



Møteinnkalling

Tønsberg kirkelige fellesråd

2023 - 2027

Møtedato: 13.10.2026 kl. 17:00

Møtested: Kirken Hus, Storgaten 52, 3126 Tønsberg

Arkivsak: 23/05415

Saksliste

Godkjenning av innkalling og saksliste

37/26 Godkjenning av innkalling og saksliste	3
--	---

Godkjenning av protokoll

38/26 Godkjenning av protokoll	4
--------------------------------	---

Saker til behandling

39/26 Lokal lønnspolitikk for Tønsberg kirkelige fellesråd	5
40/26 Forslag til avgifter for bruk av gravkapell, anonym minnelund, navnet minnelund, kremasjon og feste av gravsted i Tønsberg for 2027	10
41/26 Regnskapsrapport 2. tertial 2026	12
42/26 Søknad om diakonale innovasjonsmidler til prosjektet«Ventil – Samtaler på tvers i Tønsberg og Vestfold»	18
43/26 Åpen post	27

Orienteringssaker

44/26 Krav til revisjon av menighetsråd	28
45/26 Oppfølging etter hærverk på gravplasser	31
46/26 Medarbeiderundersøkelsen 2026, resultater og oppfølging	34
47/26 Orientering ved kirkeverge og domprost	71

Eventuelt



DEN NORSKE KYRKJA

Tønsberg kirkelige fellesråd 2023 - 2027

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Ruth Elisabeth Lien Myrvang	414	22/00410-23	

Saksnummer	Råd/utval	Møtedato
37/26	Tønsberg kirkelige fellesråd 2023 - 2027	13.10.2026

Godkjenning av innkalling og saksliste

Saksorientering

Innkalling og saksliste godkjennes.

Forslag til vedtak

Innkalling og saksliste godkjennes.



DEN NORSKE KYRKJA

Tønsberg kirkelige fellesråd 2023 - 2027

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Ruth Elisabeth Lien Myrvang	414	22/04221-29	

Saksnummer	Råd/utval	Møtedato
38/26	Tønsberg kirkelige fellesråd 2023 - 2027	13.10.2026

Godkjenning av protokoll

Saksorientering

Protokoll fra møte 16. juni ble sendt ut i epost 22. juni med svarfrist 29. juni for eventuelle endringsforslag. Ingen endringsforslag ble meldt inn.

Forslag til vedtak

Protokoll fra møte 16. juni 2026 godkjennes.



DEN NORSKE KIRKE

Tønsberg kirkelige fellesråd 2023 - 2027

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Ruth Elisabeth Lien Myrvang	230	26/04205-3	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
39/26	Tønsberg kirkelige fellesråd 2023 - 2027	13.10.2026

Lokal lønnspolitikk for Tønsberg kirkelige fellesråd

Saksorientering

Tønsberg kirkelige fellesråd behandlet i møte 16. juni 2026 sak 31/26 «Lokal lønnspolitikk for Tønsberg kirkelige fellesråd». Fellesrådet fattet følgende vedtak:

«Administrasjonens forslag til lokal lønnspolitikk tas til orientering. Lønnspolitikken drøftes med tillitsvalgte og kommer tilbake til behandling og vedtak i fellesrådet.»

I tråd med vedtaket ble administrasjonens forslag til lokal lønnspolitikk drøftet med de tillitsvalgte i lønnspolitisk drøftingsmøte 21. september 2026. I drøftingen ble det blant annet sett nærmere på punkt 2, «Gjennomgående lønnspolitiske prinsipper», og bestemmelsen om lønnsmessig uttelling ved fullført videreutdanning. I forslaget som ble behandlet av fellesrådet 16. juni, var følgende formulering tatt inn:

«Ved fullført videreutdanning som gjør at man kvalifiserer til ny stillingskode i høyere lønnsgruppe (f.eks. menighetspedagog, kateket, diakon, kantor), kan det gis ny stillingskode etter særskilte forhandlinger, jf. HTA kap. 4.2.»

Partene var enige om å tydeliggjøre at det skal være to muligheter for lønnsmessig uttelling ved fullført videreutdanning som kvalifiserer til ny stillingskode i høyere lønnsgruppe:

1. Videreutdanning avtalt med arbeidsgiver på forhånd

Arbeidstaker og arbeidsgiver kan på forhånd avtale at fullført videreutdanning skal gi opprykk til ny stillingskode i høyere lønnsgruppe. Når arbeidstaker dokumenterer at utdanningen er fullført, gjennomføres den avtalte endringen uten særskilte forhandlinger i etterkant.

2. Videreutdanning som ikke er avtalt med arbeidsgiver på forhånd

Dersom arbeidstaker ikke har inngått avtale med arbeidsgiver på forhånd, kan fullført videreutdanning som kvalifiserer til ny stillingskode i høyere lønnsgruppe, likevel gi grunnlag for ny stillingskode etter særskilte forhandlinger, jf. HTA kap. 4.2.

På bakgrunn av drøftingen foreslås følgende formulering i punkt 2 «Gjennomgående lønnspolitiske prinsipper»:

«Ved fullført videreutdanning som kvalifiserer til ny stillingskode i høyere lønnsgruppe, gjennomføres endring av stillingskode uten særskilte forhandlinger dersom arbeidstaker har avtalt dette med arbeidsgiver på forhånd. Arbeidstaker skal dokumentere fullført utdanning. Dersom arbeidstaker ikke har avtalt dette med arbeidsgiver på forhånd, kan ny stillingskode gis etter særskilte forhandlinger, jf. HTA kap. 4.2.»

For øvrig videreføres administrasjonens forslag til lokal lønnspolitikk slik det ble lagt frem i sak 31/26.

På bakgrunn av drøftingen med de tillitsvalgte er dokumentet revidert og legges nå frem for fellesrådet til endelig behandling. Revidert lokal lønnspolitikk følger saken som vedlegg. Etter vedtak vil den lokale lønnspolitikken danne grunnlag for fellesrådets lønnspolitiske arbeid og lokale lønnsfastsettelse. Lønnspolitikken gjøres tilgjengelig for de ansatte på intranettet.

Forslag til vedtak

Tønsberg kirkelige fellesråd vedtar fremlagt forslag til lokal lønnspolitikk for Tønsberg kirkelige fellesråd.



DEN NORSKE KIRKE

Tønsberg kirkelige fellesråd

Vår saksbehandler
Ruth Elisabeth Lien Myrvang

Notat

Vår dato
05.10.2026

Vår referanse
24/03862-3

1 av 3

Lønnspolitiske retningslinjer for Tønsberg kirkelige fellesråd

Tønsberg kirkelige fellesråd er tilsluttet Hovedorganisasjonen KA som arbeidsgiverorganisasjon (KA). Som medlem av KA, er Tønsberg kirkelige fellesråd omfattet av avtaleverket som KA inngår med arbeidstakerorganisasjonene. Sentrale avtaledokumenter er Hovedavtalen (HA), Hovedtariffavtalen (HTA) og sentrale særavtaler (SA). Gjeldende Hovedtariffavtale regulerer lønn, avtaler og betingelser for ansatte. Lønnspolitikk og endringer skal drøftes med de tillitsvalgte, jf. HTA kap.3 pkt. 3.2.

1. Hensikt og formål

- Tønsberg kirkelige fellesråd benytter lønn som et personalpolitisk virkemiddel.
- Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakernes kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.
- Lønnspolitikken skal blant annet bidra til å
 - Motivere til kompetanseutvikling
 - Beholde, utvikle og rekruttere
 - Sikre kvalitativt gode tjenester
 - Kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement.

2. Gjennomgående lønnspolitiske prinsipper

- Avlønningen av ansatte i Tønsberg kirkelige fellesråd skal normalt ikke være lønnsledende, men skal samtidig forholde seg til lønnsnivå i sammenlignbare virksomheter.
- Ledergruppen (kirkeverge, avdelingsledere) lønnes etter HTA Kap. 3.
- Alle andre stillinger i Tønsberg kirkelige fellesråd lønnes etter HTA Kap. 4. Leder avlønnes som hovedregel høyere enn dem de er satt til å lede. Det gjøres unntak for de tilfeller hvor en underordnet innehar en kompetanse som gir høyere lønn, er omplassert pga. omorganisering, sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes den ansattes forhold.
- Lokal lønnsfastsettelse skjer ved tilsetting og ved lokale forhandlinger etter HTA Kap 3 og 4, evt. ved særskilte forhandlinger etter HTA Kap 4.2 eller 4.3, HTA kap 3.4 for ledere.
- Tønsberg kirkelige fellesråd legger til grunn kvalifikasjonskravene som er lagt i tjenesteordningene og verifisert i de ulike lønnsgrupper i lønnsystemet i HTA.
- Arbeidstakere i adopsjons-, fødsels-, og andre lønnede permisjoner skal gis muligheter for lønnsutvikling gjennom lokale forhandlinger.

Organisasjonsnavn

Notat

2 av 3

Vår dato

Vår referanse

05.10.2026

24/03862-3

- Ved fullført videreutdanning som kvalifiserer til ny stillingskode i høyere lønnsgruppe, gjennomføres endring av stillingskode uten særskilte forhandlinger dersom arbeidstaker har avtalt dette med arbeidsgiver på forhånd. Arbeidstaker skal dokumentere fullført utdanning. Dersom arbeidstaker ikke har avtalt dette med arbeidsgiver på forhånd, kan ny stillingskode gis etter særskilte forhandlinger, jf. HTA kap. 4.2.
- Stedfortredertjeneste som er pålagt i en varighet utover en måned sammenhengende, godtgjøres med den høyere lønnede stillingens lønn fra første dag når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde. Ved delvis overtagelse av arbeids- og ansvarsområdene, kan det avtales en annen passende godtgjørelse. Stedfortredertillegg gis ikke ved avvikling av den lovfestede ferien.
- Stillinger som er definert som nestledere (for eksempel assisterende kirkeverge), eller som innehar en nestlederfunksjon, skal ha en avlønning som står i rimelig forhold til lederens lønn. Ledere lønnet i HTA Kap.3 skal vurderes i forhold til hverandre.
- Stillinger som lønnes etter HTAs Kap 4 skal i lønnsfastsettelsen ved tilsetting normalt innplasseres etter tabellene for garantilønn i respektiv lønnsgruppe.

3. Kriterier for lokal lønnsfastsetting

Utdanningskravene for de ulike lønnsgruppene er alltid hovedinnsteget ved en stillingsinnplassering. For administrative stillinger må det i tillegg gjøres en særlig vurdering av stillingsrelaterte forhold.

Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppgjør (HTA Kap 4, pkt. 4.5). Endringer i stillingsrelaterte forhold og eller forhold ved kulepunktene under 'Personrelaterte forhold' kan gi grunnlag for forhandlinger etter HTAs punkter 4.1 Lokale forhandlinger, 4.2 Særskilte forhandlinger eller 4.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere.

Stillingsrelaterte forhold

- Arbeids- og ansvarsområde
- Kompetansekrav i stillingen
- Arbeidsoppgavenes vanskelighetsgrad/kompleksitet
- Personal- og lederansvar
- Grad av handlefrihet og beslutningsmyndighet
- Utfordringer knyttet til rekruttering

Personrelaterte forhold

- Selvstendighet og evne til å ta initiativ
- Endringsvilje
- Samarbeidsevne og fleksibilitet
- Måloppnåelse
- Stabilitet og skikkethet
- Bidra til et godt arbeidsmiljø
- Bidra til å styrke virksomhetens omdømme
- Utvikling av relevant kompetanse gjennom kurs og videreutdanning

Organisasjonsnavn

Notat

3 av 3

Vår dato

Vår referanse

05.10.2026

24/03862-3

4. Prinsippene for lønnsfastsettelse gjelder for

- Alle ansatte som fellesrådet har arbeidsgiveransvar for.
- Ansettelser i faste og midlertidige stillinger.
- Prosjektstillinger.
- Endringer som skjer etter tilsetting, bl.a. som følge av forhandlinger.

5. Lønn ved nyopprettede stillinger

Kirkevergen fastsetter årslønn, samt stillingskode/-benevnelse for nyopprettede stillinger, samt stillinger som etter en vurdering i henhold til ansettelsesprosessen vesentlig har endret karakter eller innhold. HTA bestemmelser følges der dette er naturlig.

6. Lønnsforhandlinger og lønnstillegg ved lokale forhandlinger

- Det gis ikke lønnsopprykk til ansatte som er i ulønnet permisjon på forhandlingstidspunktet. Det skal ikke gis opprykk til ansatte som var ansatt på virkningstidspunktet for forhandlingen, men som har avsluttet sitt ansettelsesforhold på selve forhandlingstidspunktet.
- Lønnstillegg som følge av forhandlinger er å betrakte som personlige tillegg.
- Partene skal tilstrebe å komme fram til en omforent løsning på disponering av den lokale lønnspotten. Dette ut fra hensynet til å kunne forenkle forhandlingsprosessen, og for lettere å kunne komme fram til et forhandlingsresultat som alle de berørte parter kan enes om.
- Under lokale lønnsforhandling vektlegges kompetanseheving som er relevant for stilling, etter- og videreutdanning, lønnsutvikling for unormerte stillinger som er direkte innplassert, rette opp urimelige skjevheter mellom personer og/eller grupper, stillinger som har nådd toppen av ansiennitetsstigen. Ved føringer fra de sentrale forhandlinger skal dette vurderes i lokale forhandlinger.

7. Arbeidsfordeling og delegasjon

- Fellesrådet har det overordnede økonomiske ansvar, og avgjør opprettelse og nedleggelse av stillinger.
- Kirkelig administrasjonsutvalg/partssammensatt utvalg (partssammensatt – arbeidsgiver og arbeidstakersiden) har et overordnet ansvar i spørsmål av personalpolitisk karakter.
- Fellesrådets leder forhandler lønnen til kirkeverge en gang pr år.
- Kirkevergen har fullmakt til å fastsette lønn ved tilsettinger innenfor de retningslinjer og budsjetter som foreligger.



DEN NORSKE KYRKJA

Tønsberg kirkelige fellesråd 2023 - 2027

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Ruth Elisabeth Lien Myrvang	112	23/04562-13	

Saksnummer	Råd/utval	Møtedato
40/26	Tønsberg kirkelige fellesråd 2023 - 2027	13.10.2026

Forslag til avgifter for bruk av gravkapell, anonym minnelund, navnet minnelund, kremasjon og feste av gravsted i Tønsberg for 2027

Saksorientering

I forbindelse med kommunens budsjettprosess for 2027 skal kirkelig fellesråd fremme innspill på avgifter for bruk av gravkapell, anonym minnelund, navnet minnelund, kremasjon og feste av grav. Disse avgiftene fastsettes av kommunen etter forslag fra gravplassmyndigheten, jf. Gravplassloven § 21, 2 ledd.

Avgiftene i 2026 ble økt med deflator ihht Statsbudsjett på 4,4 %. Deflatorveksten i 2027 anslås til 3,1%.

Utvikling i gravlegginger og kremasjoner 2020–2025

År	Kistegravlegginger	Urnegravlegginger	Sum gravlegginger	Kremasjoner	Antall døde	Kremasjonsprosent
2020	170	177	347	249	437	56,9 %
2021	176	173	349	263	438	60,0 %
2022	206	237	443	303	514	58,9 %
2023	155	228	383	294	470	62,6 %
2024	174	230	404	303	504	60,1 %
2025	143	239	382	345	490	70,4 %

De siste årene viser en tydelig utvikling mot økt bruk av kremasjon og urnegravlegging. Kremasjonsandelen har økt fra 56,9 prosent i 2020 til 70,4 prosent i 2025, med en særlig markant økning det siste året. Samtidig har antallet kistegravlegginger gått ned, mens antallet urnegravlegginger har økt.

Det foreslås at gebyrer og avgifter for 2027 i hovedsak reguleres med kommunal deflator, anslått til **3,1 %**. Dette gjelder egenandel ved kremasjon, festeavgifter, plass i navnet minnelund og barneminnelund samt avgift for bruk av kirke/kapell og kirketjener for avdøde som var folkeregistrert utenfor kommunen.

Festeavgiften for urnegrav og kistegrav foreslås satt til kr 479 per år. For avdøde som var folkeregistrert i kommunen, er ny grav frigrav i 20 år. For anonym minnelund er det heller ingen avgift når avdøde var folkeregistrert i kommunen.

Avgiften for plass i navnet minnelund og barneminnelund, inkludert 20 års stell og navneplate, foreslås satt til kr 5 552.

Egenandelen for kremasjon foreslås økt med kommunal deflator på 3,1 prosent. Endelig egenandel fastsettes når endelig kremasjonspris for 2027 foreligger.

For bruk av kirke/kapell og kirketjener ved begravelse eller bisettelse er det ingen avgift når avdøde var folkeregistrert i kommunen. For avdøde som var folkeregistrert utenfor kommunen, foreslås avgiften satt til kr 4 320.

Endelig regulering av øvrige avgifter vurderes når endelig kommunal deflator foreligger.

På denne bakgrunn foreslås følgende avgifter og gebyrer for 2027:

Avgift/gebyr 2027

Gebyr / tjeneste	Pris 2027	Pris 2026	Endring i kr	Endring i %
Egenandel kremasjon	5 258	5 100	158	3,1%
Festeavgift ved ny grav for avdøde folkeregistrert i kommunen (frigrav i 20 år)	0	0	0	0,0%
Festeavgift for urnegrav, per år	479	465	14	3,1%
Festeavgift for enkel kistegrav, per år etter 20 år: fortsatt feste eller gjenbruk av gravsted	479	465	14	3,1%
Festeavgift for enkel kistegrav, per år for avdøde folkeregistrert utenfor kommunen (ikke frigrav)	479	465	14	3,1%
Anonym minnelund for avdøde folkeregistrert i kommunen (kan ikke festes)	0	0	0	0,0%
Navnet minnelund, inkl navneplate og 20 års stell	5 552	5 385	167	3,1%
Barneminnelund, inkl navneplate og 20 års stell	5 552	5 385	167	3,1%
Egenandel kremasjon	Økes med 3,1% *			
Bruk av kirke/kapell og kirketjener for avdøde folkeregistert i Tønsberg kommune	0	0	0	0,0%
Bruk av kirke/kapell og kirketjener for avdøde folkeregistert utenfor Tønsberg kommune	4 320	4 190	130	3,1%

* Egenandelen for kremasjon foreslås økt med kommunal deflator på 3,1 prosent. Endelig egenandel fastsettes når endelig kremasjonspris for 2027 foreligger.

Forslag til vedtak

1. Tønsberg kirkelige fellesråd vedtar fremlagt forslag til avgifter og gebyrer for 2027, med virkning fra 1. januar 2027, med unntak av endelig egenandel for kremasjon.
2. Satsene er regulert med anslått kommunal deflator på 3,1 prosent og kan justeres når endelig kommunal deflator foreligger.
3. Egenandelen for kremasjon økes med kommunal deflator på 3,1 prosent. Endelig egenandel fastsettes når endelig kremasjonspris for 2027 foreligger.
4. Tønsberg kirkelige fellesråds forslag til avgifter for bruk av gravkapell, anonym minnelund, navnet minnelund, barneminnelund, kremasjon og feste av gravsted i Tønsberg for 2027 oversendes Tønsberg kommune for fastsetting, jf. gravplassloven § 21 andre ledd.

**DEN NORSKE KYRKJA**

Tønsberg kirkelige fellesråd 2023 - 2027

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Ruth Elisabeth Lien Myrvang	13	24/00689-23	

Saksnummer	Råd/utval	Møtedato
41/26	Tønsberg kirkelige fellesråd 2023 - 2027	13.10.2026

Regnskapsrapport 2. tertial 2026**Saksorientering****Status drift 2. tertial 2026**

Driftsregnskapet per 2. tertial viser et netto driftsresultat på kr 1 969 780. Samlede driftsinntekter utgjør kr 40 001 699, mens driftsutgiftene utgjør kr 38 032 080. Resultatet er om lag kr 1,92 mill. bedre enn periodisert budsjett.

Det positive avviket skyldes i hovedsak høyere refusjons- og tilskuddsinntekter, mindreforbruk på enkelte lønnsposter og periodiseringsavvik. Deler av merinntektene må ses i sammenheng med tilsvarende utgifter og innebærer derfor ikke en tilsvarende forbedring av resultatet.

Resultatet per 31. august kan ikke uten videre legges til grunn som forventet resultat ved årets slutt. Pensjonskostnadene forventes å bli høyere enn budsjettert, samtidig som enkelte planlagte vedlikeholdstiltak er utsatt. Utsatte vedlikeholdstiltak vil også medføre redusert behov for bruk av fond.

Nedenfor redegjøres det for de vesentligste avvikene mellom regnskap og periodisert budsjett, samt forhold som forventes å påvirke resultatet for året.

Periode: 202601 - 202608	Denne perioden				Hittil i år Differanse	Total budsjett
	Regnskap	Budsjett	Differanse	I fjor		
Brukerbetaling, salg, avgifter og leieinntekter	4 261 523	4 179 982	81 541	3 778 762	482 761	6 270 600
Refusjoner/overføringer *	4 140 521	2 271 933	1 868 588	3 433 742	706 779	3 407 160
Statlige tilskudd	499 000	359 964	139 036	546 600	-47 600	540 000
Tilskudd fra rettssubjektet Den norske kirke	3 379 667	3 554 179	-174 512	3 382 667	-3 000	5 331 801
Rammeoverføring/tilskudd fra egen kommune	26 102 000	26 099 390	2 610	25 070 000	1 032 000	39 153 000
Tilskudd fra fellesråd/menighetsråd	0	0	0	0	0	0
Andre tilskudd, gaver, innsamlede midler	1 618 989	133 320	1 485 669	312 637	1 306 352	200 000
SUM DRIFTSINNTEKTER	40 001 699	36 598 767	3 402 932	36 524 408	3 477 292	54 902 561
Lønn og sosiale utgifter	21 095 106	21 885 434	790 329	21 070 077	-25 029	34 408 364
Kjøp av varer og tjenester	10 145 645	10 151 225	5 581	9 191 651	-953 994	15 228 214
Refusjoner/overføringer	5 531 539	4 150 907	-1 380 632	4 304 732	-1 226 807	6 226 983
Tilskudd og gaver	1 259 791	359 297	-900 494	369 954	-889 837	539 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	38 032 080	36 546 864	-1 485 216	34 936 413	-3 095 667	56 402 561
Brutto driftsresultat	1 969 619	51 903	1 917 716	1 587 995	381 624	-1 500 000
Renteutgifter og låneomkostn.	-496	0	-496	-1 058	-562	0
Renteinntekter og utbytte	657	0	657	727	71	800 000
NETTO FINANSINNTEKTER/-UTGIFTER	161	0	161	-331	-491	800 000
Avskrivninger	0	0	0	0	0	-7 800 000
Motpost avskrivninger	0	0	0	0	0	7 800 000
Netto driftsresultat	1 969 780	51 903	1 917 876	1 587 664	382 116	-700 000
INTERNE FINANSIERINGSTRANSAKSJONER						
Bruk av udisponert fra tidl. år (overskudd)	1 624 883	1 624 883	0	2 821 675	-1 196 792	1 624 883
Bruk av disposisjonsfond	0	0	0	0	0	700 000
SUM BRUK AV AVSETNINGER	1 624 883	1 624 883	0	2 821 675	-1 196 792	2 324 883
Avsatt til disposisjonsfond	1 624 883	1 624 883	0	2 821 675	1 196 792	1 624 883
Overført til investeringsregnskapet	0	0	0	170 000	170 000	0
SUM AVSETNINGER	1 624 883	1 624 883	0	2 991 675	1 366 792	1 624 883
Utregnet mindre-/merforbruk	1 969 780	51 903	1 917 876	1 417 664	552 116	0

Kommentarer per kontogruppe.

Brukerbetaling, salg, avgifter og leieinntekter

Brukerbetaling, salg, avgifter og leieinntekter utgjør kr 4 261 523, mot et periodisert budsjett på kr 4 179 982. Dette gir en merinntekt på om lag kr 82 000.

Kremasjonsavgifter egenandel viser en merinntekt på om lag kr 168 000, noe som sammenfaller med økte kremasjonsutgifter. Inntekter fra festeavgifter ligger noe over periodisert budsjett. Det er mindreinntekt på legatavtaler på gravstell på kr 169 983. Grunnen til dette er at det først faktureres i oktober.

Refusjoner/overføringer (inntekter)

Refusjoner og overføringer utgjør kr 4 140 521, mot et periodisert budsjett på kr 2 271 933. Dette gir en merinntekt på om lag kr 1 868 588, og er en vesentlig forklaring på de samlede merinntektene per 2. tertial.

En stor del av avviket er knyttet til sykepengerefusjoner fra NAV som utgjør 1 089 623. Det er også merinntekter knyttet til refusjoner fra andre og viderefakturering. Deler av refusjonsinntektene må ses i sammenheng med tilsvarende utgifter og representerer derfor ikke nødvendigvis en tilsvarende forbedring av årsresultatet.

Det er mottatt refusjon fra fylkeskommunen kr 300.000 tilknyttet Ung sorg.

Statlige tilskudd

Statlige tilskudd utgjør kr 499 000, mot et periodisert budsjett på kr 359 964. Dette gir en merinntekt på om lag kr 139 000.

Tilskudd fra rettssubjektet Den norske kirke

Tilskudd fra rettssubjektet Den norske kirke utgjør kr 3 379 667, mot et periodisert budsjett på kr 3 554 179.

Tilskuddene fra Tunsberg bispedømme til trosopplærings- og diakonstillinger er i rute og periodisert, mens tilskuddet til daglig leder/diakonstilling i Ungsorg utbetales i 2 omganger. Første utbetaling skjer i mars og tilsvarer 50% av en diakonstilling og andre utbetaling skjer i desember på bakgrunn av innrapporterte utgifter til lønn og dokumenterte driftsutgifter.

Rammeoverføring/tilskudd fra egen kommune

Rammeoverføringen fra kommunen utgjør kr 26 102 000, mot et periodisert budsjett på kr 26 099 390. Inntekten er dermed i samsvar med budsjettet.

Andre tilskudd, gaver og innsamlede midler

Andre tilskudd, gaver og innsamlede midler utgjør kr 1 618 989, mot et periodisert budsjett på kr 133 320. Dette gir en merinntekt på kr 1 485 669.

Merinntekten gjelder i hovedsak tilskudd mottatt på vegne av soknene, som til sammen utgjør kr 1 370 000. Merinntekten på denne kontogruppen representerer derfor ikke i sin helhet en forbedring av fellesrådets resultat.

Lønn og sosiale utgifter

Lønn og sosiale utgifter utgjør samlet kr 21 095 106, mot et periodisert budsjett på kr 21 885 434. Dette gir et regnskapsført mindreforbruk på om lag kr 790 000 per 31. august.

En vesentlig del av mindreforbruket er knyttet til lønn i faste stillinger, som ligger om lag kr 1,13 mill. under periodisert budsjett. Dette må blant annet ses i sammenheng med vakante stillinger. I Domkirken sokn er stillingene som kateket og bydiakon vakante, mens en vakant kirketjenerstilling i Re for tiden er midlertidig besatt. Også utgifter til vakttillegg og arbeidsgiveravgift ligger under periodisert budsjett.

Mindreforbruket motvirkes delvis av merforbruk på blant annet vikarlønn, overtid og enkelte honorarer.

Regnskapsfører har stipulert samlede pensjonskostnader for 2026 til kr 5 359 620, mot et årsbudsjett på kr 4 769 246. Det tilsvarer et forventet merforbruk på om lag kr 590 000 for året. Pensjonskostnadene forventes dermed å redusere det mindreforbruket som regnskapet viser per 2. tertial.

Kjøp av varer og tjenester

Kjøp av varer og tjenester utgjør kr 10 145 645, mot et periodisert budsjett på kr 10 151 225. Kontogruppen er dermed samlet sett tilnærmet i balanse med budsjettet, men det er variasjoner mellom de enkelte postene.

Det er blant annet mindreforbruk på vedlikehold av bygg. For 2026 er det budsjettet med kr 1,7 mill. til vedlikehold av kirkebygg, hvor kr 600 000 er forutsatt finansiert ved bruk av fond.

Mindreforbruket per 2. tertial skyldes både at enkelte planlagte tiltak er utsatt eller ikke igangsatt, og at enkelte gjennomførte og pågående arbeider ennå ikke er fullt ut fakturert. Renhold og vedlikehold av orgelet i Ramnes kirke, budsjettert med kr 400 000, er utsatt til våren 2027. Også endringer i interiøret i Våle kirke og oppgradering av ringeanlegget i Ramnes kirke er utsatt. Arbeidene med gulvet i Vear kirke er foreløpig ikke igangsatt. Samtidig er flere vedlikeholdstiltak gjennomført eller under gjennomføring. Noen tiltak er gjennomført til lavere kostnad enn budsjettert, mens fasadevedlikeholdet ved Vallø kirke forventes å bli dyrere som følge av nødvendige tilleggsarbeider. For enkelte tiltak gjenstår det også fakturering.

Mindreforbruket på vedlikehold er derfor dels et periodiseringsavvik og dels en følge av utsatte tiltak. Når det er avklart hvilke tiltak som ikke gjennomføres i 2026, vil driftsbudsjettet bli regulert. Budsjetterte vedlikeholdsutgifter reduseres for tiltak som utsettes, samtidig som budsjettert bruk av fond reduseres tilsvarende der fondsmidlene ikke kommer til anvendelse. Mindreforbruk som følge av utsatte vedlikeholdstiltak vil derfor ikke nødvendigvis gi en tilsvarende forbedring av årsresultatet, ettersom behovet for bruk av fond samtidig blir redusert.

Refusjoner/overføringer

Refusjoner og overføringer på utgiftssiden utgjør kr 5 531 539, mot budsjett på kr 4 150 907. Dette gir et merforbruk på kr 1 380 632.

Av merforbruket gjelder kr 810 901 refusjoner til menighetsråd og viderefakturering som ikke er budsjettert. Deler av disse utgiftene har tilsvarende inntekter og har dermed begrenset nettoeffekt på fellesrådets resultat. Tilskudd på kr 250 000 til Næringsplassen i Søndre Slagen sokn og kr 120 000 til Domkirken sokn ble overført til soknene i mars og april.

Det resterende avviket skyldes i hovedsak høyere kremasjonsutgifter enn budsjettert. Kremasjonsutgiftene per 2. tertial utgjør kr 2 629 850, mot periodisert budsjett på kr 2 080 592, som gir et merforbruk på om lag kr 549 000. Merutgiftene til kremasjon må samtidig ses i sammenheng med høyere inntekter fra kremasjonsavgift. Inntektene fra kremasjonsavgift egenandel utgjør kr 1 208 387, mot et periodisert budsjett på kr 1 040 296, som gir en merinntekt på om lag kr 168 000. Merinntekten dekker dermed deler av merutgiften til kremasjon. Netto negativt budsjettavvik for disse to postene isolert sett er om lag kr 381 000.

Tilskudd og gaver

Tilskudd og gaver utgjør kr 1 259 791, mot et periodisert budsjett på kr 359 297. Dette gir et merforbruk på om lag kr 900 000.

Tilskudd til menighetene på 255 000 kroner er utbetalt for 2026. Tilskuddet er fordelt på antall medlemmer i hvert sokn.

I tillegg er det overført kr 350 000 til nytt flygel og kr 500 000 til Tønsberg domkirke sokn for domkirkeparken. Det er dette som utgjør avviket mot budsjett tilknyttet tilskudd og gaver.

Status investering 2. tertial 2026

Investeringsregnskapet per august viser et samlet finansieringsbehov på kr 6 161 523. Samlet finansiering utgjør kr 5 123 304, noe som gir et foreløpig udekket beløp på kr 1 038 219. Finansieringsbehovet omfatter også egenkapitalinnskudd i KLP på kr 184 377.

Periode: 202601 - 202608	Denne perioden				Hittil i år	Total
	Regnskap	Budsjett	Differanse	I fjor	Differanse	budsjett
Finansieringsbehov:						
40599 Ref prosj.ledelse lønn (dr)	0	266 640	266 640	0	0	400 000
42000 Inventar	27 050	199 980	172 930	704 044	676 993	300 000
42020 Verktøy og redskaper	0	0	0	25 906	25 906	0
42030 Kjøp av driftsmidler/traktor	1 890 981	1 176 563	-714 418	135 402	-1 755 579	1 695 000
42300 Investering kjøpte tjenester	2 333 700	5 510 797	3 177 097	2 912 632	578 932	8 192 000
42500 Materialer til investering	0	0	0	14 525	14 525	0
42700 Konsulenttjenester	529 986	433 290	-96 696	636 658	106 672	650 000
Investeringer i anleggsmidler	4 781 717	7 587 270	2 805 553	4 429 166	-352 551	11 237 000
44290 MVA utenfor mva-loven, inv.regnsk.	1 195 429	1 591 008	395 578	1 107 292	-88 138	2 386 750
Merverdiavgift utenfor mva-loven	1 195 429	1 591 008	395 578	1 107 292	-88 138	2 386 750
45200 Egenkapitalinnskudd KLP	184 377	187 327	2 950	174 997	-9 380	187 327
Utlån, kjøp av aksjer, andeler o.l.	184 377	187 327	2 950	174 997	-9 380	187 327
45400 Avsetning til ubunde inv.fond	0	0	0	0	0	1 000 000
Avsetninger	0	0	0	0	0	1 000 000
FINANSIERINGSBEHOV	6 161 523	9 365 605	3 204 081	5 711 455	-450 069	14 811 077
Finansierte slik:						
46600 Salg av driftsmidler	77 875	0	77 875	25 000	52 875	0
Inntekter fra salg av driftsmidler/fast eiendom	77 875	0	77 875	25 000	52 875	0
47290 MVA-kompensasjon, inv.regnsk.	1 195 429	1 591 008	-395 578	1 107 292	88 138	2 386 750
47700 Refusjon fra andre	0	33 330	-33 330	0	0	50 000
47710 Forsikring, erstatning o.l.	0	0	0	520 720	-520 720	0
Refusjoner	1 195 429	1 624 338	-428 908	1 628 012	-432 582	2 436 750
48300 Investeringstilskudd fra kommune	3 650 000	2 433 090	1 216 910	4 275 000	-625 000	3 650 000
48500 Tilskudd fra sokn	200 000	2 666 400	-2 466 400	1 293 820	-1 093 820	4 000 000
Tilskudd til investeringer	3 850 000	5 099 490	-1 249 490	5 568 820	-1 718 820	7 650 000
SUM EKSTERN FINANSIERING	5 123 304	6 723 828	-1 600 523	7 221 832	-2 098 527	10 086 750
49400 Bruk av disposisjonsfond	0	140 000	-140 000	0	0	327 327
49450 Bruk av ubundet inv.fond	0	150 000	-150 000	0	0	4 397 000
49500 Bruk av bundne fond	0	0	0	150 000	-150 000	0
Bruk av avsetninger	0	290 000	-290 000	150 000	-150 000	4 724 327
49700 Overføring fra driftsregnskap	0	0	0	170 000	-170 000	0
Overført fra driftsregnskapet	0	0	0	170 000	-170 000	0
SUM INTERN FINANSIERING	0	290 000	-290 000	320 000	-320 000	4 724 327
SUM FINANSIERING	5 123 304	7 013 828	-1 890 523	7 541 832	-2 418 527	14 811 077
Utregnet udekket/udisponert	-1 038 219	-2 351 777	1 313 558	1 830 377	-2 868 596	0

Investeringer

Gravplass

Det er gjennomført investeringer på flere områder i løpet av året. Den største enkeltaktiviteten gjelder maskiner til gravplassdriften, hvor det per august er regnskapsført investeringer på om lag kr 1,89 mill. ekskl. merverdiavgift.

I denne rapporteringsperioden er det investert i beltegraver og hjullaster for til sammen kr 1 513 225. I forrige rapporteringsperiode ble det investert i gressklipper, snøfreser, maskinhenger og en benk for til sammen kr 872 806. Det er samtidig solgt en gressklipper, en henger og en Melex for til sammen kr 77 875. Salgsinntektene kommer frem av investeringsregnskapet.

Erosjonssikringen ved Leirengbekken ved Ramnes kirke ferdigstilt. Prosjektet ble utsatt til våren 2026 på grunn av høy vannstand og er regnskapsført med om lag kr 1,48 mill. ekskl. merverdiavgift. Det er i tillegg gjennomført mindre investeringer knyttet til navnet minnelund på Husøy kirkegård.

Kirkebygg

Det er også gjennomført eller pågår investeringstiltak ved flere kirker og i administrasjonsbygget, Storgt. 52:

- Ved Eik kirke er det regnskapsført om lag kr 305 000 ekskl. merverdiavgift til utskifting av lyskilder og lysarmaturer samt brannsentral.

- Ved Søndre Slagen kirke er det gjennomført investeringer på om lag kr 312 000 ekskl. merverdiavgift til utskifting av belysning.
- I administrasjonsbygget i Storgaten 52 er det gjennomført investeringstiltak på om lag kr 142 000 ekskl. merverdiavgift til utskifting av lyskilder og lysarmaturer.
- Ved Våle kirke er det gjennomført investeringstiltak på om lag kr 174 000 ekskl. merverdiavgift til utskifting av varmestyringssystem.

For Sem kirke er det per august regnskapsført kr 200 000 i konsulenttjenester knyttet til et overordnet forprosjekt med tilstandsanalyse av kirken. Utgiften skal føres i driftsregnskapet og vil bli korrigert. Prosjektet er fullfinansiert av Kirkebevaringsfondet.

Det er videre regnskapsført om lag kr 236 000 i konsulenttjenester knyttet til Slagen kirke og kapell. Konsulenttjenestene gjelder universelle tiltak som finansieres ved bruk av tilskudd fra Slagen sokn, som har sin bakgrunn i en testamentarisk gave.

Regnskapet viser at forventet årlig investeringstilskudd fra kommunen er mottatt pr august, mens budsjettert tilskudd er periodisert.

I august er det mottatt investeringstilskudd fra Slagen sokn som var en testamentarisk gave på kr 200 000.

Forslag til vedtak

Regnskapsrapport 2. tertial for drift og investeringer tas til orientering.

**DEN NORSKE KYRKJA**

Tønsberg kirkelige fellesråd 2023 - 2027

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Ruth Elisabeth Lien Myrvang	610	26/01752-3	

Saksnummer	Råd/utval	Møtedato
42/26	Tønsberg kirkelige fellesråd 2023 - 2027	13.10.2026

Søknad om diakonale innovasjonsmidler til prosjektet «Ventil – Samtaler på tvers i Tønsberg og Vestfold»

Vedlegg:

ventil - Søknad diakonale innovasjonsmidler

Saksorientering

Det er sendt søknad til Den norske kirkes søknadsportal om diakonale innovasjonsmidler til prosjektet«Ventil – Samtaler på tvers i Tønsberg og Vestfold».

Søknaden er utarbeidet av diakon Terje Evensen i samarbeid med Ole Hafell, daglig leder for UngSorg Vestfold, med Tønsberg kirkelige fellesråd som søker.

Prosjektet har som mål å etablere et lavterskel samtaletilbud for unge voksne i alderen 18–40 år, med særlig vekt på psykisk helse, livsmestring, ensomhet og utenforskap. Prosjektet skal bygge videre på kirkens eksisterende samtale- og sjelesorgskompetanse og utvikles i samarbeid mellom prester, diakoner og andre kirkelige og offentlige/frivillige aktører.

Ambisjonen er å starte i Tønsberg og gradvis utvide samarbeidet til øvrige deler av Vestfold.

Prosjektperioden er 1. januar 2027 til 30. juni 2029, totalt 2,5 år. Det er søkt om kr 800 000 i tilskudd fra Kirkerådet, innenfor et samlet prosjektbudsjett på kr 1 mill. I budsjettet er det satt av kr 500 000 til en 20 prosent stilling gjennom prosjektperioden for administrasjon og koordinering av prosjektet, samtaler og møteplasser.

Prosjektet forutsetter samarbeid og samskaping med flere aktører, blant annet UngSorg Vestfold, Ung Arena+, Universitetet i Sørøst-Norge, Kirkens SOS, Kirkens Bymisjon, andre fellesråd og prostier samt kommunale og regionale tjenester.

Forslag til vedtak

Tønsberg kirkelige fellesråd gir sin tilslutning til søknad om diakonale innovasjonsmidler til prosjektet «Ventil- Samtaler på tvers i Tønsberg og Vestfold».

Side 1/8

Sak 11942

Innsendt: 29.09.2026

Skjema : Søknad
Tittel : Ventil - Samtaler på tvers i Tønsberg og Vestfold
Innsendt av : Terje Evensen (TØNSBERG KIRKELIGE FELLESRÅD)

› Om søker

Søker

Navn	TØNSBERG KIRKELIGE FELLESRÅD
Adresse	Storgaten 52 3126 T NSBERG
Organisasjonsnummer	976990625
Epostadresse	post.tonsberg@kirken.no
Telefon	33374700

Kontaktperson for søknaden

Navn	Terje Evensen
E-postadresse	te893@kirken.no
Telefon	4798023456

Navn	Ruth Elisabeth Lien Myrvang
E-postadresse	rm759@kirken.no
Telefon	94052295

Navn	Ole Amund Hafell
E-postadresse	oh422@kirken.no
Telefon	4793401955

Type søkerorganisasjon

Fellesråd

Bispedømme

Tunsberg

Bankkonto med dokumentasjon

Kontoinnehaver	TØNSBERG KIRKELIGE FELLESRÅD
Bankkonto	24000807474
Land	Norge
Status	Godkjent



DEN NORSKE KIRKE

Den norske kirke
Oslo gate 40
0192 OSLO

post.kirkeradet@kirken.no
kirken.no
23 08 12 00

Bekreftelse fra bank [Bank info TKF.pdf](#)

➤ Om prosjektet

Navn på prosjektet

Ventil - Samtaler på tvers i Tønsberg og Vestfold

Prosjektleder

Navn Terje Evensen

Epostadresse te893@kirken.no

Telefon +4798023456

Prosjektets mål

Etablere samtale tilbudet "Ventil" i Tønsberg og Vestfold. Bygge bro og øke kirkens kontaktflate i møte med unge voksne og styrke kirkens aktualitet som medvandrer i møte med livets utfordringer.

Prosjektbeskrivelse - kortversjon

Systematisere kirkens kompetanse og tilbud til unge voksne med vekt på å bidra til bedret relasjons kompetanse, psykisk helse, samtaler og åpne møteplasser for unge voksne. Bidra til at flere unge får kvalifisert hjelp til å sette ord på krevende livsopplevelser og livserfaringer. Prosjektet søker å bygge bro mellom eksisterende samtaler og møteplasser, slik at et økt søkelys på unge voksne i sårbare faser av livet kan tilbys et styrket tilbud der kirken kan bidra med relevant kompetanse.

Prosjektbeskrivelse - fullstendig versjon

Prosjekt : " Ventil – samtaler på tvers i Tønsberg og Vestfold ."

Etablere Ventil – samtaler , kontaktpunkter og møteplasser for unge voksne i Tønsberg og Vestfold.

Mål :

- Etablere «Ventil» i Tønsberg og på sikt omfatte hele Vestfold.
- Skape trygge rom for samtaler og møtepunkter der unge voksne blir møtt og sett.
- Systematisere og aktualisere kirkens samtale tilbud spesielt rettet mot unge voksne med utgangspunkt i kirkens prester og diakoner.
- Økt samarbeid og samskaping internt i kirken på tvers av sokn, fellesråd, prostier, samt eksternt med forpliktende avtaler med frivillige organisasjoner, private aktører, kommune og fylkeskommune .
- Motarbeide ensomhet, selvmordstanker og bidra til bedret psykisk helse blant unge voksne.
- Øke og forbedre kirkens arbeid med unge voksne: 18– 40 år.
- Skape nye samarbeid på tvers der kirken involveres som en seriøs aktør rettet mot unge voksne.
- Bidra til at flere unge får kvalifisert hjelp til å sette ord på krevende livsopplevelser og livserfaringer.

Visjon : "Kirken i Tønsberg og Vestfold tilrettelegger for gode, trygge rom for samtaler og fellesskap ,som bidrar til bedret psykisk helse for unge voksne i samskapende aktiviteter."



DEN NORSKE KIRKE

Den norske kirke
Oslo gate 40
0192 OSLO

post.kirkeradet@kirken.no
kirken.no
23 08 12 00

Hypotese : "Det er behov for kirken i et lavterskel tilbud for unge voksne som sikrer rom for samtaler og møteplasser der det er plass til sjelesorg, livsmestring og søkelys på å motarbeide utenforskap og ensomhet."

1. **Innledning og bakgrunn :** Prosjektet tar utgangspunkt i Tønsberg kirkelige fellesråd og involverer Tønsberg domprosti med prost. "Ventil" i Oslo deltok på en fagsamling for diakoner og prester i prostiet våren 2026 og det ble tydelig at dette var en relevant tilnærming til å synliggjøre arbeidet i forhold til unge voksne med vekt på å bidra til bedre psykisk helse. Unge voksne er en prioritert målgruppe for menighetene i fellesråd og prosti, men vi ser at det mangler systematiske arbeidsverktøy for å nå målgruppen. Fellesrådet har allerede et prosjekt som når mange unge gjennom "UngSorg" som setter søkelys på sorg og bearbeidelse av sorg etter dødsfall. Dette prosjektet har sammen med det diakonale arbeid for øvrig rettet søkelys på hva kirken kan bidra med i samfunnet og hvem det kan være relevant å samarbeide med. Samskapende arbeidsmetoder er etablert og både kommune , fylkeskommune , frivillige organisasjoner og private aktører er involvert i flere av kirkens aktiviteter. Kirkens prester og diakoner samarbeider tett med andre aktører i sitt arbeid. Vi ser at samtaler og relasjoner er noe vi som folkekirke har stor kompetanse og erfaring med. I møte med kommune og det offentlige legges det stor vekt på behovet for økt søkelys på unge og psykisk helse. Der det å motarbeide ensomhet , depresjon og selvmordstanker fremheves som et område der kirken kan ha et særskilt bidrag i møte mennesker i ulike livsfaser i et livssynsåpent samfunn.
2. **Gjennomføring :** Prosjektet gjennomføres i flere faser , der ny fase bygger på at forrige er gjennomført. Dette for å sikre en trinnvis innføring og implementering av prosjektet både internt i kirken og eksternt med samarbeidspartnere. I første fase sikres forankring i ledelse , nøkkelpersoner og samarbeidende aktører , instanser og organisasjoner. Intensjonsavtaler inngås og forpliktende samarbeid inngås eller utvides slik at prosjektet kan innlemmes i arbeidet. En ressursgruppe etableres og kompetanse kartlegges. Aktuelle prester , diakoner og samarbeidspartnere inviteres til fagsamling og planseminar med ressurspersoner internt og eksternt. Nødvendig tilleggskursing / kursing eller sertifisering startes med mål om å styrke varig faglighet i arbeidet både i prosjekt perioden og for årene etter prosjektet som bidrar til at arbeidet kan fortsette også etter prosjektperioden. Teknisk plattform for informasjon og påmelding til samtaler og møtepunkter etableres. Det vil være naturlig å ganske tidlig forsøke å knytte Ventil til Tønsberg kommunes lavterskel samtaletilbud for unge, Ung Arena+. Link: [Ung Arena+ - Tønsberg kommune](#). UngSorg har allerede etablert et samarbeid der med fast treffetid hver onsdag. Ventil er velkommen til å gå inn i et lignende samarbeid. Søkelys på samtaler styrkes og det bygges bro til møtepunkter eller møteplasser for unge voksne. Der dette ikke i tilfredsstillende grad allerede eksisterer, stimuleres det til oppstart av nye møteplasser eller møtepunkter som involverer målgruppen. Det legges vekt på deltagelse og brukermedvirkning i arbeidet med prosjektet , samarbeid og aktiviteter.
3. **Samarbeid :** Diakoner i Holmestrand og Horten ønsker å delta i prosjektet og har orientert sin kirkeverge og prost. Det er allerede et etablert samarbeid på tvers av soknene i Vestfold når det gjelder sorgstøttegrupper og i forhold til barn / familier og sorg. Det er også et samarbeid mellom prestetjenesten ved sykehuset , universitetet og diakoner / prester i området som det kan bygges videre på i et tettere samarbeid rundt samtaler og møtepunkter for unge voksne. I tillegg er det etablert møtepunkter og møteplasser som involverer unge voksne. Disse er det tenkt å utvide og søke å etablere økt samarbeid på tvers for å skape kontaktskapende arenaer for rekruttering inn mot samtaler, grupper og kurs som er relevante inn mot prosjektets tematikk og særegenhet. En bærebjelke i prosjektet er å aktualisere og styrke kompetanse til de involverte i møte med unge voksne. Men, også å aktivt oppsøke samarbeid og samskaping både internt i kirken og eksternt med flere nye aktører. Samarbeid med Ung Arena+ i Tønsberg vil gi Ventil gode rammer. Det vil gi oss en god hjelp i å markedsføre tilbudet og for de unge som skal benytte tjenesten vil den være lett å finne. For den/de som skal være Ventil-medarbeider får den/de et fast møtepunkt hvor de kan kanalisere samtalene inn til. Det vil også gjøre tilbudet



synlige for andre aktører og bidra til at vi må definere det på en måte som kommuniserer med våre samarbeidspartnere. At i alle fall deler av tilbudet skjer på kommunens arena bidrar til å bygge broer mellom kirke og samfunn, men også sette eksistensielle problemstillinger som en naturlig del av det vi som samfunn kan støtte de unge på. Samarbeid med Ung Arena+ vil også tilføre Ventil en arbeidsmetode som kan inspirere hvordan arbeidet kan drives i andre kommuner og fellesråd i Vestfold. Det er allerede et samarbeid med Horten videregående skole som det kan bygges videre på. Om prosjektet vil klare å nå til Sandefjord og Larvik må vi ha en dialog med det etablerte 13-20-arbeidet, samt andre aktiviteter relatert til målgruppene. Flere diakoner i området har et etablert kontaktnett på de videregående skolene, noe som det kan bygges videre på ettersom ungdommene blir eldre og trenger nye kontaktflater etter videregående skole. Samarbeid over prosti grensene fordrer en deltakende prosess der etablerte kontakter og resultater, deles og aktivt inviteres inn til deltagelse i prosjektets arbeid. En bredt sammensatt styringsgruppe ansees som et godt styringsverktøy både i forhold til det faglige arbeidet og i forhold til muligheten til samarbeid på tvers både tematisk og geografisk. Styringsgruppen kan bestå av sentrale aktører slik som :

- Studentprest ved USN (universitetet i Sør øst Norge)
 - Leder for ung sorg i Vestfold (diakon eller prest)
 - Kirkens SOS Vestfold
 - Sykehus prest ved sykehuset i Vestfold
 - Prost i Tønsberg (rapporterer inn mot bispekontoret , prostene i andre aktuelle prostier og prestene / diakonene i Tønsberg domprosti.
 - Representant fra kommune eller fylke vurderes ved bindende samarbeid.
1. **Nyskaping og endring:** Det nyskapende i dette prosjektet er at vi ikke tidligere har klart å markedsføre eller sette rammer for kirkens sjelesørgeriske tjeneste for unge mennesker, heller ikke klart å sette ord på hva innholdet i denne tjenesten er. Samtaletilbud har som regel vært en bi-effekt av annet arbeid rettet mot ungdom og unge voksne. Selv samtaletilbudet UngSorg har profilert seg med sorgstøtte, ikke primært sjelesorg. Vi ser at gode kontakter etableres blant ungdommene, men at vi ikke får videreført disse nære relasjonene når noen år går og ungdommene blir unge voksne eller trår over i de voksnes rekker. Det samme gjelder faste kontaktpunkter som konfirmasjon, der kirken møter et stor antall unge. Hvor mange unge har tillit og kjennskap til kirkens prester, diakoner og samtalepartnere, men ikke kommer på at kirken kan kontaktes når noe i livet blir krevende og vanskelig også etter myndighetsalder. Prosjektet søker å videreutvikle kirkens kontaktflate i forhold til unge voksne ved å bygge videre på eksisterende kontaktflater og øke kontaktpunktene over i voksen alder. Dette i samarbeid med psykisk helsetjeneste og lavterskel samtaletilbud. Endringen går ut på å løfte kirkens sjelesørgeriske tjeneste som et eget satsningsområde i samspill med støttende møtepunkter og aktiviteter.
2. **Utfordringer prosjektet søker å møte :**
- **Samfunnsutfordringer :** Barn og ungdom vokser opp i en verden i rask endring. Likevel er de eksistensielle utfordringene i stor grad de samme: Identitet, tilhørighet, utfordringer med nærhet, fremtidshåp og trygghet. Disse tingene utfordres av frykt for klimaendringer, KI, kriger, sosiale medier og fake news. UngData og flere andre undersøkelser peker på økt opplevelse av utenforskap og ensomhet. Rusmisbruk, selvskading og selvrapporterte psykiske plager er utbredt. Sammen med gode tilbud innen psykisk helse kan kirkens sjelesørgeriske tjeneste gi rom for livstolkning. Denne tjenesten er også noe annet. Det er et omsorgsrom hvor vi kan se våre liv i en større, guddommelig sammenheng. Utfordringen er å finne de fysiske arenaene hvor vi kan møte disse unge voksne, at vi kan være tilgjengelige og etablere tillit. Videre er det å møte de unge i de livene de lever og med måten de forstår sitt liv i lys av den verden de lever i. Psykisk helse og uhelse blant unge og unge voksne er et økende samfunnsproblem der utenforskap og ensomhet står sentralt. Prosjektet søker å bidra til bedret psykisk helse og redusert ensomhet blant unge voksne. Ifølge FHI blir overgangsfasen mellom ungdoms-



og voksenliv stadig lengre (<https://www.fhi.no/nyheter/2025/lengre-overgang-fra-ungdom-til-voksen/>) noe vi anser som et vesentlig poeng i arbeidet med dette prosjektet. Unge voksne sliter med å finne sin plass i samfunnet og utenforskap er en svært økende faktor i målgruppens liv.

- **Samarbeid og samskaping** : Det er opprettet samarbeid mellom diakoner i området og bla. prestetjenesten ved universitetet og sykehuset . Det kan være krevende for kirken å få innpass i samarbeid og samskaping da noen aktører kan være skeptiske til deltagelse av kirken eller å delta i et arbeid der kirken er en sentral aktør. En utbredt misforståelse er tanken om nøytralitet når det gjelder religion og livssyn , der vi som kirke forsøker å innarbeide et prinsipp om livssynåpenhet. Der det er rom for tro og tvil , og hvor det å sammen undre seg over livets under og utfordringer er sentrale i det å finne mening i eget liv.
- **Manglende kontakt arena mellom kirken og unge voksne**: Kirken mister kontakt med mange unge etter konfirmasjonen og strever med å være aktuelle i unge menneskers liv. Det kan dermed være lang tid mellom hver gang unge mennesker er i kontakt med kirken og sentrale personer i lokalkirken. Utfordringene for kirken i å nå inn hos unge mennesker i dag kan også være strukturelle. Begrensede fungerende kirkelige tilbud for unge voksne som tilbudet kunne blitt markedsført i er også en utfordring. Internt i kirken med å prioritere dette som en arbeidsoppgave for flere enn den som måtte bli ansatt i dette prosjektet. Eksternt med å etablere og kommunisere et mandat for denne tjenesten.

1. Litteratur :

- Folkehelseinstituttet 2025 : "[Diverging trends in the age of social and biological transitions to adulthood](#) "
- Kirkerådet 2020 : " Plan for diakoni i den norske kirke"
- Mellomkirkelig råd : "Bærekraftsboka "
- Oslo Bispedømme : "Ventil "; <https://ventil.no/>
- Stålsett, S.J : "Det livssynsåpne samfunn"; Cappelen Damm 2021

Redegjør kort for hvordan prosjektet svarer på formål og kriterier angitt i utlysningen.

Prosjektet er nyskapende ved å sette sammen kjente elementer på en ny måte ved å bygge bro og videreutvikle kirkens tilbud (lokalt og regionalt).

Prosjektet er samskapende både internt i kirken og eksternt med viktige samfunnsaktører i det offentlige og i private aktører.

Prosjektet bygger på diakoniplan i Dnk og bærekraftmålene

Prosjektet vil kunne overføres til andre steder og menigheter , med lokal tilpasning

Prosjektet legger vekt på å nyttegjøre kunnskap og kompetanse , samt undersøke hvilken tilleggskompetanse som er nødvendig for å nå målene om å feks. tydeliggjøre lokal kirken som en vesentlig samarbeidspartner i forhold til relasjonskompetanse og bedret psykisk helse blant unge voksne.

Samarbeidspartnere

Ja

Hvis ja, redegjør kort for samarbeid med organisasjoner, kommuner, næringsliv, andre fagmiljø og/eller menigheter.

Fagmiljø innen sorg, bearbeiding av erfaringer og samtaler .

* UngSorg Vestfold

* Studentprest ved universitetet, USN Bakkenteigen (mellom Horten og Tønsberg)

* Kirkens SOS i Vestfold

* Kirkens Bymisjon i Vestfold



DEN NORSKE KIRKE

Den norske kirke
Oslo gate 40
0192 OSLO

post.kirkeradet@kirken.no
kirken.no
23 08 12 00

- * Samarbeidspartnere i forhold til livssyns åpne samtaler : Human etisk forbund og Røde kors i Tønsberg / Vestfold.
- * Sykehusprest ved Vestfold sentralsykehus
- * Diakoner og prester i prosti(ene) som allerede har samtaler og grupper innen sjelesorg, sorgstøtte, livssorg etc.
- * Samarbeid med psykisk helse i kommune og fylke
- * Samarbeid med spesialisthelsetjenesten - BUPA osv. Overgang fra barn til voksen . Ung arena ?
- * Emmaus - møteplass for unge voksne i Tønsberg drevet av Tønsberg domkirke menighet i samarbeid med kirkens bymisjon Tønsberg og privat / offentlig aktør.
- * Samtale tilbudet 13 - 20 med utgangspunkt i Sandefjord kirkelige fellesråd
- * Diakoner i prostiene med avtaler med videregående skoler i fylket.

Dokumentasjon

For å dokumentere fremdrift og læring vil vi publisere på nettside og i sosiale medier
Etablere en styringsgruppe som rapporterer til de involverte instanser internt og eksternt
Halvårsrapport / årsrapport
Loggføring og etablering av års hjul

Evaluerings

Sluttrapport som bygger på tilbakemeldinger, intervjuer og en spørreundersøkelse .
Involvere involverte samarbeidspartnere til å gi tilbakemeldinger om hvordan prosjektet har fungert og hva som kan være nyttig å ta med seg videre
Arrangere en samskapende konferanse med vekt på "best practice" læring.

Andre opplysninger

Bispedømmet , ved rådgiver for diakoni og samfunn, er orientert om søknaden og støtter planene om samarbeid og samskaping på tvers både internt og eksternt med vekt på å involvere unge voksne.

➤ Framdriftsplan

Aktivitet	Frist
1 Etablere samarbeidsavtale med Ventil og styringsgruppe for prosjektet	01.01.2027
2 Informasjonsmøter og rekruttering av kandidater og utvelgelse av deltakende prester og diakoner i prosjektet	30.01.2027
3 Kursing og oppstart av kompetansehevende tiltak for nøkkel personell	15.08.2027
4 Nettløsning er etablert og markedsføring av tiltaket gjennomføres - internt og eksternt	01.02.2027
5 Samtaler fordeles og gjennomføres , fase 1	20.06.2027
6 Samarebeidsavtaler med kommune , psykisk helse , kirkens SOS eller ander aktører . Eksternt og internt	01.06.2027
7 Samtaletilbudet inngår i tverrfaglig tilbud i kommune , fylke og med frivillige organisasjoner	01.12.2028
8 Samskapende aktiviteter som bygger bro mellom samtalene og annet sorg/ tap relatert arbeid rettet mot unge voksne	01.11.2028
9 Fase 2 : Nord Jarlsberg prosti tar del i prosjektet	01.01.2028
10 Fase 3 : Larvik og Sandefjord prosti tar del i prosjektet	01.02.2029



DEN NORSKE KIRKE

Den norske kirke
Oslo gate 40
0192 OSLO

post.kirkeradet@kirken.no
kirken.no
23 08 12 00

Aktivitet		Frist
11	Kunnskapsoverføring - erfaringsbaserte kursdager for involverte del 1	20.10.2027
12	Kunnskapsoverføring - erfaringsbaserte kursdager for involverte del 2	01.02.2029
13	Gjennomføre spørreundersøkelse og intervju av et representativt antall involverte	29.03.2029
14	Avslutningsseminar	01.06.2029
15	Prosjektet avsluttes	30.06.2029
16	Evaluerings og utarbeidelse av materiell til videre bruk , både i området og ellers	01.05.2029

> Økonomi

Søknadsbeløp

800 000

Budsjett - inntekter

	Budsjett	Kommentarer
Inntekter	1 000 000	
Tilskudd fra Kirkerådet	800 000	For prosjektperioden - 2,5 år
Egenandel	50 000	Organisering av fagsamlinger , kostnader til kursing og etterutdanning
Støtte fra samarbeidende organisasjoner	75 000	Bidrag i organisering, gjennomføring og som økonomisk bidrag
Støtte fra kommune og fylke, offentlige instanser	75 000	Bidrag i organisering, gjennomføring og som økonomisk bidrag
Total	1 000 000	

Budsjett - utgifter

	Budsjett	Kommentarer
Utgifter	1 000 000	
Administrasjon	50 000	Opprettelse og organisering av nettside ,samtaler og møtepunkter
Kursing av involverte - eksternt	100 000	Deltagelse og medansvar på relevante fagsamlinger og kurs
Etter og tilleggs utdanning for nøkkel personell	100 000	Etter og tilleggsutdanning - studie/serfiserings relaterte kostnader



DEN NORSKE KIRKE

Den norske kirke
Oslo gate 40
0192 OSLO

post.kirkeradet@kirken.no
kirken.no
23 08 12 00

	Budsjett	Kommentarer
Deltidsstilling for å administrere prosjekt, samtaler og møtepunkter	500 000	20 % stilling i prosjektperioden - 2,5 år utregnet m/ vigslet diakone.lign.
Materiell ,reklame og utstyr	100 000	Oppltrykk av materiell , reklame - fysisk og digitalt, nødvendig utstyr
Kursing av involverte - internt	150 000	Servering , kursholder , lokaler etc.
Total	1 000 000	

➤ Erklæring

Erklæring

Vi bekrefter at søknaden er behandlet i det/de aktuelle sokneråd(ene) og at det/de aktuelle sokneråd(ene) ønsker å gjennomføre prosjektet.



➤ Innsending



DEN NORSKE KIRKE

Den norske kirke
Oslo gate 40
0192 OSLO

post.kirkeradet@kirken.no
kirken.no
23 08 12 00



DEN NORSKE KYRKJA

Tønsberg kirkelige fellesråd 2023 - 2027

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Ruth Elisabeth Lien Myrvang	414	22/00371-48	

Saksnummer	Råd/utval	Møtedato
43/26	Tønsberg kirkelige fellesråd 2023 - 2027	13.10.2026

Åpen post

Saksorientering

Saker som ønskes å ta opp under åpen post meldes ved starten av møtet til møteleder.

Forslag til vedtak

Saken fremmes uten innstilling til vedtak.

**DEN NORSKE KYRKJA**

Tønsberg kirkelige fellesråd 2023 - 2027

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Ruth Elisabeth Lien Myrvang	13	24/00689-22	

Saksnummer	Råd/utval	Møtedato
44/26	Tønsberg kirkelige fellesråd 2023 - 2027	13.10.2026

Revisjon av regnskap for menighetsråd**Saksorientering****Bakgrunn**

Revisor har orientert kirkevergen om reglene for revisjon av soknenes regnskaper og muligheten for å benytte en forenklet revisjonsordning for sokn med inntekter under 4G.

Krav til revisjon

Forskriften om økonomiforvaltningen i sokn i Den norske kirke § 18 gir regler for revisjon. Etter forskriftens 1. ledd heter det:

Regnskapet skal revideres av statsautorisert revisor, registrert revisor eller revisor kvalifisert i samsvar med [forskrift 17. juni 2019 nr. 904 om kontrollutvalg og revisjon § 9](#) tredje ledd. Revisor skal planlegge, gjennomføre, dokumentere og rapportere sitt arbeid i samsvar med lov og forskrift og god kommunal revisjonsskikk. Revisjonsberetning avgis til vedkommende organ for soknet.

I forskriftens 2. ledd er det åpnet for unntak fra kravet til revisors kvalifikasjoner og gjennomføring av revisjon:

For sokn i kommuner med flere sokn kan organ for sokn på kommunenivå godkjenne eller velge annen revisor enn nevnt i første ledd når soknets inntekter ikke var høyere enn fire ganger folketrygdens grunnbeløp i siste års regnskap. Det kan i slike tilfeller gjøres unntak fra første ledd annen setning.

Revisor har vært i kontakt med KA, som anbefaler at det enkelte sokn fatter vedtak som godkjennes av fellesrådet, dersom unntaket benyttes. Det er i forskriften ikke stilt krav til kompetanse, eller hvordan revisjonen skal gjennomføres, dersom unntaket benyttes. Eventuelle krav til kompetanse og innretning på revisjon vil være opp til fellesråd/menighetsråd å bestemme. Bestemmelsen åpner for en forenklet og mindre omfattende revisjon. Fellesrådet må påse at vilkårene i økonomiforskriften § 18 er oppfylt.

Dette innebærer i praksis at det kan gjennomføres en **forenklet og mindre omfattende revisjon** av regnskapene for disse soknene.

I Tønsberg hadde følgende sokn driftsinntekter under 4 G i regnskapet for 2025:

- Slagen
- Sem
- Våle
- Ramnes
- Undrumsdal
- Fon
- Vivestad

For disse soknene er det mulig å velge revisor som ikke er statsautorisert dersom inntektene i 2026 er på samme nivå. Det er ikke gitt noen tidsfrist for tidspunkt for vedtak om å benytte unntaket, men naturlig at dette eventuelt gjøres innen utgangen av regnskapsåret eller før frist for revisjon. Det er gitt bestemmelser knyttet til habilitet, men revisor vil eventuelt anbefale at en velger en person som ikke er aktiv i utarbeidelse av regnskapet.

Attestasjon av merverdiavgiftskompensasjon

Dersom et menighetsråd velger å ikke ha ordinær revisjon, kan Vestfold og Telemark revisjon IKS fortsatt utføre den attestasjonen som kreves i forbindelse med søknad om merverdiavgiftskompensasjon. Dette innebærer at menighetsrådene kan benytte revisor til denne oppgaven uten at det gjennomføres full revisjon av årsregnskapet.

Revisjonshonorar

Vestfold og Telemark Revisjon IKS har over tid registrert at revisjonen av menighetsråd gjennomgående krever flere timer enn det som dekkes av dagens honorarer. Dette skyldes blant annet kravene til planlegging, dokumentasjon og gjennomføring av revisjonen.

For å oppnå et mer realistisk samsvar mellom arbeidsomfang og honorar vil Vestfold og Telemark revisjon IKS derfor vurdere en justering av revisjonshonorarene for de menighetsrådene som fortsatt skal ha ordinær revisjon. Eventuelle endringer vil bli kommunisert i god tid før de trer i kraft.

Vurdering

Kirkevergen vurderer at det er hensiktsmessig å legge til rette for forenklet revisjon for menighetsråd som oppfyller vilkårene i økonomiforskriften § 18.

Regnskapene føres og avsluttes av KNIF, og menighetsrådene mottar løpende regnskapsrapporter. Dette gir en god grunnleggende kvalitetssikring. Forenklet revisjon vil komme i tillegg som en selvstendig kontroll.

Kirkevergen vil utarbeide en enkel felles mal for gjennomføring og dokumentasjon av kontrollen. Det enkelte menighetsråd som ønsker forenklet revisjon, velger selv en person til å gjennomføre kontrollen. Fellesrådets administrasjon kan bistå med praktisk tilrettelegging, for eksempel ved å gjøre årsregnskap, bilag og annen nødvendig dokumentasjon tilgjengelig for kontrolløren.

Kirkevergen vurderer at en slik ordning vil gi en tilstrekkelig og hensiktsmessig kontroll for mindre regnskaper, samtidig som den kan redusere revisjonskostnadene. En enklere revisjon vil også kunne redusere administrasjonens ressursbruk knyttet til oppfølging av revisjonen.

Forslag til vedtak

1. Tønsberg kirkelige fellesråd tar krav til revisjon av menighetsråd til orientering.
2. Fellesrådet er positivt til at menighetsråd som oppfyller vilkårene i økonomiforskriften § 18, kan benytte forenklet revisjon.
3. Det enkelte menighetsråd som ønsker å benytte ordningen, fatter eget vedtak som legges fram for fellesrådet for godkjenning.
4. Kirkevergen gis i oppdrag å utarbeide en felles mal for forenklet revisjon.



DEN NORSKE KYRKJA

Tønsberg kirkelige fellesråd 2023 - 2027

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Ruth Elisabeth Lien Myrvang	821	25/08508-6	

Saksnummer	Råd/utval	Møtedato
45/26	Tønsberg kirkelige fellesråd 2023 - 2027	13.10.2026

Oppfølging etter hærverk på gravplasser høsten 2025

Saksorientering

Høsten 2025 ble flere av gravplassene i Tønsberg utsatt for hærverk på gravminner. Hærverket var omfattende og rammet både private gravminner og gravminner med kulturhistorisk verdi. Hendelsene fant sted ved Tønsberg gamle kirkegård, Søndre Slagen kirkegård og Vallø kapell kirkegård.

Ved Tønsberg gamle kirkegård ble totalt 35 gravminner rammet gjennom flere hendelser i oktober og november. Av disse er 13 gravminner bevaringsverdige og omfattet av fellesrådets verneplan. De øvrige gravminnene er i privat feste.

Ved Søndre Slagen kirkegård ble 20 gravminner utsatt for hærverk 21. november 2025.

Den 11. desember 2025 ble det også oppdaget hærverk ved Vallø kapell kirkegård, der åtte gravminner var veltet.

Til sammen ble dermed 63 gravminner rammet av hærverk på tre gravplasser i perioden oktober til desember 2025.

Oppfølging av hendelsene

Alle hendelsene ble politianmeldt og dokumentert. Skadene er registrert i fellesrådets fagsystem, og berørte festere ble kontaktet og fikk informasjon om videre håndtering.

Hendelsene ble også meldt til politiets operasjonssentral. Kirkevergen deltok 31. oktober 2025 i politiråd i kommunen sammen med kommunens politiske og administrative ledelse og politiet. Fellesrådets leder og lederne av menighetsrådene i de berørte menighetene ble orientert om hendelsene. Ordfører og kommunens administrasjon ble også holdt orientert. Hendelsene har fått betydelig medieoppmærksomhet.

Gjenoppretting og sikring av bevaringsverdige gravminner

Gravplassmyndigheten har fulgt opp gravminnene som ble rammet av hærverket, med særlig ansvar for de bevaringsverdige gravminnene som er omfattet av fellesrådets verneplan.

Av gravminnene i kirkevergens feste som er omfattet av verneplanen, er fem gjenopprettet og sikret av gravplassteamet. Ytterligere fem skal gjenopprettes og sikres av innleid

entreprenør, Gravminnesikring. Det er innhentet pristilbud på i underkant av 47 000 kroner for dette arbeidet, som er planlagt gjennomført i uke 41.

Seks av de berørte gravene er slettet. Av disse var tre i privat feste og tre i kirkevergens feste og omfattet av verneplanen.

Det ligger fortsatt enkelte gravminner nede på gravsteder i privat feste. Ansvar for gjenoppretting og sikring av disse gravminnene ligger hos den enkelte fester.

Forsikring

Fellesrådet har forsikring gjennom KNIF Trygghet som omfatter skader på gravminner og anlegg som er i fellesrådets eie. Ved en erstatningsmessig skade trekkes en egenandel på kr 50 000 per hendelse. Det vil derfor ikke være økonomisk hensiktsmessig å benytte forsikringen for disse arbeidene.

Vurdering av kameraovervåking

Som følge av de gjentatte tilfellene av hærverk har det kommet flere spørsmål om kameraovervåking på gravplassene. Kameraovervåking har derfor vært vurdert som et mulig tiltak for å forebygge og eventuelt bidra til oppklaring av nye hendelser.

Kameraovervåking innebærer imidlertid et betydelig inngrep i personvernet. Det må foreligge et gyldig behandlingsgrunnlag, og det må gjennomføres en konkret interesseavveining der behovet for overvåking veies mot personvernulempene for dem som blir overvåket. Tiltaket må være nødvendig, egnet til å oppnå et klart definert formål og ikke mer inngripende enn nødvendig. Kameraovervåking kan ikke etableres som et generelt «føre var-tiltak».

Det må derfor kunne sannsynliggjøres at kameraovervåking vil være et egnet virkemiddel for å forebygge eller oppklare hærverk. Samtidig må det vurderes om risikoen kan reduseres gjennom andre og mindre inngripende tiltak. Aktuelle tiltak kan blant annet være fysisk sikring, økt belysning, tilstedeværelse og andre organisatoriske eller praktiske tiltak. Dersom formålet kan oppnås tilstrekkelig gjennom slike tiltak, taler dette mot at kameraovervåking kan anses som nødvendig.

Gravplassenes særlige karakter må tillegges betydelig vekt i denne vurderingen.

Gravplasser er steder mennesker oppsøker i forbindelse med sorg, savn, minne, ettertanke og personlige markeringer. Besøk kan være av svært privat karakter, og det er en særlig forventning om ro, fred og anonymitet. Kameraovervåking vil kunne registrere hvem som besøker gravplassen, når de kommer og hvor de oppholder seg. Overvåkingen vil dermed omfatte alle som besøker området, ikke bare personer som eventuelt begår hærverk.

Kirker og gravplasser er særskilte miljøer hvor hensynet til forholdsmessighet og minst mulig inngripende tiltak får stor betydning.

Gravplassene er også arbeidsplasser. En eventuell kameraovervåking vil derfor kunne innebære at ansatte filmes. I slike tilfeller kommer både personvernregelverket og arbeidsmiljølovens regler om kontrolltiltak til anvendelse. Dette innebærer ytterligere krav til dokumentasjon av behov, nødvendighet og interesseavveining.

Dersom kameraovervåking likevel skulle vurderes innført, må overvåkingen begrenses til det som er nødvendig for formålet, både når det gjelder område, tidsrom og teknisk utforming. Det må også etableres klare rutiner for blant annet informasjon og skilting, tilgang til opptak, lagring, sletting og informasjonssikkerhet.

Etter en samlet vurdering mener administrasjonen at det på nåværende tidspunkt ikke er tilstrekkelig grunnlag for å innføre kameraovervåking på gravplassene. Selv om hærverket høsten 2025 var alvorlig og medførte skade på et betydelig antall gravminner, vurderes kameraovervåking som et omfattende personverntiltak. Hensynet til gravplassenes særlige karakter og muligheten for å gjennomføre mindre inngripende forebyggende tiltak veier tungt.

Administrasjonen mener derfor at mindre inngripende tiltak bør prioriteres før kameraovervåking eventuelt vurderes på nytt. Dette er også i tråd med prinsippet om at alternative tiltak skal vurderes, og i enkelte tilfeller prøves, før kameraovervåking etableres.

Tønsberg gamle kirkegård har vært særlig utsatt for hærverk. Økt belysning på eksisterende lyktestolper vurderes som et aktuelt forebyggende tiltak. Bedre belysning kan gjøre området mer oversiktlig og mindre skjermet på kvelds- og nattestid, uten at personer som besøker gravplassen blir registrert eller overvåket.

Belysningen må samtidig utformes med respekt for gravplassens egenart og kulturhistoriske kvaliteter. Det er ikke ønskelig med en generell og sterk opplysning av hele gravplassen. Det bør i stedet legges opp til økt belysning på eksisterende lyktestolper på strategiske områder, slik at sikkerheten kan styrkes samtidig som gravplassens karakter ivaretas.

Vurderingen innebærer ikke at kameraovervåking utelukkes som et mulig tiltak på et senere tidspunkt. Dersom det oppstår nye eller gjentatte hendelser, skadeomfanget øker eller risikobildet på annen måte endrer seg vesentlig, kan spørsmålet vurderes på nytt. En eventuell senere innføring må bygge på en ny og konkret vurdering av nødvendighet, forholdsmessighet, alternative tiltak og personvernkonsekvenser.

Forslag til vedtak

Tønsberg kirkelige fellesråd tar saken til orientering og slutter seg til administrasjonens vurdering om at kameraovervåking ikke innføres på nåværende tidspunkt, og at mindre inngripende forebyggende tiltak prioriteres.



DEN NORSKE KYRKJA

Tønsberg kirkelige fellesråd 2023 - 2027

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Ruth Elisabeth Lien Myrvang	254	24/00104-8	

Saksnummer	Råd/utval	Møtedato
46/26	Tønsberg kirkelige fellesråd 2023 - 2027	13.10.2026

Medarbeiderundersøkelsen 2026, resultat og oppfølging

Vedlegg:

PowerPoint rapport 10-Faktor bokm_I T_onsberg kirkelige fellesr_d (1)

Saksorientering

Den norske kirkes felles medarbeiderundersøkelse (MU) ble gjennomført fra 9. til 27. mars 2026, etter at den planlagte utsendelsen i høst måtte utsettes.

Alle faste ansatte, vikarer og pensjonister med ansettelse på over seks måneder ble invitert til å svare. Svarprosenten var på **80,8 prosent**, med 42 svar av 52 utsendte skjema.

Vedlagt følger en presentasjon av de samlede resultatene fra medarbeiderundersøkelsen for Tønsberg kirkelige fellesråd. Resultatene ble gjennomgått på allmøte for ansatte 10. juni. Det er også utarbeidet egne rapporter for menighetsstabene, som vil danne grunnlag for det videre oppfølgingsarbeidet i den enkelte stab.

Resultater og oppfølging

Resultatene viser høy motivasjon og sterk opplevelse av mening i arbeidet. Høyest skår får prososial motivasjon (4,4), etterfulgt av indre motivasjon (4,2), autonomi (4,2) og mestringstro (4,1). På disse områdene ligger Tønsberg kirkelige fellesråd på eller tett opp mot sammenligningsgrunnlaget for Den norske kirke.

Undersøkelsen viser samtidig områder med potensial for utvikling. Lavest skår får relevant kompetanseutvikling (3,3), mens mestringsorientert ledelse og mestringsklima begge får 3,5. Rolleklarhet får 3,8. På disse områdene ligger fellesrådet noe under sammenligningsgrunnlaget.

Samlet viser resultatene en organisasjon med høy motivasjon, sterk opplevelse av mening og stor grad av selvstendighet i arbeidet. Samtidig peker undersøkelsen på områder det er naturlig å arbeide videre med, særlig kompetanseutvikling, mestringsorientert ledelse og mestringsklima.

Forslag til vedtak

Kirkelige fellesråd tar resultatene fra 10-FAKTOR medarbeiderundersøkelsen 2026 til orientering. Resultatene følges opp videre i de enkelte stabene som en del av arbeidsmiljø- og utviklingsarbeidet.

10 AVGJØRENDE FAKTORER



10-FAKTOR: KS' medarbejderundersøkelse

Tønsberg kirkelige fellesråd

Trossamfunnet Den norske kirke

10 FAKTORER

1. Indre motivasjon

2. Mestringstro

3. Autonomi

4. Bruk av kompetanse

5. Mestringsorientert ledelse

6. Rolleklarhet

7. Relevant kompetanseutvikling

8. Fleksibilitetsvilje

9. Mestringsklima

10. Prososial motivasjon

Rapport 10-FAKTOR Medarbeiderundersøkelse

80.8 %
Svarprosent

52
Antall utsendte skjema

42
Antall besvarte skjema

INNHOLDSFORTEGNELSE

Oversikt og sammenligning (alle faktorer)	04
Faktor 1: Indre motivasjon	05
Faktor 2: Mestringstro	08
Faktor 3: Autonomi	11
Faktor 4: Bruk av kompetanse	14
Faktor 5: Mestringsorientert ledelse	17
Faktor 6: Rolleklarhet	20
Faktor 7: Relevant kompetanseutvikling	23
Faktor 8: Fleksibilitetsvilje	26
Faktor 9: Mestringsklima	29
Faktor 10: Prososial motivasjon	32

10-FAKTOR KS' medarbeiderundersøkelse

Faktor	Navn	Beskrivelse
Faktor 1	Indre motivasjon	Motivasjonen for oppgavene i seg selv, det vil si om oppgavene oppleves som en drivkraft og som spennende og stimulerende. (Også kalt indre jobbmotivasjon)
Faktor 2	Mestringstro	Mestringstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobbsammenheng.
Faktor 3	Autonomi	Medarbeidernes opplevelse av å ha mulighet til å jobbe selvstendig og gjøre egne vurderinger i jobben sin, basert på egen kompetanse, og innen en definert jobbrolle.
Faktor 4	Bruk av kompetanse	Medarbeidernes opplevelse av å få brukt egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb.
Faktor 5	Mestringsorientert ledelse	Ledelse som vektlegger at den enkelte medarbeider skal få utvikle seg og bli best mulig ut fra sine egne forutsetninger, slik at medarbeideren opplever mestring og yter sitt beste.
Faktor 6	Rolleklarhet	Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.
Faktor 7	Relevant kompetanseutvikling	Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for at medarbeiderne til enhver tid er best mulig rustet til å utføre sine oppgaver med høy kvalitet, og er avgjørende for kvaliteten på de tjenester som leveres, uansett hvilken type tjeneste vi snakker om.
Faktor 8	Fleksibilitetsvilje	Medarbeiderens villighet til å være fleksibel på jobb og tilpasse sin måte å jobbe på til nye behov og krav.
Faktor 9	Mestringsklima	I et mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best.
Faktor 10	Prososial motivasjon	Motivasjon for å gjøre noe nyttig og verdifullt for andre, også kalt prososial motivasjon, er en viktig drivkraft for mange og har en rekke godt dokumenterte, positive effekter.

Tønsberg kirkelige fellesråd

Oversikt og sammenligning av alle faktorer.

Tabellen viser resultater for valgt enhet, organisasjonen, landssnittet for tjenestetype og landssnitt generelt.

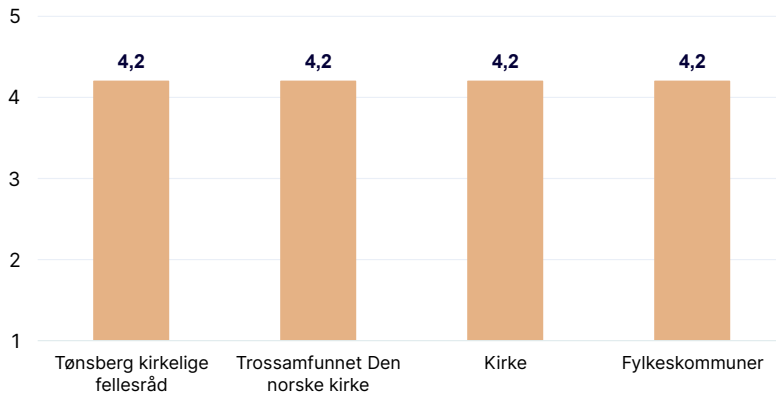
Faktor	Tønsberg kirkelige fellesråd	Trossamfunnet Den norske kirke	Kirke	Fylkeskommuner
1. Indre motivasjon	4.2	4.2	4.2	4.2
2. Mestringstro	4.1	4.2	4.2	4.2
3. Autonomi	4.2	4.3	4.3	4.3
4. Bruk av kompetanse	4.0	4.1	4.1	4.1
5. Mestringsorientert ledelse	3.5	3.8	3.8	3.8
6. Rolleklarhet	3.8	4.0	4.0	4.0
7. Relevant kompetanseutvikling	3.3	3.5	3.5	3.5
8. Flexibilitetsvilje	3.9	4.0	4.0	4.0
9. Mestringsklima	3.5	3.8	3.7	3.8
10. Prososial motivasjon	4.4	4.4	4.4	4.4

FAKTOR 1: INDRE MOTIVASJON

Definisjon: Motivasjonen for oppgavene i seg selv, det vil si om oppgavene oppleves som en drivkraft og som spennende og stimulerende. (Også kalt indre jobbmotivasjon.)



Gjennomsnittsskår

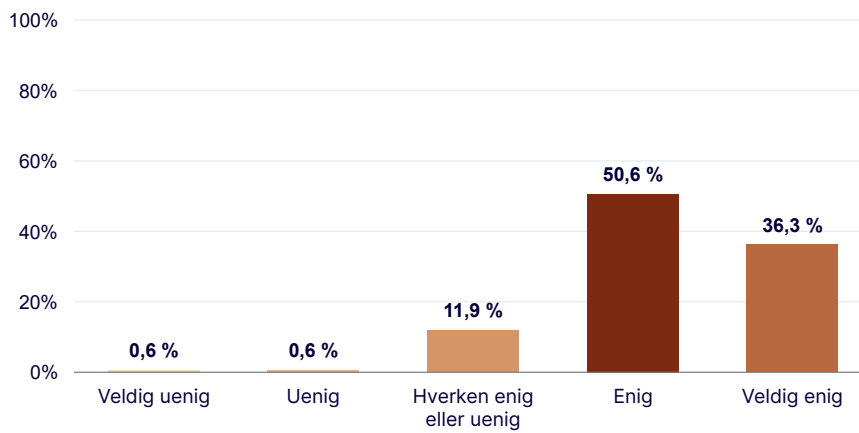


Eksempel på måleindikator

«Mine arbeidsoppgaver er i seg selv en viktig drivkraft for meg»

FAKTOR 1: INDRE MOTIVASJON

Svarfordeling gjennomsnitt

**51 %**

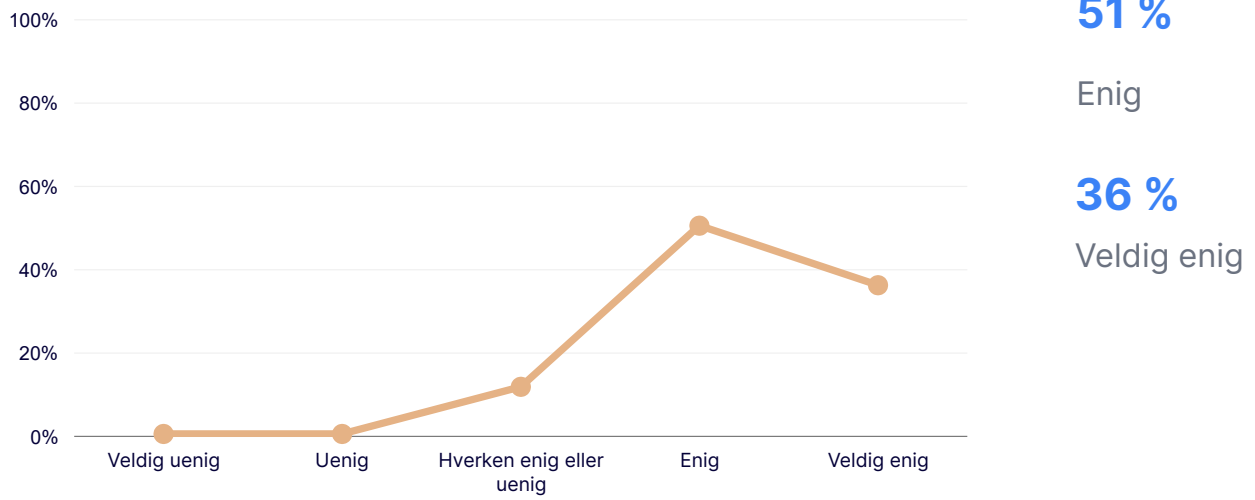
Enig

36 %

Veldig enig

FAKTOR 1: INDRE MOTIVASJON

Svarfordeling linjediagram

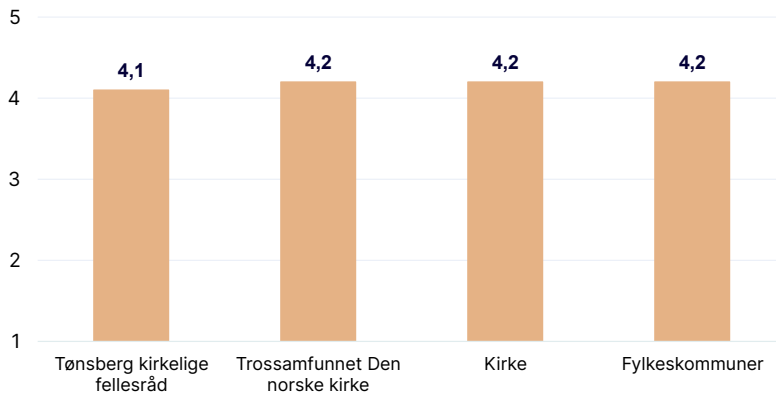


FAKTOR 2: MESTRINGSTRO

Definisjon: Mestringstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobbsammenheng. (Også kalt subjektiv mestringsevne.)



Gjennomsnittsskår

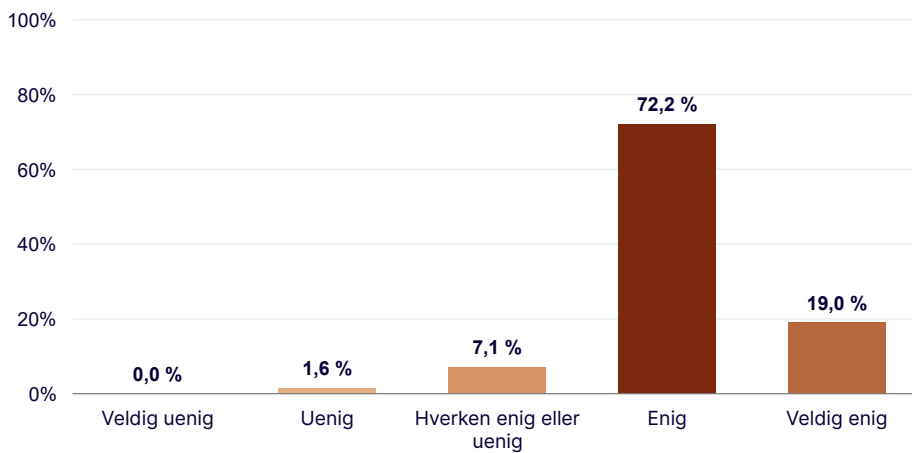


Eksempel på måleindikator

«Samme hva som skjer i jobben min, er jeg vanligvis i stand til å takle det.»

FAKTOR 2: MESTRINGSTRO

Svarfordeling gjennomsnitt

**72 %**

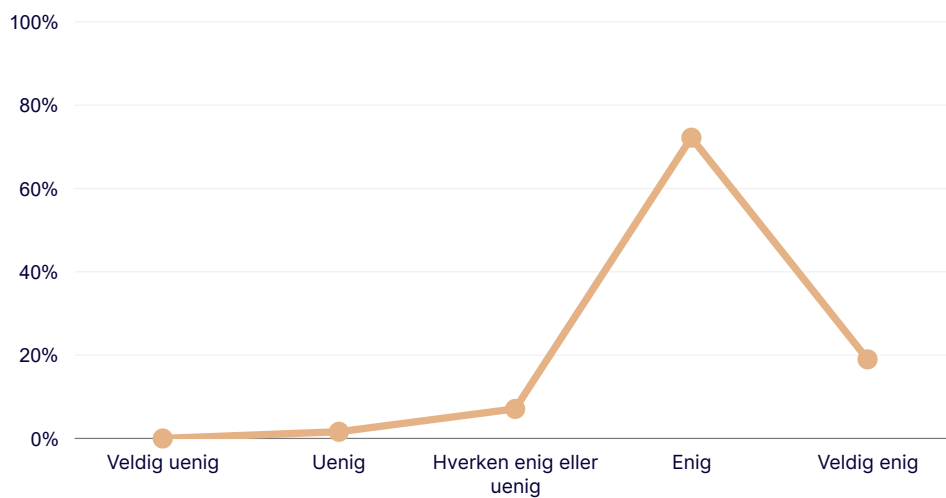
Enig

19 %

Veldig enig

FAKTOR 2: MESTRINGSTRO

Svarfordeling linjediagram



72 %

Enig

19 %

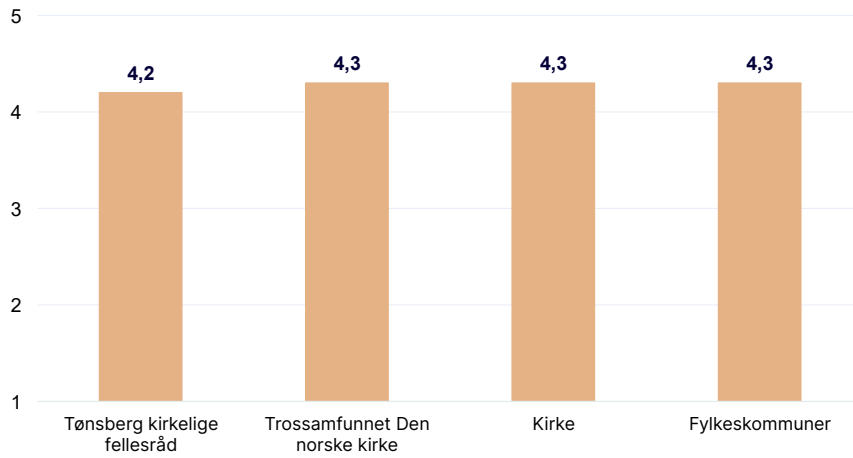
Veldig enig

FAKTOR 3: AUTONOMI

Definisjon: Medarbeidernes opplevelse av å ha mulighet til å jobbe selvstendig og gjøre egne vurderinger i jobben sin, basert på egen kompetanse, og innen en definert jobbrolle. (Også kalt jobbaufonomi.)



Gjennomsnittsskår

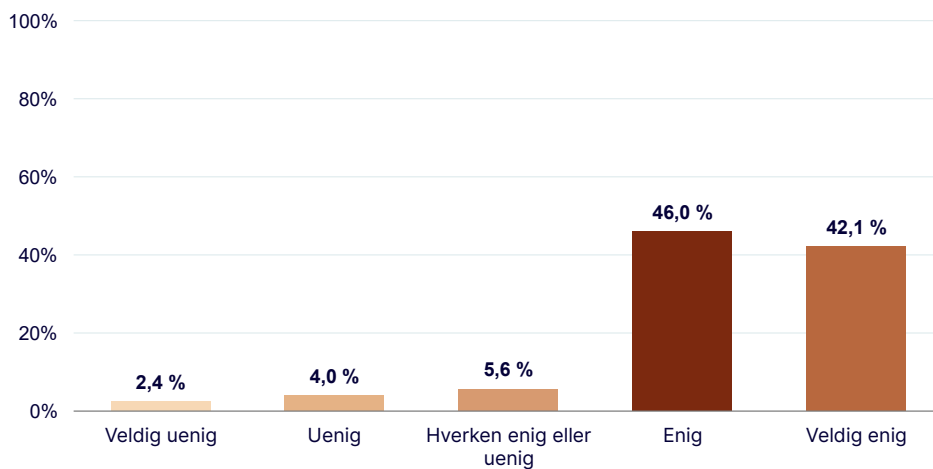


Eksempel på måleindikator

«Jeg har mulighet til å tenke og handle selvstendig i jobben min»

FAKTOR 3: AUTONOMI

Svarfordeling gjennomsnitt

**46 %**

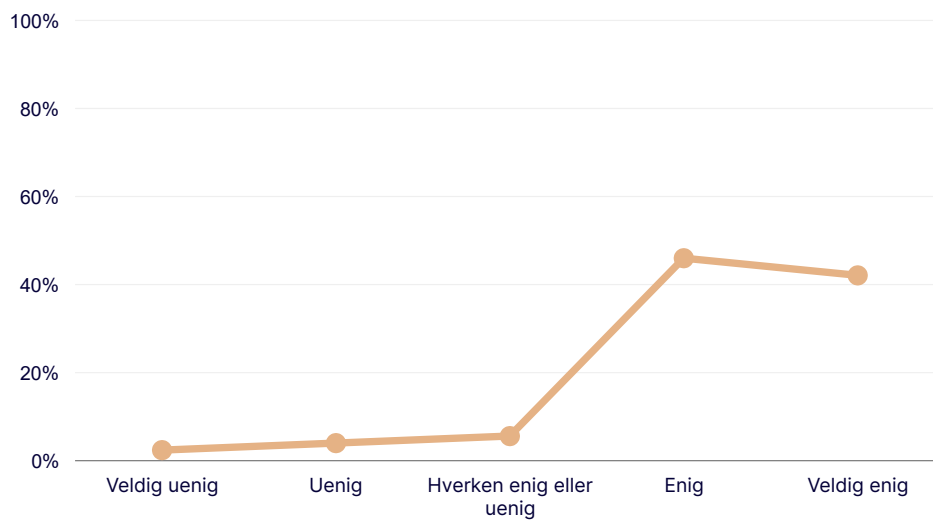
Enig

42 %

Veldig enig

FAKTOR 3: AUTONOMI

Svarfordeling linjediagram



46 %

Enig

42 %

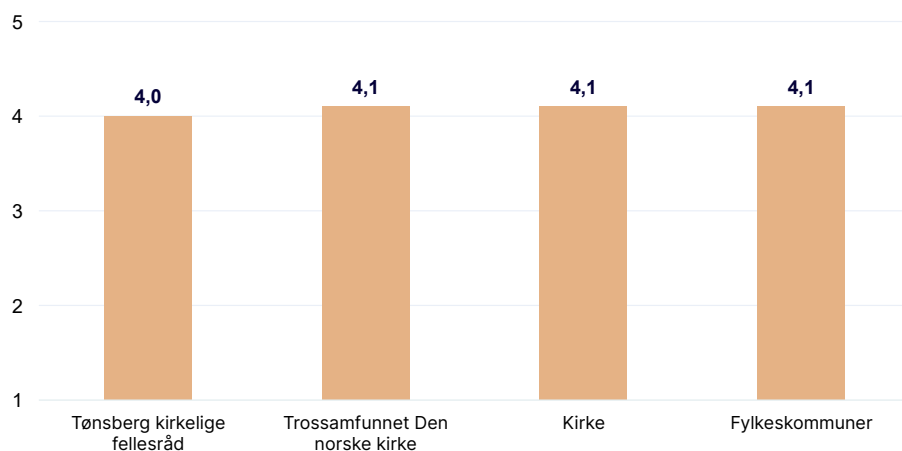
Veldig enig

FAKTOR 4: BRUK AV KOMPETANSE

Definisjon: Medarbeidernes opplevelse av å få brukt egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb.
(Også kalt kompetansemobilisering.)



Gjennomsnittsskår

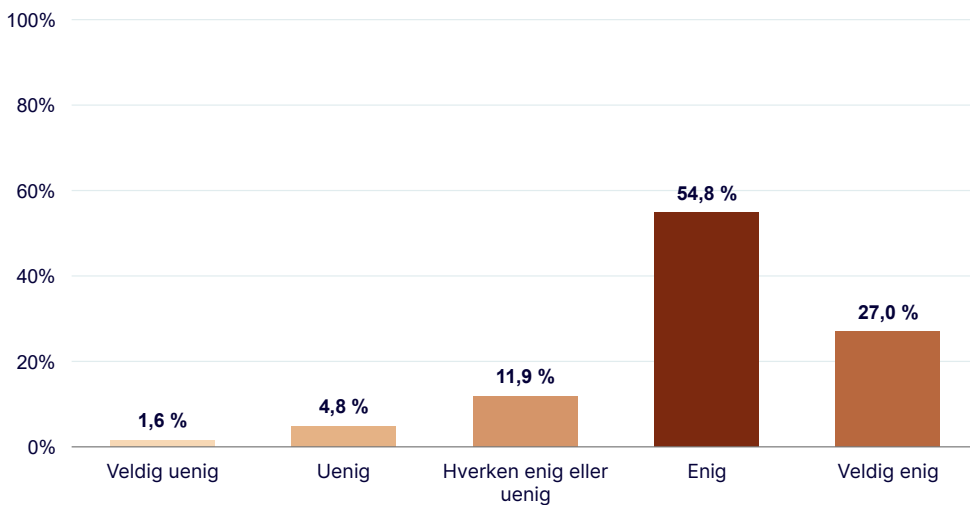


Eksempel på måleindikator

«Jeg får brukt det jeg kan (dvs. mine kunnskaper, ferdigheter og evner) slik jeg forventet da jeg tok denne jobben.»

FAKTOR 4: BRUK AV KOMPETANSE

Svarfordeling gjennomsnitt

**55 %**

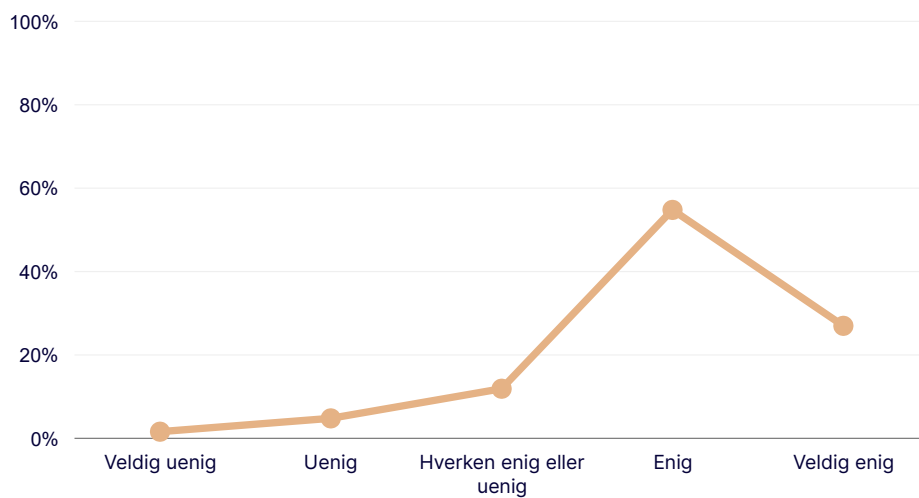
Enig

27 %

Veldig enig

FAKTOR 4: BRUK AV KOMPETANSE

Svarfordeling linjediagram



55 %

Enig

27 %

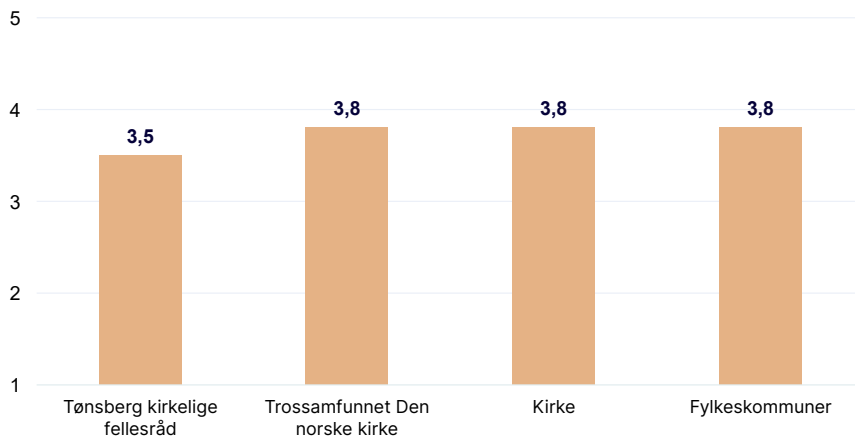
Veldig enig

FAKTOR 5: MESTRINGSORIENTERT LEDELSE

Definisjon: Ledelse som vektlegger at den enkelte medarbeider skal få utvikle seg og bli best mulig ut fra sine egne forutsetninger, slik at medarbeideren opplever mestring og yter sitt beste.



Gjennomsnittsskår

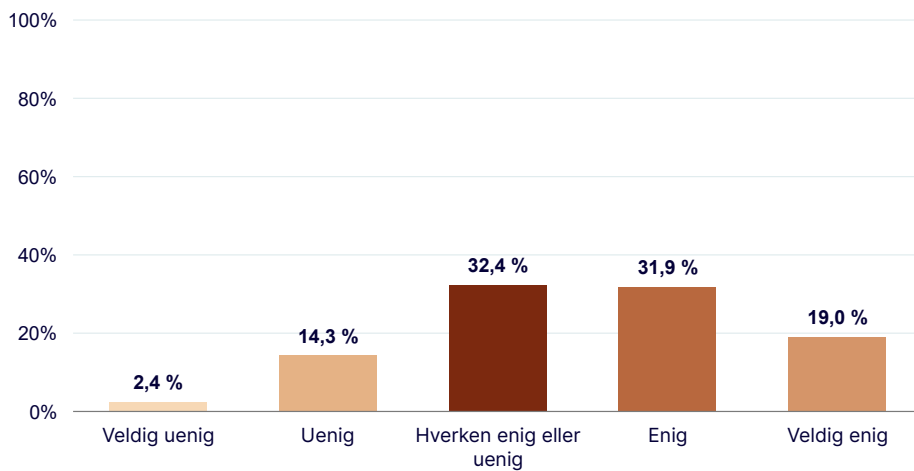


Eksempel på måleindikator

«Min nærmeste leder gir meg nyttige råd og støtte slik at jeg kan forbedre meg.»

FAKTOR 5: MESTRINGSORIENTERT LEDELSE

Svarfordeling gjennomsnitt

**32 %**

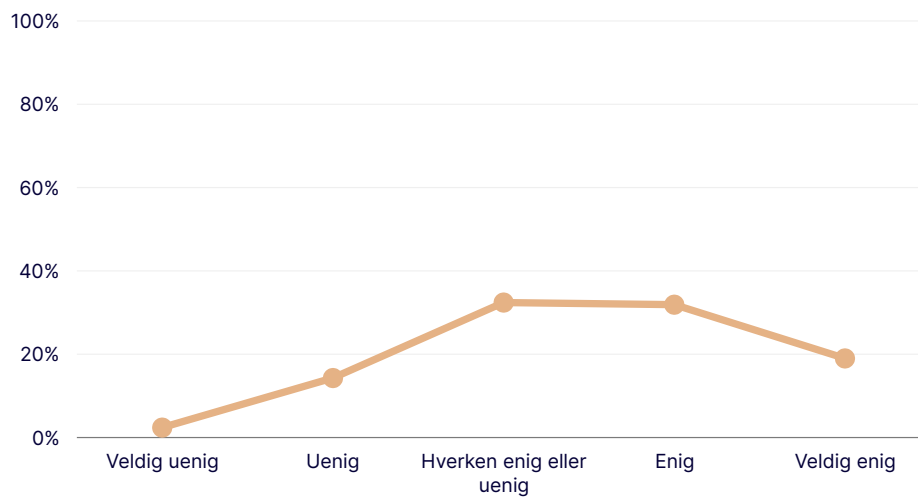
Hverken enig eller uenig

32 %

Enig

FAKTOR 5: MESTRINGSORIENTERT LEDELSE

Svarfordeling linjediagram



32 %

Hverken enig eller uenig

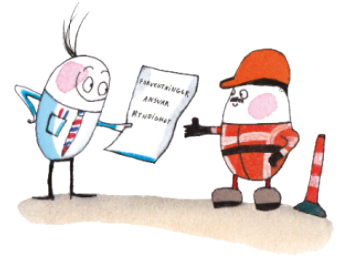
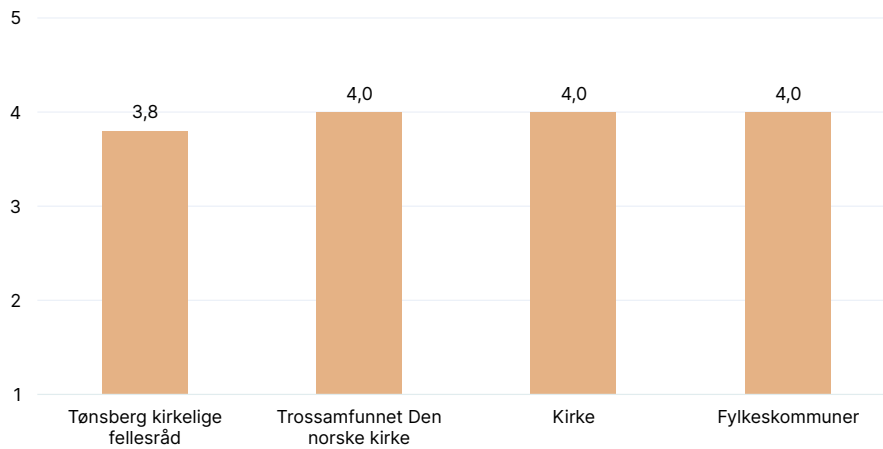
32 %

Enig

FAKTOR 6: ROLLEKLARHET

Definisjon: Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.

Gjennomsnittsscore

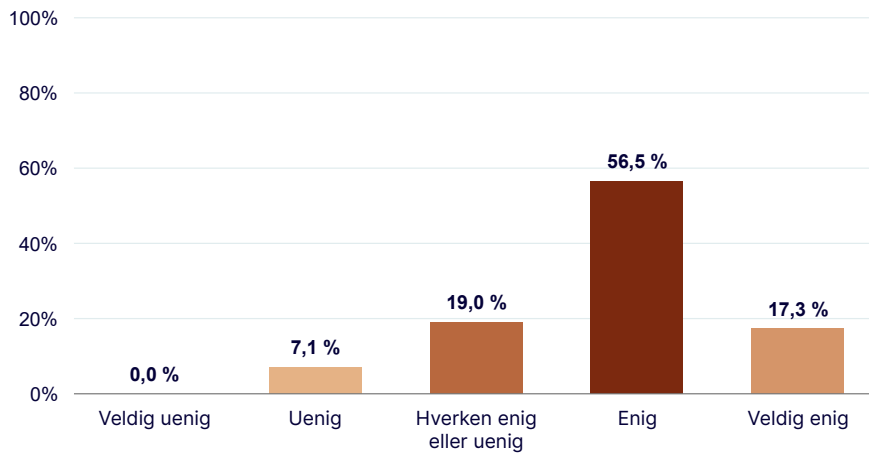


Eksempel på måleindikator

«Jeg vet når jeg har prioritert tiden min på jobb riktig.»

FAKTOR 6: ROLLEKLARHET

Svarfordeling gjennomsnitt

**57 %**

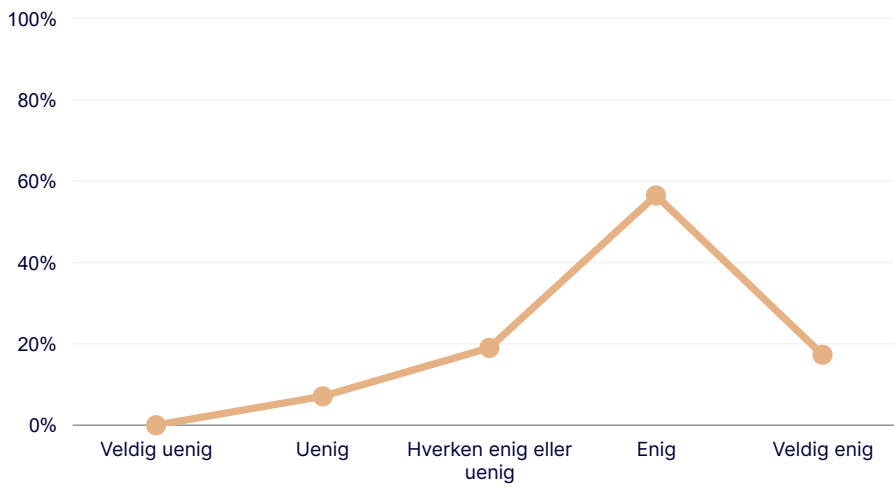
Enig

19 %

Hverken enig eller uenig

FAKTOR 6: ROLLEKLARHET

Svarfordeling linjediagram



57 %

Enig

19 %

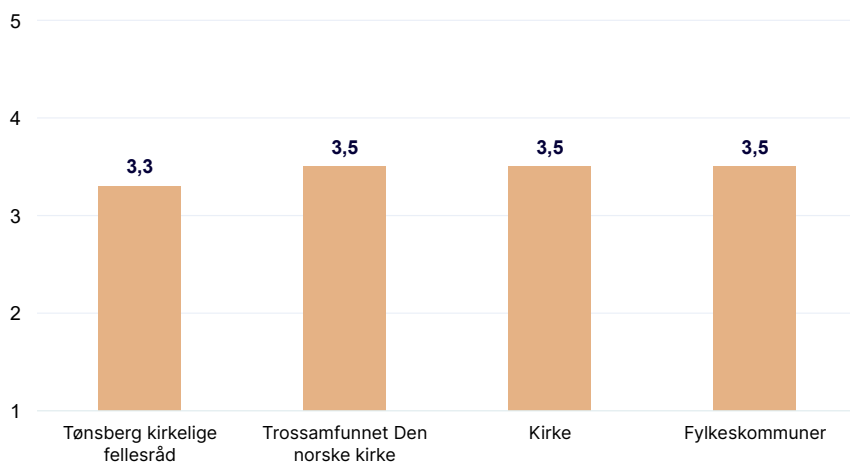
Hverken enig eller uenig

FAKTOR 7: RELEVANT KOMPETANSEUTVIKLING

Definisjon: Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for at medarbeiderne til enhver tid er best mulig rustet til å utføre sine oppgaver med høy kvalitet. Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for kvaliteten på de tjenester som leveres, uansett hvilken type tjeneste vi snakker om.



Gjennomsnittsskår

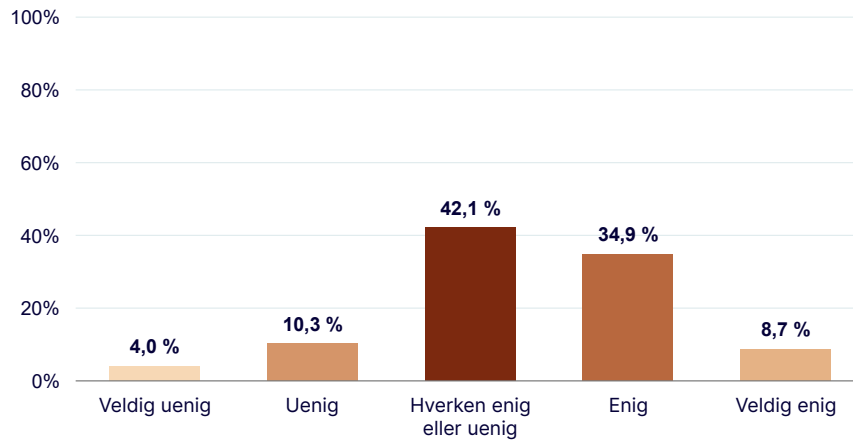


Eksempel på måleindikator

«Opplæringen/
kompetanseutviklingen jeg
får muligheter til å delta ved
er tilpasset mine oppgaver.»

FAKTOR 7: RELEVANT KOMPETANSEUTVIKLING

Svarfordeling gjennomsnitt

**42 %**

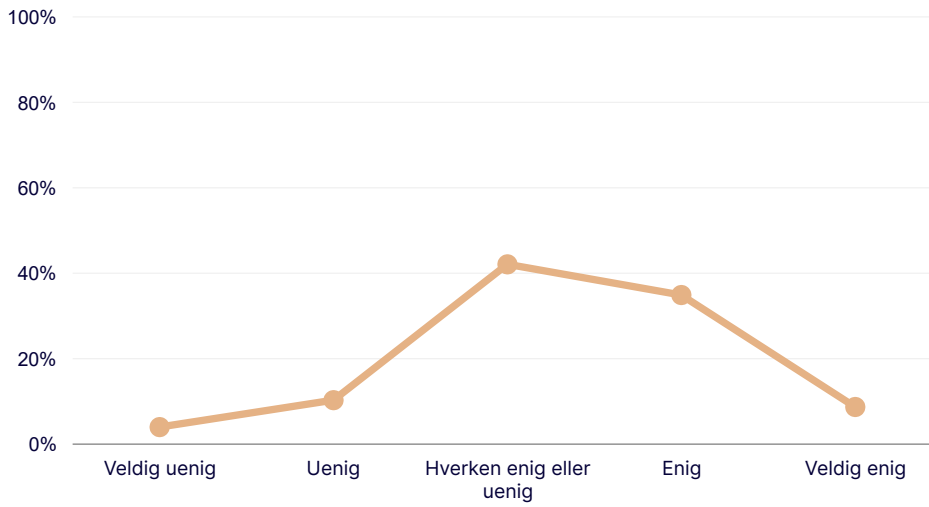
Hverken enig eller uenig

35 %

Enig

FAKTOR 7: RELEVANT KOMPETANSEUTVIKLING

Svarfordeling linjediagram



42 %

Hverken enig eller uenig

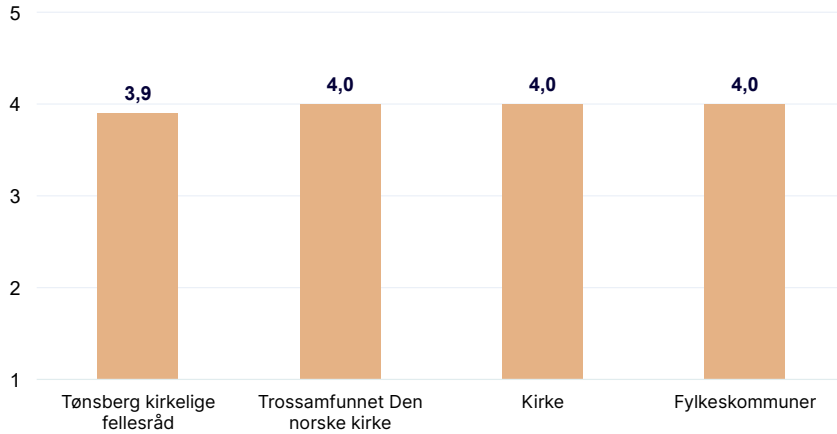
35 %

Enig

FAKTOR 8: FLEKSIBILITETSVILJE

Definisjon: Medarbeiderens villighet til å være fleksibel på jobb og tilpasse sin måte å jobbe på til nye behov og krav.

Gjennomsnittsskår

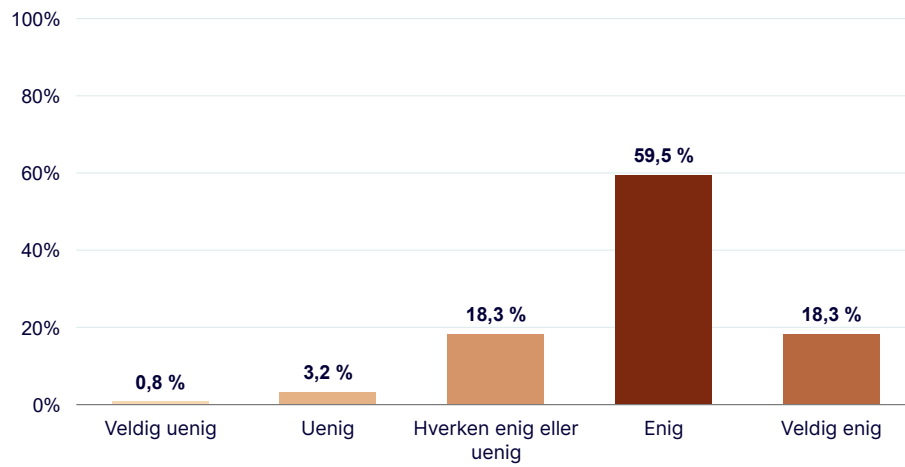


Eksempel på måleindikator

«Jeg er villig til å gjøre ting på en annen måte enn jeg pleier, hvis min leder ønsker det.»

FAKTOR 8: FLEKSIBILITETSVILJE

Svarfordeling gjennomsnitt

**60 %**

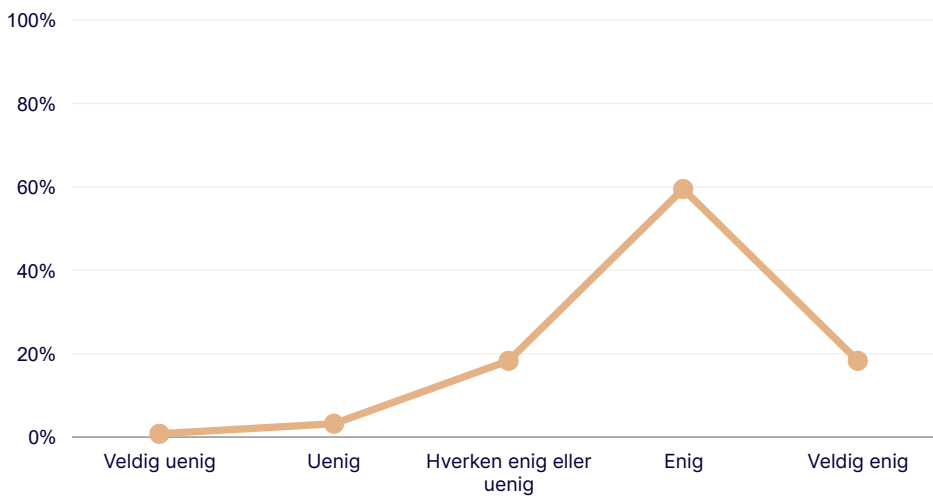
Enig

18 %

Hverken enig eller uenig

FAKTOR 8: FLEKSIBILITETSVILJE

Svarfordeling linjediagram



60 %

Enig

18 %

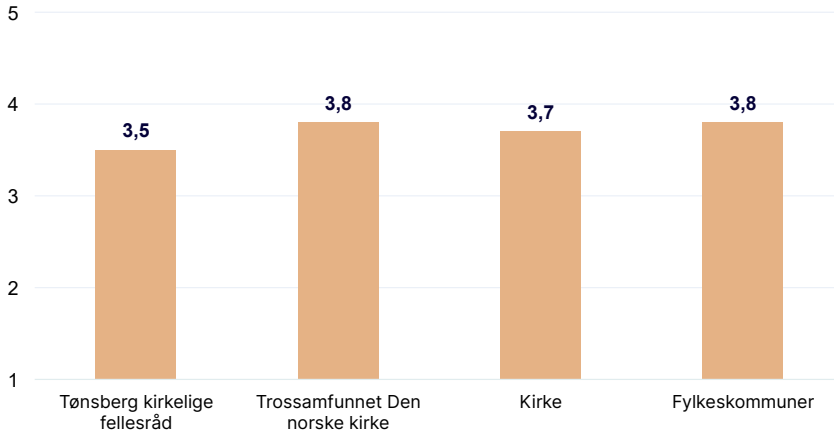
Hverken enig eller uenig

FAKTOR 9: MESTRINGSKLIMA

Definisjon: I et mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best.



Gjennomsnittsskår

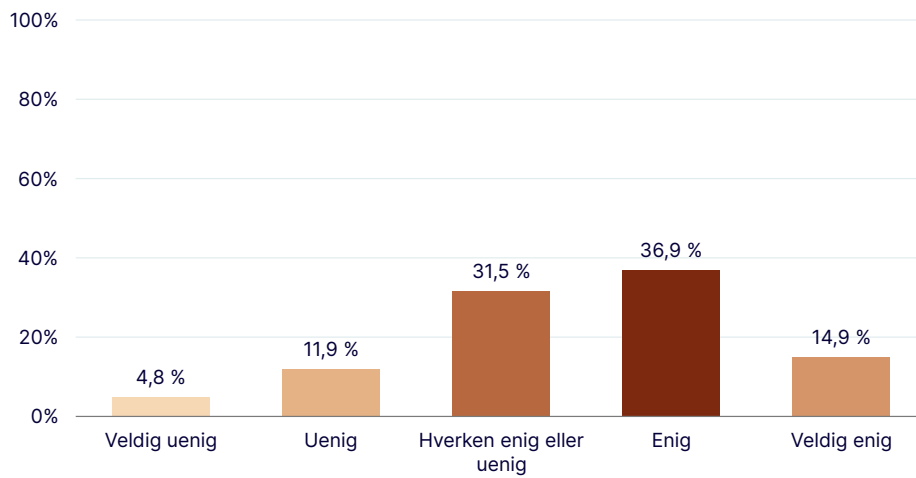


Eksempel på måleindikator

«I min avdeling/ arbeidsgruppe blir medarbeiderne oppmuntret til å samarbeide og utveksle tanker og ideer.»

FAKTOR 9: MESTRINGSKLIMA

Svarfordeling gjennomsnitt

**37 %**

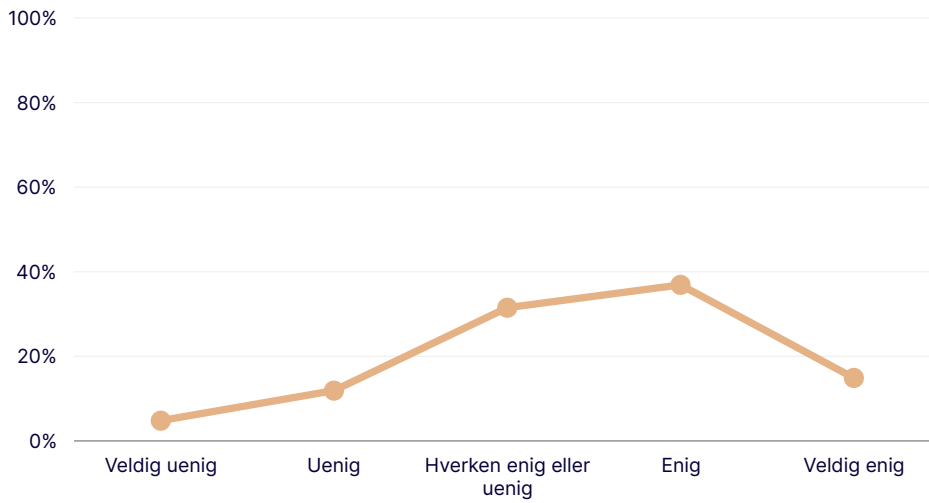
Enig

32 %

Hverken enig eller uenig

FAKTOR 9: MESTRINGSKLIMA

Svarfordeling linjediagram



37 %

Enig

32 %

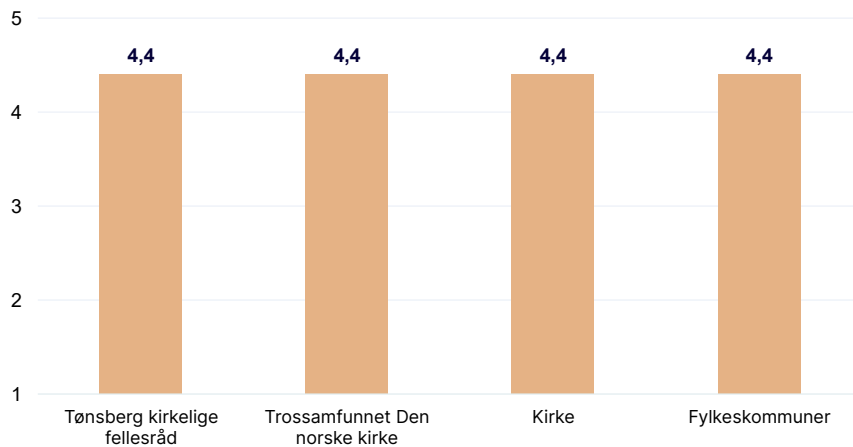
Hverken enig eller uenig

FAKTOR 10: PROSOSIAL MOTIVASJON

Definisjon: Motivasjon for å gjøre noe nyttig og verdifullt for andre, også kalt prososial motivasjon, er en viktig drivkraft for mange og har en rekke godt dokumenterte, positive effekter.



Gjennomsnittsskår

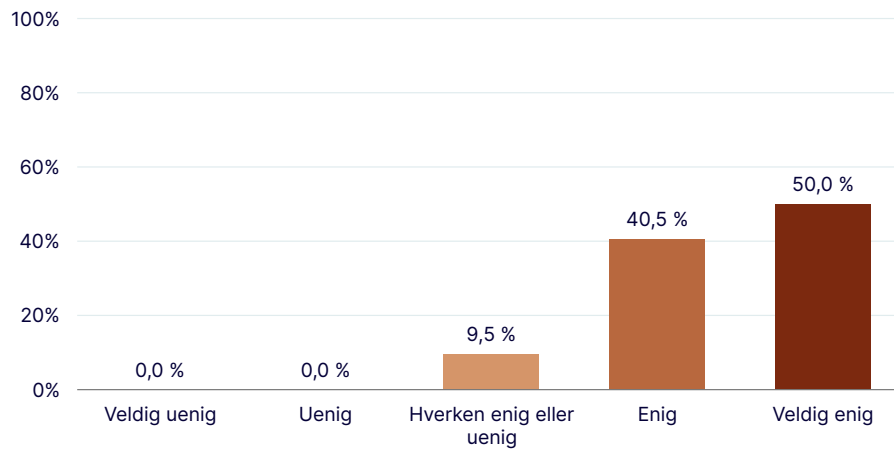


Eksempel på måleindikator

«Det er viktig for meg å kunne jobbe med noe som er til nytte for andre.»

FAKTOR 10: PROSOSIAL MOTIVASJON

Svarfordeling gjennomsnitt

**50 %**

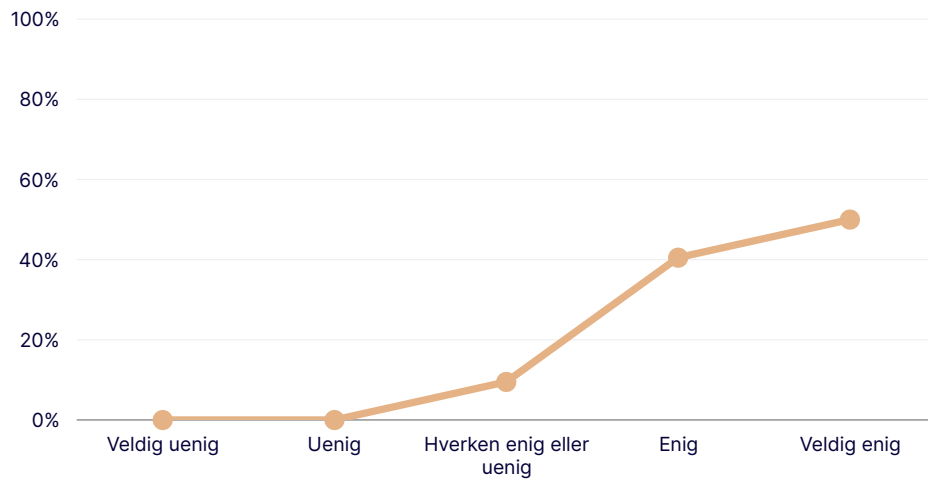
Veldig enig

40 %

Enig

FAKTOR 10: PROSOSIAL MOTIVASJON

Svarfordeling linjediagram



50 %

Veldig enig

40 %

Enig

TAKK

10-FAKTOR:
KS' medarbejderundersøkelse
Tlf: 24 13 28 50
E-post: 10faktor@kf.no
Adresse: KF, Haakon VII's gate 9,
0161 Oslo

10faktor.no





DEN NORSKE KYRKJA

Tønsberg kirkelige fellesråd 2023 - 2027

Sakshandsamar	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Ruth Elisabeth Lien Myrvang	414	22/00372-46	

Saksnummer	Råd/utval	Møtedato
47/26	Tønsberg kirkelige fellesråd 2023 - 2027	13.10.2026

Orientering ved kirkeverge og domprost

Vedlegg:

26_01967-1 Viktige dato Kirkevalget 2027 -avkryssingsliste for menighetsråd 1746068_8_0

Saksorientering

Orientering ved kirkeverge

- Personellsituasjon
- Prostisamling 23. september og fagsamling for ansatte som jobber med konfirmasjon

Administrasjon

- **Kirkevalget 2027** – aktuelle forberedelser høsten 2026. Viktige frister, se vedlegg. Menighetsrådene bør denne høsten starte forberedelsene til kirkevalget 2027. Det bør særlig vurderes:
 - antall medlemmer i menighetsrådet
 - oppstart av arbeidet med å finne kandidater og oppnevne nominasjonskomité
 - eventuelle endringer i soknestructur eller samarbeid mellom menighetsråd
 Frist for å oppnevne nominasjonskomité er **15. februar 2027**, og frist for innlevering av listeforslag er **15. april 2027 kl. 12.00**.
- **Invitasjon til MR til fellesmøte** 18. november.
- **Tilskudd til fellesrådet 2027** – Krav til aktivitetsplan
 For å få utbetalt tilskudd i 2027 skal menighetsrådet for første gang vedta en aktivitetsplan i Kirka vår for kommende år. Aktiviteter må legges inn innen 15. november 2026, og aktivitetsplanen behandles og vedtas av menighetsrådet i november eller desember. Planen markeres deretter som vedtatt i Kirka vår. Tilskudd utbetales når aktivitetsplanen for 2027 er vedtatt og aktivitetene for 2026 er rapportert.
- **Innspill til partiprogram 2027–2031**
- Tønsberg kirkelige fellesråd har sendt innspill til de politiske partienes programarbeid for 2027–2031 om behovet for tilstrekkelige ressurser til gravplassforvaltningen i Tønsberg.

Orientering ved domprost

- Personellsituasjon
- Rekruttering av ny biskop
- Jubileet for Slagen kirke, blant annet Kirkeakademiets markering 23. november
- Jubileumsstafetten fram mot 2030, der Vestfold og Telemark har hovedansvaret i 2028 med temaet «Fortellinger om Norge»

Forslag til vedtak

Sakene tas til orientering.

Viktige dato frem mot kirkevalget 2027

Valg av menighetsråd- avkryssingsliste

Høsten 2026:

I god tid før nominasjonskomiteen begynner sitt arbeid.

☐ **Vurder antallet medlemmer i menighetsrådet.**

Sjekk hvor mange medlemmer og varamedlemmer som skal velges. Dersom antallet ved forrige valg var høyere enn det dere klarte å rekruttere kandidater til, kan det være aktuelt å justere antallet.

Menighetsmøtet avgjør om rådet skal bestå av fire, seks, åtte eller ti valgte medlemmer. Soknepresten er i tillegg fast medlem av rådet. Eventuelle endringer må vedtas av menighetsmøtet i god tid før nominasjonskomiteen starter arbeidet med å finne kandidater. Erfaring tilsier at dette bør avklares allerede høsten 2026.

☐ **Vurder felles menighetsråd for flere sokn**

Dersom dere vurderer å opprette felles menighetsråd for flere sokn, er siste frist for å sende dette til behandling til bispedømmerrådet **15. februar 2027**. Det anbefales derfor å starte vurderingene høsten 2026.

Perioden 15. desember 2026 - 15. februar 2027.

☐ **Forslag til kandidater ved valg til Kirkemøtet og bispedømmerrådet**

Menighetsrådet kan sende inn forslag til kandidater til både nominasjonskomiteens liste og nomineringsgruppens lister. Valgrådet i bispedømmet vil sende ut informasjon om dette. Saken bør behandles i et menighetsrådsmøte i løpet av denne perioden, eller tidligere dersom det er hensiktsmessig.

Innen 15. februar 2027.

☐ **Valg av nominasjonskomité**

Menighetsrådet skal oppnevne en nominasjonskomité for valget til menighetsrådet.

Komiteen skal bestå av minst tre medlemmer og arbeide selvstendig og uavhengig av menighetsrådet.

Innen kl. 12. den 15. april 2027.

☐ **Frist for innlevering av listeforslag**

Nominasjonskomitéen skal ha levert inn listeforslaget til menighetsrådet.

Innen 30.april 2027.☐ **Behandling av listeforslag**

Menighetsrådet skal fatte vedtak om godkjenning eller forkasting av listeforslaget de mottok.

I kirkevalgreglene finnes det bestemmelser for hvordan menighetsrådet skal behandle listeforslaget (§ 5-9), kravene til listeforslagene finnes i § 5-2 ff.

Innen 30.april 2027.☐ **Kunngjøring av supplerende nominasjon**

Dersom det bare foreligger et listeforslag (nominasjonskomiteens liste), skal muligheten for supplerende nominasjon kunngjøres. Det anbefales at kunngjøringen gjøres på menighetenes nettsider.

Kl 12.00, 18. mai 2027.☐ **Frist for supplerende nominasjon**

Medlemmene kan fremme forslag til supplerende nominasjon innen denne fristen. Se nærmere kriterier i § 5-11.

Innen 21.mai 2027.☐ **Behandling av forslag til supplerende nominasjon**

Menighetsrådet skal fatte vedtak om godkjenning eller forkasting av innkomne forslag til supplerende nominasjon. § 5-11 (7).

Innen 1 juni 2027.☐ **Kunngjøring og registrering av godkjente lister.**

Så fort listeforslagene er godkjent, skal de kunngjøres på menighetens nettsider, samt registreres i Den norske kirkes valgadministrative system (utføres av kirkekontoret) og offentliggjøres på andre måter som menighetsrådet bestemmer

Seneste frist er 1. juni 2027.

30 juni☐ **Skjæringsdato for det kirkelige manntall.****10. august-13.september 2027: Selve kirkevalget**☐ **Digital stemmeavgivning**

Kirkevalget gjennomføres digitalt fra kl. 09.00 10.8. 2027 til kl. 23.59 den 13.9. 2027.

☐ **Stemmegivning ved oppmøte**

Fellesrådet skal legge til rette for at medlemmer som har behov for det, kan stemme ved fysisk oppmøte. Det skal legges til rette for stemmegivning i minst to timer per uke gjennom stemmeperioden. Hvor og når dette skal skje, avgjøres av fellesrådet (se kapittel 7 i kirkevalgreglene). Veiledning om dette blir gitt til fellesrådene far sentralt hold.

14 september 2027

☐ **Kunngjøring av valgresultatet**

Når valgoppgjøret er avsluttet, publiserer Kirkerådet resultatene på kirkevalget.no.

Menighetsrådets hovedoppgave er å

* Kunngjøre valgresultatet på menighetens nettsider og eventuelt andre kanaler.

* Informere valgte medlemmer og varamedlemmer om valgoppgjøret

Dette skal skje så raskt som mulig.

1 november 2027

☐ **Nytt menighetsråd trer i funksjon**

Menighetsrådet tiltrer 1. november i valgåret. Valgperioden varer til og med 31. oktober i valgperiodens siste år.

Kirkelig fellesråd tiltrer 1. desember i valgåret. Valgperioden varer til og med 30. november i valgperiodens siste år.

Husk

☐ Menighetsrådet skal føre egen protokoll over alle vedtak og handlinger knyttet til gjennomføringen av valget.

Har dere spørsmål underveis:

☐ [Kirkevalg: Spørsmål og svar - Ressursbanken, Den norske kirke](#)

Eller kontakt rådgiver på bispedømmekontoret, Knut Edvard Larsen,
e-post kl927@kirken.no, tlf. 9622 7634