



Møteprotokoll

Orkland kirkelige fellesråd

Møtedato: 16.02.2026 kl. 18:00
Møtested: Møterommet kirkekontoret Fannrem
Arkivsak: 25/00777

Til stede: Lars Væring-Skogrand (Orkland kirkelige fellesråd), Arnt Bjørkhaug (Meldal menighetsråd), Noralf Ljøkjel (Orkland menighetsråd), Jon Ola Lien (Agdenes menighetsråd), Ida Løseth Muan (Løkken menighetsråd), Steinar Fagerli (Orkanger menighetsråd), Liv Digerås Håvik, Ingeborg Landrø (Snillfjord menighetsråd), Dagfinn Thomassen (Orkdal prosti), Bente Høston Bostad

Møtende
varamedlemmer:

Forfall: Ann Helen Aune Eide (Geitastrand menighetsråd)

Andre:

Protokollfører: Lars Væring-Skogrand

SAKSLISTE		Side
Godkjenning av innkalling og saksliste		
Godkjenning av protokoll		
Saker til behandling		
2/26	Orienteringssak kontor 2026	2
3/26	Modell for kirkemusikkfordeling	4
4/26	Årsverk i kirkemusikk	8
5/26	Utdanningskrav kirkemusikk	9
6/26	OKF - Bispevisistas 2026	12
Orienteringssaker		
Eventuelt		

Sted 27.03.2026

Arnt Bjørkhaug

Lars Væring-Skogrand

Leder

Sekretær

Godkjenning av innkalling og saksliste

Godkjenning av protokoll

Saker til behandling

2/26 Orienteringssak kontor 2026

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Orkland AU	10.02.2026	1/26
2 Orkland kirkelige fellesråd	16.02.2026	2/26

Saksorientering

Kantor situasjon:

- Dagens kantorfordeling er 1,8 FTE (årsverk) i hele området. Det er ingen klar fordeling mellom sokn.
- Dagens kantorfordeling ble besluttet i forbindelse med nedbemanning i 2024.
- Det er 1 FTE (årsverk) vakanse i kantortjenesten per i dag.
- Dagens kantordvakanse er en kantorstilling.

Analyse (vedlagt):

Analysen bygger på tre nivåer:

1. **180 tjenester** (reduisert aktivitetsnivå)
2. **253 tjenester** (faktisk forordning for 2026/2027)
3. **To kategorier:**
 - *Lovpålagt minimumsnivå*
 - *Ønsket nivå* (kor, konserter, kirkemusikalsk utvikling)

Årsverksbehov

- **2026 minimumsnivå:** ca. **1,8 årsverk**
- **2027 minimumsnivå:** ca. **2,15 årsverk**
- **2027 ønsket nivå:** ca. **2,40–2,50 årsverk**

Dette innebærer at dagens struktur **ikke dekker lovpålagt minimum** i henhold til forordning. Den kan ikke sikre forsvarlig drift ved samtidighet, sykdom, ferie eller høytider.

Drift avhenger også av omfattende vikarbehov for få ansatte til å sikre korrekt bemanning i henhold til tariff, arbeidsmiljøloven og avtaleverk.

Driftsmangler:

- Dagens fordeling dekker lovpålagt funksjon, dersom forordningen justeres.
- Samtidighet og krav til tjenestenivå i samtlige sokn gjør at 2 kantorer fordelt på 1.8 årsverk ikke vil være dekkende til faktisk driftsbehov.
- Det er ingen funksjon i fellesrådet som kan koordinere arbeidsplaner, sikre konsertoppfølging eller følge opp kirkemusikalske planer i dag.
- Det er ikke rom for kor, kantor-drevne konserter eller koordinerende funksjon i dagens 1.8 FTE.
- 1 kantor kan ikke dekke instrumentvedlikehold i alle 11 kirker.

Budsjettrestriksjoner

- Kirkeliv opererer allerede med en høy fordeling mellom lønn og drift.
- Dersom budsjettnedtrekk på 1.5M; reduksjon i kirkeliv, i tillegg til brede rasjonaliseringstiltak.
- Merk – musikk i tjeneste er lovpålagt. Minimumsnivå er finansieringspliktig hos kommunen.
- Kan ikke kuttes dersom minimumsnivå sikres.

Lovhjemmel: Trossamfunnsloven §14:

- «Tilskuddet skal... sikre at soknet har tilfredsstillende bemanning ved gudstjenester og kirkelige handlinger, herunder kirketjener, klokker og **organist/kantor** ved hver kirke, og tilstrekkelig **administrativ hjelp**

Driftsmangler som må dekkes etter lov:

- Tilfredsstillende bemanning – forordning er lovgrunlaget for bemanning.
- Tilstrekkelig administrativ hjelp – koordinering av arbeidsplaner og kirkemusikalske planer faller inn under tilstrekkelig administrativ hjelp.

Uttalelse fra Administrasjonsutvalget:

Administrasjonsutvalget ber om at lovpålagt bemanning etter Trossamfunnsloven §14 legges til grunn i videre arbeid.

Forslag til vedtak

Fellesrådet tar saken til orientering.

Møtebehandling

Vedtak

Fellesrådet tar saken til orientering.

3/26 Modell for kirkemusikkfordeling

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Orkland AU	10.02.2026	2/26
2 Orkland kirkelige fellesråd	16.02.2026	3/26

Saksorientering

Administrasjonen foreslår tre modeller til vurdering:

1. Regionbasert

- **Fellesrådet deles inn i forhåndsbestemte regioner hvor hver region har en dedikert kontor/organist.**
 - Fordeling basert på geografi og logistikk
- Sikrer samtidighet, men krever samhandling mellom sokn i planleggingsfasen av gudstjenester for året.
- Dekker behov til gravferder og krav til hver 3 søndag fri i 90% av tilfellene.
- Menighetsliv låst til sokn i stor grad, forutsigbarhet, pool til gravferd.
- Gir menighetene større spillerom for organisering av gudstjenester innad i regionen.
- Få eller ingen fulltidsstillinger uten administrative og trosopplæringsfunksjoner tillagt stillingene.

2. Soknebasert

- **Fellesrådet bemannes på soknenivå. Hvert sokn har en egen kantorressurs til rådighet – større stillinger krever samarbeid.**
 - Desentralisert modell.
- Sterk lokal tilknytting og stor fleksibilitet for sokn.
- Små årsverk (0,2 til 0,4) – mange hender
- Vanskelig å rekruttere, vanskelig å få rett kompetanse
- «Samarbeid» om stillinger avhenger av soknenes evne til å samordne, ingen føringer sentralt.

3. Fellesrådsnivå

- **Fellesrådet er et stort arbeidsområde. Kantorressurser fordeles ikke på region eller soknenivå.**
 - Koordinering skjer sentralt basert på logistikk og tilgjengelighet.
 - Ikke soknetilknyttet kontor.
- Flest fulltidsstillinger innen **kantorressurs**
- Enkelt å rekruttere – enkelt å koordinere.
- Vanskeliggjør samtidighet i tjenester.
- Profesjonaliserer kontor til fulle årsverk med kun kantoroppgaver.
- 2 fulltidskontorer selv ved høyeste aktivitetsnivå vil med sikkerhet medføre utfordringer i bemanning.
- Krever **ressurs og aktivitetsprioriteringer** fra **fellesrådets** side.
- Vikarpool for å dekke resterende – spørsmålet er hvilke sokn skal få svekket forutsigbarhet?

Administrasjonens vurdering:

Regionbasert gir en klar fordeling mellom sokn og en forutsigbarhet i hvordan soknene og sokneprestene kan planlegge gudstjenester på medium og lengre sikt.

- Koordinering ned til den enkelte kontor/organist – kontor har en fast region for menighetsliv.
- Gudstjenesteplanleggingen ligger nærmere menigheten. Kantor sitter i konkrete utvalg og kan sikre dynamikk i planlegging.
- Krever nok inkludering av andre funksjoner (administrasjon, krav om konserter koordinering og trosopplæring) for å sikre rekruttering.
- Rekruttering må se på et større bilde enn kun «kantoregnet».
- Modell med balanse mellom kompetanse og lønninger.

- Små mangler kan håndteres med liten vikarpool.

Soknebasert er modellen som gir menighetene mest innflytelse i gudstjenstelistene og kantortjenesten, men den som er mest driftssårbar og risikerer størst fragmentering i Orkland.

- Soknene bestemmer selv hvem de samarbeider med.
- Antall sokn som samarbeider beslutter stillingsstørrelse.
- Krever at soknene fastsetter **samarbeidsavtaler før rekruttering**.
- Gir størst mulighet til samtidighet i gudstjenester.
- Kantor/organist må trolig ha annen jobb i tillegg – koordineringsbehov.
- Vanskelig rekruttering, usikkerhet rundt attraktivitet for kompetanse.
- Musikere som kirkemusikere i små stillinger lønnes på et helt annet nivå enn kantor – trolig billigere.
- Vikarpool blir oftere brukt i slike modeller – koordinerende funksjon sentral.
- Modellen frarådes av administrasjonen fordi den gir fragmentert drift, svært små stillinger, og vil være vanskelig å rekruttere kompetanse til.

Kontekst i 2025:

Fellesrådsnivåmodellen var delvis operativ i 2025.

- Selv høyeste nivå i 2027 ligger på 2,5 årsverk.
- Rekrutteringsutfordringer med kantor/organist nr 3.
- Enkel koordinering med fulltidsstillinger.
- Trolig dyreste modell.
- Passer best i fulldrift (3 kantorer fordelt på 2,5)
- I full drift (253 tjenester) gir dette best stabilitet
- Men – forutsetter at samtidighet ikke overstiger behov for 2 kantorer – 3/4 i helligdager.
- I dagens drift (180 tjenester) rekrutteres enten 1 kantor (maks 2 kantorer tilgjengelig) eller overrekruttering for å sikre drift.
- Menigheten er fjernere fra selve planleggingen av gudstjenestene – avhenger av administrasjonskoordinering.
- Ingen naturlig begrensning i kantorårsverk basert på sokn eller regionsbehov.

Administrasjonsutvalget:

Note:

I møtebehandling ble behovet for å sikre bærekraftige stillinger som sikrer god kompetanse i rekruttering fremhevet.

Uttalelse:

Administrasjonsutvalget anbefaler at fellesrådet arbeider videre med regionbasert organisering av kantortjenesten.

Administrasjonens anbefaling

Administrasjonen anbefaler regionbasert modell og foreslår følgende fordeling av region:

Region midt: Orkanger og Orkdal

Region Sør: Løkken, Meldal og Orkland

Region Nord og Vest: Geitastrand, Agdenes og Snillfjord

Forslag til vedtak

- Fellesrådet vedtar regionbasert modell for kantorressurs i Orkland Kirkelige fellesråd og ber administrasjonen legge modellen som førende for fremtidig rekruttering innen kirkemusikk.
- Fellesrådet godkjenner administrasjonens forslag til fordeling av region:
 - Region Midt: Orkanger og Orkdal
 - Region Sør: Løkken, Meldal og Orkland
 - Region Nord og Vest: Geitastrand, Agdenes og Snillfjord
- Fellesrådet ber administrasjonen iverksette implementering av modellen så snart rekruttering av kirkemusikk er ferdigstilt.

Møtebehandling

Vedtak

- Fellesrådet vedtar regionbasert modell for kantorressurs i Orkland Kirkelige fellesråd og ber administrasjonen legge modellen som førende for fremtidig rekruttering innen kirkemusikk.
- Fellesrådet godkjenner administrasjonens forslag til fordeling av region:
 - Region Midt: Orkanger og Orkdal
 - Region Sør: Løkken, Meldal og Orkland
 - Region Nord og Vest: Geitastrand, Agdenes og Snillfjord

Fellesrådet ber administrasjonen iverksette implementering av modellen så snart rekruttering av kirkemusikk er ferdigstilt.

4/26 Årsverk i kirkemusikk

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Orkland AU	10.02.2026	4/26
2 Orkland kirkelige fellesråd	16.02.2026	4/26

Saksorientering

Administrasjonens forslag til alternativer

Minimumsdrift 2026 – 1,8 årsverk

- Dekker minimum
- Ingenting «ekstra».
- Administrasjonen vurderer at 1,8 FTE ikke dekker krav i trossamfunnsloven §14 gitt dagens forordning.

«Good to have» 2026 – 2,1 årsverk

- Gir soknene noe spillerom i 2026
- Fordelingsmodell bestemmer antall rekrutteringer som gjøres i 2026
- Tilnærmet likt minimum i 2026 – fleksibilitet dersom forordning endres.

Minimumsdrift 2027 – 2,1 årsverk

- Lik som «good to have 2026»
- 2027 vil antall gudstjenester øke behov for vikarpool også med 2,1 årsverk.
- 2,1 gir balanse over flere år

Good to have 2027 – 2,5 årsverk

- Fastsetter kantor strategisk som viktig og fastsetter dagens forordning.
- Budsjettmessig risikabelt for andre stillinger i kirkeliv per nå
- Kan utvides til dersom kommunen snur i budsjettbeslutning.
- Overrekrutering i 2026 for å sikre bred kantordekning i 2027.

Administrasjonens vurdering:

Administrasjonen anbefaler «Good to have 2026» med 2,1 årsverk. Den gir mest handlingsrom i 2026, forankrer forordning som minimum i møte med kommunen og er bærekraftig dersom det blir budsjettnedskjæringer eller endringer i forordning.

Administrasjonsutvalgets uttalelse:

Administrasjonsutvalget anbefaler at fellesrådet fastsetter et årsverksmål på 2,1 FTE i inneværende år.

Administrasjonsutvalget gir merknad om at administrasjonen må gjøre en ny vurdering av behov for eventuell økning i kantorressurs i 2027.

Forslag til vedtak

Fellesrådet vedtar årsverksdekning på 2,1 årsverk innen kantortjenesten for 2026.

Møtebehandling

Vedtak

Fellesrådet vedtar årsverksdekning på 2,1 årsverk innen kantortjenesten for 2026.

5/26 Utdanningskrav kirkemusikk

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Orkland AU	10.02.2026	3/26
2 Orkland kirkelige fellesråd	16.02.2026	5/26

Saksorientering

Utdanningsnivå har direkte konsekvens for kostnad, valgmuligheter i rekruttering og kompetanse. Høy kompetanse er kostbar, men gir høyere uttelling i instrumentvedlikehold og kirkemusikalsk arbeid. Samtidig begrenser fastsatte krav tilpasningsdyktighet i rekrutteringsprosessen.

Krav om tjenesteordning kontor

- Høy kompetanse, høy lønnsbyrde
- Få kvalifiserte – lite rom for å velge basert på personlig egnethet – spesielt utfordrende på mindre steder.
- Sterk fagidentitet og fagkompetanse.
- Kan være unødvendig høy kompetanse til faktiske behov i menighetene som i dag dekkes av pensjonistvikarer.
- Ambisiøst og kvalitetsbevisst.

Ønske om kirkemusikalsk bakgrunn:

- Noe mer handlingsrom.
- Ikke like vanskelig å argumentere for personlig egnethet
- Kirkemusikalsk bakgrunn
- Kan velge friere.
- Større lønsspenn

Kirkemusiker:

- Svært høyt handlingsrom
- Personlig egnethet enkelt.
- Trolig betydelig lavere lønnsbyrde

Administrasjonens vurdering:

I hovedsak er det kun om krav om tjenesteordning eller ikke som er relevant.

Krav om tjenesteordning begrenser utvalget av kandidater og legger føringer for maksimering av budsjett til kirkemusikk.

Dersom mindre kvalifiserte har bedre evner i koordinering, samarbeid og IT-kompetanse er dette en klar begrensning som ikke vil gagne fellesrådet.

Administrasjonsutvalgets uttalelse:

Administrasjonsutvalget anbefaler at fellesrådet ikke setter tydelige føringer for kompetansekrav for stillingsutlysninger.

Administrasjonsutvalget ber administrasjonen sikre et godt partssamarbeid preget av dialog for å sikre en god helhetlig vurdering av både kompetanse, kvalifikasjoner og behov i eventuelle stillingsutlysninger.

Administrasjonenes anbefaling

Administrasjonen anbefaler at utdanningskrav vurderes administrativt på stillingsbasis og ikke fastlåses strategisk av fellesrådet.

Det er imidlertid viktig at godt partssamarbeid sikres. Fellesrådet anbefales å vedta styrende strategisk prinsipp om at administrasjonen skal sikre et godt partssamarbeid preget av dialog for å sikre en god helhetlig vurdering av kompetanse, kvalifikasjoner og behov i stillingsutlysninger.

Forslag til vedtak

Administrasjonsutvalget anbefaler at fellesrådet ikke setter tydelige føringer for kompetansekrav for stillingsutlysninger.

Administrasjonsutvalget ber administrasjonen sikre et godt partssamarbeid preget av dialog for å sikre en god helhetlig vurdering av både kompetanse, kvalifikasjoner og behov i eventuelle stillingsutlysninger.

Møtebehandling

Fellesrådet fremhever både personlig egnethet, språk og viktigheten av at kompetanse verdsettes i disse stillingene.

Vedtak

Fellesrådet vedtar at vurdering om utdanningskrav for stillinger i kirkemusikk delegeres til administrasjonen på bakgrunn av samtalen i rådet.

Fellesrådet vedtar styrende prinsipp om at ansettelse i fellesrådet ivaretar godt partssamarbeid preget av dialog for å sikre en god helhetlig vurdering av både kompetanse, kvalifikasjoner og behov i eventuelle stillingsutlysninger.

6/26 OKF - Bispevisistas 2026

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Orkland AU	10.02.2026	5/26
2 Orkland kirkelige fellesråd	16.02.2026	6/26

Saksorientering

Orkland Kirkelige Fellesråd skal ha bispevisitas.

Prost Dagfinn Thomassen informerer.

Rådets diskusjon protokollføres.

Forslag til vedtak

Rådet har diskutert saken og protokoll fra diskusjon inngår i endelig møteprotokoll.

Møtebehandling

Prosten ønsker at fellesrådet skal diskutere hvordan møtet med kommunen skal håndteres:

Økonomi, beredskap og fellesskap som sentrale tema.

Finnes det områder hvor vi kan samarbeide mer? Kan høytidene feires sammen?
«Sammen i ulikhet, heretter heiter det vi» - hvordan etterlever vi dette?

Kirken som motkultur til sentralisering?

Større fellesskap, men samtidig respekt for forskjellighet.

Kulturliv i møte med beredskap. Hva betyr kirken for folk og hvilken rolle har kirken i beredskapsarbeid?

Bred enighet i rådet: Kirken kan ikke handle og tenke som kommunen gjør.
Fellesrådet har andre verdier og kan ikke dele tanken om sentralisering.
Menighetene som viktige. Soknets posisjon er sterk og viktig å ivareta.

Dåp og konfirmasjon er en viktig del av det vi gjør. De er fullverdige kirkegjengere de også. Gravferder, dåp og konfirmasjon er en del av vår kjernevirksomhet.

I visitasgudstjenesten har vi bred deltakelse av kirkefaglige stillinger.

Vedtak

Rådet har diskutert saken og protokoll fra diskusjon inngår i endelig møteprotokoll.

Orienteringssaker

Eventuelt

-Spørsmål om avisartikkel fra Liv Digerås Håvik – Har administrasjonen planer om å redusere gudstjenester og stenge kirker?

Administrasjonen avklarer at prosess for reduksjon av gudstjenester og eventuelle stengninger er rådets ansvarsområde. Administrasjonen følger de avgjørelser rådet tar.

-Spørsmål fra Bente Bostad – Kontorlokasjon i 3 etasje Meldal er uheldig, kan man flytte ned? Er dette foreslått for kommunen?

Administrasjonen bekrefter at teknisk avdeling fikk forespørselen i 2025 og fellesrådet fikk beskjed om at dette ikke var mulig på daværende tidspunkt.

-Innspill om at protokoll og sakliste etterspørres for offentlig utleggelse på nettsidene.

Administrasjonen opplyser at manglende publisering på nettsider skyldes kapasitetsprioriteringer. Konkrete møteprotokoller er tilgjengelige etter forespørsel.

-Spørsmål om prestekontoret i Snillfjord fra Ingeborg Landrø – Får presten nøkler og tilgang til printer?

Administrasjonen bekrefter å ha mottatt forespørsel fra prostens og sokneprestens – og at kommunen har fått forespørsel videreformidlet.