



DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023

# Møteinnkalling

## Sør-Hålogaland bispedømmeråd

### 2020-2023

---

Møtedato: 24.09.2020 kl. 09:00

Møtested: Radisson Blu hotel, Bodø

Arkivsak: 19/04000

---

Mulige forfall meldes snarest til Omar Paal Aardal, [oa865@kirken.no](mailto:oa865@kirken.no).

, 17.09.2020

Omar Paal Aardal  
Sekretær



## DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Omar Paal Aardal	421	19/04001-68	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
48/20	Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	24.09.2020

### Godkjenning av innkalling og saksliste Sør-Hålogaland bispedømmeråd 24. september 2020

#### Vedlegg:

Innkalling og saksliste Sør-Hålogaland bispedømmeråd 24.09.2020

#### Forslag til vedtak

Følgende saker behandles for lukkede dører:

- Tilsettingssaker
- Orienteringssaker som gjelder bemanningsoversikter kontor og presteskap.

Innkalling og saksliste Sør-Hålogaland bispedømmeråd 24. september 2020 godkjennes.



DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023

# Møteinnkalling

## Sør-Hålogaland bispedømmeråd

### 2020-2023

---

Møtedato: 24.09.2020 kl. 09:00 – 15.00

Møtested: Radisson Blu hotel, Bodø

Arkivsak: 19/04000

---

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. +47 477 55 207 eller e-post  
oa865@kirken.no.

Leder Tanja Nyjordet har meldt forfall. Vara fra Åpen folkekirke møter Lars Evan Lauritzen i hennes sted.

Møtet ledes av nestleder Hanne Jakobsen

Åpningsord v/ Odvar Nordnes

#### SAKSLISTE

##### Godkjenning av innkalling og saksliste

48/20 Godkjenning av innkalling og saksliste Sør-Hålogaland  
bispedømmeråd 24. september 2020

##### Godkjenning av protokoll

49/20 Godkjenning av protokoll Sør-Hålogaland bispedømmeråd  
11. juni 2020

##### Tilsettingssaker

50/20 Tilsetting av sokneprest i Lofoten prosti, med særskilt  
tjenestested Flakstad og Moskenes - Unntatt etter  
offentlighetsloven Offl. § 25 første ledd (saksordf. Ingrid  
Olsen)

##### Saker til behandling

51/20 Økonomirapport pr. 31. august 2020 - Sør-Hålogaland  
bispedømme (saksordf. Hanne Jakobsen)

52/20 Valg av kandidater til Nasjonalt kirkelig pilegrimsutvalg  
(saksordf. Tiril Sørensen)

53/20 Prosjektsøknad "Utvikling av en helhetlig plan for  
lulesamisk kirkeliv i Den norske kirke" (saksordf. Per  
Kristian Skorpen)

- 54/20 Omfordeling av midler fra "Årets kirkelige prosjekt" (saksordf. Hugo Johansen)
- 55/20 Utsettelse av frist for godkjenning av justert gudstjenesteordning (saksordf. Kurt Solstrøm)
- 56/20 Søknad om navneendring Domkirken sokn (saksordf. Kurt Solstrøm)
- 57/20 Høring - Kristne migranter (saksordf. Gro Bergrabb)
- 58/20 Høring - frivillighet i Den norske kirke (saksordf. Hanne Jakobsen)

### **Orienteringssaker**

- 59/20 Orienteringssaker Sør-Hålogaland bispedømmeråd 24. september 2020
- Bemanningsoversikt presteskabet - *unntatt offentlighet*
  - Bemanningsoversikt kontoret - *unntatt offentlighet*
  - Orientering om endring i Gravferdsloven fra 1. januar 2021
  - Referat fra møte Samarbeid Menighet og Misjon Sør-Hålogaland 21. august 2020
  - Høring – Arbeidsgiverstrategi – administrativt behandlet

### **Refreatsaker**

- 60/20 Referatsaker Sør-Hålogaland bispedømmeråd 24. september 2020
- Aktuelt fra råd og utvalg der rådet er representert
  - Biskopens kvarter

Bodø, 17.09.2020

Hanne Jakobsen  
nestleder

Ole Christian Erikstad  
stiftsdirektør

**DEN NORSKE KIRKE**

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023

<b>Saksbehandler</b>	<b>Arkivkode</b>	<b>Arkivsak</b>	<b>Ugradert</b>
Omar Paal Aardal	421	19/04001-67	

<b>Saksnummer</b>	<b>Råd/utvalg</b>	<b>Møtedato</b>
49/20	Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	24.09.2020

Godkjenning av protokoll Sør-Hålogaland bispedømmeråd 11. juni 2020

**Vedlegg:**

Protokoll Sør-Hålogaland bispedømmeråd 11.06.2020

**Forslag til vedtak**

Protokoll Sør-Hålogaland bispedømmeråd 11. juni 2020 godkjennes



DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023

# Møteprotokoll

## Sør-Hålogaland bispedømmeråd

### 2020-2023

---

Møtedato: 11.06.2020 kl. 09:00  
Møtested: Skagen hotell, Bodø  
Arkivsak: 19/04000

Til stede: Tanja Fatima Nyjordet (Åpen folkekirke)  
Hanne Jakobsen (Nominasjonskomitéens liste)  
Per Kristian Skorpen (Nominasjonskomitéens liste)  
Odvar Nordnes (Åpen folkekirke)  
Tiril Beathe Sørensen (Nominasjonskomitéens liste)  
Ingrid Olsen (Åpen folkekirke)  
Hugo Johansen (Nominasjonskomitéens liste)  
Kurt Solstrøm (samisk representant)  
Rolf Steffensen (geistlig repr.) (fraværende sak 41 og 42/20)  
Gro Bergrabb (lek kirkelig tilsatt representant)  
Ann-Helen F. Jusnes (biskop)

Møtende  
varamedlemmer: Ingen

Forfall: Ingen

Andre: Jan-Kjell Jonassen (stiftsdirektør)  
Omar Paal Aardal (møtesekretær)  
Jan Ivar Vorren (tillitsvalgt PF) (sak 35-39/20)  
Trine Nordvik Løkås (rådgiver) (sak 35-39/20 samt  
orienteringssak om personaloversikt)  
Brita Bye (rådgiver) (sak 41-43/20 samt ref.-sak årsrapp. SMM)

Protokollfører: Omar Paal Aardal

## SAKSLISTE

### Godkjenning av innkalling og saksliste

[33/20](#) Godkjenning av innkalling og saksliste Sør-Hålogaland bispedømmeråd 11. juni 2020

### Godkjenning av protokoll

[34/20](#) Godkjenning av protokoller Sør-Hålogaland bispedømmeråd 15. april og 27. mai 2020

### Tilsettingssaker

[35/20](#) Tilsetting av sokneprest i Indre Helgeland prosti med særskilt tjenestested Nevernes og Røssvoll sokn - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 25 første ledd

[36/20](#) Tilsetting av sokneprest i Bodø domprosti med særskilt tjenestested Røst. Stillingen er også tillagt prostiprestfunksjoner. - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 25 første ledd

[37/20](#) Tilsetting av kapellan i Bodø domprosti med særskilt tjenestested Innstranden sokn - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 25 første ledd

[38/20](#) Tilsetting av prost i Vesterålen prosti - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 25 første ledd

[39/20](#) Tilsetting av prost i Sør-Helgeland prosti - Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 25 første ledd

### Saker til behandling

[40/20](#) Regnskap pr. 31 mai 2020

[41/20](#) Tildeling av nye diakonimidler 2020

[42/20](#) Økning til 100% fengselsdiakonstilling med Sør-Hålogaland bispedømmeråd som arbeidsgiver

[43/20](#) Høring- Gjennomgang av kirkefagforvaltningen

[44/20](#) Oppnevning av nytt medlem til styret for Eiendomsstiftelsen

[45/20](#) Møteplan 2021 for bispedømmerådet

### Orienteringssaker

[46/20](#) Orienteringssaker Sør-Hålogaland bispedømmeråd 11. juni 2020

### Referatsaker

[47/20](#) Referatsaker Sør-Hålogaland bispedømmeråd 11. juni 2020

**Godkjenning av innkalling og saksliste****33/20 Godkjenning av innkalling og saksliste Sør-Hålogaland bispedømmeråd 11. juni 2020**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	11.06.2020	33/20

**Forslag til vedtak**

Følgende saker behandles for lukkede dører:

- Tilsettingssaker
  - Orienteringssaker som gjelder bemanningsoversikter kontor og presteskap.
- Innkalling og saksliste Sør-Hålogaland bispedømmeråd 11. juni 2020 godkjennes.

**Møtebehandling**

Det ble informert om at Rolf Steffensen har permisjon fra ca. kl. 12.50 til 14.00.

**Votering**

Enstemmig

**Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023s vedtak**

Følgende saker behandles for lukkede dører:

- Tilsettingssaker
- Orienteringssaker som gjelder bemanningsoversikter kontor og presteskap.

Innkalling og saksliste Sør-Hålogaland bispedømmeråd 11. juni 2020 godkjennes

**Godkjenning av protokoll****34/20 Godkjenning av protokoller Sør-Hålogaland bispedømmeråd 15. april og 27. mai 2020**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	11.06.2020	34/20

**Forslag til vedtak**

Protokoller Sør-Hålogaland bispedømmeråd 15. april og 27. mai 2020 godkjennes

**Møtebehandling****Votering**

Enstemmig

**Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023s vedtak**

Protokoller Sør-Hålogaland bispedømmeråd 15. april og 27. mai 2020 godkjennes



**Tilsettingssaker****35/20 Tilsetting av sokneprest i Indre Helgeland prosti med særskilt tjenestested Nevernes og Røssvoll sokn***Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 25 første ledd*

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	11.06.2020	35/20

Møtebehandling unntatt offentlighet

**Votering**

Vedtatt med 11 stemmer

**Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023s vedtak**

Med forbehold om gjennomført ordinasjon tilsettes Linett Bjørkto som sokneprest i Indre Helgeland prosti med særskilt tjenestested Nevernes og Røssvoll.

Stiftsdirektør fastsetter oppstartsdato og lønn.

**36/20 Tilsetting av sokneprest i Bodø domprosti med særskilt tjenestested Røst. Stillingen er også tillagt prostiprestfunksjoner.***Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 25 første ledd*

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	11.06.2020	36/20

Møtebehandling unntatt offentlighet

**Votering**

Vedtatt med 11 stemmer.

**Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023s vedtak**

Som sokneprest i Bodø domprosti med særskilt tjenestested Røst, der stillingen også er tillagt prostiprestfunksjoner tilsettes

1. Gitte Bergstuen
2. Jan Erik Askjer, med forbehold om fullført utdanning og gjennomført ordinasjon.

Stiftsdirektør fastsetter startdato og lønn.

Dersom ingen takker ja til stillingen sendes saken tilbake til innstillingsrådet.

## 37/20 Tilsetting av kapellan i Bodø domprosti med særskilt tjenestested Innstranden sokn

*Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 25 første ledd*

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	11.06.2020	37/20

Møtebehandling unntatt offentlighet

### Votering

Det ble holdt skriftlig avstemning.

Leder ba medlemmene skrive 2 navn med prioritering som nummer 1 og nummer 2.

Som nummer 1:

Synne Marie Jensseter: 8 stemmer

Kristin Jenssen: 3 stemmer

Som nummer 2:

Kristin Jenssen: 8 stemmer

Synne Marie Jensseter: 2 stemmer

### Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023s vedtak

Som kapellan i Bodø domprosti med særskilt tjenestested Innstranden tilsettes

1. Synne Marie Jensseter
2. Kristin Jenssen

Dersom ingen av de innstilte takker ja, sendes saken tilbake til innstillingsrådet.

Stiftsdirektør fastsetter tiltredelsesdato og lønn.

## 38/20 Tilsetting av prost i Vesterålen prosti

*Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 25 første ledd*

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	11.06.2020	38/20

Møtebehandling unntatt offentlighet

### Votering

Vedtatt med 11 stemmer

### Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023s vedtak

Fredrik Øverland tilsettes som prost i Vesterålen prosti.

Stiftsdirektør fastsetter oppstartsdato og lønn.

## 39/20 Tilsetting av prost i Sør-Helgeland prosti

*Unntatt etter offentlighetsloven Offl. § 25 første ledd*

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	11.06.2020	39/20

Møtebehandling unntatt offentlighet

### Votering

Vedtatt med 11 stemmer

### Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023s vedtak

Som prost i Sør-Helgeland prosti tilsettes

1. Kristoffer Lønning Tørresen
2. Gunver Birgitte Nielsen

Stiftsdirektør fastsetter oppstartsdato og lønn

### Saker til behandling

#### 40/20 Regnskap pr. 31 mai 2020

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	11.06.2020	40/20

### Forslag til vedtak

Sør-Hålogaland bispedømmeråd tar regnskapsrapporten per 31. mai 2020 til etterretning.

### Møtebehandling

Stiftsdirektøren ga en muntlig orientering om den framlagte regnskapsrapporten før avstemning.

### Votering

Enstemmig

### Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023s vedtak

Sør-Hålogaland bispedømmeråd tar regnskapsrapporten per 31. mai 2020 til etterretning.

## 41/20 Tildeling av nye diakonimidler 2020

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	11.06.2020	41/20

### Forslag til vedtak

Tildeling av diakonale midler tildeles disse menighetene:

1. Øksnes kirkelige fellesråd får tildelt 50% lønnstilskudd etter gjeldende regler for nyopprettet 100% diakonstilling fra 1. januar 2021. Det tildeles inntil kr 100.000,- til diakonstilling i 2020 dersom stillingen tiltredes før årsskiftet.
2. Vågan kirkelige fellesråd får tildelt 25% lønnstilskudd etter gjeldende regler for nyopprettet 50% diakonstilling fra 1. januar 2021. For 2020 tildeles det inntil kr 20.000,- til planlegging av stilling og utarbeidelse av diakoniplan.
3. Rana kirkelige fellesråd får utbetalt kr 335.000,- i løpet av 2020, som engangssum for hele prosjektperioden 2020 – 2024, til prosjekt rettet mot mennesker med utviklingshemming.
4. Stiftsdirektør gis fullmakt til å disponere eventuelt resterende midler til diakonale tiltak.

### Møtebehandling

Stiftsdirektør og saksbehandler orienterte kort om sakens bakgrunn og innkomne søknader.

Det ble uttrykt glede over at økonomiske rammer for diakonstillinger økes.

### Votering

Enstemmig

### Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023s vedtak

Tildeling av diakonale midler tildeles disse menighetene:

1. Øksnes kirkelige fellesråd får tildelt 50% lønnstilskudd etter gjeldende regler for nyopprettet 100% diakonstilling fra 1. januar 2021. Det tildeles inntil kr 100.000,- til diakonstilling i 2020 dersom stillingen tiltredes før årsskiftet.
2. Vågan kirkelige fellesråd får tildelt 25% lønnstilskudd etter gjeldende regler for nyopprettet 50% diakonstilling fra 1. januar 2021. For 2020 tildeles det inntil kr 20.000,- til planlegging av stilling og utarbeidelse av diakoniplan.
3. Rana kirkelige fellesråd får utbetalt kr 335.000,- i løpet av 2020, som engangssum for hele prosjektperioden 2020 – 2024, til prosjekt rettet mot mennesker med utviklingshemming.
4. Stiftsdirektør gis fullmakt til å disponere eventuelt resterende midler til diakonale tiltak.

## 42/20 Økning til 100% fengselsdiakonstilling med Sør-Hålogaland bispedømmeråd som arbeidsgiver

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	11.06.2020	42/20

### Forslag til vedtak

Sør-Hålogaland bispedømmeråd gir stiftsdirektør fullmakt til å fremforhandle en samarbeidsavtale med Kriminalomsorgen i Nordland (Bodø fengsel) vedrørende fengselsdiakon i 100% stilling. Avtalens varighet begrenses til så lenge nåværende diakon er ansatt i stillingen. Dagens samarbeidsavtale med Bymisjonen i Bodø avvikles.

### Møtebehandling

Stiftsdirektøren orienterte om saken.

Flere av rådets medlemmer uttrykte glede over at det fra Kriminalomsorgens side etterspørres tjenester i form av fengselsprest/diakon.

Biskopen foreslo følgende justerte forslag til vedtak:

«Sør-Hålogaland bispedømmeråd gir stiftsdirektør fullmakt til å fremforhandle en samarbeidsavtale med Kriminalomsorgen i Nordland (Bodø fengsel) vedrørende fengselsprest i 100% stilling. Sør-Hålogaland bispedømmeråd har for tiden avtale med en diakon som fyller denne stillingen. Avtale om 100% stilling begrenses til den tiden nåværende diakon er ansatt i stillingen.»

Stiftsdirektøren endret sin innstilling i tråd med biskopens forslag.

### Votering

Enstemmig

### Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023s vedtak

Sør-Hålogaland bispedømmeråd gir stiftsdirektør fullmakt til å fremforhandle en samarbeidsavtale med Kriminalomsorgen i Nordland (Bodø fengsel) vedrørende fengselsprest i 100% stilling. Sør-Hålogaland bispedømmeråd har for tiden avtale med en diakon som fyller denne stillingen. Avtale om 100% stilling begrenses til den tiden nåværende diakon er ansatt i stillingen.

## 43/20 Høring- Gjennomgang av kirkefagforvaltningen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	11.06.2020	43/20

### Forslag til vedtak

Sør-Hålogaland bispedømmeråd slutter seg til fremlagt høringssvar fra stiftsdirektør vedrørende kirkefagforvaltningen med de endringene som fremkom i møtet.

### Møtebehandling

Rolf Steffensen uttrykte sin klare støtte til det fremlagte forslaget til høringssvar. Han ønsket imidlertid å ha med et tillegg med presisering av synspunkter angående samisk kirkefagforvaltning og presenterte et konkret forslag.

Gjennom samtalen i rådet og innspill fra biskopen gjorde Steffensen noen endringer i forslaget sitt og en endte opp med følgende omforente forslag:

Forslag til tilleggsuttalelse ang. kirkefagforvaltningen

*«I følge utvalgets mandat skal gjennomgangen av den samlede kirkefagforvaltningen omfatte alle stillinger på regionalt og nasjonalt nivå. Dette gjelder også kirkefagstillinger tilknyttet Samisk kirkeråd, Mellomkirkelig råd (MKR) og Bispemøtet (BM).*

*I rapporten, s. 6, har utvalget selv påpekt at det bare «i noen grad har tatt disse med i kartleggingen», dog uten å gå inn i vurderingen av disse stillingene.*

*I oversikten over antallet kirkefagstillinger på nasjonalt og regional nivå, vises det bl.a. til at 8 av i alt 123 stillinger er knyttet til samisk kirkeliv.*

*På generelt grunnlag vil Sør-Hålogaland bispedømmeråd understreke at det er stor og prinsipiell forskjell på kirkefagstillinger tilknyttet MKR og BM på den ene side og Samisk kirkeråd på den annen side. Mens kirkefagarbeidet i Samisk kirkeråd henvender seg til alle kirkens menigheter direkte, er kirkefagstillingene i hhv MKR og BM mer å forstå som spesialstillinger overfor de organene de betjener.*

*Sør-Hålogaland bispedømmeråd har forståelse for at kirkefagstillingene i hhv MKR og BM ikke er beskrevet og vurdert i rapporten. Vi har ikke samme forståelse for at kirkefagstillingene som betjener samisk kirkeliv, ikke er beskrevet og vurdert.*

*Med tanke på at Sør-Hålogaland bispedømmeråd har fått et særskilt ansvar for å følge opp og ivareta det kirkefaglige ansvaret overfor lulesamisk kirkeliv, vil bispedømmerådet peke på at det gjennomgående savnes en nærmere beskrivelse og refleksjon rundt alle kirkefaglige stillinger som betjener samisk kirkeliv. Dette gjelder både stillinger som er forvaltet av Samisk kirkeråd og på bispedømmenivå.*

*For Sør-Hålogaland bispedømmeråd og samisk kirkeliv ville en samlet beskrivelse og vurdering av ressursituasjonen og samhandlingen mellom de kirkefagansatte i Samisk kirkeråd, bispedømmene og fellesrådene, hatt stor interesse. Likedan, med utgangspunkt i at det på side 7 i rapporten står at alle bispedømmer arbeider med samisk kirkeliv, ville det vært interessant og ønskelig om utvalget også hadde gitt en nærmere beskrivelse og vurdering av bispedømmenes samlede kapasitet, ressursbruk, kompetansebehov, samhandling, prioriteringer mm i møte med det samiske kirkefagarbeidet.*

*Når kirkens mål er å styrke den helhetlige kirkefagforvaltningen er det viktig at den eksisterende samiske kirkefagforvaltningen ikke usynliggjøres, dernest at den settes under samme kritiske lys som kirkefagforvaltningen forøvrig. Når det ikke gjøres oppstår det en bekymring for ytterligere marginalisering av samisk kirkeliv.»*

## **Votering**

Det ble først votert over stiftsdirektørens forslag til hørings svar som fikk enstemmig tilslutning.

Dernest ble det votert over Rolf Steffensens tilleggsforslag. Dette fikk også enstemmig tilslutning.

## **Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023s vedtak**

Sør-Hålogaland bispedømmeråd slutter seg til fremlagt hørings svar fra stiftsdirektør vedrørende kirkefagforvaltningen med de endringene som fremkom i møtet.

## **44/20 Oppnevning av nytt medlem til styret for Eiendomsstiftelsen**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	11.06.2020	44/20

## **Forslag til vedtak**

Ole Christian Erikstad fratrer som fast medlem i styret for stiftelsen Bispedømmerådets Eiendommer fra 21. juni 2020. For perioden 22. juni 2020 t.o.m. 31.12. 2023 oppnevner Sør-Hålogaland bispedømmeråd Lars-Jørgen Gunnestad som fast medlem i styret for stiftelsen Bispedømmerådets Eiendommer. Hans personlige vara forblir Berit Pettersen. I henhold til statuttene velger styret for Eiendomsstiftelsen ny leder etter Erikstad.

## **Møtebehandling**

## Votering

Enstemmig

### Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023s vedtak

Ole Christian Erikstad fratrer som fast medlem i styret for stiftelsen Bispedømmerådets Eiendommer fra 21. juni 2020. For perioden 22. juni 2020 t.o.m. 31.12. 2023 oppnevner Sør-Hålogaland bispedømmeråd Lars-Jørgen Gunnestad som fast medlem i styret for stiftelsen Bispedømmerådets Eiendommer. Hans personlige vara forblir Berit Pettersen. I henhold til statuttene velger styret for Eiendomsstiftelsen ny leder etter Erikstad.

### 45/20 Møteplan 2021 for bispedømmerådet

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	11.06.2020	45/20

### Forslag til vedtak

Det settes opp følgende møter i Sør-Hålogaland bispedømmeråd i 2021:

- Onsdag 20. januar
- Onsdag 3. mars
- Torsdag 8. april
- Onsdag 9. juni
- Torsdag 9. september
- Torsdag 14. oktober
- Tirsdag 7. desember

### Møtebehandling

Gro Bergrabb påpekte at 3. mars kolliderer med vinterferien, og foreslo endret møtedato til 25. februar.

## Votering

Det framlagte forslaget med Gro Bergrabbs endringsforslag ble vedtatt enstemmig.

### Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023s vedtak

Det settes opp følgende møter i Sør-Hålogaland bispedømmeråd i 2021:

- Onsdag 20. januar
- Torsdag 25. februar
- Torsdag 8. april
- Onsdag 9. juni
- Torsdag 9. september
- Torsdag 14. oktober
- Tirsdag 7. desember



**Orienteringssaker****46/20 Orienteringssaker Sør-Hålogaland bispedømmeråd 11. juni 2020**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	11.06.2020	46/20

**Forslag til vedtak**

Framlagte orienteringssaker 11. juni 2020 tas til orientering

**Møtebehandling**

Det ble gitt orientering om:

- Bemanningsoversikt presteskabet
- Bemanningsoversikt kontoret
- Forflytning Vesterålen prosti
- Oppnevning av Sør-Hålogaland bispedømmes kandidat til styret for Samarbeidsrådet fro kristne kirker i Barentsregionen (SKKB)

**Votering**

Enstemmig

**Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023s vedtak**

Framlagte orienteringssaker 11. juni 2020 tas til orientering

**Referatsaker****47/20 Referatsaker Sør-Hålogaland bispedømmeråd 11. juni 2020**

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	11.06.2020	47/20

**Forslag til vedtak**

Framlagte referatsaker 11. juni 2020 tas til orientering

**Møtebehandling**

Det ble orientert om følgende referatsaker:

- Årsrapport 2019 fra SMM-utvalget for Sør-Hålogaland (SMM = samarbeid menighet og misjon) v/ misjonsrådgiver Brita Bye
- Biskopens kvarter med orientering om den aktuelle situasjonen.

**Votering**

Enstemmig

**Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023s vedtak**

Framlagte referatsaker 11. juni 2020 tas til orientering



Dette punktet på sakslisten er unntatt offentlighet.



## DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Ole Christian Erikstad	112	19/04025-13	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
51/20	Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	24.09.2020

### Økonomirapport per 31. august 2020 - Sør-Hålogaland bispedømme

#### Vedlegg:

300 - Sør-Hålogaland - Økonomirapport pr. 06.2020.docx

#### Saksorientering

##### Innledning:

Felles økonomienhet (FØ) leverer regnskapsrapporter hvert kvartal for 2020. En slik kvartalsvis rapport vil i tillegg til tall inneholde kommentarer/analyser for virksomheten.

Vedlagt følger økonomirapport pr. 30.06.2020 for Sør-Hålogaland bispedømmeråd, slik den foreligger fra Felles økonomienhet.

#### Regnskap pr. 31.08.2020:

##### Sammendrag

Per august 2020 er det for budsjettgruppe 1A (presteskapet og administrasjon) regnskapsført 49,7 mill. kr., noe som gir et mindreforbruk på 3,3 mill. kr. i forhold til periodisert budsjett.

Tilsvarende for budsjettgruppe 1B (tilskudd til trosopplæring, diakoni/undervisning og kirkemusikk) er det regnskapsført 16,6 mill. kr., som gir et mindreforbruk på 0,8 mill. kr.

Noen budsjettavvik vil skyldes periodiseringsavvik (dvs. at kostnaden er regnskapsført på en annen periode enn i budsjettet).

##### Tildeling/Budsjett

Sør-Hålogaland bispedømmerådet behandlet endelig tildelingsbrev/budsjett 2020 i sak 29/20 den 15. april 2020.

Totalt har Sør-Hålogaland en tildeling/budsjetttramme for 2020 på kr. 117.137.000,-.

Av dette gjelder kr. 82.366.000,- budsjettgruppe 1A (presteskapet og administrasjon) mens budsjettgruppe 1B (tilskudd til trosopplæring, diakoni/undervisning og kirkemusikk) har en ramme på kr. 34.238.000,-. OVF-midlene utgjør kr. 532.000,- i 2020 (tilsvarende som for årene 2015 - 2019). I tillegg er Sør-Hålogaland bispedømmeråd bevilget kr. 100.000,- fra Mellomkirkelig råd til SKKB-samarbeidet.

Når det gjelder det regnskapsmessige mindreforbruket fra tidligere år (2018 og 2019) er dette holdt utenfor tildelingen fra Kirkerådet. Det er lagt opp til at tilsvarende beløp bokføres på en balansekonto i regnskapet og kan disponeres ved behov (i hht. egne rutiner). Stiftsdirektørens vurdering er at dette beløpet ikke tas inn årets regnskap, da bispedømmerådet per august 2020 ser ut til å få et betydelig mindreforbruk ved årets slutt.

### **Regnskapsforklaring budsjetgruppe 1A (drift av presteskap og administrasjon)**

Per august 2020 er det regnskapsført 349,7 mill. kr. Av dette utgjør presteskabet 43,1 mill. kr. og administrasjonen (inkl. biskop, bispedømmeråd og ungdomsrådet) 6,6 mill. kr. Som nevnt ovenfor gir dette et periodisert mindreforbruk per august 2020 på 3,3 mill. kr.

Mindreforbruket knyttet til lønn og godtgjørelser (kto.klasse 5xxx) utgjør 3,11 mill. kr. Inkludert i dette er NAV-refusjoner (sykepenger / foreldrepenger) med 2,09. kr. For presteskabet isolert er mindreforbruket innenfor lønn og godtgjørelser på 2,53 mill. kr., mens det for administrasjonen er på 0,58 mill. kr.

Mindreforbruket er et synlig tegn på at det er utfordrende å fylle ledige stillinger med fast ansatte eller med vikar. Det er fortsatt en viktig jobb å få fylt ledige stillinger med kvalifisert personale, men det blir viktigere og viktigere med utgangspunkt i den krevende rekrutteringssituasjonen, å få tilsatt «egne folk» inn i stillingene. Her må stiftsdirektør med sin stab samt prostene i større grad lete etter gode alternativer, når kvalifisert personell ikke er mulig å skaffe.

Drift og mindre anskaffelser (kto.klasse 6xxx) har et merforbruk i forhold til budsjett per august på 0,55 mill. kr. Dette skyldes i hovedsak at husleie for rekrutteringsboliger/vikarboliger ikke er budsjettet, men disse har i stor grad sin motpost i tilsvarende merinntekter.

Videre er det noe merkostnad på kjøp av utstyr og tjenester som skyldes tiltak for å kunne digitalisere tjenester i fbm. korona-situasjonen.

Reisekostnader (kto.klasse 7xxx) viser et mindreforbruk på 03,4 mill. kr., noe som antas er en følge av redusert reiseaktivitet i fbm. korona-situasjonen.

### **Regnskapsforklaring budsjetgruppe 1B (tilskudd til trosopplæring, diakoni, undervisning og kirkemusikk)**

Budsjettrammen for 2020 er på 34,2 mill. kr.

Per august måned er det regnskapsført 16,6 mill. kr og utbetaling av tilskudd er i hovedsak gjennomført for 1. halvår 2020. Det forventes at hele rammen til budsjetgruppe 1B benyttes innen utgangen av året.

## Sør-Hålogaland bispedømmeråd

### Regnskapsrapport pr. 31.08.2020

Driftsrapport - budsjetgruppe 1A	Hittil i år	HIÅ bud.	Avvik	Årsbudsjett
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri (varer og tjenester)	-1 445	0	1 445	0
34xx - Tilskudd fra stat, fylker, kommuner, stiftelse samt gaveinntekter	-6 600	0	6 600	-250 000
3xxx - Andre inntekter	-497 088	-125 000	372 088	-510 000
<b>Sum inntekter</b>	<b>-505 133</b>	<b>-125 000</b>	<b>380 133</b>	<b>-760 000</b>
46xx - Tilskudd menigheter og fellesråd	112 700	105 000	-7 700	160 000
<b>Sum tilskudd mv</b>	<b>112 700</b>	<b>105 000</b>	<b>-7 700</b>	<b>160 000</b>
500x - Faste stillinger (inkl. tillegg mm)	39 905 449	42 161 717	2 256 268	67 234 017
5005 - Diverse tillegg	1 669 879	1 589 098	-80 781	1 812 430
51xx - Midlertidige stillinger, ekstrahjelp, honorarer mm	1 707 346	576 600	-1 130 746	676 600
53xx - Gruppeliv, honorarer og annen oppgavepliktig godtgjørelse	804 410	316 200	-488 210	474 300
540x - Arbeidsgiveravgift	2 479 704	2 722 215	242 511	4 272 591
58xx - Refusjon sykepenger, fødeselspenger mv	-2 096 201	0	2 096 201	0
5999 - Refusjon lønnskostnader	-115 532	-15 000	100 532	-730 000
59xx - Andre personalkostn (gaver, forsikring, tjenstedrakt mm)	-337 572	-218 336	119 236	-250 000
<b>Sum Lønn og godtgjørelser</b>	<b>44 017 483</b>	<b>47 132 494</b>	<b>3 115 011</b>	<b>73 489 938</b>
60xx - Avskrivninger	80 893	80 672	-221	121 000
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	1 130 152	700 000	-430 152	1 050 000
64xx - Leie maskiner, inventar, datautstyr, transportmidler mv	121 241	66 664	-54 577	100 000
65xx - Inventar, driftsmateriale, datautstyr, programvare, rekvisita mv	208 372	53 328	-155 044	80 000
66xx - Reparasjon og vedlikehold bygninger og utstyr	0	0	0	0
67xx - Honorar rådgivning, regnskap, revisjon og kjøp div. tjenester	2 948	16 664	13 716	25 000
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	655 169	400 000	-255 169	600 000
6796 - Flytting	71 936	300 000	228 064	450 000
6797 - Annen bistand	1 225 000	1 150 000	-75 000	2 300 000
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, aviser, bøker, annonser mm	178 041	30 000	-148 041	45 000
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	298 531	646 656	348 125	970 000
69xx - Telefon, porto mv	57 883	40 000	-17 883	60 000
<b>Sum andre driftskostnader (drift og mindre anskaffelser)</b>	<b>4 030 166</b>	<b>3 483 984</b>	<b>-546 182</b>	<b>5 801 000</b>
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	1 998 499	2 399 992	401 493	3 600 000
73xx - Reklamekostnad og representasjon	17 712	0	-17 712	0
74xx - Medlemskontingent og gaver	61 182	16 726	-44 456	75 062
77xx - Annen kostnad	1 874	0	-1 874	0
<b>Sum andre driftskostnader (reise, reklame, forsikring mm)</b>	<b>2 079 267</b>	<b>2 416 718</b>	<b>337 451</b>	<b>3 675 062</b>
8xxx - Finansinntekter/kostnader, overføringer mv	810	0	-810	0
<b>Sum Finanskostnader og overføringer</b>	<b>810</b>	<b>0</b>	<b>-810</b>	<b>0</b>
<b>Sum</b>	<b>49 735 293</b>	<b>53 013 196</b>	<b>3 277 903</b>	<b>82 366 000</b>

## Sør-Hålogaland bispedømmeråd

**Regnskapsrapport pr. 31.08.2020**
**Nøkkeltall pr. sektor (i hele 1.000)**

<b>Kirkelig administrasjon (budsjettgruppe 1A)</b>	<b>Hittil i år</b>	<b>HIÅ bud.</b>	<b>Avvik</b>	<b>Avvik i %</b>	<b>Årsbudsjett</b>
Tilskudd mv	113	105	-8		160
Lønn og godtgjørelser	4 818	5 401	583		8 625
Andre driftskostnader	1 844	2 144	300		3 266
<b>Sum kostnader</b>	<b>6 775</b>	<b>7 650</b>	<b>875</b>	<b>11,4 %</b>	<b>12 051</b>
Inntekter	-112	-125	-13		-760
<b>Sum netto</b>	<b>6 663</b>	<b>7 525</b>	<b>862</b>	<b>11,5 %</b>	<b>11 291</b>

<b>Presteskapet (budsjettgruppe 1A)</b>	<b>Hittil i år</b>	<b>HIÅ bud.</b>	<b>Avvik</b>	<b>Avvik i %</b>	<b>Årsbudsjett</b>
Tilskudd mv	0	0	0		0
Lønn og godtgjørelser	39 199	41 731	2 532		64 865
Andre driftskostnader	4 264	3 757	-507		6 210
<b>Sum kostnader</b>	<b>43 463</b>	<b>45 488</b>	<b>2 025</b>	<b>4,5 %</b>	<b>71 075</b>
Inntekter	-393	0	393		0
<b>Sum netto</b>	<b>43 070</b>	<b>45 488</b>	<b>2 418</b>	<b>5,3 %</b>	<b>71 075</b>

<b>Tilskudd (budsjettgruppe 1B)</b>	<b>Hittil i år</b>	<b>HIÅ bud.</b>	<b>Avvik</b>	<b>Avvik i %</b>	<b>Årsbudsjett</b>
Trosopplæring	9 289	8 809	-480	-5,4 %	17 619
Undervisning/Diakoni/Kirkemusikk	7 200	8 309	1 109	13,3 %	16 619
OVF-midler	146	272	126	46,3 %	532
<b>Sum netto</b>	<b>16 635</b>	<b>17 390</b>	<b>755</b>	<b>4,3 %</b>	<b>34 770</b>

<b>SØR-HÅLOGALAND BISPEDØMME - TOTALT</b>	<b>66 368</b>	<b>70 403</b>	<b>4 035</b>	<b>5,7 %</b>	<b>117 136</b>
---	---------------	---------------	--------------	--------------	----------------

### Forslag til vedtak

Sør-Hålogaland bispedømmeråd tar økonomirapport per 31. august 2020 til etterretning.

## Rapport fra Felles økonomienhet (FØ)

Felles økonomienhet (FØ) vil levere regnskapsrapporter hvert kvartal for 2020. En kvartalsvis rapport vil i tillegg til tallene inneholde kommentarer/analyser for virksomheten. Det er også mulighet for å hente ut rapporter hver måned. En slik rapport vil kun bestå av tallene og må evt. bestilles.

### 300 – SØR-HÅLOGALAND BISPEDØMMERÅD ØKONOMIRAPPORT PR. 30.06.2020

## 1. OPPSUMMERING

Sør-Hålogaland BDR har pr 30.06.2020 et mindreforbruk på kr. 2.648.164 for ordinær drift (gruppe 1A). For tilskudd (gruppe 1B) er det et mindreforbruk på kr. 758.500.

Budsjettet er for 2020 er utarbeidet ut fra tildelt ramme for 2020 – jfr. endelig tildelingsbrev av 18.02.2020 – og da med et generelt innsparingsbehov på kr. 3.868.795. Besparelsen er i budsjettet lagt til lønnskostnader for prestatetjenesten.

Mindreforbruket i regnskapet pr. 30.06.2020 er målt mot periodisert budsjett på samme tid. Dette medfører bl.a. at noen avvik skyldes avvikende periodiseringer mellom regnskap og budsjett.

Lønn og godtgjørelser viser et mindreforbruk på kr. 2.440.000.

Inkludert i dette er NAV-refusjoner (sykepenger og foreldrepenger) med kr. 1.788.000.

For prestatetjenesten isolert er mindreforbruket innenfor lønn og godtgjørelser på kr. 1.800.000, mens det for administrasjonen er på kr. 640.000.

Vakante stillinger, samt NAV-refusjoner, vurderes å være hovedårsaken til mindreforbruket innen lønn og godtgjørelser.

Driftskostnader (drift og mindre anskaffelser) viser et merforbruk på kr. 443.000.

Dette skyldes i hovedsak følgende forhold:

- husleiekostnad for rekrutteringsboliger og vikarboliger, som for øvrig er dekket opp med tilnærmet tilsvarende husleieinntekter
- noe mer innkjøp av utstyr, materiell og rekvisita i fht. budsjettet, som antas ha sammenheng med korona-situasjonen
- noe lavere kostnader knyttet til møter og kurs i fht. budsjettet, som antas ha sammenheng med korona-situasjonen

Reisekostnader viser et mindreforbruk på kr. 228.000.

Det antas at dette skyldes noe lavere reiseaktivitet som følge av korona-situasjonen, i hovedsak på administrasjonen.

## 2. RAPPORTVEDLEGG

Vedlagt følger følgende regnskapsrapporter pr. 30.06.2020:

- 1) samlet driftsregnskap uten tilskudd
- 2) driftsregnskap administrasjon
- 3) driftsregnskap prestatetjenesten
- 4) tilskudd



### 3. ANALYSE DRIFT – GRUPPE 1A

#### Nøkkeltall mindreforbruk

Admin.	Prestetj.	Sum
707	1 940	2 647

#### Administrasjonen

Samlet mindreforbruk for administrasjonen er kr. 770.000 pr. 30.06.2020.

Lønn og godtgjørelser viser et mindreforbruk på kr. 640.000.

Inkludert i dette er NAV-refusjoner (sykepenger og foreldrepenger) med kr. 488.000.

Driftskostnader (drift og mindre anskaffelser) viser et mindreforbruk på kr. 24.000.

Reisekostnader viser et merforbruk på kr. 49.000.

Her ligger det noen feilføringer av flyreiser som skal føres på prestatjenesten. Dette utgjør om lag kr. 300.000 og er korrigert i juli 2020. Hensyntatt dette er det et vesentlig mindreforbruk som antas skyldes lavere reiseaktivitet som følge av korona-situasjonen.

#### Prestetjenesten

Samlet mindreforbruk for prestatjenesten er kr. 1.940.000 pr. 30.06.2020.

Lønn og godtgjørelser viser et mindreforbruk på kr. 1.800.000.

Inkludert i dette er NAV-refusjoner (sykepenger og foreldrepenger) med kr. 1.301.000.

Driftskostnader (drift og mindre anskaffelser) viser et merforbruk på kr. 467.000.

Av dette utgjør kr. 338.000 husleiekostnader for rekrutteringsboliger OVF og vikarboliger for øvrig. Tilsvarende utgjør husleietrekk fra ansatte kr. 278.000, som gir en nettokostnad på kr. 60.000.

Reisekostnader viser et mindreforbruk på kr. 325.000.

Her ligger overnevnte feilføringer av flyreiser som er ført på administrasjonen. Hensyntatt dette er det et mindreforbruk på om lag kr. 25.000.

#### Felles

Reduksjon i arbeidsgiveravgiften som følge av regjeringens Covid-19-tiltak er på 4 %-poeng for 3. termin 2020. For Sør-Hålogaland bispedømmeråd er dette grovt beregnet til kr. 477.000.

Pr. dato er det ikke avklart hvordan dette vil skje i praksis, og regnskapet vil bli justert for dette når rutinen for gjennomføring er klar.

#### Oppfølging

Her er noen punkter som bør følges opp fremover;

- Kvalitetssikre riktig kontering (konto, koststed, evt. prosjekt) slik at regnskapsføringen blir mest mulig korrekt i fht. budsjettet. FØ vil ikke lenger kunne ompostere ubetydelige beløp.
- Tilskudd til trosopplæring og undervisning/diakoni. FØ vil bistå bispedømmerådet med vurdering av regnskapsrapporter, evt. beregninger og tildelingsbrev/utbetalinger.
- Nye diakonimidler fra 2020. Vedtak? Effektivisering?

- Løpende avsetninger for husleiekostnad kontorlokaler og Bispegården inntil faktura fra Eiendomsstiftelsen foreligger.
- Fakturering av samarbeidsstillinger (studentprest NORD Universitet).
- Avregning av lønnskostnader vedr. frikjøp av HVO Hilde Fylling.
- Budsjettjusteringer som er notert så langt, herunder vurdere å hensynta økonomisk konsekvens av korona-situasjonen.

#### 4. TILSKUDD – GRUPPE 1B

Det er utbetalt tilskudd til trosopplæring og undervisning/diakoni/kirkemusikk i hht. tidsplan for 1. halvår. For enkelte tilskuddsfinansierte stillinger er det pga. vakanser holdt tilbake tilskuddsmidler. Siste del av tilskuddene forventes utbetalt ila. september – oktober 2020, forutsatt at fellesrådene har rapportert tilfredsstillende.

#### 5. ANNET

##### Disponible midler – egenkapital:

Sør-Hålogaland bispedømmeråd har et akkumulert mindreforbruk fra tidligere år på kr. 5.393.000. Det opparbeidede mindreforbruket er bokført i balansen som egenkapital og er ikke disponert i inneværende års budsjett.

I henhold til KR-sak 24/20 er mindreforbruk på drift og tilskudd for 2019 redusert til 87 % før det er tilført bispedømmets egenkapital.

Akkumulert mindreforbruk fordeler seg på;

- Drift – gruppe 1A: kr. 4.775.000
- Tilskudd – gruppe 1B: kr. 618.000

##### Gravplassforvaltning

Kostnader vedr. gravplassforvaltningen i Sør-Hålogaland BD er pr. 30.06.2020 godtgjort fra Nasjonal gravplassforvaltning med halvårsvirkning på kr. 110.000.

FØ minner om at denne inntekten vil utgå fra 2021. Oppgavene med gravplassforvaltning i Den norske kirke vil fra da bli overført til Fylkesmannen i Vestfold og Telemark.

##### Konteringer

Det oppdages bilag i regnskapet som er feilført - feil koststed, mangler prosjektnummer eller er ført på feil prosjekt. Hovedtyngden av føringene kommer fra lønns-/reisesystemet. Vi ber om at alle som godkjenner regninger i Aditro og Xledger setter seg inn i de koder som skal brukes.

Se også brukerveiledningen til Xledger. Det er ikke lenger rom for omposteringer i regnskaps-/lønnssystem om det ikke er av vesentlig størrelse eller blir direkte feil i fht. lønnsinnberetning e.l.

## 6. REGNSKAP PR. 31.07.2020 - UTVIKLING

Utvikling i mindreforbruket i 2020:

	Pr. 31.03.2020	Pr. 30.04.2020	Pr. 31.05.2020	Pr. 30.06.2020	Pr. 31.07.2020
Administrasjon	302	587	896	708	1 294
Prestetjenesten	1 616	2 416	4 199	1 940	2 115
<b>Totalt</b>	<b>1 918</b>	<b>3 003</b>	<b>5 095</b>	<b>2 648</b>	<b>3 409</b>

Regnskapet pr. 31.07.2020 viser en økning i det samlede mindreforbruket med kr. 761.000, til totalt kr. 3.409.000.

Økningen skyldes i hovedsak regnskapsteknisk tilbakeføring av husleiekostnad for kontorlokaler og Bispegården (administrasjon) med kr. 450.000,-.

## 7. PROGNOSE FOR 2020

Utg.pkt. for prognosen i Xledger er regnskapet pr. 30.06.2020 og en teknisk forutsetning om at bemanning og aktivitet i 2. halvår 2020 blir tilsvarende det som ligger i budsjettet.

FØ har hatt dialog med stiftsdirektør om forhold som vurderes å ha innvirkning på bemanning og aktivitet resten av året, og estimert de økonomiske konsekvensene av dette.

Konto	Beløp	Kommentar
34xx	250 000	Covid-19: Bortfall SMM-refusjon (red. inntekt 250').
3xxx	-275 000	Husleietrekk, ikke budsjettet (økt inntekt 250') - ref. kto. 6300
500x	-700 000	Ny fengselsdiakon 100 % fra 01.09.2020, ikke budsjettet (økt kostnad 300'). Vakante stillinger uten vikardekning, utover innsparingskrav i budsjettet (red. kostnad 1.000')
540x	-477 000	Covid-19: AGA-reduksjon 4,0 %-poeng (red. kostnad 477'). Beregning: AGA i 05.2020 = kr. 304.000,- * 2 / sats sone 4 = 5,1 % * 4 %
58xx	-800 000	NAV-refusjoner 2. halvår 2020 (Administrasjon økt inntekt 100' / Prestetjenesten økt inntekt 700')
59xx	-250 000	Friekjøp HVO Hilde Fylling 80 % 1. halvår 2020, ikke bokført (red. kostnad 250')
63xx	300 000	Husleie rekrutteringsboliger OVF og øvrige vikarboliger, ikke budsjettet (økt kostnad 300') - ref. kto. 3630
71xx	500 000	Reisekostnader forventes noe over budsjettet når drifta normaliseres (økt kostnad 500')
<b>SUM</b>	<b>-1 452 000</b>	<b>= estimert avvik fra budsjett 2. halvår 2020</b>

Stiftsdirektøren legger til grunn at Sør-Hålogaland BDR vil ha utfordringer knyttet til vakante stillinger også i 2. halvår 2020. Følgelig kan det forventes at mindreforbruket innen lønn og godtgjørelser vil ha en økende tendens, særlig når det gjelder prestetjenesten.

For administrasjonen er det gjort tilsetninger (kommunikasjonsrådgiver og stiftsdirektør) som innebærer at kostnader knyttet til lønn og godtgjørelser vil ligge nærmere budsjettet for 2. halvår.

Med bakgrunn i de forhold som er listet overfor gis følgende estimat for prognose 2020:

Mindreforbruk pr. 30.06.2020	kr. 2.648.000,-
Estimert avvik i fht. budsjett 2. halvår 2020	kr. 1.452.000,-
<b>= Prognose for årsslutt 2020</b>	<b>kr. 4.100.000,-</b>

## 8. BUDSJETT 2021

Innen utgangen av september forventer Felles økonomienhet å sende ut et skriv om budsjettprosessen for 2021. Intensjonen er å starte prosessen tidligere enn fjoråret.

Forsinkelse med årets lønnsoppgjør kan skape utfordringer med tanke på å få lønnsdata innen de frister FØ ønsker.

## 9. NØKKELTALL SØR-HÅLOGALAND BDR – TABELLER PR. 30.06.2020

Tall i hele tusen

Sør-Hålogaland BD (drift - gruppe 1A)	Regnskap 30.06.2020	Budsjett 30.06.2020	Avvik pr. 30.06.2020	Avvik i %	Årsbudsjett 2020
Lønn og godtgjørelser	30 489	32 929	2 440	8 %	73 490
Andre driftskostnader	4 928	4 713	-215	-4,36 %	9 476
Tilskudd mv	78	105	27	34,62 %	160
<b>= Sum kostnader</b>	<b>35 495</b>	<b>37 747</b>	<b>2 252</b>	<b>6,34 %</b>	<b>83 126</b>
Inntekter	-396	0	396	-100,00 %	-760
<b>Resultat</b>	<b>35 099</b>	<b>37 747</b>	<b>2 648</b>	<b>7,54 %</b>	<b>82 366</b>

Sør-Hålogaland BD (Administrasjon)	Regnskap 30.06.2020	Budsjett 30.06.2020	Avvik pr. 30.06.2020	Avvik i %	Årsbudsjett 2020
Lønn og godtgjørelser	3 124	3 764	640	20 %	8 625
Andre driftskostnader	1 679	1 608	-71	-4,23 %	3 266
Tilskudd mv	78	105	27	34,62 %	160
<b>= Sum kostnader</b>	<b>4 881</b>	<b>5 477</b>	<b>596</b>	<b>12,21 %</b>	<b>12 051</b>
Inntekter	-111	0	111	-100,00 %	-760
<b>Resultat</b>	<b>4 770</b>	<b>5 477</b>	<b>707</b>	<b>14,82 %</b>	<b>11 291</b>

Sør-Hålogaland BD (Prestetjenesten)	Regnskap 30.06.2020	Budsjett 30.06.2020	Avvik pr. 30.06.2020	Avvik i %	Årsbudsjett 2020
Lønn og godtgjørelser	27 364	29 164	1 800	7 %	64 865
Andre driftskostnader	3 249	3 105	-144	-4,43 %	6 210
Tilskudd mv	0	0	0	#DIV/0!	0
<b>= Sum kostnader</b>	<b>30 613</b>	<b>32 269</b>	<b>1 656</b>	<b>5,41 %</b>	<b>71 075</b>
Inntekter	-284	0	284	-100,00 %	0
<b>Resultat</b>	<b>30 329</b>	<b>32 269</b>	<b>1 940</b>	<b>6,40 %</b>	<b>71 075</b>

FØ leverer neste regnskapsrapport etter avsluttet regnskap pr. 30.09.2020, evt. etter nærmere avtale med stiftsdirektøren.

FØ, Tromsø 18.08.2020

Spørsmål til den økonomiske analysen kan rettes til FØ økonomiteam, supporttelefon 23 08 12 80, tastevalg 2 eller mail: [rDnk.ekonomi@kirken.no](mailto:rDnk.ekonomi@kirken.no).

Denne rapporten er utarbeidet av controller Tore Lauvold Halvorsen.

## VEDLEGG 1:

## 300 - Sør-Hålogaland bispedømmeråd. Driftsrapport detaljert pr. 30.06.2020 - uten tilskudd

Konto	Hittil i år	HIÅ bud.	Avvik	Δ %	Årsbudsjett
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri (varer og tjenester)	-1 445	0	1 445	#DIV/0!	0
34xx - Tilskudd fra stat, fylker, kommuner, stiftelse samt gaveinntekter	-5 781	0	5 781	#DIV/0!	-250 000
3xxx - Andre inntekter	-388 418	0	388 418	#DIV/0!	-510 000
<b>Sum inntekter</b>	<b>-395 644</b>	<b>0</b>	<b>395 644</b>	<b>#DIV/0!</b>	<b>-760 000</b>
46xx - Tilskudd menigheter og fellesråd	77 700	105 000	27 300	26 %	160 000
<b>Sum tilskudd mv</b>	<b>77 700</b>	<b>105 000</b>	<b>27 300</b>	<b>26 %</b>	<b>160 000</b>
500x - Faste stillinger (inkl. tillegg mm)	27 918 896	29 559 686	1 640 790	6 %	67 234 017
50xx - Diverse tillegg	862 498	1 305 024	442 526	34 %	1 812 430
51xx - Midlertidige stillinger, ekstrahjelp, honorarer mm	1 222 714	150 000	-1 072 714	-715 %	676 600
53xx - Gruppeliv, honorarer og annen oppgavepliktig godtgjørelse	520 921	237 150	-283 771	-120 %	474 300
540x - Arbeidsgiveravgift	1 709 709	1 912 041	202 332	11 %	4 272 591
58xx - Refusjon sykepenger, fødeselspenger mv	-1 788 502	0	1 788 502	#DIV/0!	0
5999 - Refusjon lønnskostnader	-52 618	-15 000	37 618	-251 %	-730 000
59xx - Andre personalkostn (gaver, forsikring, tjenestedrakt mm)	95 055	-220 002	-315 057	143 %	-250 000
<b>Sum Lønn og godtgjørelser</b>	<b>30 488 673</b>	<b>32 928 899</b>	<b>2 440 226</b>	<b>7 %</b>	<b>73 489 938</b>
60xx - Avskrivninger	60 670	60 504	-166	0 %	121 000
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	853 336	525 000	-328 336	-63 %	1 050 000
64xx - Leie maskiner, inventar, datautstyr, transportmidler mv	80 606	49 998	-30 608	-61 %	100 000
65xx - Inventar, driftsmateriale, datautstyr, programvare, rekvisita mv	139 428	39 996	-99 432	-249 %	80 000
67xx - Honorar rådgivning, regnskap, revisjon og kjøp div. tjenester	0	12 498	12 498	100 %	25 000
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	439 941	300 000	-139 941	-47 %	600 000
6796 - Flytting	71 936	225 000	153 064	68 %	450 000
6797 - Annen bistand	1 225 000	1 150 000	-75 000	-7 %	2 300 000
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, aviser, bøker, annonser mm	147 858	22 500	-125 358	-557 %	45 000
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	282 272	484 992	202 720	42 %	970 000
69xx - Telefon, porto mv	42 190	30 000	-12 190	-41 %	60 000
<b>Sum andre driftskostnader (drift og mindre anskaffelser)</b>	<b>3 343 237</b>	<b>2 900 488</b>	<b>-442 749</b>	<b>-15 %</b>	<b>5 801 000</b>
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	1 523 622	1 799 994	276 373	15 %	3 600 000
73xx - Reklamekostnad og representasjon	2 698	0	-2 698	#DIV/0!	0
74xx - Medlemskontingent og gaver	56 030	12 560	-43 470	-346 %	75 062
77xx - Annen kostnad	1 874	0	-1 874	#DIV/0!	0
<b>Sum andre driftskostnader (reise, reklame, forsikring mm)</b>	<b>1 584 224</b>	<b>1 812 554</b>	<b>228 331</b>	<b>13 %</b>	<b>3 675 062</b>
8xxx - Finansinntekter/kostnader, overføringer mv	587	0	-587	#DIV/0!	0
<b>Sum Finanskostnader og overføringer</b>	<b>587</b>	<b>0</b>	<b>-587</b>	<b>#DIV/0!</b>	<b>0</b>
<b>Sum</b>	<b>35 098 777</b>	<b>37 746 941</b>	<b>2 648 165</b>	<b>7 %</b>	<b>82 366 000</b>

## VEDLEGG 2:

## 300 - Sør-Hålogaland BD - Kirkelig administrasjon. Driftsrapport detaljert pr. 30.06.2020

Konto	Hittil i år	HIÅ bud.	Avvik	Δ %	Årsbudsjett
31xx - Salgsinntekt avgiftsfri (varer og tjenester)	-1 445	0	1 445	#DIV/0!	0
34xx - Tilskudd fra stat, fylker, kommuner, stiftelse samt gaveinntekter	0	0	0	#DIV/0!	-250 000
3xxx - Andre inntekter	-110 000	0	110 000	#DIV/0!	-510 000
<b>Sum inntekter</b>	<b>-111 445</b>	<b>0</b>	<b>111 445</b>	<b>#DIV/0!</b>	<b>-760 000</b>
46xx - Tilskudd menigheter og fellesråd	77 700	105 000	27 300	26 %	160 000
<b>Sum tilskudd mv</b>	<b>77 700</b>	<b>105 000</b>	<b>27 300</b>	<b>26 %</b>	<b>160 000</b>
500x - Faste stillinger (inkl. tillegg mm)	3 260 411	3 395 896	135 485	4 %	7 840 012
50xx - Diverse tillegg	11 226	0	-11 226	#DIV/0!	0
51xx - Midlertidige stillinger, ekstrahjelp, honorarer mm	12 887	0	-12 887	#DIV/0!	0
53xx - Gruppeliv, honorarer og annen oppgavepliktig godtgjørelse	107 337	102 228	-5 109	-5 %	204 456
540x - Arbeidsgiveravgift	239 404	276 355	36 951	13 %	635 521
58xx - Refusjon sykepenger, fødeselspenger mv	-487 652	0	487 652	#DIV/0!	0
5999 - Refusjon lønnskostnader	-52 618	-15 000	37 618	-251 %	-180 000
59xx - Andre personalkostn (gaver, forsikring, tjenstedrakt mm)	33 200	4 998	-28 202	-564 %	125 000
<b>Sum Lønn og godtgjørelser</b>	<b>3 124 195</b>	<b>3 764 477</b>	<b>640 282</b>	<b>17 %</b>	<b>8 624 989</b>
60xx - Avskrivninger	60 670	60 504	-166	0 %	121 000
63xx - Leie lokaler, strøøm, renhold mm	515 606	525 000	9 394	2 %	1 050 000
65xx - Inventar, driftsmateriale, datautstyr, programvare, rekvisita mv	113 985	39 996	-73 989	-185 %	80 000
67xx - Honorar rådgivning, regnskap, revisjon og kjøp div. tjenester	0	12 498	12 498	100 %	25 000
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	27 681	49 998	22 317	45 %	100 000
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, aviser, bøker, annonser mm	101 093	22 500	-78 593	-349 %	45 000
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	212 239	364 992	152 753	42 %	730 000
69xx - Telefon, porto mv	50 249	30 000	-20 249	-67 %	60 000
<b>Sum andre driftskostnader (drift og mindre anskaffelser)</b>	<b>1 081 523</b>	<b>1 105 488</b>	<b>23 965</b>	<b>2 %</b>	<b>2 211 000</b>
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	538 765	490 002	-48 763	-10 %	980 000
73xx - Reklamekostnad og representasjon	2 698	0	-2 698	#DIV/0!	0
74xx - Medlemskontingent og gaver	54 870	12 560	-42 310	-337 %	75 062
77xx - Annen kostnad	455	0	-455	#DIV/0!	0
<b>Sum andre driftskostnader (reise, reklame, forsikring mm)</b>	<b>596 788</b>	<b>502 562</b>	<b>-94 226</b>	<b>-19 %</b>	<b>1 055 062</b>
8xxx - Finansinntekter/kostnader, overføringer mv	587	0	-587	#DIV/0!	0
<b>Sum Finanskostnader og overføringer</b>	<b>587</b>	<b>0</b>	<b>-587</b>	<b>#DIV/0!</b>	<b>0</b>
<b>Sum</b>	<b>4 769 348</b>	<b>5 477 527</b>	<b>708 179</b>	<b>13 %</b>	<b>11 291 051</b>

## VEDLEGG 3:

## 300 - Sør-Hålogaland BD - Prestetjenesten. Driftsrapport detaljert pr. 30.06.2020

Konto	Hittil i år	HIÅ bud.	Avvik	Δ %	Årsbudsjett
34xx - Tilskudd fra stat, fylker, kommuner, stiftelse samt gaveinntekter	-5 781	0	5 781	-100 %	0
3xxx - Andre inntekter	-278 418	0	278 418	-100 %	0
<b>Sum inntekter</b>	<b>-284 199</b>	<b>0</b>	<b>284 199</b>	<b>-100 %</b>	<b>0</b>
500x - Faste stillinger (inkl. tillegg mm)	24 658 485	26 163 790	1 505 305	6 %	59 394 005
50xx - Diverse tillegg	851 272	1 305 024	453 752	53 %	1 812 430
51xx - Midlertidige stillinger, ekstrahjelp, honorarer mm	1 209 827	150 000	-1 059 827	-88 %	676 600
53xx - Gruppeliv, honorarer og annen oppgavepliktig godtgjørelse	413 584	134 922	-278 662	-67 %	269 844
540x - Arbeidsgiveravgift	1 470 305	1 635 686	165 381	11 %	3 637 070
58xx - Refusjon sykepenger, fødeselspenger mv	-1 300 850	0	1 300 850	-100 %	0
5999 - Refusjon lønnskostnader	0	0	0	#DIV/0!	-550 000
59xx - Andre personalkostn (gaver, forsikring, tjenestedrakt mm)	61 854	-225 000	-286 854	-464 %	-375 000
<b>Sum Lønn og godtgjørelser</b>	<b>27 364 477</b>	<b>29 164 422</b>	<b>1 799 945</b>	<b>7 %</b>	<b>64 864 949</b>
63xx - Leie lokaler, strøm, renhold mm	337 730	0	-337 730	-100 %	0
64xx - Leie maskiner, inventar, datautstyr, transportmidler mv	80 606	49 998	-30 608	-38 %	100 000
65xx - Inventar, driftsmateriale, datautstyr, programvare, rekvisita mv	25 443	0	-25 443	-100 %	0
6790 - Kjøp av andre fremmede tjenester	412 260	250 002	-162 258	-39 %	500 000
6796 - Flytting	71 936	225 000	153 064	213 %	450 000
6797 - Annen bistand	1 225 000	1 150 000	-75 000	-6 %	2 300 000
68xx - Kontorrekvisita, trykksaker, aviser, bøker, annonser mm	46 765	0	-46 765	-100 %	0
68xx - Møter, kurs og seminarer mm	70 034	120 000	49 966	71 %	240 000
69xx - Telefon, porto mv	-8 059	0	8 059	-100 %	0
<b>Sum andre driftskostnader (drift og mindre anskaffelser)</b>	<b>2 261 715</b>	<b>1 795 000</b>	<b>-466 715</b>	<b>-21 %</b>	<b>3 590 000</b>
71xx - Bilgodtgjørelse, diett, reiser mm	984 856	1 309 992	325 136	33 %	2 620 000
74xx - Medlemskontingent og gaver	1 160	0	-1 160	-100 %	0
77xx - Annen kostnad	1 419	0	-1 419	-100 %	0
<b>Sum andre driftskostnader (reise, reklame, forsikring mm)</b>	<b>987 435</b>	<b>1 309 992</b>	<b>322 557</b>	<b>33 %</b>	<b>2 620 000</b>
<b>Sum</b>	<b>30 329 428</b>	<b>32 269 414</b>	<b>1 939 986</b>	<b>6 %</b>	<b>71 074 949</b>

## VEDLEGG 4:

**300 - Sør-Hålogaland bispedømmeråd. Driftsrapport detaljert pr. 30.06.2020 - tilskudd**

<b>Koststed - tilskudd</b>	<b>Hittil i år</b>	<b>HIÅ bud.</b>	<b>Avvik</b>	<b>Δ %</b>	<b>Årsbudsjett</b>
3005110 - Tilskudd trosopplæring	9 285 000	8 809 000	-476 000	-5 %	17 619 000
3005120 - Tilskudd diakoni	2 100 000	2 797 000	697 000	33 %	5 595 000
3005130 - Tilskudd undervisning	5 100 000	5 417 000	317 000	6 %	10 834 000
3005140 - Tilskudd kirkemusikk	0	95 000	95 000	#DIV/0!	190 000
3005160 - Tilskudd OVF	146 500	272 000	125 500	86 %	532 000
<b>Sum</b>	<b>16 631 500</b>	<b>17 390 000</b>	<b>758 500</b>	<b>5 %</b>	<b>34 770 000</b>





## DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Ragnhild Strauman	632	20/00285-14	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
52/20	Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	24.09.2020

### Valg av kandidater til Nasjonalt kirkelig pilegrimsutvalg

#### Vedlegg:

Vedtatt , 09122019, Sak 48/19, Videreføring av Pilegrim i nord  
Oppnevning av nytt Nasjonalt kirkelig pilegrimsutvalg 2021-2024 med vedlegg

#### Saksorientering

Det skal nå oppnevnes nye bispedømmemedlemmer til Kirkerådets Nasjonalt kirkelig pilegrimsutvalg (NKPU). NKPU har ansvar for den strategiske utviklingen av kirkens rolle i pilegrimsarbeidet koordinert med Nasjonalt pilegrimssenter (NPS) og deres dokument *Veien fram mot 2037, langtidsplan 2020-2037*.

NKPU har endret sitt mandat, som blant annet innebærer en begrensning i antall bispedømmerepresentanter i sammensetningen (se vedlegg). Bispedømmene får til sammen tre representanter i dette utvalget og hvert bispedømmeråd kan foreslå inntil to kandidater. Medlemmene oppnevnes for fire år om gangen. For å ivareta kontinuitet ved nyoppnevning vil to av representantene bli valgt for to år og én representant for fire år i 2021. Neste oppnevning blir da i 2023.

Navn på foreslåtte kandidater fra hvert bispedømme skal oversendes Kirkerådets direktør som så oppnevner tre representanter blant disse. De skal avspeile geografi (innland og kyst), kjønn og alder samt ulik fagkompetanse innen pilegrimsarbeidet (pilegrimsprest, kultur og miljø).

Sør-Hålogaland bispedømmeråd vedtok i 2019 (sak 48/19) å bidra til videreutvikling av Pilegrim i nord og pilegrimssaken i bispedømmet. Det er et viktig anliggende for bispedømmet at kystleden fra Trondenes til Nidaros kan bli etablert som en del av den nasjonale pilegrimssatsingen. Videre er involveringen av bispedømmets pilegrimssatsing opp mot Bodø2024 (Europeisk kulturhovedstad) viktig å få synliggjort nasjonalt.

For å avspeile ulik fagkompetanse og bruke personer med stort engasjement for saken, foreslår vi følgende to kandidater for vårt bispedømme:

Nils Jøran Riedl, f.16.12.65, er sokneprest i Gildeskål sokn og billedkunstner. Han er involvert i et av de mest aktive stedene for pilegrimssatsing i vårt bispedømme, Gildeskål kirkested, og har et sterkt engasjement for pilegrimsarbeidets plass i dagens kirkelige kulturliv. Han er også med i en sammensatt arbeidsgruppe for den delen av Bodø2024 som handler om forholdet mellom samfunn og kirke, *Articulation of Faith*.

Solveig Seines, f.12.10.60, er pilegrimsentusiast og diakon i Bodø domkirke. Hun har vært involvert i bispedømmets pilegrimsarbeid over flere år, både som tidligere rådgiver ved Sør-Hålogaland bispedømmekontor og som frivillig.

Hun har jobbet mye med pilegrimsaktiviteter og var med på å initiere og følge opp Sør-Hålogaland bispedømmeråd sitt kystpilegrimsprosjekt "Pilegrim i Nord". I den anledning har hun fra 2014 arrangert kystpilegrimsseilaser til Trondheim fra Trondenes, Bodø, Stavanger og Haugesund.

Som menighetsdiakon har hun organisert pilegrimsvandring, blant annet med konfirmanter, og hun bidratt til stiftelsen av Pilegrimsfelleskapet St. Nikolai i samarbeid med Bernt Aanonsen. Med tidligere jobb innenfor offentlig kultursektor, har hun også opplevd stor glede over å kombinere erfaring fra kultursektor og kirkeliv i pilegrimsengasjementet.

### **Forslag til vedtak**

Sør-Hålogaland bispedømmeråd oppnevner Nils Jøran Riedl og Solveig Seines som sine kandidater til Nasjonalt kirkelig pilegrimsutvalg 2021-2024.



## DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2016 - 2019

### SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 17/01173  
 Arkivkode  
 Saksbehandler Bernt Aanonsen

Behandlet av	Møtedato	Saksnr.
1 Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2016 - 2019	09.12.2019	48/19

### Videreføring av Pilegrim i nord

---

**Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2016 - 2019 har behandlet saken i møte 09.12.2019 sak 48/19**

#### Møtebehandling

Det ble uttrykt stor glede over det arbeidet som lagt ned i prosjektperioden. Biskopen takket prosjektleder spesielt for hans innsats med kartlegging av kirkene langs leia.

Ola Smeplass påpekte betydningen av å tenke strategisk opp mot Bodø som europeisk kulturhovedstad 2024. Det ligger her store muligheter for å skape oppmerksomhet rundt pilegrimsarbeidet. Han trakk også fram bruk av sykkel som framkomstmiddel for pilegrimer.

Ut fra samtalen kom rådet fram til at en ønsket å gjøre noen endringer i forhold til innstillingen. Kari Karstensen foreslo på bakgrunn av dette følgende endringsforslag:

Endring punkt 2:

Stiftsdirektøren har ansvaret for å følge opp prosjektet fra bispedømmets side...

Nytt punkt 4:

Bispedømmerådet ber om at det tas initiativ for at Pilegrim Nord skal bli en del av Bodø som Europeisk kulturhovedstad i 2024, med vekt på å løfte fram den kirkelige kulturen langs hele Nordlandskysten.

Nytt punkt 3:

Bispedømmerådet vil understreke betydningen av at pilegrimsarbeidet skal være en ressurs for menighetene, særlig i tilknytning til trosopplæring og gudstjenesteliv.

#### Votering

Kari Karstensens forslag ble enstemmig vedtatt.

#### Vedtak

1. Sør-Hålogaland bispedømmeråd ber om at Gildeskål kommune, med sitt prosjekt for å utvikle kirkestedet Gildeskål, viderefører og videreutvikler prosjektet Pilegrim i Nord med særlig vekt på at kystleden Trondenes til Nidaros etableres som en del av den nasjonale kystleden. For å få dette til er et godt samarbeid med pilegrimsprosjektet på Helgeland og andre aktører viktig.

2. Stiftsdirektør har ansvar for å følge opp prosjektet fra bispedømmets side og må sammen med de andre aktørene vurdere om det skal opprettes et utvalg for videre utvikling av pilegrimssaken i bispedømmet.
3. Bispedømmerådet vil understreke betydningen av at pilegrimsarbeidet skal være en ressurs for menighetene, særlig i tilknytning til trosopplæring og gudstjenesteliv. Bispedømmerådet vil jobbe sammen med Kirkerådet og KA for flere åpne kirker.
4. Bispedømmerådet ber om at det tas initiativ for at Pilegrim Nord skal bli en del av Bodø som Europeisk kulturhovedstad i 2024, med vekt på å løfte fram den kirkelige kulturen langs hele Nordlandskysten.



# DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet

Hamar bispedømmeråd  
Postboks 172  
2302 HAMAR

Dato: 07.09.2020

Vår ref: 20/00491-26 tm783

Deres ref:

## Oppnevning av nytt Nasjonalt kirkelig pilegrimsutvalg 2021-2025

Det skal oppnevnes nye bispedømmemedlemmer av Kirkerådets Nasjonalt kirkelig pilegrimsutvalg (NKPU). I den forbindelse foreligger det nytt mandat for utvalget, se vedlegg.

### *Forslag til medlemmer fra bispedømmene*

Bispedømmene har totalt tre representanter i utvalget. Medlemmene oppnevnes for fire år om gangen. For å ivareta kontinuitet ved nyoppnevning foreslås det at to representanter velges for to år og én representant for fire år i 2021. Neste oppnevning blir i 2023. Da oppnevnes det to nye for fire år.

Kirkerådet ber bispedømmekontorene foreslå inntil to representanter hver. Direktør i Kirkerådet oppnevner medlemmene på bakgrunn av kriteriene i mandatet.

### *Møtefrekvens og form*

Nasjonalt kirkelig pilegrimsutvalg har tre årlige møter: ett ordinært fysisk møte, ett kortere videokonferansemøte og ett fysisk møte knyttet til Nasjonalt pilegrimsenters (NPS) årskonferanse.

NKPU vil sende alle bispedømmekontor sine referater til orientering slik at arbeidet også kan følges av bispedømmer som ikke har en representant i utvalget.

### *Fagkonferanse og fagsamling*

Fremover vil Kirkerådet samarbeide med NPS om en årlig samling i tilknytning til NPS sin pilegrimskonferanse. Konferansen til NPS vil ta utgangspunkt i de fire grunnpilarene som deres arbeid bygger på (kirke/tro/livssyn, kultur, miljø og næring). Målet er verdiskapning gjennom faglig samarbeid på pilegrimsfeltet.

I tilknytning til fagkonferansen blir det arrangert en kirkelig fagsamling for kirkens aktører på feltet (ansatte og frivillige innen administrasjon, arrangører av vandringer, fagansvarlige o.a.). Det er NKPU som har ansvaret for å planlegge denne samlingen. Hvert bispedømme kan sende inntil tre deltakere til denne fagsamlingen. Det er ønskelig at disse også deltar på NPU's fagkonferanse.

Trondheim 2021

Møte i nasjonalt kirkelig pilegrimsutvalg, fra morgen til lunsj 18. mars

Pilegrimskonferansen, fra lunsj til lunsj 18. – 19. mars

Kirkelig fagsamling, fra lunsj til lunsj 19. – 20. mars

Konferansen og fagsamlingen er under planlegging. Det blir sendt ut informasjon fra Kirkerådet så raskt vesentlige detaljer er på plass.

Kirkerådet ber bispedømmene sende inn deres forlag til nye medlemmer av NKPU innen torsdag 22. oktober 2020 kl. 12.00 til vår saksbehandler Turid S. Myrholt, e-post: [tm783@kirken.no](mailto:tm783@kirken.no).

Med vennlig hilsen

Jan Christian Kielland  
avdelingsdirektør

Inger Anne Naterstad  
seksjonsleder

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.*

Vedlegg:  
Mandat 2021-2025, godkjent av IVN

Mottakere:		
Agder og Telemark bispedømmeråd	Postboks 208	4662 KRISTIANSAND S
Borg bispedømmeråd	Bjarne Aasgt. 9	1606 FREDRIKSTAD
Hamar bispedømmeråd	Postboks 172	2302 HAMAR
Nidaros bispedømmeråd	Kongsgårdsgata 1a, Erkebispegården	7013 TRONDHEIM
Nord-Hålogaland bispedømmeråd	Postboks 790	9258 TROMSØ
Stavanger bispedømmeråd	Lagårdsveien 44	4010 STAVANGER
Sør-Hålogaland bispedømmeråd	Tolder Holmers vei 11	8003 BODØ
Tunsberg bispedømmeråd	Postboks 10 Kaldnes	3119 TØNSBERG
Møre bispedømmeråd	Moldetrappa 1	6415 MOLDE
Oslo bispedømmeråd	Postboks 9307 Grønland	0135 OSLO
Alle bispedømmekontor		

VEDLEGG  
Mandat for Kirkerådets Nasjonalt kirkelig pilegrimsutvalg



## DEN NORSKE KIRKE

KR - Seksjon for gudstjenesteliv og kultur

Vår ref: 20/00491-7 tm783

Dato: 18.02.2020

### Mandat for Kirkerådets Nasjonalt kirkelige pilegrimsutvalg 2021-2025

Nasjonalt kirkelig pilegrimsutvalg (NKPU) ble første gang oppnevnt i Kirkerådet 15. og 16. mars 2011<sup>1</sup>. Formålet med utvalget den gangen var å drøfte kirkelige utfordringer og mål for pilegrimsarbeidet samt legge planer for dette. Utvalgets arbeid går nå over i en ny strategisk fase. I den forbindelse får utvalget nye oppgaver, ny sammensetning, arbeidsform og møtefrekvens.

#### Oppgaver

NKPU har ansvar for den strategiske utviklingen av kirkens rolle i pilegrimsarbeidet koordinert med Nasjonalt pilegrimssenter (NPS) og deres dokument *Veien fram mot 2037, langtidsplan 2020-2037*.

Utvalget skal:

- bidra til en pilegrimspraksis som gir mening for mennesker i vår tid
- utfolde pilegrimsmotivet i lys av økumeniske forbindelseslinjer i fortid og nåtid
- fremme den lokale kirken som det nærmeste pilegrimsmål
- formidle og fortolke helligstedstradisjoner i Norge, med et særlig blikk på Nidaros som samlende pilegrimsmål
- arrangere en årlig fagsamling for Den norske kirke
- utarbeide en samordning av statistikk og rapportering på fagfeltet for Den norske kirke og NPS
- stimulere til økt antall åpne kirker og kapell langs pilegrimsledene
- være et bindeledd til pilegrimsarbeidet som skjer regionalt og lokalt i Den norske kirkes regi
- foreslå nytt mandat for 2026-2030

#### Sammensetning og oppnevning

Medlemmene oppnevnes for fire år om gangen<sup>2</sup> av Kirkerådets direktør.

Kirkerådet - én representant

Kirkerådet stiller med sekretær i tillegg

Bispemøtet - én representant

Bispedømmerådene – tre representanter

Hvert bispedømme foreslår inntil to kandidater. Navn på kandidater oversendes Kirkerådets direktør som oppnevner tre representanter blant disse.

De skal avspeile geografi (innland og kyst), kjønn og alder samt ulike fagkompetanse innen pilegrimsarbeidet (pilegrimsprest, kultur og miljø)

Nasjonalt pilegrimssenter – én representant

Utvalgets leder velges blant bispedømmerepresentantene.

#### Utvalgets status

NKPU hører inn under Kirkerådets avdeling for kirkefag og økumenikk, seksjon for gudstjenesteliv og kultur. Utvalget er Kirkerådets fagutvalg for pilegrimsfeltet og skal ha et

<sup>1</sup> Sak KR 30/11 og KR 30.4/11.

<sup>2</sup> Nytt NKPU restarter sitt arbeid fra og med 2021. For å sikre historikk og fremdrift i utvalget er det viktig at noen av de sittende medlemmer blir med i det nye utvalget. Sittende medlemmer oppnevnes for 2 år. Øvrige for fire år.

strategisk ansvar for utvikling av kirkens pilegrimsarbeid. Utvalget skal være et bindeledd og en premissleverandør overfor Nasjonalt pilegrimssenter (NPS) i kirkerelaterte spørsmål og saker i den nasjonale pilegrimssatsingen.

### **Møtefrekvens og form**

Utvalget har tre årlige møter:

- ett ordinært fysisk dagsmøte
- ett kortere møte pr. videokonferanse
- ett møte tilknyttet NPS sin årskonferanse
  - NKPU har ansvar for en fagsamling<sup>3</sup> før/etter NPS sin årskonferanse hvor det inviteres tre aktører fra pilegrimfeltet fra hvert bispedømme. Én representant fra Norges kristne råd og én representant fra Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn inviteres også til denne fagsamlingen.

### **Økonomi**

Representantens utgifter knyttet til deltakelse på møter, konferanser og fagsamlinger dekkes av institusjonen de representerer.

---

<sup>3</sup> Til denne fagsamlingen sender hvert bispedømme inn en kort statusrapport som gir et bilde av pilegrimsarbeidet i regionen. NKPU utarbeider et forslag til rapport som godkjennes av Kirkerådets direktør og stiftsdirektørene ved bispedømmekontorene.





## DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Brita Bye	727	20/00724-8	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
53/20	Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	24.09.2020

### Prosjektsøknad "Utvikling av en helhetlig plan for lulesamisk kirkeliv i Den norske kirke"

#### Vedlegg:

Rapport fra arbeidsgruppene i Hamarøy og Tysfjord vest  
 Uttalelse fra Samisk kirkeråd 24. april 2020 Sak 9-20  
 Vedtak Tysfjord og Hamarøy menighetsråd 27. november 2019  
 Samisk kirkeliv - erfaringer fra Indre Finnmark  
 Årsmelding Samisk menighet 2012  
 Prosjektsøknad fra Tysfjord og Hamarøy menighetsråd

#### Saksorientering

Tysfjord og Hamarøy menigheter har sendt Sør- Hålogaland bispedømmeråd en prosjektbeskrivelse og prosjektsøknad om «Utvikling av en helhetlig plan for lulesamisk kirkeliv i Den norske kirke».

Etter vedtak i Kirkemøtet har Sør-Hålogaland bispedømme et særskilt ansvar for lulesamisk språkområde. Det lulesamiske kjerneområdet er i Tysfjord og Hamarøy med nye Hamarøy kommune som eneste forvaltningsområde for lulesamisk språk. Det lulesamiske bosettingsområdet strekker seg fra Ballangen i nord til Saltfjellet i sør. Det pitesamiske bosettingsområdet ligger også inne i det lulesamiske bosettingsområdet.

Søknaden er forankret i Tysfjord og Hamarøy menigheter og det er søkt faglig forankring hos Samisk kirkeråd som i sitt vedtak 9/20 har vedtatt at de faglig stiller seg positive til prosjektet. Nå er søknaden sendt Sør- Hålogaland bispedømmeråd for behandling og vedtak. Det søkes om at prosjektet kan utføres som prioritert oppdrag fra de samlede strukturer i Den norske kirke, og i hovedsak finansiert av Kirkerådet. Det er derfor et ønske at prosjektet i siste instans behandles av Kirkerådet.

I søknaden søkes det om:

*«Tysfjord og Hamarøy menighetsråd / Divtasvuona ja Hábmëra Tjoagguvisráde ber om at de stillinger som p.t. ligger under bispedømmerådet videreføres som i dag. Vi ber spesielt om at finansieringen av diakonstillingen gjøres mindre sårbar for kommunale kutt, dvs at den fullfinansieres ved hjelp av kirkelige midler.*

*I tillegg ber vi om at bispedømmerådet og kirkerådet i fellesskap tar ansvar for sin andel av prosjektfinansieringen slik det fremkommer av budsjettet»*

Prosjektsøknaden er utarbeidet på bakgrunn av et ønske om å legge til rette for og styrke arbeidet med lulesamisk kirkeliv på premisser lagt av samene selv. Menigheten skriver i sin prosjektsøknad at:

*«Lulesamiske perspektiver har hittil bare i svært liten grad kommet til uttrykk i lokalkirkens planer for diakoni og undervisning. Det er ikke utarbeidet noen helhetlig plan for lulesamisk kirkeliv, og det er heller ikke etablert noen særskilt organisering utover det ansvaret som er tillagt stillinger som prest, kateket og diakon i lulesamisk område». «Pr i dag finnes det ingen reelle og forutsigbare tilbud om kirkelig betjening av spredtboende lulesamer i Norge».*

Målet for prosjektet er å:

Utvikle en helhetlig plan for lulesamisk kirkeliv som ivaretar lulesamers rett til kirkelig betjening på egne premisser uavhengig av om de er bosatt i lulesamisk område eller andre steder i landet.

Gjennom et 4-årig forsøks- og utviklingsarbeid skal prosjektet jobbe med spørsmål som blant annet omhandler:

Arbeid for å se hvordan samisk språk og kulturuttrykk kan implementeres og brukes slik at lulesamisk identitet og trosliv styrkes, reflektere lulesamisk tros- og verdensanskuelse i møte med kirkes teologi og liturgi, trosopplæring, diakoni og kirkemusikk. Det innebærer også planarbeid, organisering av lulesamisk kirkeliv, betjening av spredtboende lulesamer.

Prosjektet skal ledes av en kompetent lulesamisk styringsgruppe som oppnevnes av Samisk kirkeråd etter forslag fra menighetsråd, Sør-Hålogaland bispedømmeråd og Samisk kirkeråd. Styringsgruppa oppnevnes for hele prosjektperioden. I tillegg til de lulesamiske medlemmene og en representant fra menighetsrådet, er det ønskelig at også bispedømmerådet har en representant i gruppa.

For å gjennomføre prosjektet er det i tillegg til de fast ansatte tenkt at prosjektmidler skal dekke ( se budsjett i prosjektsøknaden):

- prosjektansvarlig adm. lederstilling på 50%
- godtgjørelse styringsgruppe
- kontorutgifter
- arrangementer og kirkemusikk

Søknaden oppfattes todelt:

1. Søknad om faglig forankring av prosjektet i Samisk kirkeråd, Sør-Hålogaland bispedømmeråd og Kirkerådet.
2. Søknad om bevilgning av midler til prosjektet gjennom Sør-Hålogaland bispedømmeråd og Kirkerådet.

Vurdering:

1. Faglig forankring:

Tysfjord og Hamarøy menigheter har de siste årene hatt flere ansatte med lulesamisk språk og kulturkompetanse. Det er opparbeidet en stor kompetanse innen lulesamisk kirkeliv som det er ønskelig å videreutvikle ved å utarbeide en helhetlig plan.

Prosjektet til Tysfjord og Hamarøy menigheter har et potensiale til å fremme gode måter å organisere arbeidet med kirkelige betjening for lulesamene, både i og utenfor kjerneområdet. Dette er ikke minst viktig for det diakonal arbeidet.

Bispedømmerådet mener det faglige arbeidet som prosjektet legger opp til vil være viktig for arbeid med samisk kirkeliv i lulesamisk bosettingsområde, i bispedømmet og nasjonalt i Den norske kirke. I dag er det noen få lokalt ansatte som jobber med fagutvikling innen teologi, diakoni, trosopplæring og kirkemusikk i lulesamisk område, i tillegg til rådgiver ved bispedømmekontoret.

Styringsgruppen foreslås oppnevnt av Samisk kirkeråd etter forslag fra menighetsrådet, ansatte, bispedømmerådet og Samisk kirkeråd. I tillegg er også ønskelig at bispedømmerådet har en representant i styringsgruppa.

Bispedømmerådet mener man bør forenkle strukturen rundt oppnevning av styringsgruppa.

Det foreslås at:

Samisk kirkeråd oppnevner en styringsgruppe for prosjektet, etter forslag fra menighetsrådet og bispedømmerådet. Det forventes at medlemmene har lulesamisk kompetanse. Bispedømmerådet er representert i styringsgruppa ved prostens i Ofoten.

## 2. Økonomi

I sin prosjektbeskrivelse vises det til at det i nord- og sørsamiske områder er etablert organisatoriske og administrative strukturer, rammer og planer for samisk kirkeliv. Dette gjelder Indre Finnmark prosti fra 1991 og Sør-Samisk menighet fra 2015. Her er flere av de kirkelige stillingene finansiert direkte av Kirkerådet.

I det lulesamiske språkområdet har Sør-Hålogaland bispedømmeråd per i dag ansvaret for refusjon av stillinger øremerket til å jobbe med samisk i det lulesamiske området.

Dette gjelder refusjon av:

- Kateket 100% finansiering av midler inne diakoni og undervisning
- Diakonstilling med 50% finansiering av midler innen diakoni og undervisning (for tiden ubesatt).

Disse stillingene er tillagt Tysfjord og Hamarøy menigheter da Hamarøy er en del av det samiske forvaltningsområdet. Når det gjelder diakonstillingen, som Sør-Hålogaland Bispedømmeråd dekker 50%, har det våren 2020 blitt klart at Samisk kirkeråd fra 2020 dekker de øvrige 50 % av stillingen. Dermed er denne stillingen økonomisk sikret. Videre kommer 100% stilling som prest i lulesamisk område, som i sin helhet er finansiert av prestemidler.

Utover refusjon av lønnsmidler til øremerkede stillinger innen samisk kirkeliv, mottar Sør-Hålogaland ingen ekstraordinære midler til drift av samisk kirkeliv. Tilskuddsmidler til tiltak innen samisk kirkeliv må bispedømmerådet søke om eksternt fra Sametinget og Fylkeskommunen på lik linje med andre aktører.

Bispedømmerådet ser det som en mulighet å gi noe midler i 2020 til oppstart av prosjektet, men kan ikke forplikte seg til finansieringen til drift av prosjektet ut over et engangstilskudd i 2020. Eventuelt senere søknader til prosjektet vil bli behandlet ut fra status i prosjektet og bispedømmerådets økonomi

## Forslag til vedtak

1. Sør- Hålogaland bispedømmeråd støtter at det igangsettes et arbeid med «Utvikling av en helhetlig plan for lulesamisk kirkeliv i Den norske kirke» med utgangspunkt i Tysfjord og Hamarøy menigheter. Dette vil kunne være et verdifullt bidrag lokalt, regionalt og nasjonalt for utvikling av lulesamisk kirkeliv i Den norske kirke.
2. Sør- Hålogaland bispedømmeråd innvilger en engangssum til oppstart og utvikling av prosjektet på kr 400.000,- til bruk i prosjektperioden. Dette blir utbetalt i 2020 og kan brukes til og med 2023.  
Ut over denne engangssummen kan ikke Sør- Hålogaland bispedømmeråd forplikte seg på å yte økonomisk støtte til drift av prosjektet.  
Det forutsettes årlig rapportering på bruk av midlene ut prosjektperioden.
3. Biskop og bispedømmeråd ønsker å være representert i styringsgruppen ved prostens i Ofoten.

## Prosjektsøknad

# Utvikling av en helhetlig plan for lulesamisk kirkeliv i Den norske kirke



Prosjekt: Utvikling av en helhetlig plan for lulesamisk kirkeliv i Den norske kirke

Prosjekteier: Tysfjord og Hamarøy menighetsråd / Divtasvuona ja Hábmara tjoagulvisráde

Kontaktpersoner: Kirkeverge i Hamarøy Tanja Knutsen, ass kirkeverge /HR-leder Kurt Solstrøm og prest i lulesamisk område Rolf Steffensen

Postadresse: Vestfjordveien 1455, 8294 Hamarøy

E-postadresser: [tk664@kirken.no](mailto:tk664@kirken.no); [ks489@kirken.no](mailto:ks489@kirken.no); [rs375@kirken.no](mailto:rs375@kirken.no)

August 2020

## Prosjektbeskrivelse

### 1. Innledning

De siste årene har Den norske kirke hatt et stort fokus på utviklingen av samisk kirkeliv. Med utg pkt i lokale forhold, har det likevel vært ulik tilnærming i de nord-, sør og lulesamiske språkområdene. I nord- og sør-samisk område er det etablert organisatoriske og administrative strukturer, rammer og planer for samisk kirkeliv, hhv som Sis-Finnmárkku proavassuohkan / Indre Finnmark prosti fra 1991 og Saemien Áálmege /Sør-samisk menighet fra 2015. Mens Indre Finnmark prosti omfatter alle kommunene/menighetene i Finnmark som befinner seg innenfor forvaltningsområdet for samisk språklav, er Sør-samisk menighet en kategorialmenighet for den sør-samiske befolkningen med medlemmer uavhengig av bosted. Formålet for begge er det samme – å legge til rette for og styrke arbeidet med samisk kirkeliv på premisser lagt av samene selv.

Erfaringer fra Indre Finnmark prosti og Sør-samisk menighet presenteres i egne vedlegg.

I det lulesamiske området har det ikke vært tilsvarende fokus på lulesamisk kirkeliv. Dette gjenspeiles også av de ulike finansieringsmodellene som ligger til grunn for de kirkelige stillingene i de tre språkområdene. Mens flere av stillingene i de sør- og nordsamiske områdene er finansiert direkte av Kirkerådet, bærer Sør-Hålogaland bispedømme hovedansvaret alene for finansiering av stillinger i lulesamisk område.

Lulesamiske perspektiver har hittil bare i svært liten grad kommet til uttrykk i lokalkirkens planer for diakoni og undervisning. Det er ikke utarbeidet noen helhetlig plan for lulesamisk kirkeliv, og det er heller ikke etablert noen særskilt organisering utover det ansvaret som er tillagt stillinger som prest, kateket og diakon i lulesamisk område.

Samtidig som Tysfjord/Hamarøy regnes som kjerneområdet for lulesamisk kultur og bosetting i Norge, er det viktig å være oppmerksom på at det lulesamiske bosettingsområdet strekker seg over et mye større område, fra Ballangen i nord til Bodø og Saltfjellet i sør, og videre østover på svensk side. I norsk kirkelig sammenheng er det derfor rett å si at det lulesamiske området strekker seg over tre prostier, Ofoten, Salten og Domprostiet, alle i Sør-Hålogaland bispedømme. På samme måte som nord- og sørsamer, har også mange lulesamer bosatt seg på helt andre steder i landet, både innenfor og utenfor de samiske språkområdene.

Pr i dag finnes det ingen reelle og forutsigbare tilbud om kirkelig betjening av spredtboende lulesamer i Norge.

Etter vedtak i Kirkemøtet har Sør-Hålogaland bispedømme et særskilt ansvar for lulesamisk kirkeliv.

Allerede i 1996 gjorde Samisk kirkeråd vedtak om opprettelse av en kateketstilling i lulesamisk område. I 1997, da stillingsmidlene var kommet på plass, fikk stillingen av Sør-Hålogaland bispedømme, benevnelsen Kateket i Tysfjord prestegjeld/lulesamisk område. Det er verdt å merke seg at dette skjedde samme året som Kirkemøtet uttalte følgende:

*«Kirkemøtet erkjenner at myndighetenes fornorskingspolitikk og Den norske kirkes rolle i denne sammenheng har medført overgrep mot det samiske folk. Kirkemøtet vil bidra til at denne uretten ikke skal fortsette.»*

Det er mot denne bakgrunnen at det i 2014, over statsbudsjettet til Sør-Hålogaland bispedømmeråd, ble finansiert en diakonstilling i lulesamisk område. Etter at bispedømmerådet de første årene har tatt et større finansielt ansvar for stillingen, er det nå varslet at den for fremtiden må finansieres på linje med andre diakonstillinger, dvs 50/50 fordelt på bispedømmeråd og fellesråd.

August 2020

I 2018 ble det også for aller første gang utlyst og besatt stilling som prest i lulesamisk område, i kombinasjon med soknepreststillingen for Drag/Helland og Korsnes menigheter i Tysfjord/Ofoten.

Kirkemøtets erkjennelse fra 1997 har ved flere anledninger kommet til uttrykk og anvendelse når nye planer har vært oppe til behandling i kirkemøtet.

I **Plan for diakoni i Den norske kirke** som ble vedtatt av Kirkemøtet i 2007, settes diakonien i samisk sammenheng inn i en historisk og samfunnsmessig ramme hvor forsoningsperspektivet gjøres særlig relevant for diakoniforståelsen.

*«Fornorskingen av samene har skapt dype sår som enda ikke er helet. Kirkens rolle i denne historien utfordrer til et forsoningsarbeid som synliggjør og ivaretar det samiske mangfoldet. Samenes rett til eget språk, historie, kulturelle uttrykk, næringsvirksomhet og medbestemmelse må også være sentralt for kirkens diakonale arbeid. Diakonien har en viktig rolle i å skape rom for, og styrke, samisk identitet ved å ta på alvor samenes virkelighetsforståelse og liv.» (Plan for diakoni i DnK).*

Da Kirkemøtet i 2011 vedtok den aller første «Strategiplan for samisk kirkeliv», ble Kirkemøtets erkjennelse uttrykt slik:

*«Kirkemøtet erkjenner at Den norske kirke har et særlig ansvar for samisk kirkeliv og for at samisk kirkeliv kan utvikles i pakt med samisk selvforståelse, samiske tradisjoner, nasjonal lov og internasjonale konvensjoner.»*

I gjeldende **Strategiplan for samisk kirkeliv**, vedtatt av Kirkemøtet i 2019, er denne forståelsen videreført og videreutviklet. For lulesamisk kirkeliv er det spesielt viktig å merke seg at Kirkemøtet erkjenner at det mangler tilsvarende strukturer i lulesamisk område som i de nord- og sør-samiske områdene. I en av strategiene under punkt 3-7 **Demokrati og likeverd**, heter det også at kirken gjennom Samisk kirkeråd og Kirkerådet skal bidra til å oppfylle forpliktelser knyttet til gjennomføring av demokratiske prosesser for å ivareta samisk selv- og medbestemmelse.

Disse forpliktelsene er nedfelt i gjeldende norsk lovverk og internasjonale konvensjoner. I forbindelse med statskirkens opphør har kirken på eget initiativ forpliktet seg til fortsatt å følge det samme lovverket og de internasjonale konvensjonene. Her vises det spesielt til Grunnlovens § 108, Samelovens §3-6, ILO-konvensjon 169 og FNs erklæring om urfolks rettigheter.

Denne prosjektsøknaden bygger i all hovedsak på to dokumenter – a) Strategiplan for samisk kirkeliv vedtatt av Kirkemøtet i 2019 og b) Hamarøy og Tysfjord menigheters rapport pr 2019, med forslag til fremtidig organisering forelagt for den kirkelige fellesnemnda i anledning den pågående kommunesammenslåingen mellom Hamarøy og Tysfjord vest.

## 2. Bakgrunn for prosjektet

Helt siden 1. jan 2006 har Tysfjord kommune vært den eneste lulesamiske kommunen i Norge innlemmet i forvaltningsområdet for samisk språk. Som følge av at Tysfjord fra 1.1.2020 har opphørt som egen kommune, og Tysfjords vestsida er slått sammen med Hamarøy, er Nye Hamarøy kommune, innlemmet i det samme språkforvaltningsområdet med virkning fra 1.1. 2020. Denne endringen får betydning for all offentlig virksomhet, også kirkens. Helt konkret så kommer Samelovens krav om at menigheter i forvaltningsområdet for samisk språk, skal betjene sine samiskspråklige medlemmer på samisk, til anvendelse i hele Nye Hamarøy.

Som et ledd i lokalkirkens forberedelser til den nye tiden, har kirkens ansatte i Hamarøy og Tysfjord i fellesskap, siden høsten 2018 iverksatt et omfattende kartleggingsarbeid av kirkens samlede virksomhet i Hamarøy og Tysfjord.

Allerede i innledningen til den omfattende rapporten tilkjenner følgende erkjennelse:

*Det mest særegne ved sammenslåingen er at samfunnet i Hamarøy og Tysfjord er grunnleggende tokulturelt. Dette kommer i svært liten grad til uttrykk i lokalkirkelig sammenheng. I stedet for å anerkjenne samisk identitet og livsforståelse har kirken bidratt til fornorskning og samisk identitetstap. For å kunne tilby et åpent, trygt og likeverdig rom for alle, må kirken både erkjenne uretten som er begått og anerkjenne konsekvensene dette har hatt for den samiske minoriteten. Når kirken legger forholdene til rette for at samisk kirkeliv kan utvikle seg på sine egne premisser, viser kirken på en troverdig måte at den selv også er avhengig av forsoning. Gjennom å søke forsoning, forsvares enkeltmenneskets identitet samtidig som fellesskapet styrkes.*

Som begrunnelse for hvorfor lulesamisk kirkeliv må utvikles, sies bl.a. dette:

*Kirkemøtets erkjennelse om kirkens rolle i fornorskningshistorien ligger til grunn for dagens tenkning rundt utviklingen av samisk kirkeliv. I Hamarøy må samisk kirkeliv sikres muligheter til å utvikle seg ut fra egne premisser. Dette kan bare gjøres når det baseres på prinsippene om urfolks rett til selvbestemmelse og selvrepresentasjon, slik dette kommer til uttrykk gjennom norsk lov og internasjonalt anerkjente konvensjoner.*

*Siden Hamarøy er en del av samisk språkforvaltningsområde vil det være naturlig at utviklingen av lulesamisk kirkeliv blir et bærende premiss for alt kirkeliv i Hamarøy. I praksis betyr det at alle kirkelige planer, f.eks. trosopplæringsplan og diakoniplan, må utarbeides på nytt.*

*Stillingsressursene som lokalkirken har fått for å styrke lulesamisk kirkeliv, må brukes til nødvendig utviklingsarbeid i samarbeid med fellesrådets øvrige ansatte.*

Gjennom kartleggingsarbeidet er det blitt klart at kirkeloven ikke i tilstrekkelig grad ivaretar samers rett til selvrepresentasjon og selvbestemmelse på menighetsnivå. I Nye Hamarøy menighetsråd er det nå 12 medlemmer, dvs tre fra hvert av de fire soknene, og i tillegg prest. Som følge av at det pr i dag ikke finnes hjemmel i Kirkeloven som sikrer fast samisk representasjon i menighetsrådet som besluttsende kirkelig organ, vil prinsippet om samisk selvrepresentasjon og selvbestemmelse bli brutt hver gang menighetsrådet tar avgjørelser som har betydning for lulesamisk kirkeliv.

I denne sammenheng vises det til utredningsarbeidet om ny kirkelig organisering som Kirkemøtet har igangsatt: <https://intranett.kirken.no/nb/styring-og-organisasjon/rad-og-enheter/finn-enheter/kirkeradet-nasjonalt/aktuelt/kirkelig-organisering-tar-fart/>.

Her er det spesielt interessant å merke seg at det i utredningsarbeidet også skal ses på nye valgordninger. Menighetsrådet tror at vi gjennom dette prosjektet vil kunne gi viktige bidrag til det nasjonalkirkelige arbeidet med å sikre samisk med- og selvbestemmelse på lokalt nivå.

Med andre ord, til grunn for prosjektsøknaden ligger det også en uro over at lulesamisk kirkeliv til en viss grad er overlatt til tilfeldigheter.

Utarbeidelsen og fremsendelsen av denne prosjektsøknaden er forankret gjennom behandling og vedtak i det nye menighetsrådet i Hamarøy. Menighetsrådet har med det anerkjent lulesamenes rett til selv å utvikle sitt kirke- og menighetsliv innenfor rammen av Den norske kirke. Menighetsrådet ser at mye ligger godt til rette akkurat nå. Viktige stillingsressurser er allerede på plass – prest, kateket



og forhåpentligvis også diakon. Etableringen av den nye kommunen vil gi god drahjelp. Det er gjort et godt forarbeid i de to kirkestabene. Dialogen med Samisk kirkeråd er god, og det samme er timingen med tanke på at nyvalgte råd, både på menighets- og bispedømmenivå, nå er på plass.

### **3. Mål og målgruppe**

Målet for prosjektet er å utvikle en helhetlig plan for lulesamisk kirkeliv som ivaretar lulesamers rett til kirkelig betjening på egne premisser uavhengig av om de er bosatt i lulesamisk område eller andre steder i landet.

Gjennom et 4-årig forsøks- og utviklingsarbeid skal prosjektet forsøke å besvare følgende spørsmål:

1. Hva kjennetegner et lulesamisk kirkeliv, i relasjon til læstadiansk og samisk kirkeliv for øvrig, og innenfor rammene av Den norske kirkes bekjennelse?
2. Hvordan kan lulesamisk språk og kulturuttrykk implementeres og brukes innenfor rammen av lulesamisk kirkeliv, på en slik måte at lulesamisk identitet og trosliv styrkes, uten først å måtte ta veien om det norske?
3. Hvordan kan en lulesamisk livs- og verdensanskuelse reflekteres og ivaretas i møtet med kirkens teologi og liturgi, og implementere dette i forkynnelsen, gudstjenestelivet, undervisningen og diakonien? Som et resultat av dette ser vi for oss at det må utvikles nye planer for diakoni og undervisning for hele det lulesamiske området, inkl de lokale menighetene.
4. Hvordan kan lulesamisk kirkeliv organiseres slik at den lulesamiske urfolksminoritetens rett til selvrepresentasjon og selvbestemmelse blir ivaretatt?
5. Hvordan kan lulesamisk kirkeliv organiseres innenfor rammen av Den norske kirke slik at også spredtboende lulesamiske kirkemedlemmer får den betjeningen de har krav på uavhengig av bosted?
6. Hvordan kan lulesamisk kirkeliv samhandle med og bidra til å styrke også nord- og sørsamisk kirkeliv innenfor Sør-Hålogaland bispedømme?
7. Hvilket ressursbehov, dvs økonomisk, personal- og stillingsmessig oa, har lulesamisk kirkeliv for å kunne utvikle seg og ivareta lulesamers rett til fullverdig og likeverdig kirkelig betjening på egne premisser?
8. Hvilke erfaringer er gjort av andre urfolk som vi kan lære av, og hva kan vi selv dele med andre urfolk?

Menighetsrådet ser behovet for en helhetlig gjennomgang av alle sider ved lulesamisk kirkeliv. Gjennom et lokalt forsøks- og utviklingsarbeid ønsker vi å sette fokus på dette og igangsette utviklingen av en ny og helhetlig plan for lulesamisk kirkeliv. Målet er å styrke lulesamisk kirkeliv på den lulesamiske kulturens egne premisser. I prosjektet legges det opp til en kontekstuell praktisk teologisk tilnærming til lulesamisk tro og samfunnsliv. For å lykkes stilles det krav både til prosjektets organisering og til ressursbruken i prosjektet, dvs viljen til å sette av tilstrekkelige og relevante stillingsressurser til arbeidet.

### **4. Prosjektorganisering og forankring**

Menighetsrådet i Tysfjord og Hamarøy ser på den lokale forankringen av prosjektet som helt nødvendig, både som premiss og suksesskriterium. Samtidig er det nødvendig med en best mulig forankring både i Sør-Hålogaland bispedømme og Samisk kirkeråd. Prosjektets legitimitet og forankring må sikres a) gjennom vedtak i de etablerte kirkelige strukturene, dvs menighetsråd,

Samisk kirkeråd og bispedømmeråd og b) gjennom etableringen av en kompetent styringsgruppe basert på lulesamisk representasjon og selvbestemmelse.

#### **4.1. Forankring i kirkelige strukturer**

Initiativtaker og prosjekteier for prosjektet er menighetsrådet i Tysfjord og Hamarøy. Prosjektet søker faglig forankring hos Samisk kirkeråd. Deretter legges prosjektet fram for behandling og vedtak i Sør-Hålogaland bispedømmeråd. Vårt ønske er at prosjektet kan utføres som prioritert oppdrag fra de samlede strukturene i Den norske kirke, og i hovedsak finansiert av Kirkerådet. Prosjektet må derfor også behandles av Kirkerådet.

Vi tror det er helt avgjørende for prosjektets legitimitet og oppdrag, at alle relevante kirkelige instanser spiller på lag i denne saken. Derfor er utarbeidelsen av denne prosjektbeskrivelsen gjort i tett dialog både med Samisk kirkeråd, den faglige og administrative ledelsen i Sør-Hålogaland bispedømme og Biskopen i Sør-Hålogaland.

#### **4.2. Samisk representasjon og selvbestemmelse – styringsgruppe:**

Som allerede nevnt er samisk selvrepresentasjon og selvbestemmelse, også i kirkelige spørsmål, begrunnet i urfolksretten. Samtidig som prosjektet er forankret i de etablerte kirkelige strukturene, med Tysfjord og Hamarøy menighetsråd som prosjekteier, er menighetsrådet av den oppfatning at prosjektet må ledes av en kompetent lulesamisk styringsgruppe. Med det menes at styringsgruppas medlemmer må selv definere seg som lulesamer og inneha relevant samisk språk- og/eller kulturkompetanse. For at styringsgruppa skal ha tilstrekkelig legitimitet og status blant lulesamiske kirkemedlemmer bør medlemmene oppnevnes av Samisk kirkeråd etter forslag fra menighetsrådet, ansatte, bispedømmerådet og Samisk kirkeråd. Styringsgruppa bør av hensyn til kontinuiteten i arbeidet oppnevnes for hele prosjektperioden. I tillegg til de lulesamiske medlemmene og en representant fra menighetsrådet, er det ønskelig at også bispedømmerådet har en representant i styringsgruppa.

#### **4.3. Ansatte**

Det største aktivumet for framdrift og utvikling vil være de kirkelige ansatte – i første rekke kateket, diakon og prest i lulesamisk område, men også de øvrige ansatte i Nye Hamarøy – kirkeverge, ass kirkeverge/HR-leder, sokneprest, kateket, organist, kontorfullmektig og kirkegårdsarbeidere.

- 4.3.1. Prosjektansvarlig. Menighetsrådet ser det som naturlig at kirkevergen i Hamarøy er prosjektets ansvarlige og administrative leder, dvs ivaretar forvaltningen av prosjektets økonomi, personalledelse og rapportering. For å sikre samisk kompetanse også i den administrative ledelsen vil denne funksjonen bli delegert til fellesrådets nye ass kirkeverge/HR-leder som fram til årsskiftet 2019/20 var kirkeverge i Tysfjord. Det er vår mening at prosjektets størrelse og omfang vil nødvendiggjøre en administrativ lederstilling på inntil 50%.
- 4.3.2. Prosjektledelse. Med utgangspunkt i ordinasjon, personlig kompetanse og det ansvar som er lagt inn i stillingen ved utlysningen i 2018, ser menighetsrådet det som naturlig at prest i lulesamisk område ivaretar den faglige ledelsen av prosjektet. Vi mener det vil være rom for dette innenfor de 40% som er satt av til arbeid med lulesamisk kirkeliv.
- 4.3.3. Prosjektmedarbeidere. Prosjektet vil ha fire fagområder. Hvert fagområde vil ha en prosjektmedarbeider som fagansvarlig og koordinator.
  - Teologi/liturgi – prest i lulesamisk område
  - Undervisning – kateket i lulesamisk område

- Diakoni/språk – diakon/språk-/ diakonimedarbeider
- Kirkemusikk – kantor/organist/kirkemusiker

Fra nyttår 2020 er diakonstillingen i lulesamisk område ubesatt. Erfaring har vist at det generelt er vanskelig å rekruttere lulesamer til kirkelige stillinger. Dette har i stor grad sammenheng med den kirkelige situasjonen og læstadianismens sterke stilling lokalt. Det har også sammenheng med de aktuelle stillingenes kompetansekrav og at norske søkere som tilfredsstillt kompetansekravene til f.eks. diakon- og kateketstillinger, som regel vil gå foran samiske søkere uten formalkompetanse. For å sikre at prosjektet får tilført helt nødvendig samisk språk- og kulturkompetanse i de ulike fagstillingene er det vår anbefaling at stillinger som måtte bli ledige i prosjektperioden, lyses ut som hhv diakonimedarbeider og menighetspedagog/trosopplærer. Dette vil åpne for større fleksibilitet ved at samisk språk og kulturforståelse i kombinasjon med annen relevant utdanning og personlig egnethet kan tillegges større vekt. Videre er det et sterkt ønske at diakonstillingen fortsatt fullfinansieres. I prosjektperioden ønsker vi at oppgavene som tillegges stillingen gjøres mest mulig relevant for de utfordringene vi står overfor nå – hhv vern om skaperverket, rettferdighet og forsoning samt språk. I kirkelig sammenheng vil det kunne være uvant å se på språk og språkutvikling som diakoni. I vår sammenheng, der lulesamiske språket er alvorlig truet, med det til følge at også lulesamisk kultur og identitet er truet, kan kirkelig språkarbeid være svært relevant diakonalt anliggende.

Menighetsrådet ser det som en grunnleggende forutsetning for å lykkes at utviklingsarbeidet involverer hele kirkestaben. Vårt ønske er at arbeidet skal involvere alle og få ringvirkninger for alle sider av kirkelivet i Nye Hamarøy.

## **5. Tiltak, gjennomføring og fremdriftsplan**

### **5.1. Forankring**

Som prosjekteier vil menighetsrådet legge vekt på løpende involverende prosesser.

### **5.2. Prosjektutvikling**

Selv om prosjektutviklingsarbeidet i realiteten har pågått en god stund allerede, vil det være behov for å sette av tilstrekkelig tid, særlig i den innledende fasen, til å etablere en kompetent styringsgruppe. Videre vil det være nødvendig at styringsgruppa, staben og menighetsrådet i fellesskap bruker tid på å videreutvikle selve visjon, hovedmål og delmål for prosjektet.

### **5.3. Prosjektetablering**

Vi tror det vil være viktig å sette av tilstrekkelig tid for å etablere et godt fundert prosjekt med legitimitet og trygghet i alle faser og relasjoner. Involvering og etableringen av en god styringsgruppe vil være avgjørende for resultatet. Det samme gjelder det å bygge en god og modig utviklings- og samarbeidskultur.

### **5.4. Prosjektarbeidets primære innhold**

- 5.4.1. Grunnlagsteologisk refleksjon. Gjennom hele prosjektarbeidet vil det være svært viktig å reflektere teologisk, både rundt dagens praksis, og de valg prosjektet vil stilles overfor.

Ikke minst gjelder det å gjøre seg godt kjent med samisk og annen relevant kontekstuell urfolksteologi.

- 5.4.2. Liturgisk arbeid. Fortsatt er ikke alle kirkens liturgier oversatt og gjort tilgjengelig for bruk i lulesamisk sammenheng. Med tanke på at Den norske kirkes liturgier i liten grad reflekterer lulesamisk språk, kultur og livsforståelse, vil det være naturlig og nødvendig at den teologiske refleksjonen som legges til grunn for prosjektet, også vil kunne få liturgiske implikasjoner. Hvordan dette vil komme til uttrykk, og hvilken plass det får, er ikke mulig å si nå.
- 5.4.3. Trosopplæring. Å døpe og lære hører nøye sammen. Det er viktig å være oppmerksom på at deler av kirkens dåpsteologi er utfordrende både for en tradisjonell samisk livsforståelse og for førstefødt læstadiansk kristendomsforståelse. Hvordan kan kirken og lokalmenigheten på en best mulig måte forstå og forholde seg til denne utfordringen? De siste årene har diakon Anna Kuoljok introdusert begrepet «iellema gærdda», dvs «livets reinhage», som en kontekstuell ramme for lulesamisk diakoni og trosopplæring. Hvordan kan begrepet og den forestillingsverden det representerer, videreutvikles, og få større plass i menighetenes trosopplæringsarbeid? Og i forlengelsen, hvordan fungerer egentlig den etablerte norske fasetenkningen i trosopplæringen inn i en lulesamisk kontekst? Kan det tenkes at det kan være andre tilknytningspunkter innenfor en lulesamisk års- og livssyklus som vil være bedre egnet, enn de som pr i dag er ramme for trosopplæringen? Disse og andre spørsmål vil være retningsgivende for arbeidet med å utvikle mål, metoder og konkrete opplegg for det som blir menighetenes nye trosopplæringstiltak og trosopplæringsplan.
- 5.4.4. Diakoni. Menighetene i Tysfjord og Hamarøy vil også i årene som kommer stå overfor store diakonale utfordringer knyttet til den mye omtalte Tysfjordsaken. I tid vil prosjektet dessuten sammenfalle med Sannhets- og forsoningskommisjonens arbeid. De siste par årene har menighetene i Tysfjord gjort viktige erfaringer med å etablere trygge samtalerom – «ságastallama iellema gærdda» – samtaler om/i livets reingjerde. Også i fortsettelsen vil den vigslede kirkegammen på Drag være en viktig møteplass i denne sammenhengen. Det kan også nye lulesamiske pilgrimsvandringer i et samisk åndelig landskap være, jfr. Pilgrimsvandringen fra Ritsem til Drag i august 2018. Ved to anledninger har det også vært arrangert «messe for verdighet», med fokus på og bearbeiding av overgrepserfaringer. I denne delen av det diakonale arbeidet har det vært stor bevissthet rundt diakoni som rettferdighets-, verdighets- og forsoningsarbeid. Dette perspektivet legges også til grunn når vi i fortsettelsen ønsker å prioritere arbeidet med lulesamisk språk i alle deler av lokalkirkens virksomhet. I den språksituasjonen som pt gjelder i det lulesamiske området generelt, og i kirken spesielt, er vi ikke i tvil om at et framoverlent språkarbeid vil være diakoni i aller beste forstand. Også her vil utvikling av diakonale mål, arbeidsmetoder og konkrete tiltak ha stort fokus, noe som til slutt vil resultere i en ny diakoniplan.
- 5.4.5. Kirkemusikk, kunst og kultur. Kristen tro i lulesamisk og norsk sammenheng uttrykker seg til dels ganske forskjellig, også når det kommer til salme- og sangtradisjoner. Hvordan kan menighetene inkludere og jobbe mer bevisst med lulesamiske salme- og sangtradisjoner? Også dette er et kompetansespørsmål som særlig i en innledende fase bare kan sikres og utvikles med profesjonelle ressurser. Også spørsmål som utfordrer

kirkebyggenes kunstneriske og monokulturelle utsmykninger, samt bruken av samiske kunst- og kulturuttrykk i kirke og gudstjenesteliv, hører hjemme i denne sammenheng.

## 5.5. Gjennomføring

Før prosjektets styringsgruppe er kommet på plass er det ikke mulig annet enn å antyde en mulig/foreløpig fremdriftsplan.

## 5.6. Fremdriftsplan

2020 – fase 1. Prosjektutvikling – etablere prosjektgruppe, teologisk utviklingsarbeid, visjon, mål, bygge utviklingskultur, identifisere og søke samarbeidspartnere lokalt og eksternt.

Rapport 1.

2021 – fase 2. Teologisk utviklingsarbeid, utvikling og forsøk med ulike tiltak innenfor trosopplæring, diakoni og gudstjenestearbeid. Kontinuerlig evaluering. Rapport 2.

2022 – fase 2 fortsetter. Rapport 3.

2023 – fase 3. Utvikling av ny og helhetlig plan for lulesamisk kirkeliv, inkl delplaner for diakoni og undervisning. Sluttevaluering og sluttrapport med prosjektets anbefalinger.

## 6. Økonomi og budsjett

Vedlagt ligger budsjett for 4 år for administrasjon av lulesamisk kirkeliv.

Lulesamisk kirkeliv	2020	2021	2022	2023
<b>Overføringer</b>				
17000 - Refusjoner - fra stat/kirkeråd	-575100	-587500	-599780	-613600
17150 - Refusjoner - fra andre/sameting				
18150 - Overføringer - kirkelig fellesråd	-100 000	-100 000	-100 000	-100 000
<b>Sum inntekter</b>	<b>- 675 100</b>	<b>- 687 500</b>	<b>- 699 780</b>	<b>- 713 600</b>
<b>Lønn</b>				
10100 - Fastlønn	281700	291000	300000	310500
10101 - Kalkulerte feriepenger	33 800	34 900	36 000	37 200
10101 - Godtgjørslø styringsgruppe	30000	30000	30000	30000
<b>Sum 10100 - 10899</b>	<b>345500</b>	<b>355900</b>	<b>366000</b>	<b>377700</b>
11601 - Bilgodtgjørelse/reise/diett	15 000	15 000	15 000	15 000
<b>Sum 11600 - 11699</b>	<b>15 000</b>	<b>15 000</b>	<b>15 000</b>	<b>15 000</b>
<b>Sum lønn</b>	<b>360 500</b>	<b>370 900</b>	<b>381 000</b>	<b>392 700</b>
<b>Sosiale utgifter</b>				
10900 - Pensjonsinnskudd og trekkplikt	50500	52100	53880	55600
10902 - Pensjonstrekk ansattes andel	-5600	-5800	-6000	-6200
10990 - Arbeidsgiveravgift	18 700	19 300	19 900	20 500
<b>Sum sosiale utgifter</b>	<b>63600</b>	<b>65600</b>	<b>67780</b>	<b>69900</b>
<b>Kjøp av varer og tjenester</b>				
11000 - Kontormateriell	20000	20000	20000	20000
11060 - Kirkemusikk	20000	20000	20000	20000
11242 - Utgifter arrangementer	50000	50000	50000	50000
<b>Sum 11000 - 11599</b>	<b>90 000</b>	<b>90 000</b>	<b>90 000</b>	<b>90 000</b>
<b>Sum 11700 - 12999</b>	<b>111 000</b>	<b>111 000</b>	<b>111 000</b>	<b>111 000</b>
<b>Sum kjøp av varer og tjenester</b>	<b>201 000</b>	<b>201 000</b>	<b>201 000</b>	<b>201 000</b>
<b>Overføringer</b>				
13700 - Kjøp av tjenester	50 000	50 000	50 000	50 000
<b>Sum overføringer</b>	<b>50 000</b>	<b>50 000</b>	<b>50 000</b>	<b>50 000</b>
<b>Sum utgifter</b>	<b>675 100</b>	<b>687 500</b>	<b>699 780</b>	<b>713 600</b>
<b>Sum resultat</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Gjennom Sør Hålogaland Bispedømmeråd finansieres det i dag:**

- 100 % stilling som kateket i lulesamisk område
- 100 % stilling som prest i lulesamisk område
- 50% stilling som diakon i lulesamisk område (ubesatt)

---

*Tysfjord og Hamarøy menighetsråd /Divtasvuona ja Hábmëra Tjoagguvisráde ber om at de stillinger som pt ligger under bispedømmerådet, videreføres som i dag. Vi ber spesielt om at finansieringen av diakonstillingen gjøres mindre sårbar for kommunale kutt, dvs at den fullfinansieres ved hjelp av kirkelige midler.*

*I tillegg ber vi om at bispedømmerådet og kirkerådet i fellesskap tar ansvar for sin andel av prosjektfinansieringen slik det fremkommer av budsjettet.*

---

**7. Vedlegg**

- Vedtak i Tysfjord og Hamarøy menighetsråd 7.11.19 MR sak 6/19
- Hamarøy og Tysfjord menigheters rapport pr 2019, med forslag til fremtidig organisering forelagt for den kirkelige fellesnemnda i anledning den pågående kommunesammenslåingen mellom Hamarøy og Tysfjord vest.
- Erfaringer fra Indre Finnmark prosti og Sørsamisk menighet



**Kirkegammen på Drag, i privat eie av Anna og Ingar Kuoljok**



---

# DIVTASVUONA JA HÁBMERA TJOAGGULVISRÁDE. TYSFJORD OG HAMARØY MENIGHETSRAÐ.

---

RAPPORT FRA TEMAGRUPPENE

En oversikt over Hamarøy og Tysfjord kirkelige fellesråds nåværende situasjon, og forslag til fremtidig organisering av arbeidet i Divtasvuodna ja Hábméra tjoaggulvisráde/ Tysfjord og Hamarøy menighetsråd.

## INNHold

Innledning.....	2
Visjon.....	2
Kulturell målsetning.....	2
Kirkedrift i ulike kulturlandskap.....	3
Mandat 1.....	4
Kartleggingsrapport fra menighetsgruppen.....	4
Mandat 2.....	12
Forslag til ny organisering fra menighetsgruppen.....	12
Mandat 1.....	18
Kartleggingsrapport fra kirkebygg og kirkegårdsdrift gruppe.....	18
Mandat 2.....	28
Forslag til ny organisering fra bygg og kirkegårdsdrift gruppa.....	28
Mandat 1.....	30
Kartleggingsrapport administrasjon, personal og HMS-gruppen.....	30
Mandat 2.....	37
Forslag til ny organisering fra adm. personal og HMS-gruppa.....	37
Vedlegg menighetsgruppa.....	45
Vedlegg administrasjon og personal gruppa.....	51
Kommunens ansvar for kirken.....	54

### ***Mandat fra prosjektleder***

#### *1. Kartlegging:*

*Temagruppen skal utføre kartleggingsarbeid innenfor sitt tema, dvs. kartlegge de ulike virksomhetsområder, finne ut av status p.t. og skaffe en oversikt over de ressurser, menneskelige og materielle, vi pr d.d. har til rådighet. For nærmere oversikt ber jeg lederne sette seg inn i aktuelle oppgaver som står beskrevet i prosjektbeskrivelsen. Denne vedlegges. Kartleggingen skal være ferdig innen utgangen av juni 2018*

#### *2. Forslag til ny organisering:*

*Temagruppene bes legge frem forslag til ny organisering innenfor sitt temaområde innen 1.9.2018*

*Prosjektleder forventer god dialog og samhandling med prosjektleder i perioden.*



---

---

## INNLEDNING

---

---

Utfordringene som Hamarøy og Tysfjord vest står overfor når det skal etableres nye kirkelige strukturer og ny menighetspraksis, er omfattende. Det er som når et nygift eldre ektepar, etter et langt liv hver for seg og i andre relasjoner, plutselig står overfor valget om å flytte sammen. Hvor skal vi bo, hva tar vi med oss av mitt og ditt, hva kaster vi, hva kjøper vi nytt, hvilke bilder henger vi på veggen, hvilke legger vi i en skuff og hvilke verdier og rutiner vil vi følge – mine, dine, eller helt nye? Disse og mange andre lignende spørsmål er relevante også for vår prosess. Skal vi lykkes må vi ha som mål ikke bare å flytte sammen, men å bygge et nytt hus, et nytt hjem, der begge parter finner et åpent og trygt rom for seg og sitt, uten å måtte kjenne seg som en gjest hos den andre. Skal vi få dette til, krever det stor grad av bevissthet.

Det mest særegne ved denne sammenslåingen er at samfunnet i Hamarøy og Tysfjord er grunnleggende tokulturelt. Dette kommer i svært liten grad til uttrykk i lokalkirkelig sammenheng. I stedet for å anerkjenne samisk identitet og livsforståelse har kirken bidratt til fornorskning og samisk identitetstap. For å kunne tilby et åpent, trygt og likeverdig rom for alle, må kirken både erkjenne uretten som er begått og anerkjenne konsekvensene dette har hatt for den samiske minoriteten. Når kirken legger forholdene til rette for at samisk kirkeliv kan utvikle seg på sine egne premisser, viser kirken på en troverdig måte at den selv også er avhengig av forsoning. Gjennom å søke forsoning, forsvarers enkeltmenneskets identitet samtidig som fellesskapet styrkes.

---

---

## VISJON.

---

---

*Kirken i Tysfjord og Hamarøy – et åpent og trygt rom som fremmer hele menneskers likeverd, gode relasjoner og sanne identitet.*

---

---

## KULTURELL MÅLSETNING

---

---

I henhold til fellesnemndsak 10/18 er følgende kulturelle målsetning vedtatt av den kirkelige fellesnemnda, og nedfelt i prinsippdokumentet for Tysfjord og Hamarøy menighetsråd etter høring i alle menighetsråd.

- ❖ *Samisk språk og kultur skal, sammen med samisk liturgi og salmesang, sidestilles med norsk i alle kirkelige sammenhenger.*
- ❖ *Samarbeid om sammenslåingen skal preges av åpenhet, likeverdighet, raushet og forståelse for hverandres tradisjoner og egenart.*
- ❖ *Etablering av ny organisasjonskultur gjøres gjennom både faglige og arbeidsmiljørettede tiltak.*

## KIRKEDRIFT I ULIKE KULTURLANDSKAP

---

I arbeidet med sammenslåingsprosessen, som innebærer kartlegging av den nåværende menighetssituasjonen og nedfelling av ønsker, behov og utfordringer for fremtidig drift, har stabene fra begge fellesråd hatt månedlige dagsmøter. I disse møtene er det diskutert et stort antall tema. Det har spesielt vært lagt vekt på kultursensitivitet og hvordan vi best mulig skal ivareta likeverdet i et samisk og norsk kirkelandskap.

Prosessarbeidet har:

- ❖ minnet oss på at det er mange utfordringer.
- ❖ styrket bevisstheten om at det tar tid å finne en felles forståelse av hva kirken skal være.
- ❖ minnet oss på at den kristne troen har forskjellig kulturuttrykk, selv om Kristus er den samme.
- ❖ vist at det er vanskelig å definere hva som er typisk for én kultur.
- ❖ minnet om den skade fornorskningen har forårsaket, både blant samer og nordmenn.

Vi har i løpet av prosessen prøvd å lage en kartlegging av «det samiske» og «det norske». Vi erkjenner at dette er en for stor og omfattende oppgave i denne omgang.

I en stadig mer kultur mangfoldig lokalkirke er det viktig å være åpne for mange forskjellige trosuttrykk. Kultursensitivitet, og å øve seg i å lytte til og anerkjenne de mange forskjellige trosuttrykkene som finnes i den verdensvide kirke og den kristne tro.

## MANDAT 1.

---

---

### KARTLEGGINGSRAPPORT FRA MENIGHETSGRUPPEN.

---

#### MENIGHETSGRUPPEN BESTÅR AV:

---

- Gruppeleder Heidi Strand Mathisen. Kateket Hamarøy.
- Anna Kuoljok. Diakon i lulesamisk område, Tysfjord.
- Tor-Arne Grønbech, Organist Hamarøy.
- Edgar Stark Dobie-Njaastad, Kateket i lulesamisk område, Tysfjord.
- Terje Ness, Sokneprest Hamarøy og Sagfjord sokn.
- Rolf Steffensen, Prest i lulesamisk område, sokneprest Drag/Helland og Korsnes sokn.

---

#### TROSOPPLÆRING OG MENIGHETSBYGGING

---

Virksomhetsområder. Status per dags dato.

#### Stillingsressurser.

##### Hamarøy

- 70 % organist
- 40 % menighetskonsulent
- 40 % kirketjener Hamarøy
- 17 % kirketjener Sagfjord
- 80 % kateket.
- Klokker i Sagfjord sokn 28 timer pr år
- Klokker i Hamarøy sokn pr år. 30.000,- i lønnsmidler som overføres til menighetsrådet pga frivillig klokkertjeneste i Hamarøy

##### Tysfjord

- 100 % kirkegårdsarbeider/kirketjener, Drag/Helland og Korsnes
- 70 % kontor i politisk permisjon
- 50 % kontorfullmektig, lokalisert i Kjøpsvik
- 100 % kirkegårdsarbeider/kirketjener i Kjøpsvik
- 100 % kateket i lulesamisk område. Lønnes av bispedømmet.
- 75 % diakon i lulesamisk område. Lønnsmidler fordeler seg slik: kr. 100.000,- i to-språklighetsmidler fra Sametinget til Tysfjord kommune og resterende fra Sør-Hålogaland bispedømme.

---

## DET LULESAMISKE OMRÅDET.

---

Geografisk strekker det lulesamiske området seg fra Ballangen i nord til Saltfjellet i sør. I dette område er det kun én kommune, Tysfjord, som pr i dag er innlemmet i forvaltningsområdet for samisk språklov. Kommuner innenfor dette språkforvaltningsområdet har et tydelig og definert ansvar for å bruke, styrke og utvikle samisk språk. Ved sammenslåing av Tysfjord Vest og Hamarøy kommune vil den nye kommunen søke om opptak i samisk språkforvaltningsområde.

---

## STILLINGENE I LULESAMISK OMRÅDE

---

Alle tre stillingene vil ved kommunedelingen følge med over til Nye Hamarøy. Stillingsinstrukser og arbeidsbeskrivelser må gjennomgås. Det spesielle ved alle stillingene er at de skal ha fokus på utviklingen av lulesamisk kirkeliv både lokalt og regionalt, og i tillegg ivareta visse rådgiverfunksjoner overfor Sør-Hålogaland bispedømmeråd og Samisk kirkeråd.

Kirkemøtet har gitt Sør-Hålogaland bispedømme ansvaret for lulesamisk kirkeliv. Allerede i 1996 gjorde Samisk kirkeråd vedtak om opprettelse av en kateketstilling i lulesamisk område. I 1997, da stillingsmidlene var kommet på plass, fikk stillingen av Sør-Hålogaland bispedømme, benevnelsen Kateket i Tysfjord prestegjeld/lulesamisk område.

I 2014 ble det gjennom statsbudsjettet til Sør-Hålogaland bispedømmeråd, finansiert og øremerket en diakonstilling i lulesamisk område. De tre første årene, fra 2015-2018, var stillingen en prosjektstilling. Fra 2018 gjelder den «inntil videre».

I plan for diakoni i Den norske kirke som ble vedtatt av Kirkemøtet i 2007, settes diakonien inn i en historisk og samfunnsmessig ramme hvor forsoningsdimensjonen gjøres særlig relevant for diakoniforståelsen.

«Fornorskingen av samene har skapt dype sår som enda ikke er helet. Kirkens rolle i denne historien utfordrer til et forsoningsarbeid som synliggjør og ivaretar det samiske mangfoldet. Samenes rett til eget språk, historie, kulturelle uttrykk, næringsvirksomhet og medbestemmelse må også være sentralt for kirkens diakonale arbeid. Diakonien har en viktig rolle i å skape rom for, og styrke, samisk identitet ved å ta på alvor samenes virkelighetsforståelse og liv.» (Plan for diakoni i DnK).

*I 2011 VEDTOK* Kirkemøtet den aller første «Strategiplan for samisk kirkeliv». Her heter det bl.a.: «Kirkemøtet erkjenner at Den norske kirke har et særlig ansvar for samisk kirkeliv og for at samisk kirkeliv kan utvikles i pakt med samisk selvforståelse, samiske tradisjoner, nasjonal lov og internasjonale konvensjoner.» Blant lovverk og internasjonale konvensjoner, vises det spesielt til Grunnlovens § 108, Samelovens §3-6, ILO-konvensjon 169 og FNs erklæring om urfolks rettigheter.

Kirkemøtets plan for samisk kirkeliv er nå vedtatt på kirkemøtet. Utkast til ny plan samt saksbehandling finner du på kirken.no under kirkemøtets saker fra mars 2019.

Kirkens og kirkemøtets økende forståelse og erkjennelse omkring kirkens egen rolle i fornorskningshistorien, har hatt avgjørende betydning for den tilnærmingen som kirken i dag har i møte med de samiske folk og språkområder. Da Sør-Hålogaland bispedømmeråd vinteren 2018 vedtok å opprette og lyse ut en ny stilling som prest i lulesamisk område, må også denne forstås på bakgrunn av den samme erkjennelsen, og videre at den samiske minoriteten har en selvstendig rett til å utvikle sitt kirkeliv på eget selvstendig kulturelt og språklig grunnlag, innenfor rammen av Den norske kirke.

Alle de tre stillingene er lagt til hhv Tysfjord kirkelige fellesråd og Ofoten prosti, knyttet primært til utvikling og utøvelse av kirkelige tjenester i lulesamisk område, både lokalt i Tysfjord, men også i videre forstand, uten at det er konkretisert eller lagt sterke premisser for hva og hvordan oppgaver utenfor Tysfjord skal løses eller prioriteres.

---

#### PRESTER

---

- 100 % sokneprest i Hamarøy og Sagfjord sokn
- 100 % prest i lulesamisk område, sokneprest Drag/Helland og Korsnes sokn.

---

#### LOKALE PLANER:

---

##### Tysfjord

- Plan for diakoni i Tysfjord
- Handlingsplan for diakoni i Tysfjord 2015-2017
- Plan for trosopplæring i Tysfjord
- Gudstjenesteplan pr halvår

##### Hamarøy

- Trosopplæringsplan
- Diakoniplan
- Kirkemusikkplan
- Kirke- skole samarbeidsplan med grunnskolen
- Kirke-skole samarbeidsplan med Knut Hamsun vgs
- Gudstjenesteforordning
- Årsplan for gudstjenester

Det er ikke utarbeidet egne planer for lulesamisk kirkeliv.

---

## KIRKEMUSIKK:

---

Organisten i Hamarøy og kantor i Tysfjord har pr i dag 70 % stilling hver.

Å rekruttere spesialkompetanse inn i reduserte stillinger, er svært krevende. Det er pr i dag et spesielt stort og udekket behov for lulesamisk salme- og liturgi- og musikkkompetanse. Stillingen som kantor i dagens Tysfjord bør på denne bakgrunn utvides til 100 %.

Organisten i Hamarøy har ansvar for alt kirkemusikalsk arbeid. Han har også oppgaver innenfor diakoni og kirkelig undervisning.

- Skole/kirke-samarbeid
- Konfirmantarbeid
- Lys Våken
- Julevandring
- Babysang
- Barnekor
- Sykehjems andakter/ musikkstund
- Gudstjenester
- Begravelser
- Vielser
- Møter
- Administrasjon

---

## BEREGNING AV ORGANIST/KANTOR BEHOV.

---

KAs beregningstabell er lagt til grunn. Her har menighetsgruppen lagt til et notat om hvordan tidsbruken er pr i dag. Beregninger viser et behov for 105 % stilling i Hamarøy og Tysfjord vestsida. Pluss 11 % overlapping pga samtidighet.

### Samtidighetskonflikter.

Gudstjenester på samme søndag, hvordan løser vi det?

Hver tredje helg skal være fri.

Påske, pinse, jul, konfirmasjoner og andre faste helligdager med kirkelig aktivitet, skjer samtidig i flere sokn.

Vi ser at det ofte blir samtidighetskonflikter relatert til gudstjenester, begravelser og ferieavvikling. I tillegg kommer ledelse av kor på Drag, og utvikling av trosopplæringstilbud i alle sokn.

Samtidskonflikter i forhold til gudstjenester er beregnet til ca. 11 % stilling.

---

## GUDSTJENESTER OG KIRKELIGE HANDLINGER.

---

*(Se de lokale gudstjenestepanene og biskopens forordning)*

Gudstjenestene er soknets kjernevirksomhet. Gudstjenestetilbudet i våre menigheter er desentralisert. Det har vært og er viktig for våre menigheter at det holdes gudstjenester også i de små grendene. Dessverre reflekteres dette bare i beskjeden grad i oppslutningen om gudstjenestene. I Hamarøy har det over år har vært jobbet mye med å gjøre gudstjenestene relevante, gjennom å øke menighetens deltakelse og involvering i gudstjenesten, samt invitere til et bredt spekter av temagudstjenester.

Tysfjord har gjennom mange år vært en foregangsmenighet i arbeidet med å inkludere og ta i bruk samisk språk på gudstjenestene.

Mens menighetene i Hamarøy allerede i 2012 tok i bruk de siste gudstjenesteliturgiene, er liturgiene av 1977 fortsatt i bruk i Tysfjord. Dette har vært et lokalt ønske i Tysfjord, ettersom 1977-liturgiene forelå på lulesamisk kun kort tid før de siste liturgiene ble vedtatt i 2011.

---

## DIAKONI

---

*Se eksisterende diakoniplaner for de fire menighetene.*

Diakoni er vanskelig å synliggjøre. Mye diakoni foregår i det stille. Det foregår i de daglige møter med mennesker.

I Hamarøy er det ikke opprettet egen stilling som diakon. Det diakonale perspektivet blir så langt det er mulig ivaretatt gjennom de eksisterende stillingene og av frivillige.

I Tysfjord er det ansatt en diakon i lulesamisk område. Stillingen har en rådgivende funksjon overfor Sør-Hålogaland bispedømme, og et spesielt ansvar for å skape rom for, og styrke, samisk identitet, ved å ta på alvor samenes virkelighetsforståelse.

Diakoni er kirkens omsorgstjeneste. Det er evangeliet i handling, og uttrykkes igjennom nestekjærlighet, inkluderende fellesskap, vern om skaperverket og kamp for rettferdighet.

*Diakonen har i tillegg til å være en viktig ressurs i forhold til «Tysfjordsaken», også kartlagt, igangsatt og gjennomført ulike tiltak, blant annet:*

- En stille stund, En møteplass og et fellesskap der vi kan roe ned, trene på å «være tilstede» og bli litt kjent med hverandre. Lavterskeltilbud: krever ikke noe av brukerne, lov å bare komme og bare være.
- Vaffeltreff på Storjord, Uforpliktende samvær med mulighet for både uformell og formell samtale.
- Mindfullness på Drag. En møteplass og et fellesskap der vi kan roe ned, være tilstede og bli kjent med hverandre. Vi bruker mindfulness som teknikk og kaffe/ te etterpå som en arena for å bli kjent. Skape rom for refleksjon rundt troen og livets store og små spørsmål.

- Pilgrimsvandring. Å skape et rom, gjennom vandring, for refleksjon rundt troen og livets store og små spørsmål. Vi lærer om, og reflekterer rundt, samiske verdier med rettigheter og forpliktelser knyttet til et liv i «pakt med» naturen.
- Vaffeltreff i Kjøpsvik. Uforpliktende samvær med mulighet for både uformell og formell samtale.
- Strikkekaffe på Korsnes.
- Sáagastallama Iellema gerdas. –Livets reingjerde. Åpne samlinger for voksne med fokus på gode samtaler om tema knyttet opp mot våre ulike relasjoner i livet; relasjonen til Gud/ Skaperen, oss selv, andre mennesker og til skaperverket.
- I tillegg utfører også kateket, organist og prest diakonalt arbeid gjennom institusjonsbesøk, andakter, sjelesorg, m.m.

*I Hamarøy utføres det diakonale arbeidet av alle i staben og frivillige.*

- Andakt/sangstund på Hamarøy bygdeheim ukentlig.
- Kirkekaffe etter alle gudstjenester unntatt høytidsdager, rom for sosialt samvær, lavterskeltilbud.
- Kaffeprat når noen stikker innom kontoret.
- Tilfeldige samtaler på kirkegårdene.
- Sjelesorgsamtaler. Samtaler, veiledning og omsorg for barn, unge, eldre, syke, ensomme og døende.
- Sorgsamtaler og sorgbearbeidelse etter dødsfall og livskriser.
- Deltagelse Team barn-unge, Integreringsteam og kommunalt kriseteam.
- Flyktningarbeid.
- Rusforebyggende tiltak.
- Miljøfokus.
- Misjon og bistandsarbeid.
- Dør til dør aksjon for Kirkens nødhjelp

---

#### KIRKELIG UNDERVISNING.

---

Plan for trosopplæring i Den norske kirke har som formål å bidra til en systematisk og sammenhengende trosopplæring som:

- vekker og styrker kristen tro
- gir kjennskap til den treenige Gud
- bidrar til kristen livstolkning og livsmestring
- utfordrer til engasjement og deltakelse i kirke og samfunnsliv for alle døpte i alderen 0-18 år, uavhengig av funksjonsevne.

Utarbeiding og planlegging, promotering, gjennomføring, evaluering og administrering av alle tiltak er tidkrevende. Vi har en spredt bosetting og ønsker å gi et desentralisert tilbud, dette medfører at tid og ressurser også går til reise.

Hamarøy og Tysfjord har i flere år hatt en samarbeidsplan for trosopplæring.



### **I Korsnes og Drag/Helland sogn utføres følgende:**

- 1-2 dåpssamtaler med alle dåpsfamilier.
- Gjennomføring av dåp i gudstjenester.
- Spesielle dåpsgudstjenester holdes ekstra ved behov. F.eks. ved dåp av konfirmanter eller andre som vi må ta spesielle hensyn til. Utdeling av 4-års bok. Med en familiesamling i forkant, felles måltid.
- Tårnagenter. Heldagssamling med måltidsfellesskap. Sammen med Hamarøy
- Høsttakkefest.
- Salmebok utdeling til 11 åringene.
- Lys-våken for 11 og 12 åringer. Helgesamling med overnatting i kirka. Sammen med Hamarøy og Sagfjord
- Konfirmant undervisning. Se vedlegg plan for konfirmant undervisning. Sammen med Hamarøy og Sagfjord
- Minilederkurs (MILK) for 10.klasse. Sammen med Hamarøy og Sagfjord.
- Barnehagegudstjenester

**I Kjøpsvik sogn:** De samme oppgavene, og drift av kirkeklubben ukentlig hele skoleåret.

### **I Hamarøy og Sagfjord sokn utføres følgende:**

- 1-2 dåpssamtaler med alle dåpsfamilier.
- Gjennomføring av dåp i gudstjenester.
- Spesielle dåpsgudstjenester holdes ekstra ved behov. F.eks. ved dåp av konfirmanter eller andre som vi må ta spesielle hensyn til.
- Babysang. Ukentlige samlinger med felles måltid.
- Barnekor, ukentlige samlinger med felles måltid, henting og bringing. Samarbeid mellom kateket og organist.
- Utdeling av 4-års bok. Med en familiesamling i forkant, felles måltid.
- Tårnagenter. Heldagssamling med måltidsfellesskap. Sammen med Tysfjord
- Høsttakkefest.
- Salmebok utdeling til 11 åringene.
- Lys-våken for 11 og 12 åringer. Helgesamling med overnatting i kirka. Sammen med Tysfjord
- Konfirmant undervisning. Se vedlegg plan for konfirmant undervisning. Sammen med Tysfjord vest
- Minilederkurs (MILK) for 10.klasse. Sammen med Tysfjord vest.
- Skole/kirkesamarbeid. Se plan for tiltak.
- Samarbeid med Knut Hamsun videregående skole. Se plan
- Julevandring for alle barnehagene.

---

## SKOLE-BARNEHAGE-KIRKESAMARBEID.

---

Vi har også her en desentralisert struktur på arbeidet.

I nye Hamarøy har vi følgende skoler:

- Hamarøy Sentralskole. 1-10 klasse.
- Drag skole. 1-10 klasse.
- Innhavet skole. 1-10 klasse.
- Hamarøy Montessori skole, avdeling Skutvik. 1-7 klasse
- Hamarøy Montessori skole, avdeling Storjord. 1-7 klasse
- Knut Hamsun videregående skole.

Og følgende barnehager.

- Skutvik barnehage
- Marielund barnehage.
- Innhavet oppvekstsenter.
- Árran mánálgárdde.
- Drag barnehage.
- Storjord barnehage.

## MANDAT 2.

---

---

### FORSLAG TIL NY ORGANISERING FRA MENIGHETSGRUPPEN.

---

#### STILLINGSRESSURS, MENIGHETSARBEID:

---

- 75 % diakon i Lulesamisk område (bør oppjusteres til 100 %)
- 80 % kateket (bør oppjusteres til 100 %)
- 100 % Kateket i Lulesamisk område
- 100 % organist
- 35 % kantor fra 2022 (bør oppjusteres til 100 % kantor i Lulesamisk område)
- 100 % Sokneprest i Hamarøy og Sagfjord menigheter
- 100 % prest i lulesamisk område og sokneprest i Korsnes og Drag-Helland menigheter

Pr i dag er det ikke mulig å gjøre en detaljberegning av stillingsbehovet, men det er ingenting som tilsier at ressursbehovet vil være lavere enn i dag. Samlet kateketressurs bør ligge på 180-200 % og diakon på 100 %. Det samme gjelder for kantor i lulesamisk område. Av rekrutteringshensyn bør også organiststillingen oppjusteres til en 100 % stilling.

#### KATEKET OG DIAKONSTILLINGER

---

I forhold til kateketstillingene er det naturlig å fordele administrasjon av tiltak på en ny måte. Nå administreres tiltak pr. sokn, i det nye fellesrådet vil det være rasjonelt og heller dele i forhold til tiltak. På sikt bør det gis likeverdige tilbud til alle skolene og barnehagene i den nye kommunen.

Utgangspunkt og begrunnelse for at kateket- og diakonstillingene i lulesamisk område, Tysfjord overhode er opprettet, ligger i erkjennelsen av et udekket behov i lulesamisk område. Drag/Helland menighet er kjernemenighet i lulesamisk område i Norge. Det vil den fortsette å være også etter overgangen til Hábmer/Hamarøy.

Arbeidet med å utvikle et fullverdig og likeverdig lulesamisk kirkeliv er fortsatt helt i startgropa. Et likeverdig lulesamisk kirkeliv kan bare utvikles når det stilles tilstrekkelige ressurser og kompetanse til rådighet. Stillingene som diakon, kateket, prest og kirkemusiker/kantor i lulesamisk område, er nøkkelstillinger i et nødvendig utviklingsarbeid av lulesamisk kirkeliv. Arbeidet vil på ulikt vis involvere alle ansatte i lokalkirken, menighetsråd/fellesråd, lokale ressursmiljøer og enkeltpersoner, Samisk kirkeråd, Sør-Hålogaland bispedømmeråd, prost og biskop.

---

#### KATEKETER:

---

Verken Hamarøy eller Tysfjord er i nærheten av å oppfylle de nye krav som gjelder for det antall timer som skal tilbys i trosopplæringen. Antallet undervisningstimer til barn – ungdom (0-18 år) er satt til 315 timer, hvorav 60 timer er øremerket til konfirmantarbeid. Utviklingen av en ny lokal trosopplæringsplan, samt plan for skole/kirkesamarbeidet, med gjennomgående samiske verdier og perspektiver, må utvikles og implementeres.

Kateketstillingen i lulesamisk område, Tysfjord er 100 % lønnet av bispedømmet med «lulesamiske» midler. Dette betyr at stillingen også skal være en ressurs for det lulesamiske området utenfor Hábmer/Hamarøy.

Kateketstillingen i Hamarøy er delvis lønnet av menighetsrådet og trosopplæringsmidler, samt noe fra kommunen for dekning av konfirmantarbeidet. Hamarøy menighet har gjennom mange år hatt en bevist satsning på barn og unge.

---

#### DIAKON:

---

Diakon i lulesamisk område er lønnet med kr. 100.000,- gjennom «to-språklighetsmidler» fra Sametinget til Tysfjord kommune og resterende fra Sør-Hålogaland bispedømme..

Diakon i lulesamisk område vil ha en sentral rolle og funksjon i å lede arbeidet med å utvikle en ny grunnlagstenkning for kirkens diakonale selvforståelse. Arbeidet vil ha betydning for alle sider av lokalkirkens liv og virke. Arbeidet vil måtte munne ut i en ny diakoniplan med relevante tiltak i lulesamisk område, inkl Hábmer/Hamarøy.

---

#### ORGANIST / KANTOR:

---

Det er vanskelig å rekruttere og beholde kvalifisert organist/kantor i redusert stilling. Det er et mål at alle ansatte innehar 100 % stilling. Arbeidsgiveransvaret anbefales videreført til Hábmer/Hamarøy. Hábmer/Hamarøy kan i så fall selge tjenester til Nye Narvik som fortsatt vil ha behov for denne kompetansen på østsiden (Ballangen og Kjøpsvik).

Ut fra KA's veileder for kommunesammenslåing og arbeidsmiljøloven har de ansatte en rett til å følge med over i nytt fellesråd. Ved delingen av Tysfjord innebærer dette at organist i Hamarøy beholder 70 % stilling i Hábmer/Hamarøy. For kantor i Tysfjord vil dette si at han har rett på 35 % stilling i Hábmer/Hamarøy og 35 % stilling i Nye Narvik. Utfra de beregninger som er gjort vil dette dekke de behov som er pr i dag.

Det bør opprettes dialog med bispedømmet med formål å få tilstrekkelig lønnsmidler til å lønne en kompetent kantor i lulesamisk område, på linje med de tre øvrige stillingene. Det er også viktig å synliggjøre behovet overfor kommunen. Kommunen vil ha muligheter for å gå inn med språkmidler som tildeles forvaltningsområdet.

Kirkevergene og prosjektleder bør arbeide videre med alle de finansieringsmulighetene som finnes, for å øke stillingene, trekke inn Samisk kirkeråd, bispedømmerådet, Sametinget og kommunal fellesnemnd, for å finne løsninger på varig tilskudd til 100 % stilling.

Kantoren som innehar stillingen i Tysfjord har for tiden i permisjon for å ivareta politisk verv. Organist i Hamarøy vikarierer i deler av denne stillingen. I tillegg leies det inn ekstra organist for å dekke opp der det er samtidighet. I henholdt til arbeidsmiljøloven § 14-9 så har muligens organisten i Hamarøy krav på 100 % stilling fra 2022, da vil han ha vært fast vikar i over tre år. (se vedlegg svar fra jurist i KA). Dette må legges inn i langtidsbudsjett fra 2022.

---

## TROSOPPLÆRING OG MENIGHETSBYGGING

---

Våre oppgaver er å ivareta menighetsrådenes ansvar, i kirkelova står det slik:

*«Menighetsrådet skal ha sin oppmerksomhet henvendt på alt som kan gjøres for å vekke og nære det kristelige liv i soknet, særlig at Guds ord kan bli rikelig forkynt, syke og døende betjent med det, dømte gis dåpsopplæring, barn og unge samlet om gode formål og legemlig og åndelig avhjulpet. Menighetsrådet har ansvar for at kirkelig undervisning, kirkemusikk og diakoni innarbeides og utvikles i soknet.»*

Fellesrådet skal legge forholdene til rette for og hjelpe til med å organisere arbeidet i kirka lokalt på best mulig måte.

Til grunn for alt lokalt arbeid ligger kirkeloven, planer og andre beslutninger vedtatt i kirkemøtet og lokale planer utarbeidet i soknet.

For å utføre de oppgavene som menighetsråd og fellesråd har fått ansvaret for gjennom kirkeloven, har kirkemøtet valgt å opprettholde de to arbeidsgiverlinjene. Dette innebærer at beslutninger som fattes på bispedømmenivå, og av prost og biskop, også vil ha betydning for det lokalkirkelige arbeidet.

### Nasjonale planer:

- Plan for trosopplæring i Den norske Kirke
- Plan for diakoni
- Plan for kirkemusikk
- Strategiplan for samisk kirkeliv

---

## LULESAMISK KIRKELIV:

---

Det foreligger ingen særskilt plan for lulesamisk kirkeliv i Hamarøy og Tysfjord. På lokalt menighetsnivå bør lulesamiske perspektiver og verdier inngå i alle vedtatte planer. Samtidig bør det utarbeides en egen plan for lulesamisk kirkeliv for det større lulesamiske området. Dette av hensyn til det lulesamiske kirkelivet i andre menigheter utenfor Hamarøy.

---

## GUDSTJENESTER OG KIRKELIGE HANDLINGER.

---

*(Se de lokale gudstjenestepanene og biskopens forordning)*

Gudstjenestene er soknets kjernevirksomhet. Gudstjenestetilbudet i våre menigheter er desentralisert. Det har vært og er viktig for våre menigheter at det holdes gudstjenester også i de små grendene.

Det foreligger fortsatt ingen kirkelige liturgier som er genuint utviklet av og blant lulesamer til bruk i lulesamisk kirkeliv. Et slikt utviklingsarbeid vil måtte involvere hele spekteret av lulesamisk kirkelig fagkompetanse, og annen ekstern kompetanse. Arbeidet må prioriteres høyt i årene som kommer.

Ingen av kirkene i lulesamisk område, heller ikke i Hamarøy og Tysfjord, er utsmykket på en slik måte at de gjennom kunsten reflekterer den samiske kulturens tilstedeværelse og/eller samisk livsforståelse. Uten at samisk kultur, språk og livsforståelse får en likeverdig plass i kirkene, vil dette aktivt bidra til fortsatt usynliggjøring og devaluering av det samiske i kirke og samfunn.

---

## KIRKELIG UNDERVISNING

---

Kirkelig undervisning består i våre menigheter av samarbeid med skoler og barnehager, trosopplæring rettet mot barn i alderen 0-18 år, herunder konfirmasjonsundervisning og undervisning rettet mot voksne.

---

## KIRKE/SKOLE/BARNEHAGE-SAMARBEID

---

Samarbeidsplan for skole-kirke må videreutvikles og tilpasses den nye skolestrukturen i kommunen.

---

## TROSOPPLÆRING

---

I tråd med skolens endrede rolle i religiøs opplæring har menighetene trappet opp sin trosopplæring. *Målet er å bidra til en systematisk og sammenhengende trosopplæring som*

- *Vekker og styrker kristen tro*
- *Gir kjennskap til den treenige Gud*
- *Bidrar til kristen livstolkning og livsmestring*
- *Utfordrer til engasjement og deltagelse i kirke og samfunnsliv*

*for alle dømte i alderen 0-18 år uavhengig av funksjonsevne (fra plan for trosopplæring i DNK)*

Alle våre lokale planer må gjennomgås på nytt med sikte på å utvikle et innhold der samisk tro- og livsforståelse kommer til uttrykk på en selvrepresenterende og likeverdig måte.

---

## DIAKONI

---

*Se eksisterende diakoniplaner for de fire menighetene.*

Diakoni er kirkens omsorgstjeneste. Det er evangeliet i handling, og uttrykkes igjennom nestekjærlighet, inkluderende fellesskap, vern om skaperverket og kamp for rettferdighet. Diakoni er både å være og å gjøre. Diakoni er en del av det å være et troende menneske. Å gjøre troen virksom i handling, betyr å spørre på ny og på ny: "Hvem er min neste?" Det er også å stille seg til disposisjon, både som fellesskap og enkeltperson, og spørre: "Hva vil du jeg skal gjøre for deg?" og å oppsøke marginaliserte, syke, sultne, tørste og isolerte.

I plan for diakoni i DNK pkt 3.2. *Diakonien i en samfunnsmessig sammenheng*, settes diakonien inn i en historisk og samfunnsmessig ramme hvor forsoningsdimensjonen gjøres relevant for diakoniforståelsen. Det slås fast at ivaretakelsen av samisk språk, kultur og samfunnsliv har en diakonal dimensjon. «Fornorskningen av samene har skapt dype sår som enda ikke er helet. Kirkens rolle i denne historien utfordrer til et forsoningsarbeid som synliggjør og ivaretar det samiske mangfoldet. Samenes rett til eget språk, historie, kulturelle uttrykk, næringsvirksomhet og medbestemmelse må også være sentralt for kirkens diakonale arbeid. Diakonien har en viktig rolle i å skape rom for, og styrke, samisk identitet ved å ta på alvor samenes virkelighetsforståelse og liv.»

Det må utarbeides en ny felles plan for diakoni, med fokus på de fire menighetenes behov og egenart, samt for lulesamisk område utenfor Hamarøy.

---

## KIRKEMUSIKK:

---

Å rekruttere spesialkompetanse inn i reduserte stillinger, er svært krevende. Det er i dag et spesielt stort og udekket behov for lulesamisk salme- og liturgi- og musikkkompetanse. Stillingen som kantor i dagens Tysfjord bør på denne bakgrunn utvides til 100 %.

Organisten i Hamarøy har ansvar for alt kirkemusikalsk arbeid. Han har også oppgaver innenfor diakoni og kirkelig undervisning. Samt ansvar for instrumentenes tilstand.

---

## LULESAMISK MENIGHETSLIV.

---

Kirkemøtets erkjennelse om kirkens rolle i fornorskningshistorien ligger til grunn for dagens tenkning rundt utviklingen av samisk kirkeliv. I Hábmera/Hamarøy må samisk kirkeliv sikres muligheter til å utvikle seg ut fra egne premisser. Dette kan bare gjøres når det baseres på prinsippene om urfolks rett til selvbestemmelse og selvrepresentasjon, slik dette kommer til uttrykk gjennom norsk lov og internasjonalt anerkjente konvensjoner.

Siden Hamarøy er en del av samisk språkforvaltningsområde vil det være naturlig at utviklingen av lulesamisk kirkeliv blir et bærende premiss for *alt* kirkeliv i Hábmera/Hamarøy. I praksis betyr det at alle kirkelige planer, f.eks. trosopplæringsplan og diakoniplan, må utarbeides på nytt.

Stillingsressursene som lokalkirken har fått for å styrke lulesamisk kirkeliv, må brukes til nødvendig utviklingsarbeid i samarbeid med fellestrådets øvrige ansatte

---

## ØKUMENIKK

---

Nye Hamarøy er en flerkulturell kommune, og det er kristne fra hele verden i våre menigheter. Dette er et område hvor vi har mye nybrottsarbeid å gjøre. Menighetene i Tysfjord og Hamarøy menighetsråd har også et ansvar for å være relevante for kristne som er innflyttere i kommunene. Dette arbeidet trenger å utvikles.

---

## UTFORDRINGER VIDERE.

---

Å holde den daglige driften av menighetene gående, samtidig som det skal drives planarbeid og utviklingsarbeid vil bli krevende. Utvikling og planer vil ta tid, og det vil kreve ressurser.

Det er mange ting som skal på plass.

Hvordan kan vi best mulig spre evangeliet i vårt område? Hvordan formidler vi at evangeliet fortsatt relevant for de menneskene som lever og bor i Hamarøy og i Lulesamisk område nå?

Vi må bestemme:

- Gudstjenesteplan for alle sokn, hyppighet og fordeling?
- Prestesamarbeid mellom soknene, og hvordan betjene det lulesamiske området utenfor Hamarøy på en god måte?
- Hvilke arbeidsmetoder ønskes brukt?
- Hyppighet og intensitet i samarbeidet?
- Hvordan tenkes utviklingsarbeidet organisert?
- Hvordan vil dette påvirke trosopplæringen generelt? Må vi redusere på nåværende aktivitet? Eller kan vi øke aktivitetsnivået?
- Hvordan forankrer vi det lokalt? Hvordan aktiverer vi engasjement og de gode krefter som bor i menighetene?



## MANDAT 1.

---

---

### KARTLEGGINGSRAPPORT FRA KIRKEBYGG OG KIRKEGÅRSDRIFT GRUPPE

---

#### **Kirkebygg og Kirkegårdsdrift**

- Gruppeleder Jørn Ståle Sørensen. Kirkegårdsarbeider/kirketjener Hamarøy
- Kurt Solstrøm. Kirkeverge Tysfjord.
- Per Arnt Pettersen. Kirkegårdsarbeider/kirketjener Hamarøy
- Jan Eivind Johnsen, Kirketjener Tysfjord (til okt. 2018)
- Heidi Maria Sørensen

Gruppen har sett på stillingsinnhold, tidsbruk, bygninger, kirkegårder og maskinpark.

---

#### STILLINGSRESSURS.

---

#### **Totale stillingsressurser i Hamarøy**

- 40 % kirketjener Hamarøy
- 17 % kirketjener Sagfjord
- 103 % kirkegårdsarbeider.
- Klokke i Sagfjord sokn 28 timer pr år
- Klokke i Hamarøy sokn pr år. 30.000,- i lønnsmidler som overføres til menighetsrådet pga frivillig klokkertjeneste i Hamarøy

#### **Totale stillingsressurser i Tysfjord**

- 100 % kirketjener/kirkegårdsarbeider, Drag/Helland
- 100 % kirkegårdsarbeider/kirketjener i Kjøpsvik

---

#### BYGNINGSMASSE.

---

#### **Drag/Helland menighet.**

- Drag/Helland kirke bygget 1972, renoveret og påbygd 2011.
  - 150 sitteplasser.
  - Sakristi
  - Menighetssal, kan brukes som møterom.
  - Stort kjøkken,
  - HCWC.
  - Manuell ringing.
- Kirkegårdshus m/bårerom som har plass til syning/bårandakt.
- Rom til kirkegårdsarbeider, lite bad m/dusj.
- Parkeringsplass på nedsiden av veien.
- Leide kontorer på Drag gamle skole.
- Instrumenter.
  - Orgel er laget av Jan Erik Spigseth (Spigseth orgelbyggeri) Opus 43
  - God tilstand.
  - Vedlikeholdskostnader og utgifter til stemming kommer til årlig.

### Korsnes menighet.

- Korsnes kirke: Langkirke. første gang oppsatt på Hulløya. Satt opp på Korsnes i 1889.
  - Listeført – kommer inn under verneregler.
  - Sitteplass til 90
  - Menighetssal i 2. etasje, som kan brukes til møter.
  - Kirka har ett lite kjøkken.
  - HCWC og dusjmulighet.
  - Sakristi.
  - Manuell ringning
  - Stor inngangshall med muligheter.
- 2 små redskapshus.
- Kjølrom/bårerom Ikke plass til syning/båreandakt
- Parkeringsplass til
- Instrumenter.
  - Orgelharmonium av ukjent merke.
  - Fra år. 1969?
  - Tilstand: Tangent henger seg opp, brukes lite.
  - Elektrisk piano av merke
  - Fra år
  - Tilstand: Bra.
  - Vedlikeholdskostnader og utgifter til stemming tilkommer årlig.

### Hamarøy menighet.

- Kirkekontoret. Prestekontor, lydisolert med egen inngang. Kirkegårdsarbeider har kontor med dusj, wc og egen inngang. Kirkevergen har eget kontor. I tillegg er det 3 kontorplasser i åpent landskap. Spiserom med kjøkken. Kopirom med arkiv. 2 stk. wc. Bibliotek i gang utenfor wc. Vaskerom. 2 parkeringsplasser utenfor.
- Hamarøy kirke. Bygget i 1974.
  - 400 sitteplasser.
  - Sakristiet. Kan brukes til forberedelse av praktiske oppgaver.
  - Nytt samtalerom.
  - Dåpsventerom, kan brukes til møterom. maks 10 personer.
  - Menighetssal. Kan brukes til møter.
  - Kjeller med WC, arkivrom og bomberom. Dårlig tilgjengelighet.
  - Automatisk ringning.
  - Bårerom, med plass til syning eller båreandakt.
- Garasje på Brekka.
- Ny garasje/redskapshus planlegges i tilknytning til den nye kirkegården.
- Lite avfallshus på Brekka
- Dobbeltgarasje nedenfor kirkekontoret
- Instrumenter
  - Elektrisk orgel bygget av Vestlandske orgelverksted
  - Fra år 1974
  - tilstand: Bra
  - Flygel av merke Schimmel
  - Fra år tidligere enn 1994
  - Tilstand: Bra, litt skraper i lakken.

- Piano av merke Petroff
- Fra år ukjent
- Tilstand: Bra, noe slitt ytre.
- Vedlikeholdskostnader og utgifter til stemming tilkommer årlig.

### **Sagfjord menighet.**

Tømmernes kirke, bygget 1952

- 110 sitteplasser.
- Todelt sakristi, med gammel, liten kjøkkenbenk.
- Rom oppe kan brukes som lager,
- Manuell ringing
- HCWC med inngang ute.
- Gammelt utedo som ikke er i bruk, bør rives.
- Redskapshus, må byttes ut.
- Nytt redskapshus under planlegging
- Instrumenter.
  - Elektrisk orgel av type Viscount. Jubileum 161
  - Fra år: 2002
  - Tilstand: Dårlig, fungerer men spiller feil toneart.
  - Elektrisk piano.
  - Fra 2018
  - Tilstand: Nytt.

Sagfjord kirke. Langkirke. oppført første gang 1775 i Hamarøy, oppført i Sagfjord og ombygget 1886.

- Listeført. Kommer inn under verneregler.
- 200 sitteplasser.
- Sakristi
- Manuell ringing.
- Overrislingsanlegg
- Redskapshus
  - Kjølerom for båre. Ikke plass til båreandakt.
  - Personalrom med kjøkken. WC.
  - Redskapslager.
- Nylig utvidet parkering.
- Instrumenter:
  - Elektrisk orgel bygget i Danmark av Orgelbygger Knut Jønson firma A. E. Lang
  - Fra år 2000
  - Tilstand: Bra
  - Vedlikeholdskostnader og utgifter til stemming tilkommer årlig.
  - Trøorgel av merke Joh. Isacsen, Levanger No 233
  - Fra år 1885-86
  - Tilstand: Antikt. Restaurering utført i 1999. Ikke i bruk pr d.d. Dårlig spillbarhet, mye som ikke fungerer.

---

## VEDLIKEHOLD AV BYGNINGSMASSEN.

---

Med 5 kirkebygg som skal vedlikeholdes, og males jevnlig betyr at en kirke vil måtte males hvert andre eller tredje år. I tillegg skal kirkekontoret og alle uthusene vedlikeholdes og males jevnlig. Hamarøy kirke ble malt i 2006. Den ble betongrehabilitert i 2004. Malingen ble garantert å holde i 15 år.

Tømmernes kirke ble malt i 2014. Vinduer og dører ble byttet.

Sagfjord kirke ble malt i 2010.

Korsnes kirke ble renoverert og bygget ut ca 2000.

Drag/Helland ble renoverert, bygget ut og malt 2011.

Hamarøy kirkekontor og dobbelgarasjen ble malt i 2015.

Malearbeidene har vært gjort med innleide folk, som delvis har arbeidet sammen med kirkens egne ansatte.

---

## KIRKEBYGGDRIFT

---

---

## KIRKETJENERSTILLINGENE

---

4 timer pr kirkelighandling standard satser.

*OBS: Her er det ikke lagt inn timer for medvirkning eller ekstra innsats i forhold til trosopplæringstiltak o.a. som dukker opp underveis i uka.*

### **Beregning Hamarøy sokn.**

23 Begravelser gir 92 timer

5 Vielser gir 20 timer

28 Gudstjenester gir 112 timer

4 Arrangementer gir 40 timer (konserter etc)

Totalt 264 timer bundet opp i forhold til kirkelige handlinger. pr. år.

Annet årlig arbeid: 407 timer

- Sølvpuss 14 timer pr år
- vaske lysekroner 28 timer inkl rydding av benker, ut og inn med stilas/lift opprydding etterpå. 2 personer
- Juletre inn og ut 8 timer pr år.
- vindusvask våpenhus 7 timer pr gang. 1-2 ganger pr år
- Rundvask kjøkken, 14 timer pr år
- Boning av menighetssal 14 timer pr år
- vernerunder 14 timer pr år.
- ukentlig renhold 7 timer (40 uker da det ikke er vasking av alle rommene hver uke)

Totalt 671 timer i året.

35,5 timers uke gir 1668,5 timer. (35,5 timer x 47 uker)

$(671/1668,5) * 100 = 40,2 \%$  stilling

### **Beregning Sagfjord sokn**

5 Begravelser gir 20 timer

2 Vielser gir 8 timer

15 Gudstjenester (inkl skolegudstjeneste) gir 60 timer

80 timer kjøring til og fra oppmøtested Innhavet, t/r aktuelle kirke.

Møtevirksomhet 2,5 timer pr uke gir 112 (stabsmøter og andre møter/kurs)

Annet:

- Renhold og annet forefallende 3 timer i uka (Innom begge kirkene en gang pr uke, 47 uker) Inkl div vedlikehold innendørs. 2 kirkebygg. (141 timer)
- Juletre inn og ut 8 timer pr år.
- vernerunder 14 timer pr år.
- Sølvpuss 7 timer pr år

Totalt 450 timer i året

35,5 timers uke gir 1668,5 timer. (35,5 timer x 47 uker)

$(450/1668,5) * 100 = 27 \%$  stilling

### **Beregning Drag-Helland sokn**

9 begravelser gir 36 timer

14 gudstjenester gir 56 timer

3 vielser gir 12 timer

Diverse forefallende pr uke 1 time pr uke 47 uker

Møtevirksomhet 2,5 timer pr uke gir 112 (stabsmøter og andre møter/kurs)

Annet årlig arbeid:

- Sølvpuss 14 timer pr år
- vindusvask 7 timer pr gang. 1-2 ganger pr år
- Rundvask kjøkken, 14 timer pr år
- vernerunder 7,5 timer pr år.
- ukentlig renhold 280 timer pr år

Inkl kjøring fra Drag(oppmøtested) gir 117,5 timer. (snitt på 2,5 ganger t/r pr uke i 47 uker)

Totalt timer 493 timer i året.

35,5 timers uke gir 1668,5 timer. (35,5 timer x 47 uker)

$(493/1668,5) * 100 = 29,5 \%$  stilling

### **Beregning Korsnes sokn**

6 begravelser gir 24 timer

14 gudstjenester gir 56 timer

1 vielse gir 4 timer

*Totalt opp mot kirkelige handlinger 84 timer*

Diverse forefallende pr uke 1 time pr uke 47 uker,

Møtevirksomhet er lagt til stillingsdelen som sokner til Drag-Helland

Annet årlig arbeid:

- Sølvpuss 14 timer pr år
- vindusvask 7 timer pr gang. 1-2 ganger pr år
- vernerunder 7,5 timer pr år.
- Rundvask fordelt gjennom året 100 timer pr år

Kjøring fra Drag(oppmøtested) gir 117,5 timer. (snitt på 2,5 ganger t/r pr uke i 47 uker)

Totalt timer 384 timer i året.

35,5 timers uke gir 1668,5 timer. (35,5 timer x 47 uker)

$(384/1668,5) * 100 = 23 \%$  stilling

---

## KIRKEGÅRDSDRIFT.

---

### **Areal totalt 25 896,5 kvm / 61,18 DA.**

Det er følgende kirkegårder: Sagfjord, Tømmernes, Drag/Helland, 3 på Korsnes, Brekka øst og vest, Mellomkirkegården og Hamarøy gamle kirkegård.

I tillegg kommer arealer langs utsiden av gjerdene. Disse må klippes for å lette vedlikehold av gjerder.

I dag er det kombinasjonsstillinger i alle sokn. I tillegg leies det inn eksterne firma til brøyting og graving av graver. Det benyttes også eksterne til vedlikehold.

Ungdommer har bidratt til maling og gressklipping på sommeren.

### **Dagens tilstand maskiner.**

Samlet i alle 5 sokn er det ca 25 maskinenheter, stort og smått. Disse har servicebehov. Tilstanden er variabel. Det er noe nytt, noe gammelt, noe er klart for utskiftning. Maskinene er av forskjellig merke og modeller. Alle maskinene eies av fellesrådene. Tysfjord kirkelige fellesråd bruker innleide gravefirma til all graving. Hamarøy bruker egen gravemaskin. I 2018 har vi bl.a. reparert septik på Karlsøy i egen regi.

### **Kommentar til hvorfor vi har behov for div utstyr/ maskiner.**

Vi har i dag en Hanix 1,5 t minigravemaskin som vi bruker til gravinger av grav, lasting, uttak av gravminner og påfylling på synk på gravplassene. Dette er noe som må gjøres hvert år. Ca. 23 graver i snitt bare på Oppeid. Det går med minst 600 liter jord pr grav. Det blir noen tonn etter hvert.

Her har vi en minitraktor med henger som gjør jobben ved utkjøring av masser og henting av div utstyr som må brukes til begravelser. Den brukes også til å transportere ut gravminner. Disse veier minimum 250 kg. I år er det fylt på over 40 gravplasser på Brekka

Der er minst 500 gravplasser som må fylles i på Hamarøy (Oppeid). Dette har med sikkerhet og fremkommelighet til besøkende, så vel som arbeidere og gjøre.

Det er stadig uttak av gamle gravminner, disse må også fyllest igjen. I 2018 ble det tatt ut rundt 35 - 40 gravminner på Hamarøy Gamle kirkegård og Karlsøy kirkegård

Vi har innhentet tall fra lokale entreprenører.

Alle beregninger viser at det ikke er lønnsomhet med innleid gravefirma ved graving av grav. Ved innleie må fellesrådet uansett stille med egen kirkegårdsarbeider når det skal graves grav. Dette for sikkerhet og som operasjonsleder. Å grave en grav må gjøres etter de foreliggende forskrifter.

Dersom vi ikke har nødvendig transportutstyr tilgjengelig, så kommer leie av utstyr i tillegg.

Vi benytter eget utstyr til mange flere oppgaver enn gravlegging. Denne type forefallende arbeid er svært vanskelig å planlegge da man må tilpasse arbeidet etter været pga klipping sommerstid, og da tar man slike andre ting innimellom.

Hver vår kjører vi rundt 30 traktorlass med løv om til deponi bare på Presteid. Vi kjører også avfall fra kirkegårdstell, både fra besøkende 4 fulle dunker av 600 liter 1 til 2 ganger ukentlig i høysesongen. I tillegg kommer transport av avfall fra eget vedlikeholdsarbeid.

---

## BEREGNINGER I FORHOLD TIL KIRKEGÅRDSDRIFT.

---

Har brukt NLH (Institutt for landskapsplanlegging) sin mal for timeforbruk ved utregning av timebehov til vedlikehold på kirkegårdene og område rundt kirke. Undersøkelsen som de har gjort er basert tallene på er fra 1992/1993 og er fremkommet med bakgrunn i timeføring på 24 kirkegårder i hele landet. Tallene som fremkom for å holde en kirkegård godt vedlike er det gjennomsnittlige arbeidsforbruk for et år være 75 timer for et dekar. Arbeidsforbruk for gravlegging/urnenedsetting er gjennomsnittlig arbeidsforbruk for kistegravlegging ca 10 timer. Til urnenedsetting går det med ca 2,1 timer.

---

### ARBEIDSFORBRUK VEDLIKEHOLD

---

Vedlikehold inkl. våronn, all klipping, kantslått, fjerning av lauv, gjødsling, ugressbekjempelse, søppelhandtering, legatbeplanting, beplanting fellesareal, veier (renhold og småreparasjoner) 75 timer per dekar

#### Arbeidsforbruk gravlegging og urnenedsettelse

Kistebegravelser med etterarbeid og tilsåing i etterkant: 10 timer (Dette inkl. maskingraving med supplerende manuelt arbeid, snørydding, strøing, tining, tilrigging, flytting, opprydding, etterfylling og tilsåing +1 time samtale for å finne gravplass og informasjon)

Urnedsettelse med etterarbeid (opptak av hull, nedsetting av urne, igjenfylling og gressreparasjon + 1 timer samtale og informasjon) 2,1 time

#### Eksisterende stillinger i Hamarøy kirkegårdsdrift.

Det er 3 personer ansatt som kirketjener/kirkegårdsarbeider, ingen i 100 % stilling. Det er en 50 % kombinasjonsstilling i Sagfjord. En 80 % kombinasjonsstilling i Hamarøy og 30 % kirketjener som er kombinert med kontorstillingen. Totalt 160 % kirketjener/kirkegårdsarbeider.

I tillegg kommer 0,45 årsverk utført av ungdommer på sommerjobb.

- Hamarøy: 4 ungdommer x 3 uker x 37,5t = 450 timer
- Tysfjord Vest: 1 ungdom x 2 mnd. i 100 % = 0,19 årsverk) og kirkevergens administrasjon av kirkegårdsdriften på ca 30 %
- 70 % Kirkegårdsarbeider, må vurderes ved utvidelse av nye Brekka.
- 10 % kirketjener i forbindelse med begravelser i kombinasjon med kirkegårdsarbeiderstillingen i Hamarøy.
- All graving utføres av egne ansatte i Hamarøy sokn.
- 33 % Kirkegårdsarbeider i Sagfjord sokn
- 17 % kirketjener i kombinasjon med kirkegårdsarbeider Sagfjord
- Graving utføres av innleid firma i Sagfjord sokn
- Varierende antall ungdommer som jobber på sommeren.
- 30 % kirketjener som ikke er relatert til begravelser.

#### Eksisterende stillinger i Tysfjord Vest kirkegårdsdrift

- 100 % kombinasjonsstilling, kirketjener/ kirkegårdsarbeider Korsnes og Drag-Helland prosentfordeling ikke spesifisert
- All graving i begge sokn utføres av innleid firma.

---

 BEREGNET GJENNOMSNIITTLIG ANTALL BEGRAVELSER
 

---

6 Korsnes sokn  
 5 Sagfjord sokn  
 23 Hamarøy sokn  
 9 Drag-Helland sokn

**Totalt: 43 begravelser årlig, i gjennomsnitt.**

Herav 5 urnenedsettelse.

---

 KIRKEGÅRDSARBEIDER/DRIFT. BEREGNINGER
 

---

<b>KIRKEGÅRD</b>	<b>AREAL m2</b>	<b>DEKAR</b>
KORSNES	10 530,00	10,50
DRAG/HELLAND	9 000,00	9,00
DRAG/HELLAND NYE	1 300,00	1,30
SAGFJORD/KARLSØY	2 803,90	2,80
OMRÅDE RUNDT KIRKE	1 942,30	1,94
TØMMERNES	2 333,20	2,34
OMRÅDE RUNDT KIRKE	2 247,40	2,25
HAMARØY BREKKA	9 784,80	9,80
HAMARØY BREKKA NYE	5 900,00	5,20
HAMARØY MELLOM OG GAMLE	10 282,90	10,30
HAMARØY RUNDT KIRKE	5 734,00	5,75
<b>Totalt</b>	<b>25 894,50</b>	<b>61,18</b>

---

 UTEAREALER TILKNYTTET KIRKENE
 

---

- Plener. Areal som må slås utenom kirkegårder.
  - Hamarøy kirke 5734,00 kvm
  - Tømmernes kirke 2247,40 kvm
  - Sagfjord kirke 1942,30 kvm
  - Drag-Helland kirke 10530 kvm
  - Korsnes kirke 9000 kvm

---

 OVERSIKT OVER KIRKEGÅRDER.
 

---

**Drag-Helland og Korsnes.**

- Det er totalt 1460 gravlagte i soknene.
- Det er totalt 740 ledige graver inkludert det nye feltet på Drag-Helland kirkegård.
- Nytt felt er ferdig opparbeidet 2018.
- Det er totalt 80 ledige urnegraver i soknene

Her er ikke registrene oppdatert så det er ikke mulig å spesifisere bedre.



### **Brekka kirkegård. Presteid.**

Tilstand: Dårlig plenkvalitet.

- Antall urnegraver:29
- Antall kistegraver: 949
- Antall ledige urnegraver: gjenbruker kistegraver
- Antall ledige kistegraver:67 (inkl avtatte gravsteder og de som er klar for gjenbruk)
- Antall vernede graver: 0 her bør noen velges ut til verning
- Antall legatgraver:23

### **Hamarøy gamle kirkegård, Presteid**

Tilstand: Veier må vurderes. Gjerdet må males/beises. Det er igangsatt gartnerarbeid for fjerning av gamle farlige trær, og planting av nye. Arbeidet er fordelt over tid.

- Antall urnegraver:34
- Antall kistegraver:1198
- Antall ledige Urnegraver: gjenbruker kistegraver
- Antall ledige kistegraver:53 (ledig gjennom gjenbruk)
- Antall vernede graver: 34
- Antall legatgraver:23

### **Mellomkirkegården. Presteid.**

**Tilstand:** Murer må rettes opp/fjernes. Gjerdet må repareres. Plen må fylles i. Veien må heves.

- Antall urnegraver:28
- Antall kistegraver:633
- Antall ledige urnegraver: gjenbruker kistegraver
- Antall ledige kistegraver: Uklart. Her er det kun gjenbruk som er mulig
- Antall fredede graver: 0 her bør noen velge ut noen for verning
- Antall legatgraver: 5

### **Nye Brekka kirkegård.**

**Tilstand: Under utbygging, ferdig 2018 ikke tatt i bruk.**

- Antall ledige urnegraver: 19
- Antall ledige kistegraver: 162 + 47 = 209
- Antall graver tilegnet andre trossamfunn: 24

### **Sagfjord kirkegård.**

**Tilstand:** Bra tilstand. Noe gammel gravstein som må fjernes.

- Antall urnegraver: 2
- Antall kistegraver:248
- Antall ledige urnegraver: 4 stk av 5. Felt A, rad 4, Har et system i hodet, men ikke registrerte urnegravsteder. Det er et felt som ikke er egnet til kistegraver, som kan brukes til urner.
- Antall ledige kistegraver: Her er det et nytt felt, vi har ikke riktig antall graver tilgjengelig
- Antall vernede graver: 2 stk plater i bakken.
- Antall legatgraver: 0

## Tømmernes kirkegård

**Tilstand:** Bra. Gjerdet må repareres. Det må fylles i gravplasser. Nytt redskapshus under planlegging.

- Antall urnegraver: 9
- Antall kistegraver: 319
- Antall ledige urnegraver: Har ikke spesielle urnegravsteder.
- Antall ledige kistegraver: 78
- Antall vernede graver:
- Antall legatgraver: 0

---

### HISTORISKE GRAVER

---

Det må utarbeides en verneplan for alle kirkegårder i kommunen. Planen bør gå ut fra lovverk, litteratur og faglig skjønn etc. Man kan eksempelvis sette opp momenter gruppert i tre hovedgrupper av vernekriterier:

#### *Historiske gravminner*

- Personalhistorisk verdi – kjent person eller menneske som formidler en historie.
- Historisk hendelse – t.d. forlis, krigshandling, ulykke, spanskesyke.
- Krigsgraver er beskyttet av Genèvekonvensjonen av 12. august 1949, samt avtale med berørte land
- Stedsnavn, stavemåter og yrkestitler.
- Sjeldne personnavn.
- Personer som har gitt navn til ei gate i kommunen.
- Unike og særs gamle gravminner

#### *Utstyr som er unikt,*

- Har høy kunstnerisk eller håndverksmessig verdi.
- Sjeldne former, innskrifter eller symboler.
- Alle gravminner eldre enn 1896.
- Samiske gravminner. Samiske gravminner eldre enn 100 år er automatisk vernet etter lov om kulturminner, § 4
- Gravminner fra oldtid og middelalder (inntil år 1537) er automatisk fredet.

#### *Tidstypiske gravminner og felt*

- Representativ for ulike perioder.
- Spesielle familiegravsteder.
- Barnegraver.
- Lokalt særpreg i valg av materialer eller teknikker.
- Gjerder og beplantning.

Kriteriene bør være veiledende momenter for vurdering av gravminnene. En uvanlig yrkestittel, et spesielt stedsnavn eller en uvanlig innskrift betyr ikke at gravminnet automatisk skal vernes. Det må være rom for skjønn også i de framtidige vurderingene.

Det må også vurderes hva som skal gjøres i forhold til Lappholmen, slik at Tysfjord og Hamarøy menighetsråd kan gi sitt innspill i forhold til bevaring av gravstedene, dersom det blir påkrevd.

## MANDAT 2.

---

### FORSLAG TIL NY ORGANISERING FRA BYGG OG KIRKEGÅRDSDRIFT GRUPPA.

---



***Å grave en grav er ikke det samme som å bare grave et hull. Det må gjøres etter fastsatte forskrifter, og det kan i enkelte tilfeller være et følelsesmessig aspekt som må tas hensyn til, både hos arbeidere og hos pårørende. For å være en god kirkegårdsarbeider er det ikke nok å være en dyktig maskinfører, man må også være et medmenneske.***

---

#### STILLINGSBEHOV BYGG OG KIRKEGÅRDSDRIFT.

---

Totalt areal Hamarøy og Tysfjord vestsida er 61,88 mål/dekar x 75 timer i snitt = 4641 timer i snitt.

Kistegravlegginger gjennomsnitt Hamarøy og Tysfjord vestsida = 38 x 10 timer = 380 timer

Urnegravlegginger gjennomsnitt Hamarøy og Tysfjord vestsida = 5,2 x 2,1 time = 10,94 timer

**Totalt timetall kun kirkegårdsarbeid er 5031,94 timer**

**Et årsverk 1750 timer dvs 2,87 årsverk til kirkegård og gravlegginger.**

Vi foreslår at bygg og kirkegårdsdrift organiseres i team, hvor alle ansatte samarbeider etter behov og kompetanseområde. Service på maskiner, graving og vedlikehold forutsettes utført av egne ansatte i den grad det er forsvarlig og gjennomførbart. Basert på kartlegging og gjennomgang av dagens situasjon samt en beregning basert på sammenslåing av fellesrådene kommer vi frem til følgende:

### **Totalt 300 % Kirkegårdsarbeider**

- 100 % driftsleder med ansvar for kirkegårder, bygg, maskiner og utstyr.
- 100 % kirkegårdsarbeider
- 50 % kirkegårdsarbeider
- 50 % Sesongarbeidere

---

### STILLINGSBEHOV KIRKETJENER

---

#### **Kirketjenerens oppgaver:**

- Det praktiske ansvaret for alt som skjer inne i kirkene. Før under og etter alle arrangementer og seremonier. Tilrettelegging, gjennomføring og opprydding.
- Ansvar for sikkerheten under alle typer arrangementer som skjer inne i kirkene.
- Ansvar for alt av renhold og lettere vedlikehold.
- Ansvar for å ta imot publikum/menighet/deltagere på en god måte.
- Være behjelpelig under alle kirkelige handlinger der det trengs.

#### **120 % totalt kirketjenerbehov i soknene.**

- 40 % Hamarøy sokn
- 30 % Sagfjord sokn
- 50 % Drag/Helland og Korsnes sokn

---

### FREMTIDIG DRIFT OPPSUMMERING.

---

Det anbefales at maskiner og utstyr gradvis oppdateres. At det kjøpes inn utstyr i samme merke, slik at reservedeler passer til alle maskinene. Da blir det ikke nødvendig å kjøpe så mange forskjellige deler. Det innhentes tilbud på innkjøpsavtaler.

Det anbefales at egne ansatte tar service på maskiner så langt som mulig. For å få dette til må garasjen på Brekka oppgraderes slik at den kan brukes hele året.

Det anbefales at egne ansatte tar seg av all graving, i stedet for å bruke eksternt firma. For å få dette til må gravemaskinen transporteres mellom soknene. Det er kjøpt inn henger til dette formålet. Fra 2020 vil vi lease en bil som kan være stasjonert på Presteid. Bilen skal brukes til transport av tilhenger, til transport og frakting av utstyr til kirkegårdene ved sommer/vinter stell, klipping og ved ettersyn av alle kirkebygg. Ettersyn av kirkebygg har vi beregnet til 2 ganger i måneden og er viktig for å oppfylle diverse kontroller innen brann og anlegg. Vi har vurdert leasing bil opp mot kjøp av tjenester fra eksternt leverandør til graving. Vi må da kjører ut med egen bil for ettersyn av bygg og anlegg. Leasing bil vil være den løsningen som vil koste minst.

Vi ønsker at vedlikehold av bygg i størst mulig grad betjenes av egne ansatte. Dette vil gjøre driften mer økonomisk og stabil. Kirkegårdsdriften ivaretas av fellestrådets ansatte også i fortsettelsen. Vi ønsker i størst mulig grad at ansatte har heltidsstillinger. Dette letter rekrutteringen betraktelig, da det gang på gang har vist seg å være vanskelig å få kvalifiserte søkere til en deltidsstilling. Dette tar også hensyn til arbeidsmiljøloven § 14-3

## MANDAT 1.

---

---

### KARTLEGGINGSRAPPORT ADMINISTRASJON, PERSONAL OG HMS-GRUPPEN

---

#### ADMINISTRASJON/HMS/PERSONAL-GRUPPE BESTÅR AV:

---

- Gruppeleder. Kurt Solstrøm. Kirkeverge Tysfjord.
- Tanja Knutsen. Kirkeverge Hamarøy
- Tove Iren Nilsen. Kontorfullmektig Tysfjord
- Heidi Maria Sørensen, Menighetskonsulent Hamarøy

Gruppen har arbeidet med bl.a. rådsstruktur, organisasjonskultur, stillinger, reglementer og stabssamarbeid.

#### ADMINISTRASJON, ORGANISASJON OG RÅDSSTRUKTUR

---

#### **Hamarøy og Sagfjord menighetsråd.**

Felles menighetsråd består av tre representanter fra hvert sokn, pluss en vara fra hvert sokn og soknepresten. Menighetskonsulenten fungerer som sekretær og saksbehandler.

Menighetsrådsleder og fellesrådsleder er ikke samme person, og det legges vekt på at det skal være en leder fra hvert sokn, med vara fra det andre soknet.

Rådene har vært sammenslått på dispensasjons i en årrekke, og dette fungerer veldig bra. Det har medført at Sagfjord, som er den minste menigheten, men har flest kirker blir hørt, og får sine representanter med i rådet.

#### **Drag/Helland og Korsnes menighetsråd**

Ett menighetsråd i hver menighet. Begge rådene har 4 faste medlemmer, 5 vararepresentanter og presten er medlem i begge råd. Det er ingen faste saksbehandler- og/eller sekretærressurser tilknyttet menighetsrådene i Tysfjord.

#### **Hamarøy kirkelige fellesråd**

Fellesrådet består av de samme representantene som menighetsrådet pluss kommunens politiske representant. Kirkevergen fungerer som sekretær og saksbehandler.

#### **Tysfjord kirkelige fellesråd**

Fellesrådet består av 2 fra hvert menighetsråd, prostens representant og kommunens representant. Kirkevergen fungerer som sekretær og saksbehandler.

Ikke i noen av rådene i Tysfjord og Hamarøy er samisk kompetanse pr i dag sikret på en tilfredsstillende formell og strukturell måte.

---

## STILLINGSRESSURSER

---

### Nåværende stillinger administrasjonen Hamarøy

- 100 % kirkeverge
- 40 % menighetskonsulent (kontor/administrasjon)
- 8 % renholder

### Nåværende stillinger administrasjon i Tysfjord Vest

- 70 % kirkeverge
- 50 % kontorfullmektig. Hele stillingen er lagt til Kjøpsvik, etter avtale med kommunen

### Totale stillingsressurser i Hamarøy kirkelige fellelråd

- 100 % kirkeverge
- 70 % organist
- 40 % menighetskonsulent
- 40 % kirketjener Hamarøy
- 17 % kirketjener Sagfjord
- 103 % kirkegårdsarbeider.
- 80 % kateket.
- 8 % renholder
- Klokker i Sagfjord sokn 28 timer pr år
- Klokker i Hamarøy sokn pr år. 30.000,- i lønnsmidler som overføres til menighetsrådet pga frivillig klokkertjeneste i Hamarøy

### Totale stillingsressurser i Tysfjord kirkelige fellelråd

- 100 % kirketjener/kirkegårdsarbeider med ansvar for Drag/Helland og Korsnes
- 70 % kirkeverge Drag/Helland og Korsnes
- 30 % kirkeverge Kjøpsvik
- 70 % kontor i politisk permisjon
- 50 % kontorfullmektig, lokalisert i Kjøpsvik
- 100 % kirkegårdsarbeider/kirketjener i Kjøpsvik
- 100 % kateket i lulesamisk område. Lønnes av bispedømmet.
- 75 % diakon i lulesamisk område. Lønnsmidler fordeler seg slik: kr. 100.000,- i to-språklighetsmidler fra Sametinget til Tysfjord kommune og resterende fra Sør-Hålogaland bispedømme.

Utlysningstekst for stillinger lønnet av bispedømmerådet vedlegges.

I Tysfjord kirkelige fellelråd er all graving innleid. Det leies også lokaler på Drag av kommunen. Kommunal tjenesteytingsavtale består av: regnskap, lønn, fakturering, revisjon, servicetjenester, renhold, forsikring av kirkebygg, brøyting og vedlikehold av veier og lån på Drag/Helland kirke. Disse kostnadene kommer ikke frem i Tysfjord kirkelige fellelråds sitt regnskap.

---

## LOKALISERING AV STABER.

---

Administrasjonen i Hamarøy er lokalisert på Presteid. De ansatte i Hamarøy kirkelig fellesråd har felles kontor, hvor også soknepresten har kontor. Kontoret er lokalisert ved Hamarøy kirke. Sagfjord sokn administreres også fra kontoret på Presteid.

Den administrative ledelsen i Tysfjord har sitt hovedkontor i Kjøpsvik kirke. Kirkevergen og kateketen i lulesamisk område har to kontordager i uka på Drag. Presten og diakonen i lulesamisk område har sitt kontorsted på Gammelskolen på Drag. Prestetjenesten i Kjøpsvik og på Tysfjords østside for øvrig, ivaretas av prostipresten i Ofoten. Kirkevergen har på vegne av fellesrådet, arbeidsgiveransvar og personalansvar for alle ansatte, unntatt presten som har prost og biskop som arbeidsgiverlinje.

---

## ADMINISTRASJONEN

### KIRKEVERGENS ANSVAR OG OPPGAVER.

---

Kirkevergen er øverste administrative leder av fellesrådets virksomhet og skal lede virksomheten på en slik måte at felles- og menighetsråd kan utføre de oppgaver som følger av lovverk og kirkelige organers vedtak og bestemmelser (se også utdrag fra lederavtale som ligger som vedlegg).

- Kirkevergen har overordnet ansvar for felles- og menighetsrådets økonomi
- Personal
- Forvaltning av bygg og anlegg som kirker og kirkegårder,
- Drift av kontorer og planarbeid
- Kirkevergen skal sørge for at menighetens arbeid er hensiktsmessig organisert og at vedtatte mål kan nås innenfor fastlagte rammer.

### **Kirkevergens anslag over tidsbruk på forskjellige fagområder:**

#### **Personalarbeid ca. 20 % men kan variere mye fra år til år.**

HMS, arbeidsmiljø, timelister, arbeidsplanlegging, permisjoner, sykemeldinger, ferieplanlegging, vikarer, medarbeidersamtaler, stabsmøter, ADU å arbeide, rutiner og reglementer mm.

#### **Bygg og anlegg ca. 12-15 %**

Vernerunder, brannsikkerhet, planlegging og gjennomføring av prosjekter f. eks. kirkegårdsutvidelse og forsikringssak tårn i Sagfjord osv., økonomiplanlegging og saksbehandling. Dette varierer veldig mye og noen år er det veldig mye å gjøre på bygg og anlegg og andre år mindre.

#### **Kirkegårder 25 %**

Planlegge begravelser, etterarbeide begravelser, sletting av graver og fjerning av stein, urnenedsettelse, festeavgifter info og etterarbeide, vedtekts- og informasjonsarbeid, økonomiplanlegging og saksbehandling, Ecclesia føring og oppdateringer, saksbehandling av søknader, legatgraver planlegging, avtaler, bestilling og økonomi.

**Menighetsblad 4,5 %**

Planlegging, oppsett, fordele arbeid, annonsesalg, frankering.

**Rådsarbeid 12 %**

Innkallinger, referater, saksbehandling, årsmeldinger, utkast til høringsuttalelser, praktisk gjennomføring møterom, servering ol.

**Annet administrativt arbeid 25 %**

Lønnsarbeid, føringer, lokale forhandlinger, fakturering og oppfølging, regnskap fellestråd og menighetsråd, budsjettarbeid, årsmelding, innberetninger ALTINN, SSB, KA, forbund, refusjoner NAV, bispedømme, rentekompensasjon, søknader om tilskudd, budsjettarbeid opp mot kommunen.

**Faglig oppdatering 1,7 %**

Kurs og fagsamlinger.

**Anslag over stillingsbehov kirkeverge ved sammenslåing**

Tekst	Ca. fordeling nå	Økning	Totalt
Personalarbeid	20 %	10 %	30 %
Bygg og anlegg	12-15 %	5-8 %	20 %
Kirkegårder	25 %	15 %	40 %
Menighetsblad	4,5 %	1 %	5,5 %
Rådsarbeid	12 %	10 %	22 %
Annet administrativt arbeid	25 %	11,5 %	36,5 %
Faglig oppdatering	1,7 %	1,7 %	3,4 %
Betjene kontor Drag ca 43 uker reise			3 %
	100-103%		160,4 %

---

**MENIGHETSKONSULENTENS ANSVAR OG OPPGAVER.**


---

Da det ikke eksisterer noen relevant stillingsinstruks som definerer menighetskonsulentens arbeidsområde er det vanskelig å gi en oversikt over menighetskonsulentens ansvar og arbeidsoppgaver uten å være svært detaljert. Dokumentasjon for ressursbehovet gis gjennom en oversikt over arbeid utført. Denne legges ved.

Menighetskonsulentstillingen er pr i dag sammensatt, av 30 % kirketjener og 40 % kontor og administrasjon. I realiteten har arbeidsmengden innen kontor og administrative oppgaver tatt mer tid enn tilmålt. Dette har medført at det har vært vanskelig å rekke de nødvendige kirketjeneroppgavene.



---

## KARTLEGGING AV ARKIVSITUASJONEN

---

### **Hamarøy kirkelige fellesråd.**

- Arbeidet med en ny arkivplan i Hamarøy er påbegynt, men ikke fullført.
- Dagens arkiv er papirbasert.
- Referater fra menighetsrådsmøter og fellesrådsmøter arkiveres sammen i egen perm. Noen er innbundet i bok.
- Rundskriv er i egen perm.
- Safe, kirkebøker
- Kirkearkiv
- Dagsarkiv i sakristiet. (offentlig innsyn)
- Kopibøker. Alle brev og utgående mail skal sendes med kopi til skranken, skranken skriver ut, og setter i kopibok. Kopibok innbindes ved behov.
- Elektroniske arkiv
  - Labora
  - Ecclesia
  - Kirkebok på nett
- Vi har noe arkiv på loftet i kirka.
- Gravsedler står i hylle på kopirom.
- Gravprotokoll er på kirkegårdsarbeiders kontor.
- Eldre arkivmapper er i gammelt arkivskap, og har gammel arkivnøkkel.
- Gamle menighetsblader skal innbindes, lagres på kontoret og står i hylle i resepsjonen.
- Det står noe i hyllene på «wc lageret»
- Noe på arkivrommet i kirkekjelleren.

### **Tysfjord kirkelige fellesråd.**

- Dagens arkiv er papirbasert.
- Referater fra menighetsrådsmøter i Kjøpsvik sokn er i møtebok på kontoret, referat fra menighetsrådsmøter i Drag/Helland sokn finnes i perm på kontoret, referat fra menighetsrådsmøter i Korsnes sokn skal også i perm, men følges ikke opp. Referat fra fellesrådsmøter arkiveres i egen perm, på kontoret.
- Rundskriv er i egen perm, men er ikke oppdatert
- Kirkebøker er i safe, og noen i hylle på kontoret.
- Dagsarkiv i sakristiet i de forskjellige kirkene. (offentlig innsyn)
- Kopibøker. mangler
- Elektroniske arkiv
  - Labora
  - Ecclesia
- Gravprotokoll
- Gravkort i bokser for hvert sokn, på kontoret.
- Eldre arkivmapper er i gammelt arkivskap, og har gammel arkivnøkkel.
- Gamle menighetsblader er innbundet i permer på kontoret.

---

## IT- BEHOV

---

### **Pr i dag har kirkekontorene i hhv Hamarøy og Tysfjord tilgang til følgende programvare/datasystemer:**

- Programvare for kirkegårdsdrift og gravferdsforvaltning.
  - Ecclesia både i Hamarøy og Tysfjord
- Programvare for kirkebokføring.
  - Kirkebok på nett, Nasjonal
  - Labora Menighet både i Hamarøy og Tysfjord
- Programvare for planlegging og organisering av medlemsmassen.
  - Labora Medarbeideren både i Hamarøy og Tysfjord
- Programvare for hjemmeside
  - I-Tools i Hamarøy
  - Labora i Tysfjord.
  - Kirkepartner nasjonalt
- Programvare for arbeidsplattform
  - Kirkebakken. Under utprøving nasjonalt og lokalt.
- Programvare for regnskap, fakturering og lønn.
  - UNI Økonomi, regnskap og lønn i Hamarøy
  - K-Soft, generell fakturering i Hamarøy
  - Ecclesia, fakturering av festeavgift i Hamarøy.
  - Manuell fakturering i Tysfjord, men når Ecclesia er oppdatert kan man fakturere derfra.
  - Kommunal avtale på regnskap og lønn. Føres av et firma i Ballangen i Tysfjord.

---

## ORGANISASJONSKULTUR

---

### **Hamarøy og Sagfjord**

Alle kirkelig ansatte i Hamarøy, unntatt graver/kirketjener i Sagfjord, har tilhold i kirkens kontorbygg på Presteid. Graver/kirketjener i Sagfjord er likevel knyttet opp til samme kontor og deltar i fellesskapet så ofte som mulig og når det er relevant. Størsteparten av staben har vært ansatt over lang tid (8-35 år). En er nyansatt i 2018.

Det legges stor vekt på samarbeid innad i staben. Det brukes mye tid på å videreføre et godt arbeidsmiljø og gode relasjoner. I stedet for å fokusere på den enkeltes profesjonen, fokuseres det mer på oppgavene som skal gjøres. Samarbeidsklimaet i staben oppleves som kreativt og godt.

Dette medfører at vi har god oversikt over hva de andre holder på med, og vi kan diskutere sammen for å finne gode løsninger. Vi hjelper hverandre der det trengs.

Det har lenge vært jobbet målrettet med rutiner og systemer og mesteparten av disse er på plass.

Administrasjonen jobber tett opp mot menighetsråd og fellesråd. Samarbeidet med presten(e) kan være utfordrende da de ofte har andre arbeidstider og er mye ute på farten i soknene. Vi anser samarbeidet med presten som svært viktig, da det er avgjørende for en felles forståelse av vår menighet og de behov som skal dekkes.

### **Drag/Helland og Korsnes**

Staben er delvis lokalisert på Drag i «gammelskolas» kontorer, og delvis i Kjøpsvik kirke. Diakonen har kontortid i Kjøpsvik hver tirsdag, kateketen kommer til Drag mandag og torsdag. Kirkevergen er på Drag torsdag og fredag, og i Kjøpsvik mandag - onsdag. Tirsdager er fast stabsdag i Kjøpsvik. Staben samarbeider godt.

Det er 40 % prestestilling i Kjøpsvik, og 100 % prest i lulesamisk område, innbefattet sokneprestfunksjonen i Drag/Helland og Korsnes sokn.

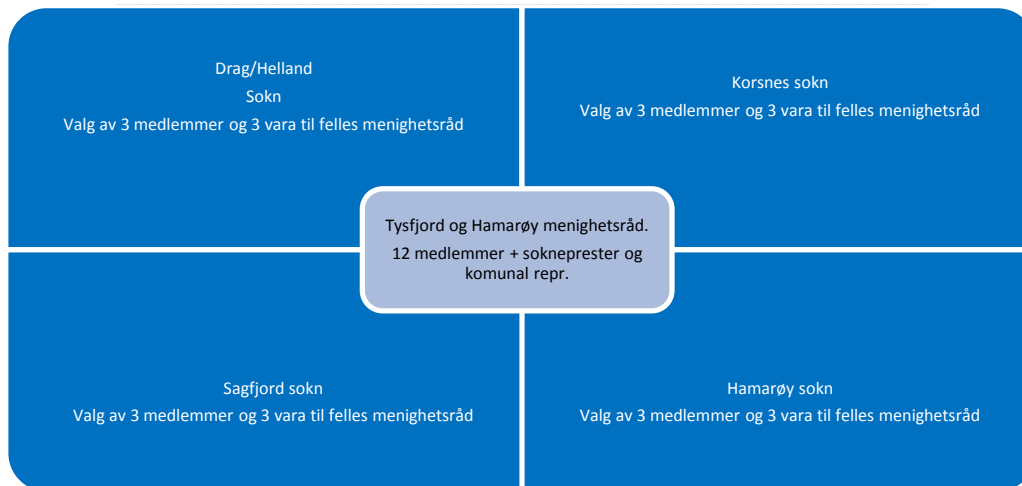
Menighetsrådene jobber selvstendig, men stabsmedlemmer blir innkalt ved behov. Kirkevergen deltar alltid på årsmøtene. Kirkevergen kaller også inn til felles menighetsrådsmøter når det er større saker som skal behandles. Referater fra Drag/Helland og Kjøpsvik sendes til administrasjonen. Det er ingen rutiner for innsending av referat fra Korsnes.

Fellesrådet har et godt samarbeid, både innad og med kirkevergen. Fellesrådet møtes 3-4 ganger årlig, i forskjellig sokn hver gang.

## MANDAT 2.

### FORSLAG TIL NY ORGANISERING FRA ADM. PERSONAL OG HMS-GRUPPA

#### NY RÅDSSTRUKTUR



Hvert sokn gjennomfører lokale valg. Hvert sokn får 3 lokale representanter og 3 faste varamedlemmer (Hamarøy, Korsnes, Drag/Helland og Sagfjord) til ett felles menighetsråd. Det nye rådet vil da bestå av 12 medlemmer og i tillegg begge prestene. Det er et bærende prinsipp for sokneprest-tjenesten at soknepresten skal ha sete i menighetsråd og møte opp ved menighetsrådsmøter.

Det felles menighetsrådet nye Divtasvuodna ja Habmera tjoaggulvisráde/ Tysfjord og Hamarøy menighetsråd ivaretar fellesrådsoppgaver og da tiltrer kommunens representant rådet.

I henhold til vedtak sak nr. 18/18 gjort 10. sept. 2018 i Hábmara Girkkolasj Aktisasjnammadus/ Hamarøy kirkelige fellesnemd ba fellesnemd og menighetsråd om at det ble utredet hvordan en kan sikre fast samisk representasjon i det nye menighetsrådet/fellesrådet. Dette har ikke kirkerådet tatt stilling til.

Saksbehandling i de respektive råd vil bli utført på stabsnivå, av kirkeverge og menighetskonsulent i samråd med rådsledere og/eller prest.

Kirkevergen vil være sekretær i fellesrådet, menighetskonsulenten vil være sekretær i menighetsrådet. Det legges opp til et nært og godt samarbeid mellom rådene og administrasjonen. Administrasjonen vil ha ansvar for utsendelse av sakspapirer, innkallinger og referater.

Mange års erfaring med sammenslåtte menighetsråd viser at vi styrker forståelsen for de forskjellige utfordringene vi møter i de forskjellige soknene. Samtidig får alle involverte økt innsikt og forståelse av forskjellige prosesser, utfordringer og ansvarsområder. Gjennom dialog og samhandling håper vi at også det samiske aspektet i regionen vil bli et anliggende for alle menigheter.

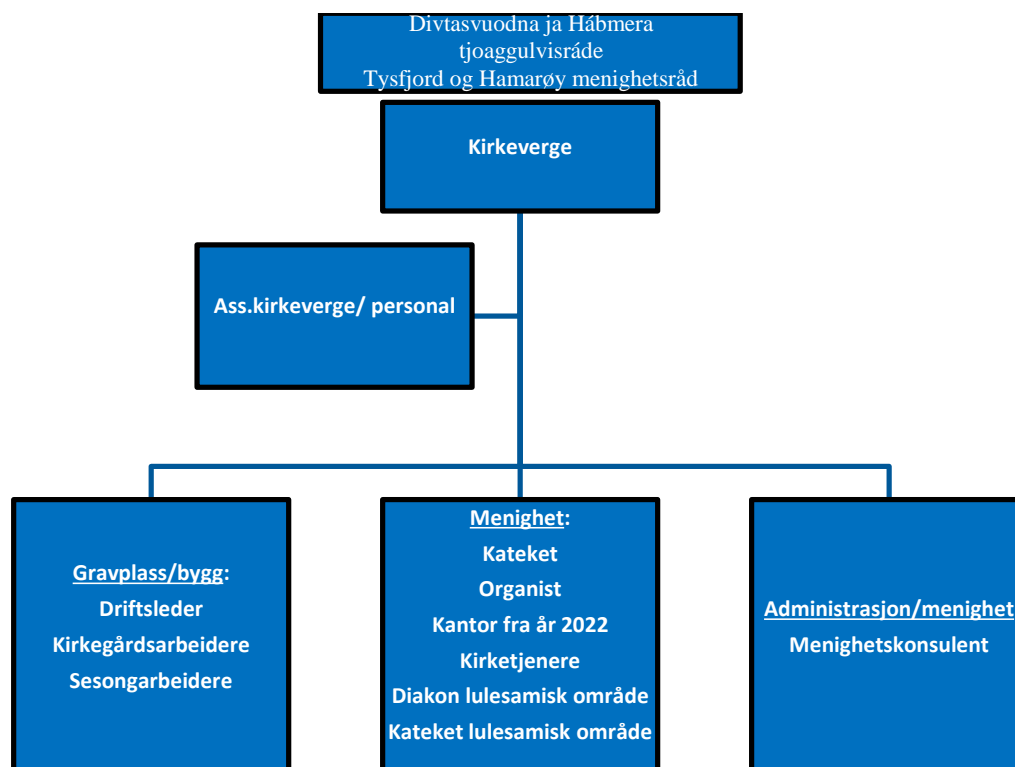
Vi ønsker å øke forståelsen for de forskjellige menigheters tradisjoner, styrker og utfordringer.

Vi vil sikre at kirkedemokratiet fungerer fordi vår rådsstruktur gjør at de små menighetene har lik representasjon. Vi vil at de vedtak som blir gjort blir godt forankret i de lokale menighetene.

STILLINGER TILKNYTTET DIVTASVUODNA JA HÁBMEARA  
TJOAGGULVISRÁDE. TYSFJORD OG HAMARØY MENIGHETSRAÐ 2020

Flere av stillingene er sammensatte stillinger.

- 100 % kirkeverge
- 60 % kontor og administrasjon.
- 50 % Personalansvarlig.
- 8 % renholder kontorer på Presteid.
- 200-290 % kirkegårdsarbeider/graver fordelt på
  - 100 % driftsleder bygg og kirkegård alle sokn.
  - 100 % Kirkegårdsarbeider alle sokn.
  - 50 % Kirkegårdsarbeider alle sokn.
  - 50 % Sesongarbeidere
- 50 % kirketjener Drag/Helland, Korsnes sokn
- 40 % kirketjener Hamarøy
- 30 % kirketjener i Sagfjord sokn
- 80 % kateket. Delvis lønnet av menighetsråd. (bør økes til 100 %)
- 100 % organist
- 35 % kantor fra 2022. Frem til da må vi ha vikar ved samtidigetskonflikter (økt til 100 %)



---

STILLINGER MED ANSVAR FOR UTVIKLING AV LULESAMISK  
KIRKELIV I LULESAMISK OMRÅDE:

---

- 100 % kateket i lulesamisk område, 100 % lønnes gjennom Sør-Hålogaland bispedømme
- 75 % diakon i lulesamisk område lønnes med kr. 100.000,- gjennom «samiske to-språklighetsmidler» fra kommune og resterende gjennom Sør-Hålogaland bispedømme. (bør økes til 100 %)

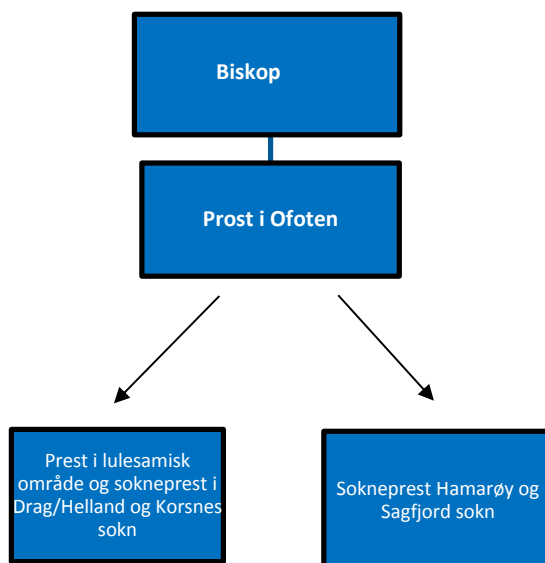
---

GEISTLIGE STILLINGSRESSURSER:

---

Gjennom den kirkelige arbeidsgiverlinjen er det prosten i Ofoten som på vegne av biskopen og bispedømmerådet, leder prestetjenesten i Hamarøy og Tysfjord. Alle sokneprester tilsettes i dag som sokneprest i et prosti med særskilt tjenestested i ett eller flere sokn. Pr september 2018 er tre av sokneprestene i Ofoten prosti tilknyttet de ulike soknene i Hamarøy og Tysfjord.

- 100 % sokneprest i Hamarøy og Sagfjord sokn. Ansatt i og lønnet av bispedømmet.
- 100 % prest i lulesamisk område og sokneprest i Drag/Helland og Korsnes sokn. Ansatt i og lønnet av bispedømmet.



---

## STABSMØTER:

---

Stabsmøtene er en viktig arena for samarbeid og planlegging. Begge stabene har lagt opp til ukentlige stabsmøter. Ved sammenslåing blir det nødvendig å vurdere hyppigheten, lokaliseringen og organiseringen av stabsmøtene. Det er viktig at det er kontinuerlig kontakt mellom de ansatte, men samtidig må ikke møtevirksomhet bli en belastning på personell og økonomi. Balanse er målet.

### **Forslag til organisering av møtevirksomhet i Divtasvuodna ja Hábmara tjoaggulvisráde/ Tysfjord og Hamarøy menighetsråd:**

1. tirsdag i mnd. møtes hele staben til et lunchmøte. Hvor det sosiale har hovedfokus, men vi har en bolk med oppdateringer og koordineringer med kirkegårdsarbeiderne i forkant. En runde på hva vi er opptatt med og om vi trenger hjelp til noe.

3. tirsdag i mnd. møtes alle prester, kateketer, organister og diakon til felles planlegging og evaluering av gudstjenester og trosopplæringstiltak. På dette møtet kan administrasjonen være representert for koordinering.

2. og 4. tirsdag i mnd. møtes de involverte lokalt, for oppdatering og planlegging av soknets nærmeste aktiviteter. Her kan lokal kirketjener være med ved behov og anledning.

Det er viktig å treffes for å bli én felles stab, for å koordinere og for å få en felles forståelse av hva det jobbes med.

Det vil alltid være behov for fleksibilitet og endringer i en slik plan, men dette er et forslag til en grunnordning, som kan endres ved behov.

---

## LOKALISERING

---

- Kontor på Presteid.
- Kontor på Drag gamle skole.

Det er behov for utbygging av kirkekontoret på Presteid, med utbedring av kloakk og avløp. Det vil fortsatt være behov for å leie kontorer på Drag, samt utvide med ett kontor på Drag.

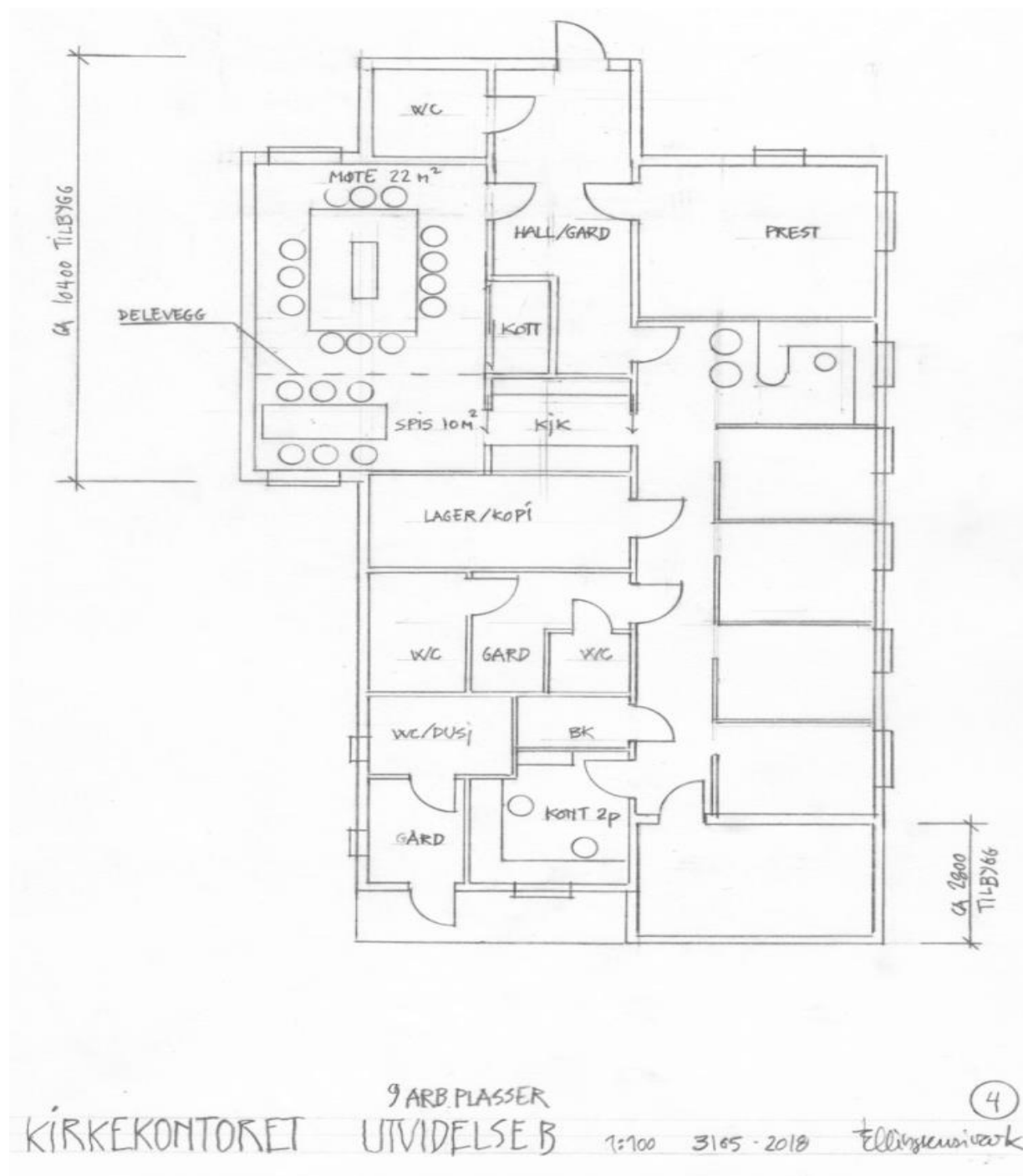
Også i fortsettelsen vil det være to kontorer. Ett på Presteid og ett på Drag/Helland. De ansatte vil ambulere ved behov. Det vil være åpent for publikum på faste dager. Administrasjonsgruppa ønsker at hele staben og begge prestene jobber som team i hele kommunen, men med egne ansvarsområder. Vi tror at dersom alle jobber som team får vi en naturlig kjennskap til hverandres utfordringer, og vi kan dra nytte av hverandres styrker.

### **UTVIDELSE AV KIRKEKONTORET - 9 arbeidsplasser.**

- Kirkekontoret utvides noe mot kirka. Samla utvidelse ca. 70 m<sup>2</sup>
- Mulighet for eget spiserom i tillegg til møterom. Rommene kan slås sammen. Til møterommet er tegnet eget kott for saker & ting.
- Handicap-wc etableres ved møterom. Slik kan kirkekontorets garderobe og wc være kun for ansatte, og gir mulighet for bruk av møterom etter arbeidstid uten å gå inn i selve kirkekontoret. Eksisterende gard/dusj/wc/bk er ikke berørt.
- Dør til prestekontor kan flyttes som vist.
- Kirkekontoret utvides mot vest/kirkegården med nytt kontor for daglig leder. Overdekket inngang med spiler for å kunne hensette utstyr og verktøy.

## Arbeidsplasser og areal

Arkitekt Torill Ellingsen har utarbeidet tre alternativer til ombygging av nåværende kontorbygning på Presteid. Stab og menighetsråd har samlet seg om et av alternativene.





---

### STILLINGSBEHOV ADMINISTRASJON:

---

Det vil være behov for følgende bemanning:

- 100 % kirkeverge
- 60 % menighetskonsulent.
- 50 % personalansvarlig.
- kirkegårdsarbeider med arbeidsleder og driftslederansvar for bygg og kirkegårder, inngår i kirkevergens ledergruppe.

---

### PRESTESITUASJONENS PÅVIRKNING PÅ ADMINISTRATIV ARBEIDSMENGDE.

---

Prostiets utfordringer med rekrutering av prester vil også ha påvirkning på administrativ arbeidsmengde. Vi ønsker at kvaliteten på det som skjer i kirka skal være god, og at menighetenes opplevelse er positiv, også i perioder med skiftende vikarprester. Derfor bistår staben ved behov prestevikarer med veiledning, sekretærhjelp og annen praktisk hjelp.

---

### KIRKEVERGENS ANSVAR OG OPPGAVER.

---

Som følge av sammenslåingen vil kirkevergens ansvar og arbeidsbyrder øke

- Fra 6 ansatte nå til 10-11 etter sammenslåingen.
- Fra 3 kirker til 5
- Fra 6 kirkegårder til 10
- Mer økonomiarbeid mer regnskap
- Mer lønnsarbeid
- Mer personalarbeid
- Mer rådsarbeid fra 2 sokn til 4
- Større samordning med prestatjeneste fra 1 til 2 prester
- Mer fakturaarbeid
- Mer Ecclesia og andre systemer
- Drift av 2 kirkekontorer og betjening av begge kontorer.
- Innføring av samisk kultur og språk i fellesrådet vil kreve økt arbeid.

Dette løses ved å øke den administrative ressurs til 150 % fordelt på 100 % kirkeverge og 50 % personalansvarlig.

---

## STILLINGSBEHOV MENIGHETSKONSULENT

---

Som følge av sammenslåingen, med økning fra to til fire sokn, fra en til to prester og tilsvarende økning på andre stillinger, bør menighetskonsulentstillingen økes fra 40 % til 60 %.

---

## FREMTIDIG ARKIVBEHOV.

---

Arkivet i Tysfjord bør fortsetter å være i Kjøpsvik, også etter delingen. Nytt felles arkiv for Hábmera girkkolasj aktisasjråde/Hamarøy kirkelige fellesråd og alle underliggende menigheter og prester, opprettes og oppbevares på kirkekontoret på Presteid. Vi må ha en ny, samlet arkivplan. Avslutning av gamle arkiver, oppstart av nye, samt deponering til Statsarkivet det som skal dit, og kassering av det som ikke skal bevares.

- Det er behov for innbinding av det som skal innbindes.
- Vi må vurderes å opprette et digitalt arkiv. Dersom vi bestemmer oss for dette, må vi få opplæring i bruken av det. Vurdere om kirkepartener tilbyr et egnet digitalt arkiv.
- Også andre digitale arkivløsninger bør vurderes.

---

## IKT OG IT

---

Flere felles plattformer er allerede i bruk, og vi er kjent med hverandres digitale løsninger.

### **Vi trenger.**

Muligens felles digital arkivløsning.

Opplæring og innarbeidelse av rutiner rundt dette.

Ny felles hjemmesideløsning.

Telefon/sentralbordløsning. Det blir nye utfordringer med å sette over til kontorer på Drag og ut i feltet.

Rutinebeskrivelser på digitale oppdateringer.

Lagringsplattform, backup-system og rutiner.

Nettilgang i Hamarøy kirke og Drag-Helland kirke. Øvrige kirker vurderes.

Vi har utarbeidet utkast til felles rutinebeskrivelser, reglementer og prosedyrer.

### **IT løsning**

I forbindelse med sammenslåing har vi sett på vår IT løsning.

Vi har i dag noen kontorer på Drag som har fiber fra Trollfjord bredbånd. Dette videreføres og vi legger det inn i tjenesteytingsavtalen med kommunen.

På Presteid har vi kun nett fra Telenor. Fiber fra Telenor vil koste kr. 350.000 i etablering. Vi har også sjekket fiber fra Broadnet og Trollfjord. Trollfjord kommer best ut på pris og vi bestiller bredbånd fra Trollfjord.

Vi har valgt kirkepartner som plattform for våre IT løsninger. Dette betyr at vi får felles plattform med andre fellesråd og Den norske kirke. Kirkepartner tilbyr både infrastruktur, skrivebord og fagsystemer. Vi vil også få på plass digitalt arkiv.

Vi beholder Ecclesia som IT system for kirkegård og både Hamarøy og Tysfjord vest bruker dette.

Uni Micro beholdes som system for regnskap og lønn.

### **Telefonløsning**

Vi vil gjennomgå vår telefonløsning sammen med Telia som har gode tilbud og løsninger under KNIF avtalen. Om vi skal endre på vår nåværende telefonløsning vil bli vurdert.

## VEDLEGG MENIGHETSGRUPPA.

---

---

### VEDLEGG 1. PLANER

---

#### **Planene legges ved i eget dokument.**

- A. Diakoniplaner
- B. Trosopplæringsplaner
- C. Gudstjenesteplaner
- D. Forordning
- E. Skole-kirkesamarbeidsplaner.

---

## VEDLEGG 2. STILLINGSUTLYSNING I LULESAMISK OMRÅDE.

---

### **LEDIG STILLING SOM DIAKON I LULESAMISK OMRÅDE**

**Tysfjord kirkelige fellesråd har ledig 75 % prosjektstilling som diakon i lulesamisk område. Prosjektet har en varighet på 3 år med mulighet for utvidelse/forlengelse.**

*Kommunen består av tre menigheter Kjølpsvik, Drag/Helland og Korsnes.*

*Kirkeadministrasjonen for alle tre menighetene ligger i Kjølpsvik, og staben teller totalt 5 personer. Tysfjord ligger i kjerneområdet for lulesamisk språk og kultur*

Arbeidsoppgaver:

- Lede plan- og utviklingsarbeidet rettet mot en helhetlig, systematisk plan for diakoni.
- Ivareta samisk språk og kultur.
- Administrere, tilrettelegge og gjennomføre diakoniarbeidet i samarbeid med stab, menigheter og frivillige.
- Samarbeid med bispedømmerådet innen diakoni i lulesamisk område.

Ønskede kvalifikasjoner og egenskaper:

- Kvalifikasjonskrav i henhold til tjenesteordning for diakon evt relevant høyere utdanning.
- Gode samarbeidsevner og gjennomføringskraft.
- Evne til å lede diakonalt arbeid, motivere frivillige og veilede disse.
- God kjennskap til samisk helse og omsorgstjenester
- God kjennskap til lulesamisk språk og kultur.

For stillingen gjelder:

- Lønn og annen godtgjørelse i henhold til gjeldende tariffavtaler for kirkelig sektor.
- Pensjonsordning i KLP.
- Kvelds- og helgearbeid må påregnes. Bør disponere bil.
- Krav om medlemskap i Den norske kirke.
- Tilfredsstillende politiattest må fremlegges ved ansettelse, jf kirkelovens § 29.

Personlig egnethet vil bli vektlagt.

For øvrig skjer tilsettingen på de vilkår som framgår av gjeldende lover, tariffavtale og reglement. Personer med samisk språkkompetanse oppfordres til å søke.

I henhold til offentlighetsloven kan opplysninger om søkeren bli offentliggjort selv om søkeren har anmodet om ikke å bli oppført på søkerlisten

Nærmere opplysninger om stillingen fås ved henvendelse til kirkeverge Kurt Solstrøm, tlf.: 91 66 88 77 eller e-post: [kurt.solstrom@tysfjord.kirken.no](mailto:kurt.solstrom@tysfjord.kirken.no)

Søknad og CV sendes: [kurt.solstrom@tysfjord.kirken.no](mailto:kurt.solstrom@tysfjord.kirken.no) eller Tysfjord kirkelige fellesråd, Postboks 139, 8591 Kjølpsvik.

**Søknadsfrist: 12. Januar 2015**

## **LEDIG STILLING SOM KATEKET/MENIGHETSPEDAGOG**

**Tysfjord kirkelige fellestråd har ledig 100 % stilling som kateket/menighetspedagog.**

*Kommunen består av tre menigheter Kjøpsvik, Drag/Helland og Korsnes.*

*Kirkeadministrasjonen for alle tre menighetene ligger i Kjøpsvik, og staben teller totalt 5 personer. Tysfjord ligger i kjerneområdet for lulesamisk språk og kultur*

Arbeidsoppgaver:

- Administrere, tilrettelegge og gjennomføre trosopplæringsarbeidet i samarbeid med stab og frivillige i menigheten
- Lede plan- og utviklingsarbeidet rettet mot en helhetlig, systematisk plan for trosopplæringsarbeidet
- Ivareta samisk språk og kultur
- Arbeidet gjelder barn mellom 0 til 18 år

Ønskede kvalifikasjoner og egenskaper:

- Kvalifikasjonskrav i henhold til tjenesteordning for kateket evt relevant høyere utdanning, fortrinnsvis med kristendom, pedagogikk
- Gode samarbeidsevner og gjennomføringskraft
- Erfaring fra arbeid med frivillige, motivere og veilede disse
- Stykke de tiltak som allerede finnes innenfor trosopplæring

For stillingen gjelder:

- Lønn og annen godtgjørelse i henhold til gjeldende tariffavtaler for kirkelig sektor
- Pensjonsordning i KLP
- Kvelds- og helgearbeid må påregnes. Bør disponere bil
- Krav om medlemskap i Den norske kirke
- Tilfredsstillende politiattest må fremlegges ved ansettelse, jf kirkelovens § 29

Personlig egnethet vil bli vektlagt.

For øvrig skjer tilsettingen på de vilkår som framgår av gjeldende lover, tariffavtale og reglement. Personer med samisk språkkompetanse oppfordres til å søke.

I henhold til offentlighetsloven kan opplysninger om søkeren bli offentliggjort selv om søkeren har anmodet om ikke å bli oppført på søkerlisten

Nærmere opplysninger om stillingen fås ved henvendelse til kirkeverge Kurt Solstrøm, tlf.: 91 66 88 77 eller e-post: [kurt.solstrom@tysfjord.kirken.no](mailto:kurt.solstrom@tysfjord.kirken.no)

Søknad og CV sendes: [kurt.solstrom@tysfjord.kirken.no](mailto:kurt.solstrom@tysfjord.kirken.no) eller Tysfjord kirkelige fellestråd, Postboks 139, 8591 Kjøpsvik.

**Søknadsfrist: 12. januar 2015**

---

### VEDLEGG 3. BEREGNING AV ORGANIST/KANTOR

---

KAs beregningstabell er lagt til grunn.

- Gudstjenester 7 timer, inkl forberedelse og øving.
- Kirkelige handlinger 4 timer
- Andakter 2 timer
- Konserter 10-20 timer
- møter/komiteer medgått tid. i Vårt tilfelle er det beregnet til 112 timer i året.
- Konserter og andre aktiviteter.
  - 1 konsert i hvert sokn gir 80 timer (KA standard)
  - kordrift 400 timer pr år. (KA standard)
- Trosopplæringstiltak har ingen KA-standard for beregning, og må derfor tas med etter stipulert tidsbruk.
- Annen fleksibilitet og deltagelse i teamarbeid har heller ikke KA-standard.

#### Samtidskonflikter organist/kantor.

##### Påske:

Palmesøndag, Drag-Helland og Sagfjord.  
 Skjærtorsdag. Hamarøy kveldsgudstjeneste.  
 Langfredag. Hamarøy Kveldsgudstjeneste.  
 Påskeaften. Drag-Helland kveldsgudstjeneste  
 1. påskedag. Korsnes, Kjøpsvik og Hamarøy  
 2. påskedag. ingenting

##### Jul:

Julaften: Hamarøy- Sykehjemmet, Korsnes, Drag-Helland, Sagfjord og Kjøpsvik  
 1. juledag: Hamarøy  
 2. juledag Dorotheas.  
 Nyttårsaften: Hamarøy, Kjøpsvik

**17. mai:** Hamarøy, Kjøpsvik

**Kristi himmelfartsdag:** Skillvassbakk

**Pinse:** Utegudstjeneste i Hamarøy

Begrensning på begravedager. Fri på mandager, opptatt med andre ting, trosopplæring, andakter etc en dag pr uke i snitt, så da er det 3 dager tilgjengelig for begravelser fordelt på alle sokn pr uke, dette medfører økt risiko for samtidighet.

#### Gudstjenester totalt

70 stk fordelt på 35 uker. pga 5 uker ferie og frihelg hver 4.helg.

Ved forsøk på oppsett av en gudstjenesteplan for nye Hamarøy finner vi ut at det vil bli dobbeltkjøring 26 ganger pr år.

Dersom forordningen viser seg å være på 16 gudstjenester på Drag, kan vi trekke fra 4 dobbeltkjøringer på gudstjenester.

## Reelt timebruk organist pr 2018.

### HAMARØY OG SAGFJORD

#### Gudstjenester og kirkelige handlinger

- Hamarøy 364 timer
- Sagfjord 155 timer
- Konsert/korarbeid 400 timer

**919 timer**

#### Trosopplæringstiltak

- Skole/kirke-samarbeid 10 timer
- Konfirmantarbeid 20 timer
- Lys Våken 5 timer
- Julevandring 8 timer
- Babysang 12 timer

**55 timer**

#### Administrasjon

- Kontakt med pårørende
- Kurs/faglig oppdatering
- Stoff og arbeide til menighetsblad,
- Rapportering og årsmelding

**249 timer**

**Totalt Hamarøy 1168 timer 70% stilling**

### TYSFJORD VEST

#### Gudstjenester og kirkelige handlinger

- Drag/Helland 173 timer
- Korsnes 147 timer
- Andakter 32 timer

**352 timer**

#### Trosopplæringstiltak og administrasjon

- Tårnagenter og andre tiltak
- Øving med solister/kor
- Se for øvrig adm.Hmø

**232 timer**

**Totalt Tysfjord Vest 584 timer 35% stilling**

### Til sammen 1752 timer i året.

35,5 timers uke gir 1668,5 timer. (35,5 timer x 47 uker)  
 (1752/1668,5) \* 100 = 105 % stilling. + 11 % overlapping.

Beregning av kirkelige handlinger er basert på et gjennomsnitt av de siste 5 årene. Antallet begravelser og bryllup vil variere fra år til år, og dette må vi ha med i beregningen.



## Fordeling av stillinger organist/kantor

I forhold til arbeidet med sammenslåing av Hamarøy kommune og halve Tysfjord kommune har vi kontaktet Ingrid B. Tenfjord, direktør/advokat ved Arbeidsgiveravdelingen i KA (kirkelig arbeidsgiver organisasjon)

### Bakgrunn:

- I Hamarøy har vi organist ansatt i 70 % stilling
- I Tysfjord (hele Tysfjord) er det kantor ansatt i 70 % stilling
- Kantor i Tysfjord har permisjon fra stillingen i 4 år (politisk valgt inn i sameting og sametingsrådet). Det vil si at han har permisjon til ut 2022.
- Organisten i Hamarøy er ansatt som vikar på Tysfjord vestsida i 35 % stilling og lønnes for dette av Tysfjord kirkelige fellestråd.

### Spørsmål 1.

**Har organisten i Hamarøy krav på full stilling fra 2020 siden han har jobbet i stillingen i 2 år?**

Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 14-9 sier at for at man skal kunne forlange en midlertidig stilling som fast må man ha hatt den i minst tre år ved et vikariat. Når det her da kun er snakk om to år vil det ikke slå inn fra 2020. Her er det snakk om to forskjellige fellestråd, slik at det er i Tysfjord dette ville blitt utløst, men dersom vikariatet fortsetter inn i 2020 vil et eventuelt krav for hele perioden kunne rettes mot det nye fellestrådet dersom det overstiger tre år totalt. Ellers er vikariatet tilsynelatende helt reelt og «lovlig» slik at det ikke vil slå inn noe før ved tre år, men det er altså grensen samme hvor reelt vikariatet er.

### Spørsmål 2.

**Hvordan kan vi fordele stillingene? Hvilke kriterier skal vi bruke?**

Her er det jo ikke bare kantorstillingen dere må se på, men fordelingen for hele Tysfjord som skal deles. Hvordan løser Tysfjord de øvrige stillingene? Her må dere jo ha en dialog med alle arbeidstakerne, for så vidt også vedkommende som er i permisjon, ettersom hans jobb skal deles på to ulike arbeidsgivere. Forutsatt at total stilling på kantorressurs i Tysfjord (hver del for seg) beholdes, vil han ha rett til å beholde begge disse. Men dette må dere se på, på samme måte for alle stillinger, og krever en litt større plan og vurdering enn jeg kan gå inn på med disse opplysningene.

### Spørsmål 3.

**Vi ser at vi ikke har behov for 140 % stilling, i nye Hamarøy men ca. 105 %. Kan noen av dem ha krav på å få beholde jobben utfra ansiennitet (organisten i Hamarøy) eller kompetanse (kantoren i Tysfjord).**

Sannsynligvis vil nåværende organist i Hamarøy ha rett til å beholde sin 70 %, mens kantor i Tysfjord har rett på sin 35 % andel i nye Hamarøy, og resten av stillingen i Tysfjord øst. En slik deling krever likevel en prosess, jf. over, og man må være oppmerksom på at det er krevende å måtte forholde seg til flere arbeidsgivere. Det beste hadde vært om man klarer å få til også en større stilling i Tysfjord, slik at det kan tilbys en større stilling til arbeidstaker som nå er i permisjon. Men det krever da en dialog mellom alle parter her, og en god prosess for alle ansatte særlig i dagens Tysfjord. Dersom det er mulig å få til større stillinger enn 70 % er det også positivt, for eksempel at begge stillingene kan bli heltidsstillinger i sine nye fellestråd. Da må dere jo også vurdere hvordan det fungerer nå med organisten i 70 + 35. Krasjer gudstjenesteplaner, for eksempel?

## VEDLEGG ADMINISTRASJON OG PERSONAL GRUPPA.

---

---

### VEDLEGG 1. KIRKEVERGENS ANSVAR.

---

#### (UTDRAG FRA LEDERAVTALE)

Kirkevergen er øverste leder av kirkelig fellesråds virksomhet og skal lede virksomheten på en slik måte at fellesrådet kan utføre de oppgaver som følger av lovverk og kirkelig organers vedtak og bestemmelser.

Kirkevergen er sekretær for fellesrådet og har møte og talerett.

Kirkevergen er sekretær for administrasjonsutvalget og eventuelle andre utvalg/komiteer med møte og talerett etter fellesrådets bestemmelse.

Kirkevergen skal sikre at kirkelig fellesråd gis best mulig grunnlag for å:

- utforme mål og planer for fellesrådets virksomhet i samarbeid med menighetsrådene, de tilsatte og i samråd med den prestetjenesten i soknene.
- vurdere forslag til beslutning og slik få utredet konsekvensene før vedtak fattes.
- fordele ressursene slik at de vedtatte målene nås.

Kirkevergen er ansvarlig for effektiv bruk og forvaltning av tildelte økonomiske ressurser i henhold til budsjett og økonomireglement.

- skape økonomisk handlefrihet for soknene.
- kontrollere at målene for virksomheten nås.

Kirkevergen skal sammen med fellesrådet bidra til å fremme og ivareta soknenes og fellesrådets interesser i forhold til kommunen.

Kirkevergen skal bidra til å fremme samarbeid mellom soknene og mellom soknene og de ansatte.

Kirkevergen er ansvarlig for en effektiv organisasjon og et godt arbeidsmiljø og skal søke å legge til rette et godt samarbeid mellom de ansatte i fellesrådet. På samme måte skal kirkevergen også søke å legge til rette et godt samarbeid mellom de ansatte og frivillige medarbeidere i soknene. Det forventes at kirkevergen sørger for og legger til rette møter, drøftinger og forhandlinger i henhold til lov- og avtaleverk og innarbeidet praksis.

Kirkevergen skal legge til rette for god formell og uformell kontakt og kommunikasjon mellom og med fellesråd, utvalg, menighetsråd, ansatte og eksterne kontakter slik at virksomheten kan nå sine mål.

#### **Forventninger til lederadferd**

Det forventes at kirkevergen:

- opptre på en lojal måte overfor soknets organer (kirkelig fellesråd og menighetsråd), viderefører signaler som gis av disse, og holder dem løpende informert om alle vesentlige forhold ved virksomheten
- skaper tillit til den lokale kirke ved å sikre god kvalitet på det kirkelige tjenestetilbudet, en forsvarlig forvaltningspraksis og en god dialog med kommunen, media og andre aktører i lokalsamfunnet
- bidrar sammen med prostens til å utvikle en serviceinnstilt, konfliktløsende og utviklingsorientert organisasjon som tilfredsstillende tilfredsstillende kravene til et forsvarlig arbeidsmiljø
- sørger for egen faglig og personlig utvikling

- Kirkevergen leder, koordinerer og organiserer aktiviteten innenfor felles- og menighetsrådets ansvarsområde.
- Kirkevergen sørger for at virksomheten til enhver tid er hensiktsmessig organisert og har ansvar for å:
  - Se til at medarbeidere og utvalg utfører sitt arbeid i samsvar med felles- og menighetsrådets bestemmelser og bidrar til realisering av vedtatte mål.
  - Legge til rette for menighetens planarbeid.
  - Lede fellesråd- og menighetskontor.
  - Forberede og følge opp fellesrådets møter.
  - Kirkevergen utfører personaloppgaver (attester, arbeidsavtaler, reglementer, vikarer, opplæring, timelister, avspasering, ferie, medarbeidersamtaler o.l.) overfor de ansatte.
  - Arbeide opp mot kommunens administrative og politiske ledere
  - Kirkevergen har det daglige ansvar for samordning av felles- og menighetsrådets arbeid med prestetjenesten.
  - Kirkevergen har ansvar for at fellesrådets og menighetsrådets regnskap blir ført i samsvar med økonomireglement.
  - Kirkevergen fører lønn og fakturerer
  - Kirkevergen har ansvar for kirkegårdsprogram Ecclesia
  - Kirkevergen attesterer og anviser hhv. for fellesrådets og menighetsrådets budsjett etter nærmere retningslinjer.
  - Kirkevergen sørger evt. for at kirkebokføring og attestutstedelser og evt. andre funksjoner knyttet til embetsførselen blir ivare tatt tilfredsstillende.
  - Redaktør for menighetsbladet
  - Koordinerer og slutfører årsmelding
  - Vernerunder/HMS

---

## VEDLEGG 2. MENIGHETSKONSULENTENS ARBEIDSOPPGAVER.

---

- Daglig kontakt med publikum/menigheten. Telefonservice og ekspedisjon.
- Delta på stabsmøter og fagdager.
- Sekretær for menighetsråd, med saksbehandling. Delta på menighetsrådsmøter.
- Post-tjeneste. Arkivføring og journalrutiner.
- Kunngjøringer, informasjon om menighetenes aktiviteter og gudstjenester. Oppdateringer av menighetenes informasjonskanaler.
  - Lokalavisa, Facebook, nettsider, menighetsblad.
- Utsending av materiell
  - Dåpselsinger, gaver/oppmerksomhet til frivillige.
- Oppdatering av avtalebøker/kalender
- Føre relevante register
  - Kirkebok på nett, lokale dataprogram, innsendinger av data til riktig instans
  - Statistikk, Kostra.
- Ansvarlig for innkjøp av forbruksmateriell. Renhold, kontorrekvisita, trosopplæringsmateriell
- Menighetsblad. Levere faste spalter.
- Administrere kirkevalg.
- Delta i organiseringen av økonomiaksjon og fasteaksjon.
- Forefallende kontorarbeid.
- Vikariere for kirkevergen ved behov.
- Ledet lyd- og bildekomiteen.
- Organisert auksjon.
- Registrert inventar i Kirkedatabasen (ekstra ressurs)
- Organisert kirkekaffekomiteer, vært kontaktpunkt for nåværende kirkekaffekomiteansvarlig.
- Handlet inn ved behov, til kirkekaffe og andre arrangementer.
- Installert og oppdatert diverse datautstyr, modemer, kopimaskiner, frankeringsmaskiner etc
- Konfirmantregistrering.
- Utsending av menighetsblad
- Bestilt blomster til høytider.
- Organisert begravelser.
- Bistått ved slektsgransking.
- Verneombud.
- HMS ansvarlig.
- Veiledet kolleger i databruk.
- Sekretær for fellesrådets ansatte
- Hatt årlig klokke-kurs.
- Deltatt i gudstjenestepanlegging, og forberedelser av gudstjenester.
- Informert brudepar og dåpsfamilier om rutiner og ritualer. Tatt i mot disse i kirka. Gjennomgått liturgier og øvet på visler.
- Stillingen inneholder også 30 % kirketjenerfunksjon. Se utredning i bygg og anlegg gruppa.

## KOMMUNENS ANSVAR FOR KIRKEN

---

*Kommunens økonomiske ansvar for Den norske kirke er nedfelt i kirkeloven av 7. juni 1996. Lovens § 15 lyder slik:*

### III. KIRKELOVEN § 15

---

*"Kommunen utreder følgende utgifter etter budsjettforslag fra kirkelig fellesråd:*

- *utgifter til bygging, drift og vedlikehold av kirker,*
- *utgifter til anlegg og drift av kirkegårder,*
- *utgifter til stillinger for kirketjener, klokker og organist/kantor ved hver kirke, og til daglig leder av kirkelig fellesråd,*
- *driftsutgifter for fellesråd og menighetsråd, herunder utgifter til administrasjon og kontorhold,*
- *utgifter til lokaler, utstyr og materiell til konfirmasjonsopplæring,*
- *utgifter til reiser, kontorhold og boligtelefon for prester. Utgifter til reiser og telefonhold er fjernet*

*Fellesrådets budsjettforslag skal også omfatte*

- *nødvendige utgifter til kirkelig undervisning,*
- *diakoni,*
- *kirkemusikk*
- *Andre kirkelige tiltak i soknene.*

*Utgiftsdekningen skal gi grunnlag for:*

- *at det i soknene kan holdes de gudstjenester biskopen forordner,*
- *at nødvendige kirkelige tjenester kan ytes,*
- *at arbeidsforholdene for de kirkelig tilsatte er tilfredsstillende*
- *at menighetsråd og fellesråd har tilstrekkelig administrativ hjelp.*

*Etter avtale med kirkelig fellesråd kan kommunal tjenesteyting tre i stedet for særskilt bevilgning til formål som nevnt i denne paragraf.*

*Kongen kan gi forskrift om kommunenes forpliktelser etter denne paragraf.*

*Kommunen kan ta opp lån for finansiering av sine forpliktelser. De nærmere vilkår for kommunens låneopptak fremgår av kommunelovens § 50.*

*Representant for kirkelig fellesråd kan gis møte- og talerett i kommunale organ når disse behandler saker som direkte berører fellesrådets virksomhet.*

*De finansieringsoppgavene kommunen har etter lovens bestemmelser, vil i omfang være mest betydningsfull med hensyn til:*

- *drift og vedlikehold av kirker og kirkegårder, herunder lønn til nødvendig personell.*
- *utgiftene til driften av de kirkelige rådene,*
- *utgifter til andre kirkelige formål, dvs. til den aktivitets- eller menighetsorienterte virksomheten som ikke har direkte sammenheng med driften av kirken og kirkegårdene, bl.a. diakoni.*



# DEN NORSKE KIRKE

## SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 20/01261  
 Arkivkode  
 Saksbehandler Risten Turi Aleksandersen

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Samisk kirkeråd 2016-2020	24.04.2020	9/20

### Helhetlig plan for lulesamisk kirkeliv i Den norske kirke – uttalelse

---

**Samisk kirkeråd 2016-2020 har behandlet saken i møte 24.04.2020 sak 9/20**

### Møtebehandling

**Votering** Enstemmig

### Samisk kirkeråd 2016-2020s vedtak

Det faglige arbeidet som prosjektet legger opp til vil være verdifullt for samisk kirkeliv og Samisk kirkeråd støtter prosjektet. Det er i dag svært få om noen menigheter som aktivt arbeider med teologisk fagutvikling i samisk kontekst. Dette prosjektet er derfor kjærkomment og vil bidra til fagutvikling som hele det samiske kirkelivet i Den norske kirke vil nyte godt av. Dette prosjektet fokuserer på det lulesamiske språkområdet, noe som er viktig siden menigheten ligger i kjerneområde for lulesamisk språk. Vi vil samtidig gjøre oppmerksom på at det området som i prosjektbeskrivelsen er beskrevet som lulesamisk bosetningsområdet også inkluderer pitesamisk bosettingsområde. Samisk kirkeråd vil peke på at nytteverdien av et slikt faglig arbeid vil være større fordi en god del av den samiske livsanskuelsen er lik over hele det samiske området. Det faglige arbeidet som er gjort ved Sámi allaskuvla i forbindelse med kurset Tro og livssyn i Sápmi har i tillegg vist at ulike deler av Sápmi har bevart ulike deler av den samme livsanskuelsen og de samme kristne tradisjonene. Ved å gjøre et slikt faglig arbeid, kan perspektiver fra dette bidra til å komplettere og utdype kunnskapen vi allerede har. Et faglig arbeid vil også dokumentere kunnskapen som dermed blir lettere tilgjengelig for kirkelige medarbeidere.



**VUONA GIRKKO / DEN NORSKE KIRKE**  
Divtasvuona ja Hábmera tjoaggulvisráde  
Tysfjord og Hamarøy menighetsråd

**RETT UTSKRIFT**

Fra Tysfjord og Hamarøy menighetsråd sitt møte den 27.11.2019, menighetsrådssak 06/19 og fellesrådsak 04/19:

**MR 06/19**    **Prosjektsøknad**

**FR 04/19**    Søknaden ble lagt frem i møtet og Rolf informerte om prosjekt.

**Vedtak:**

1. Menighetsrådet takker for arbeidet som er gjort med prosjektsøknaden
2. Menighetsrådet slutter seg til prosjektet
3. Menighetsrådet ber administrasjonen om å videresende søknaden til Sør Hålogaland Bispedømmeråd

Rett utskrift  
Hamarøy 03.02.2020

Tanja Knutsen  
Kirkeverge

---

Ájluovta/Ájlátte tjoaggulvis, Hierenjárga tjoaggulvis, Hábmera tjoaggulvis já Rivtakvuona tjoaggulvis  
Drag/Helland menighet, Korsnes menighet, Hamarøy menighet og Sagfjord menighet.

---

Poasstaadræssa já guossidimadræssa / post og besøksadresse:  
Girkkokontávrrá/Kirkekontoret, Vestfjordveien 1455. 8294 Hamarøy

Telefávnná / Telefon: 75 77 18 00

bánŋkagirol/bankgiro 4509 10 80269

Org.nr: 877 000 532

## Samisk kirkeliv – erfaringer fra Indre Finnmark

Hei Rolf,

Du spør om erfaringer med samisk kirkeliv fra Indre Finnmark, og gir noen stikkord: *selvbestemmelse og selvrepresentasjon, språk, hvilken plass har samisk livsvirkelighet og livserfaringer til uttrykk i gudstjenesteliv, trosopplæring og diakoni? Hvordan kommer dette til uttrykk? Ville samisk kirkelivs stilling vært annerledes i hele eller deler av prostiet, dersom Indre Finnmark prosti ikke eksisterte slik som i dag?*

--

Indre Finnmark prosti ble opprettet som et samisk prosti, forenklet sagt, i 1991. Det ble sammensatt av sokn fra tre forskjellige prostier: Kautokeino fra Alta prosti, Nesseby og Tana fra Varanger prosti, og Karasjok fra Hammerfest prosti. Etter noen år kom også Porsanger (fra Hammerfest prosti) til.

Jeg har ingen dokumenter fra den tiden, bare muntlig tradisjon.

Dette var fra tiden for den samiske oppvåkning og fra norske myndigheters dårlige samvittighet. Sametinget ble opprettet et par år tidligere. Forvaltningsområder for samisk språk kom til året etter.

De soknene som i dag hører til Indre Finnmark prosti, er de samme kommunene i Finnmark som er i forvaltningsområdet for samisk språk.

Hva man konkret ventet seg av det nye prostiet, vet jeg ikke.

I ettertid har man sagt at det skulle bli et utstillingsvindu for samisk kirkeliv. Så kan man igjen spørre hva det skulle bety.

De soknene som var med fra begynnelsen av, fikk alle tildelt en kateketstilling (Tana og Nesseby én stilling sammen). Det var antakeligvis tenkt at det skulle være en kateket som behersket samisk. Det har ikke alltid vært slik, men kateketene har lagt vekt på å bruke samisk i salmer, bibellesning, og gjort det klart at vi lever i et samisk område.

Flere av menighetene har også hatt diakoner. De stillingene var opprettet av Samemisjonen, men ble etter hvert overtatt av bispedømmet/menighetene. Diakonene i Karasjok, og nå i Kautokeino, har vært samiskspråklige, ikke alltid i Tana/Nesseby.

Med denne styrkingen/økningen av stillinger ville jeg tro at det å styrke *språket* i kirka må ha vært et viktig moment.

De opprinnelige soknene i prostiet hadde fra før av egen kirketolk.

Det mest konkrete resultatet av Indre Finnmark som eget prosti, er ifølge Åsmund Samuelsen, som har vært kirkeverge i Karasjok i over 20 år, er at man fikk ny liturgi på nordsamisk (stort sett norsk 1997-liturgi oversatt, men med samiske melodier av Halvdan Nedrejord), og at man fikk en ny salmebok i tillegg til den gamle. Det ville, ifølge kirkevergen, neppe ha skjedd uten dette prostiet. I begge tilfellene var daværende prost den som drev det gjennom.

Du har noen stikkord.

*Språket* er kanskje det det er lettest å si noe om. Det er store forskjeller innad i prostiet. I Kautokeino snakker 90 % av befolkningen samisk. I Porsanger og nedre del av Tana er samisk



nesten borte. Disse forskjellene gjenspeiler seg også i gudstjenester, trosopplæring og diakoni. I Kautokeino er gudstjenesten hovedsakelig på samisk, i Porsanger er det samiske ledd, bortsett fra noen gudstjenester i året der samisk er hovedspråket.

Men selv om man i samfunnet stadig må kjempe for at det samiske språket ikke blir oppslukt av det norske, så har det samiske språket samtidig fått høyere status. Det er nok blitt mer akseptert at det hører hjemme i gudstjenesten, også der det samiske språket ikke lenger står så sterkt.

Det faktum at menighetene hører til dette prostiet og har visse forpliktelser når det gjelder samisk språk (biskopen forlanger at samisk – og til dels kvensk – språk er til stede i lokal gudstjenesteordning) drar det i denne retning. Av og til sier noen: vi trenger da ikke samisk, alle forstår norsk. Da er det greit for presten å slippe å diskutere men ganske enkelt kunne svare: det skal være slik, det er vi pålagt.

Alle prestene skal også ha tatt et samiskkurs.

*Samisk livsvirkelighet og livserfaringer.* Det er et vanskeligere punkt, fordi det er ikke helt klart for meg hva det er. Det er nok mange individuelle forskjeller, men det er også forskjeller på det reindriftssamiske miljøet i indre strøk og det sjøsamiske (som også hører til «Indre» Finnmark). Arbeidslivserfaringene til mange er ikke spesielt samiske.

Hvis jeg nå holder meg til indre strøk, Karasjok og Kautokeino, hvor jeg har bodd de senere år (tidligere bodde jeg i Porsanger), så merker jeg at blant eldre mennesker, i alle fall blant jevnlig kirkegjengere, at de har en kristendom som er preget av en form for læstadianisme og Samemisjonen. De vil beholde 1920-liturgien og helst synge gamle salmer. Det sier noe om deres livsoppfatning, som en del av deres livsvirkelighet. Yngre mennesker bare godtar at det er slik det er i kirka.

Gudstjenesten har en så fastlagt liturgi, nå hundre år gammel, at ingen (av de eldre) antakeligvis ville tenke på at deres samiske livsvirkelighet skulle komme til uttrykk på annen måte enn gjennom det de legger i den, i bønner og salmer.

Det er dette som er den samiske gudstjenesten. For eksempel hører joik for dem ikke hjemme i gudstjenesten – ikke bare fordi den har fått et djevelsk stempel, men også fordi den aldri har vært i gudstjenesten og ikke hører hjemme der. (Jorunn Jernsletten har sagt og skrevet noe om forskjellen på det sørsamiske og det nordsamiske når det gjelder kristendom og samisk livsvirkelighet/livsoppfatning. I det nordsamiske området er dette over lang tid smeltet sammen.)

Forestillinger om «underjordiske», praksisen med «lesing» osv. som er der, kommer jo ikke til uttrykk i den fastlagte liturgien.

Dette siste kan det nok være kommer bedre fram i samtaler, enten ved prest eller diakon. Hvor mange som tar det opp i undervisning, vet jeg ikke. Jeg har gjort det, og nevnt det for andre.

Hvor flinke prestene er til å ta opp disse, og andre livsvirkeligheter og livserfaringer, i preken, vet jeg ikke. Det er jo en utfordring som prester har overalt.

*Selvbestemmelse og selvrepresentasjon.* Dette er spennende stikkord, men jeg er ikke helt sikker på hvordan jeg skal forstå dem. Ordet «selvrepresentasjon» var nytt for meg, og jeg prøvde å finne ut forskjellen fra selvpresentasjon.

For et par år siden var bispedømmet oppe i en prosess der det var snakk om å slå sammen prostier. Ett forslag var å oppheve Indre Finnmark prosti og gå tilbake til slik det var for tretti år siden. Geografisk og ressursmessig ville det være en fordel. På møte for ansatte i prostiet var det mange som ga klart uttrykk for at det å høre til dette samiske prostiet var viktig. Det var med på å opprettholde det samiske. Fra noen menighetsråd kom liknende meldinger. Dette var nok blant annet en «selvrepresentasjon». Man vil framstå som representant for det samiske kirkeliv.

Kanskje var det også uttrykk for en selvbestemmelse. Særlig i én menighet er det en del som vil markere at denne samiske menigheten er noe eget, og også vil bestemme over mye selv, ikke absolutt føye seg etter kirkemøter.

Noe av dette er nok sterkere som følge av prostiet.

Men det er forskjell på menighetene også her.

Til slutt:

Om samisk kirkelivs stilling ville vært annerledes i disse soknene om prostiet ikke hadde eksistert.

Den tidligere nevnte kirkevergen med lang fartstid, mener at det har vært en styrke. Det tror nok jeg også, med tanke på økning av stillingsressurser (selv om de ikke alltid har vært besatt), satsing på språk, og at det stadig vektlegges at det er et samisk prosti (men også norsk og kvensk), og denne «selvrepresentasjonen» eller identiteten hos mange, og hos menighetene.

En felles strategi har det vel aldri vært, og lar seg vel aldri ha. Til det er soknene og kommunene for forskjellige.

Hilsen Egil

Karasjok 17.2.20

# Årsmelding 2012

## For Saemien Aålmege og Saemien Aålmegeeraerie

### Generelt

2012 har vært ett år som har vist resultat fra tidligere års arbeid. 2012 var historisk med det første konfirmant-kullet som nå gjennomført samisk konfirmantopplegg i Norge. Fire konfirmanter knelte ved alteret i Værnes kirke søndag 12. august 2012.

2012 var også året der forsøket med ordningen av SÅR skulle avsluttes og bli en permanent ordning. Forsøket ble forlenget ut 2013 med en ny utverdering i slutten av året. Når statsbudsjettet for 2014 legges fram i oktober vil vi få svar om menighet blir en permanent ordning.

Men som i store deler av 2011 har det vært en stor utfordring med bemanningssituasjonen også i 2012. Men til tross for de utfordringene det er med en liten stab når noen av medarbeiderne blir borte over lengre tid, arbeides det med mange prosjekter i SÅR.

Noen områder som har hatt stort fokus i 2012 er:

Organisering av menigheten.

Familietreff.

Pensjonisttreff

Arbeide med barn og unge i menigheten.

Konfirmasjon

Søndagsskole.

Utvikling av sørsamisk 4-årsbok.

Sette opp ett ungdomskor som skal delta under Samiske kirkedager 2013.

Verve ungdommer til å arbeide med Samisk kirkeliv og ungdomsledere.

### Arbeidet i SÅR

SÅR har hatt 6 møter under 2012 og to av disse møtene har blitt lagt i tilknytning til andre arrangement.

I slutten av mai 2012 deltok hele SÅR under Samisk kirkelivskonferanse i Tromsø.

I den forbindelse har diakoniarbeider i samarbeid med trosopplærer deltatt med ett foredrag om betydningen av samiske arenaer innen diakoni og trosopplæring.

SÅR ble i september invitert å delta sammen med referensgruppen for samiskt församlingsarbete i Härnösand stift til Härnösands stifts medarbetarmöte. SÅR hadde da ett fellesmøte med den samiska referensgruppen der også biskopen i Härnösands stift Tuulikki Koivunen Bylund var tilstede, for å høre om arbeidet og de utfordringer for menighetsarbeidet innom det sørsamiske området i både Norge og Sverige.

### Kirkelige handlinger

SÅR arrangerer og er med på å arrangere minst tre faste gudstjenester. Hvert år arrangeres det gudstjeneste i Røyrvik 1. påskedag, Gaelpie/Kalvatn og Skarpdalen i slutten av juli og Johkegaske i begynnelsen august.

Av øvrige kirkelige handlinger har diakoniarbeider deltatt på 13 gudstjenester rundt om i området, med

varierende oppgaver. Deltakelse har bestått av alt fra å lede gudstjenesten til tekstlesninger, nattvardsutdeling og noen andre liturgiske ledd. Diakoniarbeider har også gjennomført to begravelser sammen med lokal prest.

### **Deltagelse fra SÅR i øvrige arrangement**

2012 var et stort jubileumsår for samisk kirkeliv i Den norske kirke da det er 250 år siden første same i Norge ble ordinert til prestedtjeneste, og 20 år siden Samisk kirkeråd i Den norske kirke ble vedtatt opprettet.

I den forbindelse deltok leder for Saemien Áálmegearaerie Sigfred Jáma og Bierna Leine Bientie på den nasjonale jubileumsgudstjenesten for samisk kirkeliv i Tromsø 11. november 2012, samt jubileumsseminar 9.-10. november i anledning samme jubileum.

Diakoniarbeider har vært SÅRs representant for forberedelse av 100-års feiring av 1917. Det første idedugnadsmøtet var i november i Trondheim.

Nidaros biskop har utnevnt en arbeidsgruppe som skal arbeide frem mot 2014 og 200-års jubileum av den norske grunnloven. Arbeidet ble startet opp i april 2011. Her deltar diakoniarbeider som den samiske representanten, og har deltatt på 3 møter under 2012.

Diakoniarbeider er av kirkerådet utnevnt til å representere den norske kirke i Bibelselskapets representantskapsmøte. Møtet ble avholdt den 20. mai i Oslo.

Av saker som har arbeidets med kan nevnes:

## **Fremtiden for Saemien Áálmege, Saemien Áálmegearaerie.**

Forsøksordningen for Saemien Áálmegearaerie som ble etablert av det daværende Kultur- og kirke departementet fra 1. januar 2009 til 31. desember 2012 og er nå ferdig med det fjerde og siste året. Departementet ba Samisk kirkeråd om en evaluering av forsøket i samarbeid med Nidaros bispedømmeråd ved forsøksperiodens slutt.

Under våren 2012 ble det i samarbeid med Nidaros bispedømmeråd arbeidet frem en evaluering av arbeidet og de utfordringer som Saemien Áálmegearaerie har hatt under forsøksperioden 2009-2012. I sak SKR 16/12 Samisk menighet i sørsamisk område – Evaluering av forsøk sluttet Samisk kirkeråd seg til Nidaros bispedømmeråds evaluering av ordningen og uttrykte at det er viktig at menigheten nå gjøres til en permanent ordning. Samisk kirkeråds evaluering ble i september oversendt departementet. I oktober kom svaret i brev av 04.10. d.å. til Kirkerådet fra Fornyings-, administrasjons og kirke departementet. Saemien Áálmegearaerie får forlenget forsøksordningen ut 2013, men departementet ber samtidig om en bredere vurdering av en eventuell permanentisering av SÅR.

Departementet etterspør vurderinger av problemstillinger som ikke var synliggjort og drøftet i sak SKR 16/12. Det er to hovedproblemstillinger som må drøftes. For det første drøftes grunnlaget for, og konsekvensene av, å opprette denne kategorialmenigheten på minoritetspolitisk grunnlag.

For det andre gir saksdokumentet en vurdering og prioritering av stillings- og ressursbehovene i Saemien áálmege og sørsamisk kirkeliv i lys av føringene i Strategiplan for samisk kirkeliv.

Kirkerådet har frist til 1. februar med å sende in en bredere vurdering av permanentisering av SÅR.

## Organisering av Samisk menighet

### Strategiplan.

SÅR har under året fortsatt arbeidet med utarbeidende av en strategiplan for sin arbeid og under møtet i november vedtatt følgende strategiplan.

### Strategiplan for Sæmien Åålme geraerie 2013-2015

Strategiplan meisler ut noen prioriterte mål for de nærmeste årene. Planen inneholder angivelser for hvordan målene kan nås.

Vi vil arbeide for å synliggjøre det samiske i alle menigheter i vårt område.

- SÅR vil delta ved gudstjenester og kirkelige handlinger.
- Støtte lokale prester og menigheter til å bruke samisk i gudstjenester.
- Gi støtte til lærere om samisk kirkeliv i rle-undervisning.

Vi vil arbeide for å være en åpen menighet slik at alle føler seg inkludert.

- Vi vil bygge nettverk og skape møteplasser.
- Satse på å formidle trosopplæring ut fra et samisk perspektiv.
- Ønsker å rekruttere samisk ungdom til å arbeide for samisk kirkeliv.

Vi vil arbeide for at samisk menighet skal få sin naturlige plass i den norske kirke.

- Sikre gode rammer for samisk kirkeliv.
- 100 % daglig leder.
- Arbeide for å få en egen språkmedarbeider.
- Arbeide for å få inn samisk musikk med en egen kantor.

Vi vil arbeide med nasjonalt og internasjonalt urfolksarbeid.

- Arbeide for å støtte andre urbefolkninger.
- Gi støtte og øke bevissthet om samisk språk, kultur og næringer.

Vi vil verne om alt liv.

- Være synlig i debatten i forhold til miljø, rovvilt, mineraler og energi.

Virksomhetsplan for 2013 ble vedtatt under møtet i november, men arbeide med en helhetlig virksomhetsplan for SÅR vil fortsette i 2013.

### Hjemmeside.

Da SÅR arbeider over et stort område er det viktig å ha arenaer for å få ut informasjon og komme i kontakt med sine medlemmer. SÅR har derfor laget en hjemmeside for menigheten som ble publisert i januar 2011. Hjemmesiden skal kunne brukes for å melde seg in i menigheten, gi informasjon om menigheten, våre aktiviteter og kontaktopplysninger til de ansatte. Hjemmesiden er også på sikt tenkt å kunne brukes som en resursbank for menigheter som arbeider med sørsamisk kirkeliv. Arbeidet med å holde hjemmesiden aktuell har vist seg noe krevende. Det ble bestemt å bytte ut leverandøren for hjemmesiden, og arbeidet med å skape en ny hjemmeside starter i januar 2013.

### **Medlemmer i samisk menighet**

SÅR har ikke aktivt forsøkt å verve nye medlemmer til samisk menighet under 2012. Ved starten av 2012 hadde menigheten 289 medlemmer og i desember var det registrert 316 medlemmer. En økning med 27 medlemmer, hvilket er langt ifra økningen av medlemmer under 2011. Det har viset seg at det kreves en personlig kontakt for at personer skal bli medlem. Ved en personlig kontakt har de mulighet å stille spørsmål og ikke minst få et ansikt på de som arbeider i menigheten. Dette er både arbeidsomt og tidskrevende arbeid men har viset seg å være den mest effektive måten å verve medlemmer.

## **Barn og ungdomsarbeid**

### **For de aller minste i menigheten.**

Samisk søndagsskole ble startet opp i februar 2011 med første samling på Grong. Diakon i samarbeid med Aina Toven Malum ledet samlingen. I 2012 ble det vært planlagt søndagsskole i Brekken men den kunne ikke gjennomføres under planlagt tid og har da blitt utsatt.

Den ene samlingen under 2012 ble holdt under familiesamlingen i desember i Trondheim. Som leder for denne samlingen som ble det arrangert var Meerke Leine Bientie.

### **Utdeling av gaver.**

SÅR har fortsatt å dele ut en komsekule i gave til barn som har valgt å bruke sørsamisk liturgi eller deler av den under dåpen. I 2012 har det blitt delt ut 4 komsekuler.

### **Mov gærhkoe gærja, 4-års bok**

Saemien Åålmege startet i 2011 ett prosjekt med å arbeide frem en bok som skal gis ut som 4-års bok. Boka har tekster både på sørsamisk og norsk. Tekst og bilder i boken er tilrettelagt ett sørsamisk publikum der det kristne budskapet blir vist frem fra ett samisk perspektiv i bilder og tekst. Under 2012 har Samisk kirkeråd overtatt prosjektet Mov gærhkoe gærja, sørsamisk 4-årsbok. SÅR har fremdeles ansvaret for fremdriften i prosjektet. Prosjektet har blitt forsinket pga. permisjoner under 2012, men regnes med å bli slutført i 2014.

### **Konfirmasjon.**

Tidligere har flere ungdommer valg å konfirmeres i Sverige gjennom et samisk konfirmasjonsopplegg. Med utgangspunkt fra modellen for samisk konfirmasjonsleir og konfirmasjon i Svenska kyrkan har også Saemien Åålmege arrangert konfirmasjonsleirer. Fra 2011 har Saemien Ååmegeerarie arbeidet med å få til ett tilbud til samiske konfirmanter med 3 konfirmasjonsleirer med avsluttende konfirmasjon i 2012. 6 ungdommer var innom noen av de samlinger vi gjennomførte. Den første samlingen for konfirmanter 2011/2012 ble gjennomført i november 2011. Under den første samlingen var tre ungdommer med ledere samlet på Falstadsentret. I begynnelsen av mars år hadde vi den andre samlingen i Mo i Rana. Tredje og avsluttende samling med konfirmasjon hadde vi lagt til Teveltunet i Meråker. Konfirmasjonsgudstjenesten ble holdt i Værnes kirke på Stjørdal. Fire ungdommer var med på den avsluttende konfirmasjonssamlingen og ble konfirmert i Værnes kirke 12. august 2012.

Neste års konfirmanter har hatt sin første samling i Mo i Rana i oktober. Det er 5 konfirmanter som er påmeldt til konfirmantundervisning 2012/2013. Den første samlingen var det med to ungdommer og som vikar for Bierna hadde også med oss Einar Bondevik. Den første samlingen ble gjennomført med mye teori, besøk på lørdagsklubb og utflukt til polsirkelen og sett på en hellig stein. Ungdommene deltok også ved gudstjeneste i Selfors kirke. Litt bowling ble det også tid til.

### **Samisk ungdomskor**

I mai 2012 startet planleggingen av å arrangere ungdomskor for å delta under Samiske kirkedager på Mo i Rana. Dette arbeidet er ett samarbeidsprosjekt mellom Saemien Åålmegeaerie og Samiska referensgruppen i Härnösands stift. Det var planlagt 3 korsamlinger før den avsluttende samlingen under Samiske kirkedager. Den første samlingen som ble planlagt i november ble avlyst pga for få deltagere. Men prosjektet kommer til å fortsette også 2013.

### **Samiske ungdomsledere**

Saemien Åålmegeaerie har under hele perioden sett et behov av å få utdannet samiske ungdomsledere som vil arbeide med Samisk kirkeliv. Det har tidligere vært diskusjoner om ett samarbeid med Sverige med å la norske ungdommer delta på den svenske ungdomslederutdanningen. Dette har ikke så lang vært mulig.

Samisk kirkeråd har startet med utdanning av samiske ungdomsledere på høsten 2012. Saemien Åålmegeaerie fikk tilbud om å sende 7-9 ungdommer på en helgesamling i november. Vi fikk fem ungdommer til å reise til Tromsø på første delen av kurset men åtte ungdommer har melde seg på og vil fortsette de neste treffene.

### **Trosopplæring i lokal menighet.**

Trosopplærer har under 2012 også arbeidet for å styrke det samiske språket, samisk kultur og oppbygging av samisk identitet i kirkelig sammenheng ved å støtte de lokale og menigheter til å bruke samisk i gudstjenester og undervise om samisk tradisjoner, samisk kultur for både barn og konfirmanter gjennom sin stilling i den lokale menigheten i Nord Rana.

## **Øvrige aktiviteter**

### **Pensjonisttreff.**

Det årlige pensjonisttreffet 2011 ble arrangert i Steinkjer med omtrent 20 deltakere fra hele det sørsamiske området. Treff i juni 2012 ble arrangert i Elgå med et tjuetall deltakere som var med på tur til Elgå kirke, Guttu, Femundsmarka Nasjonalparksenter, Svukuriset og en utflukt til Sverige.

### **Familietreff.**

I desember 2010 og 2011 har 60-80 av medlemmene deltatt på familiesamlinger i Trondheim. Disse helgesamlingene har vært lagt opp slik at medlemmene får en arena der man først og fremst kan treffes, og menighetsrådet med ansatte får en anledning til å informere om sitt arbeid. Oppslutningen om familiesamlingene i Trondheim har vært bra og det er derfor ble det også i år gjennomført en ny familiesamling i Trondheim der det var nærmere 50 personer, både store og små som deltok.

### **Daerpies Dierie**

Daerpies Dierie er ett eget prosjekt som støttes økonomisk av Härnösands stift, Nidaros bispedømmeråd, Sametinget i Norge og Svenska kyrkan. Saemien Åålmege er liksom Svenska kyrkans arbeidsgruppe for samiske saker i Härnösands stift engasjert i utgivelsen av kirkebladet Daerpies Dierie. Kirkebladet utgis fire ganger per år og ansvarlig redaktør er prest for sørsamer men også diakon er med i redaksjonsgruppen for kirkebladet.

### **Kurs en for kirkelig ansatte**

For å styrke det samiske språket, samisk kultur og oppbygging av samisk identitet også i kirkelig sammenheng har ett samarbeidsprosjekt mellom Härnösandsstift og Nidaros bispedømmeråd med kurs for kirkelig ansatte blitt arrangert over en toårs periode. Det har blitt holdt 4 kurs for å gi en forståelse av samisk kultur. I kurset har det også inngått noe opplæring i sørsamisk, hvilket også gir håp om flere kirkelig ansatte som kan forrette mindre eller større deler av sørsamisk liturgi. I mars 2012 ble det siste av

de fire kursene arrangert i Trondheim. Ansvaret for gjennomføringen av kurset er prest for sørsamer. Øvrige ansatte innom SÅR har også i større og mindre grad deltatt på kursene.

### **Sørsamisk salmebok**

Under ÅGM, utvalg for sørsamisk kirkeliv har det blitt arbeidet med å ta frem en salmebok med oversetting av salmer til sørsamisk men også arbeidet med å ta frem nye salmer. Sørsamisk område er også en del av Sverige og det er derfor naturlig med ett samarbeid over grensen. Det har blitt avholdt to møter for planlegging av et samarbeid med Härnösandsstift om utgivelse av sørsamiske salmer. Dette arbeidet kommer til å fortsette 2013, det arbeides for å få ett samarbeid med Samisk kirkeråd.

### **Utsmykningskomiteen**

Utsmykningskomiteen innom Saemien Åålmegeaerie har under 2012 hatt tre møter. I 2012 har de arbeidet med bl.a. utsmykning i Nidarosdomen, utforming av liturgiske klær og design av konfirmantkapper. Konfirmantkappene ble ferdig til den første konfirmasjonen i regi av Saemien Åålmege.

### **Krisehåndtering**

Det har blitt lagt ned mye arbeid i oppbygging av Saemien Åålmege og Saemien Åålmegeaerie. Parallelt med at virksomheten begynner å få den form som man ønsker og medlemmene blir bedre kjent med Saemien Åålmege dukker det opp flere behov og ønsker. Året 2012 startet med en tragisk helikopterulykke i Grane. Noe som engasjerte både diakoniarbeider og prest. Denne ulykken viste viktigheten av å ha et forsterket støttebehov i forbindelse med krisesituasjoner som rammer det sørsamiske samfunnet.

For å bygge opp en slik arena og imøtekomme de ønsker og behov har Saemien Åålmege ved flere tilfeller samarbeidet med SANKS, som er Samisk nasjonalt kompetansesenter - psykisk helsevern.

I mars deltok diakon først på seminar i regi av SANKS og derpå et kurs om selvmordsforebygging, VIVAT.

### **Diakoniarbeider**

Diakoniarbeider har flere verv i kirkelig sammenheng i tillegg stil sin stilling i menigheten.

Fra 1. januar 2012 er han samisk representant i Nidaros bispedømmeråd og har deltatt på 8 møter pluss kirkemøte i Tønsberg 12-17 april.

Er av Nidaros bispedømmeråd utsett til jury medlem i Nidarosen og i den anledning del ut prisen i Charlottenlund menighet i oktober.

Nidaros biskop utfordret alle tilsatte i bispedømmet til å delta på Sankt Olavsloppet. Diakoniarbeider forsvaret SÅRs ære med å løpe to etapper.

### **Utfordringer**

Utfordringer for 2013 er først og fremst en permanent ordning av den samiske menigheten. Når statsbudsjettet for 2014 legges fram i oktober vil vi senest få svar på om vår menighet blir en permanent ordning. Mye tyder på at det blir det, men når forsøket ble forlenget med et år sist høst, er usikkerheten der også.

Neste utfordring er å få økt medlemstallet. Her kreves en stor administrativ innsats for å få dette til. Slik det tidligere er beskrevet, er den personlige samtalen avgjørende for at den enkelte person skal melde seg inn i menigheten. Det betyr at det går med mye tid til slikt arbeid.

Den tredje store utfordringen er bemanningssituasjon. 1. januar 2014 er det planlagt at Bierna Bientie skal gå over til annet arbeid. Det vil ta tid for ny prest å ta over Bierna`s oppgaver. En



annen utfordring med bemanningssituasjonen er langtidssykemelding. Når noen er borte finnes det ingen vikarer å sette inn, våre stillinger er innenfor et smalt kompetansefelt. Noen av oppgavene blir dermed liggende, mens andre oppgaver må andre ta. Med en liten stab blir noen oppgaver og aktiviteter nedprioritert og ikke mulig å utføre.

## **Satsningsområder 2013**

I 2013 kommer SÅR å satse på følgende områder:

- Organisering av menigheten, med utvikling av hjemmesiden og videre arbeid med helhetlig virksomhetsplaner.
- Konfirmasjon
- Søndagsskole.
- Ungdomskor.
- Familietreff.
- Pensjonisttreff
- Deltagelse under samiske kirkedager.
- Utsmykning i Nidarosdomen og design av liturgiske klær.



## DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Ragnhild Strauman	131	20/01003-25	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
54/20	Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	24.09.2020

### Avvikling av "Årets kirkelige prosjekt" og bruk av restmidler

#### Vedlegg:

BDR-sak 60/17 Årets kirkelige prosjekt

BDR-sak 74/16 Årets kirkelige prosjekt

#### Saksorientering

Sør-Hålogaland bispedømmeråd har i perioden 2005-2016 samlet inn årlige offermidler fra menighetene til «Årets kirkelige prosjekt». I tillegg supplerte bispedømmerådet prosjektet hvert år med opp til kr 40 000 fra en egen bankkonto som bestod av tidligere innsamlede offer fra menighetene.

Menigheter fra hele bispedømmet har frem til 2015 sendt inn søknader om støtte til alt fra orgel, renovering, innredning og utsmykning av kirkerom/menighetshus, og hvert år ble valgt ett prosjekt som fikk et støttebeløp som «Årets kirkelige prosjekt». «Årets kirkelige prosjekt» ble siste gang behandlet i bispedømmerådet den 11.12.2017, sak 60/17 og 02.11.2016, sak 74/16. Begge saksframleggene er vedlagt.

Det har ikke blitt delt ut midler siden 2015. Dette skyldes at ordningen var ressurskrevende å administrere samtidig som bispedømmeadministrasjonen i årene fra 2016 har vært opptatt med overgangen fra statskirken til eget rettssubjekt, samt etablere nye og mer effektive administrative rutiner i den nye organisasjonen kombinert med nedbemanning. Med andre ord var «Årets kirkelige prosjekt» blant de oppgaver som dessverre måtte nedprioriteres.

I forbindelse med overgangen til eget rettssubjekt i 2017 ble bankkontoen med innsamlede offer avsluttet og restbeløpet på kr 128 280 ble avsatt i balansen, merket Sør-Hålogaland bispedømmeråd. Siden dette er midler som er samlet inn fra menighetene har tanken hele tiden vært at disse i en eller annen form skal tilbakeføres til menighetene. Videre vil det av regnskapsmessige hensyn være en fordel å få brukt disse midlene innen rimelig tid.

Stiftsdirektøren vurderer det som lite hensiktsmessig å gjenoppta ordningen med «Årets kirkelige prosjekt», da dette er for ressurskrevende å administrere i forhold til beløpene som blir delt ut. En eventuell gjenopptakelse vil også kreve at menighetsrådene må gjøre nye vedtak om å legge inn «Årets kirkelige prosjekt» i respektive offerplaner.

For å kunne bidra til kultursatsingen, som ble vedtatt av Kirkemøtet i 2018 (sak 11/18), foreslås det i stedet å legge restmidlene på kr 128 280 til budsjettpoten som settes av til kirkemusikalske tiltak, samt utvide utlysningen til å gjelde kultur- og kirkemusikalske tiltak for

2021. Det forutsettes at utbetalinger kun skjer til prosjekter i regi av menighets- eller fellesråd. Søknadsfristen vil da settes til 15. juni 2021.

### **Forslag til vedtak**

1. Ordningen med «Årets kirkelige prosjekt» avvikles.
2. Restmidler tilknyttet «Årets kirkelige prosjekt», som er avsatt i balansen, omdisponeres til kultur- og kirkemusikalske tiltak for 2021. Midlene kan kun utbetales til prosjekter der menighets- eller fellesråd står som søker.
3. Det sendes ut brev til menighetsrådene i bispedømmet som informerer om at ordningen «Årets kirkelige prosjekt» er avviklet, samt hvordan restmidlene er bestemt brukt.



## DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Ole Christian Erikstad	112	17/00399-31	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
60/17	Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2016 - 2019	11.12.2017

## Årets kirkelige prosjekt

### Vedlegg:

Årets kirkelige prosjekt 2016.pdf

### Saksorientering

I sak 074/16 er det redegjort for «Årets kirkelige prosjekt» med oversikt over utdelinger siden 2005. Det ble gjort følgende vedtak i saken: *Det deles ikke ut midler til «Årets kirkelige prosjekt» for 2016. Saken tas opp første halvår 2017, med sikte på utdeling i 2018.*

I henhold til vedtaket i sak 074/16 blir det ikke utdeling av midler til årets kirkelige prosjekt i 2017. Når det gjelder vedtaket om å ta opp saken første halvår i 2017, ble dette dessverre ikke effektivt. Grunnen er arbeidet med å etablere en åpningsbalanse per 01.01.2017, som ble gjennomført vinteren og våren 2017. Fram til det ble oppnådd enighet med Kulturdepartementet var det usikkerhet rundt hvilke eiendeler og prosjektmidler bispedømmerådet kunne ta med seg videre fra staten. Denne usikkerheten gjaldt blant annet de midlene som bispedømmerådet har brukt av til «Årets kirkelige prosjekt».

Åpningsbalansen for rettssubjektet Den norske kirke ble endelig klart i juni 2017, da Stortinget vedtok revidert nasjonalbudsjett. Dette ble dessverre for sent på året for å kunne starte arbeidet med «Årets kirkelige prosjekt» med tanke på en utdeling i 2018. Stiftsdirektøren foreslår derfor at vedtaket i sak 074/16 forskyves med ett år.

### Forslag til vedtak

Det deles ikke ut midler til «Årets kirkelige prosjekt» for 2018. Saken tas opp første halvår 2018, med sikte på utdeling i 2019.



# DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd

## Sakspapir

Saksbehandler	Arkiv	ArkivsakID	Gradering
Ole Christian Erikstad	BDRSF - 112	14/4465	

Kode	Tittel	Saksnummer	Møtedato
SØRBDR	Sør-Hålogaland bispedømmeråd	074/16	02.11.2016

"Årets kirkelige prosjekt" for 2016

### Saksorientering

Denne saken informerer om «Årets kirkelig prosjekt» og tar stilling til utbetaling for 2016.

#### Årets kirkelige prosjekt

Bispedømmerådet vedtar hvert år «Årets kirkelige prosjekt», som er et spleiselag mellom bispedømmerådet og ofringer fra menighetene. Siden 2005 er «Årets kirkelige prosjekt» tildelt følgende:

- 2005 - Nytt orgel Brønnøy kirke. Totalt kr 39.987, derav kr 20.000 fra BDR
- 2006 - Kjeldebotn kirke i Ballangen til renovering. Totalt kr 62.213,50, derav kr 20.000 fra BDR
- 2007 - Gildeskål kirke, tårnrom. Totalt kr 53.707,50, derav kr 30.000 fra BDR
- 2008 - Blomsøy bedehus, Alstahaug. Totalt kr 56.568,70, derav kr 35.000 fra BDR
- 2009 - Vandve bedehus/kapell. Totalt kr 59.858,50, derav kr 35.000 fra BDR
- 2010 - Kjerringøy prestegård. Totalt kr 56.357,50, derav kr 40.000 fra BDR
- 2011 – Ingen

- 2012/2013 - Sømna kirkelige fellesråd, til renovering av lokalene til ungdomsklubben «Lime». Totalt kr 53.876,-, derav kr 40.000 fra BDR
- 2014 - Dolstad menighet «kirkekjelleren for alle», innredning, bruk og utsmykning. Totalt kr 58.311,-, herav kr 40.000 fra BDR
- 2015 - Bø og Malnes kirke, nytt orgel. Totalt kr 58.607,- herav kr 40.000 fra BDR

Det foreligger ingen kandidater for inneværende år. Stiftsdirektøren foreslår derfor at det ikke deles ut «Årets kirkelige prosjekt» for 2016.

## **Forslag til vedtak**

Det deles ikke ut midler til «Årets kirkelige prosjekt» for 2016



## DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Ragnhild Strauman	600	20/01302-12	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
55/20	Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	24.09.2020

### Utsettelse av frist for godkjenning av justert gudstjenesteordning

#### Saksorientering

Kirkemøtet gjorde i 2017 og 2019 vedtak som vedrører ordningen for hovedgudstjenesten (Kirkemøtevedtak 04/17 og 05/19). Alle menighetsråd i Den norske kirke har fått i oppdrag å gjennomgå og vedta sin lokale gudstjenesteordning.

Opprinnelig var fristen for implementering av den justerte ordningen for hovedgudstjenesten satt til 1. søndag i adventstiden 2020. Kirkerådets AU besluttet i møte i mai å gi bispedømmene anledning til å sette en ny frist ut fra lokale behov. Bispedømmerådene kan vedta en ny frist for hele bispedømmet. Alternativt kan biskopen kan gi ny frist til enkeltmenigheter.

Vedtaket fra Kirkerådets AU gir rom for at bispedømmerådet og biskopen kan gi menigheter utsatt frist til inntil **første pinsedag 2021**. Bispedømmerådet og biskopen kan alternativt velge å holde fast ved den opprinnelige fristen 1. søndag i advent 2020. (KR-AU 14.5. sak 31/20 *Frist for innføring av ny gudstjenesteordning*).

Ettersom mange menighetsråd har hatt liten aktivitet i vår på grunn av covid-19-situasjonen og fordi bøkene med den samlede liturgiske musikken ikke foreligger før i slutten av november 2020, vil det for mange være et positivt signal å få utsatt fristen for godkjenning. Det er også viktig at det gis tid til at alle som er involvert i gudstjenestearbeidet i menighetene får mulighet til å delta i beslutningene som gjøres.

#### Forslag til vedtak

Menighetsrådene i Sør-Hålogaland bispedømme får utsatt frist for å vedta justert gudstjenesteordning. Fristen utsettes fra 1. søndag i adventstiden 2020 til 31. mars 2021. Dersom en menighet mot formodning ønsker liturgisk musikk eller tekstmateriale som ikke er med i den justerte ordningen, må det sendes en begrunnet søknad til biskopen via prosten innen samme dato. Siste frist for implementering av den justerte gudstjenesteordningen er 1. pinsedag 2021.





## DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Omar Paal Aardal	423	20/02796-4	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
56/20	Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	24.09.2020

### Søknad om navneendring Domkirken sokn

#### Vedlegg:

20\_01070-1 Navn på domkirkemenigheter - brev fra Kirkerådet 28.02.2020

Søknad om navneendring Bodø domkirkes sokn

Saksprotokoll Endring av navn på Domkirken sokn

Søknad om navneendring - prestens uttalelse

#### Saksorientering

Etter et initiativ fra Tønsberg menighet gjøres det nå et forsøk på å skille landets domkirker fra hverandre i Brønnøysundregistrene. Det viser seg at av landets 10 domkirkesokn, er halvparten registrert som «Domkirken sokn». Dette skaper naturlig nok forvirring for utenforstående. De øvrige soknene er registrert med stedsnavn i tillegg, men de er lite enhetlige i formen. Det er heller ikke alltid at navnet som er registrert er det navnet man lokalt bruker, f.eks. på hjemmesiden eller i menighetsblad.

På bakgrunn av dette har Domkirken menighetsråd i Bodø sendt en formell søknad til bispedømmerådet om navneendring som følger:

*«Domkirken menighetsråd ber om at navnet på soknet endres til «Bodø domkirkes sokn». Navn på menigheten og menighetsrådet vil dermed også bli endret til «Bodø domkirkes menighet» og «Bodø domkirkes menighetsråd».*

Kirkerådet har i brev av 28.02.2020 oppfordret bispedømmerådene til å etterleve navnepraksis i tråd med det som det her søkes om.

Det vises også til Språkrådets tilråding som her er fulgt.

#### Forslag til vedtak

Sør-Hålogaland bispedømmeråd godkjenner navneendringen.

Nytt navn blir «Bodø domkirkes sokn».

Navn på menigheten og menighetsrådet vil dermed også bli endret til «Bodø domkirkes menighet» og «Bodø domkirkes menighetsråd».

En ber om at menighetsrådet følger opp navneendringen overfor aktuelle offentlige registre (Brønnøysundregistrene, Kartverket mv.).



# DEN NORSKE KIRKE

Domkirken menighetsråd

Adresseinformasjon fylles inn ved ekspedering. Se mottakerliste nedenfor.

Dato: 19.06.2020

Vår ref: 16/00009-254

Deres ref:

## Søknad om navneendring

Etter en henvendelse fra andre domkirkemenigheter, gjøres det nå et forsøk på skille landets domkirker fra hverandre i Brønnøysundregistrene. Det viser seg at av landets 10 domkirkesokn, er halvparten registrert som «Domkirken sokn». Dette skaper naturlig nok forvirring for utenforstående. De øvrige soknene er registrert med stedsnavn i tillegg, men de er lite enhetlige i formen. Det er heller ikke alltid at navnet som er registrert er det navnet man lokalt bruker, f.eks på hjemmesiden eller i menighetsblad.

Språkrådet anbefaler denne formen: BODØ DOMKIRKES SOKN (Bodø domkirkes menighet). De argumenterer med at stedsnavnet bør stå først, og videre at det bør brukes genitivs-s i fellesnavnet «sokn». Stedsnavnet først handler blant annet om elektronisk søkbarhet. Genitivs-s er i henhold til norsk navnepraksis.

Kirkerådet anbefaler at navnepraksisen samordnes, og bifaller språkrådets anbefaling.

Domkirken menighetsråd ber om at navnet på soknet endres til «Bodø domkirkes sokn». Navn på menigheten og menighetsrådet vil dermed også bli endret til «Bodø domkirkes menighet» og « Bodø domkirkes menighetsråd».

Med vennlig hilsen

Åshild Opøyen  
Leder

Line Elisabeth Aaselid  
Daglig leder

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.*

Kopi til:  
Bodø kirkelige fellesråd, Tom Solli

Storgata 29

8006 BODØ

Mottakere:  
Sør-Hålogaland bispedømmeråd

Tolder Holmers vei  
11

8003 BODØ

Biskopen i Sør-Hålogaland

Tolder Holmers vei  
11

8003 BODØ



# DEN NORSKE KIRKE

## SAKS PROTOKOLL

Arkivsak-dok. 16/00009  
Arkivkode  
Saksbehandler Line Elisabeth Aaselid

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Domkirken menighetsråd	17.06.2020	12/20

### Endring av navn på Domkirken sokn

---

**Domkirken menighetsråd har behandlet saken i møte 17.06.2020 sak 12/20**

### Domkirken menighetsråds vedtak

Domkirken menighetsråd ber om at navnet på soknet endres til «Bodø domkirkes sokn». Navn på menigheten og menighetsrådet vil dermed også bli endret til «Bodø domkirkes menighet» og «Bodø domkirkes menighetsråd».

**Fra:** Elin Vangen  
**Sendt:** tirsdag 23. juni 2020 10:49  
**Til:** Omar Paal Aardal  
**Kopi:** Line Elisabeth Aaselid; Tom Solli  
**Emne:** SV: 16/00009-254 - Søknad om navneendring - ber om prostens uttalelse

Til Sør-Hålogaland biskop og bispedømmeråd

Det er nyttig og fint at navn gir god informasjon om virksomheten, og jeg er glad for at Kirkerådet og landets Domkirkemenigheter gjør denne endringen – også med anbefaling fra Språkrådet. Domprosten støtter initiativet og anbefaler søknaden om navneendring.

Mvh,

Elin Vangen  
Domprost i Bodø  
[Ev259@kirken.no](mailto:Ev259@kirken.no)  
92215766

---

**Fra:** Omar Paal Aardal <oa865@kirken.no>  
**Sendt:** tirsdag 23. juni 2020 10.44  
**Til:** Elin Vangen <ev259@kirken.no>  
**Emne:** VS: 16/00009-254 - Søknad om navneendring - ber om prostens uttalelse

Biskop og bispedømmeråd har mottatt søknad om endring av navn på Domkirken sokn. Vi ber herved om domprostens uttalelse i saken.

Til orientering så har Kirkerådet for noen måneder sendt ut brev med anbefaling i tråd med det som menighetsrådet her søker om.

Med vennlig hilsen  
Omar Aardal  
Rådgiver menighet og kirkeforvaltning



Web: <http://kirken.no/shbd>  
Telefon sentralbord: 75 54 85 50  
Telefon direkte: 75 54 85 61  
e-post: [oa865@kirken.no](mailto:oa865@kirken.no)

---

**Fra:** Line Elisabeth Aaselid <[LA958@kirken.no](mailto:LA958@kirken.no)>  
**Sendt:** fredag 19. juni 2020 15.11

**Til:** Sør Hålogaland-bdr <[sor-halogaland.bdr@kirken.no](mailto:sor-halogaland.bdr@kirken.no)>; Sør Hålogaland-biskop <[sor-halogaland.biskop@kirken.no](mailto:sor-halogaland.biskop@kirken.no)>

**Kopi:** Tom Solli <[ts638@kirken.no](mailto:ts638@kirken.no)>; ashild.opoyen <[ashild.opoyen@outlook.com](mailto:ashild.opoyen@outlook.com)>

**Emne:** 16/00009-254 - Søknad om navneendring

Hei

Vedlagt søknad om navneendring på Domkirken sokn, samt saksprotokoll fra behandling i menighetsrådet 17/6-20.

Med vennlig hilsen

*Line Elisabeth Aaselid*

Daglig leder Domkirken sokn

Tlf 47 65 86 22



Bodø domkirke

Bankkonto 1503.45.21996

Besøksadr: Torvgata 12, 8006 Bodø

Fakturaadr: Storgata 29, 8006 Bodø

<https://kirken.no/bododomkirke>



# DEN NORSKE KIRKE

KR - Juridisk seksjon

Sør-Hålogaland bispedømmeråd  
Tolder Holmers vei 11

8003 BODØ

Dato: 28.02.2020

Vår ref: 20/01070-1 ob377

Deres ref:

## Navn på domkirkemenigheter

I forbindelse med Tønsberg menighet har henvendt seg til Tønsberg bispedømmeråd for å endre soknets navn, har menigheten tatt initiativ til at det blir utviklet en lik navnepraksis for domkirkesoknene i Norge. Av bispedømmerådet er Kirkerådet invitert til å gi en uttalelse.

Kirkerådet har registrert at det er en stor variasjon i navnepraksis og vil her gi en uttalelse om hva Kirkerådet ser som en god og felles navnepraksis som også deles med alle bispedømmerådene.

## Dagens situasjon

I dag finner vi følgende navneformer på domkirkesoknene i Brønnøysundregistrene:

*Bynavn* domkirke sokn  
*Bynavn* sokn  
Domkirken sokn  
Domkirkens sokn

Så har Tønsberg foreslått navnet  
Domkirkens sokn Tønsberg

I Trondheim er navnet  
Nidaros domkirke og Vår frue sokn

Fire domkirkesokn står i dag registrert i Brønnøysundregistrene uten stedsnavn.

Kirkerådet har av Tønsberg bispedømme fått brev med spørsmål om vi kan uttale oss om «få en lik praksis for alle menighetene ved domkirkene». Med utgangspunkt i oversikten fra Brønnøysundregistrene ser Kirkerådet at det er behov for å etablere en felles navnepraksis.

## Kirkerådet har gjort følgende vurderinger

Postadresse:  
Postboks 799 Sentrum  
0106 OSLO

E-post: [post.kirkeradet@kirken.no](mailto:post.kirkeradet@kirken.no)  
Web:  
Org.nr.:818 066 872

Telefon: +47 23081200  
Telefaks:

Saksbehandler  
Ole Inge Bekkelund

1. Det er unødvendig stor variasjon i navngivning.
2. Flere av navnene er ikke stedsidentifiserende. Dersom stedsnavnet ikke står først blir det vanskelig å liste soknenavn opp i en alfabetisk rekkefølge; dette gir vanskelig søkefunksjoner, potensiale for misforståelser og merarbeid ved avvikling av kirkevalg mm.
3. Noen navn har språklige feil, ifølge Norsk språkråd skal det være liten d i *domkirkes sokn* og genitivs s ved domkirke brukt som ubestemt form.
4. Kirkerådet legger til grunn at *Nidaros* er et innarbeidet navn og tenker det ikke er aktuelt å erstatte dette for eksempel med *Trondheim*.

### **Kirkerådet vil foreslå følgende navnestil på domkirkesoknene:**

Kirkerådet vil i tilfellet Tønsberg i likhet med Språkrådet foreslå navnet

*Tønsberg domkirkes sokn*

Kirkerådet mener stedsnavn alltid bør stå først slik at navnet er stedsidentifiserende. Dernest mener vi Språkrådets tilråding bør følges, nemlig at *domkirkes* inneholder genitivs «s» og liten «d». Kirkerådet legger til grunn at stedsnavn for alle domkirker som utgangspunkt er byens navn med unntak av *Nidaros*.

Kirkerådet oppfordrer bispedømmerådene til å etterleve en slik navnepraksis for domkirkesoknene.

Med vennlig hilsen

Jan Rune Fagermoen  
avdelingsdirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.*

Mottakere:

Agder og Telemark bispedømmeråd,	Postboks 208	4662 KRISTIANSAND S
Borg bispedømmeråd,	Bjarne Aasgt. 9	1606 FREDRIKSTAD
Bjergvin bispedømmeråd,	Postboks 1960	5817 BERGEN
Hamar bispedømmeråd,	Postboks 172	2302 HAMAR
Nidaros bispedømmeråd,	Kongsgårdsgata 1a, Erkebispegården	7013 TRONDHEIM
Nord-Hålogaland bispedømmeråd,	Postboks 790	9258 TROMSØ



Oslo bispedømmeråd,

Postboks 9307

0135 OSLO

Grønland

Stavanger bispedømmeråd,

Lagårdsveien 44

4010 STAVANGER

Sør-Hålogaland bispedømmeråd,

Tolder Holmers vei

8003 BODØ

11

Tunsberg bispedømmeråd,

Postboks 10 Kaldnes

3119 TØNSBERG

Møre bispedømmeråd,

Moldetrappa 1

6415 MOLDE



## DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Brita Bye	702	20/02991-4	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
57/20	Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	24.09.2020

### Høring - Kristne migranter

#### Vedlegg:

Sak om Kristne migranter til høring i bispedømmene  
Høring - Kristne migranter  
Bakgrunnsnotat om Innvandring og innvandrere i Norge

#### Saksorientering

##### Bakgrunn:

Saken om «Kristne migranter» skulle opprinnelig vært sak på Kirkemøtet 2020, der Kirkemøtet skulle drøfte «Den norske kirkes selvforståelse som folkekirke i et flerkulturelt samfunn». Som en konsekvens av koronaepidemien har Kirkerådet vedtatt at enkelte saker skal ha en alternativ saksbehandling. Denne saken sendes i stedet til høring i bispedømmerådene med vedtak i Kirkerådet i desember 2020. Kirkerådet anbefaler at bispedømmerådet drøfter denne saken og komme med refleksjoner og innspill. Etter desember 2020 skal det utarbeides en plan for videre arbeid på feltet, og bispedømmene vil bli invitert til felles arbeid og strategi for å nå målene i planen.

Saken har fokus på:

- Arbeid for å møte kristne migranter/ kristne med flerkulturell bakgrunn.
- Samarbeid med kristne migrantmenigheter.

Kirkerådet anbefaler i sin opprinnelige saksgang Kirkemøtet å vedta «Ti kjennetegn for Den norske kirke i en ny tid».

Høringsinstansene blir bedt om å reflektere over:

- Hva som er de viktigste perspektivene i saken.
- Hva som bør prioriteres i det videre arbeidet med saken.
- Andre kommentarer til saken og videre arbeid med den.

Siden saken opprinnelig var forberedt for Kirkemøtet, gjøres det oppmerksom på at der saken henvender seg til «Kirkemøtet» i saksdokumentet, kan en nå lese «høringsinstansene». Når det gjelder bruk av begreper bruker vi migranter som en felles betegnelse på innvandrere (immigranter), flyktninger, asylsøkere og emigranter. Jfr. definisjon i høringsdokumentet.

## Forslag til vedtak

Sør-Hålogaland bispedømmeråd støtter forslag til vedtak slik det framgår i dokumentet «Sak om Kristne migranter til høring i bispedømmene» med følgende kommentarer:

### De viktigste perspektivene i saken:

- Det viktigste forholdet er at Den norske kirke som majoritetskirke i liten grad har lyktes med å møte migranter som er i en minoritetsposisjon. Dette på tross av at samfunnet rundt kirken blir stadig mer flerkulturelt. Hovedhensikten i høringen er tydeliggjort ved *«at kristne migranter som ønsker en tilknytning til en menighet i Den norske kirke skal bli tatt imot og oppleve seg som fullverdige deltakere i fellesskapet»*.

Vi er en del av den verdensvide kirke. Dette synliggjør nødvendigheten av at en folkekirke gjenspeiler mangfoldigheten i samfunnet. Samtidig er det en utfordring at Den norske kirke kan fremstå som en kirke der det er vanskelig å se denne flerkulturen gjenspeilt.

For å arbeide med denne utfordringen er vi nødt til å arbeide selvkritisk og ærlig med Den norske kirkes selvforståelse. Dette fordi dette i stor grad handler om holdninger og kultur.

- Tallet på medlemmer i Den norske kirke er synkende, mens tallet på kristne med migrantbakgrunn øker. Utfordringen er at migrantene skal oppleve tilhørighet til Den norske kirke og engasjere seg. Hvis kirken er mer bevisst på å åpne mer for kristne migranter, vil kirken kunne gjenspeile en større bredde i folkekirken enn det den gjør i dag.

- Kristne migranter er en viktig ressurs for kirken. Det er fremdeles en forholdsvis ensartet sammensetning av kirken når det gjelder ledere, ansatte og menighetsmedlemmer. Her er det et stort og uutnyttet potensial når det gjelder å rekruttere migranter til frivillig arbeid, kirkelige verv, samt som søkere til kirkelige stillinger.

- Den norske kirke bør styrke sitt økumeniske arbeid i forhold til migrantmenigheter.

- Migrasjon er også sentralt for misjonen. Kirken har siden den første tiden bredt seg ut til hele verden gjennom mennesker som av ulike grunner har reist fra hjemlandet og etablert seg i andre land. Kristne migranter fra hele verden kan tilføre Den norske kirke, som en del av den verdensvide kirke, mye verdifullt.

- Forslaget til vedtak er de «Ti kjennetegn for Den norske kirke i en ny tid». Disse er ment å være utfordringer og forpliktelser i det videre arbeidet.

### Hva som bør prioriteres i det videre arbeidet med saken:

- Dokumentet og de «Ti kjennetegn» kan bære preg av «oss-de»-tenkning og at migranter omtales som en relativt ensartet gruppe. Samtidig forstår vi ut fra dokumentets kjerne at dette ikke er intensjonen. Det synliggjør imidlertid hvor komplekst og vanskelig det er å omtale og utøve dette arbeidet på en likeverdig måte.

- Holdningsskapende arbeid er viktig for å fremme det flerkulturelle og sikre inkludering på alle plan i kirken.

- Kristne migranter bør bli møtt og sett på som ressurser for lokalkirken, på lik linje med andre kirkemedlemmer. De kristne migrantene kan bli usynlige blant oss, der de kanskje føler at Den norske kirkes måte å drive på ikke passer for dem. Det er uheldig dersom våre kulturelle rammer stenger for at de skal kunne føle seg hjemme i kirken. I denne sammenheng handler det mer om inkluderingskultur enn teologi.

- Kristne migranters kompetanse og kunnskap om egen tro, kultur og etnisitet bør tas på alvor og anerkjennes bedre enn det høringen vektlegger. Høringen beskriver i for stor grad hva vi som majoritetskirke skal gjøre for de som er i en minoritetsposisjon, uten å anerkjenne dem som eksperter på eget liv, tro og kultur.

- Det må arbeides målrettet for å rekruttere kristne migranter og kristne med flerkulturell bakgrunn til kirkelig tjeneste og til frivillig engasjement i kirken. Dette for å oppnå en større

grad av representativitet i kirkens arbeid, og at sammensetningen av kirkelige ansatte og folkevalgte gjenspeiler befolkningsmangfoldet. Veiledning, kompetanseheving og kunnskapsdeling er viktig i denne sammenheng.

- Det er viktig at kirken synliggjør sin holdning når det gjelder diskriminering og rasisme generelt, samt ivaretagelse av migranter med LHBT. Den norske kirke bør kunne være et trygt rom for de som føler seg utsatt.

- Det må oppmuntres til mer kontakt mellom migrantmenigheter og lokale menigheter. Det må anerkjennes at mange har behov for å holde gudstjeneste med liturgi på sitt eget språk og derfor naturlig først søker til sin migrantmenighet. Den norske kirke kan for eksempel arrangere dialogsamlinger og ha felles arrangementer for å få kontakt. Tilbud om leie av kirkelige lokale gjøres mange steder. Gode eksempler må deles til andre menigheter.

- På menighetens og kirkens nettsider bør man være bevisst på å bruke historier, bilder og tekst fra menighetene der det flerkulturelle også er synlig.

#### Kommentarer til de «10 kjennetegn»:

- Selv om det er en god intensjon med dokumentet og saken, kan målet og hva en konkret ønsker å oppnå fremstå forholdsvis utydelig. De «10 kjennetegn» kan synes vidtfnende og bli for omfattende og vage. Disse tiltakene kunne generelt vært brukt i mange av Den norske kirkes satsningsområder. Derfor kan de «10 kjennetegn» med fordel kuttes ned og spisses inn mot arbeidet med en flerkulturell kirke.

- Det foreslås et eget punkt om «kulturåpent arbeid» i de «Ti kjennetegn». Kulturarbeid i kirken er en viktig arena der mange kan føle seg velkomne. Å møtes gjennom musikk, sang, kunst og mat kan være en god måte å møtes på uansett språk og bakgrunn. Kirkens kulturarbeid kan her oppleves som et lavterskeltilbud.

- Kjennetegn 1 «Dialogisk ydmykhet»: Begrepet «dialogisk ydmykhet» kan forstås på flere måter. På hvilke premisser har man dialog? Opplever bruken av begrepet likeverdig? Vi foreslår at begrepet «ydmykhet» tas ut.

- Kjennetegn 5: «Mangfoldige gudstjenester»: For å unngå at inkludering blir et forsøk på assimilering, må det oppfordres til at gudstjenesteliv og annen menighetsvirksomhet lar seg prege av de lokale medlemmenes bakgrunn og kulturelle uttrykk. Justeringen av gudstjenesteordningen kan oppleves som en innstramning av lokale variasjoner og musikkvalg. Det må legges til rette for nødvendig fleksibilitet i ny gudstjenesteordning, slik at det gis større åpenhet for at gudstjenestene kan inneholde språklig og kulturelt mangfold i kirken.

- Kjennetegn 7 og 8: Arbeidet med barn og unge bør prioriteres. Barn og unge er de viktigste målgrupper med tanke på fremtiden og holdningsarbeid.

- Ordet «sensitiv», for eksempel «kultursensitiv trosopplæring» og «sensitiv» under kjennetegn 6, kan oppleves misvisende. Ordet kan forveksles med for eksempel «ømt/ forsiktig». Vi tolker ulikt og foreslår at ordet sensitivt byttes ut med ordet «åpenhet» som også kan bety «lyttende».

- Det er viktig å støtte og videreutvikle de lokale tiltakene som allerede finnes. Flyktningkrisen i 2015 ga mange menigheter i by og bygd et stort kunnskapsløft, bevissthet og større trygghet i hvordan innlemme og inkludere våre nye landsmenn. Flere steder samarbeider kirken med ulike statlige og kommunale etater, institusjoner, frivillige organisasjoner og trosbaserte miljøer om å invitere flyktninger til aktiviteter, sosiale samvær og gudstjenester. Menigheter har gjennom dette arbeidet fått flere frivillige blant migrantene, samt økt deltakelse av migranter i menighetsarbeidet. Det er viktig at dette arbeidet synliggjøres og holdes oppe.

**Andre kommentarer:**

Sør-Hålogaland bispedømmeråd er glad for at Kirkerådet legger frem denne saken. Å forsterke kirken slik at den blir en global og flerkulturell folkekirke utfordrer oss. Vi må reflektere hva det vil si å være majoritetskirke i møte i møte med kulturelle minoriteter og enkeltindivider, og majoritetskirken må være villig til å endre seg for å være en mangfoldig kirke i praksis.



# DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet, Mellomkirkelig råd, Samisk kirkeråd

## Kristne migranter

### I. Sammendrag

Norge er et flerkulturelt samfunn med om lag 14% innvandrere, bosatt i alle landets kommuner. Mange har kristen bakgrunn. Deres tro, spiritualitet og erfaringer gjør det kristne fellesskapet i Norge mer mangfoldig. Globalt vokser den kristne kirken, særlig i sør. Også i Norge ser man fremvekst av nye kristne fellesskap, ikke minst blant migranter og innenfor andre konfesjoner enn den lutherske. Fram til nå har Den norske kirke i liten grad klart å inkludere migranter. Skal Den norske kirke være en inviterende og inkluderende folkekirke også i årene fremover, må en større bredde av folket kjenne at de er en del av kirken og at kirken har plass for deres tro og engasjement. Det må legges til rette for et større mangfold av språk og kultur og trosuttrykk.

Kristne migranter kan velge å tilhøre en av migrantkirkene som finnes i Norge, de kan bli medlemmer i en annen etablert kirke innenfor sin egen konfesjon, eller bli med i Den norske kirkes menighet der de bor enten de melder seg inn eller ikke. Hovedhensikten med å sette denne saken på Kirkemøtets agenda, er at kristne migranter som ønsker en tilknytning til en menighet i Den norske kirke skal bli tatt imot og oppleve seg som fullverdige deltakere i fellesskapet. Om kirken gjenspeiler mangfoldet i befolkningen, er den bedre i stand til å utføre kirkens oppdrag her hjemme og i verden.

Kirkemøtet inviteres til å drøfte Den norske kirkes selvforståelse som folkekirke for en befolkning som i økende grad består av ulike kulturer og tradisjoner, og hvordan det kan tilrettelegges for at kristne migranter kjenner seg hjemme i menigheter og er med og preger kirken. Saksdokumentet foreslår ti kjennetegn som kan forstås som uttrykk for kirkens selvforståelse, men også som utfordringer eller forpliktelser.

Kirkemøtet behandlet i 2009 saken «Kristne innvandrere og menighetene i Norge», (KM 07/09). Den gangen drøftet man også regelverk og formelle og praktiske hindringer for inkludering og økumenisk samarbeid. Oppfølgingen av saken ble vanskelig siden kirkens organisering var forankret i kirkeloven. Med en ny tros- og livssynslov er mulighetsrommet større. Dette saksdokumentet vil ikke gå i detaljer om regelverk, men vil nevne noen muligheter som finnes når det gjelder kirkelig organisering og økumenisk samarbeid.

## II. Forslag til vedtak

### Ti kjennetegn for Den norske kirke i en ny tid

Den norske kirke er en del av den verdensvide kirke. Kristne utgjør et mangfoldig fellesskap. Dette må gjenspeiles i Den norske kirkes møte med migranter og i samarbeid med andre kirkesamfunn. For å være en folkekirke i tiden fremover må Den norske kirke kjennetegnes av:

1. **Dialogisk ydmykhet:** *I kirken lytter mennesker til hverandres troshistorier og livserfaringer med respekt og nysgjerrighet for ulike kulturelle tilhørigheter*
2. **Diakonal tilnærming:** *Kirken fremmer migranters rettigheter, støtter dem i å etablere en hverdag i Norge, og legger til rette for deres deltakelse i diakonalt arbeid*
3. **Gode relasjoner:** *Kirken arbeider aktivt for å bygge relasjoner og mangfoldige fellesskap med rom for forskjellige språk, tradisjoner og personligheter*
4. **Inkluderende fellesskap:** *I kirken møtes alle med samme respekt, frihet til å være seg selv og forventning om deltakelse ut fra sine forutsetninger*
5. **Mangfoldige gudstjenester:** *Gudstjenesten avspeiler menighetens kulturelle mangfold, og det gis mulighet til å feire gudstjenester på ulike språk*
6. **Relevant forkynnelse:** *Kirken forkynner evangeliet frimodig med sensitivitet for det kulturelle, språklige og religiøse mangfoldet i samfunnet*
7. **Kultursensitiv trosopplæring:** *Undervisning i kristen tro og praksis tilpasses migranters erfaringer og perspektiv, språk og alder*
8. **Anerkjennelse av krysskulturelle barn og unge:** *Kirken sørger for at alle barn og unge blir sett og lyttet til, og at de kan prege kirkens fremtid*
9. **Representativt lederskap:** *Kirken rekrutterer ansatte og frivillige til ledelse og demokratiske styringsorganer fra bredden i befolkningen*
10. **Økumenisk samarbeid:** *Den norske kirke tilbyr ulike tilknytningsformer for den enkelte migrant og for migrantmenigheter*

## III. Saksorientering

### 1. Avgrensninger og begrepsavklaringer

Denne kirkemøtesaken omtaler både kristne enkeltpersoner og migrantmenigheter. Den griper inn i mange av kirkens arbeidsfelt og pågående prosesser, og det kreves videre arbeid med oppfølgingen av saken. Dette er utdypet i vedlagt bakgrunnsnotat. Saken berører regelverk knyttet til menighetsdannelser innenfor kirken og samarbeid med menigheter utenfor kirken, medlemskap, biskopenes tilsyn, kompetansekrav til stillinger, åpenhet for ulike uttrykksformer i gudstjenesten og utleie av kirkebygg. Samtidig har saken fokus på holdninger og verdier som må ligge til grunn for handlingene, og på hva som kan gjøres innenfor gjeldende ordninger og regelverk. I denne omgang inviteres Kirkemøtet til å drøfte muligheter fremfor hindringer.

### «Innvandrere» og «migranter»

Migranter er en felles betegnelse for immigranter (innvandrere) og emigranter (utvandrere), Innvandrere blir man først med innvilget opphold, mens «migranter» i tillegg omfatter flyktninger og asylsøkere som ikke har fått opphold.

Innvandrere er man bare i én generasjon, og barn og barnebarn av innvandrere er ikke selv innvandrere. Statistisk Sentralbyrå (SSB) opererer med betegnelsen «norskfødte med innvandrerforeldre»<sup>1</sup>. Innvandrere i Norge er bosatt i alle landets kommuner, og sammen med norskfødte med innvandrerforeldre utgjorde de 17,7% av befolkningen i Norge pr. 1. jan. 2019. Et økende antall barn og unge i Norge har innvandrerforeldre. Sammen med barn av foreldre med midlertidig opphold og med en annen statstilhørighet er de såkalt krysskulturelle barn<sup>2</sup>.

### Migrantmenigheter

Dette er et samlebegrep om svært forskjellige menigheter med hensyn til etnisitet, konfesjon, organisering og struktur, tilknytning til lokalsamfunn og tilknytning til nasjonale eller internasjonale nettverk. Noen er ikke komfortable med begrepet «migrantmenighet» om sitt felleskap, og det er viktig ikke å generalisere i omtale av eller tilnærming til ulike migrantmenigheter.

## 2. Bakgrunn

Av verdens rundt 2 milliarder kristne er det ca 80 millioner lutheranere. De fleste kristne innvandrere i Norge er ikke lutheranere, og mange vil søke til sitt eget kirkesamfunn. Andre ønsker å være med i den kirken som «folk flest» er med i. Med en åpen luthersk-økumenisk grunnholdning bør disse ønskes velkommen i Den norske kirke.

Det rapporteres om at det de siste tiårene er etablert mer enn 250 migrantmenigheter i Norge, med gudstjenestefeiringer på 40 ulike språk. De fleste holder til i de store byene. Denne utviklingen krever at Den norske kirke ser mulighetene som ligger der for vekst og fornyelse, samt å bli relevant for nye generasjoner.

Mens innvandrere ofte foretrekker et kristent fellesskap hvor teologisk tradisjon, språk og kultur minner om hjemlandet, har neste generasjon ofte en mer norsk identitet. Dette kan gjøre det mer naturlig å delta i trosopplæring, barne- og ungdomsarbeid og konfirmasjon i Den norske kirke. Det er stor forskjell på større byer og distriktene, og Den norske kirke har et særlig ansvar for å tilby kristne migranter et fellesskap der andre kirkesamfunn ikke finnes.

Mange menigheter i Den norske kirke har engasjert seg for asylsøkeres rettsikkerhet og integrering av flyktninger i menighet og lokalsamfunn. Dette engasjementet har vært uavhengig av migrantenes religion, og innfallsvinkelen har oftest vært diakonal eller dialogisk. Noen menigheter har arbeidet med religionsdialog sammen med dialogsentrene i bispedømmene og med støtte fra Mellomkirkelig råd. Bispemøtet har gitt ut en veiledning om kirkelige handlinger i en flerkulturell kontekst. Det har også vært arbeidet med kristne asylsøkere og konvertitter. På disse områdene samarbeider Den norske kirke med Norges Kristne Råd, Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn og en rekke andre organisasjoner, og det er utviklet gode ressurser til bruk i menigheter. Det har vært mindre oppmerksomhet rettet mot kristne innvandrere med oppholdstillatelse eller norsk statsborgerskap.

Den norske kirke har smertelige erfaringer med undertrykkelse og assimilering av det samiske folk og andre minoriteter i det norske samfunn, men har også vist seg i stand til forsoning og endring. Den norske kirke har reflektert mye om sin posisjon som majoritet i møte med minoriteter, og erfaringene er verdifulle også i møte med migranter og kulturelt mangfold.

<sup>1</sup> <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/slik-definerer-ssb-innvandrere>

<sup>2</sup> Lill Salole (2018) *Identitet og tilhørighet. Om ressurser og dilemmaer i en krysskulturell oppvekst*. Oslo: Gyldendal akademisk



Kirkemøtet behandlet i 2009 saken «Kristne innvandrere og menighetene i Norge». Saken ble fulgt opp i 2010 og 2011, men stoppet så opp av ulike grunner. I 2016 og 2017, ble det etablert en ressursgruppe som har bidratt med innspill til denne kirkemøtesaken.

To andre kirkemøtesaker har relevans for saken om kristne innvandrere: «Misjon til forandring - Utfordringene fra Edinburgh 2010» (KM 07/12) handlet om hvordan Den norske kirke utfører sitt oppdrag sammen med andre kirker i Norge og det globale økumeniske fellesskapet. «Religionsmøte og dialog» (KM 15/16) handlet om det flerkulturelle Norge og møtet med mennesker av annen tro gjennom dialog og samhandling. Saken forklarte også forskjellen på dialog og misjon. Dette er relevant i det flerkulturelle kirkefellesskapet i Norge.

### 3. Den norske kirkes selvforståelse

Hva innebærer det å være folkekirke når den norske befolkningen er i endring? Hvordan gjenspeile den verdensvide kirken i Norge? Hva vil det si å være medlem, bidragsyter og deltager i Den norske kirke i tiden fremover?

Den norske kirke har som majoritetskirke et særlig ansvar for å legge til rette for samarbeid med migrantkirker og for å åpne dørene for migranter. Kristne søsken fra andre land har rett på trosutøvelse, og det er et lederansvar, nasjonalt og lokalt, at de blir tatt imot og ønsket velkommen i våre sammenhenger. At de har med seg andre skikker og perspektiv som kan berike fellesskapet er flott, men de skal først og fremst få møte mennesker og felleskap der de kan føle seg hjemme, der de møter søstre og brødre i troen, midt i en fremmed kultur.

Nedenfor foreslås ti kjennetegn som uttrykk for kirkens selvforståelse. Kjennetegnene kan også forstås som utfordringer eller forpliktelser. De skal fremme en åpen holdning og gode møter mellom mennesker, og en fremtidsrettet, vital og relevant kirke for hele befolkningen.

#### 1. Dialogisk ydmykhet: *I kirken lytter mennesker til hverandres troshistorier og livserfaringer med respekt og nysgjerrighet for ulik kulturell tilhørighet*

Kirken må preges av en lyttende og dialogisk holdning som er åpen for andres livsfortellinger og for å korrigere egne fordommer. Inkludering av migranter i kirken er både en gave og en utfordring. Det kan være vanskelig å unngå at det blir «oss og dem». Alle er avhengige av å møtes som likeverdige, og å gjensidig tilpasse seg hverandre. Ofte må begge parter endre eller gi avkall på ting man verdsetter. Inkluderingen av nye kan aldri skje utelukkende på premissene til de som allerede hører til. Språkbruk og tankesett utfordres og det må skapes et nytt, åpent og inkluderende «vi» som alle kan kjenne seg hjemme i.

#### **Yohannes Mekonnen Shanka, ansatt i 50% stilling som Seniorrådgiver i misjon og globalt kirkeliv i Oslo bispedømmeråd, og vikarierer som prest i tillegg.**

Jeg kommer opprinnelig fra Den etiopisk-evangeliske Mekane Yesus kirken. Jeg har bodd i Oslo siden sommeren 1998 bortsett fra noen korte opphold utenfor Norge. Jeg har jobbet i Den norske kirke siden 2005, og har hatt fantastiske kolleger og gode tilbakemeldinger fra folk i menighetene. Det gir meg mot, styrke og håp tjenesten.

Det kan oppleves både godt og utfordrende for oss innvandrere å jobbe i Den norske kirke. Ofte må vi bevise mer enn andre at vi kan den oppgaven vi er satt til å løse. Noen gleder seg over at en afrikansk prest forretter dåp eller gravferd, men andre ser det som en hindring. Det er avgjørende hvordan våre ledere håndterer slike situasjoner i møte med oss.

Generelt er forskjellbehandling basert på hudfarge og navn helt vanlig i arbeidsmarkedet i Norge. Dette skjer også i Den norske kirke. Kirkens stab bør bli mer flerkulturell for å se behovene til en mangfoldig menighet. Det kreves endringer i hvordan kirken jobber med rekruttering og integrering av innvandrere. De må hente inn noe nytt i kirken som kan være både nyttig og utfordrende. Innvandrere kan ikke forventes å gjøre ting akkurat som etniske nordmenn. Det gjelder både språk, kultur og teologi. Det må også gis utdanningsmulighet til innvandrere og vises veien til tjeneste i kirken.

Den norske kirke må jobbe bevisst og strategisk for å skape et attraktivt arbeidsmiljø som er mangfoldig og reflektert, og som ser innvandrere som en del av kirken. Vi må se hver enkelt medarbeider som en bror og søster og motarbeide frykt for fremmed kultur og hudfarge.

**Slik kan Den norske kirke arbeide med *dialogisk ydmykhet*:**

- Skape rom for å lytte til livsfortellingene, stille spørsmål og være nysgjerrige
- Se migrantmenighetene som en ressurs for å lære mer om migranters hverdag
- Dele erfaringer om å leve i det norske samfunnet
- Skape trygge rom for å snakke om det som gleder og det som skremmer oss

**2. Diakonal tilnærming:** *Kirken fremmer migranters rettigheter, støtter dem i å etablere en hverdag i Norge og legger til rette for deres deltakelse i diakonalt arbeid*

Flyktninger og asylsøkere er ofte i en utsatt situasjon. Det er et diakonalt oppdrag å stå på de utsattes side, motarbeide rasisme og fremmedfrykt og kjempe for rettferdighet. Trosfrihet og det å kunne ha trygge rom for trosutøvelse, er også en rettighet som gjerne tas for gitt i Norge, men som ikke er selvsagt for alle kristne migranter. Kirken har et ansvar for å legge til rette for trosutøvelse.

Kirken har også mange arenaer der mennesker kan være seg selv og slappe av fra krav, bli sett, bidra med sine evner og anlegg, talenter og nådegaver. Her kan mennesker møtes som likeverdige, og kan berike fellesskapet med ulike erfaringer, innsikt og nye perspektiv. Som innvandrere er det viktig å få tilgang til sosiale arenaer. Uformell kontakt kan lede til samtaler om det å leve som ny i det norske samfunnet. Kirken har lang erfaring med å legge til rette for slike samtaler, og mye godt arbeid skjer over hele landet.

Ved å løfte blikket bort fra en relasjon som kun gir rom for å være enten giver eller mottaker til en sameksistens med samhandling og læring, kan kirken skape møteplasser som inkluderer og ansvarliggjør både innvandrere og de mer etablerte<sup>3</sup>.

**Slik kan Den norske kirke arbeide med *diakonal tilnærming*:**

- Legge til rette for språkkafeer og møteplasser i menigheten. Bruke ressurser i lokalsamfunnet, både migranter og de mer etablerte, som kafeerverter og guider
- Løfte fram innvandrere og deres barns historier i menighet, lokalsamfunn og medier
- Etterspørre og gi rom for alles bidrag, ressurser og kreativitet
- Skape møteplasser og delta på arenaer der innvandrere kan møte lokalt næringsliv, offentlige instanser og frivillige aktører

**3. Gode relasjoner:** *Kirken arbeider aktivt for å bygge relasjoner og mangfoldige fellesskap med rom for forskjellige språk, tradisjoner og personligheter*

Migrantmenigheter kan bruke språk, kultur- og trosuttrykk som virker fremmed for en gjennomsnittlig kirkegjenger i Den norske kirke. Det kan også være utfordrende om migrantmenigheter har et annerledes syn enn det som råder i Den norske kirke, for eksempel i synet på kjønnsroller, barn, familie, ledelse eller autoritetsbruk. Migranter kan på sin side oppleve forhold i Den norske kirke som utfordrende. Derfor trengs tid og velvilje for å bygge gode relasjoner og tillit og for å forebygge misforståelser og konflikt.

Den kristne tro er *relasjonell* og vitner om en Gud som ønsker å være i relasjon til oss gjennom Jesus Kristus og gjennom Den hellige ånds virke i verden. Dette skal også gjenspeile seg i relasjonen til vår neste. Den norske kirke er også til stede i alle lokalsamfunn i hele landet. Hvordan sørger folkekirken for å ivareta ansvaret som ligger i en slik posisjon på en god måte? Hvordan bidra til å skape møteplasser og fellesskap som er inviterende og utfordrende på samme tid, og som legger til rette for at nye vennskap kan etableres?

<sup>3</sup> Et eksempel på en diakonal tilnærming der man ser mulighetene hos den enkelte heller enn begrensningene er «Use Your Talents», som opprinnelig kommer fra Madagaskar.

Den norske kirke kan være med på å skape gode relasjoner til migrantmenighetene og deres ledere. Gode relasjoner vil øke forståelsen for annerledesheten og utfordringene som kan oppstå i møte mellom ulike kulturer og tradisjoner.

### **Slik kan Den norske kirke arbeide med *relasjoner* i kirken og andre fellesskap i lokal-samfunnet:**

- Oppsøke og invitere innvandrere til fellesskap og deltakelse
- Kontakte andre kirkesamfunn eller migrantmenigheter, dele erfaringer og bygge relasjoner
- Utfordre egen sjenanse og skepsis eller frykt for det ukjente
- Skape en atmosfære av imøtekommenhet og ivaretagelse

### **4. Inkluderende fellesskap:** *I kirken møtes alle med samme respekt, frihet til å være seg selv og forventning om deltakelse ut fra sine forutsetninger*

Inkludering er ikke ensidig, men innebærer å møte hverandre med åpenhet for selv å kunne bli forandret. Gjennom et slikt gjensidig møte skapes et nytt fellesskap som er kvalitativt annerledes enn de fellesskapene gruppene kan ha hver for seg. Likevel skjer ikke møtene i et balansert forhold. Det er majoritetens ansvar, og særlig et lederansvar, å ta initiativ, inkludere, gi slipp på privilegier og gi videre ansvar både til innvandrere og til unge i kirken.

Assimilering innebærer en ensidig forandring som visker ut annerledesheten og gjør den assimilerende konform med flertallet. «Kom til oss og bli som oss» er uttrykk for dette. Da står den som assimileres i fare for «å miste deg selv», og fellesskapet mister muligheten for fornyelse av det den nye kunne bragt inn i fellesskapet. Mye tyder på at assimilering er et ganske vanlig fenomen i møte med migranter i menigheter i Den norske kirke<sup>4</sup>.

### **Slik kan Den norske kirke arbeide med *inkluderende fellesskap*:**

- Skape rom for annerledeshet og åpenhet for forandring
- Samarbeide med aktører i lokalsamfunnet
- Skape gode lokalmiljø og nabofellesskap
- Gi rom for nye uttrykk i kirkerommet

### **5. Mangfoldige gudstjenester:** *Gudstjenesten avspeiler menighetens kulturelle mangfold, og det gis mulighet til å feire gudstjenester på ulike språk*

Alle har behov for å uttrykke seg på sine egne språk. Gradvis har vi skapt bedre grunnlag for dette i mange, ulike nasjonale språk,<sup>5</sup> men vi er langt fra ferdig med dette arbeidet.

Migrantmenigheter representerer ofte et sted der innvandrere kan være seg selv og slippe krav om å tilpasse seg. Trosuttrykk er gjerne noe av det dypeste og mest personlige hos et menneske. Det å kunne bruke kjente uttrykk og et språk man behersker har stor betydning for de fleste av oss. Samtidig har vi behov for å møtes på tvers av språk, kultur og trosuttrykk i samlende gudstjenester. Kirken skal uttrykke et bredere fellesskap som en påminnelse om det kristne verdensvide fellesskapet. Kirken er ikke definert av enhetlige uttrykk, men av enheten i Jesus Kristus på tvers av alle forskjeller.

### **Slik kan Den norske kirke arbeide med *mangfoldige gudstjenester*:**

- Ta godt imot alle som kommer til gudstjeneste og invitere til kirkekaffe
- Bruke ulike språk og kulturuttrykk i gudstjenesten, og samarbeide med eller lære av migrantmenigheter
- Invitere alle som likeverdige bidragsyttere i planlegging og gjennomføring av gudstjenesten
- Sørge for at Bibelen, liturgi og informasjon er tilgjengelig på ulike språk

<sup>4</sup> <https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kkd/kirke/artikkel---praktisk-teologi-ivn.pdf>

<sup>5</sup> I tillegg til de to norske skriftspråkene (bokmål og nynorsk) har vi følgende språk som er beskyttet av minoritetsspråkpakten i Norge: nordsamisk, lulesamisk, sørsamisk, skoltesamisk, pitesamisk, umesamisk, tegnspråk, kvensk, romanés og romani.

**6. Relevant forkynnelse:** *Kirken forkynner evangeliet frimodig og inviterer til kristent fellesskap med sensitivitet for kulturelt, språklig og religiøse mangfold i samfunnet*

Kirken er kalt til å forkynne evangeliet om Jesus Kristus som verdens frelser. Det kan skje gjennom forkynnelse og å ta på alvor at Den norske kirke har særlige ressurser til å skape åpne fellesskap.

Kristne migranter og migrantmenigheter har ofte en verdensanskuelse som er mer åpen for spiritualitet og åndelige dimensjoner enn det norske sekulariserte samfunnet. Det kan gi et verdifullt utenfrablikk. Samtidig kan etablerte menigheter formidle en kultursensitivitet og forståelse for norsk kultur og tenkemåte som kan justere migranternes syn på det de observerer i Norge.

**Slik kan Den norske kirke arbeide med relevant forkynnelse:**

- Bidra som en synlig aktør i lokalsamfunnet og invitere inn til fellesskapet i kirken
- Bygge videre på avtaler gjennom Samarbeid menighet og misjon (SMM)
- La forkynnelsen speile det språklige og kulturelle mangfoldet i menigheten
- Skaffe innsikt i migranternes hverdag så forkynnelsen blir relevant og utfordrende for alle

**7. Kultursensitiv trosopplæring:** *Undervisning i kristen tro og praksis tilpasses migranternes erfaringer og perspektiv, språk og alder*

Mange kristne migranter ønsker å fordype seg i kristen tro. I kirkens tilrettelegging for dette er det avgjørende at migranter får uttrykke seg både på sitt eget morsmål og på norsk. Det er derfor viktig å legge til rette for at begge muligheter er til stede i materiell og i tilbud som gis. Materiellutvikling er primært et nasjonalt ansvar, men mye ressursmateriell finnes allerede hos organisasjoner som Kristent Interkulturelt Arbeid (KIA)<sup>6</sup>.

På samme måte som menigheter kan hente inspirasjon og fornyelse gjennom møtet med andre uttrykk for kristen tro, kan innvandrere ha behov for økt forståelse av det norske samfunnet og de uttrykk for kristen tro som finnes her. Læring er en gjensidig prosess og migranter og migrantmenigheter er en ressurs som kan opplyse og fornye etablerte sammenhenger i et mer mangfoldig samfunn.

**Slik kan Den norske kirke arbeide med kultursensitiv trosopplæring:**

- Se etter muligheter for å legge til rette for undervisning på migrantenes morsmål
- Tilby introduksjonskurs i norsk kristendom og kirketradisjon som tar høyde for flere språk og kulturelle bakgrunner
- Arbeide aktivt for undervisningsmateriell på flere språk sammen med aktuelle organisasjoner og institusjoner

**8. Anerkjennelse av krysskulturelle barn og unge:** *Kirken sørger for at alle barn og unge blir sett og lyttet til, og at de kan prege kirkens fremtid*

Det norske samfunnet er preget av stort frivillig engasjement for barn og unge. Kirken skal fortsette å bidra til å myndiggjøre barn og unge til å være aktører i samfunnet, og språk og kultur skal ikke være noen hindring for det. Menighetene i Den norske kirke jobber systematisk med å nå barn og unge gjennom trosopplæringstiltak. Dette er en naturlig konsekvens av å være en barnedøpende folkekirke. Samtidig lar et økende antall foreldre være å døpe med begrunnelse at barna skal få velge selv. Det er derfor vanlig at menighetene også inviterer de som ikke er døpt som barn til trosopplæringstiltak. Stadig flere barn og unge deltar i trosopplæringstiltak og konfirmasjonstiden som en forberedelse til dåp.

Mange krysskulturelle barn og unge med en kristen identitet vil legge mindre vekt på de nasjonale uttrykkene og vil se etter en internasjonal eller tverrkulturell sammenheng. Noen

<sup>6</sup> Se <http://kianorge.no/>

føler seg hverken hjemme i foreldrenes migrantmenighet eller i en norsk menighet. Det er derfor viktig at de blir sett og ønsket velkommen. De kan også være naturlige brobyggere mellom kulturer, og de besitter unike ressurser til å forstå kulturmøter og kulturkonflikter. Krysskulturelle barn og unge kan være viktige for å bygge mer mangfoldige og tverrkulturelle menigheter og felleskap i Norge i årene som kommer. Det må derfor gis plass til at disse med slik kompetanse blir verdsatt for det de kan bidra med.

Mange menigheter har aktiv deltagelse fra barn og unge med ulik religiøs tilhørighet. Foreldre skal være trygge på at kirken er et tydelig kristent fellesskap som også gir rom for mangfold. På denne måten kan kirken fortsette å være en bidragsyter til å skape et tillitsfullt og trygt samfunn som barn kan vokse opp i.

### **Slik kan Den norske kirke arbeide for barn og unge blant innvandrere:**

- Gi muntlig informasjon om kirkens tilbud for barn og unge, ikke skriftlig og upersonlig.
- Reflektere sammen om det å leve med kristen identitet i Norge. Hvordan forstås religionsfrihet og toleranse?
- La erfaringer og refleksjoner fra krysskulturelle barn og unge komme fram, og bygge kunnskap og forståelse om ulike dilemma i møtet mellom kulturer i en globalisert verden
- Ta kulturelle eller religiøse hensyn og ha en åpen dialog om slike hensyn med ledere i barne- og ungdomsarbeidet

### **9. Representativt lederskap:** *Kirken rekrutterer ansatte og frivillige til ledelse og demokratiske styringsorganer fra bredden i befolkningen*

Mange innvandrere har ledererfaring fra sitt tidligere hjemland. Noen er ledere i egne migrantkirker eller andre fellesskap. Alle migranter har erfaringer og perspektiver som er viktige for Den norske kirke. Den norske kirke på alle nivåer har ansvar for å legge til rette for at migranter slipper til, at de blir vist tillit og kan få bruke seg selv i ulike former for kirkelig tjeneste. Ansvar innebærer også å søke gode ordninger for medlemskap. Den norske kirke kan legge til rette for at flere innvandrere rekrutteres til kirkelig utdanning og arbeid ved å veilede og gi informasjon om utdanningsløp, se på ulike muligheter for hospitering og godkjenne kirkelig utdanning fra andre land innenfor eksisterende økumeniske samarbeidsavtaler.

Som frivillige vil innvandrere kunne få arbeidstrening og erfaring, opparbeide nettverk og få nye bekjentskaper. Å være frivillig innebærer å bli del av et arbeidsfellesskap som er nyttig for videre inkludering i det norske samfunnet. Deltakelse i frivillig arbeid kan også gi en

### **Fra Fossum kirke i Oslo ved Ole Kristian Sand, migrantprest i Groruddalen prosti:**

Rundt Fossum kirke er det ca 70% innvandrere, og ni av ti barn har bakgrunn fra et annet land enn Norge. Til en vanlig gudstjeneste er det rundt 50% innvandrere og deres barn. Vi har nå tre migrantgrupperinger som bruker Fossum kirke. Den ene menigheten har søndags-skole på fredager, og barna deltar i vår to-språklige «Sammen»-gudstjeneste annen hver søndag. Dette samarbeidet har gjort det mulig med søndagsskole på fredager som kan utvikles til en flerkulturell kristen tweens- og ungdoms-klubb. Slik får vi ny-rekruttering i den kristne befolkningen i Fossum.

**Kommunikasjon.** For innvandrere som har et annet morsmål, må vi bruke et enkelt norsk og også andre språk. Dessuten har de en muntlig tradisjon som gjør at personlige møter og telefon fungerer bedre enn brev, epost sms osv. Deres barn har norsk som morsmål og i kommunikasjonen må vi være overtydelige på at vi ser på dem som norske med en annen bakgrunn.

**Integrering.** Kirken kan være den fremste instansen i integreringsarbeidet. I vår bydel med mange familier som lever i vedvarende fattigdom, gir samarbeid med migrantmenigheten oss et innblikk i hvordan innvandrere og deres barn har det. Det har ført til at vi har startet livssynsåpen leksehjelp og ungdoms-klubb, for å motvirke utenforskap og skape muligheter og felleskap i vår bydel. Disse er svært godt besøkt.

**Gjensidig nytte.** Vi har personell og lokaliteter, migrantmenighetene har tilgang inn i den flerkulturelle befolkningen. Sammen kan vi gjøre en forskjell og berike hverandre.

opplevelse av å få brukt seg selv, noe som kan være spesielt viktig for asylsøkere som enda ikke har arbeidstillatelse. Det har også stor verdi for språkpraksis og læring. Dette er et diakonalt tiltak, med stor betydning for rekruttering til kirkelige stillinger, verv og lederoppgaver.

At migranter er representert i demokratiske styringsorganer er viktig for en kirke som ønsker å representere bredden av befolkningen. Da må de spørres, nomineres, gis tillit og få opplæring. For den enkelte migrant som går inn i slike oppgaver og får nødvendig oppfølging, vil det kunne bety mye for å forstå kirkedemokratiet, for å kunne påvirke kirken og for å bli integrert i det norske samfunnet.

Migranter i ulike posisjoner i kirken vil også kunne være forbilder for andre og bidra til en mer mangfoldig rekruttering. Den norske kirke ønsker at alle skal bidra med sine evner og egenskaper i kirken og samfunnet. Kirken trenger ledere som både er villige til å ta ansvar og som får rom til å ta dette ansvaret.

### **Slik kan Den norske kirke arbeide med å få mer *representativt lederskap*:**

- Legge til rette for at migranter kan delta i frivillig arbeid og få nødvendig oppfølging
- Nominere innvandrere og barn av innvandrere inn i menighetsrådet.
- Invitere til større økumeniske lederfelleskap i lokalsamfunnet for å bygge relasjoner og samarbeid og dele erfaringer om ledelse i det norske samfunnet
- Lete etter muligheter for utdanning, kursing og rekruttering av innvandrere og deres barn til kirkelig tjeneste.

#### **Rima Annie Seth, frivillig medarbeider i Fossum menighet, Oslo:**

Jeg flyttet fra India til Norge som tenåring. Min store lidenskap har alltid vært å hjelpe mennesker. Jeg er ansatt som sykepleier på et aldershjem i Oslo med spesiell kompetanse i migrasjonshelse.

Å tilhøre en menighet har vært viktig for meg. Før var jeg med i American Lutheran Congregation, Oslo, men ble en del av Fossum menighet via min mann som har vært i denne menigheten i mange år. Jeg giftet meg i Fossum kirke og føler en sterk tilknytning og tilhørighet til den. Jeg har alltid følt meg velkommen og en del av fellesskapet. Jeg beundrer hvordan gudstjenester er tilrettelagt for ulike aldersgrupper og etniske grupper. Jeg føler meg privilegert som får være en av mange frivillige medarbeidere i Fossum. Det gir meg glede og positiv overskudd, en slags "åndelig næring".

Jeg som en kristen innvandrer opplever at det allerede er tilrettelagt for å inkludere flere kristne innvandrere. Religion og livssyn er ofte veldig innvevd i kulturen hos mange innvandrergrupper. Dette er ulikt fra det norske samfunnet der det er et skille mellom kulturelle og religiøse tradisjoner. Dermed kan kristne nordmenn bli utfordret på en positiv måte i møte med kristne innvandrere. Vår religiøse og kulturelle tro, erfaringer og tradisjoner kan berike den norske kristne selvforståelsen.

Jeg mener at vi må greie å nå ut til miljøer med minoritetsbakgrunn og fortelle mer om de tilbudene som finnes. Vi med flerkulturell bakgrunn burde være personer som kunne snakke i de ulike miljøene om kirken og felleskapet. Invitere til gudstjeneste og la Guds vilje skje.

### **10. Økumenisk samarbeid:** *Den norske kirke tilbyr ulike tilknytningsformer for den enkelte migrant og for migrantmenigheter.*

Det lutherske verdensforbund (LVF) oppfordrer til nær samhandling mellom kirkene. Mange av medlemskirkene har åpnet for skifte av, eller overlappende medlemskap, hospitering og andre former for utveksling. Norsk misjon har i en årrekke samarbeidet med medlemskirker i LVF. Når medlemmer fra disse kirkene kommer til Norge, burde forholdene for samarbeid ligge godt til rette. Innenfor den lutherske kirkefamilien er det få teologiske hindringer for samarbeid, men det kan være utfordringer knyttet til blant annet statsborgerskap, statlig

regelverk, finansieringsordninger og kvalifikasjonskrav. Noe av dette kan gjøres enklere og mer fleksibelt etter at Den norske kirke ble eget rettssubjekt i 2017.

Den norske kirke har inngått flere økumeniske samarbeidsavtaler som gjør det enklere med et ordnet og nært samarbeid med ikke-lutherske kirker. Dette gjelder Porvoo-avtalen (mellom anglikanere og lutheranere), Leuenberg-konkordien (mellom protestantiske og reformerte kirker) og Nådens fellesskap (mellom Den norske kirke og Metodistkirken i Norge). Disse avtalene åpner for ulike former for fellesskap og samarbeid. Medlemskapet i Norges Kristne Råd og andre økumeniske organisasjoner åpner også flere muligheter for samarbeid og involvering av kristne migranter i Den norske kirke enn man i dag har utnyttet. Disse mulighetene må gjøres bedre kjent for menighetene og de organer som har ansvar for arbeidsforhold og demokrati i Den norske kirke.

Mange av migrantmenighetene i Norge er knyttet til Norges Kristne Råds Flerkulturelle Nettverk. Noen av disse har gitt uttrykk for at de ønsker en nærmere tilknytning til Den norske kirke. I dagens regelverk for kirkelig organisering er det mulig å innlemme migrantmenigheter som en egen kategori på linje med døvekirken eller sørsamisk menighet. Valgmenighet er en annen betegnelse som kan benyttes. Kirkemøtet i 2019 vedtok ny kirkeordning for Den norske kirke som åpner for dette<sup>7</sup>. Det kan også formelt under menighetsrådet opprettes et utvalg som et styre for en forsamling. Nærmere tilknytning kan også dreie seg om gudstjenestefellesskap, felles aktiviteter og tilsyn fra en biskop. Dette er særlig aktuelt for lutherske menigheter. Andre menigheter ønsker å låne eller leie lokaler av Den norske kirke til sine egne aktiviteter. Det anbefales at det også legges vekt på relasjonsbygging og ulike former for samhandling i tillegg til avtaler om utleie eller lån.

Mange lokalsamfunn har etablert godt samarbeid mellom kirkesamfunnene. Den norske kirke skal ikke konkurrere med andre kirkesamfunn om å vinne mennesker over til sin sammenheng, men arbeide sammen med andre kirker for at kristne migranter finner sin plass i et kristent fellesskap lokalt. Slik synliggjøres at menigheter er del av den verdensvide kirken.

Migrantmenigheter fyller en viktig funksjon for mange innvandrere. Gode relasjoner mellom dem og etablerte menigheter og mellom ansatte og frivillige i de ulike menighetene, gjør at migrantmenighetene kan spille en viktig brobyggerrolle for de som er nye i Norge.

#### **Slik kan Den norske kirke arbeide for økumenisk samarbeid:**

- Kjenne økumeniske samarbeidsavtaler og hvilke muligheter som finnes for samarbeid
- Søke aktivt samarbeid med andre kirkesamfunn og migrantmenigheter i lokalmiljøet
- Samtale åpent om hvilke løsninger for medlemskap i kirkesamfunn som er best for den enkelte migrant og migrantmenighet
- Legge til rette for bruk migrantmenigheters av menighetslokaler og kirker

## **IV. Økonomiske/administrative konsekvenser**

Kirkerådet har vedtatt at «Kirken i det flerkulturelle Norge» skal være ett av fem fokusområder for 2021. Et Kirkerådsvedtak må gjenspeiles i ressurser og økonomi også i fortsettelsen. Vedtakspunktene må på ulike nivåer i Den norske kirke følges opp av handlingsplaner og ressurser til å gjennomføre disse. For Kirkerådet vil dette konkretiseres i årsplan og budsjett for 2021 og påfølgende år.

<sup>7</sup> Kirkeordning for Den norske kirke § 3 femte ledd.



# DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådet

Adresseinformasjon fylles inn ved ekspedering. Se mottakerliste nedenfor.

Dato: 29.06.2020

Vår ref: 19/02269-13 pv383

Deres ref:

## Høring - Kristne migranter

2020 blir et unntaksår på mange områder på grunn av korona-pandemien. Kirkemøtet i april måtte utsettes og det planlegges en forkortet utgave i oktober uten komitebehandling av saker.

Kirkerådet bestemte derfor på sitt møte 4-5 juni 2020 å arbeide alternativt med noen av sakene som var planlagt til behandling på årets Kirkemøte.

Vedlagte sak om «Kristne migranter» er en av disse. Denne sendes nå på høring til bispedømmene. Kirkerådet vil oppsummere innspillene og legge saken fram for Kirkerådet i desember med sikte på et endelig vedtak i saken. Samtidig vil Kirkerådet få et forslag til handlingsplan på feltet til behandling. Deretter vil bispedømmene bli invitert til felles arbeid for å nå målene i planen.

Vedlagt følger saksdokumentet. Vi ber høringsinstansene reflektere over

- Hva som er de viktigste perspektivene i saken
- Hva som bør prioriteres i det videre arbeidet med saken
- Andre kommentarer til saken og videre arbeid med den.

Høringsuttalelse sendes elektronisk til [post.kirkeradet@kirken.no](mailto:post.kirkeradet@kirken.no).

Høringsuttalelser er offentlige etter offentlighetsloven og vil bli publisert på [kirken.no](http://kirken.no).

Frist for å sende inn hørings svar er 15. oktober 2020.

Med vennlig hilsen

Ingrid Vad Nilsen  
Direktør

Jan Christian Kielland  
avdelingsdirekør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.*

Vedlegg:



Høringsbrev Kristne migranter  
Sak om Kristne migranter til høring i bispedømmene

Mottakere:

Agder og Telemark bispedømmeråd	Postboks 208	4662
Borg bispedømmeråd	Bjarne Aasgt. 9	KRISTIANSAND S 1606
Hamar bispedømmeråd	Postboks 172	FREDRIKSTAD 2302 HAMAR
Nidaros bispedømmeråd	Kongsgårdsgata 1a, Erkebispegården	7013 TRONDHEIM
Nord-Hålogaland bispedømmeråd	Postboks 790	9258 TROMSØ
Stavanger bispedømmeråd	Lagårdsveien 44	4010 STAVANGER
Sør-Hålogaland bispedømmeråd	Tolder Holmers vei 11	8003 BODØ
Tunsberg bispedømmeråd	Postboks 10 Kaldnes	3119 TØNSBERG
Møre bispedømmeråd	Moldetrappa 1	6415 MOLDE
Bjergvin bispedømmeråd	Postboks 1960	5817 BERGEN
Oslo bispedømmeråd	Postboks 9307 Grønland	0135 OSLO

## Innvandring og innvandrere i Norge

### Innvandring til Norge-litt statistikk

Innvandrere er man bare i en generasjon, og barn av innvandrere er ikke selv innvandrere hvis de er født i Norge. Statistisk Sentralbyrå (SSB) opererer med betegnelsen «norskfødte med innvandrere-foreldre».<sup>1</sup> I 2019 (1.jan) er det 765 108 innvandrere, og 179 294 norskfødte med to innvandrereforeldre i Norge. Folketallet i Norge vokste med 1,3% i 2018 til 5.345.600 personer og innvandringen sto for 72% av denne veksten<sup>2</sup>.

Selv om det til alle tider har vært både innvandring og utvandring i Norge, er det netto innvandring særlig fra ca 1970, dvs innvandring minus utvandring. Netto innvandring har økt ganske jevnt og trutt fram til ca 2005. Da fikk vi en ganske rask økning fram til 2012, mens den i 2018 igjen er nede på samme nivå som i 2005 (Figur 1)<sup>3</sup>.

### Hvor kommer innvandrerne fra?

Innvandrere i Norge kommer fra 220 forskjellige land og selvstyrte områder. Ser vi på verdensdeler, er det flest fra Asia, og deretter fra Øst-Europa (Figur 2). Brutt ned på enkeltland, kommer de fleste fra Polen (ca 98 700 i 2019). Deretter er det flest fra Litauen (39 000) og Sverige (35 300) (figur 3). Det er også 24 500 innvandrere fra Tyskland og 19 150 fra Danmark. Fra ikke-Europeiske land er det flest innvandrere fra Syria (30 800), Somalia (28 600), Irak (23 200), Eritrea (22 600), Fillippinene (22 300), Pakistan (20 700) og Thailand (20 400).

### Blandet

halvt og halvt,  
kvart. Delt.  
Født her,  
Men kommer fra Der.

De spør:  
hva, hvor,  
aldri Hvem.

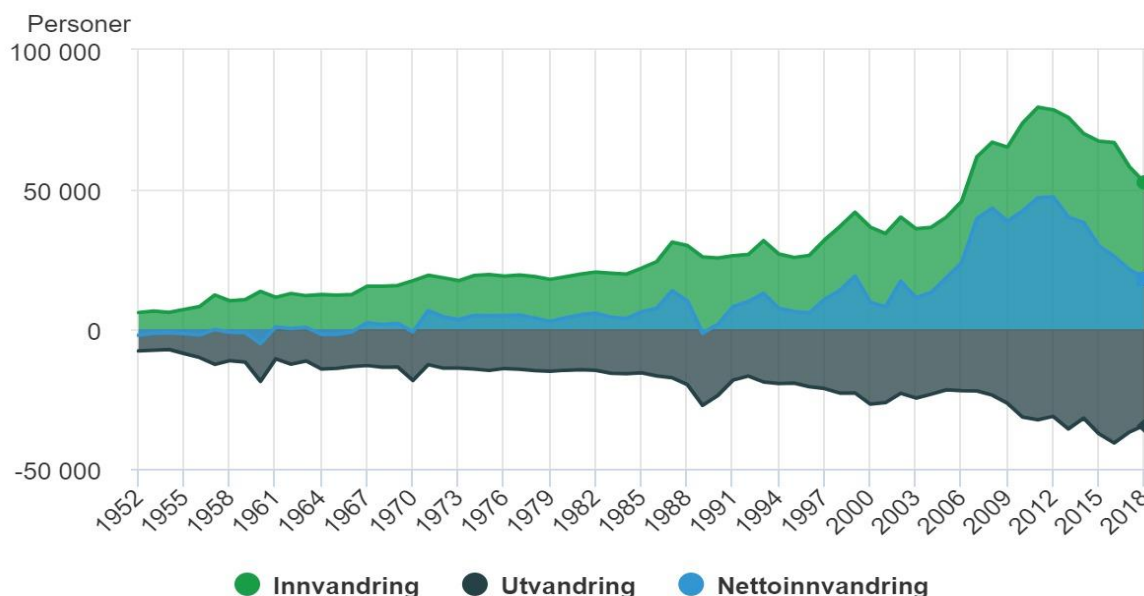
De insisterer,  
mens de peker i motsatte  
retninger,  
det er Sant,  
det er Riktig.

De påstår:  
du er en av Oss  
eller du er en av Dem –

hvorfor ikke dobbelt,  
hvorfor ikke Hel?  
hvorfor ikke nøytral,  
hvorfor ikke Alt?

Lill Tsehay Salole  
<https://www.lillsalole.com/poesi>

## Innvandring og utvandring



Kilde: Folkemengde og befolkningsendringer, Statistisk sentralbyrå

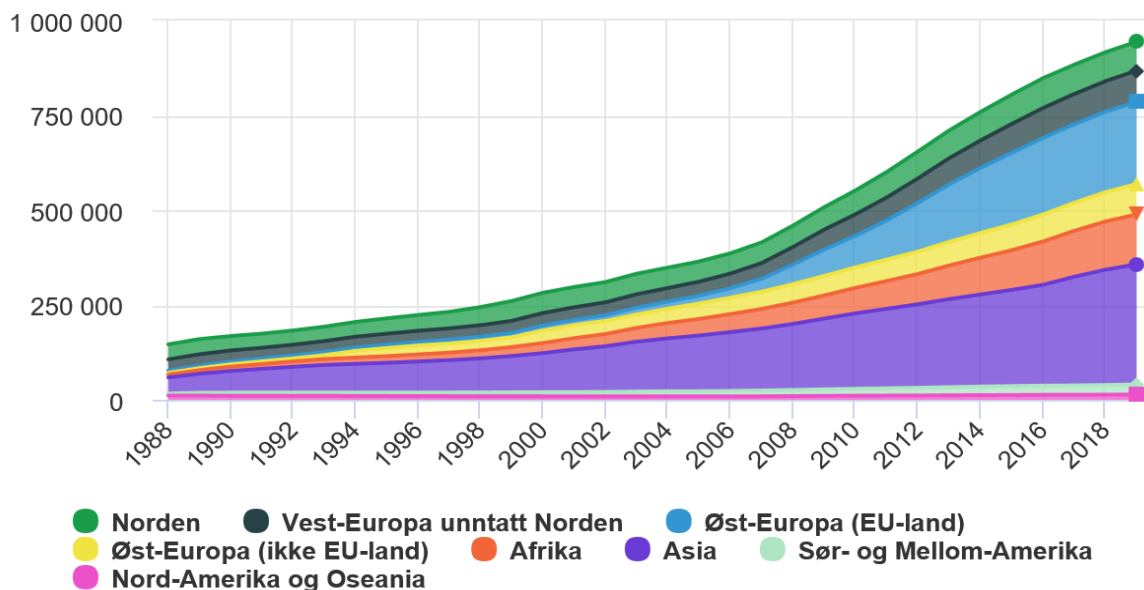
**Figur 1. Innvandring og utvandring i Norge, 1952-2018.**

<sup>1</sup> <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/slik-definerer-ssb-innvandrere>

<sup>2</sup> <https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/befolkningen>

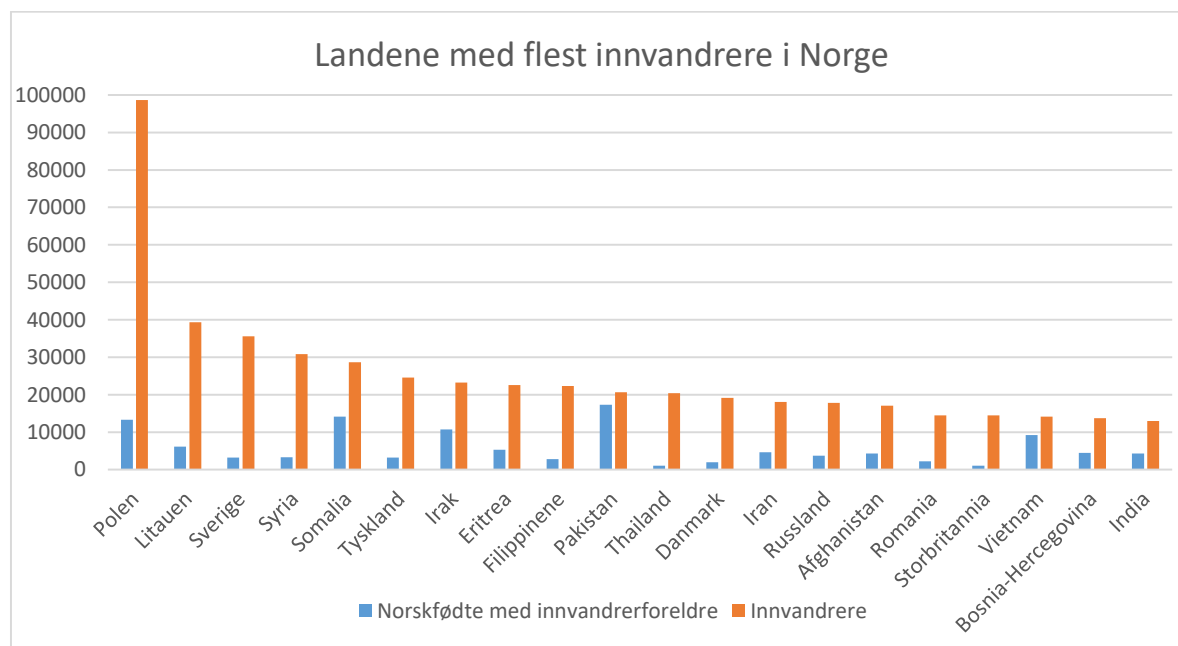
<sup>3</sup> <https://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/faktaside/innvandring>

## Landbakgrunn for innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre



Kilde: Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, Statistisk sentralbyrå

Figur 2. Landbakgrunn for innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i Norge, 1988-2018.



Kilde: Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, Statistisk sentralbyrå

Figur 3. Landene med flest innvandrere i Norge, 2019.

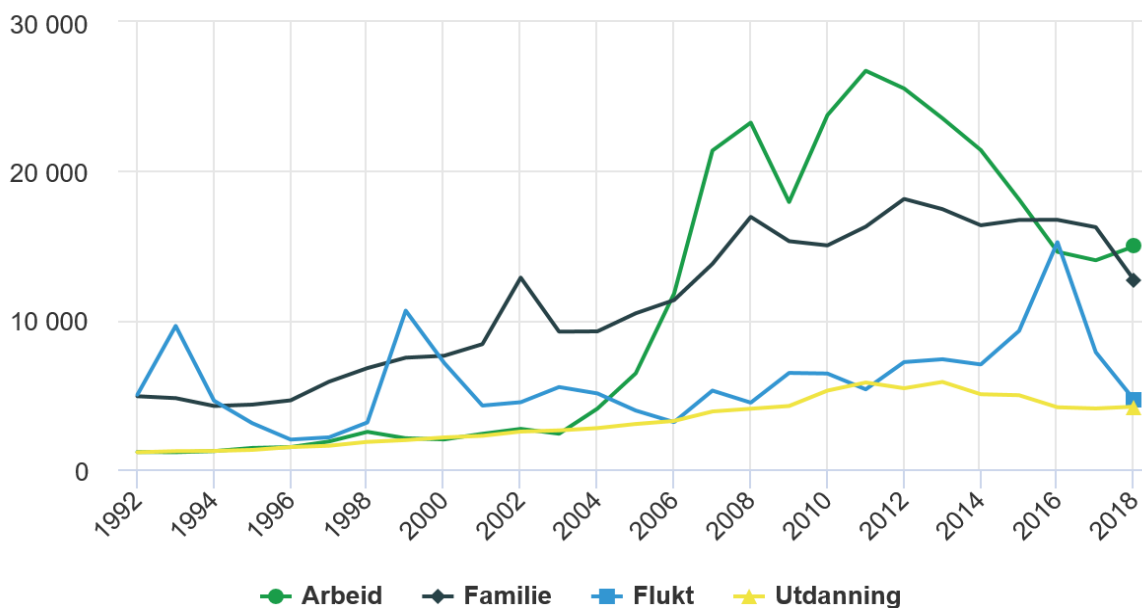
Av norskfødte med to innvandrerforeldre er det flest med foreldre fra Pakistan (17 300), etterfulgt av Somalia (14 100), Polen (13 300), Irak (10 700) og Vietnam (9 200) (Figur 3). Av norskfødte med en utenlandsfødt forelder, er det flest med en forelder fra Sverige (40 800) og Danmark (31 100). For mer informasjon om Norskfødte med innvandrerforeldre henvises til SSB.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> <https://www.ssb.no/innvandrere-i-norge/2017>

### Ulik årsak til innvandring

Innvandrere kommer til Norge av ulike årsaker. Det har gjennom historien vært ulike bølger av arbeidsinnvandring og flyktninger, det siste som oftest forårsaket av krig og konflikt. Siden 1990 hadde vi topper med flyktninger i 1993, 1999 og 2016. Arbeidsinnvandring har vært høy, særlig fra Øst-Europa fra 2006 til nå (Figur 4).

### Innvandringer etter innvandringsgrunn



Kilde: Innvandrere etter innvandringsgrunn, Statistisk sentralbyrå

Figur 4. Innvandrere etter innvandringsbakgrunn i Norge, 1992 – 2018

### Utdanningsnivå for innvandrere

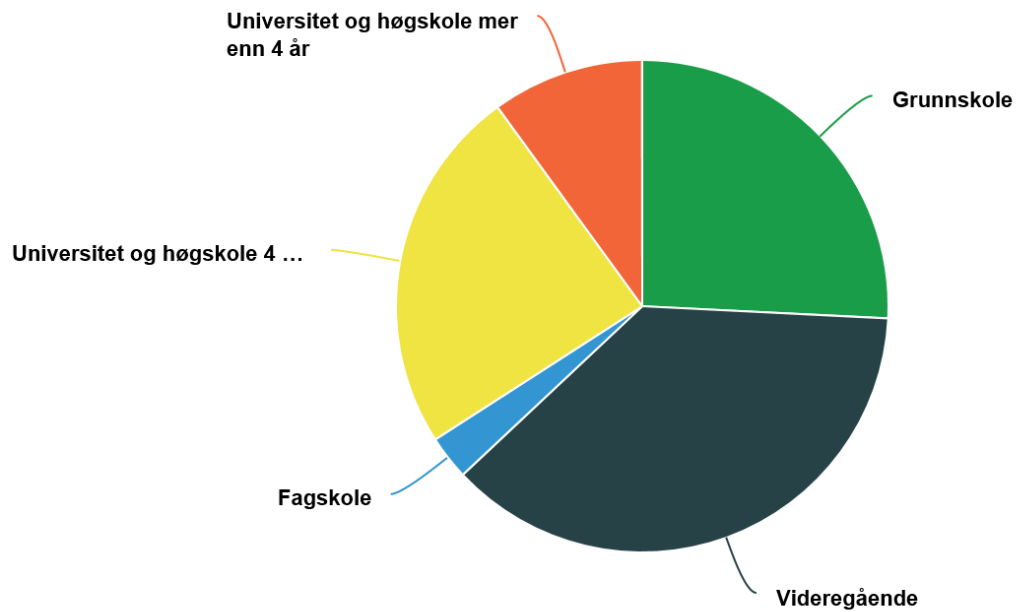
Når det gjelder utdanningsnivå er det her interessante forskjeller på landsgjennomsnittet av befolkningen og innvandrere. En liten del av innvandrere (1.7%) har ingen fullført utdanning, mens denne kategorien ikke er synlig i landsgjennomsnittet. Ca ¼ av totalbefolkningen har kun fullført grunnskole, mens det blant innvandrere er ca 1/3. Det motsatte forholdet gjelder de som har fullført videregående skole. Ca ¼ av befolkningen både blant innvandrere og totalbefolkningen har fullført universitet og høyskole 4 år eller mindre. Mer enn 16% av innvandrere har en høyere utdanning på mer enn 4 år, mens det blant befolkningen som helhet er kun 10% som har det samme (Figur 5).

Blant norskfødte med innvandrerforeldre er det også langt større andel som tar høyere utdanning enn hva tilfellet er for den øvrige befolkningen. Det er særlig norskfødte med innvandrerforeldre fra Kina, Sri Lanka, India og Vietnam som har en høy andel i høyere utdanning (50 – 63 %).<sup>5</sup> Hver femte unge kvinne i Norge med foreldre fra India blir lege, mens det for befolkningen for øvrig er en av 100.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> [https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/\\_attachment/391638?ts=16bb80598d8](https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/391638?ts=16bb80598d8)

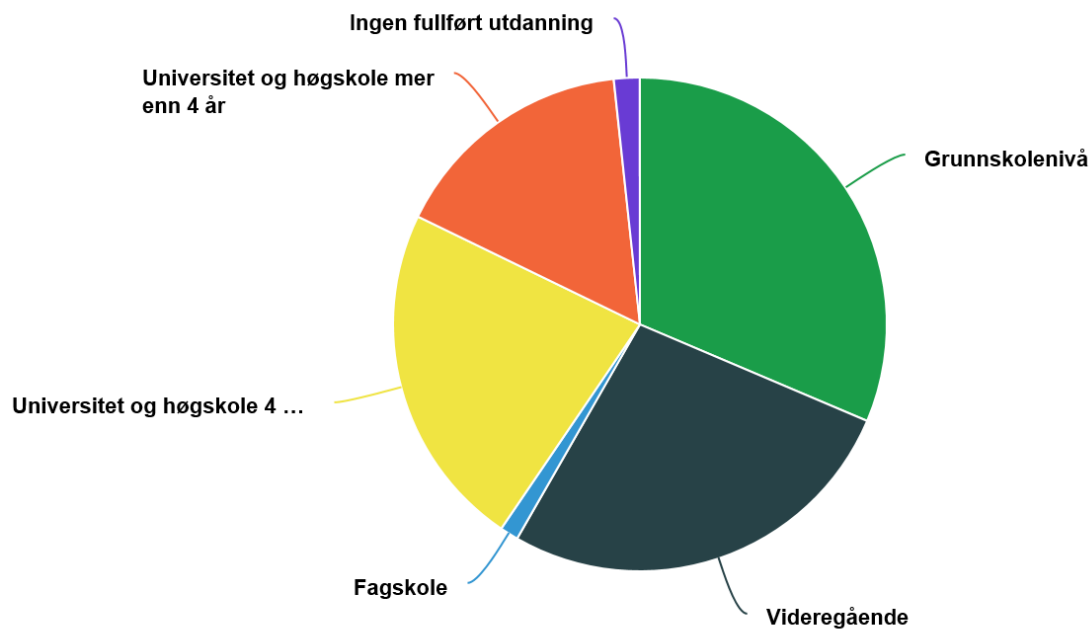
<sup>6</sup> <https://www.nrk.no/osloogviken/norske-kvinner-med-foreldre-fra-india-blir-ofte-leger-1.14851858>

## Utdanningsnivå totalbefolkningen



Kilde: Befolkningens utdanningsnivå, Statistisk sentralbyrå

## Utdanningsnivå innvandrere



Kilde: Befolkningens utdanningsnivå, Statistisk sentralbyrå

*Figur 5. Befolkningens utdanningsnivå i Norge, 2018*

## Kristne innvandrere i Norge

Vi har ikke eksakte tall for religionstilhørighet for innvandrere i Norge, men vi har tall for befolkningen som helhet, basert på trossamfunn som mottar offentlig støtte i Norge. I 2018 er det 355 070 som er medlemmer av kristne trossamfunn utenfor Den norske kirke, en økning på ca 15 580 fra året før. Tilsvarende er det ca 166 860 muslimer, opp ca 13 800 siste år. Det er også ca 20 000 buddhister og 10 400 hinduister, og de økte også sist år med hhv ca 2 700 og 1 400 medlemmer<sup>7</sup>. Se også denne siden for mer statistikk<sup>8</sup>.

De store gruppene fra Polen og Litauen tilhører i første rekke den katolske kirke. Det samme gjelder mange fra Vietnam og Filippinene. Det er også mange kristne innvandrere fra Etiopia, Eritrea og Myanmar. De fleste av disse tilhører den Koptiske kirke, Mekane Yesus-kirken eller baptistkirken. Mange innvandrere fra Nordiske naboland, Tyskland, USA og Storbritannia er med i en nasjonal kirke i Norge. Noen finner seg også til rette i Den norske kirke. Det er flere prester fra Tyskland og Island, og mange kantorer / organister fra Øst Europa som er ansatt i Den norske kirke.

I 2016 var 72,1 % av befolkningen i Norge medlem i Den norske kirke. Ser vi bort fra innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, var 86,1% av befolkningen medlem. Det viser at en stor del av nedgangen i medlemskap i Den norske kirke de senere år skyldes en økt innvandrerbefolkning og deres barn som ikke blir medlem. Denne trenden er enda større i Oslo enn i resten av landet. Der er kun 51,6 % av befolkningen medlemmer eller tilhørige i Den norske kirke, mens 76,5% er medlemmer om vi ser bort fra de 32.5 % av innbyggerne som har innvandrerbakgrunn i Oslo.<sup>9</sup> Er Den norske kirke irrelevant for kristne med en annen etnisk bakgrunn enn den norske?<sup>10</sup>

I 2010 var 60% av innvandrere i Norge fra kristne land, og flertallet av dem regnet seg som kristne.<sup>11</sup> Mange har ikke en luthersk tilhørighet og vil derfor søke til andre kirkesamfunn. Andre vil søke menigheter der de kjenner seg mer hjemme med de kulturelle kodene, i nasjonale menigheter, internasjonale menigheter, eller migrantmenigheter. Migrantmenigheter er etablert og drives av migranter, hvor medlemmene er migranter (både med og uten fast opphold i Norge). Disse menighetene og kirkene er ofte delt inn etter konfesjon og etnisitet, språk og kulturfellesskap.

### Kristne migranter og Den norske kirke

En kirkemøtesak om kristne migranter må se på både enkeltmennesket og menighetene. Det har innvirkning på mange sider av kirkens virksomhet på nasjonalt og lokalt plan. Dette er forsøkt fremstilt i figur 6. Det trengs ytterligere kartlegging, forskning og utredning for å kunne lage gode strategier og handlingsplaner for veien videre. Rapport 3, 2019 fra KIFO (Institutt for Kirke-, Religions og livssyns Forskning) om menigheters møte med kristne migranter er et eksempel på slik dokumentasjon som det trengs mer av.<sup>12</sup> KIFO har også flere publikasjoner som gir relevant bakgrunnsstoff til feltet.<sup>13</sup>

<sup>7</sup> <https://www.ssb.no/trosamf>

<sup>8</sup> <https://www.ssb.no/kultur-og-fritid/faktaside/religion>

<sup>9</sup> Witsø Rafoss, T. 2017. Unge voksne og Den norske kirke. Medlemskap, tro og tilhørighet. KIFO Rapport 2017:3

<sup>10</sup> [https://www.idunn.no/kok/2019/03/den\\_norske\\_kirke\\_fornordmenn](https://www.idunn.no/kok/2019/03/den_norske_kirke_fornordmenn)

<sup>11</sup> Statistisk Sentralbyrå, SSB 2010. Sekularitet og religiøsitet i Norge.

<sup>12</sup> [http://www.kifo.no/wp-content/uploads/2020/03/Migrantmen\\_rapport-002.pdf](http://www.kifo.no/wp-content/uploads/2020/03/Migrantmen_rapport-002.pdf)

<sup>13</sup> <http://www.kifo.no/forskning/det-flerreligiose-samfunn/>

Se også: <http://www.kifo.no/forskning/det-flerreligiose-samfunn/migrantmenigheter/>.

### Salmer fra den verdensvide kirke (utenfor Europa) i Norsk Salmebok 2013

26	New Zealand/USA
87	Madagaskar
204	Tanzania
258	Argentina
293	Dakota-indianerne
407	New Zealand
479	Argentina/Uruguay
519	Nigeria
620	Filippinene
632	Namibia
637	Palestina
674	Nederland/Sri Lanka
725	New Zealand/Sverige
727	New Zealand/Sverige
742	Colombia
300/803	Kina
330/976.5	Ghana
390/633/977.7	Sør-Afrika
393/541/739	Brasil
681/752	India

## Den norske kirkes arbeid med migranter og migrantmenigheter



### Erfaringer og ressurser

Det er mange organisasjoner og kirkesamfunn som har verdifulle erfaringer og kompetanse på feltet. Her vises særlig til KIA, Flerkulturelt kirkelig nettverk i Norges Kristne Råd <https://norgeskristnerad.no/flerkulturelt-arbeid/> internasjonale menigheter, misjonsorganisasjoner og hjemvendte misjonærer.

Det finnes mye bra ressurser og erfaringer fra nordiske søsterkirker. Se Den danske folkekirke<sup>14</sup>, og Svenska kyrkan<sup>15</sup>.

Sjømannskirken har erfaringer av å være en minoritetskirke i utlandet. Dette er nyttig kompetanse for å forstå migrantmenigheters behov for å komme sammen med mennesker som deler samme kultur og språk. Hvordan kan vi benytte denne erfaringen i samarbeid med migrantmenigheter?

Videre er det viktig å ta til seg erfaringer og kompetanse fra samisk kirkeliv i deres tilnærming til minoritetsperspektiver, med vekt på språk, kultur og identitet.

Om det å vokse opp med en krysskulturell identitet og å bygge kompetanse på dette anbefales stiftelsen flexid.<sup>16</sup>

### Intervju med Jadwiga Ihlen fra Polen, frivillig medarbeider i Fjell menighet, Drammen.

*Hvordan kom du med i menighetens arbeid, hva jobber du med, og hvordan trives du der?*

Jeg ble involvert i frivillig arbeid gjennom en av kirkens ansatte som inviterte meg inn.

I kirken arbeider jeg mest med matlaging i forbindelse med forskjellige prosjekter, men også andre oppgaver. Jeg trives meget godt med kirkens ansatte og andre frivillige. Det er et meget godt sted å være for både barn, ungdom og voksne.

*Hva kan Den norske kirke gjøre for å legge bedre til rette for at flere innvandrere kan bidra med frivillig innsats i kirken?*

Det er viktig å være åpen, inkluderende og ikke sette misjonering i første rekke, men invitere til sosiale og kulturelle begivenheter og prosjekter. Samarbeid med andre organisasjoner er viktig.

<sup>14</sup> <http://www.interchurch.dk/>

<sup>15</sup> <https://www.svenskakyrkan.se/migration>

<sup>16</sup> <https://flexid.no/>. Se også <https://www.gyldendal.no/Forfattere/Salole-Lill>



## DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Omar Paal Aardal	633	20/02734-2	

Saksnummer	Råd/utval	Møtedato
58/20	Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	24.09.2020

## Høring - frivillighet i Den norske kirke

### Vedlegg:

Høring - Frivillighet i Den norske kirke med vedlegg

### Saksorientering

Høring «Frivillighet i Den norske kirke» skulle etter planen behandles i årets Kirkemøte i april. Da dette ble utsatt og nå er satt opp i en forkortet utgave i oktober har Kirkerådet bestemt at det i denne saken skal arbeides alternativt. Saken er derfor sendt ut til behandling i bispedømmerådene.

I oversendelsesbrevet fra Kirkerådet bes høringsinstansene om å reflektere over:

- Hva som er de viktigste perspektivene i saken
- Hva som bør prioriteres i det videre arbeidet med saken
- Andre kommentarer til saken og videre arbeid med den

Høringsdokumentene består blant annet av et høringsnotat formulert som saksframlegg med forslag til vedtak. Som supplement til dette legges fra stiftsdirektørens side her fram et notat med noen stikkord. Bispedømmerådet bes om å ta stilling til vedtaksforslaget fra Kirkerådet med eventuelle endringer og/eller supplement.

### Forslag til vedtak

Sør-Hålogaland bispedømmeråd støtter forslag til vedtak slik det framgår av høringsnotatet «Frivillighet i Den norske kirke», og har følgende kommentarer:

#### Hva som er de viktigste perspektivene i saken:

Den norske kirke er i stor grad avhengig av frivillige. Uten dem vil svært mye av det som foregår i Den norske kirke stoppe opp.

Kirka har mange oppgaver som skal løses – til det trengs både frivillige og ansatte. Mennesker har engasjement, ser uløste oppgaver og kjenner ansvar for å bidra. Det er viktig å ha fokus på at det er de riktige oppgavene som blir løst – og at frivillige får bidra med noe de opplever som meningsfylt.

Her må en finne god balanse mellom:



- På den ene side: kirka som oppdragsgiver definerer hva / hvordan. Må tørre å gi direkte og konkrete utfordringer
- På den annen side: frivillige selv ser uløste oppgaver og tar selv initiativ. Fra kirka sin side må det legges til rette for at disse får utfolde seg («la blomstene blomstre»)

Den enkelte må gis anerkjennelse for innsats i frivillig arbeid, f.eks. gjennom attester eller tjenestebevis. En god CV styrkes av at frivillig arbeid er synliggjort.

Rekruttering av frivillige – et aktivt barne- og ungdomsarbeid er viktig rekrutteringsarena både for oppvoksende generasjoner og for voksne/foreldre til innsats på flere områder.

### **Hva som bør prioriteres i det videre arbeidet med saken:**

I høringsnotatets forslag til vedtak er det listet opp i 7 punkter hva Den norske kirke vil:

1. *tilrettelegge for at ressurser og engasjement tas i bruk hos alle som vil bidra*
2. *øke fokus og kompetanse på frivillighet og frivillighetsledelse*
3. *sikre rammer og rutiner som bidrar til trygghet og god etisk praksis*
4. *kommunisere om kirken slik at det skaper motivasjon til å bidra*
5. *samhandle aktivt med organisasjoner, kommuner og næringsliv*
6. *motivere og legge til rette for økt deltakelse gjennom givertjeneste og innsamling*
7. *innhente og formidle kunnskap om hva som bidrar til å fremme frivilligheten i kirken.»*

En oppfatter ikke at rekkefølgen i listen er uttrykk for en prioritering.

Til punkt 1: «Frivillige er myndige, aktive og skapende» (sitat Gunleiksrud Raaum, VL 11.09.2020)

Til punkt 2: Ledelse av frivilligarbeidet må være basert på kunnskap.

Til punkt 3: Trygge rammer og rutiner skal være en selvfølge og må ha kontinuerlig fokus.

Til punkt 4: Det skal være naturlig for medlemmer av Den norske kirke å si: «Jeg er god nok for kirka og kirka er god nok for meg.»

Til punkt 5: FNs bærekraftsmål er verdens felles mål for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stanse klimaendringene innen 2030. Disse danner et naturlig og kjærkomment grunnlag for:

- Samarbeid med organisasjoner. Tradisjonelt har frivillig innsats i kirka i stor grad foregått gjennom eller i samarbeid med organisasjoner.
- Samarbeid med det offentlige – kommuner, institusjoner mv
- Samarbeid med næringsliv
- Internasjonalt engasjement

Til punkt 6: I kirkelig sammenheng har givertjeneste og innsamling lange tradisjoner og har vært av stor betydning for kirkas økonomi. Det er nærliggende å spørre om dette skal sidestilles med annen direkte innsats i frivillig arbeid?

Til punkt 7: Frivilligarbeidet må finne sin form i dagens og framtidens kirke. Vi må erkjenne store endringer de siste tiårene og spørre om hvilke erfaringer en har gjort? Dette bør vinkles positivt ved at en sørger for å løfte fram de gode historiene.

### **Andre kommentarer til saken og videre arbeid med den**

#### **Frivillighetens år i 2022**

Regjeringen har varslet at 2022 skal markeres som «Frivillighetens år» Som en betydelig aktør innen frivillig arbeid er det viktig at kirka er synlig i markeringen av frivillighetsåret 2022.



# DEN NORSKE KIRKE

KR - Seksjon for diakoni/samfunn

Sør-Hålogaland bispedømmeråd  
Tolder Holmers vei 11

8003 BODØ

Dato: 16.06.2020

Vår ref: 19/03405-10

Deres ref:

## Høring "Frivillighet i Den norske kirke"

2020 blir et unntaksår på mange områder på grunn av korona-pandemien. Kirkemøtet i april måtte utsettes, og det planlegges en forkortet utgave i oktober uten komitebehandling av saker. Kirkerådet bestemte derfor på sitt møte 4-5 juni 2020 å arbeide alternativt med noen av sakene som var planlagt til behandling på årets Kirkemøte. Vedlagte sak om «*Frivillighet i Den norske kirke*» er en av disse. Denne sendes nå på høring til bispedømmerådene og utdanningsinstitusjonene som er en del av Kirkemøtet.

Kirkerådet vil oppsummere innspillene og legge saken fram for Kirkerådet i desember med sikte på et endelig vedtak i saken. Samtidig vil Kirkerådet få et forslag til handlingsplan på feltet til behandling. Deretter vil bispedømmerådene bli invitert til felles arbeid for å nå målene i planen.

Vedlagt følger saksdokumentet. Vi ber høringsinstansene reflektere over

- Hva som er de viktigste perspektivene i saken
- Hva som bør prioriteres i det videre arbeidet med saken
- Andre kommentarer til saken og videre arbeid med den

Høringsuttalelse sendes elektronisk til [post.kirkeradet@kirken.no](mailto:post.kirkeradet@kirken.no).

Høringsuttalelser er offentlige etter offentlighetsloven og vil bli publisert på [kirken.no](http://kirken.no).

Frist for å sende inn hørings svar er **15. oktober 2020**.

Med vennlig hilsen

Ingrid Vad Nilsen  
direktør

Jan Christian Kielland  
avdelingsdirektør

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.*

Vedlegg:  
Høringsnotat "Frivillighet i Den Norske kirke"

Mottakere:

Agder og Telemark bispedømmeråd	Postboks 208	4662
Borg bispedømmeråd	Bjarne Aasgt. 9	KRISTIANSAND S 1606
Bjergvin bispedømmeråd	Postboks 1960	FREDRIKSTAD 5817 BERGEN
Hamar bispedømmeråd	Postboks 172	2302 HAMAR
Nidaros bispedømmeråd	Kongsgårdsgata 1a, Erkebispegården	7013 TRONDHEIM
Nord-Hålogaland bispedømmeråd	Postboks 790	9258 TROMSØ
Oslo bispedømmeråd	Postboks 9307 Grønland	0135 OSLO
Stavanger bispedømmeråd	Lagårdsveien 44	4010 STAVANGER
Sør-Hålogaland bispedømmeråd	Tolder Holmers vei 11	8003 BODØ
Tunsberg bispedømmeråd	Postboks 10 Kaldnes	3119 TØNSBERG
Møre bispedømmeråd	Moldetrappa 1	6415 MOLDE
VID	Postboks 184 Vinderen	0319 OSLO
Det teologiske fakultet	Postboks 1023 Blindern	0315 OSLO
MF vitenskapelig høyskole	Postboks 5144 Majorstuen	0302 Oslo



## Høringsnotat, "Frivillighet i Den Norske kirke"

### Referanser:

KR 07/20: Frivillighet i Den norske kirke

KR 55/19: Skisse til sak om frivillighet til Kirkemøtet 2020

UKM 06/19: Ung diakoni – å være og å gjøre

KR 2.4/18: Kirkens unge – en strategisk plattform for forpliktende samhandling om Den norske kirkes barne- og ungdomsarbeid

### Sammendrag

Temaet frivillighet har blitt tatt opp og etterlyst på Kirkemøtet ved flere anledninger. Kirkemøtet 2019 vedtok: «Kirkens møte med mennesker i alle livssituasjoner er avhengig av ansatte og frivillige. Kirkemøtet ber Kirkerådet vurdere hvordan frivilligheten kan styrkes» (KM 12/19, punkt 3). Begrepet frivillighet er relativt nytt, men kirken har alltid bestått av mennesker som mer eller mindre organisert har bidratt i det kirkelige arbeidet uten kompensasjon. I dag rapporteres det om 100.000 frivillige i Den norske kirke, og kirken er dermed en av de store frivillighetsaktørene i samfunnet. Frivillighet bidrar til fellesskap og tilhørighet, og har betydning for enkeltmennesket, for kirka som helhet og for samfunnet. Det er dermed mange gode grunner for å legge til rette for at flere skal få ta del i dette. For å bevare en levende folkekirke med stor oppslutning og aktivitet også i fremtiden, er det avgjørende å opprettholde og styrke det sterke frivillige engasjementet som kjennetegner Den norske kirke. Denne saken beskriver hvordan frivillighet i Den norske kirke kan forstås og foreslår hvilke områder som skal prioriteres for å styrke frivilligheten i hele Den norske kirke. I forlengelse av et overordnet Kirkemøtevedtak vil Kirkerådet få til behandling en handlingsplan for hvordan de ulike delene av saken følges opp på nasjonalt nivå.

### Forslag til vedtak

Kirken er Kristi kropp. Vi som sammen bærer kirkens oppdrag, er lemmer på det samme legemet og grener på det samme treet. I dette fellesskapet vil vi at alle skal ha mulighet til å delta og bidra. Vår kirkes kultur, ledelse, kommunikasjon og organisering skal gi frivillighet gode kår. Frivillighet i kirken skal kjennetegnes av god samhandling og trygge rammer.

I lys av dette vil Den norske kirke

1. tilrettelegge for at ressurser og engasjement tas i bruk hos alle som vil bidra
2. øke fokus og kompetanse på frivillighet og frivillighetsledelse
3. sikre rammer og rutiner som bidrar til trygghet og god etisk praksis
4. kommunisere om kirken slik at det skaper motivasjon til å bidra
5. samhandle aktivt med organisasjoner, kommuner og næringsliv
6. motivere og legge til rette for økt deltakelse gjennom givertjeneste og innsamling
7. innhente og formidle kunnskap om hva som bidrar til å fremme frivilligheten i kirken.

Vår dato  
09.06.2020

Vår referanse  
19/03405-11

## Saksorientering

### Bakgrunn

#### Verdier og forankring

Kirken er Kristi kropp. I *“Tilværelsens gave – kalt til å være kirke av alle og for alle”*<sup>1</sup>, sies det: *«Gjennom Paulus beskrivelse av kirkens medlemmer (1 Kor 12) har vi lært om Kristi kropps sakramentale enhet, der ingen kan si «Jeg har ikke bruk for deg»: Det finnes ingen medlemmer av kroppen uten gaver, og det finnes derfor heller ingen som ikke har behov for andre»*. I Kristi kropp er hvert lem en avgjørende del av helheten. Lemmene har sin plassering og funksjon på kroppen, og de trenger hverandre. Dette bildet utfordrer kirkens med-lemmer til å reflektere rundt hvordan vi ser på hverandres roller og bidrag.

Før teksten om Kristi kropp skriver Paulus: “Det er forskjellige nådegaver, men Ånden er den samme. Det er forskjellige tjenester, men Herren er den samme. Det er forskjellige kraftige virkninger, men Gud er den samme, han som er virksom og gjør alt i alle. Hos hver enkelt gir Ånden seg til kjenne slik at det tjener til det gode.” (1 Kor 12,4-7). Også begrepet “nådegaver” løfter fram det positive i mangfoldet i kirken, hvor ulike mennesker har hvert sitt bidrag til helheten. I dette begrepet ligger det også at hver og en har mottatt som gave noe som kan bli til glede for fellesskapet.

«Det allmenne prestedømmet» er viktig i luthersk tradisjon. Alle troende er et hellig presteskap, som ikke er avhengig av prester som mellommenn i møte med Gud. Alle dømte er del av kirkens store virke, uavhengig av om man er ansatt eller ei, aktiv eller ikke. Den lutherske kallstanken sier at mennesket skal bidra til Guds ære og sin nestes beste gjennom arbeid i verden, ut fra hva som trengs og hva som tjener til det gode. Noen kalles til vigslede stillinger i kirken, men alle er kalt til å tjene sin neste. Kirkelovens paragraf 1 fremhever i tråd med dette betydningen av “å legge forholdene til rette for et aktivt engasjement og en stadig fornyelse i den evangelisk-lutherske folkekirke i Norge”.

For Den norske kirke er det avgjørende å uttrykke at alle er viktige bidragsytere, både til det kirkelige fellesskapet og til tjenesten i samfunnet. Diskusjoner om tjeneste har i kirkelig sammenheng ofte skjedd i lys av diskusjoner om embete og ulike kirkelige tjenester, og om forholdet mellom lekfolk og vigslede stillinger. Denne saken går ikke inn i disse diskusjonene, men handler om noe annet: frivillighet. Frivillig arbeid kan defineres som “aktiviteter som utføres av egen fri vilje og uten lønn, annet enn begrenset kompensasjon eller mindre gaver, for å gagne mennesker utenfor egen familie eller hushold”<sup>2</sup>. Frivillighet er et begrep som brukes bredt og er godt kjent, både i offentlig sektor, andre sivilsamfunnsorganisasjoner og offentligheten for øvrig.

I en kirkelig sammenheng kan noen oppfatte begrepet som for smalt. For alle er lemmer, alle er likeverdige. Alle mottar ordet og sakramentene, og alle er avhengig av å ta imot for å kunne bidra. Alle er likeverdige deltakere i gudstjenestefeiringen, uavhengig av om noen er definert

<sup>1</sup> EDAN (Ecumenical Disability Advocates Network): *The Gift of Being*. Geneve: Kirkenes Verdensråd, 2017, s.11

<sup>2</sup> D. Wollebæk, S. Sætrang, A. Fladmoe: *Betingelser for frivillig innsats. Motivasjon og kontekst*. Bergen/Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor. 2015, s.18

Vår dato  
09.06.2020

Vår referanse  
19/03405-11

som “frivillige”. Alle er kalt til tjeneste for sin neste, uavhengig av om det skjer i et organisert kirkelig arbeid eller ganske enkelt i møte med et medmenneske. Like fullt gir begrepet “frivillighet” verktøy for å reflektere rundt hvordan Den norske kirke møter, inviterer inn og legger til rette for de som ønsker å ta del i en organisert ubetalt tjeneste. Denne saken handler om hvordan Den norske kirke arbeider strategisk for dette, uten at dette reduserer de bidrag som medlemmene gir uavhengig av og utenfor det som er organisert.

Frivillighet gir muligheter til å gjøre godt, engasjere seg og bidra til sammenheng. Å delta i frivillig arbeid kan innebære konkrete måter å praktisere sitt engasjement på, enten det er i diakonalt arbeid, kulturaktiviteter, åpen kirke eller annet<sup>3</sup>. For mange representerer dette en form for trospraksis. Når frivillige investerer sin tid, kunnskap og engasjement i ulike former for arbeid, kan dette dessuten være med på å styrke kirkens troverdighet<sup>4</sup>.

**St.mld. 10 (2018–2019)**

«Frivilligheita er ikkje eit supplement til offentleg verksemd. Ho er ein grunnleggjande del av livet og verket til menneska og eit fundament i eit godt samfunn. Frivilligheit skaper engasjement, fellesskap, inkludering og kulturell og demokratisk innsikt.»

Et godt og systematisk arbeid med frivillighet er en viktig del av det å være samfunnsaktør. Frivillighet er i Norge ansett som en grunnleggende pilar i et velfungerende, demokratisk og stabilt velferdssamfunn<sup>5</sup>. De siste årene har temaet blitt satt stadig sterkere på samfunnets dagsorden, både i stat, kommune og i sivilsamfunnet. Dette økte fokuset kan dels være økonomisk eller ideologisk motivert. Det er like fullt også økt oppmerksomhet om hvilken betydning frivillig arbeid kan

ha for både livskvalitet og folkehelse. Å være frivillig kan blant annet gi kompetanse, erfaring, sosial tilhørighet, mestring og fellesskap. Særlig for mennesker som står utenfor arbeidslivet, kan deltakelse i frivillighet ha stor betydning gjennom å skape og vedlikeholde sosiale relasjoner. Dette kan igjen forebygge ensomhet, utenforskap og depresjon<sup>6</sup>. Den norske kirke har derfor en samfunnsoppgave i å legge til rette for en inkluderende rekruttering innenfor sine sammenhenger – også for mennesker som kan ha glede av å ta del i kirkens aktiviteter uten å være medlemmer.

## 1. «... tilrettelegge for at ressurser og engasjement tas i bruk hos alle som vil bidra»

Den norske kirke har 3,7 millioner medlemmer. Blant medlemmene finnes praktisk talt all kompetanse som man generelt finner i det norske samfunnet. Om kirken kunne oppnå at en noe større andel av medlemmene brukte marginalt mer tid i en organisert tjeneste, ville det gi store muligheter for utvikling av kirkelig arbeid. Det ligger et stort potensiale i å legge til rette for at flere finner en plass i en del av den store bredden som finnes av oppgaver knyttet til kirken.

<sup>3</sup> E. Ekre, K. Fretheim, M.B. Steensnæs, G.L. Øierud: *Fokus: Frivillighet. En hjelp til arbeid med frivillige i menigheter og organisasjoner*. Oslo: IKO. 2019

<sup>4</sup> D. Kappelgaard, T.B. Carlander, S. Eskildsen: *Ledelse og involvering af frivillige i folkekirken*. København: Forlaget Ingerfair. 2016, s. 33

<sup>5</sup> *Frivillighetserklæringen – erklæring for samspillet mellom regjeringen og frivillig sektor*. Kulturdepartementet. 2015

<sup>6</sup> A. Fladmoe og B. Folkestad: *Frivillighet og folkehelse – en kunnskaps gjennomgang*. Bergen/Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor. 2016

Vår dato  
09.06.2020

Vår referanse  
19/03405-11

Generell frivillighetsforskning peker samtidig på at bred involvering og inkluderende frivillighet ikke skjer av seg selv. Frivillighet Norge har identifisert barrierer for deltakelse i frivilligheten og nevner: kunnskap om organisasjonen, organisasjonens interne kultur, språkbarriere og internt stammespråk, uklare tidsforventninger, økonomi, mangel på tilgjengelighet og mangelfull oppfølging. Det er verdt å reflektere rundt hvordan dette også gjelder i Den norske kirke. Forskning viser også at rekruttering primært skjer gjennom nettverk og bekjentskaper. Når noen blir spurt ofte mens andre aldri blir spurt, blir gruppen av frivillige mer ensartet. Dessuten øker de sosiale skillene knyttet til hvem som deltar. Slik kan frivillighet sementere forskjeller<sup>7</sup>. Den kan for eksempel bli en arena for de såkalt ressurssterke, mens de med lav utdanning og inntekt faller utenfor, eller den kan bli en arena for en gruppe med lik alder, livsstil og interesser. Det er rimelig å anta at kirken i likhet med andre aktører ikke klarer å rekruttere frivillige på en måte som spiller mangfoldet lokalt og i samfunnet.

For å involvere bredere, må kirken reflektere rundt egne forestillinger og strategier knyttet til frivillige. Forestillinger handler om hvem man ser for seg kan være åpne for å ha en organisert tjeneste i menigheten. Kan mennesker være interessert i å bidra med sin kompetanse i en kirkelig sammenheng selv om de sjelden er å se på menighetens aktiviteter? Kan en med en annen tro eller et annet livssyn involveres? En del av dette handler også om å la egne forestillinger om hvem som kan være giver og mottaker, bli utfordret. Hvordan kan mennesker som man tenker på som trengende, få anledning til å være bidragsytere? Strategier handler om hvordan man går fram for å rekruttere bredere. Det handler om å la flere få oppleve det gode som det gjerne gir å være frivillig: fellesskap og tilhørighet, mestring og mening. Den norske kirke vil derfor ha økt fokus på inkluderende frivillighet i arbeidet med rekruttering og ivaretagelse av frivillige, for å være «... eit fellesskap prega av likeverd, deltaking og respekt for mangfald»<sup>8</sup>.

I dette er det også viktig å anerkjenne barn og ungdom som fullverdige medlemmer av menigheten med mulighet til innflytelse og medvirkning. Barn og unge deltar som ledere i søndagsskolen og konfirmantundervisning, som medliturger, på kirkegårdsdugnad, i åpen kirke og mye mer. Å få bidra er en naturlig del av å høre til og vokse som kristen i fellesskapet og en naturlig del av å leve i tro. Det styrker tilhørigheten til menigheten og kan motivere til videre tjeneste i kirken.

På Madagaskar for vel et tiår siden, opplevde man at profesjonalisering og prosjektorganisering av kirkens arbeid bidro til mindre eierskap og initiativ i menighetene. I denne situasjonen vokste metoden **Use Your Talents** fram. Metoden tar utgangspunkt i menneskers ressurser, enten det handler om materielle eiendeler, evner, erfaring, nettverk eller økonomiske ressurser. Metoden har skapt økt bærekraft, eierskap og frivillig initiativ. Den har vist seg å ha en frigjørende kraft, og kan være relevant og inspirerende å benytte i arbeidet med frivillighet også i norsk sammenheng.

### Organisk frivillighet

Den norske kirke har utviklet en arbeidsform med mål og planer på alle nivåer. Når vedtakene er gjort, trengs gjerne frivillige for å realisere det som er vedtatt. Intensjonene bak denne arbeidsmåten er god. Den gir et strukturert og strategisk gjennomtenkt arbeid som er godt forankret hos ansatte og i råd. Mange frivillige har

<sup>7</sup> D. Wollebæk, S. Sætrang, A. Fladmoe: *Betingelser for frivillig innsats. Motivasjon og kontekst*. Bergen/Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor. 2015, s. 18

<sup>8</sup> Visjonsdokument for Den norske kirke 2019-21

Vår dato  
09.06.2020

Vår referanse  
19/03405-11

også glede av å kunne gå inn i en klart definert oppgave med tydelige og begrensede rammer. Samtidig kan denne arbeidsmåten gi en stor mengde forhåndsdefinerte oppgaver som man i neste omgang må rekruttere frivillige til. Dette kalles *instrumentell frivillighet*; de frivillige blir et instrument for å oppnå et mål som andre har definert. Denne måten å jobbe med frivillige kan innebære at den reelle bredden av ressurser og engasjement ikke får rom. I verste fall kan bidragsytere gjøre en liten oppgave av plikt i stedet for å få eierskap og engasjement for et arbeid de selv er med på å utvikle.

De senere års økning av antall ansatte og planer i kirken har vært et gode. Samtidig kommer organisk vekst primært ved at mennesker med et ønske om å bidra får slippe til med sine ressurser. En del av oppdraget som kirke er å gi rom for deltakelse, medvirkning og fellesskap. I et slikt perspektiv kan man i stedet for å starte med oppgavene, ta utgangspunkt i menneskers ønsker, motivasjon, evner og ressurser. Dette kan bli starten på å utvikle nytt kirkelig arbeid. Dette kalles en *organisk tilnærming til frivillighet*<sup>9</sup>; det frivillige arbeidet kan sees som en organisme som ansatte og råd kan gi næring og vekstforhold til, men som samtidig lever, vokser og utvikler seg innenfra.

Sporsheim og Sirris har forsket på frivillighetsledelse i kirken og finner at “De ansatte ønsket å ta utgangspunkt i hva de frivillige selv ville engasjere seg i, og hvordan de ville utforme sin tjeneste og aktiviteten. (...) I stedet ble det en prosjektbasert frivillighet med mer fokus på rekruttering enn på oppfølging, noe ansatte paradoksalt nok fant utfordrende.”<sup>10</sup> Dette utfordrer kirken på om det er strukturelle forhold som hindrer ansatte i å jobbe organisk med frivillige, og om disse strukturelle forholdene kan endres. Det utfordrer kirkelige organer og ledere på alle nivåer til å reflektere rundt om man fremmer instrumentell eller organisk frivillighet.

De siste årene har en del menigheter opplevd grasrotinitiativer knyttet til arbeid med flyktninger eller lokale tiltak på miljøfeltet, konsertserier eller åpne kirker. Aktiviteter har blomstret og nye grupper av frivillige har blitt engasjert. Om de frivillige selv er med på å definere og utforme arbeidet, skaper det større eierskap til oppgavene. Denne arbeidsformen styrker relasjoner og fellesskap med andre frivillige og ansatte. Det bidrar gjerne også til mer langvarig tilknytning til menigheten. Mange eldre frivillige har hatt et engasjement over lang tid. Om man ønsker å rekruttere nye og yngre mennesker, er det avgjørende å involvere ut fra disse interessene og behov<sup>11</sup>. Det blir viktig både med åpenhet for initiativer, strukturer som gir rom for mangfold i aktiviteter, og en synliggjøring av ulike muligheter for deltakelse. Dette forutsetter en forståelse av at frivillige er mer enn de ansattes medhjelpere eller redskaper for å nå allerede vedtatte visjoner og mål. For å fremme mer organisk frivillighet, må Den norske kirke på alle nivåer ha et bevisst forhold til sammenhengen mellom mål og planer og hvilken type frivillighet disse legger til rette for.

<sup>9</sup> K. Fretheim, H. Lorentzen, S.D. Mogstad. *Felleskap og organisering. Frivillig innsats i kirkens trosopplæring*. Oslo: IKO. 2016

<sup>10</sup> A. Sporsheim og S. Sirris. Frie og villige? Ansatte som frivillighetsledere i Den norske kirke. TPT 1/2018, s.70

<sup>11</sup> D. Kappelgaard, T.B. Carlander, S. Eskildsen: *Ledelse og involvering af frivillige i folkekirken*. København: Forlaget Ingerfair. 2016



Vår dato  
09.06.2020

Vår referanse  
19/03405-11

## 2. «... øke fokus og kompetanse på frivillighet og frivillighetsledelse»

Frivillighetslandskapet har vært i stor endring de siste tiårene. Funnene er ikke entydige, men forskning peker blant annet på at frivillige i dag er mer selektive. Mens flere tidligere var tettere knyttet til organisasjonene, ser man at tilknytningene nå er løsere. Om de frivillige er misfornøyde, er det større sannsynlighet for at de forlater organisasjonen enn for at de engasjerer seg for endring. Lojaliteten til organisasjonene er svakere, og frivillige er i dag generelt mer opptatt av egen nytte. De har også høyere krav til kvalitet og profesjonalitet. Videre preges frivilligheten i mindre grad av langvarig, kontinuerlig og regelmessig engasjement. I stedet er den i større grad situasjonsbestemt. Disse forholdene, sammen med det faktum at Den norske kirke er en mangfoldig organisasjon med en komplisert struktur, stiller store krav til god frivillighetsledelse.

I noen menigheter, prostier, fellesråd og bispedømmer har det vært jobbet mye med tenkning og strategier knyttet til frivillighet. Andre steder har dette av ulike grunner ikke blitt prioritert. Generelt er det et behov for å øke kompetansen på frivillighet i Den norske kirke. Det er avgjørende for arbeidet med rekruttering, oppfølging og organisering.

### Rekruttering, motivasjon og oppfølging

God frivillighetsledelse og bygging av en god frivillighetskultur er avgjørende for å ivareta frivillige, utløse engasjement, involvere flere, sikre gode samarbeidsrelasjoner og skape kvalitet i arbeidet. De frivillige må oppleve seg ønsket, ivaretatt, motivert og likeverdige. Et godt frivillighetsmiljø og kvalitet i måten frivillige ledes på, skaper dessuten et godt frivillighetsomdømme<sup>12</sup>. Det har betydning for rekrutteringsarbeidet.

Kjennskap til den enkeltes motivasjon er viktig for god rekruttering og oppfølging av frivillige. Begrunnelsene for å involvere seg kan være ulike. Behovet for oppfølging og opplevelsen av å få noe tilbake, varierer tilsvarende. Det å bli anerkjent eller takket kan bety mye for noen, mens muligheten for å få gå på et kurs kan være viktigere for andre. Forståelse for ulike motiver og ulike behov for fellesskap er viktig både i oppfølging og rekruttering av frivillige. Holdninger innenfor frivillig arbeid speiler ofte utviklingen man ser i arbeidslivet. Frivillige ønsker å bli sett, finne mening i arbeidet og bli motivert. Det kan imidlertid synes som det i en del sammenhenger legges for lite vekt på oppfølging og veiledning, sammenlignet med rekruttering<sup>13</sup>.

Det er viktig med bevissthet omkring måten man kommuniserer på i møte med eksisterende og potensielle frivillige. Noen opplever det konkret og positivt å få informasjon om oppgaver som må løses. I tråd med hva man vet om motivasjoner for å engasjere seg, er det viktig å formidle hvorfor oppgaven er viktig og hva man kan få tilbake av det å engasjere seg, enten det handler om å bety noe for andre eller om å få bli del av et fellesskap.

<sup>12</sup> S. Sirris. Hvordan lede frivillige i kirken? En verdibasert og praksisorientert modell for kirkelig frivillighetsledelse. Scandinavian Journal of Leadership and Theology, 2, 2015. 1-21.

<sup>13</sup> M. B. Steensnæs. Frihet, fellesskap og mestring. En kvalitativ studie av hva som motiverer til frivillig arbeid i to norske statskirkemenigheter, og hvilke konsekvenser dette har for ledelse. Oslo: Diakonhjemmet høyskole. 2015

Vår dato  
09.06.2020

Vår referanse  
19/03405-11

## Ansvar, roller og organisering

Den nevnte utviklingen til et organisasjonsliv preget av økt individualisme og en mindre forpliktende holdning til frivillig arbeid, gjør det mer krevende å arbeide med frivillighet. Frivillige trenger i dag en større grad av skreddersøm. Dette peker i retning av en frivillighetsledelse som er åpen, lyttende og fleksibel. Dersom man skal kunne ta hensyn til ulike menneskers motivasjon og behov for oppfølging, forutsetter det dialog, relasjon og et visst kjennskap. Dette kan i sin tur være et argument for at de som er tettest på de frivillige har et tydelig ansvar, og at alle ansatte relaterer til frivillige på sine fagfelt, heller enn at ansvaret er samlet hos en frivillighetskoordinator. Samtidig kan det være behov for at én ansatt har et overordnet og strategisk ansvar for frivillighetsarbeidet<sup>14</sup>.

Menighetsrådet har et viktig ansvar for organiseringen av frivillige medarbeidere, og Fellesrådet kan som arbeidsgiver legge til rette for at de ansatte fokuserer på rekruttering og oppfølging av frivillige<sup>15</sup>. I tjenesteordningene til diakoner, kantorer og kateketer er det også eksplisitt uttrykt at de har et "medansvar for å rekruttere, utruste og veilede frivillige medarbeidere". Det samme er ikke konkretisert i prestenes tjenesteordning, men vil ofte være en viktig del av deres arbeidsfelt. Det er viktig at dette følges opp i praktisk arbeid og i prioriteringer, og at de ansatte har tilstrekkelig kompetanse på frivillighet og frivillighetsledelse.

Frivillige som ledes av ansatte, viser seg å være de mest tilfredse, ifølge rapporten «Betingelser for frivillig innsats». Et slikt funn viser at frivillighetsarbeid krever at man avsetter ressurser. Om ansatte tar ansvar for byråkrati, tilrettelegging og ledelse av frivillige, øker sjansen for at de frivillige får brukt tiden på aktiviteter de brenner for. Dette kan igjen øke motivasjonen<sup>16</sup>.

Ofte kan det være raskere for ansatte å gjøre ting selv enn å arbeide med frivillige. Dersom tjenesteordningen skal følges opp, er det viktig at de kirkeansatte får tid og rom til å arbeide med frivillighet, og forståelse fra arbeidsgiver om at frivillighet ikke bare er en instrumentell ressurs. Hyppige skifter av ansvarspersoner er en annen faktor som gjør frivillighetsarbeidet sårbart. Uavhengig av måten frivillighetsledelsen organiseres på, er det viktig at erfaringer og læring settes i system.

Som bærere av kirkens oppdrag, er alle likeverdige. Utforming av roller og grad av forpliktelse kan derimot være forskjellig. På samme måte som motivene for å engasjere seg som frivillig kan variere, kan evner, egenskaper og ønsker om medvirkning, være ulike. Noen frivillige har spesialisert kompetanse eller lederegenskaper, andre ønsker primært å gjøre avgrensede praktiske oppgaver. Andre igjen er opptatt av å være med der beslutninger tas. God frivillighetsledelse tilrettelegger for at mangfoldet, ressurser og egenskaper kan komme til sin rett, og at samspillet mellom de frivillige og mellom frivillige og ansatte blir godt. I praksisfeltet peker mange på at det er behov for å arbeide mer systematisk med hvordan man håndterer utfordrende situasjoner, interessekonflikter, vanskelige samarbeidsrelasjoner, konflikt og andre utfordringer i arbeidet med frivillige. Ledelse av verdibaserte ideelle organisasjoner regnes dessuten som mer komplekst enn ledelse av en profitbasert virksomhet.

<sup>14</sup> A. Sporsheim og S. Sirris. Frie og villige? Ansatte som frivillighetsledere i Den norske kirke. TPT 1/2018

<sup>15</sup> *Håndbok for menighetsråd og kirkelig fellesråd 2019-2023*. Kirkerådet og KA. 2019, s. 61

<sup>16</sup> Frivillighet Norge. <https://www.frivillighetnorge.no/nyheter/betingelser-for-frivillig-innsats>

Vår dato  
09.06.2020

Vår referanse  
19/03405-11

### 3. «... sikre rammer og rutiner som bidrar til trygghet og god etisk praksis»

Rammer og rutiner er avgjørende for god praksis både i møte med frivillige og med deltakere på aktiviteter der frivillige bidrar. På samme måte som når det gjelder generell kompetanse på frivillighet, er det store variasjoner i Den norske kirke med hensyn til hvilke rammer og rutiner menigheten har for frivilligheten. Menighetene kan ha nytte av at frivillige organisasjoner som driver arbeid i menigheten har gode rammer og rutiner. Som helhet kan Den norske kirke likevel ikke gjøre seg avhengig av at organisasjoner ivaretar dette. Det må på ulike nivåer i kirken tas initiativer som fremmer god oppfølging og forhindrer uønskede hendelser.

Retningslinjer for frivillighet i kirken kan være en god støtte for å jobbe med rammer og rutiner lokalt. Det er utviklet mye nyttig materiell i bispedømmer og organisasjoner som kan systematiseres og gjøres tilgjengelig for flere.

Den norske kirke skal til enhver tid ha oppdaterte maler, retningslinjer eller rutiner knyttet til

- Politiattest
- Taushetsplikt
- Varslingsrutiner og bekymringsmeldinger
- Forsikring
- Etiske retningslinjer for møtet med mennesker, spesielt barn og unge
- Personvern/GDPR
- Oppfølging (oppstarts- og avslutningssamtaler, veiledning, frivillighetskontrakter osv)
- Konflikthåndtering

### 4. «... kommunisere om kirken slik at det skaper motivasjon til å bidra»

Hvordan Den norske kirke generelt profilerer seg lokalt og nasjonalt, virker inn på hvem som ser kirken som et aktuelt sted å engasjere seg. Får man kjennskap til mangfoldet i menighetens arbeid, eller forbindes kirken primært med kirkelige handlinger? Kommer mangfoldet av meninger og engasjement fram, slik at en bredde av medlemmene identifiserer seg med den? Blir det tydelig at kirken er engasjert i saker folk er opptatt av, og profileres kirken som et sted hvor det er rom for frivilliges initiativ?

Med omkring 100.000 frivillige er Den norske kirke en av de store frivillighetsaktørene i Norge. En tydeligere kommunikasjon av dette kan ha positive konsekvenser både for Den norske kirkes omdømme og samarbeidsmuligheter. På alle nivåer må det formidles at frivillige er viktige bidragsyttere og at dette verdsettes.

Synliggjøring av kirkens aktiviteter og engasjement lokalt er viktig for å nå nye grupper frivillige. Hvis folk kjenner til hva som skjer i kirken, kan de lettere se den som et relevant sted å bidra med frivillig arbeid. Slik kan god kommunikasjon av aktiviteter og tiltak ha en rekrutterende effekt. Videre kan synliggjøring av samarbeid med andre aktører bidra til at kirken fremstår som relevant for flere.

Mange menigheter har tatt i bruk plattformen [frivillig.no](http://frivillig.no), der frivillig-oppdrag registreres og blir søkbare for et stort publikum. Tilstedeværelse i slike fora gjør kirkens engasjement synlig

Vår dato  
09.06.2020

Vår referanse  
19/03405-11

utenfor egne rekker. Det er imidlertid potensiale for å synliggjøre mulighetene for å være frivillig bedre enn det som gjøres i dag, både via eksterne og interne kommunikasjonsplattformer. Mer kunnskap om kommunikasjonsmuligheter og bedre ferdigheter i å bruke dem, vil kunne styrke arbeidet med rekruttering av frivillige.

## 5. «... samhandle aktivt med organisasjoner, kommuner og næringsliv»

I Den norske kirke er det mange steder utstrakt samarbeid med kristne organisasjoner, kommuner og næringsliv. For kirken er det avgjørende å ivareta og utvikle dette samarbeidet.

Kristne barne- og ungdomsorganisasjoner har erfaring med barn og unge som frivillige. De har utviklet programmer for ledertrening, og de har ulike former for demokratiske strukturer. En stor del av dette arbeidet skjer i rammen av, eller i samarbeid med menigheter i Den norske kirke. Dette gir kommende generasjoner viktig organisasjons- og demokratikompetanse. Misjonsorganisasjoner og andre kristne aktører er også viktige samarbeidspartnere for menighetene. Mange engasjerer seg både i disse organisasjonene og i Den norske kirke. Den norske kirke ønsker å anerkjenne og styrke den konstruktive samhandlingen med kristne organisasjoner.

Det er generelt et økende fokus på frivillighet i samfunnet, og i kommunene spesielt. Med frivillighetsåret 2022 som mål, vil mange kommuner arbeide aktivt med å utvikle planer for frivillighetspolitikk. For kommunene er frivillig sektor viktig, og arbeidet med frivillighet bygger på innbyggermedvirkning, innovasjon, involvering og nettverksbygging. Sammen med andre ideelle aktører bidrar menigheter til en mangfoldig frivillighet. «En aktiv og levende frivillig sektor er av grunnleggende betydning for et aktivt og levende lokalsamfunn»<sup>17</sup>, ifølge KS.

Agenda 2030 med bærekraftsmålene ble vedtatt av FNs medlemsland i 2015, og er verdens felles mål for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stanse klimaendringene innen 2030. Bærekraftsmålene representerer en felles agenda som kirkene deler med kommuner, næringsliv og ulike aktører i sivilsamfunnet, og kan være et godt rammeverk for å øke samhandlingen mellom kirken og andre aktører i lokalsamfunnet. Mange kommuner legger bærekraftsmålene til grunn for kommuneplanene, og også næringslivet legger i økende grad målene til grunn for sin virksomhet. Mange av målene uttrykker sentrale anliggender for kirken, som for eksempel visjonen om at ingen skal utelates, eller målene om å bekjempe fattigdom, verne om livet på jorda og skape fredelige samfunn.

Samarbeid med kommunen og andre aktører i lokalmiljøet gir menigheter muligheter til å vise betydningen og relevansen av kirkelig frivillighetsarbeid og er med på å styrke relasjonene. Kjennskap til hverandres interesser, arbeid og felles forståelse av utfordringer kan være med på å forløse nytt engasjement og nye samarbeidsformer. Det er ikke gitt at andre aktører er kjent med bredden i Den norske kirkes engasjement, knyttet til for eksempel diakoni, kultur, kirkelig kulturarv, barn og unge, miljøspørsmål eller internasjonalt engasjement. Samhandling kan bidra til viktige nettverk for både de frivillige og kirken som

<sup>17</sup> Kommunenes sentralforbund (KS). <https://www.ks.no/fagomrader/demokrati-og-styring/frivillighet/>

Vår dato  
09.06.2020

Vår referanse  
19/03405-11

organisasjon, opplevelse av anerkjennelse og gjøre kirken mer synlig og relevant som samarbeidspartner.

I møte med både kommune, næringsliv og andre samarbeidspartnere er det nødvendig å bygge arbeidet på gjensidig respekt og bevissthet omkring verdier, mål og ansvar. Det er også viktig å reflektere over hvordan kirken primært er et supplement til det offentliges ansvar, ikke en erstatning for det. Hvordan kirken er synlig og hvilken rolle man har, vil variere ut fra sammenhengen. I arbeidet med retten til tros- og livssynsutøvelse har kirken kompetanse på å samarbeide med institusjoner for å tilrettelegge for og bidra med religiøst innhold. I andre sammenhenger, som besøkstjeneste, er det avgjørende å kommunisere at kirkens diakonale oppdrag handler om å bygge inkluderende fellesskap for alle, uavhengig av livssyn.

## **6. "... motivere og legge til rette for økt deltakelse gjennom givertjeneste og innsamling"**

Frivillighet kan gi seg uttrykk på en rekke ulike måter. Ofte forbindes det med å gi tid og kompetanse. Å gi av ens økonomiske ressurser kan imidlertid også defineres som en frivillig tjeneste. Andelen som tilhører en husstand som gir pengegaver til frivillige organisasjoner har økt kraftig de siste årene, blant annet fordi innsamlingsorganisasjoner har vokst og innsamlingsarbeidet er profesjonalisert<sup>18</sup>. Interessant nok anses givne til tros- og livssynsorganisasjoner som få, men gir i gjennomsnitt de største beløpene<sup>19</sup>.

Kirken har foreløpig ikke fått sin andel av denne veksten av antall husstander som gir pengegaver. Det er mange som ser at deltakelse i en givertjeneste kan være en del av deres måte å være frivillig på. Man kan være i en fase av livet der det er vanskelig å være aktiv frivillig på annen måte. Samtidig er det mange som både er aktive frivillige og kan være med i en givertjeneste for menigheten. Det er viktig at kirken anerkjenner og motiverer til å være frivillig også gjennom å delta i en givertjeneste.

Resultatet av en styrket frivillig givertjeneste og innsamling er at menigheten får økte ressurser. Slik kan man nå lenger ut enn hva offentlig finansiering kan bidra til. En givertjeneste gir også en god opplevelse av medeierskap og det positive å bygge og skape noe sammen.

Skal kirken få del i veksten av innsamlede midler må kirken på samme måte som organisasjonene profesjonalisere arbeidet med givertjeneste og innsamling, og bidra til infrastruktur som legger til rette for dette.

<sup>18</sup> Nye givertrender. Fundraisingsrapporten 2016. <https://www2.deloitte.com/no/no/pages/public-sector/articles/fundraisingsrapporten.html>

<sup>19</sup> A. Fladmoe, K.H. Sivesind, D. Arnesen. *Oppdaterte tall om frivillig innsats i Norge, 1998–2017*. Bergen/Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.

Vår dato  
09.06.2020

Vår referanse  
19/03405-11

---

## **7. «... innhente og formidle kunnskap om hva som bidrar til å fremme frivilligheten i kirken»**

Kunnskap om hva som bidrar til et bredt frivillig engasjement i kirken og hva som kan hemme det, er viktig for fremtidige strategier, bedre frivillighetsledelse og utvikling av ressurser og verktøy. Bedre statistikk kan gi mer presis kunnskap og grunnlag for bedre kommunikasjon. På statistikkfeltet er det samtidig viktig å balansere behovet for flere detaljerte opplysninger og den administrative byrden som ligger i å innhente informasjonen.

Hver dag gjør menigheter erfaringer av hva som fremmer og hemmer frivilligheten. Mange steder jobbes det strukturert og grundig med å utvikle det frivillige arbeidet og rammene for det. Den norske kirke vil i større grad innhente og formidle disse erfaringene.

Videre finnes det mye aktuell forskning på frivillighet som kan styrke feltet i kirken. Samtidig er det en utfordring at trosbaserte aktører i mindre grad er synlig eller tematisert i denne forskningen. I forbindelse med trosopplæringsreformen har det vært noe forskning på frivillighet og trosopplæring, men i mindre grad på frivillighet i kirken som helhet. Den norske kirke vil innhente og gjøre relevant forskning knyttet til frivillighet, og ta initiativ for at mer forskning skal gjøres på trosbasert frivillighet.

### **Økonomiske/administrative konsekvenser**

Kirkerådet har vedtatt at frivillighet er ett av fem fokusområder for 2021. Et Kirkerådsvedtak om frivillighet må gjenspeiles i ressurser og økonomi også i fortsettelsen. Vedtakspunktene må på ulike nivåer følges opp av handlingsplaner med tiltak, og med ressurser til å gjennomføre disse. Konkretisering i tiltak på nasjonalt nivå vil skje ved at det i forlengelse av vedtaket legges fram en sak for Kirkerådet om dette.



## DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Omar Paal Aardal	421	19/04001-69	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
59/20	Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	24.09.2020

### Orienteringssaker Sør-Hålogaland bispedømmeråd 24. september 2020

#### Vedlegg:

Orientering om endringer i gravferdsloven fra 1. januar 2021 .pdf  
 Høring - Arbeidsgiverstrategi  
 Referat fra SMM-møte i SHBD 21.08.20  
 Svar på høring om arbeidsgiverstrategi fra Sør-Hålogaland bispedømme  
 Høringsdokument med endringsforslag fra Sør-Hålogaland BD  
 Bemanningsoversikt presteskabet september 2020  
 Bemanningsoversikt for kontoret september 2020  
 Høring arbeidsgiverstrategi - brev fra Kirkerådet

#### Saksorientering

- Bemanningsoversikt presteskabet - *unntatt offentlighet*
- Bemanningsoversikt kontoret - *unntatt offentlighet*
- Orientering om endring i Gravferdsloven fra 1. januar 2021
- Referat fra møte Samarbeid Menighet og Misjon Sør-Hålogaland 21. august 2020
- Høring – Arbeidsgiverstrategi – administrativt behandlet

#### Forslag til vedtak

Framlagte orienteringssaker 24. september 2020 tas til orientering

Denne filen er unntatt offentlighet.

Tittel: Bemanningsoversikt presteskapet september 2020

Tilgangskode: Unntatt offentlighet

Paragraf: Offl. § 23 første ledd



Denne filen er unntatt offentlighet.

Tittel: Bemanningsoversikt for kontoret september 2020

Tilgangskode: Unntatt offentlighet

Paragraf: Offl. § 23 første ledd



## DET KONGELIGE BARNE- OG FAMILIEDEPARTEMENT

Ifølge liste

Deres ref	Vår ref	Dato
	20/1116-10	26. juni 2020

### Orientering om endringer i gravferdsloven fra 2021

[Gravferdsloven](#) er vedtatt endret fra årsskiftet. Dette informasjonsbrevet går til de kirkelige fellesrådene, kommunene som har overtatt gravplassmyndigheten og bispedømmerådene.

Stortinget har vedtatt endringer i gravferdsloven to ganger i vår. I april ble [trossamfunnsloven](#) vedtatt på grunnlag av [Prop. 130 L \(2018–2019\)](#). Lovvedtaket gjør også endringer i gravferdsloven. I juni hadde [lovvedtak 130](#) grunnlag i [Prop. 86 L \(2019–2020\)](#). Vi gjør her kort rede for de viktigste endringene:

- § 10: Første ledd oppheves. Loven har ikke lenger særvilkår for kremasjon.
- § 21 annet ledd: Loven tillater igjen etablering av urnevegger. Departementet kommer tilbake med et forslag til nærmere regulering i forskrift av gravlegging i urnevegg.
- Samme bestemmelse gir hjemmel til å ta avgift ved gravlegging i anonym minnelund og navnet minnelund. Dette innebærer at avgifter for bruk av anonym minnelund og navnet minnelund må fastsettes av kommunen etter forslag fra gravplassmyndigheten. Avgiften kan variere mellom minnelundene i kommunen. Lovendringen innebærer at gravplassmyndigheten etter årsskiftet ikke kan kreve betaling ved slik gravlegging uten at kommunen har fastsatt avgift for det. Vi oppfordrer til å ta dette opp med kommunen på egnet måte, ev. i samband med budsjettforslaget for 2021, jf. gravferdsloven § 3 annet ledd.
- § 23 annet ledd lyder fra årsskiftet: "Etter søknad fra kommunen kan fylkesmannen fastsette at ansvaret som lokal gravplassmyndighet etter loven skal ligge til kommunen." Fylkesmannen kan overføre gravplassmyndigheten til kommunen.
- § 23 nytt femte ledd: Departementet kan kreve opplysninger (statistikk).
- Lovens korttittel endres til gravplassloven og *kirkelig fellesråd* erstattes med *gravplassmyndigheten*.

Postadresse	Kontoradresse	Telefon*	Avdeling	Saksbehandler
Postboks 8036 Dep	Akersgt. 59	22 24 90 90	Forbruker-, tros- og	Martin Hill
0030 Oslo		Org.nr.	livssynsavdelingen	Oppegaard
postmottak@bfd.dep.no	www.bfd.dep.no	972 417 793		22 24 80 04

Fra årsskiftet overføres bispedømmerådernes oppgaver til fylkesmannen. Oppgavene samles hos Fylkesmannen i Vestfold og Telemark for hele landet. Funksjonen som gravplassrådgiver vil ligge i dette embetet.

Med hilsen

Ellen Ur (e.f.)  
avdelingsdirektør

Martin Hill Oppegaard  
utredningsleder

*Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer*

Kopi

Den norske kirke  
KA - Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter  
Norsk forening for gravplasskultur

Adresseliste

Agder og Telemark bispedømmeråd  
Bjergvin bispedømmeråd  
Borg bispedømmeråd  
Bærum kommune  
Gjesdal kommune  
Hamar bispedømmeråd  
Kirkelige fellesråd  
Modum kommune  
Møre bispedømmeråd  
Nidaros bispedømmeråd  
Nord-Hålogaland bispedømmeråd  
Oslo bispedømmeråd  
Sandefjord kommune  
Stavanger bispedømmeråd  
Sør-Hålogaland bispedømmeråd  
Tunsberg bispedømmeråd  
Vennesla kommune



Til deltagere i *Samarbeid Menighet og Misjon* (SMM) i Sør-Hålogaland bispedømme (SHBD).

## Referat fra SMM-møte 21. august 2020, på Teams, kl. 09.00 - 10.45

Tilstede: Svein Malmbekk (leder, NMS), Bjørg Evy Jonassen (Misjonsalliansen), Liv Nome Sivertsen (Israelsmisjonen), Unn-Kristin Riedl Smeplass (Areopagos), Ditte Fostervold (Stefanusalliansen), Betty-Ann Solvoll (HimalPartner), Lill Tove Lunheim (Normisjon, uten kamera), Brita Bye (diakoni-/misjonsrådgiver), biskop Ann-Helen Fjeldstad Jusnes (kl. 9. – 10.).

Svein innledet med Matt.6, 25-33.

### Saksliste:

Innkalling og saksliste godkjennes.

**7/2020 Referat fra møte i SMM 23.01.20**  
Det var ingen merknader til referatet fra forrige møte.

**8/2020 Orientering fra organisasjonene**  
Brita: Org. har satt lønnsmidler til misjonsrådgiver på vent for 2020, men arbeidet går sin gang. Har fulgt opp menighetene, og det er kommet en ny oversikt over misjonsavtalene, noen nye avtaler er inngått. Har deltatt på Sommerseminar med Israelsmisjonen i Saltstraumen 13/8, og skal delta på NMS arrangement i oktober. Felles møte med misjonsrådgiverne 24/8.

Ann-Helen: Bispedømmerådet har bestemt at det skal være en misjonsrådgiverstilling på bispedømmekontoret, uavhengig av støtte fra org. Årlig misjonsgudstjeneste opprettholdes. Det er viktig at vi følger opp lokale avtaler i menighetene. Det legges planer, som evt. endres dersom gjennomføring ikke er mulig. Det er ansatt en kommunikasjonsrådgiver på bispedømmekontoret fra 17/8, Beate Tverbakk. Skal ha 2 vitasjer i høst, og misjon er et sentralt tema der.

Liv: Mye aktivitet i Israelsmisjonen, har hatt ca 30 sommerseminarer rundt om i landet, har møtt kretser, foreninger og menigheter med misjonsavtale, bl.a. møte i Saltstraumen med god deltakelse. Har lagt ut andakter og samlinger på nett, quiz og andre tiltak. Planlegger årsmøtesamling på Skjerstad 3.oktober. Styret/ressursgruppa i kretsen får god hjelp fra sentralt hold. Prosjekter sliter med økonomi og restriksjoner.

Ditte: Stefanusalliansen har mye arbeid, men uten reising. Mange land sliter med restriksjoner, eks. i Pakistan kreves muslimske trosbekjennelse for å få mat/smittevernustyr, så her har Stefanusalliansen støttet lokalt. Givertjeneste går jevnt, har andre innsamlingsaksjoner, eks. til Beirut ved behov. Flinke til å bruke digitale plattformer. Søndag for de forfulgte 8.november.

Betty-Ann: Himalpartner arbeider i Tibet-regionen med smittevernhensyn, og arbeidere i Nepal er omdirigert til sykehuset i Okhaldunga. Vårseminar og sommermøte ble avlyst. Webseminarer fra 31.august. Har misjonsavtaler i Dverberg

og Misvær, og har besøket begge 2 ganger. Dette er hennes siste møte i SMM. Line Konstali ved hovedkontoret vil forsøke å holde kontakt i tiden fremover.

Björg Evy: Misjonsalliansen. Fortsatt god kontakt med hovedkontoret. Misjonsalliansen har mest aktivitet og er mest kjent blant folk i vest- og sør -Norge, har lite aktivitet her nord. Har hatt auksjoner og andre innsamlingsaksjoner. Mange land har blitt hardt angrepet av Covid-19, bl.a. er det stor forskjell på dødeligheten i rike og fattige strøk i Brasil, og på Filipinene kan 50.000 ikke bruke sine buss- og sykkeldrosjer. Oppstart med jentehus i Nepal, med skolegang og bedre forhold.

Unn-Kristin: Areopagos har fått ny generalsekretær; Silje Kvamme Bjørndal (39), som har bakgrunn fra Krik. Hverdagsretreat i Hunstad kirke har vært gjennomført, med færre deltakere, men fine samlinger. Samtaleforum for ungdom på Hunstad er lagt på is.

Svein: NMS: Flere permitterte er tilbake, gjenbruksbutikker har åpnet og økonomien er i gang igjen. Møtet med ny generalsekretær i NMS; Helge Gaard, er utsatt. Hald-studenter fra Brasil kommer ikke i år. Leirarbeidet er i gang igjen. Samarbeid om ungdomsarbeid mellom NMS og menigheter flere steder.

Lill Tove: Normisjon: Ansatte er tilbake etter permittering, ungdomsarbeideren er i pappapermisjon. Ny generalsekretær fra 1.oktober; Kjetil Vestel Haga, nåværende rektor på Bibelskolen i Grimstad. Regionårsmøtet ble avviklet med post/epost, god oppslutning. Det er gjennomført flere møter med foreninger på Zoom. Mye smittevernustyr og mat er delt ut i mange av Normisjons samarbeidsland i sommer. (ref.anm.)

Situasjonen i SMM:

Bør det være misjonskontakter i hver menighet? Misjonsavtalen er ofte det eneste misjonsengasjementet i menigheten og er viktig.

Uansett hvordan SMM blir fremover, er det viktig at SHBD har et misjonsforum der organisasjonene er representert, for å øke aktiviteten og fokus på misjon. Kontakten med misjonsorganisasjonene er avgjørende for samarbeid menighet - misjon, uansett nasjonalt vedtak.

Nye menighetsråd må læres opp vedr SMM og misjonsavtalene de har.

Misjon bør være en egen fane på hjemmesiden til SHBD. Det er mange gode eksempler på digitalt arbeid denne våren, som gjerne kan deles. Inspirasjon av andres erfaringer.

Brita og Svein jobber med å få synliggjøre 2-3 misjonsprosjekter i bispedømmet som kan presenteres regionalt og lokalt. Dette kan gjøres f.eks i forbindelse med misjonsgudstjenesten i bispedømmet.

9/2020

### Evalueringsrapporten for SMM 2020

Svein innledet til samtale om VID rapporten om SMM. Momenter fra samtalen:

- Høyt tall med misjonsavtaler, men fortsatt 250 menigheter i Norge som ikke har avtale enda. De fleste menigheter i SHBD har avtaler, Brita sjekker dette.
- Ulik misjonsforståelse mange steder. Få innspill fra grasrota i menighetene.
- SMM har vært viktig på sentralt nivå, men noe mindre på regionalt nivå. Store forskjeller fra region til region, og mye usikkerhet om mandatet.
- Det lokale leddet er viktig, det er i menigheten det skjer.

- Misjonsrådgiverstillingene er ulike i prosentstørrelser og oppgaver, det foreligger flere forslag om ny organisering. SMM i Sør Hålogaland mener at sentralisering er ikke mest tjenlig.
- Toveiskommunikasjon mellom menighet og org. er avgjørende. Informasjon og besøk i menigheten.
- SMM kan være med å formidle kontakt mellom org. og menighet.
- Interessant at det er mest fokus på diakonale prosjekt, fremfor evangeliserende prosjekt.
- Det kan være aktuelt å samarbeide med nabomenigheter om misjonsengasjement
- Ildsjeler er og vil være helt nødvendige.
- Kontaktpersoner for hvert prosjekt, med lokale møteplasser for kontaktpersonene.
- SMM må jobbe digitalt, som støtte for biskop og misjonsrådgiver.
- Kirkelig omorganisering, ligger noe frem i tid.

## 10/2020 **Orienteringer**

- Aksjon «Sammen som kirke i hele verden»  
Det var mange som deltok, også fra SHBD. Misjon ble løftet frem og synliggjort på ulike måter. Mange menigheter skapte aktivitet for misjon og hadde offer, også utover det som er innrapportert. Kan fortsatt rapportere inn en uke til.
- Møte med misjonsrådgiverne 24/8: Brita har notert ned momenter fra samtalen, og tar det med på møtet.
- Hauge-jubileum (før 3.april 2021): Lokale markeringer?  
Linda Hauklands har forsket på Hauge og er en ressurs i dette arbeidet. Det må undersøkes om hun kan bidra både nasjonalt og regionalt.  
Tas opp på neste møte.

## 11/2020 **Offersøknad**

Menighetene fastsetter ofte offerplanene tidlig på høsten. Brita og Svein utarbeider et brev til menighetene om offer til misjon.

## 12/2020 **Neste møte SMM**

Neste møte i SMM blir **torsdag 12. november**, kl. 09.00 – 11.00 på Teams. Saker er handlingsplan for 2021, Hauge-jubileet, misjonsgudstjeneste, organisering av SMM. Meld gjerne inn andre aktuelle saker.

Bodø, 21/8-20

Lill Tove Lunheim  
referent



## DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Ole Christian Erikstad	200	20/03559-2	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
	Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	

### Høring - Arbeidsgiverstrategi

#### Vedlegg:

Høring arbeidsgiverstrategi - brev fra Kirkerådet  
Svar på høring om arbeidsgiverstrategi fra Sør-Hålogaland BD  
Høringsdokument med endringsforslag fra Sør-Hålogaland BD

#### Saksorientering

Kirkerådet sendte i sommer ut dokumentet «Arbeidsgiverstrategi» på høring til bispedømmerådene, Fagforeningene og Bispemøtet. Arbeidsgiverstrategien gjelder for prestedtjenesten, ansatte på bispedømmekontorene og sekretariatet i Kirkerådet. Høringsfristen var 11. september 2020.

Bakgrunnen for høringsdokumentet er at arbeidsgiverutvalget (AGU) har bedt om å få forelagt seg en samlet arbeidsgiverstrategi for virksomheten. Dokumentet er utarbeidet av sekretariatet i Kirkerådet supplert med stiftsdirektør i Hamar bispedømme og personalsjef i Agder bispedømme og har vært gjennom en førstegangs behandling i AGU 19. juni 2020.

Arbeidsgiverstrategien er tenkt å være et overordnet styringsdokument for virksomheten. Kirkemøtets visjon og verdier vil alltid ligge til grunn, der målet er å være en arbeidsgiver som rekrutterer, beholder og utvikler kompetente medarbeidere. Dette skal skje gjennom innsats på lederskap, medarbeiderskap og utvikling. Arbeidsgiverstrategien danner en overbygning som må leses og forstås i sammenheng med mer operative dokumenter som lønnspolitikk, livsfasepolitikk, rekrutteringsstrategi osv. Strategien vil ha varighet ut inneværende valgperiode – til 2023.

#### Høringsprosessen

Høringen er behandlet administrativt av en arbeidsgruppe bestående av stiftsdirektør Ole Christian Erikstad, personalrådgiver Trine Nordvik Løkås og prost Olav Rune Ertzeid, og ble levert innen fristen. Høringssvaret er vedlagt denne saken til bispedømmerådets orientering. En administrativ behandling av høringen er i henhold til det som ble anbefalt fra kirkerådets sekretariat og er også avklart med leder bispedømmerådet Tanja Nyjordet.

#### Forslag til vedtak

Sør-Hålogaland bispedømmeråd tar høringssvaret om arbeidsgiverstrategi til orientering.



## DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd

Kirkerådet  
Postboks 799 Sentrum  
0106 OSLO

Dato: 11.09.2020

Vår ref: 20/03559-3

Deres ref:

### Svar på høring om arbeidsgiverstrategi fra Sør-Hålogaland bispedømme

Det vises til brev fra Kirkerådet datert 3. juli 2020 med arkivreferanse 20/03070-1 sv966, som gjelder høring om arbeidsgiverstrategi. Sør-Hålogaland bispedømmeråd takker for muligheten til å komme med høringsuttalelse i denne saken.

I høringssvaret svarer vi først konkret på de tre tilsendte spørsmål før vi kommer med kommentarer og forslag til endringer i selve høringsdokumentet. Endringsforslagene er innarbeidet i det vedlagte dokumentet «Høringsdokument med endringsforslag fra Sør-Hålogaland BD», og er understreket med rød farge.

#### Vedrørende spørsmålene fra høringsmottaker:

1. Sør-Hålogaland bispedømmeråd mener at teksten i den foreslåtte arbeidsgiverstrategien i tilstrekkelig grad viser at det er en kirkelig strategi.
2. Vi mener at henvisningen til Kirkemøtets overordnede visjon bør komme tydeligere fram under **Førord**. Se vårt forslag i det vedlagte dokumentet.
3. Sør-Hålogaland mener at alle tjenestegrupper er ivaretatt og at dette er ytterligere styrket gjennom våre forslag til endringer i dokumentet. Vi ser heller ikke at noen spesiell gruppe ansatte er fremhevet foran noen andre.

Sør-Hålogaland bispedømmeråd vil understreke viktigheten av at begrepene rolleforståelse og samspillkompetanse kommer så tydelig fram i dokumentet som det gjør. Dette er etter vårt syn svært viktige områder som det stadig må arbeides med.

#### Vedrørende våre endringsforslag i det vedlagte dokumentet:

Enkelte av våre endringsforslag er etter vår mening kun redaksjonelle endringer uten at det innholdsmessige endres, men vi har likevel noen punkter der vi mener det innholdsmessige må endres:



Under overskriften **Formål, virkemåte og varighet** og punktet «Beholde», mener vi formuleringen i høringsutkastet i for stor grad har fokus på arbeidsgivers behov for «stabilitet og høy kvalitet». I et punkt som nettopp handler om å beholde medarbeidere bør fokuset rettes noe mer på arbeidstakerne. Vi har skrevet inn et nytt forslag som lyder slik:

*Ved å etablere en livsfaseorientert arbeidsgiverpolitikk som bidrar til forutsigbarhet, stabilitet, raushet og fleksibilitet i møte med den enkelte ansatte i alle faser av medarbeideres liv frem til pensjonsalder.*

Under overskriften **Nasjonale og regionale arbeidsgiverfunksjoner** har vi også foreslått endringer og presiseringer. Vi ønsker med dette å få med at man også regionalt har et HMS-ansvar, samt å løfte biskop og bispedømmeråd noe tydeligere fram da de også er en del av det totale arbeidsgiveriet i rettssubjektet.

Under overskriften **Lederskap og medarbeiderskap** har vi lagt til en setning som etter vår oppfatning er vesentlig (selv om den burde vært unødvendig). Setningen lyder slik:

*Ledere har godt kjennskap til gjeldende avtaleverk og utøver sitt lederskap i henhold til dette.*

Videre mener vi at ordet «lojal» bør innarbeides i dokumentet og foreslår derfor et nytt strekpunkt under overskriften «medarbeidere», som lyder:

*Opptrer lojalt i forhold til gjeldene ordninger og vedtak.*

Under overskriften **Utvikling** mener vi høringsutkastet formulerer seg litt for bastant om kirkens forhold til samfunnet. Her har vi foreslått å endre til:

*Samfunnet er i kontinuerlig utvikling og kirken må stadig arbeide med sin egen endringskompetanse.*

Med vennlig hilsen

Ole Christian Erikstad  
stiftsdirektør

Trine Nordvik Løkås  
rådgiver

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.*

Vedlegg:  
Høringsdokument med endringsforslag fra Sør-Hålogaland BD

Mottakere:  
Kirkerådet

Postboks 799 Sentrum 0106 OSLO

Retningslinje nummer: ##	<b>Arbeidsgiverstrategi</b>	Gyldig fra: dd.mm.åååå
Retningslinjeeier: HR-sjef, Kirkerådet		Sist revidert: dd.mm.åååå
Godkjent av: Arbeidsgiverutvalget (AGU)		Versjonsnummer: ##

## Innhold

<b>Forord</b> .....	1
<b>Formål</b> .....	2
<b>Lederskap og medarbeiderskap</b> .....	3
Lederskap .....	4
Medarbeiderskap .....	3
<b>Utvikling</b> .....	4
<b>Rutiner og retningslinjer</b> .....	4

## Forord

Den norske kirke er en landsdekkende folkekirke som forkynner evangeliet om Jesus Kristus. Dette oppdraget ivaretar kirken ved å feire gudstjeneste, døpe, dele ut nattverd, gi barn, [unge og voksne](#) opplæring i kristen tro, vie og begrave. Kirken inviterer til diakonale fellesskap og delt tro ([hva menes med delt tro?](#)) på mange måter og på mange plattformer.

Kirken ønsker å være åpen og til stede for folk i både hverdag og fest, både i gode dager og når krisen inntreffer. [Kirken ønsker å være en formidler av «Mer himmel på jord».](#)

Samfunnet er i rask endring. På få tiår har enhetssamfunnet, der nesten alle tilhørte folkekirken, blitt et flerreligiøst samfunn med mennesker av ulik tro og uten tro. Dette utfordrer kirken til å være dialogisk og samtidig tydelig på evangeliets budskap.

Den norske kirke ønsker å bidra til at Norge kan være et livssynsåpent samfunn. Et livssynsåpent og flerreligiøst samfunn krever kompetente medarbeidere som kan kommunisere kirkens budskap på en relevant måte.

De siste 20 åra har de lokale arbeidsfellesskapene i kirken fått nye medarbeidere som ivaretar et større mangfold av oppgaver. For å bevare en levende folkekirke med stor oppslutning og aktivitet også i framtiden, må både rekrutteringssatsingen og det frivillige engasjementet opprettholdes og styrkes. Dette krever god rolleforståelse og samspillskompetanse fra alle medarbeidere, slik at resultatet blir felles måloppnåelse, godt omdømme og gode arbeidsmiljø.

## Formål, virkeområde og varighet

Arbeidsgiverstrategien er fastsatt av Kirkerådets arbeidsgiverutvalg (AGU) og gjelder for prestetjenesten, ansatte på bispedømmekontorene og sekretariatet i Kirkerådet. Strategien har i første omgang varighet ut inneværende valgperiode, til 2023.

Arbeidsgiverstrategien er et overordnet styringsdokument som skal bidra til å understøtte virksomhetens mål og visjoner. Visjon, mål og planer vedtatt av Kirkemøtet ligger til enhver tid til grunn for både overordnede strategier, enkeltplaner og retningslinjer. Arbeidsgiverstrategien danner en overbygning som må leses og forstås i sammenheng med mer operative dokumenter som lønnspolitikk, livsfasepolitikk, rekrutteringsstrategi osv.

For å løse oppdraget som kirke og opprettholde en landsdekkende folkekirke må kirken fremstå som en attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker og beholder kompetente medarbeidere. Videre må kirken som arbeidsplass være både utviklingsorientert og nyskapende.

Arbeidsplassen skal utvikles gjennom gode ordninger for medbestemmelse, som følges opp på alle nivåer; nasjonalt i Kirkerådet, regionalt i bispedømmet og lokalt i prostiet. [Arbeidsgivers beslutninger blir enda bedre ved å involvere de ansattes erfaring, kompetanse og innsikt. Involvering av ansatte skjer gjennom tillitsvalgte.](#)

En moderne kompetanseorganisasjon har en verdibasert forankring og bygger på forutsetningen om godt arbeidsmiljø. I HMS-målene for 2020 er et godt arbeidsmiljø definert som et «arbeidsmiljø som bidrar til at medarbeiderne kan utføre kirkens oppdrag på en god måte». Internt og eksternt omdømme baseres ikke bare på måloppnåelse, men også hvordan man oppfattes av andre og av seg selv.

For at ansatte skal yte sitt beste og utføre oppdraget må kirken ha kompetente medarbeidere og et arbeidsmiljø som er preget av trygghet hvor alle verdsettes likt, ingen diskrimineres og hvor alle er ansvarlige for kvalitet og utvikling.

***Den norske kirke er en attraktiv arbeidsgiver som rekrutterer, beholder og utvikler kompetente medarbeidere.***

### ***Rekruttere***

- Ved å ha et kontinuerlig fokus på strategisk rekruttering i alle deler av organisasjonen gjennom målrettet og treffsikkert rekrutteringsarbeid.

### ***Beholde***

- [Ved å etablere en livsfaseorientert arbeidsgiverpolitikk som bidrar til forutsigbarhet, stabilitet, raushet og fleksibilitet i møte med den enkelte ansatte i alle faser av medarbeideres liv frem til pensjonsalder.](#)

### ***Utvikle***

- Ved å være en arbeidsgiver med fremtidsrettet fokus på kompetanse som gjennom hele yrkeskarrieren legger planmessig til rette for faglig og personlig utvikling.

## Nasjonale og regionale arbeidsgiverfunksjoner

For å være en moderne og rekrutterende kompetansevirksomhet med dyktige og kompetente medarbeidere må strategien omsettes i handling:

Kirkerådet ivaretar felles arbeidsgiverfunksjoner på nasjonalt nivå, konkret ved samarbeid mellom partene i henhold til Hovedavtalens bestemmelser om informasjon, drøfting og forhandling, forvaltning av medlemskapet i arbeidsgiverorganisasjonen KA og ved utvikling av aktuelt regelverk på kirkelig sektor. Kirkerådet har også et overordna HMS-ansvar i virksomheten og vil sammen med hovedarbeidsgiver lokalt, kirkelig fellesråd, sikre god samordning mellom kirkens to arbeidsgiverlinjer. Kirkerådet har i tillegg et ansvar for å tydeliggjøre overordnede mål og strategier, samt bidra til modernisering og forenkling av blant annet rutiner og prosedyrer.

De regionale arbeidsgiverne (biskop og bispedømmeråd) ivaretar arbeidsgiverfunksjoner og HMS-ansvar på regionalt nivå, styrker arbeidet med utvikling av lokalt lederskap hos prestene og arbeider strategisk med kompetanseutvikling i samarbeid med tillitsvalgte. Biskop og bispedømmeråd samarbeider med regionale arbeidstakerorganisasjoner i henhold til gjeldende avtaleverk. Biskop og bispedømmeråd er også et viktig strategisk bindeledd mellom nasjonal arbeidsgiver og den lokale kirke. Prostene ivaretar arbeidsgivers styringsrett overfor prestene i prostiet i samsvar med gjeldende ordninger og avtaler.

## Lederskap og medarbeiderskap

### Lederskap

Ledere er gitt et særlig ansvar og skal bidra visjonært, strategisk og operativt for å nå virksomhetens mål. Dette fordrer en bevisst holdning til egen lederrolle, og det skjer gjennom samhandling både i opp- og nedadgående linje og på tvers av arbeidsgiverlinjer. God ledelse handler om å skape resultater sammen med og gjennom andre. Ledere spiller en avgjørende rolle i å etablere godt medarbeiderskap, og skal fremme en åpen og demokratisk organisasjonskultur som bidrar til å skape mestringsklima og et positivt og støttende arbeidsmiljø for alle.

Ledere legger til rette for og gjennomfører vedtak fattet av de demokratisk valgte rådene på en slik måte at kirkens oppdrag oppfylles. Ledere er kjent med til enhver tid gjeldende visjonsdokument og har reflektert over hva det betyr for dem innenfor eget myndighetsområde.

Ledere har godt kjennskap til gjeldende avtaleverk og utøver sitt lederskap i henhold til disse.

Våre ledere utvikler sin lederkompetanse og fremstår som gode forbilder for sine medarbeidere. Ledere delegerer, gir ansvar og følger opp målene som er satt. Den som er gitt et lederansvar skal fremme samarbeid og samhandling, ta ansvar og gjennomføre beslutninger. Ledere har også et særlig ansvar for arbeidsmiljøet i den enheten man leder.

### Ledere:

- **Har ansvar for strategier og måloppnåelse**
- **Veileder og bidrar til å utvikle medarbeidere på en tydelig og god måte**

- Viser åpenhet og tillit
  - Mottar veiledning og utvikler egen lederrolle
- Aktivt fremmer et arbeidsmiljø som er bevisst sitt ansvar om vern av skaperverket**

## Medarbeiderskap

Medarbeiderskap handler om hvordan medarbeidere forholder seg til hverandre og tar ansvar for forhold den enkelte har innvirkning på. Hvordan medarbeidere forholder seg til hverandre er vesentlig for å få til godt arbeidsmiljø og et trygt og dynamisk samspill. En åpen og demokratisk organisasjonskultur bidrar til å skape mestringssklima og et positivt og støttende arbeidsmiljø for alle.

### Medarbeidere:

- Har et bevisst forhold til virksomhetens visjon og mål fastsatt av Kirkemøtet og de respektive enheter
- Har god system- og rolleforståelse
- Jobber aktivt for å nå felles mål og levere med kvalitet
- Er imøtekommende og gode kollegaer
- Er kjent med virksomhetens etiske retningslinjer
- Mottar veiledning og opptre med faglig integritet
- Aktivt bidrar i arbeidet med vern om skaperverket
- **Opptre lojalt i henhold til gjeldende ordninger og vedtak**

## Utvikling

Samfunnet er i kontinuerlig utvikling, og kirken **må stadig arbeide med sin egen endringskompetanse. har til alle tider tilpasset seg disse endringene.** Kirken er avhengig av kompetente medarbeidere for å lykkes med å løse oppdraget i tiden som kommer. Den enkelte medarbeider må gis anledning til å bruke sin **adekvate** kompetanse. Arbeidsgiver skal legge aktivt til rette slik at kompetansen utvikles innenfor gitte rammer i alle faser av arbeidslivet.

Det er en politisk målsetting å forenkle kirkens organisering og samle alle lokalt tilsatte i en arbeidsgiverlinje. Det pågår et utredningsarbeid med sikte på å finne fram til en ny og forenklet struktur. Utredningen skal danne grunnlag for endelig beslutning i Kirkemøtet i 2022.

For å møte fremtidige endringer, må organisasjonen være lærende, endringsvillig og ha utviklingskompetanse. En slik kultur skapes gjennom kunnskaps- og erfaringsdeling hvor medarbeidere har rom til å bidra med sin kompetanse og til å utvikle den. Arbeidsgiverstrategien skal legge til rette for at virksomheten kan bli like god på utvikling og innovasjon som på drift.

### Alle:

- Deler kunnskap og erfaringer med hverandre
- Bidrar med kompetanse
- Tar ansvar for egen kompetanseutvikling

## Rutiner og retningslinjer

Ved utvikling og bruk av hensiktsmessige arbeidsverktøy og gode rutiner og retningslinjer, skapes likhet og rettferdighet for alle medarbeidere.

Under er en tabell som viser nasjonale retningslinjer og rutiner som i dag er utarbeidet og tatt i bruk, eller satt på dagsorden for snarlig utarbeiding:

<b>Navn</b>	<b>Status</b>
Nasjonal lønnspolitikk	Utarbeidet
HMS-mål og handlingsplan	Utarbeidet
HMS-rutiner	Utarbeidet
Etiske retningslinjer	Utarbeidet
Rutiner for varsling og avvik	Utarbeidet
Rutiner for å forebygge, avdekke og rette opp konflikter	Utarbeidet
Rutiner for forebygging og oppfølging av sykefravær	Utarbeidet
Rusmiddelpolicy	Utarbeidet
Bispemøtets «Nasjonal kompetanseutviklingsplan for prester»	Utarbeidet
Diverse lokale særavtaler	Utarbeidet
Livsfasepolitikk	Kommer
Rekrutteringsstrategi	Kommer



# DEN NORSKE KIRKE

KR - Seksjon for HR - Human Resources

Til bispedømmerådene, fagforeninger i  
rettssubjektet Den norske kirke og  
Bispemøtet

Dato: 03.07.2020

Vår ref: 20/03070-1 sv966

Deres ref:

## Høring arbeidsgiverstrategi

### Sammendrag

Kirkerådet sender med dette dokumentet «Arbeidsgiverstrategi» på høring til bispedømmerådene, fagforeningene og Bispemøtet. Arbeidsgiverstrategien gjelder for prestedtjenesten, ansatte på bispedømmekontorene og sekretariatet i Kirkerådet. Høringsfristen settes til fredag 11. september.

### Bakgrunn

AGU (arbeidsgiverutvalget) har bedt om å få seg forelagt en samlet arbeidsgiverstrategi for virksomheten. Vedlagte dokument er utarbeidet av sekretariatet i Kirkerådet supplert med stiftsdirektør i Hamar og personalsjef i Agder. Dokument har vært gjennom en førstegangsbehandling i AGU 19. juni. Nå sendes dette på høring til bispedømmerådene, fagforeningene og Bispemøtet.

### Om arbeidsgiverstrategien

Arbeidsgiverstrategien skal være et overordnet styringsdokument for virksomheten. Kirkemøtets visjon og verdier vil alltid ligge til grunn. Målet er å være en arbeidsgiver som rekrutterer, beholder og utvikler kompetente medarbeidere. Dette skal skje gjennom innsats på lederskap, medarbeiderskap og utvikling. Arbeidsgiverstrategien danner en overbygning som må leses og forstås i sammenheng med mer operative dokumenter som lønnspolitikk, livsfasepolitikk, rekrutteringsstrategi osv.

Strategien vil ha varighet ut inneværende valgperiode – til 2023.

### Noen konkrete spørsmål til høringsinstansene:

1. Dette er virksomhetens første arbeidsgiverstrategi. Det vil komme nye og reviderte strategier. Det har vært viktig å betone særpreget som kirkelig arbeidsgiver, spesielt gjennom forordet. Vil dette leses som en kirkelig arbeidsgiverstrategi, eller bør dette understrekes ytterligere?

2. Kirken er en tungt verdiforankra arbeidsplass med «Mer himmel på jord» som Kirkemøtets overordna visjon. Denne forankringen er eksplisitt nevnt i dokumentet. Ser dere andre og bedre måter å synliggjøre verdigrunnlaget på?
3. Virksomheten vår har ca. 1600 ansatte, der prester utgjør et stort flertall. Arbeidsgiverstrategien skal være for alle. Er alle tjenestegrupper ivaretatt på en god måte i dokumentet?

Har dere andre kommentarer og/eller innspill til dokumentet?

### **Videre prosess**

Etter høringsrunden vil et revidert utkast legges frem for kontaktmøtet 21. september. Drøftingsprotokoll fra kontaktmøtet sendes med saken før arbeidsgiverstrategien endelig fastsettes av AGU.

For spørsmål, ta kontakt med HR-sjef.

Høringsvar innen **11. september** sendes til [post.kirkeradet@kirken.no](mailto:post.kirkeradet@kirken.no)

Med vennlig hilsen

Jan Rune Fagermoen  
Avdelingsdirektør

Sissel Vartdal  
HR-sjef

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.*

Vedlegg:  
Arbeidsgiverstrategi høringsdokument





# DEN NORSKE KIRKE

Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023

Saksbehandler	Arkivkode	Arkivsak	Ugradert
Omar Paal Aardal	421	19/04001-70	

Saksnummer	Råd/utvalg	Møtedato
60/20	Sør-Hålogaland bispedømmeråd 2020-2023	24.09.2020

## Referatsaker Sør-Hålogaland bispedømmeråd 24. september 2020

### Vedlegg:

Saksliste KM 2020 pr 21.08

### Saksorientering

- Aktuelt fra råd og utvalg der rådet er representert
- Biskopens kvarter

Saksliste til Kirkemøtet er lagt inn som vedlegg her slik at den er lett tilgjengelig.

### Forslag til vedtak

Framlagte referatsaker 24. september 2020 tas til orientering



# DEN NORSKE KIRKEN

Kirkemøtet

## Sakliste Kirkemøtet 2020

*Pr. 21.08.2020*

- KM 01/20** Godkjenning av innkalling og sakliste
- KM 02/20** Kontrollutvalgets rapport om Kirkerådets oppfølging av Kirkemøtets vedtak
- KM 03/20** Valg og oppnevninger
  - 1. Valg av dirigentskap for møtet
  - 2. Valg av tellekorps
  - 3. Fordeling av KMs medlemmer på komiteer 2020-2023
  - 4. Valg av komitéledere og nestledere for 2 år
  - 5. Valg av Kirkemøtets kontrollutvalg for 2020-2023
  - 6. Valg av Klagenemnd for Den norske kirke
  - 7. Valg av valgkomite for 2020-2023
  - 8. Valg av protokollkomité
  - 9. Valg av Kirkeråd og Kirkerådets leder
  - 10. Valg av Mellomkirkelig råd og Mellomkirkelig råds leder
  - 11. Valg av Samisk kirkeråd og Samisk kirkeråds leder
- KM 04/20** Regler for Mellomkirkelig råd og tilhørende endringer i annet regelverk
- KM 05/20** Konfirmasjonstidens gudstjenester
- KM 06/20** Melding om kontrollutvalgets arbeid
- KM 07/20** Kirkemøtets fordeling av midler 2021 og orientering om budsjett for 2020
- KM 08/20** Endringer i kirkeordningen og delegasjoner til Kirkerådet
- KM 09/20** Regler for ungdomsdemokrati i Den norske kirke
- KM 10/20** Strategi 2022-2025 – Innledende drøfting
- KM 11/20** Pensjonsleverandør frå 2021 for tilsette i Den norske kyrkja (rettssubjektet)
- KM 12/20** Endringer i Regler for Den norske kirkes kontrollutvalg
- KM 13/20** Komitémøte i Kyrkjemøte (Kyrkjemøtets forretningsorden)
- KM 14/20** Støtte til nomineringsgrupper som har innvalgte medlemmer til Kirkemøtet
- KM 15/20** Forskrifter om endringer i regler for valg av Kirkerådet (varamedlemmer for prester)
- KM 16/20** Endring av Kirkemøtets budsjettreglement
- KM 17/20** Endringer i Kirkemøtets forretningsorden og forslag til behandlingsform for Kirkemøtet 2020
- KM 18/20** Delegere myndighet til Kirkerådet til å godkjenne Plan for diakoni