



Den Norske Kirke

Askim menighet

Askim, 03.09.2025

Møtebok Askim menighetsråd

Tid: Onsdag 03.09.25 klokka 1830

Sted: Møterommet i kapellet

Tilstede: Kjell Oddvar Dahl, Annvor Greibesland, Arne Lein, Oscar Lied, Kåre Sundbrei.

Forfall: Jan Fredriksen

Fra administrasjonen: daglig leder Gunnlaug Brenne.

Åpning av møtet: Annvor Greibesland: «Herre gjør meg til redskap for din fred.»

SAKLISTE

Sak 44/25 Godkjenning av møteinnkalling

Godkjent.

Sak 45/25 Godkjenning av sakliste

Godkjent med ny sak; Søknad om forlengelse av permisjonssøknad fra Jan Fredriksen.

Sak 46/25 Godkjenning av møtebok fra møte 19.06.2025

Godkjent.

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

Nytt innspill/tiltak:

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

- Utbedre tilgangen for bevegelseshemmede til alterområdet i kirken og utbedre den utvendige rampen som gir tilgang for bevegelseshemmede.

Resirkulerte/opprettholdte innspill:

- Delstilling som frivillighetskoordinator for Askim menighet, evt i kombinasjon med annen stilling.
- Utrede muligheten for å lage trapp med rampe i stedet for heis ved hovedinngang kapellet. Ta initiativ til å få på plass ytterligere fartsreducerende tiltak på veien forbi kapellet.

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 orienterte om saken. Saken ble lagt frem uten forslag til vedtak.

Vedtak:

Kommentarer og innspill fra Askim menighetsråd ifht Ressursgjennomgangssaken:

Det savnes noe kartlegging og analyse av forskjellene mellom menighetene ifht levekårsutfordringer, forskjeller i sosiale utfordringer og alderssammensetning blant medlemmene. Det hadde også vært nyttig å se en befolkningsfremskrivning i de ulike menighetene i IØKF.

Askim menighetsråd støtter at det skal utvikles og samarbeides innenfor diakonien i IØKF, men tror ikke dette er nok. Askim menighetsråd mener at diakonale tiltak må styrkes med diakonal stilling i den vestlige delen av fellesrådsområdet.

Askim menighetsråd ønsker seg en frivillighetskoordinator i delstilling. Ledig stillingsbrøk på ca. 20% innenfor KUL Askim foreslås brukt til dette.

Askim menighetsråd støtter ellers forslag til vedtak som foreligger i fellesrådets dokument. Askim menighetsråds representant i fellesrådet legger frem en fylldigere bakgrunn for menighetsrådets innspill når fellesrådet skal behandle saken.

Soknepresten:

- Status ifht økumenisk fredsmarkering. Det vil være naturlig å samarbeide med den katolske kirken om dette. Det har akkurat kommet ny pater til menigheten i Askim, og jeg tar dette opp med den nytilsatte snart.
- Avskjed for prostiprest Jon Olav Meling Kvamsøe blir søndag 21.09. En «travel» søndag som også har Høsttakkefest og utdeling av 4-årsbok. MR v/ Kjell Dahl gir blomst og noen ord til Jon Olav under gudstjenesten eller kirkekaffen.
- Konfirmasjonsgudstjenestene er snart forestående, alt er godt i rute. Det er god oppslutning om Småbarnssang og babysang. Det sendes ut invitasjoner til Tweensklubb nå, med ny PR-strategi. Bibelkvelder i samarbeid med Misjonskirken kommer i gang, med tre samlinger i høst. G2 Lovsangsmesse fortsetter i høst, Preben Hodt er ansvarlig for dette. Annenhver tirsdag kveld.
- Det arbeides med å lage en ny samarbeidsavtale med Normisjon.
- I felleskristent lederforum i Askim arbeider man fortsatt for å få opplegget «Velkommen hjem» hit til byen neste høst, men det er ikke landet enda. Fellesmøtene er under planlegging, det er forslag om å invitere en organisasjon som heter «Sett og hørt.»

Leder i rådet:

- Ett medlem til i rådet er gått ut av rådet, Niklas Karlsen har flyttet til Sogndal for jobb. Jan Fredriksen søker om forlengelse av permisjonen. Det er nå 4 valgte medlemmer inkl vara, pluss soknepresten. 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 er 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.
- Diakoniarbeidsgruppa: har hatt møte med Anders Kolberg på Frivillighetssentralen ifht satsing for unge i kommunen. Det arbeides med å etablere et Ungdommens Hus. Askim menighet bør være tilstede på ungdomshuset og arbeidsgruppa jobber med en søknad til Kirkerådets diakoniutviklingsmidler om en aktivitet som vi kan ha i Ungdommens hus.
- Kirken og samfunnet-samlinger kommer i gang i høst. Det blir lokale krefter som har innledning om tema.

Arne Lein:

Det er god oppslutning om Kirkekroa for tiden, og vi har fått 1 ny frivillig medarbeider i det siste.

Informerer om at Normisjon starter opp en enkel ungdomsklubb med spill osv. Det blir annenhver torsdag kveld i Kirkekroas lokaler. Dette er et tiltak i regi av Normisjon.

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 etter 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. Lanseres som et fellestiltak i IØKF.
- Økonomigruppa med ansvar for å dra igang givertjenesten/innsamling i menigheten er godt igang. Dette halvåret er første fase med tilrettelegging av tekniske løsninger, produksjon av informasjonsmateriell, både digitalt og papirbrosjyrer. Dette er mye jobb, men vi jobber på for å komme gjennom all teknologien knyttet til dette.
- 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.

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. MR ønsker at prosten deltar i MR-møtet den 16.10.25 som foreslått fra prosten.
- Nytt teppe/løper til Askim kirke. Daglig leder viste frem forslaget fra kirkevergen og leverandør. Kommentar/innspill til forslag til ny løper: Forslag som ble fremlagt i møtet godkjennes. I den sammenheng mener rådet at det vil være naturlig å vurdere tiltak på gulvet i alterområdet slik at totalinntrykket blir mer helhetlig.

Sak 51/25 Søknad om forlengelse av permisjon fra menighetsrådet

Rådet har mottatt søknad om 6 måneders forlengelse av permisjonen fra Jan Fredriksen. Han søker om permisjon fra vervet til 01.03.2026.

Vedtak:

Jan Fredriksen innvilges permisjon fra 01.09.25 til 01.03.26 som omsøkt.

Møtet hevet klokka 2045.

For Askim menighetsråd

Kjell Dahl (sign.)

Leder i rådet



Gunnlaug Brenne

daglig leder Askim menighet.

Sak 30/25

Ressursgjennomgang i Indre Østfold kirkelige fellesråd.

IØKF gjennomførte en evaluering i 2022 etter to års drift. Harald Askeland gjennomførte evalueringen og fellesrådet vedtok da at det skulle gjennomføres en ressursgjennomgang. 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 fellestråd



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.

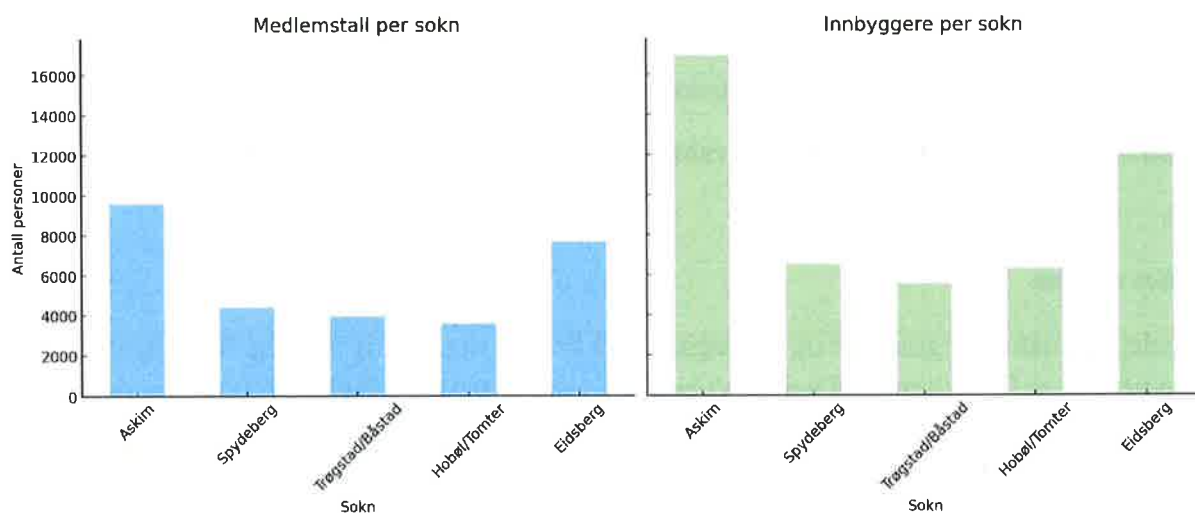
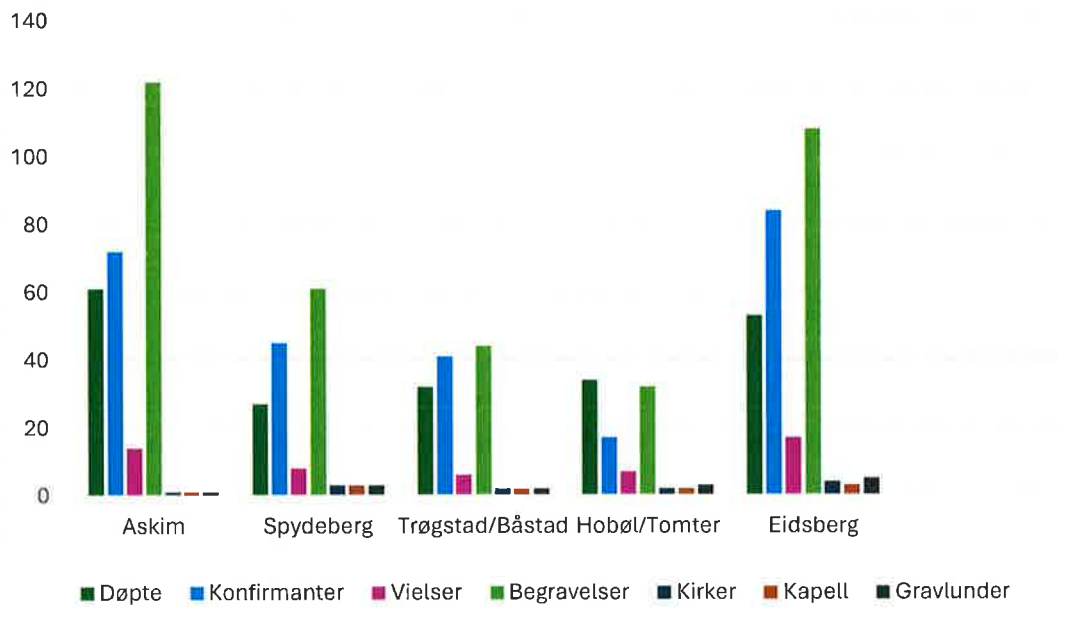
Å lede sammen er viktig for at vi kan se alle våre medarbeidere, motivere den enkelte og skape glede i hverdagen i arbeidsfellesskapet.

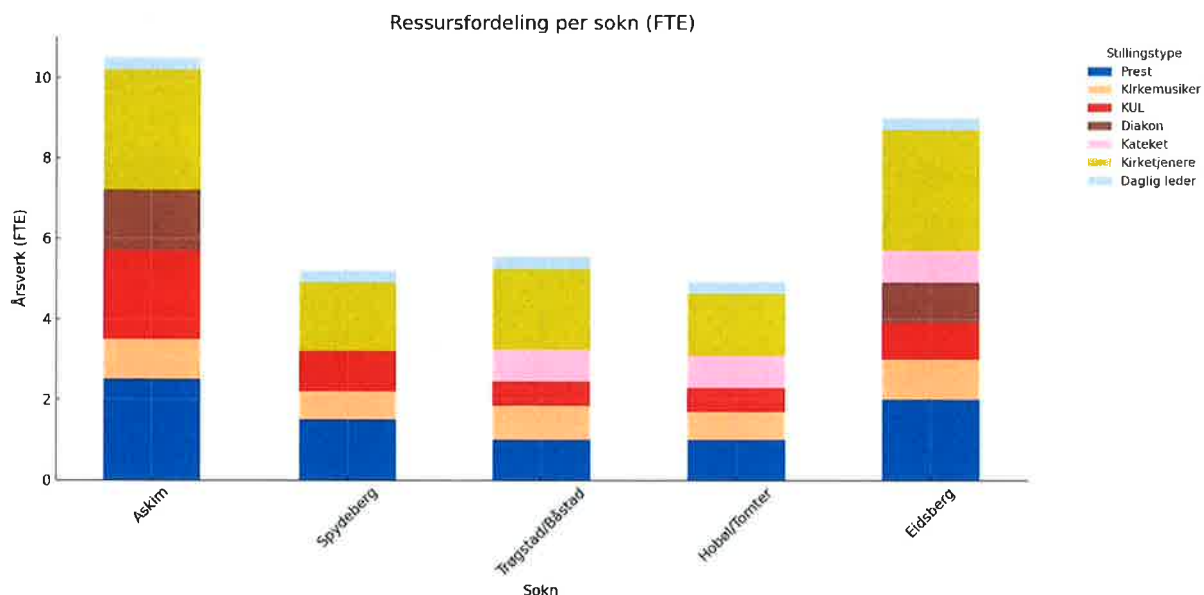
Å lede sammen hjelper oss til åpenhet, deling, trygghet og en fremtidsrettet forventning.

2. Styrking av samhandlingen og fordeling av ressurser og kompetanse

Ressursgjennomgangen 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/kriseshåndtering 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. Fellestrådet 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 fellestrådet 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 fellestråd 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 fellestråd 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. Fellestrådet 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.

Vedlegg sak 48/25

Vedlegg til saken om
Ressursgjennomgang.

FELLESTILTAK i Indre Østfold kirkelige fellesråd

-oppsummering pr. september 2025.

Samarbeidsprosjekter

Siden sammenslåingen av de fem tidligere fellesrådsområdene er det kommet på plass flere samarbeidsprosjekter. Slike samarbeidsprosjekter er god utnyttelse av ressurser og skaper samhold blant de ansatte og bredere tilbud til innbyggerne i Indre Østfold.

Gudstjenester:

Regnbuemesse

I både 2023 og 2024 har det blitt arrangert regnbuemesse i regi av kirken. Gudstjenesten har vært holdt i Mysen kirke. En regnbuemesse er en gudstjeneste hvor mangfoldet blir feiret. Dette er et samarbeidsprosjekt med Kirkens Bymisjon Indre Østfold, Metodistkirken i Mysen og Den norske kirke.

Du-og-du-gudstjeneste

Spesielt tilrettelagte gudstjenester for mennesker med bistandsbehov. Har en lang tradisjon i Spydeberg og har nå de siste årene blitt regnet som ett av fellestiltakene i IØKF. Avholdes 2 ganger årlig i Heli kirke. Stedet er valgt på grunn av meget god tilgjengelighet og enkel mulighet for tilrettelegging av det fysiske miljøet i kirken. En arbeidsgruppe med frivillige koordinerer planlegging, i samarbeid med prest. De siste årene har dette vært Geir Braadlie.

Gudstjeneste på Samefolkets dag 6. februar.

Gudstjeneste på Samefolkets dag i Trøgstad kirke avholdt for andre gang i 2025. Felles gudstjeneste for alle menighetene i IØKF. Lokale frivillige arrangerer en samling i Kirkestallen rett etter gudstjenesten, avansert kirkecaffe med Bidos og annen samisk mat.

Konfirmasjonsopplegg-og gudstjeneste for Mortenstuakonfirmanter

Samarbeidsopplegg ved ansatte fra flere menigheter. Opplegg og konfirmasjonsgudstjeneste flyttet til Askim i 2024, siden Mortenstua flyttet fra Mysen til Askim. Før de flyttet var det Eidsberg som stod for dette. Mortenstua er den kommunale skolen for barn og ungdommer med bistandsbehov.

G2 Lovsangsmesse

G2 Lovsangsmesse ble overtatt av Askim alene fra høsten 2024 da Eidsberg vedtok å satse på andre ting. Askim har G2 annenhver tirsdag kveld fra høsten av. Det ble avholdt 12 G2 i løpet av 2024. Biskopen har godkjent videreføring av prøveprosjektet G2 Lovsangsmesse ut år 2026. I prøveprosjektet er det organisert en gruppe frivillige som har ansvar for planlegging og gjennomføring av gudstjenestene sammen med ansatte. Halvparten av gudstjenestene bemannes med frivillig musiker og kirketjener. Dette på bakgrunn av økonomiske konsekvenser for fellesrådet ved økning av disse gudstjenestene. De som deltar på disse gudstjenestene kommer fra hele Indre Østfold.

KUL-tiltak:

Kirkerotteteater

Våren 2024 arrangerte Askim, Eidsberg, Marker, Skiptvet, Hobøl og Tomter og Spydeberg menigheter "Kirkerotteteater" for barn i alderen 3-6 år. Askim kirke ble fylt av barn og unge som fikk se forestillingen om to rotter som bor en kirke. Arrangementet viser at det finnes vilje til å reise over gamle kommunegrenser for å delta på fellestiltak.

Amigosleir

Ordet «Amigos» betyr venn på spansk, og høsten 2024 ble 9-åringene (født i 2014) i Indre Østfold invitert med på Amigosleir på Sjøglimt leirsted. 80 fjerdeklassinger fra Indre Østfold, Marker og Aremark deltok. Dette er også et samarbeidsprosjekt på tvers av menighetene, og ble en fin leir.

Lys Våken

Lys Våken ble arrangert i Askim og i Trøgstad 2024. Lys Våken er for sjetteklassinger. Hobøl og Tomter, Eidsberg og Spydeberg arrangerte dette som et fellesarrangement. Dermed ble dette også et samarbeidsprosjekt flere menigheter imellom. Trøgstad arrangerte dette alene med veldig god oppslutning.

Fra hov til kirke

«Fra hov til kirke» blir arrangert i alle fem tidligere fellesrådsområder. Fra hov til kirke er en del av Den kulturelle skolesekken, og er et tilbud til 7.trinn i hele Indre Østfold. 7.klassingene blir invitert til en kirke i sitt lokalmiljø, hvor det lokale teamet har et heldagsopplegg for dem, utfra en "mal" laget for hele IØKF.

Ordet «hov» betyr gammel hedensk kultplass. Det var også normalt å bygge kirker på slike steder. Da Østfold var et område hvor man tidlig hadde kristen misjonering (en god stund før 1030) er det knyttet historier til disse områdene i århundrene og kirkene er soleklart de mest tradisjonsbundne byggene i vårt område. I alle kirkene er det mange historiske elementer, viktige kunstneriske inntrykk og orglene er det største musikkinstrumentet nærområdene har. Den norske kirke ønsket derfor å invitere til et heldagsopplegg ved flere av de lokale kirkene, kirkegård og gravhauger m.m. Opplegget dekket flere ulike punkter innenfor lærerplanen i arkitektur, musikk, kunst, besøk av lokal kirke og lokalhistorisk kunnskap. Fra hov til kirke er et undervisningsopplegg for alle, uavhengig av deres religiøse tilhørighet og tro. Tilbakemeldingene også i år fra lærerne var at dette var flott, og at de ønsket dette videre. Flere av våre ansatte gir også uttrykk for at det var fint å gjøre dette sammen som team. Det er søkt kommunen om at Fra hov til kirke fortsetter å være en del av Den kulturelle skolesekken.

Diakonale tiltak:

Foreldreveiledende kurs

Diakonen i Askim har i to omganger hatt foreldreveiledende kurs med deltagere fra hele kommunen, sammen med det kommunale Homestart.

Sorg og Omsorg

Samarbeid med Sorg og Omsorg: diakonene har et samarbeid med denne organisasjonen, som har et tilbud til alle i hele kommunen.

Musikk-og kulturtiltak:

«Høsttoner i Askim kirke»

Stamen Stantchev (kantore i Askim) starter opp en kunst-og kulturuke uka før og i AlleHelgenshelga nå i 2025. Tilbys og promoterer som et opplegg for hele IØKF. Han samarbeider med alle sine organistkolleger om musikalske bidrag inn her. Det hyres også inn eksterne musikere og en kunstner skal ha utstilling i kirken.

Indre Østfold Gospel Company

Leif Ingvald Skaug, er ansatt som 20% dirigent for koret. Koret ble etablert i 2022. Øvelsene er på Mysen Menighetshus Betania. Eget styre og egen økonomi. Medlemskontingent. 80 medlemmer fra Indre Østfold og også fra andre steder på Østlandet. Koret har mange konserter gjennom året og tar på seg oppdrag. Det er avtalt et visst antall med G2 Lovsangsmesse som koret skal delta på årlig, som del av sitt ansvar for fellestiltak i IØKF.

Kommunikasjon:

KIME

Har vært utgitt som felles menighetsblad siden 2020, og kalles nå kirkemagasinet KIME. Er inne i sitt femte år. Redusert fra fire til tre årlige utgivelser i 2024. Redaksjonen består av minst en repr fra hver av menighetene, samt frivillig redaktør. Layout og organisering/planlegging ved kommunikasjonsleder i fellesrådet.

SoMe-crew

Hvert team har en SoMe-ansvarlig. Disse deltok i starten på et spesifikt opplæringstilbud. Det har vært noen utskiftninger. Kommunikasjonsleder Åshild Moen Arnesen har ansvar for oppfølging av kompetanse og kvalitet på crewet.

Søknad om diakonale innovasjonsmidler – "Kjøkkenkraft"

Søker: Askim menighet / Indre Østfold kirkelige fellesråd

Prosjekttittel: Kjøkkenkraft – Fra råvare til relasjon

Tema: Mat og prat for ungdom og voksne

Kontaktperson: [Solfrid Habte-Sønsteby, sh597@kirken.no]

1. Bakgrunn og idé

Prosjektet "Kjøkkenkraft" er et lavterskeltilbud for ungdom i alderen 14–19 år og frivillige voksne, med fokus på sunn og god matlaging og samtale. Gjennom ukentlige samlinger på ettermiddager ønsker vi å skape trygge og inkluderende møteplasser der relasjoner bygges over grytene og samtalene rundt bordet.

Mat er både en nødvendighet og en mulighet – en arena for fellesskap, mestring og mening. Ved å samles rundt matlaging og måltid, skapes rom for dialog, refleksjon og relasjonsbygging mellom generasjoner.

Indre Østfold kirkelig fellesråd har også et ønske om å styrke tilbudet om samtale/sjelesorg til alle medlemmer og alle innbyggere i hele kommunen og vil inkludere en eventuelt lønnet prosjektmedarbeider i "Kjøkkenkraft" i dette systematiske arbeidet.

2. Målsetting

- Skape et inkluderende og trygt fellesskap for ungdom og voksne.
- Fremme psykisk helse og trivsel gjennom relasjonsbygging.
- Gi ungdom mulighet til å lære om ernæring, matlaging og samarbeid.
- Styrke frivilligheten og samspillet mellom kirke, kommune og sivilsamfunn.
- Utvikle et samtaletilbud med utgangspunkt i "Meningen med meg".
- Styrke tilbudet om samtale/sjelesorg til alle medlemmer og alle innbyggere i hele kommunen

3. Samarbeidspartnere

Prosjektet bygger på bredt samarbeid mellom kirke, frivillighet og offentlig sektor:

- **Kirkelige aktører:** Askim menighet, IØKF, Tweensklubben, Ledertrening for ungdom, Kirkekroa
- **Frivillige aktører:** Askim Frivilligsentral, Ungdomshuset i Askim, Gode naboer Askim, Røde Kors, Indre Østfold jentegruppen, frivillige mentorer
- **Offentlige aktører:** SLT-koordinator i Indre Østfold kommune, NAV Indre Østfold, Askim og Mysen videregående skoler

4. Finansiering og budsjett

Vi søker diakonale innovasjonsmidler fra Kirkerådet. Askim menighet bidrar med 5 % egenandel. I tillegg vil vi søke midler for å sikre at tilbudet er gratis for alle deltakere.

Planlagte utgifter:

- Matvarer og kjøkkenutstyr
- Eventuell oppussing av kjøkken ved Ungdomshuset
- Kurs og faglig innhold
- Promotering og PR
- Ekskursjon/tur til inspirerende sted
- Lønn til 20 % stilling som diakonal medarbeider

5. Diakonal medarbeider – rolle og oppgaver

Stillingen vil ha ansvar for å:

- Videreutvikle og igangsette konseptet
- Rekruttere og veilede frivillige voksne
- Bygge relasjoner med ungdommer
- Utforske og utvikle samtalegrupper basert på "Meningen med meg"
- Være bindeledd mellom kirke og samarbeidspartnere
- Bygge nettverk i lokalmiljøet
- Bidra til systematisk samtaletilbud i hele Indre Østfold

Oppdatert årsbudsjett for prosjektet 'Kjøkkenkraft'

Utgiftspost	Beløp (NOK)
-------------	-------------

Matvarer (ukentlig aktivitet, ca. 500 kr per uke)	26,000 kr
Kjøkkenutstyr	15,000 kr
Oppussing av kjøkken ved Ungdomshuset	30,000 kr
Kurs og faglig innhold	20,000 kr
Promotering og PR	10,000 kr
Ekskursjon/tur til inspirerende sted	15,000 kr
Lønn til 20% diakonal stilling	100,000 kr
Lønn til 10% diakonal stilling i samtaletilbud	50,000 kr

Prosjektet "**Kjøkkenkraft**" støtter en rekke av FNs bærekraftsmål og bidrar konkret til sosial bærekraft i lokalsamfunnet. Det fremmer **mål 1: Utrydde fattigdom**, ved å tilby gratis deltakelse og mat, noe som reduserer økonomiske barrierer for ungdom og familier i sårbare situasjoner. Gjennom trygge og inkluderende møteplasser styrkes **mål 3: God helse og livskvalitet**, med fokus på psykisk helse, trivsel og sosial tilhørighet. Prosjektet gir ungdom kulturell og praktisk læring, og støtter dermed **mål 4: God utdanning**. Ved å være tilgjengelig for alle, uavhengig av økonomisk bakgrunn, bidrar det til **mål 10: Mindre ulikhet**, og ved å styrke samarbeid mellom kirke, kommune, frivillighet og skole, fremmer det **mål 11: Bærekraftige byer og lokalsamfunn**.

Prosjektet inkluderer både jenter og gutter, og samarbeider med grupper som jobber for jenters deltakelse og trygghet, noe som støtter **mål 5: Likestilling mellom kjønnene**. Gjennom frivillig arbeid og ledertrening får ungdom og voksne mulighet til å utvikle ferdigheter som kan være nyttige i arbeidslivet, og dette bidrar til **mål 8: Anstendig arbeid og økonomisk vekst**. Fokus på gode råvarer og bevissthet rundt matlaging bidrar til mer bærekraftige matvaner og redusert matsvinn, i tråd med **mål 12: Ansvarlig forbruk og produksjon**. Til slutt er prosjektet et konkret eksempel på **mål 17: Samarbeid for å nå målene**, ved å samle aktører fra ulike sektorer for å skape fellesskap og utvikling.



Den norske kirke
Indre Østfold kirkelige fellesråd

**REFERAT FRA MØTE I
INDRE ØSTFOLD KIRKELIGE FELLESRÅD**

Tid: 16.06.2025 kl 18.30.

Sted: Grøtvedt menighetssenter, Museumsveien 21 1807 Askim

Tilstede: Bjørn Solberg (leder/Eidsberg), Jan Mathisen(nestleder/Hobøl), Iver Ludvig Langseth (Spydeberg), Arne Lein (Askim), Tormod Karlsen (Trøgstad), Bjørnar Grønbech (kommunal repr.), prost Kjartan Bergslid.

Fra administrasjonen: kirkeverge Anne-Grethe Larsen.

Saksliste

Sak 23/25 Godkjenning av innkalling og saksliste.

Vedtak: Innkalling og saksliste godkjennes.

Sak 24/25 Godkjenning av protokoll fra forrige møte, 11.03.2025

Vedtak: Protokollen godkjennes.

Sak 25/25 Orienteringer.

Orientering fra prosten, kirkevergen og FR-leder om aktuelle saker.

Prosten:

- Bemanningssituasjonen i fellesrådsområdet; prostipresten utfases i løpet av august.
- Sak som kommer til neste møte; bispekontoret har tatt kontakt om fellesrådet vil være med på et prosjekt om kirkefaglig samledelse. Prosjektet skal være endring i gudstjenesteforordningen. Prost og kirkeverge jobber videre med dette, og menighetsrådene skal involveres i dette hvis det blir aktuelt.

Kirkevergen:

- Grunnundersøkelser Spydeberg kirkegård
- Arbeidsmiljøundersøkelsen
- Rapport om status på diverse prosjekter på bygg

Leder i fellesrådet:

- Det har vært samling for FR ledere og kirkeverger i bispedømmet
- Møte for alle menighetsråd ang tema givertjeneste. I samme møte ble det også

presentert ny KUL plan.

- Leder av FR og kirkevergen har hatt møte med AU i Trøgstad/Båstad sokn vedr menighetshusene.

- Leder av fellesrådet har hatt medarbeidersamtale med kirkevergen.

Vedtak: Tas til orientering.

Sak 26/25 Stadfestelse av resultatregnskap 2024 IØKF

Se sak 18/25. Det har blitt endringer i resultat regnskap for IØKF 2024. Det ble opplyst i møtet i mars at årets driftsregnskap viser et mindreforbruk på kr. 174.829,17.

Ved revidering av regnskapet kommer det frem at driftsregnskapet er avsluttet med et mindreforbruk på kr 889 484,94.

Investeringsregnskapet viste et udisponert beløp på kr 714 655,77 før årsavslutningspostene. Jfr strykningsreglene i forskrift om økonomiforvaltning i sokn i Den norske kirke § 17 punkt 9, er posten overføring fra drift strøket med tilsvarende beløp. Investeringsregnskapet er dermed avsluttet i balanse. Vedlagt i saken ligger endelig versjon av regnskap for 2024 og endelig versjon av årsrapporten.

Revisjonsberetningen ligger også vedlagt i saken.

Vedtak: Resultatregnskapet for 2024 for IØKF godkjennes. Årsrapporten godkjennes med de merknadene som kom i møtet.

Sak 27/25 Disponering av mindreforbruket i 2024.

Regnskapet for 2024 viser et mindreforbruk på kr 889 484,94. Kirkevergen foreslår at mindreforbruket settes på disposisjonsfond 25608000.

Vedtak: Mindreforbruket på kr 889 484,94 settes på disposisjonsfond 25608000. Kirkevergen undersøker om det er mulig å sette penger på en høyrentekonto.

Sak 28/25 Bruk av fond.

Ny kirkeløper i Heli. Det er kjøpt inn ny kirkeløper til Heli kirke. Menighetsrådet i Spydeberg ønsket at det skulle legges en kirkeløper i Heli. Det er gjort og dette skal tas fra fond 1014 Heli kirke kr 160 245.

Teleslynge Spydeberg kirke. Denne vinteren har det vært en oppgradering av teleslynge i mange av våre kirker blant annet i Spydeberg. Kr 76137,50 tas fra fond 1024 Moens legat til denne oppgraderingen i Spydeberg kirke.

Vedtak: kr 160 245 tas fra fond 1014 til ny kirkeløper i Heli, og kr 76137,50 tas fra fond 1024 oppgradering teleslynge i Spydeberg kirke.

Sak 29/25 Økonomirapport pr 31.05.2025.

Resultatregnskap pr 31.5.2025 ligger vedlagt. Regnskapet viser et mindreforbruk på kr 1 765 735. Rapporten blir gjennomgått i møte.

Vedtak: Økonomirapporten tas til orientering. Ny rapport i neste møte.

Sak 30/25**Ressursgjennomgang i Indre Østfold kirkelige fellesråd.**

Se eget saksfremlegg.

Fellesrådet drøftet saken og kom med en del innspill som blir tatt med inn i dokumentet. De viktigste innspillene var:

- *Det ble påpekt at det var en forskjell i ressursene mellom soknene ved sammenslåingen. Forventing til at denne gjennomgangen skulle føre til en mer rettferdig fordeling. Hobøl har f.eks mistet 10% ressurs organist. Fellesrådet vil arbeide langsiktig for at stillingsressursene blir rettferdig ut i fra hvordan medlemsmasse og befolkning utvikler seg.*
- *Det er ingen diakon i Spydeberg, Hobøl og Trøgstad. Hva kan FR gjøre med det? Kan en ha fellestiltak?*
- *Det er også en forskjell på stillingsressurs innenfor KUL området.*
- *I teksten forslag til vedtak avsnitt 2 bør det legges til: dette arbeidet skal skje i samarbeid med prost og prester. I avsnitt 5 bør det legges inn; utviklingen og ivaretagelsen av det psykososiale og fysiske arbeidsmiljøet skjer i samarbeid med prestene og prost.*
- *I tabellen bør det også legges inn en oversikt over ressurser i det enkelte sokn.*
- *Fellesrådet vil understreke at det viktige arbeidet som skje, er det lokale arbeidet i det enkelt sokn.*
- *Fellesrådet vil arbeide målbevisst og langsiktig med å utvikle frivilligheten i menigheten.*

Ved ev økning av ressurs til KUL Hobøl og Eidsberg må det legges frem hva det vil koste FR.

Vedtak: Forslagene som kom frem i møtet, legges inn i dokumentene. Saken sendes deretter til menighetsrådene slik at de kan komme med kommentarer til forslagene i saksframlegget.

Sak 31/25**Menighetshus Trøgstad og Båstad.**

Rapport fra utredningsgruppa ligger vedlagt, det gjør også vedtaket i menighetsrådet om denne saken.

Fellesrådet vil bli orientert om hva administrasjonen har gjort i denne saken etter at vedtaket ble fattet.

Vedtak: Saken tas til orientering. Kirkevergen bes om å utrede muligheten for å kunne selge deler av bygget.

Sak 32/25 Tilsetting av prest i menighetspedagogstilling.

Vedtak: Indre Østfold kirkelige fellesråd endrer stillingstittel fra menighetspedagog til undervisningsprest, hovedarbeidssted Spydeberg sokn under forutsetning av at Trude Skjeltorp godtar arbeidsbeskrivelsen som blir fremlagt. Dette gjelder så lenge den ansatte Trude Skjeltorp er ansatt i IØKF.

Sak 33/25 Eventuelt

a) Kommunens representant spurte om det var mulig å sette noe av FR sitt bankinnskudd på høyrentekonto. Kirkevergen undersøker saken.

Askim 25.06.2025

For fellesrådet;

Bjørn Solberg (sign.)
Leder i IØKF

Anne-Grethe Larsen
Kirkeverge i IØKF