggruppe til å samles. Det kan også gjennomføres fagsamlinger felles mellom prostiene.

5.3 Prosteseekretærfunksjonen

I hvert prosti er det en prosteseekretær i 20 % stilling. Prosteseekretæren bidrar med administrativ hjelp til prosten. Prosteseekretærene har kirkelig fellesråd som arbeidsgiver. Fellesrådene lønner prosteseekretærene gjennom tilskudd fra bispedømmerådet.

Hvordan den administrative ressursen som stilles til rådighet for prosten er organisert kan ha påvirkning på prostens mulighet og kapasitet til å utføre sine arbeidsoppgaver. Det ligger utenfor arbeidsgruppas mandat å vurdere endring av prosteseekretærfunksjonen.

5.4 Økonomiske konsekvenser

Når organiseringene av prostiene er oppe til vurdering, kan en også se på om endringene kan bidra til økt effektivitet og reduserte utgifter.

Prostiet har ikke en egen økonomi ut over det prosten disponerer for å oppfylle sine forpliktelser som leder av prestatjenesten i prostiet. I bispedømmerådets budsjett er det avsatt noe midler som prosten kan benytte til drift og velferd for prestatjenesten i prostiet.

En reduksjon i antall prostier vil kunne medføre færre proster, og dermed også noe reduksjon i lønnskostnader. Prostestillingens andel av menighetsprestatjeneste vil i stor grad måtte

videreføres ettersom denne er tatt med i beregningen og fordelingen av presteressurser mellom prostiene.

Det er imidlertid uklart om en vil spare særlig mye penger på å redusere antall prostier. Det samme arbeidet og de samme ansvarsområdene må ivaretas, uavhengig av prostiinndeling og antall prostier. Både for små og for store enheter kan bli dyrt. I dag er det ni 50 % prostestillinger som leder hundre prester, og som bidrar inn mot menighetsarbeidet i 90 menigheter.

Spørsmålet om prostistruktur er viktig på grunn av endret kirkelig økonomi, usikkerhet om de politiske partienes vilje til å støtte kirken og vanskelig kommuneøkonomi. Kirken må rigges med en robust organisering som kan tåle en svekket finansiering fra stat og kommuner.

6. Kompenserende tiltak

I en endret prostiinndeling vil det ikke være mulig å finne fullgode løsninger for alle forhold. Det kan innføres kompenserende (avbøtende) tiltak. Eksempler på slike tiltak er:

- Ledende sokneprester i avgrensede deler av prostiet, som bistår prosten med ledelsesoppgaver.
- Økt administrativ støtte til store prostier, for eksempel at prostesekretærstillingen blir høyere enn 20 %.
- Plassering av prostesetet på et sted som gir balanse innad i prostiet.
- Økt bruk av videomøter og digitale samarbeidsplattformer i prostiene.
- Prostier samarbeider i dag om ulike ordninger og tiltak, f.eks. om dødsbudberedskap. Samarbeid mellom prostier kan bidra til å redusere arbeidsbelastningen for prostene, og øke kvaliteten på det som det samarbeides om. Fagsamlinger er et aktuelt samarbeidsområde.

7. Iverksetting av eventuelle endringer i prostiinndelingen

I Tjenesteordning for proster § 8 står det at:

Prosten er med hensyn til rettigheter og plikter undergitt de regler som gjelder for arbeidstakere i Den norske kirke. Prostens tjenstedistrikt utgjør et prosti med utstrekning fastsatt av bispedømmerådet. Prosten må finne seg i endringer i gjøremål og tjenstedistriktets utstrekning.

Arbeidsgruppa sine anbefalinger gis ut fra et prinsipielt og strukturelt perspektiv. Hvordan de ulike stillingene er besatt, er ikke tatt med i vurderingene.

Sammenslåing eller endring av prostier kan vanligvis iverksettes ved ledighet i en av prostestillingene i de berørte prostiene. Prostiet er prestenes og prostenes tjenstedistrikt, og det er derfor viktig at medbestemmelse med arbeidstakerne ivaretas.

Endringer i prostiinndelingen berører den som er ansatt som prost i prostiet. Det fremgår av prostenes tjenesteordning § 8 at prosten må finne seg i endringer i gjøremål og tjenstedistriktets utstrekning. Dette betyr at prosten må akseptere at prostiet bli gjort mindre, ved at ett eller flere sokn i prostiet blir overført til et annet prosti. Prosten må også akseptere at prostiet blir gjort større, ved at ett eller flere sokn blir overført til sitt prosti fra et annet prosti.

8. Arbeidsgruppas anbefalinger

Arbeidsgruppa gir i det følgende anbefalinger om prostiinndelingen i Stavanger bispedømme.

8.1. Beholde prostier som er sammenfallende med fellesrådsområdene

Sandnes prosti har samme geografiske utstrekning som Sandnes kommune og Sandnes kirkelige fellesråd:

Prosti	Fellesråd	Sokn	Medlemmar 2023	Tilsette prestar	Stillingar
Sandnes prosti	Sandnes	Sandnes	6 038		
Sandnes prosti	Sandnes	Lura	4 937		
Sandnes prosti	Sandnes	Gand	12 776		
Sandnes prosti	Sandnes	Ganddal			
Sandnes prosti	Sandnes	Bogafjell	5 908		
Sandnes prosti	Sandnes	Hana	4 864		
Sandnes prosti	Sandnes	Høyland	7 311		
Sandnes prosti	Sandnes	Riska	5 020		
Sandnes prosti	Sandnes	Høle	772		
Sandnes prosti	Sandnes	Forsand	785		
Sandnes prosti	Sandnes	Bymenigheten	328		
Sandnes prosti	1 fellesråd	10 sokn	48 739	15	10 sokneprestar, 4 kapellanar, 1 spesialprest

Tilsvarende har Karmøy prosti samme geografiske utstrekning som Karmøy kommune og Karmøy kirkelige fellesråd:

Prosti	Fellesråd	Sokn	Medlemmar 2023	Tilsette prestar	Stillingar
Karmøy prosti	Karmøy	Avaldsnes	3 072		
Karmøy prosti	Karmøy	Norheim	7 102		
Karmøy prosti	Karmøy	Torvastad	2 645		
Karmøy prosti	Karmøy	Veavågen	2 210		
Karmøy prosti	Karmøy	Kopervik	6 477		
Karmøy prosti	Karmøy	Åkra	6 462		
Karmøy prosti	Karmøy	Ferkingstad	1 132		
Karmøy prosti	Karmøy	Falnes	2 917		
Karmøy prosti	1 fellesråd	8 sokn	32 017	8	8 sokneprestar

Et slikt sammenfall av prostiområde og fellesrådsområde gir svært gode forhold for samarbeid og samledelse mellom prost og kirkeverge.

Selv om det kunne være hensiktsmessig å overføre sokn fra andre kommuner til Karmøy prosti og Sandnes prosti, bør dette unngås. Dette gjelder også selv om Karmøy prosti har færre enn 10 prester (8 prester).

Arbeidsgruppa anbefaler at det ikke gjøres endringer i prostiinndelingen som berører størrelsen på Sandnes prosti og Karmøy prosti.

8.2. Ryfylke prosti

Prosti	Fellesråd	Sokn	Medlemmar 2023	Tilsette prestar	Stillingar
	Hjelmeland	3	1 897	1	1 sokneprest
	Strand	2	9 623	2	2 sokneprestar
	Suldal	4	3 014	2	2 sokneprestar
	Sauda	1	3 459	1	1 sokneprest
Ryfylke prosti				1	1 prosti- og spesialprest
Ryfylke prosti	4 fellesråd	10 sokn	17 993	7	6 sokneprestar, 1 prosti- og spesialprest

Ryfylke prosti har i dag seks sokneprester og en prosti- og spesialprest, noe som er forholdsvis få prester. Samtidig er der 10 sokn og 4 kirkelige fellelråd, noe som er mer likt gjennomsnittet for et prosti.

Arbeidsgruppa har vurdert noen alternativer for Ryfylke prosti:

- a) Prostiet kunne deles ved Jøsenfjorden. Soknene i Suldal kommune og Sauda kommune kunne legges til Haugaland prosti, og soknene i Hjelmeland kommune og Strand kommune kunne legges til Tungenes prosti. Ryfylke prosti har en sterk felles kultur og identitet, og denne identiteten er knyttet til Ryfylke-regionen. Dette taler mot en oppdeling. Soknene i Hjelmeland kommune og Strand kommune har tre prester. Ulempen med denne løsningen vil særlig bli den store geografiske utstrekningen på det nye Tungenes prosti.

Soknene i Suldal kommune og Sauda kommune har tre prester. Disse soknene kunne eventuelt overføres til Haugaland prosti, som da vil få 16 prester. Reisetiden mellom prostesetet i Haugesund og Sauda er 1 time og 50 minutter.

De geografiske avstandene innad i de nye prostiene taler mot oppdeling av Ryfylke prosti, og tilknytning til andre prostier. Prosten vil måtte bruke uforholdsmessig mye tid på reising innad i prostiene, og dette vil gå ut over oppfølging av prester og rådsorganer. Tjenestedistriktet for prestene vil også bli uforholdsmessig stort.

- b) Det kunne være aktuelt å overføre soknene i Vindafjord kommune fra Haugaland prosti til Ryfylke prosti:

Haugaland prosti	Vindafjord	Skjold	1 363		
Haugaland prosti	Vindafjord	Vats	1 001		
Haugaland prosti	Vindafjord	Vikebygd	447		
Haugaland prosti	Vindafjord	Vikedal	700		
Haugaland prosti	Vindafjord	Sandeid	878		
Haugaland prosti	Vindafjord	Imsland	253		
Haugaland prosti	Vindafjord	Ølen og Bjoa	2 131		
	Vindafjord	7	6 773	3	3 sokneprester

Historisk har soknene i Vindafjord kommune vært sammen med soknene i Suldal kommune og Sauda kommune i «Nordre-Ryfylke prosti». Soknene i Vindafjord kommune har nå fått en sterk identitet knyttet til Haugaland prosti, og det vil være til ulempe for soknene i Vindafjord å få endret prostitilknytning til Ryfylke prosti.

- c) Det kunne være aktuelt å slå sammen Tungenes prosti og Ryfylke prosti. Dette vil være særlig aktuelt dersom Tungenes prosti får færre prester etter en eventuell overføring av sokn til Ytre Stavanger prosti, jf. pkt. 8.3. Det nye prostiet vil få en svært stor geografisk utstrekning, fra Kvitsøy til Sauda. Dette prostiet vil bli for stort og et lite hensiktsmessig arbeidsområde for prosten, samt et svært stort tjenestedistrikt for prestene.

Arbeidsgruppa ser ikke hensiktsmessige endringsmuligheter for Ryfylke prosti, og vil anbefale at det ikke gjøres endringer i prostiinndelingen for Ryfylke prosti.

8.3. Flytte soknene i Finnøy og Rennesøy fra Tungenes prosti til Ytre Stavanger prosti

Prosti	Fellesråd	Sokn	Medlemmar 2023	Tilsette prestar	Stillingar
Tungenes prosti	Stavanger	Rennesøy	3 879		
Tungenes prosti	Stavanger	Hesby	1 404		
Tungenes prosti	Stavanger	Sjernerøy	458		
Tungenes prosti	Stavanger	Talgje	548		
	Stavanger	4	6 289	3	3 sokneprestar

Mosterøy sokn og Rennesøy sokn ble fra 1. januar 2024 slått sammen til ett sokn, som fikk navnet Rennesøy sokn. Disse soknene hadde samme geografiske område som Rennesøy kommune.

Hesby sokn, Sjernerøy sokn og Talgje sokn hadde samme geografiske område som Finnøy kommune.

Rennesøy sokn, Hesby sokn, Sjernerøy sokn og Talgje sokn inngår i Tungenes prosti. Dette ble ikke endret ved kommunesammenslåingen 1. januar 2020 da Finnøy kommune og Rennesøy kommune ble slått sammen med Stavanger kommune.

Tungenes prosti inneholder nå sokn i Sola kommune, Randaberg kommune, Kvitsøy kommune og Stavanger kommune.

Stavanger kommune dekkes nå av soknene i Stavanger domprosti, Ytre Stavanger prosti og de fire soknene i Tungenes prosti (Rennesøy, Hesby, Sjernerøy og Talgje). Det er tre prester ansatt med disse soknene som tjenestested.

Arbeidsgruppa legger til grunn at det er lite hensiktsmessig at disse fire soknene skal tilhøre et annet prosti enn de to prostiene som i sin helhet inngår i Stavanger kommune. Geografisk er Ytre Stavanger prosti det geografisk nærmeste prostiet i Stavanger kommune for de fire prostiene.

Det anbefales at Rennesøy sokn, Hesby sokn, Sjernerøy sokn og Talgje sokn overføres fra Tungenes prosti til Ytre Stavanger prosti

8.4. Sammenslåing av Ytre Stavanger prosti og Stavanger domprosti

Ytre Stavanger prosti og Stavanger domprosti har følgende sammensetning og størrelse:

Prosti	Fellesråd	Sokn	Medlemmar 2023	Tilsette prestar
Domprostiet		8	37826	12
Ytre Stavanger		8	41184	11
Pluss: Rennesøy og Finnøy		4	6289	3
	1	20	79010	26

Etter en eventuell overføring av soknene i Finnøy og Rennesøy til Ytre Stavanger prosti, er alle soknene i Stavanger domprosti og Ytre Stavanger prosti innenfor Stavanger kommune.

Det vil være en stor fordel med et prosti som sammenfaller geografisk og administrativt med Stavanger kirkelige fellesråd. Kirkelig fellesråd og kirkevergen vil få én og ikke tre proster å forholde seg til. Grunnlaget for samarbeid og samledelse mellom prost og kirkeverge kan få bedre vilkår.

Samtidig er 26 prester et stort antall ansatte å være arbeidsgiver for. Dette ligger over det tallet som anses som hensiktsmessig for en prost å kunne følge opp som arbeidsgiver.

Det vil også være krevende for en prost å følge opp 20 menighetsråd. Dette kan gi en begrenset mulighet til strategisk ledelse. I dette prostiet vil det være mange menighetsråd å følge opp, samtidig som det bare er ett kirkelig fellesråd å forholde seg til.

Det vil være usikkerhet om et prosti for Stavanger kommune vil bli for stort, og om det vil være mulig for prosten å utføre alle oppgavene som er forventet av en prost. Prosten i det store prostiet vil måtte arbeide på nye måter, og der vil trolig måtte brukes kompenserende tiltak.

Selv om der foreligger usikkerhet knyttet til prostiets størrelse og prostens muligheter til å utføre sine oppgaver i et så stort prosti, anbefaler arbeidsgruppa en sammenslåing av Domprostiet og Ytre Stavanger prosti. På grunn av usikkerheten anbefales det at det først gjennomføres et forsøk for å prøve ut hvordan et prosti for Stavanger kommune kan fungere. Det tas endelig stilling til sammenslåing etter at forsøket er gjennomført og evaluert.

8.5. Dalane prosti, Jæren prosti og Tungenes prosti

Prosti	Fellesråd	Sokn	Medlemmar 2023	Tilsette prestar	Stillingar
	Eigersund	3	10 173	2	2 sokneprestar
	Bjerkreim	1	2 249	1	1 sokneprest
	Sokndal	1	2 253	1	1 sokneprest
	Lund	2	2 227	1	1 sokneprest
Dalane prosti	4 fellesråd	7 sokn	16 902	5	5 sokneprestar

Dalane prosti må anses som et lite prosti, med 7 sokn, 4 fellesråd og 5 prester. Med 5 prester er prostiet sårbart ved vakanser, sykefravær og ferieavvikling. Det er også krevende å skape et godt fagfellesskap, tilhørighet og dynamikk i et så lite prestefellesskap.

Det bør vurderes om der er muligheter for å innlemme flere sokn i prostiet eller gjennomføre en sammenslåing med et annet prosti.

Prosti	Fellesråd	Sokn	2023	prestar	Stillingar
	Randaberg	2	8 174	2	2 sokneprestar
	Kvitsøy	1	366	1	1 sokneprest
	Sola	4	17 670	4	4 sokneprestar
	Stavanger	4	6 289	3	3 sokneprestar
Tungenes prosti				2	2 prostiprestar
Tungenes prosti	4 fellesråd	11 sokn	32 499	12	10 sokneprestar, 2 prostiprestar

Det anbefales at soknene i Tungenes prosti, som tilhører Stavanger kommune, blir overført til Ytre Stavanger prosti, jf. pkt. 8.3. Etter en slik overføring, vil også Tungenes prosti måtte regnes som et lite prosti med 7 sokn, 3 fellesråd og 9 prester (7 sokneprester). Det bør vurderes om der er muligheter for å innlemme flere sokn i Tungenes prosti eller gjennomføre en sammenslåing med et annet prosti.

Jæren prosti ligger geografisk mellom Dalane prosti og Tungenes prosti:

Prosti	Fellesråd	Sokn	Medlemmar 2023	Tilsette prestar	Stillingar
	Time	3	11 093	3	3 sokneprestar
	Klepp	4	16 697	4	4 sokneprestar
	Hå	3	13 986	3	3 sokneprestar
	Gjesdal	2	8 126	2	2 sokneprestar
		Fengsel			2 spesialprestar
Jæren prosti	4 fellesråd	12 sokn	49902	14	12 sokneprestar, 2 spesialprestar

Jæren prosti har i dag en hensiktsmessig størrelse når det gjelder antall sokn og antall prester. Prostiet er en godt innarbeidet enhet, men det kan likevel være mulig å dele prostiet for å imøtekomme sammenslåingsbehovene for Tungenes prosti og Dalane prosti.

Det anbefales derfor at soknene i Dalane prosti, Jæren prosti og Tungenes prosti fordeles på to nye prostier.

Soknene i Time kommune, Klepp kommune, Randaberg kommune, Sola kommune og Kvitsøy kommune kan utgjøre det nordlige prostiet:

Prosti	Fellesråd	Sokn	Medlemmar 2023	Tilsette prestar
Jæren prosti	Time	Time	2 562	
Jæren prosti	Time	Bryne	7 528	
Jæren prosti	Time	Undheim	1 003	
Jæren prosti		3		3,00
Jæren prosti	Klepp	Klepp	7902	
Jæren prosti	Klepp	Frøyland og Orstad	4484	
Jæren prosti	Klepp	Bore	3109	
Jæren prosti	Klepp	Orre	1202	
Jæren prosti	Klepp	4		4
Jæren prosti		Fengsel		2
Tungenes prosti	Randaberg	Randaberg	5429	
Tungenes prosti	Randaberg	Grødem	2745	
Tungenes prosti	Randaberg	2		2
Tungenes prosti	Kvitsøy	Kvitsøy	366	
Tungenes prosti	Kvitsøy	1		1
Tungenes prosti	Sola	Sola	6 435	
Tungenes prosti	Sola	Sørnes	3 964	
Tungenes prosti	Sola	Tananger	5 053	
Tungenes prosti	Sola	Ræge	2 218	
Tungenes prosti	Sola	4		4,00
Nord-Jæren Prost	5	14	54 000	16

Soknene i Hå kommune, Gjesdal kommune, Eigersund kommune, Bjerkreim kommune, Sokndal kommune og Lund kommune kan utgjøre det sørlige prostiet:

Prosti	Fellesråd	Sokn	Medlemmar 2023	Tilsette prestar
Jæren prosti	Hå	Nærbø	6 562	
Jæren prosti	Hå	Varhaug	5 170	
Jæren prosti	Hå	Ogna	2 254	
	Hå	3		3,00
Jæren prosti	Gjesdal	Gjesdal	1 803	
Jæren prosti	Gjesdal	Ålgård	6 323	
	Gjesdal	2		2
Dalane prosti	Eigersund	Eigersund	7 539	
Dalane prosti	Eigersund	Eigerøy	2 085	
Dalane prosti	Eigersund	Helleland	549	
	Eigersund	3		2,00
Dalane prosti	Bjerkreim	Bjerkreim	2 249	
	Bjerkreim	1		1,00
Dalane prosti	Sokndal	Sokndal	2 253	
	Sokndal	1		1,00
Dalane prosti	Lund	Lund	1 880	
Dalane prosti	Lund	Heskestad	347	
	Lund	2		1
Sør-Jæren prosti	6	12	39 014	10

Arbeidsgruppa anbefaler at det nordlige prostiet får navnet «Nord-Jæren prosti». Det anbefales at prostesetet for prostiet legges til Time sokn.

Et flertall i arbeidsgruppa anbefaler at det sørlige prostiet får navnet «Dalane og Sør-Jæren prosti». Et mindretall i arbeidsgruppa anbefaler navnet «Sør-Rogaland prosti». Det anbefales at prostesetet for prostiet legges til Eigersund sokn.

9. Oversikt over prostiene i Stavanger bispedømme

1.

Prosti	Fellesråd	Sokn	Medlemmar 2023	Folketal 2023	Tilsette prestar	Stillingar
Haugaland prosti	Haugesund	Vår Frelser	8,631			
Haugaland prosti	Haugesund	Skåre	7,905			
Haugaland prosti	Haugesund	Rossabø	7,839			
	Haugesund	3	24,375	38,292	5.00	3 sokneprestar, 2 kapellanar
Haugaland prosti	Utsira	Utsira	153			
	Utsira	1	153	215	1.00	1 sokneprest
Haugaland prosti	Bokn	Bokn	710			
	Bokn	1	710	883	0.40	0,4 sokneprest
Haugaland prosti	Tysvær	Tysvær	2,020			
Haugaland prosti	Tysvær	Førresfjorden	5,356			
Haugaland prosti	Tysvær	Nedstrand	1,479			
	Tysvær	3	8,855	11,570	2.60	2,6 sokneprestar
Haugaland prosti	Vindafjord	Skjold	1,363			
Haugaland prosti	Vindafjord	Vats	1,001			
Haugaland prosti	Vindafjord	Vikebygd	447			
Haugaland prosti	Vindafjord	Vikedal	700			
Haugaland prosti	Vindafjord	Sandeid	878			
Haugaland prosti	Vindafjord	Imsland	253			
Haugaland prosti	Vindafjord	Ølen og Bjoa	2,131			
	Vindafjord	7	6,773	8,938	3.00	3 sokneprestar
Haugaland prosti					1.00	1 prostiprest
Haugaland prosti	5 fellesråd	15 Sokn	40,866	59,898	13	10 sokneprestar, 2 kapellanar, 1 prostiprest

2.

Prosti	Fellesråd	Sokn	Medlemmar 2023	Folketal 2023	Tilsette prestar	Stillingar
Karmøy prosti	Karmøy	Avaldsnes	3,072			
Karmøy prosti	Karmøy	Norheim	7,102			
Karmøy prosti	Karmøy	Torvastad	2,645			
Karmøy prosti	Karmøy	Veavågen	2,210			
Karmøy prosti	Karmøy	Kopervik	6,477			
Karmøy prosti	Karmøy	Åkra	6,462			
Karmøy prosti	Karmøy	Ferkingstad	1,132			
Karmøy prosti	Karmøy	Falnes	2,917			
Karmøy prosti	1 fellesråd	8 sokn	32,017	43,306	8	8 sokneprestar

3.

Prosti	Fellesråd	Sokn	Medlemmar 2023	Folketal 2023	Tilsette prestar	Stillingar
Ryfylke prosti	Hjelmeland	Hjelmeland	1,036			
Ryfylke prosti	Hjelmeland	Årdal	475			
Ryfylke prosti	Hjelmeland	Fister	386			
	Hjelmeland	3	1,897	2,643	1.00	1 sokneprest
Ryfylke prosti	Strand	Strand	4,027			
Ryfylke prosti	Strand	Jørpeland	5,596			
	Strand	2	9,623	13,703	2.00	2 sokneprestar
Ryfylke prosti	Suldal	Suldal	999			
Ryfylke prosti	Suldal	Sand	1,010			
Ryfylke prosti	Suldal	Jelsa	520			
Ryfylke prosti	Suldal	Erfjord	485			
	Suldal	4	3,014	3,889	2.00	2 sokneprestar
Ryfylke prosti	Sauda	Sauda	3,459			
	Sauda	1	3,459	4,572	1.00	1 sokneprest
Ryfylke prosti					1.00	1 prosti- og spesialprest
Ryfylke prosti	4 fellesråd	10 sokn	17,993	24,807	7	6 sokneprestar, 1 prosti- og spesialprest

4.

Prosti	Fellesråd	Sokn	Medlemmar 2023	Folketal 2023	Tilsette prestar	Stillingar
Tungenes prosti	Randaberg	Randaberg	5,429			
Tungenes prosti	Randaberg	Grødem	2,745			
	Randaberg	2	8,174	11,742	2.00	2 sokneprestar
Tungenes prosti	Kvitsøy	Kvitsøy	366			
	Kvitsøy	1	366	544	1.00	1 sokneprest
Tungenes prosti	Sola	Sola	6,435			
Tungenes prosti	Sola	Sørnes	3,964			
Tungenes prosti	Sola	Tananger	5,053			
Tungenes prosti	Sola	Ræge	2,218			
	Sola	4	17,670	28,685	4.00	4 sokneprestar
Tungenes prosti	Stavanger	Rennesøy	3,879			
Tungenes prosti	Stavanger	Hesby	1,404			
Tungenes prosti	Stavanger	Sjernerøy	458			
Tungenes prosti	Stavanger	Talgje	548			
	Stavanger	4	6,289		3.00	3 sokneprestar
Tungenes prosti					2.00	2 prostiprestar
Tungenes prosti	4 fellesråd	11 sokn	32,499	40,971	12	10 sokneprestar, 2 prostiprestar

5.

Prosti	Fellesråd	Sokn	Medlemmar 2023	Folketal 2023	Tilsette prestar	Stillingar
Ytre Stavanger prosti	Stavanger	Madlamark	4,805			
Ytre Stavanger prosti	Stavanger	Vardeneset	4,083			
Ytre Stavanger prosti	Stavanger	Tasta	5,582			
Ytre Stavanger prosti	Stavanger	Sunde	4,210			
Ytre Stavanger prosti	Stavanger	Hafrsfjord	4,415			
Ytre Stavanger prosti	Stavanger	Hillevåg	3,656			
Ytre Stavanger prosti	Stavanger	Hinna	8,803			
Ytre Stavanger prosti	Stavanger	Gausel	5,630			
	Stavanger	8	41,184		9.00	8 sokneprestar, 1 kapellan
Ytre Stavanger prosti					1.00	1 prostiprest
		Ukirke			1.00	1 spesialprest
Ytre Stavanger prosti	1 fellesråd	8 sokn	41184		11	8 sokneprestar, 1 kapellan, 1 prostiprest, 1 spesialprest

6.

Prosti	Fellesråd	Sokn	Medlemmar 2023	Folketal 2023	Tilsette prestar	Stillingar
Stavanger domprosti	Stavanger	Domkirken og St. Petri	8,077			
Stavanger domprosti	Stavanger	Stokka	3,578			
Stavanger domprosti	Stavanger	Kampen	3,144			
Stavanger domprosti	Stavanger	Tjensvoll	3,573			
Stavanger domprosti	Stavanger	Bekkefare	3,615			
Stavanger domprosti	Stavanger	St. Johannes	3,883			
Stavanger domprosti	Stavanger	Varden	3,249			
Stavanger domprosti	Stavanger	Hundvåg	8,707			
Stavanger domprosti	Stavanger	8	37,826		10.00	8 sokneprestar, 2 kapellandar
		UIS og VID			2.00	2 spesialprest
	1 fellesråd	8 sokn	37,826		12	8 sokneprestar, 2 kapellandar, 2 spesialprest
	Stavanger	20	85,299	149,048	27	19 sokneprestar, 3 kapellandar, 2 prostiprestar

7.

Prosti	Fellesråd	Sokn	Medlemmar 2023	Folketal 2023	Tilsette prestar	Stillingar
Sandnes prosti	Sandnes	Sandnes	6,038			
Sandnes prosti	Sandnes	Lura	4,937			
Sandnes prosti	Sandnes	Gand	12,776			
Sandnes prosti	Sandnes	Ganddal				
Sandnes prosti	Sandnes	Bogafjell	5,908			
Sandnes prosti	Sandnes	Hana	4,864			
Sandnes prosti	Sandnes	Høyland	7,311			
Sandnes prosti	Sandnes	Riska	5,020			
Sandnes prosti	Sandnes	Høle	772			
Sandnes prosti	Sandnes	Forsand	785			
Sandnes prosti	Sandnes	10	48,411		14.00	10 sokneprestar, 4 kapellandar
		Byprest			1.00	1 spesialprest
Sandnes prosti	Sandnes	Bymenigheten	328			
Sandnes prosti	1 fellesråd	10 sokn	48,739	83,702	15	10 sokneprestar, 4 kapellandar, 1 spesialprest

8.

Prosti	Fellesråd	Sokn	Medlemmar 2023	Folketal 2023	Tilsette prestar	Stillingar
Jæren prosti	Time	Time	2,562			
Jæren prosti	Time	Bryne	7,528			
Jæren prosti	Time	Undheim	1,003			
	Time	3	11,093	19,910	3.00	3 sokneprestar
Jæren prosti	Klepp	Klepp	7,902			
Jæren prosti	Klepp	Frøyland og Orstad	4,484			
Jæren prosti	Klepp	Bore	3,109			
Jæren prosti	Klepp	Orre	1,202			
	Klepp	4	16,697	20,900	4.00	4 sokneprestar
Jæren prosti	Hå	Nærbø	6,562			
Jæren prosti	Hå	Varhaug	5,170			
Jæren prosti	Hå	Ogna	2,254			
	Hå	3	13,986	19,827	3.00	3 sokneprestar
Jæren prosti	Gjesdal	Gjesdal	1,803			
Jæren prosti	Gjesdal	Ålgård	6,323			
	Gjesdal	2	8,126	12,362	2.00	2 sokneprestar
		Fengsel				2 spesialprestar
Jæren prosti	4 fellesråd	12 sokn	49902	72999	14	12 sokneprestar, 2 spesialprestar

9.

Prosti	Fellesråd	Sokn	Medlemmar 2023	Folketal 2023	Tilsette prestar	Stillingar
Dalane prosti	Eigersund	Eigersund	7,539			
Dalane prosti	Eigersund	Eigerøy	2,085			
Dalane prosti	Eigersund	Helleland	549			
	Eigersund	3	10,173	15,221	2.00	2 sokneprestar
Dalane prosti	Bjerkreim	Bjerkreim	2,249			
	Bjerkreim	1	2,249	2,892	1.00	1 sokneprest
Dalane prosti	Sokndal	Sokndal	2,253			
	Sokndal	1	2,253	3,347	1.00	1 sokneprest
Dalane prosti	Lund	Lund	1,880			
Dalane prosti	Lund	Heskestad	347			
	Lund	2	2,227	3,226	1.00	1 sokneprest
Dalane prosti	4 fellesråd	7 sokn	16,902	24,686	5	5 sokneprestar



DEN NORSKE KIRKE

Stavanger kirkelige fellesråd

Svar på høring om gjennomgang av prostigrenser i Stavanger bispedømme september 2025

Stavanger kirkelige fellesråd har i møtet 24/9-25 (FR-sak 32/25) behandlet høringen, og vil vi først takke for muligheten til å komme med svar på høringen. Vi er også glad for at bispedømmet har benyttet en arbeidsgruppe som er så bredt sammensatt som denne.

1. Overordnet perspektiv.

Stavanger kirkelige fellesråd vil berømme bispedømmerådet for å sette prostigrenser på dagsorden. Vi tror det er viktig at vi som kirkeledere til enhver tid jobber med å ha en best mulig organisering og klarer å bruke våre ressurser på en best mulig måte.

2. Synspunkter på høringsspørsmålene

a. Ad spørsmålene 1- 3 og 6-9

Stavanger kirkelige fellesråd velger å ikke uttrykke meninger om de forslag som ikke gjelder Stavanger direkte. Vi støtter at bispedømmet til enhver tid jobber med en best mulig organisering og at en bruker sine ressurser så effektivt som mulig. Vi vil likevel sterkt støtte arbeidsgruppas anbefaling av at prostier som er sammenfallende med fellesrådsområdene beholdes uendret (Sandnes og Karmøy, og fremover også Stavanger)

b. Ad spørsmål 4 og 5.

Stavanger kirkelige fellesråd støtter anbefalingene om at soknene i Rennesøy og Finnøy kommunedeler blir en del av Ytre Stavanger prosti (flyttes fra Tungenes prosti).

Stavanger kirkelige fellesråd støtter videre også helhjertet at Stavanger domprosti og Ytre Stavanger prosti (inkl. soknene i Rennesøy og Finnøy kommunedeler) blir ett prosti.

Domprost i det nye sammenslåtte domprostiet må få tilført tilstrekkelige ressurser til å lede denne tjenesten.

Fellesrådet vil fortsatt stille kontorplass til disposisjon og vil også kunne øke administrativ hjelp til domprost (så fremt BDR fortsatt dekker kostnadene).

Om bispedømmerådet ønsker dette som en forsøksordning så er dette helt i orden for fellesrådet. Fellesrådet ber kirkevergen bidra i utformingen av dette, om bispedømmerådsledelsen ønsker dette.

Fellesrådet anser det viktig at det legges til rette i forsøket med ekstra ressurser fra dag en.

Det vil, slik vi ser det, være en stor fordel med et prosti som sammenfaller geografisk og administrativt med Stavanger kirkelige fellesråd. Kirkelig fellesråd og kirkevergen vil få en og ikke tre proster å forholde seg til. Grunnlaget for samarbeid og samledelse mellom prost og kirkeverge kan få bedre vilkår. Også i møte med Stavanger kommune vil det være enklere å ha en prost å forholde seg til, og ikke tre.

Stavanger, 24.09.2025

Rune Skagestad
Kirkeverge i Stavanger



DEN NORSKE KIRKE

STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Rune Skagestad	415	23/06046-11	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
34/25	STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD	24.09.2025

Referatsak: Møteprotokoll fra Arbeidsmiljøutvalget (AMU)
10.06.2025 og 10.09.2025

Vedlegg:

Protokoll Arbeidsmiljøutvalget (SKF-AMU) 10.06.2025
Protokoll Arbeidsmiljøutvalget (SKF-AMU) 10.09.2025

Saksorientering

Saken gjelder:

Protokoll fra utvalg.

Protokollen blir formelt godkjent av utvalget, men legges frem til orientering.

Forslag til vedtak

Møteprotokollene fra møtene i Arbeidsmiljøutvalget (AMU) 10.06.2025 og 10.09.2025 tas til orientering

**DEN NORSKE KIRKE**

Arbeidsmiljøutvalget (SKF-AMU)

Møteprotokoll

Arbeidsmiljøutvalget (SKF-AMU)

- Unntatt offentlighet

Møtedato: 10.06.2025 kl. 13:00
 Møtested: Kirkevergekontoret, Klubbegaten 1, 3. etg.
 Arkivsak: 17/00280

Til stede: Arne Sigurd Mossige, Katrine Pedersen, Rune Skagestad,
 Solveig Braut Tjelle, Vivian Lynghjem, Anne Jordheim

Møtende
 varamedlemmer:

Forfall: Bjørn Flikke, Solveig Myklatun, Mari Varhaug

Andre:

Protokollfører: Katrine Pedersen

SAKSLISTE		Side
Godkjenning av innkalling og saksliste		
10/25	Godkjenning av innkalling og saksliste til møte i AMU 10.06.2025 - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 14 1. ledd	2
Godkjenning av protokoll		
11/25	Godkjenning av protokoll fra møte i AMU 13.03.2025	2
Saker til behandling		
12/25	Søknad om støtte til kunstforeningen "Kunsten" for 2025	3
13/25	Melding om skader og ulykker pr. 04.06.2025	3
14/25	Sykefraværssrapport oppdatert 28.05.2025 - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 13 1. ledd, jf. fvl. § 13 1. ledd nr. 1	4
15/25	Orientering om arbeid med omstillingskrav i AMU-møte 10.06.2025	4
16/25	HMS-revisjon for 2024	5
17/25	Statusoppdatering for arbeid etter HMS-handlingsplan	6
18/25	Orienteringssaker 10.06.2025	6
19/25	Eventuelt	7

Sted 15.09.2025

Rune Skagestad
 Leder

Katrine Pedersen
 Sekretær

Godkjenning av innkalling og saksliste**10/25 Godkjenning av innkalling og saksliste til møte i AMU
10.06.2025***Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 14 1. ledd*

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Arbeidsmiljøutvalget (SKF-AMU)	10.06.2025	10/25

Saksorientering

Saken gjelder:

Godkjenning av innkalling og saksliste til møte i AMU 10.06.2025.

Saker til eventuelt meldes i starten av møtet.

Forslag til vedtak

Innkalling og saksliste godkjennes.

Møtebehandling

Ingen innvendinger til sakslisten.

Vedtak

Innkalling og saksliste godkjennes.

Godkjenning av protokoll**11/25 Godkjenning av protokoll fra møte i AMU 13.03.2025**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Arbeidsmiljøutvalget (SKF-AMU)	10.06.2025	11/25

Saksorientering

Saken gjelder:

Godkjenning av protokoll fra forrige møte i arbeidsmiljøutvalget.

Forslag til vedtak

Protokoll fra møte i arbeidsmiljøutvalget 13.03.2025 godkjennes.

Møtebehandling

Saksdokument: protokoll fra møte i AMU 13.03.2025.

Ingen innvendinger til protokollen.

Vedtak

Protokoll fra møte i arbeidsmiljøutvalget 13.03.2025 godkjennes.

Saker til behandling**12/25 Søknad om støtte til kunstforeningen "Kunsten" for 2025**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Arbeidsmiljøutvalget (SKF-AMU)	10.06.2025	12/25

Saksorientering

Kunstforeningen «Kunsten» for ansatte i Stavanger kirkelige fellesråd søker om årlig støtte fra arbeidsmiljøutvalget for 2025. Det bes om støtte på kr. 17.000,-.

Forslag til vedtak

Det innvilges støtte på kr. 17.000,- til kunstforeningen «Kunsten» for 2025.

Møtebehandling

Saksdokumenter: Søknad om støtte fra «Kunsten».

Vedtak

Det innvilges støtte på kr. 17.000,- til kunstforeningen «Kunsten» for 2025.

13/25 Melding om skader og ulykker pr. 04.06.2025

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Arbeidsmiljøutvalget (SKF-AMU)	10.06.2025	13/25

Saksorientering

Saken gjelder:

Fra forrige møte i AMU 13. mars, er det meldt om to ulykker.

Forslag til vedtak

AMU tar melding om skader og ulykker til orientering.

Møtebehandling

Bedriftshelsetjenesten anbefaler at det foretas en ny kartlegging og risikovurdering på bakgrunn av de innmeldte hendelsene, og at det derifra utarbeides en tiltaksplan.

Hovedverneombudet påpeker at det bør utarbeides rutiner for opplevd vold på jobb, og at dette tilgjengeliggjøres på de interne nettsidene.

HR-sjef vil se på dette opp mot det som allerede ligger tilgjengelig i HMS-håndboken. Temaet tas opp med daglige ledere, samt kan være et tema på HMS-dag for ansatte.

Vedtak

AMU tar melding om skader og ulykker til orientering.

14/25 Sykefraværsrapport oppdatert 28.05.2025

Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 13 1. ledd, jf. fvl. § 13 1. ledd nr. 1

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Arbeidsmiljøutvalget (SKF-AMU)	10.06.2025	14/25

Saksorientering

Saken gjelder:

AMU ble orientert om kvartalsvis oversikt over legemeldt sykefravær for Stavanger kirkelige fellesråd og den enkelte enhet for perioden fra 1. kvartal 2017 til 1. kvartal 2025. Rapportene viser i tillegg sykefraværet for enkelte enhet for perioden 01.04.2024 – 31.03. 2025.

Legemeldt sykefravær for 1. kvartal 2025 for SKF samlet er på 5 %.

Forslag til vedtak

AMU tar sykefraværsrapport for perioden 01.04.2024 – 31.03.2025 til orientering.

Møtebehandling

Saksdokumenter:

- Saksfremlegg fra HR-sjef
- Kvartalsvis oversikt over sykefraværet for de ulike avdelingene i SKF.

Vedtak

AMU tar sykefraværsrapport for perioden 01.04.2024 – 31.03.2025 til orientering.

15/25 Orientering om arbeid med omstillingskrav i AMU-møte 10.06.2025

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Arbeidsmiljøutvalget (SKF-AMU)	10.06.2025	15/25

Saksorientering

I forbindelse med omstillingskrav fra Stavanger kommune er det sendt ut invitasjon til alle ansatte om å komme med innspill til prosessen med å tilpasse seg de

omstillingskrav som stilles. I tillegg er det gjennomført informasjons- og innspillsmøter for alle ansatte, samt for menighetsrådene ved arbeidsutvalgene.

Det er opprettet en kanal i Teams under fellesområdet for Stavanger kirkelige fellesråd med informasjon om innspill, tidligere nedtrekk i 2020 og 2021, samt informasjon om ressursfordeling og organisering i SKF.

Forslag til vedtak

AMU drøfter det pågående omstillingsarbeidet, særlig med tanke hvordan dette påvirker de ansattes arbeidsmiljø.

Møtebehandling

Vedtak fra forrige fellesrådsmøte knyttet til strategi for SKF i tiden fremover, og innspill på arbeidet med omstilling ble lagt ved og orientert om i møtet. I møtet fremkom det at det er uro blant ansatte som er redd for å miste jobben etter 2025. Arbeidsgiver viser til at det etterstrebtes at nedtrekk i stillinger først og fremst tas ved ledighet i stillinger, men at det ikke er mulig å garantere for at ikke ansatte mister jobbet. Det er gitt en garanti for 2025, mens det arbeides med omstillingsprosessen.

Vedtak

AMU drøfter det pågående omstillingsarbeidet, særlig med tanke hvordan dette påvirker de ansattes arbeidsmiljø.

16/25 HMS-revisjon for 2024

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Arbeidsmiljøutvalget (SKF-AMU)	10.06.2025	16/25

Saksorientering

Saken gjelder:

AMU orienteres om årlig revisjon av HMS - arbeidet i SKF. Dette er en del av internkontroll-arbeidet av samlet virksomhet.

Revisjon av HMS-arbeidet for 2024 ble gjennomført av byggsjef, gravplassjef og HR-sjef.

Forslag til vedtak

AMU tar HMS-revisjon for 2024 til orientering.

Møtebehandling

Saksdokumenter: HMS-internrevisjon for 2024.

Vedtak

AMU tar HMS-revisjon for 2024 til orientering.

17/25 Statusoppdatering for arbeid etter HMS-handlingsplan

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Arbeidsmiljøutvalget (SKF-AMU)	10.06.2025	17/25

Saksorientering

AMU blir oppdatert på arbeidet etter HMS-handlingsplan for 2025:

Her nevnes særlig:

- Medarbeiderdag for alle ansatte Stavanger bispedømme ble avholdt 21. mai.

Det foreslås at det i tråd med tidligere samtaler i AMU, planlegges for målrettet helseundersøkelse for vaktmestere hos bedriftshelsetjenesten i løpet av september eller oktober.

Forslag til vedtak

Arbeid etter HMS-handlingsplan tas til orientering.

Møtebehandling

AMU ønsker å innføre helseundersøkelse for vaktmestrene, og bedriftshelsetjenesten sender kartleggingsskjema for å kartlegge eksponeringer.

Saksdokument: Vedtatt HMS-handlingsplan for 2025.

Vedtak

Arbeid etter HMS-handlingsplan tas til orientering.

18/25 Orienteringssaker 10.06.2025

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Arbeidsmiljøutvalget (SKF-AMU)	10.06.2025	18/25

Saksorientering

Saker til orientering:

1. Arbeid med omorganisering av vaktmestertjenesten.

Forslag til vedtak

AMU tar de nevnte saker til orientering.

Møtebehandling

Foreslått omorganisering av vaktmestertjenesten ble drøftet. Hovedverneombudet påpeker viktigheten av at ansattes arbeidsmiljø ivaretas i en omorganisering.

Vedtak

AMU tar de nevnte saker til orientering.

19/25 Eventuelt

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Arbeidsmiljøutvalget (SKF-AMU)	10.06.2025	19/25

Saksorientering

Saker til eventuelt meldes i starten av møtet.

Forslag til vedtak

Ingen forslag til vedtak.

Møtebehandling

Det ble ikke meldt saker til eventuelt.

Vedtak

Ingen forslag til vedtak.

**DEN NORSKE KIRKE**

Arbeidsmiljøutvalget (SKF-AMU)

Møteprotokoll

Arbeidsmiljøutvalget (SKF-AMU)

- Unntatt offentlighet

Møtedato: 10.09.2025 kl. 13:00
 Møtested: Kirkevergekontoret, Klubbegaten 1, 3. etg.
 Arkivsak: 17/00280

Til stede: Arne Sigurd Mossige, Katrine Pedersen, Rune Skagestad, Bjørn Flikke, Solveig Myklatun, Mari Varhaug, Solveig Braut Tjelle, Vivian Lynghjem, Jan Olav Olsen

Møtende
 varamedlemmer:
 Forfall:
 Andre:
 Protokollfører: Katrine Pedersen

SAKSLISTE		Side
Godkjenning av innkalling og saksliste		
20/25	Godkjenning av innkalling og saksliste til møte i AMU 10.09.2025 - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 14 1. ledd	2
Godkjenning av protokoll		
21/25	Godkjenning av protokoll fra møte i AMU 10.06.2025	2
Saker til behandling		
22/25	Sykefraværssrapport oppdatert 04.09.2025 - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 13 1. ledd, jf. fvl. § 13 1. ledd nr. 1	3
23/25	Arbeid med omstilling i forbindelse med omstillingskrav fra Stavanger kommune, orientering til AMU 10.09.2025	3
24/25	Statusoppdatering for arbeid etter HMS-handlingsplan	5
25/25	Valg av leder for AMU	5
26/25	Medarbeiderundersøkelse i regi av Den norske kirke høsten 2025	6
27/25	Melding om skader og ulykker pr. 03.09.2025	7
28/25	Orienteringssaker til møte i AMU 10.09.2025	7
29/25	Eventuelt	8

Sted 15.09.2025

Rune Skagestad
 Leder

Katrine Pedersen
 Sekretær

Godkjenning av innkalling og saksliste**20/25 Godkjenning av innkalling og saksliste til møte i AMU
10.09.2025***Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 14 1. ledd*

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Arbeidsmiljøutvalget (SKF-AMU)	10.09.2025	20/25

Saksorientering

Godkjenning av innkalling og saksliste til møte i AMU 10.09.2025.

Saker til eventuelt meldes i starten av møtet.

Forslag til vedtak

Innkalling og saksliste godkjennes.

Møtebehandling

Ingen innvendinger til sakslisten.

Vedtak

Innkalling og saksliste godkjennes.

[Lagre vedtak]

Godkjenning av protokoll**21/25 Godkjenning av protokoll fra møte i AMU 10.06.2025**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Arbeidsmiljøutvalget (SKF-AMU)	10.09.2025	21/25

Saksorientering

Godkjenning av protokoll fra forrige møte i arbeidsmiljøutvalget.

Forslag til vedtak

Protokoll fra møte i arbeidsmiljøutvalget 10.06.2025 godkjennes.

Møtebehandling

Saksdokument: Protokoll fra møte i AMU 10.06.2025

Vedtak

Protokoll fra møte i arbeidsmiljøutvalget 10.06.2025 godkjennes.

[Lagre vedtak]

Saker til behandling

22/25 Sykefraværsrapport oppdatert 04.09.2025

Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 13 1. ledd, jf. fvl. § 13 1. ledd nr. 1

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Arbeidsmiljøutvalget (SKF-AMU)	10.09.2025	22/25

Saksorientering

AMU orienteres om sykefraværsstatistikk for SKF, og siste tall oppdateres 4. september. Tallene viser da oversikt over det legemeldte sykefraværet til og med 2. kvartal 2025.

Sykefraværsstatistikken ettersendes da den ikke er klar ved utsendelse av innkalling til møte.

Forslag til vedtak

AMU tar sykefraværsrapport for perioden 01.07.2024 – 30.06.2025 til orientering.

Møtebehandling

- Det orienteres om at samlet legemeldt sykefraværet for SKF i perioden 01.07.2024 – 30.06.2025 er på 4,8 %.
- I møtet etterspørres tall på bruk av egenmeldinger og oversikt over antall ansatte i ulønnet permisjon på grunn av sykdom.

Saksdokument:

- Saksfremlegg fra HR-sjef.
- Oversikt over sykefraværet i perioden 01.07.2024 – 30.06.2025 for den enkelte arbeidsenhet.

Vedtak

AMU tar sykefraværsrapport for perioden 01.07.2024 – 30.06.2025 til orientering.

[Lagre vedtak]

23/25 Arbeid med omstilling i forbindelse med omstillingskrav fra Stavanger kommune, orientering til AMU 10.09.2025

Behandlet av	Møtedato	Saknr
--------------	----------	-------

1 Arbeidsmiljøutvalget (SKF-AMU)	10.09.2025	23/25
----------------------------------	------------	-------

Saksorientering

I forbindelse med omstillingskrav fra Stavanger kommune, og arbeidet frem mot fellesrådets budsjettvedtak for 2026, har kirkevergen nå fremlagt et første forslag til vedtak. Dette kan endres frem til de endelige sakspapirer sendes til fellesrådets møte som avholdes 24.september.

Forslag til omorganisering innebærer for 2026 at ingen i fast stilling mister jobben, men berørte ansatte vil få endrede arbeidsoppgaver, stilling og arbeidssted. De personellmessige forhold vil ivaretas etter gjeldende regelverk i etterkant av vedtak fattet i fellesrådet.

Forslag til omstilling ligger vedlagt og AMU drøfter saken med utgangspunkt i personellmessige og arbeidsmiljømessige hensyn.

Forslag til vedtak

AMU orienteres om det pågående arbeidet med omstilling, og drøfter de personellmessige og arbeidsmiljømessige hensyn.

Møtebehandling

Saksdokument:

- Presentasjon av utkast til forslag til omstilling
- Strategidokument Stavanger kirkelige fellesråd
- Tiltak som anbefales
- Tiltak som ikke anbefales
- Prosess ved stabssammenslåing

Innspill i møtet:

- Det er uro i organisasjonen og ansatte bekymrer seg for staben, arbeidsoppgavene, og jobbfremtiden.
- Det stilles spørsmål til hvordan ledelsen kan håndtere uroen, og gi tilstrekkelig informasjon ut i organisasjonen. Hvilken informasjon som oppleves hensiktsmessig eller ikke ble også diskutert.
- Det er ønskelig med mer informasjon om hva det innebærer at noen av stillingene foreslås midlertidig.

Vedtak

AMU orienteres om det pågående arbeidet med omstilling, og drøfter de personellmessige og arbeidsmiljømessige hensyn.

[Lagre vedtak]

24/25 Statusoppdatering for arbeid etter HMS-handlingsplan

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Arbeidsmiljøutvalget (SKF-AMU)	10.09.2025	24/25

Saksorientering

AMU orienteres om arbeidet etter HMS-handlingsplan.

Følgende trekkes frem:

- Forarbeid med tilrettelegging for målrettet helseundersøkelse for vaktmestere er i gang. Det planlegges for gjennomføring i løpet av høsten.
- HMS-dag for verneombud, tillitsvalgte og arbeidsgiver i regi av Stavanger bispedømme arrangeres 12. november.
- Arbeidsmiljøundersøkelsen planlegges utsendt til ansatte 20. oktober.

Forslag til vedtak

Arbeidet etter HMS-handlingsplan tas til orientering.

Møtebehandling

Saksdokumenter:

- Saksfremlegg ved HR-sjef.
- Godkjent HMS-handlingsplan for 2025.

Vedtak

Arbeidet etter HMS-handlingsplan tas til orientering.

[Lagre vedtak]

25/25 Valg av leder for AMU

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Arbeidsmiljøutvalget (SKF-AMU)	10.09.2025	25/25

Saksorientering

Hvert år velges det ny leder for AMU. Denne velges på første møte på høsten, og trer inn i vervet som leder fra det siste møtet i året.

I inneværende periode er det arbeidsgiver ved kirkeverge Rune Skagestad, som er leder i AMU. Ny leder skal velges blant arbeidstakerrepresentantene.

Forslag til vedtak

AMU velger ny leder for kommende 1-årsperiode.

Møtebehandling

Solveig Myklatun ble foreslått som ny leder av arbeidstakerrepresentantene i møtet, og valgt ved akklamasjon.

Vedtak

Solveig Myklatun, tillitsvalgt for Delta ble valgt til leder av AMU i kommende 1-årsperiode.

[Lagre vedtak]

26/25 Medarbeiderundersøkelse i regi av Den norske kirke høsten 2025

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Arbeidsmiljøutvalget (SKF-AMU)	10.09.2025	26/25

Saksorientering

Høsten 2025 gjennomføres det igjen medarbeiderundersøkelse for hele Den norske kirke. Undersøkelsen sendes etter planen ut til ansatte ca. 20. oktober. Årets medarbeiderundersøkelse gjennomføres i samarbeid med KF. Se eget vedlegg.

Målet er at medarbeiderundersøkelsen skal være et viktig verktøy for å:

- Løfte arbeidsmiljø som et tema på arbeidsplassen
- Utvikle arbeidsmiljøet i enheten og mellom arbeidsmiljøaktørene (tillitsvalgte og verneombud i fellesråd og rettssubjektet)
- Bedre samarbeidet: Vi er hverandres arbeidsmiljø!

Med bakgrunn i erfaringer fra arbeidet med resultatene fra medarbeiderundersøkelsen i 2021 og 2023, foreslås det at ansvaret for presentasjon av resultat og arbeid med handlingsplan ligger til daglige leder i menighetene. Ved behov for støtte vil HR-sjef og eventuelt prost bistå i prosessen. Bedriftshelsetjenesten kan også benyttes ved behov. Verneombudet deltar i sine verneområder.

Gravplassjef og HR-sjef bidrar i gjennomgangen av resultatene blant de ansatte på gravplass. Dette etter ønske fra driftslederne i forbindelse med tidligere medarbeiderundersøkelser.

AMU orienteres om resultatene i medarbeiderundersøkelsen når disse foreligger. Proster, kirkevergens ledergruppe og hovedverneombud orienteres også. Fellesrådet orienters om samlet resultat for alle ansatte i Stavanger kirkelige fellesråd.

Forslag til vedtak

AMU støtter forelagte skisse til arbeid med resultatene fra medarbeiderundersøkelsen i regi av Den norske kirke.

Møtebehandling

Saksdokumenter:

- Saksfremlegg ved HR-sjef
- Orientering om opplæringskurs for ledere i regi av Dnk.
- Brev fra Kirkerådet med informasjon om medarbeiderundersøkelsen.

Innspill:

- Arbeidsgiver utfordres på hvordan måle effekten av arbeidet med arbeidsmiljøundersøkelsene i den lokale enhet. Blir arbeidet med handlingsplan fulgt opp etter at planen er laget?

Vedtak

AMU støtter forelagte skisse til arbeid med resultatene fra medarbeiderundersøkelsen i regi av Den norske kirke.

[Lagre vedtak]

27/25 Melding om skader og ulykker pr. 03.09.2025

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Arbeidsmiljøutvalget (SKF-AMU)	10.09.2025	27/25

Saksorientering

AMU orienteres om innmeldte skader og ulykker i Stavanger kirkelige fellesråd. Det er ikke meldt inn skader eller ulykker siden forrige møte i AMU 10. juni.

Forslag til vedtak

AMU tar til orientering at det ikke er meldt inn skader eller ulykker siden forrige møte.

Møtebehandling

Vedtak

AMU tar til orientering at det ikke er meldt inn skader eller ulykker siden forrige møte.

[Lagre vedtak]

28/25 Orienteringssaker til møte i AMU 10.09.2025

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Arbeidsmiljøutvalget (SKF-AMU)	10.09.2025	28/25

Saksorientering

Arbeidsmiljøutvalget orienteres om følgende saker:

1. Avvikssystem tilgjengelig fra Kirkerådet. Kirkerådet har gått til innkjøp av avvikssystemet Mentor + gjennom PBL (private barnehagers landsforbund). Stavanger kirkelige fellesråd deltar i pilotprosjekt med utprøving av systemet blant enkelte ansatte i uke 38.
2. Læringsplattformen for DNK. Læringsplattformen er en felles digital plattform hvor alle ansatte får tilgang til kurs. Ledere kan melde ansatte på kurs og følge opp de ansattes gjennomføring av kurs. Læringsplattformen samhandler med ansatt- og organisasjonsregisteret ANSORG. Dette ligger klart til å ta i bruk, og det sendes ut informasjon til ansatte når tilganger er gitt.
3. Det er gjennomført nyvalg av hovedverneombud. Nytt hovedverneombud er Jan Olav Olsen, ansatt ved driftsenhet for Eiganes gravlund og Krematoriet.
4. Lederutvikling for driftsledere og nestledere på gravplass høsten 2025; samlinger gjennomføres 29. september og 23. oktober.
5. LIM-dagen 2025 avholdes digitalt 23. oktober i regi av Kirkerådet og KA.
6. Fagtur for ansatte som arbeider i tilknytning til gravplassektoren 3. - 6. september.

Forslag til vedtak

AMU tar de fremlagte saker til orientering.

Møtebehandling

Vedtak

AMU tar de fremlagte saker til orientering.

[Lagre vedtak]

29/25 Eventuelt

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Arbeidsmiljøutvalget (SKF-AMU)	10.09.2025	29/25

Saksorientering

Saker til eventuelt meldes i starten av møtet.

Forslag til vedtak

Ingen forslag til vedtak.

Møtebehandling

Vedtak

Ingen forslag til vedtak.

[Lagre vedtak]



DEN NORSKE KIRKE

STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Rune Skagestad	415	23/06047-7	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
35/25	STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD	24.09.2025

Referatsak: Møteprotokoll fra Administrasjonsutvalget
(ADMU) 17.06.2025

Vedlegg:

Protokoll ADMINISTRASJONS-UTVALGET (SKF ADMU) 17.06.2025 offentlig versjon

Saksorientering

Saken gjelder:

Protokoll fra utvalg.

Protokollen blir formelt godkjent av utvalget, men legges frem til orientering.

Forslag til vedtak

Møteprotokollen fra møtet i Administrasjonsutvalget (ADMU) 17.06.2025 tas til orientering



DEN NORSKE KIRKE
ADMINISTRASJONS-UTVALGET (SKF ADMU)

Møteprotokoll

ADMINISTRASJONS-UTVALGET

(SKF ADMU)

Møtedato: 17.06.2025 kl. 13:30
Møtested: Kirkevergekontoret, Klubbgata 1, 3.etg.
Arkivsak: 23/06383
Til stede: Katrine Pedersen, Rune Skagestad, Solveig Myklatun, Ottar Sandanger, Anne Synnøve Evja Eikill, Ivar Raugstad, Solveig Braut Tjelle
Møtende varamedlemmer: Eli Thorset Våge for Stig Ellingsen
Forfall: Bjørn Flikke
Andre:
Protokollfører: Katrine Pedersen

SAKSLISTE		Side
Godkjenning av innkalling og saksliste		
6/25	Godkjenning av innkalling og saksliste	2
Godkjenning av protokoll		
7/25	Godkjenning av protokoll fra møte i ADMU 19.02.2025 - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 13 1. ledd, jf. fvl. § 13 1. ledd nr. 1	2
Saker til behandling		
8/25	Revidering av personalreglement for Stavanger kirkelige fellesråd, 2025	3
9/25	Søknad om permisjon uten lønn i forbindelse med sykdom - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 13 1. ledd, jf. fvl. § 13 1. ledd nr. 1	3
10/25	Søknad om permisjon uten lønn i forbindelse med sykdom - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 13 1. ledd, jf. fvl. § 13 1. ledd nr. 1	4
11/25	Søknad om permisjon uten lønn i forbindelse med sykdom - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 13 1. ledd, jf. fvl. § 13 1. ledd nr. 1	4
12/25	Omorganisering av vaktmestertjenesten	4
13/25	Drøftinger knyttet til arbeid med omstillingskrav 17.06.2025	5
14/25	Orienteringssaker ADMU-møte 17.06.2025	6

Stavanger 17.09.2025

Ivar Raugstad
Leder

Katrine Pedersen
Sekretær

Godkjenning av innkalling og saksliste**6/25 Godkjenning av innkalling og saksliste**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 ADMINISTRASJONS-UTVALGET (SKF ADMU)	17.06.2025	6/25

Saksorientering

Saken gjelder:

Godkjenning av møtets innkalling og saksliste.

Saker til Eventuelt meldes i starten av møtet.

Forslag til vedtak

Innkalling og saksliste godkjennes.

Møtebehandling

Følgende innvendinger ble meldt i møtet:

- I sak 13/25 ble det ikke ettersendt papirer fra innkalling til møte i fellesrådet 18.06.
- Sakspapirene manglet saksnummer.

Vedtak

Innkalling og saksliste godkjennes. Ingen saker ble meldt til eventuelt.

[Lagre vedtak]

Godkjenning av protokoll**7/25 Godkjenning av protokoll fra møte i ADMU 19.02.2025**

Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 13 1. ledd, jf. fvl. § 13 1. ledd nr. 1

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 ADMINISTRASJONS-UTVALGET (SKF ADMU)	17.06.2025	7/25

Saksdokumentet er unntatt offentlighet

Saker til behandling**8/25 Revidering av personalreglement for Stavanger kirkelige fellesråd, 2025**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 ADMINISTRASJONS-UTVALGET (SKF ADMU)	17.06.2025	8/25

Saksorientering**Bakgrunn for saken:**

I forbindelse med sammenslåing av fellesrådene i 2020 ble det vedtatt nytt personalreglement i 2019, med virkning fra 01.01.2020. Ifølge reglementet skal det revideres hvert 4. år. HR-avdelingen har høsten 2024 gjennomgått personalreglementet og utarbeidet det fremlagte forslag til revidert reglement. I prosessen med involvering, har forslaget blitt justert på enkelte punktet.

Forslag til vedtak

ADMU vedtar de foreslåtte endringer i revidering av personalreglement for Stavanger kirkelige fellesråd.

Møtebehandling

Saksdokumenter:

- Gjeldende personalreglement vedtatt i 2019, med effekt fra 01.01.2020.
- Forslag til revidert personalreglement (alle endringer er merket med gul farge).
- Oversikt over endringer gjort av administrasjonen i revidering av gjeldende personalreglement. Her finnes også administrasjonens vurderinger knyttet til endringer i arbeidet med revidering.

Vedtak

ADMU vedtar de foreslåtte endringer i revidering av personalreglement for Stavanger kirkelige fellesråd.

[Lagre vedtak]

9/25 Søknad om permisjon uten lønn i forbindelse med sykdom

Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 13 1. ledd, jf. fvl. § 13 1. ledd nr. 1

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 ADMINISTRASJONS-UTVALGET (SKF ADMU)	17.06.2025	9/25

Saksdokumentet er unntatt offentlighet

10/25 Søknad om permisjon uten lønn i forbindelse med sykdom

Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 13 1. ledd, jf. fvl. § 13 1. ledd nr. 1

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 ADMINISTRASJONS-UTVALGET (SKF ADMU)	17.06.2025	10/25

Saksdokumentet er unntatt offentlighet

11/25 Søknad om permisjon uten lønn i forbindelse med sykdom

Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 13 1. ledd, jf. fvl. § 13 1. ledd nr. 1

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 ADMINISTRASJONS-UTVALGET (SKF ADMU)	17.06.2025	11/25

Saksdokumentet er unntatt offentlighet

12/25 Omorganisering av vaktmestertjenesten

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 ADMINISTRASJONS-UTVALGET (SKF ADMU)	17.06.2025	12/25

Saksorientering

Vaktmestertjenesten er organisert slik at flere av vaktmesterne har 1 dag i hver av de kirkene de er tilknyttet og øvrige dager i vaktmesterlaget.

Den nye organiseringen av vaktmestertjenesten innebærer at vaktmesterne har sitt hovedarbeidssted i vaktmesterlaget på driftsbygningen på Hetland. Arbeidet organiseres ved at noen vaktmestere utfører kontroller i Famac, samt enkle vedlikeholdsoppgaver på de enkelte bygg, mens andre vaktmestere utfører større vedlikeholdsoppgaver. Dette vil så rullere med jevne mellomrom, slik at alle vaktmesterne får kjennskap til det enkelte bygg, samt variere mellom større vedlikeholdsoppgaver og enkeltoppdrag/kontroller i byggene.

Forslag til vedtak

ADMU støtter forslag til omorganisering av vaktmestertjenesten som innebærer en endring fra arbeid en dag i hver kirke, og øvrige dager i vaktmesterlaget, til at vaktmesterarbeidet utføres med utgangspunkt i vaktmesterlaget.

Møtebehandling

- Saksfremlegg fra HR-sjef.

Vedtak

ADMU støtter forslag til omorganisering av vaktmestertjenesten som innebærer en endring fra arbeid en dag i hver kirke, og øvrige dager i vaktmesterlaget, til at vaktmesterarbeidet utføres med utgangspunkt i vaktmesterlaget.

[Lagre vedtak]

13/25 Drøftinger knyttet til arbeid med omstillingskrav 17.06.2025

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 ADMINISTRASJONS-UTVALGET (SKF ADMU)	17.06.2025	13/25

Saksorientering

I forbindelse med omstillingskrav fra Stavanger kommune drøftes saken med bakgrunn i fremlegg til fellesrådets møte 18.06.

Forslag til vedtak

Saken drøftes ut fra fremlegg til fellesrådets møte 18. juni. Ingen forslag til vedtak.

Møtebehandling

- Saksfremlegg fra kirkeverge med bakgrunn i sak til fellesrådet vedrørende omstilling.
- Det ble orientert om tidsplan med blant annet forslag til nytt møte i ADMU 22. september.

Vedtak

Saken drøftes ut fra fremlegg til fellesrådets møte 18. juni. Ingen forslag til vedtak.

[Lagre vedtak]

14/25 Orienteringssaker ADMU-møte 17.06.2025

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 ADMINISTRASJONS-UTVALGET (SKF ADMU)	17.06.2025	14/25

Saksorientering

Følgende saker legges frem til orientering:

1. Oversikt over ansatte som har sluttet eller startet i SKF siden forrige møte i ADMU.

Forslag til vedtak

ADMU tar de fremlagte saker til orientering.

Møtebehandling

Saksdokument: Oversikt over ansatte som har startet/sluttet i jobb i perioden januar – juni 2025.

Vedtak

ADMU tar de fremlagte saker til orientering.

[Lagre vedtak]



DEN NORSKE KIRKE

STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Rune Skagestad	414	23/05451-21	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
36/25	STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD	24.09.2025

Orienteringssaker 24.09.2025

Saksorientering

Følgende legges frem til orientering:

1. Det ble et svært flott besøk av kongehusets til Stavanger og Stavanger domkirke ifm markering av utvandringen til Amerika fredag 4.7.
2. Muntlig orientering om møtet 2/9 mellom fellesrådets ledelse og ledelsen i Stavanger kommune.
3. Det blir markering av gjenåpning av Sørbø kyrkje og Hesby kyrkje (19.10)
4. Jubileumshelg for Tungenes prosti bli 7-9/11.
5. Gruppeledere i Stavanger bystyre er invitert til årlige frokostmøte 1/10.
6. Kirkevergen mfl hadde to timers befarng i domkirken og St Petrikirken med statsråd Andreas Bjelland Eriksen med flere i slutten av juli. Fokus på restaurering, kirkebevaringsfondet og ny kulturmiljølov. Kirkevergen har på vegne av fellesrådet levert høringssvar på dette lovutkastet (NOU).
7. Anbudskonkurranse for minnelund på Revheim gravlund lyses ut i løpet av september 25. Antatt oppstart på nyåret 2026.
8. Arbeidet med mulighetsstudiet om nytt krematorium er midlertidig stanset, sammen med over 70 andre investeringsprosjekter i kommunen. Det skal tas en ny vurdering av kommunen inn mot HØP behandlingen for 2026. Kirkevergen presenterte 12/9 behovene og planene for nytt krematorium for Nord-Jæren interkommunale politiske råd.
9. Hafrsfjord menighetsråd har formidlet at deres valgte representant til fellesrådet, Arne Rettedal, ser seg nødt til å trekke seg fra dette vervet av helsemessige årsaker. Hafrsfjord menighetsråd derfor fattet følgende vedtak: Inger Lise Dobbe velges som 2. vara til Stavanger kirkelige fellesråd for resten av valgperioden 2023-2027. Fellesrådet takker Arne for tjenesten og ønsker Eldri Kolltveit velkommen som nytt fast medlem i fellesrådet og Inger Lise Dobbe som varamedlem.

Forslag til vedtak

Sakene tas til orientering



DEN NORSKE KIRKE

STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Rune Skagestad	414	23/05452-21	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
35/25	STAVANGER KIRKELIGE FELLESRÅD	24.09.2025

Eventuelt

Saksorientering

Saker til Eventuelt meldes i starten på møte

Forslag til vedtak

Intet forslag til vedtak.