

Presentasjon av kandidater lek kirkelig tilsatt representant Sør-Hålogaland bispedømmeråd og Kirkemøtet. (I alfabetisk rekkefølge)



- Trond Aarhun f. 1971, prosjektleder trosopplæring, Mo menighet

Yrke/utdanning:

Kateketstudie Høgskulen i Volda 1994-1998, Kateket i Mo menighet 1998-2005, Prosjektleder i forsøksperioden og mellomfasen 2005-2014 i Mo menighet, Prosjektleder for trosopplæringen i hele Rana Kirkelige Fellesråd 2014-

Kirkelige verv:

Offisielle andre verv:

Tillitsvalgt for Kirkelig Undervisningsforbund (KUFO) og Diakoniforbundet på Helgeland, Leder i KUFO to perioder, For tiden vara i sentralstyret i KUFO.

1. Hvorfor vil du være med i bispedømmerådet og Kirkemøtet, og hva er dine hjertesaker?

«Det som tidligere gikk av seg selv, (Folk kom til dåp, mange kom til gudstjeneste osv.) går ikke lenger av seg selv. Dåpstallene går ned. Arenaer der kirka selvsagt var med, er ikke så selvsagt lenger. Vi sliter med å engasjere ungdom. Dette er utfordrende! Det er viktig og ta vare på tradisjoner men like viktig er det å stille spørsmålet om for eksempel gudstjenesten kommuniserer? Er vi livsnær? Hvorfor kjennes ikke gudstjenesten mer relevant? Jeg synes det er spennende å være med å påvirke når kirkas styrende organer jobber med slike spørsmål.»



2. Organiseringen av DNK er i endring. A) Hvilke muligheter og utfordringer ser du for det kirkelige demokratiet. B) Hva er dine tanker om en ny felles kirkelig arbeidsgiver.

«A) Demokratiske valg bidrar til at vi får en representasjon av forskjellige mennesker, meninger og teologiske standpunkter. Dette er viktig så kirka kan ha et mangfold og bredde. Utfordringen er at det blir mye kirkebyråkrati og papir som det kanskje ikke kommer så mye ut av.

B) Vi bør absolutt få en felles arbeidsgiver. I dette bør bispedømmet ha en sentral rolle i. Arbeidsgiveransvaret og den faglige kompetansen må være i samme system. Først da kan man prioritere og styre i en retning på en god måte. Hvis dette skal ligge lokalt i hvert fellesråd blir det for sårbart. Kompetanse og ansvar for dette bør ligge i større enheter.»

3. Den norske kirke står overfor en krevende rekrutteringssituasjon til kirkelige stillinger. Hvordan bør vi i Sør-Hålogaland jobbe med dette fremover?

«1. Det må jobbes helt fra tidlig i trosopplæringen. Kirka må presenteres som et jobbalternativ. Både for foreldre til barn som kommer og barna/ungdommen gjennom barne- og ungdomsarbeidet. Dette må skje lokalt i menighetene. Som bispedømme er det viktig å følge opp de som velger kirkelig utdanning. Gode praksissteder og veiledere.

2. Så må vi gjøre det lettere å oppnå kompetanse for å jobbe i kirkelige stillinger når en kommer fra andre yrker som har noe av samme grunnutdannelsen.

3. For at folk skal bli i sine stillinger er det viktig å få en identitet gjennom den videreutdannelsen som for eksempel en lærer tar for å bli menighetspedagog eller kateket. Derfor mener jeg det er viktig å samle flest mulig og ikke spre det på for mange utdanningsinstitusjoner og utdanningsopplegg.»

4. Hvilke samfunnsspørsmål mener du folkekirka bør engasjere seg i?

«Spørsmål rundt global rettferdighet, menneskerettigheter og kjempe med/for de som sliter i samfunnet vårt og å ta vare på skaperverket!»



- Hanne Irene Berg f. 1959, menighetspedagog, Stamsund

Yrke/utdanning:

Høgskulen på Vestlandet, Frivillig arbeid, 15 stp. H-2017

KUN, PK1 kateket, H-2011

NTNU, etter- og videreutdanning i skoleledelse, 30stp. V-2007

Høgskolen i Bodø, Pedagogisk veiledning, 30 stp. V-2004

Tromsø lærerhøgskole. 1987-1990

Kirkelige verv:

Stamsund menighetsråd, leder i hele perioden, 01.10.1996-01.07.2000

Offisielle andre verv:

Storfjord og omegn grendelag, sekretær fra febr.2012 tdd

Nordre Nordland krets av Norges KFUK-speidere, kretsleder 01.02.2000-01.02.2003

Stamsund 1 KFUK-speidere, gruppeleder 01.03.1992-01.07.1996

1. Hvorfor vil du være med i bispedømmerådet og Kirkemøtet, og hva er dine hjertesaker?

«Min pedagogiske utdanning og kompetanse tenker jeg er et nyttig bidrag inn i bispedømmerådet og Kirkemøtet. Jeg synes det virker spennende og interessant å kunne være med på diskusjonene og beslutningsprosessene.

Jeg er god til å finne løsninger på både praktiske og abstrakte utfordringer og har en kreativ evne til å oppdage sammenhenger og se nye muligheter.

Trosopplæring er grunnen til at jeg har min arbeidsplass i kirka. Barn og unge deltar på mange og varierende tiltak hvor de bla. får erfaringer med kristen tro i praksis. Jeg ønsker at trosopplæringstiltakene i større grad kan åpne for at flere enn den spesifikke målgruppen kan delta og gjerne på tvers av alder. Kirka kan slik bidra til økt sosial integrering.

Sosiale media er «stedet» hvor man søker info og treffer mennesker nå for tida. Kirka kunne vært flinkere



til å bruke de mulighetene den nye teknologien åpner for, ikke bare til informasjon om hva som skal skje men for å vise hva vi gjør og hvilket budskap vi har.»

2. Organiseringen av DNK er i endring. A) Hvilke muligheter og utfordringer ser du for det kirkelige demokratiet. B) Hva er dine tanker om en ny felles kirkelig arbeidsgiver.

«A. Det kirkelige demokratiet preges av utviklingen ellers i samfunnet. Mange vil nødig forplikte seg til noe som skal vare over tid. Samtidig viser forskning at det finnes mennesker som ville sagt ja hvis de ble spurt. Her er både en mulighet og en utfordring og særlig lokalt. Alle «møtene» og opplevd tilhørighet kan føre til et engasjement utover det å bare være tilstede. Å stille seg til rådighet for fellesskapet er nok lettere når man opplever seg som en del av det.

B. Er i utgangspunktet positiv men er spent på hvordan det er tenkt å fungere i praksis så alle arbeidstakere opplever seg ivaretatt. Håper vi ender opp med et system som bidrar til arbeidsro og ikke kamp om posisjoner. Håper det blir ikke blir lagt opp til veldig rigide systemer der ledelse utøves via nøye rapportering og «kontroll». Der viktig at vi får fleksibilitet innenfor rammer hvor vi har mulighet for egne tilpasninger. Ingen er tjent med at vi skal bli styrt «ovenfra» i en slik grad at det virker demotiverende.»

3. Den norske kirke står overfor en krevende rekrutteringssituasjon til kirkelige stillinger. Hvordan bør vi i Sør-Hålogaland jobbe med dette fremover?

«Jeg er opptatt av hvordan vi kan inspirere ungdommer som står foran et yrkesvalg til å velge en vei inn mot stillinger i DNK.

I tillegg til de tradisjonelle stillingene har vi kirketjenere, kontorpersonell og de med ansvar for trosopplæringen. DNK driver stort sette gravferdsetaten i Norge med mange typer stillinger. Lærlingeplasser innenfor etaten er relevant.

I Vestvågøy/Vest-Lofoten har vi deltatt på YOU-messa i tre år. Det må utarbeides ferdige stands og info som appellerer til ungdom og som vi kan være stolt av å presentere. En jobb for kirkerådet? I Vestvågøy/Vest-Lofoten har vi en ordning der tidligere konfirmanter får lederutdanning og så kan søke på stilling som UngMedarbeider (UM). De blir ansatt i kirkelig fellesråd og får honorar per time. En del av trosopplæringsmidlene settes av til dette. Mange gode erfaringer på individ og menighetsnivå! Vi har hatt over 30 UM gjennom årene ordningen har eksistert. Ingen har så langt gått rett inn i et kirkelig studium men likevel mener vi at ordningen med UM er viktig og nødvendig lokalt.»

4. Hvilke samfunnsspørsmål mener du folkekirka bør engasjere seg i?

«Miljø og forvaltning.

Ensomhet og tilhørighet.

Mental helse og livsmestring.

Dette er omfattende begreper som det er vanskelig å si noe om med få ord derfor skriver jeg bare stikkord for hvilke områder jeg mener det er naturlig at folkekirka engasjerer seg i.»



- Gro Bergrabb f. 1979, kantor, Bodø domkirke

Yrke/utdanning:

Kirkemusiker med hovedfag fra Norges musikkhøyskole (2004). Organist og dirigent i Bodø domkirke fra 2007 til dags dato. Tidligere kantor i Lilleborg menighet i Oslo (2001-2007) og diverse frilansvirksomhet.

Kirkelige verv:

Bispedømmerådet/kirkemøtet i inneværende periode (2016-2019)

Styremedlem Norske kirkeakademier (2017-2019)

Kirkerådets nemnd for gudstjenesteliv/salmebokkomiteen 2004-2010.

Landsstyremedlem i Ung Kirkesang (1996-2000)

Offisielle andre verv:

Styremedlem Den norske opera og ballett (2017-dags dato)

Styremedlem Nordland musikkfestuke (2007-2012)

Medlem og senere leder av fagutvalg for støtteordning for kirkemusikk i Norsk kulturråd (2004-2010)

1. Hvorfor vil du være med i bispedømmerådet og Kirkemøtet, og hva er dine hjertesaker?

«Bispedømmerådet og kirkemøtet tar viktige avgjørelser for kirkens liv. Mange av disse avgjørelsene påvirker arbeidshverdagen til kirkens ansatte i stor grad. I inneværende periode har jeg vært eneste kantor i hele kirkemøtet og mener det er viktig at denne store gruppen av kirkelig ansatte er representert der avgjørelser tas. Jeg er opptatt av kunsten og kulturens vilkår i kirken - både som en kulturarv vi skal ta vare på og som et viktig språk for å nå mennesker i vår samtid. Ikke minst er jeg opptatt av gudstjenesteliv og liturgi i denne sammenhengen, og hvordan vi best skaper gode og sterke gudstjenester som berører, bekrefter og utfordrer.

Så er jeg opptatt av at kirken må være modig og tørre å adressere viktige problemstillinger i samfunnet, særlig knyttet til spørsmål om miljø/klima og menneskeverd.



Avslutningsvis vil jeg løfte fram utfordringene vi nå har med å finne en god organisering av kirken slik at ressurser kan utnyttes på best mulig måte. Her gjenstår det fremdeles et stort arbeid som jeg ønsker å være med å påvirke.»

2. Organiseringen av DNK er i endring. A) Hvilke muligheter og utfordringer ser du for det kirkelige demokratiet. B) Hva er dine tanker om en ny felles kirkelig arbeidsgiver.

«Det er en stor utfordring å få mennesker til å engasjere seg i kirkedemokratiet. Vi må sørge for at de som tar på seg verv både får inspirasjon og opplæring til å gå inn i oppgavene, og at arbeidet i de folkevalgte organene oppleves meningsfylt og nært menighetenes liv. Det kan fort bli mange paragrafer og papirer som tar uforholdsmessig mye tid fra andre viktige oppgaver.»

For meg er det fremdeles et mål at alle ansatte i kirken skal ha samme arbeidsgiver. Jeg innser at dette henger sammen med fremtidig finansiering av kirken. Jeg tror likevel det er helt nødvendig at det i fremtiden satses like mye på alle ansattes faglighet og at det gis tilstrekkelig mulighet for faglig utvikling for alle, uavhengig av stillingskategori.»

3. Den norske kirke står overfor en krevende rekrutteringssituasjon til kirkelige stillinger. Hvordan bør vi i Sør-Hålogaland jobbe med dette fremover?

«Jeg tror det er svært viktig å jobbe for fortsatt mulighet for utdanning til kirkelige tjeneste i Nord-Norge og ikke minst å tilby tilstrekkelig stillingsstørrelse til alle kirkelige stillinger slik at de fremstår som attraktive og trygge arbeidsplasser.»

4. Hvilke samfunnsspørsmål mener du folkekirka bør engasjere seg i?

«Jeg mener kirken har et utrolig viktig budskap å komme med i spørsmål som gjelder menneskeverd i alle livets faser og situasjoner, både i Norge og internasjonalt. I tillegg må vi stå sammen med barn og unge i deres kamp for fremtida på jorda, med et klima som fremdeles gir gode livsvilkår for generasjonene etter oss.»



- Tore Christiansen f. 1971, kirkeverge, Øksnes

Yrke/utdanning:

Master i Økonomi og ressursforvaltning, UMB

Kirkelige verv:

Menighetsrådsleder 2005-2011

Speiderleder

Offisielle andre verv:

Kommunestyret i Øksnes 2007-2019

1. Hvorfor vil du være med i bispedømmerådet og Kirkemøtet, og hva er dine hjertesaker?

«Jeg ønsker å bære med i bispedømmerådet fordi jeg ønsker at bispedømmet i enda større grad skal bli en ressurs for menighetenes arbeid - for forkynnelsen, for diakonien og for menighetsbygging.»

2. Organiseringen av DNK er i endring. A) Hvilke muligheter og utfordringer ser du for det kirkelige demokratiet. B) Hva er dine tanker om en ny felles kirkelig arbeidsgiver.

«Den største utfordringen for det kirkelige demokratiet lokalt er å finne nok folk som er villige til å ta på seg forpliktende verv i menighetsrådene og slik gi medlemmene kandidater å velge mellom. Sett utenfra er det også en utfordring å sikre at de som utgjør kirkemøtet i størst mulig grad har sin viktigste tilknytning til kirken gjennom en lokal menighet og evner å se kirkens utfordringer fra et menighetsperspektiv. Et viktig premiss for organisering av en ny felles arbeidsgiver er å sikre den lokale handlefriheten og å ivareta de ansattes tilhørighet og tilknytning til menigheten(e) der de har sitt virke. Samtidig må vi organisere oss slik den enkelte menighet ikke står helt uten muligheter når en nøkkelperson faller ut. Sett fra mitt ståsted som kirkeverge framstår ikke dagens organisering av arbeidsgiveransvaret for prestene ikke på noen som helst måte slik at det er ønskelig å overføre flere arbeidstakere til samme system. For meg er lokal handlefrihet og størst mulig lokal råderett over ansatte et viktig mål.»

3. Den norske kirke står overfor en krevende rekrutteringssituasjon til kirkelige stillinger. Hvordan bør vi i Sør-Hålogaland jobbe med dette fremover?



«Den viktigste rekrutteringen skjer gjennom å bygge levende menigheter som gjør at barn og unge kan se for seg å jobbe i kirka en gang i framtida. I et litt kortere tidsperspektiv tror jeg vi i Sør-Hålogaland må bygge tettere bånd til utdanningsinstitusjonene og gi kanskje spesielt teologistudenter mulighet for praksis og sommerjobb i vårt bispedømme. Jeg tror vi har noe å hente på bedre koordinering av utlysninger - der prestestillinger og andre kirkelige stillinger kan synliggjøres sammen - og der ledige prestestillinger i samme prosti kan synliggjøres overfor nyutdannede.»

4. Hvilke samfunnsspørsmål mener du folkekirka bør engasjere seg i?

«Kirka kan engasjere seg i mange samfunnsspørsmål. Menneskeverd, rettferdig fordeling og miljø for å nevne noen. Kirka skal være tydelig i etiske og moralske spørsmål og være tydelig på det prinsipielle - men bør være forsiktig med å trekke konklusjoner med tanke på politiske virkemidler og må holde seg unna det som blir partipolitikk. Samtidig er kirkens viktigste rolle å formidle evangeliet. Å engasjere seg i samfunnsspørsmål kan styrke denne formidlingen, eller det kan komme i veien for eller ta ressurser fra denne formidlingen, derfor er det viktig å finne en riktig balanse.»



- Heidi Maria Steinback Sørensen f. 1967, kirketjener/menighetskonsulent, Hamarøy

Yrke/utdanning:

Kirketjenerskolen 1-2-3

Kontor og administrasjon, fagbrev

Bedriftpedagogisk utviklingsarbeid, ved HIAK 2010

Kirkelige verv:

Tillitsvalgt, fortsatt

Verneombud, fortsatt

Sekretær for menighetsrådet, fortsatt

Medlem av trosopplæringsutvalget, husker ikke årstall

Offisielle andre verv:

Medlem av kommunestyret 2007-2011

Medlem av plan og ressurs utvalg 2007-2011

1. Hvorfor vil du være med i bispedømmerådet og Kirkemøtet, og hva er dine hjertesaker?

«Jeg er veldig opptatt av at kirka ikke skal være en maktfaktor som står i veien for mennesker som søker Gud. Jeg ønsker å bidra til å normalisere det å være troende.

"Trosopplæring" også utover 18 år. - Gi et relevant tilbud til voksne som trenger en dialog om tro og ikke bare en monolog.

Arbeidsmiljø, personalpolitikk og konflikthåndtering må forbedres.

Kommunikasjon innad i systemet og på tvers av profesjoner MÅ bli bedre!»

2. Organiseringen av DNK er i endring. A) Hvilke muligheter og utfordringer ser du for det kirkelige demokratiet. B) Hva er dine tanker om en ny felles kirkelig arbeidsgiver.

«A) Den største faren for det kirkelige demokratiet er at det blir et lekedemokrati, hvor valgene ikke har noen relevant betydning. Når valgene tas nærmest i blinde, uten at de som skal stemme aner noe om dem de stemmer på, eller hva de forskjellige rådene faktisk driver med er det vanskelig å få folk til å engasjere seg. Det hjelper heller ikke med en intensjon om at kirka skal styres "nedenfra" hvis "toppen" ikke lar seg rikke. Faren i et hvert demokrati er makten som samles på toppen.



B) Jeg mener at kirka bør forankres lokalt i størst mulig grad. Jeg mener at sentralisering av kirkeledelsen vil medføre at de lokale kirkene smuldrer opp, eller blir til menigheter utenfor DNK. Jeg mener at prest, prost og biskop ikke skal ha arbeidsgiveransvar, men veileder ansvar på sine områder. Vi har alle fått forskjellige gaver, og vi bør bruke dem der de er mest relevante og nødvendige.

Jeg mener at en felles arbeidsgiver gir muligheter for å dra lasset sammen i større grad. Hvis prester og de andre ansatte jobber sammen som team i menighetene vil vi få mye mer gjort, og vi lærer av hverandre. I tillegg kan alle få ledere og personalansvarlige som har utdanning og erfaring på området. Prestene kan da være prester, og ta seg av det åndelige både for menighet og stab. Alle ansatte, også prestene vil da også få bedre oppfølging av sine rettigheter som ansatt. - Dette avhenger selvfølgelig av at man har et solid fellesråd og et godt samarbeid med kommunene. Noe som igjen avhenger av at kirka ikke står i veien for dem som søker Gud, men synliggjør at Gud er noe som gjør livet bedre ikke vanskeligere.»

3. Den norske kirke står overfor en krevende rekrutteringssituasjon til kirkelige stillinger. Hvordan bør vi i Sør-Hålogaland jobbe med dette fremover?

«Informasjon, informasjon, informasjon! Ut på alle utdanningsinstitusjoner og informere om hvilke muligheter det er i kirka, og hvilke jobbmuligheter som finnes.

Flere veier til utdanning.

Flere hele stillinger.

Flere ansatte i fellesrådene.

Selvstendige fellesråd i egne lokaler. - ikke bare en kirkeverge i 50% som deler kontor med noen på kommunehuset.

Utdanne noen av de frivillige.

Stipendordninger fra menighetene, med plikt-arbeidsår etterpå.

Bedre samarbeid med utdanningsinstitusjonene.

Utdanninger som kan brukes andre steder enn i kirka.

Ikke kreve troslofte av potensielle ved første møte.

Legge til rette for sommerjobb, deltidsjobb for ungdom, betale noen for å være klokker.

Sørge for at kirka ikke ser ut som en krangleinstitusjon utad. Ingen vil jobbe i et system hvor man har høyt konfliktnivå. Få frem at det er høyt under taket og rom for uenigheter i større grad enn at vi er noen kranglefanter.

Skryte av den jobben vi har, og det arbeidsstedet vi har. - Man får ikke rekruttert noen ved å syte over hvor ille det er å jobbe et sted.»

4. Hvilke samfunnsprosmål mener du folkekirka bør engasjere seg i?

«Globalt:

Miljø- Forbruk, gjenbruk, mindre forbruk i den rike verden. Være tydelig motvekt til materialisme.

Miljø- plast, hjelpe til med å få rensset opp elvene som spyr ut plast i havet, selv om de elvene ikke er i vårt nærmeste nabolag.

Fred! - i Syria

Fred- sette fokus på de konfliktene som ikke kommer frem i media.

Nasjonalt/Lokalt:

Psykisk helse - Få ut til folk at tro er en bra ting for din psykiske helse.

Frimodighet blant norske kristne. Være stolt av og ikke skjemmes av å gå med kors. At det blir synlig at vi



DEN NORSKE KIRKE
Sør-Hålogaland bispedømme

Kirkevalget
2019

Girkkoválga
2019



faktisk er ganske mange som er kristne, og vi trenger ikke unnskyldde oss for det.

Ensomhet - være et rom hvor sosiale media ikke har hovedrollen. Lage møtesteder hvor relasjoner mellom mennesker skapes ansikt til ansikt.

Menneskeverd - mase mer om at vi ikke er perfekte, men elsket likevel.»