

Første slide rød med tittel

Fagsamling – Sør-Hålogaland bispedømme

Bilde 2 logo Vårres kirke

Kjære alle sammen

Det er godt å stå her sammen med dere.

Ikke bare fordi vi endelig er samlet igjen – på tvers av fag, geografi og roller – men fordi denne samlingen sier noe viktig om hvem vi er og hva vi vil. Vi er ikke her for å forsvare det som har vært. Vi er her for å ta ansvar for det som ligger foran oss.

Og nettopp derfor vil jeg starte med å si dette helt tydelig: ***jeg er grunnleggende optimistisk på vegne av Sør-Hålogaland bispedømme.***

Ikke naivt optimistisk. Ikke blind for utfordringene.

Men realistisk optimistisk – fordi jeg ser **dere**, fordi jeg vet hva som finnes av kompetanse, engasjement og vilje i denne organisasjonen.

Vi skal snakke om hvem vi er som kirke i denne delen av landet.

Hva vi skal bære videre.

Jeg vil i denne åpningstalen fokusere på noe grunnleggende:

Identitet, kompetanse, kultur – og mot til å gjøre noe med det vi faktisk kan gjøre noe med.

Det er her optimismen min har sitt feste.

Ikke i tallene alene, men i menneskene – i retningen og i det mulige felleskapet mellom oss.

Identitet før aktivitet

Bilde 3 Bodø/Glimt

Jeg har tidligere brukt Bodø/Glimt som bilde, og jeg gjør det igjen – ikke fordi fotball er kirke, men fordi **identitet og ledelse er identitet og ledelse** – uansett arena.

For det som gjør Glimt gode, er ikke at de er besatt av resultater – men at de er tydelige på identitet.

Hvem er vi? Hvordan spiller vi? Hvordan setter vi sammen laget? Hva prioriterer vi – også når motgangen kommer?

Da Glimt sluttet å jage målene. Da de begynte å jage kvaliteten i det de faktisk kunne påvirke, kom resultatene som en konsekvens.

Kirken står i samme spenning. Vi kan bli opptatt av tallene. Av nedgangen. Av alt vi tilsynelatende ikke får til. Vi teller. Vi sammenligner. Vi måler. Og tallene er ikke alltid gode.

Men tallene sier **hva som skjer**, ikke **hvem vi er!!**

Spørsmålet for oss er derfor ikke først: *hvordan får vi flere?*

Men: *hvordan er vi kirke – på en måte som er troverdig, gjenkjennelig og relevant?*

For **identitet skaper praksis**.

Og praksis med klar tilknytning til identitet gir tillit – og tillit er vår aller viktigste kapital når vi skal utvikle kirken.

Kompetanse – når identitet settes i arbeid

Identitet står ikke alene. Identitet som ikke får formes av kompetanse, blir fort bare ord eller svevende ideer.

Derfor må vi også snakke tydelig om **kompetanse** – og hvorfor den er avgjørende for hvem vi er.

Og når jeg her igjen trekker frem Kjetil Knudsen og Bodø/Glimt, er det fordi det nettopp er her jeg mener en viktig nøkkel ligger. Knudsen er ikke bare tydelig på spilleridentitet – han er først og fremst **footballfaglig ekstremt grundig**. Det er kompetansen som gjør identiteten troverdig. Det er fagligheten som gjør at verdiene kan leves ut – også når kampene tapes og motgangen kommer.

For Glimt handler det ikke bare om *hvordan* de vil spille – men om å stadig bli bedre til å gjøre det de allerede har bestemt seg for å være gode på. Det skjer gjennom analyse, trening, evaluering og justering. **Hele tiden**.

Skal vi overføre det til oss, så betyr det at vi skal legge vekt på formalkompetanse. Det er vanskelig å forme identitet hvis vi ikke vet noe om hva kirkens innhold faktisk innebærer. Hvorfor er trosbekjennelsen bygd opp slik den er, hva betyr nå egentlig dåpssynet vårt, hvorfor er kultur viktig for kirkens liv? Dette er spørsmål vi som

organisasjon MÅ kunne svare på, selv om ikke alle kan svare på alt. Den formelle kompetansen speiler kompetansen på individnivå.

Kirkelig identitet bæres ikke av gode intensjoner alene. Den formes av hvordan vi faktisk **utøver tjenestene våre** – i gudstjenester, i undervisning, gjennom musikken, i sjelesorg, i ledelse og i møte med mennesker i alle livsfaser.

Derfor må vi også være en **lærende organisasjon**.

Ikke i betydningen at vi alltid skal på kurs – men i betydningen at vi **reflekterer systematisk over egen praksis**.

Den viktigste læringen skjer ikke langt unna.

Den skjer:

- i staben etter en krevende gravferd
- i refleksjon etter en gudstjeneste som traff – eller ikke traff (la oss være ærlige)
- når vi sammen spør: *Hva fungerte? Hva kunne vært gjort annerledes? Hva lærte vi?*

Kompetanse bygges når erfaring tas på alvor – ikke bare samles opp. Dette er kompetanse på gruppenivå.

Å være en lærende organisasjon betyr også at:

- det er lov å prøve
- det er lov å feile
- og det er forventet at vi snakker sammen om det vi gjør

Ikke for å finne syndebukker – men for å finne retning.

Når refleksjon over praksis blir en del av kulturen, skjer det noe viktig:

Identiteten forankres i handling.

Og handlingene våre blir stadig litt bedre. Vi styrker den gjenkjennbare delen av det å være kirke.

Det er slik utvikling skjer.

Og det er slik vi – over tid – blir tydeligere i både hvem vi er, og hva vi er sendt for.

«Gjør noe med det du faktisk kan gjøre noe med»

En av de viktigste setningene i Glimt-filosofien er denne: *Vi kan ikke kontrollere alt – men vi kan ta ansvar for det vi kan påvirke.*

Det er en setning kirken trenger å ta dypt innover seg.

Vi kan ikke:

- Styre samfunnsutviklingen
- Reversere sekulariseringen
- Bestemme folks livssyn
- Kontrollere medlemstallene

Men vi kan:

- Ta ansvar for kvalitet
- Ta ansvar for relasjoner
- Ta ansvar for tydelighet og kommunikasjon
- Ta ansvar for samhandling og samledelse
- Ta ansvar for vårt eget nærvær
- Ta ansvar for formal- og realkompetansen

Bilde 4 plansje RIK

Kultur – når identitet og kompetanse blir fellesskap

Når identitet og kompetanse settes i arbeid over tid, skjer det noe mer.

Da formes det vi ofte snakker om, men sjeldnere setter ord på: **kulturen vår**.

Kultur er ikke det vi skriver i strategidokumenter.

Kultur er det som faktisk skjer – i møte mellom mennesker, i hvordan vi snakker om hverandre, i hvordan vi håndterer uenighet, press og feil, og i hvilke forventninger vi har til hverandre – også når ingen ser.

Ledelsen i bispedømmet har sagt at tre verdiord skal være bærende for kulturen hos oss: **respekt, inkludering og kvalitet**.

Satt sammen gir de oss akronymet **RIK** – selvsagt ikke tilfeldig.

For dette er verdier som, levd over tid, skaper et rikt arbeidsfellesskap, gir gode «rike» resultater, og gir «rike» trosfellesskap.

Respekt betyr at vi tar hverandre på alvor – også når vi er uenige.

At vi møter både kolleger og mennesker vi er satt til å tjene, med verdighet og lyttende holdning.

Respekt handler om hvordan vi bruker språket vårt, hvordan vi gir tilbakemeldinger, og hvordan makt og rolleforståelse forvaltes.

Inkludering betyr at det er plass til flere stemmer, flere perspektiver og ulike gaver.

At vi ikke bare tåler forskjellighet, men ser den som en styrke.

Inkludering skjer ikke av seg selv – den må øves på, prioriteres og ledes.

Kvalitet betyr at vi vil mer enn det tilstrekkelige.

Ikke perfektjon – men gjennomtenkt praksis, faglig refleksjon og ansvar for helheten.

Kvalitet er et uttrykk for omsorg: for mennesker, for kall og for kirkens oppdrag.

Sammen med dette har vi gitt oss selv en enkel, men krevende rettesnor:

Vi ser – vi tror – vi vil.

Vi ser virkeligheten slik den er.

Vi tror på kirkens budskap, på oppdraget vårt – og på hverandre.

Og vi vil noe, sammen.

Dette er ikke først og fremst fine formuleringer.

Det er igjen en **forventning til hvordan vi er kirke – i praksis.**

Hvordan vi møter hverandre som medarbeidere. Hvordan vi leder. Hvordan vi følger opp.

Hvordan vi snakker når det er krevende.

En kultur preget av RIK, og av *vi ser – vi tror – vi vil*, skapes heller ikke av å settes på papiret.

Den bygges i hverdagen – gjennom handlinger som gjentas, valg som tas, og ansvar som deles.

Og nettopp derfor henger kultur uløselig sammen med både identitet og kompetanse.

For kultur er det rommet der identiteten vår blir synlig – og der kompetansen vår enten får kraft, eller blir stående ubrukt.

Bilde 5 hyrder på benken

Strategien vår

Når vi sier at vi vil gjøre noe med det vi faktisk kan gjøre noe med, så betyr det også at vi må være konkrete.

Strategien vår er et forsøk på nettopp det:

Å samle oppmerksomheten om noen få områder der valgene våre virkelig betyr noe.

Ikke fordi alt annet er uviktig. Men fordi ledelse handler om prioritering. Og fordi kraften vår ligger i det vi gjør sammen, over tid.

De strategiske satsingene vi nå løfter frem, er derfor ikke løsrevne tiltak. De springer ut av én og samme overbevisning:

At tydelig identitet må få form gjennom kompetent praksis – og leves i en bærekraftig kultur.

La oss derfor gå inn i strategipunktene, ikke som observatører, men som medansvarlige.

Bilde 6 biskop under skolegudstjeneste

Barn og unge 0–30 – mer enn et tiltak, en forpliktelse

Hvis vi ikke mener dette alvorlig, så er det lite annet vi gjør som betyr noe på sikt.

Barn og unge er ikke:

- et prosjekt
- et alderssegment
- en framtidig ressurs

De er **kirke** – nå.

Vi vet:

- Flere barn og unge strever – i hvert fall rapporterer de om det. Vi ser det i ungdomsundersøkelser og i studentenes helse og trivselsundersøkelser
- Flere leter etter tilhørighet. En tilhørighet som betyr noe mer
- Ungdata-undersøkelsen uttrykker et behov for voksne som er trygge, tydelige og til stede – vi får høre mer om dette senere i Opinions UNG2026

Kirken har her et hellig fortrinn – hvis vi tør å bruke det: Rom for mening. Rom for spørsmål. Rom for stillhet. Rom for ansvar.

Men det krever at vi:

- Gir reelt ansvar, ikke bare deltakelse
- Er villige til å justere noe og være fleksible på form og språk
- Ser barn og unge som medskapere, ikke mottakere

Den fornyede interessen for tro er tydeligst blant unge voksne, noe blant annet undersøkelse «Gud er tilbake» som bibelselskapet med flere står bak, viser. Det er ikke tilfeldig.

Mange unge lever i et konstant krysspress: prestasjon, usikkerhet, ensomhet og meningsløshet. Hvorfor det er slik og oppleves slik kan vi helt sikkert bruke mye tid på å diskutere.

For uansett forklaring så har kirken her noe unikt å bidra med. Men bare hvis vi tar barn og unge på alvor som medskapere av kirken – ikke bare mottakere av tilbud.

Ungt ansvar og voksent nærvær er ikke bare et godt slagord. Det er en del av vår kirkelige identitet. Hvor gammel var disiplene da de Jesus sa «følg meg»? Selv uten tydelig henvisning i skriftene, så vil de historiske og kulturelle sporene fortelle oss at de nok var i tenårene.

Gudstjenester – kilden, ikke bare en aktivitet

Gudstjenesten er ikke én aktivitet blant mange. Den er sentrum.

Men sentrum kan ikke være statisk. Sentrum må være levende.

Spørsmålet er ikke: *Hvordan gjør vi som før – med færre folk?*

Men: *Hvordan feirer vi gudstjeneste på en måte som gir mening i dag – uten å miste dybde?*

Det handler om:

- Språk
- Musikk

- Tidsbruk
- Vertskap
- Frivillighet
- Liturgisk ledelse

Gudstjenester bæres ikke av kantor og prest alene. De bæres av **felleskapet**.

Og kvalitet oppstår når:

- Rollene er tydelige
- Samhandlingen er god
- Ansvar er delt

Bilde 7 dame som øser suppe

Frivillighet – ikke gratis arbeidskraft, men delt kall

Frivillige er ikke «hjelpere». De er **medarbeidere i kirkens oppdrag**.

Frivillighet er både middel og mål:

- Et middel fordi vi trenger flere hender
- Et mål fordi deltakelse skaper eierskap og tilhørighet

Men frivillighet skjer ikke av seg selv. Den må:

- Inviteres frem
- Følges opp
- Verdsettes
- Integreres i planlegging, ikke bare i gjennomføring

Her har vi fortsatt et stort uutnyttet potensial – ikke fordi folk ikke vil, men fordi vi noen ganger ikke spør tydelig nok. Derfor må vi øve oss i «frivillighetens teolog». Den boken tror jeg ikke er skrevet. Men det finnes mange ansatser til den. Først og fremst fra bibelen hvor Guds handling alltid er inviterende før den er forpliktende. «Følg meg» Mark 1, 17 er ikke et påbud, men en invitasjon. Disiplene kunne sagt nei, slik som den rike unge mannen i Markus kap. 10. Bibelen forteller oss også at tilhørighet kommer før oppgave – disiplene er med Jesus før de sendes ut (Mark

3,14). Og selvsagt det kjente bildet av kirken som Kristi kropp. Dette må vi speile i forkynnelsen og arbeidet med de som sier at de ønsker å være frivillige hos oss.

Bilde 8 biskop etter samisk gudstjeneste

Forsoning – fra ord til praksis

Forsoning er kanskje det mest krevende satsingsområdet. Og derfor også det viktigste.

Forsoning handler ikke bare om fortiden. Det handler om **hvordan vi er kirke i dag**.

Det forutsetter:

- Ærlighet
- Mot
- Tid
- Lyttende holdning

Forsoning kan ikke administreres. Den må relasjonaliseres.

Særlig gjelder dette i møte med samisk kirkeliv. Ikke som symbolpolitikk, men som reell inkludering, språk, kultur og tilstedeværelse.

Forsoning er ikke et slagord vi kan plassere i dokumenter – det er praksis, prioriteringer og strukturer som over tid må vise at vi mener alvor. I Sør-Hålogaland har dette fått en særlig konkret form. Vedtakene på siste kirkemøte, om opprettelse av en pite- og lulesamisk kategorialmenighet og om å forankre samisk kirkeliv direkte i kirkeordningen, berører vårt bispedømme mer enn de fleste andre. Dette er ikke bare nasjonale vedtak – de springer ut av erfaringer, arbeid og engasjement her hos oss, og de gir oss et tydelig ansvar videre. Samisk kirkeliv er nå slått fast som en integrert og likeverdig del av Den norske kirke, også strukturelt. Det forplikter oss i Sør-Hålogaland til å gå foran i gjennomføring, samarbeid og langsiktig oppfølging. Troverdighet og tillit bygges sakte, gjennom handling som holder over tid. Og nettopp derfor er denne delen av arbeidet vårt ikke valgfri – den er grunnleggende.

Derfor har vi også vårt eget forsoningsprosjekt som skal gå over flere år, og som jeg håper flere av dere kjenner til og er involvert i.

Samhandling – nøkkelen til gjennomføring

Ingen av disse satsingene lar seg realisere alene. Ikke av én faggruppe. Ikke av én leder. Ikke av én stab.

Kirken er et vi.

Vår styrke fremover ligger i:

- Tverrfaglighet
- Felles retning
- Tydelige prioriteringer
- Mindre silo – mer samspill

Vår felles oppgave – på alle nivå – er å holde fokus, skape sammenheng og holde frem det gode budskap og gi vårt bidrag til at den menneskelige kapitalen blir brukt godt.

Bilde 9 skoleunger på vei inn

Avslutning: Nå gjør vi det – igjen ...

Kjære medarbeidere.

Vi står ikke ved slutten av noe. Vi står alltid ved begynnelsen av en ny fase. I dag er den første dagen i resten av ditt liv. Slik hver dag er det.

Vi har snakket om hvem vi er som kirke, hvorfor identitet må komme før aktivitet, og hvordan kompetanse og kultur gir identiteten vår konkret form i praksis.

Vi har sett at arbeidet vårt, ledelse og strategi ikke handler om å kontrollere alt, men om å ta ansvar for det vi faktisk kan påvirke – sammen.

Veien videre ligger ikke i flere ord alene, men i valg som tas i hverdagen: i samhandling, i kvalitet og i motet til å prioritere.

Med realistisk optimisme, tydelig retning og et sterkt fellesskap i ryggen, går vi videre.

Vi skal gjøre noe med det vi faktisk kan gjøre noe med. Og vi skal gjøre det sammen.

Og jeg må helt oppriktig si: Æ gleda mæ.

Nu kjør vi – igjen!

Takk for oppmerksomheten