

# Presentasjon av leke tilsette kandidatar til bispedømeråd og kyrkjemøtet

Den 9. september 2019 skal det vera kyrkjeval. Det skal då veljast bispedømeråd for perioden 1. januar 2020 – 31. desember 2023. Bispedømerådet har 7 leke medlemmer, 1 lek kyrkjeleg tilsett og 1 prest. Biskopen er i tillegg fast medlem.

**Nominasjonskomiteen for lek tilsette har nominert fem kandidatar. I tillegg er ein av kandidatane nominert gjennom supplerande nominasjon. Alle er her presentert i alfabetisk rekkefølge:**



- Berit Bakke, områdeleder, Bergen
- Jostein Bildøy, konfirmasjonsansvarleg, Kinn
- Ingrid Pedersen Furdal, kantor, Sveio
- Astrid Fylling, diakon, Løvstakksiden
- Beate Nes, kateket, Stryn
- Dag Reidmar Pettersen, kyrkjelydspedagog, Sund

Kandidatane er presenterte i alfabetisk rekkefølge på dei følgjande sidene.

Valet vil bli gjennomført som preferanseval. Du må setja eit tal framfor minst ein kandidat for at stemma di skal telja. Du kan setja tal framfor så mange av kandidatane som du ønskjer, frå 1 til 6.

Veljaren skriv eit 1-tal framfor kandidaten ein helst vil ha inn, eit 2-tal framfor andrekandidaten osv.

Stemmesetlar skal sendast til bispedømekontoret i posten. Det er veljaren sitt ansvar at stemmesetelen er sendt så tidleg at den kjem fram til bispedømekontoret innan 9. september. Stemmesetlane blir tilgjengelege seinast 15. juni.

Med helsing

Valrådet i Bjørgvin bispedøme

**Skjema for presentasjon av lek kyrkjelege tilsette kandidatar**
**Bjørgvin bispedøme.**

Opplysningane er til bruk ved offentleg presentasjon av kandidatane.



Fødselsdato	1963		
Namn	Berit Bakke		
Bustadsadresse	BERGEN		
Telefon		Epost	<a href="mailto:bakkeberit@hotmail.no">bakkeberit@hotmail.no</a>
Bustadssokn	Sælen sokn, Fyllingsdalen		
Kjønn	K <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> (kryss av)		

Noverande stilling	Områdeleder i Bergen kirkelige fellesråd	Frå	2019
--------------------	------------------------------------------	-----	------

Yrke/Utdanning	(Opptil 5 oppføringar – vel dei mest relevante.)	Frå	Til
Misjonær Mali, Santalmisjon		1993	2000
Administrasjonsleder Sælen menighet, Bergen kirkelige fellesråd		2001	2004
Misjonær/direktør Normisjon, Mali		2005	2008
Prostiledar, personalsjef Bergen kirkelige fellesråd		2009	2019
Høgskoleutd. Økonomi, personal, ledelse, HMS, pedagogikk, rådgivning og veiledning,		1984	2019

Kyrkjelege verv	(Opptil 5 oppføringar – vel dei mest relevante.)	Frå	Til
Regionstyret Normisjon region Hordaland		2002	2004
Sælen menighetsråd		2010	2011
Regionstyret Normisjon region Hordaland		2009	2016
NLA-høgskolestyret		2016	2017
Normisjon Landstyret		2015	2018

Offisielle og andre verv	(Opptil 5 oppføringar – vel dei mest relevante.)	Frå	Til
Styringsgruppe for ABV, Bjørgvin bispedømme		2017	-
Sponsoransvarlig Collegium musicum		2015	-
Redaktør menighetsblad Sælen menighet		2008	-
Tekstleser, gudstjeneneste medhjelper Sælen menighet		2008	-
Normisjon region Hordaland, valgkomitee		2016	-

Satsingsområde (inntil 5)	(Aktivitatar i og planar for kyrkja som kandidaten er særleg oppteken av. Opptil 5 område som kandidaten vil prioritera høgast.)
Rekruttering til kyrkjelege stillingar	
Organisering av kyrkja	
Tverrfagleg samspel	
Fellesskapsbygging	

## Spørsmål til lek kyrkjelege tilsette kandidatar i Bjørgvin.

Spørsmåla er bestemt av nominasjonskomiteen for lek kyrkjelege tilsette i Bjørgvin. Spørsmåla har to funksjonar, dei skal hjelpa nominasjonskomiteen i arbeidet med å setja opp kandidatlista, og dei skal brukast i presentasjonen av deg som kandidat. Dette medfører at teksten vil bli offentleg (på nett og på trykk) dersom du blir nominert. Vi ber om at de skriv kort, maks. 800 teikn inkl. mellomrom pr. spørsmål.

Namn:

### 1. Eg stiller til val til BDR og Kyrkjemøtet fordi:

Eg stiller fyrst og fremst til val fordi eg er glad i Den norske kyrkja som arbeidsplass og som min åndeleg heim. Som medarbeidar i kyrkja er mitt høgste ynskje at menneske får gode møter med Gud gjennom dei ulike arbeidsområde vi har. Eg erfarer at vi i Den norske kyrkja har dei seinare åra hatt utfordringar med å rekruttere tilstrekkeleg kvalifiserte søkjarar til alle stillingar. Dette er eit område som eg meiner eg svært viktig for heile kyrkja og at ein saman jobbar fram ein framtidsrette strategi. Den andre saken som eg brenn for er framtidig organisering av kyrkja. Korleis organiseringa av kyrkja blir vil få betydning for tilsette og for framtidig økonomi.

### 2. Korleis meiner du at BDR og Kyrkjemøtet skal arbeide for:

#### a. Rekruttering av tilsette?

Vi erfarer at det er spesielt krevjande å rekruttere godt kvalifiserte medarbeidarar med god kyrkjeleg bakgrunn og utdanning i forhold til kvalifikasjonskrava som stilles til stillingar som kontor, kateket, kyrkjelydspedagog og diakon. Det vil ikkje vera mogleg for den einskilde kyrkjevevja og ha ansvar åleine for denne utfordring. Slik eg slik ser det bør BDR og kyrkjemøtet ha dette ansvaret og arbeide strategisk med rekrutteringsarbeid på regionalt og nasjonalt nivå. BDR og kyrkjemøtet bør sjå på utdanningskrava til dei ulike profesjonsyrkene og vurdere om dei er tenlege for rekruttering til kyrkjelege stillingar.

#### b. Tverrfagleg samspel i kyrkja lokalt?

God utnytting av dei tilsette sin kompetanse får ein ved å utvikle gode tverrfaglege miljø. Mange tilsette opplever at ein jobbar i små stabar med lite fagmiljø å spela på. Tverrfagleg samspel vil kunne kompensere for mangel på større fagmiljø lokalt. BDR og kyrkjemøtet bør i saman med faggruppene utarbeide planar for korleis eit tverrfagleg samspel kan nyttast og på kva for områder slik samspel kan vera mest tenleg

#### c. Samarbeid mellom tilsette og frivillige?

Alle tilsette uansett stilling har mykje samarbeid med dei frivillige og bruker mykje av sin arbeidstid til å legge til rette for frivillig arbeid. Dei frivillige er ein viktig del av ein kyrkjelyd og også ein ressurs som dei tilsette kan gjera nytte av. Samarbeid mellom tilsette og frivillige som lykkast, skaper god energi og gjensidig glede. BDR og Kyrkjemøte si oppgåve vil vera å synleggjera at kyrkja er ein plass kor ein kan bruke seg sjølv med meningsfulle oppgåver kor ein finn fellesskap med andre.

### 3. Det pågår ein prosess kring organisering av kyrkja. Kva moment er viktige for deg når det gjeld arbeidsgjevarliner og ressursfordeling?

Eg håper at kyrkja i løpet av få år kan koma fram til ei einigheit om korleis ein vil organisere kyrkja. Mi mening er at ein er organisert på ein dyr og lite effektiv måte i dag. Eg meiner at det vil vera tenleg for alle både av økonomisk – og ressursmessig art å ha same arbeidsgjevar. I hovudsak er DnK ei kommune kyrkje, der store delar av drift og vedlikehald av kyrkjelydar og kyrkjegardar blir finansiert av kommunane gjennom fellesråda. Eg meiner at det vil vera mest naturleg at kyrkja framleis vil ha eit organ tilsvarande fellesrådet med finansiering direkte frå kommunen. Eg meiner at biskopens tilsyn bør bestå som i dag og han bør vera fagleg støtte for fagprofesjonane, men ikkje ha arbeidsgjevaransvar for tilsette i kyrkjelydane. Arbeidsgjevaransvaret bør leggjast til eit nivå tilsvarande fellesrådet for alle tilsette i eit sokn.

**4. Kva må vi ha fokus på for å styrkje fellesskapet i kyrkja?**

**Styrkje fellesskapet i kyrkja er for meg på to plan.**

Det eine gjeld fellesskapet blant oss som tilsette i kyrkja. Med det meiner eg at vi må ha fokus på å byggje gode relasjonar mellom arbeidsgjevarlinjene og sjå på kvarandre som eit felles arbeidslag. Når ein som tilsett opplever gode arbeidsfellesskap der ein står felles om nå måla sine, skaper det god energi smittar på menneske som oppsøker kyrkja.

Det andre er fellesskapet i kyrkjelydane. Eg meiner at skal vi lukkast med å styrkja fellesskap bør si som kyrkje fokusere på kva som samlar oss og ikkje kva vi er ueinige om. Vi må skapa gode møteplassar kor alle generasjonar kan føle seg heime i, og at det kjennes meningsfullt å delta i dette fellesskapet. Gode fellesskap handlar om at ein har ei oppleving av å stå saman med andre om noko som ein kan kjenne seg heime i. Fleire typar fellesskap for unge og vaksne utanom gudstenestene sundag kan vera dømme på møtepunkt som kan vera med å styrkje fellesskapet.

**5. Korleis tenkjer du vi kan skape oppslutnad om gudstenesteliv og dåp?**

Oppslutnad om gudstenesteliv og dåp heng saman med opplevinga av å stå i eit fellesskap som ein kan identifisere seg med. Eg trur derfor at skal ein få større oppslutnad om gudstenesteliv og dåp må vi jobbe strategisk med fellesskapsbygging. Nedgangen i gudstenesteliv og dåp meiner eg heng saman at mange menneske i dag ikkje kjenner seg forplikta på fellesskapet og nedgangen i dåp handlar om det same. Nedgangen i dåp og gudstenesteliv er meir enn mangel på tru, men kva for verdi ein legg i dåpen og gudsteneste fellesskapet. Erfaring viser at mange småbarnsfamiliar prioriterer barne -og ungdomstiltaka i vekedagane, men ikkje gudstenestene sundag formiddag. Det er vanskeleg å koma med mange konkrete forslag her, men eg vil gjerne vera med å tenkje kreativt om korleis ein kan skape oppslutnad om gudstenesteliv og dåp.

**Skjema for presentasjon av leke tilsette kandidatar ved val av bispedømeråd/Kyrkjemøtet**

Opplysningane er til bruk ved offentleg presentasjon av kandidatane.



Fødselsdato	1966		
Namn	Jostein Bildøy		
Bustadsadresse	FØRDE		
Telefon		Epost	Jostein.bildoy@kinn.kyrkja.no
Bustadsokn	Førde		
Kjønn	K <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> x (kryss av)		

Noverande stilling	Konfirmantansvarleg i Kinn kyrkjelege fellesråd	Frå	2017
--------------------	-------------------------------------------------	-----	------

Yrke/Utdanning	(Opptil 5 oppføringar – vel dei mest relevante.)	Frå	Til
Kristendom grunnfag		1989	1990
Kristendom mellomfag		1993	1994
Styrekompetanse 1 BI		2007	2007
Prosjektleiing 1 BI		2011	2011
Leiing av utviklingsprosessar i kyrkjelyden MF		2012	2012

Kyrkjelege verv	(Opptil 5 oppføringar – vel dei mest relevante.)	Frå	Til
Nestleiar landsstyret KPF – Kristent Pedagogisk Forum		2018	2021
Inkluderingsutvalet Bjørgvin bispedømeråd		2016 -	
Styreleiar INKLUDERMEG.NO		2015 -	
Styremedlem ELSA – European Lutheran SundaySchool Association		2009	2011
Tilsettes representant Landsstyret Norsk Søndagsskoleforbund (SØNDAGSSKOLEN		2004	2006

Offisielle og andre verv	(Opptil 5 oppføringar – vel dei mest relevante.)	Frå	Til
Medlem Regionalt brukarutval Helse Vest RHF		2017	2020
Styremedlem FFO – Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon Sogn og Fjordane		2016	2018
Styremedlem Førde lokallag KrF		2015	2018
Varamedlem Gjensidige Eigarutval Sogn og Fjordane (seinare namn: Gjensidigefondet)		2007	2011
Styremedlem/leiar Førde og omland lag for høyrselshemma HLF		2003	2005

Satsingsområde (inntil 5)	<i>(Aktivitatar i og planar for kyrkja som kandidaten er særleg oppteken av. Opptil 5 område som kandidaten vil prioritera høgast.)</i>		
VI-fellesskap på arbeidsplassen. Korleis redusere slitasje, motivere saman og arbeide saman som			
Heil Kyrkje – arbeide for at lokal kyrkjelyd får eigarskap til verktøy som involverer heile mennesket i kyrkjelyden.			
Trusopplering 10-14 år. Heile aldersspennet er viktig, men å bygge ungdomsfellesskap betinger relasjonsbygging			
Frivilligrekruttering i lokalsamfunnet. Korleis kan kyrkjelyd og lokalsamfunn saman vere i bevegelse?			

## Spørsmål til lek kyrkjelege tilsette kandidatar i Bjørgvin.

Namn: Jostein Bildøy

### 1. Eg stiller til val til BDR og Kyrkjemøtet fordi:

Eg trur eg har ein brei yrkeskompetanse og leiarerfaring som eg kan bruke til nytte for både tilsette og frivillig medarbeiderskap i utvikling av Den norske kyrkja framover. Som mentor i trusopplæring gjennom 8 år fekk eg kjennskap til gleder og utfordringar i mange kyrkjelege arbeidsfellesskap. Som søndagsskulekonsulent fekk eg gjennom 18 år mange dialogpunkt med kyrkja sine fokusområder og samspelet med lokalt kontinuerlig barne- og ungdomsarbeid.

### 2. Korleis meiner du at BDR og Kyrkjemøtet skal arbeide for:

#### a. Rekruttering av tilsette?

Eg trur at kyrkja må finne løysingar for å ta vare på eigne tilsette i stillingsgrupper som er særleg utsett for slitasje. Dette vil vere med å sikre kvalitet og redusere «flukt», noko som gjer at kvalitetsstempelen til kyrkjele stillingar aukar.

#### b. Tverrfagleg samspel i kyrkja lokalt?

Det er viktig å ha tid og rom til å lytte til kvarandre på tvers av profesjonar, slik at det kan arbeidast for å få samsvar i staben sitt tverrfaglege samspel og det lokale planar innan t.d. musikk, diakoni, misjon, trusopplæring og gudsteneste nemner og tverrfagleg samspel.

#### c. Samarbeid mellom tilsette og frivillige?

Tilsette er avhengig av frivillige. Frivillige er avhengige av tilsette. Saman bygger vi kyrkjelyd. Det må leggjast til rette for at verdien av dette samspelet blir synleggjort i det lokale kyrkjelydsarbeidet.

### 3. Det pågår ein prosess kring organisering av kyrkja. Kva moment er viktige for deg når det gjeld arbeidsgjevarliner og ressursfordeling?

- Likeverdig oppfølging av tilsette i alle typar stillingar
- Tydeleg avklaring og kjennskap til frivillige valgte organ sine mandat i forhold til tilsette sine mandat. For ryddige arbeidsrutiner
- Like digitale arbeidsverktøy uavhengig av arbeidsgjevarliner.
- At alle profesjonar får like arbeidsvilkår økonomisk og i arbeidstidsberekning.

### 4. Kva må vi ha fokus på for å styrkje fellesskapet i kyrkja?

- Vi må redusere talet skambelagte områder slik at fleire mennesketypar kan kjenne seg tilhøyrig i fellesskapet.
- Vi må opne for å skape bevegelsar undervegs som motiverer til at fleire blir inkludert som frivillige.
- Kyrkja må gjere vurderingar på kva som er tenleg for det enkelte medlem i Den norske kyrkja i nasjonal og regional leiing.

### 5. Korleis tenkjer du vi kan skape oppslutnad om gudstenesteliv og dåp?

- Vi må arbeide for å sjå på våre arbeidsmåtar og våre evalueringsverktøy for å få konkret kunnskap frå kyrkjelyd, enkeltpersonar og lokalsamfunnet på eksisterande arbeid, innhald og oppslutnad.
- Vi må arbeide for relasjonsbyggjande møteplassar utanom gudstenestene som gjer at unge og eldre kjenner seg tilhøyrige. Å dele er det viktigaste kommunikasjonsmiddel for å skape nysgjerrighet og lyst til å få fleire til å delta.
- Vi må ta på alvor at vi arbeide meir med kommunikasjon om arbeidet vårt på alle nivå i den kyrkjelege strukturen.

**Skjema for presentasjon av leke tilsette kandidatar ved val av bispedømeråd/Kyrkjemøtet**

Opplysningane er til bruk ved offentleg presentasjon av kandidatane.



Fødselsdato	1959		
Namn	Ingrid Pedersen Furdal		
Bustadsadresse	Sveio		
Telefon		Epost	Ingrid.furdal@haugnett.no
Bustadssokn	Sveio		
Kjønn	K <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> (kryss av)		

		Frå	
Noverande stilling	Kyrkjemusikar		1993
Yrke/Utdanning	(Opptil 5 oppføringar – vel dei mest relevante.)	Frå	Til
	Voss Landsgymnas	1975	1978
	Stord Lærarhøgskule Årseining Musikk	1979	1980
	Bergen Musikk konservatorium / Kantorutdanning	1980	1984
	Høgskulen i Stavanger / Administrasjon og leiing	1988	1990
Kyrkjelege verv	(Opptil 5 oppføringar – vel dei mest relevante.)	Frå	Til
	Sand sokneråd	1986	1993
	Landsstyremedlem i Ung Kyrkjesong ( to 4 års periodar med 8 års mellomrom )	8 år	
	Leiar vekselvis nestleiar Ung kyrkjesong, Bjørgvin bispedøme	12 år	
	Medlem i kirkens reformarbeid	2004	2008

		Frå	Til
Offisielle og andre verv	(Opptil 5 oppføringar – vel dei mest relevante.)		
	Sveio kommunestyre	2015	2019
	Medlem i HOK ; hovudutval for skule og oppvekst	2015	2019
	Leiar i Sveio røystestyre, 16 år	1999	2015
	Diverse styreverv i lokalmiljøet knytt opp mot borna sin oppvekst	1996	-----
Satsingsområde	(Aktivitatar i og planar for kyrkja som kandidaten er særleg oppteken av. Opptil 5 område som kandidaten vil prioritera høgast.)		
Fokusere på gudstenestelivet			
Styrkje banda mellom innbyggjarane i soknet og eiga kyrkje			
Leggje tilrette for at kunstnarlege uttrykk får ein plass i kyrkjelydsarbeidet			
Søkje etter gode former for samhandling og samarbeid mellom tilsette og tilsette og frivillige			

## Spørsmål til lek kyrkjelege tilsette kandidatar i Bjørgvin.

Namn: Ingrid Pedersen Furdal

### 1. Eg stiller til val til BDR og Kyrkjemøtet fordi :

Eg vil bruke mi stemme til å ta del i vegvala med å byggje eit bærekraftig kyrkjeliv

Eg vil bidra til at kyrkjemusikktenesta med si eigenart og vide nedslagsfelt blir eit viktig ansvarsområde på lik linje med diakoni og trusopplæring. Arbeidet med kunsten, musikken og songen gir oss opplevingar som skaper samkjensle og gir næring til det andelege livet i kyrkjelyden

### 2. Korleis meiner du at BDR og Kyrkjemøtet skal arbeide for:

#### a. Rekruttering av tilsette?

Styrke den lokale kyrkjelyden i sitt arbeid mellom born og unge

Bidra til gode arbeidsvilkår for tilsette og frivillige. Engasjerte og dyktige medarbeidarar vil vere gode ambassadørar for den framtidige kyrkja

Nær kontakt med utdanningsinstitusjonane i høve til fag og kompetanse

Synleggjere at det er trong for arbeidskraft i framtida

Arbeide for at kyrkjene er tilgjengelege, særleg i høve til bruk av orgelet

#### b. Tverrfagleg samspel i kyrkja lokalt ?

Skape vekstvilkår i form av kunnskap og gjensidig respekt mellom dei ulike profesjonane

Utarbeide døme på felles verdiar som er gjeldane på arbeidsplassen

Arrangere tverrfaglege kurs og fagdagar som bidrar til samhandling og innsikt yrkesgruppene i mellom

#### c. Samarbeid mellom tilsette og frivillige?

Fokusere på kyrkjelivet i lokalt, då særleg korleis det kontinuerlege arbeidet fungerer i praksis

Betre rolleforståinga i arbeidet - ut frå eigen ståstad og i samhandling med kvarandre

Bidra til vekst og utvikling - og samstundes byggje vidare på gode erfaringar

### 3. Det pågår ein prosess kring organisering av kyrkja. Kva moment er viktige for deg når det gjeld arbeidsgjevarliner og ressursfordeling?

Gi gode rammevilkår til den lokale kyrkjelyden

Utarbeide tydelege og omsetjelege mål som er retningsgjevande og relevante for kyrkjelyden/soknet

Lovforankre møtepunkt i arbeidet mellom tilsette og sokneråd

Felles arbeidsgjevar for alle tilsette

### 4. Kva må vi ha fokus på for å styrkje fellesskapet i kyrkja?

At «kyrkja er kyrkje», og vektlegg det oppdraget den har gjennom evangeliet, forteljinga om brua mellom jord og himmel, Gud og menneske: Kristus. Kyrkja sin musikk bygger bruer gjennom å opne sinn og tankar for Guds mysterium og gjennom å formidle og kommunisere evangeliet.

Kyrkja sitt diakonale arbeid i møte med pårørande i sorg. Musikk, salmar og den kyrkjelege handlinga «Ordning for gravferd» er av stor verdi for dei deltakande. Her er det særst viktig at kyrkja er til stades i folk sine liv.

Bruke kyrkjerommet som med sine instrument og kunstnarlege uttrykk inviterer til aktiv utfolding i gudstenester, konsertar og pedagogisk arbeid.

Styrkje banda mellom innbyggjarane i soknet og eiga kyrkje

Vi må vere villige til å bruke tid i møte med andre menneske og soleis byggje gode relasjonar

Våge å vere ei stemme i samfunnsdebatten

Vere open, raus og inkluderande både i «kvardagskyrkja» der mykje av aktiviteten føregår, og i den delen av kyrkjelivet som høyrer inn under høgtid og helg. Her har kyrkja ei stor utfordring i å tenkje heilskap.

### 5. Korleis tenkjer du vi kan skape oppslutnad om gudstenesteliv og dåp?

Arbeide for eit levande og variert gudstenesteliv der liturgien gir kvile og tryggleik

Skape rom for undring og stille

Arbeide for mangfald i uttrykksformer og leggje til rette for å ta ulike sansar i bruk

Involvere barn, unge og andre frivillige i arbeidet

Ta vare på og dele truserfaringar vi får, m.a. gjennom gudstenestefellesskapet

Korleis tek me imot dei som søker til gudstenester og andre samvær for første gong ?

Arbeid og tankar omkring dette temaet er viktig i notid og framtid.



**Skjema for presentasjon av leke tilsette kandidatar ved val av bispedømeråd/Kyrkjemøtet**

Opplysningane er til bruk ved offentlig presentasjon av kandidatane.



Fødselsdato	1958		
Namn	Astrid Fylling		
Bustadsadresse	Kolltveit		
Telefon		Epost	af226@kirken.no
Bustadssokn	Fjell		
Kjønn	K <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> (kryss av)		

Noverande stilling	Diakon	Frå	2018
--------------------	--------	-----	------

Yrke/Utdanning	(Opptil 5 oppføringar – vel dei mest relevante.)	Frå	Til
Sykepleierutdanning og diakonutdanning (spesialutdanning i psykiatri 2008)		1978	1983
Misjonærutdanning og misjonær		1988	1997
Rådgiver Bjørgvin Bispedømme Diakoni og misjon		1997	2011
Trosopplæring i Salten prosti		2011	2013
Psykiatrisk sykepleier asylmottak		2013	2016

Kyrkjelege verv	(Opptil 5 oppføringar – vel dei mest relevante.)	Frå	Til
Menighetsråd i Bodø domkirkemenighet		1985	1988
Styremedlem i diakonifelleskapet på Lovisenberg (i flere omganger)			
Styremedlem og stiftsleder i diakonforbundet i Sør-Hålogaland og Bjørgvin		2011	d.d.
Sentralstyremedlem i KIA (husker ikke helt nøyaktig årstall)		2008	2012
Styremedlem i Nordnorsk Diakonistiftelse		2015	d.d.

Offisielle og andre verv	(Opptil 5 oppføringar – vel dei mest relevante.)	Frå	Til
Medlem av UNE Nemnd		2012	d.d.

Satsingsområde (inntil 5)	(Aktiviteter i og planar for kyrkja som kandidaten er særleg oppteken av. Opptil 5 område som kandidaten vil prioritera høgast.)
------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Hvordan kirken kan være en relevant kirke i dagens flerkulturelle samfunn. Hva gjør kirken til kirke og hvordan kan evangeliet forkynnes på en måte som møter menneskenes behov. Hvordan vi kan drive trosopplæring både for barn og voksne

Diakoni. Utvikle diakonal tankegang og praksis. Diakoni er satsingsområde og jeg har jobbet mye med diakoni i ulike settinger gjennom et langt yrkesliv. Diakonien handler både om å være synlig i lokalmiljøet sammen med andre gode krefter, men også internasjonalt og ikke minst med tanke på kampen for rettferdighet. Det bekymrer meg at holdninger om rangering av mennesker sprer seg i samfunnet vårt og at behovet for forenkling og generalisering er så sterkt til stede. Jeg ønsker at kirken skal være en troverdig profetisk røst i samfunnet.

Misjon. Hvordan kan vi hjelpe menighetene våre til å tenke misjonerende? Både ut i verden og i Norge. Levende menigheter er i seg selv misjonerende og det er viktig å fokusere på.

Utvikling av Den Norske Kirke. Vi står overfor en utfordrende tid i kirken vår med synkende antall aktive prester som gjør at stadig flere prestestillinger står vakant. I tillegg er det også vanskelig å få utdannet personell i diakon- og trosopplæringsstillinger. Dette vil kreve mye av kirken framover og vil føre til at vi må være nytenkende når det gjelder kirkestruktur. Jeg vil gjerne være aktiv i denne nytenkingen.

Mer bevisstgjøring når det gjelder frivillig medarbeiderskap og utvikling av det. Da jeg var diakonirådgiver, var jeg med å utvikle en medarbeiderperm for menighetene. Dette arbeidet opplever jeg fortsatt som en av grunnsteinene i menighetsarbeidet og en forutsetning for menighetsvekst.

## Spørsmål til lek kyrkjelege tilsette kandidatar i Bjørgvin.

Namn: Astrid Fylling

### 1. Eg stiller til val til BDR og Kyrkjemøtet fordi:

Jeg er opptatt av kirkens utvikling i dagens Norge. Jeg har før vært ansatt på bispedømmekontoret og var da også opptatt av hvordan Kirkens rolle i samfunnet skal være og hvordan vi kan jobbe systematisk med å gjøre mennesker til disipler ved å døpe og lære. Dagens mennesker er utsatt for mye og til dels menneskefientlig propaganda som går på det å måtte være vellykket, perfekt, at lykke kan kjøpes, osv. Jeg mener at kirkens budskap er viktig som en profetisk røst inn i dette samfunnet. Gjennom diakonale fellesskap og meningsfulle oppgaver til alle kan vi bygge menigheter som vil stå gjennom skiftende tider med dårligere økonomi og usikkerhet når det gjelder organisering.

Jeg stiller også til valg for å kunne være med å påvirke de prosesser og planer som legges både i bispedømmet og i kirkemøtet i tiden som kommer. Spesielt med tanke på ny kirkeordning og i en tid der menighetene lokalt blir mer og mer marginaliserte.

### 2. Korleis meiner du at BDR og Kyrkjemøtet skal arbeide for:

#### a. Rekruttering av tilsette?

Viktig punkt som handler både om holdninger til det å arbeide i kirkelig tjeneste og det å være synlig når folk skal velge utdanning. Jeg tror at vi er for lite frimodige når det gjelder å utfordre mennesker til lønnet kirkelig tjeneste. Vi kunne også gjøre det lettere for mennesker med andre utdannelser å få jobb i kirken. Spesielt i profesjoner som prest, diakon, kateket.

Konkret:

- Gjøre de ansatte stolte over å jobbe i kirken. Dette vil virke rekrutterende til kirkelig teneste
- Oppmuntre til å utfordre unge mennesker til kirkelig tjeneste
- Strategisk lederopplæring av barn og unge i menighetene
- Synlig tilstedeværelse på utdanningsmesser o.lign
- Være aktiv på studiestedene slik at de som faktisk tar en kirkelig utdanning ikke forsvinner til annet arbeid
- Gode ordninger for ansatte slik at de står lenger i teneste
- «Headhunting» og smidige systemer som gjør det lettere å rekruttere mennesker med nødvendige egenskaper, erfaringer og nådegaver til å kunne gå over i kirkelig tjeneste

#### b. Tverrfagleg samspel i kyrkja lokalt?

Dette er fortsatt et utfordrende punkt. Mange kirkelige ansatte er dyktige og selvstendige mennesker som gjør at man ikke alltid tenker samarbeid når man går i gang med noe.

Konkrete forslag:

- Tverrfaglige veiledningsgrupper
- Felles fagdager/inspirasjonssamlinger
- Prostivise samlinger for alle
- Utarbeide veiledninger/ideer for hvordan flere yrkesgrupper kan samhandle i f.eks gudstjeneste o.a.
- At bispedømmet viser og etterspør tverrfaglig samarbeid i forbindelse med vitasjer/stiftssamlinger og kurs.
- Bevissthet rundt temaet på fagsamlinger for de enkelte faggruppene. Motarbeide holdninger som «det er enklest når jeg gjør dette alene» eller «du holder deg til ditt, så holder jeg meg til mitt»

**c. Samarbeid mellom tilsette og frivillege?**

Jeg har ofte hørt at det går fortere å gjøre ting alene enn å inkludere medarbeidere. Og i en presset hverdag med mange gjøremål, er det ofte den enkleste løsningen. Men det er ikke bærekraftig for kirken. Samhandling skaper felles eierskap. Skal kirken overleve, må vi gå fra et menighetsliv som drives av tilsatte til et medlemsstyrt menighetsliv.

- Jobbe strategisk og aktivt med medarbeiderskap, både teologisk og praktisk. Børste støv av medarbeiderpermen i Bjørgvin og fornye den.
- Snakke mer om menighetsutvikling, menighetsvekst eller fellesskapsbygging og ikke bare om enkelttiltak som gudstjenester, trosopplæring, diakonale tiltak.
- Ha som mål at ingen aktivitet blir gjennomført uten ulønnede medarbeidere.

**3. Det pågår ein prosess kring organisering av kyrkja. Kva moment er viktige for deg når det gjeld arbeidsgjevarliner og ressursfordeling?**

Det er viktig for meg at kirken blir organisert på en slik måte at menighetene får mest mulig ressurser til å fungere godt i sitt lokalmiljø. Samtidig er det viktig å ta vare på og utvikle den teologiske kompetansen slik at kirken ikke blir bare en samfunnsaktør og seremonimester, men kan være en profetisk røst og føre mennesker inn i et aktivt liv i kristen tro. Jeg mener i utgangspunktet at vi må ha en arbeidsgiverlinje, men større lokale arbeidsgiverenheter. Ressursene blir færre og må fordeles slik at det fører til menighetsvekst lokalt.

**4. Kva må vi ha fokus på for å styrkje fellesskapen i kyrkja?**

Fokuset må være på de menneskene som faktisk er i menighetene våre. Utruste, utfordre og gi meningsfulle oppgaver slik at livet kan utfolde seg. Fellesskap skapes når vi er felles om å bygge menighet. Ulønnede og lønnede medarbeidere må være saman om å utvikle Guds Rike lokalt. Det handler selvfølgelig om å inkludere alle uansett funksjonsnivå, hudfarge, etnisitet og alder. Jeg tror fortsatt at et strategisk arbeid rundt medarbeiderskap fører til fellesskapsbygging.

**5. Korleis tenkjer du vi kan skape oppslutnad om gudstenesteliv og dåp?**

Ved å engasjere flere mennesker omkring både gudstjeneste og dåp. I tillegg tror jeg på trosopplæring for både voksne og barn. Vi må se i øynene at kunnskap om og erfaring i kristen tro er nedadgående i vårt land. Tiden da det var nok å lage flotte opplegg og invitere inn til kirken er forbi. Nå trengs det at kirkens medlemmer går ut og gjør mennesker til disipler. Da trengs det en dreining av forkynnelsen, mer trosopplæring for voksne og flere som blir utfordret til ulønnet tjeneste. Som virkemiddel tror jeg på smågrupper som gjør oppgaver sammen og opplæring av de som vil være med.

**Skjema for presentasjon av leke tilsette kandidatar ved val av  
bispedømeråd/Kyrkjemøtet**

Opplysningane er til bruk ved offentlig presentasjon av kandidatane.



Fødselsdato	1979		
Namn	Beate Nes		
Bustadsadresse	Austefjorden		
Telefon		Epost	Beate.nes@stryn.kommune.no
Bustadssokn	Stryn/Austefjorden		
Kjønn	K <input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> (kryss av)		

		Frå	
Noverande stilling	Kateket		2013
Yrke/Utdanning	<i>(Opptil 5 oppføringar – vel dei mest relevante.)</i>	Frå	Til
Kateket i Stryn kyrkjelege fellesråd		2013	dd
Arbeidsveiledningutdanning		2009	2012
Kateket i Herøy kyrkjelege fellesråd		2003	2013
Kateketudanning høyskolen i Volda		1999	2003

		Frå	Til
Kyrkjelege verv	<i>(Opptil 5 oppføringar – vel dei mest relevante.)</i>		
Leder KUFO Bjørgvin		2018	dd
Fagråd for arbeidsveiledning		2019	
Styre KUFO Møre (Styremedlem og nestleder)		2005	2011

		Frå	Til
Offisielle og andre verv	<i>(Opptil 5 oppføringar – vel dei mest relevante.)</i>		
Kretsstyret KFUK-KFUM Møre		2003	2007
Lokalt grendelag		2014	dd
Satsingsområde (inntil 5)	<i>(Aktivitatar i og planar for kyrkja som kandidaten er særleg oppteken av. Opptil 5 område som kandidaten vil prioritera høgast.)</i>		
Vi må være en kirke som prater sant og relevant om livet, og som engasjerer oss i samfunnet			
Trosopplæring for alle (barn, ungdom og voksne)			
Kirken som en god arbeidsplass			
Gode gudstjenestefellesskap for alle			

## Spørsmål til lek kyrkjelege tilsette kandidatar i Bjørgvin.

Namn: Beate Nes

### 1. Eg stiller til val til BDR og Kyrkjemøtet fordi:

Jeg har lyst å være med å jobbe for at kirken skal være en god plass å være for alle, kirkemedlemmer og tilsatte. Jeg er glad i kirka, og ønsker at folk skal møte en kirke som er der for mennesker hele livet, i alle situasjoner, og at de i møte med kirka får et møte med den levende Jesus som ser, avslører og likevel elsker oss.

### 2. Korleis meiner du at BDR og Kyrkjemøtet skal arbeide for:

#### a. Rekruttering av tilsette?

Vi er mange som jobber i kirka i dag, fordi noe en gang så oss, og utfordret oss. Jeg tror den viktigste måten å rekruttere på skjer lokalt, i relasjoner. Vi må skape rom der dette kan være tema. Ellers tror jeg vi må vise fram mangfoldet, både i ulike type jobbmuligheter i kirken og blant menneskene som jobber i kirken. Vi må markedsføre kirka som en god arbeidsplass. Og så må vi jobbe for gode arbeidsvilkår. Kirka må være en plass det er godt å jobbe hele livet. Jeg tror også det er viktig å jobbe for alternative veier inn i kirkelige stillinger. (Tilpasse den utdanningen som mange alt har)

#### b. Tverrfagleg samspel i kyrkja lokalt?

I en stab er det mye gode ressurser, og mye viktig kunnskap. Jeg tror vi står sterkt når vi står sammen. Det er godt å ikke måtte stå aleine i en jobb. Kirken trenger fagfolk med en identitet i sin rolle. Med ulike utdanninger og egenskaper kan vi utfylle hverandre. Jeg tror det er viktig med felles påfyll, og felles mål. Felles fagdager og kurs er med på å skape felles mål.

#### c. Samarbeid mellom tilsette og frivillige?

Uten frivillige ville det være lite kirke. Kirken trenger de frivillige, både de frivillige organisasjonene, og alle de frivillige som gjør små og store oppgaver lokalt. Jeg tror det er viktig å lage gode møteplasser der frivillige og tilsatte kan snakke sammen om mål og satsingsområder. Hvordan kan vi styrke hverandre.

### 3. Det pågår ein prosess kring organisering av kyrkja. Kva moment er viktige for deg når det gjeld arbeidsgjevarliner og ressursfordeling?

- Vi trenger en felles arbeidsgiver, og ikke to arbeidsgiverlinjer som nå. Å være arbeidsgiver kan fort bli en stor oppgave for et lite fellesråd, særlig når problemer oppstår. For meg er det viktig at vi har en arbeidsgiverlinje som både er bevist arbeidsgiveransvaret, og som er bevist på målet med det kirkelige arbeidet. Når det gjelder ressursfordeling er jeg opptatt av at distriktene får nok penger til å klare å opprettholde store nok stillinger til at folk ønsker å jobbe der. Vi må sikre mangfold og kompetanse i staben. Fordelingen av ressurser kan ikke bare gjøres ut fra folketall

### 4. Kva må vi ha fokus på for å styrkje fellesskapet i kyrkja?

Jeg tror en viktig oppgave framover blir å fokusere på det vi har felles, heller en på det som skiller oss. Felles mål og prosjekt er godt for fellesskapet. Det betyr ikke at det ikke er rom for uenighet og diskusjon, men at det ikke må få bli det viktigste.

Det er mange ulike stemmer i kirken, mange ulike behov og ønsker. Vi må lære oss å leve sammen, selv om vi ikke er enige i alt.

**5. Korleis tenkjer du vi kan skape oppslutnad om gudstenesteliv og dåp?** Jeg tror vi må bli flinke på å fortelle de gode fortellingene. Det skjer mye godt og fint i kirkene våre. Men de som ikke er der vet det ikke.. Vi må vise folk hva de får, og evt går glipp av ved å ikke være der. Ellers tenker jeg at det er viktig at vi er kvalitetsbevisste, at vi er livsrelevante og at beviste på at her er plass for og bruk for alle.

**Skjema for presentasjon av leke tilsette kandidatar ved val av bispedømeråd/Kyrkjemøtet**

Opplysningane er til bruk ved offentleg presentasjon av kandidatane.



Fødselsdato	1976		
Namn	Dag Reidmar Pettersen		
Bustadsadresse	Straume		
Telefon		Epost	dag.pettersen@sund.kommune.no
Bustadssokn	Foldnes sokn		
Kjønn	K <input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> (kryss av)		

Noverande stilling	Kyrkjelydspedagog	Frå	2011
--------------------	-------------------	-----	------

Yrke/Utdanning	(Opptil 5 oppføringar – vel dei mest relevante.)	Frå	Til
Bachelor teologi (Misjonshøgskolen/NLA)		(Årstal)	2009
Grunnfag psykologi (UiB)			2005

Kyrkjelege verv	(Opptil 5 oppføringar – vel dei mest relevante.)	Frå	Til

Offisielle og andre verv	(Opptil 5 oppføringar – vel dei mest relevante.)	Frå	Til

Satsingsområde (inntil 5)	(Aktivitatar i og planar for kyrkja som kandidaten er særleg oppteken av. Opptil 5 område som kandidaten vil prioritera høgast.)		
Eit fornya fokus på å kalle menneske til omvending og frelse.			
Gjennom trusopplæringa å hjelpe ungdom og unge vaksne til Jesus.			
Aktivt søkje å finna dei som sit rundt om i sokna og lengtar etter fellesskap og tru, men som aldri kjem til kyrkja.			
Styrke kyrkjelydsfellesskapa gjennom bibelgrupper/smågrupper og lavterskel-aktivitatar			
Hjelpe og støtte kristne som blir forfulgte for trua si			

## Spørsmål til lek kyrkjelege tilsette kandidatar i Bjørgvin.

Namn: Dag Reidmar Pettersen

### 1. Eg stiller til val til BDR og Kyrkjemøtet fordi:

Fordi eg på den eine sida er så begeistra for det herlege vi har fått del i og skal få gje vidare til alle menneske – Jesus Kristus og hans frelsesverk! Og på den andre sida den vonde erkjenninga at så mange rundt om i sokna våre stiller seg på utsida av livet i kyrkjelyden, trass i lengsle etter både fellesskap og Gud. Mange veit ikkje kva dei går glipp av!

### 2. Korleis meiner du at BDR og Kyrkjemøtet skal arbeide for:

#### a. Rekruttering av tilsette?

Eg trur det er svært viktig å profilere kyrkja sitt åndelege kall i rekrutteringa av dei tilsette, men også at dei tilsette får mykje spelerom til å fylle sine roller med det dei brenn for og kjenner er i tråd med evner og nådegåver. Det må formidlast at det er gode høve til kreativitet, personleg utvikling og vekst i ansvar og oppgåver.

#### b. Tverrfagleg samspel i kyrkja lokalt?

Kva med å løfte fram suksess-historier på korleis ulike faggrupper står saman og dermed styrker evangelieformidlinga og livet i kyrkjelydane?

Viktig å gjere kyrkjelyden medviten om at vi treng kvarandre sin kompetanse i fellesskapet ...

#### c. Samarbeid mellom tilsette og frivillege?

Dei frivillige må få oppleve både teneste-fellesskap og fornying saman med dei tilsette lokalt. Sosial-kveldar, til dømes, der ein har lave skuldrar og blir betre spleisa som team, frivillige-fest og kurs med relevant fagleg innhald. Men så skulle eg ynskje at bispedømet kunne arrangert ei større samkome for dei frivillige og kyrkje-tilsette i Bjørgvin – ein konferanse eller festival med åndeleg fornying – lagt til ei helg eller ferie, slik at dei som er i jobb, også kan delta.

### 3. Det pågår ein prosess kring organisering av kyrkja. Kva moment er viktige for deg når det gjeld arbeidsgjevarliner og ressursfordeling?

Her er eg i prosess. Men grunninnstillinga mi er at den lokale kyrkjelyden, representert ved soknerådet, får mynde til å gjere kven som skal tilsettast som deira prest. Eg ser likevel behovet for ei tilsynsordning.

### 4. Kva må vi ha fokus på for å styrkje fellesskapet i kyrkja?

Vi må ha fokus på lavterskel-aktivitetar, som t.d. myldredag, kafé, temakveld etc, der det er lett å berre koma i ein travel kvardag og vere saman som kyrkjelyd og slappe av. Samstundes må vi ha fokus på smågrupper/bibelgrupper der ein går djupare saman og deler livet på eit meir personleg plan og kan bli styrka i truslivet over tid.

### 5. Korleis tenkjer du vi kan skape oppslutnad om gudstenesteliv og dåp?

Eit styrka kyrkjelydsfellesskap, trur eg også vil styrke oppslutnaden om gudstenesta – kyrkjelyden si storsamling. Men kyrkjelyden bør få sleppe til og delta i større grad, gjennom t.d. bønnevandring, men også ved ei tydelegare gudstenesteleing av prest/medliturg, der kyrkjelyden blir merksam på dei ulike liturgiske ledda under gudstenesta.

Eg er også ein stor fan av å løyse opp i eit for rigid gudstenesteoppsett og leggje til rette for spontan deltaking frå kyrkjelyden. T.d. vitnesbyrd om alt det fine Gud gjer i fellesskapet vårt, spontan bøn frå kyrkjelyden dersom nokre kjende seg bevega til det i forlenginga av bønene, «open mikrofon» etter nattverd-feiringa og før siste salme der ein kunne dele det ein hadde på hjartet, invitasjon til forbøn i etterkant av gudstenesta osv.