

Egnethetskriterier for vigsling (kantor)

Tjenesteordning for biskoper § 8: «Biskopen beslutter om vigsling til prestedtjeneste og andre kirkelige tjenester, etter i samtale å ha funnet kandidatene skikket for tjenesten, og forretter så vigslingshandlingen etter forordnet liturgi. Biskopen kan etablere en ordning for forberedelse til vigsling.»

Følgende egnethetskriterier for vigsling, kandidatens deltakelse i VTV-programmet, samt vigslingssamtalen, legges til grunn for biskopens avgjørelse om kandidatens egnethet til tjeneste. Tidligere erfaringer med kandidaten i andre typer kirkelige stillinger, som vikariat, kan også være relevant for biskopens vurdering.

Egnethetskriteriene tar utgangspunkt i løftene som kandidaten gir ved vigslingen, og i Den norske kirkes læregrunnlag. Dette kalles derfor i det følgende for «Grunnleggende egnethetskriterier». Videre er det jobbet ut tre kategorier for egnethet med utgangspunkt i de grunnleggende egnethetskriteriene: Strukturell egnethet, personlig egnethet og åndelig egnethet. Disse kategoriene er utdypet mer spesifikt til hjelp for biskopens vurdering.

Kandidater til vigsling er underveis og i en modningsprosess, og VTV-programmet legger til rette for at biskopen er en medvandrer i denne prosessen.

Grunnleggende egnethetskriterier: Vigslingsløftene og Den norske kirkes læregrunnlag og ordninger

Kandidaten har evne og vilje til å overholde vigslingsløftene,	• at du leder sangen og musikken i Guds hus, slik at menigheten i ånd og sannhet kan bære fram sitt lovprisningsoffer til Herren, • at du gjennom salmer, hymner og åndelige sanger lar Guds ord lyde klart og rent, som det er gitt oss i Den hellige skrift, og som vår kirke vitner om det i sin bekjennelse, • at du også selv av hjertet legger vinn på å leve etter Guds ord, og i studium og bønn trenger dypere inn i de hellige skrifter og den kristne tros sannheter
og til å forplikte seg på Den norske kirkes læregrunnlag og ordninger	§ 1 Den norske kirkes læregrunnlag Den norske kirke er en evangelisk-luthersk kirke som bekjenner troen på den treenige Gud og evangeliet om frelse i Jesus Kristus slik det er gitt oss i Det gamle og Det nye testamente og uttrykt i den apostoliske, den nikenske og den athanasianske trosbekjennelse samt Den uforandrede augsburgske bekjennelse fra 1530 og Luthers lille katekisme.

KATEGORIER EGNHETHETSKRITERIER		Utdypende punkter: Kirken forventer at den som vigsles har....
STRUKTURELL EGNETHET	1. Forståelse av kantoren som arbeidstaker og profesjonsutøver, herunder evne og vilje til lederskap og samarbeid	• Forståelse av hva det innebærer å stå under biskopens tilsyn og ledelse • Evne og vilje til å samarbeide med kirkeverge, prost og øvrig ledelse, med kolleger i stab, med menighetsråd, med frivillige og med andre samarbeidspartnere • Evne og vilje til å inkludere, og til å samarbeide på tvers av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk • Evne og vilje til å utøve de ledelsesfunksjonene som er lagt til kantortjenesten, følge opp og motivere andre • Respekt for ordninger (arbeidsinstruks og arbeidsdeling), • Forutsetninger for å utføre de yrkesmessige handlinger og vurderinger som arbeidet krever¹
	2. Forståelse av kantorens rolle i kirke og samfunn	• Tydelig, inkluderende og ansvarlig fremtreden som er egnet for yrket og i samsvar med Den norske kirkes læregrunnlag og ordninger • Tilstrekkelig forståelse av rammene for kantortjenesten i tjenesteordningen, nasjonale og lokale planer for kirkemusikk, liturgier og andre ordninger i kirken • Forståelse for egen og respekt for andres funksjon og rolle
PERSONLIG EGNETHET	1. Evne og vilje til omsorg for andre	• Evne og vilje til å vise empati og ta andres perspektiv • Evne og vilje til å lytte til andre mennesker • Tilstrekkelig trygg i seg selv slik at en kan møte andre med åpenhet
	2. Evne og vilje til selvomsorg	• Evne og vilje til å sette gode grenser og ta vare på seg selv • Evne og vilje til å be om hjelp fra andre
	3. Selvinnsikt	• Et realistisk bilde av seg selv og sin egen måte å møte mennesker på; samsvar mellom teori om hvordan møte mennesker og faktisk fremtreden, og evne og vilje til å beklage egne feiltrinn
	4. Profesjonsetisk bevissthet	• Evne og vilje til å overholde taushetsplikten • Bevissthet om forskjellen mellom det fortrolige, det kollegiale og det offentlige rommet • Bevisst forhold til makt og asymmetri i møte med andre, og særlig i møte med sårbare grupper • Bevissthet rundt, og respekt for, egne og andre menneskers grenser og identitet • Bevissthet rundt sin posisjon som rollemodell, spesielt i møte med barn og unge

¹ Arbeidsgiver er forpliktet til å ivareta universell utforming og individuell tilrettelegging. Det betyr at kandidaten skal vurderes på grunnlag av at det legges tilstrekkelig til rette for yrkesutøvelsen jf. *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering § 22 om rett til individuell tilrettelegging for arbeidssøkere og arbeidstakere* [Lov om likestilling og forbud mot diskriminering \(likestillings- og diskrimineringsloven\) - Kapittel 3 Universell utforming og individuell tilrettelegging - Lovdata](#)

	5. Sosial kompetanse	• Forutsetninger for å kunne fungere i team • Evne til å delta i uformelle sammenhenger og å forholde seg til (normalt håndterbare) uforutsette hendelser • Evne og vilje til å etablere sunne relasjoner med bevissthet rundt avstand og nærhet
	6. Språk- og kulturforståelse	• Tilstrekkelig språk – og kulturkunnskap til å forstå og bli forstått av medarbeidere og dem man betjener og møter i sitt arbeid
ÅNDELIG EGNETHET	1. Tillit til Guds nåde og et reflektert forhold til kirkens kall og personlig kall	• Evne og vilje til å reflektere over egen tro og kallsforståelse, og knytte dette til Den norske kirkes læregrunnlag og vigslingsløfter
	2. Teologisk og etisk bevissthet	• Teologisk og etisk bevissthet som står i forhold til utdanning og tjeneste, og evne til å møte ulike tros- og livssynsoppfatninger med respekt, trygghet og saklig refleksjon • Evne og vilje til å stå i tjeneste også under tvil, motgang og uforutsigbare situasjoner, og å søke nødvendig støtte
	3. Evne og vilje til fornyelse	• Åpenhet for åndelig og faglig fornyelse, og vilje til personlig utvikling og ny innsikt i møte med mennesker og teologiske spørsmål
	4. Evne og vilje til å se sammenheng mellom arbeid, liv og tro	• Bevissthet om at tjenesten innebærer å være en rollemodell, og evne til å leve på en måte som skaper tillit og fremmer fellesskap. • Kompetanse og vilje til å ivareta forbønn og liturgisk bønn som en del av tjenesten