



Arkiv: 012.1

Saksår/nr 2024/1 Jnr. 2024/4

## Innkalling til Fellesrådsmøte

**Tid:** Tirsdag 04. juni 2024 kl. 16.00-18.00

**Sted:** Kirketorget 2

**Til:** Fellesrådets faste medlemmer.

Forfall meldes til kirkevergen på mail: [bodil.haukaraasen@kongsberg.kommune.no](mailto:bodil.haukaraasen@kongsberg.kommune.no)

### Saksnr. Saker

- |         |  |
|---------|--|
| 21/2024 | Godkjenning av innkalling og saksliste.    |
| 22/2024 | Godkjenning av protokoll fra møte 07.05.24 |
| 23/2024 | Orienteringer                              |
| 24/2024 | Etiske retningslinjer Arbeidsmøte          |

Kongsberg 24.05.2024

Lis Berit Nerli  
Fellesrådsleder

Bodil Haukaråsen  
Kirkeverge

## Sak 21/2024 Godkjenning av innkalling og saksliste

### Forslag til vedtak:

- Innkalling godkjent.
- Saksliste godkjent.

## Sak 22/2024 Godkjenning av protokoll fra fellesrådsmøte 07.05.24

Forslag til vedtak: Protokollen godkjennes.

## Sak 23/2024 orienteringer

- Orientering v/kirkeverge
- Orientering v/prost

### Forslag til vedtak:

Orienteringen tas til følge.

## Sak 24/2024 Etiske retningslinjer Arbeidsmøte

### Etiske retningslinjer for Kongsberg kirkelige fellesråd.

**Fakta:** Kirkerådet og Hovedorganisasjonen KA oppfordrer alle valgte råd i Den norske kirke til å vedta etiske retningslinjer for sitt arbeid.

Fremlagte etiske retningslinjer er utarbeidet av Kirkerådet og KA i fellesskap. De er behandlet i begge virksomheters styrende organer. De er generelle, og kan bearbeides i en prosess avhengig av om det er menighetsråd eller fellesråd. Retningslinjene reflekterer bærekraftsmålene. Formulert som 17 hovedmål og 169 delmål vedtok FNs hovedforsamling i 2015 en ambisiøs målsetting om å gjøre verden til et bedre sted innen 2030. I strategien for Den norske kirke som Kirkemøtet vedtok i 2021, formuleres det en målsetting om at Den norske kirke «bidrar til å virkeliggjøre bærekraftsmålene – lokalt, nasjonalt og globalt» (KM 22/21). [Bærekraft og bærekraftsmålene - Den norske kirke, Kirkerådet \(kirken.no\)](#)

Formålet med etiske retningslinjer for arbeidet i kirkelige råd er å bidra til en mest mulig effektiv, tillitsskapende og bærekraftig virksomhet og samtidig gi økt trygghet i møte med etiske dilemmaer som kan oppstå i arbeidet.

Forslaget tar utgangspunkt i tre ulike dimensjoner ved den kirkelige folkevalgtrollen:

- den representative rollen de folkevalgte har på vegne av dem som har stemt på dem i kirkevalget
- det forvaltningsmessige ansvaret som følger av å være folkevalgt
- arbeidsgiveransvaret (for de rådene som har dette)

I temamøte med KA 09.04.2024 rådet fagdirektør Øystein Dahle fellesrådet til å igangsette en prosess med å etablere etiske retningslinjer gjeldende for fellesrådet som utvalg jfr vedlagte innspill.

**Forslag til vedtak:** Fremlagte etiske retninger for Kongsberg kirkelige fellesråd gjennomgås og bearbeides i en prosess i fellesrådet.

Etiske retninger for Kongsberg kirkelige fellesråd gjelder både for rådet som fellesskap og for det

enkelte rådsmedlemmet, uafhængig om man er folkevalgt eller prost  
Vedtatte retningslinjer evalueres sammen med rådets øvrige reglement og retningslinjer siste året i valgperioden.



# DEN NORSKE KIRKE

## Kongsberg kirkelige fellesråd

### Etiske retningslinjer for Kongsberg kirkelige fellesråd

Vedtatt i fellesrådet .....

#### Rådet som representant for menigheten og kirkens medlemmer

1. Rådsmedlemmer i Den norske kirke er lojale mot kirkens verdigrunnlag og opptre med integritet og ansvarlighet.
2. Rådsmedlemmer er seg bevisste på at de skal medvirke til å realisere kirkens mål, visjoner og strategier.
3. Rådsmedlemmer møter hverandre med respekt og praktiserer en dialogisk samtaleform slik at alle får gitt uttrykk for egne meninger og meningsmangfoldet verdsettes. Rådet bestreber seg på å fatte vedtak hvor også mindretallsoppfatninger ivaretas.
4. Rådsmedlemmer behandler alle i rådet som likeverdige og respekterer den enkeltes grenser. Alle, uavhengig av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, ulike teologiske og kirkelige tenkninger, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder, opplever seg like velkomne og verdsatt i kirken. Alle er kjent med kirkens varslingsrutiner.
5. Rådet opptre som et kollegium, og rådsmedlemmer vurderer sin individuelle ytringsfrihet opp mot lojalitet til beslutninger som er truffet i eget råd, eller forpliktende beslutninger truffet i andre råd. I kontakt med redaktørstyrte medier og i sosiale medier ivaretar rådsmedlemmer sin individuelle ytringsfrihet gjennom å være saklig, reflektert, inkluderende og i tråd med kirkens verdier.
6. Rådet ivaretar sitt ansvar for kirkens omdømme. Konflikter i rådet håndteres i henhold til personvern, omsorg og folkeskikk.

#### Rådet som forvalter, beslutnings- og kontrollorgan

7. Rådsmedlemmer praktiserer gjeldende regler om taushetsplikt.
8. Rådsmedlemmer er kjent med reglene for habilitet og er klar over at en selv har ansvar for å opplyse om mulig inhabilitet. I saker som indirekte vil kunne berøre eget arbeidsforhold (organisering, oppgave- og arbeidsfordeling, arbeidsmiljø, tariffspørsmål mv), bør tilsatte rådsmedlemmer utvise særskilt aktsomhet.
9. Det er nulltoleranse for korrupsjon og bestikkelser. I kraft av å være rådsmedlem tar man ikke imot fordeler, gaver, arv, lån eller andre ytelser (som er egnet til å påvirke ens beslutninger i rådet).
10. Rådet praktiserer åpenhet og innsyn i beslutningsprosesser. Sakspapirer og protokoller gjøres offentlig tilgjengelig. Rådet ivaretar sitt ansvar for fellesrådets økonomi. bygninger, ansatte og frivillige forvaltes og behandles på best mulig måte innen rammene av gjeldende lov- og regelverk.
11. Rådet ivaretar sitt ansvar for at innkjøp og innkjøpsprosedyrer skjer etter gjeldende regler om anbud, at tilskuddsmidler fra offentlige og private kilder forvaltes og rapporteres på i tråd med forutsetningene, og la [bærekraftsmålene](#) legge rammer for prioriteringer i daglig drift.
12. Rådets strategiske mål og prioriteringer gjennom plan- og budsjettvedtak følges opp gjennom egevaluering og rutiner for egenrapportering.

## **Rådet som arbeidsgiver**

13.Rådet kjenner og gjør sin plikt til å fremme likestilling og mangfold og å avverge alle former for diskriminering.

14.Rådet er ansvarlig for at ansattes arbeidsmiljø ivaretas, og skal fremme trivsel og arbeidsglede.

15.Rådet ivaretar sin rett og plikt til å evaluere oppfølging av vedtak og resultatoppnåelse. Rådets evalueringer må skje på en måte som ikke oppleves som urimelig eller krenkende for enkeltansatte.

16.Rådet følger fastsatte rutiner for behandling av personopplysninger og ivaretar enkeltpersoners rettigheter.

Rådet bidrar til at kirken er en trygg og inkluderende arbeidsplass. Både ansatte og frivillige medarbeidere har rett til å varsle om kritikkverdige forhold. Rådet har som styringsorgan ansvar for at det finnes enkelt tilgjengelige og skriftlige rutiner for mottak og saksbehandling av varsling. Ved varsling skal hensynet til både varsler og den det varsles om, ivaretas