

REFERAT FRA MØTE MED NORD-HÅLOGALAND (NH) BISPEDØMME UNDER SAMISK KIRKERÅDS MØTE 07.09.06 I TROMSØ

SKR hadde i forbindelse med rådets møte i Tromsø invitert Nord-Hålogaland bispedømmeråd til møte. Sámi girkolávdegoddi / utvalg for samisk kirkeliv, stiftsdirektøren, biskopen og samisk representant i bispedømmerådet deltok i møtet sammen med Samisk kirkeråd. Leder for bispedømmerådet hadde meldt forfall.

Hovedtema:

- Hvilke utfordringer ser Nord-Hålogaland bispedømme innen samisk kirkeliv de kommende år?
- Rekruttering av samiske personer til kirkelig utdanning/kirkelig tjeneste. Samarbeid om en felles plan for rekruttering.

SKR hadde i forkant sendt ut en pressemelding om å profilere Tromsø som kirkelig urfolksby.

Hvilke utfordringer ser Nord-Hålogaland bispedømme innen samisk kirkeliv de kommende år?

Bispedømmerådet har satt fokus på strategiplan på samisk og kvensk kirkeliv, i tillegg til områder som KM har satt som satsingsområder. Nytt råd skal få komme med tanker og ideer rundt det.

Hovedvekt på rekruttering:

Nord-Hålogaland-bispedømmekontor bruker en uforholdsmessig stor del av sin kapasitet til å rekruttere. Ledige stillinger lyses ut og annonseres også i Sverige og Finland. Bispedømmerådets ansatte reiser rundt, deltar på yrkesmesser, og vil intensivere arbeidet.

Et annet viktig rekrutteringsområde er "Veien til prestatjeneste".

Studenter brukes som sommervikarer. Bispedømmet bruker mye ressurser til rekruttering. Bispedømmet er også aktiv på Ungdommens kirkemøte (UKM), hvor rådgiver og biskop deltar.

Troms har ungdomsting. I 2007 etableres ungdomsting i Finnmark.

Dette er viktige rekrutteringsområder. Prostiet får tildelt delegater til tinget.

Fokus på å være en attraktiv arbeidsplass. Studie og etterutdanningsordning for prestene, det beste i landet. Etter 3 år får de tre måneders studiepermisjon med lønn. Det er skattemessig fordeler med nedskrivning av studielån for folk som bor i Finnmark og Nord-Troms.

Kortsiktige tiltak:

De første årene vil bispedømmet ta en del studenter fra Praktikum og presentere Indre Finnmark for dem.

Fokusere på utdanningsinstitusjoner i Tromsø og Alta, og kirken som en arbeidsplass.

Jobbe i forhold til videregående skoler, ved at 3.års elever får presentert kirken som et godt alternativ.

Det er viktig å ha økonomi til å gjøre tiltak.

Eksempel: Styringssamtale i Oslo. Reisebudsjettet er stort.

Valg i NH er mer kostnadskrevenende. Eksempel: avhengighet av reise og transport. Arbeid med materiell krever penger.

Samiskopplæring:

Avtale med Samisk høgskole om å utdanne prester i samisk. Opplegget er ikke prøvd, men skal prøves i Tana. Alle skal gjennom et språkkurs. Forpliktet av samelovens språkregler.

Nye prester:

Program for nye prester: i siste halvår i utdanningen skal studenten delta i et opplæringsprogram i bispedømmet, jobbe ved prostesetet i en ordinær prestedtjeneste lokalt, f. eks. 4 mndr. i jobb, og en 4-mndrs periode på bispedømmekontoret. Garantere dem jobb etter endt studium. Studentene vil få full lønn. I næringslivet er det vanlig praksis med denne type rekruttering, og så gi studenten en jobbgaranti.

Administrasjonen vil at prestene skal bo godt der de er i tjeneste. Utfordringen er ofte at ektefellen også skal ha en jobb. Avgjørende for NH, at prestene har en boplikt på stedet de tjenestegjør i.

Langsiktige tiltak:

- 7-15 års perspektiv.

Satse tidlig på barne- og ungdomsarbeid. Så, gjødsle og høste.

Eksempel: Trondenes satset på barn og unge for 7 år siden. Resultatene er synlige.

Dernest er rollemodeller viktige.

Gode rollemodeller i den lokale kirken:

Mange jobber med organisasjoner og har en tro på det strukturelle. Hovedtyngden ligger på det kulturelle. Hva slags kultur i den lokale kirke er forankret til de unges kultur?

Troverdighet:

Bra lønnsforhold kan ikke være det eneste som driver et menneske til å søke på stillinger.

Ny tjenesteordning for prester forutsetter at sognene skal ha egne prester.

Vi har utfordringer, men det er nødvendig med en kirkelig helhetstenkning om dette. Hvis ansettelsespolitikken fortsetter som nå, vil det bli problemer med rekruttering. Prestere som arbeider i nord, får ikke jobb i Oslo.

Et sentralkirkelig organ må bidra til en helhetskirkelig tenkning.

Analyse av rekrutteringsproblematikk:

Analysen er viktig for å vurdere hvilke virkemidler som er viktigst. En kulturendring har skjedd i kirken. Kallstanken er helt annen i dag. Ansettelsespolitikken skaper usikkerhet. En trend er at folk ikke vil bo i distriktene. Folk er fokusert på arbeidsmiljø, nettverk og vil tilbake til sitt hjemmemiljø. Folk er ikke villig til å forlate sitt nettverk. En aktuell problemstilling er også at i NH bispedømme er barne- og ungdomsarbeid relativt svakt, spesielt innenfor det samiske.

Det er nødvendig å utdanne personer fra den nordlige landsdelen til jobber i kirken. Samisk kirkeråd har jobbet med rekrutteringsarbeid og erfart at samer må kjenne at deres åndelighet er bra nok i kirken. Det handler om hvordan folk i landsdelen tenker om sin rolle i kirken.

Den norske kirke er forstått som noe fremmed. Oppfatningen er at andre er bedre til å ha oppgaver i kirken, og disse må komme sørfra. Det finnes folk i lokalmiljøene som har båret troen lokalt. Bispedømmet får ikke diakoner og kantorer når stillinger lyses ut, men stiller en spørsmålet lokalt om å arbeide i kirken, er ressursene der, og de er på høyde med andre utdannede.

Strategi videre:

Må arbeide langsiktig: Fokuser på det positive ved å være kirkelig ansatt.

Det må skapes en felles plattform, selv om mistilliten fra samisk hold til Den norske kirke fortsatt sitter dypt. Kirken har en tung historie å bære, har skapt motsetninger, men det må ikke i dag bygges stillaser mellom motsetningene.

Konkluderende spørsmål:

Sentralkirkelige organer: Er det målrettede tiltak, eller er det prat?

Hvor er sporbarheten på det som gjøres?

Hvilke planer og tiltak har Samisk kirkeråd?

Hvilke rollemodeller har ungdom i Indre-Finnmark (IF) når den lokale kirken betjenes av vikarer fra sør?

Hva fortelles om den lokale kirken i samiske områder i en rekrutteringssituasjon?