

Høringssvar fra Nidaros bispedømmeråd

Strategiplan for samisk kirkeliv 2019-2029

Nidaros bispedømmeråd takker for arbeidet som er nedlagt i strategiplanen. Bispedømmerådet vil støtte samisk kirkeliv og arbeide for at det framstår livskraftig og likeverdig.

Generelle kommentarer

Først noen kommentarer før svar på høringsspørsmålene.

- I den nye strategiplanen vil bispedømmerådet særlig framheve opprettelsen av Saemien Åålmege – samisk menighet i sør-samisk område - og opprettelsen av Samisk kirkelig valg møte. Dette er to svært viktige nyvinninger som det er god grunn til å glede seg over.
- *Til Kapittel 1:* Planen tar utgangspunkt i Den norske kirkes visjon og sju strategiske mål. Det er et godt grep som styrker strategiplanen. To av punktene er «...ivaretatt i flere kapitler i del 4 Strategidel» (Fra Høringsnotatet). Dette kapitlet kan med fordel kortes ned og strammes inn, samtidig som alle sju punkter bør kommenteres i dette kapitlet.
- *Til Kapittel 2 og 3:* Planen framstår omfangsrik, og bakgrunnsinformasjonen finnes flere plasser i dokumentet, ikke bare i kapittel 2 og 3. Plandokumentet er stort (68 sider) og kan framstå uoversiktlig og utilgjengelig. Det bør vurderes pedagogiske grep for å strukturere stoffet. I kontakt med Samisk kirkeråd, har vi forstått at en mulighet er å samle bakgrunnsinformasjonen om samisk kirkeliv i et eget vedlegg. Nidaros bispedømmeråd mener et vedlegg kan signalisere at det ikke er så viktig og ser det som klokt å samle bakgrunnsstoffet i selve strategidelen. Ved å henvise til den samlede delen, vil planen være mer tilgjengelig og lettere å bruke for alle. Strukturert bakgrunnsinformasjon, med kart og faktabokser, som inneholder eksempler på hva som ligger i begrepene «samisk kirkeliv», «samisk innhold» og «samiske kulturuttrykk», vil være viktige for andre som ikke har samisk bakgrunn.
- *Til Kapittel 4:* Nidaros bispedømmeråd vil kommentere noen av målformuleringene og ansvaret for å gjennomføre strategiene for måloppnåelse. Nidaros biskop og Nidaros bispedømmeråd har et særskilt ansvar for det sørsamiske kirkelivet. Strategiplanen skal favne vidt og gjelde for alle. I noen sammenhenger kan det se ut som om planen er skrevet mest ut ifra en nordsamisk kontekst.
- I enkelte avsnitt i høringsforslaget, f eks pkt 4.1 *Samisk språk og innhold i kirke og gudstjenesteliv*, er det differensiert mellom menigheter i forvaltningsområder og andre menigheter, eller gudstjenester der alt foregår på samisk, til der alt foregår på norsk (se oppsettene s 41-44). Dette er viktige skiller, noe som bør komme fram også i målformuleringene. F eks mål C under punktet «Samisk språk og innhold i kirke og gudstjenesteliv»: «*Alle som ønsker det, kan be om samiskspråklig betjening i sin hjemmemenighet, uansett hvor i landet de bor.*» Dette ansvaret er lagt til bispedømmerådene. Når det er slått fast at forpliktelsen til å bruke samisk er ulik, må dette være tydeligere i målformuleringene. Dette er et eksempel. Nidaros bispedømmeråd ønsker at dette skillet tydeliggjøres flere steder i dokumentet.

- Det er et mål å få språkmedarbeidere / kirketolker til hvert av de tre offisielle samiske språkene. Dette målet er ikke oppfylt fra den forrige strategiplanen og ønskes derfor videreført. Den norske kirke må være frimodig til å søke midler til å støtte de samiske språkene til slike stillinger fra andre offentlige instanser. Dette bør også gjelde for tolketjenester og opplæring av kirkelige ansatte der det trengs.
- Et annet mål fra forrige strategiplan, var å få økt daglig leder-stillingen i Saemien Åålmege fra 50% til 100%. Dette ser vi som svært viktig at blir tatt med videre. En slik økning er en naturlig oppfølging etter Kirkemøtets vedtak om opprettelsen av Saemien Åålmege.
- Å utarbeide og omarbeide Strategiplan for samisk kirkeliv, vil kreve mye arbeid. Nidaros bispedømmeråd vil foreslå at Samisk kirkeråd, om nødvendig, ber Kirkerådet utsette behandlingen av planen slik at det blir tid til gjennomarbeiding.

Svar på høringsspørsmålene

Her er tatt med eksempler fra Nidaros og som kan være til inspirasjon, samt innspill til strategier:

4.1 Samisk språk og innhold i kirke- og gudstjenesteliv

- *Hvordan øke antall ansatte og frivillige medarbeidere med kompetanse i samiske språk og kultur?*

Ved å tilsette rådgivere på bispedømmenivå som bidrar til opplæring av frivillige og ansatte medarbeidere. Nidaros bispedømmeråd legger til rette for medarbeidere som ønsker språk- og kulturkompetanse kan få det.

- *Hvordan øke andelen liturgiledd i gudstjenester på samiske språk?*

En bevisstgjøring av ansatte og frivillige om at bruk av samisk er en berikelse og et viktig element i en forsoningsprosess. I Nidaros bispedømme ble det tatt grep da ny gudstjenesteordning ble godkjent slik at det stadig blir flere menigheter som bruker sørsamisk sammen med norsk i nådehilsen og velsignelse på gudstjenestene. Nidaros biskop har fulgt opp dette ved visitaser. SÅR erfarer når de låner kirkebygg for å holde gudstjeneste, at det hender at lokal menighet legger føringer på hvor mye samisk de ønsker SÅR skal bruke, med argument om at alle må forstå.

4.2 Samisk innhold i trosopplæringa

- *Hvordan styrke trosopplæringen for barn i samiske miljø?*

Skape naturlige møteplasser der barna er i sentrum. Utvikle originalt materiell med bakgrunn i samisk kultur/språk, selv om det er ressurskrevende. Mange samer bor spredt. Det er viktig å være tilstede der samer allerede samles. For eksempel deltar Saemien Åålmege på Raasten Rasta på Røros med et eget opplegg for barn og unge.

- *Hvordan ivareta samisk innhold i trosopplæringen der samer er i mindretall?*

Skape naturlige møteplasser der barna er i sentrum. Samisk innhold i trosopplæringa for alle barn, vil også styrke den samiske trosopplæringa for barn i samiske miljø. Det trengs ressurser som er lett tilgjengelig, og som ikke krever et helt nytt tiltak i trosopplæringa. Ressursbanken (for trosopplæringa) begynner å få inn en del gode tips.

Samer må utfordres på å nedtegne det som kun har vært overført muntlig, slik at andre kan få ta del i noe av den rike kulturen og hente inspirasjon til det i trosformidlinga.

Flere menigheter har samiske innslag i trosopplæringa; som å synge en samisk sang på babysangen til å lære seg å flette snor, markere 6. februar osv.

4.3 Diakoni

- *Hvordan kan samers behov for språk- og kulturforståelse møtes i det diakonale arbeidet i menighetene?*

Gjennom erfaring og forståelse. Gjøre samisk normalt. Tilbud før etterspørsel – som kommer etterpå.

- *Hva slags kompetanse kreves for diakoner og diakonimedarbeidere i samiske områder i framtiden?*

Det kreves språk- og kulturkompetanse. Som det påpekes i høringa, bør kunnskap om samisk kirkeliv og kultur inn i utdanninga. Tilstrekkelige språkferdigheter til å føre en samtale, vil være en stor

utfordring. Men å lære uttaleregler slik at en kan lese Fadervår og velsignelse eller synge en salme, vil være et godt sted å begynne.

4.4 Dialog og forsoning

- *Hvordan kan menigheter bidra i dialog- og forsoningsarbeid som er aktuell i samisk kontekst?*

Den norske kirke skal stå sammen med de svake og bør være tydelig kirke i det offentlige rom. Den norske kirke må være tydelig på hva vi som kirke har å bringe inn i aktuell kontekst, som kan støtte og lindre splid. Kirka må være en stemme som henter argumenter ut ifra nye innfallsvinkler og sammenhenger. Menighetene må ta utgangspunkt i de faktiske forhold lokalt for den samiske befolkningen i sitt nærrområde. (Fortelle den samiske historien i sitt område.)

- *Hvordan kan Den norske kirke samhandle og samarbeide med læstadianske forsamlinger og organisasjoner knyttet til det samiske samfunnet og samisk kirkeliv.*

Gjennom åpent invitere til dialog.

4.5 Rekruttering, kompetanse og fagutvikling

- *Hvordan rekruttere flere til frivillig arbeid og engasjement for samisk kirkeliv?*

Være frimodige og spørre den enkelte om de vil bidra. Verdsette den frivillige. Ungdom og eldre med samisk bakgrunn, er ettertraktet som representanter i mange fora, ikke bare i kirkelig sammenheng. Noen institusjoner betaler for å få med samiske representanter. Kirka må framheve verdien av frivillig arbeid.

- *Hvordan få flere samer til å velge kirkelig utdanning?*

Gjennom å engasjere ungdommen, skape møteplasser for ungdom og vise kirka som en mulig yrkesvei. Det er en stor utfordring for Den norske kirke generelt, å få unge til å velge kirkelig utdanning. Her må det satses på ungdom, og samiske ungdomssamlinger er et godt grep.

- *Hvordan øke kompetansen i samisk språk, kirkeliv og samiske kristne tradisjoner blant ansatte i Den norske kirke?*

Behovet for denne kompetansen er stor, og kompetansen må sikres ved kursing, informasjon og gjennom rådgivere som arbeider med dette.

4.6 Kultur

- *Hvordan kan ulike kulturuttrykk fra samisk tradisjon være til støtte i det gudstjenestelige liv og menighetsarbeid?*

At liturg bruker samisk i noen av gudstjenesteleddene.

Gjennom samisk utsmykking i kirken. Arbeide med kirkekunst og prosesser for å skape samisk kirkekunst. Det vil være enklere å sette gode strategiske mål dersom samisk kultur og tradisjon beskrives godt i strategiplanen. For eksempel kan samisk holdning til forvaltning av skaperverket være en ressurs og bidra til nytenkning.

- *Hvordan kan samisk salmesang og kirkemusikk i ulike områder bevares og videreutvikles?*

Ved at alle bruker samiske salmer i vanlige gudstjenester. Alle tåler å høre samisk musikk. Arrangere salmeseminarer, salmekvelder for å lære og utvikle den samiske salmeskatten. Oppfordre unge og gamle samiske musikere til å ta i bruk og skrive nye salmer.

Arbeide for å utgi ei sørsamisk salmebok. Kirkemusikalsk kompetanse er viktig for å oppnå målet om samisk salmesang og kirkemusikk.

4.7 Demokrati

- *Hvordan kan rekruttering av samiske kandidater til kirkevalg gjøres på en god måte?*

Så er en egen menighet som kan rekruttere kandidater til kirkevalg for eget område. Kirkemøtet har i 2018 vedtatt å etablere et samisk kirkelig valg møte. Det er et godt utgangspunkt for rekruttering.

- *Hvordan styrke samarbeidet mellom Samisk kirkeråd og samiske representanter i bispedømmeråd og menighetsråd?*

Gjennom å møtes. Valgordninga som har kommet på plass, må ikke bli en «sovepute» slik at det ikke gjøres rekrutteringsarbeid lokalt. Det er gjennom kjennskap og personlig kontakt at folk rekrutteres.