



Møteinnkalling

Møtedato: 15.02.2022 kl. 19:30

Møtested: Skårer kirke

Arkivsak: 21/00027

Saksliste

Godkjenning av innkalling og saksliste

17/22 Åpningsord. Godkjenning av innkalling og saksliste

3

Godkjenning av protokoll

18/22 Godkjenning av protokoll

4

Saker til behandling

19/22 Møte med: Gudstjenesteutvalget

16

20/22 Regnbuemesse i Lørenskog kirke

17

21/22 Årsregnskap 2021. Årsoppgjørdisposisjoner.

19

22/22 Økonomirapport til årsmelding

28

Orienteringssaker

23/22 Rapport om lokal organisering Lørenskog (Skårer)

30

24/22 Semesterbrosjyre

47

25/22 Intervjugruppe, ansettelse av driftsleder

48

26/22 Foreløpig oppsummering etter høring om organisering av den norske kirke

49

27/22 Status - oppussing av våpenhus

50

28/22 Status pandemisituasjonen

51

29/22 Årsstatistikk for 2021

52

30/22 Årshjul 2022

59

31/22 Ny biskop Borg bispedømme

61

32/22 Nytt fra staben

62

33/22 Nytt fra undergruppene

63

34/22 Nytt fra Lørenskog kirkelige fellesråd

64

35/22 Nytt fra Buskmen

65

Eventuelt

**DEN NORSKE KIRKE**

Skårer menighet

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Olav Martin Bjørnsen	411	21/00027-309	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Skårer menighetsråd		

Åpningsord. Godkjenning av innkalling og saksliste

Saksframlegg

Åpningsord v/Tor Einar Ljønes

Innkalling for menighetsrådsmøtet 15. februar 2022 skal godkjennes. Sakslisten for menighetsrådsmøtet den 15. februar 2022 skal godkjennes.

Forslag til vedtak

Innkalling og saksliste for Skårer menighetsråd sitt møte av 15. februar 2022 godkjennes

**DEN NORSKE KIRKE**

Skårer menighet

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Olav Martin Bjørnsen	411	21/00027-310	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Skårer menighetsråd		

Godkjenning av protokoll**Saksframlegg**

Protokoll fra menighetsrådsmøtet den 18. januar 2022 skal godkjennes.

Forslag til vedtak

Protokoll fra menighetsrådsmøtet 18. januar 2022 godkjennes



DEN NORSKE KIRKE

Skårer menighetsråd

Møteprotokoll

Skårer menighetsråd

Møtedato: 18.01.2022 kl. 19:00
 Møtested: Teams
 Arkivsak: 21/00027

Til stede: Hildur Aune Austrheim, Eva Maritha Stolp Olaussen, Synne Andreassen, Julie Berntsen, Sivert Høibråten, Eskild Engstrøm Dahl, Trond Erik Bakkerud, Tor Einar Ljønes

Møtende varamedlemmer: Vidar Skaar, Nils Rune Wennevold

Forfall:

Andre: Synne Marie Jensseter, Martin Ljønes

Protokollfører: Olav M. Bjørnsen

Møtedatoer fremover:

15. februar (AU 1. februar)
 15. mars (AU 1. mars)
 3. april – menighetens årsmøte
 10. mai (AU 26. april)
 14. juni (AU 31. mai)
 (AU 30. august)
 27. september (AU 13. september)
 25. oktober (AU 12. oktober)
 15. november (AU 1. november)
 13. desember (AU 29. november)

SAKSLISTE

Side

Godkjenning av innkalling og saksliste

[1/22](#) Åpningsord. Godkjenning av innkalling og saksliste 2

Godkjenning av protokoll

[2/22](#) Godkjenning av protokoll 3

Saker til behandling

[3/22](#) Møte med: Gudstjenesteutvalget 3

[4/22](#) Uttalelse fra Skårer menighetsråd om endring i stillinger 4

[5/22](#) Kirkevergens forslag til nye nettsider 4

6/22	Årsregnskap 2021	5
7/22	Strategiarbeid	6
Orienteringssaker		
8/22	Status - ny biskop i Borg bispedømme	6
9/22	Status - oppussing av våpenhus	7
10/22	Regnskapsføring	8
11/22	Status pandemisituasjonen	8
12/22	Årsstatistikk for 2021	9
13/22	Nytt fra staben	9
14/22	Nytt fra undergruppene	10
15/22	Nytt fra Buskmen	10
16/22	Nytt fra Lørenskog kirkelige fellesråd	11

Eventuelt

Sted, 28.01.2022

Hildur Aune Austrheim

Olav M. Bjørnsen
Sekretær

Godkjenning av innkalling og saksliste**1/22 Åpningsord. Godkjenning av innkalling og saksliste**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Skårer menighetsråd	18.01.2022	1/22

Forslag til vedtak

Innkalling og saksliste for Skårer menighetsråd sitt møte av 18. januar 2022 godkjennes

Møtebehandling**Vedtak**

Innkalling og saksliste for Skårer menighetsråd sitt møte av 18. januar 2022 godkjennes

[Lagre vedtak]

Godkjenning av protokoll**2/22 Godkjenning av protokoll**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Skårer menighetsråd	18.01.2022	2/22

Forslag til vedtak

Protokoll fra menighetsrådsmøtet 14. desember 2021 godkjennes

Møtebehandling**Vedtak**

Protokoll fra menighetsrådsmøtet 14. desember 2021 godkjennes

[Lagre vedtak]

Saker til behandling**3/22 Møte med: Gudstjenesteutvalget**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Skårer menighetsråd	18.01.2022	3/22

Forslag til vedtak

Møtebehandling**Vedtak**

Saken utsettes

[Lagre vedtak]

4/22 Uttalelse fra Skårer menighetsråd om endring i stillinger

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Skårer menighetsråd	18.01.2022	4/22

Forslag til vedtak

Endelig vedtak utformes i menighetsrådsmøtet

Møtebehandling

Det ble under behandling av saken fremmet synspunkter som ga uttrykk for bekymring over en del endringer og konsekvensene av disse, men også en stor grad av forståelse for bakgrunnen for de endringer og justeringer i stillingshjemler og stillingers innhold som ble fremlagt.

Vedtak

Skårer menighetsråd har tillit til at kirkevergen følger opp de momenter som fremkom under behandling av saken på en best mulig måte.

[Lagre vedtak]

5/22 Kirkevergens forslag til nye nettsider

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Skårer menighetsråd	18.01.2022	5/22

Forslag til vedtak

Skårer menighetsråd innfører nye nettsider i henhold til kirkevergens forslag fra 1.februar 2022.

Møtebehandling

Vedtak

Skårer menighetsråd innfører nye nettsider i henhold til kirkevergens forslag fra 1.februar 2022.

[Lagre vedtak]

6/22 Årsregnskap 2021

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Skårer menighetsråd	18.01.2022	6/22

Forslag til vedtak

- Årsregnskap for 2021 godkjennes
- Arbeidsutvalget gis fullmakt til å godkjenne endelig årsresultat
- Fullstendig årsregnskap med forslag til årsoppgjørdisposisjoner legges frem på menighetsrådsmøtet den 15. februar

Møtebehandling

Vedtak

- Resultatregnskap for 2021 godkjennes
- Om det skulle tilkomme ytterligere kostnader som skal kostnadsføres i 2021 gis arbeidsutvalget fullmakt til å godkjenne endelig årsresultat

- Fullstendig årsregnskap med forslag til årsoppgjørdisposisjoner legges frem på menighetsrådsmøtet den 15. februar

[Lagre vedtak]

7/22 Strategiarbeid

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Skårer menighetsråd	18.01.2022	7/22

Forslag til vedtak

Eventuelle vedtak utformes under behandling i møtet

Møtebehandling

Vedtak

Menighetsrådets medlemmer bes forberede følgende punkter til førstkommende menighetsrådsmøte:

- Hva du ønsker å prioritere av satsninger ut denne menighetsrådsperioden
- Hva du mener vi har fått gjennomført så langt i menighetsrådsperioden

[Lagre vedtak]

Orienteringssaker

8/22 Status - ny biskop i Borg bispedømme

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Skårer menighetsråd	18.01.2022	8/22

Forslag til vedtak**Møtebehandling****Vedtak**

Skriv inn vedtaket her

[Lagre vedtak]

9/22 Status - oppussing av våpenhus

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Skårer menighetsråd	18.01.2022	9/22

Forslag til vedtak**Møtebehandling**

Prosessen stoppet opp etter 23. november. Tormod følger opp mht. tillatelse for endring av rom m.v. og bistår Eskild med å følge opp saken videre.

Vedtak

Skriv inn vedtaket her

[Lagre vedtak]

10/22 Regnskapsføring

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Skårer menighetsråd	18.01.2022	10/22

Forslag til vedtak

Møtebehandling

Vedtak

Skriv inn vedtaket her

[Lagre vedtak]

11/22 Status pandemisituasjonen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Skårer menighetsråd	18.01.2022	11/22

Forslag til vedtak

Møtebehandling

Vedtak

Skriv inn vedtaket her

[Lagre vedtak]

12/22 Årsstatistikk for 2021

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Skårer menighetsråd	18.01.2022	12/22

Forslag til vedtak

Møtebehandling

Statistikk presenteres på menighetsrådsmøtet den 15. februar

Vedtak

Skriv inn vedtaket her

[Lagre vedtak]

13/22 Nytt fra staben

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Skårer menighetsråd	18.01.2022	13/22

Forslag til vedtak

Møtebehandling

Vedtak

Skriv inn vedtaket her

[Lagre vedtak]

14/22 Nytt fra undergruppene

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Skårer menighetsråd	18.01.2022	14/22

Forslag til vedtak

Møtebehandling

Vedtak

Skriv inn vedtaket her

[Lagre vedtak]

15/22 Nytt fra Buskmen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Skårer menighetsråd	18.01.2022	15/22

Forslag til vedtak

Møtebehandling

Vedtak

Skriv inn vedtaket her

[Lagre vedtak]

16/22 Nytt fra Lørenskog kirkelige fellesråd

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Skårer menighetsråd	18.01.2022	16/22

Forslag til vedtak

Møtebehandling

Vedtak

Skriv inn vedtaket her

[Lagre vedtak]

Eventuelt

**DEN NORSKE KIRKE**

Skårer menighet

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Olav Martin Bjørnsen	411	21/00027-311	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Skårer menighetsråd		

Møte med: Gudstjenesteutvalget

Saksframlegg

Gudstjenesteutvalget vil forberede aktuelle saker hvor man ønsker å ha en dialog med menighetsrådet

Forslag til vedtak

Skriv inn teksten her.



DEN NORSKE KIRKE

Skårer menighet

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Tormod Westermoen	411	21/00027-327	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Skårer menighetsråd		

Regnbuemesse i Lørenskog kirke

Saksframlegg

Den 21. april er det 50 år siden homofili ble avkriminalisert i Norge. Dette etter at homofili hadde vært en del av straffeloven i nærmere 300 år. Den 21. april 1972 ble denne paragrafen opphevet, og homofil var etter dette ikke en kriminell handling. Det vil være mange markeringer av denne begivenheten nasjonalt i år. I tillegg til at det er skeivt kulturår, vil det være særskilte markeringer den 21. april og i midten av juni, rundt Oslo Pride. Kirken i Lørenskog har fått spørsmål om vi vil markere dette.

Vårt forslag er å markere det med en regnbuemesse i Lørenskog kirke med et uttrykt fokus på jubileet.

En regnbuemesse er en vanlig gudstjeneste hvor prekentekst, salmer, forbønn og utsmykning settes i relasjon til gudstjenestens tema. Slik det er vanlig praksis for i gudstjenester hvor man markerer noe konkret, f.eks. verdensdagen for psykisk helse, flyktningdagen osv.. Fokuset på denne regnbuemesen vil være avkriminaliseringen av homofili.

Erfaringene fra regnbuemeser landet over er at en slik særskilt messe gir trygghet på at kirken har plass for en gruppe som historisk har møtt mye avvisning og motstand fra kirka. Kirken har tidligere vært uttalt imot avkriminaliseringen, en opplevelse mange fortsatt bærer med seg, og for mange er det derfor viktig at kirka blir med på denne markeringen.

Dette saksdokument er laget felles for begge menighetsrådene i Lørenskog og blir behandlet med noen dagers mellomrom. Det er gjort ut fra et overordnet ønske om å stå sammen om en markering av 50 års-jubileet. At vi står sammen om at vi er en kirke for alle, uavhengig av seksuell legning, står ikke i sammenheng med kirkas to syn på likekjønnet ekteskap.

Samtidig er realiteten at kirka vår *har* to syn på likekjønnet ekteskap, og at dette kan farge våre slutninger i møte med behandlingen av regnbuemesen. Dette er en kompleks og følelsesladd tematikk, og det er viktig at vi behandler saken og hverandre med respekt. Dette har vi alle et ansvar for.

Det konkrete forslaget er en felles kveldsgudstjeneste i Lørenskog kirke, en regnbuemesse med fokus på avkriminaliseringsjubileet, som vil supplere gudstjenestetilbudet som allerede

er vedtatt. Ansatte fra begge menigheter vil delta og det vil inngå i gudstjenesteplanen for både Fjellhamar og Skårer sokn.

Vi ser to muligheter for når gudstjenesten kan finne sted.

Alternativ 1: I forbindelse med opphevingsdagen for loven 21. april.

- Gir tydelig link til markeringen av avkriminaliseringen og selve opphevingsdagen
- Trolig et tidspunkt som vil være enklere for de som ikke støtter likekjønnet vigsel, men som vil støtte opp under avkriminaliseringsjubileet
- Eventuelle negative reaksjoner til en regnbuemesse vil trolig begrenses
- 2 måneder til forberedelser og til å nå ut med informasjon
- Et alternativ som hovedsakelig tar hensyn til de som ikke støtter likekjønnet vigsel

Alternativ 2: I forbindelse med Pride i midten av juni

- Gir tydelig link til feiringen av avkriminaliseringen, som hovedsakelig vil foregå i juni
- Trolig et tidspunkt som vil være enklere for skeive kristne da det for mange er enklere å være åpen om sin legning, være stolt av den man er, og det er tryggere å oppsøke kirkerommet under Pride.
- Henvendelsene som startet denne planleggingen, ønsker en markering i juni
- Noen sidestiller Pride med foreningen Fri, selv om disse ikke er det samme, og det vil trolig være flere som reagerer negativt på regnbuemessen
- 4 måneder til forberedelser og til å nå ut med informasjon
- Et alternativ som tar mest hensyn til gruppen som i størst grad er påvirket av avkriminaliseringen

Det er viktig å presisere at innholdet i regnbuemessen og temaet «jubileet for avkriminaliseringen av homofili» ikke påvirkes av når gudstjenesten blir lagt. Innholdet i regnbuemessen vil være identisk, uavhengig av når den legges.

Forslag til vedtak

- Skårer menighet og Fjellhamar menighet går sammen om å arrangere en regnbuemesse i Lørenskog for å markere 50-årsdagen for avkriminalisering av homofili.
- Regnbuemessen holdes som en kveldsgudstjeneste i Lørenskog kirke.
- Dato for regnbuemessen avgjøres i møtet.
- Ved evt. ulike ønske om dato mellom de to rådene vil de to AU på vegne av rådene møtes for å prøve å finne en samlende løsning.

**DEN NORSKE KIRKE**

Skårer menighet

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Olav Martin Bjørnsen	411	21/00027-312	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Skårer menighetsråd		

Årsregnskap 2021. Årsoppgjørdisposisjoner.

Saksframlegg

Årsregnskap for 2021 ble fremlagt til menighetsrådsmøtet den 17. januar, og resultatregnskap med mindreforbruk/overskudd stort kr. 141.000,- ble der vedtatt. Helt nøyaktig størrelse på overskudd er kr. 140.756, 16,-. Her har et ubudsjettert driftstilskudd fra Lørenskog kirkelige fellesråd og god tilgang på prosjektmidler fra bispedømmet vært sentrale momenter som har gitt et så vidt positivt resultat i et så vidt krevende arbeidsår. Det må foretas noen årsoppgjørdisposisjoner for årsresultat for 2021. Regnskapsfører foreslår følgende disposisjoner:

1. Utgifter til musiker sykehjemsandakter hentes inn fra bundne midler. Beløp: Kr. 2700,-.
2. Avsetning "ubenyttede prosjektmidler" realiseres. Beløp 2565,-
3. Gavemidler gitt til spesifiserte formål settes av til disse. Beløp: 77404,-.
4. Resterende midler avsettes til disposisjonsfond. Beløp: 68617,12,-.

Gitt at menighetsrådet vedtar som foreslått vil dette gi følgende endringer i menighetens beholdninger:

Årsoppgjørdisposisjoner	2021
Mindreforbruk	141
Disponering restmidler	
Merforbruk	
Fra disposisjonsfond	
Fra bundet fond	5
Til disposisjonsfond	69
Til bundet fond	77
Rest til inndekning	0
Ny saldo disposisjonsfond	215
Ny saldo bundne fond	1769

Menighetens bundne midler vil etter disposisjoner være som følger:

Kulturarbeid for eldre	895
Barn og unge	641
Utsmykningsfond	26
Diakonifond	107
Rastaarbeidet	22

Musikk	24
Skårer kirke	26
Trosopplæring	27
Totalt	1769

Vedlagt denne saken, til formell godkjenning: Resultatregnskap for 2021 og Balanseregnskap for 2021 i endelige versjoner

Forslag til vedtak

Årsoppgjørdisposisjoner for regnskapsåret 2021:

1. Utgifter til musiker sykehjemsandakter hentes inn fra bundne midler. Beløp: Kr. 2700,-.
2. Avsetning "ubenyttede prosjektmidler" realiseres. Beløp: 2565,-
3. Gavemidler gitt til spesifiserte formål settes av til disse. Beløp: 77404,-.
4. Resterende midler avsettes til disposisjonsfond. Beløp: 68617,12,-.

Resultatregnskap 2021 og Balanseregnskap 2021 godkjennes

SKÅRER MENIGHET Balanseregnskap pr. 31.12.2021				
		31. desember 2021	31. desember 2020	Noter
		EIENDELER:		
A	Kap 2.2	Anleggsmidler	0	0
B	Kap 2.1	Omløpsmidler	2362	2128
	2.13-2.17	Kortsiktige fordringer	69	19
	2.10	Kasse, bankinnskudd	2293	2109
C		SUM EIENDELER:	2362	2128
		EGENKAPITAL OG GJELD:		
D	Kap 2.5	Egenkapital	2109	1957
	2.56-2.58	Disposisjonsfond	147	155
	2.51-2.52	Bundne driftsfond	1697	1618
	2.5950	Regnskapsmessig mindreforbruk	141	59
	2.5900	Regnskapsmessig merforbruk		
	2.5990	Kapitalkonto	125	125
		Gjeld		
E	Kap 2.4	Langsiktig gjeld:		
F	Kap 2.3	Kortsiktig gjeld:	253	171
	2.32-2.39	Annen kortsiktig gjeld	253	171
G		SUM GJELD OG EGENKAPITAL	2362	2128
		Likviditetsprosent	934	1246
		Andel egenkapital	89	92

Årsoppgjørdisposisjoner	2021	220
Mindreforbruk	141	59
Disponering restmidler		11
Merforbruk		
Fra disposisjonsfond		8
Fra bundet fond	5	32
Til disposisjonsfond	69	
Til bundet fond	77	111
Rest til inndekning	0	0
Ny saldo disposisjonsfond	215	147
Ny saldo bundne fond	1769	1697

Forslag til årsoppgjørdisposisjoner:

1. Utgifter til musiker sykehjemsandakter hentes inn fra bundne midler. Beløp: Kr. 2700,-.
2. Avsetning "ubenyttede prosjektmidler" realiseres. Beløp 2565,-
3. Gavemidler gitt til spesifiserte formål settes av til disse. Beløp: 77404,-.
4. Resterende midler avsettes til disposisjonsfond. Beløp: 68617,12,-.

Skårer, februar 2021

Hildur Aune Austrheim, leder

Olav Bjørnsen, regnskapsfører

Bundne avsetninger etter årsoppgjørdisposisjoner

Tekst	2021	2020
Kulturarbeid for eldre	895	898
Barn og unge	641	589
Utsmykningsfond	26	26
Diakonifond	107	88
Rastaarbeidet	22	22
Musikk	24	18
Skårer kirke	26	26
Trosopplæring	27	27
Ubenyttede prosjektmidler		3
Totalt	1769	1697

SKÅRER MENIGHETSRÅD RESULTATREGNSKAP 31.12.2021

DRIFTSINNEKTER (i hele 1000 kroner)	31.12.2021	Budsjett 2021	31.12.2020	Endring 2021-20	Noter
1: Disponible inntekstposter					
Driftstilskudd	50			50	1
Gaver, egenbetalinger	20	17	11	9	1
Kirkeoffer menighetsarbeidet	56	64	76	-21	1
Sum disponible inntekstposter	126	81	87	39	
2: Bundne inntekstposter					
Prosjekter og arrangementer					
Givertjeneste	77	82	98		
Kirkeoffer til andre	81	110	82	-1	2
Sum bundne inntekstposter	159	192	180	-1	
SUM DRIFTSINNEKTER	285	273	268	38	
DRIFTSUTGIFTER (i hele 1000 kroner)					
1: Ordinære driftsutgifter					
Menighetsrådet					
- Faste driftsutgifter og innkjøp	28	35	40	-12	
- Fritt disponible midler MR	1	3	5	-5	
- Arrangementer		24	5	-5	
Kommunikasjon	4	2	4		
Trosplæring					
- Trosopplæringstiltak	16	16	3	13	
- Utgifter giverfinansierte prosjekter					
Gudstjenesten	16	47	46	-30	
Diakoni	8	68	40	-32	
Sum ordinære driftsutgifter	73	194	143	-70	
2: Bundne driftsutgifter					
Prosjekter og arrangementer					
Disponering av givertjenestemidler		82			
Overføring av kirkeoffer til andre	81	110	82	-1	2
Sum bundne driftsutgifter	81	192	82	-1	
SUM DRIFTSUTGIFTER	154	386	225	-71	
AVSETNING TIL FOND					
RESULTAT 1	130	-113	42	88	
RENTEINNEKTER	10	13	17	-7	3
BRUK AV FOND		100			3
DRIFTSRESULTAT 2	141		59	81	

Generell note til regnskapet:

- Redusert virksomhet i regnskapsåret 2021 har medført reduserte inntekter så vel som kostnader

Detaljert resultatregnskap 31.12.2021

Disponible inntekter	31.12.2021	Budsjett 2021	31.12.2020	Endring 2021-20
<u>Menighetsrådet</u>				
100: Fra disposisjonsfond		34 400		-
100: Fra bundne fond		66 000		-
100: Driftstilskudd	50 000			50 000
100: Renteinntekter	10 276	12 500	17 237	(6 962)
100: Givertjeneste, gaver, salg	19 370	14 600	8 950	10 420
130: Egenbetalinger m.m. kirken	176			
<u>Trosoppplæring</u>				
235: Ungdomsarbeider				-
<u>Gudstjeneste og kirkemusikk</u>				
300: Kirkeoffer menigheten	43 547	55 000	61 832	(18 285)
330: Kirkeoffer mandagsgudstjenestene	9 880	6 000	14 531	(4 651)
330: Kollekt SK1900	2 121	3 000		2 121
310: Egenbet. og støtte kirkemusikk				-
330: Egenbetalinger og støtte gudstjenestet.				-
<u>Diakoni</u>				
400: Egenbetalinger og ggaver diakoniarbeidet	800	2 500	2 048	
400: Støtte musikk sykehjemsandakter				-
Totalt	136 170	194 000	104 598	31 572

Bundne inntekter	31.12.2021	Budsjett 2021	31.12.2020	Endring 2021-20
<u>Menighetsrådet</u>				-
130: Givertjeneste Skårer kirke		21 000		
235: Givertjeneste ungdomsarbeider	52 204	40 000	72 922	
310: Givertjeneste musikk	6 000	6 000	6 000	
400: Givertjeneste diakoni	19 200	15 000	19 200	
140: Arrangementer og prosjekter				-
<u>Gudstjeneste og kirkemusikk</u>				
300: Kirkeoffer til andre	81 229	110 000	82 143	(914)
Totalt	158 633	192 000	180 265	(21 632)

Inntekter totalt	294 803	386 000	284 863	9 940
				-

Ordinære utgifter	31.12.2021	Budsjett 2021	31.12.2020	Endring 2021-20
<u>Menighetsrådet</u>				
100: Til disposisjonsfond				-
100: Til bundet fond				-
100: Prosjektinnkjøp	4 217	3 000	16 440	(12 223)
100: Kirkens SOS i Borg	2 000	2 000	2 000	-
100: NRK-lisens				-
100: Bankkostnader	11 420	17 000	12 311	(891)
130: Skårer kirke	10 675	12 500	9 685	990
110: Innkjøp råd og utvalg	716	3 000	5 495	(4 779)
140: Fellesgudstjenesten		3 500		-
140: Adventslunsj og andre mindre arr.				-
140: Kirkebakkefest		20 000	4 641	(4 641)
140: Allehelgen				-
140: Kirkekaffe				-
120: Annonsering	3 735	2 000	3 746	(11)
120: Informasjonsarbeid				-

<u>Trosopplæring</u>				-
200: Ekstrakostnader leir				-
210: Trosopplæringstiltak	16 000	16 000	3 015	12 985
235: Giverfinansierte stillinger				-
<u>Gudstjeneste og kirkemusikk</u>				-
310: Musikk Gudstjenesten	8 000	25 000	20 470	(12 470)
320: Musikk arrangementer				-
330: SK 1900	7 766	16 000		7 766
330: Mandagsgudstjenestene	-	6 000	25 326	(25 326)
<u>Diakoni</u>				-
400: Diakoniutvalget	2 588	15 000	40 154	
400: PUH-arbediet	3 000	3 000		
400: Musikk sykehjemsandakter	2 700	50 000		2 700
Totalt	72 818	194 000	143 282	(70 464)

Bundne utgifter	31.12.2021	Budsjett 2021	31.12.2020	Endring 2021-20
<u>Menighetsrådet</u>				-
130: Givertjeneste Skårer kirke		21 000		
235: Givertjeneste ungdomsarbeider		40 000		
310: Givertjeneste musikk		6 000		
400: Givertjeneste diakoni		15 000		
140: Arrangementer og prosjekter				-
<u>Gudstjeneste og kirkemusikk</u>				-
300: Kirkeoffer til andre	81 229	110 000	82 143	(914)
Totalt	81 229	192 000	82 143	(914)

Utgifter totalt	154047	386000	225425	-71378
------------------------	---------------	---------------	---------------	---------------

Resultat	140756	0	59438	81318
-----------------	---------------	----------	--------------	--------------

Noter til årsregnskap 2021 for Skårer menighet

Note 1: Disponible inntektsposter

Tekst	Regnskap 2021	Budsjett 2021	Regnskap 2020
100: Driftstilskudd	50		
100: Givertjeneste, gaver, salg	19	15	9
130: Egenbetalinger m.m. kirken			
300: Kirkeoffer menigheten	44	55	62
330: Kirkeoffer mandagsgudstjenestene	10	6	15
330: Kollekt SK1900	2	3	
400: Egenbetalinger og gaver diakoniarbeidet	1	3	2
Totalt	126	81	87

Note 2: Kollekt til eksterne formål

Tekst	Regnskap 2021	Budsjett 2021	Regnskap 2020
		110	
Buskmen	35		43
Misjonsprosjekt NMS	13		10
Kirkens Nødhjelp (Jul)	10		8
Fattighuset	9		
Sjømannskirken	4		6
Fasteaksjonen	3		
Kabb	3		
Kirkens SOS i Borg	3		4
Søndagsskolen Norge	1		
TV-aksjonen	1		3
Bibelselskapet			4
Kirkens Bymisjon			4
Totalt	81	110	82

Note 3: Renteinntekter. Bruk av fond

Tekst	Regnskap 2021	Budsjett 2021	Regnskap 2020
100: Fra disposisjonsfond		34	
100: Fra bundne fond		66	
100: Renteinntekter	10	13	17
Totalt	10	113	17

Note 4: Kortsiktig gjeld

Tekst	Regnskap 2021	Regnskap 2020	Differanse
Periodiserte føringer	149	27	122
Andre poster	104	144	-40
Totalt	253	171	82

Note 5: Bundne avsetninger etter årsoppgjørdisposisjoner

Tekst	2021	2020	Differanse
Kulturarbeid for eldre	895	898	-3
Barn og unge	641	589	52
Utsmykningsfond	26	26	
Diakonifond	107	88	19
Rastaarbeidet	22	22	
Musikk	24	18	6
Skårer kirke	26	26	

Trosopplæring	27	27	
Ubenyttede prosjektmidler		3	-3
Totalt	1769	1697	72



DEN NORSKE KIRKE

Skårer menighet

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Olav Martin Bjørnsen	411	21/00027-313	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Skårer menighetsråd		

Økonomirapport til årsmelding

Saksframlegg

Det skal utarbeides årsrapport for arbeidsåret 2021. Menighetens årsmøte er plassert til søndag 3. april. Årsmelding må være ferdigstilt senest 14 dager før dette.

I og med at årsregnskap for 2021 nå er ferdig, kan de delene som omhandler regnskapet legges frem og vedtas nå. Saksdokumenter til denne saken er tilsvarende som for årsregnskap 2021.

[Forslag til tekst for punkt 3.7 Økonomi i årsrapport for 2021](#)

Det vises til vedtatt budsjett og regnskap vedtatt av Menighetsrådet og Fellestrådet (se årsrapport).

Kollekt til eget arbeid utgjør dag den primære finansieringen av menighetsarbeidet. I tillegg kommer egenbetalinger ved forskjellige type arrangementer og tiltak. Utover dette har menigheten en givertjeneste, hvor innsamlede midler benyttes til finansiering av tiltak innen fire forskjellige kostnadsområder: Barne- og ungdomsarbeid, diakoni, musikk i kirken og Skårer kirke.

Store deler av menighetsrådets økonomi er tilknyttet midler som menighetsrådet ikke har direkte råderett over. Dette gjelder kollekt til eksterne formål, hvor midler samles inn og deretter overføres en ekstern organisasjon. Disse midlene, som kun går inn og ut av menighetsrådets resultatregnskap, utgjør i underkant av halvparten av inntektene i et normalt regnskapsår.

Regnskapsåret 2021 ble preget av pandemisituasjonen og at man grunnet denne ikke fikk avholdt vanlige gudstjenester gjennom det meste av året. En direkte konsekvens av dette er at menighetens viktigste inntektskilde er vesentlig redusert, og selv om kostnadsnivået også blir noe lavere grunnet lite ordinær drift så er det bortfallet av inntekter som er mest dramatisk. Av samme årsak ble det også en kraftig reduksjon av midler som samles inn til eksterne formål. Menigheten fikk driftstilskudd fra Lørenskog kirkelige fellestråd i 2021, og dette gjorde den økonomiske situasjonen betydelig bedre. God tilgang på prosjektmidler via Borg bispedømme bidro også til at regnskapet til slutt fikk et resultat langt mer hyggelig enn omstendighetene skulle tilsi.

Menighetsrådet får tre ganger årlig regnskapsrapportering fra sin administrasjon. Videre rapporterer administrasjonen fortløpende til menighetsrådets arbeidsutvalg om alle forhold av vesentlig betydning. Regnskap er satt opp etter god kommunal regnskapsskikk. Menighetsrådet vedtar selv sitt årsregnskap, og har årlig gjennomgang av dette fra godkjent revisor.

Forslag til tekst for punkt 4.3 Om årsregnskap for arbeidsåret 201

Årsregnskap for Skårer menighetsråd for regnskapsåret 2021 ble godkjent i møte av 15. februar 2022, med et mindreforbruk på kr. 140.576,-. Resultat etter påkrevde disponeringer ble et mindreforbruk på kr. 68.617,-. Driftstilskudd på kr. 50.000,- og god tilgang til prosjektmidler gjennom regnskapsåret er hovedforklaringen på hvorfor man klarte å oppnå et mindreforbruk for regnskapsåret 2021.

Av særskilte saker i årsregnskap som det må redegjøres for nærmere, så må pandemisituasjonen nevnes. Denne har medført et markant lavere aktivitetsnivå i menigheten enn hva som er vanlig, og med reduserte kostnader og reduserte inntekter som en direkte konsekvens.

Skårer menighet har en sunn økonomi, men med hva som fremstår som begrensede inntekter er det også begrensede muligheter for større satsninger og investeringer som kan finansieres via drift. Menigheten har derimot en del bundne midler som kan benyttes til enkeltstående prosjekter. Skårer menighetsråd ønsker at en del av disse midlene kan disponeres i løpet av regnskapsåret 2022.

Regnskapsprinsipper

Resultat og balanseoppstillingen er satt opp i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk for små foretak.

Inntektsføring

Inntektene knytter seg i all hovedsak til innsamling av midler. Inntektsføring av disse skjer i den perioden hvor midlene er innsamlet.

Omløpsmidler og kortsiktig gjeld

Omløpsmidler og kortsiktig gjeld omfatter normalt poster som forfaller til betaling innen ett år etter balansedagen. Omløpsmidler vurderes til laveste verdi av anskaffelseskost og antatt virkelig verdi.

Hildur Aune Austrheim (leder)

Olav M. Bjørnsen (regnskapsfører)

Forslag til vedtak

Tekstuelle beskrivelser av forhold rundt årsregnskap 2021 til menighetens årsmelding godkjennes med følgende endringer:



DEN NORSKE KIRKE

Lørenskog kirkelige fellesråd

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Martin Ljønes	411	21/00027-308	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Skårer menighetsråd		

Rapport om lokal organisering Lørenskog (Skårer)

Saksframlegg

Fellesrådet bestilte høsten 2021 en rapport fra KA for å analysere fellesrådets organisasjons- og ledelsesstruktur. Bakgrunnen for bestillingen var resultatene fra arbeidsmiljøundersøkelsen i 2018 som kirkevergen ble bedt om å følge opp høsten 2020. Rapporten skulle gi anbefalinger om hvilke tiltak og endringer som kan gjøres. Rapporten ble ferdigstillet tidlig i januar og er utarbeidet av Øystein Dahle og Harald Askeland som begge er fagdirektører i KA.

Rapporten beskriver dagens situasjon, historisk fremstilling av kirkelig organisering, og forslag til hvordan fellesrådet kan organisere seg i fremtiden. Dahle og Askeland har intervjuet alle ansatte i grupper, og rådslederne hver for seg. I tillegg har det vært flere samtaler med kirkevergen.

Rapporten peker på at dagens organisering der kirkevergen er nærmeste overordnede for alle ansatte (foruten de ansatte på gravplassen) ikke er ideelt. Rapporten drøfter 4 ulike modeller for organisering, og anbefalingen er at det på sikt etableres en daglig lederrolle i hver menighet. Samtidig er ikke dette en mulighet for fellesrådet på kort sikt, og anbefalingen er at fellesrådet styrker stillinger som kan avlaste kirkevergen. Dette kan være gjennom å etablere en assisterende kirkeverge, og styrke saksbehandlingen for menighetsrådene. Det anbefaler også å videreføre teamledelse i stabene ved sokneprestene, samtidig som at denne rolle avklares. Det bør lages en avtale mellom prost og fellesråd som regulerer denne rollen. I dette ligger det også en anbefaling om å tydeliggjøre sokneprestenes rolle ovenfor de andre prestene. Til sist anbefaler rapporten at byggforvaltningen styrkes, og at dette gjøres felles for begge sokn.

Kirkevergen arbeider videre med konkrete løsningsforslag på bakgrunn av rapporten.

Forslag til vedtak

Saken tas til orientering

Notat

Lederstruktur Lørenskog kirkelige fellestråd – analyse og anbefalinger

Utredning levert 3. januar 2022

Notatet er skrevet av Harald Askeland og Øystein Dahle, begge er fagdirektører i KA.

1. Innledning og bakgrunn for notatet

1.1. Oppdraget fra Lørenskog kirkelige fellestråd

KA, Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter, ble våren 2021 kontaktet av Lørenskog kirkelige fellestråd med henblikk på å bistå med å utrede lokal ledelsesstruktur i menighetene.

I sitt vedtak 31. august 2021 angående utredningen, formulerte Lørenskog kirkelige fellestråd følgende bestilling:

Lørenskog kirkelige fellestråd ber kirkevergen om å engasjere KA for å gjennomføre et prosjekt med følgende prosjektbeskrivelse/ formål: «Gi en analyse av Lørenskog kirkelige fellestråds organisasjons- og ledelsesstruktur. Gi på bakgrunn av analysen anbefalinger om hvilke tiltak og endringer som bør gjøres». For å gjennomføre prosjektet, forventes det at KA kommer i tett dialog med kirkevergen og fellestrådetts ansatte, prestene som tjenestegjør i soknene, og rådsmedlemmer fra begge menighetsråd. Igangsettingen av prosjektet forutsetter at det er økonomisk gjennomførbart innenfor budsjett 2021.

I 2018 ble det gjennomført en arbeidsmiljøundersøkelse blant prester og ansatte i Lørenskog kirkelige fellestråd, som viste flere utfordringer knyttet til arbeidsmiljøet. På denne bakgrunn ble det nedsatt en arbeidsgruppe for å arbeide fram tiltak for å forbedre arbeidsmiljøet. I den avsluttende rapporten fra arbeidsgruppa, ble det pekt på 9 ulike tiltak. Ett av tiltakene, som denne utredningen adresserer, var: *Vurdere behovet for Teamledere/mellomledere, med et tydelig mandat fra både MR, kirkeverge/fellestråd og prost.*

I de innledende samtaler med kirkeverge og fellestrådsleder ble situasjonen klargjort og retningen for utredning lagt. KA forstår oppdraget dithen at det kan deles i to: For det første skal det gjennomføres samtaler med relevante aktører for å kartlegge situasjon og behov, en kartlegging som suppleres med skriftlige kilder. For det andre bør utredningen vurdere både en løsning med mellomledere (funksjonell organisering) og med lokale ledere knyttet til menighetene (geografisk organisering).

Utredningen vil første skissere aktuelle modeller/løsninger som gis ut fra kirkeordning samt de premisser som gjelder for å utøve ledelse på vegne av rådene. Deretter vil den analysere de samtaler som er ført, før en til sist fremmer et forslag til løsning (eventuelt alternative løsninger).

1.2 Dagens organisering

Lørenskog kirkelige fellesråd er i dag organisert slik at alle med unntak av gravplassarbeiderne, har kirkevergen som sin nærmeste overordnede. De gravplasstilsatte er en egen stab som ledes av en driftssjef. Det er to menighetsstaber som er samlet i hhv. Skårer og Fjellhamar kirke, og dette svarer til de to soknene i Lørenskog; Skårer og Fjellhamar. Sogneprestene i disse to stabene har en begrenset lederfunksjon ved at de koordinerer menighetsarbeidet og leder stabsmøtene. Sokneprestenes lederrolle er i liten grad formalisert.

Alle tilsatte deltar på storstabsmøte annenhver uke, mens stabene i hhv Fjellhamar og Skårer møtes hver uke. Kirkevergen deltar, så langt som mulig, også på disse møtene i menighetsstabene.

Kirkevergen har pekt på følgende utfordringer med dagens organisering:

- Lederansvar for så mange gjør at det blir for lite tid på den enkelte medarbeider, det er derfor behov for en organisering som bl.a. kan avlaste kirkevergens oppfølging av de tilsatte.
- Kirkevergen ønsker at stabene arbeider mer på tvers og at det etableres flere samarbeidsprosjekter.
- Styrket innsats for driften av kirkebyggene og andre bygg

1.3 Bakgrunn: Om lokal menighetsledelse i Den norske kirke

Kirkeloven av 1996 lovregulerte at kirkelig fellesråd har en daglig leder for virksomheten, og dette er videreført i kirkeordning for Den norske kirke fra 2019. Verken lover eller kirkelig regelverk legger noen spesielle føringer eller begrensninger for lederstruktur eller organisering innenfor fellesrådsområdet. Ressursbehov, kompetanse og organisering av stillinger som leder for de tilsatte på menighetsnivå har heller ikke blitt spesielt omtalt i standarder, veiledning eller fastsatte ordninger. Fellesrådene har på dette området i stor grad prøvd seg fram og valgt ulike tilnærminger og modeller. Det er derfor stor variasjon mellom fellesrådene hvordan de har valgt å organisere virksomheten.

Et hovedmønster er likevel tydelig; I de store fellesrådene er det etablert mellomledere mellom kirkevergen som øverste leder og den enkelte tilsatte, og de fleste av disse mellomlederne er nærmeste overordnede for de tilsatte i en eller flere staber med tilknytning til ett eller flere sokn. I de mindre fellesrådene er kirkevergen oftest nærmeste overordnede til alle tilsatte i kirkelig fellesråd. Lørenskog er i denne sammenhengen et mellomstort fellesråd. KA erfarer at fellesråd med mer enn 15-20 tilsatte normalt har etablert en ordning der kirkevergen ikke er nærmeste overordnede for alle tilsatte i fellesrådet.

I alle sokn skal det ifølge kirkeordningen være en sokneprest. Lov og regelverk har ikke direkte omtalt lokal ledelse som et utgiftsformål for kirkelig fellesråd. Det er derfor opp til hvert enkelt fellesråd å vurdere omfanget av administrative stillinger, antall lederstillinger i tillegg til kirkeverge og hvordan dette skal organiseres. Det er ofte en tydelig forventning om at fellesrådene skal prioritere mest mulig av sine driftsmidler til det blir benevnt som utadrettet kirkelig arbeid. Samtidig erfarer KA at hele virksomheten blir skadelidende hvis det er alt for lite administrative ressurser og/eller at det er for liten lederkapasitet i forhold

til antall tilsatte, kompleksiteten i virksomheten mv. Fellesrådets prioritering og dimensjonering av ressursbruk på lederstillinger og administrasjon trenger imidlertid en god begrunnelse for å ha legitimitet i bl.a. menighetsråd og blant de tilsatte.

Prestetjenestens sentrale plass i lokalmenigheten

Dagens kirkeordning skiller mellom prestedtjenesten som lokalt ledes av prost og sokneprest, og soknets virksomhet som springer ut av menighetsrådets virksomhetsansvar. Prestetjenesten har dominert det lokale kirkeliv gjennom hele vår kirkes historie. Prestenes makt og myndighet i kirken ble i stor grad problematisert i siste halvdel av 1800-tallet, men dette kom først og fremst til uttrykk gjennom etableringen av frivillige lekmannsorganisasjoner og i etableringen av trossamfunn utenfor Den norske kirke.

I 1920 skjedde det noe prinsipielt nytt gjennom en ny lov om opprettelse av menighetsråd. Rådets hovedoppdrag var å *"vekke og nære det kristelige liv i soknet"*. På denne måten ble det understreket at valgte lekfolk skulle ha medansvar for kirkens oppdrag, og ikke bare ha støttefunksjoner for prestedtjenesten. Oppdraget var i praksis alle kirkelige formål som ikke direkte er knyttet til prestedtjenestens oppgaver for gudstjenester, kirkelige handlinger og sjelesorg. Selv om oppdraget var stort, var ressursene og myndigheten svært begrenset. Menighetsrådet fikk ingen selvstendig offentlig økonomi eller tilsatte, og de hadde begrenset myndighet over lokale kirkelige saker. Menighetsrådene fikk i siste halvdel av 1900-tallet gradvis økt innflytelse, men soknepresten var normalt den selvsagte lokalkirkelige frontfigur, symbolbærer og talsperson. Menighetsrådslederen ble sjelden en profilert lederskikkelse som kirkens "ordfører".

Gradvis vokste det på 1960-1990-tallet imidlertid fram en mer sammensatt struktur av ulike stillinger med ulike fag og profil, slik som diakon, kateket, menighetssekretær mv. Gjennom tjenesteordninger vedtatt av Kirkemøtet fikk kateket, diakon og kantor et ansvar for å lede sine fagområder – uten personalansvar.

Mange prester påtok seg i denne perioden et lederansvar i staben i fraværet av en definert lederstilling. Men prestene manglet mange av de vanlige ledelsesverktøyene og fullmakter fra arbeidsgiver, og det ble derfor en "amputert" ledelse med en uklar basis og ansvar. Først ved kirke-loven av 1996, etableringen av kirkelig fellesråd og obligatorisk kirkevergestilling ble det etablert en fast lokal kirkelig lederstilling i tillegg til sokneprest.

Kirkeordningen bygger på et skille mellom rådsorganer og prestedtjeneste som to ulike virksomheter. Formålet med denne modellen var bl.a. å gi lekfolket en tydelig plass i kirkestyret, samtidig som presteembetets selvstendighet ble opprettholdt. Alle nye menighetsstillinger som er kommet til i de kirkelige stabene arbeider i hovedsak for å realisere soknets virksomhetsansvar. KA erfarer at kirkeordningens forståelse av rådene og prestedtjenesten som to selvstendige virksomheter i begrenset grad blir lagt til grunn i det lokale menighetsarbeid. I det daglige arbeider prester og de andre i en felles stab, og i planlegging og gjennomføring av tiltak skjer det i stor grad en samordning som gjør at mange opplever seg som en felles virksomhet. Det at det er to ulike arbeidsgiverlinjer – og dermed også to ledelse- og styringslinjer – legger imidlertid noen rammer for arbeidet med ledelse og organisering. I vurderingen av organiseringen i Lørenskog har vi lagt vekt på ryddighet og anerkjennelse av de formelle rammene i Den norske kirke, samtidig som vi har

ønsket å videreføre et godt samarbeid mellom rådernes virksomhet og prestetjenesten som det kan se ut som har preget det lokale arbeidet.

Sokneprest som lokal stabsleder?

Menighetsprestene har ansvaret for å lede forberedelsen og gjennomføringen av gudstjenester og kirkelige handlinger, jfr. § 7 i Tjenesteordning for menighetsprester. I § 10 omtales også prestens lederansvar som er knyttet til forkynnelse og sakramentsforvaltning: *«I forvaltningen av Ord og sakrament utøver alle menighetsprester et pastoralt lederansvar og bidrar til strategisk og åndelig ledelse i og av menigheten».*

Sokneprest har noen særlige oppgaver omtalt i § 10: «Soknepresten leder prestetjenesten i det eller de sokn denne har som sitt særskilte arbeidsområde og sørger for den nødvendige samordning med menighetsrådets virksomhet». Denne samordningen mellom menighetsrådets virksomhet og prestetjenesten skjer bl.a. ved at sokneprest er fast medlem i menighetsrådet, uten å ha noe selvstendig styringsansvar for rådets arbeid utenfor rådet. I tillegg til samordning er formålet med prestens deltagelse i rådet at forkynnelsens perspektiv og teologisk kompetanse er til stede i rådets behandling av sakene. Tjenesteordningen gir ikke grunnlag for at sokneprester har en generell lederrolle overfor staben med fellesrådstilsatte, men den gir soknepresten en lederrolle overfor kapellanene, jfr. § 8: *«Soknepresten er kapellanens nærmeste overordnede når ikke annet er bestemt av biskopen.* Vi har fått opplyst at det i Borg bispedømme er en avtalt praksis om at prosten er nærmeste overordnede for alle menighetsprestene, også kapellanene.

I Lørenskog har prosten i Nedre Romerike prosti to sentrale roller: Medlem i kirkelig fellelsråd og nærmeste leder for prestene i Skårer og Fjellhamar.

Slik situasjonen er i dag ivaretas lokal koordinering internt i staben og mellom menighetsrådet og staben av sokneprestene. Samtaler med stabene viste at dette er en ordning som fungerer tilfredsstillende. Samtidig er det en modell som har visse begrensninger, i det soknepresten ikke ligger i arbeidsgiverlinjen til kirkelig fellelsråd som organ for soknene. Slik vil soknepresten som teamleder i liten grad kunne utøve arbeidsgiveroppgaver overfor lokale medarbeidere. I tillegg gis det også uttrykk for at på enkelte måter er prestetjenesten en sideordnet tjeneste sammen med andre nødvendige tjenester i menigheten, for eksempel vigslede tjenester som diakon og kateket. I samtalene har det også kommet fram en viss usikkerhet om forholdet mellom soknepresten og prost når det gjelder ledelse av de andre menighetsprestene.

Framtidig kirkelig organisering

Kirkerådets arbeid med framtidig kirkelig organisering peker framover mot en felles virksomhet. Det er så langt vanskelig å si noe om både hva som blir Kirkemøtets konklusjon i saken om kirkelig organisering, og når en ny organisering eventuelt blir vil tre i kraft. Vi har i arbeidet med denne rapporten ikke lagt bestemte føringer for en framtidig organisering, men lagt nåværende kirkeordning til grunn. Vi har likevel lagt vekt på at en framtidig organisering peker mot en mer samordnet modell der skillelinjene mellom de to arbeidsgiverne ikke forsterkes.

1.4 Avklaring av begrepsbruk

Begreper innen ledelse og organisasjon kan anvendes på ulike måter og ha forstås og tolkes ulikt. Innledningsvis vil vi definere noen begrepet som vi bruker i dette notatet

Administrasjon: Brukes noe forenklet om de løpende og nødvendige kontoroppgaver som skal løses i en organisasjon, og som er et støtteapparat for organisasjonens formål. Dette vil bl.a. omfatte forberedelse og oppfølging av vedtak om budsjett/regnskap, ressurs- og oppgavefordeling, tilsetting/instruks, jus, kontroll, rapportering, vedlikehold og forvaltningsoppgaver.

Ledelse: "Å få andre til å arbeide for å realisere bestemte mål, å motivere dem til å yte mer og få dem til å trives i arbeidet". I denne sammenhengen bruker vi begrepet primært om den ledelse som skjer på grunnlag av arbeidsgiveransvaret, dvs. arbeidsgivers ansvar for å fastsette overordnede mål og konkrete arbeidsoppgaver for den enkelte tilsatte, motivere til arbeidsinnsats, fordele arbeid mellom medarbeidere (organisere/omorganisere), evaluere og sjekke ut at arbeidet er utført på tilfredsstillende måte mv. Tilsatte som ikke har et lederansvar fra sin arbeidsgiver overfor andre tilsatte kan likevel lede ulike deler av virksomheten ut fra sitt arbeidsområde (f.eks. så når en kantor leder et kor eller en kateket leder en konfirmantgruppe),

Styring: Gjøre overordnede vedtak som peker ut mål, strategi og prioritering, overordnet fordeling av ressurser, penger, fullmakter og makt. Styring er oftest knyttet til valgte styringsorganer, men gjennom fullmakter vil også mange lederstillinger ha elementer av styring.

De fleste lederstillinger vil inneholde alle tre lederfunksjonene, men de kan ha ulik vektlegging på henholdsvis administrasjon, ledelse og styring. Vi vil understreke at administrasjon ikke begrenses til rutineoppgaver, men også omfatter sentrale funksjoner som påvirker andre (jfr. bruken av begrepet administrerende direktør om den øverste tilsatte leder i private virksomheter). Slik vi definerer begrepene vil administrasjon ha et tyngdepunkt i gjennomføring av formale prosesser i en organisasjon, mens ledelse i større grad handler om å bidra til relasjonelle, verdimesige og kulturelle prosesser i virksomheten.

Kirkeordningen forutsetter at menighetsråd og fellesråd i tillegg til løpende drift- og forvaltningsoppgaver har et åndelig og kirkestrategisk ansvar. Det vil være et lederansvar å sørge for at rådernes planer og strategier i størst mulig grad kan realiseres av de tilsatte innenfor de ulike arbeidsområdene, bl.a. ved at ledere blir ansvarliggjort i forhold til oppfølgingen av rådets overordnede vedtak. Dette vil kreve at alle dimensjonene i en lederrolle blir tatt i bruk.

2. De grunnleggende alternativene

2.1 Innledning

Spørsmålet om lokal organisering og ledelsesstruktur innenfor et fellesrådsområde reiser flere grunnleggende spørsmål:

- Hvilken organisering understøtter best kirkens oppdrag, særpreg og identitet?
- Hvordan kan organisering bidra til å styrke arbeidsmiljø, trivsel og faglig utvikling hos de tilsatte?
- Er det sammenheng mellom organisering og medlemmenes opplevelse av en åpen og serviceinnstilt folkekirke som engasjerer og bygger fellesskap?
- Hvilken organisering bidrar til best ressursbruk og profesjonalitet?

Ut fra disse spørsmålene vil vi peke på ulike dimensjoner som bør være med i diskusjonen:

2.2 Vektlegging på fellesrådsområdet eller soknet?

KA erfarer at det i diskusjonene om lokal organisering i Den norske kirke ofte avdekkes to ulike ståsteder eller verdipremisser, og disse kan noe forenklet omtales som to hovedmodeller:

A. Fokus på staben som helhet – på tvers av soknegrenser

I denne modellen legges det vekt på fellesrådsområdet/kommunen som et fellesskap, og organiseringen er et pragmatisk spørsmål i forhold til hva som tjener helheten. Så mye som mulig kan med fordel løses på fellesrådsnivå for å unngå dobbeltarbeid og for å bygge fagmiljø og profesjonalitet. I profilering og i bygging av «lagfølelse» vektlegges «Kirke i x kommune», bl.a. fordi folk primært er knyttet til en kommune – og ikke til den internkirkelige enheten soknet. Tilgjengelighet forstås bredt som kirkens totale nærvær for kommunenes innbyggere, bl.a. gjennom nettsider, sosiale medier, synlighet på ulike arenaer, etablering av et felles servicekontor/kirketorg mv.

B. Fokus på soknet og på staben som lokal

I denne modellen legges det avgjørende vekt på soknet som kirkelig enhet og på menighetens tilknytning til et lokalmiljø. Dette kan begrunnes både som uttrykk for et kirkesyn med vekt på menighetens betydning, og som en kirkelig strategi for å knytte kirken til et lokalsamfunn. Organisering bør derfor underbygge tilknytningen mellom stab og menighet. Tilgjengelighet forstås først og fremst som fysisk tilstedeværelse av staben i nærmiljøet, og i profilering på hjemmesider mv så er det soknet og soknets kirke(r), soknets virksomhet og den lokale staben som primært blir gjort synlig.

Vi mener begge disse perspektivene peker på relevante anliggender og verdier i organisering av kirkelig virksomhet. I vår vurdering har vi imidlertid lagt mye vekt på soknet som utgangspunkt for en tjenlig organisering i Lørenskog, og vil her peke på følgende forhold som grunnlag for dette:

- Begge de to soknene i Lørenskog er forholdsvis store med mange medlemmer

- Begge de to soknene over lengre tid hatt hver sin selvstendige stab
- I samtalen med stabene ga de fleste uttrykk for en tydelig tilhørighet til sin lokale stab og sitt sokn

Vi vil likevel anbefale at det legges vekt på mer koordinering på tvers av soknegrensene når det bl.a. gjelder kommunikasjon til innbyggerne i Lørenskog. På noen utvalgte områder kan det også med fordel etableres prosjekter og tiltak som omfatter hele kommunen, f.eks. når det gjelder tiltak innen trosopplæring, markering av høytider/merkedager og andre særlige tiltak. Hvis det skal vurderes samarbeidsprosjekter med kommunen med *samskaping* som metode vil det også være en fordel med en organisering som omfatter begge sokn. Det vil også kunne styrke det faglige arbeidet hvis det etableres faglige nettverk og koordinering innenfor utvalgte arbeidsområder på tvers av dagens staber.

2.3 Ledelse som er forankret både i fellelrådet og i menighetsrådet

Utgangspunkt for vurdering av lokale kirkelige ledelsesmodeller innebærer å avklare de premisser som former og gir retning for lederjobben. Det er vår vurdering at utgangspunkt tas i at lederjobben og utøvelse av ledelse skal bidra til å ivareta og realisere kirkens oppdrag og formål. Ansvar for ivaretagelsen av dette oppdrag lokalt er forankret både i menigheten (soknet), ved menighetsråd og kirkelig fellelråd som organer for soknet.

Lederjobben er en organisatorisk forankret ansvars- og myndighetsposisjon. Dette innebærer at ledere henter sitt mandat fra - og er ansvarlig overfor - et representativt råd, som er demokratisk valgt. Kirkeordningen markerer dette ved å gjennomføre bruken av betegnelsen *daglig leder*, i bestemmelser om at menighetsrådet kan ha daglig leder mens kirkelig fellelråd, bispedømmeråd og kirkeråd skal ha daglig leder. Denne ordningsmessige forankring knytter dermed an til alminnelige rettsbestemmelser som også fastslår at ulike organisasjonstyper i samfunnet skal ha daglig leder. Daglig leder er et virksomhetsorgan ved siden av styret, og blir også tillagt ansvar gjennom ulike lover og forskrifter. Ledelse og lederjobb er dermed en kompleks praksis og skal ivareta et bredt spekter av ansvar og oppgaver på vegne av styringsorganet.

En slik prinsipiell orientering er ikke til hinder for at kirken kan velge ulike modeller for ivaretagelse av lederansvaret. Innen en luthersk tradisjon kan både vigslede og ikke-vigslede prinsipielt ivareta lederansvar, slik f.eks. kongen gjorde det i nær 500 år som kirkens fremste medlem. Hovedpoenget er at dersom en vigslet medarbeider tillegges lederansvaret overfor andre tilsatte ut fra et faglig kompetansekrav, vil lojaliteten måtte ligge hos det demokratisk valgte styringsorgan i utøvelsen av lederjobben.

Hva som nærmere forstås med ansvaret for å lede, vil være kontekstuellet betinget med hensyn til utøvelse/praksis. Ledere vil med bair i et organisatorisk mandat utøve ledelse ved både å mobilisere og motivere samt styre medarbeidere til koordinert innsats, med den hensikt å realisere felles formål og oppgaver i samsvar med de verdier virksomheten bygger på.

For de scenariene som er aktuelle i Lørenskog, kan det tenkes enten et enhetlig eller delt ansvar samt at det kan ivaretas enten ved en funksjonell eller geografisk ansvarsorganisering. Uavhengig av spesifikk modell, legger vi følgende prinsipper til grunn:

- Ledelse utøves på vegne av et styringsorgan (fellesråd og/eller menighetsråd)
- Leder ivaretar et helhetlig ansvar for virksomheten, der mandatet følger av rådets ansvarsområde som styringsorgan.

2.4 Ulike ledermodeller

Som utgangspunkt for drøftingen vil vi peke på fire aktuelle hovedmodeller for ledelse av tilsatte i Lørenskog kirkelige fellesråd.

Modell 1 Kirkevergen som nærmeste leder for alle

Modell 1 er dagens modell der kirkevergen som daglig leder for fellesrådets virksomhet også er nærmeste overordnede for alle tilsatte som arbeider i menighetene. Dette er en enkel og lite ressurskrevende modell, men det store lederspennet vil være hovedutfordringen i en såpass stor organisasjon som Lørenskog kirkelige fellesråd. Både kirkeverge og de tilsatte synes dagens modell på mange vis fungerer tilfredsstillende, men det er samtidig mange som ønsker en annen løsning.

Innenfor denne modellen kan fellesrådet stille administrativ støtte til rådighet for menighetsrådet og de lokalt tilsatte. Dette kan f.eks. være tilsatte som kan ha saksbehandler- og sekretæroppgaver for menighetsrådet og/eller den lokale staben. Dette vil utvilsomt støtte opp under det lokale arbeidet i soknene, og vil bl.a. kunne bidra til å støtte opp under menighetsrådets rolle og myndighet. Det vil samtidig være en utilstrekkelig løsning sammenlignet med en modell 3 nedenfor når det gjelder ønsket om en helhetlig ledelse som både ivaretar ansvaret for å følge opp menighetsrådets vedtak og ivaretar lederansvaret for de tilsatte

En variant av denne modellen er at det gjøres grep for å utvikle og avklare sokneprestene som teamleder i de to menighetsstabene i tillegg til kirkevergen som personalleder. Dette vil avlaste kirkevergen for mange lederoppgaver, og soknepresten vil kunne ivareta mange av de daglige utfordringene knyttet til koordinering, informasjon og møteledelse. Hovedutfordringen til en slik sokneprestrolle er tredelt; For det første så er det krevende å bygge videre på en modell der teamleder ikke er tilsatt i fellesrådet og ikke står under kirkevergens ledelse. Det er også utfordrende at en god teamlederrolle vil kreve såpass mye tid og oppmerksomhet at det vil ta for mye av sokneprestens tid og kapasitet for de ordinære sokneprestoppgavene. Det er også en fare for at det kan bidra til en mer todelt ledelse der det er uklart hva som skal tas opp med sokneprest og hva som hører hjemme hos kirkevergen.

Modell 2 Utvidet lederkapasitet på fellesrådsnivå

Modell 2 innebærer at det etableres en stilling som assisterende kirkeverge, personalsjef eller tilsvarende ved kirkevergens kontor. En slik stilling vil avlaste kirkevergen, og vil kunne gi rom for økt lederkapasitet og kvalitet i HR/personalforvaltningen, dvs. lederoppgaver knyttet til tilsetninger, medarbeiderutvikling og -oppfølging, medbestemmelse, lønn/ytelser, arbeidstid, prioritering av arbeidsoppgaver, konflikthåndtering mv. Hovedutfordringen med modell 2 vil være at denne nestlederefunksjonen i kirkevergens stab i stor grad vil

arbeide med distanse i forhold til arbeidet i stabene, og vedkommende vil ha personalansvar for svært mange tilsatte.

En variant av denne modellen vil være å utvikle en stilling som felles kirkefagsjef e.l. for begge menighetsstabene, som vil kunne fungere som en avdelingsleder for stillinger knyttet til f.eks. diakoni, kirkemusikk, trosopplæring, ungdomsarbeid osv. Dette vil være en stilling som involverer seg mer i det faglige arbeidet som skjer i menighetene, noe som kan gi denne stillingen større nærhet til arbeidet i stabene og mer involvering i de ulike arbeidsområdene. Som en felles leder for begge stabene vil en slik organisering også gi rom for flere prosjekter på tvers av dagens soknegrenser/staber. Vedkommende bør både ha solid lederkompetanse og god kjennskap til de ulike kirkelige arbeidsområdene. Vi viser her til Lillestrøm kirkelige fellestråd som har etablert en slik stilling som avdelingsleder for kirkefag.

Modell 3 Lokal leder på soknenivå

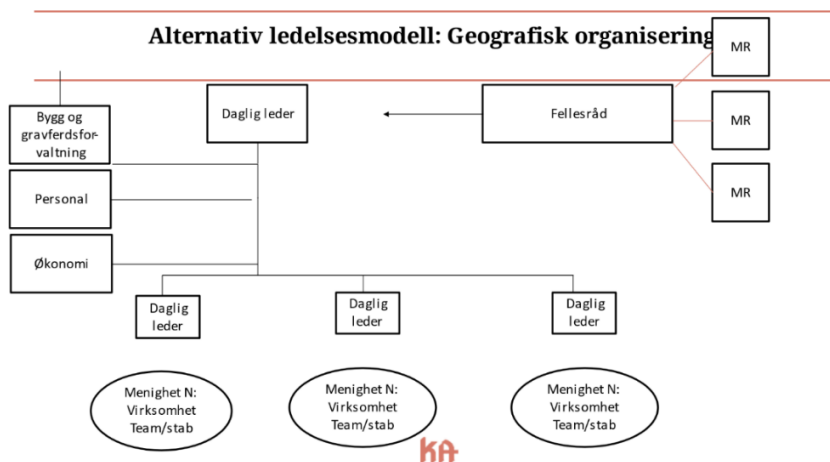
Modell 3 innebærer at det etableres stillinger som personalleder og som daglig leder for menighetsrådets virksomhet i begge sokn. Dette vil være en stilling som vil ha sitt tyngdepunkt både i administrative og koordinerende oppgaver på oppdrag fra menighetsrådet, samtidig som han/hun har et klart ledermandat fra fellestrådet i forhold til de tilsatte.

Dette er etter vår mening den foretrukne modellen for lokal ledelse, bl.a. fordi den bidrar til å holde sammen menighetsrådet planansvar og fellestrådets arbeidsgiveransvar. Modell tre bidrar også til en ledelse med klar forankring i et lokalmiljø og en lokal stab, og legger grunnlaget for god koordinering med prestetjenesten på soknenivå. Hovedutfordringen med denne modellen er at den er mest ressurskrevende, og det vil ofte kreves nytilsetting av medarbeidere med god leder- og kirkekompetanse.

En variant av modell 3 vil være at en av de tilsatte i dagens staber engasjeres som leder av menighetsstaben i deler av sin stilling (f.eks. 25% i tillegg til sin stilling som enten diakon, kirkemusiker, kateket, menighetspedagog e.l.). Denne stillingen vil da måtte ha langt færre administrative oppgaver enn i hovedmodell 3.

Fordelen med denne varianten er at det ikke kreves en tilsetting av en ny medarbeider, men det vil være mulig å velge en i staben. Hvis en av prestene skal ha denne stillingen forutsettes det i modell 3 at vedkommende får permisjon fra deler av sin prestestilling, og at det inngås en egen arbeidsavtale med fellestrådet for å ivareta lederoppgavene. Det vil være en utfordring for en slik lederstilling at vedkommende vil ha en dobbel identitet; både medlem i en fagstab med ansvar for sitt utøvende fagområde, samtidig som vedkommende er leder for staben i deler av stillingen. Dette vil ofte gi mer krysspress og rolleutfordringer sammenlignet med en som er i full stilling som leder. Forventninger fra omgivelsene til en lederstilling vil også medføre at det ofte vil være vanskelig å avgrense tidsbruken på lederoppgaven til den avtalte stillingsstørrelsen.

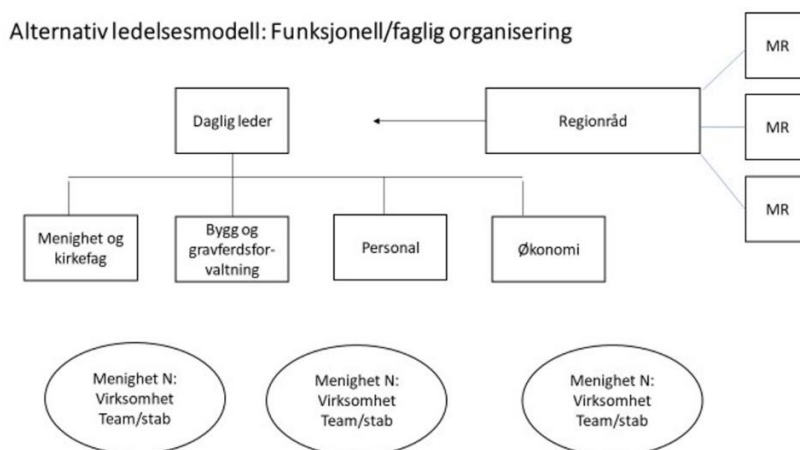
Modell 3 kan illustreres på følgende måte:



Modell 4 Ledelse av fagområder (funksjonell eller faglig organisering)

Denne modellen innebærer at det etableres lederstillinger innenfor de ulike fagområdene, slik som kirkemusikk, diakoni, opplæring, kirkebyggforvaltning mv. Dette vil sikre en ledelse som er forankret i de ulike kirkelige fagområdene, og det kan utvikles bedre samarbeid på tvers av dagens menighetsstaber. Hovedproblemet med en slik modell vil være vesentlig svekkelse av dagens stabskultur og tverrfaglige arbeid i menighetene, og en fare for at menighetsarbeidet blir mer fragmentert etter ulike fagområder. Det vil også kunne gi for mange lederstillinger i forhold til størrelsen på virksomheten.

Modell fire kan illustreres på følgende måte:



3. Den konkrete situasjonen i Lørenskog

3.1 Samtaler med kirkeverge, fellesrådsleder og tilsatte

Ut fra de samtaler som er ført med kirkeverge, fellesrådets leder og lokal stab, framgår det at ny kirkeverge har tatt tak i flere av de forhold som ble påpekt i rapporten fra arbeidsgruppen.

Fjellhamar

I samtalen med staben på Fjellhamar framgikk det at soknepresten fra han tiltrådte har ledet staben, og koordinert virksomheten med menighetsrådet. Dette ble tatt opp med staben og de enkelte medarbeidere da han tiltrådte og deres aksept har vært et viktig grunnlag for å ivareta denne funksjonen. I hovedsak har ansvaret handlet om å lede stabsmøter og også ha oppfølgingsamtaler med enkeltmedarbeidere. Soknepresten sitter i menighetsrådet og skriver også en del saker for rådet. Han er derfor godt kjent med de saksområder som er aktuelle og dette letter koordineringen av stabsmøtene.

Samtidig gis det uttrykk for at ny kirkeverge går mer inn i ledelse, også i forhold til ansatte. Dette i seg selv synes å fordre en tydeligere avklaring av relasjonen mellom rollene og hva det å være teamleder innebærer. Flere av medarbeiderne gav uttrykk for at en del formelle ting tok de med kirkevergen, og ikke minst kunne han ut fra sitt ansvar som arbeidsgivers representant bidra til å sortere og prioritere mellom oppgaver.

Dette etterlater et inntrykk av at en del av sokneprestens teamlederrolle, som har vært ivaretatt mer uformelt grunnet noe mer fravær av ledelse, nå tydeligere ivaretas av kirkevergen selv. I Skårer er det en egen stilling ved kirkevergens stab som skriver saker for menighetsrådet. Soknepresten gav uttrykk for at det også ville være naturlig å gå opp grensene på nytt mellom en eventuell menighetssekretær og ham selv i saksforberedelse til menighetsrådet.

I det hele gir staben uttrykk for at de opplever at sokneprestens teamlederfunksjon ivaretas på en god måte. Samtidig pekes det på at utviklingen i tjenesteforståelse og prostens lederansvar tilsier at det også kan legges til grunn at det finnes ulike sideordnede tjenester i menigheten. Dette indikerer at det ikke oppleves selvfølgelig at soknepresten er teamleder, rent prinsipielt.

Det ble også gitt uttrykk for at soknepresten ivaretok et betydelig ansvar, som strengt tatt går ut over vedkommende sine tjenesteplikter. Slik ble det uttrykt et visst behov for mulig avlastning, selv om staben uttrykte at de likte måten soknepresten ledet på.

Skårer

I samtalen med staben i Skårer kom det klart til uttrykk at nåværende kirkeverge hadde tatt tak i mange av svakhetene som tidligere preget organisasjonen når det gjelder uklar organisering og svak ledelse. Ny kirkeverge tar ansvar, bryr seg, og er tydelig, gjennomfører medarbeidersamtaler med alle, og greier å følge opp mange ting som tidligere har blitt liggende. Tre utfordringer var likevel tydelige: Kirkevergen er leder for alt for mange, og kan umulig ha kapasitet til å følge opp alle medarbeidere og saker på en god nok måte, og

han har fullmaktene i for mange saker. Og det var for dårlig kommunikasjon og samordning mellom menighetsråd, fellestråd og prost. I tillegg var det flere som ønsket en leder som var tettere på arbeidet i menigheten og i staben, nå var kirkevergen litt for mye på utsiden.

Nåværende sokneprest hadde vært i denne stillingen i 2 år, og erfarte rollen som leder i staben som uklar. Rollen som en bro mellom menighetsråd og stab var viktig, men det var uavklart hva slags teamleder han var overfor staben. Han kunne derfor ha ønsket at staben enten hadde en egen daglig leder-stilling, eller at sokneprestens lederrolle ble mere formell og tydelig.

Mange hadde et klart ønske om en stilling som daglig leder for staben med klare fullmakter, men noen mente at mer selvstendige og myndige fagfolk ikke gjorde det nødvendig med en egen leder for staben. Det var delte oppfatninger i spørsmålet om lokal leder helst burde være en sogneprest, en annen vigslet av de fagstilling, eller om det skulle være en leder uavhengig av de vigslede stillingene.

3.2 Arbeidsmiljøundersøkelse i 2021

Høsten 2021 ble det gjennomført en nasjonal arbeidsmiljøundersøkelse i Den norske kirke. Det er utarbeidet en egen rapport for alle kirkelige tilsatte i Lørenskog (både prester og fellestrådstilsatte). I denne rapporten blir resultatene fra Lørenskog sammenlignet med gjennomsnittet for hele Den norske kirke. Rapporten gir et hovedbilde der arbeidsmiljøet i Lørenskog i flertallet av spørsmålene ligger på omtrent samme nivå som resten av Den norske kirke. På noen områder utmerker Lørenskog seg med mer positive resultater, vi vil særlig peke på at det er generell stor tillit til leder/arbeidsgiver, bl.a. når det gjelder støtte fra leder, klargjøring av forventninger, utviklingsorientert ledelse og tillit til god oppfølging av varsler. De mer utfordrende resultatene fra denne undersøkelsen er bl.a. knyttet til stress, jobbengasjement, måloppnåelse, avklaring av oppgaveansvar, møteeffektivitet og eksternt orientering.

Det er vår vurdering at utfordringene som kommer fram i undersøkelsen i stor grad bekrefter vårt hovedinntrykk om at det er stor tillit til dagens ledelse, men at de utfordringene som kommer fram er knyttet til stort lederspenn for dagens kirkeverge, og uavklart eller svak ledelse i det daglige arbeidet.

3.3. Bygg – og gravferdsforvaltning

I Lørenskog blir det gjennomført om lag 200 – 250 gravlegginger i året. Kremasjonsandelen øker, og nærmer seg nå 60 %. Om lag 6 årsverk er knyttet til gravferdsforvaltningen, av dette utgjør om lag 1 årsverk administrativ oppfølging, men 5 årsverk er knyttet til den praktiske driften ute på gravplassen.

I dag er de som arbeider med gravplassforvaltning i praksis organisert som en egen enhet med en driftsleder, og arbeidet foregår relativt selvstendig i forhold til stabene i hhv Skårer og Fjellhamar. De er likevel en del av en storstab for alle kirkelige tilsatte i Lørenskog som møtes ca en gang i måneden. Driftslederen har hatt noen fullmakter på personalområdet,

men har i begrenset grad en tydelig lederrolle for de tilsatte. Dette ansvaret utvides med et tydeligere lederansvar, inkludert personell og økonomi fra 1 januar 2022.

I møtet med de fleste tilsatte på gravplassen ble pekt på at det har foregått en utvikling både i utstyr og i de tjenestene som tilbys de siste årene. De tilsatte ga uttrykk for et ønske om å utvikle seg faglig og at de kunne utføre enda mer profesjonelle tjenester. De ga uttrykk for at kirkevergen er opptatt av gravplassvirksomheten, og ha har bidratt til litt mer romslige budsjetter til bl.a. nødvendige investeringer. Han har også lagt til rette for at de tilsatte får tilbud om faglige kurs mv. De tilsatte ga uttrykk for at det valgte fellesrådet var lite opptatt av gravplassdriften. Det er nesten ingen gravplass-saker som behandles i fellesrådet. De tilsatte ga i hovedsak uttrykk for tilfredshet med dagens organisering. Det var ikke noe ønske om å bli samlokalisert eller organisert med nærmere tilknytning med de øvrige kirkelige tilsatte. Det var likevel åpenhet for at det kunne etableres mere samarbeid med kirkestabene for enkeltprosjekter, f.eks. samordning av tilrettelegging for Allehelgensdag. Nærheten til kirkevergen og kirkevergens stab var imidlertid avgjørende bl.a. for å drøfte faglige spørsmål.

Det kom fram mer misnøye med hvordan byggforvaltningen nå er organisert. Det var et ønske om at det trengs en tydeligere og mer helhetlig byggforvaltning med tilstrekkelig kompetanse og budsjettmidler. I dag er dette området for lavt prioritert i forhold til kravene til en profesjonell bygningsforvaltning. Utfordringene på dette feltet var samtidig noe som kirkevergen selv har pekt på som et område som bør tas tak i.

4. Vurdering og anbefalinger

Ut fra det vi kjenner til er ikke ressursituasjonen i Lørenskog i dag slik at man umiddelbart kan etablere en ny organisering som forutsetter helt nye lederstillinger. Samtidig er det rom for enkelte justeringer, som kan bygge ut ressurser for ivaretagelse av sekretariat og ledelse i begge menigheter.

Vi legger til grunn at det uavhengig av modellvalg bør synliggjøres at ledelse er forankret i arbeidsgiveransvaret, og at det primært bør være en sammenheng der den som utøver ledelse i arbeidsgivers sted er ansatt av og ansvarlig overfor fellesrådet. Tilsvarende gjelder for den formidling av planer og vedtak, med oppfølgende koordinering av stabens virksomhet, som springer ut av menighetsrådenes mandat. Det vil derfor være et mål om at det på sikt kan etableres en lederrolle på soknenivå som både har delegerte fullmakter fra kirkevergen som personalleder, og som samtidig kan være daglig leder for menighetsrådets virksomhet. Dette vil gi en mest mulig helhetlig ledelse som binder sammen organisasjonen både vertikalt og horisontalt.

På kortere sikt synes det ut fra våre samtaler å være naturlig å bygge videre på at Skårer og Fjellhamar har lokale staber som fungerer nokså selvstendig. På den ene side bør det arbeides med å utvikle tiltak og prosjekter på tvers der det er naturlig og mulig. Vi mener det ikke vil være en bærekraftig løsning at kirkevergen selv skal fungere som daglig leder for begge staber og de enkelte medarbeidere. Det vil derfor være nødvendig å utvikle en noe klarere modell for lokal ledelse.

Det lokale behovet kan for det første løses ved å påbegynne en prosess som på sikt kan gi grunnlag for stilling som daglig leder i begge menigheter. Slike stillinger vil både kunne ivareta saksforberedelse av og gjennomføring av menighetsrådenes planer og vedtak, og dels ivareta lokal arbeidsplassledelse på vegne av menighetsrådet ut fra lokale planer og dels på vegne av fellesrådet/kirkevergen mht de formelle sider ved arbeidsgiveransvaret. Denne løsningen vil sikre sammenheng mellom arbeidsgiver- og ledelsesansvar.

Det gis uttrykk for at dagens situasjon der sokneprestene ivaretar en koordinerende rolle (teamleder) for stabene på mange måter fungerer tilfredsstillende. Som en løsning på kortere sikt vil det være mulig å styrke en stillingsressurs som saksforbereder og saksbehandler for menighetsrådene i kombinasjon med at sokneprestene ivaretar koordinerende ledelse av staben. Med gjeldende kirkeordning, synes dette ikke å være noen primærmodell, men en pragmatisk løsning som fungerer gitt de ressursrammer som eksisterer. Dersom denne løsningen velges bør det avklares mer tydelig hva som ligger i denne rollen, samt at det inngås en avtale mellom kirkelig fellesråd og sokneprest. En slik avtale må godkjennes av sokneprestens overordnede. Det bør da avklares at de lederoppgaver soknepresten ivaretar skjer på vegne av kirkelig fellesråd og med kirkevergen som nærmeste overordnede som det skal rapporteres til. Det bør samtidig avklares noe nærmere hva som er sokneprestens lederrolle overfor de andre menighetsprestene, og dette bør gjøres kjent overfor resten av staben og kirkeverge.

Ved sokneprestskifte e.l. kan det vurderes om det er noen andre i staben som kan ha en tilsvarende koordinerende rolle i staben.

Anbefalinger

Våre konkrete anbefalinger på kortere sikt peker på en pragmatisk løsning, ved en kombinasjon av Modell 1 og 2, som gir fleksibilitet til senere justering eller endring i retning på lengre sikt til modell 3:

Vi legger til grunn at det uavhengig av modellvalg synliggjøres at ledelse er forankret i arbeidsgiveransvaret, og at det primært bør være en sammenheng der den som utøver ledelse i arbeidsgivers sted er ansatt av og ansvarlig overfor fellesrådet.

Vi anbefaler at det organisatorisk fortsatt tas utgangspunkt i menighetene og de to tilhørende stabene i organisering og ledelse, samtidig som man utforsker områder for formålstjenlig og nyttig samarbeid.

Vi anbefaler å ta utgangspunkt i tidligere omtalt Modell 2, noe som innebærer at kirkevergen viderefører og utvikler det lederskap som er etablert, men sørger for kapasitet gjennom styrking av stillinger som kan avlaste kirkevergestillingen. Dette kan skje ved:

- Vurdere å utforme stilling som assisterende kirkeverge, som blant annet kan utøve personaladministrative funksjoner på delegasjon
- Å videreføre den styrking av saksbehandling som nå gjelder for begge menighetsrådene

- Å videreføre en fungerende teamledelse i stabene ved sokneprestene. Dette forutsetter en prosess med avklaring av oppgaver og forutsetter av ansvaret ivaretas på vegne av menighetsrådet mht rådets planer og vedtak og av fellesrådet ved kirkevergen angående koordinering av oppgaver. Dersom det legges oppgaver til sokneprest slik at vedkommende opptrer i arbeidsgivers sted, f.eks. å avgjøre arbeidsfordeling eller ta avgjørelser ved uenighet i stab, forutsettes det avklaring av at soknepresten handler på vegne av kirkevergen/fellesrådet. Det bør, i samforståelse med sokneprestens overordnede, inngås en avtale mellom fellesrådet og sokneprestene. Samtidig bør det avklares noe tydeligere hva som er sokneprestens lederrolle overfor andre menighetsprester.
- Det bør også arbeides videre med en styrking av en helhetlig byggforvaltning, og dette kan gjøres i tråd med modell 4; en funksjonell/faglig organisering på tvers av soknene, i tråd med dagens velfungerende gravplassforvaltning

Denne løsningen vil kunne utvikles i ulike retninger, ut fra erfaringer og framtidig ressursituasjon. Ved et eventuelt sokneprestskifte eller andre personalendringer vil det kunne vurderes om løsningen skal videreføres, om en av soknets øvrige tilsatte kan ivareta funksjonen eller om det skal etableres tydeligere lederroller enten på menighetsrådsnivå (daglig leder) eller på fellesrådsnivå (f.eks. kirkefagleder).



DEN NORSKE KIRKE

Skårer menighet

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Olav Martin Bjørnsen	411	21/00027-314	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Skårer menighetsråd		

Semesterbrosjyre

Saksframlegg

Nå som samfunnet åpner opp igjen og vi går tilbake til å ha en mer eller mindre normal driftssituasjon så er det på høy tid at vi får laget en semesterbrosjyre igjen. Både for å ha tilgjengelig i kirken for interesserte, men også for å kunne gi ut til dåpsfamilier og andre som benytter våre tjenester.

Dette er selvsagt ikke en menighetsrådssak som sådan. Men Arbeidsutvalget har gjennom pandemiperiodene også jevnlig hatt satsningen menighetsblad oppe til diskusjon. Per i dag synes ikke en satsning på menighetsblad ut til å være realistisk grunnet praktiske og økonomiske årsaker, men om man kan starte med en semesterbrosjyre og utvikle det produktet til å gradvis bli mer likt et menighetsblad så kunne det vært en vei å gå. Og at man da ser til at semesterbrosjyren har gode bilder, et gjennomtenkt layout, kanskje et lite intervju med en ansatt eller en frivillig, eller en omtale av et eller flere arrangement som er viktige for semesteret.

Vi bør ha en enkel trykksak på plass for å dekke det som skjer til og med fellesferien, og den kan sikkert staben håndtere, men vi bør da legge ned litt mer arbeid i en litt mer forseggjort semesterbrosjyre for høsten 2022. Uten at dette blir en sak i dette møtet, kan det være fint om den enkelte kan tenke litt på om dette er noe man kunne tenke seg til å være med å utvikle.

Forslag til vedtak

Skriv inn teksten her.

**DEN NORSKE KIRKE**

Skårer menighet

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Olav Martin Bjørnsen	411	21/00027-316	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Skårer menighetsråd		

Intervjugruppe, ansettelse av driftsleder**Saksframlegg**

Skårer menighetsråd har fått anledning til å stille med en representant i intervjugruppen som settes sammen i anledning ansettelse av driftsleder. Nestleder Eva Olaussen vil stille på vegne av Skårer menighetsråd

Forslag til vedtak

Skriv inn teksten her.



DEN NORSKE KIRKE

Skårer menighet

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Olav Martin Bjørnsen	411	21/00027-317	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Skårer menighetsråd		

Foreløpig oppsummering etter høring om organisering av den norske kirke

Saksframlegg

«Flertallet ønsker ikke prostifellesråd.» Det sier kirkerådsdirektør Ingrid Vad Nilsen etter at mer enn 1300 instanser har svart på høring om ny kirkelig organisering.

«Både menighetsråd, fellesråd og bispedømmeråd understreker betydningen av nærhet til kommunene. Det er en av hovedgrunnene til at de ikke vil opprette prostifellesråd.»

Müller-Nilssen-utvalgets rapport ble sendt på høring i juni 2021. Utvalget utredet en organisering på prostinivå fordi dette ikke har vært behandlet tidligere.

«Kirkedemokratiet har talt. Prostifellesråd er ikke aktuelt. En ny kirkelig organisering må ta utgangspunkt i dagens nivåer i kirken: lokalt, regionalt og nasjonalt», sier Vad Nilsen.

Forslag til vedtak

Skriv inn teksten her.

**DEN NORSKE KIRKE**

Skårer menighet

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Olav Martin Bjørnsen	411	21/00027-318	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Skårer menighetsråd		

Status - oppussing av våpenhus**Saksframlegg**

Sokneprest har sjekket om endringer i kirkens våpenhus må godkjennes av biskopen. Gjeldende regelverk er ikke uttømmende på dette, men det henvises til Kirkeordning for Den norske kirke, paragraf 23, hvor det heter at «Tiltak ut over vanlig vedlikehold av kirke skal godkjennes av biskopen.»

En slik beskrivelse av mer løselig art tilsier at planene om oppussing må detaljeres og ferdiggjøres før man kan behandle saken videre.

Forslag til vedtak

Skriv inn teksten her.

**DEN NORSKE KIRKE**

Skårer menighet

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Olav Martin Bjørnsen	411	21/00027-319	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Skårer menighetsråd		

Status pandemisituasjonen**Saksframlegg**

Samfunnet er nå på full vei mot gjenåpning. Menighetsrådet orienteres med eventuelle endringer i dagene opp mot menighetsrådsmøtet

Forslag til vedtak

Skriv inn teksten her.

**DEN NORSKE KIRKE**

Skårer menighet

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Olav Martin Bjørnsen	411	21/00027-320	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Skårer menighetsråd		

Årsstatistikk for 2021**Saksframlegg**

Årsstatistikk for 2021 er nå innsendt til Statistisk Sentralbyrå. Sokneprest orienterer om viktige tall og eventuelle vesentlige trekk i tallmaterialet.

Forslag til vedtak

Skriv inn teksten her.

28. Årsstatistikk for Den norske kirke 2021

1 Opplysninger om soknet			
1.1	Soknets kommunenummer 3029		
1.2	Fellesrådets navn LØRENSKOG KIRKELIGE FELLESRÅD	Fellesrådets organisasjonsnummer 976986660	
1.3	Soknets navn SKÅRER SOKN	Soknets organisasjonsnummer 976986652	
1.4	Soknets adresse Postboks 304	Postnummer 1471	Poststed LØRENSKOG
1.5	Navn skjemaansvarlig Gunn Frost	E-post skjemaansvarlig gf686@kirken.no	Telefonnummer 41340432

2 Kirkelige handlinger

For føring av de kirkelige handlingene vil medlemsregisteret være et utgangspunkt for grunnlagstall.

	Antall handlinger	
2.1 Hvor mange ble konfirmert i soknet?	100	
2.2 Hvor mange kirkelige vielser ble utført i soknet?	13	Antall deltakere 352
2.3 Hvor mange forbønnshandlinger for borgerlige inngåtte ekteskap ble utført i soknet?	0	
2.4 Hvor mange kirkelige gravferder (jordpåkastelser) ble forrettet for soknets befolkning?	138	Antall deltakere 5658
2.4.b ...Hvor mange av gravferdene ble forrettet i soknets kirke(r)?	121	

3 Gudstjenester

3.A Antall gudstjenester og deltakere

	Antall gudstjenester	Antall deltakere
3.A.1 Avholdt på søn- og helligdager?	78	3495
3.A.2 Avholdt utenom søn- og helligdager?	13	1278
3.A.3 Totalt (sumfelt)	91	4773

3.B Fordel totalt antall gudstjenester på nytt, etter hvilket sted de foregikk

	Antall gudstjenester
3.B.1 i soknets kirke(r)?	85
3.B.2 på institusjon i soknet?	3
3.B.3 på et annet sted, verken i soknets kirke(r) eller på institusjon i soknet?	3
3.B.4 Totalt antall gudstjenester (NB!! Summen skal være lik 3.A.3)	91

3.C Hvor mange av følgende typer gudstjenester ble gjennomført?

	Antall gudstjenester	Totalt antall til nattverd	Totalt antall til skriftemål	Totalt antall deltakere
3.C.1 Gudstjenester med nattverd	27	1045		
3.C.2 Gudstjenester med skriftemål	0			
3.C.3 Hovedgudstjenester særlig tilrettelagt for barn	5			260
3.C.4 Gudstjenester særlig tilrettelagt for ungdom	4			334
3.C.5 Gudstjenester særlig tilrettelagt for barnehagebarn	0			
3.C.6 Gudstjenester særlig tilrettelagt for skoleelever	0			
3.C.7 Gudstjenester med dåp	43			1629
3.C.8 Konfirmasjonsgudstjenester	11			1442

3.C.9 Julaftensgudstjenester	<input type="text" value="2"/>			<input type="text" value="264"/>
3.C.10 Gudstjenester i påsken	<input type="text" value="0"/>			<input type="text"/>
3.C.11 Gudstjenester Kristi Himmelfartsdag	<input type="text" value="0"/>			<input type="text"/>
3.C.12 Gudstjenester i pinsen.	<input type="text" value="0"/>			<input type="text"/>
3.C.13 Gudstjenester med samisk innslag	<input type="text" value="0"/>			<input type="text"/>
3.C.14 Allehelgensgudstjenest	<input type="text" value="2"/>			<input type="text" value="166"/>
3.C.15 Økumeniske gudstjenester	<input type="text" value="0"/>			<input type="text"/>
3.C.16 Temagudstjenester med fokus på miljø, internasjonal diakoni og/eller misjon	<input type="text" value="1"/>			<input type="text" value="88"/>

3.D Felles gudstjenester

Ble det arrangert felles gudstjeneste(r) med andre sokn?	<input checked="" type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nei	Antall gudstjenester <input type="text" value="9"/>	Antall sokn <input type="text" value="3"/>
--	---	--	---

4 Kontakt med barnehage og skole

4.A Besøk i kirken utenom gudstjeneste

		Antall besøk (ikke personer)	
4.A.1 Av barnehage	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nei	<input type="text"/>	Antall avdelinger <input type="text"/>
4.A.2 Av skoleklasse	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nei	<input type="text"/>	Antall klasser <input type="text"/>

4.B Besøk av prest, kateket, trosopplærer eller annen menighetsarbeider?

		Antall besøk (ikke personer)	
4.B.1 I barnehage	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nei	<input type="text"/>	Antall avdelinger <input type="text"/>
4.B.2 I skoleklasse	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nei	<input type="text"/>	Antall klasser <input type="text"/>

4.C Drev menigheten barnehage? Hvor mange barnehager ble drevet i menighetens regi?

Dette gjelder barnehager som Den norske kirke/menigheten eller fellesrådet driver, eller hvor menigheten er inne som eier, sitter i stiftelsen og lignende, og som menigheten betrakter som "sin barnehage".

		Antall barnehager	Totalt antall barn
4.C.1	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nei	<input type="text"/>	<input type="text"/>

5 Diakoni

5.1 Har menigheten vedtatt lokal diakoniplan?	<input checked="" type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nei
---	---

6 Ulike tilbud til barn og voksne

I delene (6-9) skal det føres opplysninger om virksomheten som menighetsrådet, de ansatte og/eller prestene har ansvar for, og som inngår i menighetsrådets planer og rapporter. Dersom flere sokn samarbeider om et tiltak/tilbud, skal det føres i ett sokn. Hovedregelen er at det skal føres i soknet hvor aktiviteten fant sted.

6.A Tilbud til barn 0-12 år

Her føres opplærings- og diakonale tilbud til ungdom i alderen 0-12 år. En person registreres kun en gang. Siden oppmøtet kan variere fra gang til gang kan det gis et anslag på hvor mange barn (unike personer) som benytter seg av tilbudet i løpet av året.

		Samarbeid med andre sokn	Antall tilbud	Antall deltakere
6.A.1 Arrangerte menigheten <u>babysang</u> eller <u>småbarnsang</u> for barn 0-5 år?	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nei	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nei	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="20"/>
6.A.2 Drev menigheten søndagsskole?	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nei	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nei	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="14"/>
6.A.3 Dersom ditt sokn hadde ansvar for et samarbeidsarrangement, vennligst spesifiser hvilke sokn det gjelder:	<input type="text"/>			

6.B Tilbud til unge 13-17 år

Her føres opplærings- og diakonale tilbud til ungdom i alderen 13-17 år. Konfirmanter kan telles med dersom det ikke er en del av den ordinære konfirmantundervisningen. Siden oppmøtet kan variere fra gang til gang kan det gis et anslag på hvor mange unge (unike personer) som benyttet seg av tilbudene i løpet av året.

		Samarbeid med andre sokn	Antall tilbud	Antall deltakere
6.B.1 Arrangerte menigheten lederkurs o.l. for unge 13-17 år?	<input checked="" type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nei	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nei	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="16"/>
6.B.2 Dersom det er svart ja for samarbeid med andre sokn, vennligst spesifiser hvilke sokn det gjelder og i hvilke sokn deltakerne er ført (ikke samme personene flere ganger):	<input type="text"/>			

6.C Tilbud til unge voksne 18-30 år

Opplæringstilbud og diakonale tilbud til unge voksne i alderen 18-30 år. Antall deltakere. En person registreres kun en gang. Siden oppmøtet kan variere fra gang til gang kan det gis et anslag på hvor mange unge voksne (unike personer) som benyttet seg av tilbudene i løpet av året.

		Samarbeid med andre sokn	Antall tilbud	Antall deltakere
6.C.1 Hadde menigheten kontinuerlige tilbud for unge voksne 18-30 år?	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nei	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nei	<input type="text"/>	<input type="text"/>
6.C.2 Gjennomførte menigheten enkeltarrangement, leirer o.l. for unge voksne 18-30 år?	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nei	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nei	<input type="text"/>	<input type="text"/>
6.C.3 Arrangerte menigheten lederkurs o.l. for unge voksne 18-30 år?	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nei	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nei	<input type="text"/>	<input type="text"/>
6.C.4 Dersom det er svart ja for samarbeid med andre sokn, vennligst spesifiser hvilke sokn det gjelder og i hvilke sokn deltakerne er ført (ikke samme personene flere ganger):	<input type="text"/>			

6.D Ulike tilbud til voksne

Antall grupper/tilbud og antall personer som benyttet tilbudene. Anslå antall personer som brukte tilbudet i løpet av året. En person skal registreres kun en gang. Siden oppmøtet kan variere fra gang til gang kan det gis et anslag på hvor mange (unike personer) som benyttet seg av tilbudene i løpet av året.

		Samarbeid med andre sokn	Antall grupper/tilbud	
6.D.1 Hadde menigheten tilbud om bibelgrupper, bibelringer, samtalegrupper eller husfelleskap?	<input checked="" type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nei	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nei	<input type="text" value="2"/>	
6.D.2 Organiserte menigheten bibelkurs?	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nei	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nei	<input type="text"/>	Personer som benyttet tilbudet <input type="text"/>
6.D.3 Hadde menigheten andre organiserte tilbud med opplæring som formål?	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nei	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nei	<input type="text"/>	
6.D.4 Hadde menigheten tilbud om ekteskapsgrupper/samlivsgrupper?	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nei	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nei	<input type="text"/>	
6.D.5 Hadde menigheten tilbud om sorggrupper?	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nei	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nei	<input type="text"/>	
6.D.6 Hadde menigheten tilbud om eldretreff/-kvelder?	<input checked="" type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nei	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nei	<input type="text" value="1"/>	
6.D.7 Holdt soknet/menigheten andakter på institusjon eller aldershjem?	<input checked="" type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nei	<input checked="" type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nei	Antall andakter <input type="text" value="24"/>	
6.D.8 Hadde menigheten besøkstjeneste?	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nei	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nei	Antall besøk <input type="text"/>	
6.D.9 Ble det utført soknebud i menigheten?	<input checked="" type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nei	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nei	Antall soknebud <input type="text" value="34"/>	
6.D.10 Ble det avholdt sjelesorgsamtaler i menigheten?	<input checked="" type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nei	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nei	Antall samtaler <input type="text" value="14"/>	

6.D.11 Ble det arrangert turer for menigheten?	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nei	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nei	Antall turer 	
6.D.12 Hadde menigheten tilbud i forbindelse med integreringsarbeid?	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nei	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nei	... rettet rettet mot innvandrere <input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nei	... rettet mot andre utsatte grupper <input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nei
6.D.13 Hadde menigheten tilbud rettet mot mennesker med funksjonshemning?	<input checked="" type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nei	<input checked="" type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nei		
6.D.14 Hadde menigheten andre sosiale og diakonale tilbud?	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nei	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nei	Andre diakonale tilbud 	
6.D.15 Dersom det er svart ja for samarbeid med andre sokn, vennligst spesifiser hvilke sokn det gjelder og i hvilke sokn deltakerne er ført (ikke samme personene flere ganger):	Fjellhamar og Rælingen menigheter			

7 Kirkemusikk, kulturarbeid og åpen kirke

Har menigheten vedtatt lokal plan for kirkemusikk?

Ja Nei

Hadde soknet fellestiltak med andre sokn innen kirkemusikk, kor og/eller kulturarbeid?

Ja Nei

Antall sokn
|

7.A Kor og korgrupper

Hvor mange kor og korgrupper ble drevet i menighetens regi?

Dersom flere sokn har kor, korgrupper eller gjennomfører annet kulturarbeid sammen, skal det føres i ett sokn.

Hovedregelen er at det skal føres i soknet hvor aktiviteten fant sted. I pkt 7.A føres antall kor og antall medlemmer i korene. Antall medlemmer telles enten ved hvor mange som betaler medlemskontingent eller går i koret noenlunde fast.

	Antall kor/korgrupper	Antall medlemmer
7.A.1 Kor for barn og unge	0	
7.A.2 Kor for voksne/familiekor	1	12

7.B Konserter, musikkandakter o.l.

7.B.1 Hvor mange konserter, musikkandakter ble avholdt i regi av menigheten?

Antall konserter og musikkandakter

Antall personer som benyttet seg av tilbudene

| 1

| 69

7.B.2 Hvor mange konserter, musikkandakter ble avholdt i regi av andre?

| 2

| 100

7.C Hvor mange andre kulturarrangementer ble avholdt?

	Antall kulturarrangementer	Antall personer som benyttet seg av tilbudene	Spesifiser tilbud/arrangement
7.C.1 ... I regi av menigheten	1	35	Orgelresisasjon i forbindelse med Allehelgen
7.C.2 ... I regi av andre	0		

7.D Var det i statistikkåret tilbud om åpen kirke i soknet?

7.D.1 Åpen kirke

Ja Nei

Antall dager/kvelder åpent i løpet av året

| 3

7.D.2 Pilegrimskirke

Ja Nei

|

8 Frivillige medarbeidere

8.A Totalt antall frivillige

Hvor mange frivillige medarbeidere var totalt engasjert i menighetens arbeid? (En person telles en gang i dette feltet).

Totalt antall frivillige
| 71

8.B Hvor mange frivillige medarbeidere (15 år eller eldre) var tilknyttet:

	Antall frivillige
8.B.1 ...planlegging og gjennomføring av gudstjenester?	23
8.B.2 ...menighetens barnearbeid/trosopplæringstiltak (0-12 år)?	13
8.B.3 ...menighetens ungdomsarbeid/trosopplæringstiltak (13 år og over)?	24
8.B.4 ...menighetens diakonale arbeid?	22
8.B.5 ... menighetens kultur- og konsertarrangement?	11
8.B.6 ...komité- og utvalgsarbeid?	20
..... herav medlemmer og varamedlemmer i menighetsrådet?	13
8.B.7 ...annet menighetsarbeid som ikke er tatt med under pkt. 8.B.1-8.B.6?	0

8.C Opplæring og samlinger

		Antall samlinger/tilbud	Antall personer som benyttet tilbudene
8.C.1 Ga menigheten tilbud om opplærings- eller motivasjonssamlinger for frivillige voksne medarbeidere?	<input checked="" type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nei		
8.C.2 Arrangerte menigheten fest for frivillige, medarbeiderfest o.l.?	<input checked="" type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nei	1	29

9 Misjons-, vennskaps- og solidaritetsarbeid

I pkt 9.1 og 9.2 er det alfabetisk liste over land. Skrolle nedover med pil til aktuelt land.

		Samarbeid med andre sokn?	Dersom det er svart ja for samarbeid med andre sokn, vennligst spesifiser hvilke sokn det gjelder		
9.1 Hadde menigheten en (eller flere) misjonsavtale(r)?	<input checked="" type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nei	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nei		Antall misjonsavtaler 1	Land 1 Etioopia
					Land 2
					Land 3
9.2. Hadde menigheten en (eller flere) vennskapsrelasjon(er) til en menighet eller organisasjon i et annet land?	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nei	<input type="radio"/> Ja <input checked="" type="radio"/> Nei		Antall vennskapsavtaler	Land 1
					Land 2
					Land 3
9.3 Hadde menigheten arrangementer med miljø, internasjonal diakoni og/eller misjon som tema?	<input checked="" type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nei	<input checked="" type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nei	Fjellhamar sokn	Antall arrangementer 3	Spesifiser tiltak Diakoniens dag Samling frivillige fasteaksjonen Kvinnens internasjonale bønnedag (med flere)

10 Ofringer, innsamlinger og gaver

	Totalt beløp, hele kroner	Hvor stor del av beløpet var til egen virksomhet? Hele kroner
10.1 Hvor stort beløp ble samlet inn ved offer/kollekt i kirken?	136777	55548
10.2 Hvor stort beløp ble samlet inn via menighetens givertjeneste?	92404	92404
10.3 Hvor stort beløp ble samlet inn av menigheten ved andre innsamlinger, ved gaver, basarer, messer og lignende?	5346	5346

11 Merknader

Her kan en for eksempel oppgi/presisere forhold ved enkelte av postene dersom verdiene avviker vesentlig fra året før. Det bør også nevnes her hvilke felter/tall som gjelder for flere sokn.

Eventuelle koronatiltak

Dersom soknet har koronarelaterte tall for streaming av gudstjenester og deltagere på disse som soknet ønsker å rapportere, kan feltene under benyttes.

Er disse tallene allerede summert og rapportert sammen med de vanlige gudstjenestetallene, skal tallene ikke inkluderes her.

Har soknet andre koronarelaterte tjenester eller mer detaljerte gudstjenestetall som soknet ønsker å rapportere, benytt merknadsfeltet over.

Antall nettbaserte gudstjenester pga. korona ikke rapportert annet sted.

Antall deltakere på nettbaserte gudstjenester pga. korona ikke rapportert annet sted.

12 Kontroll mot forrige år - fylles ut automatisk.

I denne seksjonen gir vi dere mulighet til å gjøre en sammenligning mot tall fra forrige år på enkelte felt i skjema. Det er lagt inn noen kontroller (grenseverdier) mot fjorårstall. Dersom disse kontrollene slår ut for enkelte felt, ber vi dere ta en ekstra sjekk av årets tall. Eventuelt, forklar store avvik i pkt. 11 merknader.

Feltnavn	Absolutt avvik	Prosentvis avvik	Verdi forrige periode
2.1 Konfirmasjoner	-11	-9,9	111
2.2 Vielser	2	18,2	11
2.4 Gravferder	55	66,3	83
3.A.3 Totalt antall gudstjenester	-13	-12,5	104
3.A.3 Totalt antall deltakere på gudstjenester	-828	-14,8	5601
3.C.1 Nattverdsgudstjenester, antall	0	0,0	27
3.C.1 Deltakere til nattverd	-22	-2,1	1067
3.C.5 Gudstjenester for barnehagebarn	0	0,0	0
3.C.5 Deltakere på gudstjenester for barnehagebarn		0,0	
3.C.6 Gudstjenester for skoleelever	0	0,0	0
3.C.6 Deltakere på skolegudstjenester		0,0	
3.C.9 Julaftengudstjenester	0	0,0	2
3.C.9 Deltakere på julaftengudstjenester	9	3,5	255
6.A.1 Deltakere på babysang (antall)	3	17,6	17
6.C.3 Lederkurs - antall deltakere		0,0	
6.D.7 Andakter på institusjon - antall	-9	-27,3	33
7.A.1 Antall kormedlemmer i kor for barn og unge		0,0	
7.A.2 Antall kormedlemmer i voksne/familiekor	0	0,0	12
10.1 Offer/ kollekt - totalt i kroner	-21729	-13,7	158506
10.2 Givertjenester - totalt i kroner	-5718	-5,8	98122
10.3 Andre innsamlinger - totalt i kroner	-5652	-51,4	10998



DEN NORSKE KIRKE

Skårer menighet

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Olav Martin Bjørnsen	411	21/00027-326	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Skårer menighetsråd		

Årshjul 2022

Saksframlegg

Status: Årshjul for 2022 er gitt en første gjennomgang som dekker første halvår 2022.

- ~~Jan. 18 MR~~ Møte med: Gudstjenesteutvalg. Årsregnskap (foreløpig godkjenning AU fullmakt endelig godkjenning), Årsbudsjett (revisjon). Strategi (igangsetting tiltak). Markering for medarbeider som blir pensjonist.
- ~~Feb. 15 MR~~ Årsregnskap (orientering). Årsrapport (vedtak). Møte med Musikkutvalg
- **Mar. 15 MR** Møte med: Kommunikasjonsutvalg. Kirkebakkefest (planlegging), Årsmøte (gjennomføring),
- **Apr. 3 MM** Menighetens årsmøte
- **Mai 10 MR** Strategi (status). Oppfølging årsmøte. Givertjenesten (samtale).
- **Jun. 14 MR** Møte med: Trosopplæringsutvalg. Strategi (evaluering, evt. prioritering). Regnskapsrapport. Givertjenesten (vedtak) Evaluering, semesteravslutning.
- **Juli** Møtefri
- **Aug. 30 AU** Møtefri MR, Arbeidsutvalgsmøte.
- **Sep. 27 MR** Møte med: Staben. Møte med: Kirkeverge. Møte med: Sokneprest. Møte med: Kantor. Semesteroppstart. Strategi (status, evt. Prioritering). Evaluering kirkebakkefest. Årsbudsjett 2023
- **Okt. 25 MR** Møte med: Trosopplærere. Møte med kapellan I. Møte med kapellan II. regnskapsrapport, valg av leder og nestleder. Revidering/justering tiltaksplan.
- **Nov. 15 MR** Møte med diakoniutvalget. Møte med: Diakon., møtedatoer, gudstjenesteliste vår. Menighetsrådsvalg 2023
- **Des. 14 MR** Kollekt eksterne formål, regnskapsrapport, evaluering, status strategi, strategi prioritering kommende halvår, revidering av årshjul, semesteravslutning

Forslag til vedtak

Skriv inn teksten her.

**DEN NORSKE KIRKE**

Skårer menighet

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Olav Martin Bjørnsen	411	21/00027-328	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Skårer menighetsråd		

Ny biskop Borg bispedømme**Saksframlegg**

Den 10. februar ble det klart at Kari Mangrud Alvsvåg blir ny biskop i Borg bispedømme. Alvsvåg vigsles til biskop i Borg søndag 24. april kl. 11 i Fredrikstad domkirke.

Forslag til vedtak

Skriv inn teksten her.

**DEN NORSKE KIRKE**

Skårer menighet

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Olav Martin Bjørnsen	411	21/00027-322	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Skårer menighetsråd		

Nytt fra staben

Saksframlegg

Skriv inn teksten her.

Forslag til vedtak

Skriv inn teksten her.

**DEN NORSKE KIRKE**

Skårer menighet

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Olav Martin Bjørnsen	411	21/00027-323	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Skårer menighetsråd		

Nytt fra undergruppene**Saksframlegg**

Skriv inn teksten her.

Forslag til vedtak

Skriv inn teksten her.

**DEN NORSKE KIRKE**

Skårer menighet

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Olav Martin Bjørnsen	411	21/00027-324	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Skårer menighetsråd		

Nytt fra Lørenskog kirkelige fellesråd

Saksframlegg

Skriv inn teksten her.

Forslag til vedtak

Skriv inn teksten her.

**DEN NORSKE KIRKE**

Skårer menighet

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler	Klasse	Saksmappe	Gradering
Olav Martin Bjørnsen	411	21/00027-325	Ugradert

Råd/utvalg	Saksnummer	Møtedato
Skårer menighetsråd		

Nytt fra Buskmen**Saksframlegg**

Skriv inn teksten her.

Forslag til vedtak

Skriv inn teksten her.