



DEN NORSKE KIRKE

Oslo bispedømmeråd

BISPENOMINASJON I OSLO

Marit Halvorsen Hougsnæs



BISPENOMINASJON I OSLO

CURRICULUM VITAE

NAVN: MARIT HALVORSEN HOUGSNÆS

PERSONLIGE OPPLYSNINGER

Fullt navn: Marit Halvorsen Hougsnæs

Fødselsdato: 210260

Sivilstatus: Gift, 3 voksne døtre

Nåværende stilling: Direktør, KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter

Ordinasjonsdato: 22.mars 1992

Ordinasjonssted: Oslo domkirke

UTDANNING

Årstall	Studium	Stuedsted
1983	Cand theol	MF
1984	Praktisk teologisk seminar	MF
1986	Pedagogikk grunnfag	UiO
2002 I	Organisasjonsteori	BI Oslo

ANDRE KURS OG ANNEN FAGKOMPETANSE MED RELEVANS FOR BISPETJENESTEN

1996 Lederutviklingsprogram for kvinnelige prester PTS

ARBEIDSERFARING

Årstall	Stillingsbetegnelse	Arbeidsgiver
1984-1985	Kapellan Holmlia sokn	Oslo bispedømmeråd
1985-1987	Konsulent/utreder	Kirkerådet
1987-1991	Kirkemøtekoordinator/utreder	Kirkerådet
1991-1997	Underdirektør, fung.dir. våren 96	Kirkerådet
1997-1998	Sokneprest, Grinilund sokn (engasj.)	Oslo bispedømmeråd
1998-1999	Forsker/prosjektmedarbeider Nordisk homiletikkprosjekt (50%)	(KA)
1998-2000	Spesialrådgiver (50%, deretter 100%)	KA

2001-2009	Kompetansesjef		KA
2002	Olavsstipendiat		(KA)
2010-	Direktør	Arbeidsgiveravdelingen	KA

RELEVANTE VERV

Årstall	Verv/rolle
1986-88	Styreleder/medlem Oslo KFUM
1992-1995	Medlem Haslum menighetsråd
1992-1995	Medlem Bærum kirkelige fellesråd
2003-2012	Red medlem Halvårsskrift for praktisk teologi
2004-2007	Medlem i Dnks kontaktutvalg med Det mosaiske trossamfunn
2005-2007	Medlem av Dnks dialoggruppe med Den ev.luth. frikirke
2006-2010	Varamedlem Den norske kirkes lærenemnd (teologisk sakkyndig)
2014-	Nestleder Sjømannskirkens hovedstyre

Oppnevnt utvalgsmedlem i en rekke kirkelige utredningsgrupper, bl.a to utvalg oppnevnt av Bispemøtet med mandat å utrede forståelsen av alternative tilsynsmodeller og lokalt pastoralt tilsyn.

VIKTIGE PUBLIKASJONER

«Blir kirken herre i eget hus?» En analyse av Den norske kirkes ordning, Ung teologi 3/84

«Pastoral lederrolle og identitet i møte med ny kirkelov» i Hougsnæs, M.H. (red): *Kirken, lekfolket og presteskapet*. KA 1999

Grimstad, F. og Hougsnæs, M.H: *Strategisk kompetansestyring*. KA 2000

«Norsk prekenetradisjon 1945-95» i *Luthersk påskpredikan i Norden*. Nordisk ministerråds skriftserie Nord 2001:6 s. 209-249.

«Kunnskapsledelse» i Askeland H. m.fl: *Ledelse i kirken*. KA 2003

«Legitimitet som leder i kirken» i Askeland, H. mfl.: *Ledelse i kirken*. KA 2003

«Det skapende ordet» i *Halvårsskrift for praktisk teologi* HPT 1/03.

«Kirkesyn og kirkeledelse» i *Halvårsskrift for praktisk teologi* HPT 2/04.

«På leting etter pastoralt lederskap. Ledelsesfaglige perspektiver på prekenere». Olavsstipend. 150 s. (upubl).

«Kirkens embete og råd – status etter Kirkemøtet 2004» i Hougsnæs, M.H. (red): *Den norske kirke – for folk flest. Aktuelle perspektiver på utviklingen av det kirkelige demokrati*. KA-Perspektiv 1-05.

”Fremtidig organisering av arbeidsgiveransvar i Den norske kirke” Kapittel 3. KA 2008

«Forsøk på Employer Branding av Den norske kirke» i Hougsnæs, M.H. (red): *Folkekirke i forandring. Lederskap og lederutfordringer fram mot 2020*. Artikkelsamling KA 2010.

KAs Lederundersøkelse 2010. En kartlegging av kirkevergenes jobbsituasjon og lederutfordringer. KA-Rapport 2011

«Framtidig kirkeordning med særlig fokus på den lokale kirke» Et ressurshefte for drøfting og refleksjon i menighetsråd og kirkelige fellesråd. KA 2012 (medforfatter).

«Med kirken som ledelseskontekst. Lederutfordringer i en multistandardorganisasjon». *Halvårsskrift for praktisk teologi* 2/2012.

SPRÅK

Behersker engelsk, skriftlig og muntlig, alminnelig

Forstår/leser tysk

ANDRE OPPLYSNINGER, PROSJEKTER E.L.

- Utarbeidet Den norske kirkes første Plan for diakoni (vedtatt av KM 1986/87)
- Har vært ideskaper og ansvarlig for utvikling av Kirketjenerskolen, kvalitetsverktøyet "Stadig bedre", lederutviklingsprogrammet "På tvers" for sokneprester og daglige ledere, "Sammen om å lede I og II for proster og kirkeverger samt for ulike opplæringsprogrammer for medlemmer av menighetsråd/fellesråd og deres daglige ledere
- Initiativtaker og prosjektleder for den første og eneste nasjonale arbeidsmiljøundersøkelsen i Den norske kirke basert på Siegrists innsats/belønningmodell, gjennomført i samarbeid med Arbeidsforskningsinstituttet (2012)
- Hovedansvar for forberedelse og gjennomføring av tariffprosess overfor arbeidstakerorganisasjonene som del av virksomhetsoverdragelsen fra stat til kirke per 1.1.17

SPØRSMÅL VED NOMINASJON AV BISKOP I OSLO

NAVN: MARIT HALVORSEN HOUGSNÆS

1. Hvorfor har du lyst til å bli biskop i Oslo bispedømme?

Fordi det å være biskop i Oslo gir store muligheter for å prege utviklingen av Den norske kirke i landets mest folkerike bispedømme.

Nesten 1/5 del av den norske befolkning bor her. Landets hovedstad ligger her. Det er puls. Det er liv. Men det er også hard asfalt. Et sted der mennesker kan gå til grunne. Med sine drøyt 450 000 medlemmer, sine kulturskatter og sine medarbeidere, representerer Den norske kirke en betydelig fellesskaps - og kulturinstitusjon i Oslo, Asker og Bærum.

Jeg er glad for den nye åpenheten i Den norske kirke. Den trenger å slå rot og folde seg videre ut. En biskops fremste oppgave er å se til at evangeliet finner stadig nye veier ut til befolkningen. Det fremstår for meg som en motiverende og meningsfylt oppgave.

2. Hvordan vil du karakterisere deg selv som person, som prest og som teolog?

Jeg er en tenkende, kreativ og engasjert person med bredt interessefelt og stor arbeidskapasitet. Jeg går etter kjernen på spørsmål og liker å finne løsninger på utfordringer.

Jeg er glad i og nysgjerrig på folk. Som leder liker jeg å lytte etter ideer, kapasiteter og særtrekk i den enkelte. Men også etter sperrer og begrensninger. Der det er mulig, forsøker jeg å organisere arbeidsoppgaver etter hva den enkelte er best til, innenfor det som er virksomhetens oppgaver og rammer. Jeg er utpreget ansvarlig, opptatt av å prioritere mellom oppgaver i respekt for ressursmessige begrensninger og forsøker å være forutsigbar. Å utøve ledelse forutsetter evne til å bygge tillit.

Mitt faglige interessefelt spenner vidt. Jeg har stor appetitt på nye og ukjente fagfelt. Jeg er engasjert i spørsmål som angår demokrati, likestilling og menneskerettigheter. Egen faglig produksjon /forskning har kretset omkring ledelse og arbeidsliv, kirkeordning og praktisk-teologi/pastoralteologi.

Min presteidentitet knytter seg først og fremst til rollen som forkynner/formidler og samtalepartner. Jeg opplever arbeidet med prekener som meningsfylt, kreativt og utfordrende. Jeg er opptatt av språk og tekst og arbeider for å finne fram til gode metaforer og resonnementer som kan fungere klargjørende også for tanken.

3. Hvilke visjoner har du for Den norske kirke og kirken i Oslo bispedømme?

Min visjon er at Den norske kirke som folkekirke skal komme styrket ut av omstillingsprosessen fra staten.

Jeg har valgt å bruke mesteparten av arbeidsinnsatsen min på å understøtte kirkemedlemmer som er valgt inn i menighetsråd, kirkelige fellesråd og Kirkemøte/Kirkeråd. Mye av nøkkelen til folkekirkens utvikling handler om å mobilisere til medeierskap. Til bruk av stemmerett ved kirkevalg. Til å ta ansvar for medmennesker i lokalsamfunnet. Til å videreformidle kirkens tro og tradisjoner til barn og barnebarn osv. Evangeliet tilhører alle. Det samme gjør kirkebyggene og andre elementer i den brede kulturarv kirken forvalter.

Det skjuler seg et stort potensiale i en folkekirke, også i et samfunnsperspektiv.

4. Hva ser du som hovedutfordringer og muligheter for kirken i Oslo bispedømme i tiden framover?

Kirkens muligheter blir til i dialog med samfunnet omkring. Den dialogen foregår først og fremst lokalt – i møtet mellom kirkeverge og kommune, prest og pårørende, kateket og konfirmant osv. Der det etableres tillit, kan det åpne seg virkelig store mulighetsrom.

Jeg er nysgjerrig på hvordan dette ”dialogarbeidet” fungerer i Oslo bispedømme som helhet og tenker at en biskop har en viktig rolle som tilrettelegger og symbolsk garantist for den grunnleggende tillit som slike prosesser er avhengige av for å få drive og retning.

Som evangelisk-luthersk folkekirke forvalter kirken både et frigjørende budskap og en bred kontaktflate. Det å være folkekirke er å være nettopp i denne kombinasjonen. Å strekke seg ut i brede flater og samtidig gi substans. Både fange opp sammensatte behov og evne å møte dem.

Å forvalte og forsterke brede og sammensatte kontaktflater krever bevisst prioritering og mye kompetanse. Verdien av innarbeidede kontaktmønstre/flater er stor. De må holdes levende og fylles med ny mening. Skal nye kontaktflater etableres, kreves både teft og bred forankring. Den komplekse organiseringen av Den norske kirke representerer her en betydelig utfordring. Det er stort behov for å få på plass en enklere styringsstruktur og større lokalt handlingsrom.

Parallelt trengs det tid til grunnlagsarbeid. Det er viktig å arbeide med substans. Religiøs tro og tradisjon krever nytolkning. Kirken skal ikke gi mennesker steiner for brød. Det er evangeliets frigjørende krefter som skal forløses og formidles.

5. Hva vil du legge særlig vekt på i tjenesten som biskop?

Det vil sikkert variere. I en oppstartsperiode, vil jeg prioritere å gjøre meg kjent med bispedømmet, medarbeiderne og nye arbeidsoppgaver, særlig også siden jeg har vært ute av prestatjeneste i mange år.

Jeg vil ha som generell arbeidsform å samarbeide nært med bispedømmerådet, dets valgte leder og administrasjon.

Biskopens hovedoppgaver er slik jeg ser det:

- Bidra til teologisk refleksjon og formidling av evangeliet gjennom prekener og annen offentlig formidling/representasjon/visitats og ved regelmessig kontakt med teologiske fag- og forskningsmiljøer
- Ivareta det ansvar som påhviler biskopen som leder av prestatjenesten og bidra til økt samstyring mellom prestatjenesten og de kirkelige rådernes virksomhet og best mulig organisering av kirkens arbeid i Oslo.
- Kontakt med studenter/kirkelige utdanningsinstitusjoner (rekruttering/ordinasjon)

6. Hva kan du med din særlige kompetanse tilføre Oslo bispedømme og bispekollegiet?

- God innsikt i arbeidslivsspørsmål
- Bred innsikt i kirkereformer/ordning, omstilling og kirkerett
- Bedre forståelse for verdien av et sterkt kirkelig lokaldemokrati
- Lang nasjonalkirkelig ledererfaring (Kirkeråd og KA) inkl. politisk arbeid mot Storting og departement

- Høy bevissthet om det ansvar biskopen har som arbeidsgiver (omsorgsplikt og styringsrett)
- Evne til helhetlig prioritering og styring
- En videre utvikling av en demokratisk og åpen arbeidsform

7. Hvordan vil du med din teologiske profil kunne være samlende og ivareta det teologiske mangfoldet i bispedømmet?

Ved å bidra til *fokus på det som utgjør kjernespørsmål* i den kristne tro og det kristne læregrunnlag. Det er grunnleggende innen luthersk teologi at det er forskjell på hva som er av grunnleggende betydning for den kristne tro og hva som er av mindre eller liten betydning. Terskelen for å definere spørsmål som kirkesplittende eller bekjennelsesstridige skal etter min vurdering være svært høy.

Ved løpende *refleksjon omkring grenseoppgangen mellom person og rolle*. En biskop er en offentlig person som forventes å skulle opptre kollegialt på vegne av fellesskapet utad. Biskopen har samtidig et personlig ansvar for å kunne utfordre både det kirkelige fellesskap og samfunnet forøvrig i forhold til tro, verdier og etikk. Å avveie mellom person og rolle kan være krevende. Jeg mener vel at jeg gjennom mange år i sentrale kirkelige lederstillinger har god trening i lignende avveininger.

Ved en *dialogisk, åpen og respektfull arbeidsform* som gir rom for tilbakemelding, innspill og korreksjon.