



Den Norske Kirke

Askim menighet

Askim, 27.08.2025

Innkalling og sakliste Askim menighetsråd

Tid: Onsdag 03.09.25 klokka 1830

Sted: OBS: møterommet i kapellet

Innkalte: Kjell Oddvar Dahl, Annvor Greibesland, Arne Lein, Oscar Lied, Kåre Sundbrei, Jan Fredriksen.

Fra administrasjonen: daglig leder Gunnlaug Brenne.

Jan Fredriksen er innvilget permisjon fra vervet til 01.09.25.

Åpning av møtet: Annvor Greibesland

SAKLISTE

Sak 44/25 Godkjenning av møteinnkalling

Sak 45/25 Godkjenning av sakliste

Sak 46/25 Godkjenning av møtebok fra møte 19.06.2025

Sak 47/25 Innspill til fellesrådets budsjett for 2026 og rullering av økonomiplan (2026-2030)

Ledelsen i menigheten forestår følgende innspill:

Nytt innspill/tiltak:

- Male Askim kirke utvendig i 2026 dersom det viser seg nødvendig etter vasking/flekking i august 2025.

Resirkulerte/oppretholdte innspill:

- Frivillighetskoordinator. Felles for menighetene i IØ. Kan muligens kombineres med stilling som organiserer/koordinerer fellestiltakene på kirkefaglig område i IØKF.

- Trapp med rampe i stedet for heis ved hovedinngang kapellet. Igangsette prosess for omregulering av vei forbi kapellet.

Forslag til vedtak:

Daglig leder oversender Askim MR sine innspill til FR budsjett 2026 og økonomiplan.

Sak 48/25 Ny behandling av Ressursgjennomgangssaken

Dokumentene i FRs sak er vedlegg i denne saken. Ligger vedlagt innkallingen.

FR bestemte før sommeren at MR`ene skulle ha Ressursgjennomgangssaken til behandling en gang til. Arne Lein som er Askim MR sin representant i fellesrådet orienterer om saken. Saken legges frem uten forslag til vedtak.

Sak 49/25 Orienteringer:

Soknepresten:

- Status ifht økumenisk fredsmarkering.
- Generell info om aktiviteten i menigheten.
- Avskjed for prostiprest Jon Olav Meling Kvamsøe blir søndag 21.09. En «travel» søndag som også har Høsttakkefest og utdeling av 4-årsbok. MR gi blomst og noen ord til Jon Olav under gudstjenesten eller kirkekaffen?

Leder i rådet:

- Ett medlem til i rådet er gått ut av rådet, Niklas Karlsen har flyttet til Sogndal for jobb. Det er nå 4 medlemmer inkl vara. Dersom Jan Fredriksen kommer tilbake etter permisjon er det 5 medlemmer. Det er mulig uten ytterligere formelle prosedyrer å kontakte medlemmer som søkte og fikk fritak og spørre om de kan tenke seg å gjeninntre. Dette siste er sjekket ut med prosten, og han bekrefter at dette er fullt mulig å gjøre. Suppleringsvalg også en mulighet, men dette er en relativt ressurskrevende prosess, som det helst er en fordel å unngå hvis det er mulig. Daglig leder følger opp dette.
- Kirken og samfunnet-samlinger kommer i gang i høst.

Daglig leder:

- **Status ifht arbeidet med Strategiplanen** (settes opp som orienteringssak på hvert møte fremover): Etablering av arbeidsgruppene er i gang. Innholdet i «Kirka Vår» tar form, vil til slutt utgjøre menighetens helhetlige plan for virksomheten. Seneste frist for ferdigstilling av Menighetens helhetlige plan, slik den fremkommer i dataprogrammet Kirka Vår, er 31.01.26. Dette er et absolutt krav

ifht finansiering fra Kirkerådet. Gjelder alle menigheter. Finansieringsordningen legges om i 2026, og kommer heretter direkte fra Kirkerådet (ikke via Bispedømmeadm.) Gjelder tilskuddet til KUL og refusjon til stillinger innenfor diakoni og undervisning.

- Diakon Solfrid Habte-Sønsteby har laget et notat om muligheter ifht å søke midler hos Kirkerådet til innovasjon innenfor diakonien. Søknadsfrist slutten av september. Arbeidsgruppa diakoni drøfter dette. I tillegg er det nylig meldt en mulig interesse fra NAV om å samarbeide om samtaletilbud. Åshild Moen Arnesen holder i denne kontakten foreløpig, og drøfter med de aktuelle ansatte.
- Dirigent Katharina Kockum meldte i midten av august at hun måtte avvikle sitt oppdrag for SingKids så fort som mulig, fordi hun har startet på presteutdanning nå. Det ble jobbet godt og raskt av flere av de ansatte for å finne erstatter. Anna Kay Frøberg og Connie Dons Tvedt har sagt ja til å ta over fra 3.9.25. Det blir skifte til øvingsdag annenhver onsdag. Stamen blir med dem i en overgangsperiode. De ønsker å knytte seg til Normisjon med opplegg og struktur som et SoulKids-kor. Vi tar kontakt med Normisjon om dette, og for å sette opp møter for å drøfte en samarbeidsavtale med flere punkter mellom Askim menighet og Normisjon Askim.
- Organist Stamen planlegger en Høstfestival i uken før AlleHelgen, og i den helgen. Med både utstilling, lunsjkonserter, barnekorkveld, andre konserter og fellessang søndag kveld med organistkollegene. Ferdig plan kommer snart.
- Økonomigruppa med ansvar for å dra igang givertjenesten/innsamling i menigheten er godt igang. Mer info gis muntlig i møtet.
- Vi må drøfte og legge en plan ifht hvordan vi skal benytte den store pengegaven vi fikk på forsommeren. Det kan være mange behov som bør kartlegges, og så må det prioriteres. Vi vet at investeringer/vedlikehold på Grøtvedt kan være et formål. Daglig leder følger opp dette.
- Læringsverkstedet Solkollen Askim (vår leietager på Grøtvedt) mener at det er stort behov for å skifte gulvbelegget i alle oppholdsrommene i deres etasje. Det vil også virke støyreducerende, som de har meldt inn behov for tidligere, og som vi har sagt vi kan støtte med inntil kr. 20.000,- Prislapp ca 120.000,- tilsammen. Vi må drøfte med ledelsen i Læringsverkstedet om hvem som skal finansiere/har ansvar for dette ut fra hvordan man forstår leieavtalen. Daglig leder følger opp dette.
- Spørsmål til lufting/drøfting: hadde det vært hensiktsmessig å slå sammen den årlige Menighetsfesten/medarbeiderfesten/frivilligfesten med «årsmøtet» til neste år? Flere menigheter gjør det slik. Hvorfor:
 - det er ikke lenger noe reelt årsmøte i menigheter, i og med at det er menighetsråd som gjør alle formelle vedtak ifbm årsmelding og regnskap. «Årsmøtet» er et rent informasjons-og drøftingsforum uten noen formell

myndighet. Dersom det er behov for å få frem drøfting og innspill fra et bredere lag av menigheten, er det mer hensiktsmessig å innkalle til såkalt «Menighetsmøte», som kan avgi formelle innspill til menighetsrådet i konkrete saker.

- Menighetsfesten/frivilligfesten og «Årsmøtet» har vært avholdt omtrent på samme tid.
- Det er mye de samme menneskene som har vært med på disse arrangementene.

Forslag til vedtak: Orienteringene tas til etterretning.

Sak 50/25 Eventuelt

Saker kan meldes ved starten av møtet.

- Ønske fra prosten om å ha oppfølgingsmøte (hører med til visitas) etter visitasen iløpet av høsten. Foreslår 16.10. Mesteparten av møtetiden vil da gå med til dette.
- Nytt teppe/løper til Askim kirke. Daglig leder tar med forslaget fra kirkevergen.

Vel møtt!

For Askim menighetsråd;

Gunnlaug Brenne, daglig leder Askim menighet.

IØKF gjennomførte en evaluering i 2022 etter to års drift. Harald Askeland gjennomførte evalueringen og fellesrådet vedtok da at det skulle gjennomføres en ressurgjennomgang. Fellesrådet behandlet en sak om mandat i sitt møte 19.09.2024, sak 49/24.

Vedtaket i Fellesrådet: Kirkevergen gis i oppdrag å gjennomføre en enkel organisasjonsprosess for å skape retning, styrke samhandlingen og bygge arbeidsmiljøet. Disse områdene er det vedtatt at det skal jobbes med:

- 1). Visjon og verdier for å bygge org. identitet og gi retning.*
- 2). Ressursene – Kompetansefordeling.*
- 3.) Nye kontorlokaler for teamene og administrasjonen.*
- 4.) Felles retning med ulike ressurser og roller mot et felles hovedmål*
- 5.) Utvikle arbeidsmiljøet*
- 6). Dette arbeidet skal ansatte bli involvert og informert om; team, avd gravplass, stab, tillitsvalgte, AMU, MR og FR. Arbeidet skal gjennomføres vinteren 2024/2025 og det skal komme en sak til FR før sommeren 2025.*

Høsten/vinteren 2024/2025 har vi hatt en prosess gående. Alle team/avdelinger, stab og menighetsråd har blitt utfordret på følgende spørsmål som gjelder innad i organisasjonen; stolthet og verdier, endring, ressurser, erfaringsdeling.

Parallelt har ansatte jobbet med visjon og verdier etter et allmøte i november. Det ble nedsatt en arbeidsgruppe som har jobbet videre med dette. Resultatet av dette arbeidet ble presentert på et nytt allmøte i juni.

Tre hovedbolker.

Det er hensiktsmessig å strukturere de seks punktene som fellesrådet vedtok til tre hovedbolker.

1. En organisasjon med felles retning og felles ledelse
2. Styrking av samhandlingen og fordeling av ressurser og kompetanse
3. Bygge arbeidsmiljøet.

1. En organisasjon med felles retning og felles ledelse

En tydelig retning i en organisasjon skaper identitet, motivasjon og tilhørighet. Hvor vi skal og hva vi er, er viktige drivkrefter for oss som kirke. Som organisasjon har vi gjennom de 2000 siste årene hatt et tydelig oppdrag. Men den må løftes fram og gjøres lokalt.

Vi har hatt en prosess med medvirkning for å forankre kirkens oppdrag i en lokal visjon og viktige verdier. Dette for å gi oss en felles retning, vi skal gå sammen.

Figuren er et resultat av det arbeidet som har blitt gjort både i menighetsråd, team/avdelinger og arbeidsgruppe.

Verdier i Indre Østfold kirkelige fellesråd



Den norske kirke i Indre Østfold skal være en **ÅPEN OG FREMTIDSRETTET kirke** ... slik at vi sammen kan skape "mer himmel på jord"!

ÅPEN..

- ... i hvordan vi snakker sammen (kommunikasjon og tilbakemeldinger) (1)
- ... i møte med andre (inkludering) (2)
- ... til hverandre (tillit) (3)
- ... i tilknytning til hvem vi samarbeider med (4)

INTERNT og EKSTERNT

FREMTIDSRETTET...

- ... slik at vi tenker bærekraft i arbeidet vårt (5)
- ... at vi søker innovative løsninger (6)
- ... slik at vi oppleves som en relevant folkekirke (7)
- ... slik at vi er synlige og til stede i folks liv (8)

INTERNT og EKSTERNT

Hva er en verdi?

Verdier danner intensjonsgrunnlaget for handling, de skaper retning for handling, og de utgjør fortolkningsgrunnlag i vurdering av handling" (Aadland og Askeland 2017)

Den norske kirkes strategi for 2022-2029	 Kirken åpner rom for tro	 Kirken er der livet leves	 Kirken er mer for flere
 Kirken for den enkelte	Forkynner evangeliet til mennesker gjennom hele livet 2, 7, 8	Styrker kirken som kulturarena og forvalter av kulturarv for alle generasjoner 5, 7	Gir tilhørighet og skaper gode møteplasser og fellesskap fysisk og digitalt 2, 3, 7, 8
 Kirken i samfunnet	Fremmer verdier som utfordrer og som bygger et godt samfunn for alle 1, 7	Bidrar til å virkeliggjøre bærekraftsmålene – lokalt, nasjonalt og globalt 5, 7	Motvirker utenforskap og utforsker nye måter å være kirke på 2, 4, 7, 8
 Kirken som organisasjon	Styrker gjennom sin organisering en levende og nærværende folkekirke 6, 7	Samhandler med organisasjonslivet, andre tros- og kirkesamfunn, offentlige, private og ideelle aktører 7, 8	Skaper mangfoldig, rekrutterende og inkluderende arbeidsplass og frivillighetsarena 2, 4, 6, 7

Tallene samsvarer med punktene i verdiene.

Våre verdier: I våre to verdier; åpen og fremtidsrettet, er følgende viktig:

Åpen

- ... i hvordan vi snakker sammen (kommunikasjon og tilbakemeldinger)
- ... i møte med andre (inkludering)
- ... til/overfor hverandre (tillit)
- ... i tilknytning til hvem vi samarbeider med

Fremtidsrettet

- ... slik at vi tenker bærekraft i arbeidet vårt
- ... at vi søker innovative løsninger
- ... slik at vi oppleves som en relevant folkekirke
- ... slik at vi er synlige og til stede i folks liv

Tenkning og prosess:

Kirkevergen mener at en retning vil gi medarbeideren trygghet og tydelighet hvor vi ønsker å bevege oss som kirke, og hva som er viktig for oss, både som kirke til folket og for oss som medarbeidere i og for kirken. Utfra dette må vi prioritere våre menneskelige ressurser både ansatte og frivillig, forvalte økonomi på en hensiktsmessig måte, utvikle gode arbeidsmiljø.

Under arbeidet med dette er det noen begrepsdefinisjoner som jeg vil forklare.

Verdiene i en organisasjon som praktiseres, er retningsgivende, motiverende, fellesskapsdannende og utviklende for medarbeider og ledere. «Verdier danner intensjonsgrunnlaget for handling, de skaper retning for handling, og de utgjør fortolkningsgrunnlag i vurdering av handling» (Aadland og Askeland 2017).

Visjonen vår tegner et bilde av ønsket fremtid. Det angir både retning og ambisjon. Formidler hvor vi er på vei. Det langsiktige perspektiv. (Berg 2008)

Målene vi setter, kan hjelpe oss til å evaluere og feire om vi kommer dit vi ønsker.

Felles ledelse

Å lede sammen er avgjørende og strategisk for å bevege oss i riktig retning. Vår visjon og våre verdier er ledestjerner på veien. Vi er ulike som ledere både faglig, rollemessig og med vår personlighet, men som lederteam skal vi samme veien.

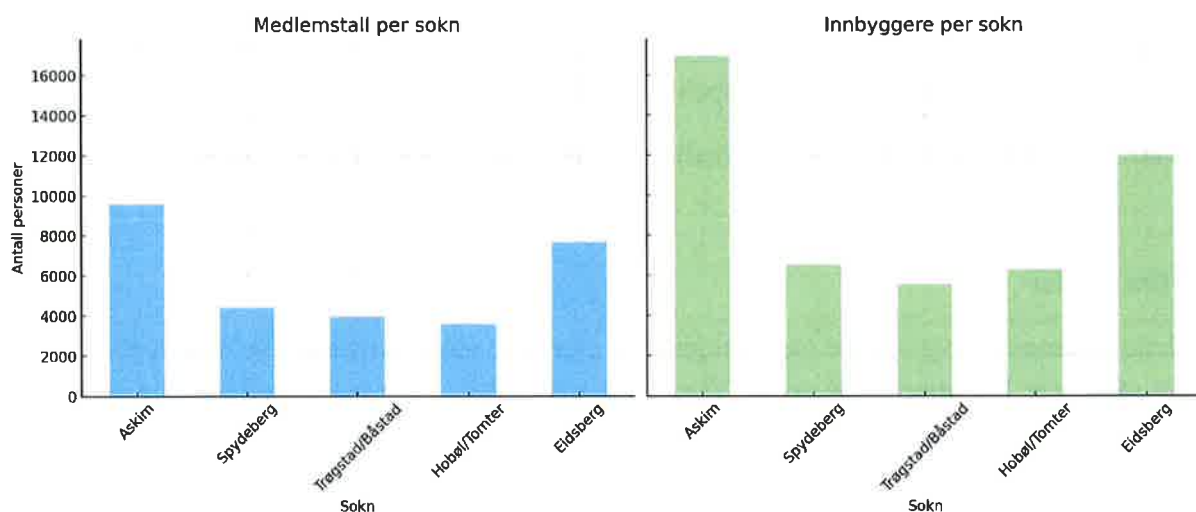
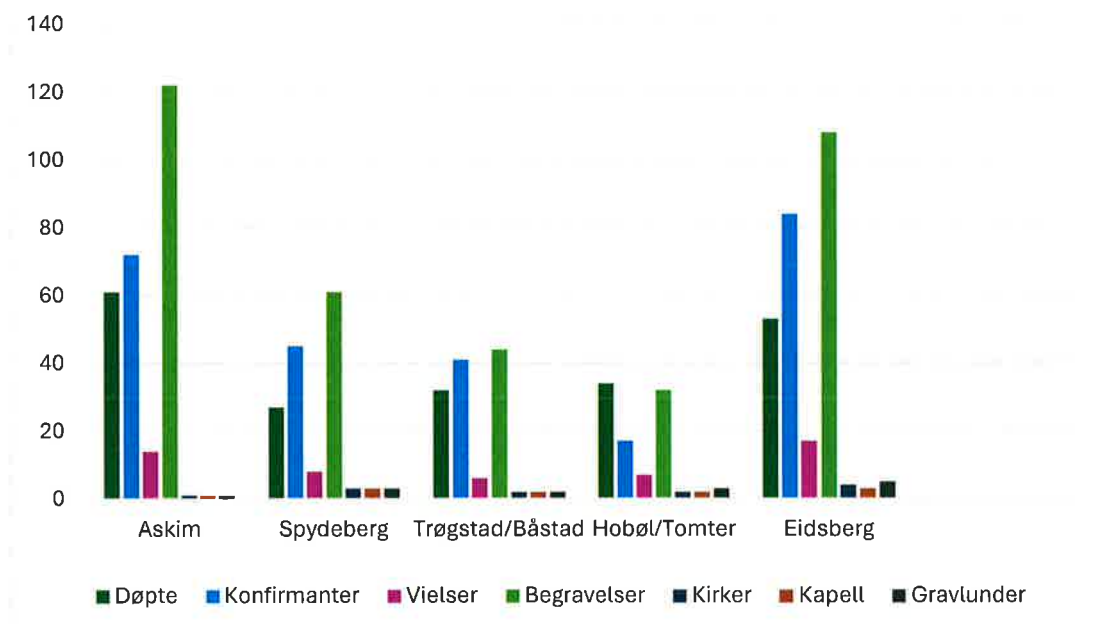
Å lede sammen er viktig for at vi kan se alle våre medarbeidere, motivere den enkelte og skape glede i hverdagen i arbeidsfellesskapet.

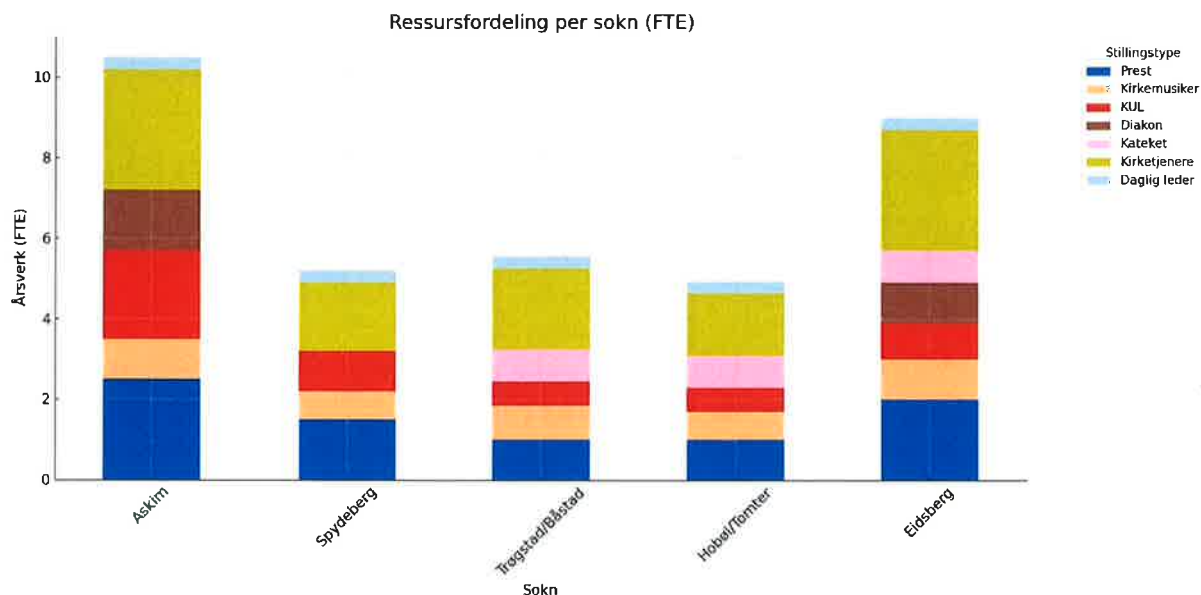
Å lede sammen hjelper oss til åpenhet, deling, trygghet og en fremtidsrettet forventning.

2. Styrking av samhandlingen og fordeling av ressurser og kompetanse

Ressurgjennomgangen får fram to viktig forhold for å skape god og effektiv samhandling i organisasjonen. Hvordan vi jobber sammen (struktur), arbeidsflyt og hvordan vi forvalter, prioriterer og søker nye ressurser (kompetansefordeling).

Den norske kirke i Indre Østfold i tall





Hvordan vi jobber sammen.

Basert på evaluering og det å levere god kirke, er det hensiktsmessig å ha fokus på en *teambasert organisering*. Vi jobber sammen i tverrfaglige team, vi jobber sammen som team på de ulike lokasjonene og i gravplassavdelingen er den ansatte lokalisert på «sin» kirke, sin kirkegård, men jobber også på andre kirkegårder når det er behov for det. Fellesrådet vil understreke at det viktige arbeidet som skjer, er det lokale arbeidet i det enkelt sokn. Fellesrådet vil oppfordre menighetsrådene og teamene til å arbeide målbevisst og langsiktig med å utvikle frivilligheten i menigheten.

I en god teamtenkning og et dynamisk arbeidsfellesskap er tilstedeværelse og engasjement to viktige forhold for å skåre høyt på medarbeiderundersøkelser.

Vi må jobbe lokalt, tverrfaglig og på tvers (team tenking er viktig) alle jobber sammen med noen, i kirken og på kirkegården, vi er alle avhengig av hverandre. Kommunikasjon, informasjon, forventningsavklaring og gode samhandlingsprosedyrer er viktige

Arbeidshverdagen skal ha god arbeidsflyt slik at vi kan løse oppgavene våre på en mest effektiv og hensiktsmessig måte gjennom gode tekniske løsninger og arbeidsverktøy.

Hvilke ressurser vi har, hva vi trenger og hvordan vi fordeler dem.

Kompetansebehov,-beholdning og -krav er viktig når vi planlegger og prioriterer. Prioriteringer er vanskelig for vi skulle gjerne hatt mer ressurser på de ulike stedene. Derfor må vi tenke helhet, hva som er lovpålagt, og hva vi tenker er viktig for å være kirke i samfunnet i vårt område. Det er viktig for oss å tenke på et overordnet (strategisk plan) og ikke bare dukke ned i de opplevde behov (operativt).

Samtidig må vi se på tallene og fordelingen. Vi har valgt å ha et overordnet og helhetlig perspektiv. Det kan oppleves urettferdig og gi noen skuffelser, men etter vår kartlegging har vi fått en god *ressursoversikt* som vi legger til grunn.

Ressursoversikten viser oss antall medlemmer i hvert sokn, antall kirkebygg, antall gravplasser, kirkelige handlinger slik som dåp, konfirmasjon, vielse og begravelser/bisettelser. (egen tabell på dette skal lages).

Hvordan vi vil prioritere, er basert på *aktivitetene våre* (gudstjenester, kirkelige handlinger, barn/unge, diakoni, opplæring, gravferdsoppgaver på vegne av alle i kommunen og forvaltning av kirkens bygg og anlegg (gravlunder), *evalueringsprosessen 2022* og vår *kompetanseoversikt pr 2025*.

Et viktig forhold er vårt ansvar som kirke i samfunnet, spesielt ser vi det når kriser rammer. Et annet forhold er levekårsutfordringene. Indre Østfold kommune som er en sammenslått kommune, har mange utfordringer. I deler av kommunen bor det mennesker som lever på fattigdomsgrensen. Kirken må i samarbeid med kommune stille spørsmålet hva kan vi bidra med i denne sammenhengen? Det jobbes nå med å få på plass avtaler innen skole/kirke samarbeid, helse/kirke og beredskap/krisehåndtering i kommunen. Med slike planer får vi forankret vårt arbeid og ikke minst formalisert et samarbeid til det beste for innbyggerne.

Det er store samfunnsendringer og samfunnsutfordringer i våre dager. Kirken er til stede der hvor folk bor, og som kirke og fellesråd må vi stille oss spørsmålet: Hva er vårt oppdrag, og hvordan kan/bør/må det se ut i vårt lokalmiljø? Hva skal vi styrke, hva må vi starte og hva kan vi avvikle? Dette får konsekvenser for ressursforvaltningen.

Kirkevergen vil anbefale FR å være forsiktig med å ansette i evt vakanse, når vi vet at økonomien kan endre seg til det verre. Vi ser at fellesrådsområder som er sammenlignbare har fått kutt i overføringene fra bevilgende myndigheter

OVERSKRIFT?

Daglig leder ressursen. I forbindelse med evalueringsprosessen i 2022 kom det tydelig frem at det trengtes daglig lederressurs til de fem menighetene. Det ble da bestemt at DL stillinger skulle være 30% uavhengig av menighetens størrelse. Dette skulle evalueres etter to års drift. Det er ulike størrelser på disse menighetene og menighetene er heller ikke like. Askim som er den største menigheten trenger mer DL ressurs og jeg vil foreslå at den økes til 40%. Når det gjelder Eidsberg foreslår jeg at den også økes til 40% og for de tre andre menighetene blir den stående på 30%. Dette vil medføre at DL Askim som også er HR-leder for hele fellesrådet vil få mindre tid til denne oppgaven. DL i Eidsberg er daglig leder for Trøgstad også i tillegg til at hun innehar kommunikasjonsoppgaver i sin stilling.

Sekretærressursene organisert i stab med egen leder. Etter sammenslåingen har sekretærressursen vært samlokalisert og gjort oppgaver på vegne av alle menigheter. Det er 3,1 årsverk som jobber direkte med oppgaver for menighetene og for fellesrådet, 1,6 årsverk gravplass og 0,5 årsverk prostesekretær. Det har vært gjennomført en spesialisering av arbeidsoppgavene, hvor noen for eksempel fører regnskap for menighetene, konterer og behandler alle fakturaene som kommer til FR, følger opp alt med dåp, vielser, gudstjenester, annonsering. Denne fordelingen av arbeidsoppgaver og spesialisering mellom sekretærene fungerer godt. Det har vært en vellykket strategisk endring av arbeidsmåte, der FR og menighetene og publikumstjenester betjenes i en felles «pool» av sekretærer.

Gravplasssavdelingen organiserer kirkegårdsarbeidere og kirketjenere i egen avdeling felles for hele fellesrådsområdet, men egen avdelingsleder. De ansatte; 11.16 årsverk i denne avdelingen har lokal tilknytning til sin kirke/gravlund, men de er også fleksible ved at de kan flytte på seg når det trengs flere folk et sted til ulike oppgaver. De er godt kjent med hva som skjer på de ulike stedene og oppgaver som skal løses til enhver tid. Det leies inn sommerhjelp og også eksterne aktører skal bidra med f.eks diverse vedlikehold på våre grøntanlegg.

Kirkelig undervisning og læring. Fellesrådet mottar tilskudd til å drive kirkelig undervisning og læring for aldersgruppen 0-18 år, - 6,3 årsverk. Stillingsstørrelsen i de ulike soknene er forskjellige på bakgrunn av antall medlemmer osv. Det er viktig å se om vi har riktig stillingsstørrelse rundt forbi og vi må også se hva som er behovet på de ulike stedene. Er det en ung befolkning slik som i Hobøl/Tomter? Er det levekårsutfordringer som vi vet er i deler av denne kommunen og som gjør at kirken burde være mer til stede? Kan vi jobbe mer på tvers av soknene?

Kirkemusikere som er kantorer/organister. I fellesrådet er det 5 ansatte som har disse stillingen. 2 ansatte har 100% stillinger, 2 ansatte har 70% stilling og 1 ansatt har 85% stilling. Det er viktig at vi som fellesråd kan bidra til å være en kulturaktør i kommunen i tillegg til viktige oppgaver som organisten har i kirkelige handlinger og i KUL.

Byggrådgiver, 50% stilling. Indre Østfold kirkelige fellesråd har ansvar for 12 kirker, 11 kapell samt driftsbygninger/garasjer og menighetshus, til sammen ca 40 bygninger. Det har blitt gjort en stor jobb på disse byggene etter sammenslåingen fordi kommunen har bevilget penger og det har vært søkt om tilskudd fra f.eks Riksantikvaren. Denne stillingen kan ikke ivareta alle de oppgavene som ligger inn under bygg så det er et behov på sikt å øke denne stillingen.

Diakoni. I dag er det to ansatte diakoner i 100% stillinger i vårt FR-område, plassert i Askim og i Eidsberg. I tillegg er det en 50% stilling på Kirkekroa i Askim, som fra november 2025 vil være bemannet med diakon. Det viser at det er flere områder i vårt fellesrådsområde som ikke har noen ansatt ressurs innenfor diakoni. Fellesrådet vil jobbe med om vi kan få til fellestiltak innen diakoni.

Kommunikasjonsressurs ivaretas av en av de daglig lederne. Denne ansattressursen har ansvaret for KIME (menighetsbladet) nettsider og facebookbruken vår på et overordnet plan. Den ansatte har også utviklet en kommunikasjonsstrategi-og plan og leder et SoMe-crew (med en ansatt fra hvert team) som tidlig etter sammenslåingen fikk en grundig opplæring i bruken av sosiale medier. Kommunikasjon er en viktig oppgave hvor ressursen bør økes på sikt.

3. Bygge arbeidsmiljøet.

Å bygge arbeidsmiljøet er avgjørende for å utføre oppgaver og oppdrag som kirke. Vi vil derfor fokusere både på det psykososiale og fysiske arbeidsmiljøet. Et godt arbeidsmiljø er helt avgjørende for at vi skal lykkes med vårt arbeid. Dette er et arbeid som er pågående og som må jobbes med hele tiden. Det er forventninger til at et nytt bygg som vil samle oss skal bidra til at vi blir mer trygge på hverandre og kjent med hverandre og kan utveksle erfaringer.

Det psykososiale arbeidsmiljøet, arbeidsfellesskapet

Det gode arbeidsfellesskapet må det jobbes systematisk med for å skape organisasjonsidentitet (stolthet, eierskap, motivasjon), sunt arbeidsmiljø (engasjement, tillit og trygghet), godt jobbinnhold (delingskultur, arbeidsflyt, læring) og jobbutøvelse (kvalitet, lavt fravær, «produktivitet»). Et godt psykososialt arbeidsmiljø kjennetegnes av en høy grad av motivasjon, trygghet og en tydelig retning, hvor medarbeidere og ledere jobber sammen som team og tenker helhet for å utøve kirkens ulike oppgaver og oppdrag.

Tiltak: Vi har fokus på å bygge arbeidsmiljøet på fellessamlingene, i medarbeidersamtalen og når vi kjører medarbeiderundersøkelser. I avdeling og i teamene er det møter hver uke, i stab jevnlig møter. Disse treffpunktene er viktige for å bygge arbeidsmiljø.

Det har vært gjennomført en arbeidsmiljøundersøkelse vinteren 2025 for fellesrådsansatte. I denne rapporten kommer det tydelig frem at det er behov for å få på plass et felles kontor for alle våre ansatte. Rapporten viser også at det har vært jobbet godt med mange av de utfordringene som forrige undersøkelse viser, der det på de fleste målepunktene er en halvering av ansatte som uttrykker misnøye ifht undersøkelsen i 2021.

Det fysiske arbeidsmiljøet, kontorlokalene

Etter en lang prosess er nå alle formaliteter på plass og utbygging av kirkekontoret i Askim kan starte opp. Dette har vært en stor sak og nå er vi glade for at vi kan se fremover og komme i gang slik at våre ansatte og prester kan få gode kontorforhold. Det vil bli både cellekontor og teamrom og mange gode møterom. Ved felles kontor vil en lettere kunne drøfte saker og caser med andre faggrupper og andre kollegaer på en god måte.

Askim som hovedkontor og lokale arbeidsstasjoner

Lokale arbeidsstasjoner vil, når det nye bygget er ferdig, bli av en slik art at det skal kunne være mulig å sette seg ned og jobbe mellom ulike oppdrag. Men hovedkontor vil være i Askim. Kirkevergen og fellesrådet forventer at ansatte og prester benytter seg av kontormuligheten ved kirkekontoret.

Vi ønsker å jobbe sammen, tirsdagen er felles kontor-og møtedag på kirkekontoret for kirkefagmedarbeiderne/teamene, og torsdagen blir møtedag på kirkekontoret for ansatte i gravplasavdelingen.

Vi tror endringen i det fysiske arbeidsmiljøet er til det positive, selv om det både kan være krevende og gi en ekstra belastning i endringsfasen.

Sammendrag:

Ressursgjennomgangen har avdekket behovet for å tenke felles retning, styrke samhandlingen og fordele ressursene og kompetanse på en hensiktsmessig og tjenlig måte, og kontinuerlig jobbe med arbeidsmiljøet. Prosessene som er blitt startet som en del av ressursgjennomgangen, har bidratt til å ha fokus på organisasjonsutvikling.

Forslag til vedtak.

Fellesrådet ser at ressursgjennomgangen er et viktig og krevende arbeid som skaper en helhetstenkning i kirken/organisasjonen og bygger et godt medarbeiderfellesskap.

Kirkevergen samordner arbeidet med å skape en felles retning gjennom ulike aktiviteter gjennom året i samarbeid med prost og prester.

Kirkevergen samordner fordelingen av ressurser basert på en helthetsvurdering, behov og krav, samt innspill fra Fellesrådet på viktige prioriteringer.

Fellesrådet ønsker at samarbeidstiltak mellom menighetene/teamene og mellom lokasjonene i gravplassavdelingen fortsetter og at det legges vekt på å utvikle stadig nye og forbedrede samarbeidstiltak.

Kirkevergen samordner den kontinuerlige utviklingen og ivaretagelsen av det psykososiale- og fysiske arbeidsforholdet/ arbeidsmiljøet skjer i samarbeid med prestene og prost, og sikrer at de nye kontorlokaler blir funksjonelle og tjenlige.

- Justering av organiststillingene er igangsatt, ett sokn gjenstår.
- Justering av DL-stillingene for Askim og Eidsberg iverksettes fra 1.1.2026. Ingen økonomiske konsekvenser/endringer.
- De endringene som er foreslått, er basert på eksisterende ressurser sett opp mot det som skjer av kirkelige aktiviteter.

Følgende endringer vurderes for fremtiden, jmf innspill fra menighetsrådene, teamene og ledergruppa:

- Økning fra 80% til 100% stilling KUL Hobøl, kostnad kr 189896.
- Økning fra 90% til full stilling KUL Eidsberg, kostnad kr 87712.
- Tilføre 20% stillingsressurs til gravplass avdelingen, kostnad kr 140 000.
- Behov for økt satsing på kommunikasjonsfaglig ressurs.
- Behov for økt satsing på byggrådgiverressursen.
- Arbeide for å styrke det diakonale arbeidet i fellesrådsområdet, både gjennom samarbeid og gjennom arbeid for å øke ressursen.

Vedlegg; oversikt over fellestiltak i fellesrådet.