

**Presentasjon av lek kirkelig tilsatt til valg av bispedømmeråd og Kirkemøte
Nord-Hålogaland bispedømme**



Finn-Erik Andersen

f. 1969

Bostedssokn: Kanebogen

Yrke: kirketjener, Trondenes menighet.

Utdanning: Hjelpepleier, salgskonsulent og
kunderådgiver

1. Hvorfor vil du være med i bispedømmerådet / kirkemøtet?

Jeg ble forspurt fra fellesrådet i Harstad om å stille som kandidat. Dette svarte jeg umiddelbart ja til, en utfordring jeg gjerne tar og ser på dette som en ære å bli utvalgt til det.

2. Om strategi og prioriteringer

a) Hvar er «hjertesakene» i ditt kirkelige engasjement som du særlig vil arbeide for?

Siden jeg er kirketjener, er det kirken som besøkelsessted som opptar meg, hvordan vi fremstår visuelt og ta vare på våre gjester på best mulig måte, i alle anledninger. Å tilrettelegge hverdagen for kollegaer og andre som medvirker i alle arrangement.

b) Bør kirken være tilbakeholden eller offensiv i allmenne samfunnsspørsmål/aktuelle politiske temaer? Evt. hvilke?

Jeg tror kirken bør være opptatt av de medmenneskelige aspekt i samfunnet og i politiske temaer, og ikke ha for stor tyngde i de politiske spørsmål.

c) Hvordan kan Den norske kirke forbli en folkekirke, og satse for å nå barn/ungdom/unge voksne enda bedre?

Det gjøres en god jobb med oppsøkende virksomhet pr. i dag via sosiale medier. Også det å se hvem vi er, og hva vi gjør ute blant folket

3. Hva kan gjøres for å øke rekrutteringen til kirkelige stillinger?

Her vil jeg si det samme som i forrige spørsmål. Jeg tror det er viktig å vises i sosiale medier og å vekke nysgjerrighet ute blant folket, for å øke interessen for en jobbkarriere innen det kirkelige. Her vil jeg også si at å nå ut til flere frivillige vil kunne øke interessen blant folk.

4. Andre aktuelle spørsmål:

a) Hvilke organer/nivåer bør Den norske kirke ha:

Jeg tror vi bør ha 3 nivåer. Med biskopen som øverste organ, videre med fellesråd og til sist menighetene.

b) Bør de lokalt ansatte i Den norske kirke ha en felles arbeidsgiver?

Ja, jeg tror det er fremtiden.

c) Dersom vi skal ha felles arbeidsgiver, hvilket nivå bør i så fall arbeidsgiveransvaret legges til?

Jeg mener arbeidsgiveransvaret bør ligge hos biskopen.



Aksel Magnus Bjerke

f. 1984

Bostedssokn: Grønnåsen

Yrke: Trosopplærer, Elverhøy menighet

Utdanning: Master i religionsfag, bachelor i historie, årsenhet i kristendom

1. Hvorfor vil du være med i bispedømmerådet / kirkemøtet?

Jeg vil gjerne være med å forme kirken jeg er en del av, særskilt nå som kirken er i en endringsprosess der vi står på egne ben og skal finne vår fremtidige organisasjonsform.

2. Om strategi og prioriteringer

a) Hvar er «hjertesakene» i ditt kirkelige engasjement som du særlig vil arbeide for?

Min største hjertesak er å gjøre kirken tydelig som en arena som er åpen for de som i utgangspunktet ikke tenker at de har en naturlig plass her. Mange finner veien til kirken gjennom lavterskeltilbud og oppdager at de ønsker å komme tilbake. Jeg er også opptatt av hvordan kirken på et større nivå skal være en aktør som har en mening om samfunnsspørsmål. Økumenikk og religionsdialog er også områder jeg brenner for.

b) Bør kirken være tilbakeholden eller offensiv i allmenne samfunnsspørsmål/aktuelle politiske temaer? Evt. hvilke?

Kirken bør være meget tydelig i en knippe saker og ikke være redd for å gå inn i samfunnsdebatten for å påvirke. Kirken bør derimot være meget var for å mene for mye om mangt, og ikke agere som en ordinær interesseorganisasjon. Kirken bør formulere standpunkt på grunnlag av våre sentrale grunnverdier (for eksempel. menneskeverd, forpakteransvar for miljøet) men samtidig være bevisst de uungåelige politiske dilemmaene dette medfører.

c) Hvordan kan Den norske kirke forbli en folkekirke, og satse for å nå barn/ungdom/unge voksne enda bedre?

Kirken bør satse på lavterskeltilbud som treffer folk der de er i livets ulike stadier. Det er gjennom slike tilbud vi kan være relevante og jobbe med rekruttering som en kontinuerlig prosess. Trosopplæringen er et av slike tiltak. Utover trosopplæringen er diakoni og kultur viktige områder.

Samtidig må kirken fortsette å gjøre det den alltid har gjort og ikke prøve å finne opp kruttet på nytt. Gudstjenesten og ritualene vi forpakter bør være senteret for det kirkelige livet.

3. Hva kan gjøres for å øke rekrutteringen til kirkelige stillinger?

Jeg mener det finnes mange som tror de ikke passer inn i kirken, eller tror de ikke er religiøse nok til å jobbe der. Rekrutteringsarbeidet bør vise frem mangfoldet som finnes i kirkelige stillinger og blant kirkens ansatte. Samtidig må vi bli bedre på å vise mulighetene som finnes som ansatt i kirken: fleksibilitet, mulighet for å forme egne arbeidsoppgaver, mulighet til å spille en viktig rolle i menneskers liv på mange forskjellige måter.

4. Andrea aktuelle spørsmål:

a) Hvilke organer/nivåer bør Den norske kirke ha?

Jeg har ikke et enkelt svar på hvordan kirken bør organiseres, annet enn at det bør være færre nivåer enn i dag.

b) Bør de lokalt ansatte i Den norske kirke ha en felles arbeidsgiver?

Ja.

c) Dersom vi skal ha felles arbeidsgiver, hvilket nivå bør i så fall arbeidsgiveransvaret legges til?

Jeg har ikke en dogmatisk holdning til hvor arbeidsgiveransvaret skal ligge annet enn at det bør være en viss nærhet mellom arbeidsgiver og de som utfører de daglige oppgavene i kirken.

**Rachel Vangen Hoholm**

f. 1963

Bostedssokn: Sørreisa

Yrke: Kirkeverge, Sørreisa og Dyrøy

Utdanning: Master i strategisk ledelse og økonomi, kirkerett, arbeidsrett, Cand.Mag. Idrett og kultur. Lederutdanning for kirkeverger, Veiledning og Coaching m.m

Verv i offentlig og kirkelig sammenheng: Leder i Nord-Hålogaland kirkevergelag 3 perioder, stremedlem Troms fotballkrets, m.m.

1. Hvorfor vil du være med i bispedømmeråd / Kirkemøte

Jeg har lang erfaring som kirkeverge og er opptatt av Den norske kirkes ve og vel både lokalt, regionalt og nasjonalt. Jeg har blitt spurt tidligere om å ta verv i bispedømmerådet, men har ikke hatt tid og mulighet. Nå det det tid og mulighet og jeg stiller til valg sammen med flere gode leke tilsatte kandidater som alle bryr seg om kirken. Pågående store endringer motiverer, det blir krevende og sikker givende. Derfor stiller jeg til valg.

2. Om strategi og prioriteringer:**a) Hva er «hjertesakene» i ditt kirkelige engasjement som du særlig vil arbeide for?**

Samarbeid og samhandling mellom den lokale kirke og bispedømmeråd/administrasjon

Med tanke på å skape gode tjenester ved gudstjenester og kirkelige handlinger.

Ny lovgivning og implementering av denne.

Markedsføring/promotering av kirkelige stillinger.

Kirkens økonomi og finansiering i alle ledd.

b) Bør kirken være tilbakeholder eller offensiv i allmenne samfunnsspørsmål/aktuelle politiske temaer? Evt. hvilke?

Kirken er en viktig del av det offentlige rom både lokalt, regional, nasjonalt ja i hele verden. Kirken bør derfor tørre å være offensiv. Utfordring; forståelsen av bibelens ord kolliderer med saker i dagens samfunn og skaper skiller, uro, krig, hat mv. Eks. Abortbistand-, og flyktingelovgivning. Her finnes verken et enhetlig kirkelig syn eller samfunnssyn. Kirken kan ikke bli stille av den grunn og bør delta og vise at også innenfor kirken er det flere syn på sakene.

d) Hvordan kan Den norske kirke forbli en folkekirke, og satse for å nå barn/ungdom unge voksne enda bedre?

Ved å sørge for bemanning, fast tilsatte eller ved team, som effektuerer trosopplæring i hver eneste kommune, skolekrets mv. Det MÅ VÆRE LIKT TILBUD. Dersom Den norske kirke skal forbli en folkekirke må den oppleves å ha betydning for folk fra «vugge til grav» og kirken må holde fast ved de tjenester som den er pålagt å forvalte i dagens ordning.

3. Hva kan gjøres for å øke rekruttering til kirkelige stillinger?

- Gode forbilder ved alle tjenester som leveres
- Promotering av alle stillinger som finnes i kirken, ikke bare prest og kateket
- Jobbutprøving
- Promoteringsteam ved utdanningsmesser
- Gode lønns- og arbeidsvilkår
- Øke samarbeid kirke – kommune slik at kirken blir synlig for folk flest; diakoni, friluftsliv, temagudstjenester, beredskap osv.

4. Andre aktuelle spørsmål:

a) Hvilke organer / nivåer bør Den norske kirke ha?

Menighetsråd, fellesråd, bispedømmeråd, kirkeråd og kirkemøtet? Der rådene er forankret i hverandre.

b) Bør de lokalt ansatte i Den norske kirke ha en felles arbeidsgiver?

Lokalt ansatte i Den norske kirke inkl. prester bør ha en felles arbeidsgiver på fellesrådsnivå. I tilfeller med ettsoknskommuner og små forhold/få ansatte, kan flere sokn gå sammen om arbeidsgiveransvaret.

c) Dersom vi skal ha felles arbeidsgiver, hvilket nivå bør i så fall arbeidsgiveransvaret legges til?

I tilfeller med store forhold som Tromsø er fellesrådet stort nok til å ha arbeidsgiveransvar for alle inkl. prester.

I de tilfeller med små enheter med få ansatte bør det lages fellesråd på tvers av soknegrensene som har arbeidsgiveransvar for alle ansatte inkl. prester.

d) Ønsker du å gi andre utfyllende opplysninger?

Jeg stiller til valg fordi jeg har tid og mulighet nå, og jeg håper å kunne bidra med engasjement og kunnskap. De andre leke tilsatte som har takket ja til nominasjon er sterke kandidater. Vi er derfor ikke motspillere på en liste, men medspillere som uavhengig av verv og roller ønsker det beste for Dnk og vil hjelpe den / de som velges til å bekle vervet best mulig. Det er derfor med stor ydmykhet jeg takker ja til å nomineres på vegne av alle oss ansatte i lokalkirken i Nord-Hålogaland bispedømme.



Ellen Birgitta Johansen

f. 1972

Bostedssokn: Kokelv

Yrke: kirkeverge, Hammerfest

Utdanning: Bachelor i økonomi og administrasjon, vernepleier, helseadministrasjon

Verv i offentlig og kirkelig sammenheng: Leder i Kokelv menighetsråd en periode. Nestleder i Kvalsund fellesråd i samme periode.

Kommunestyrerepresentant i Kvalsund kommune

1. Hvorfor vil du være med i bispedømmerådet/Kirkemøtet?

Jeg ønsker å påvirke hvordan bispedømmerådet forvaltning drives. Jeg er opptatt av det viktige arbeidet som drives lokalt i menighetene og i fellesrådene. I Nord-Hålogaland har vi mange små og mellomstore menigheter, og det er viktig at disse gis gode muligheter for å utvikles. Det er de lokale som kjenner forholdene best i sine området og vet hvilke utfordringer som er der. Bispedømmerådet har en viktig oppgave med å forvalte ressursene til den beste for alle, samtidig som de skal bidra til at region Nord-Hålogaland får mest mulig ressurser å fordele.

2. Om strategi og prioritering:

a) Hva er «hertesakene» i ditt kirkelige engasjement som du særlig vil arbeide for?

Jeg er opptatt av mangfoldet i menighetene i nord, med alt fra små menighetsråd, til de store.

På mange steder i nord er det kun den norske kirke som er tilstede av kristne organisasjoner. Det er et svært viktig samfunnsansvar som må forvaltes godt. Jeg vil jobbe for å finne gode løsninger slik at alle sokn kan drive med kristelig oppbygging.

b) Bør kirken være tilbakeholden eller offensiv i allmenne samfunnsproblemer/aktuelle politiske temaer? Evt. hvilke?

Kirken skal delta aktivt i arbeidet med å støtte svake grupper i samfunnet som flyktninger, vold mot barn, barnefattigdom og andre utsatte grupper. Her mener jeg kirken skal være offensiv. I tillegg må kirken vise samfunnsansvar i klimaspørsmål gjennom bl.a. egne enøk-tiltak.

d) Hvordan kan Den norske kirke forbli en folkekirke, og satse for å nå barn/unge/unge voksne enda bedre?

Vi må styrke midlene til soknene. Soknene kjenner best hvordan den lokale kirken er best mulig folkekirke, også med aktiviteter rettet mot barn/ungdom/unge voksne.

3. Hva kan gjøres for å øke rekrutteringen til kirkelige stillinger?

Kirken må være til stede på utdanningsmesser for å sikre rekruttering til utdanningene. Vi må stimulere til nettstudier slik at flere voksne gis mulighet til å studere hjemme.

4. Andre aktuelle spørsmål:

a) Hvilke organer/nivåer bør Den norske kirke ha?

Jeg mener at kirken skal ha dagens organisering med Kirkemøte som kirkens øverste organ, men kirkerådet, bispedømmerådet, fellesråd og menighetsråd. Kirkens viktigste organ er de lokale menighetene og soknene. Det er her kirken møter menneskene. Menighetsrådene må gis myndighet til nødvendig bestemmelse over det som skjer lokalt, og skal ha rett til å uttale seg i bla. ansettelse.

b) Bør de lokalt ansatte i Den norske kirke ha en felles arbeidsgiver?

Jeg mener dagens arbeidsgiverlinjer fungerer fint med prost og fellesråd som arbeidsgivere. Arbeidet med samarbeid mellom arbeidsgiverlinjene må styrkes slik at det er enda mer tydelig hvilken oppgaver hver enkelt arbeidsgiver har.

c) Dersom vi skal ha felles arbeidsgiver, hvilket nivå bør i så fall arbeidsgiveransvaret legges til?

Fellesrådet.



Ingvill Anette Ulveseth

f. 1972

Bostedssokn: Hammerfest

Yrke: diakon og trosopplærer, Hammerfest

Utdanning: Funksjonshemming og kirken. Diakoni og ledelse i kirke og samfunn. Årsenhet Diakoni.

Videreutdanning i musikkterapi.

Førskolelærerutdanning. Grunnfag kristendomskunnskap.

Verv i offentlig og kirkelig sammenheng: Medlem i Hammerfest menighetsråd og fellesråd en periode. Styremedlem i Nord-Hålogaland stift av Det Norske Diakonforbund. Medlem i Ressursutvalg for inkluderende kirkeliv i Nord-Hålogaland bispedømme.

1. Hvorfor vil du være med i bispedømmeråd/Kirkemøte?

Jeg vil være med å påvirke kirken vår og vil være en røst i fra nord i Kirkemøtet. Vil bringe kulturen vi lever i inn i arbeidet, her jeg lever sett fra sjøsamisk, samisk og norsk perspektiv.

2. Om strategi og prioriteringer

a) Hva er «hjertesakene» i ditt kirkelige engasjement som du særlig vil arbeide for?

Hjertesakene mine er:

- Inkluderende kirkeliv; alt alle uansett funksjonsnivå skal føle seg hjemme i kirken og at kirken tar på alvor at alle har rett til et åndelig liv.
- At vi er en ekte kirke for alle, at alle møtes med respekt
- Barn og unge i menigheten

b) Bør kirken være tilbakeholden eller offensiv i allmenne samfunnsspørsmål/aktuelle politiske temaer? Evt. hvilke?

Kirken har mange oppdrag, et er å være en profetisk røst i samfunnet. Dette kan skje ved at kirken engasjerer seg i rettfærdig forvaltning av jordens ressurser / miljøspørsmål og står opp for mennesker som får sitt menneskeverd krenket.

c) Hvordan kan Den norske kirke forbli en folkekirke, og satse for å nå barn/ungdom/unge voksne enda bedre?

Kirken må:

- Bygge relasjoner
- Være bevisst på- og utnytte at vi er kirke også utenfor kirkebygget, være der mennesker er.
- Ta på alvor de menneskene vi møter- og se hele mennesket
- Bruke nåtidens naturlige kommunikasjonskanaler til å nå ut
- Gi gode rammer for diakonien, trosopplæringen og kirkemusikken
- Ta livet inn i gudstjenesten og gudstjenesten ut i livet
- Gi barn og unge opplevelsen av at de er sett og verdsatt
- Gi barn og unge kunnskap og kjennskap til troen og Guds ord

3. Hva kan gjøres for å øke rekrutteringen til kirkelige stillinger?

Kirken må jobbe for at barn, unge og voksne finner sin naturlige plass i menigheten og at de får opplevelsen av at de er sett og verdsatt- og erfare at de har oppgaver de liker og kan vokse i.

Motivere unge og voksne til å bruke sine gaver og interesser i kirkelig sammenheng.

Motivere til å ta kirkelig utdanning.

Være synlig på utdanningsmesser.

4. Andre aktuelle spørsmål:

a) Hvilke organer/nivåer bør Den norske kirke ha?

Menighetsråd / Fellesråd / Bispedømmeråd / Kirkemøtet

b) Bør de lokalt ansatte i Den norske kirke ha èn felles arbeidsgiver?

Ja.

c) Dersom vi skal ha felles arbeidsgiver, hvilket nivå bør i så fall arbeidsgiveransvaret legges til?

Prostinivå eller høyere.

d) Ønsker du å gi andre utfyllende opplysninger?

Jeg ble vigslet til diakon i Den norske kirke i mai 2007, og har jobbet i Hammerfest menighet siden 2006.