



**NMS Sommerfest  
& Generalforsamling**  
Stjørdal, 29. juni - 02. juli 2023



UTRYDDER  
FATTIGDOM



DELER TROEN  
PÅ JESUS



BEKJEMPER  
URETTFERDIGHET



FORELEGG TIL

**DET NORSKE MISJONSSKAP**

61. ORDINÆRE GENERALFORSAMLING

## INNHold

SAK 1 GF 2023: KONSTITUERING .....	5
SAK 2 GF 2023: INNKALLING OG SAKSLISTE .....	6
SAK 3 GF 2023: FORHANDLINGSREGLEMENT .....	6
SAK 4 GF 2023: LANDSSTYRETS SEKSÅRSMELDING .....	8
SAK 5 GF 2023: RAPPORT FRA PROTOKOLLKOMITEEN .....	30
SAK 6 GF 2023: GRUNNREGLER OG VEDTEKTER .....	31
SAK 7 GF 2023: STRATEGIPLAN 2024-2030 .....	44
SAK 8 GF 2023: VALG .....	47

ADRESSE FOR GENERALFORSAMLINGEN 2023  
Scandic Hell Hotell i Stjørdal, Sandfærhus 22, 7570 Hell

## Kjære deltaker på NMS' sommerfest og generalforsamling

Med glede!

Velkommen til sommerfest og generalforsamling! «Med glede!» kommer vi sammen til ulike arrangement. «Med glede» får vi kjenne fellesskap og stå sammen om Jesu misjonsoppdrag, om Guds misjon. Bare det å kunne møtes skaper glede.

Og så mye vi har å glede oss over sammen:

- misjonsvenner tar frivillig ansvar i foreninger, i menigheter, i gjenbruksbutikker, på leirer, oppgaver rundt i verden, i styrer og på tallrike arrangementer.
- nye mennesker blir kjent med Jesus og får både et varig liv og et varig håp.
- mennesker får sine liv forandret til det bedre slik at både urettferdigheten og fattigdommen blir mindre.
- mennesker får brukt sine talenter inn i det store fellesskapet til gode for sine medmennesker.
- det skapes nytt misjonsengasjement blant nye grupper, ikke minst gjennom utvekslingsprogrammer for ungdommer og unge voksne.
- gode kandidater melder seg til tjeneste når vi lyser ut ledige stillinger både lokalt og globalt.
- mennesker deler med seg, også økonomisk, slik at inntekter og utgifter balanseres.
- NMS bygger viktige nettverk der kunnskap deles, der unge mennesker får utdanning som de kan bruke i sin egen kirke, der mennesker får inspirasjon og tro på at de kan bety en forskjell der de bor.
- NMS har fantastiske samarbeidspartnere som vi får stå sammen med og vi kan glede oss over å være til støtte for hverandre.

På generalforsamlingen skal vi møte et raust og gjestfritt Trøndelag som ønsker å dele både lokal patriotisme og et verdensvidt engasjement. Du skal få møte frivillige og ansatte som brenner for Guds rike, du skal få møte ledere og representanter for bortimot 20 samarbeidspartnere fra hele verden. Vi har invitert en leder fra hver av våre samarbeidspartnere som vil være med å sette preg på samlingen.

Profeten Jesaja sier på Guds vegne (Jes. 55,12):

For med glede skal dere dra ut,

i fred skal dere føres fram.

Fjell og hauger bryter ut i jubel foran dere,

alle trær på marken klapper i hendene.

Med glede skal vi komme sammen til generalforsamling. Med glede skal vi etter festdager dra til hvert vårt sted med fornyet verdensvidt engasjement. Men først: Velkommen!

Björg Tysdal Moe  
Leder i Landsstyret

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: Anders Emil Kaldhol  
Meddirigenter: Jonas Skrettingland og Turid T. Haaland

**Redaksjonskomité:**

Eivind Hauglid og Ole Andreas Husøy

**Referenter:**

Møyfrid Lunde, John Steinar Dale og Ole Johnny Møyholm

**Tellekorps:**

Forslag til kandidater blir lagt frem på generalforsamlingen.

---

**Forslag til vedtak:**

1. De foreslåtte kandidater velges som dirigenter for generalforsamlingen 2023.
2. De foreslåtte kandidater velges som redaksjonskomité for generalforsamlingen 2023.
3. De foreslåtte kandidater velges som referenter for generalforsamlingen 2023.
4. De foreslåtte kandidater velges som tellekorps for generalforsamlingen 2023.

## INNKALLING OG SAKSLISTE

### Saksopplysninger:

Betalende medlemmer i NMS og NMSU, NMS' misjonsforeninger, samarbeidsmenigheter, NMSUs landsstyre, gjenbruksbutikkene, Medarbeiderforeningen samt norske- og utenlandske samarbeidskirker/-organisasjoner er invitert/innkalt til å delta på NMS' 61. generalforsamling 29. juni - 2. juli 2023 (Jamfør 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 2022. Fristen ble i mai 2022 offentliggjort på nms.no, samt sendt på SMS til enkeltmedlemmer i NMS.

Innen fristen 30.09.2022 kom det ingen innspill til saker som ønskes behandlet under NMS Generalforsamling 2023.

### Forslag til vedtak:

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

## FORHANDLINGSREGLEMENT

### Saksopplysninger:

Landsstyret legger frem vedlagt forslag til forhandlingsreglement for NMS Generalforsamling 2023.

### Forslag til vedtak:

Generalforsamlingen godkjenner forslaget til forhandlingsreglement til NMS Generalforsamling 2023.

## FORSLAG TIL FORHANDLINGSREGLEMENT FOR NMS' GENERALFORSAMLING 2023

### 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 taletid er 3 minutter. Begrensinger i taletid vedtas av generalforsamlingen etter forslag fra dirigentskapet. Ved presentasjon av de ulike sakene gjelder ikke den vanlige tidsbegrensningen.

### 3. DAGSORDINLEGG

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 forslagsstillers navn og delegatnummer. Generalforsamlingen oppnevner en redaksjonskomite etter forslag fra landsstyret som koordinerer og redigerer de innkomne forslagene før votering.

### 5. VOTERING

Votering foregår ved håndsopprekning med delegatnummer. Endring i grunnreglene krever 2/3 flertall av de avgitte stemmer for å bli vedtatt. Vedtak i andre saker fattes ved simpelt flertall av de avgitte stemmer. (Jamfør NMS' grunnregler § 10).

### 6. TELLEKORPS

Generalforsamlingen oppnevner tellekorps med hver sin leder etter forslag fra landsstyret.

### 7. VALG

Alle valg skal skje skriftlig. Ved skriftlige valg regnes blanke stemmer som avgitte stemmer. Stemmelijkheid under valg avgjøres ved loddtrekning.

Ytterligere forslag på kandidater til valgene må være skriftlig innlevert valgkomiteen innen torsdag 29. juni kl. 14.00.

# LANDSSTYRETS SEKSÅRSMELDING 2018-2023

## Saksopplysninger:

Siden generalforsamlingen i Ålesund ble avlyst i 2020, har Landsstyret denne gang laget en rapport for hele perioden fra 2018 til 2023.

Første del av rapporten bygger på rapporten som ble laget som 3-årsmelding til 2020, men den er oppdatert for hele perioden. Rapporten er laget med utgangspunkt i Strategiplanen for 2018-2023.

Covid-19 pandemien la begrensinger både på reising og hvor mange mennesker som kunne samles. Dette preget arbeidet fra 2020-2022 både lokalt og globalt. På bakgrunn av hvordan verdenssituasjonen satte nye rammer og de erfaringer som vi fikk gjennom den verdensvide nedstengingen, fant LS det nødvendig å justere Strategi 2018-2023 med noen «Strategiske prioriteringer 2022-23». Det er en tilbakemelding på denne som står eksplisitt i kapittel 10.2.

Det er tatt med noen avsnitt for å belyse tida da vi var rammet av pandemi og landet/verden var mer eller mindre nedstengt. Det er også lagt inn et avsnitt om den omstrukturering i NMS som ble iverksatt medio august 2021.

Det er med glede vi legger fram en omfattende seksårsmelding for generalforsamlingen. Den vitner om stor aktivitet og et stort engasjement for både Guds misjon og for NMS som et redskap i det store misjonsoppdraget.

## Forslag til vedtak:

Generalforsamlingen tar landsstyrets seksårsmelding til etterretning.

## Sittende landsstyre:

Björg Tysdal Moe (leder)  
Per Ørjan Aaslid (nestleder)  
Karen Margrete Eikenes Mestad (medlem)  
Greta Gravås Aarthun (medlem)  
Anne Therese Hognestad Seppola (medlem)  
Ragnhild Eikeland Floberg (medlem)  
Evy Torunn Nyvoll (ansattes representant)  
Guro Haave Reknes (NMSU representant)  
Ole Harald Neergård (1. vara, møter fast)

# NMS SEKSÅRSMELDING 2018-2023

Land NMS har samarbeidspartnere i.



## Innhold

1	INNLEDNING	11
2	HVA VI VIL	11
3	HVILKE OPPGAVER VI VIL LØSE	11
3.1	Dele evangeliet	11
3.2	Utvikle menigheter	11
3.3	Utvikle ledere	12
3.4	Bygge bærekraftige organisasjoner	12
3.5	Utvikle lokalsamfunn	12
3.6	Fremme rettferdighet	13
3.7	Møte migrasjon	13
3.8	Fremme dialog	13
4	HVORDAN VI ARBEIDER	13
4.1	Partnerskap	14
4.2	Frivillighet	14
4.3	NMS Gjenbruk	15
4.4	Use Your Talents	15
4.5	Deltakelse	16
4.6	NMSU	16
5	VÅRE TVERRGÅENDE TEMA	17
5.1	Kjønnsroller og likestilling	17
5.2	Klimatrusler og miljøvern	17
5.3	Konfliktbevissthet	17
5.4	Use Your Talents	17
6	HVEM VI SAMARBEIDER MED	17
7	HVA VI TRENGER FOR Å LYKKES	18
7.1	Glød og interesse	18
7.2	Misjonskompetanse	18
7.3	Innsamling, nye inntekter og informasjon	18
7.4	Arenaer for engasjerte mennesker	19
7.5	Samarbeid med Den norske kirke (Dnk)	19
7.6	Gjensidig samarbeid mellom NMSU OG NMS	19
7.7	Aktivt personalarbeid	20
7.8	Forsvarlig økonomiforvaltning	20
7.9	God eiendomsforvaltning	20
7.10	Leirsteder	21
8	HVOR VI ARBEIDER	21
9	EKSTRAORDINÆRE HENDELSER/TILTAK	22
9.1	Pandemi	22
9.2	Omorganisering – avdelinger og arbeid i team	23
10	HVA HAR VI OPPNÅDD	23
10.1	Måloppnåelse i forhold til strategiplan 2017-2023	23
10.2	Måloppnåelse strategiske prioriteringer 2022-2023	25
11	UTBLIKK	29

## NMS SEKSÅRSMELDING 2018-2023

### 1. INNLEDNING

Strategiplanen "En levende kirke over hele jorden" ble på generalforsamlingen i Stavanger i 2017 vedtatt for seks år. Normalt sett skulle landsstyret ha fremlagt en treårsmelding på generalforsamlingen i Ålesund i 2020. På grunn av covid-19 restriksjoner i samfunnet ble arrangementet avlyst, og i stedet legger landsstyret fram for generalforsamlingen i 2023 en seksårsmelding. Seksårsmeldingen tar mål av seg til å rapportere på tiltak som er nevnt i strategiplanen 2017-23. I tillegg rapporterer den på «strategiske prioriteringer 2022-23» som ble vedtatt av landsstyret 03.09.2021, etter høring i organisasjonen. Kapittel 10.1 svarer på strategiplanen mens 10.2 rapporterer på de strategiske prioriteringene for 2022-23.

NMSU er tilknyttet NMS og er NMS sitt barne- og ungdomsarbeid. NMSU er en selvstendig organisasjon med egen generalforsamling. Det er NMS som bidrar med det meste av de økonomiske midlene som NMSU drives for. NMS og NMSU samordner sin virksomhet for ulike aldersgrupper. NMS har bedt NMSU levere et kapittel (4.6) om sin virksomhet for å synliggjøre sammenheng og helhet.

### 2. HVA VI VIL

Hva NMS vil, er uttrykt i tre hovedmålsettinger:

*Sammen vil vi*

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

Dette utgjør det vi kaller formålsarbeidet i NMS, og er primært knyttet til arbeidet som skjer i NMS Global. Samtidig forutsetter dette en god samhandling med de andre avdelingene i NMS.

### 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 strategiske føringer som foreligger og de årlige økonomiske rammebetingelser gitt av landsstyret (LS). Prosjektperioden kan vare fra ett til tre år. Samtidig finnes det noen støtteordninger som er mer langsiktige, 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 folk og nye grupper. Eksempler på dette er evangelisering og bygging av nye fellesskap i flere land, det være seg i Europa, der kristen tro er i tilbakegang, eller i områder og 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. Et nytt prosjekt er satt i gang sammen med Stavanger kirkelige fellesråd og Stavanger bispedømme: Ukirke i Stavanger. Det er også startet studentmenighet i Lyon i Frankrike.

NMS har blitt utfordret til å ta konseptet «Messy church» til Norge. Dette er et gudstjenestearbeid som legger vekt på gjestfrihet og kreativt bibelarbeid for alle aldersgrupper. Forskning fra Nederland og England viser at Messy church når mange som ikke tilhører et gudstjenestefellesskap. NMS har lagt til rette for at NMSU og Søndagsskolen Norge har inngått en avtale om å teste ut Messy church i Norge våren 2023.

I perioden har det vært et særlig fokus på menighetsdiakoni. NMS arbeider ut fra prinsippet om nestekjærlighet og at alle skal ha 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» (UYT) både fra partnere og menigheter i Norge.

Mennesker er ført til tro og dåp. I FLM (den lutherske kirken på Madagaskar) plantes det i snitt to til tre nye menigheter hver uke. Menigheter utruker og sender ut lekfolk. Gjennom opplæring av leke personer 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 utruste til evangeliseringsarbeidet. Blant annet i Japan har det vært seminar om misjonær 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 første del av perioden. Det er arbeidet med styrking av administrativ kapasitet og økonomisk selvstendighet hos våre samarbeidspartnere. Lederutvikling har fokus på forvaltning av personell, eiendom og økonomi. Det er inngått avtaler med partnere om nedtrapping av generelle rammebevilgninger til fordel for prosjektstøtte for 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. 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. 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 en samarbeidskirke kan for eksempel være en ressurs innen samme disiplin hos en annen samarbeidskirke. 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 masterutdanning og doktorgradsstudier både i teologi og i diakoni. VID har i perioden kvalitetssikret egen virksomhet og jobber med å få universitetsstatus i Norge, noe som vil gi større tyngde også for å løfte andre samarbeidspartnere i VIDs nettverk.

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 bærekraft 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 har vært 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. Flere steder arbeides det med integrert landsbyutvikling. 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, og det er mange eksempler på økt levestandard gjennom lokal samfunnsutvikling.

### 3.6 FREMME RETTFERDIGHET

Det meste av arbeidet med minoriteter, sårbare grupper og fattigdomsbekjempelse er rettighetsbasert, eksempelvis 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 som bidrar til å bekjempe 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 partnere. Dette arbeidet skjer i samarbeid med organisasjoner som har spesialkompetanse på området. I Norge samarbeider NMS med Kristent Interkulturelt Arbeid (KIA).

Det jobbes med å lage et nettverk med de internasjonale menighetene som NMS har vært med å starte. I perioden har det også vært en samarbeidsavtale med Den norske kirke (Dnk) og KIA. Flere rådgivere i NMS har gitt bidrag om migrasjon på webinar i regi av Dnk.

NMS har, i samarbeid med Dnk, vært med å initiere Internasjonale menigheter i flere storbyer. Under pandemien kom det færre utenlandske studenter og arbeidere til Norge. Dette har flere av disse menighetene merket godt. NMS legger til rette for at ledere fra disse menighetene får samles og utveksle erfaringer, og har vært med som en viktig aktør i brobyggingsarbeidet. Et godt eksempel er den nye samarbeidsavtalen mellom NMS, Oslo International Church (OIC) og Oslo Bispedømmeråd, som har lagt grunnlag for et samarbeidsråd for å utvikle arbeidet. OIC har i tillegg en samarbeidsavtale med en lokal Dnk menighet der de samles.

### 3.8 FREMME DIALOG

Det har vært arbeidet med konflikt og dialog som et eget fagområde. Ett av prosjektene kalles Konfliktbevissthet og er et erfaringsbasert samarbeidsprosjekt mellom flere partnerkirker i Afrika. NMS viderefører kursing i «Do no harm» (se kap. 5.3). 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. Nord-Kamerun har erfaring med muslimer og kristne som bor i samme områder. Herfra kan det hentes ressurser i et slikt arbeid.

## 4. HVORDAN VI ARBEIDER

I perioden har NMS 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. 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, Zoom og Teams. Det er et ønske å kople misjonsarbeidet i Norge bedre sammen med utenlandske partnere, for eksempel når det gjelder erfaringer fra menighetsplanting.

NMS har i denne perioden opprettet fagteam som på tvers av seksjoner og avdelinger skal ivareta og utvikle den faglige kompetansen i organisasjonen og overføring av slik kompetanse mellom partnere.

#### 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. NMS er til for at frivillige skal få leve ut sitt misjonsengasjement. Antallet ansatte har gått både ned og noe opp igjen i perioden. Men uavhengig av antall ansatte, vil NMS fortsette å trekke flere frivillige inn i arbeidet. Flere tidligere misjonærer arbeider som volontører hos samarbeidspartnere. Disse har et engasjement i forhold til bestemte aktiviteter i en avtalt periode.

Etter omstruktureringen i 2021 ble det i NMS etablert en helt ny avdeling Frivillighet, som i hovedsak skulle samle alle ansatte som jobbet inn mot Den norske kirke og regionene. I tillegg til regionkoordinatorer og misjonskonsulenter, består avdelingen av rådgivere for «Use Your Talents» (UYT), Migrasjon, Menighetsutvikling, Frivillighet og Småfelleskap. Det er blitt en egen seksjon i avdeling Frivillighet som heter Internasjonal utveksling. I denne seksjonen ligger utvekslingsarbeidet UCREW, Connect-arbeidet, Grådighetsbekjemper og Ungt Lederskap.

I tillegg til frivillige på kontrakt, er det flere frivillige i alle regionene som bidrar på ulikt vis. Mange bidrar gjennom arbeid i områdeutvalg (OU), regionstyre (RS), misjons- og julemesser, forkynnelse, misjonsformidlingsteam, og ved at frivillige som følger opp menigheter med misjonsavtale.

Det at leder i avdeling Frivillighet sitter i ledermøtet (LM), har ført til kortere vei mellom frivillighet og ledelse. Tidligere rolle som frivillighetskoordinator hadde ikke direkte kontakt med regionstyrelederne, og det gjorde arbeidet med å koordinere frivilligheten utfordrende. I den nye strukturen er det ikke en egen frivillighetskoordinator, men leder i avdeling Frivillighet som koordinerer arbeidet ved å lede de ansatte og møte regionstyrelederne jevnlig. Dette oppleves logisk og som et stort skritt i riktig retning for å kunne være i stand til å koordinere arbeidet med frivillige og ansatte i NMS.

Høsten 2021 ble det utarbeidet følgende mål for de neste fem årene, basert på innspillene som regionene gav på evalueringsrapporten fra Senter for interkulturell kommunikasjon (SIK) vinteren 2020:

*Skape, styrke og utvikle misjonsengasjement hos mennesker slik at det blir en levende kirke over hele jorden.*

- Vekst i småfelleskap og misjonsforeninger
- Skape arenaer for unge voksne som kommer fra Global Exchange
- Økt misjonsengasjement hos menigheter i Dnk med NMS misjonsavtale
- Økt NMS bruk av leirstedene

Det ble gjort en utregning med prosentfordeling av nødvendige ressurser i hver region. Fordeling ble gjort ut fra flere kriterier, som omfang av arbeid i regionen, antall givere, medlemmer m.m. Det førte til at det i alle regionene skulle være minst to ansatte. Støtten til bispedømmene som ble «spart» ved at Den norske kirke fra 2020 selv finansierer sine misjonsrådgivere, ble brukt til å rekruttere nye regionansatte i Trøndelag, Møre og i Sør.

«VID/SIK-rapporten» (2020) pekte på at NMS i større grad bør ha et nedenfra og opp fokus. Dette har blant annet ført til en ny ordning der frivillige kan søke på prosjektmidler til å bygge og skape noe nytt i regionene som på sikt skal føre til større misjonsengasjement. Ordningen blir lansert fra avdeling Frivillighet i februar 2023. I tillegg har et initiativ fra en frivillig i NMS ført til at et team av ansatte og frivillige i NMS sammen har utarbeidet nye ressurser til «Hellige tre kongers dag» januar 2023. Frivillighetsprisen er også blitt en viktig årlig markering av at NMS er en grasrotorganisasjon. Uten frivilliges engasjement lokalt, så ville ikke NMS kunne utføre arbeidet i en verdensvid sammenheng. Dette ønsker vi å løfte frem gjennom en slik prisutdeling.

Det jobbes kontinuerlig med å innarbeide en ny og bærekraftig måte å jobbe på i avdeling Frivillighet. Det er flere behov i hver region enn ansatte kan klare å møte. Med kun to ansatte i hver region, blir hovedoppgaven å rekruttere og kurse frivillige til å følge opp menigheter og misjonsforeninger. Overgangen fra å jobbe utøvende til å jobbe utrustende er krevende. Det tar tid å rekruttere og lære opp nye frivillige, og det er vanskelig å prioritere dette når de nåværende oppgavene står i kø. Samtidig tror vi dette er veien videre for å kunne engasjere enda flere mennesker i Norge for misjon.

#### 4.3 NMS GJENBRUK

NMS Gjenbruk er en av de viktigste arenaene der frivillige kan vise sitt engasjement i NMS. Det er et imponerende arbeid som drives i våre 52 butikker og på Knausen lysstøperi. Gjenbruk har hatt en god vekst i perioden på tross av pandemien. Både antall butikker, omsetning og overskudd har økt. NMS Gjenbruk har vist at de er tilpasningsdyktig og har fleksible butikker. NMS Gjenbruk har alltid hatt mange engasjerte frivillige. Før pandemien talte vi 2500 engasjerte medarbeidere. I september 2022 var tallet 2200. Gjenbruk har stadig behov for nye frivillige som vil være med i eksisterende butikker og som kan starte nye. På tross av pandemien har NMS Gjenbruk levert et betydelig bidrag inn i økonomien til organisasjonen, men butikkene er også viktige møteplasser og viser lokalt engasjement for misjon.

NMS Gjenbruk bygger på at det er de som driver butikken lokalt (styret og butikkleder) som vet hva som er bra for den enkelte butikk, og som derfor kan ta gode avgjørelser for sin butikk. Ansatte er med der det er behov. Det er viktig å få til et godt samvirke mellom den lokale kunnskapen og den kompetansen som finnes blant de ansatte, for på den måten å skape butikker som fremmer frivillighet og som gir god avkasting.

Etter omorganiseringen er NMS Gjenbruk en egen avdeling og daglig leder sitter i ledermøtet for NMS. Det gir kortere vei fra de frivillige til ledelsen i NMS. I tillegg har Gjenbruk sitt eget styre med mandat fra landsstyret. Dette styret skal jobbe målrettet med å sikre god drift av NMS Gjenbruk. Styret er sammensatt av to representanter fra butikkene, fire representanter oppnevnt av LS og en ansattrepresentant.

I 2022 ble frivillighetens år markert i NMS, og i butikkene var det mange gode arrangement for å vise at butikkene er en flott arena for frivilligheten. Igjen fikk vi se at vi har engasjerte frivillige i butikkene som vil skape gode møteplasser, gjøre en forskjell for miljøet og skape inntekter til NMS.

#### 4.4 USE YOUR TALENTS

I NMS er det vedtatt at «Use Your Talents» skal være en arbeidsmetode i hele NMS. «Use Your Talents» gir oss blikket som ser mulighetene og hjelper oss til å ta i bruk alt vi har her og nå både hos oss selv og hos våre samarbeidspartnere. Vi bruker det som finnes lokalt av talenter og ressurser. Det skaper en aktiv tilnærming og medarbeiderskap. Det arbeides med erfaringsoverføring fra Afrika og Asia til norske forhold der «Use Your Talents»-tenkningen 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 mest om å høre til i et fellesskap og forebygge ensomhet, mens det i Afrika har vært mer fokus på materiell utvikling. Gjennom et innovasjonsprosjekt, støttet av Norad, er det for NMS 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 høgskoler og teologiske seminarer i samarbeid med VID.

«Use Your Talents» som arbeidsmetode er de siste to årene blitt løftet til ett av fire tverrgående tema.

#### 4.5 DELTAKELSE

I perioden har vi gjennomført flere store prosesser for å implementere en ny organisasjonsstruktur der mange har fått omdefinert sine arbeidsoppgaver. Landsstyret gjennomførte i første kvartal 2020 ved ekstern hjelp en gjennomgang av omorganiseringen som skjedde i 2015/16. Se kapittel 9.2 «Omorganisering – avdelinger og arbeid i team» om de strukturelle endringer som ble gjort i 2021.

Drivkraften i prosessene har dels vært å ta inn over seg de endringene som skjer i og rundt NMS, organisasjonens misjonsforståelse og det å finne en funksjonell struktur. Landsstyret har i tillegg forsøkt å få balanse i økonomien ved å gjøre NMS mindre avhengig av testamentariske gaver.

#### 4.6 NMSU

I perioden har NMSU opplevd å gå fra nedgangstid til ny vekst. Dette har sammenheng med at Landsmøte 2016 tok et valg om at vi ønsker å være en organisasjon for Den norske kirkes barn og unge. Med dette som utgangspunkt har vi i perioden bygget samarbeidsrelasjoner og utviklet vårt tilbud slik at vi kan være en god samarbeidspartner for menigheter, prosti og bispedømmer.

Hva ønsker vi med vår organisasjon? I henhold til formålsparagrafen skal NMSU drive trosopplæring og engasjere barn og unge for NMS sitt arbeid. Men hvordan kan vi snakke om dette på en måte som treffer

våre målgrupper? I 2017 vedtok landsstyret en ny profil som blant fikk kallenavnet «delespråket». Denne ble godt mottatt og har fått et godt feste blant både ansatte og frivillige. Nå sier vi at vi vil engasjere barn og unge til å dele tro, tid, ting og talent.

Vårt arbeid har tradisjonelt bestått av leir og lokale grupper. Slik er det fortsatt, og det er på denne basis vi kan være en ressurs for menigheter. Menigheter i Den norske kirke har størst behov for samarbeid knyttet til leir for konfirmanter. Videre er det en stor utfordring for kirken å engasjere ungdommer etter konfirmasjonstiden. I perioden har vi derfor skiftet tyngdepunkt fra barn og familie til ungdommer.

Koronapandemien var en periode med lite aktivitet i NMSU. Dette gav oss tid til å forberede nye satsinger. I løpet av pandemien slo vi oss sammen med «follow me». Dette er et ungdomsarbeid som gjennom de siste 15 årene har lyktes i å engasjere ungdom etter konfirmasjonstiden i Stavanger Bispedømme. I årene som kommer ønsker vi å tilby nettverk og erfaringsdeling til ungdomsarbeidere i andre bispedømmer, og tror dette kan være en viktig ressurs for mange menigheter. Videre fikk vi etablert en ordning for samarbeid rundt konfirmantleirer som gjør at vi i 2023 har planlagt 26 konfirmantleirer som samler over 1500 konfirmanter.

Men på tross av større satsing mot ungdommer ønsker vi fortsatt å ha et voksende arbeid for barn og familier. En viktig satsing i perioden har vært en fornyelse av opplegget «Barnas misjonsdag». I samarbeid med kirkelig ansatte i Agder- og Telemark Bispedømme lanserte vi opplegget «Delegudstjeneste» høsten 2022 og første opplag ble utsolgt i løpet av kort tid. I tillegg har vi i perioden innledet et samarbeid med Søndagsskolen Norge om en norsk tilrettelegging av konseptet «Messy Church». Dette håper vi vil gi flere menigheter en god ramme for å samle barn og familier i hverdagen, og at vi kan bidra med et relevant leirtilbud og oppdatert informasjon om NMS sitt arbeid.

## 5. VÅRE TVERRGÅENDE TEMA

### 5.1 KJØNNSROLLER OG LIKESTILLING

Arbeidet med kjønnsroller (gender) er et gjennomgangstema i alle prosjekter NMS støtter. I prosjektrapporteringen må deltakelse fra kvinner og menn spesifiseres. Alle prosjekter har en målsetting om kjønnsbalanse ved at deltakelsen er minimum 40 % fra begge kjønn. 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 ødeleggelser 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).

I 2019 startet NMS et prosjekt som heter @grådighetsbekjemper. Dette prosjektet vil ta et oppgjør med grådigheten som preger kulturen vår, og inspirere mennesker til å være mer takknemlig for det vi har i stedet for å søke etter det vi mangler. Dette er en grasrotbevegelse som jobber for at folk skal ta mer miljøvennlige og bærekraftige valg i hverdagen. Prosjektet startet og er fremdeles mest aktiv på Instagram gjennom kontoen @gradighetsbekjemper. Der deles det ukentlig tips til hvordan vi kan gjøre hverdagen mindre grådig. Kontoen har per januar 2023 2190 følgere. I tillegg har vi startet å arrangere «Grådis» for å gjøre akkurat det samme som på Instagramkontoen, men ansikt til ansikt. Det har i 2022 vært arrangert «grådiser» i Oslo, hvor en i NMS-regi har møtt nye ungdomsgrupper.

### 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 sosialetiske 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 prosjekter. NMS har også en bevissthet på at vi som en vestlig organisasjon ikke forårsaker nye konflikter lokalt ved vår aktivitet og innflytelse.

### 5.4 USE YOUR TALENTS

Se kapittel 4.4. Fra 2021, er «Use Your Talents» det fjerde av våre tverrgående temaer.

## 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. NMS blir ofte involvert i nye land gjennom arbeidet med de etablerte partnerne i seminarer og workshops om spesielle tema. Antall partnere som deltar blir 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. (Lat Dignitas = etter verdighet). Digni er en paraplyorganisasjon for bistandsarbeid fra Norad for 20 kristne organisasjoner og kirkesamfunn. NMS er medlem i Digni som jobber mot fattigdom og for verdige liv ([www.digni.no](http://www.digni.no)). NMS oppfatter samarbeidet med Digni som svært godt. NMS har en egen rammeavtale med Digni (vedrørende Norad midler). 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.

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 aktiv i organisasjonen Samarbeid Menighet og Misjon (SMM).

Samarbeidet med VID har holdt seg i perioden. Mulighetene for økt samarbeid er til stede ettersom NMS fra høsten 2022 er samlokalisert med VID Rogaland i Misjonsmarka 12. Det har i perioden vært et utstrakt samarbeid om å videreutdanne teologer fra partnerkirker. Ikke minst har det vært et tett samarbeid med FLM (den gassiske kirken på Madagaskar) om masterutdanning og doktorgradsprogram.

Det ble høsten 2022 også tatt kontakt med NLA for å se om en kan få til et samarbeid, i første rekke rundt lærerskolen i Fandriana på Madagaskar.

I perioden er det påbegynt et arbeid med å utarbeide en skolepolicy overfor de videregående skolene NMS er medeier i.

## 7. HVA VI TRENGER FOR Å LYKES

### 7.1 GLØD OG INTERESSE

NMS trenger lokale ildsjeler med glød og misjonsengasjement. NMS ble stiftet for å gi en mulighet for mennesker til å engasjere seg i Guds misjon, i det verdensvide kristne felleskapet for å nå nye folk og grupper med evangeliet i ord og handling. I perioden er det gjort tiltak for å øke både glød, interesse og engasjement for misjon. Se kapittel 4.2 om Frivillighet.

Bønn og informasjon er viktig for å skape glød og interesse. Det jobbes kontinuerlig med både informasjon og bønn.

Det er laget en egen arbeidsgruppe som skal stimulere til bønn med fokus på følgende:

- Drifte det systematiske bønnearbeidet blant ansatte og frivillige
- Motivere til bønneengasjement
- Samle inn bønneemner og formidle utvalg av disse til ulike grupper og på digitale plattformer
- Oppdatere regelmessig de valgte kanaler for bønn
- Videreføre, utvikle og fornye bønn i NMS

I region Øst ble det i 2021 inngått avtale med kirkevergen i Oslo om leie av Lilleborg

kirke da Lilleborg og Torshov menigheter skulle slås sammen. Fra 2022 er NMS Lilleborg kirke- og misjonssenter blitt et samlingspunkt for NMS Gjenbruk, NMSU, NMS arrangement, møte med frivillige og ansatte samt for en kinesisk og en filippinsk menighet som leier lokaler for sin virksomhet. Et slikt senter skaper glød og misjonsengasjement. Siste tilskudd er å lage og tilby gratis middag til mennesker i nærområdet i samarbeid med Matsentralen. I region Stavanger er det blitt nye samlingslokaler etter utbyggingen til VID. Mennesker kan møtes i oppussede lokaler med historisk sus. Mennesker må møtes for å få glød og engasjement for misjon.

### 7.2 MISJONSKOMPETANSE

Vi har arbeidet med et nytt grunnlagsdokument for misjon: «Kjærligheten tar aldri slutt». Dette var et stort arbeid der vi gjorde omfattende bruk av deltakende prosesser. Tanken med dokumentet har vært 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 som en misjonsbevegelse.

### 7.3 INNSAMLING, NYE INNTEKTER OG INFORMASJON

I perioden er det blitt jobbet systematisk med faget fundraising, det vil si hvordan vi skaper nye inntekter for NMS. To ansatte gjennomførte i 2017, som noen av de første i landet, en formell utdanning i regi av Norges innsamlingsråd. I perioden har vi også tatt i bruk et eksternt firma for å ta direkte kontakt med givere. Resultatet er en økning i gaveinntekter fra de faste giverne, og en nedadgående trend for denne gruppen er dermed snudd. Utfordringen er å få nye givere.

NMS har deltatt i Giving Tuesday, som er et alternativ til handelsstandens Black Friday. NMS har samarbeidet med etablerte youtubere og andre influensere 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 nye grupper mennesker og i et omfang som vi ikke hadde klart med tradisjonelle metoder.

Det første året ble filmene fra Thailand vist rundt 800 000 ganger. I 2022 er det

over én million som har sett film fra en av influenserne. Men vi kan som sagt ikke spore et økt giverengasjement eller inntekter direkte tilbake til Giving Tuesday.

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 ser fortsatt et stort potensial for NMS innen bedriftssegmentet, og det arbeides kontinuerlig i resten av strategiplanperioden med å finne måter å få oppdrift i denne delen av vårt inntektsbringende arbeid.

I 2021 ble avdeling for Kommunikasjon og innsamling opprettet. Denne har ansvar for fire hovedoppgaver:

- 1) Å skaffe nye givere
- 2) Å følge opp eksisterende givere
- 3) Informasjonsarbeid
- 4) Annen inntektsbringende virksomhet

I strategiplanperioden har man ikke lyktes i å øke gaveinntektene, og antall givere har i snitt gått ned med rundt 500 i året. Til tross for dette har den bevisste satsingen på faste givere i perioden båret frukter. I 2017 var tallet 4868, i 2019 gikk det ned til 4241, mens vi ved utgangen av 2022 har 4708 faste givere. Gaveinntektene fra faste givere har økt med ca. 3 millioner kroner i perioden og vil i 2022 passere 25 millioner kroner, noe som betyr at de faste giverne bidrar med ca. 5.300 kr i gjennomsnitt.

Gjennom den nye organiseringen hvor NMS Gjenbruk er skilt ut som en egen avdeling, er målet å styrke og spisse satsingen på de fire hovedoppgavene (butikkdrift, misjon, miljø og møteplass) som avdelingen har ansvar for. Når det gjelder nye inntektskilder, er juleheftet «I de dager» – første gang utgitt i 2021 – og opprettelsen av en ny nettbutikk ([www.kirkebutikken.no](http://www.kirkebutikken.no)) to av satsingene som forhåpentlig vil bidra til økte inntekter. I samarbeid med Bibelselskapet utgis det våren 2023 et nytt påskehefte som i likhet med juleheftet vil selges hos alle Norli og Ark bokhandlere. Det er også satt i gang en prosess med å rekruttere nye givere via butikkene til NMS Gjenbruk, hvor det i 2022 ble gjennomført mer enn 1 million salg og hvor flere hundre tusen kunder er innom hvert år.

### 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-koret fra Madagaskar. Lova holdt i tillegg flere 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. Det har vært regelmessig arrangementer i Oslo, Bergen og Stavanger i perioden. 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 2023 er fremdeles kjernen i studentarbeidet til NMS Connect-lokallagene som finnes i Bergen, Trondheim, Oslo og Stavanger. Dessverre har det ikke vært mulig å arrangere Connected de siste to årene, og det har heller ikke vært veldig mye kontakt mellom lokallagene. Det håper vi skal få en oppsving nå som vi har på plass en stilling som rådgiver for Ungt Lederskap.

### 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. «Samarbeid menighet og misjon» (SMM) er evaluert. I noen bispedømmer er det SMM-utvalg der NMS ansatte og frivillige deltar. Nasjonalt stiller NMS med to ansatte i SMM i et praktisk arbeidsutvalg. NMS er også en aktiv partner 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. I perioden er det startet et arbeid for å se hvordan vi kan skape NMS engasjement hos unge voksne som har deltatt på utvekslingsprogram. Unge skal regnes med og utfordres på et organisert misjonsengasjement. 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.

På slutten av 2021 jobbet NMSU og NMS frem en felles samarbeidsplattform vi har kalt for Ungt Lederskap. Gjennom samarbeidsplattformen jobber NMSU og NMS med arbeid blant studenter og unge voksne, der det er 14 prosjekt knyttet til dette arbeidet. Flere av prosjektene er internasjonale og handler mest om utveksling. Prosjektene i Norge er Ukirke (Stavanger), Murhuset (Bazaar1914), grådighetsbekjemper og Connected.

### 7.7 AKTIVT PERSONALARBEID

Arbeidet med å verdsette og ivareta ansatte har i perioder preget av innskrenkninger, oppsigelser og pandemi, vært utfordrende. Etter pandemien har vi rekruttert mange nye ansatte for å erstatte de som har sluttet eller blitt pensjonister. Det er en glede å se at vi får gode kandidater som søker på ledige stillinger.

Samtale om mulige fagutviklingstiltak og veiledningsopplegg (bl.a. ABV (arbeidsveiledning)) som alle ansatte får tilbud om, er innført som en fast del av den årlige medarbeidersamtalen, og flere ansatte enn før benytter seg av slike tilbud. Større medarbeidersamlinger for alle ansatte er gjennomført.

Med hensyn til nye stillingskonsepter var første del av perioden preget av omfattende bruk av såkalte pendlermisjonærer (spesielt ift. Thailand) for å følge opp misjonsarbeidet etter at mange misjonærer avsluttet sin tjeneste samtidig. Gjennom arbeidet med misjonærrollen og jevnlig revisjon av avtaleverk (tariffavtale og håndbøker) er ønsket å ha mest mulig like betingelser og

regelverk i og utenfor Norge. Søkermassen på utlyste stillinger viser at tjeneste som misjonær fortsatt oppleves som meningsfullt og aktuelt for mange. Det har vært jobbet bevisst med rutiner for og kvalitet i rekrutteringsprosessene, i siste fase gjennom en fagdag for ledere i NMS, NMSU og NMSE.

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. Arbeidet med revisjon av lokale håndbøker er påbegynt, men ikke avsluttet. Dataverktøyet STICOS ble fra 2022 innført som nytt personalbehandlingssystem.

Både i 2021 og i 2022 ble det gjennomført lederkurs gjennom henholdsvis VID og Saaghus kurs & foredrag.

### 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. I løpet av høsten 2017 og 2018 ble det foretatt organisasjonsgjennomgang med alle NMS' partnere som mottar støtte fra Norad via Digni og NMS. En ny gjennomgang ble så gjort i 2021, som forarbeid til ny avtaleperiode mellom Digni og Norad. Budsjettmessig har perioden vært krevende. I perioden har NMS ikke oppnådd målet om å øke andelen som brukes på formålsarbeidet. Denne har vært relativt konstant. De årlige budsjettene er gjort 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 i store deler av perioden. Arbeid med å redusere kostnader til å samsvare med faktiske inntekter har gitt resultater. Fra 2019 har regnskapet vist positivt årsresultat.

### 7.9 GOD EIENDOMSFORVALTNING

Den første perioden 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.

Det har vært en opprydding med salg av eiendommer som bare har ligget i NMS-porteføljen gjennom mange år og ikke blitt brukt. NMS Eiendommer AS klarte å følge tidsplan med å renovere fakultetsbygg (MHS) og få opp nybygget slik at VID Stavanger kunne flytte inn i nye og fantastiske lokaler ved semesterstart høsten 2022. Dette har også gitt NMS Hovedadministrasjon nye, mer kompakte og tjenlige lokaler i 3. etasje i nybygget. Ny reguleringsplan for området med eksisterende bygg kommer på plass i 2023 og det jobbes med utvikling og ny regulering av resten av Misjonsmarka i Stavanger.

### 7.10 LEIRSTEDER

Leirstedene har i flere tiår vært utsatt for ulike forsøk på å finne riktig organisering for effektiv og god drift. Det ble i sin tid gjennomført en sentralisering for å samordne driften, så ble ansvaret for leirstedene overført NMS Drift AS som et datterselskap av NMS Eiendommer AS i 2017. Dette i et forsøk på å få leirstedene i balanse i en tid der NMS sa opp ansatte på grunn av NMS-regnskap som gikk i underskudd.

Disse prosessene har helt klart vært en belastning både for ansatte og for lokalt engasjerte. Fra 2020 har leirstedene gått omtrent i balanse, men det er fortsatt sårbart både i forhold til å fylle leirstedene med aktivitet og få økonomien til å bli bærekraftig i en tid der misjonsbudsjetter ikke har holdt tritt med lønns- og prisvekst.

Leirstedene har hatt liten eller ingen oppfølging av NMS som morselskap. Det har vært utydelig hva som forventes av leirstedene samt at leirstedene ikke i tilstrekkelig grad har blitt sett på som en del av den aktivitet NMS har i regionene. NMS som organisasjon har heller ikke spurt om rapportering på aktivitet fra leirstedene, som i stor grad har overlevd ved at det fortsatt har vært ildsjeler som har engasjert seg og hatt drømmer for sine respektive leirsteder.

Landsstyret er ydmyk for den belastning som er påført både frivillige og ansatte ved leirstedene gjennom disse årene og er takknemlig for den innsats som er lagt ned på det enkelte leirsted.

Landsstyret ser at der det er et lokalt engasjement øker både aktivitet, vedlikehold, inntjening og NMS engasjement i lokalområdet. Det gir håp og drømmer om at også kommende generasjoner kan få komme på leir.

På de små leirstedene arbeides det med å etablere lokale NMS foreninger som kan ta ansvar for både bygninger og virksomhet.

Landsstyret ønsker at leirstedene skal utvikles og tilpasses samfunnsutviklingen ved at de:

- er kirke- og misjonscenter der barn, unge og voksne kan engasjeres av tro og misjon med verdensvide perspektiver.
- driftes med et lokalt engasjement som øker bruken av leirstedet.
- driftes i økonomisk balanse ved å fylle på med annen inntektsgivende virksomhet.

NMS sitt leirarbeid har vært begrenset i perioden, men menigheter har brukt leirstedene og det er potensiale til mer sambruk. NMS ønsker å knytte leirstedene tettere på regionarbeidet og på trosopplæring i menigheter. Samtidig viktig at de ansatte kjenner på en tilhørighet til NMS og blir regnet med i NMS- sammenhenger.

I prosessen framover tilstrebes et samarbeid mellom NMS hovedadministrasjon, NMSU, NMS Eiendommer AS, NMS regioner, NMS Drift AS (drift av leirstedene) og de frivillige i styrene rundt leirstedene.

Skal leirstedene ha en fremtid, må de støttes mer av vår øvrige virksomhet og knyttes nærmere til det lokale engasjementet i kirke og misjon.

### 8. HVOR VI ARBEIDER

NMS har i denne perioden fornyet og videreført flere partneravtaler. Etter pandemien har vi hatt høyt fokus på å styrke og videreutvikle relasjonen til historiske kirkepartnere både på Madagaskar og i Etiopia. NMS har i tillegg gjenopptatt et

formelt samarbeid med den Lutherske kirke i Sør-Afrika (ELCSA), som ble avsluttet i 1997. I slutten av 2022 ble en ny partneravtale signert på kirkens generalforsamling i Johannesburg. Etter flere års avbrudd har NMS også begynt en samtale for å fornye samarbeidet med vår samarbeidskirke i Brasil (IELCB). I begge disse relasjonene samarbeider NMS i nær kontakt med Dnk som også har samarbeidsavtaler med ELCSA Sør-Afrika og IELCB Brasil.

Arbeidet er blitt mer nettverksbasert. Avtaleverket blir mer uformelt og fleksibelt, og gir rom både for prosjektavtaler og arbeid gjennom tilstedeværelse av misjonærer og lokalt ansatte. 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, i tillegg til de tradisjonelle partnerne, får et større nettverk å samarbeide med.

NMS har direkte partnersamarbeid i følgende land:

- Norge
- England
- Estland
- Frankrike
- Brasil
- Midtøsten/ Egypt
- Kamerun
- Guinea/Mali
- Pakistan
- Japan
- Kina/Hong Kong
- Laos
- Thailand
- Taiwan
- Madagaskar
- Etiopia
- Sør-Afrika
- Spania (blant arabiskspråklig immigranter fra Nord-Afrika)

## 9. EKSTRAORDINÆRE HENDELSER/ TILTAK

### 9.1 PANDEMI

I likhet med alle arbeidsplasser i Norge, ble også NMS rammet av pandemien. For administrasjonens del handlet det i første omgang om hyppige beredskapsmøter, som i løpet av vinteren/våren 2020 resulterte i tiltak med store konsekvenser for de ansatte, både i Norge og i utlandet. Omlegging av arbeidet, med avlysning av offentlige møter, leirer og arrangementer, samt omfattende bruk av hjemmekontor i pakt med de nasjonale og regionale forordninger og anbefalinger, satte store begrensninger for de ansattes virksomhet. I takt med pandemiens globale utvikling, med stengning av landegrensener og nedleggelse av flyruter, ble det også nødvendig med evakuering av misjonærer fra noen av feltene til Norge. Oppfordring til og tilrettelegging for mer digital kommunikasjon både internt og med de ulike samarbeidspartnere i utlandet, hørte med til den nødvendige omlegging. Alt dette var utfordrende for både administrasjon og ikke minst for de mange ansatte som fikk sitt arbeid, og for enkelte hele sin livssituasjon, snudd på hodet. En positiv og mer langsiktig ringvirkning av en intensivert bruk av digital kommunikasjon, har vært større bruk av digitale møter med mindre reising og reduserte reisebudsjetter som følge. Det ble også oppfordret til å bruke en del arbeidstid til utrednings- og planleggingsarbeid som det under normale omstendigheter er vanskelig å finne plass til.

Til tross for dette, var det for mange ansattes del ikke mulig å fylle sine stillingsprosenter med meningsfylt arbeid. Det ble derfor nødvendig å gå til ganske omfattende permitteringer, hvilket det fra myndighetenes side også ble lagt til rette for ved innføring av ekstraordinære støttetiltak. Volum-messig var permitteringsgraden størst i NMS Drift (med hel eller delvis permittering av et 20-talls fast ansatte + mange timeansatte), grunnet midlertidig nedleggelse av arbeidet ved leirstedene. I NMSU ble totalt 14 av 17 årsverk objekt for permittering, i NMS-delen av konsernet var 2/3 av de ansatte berørt av permitteringer. De fleste fortsatte imidlertid i reduserte stillinger, med det resultat at permitteringene berørte i underkant av

1/3 av de totale årsverk. I frivillig sektor betød pandemien midlertidig stengning av gjenbruksbutikkene, samt midlertidig nedleggelse av organisasjonens foreningsliv.

### 9.2 OMORGANISERING - AVDELINGER OG ARBEID I TEAM

Senter for interkulturell kommunikasjon (SIK) leverte mai 2020 en evaluering av omorganiseringen som ble gjennomført i 2015 – 2017 (SIK-rapporten). Rapporten var utgangspunkt for drøftinger og gruppearbeid under medarbeidersamlingen i august 2020, hvor også regionstyrelederne deltok. I det følgende ble ulike arbeidsgrupper nedsatt, og en styringsgruppe arbeidet med å samle innspillene for å gi en innstilling til landsstyret (LS). I hovedtrekk omfattet innstillingen (avlevert i slutten av oktober 2020) innspill til NMS' visjon, organisasjonskultur, kommunikasjon internt og eksternt, samt organisasjonsstruktur. Styringsgruppas forslag var mange og omfattende med ulik tidshorisont for iverksettelse og med tanke på implementering på ulike nivå i organisasjonen. Det vises her til styringsgruppas rapport.

Første ledd i en omstrukturingsprosess ble implementert fra og med 1. januar 2021 ved at NMS Gjenbruk ble omgjort fra seksjon (i avdeling Fundraising) til egen avdeling. Øvrige omstruktureringer ble implementert fra og med 15. august 2021, etter omfattende forarbeid i ulike arbeidsgrupper, hvor det ble vektlagt deltagelse fra ansatte og frivillige. Hovedtrekkene i denne nye strukturen er at:

- Administrative fellestjenester er inndelt i tre avdelinger:
  - **HR & Service** (den tradisjonelle personalavdelingen + administrasjonskonsulent/ administrasjonsrådgiver + resepsjon/ servicetjenester og IKT)
  - **Økonomiavdeling**
  - Avdeling **Kommunikasjon og Innsamling**
- Avdeling **Global**, i stedet for fagorganisert struktur, har fått en geografisk basert struktur med 4 geografiske seksjoner:
  - Vest-Afrika/MENA (Kamerun, Guinea/ Mali, Midtøsten, Nord-Afrika, Pakistan)
  - Øst-Afrika (Etiopia, Madagaskar,

Sør-Afrika)

- Asia (Thailand, Laos, Japan, Hong Kong/ Kina, Taiwan)
- Europa (England, Frankrike, Estland) og Brasil

- Avdeling **Frivillighet** (det regionale arbeidet i Norge) med egen seksjon for Internasjonal utveksling, der det også jobbes med Ungt lederskap.
- **NMS Gjenbruk** er også blitt egen avdeling.

I tillegg til ny avdelingsstruktur er det opprettet en rekke **fagteam** med fleksibel tidshorisont for sitt arbeid. Dette er team som er sammensatt på tvers av organisasjonen i den hensikt å styrke organisasjonens fagarbeid med ulike tematikker med involvering fra og kommunikasjon mellom organisasjonens ulike ledd.

## 10. HVA HAR VI OPPNÅDD

### 10.1 MÅLOPPNÅELSE I FORHOLD TIL STRATEGIPLAN 2017-2023

- **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. Japan har siden 2020 vært veldig restriktive rundt covid-19 situasjonen, men det legges opp til en fornyet innsats fra mars 2023 og det arbeides fram mot at vi igjen sender misjonærer til Japan. I Europa har NMS deltatt i bygging av nye menigheter og felleskap. Dette til tross for en generell nedgang i befolkningens kirketilknytning.

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

Med henvisning til den nevnte vekst, 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 partnere. 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 ett av NMS sine tverrgående tema, skal det være en refleksjon om forvaltning av skaperverket i alle prosjekter. I de integrerte landsbyutviklingsprosjektene er dette et eget satsingsområde. 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, og flere seminarer er avholdt for disse kirkers toppledelse. De senere år har lederutvikling skjedd mer på avdelingsnivå i flere av organisasjonene, og det har for eksempel vært flere kurs i regi av kirkens diakoniavdeling i Thailand.

- **Flere partnere har fått økt selvstendighet**

Noen partnere er fortsatt økonomisk avhengige 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 utvikle 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. Samtidig satte covid-19 pandemien en foreløpig stopper for en god utvikling.

- **Partnerkirkene mobiliserer sivilsamfunnet og bidrar aktivt i å bekjempe fattigdom**

Samarbeidsformer mellom kirkelige initiativ og støtte fra lokale myndigheter har stått i fokus. Responsen har vært delt; i Afrika blir det tatt godt imot, mens man har vært mer skeptisk i Asia. Der opplever vi at myndigheter strammer inn i forhold til frivillige organisasjoner og er mer redde for å miste kontroll i samfunnet. I flere land er det skepsis til 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 blasfemiparagrafen overfor religiøse minoriteter. I tillegg har flere prosjekter integrering av sårbare og marginaliserte grupper som mål. I Mali er praksisen med kjønnslemlestelse av jenter opphørt i flere landsbyer som et resultat av et prosjekt som har jobbet for å stoppe slik praksis.

- **NMS har strategier for å møte migrasjon i ulike land**

NMS har styrket migrasjonsarbeidet i Norge i perioden. Det er fokus på migrasjon i Midtøsten og i Etiopia, samt i Puente-prosjektet i Spania. 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. Det er satt ned et eget team som skal jobbe strategisk med stand, både på nasjonale arrangementer som trosopplæringskonferansen, men også på lokale stiftsdager for kirkelig ansatte i regionene. Regionene har fått nytt materiell til bruk på stands i forbindelse med «Walk for Living Water», lokale stiftsdager og andre arrangement.

Vi har bidratt aktivt til aksjonen «Sammen som kirke i hele verden», som flere bispedømmer har hatt årlig siden pandemien. Aksjonen er et felles løft for å vise misjonssolidaritet med kirker verden over. Dens fokus er lokalmenighetens valgte misjonsprosjekt i samarbeid med en av organisasjonene i SMM. Aksjonen gjennomføres fra Kristi himmelfartsdag til St. Hans hvert år. Dette skjer gjennom forkynnelse, innsamling, aktiviteter og informasjon. Initiativet til aksjonen kommer fra Agder og Telemark bispedømmeråd, som bestemte at aksjonen skulle gå fra å være en aksjon i koronatiden til å bli en fast årlig aksjon. SMM-rådet evaluerte aksjonen og Kirkemøtet gav sin støtte til at det er blitt en fast årlig aksjon.

NMS har etter pandemien en 20 % stilling på inspirasjonsreiser som ligger i avdeling Frivillighet. Denne stillingen legger til rette for tre til fire inspirasjonsreiser i året. Reisene går til fokuslandene som NMS tilbyr menigheter med misjonsavtale, og skjer i samarbeid med Plusstreiser.

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

I perioden har det vært flere store prosesser med vektlegging av frivilliges og ansattes involvering og deltakelse. Flere av

prosessene er gjennomgått med tanke på å finne forbedringspotensialer.

- **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 frivillige. Medlemstallet er relativt stabilt, mens det har vært en liten nedgang i antall foreninger. De to siste årene har gaveinntektene igjen steget noe. Etter initiativ fra region Øst, er det laget en brosjyre med tittelen «Snakk om medlemskap». Denne er ute i regionen med svarfrist februar 2023. Målet er å få i gang en samtale i organisasjonen om medlemskapsordningen slik at vi kan lande en ordning som er godt forankret i organisasjonen.

## 10.2 MÅLOPPNÅELSE STRATEGISKE PRIORITERINGER 2022-2023

Med utgangspunkt i pandemi-situasjonen vedtok LS at en for de to siste årene av strategiperioden jobbet særskilt med disse punktene:

### 1. Arbeid med ny strategiplan 2024-30

*I arbeidet fram mot ny Strategiplan 2024-2030 skal vi jobbe videre med å spisse NMS' formålsarbeid og tydeliggjøre retningen organisasjonen skal ta.*

Ledermøtet har vært styringsgruppe for arbeid med ny strategiplan. Det har medført at den enkelte avdeling har kunnet starte arbeidet med hva den kommende strategien vil bety for deres arbeid. Spesielt har avdeling Frivillighet som en ny avdeling jobbet med å prioritere nye tiltak for å skape engasjement og fornye NMS. NMS Gjenbruk har laget egen strategi og egne handlingsplaner som bygger på den strategien som NMS har jobbet med.

### 2. Frivillighet og «Use Your Talents» (UYT)

*a. Vi vil styrke arbeidet med frivillighet i NMS Gjenbruk, i regionene og i møte med samarbeidspartnerne.*

August 2021 ble prosjekt «Småfelleskap» lansert, og det var fokus på oppstart av nye misjonsforeninger i alle annonser (Vårt Land og Dagen) og på NMS sine digitale flater.

Det går ut en nyhetsmail med relevant informasjon fra NMS sitt arbeid lokalt og globalt til alle områdeutvalgenes (OU) og regionstyrenes (RS) medlemmer siste uken hver måned. Dette oppleves som et viktig verktøy for å få ut informasjon om NMS, samtidig som det gir frivillige mulighet til å gi respons via e-post.

Høsten 2021 ble det også utarbeidet en «Håndbok for avdeling Frivillighet» for å tydeliggjøre hvilke oppgaver og funksjoner som ligger i avdelingen.

Det er laget en ny oversikt på nettsiden til NMS over formidlere (ansatte i NMS som vil kontaktes for misjonsformidling og forkynnelse), slik at frivillige lettere skal få tak i formidlere. I tillegg har hver region en oversikt over frivillige som forkynner og bidrar med misjonsformidling.

Frivillige og ansatte i NMS inviteres til digitalt møte med tidligere/nåværende misjonærer i NMS som forteller om arbeidet i ett av NMS sine fokusland. I etterkant av foredraget åpnes det for spørsmål. Disse digitale foredragene blir tatt opp, og kan sees også i etterkant på NMS sine hjemmesider.

Det er (etter ønske fra frivillige) innført et årlig opplæringskurs på Teams for nyvalgte OU og RS medlemmer i hele Norge. Det første gikk på Teams 15.nov. 2022, og vil gjentas for nyvalgte medlemmer 6.juni 2023.

Leder i avdeling Frivillighet har satt i gang et team med frivillige fra region Sør, Nord, Stavanger og Bjørgvin i tillegg til Kristian Mjøltneset. Dette teamet jobber med å se på en mulig ny struktur i norgesarbeidet. Etter planen blir dette en sak på GF i 2026.

I avdeling Frivillighet har reisen til Frankrike i september 2022 sammen med NMS Gjenbruk vært viktig på flere nivåer. I tillegg til å bli kjent med NMS sitt arbeid og partnere i Frankrike, ble vi også bedre kjent med hverandre og fikk drøftet problemstillinger ansikt til ansikt. Det var på dette tidspunktet flere helt nyansatte i både Gjenbruk og Frivillighet. Gjennom flere workshoper i Frankrike ble det jobbet med potensialet som ligger i mer samarbeid mellom disse to avdelingene. Lederene i Frivillighet og Gjenbruk er nå er i gang med

å forberede to tverrfaglige arbeidsteam som skal arbeide videre med denne utfordringen.

*b. Vi vil styrke NMS' regionale arbeid i Norge.*

Siden høsten 2021 er det rekruttert helt nye stillinger i region Møre (50 %), Øst (50 %), og region Sør.

Ny struktur med leder av Frivillighet i ledermøtet (LM), har ført til kortere vei fra frivillige til der avgjørelsene tas. Nye lokaler for region Øst i Lilleborg kirke (2022) har skapt ny aktivitet og engasjement i region Øst. Fra høsten 2022 har det også åpnet seg nye muligheter for samlinger i Stavanger-området i nye og oppussede lokaler på Misjonsmarka..

*c. Vi skal videreutvikle og styrke bruk av talenter, utrustning og ressurser hos enkeltmennesker, i fellesskap og i samfunn.*

Rådgiver for «Use Your Talents» (UYT) i avdeling Frivillighet har vært i flere menigheter og på ulike konferanser for å fremme og gjøre metodikken kjent. Det er også brukt tid til å gjøre tankegodset kjent internt i avdeling Frivillighet (avdelingsmøter og medarbeidersamlinger). Nettsiden for UYT har blitt utbedret: [Use Your Talents - NMS - NMS](#). Rådgiver for «Use Your talents» skal fra 2023 arbeide for å realisere noe av denne tenkningen som regionkoordinator i Stavanger.

### 3. Global – misjonærer og utsendinger

*Vi vil aktivt rekruttere langtidsmisjonærer, korttidsutsendinger og lokalt ansatte.*

De siste årene er det gitt rom for å øke antall utsendinger. Mangfold og nærvær er styrende verdier for NMS' rekrutteringspolitikk. Etter en periode uten nyrekrutteringer er det nå ansatt flere langtidsmisjonærer. Det er utarbeidet og tatt i bruk en *trainee*-ordning som gir misjonærkandidater en gradvis og praktisk innføring i tjeneste i utlandet. Parallelt med langtidsansatte engasjeres også utsendinger på korttidsopphold. Volontørordningen gir rom for bl.a. pensjonerte misjonærer til å bruke sin språk- og kulturkompetanse i kortere eller lengre perioder. Rollen til våre lokalt ansatte

*feltkoordinatorer er styrket. Det er nå fem lokalt ansatte feltkoordinatorer som styrer NMS sitt arbeid på feltene i Afrika og Asia. Gjennom covid-19 tiden var deres innsats av spesielt stor betydning.*

### 4. Internasjonal utveksling

*Vi vil styrke arbeidet med studentutveksling og internasjonal frivillighet (UTEAM, UCREW, Connect, volontørordning). Vi vil se på muligheter for å gå inn i utvekslingssamarbeid med flere av partnerne våre.*

Mission 24, utvekslingsprogram for ungdom, foreløpig for Hongkong, Taiwan og Norge, er under utarbeidelse med oppstart i 2023. Bente Bjørseth med familie har vært ute som volontør på Madagaskar høsten 2022. Vi jobber aktivt inn i EDYN-nettverket (European Democracy Youth Network) som gjør det mulig å sende og motta flere volontører/ettåringer i Europa. Dette ser vi frukter av nå med fire ettåringer på Lia Gård og to ettåringer på Murhuset i Stavanger. NMS Exchange: Vi tar våren 2023 imot studenter som har praksis i Thailand, Kamerun og Madagaskar. Studiekoordinatorer er på plass i alle disse landene. Vi har et rekordkull på Ucrew med 19 ettåringer.

### 5. Kommunikasjon og innsamling

*Vi vil styrke misjonsengasjementet ved helhetlig tenkning rundt rekruttering og oppfølging av støttespillere.*

NMS har stort potensiale i å følge opp givere og støttespillere på en mer gjennomtenkt og profesjonell måte enn det som er blitt gjort. Det skal blant annet rekrutteres en egen teamleder for giverpleiearbeidet for å få på plass gode rutiner og sørge for at støttespillerne våre føler seg godt ivaretatt. En god giverpleie vil også bidra til økte inntekter. Vi fortsetter samtidig arbeidet med å konvertere sporadiske givere til å bli faste givere. I løpet av seksårsperioden har denne givergruppen bidratt med en fin økning i gaveinntekter.

NMS har potensiale med å nå ut til nye støttespillere både gjennom butikkene til NMS Gjenbruk og gjennom salg via den nye nettbutikken. I strategiplanperioden ser vi at tilfanget av nye givere fra det

lokale arbeidet er beskjedent. Dette henger nok sammen med en betydelig mindre aktivitet på lokalplan. I løpet av siste del av strategiplanperioden er målet å få plass rekruttering av givere gjennom NMS Gjenbruk. NMS Gjenbruk og avdeling Kommunikasjon og Innsamling har begynt å jobbe systematisk for å finne gode arenaer der begge kan dra god nytte av samarbeidet.

Når det gjelder kommunikasjonsarbeidet, er dette i løpet av strategiplanperioden blitt tettere vevd sammen med innsamlingsarbeidet. Samtidig ser vi det som viktig å ha et dedikert informasjonsarbeid. Dette ivaretas blant annet gjennom Misjonstidende og [www.nms.no](http://www.nms.no). Vi ønsker å ha en helhetlig tilnærming til både eksisterende og potensielle støttespillere. Vi har også styrket vår satsing på sosiale medier og bygd opp antall følgere betydelig både på Facebook og Instagram.

### 6. Nettverksbygging

*Vi vil styrke nettverksbygging mellom kirker, samarbeidspartnere, institusjoner og prosjekter.*

I samarbeid med VID er det blitt bygget opp et stort nettverk mellom teologiske institusjoner i Afrika.

«Use Your Talents»-nettverket involverer kirker som NMS ikke har samarbeidsavtale med. Også andre norske misjonsorganisasjoner som Norsk Luthersk Misjonssamband (NLM) har knyttet seg til nettverket.

NMS Gjenbruk har hatt samarbeid med bedrifter og skoler (NLA). Det er og samarbeid gjennom bransjeorganisasjonen «Om att».

### 7. Digitalt

*Vi vil jobbe med å videreutvikle nye arbeidsmåter som er tatt i bruk under pandemien.*

Avdeling NMS Gjenbruk og avdeling Frivillighet jobber i hovedsak via Teams, og jobber nå systematisk for å få god struktur i programvaren SharePoint som på sikt også skal kunne brukes av frivillige. Det er behov

for kursing og opplæring når det gjelder bruk av disse digitale verktøyene.

Arbeidet med sosiale medier har gitt resultater for NMS Gjenbruk. Det er flere som følger hovedsidene på Instagram og Facebook i tillegg til alle nettsidene som butikkene har. NMS Gjenbruk har også hatt samarbeid med Haap redesign, noe som også har generert mer trafikk på sidene våre.

Direkte infosingling for frivillige startet opp før pandemien, og kjøres fortsatt fast den første torsdagen hver måned (bortsett fra sommerferien). Dette opplever vi treffer målgruppen ettersom sendingen (30 min) inneholder glimt fra misjonærer og våre misjonsland i tillegg til relevant informasjon fra norgesarbeidet.

NMS Global har brukt mye internasjonale digitale møter for å kompensere for at en ikke kunne reise. I etterkant av pandemien har det blitt mye reising for å bygge opp igjen relasjoner, men det vil fortsatt benyttes digitale møter framover for effektivisering og med hensyn til bærekraft.

## 8. Bærekraft

*Vi vil styrke fokuset på bærekraft i alle ledd av arbeidet vårt. En bærekraftsgruppe skal etableres for å øke kompetansen internt og sammen med partnerne der det er aktuelt.*

To representanter fra avdeling Frivillighet er med i denne gruppen.

I seksjon Internasjonal utveksling vokser arbeidet rundt «grådighetsbekjemper». Det er nå en 40 % stilling som har dette som arbeidsfelt, og det er per januar 2023 2190 følgere på Instagramkontoen.

NMS Gjenbruk er et godt svar på alle bærekraftsmålene.

## 9. Egen organisasjon

*a. Vi skal jobbe for at det setter seg en god kultur i hele organisasjonen.*

En arbeidsmiljøundersøkelse høsten 2022 viser at det er en god kultur blant ansatte i NMS. Vi vil stadig arbeide for å bedre kulturen blant de ansatte samtidig som vi skal ha fokus på en god kultur også i samvirket mellom frivillige og ansatte.

I NMS Gjenbruk har det vært flere nyrekrutteringer. En har arbeidet med å skape et godt samhold blant de ansatte og en felles forståelse av hvilke mål vi ønsker å nå. Å jobbe frem en god kultur blant de frivillige er et arbeid som systematiseres i neste strategiperiode.

Det oppleves å eksistere en god tilbakemeldingskultur i avdeling Frivillighet. Ansatte er takknemlige for arbeidsro etter mange år med nedskjæringer og omorganiseringer.

Det er etablert faste konsernmøter blant ledere i NMS Gjenbruk, NMS Eiendommer AS, NMSU og NMS ved økonomileder, leder for HR & Service og generalsekretær.

*b. Vi vil fremelske samarbeid og kommunikasjon på tvers av avdelinger, selskaper, ansatte og frivillige.*

Det er flere samarbeidsgrupper mellom avdelingene i NMS for å bedre samhandling og kommunikasjon. Økonomiavdelingen har for eksempel invitert hele organisasjonen avdelingsvis til innføring i oppdatert økonomihåndbok og samtale om relevante økonomispørsmål for avdelingene.

Det er etablert flere team på tvers i organisasjonen, men det er ikke nok frivillige representert i disse teamene enda. I avdeling Frivillighet er det ikke ønskelig med for mange team, ettersom ansatte ikke skal bli sittende for mye i interne møter. De skal bruke mest tid med frivillige og ute i felt.

Ungt Lederskap er et godt eksempel på et team som jobber på tvers mellom ulike avdelinger og også organisasjoner (Hald og NMSU).

*c. NMS skal framstå som én organisasjon i møte med frivillige og samarbeidspartnere.*

Det jobbes med å finne de gode og tjenlige møtepunktene og informasjonskanalene der NMS naturlig kan presenteres. Samtidig er det lagt til rette for årlige regionale NMS samlinger som regionstyreleder inviterer til. Her vil det være representanter fra alle grenene til NMS regionalt (NMSU, NMS, Gjenbruk, leirsteder).

I tillegg er det laget et system for møtepunkt hvert halvår mellom NMSU og NMS ansatte/frivillige som følger opp menigheter med misjonsavtale.

*d. Vi skal jobbe med ledelse i organisasjonen og myndiggjøring av den enkelte ansatte og frivillige.*

Internt i NMS er det i ledermøtet og i Global sin ledergruppe en god balanse mellom kvinner og menn. Det er gjennomført lederkurs i NMS for alle ledere i regi av både VID og Saaghus kurs & foredrag. Noen av lederne har deltatt på to dagers ledersamling med Saaghus kurs & foredrag, og hele lederforum har vært samlet til tre dagers kurs.

*e. Det skal være et stort mangfold blant frivillige, ansatte og ledere når det gjelder kjønn, alder, kompetanse og kulturell bakgrunn.*

I økonomiavdelingen har i perioden halvparten av de ansatte hatt ikke-norsk bakgrunn.

Ansatte i NMS Gjenbruk kunne gjerne representert et større mangfold, men våre butikkmedarbeidere representerer derimot et stort mangfold. I butikkene jobber det mange gamle og unge med ulik kompetanse, og mennesker fra mange forskjellige kulturer i samfunnet vårt.

I avdeling Frivillighet har vi flest kvinner, men rekrutterte tre nye menn i regionstillinger høsten 2022. Det er også nylig rekruttert en ansatt i region Bjørgvin som har flyktningbakgrunn og migrasjonskompetanse. Blant de frivillige ellers er det i hovedsak eldre mennesker, men både kvinner og menn. Vi har et voksende arbeid rundt Bazaar 1914 og grådighetsbekjemper som består av flere yngre mennesker.

Avdeling Global har fått flere ansatte med ulik etnisk bakgrunn både som feltkoordinatorer og som rådgivere.

## 11 UTBLIKK

NMS har engasjerte frivillige og ansatte som har stått på for å nå målene i denne strategiperioden. Økonomien ble snudd

midt i perioden. Aktiviteten ble hemmet av covid-19 restriksjoner, men NMS har brukt unntaksårene til å komme styrket ut som organisasjon.

Med mange nye ansatte og ambisiøse mål er det en optimisme i organisasjonen på vei inn i en ny strategiperiode. Gjenbruksbutikkene gir fremdeles gode resultater. Det er forventninger til avkastning fra eiendomsdriften. Engasjement- og innsamlingsarbeid både sentralt og lokalt har store muligheter. Potensialet er fortsatt stort i Den norske kirkes menigheter. NMS trenger flere nye og yngre givere.

Arbeidet både med å oppfylle strategiplan og lage ny strategiplan oppleves meningsfullt ved at vi er med på å oppfylle visjonen om en levende kirke over hele jorden.

## RAPPORT FRA PROTOKOLLKOMITEEN 2020-2023

### Saksopplysninger:

Det følger av § 22 i NMS sine vedtekter at protokollkomiteen skal se til at Landsstyrets avgjørelser er i samsvar med grunnreglene og generalforsamlingens vedtak. Komiteen går gjennom Landsstyrets protokoller.

Denne rapporten dekker tiden fra valgdelen av generalforsamlingen i oktober 2020 til midten av januar 2023. Tilleggsrapport for tiden fra januar til og med juni 2023 vil bli lagt fram under generalforsamlingen.

Protokollkomiteen har denne perioden hatt slik sammensetning:

John Egil Bergem, leder  
Tone Norvang Øygard, sekretær  
Peter Odd Bjørkhaug, medlem

Komiteen har i perioden hatt ett fysisk møte i Stavanger og to nettmøter på Teams. Bruken av nettmøter skyldes dels pandemien, men også praktiske og økonomiske grunner. Dessuten gjør antall medlemmer og karakteren av arbeidet i komiteen at nettmøter fungerer godt.

Generalsekretæren og administrasjonssekretæren var med på deler av to av møtene for drøfting av arbeidsformer og samhandling mellom komiteen og administrasjonen.

Etter hvert møte i Landsstyret har komiteen fått tilsendt protokollene og øvrige saksdokumenter pr. e-post og har gjennomgått disse. Etter intern kommunikasjon er det så gitt fortløpende tilbakemelding om resultatet av gjennomgangen.

Protokollkomiteen har gått gjennom alle saker fra 72/20 til og med 109/20, fra 1/21 til og med 77/21 og fra 1/22 til og med 75/22. Komiteen har ikke hatt merknader som har krevd oppfølging fra landsstyret til noen av de gjennomgåtte sakene.

13. januar 2023

  
Peter Odd Bjørkhaug    John Egil Bergem    Tone Norvang Øygard

### 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.

Av § 2 i NMS vedtekter fremgår det at det er NMS generalforsamling (GF) som fatter vedtak ift. endringer/justeringer av grunnreglene og/eller vedtektene.

I forkant av GF 2017 ble det gjort en «ryddejobb» som resulterte i at landsstyret la frem forslag til ganske omfattende endringer i NMS grunnregler og vedtekter. Dette gikk både på innhold og struktur. Endringsforslagene ble i hovedsak vedtatt av GF.

Til GF 2020 ble det derfor forberedt bare mindre justeringer av grunnreglene og vedtektene. Disse endringforslagene var på høring i regionene våren 2019. GF 2020 ble som kjent ikke gjennomført og det er derfor ikke gjort endringer i grunnreglene og vedtektene siden 2017.

I etterkant av planlagt GF 2020, har det kommet inn noen behov for tillegg i grunnreglene og vedtektene. Før GF i 2023 ble det sendt ut en ny høring til regionene på dette høsten 2022.

Grunnet omorganisering og plan om arbeid med nye vedtekter høsten 2017, ble ikke forslag til reviderte vedtekter for arbeidet i regionene lagt frem for GF 2017. Vedtektene ble midlertidig godkjent av landsstyret, men må formelt godkjennes av GF 2023, med de justeringene som har skjedd siden da.

De endringene i grunnregler og vedtekter som er foreslått siden GF i 2017 framgår av vedlegg til denne saken, - skrevet i oransje.

### Forslag til vedtak:

- Grunnreglene endres som foreslått av landsstyret.
- Vedtektene for regionstyrer og områdeutvalg vedtas i sin helhet med de justeringer som er gjort i forbindelse med høring i 2019 og 2022.
- Øvrige vedtekter endres som foreslått av landsstyret.
- Endringer i vedtektenes § 10 gjøres gjeldende umiddelbart og brukes derfor ved valg av landsstyre under generalforsamlingen 2023.
- Øvrige endringer gjøres gjeldende fra 03.juli 2023.



## 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 gjennomgående 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 bekjennesskrifter.</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>	

	GJELDENDE GRUNNREGLER MED ENDRINGSFORSLAG	KOMMENTAR
forts. § 5	<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>	<p>Presisering</p>
§ 6	<p>Det Norske Misjonsselskap arbeider aktivt for likestilling mellom kjønnene.</p>	
§ 7	<p>Det Norske Misjonsselskap arbeider aktivt for en bærekraftig forvaltning av Guds skaperverk.</p>	
§ 8	<p>Møter i Det Norske Misjonsselskaps styrende organ er åpne for tilhørere med mindre møtet selv bestemmer å lukke møtet i enkeltsaker.</p>	
§ 9	<p>Offisielt navn på engelsk og fransk er: Engelsk: <i>The Norwegian Mission Society</i> Fransk: <i>Société des missions Norvégiennes</i></p>	
§ 10	<p>Endring av grunnreglene krever to tredjedels (2/3) flertall av de avgitte stemmer på generalforsamlingen. Endring av vedtektene krever simpelt flertall.</p>	
§ 11	<p>Det Norske Misjonsselskaps virksomhet i Norge er delt inn i regioner. Arbeidet i regionen ledes av et regionstyre. Regioner 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. Områdestruktur er normalordning.</p>	
§ 12	<p>Ved oppløsning av organisasjonen overføres eventuelle overskytende aktiva til Den Norske Kirke ved Kirkerådet.</p>	<p>Ny vedtekt. Dette er en etterspurt regel (blant annet) ved registrering i Hong Kong.</p>

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 sakliste med tilhørende dokumenter.</p> <p>Før Landsstyret utarbeider innkalling, offentliggjøres en tidsfrist for enkeltmedlemmer og vregionstyrer 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 sakliste</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 jamfør. § 11 i Grunnreglene.</p>

GJELDENE VEDTEKTER MED ENDRINGSFORSLAG		KOMMENTAR
§ 3	<p><b>De ansattes foreninger</b> Medarbeiderforeningen (MAF) representeres med tre (3) personer med tale- og forslagsrett.</p> <p><b>Styret i NMS Gjenbruk samt styrer for datterselskaper direkte under NMS</b> 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>
§ 4	Landsstyrets medlemmer har ikke stemmerett i saker som angår bedømmelse av landsstyrets arbeid.	
§ 5	Ingen region kan ha mer enn 40 % av stemmene ved en generalforsamling. Ved eventuell fratagelse av stemmerett vil påmeldingstidspunktet være avgjørende.	
§ 6	Påmeldingsfrist for å kunne bruke sine rettigheter under Generalforsamlingen er 14 dager før start av Generalforsamlingen.	
§ 7	<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>		
§ 8	<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> 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> 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 kompetansespredning 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: <del>Valg av fem (5) faste medlemmer og fem (5) varamedlemmer gjøres i to (2) separate valg.</del> 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.</p>	<p>Endring av valgordning.</p>
§ 11	<p><b>Valg av protokollkomité</b> 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>Redaksjonelt</p>

	GJELDENE VEDTEKTER MED ENDRINGSFORSLAG	KOMMENTAR
§ 12	<p><b>Valg av valgkomité</b> 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>Landsstyret (LS) består av</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 så lenge ansettelsen varer. <del>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>	<p>Behov for presisering ettersom valgt medlem som får fast stilling eller langvarig midlertidig ansettelse kan si opp før valgperioden er over.</p>
§ 15	<p>Fast medlem og vararepresentant fra LS-NMSU følger NMSU's valgperiode.</p>	

	GJELDENE VEDTEKTER MED ENDRINGSFORSLAG	KOMMENTAR
§ 16	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.  Et medlem kan sitte i inntil tre (3) perioder dersom vedkommende deler av tiden er valgt som leder.	
§ 17	Rektor ved VID vitenskapelige høyskole har møterett til og talerett ved NMS Landsstyre sine møter.	
§ 18	<b>Om landsstyrets arbeid:</b> Generalsekretæren er saksbehandler for landsstyret.  Landsstyret er beslutningsdyktig når minst halvparten av medlemmene er tilstede.  NMS hovedadministrasjon og regionene, NMS-Gjenbruk, leirsteder og eiendomsdrift inngår i en felles juridisk enhet med landsstyret som juridisk ansvarlig.  Landsstyret vil normalt møtes inntil seks (6) ganger i året.	Rydding grunnet endring i organisasjonsstrukturen. NMSE er egen juridisk enhet og NMS Gjenbruk er en avdeling i administrasjonen (trenger ikke nevnes spesifikt).
§ 19	<b>Landsstyrets oppgaver innebærer følgende:</b> 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.  Landsstyret arrangerer minst to (2) møtepunkt for styrer/ledere i organisasjonen i hver LS-periode.  Landsstyret slutfører arbeidet med strategiplanen i tråd med vedtak fra generalforsamlingen inkludert redaksjonelle- og layout-messige endringer.  Landsstyret har ansvar for, behandler og gjør vedtak om: » Programprofil- og prinsippdokumenter samt virksomhetsplaner » Delegeringsreglement » Større strukturelle endringer i organisasjonen » Medlemskapsordningen » Vedtekter for arbeidet på feltene » Vedtekter for NMS Gjenbruk » Årsmeldinger og rapporter fra ulike arbeidsgrener » Budsjett og regnskap, herunder økonomiske bidrag til NMS' barne- og ungdomsorganisasjon (NMSU) » Avtaler som fordrer landsstyrets behandling » Hovedavtale » Tariffavtale » Ansetter og er arbeidsgiver for generalsekretær. Ansettelse av generalsekretær og assisterende generalsekretær, samt arbeidsgiveransvar for generalsekretær.	Tillegg  I tråd med gjeldende "Retningslinjer for ansettelser i NMS".

	GJELDENE VEDTEKTER MED ENDRINGSFORSLAG	KOMMENTAR
forts. § 19	» Instruks- og ansettelse/oppnevning av de andre stillingene som ivaretar arbeidsgiveransvaret på vegne av LS » Varslingsrutiner » Retningslinjer for forvaltning, kjøp og salg av eiendommer » Retningslinjer for bruk av gaver til bestemte formål » Oppnevner representanter til styrer der dette fordres av vedtektene til gjeldende styre » Sted for generalforsamlingene » Godkjenner protokoll for generalforsamlingen » Andre saker som fremmes av generalsekretæren	Setning fjernes da den refererer til tidligere tiders ordning med ansettelse av flere stillinger i LS.
<b>PROTOKOLLKOMITEEN</b>		
§ 20	Protokollkomiteen velges av generalforsamlingen og består av tre (3) medlemmer. Medlemmene kan gjenvelges én gang.	
§ 21	Den som får flest stemmer, innkaller til første møte. Komiteen velger selv sin leder og sekretær.	
§ 22	Protokollkomiteen påser at landsstyrets avgjørelser er i samsvar med NMS' grunnregler og vedtekter samt generalforsamlingens vedtak.	
§ 23	Protokollkomiteen gjennomgår landsstyrets protokoller.	
§ 24	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.	
§ 25	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.	
§ 26	Protokollkomiteen ved leder legger fram for generalforsamlingen en rapport om komiteens arbeid.	
<b>VALGKOMITEEN</b>		
§ 27	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.	
§ 28	Valgkomiteen forbereder valg av landsstyreleder, landsstyre, protokollkomité og valgkomité ihht vedtekter for valg.	
§ 29	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	Valgkomiteen står fritt til å vurdere forslag som kommer inn fra regionene samt å foreslå egne kandidater.  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.	
§ 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 jamfør vedtektenes § 8.
§ 34	Valgkomiteen ved leder presenterer kandidatene til de ulike valgene for generalforsamlingen.	

## REGIONSTYRENE

§ 35	<b>GRUNNLAG</b> a. Regionstyret arbeider i tråd med gjeldende grunnregler og vedtekter for organisasjonen. b. Regionstyrets hovedoppgave er å bidra til virkeliggjøring av NMS strategi innenfor sitt geografiske område og arbeider i tråd med vedtatt strategiplan.	Generelt: Vedtektene for regionstyrene og områdeutvalgene følger samme paragraf-nummerering som de øvrige vedtektene.  Punkt-nummerering under den enkelte paragraf tilpasses endringen i hver paragraf.
§ 36	<b>REGIONSTYRETS RETTIGHETER OG PLIKTER</b> a. Har mandat til å bruke ansattressurser innenfor avtalte rammer. b. <del>Deltar ved ansettelse av personell innenfor giveroppfølging ved utarbeidelse av utlysningstekst og i vurdering av søkerliste.</del> Representant for regionstyret (områdeutvalg i region Nord) deltar i prosessen når det gjelder tilsetting av personell med regionale arbeidsoppgaver.	Endring grunnet organisatoriske endringer.

	GJELDENE VEDTEKTER MED ENDRINGSFORSLAG	KOMMENTAR
forts § 36	c. <del>Uttaler seg ved utarbeidelse og endring av instruks for stillinger innenfor giveroppfølging.</del> Deltar ved utarbeidelse og endring av instruks for stillinger til personell med regionale arbeidsoppgaver. d. Er samtalepart og høringsinstans for landsstyret i viktige saker. e. Møter landsstyret til drøfting av arbeidet i organisasjonen. (Jmf vedtekter for LS § 19) f. Sender styreferat og årsrapport til landsstyret. g. <del>Regioner kan velge en to-nivå-modell hvor områdeutvalgslederne samlet i møte uttaler seg på vegne av regionen / ivaretar noen av regionstyrets funksjoner.</del> I regioner uten regionstyre må det avtales med områdeutvalgene hvordan funksjonsfordeling mellom regionkontakt og områdeutvalgslederne samlet i møte skal operasjonaliseres.	
§ 37	<b>REGIONSTYRETS OPPGAVER</b> a. Utarbeide og vedta handlingsplan for regionen på grunnlag av områdeutvalgenes tiltaksplaner. b. Utarbeide forslag til budsjett for regionstyrets og områdeutvalgenes aktiviteter. c. Samarbeide med ledere og ansatte innenfor de aktuelle seksjonene i NMS. d. Samarbeide med NMSU i regionen i henhold til begge organisasjoners vedtatte strategier. e. <del>Organisere</del> Følge opp frivillighetsarbeidet i regionen i samarbeid med ansatte og i tråd med overordnede planer. f. Koordinere arbeidet i regionen og være til inspirasjon for områdeutvalgene i samarbeid med de ansatte.	Presisering
§ 38	<b>REGIONENS ORGANER, SAMMENSETNING/VALG</b> a. Regionstyret består av minimum 4 personer og velges på regionens årsmøte eller av områdeutvalgene. Begge kjønn skal være representert. Regionstyret konstituerer seg selv. b. <del>Leder for regionstyret kan velges i separat valg.</del> c. Representantene velges for en periode på 1-3 år og kan gjenvelges en gang. Nytt gjenvalg <del>bør så ikke skje før kan-</del> <del>deretter skje</del> etter opphold på én valgperiode. Det bør velges personlige vararepresentanter. d. Alle betalende medlemmer i NMS og NMSU, medlemmer av forening og 2 medarbeidere fra hver gjenbruksbutikk, <del>samt representant for menigheter med misjonsavtale</del> og som senest i løpet av året fyller 15 år, har tale- forslags- og stemmerett på årsmøtet. e. <del>Kandidatene bør være betalende medlemmer av NMS.</del> f. Kandidatene er forpliktet til å arbeide i lojalitet med NMS' grunnlag og formål. g. Kandidatene må fylle atten (18) år senest det året årsmøtet holdes. h. Ved valg med flere kandidater skal begge kjønn være representert blant de foreslåtte kandidatene.	Nytt punkt for å muliggjøre eget valg av leder.  Endring for å muliggjøre at en person sitter flere perioder dersom det ikke er andre som kan gå inn i oppgaven.  Tillegg for å presisere at menigheter med misjonsavtale også har stemmerett på årsmøtene.  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.

	GJELDENE VEDTEKTER MED ENDRINGSFORSLAG	KOMMENTAR
forts § 38	<ul style="list-style-type: none"> <li>i. I regionstyret sitter også en representant fra NMSU og en NMS-ansatt som har sitt arbeidssted knyttet til regionen, med stemmerett.</li> <li>j. Regionstyret er beslutningsdyktig når minst halvparten av medlemmene er til stede. Ved stemmelikhet har leder dobbelstemme.</li> </ul>	
§ 39	<b>SUPPLERENDE VEDTEKTER</b> Regionstyrene kan vedta supplerende vedtekter utfra eget behov. Disse skal godkjennes av Landsstyret.	
<b>OMRÅDEUTVALGENE</b>		
§ 40	<b>GRUNNLAG</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Områdeutvalgene arbeider i tråd med gjeldende grunnregler og vedtekter for organisasjonen.</li> <li>b. Områdeutvalgenes hovedoppgave er å bidra til virkeliggjøring av NMS strategi innenfor sitt geografiske område og arbeider i tråd med vedtatt strategiplan.</li> <li>c. I regioner uten regionstyre må det avtales med områdeutvalgene i hvilken grad de skal ivareta regionstyrets oppgaver.</li> </ul>	
§ 41	<b>OMRÅDEUTVALGENES OPPGAVER</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Utarbeide tiltaksplan for sitt område og gjøre de prioriteringer som er nødvendige utfra tilgjengelige ressurser.</li> <li>b. Arbeide med motivasjons- og innsamlingsarbeid overfor foreninger, menigheter og enkeltpersoner.</li> <li>c. Være samtalepart for regionstyret i vurdering av arbeidet i området.</li> <li>d. Holde kontakt med NMS gjenbruksbutikker, NMSU og NMS-leirsteder i området.</li> <li>e. Sende referat fra områdeutvalgsmøtene til regionstyret/regionkontakt.</li> </ul>	Redaksjonelt ved å legge til bindestrek mellom NMS og leirsteder.
§ 42	<b>ØKONOMI</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jobber utfra budsjett for arbeidet i regionen/området.</li> <li>b. Økonomiforvaltning må skje i henhold til retningslinjer som beskrevet i NMS økonomihåndbok.</li> <li>c. Inntekter i foreninger/grupper som er tilsluttet NMS tilhører organisasjonen. Midlene videresendes etter at nødvendige utgifter er trukket fra.</li> </ul>	
§ 43	<b>SAMMENSETNING/VALG</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Områdeutvalget bør samles minst 4 ganger i året.</li> <li>b. Områdeutvalget er beslutningsdyktig når minst halvparten av medlemmene er til stede.</li> <li>c. Områdeutvalget velges på årsmøte i området, og skal bestå av minimum 3 personer. Begge kjønn bør være representert.</li> </ul>	

	GJELDENE VEDTEKTER MED ENDRINGSFORSLAG	KOMMENTAR
forts § 43	<ul style="list-style-type: none"> <li>d. Representantene velges for en periode på 1-3 år og kan gjenvelges en gang. Nytt gjenvalg <b>bør så ikke skje før kandidetter-skje</b> etter opphold på én valgperiode.</li> <li>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.</li> <li>f. <b>Kandidatene bør være betalende medlemmer av NMS</b></li> <li>g. Kandidatene er forpliktet til å arbeide i lojalitet med NMS' grunnlag og formål.</li> <li>h. Ved valg med flere kandidater skal begge kjønn være representert blant de foreslåtte kandidatene.</li> <li>i. Kandidatene må fylle atten (18) år senest det året årsmøtet holdes.</li> </ul>	<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 styrever/utvalg i organisasjonen. Bør-formulering for å åpne for vektlegging av andre kriterier.</p>

## STRATEGIPLAN 2024-2030

### Saksopplysninger:

Landsstyrets forslag til strategiplan 2024-2030 legges med dette frem for generalforsamlingen i tråd med grunnreglenes § 5.

Arbeidet med ny strategiplan ble påbegynt våren 2022 ved å nedsette en Tenketank bestående av biskop Olav Øygard, generalsekretær for Mellomkirkelig Råd Berit Hagen Agøy, Rektor VID Bård Mæland, styreleder VID Torger Reve, dekan VID Kristin Tjelle, NMS Global Haakon Kessel, NMS Frivillighet Silje Sjøtveit, daglig leder NMSU Stig Sunde, NMS seksjon Øst-Afrika Ingeborg Sæbø Oluka og generalsekretær NMS Helge S. Gaard.

Ledermøtet i NMS har vært styringsgruppe, mens Per Ivar Johansen, Bjarte Thorsen og Ingeborg Sæbø Oluka var arbeidsutvalg og tilretteleggere mellom møtene.

Landsstyret har hatt utkastene til strategi på sine møter, kommet med endringsforslag og har eierskap til dokumentet. Strategiplan 2024-2030 ble sendt på høring i regionene høsten 2022 og tilbakemeldingene ble tatt med i LS-behandling i det forslaget som nå sendes til Generalforsamlingen 2023 i Stjørdal.

Det har vært et ønske om å konkretisere kort hva som skal være NMS sine kjernepunkter og hva som skal prege arbeidet. Det ligger i bunn at NMS samarbeider med kirker både lokalt og globalt. NMS samarbeider med disse gjennom lederskapet i kirkene og med sikte på å sette fotavtrykk lokalt. Vi skal bidra til å nå nye folk og grupper med evangeliet i ord og handling. Kirkene er et redskap til det og er det fellesskapet vi vil føre nye mennesker inn i.

Det har vært viktig å få med et at vi er en norsk selvstendig organisasjon innen Den norske kirke, og at Den norske kirke er der vi ønsker å utløse og følge opp lokalt og globalt engasjement for misjon, samtidig som vi er et redskap for et misjonsengasjement også sammen med andre organisasjoner og kirker.

Strategiplanen bygger på nytt grunnlagsdokumentet om misjon «Kjærligheten tar aldri slutt» som ble vedtatt av landsstyret i 2020.

I løpet av 3-års perioden fra 2017 hadde mange av forutsetningene for den videre strategien endret seg, og høsten 2020 ble det fremmet forslag om å starte et strategiarbeid i NMS med tanke på å legge fram en ny strategiplan for GF i 2021. GF ble som kjent ikke gjennomført som planlagt i 2020 eller 2021. Siden 2021 har strategiarbeidet fortsatt på ulike nivåer i organisasjonen. Gjeldende strategiplan er for perioden 2017-2023, den ble justert med strategiske prioriteringer 2022-2023 ut fra den spesielle situasjonen som var etter covid-19.

Ny strategiplan 2024-2030 vil dermed være førende for de handlingsplaner som lages høsten 2023. Strategiplan 2024-2030 ble sendt på høring høsten 2022.

### Forslag til vedtak:

Generalforsamlingen gir sin tilslutning til strategiplanen 2024-2030 og ber administrasjonen ferdigstille planen etter vedtatte innspill fra generalforsamlingen. Landsstyret godkjenner den reviderte planen før den gjøres gjeldende fra 01.01.2024.

## NMS' STRATEGI 2024 - 30

### MOTTO

La riket ditt komme!

### VISJON

En levende kirke over hele jorden!

### HOVEDMÅL

Sammen vil vi:

- dele troen på Jesus
- bekjempe urettferdighet
- utrydde fattigdom

### HVEM VI ER

NMS er en norsk misjonsorganisasjon som bidrar til en levende kirke over hele jorden. Grunnlaget for NMS sin drift skapes og utvikles gjennom arbeidet i Norge.

### PREMISSER

Dokumentet: "Kjærligheten tar aldri slutt" vedtatt av NMS Landsstyre september 2020, sak 58/20, er NMS' grunnlagsdokument om misjon.

NMS legger til grunn en helhetlig misjonsforståelse der hele mennesket og skaperverket blir ivaretatt.

NMS vil i relasjoner og prosjekter legge vekt på:

- Kontekst- og konfliktsensitivitet
- Kjønnroller og likestilling
- Klima og bærekraft
- "Use your talents"

### PRIORITERINGER

#### 1. NMS vil være en misjonerende og diakonal kirkebygger i en verdensvid kirke

NMS vil:

- a. sammen med etablerte kirker og organisasjoner bidra til å nå nye folk og grupper med evangeliet
- b. gjennom samarbeid med kirker og organisasjoner aktivt delta i å støtte og utvikle internasjonale nettverk med kirkebyggende fokus
- c. bidra til å etablere og utvikle kristne fellesskap
- d. styrke våre partnere som aktører i det sivile samfunn
- e. ivareta de mest sårbare og underprivilegerte
- f. verne om skaperverket

**2. NMS vil satse på utsendelse og utveksling**

NMS vil:

- sende korttids- og langtidsmisjonærer, med ulike funksjoner, på kryss og tvers i den globale kirke
- etablere og utvikle internasjonale fagteam
- legge til rette for relasjonsbygging globalt blant annet gjennom studentutveksling, utvekslingsprogram for unge, inspirasjonsreiser og bruk av volontører

**3. NMS vil frigjøre talenter og forløse ressurser**

NMS vil:

- satse på utdanning og utrustning
- bidra til innovasjon og sosialt entreprenørskap på ulike nivåer i kirke og samfunn
- samarbeide om kompetanseutvikling med utdanningsinstitusjoner
- bidra til at erfaringer fra internasjonalt arbeid nyttiggjøres i norsk kontekst

**4. NMS vil utløse og følge opp lokalt og globalt engasjement for misjon:**

- hos enkeltmennesker, foreninger og småfelleskap
- i og sammen med Den norske kirkes menigheter
- ved å tilrettelegge for og følge opp menigheter, kirker og organisasjoner i og utenfor Den norske kirke som ønsker å bruke NMS for å realisere sitt misjonsengasjement

NMS vil:

- skaffe inntekter til misjon gjennom giverengasjement eiendomsforvaltning og nye inntektsbringende aktiviteter
- bidra til bærekraft, inntekter, engasjement og fellesskap gjennom NMS Gjenbruk
- skape arenaer for unge voksne
- samarbeide med og støtte NMSU
- delta i utviklingen av leirstedene
- ha et aktivt eierskap til sine skoler: VID, NLA, Hald, KG, KVT og KVN

**5. NMS vil forbedre samhandling og effektivisering i egen organisasjon**

NMS vil:

- legge til rette for frivilliges engasjement
- ha en åpen og konstruktiv samhandlingskultur i organisasjonen
- tilstrebe et stort mangfold blant frivillige, ansatte og ledere
- ha fokus på bærekraft, reisevirksomhet og digital samhandling

## 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 frem til torsdag 29.juni 2023 kl. 14.00. Kandidatene må ha sagt seg villig til å stille, og det må følge med skriftlig informasjon om kandidatene.

**8.1 VALG AV LANDSSTYRETS LEDER:**

Valgkomiteen legger frem ett (1) forslag til leder av landsstyret for neste periode.

**Forslag til vedtak:**

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

**8.2 VALG AV LANDSSTYRE:**

Valgkomiteen legger frem tolv (12) forslag til medlemmer i landsstyret for neste periode. Det er en prioritert liste som legges frem fra valgkomiteen med tanke på en god sammensetning av kompetanse og alder.

Det er to alternativer for valg av landsstyret, avhengig av vedtak om endringer av grunnregler og vedtekter på generalforsamlingen 2023. Landsstyret ønsker at alternativ to blir vedtatt og brukes slik at generalforsamlingen kan justere sammensetningen av Landsstyrets medlemmer etter første valgomgang.

1. Ved gjeldende vedtekter før generalforsamlingen 2023: Valg av fem (5) faste medlemmer og fem (5) varamedlemmer gjøres i to (2) separate valg. Kandidatene presenteres i prioritert rekkefølge (Jmfør 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:

2. Ved vedtak om endringer i vedtektenes § 10 under generalforsamlingen 2023:  
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.

---

#### **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:

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

<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:

#### **8.3 VALG AV PROTOKOLLKOMITÉ:**

Valgkomiteen legger frem syv (7) forslag til medlemmer av protokollkomité for neste periode. Det velges tre (3) medlemmer og tre (3) varamedlemmer i ett valg. Kandidatene presenteres i alfabetisk rekkefølge (Jmfør 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:

---

#### **8.4 VALG AV VALGKOMITÉ:**

Valgkomiteen legger frem ni (9) forslag til medlemmer av valgkomité for neste periode. Det velges fem (5) medlemmer og to (2) varamedlemmer i ett (1) valg. Kandidatene presenteres i prioritert rekkefølge (Jmfør 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:

---

#### **Forslag til vedtak:**

Landsstyret godkjenner fremlagt forslag til ingress for sak til generalforsamlingen 2023 om valg.

### PRESENTASJON AV ALLE KANDIDATER



**Bjørg Tysdal Moe, Suldalsosen, region Stavanger**

**Fødselsår:** 1954

**Jobb:** Pensjonist med flere styreverv

**Utdannelse:** Studert samfunnsfag, kristendom og ledelse

**NMS-tilknytning:**

Landsstyreleder 2020-2023. Har tidligere drevet barneforening for NMS og ledet barne- og ungdomsrådet.

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

**Ledelse:** Lang erfaring med ledelse av politiske utvalg og som varaordfører i Stavanger.

**Organisasjon:** Aktiv i skolelaget i mange år, også noen år i Landsrådet.

**Økonomi:** Ansvarlig for regnskap på lagskontoret i Stavanger. Regnskapserfaring fra å drive eget firma, erfaring fra arbeid med kommune/fylkes-budsjett og erfaring fra arbeid med regnskap og gjennom deltakelse i styrer for ideell og kommersielle foretak.

**Personaladministrasjon:** Administrasjonsleder i Skolelaget (NKSS) i Stavanger, og gjennom å lede styre og utvalg som KS i Rogaland, nestleder KS sentralt, leder Grønn by, leder Forus næringspark.

**Misjon:** Drevet barneforening, ansatt i Skolelaget for å drive kristenrussarbeidet og misjonsprosjekter der, engasjert i Antsirabe-Stavanger foreningen. Dessuten kontakt gjennom slekt og venner som har vært misjonærer i NMS. Flittig leser av Misjonstidende.

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

Jeg er stolt av NMS og NMS' historie. Vi har nå en organisasjon som er godt rigget for misjonsoppdraget og jeg vil gjerne bidra til å videreføre det gode arbeidet.

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

Jeg ønsker å bidra til samhandling mellom NMS, Kirken og samfunnet vi lever i, og ryddig ledelse.

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

NMS skal fungere som et godt redskap slik at frivillige og ansatte sammen får være med på å virkeliggjøre misjonsoppdraget.

## KANDIDATER LANDSSTYRET



### Ingvald Mjøsnes, Bergen, region Bjørgvin

**Fødselsår:** 1994

**Jobb:** Student

**Utdannelse:** Siviløkonom fra NHH med spesialisering i økonomisk analyse og samfunnsøkonomi. Mastergrad i historie med spesialisering i antikken (Fullført juni 2023). Har også ett år som stipendiat i samfunnsøkonomi ved NHH fra 2019-2020.

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

Har sittet i NMSU Bjørgvin sitt regionråd, først som medlem, senere som regionrådsleder. Har sittet en periode i landsstyret til NMSU, var i samme periode NMSU sin representant i NMS sitt landsstyre (2015-2017). Har hatt en deltidsstilling i NMS Bjørgvin, som misjonskonsulent i 2015-2016.

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

**Ledelse, organisasjon og økonomi:** Innenfor ledelse, organisasjon og økonomi har jeg både praktisk og teoretisk erfaring. Jeg er utdannet siviløkonom fra NHH med spesialisering innen samfunnsøkonomisk analyse, og skrev masteroppgave om sosial mobilitet. Studiet har gitt meg grunnleggende kompetanse innen alle tre områdene. Videre har jeg fått praktisk organisasjonserfaring gjennom å være NMSU sin representant i landsstyret til NMS, i en periode hvor organisasjonen gjennomgikk store forandringer.

**Misjon:** Som frivillig og deltidsansatt i NMS Bjørgvin har jeg fått grunnleggende kjennskap til NMS og hvordan misjon drives i dag. Jeg fikk også vært med på misjonstur til Thailand og Laos.

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

I tiden som NMSU sin representant i LS fikk jeg et godt innblikk i viktigheten av NMS sitt arbeid. Min motivasjon til å stille som kandidat til LS er at vervet kan gi meg økt mening i hverdagen, samt at jeg har en kompetanse som jeg tror kan være fordelaktig for NMS.

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

Med erfaring innen samfunnsøkonomisk analyse og forskning kan jeg tilføre NMS og LS et mer analytisk perspektiv. Det er viktig for meg at organisasjonen er i kontakt med forskningsmiljøet, både når det gjelder spørsmål om indre strukturer og organisasjonens forhold til resten av samfunnet.

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

En aktuell organisasjon, trygt plassert som en inspirerende samfunnsaktør i tett kontakt med Den norske kirke.



### Ragnhild Eikeland Floberg, Grimstad, region Sør

**Fødselsår:** 1966

**Jobb:** Prost

**Utdannelse:** Cand.teol Misjonshøgskolen, Master i verdibasert ledelse VID (90 studiepoeng), 60 studiepoeng i Åndelig veiledning (MF/PF)

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

Det første året var jeg vara til Landsstyret, de siste årene har jeg vært fast medlem. Jeg har vært misjonær i Etiopia i 4 år.

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

**Ledelse:** I mitt arbeid som prost har jeg snart 10 års erfaring med ledelse.

**Organisasjon:** Jeg jobber i Dnk som er en organisasjon i stadig utvikling. Jeg har også jobbet i NMS.

**Økonomi:** Som prost har jeg medansvar for økonomi i Fellesrådene i prostiet, også i bispedømmet. Jeg har fulgt forelesninger i sosialøkonomi under studiet i verdibasert ledelse.

**Personaladministrasjon:** Som prost har jeg personalansvar for 8 prester med alt det medfører.

**Misjon:** Jeg har studert på Misjonshøgskolen og lært om misjon. Jeg har også som nevnt vært misjonær, siste gang som teologisk rådgiver i vestre synode i Etiopia med oppfølging og kursing av lokale evangelister og prester i Blånildalen.

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

Etter å ha sittet en periode i landsstyret har jeg blitt bedre kjent med organisasjonen fra et mer overordnet perspektiv, jeg begynner å forstå mer av hvordan ting fungerer. Dette gir meg lyst til å sitte i Landsstyret en periode til.

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

Jeg tror at jeg med min erfaring som misjonær har en forståelse av hva NMS sitt arbeid består i. Mitt arbeid som prost gjør at jeg kjenner Den norske kirke godt og har innflytelse ift. hva som skjer der. Dette tror jeg er nyttig ift. Dnk som NMS sin nærmeste samarbeidspartner.

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

En misjonsorganisasjon nær knyttet til Dnk med en visjon om å nå lenger ut med evangeliet i hele verden både ved forkynnelse, opplæring, men kanskje like mye diakonalt.



**Jonas Skrettingland, Varhaug, region Stavanger**

**Fødselsår:** 1957

**Jobb:** Ordfører

**Utdannelse:** Lærer, teolog, ledelse



**Anne Sofie Rosenvinge, Skjeberg, region Øst**

**Fødselsår:** 1966

**Jobb:** Stiftsdirektør i Borg bispedømme

**Utdannelse:** Økonomi, IT og pedagogikk

**NMS-tilknytning:**

Misjonær (1986-2000), personalsjef (2000-2007), frivillig.

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

**Ledelse:** Mastergrad i endringsledelse. Rektor på lærerhøgskole på Madagaskar, Instituttleder og prorektor på Diakonhjemmet høgskole, kontorsjef Universitetet i Stavanger, ordfører i Hå kommune.

**Organisasjon:** Aktiv i politikk, medlem i kommunestyre 2003 -d.d. Frivillig i NMS, Medlem i fylkesstyret i KS, medlem i landsstyret i KS (ikke sentralstyret),

**Økonomi:** Styremedlem i diverse interkommunale selskap, inkludert Lyse-konsernet.

**Personaladministrasjon:** Personalsjef i NMS, leder ved høgskoler og universitet.

**Misjon:** Misjonær, frivillig.

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

Jeg har vært med i misjonsvirksomhet hele livet, ansatt i NMS fra 1986 til 2007. Fra høsten 2023 vil jeg slutte som yrkesaktiv på fulltid, og vil da kunne bruke tid og erfaring i NMS.

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

Yrkeslivet mitt har vært rettet mot mennesker og ledelse i ulike sammenhenger, både i forhold til ansatte og til frivillige. Styreefaring på ulike nivå kan brukes inn i en organisasjon som NMS.

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

NMS har bidratt til at mennesker har fått del i kristen tro og at mennesker har fått bedre og mer innholdsrike liv. Dette må fortsette i en ny tid og på nye måter som passer til dagens samfunn og dagens verden.

**NMS-tilknytning:**

Landsstyremedlem (2009-2011), Leder av NMSU i forrige årtusen, styremedlem MHS og NMS Eiendommer, leirleder og frivillig.

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

**Ledelse:** Utdanning på masternivå og erfaring fra små og store organisasjoner, i og utenfor kirkelandskapet. Hovedsakelig fra frivillig sektor og Den norske kirke. Liker godt strategisk utviklingsarbeid.

**Organisasjon:** Har hatt gleden av å jobbe i frivillige organisasjoner (også NMS) og på ulike nivå i Dnk. Kjenner også statlig sektor godt.

**Økonomi:** Er utdannet økonom og har tidligere hatt stillinger som økonomisjef.

**Personaladministrasjon:** Har bl.a. arbeidsrett og HR i fagkretsen. Jobber daglig med personalfaglige tema.

**Misjon:** Har ikke jobbet i NMS i utlandet, kun i Norge.

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

En tidligere GF hadde tema «Verdig liv og varig håp», en flott måte å uttrykke hva NMS arbeider for. Dette motiverer meg!

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

Håper jeg kan bidra til nyskaping, til tross for at jeg har lang fartstid.

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

En organisasjon som skaper rom for delende fellesskap på tvers av landegrensler.



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

**Fødselsår:** 1973

**Jobb:** Energirådgiver

**Utdannelse:** VVS-ingeniør og Landbruksmekaniker

**NMS-tilknytning:**

Jeg er i dag leder av regionstyret i Øst og sitter som vara i landsstyret. Tidligere var jeg misjonær i Mali i 8 år.

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

**Ledelse:** Gruppeleder i mine to siste jobber og direktør i Mali (MELM).

**Organisasjon:** Har erfaring fra styreverv i NMS i Region og Landsstyresammenheng samt at jeg sitter i flere styreverv som velforening og gründerbedrift.

**Økonomi:** Har erfaring med økonomi både fra bedriftssammenheng og i forbindelse med verv. I utdannelsen har jeg også økonomi og personalledelse.

**Personaladministrasjon:** Jeg har hatt personalansvar i jobbsammenheng i snart 16 år og enkelte verv har også hatt en personaladministrativ karakter.

**Misjon:** Jeg er oppvokst med misjon og selv vært misjonær. Ønske om å kunne bidra der jeg er, lever fortsatt videre i nye former.

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

Jeg ønsker å fortsatt kunne bidra til en levende og vital misjonsorganisasjon i en endringens tid.

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

Jeg kjenner NMS godt fra ulike deler av organisasjonen og arbeidet. Som vara i landsstyret har jeg blitt kjent med oppgavene og ansvaret som ligger i LS.

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

En pulserende og nærværende misjonsorganisasjon.



**Ranveig Rønningen Saaghus, Holmestrand, region Øst**

**Fødselsår:** 1967

**Jobb:** Lederutvikler og coach (selvstendig næringsdrivende SAAGHUS kurs & foredrag siden 2001)

**Utdannelse:** Medieutdannelse

**NMS-tilknytning:**

Ansatt som redaktør av Ny Horisont 1990-95, fast giver siden 1995.

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

**Ledelse:** Jobber med lederutvikling og coaching. Har hatt lederjobber selv, både i kristen organisasjon og ulike medier. Har vært frivillig leder for diakonalt arbeid i menighet gjennom 10 år. Bygget opp diakonalt arbeid fra minimalt arbeid til et utvidet diakonalt tilbud. Ledet og utviklet arbeidet og frivillige, og har ledet sorggrupper i flere år. Vært styreleder i Kirkens SOS i Vestfold i en turbulent tid.

**Organisasjon:** Kunnskap fra kristent org.arbeid i NMS 5 år, NLM 4 år. Utvidet kunnskap om endringsprosesser/oppsigelse/nedbemanning, nyetableringer, vekstfaser i bedrifter. Som styreleder i Kirkens SOS var jeg med å bygge opp igjen drift i Vestfold etter en krevende nedleggelse, deretter aktivt med i styrearbeid rundt fusjon mellom Kirkens SOS i Vestfold og Buskerud.

**Økonomi:** ett år på handelskolen, sitter i styret i Vestfold Vann IKS, og har innsikt i noe bedrifts-økonomi gjennom det. Driver egen virksomhet.

**Personaladministrasjon:** Vært leder i ulike stillinger innen media. Også mye kunnskap om bedriftsledelse «i gode og onde dager» gjennom arbeid med lederutvikling, arbeidsmiljøarbeid, konflikthåndtering og ulike former for HR-arbeid gjennom mitt arbeid.

**Misjon:** I stillinger i NLM og NMS fått konkret erfaring med misjonsarbeid i alle slags dager. Jeg er oppvokst med leir og kristent arbeid og har alltid hørt om misjon. Siden 90 tallet vært fast giver til flere misjonsorganisasjoner. Besøkt flere misjonsfelt i NMS Brasil (landet rundt), Kroatia, Egypt og Madagaskar. I tillegg Aserbajdsjan, Dubai, Miami, Spania og Paris i Normisjonen og Sjømannskirken.

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

Jeg kjenner organisasjonen fra min tid som ansatt (1990-95) og har fulgt med fra sidelinjen som støttespiller i årene etter. Misjon anno 2023 engasjerer meg. I det legger jeg at vi må se oss rundt nasjonalt og internasjonalt for å forstå nåtidsbildet hvor vi skal finne vår plass og arbeidsform for å lykkes med misjonsarbeid inn i fremtiden. Vi må kontinuerlig tilpasse informasjon og markedsføring for å nå frem til nødvendige støttespillere nasjonalt og internasjonalt. Ikke minst trenger vi innsikt i hva ulike generasjoner tenker og kan om misjon, NMS spesielt, og hva den yngre generasjon trenger å vite og forstå for å bidra med penger og engasjement i årene fremover.

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

En variert bakgrunn som journalist og i 22 år med ulik bistand i møte med ledere og medarbeidere, mange bransjer gir bred kunnskap om hva som skaper god kommunikasjon på trykk og mennesker imellom. Erfaringen fra å arbeide med lederutvikling og bedriftsutvikling inn i ulike faser, har gitt kunnskap om å legge til rette for gode prosesser med nødvendig menneskefokus i daglig drift, endringsprosesser, samhandlingsutfordringer, nyetablering, utvikling, utsendelse og medarbeideroppfølging.

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

En misjonsorganisasjon som legger vekt på virksomme og respektfulle måter å gjøre evangeliet kjent gjennom gjerninger og ord slik at det kan hjelpe og berøre nye mennesker, deres liv og hverdag.



**Lars Smeland, Tana, region Nord**

**Fødselsår:** 1969

**Jobb:** Seniorrådgiver i planseksjonen hos Statsforvalteren i Troms og Finnmark

**Utdannelse:** Cand.agric (Sivilagronom innen naturforvaltning), samt kristendom mellomfag

**NMS-tilknytning:**

Vokst opp med NMS i hjem og kirke. 2 år som misjonær på Madagaskar. Deltatt for NMS i kurset Liv i ledelse i regi av NORME. Styremedlem i områdestyret for Finnmark krets siden 2015.

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

**Ledelse:** Ledelsesfag i studiet. Kurset Liv i ledelse. Nestleder og leder for jordbruksskolen Tsarafototra på Madagaskar- 2 år. Leder i menighetsråd, søndagsskole og tweensgruppe.

**Organisasjon:** Noe organisasjonsteori i studiet. Hovedtillitsvalgt i fagforening gjennom 20 år. Bred erfaring fra frivillig organisasjons- og menighetsarbeid.

**Økonomi:** Foretaks- og ressursøkonomi som del av studiet. Siviltjeneste som regnskapsfører. Økonomiansvaret for jordbruksskolen Tsarafototra (2 år).

**Personaladministrasjon:** Nestleder og leder for jordbruksskolen Tsarafototra på Madagaskar – 2 år. Medlem i Tana kirkelig fellesråd gjennom 10 år, 2 år som leder og 2 år som nestleder.

**Misjon:** Se NMS-tilknytning ovenfor. Ten-sing Norway (1 år i England) og Areopagos (1 år i Hong Kong).

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

Jeg er bedt om å stille som kandidat fra Nord-Norge, og ønsker å være med på å videreutvikle NMS, en organisasjon som jeg identifiserer meg med.

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

Jeg kjenner til bredden i NMS-arbeidet, samtidig som jeg har lang erfaring fra velfungerende, offentlige organisasjoner i Norge (kommune og stat).

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

Slutter meg til forslaget til NMS-strategi for 2024-30: En levende kirke over hele jorden, der troen på Jesus deles og urettferdighet og fattigdom bekjempes.



**Kjartan Bergslid, Trondheim (inntil 01.04.22)**  
Fra 01.04.23: Eidsberg, region Trøndelag/Øst

**Fødselsår:** 1966

**Jobb:** Fra 1.4.23: Prost i Østre Borgesyssel prosti, Borg bispedømme

**Utdannelse:** Cand. Theol (MF) vår 1994.  
Praktisk teologisk seminar (MF) Høst 1994

**NMS-tilknytning:**

Mange leirer på Mjuklia som barn (blått og rødt leirmerke :). Sokneprest med misjonsavtale med NMS i 14 år. Leder av programkomiteen og medlem i hovedkomiteén GF / Sommerfest 2023.

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

**Ledelse:** I løpet av våren 2023 fullfører jeg Pastoral lederutdanning VID (30 studiepoeng). Sokneprest i Den norske kirke i 22 år. «Ledelse i kirke og samfunn» (VID) vår 2017 (10 studiepoeng. Prosjektleder for utviklingsprosjektet Regionalt pilegrimssenter Stiklestad 2012-2015. Styreleder i Stiklestad pilegrimssenter 2016-2020.

**Organisasjon:** Styreleder i Kretsstyret i Finnmark KFUK-KFUM 2000-2004. Prestenes representant i Nidaros bispedømmeråd 2009-2015. Medlem av Kirkerådet 2010-2016. Styremedlem i Olavsfestdagene/Olavsfest 2017-2019.

**Personaladministrasjon:** Nærmeste overordnede for Daglig leder ved Stiklestad pilegrimssenter.

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

Jeg opplever at NMS er den misjonsorganisasjonen som står nærmest Dnk. Organisasjonen er dermed en meget viktig ressurs for at kirken skal virkeliggjøre sin visjon om å være en «misjonerende folkekirke».

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

Jeg tror at med mine 27 år som menighetsprest i Dnk vet jeg mye om hvordan NMS kan samhandle best mulig med menighetene. Jeg kan bidra til å videreutvikle arbeidet i SMM.

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

NMS skal hjelpe Norske menigheter med å være trofaste mot Jesu oppdrag: bekjempe urettferdighet, dele troen på Jesus og utrydde fattigdom.



**Kaja Burhol Austad, Halden, region Øst**

**Fødselsår:** 1993

**Jobb:** Sokneprest

**Utdannelse:** Cand. Teol

**NMS-tilknytning:**

Tidligere ettåring for NMSU i Barrow in furness. Etter endt tjeneste ble jeg med i arrangementskomiteen til disippelkonferansen. Deretter ble jeg valgt til å være med i ledergruppen til F2 som var NMS sin satsning for unge voksne i Fagerborg kirke.

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

**Ledelse:** Jeg jobber til daglig som sokneprest i Den norske kirke og utøver mye ledelse i forbindelse med det. Både i forhold til frivillige, konfirmanter, menighetsråd, gudstjenesteledelse og alt som hører med å være sokneprest. Jeg har også sittet i ledergruppen til F2 i flere år.

**Organisasjon:** Jeg har bred erfaring innenfor organisasjonsliv gjennom flere ulike verv både i NMS, elev- og studentråd, andakts og gudstjenesteutvalg, ungdomsarbeid og styringsgruppen til «veien til prestetjeneste». Akkurat nå sitter jeg i 8. Marsgruppa i Halden – samt to menighetsråd.

**Personaladministrasjon:** Lite erfaring med personaladministrasjon, men en god del erfaring med administrasjon av frivillige med de fellestrekk det har.

**Misjon:** Jeg har selv vært ettåring i et av NMS sine misjonsland, samt korttidsutsending i Kambodsja gjennom Gå ut senteret sin linje «global disippel». Studiet på global disippel, NMS sitt ettåringskurs på Hald og studiepoeng i missiologi og religionsdialog gjør at jeg både har erfaring ute i felt, samt faglig bakgrunn.

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

Min motivasjon for å stille som kandidat til LS er å være med å bidra til at NMS kan fortsette sitt gode arbeid. I NMS har jeg fått oppleve stort takhøyde og misjonsengasjement – det vil jeg være med å videreutvikle og gi videre. Jeg vil være med å skape engasjement for misjon – og fortsatt bredde i organisasjonen. Vi trenger alle typer mennesker i dette viktige oppdraget.

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

Jeg har bred tverrkirkelig erfaring i bagasjen, misjonsengasjement, tilknytning og god kjennskap til en viktig samarbeidspartner av NMS; Den norske kirke. Det finnes mange unge voksne som er engasjerte i NMS – Jeg ønsker å være en stemme for oss, og et frisk pust med nye perspektiver i tillegg til å ha erfaringsbakgrunn og faglig kompetanse.

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

At NMS fortsetter å være en viktig stemme for misjon – gjennom fortsatt kamp for rettferdighet og verdighet slik at mennesker får møte Guds kjærlighet og får livet sitt forandret i både Norge og verden.



**Jogeir Hollevik Tangvik, Kattem, region Trøndelag**

**Fødselsår:** 1978

**Jobb:** Vernepleier 1/Barnekoordinator

**Utdannelse:** Vernepleier

**NMS-tilknytning:**

Min tilknytning til NMS har vært gjennom leirdeltaker og leirleder på Mjuklia, Styremedlem/ vara/regionstyreleder i NMSU-Trøndelag, NMSU sin representant i Regionstyre for region Trøndelag, Styremedlem/vara i styre for Region Trøndelag, KIA, og 9 år som NMS sin representant i styre for KVT.

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

**Organisasjon:** Har sittet fast i 4 år i menighetsråd, og 4 år som vara. 2 perioder som varamedlem i landsstyret for NMS.

**Økonomi:** Innkjøpsansvar av varer og tjenester på avdeling, herunder følge opp ulike serviceavtaler. Økonomi inngår som en del av arbeidet i de ulike styrevervene. Driver også med utleie av fast eiendom.

**Personaladministrasjon:** Har tidligere hatt veilederansvar for studenter og Lærlinger. Har vært tillitsvalgt for FO, og vært verneombud på avdeling for ca. 100 ansatte.

**Misjon:** Har besøkt NMS sitt arbeid i Hong Kong, og vært på teamtur til Kamerun/ Ngaoundère i ca. 3 uker.

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

Et engasjement for at NMS sammen med kirke også i fremtiden skal være en levende og livskraftig misjonsorganisasjon både hjemme og i verden.

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

Etter mange år i NMSU og NMS, så kjenner jeg begge organisasjonene godt, og fulgte med på de endringene som har vært. Jeg har også vært med på flere omorganiseringer og endringsprosesser i det kommunale system som har gitt meg erfaring og kunnskap.

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

Vi må ha kunnskap og respekt for vår historie, prøve å forstå nåtiden, for å bli en livskraftig organisasjon som får prege mennesker i Norge og ute i verden.



**Knut Johan Rønningen, Ulsteinvik, region Møre**

**Fødselsår:** 1954

**Jobb:** Arbeidet først 1,5 år i Tanzania for Norad med prosjekt tilknyttet vannforsyning og landsbyutvikling. Deretter 15 år i videregående skoler som lektor og rådgiver, og hadde til slutt ulike lederstillinger i Ulsteinkonsernet og Rolls-Royce Marine AS i 23 år. Er nå pensjonist.

**Utdannelse:** Lektorutdanning ved Universitetet i Trondheim med hovedfag i u-lands geografi.



**Ingfrid Mullen, Hylkje, region Bjørgvin**

**Fødselsår:** 1969

**Jobb:** HR-rådgiver / personalrådgiver i Bjørgvin bispedømme siden august 2013

**Utdannelse:** Tilsvarende Cand. mag med to opprykk innen musikk, kristendom, pedagogikk, spesialpedagogikk, verdibasert ledelse.

**NMS-tilknytning:**

Har vært medlem av Barne- og Ungdomsrådet og kretsstyret i Trøndelag krets, Landsungdomsrådet og Kretsstyret i Sunnmøre krets. Er nå frivillig medarbeider ved Kjelsund Ungdomssenter og medlem av Områdeutvalget for Søre Sunnmøre.

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

**Ledelse:** Ulike lederstillinger i 23 år har gitt meg god kompetanse innenfor ledelse. Har i tillegg gjennomført lederopplæring.

**Organisasjon:** Utover engasjementet i NMS, har jeg vært aktiv i Ulstein KFUK-KFUM og er nå medlem av styret i Hareid og Ulstein Y's Men. Er i tillegg engasjert i Sunnmøre Folkehøgskole sine utviklingsprosjekter i Tanzania. Har vært Møre Bispedømme sitt medlem i Representantskapet i Kirkens Nødhjelp.

**Økonomi:** Har hatt lederjobb for et forretningsområde i Rolls-Royce Marine AS med økonomiansvar.

**Personaladministrasjon:** Har hatt lederstillinger med personalansvar og vært personaldirektør i Roll-Royce Marine AS i 7 år.

**Misjon:** Styrearbeid både lokalt og på landsplan i NMS og erfaring fra utviklingsprosjekter i Øst-Afrika.

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

Jobbe med strategi og organisering for å utnytte ressursene på best mulig måte.

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

God kunnskap om NMS gjennom mange styreverv i organisasjonen. Har bred erfaring fra ledelse/personaladministrasjon og nyttig erfaring med prosjektgjennomføring i utviklingsland.

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

Arbeide sammen for å gjøre en forskjell for enkeltmennesker og menigheter.

**NMS-tilknytning:**

Frivillig i Bergen Midt- og Vesthordland område av NMS, medlem av områdestyret i to perioder, leder siste periode. Er nå varamedlem. Ansatt fra august 1996 - juli 2013: misjonær i Paris, Barne- og ungdomsarbeider i Bjørgvin, administrasjonsleder i Bjørgvin, sekretær med koordineringsansvar for NMS generalforsamling i 2008 i Bergen.

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

**Ledelse:** Prosjektledelse under forberedelser og gjennomføring av GF 2008. Lederstøtte i jobb som rådgiver.

**Organisasjon:** Ulik styreefaring fra frivillig arbeid i korps, KIA (Kristent interkulturelt arbeid) regionråd og NMS. Tillitsvalgt i NMS sin medarbeiderforeining, MAF og i Parat for kirkelig sektor.

**Økonomi:** Erfaring med budsjett og regnskapsrapportering.

**Personaladministrasjon:** God innsikt i generell personaladministrasjon, sykemeldingsoppfølging, pensjon, oppfølging av medarbeidere, HMS, arbeidsmiljølov og ansettelsesprosesser i kirken.

**Misjon:** Misjonær i 8 år i Paris, som arbeider i Norge, frivillig i NMS Bjørgvin og frivillig i KIA.

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

Jeg har sett hva NMS sitt arbeid har betydd i inn- og utland, og jeg ser hva NMS betyr for menigheter i Den norske kirke. Jeg ønsker å bidra til at NMS sine arbeidere og frivillige får gode rammevilkår, og bidra til god ressursforvaltning.

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

Min erfaring fra NMS og min HR- kompetanse kan være nyttig inn i analytisk arbeid med langsiktige planer og bidrag til bærekraftig drift av NMS.

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

NMS - en innovativ og bærekraftig organisasjon som leder mennesker til Kristus og bygger disipler.



## KANDIDATER PROTOKOLLKOMITEEN



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

**Fødselsår:** 1956

**Jobb:** Systemarkitekt for IT-system i bank

**Utdannelse:** Adjunkt, høyskuleutdanning i datafag

**NMS-tilknytning:**

Eg var medlem i hovudkomiteen for GF-1993 i Ålesund og hovudkomiteen GF-2020 i Ålesund. Eg har vore hovuddirigert for GF-2014 og GF-2017. Eg er medlem i regionstyret i Møre og eg er medlem av kontrollkomiteen.



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

**Fødselsår:** 1965

**Jobb:** Daglig leder i menighet, ambulerende vikar i Oslokirken

**Utdannelse:** Adjunkt pluss Master of Management

**NMS-tilknytning:**

Lærer/rektor på den norske skolen i Hong Kong 92-94, 2,5 år. Leder av områdeutvalg og nestleder i Regionstyre, Oslo Borg, 00-05. Vara til Protokollkomite. 20-23.



**Finn Ove Kaldhol, Ulsteinvik, region Møre**

**Fødselsår:** 1952

**Jobb:** Pensjonert sokneprest og misjonsprest

**Utdannelse:** cand.theol

**NMS-tilknytning:**

Student på Misjonshøgskolen 1973 - 1980. Misjonær for NMS i Kamerun 1981 - 1993 derav 2 år i heimearbeidet. Kretssekretær Normøre og Romsdal krets av NMS 1993 - 1999. Regionleder Møre 2000 - 2001. Misjonær i Kamerun 2001 - 2009. Medlem i styret for Phillipshaugen, og ein del av tida styreleder. Huske ikkje årstal, men ein del år etter 2012 og fram til Phillipshaugen vart selt. Medlem i Områdeutvalget for Romsdal i 6 år (2015 - 2021).



**Svein Nybø, Randaberg, region Stavanger**

**Fødselsår:** 1956

**Jobb:** Prest

**Utdannelse:** Agronom, teolog

**NMS-tilknytning:**

Misjonær i Thailand 1984-1995. Administrasjonssjef i NMS 2002-2009. Som administrasjonssjef hadde jeg også oppgaver som Styremedlem Norsk Lærerakademi (NLA Sandviken) 2002-2009, hvorav styreleder fra 2004-2009, styremedlem i Misjonshøgskolen 2002 - 2009, styreleder i Senter for Interkulturell Kommunikasjon (SIK) 2006-2008 og styremedlem/-leder for flere legater/stiftelser som NMS var med i.



**Øyvind Meling, Tomter, region Øst**

**Fødselsår:** 1957

**Jobb:** Seniorrådgiver Kirkerådet

**Utdannelse:** Cand.theol m/praktikum (ordinert prest)

**NMS-tilknytning:**

Lokalt foreningsmedlem. Regionstyreleder Oslo - Borg 2006-2011. Nestleder Landsstyret 2011-2014. Leder landsstyret 2014-2017.



**Johannes Søfteland, Oslo, region Øst**

**Fødselsår:** 1960

**Jobb:** Controller

**Utdannelse:** Bachelor of Business Administration (BBA)

**NMS-tilknytning:**

Misjonær i Kamerun i 2 perioder, fra 1991 til 1996 og 1997 til 2000.

Kandidater presentert i prioritert rekkefølge

## KANDIDATER VALGKOMITEEN



**Astri Wessel, Vinjeøra, region Trøndelag**

**Fødselsår:** 1947

**Jobb:** Pensjonist

**Utdannelse:** Adjunkt

**NMS-tilknytning:**

Har vært leder av forening, områdeutvalg og regionstyre og nestleder landsstyre. Er medlem områdeutvalg og regionstyre.



**Odd Bjarne Ellefsen, Kristiansand, region Sør**

**Fødselsår:** 1973

**Jobb:** Sokneprest

**Utdannelse:** Cand. theol.

**NMS-tilknytning:**

2001-2011 Misjonær i Japan, 2011-2013 Ansatt i NMS Øst, Medlem av valgkomiteen i NMS fra 2020.



**Dorrit Vignes, Finnøy, region Stavanger**

**Fødselsår:** 1984

**Jobb:** Kvalitetsleiar

**Utdannelse:** Executive Master in Business Administration

**NMS-tilknytning:**

Tidlegare organisasjonssjef i NMSU. Vaksen opp med NMS barneforening og der planlegging av NMS-basar framleis er ein viktig del av årshjulet i familien.



**Else Storaas Vatne, Oslo, region Øst**

**Fødselsår:** 1958

**Jobb:** Avdelingsleder KIA Velferd og arbeid, Oslo

**Utdannelse:** Sykepleie/diakoni/administrasjon og ledelse

**NMS-tilknytning:**

Ansatt i NMS 25 år, hvorav 14 som misjonær i Kamerun og Mali, LS-medlem 7 år.



**Per Ørjan Aaslid, Ski, region Øst**

**Fødselsår:** 1968

**Jobb:** Kirkeverge

**Utdannelse:** Teologi, administrasjon og ledelse

**NMS-tilknytning:**

Leder for NMS sin linje på Hald Internasjonale Senter fra 2001-2006. Misjonær på Madagaskar fra 2006-2012. Medlem og nestleder i landsstyret i to perioder, fra 2017-2023.



**Anne Elisabeth Kaldhol, Oslo, region Øst**

**Fødselsår:** 1989

**Jobb:** Bibliotekar

**Utdannelse:** Bachelor i bibliotek og informasjonsvitenskap

**NMS-tilknytning:**

Eg har vore med i NMS frå eg var liten, som leirdeltakar og så som leirleiar. Eg har vore med i NMSU Regionråd i Bjørgvin og Øst i ulike periodar og sat som NMSU regionråds representant i NMS Øst regionstyre 2014-2018. No sit eg i julemessekomiteen i Oslo og i styret til NMS Connect Oslo.



**Bjørg Marie Myhre, Elnesvågen, region Møre**

**Fødselsår:** 1966

**Jobb:** Sokneprest i Vågøy og Myrbostad sokn, Møre bispedømme

**Utdannelse:** Utdannet prest og arbeidsveileder

**NMS-tilknytning:**

Var ansatt i NMS og NMSU fra 1989-1991 og fra 2001-2018, pluss noen måneder midt på 1990-tallet. Arbeidet som leder i NMSU Møre fra 2001-19. Verv: har representert NMSU i NMS Møre sitt regionstyre og vært ansattes representant i NMSU Landsstyre, samt representert NMSU-ansatte i forhandlingsutvalget til NMS og NMSU.



**Arild Øystese Hansen, Ål, region Øst**

**Fødselsår:** 1956

**Jobb:** Pensjonist

**Utdannelse:** Sivilagronom

**NMS-tilknytning:**

Ca. 12 år for NMS/FLM på Madagaskar (1979-2010). Tidligere leder områdestyre NMS Øvre Buskerud. Tidligere medlem av regionstyret for NMS - TEVEBU. Oppdrag for NMS som privat rådgiver.



**Harry Omdal, Kristiansand, region Sør**

**Fødselsår:** 1949

**Jobb:** Pensjonist

**Utdannelse:** Kontorutdannelse, bibelskole, adm.utdanning Diakonhjemmet, Menighetshøgskolen Stavanger.

**NMS tilknytning:**

Ansatt i NMS i diverse stillinger (adm.leder, kretssekretær, gjenbrukskonsulent, personalkonsulent) fra 1983 til 2010, leder av Medarbeiderforeningen, ansattes representant i LS en periode, nå redaktør av Regionblad Sør, medlem av områdeutvalget for Kristiansand.



**Arild Tobiassen, Farsund, region Sør**

**Fødselsår:** 1954

**Jobb:** Tannlege

**NMS-tilknytning:**

Tidligere: Leder Lyngdal misjonsforening, Leder områdeutvalget, Regionstyre, Landsstyremedlem.



