

SAMAN

NMS Sommarfest  
& Generalforsamling 30  
ÅLESUND 25.-28. juni



FORELEGG TIL  
**DET NORSKE  
MISJONSSKAPS**  
61. ORDINÆRE GENERALFORSAMLING



DELER TRUA  
PÅ JESUS

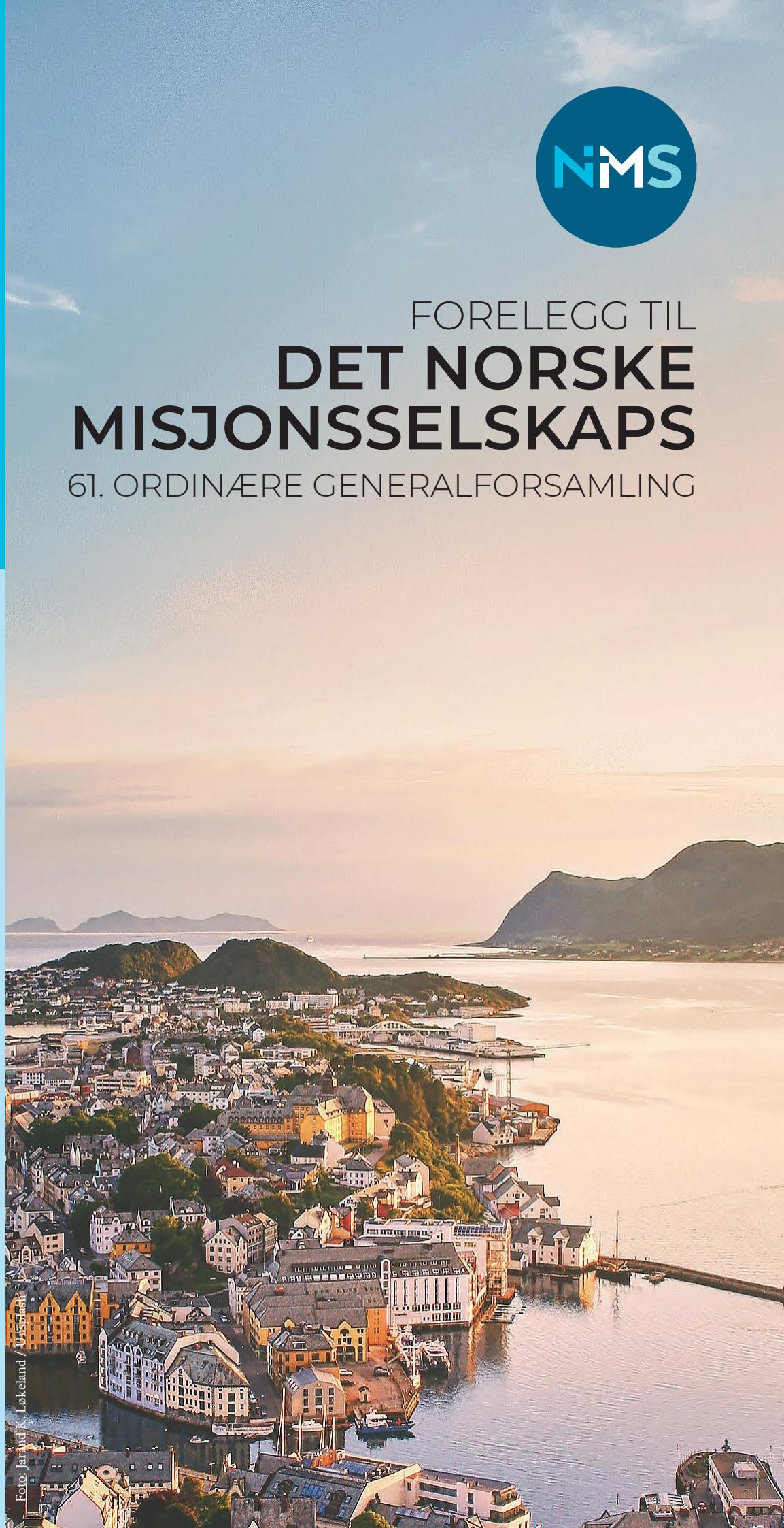


UTRYDDAR  
FATTIGDOM



KJEMPAR  
MOT URETT

Foto: Jarand K. Løkeland / Unsplash



# INNHOOLD

SAK 1 GF 2020	KONSTITUERING .....	4
SAK 2 GF 2020	INNKALLING OG SAKSLISTE.....	5
SAK 3 GF 2020	FORHANDLINGSREGLEMENT.....	5
SAK 4 GF 2020	LANDSSTYRETS TREÅRSMELDING .....	7
SAK 5 GF 2020	RAPPORT FRA PROTOKOLLMKOMITEEN.....	17
SAK 6 GF 2020	GRUNNREGLER OG VEDTEKTER .....	18
SAK 7 GF 2020	GRUNNLAGSDOKUMENT OM MISJON.....	31
SAK 8 GF 2020	FRIVILLIGHET I NMS .....	45
SAK 9 GF 2020	VALG .....	53

ADRESSE FOR GENERALFORSAMLINGEN 2020

Sparebanken Møre Arena, Sjømannsvegen 16, 6008 Ålesund

## OM OPEN MIKROFON:

Det er under årets forhandlingar sett av tid til det som me har kalla «Open mikrofon». Tida er tenkt å gje moglegheit for å uttrykke meiningar eller tankar om forhold i NMS som ikkje naturleg kjem inn under sakene på sakslista elles. Det vil under «Open mikrofon» bli gitt moglegheit for innlegg på inntil 1,5 minutt pr. talar. Det vert ikkje høve til replikkar. Sakene som vert løfta fram under denne delen, vil ikkje vere gjenstand for formelle vedtak. Ein set seg på talarlista ved starten av «Open mikrofon».





Vår kristne tru fører menneske saman!

Jesus vil samla oss, og senda oss ut!  
Oppdraget er grenselaust!

Saman med han som har all makt i  
himmel og på jord,  
vert ingenting umogleg.

Jesu læresveinar kom saman med Jesus, dei opplevde store ting og var saman då dei fekk oppdraget frå Jesus: «Fred være med dykk! Som Far har sendt meg, sender eg dykk.» (Joh 20,21). Dei var berre 11 som vart sendt ut, men dei vart snart fleire.

82 delegatar kom saman i 1842 og stifta Det Norske Misjonsselskapet. Dei hadde eit felles mål om å senda misjonærar frå vår kant av verda, slik at andre skulle få høyre det same evangeliet som vi hadde fått. Dei stod saman om å gje vidare det viktigaste. Dei vart mange som ville vera med, kvar bygd hadde si misjonsforeining.

I år er det vi som kjem saman, born, ungdom og vaksne: frå foreiningar, frå kyrkjelydar, frå ulike grupper, frå gjenbruksbutikkar, frå samarbeidspartnarar, frå komitear og råd, frivillige og tilsette. Saman skal vi syngja, høyra, snakka, be, vera på bibeltimar, seminar, møter, aktivitetar, forhandlingar, ha måltid i lag. Saman skal vi avrunda dagane i Ålesund med å feire gudsteneste der vi vert sendt ut i teneste på kvar vår stad.

Vi skal drøfta korleis frivillige og tilsette skal vera best saman. Vi skal drøfta korleis NMS, saman med alle samarbeidspartnarane sine, skal nå lenger ut enn nokon gong slik at vi saman:

- » deler trua på Jesus
- » kjempar mot urett
- » utryddar fattigdom

Vi gler oss til viktige dagar i Ålesund, måtte det merkast i fornya innsats både i vårt eige land og rundt om i verda at vi har vore saman desse dagane!

Per Ørjan Aaslid  
Styreleiar

Helge S. Gaard  
Generalsekretær

# KONSTITUERING

## Saksopplysninger:

Generalforsamlingen skal konstituere seg ved å velge dirigenter, referenter, redaksjonskomité og tellekorps.

Følgende personer er forespurt og har sagt seg villig til følgende oppgaver:

## Dirigenter:

Hoveddirigent: Leif Hadland

Meddirigenter: Anne Malene Mongstad Noddeland og Knut Johan Rønningen

## Redaksjonskomité:

Helene Kristiansen og Roar Vik

## Referenter:

Ole Johnny Møyholm, Liv Olaus Haaland og Torstein Fosse

## Tellekorps:

Forslag til kandidater blir lagt frem på generalforsamlingen.

---

## Forslag til vedtak:

1. De foreslåtte kandidater velges som dirigenter for generalforsamlingen 2020.
2. De foreslåtte kandidater velges som redaksjonskomité for generalforsamlingen 2020.
3. De foreslåtte kandidater velges som referenter for generalforsamlingen 2020.
4. De foreslåtte kandidater velges som tellekorps for generalforsamlingen 2020.

# INNKALLING OG SAKSLISTE

### Saksopplysninger:

Betalende medlemmer i NMS og NMSU, NMS misjonsforeninger, samarbeidsmenigheter, NMSU landsstyre, gjenbruksbutikkene, Medarbeiderforeningen samt norske- og utenlandske samarbeidskirker/-organisasjoner er invitert/innkalt til å delta på NMS 61. generalforsamling 25.-28. juni 2020. (jamf. NMS Grunnregler §5 og vedtektenes §3).

I følge NMS vedtekter §1 heter det at før Landsstyret utarbeider innkalling, offentliggjøres en tidsfrist for enkeltmedlemmer og regionstyrer for å komme med forslag til saker som ønskes behandlet på generalforsamlingen.

Frist for å melde saker ble gjort kjent for områdeutvalgene i region Nord og regionstyrene i vedlegg til e-post sendt ut i april 2019. Fristen ble i mai 2019 offentliggjort på nms.no samt sendt på SMS til enkeltmedlemmer i NMS.

Innen fristen 30.09.2019 kom det tre innspill til saker som ønskes behandlet under NMS Generalforsamling 2020. Landsstyret behandlet i sitt møte i november 2019 de forslagene som var mottatt og vedtok sakslisten for GF 2020. Sakslisten fremkommer av fremlagt forelegg.

---

### Forslag til vedtak:

1. Generalforsamlingen godkjenner innkallingen.
2. Generalforsamlingen godkjenner sakslisten.

# FORHANDLINGSREGLEMENT

### Saksopplysninger:

Landsstyret legger frem vedlagt forslag til forhandlingsreglement for NMS Generalforsamling 2020.

---

### Forslag til vedtak:

Generalforsamlingen godkjenner forslaget til forhandlingsreglement til NMS Generalforsamling 2020.

# FORSLAG TIL FORHANDLINGSREGLEMENT FOR NMS' GENERALFORSAMLING 2020

## 1. TALERLISTE

De som ønsker ordet melder seg til dirigentskapet ved å vise delegatnummer og får ordet i den rekkefølge de har meldt seg. Det kan gis anledning til 2 replikker på inntil 30 sekunder samt én svarreplik. Forslagsstillere kan bli gitt forrang på talerlisten.

## 2. TALETID

Lengste talletid er 3 minutter. Begrensninger kan av tidsmessige grunner innføres etter godkjenning av forsamlingen selv. Ved presentasjon av de ulike sakene gjelder ikke den vanlige tidsbegrensningen.

## 3. DAGSORDINNLEGG

Innlegg til dagsorden kommer utenom talerlisten. Forslag om å begrense antall talere, forslag om å avslutte debatten og forslag om å sette strek for talerliste, skal voteres over med en gang, uten debatt.

Andre prosedyrespørsmål avgjøres av dirigentskapet. Dersom noen motsetter seg den avgjørelsen dirigentskapet fatter i et slikt spørsmål, kan ordet bli gitt til en taler for og en taler mot dirigentskapets avgjørelse, før spørsmålet tas opp til votering.

## 4. FORSLAG

Forslag til endringer til landsstyrets innstillinger skal fremmes skriftlig, påført forslagstillers navn og delegatnummer. Bare delegater til generalforsamlingen har forslagsrett.

Etter forslag fra landsstyret oppnevner generalforsamlingen en redaksjonskomitee som koordinerer og redigerer de innkomne forslagene før votering.

## 5. VOTERING OG VALG

Votering foregår ved håndsopprekning med delegatnummer.

Endring i grunnreglene krever 2/3 flertall av de avgitte stemmer for å bli vedtatt

Vedtatt i andre saker fattes ved simpelt flertall av de avgitte stemmer. (jamf. grunnreglenes §10).

- » Alle valg skal skje skriftlig.
- » Ved skriftelige valg regnes blanke stemmer som avgitte stemmer
- » Stemmelikhet under valg avgjøres ved loddtrekning.

## 6. TELLEKORPS

Generalforsamlingen oppnevner tellekorps m/hver sin leder på bakgrunn av forslag fra landsstyret.

## 7. VALG

Ytterligere forslag på kandidater til valgene må være skriftlig innlevert valgkomiteen innen torsdag 25. juni kl. 14.00 (tidspunktet kan av praktiske årsaker bli justert).

# LANDSSTYRETS TREÅRS- MELDING 2018-2020

## Saksopplysninger:

Landsstyrets treårsmelding legges med dette frem for generalforsamlingen. Det gjøres oppmerksom på at vedtak i denne saken først fattes etter at generalforsamlingen har fått forelagt protokollkomiteens tilleggsrapport.

Treårsmeldingen er en midtveisrapport for strategiperioden som strekker seg fra 2018-2023. Rapporten bør leses i sammenheng med NMS sin strategiplan for 2018-2023 da de fleste av overskriftene i rapporten svarer til overskriftene i strategiplanen.

Når man sammenholder strategiplanen og treårsrapporten, vil man kunne se at vi ikke har klart å arbeide med alt som er nevnt i strategiplanen. Noen av momentene har det blitt jobbet mindre med, mens andre deler av planen har fått større oppmerksomhet. Noe av grunnen til det skyldes manglende kapasitet og noe skyldes prioriteringer som er foretatt.

Landsstyret legger ikke skjul på at færre ressurser gjør det krevende å skulle jobbe like grundig med alle sider av strategiplanen. Det er også på sin plass å nevne at der er 3 år igjen av strategiperioden og at det nye landsstyret har mulighet for å følge opp andre deler av strategiplanen da.

Det er viktig å merke seg at strategiplanen – og dermed også treårsrapporten – ikke er uttrykk for hele bredden i NMS sitt arbeid. Det er heller ikke mulig å få med alt arbeid som gjøres i dybden. Dette gjelder både innsamlings- og informasjonsarbeidet og selve misjonsarbeidet. Vi henviser gjerne til flere detaljer på [www.nms.no](http://www.nms.no) og Misjonstidende. Det er likevel landsstyrets mening at treårsrapporten svarer på de vesentligste utfordringene i strategiplanen.

---

## Forslag til vedtak:

Generalforsamlingen tar landsstyrets treårsmelding til etterretning.

## Sittende landsstyre:

Per Ørjan Aaslid (konstituert leder)  
Rigmor Frøyen (nestleder)  
Evy Bodil Brun  
Andreas Danbolt  
Trond Hjorteland  
Eva Tokheim  
Evy Torunn Nyvoll (ansattes representant)  
Marie Cathrine Løver Thu (NMSU representant)

# NMS TREÅRSMELDING 2018-2020

## 1. INNLEDNING

Strategiplanen “En levende kirke over hele jorden” ble på generalforsamlingen i Stavanger i 2017 vedtatt for seks år. Landsstyret legger derfor fram for generalforsamlingen i 2020 en treårsmelding for første halvdel av strategiperioden. Treårsmeldingen tar mål av seg til å rapportere på tiltak som er nevnt i strategiplanen.

## 2. HVA VI VIL

Hva NMS vil, er uttrykt i tre hovedmålsettinger:

- » **Dele troen på Jesus**
- » **Utrydde fattigdom**
- » **Bekjempe urettferdighet**

Dette utgjør formålsarbeidet i NMS og er primært knyttet til arbeidet som skjer i NMS Global samtidig som det forutsetter en god samhandling med de to andre avdelingene: NMS Fundraising og NMS Administrasjon.

## 3. HVILKE OPPGAVER VI VIL LØSE

NMS har oppgaveløsning som strategisk fokus i arbeidet. Oppgavene defineres i samarbeid med partnerne. Som et resultat av en dialog, blir det utformet en prosjektsøknad som blir vurdert ut fra de vedtak det arbeides etter og de årlige økonomiske rammebetingelser fra landsstyret (LS). Prosjektperioden kan være fra 1 til 3 år og har en begynnelse og en slutt. Det finnes noen mer langsiktige støtteordninger, for eksempel til læresteder og institusjoner.

### 3.1 DELE EVANGELIET

Sammen med sine partnere er NMS med på å dele evangeliet i ord og handling til nye mennesker og nye områder. Eksempler på dette er evangelisering og nye fellesskap i flere land, det være seg i Europa der kristen tro er i tilbakegang eller i områder i land der kristen tro er lite kjent.

### 3.2 UTVIKLE MENIGHETER

Gjennom NMS legges det til rette for at evangeliet om Jesus forkynnes for nye folk og grupper. Kristne utrustes og utfordres til å dele evangeliet videre. Menigheter utfordres til å reflektere over hva en menighet er, hvilket oppdrag den har og hva som gir vekst. Målet er misjonale menigheter som frimodig lever og deler evangeliet. To nye prosjekter er satt i gang: Ukirke i Stavanger og ungdomsmenigheten Rønvik i Bodø. Det er også startet studentmenighet i Lyon i Frankrike.

I perioden har det vært et særlig fokus på menighetsdiakoni. NMS arbeider ut fra prinsippet om nestekjærlighet og at alle har et verdig liv. Det er ønskelig å ta utgangspunkt i erfaringer fra kirker der en bruker Use Your Talents (Bruk talentene) som tilnærming. Menigheter blir viktige aktører i lokalsamfunnet ved å ta i bruk åndelige, menneskelige og relasjonelle ressurser i menigheten og lokalsamfunnet. Det er økende etterspørsel etter å ta i bruk Use Your Talents både fra partnere og menigheter i Norge. Dette er et område for vekst. Mennesker er ført til tro og dåp. I FLM (den lutherske kirken på Madagaskar) plantes det omtrent en ny menighet hver uke. Menigheter utruker og sender ut disipler. Gjennom lekmannsopplæring i Thailand jobbes det aktivt med å videreutvikle det kirkelige arbeidet. Det gis støtte til bibelskoler i flere land. De er viktige verktøy for at menigheter kan sende ut disipler i evangeliseringsarbeidet. Blant annet i Japan har det vært seminar om misjonalt tenkning og livsstil.

### 3.3 UTVIKLE LEDERE

NMS vektlegger relasjonell ledelse og samarbeid gjennom deltagende og åpne prosesser. NMS støtter lokale lederutviklingsprogram. Det er utarbeidet fire lederverdier: Åndelig ledelse, kompetent ledelse,



tydelig ledelse og visjonær ledelse. Disse verdiene har vært gjennomgående tema på ledersamlinger for alle ledere i NMS i perioden. Det er arbeidet med styrking av administrativ kapasitet og økonomisk selvstendighet hos våre samarbeidspartnere. Lederutvikling har fokus på forvaltning av personal, eiendom og økonomi. Det er inngått avtaler med partnere om nedtrapping av generell administrativ støtte til en avgrenset periode. Bekjempelse av korrupsjon er et prioritert satsingsområde. Dette resulterte i en stor internasjonal konferanse i oktober 2019 der alle våre partnere var inviterte til å delta. Konferansen bidro til å sette temaet korrupsjon høyt på dagsorden, både hos partnere og i NMS som helhet. Mange kirker er viktige samfunnsaktører for positiv endring, men trenger sterkere organisasjonsstruktur for å kunne styrke sin rolle i det sivile samfunn.

### **3.4 BYGGE BÆREKRAFTIGE ORGANISASJONER**

NMS er godt i gang med å etablere nettverk innen teologisk utdanning. Det planlegges en teologisk samling i Afrika i 2020, både for våre tradisjonelle partnere og noen nye. Dette gjør NMS i samarbeid med VID. Det legges til rette for flere lærerutvekslinger mellom partnerinstitusjonene. I mange år har NMS støttet doktorgradsutdanning for teologer. Disse inviteres inn i et utvekslingsnettverk mellom ulike samarbeidsinstitusjoner. En professor i praktisk teologi fra Kamerun kan for eksempel være en ressurs innen samme disiplin på Madagaskar. Denne typen utveksling vil være en god utnyttelse av kompetanse som NMS har bidratt til. Dette legger grunnlag for nye samarbeidsformer og nettverk. Det er etablert et samarbeid med VID om utdanning av mastergradsutdanning og doktorgradstudier både i teologi og i diakoni.

Gjennom organisasjons- og lederutviklingsprogram blir kapasiteten til organisasjoner endret. Eierskapet til egen organisasjon er blitt styrket, og planlegging er blitt mer langsiktig. Det er fokus på økonomisk bære-

kraft og uavhengighet. Det har blitt arbeidet med å fase ut direkte støtte til administrasjon. Fokus på fundraising har gitt resultater. For eksempel er Amity i Kina 95% egenfinansiert, i motsetning til situasjonen for ti år siden da de var 5% egenfinansiert.

### **3.5 UTVIKLE LOKALSAMFUNN**

I Afrika er det økende interesse for å samarbeide med myndighetene om fattigdomsbekjempelse og samfunnsutvikling generelt. Kirkene ses på som en ressurs. Samarbeid med lokale og nasjonale myndigheter er tema på flere seminarer. I Asia er det større skepsis til kirkelig arbeid og sterke tendenser til at frivillige organisasjoner får strammere vilkår. Det har vært flere seminarer om entreprenørskap og oppstart av småbedrifter der gründere møtes og deler sine erfaringer. Fattigdomsbekjempelse skjer gjennom utvikling av lokalsamfunn, bruk av talenter og bærekraftig forvaltning av skaperverket. Fokus er livskvalitet for alle.

I FN sine strategiske mål slås det fast at utviklingsmålene gjelder alle, også de mest sårbare gruppene. Dette passer godt med NMS sin selvforståelse. Det arbeides med mestring av dagliglivet og styrking av menneskers egenverdi. Det arbeides med integrert landsbyutvikling flere steder. Det er utfordrende å være med på å skape varige resultater slik at arbeidet fortsetter når prosjektmidlene tar slutt. Målet er at en i større grad kan ta i bruk lokale ressurser slik at nye satsinger ikke krever eksterne midler. Det er mange eksempler på økt levestandard gjennom lokal samfunnsutvikling. Fattigdomsbekjempelse ses i lys av sammenhengen mellom rikdom og fattigdom. Bekjempelse av grådighetskulturen blir tema for et samtalehefte i samarbeid med NMSU til bruk i 2020 og med en kampanje særlig knyttet til Connect-samlingen for voksen ungdom.

### **3.6 FREMME RETTFERDIGHET**

Det meste av arbeidet med minoriteter, sårbare grupper og fattigdomsbekjempelse er rettighetsbasert. Det gjelder språkarbeid og bibeloversettelse for lingvistiske minoriteter,

rettighetsarbeid for diskriminerte trosminoriteter samt kapasitetsbygging og kulturarbeid for ungdommer fra etniske minoriteter. Fellesnevner er kulturelt sensitivt misjonsarbeid. Eksempler er ny oversettelse av Det nye testamente på gumuz, et prosjekt i Pakistan med fokus på misbruk av blasfemiparagrafen og musikkutveksling med utgangspunktet i minoritetsungdom i Etiopia.

På Madagaskar er NMS ansvarlig for et prosjekt der svaksynte og hørselshemmede inkluderes i ordinære skoler i sitt lokalmiljø, der det er mulig. Dette gjøres i samarbeid med andre organisasjoner og med myndighetene. NMS har holdt fokuset på kvinners rettigheter oppe og driver holdningsskapende arbeid sammen med partnerne. I en lengre periode har NMS arbeidet med å styrke kvinners rettigheter i Etiopia. I forbindelse med utdelingen av Nobels fredspris til Etiopias statsminister, er det blitt påpekt at kvinner har fått økte rettigheter og større synlighet i samfunnet. NMS sitt arbeid med kvinners rettigheter i Etiopia har fått god omtale. NMS har initiert et tverrgående prosjekt om kjønnsbasert vold og seksuelt misbruk basert på bibelfortellingen om Tamar.

### 3.7 MØTE MIGRASJON

NMS har bygget kompetanse når det gjelder migrasjon i Norge, og har initiert prosjekter som fokuserer på migrasjon hos partnerne. Dette arbeidet skjer i samarbeid med organisasjoner som har spesialkompetanse på området. I Norge samarbeider NMS med KIA.

### 3.8 FREMME DIALOG

Det har vært arbeidet med konflikt og dialog som et eget fagområde. Et av prosjektene kalles Konfliktbevissthet og er et erfaringsbasert samarbeidsprosjekt mellom flere partnerkirker i Afrika. NMS viderefører kursing i Do no Harm. Også her er det et tverrgående samarbeid med flere partnere i Afrika der målet er fred og konfliktforebygging. NMS bidrar til økt kompetanse om religionsdialog gjennom ulike stipendordninger.

## 4. HVORDAN VI ARBEIDER

I perioden har vi hatt fokus på forståelsen av hvordan drive misjon. Når verden endrer seg, må også arbeidsmetodene i misjonsarbeidet endre seg. Det er ikke lenger bare NMS som er sender. Partnerkirkene sender sine utsendinger, noen ganger i samarbeid med NMS, andre ganger med andre partnere. Kapasitet og kompetanse hos partnerne har endret seg slik at misjonærbehovet er annerledes enn før. Misjonærrollen har endret seg. NMS sender ut flere pendlermisjonærer enn tidligere. Arbeidet skjer i større grad gjennom ulike nettverk som går på kryss og tvers gjennom ulike land og med ulike partnere. Det er utviklet rutiner for tettere kontakt mellom ulike seksjoner som har ansatte i ulike regioner og land. Oppfølgingsarbeidet blir i økende grad gjennomført og muliggjort via digitale medieplattformer som Skype og Teams. Det er et ønske å kople misjonsarbeidet i Norge bedre sammen med utenlandske partnere, for eksempel når det gjelder menighetsplanting.

### 4.1 PARTNERSKAP

NMS samarbeider i dag med selvstendige partnere som har ansvar for egne strategier, egen økonomi og egne ansatte. Samarbeidet skjer i form av prosjekter der det er sammenfallende interesser. NMS er i hovedsak ikke operative i den forstand at vi driver egne prosjekter, men samarbeider med partnere. Det har vært en økning i prosjekter som går mellom flere partnere i flere land. NMS sine partnere samarbeider mer og mer med hverandre. Misjonærene har for det meste en rådgiverrolle i prosjektene. Mye av den kompetansebyggingen NMS har bidratt til, gjør at kompetansen finnes lokalt. Det arbeides med nye modeller for team som er sammensatt av ulike fagpersoner, inkludert noen NMS-ansatte i hvert team. Den nye organisasjonsstrukturen i NMS, med mindre fastboende tilstedeværelse på feltene, tvinger fram klarere rammebetingelser i form av tydelige og forutsigbare partneravtaler.

## 4.2 FRIVILLIGHET

Vi har i perioden satset målrettet på frivillighet. Ettersom antallet ansatte går ned, forsøker vi å trekke flere frivillige inn i arbeidet. I perioden har NMS Fundraising ansatt tre personer i prosjektstillinger for å utvikle nye initiativ for frivillighet i lokalmiljøer. Det er for tidlig å si i hvilken grad vi lykkes med dette, men vi tror fortsatt at det er veien å gå i innsamlingsarbeidet. Noen frivillige i Norge arbeider i definert arbeid i NMS. Disse har kontrakt som definerer arbeidsforholdene. Flere tidligere misjonærer arbeider som volontører hos samarbeidspartnere. Disse har et engasjement i forhold til bestemte aktiviteter i en avtalt periode.

## 4.3 USE YOUR TALENTS

I NMS er det vedtatt at Use Your Talents skal være en arbeidsmetode i hele NMS. Vi bruker de talenter vi har og tar i bruk de ressurser som er tilgjengelige her og nå. Det arbeides med erfaringsoverføring fra Afrika og Asia til norske forhold der Use Your Talents-tenkingen kan inspirere og motivere. Temaene en ønsker å fokusere på, vil være forskjellige i Norge og Afrika, men vi ser at noe kan ha overføringsverdi. I Asia dreier det seg mer om å høre til i et fellesskap og forebygge ensomhet, mens det i Afrika har vært mer fokus på materiell utvikling. Gjennom innovasjonsprosjektet støttet av Norad, som NMS er ansvarlig for, er det mulig å arrangere seminarer med fokus på erfaringsdeling sammen med flere norske misjonsorganisasjoner og deres partnere i flere land. I Afrika er det ett nettverk for fransktalende Afrika og ett for engelsktalende. Tematiske overskrifter de siste årene har vært: Samarbeid med lokale myndigheter, bruk av talenter i familien og i søndagsskolen, entreprenørskap, nye jordbruksmetoder og nye produkter for egen avling og for salg. Det er også fokus på etablering av undervisningsmoduler ved høyskoler og teologiske seminarer i samarbeid med VID.

## 4.4 DELTAKELSE

I perioden har vi gjennomført flere store prosesser for å implementere en ny orga-

nisasjonsstruktur der mange har fått omdefinert sine arbeidsoppgaver, og det har blitt foretatt stillingsreduksjoner. Vi har etter beste evne prøvd å benytte deltakende prosesser, men nedbemanningen har vært krevende. Hvor vellykket dette har vært, har variert. Landsstyret gjennomfører i første kvartal 2020 ved ekstern hjelp en gjennomgang av omorganiseringen i 2015/16. Drivkraften i prosessene har dels vært å ta inn over seg de endringene som skjer i og rundt NMS og dens misjonsforståelse, og dels å få balanse i økonomien ved å gjøre organisasjonen mindre avhengig av testamentariske gaver.

## 5. VÅRE TVERRGÅENDE TEMA

### 5.1 KJØNNSROLLER OG LIKESTILLING

Arbeidet med kjønnsroller (gender) er et tverrgående tema i NMS. Det er et gjennomgangstema i alle prosjekter NMS støtter. I prosjektrapporteringen må deltakelse fra kvinner og menn spesifiseres. Alle prosjekter har en målsetting om deltakelse fra 40% kvinner eller menn slik at kjønnsbalansen kan ivaretas. I noen prosjekter er økt deltakelse fra kvinner et spesifikt mål, særlig når det gjelder styrer og råd og økt innflytelse i beslutningsprosesser.

### 5.2 KLIMATRUSLER OG MILJØVERN

NMS er med i ulike nettverk som arbeider for å redusere ødeleggelse forårsaket av miljø- og klimaendringer. Noen steder er dette en del av landsbyutviklingsprosjekter, mens det andre steder, som for eksempel i Kamerun og i Thailand, er egne prosjekter som handler om henholdsvis skogvern og jordvern. Gjennom Use Your Talents' innovasjonsprosjekt er det mulig å prøve ut nye jordbruksmetoder, som regenerativt jordbruk, jordvern og det som kalles Farming God's way (Jordbruk på Guds måte). Det gjøres også forsøk med anlegg basert på dyrking uten jord (hydraphonic), basert på vann i et lukket kretsløp. Til dette kan det også knyttes oppdrett av fisk (aquaphonic).

### 5.3 KONFLIKTBEVISSTHET

I flere av NMS sine samarbeidsland har det vært politisk, sosial og økonomisk uro de siste årene. Kirkene blir lett involvert på grunn av sitt sosiale engasjement. NMS arbeider med konseptet Do no harm der det diskuteres hvem som kan bidra positivt inn i en pågående konflikt. For NMS er det viktig å være bevisst på hvilke konflikter som kan oppstå ved oppstart og avslutning av prosjektområder.

### 6. HVEM VI SAMARBEIDER MED

NMS samarbeider med kirker og organisasjoner i de samme landene som før, men i perioden har arbeidet i Midtøsten og Europa fått enda større vekt. NMS har formelle samarbeidsavtaler med tradisjonelle partnerkirker og organisasjoner. Vi ser at det i større grad enn tidligere foregår et nettverkssamarbeid som er mer uformelt og uforpliktende der NMS ofte blir involvert i nye land gjennom arbeidet med de etablerte partnerne. I seminarer og workshops om spesielle tema blir antall partnere som deltar stadig utvidet, og det blir mer og mer økumenisk. NMS har blant annet deltatt på flere arrangement i Det Lutherske Verdensforbund (LVF) og på nettverksmøter arrangert av Digni.

NMS sin deltakelse i økumeniske fora har økt noe i perioden. Vi har deltatt på arrangement i Kirkenes Verdensråd (KV) sin regi. KV ønsker mer samarbeid med NMS, noe som kan vurderes. Det kan være aktuelt med en felles innsats i forhold til leder- og organisasjonsutvikling. I forholdet til Den norske kirke er NMS den mest aktive SMM-organisasjonen.

Samarbeidet med VID har holdt seg i perioden. Mulighetene for økt samarbeid er til stede ettersom VID har vedtatt å samlokalisere VID Rogaland til Misjonsmarka 1 under navnet Campus Kampen. I perioden er det påbegynt et arbeid med å utarbeide en skolepolicy overfor de videregående skolene NMS er medeier i.

NMS oppfatter samarbeidet med Digni som svært godt. NMS har en egen rammeavtale

med Digni. I tillegg har vi støtte fra regionale bevilgninger gjennom ambassader samt spesialbevilgninger i f.eks. arbeid med trosminoriteter. NMS har i perioden økt sin andel av støtte fra NORAD til utviklingsprosjekter.

## 7. HVA VI TRENGER FOR Å LYKKES

### 7.1 GLØD OG INTERESSE

I strategiperioden har det vært arbeidet for å øke det frivillige engasjementet og gløden for arbeidet. Prosjektstillinger er opprettet med tanke på å utarbeide et konsept med frivillighetsteam i regionene. I tillegg har vi satt opp et bønnenettverk der alle kan melde seg på via SMS. De som melder seg på, får en tekstmelding i måneden med aktuelle bønneemner og link til en oppdatert side med utfyllende informasjon. Pr. november 2019 er det 220 deltakere i dette nettverket. Målet er dels å kunne spre bønneemner som vi ikke kan gå ut offentlig med og dels å utvikle bønnearbeidet i NMS.

### 7.2 MISJONSKOMPETANSE

Vi har startet arbeidet med et nytt grunnlagsdokument for misjon. Dette er et stort arbeid der vi gjør omfattende bruk av deltakende prosesser. Tanken med dokumentet er å beskrive den moderne misjonskonteksten, si noe om hvordan vi ser oss selv som organisasjon i årene framover og hvordan vi fortsatt skal være aktuelle.

### 7.3 FUNDRAISING OG INFORMASJON

I perioden er det blitt jobbet systematisk med faget fundraising. To seksjonsledere gjennomførte i 2017 en formell utdanning i regi av Norges innsamlingsråd, som noen av de første i landet. I perioden har vi også tatt i bruk et eksternt firma for å ta direkte kontakt med givere. Dette har ført til en økning i gaveinntekter fra de faste givene, og har dermed snudd en nedadgående trend. Utfordringen er å få nye givere.

NMS har deltatt i Giving Tuesday, som er en reaksjon på handelsstandens Black Friday. Vi har samarbeidet med etablerte youtubere som har blitt sendt til våre samarbeidsland

for å lage presentasjoner i kampanjeperioden. Foreløpig har ikke samarbeidet kastet så mye av seg økonomisk, men vi har fått spredd informasjon om NMS og vårt arbeid til en gruppe mennesker i et omfang som vi ikke hadde klart med konvensjonelle metoder. Det første året ble filmene fra Thailand vist rundt 800 000 ganger.

Gjenbruk har hatt en god vekst i perioden. Ny ledelse har tilført ny energi til staben, og både antall butikker, omsetning og overskudd har økt. Gjenbruk har stadig behov for frivillige og har kapasitet til å starte på nye steder hvis det finnes et lokalt engasjement å bygge på. Utover å gi et stort bidrag til økonomien i organisasjonen, er butikkene også viktige møtesteder lokalt.

I strategiplanen forutsettes det at vi arbeider med å etablere et nettverk av bedrifter som bidrar til misjonsarbeidet. Det har vært arbeidet aktivt med dette i perioden, men vi skulle gjerne sett at vi hadde lyktes bedre. Vi tror likevel at potensialet er til stede, og i erkjennelsen av at dette er et møysommelig og tidkrevende arbeid, vil vi fortsette i resten av strategiperioden.

#### **7.4 ARENAER FOR ENGASJERTE MENNESKER**

Nytt i perioden var deltakelse under Olavsfestdagene 2019. NMS bidro med programinnslag, hadde stand og var medarrangør på konsert med SKRUK og Lova fra Madagaskar. Lova holdt i tillegg 4-5 konserter i Sør-Norge som trakk fulle hus; blant annet på Korsvei. Arbeidet med unge voksne er knyttet til fellesskapet NMS Connect, som oppstod som følge av et ønske blant unge voksne om å ha et felles tydelig engasjement for misjon globalt og lokalt. Utgangspunktet i engasjementet er hentet fra de fire kjennetegnene, og det er regelmessig arrangementer i Oslo, Bergen og Stavanger. Årlig møtes lokallagene på Connected-konferansen som lokallagene bytter på å være vertskap for. Anslagsvis 100 mennesker er i dag engasjert i NMS Connect. I 2020 er grådighetsbekjempelse et overordnet tema.

#### **7.5 SAMARBEID MED DEN NORSKE KIRKE (DNK)**

NMS samarbeider med Dnk på flere områder og har om lag 580 misjonsavtaler med menigheter i Dnk, NMS tilbyr et menighetsutviklingsprogram i samarbeid med VID og bidrar til å øke det kirkelige nærværet på nye steder og til nye grupper. Samarbeidsrådet for menighet og misjon (SMM) er under evaluering. NMS er en aktiv partner i SMM og i andre fora knyttet til Dnk.

#### **7.6 GJENSIDIG SAMARBEID MELLOM NMSU OG NMS**

I 2018 ble arbeidet med unge voksne i Norge og i utlandet flyttet fra NMSU til NMS Global. Unge skal regnes med og kunne delta i styrer og råd og bidra i planlegging og gjennomføring av arrangement. Det er gledelig å se en økende interesse for å delta i utvekslingsprogram, volontørordningen og team-turer. I utviklingsprogrammene sendes norske og utenlandske ungdommer fra samarbeidspartnerne på kryss og tvers til ulike land. Deltakerne gjør en viktig jobb der de er, men det som er like viktig, er at de engasjerer seg i kirkene når de kommer hjem igjen. Ett eksempel er ungdom i Estland som har vært med Ucrew i England. Nå er de med på et nybrottsarbeid for å skape nye møteplasser for ungdom i kirken hjemme i Estland. For å knytte arbeidet med utveksling nærmere de kultursentrene som er etablert av NMS sammen med andre partnere i Kamerun og på Madagaskar, er ansvaret for oppfølgingen av disse nå knyttet sammen med ansvaret for ungdomsutveksling.

#### **7.7 AKTIVT PERSONALARBEID**

Arbeidet med å verdsette og ivareta ansatte har i en periode preget av innskrenkninger og oppsigelser vært utfordrende. Samtale om fagutviklingstiltak og veiledningsopplegg er innført som en fast del av medarbeidersamtalen, og flere ansatte enn før har benyttet seg av slike tilbud. En større medarbeidersamling for alle ansatte er gjennomført. Med hensyn til nye stillingskonsepter har perioden vært

preget av en stadig større bruk av såkalte pendlermisjonærer. Gjennom arbeidet med misjonærrollen og pågående revisjon av avtaleleverk (tariffavtale og håndbøker) er ønsket å «normalisere» og legge ytterligere til rette for ansattforhold som innebærer arbeid både i og utenfor Norge.

Ny stilling som frivillighetskoordinator har vært med på å styrke organisering og bruk av frivillighet på ulike nivåer i organisasjonen. Samtidig gjenstår det mye avklaring, samsnalking og regulering for å oppnå et smidig og optimalt samarbeid mellom ansattressurser og frivillighetsressurser som utgjør en bærebjelke og som potensielt kan få enda større betydning i organisasjonens framtid. Inneværende strategiperiode har vist at slik samsnalking og avklaring også må ta høyde for det faktum at det under NMS-paraplyen nå finnes ulike organisasjoner, selskaper og styrer med ansvar for sine respektive arbeidsgrener.

Av andre tematikker som det har vært arbeidet spesielt med denne perioden, kan nevnes utarbeidelse av omfattende retningslinjer/rutiner for GDPR (personvernforordning), forbedring av varslingsrutiner samt revisjon av krise- og beredskapsplaner.

## 7.8 FORSVARLIG ØKONOMIFORVALTNING

En forsvarlig økonomiforvaltning ivaretas ved gode regnskapsrutiner, hensiktsmessig programvare og internkontroll, i tillegg til ekstern revisjon. Det har i perioden vært kontinuerlig fokus på effektivisering av rutiner. Budsjettmessig har perioden vært krevende. Landsstyret har vedtatt å gjøre de årlige budsjettene mindre avhengige av testamentariske gaver som varierer mye fra år til år. Inntektene har ikke fulgt prisutviklingen, og dessuten har en svak krone medført en betydelig negativ endring i valutabudsjettet. Fra 2020 går budsjettet i balanse. I perioden har vi ikke oppnådd målet om å øke andelen som brukes på formålsarbeidet. I løpet av høsten 2017 og 2018 ble det foretatt organisasjonsgjennomgang med alle NMS' partnere som mottar støtte fra Norad via Digni og NMS.

## 7.9 GOD EIENDOMSFORVALTNING

Den første treårsperioden med egne aksjeselskap for eiendomsforvaltning; NMS Eiendommer AS med datterselskaper, har vært utfordrende økonomisk. Dette har bekreftet viktigheten av å skille ut eiendomsdriften for å identifisere reelle kostnader knyttet til eiendommene, og har samtidig gitt muligheten til å ta grep som kan gi økonomisk balanse og på sikt inntekter til formålet.

## 8. HVOR VI ARBEIDER

NMS har ikke inngått nye partneravtaler i perioden. Arbeidet er blitt mer nettverksbasert. Avtaleverket blir mer uformelt og mer basert på prosjektavtaler eller samarbeid om kurs og seminarer. Flere prosjekter er tverrgående og omfatter et samarbeid mellom flere partnere. Nettverkene utvider seg når nye samarbeidspartnere melder seg på. En konsekvens av dette er at NMS får et større nettverk å samarbeide med i tillegg til de tradisjonelle partnerne.

## 9. HVA VI HAR OPPNÅDD

Denne rapporten skrives ut når to av de seks årene i strategiperioden er gjennomført. I tillegg til det vi har oppnådd, kan det antydes noe om retningen på arbeidet for resten av strategiperioden.

- » Troen på Jesus er delt med nye grupper og samarbeidskirkene vokser.

De større etablerte kirkene i Afrika opplever stor vekst og går stadig til nye områder og nye etniske grupper. Gjennom SAT-7 og andre media når NMS ut til hele MENA-området (Midtøsten og Nord-Afrika) med evangeliet. Seerundersøkelser bekrefter dette. I Asia er veksten mindre iøynefallende. I Thailand ser vi en forsiktig vekst, særlig i de nordlige områdene med etniske minoriteter. Det samme gjelder arbeidet i Europa. I Japan er det mindre vekst.

- » Flere mennesker er døpt inn i den verdensvide kirke og har fått opplæring i den kristne tro.

Med henvisning til veksten nevnt i forrige kulepunkt, kan vi si at flere mennesker blir døpt inn i den verdensvide kirke selv om det er vanskelig å tallfeste. NMS bidrar med støtte til teologisk undervisning hos de fleste partnere. Det gis også støtte til en rekke bibelskoler som utdanner evangelister og kateketer som har ansvar for kirkenes kristendomsopplæring. I samarbeid med flere partnere er lekmannsopplæringen styrket de senere år.

- » Nye misjonale menigheter med fokus på diakonal praksis har vokst fram.

Det har vært avholdt kurs om misjonale menigheter hos de fleste partnerne. Det har også vært en stor satsing på seminarer om Use your talents i Afrika og Asia. En ny bok om erfaringer med Use your talents i kinesisk kontekst er klar til trykking. I Kina har det vært særlig fokus på forståelsen av diakoni i noen større menigheter. Dette har skapt fornyelse i menighetslivet.

- » Økt bevissthet på vårt forvalteransvar for jorda og skaperverket.

Ettersom dette er et av NMS sine tverrgående tema, skal det være en refleksjon om forvaltning av skaperverket i alle prosjekter. I de integrerte landsbyutviklingsprosjektene er det egne satsinger. Det er høyt oppe på agendaen i Use your talents-tilnærmingen. I enkelte land er det egne prosjekter som handler om skog- og jordvern.

- » NMS og partnerkirkene har planer for utviklingen av organisasjonen og lederutvikling.

Et nytt lederutviklingsprogram er under utvikling i samarbeid med flere partnere i Etiopia. Det er egne program i Kamerun og på Madagaskar som har gått over flere år. Det har vært flere seminarer for toppledelsene. De senere år har lederutvikling skjedd mer på avdelingsnivå i flere av organisasjonene. Det har for eksempel vært flere kurs i regi av kirkens diakoniavdeling i Thailand.

- » Flere partnere har fått økt selvstendighet.

Noen partnere er fortsatt veldig avhengig av NMS. Dette gjelder særlig kirkene i Kamerun og på Madagaskar. Det er utarbeidet nedtrappingsplaner for generell administrativ støtte til disse. Bevisstheten om å bli økonomisk uavhengig har økt de siste årene, og flere av samarbeidspartnerne etterlyser økt kompetanse innen fundraising.

- » Flere mennesker har bedret sine levekår og sitt livsgrunnlag i områder der vi er engasjert.

Mange mennesker har fått hjelp til å se hvilke talenter de har i og rundt seg selv. Mange har fått ideer til hvordan de kan samarbeide med andre for å forbedre sitt lokalsamfunn og har fått opplæring i hvordan de kan starte egne foretak. Det er undervist i nye jordbruksmetoder som gir bedre avlinger, og det er dannet fellesforetak for distribusjon og transport av varer for salg på markedet. I de integrerte landsbyutviklingsprosjektene har mange fått starthjelp til små foretak som har som mål å gi bedre inntekter.

- » Partnerkirkene mobiliserer sivilsamfunnet og bidrar aktivt i å bekjempe fattigdom.

Det er blitt arbeidet mye med samarbeidsformer mellom kirkelige initiativ og støtte fra lokale myndigheter. Responsen har vært delt; i Afrika blir det tatt godt imot, mens man har vært mer skeptisk i Asia der vi opplever at myndigheter strammer inn i forhold til frivillige organisasjoner og er mer redde for å miste kontroll i samfunnet. I flere land er det redsel for store grasrotbevegelser som kirker og kristne organisasjoner.

- » Inkludering og menneskerettigheter har fått økt fokus i NMS og hos samarbeidspartnerne.

NMS har styrket samarbeidet om menneskerettigheter i Pakistan med utgangspunktet i misbruk av blasfemi-paragrafen overfor religiøse minoriteter. I tillegg har flere prosjekter integrering av sårbare og marginaliserte grupper som mål. I Mali er

praksisen med kjønnslemlestelse av jenter avsluttet i flere landsbyer.

- » NMS har strategier for å møte migrasjon i ulike land.

NMS har styrket migrasjonsarbeidet i Norge i perioden. Det er fokus på migrasjon i Midt-østen og i Etiopia. Tanken er å utvide dette til flere land.

## VI HAR FØLGENDE INDIKATORER FOR EGEN ORGANISASJON:

- » Et utvidet samarbeid med Dnk

NMS har i perioden samarbeidet med Dnk på flere områder; ved å øke det kirkelige nærværet på flere steder, menighetsutvikling og gjennom Samarbeid Menighet og Misjon (SMM). NMS har også merket interesse for Use Your Talents, og det har vært undervist om dette flere steder. I perioden har NMS deltatt på Olavsfest og på Arendalsuka.

- » Vi har utviklet oss som lærende organisasjon og bruker deltakende prosesser i alt arbeid.

I perioden har det vært flere store prosesser hvor det har vært brukt deltakende prosesser. Flere av prosessene er gjennomgått med tanke på å finne forbedringspotensiale.

- » Flere medlemmer i NMS og økte gaveinntekter til arbeidet.

Gaveinntektene har gått noe ned i perioden, mens NMS Gjenbruk har økt betydelig. Gjenbruk engasjerer også et stort antall (opp mot 2500) frivillige. Medlemstallet er relativt stabilt, mens det har vært en liten nedgang i antall foreninger.

## 10. UTBLIKK

NMS er midt i strategiperioden, og det er gode resultater på de fleste områdene. Det gjenstår likevel en god del for å nå målene. Det ser ut til at det økonomiske handlingsrommet fremover blir anstrengt og at det må prioriteres aktivt for å få balanse i

driftsbudsjettet. Dersom utviklingen fortsetter, kan strategiplanen vise seg å være for ambisiøs. Det ser imidlertid ut til at gjenbruksbutikkene fremdeles gir gode resultater. Det er også forventninger til avkastning fra eiendomsdriften. Arbeidet med å oppfylle strategiplanen oppleves meningsfullt ved at vi er med på å oppfylle visjonen om en levende kirke over hele jorden.



# RAPPORT FRA PROTOKOLLKOMITEEN 2017-2020

Protokollkomiteen skal sjå til at avgjerdene i Landsstyret er i samsvar med NMS sine grunnreglar og generalforsamlinga sine vedtak. Komiteen går gjennom Landstyret sine protokollar.

Denne rapporten dekker perioden frå generalforsamlinga i 2017 ut året 2019.

Tilleggsrapport frå januar til og med juni 2020 blir lagt fram under generalforsamlinga.

**Protokollkomiteen har denne perioden hatt desse medlemmene:**

**Reidun Nesvik Birkeland – leiar**

**Antoni Abrahamsen – nestleiar**

**John Egil Bergem – sekretær**

Komiteen har hatt tre møter i denne perioden, to på HA og eit i NMS Sør sine lokalar i Kristiansand. Vi har hatt samtalar med generalsekretær Jeffrey Huseby og administrasjonssekretær Jofrid Hjorteland.

Etter kvart møte i Landsstyret har komiteen fått tilsendt protokollane i e-post. Medlemmene i Protokollkomiteen har fortløpande gått gjennom LS-protokollane og har deretter hatt e-postkontakt etter kvar gjennomgang.

Vi har gått gjennom LS-protokollane med sakene 55/17 – 89/19.

Bortsett frå ei betenkning i sak 76/18 (Fullmakt i forbindelse med konvertering av eigenkapital) har ikkje Protokollkomiteen hatt merknader.

Merknaden i sak 76/18 vart følgd opp av LS.

Birkeland 14.01.2020



Reidun Nesvik Birkeland



Antoni Abrahamsen



John Egil Bergem

---

## Forslag til vedtak:

Protokollkomiteens rapport tas til etterretning.

# GRUNNREGLER OG VEDTEKTER

## Saksopplysninger:

Landsstyret legger med dette frem forslag til endringer av NMS grunnregler og vedtekter slik det fremgår av vedlegget.

Generalforsamlingen (GF) 2017 vedtok forholdsvis omfattende endringer strukturelt og innholdsmessig i grunnreglene og vedtektene. Til GF 2020 legges det frem forslag om moderate justeringer. Justeringene er i hovedsak presiseringer eller endringer som følger av organisatoriske endringer. Endringsforslagene fremkommer av vedlagt dokument.

Grunnet at organisasjonen var inne i en omorganisering ble ikke vedtektene for regionarbeidet behandlet av GF 2017. Det ble midlertid vedtatt at landsstyret sammen med regionstyrene skulle slutføre prosess med utarbeidelse av vedtekter for regionarbeidet. Disse vedtektene skulle være gjeldende frem til neste generalforsamling. GF 2020 må derfor i sin helhet vedta vedtektene for regionstyrer og områdeutvalg.

Forslag til endringer i grunnreglene og vedtektene inkl. vedtektene for regionstyrene og områdeutvalgene, ble våren 2019 sendt på høring til områdeutvalgene i region Nord og regionstyrene. Det er gjort justeringer etter tilbakemeldingene i høringsrunden og fattet endelig vedtak i landsstyret om det forslaget som legges frem for generalforsamlingen.

Redaksjonelt foreslås det at nummerering av vedtektene for regionstyrene og områdeutvalgene følger nummerering av de øvrige vedtektene.

---

## Forslag til vedtak:

1. Grunnreglene endres som foreslått av landsstyret.
2. Vedtektene for regionstyrer og områdeutvalg vedtas i sin helhet med de justeringer som er gjort i forbindelse med høring i 2019.
3. Øvrige vedtekter endres som foreslått av landsstyret.
4. Endringer i vedtektenes § 10 gjøres gjeldende umiddelbart og brukes derfor ved valg av landsstyre under generalforsamlingen 2020.
5. Øvrige endringer gjøres gjeldende fra 29.juni 2020.

## GRUNNREGLER OG VEDTEKTER

	GJELDENDE GRUNNREGLER MED ENDRINGSFORSLAG	KOMMENTAR
§ 1	<p>Det Norske Misjonsselskap (NMS) er en selvstendig organisasjon innenfor Den norske kirke og et redskap for å realisere kirkens misjonsoppdrag.</p> <p>Det Norske Misjonsselskap består av foreninger, grupper og enkeltmedlemmer som arbeider i samsvar med grunnreglenes §§ 2, 3 og 4.</p> <p>Det Norske Misjonsselskap er moderorganisasjonen til den selvstendige barne- og ungdomsorganisasjonen, Det Norske Misjonsselskaps barne- og ungdomsorganisasjon (NMSU).</p>	<p>Rettskriving NMS U = NMSU gjennomgå- ende i hele dokumentet</p>
§ 2	<p>Det Norske Misjonsselskaps formål er i ord og handling å vitne om Guds nåde i Jesus Kristus, og å bidra til den verdensvide kirkes vekst og Guds rikes utbredelse blant alle folkeslag.</p>	
§ 3	<p>For å virkeliggjøre formålet, samarbeider Det Norske Misjonsselskap med kirker og organisasjoner i Norge og i andre land.</p> <p>Arbeidet i regionene i Norge er grunnlaget for virksomheten.</p> <p>Det Norske Misjonsselskap sender misjonærer både fra Norge og gjennom sine samarbeidskirker utenfor Norge.</p> <p>Det Norske Misjonsselskaps misjonærer får kirkelig innvielse eller forbønn etter gjeldende ordninger.</p> <p>Det Norske Misjonsselskap driver misjonsfaglig forskning og utdanning.</p>	
§ 4	<p>Det Norske Misjonsselskap er forpliktet på Den hellige skrift og Den norske kirkes bekjennelsesskrifter.</p>	
§ 5	<p>Generalforsamlingen er Det Norske Misjonsselskaps høyeste myndighet. Den holdes hvert tredje år.</p> <p>Følgende har tale- forslags- og stemmerett under generalforsamlingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Alle betalende medlemmer i NMS og NMSU som senest i løpet av året det er generalforsamling fyller 15 år</li> <li>» En (1) delegat fra hver av misjonsforeningene</li> <li>» En (1) delegat fra hver samarbeidsmenighet</li> <li>» En (1) NMSU representant valgt av deres landsstyre</li> <li>» En (1) representant fra hver gjenbruksbutikk</li> </ul>	

	GJELDENE GRUNNREGLER MED ENDRINGSFORSLAG	KOMMENTAR
forts. <b>§ 5</b>	<p>Generalforsamlingen fatter vedtak, behandler saker og foretar valg som beskrevet i vedtektene for generalforsamlingen.</p> <p>Landsstyret er organisasjonens høyeste myndighet i periodene mellom generalforsamlingene. Protokollkomiteen fører tilsyn med landsstyret. Valgkomiteen forbereder valg som skal avholdes på generalforsamlingen.</p> <p>Administrasjonen ivaretar den daglige driften av organisasjonen.</p> <p>Landsstyret fastsetter delegeringsreglement som viser hvilke saker hovedadministrasjonen ved generalsekretær har ansvar for og beslutningsmyndighet i.</p> <p>Landsstyret vurderer behovet for og fastsetter eventuelt vedtekter for arbeidet på feltene.</p> <p>For øvrig arbeider regionene (nasjonalt) og feltene (internasjonalt) innenfor de rammer Landsstyret setter.</p>	Presisering
<b>§ 6</b>	Det Norske Misjonsselskap arbeider aktivt for likestilling mellom kjønnene.	
<b>§ 7</b>	Det Norske Misjonsselskap arbeider aktivt for en bærekraftig forvaltning av Guds skaperverk.	
<b>§ 8</b>	Møter i Det Norske Misjonsselskaps styrende organ er åpne for tilhørere med mindre møtet selv bestemmer å lukke møtet i enkeltsaker.	
<b>§ 9</b>	<p>Offisielt navn på engelsk og fransk er:</p> <p>Engelsk: The Norwegian Mission Society</p> <p>Fransk: Soci��t�� des missions Norv��giennes</p>	
<b>§ 10</b>	Endring av grunnreglene krever to tredjedels (2/3) flertall av de avgitte stemmer p�� generalforsamlingen. Endring av vedtektene krever simpelt flertall.	
<b>§ 11</b>	Det Norske Misjonsselskaps virksomhet i Norge er delt inn i regioner. Arbeidet i regionen ledes av et regionstyre. Regionen arbeider innenfor de rammer som er gitt av generalforsamlingen og handlingsplanen for arbeidet i Norge. Generalforsamlingen fastsetter vedtekter for regionarbeidet. Det enkelte regionstyre fastsetter strukturen i arbeidet i regionen. Omr��destruktur er normalordning.	

	GJELDENE VEDTEKTER MED ENDRINGSFORSLAG	KOMMENTAR
<b>GENERALFORSAMLINGEN</b>		
§ 1	<p>Landsstyret innkaller til generalforsamling senest tre (3) måneder før denne. Med innkallingen følger forslag til saksliste med tilhørende dokumenter.</p> <p>Før Landsstyret utarbeider innkalling, offentliggjøres en tidsfrist for enkeltmedlemmer og regionstyrer for å komme med forslag til saker som ønskes behandlet på generalforsamlingen. Dersom minst 50 % av regionstyrene ønsker en sak tatt opp, er landsstyret forpliktet til å fremme saken.</p>	
§ 2	<p>Generalforsamlingen fatter vedtak i følgende saker:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Godkjenning av innkalling og saksliste</li> <li>» Godkjenning av forhandlingsreglement</li> <li>» Konstituering</li> <li>» Strategiplan for kommende treårsperiode</li> <li>» Grunnreglene</li> <li>» Vedtekter for sammensetning til generalforsamlingen</li> <li>» Vedtekter for valg under generalforsamlingen</li> <li>» Vedtekter for landsstyrets leder</li> <li>» Vedtekter for landsstyret</li> <li>» Vedtekter for protokollkomiteen</li> <li>» Vedtekter for generalforsamlingens valgkomité</li> <li>» Vedtekter for regionstyrene</li> <li>» Vedtekter for områdeutvalgene</li> <li>» Fastsettelse av antall regioner og grensene for disse</li> <li>» Andre saker som landsstyret legger fram for generalforsamlingen til avgjørelse</li> </ul> <p>Generalforsamlingen behandler i tillegg følgende saker:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Treårsmelding fra landsstyret inkludert orientering om den økonomiske situasjonen</li> <li>» Protokollkomiteens rapport</li> <li>» Andre saker som landsstyret legger fram for generalforsamlingen til behandling.</li> </ul> <p>På generalforsamlingen foretas følgende valg:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Valg av landsstyrets leder</li> <li>» Valg av landsstyre</li> <li>» Valg av protokollkomité</li> <li>» Valg av valgkomité</li> </ul> <p>I forbindelse med generalforsamlingen skal det gis rom for åndelig fornyelse, inspirasjon og misjonsinformasjon.</p>	<p>Presisering jamf. § 11 i Grunnreglene</p>

	<b>GJELDENE VEDTEKTER MED ENDRINGSFORSLAG</b>	<b>KOMMENTAR</b>
<b>§ 3</b>	<p><del>De ansattes foreninger</del> MAF representeres med tre (3) personer med tale- og forslagsrett.</p> <p>Styret i NMSE og NMS Gjenbruk gis anledning til å velge en representant hver med tale- og forslagsrett.</p> <p>Generalsekretæren har forslags- og talerett, som kan delegeres til andre ledere i administrasjonen.</p> <p>Norske og utenlandske samarbeidskirker og -organisasjoner inviteres som observatører med talerett.</p>	<p>Presisering.</p> <p>Tillegg. Styrene vurderes til å representere særinteresser og skal derfor kunne stille med én representant. NMSU sin representasjon er i varetatt av grunnreglene §5.</p>
<b>§ 4</b>	Landsstyrets medlemmer har ikke stemmerett i saker som angår bedømmelse av landsstyrets arbeid.	
<b>§ 5</b>	Ingen region kan ha mer enn 40 % av stemmene ved en generalforsamling. Ved eventuell fratagelse av stemmerett vil påmeldingstidspunktet være avgjørende.	
<b>§ 6</b>	Påmeldingsfrist for å kunne bruke sine rettigheter under Generalforsamlingen er 14 dager før start av Generalforsamlingen.	
<b>§ 7</b>	<p>Det kan kalles inn til ekstraordinær generalforsamling når det vedtas i landsstyret med to tredjedels (2/3) flertall eller to tredjedeler (2/3) av regionstyrene forlanger det.</p> <p>Ekstraordinær generalforsamling avholdes snarest mulig og senest innen seks (6) måneder etter at krav om slikt er framsatt.</p> <p>Valg som måtte skje på den ekstraordinære generalforsamlingen, gjelder frem til første ordinære generalforsamling.</p>	<p>Redaksjonell endring</p>
<b>VALG UNDER GENERALFORSAMLINGEN</b>		
<b>§ 8</b>	<p>For alle valg gjelder følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Valgene skal være skriftlige</li> <li>» Ved stemmelikhet avgjøres resultatet ved loddtrekning</li> <li>» Kandidatene er forpliktet til å lære og å leve i samsvar med Den hellige skrift og Den norske kirkes bekjennelsesskrifter</li> <li>» Kandidatene må være betalende medlemmer av NMS</li> <li>» Ved valg med flere kandidater skal begge kjønn være representert blant de foreslåtte kandidatene</li> <li>» Kandidatene må fylle atten (18) år senest det året generalforsamlingen holdes</li> <li>» Valgresultatet gjelder frem til neste generalforsamling</li> </ul>	

	GJELDENE VEDTEKTER MED ENDRINGSFORSLAG	KOMMENTAR
§ 9	<p><b>Valg av landsstyrets leder</b></p> <p>Regionstyrene gis anledning til å komme med forslag til lederkandidat(er) senest ti (10) måneder før generalforsamlingen.</p> <p>Valgkomiteen fremmer fra ett (1) til tre (3) forslag til landsstyreleder. Kandidatene presenteres i alfabetisk rekkefølge for generalforsamlingen.</p> <p>Valg av leder finner sted før valg av landsstyre</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» For å bli valgt kreves minst 50 % av avlagte stemmer.</li> <li>» Ved flere enn to (2) kandidater hvor ingen har oppnådd 50 % av stemmene, gjennomføres nytt valg mellom de to (2) kandidatene med flest stemmer.</li> </ul>	<p>Endres for å være i samsvar med punkt under vedtektenes §2</p>
§ 10	<p><b>Valg av landsstyret</b></p> <p>Hvert regionstyre foreslår medlemmer til landsstyret fra egen region senest ti (10) måneder før generalforsamlingen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Forslaget bør inneholde minimum fire (4) navn</li> <li>» Begge kjønn skal være representert</li> <li>» Regionstyrene bør bidra til størst mulig kompetanse-spredning i foreslåtte medlemmer til landsstyret</li> </ul> <p>Ansatte i NMS kan bare velges til landsstyret som representant for de ansatte (velges av de ansatte).</p> <p>Valgkomiteen nominerer minimum femten (15) kandidater og disse presenteres i prioritert rekkefølge for generalforsamlingen.</p> <p>Valget under generalforsamlingen:</p> <p><del>Valg av fem (5) faste medlemmer og fem (5) varamedlemmer gjøres i to (2) separate valg. Det velges fem (5) faste medlemmer og fem (5) varamedlemmer. Tre (3) faste medlemmer velges i første valgomgang, deretter to (2) faste og fem (5) varamedlemmer.</del></p>	<p>Endring av valgordning</p>
§ 11	<p><b>Valg av protokollkomité</b></p> <p>Hvert regionstyre foreslår medlemmer til protokollkomiteen fra egen region senest ti (10) måneder før generalforsamlingen.</p> <p>Ansatte i NMS og landsstyremedlemmer kan ikke være medlemmer av protokollkomiteen</p> <p>Valgkomiteen nominerer ni (9) kandidater og disse presenteres i alfabetisk rekkefølge for generalforsamlingen.</p> <p>Valget under generalforsamlingen: Det velges tre (3) medlemmer og tre (3) varamedlemmer i ett (1) valg. De tre (3) kandidatene som har høyest stemmetall, utgjør ny protokollkomité. De påfølgende tre (3) i stemmetall utgjør varamedlemmene.</p>	<p>Redaksjonell endring</p>

	GJELDENE VEDTEKTER MED ENDRINGSFORSLAG	KOMMENTAR
§ 12	<p><b>Valg av valgkomité</b></p> <p>Hvert regionstyre foreslår kandidater til valgkomiteen fra egen region senest ti (10) måneder før generalforsamlingen.</p> <p>Ansatte i NMS og landsstyremedlemmer kan ikke være medlemmer av valgkomiteen.</p> <p>Valgkomiteen nominerer tolv (12) kandidater og disse presenteres i prioritert rekkefølge for generalforsamlingen.</p> <p>Valget under generalforsamlingen: Det velges fem (5) medlemmer og to (2) varamedlemmer i ett (1) valg. De fem (5) kandidatene som får høyest stemmetall, utgjør ny valgkomité. De påfølgende to (2) i stemmetall utgjør varamedlemmene.</p>	
<b>LANDSSTYRETS LEDER</b>		
§ 13	<p>Landsstyrets leder har ansvar for landsstyrets arbeid i perioden.</p> <p>Landsstyret ved leder har personalansvar for generalsekretæren.</p> <p>Landsstyret forpliktes i forretningsanliggende av styrets leder sammen med generalsekretær.</p> <p>Ved stemmelikhet i landsstyret har leder dobbeltstemme.</p> <p>Landsstyrets leder mottar honorar for vervet etter gjeldende regler.</p>	
<b>LANDSSTYRET</b>		
§ 14	<p><b>Landsstyret (LS) består av</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» leder valgt av generalforsamlingen</li> <li>» fem (5) øvrige medlemmer valgt av generalforsamlingen</li> <li>» én (1) representant valgt av og blant de ansatte</li> <li>» én (1) representant valgt av landsstyret i NMSU (LS-NMSU)</li> </ul> <p>Landsstyret velger selv nestleder blant medlemmene som er valgt av generalforsamlingen.</p> <p>Dersom valgt medlem blir ansatt i NMS i mer enn 20 % går denne ut av LS <del>så lenge ansettelsen varer. Ved midlertidig ansettelse går en ut for den perioden en er ansatt.</del> Vararepresentant trer i perioden inn som ordinært medlem.</p> <p>For de ansattes representant og representant fra LS-NMSU velges det personlig vararepresentant.</p>	Behov for presisering ettersom valgt medlem som får fast stilling eller langvarig midlertidig ansettelse kan si opp før valgperioden er over
§ 15	<p>Fast medlem og vararepresentant fra LS-NMSU følger NMSU's valgperiode.</p>	



	GJELDENE VEDTEKTER MED ENDRINGSFORSLAG	KOMMENTAR
§ 16	<p>Ingen personer kan sitte sammenhengende som fast medlem i landsstyret i mer enn to (2) perioder. Etter et opphold på minst en (1) periode, kan en velges på nytt. Disse begrensningene gjelder ikke for varamedlemmer.</p> <p>Et medlem kan sitte i inntil tre (3) perioder dersom vedkommende deler av tiden er valgt som leder.</p>	
§ 17	Rektor ved VID vitenskapelige høyskole har møterett til og talerett ved NMS Landsstyre sine møter.	
§ 18	<p><b>Om landsstyrets arbeid:</b></p> <p>Generalsekretæren er saksbehandler for landsstyret.</p> <p>Landsstyret er beslutningsdyktig når minst halvparten av medlemmene er tilstede.</p> <p>NMS hovedadministrasjon og regionene, NMS Gjenbruk, leirsteder og eiendomsdrift inngår i en felles juridisk enhet med landsstyret som juridisk ansvarlig.</p> <p>Landsstyret vil normalt møtes inntil seks (6) ganger i året.</p>	<p>Rydding grunnet endring i organisasjonsstrukturen.</p> <p>NMSE er egen juridisk enhet og NMS Gjenbruk er en del av administrasjonen/ Fundraising</p>
§ 19	<p><b>Landsstyrets oppgaver innebærer følgende:</b></p> <p>Landsstyret har avgjørende myndighet i alle saker som ikke avgjøres av generalforsamlingen. I viktige saker bør landsstyret be om regionstyrenes råd. Landsstyret vurderer og beslutter til enhver tid hvilke saker som sendes på høring.</p> <p>Landsstyret arrangerer minst to (2) møtepunkt for styrer/ledere i organisasjonen i hver LS-periode.</p> <p>Landsstyret slutfører arbeidet med strategiplanen i tråd med vedtak fra generalforsamlingen inkludert redaksjonelle- og layout-messige endringer.</p> <p>Landsstyret behandler og gjør vedtak om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Programprofil- og prinsippdokumenter samt virksomhetsplaner</li> <li>» Delegeringsreglement</li> <li>» Større strukturelle endringer i organisasjonen</li> <li>» Medlemskapsordningen</li> <li>» Vedtekter for arbeidet på feltene</li> <li>» Vedtekter for NMS Gjenbruk</li> <li>» Årsmeldinger og rapporter fra ulike arbeidsgrener</li> <li>» Budsjett og regnskap, herunder økonomiske bidrag til NMS' barne- og ungdomsorganisasjon (NMSU)</li> <li>» Avtaler som fordrer landsstyrets behandling</li> <li>» Ansetter og er arbeidsgiver for generalsekretær</li> </ul>	

	<b>GJELDENE VEDTEKTER MED ENDRINGSFORSLAG</b>	<b>KOMMENTAR</b>
forts. <b>§ 19</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Instruks og ansettelse/oppnevning av de andre stillingene som ivaretar arbeidsgiveransvaret på vegne av LS</li> <li>» Retningslinjer for forvaltning, kjøp og salg av eiendommer</li> <li>» Retningslinjer for bruk av gaver til bestemte formål</li> <li>» Oppnevner representanter til styrer der dette fordres av vedtektene til gjeldende styre</li> <li>» Sted for generalforsamlingene</li> <li>» Godkjenner protokoll for generalforsamlingen</li> <li>» Andre saker som fremmes av generalsekretæren</li> </ul>	
<b>§ 20</b>	Protokollkomiteen velges av generalforsamlingen og består av tre (3) medlemmer. Medlemmene kan gjenvelges én gang.	
<b>§ 21</b>	Den som får flest stemmer, innkaller til første møte. Komiteen velger selv sin leder og sekretær.	
<b>§ 22</b>	Protokollkomiteen påser at landsstyrets avgjørelser er i samsvar med NMS' grunnregler og vedtekter samt generalforsamlingens vedtak.	
<b>§ 23</b>	Protokollkomiteen gjennomgår landsstyrets protokoller.	
<b>§ 24</b>	Dersom protokollkomiteen mener det er behov for å reise spørsmål ved eller komme med kommentar til behandlingen av saker, gjøres landsstyret fortløpende kjent med dette.	
<b>§ 25</b>	Protokollkomiteen har normalt ett (1) til to (2) møter i året. Den kan, ut fra egen vurdering, innkalle generalsekretær og andre i NMS' ledelse til samtale om aktuelle saker.	
<b>§ 26</b>	Protokollkomiteen ved leder legger fram for generalforsamlingen en rapport om komiteens arbeid.	
<b>VALGKOMITEEN</b>		
<b>§ 27</b>	Valgkomiteen velges av generalforsamlingen og består av 5 medlemmer.  Medlemmene kan gjenvelges én gang. Den som får flest stemmer, innkaller til første møte. Komiteen velger selv sin leder og sekretær.	
<b>§ 28</b>	Valgkomiteen forbereder valg av landsstyreleder, landsstyre, protokollkomité og valgkomité ihht vedtekter for valg	
<b>§ 29</b>	Senest femten (15) måneder før generalforsamlingen, sender valgkomiteen melding til regionstyrene om de valg som skal foretas på kommende generalforsamling med oppfordring til å foreslå kandidater.	

	GJELDENE VEDTEKTER MED ENDRINGSFORSLAG	KOMMENTAR
§ 30	<p>Valgkomiteen står fritt til å vurdere forslag som kommer inn fra regionene samt å foreslå egne kandidater.</p> <p>Valgkomiteen skal på selvstendig grunnlag foreta en endelig nominasjon av de foreslåtte kandidatene ut fra en nødvendig helhetsvurdering av mulige sammensetning med tanke på geografi, kompetansespredning og kjønn.</p>	
§ 31	Ved flere kandidater til landsstyrets leder skal begge kjønn være representert.	
§ 32	Valgkomiteen skal i sitt arbeide legge til rette for minst 40 % representasjon av begge kjønn i landsstyret og valgkomiteen, og at begge kjønn er representert i protokollkomiteen.	
§ 33	De personer som valgkomiteen stiller opp på sitt forslag, skal spørres på forhånd og gjøres kjent med NMS' grunnregler, prinsipp- og policydokumenter. Bare personer som er <b>betalende</b> medlem i NMS og som har erklært seg villige til å stille som kandidater kan settes opp.	Presisering jamf vedtektens §8
§ 34	Valgkomiteen ved leder presenterer kandidatene til de ulike valgene for generalforsamlingen.	
<b>REGIONSSTYRENE</b>		
§ 35	<p><b>GRUNNLAG</b></p> <p>a) Regionstyret arbeider i tråd med gjeldende grunnregler og vedtekter for organisasjonen.</p> <p>b) Regionstyrets hovedoppgave er å bidra til virkeliggjøring av NMS strategi innenfor sitt geografiske område og arbeider i tråd med vedtatt strategiplan.</p>	<p>Generelt:</p> <p>Vedtektene for regionstyrene og områdeutvalgene følger samme paragraf-nummerering som de øvrige vedtektene.</p> <p>Punktnummerering under den enkelte paragraf tilpasses endringen i hver paragraf.</p>

	<b>GJELDENE VEDTEKTER MED ENDRINGSFORSLAG</b>	<b>KOMMENTAR</b>
<b>§ 36</b>	<p><b>REGIONSTYRETS RETTIGHETER OG PLIKTER</b></p> <p>a) Har mandat til å bruke ansattressurser innenfor avtalte rammer.</p> <p>b) <del>Deltar ved ansettelse av personell innenfor giveroppfølging ved utarbeidelse av utlysningstekst og i vurdering av søkerliste.</del></p> <p>c) <del>Uttaler seg ved utarbeidelse og endring av instruks for stillinger innenfor giveroppfølging.</del></p> <p>d) Uttaler seg ved tilsetting av personell med regionale arbeidsoppgaver</p> <p>e) Er samtalepart og høringsinstans for landsstyret i viktige saker.</p> <p>f) Møter landsstyret til drøfting av arbeidet i organisasjonen. (Jmf vedtekter for LS §19)</p> <p>g) Sender styrereferat og årsrapport til landsstyret</p> <p>h) Regioner kan velge en to-nivå-modell hvor områdeutvalgslederne samlet i møte uttaler seg på vegne av regionen / ivaretar noen av regionstyrets funksjoner.</p>	<p>Endring grunnet organisatoriske endringer</p>
<b>§ 37</b>	<p><b>REGIONSTYRETS OPPGAVER</b></p> <p>a) Utarbeide og vedta handlingsplan for regionen på grunnlag av områdeutvalgenes tiltaksplaner.</p> <p>b) Utarbeide forslag til budsjett for regionstyrets og områdeutvalgenes aktiviteter.</p> <p>c) Samarbeide med ledere og ansatte innenfor de aktuelle seksjonene i NMS.</p> <p>d) Samarbeide med NMSU i regionen i henhold til begge organisasjoners vedtatte strategier.</p> <p>e) Organisere frivillighetsarbeidet i regionen i samarbeid med ansatte og i tråd med overordnede planer.</p> <p>f) Koordinere arbeidet i regionen og være til inspirasjon for områdeutvalgene i samarbeid med de ansatte.</p>	
<b>§ 38</b>	<p><b>REGIONENS ORGANER, SAMMENSETNING/VALG</b></p> <p>a) Regionstyret består av minimum 4 personer og velges på regionens årsmøte eller av områdeutvalgene. Begge kjønn skal være representert. Regionstyret konstituerer seg selv.</p> <p>b) Leder for regionstyret kan velges i separat valg.</p> <p>c) Representantene velges for en periode på 1-3 år og kan gjenvelges en gang. Nytt gjenvalg <del>bør så ikke skje før kan deretter skje</del> etter opphold på én valgperiode. Det bør velges personlige vararepresentanter.</p> <p>d) Alle betalende medlemmer i NMS og NMSU, medlemmer av forening og 2 medarbeidere fra hver gjenbruksbutikk, og som senest i løpet av året fyller 15 år, har tale- forslags- og stemmerett på årsmøtet.</p>	<p>Nytt punkt for å muliggjøre eget valg av leder.</p> <p>Endring for å muliggjøre at en person sitter flere perioder dersom det ikke er andre som kan gå inn i oppgaven</p>

	<b>GJELDENE VEDTEKTER MED ENDRINGSFORSLAG</b>	<b>KOMMENTAR</b>
forts. <b>§ 38</b>	<p>e) Kandidatene bør være betalende medlemmer av NMS</p> <p>f) Kandidatene er forpliktet til å arbeide i lojalitet med NMS' grunnlag og formål.</p> <p>g) Kandidatene må fylle atten (18) år senest det året årsmøtet holdes.</p> <p>h) Ved valg med flere kandidater skal begge kjønn være representert blant de foreslåtte kandidatene.</p> <p>i) I regionstyret sitter også en representant fra NMSU og en NMS-ansatt som har sitt arbeidssted knyttet til regionen, med stemmerett.</p> <p>j) Regionstyret er beslutningsdyktig når minst halvparten av medlemmene er til stede. Ved stemmelikhet har leder dobbelstemme.</p>	<p>Nytt punkt for å få tilnærmet lik ordning i alle typer formelle styrever/utvalg i organisasjonen. Bør-formulering for å åpne for vektlegging av andre kriterier.</p>
<b>§ 39</b>	<p><b>SUPPLERENDE VEDTEKTER</b></p> <p>Regionstyrene kan vedta supplerende vedtekter utfra eget behov. Disse skal godkjennes av Landsstyret.</p>	
<b>OMRÅDEUTVALGENE</b>		
<b>§ 40</b>	<p><b>GRUNNLAG</b></p> <p>a) Områdeutvalgene arbeider i tråd med gjeldende grunnregler og vedtekter for organisasjonen.</p> <p>b) Områdeutvalgenes hovedoppgave er å bidra til virkeliggjøring av NMS strategi innenfor sitt geografiske område og arbeider i tråd med vedtatt strategiplan.</p> <p>c) I regioner uten regionstyre må det avtales med områdeutvalgene i hvilken grad de skal ivareta regionstyrets oppgaver.</p>	
<b>§ 41</b>	<p><b>OMRÅDEUTVALGENES OPPGAVER</b></p> <p>a) Utarbeide tiltaksplan for sitt område og gjøre de prioriteringer som er nødvendige utfra tilgjengelige ressurser.</p> <p>b) Arbeide med motivasjons- og innsamlingsarbeid overfor foreninger, menigheter og enkeltpersoner.</p> <p>c) Være samtalepart for regionstyret i vurdering av arbeidet i området.</p> <p>d) Holde kontakt med NMS gjenbruksbutikker, NMSU og NMS leirsteder i området.</p> <p>e) Sende referat fra områdeutvalgsmøtene til regionstyret/regionkontakt.</p>	

	GJELDENE VEDTEKTER MED ENDRINGSFORSLAG	KOMMENTAR
§ 42	<p><b>ØKONOMI</b></p> <p>a) Jobber utfra budsjett for arbeidet i regionen/området</p> <p>b) Økonomiforvaltning må skje i henhold til retningslinjer som beskrevet i NMS økonomihåndbok.</p> <p>c) Inntekter i foreninger/grupper som er tilsluttet NMS tilhører organisasjonen. Midlene videresendes etter at nødvendige utgifter er trukket fra.</p>	
§ 43	<p><b>SAMMENSETNING/VALG</b></p> <p>a) Områdeutvalget bør samles minst 4 ganger i året.</p> <p>b) Områdeutvalget er beslutningsdyktig når minst halvparten av medlemmene er til stede.</p> <p>c) Områdeutvalget velges på årsmøte i området, og skal bestå av minimum 3 personer. Begge kjønn bør være representert.</p> <p>d) Representantene velges for en periode på 1-3 år og kan gjenvelges en gang. Nytt gjenvalg <del>bør så ikke skje før kan deretter skje</del> etter opphold på én valgperiode.</p> <p>e) Alle betalende medlemmer i NMS og NMS U, medlemmer av forening og medarbeidere i gjenbruksbutikk, og som senest i løpet av året fyller 15 år, har tale- forslags- og stemmerett på årsmøtet.</p> <p>f) Kandidatene bør være betalende medlemmer av NMS</p> <p>g) Kandidatene er forpliktet til å arbeide i lojalitet med NMS'grunnlag og formål.</p> <p>h) Ved valg med flere kandidater skal begge kjønn være representert blant de foreslåtte kandidatene.</p> <p>i) Kandidatene må fylle atten (18) år senest det året årsmøtet holdes.</p>	<p>Endring for å muliggjøre at en person sitter flere perioder dersom det ikke er andre som kan gå inn i oppgaven</p> <p>Nytt punkt for å få tilnærmet lik ordning i alle typer formelle styreverv i organisasjonen. Bør-formulering for å åpne for vektlegging av andre kriterier.</p>

# KJÆRLIGHETEN TAR ALDRI SLUTT GRUNNLAGSDOKUMENT OM MISJON

## Saksopplysninger:

Landsstyret legger med dette frem et utkast til nytt grunnlagsdokument om misjon. Det forrige grunnlagsdokumentet heter «Verdensvid Glede» og kan leses på NMS sine hjemmesider <https://nms.no/wp-content/uploads/2017/12/Grunnlagsdokument-om-misjon-NMS.pdf>. Dette dokumentet ble vedtatt av landsstyret i 2004.

Et grunnlagsdokument om misjon må ikke forveksles med en strategiplan. Et slikt dokument har et mer grunnleggende perspektiv der man går dypere inn i hvorfor vi driver misjon og hvordan kallet til misjon får utløp i vår tid og i vår kontekst. Grunnen til at landsstyret har tatt initiativ til et slikt dokument nå er at der er mye som har endret seg siden 2004. Det være seg NMS sine rammebetingelser, omgivelser i Norge, kompetansen hos samarbeidspartnerne og utviklingen i verden for øvrig.

Arbeidet med grunnlagsdokumentet begynte våren 2019. En arbeidsgruppe bestående av to fra NMS og to fra VID Stavanger ble dannet for å lede arbeidet. I flere omganger har dokumentet blitt lagt frem for landsstyret, regionstyrelederne, alle lederne i NMS, kirkelederkonferansen høsten 2019. Tilbakemeldingene fra disse konsultasjonene har blitt bearbeidet i arbeidsgruppen. Våren 2020 planlegges det å presentere dokumentet på ulike samlinger i regionene.

Landsstyret legger med dette frem den ferskeste utgaven for generalforsamlingen og håper med det å få en engasjert og god samtale om grunnlaget for misjon, om endringene i verden, hos NMS sine partnere og i NMS sine rammevilkår. Målet er en debatt fører til økt engasjement og inspirasjon til misjon på NMS-måten! Kallet til misjon gjelder fortsatt. Høsten er stor, og vi er kalt til å være med! Høsten 2020 vil landsstyret behandle og vedta grunnlagsdokumentet som skal gjelde for de neste 15-20 årene!

---

## Forslag til vedtak:

Landsstyret tar momentene fra forhandlingene med seg i det videre arbeidet med grunnlagsdokumentet om misjon

# KJÆRLIGHETEN TAR ALDRI SLUTT

## Grunnlagsdokument om misjon

### INNHOLD

1. Innledning
2. Kjærligheten tar aldri slutt
3. Misjon og disippelskap
4. Verden vi lever i
5. NMS' identitet og særpreg
6. Hvordan NMS arbeider
7. Kjærligheten tar aldri slutt

### 1. INNLEDNING

#### 1.1 BEGRUNNELSEN

NMS har tradisjon for å ha et grunnlagsdokument om misjon. Landsstyret vedtok grunnlagsdokumentet «Verdensvid Glede» i 2004. Dokumentet har fungert som et grunnlagsdokument og en rettesnor for misjonsarbeidet og lagt føringer for NMS sin misjonsforståelse og strategi. Mye har imidlertid skjedd siden den gang, både i verden og den verdensvide kirke. Dermed er det behov for å utarbeide et nytt grunnlagsdokument. Dette er naturlig da det med jevne mellomrom er behov for å reflektere på nytt over hva som er grunnlaget for misjon, hvordan dette bør uttrykkes og hvilke følger dette bør få for våre liv.

Et grunnlagsdokument kan lett forveksles med en strategi eller strategiplan, men et grunnlagsdokument om misjon er ikke en strategiplan. Det er et dokument som bygger bro mellom det bibelske materialet om misjon og vår tid. Behovet for å uttrykke dette på en måte som kommuniserer, er ikke nytt. Det har vært nødvendig til alle tider. Dette er nødvendig for at de som skal virkeliggjøre NMS sin visjon forstår hva det handler om. Målet er et dokument som kommuniserer hva som er begrunnelsen for misjon slik at det skaper engasjement for misjon. Vi ønsker med andre ord et grunndokument som kaller og inspirerer til misjon!

#### 1.2 INNHALDET

I dette grunnlagsdokumentet beskrives først det bibelske grunnlaget for misjon. Det bibelske grunnlaget vektlegger de aktuelle sider ved det bibelske materialet. Deretter beskriver dokumentet en misjonsspiritualitet for vår tid. Dette er en spiritualitet som utfordrer den enkelte til å leve et misjonalt liv. Et misjonalt liv er det livet Jesus kaller den som tror på ham og er døpt, til å leve.

Det neste kapittelet beskriver vår tids misjonskontekst. Kapittelet kan selvsagt ikke beskrive alle sider ved kristendommens stilling i vår tid, men gir et overblikk over den delen av misjonskonteksten som NMS sitt misjonsarbeid er en del av. Kapittelet beskriver utviklingen innen kristendommens utbredelse, velstand, levevilkår, utdanningsnivå og andre trekk fra samtiden som har betydning for NMS sitt arbeid.

Misjon gjøres på mange ulike måter. Det påfølgende kapittelet beskriver derfor hva som er NMS sin misjonsidentitet og -særpreg. Det handler om de grunnleggende og vedvarende trekkene som NMS sitt misjonsarbeid har over tid. Endringer i de grunnleggende og vedvarende trekkene kan selvsagt forekomme, men trekkene er relativt stabile.

Til slutt tar dokumentet opp aktuelle problemstillinger og legger føringer for form og innhold for NMS sitt arbeid i tiden fremover. Her peker dokumentet på en retning for arbeidet og gir føringer for hvordan NMS sitt arbeid kan se ut i fremtiden. En slik beskrivelse vil naturlig nok trekke en linje fra arbeidet som har vært og frem mot ulike veivalg i femtiden.



## 2. KJÆRLIGHETEN TAR ALDRI SLUTT

### 2.1 FUNDAMENTET

Utgangspunktet for kristent misjonsarbeid er, og har alltid vært, overbevisningen om at den treenige Gud, himmelens og jordens Skaper har gitt seg til kjenne for oss. Det gjorde Gud ved å velge seg ut ett folk, og til dette folket gav Gud løfter om en fremtidig Frelser. Disse løftene ble oppfylt ved at Gud selv ble menneske i Jesus. Gjennom hans lidelse, død og oppstandelse ble det opprettet et kjærlighetens fellesskap som skal omfatte mennesker av alle folkeslag. Fortellingen om utvelgelsen, løftene og deres oppfyllelse er samlet i Bibelens skrifter. Lesning, utleggelse og den gudstjenestelige feiring av det disse skriftene forteller om, forstår den kristne kirke som formidling av Guds frelsende nærvær til mennesker i dag. Gjennom sitt misjonsarbeid inviterer kirken mennesker inn i dette guddommelige kjærlighetsfellesskap. Målsettingen er at dette fellesskapet skal vokse både i dybden – ved at vi bedre forstår rekkevidden av Guds kjærlighet – og i bredden, ved at flere mennesker fra stadig nye folkeslag inviteres inn i det.

### 2.2 MÅLSETTINGEN

Selv om fortellingen om Guds åpenbaring er knyttet til ett folk og bestemte personer, er denne fortellingens målsetting å inkludere alle i kjærlighetens gudsfellesskap, fordi den Gud som slik gir seg til kjenne, har skapt hele verden, og fordi alle mennesker er skapt i Guds bilde. Verden er full av motgang og vanskeligheter som gjør at mennesker ikke alltid ser på dens Skaper som sin kjærlige Far. Gud Fader ble menneske i sin Sønn og sender sin Ånd for å overvinne denne motstanden og gjenopprette det kjærlighetens gudsfellesskap alle er skapt til. Dette omtales av og til som Guds sendelse, på latin *missio Dei*.

Det er i tjeneste for dette oppdraget vi får stå når vi er en del av kirkens misjonsarbeid.

Det kjærlighetsfellesskap vi på denne måten inkluderer i, kjennetegnes av kjærlighet

både til Gud, til våre medmennesker og til den verden Gud har skapt og gitt oss forvalteransvar for. Fordi alle mennesker er skapt i Guds bilde, gjelder budet om nestekjærlighet alle uansett tro, nasjonal tilhørighet eller sosial status. Misjonsoppdraget vil derfor prøve å nå alle med budskapet om Guds kjærlighet. Samtidig er det en side ved misjonsoppdraget at vi prøver å nå alle med konkret tjeneste for å løse humanitære, sosiale og miljømessige problemer. Å understreke og vinne forståelse for prinsippet om alle menneskers likeverd, er en viktig del av denne tjenesten. Også naturen er Guds gode gave til oss. Derfor ser vi arbeid for å ivareta skaperverkets integritet som en del av vårt gudgitte oppdrag.

### 2.3 VITNESBYRD I ORD OG HANDLING

Både evangelisering (å nå mennesker med evangeliet om Guds nåde) og diakoni (å nå mennesker med kjærlighetens gjerninger) er uoppgivelige elementer i dette oppdraget. Dette kan vi sammenfattende beskrive som en helhetlig forståelse av misjonsoppdraget. Fordi våre ressurser er begrenset, kan vi måtte velge mellom å vektlegge evangelieforkynnelse på den ene siden og diakonalt og sosialt arbeid på den andre. Det kan være en utfordring, for begge deler omfattes av det kjærlighetsbud Jesus gav sine disipler. Det er imidlertid en overordnet oppgave å nå alle med evangeliet om Guds kjærlighet, og å fortelle at Guds kjærlighet til oss aldri er begrunnet i at mennesker lykkes i å følge Guds vilje i sine liv. Vi er omsluttet av Guds kjærlighet også når vi ikke virkeliggjør den i våre liv. Å formidle evangeliet om Guds nåde er derfor alltid en overordnet målsetting.

Kristne er en del av sosiale fellesskap som omfatter mennesker med ulike livssyn og religiøse overbevisninger. Noen av disse vil være avvisende til det kristne budskap, mens andre vil være mer åpne og spørrende. Også overfor et slikt livssynsmangfold vil vi ta med oss overbevisningen om alle menneskers likeverd. Derfor vil vi møte alle med respekt og lytte til og lære av deres livserfaringer. I arbeid for å løse sosialetiske

utfordringer vil vi kunne samarbeide med mange uavhengig av deres tro og livssyn. Samtidig er det viktig både å fastholde egenarten i det kristne budskapet og retten og plikten til en uavkortet forkynnelse av dette budskapet.

I mange land anerkjennes ikke denne retten. Religionsfrihetsprinsippet respekteres ikke, og både kristne og andre kan bli forfulgt for sin tros skyld. I slike sammenhenger vil målsettingen for vårt arbeid både være å fastholde religionsfrihetsprinsippet og retten til å avlegge en kristen trosbekjennelse også der dette problematiseres, samtidig som vi vil prøve å finne måter å nå mennesker med evangeliet på som ikke oppfattes krenkende eller truende overfor mennesker av annen tro. Det er også viktig å fremme religionsfrihetsprinsippet på en måte som ikke gjør situasjonen vanskeligere for kristne som ikke fritt kan bekjenne sin tro.

Bibelen forteller oss at Gud er kjærlighet. Samtidig forteller den oss at Jesus skal komme igjen for å dømme levende og døde. Da vil vi bli konfrontert med det faktum at vi ikke lever opp til de regler Gud har gitt for at vi i vår egoisme ikke skal skade de mennesker og den verden Gud har skapt. Evangeliet er budskapet om at Gud for Jesu skyld frikjenner oss i dommen, samtidig som det fastholdes at resultatet av dommen blir at noen blir stående utenfor. Det skaper tankemessige utfordringer for oss hva angår dem som ikke bekjenner tro på Jesus, enten fordi de ikke har hørt om ham eller fordi de avviser ham. Vi forstår ikke hvordan Guds avvisning av noen i dommen kan forenes med budskapet om Gud som evig, uendelig og uforanderlig kjærlighet. Vår oppgave er imidlertid ikke å løse det problemet, men å forkynne evangeliet om Guds frelse med troskap. Det var det oppdraget Jesus gav sine apostler, og vi tar med glede imot kallet om fortsatt å stå i denne tjenesten.

## 3. MISJON OG DISIPPELSKAP

### 3.1 DE FØRSTE KRISTNE

Det er interessant å lese om hvordan de første kristne levde og praktiserte troen sin. I Apostlenes gjerninger får vi et godt innblikk i hvordan de første kristne levde og hadde det seg imellom:

«De holdt seg trofast til apostlenes lære og fellesskapet, til brødsbrytelsen og bønnene. Hver og en ble grepet av ærefrykt, og mange under og tegn ble gjort av apostlene. Alle de troende holdt sammen og hadde alt felles. De solgte eiendommene sine og det de ellers eide, og delte ut til alle etter som hver enkelt trengte det. Hver dag holdt de trofast sammen på tempelplassen, og i hjemmene brøt de brødet og spiste sammen med oppriktig og hjertelig glede. De sang og lovpriste Gud og var godt likt av hele folket. Og hver dag la Herren til nye som lot seg frelse» (Apg 2;42-44).

Disse glimtene viser at de første kristne fellesskapene nærmest levde i kollektiv der de delte det de eide, var gjestfrie og viste stor omsorg for andre, i tillegg til å dele Guds ord og det kristne fellesskapet. Snart skulle de bli innhentet av en brutal virkelighet som etter hvert handlet om blodige forfølgelser, tortur og martyrdød. Forfølgelsene fikk likevel ikke det resultatet de romerske styresmaktene ønsket. For det første ble det kristne fellesskapet og den kristne overbevisningen i den enkelte sterkere. For det andre ble den kristne tro spredt over hele den antikke verden etter hvert som kristne ble spredt omkring som et resultat av forfølgelsene. De kristne fortalte andre om sin tro, og flere og flere vendte om og ble døpt.

### 3.2 I DÅPEN BLIR MAN EN DISIPPEL

I Guds verdensvide kirke er der stor enighet om at dåpen er en engangshandling som er inngangsporten til det kristne fellesskapet. I tillegg er man enige om at tro og dåp hører sammen og at når man blir døpt, blir man en disippel. Sammenhengen mellom dåp og disippelskap kommer klart frem i det siste Jesus sa:

«Da trådte Jesus fram og talte til dem: «Jeg har fått all makt i himmelen og på jorden. Gå derfor og gjør alle folkeslag til disipler: Døp dem til Faderens og Sønnens og Den hellige ånds navn og lær dem å holde alt det jeg har befalt dere. Og se, jeg er med dere alle dager inntil verdens ende.» (Matt 28;18-20)

Jesus sier i disse versene at man blir en disippel ved å bli døpt i den treenige Guds navn og holde det han lærte. Når disse versene leses som dåpens innstiftelsesord, kalles de ofte for «dåpsbefalingen». Riktignok ville det være å kalle versene for “disippelgjøringsbefalingen” ettersom det er en befaling om å gjøre mennesker til disipler. I de samme versene gav Jesus disiplene et løfte om å være sammen med dem livet ut. Jesus knytter dermed sammen dåp, disippelskap og det kristne livet. Dette er noe den verdensvide kirke synes å enes om.

### 3.3 EN DISIPPEL ER EN LÆRLING

Ordet «disippel» er i vår tid et litt fremmed ord. På nynorsk oversettes ordet med “læresvein”. En læresvein er en elev som går i lære hos en lærer og som deretter blir satt til å praktisere lærdommen. Derav ordet “lærling”.

Begrepet «lærling» om det å være disippel av Jesus, gir mening. Ettersom man i dåpen blir «lærling» med Jesus som læremester, går læringen fra mester til elev. Det å være disippel sprenger likevel rammen for det å være lærling i sekulær sammenheng. Statusen som disippel er en gave fra Gud og er en livslang medvandring med Jesus som læremester.

Fortellingen om de to som var på vei fra Jerusalem til Emmaus er i så måte talende. Mens de går på veien slår Jesus følge med dem uten at de kjenner ham igjen. Han går sammen med dem til Emmaus, underviser og forklarer de bibelske tekstene for dem. Først når han ber borbønn og bryter brødet, kjenner de ham igjen. På samme måte skal vi som disipler bruke tid sammen med Jesus for å lære ham bedre å kjenne.

### 3.4 MISJON OG DISIPPELSKAP

Jesus sine siste ord – som ovenfor ble kalt “disippelgjøringsbefaling” - kalles også

for misjonsbefalingen. I Joh 20,21 er Jesus tydelig på at oppdraget med å dele troen innebærer en bevegelse utover:

“Som Far har sendt meg, sender jeg dere”.

Her oppfordrer Jesus sine disipler til å dele troen sin med nye mennesker. Kristendom er derfor en misjonerende religion. Det begynte i Jerusalem og spredte seg til mange ulike deler av verden. En forgreining gikk østover gjennom Midtøsten til India og Kina, en annen sørover mot Egypt og Etiopia. Hovedstrømmen gikk fra Jerusalem, gjennom Lilleasia og til Europa og området rundt Middelhavet. Fra Europa utbredte kristendommen seg til Nord-Amerika. Fra Nord-Amerika og Europa spredte den seg til Sør-Amerika, Afrika og til Asia.

I oldkirken og langt inn i middelalderen ble kristen tro spredt ved at kristne aktivt delte troen sin med nye mennesker. Apostlene var de første misjonærer og arbeidet aktivt for å utbre kristen tro og plante nye menigheter. Etter hvert som kristne reiste rundt fordi de var handelsfolk eller migrerte på grunn av forfølgelser, ble kristen tro spredt bemerkelsesverdig raskt. Det er først i de siste par århundrene at den moderne protestantiske misjonsvirksomheten slik vi kjenner den, vokste frem. Grunnlaget for kallet til misjon var overbevisning om at Guds kjærlighet gjelder alle mennesker og at Jesus Kristus er verdens Frelser.

Sammenhengen mellom disippelskap og misjon er derfor innlysende og opprinnelig. Konferansen til Kirkenes Verdensråd i Arusha understreker dette i sin slutterklæring<sup>1</sup>. Noen av momentene derfra formulerer det slik:

- » Vi er kalt gjennom vår dåp til forvandlende disippelskap ...
- » Vi er kalt til å forkynne de gode nyhetene om Jesus Kristus ...
- » Vi er kalt som disipler til å høre sammen i et rettferdig og inkluderende fellesskap
- » Vi er kalt til å være trofaste vitner om Guds forvandlende kjærlighet ...

<sup>1</sup> [https://kirken.no/globalassets/kirken.no/bispemotet/2018/dokumenter/bm-saksdokumenter/bm-16\\_18-6-the-arusha-call-to-discipleship-med-norsk-oversettelse.pdf](https://kirken.no/globalassets/kirken.no/bispemotet/2018/dokumenter/bm-saksdokumenter/bm-16_18-6-the-arusha-call-to-discipleship-med-norsk-oversettelse.pdf)

Her legges det vekt på at disippelskap og å dele troen hører sammen, og alle har et ansvar for å forkynne de gode nyhetene om Jesus Kristus!

## 4. VERDEN VI LEVER I

Med utgangspunkt i en helhetlig forståelse av misjon, vil diskusjonen om hvordan misjonsoppdraget skal konkretiseres og ta form alltid måtte utformes i dialog med de utfordringer og muligheter som både global og lokal kontekst gir. NMS arbeider i fire verdensdeler (Afrika, Asia, Latin-Amerika og Europa), i mange forskjellige land og i samarbeid med et stort antall ulike nasjonale og lokale kirker og andre misjonsorganisasjoner. Dette betyr at NMS må forholde seg til mange ulike kontekster og samarbeidspartnere i sitt arbeid, og at utviklingen av planer og strategier for arbeidet vil måtte preges av dette.

Dette kapittelet gir først en kort oversikt over kristendommens utbredelse og utvikling siden 1910. Deretter presenteres noen viktige utviklingstrekk i verden i dag med betydning for NMS sitt arbeid. Til slutt pekes det på noen sentrale endringer i misjonsforståelse og praksis.

### 4.1 KRISTENDOMMENS UTBREDELSE OG UTVIKLING

Kristendommen er en verdensomspennende religion (en verdensreligion) og den kristne kirke er i dag til stede i alle deler av verden. Ser vi på kristendommens utbredelse og utvikling i løpet av de siste hundre årene, finner vi flere interessante utviklingstrekk med stor relevans for forståelsen av misjonsoppdraget. Det første vi legger merke til, er at prosentandelen kristne i verden har holdt seg relativt stabil de siste 100 årene (34,8% i 1910 og 31,2% i 2015), og at kristendommen fortsatt er verdens største religion.

For det andre har det skjedd en betydelig forskyvning i hvor tyngdepunktet av verdens kristne befinner seg. Hvis vi sammenligner tall fra 1910 og 2015 får vi følgende bilde:

	1910	2015
Afrika	1,9%	26%
Asia Pacific	4,5%	13%
Europa	66,3%	25,6%
Nord-Amerika	14,9%	12%
Latin-Amerika, Karibien	12,2%	25%

I 1910 befant altså over 80% av verdens kristne seg i Europa og Nord-Amerika. I 2015 har dette falt til under 40%. I samme tidsrom har antall kristne økt betydelig i Afrika, Asia og Latin-Amerika, og i disse regionene vokser kristendommen fortsatt. I Asia er for eksempel kristendommen den raskest voksende religionen. Europa, som i 1910 forstod seg som et kristent kontinent, har i dag kun en fjerdedel av verdens kristne. Mange har også pekt på at den relative svekkelsen er enda større, fordi en voksende andel av Europas kristne er immigranter fra Afrika, Asia eller Latin-Amerika. Beregninger basert på fødsels- og dødstill viser at i 2060 vil 42% av verdens kristne befinne seg i Afrika, men kun 14% i Europa. Nord Amerikas andel av verdens kristne vil bli redusert til 9%. De andre regionene vil holde seg mer stabile i forhold til 2015-tallene.

Et tredje utviklingstrekk som er verdt å merke seg, er at antallet pentekostale og karismatiske kristne vokser cirka fire ganger raskere enn andre kristne. Med andre ord ser vi en betydelig vekst i karismatiske former for kristendom. I 1970 regnet man at cirka 5% av alle kristne tilhørte denne gruppen, mens i 2010 var dette vokst til 26%. Det ser ut til at mye av veksten skjer gjennom rekruttering av mennesker fra andre kirkesamfunn. Årsakene til veksten er relativt sammensatt, men noen av de faktorene som oftest nevnes, er at disse menighetene er flinke til å ta i bruk ny teknologi og at deres forkynnelse og praksis er tilpasset en moderne, individualisert, urban livsstil på full frammarsj i det globale sør. Videre har disse formene for kristendom evnet å kommunisere med

folkereligjøsiteten på en måte som har vunnet gehør blant mange.

Disse endringene fanges godt opp i følgende beskrivelse av «en gjennomsnittlig kirkegjenger» i dag:

*En gjennomsnittlig kirkegjenger finner man i dag verken i det protestantiske kjernelandet Tyskland eller i katolisismens historiske sentrum i Italia. I stedet finner man henne eller ham i en av Afrikas og Latin-Amerikas storbyer, på en katolsk kirkebenk eller på en plaststol i en pinsekirke. Og verdens mektigste kristne leder kommer for første gang på nesten 1300 år ikke fra Europa.<sup>2</sup>*

Kristendommen som religion har blitt mer mangfoldig, transnasjonal og polysentrisk blant annet på grunn av det demografiske skifte vi akkurat har skissert, samt globalisering og migrasjon.

## 4.2 KLIMA, VELSTAND, HELSE OG UTDANNING

En av vår tids største utfordringer er de eskalerende klimaendringene. Klimaet er i endring, og konsekvensene er store og alvorlige. Fattige land rammes ekstra hardt når tørke eller flom ødelegger hjem og livsgrunnlag. Mange av endringene er menneskeskapte, og både lokal og global innsats er nødvendig for å begrense oppvarmingen av kloden.

Innen velstandsutvikling, helse og utdanning har det globalt sett skjedd store framskritt. Samtidig er det mange utfordringer igjen å løse, noe som FNs bærekraftsmål er et tydelig uttrykk for.<sup>3</sup>

På globalt nivå er det en betydelig tilbakegang i fattigdom. Men fattigdom er fortsatt ikke utryddet. I sårbare områder er matvareproduksjon truet av klimaendringene. Videre er det en tendens at kløften mellom fattige og rike øker.

Når det gjelder helse, er det en positiv utvikling på flere områder. For eksempel er levealderen stigende over hele verden. Mødre- og barnedødelighet er redusert. Mange sykdommer er under kontroll, og

flere har tilgang på nødvendige vaksinasjoner og medisiner. Samtidig er det fortsatt slik at barnedødeligheten er stor i områder med mye fattigdom. Det er også store utfordringer i forhold til utryddelse av flere sykdommer som tar mange liv, for eksempel malaria og tuberkulose.

På utdanningsfeltet skjer det mye positivt. Et viktig utviklingstrekk er at stadig flere barn, ikke minst jenter, går på skole. Dette medfører at antallet som ikke kan lese og skrive går ned. Til tross for dette gjenstår flere utfordringer som må løses. En av disse er at jenter i fattige områder slutter tidligere på skolen enn andre. Analfabetisme er på vei ned, og andelen barn i verden som går på skole har økt betydelig.

## 4.3 GLOBALISERING OG MIGRASJON

Er det noe som kjennetegner vår tid, så er det at verden er i rask endring. Ulike typer globaliseringsprosesser har vært og er en motor i dette. Siden internettet ble allment tilgjengelig på begynnelsen av 1990-tallet, har moderne kommunikasjonsteknologi i rekordfart forandret hvordan mennesker samhandler på tvers av landegrensener og kontinenter. Mens sosiale relasjoner tidligere var bundet til stedene folk rent fysisk befant seg, gir teknologien mulighet til å ha kontakt og samvær med kollegaer, venner og bekjente på den andre siden av jordkloden uavhengig av bosted. Teknologien gir videre nye muligheter til å dele informasjon på tvers av kontinenter og uavhengig av tid. Religions sosiolog og statsviter Ruth Marshall-Fratani forsøker å fange opp dette gjennom å beskrive globalisering som en "flyt av bilder og ideer".<sup>4</sup>

<sup>2</sup> Vebjørn Horsfjord, Sven Thore Kloster, Gina Lende og Ole Jakob Løland, *Global kristendom. En samtidshistorie* (Oslo: Universitetsforlaget, 2018), 269.

<sup>3</sup> <https://www.fn.no/Om-FN/FNs-baerekraftsmaal>.

<sup>4</sup> Ruth Marshall-Fratani, "Mediating the Global and Local in Nigerian Pentecostalism," i *Between Babel and Pentecost: Transnational Pentecostalism in Africa and Latin America*, red. André Corten og Ruth Marshall-Fratani (Bloomington and Indianapolis: Indiana University Press, 2001), 82.

Videre har den teknologiske utviklingen knyttet til transportmidler ført til at det er enklere å forflytte seg fra ett sted til et annet. Dette har ført til både økt handel, økt turisme og økt migrasjon. Globalisering kan derfor, i tillegg til å beskrives som «flyt av bilder og ideer», også sies å inneholde «flyt» av produkter og mennesker. Globaliseringen har ført til økonomisk framgang og utvikling i mange land, men har også forsterket ulikheter både innad i land og mellom nasjoner. Dette bidrar til økonomisk-strukturelle utfordringer som ingen så langt har klart å løse. Forflytning av mennesker internt i nasjoner og på tvers av landegrenser er en av de siste tiårs mest opplagte og synlige effektene av globalisering, og denne bevegelsen av mennesker har i dag et slikt omfang at vår tid ofte kalles the age of migration - migrasjonens tidsalder. Den økte strømmen av flyktninger er også en del av dette bildet. Økonomisk usikkerhet, politisk uro, sultkatastrofer og miljødeleggelser gjør at stadig flere mennesker må forlate sine hjem som flyktninger.

Ulike typer migrasjonsprosesser har ført til endringer også i det religiøse landskapet. Det at mennesker med ulik tro og verdensanskuelser møtes og samhandler, bidrar ofte til religiøs pluralisering, både mellom religioner og innen de ulike religiøse trossamfunnene. I Norge for eksempel, har migrasjon ført til at islam har blitt en viktig religion, og at den katolske kirke har hatt en betydelig vekst. I andre land fører migrasjon til andre typer endringer. Det er ellers interessant å merke seg at halvparten av verdens migranter er kristne og at mange av disse har et bevisst ønske om å være vitner om sin tro i sine nye hjemland.

Disse utviklingstrekkene har også ført til diskusjoner rundt spørsmålet om sekularisering. I Europa har sekulariseringen kommet langt, men tidligere teorier om at religion har utspilt sin rolle i det moderne samfunn har nå blitt kraftig utfordret. Religion ser ut til å bli en stadig viktigere sosial, politisk og kulturell markør globalt sett, og dette fører også til endringer i hvordan man i Europa,

inkludert Norge, forholder seg til religion i det offentlige rom. Det synes som om religion i vår globaliserte situasjon blir både relativisert og revitalisert. Folk må forholde seg til sin egen religiøse tradisjon og overbevisning som en av flere mulige alternativer, og derfor blir religion en viktig markør for identitet.

#### 4.4 MISJON I ENDRING

Kallet til å ta del i Guds misjon, Guds sendelse i verden, er gitt til hele kirken. Utviklingen på 1900-tallet viste med all tydelighet at datidens forståelse av misjonsoppdraget som en bevegelse fra det globale nord til det globale sør var utdatert og i behov av endring. Misjon forstås i dag som misjon på seks kontinenter, og kirker og misjonsorganisasjoner verden over utfordres til å samarbeide om misjonsoppdraget, både lokalt og globalt. Kirker over hele verden vitner om sin tro i sitt nærmiljø og på tvers av ulike typer grenser. Etter hvert som velstands-, utdannings- og kompetansenivå øker, tar lokale kirker også mer ansvar for utdanning av eget personell og for evangeliserende og diakonalt arbeid (inkludert helse og utviklingsarbeid) i eget samfunn. Dette får konsekvenser for hvordan man skal tenke om samarbeid og samhandling i kirken globalt og mellom kirker og misjonsorganisasjoner.

Mennesker reiser fortsatt ut som misjonærer, men det er interessant å merke seg at over halvparten av dagens misjonærer kommer fra det globale sør. Store misjonærutsendende land er for eksempel Brasil, Nigeria og Sør-Korea. I tillegg til den mer tradisjonelle misjonsvirksomheten, har globalisering og migrasjonsprosesser ført til store endringer i global misjon. Ett eksempel er hvordan den nigerianske pastoren Enoch Adejare Adeboye bruker moderne kommunikasjonsteknologi til å plante nye menigheter i viktige storbyer i Afrika, Europa og USA. Adeboye leder Redeemed Christian Church of God (RCCG) som har vært en av Afrikas hurtigst voksende kirker. I tillegg til store menigheter i Nigeria driver kirken misjon i over 180 land. Det er interessant å merke seg

at kirken har hovedkvarterer for sin misjonsvirksomhet i Storbritannia, Irland, Europa (Nederland), USA og Canada. I Europa har RCCG startet flere hundre menigheter. Et annet eksempel på hvordan misjonskartet har endret seg, er NMS sitt arbeid i Spania hvor vi støtter et arbeid en egyptisk menighet driver blant nordafrikanske innvandrere. I dette arbeidet er også misjonærer fra bl.a. Venezuela, Brasil og USA engasjert. NMS bidrar med finansiell støtte og sender team fra NMSU på kortere oppdrag på sentrene.

## 5. NMS – IDENTITET OG SÆRPREG

### 5.1 GUDS MISJON

NMS som organisasjon består av et interessefellesskap av mennesker som ønsker å dele evangeliet om Guds kjærlighet med andre. Bakgrunnen er kallet vi har fått fra Jesus og vårt eget ønske om å dele det vi opplever som godt i eget liv - vår tro på Gud. Misjonsarbeidet begynner med oss selv. Vi ønsker å være raus og inkluderende på en slik måte at Jesus er synlig der vi samles. Vår identitet er knyttet til vår tilhørighet til den verdensvide kirken. Vi tror at NMS sitt engasjement i samhandling med andre partnere er et uttrykk for Guds misjon.

### 5.2 GUDS KJÆRLIGHET

Som påpekt tidligere, skjer evangelieformidlingen i NMS både gjennom ord og handling. På bakgrunn av NMS sin teologiske forståelse av misjon er det viktig å gjøre Gud kjent ved å formidle Guds kjærlighet fra den levende Kristus til alle mennesker, uten diskriminering. NMS ønsker å ha åpenhet i sin evangelieformidling, uten skråsikkerhet og med plass for undring. Dette er særlig viktig i møte med nye kontekster der språk og kultur innebærer mange utfordringer i en verden som blir mer og mer global og samtidig mer kompleks og sammensatt. I NMS er det viktig å slå fast at vi skal drive misjon. Diskusjonen dreier seg ikke om vi skal drive misjon, men mer om hvordan vi skal gjøre det. Metodene endrer seg når verden endrer seg.

### 5.3 HELE MENNESKET

NMS har en helhetlig holdning til misjon. Forholdet til Gud dreier seg om hele mennesket og til de kontekster som mennesker er en del av. Det handler om å bli forsonet med Gud og med hverandre. Det handler om å være en del av hele Guds skaperverk og om tilhørighet til den verdensvide kirke. Forsoning innebærer frihet, frihet til å oppleve Guds kjærlighet og dele videre.

### 5.4 DELE TROEN MED NYE FOLK OG GRUPPER

Alle kristne har et misjonskall som innebærer å dele troen med andre. NMS har på en særlig måte tatt på seg et ansvar for å dele troen med dem som ikke har hørt om Jesus tidligere – til nye folk og grupper. Det innebærer blant annet et fokus på marginaliserte og underprivilegerte grupper. Etniske og språklige minoriteter har et særlig fokus. I vår tid er kallet til misjon blant flyktninger og migranter en særlig utfordring.

### 5.5 FATTIGDOMSBEKJEMPELSE

Å delta i arbeidet med utrydding av fattigdom er høyt oppe på NMS sin agenda. Et verdig liv med god livskvalitet for alle, er et mål. Rettighetsfokuset står sterkt i NMS. I det diakonale arbeidet ligger basisrettighetene som et grunnlag. Det betyr tilgang til mat og vann, utdanning og dekkende helsetilbud. I et fattigdomsperspektiv arbeider NMS med strukturelle endringer og grunnårsaker som en integrert del av det diakonale arbeidet. NMS er opptatt av lokalt eierskap og bærekraftig prosjektarbeid. Alt utviklingsarbeid i NMS sin regi er diakonalt og begrunnet ut fra det bibelske nestekjærlighetsprinsippet. Diakonalt arbeid er betingelsesløst og viktig i seg selv. Det er en konsekvens av troen som er virksom i kjærlighet.

### 5.6 MENN, KVINNER OG BARN

NMS har gått foran når det gjelder arbeidet med underprivilegerte kvinner og likestilling mellom kjønnene. Dette er høyt prioritert. Menn og kvinner er skapt i det samme gudsbildet og er omfattet av den samme

kjærligheten fra Gud. NMS mener at dette innebærer samme rett til å tjene Gud og delta i kirke- og samfunnsliv på like vilkår. Barn og unge forstås som aktive og selvstendige mennesker som deltar i familie, kirke og samfunn her og nå, og ikke bare som noen som skal bli samfunnsnyttige en gang i framtiden.

### 5.7 RESPEKT FOR ANDRES TRO

Selv om NMS i sitt møte med annerledes troende framhever og deler egen tro, er det viktig å ha respekt for andres tro og holde ytrings- og trosfriheten høyt. NMS er engasjert i arbeid med kristne trosminoriteter, særlig i områder der kristne blir forfulgt på grunn av sin tro, men holder fram at rettighetene må være de samme for alle religiøse grupper.

### 5.8 EGEN LIVSSTIL

I en verden med stadig økende og ukontrollert forbruk, der egosentrisiteten øker samtidig som avstanden mellom rike og fattige vokser, er det viktig å sette fokus på egen livsstil. Vi ser med uro på hvordan grådighet defineres som noe vi i rike land fortjener og at forbruket skjer på bekostning av andre. Dette blir et etisk dilemma i et kristent perspektiv. NMS har satt bekjempelse av grådighet som et viktig fokusområde framover. Langs de samme linjer arbeider NMS for å ta vare på Guds skaperverk med fokus på klima og miljø.

### 5.9 KJENNETEGN

I NMS har det de siste årene vokst frem en sterkere og fornyet erkjennelse av at misjon begynner med vårt eget trosliv. I arbeidet med å fornye NMS sin misjonsforståelse er det utarbeidet konkrete kjennetegn for hva det vil si å tro på Jesus i vår tid:

- » Vi vil søke Gud i Bibel og bønn
- » Vi vil tjene Jesus der vi bor
- » Vi vil leve enklere
- » Vi vil ha et åpent bord

Kjennetegnene begynner med et «vi» fordi de som tror på Jesus sammen utgjør Guds

familie. Det kristne livet leves i fellesskap med andre. Å søke Gud i Bibel og bønn, er det mest grunnleggende. Å tjene Jesus der vi bor, handler om å bety noe for mennesker rundt oss.

Utfordringen om å leve enklere handler om å oppmuntre hverandre til valg som forenkler livet, minne hverandre om å være takknemlige og å ta vare på skaperverket. Åpent bord handler om å ha det godt sammen og være inkluderende. Hensikten med kjennetegnene er å hjelpe hverandre til å leve som kristne, særlig i en norsk kontekst, og få større frimodighet til å leve friere overfor forventninger og krav som møter oss.

### 5.10 FORENINGER, GRUPPER OG GJENBRUKSBUTIKKER

Misjonsforeninger og grupper tilknyttet NMS er en viktig ressurs og har en synlig rolle i sitt område. Disse er en kanal for misjonsengasjement der mennesker kommer sammen for å følge med i NMS sin virksomhet, få informasjon om arbeidet og støtte med forbønn og penger. NMS sine misjonssentre og leirsteder er viktige møteplasser for formidling av evangeliet til barn, unge, familier og voksne. Arbeidet i gjenbruksbutikkene samler folk til sosiale møteplasser og generer en økende andel av NMS sine inntekter til utadrettet virksomhet. Miljø, klima og gjenbruk er i tråd med NMS sine prioriterte arbeidsområder. Etter hvert vil vi sannsynligvis se et større mangfold når det gjelder hva som samler folk ut fra de tema NMS setter på agendaen. Nettbaserte grupper er økende, både som diskusjonsgrupper og som steder der en kan få informasjon og gi innspill om arbeid NMS er engasjert i.

### 5.11 KIRKELIG SAMARBEID

NMS ser på seg selv som en kirkelig misjonsorganisasjon som samarbeider med kirker nasjonalt og globalt gjennom ulike nettverk. Vi samarbeider med ulike kirkesamfunn i Norge om misjonærutsendelse og prosjektstøtte. NMS er på en særlig måte knyttet til Den norske kirke (Dnk). Det innebærer god samhandling med Dnk. NMS oppmuntrer



sine medlemmer til å engasjere seg i styrer og råd i Dnk og arbeide for at misjonsperspektivet får større rom i kirken. Avtaler om prosjektsamarbeid med menigheter har stor plass. NMS arbeider ikke for å danne egne menigheter for å bli et kirkesamfunn, men samarbeider med menigheter i Dnk. I enkelte områder er det aktuelt å bidra til etablering av nye menigheter i samarbeid med bispedømmeråd og modermenigheter. NMS er med i nettverk for menighetsutvikling og vil gjerne bidra med erfaring fra det globale kirkelige arbeidet vi er en del av.

## 6.HVORDAN NMS ARBEIDER

### 6.1 HELHETLIG FORSTÅELSE AV MISJON

NMS sitt misjonsarbeid bygger på en helhetlig forståelse av misjonsoppdraget. Formidling av evangeliet i ord og handling er basis for arbeidet. Menigheter danner utgangspunktet for fellesskap av mennesker som deler tro og livserfaringer. Her får en også del i omsorgen fra hverandre og kunnskap om ulike livsvilkår. Prioriterte fokusområder endres i tråd med utfordringene vi ser i vår egen kontekst og hos partnerne. Erfaringene er at fokusområdene blir mer globale enn før og at internasjonale utfordringer blir et fellesområde for handling. I vår tid ser vi et økende fokus på utfordringer som trenger globale løsninger. Dette er anliggender som også er forankret i en bibelsk forståelse av å ha omsorg for hele kloden og menneskene som bor der. Derfor er fattigdomsbekjempelse, menneskerettigheter og klimaspørsmål tema som NMS engasjerer seg i, gjennom samhandling med partnere i Norge og i andre land. Det diakonale arbeidet bidrar til å gjøre Gud synlig i verden. Forkynnelse og formidling av hvem Gud er til alle mennesker, utgjør den aktive delen av vår misjonsvirksomhet.

### 6.2 USE YOUR TALENTS

Kirken på Madagaskar har sammen med NMS utviklet konseptet Use your talents eller Bruk talentene. Alle mennesker har talenter som skal brukes og videreutvikles.

Talentene, både de menneskelige og de materielle, er verdifulle ressurser som utgjør et stort potensial dersom de er virksomme. NMS arbeider for at alle ressursene skal bli mer synlige og aktive. Mottoet er at vi skal ta i bruk de tilgjengelige ressursene vi har her og nå. En slik måte å tenke på har endret synet på deler av prosjektarbeidet i NMS til å satse mer på mindre og lokale initiativ der egne ressurser tas i bruk i stedet for å vente på at noen skal sette i gang et utviklingsprosjekt. NMS vil være mer forsiktige med store pengeoverføringer og heller støtte partnerne i deres arbeid for å bli økonomisk uavhengige. Utviklingskomiteer i lokale menigheter tar initiativ til samarbeid med andre aktører og kommunale myndigheter. Lokale sparegrupper fungerer som sparebank slik at det er mulig å få spart til startkapital for egen næringsvirksomhet. Denne måten å arbeide på skaper større eierskap og mindre avhengighet. Det endrer livet til enkeltpersoner samt at det fører til store endringer i kirkens liv og i samfunnet.

Utgangspunktet for Use your talents har vært fattigdomsrelatert, men den nye tenkningen har hatt sitt utspring i menighetslivet med et større fokus på bruk av talenter i alle sammenhenger. Dette har overføringsverdi til mange ulike kontekster, også i Norge. Kirker og organisasjoner i flere land deltar i et stort nettverk for å støtte og videreutvikle denne måten å arbeide på. Dette vil være en hovedmodell for NMS sitt utadrettede arbeid. NMS sin rolle er tilrettelegging for deltakelse i nettverk og workshops med ulike tematikker som vi har faglig kunnskap om gjennom arbeidet i globale team.

### 6.3 SÅRBARE GRUPPER OG INSTITUSJONER

NMS har gjennom tidene bidratt til etableringen av flere kirkelige institusjoner, både skoler, helseinstitusjoner og teologiske læresteder. Når det gjelder skoler og helseinstitusjoner har landets myndigheter gradvis overtatt ansvaret for disse sektorene. Det vil fremdeles være behov for støtte fra NMS en tid framover i forhold til noen spe-

sialområder der de statlige tilbud ennå ikke er adekvate, for eksempel utdanning av barn og unge med ulike funksjonshemninger. NMS ønsker å arbeide med inkludering som et mål for dette arbeidet. Dette vil ta tid, og sannsynligvis vil det være behov for støtte til noen institusjoner også i framtiden. For de fleste av partnerne er driften av slike institusjoner en økonomisk byrde, som de derfor ber om støtte til fra NMS. I NMS vil vi være forsiktige med å bidra til etablering av nye institusjoner, men legge mer vekt på faglig arbeid i nettverk med partnere.

#### **6.4 TEOLOGISK UNDERVISNING**

NMS har et sterkt engasjement i forhold til teologisk undervisning og støtte av bibelskoler. Gjennom utdanning blir kirkelig personell dyktiggjort i relevant evangeliefremstilling. Lærestedene har få inntektskilder og sliter med driftsbudsjettene. Her må en finne nye finansieringsmodeller og måter å organisere arbeidet på. Fjernundervisning i samarbeid med andre læresteder, blant annet VID, blir stadig videreutviklet.

#### **6.5 MER SAMARBEID I GLOBALE TEAM**

NMS har hatt høyt fokus på kompetanseheving både ved å bidra med stipend til videreutdanning, samarbeid i workshops og kurs. Kompetansen har økt betydelig de siste tiårene. Det innebærer mer faglig samarbeid og mer spesifikk kompetanse. Dette åpner opp for nye måter å drive misjonsarbeid på.

Vi trenger mer samhandling for å løse felles oppgaver og ønsker mer teamarbeid på tvers med fokus på ulike faglige tematikker. Et team kan være sammensatt av et par misjonærer, noen nasjonale medarbeidere, folk med en akademisk forankring og informasjonsfolk som kan formidle hva som skjer i felt. Det er også ønskelig å samarbeide i team med deltakere fra NMSU. Arbeidet vil skje både gjennom virtuell kontakt og fysiske møtepunkter. Oppgaver kan knyttes til å utarbeide prosjektavtaler, følge opp prosjekter, rapportere, tilrettelegge for faglige samlinger og ha kommunikasjon med

involverte. Forskningsbaserte prosjekter i form av følgeforskning og aksjonsforskning kan åpne for samarbeid med stipendiater og praksisstudenter som på denne måten kan bli engasjert i NMS sitt arbeid. Globale team med likeverdige medarbeidere, som har ulike arbeidsgivere, blir i NMS sett på som en framtidig modell.

#### **6.6 MISJONÆRFAMILIER**

Kultur- og språkkunnskap fra misjonærer som bor lenge i et land er betydningsfulle ressurser i arbeidet. Det kan bli vanskeligere å opprettholde i nye modeller. I NMS har det etter hvert blitt færre misjonærfamilier med langtidsengasjement. Noen fortsetter som pendlermisjonærer. I noen land kan det fortsatt være ønskelig å tilrettelegge for aktiv rekruttering av misjonærfamilier som både har et lengre eller noe kortere perspektiv på sin tjeneste. Erfaringer tilsier imidlertid at mange syns at omkostningene ved å flytte hele familier til nye land er store. NMS ser at færre enn før er villige til å ta risiko på vegne av familien. Politisk uro og terrortrusler i flere av NMS sine samarbeidsland innebærer store sikkerhetsutfordringer, særlig for barnefamilier. Dette utfordrer NMS til å se på nye modeller.

#### **6.7 NETTVERKSBASERT ARBEID**

Misjonsoppgavene framover er krevende. Mange som ikke har hørt evangeliet forkynt bor i dag i utilgjengelige områder. De fleste misjonærene er ikke lenger i første linje. Nasjonale teammedarbeidere er bedre rustet både språklig og kulturelt og kan samarbeide gjennom tilhørighet i faglige nettverk der arbeidet blir drøftet og eventuelt korrigert. I tillegg til fysiske møter gir teknologiske framskritt nye muligheter til direkte kommunikasjon ansikt til ansikt på tross av geografisk avstand. Et særpreg ved nettverksarbeid er at det bygges ved at interessenter melder seg, og ikke ved at noen organiserer noe for andre. Slik sett blir også NMS sin rolle annerledes og kanskje også mer tilbaketrukket.

## 6.8 MAKT OG INNFLYTELSE

Nye arbeidsmåter gir mindre makt til NMS, noe som er en fordel i et likestilt samarbeid. NMS vil likevel ha noen agendaer og områder som det ønskes innflytelse på. Det gjelder i teologiske spørsmål samt i forhold til forvaltning og administrasjon. NMS har egne policydokumenter, blant annet om kjønn og kvinners rettigheter, samlivsetikk, diakoni og muslimmisjon. Synspunkter fra disse vil holdes fram fra NMS i dialog med DnK, søsterkirker og andre partnere.

## 6.9 ORGANISASJONSMODELLER OG INVOLVERING FRA FRIVILLIGE

I framtiden vil vi se helt nye organisasjonsmodeller, sannsynligvis uten hierarkiske strukturer. I en nettverksbasert modell kan vi få en flatere struktur med flere involverte både når det gjelder utøvende arbeid og i forhold til ansvar og myndighet. En av hovedutfordringene blir hvordan frivillige kan engasjeres i det utøvende arbeidet og bidra med flere ressurser enn det å støtte arbeidet økonomisk. En tanke er at frivillige også kan delta som medlemmer i globale team.

## 6.10 KULTURSENSITIVITET OG ØKUMENIKK

I misjonsarbeidet framover blir ydmykhet og økt samarbeid med andre viktig. Kultursensitivt misjonsarbeid er like viktig som før. Økumenikk spiller en større rolle enn tidligere. Vilje og evne til å lytte blir viktigere. NMS har sin forankring i en luthersk tradisjon samtidig som det økumeniske samarbeidet stadig blir utvidet. Trygghet i egen tro og trostradisjon er viktig, men læring av andres troshistorier og religionsdialog gir oss et utvidet perspektiv.

## 7. KJÆRLIGHETEN TAR ALDRI SLUTT

Guds kjærlighet til oss mennesker tar aldri slutt. Den er evig og uten grenser. Den er omfatter alle mennesker til alle tider uavhengig av stand og stilling, rase og kjønn, alder og legning. Dessuten er Gud rettferdig og ønsker at alle mennesker skal ha det de

trenger for å leve et verdig liv på den kloden han har skapt og som han har gitt mennesket til å forvalte. Dette forplikter den som tror på ham. Dette kaller oss til å forkynne evangeliet i ord og handling ved å dele troen på Jesus med nye mennesker, utrydde fattigdom og bekjempe urettferdighet. Gud gi oss nåde til å følge dette kallet og til å gi det videre til dem som kommer etter oss!

## VEDLEGG: ANDRE DOKUMENTER OM MISJON

NMS befinner seg ikke i et vakuum. Etter at «Verdensvid Glede» ble vedtatt i 2004, har ulike deler av den verdensvide kirke holdt konferanser om misjon og utarbeidet ulike misjonsdokumenter og erklæringer om misjon. Plassen tillater ikke en utførlig presentasjon, men nedenfor følger en kort presentasjon av det som særpreger de enkelte dokumentene med tanke på et nytt grunnlagsdokument for NMS. Dokumentene presenteres i kronologisk rekkefølge. De som er interessert i å fordype seg i dokumentene, finner disse blant annet på hjemmesidene til Samarbeidet mellom Menighet og Misjon <https://kirken.no/nb-NO/SMM/om-misjon/misjonsdokumenter/>.

Oversikten begynner med to dokumenter utarbeidet av Det Lutherske Verdensforbund. «Mission in context» som ble utgitt i 2005 og «Diakonia in context» som kom i 2009. Disse dokumentene er den lutherske kirkefamiliens grunnlagsdokument om misjon gjennom evangelisering og diakoni. Disse grunnlagsdokumentene tar til orde for en holistisk misjonsforståelse der forkynnelse av evangeliet og diakoni går hånd i hånd.

Lausannebevegelsen arrangerte en stor misjonskonferanse i Cape Town i 2010. Det er verd å merke seg at gjennomgangstemaet var kjærligheten fra Gud til oss og vår kjærlighet fra oss til hele evangeliet, hele kirken som Guds folk og hele verden. Det som var nytt i dette dokumentet, var en sterkere vektlegging av ansvaret den kristne kirke har for diakoni, sosialt arbeid og arbeid for å skape fred.

I Edinburgh i 2010 feiret hele den verdensvide kirke hundreårsjubileet for den store misjonskonferansen i Edinburgh i 1910. Den første konferansen i Edinburgh dannet på mange måter grunnlaget for den økumeniske bevegelsen og misjonsengasjementet som ledet til opprettelsen av Kirkenes Verdensråd i 1948. Konferansen i Edinburgh i 2010 vedtok en erklæring som slår fast at den verdensvide kirken står sammen om oppdraget om å dele troen på Jesus med andre gjennom dåp og opplæring. Erklæringen som ble vedtatt heter «A common call».

I 2011 sendte Kirkenes Verdensråd, Den romersk-katolske kirken og World Evangelical Alliance ut en felles veiledning om hvordan drive misjon i en flerreligiøs verden (Christian Witness in a Multi-religious World - Recommendations for Conduct). Dokumentet gir retningslinjer for hvordan drive misjon på en respektfull og sensitiv måte i en flerreligiøs setting. Dokumentet var banebrytende ettersom disse tre grupperingene, som utgjør mer enn tre milliarder kristne, gikk sammen om å oppfordre til refleksjon over metoder og praksis i misjon.

Den norske kirke vedtok uttalelsen «Misjon til forandring» på kirkemøtet i 2012. Dette dokumentet slår fast at menighetene har et ansvar for at evangeliet skal bli delt med nye mennesker både lokalt og globalt. Uttalelsen holder dåp og misjon sammen ved å fremholde at alle døpte er kalt til å dele troen på Jesus med andre. Det legges vekt på at alle kristne hører til i Guds verdensvide kirke, at kirken er kalt til å forkynne evangeliet og vise nestekjærlighet overfor alle mennesker.

Den romersk-katolske kirkes overhode Pave Francis skriver i en såkalt "apostolisk formaning" i 2013 om misjon og evangelisering i vår tid. Paven sin uttalelse er omfattende, og det mest iøynefallende er at alle som tror er kalt til å vitne om evangeliet. Paven vektlegger også hensynet til de fattige og de marginaliserte.

Kirkenes Verdens råd vedtok i 2013 et nytt misjonsdokument med tittelen: «Together towards life», på norsk: «Sammen på vei mot livet». Dokumentet sitt særpreg er at det anerkjenner i større grad enn tidligere at misjon handler om at hver generasjon må høre om Jesus og komme til tro på ham og at der er en sammenheng mellom dåp og misjon; at alle døpte er kalt til å være vitne om Jesus. Et annet nytt trekk er at marginaliserte grupper ble trukket frem som en ressurs i misjon, at kampen for klima uttrykkes eksplisitt og at man legger vekt på Den hellige ånds gjerning.

Til slutt nevnes uttalelsen som ble utarbeidet under Kirkenes Verdensråd sin konferanse i Arusha i Tanzania i 2018. Konferansen ble arrangert av «Commision for World Mission and Evangelism», og det sentrale motivet er at alle som er døpt og tror, er kalt til disippelskap. Disippelskapet konkretiseres med å dele troen på Jesus, vise nestekjærlighet, fremme dialog med andre trossamfunn, bekjempe urett, avhjelpe migrasjon, løfte frem marginaliserte grupper med mer.

# FRIVILLIGHET I NMS

## Saksopplysninger:

NMS kan skilte med svært mange dyktige, engasjerte frivillige som gir både tid og krefter, i innland og utland. Visjonen vår, "En levende kirke over hele jorden", er like aktuell i ei bygd i Norges langstrakte land som i Bangkoks slum.

Vi ønsker og håper at alle NMS- engasjerte virkelig får leve ut hva navnet innebærer, nemlig "fri" og "villig". Å være frivillig handler ikke om billig arbeidskraft, men at hvert enkelt menneske skal stå fritt og villig til å bruke sine egne Gudgitte talenter inn i et større, meningsfylt perspektiv.

NMS har vært gjennom en god del omorganisering og nedbemanning de siste årene, og det er ikke til å stikke under en stol at vi befinner oss i et paradigmeskifte. Vi har andre økonomiske rammer enn tidligere, og vi har som organisasjon ikke klart å endre måten vi jobber på raskt nok i forhold til de nåværende økonomiske rammene. I dag har folk også en svakere organisasjonstilhørighet (ikke bare til NMS) enn tidligere, og gir ofte til en sak enn til én spesifikk organisasjon. I tillegg har misjonsforståelsen endret seg betydelig, og i takt med dette paradigmeskiftet har vi altså færre ansatte og misjonærer, noe som igjen fører til en omstilling i vår tilnærming til hvordan vi organiserer oss. Her kommer Use Your Talents tankegangen inn i bildet: Vi ønsker å se muligheter, ikke problemer!

Regionstyret i Region Øst har kommet med en henvendelse som inneholder viktige momenter med hensyn til organiseringen av frivillige i NMS, samt samspillet mellom frivillige og ansatte. De ønsker en drøfting på hvordan man best mulig kan utruste og optimalisere frivilligheten i NMS. Dette innspillet er inspirasjonen for vedlagte notat om frivillighet, som legger grunnlaget for drøftingen på Generalforsamlingen 2020. I notatet skrives det om forventinger, kommunikasjon og kultur i NMS, samt konkrete eksempler og forslag på hvordan frivilligheten kan samkjøres og struktureres på måter som er mest mulig givende og logiske for alle parter. Dokumentet er på ingen måte et fasitsvar, men tankegodts til drøftingen.

## Det foreslås derfor følgende spørsmålsstillinger til drøfting:

1. Hvilke målrettede oppgaver ønsker NMS å fokusere på, nasjonalt og internasjonalt som gir mening for en stor del personer, og som man kan samles om?
2. Hvordan skal nye frivillige bli engasjert i NMS?  
Til å drive arbeidet videre på lokalt, nasjonalt og internasjonalt plan  
Til å få eierskap til NMS og bli motivert til å bidra
3. Hvordan skal arbeidsfordelingen være mellom de frivillige og de ansatte? Hva ønskes i praksis?
4. Hvilke oppgaver skal regionstyret og områdeutvalg ha?

### Eksempler:

Arrangementer? Koordinering av ressurser? Bindeledd mellom grasrot og ansatte?  
Oppfølging av gjenbruksbutikker? Delta i organisasjonsbygging, ideologi, misjonssatsing, strategiarbeid? Økonomi?

## Forslag til vedtak:

Generalforsamlingen drøftet saken om frivillighet i NMS og ber landsstyret ta med momentene fra drøftingen i det videre arbeidet med temaet.

# FRIVILLIGHET I NMS: VEIEN VIDERE - SAMMEN

NMS har svært mange dyktige, engasjerte frivillige som gir både tid og krefter. Visjonen vår, "En levende kirke over hele jorden", er like aktuell i ei bygd i Norges langstrakte land som i Bangkokslum. Vi har våre egne kjennetegn som skal dra denne visjonen ned til det praktiske, daglige livet: Å søke Gud i bibel og bønn, å tjene Jesus der vi bor, å leve enklere, og å ha et åpent bord. Vi har 1104 foreninger som engasjerer seg og samler inn penger, samtidig som de deler tro og liv i småfelleskap. Det utgjør trolig mellom 5- 10 000 mennesker. Utallige timer er brukt på innsamlinger som eksempelvis basarer, over hele landet. Vi har frivillighet som går utover landegrensene: Hvert år sender vi Ucrew (praktikanter), Connect (Haldstuderenter), Uteam (korttidsteam) og volontører. Disse bidrar på forskjellige måter i frivilligheten i NMS i utlandet. Målet er også at de engasjerer seg og opplever tilhørighet i NMS når de kommer hjem til Norge, for eksempel ved å ta del i ei Connectgruppe, som er NMS sine lokalag for unge voksne som vokser fram ulike steder over hele landet.

NMSere i Norge er å finne på utallige arrangementer og møter, og vi har rundt 550 avtalemøter med misjonsavtaler. Vi har også valgt frivillige som er engasjert i 56 områdeutvalg rundt om i hele Norge.

NMS Gjenbruk med sine ca. 2500 frivillige medarbeider bidrar gjennom butikkdriften på en fantastisk måte til at mennesker får møte Guds kjærlighet utenfor kirkebenken, både gjennom arbeid og en kaffekopp i kaffekroken samtidig som de samler inn penger til NMS sine prosjekter. NMS Gjenbruk har et tredelt fokus: Miljø, møteplass og misjon.

Vi ønsker og håper at alle NMS- engasjerte virkelig får leve ut hva navnet innebærer, nemlig "fri" og "villig". Å være frivillig handler ikke om billig arbeidskraft, men at hvert

enkelt menneske skal stå fritt og villig til å bruke sine egne Gudgitte talenter inn i et større, meningsfylt perspektiv. En god måte å tenke angående frivillighet på, er at man tømmer bensin på bålet som brenner. Når noen brenner for noe, må vi ikke slokke brannen, men tømme på mer bensin. Det er stort å få være med som arbeider i Guds rike enten man er frivillig eller ansatt. Vi må jobbe sammen og være rausere - man kan ikke diktere frivillighet, da blir det tvungen dugnad. Situasjonen er også forskjellig fra bygd til bygd og by. At vi er fri (også fra synd og skyld) og villige er fantastisk, men noen ganger må vi som kristne ta ansvar som kanskje også kan føles som en forpliktelse. Det at folk tar ansvar og forplikter seg, er en flott ting, og svært viktig.

NMS har vært gjennom en god del omorganisering og nedbemanning de siste årene, og det er ikke til å stikke under en stol at vi befinner oss i et paradigmeskifte. Vi har andre økonomiske rammer enn tidligere, og vi har som organisasjon ikke klart å endre måten vi jobber på raskt nok i forhold til de nåværende økonomiske rammene. I dag har folk også en svakere organisasjonstilhørighet (ikke bare til NMS) enn tidligere, og gir ofte til en sak enn til én spesifikk organisasjon. I tillegg har misjonsforståelsen endret seg betydelig, og i takt med dette paradigmeskiftet har vi altså færre ansatte og misjonærer, noe som igjen fører til en omstilling i vår tilnærming til hvordan vi organiserer oss. Her kommer Use Your Talents tankegangen inn i bildet: Vi ønsker å se muligheter, ikke problemer!

Alle må vi justere, navigere og omstille oss innenfor et nytt landskap. Med tanken i bakhodet om at "det eneste konstante er forandring", skal vi nå se på dette med forventninger, kommunikasjon og kultur i NMS. Vi vil også komme med konkrete eksempler

og forslag på hvordan frivilligheten kan samkjøres og struktureres på måter som er mest mulig givende og logiske for alle parter. Hvilke praktiske ordninger trenger vi? Hvordan løser vi de ulike utfordringene i forhold til kommunikasjonsflyt både mellom geografiske områder og regioner, samt mellom det sentrale og det lokale?

## FORVENTNINGER, KOMMUNIKASJON OG KULTUR

Det skal være givende å være frivillig i NMS. Ideelt sett skal det å engasjere seg være en gave, både for giveren og for mottakeren. Dette er noe vi jobber for at kontinuerlig skal prege frivilligheten i NMS. Å være frivillig skal være så mye mer enn å skrive navnet sitt inn i en rute fordi "noen" trenger å ta den rollen. Det handler ikke om at frivillige skal gjøre "det de ansatte ikke rekker", men at hvert enkelt menneske får bruke sine talenter inn i et større perspektiv. I samsvar med Use Your Talents tankegangen ønsker vi å se alle ressursene og talentene vi har i oss og rundt oss, og mulighetene dette gir. Samtidig som det å være frivillig kan gi tilhørighet, fellesskap og gjensidig glede.

### FORVENTNINGER

Hvordan kan vi best tilrettelegge for at frivillige og ansatte kan jobbe side om side med misjonsarbeidet, på en slik måte at alle kjenner eierskap til arbeidet og organisasjonen? Hvordan kan frivillige og ansatte ha gode, gjensidige og realistiske forventninger til hverandre? Ansatte og frivillige i NMS er i utgangspunktet avhengige av hverandre. Uten ansatte, vil frivillighetsarbeidet ikke ha noen som tilrettelegger, inspirerer, følger opp og bygger nødvendige nettverk. Uten organiserte frivillige vil de ansatte ikke ha tilstrekkelig kontakt og kommunikasjon med grasrota til å gjøre et arbeid som medfører at misjonsengasjerte gir av sin tid, talenter og penger til arbeidet. Noe som igjen kan føre til at grunnen for å engasjere seg i NMS forsvinner og gaveinntektene stuper.

Etter mange omorganiseringer, har vi passert en smertegrense for hvor mange ansatte hver region kan sitte igjen med, og flere steder har det vært etterlyst en minstemanningsnorm. Det trengs ansatte for å inspirere og koordinere det frivillige arbeidet, så vi kan opprettholde engasjement, fellesskap, forbønnsarbeid og gaveinntekter til arbeidet. Parallelt med dette har vi opplevd at flere frivillige har funnet sin naturlige plass i regionene, og det er lett å trekke den slutning at det er en følge av at det er blitt færre ansatte som kan utføre oppgavene. Men det er også en mulighet å tenke at dette i større grad handler om at ettersom de ansatte er blitt færre, har de også blitt flinkere til å bruke Use Your Talents tankegangen, ved å identifisere hvilke ressurser og talenter man har i regionen, og slippe disse til i arbeidet.

For at ansatte og frivillige skal kunne jobbe godt sammen, er det nødvendig med en avklaring rundt ansvar, myndighet og fullmakter som de frivillige har. Det jobbes i flere regioner for tiden med å gi frivillige økt ansvar og inkludering i arbeidet. I den forbindelse innarbeides det arbeidsavtaler for frivillige, der det vil være naturlig å spesifisere ansvar, myndighet og fullmakter.

### KOMMUNIKASJON OG KULTUR

I en så stor organisasjon som NMS er, kan kommunikasjon være en utfordring, og kommunikasjonslinjene kan være utydelige og skape usikkerhet og dobbeltkommunikasjon. Et eksempel kan være at vi er flere ansatte/frivillige fra ulike avdelinger eller regioner som tar kontakt med en annen organisasjon eller institusjon, uten å vite om hverandre. Eller at man i en region utarbeider strategier for et arbeid, som en annen region har god erfaring med og kunne gitt gode innspill til, men man vet bare ikke om hverandre. Et spørsmål vi med fordel kan jobbe videre med de neste årene, er hvordan vi kan få til en god og smidig kommunikasjon på tvers av avdelinger og mellom ansatte og frivillige. Disse problemene har både en praktisk side – der man kan lage

gode rutiner for å nå ut i organisasjonen. Men det har også en side som handler om kultur og kommunikasjon – der det kan jobbes for en samkjørt holdning mellom ansatte og frivillige, slik at kommunikasjonen når ut og alle opplever eierskap, delaktighet, og inspirasjon. En kultur der vi viser gjensidig glede over å få lov til å være med å bygge Guds rike.

## STRUKTURERING OG ORGANISERING AV FRIVILLIGHETEN

Alt det frivillige arbeidet som skjer i NMS er mangfoldig, svært komplekst og sammensatt. Det er ikke meningen at ansatte skal ha full kontroll og oversikt over alt som rører seg. Det er et privilegium for en organisasjon at så mange mennesker er engasjert på ulike vis. Men det er viktig at frivillige opplever seg sett og hørt, og at de har tilgang på verktøyene de trenger for å utøve sitt misjonsengasjement.

Det har vært etterspurt en struktur som tydeliggjør hvem som er nærmeste kontaktperson for de frivillige, ønsker om mer opplæring og tettere oppfølging fra de ansatte for å istandsette frivillige, samt tilgang på verktøy som gjør det frivillige arbeidet lettere å utføre.

NMS har i flere år hatt misjonskonsulenter rundt omkring i hele landet som har jobbet operativt med å forkynne, formidle misjonsnytt og inspirert misjonsforeninger og menigheter med NMS avtaler. Nedbemanningen tvinger frem en ny måte å jobbe på for de ansatte som er igjen. Vi ønsker at frivillige skal bli brukt og etterspurt til meningsfulle oppgaver slik at de fortsetter å engasjere seg. Som en frivillig har sagt: "Jeg vil ikke være et navn på en liste over frivillige – jeg vil være en del av et fellesskap!".

Vi vil nå skissere opp noen mulige modeller og praktiske løsninger:

1. Frivillighetsteam knyttet opp mot områdeutvalgene, en modell som har vokst frem i Telemark. Se vedlegg 1.
2. NMS Gjenbruk, med sine mange frivillige

og klare rammer, har fått til svært mye bra. I administrasjonen sees de frivillige på som de ansattes kolleger. Uten dem, ingen NMS Gjenbruk. Det er de frivillige som er drivkraften bak alt det gode som skjer. Hva kan vi lære og videreføre fra NMS Gjenbruk til NMS som helhet? Se vedlegg 2 for utdypende informasjon.

3. Tankegang og praktisk utførelse av Use Your Talents i Bjørgvin: Use Your Talents brukes på konkrete måter, og starter det hele med bønn. Se vedlegg 3.
4. Praktiske verktøy på nasjonalt nivå:
5. Det er viktig å finne praktiske løsninger som er enkle og samkjørte, men på samme tid gir spillerom for at man kan gjøre ting på ulike måter innenfor gitte rammer. I skrivende stund holder Fagteam Frivillighet på med websider for frivillige. (Kommer på [www.nms.no/blimed](http://www.nms.no/blimed)) Denne skal inneholde inspirerende historier, hvordan man kan bli med å engasjere seg, og ulike verktøy for frivillige; (som for eksempel kilometergodtgjørelse skjema, kontrakter, retningslinjer og lister over ledere av de ulike områdeutvalgene.) Sidene vil også ha et eget vindu for foreninger og lokallag i NMS. Alt i alt skal dette være et bidrag i å samkjøre frivilligheten og gjøre at man enklere kan finne det man trenger som frivillig.

### Vedlegg:

Modell for organisering fra Telemark

NMS Gjenbruk og frivillighet

Tilnærming til frivillighet i Bjørgvin

### Medvirkende til dokumentet:

Njål Omland, Evy Torunn Nyvoll, Kristian Mjøluneset, Marta Dale, Silje Sjøtveit, Hildegunn Lofthus Berntsen, Janne Bech-Sørensen, Ruth Marie Salte Keyes



## VEDLEGG 1:

### EN MODELL SOM HAR VOKST FREM I TELEMARKE

En mulig struktur for å organisere frivillighet – en modell som har vokst frem i Telemark 2018 – 2020:

#### RELASJONSBYGGING:

Bakgrunnen for at modellen har vokst frem, er at jeg har hatt tett kontakt med områdeutvalgene, mange besøk til menigheter med NMS avtaler, misjonsforeninger, søkerådsmøter og deltakelse på årsmøter og foreningsdager.

Ligger til grunn for tenkningen: Handlingsplan for frivillighet 2016

- » Jetro visjonen – Eva Tokheim (leder i områdeutvalget i Nedre Telemark)
- » Ønske fra frivillig i Telemark: «trygge relasjoner, klare «kommandolinjer» og gode, tilgjengelige verktøy»
- » Utsagn fra frivillig: «Jeg er ikke interessert i å stå på noen liste, jeg vil være en del av et fellesskap!»
- » Måten NMS Gjenbruk følger opp sine frivillige

#### KURS FOR FRIVILLIGE – FRIVILLIGHETSTEAM:

Innføring i «Use Your Talents», ulike frivillighetstyper, hvordan NMS er organisert og forslag til struktur for frivillighet med bakgrunn i Jetro visjonen. Kursdagen ble holdt av RMSK og SS 7.sept 2019 i Bø (Telemark). Sette sammen frivillighetsteam i etterkant av kursdagen ved å ta direkte kontakt med nøkkelpersoner jeg har blitt kjent med det første

året, samt tips fra andre frivillige i NMS. Etter hvert som frivillighetsteamene vokser frem, bygges strukturen for frivillighet.

#### PRINSIPPER SOM KAN HA OVERFØRINGSVERDI:

- » Frivillige må delta (reelt) og ha eierskap til endringene som blir gjort
- » Bygge rundt den eksisterende strukturen til NMS
- » Gi mandat og ansvar til områdeutvalgene
- » Sørge for at områdeutvalgene har de ressursene, den kompetansen og de «folka» (frivillighetsteamene) som de trenger for å gjøre den jobben de skal gjøre.

Frivillighetsteamene har ulikt fokus, og møtes to til tre ganger i året der de deler erfaringer og ideer. Dette kan være misjonsformidlingsteam, forkynnerforum, arrangementsteam og lignende som er knyttet opp til områdeutvalgene.

På den måten bygger man ut en struktur for frivillighet som bygger oppunder NMS sin eksisterende struktur, og samtidig bygger arbeidet rundt områdeutvalgene slik at de kan være det koordinerende leddet som får tilgang på Min Side og følger opp menigheter med NMS avtale og småfellesskapene/misjonsforeningene. På denne måten blir regionkontaktens oppgave i hovedsak å følge opp lederne av områdeutvalgene, samt legge til rette for å få i gang nye frivillighetsteam rundt områdeutvalgene. Dette må naturlig nok skje i nært samarbeid med de lokale områdeutvalgene som kjenner menneskene i sitt nærmiljø. Frivillighetsteamene forholder seg til lederen i det lokale



områdeutvalget, og leder i områdeutvalgene spør de ulike teamene når det er behov for NMS deltakelse på gudstjenester med NMS avtale og på andre arrangementer der preken med misjonsfokus og misjonsnytt etterspørres.

### **HELT KONKRET HAR DETTE FØRT TIL I TELEMAR:**

- » Ledere i begge områdeutvalgene har tilgang på MIN SIDE (Oppfølging av menighet og misjonsforeninger)
- » Gjenbruksbutikkene (Skien, Bø og Heddal) fungerer som misjonsstasjoner, en møteplass for frivillige. Der kan de låne en roll-up til bruk på oppdrag i menigheter, der finner de brosjyrer og lokalene kan også brukes til småfelleskap/foreningsmøter på kveldstid.
- » Lederne i områdeutvalgene forholder seg til regionkontakten (prosjektleder i perioden 2018 – 2022)
- » Frivillighetsteamene har en leder hver, og lederen har kontakt med områdeutvalgene.
- » Områdeutvalgene koordinerer oppfølging av misjonsforeninger ved å ringe rundt til alle foreningene en gang annen hvert år.
- » Områdeutvalgene koordinerer oppfølging av menigheter ved å ta imot forespørsler, og deretter spørre lederne av frivillighetsteamene. Får de ikke napp der, går henvendelsen videre til regionkontakten.
- » Har på gang et trosopplæringsteam med lærere og trosopplærere som er engasjert for misjon. De kan spørres om misjonsopplegg for barn og unge på gudstjenester med NMS avtale i Telemark, samt til leirer for barn og unge på Fjordglimt.

Prosjektleder i Telemark  
Silje Sjøtveit

## **VEDLEGG 2:**

### **NMS GJENBRUK: HVORDAN JOBBES DET?**

I NMS Gjenbruk fordeles oppgavene mellom de ansatte og de frivillige ut ifra hva som er juridisk viktig at NMS har ansvar for og hva de frivillige selv kan bestemme. Dette er skrevet i korte trekk i NMS Gjenbruks vedtekter.

Gjenbruksstyret sentralt tar de viktigste avgjørelsene for driften av NMS Gjenbruk samt at styret har ansvar for det juridiske og økonomiske, som igjen følges opp av administrasjonen.

Butikkens styre har ansvar for alt som skjer i den daglige driften, fulgt opp av butikklleder i den enkelte butikken. Utover dette er det administrasjonens ansvar å til enhver tid påse at butikkens medarbeidere har det bra, at butikken driftes etter dagens lover og regler samt at kontrakter og andre leverandører blir fulgt opp. Administrasjonen har fordelt ansvaret seg imellom for den enkelte butikken og følger opp med butikkbesøk til «sine» butikker. Det er viktig for administrasjonen og de frivillige at de til enhver tid vet hvem de skal forholde seg til, uansett hva det gjelder. Det er en tydelig arbeidsfordeling på hvem som har ansvar for hva i driften av NMS Gjenbruk.

Ved oppstart av nye butikker eller flytting av eksisterende butikker, har administrasjonen hovedansvaret for at behov for oppfølging og opplæring er tilfredsstillende. Administrasjonen har laget en perm som inneholder all informasjon butikken trenger for å drifte, dette er en viktig verktøykasse for god drift. Rutiner og regler internt i butikken bestemmes av styret for butikken, mens økonomi og kontrakter følges opp av administrasjonen. Butikken har stort sett fritt spillerom på mange av driftsområdene innen visse rammer satt av Gjenbruksstyret og administrasjonen. Det er viktig at administrasjonen er raus og lar butikken stå fritt til å bruke sine talenter og egenskaper til det beste for alle frivillige medarbeidere og selve butikkdriften. Samhold, vennskap og felles mål for

butikken skaper en drivkraft for de frivillige. Gjennom gode relasjoner mellom både de frivillige og mellom ansatte og frivillige, skaper man et bånd med felles forståelse for hvorfor man gjør den innsatsen som trengs for videre drift av butikkene.

Hvert tredje år holdes det en butikkleder-samling der folk fra styret/butikken samles og får felles opplæring og informasjon på ulike områder. Inni mellom holdes det ulike regionale samlinger der butikkene treffes. Alle samlinger skaper et felles bånd mellom butikkene og et sted der de kan utveksle ideer og erfaringer, finne støtte og inspirasjon som de tar med seg tilbake til de øvrige frivillige i den enkelte butikk.

### VEDLEGG 3:

#### BRUK TALENTENE BJØRGVIN – EN TILNÆRMING TIL FRIVILLIGHET

I lignelsen om de to fiskene og fem brødene spør Jesus: Hva har dere? Og det er det vi nå spør oss i NMS Bjørgvin. Hva har vi av ressurser blant oss. Vi kartlegger de frivillige og deres ulike talenter, evner, erfaringer – som jo er den største ressursen. Men det handler også om hvilke nettverk, relasjoner, aktiviteter, arbeid og grupper. Hvilke økonomiske ressurser, samt fysiske ressurser som lokaler og leirsted vi allerede har.

Når vi har oppdaget og sett nærmere på hvilke ressurser vi har blant oss, kan vi oppmuntre mennesker til å ta i bruk talentene og evnene sine, og bruke de ressursene vi har kartlagt til beste for regionen vi lever i og lokalsamfunnet rundt oss. I lignelsen ber Jesus oss se på de ressursene vi har, og han ber oss om ikke å se smått på dem, men vite at når vi tar dem i bruk – så velsigner han dem. Og da kan store ting skje.

Vi ønsker å omtale medarbeiderne i NMS Bjørgvin likt, enten det er lønnede eller ulønnede medarbeidere. Dette synliggjøres blant annet ved at en del av de ulønnede medarbeidere også får en arbeidskontrakt, samt at de vil presenteres på nettsiden sammen med de lønnede medarbeiderne i Bjørgvin.

#### DET BEGYNNER MED BØNN

Hvis vi skal ta på alvor hva Bibelen sier om bønn og løftene Gud gir til de som ber, kan vi forvente at store ting skjer. Mangt et arbeid startet med at noen få mennesker kom sammen og ba. Derfor er det et ønske å starte med noen små bønnegrupper spredt ut over Bjørgvin. Håpet er å få i gang en bønnegruppe i hvert av de 8 områdene i Bjørgvin. Tre steder er dette på planleggingsstadiet til nå.

#### FRIVILLIGE PÅ KONTRAKT – MENIGHETSOPPFØLGING

Det jobbes med å starte et team av frivillige på kontrakt som har ansvar for oppfølging av menigheter med misjonsavtale. I arbeidet med å identifisere hvem som kan være aktuelle til denne oppgaven – er det lagt vekt på rekruttering gjennom Use Your Talents tilnærming og geografi. Disse kan med fordel ha kontakt med et områdeutvalg, men trenger ikke å sitte i utvalget. Vi håper å kunne få et team bestående av aktuelle personer som i sitt område kan følge opp menigheter. Disse vil igjen få oppfølging fra regionskontoret i Bergen, og inviteres inn på 1-2 årlige samlinger, samt få veiledning ved behov. Det vil legges vekt på å istandsette disse til selvstendig arbeid i tråd med NMS sine verdier.

#### FRIVILLIGE PÅ KONTRAKT – REGIONSKONTORET

Per i dag har vi to frivillige på kontrakt tilknyttet regionskontoret. Vi ønsker å utvide staben med flere frivillige på kontrakt, og bruker UYT i rekrutteringen av flere.

#### FRIVILLIGE PÅ KONTRAKT – ANDRE REGIONSOPPGAVER

Vi er åpne for å utvide medarbeider-felleskapet i Bjørgvin i flere regionsoppgaver der vi ser dette kan være aktuelt. Eksempler kan være Redaksjonsleder for bladet, Redaksjons medarbeidere, Forbønns-koordinator, Sosiale medier koordinator, forenings koordinator, Leir koordinator m.m. Men mer enn å lete etter personer som kan fylle oppgaver

– ønsker vi å inspirere fellesskapene vi har i Bjørgvin til å ta i bruk ressurser og talenter vi allerede har blant oss.

### **OMRÅDEUTVALGENE OG REGIONSTYRET**

Dersom de frivillige på kontrakt er tilknyttet et områdeutvalg eller regionstyret, vil dette være bra, men det vil ikke være noen automatikk i dette – da vi opplever at områdeutvalgene i Bjørgvin ofte har nok med egne oppgaver og koordinering.

### **FORKYNNERFORUM/FORMIDLERTTEAM**

ForkynnerForum i Bergen har eksistert i mange år, og har jevnlig samlinger. Forumet består av en rekke personer (mellom 10-30), som ønsker å bidra med forkynnelse og sin erfaring inn i forumet. Disse har fordelt foreninger i området mellom seg, og følger disse opp. De tar også på seg forkynneroppdrag både ved gudstjenester og andre arrangementer. I tillegg er det i praksis små forkynner-team i omkringliggende områder rundt Bergen (som gjerne deltar i ForkynnerForumet kan være aktuelt å jobbe med mer formell struktur på disse fremover. Det jobbes med å starte et ForkynnerForum/Formidlerteam også i Sogn og Fjordane.

# VALG

## Saksopplysninger:

Ifølge vedtektenes §2 skal generalforsamlingen foreta valg av landsstyrets leder, landsstyre, protokollkomité og valgkomité. Landsstyrets leder skal velges i separat valg. Det er valgkomiteen som forbereder valgene (vedtektenes §28).

Regionstyrene har meldt inn kandidater til valgene i tråd med vedtektenes §§9-12.

Det er mulig for generalforsamlingens delegater å fremme nye kandidater til valgene fremt til torsdag 25.juni 2020 kl. 14.00. Kandidatene må ha sagt seg villig til å stille, og det må følge med skriftlig informasjon om kandidatene.

## 9.1 Valg av landsstyrets leder:

Valgkomiteen legger frem to (2) forslag til leder av landsstyret for neste periode. Kandidatene presenteres i alfabetisk rekkefølge (jamf vedtektenes §9).

### Forslag til vedtak:

Valg av landsstyrets leder gav følgende resultat:  
(navn og antall stemmer)  
<Navn> ble valgt til landsstyrets leder.

## 9.2 Valg av landsstyre:

Valgkomiteen legger frem femten (15) forslag til medlemmer i landsstyret for neste periode.

*Hvis endringsforslag knyttet §10 i NMS vedtekter ikke vedtas brukes følgende ordning for gjennomføring av valget:*

Det velges ved to separate valg fem (5) medlemmer og fem (5) varamedlemmer til styret.

*Hvis endringsforslag knyttet §10 i NMS vedtekter vedtas (både innholdsmessig og tidspunktet for når endringen gjelder fra) brukes følgende ordning for gjennomføring av valget:*

Det velges fem (5) faste medlemmer og fem (5) varamedlemmer. Tre (3) faste medlemmer velges i første valgongang, deretter to (2) faste og fem (5) varamedlemmer.

Kandidatene presenteres i prioritert rekkefølge (jamf vedtektenes §10).

### Forslag til vedtak:

Med følgende resultat ble nevnte kandidater valgt som medlemmer av landsstyret for kommende periode:

<Navn> Antall stemmer:  
<Navn> Antall stemmer:  
<Navn> Antall stemmer:  
<Navn> Antall stemmer:  
<Navn> Antall stemmer:

Med følgende resultat ble nevnte kandidater valgt som varamedlemmer av landsstyret for kommende periode:

<Navn> Antall stemmer:

<Navn> Antall stemmer:

<Navn> Antall stemmer:

<Navn> Antall stemmer:

<Navn> Antall stemmer:

### 9.3 VALG AV PROTOKOLLKOMITÉ:

Valgkomiteen legger frem ni (9) forslag til medlemmer av protokollkomité for neste periode. Det velges i ett valg, tre medlemmer og tre varamedlemmer til komiteen. Kandidatene presenteres i alfabetisk rekkefølge (jmf vedtektenes §11).

---

#### Forslag til vedtak:

Med følgende resultat ble nevnte kandidater valgt som henholdsvis medlemmer og varamedlemmer av protokollkomiteen for kommende periode:

##### Medlemmer:

<Navn> Antall stemmer:

<Navn> Antall stemmer:

<Navn> Antall stemmer:

##### Varamedlemmer:

<Navn> Antall stemmer:

<Navn> Antall stemmer:

<Navn> Antall stemmer:

### 9.4 VALG AV VALGKOMITÉ:

Valgkomiteen legger frem forslag til tolv (12) medlemmer av valgkomité for neste periode. Det velges i ett valg fem medlemmer og to varamedlemmer til komiteen. Kandidatene presenteres i prioritert rekkefølge (jmf vedtektenes §12):

---

#### Forslag til vedtak:

Med følgende resultat ble nevnte kandidater valgt som henholdsvis medlemmer og varamedlemmer av valgkomiteen for kommende periode:

##### Medlemmer:

<Navn> Antall stemmer:

<Navn> Antall stemmer:

<Navn> Antall stemmer:

<Navn> Antall stemmer:

<Navn> Antall stemmer:

##### Varamedlemmer:

<Navn> Antall stemmer:

<Navn> Antall stemmer:

## PRESENTASJON AV ALLE KANDIDATER



## KANDIDATER LANDSSTYRELEDER



### **Bjørn Inge Holberg, Eydehavn, region Sør**

**Fødselsår:** 1972  
**Jobb:** Sokneprest i Moland menighet, Arendal prosti  
**Utdannelse:** Cand.theol

#### **NMS-tilknytning:**

Vært misjonær i Thailand og jobbet i hjemmearbeidet 1 år etter hjemkomst.

#### **Hvilken kompetanse har du innenfor disse områdene:**

**Ledelse:** Min ledererfaring begynte gjennom ledertrening som ungdom i KFUK-KFUM, etter hvert har jeg selv drevet med ledertrening for ungdom! Jeg har vært leder av styret i Arendal KRF, og leder av presteforeningen på lokallagsnivå. Det er nok likevel gjennom jobben som prest jeg fått mest ledererfaring!

**Organisasjon:** Jeg har i store deler av livet drevet med organisasjonsarbeid, i hovedsak KFUK-KFUM. Men har jobbet både i Sjømannskirken og NMS, og vært aktiv med i KRF! Jeg har lang erfaring fra flere styrer både som leder og som vanlig medlem.

**Økonomi:** Jeg har ingen formel kompetanse innen økonomi, men har i mange sammenhenger jobbet med budsjett og økonomi!

**Personaladministrasjon:** Utover jobben som Sokneprest har jeg ikke jobbet direkte med personaladministrasjon

**Misjon:** Jeg har alltid hatt et engasjement for misjon! Gjennom jobben som misjonær for NMS i Thailand har jeg førstehånds kunnskap om hvilke gleder og utfordringer det og drive misjon bringer med seg!

#### **Hva er din motivasjon for å stille som kandidat til ledervervet?**

Jeg har tro på det arbeidet NMS driver rundt om i verden og ønsker derfor å bidra til at NMS kan få synliggjort sitt arbeid, og gjennom det skape et misjonsengasjement for nye generasjoner. Jeg motiveres også av å kunne være med å lede en organisasjon som er lokalt forankret med et globalt perspektiv.

#### **Hva mener du at du med din erfaringsbakgrunn kan tilføre arbeidet i NMS/ LS?**

Jeg har egentlig siden jeg begynte i speideren som 7 åring alltid vært aktiv i organisasjonsarbeid og den største erfaringen jeg tar med meg er at å jobbe i team ikke alltid er det letteste, men det gir alltid det beste resultatet.

#### **Formuler en setning som beskriver din visjon for NMS i fremtiden:**

Min visjon for NMS må være at nye generasjoner får et engasjement for Misjon slik at NMS kan fortsette det viktige arbeidet med å bekjempe urettferdighet, utrydde fattigdom og dele troen på Jesus!





### **Bjørg Tysdal Moe, Stavanger, region Stavanger**

**Fødselsår:** 1954

**Jobb:** Varaordfører i Stavanger fram til 31. desember 2019. Nå flere styreverv og prosjektengasjementer.

**Utdannelse:** Samfunnsfag, kristendom og ledelse fra Menighetsfakultetet, Distriktshøgskolen i Rogaland og fra BI

#### **NMS-tilknytning:**

Har vært leder for barne- og ungdomsrådet i NMS på 80-tallet. Var misjonssekretær i Norges Kristelige Student- og Skoleungdomslag – med tett kontakt med NMS og oppfølging av NMS' misjonsprosjekter. Drev NMS-barneforening på Hinna i en årrekke. Har gjennom 20 år som varaordfører i Stavanger alltid holdt fram at Stavanger er misjonsbyen og har vektlagt kontakt og oppfølging av NMS og deltakelse i NMS-arrangementer. Har vært dirigent ved NMS' generalforsamling i Stavanger.

#### **Hvilken kompetanse har du innenfor disse områdene:**

**Ledelse:** Fra jeg ble formann i skolelaget på Sand i Ryfylke til jeg nå gikk av etter 20 år som varaordfører har jeg hatt om lag 50 år med ulike lederoppgaver i organisasjon og politikk, både lokalt og nasjonalt. Har blant annet vært nestleder i både KS og i KrF nasjonalt i en rekke år. Har fortsatt flere styrelederverv.

**Organisasjon:** Det er fra deltagelse i, lederoppgaver i og tett samarbeid med NMS, Skolelagsbevegelsen, Den norske kirke og Kristelig Folkeparti jeg har min organisasjonskompetanse.

**Økonomi:** Jeg har erfaring som selvstendig næringsdrivende med ansvar for økonomi og regnskap og fra budsjettarbeid i kommunen og i organisasjoner. Økonomiforståelse og budsjettarbeid står sentralt i de fleste områder hvor jeg har vært engasjert.

**Personaladministrasjon:** Gjennom mine ulike engasjement og roller har jeg deltatt i utallige rekrutteringsprosesser og også hatt fokus på arbeidsmiljø, rolleavklaring og lagbygging.

**Misjon:** Jeg har i hele mitt voksne liv vært fast leser av Misjonstidende. Jeg har fulgt flere misjonærer og misjonsfamilier tett gjennom mange år. I flere år har jeg spesielt fått følge arbeidet på Madagaskar, blant annet gjennom årlige reiser dit i forbindelse med et 10-årig miljø- og demokratiprojekt med Stavangers vennskapsby Antsirabe. Gjennom jobben som varaordfører i misjonsbyen Stavanger har jeg kunnet følge NMS tett i mange spørsmål og tatt imot misjonærer og representanter fra samarbeidskirker i møter på rådhuset og i andre sammenhenger.

#### **Hva er din motivasjon for å stille som kandidat til ledervervet?**

Først og fremst fordi misjonsbefalingen gir et kall til tjeneste – og dessuten at min jobb-situasjon nå gjør at jeg kunne svare ja på utfordringen fra valgkomiteen. Og fordi NMS er den organisasjonen jeg føler meg mest knyttet til, like fra barndommen og fram til i dag.

#### **Hva mener du at du med din erfaringsbakgrunn kan tilføre arbeidet i NMS/ LS?**

I tillegg til lang og bred ledererfaring tror jeg at jeg kan tilføre kompetanse om ledelse og om god samhandling mellom organisasjon og det offentlige. Akkurat dette siste aspektet har vært blant mine hovedsatsingsområder som politiker. Jeg har også et stort kontaktnett over hele Norge, også i utlandet, som jeg håper og tror kan bli nyttig i arbeidet i Landsstyret.

#### **Formuler en setning som beskriver din visjon for NMS i fremtiden:**

Min visjon for NMS er at misjonsfolket fortsatt skal se på organisasjonen som et godt redskap for å spre evangeliet, at Den norske kirke gjennom Menighet og misjon-satsingen skal se på NMS som et godt redskap for å tydeliggjøre og vitalisere det faktum at hver lokalmenighet i Norge også er en del av den verdensvide kirke og at folk flest i Norge skal se på NMS som en viktig aktør i arbeidet med å definere vår identitet, hvem vi er og hva som er vår rolle og vår plass i verden

## KANDIDATER LANDSSTYRET



### **Karen Margrete Eikenes Mestad, Hundvåg, region Stavanger**

**Fødselsår:** 1973  
**Jobb:** Høgskolelektor ved VID vitenskapelige høgskole, Stavanger  
**Utdannelse:** Cand.theol med noe videreutdanning samt forsker-utdanning i forbindelse med Ph.d.-løp

#### **NMS-tilknytning:**

Mangeårig deltaker og leder på Alværa misjonscenter, medlem og leder i ulike regionale råd og utvalg for barn og ungdom, ettåring NMS Sogn og Fjordane, festivalsjef Nettverk, ledertreningskonsulent NMS U, forkynneroppdrag, misjonsforening, leder for programkomiteén for Sommerfest med Generalforsamling 2017.

#### **Hvilken kompetanse har du innenfor disse områdene:**

**Ledelse:** Har tilegnet meg ledelsesfaglig kompetanse gjennom doktoravhandlingen jeg nå slutfører. Jeg forsker på presten som leder for gudstjenestefeiringen. Har selv ledererfaring som sokneprest, som tillitsvalgt og fra frivillig arbeid.

**Organisasjon:** Erfaringsbasert kunnskap om NMS og Den norske kirke både som ansatt og frivillig, og om andre organisasjoner som frivillig.

**Økonomi:** Grunnleggende forståelse.

**Personaladministrasjon:** Jeg har ikke hatt personalansvar. Likevel har soknepresterfaringen fra en stor menighet med et godt samarbeid med daglig leder gitt kunnskap på dette området.

**Misjon:** Misjonsteologisk kompetanse gjennom teologistudiet ved Misjonshøgskolen inkludert misjonal praksis i Brasil samt opptatt av å ha et misjonalt fokus både som menneske, prest og forsker.

#### **Hva er din motivasjon for å stille som kandidat til ledervervet?**

Jeg ønsker å bidra til at NMS fortsatt skal være en livskraftig organisasjon som, i tett samarbeid med Den norske kirke, deler troen på Jesus, utrydder fattigdom og bekjemper urettferdighet.

#### **Hva mener du at du med din erfaringsbakgrunn kan tilføre arbeidet i NMS/ LS?**

Jeg mener at bakgrunnen min fra NMS, Den norske kirke og MHS/VID samlet sett gir meg et godt grunnlag for særlig å bidra i forhold til utviklingen av NMS som Den norske kirkes misjonsorganisasjon. Både presterfaring og kunnskap og erfaring fra teologisk undervisning og forskning anser jeg som relevant og nyttig i denne sammenhengen.

#### **Formuler en setning som beskriver din visjon for NMS i fremtiden:**

En livskraftig organisasjon som virkeliggjør kirkens misjonsoppdrag i Norge og resten av verden.



**Per Ørjan Aaslid, Ski, region Øst**

**Fødselsår:** 1968

**Jobb:** Kirkeverge

**Utdannelse:** Cand.theol fra Misjonshøgskolen og Executive Master of Management fra BI

**NMS-tilknytning:**

Oppvokst på Madagaskar, aktiv leirdeltaker og leirleder i NMSU, ledet misjonsteam til Kroatia, startet Connect-linjen på Hald, utdannet fra Misjonshøgskolen, misjonær på Madagaskar, LS-medlem.

**Hvilken kompetanse har du innenfor disse områdene:**

**Ledelse:** Erfaringsbasert mastergrad fra BI. Har lederstilling i kirken. Er nestleder i styret for Plussreiser.

**Organisasjon:** Har organisasjonsteori som fag. Har alltid vært aktivt medlem i NMS.

**Økonomi:** Generell økonomikompetanse. Har mye økonomi- og budsjettansvar i jobben som kirkeverge. Etablerte turoperatørselskapet Ravinala Reiser og sitter nå i styret for Plussreiser.

**Personaladministrasjon:** Har personalledelse som fag. Har arbeidsgiveransvar og erfaring som tillitsvalgt.

**Misjon:** Er oppvokst på Madagaskar og har vært misjonær i samme land. Utdannet fra Misjonshøgskolen. Har vært aktiv i NMS fra barndommen av.

**Hva er din motivasjon for å stille som kandidat til ledervervet?**

Jeg har vært med i LS i én periode, og jeg brenner for å styrke NMS som en visjonær og handlekraftig misjonsorganisasjon. Samtidig må vi fortsette det viktige arbeidet med å få kontroll på økonomien i selskapet.

**Hva mener du at du med din erfaringsbakgrunn kan tilføre arbeidet i NMS/ LS?**

Jeg går inn i landsstyret med faglig bredde, med mye kunnskap om NMS nasjonalt og internasjonalt, og med betydelig erfaring fra den norske kirke både på Vestlandet og nå på Østlandet.

**Formuler en setning som beskriver din visjon for NMS i fremtiden:**

Jeg ønsker at NMS fremdeles skal være en ledende internasjonal misjonsorganisasjon som gjennom ord og handling bidrar til at nye mennesker får erfare Guds kjærlighet, ved at mennesker krysser grenser og ansikt møter ansikt.



**Anne Therese Hognestad Seppola, Havøysund, region Nord**

**Fødselsår:** 1956

**Jobb:** Helsen i 20 år, lærer i grunnskole i 20 år;  
AFP høst 2018

**Utdannelse:** Hjelpepleier 1976, Diakonissehuset Lovisenberg, Oslo;  
Allmennlærer / Adjunkt med opprykk 1998 HIF Alta

**NMS-tilknytning:**

Styremedlem i Områdeutvalget Finnmark siste fem år. Leder siste to år. Vært med i Region nord sine fellesmøter, og vært Region nord sin representant ved enkelte samlinger. Misjonsbibelskolen i Stjørdal høsten 1977.

**Hvilken kompetanse har du innenfor disse områdene:**

**Ledelse:** Vært leder i flere ungdomsklubber, ettåring i KFUK/KFUM, og leder i menighetsrådet i flere runder. Leder Finnmark krets av KFUK/ KFUM på 90-tallet. Leder av Utdanningsforbundet Måsøy og HTV Måsøy.

**Organisasjon:** Innen NMS har jeg vært med som barn i barneforening på Randaberg, og nok alltid hatt et naturlig forhold til NMS. I voksen alder ble jeg med i styret i Områdeutvalget Finnmark de siste fem årene.

**Økonomi:** Ingen spesiell kompetanse, kun regnskap innenfor lag og foreninger.

**Personaladministrasjon:** Som leder har jeg alltid hatt personalansvar, men ingen direkte utdanning.

**Misjon:** Som medlem i kirken og organisasjonsliv ellers, har misjon vært i ryggraden min.

**Hva er din motivasjon for å stille som kandidat til ledervervet?**

Tilliten av å bli spurt og foreslått fra nord, og jeg ønsker å være en synlig representant for Region Nord. En annen motivasjonskilde er viktigheten for å bevisstgjøre avtalemenighetene sitt misjonsansvar.

**Hva mener du at du med din erfaringsbakgrunn kan tilføre arbeidet i NMS/ LS?**

Se mot nord og entusiasme.

**Formuler en setning som beskriver din visjon for NMS i fremtiden:**

Misjonsbevissthet og misjonsansvar fra det lokale til det internasjonale.



**Trond Hjorteland, Tau, region Stavanger**

**Fødselsår:** 1972

**Jobb:** Kirkeverge

**Utdannelse:** Journalist

**NMS-tilknytning:**

Har vore landsstyrerepresentant i ein periode 2017-2020 og vararepresentant i ein periode, 2014-2017. Tilsett i NMS som misjonær i Kamerun i 1999-2003 og 2010-2011 samt marknads- og informasjonsleiar 2007-2010.

**Hvilken kompetanse har du innenfor disse områdene:**

**Ledelse:** 20 års leiarerfaring frå radioarbeid i Kamerun og kyrkjeverje i Strand til redaktør i Suldalsposten og marknads- og informasjonsleiar i NMS.

**Organisasjon:** Enkeltmedlem i NMS, påtar meg enkelte tale-opppdrag for NMS lokalt. Sit i Strand kommunestyre for KrF, inne i min andre periode nå. Driv ungdomsarbeidet Fabelaktig Fredag i Strand kyrkjelyd på fritida saman med andre foreldre og andre leiarar.

**Økonomi:** Fleire års erfaring med økonomiansvar i ulike stillingar.

**Personaladministrasjon:** Fleire års erfaring med personalansvar i ulike stillingar.

**Misjon:** 5 år som misjonær i Kamerun, marknads- og informasjonsleiar i NMS (2007-2010).

**Hva er din motivasjon for å stille som kandidat til ledervet?**

Eg ønskjer å bidra til ei sunn, økonomisk utvikling i NMS slik at organisasjonen også i ti-åra framover vil vera ei viktig kraft i den lokale og globale misjonsrørsla.

**Hva mener du at du med din erfaringsbakgrunn kan tilføre arbeidet i NMS/ LS?**

Eg trur eg kan bidra med ei djupare forståing av kva det inneber å vera ein organisasjon som sender misjonærar versus det å vera ein meir nettverksbasert organisasjon der utsending av misjonærar er tona ned.

**Formuler en setning som beskriver din visjon for NMS i fremtiden:**

Ein fornybar organisasjon som er forankra i oppdraget.

**Greta Gravås Aarthur, Levanger, region Trøndelag**

**Fødselsår:** 1961

**Jobb:** Søndagsskolekonsulent i Trøndelag

**Utdannelse:** Lektor. Master i fagdidaktikk estetiske fag  
Har mesterbrev som blomsterdekoratør

**NMS-tilknytning:**

Har vært vara, og er nå fast styremedlem i regionstyret Trøndelag. Styremedlem, representant for NMS, i misjonsutvalget i Levanger menighet. Utvikler og daglig leder av Misjon i Hagen (MIHA), deltatt noe i områdeutvalget på Innherred i denne forbindelsen.

**Hvilken kompetanse har du innenfor disse områdene:**

**Ledelse:** Leder for lærernetverket Design og håndverk i Nord-Trøndelag. Leder for kretsstyret i Søndagsskolen Norge, Trøndelag krets i flere perioder. Klasseledelse i mange år.

**Organisasjon:** Mest kjennskap til Søndagsskolen Norge, som søndagsskolellærer, ledervet på kretsnivå, fast styremedlem i landsstyret og diverse utvalg og prosjektgrupper – og nå som ansatt.

**Økonomi:** Utdannelse innen kommunal økonomi og ledelse. Har hatt eget enkeltmannsforetak.

**Personaladministrasjon:** Personalansvar som kretsstyreleder i Trøndelag, Søndagsskolen Norge.

**Misjon:** Søndagsskolelærer (35 år) og utvikler av konseptet MIHA (et «lavterskel-misjons-tiltak for naboen»)

**Hva er din motivasjon for å stille som kandidat til ledervet?**

En god blanding av at jeg brenner for å gi Jesus videre - og at jeg liker styrearbeid.

### Hva mener du at du med din erfaringsbakgrunn kan tilføre arbeidet i NMS/ LS?

Min styrke er at jeg har stor respekt for alt arbeid som er gjort, og samtidig ser nye muligheter i fortsettelsen.

### Formuler en setning som beskriver din visjon for NMS i fremtiden:

I 2030 blomstrer NMS som aldri før, for små og store erfarer at satsningen «bruk ditt talent» er ærlig ment og virkeliggjort.



#### Harald Hurum, Fredrikstad, region Øst

**Fødselsår:** 1961  
**Jobb:** Barnelege  
**Utdannelse:** Barnelege

#### NMS-tilknytning:

Misjonær Kamerun 1997-2002. Sittet en periode i områdeutvalg Østfold og regionstyre Borg.

#### Hvilken kompetanse har du innenfor disse områdene:

**Ledelse:** Erfaring som avdelingssjef barne- og ungdomsklinikken Kalnes.

**Personaladministrasjon:** Se over .

**Misjon:** Misjonærerfaring Kamerun.

#### Hva er din motivasjon for å stille som kandidat til ledervervet?

Jeg ønsker å bidra til at NMS fortsatt skal være en viktig aktør i misjonsarbeid ute og hjemme.

#### Hva mener du at du med din erfaringsbakgrunn kan tilføre arbeidet i NMS/ LS?

Jeg har god kjennskap til livet som misjonær og de utfordringer misjonen møter i dag. Jeg har høy kompetanse innen helse og omsorgsarbeid.

#### Formuler en setning som beskriver din visjon for NMS i fremtiden:

Vi krysser nye grenser med godt budskap til hele mennesket.



#### Ragnhild Eikeland Floberg, Grimstad, region Sør

**Fødselsår:** 1966  
**Jobb:** Prost i Aust-Nedenes prosti, Agder/Telemark bispedømme  
**Utdannelse:** Cand.theol, 60 studiepoeng innen Åndelig veiledning, kristen spiritualitet (MF/PF) holder på å skrive Maste oppgave i Verdibasert Ledelse v. VID, ferdig 4.mai 2020 (90 studiepoeng)

#### NMS-tilknytning:

Vært misjonær i Etiopia jan.1995-des. 1997, 2009/2010

#### Hvilken kompetanse har du innenfor disse områdene:

**Ledelse:** Er nå prost, leder i DNK siden febr.2015.

**Organisasjon:** Jobbet i NMS i 4 år.

**Økonomi:** Sitter i Kirkelig fellesråd med økonomiansvar.

**Personaladministrasjon:** Har personalansvar som prost .

**Misjon:** Jobbet i NMS i 4 år.

**Hva er din motivasjon for å stille som kandidat til ledervervet?**

NMS gjør et viktig arbeid som misjonsorganisasjon. Det er også en naturlig samarbeidspartner for misjon for DNK.

**Hva mener du at du med din erfaringsbakgrunn kan tilføre arbeidet i NMS/ LS?**

eg har erfaring som misjonær og kjenner misjonærlivet. Samtidig kjenner jeg DNK og har lederansvar der.

**Formuler en setning som beskriver din visjon for NMS i fremtiden:**

NMS skal være en naturlig samarbeidspartner for DNK og fortsatt arbeide for at evangeliet når enda lenger ut og for rettferdighet.



**Jogeir Hollevik Tangvik, Trondheim, region Trøndelag**

**Fødselsår:** 1978

**Jobb:** Vernepleier 1/Teamleder og koordinator i Trondheim kommune

**Utdannelse:** Vernepleier

**NMS-tilknytning:**

Vara i landsstyret inneværende periode, styremedlem for KVT (Kristen vgs Trøndelag), regionstyret for NMS Trøndelag (fast/vara), KIA Trøndelag, NMSU regionråd Trøndelag (leder/fast/vara), leirleder og leirdeltaker.

**Hvilken kompetanse har du innenfor disse områdene:**

**Ledelse:** Teamleder, innebærer koordinatoransvar for alle kommunale tjenester til barn og unge i avlastningsboliger. Har vært verneombud for en større avdeling med 100 ansatte.

**Organisasjon:** Har hatt/har flere verv i NMS/NMSU/leirsteder, som har gitt bred innsikt i organisasjonen NMS/NMSU. Tidligere medlem av menighetsråd. Vært tillitsvalgt (fagorganisasjonsarbeid).

**Økonomi:** Har opparbeidet god økonomiforståelse gjennom de ulike styrevervene. Jeg har innkjøpsansvar og oppfølging av alle varer og tjenester på avdeling. I tillegg driver jeg med utleie av eiendommer.

**Personaladministrasjon:** Veiledning- og oppfølgingsansvar ansvar for lærlinger og studenter innen helsefag på videregående og høgskolenivå.

**Misjon:** Har vært i Hong Kong og ett litt lengre besøk i Kamerun (Ngaoundéré), og sett det arbeidet som NMS har der.

**Hva er din motivasjon for å stille som kandidat til ledervervet?**

Ønsker å være med på at NMS også i fremtiden skal være en levende og livskraftig misjonsorganisasjon både hjemme og ute i verden.

### Hva mener du at du med din erfaringsbakgrunn kan tilføre arbeidet i NMS/ LS?

Jeg har vært med i NMSU og NMS i mange år, og kjenner organisasjonen svært godt. Jeg har erfaringer fra flere ulike omorganiseringer og endringsprosesser i kommunal forvaltning som har gitt meg kunnskap, innsikt og forståelse for hva endringer og utvikling kan gjøre med enkeltmenneske og for den enkelte organisasjon.

### Formuler en setning som beskriver din visjon for NMS i fremtiden:

Vi må ha kunnskap og respekt for vår historie, forstå nåtiden, for så å skape en ny og livskraftig fremtid for NMS.



#### Åse Fagermoen Dannemark, Sørumsstrand, region Øst

**Fødselsår:** 1955

**Jobb:** Sykepleier/avdelingsleder

**Utdannelse:** Sykepleier med videreutdanning som helsesykepleier og innen psykisk helse barn og unge, personalledelse og arbeidsrett for helse og sosialsektoren fra HiOA (nå Oslo Met)

### NMS-tilknytning:

Medlem i barne- og ungdomsrådet i NMS Oslo 1978 -1980. Medlem av områdeutvalg og regionstyre over mer enn 10 år. Misjonær i 6 år, nå frivillig foreningsbesøker på Romerike. «Alltid» være medlem av NMS.

### Hvilken kompetanse har du innenfor disse områdene:

**Ledelse:** Har utdanning i personalledelse og arbeidsrett (HIOA). Vært leder siden 2000 med delegert ansvar for personalet, tilsetninger, budsjett og økonomioppfølging innen kommunehelsetjenesten.

**Organisasjon:** Områdeutvalg og regionstyre både i Borg og NMS Øst (både vanlig medlem, nestleder og leder). Sittet i styret for Diakonifellesskapet Diakonova og vært kasserer der i 6 år.

**Økonomi:** Budsjettansvar siden 2000 i min jobb som leder. (40 millioner NOK i 2019).

**Personaladministrasjon:** Har ansettelsesmyndighet, oppfølging av alt personal i mitt ansvarsområde. Har videreutdanning i dette. Vært stedfortreder for enhetsleder (nivået under rådmannen) i 1 år.

**Misjon:** Leirer, Misjonærforberedende utdanning 1 år (MHS), misjonær i 6 år, nå frivillig foreningsbesøker.

### Hva er din motivasjon for å stille som kandidat til ledervervet?

Jeg liker organisasjonsarbeid, og NMS spesielt. Vil gjerne bidra med meg og min kompetanse.

### Hva mener du at du med din erfaringsbakgrunn kan tilføre arbeidet i NMS/ LS?

Jeg satt i regionstyret i Borg/Øst i den perioden hvor det var store brytninger. Jeg var en aktiv deltaker i diskusjoner og arbeidsgrupper, og bidro inn i prosessene. Og jeg bidro med min kompetanse inn i bl.a. omstrukturering og personaladministrasjon

### Formuler en setning som beskriver din visjon for NMS i fremtiden:

Guds betingelsesløse kjærlighet skal prege alt vårt arbeid når vi bekjemper urettferdighet og fattigdom, og når vi deler troen på Jesus Kristus i den verdensvide kirke. Misjon i en ny tid må være preget av kreativ og livskraftig tro.





**Arne Drøpping, Ålvundfjord, region Trøndelag**

**Fødselsår:** 1951

**Jobb:** Tidligere lærer, er sauebonde no

**Utdannelse:** Lærerutdanning

**NMS-tilknytning:**

Regionstyreleder no + ein periode før, NMS Gjenbruk. Vore mykje med på julemesser, basarer o.l.

**Hvilken kompetanse har du innenfor disse områdene:**

**Ledelse:** Kommunestyre og formannskap i fleire periodar

**Organisasjon:** Tillitsvalgt i Utdanningsforbundet.

**Økonomi:** Lite, fører eige gardsrekneskap.

**Personaladministrasjon:** Lite.

**Misjon:** Står ovanfor.

**Hva er din motivasjon for å stille som kandidat til ledervervet?**

Vil bidra til at misjonarbeidet skal halde fram.

**Hva mener du at du med din erfaringsbakgrunn kan tilføre arbeidet i NMS/ LS?**

Kjenner arbeidet frå lokalplanet med mange typer arrangement, gjenbruksbutikk og regionstyret.

**Formuler en setning som beskriver din visjon for NMS i fremtiden:**

Vi treng foreningar eller andre samarbeidsformer der personar med engasjement for den verdensvide kyrkja arbeider saman bl.a. for å skaffe pengar til NMS i ei tid med færre ansatte.



**Per Ragnar Haraldstad, Mandal, region Sør**

**Fødselsår:** 1954

**Jobb:** Prost i Mandal prosti

**Utdannelse:** Cand.theol

**NMS-tilknytning:**

Jeg har vært misjonær i Japan i 13 år. Fra 1995 frem til nå har jeg vært med på mye NMS-relatert arbeid i Norge: Forkynnelse, leirarbeid, misjonsforeninger, oppstart av misjonsforening og arbeid for misjon innen menigheter i Den norske kirke.

**Hvilken kompetanse har du innenfor disse områdene:**

**Ledelse:** Jeg har vært leder i alle jobbene jeg har hatt. Tillitsmann i Japan i 4 år. Sokneprest/prost gjennom mer enn 20 år.

**Organisasjon:** Organisasjonsutvikling har jeg ikke drevet mye med ut over at vi gjorde en stor omorganisering av NMS/Frikirke-organisasjonen i Japan i begynnelsen av 1990-årene. Jeg mener å ha stor gjennomføringskraft under omorganisering.

**Økonomi:** Dette er ikke mitt område. Har bare tatt helt nødvendig ansvar.

**Personaladministrasjon:** Har hatt personalansvar i alle jobbene jeg har hatt. Jeg har mye erfaring, men ingen tilleggsutdanning.

**Misjon:** Å tre mennesker nær med evangeliet» har vært en rød tråd gjennom hele min tjeneste. Jeg bygde opp en helt ny menighet i Japan.

**Hva er din motivasjon for å stille som kandidat til ledervervet?**

Jeg har lyst, og jeg tror jeg har noe å bidra med. Dessuten er jeg utrolig glad i NMS og ønsker organisasjonen alt godt.

**Hva mener du at du med din erfaringsbakgrunn kan tilføre arbeidet i NMS/ LS?**

Jeg håper jeg kan være med å bringe glede og inspirasjon inn i organisasjonen. Jeg har aldri slått meg til ro med tingenes tilstand på min arbeidsplass. Jeg er alltid på jakt etter hvordan vi kan utvikle arbeidet videre. Bidra til å holde fokus på det viktigste.

**Formuler en setning som beskriver din visjon for NMS i fremtiden:**

NMS er i stadig utvikling og når videre ut med det viktigste». «Stadig flere menigheter, misjonsforeninger og enkeltpersoner opplever NMS som relevant for sitt misjonsengasjement.



**Ole Harald Neergård, Våle, region Øst**

**Fødselsår:** 1973

**Jobb:** Gruppeleder, VVS-ingeniør

**Utdannelse:** VVS-ingeniør, Landbruksmekaniker

**NMS-tilknytning:**

Sitter i regionstyret i NMS-Øst. Har vært misjonær i Mali, bidratt som leirleder, leirdeltager og er personlig medlem i NMS.

**Hvilken kompetanse har du innenfor disse områdene:**

**Ledelse:** Er gruppeleder for VVS-gruppen i Tønsberg for Asplan Viak AS og har vært direktør for MELM i Mali.

**Organisasjon:** Har erfaring fra Barne- og Ungdomsråd i NMS, Bispedømmerådet i Nidaros, Barne- og UngdomsNemd i DNK, Regionstyre i NMS samt styreverv for den Norske skole i Douentza og SmartTekEnergi AS.

**Økonomi:** Har ett år med økonomi og administrasjon for ingeniører, samt erfaring for prosjektstyring og økonomiledelse i nåværende jobb samt direktørjobben i Mali.

**Personaladministrasjon:** Jeg har erfaring med personaladministrasjon i min nåværende stilling som jeg har hatt de siste 6 år samt 6 år som direktør i Mali.

**Misjon:** Jeg har vært misjonær i Mali i 8 ½ for NMS og som misjonærbarn i Etiopia i 11 år. Gjennom leir og misjonssamlinger har jeg fått være med å formidle erfaringer og misjon.

**Hva er din motivasjon for å stille som kandidat til ledervervet?**

Jeg har meninger og ønsker for hvordan NMS bør drives og utvikle seg i tiden som kommer som jeg ønsker å bidra med.

**Hva mener du at du med din erfaringsbakgrunn kan tilføre arbeidet i NMS/ LS?**

Jeg har bakgrunn fra både misjon og privat næringsliv hvor kunnskap og løsningsorientert tilnærming er viktig. Jeg har erfart at det er viktig å se mennesker og å ha en tydelig retning i arbeidet. Det ønsker jeg å fortsette å bidra med i NMS.

**Formuler en setning som beskriver din visjon for NMS i fremtiden:**

En organisasjon som i bønn og ledelse tar del i det verdensvide misjonsarbeidet, og som profesjonelt og målrettet jobber med å dele troen på Jesus, utrydde fattigdom og bekjempe urettferdighet.

**Asbjørg Oksavik Sve, Skodje, region Møre****Fødselsår:** 1959**Jobb:** Diakon med ansvar for diakoni og trusopplæring i DNK**Utdannelse:** Førskulelærerutdanning og diakonutdanning**NMS-tilknytning:**

Har vore regionstyreleiar i NMS Møre i 3 år (2015-2018), nestleiar i regionstyret eit år, medlem i områdeutval. Står på talarliste i NMS region Møre. Misjonsprosjekt NMS i kyrkjelydar eg har jobba i/jobbar i no. Samarbeid med lokale kyrkjer i Estland gjennom mangeårig leirarbeid der.

**Hvilken kompetanse har du innenfor disse områdene:**

**Ledelse:** Pedagogisk utdanning. Diakonutdanning. Realkompetanse: Barnehagestyrar i 13 år, pedagogisk leiar i 5 år og diakon i 18 år med leiing av frivillige i DNK i 18 år, derav 5 siste år leiar av trusopplæringa i tre sokn/kommuner.

**Organisasjon:** Regionstyreleiar NMS. Verv i menighetsråd DNK, KFUK-KFUM på kretsplan, Søndagsskolen Norge lokalt.

**Økonomi: Erfaring frå kommunal barnehagedrift 18 år.**

**Personaladministrasjon:** Førskulelærer/div. styrarutdanning.

**Misjon:** Misjonsprosjekt gjennom mitt arbeid som diakon i DNK. Regionstyrearbeid. Leirarbeid for born i Estland i 11 år.

**Hva er din motivasjon for å stille som kandidat til ledervervet?**

Eg ynskjer å vere med på å utføre NMS sin strategiplan dei neste åra med hovudfokus på å vinne nye for Kristus globalt og lokalt. Medverke til at NMS verte ein meir tydeleg misjonsorganisasjon som vil kjempe ekstra for at fleire utsette menneske i verda skal få eit betre liv.

**Hva mener du at du med din erfaringsbakgrunn kan tilføre arbeidet i NMS/ LS?**

Vidareutvikle samarbeid med DNK på ulike nivå, få fleire kyrkjelydsavtalar med fokus innan trusopplæring og diakoni og utvikle strategi for likeverdige venskapsband mellom kyrkjelydar lokalt og i misjonsland ute. Forsterke samanhengen mellom misjon og diakoni i NMS, to sider av same sak.

**Formuler en setning som beskriver din visjon for NMS i fremtiden:**

NMS skal vekse som misjonsorganisasjon med fleire som deler av si tru, fleire som er medvandrara for utsette menneske og ha ei tydeleg stemme i kyrkje og samfunn nasjonalt og globalt.



### **Ivar Thomas Sandnes, Flekkerøy, region Sør**

**Fødselsår:** 1963  
**Jobb:** Misjonsrådgiver Agder og Telemark bispedømme  
**Utdannelse:** Teolog fra MHS- Stavanger

#### **NMS-tilknytning:**

Deltaker på mange leirer i regi av NMS på Åpta som barn og ungdom. Student ved MHS-Stavanger 1985-1991. De senere årene hatt et nært samarbeid med NMS og NMSU – region Sør gjennom jobben som misjonsrådgiver.

#### **Hvilken kompetanse har du innenfor disse områdene:**

**Ledelse:** Leder og nestleder av Santalmisjonens arbeid i Ecuador i deler av tiden som misjonær fra 1993-99. Sokneprest i Vennesla, med ansvar for Hægeland og Øvrebø sogn, fra 2002-2017. Daglig leder for samlivsorganisasjonen LEVEL i en periode på to år.

**Organisasjon:** Medlem av styre i SørCup med særlig ansvar for etablering av et sosialt prosjekt i Ecuador som støttes av SørCup. Dette skjer i samarbeid med Misjonsalliansen.

**Misjon:** Misjonær i Ecuador 1993-99. Normisjons stedlige representant og rådgiver overfor den lutherske kirken på Cuba fra 2002-2010. Misjonsrådgiver i Agder og Telemark bispedømme fra 2018.

#### **Hva er din motivasjon for å stille som kandidat til ledervervet?**

NMS oppleves som en spennende organisasjon, først og fremst på grunn av organisasjonens fokus på ytremisjon og dernest dens klart definerte tilknytning til Den norske kirke.

#### **Hva mener du at du med din erfaringsbakgrunn kan tilføre arbeidet i NMS/ LS?**

Erfaring som misjonær. Kunnskap omkring nasjonaliseringsprosess, og de muligheter og hindringer som misjon og stedlig kirke kan møte i en løsrivelsesprosess. God kjennskap om både organisasjon og kirke, og klare tanker om hva som kan tjene samarbeidet mellom dem for å gi økt misjon.

#### **Formuler en setning som beskriver din visjon for NMS i fremtiden:**

Kan ikke si det bedre enn det som allerede er definert i organisasjonens visjon: Dele troen på Jesus. Bekjempe urettferdighet. Utrydde fattigdom. Den ønsker jeg skal være det styrende for eget liv og for kirkens liv og tjeneste i verden. Ved å arbeide for å virkeliggjøre denne visjonen er NMS et viktig redskap for å bringe Guds frelse og håp til verden.



### **Merete Hallen, Oslo, region Øst**

**Fødselsår:** 1969  
**Jobb:** Leder KIA Velferd  
**Utdannelse:** Adjunkt/ cand mag, 75 studiepoeng av master i Verdibasert Ledelse som jeg holder på med

#### **NMS-tilknytning:**

Jeg har vokst opp som misjonærbarn i Kamerun, har deltatt på leirer i oppveksten, har vært misjonær i Thailand, misjonær i hjemmetjeneste i region øst og representant for Europa og Brasil.

#### **Hvilken kompetanse har du innenfor disse områdene:**

**Ledelse:** 6 års ledererfaring fra NMS og KIA + lederutdanning fra VID (se over).

**Organisasjon:** Jobber nå med utvikling i KIA, har sittet i menighetsråd og Oslo fellesråd, er nå styremedlem i K-stud, har vært tillitsvalgt og hatt lederverv i fag/medarbeiderforeninger + utdanning fra VID.

**Økonomi:** 6 års ledererfaring med økonomiansvar, i KIA ansvar både for fundraising (politiker-påvirkning, søknader og rapportering) og budsjettansvar for KIA Velferd + utdanning fra VID (studieemnet økonomi og styring).

**Personaladministrasjon:** 6 års ledererfaring med personalansvar + utdanning fra VID (studieemnet personalledelse).

**Misjon:** Som over: Jeg har vokst opp som misjonærbarn i Kamerun, har deltatt på leirer i oppveksten, har vært misjonær i Thailand, misjonær i hjemmetjeneste i region øst og representant for Europa og Brasil. I tillegg har jeg fått mange impulser fra SMM gjennom mannen min, Knut Hallen.

#### **Hva er din motivasjon for å stille som kandidat til ledervervet?**

NMS er min organisasjon, og jeg ønsker å bidra til videre utvikling i hva jeg tenker er en god retning. Jeg ønsker å bidra til en videreføring og styrking av grasrotengasjement og demokrati. Videre ønsker jeg å bidra til å holde fast ved sendelsen som et sentralt aspekt ved misjon og ser viktigheten av relasjon og lokal tilstedeværelse både internasjonalt og nasjonalt. Jeg ønsker også å heie på og bidra til nytenkning og videreutvikling av gode konsepter som NMS allerede jobber med.

#### **Hva mener du at du med din erfaringsbakgrunn kan tilføre arbeidet i NMS/ LS?**

Min lange erfaring fra NMS gjør at jeg har gode forutsetninger til å kunne forstå og sette meg inn i saker. Jeg har også et stort nettverk av venner og tidligere kolleger og partnere i både Norge og mange av misjonslandene. Jeg har bodd i flere land og de fleste landsdeler (sør, øst, nord og vest) og har hjerte for alle disse steder og gjerne flere. Samtidig har jeg erfaring fra både offentlig sektor (skole) og annen ideell organisasjon (KIA), pluss en utdanning som gjør at jeg kan se ting i et annet lys.

#### **Formuler en setning som beskriver din visjon for NMS i fremtiden:**

En relevant og bærekraftig landsomfattende organisasjon av stolte og engasjerte mennesker som ivrer for å bekjempe urettferdighet, utrydde fattigdom og dele troen på Jesus, lokalt og internasjonalt.

## KANDIDATER PROTOKOLLKOMITEEN



**John Egil Bergem, Orkanger, region Trøndelag**

**Fødselsår:** 1953  
**Jobb:** Pensjonist, har tidligere vært lovrådgiver i Justisdepartementet, sorenskriver i Orkdal og advokat i Trondheim (Arntzen de Besche t.o.m. 2018)  
**Utdannelse:** Cand. Jur. Universitetet i Oslo

**NMS-tilknytning:**

Har vært medlem og en periode leder i forening, div. enkeltoppdrag på lokal- og regionplan, medlem i protokollkomiteen 2005-2008 og 2017-2020.



**Peter Odd Bjørkhaug, Hildre, region Møre**

**Fødselsår:** 1956  
**Jobb:** Systemarkitekt for IT-system i bank  
**Utdannelse:** Adjunkt, høgskuleutdanning i datafag

**NMS-tilknytning:**

Eg har vore medlem i Barne- og ungdomsrådet for mange år sidan, eg var medlem i hovudkomiteen for GF-1993 i Ålesund, eg er medlem av hovudkomiteen GF-2020 i Ålesund, eg har vore hovuddirigent ved GF-2014 og GF-2017, og eg er medlem i regionstyret i Møre.



**Elisabeth Hystad, Vestby, region Øst**

**Fødselsår:** 1952  
**Jobb:** Husmor i Sjømannskirken, lærer og rektor, pensjonist  
**Utdannelse:** Lærer

**NMS-tilknytning:**

Medlem og leder i lokal misjonsforening siden 1984, varamedlem i områdeutvalg, 11 år som representant for NMS i komiteen for «Fellesmøter» i kommunen.

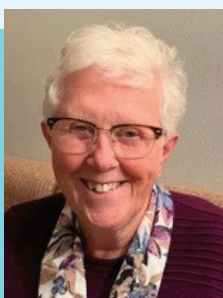


**Lene Christine Mikalsen, Oslo, region Øst**

**Fødselsår:** 1965  
**Jobb:** Daglig leder i menighet (vikar)  
**Utdannelse:** Allmennlærer, Master of Management

**NMS-tilknytning:**

Ansatt ved Den norske skolen i Hong Kong aug.1992 - nov. 1994. Leder av områdeutvalg Vestre Oslo og nestleder i regionstyret Oslo/Borg 2000 – 2005. NMS-representant i KGs forstanderskap 2012 – 2014. Leder av økonomikomiteen og medlem av hovedkomiteen for NMS Generalforsamling 2014.



**Åse Edith Snøtun, Gaupne, region Bjørgvin**

**Fødselsår:** 1951  
**Jobb:** Pensjonist  
**Utdannelse:** Grunntutdanning i sjukepleie, jordmorutdanning, årseining i kristendomskunnskap, diakonutdanning, mastergrad i profesjonsetikk og diakoni

**NMS-tilknytning:**

Misjonær i Brasil 1978-2000 (tillitsvald, kasserar og sekretær i ulike periodar), områdeutvalget Oslo øst, Områdeutvalget indre Sogn.



**Borghild Sætre, Isdalstø, region Bjørgvin**

**Fødselsår:** 1951  
**Jobb:** Pensjonist  
**Utdannelse:** Lærer-, misjonær- og økonomiutdanning

**NMS-tilknytning:**

Tilsett i NMS 1974–1996, i Sogn og Fjordane og Brasil i 9 år. Seinare bl.a 15 år som rekneskapsfører i rekneskapsbyrå, og ein periode som vara til kommunal kontrollkomité. Som pensjonist er eg no med i styret for Alværa kyrkje- og misjonscenter, lokal misjonsgruppe og Gjenbruksbutikken i Knarvik.



**Johannes Søfteland, Oslo, region Øst**

**Fødselsår:** 1960  
**Jobb:** Controller  
**Utdannelse:** Diplomøkonom mm

**NMS-tilknytning:**

Misjonær (nesten 8 år i Kamerun), Jobbet på hovedkontoret ca. 1 ½ år.



**Arild Tobiassen, Farsund, region Sør**

**Fødselsår:** 1954  
**Jobb:** Tannlege  
**Utdannelse:** Cand. Odont. 1979

**NMS-tilknytning:**

Medlem Lyngdal misjonsforening, styreleder L. Misjonsforening, leder Områdestyret Lister, medlem Regionstyret. Landstyrerepresentant.



**Tone Norvang Øygaard, Tromsø, region Nord**

**Fødselsår:** 1955  
**Jobb:** Lærer  
**Utdannelse:** 3-årig lærerutdanning pluss 2,5 år med tilleggs-  
utdanning

**NMS-tilknytning:**

Lang fartstid i NMS: Medlem i kretsstyret (den gang slikt fantes), medlem i områdeutvalg, 6 år i Landsstyret, er enkeltmedlem, medlem i misjonsforening minus de fem siste årene.



## KANDIDATER VALGKOMITEEN



### Åsmund Johansen, Hafrsfjord, region Stavanger

**Fødselsår:** 1967  
**Jobb:** Arrangementskoordinator, Skoleskipet Gann  
**Utdannelse:** Teknisk fagskole, næringsmiddelfag

#### NMS-tilknytning:

Ansatt i NMS i totalt 16 år, to år Østfold krets, ett år på Rønningen FHS, 13 år ved NMS hovedkontor, NMSU, Misjonstidene, NMS innsamling og Ravinala reiser. Med i Valgkomiteen i 2019.



### Maria Bjørdal, Oslo, region Øst

**Fødselsår:** 1977  
**Jobb:** Prest i Kraftverket menighet  
**Utdannelse:** Master of Divinity (California, USA)

#### NMS-tilknytning:

- » Medlem av Valgkomiteen til generalforsamling 2020
- » Medlem av en kommunitet/ bønnefellesskap i NMS gjennom 8 år (Lyder Sagens)
- » Tidligere ansatt – misjonær i Oslo 2007-2012
- » Leirleder og medlem i Barne og ungdomsråd, Oslo.



### Odd Bjarne Ellefsen, Kristiansand, region Sør

**Fødselsår:** 1973  
**Jobb:** Sokneprest i Grim sokn, Kristiansand  
**Utdannelse:** Cand.theol

#### NMS-tilknytning:

Jeg er utdannet ved Misjonshøgskolen i Stavanger, og var misjonær utsendt av NMS til Japan 2001-2011. Videre var jeg ansatt i NMS Øst i 2011-2013 som misjonær i Norgestjeneste og prosjektleder.



**Anders Emil Kaldhol, Oslo, region Øst**

**Fødselsår:** 1994  
**Jobb:** Student/Lektor  
**Utdannelse:** Lektorutdanning i KRLE og samfunnsfag

**NMS-tilknytning:**

Deltakar og leiar på barneforening og leir, og etterkvart medlem og leiar av NMSU sitt regionråd i Møre. Medlem i NMS Connect Oslo. Medlem i NMSU sitt landsstyre 2014-2016 og leiar frå 2016-2020.



**Rannveig Mathisen Nome, Alta, region Nord**

**Fødselsår:** 1953  
**Jobb:** Widerøe Ground Handling  
**Utdannelse:** Videregående, Handelsskole, salgutdanning i SAS

**NMS-tilknytning:**

Leder og kasserer for NMS misjonsgruppe i Alta over flere år, Jobbet på hovedkontoret for NMS i Kobe/Japan fra 1980-82.



**Einar Handeland, Lyngdal, region Sør**

**Fødselsår:** 1953  
**Jobb:** Pensjonist – tidligere Undervisningssjef og rektor  
**Utdannelse:** Lærer med div. tillegg

**NMS-tilknytning:**

Misjonær i Hongkong – 2 år, Norwegian International School. Har vært vara til landsstyret. Medlem av regionsstyret (Agder/Telemark). Har vært leder for NMS i Lyngdal.



**Ranveig Kaldhol, Ulsteinvik, region Møre**

**Fødselsår:** 1951  
**Jobb:** Nå pensjonist. Tidligere diakon, sykepleier  
**Utdannelse:** Sykepleien, spes. anestesi, Kristendom og misjon, sjelesorg

**NMS-tilknytning:**

Misjonær i Kamerun i ca 17 år, medlem i regionsstyret i 4 år, medlem valgkomiteen.



**Astri Marie Wessel, Vinjeøra, region Trøndelag**

**Fødselsår:** 1947  
**Jobb:** Pensjonist – tidligere lærer/ skoleadministrasjon  
**Utdannelse:** Adjunkt

**NMS-tilknytning:**

Tidligere : Nestleder landsstyret, landsstyremedlem, regionstyreleder, områdestyreleder m.m Nå: vara områdestyre, medlem seniorkomite seniorleir.



**Arnfinn Bjørgen, Stange, region Øst**

**Fødselsår:** 1949  
**Jobb:** Pensjonist  
**Utdannelse:** Lærer/kateket

**NMS-tilknytning:**

Ansatt i Hedmark/Hedmark og Oppland krets/region 1987-2016 Nå foreningsmedlem og medarbeider i gjenbruksbutikk i Brumunddal.



**Sølvi Kristin Lewin, Revetal, region Øst**

**Fødselsår:** 1971  
**Jobb:** Prost i Larvik, Tunsberg bispedømme  
**Utdannelse:** Cand.theol fra Misjonshøgskolen

**NMS-tilknytning:**

Jeg har vært misjonær på Madagaskar i 2 år. Er for tiden enkeltmedlem og deltar i en dameforening.



**Lars Erlend Kielland, Brummundal, region Øst**

**Fødselsår:** 1973  
**Jobb:** Pilegrimsprest i Hamar bispedømme  
**Utdannelse:** Teologi (MF)

**NMS-tilknytning:**

Vokst opp med mye deltakelse på leir, og flere GF. Sitter pt i områdeutvalg for Hedmarken område. Var medlem i arrangementskomite for GF 1996 på Hamar. Har vært vara til regionstyret i region Øst. Har bredt nettverk i Den norske kirke gjennom mange år som prest. Har vært medlem i bispedømmeråd, kirkerådet og Kirkemøtet.



**Jan Semb Mathisen, Knapstad, region Øst**

**Fødselsår:** 1950  
**Jobb:** Pensjonist  
**Utdannelse:** Diakon (sykepleier og sosionom)

**NMS-tilknytning:**

Leder for mannsgruppa Vandringsmannen i Hobøl. Sekretær i områdeutvalget i NMS Østfold og vara til regionstyret i NMS Øst. Også tidligere vært med i områdeutvalg og regionstyre. Fritidsforkynner i Østfold.







