

# 2015-2020

## LIKEBEHANDLING PASTORER

---

DNUs generalforsamling 25. – 27. september 2020

NND, VND og ØND er invitert til å legge forslagene til vedtak fram til avstemning i sine generalforsamlinger evt. i en elektronisk avstemning blant de delegerte.

## Innholdsoversikt

Innledning – orientering om heftet .....	3
Resymé av problemstillingen i ordinasjonssaken og advarselen fra GC til DNU .....	4
Forslag til vedtak ordinasjonssaken DNUs 2020 generalforsamling .....	7
Working Policy – relevante seksjoner .....	9
Guidelines E 05 10 Revised 02102015 .....	12
<i>Menighetshåndboken</i> Pastor: Ordinert, Commissioned og lisensiert .....	16
1853 - 2020 Faktaoversikt - Likebehandling og kvinnelige pastorer i SDA .....	18
2012 09 & 12 DNU vedtak: Ordinasjon satt på vent - lik prosedyre kvinner og menn .....	24
2012 10 Adventnytt TED-leder redegjør om kvinnelig ordinasjon .....	26
2013 09 Adventnytt Finn F. Eckhoff gjesteleder: Til tjeneste .....	29
2015 07 08 GC Session San Antonio Texas: Spørsmålet til de delegerte .....	32
2015 08 20 Conclusions meeting between TED ,Scandinavian and NUC Presidents .....	33
2015 09 18 DNU spørreundersøkelse blant pastorene før DNU-vedtak om ordinasjon .....	34
2015 09 20 DNU-vedtak: Ordinasjon - veien videre - SDA-DNU .....	35
2016 03 03 TED Letter to the NORUC Officers .....	39
2016 03 13 DNU styret Sak 33 Credentials og Licences Brev fra TED .....	41
2016 03 17 NORUC letter to TED – credentials .....	42
2016 05 17 NORUC: GC AC – key role in solving crisis - Credentials and Ordination .....	45
2016 08 29 GC juridisk uttalelse: Equity Opinion Memo - Office of GC Legal Counsel .....	54
2016 09 07 Bjørn Haugen respons på GCs juridiske uttalelse om likebehandling .....	57
2016 10 14 Adventist.no Rapport GC hovedstyremøte oktober 2016 .....	59
2016 12 05 DNU styret Sak 92 Ordinasjon oppdatering GC AC og TED YEM .....	62
2017 02 15 (2017 09 12) TED request alternative credentials, GC says no .....	63
2017 02 17 Adventist.no TED ber om alternativ bevilling for pastorer .....	64
2017 03 19 DNU styret sak 9 Oppfølging Unity in Mission .....	66
2017 04 07 Finn F. Eckhoff: Ordination the Gordian knot of SDA .....	68
2017 04 18 DNU ber om faglig vurdering av artikkelen Den gordiske knuten BRI .....	73
2017 05 05 Adventist.no Enhet i Misjon konsultasjon i St Albans England .....	74
2017 06 08 Adventist.no Finn F. Eckhoff Kvinnelige forstandere og pastorer – GC-vedtak 1980 & 1990 .....	76
2017 06 11 DNU styret Sak 33 Unity in Mission 27. og 28. april møte i TED .....	79
2017 09 10 Fra ØND Til Admin SDA DNU - Henstilling .....	81
2017 10 10 Adventist.no Uenighet om enhet ved Annual Council 2017 .....	83
2017 11 22 Adventist.no TED med forslag til GC .....	85
2017 12 01 Meningsmåling ØND pastorsamling 30 november .....	87
2017 12 10 DNU vedtak vedrørende brev fra ØND av 10. september .....	88
2018 01 02 GC Unity Oversight Committee Data collection .....	89
2018 01 19 Adventist.no Bør unioner som ikke følger policy straffes .....	91
2018 01 26 Adventist.no Unity Oversight Committee om veien videre - Innsamling av Data .....	93
2018 02 Adventnytt Finn F. Eckhoff: Avstemningen i San Antonio i 2015 Guds vilje? .....	95
2018 02 Adventnytt Credentials bevillinger og Male Headship Theology .....	96
2018 02 Adventnytt Ordinasjon betydning av ordet og bruk i SDA .....	97
2018 02 20 Adventist.no Spørreskjema om etterlevelse av policy. DNUs svar med kommentarer .....	99
2018 03 23 ANN Survey Results Presented to Unity Oversight Committee Qualitative Research Continues .....	102
2018 06 10 DNU styret Sak 48 Møte med Ted Wilson og Mike Ryan Roma 14. juni .....	108
2018 06 10 OP boken Intern pastor Innsetting Fullmakter .....	110
2018 07 17 GC ADCOM Mandat - Terms of Reference for Compliance Committees med norsk oversettelse .....	112
2018 09 14 Adventist.no Kirkens enhet Verdensledelsen med nye forslag .....	114
2018 09 17 Adventist.no DNUs Respons til GC - Enhetsdokumentet .....	116
2018 09 24 Scandinavian response: Open Letter to GC .....	117

2018 10 14 Adventist.no GC vedtak Regard for and Practice etc med norsk oversettelse.....	121
2018 10 14 Victor Marley speech in GC AC .....	126
2018 10 31 Adventist.no DNU styret Reaksjon på 2018 GC AC vedtak .....	127
2018 10 31 Adventist.no Finn Eckhoff Den blinde flekk The Blind Spot .....	130
2018 11 12 Finn Eckhoff: Til mine pastorkolleger i ØND .....	133
2018 11 22 tedNEWS TED YEM Statement to support women in ministry and leadership .....	137
2018 11 28 Adventist.no ØND styret klargjør sitt syn på kvinner i pastortjeneste.....	139
2018 11 29 Spørreundersøkelse ledertreff Sundvolden .....	141
2019 01 08 TED to S, DK and N unions, meeting at TED office 21 and 22 February.....	149
2019 02 04 Adventist.no Videre arbeid i forhold til kontrollkomiteene i GC .....	150
2019 06 18 TED to NORUC request written response perceived non-compliance.....	152
2019 08 12 & 22 Emails TED GC Request time extension.....	153
2019 09 16 NORUC response to TED regarding meeting 22 February 2019 .....	155
2019 09 17 TED report to GC on status DK, S, N and NL.....	157
2019 09 17 Victor Marley to Audrey Andersson regarding letter to GC .....	159
2019 10 15 GC AC Recommendations-Resulting-from-the-2018-Annual-Council-Compliance-Action.....	160
2019 10 17 GC AC Six Unions given Warnings 14 October.....	163
2019 10 15 Victor Marley speech in GC AC .....	165
2019 11 08 Adventist.no GC advarer Norge .....	166
2019 11 26 tedNEWS TED Executive Committee responds to GC AC Warning .....	168
2020 03 Adventnytt Widar Ursett Bibeltolkning - Adventistkirken Skotselv.....	169
2020 04 Adventnytt Reimar Vetne (del av artikkel): Adventistkirkens bibelkrise .....	170
2020 05 Adventnytt Sigve Tonstad: Kunsten å lese Bibelen .....	173
2019 12 08 Ankesaken DNU vedtak vedrørende anke til GC advarsel.....	177
2020 02 07 Ankesaken DNU Anke (norsk) til GC.ADCOM - advarsel GC AC 2019 .....	179
2020 03 13 + Ankesaken Div. eposter DNU - GC ad. DNUs anke GC ADCOM .....	184
2020 03 24 Ankesaken GC ADCOM Follow Up Norwegian Union, GCs offisielle svar .....	186
2020 03 24 Ankesaken Brev fra GC etter ankebehandling - norsk oversettelse .....	187
2020 04 01 Ankesaken GC ytterligere informasjon om ankeprosessen i GC ADCOM .....	188
2020 05 12 Ankesaken NORUC Request to GC for BRI assessment .....	190
2020 05 27 Ankesaken GC Letter TED Officers. Response to Norwegian Union - BRI .....	191
2020 06 21 Ankesaken Finns refleksjoner - svaret fra GCs organisasjonssekretær.....	193

## Innledning

**Orientering om heftet****Likebehandling av kvinnelige og mannlige pastorer**

Neal C. Wilson GC president fra 1979 til 1990, orienterte i GCs hovedforsamling i 1990 om saken vedrørende kvinnelige pastorer og SDAs prosess med å inkludere kvinner i pastorstaben. Følgende er hentet fra hans orientering 11. juli 1990:

... det var både menn og kvinner som var like forberedt, med samme utdanning og like akseptert av kirken, og som fikk tilsvarende ansvar i pastorale funksjoner. Men mennene, som hadde pastor lisens, kunne utføre visse funksjoner som kvinnene uten pastorlisens, ikke kunne, selv om de hadde lik opplæring og bakgrunn. ...

Vi har prøvd på best mulig måte over en periode å gjøre noe for å bruke hvert eneste talent som det ser ut til å være i kirken og gavene som Den hellige ånd gir til enkeltpersoner. I 1976 fattet vi noen vedtak knyttet til lisensierte pastorer.

Neste trinn var å fatte vedtak angående opplæring av kvinner for pastoroppgaven, og vi oppfordret til det. Alt dette ble gjort i GCs hovedstyremøte, med representasjon fra verdenskirken. Det neste trinnet vi tok var å gi kvinner tillatelse til å ordineres som lokale forstandere i Nord-Amerika. I 1984 stemte GCs hovedstyremøte, med full godkjenning av de tilstedeværende representantene for de forskjellige divisjonene, å utvide dette til de divisjonene som mente det ville være nyttig, å kunne tilby privilegiet av ordinerings av kvinner til lokalt forstanderskap.

I 1984 ble studien om ordinerings av kvinner til evangeliets tjeneste satt i gang. Og i 1984 indikerte to av distriktene i Nord-Amerika at de følte seg kalt til å ytterligere bekrefte kvinner i den oppmuntringen vi hadde gitt dem ved å invitere dem til å fungere i den egenskap som senere ble kjent som commissioned pastorer.

Sitatet fra Neal C. Wilson over illustrerer litt av det SDA har vært gjennom i prosessen med å inkludere kvinner i pastorstaben. I Norge ble det ansatt kvinner i pastorstillinger i siste halvdel av 1970 tallet. Utfordringer rundt likebehandling har i Norge blitt løst internt i norsk sammenheng langs med veien, inntil problemstillingene knyttet til ordinasjon ble et stort tema. Da ble det etter hvert også satt fokus på regelverket i GC om inndeling av pastorer i grupper etter om de var ordinert eller ikke, med de utfordringene dette medfører i et likebehandlingsperspektiv.

**Orientering om dette heftet – hvordan skal delegerte bruke det?**

Dette heftet er saksdokumentet som skal gjøre det mulig for de delegerte å være godt forberedt til å behandle saken. Den første delen av heftet inneholder de dokumentene de delegerte må lese for å ha minimumskunnskap i saken.

Følgende dokumenter **må** de delegerte lese:

- Resymé av problemstillingen i ordinasjonssaken og advarselen fra GC til DNU
- Forslag til vedtak ordinasjonssaken DNUs 2020 generalforsamling

De neste dokumentene gir så noe bakgrunnsinformasjon fra Generalkonferansens regelverk Working Policy) og *Menighetshåndboken*. Resten av heftet er en samling av dokumenter som er skrevet gjennom årene fra 2012 og til 2020. Disse dokumentene gir de delegerte muligheten for å se hva som har vært kommunisert i denne saken fram til og med juni 2020.

Lykke til med lesningen!

Vik 24. juni 2020

Finn F. Eckhoff

Organisasjonssekretær DNU

## Resymé

**Problemstillingen i ordinasjonssaken og advarselen fra GC til DNU****Norge har ansatt kvinner i pastorale stillinger**

Ordinasjonssaken er en sak som har flere aspekter knyttet til seg. Behandlingen i DNUs generalforsamling tar utgangspunkt i at Syvendedags Adventistkirken i Norge har ansatt kvinner i pastorale stillinger i tråd med vedtak som er fattet i Generalkonferansens styre. *Menighetshåndboken* har åpnet for kvinnelige pastorer.

**Ordinasjon av kvinnelige pastorer - uavklart**

Spørsmålet om ordinasjon av kvinnelige pastorer har imidlertid vært et uavklart tema i SDA i flere tiår. Diverse kommisjoner har utredet spørsmålet, uten å finne klare bibelske uttalelser eller sitater fra Ellen White som enten åpnet for, eller stengte for ordinasjon av kvinnelige pastorer.

**Generalkonferansen har gradvis åpnet muligheten for kvinnelige pastorer**

Generalkonferansen fattet imidlertid skritt for skritt vedtak som gjorde det mulig for kvinner å fungere som pastorer. Endringen av *Menighetshåndboken* som gjør det mulig for kvinner å bli valgt som forstander i en lokal menighet, åpnet etter hvert muligheten for at kvinnelige pastorer som ble ordinert som forstandere kunne utføre mange av de oppgavene som en ordinert pastor kunne gjøre. Men kvinnelige pastorer var ikke fullt ut akseptert på linje med de mannlige pastorene. Deres kjønn har vært grunnen for denne forskjellsbehandlingen.

**Theology of Ordination Study Commision (TOSC)**

Det siste offisielle forsøket på å få løst spørsmålet knyttet til ordinasjon, fant sted i perioden 2011 til 2015. Generalkonferansen utpekte en komité for å se inn i spørsmålet om ordinasjon på generell basis.

Theology of Ordination Study Commision (TOSC) ble utpekt for å utrede spørsmålet om ordinasjon generelt. Oppdraget ble utvidet til å inkludere spørsmålet om

ordinasjon av kvinnelige pastorer. Det generelle studiet av ordinasjon kom helt i bakgrunnen. TOSC som ble utnevnt i slutten av 2011, var samlet i alt fire ganger: to ganger i 2013 og to ganger i 2014. Mange teologer ble involvert. Det ble i alle SDAs divisjoner skrevet en rekke utredninger om temaet. Meningsforskjellene kom tydelig fram.

**DNU-vedtak i 2012 – ordinasjon av mannlige pastorer satt på vent**

DNU-styret fattet i 2012 et midlertidig vedtak om å slutte å ordinere mannlige pastorer inntil saken forhåpentligvis ble avklart av TOSC. Ved innsetting av både mannlige og kvinnelige pastorer med fulle rettigheter i norsk sammenheng, skulle det gjennomføres en forbønnshandling uten at ordet *ordinasjon* skulle brukes. Ordet *ordinasjon* er ikke brukt i Bibelen. Det ble tatt i bruk i kirkelig sammenheng av Den katolske kirke, og etter hvert av de fleste trossamfunn. DNU-vedtaket i 2012 ble fattet med utgangspunkt i at ordet *ordinasjon* ikke benyttes i Bibelen, og at dette ordet er helt sentralt i de store meningsforskjellene som eksisterer innad i SDA knyttet til forskjellsbehandlingen av mannlige og kvinnelige pastorer.

**Ingen generell enighet i TOSC**

TOSC nådde ikke fram til generell enighet (konsensus) i spørsmålet om ordinasjon av kvinner. Ved komiteens siste møte i juni 2014 ble det gjennomført en meningsmåling blant medlemmene: 62 personer svarte at spørsmålet om ordinasjon av kvinner kunne overlates til divisjonene, mens 32 personer var imot dette. Ca. 2/3 av TOSC var dermed villige til at divisjonene skulle kunne avgjøre dette i sitt område.

**Avstemning i San Antonio – uavklart situasjon**

Generalkonferansens styre vedtok at delegatene til GCs hovedforsamling i San Antonio i 2015 skulle svare på følgende spørsmål:

«Er det akseptabelt for styrene i divisjonene, ut fra hva de vurderer som passende i sine områder, å



legge til rette for ordinasjon av kvinner til pastorgjærningen? Ja eller nei.»

58 % av delegatene i San Antonio svarte nei på spørsmålet. Saken om ordinasjon av kvinner var dermed like uavklart som tidligere. Vedtaket endret ikke på noen tidligere vedtak om å tillate ansettelse av kvinnelige pastorer. Heller ikke muligheten for at kvinner kan være forstandere ble endret ved avstemningen som fant sted i San Antonio. Behandlingen i San Antonio avklarte dermed ikke spørsmålet om likebehandling av mannlige og kvinnelige pastorer ut over at divisjonene ikke kunne fatte vedtak som skulle gjelde innenfor divisjonenes områder.

## DNU-vedtak september 2015 - videreføring av 2012 vedtak

Med utgangspunktet i den uavklarte situasjonen etter San Antonio og TOSC, fattet DNU-styret som ble valgt i 2015 et vedtak i september 2015 som i prinsippet videreførte vedtaket fra 2012. Samme forbønnsbehandling skulle gjennomføres for både mannlige og kvinnelig pastorer ved innsetting med fulle rettigheter i norsk sammenheng. Ordet *ordinasjon* skulle ikke brukes.

## Generalkonferansen – ulike grupper for ansatte – credentials/bevillinger

Generalkonferansen har i sitt regelverk definert ulike grupper (credentials) som alle ansatte plasseres i. Gjennom disse bevilningene som er den norske oversettelsen for det engelske ordet *credentials*, defineres det hvilke rettigheter og muligheter som tildeles til en pastor. Uten at en pastor er ordinert, kan pastoren ikke inkluderes i den kategorien som gir fulle pastorale rettigheter og muligheter for lederstillinger. Forskjellen mellom mannlige og kvinnelige pastorer er dermed lagt inn som en integrert del av dette systemet med bevillinger, slik som det er i dag. Disse kategoriene er vedtatt av styret i Generalkonferansen. Styret kan endre disse kategoriene eller tilføye nye kategorier om en divisjon ber om det. Men før det blir lagt fram for avstemning i styret må GC-ledelsen støtte et slikt forslag. TED har foreslått en ny bevilningsgruppe, men det fikk ikke støtte fra GCs leder.

## DNUs 2015 vedtak – ett skritt lenger

DNU-vedtaket i 2015 videreførte 2012-vedtaket om tilsvarende innsettings-ritual for mannlige og kvinnelige pastorer uten bruk av ordet ordinasjon som nevnt over. Vedtaket i 2015 gikk et skritt videre og inkluderte at de kategoriene (credentials) som Generalkonferansen har for inndeling av pastorene skulle settes til side inntil GC hadde gjort det mulig for unioner å rapportere kvinnelige og mannlige pastorer på en likeverdig måte.

## Perioden 2016 til 2019

I perioden 2016 til 2019 arbeidet GC målrettet for å finne måter å sørge for at alle unioner respekterte at kvinner ikke skulle ordineres som pastorer. I faktoversikten finnes mer detaljert informasjon om hva som ble vedtatt i GC-styret i denne perioden. I 2018 vedtok GC-styret at enheter som ikke rettet seg etter GCs retningslinjer og vedtak i GCs hovedforsamling først skulle advares, dernest gis en offentlig reprimande, og som et tredje og siste alternativ, miste sitt medlemskap i GC-styret.

## Generalkonferansens advarsel til Den norske union 2019

GCs styre vedtok i oktober 2019 en advarsel til DNU og fem andre unioner. Advarselen tar utgangspunkt i at DNU benytter andre kategorier for inndeling av pastorene enn dem som står nedfelt i GCs regelverk. I samtaler med ledelsen i GC kommer det dessuten fram at i deres oppfatning er *ordinasjon* så sentralt i GCs regelverk at en union ikke kan velge bort å gjennomføre ordinasjon. Konklusjonen av det som kommer fram i denne saken er at GCs nåværende ledelse legger et betydelig press på at DNU skal ordinere mannlige pastorer, men avstå fra å ordinere kvinnelige pastorer.

De andre skandinaviske unionene og en tysk union har mottatt tilsvarende advarsel vedtatt i GC-styret. To amerikanske unioner som har gjennomført ordinasjon av kvinner, endte også opp med å få en advarsel. Forslaget var egentlig at de skulle få offentlig refs som er neste trinn i rekken av reaksjoner, vedtatt av GC-styret.

## Forslag til vedtak til i de norske generalforsamlingene

Med utgangspunkt i at det er ansatt kvinnelige pastorer i Norge helt i tråd med vedtak og retningslinjer i Generalkonferansen og *Menighetshåndboken*, vurderer DNU-styret at det er tre forhold som de delegerte må fatte vedtak om i dette sakskomplekset:

- Likebehandling generelt
- Bruk av egne gruppeinndelinger som ikke er i tråd med GCs regelverk
- Bruk av ordet *ordinasjon* eller ikke

Forslagene til vedtak finnes i dokumentet «Forslag til vedtak ordinasjonssaken». Forslagene tar utgangspunkt i at det skal avklares hvordan styret og administrasjonen skal forholde seg til den situasjonen Adventistkirken i Norge befinner seg i. Forslagene er knyttet til *i hvilken grad kvinnelige pastorer skal ha like rettigheter som sine mannlige kolleger*. Forslagene til vedtak er formulert ut fra at de som ikke står for likebehandling av mannlige og kvinnelige pastorer, skal ha et alternativ å stemme ja på. Dette vil tydeliggjøre for styret og administrasjonen hvordan de skal

forholde seg til sentrale utfordringer relatert til kvinnelige pastorer.

### Juridisk vurdering

Styret vil imidlertid understreke at noen av forslagsalternativene i dokumentet «Forslag til vedtak ordinasjonssaken», vurderes å være i strid med norsk lov. Forslag nr. 2, 4, og muligens 6, bryter trolig med norsk lov om forskjellsbehandling. Den katolske kirke vil kunne få aksept for at kun menn kan være prester ut fra sin praksis om at kvinner ikke tildeles læreoppgaver/prestestillinger. I Adventistkirken i Norge har det vært kvinnelige pastorer siden 70-tallet, kvinnelige forstandere har vært ordinert i lang tid, det er kvinnelige avdelingsledere på alle nivåer i organisasjonen, i GC er en av de valgte visepresidentene en kvinne, i TED er det valgt en kvinnelig organisasjonssekretær som dermed er viseformann. I tillegg er det kvinnelige styremedlemmer på alle nivåer i organisasjonen, og kvinnelige delegater til GCs hovedforsamling hvor lærespørsmål avgjøres. I Norge tilstrebes kjønnsbalanse i styrene. I høringsnotatet til forskrift vedr. den nye Trossamfunnsloven som gjelder fra 1.1.21 står følgende setning vedr. forskjellsbehandling mellom kjønnene: «Trossamfunnenes forskjellsbehandling må være begrunnet i religiøs lære for å være lovlig.» (s. 41 - se referanse under) Ingen av de 28 grunnleggende trospunktene for SDA gir en slik begrunnelse.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/0bfa683e10bd4ac987135701bedbc588/horingsnotat-med-forskrift-om-registrering-av-og-tilskudd-til-tros--og-livssynssamfunn-og-forskrift-om-tildeling-og-tilbaketrekning-av-vigselsrett-.pdf>

Forkortet versjon av linken: <https://bit.ly/3exacLA>

Forslag til vedtak:

## Ordinasjonssaken DNUs 2020 generalforsamling

---

Spørsmålet om ordinasjon hører hjemme i DNU. Under er det utarbeidet seks forslag til vedtak som etter avstemningen i DNUs generalforsamling vil gi unionsstyret og administrasjonen tydelige retningslinjer for hvordan det skal arbeides videre med forholdet til kvinnelige pastorer.

Unionsstyret inviterer distriktene til å legge fram forslagene under til avstemning blant de delegerte ved generalforsamlingene, evt. i en elektronisk anonym avstemning.

En eventuell avstemning i distriktenes generalforsamlinger vil kun være et innspill til DNUs generalforsamling. Vedtakstekstene må derfor ikke justeres om det skal være et tydelig signal til unionens generalforsamling.

Til de som er delegerte til distriktenes generalforsamling vil da eventuelt oppgaven bli som følger:

Dersom du var delegat til DNUs generalforsamling, hvordan ville du ha stemt?

Forslagene til vedtak er organisert i tre grupper: A, B og C hvor det er diametralt motsatte forslag innenfor hver gruppe. Målsetningen med denne grupperingen, og dermed måten forslagene er formulert, er at det forventes som et sannsynlig utfall av avstemningen at ett av forslagene i hver gruppe får ja-flertall. Dette vil gi styret og administrasjonen et tydelig mandat for hvordan saken om likebehandling av pastorer skal håndteres videre.

For å gi så mange som mulig av delegatene mulighet til å stemme ja på et alternativ, foreslås det at alle seks forslagene legges fram til avstemning etter hverandre. Det vil dessuten være den enkleste og kanskje den minst forvirrende måten å gjennomføre avstemningen.

### A. Grunnleggende likebehandling av menn og kvinner som pastor

Syvendedags Adventistkirken i Norge har ansatt kvinner i pastorale stillinger i tråd med vedtak som er fattet i Generalkonferansens styre. Menighetshåndboken har åpnet for kvinnelige pastorer. Likebehandling er et prinsipielt spørsmål om hvorvidt Den norske union skal arbeide for at

kvinner og menn skal ha samme rettigheter som pastorer.

#### Forslag til vedtak 1.

Generalforsamlingen i Syvendedags Adventistkirken – Den norske union pålegger styret og administrasjonen i unionen om å arbeide for at kvinnelige og mannlige pastorer skal behandles likt med hensyn til rettigheter og plikter. JA / NEI

#### Forslag til vedtak 2.

Generalforsamlingen i Syvendedags Adventistkirken – Den norske union pålegger styret og administrasjonen i unionen om å arbeide ut fra at kvinnelige og mannlige pastorer **IKKE** skal tildeles like rettigheter og plikter. JA / NEI

### B. GCs klassifiseringsgrupper for mannlige og kvinnelige pastorer

Generalkonferansens regelverk har retningslinjer for inndeling av pastorer i ulike kategorier (credentials/bevillinger). Hovedkategorien for pastorer forutsetter ordinasjon (Ministerial Credential) og er dermed forbeholdt menn. De som ikke skal ordineres har en egen kategori (Commissioned Ministerial Credential). Ifølge regelverket i GC kreves det ordinasjon/Ministerial Credential for å kunne velges til ledere i distrikter, unioner, divisjoner og GC. Kvinnelige pastorer har dermed ikke muligheten til lederstillinger på lik linje med mannlige pastorer.

#### Forslag til vedtak 3.

Generalforsamling i Syvendedags Adventistkirken – Den norske union godkjenner at norske pastorer inndeles i kategorier som gir like rettigheter og annerkjennelse *inntil* Generalkonferansen vedtar et regelverk som ivaretar likebehandling av kvinnelige og mannlige pastorer. JA / NEI

#### Forslag til vedtak 4:

Generalforsamlingen i Syvendedags Adventistkirken – Den norske union pålegger styre og administrasjon i unionen om å dele norske adventistpastorer inn i kategorier



(credentials) som er i samsvar med regelverket vedtatt i Generalkonferansen, selv om dette gir *ulike* rettigheter til mannlige og kvinnelige pastorer. JA / NEI

### C. Bruken av ordet *ordinasjon* ved innsetting av pastorer

Ordinasjon har siden starten av SDA vært betegnelsen som er brukt for innsetting av pastorer i tjeneste. Dette ble innført uten noen dyp teologisk gjennomgang av hva en ordinasjon innebærer. Ordet *ordinasjon* er av latinsk opprinnelse, ikke gresk, og finnes ikke i Det nye testamentet på gresk, og stort sett ikke i moderne bibeloversettelser. King James-oversettelsen av Bibelen bruker ordet etter pålegg om å oversette i samsvar med den engelske kirkeorden. Den følger Den katolske kirkes sakramentsyn og krav om apostolisk suksesjon. Ordinasjon er dermed innvielse og rett til å forvalte sakramentene.

Som adventister deler vi ikke et slikt kirkesyn. I den utfordringen SDA står overfor i spørsmålet om likebehandling, er imidlertid ordet *ordinasjon* blitt et nøkkelord for uenigheten rundt kvinners rolle i misjonsoppdraget Jesus ga til menigheten.

Styret i den norske union har vedtatt at det ikke-bibelske uttrykket *ordinasjon* skal erstattes av *innsettelse* når man med forbønn markerer anerkjennelsen av en persons kall til pastortjeneste, uavhengig av kjønn.

#### Forslag til vedtak 5

Generalforsamlingen i Syvendedags Adventistkirken – Den norske union godkjenner at det ved forbønnshandlingen ved innsetting av pastorer i DNU, brukes ordet *innsettelse* for både kvinnelige og mannlige pastorer i stedet for ordet *ordinasjon*. JA / NEI

#### Forslag til vedtak 6

Generalforsamlingen i Syvendedags Adventistkirken – Den norske union vedtar at det ved forbønnshandlingen ved innsetting av pastorer i DNU, brukes ordet *ordinasjon* for menn og *innsettelse* for kvinner. JA / NEI

### Juridisk vurdering av forslag nr. 2, 4 og 6

Det vises til følgende dokumenter for en vurdering av den juridiske siden knyttet til lovligheten av forskjellsbehandling:

- 2016 08 29 GC juridisk uttalelse: Equity Opinion Memo - Office of GC Legal Counsel
- 2016 09 07 Bjørn Haugen respons på GCs juridiske uttalelse om likebehandling
- Resymé av problemstillingen i ordinasjonssaken og advarselen fra GC til DNU

## Relevante seksjoner om credentials bevillinger

### GC Working Policy – relevante seksjoner

- **Adherence to Policy Required – violation of laws of land**
- **Alternative credentials**
- **Credentials/bevillinger**
- **Ordination**
- **Commissioning**

**B 15 10 Adherence to Policy Required**—1. The General Conference Working Policy shall be strictly adhered to by all organizations in every part of the world field. The work in every organization shall be administered in full harmony with the policies of the General Conference and of the divisions respectively. No departure from these policies shall be made without prior approval from the General Conference Executive Committee, except as stated below. The division committee is the authorized body which acts for the General Conference Executive Committee in the respective divisions. All conference, mission, or institutional administrators shall cooperate in maintaining these policies as they affect the work in their respective organizations. Only thus can a spirit of close cooperation and unity be maintained in the work of the Church in all parts of the world field. **In the event laws/changes in the laws governing a country seem to render compliance with denominational policies a violation of the law, the organization shall act in harmony with the law, provided the following:**

- Counsel has been sought from the General Conference officers (president, secretary, and treasurer/ chief financial officer) and it is established that denominational policies do indeed violate the law.**
- Compliance with the law does not constitute a violation of scriptural principles.**

### Oversettelse av setninger markert med gult over:

Dersom lovene/endringer av lovene som regulerer et land ser ut til å medføre at det å følge kirkens retningslinjer medfører at landets lover brytes, så skal den aktuelle kirkelige organisasjonen opptre i harmoni med loven, forutsatt at:

- Det er søkt råd fra generalkonferansens administrasjon (president, sekretær og kasserer / finansdirektør), og det er fastslått at kirkesamfunnets retningslinjer faktisk bryter loven.
- Overholdelse av loven ikke utgjør brudd på skriftens prinsipper

### E 05 Credentials and Licenses

**E 05 05 Types**—Denominational employees shall be classified and accredited by the employing organization (see E 10) according to the categories listed below. No person shall be included in more than one category at the same time. **Any division that wishes to issue credentials other than those categorized below, may do so with prior approval of the General Conference Executive Committee at Annual Council.**

### Oversettelse av setninger markert med gult over:

Enhver divisjon som ønsker å utstede andre bevillinger enn de som er kategorisert nedenfor, kan gjøre det etter godkjenning i Generalkonferansens hovedstyremøte.

**E 05 10 Employees in Ministerial/Pastoral Roles**—1. a. **Ministerial Credential**—**Issued to ministerial employees who have demonstrated a divine call to ministry and have been ordained to the gospel ministry.**

b. **Ministerial License**—Issued to ministerial employees who have demonstrated a divine call to ministry which is recognized by a conference/mission/field with an assign-

ment as a spiritual leader, pastor, chaplain, or evangelist.

**2.a. Commissioned Minister Credential**—Issued to the following unless they hold ministerial credentials and except as provided in E 05 15; associates in pastoral care; Bible instructors; General Conference, division, union, and local conference/mission treasurers/chief financial officers and departmental directors including associate and assistant directors; institutional chaplains; presidents and vice presidents of major institutions; and auditors (General Conference director, associates, area and district directors). These individuals should have significant experience in denominational service (usually five years or more) and demonstrate proficiency in the responsibilities assigned to them. **It is recommended that an appropriate commissioning service be conducted when an employee is granted a Commissioned Minister Credential. Similar personal qualities, knowledge, commitments, skills, and standards of examination outlined in L 50 shall apply to a candidate for commissioning, whether male or female, notwithstanding the variances of authority and responsibility between a commissioned and ordained minister.**

**b. Commissioned Minister License**—Where applicable, issued to employees listed in paragraph 2. a. above with less than five years in denominational service.

3. **Licensed ministers** are on the path toward ordination to the gospel ministry. (See L 25.) It is not the normal practice to ordain an individual who has not been classified as a licensed minister. (See L 25 30 and L 35.) Commissioned ministers holding licenses or credentials are not normally on the path toward ordination to the gospel ministry.

**L 35 45 Nonministerial Employees**—There are certain lines of work in the denomination that are not regarded as strictly ministerial but which provide experience for some ministerial development. For example, college/university presidents or academy principals with young people under their care bear the responsibility not only of their academic training but also spiritual welfare. Therefore, in a sense, presidents and principals may serve as pastors, and in association with Bible teachers, they perform pastoral functions. However, the call to that responsibility is not of itself a basis for ordination. No man's position per se should influence a committee to set him apart to the holy work of the ministry unless and until he gives proof of his aptitude and spiritual maturity and has exhibited the conviction that God has called him to the ministry as a lifework. Employees in other capacities—such as editors, institutional leaders, conference/mission/field secretary-treasurers/ chief financial officers, departmental directors, secretaries, and denominationally employed physicians/dentists—may also come to the place in their service where ordination is

appropriate; however, the divine call to the ministry must be clear before the church separates them to the gospel ministry. Such employees—as all candidates for ministerial credentials—must have the personal conviction that God has called them to the ministry, give evidence of the ministerial call and gift, and be known widely for their piety and ability as effective soul winners before their ordination is recommended.

**L 35 50 Not a Reward**—Ordination must never become simply a reward for faithful service or be considered an opportunity to add title and prestige to an employee. Neither is it an honor to be sought by the individual, family members, or friends on behalf of the employee. Such attitudes and tactics seriously minimize the sacredness of the ministry in the eyes of the church.

**L 35 55 Ministry a Calling**—The ministry is not merely a profession; it is a calling. It is not for a period of time until some other more attractive occupation beckons, but it is a lifework. Having put his hand to the plow, he is not free to look backward except at the peril of his soul. The apostle Paul, like the prophets of old, felt himself “in bonds” (Col 4:3), and cried out, “Woe is unto me, if I preach not the gospel” (1 Cor 9:16). A man ordained to the sacred work of the ministry should feel the same responsibility as the apostle of old. The conference/mission/field that employs him should feel the responsibility to see that he is free to do his God-appointed work.

The simple record of the ordination of the apostles is impressive: “And he goeth up into a mountain, and calleth unto him whom he would: and they came unto him. And he ordained twelve, that they should be with him, and that he might send them forth to preach” (Mark 3:13, 14). The first office of a man ordained to the ministry is that he should be with God. Only then is he qualified to go forth to men to preach the Word of God. A man who is thus consecrated and who enjoys constant communion with his Lord rejoices in the privilege of rendering complete service, refusing to be entangled in business for personal gain and other things of this world in order that, by the grace of God, he may give complete devotion to the cause he loves. Even when he reaches his retirement years he should feel the call of God to the same standard of life as he did in his most active years, “that the ministry be not blamed” (2 Cor 6:3). (See also A 15 15.)

#### **L 40 Ordained to World Church**

Workers who are ordained to the gospel ministry are set apart to serve the world Church, primarily as pastors and preachers of the Word, and are subject to the direction of the Church in regard to the type of ministry and their place of service. It should therefore be understood by those

accepting ordination and who are engaged in specialized ministries such as administration, teaching, and departmental leadership, that they may be reassigned by the church to pastoral, preaching and evangelistic duties.

**L 50 Examination of Candidates for Ordination**

Before any ordination is carried out, there shall be careful, unhurried, and prayerful examination of the candidates as to their fitness for the work of the ministry by the ministerial committee. The results of their labor as licentiates should be reviewed, and the examination should cover the great fundamental facts of the gospel. Before the Church sets a man apart by ordination, he should have given satisfactory evidence of the personal qualities, knowledge, commitment, and skills outlined below:

**1. Personal qualities:**

- a. An Experience of Conversion lived out in a transformed and whole-hearted following of Christ, a humble rejoicing in the forgiveness and love of God, and a life of obedience, witness and consecration of the total being through the Holy Spirit’s power.
- b. An Adventist Identity grounded in a biblically-informed worldview and centered in a clear biblically-based understanding of the gospel of Jesus Christ in the framework of the story of the great controversy from Eden lost to Eden soon to be restored. Such an identity will be evident in personal life, service, and mission.
- c. An Active Love for People flowing out of the unconditional love of God, and resulting in a life of respect, compassion, service, and witness to others, regardless of age, gender, ethnicity, religion, nationality, personality, or socio-economic status. An important aspect of this love is the exemplary care and faithfulness given to one’s own family and living a virtuous life.
- d. Emotional, Spiritual, and Social Stability and Maturity grounded in the health of one’s mind, body and spirit, and evidenced in humility, balanced judgment, personal conduct, integrity and professional ethics guided by Biblical principles, and personal financial stewardship in tithes and offerings.
- e. A Sense of Divine Calling to Lifelong Gospel Ministry, affirmed by the Church, and resulting in a passion to save the lost which orients one’s life for diligent service and mission in the context of the Three Angels’ Messages of Revelation 14.

**2. Knowledgeable of and committed to:**

- a. God—Father, Son, and Holy Spirit—as Creator and Redeemer and as the initiator of the personal and primary relationship with Him around which one’s life and ministry unfolds.

- b. God’s Word as the essential authoritative source and guide for gospel teaching, life, and ministry.
- c. The Message, Organization, and Fellowship of the Seventh-day Adventist Church expressed in the Seventh-day Adventist Fundamental Beliefs, the Church Manual, the Minister’s Handbook, and borne out in the active support of the Seventh-day Adventist Church and its institutions worldwide.
- d. Participation in God’s Redemptive Mission of reconciling the world to Himself, by embodying and proclaiming the saving gospel of Jesus Christ through the cultivation of the fruits and the gifts of the Spirit.
- e. Church Principles as voted in the Church Manual.

**3. Skilled in:**

- a. Studying and Faithfully Interpreting Scripture in order to discern God’s message.
- b. Imparting a Thorough and Practical Understanding of the Eternal Gospel and the hope of salvation, and all the teachings of scripture, by preaching, teaching, healing, and preparing people for the soon coming of Jesus Christ.
- c. Leading People to Christ in Baptism and Discipling Individuals into a Growing Relationship with Jesus Christ by nurturing, training, and mentoring into active membership in the Seventh-day Adventist Church.
- d. Leading Churches in Becoming Healthy, Growing Faith and Worship Communities through effective servant leadership that model and nurture love and respect for every individual, care for the diverse families and groups within the community of believers, and manage resources wisely in order to offer joyful and honoring lives and witness for God.
- e. Training and Involving Members in God’s Mission by helping them recognize God’s call and gifting in their lives for particular areas of service, and by fostering the development of these gifts for ministry in the Church and in the community according to the model of Jesus.

**L 55 Ordination Service**

A special ordination service should be conducted, preferably on a Sabbath afternoon, that will exalt the office of the ministry in the eyes of the people and solemnize the call in the heart of the candidate.

Guidelines E 05 10 Revised 02102015

## **GUIDELINES FOR THE IMPLEMENTATION OF THE GC POLICY RELATING TO LICENCES & CREDENTIALS FOR PASTORAL EMPLOYEES IN TED**

**Guidelines:** These guidelines relate to the implementation of the General Conference Working Policy concerning licences and credentials (E 05 10) for pastoral employees in the Trans-European Division. Those who receive licences or credentials, but who are not pastors, are not included in these guidelines.

### **A. Credentials and Licences**

**Types - To Whom Issued:** Denominational employees shall be classified and accredited by the employing organisation (see E 10) according to the categories listed below. Each person will be classified in only one category at any one time. If the Division wishes to issue credentials other than those categorised below, they may do so with the prior approval of the General Conference Executive Committee at Annual Council (see E 05 05).

### **B. Pastoral Employees: Licensed, Ordained, Commissioned**

1. **Missionary Licence:** To those pastors, evangelists and Bible workers who are in their internship (i.e. their first two years of ministry).
2. **Ministerial Licence:** To non-ordained male pastors, evangelists and Bible teachers who have completed their two year internship and are preparing for ordination.
3. **Commissioned Minister Licence:** To non-commissioned pastors, evangelists and Bible teachers who have completed their internship (for additional workers, see GC Working Policy E 05 10).
4. **Ordained Ministerial Credential:** To ordained male pastors and evangelists.
  - a. After a successful completion of internship, preparation for ordination and a thorough examination of the individual's call to pastoral ministry, an appropriate ordination service will be conducted, following which the employee is granted an *Ordained Ministerial Credential*.
  - b. The progress in leadership, professional development, skills in equipping members for ministry and the spiritual growth

of the ordained pastor is reviewed by the appropriate committee from his employing organisation and ratified by the union. If the employing organisation is a union mission, it is ratified by the Division.

5. **Commissioned Minister Credential:** To commissioned pastors and evangelists (for additional workers, see GC Working Policy E 05 10).
  - a. After a successful completion of internship, preparation for commissioning and a thorough examination of the individual's call to pastoral ministry, an appropriate commissioning service will be conducted, following which the employee is granted a *Commissioned Minister Credential*.
  - b. The progress in leadership, professional development, skills in equipping members for ministry and the spiritual growth of the commissioned pastor is reviewed by the appropriate committee from his/her employing organisation and ratified by the union. If the employing organisation is a union mission, it is ratified by the Division.

### **C. Role and Status: Licensed, Ordained, Commissioned Pastors**

1. **Interns with a Missionary Licence:** A person is recognised as an intern (preparing for ministry as a pastor, evangelist or Bible worker) when the following pre-requisites have been satisfied:
  1. Completion of an approved pastoral education programme.
  2. Employment by a conference as an intern under the supervision of a mentor.
  3. Recipient of a *Missionary Licence* from the employing organisation.

**Authorised Functions:** The intern is preparing for work as a pastor, evangelist or Bible worker under the supervision of a conference/union appointed mentor.



**Periodic Review:** The progress in leadership, professional development, skills in equipping members for ministry and the spiritual growth of the intern will be reviewed periodically by the conference and reports made to the Union Committee.

**Authorisation Withdrawn:** The authorisation of an intern to serve as an employee may be withdrawn by the employing organisation and it is automatically cancelled when employment as a pastor, evangelist or Bible worker is ended.

**Missionary Licence Card:** The employing organisation will provide intern pastors, evangelists or Bible workers with a personalised *Missionary Licence Card* which is to be renewed regularly.

**2. Pastor with a Ministerial Licence:** A person is recognised as a licensed minister of the gospel when the following pre-requisites have been satisfied:

1. Completion of an approved pastoral education programme and two years of Internship.
2. Appointed by the employing organisation to serve in a full-time pastoral/evangelistic role.
3. Recipient of a *Ministerial Licence* from the employing organisation.

**Authorised Functions:** It is expected that a pastor, evangelist or Bible worker with a *Ministerial Licence* will have been elected and ordained as a local church elder during internship. If he/she has responsibility for more than one church, the employing organisation will determine which duties he/she can perform in his/her district.

A pastor, evangelist or Bible worker with a *Ministerial Licence* is authorised by the conference/union to perform all the functions of ordained and commissioned pastors for the members in the churches or companies to which he is assigned except those excluded by the *Church Manual*.

Each Union Conference or Union of Churches or Union Mission Executive Committee (and the Trans-European Division Executive Committee with respect to attached fields) shall determine whether those holding a *Ministerial Licence* shall conduct baptisms within their fields.

**Periodic Review:** The progress in leadership, professional development, skills in equipping members for ministry and the spiritual growth of those holding a *Ministerial Licence* will be reviewed periodically by the employing organisation.

**Authorisation Withdrawn:** The authorisation of a pastor, evangelist or Bible teacher holding a *Ministerial Licence* to serve as a ministerial employee may be withdrawn by the employing organisation for reasons specified in the *Seventh-day Adventist Minister's Handbook*, and it is automatically cancelled when employment as pastor, evangelist or Bible teacher is ended.

**Ministerial Licence Card:** The employing organisation will provide licensed pastors, evangelists or Bible teachers with a personalised *Ministerial Licence Card* which is to be renewed regularly.

**Ordination:** A pastor, evangelist or Bible teacher holding a *Ministerial Licence* is normally ordained after a period of four to eight years of field experience (i.e. two years of internship plus a minimum of two years preparation for ordination). This ordination ceremony constitutes the official confirmation of the Seventh-day Adventist Church of the divine call to a life commitment of ministry as a pastor, evangelist or Bible teacher

**3. Pastor with an Ordained Ministerial Credential:** A person is recognised as an ordained pastor of the gospel when the following pre-requisites have been satisfied:

1. Completion of an approved pastor education programme, two years of internship (holding a *Missionary Licence*) and at least two years of preparation for ordination (holding a *Ministerial Licence*).
2. Appointed by a conference/union to serve in a full-time pastoral-evangelistic role.
3. Ordained to gospel ministry at an ordination service.
4. Recipient of an *Ordained Ministerial Credential* from the employing organisation.

**Authorised Functions:** Ordained male pastors and evangelists are authorised by the conference to perform all the functions of a pastor in the Seventh-day Adventist Church and the ordination is his endorsement to serve as a minister of the gospel in any part of the world.

**Financial Remuneration:** Ordained pastors and evangelists shall receive financial remuneration equivalent to peers who are commissioned.

**Authorisation Withdrawn:** The authorisation of a pastor holding an *Ordained Ministerial Credential* to serve as a ministerial employee may be withdrawn by the employing organisation and it is automatically cancelled when his

employment as a pastor is ended. The ordination may be annulled for reasons specified in the *Seventh-day Adventist Minister's Handbook*.

**Ordained Ministerial Credential Card:** The employing organisation will provide ordained pastors and evangelists with a personalised *Ordained Ministerial Credential Card* which is dated for the period until its next session.

**4. Pastor with a Commissioned Minister Licence:** A pastor, evangelist or Bible teacher who is not preparing for ordination is recognised as a pastor of the gospel with a *Commissioned Minister Licence* when the following pre-requisites have been satisfied:

1. Completion of an approved pastoral education programme and two years of internship.
2. Recipient of a *Commissioned Minister Licence* from the employing organisation.
3. Appointment by a conference to serve in a pastoral/evangelistic role within its designated territory.

**Authorised Functions:** It is expected that a pastor, evangelist or Bible teacher holding a *Commissioned Minister Licence* will have been elected and ordained as a local church elder during internship. If he/she has responsibility for more than one church, the employing organisation will determine which duties he/she can perform in his/her district.

A pastor, evangelist or Bible teacher holding a *Commissioned Minister Licence* is authorised by the conference/union to perform all the functions of a licensed pastor for the members in the churches or companies to which he/she is assigned except those excluded by the *Church Manual*.

Each union executive committee (and the Trans-European Division Executive Committee with respect to attached fields) shall determine whether pastors, evangelists or Bible teachers holding a *Commissioned Minister Licence* shall be authorised to conduct baptisms within their fields.

**Periodic Review:** The progress of leadership, professional development, skills in equipping members for ministry, and the spiritual growth of the pastor, evangelist or Bible teacher holding a *Commissioned Minister Licence*, will be reviewed periodically by the conference/union.

**Authorisation Withdrawn:** The authorisation of a pastor, evangelist or Bible teacher holding a *Commissioned Minister Licence* to serve as a ministerial employee may be withdrawn by the conference/union and is automatically

cancelled when employment as pastor, evangelist or Bible teacher is ended.

**Commissioned Minister Licence Card:** The employing organisation will provide a licensed pastor, evangelist or Bible teacher with a personalised *Commissioned Minister Licence Card*, which is to be renewed regularly.

**Commissioning:** A pastor, evangelist or Bible teacher holding a *Commissioned Minister Licence* is ordinarily commissioned after a period of four to eight years of field experience (i.e. two years of internship plus a minimum of two years preparation for commissioning). This service of commissioning constitutes the official confirmation of the Seventh-day Adventist Church of the divine call to a life commitment of ministry as a pastor, evangelist or Bible teacher.

**Note on Commissioning of Female Pastors:** At the present time the Seventh-day Adventist Church does not provide female pastors, evangelists or Bible teachers with ordination that is recognised by all unions in the world church. In unions where the union executive committee has authorised female pastors, evangelists or Bible teachers, these may be commissioned and given the functions of a pastor with *Commissioned Minister Licence* or with a *Commissioned Minister Credential*.

**5. Pastor with a Commissioned Minister Credential:** Each union executive committee (and the Trans-European Division Executive Committee with respect to attached fields) has the authority to commission male and female pastors within their territory.

The Trans-European Division and those unions within its territory that choose to commission female pastors recognise a person as a commissioned pastor of the gospel when the following pre-requisites have been satisfied:

1. Completion of an approved pastoral education programme, two years of internship (holding a *Missionary Licence*) and at least two years of preparation for commissioning (holding a *Commissioned Minister Licence*).
2. Appointment by a conference or union to serve in a pastoral/evangelistic role.
3. Commissioned for gospel ministry at a commissioning service.
4. Recipient of a *Commissioned Minister Credential* from the employing organisation.

**Authorised Functions -** A commissioned pastor/evangelist is authorised to perform all the functions of an ordained

pastor of the Seventh-day Adventist Church except for: organising a church; uniting churches, ordaining local elders, deacons and deaconesses. His/her commissioning is his/her endorsement to serve as a minister of the gospel within the territory from which his/her credentials have been received.

**Authorisation Withdrawn:** The authorisation of a pastor with a *Commissioned Minister Credential* to serve as a ministerial employee may be withdrawn by the conference/union and is automatically cancelled when his/her employment as a pastor is ended.

**Commissioned Minister Credential Card:** The employing organisation will provide a commissioned pastor/evangelist with a personalised *Commissioned Minister Credential Card*, which is dated for the period until the next conference/union session.

**Financial Remuneration:** A commissioned pastor/evangelist shall receive financial remuneration equivalent to peers who are ordained.

### Menighetshåndboken kapittel 3:

#### Menighetsorganisasjon i vår tid

«Syvendedags Adventistkirkens organisasjonsform er den representative, en form som anerkjenner at kirkens myndighet har sitt utgangspunkt i menighetens medlemmer. Gjennom forskriftsmessig valgte representanter i hvert enkelt organisasjonsledd blir den utøvende myndighet delegert til representative enheter og embetspersoner som står for ledelsen av menigheten. Menighetshåndboken anvender dette prinsippet om representasjon i driften av den lokale menighet. ... Denne form for kirkelig styre anerkjenner også at ordinasjon av pastorer er godkjent i SDA verden over.» s. 20

#### Menighetshåndboken kapittel 4:

«I kraft av sin ordinasjon er pastoren bemyndiget til å forrette ved alle menighetens ritualer og seremonier.» s. 23-24

«**Pastorer med lisens**– For å gi individer en anledning til å vise sitt kall til forkynnergjerningen, spesielt som sjelevinnere, får potensielle kandidater pastorlisens fra distriktet. En slik bevilling gir mulighet og rett til å utvikle nådegaven som pastor.

«Lisensierte pastorer har myndighet til å forkynne, til å drive evangelisk virksomhet, til å lede ut i utadrettet misjonsarbeid, og til å assistere i alle menighetens aktiviteter.

«Det er imidlertid omstendigheter som gjør det nødvendig for distriktet å be en lisensiert pastor om å ta på seg ansvar som pastor eller assisterende pastor, for en eller flere menigheter. For å gjøre det mulig for vedkommende å utføre visse pastorale funksjoner, må den eller de menigheter som skal betjenes, velge pastoren til forstander. Siden retten til å gi slikt utvidet ansvar og myndighet i første rekke hviler på divisjonens styre, må divisjonen godkjenne en slik utvidet fullmakt og nøye presiserer hvilke pastorale tilleggsfunksjoner vedkommende kan utføre. Denne utvidede fullmakt gjelder bare i den eller de

menighetene som vedkommende er satt til å betjene, og der vedkommende er valgt som forstander. Når divisjonens styre har tatt sin beslutning, kan distriktsstyret gjøre sitt vedtak.» (Se s. 54.)

«Når et distriktsstyre gjør slike vedtak, må det ikke gå lenger enn det divisjonens styre har godkjent. Distriktsstyret kan ikke gi en lisensiert pastor myndighet til å utøve sine utvidede fullmakter i andre menigheter enn den, eller de, menigheter vedkommende er satt til å betjene og er valgt til forstander. Et vedtak i et distriktsstyre kan ikke erstatte et valg i en menighet, eller ordinasjon til pastor.» s. 24

### Menighetshåndboken kapittel 5:

#### Organisering av en menighet

«Menigheter blir organisert av en ordinert pastor etter anbefaling fra distriktsstyret.» s.26

### Menighetshåndboken kapittel 8:

#### Ordinasjon av forstandere

«Ordinasjonen kan kun utføres av en ordinert pastor som har bevilling fra det lokale distrikt.» s. 51-52

#### Tjenestegjøre generelt i SDA

«Den eneste måten en person kan tjenestegjøre i SDA generelt, er ved ordinasjon som pastor.» s. 52

«**Ledelse av menighetens møter** – Under pastorens ledelse eller i fravær av en pastor er forstanderen ansvarlig for menighetens møter og må sørge for gjennomføringen av dem eller sørge for at en annen gjør det. Nattverd må alltid forrettes av en pastor som enten er ordinert, eller har predikantfullmaktsbevilling (comissioned), eller av den lokale forstanderen. Som regel er pastoren ordstyrer ved menighetens forretningsmøter, men i pastorens fravær bør forstanderen med godkjennelse av pastoren eller distriktslederen gjøre tjeneste som møteleder.» s. 52-53

«**Dåpsgudstjeneste** – Dersom en ordinert pastor ikke kan være til stede, må forstanderen anmode distriktets leder om å ta ansvar for å arrangere dåp for slike som ønsker å slutte seg til menigheten. (Se s. 32-34.) En menighetsforstander bør ikke forrette ved en dåpshandling uten først å ha innhentet tillatelse fra distriktets leder.» s. 53

«**Vielser** – Bare en ordinert pastor kan foreta selve vigselsseremonien med spørsmål, svar og vigselserklæring, unntatt i de områder der divisjonens styre har vedtatt at utvalgte lisensierte pastorer eller pastorer med predikantfullmaktsbevilling (commissioned) med forstanderordinasjon, kan utføre en vigselsseremoni. (Se s. 24.) Lokal lovgiving kan kreve at personer som foretar vielser har fått innvilget vigselrett av de lokale myndigheter. Enten en ordinert pastor, en lisensiert pastor eller pastor med predikantfullmaktsbevilling (commissioned) eller en lokal forstander kan holde vigselstalen, holde bønn eller lyse velsignelsen. (Se også sluttnote 1 for kapittel 8, s. 121.)» s. 53

«**Menighetstjenere må ordineres** – En nyvalgt menighetstjener kan ikke utføre sine plikter før han er blitt ordinert av en pastor som har bevilling fra distriktet.

Ordinasjonens hellige handling bør preges av enkelhet. Den utføres av en ordinert pastor i nærvær av menigheten.» s. 55

«**Ordinasjonsgudstjeneste for kvinnelige menighetstjenere** – En slik seremoni, på samme måte som ordinasjon av mannlige menighetstjenere, ledes av en ordinert pastor med bevilling fra det lokale distrikt.» s. 57

## **Menighetshåndboken kapittel 10:**

«**Hvem kan forrette nattverd** -- Nattverden kan forrettes av en ordinert/commissioned pastor, eller en ordinert forstander. Selv om menighetstjenere er ordinert, kan de ikke lede nattverden.» s. 89



## Faktaoversikt

## Likebehandling og kvinnelige pastorer i SDA

## 1853 – 2020 - Likebehandling av kvinnelige og mannlige pastorer i SDA – en historisk oversikt

Styret i DNU vedtok i desember 2011 å be organisasjonssekretæren om å skrive en artikkel til *Adventnytt* med oversikt over de viktigste hendelsene i spørsmålet om likestilling av mannlige og kvinnelige pastorer i SDA. Bakgrunnen for dette var en henvendelse som kom fra styret i ØND. Under følger en kronologisk oversikt over noen av de viktigste hendelsene i denne saken. Aktuelle hendelser i Danmark, Sverige og Holland er ikke inkludert. Artikkelen ble publisert i *Adventnytt* 2- 2018. Oversikten under er komplettert noe og oppdatert fram til midten av mai 2020.

År	
1853	<b>Ordinasjon av omreisende adventistpastorer:</b> I 1853 ble omreisende adventistpastorer ordinert for første gang for å kvalitetssikre at det var adventistteologi som ble forkynt. Se faktaboks om «ordinasjon».
1880	<b>«kvinnene [skal] tie når menigheten samles»:</b> Guds kall til Ellen White førte tidlig til at lederne i SDA måtte forholde seg til det Paulus hadde skrevet til menigheten i Korint om at kvinner skulle «tie når menigheten samles». <sup>1</sup> Ved et høstmøte i nærheten av Oakland i California ble det sendt rundt et papir med en «spesiell tekst som forbyr kvinner å tale i en forsamling» <sup>2</sup> . Papiret ble overlevert til Stephen N. Haskell som også var taler ved høstmøtet. Ellen White beskriver måten Haskell håndterte dette med følgende ord: «Han tok opp saken kortfattet og uttrykte veldig tydelig betydningen av apostelens ord... Haskell gjorde det helt klart for folket.» <sup>3</sup> Ellen White talte så denne kvelden til en intenst lyttende forsamling i nærmere en time uten at noen forlot møtet. Det ble tydeligvis akseptert at hun talte.
1881	<b>GC hovedforsamling 1881 – ordinasjon av kvinner:</b> Temaet om ordinasjon av kvinner ble for første gang tatt opp i en GC hovedforsamling i 1881. Stephen N. Haskell var ordstyrer i hovedforsamlingens femte møtet (5.12.1881) da det ble vedtatt en resolusjon som var positiv til ordinasjon av kvinner. <sup>4</sup> Saken ble oversendt til styret i GC uten at noe mer ble gjort i saken. Etter dette vedtaket var ordinasjon av kvinner ikke et tema for særlig diskusjon før nærmere hundre år senere.
1972	<b>Kvinne ordinert som forstander – Washington, D.C.:</b> Josephine Benton ble ordinert som den første kvinnelige adventist-forstander.
1973	<b>Kvinnelig assisterende pastor:</b> Josephine Benton ble assisterende pastor i menigheten Sligo i Washington, D.C. Flere kvinner ble ordinert som forstandere i staten Washington.
1973	<b>Mohaven dokumentene:</b> Ledelsen i GC ble overbevist om at temaet om kvinners rolle i menigheten måtte studeres nøyere. En komite utarbeidet de såkalte Mohaven-dokumentene som konkluderte med at også kvinner kunne bli ordinert.
1975	<b>Ny komite</b> ble nedsatt for å se på temaet om kvinnens rolle i menigheten.
1984	<b>Boken: <i>The Role of Women in the Church</i> (Kvinnens rolle i menigheten)</b> ble publisert av GC BRI. Mohaven-dokumentene og nyere dokumenter ble slik offentlig tilgjengelig.
1984	<b>GC AC vedtak – ordinasjon kvinner som forstandere:</b> Hver divisjon kan godkjenne at kvinner kan bli ordinert til forstandere.
1985	<b>GC-hovedforsamling (New Orleans, USA)</b> behandlet temaet om kvinner og ordinasjon. I tråd med det framlagte forslaget ble det vedtatt at tiden ikke var moden for å konkludere i saken.
1985	<b>Ny komite</b> ble nedsatt for å se på temaet: Kvinnens rolle i menigheten.

1987	<b>Boken <i>Women in the Church</i>:</b> I forlengelse av debatten etter offentliggjørelsen av <i>The Role of Women in the Church</i> (1984) ( <i>Kvinnens rolle i menigheten</i> ) utga Bacchiocchi i 1987 boken <i>Women in the Church</i> ( <i>Kvinner i menigheten</i> ) inspirert av kalvinistisk teologi. Med utgangspunkt i en forståelse av at mannen skal ha den ledende posisjonen i menigheten og i hjemmet, ble det argumentert mot ordinasjon av kvinner. Den kalvinistiske teologien i boken til Bacchiocchi finner ikke støtte i SDAs 28 grunnleggende trospunkter.
1988	<b>Kommisjon</b> studerte: Kvinnens rolle i menigheten (del 1)
1989	<b>Cohutta Springs møtene:</b> Kvinnens rolle i menigheten (del 2)
1990	<b>GC hovedforsamling (Indianapolis, USA):</b> GC ACs anbefaling om ikke å åpne for «pastor»-ordinasjon av kvinner ble vedtatt. Begrunnelsen var frykt for at menigheten ville bli delt. Det ble imidlertid vedtatt å gjøre <i>Menighetshåndboken</i> omtale av forstanderopp-gaven kjønnsnøytral. Videre ble det vedtatt at divisjonene kunne åpne for at kvinnelige pastorer kunne vie. Det ble også vedtatt en justering i <i>Menighetshåndboken</i> vedr. omtale av ordinasjon av menighetssøstre.
1995	<b>GC hovedforsamling (Utrecht, Holland)</b> – NAD hadde vedtatt å be verdensmenigheten om tillatelse til å ordinere kvinnelige pastorer i sitt område. 673 stemte for og 1481 mot.
1995	<b>Kvinnelige pastorer ordinert:</b> 23. september – tre kvinnelige pastorer blir ordinert i Sligo menigheten i Washington, D.C., uten støtte fra den lokale union og distrikt.
2010	<b>GC hovedforsamling (Atlanta, USA):</b> Ordinasjon av menighetssøstre tatt inn i <i>Menighetshåndboken</i>
2011	<b>TOSC - komite for å utrede ordinasjon:</b> TOSC ble utnevnt i 2011 for å utrede spørsmålet om ordinasjon generelt. Oppdraget ble utvidet til å inkludere spørsmålet om ordinasjon av kvinnelige pastorer. Det generelle studiet av ordinasjon kom helt i bakgrunnen. TOSC som ble utnevnt i slutten av 2011, var samlet i alt fire ganger: to ganger i 2013 og to ganger i 2014.
2011	<b>På vintermøtene i 2011 fattet TED-styret noen viktige vedtak</b> angående kvinnelige pastorer. Vedtaket innbefattet bl. annet at pastorer som er « <b>commissioned</b> » (den klassifiseringen som benyttes om kvinnelige pastorer) også skal kunne velges som ledere i distrikter og unioner. Vedtaket i sin helhet ble sendt til GC for behandling i 2012. NAD hadde på samme tidspunkt sendt en søknad om at « <b>commissioned</b> » pastorer kunne velges som ledere i distrikter. NADs vedtak ble lagt fram i GC først og ble nedstemt. Derfor kom ikke TEDs forslag til avstemning.
2012	<b>Polarisering mellom unioner og GC:</b> 2012, året mellom utnevnelser av komiteen TOSC og før det første komitemøtet skulle holdes, ble et dramatisk år for SDA i saken om likestilling av mannlige og kvinnelige pastorer. <b>8. mars</b> – den Midt-amerikanske union i USA valgte å vedta et spontant forslag til støtte for ordinasjon av kvinner i den Midt-amerikanske union. <sup>5</sup> <b>17. april</b> – under GC-styrets vårmøte – Jan Paulsen (GC-leder til 2010) sier i sin andakt: «Våre ledere i California kan ikke gjøre vedtak for våre kolleger i Afrika, og vår dyktige misjonsmenighet i Syd-Amerika kan ikke uttale seg for et Europa som strever.» <b>23. april</b> vedtok den nord-tyske union å ordinere kvinnelige pastorer. <b>9. mai</b> vedtok PUC støtte for ordinasjon uavhengig av kjønn. Ekstraordinær generalforsamling innkalles. <b>17. mai</b> - CUC innkaller til ekstraordinær generalforsamling (27. juli) vedr. ordinasjon uavhengig av kjønn. <b>29. juli</b> – CUC ekstraordinær generalforsamling. 4:1 stemmer for: «At Columbia union-konferansen godkjenner ordinasjon til pastoropp-gaven uavhengig av kjønn.» <b>19. august</b> – PUC ekstraordinær generalforsamling. 79 % for og 21 % mot å godkjenne ordinasjon til pastoropp-gaven uavhengig av kjønn.
2012	<b>Norske DNU – ordinasjon satt på vent:</b> I DNU ble saken om ordinasjon og likebehandling av mannlige og kvinnelige pastorer også tatt opp i 2012. Ved den europeiske pastorsamlingen i august 2012 gjorde Bertil Wiklander (leder i TED) rede for hvor saken om kvinnelig ordinasjon sto i SDA på det tidspunktet. Denne redegjørelsen ble delt med DNU-styret i september 2012 og trykket i <i>Adventnytt</i> nr. 10 2012. DNU-styret vedtok i desember 2012 at ordinasjon av mannlige pastorer ble satt på vent for å likebehandle mannlige og kvinnelige pastorer. En identisk forbønnshandling for både mannlige og kvinnelige pastorer erstattet den tradisjonelle ordinasjonen.

2014	<p><b>Konklusjonen i TOSC – ikke generell enighet, men 2/3-flertall:</b> Komiteen TOSC nådde ikke fram til generell enighet (konsensus) i spørsmålet om ordinasjon av kvinner. Ved komiteens siste møte i juni 2014 ble det gjennomført en meningsmåling blant medlemmene: 62 personer svarte at spørsmålet om ordinasjon av kvinner kunne overlates til divisjonene, mens 32 personer var imot dette. 2/3 av TOSC var dermed positive til at divisjonene skulle kunne avgjøre dette i sitt område.</p>
2015 07	<p><b>GC hovedforsamling (San Antonio, USA):</b> Følgende spørsmål skulle avgjøres av de delegerte: «Er det akseptabelt for styrene i divisjonene, ut fra hva de vurderer som passende i sine områder, å legge til rette for ordinasjon av kvinner til pastorgjerningen? Ja eller nei.»<sup>6</sup></p> <p>Innledningsvis ble det orientert om saken generelt og prosessen med TOSC som ikke hadde kommet fram til generell enighet (konsensus) i spørsmålet om «pastor»-ordinasjon av kvinner. Det ble ikke nevnt at det ble gjennomført en meningsmåling i TOSC (jfr. 2014) hvor 2/3 var åpne for at divisjonene kunne avgjøre spørsmålet. Det ble heller ikke nevnt at «minst ni av menighetens 13 divisjoner i sine delrapporter til TOSC var positive til å overlate det til hver divisjon å avgjøre spørsmålet om kvinnelig ordinasjon.»</p> <p>Resultatet av avstemningen i San Antonio var at 58 % svarte nei til å overlate spørsmålet om ordinasjon av kvinner til de enkelte divisjonene. GC-ledelsen forsøkte ikke å få til en løsning hvor begge syn kunne respekteres, slik som løsningen ble ved apostelmøtet i Jerusalem vedr. omskjæring.</p> <p>Ted Wilson (president i GC) ga etter avstemningen uttrykk for at saken nå var avgjort. I sitt innlegg for avstemningen sa han følgende: «Jeg sier ydmykt at mine synspunkter er ganske godt kjent, og jeg tror, veldig bibelsk basert, tydelig sagt».<sup>7</sup> Se faktaboks med 10 punkter som beskriver hvorfor undertegnede vurderer at avstemningen ikke oppfyller kravene til en gyldig avstemning og dermed ikke kan betraktes som et uttrykk for «Guds vilje» i spørsmålet om ordinasjon av kvinner.</p>
2015 09	<p><b>Norske DNU-styremøtet september 2015:</b> Støtte til vedtaket fra 2012 om å ikke ordinere hverken menn eller kvinner til pastorgjerningen. Videreføring av en seremoni med håndspåleggelse som er lik for både mannlige og kvinnelige pastorer når de trer inn i regulær pastortjeneste. I tillegg ble det vedtatt å ikke benytte de såkalte «credentials» (bevillinger) (se egen faktaboks) som benyttes for å skille mellom mannlige ordinerte pastorer og kvinnelige «commissioned» pastorer: «Inntil det blir etablert en klassifisering av pastorer uten et skille som bygger på en grunnleggende diskriminering av kvinnelige pastorer»<sup>8</sup>.</p> <p>Vedtaket ble fattet etter at 22 av pastorene (69 % av avgitte stemmer) i en anonym meningsmåling hadde støttet å «Gå bort fra ordet ordinasjon og bare bruke begrepet «pastor» for alle som er ansatt i en slik stilling» Kun 4 pastorer stemte for å fortsette gjeldende praksis. I alt 28 av de avgitte stemmene valgte et alternativ som indikerte likebehandling. Forslaget til vedtakstekst i 2015 ble utsendt til pastorene samme dag som spørreundersøkelsen i 2015.</p> <p>Konsekvensen av DNU-vedtaket i 2015 er tydeliggjort i vedtaket: Ingen ordinerte eller uordinerte pastorer fra DNU vil bli publisert i SDA Yearbook, da GC har bestemt at publisering i Yearbook forutsetter at ordinerte pastorer og ikke-ordinerte pastorer oppføres i hver sin gruppe i tråd med de vedtatte «credentials».</p>
2016	<p><b>GC AC 2016:</b> Høsten 2016 vedtok GC AC dokumentet: «Unity in Mission: Procedures In Church Reconciliation» (Enhet i misjon: Forsoningsprosedyrer i menigheten) som er en prosedyre for hvordan SDA skulle forholde seg til unioner som ikke opererte i samsvar med regelverket i GC WP. Dokumentet beskriver at det skulle gjennomføres flere samlinger med samtaler og bønn i perioden fram til GC AC i oktober 2017, og at det skulle skrives pastorale brev. Revisjonsavdelingen i SDA har påpekt brudd på GC WP i 83 % av verdens unioner. Dokumentet omtaler brudd på GC WP generelt. Det ble imidlertid kun gjennomført slike samtaler med unioner som ikke fulgte GC WP i spørsmålet om kvinnelige pastorer. Tidsrammen for gjennomføringen av planen som ble vedtatt, var urealistisk. Det ble ikke tid til at alle fikk møte med GC, og de som fikk et slikt møte, fikk det kun en gang, til tross for at dokumentet hadde lagt opp til flere møter og utstrakt kommunikasjon i tillegg til møtene. GC besvarte ingen av de henvendelsene som kom fra unionene i TED i denne prosessen.</p>
2017 02	<p><b>TED – ekstraordinært styremøte februar 2017:</b> Det ble vedtatt å be om at det skulle utarbeides en ny kategori «credential»/bevilling hvor både mannlige og kvinnelige pastorer kunne rapporteres samlet, uavhengig om personen var ordinert eller ikke. GC AC har myndighet til å vedta dette. GCs ledelse avviste forslaget i september 2017. Dermed ble forslaget ikke fremmet for GC AC i oktober 2017.</p>

2017 04	<p><b>Thomas Lemon, en av visepresidentene i GC, møtte med</b> ledelsen i de skandinaviske og den hollandske unionen i St. Albans, England. Dette var en det eneste møtet DNUs ledelse har hatt med GC før videomøtet DNU-ADMIN ble invitert til i februar 2020 under ankebehandlingen. Møtet med Thomas Lemon ble opplevd som positivt. Thomas Lemon var da leder for GC-komiteen som skulle håndtere saker knyttet til avvik fra regelverket. Lemons refleksjoner knyttet til tanken om enhet førte til at han i september 2017 publiserte et dokument hvor han reflekterer over begrepet <i>enhet</i>. Dokumentet går langt i å peke på alternative framgangsmåter for å løse saken vedr. ordinasjon av kvinner. Det var ingen stor overraskelse at han i oktober 2017 tilbød å trekke seg som leder for denne komiteen. (Se 2017 10)</p>
2017 06	<p><b>GC motarbeider avholdelsen av konferanse om likebehandling av mannlige og kvinnelige pastorer og sier nei til å delta.</b> I juni 2017 gikk de unionene som ønsket likebehandling av mannlige og kvinnelige pastorer, sammen om å arrangere en konferanse i London kalt «Unity 2017» (Enhet 2017). Ledelsen i GC var negativ til gjennomføringen av en slik konferanse, og det ble lagt betydelig press på at ingen ansatte i GC eller divisjonene – inkludert høyskolene/universitetene skulle delta. Til tross for det, lyktes det å få en gruppe velkvalifiserte forelesere til konferansen. GC ble invitert til å ta del, men avsto å møte.</p>
2017 09	<p><b>ØND-styret ber DNU gjenoppta praksisen med å innrapportere ordinerte og ikke-ordinerte pastorer.</b> DNUs administrasjon fikk i september 2017, ca. to år etter beslutningen om praksisendringen, en henvendelse fra ØND-styret som ba om at innrapporteringsformen til TED/GC for mannlige og kvinnelige pastorer revurderes. DNU-styret vurderer at det har vært en omfattende og åpen prosess i saken, med få kritiske tilbakemeldinger inntil brevet kom fra ØND. DNU vurderte at å gå tilbake til å videreføre en diskriminerende praksis ved innrapporteringen, vil gi et veldig negativt signal til våre kvinnelige pastorer. DNU-styret valgte derfor i desember 2017 å fastholde den praksis som ble vedtatt i 2015.</p>
2017 10	<p><b>GC AC 2017: Forslag om å frata tale og stemmerett i GC for de som støtter ordinasjon av kvinner.</b> Ved GC AC høsten 2017 ble det lagt fram et oppfølgingsdokument til vedtaket fra GC AC 2016 om håndtering av unioner som støtter ordinasjon av kvinner. Oppfølgingsdokumentet hadde tittelen: «Procedures for Reconciliation and Adherence in Church Governance: Phase II» (Prosedyrer for forsoning og etterlevelse av kirkens styresett: Fase 2). Dokumentet gikk ut på at representanter for unioner som ikke følger GC WP, skulle fratales tale og stemmeretten i GC-styret. Alle skulle for fremtiden bes om å signere en personlig erklæring om at de utfører sitt lederskap i harmoni med GC WP. Tilsvarende skulle skje for delegerte til GCs hovedforsamling hvert femte år. Bare delegerte som støtter GC WP vil bli godkjent som delegater til GCs hovedforsamling. Ved drøftelsen av dokumentet i hovedstyremøtet var det mange sterke innlegg mot dokumentet. Det ble framsatt forslag om å sende dokumentet tilbake til komiteen. Resultatet ble oppsiktsvekkende i SDA-sammenheng ved at et dokument framlagt av ledelsen i GC, ble sendt tilbake med 184 stemmer for å sende dokumentet tilbake og 114 stemmer mot. Dokumentet kom ikke tilbake for videre behandling i 2017-styremøtet. Med bakgrunn i grunnleggende uenighet vedr. GC-administrasjonens foreslåtte dokument lagt fram i GC AC 2017, tilbød Thomas Lemon seg i etterkant av GC AC 2017 å trekke seg som leder for komiteen som håndterer denne saken i GC.</p>
2017 11	<p><b>Solidaritetsvedtak i PUC:</b> Ledergruppen i PUC i USA vedtar at deres navn ikke skal sendes inn for publisering i SDA Yearbook i solidaritet med Sandra Roberts, lederen for Californias sydøstlige distrikt. Hennes navn har vært utelatt i Yearbook helt fra hun ble valgt til distriktsleder i 2013.</p>
2017 11	<p><b>TEDs hovedstyremøte november 2017:</b> Lekfølket i styret, en person fra hver union, ble utfordret av lederen i TED, Raafat Kamal, til å legge fram forslag til vedtak da saken om prosessen rundt enhet og behandling av kvinnelige pastorer ble tatt opp til behandling. Vedtaket i TED (gjengitt i <i>Adventnytt</i> nr. 1 2018) ber om at saken tones ned og gjennomføres i tråd med gjeldende vedtekter og på en demokratisk akseptabel måte. Konsultasjonsprosessen som ønskes gjennomført framover, må ha som mål å komme fram til en løsning som kan aksepteres av både ledelsen i GC og de partene som det konsulteres med.</p>
2017 12	<p><b>Ny leder utpekt for komité i GC:</b> Mike Ryan, pensjonert visepresident i GC, ble utpekt som ny leder for GCs «Unity»-komite som håndterer saken om likestilling av mannlige og kvinnelige pastorer i GC. Thomas Lemon som var villig til trekke seg som leder, ble bedt om å fortsette som medlem i komiteen.</p>

2017 12	<b>DNU-styremøte:</b> Henvendelsen fra ØND-styret (2017 09) behandlet. Vedtak fra 2015 opprettholdes.
2018	<b>TED ønsker for 2018:</b> TED ønsker utstrakt kommunikasjon med GC rundt temaet om likebehandling av mannlige og kvinnelige pastorer. Mike Ryan (ny leder for GCs «Unity»-komite), vil sammen med lederen for GC, Ted Wilson, bli invitert til TED for å møte ledelsen i unionene i Skandinavia og Holland. DNU er innstilt på å gjøre sitt ytterste for å støtte dette initiativet og bidra konstruktivt for å få til en god prosess rundt denne saken i 2018.
2018	<b>GCs arkiv og statistikkavdeling</b> gjennomfører spørreundersøkelsen «Questionnaire on Compliance» (Spørreskjema vedrørende etterlevelse av regelverk) i alle divisjoner og unioner i hele verden. Divisjons- og unionsleiderne ble bedt om å svare på spørsmålene i spørreundersøkelsen ut fra hva de tror medlemmene i deres område mener. Måten undersøkelsen gjennomføres er ikke i tråd med allment godkjent standard for en slik spørreundersøkelse.
2018 07-09	<b>GCs administrasjonskomité (ADCOM)</b> ADCOM vedtar 17. juli et forslag til et system med kontrollkomiteer som skal behandle organisasjonsledd som er mistenkt for brudd på GCs regelverk (GC WP). Mandatet for komiteene blir godkjent. Første utgave av dokumentet «Regard for and Practice of General Conference Session and General Conference Executive Committee Actions» som skal legges fram for GC-styret i oktober 2018 blir godkjent. 18. august utpeker ADCOM fem av disse kontrollkomiteene - en måned før dokumentet «Regard for ...» er behandlet/godkjent av GC-styret.
2018 09	Åpent brev fra styrene i Sverige, Danmark og Norge 24.9.2018 sendes det et åpent brev til GC-ledelsen med respons til et saksframlegg som skal behandles i kirkens hovedstyre i midten av oktober. I brevet uttrykker ledelsen i de tre unionene sterk skepsis til de foreslåtte tiltakene som i utgangspunktet er ment å bidra til å bevare kirkens enhet. . Brevet er godkjent av de respektive styrene og sendt til kirkens verdensledelse via Trans-Europeisk Divisjon.
2018 10	<b>2018 GC Annual Council (GC AC) – GCs hovedstyremøte</b> GC AC vedtar en lett justert versjon av dokumentet «Regard for and Practice of General Conference Session and General Conference Executive Committee Actions». Et system med kontrollkomiteer er fortsatt en del av dokumentet. 185 stemmer for, 124 stemmer mot. To blanke stemmer.
2018 10	<b>DNU-styret</b> 31. oktober 2018 offentliggjør DNU-styret en formell respons på vedtaket kirkens verdensstyre fattet i Battle Creek den 14. oktober om hvordan kirken internasjonalt skal følge opp avvik fra Generalkonferansens vedtak og retningslinjer. Dokumentet fra unionsstyret henvender seg til norske adventister.
2018 11	<b>TEDs hovedstyremøte</b> Styret i TED vedtok en uttalelse i støtte for kvinner i misjonstjeneste og lederskap
2019 02	<b>DNU-styret</b> Unionsstyret vedtok en kritisk uttalelse vedr. kontrollkomiteenes mandat og straffemuligheter.
2019 02	<b>Administrasjonen i TED</b> TED innkaller administrasjonene i Holland, Sverige, Danmark og Norge til møte i TEDs kontor i St. Albans, England. Hovedtema var saken om likebehandling av kvinnelige pastorer. Del av møtene var individuelle møter med hver union hvor den aktuelle unionens spesifikke situasjon knyttet til likebehandling ble drøftet. DNU ble oppfordret til å skrive en redegjørelse for bakgrunnen til DNUs vedtak i saken. Ingen tidsfrist ble gitt.



2019 06 - 09	<p><b>Brev fra GC</b></p> <p>6. juni 2019 mottar TED brev fra Organisasjonssekretæren i GC G.T. Ng som ber om at TED møter med den hollandske og de skandinaviske unionene for å drøfte situasjonen rundt den oppfattede ikke-overholdelsen av GCs regelverk. GC ber om en skriftlig rapport fra TED om saken. TED lager en kortfattet summarisk rapport på bakgrunn av møtene som ble gjennomført 21. og 22. februar 2019. Rapporten sendes GC innen midten av august med en anbefaling om hvilken reaksjonsform som TED anbefaler : advarsel, reprimande eller utelukkelse fra GC-styret. Unionen får frist til 1. august med å sende inn sin rapport til TED.</p> <p>TED svarer GC den 12. august med at dette er en prosess som involverer generalforsamlinger. Ber om mer tid. GC avslår å gi mer tid. DNU sender rapport til TED 16. september. 17. september sender TED rapport til GC.</p>
2019 10	<p><b>GCs styre vedtar advarsel mot DNU og fem andre unioner</b></p> <p>GCs styre vedtar oktober 2119 en advarsel til DNU og fem andre unioner. Advarselen tar utgangspunkt i at DNU benytter andre kategorier for inndeling av pastorene enn dem som står nedfelt i GCs regelverk.</p>
2019 11	<p><b>TEDs hovedstyremøte</b></p> <p>Støtte vedtatt til lederne for de tre skandinaviske unionene som ble advart.</p>
2019 12	<p><b>DNUs styre ber administrasjonen anke</b></p> <p>DNUs styre orienteres om advarselen som ble vedtatt av GC-styret i oktober. Styret ber administrasjonen om å anke saken til GC.</p>
2020 02 - 05	<p><b>DNUs anke sendes til GC</b></p> <p><b>7.2.2020</b> – Anken sendes til GC</p> <p><b>25.2.2020</b> – DNUs administrasjon inviteres til videomøte med GCs administrasjon</p> <p><b>13.3.2020</b> – DNU ber om å få være med på møtet 17.3. – GC avslår</p> <p><b>17.3.2020</b> – Anken behandles – ingen vurdering av momenter i anken</p> <p><b>24.3.2020</b> – GCs offisielle svarbrev – anken ble avvist</p> <p><b>1.4.2020</b> – DNU ber om ytterligere informasjon fra ankebehandlingen</p> <p><b>12.5.2020</b> – DNU ber om at anken blir vurdert av BRI</p> <p><b>27.5.2020</b> – GC avslår å be BRI vurdere anken</p>

Vedtak i DNU 2012:

## Ordinasjon - lik anerkjennelse av kvinner og menn

### 2012 09 23 DNUs protokoll:

#### Ordinasjon av kvinner – SDAs håndtering av saken (DNU 91-102-12)

I saksframlegget som ble utsendt for denne saken ble redegjørelsen som TEDs leder, Bertil Wiklander ga under pastorsamlingen i Slovenia i august 2012 gjengitt slik den også er tatt inn i Advent Nytt nr. 10 2012.

Forslaget til vedtak som var utsendt med sakspapirene var som følger:

DNUs styre tar redegjørelsen fra Bertil Wiklander til orientering.

Under styrets behandling av denne saken framkom det diverse forslag til vedtak (endringsforslag):

Styret for den norske union har vurdert Bertil Wiklanders redgjørelse og uttalelser fra Generalkonferensen.

Vi vedtar derfor:

A. Med bakgrunn i Adventistsamfunnets grunnleggende trospunkter ser vi det som moralsk og etisk riktig å ordinere kvalifiserte personer til tjeneste som pastorer i Adventistsamfunnet uten hensyn til kjønn.

B. Vi innkaller derfor til ekstraordinær generalforsamling i Adventistsamfunnets norske union innen 30.06.2013 for å be generalforsamlingen støtte vedtaket.

(Tom Angelsen ønsker protokollert at pkt B ble framsatt av ham.)

C. I påvente av en avklaring av ordinasjonsspørsmålet avventer SDA i Norge å videreføre dagens praksis med ordinasjon av pastorer.

D. - DNUs pastorer som har Ministerial Credential tilbys å bli overført til Commissioned Minister Credential.

E. Boken Priestly Ministry in the Old and the New Testament: Should Women be Ordained? (2012) av John Lorencin oversettes og sendes ut til alle SDA for å gi informasjon om spørsmålet om ordinasjon.

Forslagene A – E ble tatt opp til avstemning i følgende rekkefølge og med følgende resultat:

A – 12 for – 1 stemte ikke; C – 6 for – 4 mot – 3 stemte ikke; B – 5 for – 7 mot – 1 stemte ikke; D – 7 for – 5 – mot – 1 stemte ikke; E – 13 for.

#### Vedtektene har følgende krav til flertall ved avstemninger:

#### § 17 – BESLUTNINGSDYKTIGHET

1. Styret er beslutningsdyktig når minst halvparten av samtlige medlemmer er til stede. Styret kan allikevel ikke treffe beslutning med mindre alle medlemmer av styret så vidt mulig er gitt anledning til å delta i sakens behandling.
2. Styret treffer sine beslutninger med absolutt flertall blant de møtende. De som stemmer for en beslutning, må allikevel alltid utgjøre minst en tredel av samtlige styremedlemmer.

Med 13 styremedlemmer til stede var det behov for minimum 7 stemmer for å få et gyldig vedtak. Avstemningen over var en avstemning over endringsforslag. Det var derfor behov for en avstemning over et samlet forslag til vedtak før saken var ferdigbehandlet. I et forsøk på å finne en vei videre i denne saken hvor det var en bred støtte i unionsstyret, ble det enighet i styret om at forslag A og E skulle legges fram i den endelige avstemningen og at saken settes opp på sakslisten for neste unionsstyremøte hvor unionslederen vil redegjøre for hva som framkom rundt den videre håndteringen av denne saken i GCs Annual Council i oktober 2012. På det grunnlaget ble følgende vedtak fattet:

#### Vedtatt:

- Med bakgrunn i Adventistsamfunnets grunnleggende trospunkter ser vi det som moralsk og etisk riktig å ordinere kvalifiserte personer til tjeneste som pastorer i Adventistsamfunnet uten hensyn til kjønn.
- Boken Priestly Ministry in the Old and the New Testament: Should Women be Ordained? (2012) av John Lorencin oversettes og sendes ut til alle SDA for å gi informasjon om spørsmålet om ordinasjon.

- Øvrige forslag i sakens anledning tas opp til drøftelse i desemberstyremøtet etter GC Annual Council (oktober 2012) og TEDs vintermøte er avholdt (november 2012). 12 for – 1 stemte ikke

Hvis styret ser det nødvendig, legges generalforsamling for DNU i 2015 etter GCs generalforsamling slik at DNUs generalforsamling har mulighet til å drøfte og gjøre egne vedtak for veien videre i spørsmålet om likeverdig anerkjennelse av kvinner og menns tjeneste i lys av vedtak gjort på GCs generalforsamling.

## 2012 12 02 DNUs protokoll:

### Ordinasjon – veien videre (DNU 118-124-12) (2.12.)

I DNUs styremøte den 23.9.2012 ble følgende vedtak fattet angående spørsmålet om ordinasjon av kvinner og den pågående prosessen i SDA om dette forholdet og forståelsen av ordinasjon (Ordinasjon av kvinner – SDAs håndtering av saken - DNU 91-102-12):

- Med bakgrunn i Adventistsamfunnets grunnleggende trospunkter ser vi det som moralsk og etisk riktig å ordinere kvalifiserte personer til tjeneste som pastorer i Adventistsamfunnet uten hensyn til kjønn.
- Boken Priestly Ministry in the Old and the New Testament: Should Women be Ordained? (2012) av John Lorencin oversettes og sendes ut til alle SDA for å gi informasjon om spørsmålet om ordinasjon.
- Øvrige forslag i sakens anledning tas opp til drøftelse i desemberstyremøtet etter GC Annual Council (oktober 2012) og TEDs vintermøte er avholdt (november 2012).

### Vedtatt:

1. kulepunkt av vedtak 91/12 - Ordinasjon av kvinner – SDAs håndtering av saken (DNU 91-102-12) erstattes av følgende formulering:

Med bakgrunn i vår forståelse av Guds ord slik den er uttrykt i Adventistsamfunnets 28 grunnleggende trospunkter (særlig nummer 7, 12, 14 og 17) ser vi det som moralsk og etisk riktig å anerkjenne kvinner og menns tjeneste som pastorer i Adventistsamfunnet likt, både i forbindelse ved forbønnshandling og tilgang til alle stillinger i trossamfunnet.

Adventistsamfunnet internasjonalt er inne i en studieprosess om ordinasjon og kvinner og menns tjeneste.

I påvente av denne studien og et eventuelt vedtak i generalforsamlingen for the General Conference of Seventh-day Adventists (GC) sommeren 2015, setter Adventistsamfunnet den norske union (DNU) utstedelse av Ministerial Credential (ordinasjon) på vent til etter egen generalforsamling sommeren 2015.

Som et signal om styrets sterke ønske om lik anerkjennelse av kvinner og menns tjeneste og av hensyn til enkelte pastorer ønsker, gis de ordinerte pastorene mulighet til, på eget initiativ, å be organisasjonssekretæren om endring i bevilling fra Ministerial Credential til Commissioned Ministerial Credential.

2012 10 Adventnytt

## TED leder Bertil Wiklander redegjør om kvinnelig ordinasjon

Ved Bertil Wiklander

### Kvinnelig ordinasjon

I løpet av de siste månedene har spørsmålet om ordinasjon av kvinner fått stor oppmerksomhet internasjonalt og nasjonalt på grunn av vedtakene i tre unioner om å godkjenne ordinasjon av kvinner. Leder for Trans-Europeisk Divisjon ga en lengre redegjørelse om temaet under den internasjonale pastorkonferansen i Slovenia i august. Ledelsen av den norske union ønsker at alle Adventistsamfunnets medlemmer i Norge skal bli kjent med innholdet i denne redegjørelsen. Den trykkes i sin helhet nedenfor.

### Redegjørelse om ordinasjon av kvinner til pastoral tjeneste

#### TED European Pastors' Conference

Rogaška Slatina, Slovenia, 25. august 2012

#### Bertil Wiklander

Trans-Europeisk Divisjon er en divisjon av Syvendedags Adventistsamfunnets Generalkonferens. Det betyr at TED følger Generalkonferensens (GC) Policy med unntak av situasjoner der vi ber om og gis tillatelse til å anvende en variant av den felles verdensvide policy. De elleve unionene innenfor TED er alle medlemmer av Generalkonferansen (og TED) og sier i sine vedtekter at deres tro, menighetsorden og driftspolicy skal være i harmoni med GC/TED.

Disse reglene i våre vedtekter forklarer den holdning TEDs styre har inntatt i forhold til ordinasjon av kvinner til pastoral tjeneste.

Spørsmålet om ordinasjon av kvinner til tjeneste har stått på TEDs dagsorden i alle fall siden 1982, og siden da har det nesten hvert år blitt registrert vedtak i våre referater angående en diskusjon, en forespørsel fra en union, godkjenning av nye policies og innvilgning av forespørsler fra noen unioner. På 1980-tallet dreide spørsmålet seg vanligvis om kvinners ordinasjon som forstandere og menighetssøstre. Den første av disse ble godkjent av Generalkonferensens generalforsamling i 1990 og den andre i 2010.

I mai 1989 ble det gjort en undersøkelse av våre unioners holdning til ordinasjon av kvinner. Et klart flertall var den gang ikke for å ordinere kvinner til pastoral tjeneste selv om de kanskje ikke anså det bibelsk galt å gjøre dette.

Generalkonferensens policy har siden 1990 gitt rom for ordinasjon av kvinner som forstandere, ansettelse av kvinner som pastorassistenter (dersom de var ordinert som forstandere i en lokal menighet), og gi fullmaktsbevilgning til kvinner for pastoral tjeneste i unioner. Dette førte gradvis til en større åpenhet og til og med en følelse av et sterkt behov for å ordinere kvinner til pastortjeneste i TED. Dette behovet var sterkere i noen unioner enn i andre, muligens avhengig av den kulturelle sammenhengen der vi bor og arbeider.

Som respons på denne utviklingen i løpet av 1990-tallet og 2000-tallet har TED i flere år arrangert regelmessige samlinger for kvinnelige pastorer. Vi har tatt på alvor anbefalinger fra denne gruppen. Som resultat har lønnsnivå, arbeidsbetingelser, titler og arbeidsinstrukser for mannlige og kvinnelige pastorer blitt mer og mer like i mange unioner. Den 18. november 2009 vedtok TEDs styre enstemmig *Revised Guidelines for Commissioning* (reviderte retningslinjer for fullmaktsbevilgning) der alt som var mulig å gjennomføre innenfor gjeldende policy for å skape likhet mellom kjønnene i pastortjenesten ble etablert i TED.

Mellom januar og mars 2010 satte Generalkonferensens formann, Jan Paulsen, i gang en undersøkelse blant de 13 divisjonene i verden angående deres stilling i forhold til ordinasjon av kvinner. TED inviterte alle våre unioner til å ta del. Resultatet viste at alle våre unioner enstemmig godtar at det ikke er bibelske grunner for ikke å ordinere kvinner og at det ikke ville utgjøre noe problem dersom Generalkonferansen ga TED myndighet til å la unioner som ønsket det ordinere kvinner til pastortjeneste. Av alle de elleve unioner som i dag er medlemmer av TED var det bare en unionsleder som sa at hans union ikke ville ordinere kvinner nå, selv om det ble tillatt, men at han ikke hadde noen innvendinger mot at dette ble gjort i andre unioner. Imidlertid delte flertallet av divisjonene ikke vårt

syn og ledelsen i Generalkonferensen besluttet derfor ikke å ta opp saken ved Generalkonferensens generalforsamling noen måneder senere.

Temaet ble likevel tatt opp av delegater til generalforsamlingen i Atlanta i juni/juli 2010 i forbindelse med debatten og vedtaket om ordinasjon av menighetssøstre. Det ble vedtatt at menigheten skulle studere teologien om ordinasjon og søke å få en bedre bibelsk forståelse av hva ordinasjon egentlig betyr: Hvis menigheten kan ordinere kvinner som forstandere og menighetssøstre, hvorfor ikke som pastorer? Vi har nå en detaljert timeplan for dette studiet og det er klart at dette kommer til å bli omfattende og vil inkludere kvinnelig ordinasjon og alle sider ved ordinasjon i menigheten. Hver divisjon er bedt om å legge fram en forskningsrapport gjennom sine respektive komitéer for bibelforskning (Biblical Research Committees), med innspill fra unionene. Rapporten skal vedtas av det enkelte divisjonsstyre og videresendes til Generalkonferensens Biblical Research Institute. TED er nå i full gang med dette arbeidet og vårt styre vil bli bedt om å godkjenne vår rapport i november 2013. En koordinerende gruppe ved Generalkonferensen vil så gjennomgå rapportene fra alle de 13 divisjonene og legge fram en rapport for Generalkonferensens ledelse sommeren 2014. Dersom Generalkonferensens styre anbefaler det ved Annual Council i oktober 2014, vil saken gå til Generalkonferensen generalforsamling i San Antonio i 2015. I TED har vi den holdningen at vi vil ta aktivt del i dette studiet av ordinasjonsteologi og vente på resultatet av det i tro på at Guds Ånd vil lede saken til en god løsning for menigheten.

I november 2010 godkjente TEDs styre et dokument som heter *The Leadership and Ordination of Women* (Kvinneres ledelse og ordinasjon). Hensikten med dokumentet var å rette søkelyset mot spenning mellom den ekstraordinære misjonsutfordringen menigheten i våre områder står overfor og behovet for å mobilisere alle våre medlemmer, menn og kvinner, på den ene siden og menighetens policy angående ordinasjon av kvinner på den andre siden. Fire forespørsler ble sendt til Generalkonferensen. Forespørsle- ne og svaret på dem er som følger:

1. *Vi ber om at studiet angående ordinasjonsteologi vedtatt ved Generalkonferensens generalforsamling i Atlanta blir gitt prioritet.* Generalkonferensen har innvilget dette.
2. *Vi ber Generalkonferensen gjennomgå og revidere Generalkonferensens policier slik at språket blir kjønnsnøytralt og at veien til lederposisjoner blir åpne for både menn og kvinner.* Vi har ikke mottatt noe formelt svar på dette spørsmålet og fortsetter å arbeide med Generalkonferensens sekretariat om temaet.
3. *Vi ber Generalkonferensen innvilge en variant av*

*mønstervedtektene for å gi rom for de spesielle behov i Trans-Europeisk Divisjon ved å føye til «distriktsledere og unionsledere skal være pastorer som er ordinert eller har fullmaktsbevilgning».* Vi opplever at dette er et presserende spørsmål og ber om at saken blir behandlet så fort som mulig, dog ikke senere enn *Annual Council 2011*. Saken ble tatt opp i oktober 2011 uten at det ble noen formell avstemning fordi det hadde kommet en lignende forespørsel fra den Nord Amerikanske Divisjon som bare angikk distriktsledere. Deres forespørsel ble nedstemt og det var en allmenn forståelse at vårt forslag dermed også falt.

4. *Vi ber Generalkonferensen om tillatelse til å ordinere kvinner til pastoral tjeneste innenfor Trans-Europeisk Divisjon for dermed å skape likhet mellom kvinnelige og mannlige pastorer og følge samme prosedyre som gjelder nå i forhold til ordinerte menn og kvinner med fullmaktsbevilgning.* Dette spørsmålet er satt i bero i påvente av resultatet fra studien angående ordinasjonsteologi.

Etter avstemningen i Annual Council i november 2011 har TED under bønn vurdert hvordan vi skulle forholde oss. Vi har innhentet råd fra en stor krets og fått innspill fra unionene. Vi erkjenner og forstår at vi er en del av et globalt trossamfunn og må lytte til og være i harmoni med vedtakene i menigheten generelt. Vårt styre vedtok følgende:

1. Vi anerkjenner på nytt rollen til kvinnelige ledere, pastorer og lekmedlemmer.
2. *Vi vil være proaktive med å styrke utviklingen av kvinner i lederoppgaver i TED og legge fram et veikart for TEDs vårmøte 2012 om hvordan dette kan gjøres.* Dette arbeidet pågår fortsatt.

Det store spørsmålet er selvsagt hva Bibelen sier om ordinasjon av kvinner. Vi vil gi svaret fra vårt perspektiv i november 2013, basert på et omfattende studium. I mellomtiden ber jeg dere alle om å be for dette studiet. Uten Guds Ånd kan vi ikke gjøre noe. Men jeg vil legge til at du kan gjøre mer enn å be. Du kan studere dette temaet selv slik at du forstår hva Guds Ord sier om dette.

En måte å bli kjent med tematikken er å lese pastor John Lorencins hefte om kvinnelig ordinasjon. Det finnes på engelsk med tittelen: *Priestly Ministry in the Old and the New Testament: Should Women be Ordained?* (2012). Pastor Lorencin var leder for den Jugoslaviske union fram til 1994, og var sterkt imot kvinnelig ordinasjon. Han erkjenner at han tok et tradisjonelt standpunkt influert av sin egen kulturelle sammenheng der de tre dominerende religiøse leirene var ortodoks kristendom, romersk-katolsk kristendom og Islam. Han hadde ikke kommet til sine konklusjoner basert på Bibelen. Derfor bestemte han seg for å



studere temaet i Bibelen da han ble pensjonist. Med et enkelt språk tar han leseren av boken gjennom hele Bibelen som en pastoral bibelleser. Han har funnet at i det Nye Testamentet har Kristus tatt over den prestelige offertjenesten fra det Gamle Testamentet. Den finnes ikke lenger. Kristus har oppfylt offersystemet og blitt vår øversteprest i himmelen der han nå går i tjeneste for oss. Som vår øversteprest er han også hode for Kristi kropp, menigheten, som består av alle troendes presteskap, der det ikke gjøres forskjell mellom mann og kvinne. Han påpeker også at det ikke finnes noe ord for «ordinasjon» i Bibelen. Ordet brukes i King James' oversettelsen fra 1611, men der er bruken basert på gamle romersk-katolske oversettelser fra det 14. og 15. århundre. Faktisk advarer pastor Lorencin mot å la ordinasjon av pastorer bli influert av den romersk-katolske og ubibelske praksis som har sin rot i et hedensk system der man ble forfremmet (Latin *ordinatio*) til en høyere orden (latin *ordo*) i statlige stillinger. Enhver tanke om at ordinasjonsritualet formidler en spesiell status eller karakter som ikke er der fra før gjennom Den hellige ånds gave, er ubibelsk. Ordinasjon er derfor noe Den hellige ånd gjør. Menigheten kan bare anerkjenne og bekrefte. Mange av disse poengene har også blitt tatt opp i artikkelen *ordinasjon* i *Seventh-day Adventist Encyclopedia* (1996).

Det finnes selvsagt annen litteratur om temaet. Lærerne ved Andrews University samlet flere artikler om temaet i et bind med tittelen *Women in Ministry* (Nancy Vyhmeister (red.), Berrien Springs, MI: Andrews University Press, 1998). Denne verdifulle boken er fremdeles tilgjengelig. Jeg kan legge til at Dr Jan Barna, en av våre respekterte lærere ved Newbold College, skrev sin doktorgradsavhandling i 2009 om temaet og forhandler nå om utgivelse av avhandlingen. Han legger vekt på Bibelens syn og de tolkningsprinsipper som anvendes i spørsmålet om kvinnelig ordinasjon.

Jeg vil gjerne si til dere at jeg aldri har lagt skjul på min egen overbevisning om dette. Jeg anerkjenner kvinnelig ordinasjon som bibelsk og passende. Men jeg er også veldig opptatt av å håndtere denne viktige saken i samarbeid og harmoni med verdensmenigheten. Jeg vet Gud vil velsigne våre felles anstrengelser for å utforske hans ord og dele det med våre brødre og søstre verden over. Jeg tror det beste vi kan gjøre er å be Guds Ånd lede sin menighet til å forstå denne saken i samsvar med hans vilje. Som arvtakere fra reformasjonen, la oss se denne saken fra et åndelig perspektiv og be Gud lede oss til en forståelse av hans sannhet. La oss gjøre det i en ånd preget av respekt for hverandre i vissheten om at vi alle søker sannheten og at Kristus har lovet at Den hellige ånd skal lede oss «til hele sannheten».

## Til tjeneste

Ved Finn F. Eckhoff

### Min barndoms blindgate

Som barn bodde jeg i en fredelig liten blindgate. Det hadde mange fordeler. Trafikken var begrenset. Vi kunne sparke fotball midt i gaten uten å bli forstyrret særlig ofte. Men det kunne by på en del utfordringer dersom et større kjøretøy forvillet seg inn i vår lille smale gate. Det var ingen snuplass innerst i gaten. Den ble snarere smalere helt innerst. For sjåføren av en større lastebil var det kun ett valg for å komme videre. Han måtte rygge sakte og forsiktig ut igjen.

### Behov for å ta et skritt tilbake

Noen ganger blir vi nødt for å rygge for å komme videre. Vi trenger å ta et skritt tilbake for å komme ut av en umulig situasjon i livet. Syvendedags Adventistsamfunnet (SDA) er for tiden midt inne i studiet om ordinasjon generelt sett, samt kvinners mulighet for å kunne gjøre tjeneste i menigheten og anerkjennelsen av denne tjenesten.

### Anerkjennelse av kvinners tjeneste i menigheten

Menigheten har nå i flere tiår ikke greid å løse floken rundt ordinasjon og kvinners tjeneste i menigheten. Vi befinner oss i en situasjon hvor mange kvinner i en rekke land gjør en tjeneste som er tilsvarende den tjenesten menn tradisjonelt har utført som forkynnere. Mange kvinner gjør en fullverdig tjeneste i mange menigheter. De døper mennesker som har tatt imot Jesus som sin frelser. De vier par som ønsker å bli gift. De forretter nattverd i menighetene de tjenestegjør i. Men menigheten har ikke greid å finne ut av hvordan den skal gi disse kvinnene anerkjennelse og aksept på lik linje med menn for den oppgaven de gjør.

I løpet av de neste to årene må menigheten på en eller annen måte løse den floken den befinner seg i. Men synspunktene er rimelig fastlåste når det gjelder spørsmålet om ordinasjon av kvinner. Mange vil se på ordinasjon av en kvinne som uforenlig med en del tekster i Bibelen. Kort oppsummert dreier disse tekstene seg hovedsakelig om at

kvinnen skal ha en tilbaketrukket rolle i forhold til mannen og at kvinnen ikke skal forkynne. De aktuelle tekstene vil bli studert nøye i den prosessen menigheten er inne i for tiden.

### Nødvendige spørsmål

I denne prosessen blir det legitimt å stille en del spørsmål knyttet til ordinasjon:

- Har menigheten hatt en bibelsk basert og gjennomarbeidet forståelse av ordinasjon?
- Var ordinasjon et tema hvor menigheten bare overtok en tradisjon og praksis fra andre kirkesamfunn, uten å gjennomføre en grundig prosess tilsvarende det som skjedde rundt studiene av de sentrale trospunktene som menigheten står for?
- Har menigheten havnet i en blindgate som den på en eller annen måte må komme seg ut av for i det hele tatt å kunne finne en bibelsk basert løsning på det dilemmaet som menigheten befinner seg i?
- Er alternativet å «rygge», ta noen skritt tilbake, og slik etablere en solid bibelsk plattform som kan åpne opp for en løsning i den gitte situasjonen?

### Historien om ordinasjon i SDA

I oktober 1861 ble Michigan Conference formelt vedtatt opprettet som det første distriktet som ble organisert innenfor SDA. Under stiftelsesmøtet ble det vedtatt at alle pastorene som tjenestegjorde i Michigan Conference skulle være adventist-ordinert. Pastorer som var ordinert i andre kirkesamfunn før de sluttet seg til adventistene, måtte dermed ordineres på ny. Det ble vedtatt at alle godkjente adventistpastorer skulle utstyres med et ordinasjonsbevis og en skriftlig bevilling fra distriktet. En av delegatene i møtet tok dessuten opp spørsmålet om unge pastorer som ennå ikke var ordinert, skulle tillates å døpe. Vedtaket som ble fattet var at ingen, «gammel eller ung», skal administrere dåp eller nattverd før de er ordinert. (Arthus L. White, Elle G. White: Volume 1 – The Early Years: 1827 – 1862 s. 455, 478, 479).

Allerede to år før SDA var formelt organisert i 1863 forelå det altså vedtak rundt ordinasjon innenfor SDA, vedtak som rimeligvis ble fattet for å beskytte denne nye menigheten i oppstartsfasen. Det er nærliggende å konkludere med at spørsmålene rundt ordinasjon kom opp som et resultat av de praktiske utfordringene menigheten sto overfor og at behovet for en grundig teologisk gjennomgang av dette spørsmålet ikke hadde meldt seg. Studiene de neste månedene vil forhåpentligvis bringe fram de nødvendige fakta rundt disse og lignende spørsmål.

## Definisjon av ordinasjon

Hva ligger det så egentlig i begrepet ordinasjon? Store norske leksikon skriver blant annet følgende: «Ordinasjon, innvielse til kirkelig tjeneste, særlig prestedtjenesten, under bønn og håndspåleggelse (Apg 6,3–6; 14,23; 1 Tim 4,14; 2 Tim 1,6) ... de evangeliske kirker [ser] først og fremst på ordinasjonen som en overdragelse av fullmakten til på menighetens vegne å forkynne Guds ord og særlig forrette dåp og nattverd ...» (<http://snl.no/ordinasjon>).

## NT – Primær base for forståelse av ordinasjon

Med Jesu død på korset var prestedtjenesten i GT avsluttet. Det allmenne prestskapet var en del av det kristne budskapet (1 Pet 2,5.9). Åndens gaver deles ut «til hver enkelt slik han [Den hellige ånd] vil» (1 Kor 12,11). Det teologiske fundamentet for den åndelige utrustning og en eventuell ordinasjon av forkynnere må dermed primært ha sin base i NT.

Har NT en klar framstilling av temaet ordinasjon? NT inneholder ikke et entydig gresk ord som er naturlig å oversette med «ordinasjon». Ved søk i mange av de eksisterende norske oversettelser av Bibelen (inkludert 2011, 1988 og Bibelen Guds Ord) finner vi ikke selve ordet «ordinasjon» i det hele tatt. I den engelske King James (KJV) oversettelsen av 1611 som fortsatt er svært mye brukt i engelsktalende land, finner vi ordet «ordain» og relaterte ord i syv tekster i NT (Mark 3,14; Joh 15,16; Apg 14,23; 1 Tim 2,7; Tit 1,5; Hebr 5,1; 8,3). Det er imidlertid seks ulike greske ord som KJV har oversatt med «ordain» og relaterte ord.

KJV som jo er fra 16 hundretallet, har naturligvis et språk tilpasset en gammel tid. I den såkalte *New King James Version* (NKJV) fra 1982 er det gjort et forsøk på å modernisere språket fra KJV samtidig som det samme tekstgrunnlaget danner basisen for oversettelsen. NKJV har imidlertid valgt å bruke det mer dagligdagse ordet «appoint» (utnevne) i alle NT-tekstene hvor KJV bruker ordet

«ordain» og avledede former av dette ordet. I den norske oversettelsen av NKJV – Bibelen Guds Ord - er dette fulgt opp ved at det er valgt andre alternative ord som: «valgt», «utpekt», «satt inn» og «innsatt» der hvor KJV brukte ordet «ordain» eller relaterte ord.

## Ordinasjon – kirkelig begrep

Selv om en da ikke finner ordet ordinasjon i noen av de mest kjente norske bibeloversettelsene, så er begrepet «ordinasjon» et velkjent og innarbeidet kirkelig begrep. Det er også kjent og brukt i andre religioner. I den katolske kirke er det tre ulike former for ordinasjon, henholdsvis for: diakon, presbyter (prest) og biskop. Fra tidlig i kirkehistorien utviklet ordinasjon seg til å være nært knyttet til kirkens prosess med å utpeke sitt lederskap. Bispeordinasjon var en integrert del av bispeutnevningen, en viktig ledende stilling i den katolske kirke.

## SDA – tre ulike kategorier ordinasjon

SDA har også tre former for ordinasjon: menighetstjener (nå også menighetssøster), forstander og pastor. I SDA er det kun den tredje kategorien ordinasjon som er forbeholdt forkynnerne og da bare menn. Pastor-ordinasjon er i SDA en forutsetning for å bli valgt til leder i distrikt, union og Generalkonferens (GC Working Policy 2011 s 8, 143, 152, 162, 171, 181, 190, 219). Når en nå skal gå grundig gjennom temaet ordinasjon er det naturlig å stille spørsmål med hvorfor SDA opererer med akkurat tre kategorier ordinasjon? I NT er begrepet ordinasjon først og fremst knyttet til innsetting/utvelgning av menighetstjenere, eldste, misjonærer/forkynnere og apostler. Mange har sett en tredeling i dette.

Skal menigheten får et avklart syn vedr. ordinasjon bør følgende spørsmål besvares:

- Den kristne menighet stoppet ikke å utvikle seg i det første århundret. Ville det være på sin plass å ha en spesiell seremoni og spesiell bønn for mennesker som tar på seg andre oppgaver i Guds menighet?
- Hvorfor gjennomfører SDA ordinasjon for menighetstjenere og forstandere ved starten av deres tjeneste, mens pastorordinasjonen først kommer etter noen års prøvetid?
- Er ordinasjon menighetens måte å tildele autoritet og makt, eller symboliserer ordinasjon noe helt annet?

## Ellen G. White og ordinasjon

En sentral tekst i NT i spørsmålet om ordinasjon er Apg 13 hvor Barnabas og Saulus ved håndspåleggelse og bønn ble sendt ut fra menigheten i Antiokia på det vi kaller Paulus' første misjonsreise. Ellen G. White (EGW) omtaler denne hendelsen slik:

«Før de ble sendt som misjonærer til hedningene, ble disse apostlene høytidelig innviet til Gud ved faste, bønn og håndspåleggelse. Menigheten gav dem ikke bare fullmakt til å forkynne sannheten, men også til å døpe og opprette nye menigheter...Gud forutså de vanskeligheter hans tjenere kom til å møte. For å imøtegå kritikken mot deres arbeid åpenbarte han for menigheten hvordan den formelt skulle innsette dem som forkynnere. Ordinasjonen var et offentlig bevis på at Gud hadde kalt dem til å bringe evangeliet til hedningene.» (Alfa og Omega, 6:114)

KJV som var den allment brukte bibeloversettelsen på EGWs tid, bruker ordet «ordain» i forbindelse med innsetting av forstandere/eldste i menighetene (Ap.gj. 14,23) og dessuten i Paulus' egen beskrivelse av sin egen oppgave som forkynner og apostel (1 Tim 2,7). At EGW valgte å bruke ordet «ordination» når hun beskriver utsendelsen av Barnabas og Saulus i Ap.gj. 13 er dermed i tråd med ordbruken i KJV. To avsnitt senere kommer hun imidlertid med en tankevekkende kommentar rundt misbruk av ordinasjon:

«Senere ble ordinasjonsritualet med håndspåleggelse sterkt misbrukt. Handlingen ble tillagt en betydning det ikke fantes dekning for. Det ble for eksempel hevdet at de ordinerte øyeblikkelig mottok en kraft som kvalifiserte dem for enhver form for evangelisk arbeid. Likevel er det ikke noe som antyder at håndspåleggelsen tilførte de to apostler ekstra kraft. Vi finner bare en enkel beskrivelse av deres ordinasjon og den betydning den fikk for deres framtidige arbeid.» (Alfa og Omega, 6:114, 115).

Har Ellen G. White gjennom sin bruk av ordet ordinasjon avklart SDAs forståelse av dette begrepet? Studiene som nå gjennomføres vil forhåpentligvis gi en god analyse av dette.

### Jesus – tjeneste og lederskap

På Jesu tid møter vi i evangeliene et åndelig jødisk lederskap som hadde utrolig stor makt. Jesus utfordret på mange måter det åndelige lederskapet i sin forkynnelse. Hele holdningen til religiøst lederskap ble snudd på hodet i Jesu forkynnelse: «... den som vil være først blant dere, skal være slaven [doulos] deres.» (Matt 20,27). «Slik er heller ikke Menneskesønnen kommet for å la seg tjene, men for selv å tjene [diakonei] og gi sitt liv som løsepenge for mange» (Matt 20,28).

Ordene: doulos – slave - og diakonos – tjener (eller verbet: diakonei - å tjene) - ble i Jesu egen samtid brukt om dem som sto nederst på rangstigen. Paulus viderefører denne bruken av disse to ordene i beskrivelsen av Jesu tjeneste: «Kristus ble en tjener [diakonos] for de omskårne» (Rom 15,8), Jesus «tok på seg tjenerskikkelse [doulou av dolos]og ble mennesker lik» (Fil 2,7). Men også den tjenesten Paulus selv og hans egne medarbeidere utførte beskriver han med tilsvarende ord: «han som også gjorde oss til tjenere [diakonous]for en ny pakt» (2 Kor 3,6).

Både Jesus og Paulus omtaler forkynnergjeringen som en tjeneroppgave. Jesus hadde aldri noen formell lederoppgave i de tre årene hans tjeneste varte. Hans forkynnelse og liv bar sterkt preg av å være den som skulle yte noe for andre. Dette blir understreket idet Jesus kneler ned og vasker disiplenes føtter (Joh 13,13-17). Som en rød tråd gjennom Jesu liv finner vi ordet «tjeneste» knyttet til den oppgaven han hadde og den oppgaven han ga videre til sine framtidige medarbeidere.

### Ordinasjon – tjeneste og/eller autoritet

Er det en slik tjeneroppgave som ligger i bunnen av vår forståelse når vi tenker på hva ordinasjon egentlig er? Eller er det tildeling av autoritet og makt som er forståelsen som formidles når ordinasjon gjennomføres? Kanskje vi i tråd med Jesu og Paulus' beskrivelse av forkynneroppgaven burde bruke ord som på en tydeligere måte beskriver tjenestegjeringen som en forkynner innsettes i, heller enn å bruke uttrykket ordinasjon som SDA har overtatt fra andre kirkesamfunn og som har skapt en umulig situasjon i SDA? Dersom en valgte å bruke et uttrykk som å bli innsatt i forkynnertjeneste eller lignende, ville det gjøre det lettere å akseptere at også kvinner som både har vist at de kan forkynne og som dessuten menigheten har ansatt til å utføre oppgaven som pastor, også kan innsettes i forkynnertjeneste på lik linje med sine mannlige kolleger?

Finn Frode Eckhoff er organisasjonssekretær Syvendedags Adventistsamfunnet.

2015 07 08 GC Hovedforsamling San Antonio Texas

## Spørsmål til de delegerte

21 REQUEST TO THE 2015 GENERAL CONFERENCE  
SESSION

22

23 WHEREAS, The unity for which Jesus prayed is vitally  
important to the witness of the

24 Seventh-day Adventist Church, and;

25

26 WHEREAS, The Seventh-day Adventist Church seeks  
to engage every member in its

27 worldwide mission to make disciples of Jesus Christ  
among people from every nation, culture

28 and ethnicity, and;

29

30 WHEREAS, Various groups appointed by the General  
Conference and its divisions have

31 carefully studied the Bible and Ellen G White writings  
with respect to the ordination of women

32 and have not arrived at consensus as to whether minis-  
terial ordination for women is unilaterally

33 affirmed or denied, and;

34

35 WHEREAS, The Seventh-day Adventist Church affirms  
that “God has ordained that the

36 representatives of His Church from all parts of the  
earth, when assembled in a General

37 Conference Session, shall have authority”<sup>12</sup>

38

<sup>10</sup> See Acts chapter 15 on how the early church dealt with the  
tension regarding circumcision.

<sup>11</sup> Ellen G White, *Testimonies for the Church*, Vol 3, p.492

<sup>12</sup> Seventh-day Adventist *Church Manual*, 18<sup>th</sup> edition, p.18  
quoting from Ellen G White, *Testimonies for the Church*, Vol 9,  
p. 261

1 THEREFORE, The General Conference Executive  
Committee requests delegates in their

2 sacred responsibility to God at the 2015 General Con-  
ference Session to respond to the following

3 question:

4

5 After your prayerful study on ordination from the Bible,  
the writings of Ellen G White,

6 and the reports of the study commissions, and;

7

8 After your careful consideration of what is best for the  
Church and the fulfillment of its

9 mission,

10

11 Is it acceptable for division executive committees, as  
they may deem it appropriate in

12 their territories, to make provision for the ordination of  
women to the gospel ministry? Yes or No

### Norsk oversettelse av spørsmålet i San Anto- nio:

Er det akseptabelt for divisjonsstyrene, som de anser det  
passende i deres territorier, å sørge for ordinering av kvin-  
ner til evangeliets tjeneste? Ja eller nei

Resultatet: 2.363 stemmesedler – 5 stemte blankt, 977  
stemte ja og 1381 stemte nei



*Meeting between the Scandinavian and Netherlands Union****Presidents and TED Officers and Field Secretary***

On 20 August the Union Presidents from Denmark, the Netherlands, Norway and Sweden met at the offices of the Trans-European Division with the TED Officers and Field Secretary. The Presidents shared the experiences and stories from their Unions and prayerfully discussed the reactions since San Antonio.

**The four unions summed up their situation as follows:**

- We do not wish to act in a spirit of rebellion and want to work within policy
- We cannot be satisfied with the status quo, because it is damaging the mission impact of the
- church in our part of the world
- This is an ethical issue of conscience within society and among church members
- It is questionable whether it is permissible within an employment context to have policies and practices which do not reflect and support equality

**The Union Presidents agreed to request the TED President to facilitate a dialogue with the GC leadership by:**

- Each Union President writing an e mail to the TED President capturing the human stories reflecting the reality of women following the vote in San Antonio as they contribute to the mission and leadership in the church. (Deadline September 3)
- The TED President to share these e mails together with an appeal from the four Union Presidents to the GC leadership to:
  - write a statement to be approved by the GC Annual Council affirming women in ministry and leadership and reflecting the church's duty of pastoral care to these women
  - to also provide guidance, within the context of existing policy, clarifying misunderstandings relating to the role and functions of women in ministry

following the vote at San Antonio.

- Request GC Legal Counsel to check the legal situation in Norway and the legality of existing church policies in the light of EU Conventions relating to gender equality within the context of employment law, particularly within the legal framework in Denmark, the Netherlands and Sweden.
- As Unions we do not want to act in a spirit of rebellion and want to work within policy, and would respectfully request the GC to amend policy to reflect Fundamental Belief number 14 and remove all gender specific language from BA 60 10.

2015 09 18

## Spørreundersøkelse om ordinasjon blant pastorene før DNU-vedtak

Den 20.9.2015 vedtok DNU-styret uttalelsen om ordinasjon. I forkant av det – den 11.9.2015 - skrev Atle Haugen (pastorenes tillitsvalgte) til alle pastorene:

Det er ingen tvil om at sommerens avstemningsresultat angående divisjonenes «frihet» skuffet mange. Spørsmålet om hva vi skal gjøre med hensyn til likestilling av menn og kvinner i pastoralt arbeid her hjemme diskuteres nå i mange fora. I dag har utvidet ADMIN jobbet med saken og vil legge frem en innstilling til unionsstyremøtet neste søndag.

Imidlertid har vi bestemt oss for å foreta en liten anonym meningsmåling i kollegiet om hvor vi står i Norge i dette spørsmålet. Danskene har allerede foretatt en slik avstemning og vi vil bruke de samme spørsmålene de brukte der. Oppgaven går altså ganske enkelt ut på å svare på hvilket av disse alternativene du mener vi bør gå inn for:

1. **Forbli der vi er i dag: Ordinere menn og kommisjonere kvinner.**
2. **Ordinere både menn og kvinner og skape full likestilling**

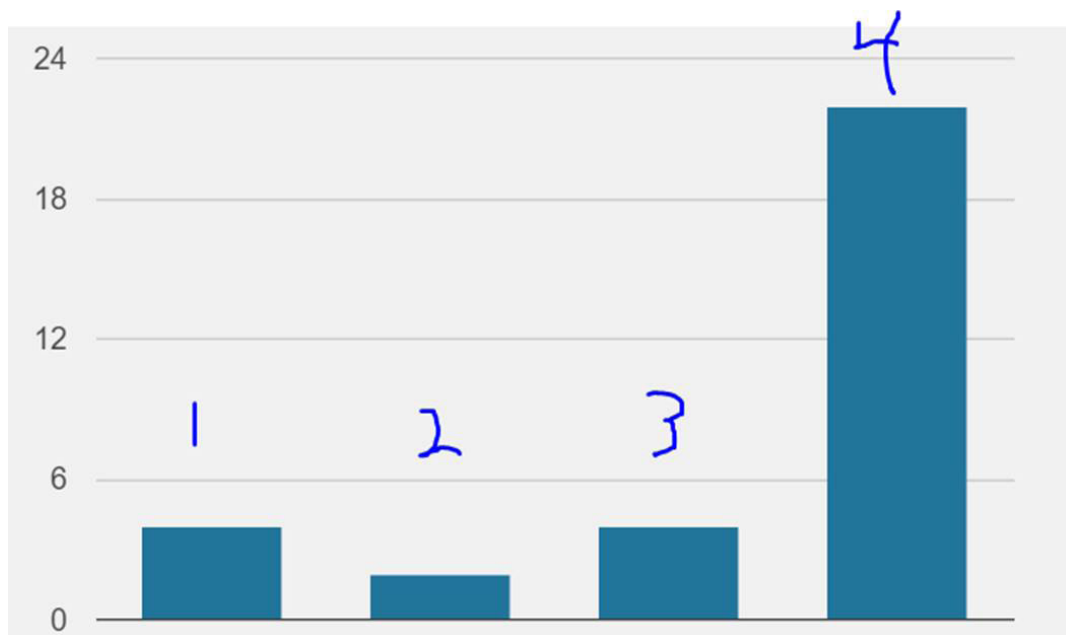
3. **Kommisjonere både menn og kvinner og altså fjerne ordinasjon fra bevilgingen.**
4. **Gå bort fra ordet ordinasjon og bare bruke "Pastor" for alle som er ansatt i en slik stilling. På denne måten gjøres det ingen skiller mellom menn og kvinner.**

Christer Andvik har laget en elektronisk valgordning som sørger for at valget er helt anonymt...

NB! Vær så rask som mulig, men siste svarfrist er: **Torsdag 17. september.**

**18.9.2015 sender** Christer Andvik resultatet til Atle Haugen:

Spørsmål 1 får 4 stemmer, 2 får 2 stemmer, 3 får 4 stemmer og 4 får 22 stemmer



ORDINASJON – VEIEN VIDERE - SDA-DNU

## Syvendedags Adventistkirken – Den norske union – Vedtak styremøte 20.9.2015

### Innhold

#### Situasjonen etter GCs hovedforsamling - San Antonio 2015

- A. Theology of Ordination Study Committee (TOSC) 2014
- B. Avstemning i San Antonio 2015
- C. Uenighet i forståelsen av begrepet «ordinasjon»
- D. Ordinasjon i pionertiden
- E. Tjeneste kontra autoritet
- F. Ordinasjon - NT
- G. Ordinasjon i SDA
- H. Nådegaver – kongelig/hellig presteskap – mannlige og kvinnelige pastorer
- I. Grunnleggende likebehandling
- J. Tid for «time out»
- F. Vedtak

### Situasjonen etter GCs hovedforsamling - San Antonio 2015

#### A. Theology of Ordination Study Committee (TOSC) 2014

Etter Generalkonferensens (GC) hovedforsamling i 2010 nedsatte Syvendedags Adventistkirken (SDA) en komité - Theology of Ordination Study Committee (TOSC) - som skulle studere temaet ordinasjon. Komiteen har lagt fram en konsensusuttalelse vedr. en syvendedags-adventist teologi om ordinasjon.<sup>1</sup>

Konsensusuttalelsen ble lagt fram for GCs styre ved Annual Council 2014. Sluttrapporten fra TOSC på 127 sider ble også framlagt ved Annual Council 2014 og godkjent.<sup>2</sup>

#### B. Avstemning i San Antonio 2015

Konsensusuttalelsen ble utsendt til delegatene ved GCs hovedforsamling i San Antonio 2015, men ble ikke drøftet/stemt over. Det ble kun stemt over om divisjonene skulle gis fullmakt til å avgjøre spørsmålet om ordinasjon av

kvinner innen sitt område. Delegatene ble bedt om å ta stilling til følgende spørsmål:

Is it acceptable for division executive committees, as they may deem it appropriate in their territories, to make provision for the ordination of women to the gospel ministry? Yes or No. (*GC Session Document s. 69*<sup>3</sup>).

Resultat av avstemningen onsdag 8.7.2015 ble som følger: 977 (41 %) stemte ja og 1.381 (59 %) stemte nei.

#### C. Uenighet i forståelsen av begrepet «ordinasjon»

Det er markerte meningsforskjeller i SDA i forståelsen av og innholdet i begrepet «ordinasjon», spesielt i tilknytning til ordinasjon av pastorer. Dette er konklusjonen en må trekke etter flere anledninger hvor temaet ordinasjon har blitt behandlet, nå sist ved GCs hovedforsamling i San Antonio i juli 2015. Rapporten fra TOSC innrømmer dette.<sup>4</sup> Begrepet «ordinasjon» har gjennom historiens løp fått mange ikke-bibelske overtoner. Det har skapt et skille mellom lek og lærd, et fremmed og ukjent skille i NT. «The first generation of Christians knew nothing about an essential spiritual distinction between clergy and laypeople.» (Daniel Augsburg, *Women in Ministry* s. 95 f.<sup>5</sup>) Et slikt skille synes å være en del av forståelsen som setter sitt preg på drøftelsen i SDA i dag, og som fører til den låste situasjonen SDA befinner seg i.

#### D. Ordinasjon i pionertiden

I SDAs pionertid ble ordinasjon av pastorer innført helt i begynnelsen av menighetens organisasjonsetablering. Praksis i datidens andre kristne evangeliske menigheter var det kulturelle bakteppet for pionerene. Forslaget om krav til at alle pastorer måtte være ordinert i adventistmenigheten, ble framsatt for å sikre at forkynnere i adventistforsamlinger var grunnfestet i adventbudskapet. Den framvoksende SDA-organisasjonen benyttet et kjent begrep for å beskytte en menighet som var under etablering. «... ordi-

nation was something that Adventists did, not something to which they gave a lot of theoretical thought.” (George R. Knight, *Women in Ministry* s. 112.)

### E. Tjeneste kontra autoritet

Slik meningsutvekslingen framstår i den internasjonale drøftelsen som skjer i SDA-kretser i dag, sitter en igjen med inntrykk av at for svært mange dreier ordinasjon seg om makt, autoritet og retten til å lede, heller enn at menigheten innsetter personer til tjeneste. Konsensusuttalelsen som går over litt mer enn en A4-side (5 avsnitt), bærer sterkt preg av dette. Følgende tre setningsdeler illustrerer dette: “Scriptures identify certain specific leadership positions» (2. avsnitt), «the New Testament identifies the following categories of ordained leaders: the elder/supervising elder ... and the deacon ...» (3. avsnitt) og “In the act of ordination, the Church confers representative authority upon individuals for the specific work of ministry” (4. avsnitt) (understrekning tilføyd). Tjenestebegrepet knyttes ikke i det hele tatt til den adventistiske forståelsen av ordinasjon i de fire første avsnittene av uttalelsen.

Det synes å ha oppstått en avsporing fra den nytestamentlige tanken om tjenerrollen som Jesus omtalte gjentatte ganger i sitt møte med de skriftlærde og apostlene (Matt 18,4; 23,8-12; Mark 9,34; Luk 9,46; 11,43; 14,8; 20,46; 22,24. 26; Joh 13,12-15). Konsensusuttalelsen kommer først i det siste avsnittet med en henvisning til Jesus og hans eksempel: «... the ultimate model of Christian ministry is the life and work of our Lord, who came not to be served but to serve». I hovedbolken av konsensusuttalelsen er det fraværende, samtidig med at rapporten fra TOSC understreker viktigheten av at vår definisjon av ordinasjon må være bibelsk.

### F. Ordinasjon - NT

Begrepet «ordinasjon» slik vi ser det i dag, er et begrep som ikke kan tilbakeføres til en etablert praksis ut fra relevante tekster i NT.

*King James Version* av NT (Bibelen som Ellen G. White brukte) bruker ordet «ordain» 20 ganger med utgangspunkt i 13 ulike greske ord. I de tekstene som er relevante i den aktuelle drøftelsen om ordinasjon, bruker *New King James Version* ikke ordet «ordain» i det hele tatt. Ordet NKJV bruker er stort sett ordet «appoint» - utnevne.

Ut fra NT kan en ikke utlede at den som har nådegaven som forkynner, skal ordineres etter et fastlagt mønster/ritual.

### G. Ordinasjon i SDA

Ordinasjon slik den i dag praktiseres i SDA for både kvinnelige og mannlige forstandere og mannlige menighetstjenere, foregår idet de tiltrer sin oppgave (se SDA

*Menighetshåndboken* s. 52 og 56 i norsk 2010 utgave – *SDA Church Manual* s. 72 og 77 i engelsk 2010 utgave). Den er oppgavefokuseret. Pastoral ordinasjon innenfor SDA bryter med dette mønsteret ved at den skjer kanskje 4-6 år etter ansettelse. Den blir dermed en slags «godkjenning» av pastorer.

NT-tekstene som er relevante i tilknytning til drøftelse av begrepet «ordinasjon», peker i retning av at de aktuelle personer ble innsatt i en oppgave snarere enn en slags godkjenning som fant sted flere år etter at de hadde tatt fatt på oppgaven.

There is no support in early Christian history for an ordination attached to the person of the minister rather than to his mission. Thus Adventist ordination that is valid worldwide reflects a later, Augustinian concept of ordination. (Daniel Augsburg, *Women in Ministry* s. 96).

Denne formen for pastoral SDA-ordinasjonen har utviklet seg til å splitte menigheten ved at Jesu grunnleggende holdning til den nådegavebaserte tjenerrollen han kaller troende til, har fått utvikle seg til en maktkamp som for en del tar sitt utgangspunkt i en «headship-teologi». Teologene ved SDAs teologiske seminar avviser på det mest bestemte «headship-teologien».

Neither Scripture nor the writings of Ellen White apply the language of headship in the Church to anyone other than Christ. Further, neither Scripture nor the writings of Ellen White endorse any transfer of the role of head in the home to roles within the Church body. (*On The Unique Headship Of Christ In The Church, A Statement Of The Seventh-Day Adventist Theological Seminary*, s. 4.)<sup>6</sup>

### H. Nådegaver – kongelig/hellig presteskap – mannlige og kvinnelige pastorer

Det er forskjellige nådegaver, alt etter den nåde Gud har gitt den enkelte. (Rom 12,6; 1 Kor 12,11) Nådegavene gis til menn og kvinner. (Rom 12,6; 1 Kor 12,7; Ef 4,16). Den troende kalles til å være en del av et kongelig/hellig presteskap – menn og kvinner. (1 Pet 2,5.9).

SDA anerkjenner at menn og kvinner har fått nådegaver som gjør dem skikket til å utføre den pastorale oppgaven. Både menn og kvinner inviteres til å tale i adventistmenigheter, ja også ved GCs hovedforsamling. SDAs policy åpner for at kvinner kan ansettes som pastorer. Fire til seks år etter ansettelsen skjer det en forskjellsbehandling av ansatte pastorer med utgangspunkt ene og alene i om den ansatte er mann eller kvinne. Kun menn kan ordineres til pastoral tjeneste ifølge SDAs *Working Policy*, slik general-konferensens sekretæravdeling tolker det.

## I. Grunnleggende likebehandling

Uten en revurdering av ordinasjonspraksis i SDA vil ikke kirken kunne praktisere en av de grunnleggende menneskerettigheter om likebehandling, et grunnleggende prinsipp som er i tråd med både hvordan Gud ser på oss som sine barn (Gal 3,26-28) og hvordan Gud har kalt oss til tjeneste i det allmenne presteskaper som bygger på at alle troende, menn og kvinner, som tar imot Kristus, får nådegaver slik Ånden ser best ( se f.eks. 1 Kor 12,11).

### I SDAAs egen policy står følgende:

#### BA 60 05 Grunnleggende prinsipper - ...

Kirken avviser ethvert system eller filosofi som diskriminerer noen på grunnlag av rase, hudfarge eller kjønn. Kirken baserer sin posisjon på prinsipper klart anerkjent i Bibelen, skriftene til Ellen G White, og de offisielle uttalelser fra Generalkonferensen. (*GC Working Policy BA 60 05 Grunnleggende prinsipper*) ...

**BA 60 10 Offisielt standpunkt** - På verdensbasis støtter menigheten ikke-diskriminering i ansettelsespraksis og retningslinjer og opprettholder prinsippet om at både menn og kvinner, uten hensyn til rase og farge, skal gis fulle og like muligheter innen menigheten til å utvikle de kunnskaper og ferdigheter som trengs for å bygge opp menigheten. Posisjoner innenfor service og ansvar (unntatt de som krever ordinasjon til tjeneste for evangeliet \*) på alle nivåer i menighetens aktiviteter, skal være åpne for alle på grunnlag av den enkeltes kvalifikasjoner...

\* Unntaksklausulen, og andre utsagn ovenfor, skal ikke brukes til å nytolke vedtaket som allerede er fattet av verdensmenigheten, som autoriserer ordinasjon av kvinner som lokale menighetsforstandere i divisjoner der divisjonsstyret har gitt sin godkjenning. (*GC Working Policy BA 60 10 Offisielt standpunkt*)

Grunnleggende menneskerettigheter og likebehandling i forbindelse med ansettelser og yrke (se *The European Social Charter* artikkel 20 <sup>7</sup>) er avgjørende prinsipper som ligger til grunn for lovgivning i det norske demokratiet. En videreføring av en diskriminerende praksis som bygger på *Working Policy* i SDA, vil mest sannsynlig ikke kunne stå seg i en rettslig behandling i vårt land. SDA-DNU er ikke villig til å videreføre en praksis som rent juridisk er tvilsom, når den ikke bygger på et «så sier Herren».

### J. Tid for «time out»

Når SDAAs ordinasjonstradisjon slik splitter menigheten er det tid for å ta en «time out».

SDA-DNU ønsker ikke å videreføre en tradisjon som:

- mangler en klar basis i Guds Ord,
- står i kontrast til Jesu ord om kallet til å tjenestegjøre,
- ser bort fra den pastorale nådegaven som Den hellige

ånd har gitt til både kvinner og menn,

- bryter med grunnleggende likebehandling og menneskeverd overfor kvinner som er ansatt i SDA som pastorer, en ansettelse som fullt ut er i tråd med gjeldende policy,
- virker splittende på menigheten.

### K. Vedtak:

1. SDA-DNU ber menighetens verdensledelse om å hente fram anbefalingene fra TED Biblical Research Committee's rapport til TOSC <sup>8</sup> og finne en praksis for hvordan gudgitte nådegaver i menn og kvinner anerkjennes i tråd med at menigheten har kalt menn og kvinner til forkynnergjerningen. Praksisen bør fremheve misjon og tjeneste framfor person og makt. Dette må skje i harmoni med SDAAs grunnleggende trospunkt 14: «Særpreg i rase, kultur, utdanning og nasjonalitet, eller ulikheter mellom høy og lav, rik og fattig, mann og kvinne må ikke få splitte oss. Vi er alle likeverdige i Kristus...».
2. Med basis i bibelsk sannhet framfor tradisjon og SDA-policy, vil SDA-DNU slutte med å videreføre den adventistiske tradisjonen med å ordinere/commission menn og kvinner til pastoroppgaven.
3. SDA-DNU vil for kvinner og menn gjennomføre en forbønnshandling for pastorer i praktikumstjeneste (interns) når de begynner sin oppgave. Denne forbønnshandlingen skal ikke sette til side *Menighetshåndbokens* retningslinjer for å kunne lede ut i nattverd etc.
4. Når praktikumtiden er over vil SDA-DNU gjennomføre en forbønnshandling for de kvinner og menn som går inn i misjonsoppgaven som regulær pastor. Slik bekrefter menigheten hans/hennes nådegave og personlige kall. Videre markerer det at menigheten utpeker ham/henne som regulær pastor med fullmakt til fullt ut å utføre pastoroppgaven han/hun blir kalt til.
5. SDA-DNU vil slutte å føre opp pastorene i kategoriene ordinert og commissioned på bevillingslistene. I stedet vil det opereres med følgende grupperinger: pastor i praktikum (intern) og pastorer i regulær tjeneste.
6. Inntil det blir etablert en klassifisering av pastorer uten et skille som bygger på en grunnleggende diskriminering av kvinnelige pastorer, vil ikke SDA-DNU rapportere inn ansatte pastorer som tjenestegjør i vårt område, til *SDA Yearbook*.

Med bakgrunn i framsatt informasjon fra godt informert hold, bes GC om å sette ned en uhildet kommisjon som undersøker påstandene om at en del delegater ved GCs hovedforsamling i San Antonio i 2015 hadde bundet mandat til å stemme nei, og at delegatene ville bli stilt til ansvar for sin stemmegivning når de returnerte til sitt hjemmeom-



råde. Dersom det ligger realiteter bak disse påstandene, er dette både et brudd på det demokratiske grunnsynet som gjelder i SDA og en trussel mot de demokratiske prosessene SDA fungerer etter i alle ledd. Det stiller alvorlige spørsmål ved verdien av hele avstemningen som ble foretatt i San Antonio. Med utgangspunkt i de avgitte stemmene ville 203 nei-stemmer endret til ja-stemmer ha ført til at det var et ja-flertall.

12 stemmer for                      2 stemmer mot

<sup>1</sup> Konsensusuttalelsen fra Theology of Ordination Study Committee ligger her: <https://www.adventistarchives.org/consensus-statement-on-a-seventh-day-adventist-theology-of-ordination.pdf>

<sup>2</sup> Sluttrapporten fra Theology of Ordination Study Committee ligger her: <https://www.adventistarchives.org/final-tosc-report.pdf>

<sup>3</sup> <https://www.adventist.org/.../gcsession.../files/.../2015-gcs-agenda-websit...-PDF> GC Session agenda - Seventh-day Adventist Church. Kopi her: <https://advent-verlag.de/upload/spezi-al/2015-SanAntonio/2015-gcs-agenda-website.pdf>

<sup>4</sup> Rapporten fra TOSC sier: «Opp gjennom kristendommens historie har begrepet ordinasjon fått betydninger utover det disse ordene opprinnelig omfattet. Mot et slik baktreppe forstår Syvended-dags Adventistene ordinasjon bibelsk, som kirkens handling idet den anerkjenner de som Herren har kalt og utrustet til lokal og global tjeneste for menigheten. (Over the course of Christian history the term ordination has acquired meanings beyond what these words originally implied. Against such a backdrop, Seventh-day Adventists understand ordination, in a biblical sense, as the action of the Church in publicly recognizing those whom the Lord has called and equipped for local and global Church ministry.)

<sup>5</sup> <https://www.andrews.edu/universitypress/catalog.php?key=147>

<sup>6</sup> [http://www.andrews.edu/sem/unique\\_headship\\_of\\_christ\\_final.pdf](http://www.andrews.edu/sem/unique_headship_of_christ_final.pdf) Oppdatert versjon her: [https://www.andrews.edu/sem/about/statements/9-19-14-updated\\_web\\_version-unique\\_headship\\_of\\_christ\\_final.pdf](https://www.andrews.edu/sem/about/statements/9-19-14-updated_web_version-unique_headship_of_christ_final.pdf)

<sup>7</sup> <http://conventions.coe.int/Treaty/EN/Treaties/Html/163.htm>

<sup>8</sup> <http://www.ted-adventist.org/feature-and-analysis/theology-of-ordination-study>



SEVENTH-DAY  
ADVENTIST  
CHURCH

**Trans-European  
Division**

3 March 2016

To the Officers of the Norwegian Union Conference

Reidar Kvinge  
Finn Eckhoff  
Johann E Johannsson

119 St Peter's Street  
ST ALBANS  
Hertfordshire AL1 3EY  
England  
Phone +44 1727 860331  
Fax +44 1727 866312  
<http://www.adventist.org>

Dear Friends

We have just received the Annual Statistics for the Norwegian Union Conference. In the report you have chosen not to report any ordained or commissioned ministers and state that you no longer issue the recognised credentials.

One of the criteria for holding Union Conference Status as set out in WP B 75 15 paragraph 10 is:

The membership, the ministry, and the leadership on the local and union level should give evidence of understanding and accepting the established principles of denominational administration and relationships between the various organisations. Leaders and committees should demonstrate willingness to work in harmony with the working policies of the denomination.

Earlier in B 15 15 the point is emphasised that as officers and administrators there is an obligation that you work in harmony with the General Conference Working policy:

**B 15 15 Officers/Administrators to Work in Harmony with Policy**—Officers and administrators are expected to work in harmony with the General Conference *Working Policy*. Those who show inability or unwillingness to administer their work in harmony with policy should not be continued in executive leadership by their respective constituencies or governing boards/committees.

As you are aware the authority of working policy and the necessity of adhering to it is set out in WP B 15 05 and B 15 10:

**B 15 05 Authoritative Administrative Voice of the Church**—The General Conference *Working Policy* contains the Constitution and Bylaws of the General Conference, the Mission Statement and the accumulated or revised policies adopted by General Conference Sessions and Annual Councils of the General Conference Executive Committee. It is, therefore, the authoritative voice of the Church in all matters pertaining to the mission and to the administration of the work of the Seventh-day Adventist denomination in all parts of the world.

The Division *Working Policy* does not supersede the General Conference *Working Policy*, but provides specific applications and addresses specific needs in the territories of the Division.

**B 15 10 Adherence to Policy Required**—1. The General Conference *Working Policy* shall be strictly adhered to by all organisations in every part of the world field. The work in every organisation of the Division shall be administered in full harmony with the policies of the General Conference and the Division. No departure from these policies shall be made without prior approval from the General Conference and/or Division Executive Committees, except as stated below. The Division Executive Committee is the authorised body which acts for the General Conference Executive Committee. All conference, mission, or institutional administrators shall co-operate in maintaining these policies as they affect the work in their respective organisations. Only thus can a spirit of close co-operation and unity be maintained in the work of the Church in all parts of the world field. In the event that laws/changes in the laws governing a country seem to render compliance with denominational policies a violation of the law, the organisation shall act in harmony with the law, provided the following:

- Counsel has been sought from the General Conference officers (president, secretary, and treasurer/chief financial officer) and it is established that denominational policies do indeed violate the law.
- Compliance with the law does not constitute a violation of scriptural principles.

We are aware that there has been a discussion in Norway regarding the legality of having different credentials for men and women pastors. A request has been made to the General Conference Officers to request GC Legal Counsel to clarify the legal position. This process is ongoing and no definitive response has been received, which makes action on the part of the union premature.

The process and credentials which may be issued to union employees is clearly stated in WP E 05 05:

Denominational employees shall be classified and accredited by the employing organisation (See E10) according to the categories listed below ...

WP E 10 20 which relates to credentials issued by a Union Conference states:

Credentials are issued by the union conference/union of churches conference to its employees, to employees entitled to papers in union institutions, to other employees within its territory as may be provided for by action of the Division Committee, and to the executive officers of missions, regions/field stations.

The TED Executive Committee has not approved the issuance of any other credentials.

Although the email from Sidsel Dahl of 2 March states:

Regarding the Annual S-4s Page 2 3 for 2015 – NORUC, please note that we have not reported any of our pastors. The NORUC board made this decision which I have tried to translate:

«The SDA-NORUC will no longer put their pastors in the categories ordained or commissioned in their list of credentials. The name of categories will instead be «Pastors in regular service» and «Intern Pastors».

It would appear that those working at the union have been issued Missionary Credentials. These credentials are for people who are in purely administrative and support roles:

E 05 15

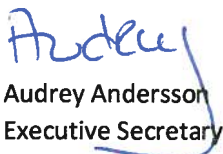
3. *Missionary Credential*—Issued to employees with significant experience in denominational service (usually five years or more) who demonstrate proficiency in the responsibilities assigned to them. These will include regularly employed institutional and office employees, and, where commissioned ministerial credentials are not used, Bible instructors.

This credential does not give the authority to its holder to carry out ministerial/pastoral functions. If it has been issued to people who previously held an ordained or commissioned credential those people are no longer authorised to carry out ministerial/pastoral functions and will not be recognised as ministers of the gospel within the Seventh-day Adventist Church.

Given the obligation to follow policy and the ongoing process investigating the legality of issuing of ordained and commissioned credentials we would kindly request your co-operation in issuing the correct credentials and completing the statistical information accordingly. We would also request that you share the contents of this e mail with your executive committee, so that they are aware of the policy.

Should you choose not to comply with the policy, we are duty bound to point out that Reidar would no longer fulfil the requirements to be a president and therefore his position could be open to review at some stage in the future.

Kind regards

  
Audrey Andersson  
Executive Secretary

2016 03 13 DNU styret Sak 33 Credentials og Licences Brev fra TED

## **CREDENTIALS & LICENSES – BREV FRA TED** (DNU 33/2016-03-13)

Torsdag 3.3.2016 fikk DNU-administrasjonen tilsendt brev fra TED signert av organisasjonssekretær Audrey Andersson. Brevet kom som en reaksjon på at DNU i den årlige statistiske rapporten innsendt 2.3.2016 ikke hadde ført opp «ordained» og «commissioned» misjonsarbeidere. Dette var gjort i tråd med DNU-vedtaket av 20.9.2015 i saken om ordinasjon. Uttrykksformen i brevet fra TED oppleves som noe overraskende.

**Vedtatt:** DNU-styret har etter å ha fått lese brevet fra TED av 3. mars 2016, og administrasjonens forslag til svar, kommet til følgende konklusjon:

Styret støtter fullt ut om administrasjonens svar til TED. Styret ber TED om å overbringe administrasjonens henstilling om at TED i samarbeid med GC finner en løsning slik at DNU kan rapportere pastoransatte på en ikke-diskriminerende måte.

Styret oppfatter bevillingskategoriene i GC WP i strid med den bibelske læren om at Gud kaller menn og kvinner også til pastorale oppgaver, og at som sådan kan ikke menneskelige regler sette til side, eller nedvurdere Guds kall til kvinner på grunnlag av deres kjønn.

Styret oppfatter videre at de nevnte deler av policy og deres anvendelse slik de framkommer i brevet fra TED ikke er i harmoni med det grunnleggende prinsippet i GC Working Policy BA 60 05.

Styret oppfatter at den praksis på innrapportering som TED ber om, vil være rettsstridig i forhold til Likestillingslovens § 5. DNU ønsker ikke å opptre i strid med norsk lov på et område som overhode ikke er i et motsetningsforhold til Bibelen. En slik praksis vil kunne medføre at DNU vil kunne bli saksøkt med risiko for å kunne bli dømt for et forhold som er direkte pinlig, med betydelig bruk av menighetens økonomiske midler, og det på et område hvor DNUs styre oppfatter at norsk lov er helt i tråd med Bibelen.

### **Protokolltilførsel sak 33-16 DNU styret:**

Undertegnede støtter utkast til brev som ble vedtatt i SDA DNU styret 13.03.2016, men ønsker at DNU skal forholde seg til dagens rapporteringssystem når det gjelder pastorenes arbeidstitel i påvente av en snarlig behandling av saken som er innsendt til TED/GC. - Rolf Andvik.



*Norwegian Union Conference*

Vik  
 P.O. Box 124  
 3529 Røyse  
 Norway  
 Phone +47 32 16 16 70  
 E-mail [post.dnu@adventist.no](mailto:post.dnu@adventist.no)  
<http://www.adventist.no>

17 March 2016

To the Officers of Trans European Division  
 of the Seventh-day Adventist Church  
 St. Albans  
 England

Raafat Kamal  
 Audrey Andersson  
 Nenad Jepuranovic

### **Receipt of letter of March 3, 2016**

The Norwegian Union (NORUC) recognizes the receipt of the letter of March 3, 2016 from the Trans European Division (TED), signed by executive secretary Audrey Andersson. The letter from TED is written in response of having received the annual statistics form from NORUC on March 2, 2016. In the annual statistics form from NORUC the sections of ordained and commissioned ministers are left blank. The background for this deficient report is the vote done by NORUC on September 20, 2015, which was sent from NORUC by Reidar Kvinge to TED president Raafat Kamal (copy to Audrey Andersson) on September 22, 2015. TED's letter gives NORUC the opportunity to raise the broader issue why the sent report has no figures in these two categories.

### **Process for decades to solve the question**

Within the 28 fundamental beliefs, the Seventh-day Adventist Church has taken a stand on the matter of equal treatment:

In Christ we are a new creation; distinctions of race, culture, learning, and nationality, and differences between high and low, rich and poor, male and female, must not be divisive among us. We are all equal in Christ... (*Fundamental Belief* no. 14)

The question of practicing fundamental belief no. 14 is a matter that the Church has struggled with for decades, particularly in regard to female pastors. The latest attempt to come to grips with this matter, was the request at the 2010 General Conference (GC) Session to study the subject of ordination. This led to the appointing of the Theology of Ordination Committee (TOSC). TOSC did not manage to come up with a recommended solution. In an attempt to solve the dilemma, the GC Executive Committee voted to pose a question to the 2015 GC Session in San Antonio of opening up for the divisions to decide concerning ordination of female pastors. 41 % voted yes and 59 % voted no to let the divisions decide in this matter. With this no-majority,



the challenge to find the way forward of solving this matter, is once more the responsibility of the GC administration and the GC Executive Committee.

There has been a long and thorough process over decades to solve this dilemma. The Church is stuck with a growing minority that does not think the present way of reporting is in line with the Biblical understanding of Spiritual gifts and God's call to men and women to do service in the Church. Male pastors reported as ordained may perform certain tasks that are not open to recognized female pastors listed in the commissioned section, solely on the basis of gender. From the world leadership there seems to be no move to acknowledge that this is a matter of conscience for a growing minority, a matter that cannot be left unresolved by referring to the majority vote of 59 % in San Antonio.

### **NORUC – voted document of September 20, 2015**

NORUC has been struggling with the Church policy in the area of equal treatment of female and male pastors. Prior to the GC Session in San Antonio, NORUC voted to table the question until after the 2015 GC Session. On the basis of the no-majority in San Antonio, and the lack of initiative from the GC leadership to resolve the situation, NORUC voted on September 20, 2015 a document that has been sent to TED in English translation: *ORDINATION - LOOKING AHEAD - NORUC*. The document can be found in both an English and a Norwegian version on our Web page:

<http://www.adventist.no/Adventist/Ressurskolonnen/Offisielle-uttalelser-Official-statements>

### **The basis for NORUC's standpoint**

1. **Biblical mandate** – Even though we recognize that within the SDA Church, there are differing views on what the Bible teaches in this matter, we believe that the Scriptural understanding of equal recognition of male and female pastors having been given the spiritual gift of pastoring and being employed by the Church, is recognized by TOSC as a valid understanding. We ask for recognition that this is the fundamental basis of NORUC when voting the document of September 20, 2015.
2. **The Basic Principle of Working Policy (WP)** - In the letter from TED of March 3, 2016, NORUC is asked to comply with WP. Several policies concerning credentials are quoted and form the basis of the argument in the letter. However, there is a basic principle within WP that needs to be taken into consideration. In the voted document of September 20, 2015, NORUC refers to this basic principle in WP:

#### **BA 60 05 Basic Principles— ...**

The Church rejects any system or philosophy which discriminates against anyone on the basis of race, color, or gender. The Church bases its position on principles clearly enunciated in the Bible, the writings of Ellen G White, and the official pronouncements of the General Conference. (*GC WP*)

In the long process of working with this matter, no “principles clearly enunciated in the Bible” nor in “the writings of Ellen G White” have been presented to open up for discrimination of female pastors.

3. **Forestall possible legal consequences** – As a responsible leadership in the Norwegian Seventh-day Adventist Church, we do not want the church to be embarrassed in public by openly discriminating our female pastors, when a Biblical principle is not at stake. If a person took NORUC to court on the practice that TED on the basis of WP asks NORUC to comply with, the legal expertise that we have consulted with, believe that we would have lost a court case if we were sued. The basis for this is that the Church have hired female pastors for years, and female pastors are recognized by the Seventh-day Adventist Church globally.

A court case of this nature

- would cause a lot of embarrassment for the Church
- it would cost a lot of money
- it would be time consuming
- it would divert energy from our mission of preparing people for the return of Jesus
- it would be based upon a practice that is contrary to the Biblical understanding that is the basis for NORUC's voted document of September 20, 2015.

The Norwegian non-discrimination law (LOV-2013-06-21-59) § 5 *General rule prohibiting discrimination* has the following general rule: "Discrimination based on gender is prohibited...". None of the listed exceptions do apply in our situation. NORUC along with many other unions have employed female pastors in accordance with GC WP. Once that is done, discrimination occurs when the Church gives different recognition to male and female pastors solely on the basis of gender.

### **TED's support is requested**

We request that the leadership of TED do not press this issue further. TED has recently seen the healing of a 40 years rift in the church in Hungary. We do not want a similar rift to occur on this issue. Please help us to get in place credentials that will respect the Basic Principle of the GC Working Policy BA 60 05. The vote in San Antonio implies that a solution to the issue concerning females in pastoral ministry should be resolved at the GC level. As a division of the GC, we trust that you will do everything possible to resolve this issue amicably.


### **GC's involvement is needed**

We were asked to share TED's letter with the NORUC Executive Committee. That was done in our executive committee meeting on March 13, 2016. The NORUC Executive Committee gave unanimous support to this response letter.

NORUC requests that this response letter is shared with the leadership of the General Conference, to let them know why NORUC acts in this way, and to let them know that NORUC is waiting for the GC to solve this unpleasant situation that the Church is in at the moment. The General Conference must find a solution so that NORUC may operate in harmony with the Biblical mandate, the basic principle of GCWP BA 60 05, and the anti-discrimination law of Norway.

Kind regards

On behalf of the NORUC Executive Committee



Reidar J. Kvinge  
President



Finn F. Eckhoff  
Executive Secretary



Jóhann E. Jóhannsson  
Treasurer/CFO

## Document on Credentials and Ordination

# GC Annual Council – key role in solving the ordination crisis in the Seventh-day Adventist Church

Ved Finn F. Eckhoff

## Table of Content

### The current situation

#### Ordination – Biblical – non-Biblical?

##### Summary

*Ordination* - a sacrament in the Roman Catholic Church

*Ordination* – meaning beyond originally implied King James Version - episcopal structure of the Church of England

Clergy and laity

Chosen for different tasks – not into a privileged group

Ellen G. White and ordination

*Ordination* of pastors in the Seventh-day Adventist Church

Conclusion

##### Facts box

#### The GC Working Policy – Introducing Suggested changes

#### The GC Working Policy – Suggested changes

## The current situation

- The concept of *ordination* is not part of the 28 fundamental beliefs.
- As of 2016 the Seventh-day Adventist Church (SDA) has no unified view of a Biblical Theology of *Ordination*.
- The GC Annual Council must take into account the fact that in spite of the work of TOSC, it was not possible to develop a Seventh-day Adventist Theology of *Ordination*.
- The GC Working Policy (GC WP) has many references to *ordination* and the need to be *ordained* in order to be a fully recognized pastor and to be eligible to certain offices.
- The GC Annual Council has the responsibility to review the GC WP to reflect the fact that there is no

unified view of what is the meaning of *ordination* within the SDA.

## Ordination – Biblical – non-Biblical?

### Summary

- To maintain the thinking that a person by a certain act of laying on of hands, have been elevated into a specific clerical group with worldwide effect, does point in the direction that the *ordination* “qualified them for any and all ministerial work” (AA p. 162).
- The traditional *ordination* once and for all, valid worldwide, maintains a distinction between the clergy and the laity in a way that is difficult to harmonize with the NT focus on task/office.
- When an *ordained* person is called into doing a different task within the Church, the credential given should reflect such a change.
- The concept of a worldwide validity of *ordination* seems to be an obstacle for the Seventh-day Adventist Church to solve the dilemma that the Church experiences concerning *ordination*.
- A first step in solving the *ordination* crisis within the SDA, is to limit the geographical scope linked to *ordination* to the area of jurisdiction of the unit voting the *ordination*, and to the time period the credential is given for.
- The GC Annual Council has the authority to change GC WP to make this happen.
- This will be in accordance with the basic democratic principle that an Executive Committee or a Session can only appoint persons to offices/tasks within the organizational unit it represents and for a time period according to the will of that body.

### Ordination - a sacrament in the Roman Catholic Church

The words *ordination* and *ordain* have neither Greek nor



Hebrew origin, but comes from Latin. The concept was used in a secular context of the Roman Empire before the church started using the word. The Latin word: *ordinare* comes from the word *ordo* which means 'order' (Wikipedia: <https://nn.wikipedia.org/wiki/Ordinasjon>). The so-called apostolic fathers, particularly Tertullian (approx. 160-220 AD) and Cyprian (approx. 205-258 AD) contributed to that *ordination* was brought into the Roman Catholic Church as a sacrament (TED BTO p. 111 – see Facts Box p. 5). The term is currently used in the major part of Christendom, but understood somewhat differently from denomination to denomination.

### **Ordination – meaning beyond originally implied**

The following sentence in the TOSC *Consensus Document*, second paragraph (see Facts Box p. 5), is worth to notice:

Over the course of Christian history the term ordination has acquired meanings beyond what these words originally implied. (TOSC *Consensus Document*, 2013)

As *ordination* is not a biblical term, but an expression of the Roman world, the sentence from the *Consensus Document* is somewhat tricky to interpret. As a basis for understanding the sentence, it may be assumed that it is referring to several occasions in the New Testament (NT) when persons were appointed to various tasks. However, in Greek there are a number of different words used when someone was designated/appointed/elected to various tasks. This fact is reflected in most modern English translations where the words *ordination* and *ordain* are not used in any of the relevant texts at all. The New King James version uses typically *appoint*, and not *ordain* in any of these texts.

### **King James Version - episcopal structure of the Church of England**

King James 1 is probably relatively unknown as a political figure. His predecessor, Queen Elizabeth 1, is probably much better known. But King James' name became renowned among Christians because of the Bible translation that came to carry his name. In the first year of his reign (1604) he commissioned translators to make a new English translation of the Bible.

King James Version (KJV), also called The Authorized Version, has for centuries been the Bible translation that in many people's minds was the closest one could get to the rendering of the Hebrew and Greek texts. It was the Bible that was used in Ellen G. White's time. It is the Bible that many Adventists still are using, in spite of many new translations.

Based on the instructions given to the translators in 1604, it is not surprising that the word *ordain* is used several times in KJV.

James gave the translators instructions intended to ensure that the new version would conform to the ecclesiology and reflect the episcopal structure of the Church of England and its belief in an ordained clergy. (Wikipedia: [https://en.wikipedia.org/wiki/King\\_James\\_Version](https://en.wikipedia.org/wiki/King_James_Version) – based on: Daniell, David (2003). *The Bible in English: its history and influence*. New Haven, Conn: [Yale University Press](https://www.yale.edu/yupress/). ISBN 0-300-09930-4.)

The fact that KJV uses the word *ordain* is a contributing factor why the perceptions surrounding the word *ordination* is so emotionally entrenched among Adventists. This makes it difficult to take a step back to ask: Have we as Adventists something embedded in our *ordination* practice that is not consistent with the practice that was in the Apostolic church, or in accordance with the teachings of Jesus?

### **Clergy and laity**

The concept of *ordination* has been instrumental in creating a distinction between the clergy and the laity, a distinction that was alien and unknown to the early church. "The first generation of Christians knew nothing about an essential spiritual distinction between clergy and laypeople." (Daniel Augsburger, *Women in Ministry* p. 95 f.) As time passed by, the clergy formed a power structure within the church, a hierarchical structure with great influence both in the Church and in society at large. To put it mildly: This clerical power factor harmonizes very poorly with the servant role that Jesus exemplified.

### **Chosen for different tasks – not into a privileged group**

In the NT we read that people were selected/appointed to various offices in the church. Bible texts in the NT clearly point to the need to select people who would perform various tasks. However, there are no examples that indicates that someone was appointed to a privileged group, elevated above the rest of the congregation, except that they had a special mission/office. The appointments are task oriented.

### **Ellen G. White and ordination**

Ellen G. White uses the word *ordination* several times in her writings. One of the important instances is in connection with the appointment of Paul and Barnabas in Acts 13, as they were sent out from Antioch on their mission journey. She underlines that *ordination* was closely connected to the "office"/"the specific work" they were appointed to:

... It was an acknowledged form of designation **to an appointed office** and a recognition of one's authority in that office... by that action, asked God to bestow His blessing upon the chosen apostles in

their devotion **to the specific work** to which they had been appointed. (AA p. 162 – emphasis added)

As KJV was the Bible translation in use in the time of Ellen G. White, it is no surprise that she uses the word *ordination*. But she was fully aware of the fact that *ordination* had been greatly misused in giving the clergy an elevated position:

At a later date the rite of ordination by the laying on of hands was greatly abused; unwarrantable importance was attached to the act, as if a power came at once upon those who received such ordination, which immediately qualified them for any and all ministerial work. But in the setting apart of these two apostles, there is no record indicating that any virtue was imparted by the mere act of laying on of hands. There is only the simple record of their ordination and of the bearing that it had on their future work. (AA p. 162)

### **Ordination of pastors in the Seventh-day Adventist Church**

*Ordination* of pastors in the SDA church is a one-time action, like the practice in many other denominations. Once *ordained* as a pastor in the SDA is enough, regardless of whether to serve as a pastor, conference president, union president, General Conference president, or other ministerial related tasks. In this way the individual has come into focus, rather than the task. This has attributed in creating an elevated group within the SDA, a class distinction that was unknown in the early Christian church. A fresh look at the SDA tradition should be called for.

### **Conclusion**

A few lines from the TED study document concerning *ordination*, pinpoints the cul de sac the Church has entered:

The central conclusion of our review of ordination in the history of the Christian church is that Christian tradition after the New Testament has deviated from the teachings of the Bible. Ordination in the Bible has not been understood, taught, or heeded. A reform of ordination that brings it closer to the teaching of particularly the New Testament and is informed and guided by the theme of the Bible as a whole, will assist Seventh-day Adventists in living up to its creed: the Bible, and the Bible alone. (TED BTO p. 44)

When a person is appointed/selected for an assignment as conference president, union president, departmental director, etc., the tasks are defined geographically to the area

that the conference/union session has jurisdiction over. The time period the appointment applies for, is stated clearly in the minutes of the session.

The same kind of thinking should be just as natural to apply concerning the task of a pastor. By voting to *ordain*/setting apart a pastor and voting his/her credential, the Executive Committee gives the pastor the authority to work as a pastor within a specific time span, and in a specified geographical area.

The idea of at the same time additionally giving the pastor a worldwide recognition for the rest of the pastor's life as an employee, and to a certain degree also into retirement, where does that concept come from? To a certain degree it could be compared to the Levitical priesthood when people were born into the tribe of Levi, and thereby were given the task of serving in the Tabernacle. The NT church does not continue the Levitical system. The Holy Spirit is giving the gift of pastoring to an individual, and the church is recognizing this fact and votes in a democratic way to *ordain*/set aside the person for the task as a fully recognized pastor for as long as the credential is valid. If for any reason, either that the individual does not succeed as a pastor, or the church decides to use that person in another capacity, the granted credential should reflected it. The designation of being *ordained* and thereby belonging to a separate exalted group regardless of future tasks, should be discontinued.

In many ways the most important part In the *ordaining*/setting apart of a pastor, is the public prayer session. When conference presidents, union presidents, departmental directors etc. are voted in, it should be just as applicable to have a simple public prayer session recognizing that the church has appointed persons to specific offices/tasks. By this action, the church will ask God to bestow His blessing upon the chosen persons in their devotion to the specific work to which they have been appointed.

*Ordination*/setting aside for ministerial tasks can only be meaningful and according to the NT model if it is closely connected to the task rather than the individual.

### **The GC Working Policy – Introducing Suggested changes**

- Words like “select” or “appoint” or similar words are the words used in most modern translations in the instances where the NT describes what at a later date has been called ordination. In order for GC WP to reflect this fact, a careful consideration of a possible use of words like “select”, “appoint”, “set apart”, or similar words, should be done. Such words could be used parallel to, or instead of ordination in the GC WP to clearly show that the Church has the Bible as its creed.



## Facts box

- The General Conference (GC) is the world organization of the Seventh-day Adventist Church (SDA).
- The GC Session - meets every 5 years with delegates from around the world and is the highest authority in the SDA.
- At the GC Session in 2010 one of the delegates requested that ordination theology was studied during the quinquennium 2010 - 2015.
- In the autumn of 2011 the GC's administrative committee voted that "The Theology of Ordination Study Committee" (TOSC) be appointed.
- The primary task of TOSC was to "Develop a Seventh-day Adventist theology of ordination to recommend to the 2014 Annual Council for consideration."
- Another task of the TOSC was to indicate "areas of consensus and areas where consensus has not been obtained with respect to the theology of ordination and its implications for practices in the Seventh-day Adventist Church."
- In the Trans European Division (TED) – the TED Bible committee prepared a document of over 800 pages. The document was called: *The Mission of God through the Ministry of the Church: A Biblical Theology of Ordination - With Particular Attention to the Ordination of Women* (TED BTO).
- 23 July 2013 TOSC voted a 1 ¼ A4 page *Consensus Document*. 86 voted yes and 8 voted no.
- June 2014 the TOSC study was summarized in a report with three different perceptions of Biblical ordination theology.
- At the GC 2015 Session in San Antonio the delegates were asked to answer the following question:
- "Is it acceptable for division executive committees, as they may deem it appropriate in their territories, to make provision for the ordination of women to the gospel ministry? Yes or No"
- 59% answered no and 41% answered yes.
- Despite the study of TOSC and the voting in San Antonio, SDA has not reached a unified view of a Biblical theology of ordination.

- The fact that a distinction between clergy and laity was created through the centuries, a distinction that is unknown in the NT, brings up this question: What, if any changes are necessary in GC WP to get closer to the NT thinking in this matter?
- Ordination for a lifetime is person oriented. A task oriented ordination lasts as long as the person has the ministerial task/office. – What, if any changes in GC WP are necessary to come closer to the Scriptural basis?
- What, if any changes in GC WP are necessary to come closer to the concept found in the following Ellen G. White statements on ordination:
  - "devotion to the specific work to which they had been appointed" (AA p. 162)
  - "the laying on of hands was greatly abused ... as if a power came at once ... immediately qualified them for any and all ministerial work." (AA p. 162)
- The SDA has for a number of years employed female pastors. Parts of the GC WP needs to be revised to take account of that fact.

The following suggestions on changes within GC WP is an honest attempt to start the process of changing GC WP

- To reflect the fact that *ordination* has no unified understanding within the SDA.
- To bring the Seventh-day Adventist Church out of the crisis that is the case at present.

A total rewrite of many of these policies would have been preferable. Choosing a few of the central policies and giving them mostly moderate changes, illustrate how this possibly can be done. Policy specialists must go carefully through the suggestions to make sure that the wording is acceptable. By voting such changes, the GC Annual Council can take the Church forward and hopefully out of the stalemate that is the case at present.

## The GC Working Policy – Suggested changes

### E 05 Credentials and Licenses

**E 05 05 Types—Denominational** employees shall be classified and accredited by the employing organization (see E 10) according to the categories listed below. No

person shall be included in more than one category at the same time. Any division that wishes to issue credentials other than those categorized below, may do so with prior approval of the General Conference Executive Committee at Annual Council.

**E 05 10 Employees in Ministerial/Pastoral Roles—1. a.** Ministerial Credential—Issued to ministerial employees who have demonstrated a divine call to ministry **and who are currently employed as pastors with full rights or administrative and departmental work with ministerial responsibility and have been ordained to the gospel ministry.**

b. Ministerial License—Issued to ministerial employees who **are interns/not yet given full responsibility have demonstrated a divine call to ministry which is as pastors,** recognized by a conference/mission/field for ministerial work **with an assignment as a spiritual leader, pastor, chaplain, or evangelist.**

2. a. Commissioned Minister Credential—Issued to the following unless they hold ministerial credentials and except as provided in E 05 15; **associates in pastoral care;** Bible instructors; General Conference, division, union, and local conference/mission treasurers/chief financial officers and departmental directors including associate and assistant directors; **institutional chaplains;** presidents and vice presidents of major institutions; auditors (General Conference director, associates, area and district directors); and field directors of the Christian Record Services, Inc. These individuals should have significant experience in denominational service (usually five years or more) and demonstrate proficiency in the responsibilities assigned to them. **It is recommended that an appropriate commissioning service be conducted when an employee is granted a Commissioned Minister Credential.**

b. Commissioned Minister License—Where applicable, issued to employees listed in paragraph 2. a. above with less than five years in denominational service.

**3. Licensed ministers are on the path toward ordination to the gospel ministry. (See L 25.) It is not the normal practice to ordain an individual who has not been classified as a licensed minister. (See L 25 30 and L 35.) Commissioned ministers holding licenses or credentials are not normally on the path toward ordination to the gospel ministry.**

**E 05 15 Employees in Administrative and Support Roles—**Issued to employees in administrative and support roles whose work assignment involves other than ministerial/pastoral roles and functions or who do not qualify for ministerial credentials/licenses.

1. *Administrative Ministries Credential*—Issued to employees in leadership positions who have significant denominational experience (usually five years or more).

These individuals have demonstrated proficiency in the responsibilities assigned to them and are salaried employees in the denominational remuneration scale. These may include General Conference, division, union, conference, and institutional officers and administrators, directors, and associate directors.

2. *Administrative Ministries License*—Issued to employees in leadership positions who have less than five years in denominational service, including General Conference, division, union, conference, and institutional officers and administrators, directors, and associate directors.

3. *Missionary Credential*—Issued to employees with significant experience in denominational service (usually five years or more), who demonstrate proficiency in the responsibilities assigned to them. These will include regularly employed institutional and office employees, and, in divisions where commissioned ministerial credentials are not used, Bible instructors.

4. *Missionary License*—Issued to employees with less than five years in denominational service including regularly employed field, institutional, and office employees, and, in divisions where commissioned ministerial licenses are not used, Bible instructors.

**C 35 15 Committee on Licenses and Credentials—**The Committee

on Licenses and Credentials shall be composed of the following:

1. **Ordained ministers** **Ministers** of experience
2. **Non-ordained Other** employees or lay members of experience; up to one third of the membership of the committee.

## **BYLAWS OF THE \_\_\_\_\_ UNION CONFERENCE OF SEVENTH-DAY AD- VENTISTS**

### **Article VI—Officers**

**Sec. 1. Executive Officers:** The executive officers of this union conference shall be a president, a secretary, and a treasurer/chief financial officer. The secretary and treasurer/chief financial officer may be one individual known as the secretary-treasurer. **It is the duty of these officers, in consultation with one another, to carry forward the work according to plans, policies, and programs voted by the division executive committee, by the constituency in session, and/or the union executive committee. These plans, policies, and programs shall be in harmony with the Fundamental Beliefs and actions adopted and approved by the General Conference of**

### Seventh-day Adventists in its quinquennial sessions.

a. President: The president, who shall be **an ordained** a minister of experience, is the first officer and shall report to the executive committee of the union conference in consultation with the secretary and the treasurer/chief financial officer. He shall act as chair of constituency meetings and the executive committee and serve in the general interests of the union conference as the constituency and the executive committee shall determine. In his leadership he shall adhere to the policies of the \_\_\_\_\_ Division and of the General Conference of Seventh-day Adventists, work in harmony with the \_\_\_\_\_ Division executive committee, and in close counsel with the division officers.

## Corresponding change for the other model constitutions.

### L 25 Licensed Minister—Role and Status

**L 25 05 Responsibility and Authority**—The responsibility and authority of the licensed minister may in certain circumstances be extended to include the performance of specific functions of the **ordained** minister **with full rights** in the churches to which he/**she** is assigned. The authority for extending this responsibility belongs to the division committee which shall clearly outline for its territory the ministerial functions which may be delegated to licensed ministers, taking into account:

1. The length and extent of the ministerial training programs in its territory,
2. The needs of the fields in its territory, taking into consideration the distribution of membership, the number of churches and the ministerial help available,
3. Any circumstances that demand special consideration.

**L 25 10 Delegating Ministerial Functions**—The following shall be required in all divisions as a basis for delegating ministerial functions to a licensed minister:

1. He/**she** shall have completed the prescribed ministerial training program of the Seventh-day Adventist Church as defined by the division committee for its territory. Any exceptions shall be approved by local and union committees within guidelines established by the division committee.
2. He/**she** shall hold a current ministerial license.
3. He/**she** shall have been appointed by the conference/mission/field executive committee to a ministerial or pastoral responsibility.
4. He/**she** shall have been elected as a church elder in the churches, or named as elder in the companies to which he/**she** is assigned.
5. He/**she** shall have been ordained as local church elder.

**L 25 15 Authorizing Ministerial Functions**—The conference/mission/field executive committee shall authorize, in harmony with the division policy, which functions of the **ordained** minister **with full rights** the licensed minister may perform.

**L 25 30 Ordination/Setting Apart**—The licensed minister is ordinarily ordained/**set apart** to the gospel ministry after he/**she** has satisfactorily fulfilled a period of pastoral/evangelistic service during which time he/**she** has given evidence of his/**her** call to the ministry. The spiritual rite of ordination/**setting apart** constitutes the **official** recognition by the **local** Seventh-day Adventist Church of his/**her** divine call to the ministry **as a life commitment, and is his endorsement to serve as a minister of the gospel in any part of the world.**

### L 35 Qualifications for Ordination/Setting Apart to the Ministry

**L 35 05 Vital Concern of Church**—The setting apart of men **and women** for the sacred work of the ministry should be regarded as one of the most vital concerns of the church. The spiritual growth of God's people, their development in the virtues of Christ, as well as their relationship to one another as members of His body, are all closely bound up with and in many respects dependent upon the spirituality, efficiency, and consecration of those who minister in Christ's stead.

**L 35 10 Scriptural Counsel**—**The mind of the Lord concerning the qualifications for the ministry is clearly revealed in the Scriptures. Anciently the minister was known as “the man of God” (1 Kings 12:22), sometimes the man of the Spirit. Detailed instructions were given to Moses concerning the qualifications of the priesthood, with the priest’s dress, demeanor, and spiritual understanding being emphasized. Then, in order to keep continually before the congregation the high calling of those who served in the tabernacle, the high priest wore on his miter the words “Holiness to the Lord.” In the New Testament the picture is just as clear.**

The Scriptural counsel that is applicable for the work of the pastor is primarily found in the New Testament. Jesus focuses on the dimension of servanthood which is central in his teaching to the disciples. “And He said to them, “The kings of the Gentiles exercise lordship over them, and those who exercise authority over them are called ‘benefactors.’ But not so among you; on the contrary, he who is greatest among you, let him be as the younger, and he who governs as he who serves. For who is greater, he who sits at the table, or he who serves? Is it not he who sits

at the table? Yet I am among you as the One who serves.” (Luke 22:25-27) See also John 13:12-15. The apostle Paul speaks of himself as “a servant of Jesus Christ, called to be an apostle, separated unto the gospel of God” (Rom 1:1). This matter of separation to the ministry was made very clear to him by the Lord Himself when, appearing to him on the Damascus road, He said, “I have appeared unto thee . . . to make thee a minister . . . ; delivering thee from the people, . . . unto whom now I send thee, to open their eyes, and to turn them from darkness to light, and from the power of Satan unto God” (Acts 26:16-18). He was delivered from the people, separated to the ministry, and then as the anointed representative of God sent back to the people to be God’s mouthpiece and to open their eyes to the glories of the gospel. Later in writing of the work of the minister he spoke of it as a high calling (Phil 3:14). **In the Epistle to the Hebrews we read, “No man taketh this honour unto himself, but he that is called of God” (chap 5:4).**

**L 35 20 Examination of Candidates—**This counsel lays a definite obligation on the leaders in charge of an ordination/**setting apart** service. **They should plan for the examination of candidates** Prior to the first occasion a person is **set apart for pastoral service the candidates should be examined** in such a way as to make this important procedure not simply perfunctory but a true evaluation of the candidate’s fitness. Sufficient time for careful evaluation should be made available, **particularly in cases where a number of candidates are to be examined.** Wherever possible the candidate should plan to have his/**her wife spouse** present for the examination, realizing that ordination/**setting apart** affects not only the individual but the entire family.

**L 35 25 Service Before Ordination/Setting Apart—**Undue haste has sometimes been apparent in recommending candidates for ordination/**setting apart for pastoral work.** On the other hand, there has also been undue delay, extending as long as twenty years and more. Both these attitudes are wrong. Although no employee should be hurried into **ordination being set apart for pastoral work,** it is just as important that when a **man person** is ready to be thus set apart, the service should not be unduly delayed. Embarrassment has been brought to employees at times because of being unable to perform certain important ministerial responsibilities. However, the fact that a licensed minister has spent four, five, or even eight years in the field is of itself no guarantee that he/**she** is ready for **ordination-being set apart for pastoral work.** One with less ability for evangelistic preaching or less aptitude for other lines of ministerial and pastoral work than some others will naturally take longer to develop. Indeed, some may never qualify

for **ordination-being set apart for pastoral work.** Those who do not reveal particular ministerial talent and aptitude for definite public leadership should be encouraged to develop as personal soul winners, recognizing that their call is to some other work less distinctly ministerial.

**L 35 30 Fostering Growth—**Conference/Mission/Field presidents and executive committees should recognize their responsibility to foster the growth of young ministers and see to it that they are given opportunities for development. Any plan that diverts the minister-to-be from his actual training and growth is to be discouraged. Injustices have been perpetrated when licensed ministers possessing manual skills have been asked to spend long periods serving in other capacities to the neglect of their ministerial development. Such a plan may save the conference money, but it delays the development of the minister.

**L 35 35 Licentiate—**When a conference/mission/field gives a young **man person** a ministerial license it should be recognized as a pledge on the part of the conference leadership to foster that employee’s growth. And when **a man an employee** accepts a ministerial license **he this** should **regard it be regarded** as a pledge on his/**her** part to render the utmost service of which he/**she** is capable. Such a license, however, is not a commitment on the part of a conference that ultimate ordination/**setting apart** is assured. It merely provides the opportunity for the licentiate to prove his/**her** calling. Although all cannot have the same conditions under which to develop into mature ministers, a **man person** who is called of God will reveal his/**her** calling by **his whole the** manner of life and the burden he/**she** carries for those who are still in the prison house of sin. In some circumstances it is difficult to provide conditions under which public evangelism as such can be carried out, but **he the person** who is called of the Lord will be able to give proof of his/**her** calling and of his/**her** aptness for the ministry as a lifework.

In some areas of the world field educational facilities are somewhat limited. If that is the case, it will naturally take longer for a minister to develop his/**her** readiness for ordination/**being set apart.** Therefore, in consideration of all the varied conditions, it is impossible to specify any definite length of time for the professional development and spiritual growth of the licentiate. The fact that a licensed minister is assigned to interdivision service should not of itself delay his/**her** ordination/**setting apart** beyond the time it would have ordinarily taken place. His/**her** service record should be passed along to the new field and his/**her** development receive proper evaluation. **In suitable cases a**



~~licensed minister who is approaching ordination at the time of his interdivision call may be ordained prior to departure.~~

**L 35 40 Soul Winning as Proof of Calling—Ordination/Setting Apart** of men and women who have not given clear evidence of their call as soul-saving ministers must be avoided. It will always be true that some men, persons having been trained for lines of work other than the ministry, in time will give proof of their divine call to this sacred work, and the church, recognizing this proof, will feel called to set them apart by ordination for pastoral work. But such cases are exceptions. Because a man person holds a responsible position in the organized work, he/she is not by this fact alone eligible for ordination being set apart for ministerial work.

**L 35 45 Nonministerial Employees—**There are certain lines of work in the denomination that are not regarded as strictly ministerial but which provide experience for some ministerial development. For example, a college/university president or an academy principal with young people under his/her care bears the responsibility not only of their academic training but also of their spiritual welfare. Therefore, in a sense, he/she is their pastor, and in association with the Bible teacher is doing actual ministerial work. However, his/her call to that responsibility is not of itself a basis for Ordination being set aside for ministerial work. No man's person's position per se should influence a committee to set him/her apart to the holy work of the ministry unless and until he/she gives definite proof of his/her aptitude and spiritual maturity and has in his/her own soul the conviction that God has called him/her to the ministry as a lifework. Employees in other capacities—such as editors, institutional leaders, conference/mission/field secretary-treasurers/chief financial officers, departmental directors, secretaries and denominationally employed physicians/dentists—may also come to the place in their service where ordination being set aside for ministerial work is appropriate; however, the divine call to the ministry must be clear before the church separates them to the gospel ministry. Such employees—as all candidates for ministerial credentials—must have the personal conviction that God has called them to the ministry, give evidence of the ministerial call and gift, and be known widely for their piety and ability as soul winners before their ordination/setting apart is recommended.

**L 35 50 Not a Reward—**Ordination Being set apart for pastoral work must never become simply a reward for faithful service or be considered an opportunity to add title and prestige to an employee. Neither is it an honor to

be sought by the individual or his family or friends on his behalf. Such attitudes and tactics seriously minimize the sacredness of the ministry in the eyes of the church.

**L 35 55 Ministry a Calling—**The ministry is not merely a profession; it is a calling. It is not for a period of time until some other more attractive occupation beckons a man, person but it is a lifework. Having put his hand to the plow, he is not free to look backward except at the peril of his soul. The apostle Paul, like the prophets of old, felt himself “in bonds” (Col 4:3), and cried out, “Woe is unto me, if I preach not the gospel” (1 Cor 9:16). A man person ordained set aside to the sacred work of the ministry should feel the same responsibility as the apostle of old, and the conference/mission/field that employs him/her should feel the responsibility to see that he/she is free to do his the God-appointed work. The simple record of the ordination on the appointing of the apostles is impressive: “And he goeth up into a mountain, and calleth unto him whom he would: and they came unto him. And he ordained twelve, that they should be with him, and that he might send them forth to preach” “And He went up on the mountain and called to Him those He Himself wanted. And they came to Him. Then He appointed twelve, that they might be with Him and that He might send them out to preach.” (Mark 3:13, 14 NKJV). The first office of a man person ordained set aside to the ministry is that he/she should be with God. Only then is he/she qualified to go forth to men to preach the Word of God. A man person who is thus consecrated and who enjoys constant communion with his the Lord rejoices in the privilege of rendering complete service, refusing to be entangled in business for personal gain and other things of this world in order that, by the grace of God, he/she may give complete devotion to the cause he/she loves. Even when he/she reaches his retirement years he/she should feel the call of God to the same standard of life as he/she did in his/her most active years, “that the ministry be not blamed” (2 Cor 6:3). (See also A 15 15.)

#### **L 40 Ordained to World Church/Set Apart for ministry within the organizational jurisdiction**

Workers who are ordained/set apart to the gospel ministry are set apart to serve the world Church within the area of the organization, be it a conference/union/mission/division or the General Conference, primarily as pastors and preachers of the Word, and are subject to the direction of the Church in regard to the type of ministry and their place of service. It should therefore be understood by those accepting ordination and who are engaged in specialized ministries such as administration, teaching, and departmen-



tal leadership, that they may be reassigned by the church to pastoral, preaching and evangelistic duties. If called to serve in another organizational part of the Church, or called to take another office in the Church, an appropriate setting apart will be performed.

#### **L 45 Procedure in Authorizing Ordination/Setting Apart**

**L 45 05 Authorization—Ordination/Setting Apart** to the ministry is a public recognition of a person's divine appointment the setting apart of the employee to a sacred calling, not for one local field alone but for the world Church and therefore needs to be done with wide counsel.

The following plan is the proper procedure when a person for the first time is set apart for ministerial work, except in special cases where serious delay would result:

1. The administration concerned shall arrange for a preliminary examination of the prospective candidate and his/her ministry.
2. The matter of ordination/setting apart is then taken under careful consideration by the local conference committee (see L 45 15) for an employee of the conference or one of its institutions, and by the union committee for an employee of the union or one of its institutions.
3. After favorable consideration the local conference committee will submit the name of the candidate with its findings and convictions to the union for counsel and approval.
4. The division and its institutional boards will submit names recommended for ordination/setting apart to the division committee. The General Conference and its institutional boards will submit names to the General Conference Executive Committee.

**L 45 10 Ordination/Setting Apart Ceremony—Time and Place—**The time and place for the ordination/setting apart ceremony, including the examination of the candidate, with his/her spouse wife, shall be arranged by the approving organization in counsel with the union.

**L 45 15 Ordination/Setting Apart in Local Missions/Fields—1.** In a local mission/field authorized by its division to issue ministerial credentials, the procedure shall be the same as followed in L 45 05 for local conferences.

2. In local missions/fields not authorized by the division to grant ministerial credentials, ordination/setting apart to the ministry at the time of its local mission/field sessions or between sessions shall be by vote of the union committee in counsel with the local mission/field committee.

#### **L 50 Examination of Candidates for Ordination/Setting Apart**

1. Before any ordination/setting apart is carried out, there shall be careful, unhurried, and prayerful examination of the candidates as to their fitness for the work of the ministry. The results of their labor as licentiates should be reviewed, and the examination should cover the great fundamental facts of the gospel. Before the church ordains/sets a man person apart by ordination he/she should have given satisfactory evidence of:
  - a. A call to the ministry as a lifework,
  - b. A belief in and knowledge of the Scriptures,
  - c. An acquaintance with and full acceptance of the vital truths we believe we are called to proclaim to the world,
  - d. An experience in various kinds of ministerial responsibility,
  - e. Entire consecration of body, soul, and spirit,
  - f. Spiritual stability,
  - g. Social maturity,
  - h. An aptness as a teacher of truth,
  - i. An ability to lead souls from sin into holiness,
  - j. Fruitage in souls won to Christ,
  - k. A cooperative attitude and confidence in the organization and functioning of the church,
  - l. A life of consistent exemplary Christian conduct,
  - m. An exemplary family,
  - n. Being a model steward in tithes and offerings,
  - o. An understanding of and adherence to church principles as set forth in the *Church Manual*.

2. The examination of candidates for ordination is conducted by ordained ministers. Ordained representatives of conferences/missions/fields/institutions/unions/divisions/General Conference, who are present, may be invited to assist in the examination. Where it is deemed advisable by the conference/mission/field executive committee, one or more laypersons may be selected to participate.

#### **L 55 Ordination/Setting Apart Service**

A special ordination/setting apart service should be conducted, preferably on a Sabbath afternoon, that will exalt the office of the ministry in the eyes of the people and solemnize the call in the heart of the candidate.

Vik, Norway, 17 May 2016

Finn F. Eckhoff

Executive secretary NORUC



SEVENTH-DAY ADVENTIST® CHURCH

Office of General Counsel

# Memo

August 29, 2016

To: Elder Ted Wilson  
 From: Karnik Doukmetzian  
 Re: European Equity Opinions

Some months ago, legal opinions were obtained from lawyers specializing in employment and religious law in the countries of Denmark, Norway, Sweden, the Netherlands and Germany. The questions posed to each counsel were as follows:

- 1) Whether or not anti-discrimination laws (employment, human rights or corporate) prohibit the treating of employees differently and whether there are provisions for exemptions for religious organizations;
- 2) Is the Church, as they have both male and female clergy, legally required to treat them the same as far as what ecclesiastical functions they may perform or positions they hold;
- 3) If there are no restrictions on the Church's ability to differentiate in liturgical or religious duties, what about administrative duties. For example, can the Church require that the President or head of the corporate or legal body of the Church in a particular territory be a male and further that a female cannot fill that administrative position. Or whether only a person holding a particular designation (ordained un-ordained) be restricted from serving as the secular head of an organization. Do the anti-discrimination laws allow or prohibit us from making that limitation or distinction.

There was an additional issue raised in some of the countries (Denmark and the Netherlands in particular) that once a church has accepted or allowed women to serve as pastors they cannot then discriminate against them in leadership positions. This issue in those two countries was a little more muddled with a mixed view. For example, the Ministry of Ecclesiastical Affairs of Denmark seemed to indicate that as long as it related to matters of faith there was freedom to chose one gender over another. However, a distinction based on administrative reasons would not be covered by the exemption and so could not be used to chose one gender over another for a strictly administrative non-religious position.

I will summarize the common threads in the opinions and indicate where there were differences in law or interpretation. In general, the laws in each country and also in the European Union (note that EU laws bind the state and public institutions and not individuals or corporations within a particular member state) as a whole require that all persons must be treated equally irrespective of gender, race, sex, religion etc. In some of the countries, direct enquiries were made with the body responsible for oversight of equality or discrimination on an anonymous basis and assurances were provided informally that the exemption from the requirements of the equal treatment provisions would extend to our situation.

1. There are anti-discrimination provisions in the laws of the countries that prohibit the direct or indirect discriminatory treatment of employees on the basis of race, sex, religion or nationality (examples include terminating female employee for being pregnant, rejecting an applicant because of religion or a neutral rule which has the effect of discriminating against a class or group of employees).
2. The Church, having both male and female clergy, may make a direct distinction between male and female clergy regarding the types of ecclesiastical functions that may be performed. The fact that only male clergy can be ordained does not conflict with anti-discrimination regulations.
3. Churches may discriminate on the basis of gender in case of the entry into the training track for or the performance of an ecclesiastical function.
4. For administrative or secular functions which do not qualify as ecclesiastical functions the Church may not make a distinction between male and females.

Some of the legislative acts are very specific in that they do not apply to legal relationships within Church entities or to ecclesiastical functions while others require an interpretation of the legislation and comparison to the beliefs or based on the religious “underlying theoretical bases or principles” of the church. Sweden for example has an exemption that allows the discrimination “if the nature of the work presents a true and decisive demand that has a justified purpose if the demand is suitable and necessary in order to meet that purpose.” So for example if the only difference is “religious or ecclesiastical function” and not salary, work environment, authority or advancement opportunities prohibiting women to effectively being prevented from being able to enjoy the same compensatory or job advancement benefits is not problematic. It gets murky here as disallowing females from being president does have an impact not financial but in “power or career advantage or advancement”. As such, there is a possibility that in Sweden at least this might be considered to be discriminatory. As legal counsel from Sweden has pointed out, a violation of law sometimes can be accepted on the basis that the risk of being prosecuted is remote. This area of the law has never been challenged with our particular set of facts and it might be that the legislature has overstepped it’s authority or the Equality Ombudsman’s oversight or challenge would be negligible. In addition, there have been no court cases in either the European Union setting or in those individual countries which have looked at or addressed this particular issue.

But, in each country for religious or ecclesiastical functions or training for such functions, there are provisions for exemptions for religious organizations from the requirements of the legislation. Legislation does not go so far as to extend the exemption with regard to general labour conditions, working circumstances or termination from employment. In fact, the ecclesiastical functions are generally not considered in a work relationship but rather as a ministry function of the church in the context of ecclesial unity thus being exempt from the intrusion by national labour or discrimination laws. This is especially true in the German context.

The last provision above (#4) must be looked at more closely in our particular situation to determine whether the office of “president” is an ecclesiastical or secular function. In our situation the function of the Conference or Union President is regarded as an extension of the ecclesiastical function and not as a sole stand alone administrative function. As such, it could well be argued that only ordained male clergy can fill that function. The main function of the secular head (president of a corporate body) is to advance the religious interests of the organization and not a stand alone function. This is an outgrowth of the “Corporation Sole” concept used by the Roman Catholic church to hold assets in a corporation yet make the transition from bishop to bishop

more seamless, transposed to our polity. In addition, at least in the US and Canada we have some conferences and unions which have merged the ecclesiastical unincorporated entity and corporate into one. But the bottom line argument that the presidential function in the corporate secular setting is but an extension of the religious function and is for the purpose of advancing the religious interests of the denomination in that territory.

A possible scenario to consider is that the closer a position is to religious or ecclesiastically defined work tasks which may only be executed by one gender (male ordained pastor), the more likely it is that such discrimination will be considered legal under the exceptions to the law. It may be that in order to be certain that this practice will continue to be upheld in the future that we will need to add some language to the model bylaws similar to what is found in E-60 (E-60 states that “the president stands at the head of the gospel ministry and is the chief elder or overseer of all the churches”). Such language confirms the ecclesiastical role played by the president. While it is in E-60 as a policy, it might be good to incorporate such language in other places such as the corporate documents of organizations.

Despite any concerns expressed, the opinion of all counsel was that as a result of the basic laws in each of their countries, the protected right to self-determination of the church would provide the shield to ensure that there is no unlawful discrimination. The opinions were clear that based on the current state of the law and the lack of judicial precedents, the church is entitled to its own internal church regulations establishing that certain offices and functions are accessible only to males without fear of being in contravention of unequal treatment because of gender.

2016 09 07 Bjørn Haugen respons på GCs juridiske uttalelse om likebehandling

## Ad. Memo, August 29, 2016

Ved Bjørn Haugen

Med henvisning til din e-post datert 5. september, 2016

[Bjørn Haugen svarte på en e-post fra Reidar Kvin-ge. Den norske teksten under ble oversatt til engelsk, og formulert som et formelt advokatbrev, og sendt til GC 7.9.2016.]

Med forbehold om at jeg ikke forstår alle språklige nyanser i et juridisk engelsk skriv, er det min klare oppfatning at skrevet fra Doukmetzian har lite for seg rent faglig i Norge. Hertil kommer at jeg reagerer på etikken, slik jeg leser skrevet.

Jeg har lenge sagt at den første kvinnelige pastor i SDA i Norge som bringer spørsmålet om ordinasjon eller forfremmelse (forutsatt at lederstillinger i SDA oppfattes som forfremmelse) inn for likestillingsombudet, vil få medhold i at kirkesamfunnet driver diskriminering. Det fører for langt her å skulle gi en skikkelig begrunnelse, men jeg skisserer noen hovedlinjer for mitt faglige ståsted.

Likestillingsloven (lov av 21. juni 2013 nr 59) fastsetter i § 5 hovedregelen: Diskriminering på grunn av kjønn er forbudt. Fra hovedregelen er det i § 6 gitt unntak: Forskjellsbehandling er ikke i strid med diskrimineringsforbudet når den har et saklig formål, når den er nødvendig for å oppnå formålet og når det er et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå og hvor inngripende forskjellsbehandlingen er for den som stilles dårligere.

Det foreligger ikke lenger noen særskilt unntaksregel for tros- og livssynssamfunn. Det er ovenstående unntaksbestemmelse som også favner religiøs forskjellsbehandling av kjønn.

Det er ifølge lovforarbeidene kun i helt spesielle tilfeller det kan være adgang til å legge vekt på kjønn ved direkte forskjellsbehandling. Med direkte forskjellsbehandling menes en handling eller unnlattelse som har som formål eller virkning at en person blir behandlet dårligere enn andre i tilsvarende situasjon, og at dette skyldes kjønn.

Retten til trosfrihet og retten til vern mot diskriminering er begge to grunnleggende menneskerettigheter. Trosfriheten innebærer en rett, både som individ og som trossam-

funn, til å utøve sin tro i tråd med læren for trossamfunnet. Det er i forhold til den institusjonelle delen av religionsfriheten retten til ikke å bli diskriminert kan komme i konflikt med trossamfunnets autonomi med hensyn til ulike aspekter av religionsutøvelsen.

Avveiningen mellom disse to hensynene må ifølge lovforarbeidene baseres på følgende elementer:

- En innskrenking i trosfriheten eller vernet mot diskriminering må ikke gå lenger enn det som er nødvendig for å ivareta formål som er beskyttet gjennom den andre rettigheten.
- Trossamfunnenes adgang til forskjellsbehandling må være saklig og kunne begrunnes og belegges i tros læren som gjelder for trossamfunnet.

Det er vel særlig det siste punktet som skaper utfordring i forhold til ordinasjonsspørsmålet hos oss. Forarbeidene er klare på at forskjellsbehandling i trossamfunn som er begrunnet i kulturelle tradisjoner ikke bør beskyttes gjennom en unntaksadgang. Det kreves at forskjellsbehandlingen tydelig må kunne belegges i tros læren for trossamfunnet. Der det er vanskelig å avgjøre hvorvidt en praksis i trossamfunnet er begrunnet i lære eller i kulturelle tradisjoner, må det foretas en alminnelig saklighetsvurdering, jfr ovenfor om første vilkår for lovlig forskjellsbehandling.

Dersom forskjellsbehandlingen er religiøst begrunnet har forskjellsbehandlingen et saklig formål. For at en handling kan sies å være religiøst begrunnet, må det være tale om et forhold som har nær sammenheng med selve religionsutøvelsen, dvs praktiseringen av religionen. Hva som skal anses som religionsutøvelse er imidlertid et lærespørsmål begrunnet i det enkelte trossamfunns lære.

Trossamfunn kan ikke vilkårlig stille krav om kjønn ved ansettelser e.a. Vi vet imidlertid fra Den norske kirke at det ikke er nødvendig at kravet må stilles konsekvent, idet det er opp til den enkelte biskop om kvinner ordineres eller ikke.

Praksis, kultur og tradisjon i trossamfunnet er normalt ikke grunnlag for lovlig forskjellsbehandling. Vi vet imidlertid fra den katolske kirke at den religiøse forankring kan



være knyttet mot tradisjon uten at det nødvendigvis trekkes noe klart skille mot kulturell tradisjon.

Det er ikke noe krav om enighet i trossamfunnet om en fortolkning av den religiøse læren. Heller ikke noe krav om flertall for en tolkning. I muslimske menigheter er det gjerne en imam som fortolker læren og som menigheten forholder seg til.

Hovedkriteriet er imidlertid at forskjellsbehandlingen må være religiøst begrunnet. Ifølge lovens § 27 skal det legges til grunn at diskriminering har funnet sted hvis det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering og den ansvarlige ikke sannsynliggjør at diskriminering likevel ikke har funnet sted. Det er altså trossamfunnet som har bevisbyrden.

Dersom forskjellsbehandlingen anses å ha saklig formål, er neste prøve om den er nødvendig for å oppnå formålet. Trossamfunnenes rett til autonomi i indre anliggender er et moment som trekker i retning av at trossamfunnets egen vurdering av nødvendigheten ikke overprøves av domstolene.

Det siste momentet i vurderingen av lovlig forskjellsbehandling, er forholdsmessigheten. Forholdsmessighetskravet betyr at den virkning som forskjellsbehandlingen får i form av ulik stilling, reduserte rettigheter, begrensninger i religionsutøvelse osv for den enkelte kvinne eller kvinner generelt, skal tillegges vekt og veies mot betydningen for trossamfunnet å fastholde sin praksis. Det betyr igjen at adgangen til å forskjellsbehandle med hensyn til stillinger og posisjoner som det er tilknyttet goder og rettigheter til, som for eksempel ansettelse, vil være snevrere enn adgangen til å forskjellsbehandle med hensyn til religiøse ritualer under en gudstjeneste.

Hvis du vil, kan jeg selvfølgelig ta for meg Doukmetzi-ans skriv punkt for punkt og markere hvor jeg mener han ikke er på linje med gjeldende norsk lov. Jeg nøyer meg her med å sammenfatte ovenstående i at ansettelse av kvinner i pastorstillinger innenfor SDA-DNU, men ikke ordinere dem på grunn av deres kjønn eller la dem få øverste lederansvar i organisasjonsledd, ikke er religiøst forankret. Det er kultur. Man kan ikke la kvinner ta del i fastsettelse av lærespørsmål i GC-sessions, la dem forestå trosopplæring og la dem utføre alle religiøse ritualer i menigheten, for så i si at det er religiøst forankret at de ikke skal få den forbønnshandling vi oppfatter ordinasjonen som og som kreves for avansement. Det er verken saklig begrunnet i tros læren, nødvendig for å oppfylle menighetens formål eller forholdsmessig. Vi ville aldri kunne oppfylt vår bevisbyrde i så måte. Og å fastholde en slik praksis inntil en domstol tør å angripe vår autonomi, er ikke etisk holdbart.

Mvh Bjørn

*Adventistkirkens globale hovedstyremøte 2016***Rapport fra hovedkontorets styremøte i USA i oktober 2016.**

Ved Reidar J. Kvinge

14.10.2016

**[Utdrag av artikkelen]****Adventistkirkens interne regelverk – policy**

Et annet fokus under årets styremøte var Adventistkirkens interne regelverk. For å sørge for at Adventistkirkens arbeid blir drevet på en god måte i alle de land vi opererer, har menigheten i årenes løp vedtatt en rekke administrative retningslinjer. Disse retningslinjene er samlet i det som kalles for *Generalkonferensens Working Policy*. Revisorer fra Generalkonferensens revisjonsavdeling følger opp om unionene rundt i verden følger de viktigste retningslinjene. Rapporten fra revisjonsavdelingen viser at det er avvik i 79 % av verdens unioner vedr. sentrale retningslinjer. I mange år har Den norske union fått toppkarakter for å følge Generalkonferensens *Working Policy* på de vesentlige punktene som blir revidert.

**Kvinnelige pastorer – ordinasjon**

Fokuset på policy var imidlertid begrunnet i spørsmålet vedr. ordinasjon og kvinnelige pastorer. Adventistkirkens hovedforsamling i San Antonio i 2015 stemte over om divisjonene skulle gis adgang til selv å åpne for ordinasjon av kvinnelige pastorer. 60 % svarte nei på det spørsmålet i 2015. Utfordringen for menigheten er da hvordan en skal takle de unioner som ikke kan godta diskriminering av de kvinnelige pastorene.

**Kirkeledelse og enhet**

Generalkonferensens sekretariat hadde i forkant av styremøtet publisert et dokument på 54 sider med tittelen: «A Study of Church Governance and Unity». Dokumentet var ment som et utgangspunkt for samtalen om hvordan Generalkonferensen skal forholde seg til unioner som har ordinert kvinnelige pastorer til tross for vedtaket i San Antonio i 2015. Dokumentet fra Generalkonferensens sekretariat skapte sterke reaksjoner fra mange steder i verden. Den norske union sendte også en formell respons på dokumen-

tet til Generalkonferensen.

**Enhet i misjon: Prosedyrer for forsoning i menigheten**

Adventister i mange land opplevde hektisk aktivitet på sosiale medier. Interessen for saken ble svært stor. Det førte til at det utsendte dokumentet ikke ble lagt fram for godkjenning i Annual Counsel. I stedet ble det i dagene før styremøtet utarbeidet et 2 ½ sides dokument med tittelen «Unity in Mission: Procedures in Church Reconciliation» (Enhet i misjon: Prosedyrer for forsoning i menigheten). Dette dokumentet ble med noen mindre justeringer, lagt fram på styremøtet. I dokumentet er ordinasjon og kvinnelige pastorer ikke nevnt i det hele tatt. Fokuset er på policy generelt.

Interesse for saken var så stor at Generalkonferensen bestemte seg for å direktestrømme det forhandlingsmøtet hvor denne saken skulle tas opp. I følge Generalkonferensen var det 8 500 som fulgte strømmingen direkte på tirsdag ettermiddag lokal tid. 50 av styrets medlemmer tok ordet i saken. De fikk inntil to minutter taletid hver. De aller fleste stilte konstruktive spørsmål ved dokumentet og uttrykte bekymring for elementer i det aktuelle dokumentet.

**Bibelske prinsipper**

Dokumentet tar utgangspunkt i at vedtatt policy «representerer våre beste anstrengelser som en verdensenhets, med å være trofaste mot Gud og å stå sammen». Et gjennomgående uttrykk er: «the biblical principles as expressed in the Fundamental Beliefs, voted actions, or working policies of the Church» (de bibelske prinsippene som kommer til uttrykk i de grunnleggende trospunktene, fattede vedtak eller menighetens vedtatte policy). Gjennom bønn, konsultasjoner og pastorale brev skal det arbeides for å løse saken. Administrasjonskomiteen i Generalkonferensen bes om å legge fram for Annual Council i 2017 «procedural steps to be followed in the event that a resolution of the conflict

is not achieved» (prosedyre for hvordan en går fram om konflikten ikke er løst).

Du finner hele dokumentet her: [Adventist Review website http://www.adventistreview.org/assets/public/news/2016-10/114G\\_Unity\\_in\\_Mission--Procedures\\_in\\_Church\\_Reconciliation-2.pdf](http://www.adventistreview.org/assets/public/news/2016-10/114G_Unity_in_Mission--Procedures_in_Church_Reconciliation-2.pdf)

## Prosessen framover

Følgende fem punkter beskriver den prosessen som dokumentet foreslår:

1. Lytte og be. Divisjonens embetspersoner vil møtes med unionsledelsen for å be sammen, lytte og søke informasjon om saken.
2. Dialog med en større gruppe. Hvis Divisjonen finner det nødvendig, innkalles en større gruppe bestående av ledelsen, pastorer og lekfolk for å diskutere hva saken gjelder.
3. Pastorale brev. Hvis man ikke finner en løsning på saken innen 6 måneder, skrives et hyrdebrev fra Divisjonen til unionsledelsen med oppfordring om å bringe Unionen i harmoni med policy.
4. Lytte og be sammen igjen. Hvis man ennå ikke har kommet fram til noen løsning, skal divisjonsledelsen igjen møte med unionsledelsen for å be og lytte til hverandre.
5. Hvis man ikke finner fram til noen løsning, vil det bli satt i verk en tiltaksplan. Hva tiltakene skal gå ut på, vil først bli besluttet på neste «Annual Council» i oktober 2017.

Etter to og en halv times behandling, ble saksframlegget vedtatt med 169 mot 122 stemmer.

## Vedtak i den norske union høsten 2015

I etterkant av Generalkonferensens hovedforsamling i San Antonio i 2015 vedtok den norske union å slutte med ordinasjon inntil Generalkonferensen kunne hjelpe unionen med å likebehandle mannlige og kvinnelige pastorer. Unionsens vedtatte dokument ligger på [adventist.no](http://adventist.no).

Vedtaket i den norske unions utfordrer gjeldende policy vedrørende forskjellsbehandlingen av kvinnelige og mannlige pastorer. Vedtaket kommer med en del forslag og kommentarer til Generalkonferensen. Den eneste direkte tilbakemeldingen som har kommet fra Generalkonferensens ledelse er en juridisk vurdering foretatt av Generalkonferensens advokat. Etter å ha kontaktet noen ikke nærmere angitte skandinaviske advokater, konkluderer vurderingen med at forskjellsbehandling av mannlige og kvinnelige pastorer i Adventistkirken i Skandinavia trolig ikke vil bli tatt opp av domstolene. Advokaten til den norske union fikk uttalelsen fra Generalkonferensen til vurdering. Hans konklusjonen er entydig på at vi med gjeldende praksis vil

bli dømt etter norsk lov i en norsk rettsbehandling. Den danske union har fått en tilsvarende vurdering fra en dansk advokat vedr. Danmark.

## Venter på tilbakemelding fra Generalkonferensen

Den norske union venter på en tilbakemelding fra Generalkonferensen hvor de grunnleggende årsakene som anføres for vedtaket i den norske union, blir vurdert ut fra et bibelsk grunnlag og klare tydelige prinsipper. Adventistkirken har i flere tiår gjort store anstrengelser på å finne et grunnlag fra Bibelen og fra Ellen G. Whites skrifter på å avgjøre spørsmålet om ordinasjon av kvinner, uten å finne en klar basis for noen forskjellsbehandling.

## Trans-Europeisk Divisjon

Dersom Generalkonferensen gjennom sin Trans-Europeiske Divisjon ønsker å ta opp spørsmålet om hvordan vi håndterer likebehandling av våre pastorer, ser vi fram til en konstruktiv dialog hvor det primært må fokuseres på Bibelen og Adventistkirkens grunnleggende trospunkter. Nasjonale lover skal følges hvor bibelske prinsipper ikke settes til side. Policy omtaler dette eksplisitt. Den norske union venter på en tilbakemelding fra Generalkonferensen på hvordan det kan skje. Generalkonferensens Annual Council sitter med nøkkelen. Annual Council har myndighet til å endre policy.

## Norsk lov – hovedregel: Diskriminering på grunn av kjønn er forbudt

Unionsens ledelse anser det som selvsagt at vi skal drifte Adventistkirken innenfor rammen av norsk lov så sant denne lovgivningen ikke strider mot Guds Ord. I norsk lov er grunnprinsippet at diskriminering av kvinner og menn er ulovlig. Forskjellsbehandling kan skje innenfor veldig snevre rammer. I all hovedsak kan de kvinnelige pastorene i Adventistkirken utføre de samme oppgavene som sine mannlige kolleger. De unntakene som adventistisk policy opprettholder vil ikke stå seg i en norsk rettsbehandling.

## Bevar enhet – bygg på grunnleggende prinsipper

Det er krevende å være en verdenskirke. Samtidig må vi ikke glemme hvilken styrke det er å stå sammen i et nettverk som inkluderer hele kloden. Den norske union vil arbeide aktivt for å bevare enheten i vårt kirkesamfunn til tross for kulturelle ulikheter, men ikke på bekostning av grunnleggende prinsipper. Generalkonferensens policy her nedfelt følgende grunnleggende prinsipp:

*Kirken avviser ethvert system eller filosofi som diskriminerer noen på grunnlag av rase, hudfarge eller kjønn. (GC*

*Working Policy* BA 60 05 Grunnleggende prinsipper)

Lederskapet i Den norske union jobber systematisk og målrettet med denne saken. Vi har registrert at for noen har den siste ukens hendelser i menigheten utfordret deres personlige tro. Den smerten mange kjenner, har vi stor forståelse for. I den situasjonen vi står i nå, trenger vi alle gode krefter i menigheten. Hold fokuset på Jesus Kristus, og vær med å bygge menigheten i Norge.

2016 12 05 DNU styret Sak 92 Ordinasjon oppdatering GC AC og TED YEM

## **ORDINASJON – OPPDATERING GC AUTUMN COUNCIL, TED YEM (DNU 92/2016-12-3.-5.)**

Ved styremøtet 18.9.2016 ble DNU-styret oppdatert på hva som hadde skjedd av kontakt med TED og GC i saken vedr. en ikke-diskriminerende behandling av kvinnelige pastorer.

Siden styremøtet den 18. september har følgende to viktige møter funnet sted internasjonalt:

- Det årlige hovedstyremøtet i generalkonferensen: GC Annual Council i oktober.
- Det årlige hovedstyremøtet i divisjonen: TED YEM (year end meeting) i november.

DNU har siden styremøtet i september kommet med aktive innspill i saken. Styret fikk tilsendt relevante dokumenter i sakspapirene.

Styret brukte en del tid på drøftelse av saken. Raafat Kamal orienterte fra TEDs perspektiv.

**Vedtatt:** DNU-styret:

- Tar informasjonen om TEDs og GCs saksbehandling vedrørende saken om likebehandling av mannlige og kvinnelige pastorer i Syvendedags Adventistkirken, til orientering.
- Støtter administrasjonen i de innspill den har gjort, og oppmuntrer til at nye innspill bør vurderes ettersom saken utvikler seg.
- Ser fram til at TED i sin samling i februar fatter et tydelig vedtak som framhever det bibelske grunnlaget for en regional løsning i saken, i tråd med mønsteret i Apostlenes gjerninger kapittel 15.
- Ber administrasjonen være aktiv bidragsyter i prosessen med å utarbeide forslag til vedtak i TED.
- Vurderer at det på nåværende tidspunkt ikke er grunnlag for å innkalle til spesielle informasjonsmøter eller en ekstraordinær generalforsamling.



2017 02 15 and 09 12

***TED request concerning changed credentials GC answers no*****From:** Dean Papaioannou**Sent:** 12 September 2017 16:32

To the TED Executive Committee

On 15 February we met as a full TED Executive Committee in St Albans. At that meeting we unanimously voted to request the following:

Recognising that the current system of ministerial credentials (ordained) and commissioned credentials function for most of the church, and wanting to respect the decision made by the General Conference in Session in San Antonio, we would request that consideration be given to:

A single ministerial credential which is issued to all who are engaged in pastoral ministry, so bringing Working Policy in line with Fundamental Belief 14. This would entail amending Working Policy by deleting the parenthesis and footnote to BA 60 10 and/or amending/deleting E 60 to reflect a single credential.

If this is not accepted, we request that the following alternatives are considered:

1. To amend the scope of the Commissioned Minister Credential to allow unions to decide whether to continue with the existing system, or to use **only** the Commissioned Minister Credential for all pastors. It is suggested that in these circumstances a pastor holding a Commissioned Minister Credential would be allowed to serve as a conference or union president, subject to approval from the next highest organisation. Where a pastor transfers to a union using both Ministerial and Commissioned Minister Credentials, they would be assigned the appropriate credential by the new union.
2. To develop a new-gender neutral alternative credential. Unions may decide whether to adopt existing ministerial credentials, which distinguish between male and female pastors or an alternative credential, which would be issued to all ministerial employees, whether ordained or commissioned. It is envisaged that the

alternative credential would be the equivalent of a Commissioned Minister Credential in its functionality. The exception would be that within a union which adopted the new credentials, the holder would be able to serve as President, subject to approval from the next highest organisation. Where a pastor transfers to a union using both Ministerial and Commissioned Minister Credentials, they would be assigned the appropriate credential by the new union.

This was sent to the Officers of the General Conference and we have now received the following response:

Dear Elder Kamal,

The GC Policy Review and Development Committee met last week and looked at the request from TED regarding the creation of a new pastoral credential. Elder Wilson was present for the meeting and shared input from a discussion that took place at the Executive Officer's Meeting.

The committee voted not to recommend any changes to policy that would set up a new credential. However, the committee did look at GCWP U 15 05 which is currently restricted to ordained ministers and recommended wording that would allow both ordained and commissioned employees to be sponsored for Doctor of Ministry study at Andrews University. The changes to policy U 15 05 will be taken to this year's Annual Council if recommended by GCDO.

Thank you for continuing to look for solutions to this issue. I'm looking forward to seeing you in a few weeks and I'll be praying for safe travels for you and your colleagues. Blessings,

**Myron Iseminger**

Undersecretary

---

**General Conference of Seventh-day Adventists**

12501 Old Columbia Pike, Silver Spring, MD 20904-6600

2017 02 17 Adventist no

## TED ber om ny bevilling for pastorer

Av Victor Hulbert  
17.02.2017

### Styret for Syvendedags Adventistkirkens Trans-Europeiske Divisjon vedtok i et ekstraordinært møte i går å be Generalkonferensen om en ny type bevilling for pastorer.

Styret for Trans-Europeisk Divisjon vedtok i et ekstraordinært styremøte 15. februar å anmode kirkens verdensforbund, Generalkonferensen, om å vurdere opprettelsen av en felles bevilling for alle i pastoral tjeneste, eller eventuelt å justere eksisterende bevillinger slik at de blir mer inkluderende.

Det enstemmige vedtaket kommer etter flere måneder med konsultasjoner og bønn. Dette skjer i konteksten av den svært komplekse og krevende situasjonen menigheten møter i det sekulariserte Europa.

Innledningen til anmodningen inneholder en forpliktelse til å respektere og støtte vedtak gjort av Generalkonferensens generalforsamling samtidig som gjennomføringen av slike vedtak alltid må skje med henblikk på den lokale sammenhengen.

Vedtaket i generalforsamlingene i San Antonio førte til mye diskusjon i Trans-Europeisk Divisjons område og løftet fram spørsmål av samvittighetsbetydning. Dette førte til utilsiktede og til tider uønskede konsekvenser. Dette inkluderer at kvinnelige pastorer og kvinnelige forstandere har blitt fortalt av velmenende medlemmer at de ikke lenger kan tale i kirken. I tiden etterpå har ledelsen for Trans-Europeisk Divisjon og lokale unioner brukt mye tid på å bekrefte kvinner i pastoral tjeneste og deres gudgitte kall.

Styret merket seg at tiden og energien som har vært brukt på å håndtere ettervirkningene etter vedtaket i San Antonio har distraheret menigheten fra misjonsoppgaven. Vedtaket har også fremmedgjort mange unge mennesker og ødelegger i stadig økende grad oppfatningen av menigheten i de samfunn menigheten forsøker å nå i Europa.

Menigheten har tatt steg for å følge modellen fra apostelmøtet i Jerusalem (Apg 15), men styret understreket at menigheten må fortsette å søke en forståelse for hvordan

samvittighetsspørsmål og spørsmål om troskap kan løses.

I Trans-Europeisk Divisjon dreier det seg om forskjellig tolkning av likestillingslovgivningen i flere land samt noen forhold angående variasjoner i dokumenter vedrørende menighetens retningslinjer. De juridiske vurderingene fire av unionene har mottatt om nasjonal lovgivning og EUs lovgivning viser et utfordrende bilde.

Styrets målsetting er å arbeide i tett dialog med Generalkonferensen for å finne en løsning som både passer med kravene fra nasjonal lovgivning og menighetens retningslinjer. Innenfor den rammen ba styret unionene i Trans-Europeisk Divisjon om å stille i bero alle avvik fra Generalkonferensens *Working Policy* i spørsmål om pastorale bevillinger fram til Generalkonferensens styremøte (Annual Council).

I det vedtatte dokumentet heter det:

«I erkjennelse av at det gjeldende systemet for pastorale bevillinger (ordinerte) og pastoral fullmakt (commissioned credentials) fungerer for den største delen av kirken, og med et ønske om å respektere avgjørelsen fattet av Generalkonferensens generalforsamling i San Antonio, ber vi om at det blir vurdert:

En felles pastoral bevilling som gis til alle som er engasjert i pastoral tjeneste og på den måten bringe *Working Policy* i harmoni med vårt grunnleggende trospunkt nr 14. Dette ville innebære å justere *Working Policy* ved å slette parenteser og fotnoten til BA 60 10 og/eller justere/slette E 60 slik at den gjenspeiler en felles bevilling.»

Audrey Andersson, organisasjonssekretær i Trans-Europeisk Divisjon, forklarte at «denne framgangsmåten er innenfor gjeldende policy. Vi kan ikke selv opprette nye bevillinger, men vi kan anbefale overfor Generalkonferensen.»

Det finnes også alternative løsninger som Generalkonferensen kan vurdere. Det inkluderer en justering av rollen for dem med pastoral fullmakt (commissioned minister) eller utvikle en kjønnsnøytral bevilling. Anbefalingen fra Trans-Europeisk Divisjon er ikke instruerende, men ifølge Raafat Kamal, President for Trans-Europeisk Divisjon,

«holder dette døren åpen for positiv dialog og løsninger.»  
Trans-Europeisk Divisjon har en lang historie med å verdsette alle som er kalt til pastoral tjeneste. Denne siste anmodningen forener denne holdningen med de spesielle behovene noen av unionene i divisjonen har mens det samtidig er i harmoni med kirkens internasjonale vedtak. (*tedNEWS*).

2017 03 19 DNU styret sak 9 Oppfølging Unity in Mission

## OPPFØLGING UNITY IN MISSION – 27.-28.4.2017 (DNU 9/2017-03-19)

I forkant av TEDs ekstraordinære styremøte den 15.2.2017 sendte ADMIN inn følgende forslag til vedtak:

**Ettersom** Syvendedags Adventistkirken, på tross av omfattende studier gjennom flere tiår, ikke har klart å komme til en omforent forståelse av et bibelsk basert prinsipp om ordinasjon av kvinnelige pastorer.

**Ettersom** argumentet mot ordinasjon av kvinnelige pastorer i TOSC studiekomiteens posisjon # 1 er basert på headship / ledelse-teologi som ikke har noen støtte / er i konflikt med følgende av Syvendedags Adventistkirkens grunnleggende trospunkter: 6. Skapelsen, 7. Menneskets natur, 12. Menigheten, 14. Enhet i Kristi legeme, 17. Åndens gaver og tjenester, 23. Ekteskapet og familien.

**Ettersom** grunnleggende trospunkt 14. Enhet i Kristi legeme spesielt påpeker viktigheten av likebehandling av mennesker, uavhengig av kjønn.

**Ettersom** grunnleggende trospunkt 17. Åndens gaver og tjenester sier at åndelige gaver er gitt til alle menighetens medlemmer av Den Hellige Ånd ”som han vil” og at: ”Noen medlemmer er kalt av Gud og utrustet av Ånden til anerkjente funksjoner i menigheten, som pastorer, evangelister og lærere som trengs spesielt for å utruste medlemmene til tjeneste, for å føre menigheten fram til åndelig modenhet ...”

**Ettersom** Menighetshåndboken, innenfor visse begrensninger, har åpnet for kvinnelige pastorer å fungere regionalt som pastorer i lokale menigheter, inkludert forkynnelse, forrette nattverd, dåp og vielse.

**Ettersom** omfattende studier av Ellen Whites skrifter ikke har vært i stand til å oppdage et eneste avgjørende utsagn hverken for eller mot ordinasjon av kvinner til pastoral tjeneste.

**Ettersom** GC Working Policy har følgende grunnleggende prinsipp:

Kirken avviser ethvert system eller filosofi som diskriminerer noen på grunnlag av rase, hudfarge eller kjønn. (GC Working Policy BA 60 05 Grunnleggende prinsipper)

**Ettersom** følgende viktige elementer veiledet den første kristne menighet i håndteringen av en potensielt splittende

sak i møtet Jerusalem (Apg 15):

- Peters vitnesbyrd vedr. hedningene at «de fikk Den hellige ånd slik som vi» (Apg 15: 8).
- Paulus og Barnabas sitt vitnesbyrd om hva «Gud hadde gjort blant hedningene gjennom dem» (Apg 15,12)
- Jakobs lederskap i å anvende ordene fra Amos og på det grunnlaget åpne opp for en alternativ løsning som tillot hedningene å avstå fra omskjæring uten at det ble krevd noen endringer for jøde kristne i denne saken.

**Ettersom** i San Antonio

- Den hellige ånds arbeide gjennom kvinnelige pastorer ikke ble pekt på som et reelt og viktig faktum som delegatene måtte ta med i vurderingen.
- Ingen kvinnelig pastor eller representant ble invitert til å gi sitt vitnesbyrd om den viktige rollen kvinnelige pastorer har hatt i byggingen av Syvendedags Adventistkirken.
- De svært relevante profetiske ord i Joel ikke ble inkludert som retningsgivende i diskusjonen: «Selv over slaver og slavekvinner vil jeg i de dager øse ut min Ånd.» (Joel 3,2)
- GC presidenten i Syvendedags Adventistkirken støttet ikke en alternativ løsning.

**Ettersom** tenkningen i kollektivistiske kulturer gjør det umulig for delegater fra flere deler av verden å leve opp til det etablerte adventistkravet til delegater: «Alle delegerte bør være åpne for Den hellige ånds påvirkning og stemme etter personlig overbevisning.» (Menighetshåndboken s. 81)

**Ettersom** det har framkommet rapporter som peker på at ledere fra kollektivistiske kulturer hadde prøvd «å kontrollere stemmegivningen fra en gruppe av de delegerte» i strid med etablerte demokratiske regler i Adventistkirken. (Menighetshåndboken s. 81)

**Ettersom** spørsmålet som ble stilt til delegatene i San Antonio, har viktige kulturelle implikasjoner i mange samfunn rundt om i verden.

**Ettersom** det er et faktum at: ”Ulik behandling på grunnlag av kjønn fortsatt er dypt forankret i alle samfunn”

\* Denne faktoren ble ikke tatt hensyn til som noe som kan gjøre avstemningen ugyldig dersom en slik kulturell påvirkning kan ses som grunnlag for avgitte stemmer.

**Ettersom** spørsmålet stilt til delegatene inneholdt viktige elementer av samvittighetsnatur som ikke kan avgjøres av et flertall, gitt det faktum at de grunnleggende trospunktene i Syvendedags Adventistkirke gir sterk støtte til ikke-diskriminering av kjønn.

TEDs styre ber om at GC:

- Leder ut i en prosess som vil bidra til å fremme respekt for det faktum at det i Syvendedags Adventistkirken er to forskjellige og motstridende syn på rollen til kvinnelige pastorer, som begge hevder å være bibelsk basert.
- Gjør møtene hvor en skal ”lytte og be” og ha ”konsultasjon med en bredere gruppe” som beskrives i dokumentet: Enhet i misjon, til en Ånd og Bibelen sentrert opplevelse.
- Utarbeider et forslag til en alternativ løsning vedrørende kvinnelige pastorer i tråd med, og på bakgrunn av den tilnærmingen som ble brukt i møtet i Jerusalem. (Apg 15).
- Finner en måte som begge parter kan innlemmes innenfor Adventistkirken.
- Forbereder forslag til en revisjon av GC Working Policy som åpner opp for bevillinger som gjør det mulig å rapportere mannlige og kvinnelige pastorer i en ikke-diskriminerende måte som tidligere bedt om.
- Ser etter mulige endringer i GC Working Policy som gir rom for alternative løsninger om kvinnelige pastorer.
- Utvikler planer, om nødvendig, for å gjøre plass til alternative løsninger i 2020 GC-hovedforsamling.
- Utnevner en upartisk kommisjon for å undersøke i hvilken grad kulturell kjønnsulikhet, kollektivistisk tradisjon og bundet mandat påvirket de avgitte stemmene i San Antonio i 2015.
- \* - <https://sustainabledevelopment.un.org/topics/gender-qualityandwomensempowerment>

**Vedtatt:** DNU-styret støtter at DNUs ADMIN representerer DNU ved møte i St. Albans den 27. og 28.4.2017 med representanter fra GC vedr. Unity in Mission vedtaket i GC Annual Council 2016. DNU-styret støtter de momentene som var tatt med i DNUs forslag til vedtak ved TEDs styremøte 15.2.2017. Aktuelle momenter fra forslaget kan legges fram ved møtet den 27.-28.4.2017.



2017 04 07 Ordination the Gordian knot of SDA

## Ordination – the Gordian Knot of the Seventh-day Adventist Church

Ved Finn F. Eckhoff

31.10.2018 – norsk oversettelse

### The Gordian Knot

In ancient Greece an oracle decreed that the next man to enter the city of Phrygia on an ox-cart should become their king. That man was Gordias, a peasant farmer. According to legend he was therefore declared king.

His son, Midas, gave the ox-cart to a Phrygian god, and tied the cart to a post by an intricate knot. When Alexander the Great entered the city in the fourth century BC, the myth has it that the ox-cart was still tied in the palace of the former kings of Phrygia. Sources from antiquity agree that Alexander was confronted with the challenge of the knot, but the manner in which he opened this knot is disputed.<sup>1</sup>

In the twenty-first century, *ordination* has become sort of a Gordian Knot for the Seventh-day Adventist Church.

### Ordination - a sacrament in the Roman Catholic Church

The words *ordination* and *ordain* have neither Greek nor Hebrew origin, but come from Latin. The concept was used in a secular context within the Roman Empire before the church started using the word.<sup>2</sup> The late Latin word: *ordināre* comes from the word *ordo* which means 'order'<sup>3</sup>. Gradually this term came to be used in a Christian context.

... 'ordination' was brought into the Christian tradition by the post-biblical, so-called apostolic church fathers, especially Tertullian (ca. A.D. 160-220) and Cyprian (ca. A.D. 205-258), and .. it became integrated as a sacrament in the Roman-Catholic Church...<sup>4</sup>

The word *ordain* was first used in English in the 13th century.<sup>5</sup> The term is currently used in the major part of Christendom, but understood somewhat differently from denomination to denomination.

### Ordination – meaning beyond “originally implied”

The following sentence in the Theology of Ordination

Study Committee (TOSC) *Consensus Document*, second paragraph, is worth noticing:

Over the course of Christian history the term ordination has acquired meanings beyond what these words originally implied.<sup>6</sup>

As *ordination* is not a biblical term, but an expression of the Roman world, the sentence from the *Consensus Document* is somewhat tricky to interpret. As a basis for understanding the sentence, it may be assumed that it is referring to several occasions in the *New Testament* (NT) when persons were appointed to various tasks. However, in Greek there are a number of different words which were used when someone was designated/appointed/elected to various tasks. This fact is reflected in most modern English translations that do not use the words *ordination* and *ordain* in any of the relevant texts at all. The New King James version uses typically *appoint*, and not *ordain* in any of these texts.

### King James Version - episcopal structure of the Church of England

King James 1 is probably relatively unknown as a political figure. His predecessor, Queen Elizabeth 1, is probably much better known. But King James' name became renowned among Christians because of the Bible translation that came to carry his name. In the first year of his reign (1604) he commissioned translators to make a new English translation of the Bible.

*King James Version* (KJV), also called *The Authorized Version*, has for centuries been the Bible translation that in many people's minds was the closest one could get to the rendering of the Hebrew and Greek texts. It was the Bible that was used in Ellen White's time. It is the Bible that many Adventists still are using, despite the many new translations now available.

Based on the instructions given to the translators in 1604, it is not surprising that the word *ordain* is used several times in KJV.

James gave the translators instructions intended to ensure that the new version would conform to the ecclesiology and reflect the episcopal structure of the Church of England and its belief in an ordained clergy.<sup>7</sup>

The fact that KJV uses the word *ordain* is a contributing factor as to why the perceptions surrounding the word *ordination* are so emotionally entrenched among Adventists. This makes it difficult to take a step back to ask: Have we as Adventists something embedded in our *ordination* practice and understanding that is not consistent with the practice that was in the Apostolic church, or in accordance with the teachings of Jesus?

## Clergy and laity

The concept of *ordination* has been instrumental in creating a distinction between the clergy and the laity, a distinction that was alien and unknown to the early church. The Adventist church historian Daniel Augsburger states: "The first generation of Christians knew nothing about an essential spiritual distinction between clergy and laypeople."<sup>8</sup> As time passed by, the clergy formed a power structure within the church, a hierarchical structure with great influence both in the Church and in society at large. To put it mildly: This clerical power factor harmonizes very poorly with the servant role that Jesus exemplified.

## Chosen for different tasks – not into a privileged group

In the NT we read that people were selected/appointed to various offices in the church. Bible texts in the NT clearly point to the need to select people who would perform various tasks. However, there are no example that indicates that someone was appointed to a privileged group, elevated above the rest of the congregation, except that they had a special mission/office. The appointments are task oriented.

## Ellen White and the *ordination* of Paul and Barnabas

Ellen White uses the different forms of the verb *ordain* "close to a thousand times" in her published writings.<sup>9</sup> One of the important instances where she uses both *ordain* as a verb and the noun *ordination*, is in connection with the appointment of Paul and Barnabas in Acts 13, as they were sent out from Antioch on their missionary journey. She points out that *ordination* was closely connected to the "office"/"the specific work" they were appointed to:

... It was an acknowledged form of designation **to an appointed office** and a recognition of one's authority in that office... by that action, [they] asked God to bestow His blessing upon the chosen apost-

les in their devotion **to the specific work** to which they had been appointed.<sup>10</sup> (emphasis added)

As the KJV was the Bible translation in use in the time of Ellen G. White, it is no surprise that she uses the word *ordination*. But she was fully aware of the fact that *ordination* had been greatly misused in giving the clergy an elevated position:

At a later date the rite of *ordination* by the laying on of hands was greatly abused; unwarrantable importance was attached to the act, as if a power came at once upon those who received such *ordination*, which immediately qualified them for any and all ministerial work. But in the setting apart of these two apostles, there is no record indicating that any virtue was imparted by the mere act of laying on of hands. There is only the simple record of their *ordination* and of the bearing that it had on their future work.<sup>11</sup>

## Ordination of pastors in the Seventh-day Adventist Church

*Ordination* of pastors in the Seventh-day Adventist Church is a one-time action. That 'one time' *ordination* is sufficient, whether to serve as a pastor, Conference president, Union president, General Conference president, or any other ministry related tasks. In this way it is the individual's entrance to the clergy, that has come to be focus of the *ordination*, rather than the person's "devotion to the specific work".<sup>12</sup> This has contributed in creating an elevated group within the Adventist Church, a class distinction that was unknown in the early Christian church. A fresh look at this Adventist tradition should be called for.

## Ordination and authority

The question of authority has possibly been the top concern for many who are opposed to opening up for *ordination* of female pastors. According to the Church Manual and the GC Working Policy, hardly any authority is granted by *ordination* in itself. Authority to function as an *ordained* pastor requires either election or a pastoral employment, and in both cases the additional required voted credentials.

Being appointed/selected for an assignment as Conference president, Union president, Departmental director, etc. generally takes place in a Conference or Union session. The tasks are defined geographically to the area that the conference/union session has jurisdiction over. The time period the appointment applies for, is stated clearly in the minutes of the session.

The same kind of thinking is also largely the case when a pastor is employed and given the task of pastoring one or more local churches. By voting the required credential, the

Executive Committee gives the pastor a specific authority to work as a pastor in a specified geographical area until a new situation arises when a different task is given to the pastor in question.

An additional point that we need to be reminded of, is that authority seems to be of a secondary importance in the thinking of Jesus. He came to demonstrate a totally new form of leadership that must be the model for leaders in the Seventh-day Adventist Church. Repeatedly in his meeting with the scribes and the apostles, servant leadership was his focus:

Jesus said to them, "The kings of the Gentiles lord it over them; and those who exercise authority over them call themselves Benefactors. But you are not to be like that. Instead, the greatest among you should be like the youngest, and the one who rules like the one who serves."<sup>13</sup>

The right to have and to exercise authority must be earned and come as a result of having the attitude of a servant. Being voted a leader, may give formal authority. Real authority comes by being a humble servant.

## What are the roots of the current understanding of ordination

What is the origin of the current concept of ordination?

What is the background of granting the pastor entrance into a specific group of persons with a worldwide recognition for the rest of the pastor's life?

Daniel Augsburger gives us a hint in this comment:

There is no support in early Christian history for an ordination attached to the person of the minister rather than to his mission. Thus Adventist ordination that is valid worldwide reflects a later, Augustinian concept of ordination.<sup>14</sup>

## Pastor, elder and deacon – Ellen White's use of ordain/ordination

At the Adventist ordination service, a pastor is set apart for pastoral work with no specific references to geographical area or any timeframe of service. Deacons and elders, the other two categories of tasks/offices that the Seventh-day Adventist Church has chosen to ordain, are also a one-time action, but is clearly connected to an elected task/office.<sup>15</sup> However, limiting ordination to these three groups of ministries seems somewhat arbitrarily. Ellen White is concerned about church order and supports that there should be a special service of setting apart for those who "devote themselves entirely to His work":

Brethren of experience and of sound minds should assemble, and following the Word of God and the sanction of the Holy Spirit, should, with fervent

prayer, lay hands upon those who have given full proof that they have received their commission of God, and set them apart to devote themselves entirely to His work. This act would show the sanction of the church to their going forth as messengers to carry the most solemn message ever given to men.<sup>16</sup>

But in her writings the concept of ordination is not limited to the three mentioned categories. She used the word *ordination* in a much wider and inclusive way: "many souls will be saved through the labors of men who have looked to Jesus for their ordination and orders."<sup>17</sup> "All who are ordained unto the life of Christ are ordained to work for the salvation of their fellow-men."<sup>18</sup>

The fact that the Church in the 21<sup>st</sup> century has developed considerably since the middle of the 1<sup>st</sup> century, seems to have been overlooked by limiting ordination to pastors, elders and deacons/deaconesses. Many functions and offices in the Adventist Church of the 21<sup>st</sup> century should be just as applicable for a service of appointment or laying on of hands, as the three categories currently reserved for this. The task of a pastor is quite different to that of a Conference or Union president. Would it not be just as appropriate to perform a setting apart service when Conference presidents, Union presidents, departmental directors etc. are voted into office? Would it not be an opportunity for the constituency meeting to unite in asking God to bestow His blessing upon the chosen persons in their devotion to the specific work to which they have been appointed?

By connecting the setting apart/ordination to the occasion when a person is appointed to a specific task/office, there will be no doubt concerning what Executive Committee should rescinding a person's ordination to a specific task in case of a moral fall.

## The vote cast in San Antonio

In San Antonio the delegates were asked to say yes or no to this question:

Is it acceptable for division executive committees, as they may deem it appropriate in their territories, to make provision for the ordination of women to the gospel ministry?

Had the result been yes, the Church would have had to rethink and change the policy of the worldwide recognition of pastoral ordination.<sup>19</sup> The GC Autumn Council has the authority to change policy. The responsibility to show the way out of the current deadlock is with the GC leadership and the GC Executive Committee and not the GC Session.

## Conclusion

A few lines from the study document on *ordination* prepared by the Bible Committee of the Trans European Division, pinpoints the cul de sac the Church has entered:

The central conclusion of our review of ordination in the history of the Christian church is that Christian tradition after the New Testament has deviated from the teachings of the Bible. Ordination in the Bible has not been understood, taught, or heeded. A reform of ordination that brings it closer to the teaching of particularly the New Testament and is informed and guided by the theme of the Bible as a whole, will assist Seventh-day Adventists in living up to its creed: the Bible, and the Bible alone.<sup>20</sup>

To be in harmony with the NT model and the way Ellen White commented on the appointing/ordination of Paul and Barnabas, ordination/setting aside for ministerial work should be closely connected to the devotion of a person to a specific work. Ordination as it has developed in the Seventh-day Adventist Church has turned into a ceremony of including a person into a clerical group, a requirement for a number of possible tasks in the Church. The old thinking behind being part of an aristocracy has in this way been adopted by the Church. Changing the GC Working Policy and connecting ordination more closely to the appointment to a specified pastoral or elected task/office and thereby discontinuing the present worldwide system of elevating pastors into the class of the clergy, might be the beginning of the opening this Gordian Knot for the Seventh-day Adventist Church. The GC Annual Council has the necessary authority to change the Working Policy.

Hopefully this will lead to an acceptance of the fact that the appointing of pastors, truly is a regional matter, as is the case in electing a Conference president and filling all other regional positions in the Church. The issue of ordination of female pastors will then hopefully be taken off the agenda of the General Conference Session. The current wording of the Church Manual that has opened for regional acceptance of female commissioned pastors/elders, might be the opening that can move the Seventh-day Adventist Church to accept that the Holy Spirit gives the gift of pastoring as He decides, regardless of gender, in harmony with Joel 2: 29 “Even on my servants, both men and women, I will pour out my Spirit in those days.” (NIV).

On the day of Pentecost, Peter stood up and quoted the words of Joel, explaining that what people saw and heard in Jerusalem on that day, was the work of the Holy Spirit equipping the Church for mission. ”In the last days, God says, I will pour out my Spirit on all people. Your sons and

daughters will prophesy, your young men will see visions, your old men will dream dreams.”<sup>21</sup> I believe we are living “in the last days”, and therefore must expect that the Holy Spirit will be poured upon both male and female servants within the Church in a variety of ways. Are we ready to let the Holy Spirit work and guide us?

Finn F. Eckhoff  
Executive Secretary NORUC

<sup>1</sup> Wikipedia, [https://en.wikipedia.org/wiki/Gordian\\_Knot](https://en.wikipedia.org/wiki/Gordian_Knot) (26 May 2016)

<sup>2</sup> Trans European Bible Committee, *The Mission of God through the Ministry of the Church: A Biblical Theology of Ordination - With Particular Attention to the Ordination of Women*, 2013 p 111 (TED BTO)

<sup>3</sup> *Collins English Dictionary*, <http://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/ordain> (5 June 2016) (Collins)

<sup>4</sup> TED BTO p 111

<sup>5</sup> Collins

<sup>6</sup> The Theology of Ordination Study Committee” (TOSC) voted 23 July 2013 a 1 ¼ A4 page *Consensus Document*, published in the *General Conference Theology of Ordination Study Committee Report* June 2014, pp 21-22

<sup>7</sup> Wikipedia, [https://en.wikipedia.org/wiki/King\\_James\\_Version](https://en.wikipedia.org/wiki/King_James_Version) – based on: Daniell, David (2003). *The Bible in English: its history and influence*. (New Haven, Conn: [Yale University Press](http://www.yale.edu/yupress/). ISBN 0-300-09930-4.) (26 May 2016)

<sup>8</sup> Editor, Nancy Vyhmeister, *Women in Ministry Biblical & Historical Perspectives*, Daniel Augsburger, “Clerical Authority and Ordination in the Early Christian Church”, p 95 f, (Berrien Springs, MI, Andrews University Press, 1998) (Women in Ministry)

<sup>9</sup> *Toward a Theology Of Ordination*, Silver Spring, MD, January 2013, p 26.

<sup>10</sup> Ellen G. White, *Acts of the Apostles*, p 162, (Mountain View, California, Pacific Press Publishing Association, Copyright 1911 by Mrs. Ellen G. White)

<sup>11</sup> Ibid

<sup>12</sup> Ibid

<sup>13</sup> Luke 22:25-26 NIV. For other relevant references see: Matt 18:4; 23:8-12; Mark 9:34; Luke 9:46; 11:43; 14:8; 20:46; 22:24-27; John 13:12-15.

<sup>14</sup> *Women in Ministry*, p 96

<sup>15</sup> «The New Testament nowhere explicitly states that church elders, pastors, and deacons should be ordained.» *Toward a Theology Of Ordination*, p 45.

<sup>16</sup> *Toward a Theology Of Ordination*, p. 40

<sup>17</sup> “Words to Our Workers,” *Review and Herald*, April 21, 1903

<sup>18</sup> “Our Work,” *Signs of the Times*, August 25, 1898

<sup>19</sup> GC Session Document p. 69 <https://www.adventist.org/.../gcsession.../files/.../2015-gcs-agenda-websit...- PDF>] GC Session agenda - Seventh-day Adventist Church

<sup>20</sup> TED BTO, p 44

<sup>21</sup> Acts 2:17 (NIV)

Se 31.10.2018 – norsk oversettelse



Protokollert i DNU-styret 18.4.2017

## ORDINATION – THE GORDIAN KNOT OF SDA – BRI (DNU 24/2017-04-18)

Organisasjonssekretæren i DNU skrev i 2016 artikkelen: «Ordination – the Gordian Knot of the Seventh-day Adventist Church» med tanke på å få den publisert i Ministry Magazine. Artikkelen gir en historisk gjennomgang av begrepet ordinasjon og viser til at uttrykket som ikke er av hebraisk eller gresk, men romersk opprinnelse, ble tatt inn i King James oversettelsen av Bibelen i 1604 etter spesiell instruks gitt til oversetterne. Artikkelen konkluderer med at SDAs ordinasjonspraksis av pastorer som ved en engangshandling inkluderer pastoren i en geistliglignende gruppe, mangler en bibelsk forankring. Ellen White knytter ikke ordinasjon til en spesifikk oppgave i kirken.

Etter at Ministry Magazine i mars 2017 sendte beskjed om at de ikke ville publisere artikkelen, ble den sendt til og akseptert for publisering i Spectrum Magazine. Den ble publisert 7.4.2017. DNU-styret fikk tilsendt artikkelen og var orientert om publiseringen. Ledelsen i TED ble kopiert inn med en oppfordring om å dele artikkelen med aktuelle komiteer internt i SDA. TEDs kontaktperson i GC sekretariatet - assosiert sekretær Claude Richili - fikk også artikkelen tilsendt. Han responderte med at han fullt ut delte synspunktene i artikkelen og at han hadde videresendt den til sin kollega Hensley Mooroven, sekretær for «the Unity in Mission Commission».

**Vedtatt:** DNU-styret henstiller til Biblical Research Institute om å gi en faglig vurdering av artikkelen: Ordination – the Gordian Knot of the Seventh-day Adventist Church.

**From:** Finn F. Eckhoff [<mailto:finn.eckhoff@adventist.no>]

**Sent:** 24 April 2017 11:12

**To:** Raafat Kamal <[rkamal@ted.adventist.org](mailto:rkamal@ted.adventist.org)>; Audrey Andersson <[aandersson@ted.adventist.org](mailto:aandersson@ted.adventist.org)>

**Cc:** Reidar Kvinge <[reidar.kvinge@adventist.no](mailto:reidar.kvinge@adventist.no)>; Jóhann E. Jóhannsson <[johann.johannsson@adventist.no](mailto:johann.johannsson@adventist.no)>

**Subject:** Article on ordination - request to have the BRI provide a professional assessment

Dear Raafat and Audrey

You have been informed that I had an article published in Spectrum earlier this month: Ordination – the Gordian Knot of the Seventh-day Adventist Church. I would have liked to have it published in Ministry Magazine, but did not succeed in having it published there.

The reply from editor Jeff Brown in Ministry Magazine was that this article rather should be dealt with by committees within the SDA Church. The Norwegian Union has therefore decided to request the Biblical Research Institute to provide a professional assessment of the article: Ordination – the Gordian Knot of the Seventh-day Adventist Church.

Could I ask you to pass it on to BRI?

Bless

Finn

**Fra:** Raafat Kamal [<mailto:rkamal@ted.adventist.org>]

**Sendt:** 24. april 2017 13:31

**Til:** Finn F. Eckhoff <[finn.eckhoff@adventist.no](mailto:finn.eckhoff@adventist.no)>

**Kopi:** Reidar Kvinge <[reidar.kvinge@adventist.no](mailto:reidar.kvinge@adventist.no)>;

Jóhann E. Jóhannsson <[johann.johannsson@adventist.no](mailto:johann.johannsson@adventist.no)>;

Audrey Andersson <[aandersson@ted.adventist.org](mailto:aandersson@ted.adventist.org)>

**Emne:** RE: Article on ordination - request to have the BRI provide a professional assessment

Dear Finn

This is to confirm that I have passed on your message and attachment to the GC BRI Director with copy to the GC Vice President responsible for this Institute.

With thanks

Raafat

### Ordination – the Gordian Knot of the Seventh-day Adventist Church

The Norwegian Union sent on 24<sup>th</sup> of April, 2017, the article: [Ordination – the Gordian Knot of the Seventh-day Adventist Church](#) to the GC Biblical Research Institute via

TED, for the BRI to provide a professional assessment of the article. The article points out some of the challenges of the Adventist practice concerning ordination, and possible solutions. *GC Annual Council has the mandate to change policy.* The appointing of a commission to study GC WP and suggest changes might be an important step towards finding a solution to the dilemma that the Church has struggled with for decades.

Den norske union har aldri fått noen tilbakemelding fra BRI.

2017 05 05 Adventist no

## «Enhet i Misjon»-konsultasjon i St. Albans, England

Ved Finn F. Eckhoff  
05.05.2017

### Norge viser til Adventistkirkens bibelforståelse og globale regelverk i sin begrunnelse for kjønnsuavhengig ordinasjon av pastorer.

Den 27. og 28. april 2017 var lederne fra unionene i Danmark, Holland, Norge og Sverige innbudt til hovedkontoret til den transeuropeiske divisjon (TED) i St. Albans i England. I møtet deltok ellers ledelsen i TED og pastor Thomas Lemon, visepresident i Generalkonferensen. Hensikten med møtet var å konsultere, lytte til hverandre og å be sammen som en del av «Enhet i Misjon»-prosessen som ble vedtatt av Generalkonferensens styre ved høststyremøtet i oktober 2016.

Det var en lukket konsultasjon hvor det ble sett på det aktuelle interne regelverket for pastorens bevillinger og bakgrunnen for at de skandinaviske landene og Holland har valgt å gjennomføre likebehandling av mannlige og kvinnelige pastorer innenfor sine områder. Det var en anledning for de nevnte unioner til å dele med representanten for Generalkonferensen de prosessene som har vært gjennomført og det grunnleggende behovet for likebehandling som både er i tråd med Syvendedags Adventistkirkens grunnleggende bibelforståelse og de forventningene som stilles til et trossamfunn i disse landene.

Hver union ble bedt om å gi en oppsummering av den enkelte unions vedtak i saken om kvinnelige pastorer. Organisasjonssekretær Finn F. Eckhoff presenterte den norske unions innlegg som er gjengitt under.

#### Den norske unions innlegg 27. april 2017 – TEDs kontor i England

Dokumentet *Unity in Mission: Procedures in Church Reconciliation (Enhet i misjon: Prosedyrer i Forsoning)* som ble vedtatt i Generalkonferensens høststyremøte i 2016, er bakgrunnen for at vi er her i dag. Det følgende uttrykket med noen mindre forskjeller, finnes fire ganger i dette dokumentet:

... de bibelske prinsippene som er uttrykt i den grunnleggende tro, i handlingsvedtak, eller i generelle policy/regelverk (*Working Policy*) ...

Med det som utgangspunkt kan vi konkludere med at fokuset for dette møtet er på bibelske prinsipper.

### Grunnlagt på Bibelen

Vår kirke er basert på Bibelen. Hver og en av oss sluttet oss til menigheten etter å ha studert Bibelen. Og det er vår vilje til å forbli trofast mot Bibelen som vil lede oss både som enkeltpersoner og som et kirkesamfunn.

Etter den store skuffelsen i 1844 samlet pionerene seg for å studere sine bibler for å finne veien videre. Flertallet av de troende som forventet at Jesus skulle komme tilbake i 1844, hadde gitt opp sin tro på at Jesus skulle komme snart tilbake. Men noen troende ba om Helligåndens veiledning for å vise dem veien fremover. Gradvis ble øynene deres åpnet for en dypere forståelse av adventbudskapet. Syvendedags Adventistkirken vokste sakte fram, med solid basis i hva den Hellige Ånd viste dem i Bibelen.

### Ingen trosbekjennelse – 28 grunnleggende trospunkter – Bibelens lære

Kirken var ikke villig til å lage en trosbekjennelse. Hele Bibelen var kirkens trosbekjennelse. Behovet for å ha den sentrale troen på den Syvendedags Adventistkirken uttrykt eller oppsummert kort, åpnet til slutt for prosessen med å samle kirkens grunnleggende trospunkter. På Generalkonferensens hovedforsamling i 1980 ble 27 grunnleggende trospunktene vedtatt, senere utvidet til 28. I introduksjonen til syvendedagsadventistenes grunnleggende tro og lære finner vi følgende beskrivelse av disse 28 trospunktene: «Disse læresetningene ... uttrykker syvendedagsadventistenes forståelse av Bibelens lære».

På denne bakgrunn må det å identifisere bibelske prinsipper i henhold til adventistisk forståelse være å teste ethvert prinsipp i handlingsvedtak og generell policy/regelverk for å se om det er i harmoni med kirkesamfunnets grunn-

leggende tro. De grunnleggende trospunktene må være grunnlaget for testen, ikke omvendt.

## Nr. 14 Enhet i Kristi legeme

Den aktuelle utfordringen tar oss til trospunkt nr. 14. Enhet i Kristi legeme:

*Menigheten er ett legeme med mange lemmer som er kalt fra alle nasjoner og stammer, tungemål og folk. I Kristus er vi en ny skapning. **Særpreg i rase, kultur, utdanning og nasjonalitet, eller ulikheter mellom høy og lav, rik og fattig, mann og kvinne må ikke få splitte oss. Vi er alle likeverdige i Kristus, som med én Ånd har knyttet oss sammen i ett fellesskap med ham og med hverandre. Vi skal tjene andre og selv bli tjent, uten å stille betingelser. Gjennom Skriftens åpenbaring av Jesus Kristus, deler vi den samme troen og det samme håpet. Vi går ut med et felles vitnesbyrd til alle mennesker. Denne enheten har sitt opphav i den samstemmige treenige Gud, som har tatt imot oss som sine barn. (Uthevelse tilføyd)***

Den norske union er representert ved dette møtet her i dag fordi vi har vært trofaste mot følgende prinsipp: **«Særpreg i rase, kultur, utdanning og nasjonalitet, eller ulikheter mellom høy og lav, rik og fattig, mann og kvinne må ikke få splitte oss. Vi er alle likeverdige i Kristus.»**

Med disse enkle ordene har verdensmenigheten definert hvilket bibelsk prinsipp som skal lede oss som et kirkesamfunn. Hvis noen handlingsvedtak i kirken ikke harmoniserer med dette utsagnet, hva er det som skal ha preferanse?

## Menn og kvinner – ulike funksjoner og tjenester

Noen har satt fram argumentet om at menn og kvinner har forskjellige funksjoner og tjenester i menigheten. Det er sant at ikke alle kan ha de samme oppgavene i menigheten. Noen blir bedt om å spille orgel, mens andre får ansvar for å vedlikeholde kirkebygningen på grunnlag av individuelle ferdigheter.

## 17. Åndens gaver og tjenester

Når det gjelder de ferdighetene som er nødvendige for å utføre menighetens misjonsoppdrag, så er det Åndens gaver gitt av den Hellige Ånd som utruker det enkelte menighetsmedlem til å være aktiv i menighetens misjon. Verdenskirken har vedtatt et eget trospunkt for å oppsummere menighetens forståelse av dette viktige temaet om misjon: Trospunkt nr. 17. Åndens gaver og tjenester:

*I enhver tidsalder gir Gud åndelige gavertil medlemmene av sin menighet. Disse gavene skal de enkelte medlemmer bruke i kjærlighetens tjeneste til det beste for menigheten og menneskeheten. De deles ut av **Den hellige ånd, som gir hvert enkelt medlem etter som han vil. Disse gavene gir de nødvendige egenskaper og tjenes-***

*ter som menigheten behøver for å oppfylle sin gudgitte oppgave. ... Noen medlemmer er kalt av Gud og utrustet av Ånden til anerkjente funksjoner i menigheten, som pastorer, evangelister og lærere som trenges spesielt for å utruste medlemmene til tjeneste, for å føre menigheten fram til åndelig modenhet, og for å fremme enhet i troen og kunnskapen om Gud. Når medlemmene som trofaste forvaltere for Guds mangfoldige nåde, bruker disse åndelige gaver, blir menigheten beskyttet mot den ødeleggende virkningen av falsk lære. Den vil oppleve en vekst som er fra Gud, og bli oppbygd i tro og kjærlighet. (Uthevelse tilføyd)*

«Noen medlemmer er kalt av Gud og utrustet av Ånden til anerkjente funksjoner i menigheten, som pastorer, evangelister og lærere ...» Du vil ikke finne noen hentydning i det 17. trospunktet om at noen av Åndens gaver kun gis til menn.

## Bibelsk prinsipp – Generell policy/regelverk

Dette bibelske prinsippet i det 17. trospunktet vil du finne igjen i den generelle policy/regelverk:

### BA 60 05 Grunnleggende prinsipper – ...

Kirken avviser ethvert system eller filosofi som diskriminerer noen på grunnlag av rase, hudfarge eller kjønn...

Hvis deler av menighetens generelle policy/regelverk oppfattes å si at noen av Åndens gaver er forbeholdt menn, står vi overfor et regelverk som ikke er i harmoni med Syvendedags Adventistkirkens grunnleggende trospunkt nr. 17 og det grunnleggende prinsippet i policy BA 60 05. Utfordringen for menigheten er å harmonisere «handlingsvedtak» og den «generelle policy/regelverk (Working Policy)» med de grunnleggende trospunktene, ikke omvendt.

Den norske unionen har vedtatt bevillinger som er i samsvar med / i harmoni med dette bibelske prinsippet om ikke-diskriminering. Hvis noen mener at vedtaket i den norske union ikke er i harmoni med bibelske prinsipp, så må vi bli vist at dette er tilfellet.

## Kvinnelige forstandere og pastorer – GC-vedtak 1980 & 1990

Ved Finn F. Eckhoff  
08.06.2017

### Vedtak i Generalkonferensens hovedforsamling.

Temaet rundt kvinnelige forstandere og pastorer i Adventistkirken opptar en hel del av kirkens medlemmer. Følgende påstand har vært framsatt: «SDA har aldri godkjent kvinnelige forstandere eller pastorer». Manglende vedtak i Generalkonferensens hovedforsamling har vært anført som begrunnelse for påstanden. To vedtak i hovedforsamlinger i Generalkonferensen tilbakeviser denne påstanden.

### Sammendrag

I Generalkonferensens hovedforsamling i 1980 ble Syvendedags Adventistkirkens trospunkter vedtatt hvor det sies at alle som tilhører menigheten er «likeverdige i Kristus», og at Gud kaller, og Den hellige ånd utrustrer medlemmer «som han vil» til ulike oppgaver som for eksempel pastoropp-gaven. Ulike varianter av Den hellige ånds gaver gis til alle medlemmer. Det er ingen indikasjon i hverken trospunkt 17 eller i tekstene fra Det nye testamente som omtaler Åndens gaver, om at «pastorgaven» kun gis til menn.

I Generalkonferensens hovedforsamling i 1990 ble Menighetshåndboken endret slik at pastorer med lisens eller pastorer med fullmakt («commissioned») og som også er blitt ordinert som lokale forstandere, kan gjennomføre vigsel der hvor divisjonene åpner for det. Dette inkluderte kvinnelige pastorer som var ansatt i deler av verden på det tidspunktet, og registrert som «commissioned». I tillegg ble Menighetshåndbokens maskuline omtale av forstanderopp-gaven gjort kjønnsnøytral i 1990-hovedforsamlingen.

### Generalkonferensens hovedforsamling i 1980 – Dallas, Texas

I hovedforsamlingen i 1980 vedtok Syvendedags Adventistkirken 27 grunnleggende trospunkter (senere utvidet til 28). I innledningen til trospunktene står følgende: «Disse læresetningene ... uttrykker syvendedagsadventistenes forståelse av Bibelens lære». Trospunktene uttrykker med

all tydelighet at Adventistkirken tror på likeverd mellom mann og kvinne.

I trospunkt nr. 14 står det:

... Særpreg i rase, kultur, utdanning og nasjonalitet, eller ulikheter mellom høy og lav, rik og fattig, mann og kvinne må ikke få splitte oss. *Vi er alle likeverdige i Kristus*, som med én Ånd har knyttet oss sammen i ett fellesskap med ham og med hverandre. Vi skal tjene andre og selv bli tjent, uten å stille betingelser. ... (utheving tilføyd)

Åndens gaver utrustrer medlemmene til tjeneste i menigheten. Trospunkt nr. 17 sier det slik:

I enhver tidsalder gir Gud åndelige gaver til medlemmene av sin menighet. Disse gavene skal de enkelte medlemmer bruke i kjærlighetens tjeneste til det beste for menigheten og menneskeheten. De deles ut av *Den hellige ånd, som gir hvert enkelt medlem etter som han vil. Disse gavene gir de nødvendige egenskaper og tjenester som menigheten behøver* for å oppfylle sin gudgitte oppgave.

... *Noen medlemmer er kalt av Gud og utrustet av Ånden til anerkjente funksjoner i menigheten, som pastorer, evangelister og lærere som trenges spesielt for å utruste medlemmene til tjeneste, for å føre menigheten fram til åndelig modenhet, og for å fremme enhet i troen og kunnskapen om Gud.* (utheving tilføyd)

Hverken trospunkt nr. 17 eller noen bibeltekst gir grunnlag for å si at enkelte av Åndens gaver er reservert for menn. Forsøk på å argumentere ut fra at kun menn ble utvalgt til å være del av presteskaper i Det gamle testamente, eller argumenter som bygger på naturbestemte rollemønstre i en familiesituasjon, er irrelevante når en ser at Den hellige ånd selv bestemmer hvem som skal få de ulike gavene for tjeneste i menighetssammenheng i Det nye testamente, inkludert den åndelige gaven som trengs for å utføre tjeneropp-gaven som pastor.

Det er derfor ingen overraskelse at kvinner med de nødvendige nådegavene ble valgt som forstandere og ansatt som pastorer i Adventistkirken i enkelte deler av verden.



Mange menigheter ville ikke kunne fungert uten at kvinner også var valgbar til slike oppgaver.

### Generalkonferensens hovedforsamling i 1990 – Indianapolis, Indiana

Ved hovedforsamlingen i 1990, var det to temaer som skapte ekstra stort engasjement, og som førte til at et stort antall av de delegerte tok ordet. Temaene var

- ordinasjon av kvinnelige pastorer
- endring av Menighetshåndboken – ansvarsområder for ikke-ordinerte pastorer.

### Ordinasjon av kvinnelige pastorer – Indianapolis 1990

Spørsmålet om ordinasjon av kvinner til pastoroppgaven har blitt vurdert av flere kommisjoner, første gang i begynnelsen av 1970 årene. I forkant av 1990-hovedforsamlingen ble den tredje kommisjonen utpekt til å vurdere dette spørsmålet. Da saken kom opp til avstemning ved hovedforsamlingen i 1990 stemte 1.173 for at det ikke skulle åpnes opp for at kvinner kunne ordineres som pastorer, mens 377 stemte at det skulle åpnes opp for ordinasjon av kvinnelige pastorer. En del av begrunnelsen som anføres i vedtaket for å gå imot ordinasjon av kvinnelige pastorer, var at «det finnes en mulighet for at ved å åpne for ordinasjon av kvinner vil det kunne resultere i manglende enhet, sterk uenighet, og kanskje splittelse». På dette grunnlaget var det at styret i Generalkonferensen anbefalte delegatene til hovedforsamlingen i 1990, å stemme imot at det skulle åpnes for ordinasjon av kvinnelige pastorer.

Kommisjonen som hadde jobbet med saken i forkant av behandlingen i Generalkonferensens styre, begrunner sin innstilling om ikke å anbefale ordinasjon av kvinner til pastortjenesten med manglende støtte for ordinasjon rundt om i verden og muligheten for splittelse. I hovedforsamlingens vedtak er følgende angitt som kommisjonens pkt. 1:

1. Selv om kommisjonen ikke har kommet fram til enighet i vurderingen om Skriften og Ellen G. Whites skrifter uttrykkelig anbefaler eller motsetter seg at kvinner kan ordineres som pastorer, så er det full enighet om at både Bibelen og Ellen G. White klart gir uttrykk for at kvinner vil ha en betydningsfull, vidtspennende og vedvarende tjeneste. Utgytelsen av Den hellige ånds gaver vil bære vitnesbyrd om dette i økende grad.

(Del av vedtaket i Generalkonferensens hovedforsamling i Indianapolis i 1990)

### Endring av Menighetshåndboken – ansvarsområder ikke-ordinerte pastorer – Indianapolis 1990

Inntil 1990 var det kun ordinerte pastorer som kunne foreta vielser. Etter en lang diskusjon under hovedforsamlingen

i 1990, ble det vedtatt at utvalgte pastorer med lisens eller pastorer med fullmakt («commissioned») og som også er blitt ordinert som lokale forstandere, kan gjennomføre vigsel der hvor divisjonene åpner for det. Motstanderne av denne endringen argumenterte med at det da blant annet ville medføre at kvinnelige pastorer som på det tidspunktet var registrert som pastorer med lisens eller med fullmakt, dermed ville få rett til å gjennomføre vielser. Den foreslåtte endringen av Menighetshåndboken ble vedtatt, og det ble dermed mulig for kvinnelige pastorer å vie der hvor divisjonene åpnet opp for det.

### Vedtaket om kjønnsnøytralt språk vedr. forstander i Menighetshåndboken – Indianapolis 1990

Et annet vedtak vedr. Menighetshåndboken som også ble vedtatt i 1990-hovedforsamlingen, var at Menighetshåndbokens omtale av forstanderen ble gjort kjønnsnøytral:

#### Utgaven før 1990

##### *Ordinasjon av menighetsforstander.*

At en person velges som forstander, betyr ikke at *han* automatisk er tilsatt. *Han* må også ordineres. Inntil dette er gjort, er *han* ikke forstander og har ingen autoritet til å utføre forstanderens plikter. I overgangsperioden mellom valg og ordinasjon kan *han* likevel utføre de plikter som tilfaller en menighetsleder. Før *han* kan forrette nattverd i menigheten må *han* ordineres. ...

(Uttheving tilføyd)

#### Utgaven etter 1990

##### *Ordinasjon av forstander*

– Å bli valgt til forstander kvalifiserer i seg selv ikke til å fungere som forstander. Ordinasjon er påkrevd før en forstander har myndighet til å tjenestegjøre i denne oppgaven. I tiden mellom valg og ordinasjon kan den valgte forstander fungere som en menighetsleder, men kan ikke foreta de handlinger som forutsetter ordinasjon.

Den tradisjonelle formuleringen med å bruke «he»/«han» ble byttet ut med kjønnsnøytralt språk.

Bruk av maskulint språk i lover og regler var allment brukt i offentlig sammenheng mange steder i verden. I det offisielle Norge ble det på 1970-tallet gjennomført en endring på dette området. Profesjonsbetegnelser ble gjort kjønnsnøytrale. Uttrykk som lærerinde og sykepleierske forsvant i offentlig sammenheng. Både menn og kvinner ble omtalt som henholdsvis sykepleier og lærer. Betegnelsen «styreformann» ble byttet ut med «styreleder».

I 1990 tok Generalkonferensens hovedforsamling konsekvensene av det faktum at kvinner var valgt til forstandere. Hovedforsamlingen satte et tydelig godkjenningsstempel

på at kvinner var valgbare til forstandere ved å endre den tradisjonelle maskuline beskrivelsen i Menighetshåndboken.

Det var helt i tråd med profetien i Joels bok: “En gang skal det skje at jeg øser ut min Ånd over alle mennesker. Deres sønner og døtre skal profetere, de gamle skal drømme drømmer og de unge skal se syn. Selv over slaver og slavekvinner vil jeg i de dager øse ut min Ånd” (Joel 3,1-2).

2017 06 11 DNU styret Sak 33 Unity in Mission 27 og 28 4 møte i TED

## **UNITY IN MISSION – 27.-28.4.2017 MØTE TED** (DNU 33/2017-06-11)

DNU-leder, organisasjonssekretær og økonomisjef + Victor Marley (ny leder for DNU fra 1.8.2017) deltok på møte i TEDs hovedkontor i St. Albans, England den 27. og 28.4.2017. Møtet var en del av prosessen som ble vedtatt ved GC AC i oktober 2016 slik det ble beskrevet i dokumentet: *Unity in Mission: Procedures in Church Reconciliation (Enhet i misjon: Prosedyrer I Forsoning)*. I møtet deltok ledelsen i TED og pastor Thomas Lemon, visepresident i Generalkonferensen, som representanter for GC. Lederne fra unionene i Danmark, Holland, Norge og Sverige var innbudt med bakgrunn i at kvinnelige pastorer likebehandles i disse unionene.

**Vedtatt:** DNU-styret tar informasjonen fra møtet i TED, St. Albans, England den 27. og 28.4.2017 til orientering og uttrykker full støtte for det som ble presentert på møtet i form av skriftlig utsendt innlegg og i følgende oppfordringen til GC om:

- Å lede ut i en prosess som vil bidra til å fremme respekt for det faktum at i Syvendedags Adventistkirken er det to ulike og motsatte syn på rollen til kvinnelige pastorer, som begge hevder å være bibelsk basert.
- Å utvikle et forslag til løsning som bygger på aksept for begge synspunkter vedr. kvinnelige pastorer, i tråd med, og på grunnlag av den tilnærmingen som ble brukt i Jerusalem-rådet (Apostlenes gjerninger 15), med fokus på de åndelige gaver som er gitt av Den Hellige Ånd til både menn og kvinner som slik er utrustet til å delta i kirkens misjonsoppdrag.
- Å utarbeide en revisjon av GC Working Policy som åpner opp for og gjør det mulig å rapportere både mannlige og kvinnelige pastorer på en ikke-diskriminerende måte, som tidligere etterspurt.

Til Admin SDA DNU

2017.09.10

Styret i SDA ØND ønsker med dette brevet å sende en henstilling til dere.

Distriktets oppgave har som formål:

§ 2 – FORMÅL (fra vedtektene til ØND revidert 2015).....

Distriktets formål er å fremme evangeliet om Jesus Kristus, symbolisert i de tre englebudskapene i Johannes' åpenbarings 14. kapittel, ved å samordne en kristen vitnetjeneste som omfatter, men ikke begrenses til, forkynnelse, undervisning, litteraturmisjon og helse- og omsorgsarbeid gjennom distriktets menigheter.

ØND er forpliktet til å arbeide i samsvar med sine vedtekter som skal være i samsvar med de generelle retningslinjer for Divisjon og Union da vi tilhører Syvendedags Adventistkirken.

§ 5 TILHØRIGHET (fra vedtektene til ØND revidert 2015)..... Distriktet skal følge de retningslinjer for tro og lære som blir godkjent og vedtatt hvert femte år ved generalforsamlingen i The General Conference of Seventh-day Adventists, heretter kalt Generalkonferensen. Vedtekter og administrative regler skal være i samsvar med de generelle retningslinjer som gjelder for Unionen og Divisjonen.

Medlemsmenigheter av distriktet plikter også å arbeide i samsvar med de generelle retningslinjene

§ 6 – MEDLEMSKAP (fra vedtektene til ØND revidert 2015)

Distriktet omfatter de menigheter innenfor dens område som er organisert i samsvar med de generelle retningslinjer som gjelder for Unionen og Divisjonen.

Distriktets oppgave blir derfor også å sørge for at menighetene jobber og er organisert i samsvar med disse vedtektene.

Da kan de være utfordrende for ØND i sitt arbeide overfor menighetene at DNU har valgt å bruke ikke godkjente virkemidler i forhold til sine egne vedtekter for å fremme sitt syn i saken om likestilling/ordinasjon.

I vedtektene for SDA DNU revidert utgave 2015 heter det:

### **§ 5 – TILHØRIGHET**

Organisasjonen er tilsluttet The Trans-European Division of the General Conference of Seventh-day Adventists, heretter kalt Divisjonen. Vedtekter og administrative regler skal være i samsvar med de generelle retningslinjer som gjelder for Divisjonen. Organisasjonen skal følge de retningslinjer for tro og lære som blir godkjent og vedtatt hvert femte år på generalforsamling i The General Conference of Seventh-day Adventists, heretter kalt Generalkonferensen.

### **§ 6 – MEDLEMSKAP**

1. Organisasjonen kan oppta som medlemmer alle norske distrikter i Syvendedags Adventistkirken.
2. Medlemskap erverves ved opptakelse på generalforsamling.
3. Organisasjonens mønstervedtekter skal følges av medlemmene.
4. Medlemskap opphører etter vedtak på generalforsamling eller ved distriktets opphør eller utmeldelse.

DNU styret vedtok 20.09.2015 sak 70/15 K. Vedtak punkt 5 og 6:

5. SDA-DNU vil slutte å føre opp pastorene i kategoriene ordinert og commissioned på bevillingslistene. I stedet vil det opereres med følgende grupperinger: pastor i praktikum (intern) og pastorer i regulær tjeneste.

6. Inntil det blir etablert en klassifisering av pastorer uten et skille som bygger på en grunnleggende diskriminering av kvinnelige pastorer, vil ikke SDA-DNU rapportere inn ansatte pastorer som tjenestegjør i vårt område, til SDA Yearbook.

DNU består av tre distrikter og DNU styre innhentet ikke råd fra distriktenes styre i spørsmålet om hvordan man skulle jobbe for at GC igjen skulle se på spørsmålet om likestilling av kjønnene i pastoral tjeneste.

– Styret i ØND ber administrasjonen i DNU igjen å se på DNU sin reaksjonsform i arbeidet for likestilling av kjønn når det gjelder pastoral tjeneste. Vi vil presisere at denne henvendelsen gjelder ikke saken, men reaksjonsformen DNU har valgt. ØND styre tror at fokus er blitt flyttet ved fremgangsmåten som kommer frem av vedtaket over. Styret i ØND anmoder administrasjonen i DNU å jobbe for at DNU rapporterer pastorene inn i rett kategori ifølge skjema som GC har, inntil nytt skjema er vedtatt i GC.

ØND er bekymret for at den aksjonsform man har valgt også fører til mindre respekt for organisasjonens formål og vedtekter på andre områder. Vi tror at verdensmenigheten lettere vil komme til enighet og forståelse i dette spørsmål om DNU også følger de retningslinjer vi har i vår policy når det gjelder hvordan endringer blir gjort i våre vedtekter.

Mvh  
ØND styre  
/v Rolf Andvik

Kopi: TED Raafat Kamal, Audrey Andersson



2017 10 10 Adventist.no

## Uenighet om enhet ved Annual Council 2017

Ved Widar Ursett  
10.10.2017

### Lojalitetsavkrevninger og tap av stemmerett var hovedingrediensene i den seks timer lange debatten.

Generalkonferensens hovedstyremøte, kalt Annual Council, 5.-11. oktober i Adventistkirkens hovedkvarter i Silver Spring utenfor Washington D.C., skulle ta endelig stilling til hvilke konsekvenser som må følge av illojalitet til fellesbeslutninger fattet i kirkens hovedforsamling samt representative organisasjonsledd mellom hovedsesjonene hvert femte år. Styret består av nærmere 300 medlemmer.

#### Krevende dokument

*Unity in Mission Oversight Committee* (komiteen for utarbeidelse av enhet) hadde forfattet et 14-siders dokument til Annual Council, hovedstyret, som inneholdt detaljerte beskrivelser av hvilke responsmønstre illojalitet skal utløse. Etter nærmere seks timer vedtok styret å sende dokumentet tilbake til komiteen for videre utredning. Begrunnelsen var at ordlyden i deler av dokumentet manglet den nødvendige konsekvensutredning, muligens brøt med kirkens konstitusjon, og var såpass autoritetsfokuseret, at styret fant det utilrådelig å stemme det gjennom.

Dokumentet, som først ble delt ut til delegatene i det øyeblikket lojalitetspunktet på agendaen skulle debatteres, var så langt og komplekst at det tok styret noe tid før de klarte å skissere et omriss av saksinnholdet, og kunne respondere med relevante innspill. Flere av styremedlemmene tilkjennegav det problematiske i overraskelsesmomentet, og kritiserte beslutningen om å holde et så viktig saksdokument tilbake med det resultat at styremedlemmene ikke kunne forberede seg på debatten i en sak med globale konsekvenser for kirken. De fleste som talte til saken, så behovet for tiltak mot illojalitet, men forslagene i dokumentet ble vurdert som mer problematiske i seg selv, enn utfordringene de skulle løse.

De deler av dokumentet som høstet mest motstand var kravene om skriftlige lojalitetserklæringer, og hva som ville skje med dem som ikke avga slike erklæringer. Doku-

mentet inneholdt flere punkter om dette, hvorav tre skilte seg ut:

1. Alle medlemmer av hovedstyret (som bl.a. omfatter alle divisjons- og unionsledere) må signere et lojalitetsdokument hvert år når de registrerer seg for Annual Council. Hvert enkelt styremedlem må på det viset tilkjennegi om det stiller seg lojalt til Generalkonferensens *Working Policy*.
2. De som ikke signerer, mister tale- og stemmeretten til de viser kongruitet under vedtatt policy.
3. Alle delegerte til Generalkonferensens hovedsesjon må også signere et slikt dokument.

#### Respons fra norske ledere

Tidligere leder for Generalkonferensen, norske Jan Paulsen, talte «Roma midt imot» da han erklærte sin dissens.

– Den Ånd som knytter og forener, er fraværende i dette dokumentet ... Jeg ser ikke Guds hånd i dokumentet slik det framstår nå, og bør ikke vedtas.

Det var en «brutal» uttalelse, da det var det eneste utsagnet i løpet av de seks timene debatten varte, som stilte spørsmålsteget ved ledelsens evne og vilje til å lytte til Gud. Men den gav samtidig uttrykk for den frustrasjon han opplever, når han ser at hans mangeårige anstrengelser for å arbeide fram enhet på grunnlag av tillit og gjensidig respekt, munner ut i en diskusjon om det mange vil kalle påtvunget uniformitet.

Leder for Adventistkirken i Norge, Victor Marley, var glad for at debatten avdekket det han opplever som forsøk på å etablere enhet på feil grunnlag.

– Jeg forstår godt at det er viktig med policy. Det gir oss trygghet og forutsigbarhet. Men dokumentet vi fikk, var et forsøk å oppnå enhet gjennom vedtak og regelverk. Enhet oppnår man imidlertid gjennom felles kall, felles mål, felles tro, og en felles fremtid.

Dette saksdokumentet viste seg å være et uferdig produkt til tross for alt arbeidet som er lagt ned i formuleringene og ideene, og viser dermed noen av utfordringene som følger

av å kreve at et helt kirkesamfunn skal gå i takt. Adventistkirkens 20 millioner medlemmer ønsker enhet, og kanskje ender vi til syvende og sist med et dokument og en erklæring som ligner på det vi så i år, men med en moderert formulering som respekterer filosofien om autoritet nedenfra, som har preget kirken så lenge den har eksistert.

Marley er lettet over stemmeutfallet.

– Jeg takker Gud for at sunn fornuft seiret. Dette dokumentet skisserer løsninger med store konsekvenser, ikke bare for Norge, men globalt. Jeg er overbevist om at Gud ledet til denne avgjørelsen.

Generalkonferensens leder, Ted Wilson, mer enn antydde at saken ikke vil komme opp igjen før neste Annual Council, om et år. Det kunne muligens settes på agendaen for hovedstyrets vårmøte i april, men april-møtet er kortere, har langt færre internasjonale deltakere, og omfatter hovedsakelig budsjetter og forretningsanliggender. Det er heller ingenting som tyder på at et ekstraordinært Annual Council blir nødvendig, så den første naturlige anledning blir i oktober-møtet i 2018.

2017 11 22 Adventist.no TED med forslag til GC

## Transeuropeisk divisjon med forslag til Generalkonferensen

Ved Widar Ursett  
22.11.2017

### På sitt hovedstyremøte i November responderer Transeuropeisk divisjon på enhetsdokumentet fra Annual Council.

Hvert år samles hovedstyret for Transeuropeisk divisjon (TED) til styremøte i November. I år handlet de største sakene om enhet, misjon og medlemspleie. Her tar vi for oss enhetsspørsmålet, som har stått sentralt på de fleste styreagendaer i over 10 år.

På Generalkonferensens hovedstyremøte i midten av oktober, vedtok styret å sende administrasjonens dokument om «enhet i misjon» tilbake til videre behandling. Dokumentet krevde i praksis at kirkeenheter defineres av kirkens styringsregler, og at styremedlemmer skulle undertegne en lojalitetserklæring i så måte. Mange satte spørsmålsteget ved om dokumentet samsvarte med de mer grunnleggende vedtektene, både hva lojalitetserklæringer, og grunnlaget for enhet angår. Det betyr at spørsmålet om kvinnelig ordinasjon nå er i bero mens dokumentet blir bearbeidet. Og i praksis har debatten nå nødvendigvis flyttet seg fra ordinasjonsspørsmålet til kirkerett. I hvilken grad skal styringsreglene definere kirkens enhet, og i hvilken grad må styringsreglene bearbeides for å ivareta behovene på globalt nivå?

Den del av TEDs styre som består av legmedlemmer, valgte i år å snakke sammen om enhetsproblematikken, for å fremme noen forslag til vedtak. Temaet ble utredet over en tredagers periode, og bærer preg av at jurister ikke har vært med på å formulere dem. Styret valgte likevel å vedta forslagene som et uttrykk for den holdning og vilje som rå i TED.

Her følger dokumentet som ble vedtatt:

#### Preambel

Denne oppsummeringen med følgende forslag ble presentert av legmedlemmer og vedtatt av TED-styret ved hovedstyremøtet 2017. Den reflekterer opplevelsen fra Generalkonferensens (GC) årsmøte 2017 hvor dokumentet «Procedures for reconciliation and

adherence in church governance: phase II» ble presentert. De legmedlemmer som deltok følte sterkt at prosessen hverken var transparent eller rettferdig. Hovedgrunnen til dette var at enhetsdokumentet ikke ble delt ut på forhånd. 14 sider med komplekst materiale ble bare lest høyt, noe som er utfordrende selv om engelsk er ditt morsmål. For de fleste medlemmene av GCs hovedstyre er engelsk imidlertid et sekundært språk.

Som legmedlemmer vil vi også understreke at hensikten til Transeuropeisk divisjon og dens unioner er ikke-, og har aldri vært, å fremstå som opprørere eller avvikere.

#### Respons 1

Da et stort antall stemmeberettigede medlemmer ikke har engelsk som morsmål, og da det er viktig at alle kan forstå det som stemmes over:

VEDTATT: Dersom det ikke allerede er adressert i styringsreglene, å føre inn i styringsreglene at dokumenter som skal til avstemning i hovedstyrene i GC og divisjonene, bør sendes til stemmeberettigede styremedlemmer før styremøtet.

#### Respons 2

Da dokumentet «Procedures for reconciliation and adherence in church governance: Phase

II» fastslår at hvis du ikke undertegner for å vise samsvar med GCs styringsregler, mister du taleretten og stemmeretten, så spør vi om dette er brudd på vedtektene? Dersom delegater hindres i å representere sitt elektorat, motarbeides den demokratiske prosessen. Dette kan også oppfattes som lovstridig i enkelte land.

VEDTATT: at ny dokumentasjon som vil bli presentert for GC-komiteen, skal dokumentere samsvar med vedtektene.

#### Respons 3

Da situasjonen tilknyttet enhetsspørsmålet ser ut til å være fastlåst, og der en stor prosentandel av folk på hver side viser til tro og samvittighet

Og da mye tid har blitt brukt på dette,  
Så anbefaler vi at vi ikke lenger lar oss distrahere av problemer som, selv om de er viktige, vil trekke fokuset bort fra vårt oppdrag, inkludert omsorg, medlemsbevaring og disippelgjøring.

VEDTATT: Vi anmoder at GC-administrasjonen erklærer en pause med umiddelbar virkning, i det minste fram til GCs hovedstyremøte i 2019, for kirkeenhetsens skyld.

Denne pausen defineres som følger:

- For GC, divisjoner, unioner, distrikter, til, under bønn, å føre konsultasjoner og søke løsninger for en enhet som GC-administrasjonen og de som de konsulterer, kan enes om
- At dokumentet «Procedures for reconciliation and adherence in church governance: phase II» blir utsatt og ikke diskutert videre.
- At unionene beholder status quo under pausen.
- At alle berørte parter under pausen avstår fra handlinger som vil sette konsultasjonsprosessen i fare.

2017 12 01

## **Meningsmåling ØND pastorsamling 30 november 2017**

*Ved Victor Marley*

30. november 2017 gjennomførte ØND en pastorsamling på Ulsrud hvor temaet om ordinasjon av kvinner og DNUs standpunkt vedr. likebehandling av mannlige og kvinnelige pastorer og valget om å ikke rapportere ordinerte pastorer til SDAs årbok, samt ØNDs brev til DNU av 10. september 2017, ble drøftet.

Det var 25 personer til stede, deriblant DNUs administrasjon, noen avdelingsledere og to pastorkoner fra ØND. Victor Marley sendte den 1. desember 2017 ut sin sedvanlige fredagshilsen til avdelingslederne i DNU. Han inkluderte der følgende informasjon fra pastorsamlingen i ØND dagen før:

### **Noen orienteringer:**

Pastorssamling i ØND i går. Vi brukte en del tid til å snakke sammen om situasjon i forhold til rapporteringen til GC og se litt nærmere på prosessen rundt det. Ved slutten av samtalen, delte vi ut noen spørsmål. Her er spørsmålene og resultatene:

- Jeg er støttende til DNUs avgjørelse om å likebehandler menn og kvinner i pastoral tjeneste. Ja 22 Nei 2
- Jeg er støttende til at det ble opprettet credentials/bevillinger som synliggjør DNUs ønske om likebehandling av menn og kvinner i pastoral tjeneste. Ja 20 Nei 5
- Jeg er støttende til avgjørelsen om å ikke rapportere ordinerte pastorer til Seventh-day Adventist Church Yearbook. Ja 13 Nei 12
- Jeg er støttende til at administrasjonen jobber videre for å komme i konstruktiv dialog med General konferansens lederskap. Ja 24 Nei 1

Jeg tolker det slik at det er veldig bred støtte for retningen rundt saken, men delte meninger om valget om å ikke rapportere. Vi må nå vurdere om vi skal sende de samme spørsmålene til de som ikke var til stedet og til pastorene i de andre distriktene.



2017 12 10 DNU vedtak vedrørende brev fra ØND

## **ORDINASJON – OPPDATERING GC AUTUMN COUNCIL TED YEM (DNU 73/2017-12-10)**

Finn F. Eckhoff orienterte om saken og ga en oversikt over prosessen. Victor Marley orienterte om GC Annual Council som han deltok på i oktober 2017.

**Vedtatt:** DNU-styret tar til orientering ØND-styrets brev av 10.9.2017 hvor det uttrykkes bekymring/uenighet med reaksjonsformen DNU har valgt overfor TED/GC i spørsmålet om likestilling av mannlige og kvinnelige pastorer. DNU utfordres til å revurdere hvordan pastorene innrapporteres. Oppfordringen er at DNU rapporterer mannlige og kvinnelige pastorer hver for seg i tråd med gjeldende credentials/ bevilninger i GC Working Policy.

Nåværende praksis for innrapportering av pastorene er tydeliggjort i DNU-vedtak av 20.9.2015. Reaksjonsform er en logisk videreføring av et vedtak som DNU fattet i 2012 da ordinasjon av mannlige pastorer ble satt på vent for å likebehandle mannlige og kvinnelige pastorer. En identisk forbønnsbehandling for både mannlige og kvinnelige pastorer har slik blitt gjennomført siden vedtaket i 2012. Å gå tilbake til å fylle inn de samme, gitte skjemaer med gjeldende credentials/ bevilninger ville være å indirekte godta den diskriminerende praksis som DNU, med pastorenes støtte, tok avstand fra i 2015-vedtaket. I dette vedtaket uttrykkes det at DNU-vedtaket er en midlertidig ordning: «Inntil det blir etablert en klassifisering av pastorer uten et skille som bygger på en grunnleggende diskriminering av kvinnelige pastorer». Som en følge av DNU-vedtaket i 2015 publiseres det ikke ordinerte og uordinerte pastorer fra DNU i SDA Yearbook da publiseringen der bygger på at gjeldende kategorier av credentials/ bevilninger benyttes.

SDA internasjonalt har over diverse tiår arbeidet med å finne en løsning på denne utfordringen uten å lykkes med å finne løsningen. GC har per i dag ikke imøtekommet DNU og TEDs forespørsel om å opprette en kjønnsnøytral kategori for klassifisering av pastorer. GC Annual Council har full myndighet til å etterkomme et slikt behov, dersom det er villighet til det.

I forkant av DNUs styremøte 20.9.2015 ble forslag

til vedtak sendt ut til styrets medlemmer og alle pastorene i Norge. Samme dag ble det sendt ut en anonym meningsmåling til alle pastorene. Resultatet av meningsmålingen signaliserte en solid støtte (69 % av avgitte stemmer) fra pastorene for å avvike fra gjeldende credentials/bevilninger for å kunne gjennomføre en ikke-diskriminerende behandling av kvinnelige pastorer.

DNU-styret vurderer at det har vært en omfattende og åpen prosess i saken, hvor det har vært veldig få kritiske tilbakemeldinger inntil brevet fra ØND kom ca. to år etter at vedtaket i DNU ble fattet i september 2015. Å videreføre en diskriminerende praksis vil gi et veldig negativt signal til våre kvinnelige pastorer.

DNU-styret vil be organisasjonssekretæren om å skrive en artikkel til Adventnytt med oversikt over de viktigste hendelsene i denne saken.

## Seventh-day Adventist<sup>®</sup> Church

WORLD HEADQUARTERS

GENERAL CONFERENCE  
UNITY OVERSIGHT COMMITTEE

January 2, 2018.

To: Union Presidents

Dear Colleagues,

Greetings! As we are ushered into this brand-new year – 2018 – we will surely find solace in claiming and clinging to the sure promise of Deuteronomy 11: 12.

***“... the eyes of the Lord your God are always on [you], from the beginning of the year to the very end of the year. (NKJV)***

With the Lord on our side, at each step of the way, and all year long, we are ready to face the future with assurance.

The purpose of this letter is to inform you that the *Unity Oversight Committee* has commenced a process of gathering both qualitative and quantitative data from the world church in order to craft a brief statement, of hopefully half a page, about non-compliance, that will be brought to the 2018 Annual Council for approval. The qualitative data will be gleaned through the dialogues that will take place in each division territory and that will give an opportunity for the attendees to adequately express their views. Representatives from the *Unity Oversight Committee*, who are available at the time of the division meetings, may also be in attendance.

As far as the gathering of quantitative data is concerned, the *Unity Oversight Committee* has approved the development of a short Survey which hopefully will comprise fewer than 10 questions, by the General Conference Office of Archives, Statistics, and Research [ASTR], in consultation with the *Unity Oversight Committee*.

Considering the pivotal role that unions play as building blocks in the global organization of the Church, it was also decided that all union presidents will be asked to participate by answering the questionnaire. You will be asked to answer the Survey as representatives of your constituency and not based on your personal views. Division presidents have also been asked to participate in this Survey.

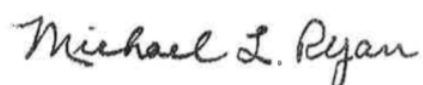
12501 Old Columbia Pike • Silver Spring • MD 20904-6600 • USA  
adventist.org • Office + (301) 680 6000



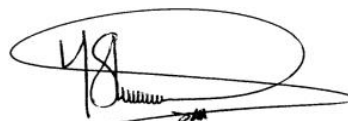
We are therefore informing that you will soon receive a Survey directly from ASTR. We encourage each union president to quickly participate in completing the questionnaire as we are hoping that a rapid completion of this process will allow for an early and wide exposure of the resulting statement so that it may be brought to Annual Council for approval.

We thank you for your support.

May God bless this process. We only want HIS will to be done.



Michael L. Ryan  
Chair–Unity Oversight Committee



Hensley M. Mooroven  
Secretary–Unity Oversight Committee

2018 01 19 Adventist.no

## Bør unioner som ikke følger policy, straffes?

Ved Tor Tjeransen  
19.01.2018

### Ja eller nei?

**Generalkonferensen** sendte i går ut et spørreskjema til alle verdens divisjoner og unioner. Der er spørsmålet om straff av unioner som ikke følger vedtak fra Generalkonferensens hovedforsamling og styre, det sentrale temaet. De seks spørsmålene i skjemaet er utarbeidet av Generalkonferensens *Unity Oversight Committee*, komiteen som har ansvar for å arbeide med konsekvenser for enheter som ikke følger vedtak fra Generalkonferensen eller Generalkonferensens *Working Policy*.

Brevet fra *Unity Oversight Committee* er undertegnet av komiteens leder, tidligere visepresident i Generalkonferensen Mike Ryan. Han ble valgt som komiteens leder etter at den tidligere lederen for komiteen, visepresident Thomas Lemon, trakk seg fra sitt verv som komiteleder i kjølvannet av Annual Council 2017.

### Dette er spørsmålene Generalkonferensen vil ha svar på:

Svar Ja eller Nei på følgende spørsmål:

1. Burde Generalkonferensens *Unity Oversight Committee* oppnevne en gruppe som skal lytte med forståelse, gi råd og be med presidentene i unioner som ikke følger vedtak fra Generalkonferensens hovedforsamling og styre?
2. Bør det være ytterligere organisatoriske konsekvenser for unioner som ikke følger vedtak fra Generalkonferensens hovedforsamling og styre?
3. Bør ledere bes om å signere et dokument der de bekrefter at de vil følge vedtak fra Generalkonferensens hovedforsamling og styre?
4. Bør presidenter fra unioner som ikke følger vedtak fra Generalkonferensens hovedforsamling og styre, få lov til å tale (ha talerett) ved møtene i Generalkonferensens styre?
5. Bør presidenter fra unioner som ikke følger vedtak fra Generalkonferensens hovedforsamling og styre, få lov til å stemme ved møtene i Generalkonferensens styre?

6. Bør presidenter fra unioner som ikke følger vedtak fra Generalkonferensens hovedforsamling og styre, få lov til å gjøre tjeneste i stående komiteer og ad hoc underutvalg oppnevnt av Generalkonferensens styre?

### Bakgrunnen for spørsmålene

Under Annual Council 2017 la *Unity Oversight Committee* fram et dokument på fjorten sider om konsekvenser for enheter i Adventistkirken som ikke fulgte vedtak fra Generalkonferensens hovedforsamling eller følger vedtak i Generalkonferensens styre, herunder *Working Policy*.

Hovedpoenget i det fjorten sider lange dokumentet som ble lagt fram under Annual Council 2017, var at ledere skulle undertegne et dokument der de måtte bekrefte at de/deres union fulgte Generalkonferensens *Working Policy*. Dersom man ikke kunne undertegne et slikt dokument, ville man miste både talerett og stemmerett i Generalkonferensens styre, samt miste retten til å delta i underutvalg.

Flere av delegatene ved Annual Council var svært kritiske til både dokumentets innhold og måten dokumentet hadde blitt til på. Dokumentet hadde ikke blitt til som resultat av arbeid i *Unity Oversight Committee*, komiteen med ansvar for saksområdet, men hadde blitt overlevert komiteen fra Generalkonferensens ledelse. Dokumentet hadde blitt møtt med kraftig motstand da Generalkonferensens formann i forkant av Annual Council hadde lagt det fram for visepresidentene og divisjonslederne. Det var bare etter at stemmer fra folk som ikke var til stede ved drøftingen av dokumentet, ble tellt med, at det ble oppnådd flertall med en enkelt stemmes overvekt for å la dokumentet gå videre til Annual Council.

Debatten av dokumentet 9. oktober 2017 varte i nesten seks timer fra 13.30 til 19.15. Ingen av styrets ordinære medlemmer hadde sett det omfattende dokumentet før det ble delt ut til styremedlemmene og senere lest høyt av sekretæren for *Unity Oversight Committee*, Hensley Mooroooven. Under debatten var svært mange av delega-

tene kritiske til forslagene i dokumentet. Tidligere leder av Generalkonferensen, Jan Paulsen, mente at dokumentet gjorde Den hellige ånds arbeid med det betente spørsmålet vanskeligere.

– Jeg kan ikke se Guds hånd i dette dokumentet, sa Paulsen.

Flere delegater mente dokumentet kunne være på kollisjonskurs med Adventistkirkens vedtekter, og de ønsket et grundig juridisk vurdering. Resultatet ble at dokumentet ble sendt tilbake til *Unity Oversight Committee* med stemmetallet 184 for og 114 mot.

### Reaksjoner på spørreskjemaet

Flere som har lest spørreskjemaet og følgebrevet, undrer seg over hva hensikten skal være med å sende dette til alle lederne av verdens 137 unioner. Noen tenker at det er et forsøk på å finne ut om motstanden mot dokumentet som ble lagt fram ved Annual Council 2017, primært er en motstand begrunnet i prosessen rundt framleggingen av dokumentet, eller om det også er motstand mot dokumentets innhold.

Victor Marley, leder for Den norske union, er urolig for hvordan disse spørsmålene blir håndtert i forskjellige kulturer og hvordan Generalkonferensen kommer til å bruke svarene.

– Det virker som disse spørsmålene er konstruert på en måte som vil sikre at Generalkonferensens ledelse får de svarene de ønsker seg, sier Marley.

Han frykter at mange ledere som lever i kulturer med helt andre forhold enn de vi har i Europa og Nord-Amerika, ikke vil tenke grundig gjennom konsekvensene av de forskjellige spørsmålene.

– Igjen savner jeg en vilje til konstruktive samtaler med unionene som ønsker å finne en måte å holde seg innenfor policy om ordinasjon og samtidig kunne være tro mot vårt trosspunkt nr. 14, «Vi er alle likeverdige i Kristus...», avslutter Marley.

Svarfristen er satt til 31. januar og lederen for Generalkonferensens kontor for arkiv, forskning og statistikk har lovet å sende unionslederen en påminningsmail hver dag fram til de svarer.

Ledelsen i Norge opplever at det er en overforenkling av sakskomplekset å be om Ja/Nei svar på disse spørsmålene som ved første øyekast kan virke enkle å besvare. Fra norsk side vil man derfor bruke tid før svaret sendes.



2018 01 26 Adventist.no Innsamling av Data

## Unity Oversight Committee om veien videre

Ved General Conference Unity Oversight Committee  
26.01.2018

### Det handler om å samle kvalitative og kvantitative data fra verdensfeltet.

Unity Oversight Committee møttes i Washington D.C., 14. desember 2017, med den nye lederen, Mike Ryan (vedtatt av *General Conference Administrative Committee*) og Hensley Mooroooven, sekretær. Der ble de enige om den prosessen som skal hjelpe dem med å bearbeide «*Procedures for Reconciliation and Adherence in Church Governance: Phase II*» – dokumentet som hovedstyret i 2017 sendte tilbake til dem for videre bearbeidelse og revidering.

«Komiteen har enstemmig gått inn for at denne prosessen skal være åpen og transparent, der synspunktene fra hele Adventistkirkens verdensfelt skal tas i betraktning,» forklarer Ryan. «Generalkonferensens embetspersoner støtter denne tilnærmingen helhjertet.»

Proessen omfatter innsamling av kvalitative og kvantitative data fra verdensfeltet. Dette gjør det mulig for komiteen å tegne et mer nøyaktig bilde av hvor menighetens medlemmer og ledere står i spørsmål som handler om lojalitet til vedtak i Generalkonferensens hovedforsamling og Generalkonferensens hovedstyremøte. De kvalitative dataene vil bli samlet gjennom personlige besøk og dialoger med ledere fra de 13 verdensregioner (divisjoner), og den tilknyttede Midtøsten og Nord-Afrika-unionen. Kvalitative data vil også bli samlet fra Generalkonferensens institusjoner samt *General Conference Leadership Council*, sammensatt av Generalkonferensens embetspersoner og avdelingsledere.

Kvantitative data samles for tiden gjennom en undersøkelse av unions- og divisjonsledere. Unioner spiller en sentral rolle som byggesteiner i kirkens globale organisasjon. De er en av kirkens fire typer medlemsbaserte organisasjonsledd, og har et unikt sett med egenskaper, blant annet ved å være ansvarlig overfor medlemmene på grasrota. I tillegg er unionslederne medlemmer av Generalkonferensens hovedstyre med en oversikt over globale

hendelser i kirken. Unionene er Generalkonferensens medlemmer.

Som en del av prosessen ba *Unity Oversight-komitee* alle divisjons- og unionsledere om å svare på seks spørsmål om de ulike tiltakene som ble foreslått i fase II-dokumentet som ble diskutert på hovedstyremøtet i 2017, og henvist tilbake til komiteen. Dette vil bidra til å informere komiteen om detaljer som skal legges fram i et forslaget til nytt dokument som skal forelegges hovedstyret i 2018.

«Både unions- og divisjonsledere har blitt bedt om å svare på de seks spørsmålene i henhold til hva de tror er holdningen til flertallet av medlemmene i deres valgkrets, i motsetning til deres personlige mening», sier David Trim, direktør for Generalkonferensens kontor for arkiv, statistikk og forskning, *Office of Archives, Statistics, and Research* (ASTR).

Undersøkelsen ble laget av ASTR, og administreres av dens ledelse. Både divisjons- og unionsledere returnerer den fullførte undersøkelsen direkte til ASTR.

På grunn av egenskapene til unionene, som nevnt ovenfor, kvalifiserer forskningsstandarder unionsledere som eksperter i å måle flertallsopinionen i sine valgkretser. Undersøkelsen er også utformet slik at gyldigheten av svarene kan etterprøves for å maksimere nøyaktigheten av resultatene.

I tilfelle man ser avvik i en region vil ASTR utføre tilfeldige stikkprøver hos medlemmene for å avklare nøyaktigheten av de rapporterte undersøkelsesresultatene.

«De individuelle spørreskjemaene vil være tilgjengelige for kun fire personer – ASTR og *Unity Oversight Committee* sin ledelse – for å beskytte prosessens integritet og for å sikre at dataene håndteres på riktig måte,» forklarer Mooroooven. Komiteen har til hensikt å dele resultater med ledende embetspersoner i Generalkonferensen og hele *Unity Oversight Committee*. Samlede resultater vil være tilgjengelige for et bredere adventist-publikum.

«For å sikre klarhet, er undersøkelsen tilgjengelig på

åtte språk,» sier Mooroooven. «Ordlyden og plassering av spørsmålene i undersøkelsen bidrar til pålitelighet.»

*Unity Oversight Committee* vil offentliggjøre tilleggsmateriale mellom nå og hovedstyremøtet i 2018 i Battle Creek, Michigan.

*Avstemningen i San Antonio i 2015 Guds vilje?*

## **Avstemningen vedr. ordinasjon av kvinner i San Antonio i 2015 – var det Guds vilje som kom til uttrykk?**

*Ved Finn F. Eckhoff*

I 2015 ble den fem-årige internasjonale hovedforsamlingen for SDA arrangert i San Antonio. En av sakene de delegerte stemte over, var følgende spørsmål: «Er det akseptabelt for styrene i divisjonene, ut fra hva de vurderer som passende i sine områder, å legge til rette for ordinasjon av kvinner til pastorgjerningen? Ja eller nei.» 58 % stemte nei og 42 % ja. Presidenten for SDA på verdensplan, Ted Wilson, la ikke skjul på at han mente at det er Guds vilje at kvinner ikke skal «pastor»-ordineres og at resultatet av avstemningen avklarte den saken i hans sinn.

Resultatet av avstemningen er et viktig argument mot at kvinnelige pastorer kan ordineres i SDA. Det er imidlertid diverse grunner til at vedtaket i San Antonio ikke besvarer spørsmålet om Gud er imot kvinnelige pastorer:

1. Det er Den hellige ånd som utrunder oss med åndelige gaver, inkludert gaven til å være pastor. Jesus kaller mennesker til pastortjenesten. Det avgjøres ikke ved en avstemning i GCs hovedforsamling.
2. Lærdommen fra apostelmøtet i Jerusalem (Apg 15), det viktigste NT-eksemplet på en teologisk krisehåndtering, ble ikke fulgt. Resultatet i Jerusalem førte til enhet basert på aksept av ulik praksis vedr. omskjæring.
3. Vitnesbyrd fra kvinnelige pastorer fikk ikke bli en del av sakspresentasjonen før avstemningen ble gjennomført.
4. Viktig informasjon ble ikke nevnt da saken ble behandlet i San Antonio. I den nedsatte fagkomiteen TOSC var det 2/3-flertall for å overlate spørsmålet om ordinasjon av kvinner til divisjonsstyrene. Videre var det minst ni av de 13 divisjonsrapportene til TOSC som var positive til å overlate spørsmålet om ordinasjon av kvinner til divisjonsstyrene.
5. Hverken i Bibelen eller i skriftene til Ellen White er det funnet noe klart utsagn som er til hinder for likebehandling av mannlige og kvinnelige pastorer.
6. Avgjørelsen i San Antonio og spørsmålet om likebehandling av mannlige og kvinnelige pastorer i SDA, er ikke i harmoni med SDAs grunnleggende trospunkt 14

og 17.

7. Med SDAs grunnleggende holdning til likebehandling, slik det framkommer i trospunkt 14, blir det en samvit-tighetssak for dem som har sluttet seg til menigheten og dens trosgrunnlag.
8. Mannlig ledelsesteologi (Male Headship Theology) er grunnlaget for en del av nei-stemmene. Denne teologien har ikke støtte i SDAs grunnleggende trospunkter.
9. Kvinneundertrykkelse er den kulturelle bakgrunnen mange av de delegerte både har vokst opp med og fortsatt lever under.
10. Kollektiv tankegang er utbredt i mange kulturer i verden. I slike kulturer avgjør standpunktet til lederen hva de underordnede skal støtte opp om i en avstemning. *Menighetshåndboken* tar imidlertid utgangspunkt i at: «Alle delegerte bør være åpne for Den hellige ånds påvirkning og stemme etter personlig overbevisning.»<sup>1</sup>

Du kan lese mer om disse ti punktene i artikkelen «*10 reasons why I believe the San Antonio vote was not “the voice of God”*», publisert i *Spectrum*<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>Menighetshåndboken, s. 81

<sup>2</sup><https://spectrummagazine.org/article/2017/09/07/ten-reasons-why-i-believe-san-antonio-vote-was-not-%E2%80%9Cvoice-of-god%E2%80%9D>

*Credentials****Bevillinger og Male Headship Theology****Ved Finn F. Eckhoff***Credentials/ bevilling**

Gruppering av ulike typer ansatte, til dels etter hvilken type stilling de har.

Uttrykk for autoritet, status og rettigheter.

Norsk oversettelse: **Bevilling (løyve)** - brukes om be- myndigelser, tillatelser, dispensasjoner og begunstigelser av forskjellig art.

I SDA blir alle ansatte plassert i nærmere definerte be- villingsgrupper. Gruppene for pastoransatte skiller mellom om den ansatte er ordinert eller ikke. Kvinnelige pastorer tillates ikke rapportert i hovedgruppen for pastorer da SDA ikke har åpnet for «pastor»-ordinasjon av kvinner.

**Male Headship Theology/ Mannlig ledelsesteologi**

Mannlig ledelsesteologi er en utbredt tro innenfor kristenheten. De første tre kapitlene i 1 Mosebok danner grunnlaget for denne teologien som hevder at Gud har kalt mannen til å være leder og kvinnen til å være hjelper, og at kvinner dermed er kalt til å underordne seg mannlig autoritet. Med støtte fra en del henvisninger til Paulus, argumenteres det med at allerede før syndefallet så var Adams lederrolle en del av Guds plan, og at dette gjelder både i familien og i menigheten. Synet baseres på en hierarkisk forståelse av guddommen med en tilsvarende autoritetsforskjell mellom Faderen, Sønnen og Den Hellige Ånd.

Mannlig ledelsesteologi støttes ikke i SDAs 28 grunnleggende trospunkter.

2018 02 Adventnytt

## Ordinasjon – betydningen av ordet og bruk i SDA

Ved Finn F. Eckhoff

### Ordinasjon

«Ordinasjon er i en del kristne kirker den formelle innsettelsen av en diakon, prest eller biskop... Noen kirker regner ordinasjonen som et sakrament. Det følger da gjerne en spesiell status, slik at kun ordinerte kan utføre visse oppgaver, som for eksempel feiring av nattverden. Andre kirker har ordinasjon som en kirkelig seremoni uten sakramental status.»<sup>1</sup>

### Romersk og latinsk opprinnelse av ordet ordinasjon

«Ordinasjon» er et ord som har sin opprinnelse i latin med betydningen å sette på plass, i riktig rekkefølge. Ordet ble brukt i verdslig romersk styresammenheng allerede i tiden før Kristus. Den romersk katolske kirke tok i det 2. århundret e. Kr. ordet «ordinasjon» i bruk i kirken for å innlemme prestene i en geistlig klasse med opphøyet status. Det ble skapt en egen inndeling som er helt ukjent i NT.

### King James oversettelsen av Bibelen

I NT som opprinnelig ble skrevet på gresk, brukes det en rekke ulike ord ved innsetting av personer i forskjellige lederroller i menigheten. Da kong Jakob (James på engelsk) i 1604 bestilte en ny oversettelse av Bibelen, ble oversetterne bedt om å oversette på en slik måte at det «reflekterte prestestrukturen i den engelske kirken og dens tro på et ordinert presteskap».<sup>2</sup> På denne måten fikk den viktige KJV-oversettelsen ordet «ordinert» inn som oversettelse av seks greske ord vedr. innsetting i oppgaver i den første kristne menighet. KJV var den vanligste bibeloversettelsen på Ellen Whites tid. Selv i dag, mer enn firehundre år senere, ser mange kristne (spesielt i engelsktalende land) på KJV som den mest troverdige bibeloversettelsen, til tross for at det etter 1611 da oversettelsen var ferdig, er funnet flere eldre greske manuskripter av NT som har gitt verdi-full ny kunnskap ved nyere oversettelser.

### Misbruk av ordinasjonsritualet

Ellen White kommenterer ordinasjonsritualet etter å ha beskrevet utsendelsen av Paulus og Barnabas på den første misjonsreisen:

«Senere ble ordinasjonsritualet med håndspåleggelse sterkt misbrukt. Handlingen ble tillagt en betydning det ikke fantes dekning for. Det ble for eksempel hevdet at de ordinerte øyeblikkelig mottok en kraft som kvalifiserte dem for enhver form for evangelisk arbeid.»<sup>3</sup>

Den anerkjente adventisthistorikeren Daniel Augsburg har følgende kommentar:

«Det er ingen støtte i tidlig kristen historie for ordinasjon knyttet til pastorens person i stedet for til hans oppdrag. Dermed reflekterer adventistisk ordinasjon som er gyldig på verdensbasis, en senere augustinsk oppfatning av ordinasjon.»<sup>4</sup>

### Tre ulike typer ordinasjon i SDA

I SDA er det tre ulike typer ordinasjon:

1. Ordinasjon av menighetstjener/søster
2. Ordinasjon av forstander
3. Ordinasjon av pastor

### Fra kvalitetssikring til prestisjefylt betydning

Fra å være en kvalitetssikring av forkynnelsen (se 1853 i den kronologiske oversikten), utviklet «pastor»-ordinasjon seg i SDA til å bli en prestisjefylt posisjon i menigheten. Det ble åpnet for at ikke-pastoralt ansatte som f.eks. distrikts-kasserere og sekretærer, ledere av skoler og samfunnsansatte leger og tannleger også kan bli «pastor»-ordinert, men bare menn.

### Kvinnelige pastorer og kapellaner i SDA

Et økende antall kvinnelige pastorer og kapellaner i SDA på 1960- og 70-tallet, førte til at det måtte avklares om også kvinner kunne «pastor»-ordineres. Kvinner har fra begynnelsen av 1970-årene blitt ordinert som forstandere.



Først i 1984 vedtok GC AC at kvinner kunne ordineres som forstandere, og i 1990 ble *Menighetshåndbokens* omtale av ordinasjon av forstandere gjort kjønnsnøytralt. Ordinasjon av menighetssøstre ble formelt tatt inn i *Menighetshåndboken* i 2010.

## **Kvinnelige pastorer fungerte på basis av forstanderordinasjon i SDA**

Kvinnens funksjon som pastorer har helt fra 1970-tallet vært knyttet til ordinasjon som forstander. I tillegg har det vært behov for vedtak på både divisjons-, unions- og distriktsnivå for å gjøre det mulig for kvinner å kunne utføre pastorgjerningen. Gradvis ble det åpnet opp for at kvinnelige pastorer i tillegg til å forkynne også kunne forrette ved nattverd, utføre dåp og vielse i de områder hvor divisjonene har åpnet for det. For at en kvinnelig pastor skal kunne utføre pastorrollen, er det behov for en del spesielle vedtak som nevnt over. Følgende oppgaver er imidlertid fortsatt reservert for mannlige ordinerte pastorer: ordinasjon av pastorer, forstandere og menighetstjenere/søstre, samt å lede ut i et møte hvor en menighet blir stiftet eller oppløst.

<sup>1</sup><https://no.wikipedia.org/wiki/Ordinasjon>

<sup>2</sup>Wikipedia, [https://en.wikipedia.org/wiki/King\\_James\\_Version](https://en.wikipedia.org/wiki/King_James_Version) – basert på: Daniell, David (2003). *The Bible in English: its history and influence*. (New Haven, Conn: Yale University Press. ISBN 0-300-09930-4.) (26 May 2016)

<sup>3</sup>Alfa & Omega, bind 6, s 114,115.

<sup>4</sup>Daniel Augsburg, *Women in Ministry*, s. 96

2018 02 20 Adventist.no

## Spørreskjema etterlevelse av policy norsk svar med kommentarer

Ved Adventistkirken – Den norske union  
20.02.2018

### Adventistkirken i Norge svarer på Generalkonferensens spørsmål om lojalitet.

(Dette er en oversettelse av et engelskspråklig originaldokument mottatt fra Generalkonferensen. Den norske union (DNU) har ved besvarelsen flettet inn sine kommentarer i det mottatte dokumentet. DNUs kommentarer er merket: «Kommentar fra Den norske union». Svardokumentet under ble sendt til Generalkonferensen den 31. januar 2018. Se den engelske teksten her. <https://www.adventist.no/Media/Adventist/Images/PDF-filer/Questionnaire-on-Compliance>)

Generalkonferensens komité som overvåker enhet i menigheten (*Unity Oversight Committee*), ønsker å finne ut hva verdensfeltet, representert ved formennene i divisjonene og unionene, mener om etterlevelse av vedtak fra Generalkonferensens hovedforsamling og Generalkonferensens styre.

Vi ber om at du, som divisjons/unionsformann, svarer det du tror er oppfatningen til flertallet av medlemmer i ditt område (i motsetning til ditt personlige syn) på følgende spørsmål. Vennligst sett X på aktuelt sted, og send en epost til [oppgitt e-postadresse].

Vennligst svar Ja eller Nei på hvert spørsmål.

#### Kommentar fra Den norske union:

Den norske union hilser velkommen initiativet til å rådføre seg med unionslederne i dette spørsmålet, men vi er bekymret for bruken av ja- eller nei-svar i en så kompleks sak. Som forberedelse av våre svar, har vi konsultert ikke bare styret for Den norske union, men også våre pastorer, forstandere og distriktsstyrer. Vi erkjenner at det er forskjellige syn også i Den norske union, men på grunnlag av de tilbakemeldingene vi har fått i den begrensede tiden vi hadde tilgjengelig, har vi gjort vårt beste for å representere flertallet av medlemmer i vårt område. Et gjennomgående tema i de svarene vi har fått, var ønsket om at vi bare skulle besvare spørsmålene kvalitativt (med setninger) heller enn kvantitativt (med ja- eller nei-svar). Med andre

ord er det alvorlig tvil blant våre lekledere om verdien av å forenkle spørsmålsstillingene i så stor grad. Til tross for disse innvendingene, har vi valgt å svare både kvalitativt og kvantitativt. Vi håper at *Unity Oversight Committee* vil få mulighet til å lese begrunnelsene for de svarene vi gir.

1. Burde Generalkonferensens Unity Oversight Committee oppnevne en gruppe som skal lytte med forståelse, gi råd og be med formennene i unioner som ikke etterlever vedtak fra Generalkonferensens hovedforsamling og styre?

1. X Ja    2. Nei

#### Kommentar fra Den norske union:

Vi svarer «ja» på dette spørsmålet og stoler på at bønn, lytting og rådgivning ikke blir brukt som press og manipulasjon, men kjennetegnes ved ærlighet, integritet og en ånd som søker å finne løsninger sammen gjennom konstruktive samtaler. Vi forventer også at denne prosessen blir fulgt i alle tilfeller av manglende etterlevelse av gjeldende regelverk, slik at framgangsmåtens integritet bevares.

2. Bør det være ytterligere organisatoriske konsekvenser for unioner som ikke følger vedtak fra Generalkonferensens hovedforsamling og styre?

1. Ja    2. X Nei

#### Kommentar fra Den norske union:

Dette spørsmålet reiser et nytt spørsmål om hva manglende etterlevelse er, og hva som er alvorlig nok til å berettige «ytterligere organisatoriske konsekvenser», og hvilken prosess som skal avgjøre dette. Vi mener at de fleste unioner forsøker å være lojale overfor vedtak i Generalkonferansen, men det er muligens behov for forståelse og fleksibilitet angående særskilte kulturelle og misjonale behov. Dette er et enkelt spørsmål om en kompleks sak, særlig siden det store flertallet unioner på en eller annen måte ikke etterlever Generalkonferensens *Working Policy*.

Vi svarer «nei» til dette spørsmålet fordi vi ikke tror bildet er så enkelt. For eksempel tror Den norske union at våre grunnleggende trosspunkter nummer 14 og 17, samt

Generalkonferensens *Working Policy* BA 60 05 sier «nei» til alle former for diskriminering av personer med åndelige gaver, på grunnlag av om det er en mann eller en kvinne. Dette skaper den forvirrende situasjonen der tro og praksis står i motstrid. Før det kan fattes vedtak i denne aktuelle saken, må grunnlaget for reaksjoner bli tydelig avklart, og være i harmoni med menighetens grunnleggende trospunkter.

Den adventistiske framgangsmåten, og vi tror den bibelske, er å skape forståelse gjennom ydmyk lytting og dialog for å finne en vei framover. Som Ellen White skrev: «Menigheten kan fatte vedtak etter vedtak for å undertrykke uenighet, men vi kan ikke tvinge tanken og viljen, og utrydde uenigheten på den måten» (E. G. White, MS 24, 1892). Derfor oppmuntrer vi til, og ønsker velkommen, meningsfylt dialog fram mot konstruktive løsninger som vil la menighetens misjonsoppdrag lykkes i alle deler av verden.

3. Bør ledere bes om å signere et dokument der de bekrefter at de vil følge vedtak fra Generalkonferensens hovedforsamling og styre?

1. Ja 2. X Nei

#### Kommentar fra Den norske union:

Vi svarer «nei» fordi å svare «ja» vil være å benekte muligheten for menneskelige feil og mangler i menighetens beslutningsprosesser. Vi tar det også for gitt at legitimt valgte ledere i menigheten er lojale overfor menigheten, dens oppdrag og dens retningslinjer. Å signere et slikt dokument vekker mistro til den tillit menighetsfellesskapet er bygd på. Det fratras også rettighetene til dem som valgte han eller henne.

4. Bør formenn fra unioner som ikke etterlever vedtak fra Generalkonferensens hovedforsamling og styre, få lov til å tale (ha talerett) ved møtene i Generalkonferensens styre?

1. X Ja 2. Nei

#### Kommentar fra Den norske union:

Den norske union svarer «ja» på dette spørsmålet fordi vi tviler på om det er holdbart i henhold til vedtektene å nekte talerett for styremedlemmer som sitter i styret i kraft av sin stilling og med en forpliktelse til å representere medlemmene i sitt område. Menighetsdemokratiet drar nytte av den klokskap og framgang som oppnås gjennom sunne utvekslinger av tanker og innsikt. Å fjerne alle dem som representerer andre syn, vil hindre demokratiet og det som kan være Den hellige ånds stemme. Å frata ledere taleretten betyr å ta rettighetene fra de trofaste medlemmene den lederen taler på vegne av. Det kan ha alvorlige konsekvenser når det gjelder respekt for, og tillit til menighetssystemet, organisasjonen og dens ledere.

5. Bør formenn fra unioner som ikke etterlever vedtak fra Generalkonferensens hovedforsamling og styre, få lov til å stemme ved møtene i Generalkonferensens styre?

1. X Ja 2. Nei

#### Kommentar fra Den norske union:

Å bringe til taushet forskjellige perspektiv innenfor verdensmenigheten vil være et bekymringsfullt avvik fra bibelsk lære (se for eksempel Apg 15), og fra Adventistkirken historie og praksis. Vi vil oppmuntre menigheten til å se på forskjellige perspektiv som berikende for verdensmenigheten.

6. Bør formenn fra unioner som ikke etterlever vedtak fra Generalkonferensens hovedforsamling og styre, få lov til å gjøre tjeneste i stående komiteer og ad hoc underutvalg oppnevnt av Generalkonferensens styre?

1. X Ja 2. Nei

#### Kommentar fra Den norske union:

Det er berikende for en komité at flere syn er representert, fordi det sikrer at komiteens vedtak er basert på synspunktene og realitetene i verdenskirken.

### Kommentarer og forslag:

#### Kommentar fra Den norske union:

Både ledelsen, styret og medlemmene i Den norske union setter pris på anledningen til å delta i samtalen og prosessen angående etterlevelse av Generalkonferensens vedtak angående likebehandling av menn og kvinner i pastortjeneste. Omfattende og grundig konsultasjon er viktig når vi skal finne løsninger som respekterer behovene på alle sider.

Når det gjelder saker angående manglende etterlevelse, vil vi anbefale dialog, myk makt og konsensus. Vi kan ikke støtte en framgangsmåte som tar utgangspunkt i straffetiltak. Revisjonsrapportene viser at det i over 80% av unionene i verden er påpekt tilfeller av manglende etterlevelse av Generalkonferensens *Working Policy*. Et forsøk på å fjerne talerett og stemmerett fra styremedlemmer fra unioner som ikke fullt ut etterlever Generalkonferensens *Working Policy*, vil sette i gang en prosess som vil påføre Syvendedags Adventistkirken alvorlig skade og hindre arbeidet med misjon.

Vi tror det vil være nyttig å skille mellom forskjellige kategorier av manglende etterlevelse. Det inntrykket man får fra spørsmålene ovenfor, er at åndelige, etiske, moralske og administrative forhold samles i samme kategori. Vi mener dette er en overforenkling og at samvittighetsspørsmål må håndteres med fintfølelse og forståelse.

Vi opplever ikke at det har funnet sted noen meningsfylt dialog angående spørsmålet om likebehandling av mannlige og kvinnelige pastorer. Vi mener derfor at en diskusjon

om konsekvenser for manglende etterlevelse av vedtak i Generalkonferensen er prematur.

Ledelsen og styret i Den norske union mener at kirken har vedtatt et grunnleggende prinsipp som ikke kan fravikes i behandlingen av kvinnelige pastorer som er rettmessig ansatt. «Kirken forkaster ethvert system eller filosofi som diskriminerer mot noen på grunnlag av rase, hudfarge eller kjønn» (Generalkonferensens *Working Policy* BA 60 05 Basic Principles). Jesu ord er det grunnleggende prinsippet om hvordan vi skal behandle andre. «Som dere vil at andre skal gjøre mot dere, slik skal dere gjøre mot dem» (Luk 6,31 Bibel 2011). Det grunnleggende trospunkt nummer 14 forteller oss at: «Særpreg i rase, kultur, utdanning og nasjonalitet, eller ulikheter mellom høy og lav, rik og fattig, mann og kvinne må ikke få splitte oss.» Det grunnleggende trospunkt nummer 17 gjør det klart at «Den hellige ånd ... gir hvert enkelt medlem etter som han vil ... de nødvendige egenskaper og tjenester som menigheten behøver for å oppfylle sin gudgitte oppgave» inkludert «tjenester som ... forkynnelse, undervisning, administrasjon», og at: «Noen medlemmer er kalt av Gud og utrustet av Ånden til anerkjente funksjoner i menigheten, som pastorer, evangelister og lærere.»

La oss følge Ellen G. Whites ord da hun kommenterte den største av alle konflikter, Lucifers brudd på himmelens lov: «Maktbruk er i strid med prinsippene i Guds rike. Herren ønsker bare kjærlighetens tjeneste. Kjærlighet er ikke noe en kan forlange, og den kan heller ikke vinnes ved makt eller myndighet. Kjærlighet kan bare vekkes ved kjærlighet» (*Alfa og Omega*, 4:13 DA22).

2018 03 23 ANN Survey Results

## ***Presented to Unity Oversight Committee Qualitative Research Continues***

*Ved General Conference Unity Oversight Committee*

Results from a worldwide survey were presented to the members of the Seventh-day Adventist Church's General Conference (GC) Unity Oversight Committee on March 20, 2018, during a scheduled meeting held at the world headquarters in Silver Spring, Maryland.

The six-question survey was designed and administered by the church's Office of Archives, Statistics, and Research (ASTR). The survey addressed issues relating to compliance with voted actions of the General Conference Session, the church's highest decision-making body, and its Executive Committee, which meets annually between the quinquennial sessions of the General Conference.

Following the process adopted by the Unity Oversight Committee in December 2017, the survey provides quantitative data, allowing the committee "to more accurately judge where the world Church leaders and members stand on these issues," according to Mike Ryan, chair of the committee. "This information will serve as a guide to the Unity Oversight Committee in defining consequences for unions who have not complied with votes of the GC Session and of the GC Executive Committee," he added.

The report, presented to the committee by the Director of ASTR, David Trim, featured survey data gathered from the presidents of the Church's 13 world divisions, as well as the Middle East North Africa Union, an attached field of the GC. In addition, the survey was sent to the 137 presidents of unions around the world.

"The union presidents answer directly to a grassroots constituency," said Ryan. Additionally, union presidents are members of the GC Executive Committee with an overview of global church events and actions. Unions comprise the constituency of the GC.

### **Survey Results**

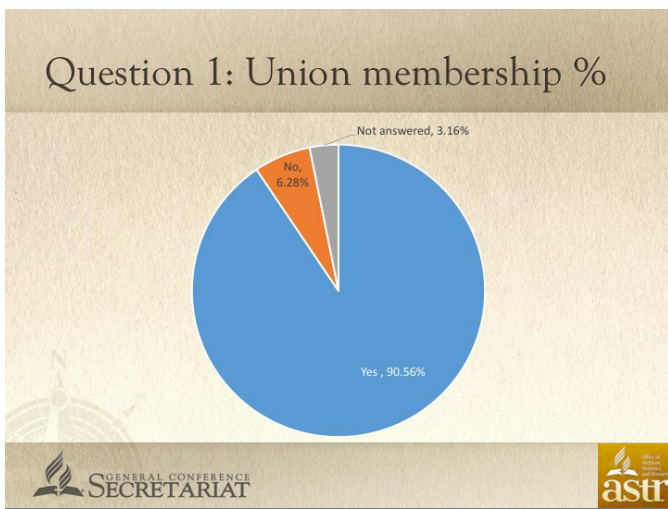
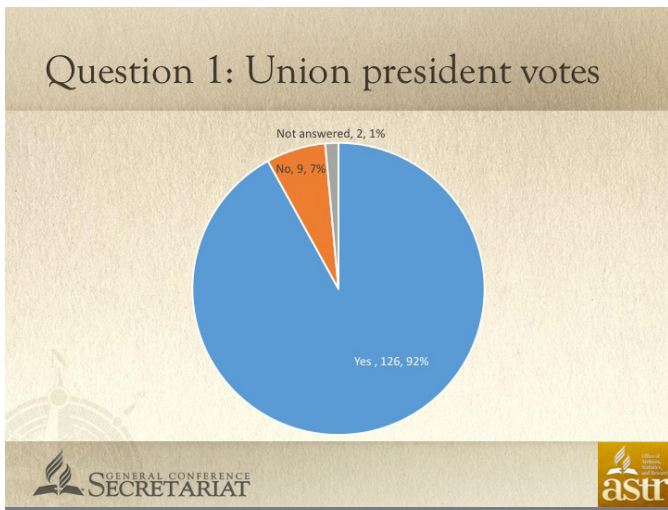
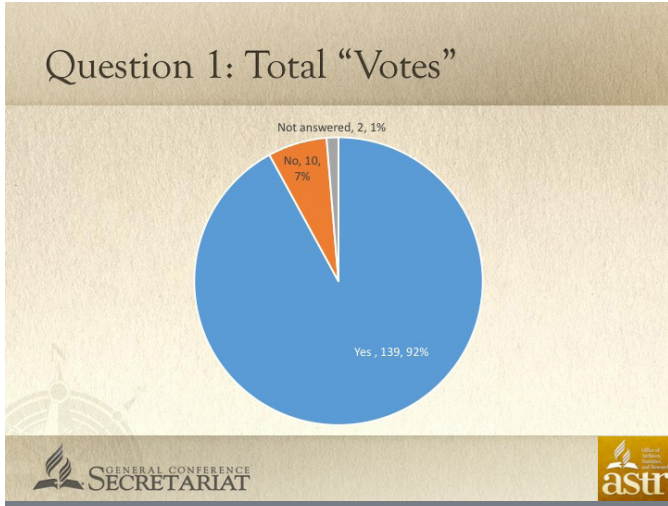
In his report, Trim stated that union and division presidents were requested to answer the six survey questions according to "what they believe is the view of the majority of members in their territory, as opposed to their personal opinion."

Trim noted that 100 percent of the surveys, sent out on January 18, 2018, had been received by March 4. He then presented each question, along with the data received, including 1) number and percentages of "votes" received; 2) number and percentages of Union president "votes,"; 3) Percentage of Union membership living in the territories represented by each vote.



Following are the questions and responses presented to the committee:

**Question 1:** “Should the General Conference Unity Oversight Committee appoint a team to listen sensitively, counsel and pray with the presidents of unions not in compliance with voted actions of GC Sessions and of the GC Executive Committee?”



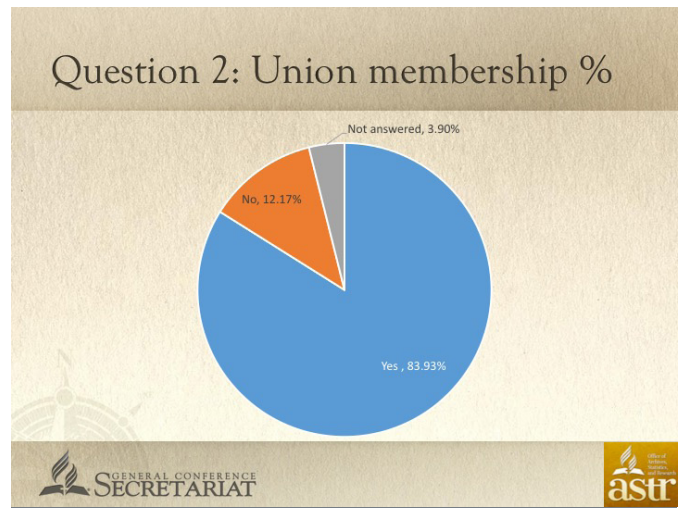
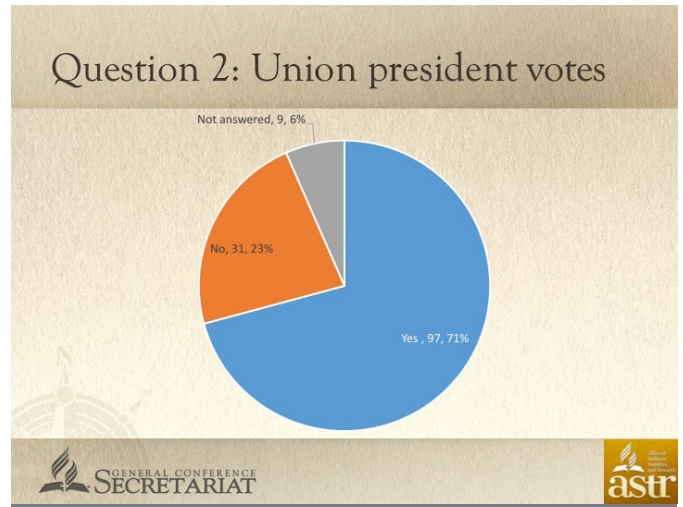
**Response:**

“Yes” — 139 total votes (92%); 126 union president votes (92%); percentage of world membership residing in those unions: 90.56%.

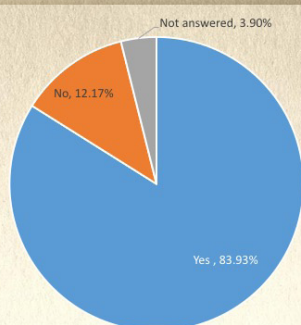
“No” — 10 total votes (7%); 9 union president votes (7%); percentage of world membership residing in those unions: 6.28%.

Not answered — 2 total (1% ); 2 union presidents; percentage of world membership residing in those unions: 3.16%.

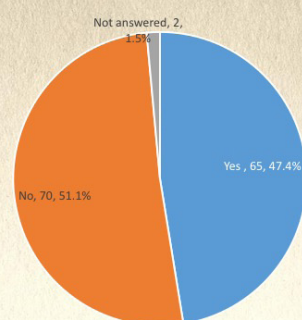
**Question 2:** “Should there be further organizational consequences for unions that do not comply with voted actions of GC Sessions and of the GC Executive Committee?”



## Question 2: Union membership %



## Question 3: Union president votes

**Response:**

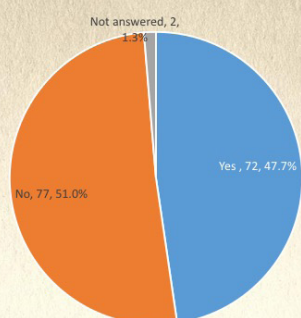
“Yes” — 108 total votes (72%); 97 union president votes (71%); percentage of world membership residing in those unions: 83.93%.

“No” — 34 total votes (22%); 31 union president votes (23%); percentage of world membership residing in those unions: 12.17%.

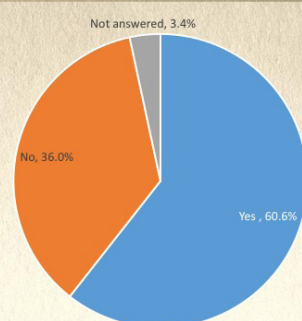
Not answered — 9 total votes (6%); 9 union presidents (6%); percentage of world membership residing in those unions: 3.9%.

**Question 3:** “Should church leaders be asked to sign a document saying that they will follow voted actions of GC Sessions and of the GC Executive Committee?”

## Question 3: Total “Votes”



## Question 3: Union membership %

**Response:**

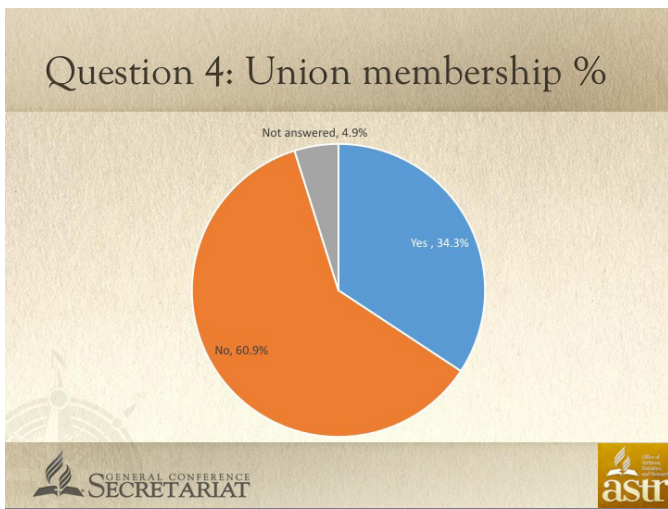
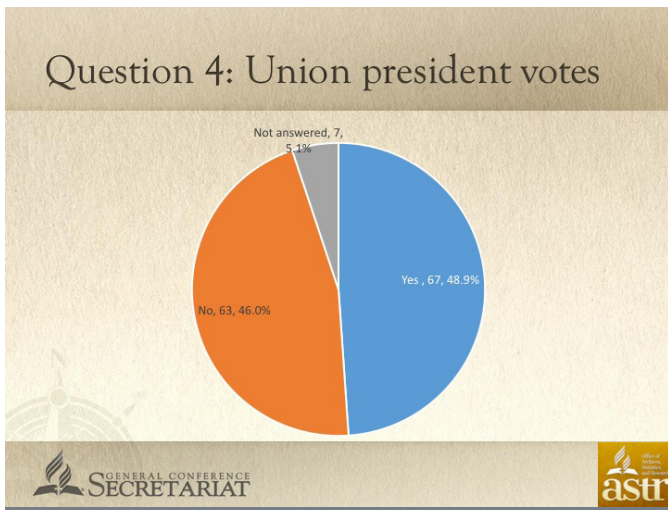
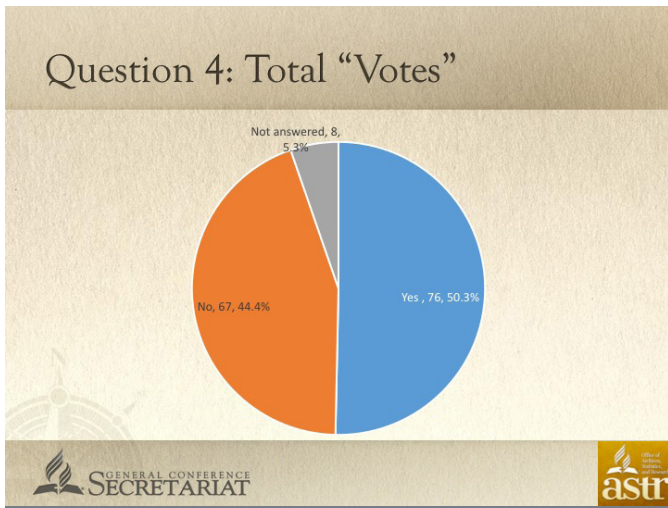
“Yes” — 72 total votes (47.7%); 65 union president votes (47.4%); percentage of world membership residing in those unions: 60.6%.

“No” — 77 total votes (51%); 70 union president votes (51.1%); percentage of world membership residing in those unions: 36%.

Not answered — 2 total (1.3 %); 2 union presidents (1.5%); percentage of world membership residing in those unions: 3.4%.

**Question 4:** “Should presidents of unions not in compliance with voted actions of GC Sessions and of the GC Executive Committee be allowed to speak (*i.e.* have voice) at meetings of the GC Executive Committee?”





**Response:**

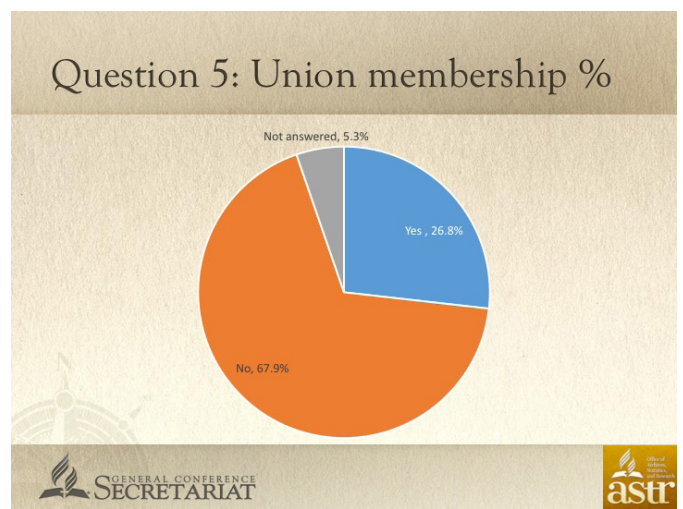
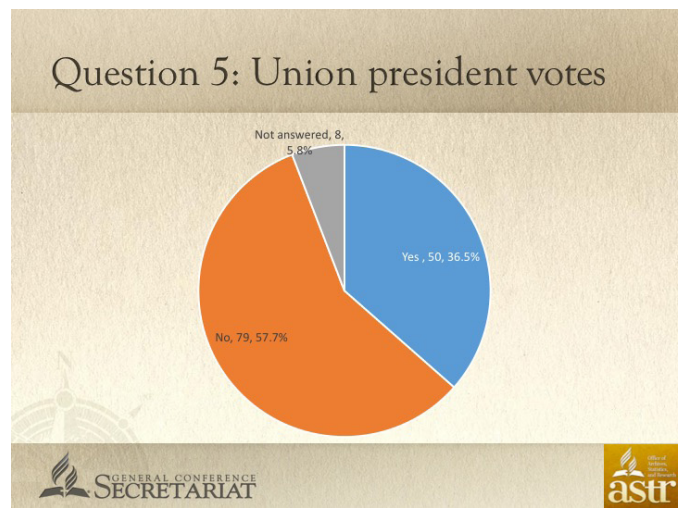
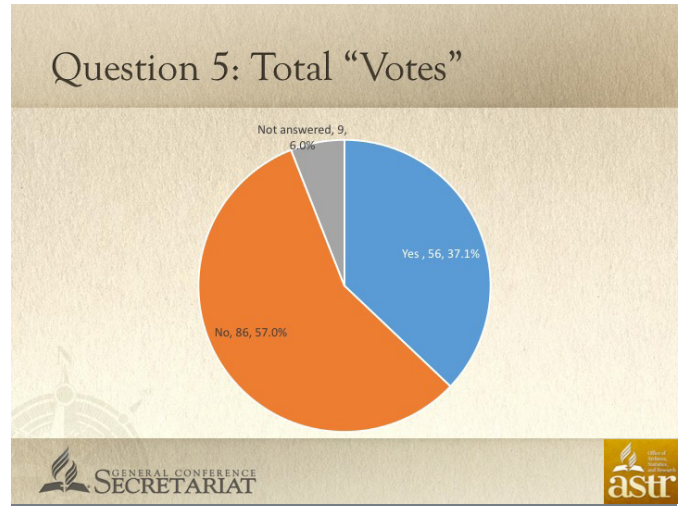
“Yes” — 76 total votes (50.3% ); 67 union president votes (48.9%); percentage of world membership residing in those unions: 34.3%.

“No” — 67 total votes (44.4%); 63 union president votes (46%); percentage of world membership residing in those unions: 60.9%.

Not answered — 8 total (5.3%); 7 union presidents

(5.1%); percentage of world membership residing in those unions: 4.9%.

**Question 5:** “Should presidents of unions not in compliance with voted actions of GC Sessions and of the GC Executive Committee be allowed to vote in meetings of the GC Executive Committee?”



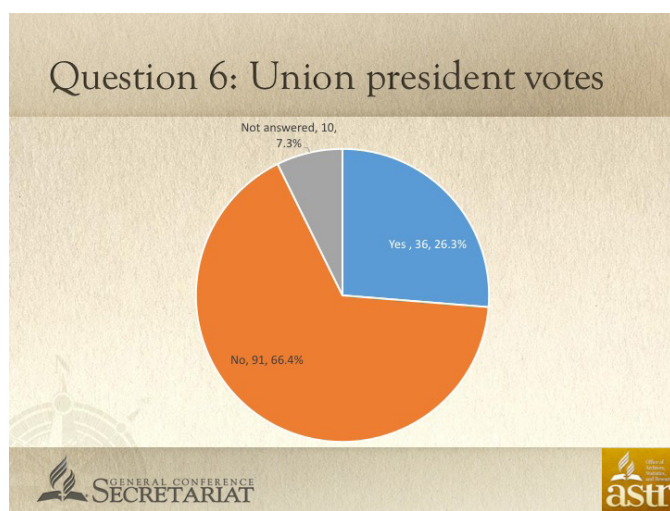
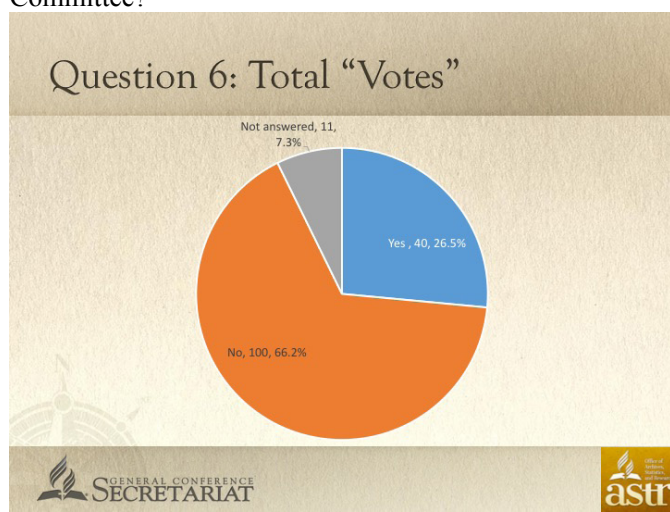
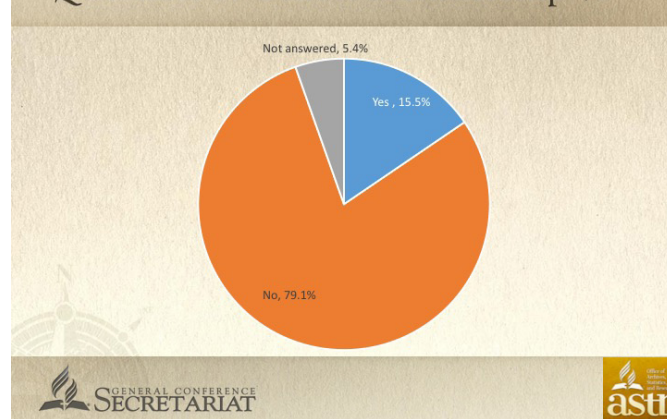
**Response:**

“Yes” — 56 total votes (37.1%); 50 union president votes (36.5%); percentage of world membership residing in those unions: 26.8%.

“No” — 86 total votes (57%); 79 union president votes (57.7%); percentage of world membership residing in those unions: 67.9%.

Not answered — 9 total (6%); 8 union presidents (5.8%); percentage of world membership residing in those unions: 5.3%.

**Question 6:** “Should presidents of unions not in compliance with voted actions of GC Sessions and of the GC Executive Committee be allowed to serve on standing committees or ad hoc subcommittees of the GC Executive Committee?”

**Question 6: Union membership %****Response:**

“Yes” — 40 total votes (26.5%); 36 union president votes (26.3%); percentage of world membership residing in those unions: 15.5%.

“No” — 100 total votes (66.2%); 91 union president (66.4%); percentage of world membership residing in those unions: 79.1%.

Not answered — 11 total (7.3%); 10 union presidents (7.3%); percentage of world membership residing in those unions: 5.4%.

**Conclusions Drawn**

The following conclusions were drawn from the collected data:

- There is overwhelming **support** for a GC team to meet with presidents of unions not in compliance, “to listen sensitively, counsel and pray.”
- There is strong **support** for some kind of consequences for non-compliance.
- There is also strong **support** for not allowing presidents of non-compliant unions to serve on standing or ad hoc committees of the GC Executive Committee.
- There is pronounced **support** for not allowing presidents of unions not in compliance with voted actions of GC Sessions and of the GC Executive Committee to vote in meetings of the GC Executive Committee.
- A majority of Church leaders **oppose** removing “voice” as well as vote from non-compliant union presidents.
- Most Church leaders also **oppose** requiring union presidents to sign a document promising to abide by GC Session and Executive Committee actions.

**Qualitative Data Gathering Continues**

A preliminary report on qualitative data gathering was given by Hensley Moorrooven, secretary of the Unity Oversight Committee. Moorrooven reported that qualitative data



is continuing to be gathered through personal visits and dialogues with division and union leaders worldwide. Qualitative data is also being gathered from GC institutions and the GC Leadership Council, composed of GC officers and departmental leaders.

So far, 11 such dialogues have taken place, according to Mooroooven, with many more scheduled for the near future.

“Of the dialogues that have taken place,” added Ryan, “there appears to be a positive correlation between the quantitative and qualitative data.”

Ryan pointed out, however, that in the end, “data is a guide. It can be empirical, but not necessarily infallible, information. It’s a guide, not an absolute. But we will be informed by the data in crafting what is brought to the Executive Committee during Annual Council 2018.”



2018 06 10 DNU styret Sak 48

## Møte med Ted Wilson og Mike Ryan Roma 14.6.2018 (DNU 48/2018-06-10)

Ved Victor Marley

Divisjonsledelsen har kalt inn unionsledere i de 11 TED unioner til et møte med Mike Ryan (leder for unity oversight komiteen GC) og Ted Wilson (generalkonferansens leder), den 14. juni 2018 i Roma. Divisjonsledelsen, ved Raafat Kamal, Audrey Andersen og Daniel Duda, vil også være tilstede.

Spørsmålet blir da hvordan DNUs leder skal forberede seg til møtet, spesielt i lys av spørreundersøkelsen som ble gjennomført i januar 2018 og de blandede signaler som har kommet fra GC siden.

DNUs leder har vært med på 5 møter hvor forberedelse for 14. juni møte har blitt tatt opp. To av møtene har vært mellom TEDs leder og lederne for unionene i Norge, Danmark, Sverige og Nederland. To møter har blitt gjennomført med alle unionslederne i TED tilstede. I det siste av de fem møtene var kun lederne for unionene i Norge, Danmark, Sverige og Nederland til stede.

I disse møtene kom det frem noen punkter som er viktig å ha med:

- Alle 11 unionsledere i TED står sammen bak TEDs posisjon om compliance og likebehandling, og i solidaritet med de fire antatte non-compliant unioner.
- Det er viktig at deltagerne fra TED viser respekt og åpenhet, og at vi bruker møtet til å bygge tillitt. Vi må heller ikke uttrykke oss på en måte som vil støte andre unionsledere i vår divisjon.
- TEDs leder er i løpende kontakt med både GCs lederskap og andre divisjonsledere. Det foregår viktige samtaler.
- Det var enighet om at det ikke nytter å argumentere for den ene eller andre teologiske posisjonen.
- Samtalene som har foregått har ikke ført til noen endring i synspunktene på hverken den ene eller den andre siden. Det viktige nå er å finne en måte verdenskirken kan gå videre utefra situasjon som den har blitt.
- Det kommer blandede signaler fra GC, men det er grunn til å tro at dokumentet som kommer til Annual Council 2018 vil være mer moderat enn det som ble

presentert i 2017.

- Målet til Unity Oversight komiteen er å utgi sin rapport og sine anbefalinger innen august 2018.

I møte med lederne for unionene i Sverige, Danmark og Nederland, ble vi enig om tre målsettinger for møtet:

- Å bygge tillitt
- Vi trenger å fortelle om vår situasjon, våre behov, vår virkelighet. Våre unioner er ikke i «rebellion». Vi har prøvd å holde oss innenfor San Antonio vedtaket. Samtidig vil vi representere våre medlemmer, og et misjonsorientert behov for å behandle kvinner på lik linje med menn. Vi vil dele gode historier om kvinne i tjeneste og invitere GC til å jobbe sammen med oss for å finne en vei videre i vår kontekst.
- Å stille spørsmål og presentere utfordringer:
  - Hvorfor har GCs ledelsen ignorert TOSC rapporten?
  - Hvordan kan GC gjennomføre en spørreundersøkelse som gjør komplekse saker til enkle ja/nei spørsmål?
  - Er GC kjent med våre rekrutteringsutfordringer? Både menn og kvinner er varsomme ved å velg pastorarbeid på grunn av denne saken.
  - Hva gjør vi med den virkeligheten vi er en del av: at det ikke er noe vei tilbake? Flertallet av våre medlemmer forventer forandringer og stiller seg undrende til at det kan være så vanskelig.
  - Hvordan forstår vi «enhet»? Og er tvang en legitim metode i kirkeledelse?
  - Lovlighet av kirkens policy i en europeisk setting.
- Å drøfte mulige løsninger
  - Gamaliel
  - Apostlenes Gjerninger 15
  - Sett opp en komite som kan se på forslag om en alternativ bevilling (credential)
  - Time-out
  - Ordinasjon – er det bibelsk at det skal gjelder

hele verden, hele livet? Kan en justering her  
være en måte å løse utfordringene på?

- Følg policy og la divisjonene behandler forskjell  
i tolkning og implementasjon av policy.

**Vedtatt:** Styret tar orienteringen til etterretning og stiller  
seg bak punktene som unionsleder vil drøfte med lederen  
for Generalkonferansen på møte den 14. juni i Roma.

## F.9.2 Intern pastor Innsetting Fullmakter

I DNU-protokollen for 10.6.2018 er følgende protokollert:

Etter behandling i Utvidet ADMIN er det blitt klart at det er behov for å lage et nasjonalt regelverk vedr. intern-pastorenes innsetting i pastoroppgaven. Utvidet ADMIN fattet 15.5.2018 følgende vedtak:

Utvidet ADMIN ber organisasjonssekretæren om å oversette og tilpasse det svenske dokumentet vedr. internship og innsetting med lokal og nasjonal fullmakt som grunnlag for et norsk regelverk for innsetting av nye pastorer i pastoral tjeneste. Forslaget skal ta utgangspunkt i to års internship og ett til tre års videre oppfølging.

**Vedtatt:** DNU-styret vedtar følgende retningslinjer for prosessen en intern-pastor går gjennom fra ansettelse til innsettelse som pastor med nasjonale fullmakter:

### Introduksjon

- Menighetens forbønn og kirkens bekreftelse og anerkjennelse av pastorens kall bør finne sted når tjenesten begynner.
- Den norske union går på den bakgrunn inn for tilsvarende system som ble innført i den svenske union i 2016:
  - Forbønn for pastor-intern når han/hun begynner sin tjeneste
  - Forbønn for pastor som gis lokal fullmakt etter fullført intern-periode og ved begynnelsen av neste fase med ansvar for en eller flere lokale menigheter
  - Forbønn for pastor som gis nasjonal fullmakt etter fullført periode med lokal fullmakt.

### 1. Intern-pastor

- Interntiden settes som hovedregel til to år under tilsyn av en mer erfaren pastor.
- Alle intern-pastorer ansettes i en midlertidig stilling i 2 x ett år.
- Når intern-pastoren påbegynner sin oppgave, skal menigheten og mentor-pastoren ha forbønn for den

nyansatte på en av de første sabbatsgudstjenestene i intern-perioden.

- Når tiden er moden, kan menigheten velge å innsette ham / henne til forstander, og slik gi intern-pastoren mulighet til å delta ved nattverd og eventuelt døpe i menigheten.
- Mot slutten av intern-perioden gjennomføres det en vurdering for å finne ut om den aktuelle personen synes å ha de nødvendige åndelige gaver som skal til for å kunne fungere som pastor, før det vedtas om intern-pastoren skal ansettes i en ordinær stilling og gis lokal fullmakt.
- Beslutninger om å innsette en pastor til å få lokal fullmakt, bør være basert på klare prinsipper og at intern-pastoren anses kvalifisert for å oppnå kvalifikasjonene beskrevet i WP.
- Vedtaket om ansettelse i ordinær stilling og å gi lokal fullmakt fattes av unionsstyret etter anbefaling fra distriktsstyret og behandling i Utvidet ADMIN.

### 2. Pastor med lokal fullmakt

- Etter fullført internperiode på to år og vedtak om ansettelse i en ordinær stilling og tildeling av lokal fullmakt, går pastoren inn i en ny fase hvor det gis mer ansvar, samtidig med at videre opplæring fortsettes.
- At pastoren gis lokal fullmakt markeres med en forbønnstjeneste hvor en representant for distrikt/union er til stede.
- Innsettingen bør ikke betraktes som en endelig «eksamen», men som en overgang, en introduksjon til en ny fase men stadig under tett oppfølging av en mentor.
- Pastoren er nå klar til å ha ansvar for en eller flere menigheter og gis fullmakt til å utføre pastorarbeidet inkludert nattverd og dåp i menigheten / menighetene som han eller hun er gitt ansvar for, uten å måtte velges til lokal forstander i menighetene.
- Rett til å vigsle gis ikke til pastor med lokal fullmakt.
- Det gjennomføres et fortsatt opplæringsprogram som

går over tre år.

- I løpet av det tredje året i denne fasen gjennomføres det en vurdering om pastoren er klar for å tildeles nasjonal fullmakt.

### 3. Pastor med nasjonal fullmakt

- Pastorer bør støttes aktivt for å utvikle og oppnå kriteriene for å tildeles nasjonal fullmakt.
- Hvis utsikter til å oppnå kriteriene er dårlige, bør en revidere eller avbryte tjenesten så tidlig som mulig.
- Etter anbefaling fra distriktsstyret og behandling i Utvidet ADMIN, sendes saken om å tildele nasjonal fullmakt til unionsstyret, hvor endelig vedtak fattes.
- Når en pastor får nasjonal fullmakt, gis han/hun fulle pastorrettigheter i både egne menigheter og ellers i norske menigheter, inkludert vigselfrett etter registrering hos fylkesmannen.
- Han/hun er valgbar til å bli leder i distrikt/union i Norge.

### 4. Forholdet til Adventistkirken i verden

- Ved å innføre en norsk godkjenning for pastorene er det implisitt at fullmakten kun gjelder i Norge.
- For oppdrag i utlandet må den enkelte kallende union vurdere om en norsk pastor kan gjennomføre de tjenester som det bes om. Som alltid må tjenesten rekvireres ved Service Request.

SDA står overfor en situasjon hvor det ikke har lyktes å komme fram til enighet om utfordringen rundt likebehandling av mannlige og kvinnelige pastorer på tross av at Syvendedags Adventistkirkens grunnleggende trospunkter tar utgangspunkt i at Den hellige ånd utruker «hvert enkelt medlem etter som han vil» til blant annet å være «pastorer, evangelister og lærere». Uenigheten har slike proporsjoner at det er risiko for å splitte kirken, menigheter og familier. Da gjelder det at vi må ha det sinnelaget som Jesus Kristus hadde: «Han var i Guds skikkelse og så det ikke som et rov å være Gud lik, men ga avkall på sitt eget, tok på seg tjenerskikkelse og ble mennesker lik...» (Fil 2,6-7)

«Så, når Guds barn er en i Kristus, hvordan ser Jesus på kaste, på samfunnsforskjeller, på menneskets oppdeling fra sine medmennesker på grunn av hudfarge, rase, stilling, rikdom, fødsel eller hva de har oppnådd? Hemmeligheten til enhet finnes i likestilling av troende i Kristus. Årsaken til all splittelse, uenighet og forskjell, finnes i separasjon fra Kristus. Kristus er det senter som alle skal bli tiltrukket av. Jo nærmere vi kommer sentrum, jo nærmere kommer vi oss sammen i følelse, i sympati, i kjærlighet, og slik vokser vi inn i Jesu karakter og bilde. Med Gud er det ingen respekt av personer.»

(Ellen White: Review and Herald, 22. desember 1891, punkt 8).

2018 07 17 GC ADCOM Mandat/Terms of Reference for Compliance Committees

## Vedtatt i Generalkonferansens administrative komite 17.7.2018

«Non Compliant» - valgt norsk oversettelse: «ikke-etterlevelse»

«compliance review committees» - valgt norsk oversettelse: «kontrollkomiteer»

### Terms of Reference for compliance review committees – voted by GC ADCOM

**VOTED,** To establish a plan for the compliance review committees with terms of reference as follows:

### Terms of Reference for Compliance Committees

#### TERMS OF REFERENCE - AUTHORITY AND RESPONSIBILITY

##### 1. Power to Act

1. As a committee, to be comprehensively knowledgeable and accept as authoritative the existing officially voted beliefs, policies, statements, and guidelines of the General Conference of Seventh-day Adventists germane to the committee of assignment.

##### 2. Power to Act

2. Develop and recommend to the General Conference Executive Committee (GCC) Guidelines that explicitly describe the conduct and behavior of denominational employees as well as any individuals representing the Church germane to the committee of assignment.

##### 3. Power to Act

3. Examine non-compliant entities as identified and recommended by the Administrative Committee (ADCOM) of a conference and/union and/or division and/or General Conference.

##### 4. Power to Act

4. Advise and serve as a resource for the organizational unit(s) addressing issues of non-compliance.

##### 5. Power to Act

5. Periodically receive progress reports from the ADCOM of a conference and/or union and/or division and/or General Conference developing and implementing comp-

### Mandat for kontrollkomiteer vedtatt av GC ADCOM

**VEDTATT:** Å etablere en plan for kontrollkomiteer med oppdrag som følger:

### Mandat for kontrollkomiteene

#### MANDAT – AUTORITET OG ANSVAR

##### 1. Myndighet til å handle/fatte beslutninger

1. Som en komité, å ha omfattende kunnskap og akseptere som autoritative de eksisterende offisielle vedtatte trospunktene, policy (retningslinjene), uttalelser og Generalkonferansens retningslinjer som er relevante for den aktuelle komiteen.

##### 2. Myndighet til å handle/fatte beslutninger

2. Utvikle og anbefale til Generalkonferansens styre (GCC) retningslinjer som eksplisitt beskriver adferd og oppførsel til kirkelige medarbeidere, samt alle individer som representerer kirken som er relevant for den aktuelle komiteen.

##### 3. Myndighet til å handle/fatte beslutninger

3. Undersøk ikke-etterlevelse enheter som er blitt identifisert og oversendt for videre behandling av Administrasjonskomiteen (ADCOM) i et distrikt og / union og / eller divisjon og / eller Generalkonferansen.

##### 4. Myndighet til å handle/fatte beslutninger

4. Gi råd til, og tjene som ressurs for organisasjonsenheten(e) som tar opp problemer med ikke-etterlevelse.

##### 5. Myndighet til å handle/fatte beslutninger

5. Periodisk å motta framdriftsrapporter fra ADCOM i et distrikt og / eller en union og / eller divisjon og / eller Generalkonferansen som utvikler og gjennomfører etterle-



liance plans and periodically report plans and progress through the General Conference Administrative Committee (ADCOM), and General Conference and Division Officers (GCDO), and the General Conference Executive Committee (GCC).

### **6. Power to Act**

6. Exercise overview, and with divisions, work with germane-committee-specific non-compliance issues that primarily are the administrative duty of unions.

### **7. Power to Recommend**

7. After evaluating the results of the implementation of the document “Regard for and Practice of General Conference Session and General Conference Executive Committee Actions”, recommend to the General Conference Executive Committee (GCC), through the General Administrative Committee (ADCOM), and General Conference and Division Officers (GCDO), the voted compliance plan of the non-compliant unit(s) or after much prayer and consideration, recommend to the General Conference Executive Committee (GCC), through the General Administrative Committee (ADCOM), and General Conference and Division Officers (GCDO), consequences identified in the document “Regard for and Practice of General Conference Session and General Conference Executive Committee Actions” document for non-compliant unit(s).

### **8. Power to Act**

8. Process appeals received from non-compliant unit(s) which do not agree with the recommendations of the appropriate Administrative Committee.

velsesplaner og periodisk rapporterer planer og fremdrift gjennom Generalkonferansens administrative komite (ADCOM) og Generalkonferansen og Divisjonsadministrasjonene (GCDO) og Generalkonferansen styre (GCC).

### **6. Myndighet til å handle/fatte beslutninger**

6. Utøv oversikt, og arbeid sammen med divisjoner vedrørende relevante ikke-etterlevelsesproblemområder som primært er administrative plikter for unionene.

### **7. Myndighet til å anbefale**

7. Etter å ha evaluert resultatene av gjennomføringen av dokumentet «Respekt for og etterlevelse av vedtak i Generalkonferansens hovedforsamling og Generalkonferansens styre», anbefale overfor Generalkonferansens styre (GCC), via Generalkonferansens administrative komite (ADCOM) og Generalkonferansen og Divisjonsadministrasjonene (GCDO), den besluttede etterlevelsesplan for den/de ikke-etterlevelse enhet(er), eller etter mye bønn og vurdering, anbefale overfor General-konferansens styre (GCC), via Generalkonferansens administrative komite (ADCOM) og Generalkonferansen og Divisjonsadministrasjonene (GCDO), konsekvenser identifisert i dokumentet «Respekt for og etterlevelse av vedtak i General-konferansens hovedforsamling og Generalkonferansens styre» dokument for ikke-etterlevelse enhet(er).

### **8. Myndighet til å handle/fatte beslutninger**

8. Behandle anker mottatt fra ikke-etterlevelse enheter som ikke er enige i anbefalingene fra den aktuelle administrasjonskomiteen.

2018 09 14 Adventist.no

## Kirkens enhet: Verdensledelsen med nye forslag

Ved Tor Tjeransen  
14.09.2018

**Verdensledelsen for Syvendedags Adventistkirken har lagt fram nye forslag til tiltak for å sikre organisatorisk og læremessig enhet. Ledelsen i Norge er bekymret for den sentraliseringen av makt som foreslås og hvilke konsekvenser dette forslaget vil kunne få. Unionsstyret vil ta stilling til en offisiell respons i løpet av helgen.**

Generalkonferensens komité for å overvåke spørsmål om kirkens enhet (Unity Oversight Committee) la 17. juli fram et nytt dokument med forslag til prosedyrer som skal følges i tilfeller der kirkelige organisasjoner ikke følger vedtak fra Generalkonferensens hovedforsamling, styre eller policy. Dette dokumentet skal legges fram for Generalkonferensens styre når det møtes i Battle Creek i Michigan i midten av oktober.

Det framlagte dokumentet er et nytt forslag etter at et tilsvarende dokument ble avvist av styret ved fjorårets styremøte.

I vinter gjennomførte komitéen for å overvåke spørsmål om kirkens enhet en spørreundersøkelse blant alle unioner i verden. Undersøkelsen viste stor støtte for at brudd med Generalkonferensens vedtak og retningslinjer skulle få konsekvenser. Svarene fra undersøkelsen finner du her: <https://www.adventistreview.org/church-news/story5966-survey-results-presented-to-unity-oversight-committee-qualitative-research-continues>

Svaret fra Den norske union finnes her: <https://www.adventist.no/nyheter/sporreskjema-om-etterlevelse-av-policy/>

### Advarsel, reprimande og utelukkelse

Dokumentet Generalkonferensens styre skal ta stilling til i oktober, har fått tittelen «Regard for and Practice of General Conference Session and General Conference Executive Committee Actions» (<https://news.adventist.org/fileadmin/news.adventist.org/files/news/documents/113G-Regard-for-and-Practice-of-General-Conference-Session-and-General-Conference-Executive-Committee-Actions.pdf>).

I hovedsak legger dokumentet opp til et system med en rekke underkomiteer som skal ta stilling til om det faktisk foreligger brudd på vedtak eller retningslinjer (policy). Hvis de aktuelle komiteene konkluderer med at det foreligger brudd på vedtak eller retningslinjer, legges det opp til tre trinn i den videre reaksjonen.

1. Advarsel til organisasjonen der bruddene forekommer.
2. Offentlig reprimande av lederen for organisasjonsleddet der bruddet forekommer.
3. Utelukkelse fra Generalkonferensens styre av ledere for enheter der brudd forekommer, eventuelt utelukkelse av menigheten fra hele organisasjonsleddet.

Disse tre tiltakene skal gjennomføres etter anbefaling fra den relevante komiteen for det spesifikke saksområdet der bruddet forekommer og kan gjennomføres etter vedtak med alminnelig flertall i Generalkonferensens styre. Dokumentet avsluttes med å slå fast at tilsvarende prosess kan brukes i andre deler av kirken enn på Generalkonferensens nivå.

### Underkomitéer etablert

Generalkonferensens administrative komité har i sommer etablert fem forskjellige underkomitéer som skal behandle brudd på vedtak og retningslinjer innenfor gitte saksområder.

De fem komitéene med sine saksområder er:

1. Komité for vurdering av organisasjoner og institusjoner som underviser i skapelse og livets begynnelse.
2. Komité for vurdering av organisasjoner og institusjoner angående homoseksualitet.
3. Komité for vurdering av organisasjoner og institusjoner angående spørsmål om ordinasjon.
4. Komité for vurdering av sentrale retningslinjer.
5. Komité for vurdering av organisasjoner og institusjoner angående trospunkter som kjennetegner Syvendedags Adventistkirken.

Liste over komitéenes medlemmer finnes her: <https://news.adventist.org/en/all-news/news/go/2018-09-07/prayerful-process-continues-gc-adcom-embraces-unity/>

Komitéenes mandat: <https://news.adventist.org/fileadmin/news.adventist.org/files/news/documents/Compliance-Committees-Terms-of-Reference.pdf>

### **Bekymret for konsekvensene**

Ledelsen for Adventistkirken i Norge er urolig for de konsekvensene det framlagte forslaget vil få for miljøet i vårt kirkesamfunn, dersom det blir vedtatt. Unionsleder Victor Marley har sendt et forslag til en offisiell respons fra Norge til unionsstyrets medlemmer. Forslaget vil bli behandlet under unionens styremøte på Lillehammer førstkommande helg.

2018 09 17 Adventist.no

## Respons til Generalkonferansen

Ved Tor Tjeransen  
17.09.2018

### Unionsstyret har vedtatt å sende respons på enhetsdokumentet Generalkonferansen offentliggjorde i juli.

Unionsstyret vedtok ved møtet på Lillehammer søndag 16. september å sende et brev til Generalkonferansen med respons til dokumentet om prosess for å sikre enhet. Brevet offentliggjøres ikke i dag fordi unionslederne i både Sverige og Danmark har ønsket å se om deres styrer er stemt for å gå sammen med Norge om en felles tekst. Danmark har allerede sluttet seg til ordlyden, Sverige har sitt unionsstyremøte 23. september.

Victor Marley forklarte at teksten har blitt til gjennom en bred konsultasjon mellom ledelsen i unionen, distriktslederne og de tre distriktsstyrene.

– Noen har ønsket at vi skulle bruke et sterkere språk, men vi velger et tydelig budskap i en høflig og mild form. Men det er ingen tvil om at vi har stor skepsis til deler av dokumentet som ble offentliggjort av Generalkonferansen i juli, sa unionsleder Victor Marley til unionsstyrets medlemmer.

Marley bemerket at det har tatt lang tid å utforme responsen, men det er viktig at menigheten i Norge kjenner at det har vært en bred konsultasjon.

– Nå har vi bred støtte for forslaget til respons.

Styret for Østnorsk distrikt ga sin respons til forslaget i et telefonmøte.

– Styret for ØND synes det var kjekt å få være med å gi innspill i denne prosessen, sa distriktsleder Rolf Andvik.

Unionsstyrets vedtak var enstemmig.

Responsen til Generalkonferansen blir publisert når det er avklart hva beslutningen blir i Sverige.

Dokumentet det responderes på, finner du i vår tidligere artikkel om temaet: <https://www.adventist.no/nyheter/kirkens-enhet-verdensledelsen-med-nye-forslag/>

2018 09 24 Adventist.no Åpent brev til GC fra Skandinavia

## ***An open letter to GC from Scandinavia***

*Ved Adventistkirkens skandinaviske unioner*  
24.09.2018

### **Adventistkirkens ledelse i Skandinavia reagerer på et forslag fra kirkens verdensledelse.**

De tre skandinaviske unionene har i dag offentliggjort et felles brev til Generalkonferensen (GC), Adventistkirkens verdensledelse, med respons til et saksframlegg som skal behandles i kirkens hovedstyre i midten av oktober. I brevet uttrykker ledelsen i de tre unionene sterk skepsis til de foreslåtte tiltakene som i utgangspunktet er ment å bidra til å bevare kirkens enhet. Brevet er godkjent av de respektive styrene og sendt til kirkens verdensledelse via Trans-Europeisk Divisjon. På grunn av sakens offentlige dimensjon er brevet også sendt til *Adventist Review*, *Spectrum Magazine* og *Adventist Today* for offentliggjøring.

Teksten følger her i sin helhet på engelsk.

(Den engelske teksten er tatt inn i dokumentasjonen som selvstendig dokument.)



## **An open letter to the General Conference ADCOM and GCDO with concerns and recommendations to do with the Document “Regard for and Practice of General Conference Session and General Conference Executive Committee Actions”.**

From the executive committees of the Norwegian Union Conference,  
the Danish Union of Churches Conference, and the Swedish Union of Churches Conference.

September, 2018

### **Introduction and Summary**

The Unions of Scandinavia appreciate and embrace the General Conference leadership’s focus on the Seventh-day Adventist Church’s mission at this time in history. We support the General Conference in this. Moreover, we would like to participate constructively and respond helpfully in the current process. We have, however, a number of concerns about the proposed strategy for attaining unity in our Church. Far from bringing unity, we believe that there is a strong possibility that the strategy outlined in the proposals will undermine our Church’s mission, by causing division and polarisation in the world Church rather than the bonds of peace spoken of in Ephesians 4:3. Faithfully committed to our Church, it would therefore be disloyal of us not to address our concerns. We care for the leadership in the General Conference and pray for its success in leading all members of our diverse and international faith community. It is with the interests of the whole Church at heart that we reach out and ask the GC ADCOM and GCDO to consider our concerns and our recommendations.

### **The Need for Compliance**

The Scandinavian Unions support the principle of compliance with policy as long as compliance does not undermine or come into conflict with the values of our Church or its mission. The Church must not tolerate practices that are out of harmony with Biblical ethics, such as misuse of power, abuse, misappropriation of funds, conflict of interest and corruption. Policy already exists for dealing with such situations but may need reviewing in view of new challenges presented by an increasing membership and a rapidly changing world.

### **Concerns about the document *Regard for and Practice of General Conference Session and General Conference Executive Committee Actions*.**

#### *1. Missional and organizational implications of the proposals*

What kind of Church do we want to create? Is the proposed system for bringing about compliance conducive to building a mission oriented and loving community? The Scandinavian Unions are concerned with the space given to compliance issues and the significant energy that will be used on internal discussions. The large apparatus being created will take focus away from effective and innovative mission. Leaders may be afraid to “think outside the box”.

We are concerned that the proposals will lead to an organizational culture within the Church that is less loving because entities are being encouraged to find fault and to be suspicious. We are afraid the current proposal will not help our Church to be more like Christ. It will not build trust or relationships. We fear that future statistics on nurture and retention will be even more troubling than those we were presented with at the last Annual Council.

#### *2. Compliance in relation to mission and credibility*

Is the proposed process for attaining compliance suitable for all compliance issues? Circumstances, interpretations, missional necessity, the credibility of the Church and the culture and law of the land

might all create situations where an entity needs some room for maneuver. The current debate on whether women called to ministry should receive the same recognition as their male counterparts is an example of an issue where some unions feel that they are being asked to choose between strict compliance on the one hand and the Church's mission and credibility in that territory on the other hand. Forty years of scholarship have concluded that fair treatment in this matter finds support in the Bible and is harmonious with the Church's doctrines. In cases such as this, we believe there is a need for a different kind of approach, where we can explore options together as brothers and sisters in an unhurried and open manner.

### *3. The perception that unity is being confused with uniformity*

The "Regard for..." document seeks to bring about unity. But what is authentic unity? The document appears to suggest that unity can be attained by outward compliance. The evidence in our part of the world would suggest that the opposite is true. Many of our members and contacts react negatively to the impression that matters of conscience, that are in harmony with both policy (WP BA 60 05) and the Church's fundamental beliefs, are to be decided by committees at the General Conference. Our unity, in faith issues, is found in Christ and the mission he has given to the Church. Unity is therefore a matter of the heart. We understand the need for keeping the Church together and support the necessity of compliance and loyalty where mission is not undermined. However, we believe that authentic unity is best brought about by a common commitment to and focus on our Savior and our mission. We would encourage the General Conference to allow administrators, pastors, members and entities to focus on what brings authentic unity through the Spirit of God. It may also be helpful to make a distinction between missional unity and administrative unity.

### *4. Differences of opinion as opportunities*

Will the present proposals hinder the work of the Holy Spirit through the community of faith? Will the proposals make it difficult for our Church to develop in understanding and make necessary changes to meet new challenges and opportunities? The Unions of Scandinavia are apprehensive that the system being proposed leaves little room for flexibility and development of policy as well as organizational progress. Policy, to some extent, needs to be dynamic, helping us to meet the needs of mission in all parts of the world. We are concerned that policy is becoming more than a servant of mission. If this is the case, it is likely to limit our effectiveness.

### *5. The appeal process*

Is the appeal process fair? We question such systems where the committee that decides whether an entity is compliant is also the one to process an appeal. This is especially worrisome as the committee members appear to have been appointed by and are answerable to the GC ADCOM. This is a process weighted too much in favor of the higher entity. The result will be that any appeal will have little chance of an unbiased hearing. The centralization of authority in this way is, as we see it, a troubling challenge to the system of trust on which our church organization has been built.

## **Recommendations**

The following recommendations are made in a spirit of constructive dialogue and a desire to contribute to the wellbeing of the world church.

### *1. A commission on unity.*

Our Church is at risk of being disunited. There are tensions between traditionalists and progressives, the global north and the global south, and over some theological issues, to name just a few. We suggest establishing a commission to explore ways in which different groups within the Church can dialogue, leading to a greater understanding of each other's perspectives, cultures and backgrounds. We believe that authentic unity is promoted through relationships that learn together. We recommend that such a commission find a strategy for global trust building.

## 2. Reconsideration of the document

In view of the concerns outlined above, we ask that the GCDO and GC ADCOM seriously consider withdrawing the document. Is the centralization of authority that is outlined really in the interests of Church unity? Is the strengthening of the hierarchical structure something that we feel safe with, given our history and widely quoted advice from the Spirit of Prophecy? There are policies already in place for dealing with non-compliance. In what ways are these not adequate provisions for dealing with non-compliance? The Scandinavian Unions cannot support a document that we perceive to be a threat to the unity and mission of the Church.

## 3. Reconsideration of elements in the proposals

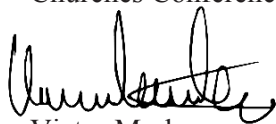
In the eventuality that these proposals be put to the Annual Council we ask GC ADCOM to reconsider the following aspects of the document "Regard for..." and the associated "Terms of Reference":

- a) **Limitations on policy development.** By focusing on compliance, are we moving the Church into a situation where it becomes more difficult for policy to be changed, and thereby more difficult to serve the Church's mission locally in a volatile and changing world?
- b) **Appeal process.** We ask that the appeal process suggested be reconsidered. We suggest the establishment of an independent appeal panel. We need a process in which the leadership and work of the compliance committees, in line with all levels of church governance, are open to scrutiny.
- c) **The usefulness of employing this methodology on all compliance questions.** Are there categories of non-compliance that may be dealt with more effectively in a variety of ways according to different situations?
- d) **Publicly reprimanding executive committee members from unions deemed to be non-compliant, every time they exercise their right to speak.** It is not clear to us what the purpose of this action is. It seems to us that it will achieve nothing but further side taking and polarization, hindering rather than helping openness, dialogue and reconciliation. We therefore recommend that any suggestions of such labelling be dropped from the proposal to the Annual Council.

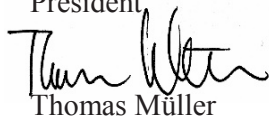
## 4. Alternative credential

We ask the GC ADCOM and GCDO to consider establishing an alternative credential, differentiated from ordination by its local and time limited application. We believe that such an adjustment would respect the GC vote of San Antonio, while allowing unions who need to recognize equally their male and female pastors to do so. This policy adjustment could be handled at the Annual Council. This is one alternative tool that could be used to solve one particular compliance issue, and we urge the General Conference to consider this option. This move would enable those unions, for whom this is important, to move on and focus fully on their mission to reach the world with the three angel's messages.

On behalf of the executive committee of the Norwegian Union Conference, the Danish Union of Churches Conference and the Swedish Union of Churches Conference.



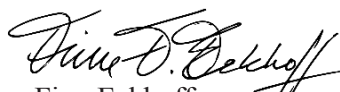
Victor Marley  
President



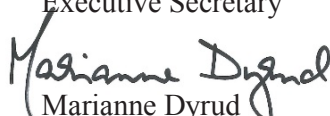
Thomas Müller  
President



Robert Sjölander  
President



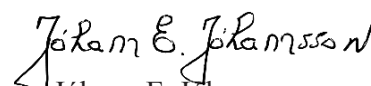
Finn Eckhoff  
Executive Secretary



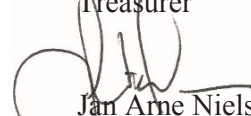
Marianne Dyrud  
Executive Secretary



Rainer Refsback  
Executive Secretary



Jóhann E. Jóhannsson  
Treasurer



Jan Arne Nielsen  
Treasurer



Arnold Wittman  
Treasurer

2018 10 14 Adventist.no GC vedtak Regard for and Practice etc med norsk oversettelse

## «Kontrollkomiteene» – vedtak GCs hovedstyremøte okt. 2018

Med norsk oversettelse av Finn F. Eckhoff

### Respekt for- og etterlevelse av vedtak i Generalkonferansens hovedforsamling og Generalkonferansens styre.

«Compliance» – valgt norsk oversettelse: «etterlevelse»

Dokumentet vedtatt i GC AC 14.10.2018

#### 113-18G REGARD FOR AND PRACTICE OF GENERAL CONFERENCE SESSION AND GENERAL CONFERENCE EXECUTIVE COMMITTEE ACTIONS

**VOTED**, To approve the document, Regard For and practice of General Conference Session and General Conference Executive Committee Actions, which reads as follows:

A sacred trust exists between church members and their elected Church leaders. Unity and trust are strengthened as church members and organizational leaders commit to being led by the Spirit to regard and honor the constituted decisions made by fellow church members and leaders.

“Make every effort to keep the unity of the Spirit through the bond of peace.”—Eph 4:3. “We are coming to a time when, more than ever before, we shall need to press together, to labor unitedly. . . . in unity there is strength.”—2SM 373, 374.

Where regard for and practice of General Conference Session and General Conference Executive Committee actions have not been followed, these principles shall apply:

1. Process for Reporting Perceived Non-Compliance—The Administrative Committee of any conference and/or union and/or division and/or the General Conference which identifies an entity they perceive to be non-compliant, shall report the matter in writing to the administrative level of the Church immediately above the perceived non-compliant entity, beginning with the administrative level of the Church closest to the matter. If any level of organization does not report an issue of non-compliance, it becomes the responsibility of the next higher organization.

2. Organization Closest to the Matter—Planning for and

Norsk oversettelse GC AC-versjonen

#### RESPEKT FOR OG ETTERLEVELSE AV VEDTAK I GENERALKONFERANSENS HOVEDFORSAMLING OG GENERALKONFERANSENS STYRE

**Vedtatt:** Å godkjenne dokumentet «Respekt for og etterlevelse av vedtak i Generalkonferansens hovedforsamling og Generalkonferansens styre»

Et hellig tillitsforhold eksisterer mellom kirkemedlemmer og deres valgte kirkeledere. Enhet og tillit blir styrket ved at kirkemedlemmer og organisatoriske ledere forplikter seg til å bli ledet av Ånden til å respektere og ære de etablerte avgjørelsene som er truffet av andre kirkemedlemmer og ledere.

«Sett alt inn på å bevare Åndens enhet, i den fred som binder sammen» Ef 4,3 «Vi kommer til en tid da vi, mer enn noen gang før, må stå tett sammen for å arbeide forent . . . i enhet er det styrke.» – 2SM 373, 374

Når respekt for og etterlevelse av vedtak i Generalkonferansens hovedforsamling og Generalkonferansens styre ikke er fulgt, skal disse prinsippene gjelde:

1. Prosessen for å rapportere det som oppfattes å være manglende etterlevelse – Alle administrative komiteer i ethvert distrikt og / eller union og / eller divisjon og / eller Generalkonferansen som identifiserer en enhet som de oppfatter å ha manglende etterlevelse, skal rapportere saken skriftlig til Kirkens neste administrative nivå umiddelbart over enheten som oppfattes å ikke etterleve, og da først og fremst med Kirkens administrative nivå nærmest det aktuelle forholdet. Hvis et organisasjonsnivå ikke rapporterer et tilfelle med manglende etterlevelse, overføres ansvaret til det neste nivået oppover i organisasjonen.

2. Organisasjonen nærmest det aktuelle forholdet – Plan-

ensuring compliance shall initially be the responsibility entrusted to the administrative level of the Church closest to the matter. This organization is responsible for notifying the entity perceived as non-compliant. With sound judgment and prayerful discernment, administrators may use existing General Conference working policies and guidelines as tools for resolving matters of non-compliance.

3. Process for Addressing Perceived Non-Compliance—Administrators dealing with any matter of perceived non-compliance shall exercise Christian due process which will (a) include much prayer and dialogue, (b) provide a clearly written statement defining the perceived non-compliance, (c) upon receipt of the written statement, provide 60 days for the executive officers of the perceived non-compliant entity to provide evidence of compliance or a plan to achieve sustained compliance, (d) create a supportive atmosphere by which to achieve compliance and unity, and (e) provide a reasonable timeframe (30 days) to provide evidence of compliance or a plan to achieve sustained compliance.

If, in the opinion of the executive officers of the conference and/or union and/or division and/or General Conference, compliance has been requested but has not been made evident or has not been sustainably achieved, the General Conference Administrative Committee may request the appropriate General Conference Compliance Review Committee\* to implement its terms of reference. The appropriate General Conference Compliance Review Committee\* shall evaluate the matter and (1) deem the perceived non-compliant issue to be resolved, (2) make recommendations to the appropriate

Administrative Committee, and/or (3) consider and recommend to the General Conference Administrative Committee, General Conference officers, all division officers, and for final determination by the General Conference Executive Committee at Annual Council, that disciplinary measures be taken.

\*As per General Conference Administrative Committee actions July 17, 2018, and August 14, 2018.

If, in the opinion of a General Conference Compliance Review Committee,\* reasonable time has been given for discussion and review, the General Conference Compliance Review Committee\* may directly make recommendations to the appropriate Administrative Committee.

\*As per General Conference Administrative Committee actions July 17, 2018, and August 14, 2018.

4. Process for Appeal—An entity seeking to appeal a recommendation may do so in writing directly to the as-

legging for og sikring av etterlevelse skal i utgangspunktet være ansvaret som er pålagt Kirkens administrative nivå nærmest saken. Denne organisasjonen er ansvarlig for å varsle enheten som oppfattes å ikke-etterleve. Med god vurdering og dømmekraft basert i bønn, kan administratorer bruke eksisterende General-konferanse Policy og retningslinjer som verktøy for å løse problemer med manglende etterlevelse.

3. Prosessen med å adressere det som oppfattes å være manglende etterlevelse – Administratorer som håndterer ethvert spørsmål vedrørende oppfattet manglende etterlevelse, skal utøve en kristen rettferdig prosess som vil (a) inkludere mye bønn og dialog, (b) gi en tydelig skriftlig uttalelse som definerer den oppfattede manglende etterlevelse, c) ved mottak av den skriftlige erklæringen, gi 60 dager for ledende embetspersoner i den oppfattede ikke-overensstemmende enheten til å fremlegge bevis for etterlevelse, eller en plan for å oppnå vedvarende etterlevelse, d) skape en støttende atmosfære for å oppnå samsvar og enhet, og (e) sørge for en rimelig tids-ramme (30 dager) for å bevise etterlevelse, eller en plan for å oppnå vedvarende etterlevelse.

Dersom det etter anmodning fra administrasjonen i distriktet og / eller unionen og / eller divisjonen og / eller Generalkonferansen er etterspurt etterlevelse, men det ikke har vært gjort på en tydelig måte, eller ikke har blitt oppnådd på en bærekraftig måte, kan General-konferansens administrative komite anmode den aktuelle kontrollkomiteen i Generalkonferansen\* om å starte prosessen beskrevet i mandatet til komiteen. Den aktuelle kontrollkomiteen i General-konferansen \* skal vurdere saken og (1) vurdere at den oppfattede ikke-etterlevelsen skal løses, (2) gi sine anbefalinger til den aktuelle administrasjonskomiteen, og / eller (3) vurdere og anbefale til Generalkonferansens administrasjonskomité, General-konferansens øverste ledelse, alle i administrasjonene i divisjonene og for endelig avgjørelse av Generalkonferansens hovedstyremøte, at disiplinære tiltak blir vedtatt.

\*I tråd med vedtaket I Generalkonferansens Administrative komite den 17. juli , 2018, og den 14. august, 2018.

Hvis det, etter Generalkonferansens kontrollkomites\* mening, er gitt rimelig tid til diskusjon og gjennomgang, kan General-konferansens kontrollkomite\* gi direkte anbefalinger til den aktuelle administrasjonskomiteen.

\*I tråd med vedtaket I Generalkonferansens Administrative komite den 17. juli , 2018, og den 14. august, 2018.

4. Prosedyre for å anke – En enhet som ønsker å anke en framsatt anbefaling, kan gjøre det skriftlig direkte til den



signed General Conference Compliance Review Committee.\*The appeal process made by the non-compliant entity shall be considered part of the work of the General Conference Compliance Review Committee\*as defined by its terms of reference. The General Conference Compliance Review Committee\*shall respond in writing to the appeal made by the reporting organization, within 60 days of delivery of the final written appeal. If there is no satisfactory resolution following the appeal to the General Conference Compliance Review Committee,\*the entity may appeal the matter further directly in writing to the General Conference Administrative Committee.

\*As per General Conference Administrative Committee actions July 17, 2018, and August 14, 2018.

5. Process for Unresolved Matters—If a matter of non-compliance continues to be unresolved, the next higher level of Church organization is tasked with the responsibility to resolve the matter or facilitate the initiation of a process leading to consequences.

6. Disciplinary Measures—In the event the due process referenced above does not bring about compliance and does not result in the reversal of the action taken by the non-compliant entity and/or the constituency-elected leader of that body (the union president, who serves as both the voice of the union constituency and the voice of the world Church and who is an ex officio member of the General Conference Executive Committee), the entity and its duly elected leader may be subject to the following disciplinary measures:

a. Warned—By vote of simple majority of the General Conference Executive Committee, unions/unions of churches/organizations that have complied with General Conference Executive Committee and/or General Conference Session actions but have taken actions that are not in compliance with the practices of the Church as defined by the General Conference Constitution and Bylaws and/or the General Conference Working Policy may be “warned.” Being “warned” applies generally to a non-compliant entity and does not intend to identify individuals for further action or mention.

b. Public Reprimand—By vote of simple majority of the General Conference Executive Committee, the president of such unions/unions of churches/organizations that have not complied with General Conference Executive Committee actions and/or General Conference Session actions, including Working Policy, which have been voted by the General Conference Executive

Committee and/or General Conference Session, may be given a public reprimand. In the attendee listing contained in the agenda of each Spring Meeting and Annual Council of the General Conference Executive Committee, the

tilordnede kontrollkomiteen i Generalkonferansen. \* Ankeprosessen som er begjært av den ikke-etterlevende enheten, skal anses som en del av arbeidet i kontrollkomiteen i General-konferansen \* som definert i komite-mandatet. Kontrollkomiteen i General-konferansen \* skal svare skriftlig på anken fra den rapporterende organisasjonen innen 60 dager etter at den endelige versjonen av den skriftlige klagen ble levert. Hvis det ikke foreligger en tilfredsstillende avgjørelse som følge av anken til Generalkonferansens kontrollkomite, \* kan enheten skriftlig anke saken videre direkte til General-konferansens administrative komite.

\*I tråd med vedtaket I Generalkonferansens Administrative komite den 17. juli, 2018, og den 14. august, 2018.

5. Prosess for uløste saker – Hvis et spørsmål om manglende etterlevelse fortsatt ikke er løst, har neste nivå oppover i kirkeorganisasjon ansvaret for å løse saken, eller legge til rette for at det settes i gang en prosess som fører til konsekvenser.

6. Disiplinære tiltak – Hvis den påkrevde prosessen som er nevnt ovenfor, ikke fører til etterlevelse og ikke resulterer i reversering av vedtak fattet av den ikke-etterlevende enheten og / eller den valgte lederen til den aktuelle enheten, (unionslederen fungerer som både unionsmedlemmenes stemme og verdensKirkens stemme og som et ex officio medlem av Generalkonferansens styre), kan enheten og dets behørig valgte leder bli underlagt følgende disiplinære tiltak:

a. Advarsel – Med simpelt flertall i General-konferansens styre, kan unioner/unioner av kirker/organisasjoner som har etterlevd vedtak i Generalkonferansens styre og/eller Generalkonferansens hovedforsamling, men som har fattet vedtak som ikke er i samsvar med Kirkens praksis, slik den er definert i Generalkonferansens vedtekter og / eller Generalkonferansens Policy, bli “advart.” Å være “advart” gjelder generelt for en ikke-etterlevende enhet og har ikke til hensikt å identifisere personer for videre konsekvenser eller omtale.

b. Offentlig reprimande – Lederen for unioner/ unioner av kirker/ organisasjoner som ikke har etterlevd vedtak i General-konferansens styre og/eller General-konferansens hovedforsamling, inkludert Policy som er vedtatt i Generalkonferansens styre og/eller i Generalkonferansens hovedforsamling, kan med simpelt flertall i Generalkonferansens styre bli gitt en offentlig reprimande. I deltakerlisten som er oppført på dagsordenen for hvert vårmøte og årlige hovedstyremøte for General-konferansen, vil navnene på de personer som representerer enheter som har fått reprimande, bli identifisert, og de vil dessuten bli

names of those individuals representing entities under reprimand will be denoted and will be mentioned at the opening session of the meeting.

c. Placed on Removal for Cause and Subject to Policy Application—When non-compliance continues after public reprimand, the relevant General Conference Compliance Review Committee,\*by virtue of prior General Conference Executive Committee actions and/or General Conference Session actions, shall have authority to consider and recommend to the General Conference Administrative Committee, General Conference officers, all division officers, and the General Conference Executive Committee at Annual Council, for final determination and for the application of existing General Conference working policies and guidelines, such as removal of the representative member “for cause” by a two-thirds majority vote.—General Conference Bylaws Article XIII Sec. 1. c. and f., and GC B 95.

\*As per General Conference Administrative Committee actions July 17, 2018, and August 14, 2018.

In the event that entities that have been “warned” or their president “reprimanded” take actions that bring their entities into compliance with the practices of the Church as defined by the General Conference Constitution and Bylaws, the General Conference Working Policy, and voted actions of the General Conference Executive Committee and/or General Conference Session, the relevant General Conference Compliance Review Committee\* shall recommend to the General Conference Administrative Committee that these entities or their president be reinstated to regular standing by the General Conference Executive Committee. In the event that entities that have been “warned” or “reprimanded” continue in non-compliance with voted actions of the General Conference Executive Committee and/or General Conference Session, the relevant General Conference Compliance Review Committee\* may recommend to the General Conference Administrative Committee to pursue other actions that may be available in the General Conference working policies and guidelines or the Constitution and Bylaws of the General Conference. If, after the organization closest to the matter has been unable to resolve a compliance issue and the General Conference Compliance Review Committee\*has recommended consequences, only the General Conference Executive Committee and/or the General Conference in session has authority to implement the recommendation.

\*As per General Conference Administrative Committee actions July 17, 2018, and August 14, 2018.

Presidents of conferences/missions whose union president has been “reprimanded” shall continue to exercise voice, as provided by the General Conference Bylaws, and

omtalt i åpningsmøtet.

c. Saklig tap av styreverv, og underlagt retningslinjer i Policy – Når manglende etterlevelse fortsetter etter offentlig reprimande, skal den relevante kontrollkomiteen i Generalkonferansen, \* i kraft av tidligere vedtak i Generalkonferansens styre og/eller Generalkonferansens hovedforsamling, ha fullmakt til å vurdere og anbefale overfor Generalkonferansens administrasjonskomité, General-konferansens øverste ledelse, ledelsen i alle divisjonene og Generalkonferansens styre ved det årlige hovedstyremøtet at det fattes et endelig vedtak i saken og at det anvendes eksisterende Policy og retningslinjer i Generalkonferansen, som for eksempel å frata representanten styremedlemskap på “saklig” grunnlag. Et gyldig vedtak i styret krever to tredelers flertall. Generalkonferansens vedtekter – Bylaws Article XIII Sec. 1. c. og f., og GC B 95

\*I tråd med vedtaket I Generalkonferansens Administrative komite den 17. juli , 2018, og den 14. august, 2018.

Dersom enheter som har blitt “advart” eller deres ledere har mottatt “reprimande”, så vedtar tiltak som bringer deres enheter i samsvar med Kirkens praksis som definert i Generalkonferansens vedtekter, Generalkonferansens Policy og vedtak i Generalkonferansens styre og/eller hovedforsamling, skal den relevante kontrollkomiteen i Generalkonferansen \* anbefale til Generalkonferansens administrative komite at disse enhetene, eller deres ledere, får tilbake regulær status i Generalkonferansens styre.

I tilfelle at enheter som har blitt “advart” eller har mottatt “reprimande” fortsetter med manglende etterlevelse av vedtak i Generalkonferansens styre og/eller i Generalkonferansens hovedforsamling, kan Generalkonferansens relevante kontrollkomite \* anbefale overfor Generalkonferansens administrative komite å ta i bruk andre tiltak som kan være tilgjengelige i Generalkonferansens Policy og retningslinjer eller Generalkonferansens vedtekter. Hvis det, etter at organisasjonen nærmest saken har vært ute av stand til å løse saken om etterlevelse, og kontrollkomiteen i Generalkonferansen \* så har anbefalt konsekvenser, er det bare Generalkonferansens styre og / eller Generalkonferansens hovedforsamling som har fullmakt til å sørge for at anbefalingen blir vedtatt satt ut i livet.

\*I tråd med vedtaket I Generalkonferansens Administrative komite den 17. juli , 2018, og den 14. august, 2018.

Ledere for distrikter / misjoner som tilhører unioner hvor lederen har mottatt “reprimande”, skal fortsatt ha talerett i tråd med reglene i Generalkonferansens vedtekter. Forsam-

the body will be notified that the invitee requesting voice is a constituent representative of a conference/mission of a union whose president has been “reprimanded” due to a matter of non-compliance.

In instances where a union president has been removed from the membership of the committee “for cause,” other members of the General Conference Executive Committee from that union shall continue to exercise full privileges without mention of reprimand.

Entities desiring reconsideration of a General Conference Executive Committee and/or General Conference Session action, may seek recourse through processes already provided for in the General Conference Working Policy. The process of seeking recourse and the “Regard for and Practice of General Conference Session and General Conference Executive Committee Actions” shall run concurrently.

As circumstances warrant, this process may be used as a model by other levels of Church organization.\*\*

\*\*When considering compliance matters, local churches should refer to the process described in the Seventh-day Adventist Church Manual.

The count of the secret ballots was as follows:

In favor 185

In opposition 124

Abstained 2

lingen vil bli varslet om at den aktuelle personen som ber om taletid, er en valgt representant fra et distrikt/ misjon i en union hvor lederen har mottatt “reprimande” på grunn av en manglende etterlevelse.

I tilfeller der en unionsleder er fratatt styremedlemskapet på “saklig” grunnlag, skal andre medlemmer av General-konferansens styre fra denne unionen fortsatt ha fulle rettigheter som styre-medlemmer uten at reprimande blir nevnt.

Enheter som ønsker en revurdering av et vedtak i Generalkonferansens styre og / eller Generalkonferansens hovedforsamling, kan søke saken gjenopptatt gjennom prosesser som allerede er fastsatt i General-konferansens Policy. Prosessen med å søke om gjenopptaking av saken og «Respekt for og etterlevelse av vedtak i Generalkonferansens hoved-forsamling og Generalkonferansens styre» skal gjennomføres samstemt.

Om omstendighetene gir grunnlag for det, kan denne prosessen brukes som en modell av andre nivåer av Kirkens organisasjon. \*\*

\*\* Når man vurderer etterlevelsessaker, bør lokale menigheter referere til prosessen som er beskrevet i Menighetshåndboken.

Opptellingen av stemmene i den hemmelige avstemningen ga følgende resultat:

Støtte til dokumentet: 185

Støtter ikke dokumentet: 124

Avholdt seg fra å stemme: 2

2018 10 14

## **Victor Marley speech in GC AC**

*Ved Victor Marley*

Mr. Chairman

First, we appreciated your recent visit to Norway and your support to our evangelistic projects. True unity grows through working for mission because of our love for Jesus who graciously calls us.

Today's proposal, however, strikes at the very idea of authentic unity. It proposes a top down structure, where GC administration can, if it so wishes, by-pass Divisions, Unions, and indeed Conferences to get its way.

Our policies have served us well, distributing power, with compliance handled locally and with cultural sensitivity.

This power resides with our members, and leaders therefore are compelled to work for consensus. This is the Adventist way.

A particular weakness of this massive compliance oversight system, is the appeal process for compliance committee rulings. Not wanting to "bite the hand that feeds them", the committees, chosen by and accountable to GC ADCOM, will likely render judgements true to the will of GC ADCOM.

The "defendant" may appeal, but only to the very committee who pronounced judgement! The same committee investigates, judges and hears appeals, all under the watchful eye of GC leadership.

This centralization of power is dangerous. It is not the Adventist way. It is not Christ's way. It reverses the very organizational safeguards our pioneers set up here in BC in 1901.

Therefore,

I cannot betray the faithful members of the Norwegian Union by delivering their church into the hands of the few.

- I cannot betray churches around the world by giving their power to the GC .
- I cannot betray Sister White's counsel, who in connection with the reorganization of the church in this very town, wrote "It has been a necessity to organize Union

conferences, that the General Conference shall not exercise dictation over all the separate conferences." (Ellen White, Last Day Events, p.55.)

- And, I will not betray our Lord, who said we are not to "lord it over one another".

Mr. Chairman, this proposal threatens our mission and unity. It focuses attention on internal politics rather than the call of Jesus to save a lost world. I cannot vote for this proposal and I appeal to my fellow members here to join me in voting NO to these unsafe proposals.

2018 10 31 Adventist.no DNU styret Reaksjon på 2018 GC AC vedtak

## Respons på vedtak fra Battle Creek

Ved Adventistkirken – Den norske union  
31.10.2018

### Styret for Den norske union i Adventistkirken offentliggjør i dag en formell respons på vedtaket kirkens verdensstyre fattet i Battle Creek den 14. oktober.

Styret for Den norske union i Adventistkirken offentliggjør i dag en formell respons på vedtaket kirkens verdensstyre fattet i Battle Creek den 14. oktober om hvordan kirken internasjonalt skal følge opp avvik fra Generalkonferansens vedtak og retningslinjer. Dokumentet fra unionsstyret henvender seg til norske adventister.

Unionsstyret er klar over at det er forskjellige meninger om dette temaet i vårt eget land og at medlemmer i ulik grad interesserer seg for denne tematikken. Unionsleder Victor Marley opplyser at styret likevel ønsket å komme med en formell respons for å besvare spørsmål mange adventister i Norge har nå.

Dokumentet som offentliggjøres, er vedtatt mot to stemmer i unionsstyret.

Dokumentet offentliggjort av unionsstyret, følger her i sin helhet.

### Den norske union: Etter Generalkonferansens hovedstyremøte – Annual Council 2018

Annual Council er over og mange av oss er skuffet og frustrerte over retningen verdensmenigheten har valgt i spørsmålet om hvordan vedtaket fra San Antonio i 2015<sup>1</sup> og andre retningslinjer fra Generalkonferansen (GC), skal følges opp. Vedtaket i GCs hovedstyre i Battle Creek 14. oktober 2018<sup>2</sup>, innebærer en sentralisering av myndighet i GC som er foruroligende. Vedtaket er fokusert på kontroll og regler, framfor en mer prinsipporientert og verdibasert ledelse. I en rekke komiteer som skal håndtere ulike brudd på kirkens retningslinjer, er GC-administrasjonen godt representert. De samme komiteene behandler også en evt.

ankebehandling. Vedtaket inneholder ingen kontrollfunksjon for om GC-ledelsens egen utøvelse av myndighet er i tråd med kirkens retningslinjer. Vi vil arbeide for at dette endres.

Vedtaket i GCs hovedstyre ble ikke som vi hadde håpet. Vi nekter likevel å bli motløse og har ingen tanker om å gi opp kampen for samvittighetsfrihet, likebehandling og sunne demokratiske prosesser. Sunne demokratiske prosesser vil styrke menighetens samhold på sikt. Vi vet at mange føler seg sviktet av vårt kirkesamfunn og noen vurderer sitt forhold til menigheten. Andre har stilt spørsmål ved om de fortsatt vil returnere sin tiende til Adventistkirken. Slike tanker er forståelige, men vil ha liten effekt, annet enn å svekke Adventistkirken i Norge. I Adventistkirken i Norge trenger vi hverandre nå mer enn noen gang.

I lys av de siste hendelser i vår internasjonale menighet ønsker Syvendedags Adventistkirken, Den norske union (DNU), å bekrefte sin fortsatte støtte og anerkjennelse av det kallet alle våre pastorer har, både kvinner og menn. DNU gjorde vedtak om likebehandling og lik anerkjennelse av kvinner og menns tjeneste som pastorer i 2015<sup>3</sup>. Dette vedtaket står fast. Med solid støtte i trospunkt 14 og 17<sup>4</sup> og i policy BA 60 05<sup>5</sup> blir det uforståelig at ledelsen i Adventistkirkens verdensorganisasjon legger opp til en prosess som innebærer overkjøring av samvittigheten til et stort mindretall i Adventistkirken internasjonalt og bryter med grunnleggende prinsipper i Adventistkirken.<sup>6</sup>

Forskjellsbehandling strider mot det grunnleggende kjærlighetsbudet (Jak 2,1-9). Diskriminering undergraver misjon fordi den presenterer et feilaktig bilde av Gud. Diskriminering truer det åpne og ekte forholdet mellom mennesker og ødelegger menighetens rykte og troverdighet. Et stort mindretall<sup>7</sup> opplever en samvittighetskonflikt idet de i tråd med Joel 3,1-2 opplever at det er Gud som kaller og utruker både menn og kvinner til oppgaver i menigheten. Om viljen er tilstede, er det mulig for GC lederskapet å finne løsninger som kan forene heller enn å splitte.



## Veien videre

Mange spør oss om hvordan vi vil reagere og hvordan vi skal kunne oppnå ønsket dialog med GC. Vi har ikke alle svarene. I ukene som kommer må vi i DNUs styre og administrasjon, jobbe videre med saken sammen med våre medlemmer i Norge. Vi vil overgi oss selv til Guds ledelse med bønn om at vår menighet gjenspeiler Kristus i holdning, ord og handling. Vi vil arbeide aktivt imot manipulasjon, sentralisering, og undertrykkelse i enhver sammenheng i menigheten, både lokalt og internasjonalt. Vi vil være proaktive i vårt arbeid for et fellesskap som er rettferdig, anerkjennende, åpent, inkluderende og ærlig. Kanskje Gud kaller oss til å stå frem for en tid som denne?

Om noen uker møtes hovedstyret i Trans-Europeisk Divisjon. Ledelsen i vår divisjon støtter sine unioner og vårt ståsted i saken<sup>8</sup>. GCs prosess for å skape enhet<sup>9</sup> vil være et punkt på sakslisten. Saken vil drøftes videre når DNU-styret møtes til sitt styremøte i desember.

Vi ber om at denne saken ikke må føre til polarisering og splittelse. Uansett hva vi tenker om denne saken, må vi strekke oss etter å være et forent fellesskap som bryr seg, som er inkluderende, og hvor Jesu rause nåde og kjærlighet råder.

Vår respons må bygge på våre verdier basert på Guds ord. Den beste måten vi kan demonstrere dette på er ved å leve ut de verdiene vi tror Gud vil se i hele verdensorganisasjonen og være åpne for Den hellige ånds ledelse. Adventbudskapet handler om å presentere et sant bilde av Gud der vi er. Vårt lokale menighetsliv har mye å tilby. Sammen kan vi fortsette å inspirere andre, verden over. Nå er tiden for å støtte opp om menigheten og dens verdier. Sammen kan vi bidra til at verdensmenigheten blir en menighet som viser at Gud er kjærlighet.

## SLUTTNOTER

<sup>1</sup> Spørsmålet om kvinner kan ordineres som pastorer har vært et diskusjonstema i SDA i en årrekke. I 1881 ble temaet for første gang tatt opp i en GC hovedforsamling. Det var så stille om saken inntil 1970-årene da det etter hvert ble nedsatt diverse studiekommisjoner som behandlet spørsmålet (1973, 1975, 1985, 1988, 1989, 2013-15). Studiekommisjonene fant stort sett ut at det hverken i Bibelen eller Ellen Whites skrifter var noen henvisninger som åpnet eller stengte for at kvinner kunne ordineres som pastorer. Ved 2015 GC hovedforsamlingen i San Antonio ble følgende spørsmål tatt opp til avstemning: «Er det akseptabelt for styrene i divisjonene, ut fra hva de vurderer som passende i sine områder, å legge til rette for ordinasjon av kvinner til pastorgjerningen? Ja eller nei.» Avstemningsresultatet ble: 58 % stemte nei og 42 % ja.

<sup>2</sup> Søndag 14. oktober var GCs styre samlet i Battle Creek

i USA til sitt årlige hovedstyremøte. Et dokument med prosedyrer for hvordan en skal legge press på de adventist-unionene som ikke er lojale mot 2015 vedtaket i San Antonio vedrørende ordinasjon av kvinnelige pastorer, ble lagt fram til behandling og avstemning. I formøtet til styremøtet hvor administrasjonene i GC og divisjonene deltok, fikk dokumentet 32 for og 30 mot at det skulle legges fram for GC-styret. I GC-styret sa 60 % ja og 40 % nei.

<sup>3</sup> <https://s3.eu-central-1.amazonaws.com/mg-web-site-adventist.no/2018/10/2015-09-20-Ordinasjon-veien-videre-SDA-DNU.pdf>

<sup>4</sup> Trospunkt nr. 14: Enhet i Kristi legeme

Menigheten er ett legeme med mange lemmer som er kalt fra alle nasjoner og stammer, tungemål og folk. I Kristus er vi en ny skapning. Særpreg i rase, kultur, utdanning og nasjonalitet, eller ulikheter mellom høy og lav, rik og fattig, mann og kvinne må ikke få splitte oss. Vi er alle likeverdige i Kristus, som med én Ånd har knyttet oss sammen i ett fellesskap med ham og med hverandre. Vi skal tjene andre og selv bli tjent, uten å stille betingelser. Gjennom Skriftens åpenbaring av Jesus Kristus, deler vi den samme troen og det samme håpet. Vi går ut med et felles vitnesbyrd til alle mennesker. Denne enheten har sitt opphav i den samstemmige treenige Gud, som har tatt imot oss som sine barn.

(Salmene 133:1; Matteus 28:19-20; Johannes 17:20-23; Apostlenes gjerninger 17:26-27; Romerne 12:4-5; 1 Korinterbrev 12:12-14; 2 Korinterbrev 5:16-17; Galaterne 3:27-29; Efeserne 2:13-16; 4:3-6, 11-16; Kolosserne 3:10-15).

Trospunkt nr. 17: Åndens gaver og tjenester

I enhver tidsalder gir Gud åndelige gaver til medlemmene av sin menighet. Disse gavene skal de enkelte medlemmer bruke i kjærlighetens tjeneste til det beste for menigheten og menneskeheten. De deles ut av Den hellige ånd, som gir hvert enkelt medlem etter som han vil. Disse gavene gir de nødvendige egenskaper og tjenester som menigheten behøver for å oppfylle sin gudgitte oppgave. Skriften forteller at gavene innbefatter tjenester som tro, helbredelse, profeti, forkynnelse, undervisning, administrasjon, forlik, barmhjertighet, og selvoppofrende tjeneste og nestekjærlighet til hjelp og oppmuntring for mennesker. Noen medlemmer er kalt av Gud og utrustet av Ånden til anerkjente funksjoner i menigheten, som pastorer, evangelister, apostler og lærere som trenges spesielt for å utruste medlemmene til tjeneste, for å føre menigheten fram til åndelig modenhet, og for å fremme enhet i troen og kunnskapen om Gud. Når medlemmene som trofaste forvaltere for Guds mangfoldige nåde, bruker disse åndelige gaver, blir menigheten beskyttet mot den ødeleggende virkningen av falsk lære. Den vil oppleve en vekst som er fra Gud, og

bli oppbygd i tro og kjærlighet.

(Apostlenes gjerninger 6:1-7; Romerne 12:4-8; 1 Korinterbrev 12:7-11, 27-28; Efeserne 4:8, 11-16; 1 Timoteus 3:1-13; 1 Peter 4:10-11).

<sup>5</sup> Working Policy Basic Principles 60 05, «The Church rejects any system or philosophy which discriminates against anyone on the basis of race, color, or gender». I norsk oversettelse: «Kirken avviser ethvert system eller filosofi som diskriminerer noen på grunnlag av rase, hudfarge eller kjønn».

<sup>6</sup> Hovedforsamlingen i GC vedtok i 1877 følgende: Vedtatt at den høyeste autoritet under Gud blant syvende-dags adventister finnes i viljen til det folkets hovedforsamling som det kommer til uttrykk i Generalkonferansens beslutninger når disse fattes **innenfor den rettmessige domsmyndighet**; og at slike avgjørelser skulle bli akseptert av alle uten unntak, med mindre de kan bli vist å være i **konflikt med Guds ord** og rettighetene til **den enkeltes samvittighet**. (Minutes, 16th General Conference Session, 1877, p. 115, GCS 63-88, uthevninger tilføyd)

I Adventistkirken er det en fordeling av myndighet på følgende områder:

- Enkeltpersoners medlemskap er den lokale menighets ansvar.
- Distriktene har ansvar for ansettelse av pastorer.
- Unionene vedtar hvem som skal ordineres som pastorer.

GC WP B 05 definerer dette i detalj. Dette er ordene vedrørende ordinasjon samt oppsummering av dette spesifikke maktfordelingsprinsippet:

«Organisasjonens liv og prosedyrer ... er basert på **følgende prinsipper ... Beslutninger om ordinasjon av pastorer er overlatt til unionene** ... På denne måten er hvert nivå av organisasjonen gitt et område hvor de **har absolutt autoritet og ansvar** ...» (GC WP B 05 – uthevning tilføyd)

<sup>7</sup> «Et stort mindretall ...» I avstemningen i San Antonio i 2015 var det 42 % som stemte ja til at divisjonene selv kunne avgjøre spørsmålet om ordinasjon av kvinner til pastoroppgaven. I avstemningen i Battle Creek i oktober 2018 var det 40 % som stemte nei til det framlagte dokumentet. I det Sydøstlige California-distriktet (et av distriktene i Stillehavs-unionen i California – Pacific Union Conference) ble Sandra Roberts som er ordinert som pastor, gjenvalgt som distriktsleder med 75 % av stemmene ved distriktets generalforsamling den 7.10.2018. I Danmark og Sverige har det vært avstemninger på generalforsamlinger som viser at det er et klart flertall for likebehandling av kvinnelige pastorer. I enkelte deler av verden er det altså flertall for at kvinner kan ordineres som pastor. I verden sett under ett så er de som ønsker at kvinner kan ordineres til pastor i et mindretall.

<sup>8</sup> Se på: A Pastoral Message from Trans-European Division President, Raafat Kamal. <https://ted.adventist.org/news/1357-ted-responds-to-gc-compliance-document-vote>

<sup>9</sup> I forkant av GCs hovedstyremøte i 2016 ble det sendt ut et dokument med tittelen «Enhet i misjon: Forsoningsprosedyrer i menigheten». Det har vært en gjennomgangstone fra GC at ønsket er å oppnå enhet. Mange har påpekt at resultatet av den foreslåtte prosessen GC har lagt opp til i beste fall kan lede til ensartethet, men ikke enhet. Raafat Kamal, leder i den trans-europeiske divisjon skriver i sitt pastorale budskap av 23.10.2018 (se fotnote viii) følgende: «Proessen som ble vedtatt søndag 14. oktober er fokusert på begrepet enhet. De nåværende tilbakemeldingene og diskusjonene med pastorer, lekfolk og fra sosiale medier, synes å peke i en annen retning.»

2018 10 31 Adventist.no Finn Eckhoff Den blinde flekk The Blind Spot

## Den blinde flekk – The Blind Spot

Ved Finn Eckhoff

31.10.2018

### Alle har en blind flekk. Det er slik vi er skapt. Jeg fikk det demonstrert på skolen at det er et begrenset punkt av synsfeltet som forsvinner når en holder for ett øye og ser på et bilde med to objekter.

Alle har den. Det er slik vi er skapt. Jeg fikk det demonstrert på skolen at det er et begrenset punkt av synsfeltet som forsvinner når en holder for ett øye og ser på et bilde med to objekter. Det er en opplevelse fra skoletiden som har festet seg.

I boken om Gunhild A. Stordalen gjengir hun en opplevelse fra sin skoletid:

«Enhver generasjon er blind», sa læreren min en dag. Han ... skrev et navn på tavla. Thomas Jefferson.

«Thomas Jefferson er den mest briljante amerikanske presidenten gjennom tidene», sa han. «Det som gjorde ham briljant, var at han klarte å se forbi sin generasjons blindhet. Allerede i 1776 kunne han derfor skrive Amerikas uavhengighetserklæring, med de fortsatt like relevante ordene om at «alle mennesker er skapt like». Og det var i kraft av den samme klarsyntheten at han kunne bli alt fra ambassadør i Frankrike til politisk filosof, revolusjonær, bonde, gartner, arkitekt, arkeolog, forfatter, oppfinner, og grunnlegger av Universitetet i Virginia.» ...

«Men Thomas Jefferson var noe mer enn det» ...

«Thomas Jefferson var slaveeier.» ...

«Den blinde flekken», sa læreren. Selv de smarteste av oss har den, når de skal observere seg selv og sin egen tid. Det er derfor vi gang på gang overser våre største synder. Kun tid vil tydeliggjøre dem. Med tiden blir til gjengjeld alt så klart at hvem som helst kan se det; selv barn kan umiddelbart fortelle deg hva som er galt med segregering, menneskeofring, holocaust, kvinners manglende stemmerett eller andre handlinger som ble forsvart av flere av sin tids smarteste mennesker.» ...

«Det er derfor det viktigste spørsmålet vi stiller oss er dette ...» ...

«Hva kommer våre barnebarn til å dømme oss for?»  
(Gunhild A. Stordalen, Det store bildet, Min historie fortalt til Jonas Forsang, Pilar Forlag, høst 2018, s. 22-23)

Jeg husker en opplevelse fra studietiden min på Newbold College i første halvdel av 70-årene. Jeg pratet med en av de dyktigste medstudentene. Han hadde vokst opp i Sør-Afrika som hvit syvendedagsadventist. Samtalen kom inn på apartheid. Jeg ble nok overrasket da han sa noe slikt som: «Det ville ikke fungere i Sør-Afrika uten apartheid.» Det var mange år før Nelson Mandela ble løslatt. Når vi ser tilbake på Adventistkirkens stemme i forhold til apartheid, er det forhold som vi ville ønske ble håndtert annerledes.

I mitt første år på Newbold så fikk jeg privilegiet av å ha en vest-indier som romkamerat. Å få lære en person å kjenne, en som kom fra en helt annen kultur, var en fantastisk opplevelse. Jeg fikk oppleve på nært hold at vi lever i en verden med store kulturforskjeller.

I 2015 fikk jeg lov til å representere Den norske union ved Generalkonferansens hovedforsamling i San Antonio. Behandlingen av saken om divisjonene skulle gis muligheten til selv å velge å ordinere kvinner, var den store saken. I ettertid har jeg tenkt gjennom denne situasjonen gang på gang. Jeg har lest og lyttet, og har kommet fram til følgende litt forenklete analyse av de aller viktigste innfallsvinklene de delegerte hadde i denne saken:

1. Mange sto fram med en overbevisning om at Bibelen forteller at Den hellige ånd har gitt den pastorale gaven til både kvinner og menn, og at menigheten må behandle dem likt.
2. Mange sto fram med en overbevisning om at Bibelen sier at kvinner ikke skal være pastorer.
3. En tredje gruppe sto fram på en måte som var mye vanskeligere å få tak på, basert på en kultur som tenker helt annerledes enn den vestlige verden.

De to første gruppene forteller at dette dreier seg om å være tro mot sin samvittighet, å gjøre og stå for det en opp-

lever Bibelen lærer. Det har etter hvert gått opp for meg at den tredje gruppen også argumenterer ut fra å være tro mot sin samvittighet.

Cristian Dumitrescu som underviser i misjons- og mellomkulturelle fag ved en SDA høyskole på Filipinene, skriver i Spectrum 17.10.2018:

I resten av verden [utenom den vestlige] er likestilling ikke en viktig verdi ... [de] er mer opptatt av å bevare ære og ikke miste ansikt.

For mange adventister fra vesten er ordinasjon av kvinner basert på likebehandling, og er en sak som dreier seg om individuell og sosial samvittighet. Denne typen argumenter kan oppleves som underlige for resten av verden som oppfatter samvittighet som et kollektivt forhold under lederskapet av en autoritetsperson. Hele nasjoner følger sine ledere fordi de blir oppfattet som et uttrykk for den kollektive samvittighet. (utheving tilføyd)

Sagt med andre ord: Den individualistiske vestlige tanke-måten, og den kollektivistiske tankemåten som finnes i mange av landene i den tredje verden, har totalt ulike måter å forholde seg til verden og dens utfordringer. Argumenter fra det ene tankesettet er uforståelig for de som har vokst opp og lever i det andre tankesettet.

I San Antonio sto Adventistkirken i 2015 overfor tre ulike innfallsvinkler som alle dermed er samvittighetsbasert. Det triste er at lederskapet i kirken ikke greide å se at spørsmålet som ble stilt, ville føre menigheten inn i en situasjon som ville ramme samvittigheten til en større eller mindre del av menighetens medlemmer, uansett utfall av avstemningen. Samvittighetsspørsmål kan ikke løses ved flertallsavgjørelser. En person som tror at noe er rett, kan ikke tvinges til å godta en annen løsning. Peters ord sier det slik: «En skal lyde Gud mer enn mennesker.» (Apg 5,29)

Det spørsmålet som ble stilt til delegatene i 2015, ledet dermed menigheten inn i en blindgate hvor håpet var å løse et samvittighetsspørsmål ved en flertallsavgjørelse. Menigheten er dessverre kommet enda lenger inn i denne blindgaten etter 2018 vedtaket i Battle Creek. Generalkonferansens hovedstyre vedtok da et dokument med prosedyrer for hvordan en skal legge press på de adventist-unionene som ikke er lojale mot 2015 vedtaket i San Antonio.

Vedtaket i Battle Creek nå i oktober har ført til sorg og til dels fortvilelse hos mennesker som tror at Den hellige ånd kaller både menn og kvinner til oppgaven som pastorer. Resultatet av avstemningen var ikke overraskende, gitt den kulturelle bakgrunnen til et stort flertall av adventistene i verden.

Ted Wilson sa i sitt korte personlige innlegg under Generalkonferansens hovedforsamling i 2015:

«De fleste av dere vet allerede hvor jeg står i dette

spørsmålet, og jeg sier ydmykt at mine synspunkter er ganske godt kjent, og jeg tror, veldig bibelsk basert, klart sagt.»

Det blir vanskelig å tolke dette på en annen måte enn at for Ted Wilson så er dette et samvittighetsspørsmål. Men han kan ikke sette strek over tidligere vedtak i Adventistkirken i blant annet i tiden hans far var leder i Generalkonferansen. Diverse vedtak er fattet i Generalkonferansens hovedstyre og hovedforsamling, vedtak som la til rette for at kvinnelige pastorer både kunne ansettes og få nesten de samme rettighetene som mannlige pastorer. Det er imidlertid gjort vedtak om at kvinner ikke kan bli ordinert som pastor, et vedtak som i prinsippet betyr en forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn. Regelverket blokkerer dermed for at kvinner kan velges i en del lederroller.

Jeg har personlig i skrift og tale tydelig gitt uttrykk for at jeg har en helt annen oppfatning av hva Bibelen sier om kvinner og kallet til pastorgjerningen, enn Ted Wilson. Jeg har dessuten pekt på at Adventistkirken på prinsipielt grunnlag er åpen for kvinnelige pastorer. Her er noen få punkter:

- Profeten Joel sier at Gud vil utruste både menn og kvinner på lik linje i de siste dager (Joel 3,1-2).
- Gud kalte Ellen White til den tydeligste og viktigste forkynneroppgaven som noen har hatt i Adventistkirkens historie.
- Generalkonferansens regelverk sier: «Kirken avviser ethvert system eller filosofi som diskriminerer noen på grunnlag av rase, hudfarge eller kjønn.» (GC WP BA 60 05).
- Adventistkirken sier i tros punkt 17, helt i overensstemmelse med Paulus, at Den hellige ånd gir sine nådegaver «etter som han vil» (1 Kor 12,11).
- Tros punkt 14 sier: «Særpreg i rase, kultur, utdanning og nasjonalitet, eller ulikheter mellom høy og lav, rik og fattig, mann og kvinne må ikke få splitte oss. Vi er alle likeverdige i Kristus, som med én Ånd har knyttet oss sammen i ett fellesskap med ham og med hverandre. Vi skal tjene andre og selv bli tjent, uten å stille betingelser.»

Den bibelske oppskriften for å løse de store utfordrende spørsmålene i menigheten, finner vi i Apostlenes gjerninger kapittel 15. Der løste «kirkemøtet» i Jerusalem den utrolig vanskelige knuten vedrørende kravet til omskjærelse for hedningkristne. Den jødetro delen av menigheten hadde tunge bibelske argumenter på sin side. Paulus og Barnabas på den andre siden, viste til hva de hadde opplevd i sitt arbeid blant hedningene. Løsningen kom idet utsendingene lyttet til vitnesbyrdene fra misjonsfeltene og hva Den hellige ånd hadde gjort for og med ikke-jødiske troende. Veien videre ble enhet basert på aksept av ulikhe-

ter. Ikke-jødiske troende trengte ikke å bli omskåret.

I Norge har vi i tråd med vedtak i Generalkonferansens hovedstyre på 70- og 80-tallet ansatt kvinnelige pastorer i mer enn 40 år. Kvinnelige pastorer har gjort en stor innsats i Adventistkirkens misjonsarbeid i flere deler av verden.

I Kina har kvinnelige pastorer hatt en helt avgjørende rolle i oppbyggingen av menigheten. Lederskapet i Den norske union heier på våre kvinnelige pastorer og ledere. Vi trenger dem. Vi ber samtidig om at verdensmenigheten må finne veien ut av den samvittighetsblindgaten den nå befinner seg i. Tvang og lignende virkemidler vil ikke løse den situasjonen.



## Til mine pastorkolleger i ØND

Vik 12.11.2018

### Temaet likebehandling

Som dere alle er godt kjent med, så har jeg vært tungt involvert i spørsmålene rundt likebehandling av menn og kvinner i pastoral tjeneste i SDA. Fra tid til annen blir jeg minnet om hvordan DNU håndterte spørsmålet i september 2015, og ØNDs kritiske brev til DNU av 10.9.2017, samt synspunktene fra ØND-pastorene.

### Meningsmåling på ØND-pastorsamling 30.11.2017

Temaet ble som dere husker, tatt opp til drøftelse på pastorsamlingen på Ulsrud den 30.11.2017. Ved avslutningen av møtet ble det gjennomført en anonym meningsmåling. Svarene på de to første spørsmålene i meningsmålingen viser at det store flertallet av pastorene i ØND støttet likebehandling av mannlige og kvinnelige pastorer:

- Jeg er støttende til DNUs avgjørelse om å likebehandle menn og kvinner i pastoral tjeneste. Ja 22 Nei 2
- Jeg er støttende til at det ble opprettet credentials/bevillinger som synliggjør DNUs ønske om likebehandling av menn og kvinner i pastoral tjeneste. Ja 20 Nei 5

Alle som var til stede inklusiv DNUs administrasjon, avdelingsledere og 2 pastorkoner, deltok i avstemningen. Så langt greit, men svarene på det neste spørsmålet skaper uro i mitt sinn.

Det tredje spørsmålet i undersøkelsen på Ulsrud den 30.11.17 var:

- Jeg er støttende til avgjørelsen om å ikke rapportere ordinerte pastorer til Seventh-day Adventist Church Yearbook. Ja 13 Nei 12

Ca. halvparten av pastorene som var med på meningsmålingen 30.11.2017 var altså uenige med DNU. De så det altså som akseptabelt at det skulle være et skille mellom kvinnelige og mannlige pastorer slik de ville bli oppført i Yearbook.

### Rapport til GC og Yearbook

Det som gjør meg mest trist er at jeg ikke hadde, og antakelig fortsatt ikke har, forklart tydelig nok at DNUs vedtak om å opprette alternative credentials/bevillinger som likebehandler, og den måten DNU rapporterer til GC inkludert til Yearbook, ikke kan skiller.

### GC-regelverk om Credentials/bevillinger for ordinerte og ikke-ordinerte pastorer

Rapporteringen til GC, inkludert til Yearbook, skal skje ved å benytte gjeldende credentials/bevillinger (grupperinger). Følgende to kategorier er de som er utfordrende:

- «Ministerial Credential» (kun ordinerte pastorer og dermed kun menn)
- «Commissioned Minister Credential» (hvor kvinnelige pastorer har vært plassert)

Regelverket i GC tillater ikke alternative credentials/bevillinger. Konsekvensen av at DNU vedtok å opprette alternative credentials/bevillinger som synliggjør ønsket om likebehandling, er at GC ikke gjør det mulig for DNU å rapportere pastorer i det gjeldende innrapporteringssystemet. GCs vedtatte credentials/bevillings-system har med andre ord forskjellsbehandling/diskriminering innebygget som

en integrert del. Forsøk på å føre opp kvinner i gruppen for ordinerte pastorer for eksempel, blir korrigerert ved at de som mottar rapporten overfører kvinner til commissioned gruppen.

### **Forslag fra DNU til GC, støttet av TED**

DNU har derfor bedt om at det opprettes en ny bevillingsgruppe hvor det er mulig å innrapportere både mannlige og kvinnelige pastorer på en ikke diskriminerende måte. Med velvilje fra GC ville dette kunne vedtas av GC Annual Council. Dette ble dessverre avslått av GCs lederskap, til tross for at også TEDs styre har vedtatt en henstilling om at GC oppretter en slik credential/bevilling.

### **Credentials/bevillinger – menneskelaget system**

Jeg tror at alle vil være enige i at dette credentials/bevillings-systemet er et menneskelaget system. Når GC ikke er villig til å opprette en ny credential/bevilling, blokkerer GC for at DNU kan rapportere sine pastorer på en ikke-diskriminerende måte.

### **DNUs pastorrapport til GC i 2016**

Ved innsending av DNUs rapport over pastorene i 2016 ble de to over nevnte credentials/bevillings-gruppene for pastorer stående blanke. DNU mottok i den sammenhengen kraftige beskyldninger/karakteristikker fra GCs arkivavdeling. TED foreslo at DNU skrev et brev om at unionen ikke er villig til å rapportere inn pastorene til GC. Det var administrasjonen i DNU overhode ikke villige til å skrive. DNU er mer enn villig til å rapportere inn pastorene. Men det må da skje på en ikke-diskriminerende måte. Teksten av DNUs brev er tatt inn i sluttnote.<sup>1</sup> Etter det hørte vi ikke noe mer fra GCs arkivavdeling. DNU har her valgt å følge det bibelske prinsippet om å ikke diskriminere/forskjellsbehandle.

### **Bibelsk prinsipp kontra menneskelaget system**

Jeg beklager at jeg ikke har greid å tydeliggjøre dette for dere tidligere. Jeg har så vanskelig for å tro at for omtrent halvparten av pastorene i ØND, som var til stede på pastorsamlingen 30.11.2017, så betyr det mer å få sitt eget navn i Yearbook, enn å følge det grunnleggende bibelske prinsippet om likebehandling. Jeg har videre like vanskelig for å tro at et flertall i ØND-styret tror at det å følge prosedyrer, framgangsmåter og menneskeskapt systemer, er viktigere enn å følge et prinsipp som vi kan lese rett ut av Bibelen. Jeg innser at for noen, så vil det være vanskelig å skille spørsmålet om likebehandling fra spørsmålet om SDA skal ha kvinnelige pastorer i det hele tatt. Men det er et faktum at vi *har* kvinnelige pastorer, og det helt i tråd med vedtak fattet i GC. Som øverste personalansvarlige i DNU må jeg forholde meg til det, og det må vi alle, uavhengig av om vi er for eller mot kvinnelige pastorer.

### **Etikk er alltid høyeste dommer**

Fra tid til annen så utveksler jeg synspunkter med Edwin Torkelsen. Nylig skrev han følgende relevante kommentar:

Dessverre er det slik at mange nøyer seg med å vurdere gyldigheten av regler og vedtak utelukkende på grunnlag av det faktum at de er formelt korrekt vedtatt. Det er hva jeg kaller en legal-legalistisk tilnærming. Det er en overforenklet og mangelfull problemstilling.

Hadde Jesus fulgt det prinsippet hadde han aldri plukket aks eller helbredet på sabbaten.

I motsatt ende av skalaen - Holocaust kunne finne sted fordi så mange nøyde seg med å være compliant med reglene vedtatt av Wannsee-konferansen.

Etikken er alltid høyeste dommer over alle regler og vedtak. Vedtak og regler får teknisk gyldighet gjennom formelle prosesser, men det er ikke en tilstrekkelig betingelse. Etisk

holdbarhet av reglernes og vedtakenes innhold er en overordnet nødvendig betingelse. Det prinsippet er uttrykt i uttalelsen: «Vi må lyde Gud mer enn mennesker».

Dette er en problemstilling som SDA står overfor akkurat nå med vedtaket i GC AC i 2018. Det angår alle adventister. Det angår i spesiell grad deg og meg som ledere i menigheten. Det er en problemstilling som DNU-styret må forholde seg til i styremøtet nå i desember 2018.

### Slutt med navn i Yearbook fra 2018

Jeg håper at dette kan forklare litt bedre hvorfor jeg har støttet vedtaket som ble gjort i DNU i 2015, og hvorfor dere ikke har fått navnene deres i Yearbook i 2016 og 2017. Som et apropos til det kan jeg informere om at fra og med 2018 Yearbook, så har GC valgt å *ikke* gjengi navnene på pastorer og andre ansatte i distrikter og unioner i det hele tatt. Det gjelder altså for hele verden. Kun de som er valgt inn i distriktenes/unionenes administrasjon og avdelinger gjengis, men med ett tragisk unntak.

I seksjonen for Pacific Union i NAD, står følgende for Southeastern California Conference:

Administration:

President, \_\_\_\_\_.

Executive Secretary, Jonathan Park,

Treasurer, Verlon W. Strauss; Associate, ... (gul utheving tilføyd)

Sandra Roberts navn er utelatt i Yearbook fordi hun er kvinne (se gul farge). Hun ble nylig gjenvalgt som leder for en ny periode med ca. 75 % av stemmene i generalforsamlingen for sitt distrikt som består av nærmere 70.000 medlemmer. GC tillater altså ikke hennes navn i Yearbook fordi hun er kvinne.

Med vennlig hilsen

*Finn F.*

---

SLUTTNOTE

i  
Vik, Norway 2 September 2016

GC Archives, Statistics and Research Committee

Silver Spring

Maryland, USA

The NORUC has been informed by the TED that the NORUC Statistical Report for 2015 cannot be used as the category "Ministerial Credential" and the category "Commissioned Minister Licence" were left blank.

The NORUC voted 20 September 2015:

---

NORUC will discontinue listing pastors in the categories of Ordained and Commissioned in the list of Credentials. Instead, NORUC will operate with the following groups: Pastors in regular service and pastoral interns.

This was voted on the following basis:

- Biblical teachings, generally accepted within the Seventh-day Adventist Church, of Spiritual Gifts given to both men and women, and other scriptural references
- The Seventh-day Adventist Church Fundamental Beliefs no 14 and 17
- The Basic Principles of GC Working Policy BA 60 05
- The historical fact that the Seventh-day Adventist Church has recognized women having the gift of pastoring, and on that basis has been employing female pastors for decades
- The Church has struggled for decades how to recognize female pastors in line with the Church's own voted documents. It seems like the current world leadership is not ready to suggest any solution to this dilemma
- The current practice of the Church is contrary to the Norwegian non-discrimination law

The category "Ministerial Credential" is reserved for pastors being ordained to the Gospel ministry, and therefore is not open to female pastors. Female pastors who according to present practice of the world Church cannot be ordained, must therefore be reported in the category "Commissioned Minister Licence". This causes the Statistical Report to discriminate on the basis of gender if filled in according to the current practice.

The NORUC has appealed to the GC to find a way of reporting that is according to the Basic Principle of GC WP BA 60 05: "The Church rejects any system or philosophy which discriminates against anyone on the basis of race, color, or gender."

Until this is in place we understand that the GC Archives, Statics and Research Committee cannot use a Statistical Report from the NORUC leaving "Ministerial Credential" and "Commissioned Minister Licence" blank. The NORUC regrets that this is the case as we are more than willing to report in a way that is in line with GC BA 60 05.

2018 11 22 tedNEWS

## **TED YEM Statement support women in ministry and leadership**

22 November 2018 | Bečići, Montenegro [Victor Hulbert]

Updated 28 May 2019

### **TED Year End Meetings votes statement to support women in ministry and leadership**

Members of the Trans-European Division Executive Committee today voted a four-point document aimed at supporting women who serve in roles of leadership and ministry. The vote came as a result of extensive discussion during TED Year End Meetings, 21 – 25 November in Bečići, Montenegro. It aims to deal with issues, global and local, that can enhance the possibility for women to work effectively in a church setting.

### **Endorsing Women in Ministry**

#### **Audrey Andersson & Nenad Jepuranovic presenting recommendations**

The first recommendation is a request to the General Conference for them to make an official statement endorsing women in ministry and leadership. This would be seen as a significant and encouraging addition to the many official statements of the Church on a wide range of issues such as the Nurture and Protection of children, Freedom of Speech, Gender issues, Global Poverty and a commitment to Health and Healing.

The recommendation reads, “Given the current discussion in the world-wide Seventh-day Adventist Church regarding the role of women within the life of the church, which has an impact both internally and externally, we request the Officers of the General Conference to initiate the drafting of a position statement affirming women, and their role and contribution within the church at all levels, to be presented to the Spring Meeting 2019 of the General Conference Executive Committee for consultation and to be voted on by the full Executive Committee at Annual Council 2019.”

### **Church Manual revisions**

#### **Branislav Mirilov, President of the Church in Cyprus, was one of the many delegates to express positive views on moving forward with women in ministry**

Two further requests are made to the GC Church Manual Committee. One is to consider the language in the manual related to the description of elder. Noting a variety of voted actions and the way they are footnoted in the Church Manual, the request is for clarity and states, “As “elder” is gender neutral, there is no indication in the Church Manual that the term is inclusive of both male and female. We would request that the Church Manual Committee, amend the language to reflect that elders may be male or female.”

There is a further request for the Church Manual Committee to insert a provision which would allow for other ministerial credentials to be created between General Conference sessions, on the understanding that they would be subject to ratification at the next General Conference, when the Church Manual could be updated.

### **Educational subsidy**

#### **Marianne Dyrud, Danish Union Executive Secretary, representing a significant number of women in leadership.**

Supporting women in ministry, the TED Executive committee fully endorsed a decision taken by the TED Sponsorship Committee to provide educational support that will make provision for 32 women to train for ministry over the next three years, providing them with a 75% sponsorship for room, board and tuition.

You can read the full document here: [Recommendations to support women in ministry and leadership](#)

The Trans-European Division has one of the highest proportions of female leadership of any Division in the World, standing at approximately 14.5 percent.



## **UPDATE: Endorsing Women in Ministry, 28 May 2019**

Today the Trans-European Division received a response from the General Conference Administration regarding the above request for an official statement in support of women in leadership and ministry. Having gone back through the minutes of GC sessions, Annual Councils and their Administrative Committee, they have identified many positive statements in the minutes.

### **The most recent one was voted in 2015.**

“[General Conference and Division Officers] re-affirm that the Holy Spirit imparts gifts to all believers and that women play an important role in the life of the church (Joel 2:28; 1 Corinthians 12:11, 18). Their commitment, giftedness, and talents are a blessing to the entire body of Christ. . . . Godly, Spirit-filled women are powerfully witnessing for Christ and being used by the Holy Spirit to make major contributions for the advancement of His kingdom.”—An Appeal and Appreciation to All Church Entities and Members from the General Conference and Division Officers Regarding the 2015 General Conference Session Vote on Ordination, General Conference and Division Officers, October 7, 2015 (ADCOM 15-1100).

In the light of this and other similar statements, they do not feel that it is necessary to vote an additional statement. The full statement can be read on [GC Archives website](https://www.adventistarchives.org/172g.pdf): <https://www.adventistarchives.org/172g.pdf>

2018 11 28 Adventist.no

## ØND klargjør sitt syn på kvinner i pastortjeneste

Ved Tor Tjeransen  
28.11.2018

### Menigheten er i Guds varetekt.

Styret for Adventistkirkens Østnorske distrikt behandlet i søndagens møte en henvendelse fra fire menigheter og en gruppe medlemmer der de ber om en avklaring av hvor styret står i spørsmålet om likebehandling av kvinner i pastortjeneste.

Styrets medlemmer la vekt på å opptre på en måte som kan dempe konfliktnivået og skape reell enhet i spørsmålet om kvinners pastortjeneste. Samtalen i styret bar preg av å være både nyansert og balansert.

Svaret fra styret er stilet til Tyrifjord menighet, en av menighetene som henvendte seg til styret. Det samme brevet besvarer samtlige henvendelser. Brevet fra Østnorsk distrikt (ØND) gjengis i sin helhet nedenfor.

### Brev fra Østnorsk distrikt

Vi viser til brev fra Tyrifjord SDA menighet datert 15. november 2018. På styremøtet i dag, 25. november i Oslo, har vi vedtatt å sende dette svarbrevet. Distriktsleder Rolf Andvik stiller gjerne på et styremøte hos dere i nærmeste framtid for å formidle muntlig innholdet i brevet og samtidig være tilgjengelig for spørsmål og kommentarer.

Først av alt er det på sin plass å takke dere alle for innsats og engasjement for menigheten på Tyrifjord. Dette har store ringvirkninger og kommer oss alle til gode på mange forskjellige måter. Utallige bånd av kjærlighet og fellesskap er skapt nettopp hos dere. Men vår største takknemlighet må, nå som alltid, gå til vår Himmelske Far og Jesus Kristus som holder menigheten sammen ved Den hellige ånd.

Derfor er vi ikke urolige for framtiden, og selv om menigheten har utfordringer på mange plan, er det vår faste beslutning å innvie oss til trofast tjeneste for Ham som er verdig all vår kjærlighet og lovsang, ja, mer enn det, Han fortjener hele vårt liv. Vi ber om å få være fylt av Den hellige ånd til ære for Jesus Kristus, og måtte vi alle ha et inderlig ønske om å legge våre anstrengelser fram for Herren med bønn om å få være til glede og nytte for Gud

og mennesker.

I brevet dere skriver, reises noen spørsmål som indikerer at dere er usikre på hvor styret i ØND står i noen av de spørsmål som er oppe for tiden. Vi håper dette brevet vil bøte på deres usikkerhet, og at dere vil fortsette å stå sammen med oss i tiden framover, slik vi står sammen med dere.

Brevet som ble sendt fra DNU-Admin til GC i september 2018 sammen med Danmark og Sverige, var forankret også i ØND. På et telefonmøte 13. september 2018 ble det vedtatt å støtte uttalelsen som advarte mot splittelse og polarisering. Vedtaket på Annual Council ble likevel ikke som mange hadde håpet, men vi nekter å gi opp troen på at Gud fremdeles leder, i medgang så vel som i motgang.

Når det gjelder uttalelsen fra DNU styret i etterkant av Annual Council 2018, ble denne vedtatt i DNU styret uten støtte fra distriktsleder Rolf Andvik.

Hans stemmegivning er begrunnet i to forhold:

1. Et ønske ØNDs styre uttrykte i et brev til DNU-Admin 10. september 2017 om å vurdere et annet metodevalg i spørsmålet om kvinnelig ordinasjon. Det er viktig å minne om at dette brevet kun var et innspill til DNU-Admin om å tenke en gang til vedrørende metodevalget i arbeidet for likebehandling av kvinner, og ikke stilte spørsmål ved kvinners pastortjeneste. Det temaet har aldri vært behandlet i ØNDs styre.
2. Det faktum at det ikke var anledning for Andvik å konferere sitt eget styre før stemmegivningen om uttalelsen fra DNUs styre i denne saken.

Vi bekrefter at distriktsleder har full tillit og støtte i ØNDs styre. Vi har tillit til at vi alle står sammen i ønsket om enhet, og vi oppfordrer alle til å arbeide for samhold og enhet i Kristus, spesielt når uenighet i sak oppstår.

Vi har passert flere veiskiller allerede og det viktigste nå er å se framover. ØND-styret stiller seg bak DNU-styret i deres beskrivelse av «Veien videre» (\*se under). Vår oppfatning er at DNU-skipet må seile mellom to sjømerker som fremdeles er synlige forut. På det ene sjømerket står

det Likebehandling. Konkret betyr dette ikke-diskriminering av menn og kvinner i pastortjenesten. På det andre sjømerket står det Samhold og enhet i Kristus. Konkret betyr dette at DNU også i fremtiden opprettholder fullt medlemskap i vår globale menighetsfamilie. Vi må navigere midt i skipsleia. Dersom vi fokuserer ensidig på det ene sjømerket, kan vi komme farlig nært det andre, og det er dårlig sjømannskap.

Til slutt vil vi gi dere vårt syn på hvordan vi må forholde oss til vedtaket på Annual Council 2018. Vi er som dere forstår, ikke bekymret for det som ligger foran, og vi mener det må være mulig å oppnå aksept for viktige veivalg i møte med komiteen som skal vurdere samsvar med policy i spørsmålet om ordinasjon av kvinner. Styret for ØND anerkjenner komiteenes myndighet til å fungere i tråd med vedtaket fattet på Annual Council 14. oktober 2018.

Vi takker igjen for det bånd av kjærlighet og fellesskap dere bidrar med i menigheten. Fremtiden er lys, ikke mørk, menigheten er i Guds varetekt, og når vi overgir oss til Ham, er vi på sikker grunn.

Oslo, 25. november 2018

Med vennlig hilsen  
Styret i SDA-ØND

\*2018.10.31 Den norske unions respons til Annual Council 2018

### Veien videre

Mange spør oss om hvordan vi vil reagere og hvordan vi skal kunne oppnå ønsket dialog med GC. Vi har ikke alle svarene. I ukene som kommer må vi i DNUs styre og administrasjon, jobbe videre med saken sammen med våre medlemmer i Norge. Vi vil overgi oss selv til Guds ledelse med bønn om at vår menighet gjenspeiler Kristus i holdning, ord og handling. Vi vil arbeide aktivt imot manipulasjon, sentralisering, og undertrykkelse i enhver sammenheng i menigheten, både lokalt og internasjonalt. Vi vil være proaktive i vårt arbeid for et fellesskap som er rettferdig, anerkjennende, åpent, inkluderende og ærlig. Kanskje Gud kaller oss til å stå frem for en tid som denne?

Om noen uker møtes hovedstyret i Trans-Europeisk Divisjon. Ledelsen i vår divisjon støtter sine unioner og vårt ståsted i saken[1]. GCs prosess for å skape enhet[1] vil være et punkt på sakslisten. Saken vil drøftes videre når DNU-styret møtes til sitt styremøte i desember.

Vi ber om at denne saken ikke må føre til polarisering og splittelse. Uansett hva vi tenker om denne saken, må vi strekke oss etter å være et forent fellesskap som bryr seg,

som er inkluderende, og hvor Jesu rause nåde og kjærlighet råder.

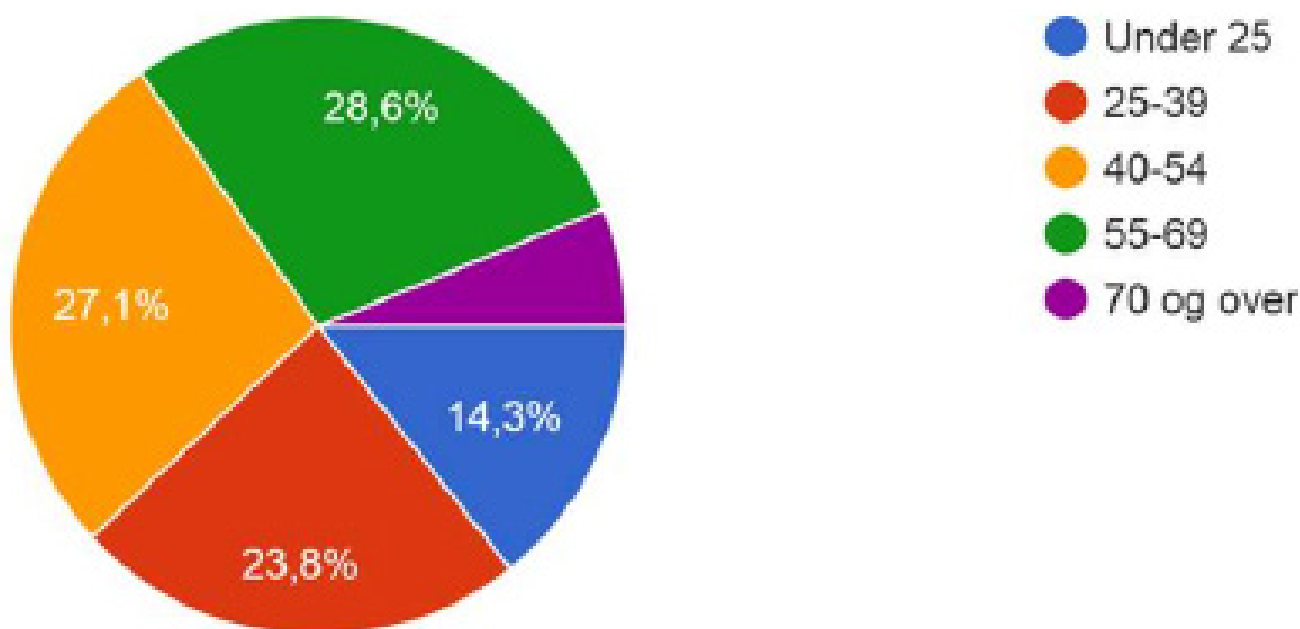
Vår respons må bygge på våre verdier basert på Guds ord. Den beste måten vi kan demonstrere dette på er ved å leve ut de verdiene vi tror Gud vil se i hele verdensorganisasjonen og være åpne for Den hellige ånds ledelse. Adventbudskapet handler om å presentere et sant bilde av Gud der vi er. Vårt lokale menighetsliv har mye å tilby. Sammen kan vi fortsette å inspirere andre, verden over. Nå er tiden for å støtte opp om menigheten og dens verdier. Sammen kan vi bidra til at verdensmenigheten blir en menighet som viser at Gud er kjærlighet.

2018 11 29 Sundvolden hotell 2. – 4. november 2018 - Svartid fram til 29.11.2018

## Spørreundersøkelse blant deltakere på ledertreff

Syvendedags Adventistkirken – Den norske union gjennomført den 2. – 4. november 2018 et ledertreff på Sundvolden hotell med deltakere fra hele landet. Det var 324 deltakere utenom barn. I etterkant av ledertreffet svarte 210 (65 %) av deltakerne på en anonym spørreundersøkelse som omhandlet både vurderinger av selve treffet, men også spørsmål om kunnskap knyttet til ordinasjonssaken i SDA, samt spørsmål knyttet til aktuelle verdier i tilknytning til ordinasjonssaken.

De 210 som svarte var 51,9 % menn og 48,1 % kvinner. Aldersfordelingen av de som svarte var som følger:



Del 1 av spørreundersøkelsen hadde spørsmål relatert til helhetsinntrykk fra selve ledertreffet: hotellet, måltidene, sang og musikk og de ulike plenumsmøtene og seminarene. Den delen er ikke inkludert i teksten under.

Resultatene av svarene i del 2 vedrørende kunnskapsnivå rundt ordinasjonssaken, og svarene på verdispørsmålene, gjengis under. Det var ikke obligatorisk å svare på disse spørsmålene. Det oppgis ved hvert spørsmål hvor mange som svarte på det aktuelle spørsmålet.

**Forkortelser:** Syvendedags Adventistkirken = SDA

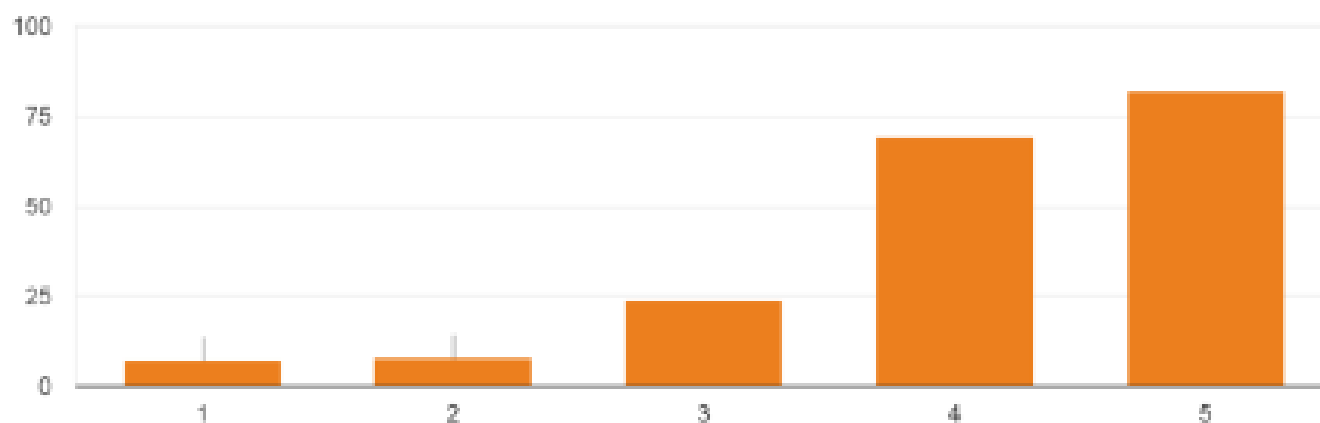
Generalkonferansen = GC (SDAs internasjonale enhet)

Den norske union = DNU (SDAs norske enhet)

## Grad av kunnskap

Jeg er orientert om vedtaket vedr. ordinasjon i GCs hovedforsamling i San Antonio i 2015.

190 svar

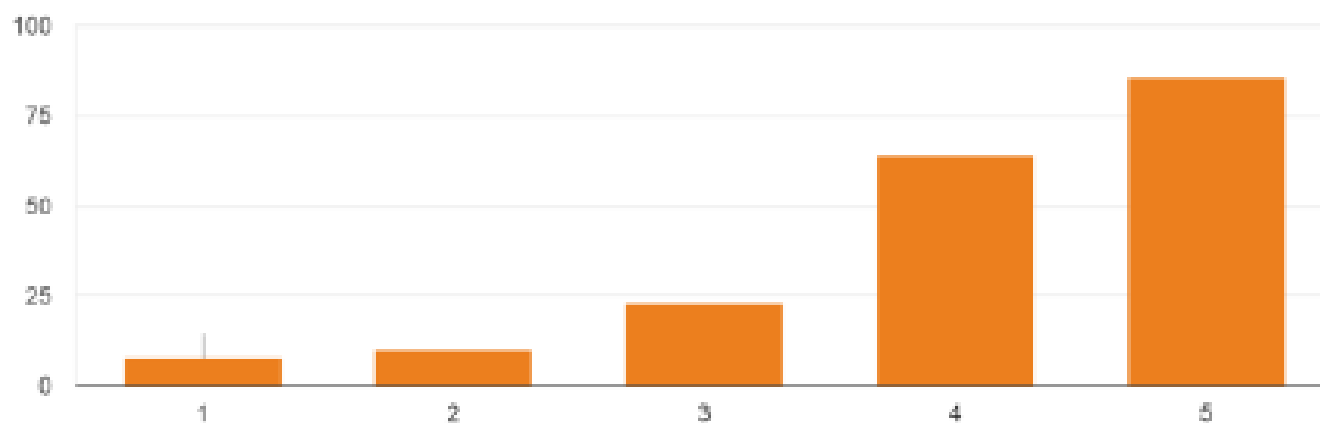


1= lav kunnskap

5=høy kunnskap

Jeg er orientert om hva som ble vedtatt i DNU i september 2015 vedr. ordinasjon.

191 svar



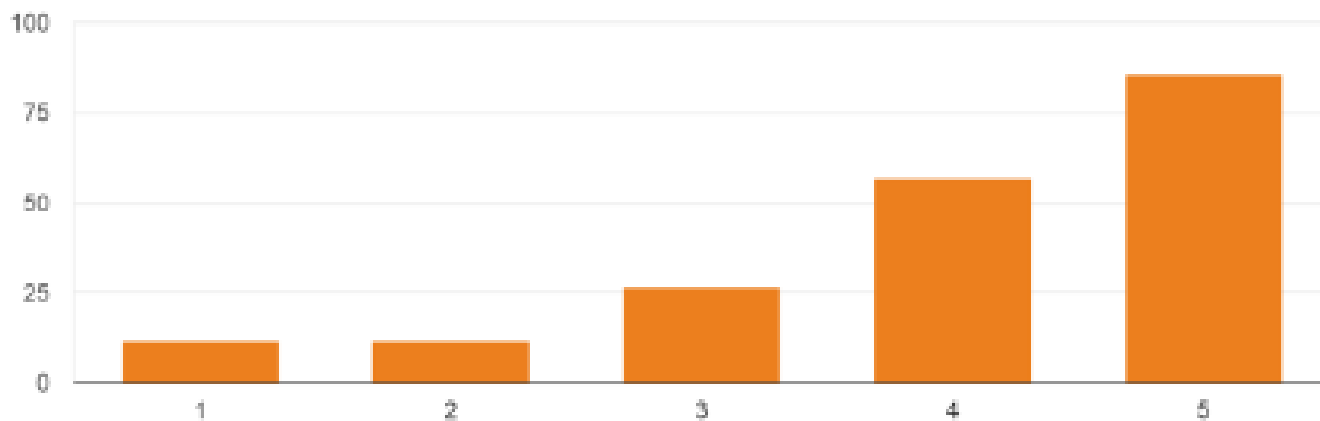
1= lav kunnskap

5=høy kunnskap



Jeg er orientert om enhetsdokumentet som ble vedtatt i GCs hovedstyre 14. oktober 2018.

194 svar



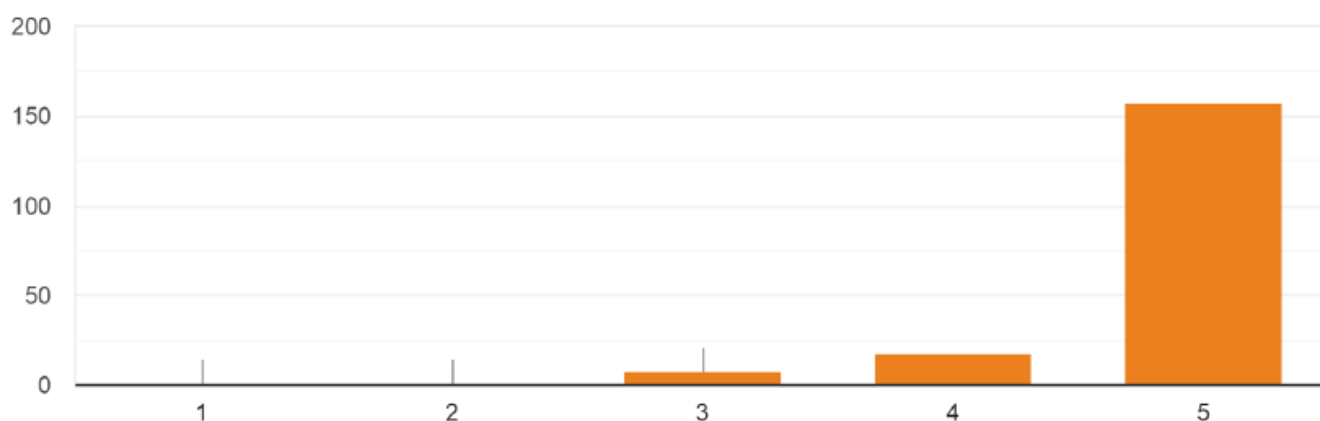
1= lav kunnskap

5=høy kunnskap

### Verdispørsmål

Jeg mener at samvittighetsfrihet er et helt grunnleggende prinsipp for syvendedagsadventister.

184 svar

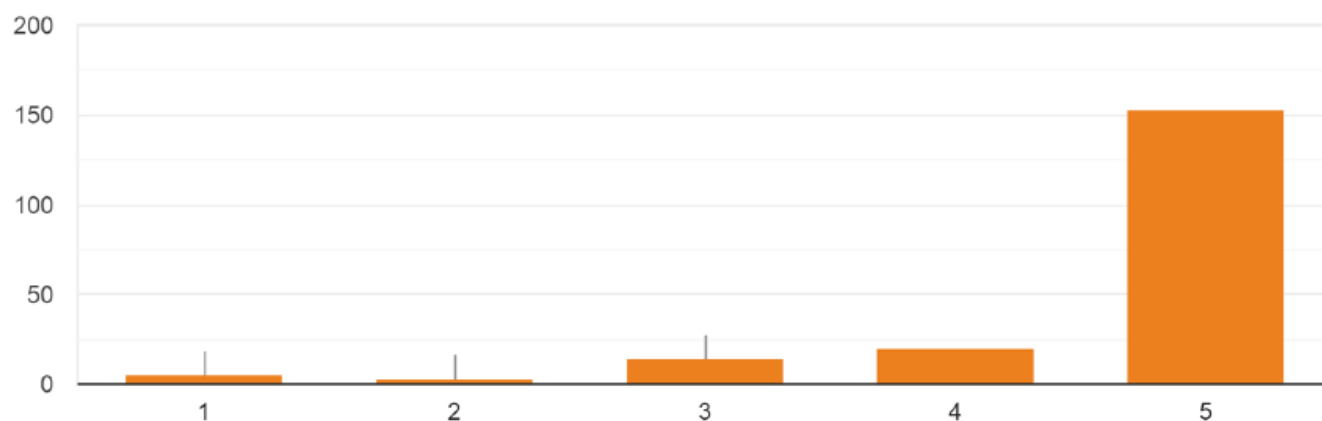


1= svært uenig

5=svært enig

## Jeg mener at forskjellsbehandling bryter med et grunnleggende bibelsk prinsipp.

196 svar



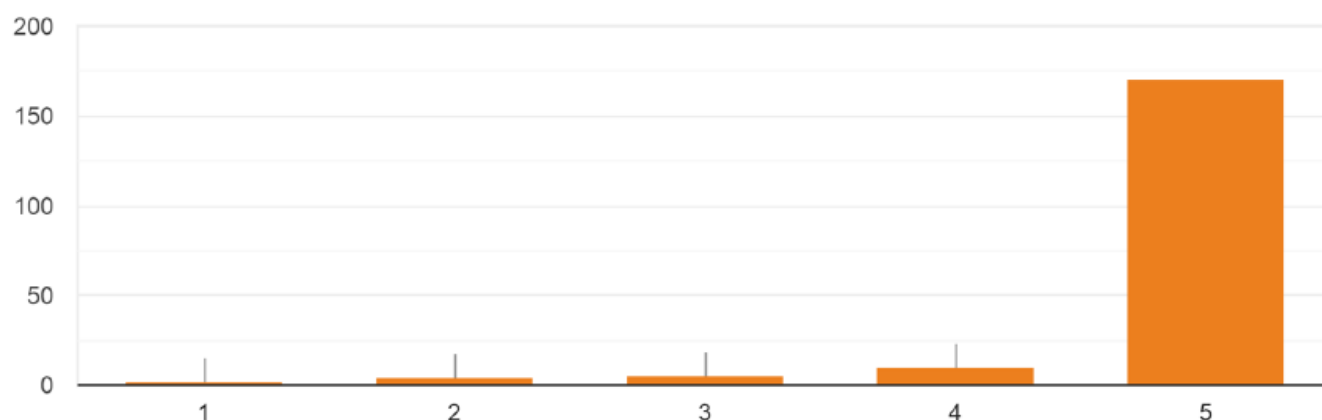
1= svært uenig      5=svært enig

Det følgende spørsmålet er ufullstendig i teksten over søylediagrammet. Spørsmålet hadde følgende ordlyd i undersøkelsen:

Jeg er enig i at «Kirken må avvise ethvert system eller filosofi som diskriminerer noen på grunnlag av rase, hudfarge, eller kjønn.» Sitat GC Working Policy BA 60 05.

## Jeg er enig i at «Kirken må avvise ethvert system eller filosofi som diskriminerer noen på grunnlag av rase...nn.» Sitat GC Working Policy BA 60 05

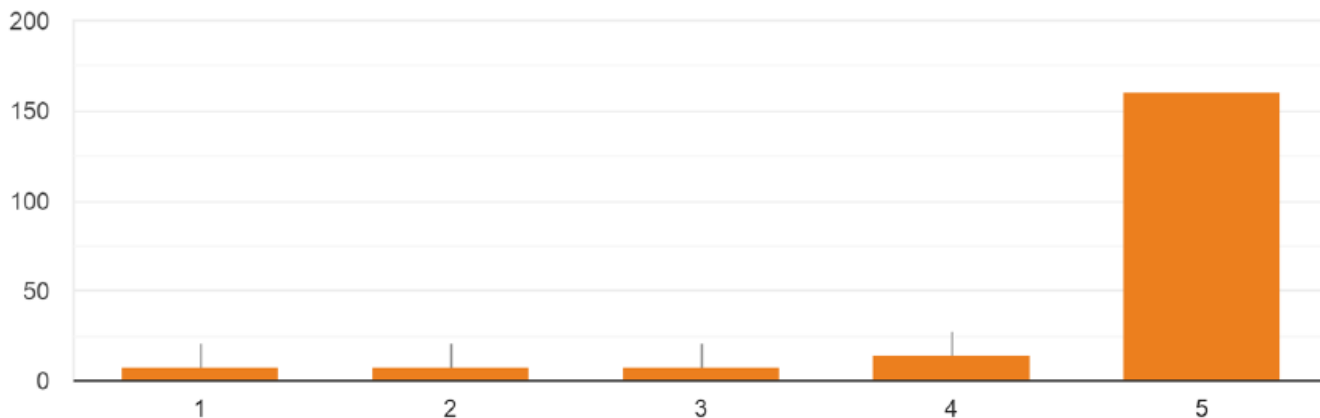
193 svar



1= svært uenig      5=svært enig

## Jeg støtter at Adventistkirken i Norge har kvinnelige pastorer.

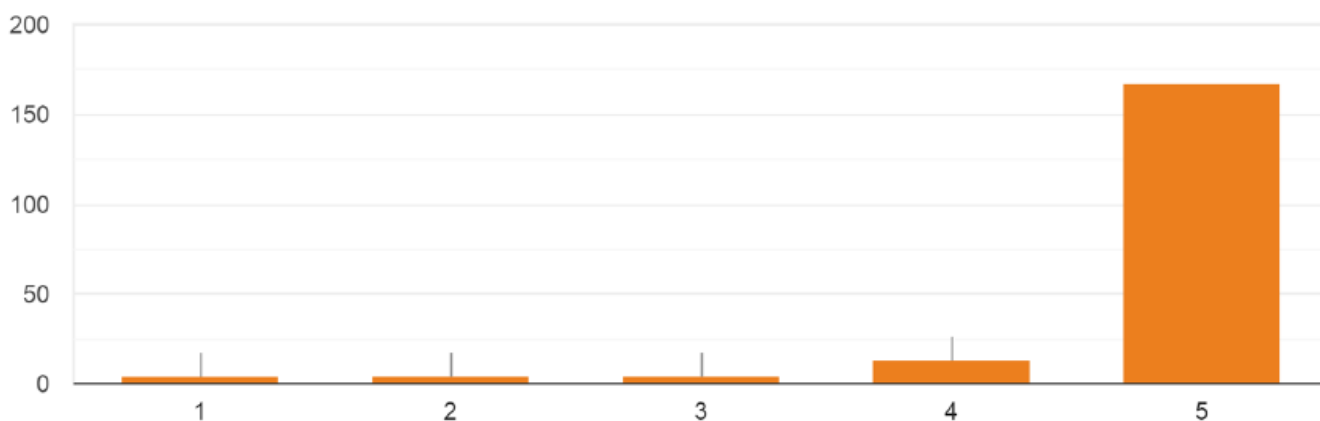
200 svar



1= svært uenig      5=svært enig

## Jeg støtter at mannlige og kvinnelige pastorer i Norge må behandles likt i forhold til anerkjennelse og rettigheter.

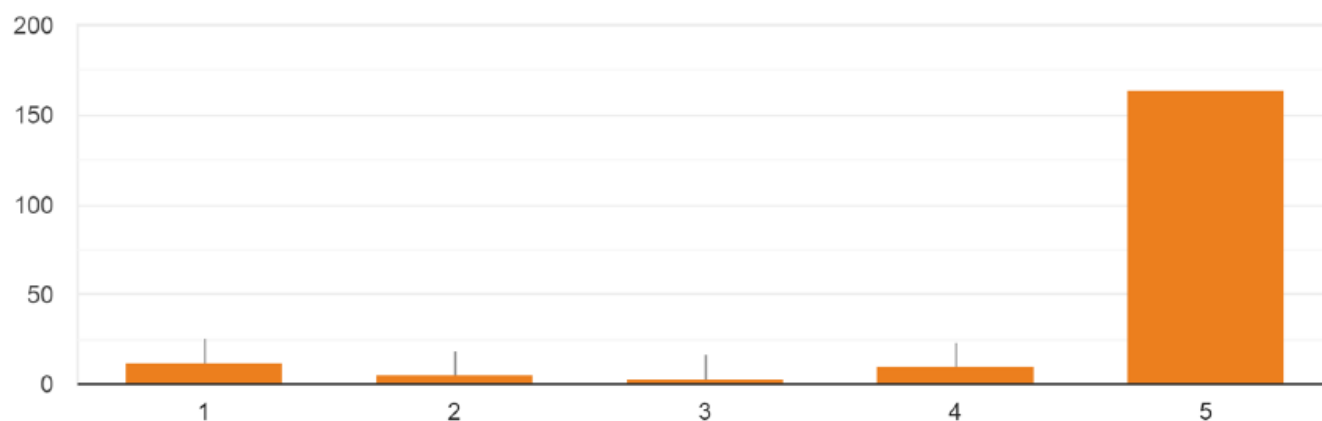
195 svar



1= svært uenig      5=svært enig

Jeg støtter at det skal være mulig å velge en kvinne til å være distriktsleder/unionsleder i Norge.

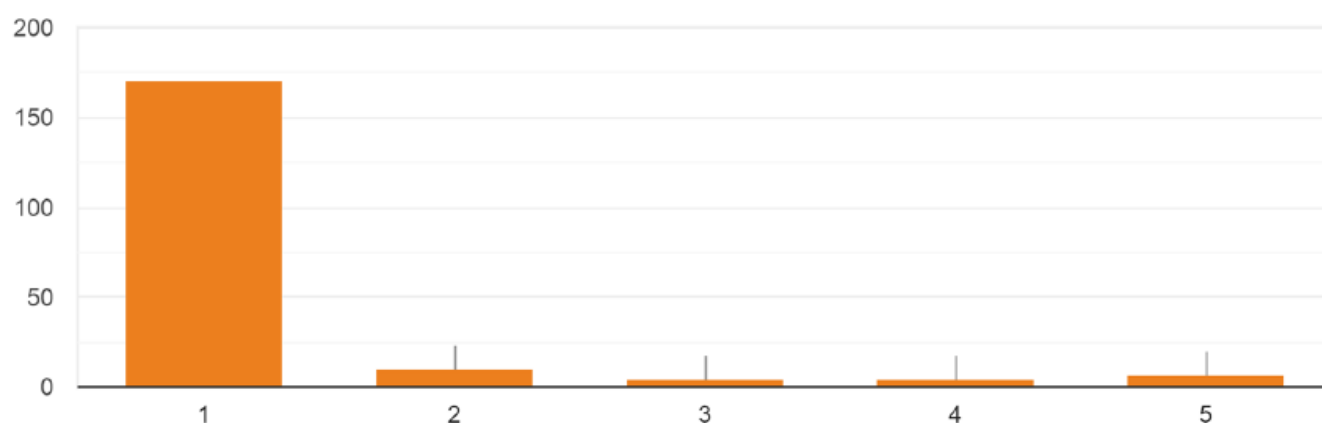
195 svar



1= svært uenig      5=svært enig

Jeg støtter at kun menn skal ha de viktigste lederstillingene i lokale adventistmenigheter i Norge.

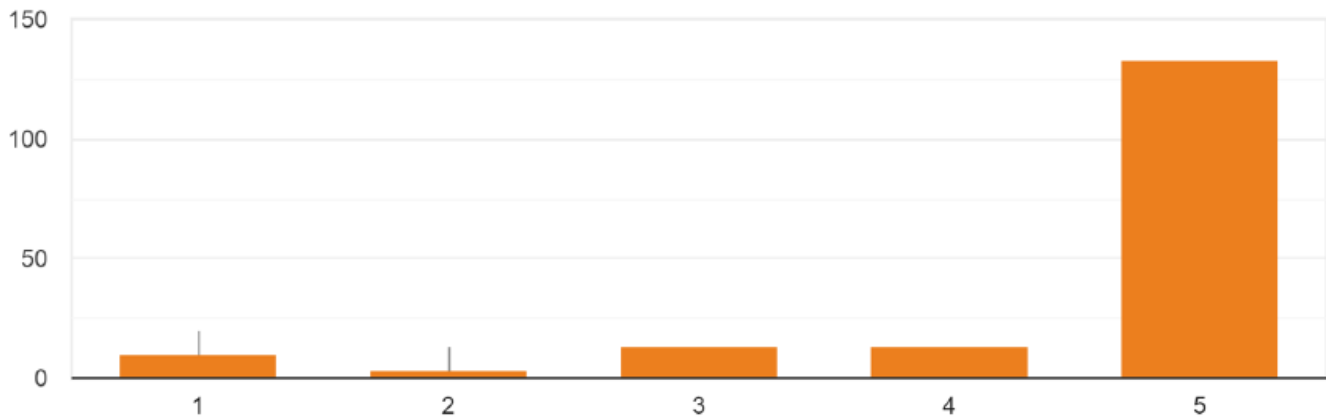
196 svar



1= svært uenig      5=svært enig

Jeg støtter at det skal kunne forventes at GC gjør det mulig å rapportere pastorer på en måte hvor menn og kvinner ikke forskjellsbehandles.

172 svar



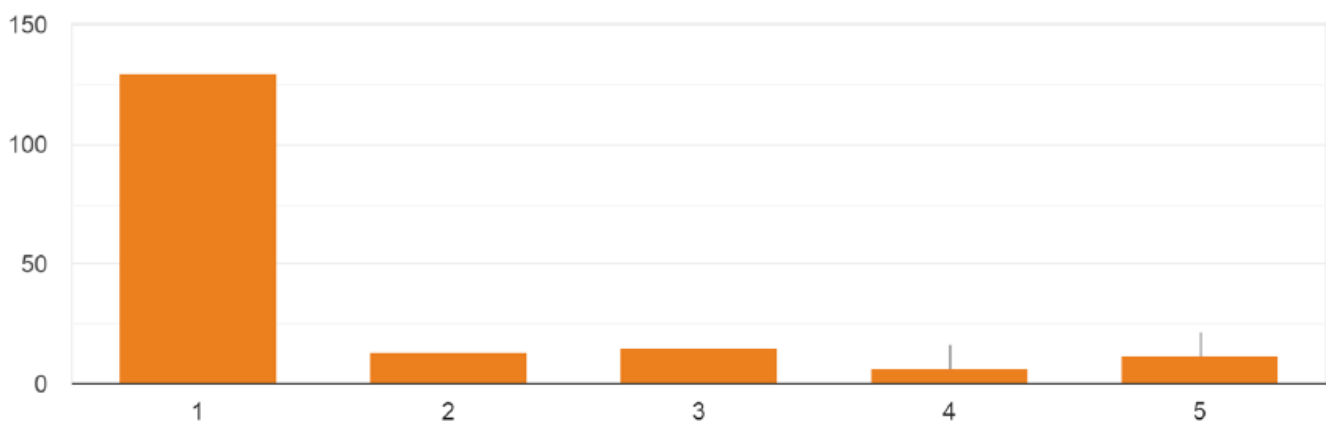
1= svært uenig      5=svært enig

Det følgende spørsmålet er ufullstendig i teksten over søylediagrammet. Spørsmålet hadde følgende ordlyd i undersøkelsen:

Jeg støtter at GCs hovedstyre i oktober 2018 vedtok prosedyrer for hvordan det skal legges press på adventist-unionser som ikke følger 2015-vedtaket i San Antonio.

Jeg støtter at GC s hovedstyre i oktober 2018 vedtok prosedyrer for hvordan det skal legges press på adventist-uni...ke følger 2015-vedtaket i San Antonio.

177 svar

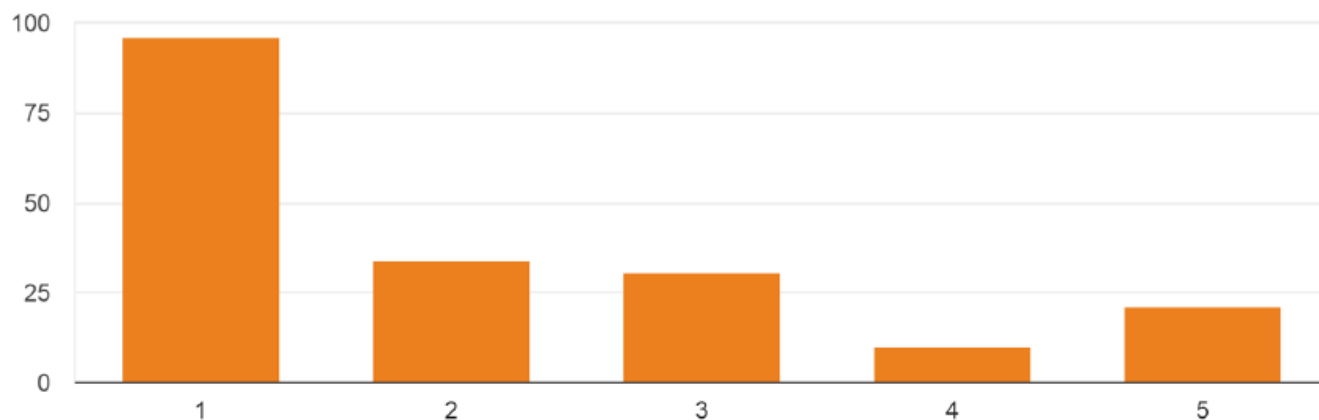


1= svært uenig      5=svært enig



## Jeg støtter at DNU må følge alle vedtak i GC.

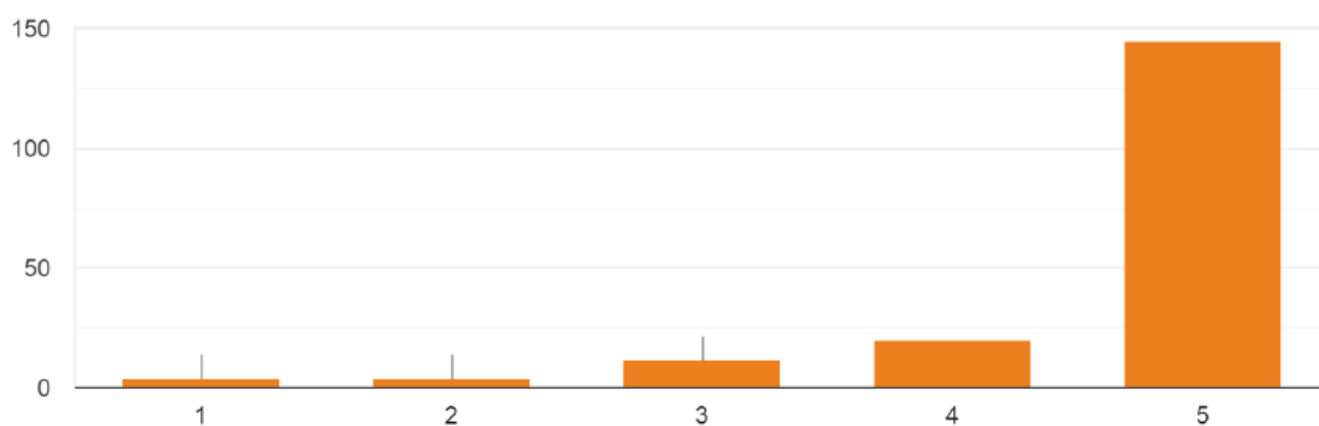
192 svar



1= svært uenig      5=svært enig

## Jeg støtter at DNU må vurdere vedtak i GC opp mot SDAs grunnleggende trospunkter og verdier.

185 svar



1= svært uenig      5=svært enig

*2019 01 08 TED to S, DK and N unions meeting  
at TED office 21 and 22 February*

**From:** Raafat Kamal

**Sent:** 08 January 2019 15:42

**To:** 'Bobby Sjölander' <[bobby.sjolander@adventist.se](mailto:bobby.sjolander@adventist.se)>; 'Thomas Müller' <[thomas.muller@adventist.dk](mailto:thomas.muller@adventist.dk)>; 'Victor Marley' <[victor.marley@adventist.no](mailto:victor.marley@adventist.no)>

**Subject:** RE: Regional Union Dialogue

Dear friends

After a cancellation and changing a travel itinerary, we are set to have our Scandinavian Regional Union Dialogue on **Thursday 21 February at the TED Office** in attendance the three officers from each of our units. Please contact Emma if you require logistical support. Aim to arrive on Wednesday 20 February which allows us to start with morning worship at 9.00 together with the TED family. Our regional meeting will commence at 9.30 in the TED Board Room.

It is my aim to include the "perceived non-compliance" item to the agenda for discussion as a group and then we as TED Officers conduct individual meetings with each union representatives from 14.00 onward. I therefore kindly ask you to return on Friday noon 22 February allowing time for our regional consultation and also addressing the pending "non-compliance" issue with each union. This meets the need to regroup as four units to finalise thoughts/agreement.

Thank you for sharing this confirmation with your fellow officers and planning to attend the meeting in St Albans.

With thanks

Raafat

2019 02 04 Adventist.no

## Orientering om videre arbeid i forhold til kontrollkomiteene i GC

Ved Victor Marley  
04.02.2019

### **DNU-styret mener at kontrollkomiteenes mandat og straffemuligheter er i strid med SDA-historiske verdier og grunnleggende etiske prinsipper. Følgende orientering er vedtatt av DNU styre (januar 2019)\*:**

Unionsstyret (DNU-styret) lovte i en uttalelse fra oktober 2018, at våre medlemmer ville bli holdt orientert om hvordan vi vil forholde oss til de kontrollkomiteene Generalkonferansen (GC) vedtok på styremøtet i Battle Creek i oktober 2018. DNU-styret mener at disse kontrollkomiteenes mandat og straffemuligheter er i strid med SDA-historiske verdier og grunnleggende etiske prinsipper.

Etter vår forståelse medfører kontrollkomiteene prosesser som undergraver prinsipper som rettssikkerhet, samvittighetsfrihet, likeverd og respekt for forskjeller. Dette kan DNU ikke støtte eller bidra i gjennomføringen av. DNU avviser både ånden og retningen i dokumentet som ble vedtatt og det vedtatte mandatet. Vi tror retningen GC har valgt, kan føre til en farlig samling av makt som vil øke risikoen for undertrykkelse av mennesker og samvittighet. Videre mener vi at det må være et mål å søke etter konsensus når det fattes vedtak i et multikulturelt fellesskap som vårt.

Opprettelsen av kontrollkomiteene har allerede ført til økt polarisering, noe som lett kan føre til ytterligere splittelser. DNU vil derfor arbeide aktivt for at vedtaket fra oktober 2018 annulleres. For DNU oppleves det særdeles problematisk at det er fattet et vedtak i GC som står i motsetning til Bibelens ideal for hvordan en menighet skal fungere. (Sak 4,6; Matt 20,25-27; Mark 7,9-13; Rom 12,10; Fil 2,5)

DNU vil samtidig søke muligheter for konstruktiv dialog og løsninger sammen med GC og TED, uten å svikte våre grunnleggende verdier. Vi er en del av adventistfamilien og er forent i vår tro på Jesus, hans snarlige gjenkomst og vår misjon. Selv om vi er uenige med GC i denne saken,

står vi som styre sammen med DNUs ledelse om å samarbeide aktivt i det øvrige menighetsarbeidet med både vår divisjon, Trans-Europeisk Divisjon (TED), og GC. Den 21. februar 2019 møter DNUs administrasjon kollegene i TED for å drøfte den aktuelle situasjonen. I møtet vil vi igjen be TED om å formidle vår uenighet med og bekymring for den prosessen GC-ledelsen har lagt opp til. Vi vil be om at kontrollkomiteene settes på vent, og i stedet erstattes av en autentisk dialog i harmoni med framgangsmåten i møtet i Jerusalem (Apg 15).

DNU vil fortsette å oppmuntre både kvinner og menn til å ta imot Guds kall til å være pastorer i menigheten. Det har vi gjort siden 1970-tallet og ingenting har endret på det. I dette opplever vi bred støtte blant våre medlemmer og i distriktsstyrene.

DNU ønsker å stå for grunnleggende Bibelbaserte verdier om at ethvert menneske har rettigheter og friheter i kraft av det å være menneske, uavhengig av kjønn, klasse eller etnisitet. DNU ønsker å være med på å løfte fram grunnleggende verdier som likhet, frihet og verdighet, både i og utenfor menigheten, nasjonalt og internasjonalt.

Med «Alle engasjert» i tanke og Den nye testamentets budskap om at Gud kaller alle troende til å være et hellig og kongelig presteskap, vil DNUs ledelse arbeide målrettet for at både unge, etniske minoriteter og kvinner kan ta større del i engasjement og lederskap i menigheten på alle nivåer. Vi ser at dette blir viktig for menigheten og dens misjon i tiden fremover.

Vi inviterer alle som leser dette om å be sammen med oss om at menigheten vår i hele verden må oppleve at Gud oppfylder løftet til profeten Joel:

«En gang skal det skje at jeg øser ut min Ånd over alle mennesker. Deres sønner og døtre skal profetere, de gamle skal drømme drømmer og de unge skal se syn.» (Joel 3,1)

\* Vedtaket fikk 12 stemmer for, 1 imot og 2 blanke.

DNUs tidligere uttalelser vedrørende kontrollkomiteene finner du på følgende linker:

<https://www.adventist.no/nyheter/apent-brev-til-gc-fra-skandinaviaan-open-letter-to-gc-from-scandinavia/> og <https://www.adventist.no/nyheter/respons-pa-vedtak-fra-battle-creek/>

*(Vi erkjenner at det har blitt brukt mye spalteplass for denne saken. Derfor velger vi en kort oppdatering, i håp om at vi kan fokusere på evangeliet og formidlingen av Guds kjærlighet gjennom vårt lokale menighetsarbeid. Et mer utfyllende dokument «DNU og veien videre» finner du på [https://www.adventist.no/resource\\_category/retningslinjer/](https://www.adventist.no/resource_category/retningslinjer/) På samme side kan du også finne følgende relevante dokumenter: «Compliance dok vedtatt i 2018 GC AC med norsk overs», «Mandat – Terms of Reference for Compliance Committees med norsk overs» og «Medlemmer i kontrollkomiteene».)*

2019 06 18 TED to NORUC

## ***GC request written response perceived non-compliance***

**Fra:** Audrey Andersson <[aandersson@ted.adventist.org](mailto:aandersson@ted.adventist.org)>

**Sendt:** tirsdag 18. juni 2019 07:37

**Til:** Victor Marley <[victor.marley@adventist.no](mailto:victor.marley@adventist.no)>; Finn F. Eckhoff <[finn.eckhoff@adventist.no](mailto:finn.eckhoff@adventist.no)>; Jóhann E. Jóhannsson <[johann.johannsson@adventist.no](mailto:johann.johannsson@adventist.no)>

**Kopi:** Raafat Kamal <[rkamal@ted.adventist.org](mailto:rkamal@ted.adventist.org)>; Nenad Jepuranovic <[njepuranovic@ted.adventist.org](mailto:njepuranovic@ted.adventist.org)>

**Emne:** A request

- An outline of the perceived non-compliance
- A written response from the entity to the perceived non-compliance
- If there is a difference between policy and practice, the TED is requested to recommend to the GC AdCom, an appropriate action in accordance with the vote, ie:
  - warning
  - reprimand
  - removal of the union president from the GC Executive Committee.

Dear Victor, Finn and Johann

As you are aware at the last General Conference Annual Council the GC Executive Committee voted an action entitled, "Regard for and Practice of General Conference Session and General Conference Executive Committee Actions." In keeping with that action, on 6 June 2019, the TED received a letter from the Secretary of the General Conference, GT Ng, requesting that we specifically meet with the Danish, Netherlands, Norwegian and Swedish Unions to discuss perceived non-compliance and request a written response from these entities.

We believe that our meetings on 21 and 22 February 2019 met those criteria and we are now summarising what was raised at the meeting in relation to divergence from policy:

1. WP E05 recognised credentials are not issued. The creation of local credentials is outside policy
2. The President does not have a recognised ministerial credential

When we met, we agreed that you would consult with your union executive committees and respond by the end of August. In the latest letter from the GC the TED is being asked to respond in writing by mid-August. Our response should include:

The GC Adcom will then examine the information and send it on to the GC Executive Committee with an recommendation for appropriate action.

We look forward to your written response by 1 August at the latest. Should you have any questions please feel free to contact me.

Kind regards

Raafat Kamal  
President

Audrey Andersson  
Executive Secretary



2019 08 12 & 22 Emails

## TED GC Request time extension

**Fra:** Raafat Kamal <[rkamal@ted.adventist.org](mailto:rkamal@ted.adventist.org)>  
**Sendt:** torsdag 22. august 2019 10.42  
**Til:** Bobby Sjolander <[bobby.sjolander@adventist.se](mailto:bobby.sjolander@adventist.se)>; Victor Marley <[victor.marley@adventist.no](mailto:victor.marley@adventist.no)>; Rob de Raad ([rderaad@adventist.nl](mailto:rderaad@adventist.nl)) <[rderaad@adventist.nl](mailto:rderaad@adventist.nl)>; Thomas Muller <[thomas.muller@adventist.dk](mailto:thomas.muller@adventist.dk)>  
**Kopi:** Audrey Andersson <[aandersson@ted.adventist.org](mailto:aandersson@ted.adventist.org)>; Nenad Jepuranovic <[njepuranovic@ted.adventist.org](mailto:njepuranovic@ted.adventist.org)>  
**Emne:** FW: TED response to your letter of June 6 2019

**From:** Ng, G. T. <[Ngg@gc.adventist.org](mailto:Ngg@gc.adventist.org)>  
**Sent:** 22 August 2019 01:18  
**To:** Audrey Andersson <[aandersson@ted.adventist.org](mailto:aandersson@ted.adventist.org)>  
**Cc:** Wilson, Ted N.C. <[tncw5@gc.adventist.org](mailto:tncw5@gc.adventist.org)>; Prestol-Puesan, Juan <[PrestolJ@gc.adventist.org](mailto:PrestolJ@gc.adventist.org)>; Mooroven, Hensley <[MoorovenH@gc.adventist.org](mailto:MoorovenH@gc.adventist.org)>; Raafat Kamal <[rkamal@ted.adventist.org](mailto:rkamal@ted.adventist.org)>; Nenad Jepuranovic <[njepuranovic@ted.adventist.org](mailto:njepuranovic@ted.adventist.org)>  
**Subject:** Re: TED response to your letter of June 6 2019

Dear friends

Please find below the GC response to our request for time extension.

I had zoom meetings with three of you this past week and among other things we touched on our request to the GC and possible eventualities. Thank you for your reflections and support regarding this important matter. During our conversations (as it is common knowledge) we recognised that the process and decisions of each of the four entities (to a certain extent) vary in substance and approach. Therefore, I leave to you to determine your level of consultation and when ready indicate to us a direction whether you wish to engage further with the TED. We are ready to listen and engage when you are ready. We are happy to arrange zoom meetings before and after the GC AC and we can also arrange a joint meeting and/or individual meetings during the GC AC.

I kindly request that you keep this communication within the space of officers and executive committee members.

With thanks

Raafat

Raafat, Audrey and Nenad,

Thank you for your request of an extension of the consultation period. I have discussed the request with my fellow officers and the following is our response:

Actually, an extension of time is not an option since TED and the world field have known of the non-compliance activities in TED for probably almost four years. The 2018 AC action put into place a protocol for divisions or entities to follow of which the June 6, 2019, letter was simply a specific follow up. Regardless of the process that the four unions used to obtain their positions, they are in opposition to policy and/or the 2015 GC Session action. Therefore, the 2018 AC voted that there would be consequences to non-compliance with policy or GC Session actions.

Any discussions or review by the unions could certainly have started right after the 2018 AC thereby providing ample time for a decision one way or the other. The General Conference never asked any entities to discuss and produce a non-compliant setting thus taking away from the mission of the church. The General Conference and the world field want all entities to be fully engaged in the mission of the church to prepare people for Christ's soon coming. The world church is simply asking entities to refrain from non-compliance as we all focus on the mission God has entrusted to His church. The General Conference and the world field should not be blamed for taking entities away

from the mission since that is what is being urged by the world church.

In the process of revisiting the non-compliant decisions made by constituencies, the entities can call another constituency or, at least, the executive committee of said entity can make a recommendation to the constituency towards compliance. If entities in the form of their executive committees or their constituency meetings do not wish to follow compliance then there are to be certain consequences which were voted at the 2018 AC. Again, there has been ample time from the 2018 AC to the present to attend to some type of resolution to the non-compliance setting in each of the four unions. If the unions do not wish to pursue that process then there will be some types of consequences which are generally rather minor yet still carry the weight of some type of consequence.

Obviously, the world field is expecting some type of result from the 2018 AC vote otherwise they would not have voted it. Therefore, the process has not been hurried nor does it require an extension of time since, again, the settings in the unions in TED have been in existence for approximately three to four years. The General Conference is simply carrying out the process that was voted in at the 2018 AC. The General Conference and the world field would certainly much prefer to have a good resolution to the settings but recognizes that entities may not wish to achieve those resolutions at this time or perhaps at any time. Therefore, some type of consequence is expected. This does not mean that continued discussion on the part of the TED with the various entities cannot continue..... it should by all means continue. The world field certainly wants God's Spirit to lead in all that is done so that the ultimate result will be a positive reconciliation.

May the Lord continue to bless TED in all its mission endeavors.

G. T. Ng, PhD

Executive Secretary | General Conference of Seventh-day Adventists

12501 Old Columbia Pike, Silver Spring, MD 20904, USA

301.680.6640

**From:** Audrey Andersson <[aandersson@ted.adventist.org](mailto:aandersson@ted.adventist.org)>

**Date:** Monday, August 12, 2019 at 10:21 AM

**To:** "G. T. Ng" <[Ngg@gc.adventist.org](mailto:Ngg@gc.adventist.org)>

**Cc:** Ted Wilson, Juan Prestol <[PrestolJ@gc.adventist.org](mailto:PrestolJ@gc.adventist.org)>, Hensley Mooroooven <[MoorooovenH@gc.adventist.org](mailto:MoorooovenH@gc.adventist.org)>, Raafat Kamal <[rkamal@ted.adventist.org](mailto:rkamal@ted.adventist.org)>, Nenad Jepu-

ranovic <[njepuranovic@ted.adventist.org](mailto:njepuranovic@ted.adventist.org)>

**Subject:** TED response to your letter of June 6 2019

Dear Elder Ng

In line with the decision voted at the GC Annual Council in 2018, the TED Officers began the process of consultation as set out in the decision with Danish, Netherlands, Norwegian and Swedish Unions. These consultations have been carried out collectively and separately with the unions concerned.

Following your letter of June 6, we contacted each of the unions requesting an update within the specified time-limit. Our subsequent discussions have highlighted several dilemmas:

- The Annual Council decision in 2018, generated some dissonance, as we were already following a process of consultation, and this created different parameters
- The positions held by each of the unions have been reached locally following much discussion, consultation, prayer and Bible study
- Changes to those positions will require similar levels of discussion, consultation, prayer and Bible study, which are not possible under the current timetable
- The local discussions regarding ordination has absorbed vast quantities of time distracting the unions from their primary function – mission. Opening up a wider general discussion again will be detrimental to the health and stability of the unions
- Decisions made by constituency meetings cannot be altered by an executive committee
- Some changes need to be made to constitutions, which can only be made at a session, with a two third's majority, which based on previous votes are unlikely to be obtained
- To amend or modify these positions would require a level of consultation, or new constituency meetings all of which require more time.
- There is a practical consideration. In Scandinavia, most things close from early June to late August, making it difficult to facilitate the conversation at local level.

Given these circumstances, and that there are sessions in the Danish and Norwegian unions next year, we would request an extension of time to allow us to continue with the process.

Thank you for considering our request on behalf of the four unions concerned.

Kind regards

Raafat, Audrey and Nenad

Vik, 16th September 2019

## 2019 09 16 NORUC response to TED regarding meeting 22 February 2019

Dear Audrey,

This letter is to follow up on the short meeting that the officers of the Norwegian Union had with the officers of the TED on the 22<sup>nd</sup> of February 2019 with regard to policy and pastoral employment. We agreed that we would need time to consult with our executive committee and that, in due course, we would report on the process we would implement to try to work constructively and in harmony with biblical principles as outlined in General Conference policy.

### Status NORUC

The following points will help to clarify the status of the Norwegian Union Conference (NORUC) with regard to pastoral employment and compliance:

1. NORUC is awaiting help from the General Conference (GC) in order to enable the union to be effective in mission and in harmony with the Fundamental Beliefs and the core sections of GC Working Policy as well as Norwegian laws on equal opportunities. Help was requested in a document from 20<sup>th</sup> September 2015 and a letter to the TED on the 17<sup>th</sup> March 2017.
2. NORUC employs female pastors in accordance with regulations voted by the GC. They perform an excellent and indispensable service, giving pastoral care and evangelistic follow up to large swathes of Norway.
3. Present practice is to refrain from ordination and the listing of all pastors under the categories of Ministerial and Commissioned Credentials, the first category requiring ordination. This action has been taken in order to ensure compliance with the vote of San Antonio, GC WP BA 60 05, GC WP B 15 10 and fundamental belief #14. NORUC practice is also in compliance with the main clauses of BA 60 10.
4. There is an internal, unresolved and serious contradiction in GC WP BA 60 10 between the aforementioned principles and policies and the exception clause. The General Conference has ample opportunity to solve this internal contradiction, by using existing policy E 05 05. NORUC is eager to comply with alternative arrangements and helpful solutions presented by the GC.

### Background

#### Mission

The members of the Norwegian Union Conference are passionate about evangelism. NORUC has one of the highest rates of giving per member to overseas mission and to the work of ADRA. A membership of under 5000 supports 11 church schools, one junior college and is very active with publishing, media and health outreach.

#### Present commitment

NORUC is working to establish a Centre of Influence in Oslo, a number of mini centres of influence in smaller towns and to establish new churches in largely unentered territories, including the Sortland project that will receive thirteenth Sabbath offering support this year. The focus on youth in mission, through our schools and our youth society are reaping rewards. Our focus on Total Member Involvement also shows the Union's commitment to mission and the priesthood of all believers.

#### Compliance

Since NORUC's inception in 1992, the auditor's reports consistently show that in all major areas the Norwegian Union Conference is compliant with core Church policies.

#### Divergence

Out of respect for the GC in session the NORUC has done all it can to respect and uphold that vote, whilst striving to reconcile this vote with the basic principles of GC working policy and SDA fundamental beliefs.

#### Inconsistent policy

GC WP states that the church does not support any system of discrimination on the basis of gender or ethnicity. This biblically based and longstanding principle is challenged by the exception clause in parenthesis that states "except in the case of ordination". These two positions are in mutual opposition. NORUC urges the TED to do all it can to highlight and facilitate the need for clarification.

## No change in NORUCs constitution

As NORUC was formed in 1992, in the aftermath of the bankruptcy of Skodsborg and Nutana, no part of the constitution disallowed women in ministry and leadership. No change whatsoever has been made to the Union's constitution with regards equal recognition of the call of men and women in pastoral ministry.

## National law

Finally, we would point out that the law of Norway does not allow for discrimination based on gender in organisations operating in the country. The legal advice received by NORUC is that compliance with the world church's discriminatory practice would be in conflict with Norwegian law.

## Process

- The meeting with the TED in February was the beginning of the process voted at Annual Council 2018, which in this case belongs to the Division and should include "much prayer and dialogue".
- In the spring of 2019, the officers of the NORUC mapped out a process by which we may test the decisions that have been made by putting the issue to the Norwegian Union Conference session in May 2020.
- The proposal to bring this matter to the Norwegian Union Session was voted on 15th September 2019.
- In preparation for the Union Session, the leadership of the union need time to work with the TED in clarifying a number of aspects, so that we can present the delegates with a full picture of the issues.
- In the light of these developments, we request a new meeting with the TED officers as we continue to seek council in a spirit of cooperation.
- Sanctions recommended by the General Conference at Annual Council 2019 would create hostility towards the General Conference's position, thereby making an objective presentation of the issues difficult. We would therefore ask the TED to urge the GC to show patience as we follow the administrative and democratic processes necessary towards the Norwegian Union Conference session in May 2020.

## A request

As a part of the necessary preparations for a discussion of this matter at the 2020 Norwegian Union Session, we request that the TED work with the GC to attain an independent legal assessment on what should be considered to take precedence in deciding what compliance means when faced with mutually contradictory policies. Specifically we need clarification on the tension between the exception

clause in BA 60 10 on the one side, and BA 60 05 and the main clause in BA 60 10 (based on Fundamental Belief #14) on the other side.

## Conclusion

The officers of the Norwegian Union hope that this report clarifies the position of the Norwegian Union Conference. Our priority is faithfulness to God and the mission that he has given to the Seventh-day Adventist Church. Our members are faithful and supportive of the church and its work. We thank the Trans-European Division for its support in helping us to be effective in mission.

Kind regards,

Victor Marley  
Finn Eckhoff  
Jóhann E. Jóhannsson

2019 09 17 TED report

## TED report to GC on status DK, S, N and NL

2019 09 17 TED report to GC on status DK, S, N and NL

**Fra:** Audrey Andersson <[aandersson@ted.adventist.org](mailto:aandersson@ted.adventist.org)>

**Sendt:** tirsdag 17. september 2019 09.43

**Til:** Bobby Sjolander <[bobby.sjolander@adventist.se](mailto:bobby.sjolander@adventist.se)>; rderaad (<[rderaad@adventist.nl](mailto:rderaad@adventist.nl)>); Victor Marley <[victor.marley@adventist.no](mailto:victor.marley@adventist.no)>; Thomas Muller <[thomas.muller@adventist.dk](mailto:thomas.muller@adventist.dk)>

**Kopi:** Raafat Kamal <[rkamal@ted.adventist.org](mailto:rkamal@ted.adventist.org)>; Nenad Jepuranovic <[njepuranovic@ted.adventist.org](mailto:njepuranovic@ted.adventist.org)>

**Emne:** Response to the GC

Dear Friends

Many thanks for your responses and feedback. The letter below has been sent this morning to the GC officers.

Blessings  
Audrey

Dear Elder Ng

Further to your letters of 6 June and 22 August we are providing a status report on the situation in the four unions as requested.

### Danish Union of Churches Conference

The current situation is that:

1. Pastors are “set aside” rather than ordained or commissioned. All pastors from 2016 have been issued with a Commissioned Credential. Pastors who were ordained prior to this retain their credentials in line with WP E 05.
2. There is no constitutional requirement for the president to be an ordained minister
3. At the 2013 Union session the body voted that it “will

not distinguish between genders when appointing pastors and wishes to see equality between genders in all areas of responsibility.”

*Comment:* the current policy allows for both male and female pastors to be commissioned, although clearly this could cause challenges in years to come.

When the Danish Union of Churches was formed in 1992 there was no model constitution for a union of churches. The closest models (Conference and Union) did not have the requirement for the president to be an ordained minister. This was assumed, but not stated. The question is currently with the Danish Union Constitution Committee.

### Norwegian Union Conference

The current situation is that:

1. WP E05 recognised credentials are not issued. The creation of local credentials is outside policy. No pastor has returned their ordination, neither has the union withdrawn any ordination. The issue is simply the type of credential which has been issued
2. The President does not have a recognised ministerial credential.

### Netherlands Union of Churches Conference

In the past, the Netherlands Union of Churches Conference ordained a female pastor and issued their female pastors with ministerial credentials. The current administration decided to put any further ordination of female pastors on hold, in line with a vote at the session in 2018 where they adopted a new constitution, in line with the model, which stated that they would work in harmony with world church policies. Today, all women pastors are issued with commissioned credentials and any future female pastors will be commissioned.

### Swedish Union Conference

The current situation is that:

1. All pastors are issued with a Missionary Licence, Commissioned Ministerial Licence, and Commissioned Ministerial Credential regardless of whether they



are ordained or commissioned. No pastor has returned their ordination, neither has the union withdrawn any ordination. The issue is one of credentials and therefore not strict adherence to WPE 05.

2. President does not have an (ordained) ministerial credential.

As we have said previously, we are having ongoing discussions with each of the unions – one will take place this Monday. Although, each of these entities is supportive of the ordination of women, the administrations have strenuously tried to uphold the policies and practices of the world church while also adhering to decisions made by their constituencies based on legal opinion. Having carefully considered the circumstances we would recommend that no action is taken against the Danish and Netherlands Unions and we would plead mitigating circumstances for the Norwegian and Swedish Unions.

Kind regards

Raafat, Audrey, Nenad

*Victor Marley to Audrey Andersson*

## **Regarding letter to GC**

2019 09 17 Victor Marley to Audrey Andersson  
regarding letter to GC

**Fra:** Victor Marley

**Sendt:** tirsdag 17. september 2019 10.09

**Til:** 'Audrey Andersson' <[aandersson@ted.adventist.org](mailto:aandersson@ted.adventist.org)>

**Emne:** SV: Response to the GC

Dear Audrey

As I am sure you understand, I am disappointed that most of our feedback was not integrated into the letter. I note that significant adjustments were made for Denmark and the Netherlands. I would specifically ask that you give me some insight on two points:

1. Why nothing was added with regards to the credentials of the president. Both Bobby and I are ordained. Ordination is a recognised credential. The problem is that my ordination is not recognised in Norway. I realise that what you are stating is factually not wrong, but it does rather give the impression that the Norwegian Union has gone further than it actually has.
2. Why you felt that it was irrelevant to mention that we are taking this to the Union Session. Surely that fact is a mitigating circumstance that should be a strong argument for no action being taken this AC. But now, it seems, that the GC leadership will be blissfully unaware of this important mitigating circumstance. In fact, I cannot see any explanation in the letter for what the mitigating circumstances are.

Please don't misunderstand. I am sure you have your good reasons for phrasing the letter as you did. I am just finding it very difficult to see what the reasoning is, and to see how the two sentences on Norway reflect the status in our Union.

*Kind regards,  
Victor*

1 18AC/EOM/ADCOM/PreC/GCDO19AC/PRE to GTN-19AC

2

3 144-19G RECOMMENDATIONS RESULTING FROM THE 2018  
4 ANNUAL COUNCIL COMPLIANCE ACTION

5

6 The Seventh-day Adventist Church is a worldwide body of believers united through the  
7 Holy Spirit in Christ's love with a divine mandate to share the gospel in the setting of the Three  
8 Angel's Messages to "every nation, kindred, tongue and people" (Revelation 14:6). Writing to  
9 the Corinthians, the apostle Paul declares that "there are many members but one body" and adds  
10 in his epistle to the Ephesians that in Christ "the whole body is fitly joined and knit together" (1  
11 Corinthians 12:20, Ephesians 4:16). Church organization is one of the factors that fosters the  
12 unity of a multifaceted, diverse world Church. Since what affects one part of the body affects the  
13 whole, adherence to the voted actions of the world Church is the responsibility of all leaders. The  
14 recommendations in this document are presented in the spirit of Christian love with the intent to  
15 respect the voted actions of both the General Conference in session and subsequent Annual  
16 Council actions.

17

18 In light of their responsibility to these voted actions of the world Church, on June 6,  
19 2019, the General Conference administration sent a letter to certain division presidents  
20 requesting they follow up with perceived non-compliant entities within their territory regarding  
21 plans they may have to come into compliance with voted policies and actions of the General  
22 Conference Executive Committee. The recipients were requested to provide their reports and  
23 recommendations to the General Conference Secretary by August 22, 2019. Pursuant to that  
24 correspondence, no satisfactory response as to major progress was received from the reporting  
25 entities listed below.

26

27 Because of misinformation about the ADCOM-appointed Compliance Review  
28 committees, the General Conference Administrative Committee took an action to "use the  
29 normal administrative process generally used for receiving recommendations," which is implicit  
30 in the 2018 Annual Council action since the General Conference Administrative Committee  
31 "may" (or may not) use the Compliance Review committees.

32

33 The document entitled "Regard for and Practice of General Conference Session and  
34 General Conference Executive Committee Actions," voted at the 2018 Annual Council, provided  
35 for a process based on Christ-centered biblical principles to be followed in situations where non-  
36 compliance was determined to exist. Based on that document, in matters where non-compliance  
37 continued unresolved, inevitable consequences would ensue. Those consequences included  
38 "warnings" and "public reprimands." As a result of the ongoing non-compliance with the 1990  
39 General Conference Session vote not approving the ordination of women to the gospel ministry,  
40 the subsequent 1995 decision (denying a request for each division to be granted authority to  
41 authorize the ordination of individuals in their territory), the 2015 General Conference Session  
42 decision (denying the right of division executive committees to make provision in their territories  
43 for the ordination of women to the gospel ministry) regarding the practice of ordination, the use of  
44 credentials according to *Working Policy*, and the lack of appropriate achievement of compliance,  
45 the following is being recommended:

46

Contd  
Revised 10-14-19lp

144-19G RECOMMENDATIONS RESULTING FROM THE 2018  
ANNUAL COUNCIL COMPLIANCE ACTION - 2

1           1.       The following entities have taken actions that are not in harmony with *Working*  
2 *Policy* and practices on credentials:

- 3  
4           a.       Danish Union of Churches Conference (TED)  
5  
6           b.       North German Union Conference (EUD)  
7  
8           c.       Norwegian Union Conference (TED)  
9  
10          d.       Swedish Union of Churches Conference (TED)

11  
12 RECOMMENDED, That the above entities be “Warned” as provided for in the 2018 Annual  
13 Council voted document.

14  
15           2.       The following entities have taken actions that are not in harmony with voted  
16 actions of the General Conference Session and the General Conference Executive Committee  
17 placing them in persistent non-compliance:

- 18  
19           a.       Columbia Union Conference (NAD)  
20  
21           b.       Pacific Union Conference (NAD)

22  
23 RECOMMENDED, That the presidents of the above-named entities as the individuals  
24 representing the non-compliant entity be given a “Public Reprimand” as provided for in the 2018  
25 Annual Council voted document.

26  
27           It is further noted that each of the named non-compliant entities have the opportunity to  
28 appeal this action through processes already provided for in the 2018 Annual Council document  
29 and General Conference *Working Policy*. In the event that entities that have been “warned” or  
30 their president “reprimanded” take actions that bring their entities into compliance with the  
31 policies and practices of the Church as defined by the General Conference Constitution and  
32 Bylaws, the General Conference *Working Policy*, and voted actions of the General Conference  
33 Executive Committee and/or General Conference Session, recommendation will be made to the  
34 General Conference Administrative Committee that these entities or their president be reinstated  
35 to regular standing by the General Conference Executive Committee.

36  
37           Redemptive discipline is never easy and often painful. When one part of the body hurts,  
38 we all hurt with it as we “bear one another’s burdens” (Galatians 6:2). Christ’s mandate is to  
39 “love one another” as members of the family of God in response to His limitless, sacrificial love  
40 for us (1 John 4:7, Ephesians 2:14-21). Our love for one another and Christ’s Church leads us to  
41 respect our differences while at the same time adhering to Annual Council actions and those of

Contd  
Revised 10-14-19lp

144-19G RECOMMENDATIONS RESULTING FROM THE 2018  
ANNUAL COUNCIL COMPLIANCE ACTION - 3

- 1 the General Conference in session. These recommendations are made in the spirit of Christian
- 2 love to preserve as far as possible the unity of the Church for its end time mission.

Contd  
Revised 10-14-19p



2019 10 17 GC AC

## Six Unions given Warnings 14 October

*Ved Randy Harmdierks*

### Six Unions Given Warnings for Perceived Policy Non-Compliance

Posted on October 17, 2019, February 18, 2020

During the Monday afternoon session at the General Conference's 2019 Annual Council, executive committee members were given a document with a list of recommended disciplinary actions against six unions for perceived non-compliance with church policies regarding the practice of ordination. The recommendations stem (but strayed) from a process for addressing non-compliance approved at last year's Annual Council.

The recommendations were split into two parts: 1) That a warning be given to four unions within the Trans-European Division (TED)—the Danish Union, North German Union, Norwegian Union, and Swedish Union—for electing to commission both their male and female pastors, and 2) That the presidents of two unions within the North American Division (NAD)—Dave Weigley of the Columbia Union and Ricardo Graham of the Pacific Union—be publicly reprimanded because their constituencies voted to ordain female pastors along with their male pastors. Discussion on both parts took place during the Tuesday afternoon session before separate votes were taken.

#### TED Unions

During discussion, several of the TED union presidents expressed disappointment about the recommendations, stating this was the first they'd heard they weren't in compliance and that they were trying to comply with voted policies while also striving for equality.

Oregon Conference president Dan Linrud read aloud portions of current policies, pointing out the language of the policies doesn't include a mandate for ordination. "I am missing, in my reading of this policy, a mandate of ordination and a prohibition of commissioning," he said. "I would like clarification from GC Secretariat pointing out a mandate that conferences must ordain and may not offer

commissioning rather than ordination if a minister qualifies for either."

In response, GC president Ted Wilson cited precedent but was unable to point to any policy forbidding the commissioning of male pastors. David Trim, director of the Office of Archives, Statistics and Research (ASTR) referred Linrud to the ASTR website for a 2017 study on the topic but did not specify the name of the resource while at the microphone.

Following discussion, the GC executive committee approved warnings for the four TED unions by a vote of 164 to 124.

#### NAD Union Presidents

During discussion about the public reprimands, several union and conference presidents stood in solidarity with Weigley and Graham, stating they were willing to join them in receiving public reprimands.

"I request that my name be added to the list," said Iowa-Missouri Conference president Dean Coridan. He read Micah 6:8 and pointed out that justice demands anyone present whose organization is out of compliance in any area must be willing to receive a reprimand along with Weigley and Graham. Coridan went on to recommend a different course, citing the 1903 General Conference Bulletin. "This was the greatest reorganization the Seventh-day Adventist Church ever undertook," he said. "Fifty pages would solve this for us (145 – 195), if we would just study it. God has given us the way forward. Let's organize in His plan."

Some spoke in favor of the motion, while others questioned why GC leadership had skipped steps in the process approved last year in favor of public reprimands.

"I don't understand why, when we voted a process which begins with a warning and then a reprimand, that we're stepping over the first step in that process in the case of these two unions," said Victor Marley, president of the Norwegian Union. "I think this is wrong, and I also think it is unreasonable to reprimand individuals who are simply

carrying out the vote of the vast majority of their constituents.” Marley then proposed an amendment to the motion that the unions be given a warning instead of their presidents receiving a public reprimand. The amendment passed 162 to 92.

After further discussion on the amended motion, the GC executive committee approved giving the Columbia and Pacific unions a warning by a vote of 190 to 94.

<https://imsda.org/six-unions-given-warnings-for-perceived-policy-non-compliance/>

2019 10 15

## Victor Marley speech in GC AC

Mr. Chair,

### I have three questions (not rhetorical) that I believe the committee deserves clarification on:

1. Who is next on your list? With 80% of unions deemed by the GCs own statistics to be non-compliant, where will the watchful eye of ADCOM land next? Which unions can expect a warning or a reprimand next year? And, on which issues?
2. My second question relates to policy. I want to make it clear that, if voted, the Norwegian union is, in actual fact, receiving a warning for being compliant.
  - a. We are compliant with WP basic principles BA 60 05 which says, "The Church rejects **any** system or philosophy which discriminates against **anyone** on the basis of race, color, or **gender**. The Church bases its position on principles clearly enunciated in the Bible, the writings of Ellen G White, and the official pronouncements of the General Conference."
  - b. We are compliant with policy BA 60 10 which says, "The world Church supports **non**-discrimination in employment practices and policies and upholds the principle that both men **and women**, without regard to race and color, shall be given **full and equal opportunity** within the Church to develop the knowledge and skills needed for the building up of the Church. Positions of service and responsibility on all levels of church activity **shall be open to all** on the basis of the individual's qualifications."

The problem is the exception clause in BA 60 10. "**except those requiring ordination to the gospel ministry**". That exception clause strides against everything else that is written in policy and our fundamental beliefs. So, I would like some information on what GC ADCOM is doing to address that inconsistency. Are we to do away with our basic principles and fundamental beliefs? Or, are we to do something with the exception clause? Are we an organisation that promotes discrimination or not?

3. My third question is this: How does this end? What is your exit strategy? How do you propose we move on? What we need now, Mr. Chairman, are not warnings and reprimands. What we need now is constructive and creative leadership. Leadership that brings consensus, not conflict. I believe that consensus IS possible. The Norwegian Union has repeatedly asked for, and is waiting for that leadership. We are flexible and listening - ready to comply with a solution to this policy conundrum.

So, who is next on your disciplinary list? How are you working to resolve the contradictory nature of policy on discrimination? And, how are you planning to land this issue? I recommend to my esteemed colleagues that we postpone action on this point until we have received clarity on these important questions.

2019 11 08 Adventist.no GC advarer Norge

## Generalkonferansen advarer Norge

Ved Tor Tjeransen  
08.11.2019

### Adventistkirken i Norge har innstilt all ordinasjon, og strider dermed mot gjeldende regelverk.

Under Generalkonferansens styremøte i oktober (Annual Council) ble det vedtatt å gi Den norske union og fem andre unioner en offisiell advarsel for måten de håndterer ordinasjonsspørsmålet.

Siden vedtaket ved Generalkonferansens hovedforsamling i San Antonio i 2015, der det ikke ble gitt grønt lys for å la individuelle divisjoner avgjøre spørsmålet om ordinasjon av kvinnelige pastorer i sitt område, har noen få unioner vedtatt å ikke ordinere hverken mannlige eller kvinnelige pastorer, mens et par unioner ordinerer også kvinnelige pastorer.

### Unioner som avviker fra regelverket

I Norge var unionsstyret opptatt av at menigheten ikke skulle trosse vedtaket fra San Antonio, men styret ønsket å være tydelig på at kvinnelige og mannlige pastorer skulle likebehandles fullt ut. Derfor videreførte man et tidligere vedtak der all ordinasjon var innstilt og erstattet av en forbønnshandling for pastorer av begge kjønn. I tillegg ble det vedtatt at man fra norsk side ikke ville rapportere inn pastorer i de gjeldene kategoriene for pastorer som skiller mellom mannlige og kvinnelige pastorer.

Den danske union og den svenske union fattet lignende vedtak som det Norge fattet. I Nederland ble det en periode ordinert kvinnelige pastorer, men ved en generalforsamling i 2017 ble denne praksisen satt på vent. Den nederlandske union følger dermed gjeldende regelverk i øyeblikket.

Også Den nordtyske union har valgt å ikke ordinere noen pastorer i kjølvannet av vedtaket i San Antonio. I USA har både Columbia Union og Pacific Union fortsatt med å ordinere kvinner til pastortjeneste på lik linje med menn, på tross av vedtaket i San Antonio i 2015.

### Prosedyrer og konsekvenser for avvik mot regelverket

Generalkonferansen vedtok i fjor en prosedyre for hvordan unioner som ikke følger gjeldende regelverk, skal behandles. Denne prosedyren har bestemmelser om at unioner som vedvarende ikke følger regelverket, skal advares. Dersom advarselen ikke fører til endring, skal lederne av unioner som fortsatt bryter regelverket, få en offentlig reprimande. Hvis offentlig reprimande heller ikke fører til endring, kan Generalkonferansens styre med 2/3 flertall benytte gjeldende vedtekters bestemmelser om å fjerne en unionsleder fra Generalkonferansens styre.

Prosedyren vedtatt i 2018 nevner også i punkt 6 c muligheten for å anvende eksisterende regelverk som et tiltak. Punktet inneholder en henvisning til policy B 95, som omhandler prosedyrer for å utelukke et organisasjonsledd fra fellesskapet av menigheter. Gjeldende regelverk (policy) krever imidlertid at et forslag om utelukkelse av en union, først må anbefales av det aktuelle divisjonsstyret, før eventuelt Generalkonferansens styre får saken til behandling, med muligheten for å vedta at saken sendes til Generalkonferansens hovedforsamling til endelig behandling. Dette siste punktet vil sannsynligvis kreve en prosess over flere år.

Hverken advarsel eller reprimande har noen praktiske konsekvenser for unioner eller unionsleder nå. Generalkonferansen har imidlertid bedt om at det lages to rapporter om utviklingen i saken. En rapport som sendes til formøtet for Generalkonferansens vår-møte 2020 og en til Generalkonferansens styremøte høsten 2020.

Ved høstens styremøte la Generalkonferansens administrasjon fram forslag om å gi advarsel til Den danske union, Den svenske union, Den nordtyske union og Den norske union. Generalkonferansens styre vedtok advarslene til disse unionene med 57 % for og 43 % mot.

Administrasjonen for Generalkonferansen la fram forslag om at formennene for Columbia Union og Pacific Union i USA skulle få offentlig reprimande. Under debatten la

Victor Marley, leder for Adventistkirken i Norge, fram et endringsforslag som innebar at det ikke skulle gis reprimande til de aktuelle unionslederne, men en advarsel til unionene. Endringsforslaget fikk flertall, og det ble dermed vedtatt advarsel også til disse to unionene. Advarselen til de to amerikanske unionene ble vedtatt med 2/3 flertall.

Denne saken var åpenbart den saken det knyttet seg størst spenning og interesse til under årets styremøte. En uttalelse om det ufødte liv var den andre saken det på forhånd hadde vært stor interesse for.

### **Konfliktlinjen**

Ordinasjonsspørsmålet og likebehandling av kvinner er en sak hvor Adventistkirken er delt 60/40. I store deler av verden er kvinnelige pastorer ikke noe tema. I Nord-Amerika, Europa og Australia oppfatter mange medlemmer at det er uetisk ikke å likebehandle kvinnelige pastorer med sine mannlige kolleger, og at Bibelen ikke gir noe forbud mot ordinasjon av kvinnelige pastorer på samme måte som ordinasjon av kvinnelige forstandere ble anerkjent for flere tiår siden.

Respekt for vedtak i Generalkonferansens hovedforsamling står mot respekt for prinsippet om likebehandling og aksept for at Den hellige ånd har utrustet også kvinner med de åndelige gavene som kreves for å gjøre tjeneste som pastorer.

Denne saken vanskeliggjør Adventistkirkens misjonsarbeid, og må løses for at menigheten fullt ut skal kunne følge opp misjonsbefalingen. Her kreves det visdom og nytenkning for å samle menigheten.

2019 11 26 tedNEWS

## TED Executive Committee responds to GC AC Warning

Ved Victor Hulbert

26.11.2019

### TED Executive Committee responds to GC Annual Council warning

[8 Comments](#)

26 November 2019 | Bečići, Montenegro [Victor Hulbert]

On Friday, 22 November the Executive Committee of the Trans-European Division (TED) voted to “endorse the commitment of the Scandinavian unions to mission and express a joint motion of solidarity with the leaders of the three unions as they find the best way to deal with this important issue.”

The motion, presented by Tamás Ócsai, President of the Hungarian Union, was passed by an overwhelming majority. With the endorsement of all the unions, the aim was to demonstrate concern and support for the Danish Union of Churches Conference, the Norwegian Union Conference and the Swedish Union of Churches Conference who were voted a public warning during the General Conference Annual Council vote in October 2019. That vote stated that they “have taken actions that are not in harmony with Working Policy and practices on credentials.”

In practice, the constituencies or Executive committees of all three Scandinavian unions have taken actions to, in effect, offer only one commissioned credential to all ministers in Norway and Sweden, regardless of gender, and not to ordain any pastor of either gender at the current time. In Denmark this only applies to new ministers since 2015.

Recognising the highly egalitarian nature of Scandinavian society, the unions are concerned that the current status quo of men and women in ministry has distracted youth and their surrounding wider society from their ability for effective mission since issues of equality in the region are seen as extremely important. They believe that their course of action is a temporary way of respecting the 2015 vote in San Antonio regarding the ordination of women until a permanent solution by the World Church can be found, while at the same time living in harmony with their conscience and local culture in support of mission.

The TED vote came after an update on process since the last full meeting of the Executive Committee, discus-

sion and statements from the floor, a response by General Conference President, Ted Wilson, and finally the motion as proposed by the Hungarian Union.

### General Conference Response

Pastor Wilson responded to the various comments in an effort to explain the background to the Annual Council action.

“You are part of the church family and we respect you,” Wilson stated, “but we are a very large family.” He emphasised that, in his mind, “the actions taken by the Scandinavian unions, despite being in response to heart-felt conviction, run contrary to the intent of the 2015 vote in San Antonio.” Emphasising the way that the World Church works, he stated, “We have to work together, or we will fragment. We must have collegial respect for what we vote.”

### TED positive for mission

Raafat Kamal who, as TED President, chaired the meeting recognised the ‘uncharted waters’ that the Division currently navigates but noted that, despite that, reports across the five days of Year-End Meetings clearly demonstrate that Mission is alive and well in Europe.

These included a look at Mission over the 90-year history of the TED, a variety of video reports from the unions, and the increasing number of mission-focused news articles on the TED website.

Supporting the motion made by the Hungarian Union, Kamal notes that mission challenges are not new to the TED. For instance, recent years have seen the reunification of a divided church in Hungary. That took sensitivity, listening, prayer and commitment but has led to unity and growth.

Kamal states, “With those same tools, and with the inclusive vote taken on Friday, the TED will continue to seek similar, positive ways to move forward with mission in the context of the current varied cultures and sensitivities of the Trans-European Division.”



## Referat fra foredrag - Widar Ursett om Bibeltolkning

Ved Tor Tjeransen

Adventistkirken Skotselv 01.2020

### Bibelens tekst er allmenngyldig til alle tider og på alle steder.

– Reformasjonen betød en dramatisk endring i hvordan kirken tolket Bibelen, forklarte Widar Ursett da han holdt helgeseminar i Adventistkirken i Skotselv om bibeltolkning. I over tusen år hadde kirken brukt den allegoriske metoden, der det kun var kirkens menn som hadde kunnskapen og myndigheten til å tolke Bibelen.

Luther og Melancthon brakte på banen en tolkningsmetode menigmann kunne forstå. Det innebar en radikal endring i menneskers forståelse av Bibelen. Tolkningsmetoden reformatorene benyttet har senere fått merkelappen «den historisk-grammatiske metode». – Det var denne tolkningsmetoden som gjorde at reformasjonen overlevde, sa Ursett til forsamlingen sabbats morgen.

Men reformatorenes tilnærming til skriften ble skjøvet til side under opplysningstiden (1688-1789). Det var en periode der fornuften ble verdsatt høyere enn religionen. Den rådende tolkningsmetoden av Bibelen ble nå den historisk-kritiske metoden. Forutsetninger i den metoden er at mirakler fornektes og at alt som ikke kan forklares empirisk, ikke godtas.

Adventistkirkens grunnleggere vendte tilbake til den historisk-grammatiske tolkningsmetoden, som hadde vært så avgjørende for reformasjonen.

Ursett påpekte at gjennom hele historien har kulturen vært avgjørende for hvordan man forstod Bibelen. – Bare i to perioder i historien har Bibelen fått tale for seg selv, i reformasjonstiden og i adventistepoken, forklarte Ursett og la til at adventistkirken ikke lar seg påvirke av kulturen for hvordan vi skal forstå Bibelen.

– Det viktige for oss adventister er å la Bibelen tale for seg selv. Vi bøyer oss for Bibelens vilje.

Enkelte røster har hevdet at adventistkirken har gått bort fra den historisk-grammatiske metode. Det avviste Ursett.

– Kirken har ikke valgt seg noen annen tolkningsmetode enn den historisk-grammatiske metode som vårt innsteg

til Bibelen. Vi kan være trygg på at det er der vi er, og vi kommer ikke til å flytte oss derfra, forsikret Ursett.

– En forutsetning for vår tolkningsmetode er at det vi leser, er aktuelt for alle mennesker til alle tider. Hvis det har vært aktuelt for noen på en viss tid, er det alltid aktuelt. Bibelens tekst er allmenngyldig til alle tider og steder. Hvis du tar bort dette prinsippet, vil det ikke stå seg.

Ursett forklarte viktige prinsipper i tolkningen av Bibelen.

- Vi må alltid be Den hellige ånd om veiledning når vi leser Bibelen.
- Vi må komme til Bibelen i tro på at Gud er å finne gjennom det som står der.
- Vi må ikke bruke Bibelen som våpen mot andre.
- Vær systematisk i studiet av Guds ord.
- Bruk en enkel og liketil forståelse av det du leser.
- Se hva Bibelen sier om ulike tema i alle dens bøker.
- Finn ut av den historiske sammenhengen.
- Ta i betraktning hvilken type litteratur det aktuelle skriftet er, og grammatikken i setningene.

Under det siste av Ursetts foredrag problematiserte han bruken av prinsippbasert tolkning av Bibelen. En slik tolkningsmetode nevnes i Den nordamerikanske divisjons rapport til Generalkonferansens komité om ordinasjonsspørsmålet (TOSC), der rapporten beskriver to forskjellige tilnærminger til Skriften: En bokstavelig tilnærming og en prinsippbasert forståelse.

Tilhengere av kvinnelig ordinasjon gjør oftest bruk av en prinsippbasert tolkning av Bibelen. Ursett avviste denne tilnærmingen til Skriften. – Det å ha en prinsipp-basert tolkningsmetode, høres edel ut, men når du bruker den, kommer du til konklusjoner som ikke stemmer med Bibelen, sa han.

2020 04 Adventnytt

## Del av artikkel - Reimar Vetne Adventistkirkens bibelkrise

Ved Reimar Vetne

### Adventistkirken *har* en vedtatt hermeneutikk

Ved Annual Council i Rio de Janeiro i 1986 bekreftet Adventistkirken det som lenge har vært vår tilnærming til bibelfortolkning (og som vi deler med andre konservative evangelikale kristne), nemlig historisk-grammatisk metode.

Link: [www.adventist.org/articles/methods-of-bible-study](http://www.adventist.org/articles/methods-of-bible-study)

Dokumentet trakk opp noen grenser mot alternative måter å lese Bibelen på, som vi ikke kan gå inn for. På den ene siden skal vi unngå såkalt "historisk-kritisk" bibellesning. Historisk-grammatisk metode (som vi går inn for) har det til felles med historisk-kritisk metode (som vi ikke går inn for) at den anerkjenner at Bibelen er skrevet på språk som de fleste av oss ikke snakker lenger, ble til i kulturer som er annerledes enn vår, inneholder en rekke ulike litterære genre som alle krever ulik tilnærming, og beskriver historiske hendelser som med fordel kan belyses fra andre historiske kilder. Med andre ord, historisk-grammatisk metode anerkjenner at ikke alle vers i Bibelen er like intuitive og lette å forstå for dagens mennesker, og at kunnskap om litteratur, historie og språk er verdifullt for bibelforståelsen.

Historisk-grammatisk metode skiller seg derimot ut fra historisk-kritisk metode ved at man tror Bibelen er en historisk pålitelig bok. Bibelen kan til tider være vanskelig å forstå, men vi betviler ikke at dens beretninger og innhold er troverdige og sanne. Adventister skal være grundige og informerte lesere, men ikke *kritiske* lesere av Bibelen. Det er Skriften som skal evaluere og bedømme innholdet i vårt liv, ikke vi som skal bedømme innholdet i Skriften.

Vår oppgave er å søke etter hva Bibelens forfattere opprinnelig mente med det de skrev, og så anvende det på vår egen livssituasjon. Bibelen og leseren er ikke likeverdige. Autoriteten ligger i Bibelen. Leseren, som ikke er ufeilbarlig eller allvitende, forsøker etter beste evne å forstå budskapet i teksten i dens opprinnelige, historiske kontekst.

Rio-dokumentet trekker derfor også opp en grense over-

for den såkalte 'reader response'-lesningen av bibelteksten, hvor det er leserens subjektive opplevelse og oppfatning av teksten som blir autoriteten. Vi har ikke frihet til å hoppe over historie og grammatikk og følge den første tankeinnskyttelse vi får. Autoriteten ligger i hva teksten og forfatterne opprinnelig ville kommunisere. Enten man er en postmoderne 'jeg leser selv det jeg vil inn i teksten'-leser, eller man følger en naiv overforenklet 'jeg følger første innskyttelse jeg får når jeg leser teksten uten større innsats'-holdning, så bryter man med de protestantiske verdier og Adventistkirkens vedtatte holdning om at autoriteten ligger i Skriften alene.

Temaet om kvinnelige forkynnere og mannlig ordinasjon har opptatt mange av oss de siste årene. På tross av hva enkelte på begge sider av spørsmålet hevder, har bibellesere kommet frem til både støtte og motstand mot dagens ordinasjonspraksis ved hjelp av historisk-grammatisk metode. Som en mostander av dagens ordinasjonspraksis avviser jeg beskyldninger om at jeg må ha forkastet Rio-prinsippene og historisk-grammatisk metode for å ønske dagens ordinasjonspraksis avsluttet.

Det er en bokstavelig, protestantisk, historisk-grammatisk lesning av bibelteksten som har fått meg til å kritisere dagens kirkeordning. Så la oss ta en titt på diverse tekster om tause kvinner og håndspåleggelse.

### James White og Paulus' formaninger

Som en eksegetisk oppvarming kan vi ta en titt på denne interessante teksten, hvor Paulus setter noen krav til ledere i menigheten:

*"Derfor må en tilsynsman være uklanderlig, én kvinnes mann" (1 Tim 3,2).*

Hva betyr den siste frasen om *én kvinnes mann*? Hvis vi hadde fulgt historisk-kritisk metode, kunne vi ha sagt (som mange kritikere gjør) at dette har Paulus aldri skrevet. Dette er en lurendreier som later som han er Paulus, og sprer sine holdninger rundt i menighetene uten å være apostelen fra Tarsus. Hvis vi hadde vært postmoderne lesere, kun-

ne vi sagt at denne teksten inspirerer meg til å tenke X og gjøre Y (sett inn egen opplevelse her). Ingen av de to lesemetodene kan brukes av bibelkonservative adventister. Vi tror på Bibelens troverdighet og autoritet og følger historisk-grammatisk metode, og må søke etter sannsynlige svar på hva Paulus selv kan ha ment med denne uttalelsen.

Én mulig fortolkning er at han ville at alle ledere i menigheten skal være gifte menn. Jeg har arbeidet i deler av verden hvor adventistpastorer ikke blir ordinert før de gifter seg. En student jeg hadde en gang, hadde arbeidet som pastor i 10 år uten å bli ordinert. Han var singel. Så ble han gift, og ordinasjonen kom kort tid etter.

En annen mulighet kan være at Paulus taler imot promiskuitet og flerkoneri. Altså, man behøver ikke nødvendigvis være gift, men hvis man ønsker seg et samliv, så holder man seg til en person, sin ektefelle. I lys av at hverken Jesus eller Paulus (da han skrev 1 Kor 7,8) var gift, tror jeg Paulus i dette verset snakker om seksuell trofasthet for dem som er gift, uten at han krever at alle ledere skal være gift. Jeg har vondt for å tro at listen legges så høyt at selv Jesus kom til kort.

Her er en annen tekst:

”Som i alle kristne menigheter skal kvinnene tie i menighetssamlingene. Det er ikke tillatt for dem å tale, de skal underordne seg, slik også loven sier. Hvis det er noe de vil lære, så la dem spørre sine menn hjemme. For det sømmer seg ikke for en kvinne å tale i menigheten” (1 Kor 14,34.35; se også 1 Tim 2,12).

Som adventister kan vi ikke velge å si at denne teksten liker vi ikke, så vi hopper over den. Vi må forholde oss til den, og spørre hva Paulus kan ha ment.

James White fikk ofte høre fra forskjellige kristne at han ikke burde la sin kone Ellen preke fra talerstolen, fordi det brøt med formaningen fra Paulus. James White skrev en artikkel i 1879 hvor han argumenterte for at påbudet om å holde seg tause ikke kunne gjelde alle kvinner til alle tider, fordi en gjennomgang av Bibelen viser en rekke kvinner som var ledere og kommunikatorer, og ikke tause. Fra Det gamle testamentet trekker han bl.a. frem Debora, som var en profet, lærer og dommer i Israel. “The people went up to her for judgment. A higher position no man has ever occupied,” påpekte James White. Fra Det nye testamentet lister han bl.a. opp Føbe, som gjorde tjeneste i menigheten i Kenkreæ, og Priska og Akvilas som var medarbeidere til Paulus (Rom 16,1-3).

Ergo forbrøt ikke hans kone Ellen White seg mot Paulus’ formaninger når hun underviste og forkynte.

Link til James Whites artikkel: <https://bit.ly/2TandCn>

Man kan være enig eller uenig i James Whites utlegning, men han er klart innenfor historisk-grammatisk metode og i harmoni med det som etter pionerernes tid ble vedtatt i Rio-dokumentet.

Som bibellesere må vi la Skriften forklare Skriften, sammenligne vers med vers, og se hvordan man kan få tilsynelatende forskjellige budskap til å passe sammen. James White mente at hovedregelen i Bibelen var at kvinner var aktive ledere og predikanter, så denne teksten hos Paulus måtte handle om noe annet enn at kvinner aldri skulle tale og undervise i forsamlinger.

## Dagens ordinasjonspraksis er ubibelsk og uprotestantisk

Siste stopp i denne artikkel er min motstand mot dagens ordinasjonspraksis, som jeg mener ikke kan forsvares ut fra Bibelen.

For det første er selve ordet ”ordinasjon” ikke å finne i Det nye testamentet. Ordet finnes i noen engelske oversettelser for innsettelsen av prester i Det gamle testamentets helligdomstjeneste (”Arons sønner, de som var salvet til prester og *innviet* til å gjøre prestetjeneste” (3 Mos 3,3). ”Mika *innsatte* den unge levitten som prest hos seg” (Dom 17,12). Ordet ordinasjon eller innsettelse brukes aldri i Det nye testamentet, fordi nå er helligdomstjenesten med ofringer og presteskap avskaffet.

I Det nye testamentet kalles ikke ledere for prester; de er omtalt med en lang rekke andre ord. Predikanter og menighetsledere kalles bl.a. for medarbeidere (Gresk: *synergos*, Rom 16,3.9.21; 2 Kor 8,23), tjener eller diakon (*diakonos*, Rom 16,1; 1 Kor 3,5; Ef 3,7; 1 Tim 3,8), forstander (*proistamenos*, Rom 12,8; 1 Tim 5,17), eldste (*presbyteros*, Apg 20,17; 1 Tim 5,1.2.19; Tit 1,5) og tilsynsmann (*episkopos*, Fil 1,1; 1 Tim 3,1).

En *diakonos* kan være enten dame (Føbe, Rom 16,1) eller mann (Titus, 2 Kor 8,23). Det samme gjelder en eldste (1 Tim 5,1 om mannlige *presbyteros* og 5,2 om kvinnelige). Paulus hadde både mannlige medarbeidere/*synergos* (Rom 16,9) og kvinnelige (Rom 16,3).

Bibelforskere har prøvd å sortere i de mange uttrykkene for å se om det er en form for hierarki å spore her. I det andre århundret beskriver nemlig kirkefader Ignatius en tydelig rangordning i kirken ved at en tilsynsmann eller biskop (*episkopos*) står over en eldste (*presbyteros*) som står over en diakon (*diakonos*). Dette hierarkiet fortsetter og forsterkes i Den romersk-katolske kirke. I pavekirken hentet man fram igjen den gammeltestamentlige ordbruk om prester og innsettelse, og man endte med tre nivåer. Nederst er lekfolket som ikke er ordinert. Det laveste ordinasjonsnivået er diakoner, så kommer prester, og så biskoper.

Alt dette skjer etter Det nye testamentets tid. I 1 Tim 3 omtaler Paulus gruppen av *episkopos* som noe annet enn gruppen med *diakonos*. Handler det om ulike arbeidsoppgaver, eller handler de to gruppene om ulik rang? Siden Paulus omtaler seg selv som en *diakonos* for evangeliet (Ef

3,7), og med en lang rekke av de andre ordene for menighetsledere, ser det ut til at den første menighet var mer opptatt av misjon og tjeneste enn av rang og hierarki.

Prester blir derimot Paulus eller de andre lederne aldri kalt. I stedet er hele menigheten nå et hellig presteskap av troende (1 Pet 2,9). For reformatorene og adventist-pionerene var det allmenne presteskap en viktig bibelsk forståelse. Nå som man gjenoppdaget at autoriteten lå i Skriften alene, og ikke i det romersk-katolske presteskaper, ble alle troende teologer og ansvarlige bibellesere. Skillet mellom lekfolk og prester var opphevet fordi det var ubibelsk og fremmed for menigheten i Det nye testamentet.

På samme måte som Det nye testamentet ikke bruker ordet ”prester” om menighetsledere, finner vi heller ikke ordet ”ordinasjon”. Det tilsvarende eller nærmeste man kommer, er praksisen med bønn og håndspåleggelse. Og i tråd med det allmenne presteskap av alle troende, la man hendene på alle kristne allerede ved dåpen og ba om at de nye troende ville få Den hellige ånd (Apg 8,17; 19,5-6; jmf. Hebr 6,:2-3).

Man ba for og la hendene på personer også når de fikk nye oppgaver i menigheten. I Apg 6,6 leser vi at en gruppe gresktalende kristne ble valgt til å administrere et suppekjøkken-program for de fattige enkene, og menigheten la hendene på dem og ba for dem.

Etter mange år som predikanter i Antiokia, ble Paulus og Barnabas bedt om å ta evangeliet utenlands. Før de reiste, var det viktig med håndspåleggelse. ”Etter faste og bønn la de sine hender på dem og lot dem reise” (Apg 13,3).

La oss sammenligne den praksis med håndspåleggelse som vi finner i Apostlenes gjerninger med adventistenes kirkeordning. Legger vi hendene på og ber om Den hellige ånd for alle nye kristne ved dåpen? Nei. Ordinerer og ber vi for alle medlemmer når de får nye og viktige oppgaver i menigheten? Nei. Bønn og håndspåleggelse er tydeligvis ikke noe som kommer det allmenne presteskap til gode.

I stedet nevner Adventistkirkens Menighetshåndbok at vi skal ordinere nye menighetstjenere og menighetssøstre som tar fatt på akkurat den oppgaven. Hvis man senere skulle bli valgt til forstander, må det derimot en ny ordinasjon til; ordinasjonen som diakon er ikke god nok. Og hvis forstanderen en gang skulle bli heltidsansatt pastor, kan det etter noen år hende at man skal ordineres nok en gang, som pastor.

En slik rangert ordinasjon i et hierarki er fremmed for Det nye testamentet, hvor vi leser at kristne blir lagt hånden på og bedt for allerede ved dåpen.

Det er også andre vesentlige forskjeller mellom dagens Menighetshåndbok og den originale som Lukas skrev. Apostlene la hendene på veldedighetsarbeidere (Apg 6). Ordinerer vi til slike oppgaver, folk i Dorkas-grupper og

ADRA-ansatte? Nei. Ordinerer vi mennesker når de reiser utenlands som misjonærer (som beskrevet i Apg 13)? Nei. Man fastet innen håndspåleggelsen. Praktiserer adventister faste i forbindelse med ordinasjons-håndspåleggelsen? Nei.

Vi ordinerer andre grupper enn man gjorde i den første menighet, og vi har bevisst valgt bort å ordinere alle nye troende, og man syns ikke faste, slik man gjorde i Antiochia, er nødvendig i våre dager.

Vår modell for ordinasjon er tydeligvis ikke hentet fra Det nye testamentet. Hvor i all verden kommer den så fra? Jeg påstår ikke at vi historisk har hentet den direkte fra den romersk-katolske kirke (den var nok innom diverse andre kirkesamfunn på veien), men vår modell i dag er nesten identisk med Romerkirkens, og langt unna praksisen i Apostlenes gjerninger.

Viktigere enn hvor vi historisk har hentet vår kirkeordning fra, er dog spørsmålet om hvor vi går nå. La oss slutte å bruke det gammeltestamentlige ordet ordinasjon, nå som vi ikke har prester som slakter offerdyr, og la oss begynne å legge hendene på og be for hverandre kontinuerlig. Når et nytt medlem døpes, la oss samle oss i ring med håndspåleggelse slik Paulus og de første kristne gjorde. Når noen får en ny og viktig oppgave i menigheten, selv en ydmyk oppgave som å lage mat for fattige, så samles vi spontant i bønn og håndspåleggelse. La menigheten igjen, slik den var på Paulus' tid, bli et sted med en levende åndelighet og omsorg for hverandre; ikke et sted hvor kun de få skal bli innviet og forfremmet til nye nivåer.

Det vil være å ta den historisk-grammatiske bibellesning på alvor. Og det er en menighetsmodell jeg tror både konservative og progressive raskt vil bli begeistret for, hvis vi la om.

Dessverre har jeg mine tvil om det lar seg gjøre. Vi er for etablert og satt nå. Tradisjonen veier tyngre etter 150 år, og endringer krever mer når man er mange millioner enn når man er noen tusen. I spørsmålet om håndspåleggelse tror jeg dessverre at adventister vil fortsette med Roms modell fremfor den vi finner i Apostlenes gjerninger.

Det leses og diskuteres og forkynnes nemlig mindre og mindre bibel i våre forsamlinger. Våre pastorer orker ikke alltid å forberede solide bibelske prekener. Sabbatskolelærere har ikke tid til bibelforberedelse, og satser på å lede et diskusjonsforum i stedet. Bønnemøter og smågrupper dør ut. Og hvem har egentlig tid til å lese Bibelen hjemme, i en travel hverdag?

Litt uenighet om hermeneutikk er i den store sammenheng småting. At Bibelen ikke lenger studeres slik den en gang ble, er den egentlige bibelkrisen i Syvendedags Adventistkirken. Nå trenger vi noen nye Martin Luthere iblant oss. #tilbaketilbibelen



2020 05 Adventnytt

## Kunsten å lese Bibelen

Ved Sigve Tonstad  
05.01.2020

For vel ti år siden, mens Jan Paulsen fortsatt var leder for Generalkonferansen for syvendedags-adventistmenigheten, begynte en velstående forretningsmann i USA en prosess som skulle føre til en helt ny bibelkommentar (*Seventh-day Adventist International Bible Commentary*). Han rekruterte mennesker som i alt vesentlig delte hans bibelsyn. Prosessen ble offentlig da Ted Wilson ble verdensleder og tidlig i hans periode godkjent som et offisielt prosjekt. Omtrent samtidig ble jeg kontaktet av redaktøren for det nye bibelverket. Han spurte om jeg ville påta meg å skrive bindet om Johannes-evangeliet.

Jeg var i utgangspunktet skeptisk. Mannen som satte hjulene i gang, påtok seg mye av finansieringen. Det er ikke uproblematisk å blande penger og innflytelse. I dette tilfellet sikret pengene at mannen hadde innflytelse over hvordan bibelverket skulle utformes og hvem som skulle medvirke. Det kunne se ut som man ved pengemakt kunne kjøpe teologisk innflytelse i et kirkesamfunn. Spørsmål som meldte seg, var disse: Kom prosjektet til å være innholdsmessig nøytralt, det vil si uavhengig av mannens penger? Kom det til å være representativt, det vil si at man var sikret deltakelse fra forskjellige fløyer og tilnærminger?

Svaret på det første spørsmålet er at det fulgte innflytelse med mannens penger. Svaret på det andre spørsmålet er at prosjektet ikke er representativt, men det blir mer representativt enn man kunne fryktet.

Med invitasjonen til å delta, fulgte et dokument om metode. Alle kandidater ble bedt om å lese dokumentet, forpliktet seg til innholdet og skrive under på det. Metoden som skulle gjelde, går blant adventister under navnet *den historisk-grammatiske metode*.

Etter første gjennomlesning så jeg ikke noe problem. Jeg meldte det tilbake til bibelverkets redaktør. Han var kjent med min skepsis og glad over min reaksjon. Jeg sa at jeg skulle lese dokumentet en gang til før jeg skrev under. Ved denne gjennomlesningen så jeg en setning som fikk meg til å susse: «I fortellingen om den store strid er det ikke menneskers rolle å trekke Gud for dommen, men omvendt.»

To spørsmål meldte seg umiddelbart. Følger denne påstanden av *metoden* man har valgt, eller er dette et *synspunkt* som ikke har noe med *metode* å gjøre? Jeg hadde tenkt å si ja til *metoden*, men jeg visste at jeg ikke kom til å si ja til *synspunktet*. Derfor dette spørsmålet: Er *synspunktet* som er uttrykt, også en del av det man er pålagt å etterleve? Det vil si: Er *metode* et virkemiddel til å diktere et *synspunkt* også for tilfeller der *synspunktet* ikke er gitt av *metoden*?

Vi er ved veis ende i mitt eksempel. Jeg sa til min venn at jeg godtar *metoden*, men jeg godtok ikke sammenblandingen av *metode* og *synspunkt*. Hvis jeg skulle delta, måtte redaksjonskomitéen gi meg fritak fra *synspunktet*. Om *synspunktet* hadde jeg dette å si: 'Dere ber deltakerne om å se bort fra det som for meg er mest enestående i «adventistisk» teologi. Prosjektet skal overvåkes for å sikre at det er «adventistisk», men det har en høy pris. Resultatet er et pålegg som blander sammen *metode* og *synspunkt* og derved forfejler et *synspunkt* som er på kollisjonskurs med det jeg tror om «adventistisk» teologi.' Jeg var på den tiden i gang med en bok om temaet, nå utgitt som *God of Sense and Traditions of Non-Sense* (Wipf & Stock, 2016).

Min venn var ikke glad for mitt svar, men han formidlet det videre til komitéen. De stod på sitt. Min kommentar til *synspunktet* kunne vært omtrent som dette: «I fortellingen om den kosmiske konflikt er det *ikke* bare slik at Gud dømmer mennesket. Det er også slik at Gud på eget initiativ underkaster seg englers og menneskers dom. Konflikts undertone er hele tiden at Gud gir seg selv til kjenne og stiller seg ansvarlig overfor sine skapninger.» Dette er i mine øyne det mest særegne ved «adventistisk» teologi. Vi befant oss i den besynderlige situasjon at mennesker som er opptatt av å ivareta det særegne «adventistiske», ikke skjønner hva det er, eller – hvis de skjønner det – har helt andre prioriteter.

## Et videre synsfelt

Reformasjonen er et altfor smalt synsfelt hvis man vil forstå det særegne i «adventismen». (Jeg setter ordet i anførelsestegn, for «adventisme» er et begrep uten avklart innhold.) Mange adventister tror at Jesaja 14,12-20 beskriver Lucifers fall og undergang. Martin Luther kalte denne tolkningen *insignis error totius papatus* – «et kroneksempel på pavemaktens villfarelse». Tolkningen som ser Lucifer (Satan) i teksten, følger ikke av protestantisk bibelforståelse. *Metode* skiller lag med *synspunkt*. Eller verre, hvis vi lar Luthers syn på denne teksten bli avgjørende: *Metoden* utelukker *synspunktet* man har gjort til en grunnplanke i sin tro, selv for dem som sverger til *metoden*.

Vi kan komme oss ut av dette uføret ved å være nyanseerte og beskjedne i det vi forfekter. Er teksten som for Luther var et kroneksempel på pavelig villfarelse, en konsekvens av hans *metode*? Hvis den ikke er det, er båndet mellom *bibelsyn* (hermeneutikk) og *synspunkt* brutt. Hvis Luthers *synspunkt* var en logisk konsekvens av hans *metode*, vil den som tror at Jesaja beskriver Lucifers fall, trenge en annen *metode* enn Luthers for å begrunne sitt *synspunkt*. Luther misbilliget bibelforståelsen som gjaldt forut for hans tid. Han var spesielt lite begeistret for kirkefaderen Origenes (185-254). Men nettopp hos Origenes finner vi detaljerte utleggelser av Jesaja 14,12-20 og Esekial 28,12-19, som i alt vesentlig er identisk med det jeg og mange andre i mitt fellesskap tror om disse tekstene. Origenes' *metode* er annerledes enn Luthers, og den gir armslag for tolkninger som er utelukket av Luthers oppskrytte metode. *Den som har øre, la han eller hun høre*.

Påstander om at Luther og reformatorene har et bibelsyn som tar teksten slik den står uten å anvende verdimeslige kriterier eller vurderinger som ikke er gitt av teksten, stemmer ikke med virkeligheten. Luther tenkte at Bibelen er et læreverk om *lov* og *evangelium*. Bare den hadde rett til å kalle seg teolog som er i stand til å skjelve mellom de to. Dette er et kunstig skille som knapt er representativt for Bibelen. Ellen G. White gjør i så måte en bedre jobb når hun i fem bind reflekterer over Bibelen som en *fortelling*. Hennes *fortelling* begynner ikke med *lov* og *evangelium*, som hos Luther. Den begynner heller ikke med menneskers *synd* og Guds tilbud om *nåde*, som hos Luther. Den har en videre horisont, og den stiller et spørsmål som er like fremmed for Luther som hans tro på at Jesaja ikke hadde Lucifer i tanke da han skrev det store diktet i Jesaja 14,12-20. «Hvorfor ble det onde tillatt?» spør Ellen White. Du finner ikke dette spørsmålet hos reformatorene. Du finner i stedet en skarp irettesettelse: Luther vil si—og sa det—at du har nettopp stilt et spørsmål som det ikke er mennesker tillatt å stille.

Luther syntes ikke at Åpenbaringen hørte hjemme i Bibelen. Hvilken *metode* dikterte det? Eller var det et *synspunkt*? Zwingli sa rett ut at Åpenbaringen ikke var inspirert og at man ikke burde befatte seg med den. Man får ikke alt man ønsker seg ved å sverge til reformatorenes bibelforståelse.

år vi snakker om *metode* og *forståelse* er det også klokt å ha nyere tid i tanke, ikke bare tiden *før* Luther (som jeg nettopp har forsvart). I 1919 hadde ledere i adventistsamfunnet en konferanse om bibelforståelse. Bølgene gikk fram og tilbake. Diskusjonen var åpenhjertig og avdekket et betydelig mangfold. Brytningene var så store at man etter konferansen bestemte å arkivere referatet uten å offentliggjøre det. Først mange tiår senere ble det oppdaget og offentliggjort, og bølgen etter offentliggjørelsen går fremdeles.

I etterkant av denne bibelkonferansen orienterte adventisters bibelforståelse seg sterkt i retning av amerikansk, evangelisk fundamentalisme. Pastorer og kirkeledere ble det vi alle er – barn av sin tid. De forfektet i stadig sterkere grad bokstav-inspirasjon. Med dette synet fulgte i USA rasefordommer, segregasjon og eksplisitte vedtak om kvinners rolle i menigheten. Denne utviklingen var ikke bare en konsekvens av *metode* og *synspunkt*, i en rett linje fra reformasjonens tid til våre dager. Den var også et bevis på at mye som sies om *metode* er et utslag av tidsånd og *kultur*, *brillene* vi bruker for å se og som vi ikke selv ser.

## Avsluttende eksempler

### La meg avslutte med tre eksempler:

#### Luther og «evangeliet»

Det er en utbredt oppfatning at Luther gjenoppdaget det vi kaller «evangeliet». Han forankret sin forståelse av «evangeliet» i Romerbrevet, spesielt Rom 1,16-17. Et år før sin død skrev han rørende om sin «tårnoplevelse» -- at hans nye forståelse åpnet paradiset porter. Luthers forståelse har for protestanter nærmest vært normativ: Romerbrevet skal forstås slik Luther forstod det.

Dette synet er ikke lenger enerådende. «Nye perspektiver» har flyttet målstengene. Dette skyldes *ikke* at forskere har endret bibelsyn. Den endrete holdningen står seg godt selv om man anvender den såkalte *historisk-grammatiske metode*. En ny ting i de nye perspektivene er sammenhengen mellom Romerbrevet og Det gamle testamentet. I Romerbrevet skriver Paulus at han ikke skammer seg over evangeliet (Rom 1,16). Allerede her høres gammeltestamentlig bakgrunnsmusikk. Den som ikke *skammer seg*, har ingen grunn til å skamme seg fordi *Gud har ikke gjort ham til skamme* (Sal 25,2; 40,9-10; Jes 28,16; 50,7). Gud har holdt det Gud har lovet. Han har vist sin trofasthet.



Som eksplisitt bevis henviser Paulus til profeten Habakkuk. «Som det står skrevet,» skriver han. Og vi lurer på hva som står skrevet. Habakkuk er tynget av Guds tilsynelatende fravær (Hab 1,2-4). Onde krefter synes å herje fritt. Gud uteblir; han glimrer med sitt fravær. Er det mulig å ha tillit til Gud under slike forhold? Gud svarer at han kommer til å gjøre noe om ikke lenge. «Det er helt sikkert,» sier han (Hab 2,3). Det som skal komme, er ikke bare «noe». En bedre oversettelse vil si at «*han* skal komme; *han* skal ikke la vente på seg» (Hab 2,3). Og så kommer konklusjonen: «Den rettferdige skal leve ved *min* trofasthet» (gresk tekst) eller på hebraisk: «Den Rettferdige skal leve ved *sin* trofasthet» (Hab 2,4).

Dette er Paulus' bevis-tekst i Romerbrevet. Hvis vi gjengir teksten (1) med respekt for problemstillingen i Habakkuk og (2) med respekt for Habakkuks ordlyd, blir det: «Den rettferdige skal leve ved (min) trofasthet» eller, som i den hebraiske varianten i Habakkuk: «Den Rettferdige skal leve ved (sin) trofasthet.» Uansett hvilken variant som velges i Habakkuk, er Guds trofasthet det springende punkt. Det blir ikke, som i Luthers forståelse: «Den rettferdige skal leve ved sin tro» (Rom 1,17).

Vi må ikke tro at Paulus i Romerbrevet snakker om Guds rettferdighet som sådan, sa Luther. Det spørsmålet er gitt. «Guds rettferdighet» handler om hvordan Gud gjør et menneske rettferdig, «og det skjer ved tro,» sier han. Her har Luther tvunget Paulus til å skille lag med Habakkuk. «Guds rettferdighet» kan ikke reddes av troen hvis Gud har ikke gitt «troen» noe å holde seg til. Den kan bare reddes hvis Gud har vist seg å være trofast. Nettopp det har han gjort. Derfor blir det: «Den rettferdige skal leve ved (min) trofasthet» (Rom 1,17). Jeg har redegjort utførlig for dette i min kommentar til Romerbrevet (*Letter to the Romans: Paul among the Ecologists* [2017]).

### Ord og retorikk (talemåter)

Kommunikasjon er mer enn ord på et ark. Kommunikasjon er også tonefall, ansiktsuttrykk, stemmeleie, ironi, sarkasme, kroppsbevegelser, fakter, pauser, hvisking, utrop og mye annet. Bibelen er full av dette, og Romerbrevet er sprengfullt. Jakob Jervell, en norsk Paulus-ekspert som ble verdenskjent, noterte seg at Romerbrevet er sterkt polemisk og fullt av retoriske spørsmål. Han kom til at det måtte være en motpart, nesten som i Galaterbrevet. I Jervells konstruksjon ble det til at Paulus sendte brevet på «lik-som» til Roma, men hans egentlige publikum var Paulus' jødiske kritikere i Jerusalem. Denne teorien har ikke stått seg, selv om ingen bestrider at Romerbrevet er fullt av polemikk, til dels sterkt irettesettende polemikk. Det første eksemplet finner vi i Rom 2,1-3. Her går Paulus i rette med det som er sagt i Rom 1,18-32. Enda bedre: Han går i rette

med *dem* som sa det! Mange har trodd at Paulus i Rom 1,18-32 har konstruert et argument; han har lagt en felle; han har forberedt et bakholdsangrep på jødisk selvrettferdighet.

Jeg har lest disse kapitlene mange ganger på gresk. Det er ingen tvil at Jervell hadde rett på ett punkt: Brevet er polemisk; vi er vitne til en diskusjon. Men Jervells oppfinnsomme forklaring holder ikke. Et bedre svar ligger nærmere, og det ligger ikke i Jerusalem. Paulus sender Føbe med sitt brev fra Korint til Roma for å slokke en brann før den tar overhånd. Det er langt fra Korint til Roma; det koster å sende brev med kurér. Men mye står på spill. Romerbrevet ligner på Galaterbrevet fordi problemet er det samme. Den samme opposisjonen og de samme synspunktene truer med å gjøre seg gjeldende i husmenighetene i Roma. Paulus' opponenter kjemper for et fellesskap som viderefører omskjærelse som betingelse for tilhørighet. Irettesettelsen i Rom 2,1-3 er skarpt formulert, krass, nesten ufin. I min gjengivelse dreier deg seg ikke bare om synspunktet i Rom 1,18-32. Det er et direkte angrep på Paulus' motstandere som han kjenner godt fra før. Det er *deres* talemåte vi er vitne til i Rom 1,18-32. Det er lett, svært lett, å gjenskape dette hvis vi legger til tonefall og ser nærmere på ordvalg og begreper. Her er en *historisk-grammatisk* tilnærming godt nok. Det som ikke er godt nok, er en *historisk-aritmetisk* tilnærming; det vil si en tilnærming som tenker i forut gitte formler, som ikke spør etter tonefall, som ikke undersøker settingen for brevet, eller som er døv for retoriske virkemidler og enda mer døv for bibelsk poesi (f. eks. i Luthers syn på Jes 14,12).

Hvis vi tar hensyn til situasjon, innhold, tonefall og ordbruk, står vi igjen med den beste forklaringen på hvorfor Paulus sendte dette *pulserende* brevet. Han ville imøtegå *mot-misjonærene* som ødela for hans pioner-virksomhet mer enn ett sted, og han går i rette med dem fra første øyeblikk (Rom 2,1-3; 3,8). At slike mennesker fantes, er eksplisitt (Rom 16,17-20), men det er også implisitt gjennom hele brevet hvis vi lar kommunikasjon handle om mer enn ord på et papir.

### Når Gud gjør nye ting

Kanskje det burde stilles som et spørsmål: Gjør Gud nye ting? Hender det at han endrer på tidligere instruksjon? Kan Gud tilpasse seg nye utfordringer? Kan Gud gjøre som Gud vil uten å bli stanset av mennesker som med bibelsyn i hånd forfekter at det er i strid med Guds vilje å la kvinner gjøre tjeneste på linje med menn i menigheten?

Det er enkelt å svare på dette. La oss begynne med sammenhengen mellom *metode* og *synspunkt*. Da blir svaret at en *historisk-grammatisk metode*, hvis det er det man vil kalle det, ikke er til hindring for lik behandling av menn og

kvinner. Det er ingen gudgitt regel at lederen for Generalkonferansen skal være mann. *Metoden* garanterer ikke holdbarheten i *synspunktet*.

Men la oss konsentrere oss om selve spørsmålet: Gjør Gud nye ting? Hvilken tekst eller hvilket prinsipp gjelder hvis Gud gjør nye ting som ikke har hjemmel i etablert praksis?

I dette spørsmålet kom Gud oss i forkjøpet ved å si det rett ut: «Jeg gjør nye ting.» Så forutseende var Gud at han kalte en profet til tjeneste på heltid for å formidle det nye, og Gud presiserte samtidig at det nye er annerledes enn det gamle (Jer 31,22; 31,31-33): «Hvor lenge vil du snu deg hit og dit, du frafalne datter? *Nå skaper Herren noe nytt i landet*, en kvinne skal verne en mann» (Jer 31,22).

Her er noe nytt på gang. Det nye handler eksplisitt om å snu rollemønstret mellom menn og kvinner på hodet. Ser man nærmere på konteksten, blir det klart at mennene er i ferd med å svikte (Jer 30,6). Det «nye» i Guds handlemåte er ikke å stålsette menn, men å utruste kvinner til oppgaver som vanligvis er forbundet med menn. *Gud er ikke opprødd!* Ser man enda nærmere på konteksten, blir det klart at profeten befinner seg i en ustabil verden. Hans beskrivelse gir inntrykk av oppløsning og *endetid* (Jer 4,23-26; 30,5-6). Ekstraordinære forhold krever løsninger utenom det vanlige. Gud gjør noe nytt.

Bibelen er en vidunderlig bok. Vi bør ikke gjøre den mindre ved å forfekte at *metode* dikterer *synspunkt*. Det gjelder enda mer der *synspunktet* (ordinasjon av kvinner) har gjort seg uavhengig av *metode*.

<sup>1</sup>Sigve K. Tonstad, "Theodicy and the Theme of Cosmic Conflict in the Early Church," *Andrews University Seminary Studies* 42 (2004), 169-202.

<sup>2</sup>Michael Campbell, 1919: *The Untold Story of Adventism's Struggle with Fundamentalism* (Pacific Press, 2019).

<sup>3</sup>Sigve K. Tonstad, *The Letter to the Romans: Paul among the Ecologists* (Sheffield: Sheffield Phoenix, 2017), 32-38.

<sup>4</sup>Sigve K. Tonstad, "Late-Breaking News: A Woman Encompasses a Man (Jer. 31:22)," *Adventist Review*, 2016.

2019 12 08 DNU vedtak vedrørende anke til GC advarsel

## Sak 079/19 Respons compliance advarsel

Saksansvarlig: Victor Marley  
08.12.2019 SDA-DNU styre

### Behandling:

Under Generalkonferansens styremøte i oktober 2019 (Annual Council) ble det vedtatt å gi Den norske union og fem andre unioner en offisiell advarsel for måten de håndterer ordinasjonsspørsmålet.

Siden vedtaket ved Generalkonferansens hovedforsamling i San Antonio i 2015, der det ikke ble gitt grønt lys for å la individuelle divisjoner avgjøre spørsmålet om ordinasjon av kvinnelige pastorer i sitt område, har noen få unioner vedtatt å ikke ordinere hverken mannlige eller kvinnelige pastorer, mens et par unioner ordinerer også kvinnelige pastorer.

### Unioner som avviker fra regelverket

I Norge var unionsstyret opptatt av at menigheten ikke skulle trosse vedtaket fra San Antonio, men styret ønsket å være tydelig på at kvinnelige og mannlige pastorer skulle likebehandles fullt ut. Derfor videreførte man et tidligere vedtak der all ordinasjon var innstilt og erstattet av en forbønnsbehandling for pastorer av begge kjønn tilsvarende den handlingen som gjennomføres ved såkalt «commissioning» av pastorer som ikke skal ordineres. I tillegg ble det vedtatt at man fra norsk side ikke ville rapportere inn pastorer i de gjeldende kategoriene for pastorer som skiller mellom mannlige og kvinnelige pastorer.

### Prosedyrer og konsekvenser for avvik mot regelverket

Generalkonferansen vedtok i fjor en prosedyre for hvordan unioner som ikke følger gjeldende regelverk, skal behandles. Denne prosedyren har bestemmelser om at unioner som vedvarende ikke følger regelverket, skal advares. Dersom advarselen ikke fører til endring, skal lederne av unioner som fortsatt bryter regelverket, få en offentlig reprimande. Hvis offentlig reprimande heller ikke fører til endring, kan Generalkonferansens styre med 2/3 flertall benytte gjeldende vedtekters bestemmelser om å fjerne en unionsleder fra Generalkonferansens styre.

Prosedyren vedtatt i 2018 nevner også i punkt 6 c muligheten for å anvende eksisterende regelverk som et tiltak. Punktet inneholder en henvisning til policy B 95, som omhandler prosedyrer for å utelukke et organisasjonsledd fra fellesskapet av menigheter. Gjeldende regelverk (policy) krever imidlertid at et forslag om utelukkelse av en union, først må anbefales av det aktuelle divisjonsstyret, før eventuelt Generalkonferansens styre får saken til behandling, med muligheten for å vedta at saken sendes til Generalkonferansens hovedforsamling til endelig behandling. Dette siste punktet vil sannsynligvis kreve en prosess over flere år.

Hverken advarsel eller reprimande har noen praktiske konsekvenser for unioner eller unionsleder nå. Generalkonferansen har imidlertid bedt om at det lages to rapporter om utviklingen i saken. En rapport som sendes til formøtet for Generalkonferansens vår-møte 2020 og en til Generalkonferansens styremøte høsten 2020.

Generalkonferansens administrasjon tok over saken fra divisjonens administrasjon i juni 2019. GC Adcom hvor kirkens øverste ledelse sitter, fattet vedtaket om å gå inn for advarslene mot de nevnte unionene. I denne prosessen ble bibelske prinsipper for saksbehandling, samt GC-vedtatte regler og almene rettsprinsipper satt til side i behandlingen av sakene.

Det foreligger en mulighet for å anke vedtaket som ble fattet. Anken rettes imidlertid til GC Adcom som fattet vedtaket som ble behandlet i Annual Council nå i 2019.

### Vedtak:

Styret ber administrasjonen om å anke avgjørelsen om advarselen til DNU, vedtatt i GC Annual Council 2019, samtidig med advarslene av andre unioner, vedr. manglende etterlevelse av regelverket (non-compliance) knyttet til bevillinger og ordinasjon. Det må inkluderes en bekrefteelse av at DNU vil videreføre det bibelske prinsippet om likebehandling som fullt ut er relevant i behandlingen og anerkjennelsen av menn og kvinner som er ansatt som pas-

torer i menigheten. Tidligere vedtak i DNU som utfordrer Adventistkirken til å finne løsninger på denne utfordringen bekreftes. Anken tar utgangspunkt i og påpeker at prosessen som er gjennomført ikke er i harmoni med bibelske prinsipper og prinsipper for hvordan saker skal behandles spesifikt vedtatt i GC. Det må understrekes at DNU skal gjøre sitt ytterste for at samarbeidet med verdensmenigheten videreføres på en positiv måte.

Innholdet i anken gjøres offentlig i Den norske union.

## Anke av vedtak fra Annual Council 2019 - norsk oversettelse

Etter anbefaling fra GC Administrative Committee (GC ADCOM) vedtok Generalkonferansens Annual Council i 2019 (GCAC – Generalkonferansens årlige hovedstyremøte) en advarsel til seks unioner, inkludert Den norske union (DNU), for «**handlinger som ikke er i harmoni med Working Policy og praksis for bevilninger**».

Styret i Den norske union har vedtatt å anke denne advarselen, til tross for at det er vanskelig å se for seg at en klage til det samme organet som anbefalte advarselen, kan behandles på en objektiv og rettferdig måte.

### Hvorfor anker DNU

Syvendedags Adventistkirken i Norge anker vedtaket om advarselen ut fra en bekymring for og forpliktelse til oppdraget vår Herre har overlatt sin kirke. Kvinnelige pastorer og ledere er viktige for misjonen til kirken i Norge av følgende grunner:

- Kirkens troverdighet står på spill. Diskriminering på grunn av kjønn er uakseptabelt i vår kulturelle kontekst, noe som skaper et hinder for tillit i tanken til nordmenn, særlig yngre generasjoner. Evangelisering blir vanskeligere.
- Våre pastorale behov er avhengig av kvinnelige pastorer. Uten våre kvinnelige pastorer ville vi ikke ha tilstrekkelig antall ansatte til å dekke de grunnleggende pastorale og evangeliserende behovene i vår union.
- Fullføring av arbeidet. Advarselen hindrer DNU i rekrutteringen av de pastorene som er nødvendige. Unge kvinner blir demotivert til å ta utdanning som pastorer, og vi mister dermed potensielle sjelevinnere fra evangelisering i frontlinjen.
- Nå ut til ALLE mennesker. I den norske kulturelle sammenhengen kan kvinnelige pastorer nå mennesker som mannlige pastorer ikke har mulighet til å være i kontakt med.
- Kvinnelige pastorer og ledere er i stand til å bringe alternative perspektiver i vårt evangeliserende arbeid, og styrke vår effektivitet i misjon og menighetsvekst.

### Anke

DNU anker vedtaket om advarsel av fem grunner:

- Working Policy gis forrang foran det bibelske prinsippet om ikke å gjøre forskjell/ ikke-diskriminering.
- Vedtaket ser bort fra det bibelske faktum at Den hellige ånds gaver vil bli gitt til både menn og kvinner.
- To av Syvendedags Adventistkirkens grunnleggende trospunkter (GT) og et grunnleggende prinsipp i GC Working Policy (GCWP) blir sett bort fra.
- Ordet *ordinasjon* blir gitt en opphøyd betydning som det ikke er bibelsk støtte for.
- Advarselen kommer etter at det i prosessen er begått diverse saksbehandlingsfeil hvor generelle bibelske prinsipper ikke er fulgt, og deler av den vedtatte prosedyren i dokumentet som ble stemt fram av GCAC 2018 er ignorert.

### Ankeprosessen

DNU forventer en rettferdig og reell prosess og ber derfor om:

- at alle medlemmene av GC Administrative Committee (GC ADCOM) leser denne anken i sin helhet.
- at anken blir behandlet av flertallet av GC ADCOM, i samsvar med GCAC-dokumentet fra 2018.
- at det blir en hemmelig avstemning når GC ADCOM stemmer over spørsmålet om å annullere advarselen, og at resultatet av avstemningen vil bli offentliggjort.
- at et skriftlig svar, med kommentarer til alle hovedaspektene ved anken, gjøres tilgjengelig.
- at ytterligere tiltak som iverksettes overfor DNUs ordineringspraksis, vil medføre en reell mulighet for DNU til å presentere saken for GCAC.



## Utdyping av grunnlaget for anken

### 1. Working Policy gis forrang foran det bibelske prinsippet om ikke-diskriminering

#### Kvinnelige pastorer i Syvendedags Adventistkirken

Kirken kan ikke overse disse fakta:

- En rekke kvinnelige pastorer, utrustet med Åndens gaver, har i flere tiår vært ansatt i kirken i noen deler av verden, inkludert Norge.
- Ansettelse av kvinnelige pastorer har vært i harmoni med vedtatte retningslinjer fra GCAC
- Kvinnelige pastorer har vært viktige bidragsytere i kirkens misjon.
- Det grunnleggende bibelske prinsippet om ikke å gjøre forskjell på folk må ha forrang over policy når det gjelder behandlingen av mannlige og kvinnelige pastorer:
  - «For Gud gjør ikke forskjell på folk» (Rom 2,11).
  - «Dersom dere oppfyller den kongelige lov i Skriften: Du skal elske din neste som deg selv, da gjør dere rett. Men gjør dere forskjell på folk, da synder dere, og loven anklager dere som lov-brytere» (Jak 2,8.9).

### 2. Det bibelske faktum: Den hellige ånds gaver gis til både menn og kvinner

#### Apostlenes gjerninger 15 Peter:

<sup>8</sup> Og Gud, som kjenner menneskets hjerte, ga dem sitt vitnemål ved at **de fikk Den hellige ånd slik som vi.** <sup>9</sup> Han gjorde ingen forskjell på oss og dem, for ved troen renses han hjertene deres. (Apg 15,8.9)

**Joel 3,1.2** Profeten Joel skriver om Den hellige ånds gaver i de siste dager:

<sup>1</sup> En gang skal det skje at jeg øser ut min Ånd over alle mennesker. Deres **sønner og døtre** skal profetere, de gamle skal drømme drømmer og de unge skal se syn. <sup>2</sup> Selv over slaver og slavekvinner vil jeg i de dager øse ut min Ånd. (Se også Peter som siterer Joel i Apostlenes gjerninger 2,16-18).

Følgende tekster fra Paulus passer sammen med dette:

1 Korinterbrev 12

<sup>4</sup> **Det er forskjellige nådegaver, men Ånden er den samme.** ... <sup>7</sup> Hos hver enkelt gir Ånden seg til kjenne slik at det tjener til det gode. <sup>8</sup> For ved én og samme Ånd blir det gitt én å tale visdom, en annen

å formidle kunnskap, ...<sup>11</sup> Alt dette gjør **den ene og samme Ånd, som deler ut sine gaver til hver enkelt slik han vil.**

<sup>18</sup> Men nå har Gud gitt hvert enkelt lem sin plass på kroppen **slik han ville det.**

<sup>27</sup> Dere er Kristi kropp, og hver av dere et lem på ham. <sup>28</sup> **I kirken har Gud for det første satt noen** til apostler, for det andre profeter, for det tredje lærere, deretter mektige gjerninger, deretter nådegaver til å helbrede, til å hjelpe, til å lede og til ulike slag tungetale.

Romerne 12

<sup>5</sup> På samme måte er vi alle én kropp i Kristus, men hver for oss er vi hverandres lemmer. <sup>6</sup> **Vi har forskjellige nådegaver, alt etter den nåde Gud har gitt oss.** Den som har *profetisk gave*, skal bruke den i samsvar med troen, <sup>7</sup> den som har en tjeneste, skal ta seg av sin tjeneste, den som er *lærer*, skal undervise, <sup>8</sup> og den som trøster, skal virkelig trøste. Den som gir av sitt eget, skal gjøre det uten baktanker, den som er satt til å *lede*, skal gjøre det med iver, ...

Efeserne 4

<sup>11</sup> Og **det var han** som ga noen til å være apostler, noen til profeter, noen til **evangelister og noen til hyrder og lærere,** <sup>12</sup> **for å utruste de hellige til tjeneste** så Kristi kropp bygges opp, ...

<sup>16</sup> **Ut fra ham [Kristus] blir hele kroppen sammenføyd og holdt sammen av hvert bånd og ledd, alt etter den oppgave hver enkelt har fått tilmålt,** (Våre uthevninger i tekstene ovenfor.)

### 3. To av Syvendedags Adventistkirkens grunnleggende trospunkter og et grunnleggende prinsipp i GC Working Policy (GCWP) blir sett bort fra

**De grunnleggende trospunktene** (GrT) nummer 14 og 17 må anerkjennes som prinsipper med prioritet over Working Policy i kirken. Den vedtatte advarselen er ikke i samsvar med disse trospunktene:

GrT14 «...ulikheter mellom høy og lav, rik og fattig, mann og kvinne må ikke få splitte oss.»

GrT17 «I enhver tidsalder gir Gud åndelige gaver til medlemmene av sin menighet. ... De deles ut av Den hellige ånd, som gir hvert enkelt medlem etter som han vil. Disse gavene gir de nødvendige egenskaper og tjenester som menigheten behøver for å oppfylle sin gudgitte oppgave. ... Noen medlemmer er kalt av Gud og utrustet av Ånden til anerkjente funksjoner i menigheten,

som pastorer, evangelister og lærere...» (Kjønn nevnes ikke her!).

**Et grunnleggende prinsipp** i Working Policy settes til side av vedtaket om advarsel:

GCWP BA 60 05: «Kirken avviser ethvert system eller filosofi som diskriminerer noen på grunnlag av rase, farge eller kjønn ...»

#### 4. Ordinasjon er ikke et bibelsk begrep

At ordet *ordinasjon* ikke brukes i seremonien når pastorer settes til side for tjeneste i de fire unionene som verken *ordinerer* mannlige eller kvinnelige pastorer, ser ut til å være avgjørende i beslutningen om å anbefale en advarsel.

Ordene *ordinasjon* og *ordinere* har verken gresk eller hebraisk opprinnelse, men kommer fra latin. Konseptet ble brukt i en sekulær sammenheng innen Romerriket.<sup>9</sup> Det latinske ordet: *ordināre* kommer fra ordet *ordo* som betyr 'orden'.<sup>10</sup> Etter hvert kom dette begrepet til å bli brukt i en kristen sammenheng og «ble integrert som et sakrament i den romersk-katolske kirke ...»<sup>11</sup>. Ordet *ordain* ble først brukt på engelsk på 1200-tallet.<sup>12</sup>

#### King James oversettelse

King James oversettelsen av Det nye testamentet (Bibelen Ellen G. White brukte) bruker ordet *ordinere* 20 ganger for å oversette 13 forskjellige greske ord. New King James Version (NKJV) bruker ikke ordet *ordain* i de aktuelle tekstene, men bruker vanligvis ordet *appoint* (utnevne). Basert på instruksjonene gitt til oversetterne i 1604, er det ikke overraskende at ordet *ordain* brukes i KJV:

«James [norsk: Jakob] ga oversetterne instruksjoner som skulle sikre at den nye versjonen skulle samsvare med ekklesiologien og **gjenspeile den episkopale strukturen til Church of England** og dens tro på et ordinert presteskap.»<sup>13</sup> (Vår utheving.)

[«**Ekklesiologi** (fra gresk ἐκκλησία og -λογία, «kirkelære») er en disiplin innen kristen teologi som tar for seg kirkens rolle som et samfunn eller en organisk enhet og forståelsen av hva kirken er og hvilket oppdrag den har, herunder dens betydning for frelsen, dens opphav, forholdet til den historiske Jesus Kristus, ...» Wikipedia]

[«**Episkopal** kommer av det greske ordet episkopos som betyr tilsynsmann eller biskop. Kristne kirkesamfunn som har biskoper betegnes gjerne episkopale.» Wikipedia]

#### Ellen White og ordinasjon

Ellen White bruker forskjellige former for verbet *ordain*

«nærmere tusen ganger» i sine publiserte skrifter.<sup>14</sup> Hun bruker ordet på en rekke forskjellige måter. Kapitlet «He Ordained Twelve» i Desire of Ages (DA) [«De tolv utvalgte» i Alfa og Omega, 4:245] åpnes med å sitere Markus 3,13-14 (KJV) der uttrykket «he **ordained** twelve» (han ordinerte tolv) finnes. NKJV gjengir det «Then He **appointed** twelve» (Da utnevnte han tolv). (Vår utheving).

At Ellen White bruker ordet *ordain* som brukes i KJV-teksten hun siterer, beviser ikke på noen måte at hun gjorde det obligatorisk å bruke ordet *ordinasjon* for å beskrive handlingen med å utnevne pastorer.

I samme kapittel i DA (297.1) bruker Ellen White uttrykk som *partnership* (partnerskap), *apprenticeship* (lærlingeforhold), *come under the divine instruction* (komme under den guddommelige opplæring), *uniting with Christ* (forene seg med Kristus), som alternative uttrykk for å bli satt til side for samarbeid med Herren.

I Acts of the Apostles (AA) side 161-162 (Alfa og Omega, 6:114,115) kommenterer Ellen White utnevnelsen av Paulus og Barnabas (Apostlenes gjerninger 13) da de ble sendt ut fra Antiokia på deres misjonsreise. I sine kommentarer bruker hun uttrykk som «**Ta ut** Barnabas og Saulus for meg», «ble disse apostlene **høytidelig innviet** til Gud», «åpenbarte han for menigheten hvordan den formelt skulle **innsette** dem som forkynnere», «Gud hadde **kalt dem**». Legg merke til kommentaren hennes når hun beskriver det som skjedde:

«Både Paulus og Barnabas hadde allerede mottatt **fullmakten** [commission] fra Gud selv. Ritualet med håndspåleggelse gav dem ingen nye nådegaver eller kvalifikasjoner. **Det var en vanlig form for innvielse til et embete**... Da profeter og lærere i Antiokia-menigheten la hendene på Paulus og Barnabas, bad de i virkelighetene Gud om å velsigne dem i det arbeidet de var kalt til å utføre. ...

Senere ble **ordinasjonsritualet** med håndspåleggelse sterkt misbrukt. **Handlingen ble tillagt en betydning det ikke fantes dekning for.**» (Alfa og Omega, 6:114,115) (AA 161.162).

Ellen White bruker ikke uttrykket *ordinasjon* på en måte som støtter at begrepet opphøyes til sakramentalt nivå. Tvert imot. Hun advarer mot å gi denne handlingen en betydning det ikke er dekning for.

Det er ingen bibelsk støtte for å hevde at bruken av ordet *ordinasjon* ved utnevnelse av pastorer, gjør anledningen annerledes enn det som foregår når pastorer får en såkalt *commissioning*.

## 5. Saksbehandlingsfeil: Generelle bibelske prinsipper og den vedtatte prosessen fra GCAC 2018 satt til side

### Artikkel av pastor Ted Wilson i *Nyhetsbrevet til Generalkonferansens styre*

Rett før GCAC i 2019 sto det en artikkel av pastor Ted Wilson i oktoberutgaven av *GC Executive Committee Newsletter*. I artikkelen med tittelen “A Theology of Leadership” (Ledelsesteologi) skrev Wilson: «Vi bygger vår teologi og praksis om ledelse på solid bibelsk grunn.» Han viser til to svært relevante tekster: 2. Mosebok 18 og Apostlenes gjerninger 15.

I disse tekstene skiller følgende prinsipper seg ut som god praksis:

1. **Avgjørelsene var basert på Guds uttrykte vilje** (2 Mos 18,16; Apg 15,7-9. 14-18)
2. **Sakene ble behandlet lokalt først** (2 Mos 18,13.15; Apg 15,1.2)
3. **De involverte parter fikk anledning til å bli hørt** (2 Mos 18,16; Apg 15,1.2. 4.5. 12)
4. **Prosessene var transparente og åpne prosesser**

Da Generalkonferansens administrasjon behandlet saken om å gi advarsel til seks unioner i 2019, ble **ingen** av disse fire nevnte bibelske prinsippene anvendt.

Dokumentet som ble vedtatt av GCAC 2018 gir en detaljert beskrivelse av hvordan administratorer skal håndtere «ethvert spørsmål om opplevd manglende overholdelse av regelverk». Flere av disse **retningslinjene ble satt til side** da Generalkonferansens administrasjon tok over denne saken i 2019.

Da Generalkonferansens Annual Council den 15. oktober 2019 behandlet spørsmålet om å advare de nevnte unionene, påpekte pastor Lowell Cooper [tidligere visepresident i GC] i sin kommentar at **allmenne rettssikkerhetsprinsipper (due process) var tilsidesatt**.

Et studium av 2018-dokumentet, allmenne rettssikkerhetsprinsipper (due process) og de nevnte bibelske referanser, viser en rekke saksbehandlingsfeil. Nedenfor gir vi en utvalgt liste over mangler ved saksbehandlingen da Generalkonferansens administrasjon tok over denne saken i 2019:

1. Generalkonferansens administrasjon tok denne saken ut av hendene på divisjonene, til tross for **det bibelske prinsippet om å håndtere spørsmålet lokalt først** (2. Mosebok 18 og Apostlenes gjerninger 15).
2. De involverte unionene **fikk ikke anledning til å forklare seg** i GC ADCOM der anbefalingen ble vedtatt. De involverte unionene **fikk ikke anledning til å presentere saken sin på en meningsfull måte for Generalkonferansens styre**, der dommen ble vedtatt,

til tross for hva som framgår fra **bibelske prinsipper**, Generalkonferansens **dokument fra 2018** og **allmenne rettssikkerhetsprinsipper**.

3. Prosessen i GC ADCOM var en **lukket prosess**, i strid med **bibelske prinsipper** og **allmenne rettssikkerhetsprinsipper**.
4. Generalkonferansens administrasjon inviterte ikke unionene til noen **dialog** i 2019, i strid med **bibelske prinsipper**, Generalkonferansens **dokument fra 2018** og **allmenne rettssikkerhetsprinsipper**, i tillegg til det faktum at de hadde tatt prosessen ut av hendene på divisjonene.
5. Hverken Generalkonferansens styre eller de enhetene som er direkte berørt, fikk en klar **skriftlig redegjørelse** som definerer den opplevde manglende etterlevelsen av regelverket, i strid med prinsipper i Generalkonferansens **dokument fra 2018**
6. Det ble ikke gitt ordentlig beskjed om den foreslåtte voteringen ved 2019 GCAC, til tross for **allmenne rettssikkerhetsprinsipper**.
7. GC ADCOM er definitivt ikke en **uavhengig og upartisk domstol**, og oppfyller dermed ikke **allmenne rettssikkerhetsprinsipper**.
8. Det var ingen mulighet til å **klage til en overordnet instans** eller til et spesielt klageorgan, til tross for et **allment rettssikkerhetsprinsipp**.
9. Grunnlaget for advarslene til den tyske og de skandinaviske unionene er **basert på policy**, til tross for at policy inneholder **bestemmelser for alternative løsninger**.
10. **De grunnleggende trospunktene** nr. 14 og 17 og det grunnleggende prinsippet i GC WP BA 60 05 er ikke tatt med i betraktningen.

## Konklusjon

### Vitale prinsipper er viktigere enn policy

Prinsipper er:

“Grunnleggende normer, regler eller verdier som representerer det som er ønskelig og positivt for en person, gruppe, organisasjon eller samfunn, og hjelper det med å bestemme rettmessigheten eller urettmessigheten av handlinger. **Prinsipper er mer grunnleggende enn retningslinjer og målsettinger, og er ment å styre begge deler.**” (Vår utheving.) (The Online Business Dictionary, [principles](#))

### Ellen Whites uttalelse i Acts of the Apostles s. 68 (*Alfa og Omega*, 6:51)

«... I samvittighetsspørsmål har flertallet ingen makt? ... **Det samme prinsipp** må vi holde fast på også i dag. ... **Guds ord må være all menneskelig**

**lovgivning overordnet.** Et 'så sier Herren' må ikke vike for et 'så sier kirken' ...» (Vår utheving.)

DNU har en legitim bibelsk basert overbevisning om kvinners rolle i misjonsoppgaven i vår kulturelle sammenheng. Denne posisjonen er i samsvar med Bibelen, Ellen Whites skrifter, menighetens grunnleggende trospunkter og de grunnleggende prinsippene som følger av dem i Generalkonferansens Working Policy.

Det er fordi vi alle er enige om at menneskelig lovgivning er underordnet prinsippene og prosessene som finnes i Guds Ord, at vi mener at advarselen gitt til DNU ved Generalkonferansens Annual Council i 2019 bør annulleres ved første mulighet.

Ledelsen i DNU ønsker å gjenta at unionen fortsatt er fleksibel og åpen for mulige løsninger på det vanskelige spørsmålet, og at dagens praksis i DNU er midlertidig inntil verdenskirken har funnet en løsning. Vi tror en slik løsning finnes i eksisterende policyer, hvis det var en vilje til å bruke dem.

Victor Marley

Unionsleder

Finn F. Eckhoff

Organisasjonssekretær

Jóhann E. Jóhannsson

Økonomisjef

Sluttnoter

- 1 1 Kor 14,34-35 se også 1 Tim 2,12
- 2 Ellen G. White to James White, April 1 (Letter 17a), 1880.
- 3 Ibid.
- 4 A. R. Timm, Seventh-Day Adventists On Women's Ordination A Brief Historical Overview, TOSC, 21-25.1.2014, s 4
- 5 <https://spectrummagazine.org/node/3850>
- 6 [https://www.adventist.org/.../gcsession.../files/.../2015-gcs-agenda-website...- PDF\]GC Session agenda - Seventh-day Adventist Church](https://www.adventist.org/.../gcsession.../files/.../2015-gcs-agenda-website...- PDF]GC Session agenda - Seventh-day Adventist Church)
- 7 <http://documents.adventistarchives.org/Minutes/GCSM/2015/GCST20150708PM.pdf>
- 8 <http://www.adventist.no/Adventist/Resurskolonnen/Offisielle-uttalelser-Official-statements/Ordinasjon-veien-videre-SDA-DNU#.Wkn3k-WCWwdk>

<sup>9</sup> Trans European Bible Committee, *The Mission of God through the Ministry of the Church: A Biblical Theology of Ordination - With Particular Attention to the Ordination of Women*, 2013 p 111 (TED BTO).

<sup>10</sup> Collins English Dictionary, <http://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/ordain> (5 June 2016) (Collins)

<sup>11</sup> TED BTO p 111.

<sup>12</sup> Collins.

<sup>13</sup> Wikipedia, [https://en.wikipedia.org/wiki/King\\_James\\_Version](https://en.wikipedia.org/wiki/King_James_Version) – based on: Daniell, David (2003). *The Bible in English: its history and influence.* (New Haven, Conn: [Yale University Press](http://www.yale.edu). ISBN 0-300-09930-4.) (26 May 2016).

<sup>14</sup> *Toward a Theology of Ordination*, Silver Spring, MD, January 2013, p 26.



2032 2020 03 13 - 17 etc Ankesaken

## ***E-poster vedrørende behandlingen av DNUs anke i GC ADCOM***

**From:** Victor Marley  
**Sent:** 13 March 2020 15:38  
**To:** Raafat Kamal  
**Subject:** NORUC appeal and GC AdCom

Dear Raafat

Thank you for facilitating the meeting between the officers of NORUC and the GC. The officers have had a number of discussions on the process that is now taking place where the appeal is probably going to be presented to GC AdCom on the 17<sup>th</sup> March, 2020. As we expressed at the meeting in February, we do not accept that it is good practice that the GC administration represents NORUC before a vote on this important issue in GC AdCom.

We ask therefore that you request of the GC that the officers of NORUC and the TED are invited to participate in GC AdCom, by video, during the presentation of the item dealing with NORUCs appeal. We do not believe that the requirements of the GC Annual Council vote of 2018 can be honoured without giving the officers of NORUC the opportunity of taking part.

We request that the appeal document is sent to the member of GC AdCom at least 24 hours before the meeting. As you know, the document is six pages. We would argue that a fair hearing necessitates that members of GC AdCom have had the time to read the document.

We would also request that the TED ask for a written vote on this item, and that, if at all possible, the meeting can be streamed during the hearing of the appeal and the voting.

Kind regards,

Victor

**From:** Audrey Andersson  
**Date:** Sunday, March 15, 2020 at 10:17 AM  
**To:** Moorrooven, Hensley  
**Subject:** FW: NORUC appeal and GC AdCom

Dear Hensley

Raafat received the e mail below from the Norwegian Union. On behalf of the TED officers, I am forwarding it to you for your consideration

Kind regards

Audrey

**From:** Moorrooven, Hensley >  
**Sent:** 16 March 2020 17:54  
**To:** Audrey Andersson >  
**Subject:** Re: NORUC appeal and GC AdCom

Dear Audrey,

Greetings! I trust that this message finds you well. Having conferred with the Executive Officers, I can confirm the following:

1. The Appeal documents will be shared and reviewed at the time ADCOM meets tomorrow, March 17, 2020, at 9:30 am EDT.
2. We will not be asking the officers of the Trans-European Division and Norwegian Union Conference to join us electronically. We have already received the written appeal, have discussed

it with the officers of the Trans-European Division and Norwegian Union Conference, and the next step is for it will be presented to our ADCOM members – and this is planned for tomorrow morning.

Thank you very much for your kind attention.

Wishing you our Lord's abundant blessings,

Sincerely,

Hensley M. Mooroven

Secretariat

GC

**Fra:** Raafat Kamal

**Sendt:** tirsdag 17. mars 2020 08.47

**Til:** Victor Marley

**Emne:** FW: NORUC appeal and GC AdCom

Dear Victor

Please find below the GC response to your request regarding the NORUC appeal.

With thanks

Raafat



## Seventh-day Adventist® Church

WORLD HEADQUARTERS

GENERAL CONFERENCE  
SECRETARIAT

To the Officers of the Trans-European Division

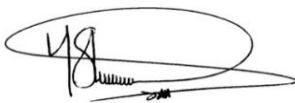
Greetings in the Name of our Lord,

We want to express our appreciation from the General Conference Administration for the cordial Christian spirit and transparent discussions in our meeting with the Trans-European Division officers and two of the Norwegian Union Conference officers on February 25, 2020. Although in the broader discussion of the world field, there are differences of opinion regarding the interpretation of scriptural passages and church policy, we are unified in our commitment to the fundamentals of the Adventist faith and a desire to share the message of the everlasting gospel. During the February 25, 2020, meeting, the General Conference leadership team made a commitment, at the Norwegian Union's request, to present their six-page appeal document with its five major points to the General Conference Administrative Committee (ADCOM). On March 17, 2020, that commitment was honored. The appeal was read to ADCOM in its entirety. Hard copies of the appeal for all ADCOM members are available from Secretariat.

The "warning" initially voted at the meeting of the General Conference Executive Committee at the 2018 Annual Council in Battle Creek, Michigan, was given at the 2019 Annual Council because the Norwegian Union Conference is out of compliance with General Conference *Working Policy*. A unified ordination process of licensing and credentials in the Seventh-day Adventist Church has been one, among many factors, that has kept the Church together. There may be some voted actions of the Church at large that we may disagree with, but if each entity works unilaterally from the larger body, organizational confusion, and fragmentation will logically follow. All Church leaders worldwide have an obligation and God-given mandate to be responsible to the worldwide body and respectful of its corporate decisions. It is in the spirit of Christian love and responsibility to the worldwide Church that the "warning" is given. We are reminded of the Psalmist's words, "Behold, how good and pleasant it is for the brethren to dwell together in unity." (Psalm 133:1). The General Conference ADCOM did not see any reason to take a further action recommending a change in its already voted action and that of the General Conference Executive Committee relative to the Norwegian Union Conference. Kindly share this letter and information with our colleagues, the officers of the Norwegian Union Conference.

The General Conference is grateful that the leadership of the Norwegian church is focused on the spiritual growth of its membership and its mission to reach the 5.3 million people living in Norway. In a postmodern, secularized society, their task and yours is daunting, but God is able to do "exceedingly abundantly above all that we "ask or think." (Ephesians 3:20). His grace is sufficient for the challenges before all of us. Along with you and the Norwegian Union membership, we long for the day that, "This gospel of the kingdom will be preached in all the world as a witness to all nations, then the end will come." (Matthew 24:14) In these critical times in earth's history, our prayer is that the entire world church will unify in the proclamation of the gospel in the setting of the three angel's messages to hasten that great day when our Lord will return. We will continue to pray that God will give you wisdom, resourcefulness, and strength to carry out His mission in the territory of Norway and the Trans-European Division.

Sincerely yours in Christ,



Hensley M. Mooroven  
Undersecretary/ADCOM Secretary

12501 Old Columbia Pike, Silver Spring, MD 20904-6600 USA • Office +1 (301) 680 6640 • [secretariat.adventist.org](http://secretariat.adventist.org)



2020 03 24 - norsk oversettelse

## Ankesaken GCs svar på DNUs anke

### Til ledelsen i Den transeuropeiske divisjon

#### Hilsen i Herrens navn

Vi ønsker å uttrykke vår takknemlighet fra General konferansens administrasjon for den hjertelige kristne ånden og den transparente diskusjonen som fant sted i vårt møte med administrasjonen i Den transeuropeiske divisjon og to av ledelsen i Den norske union den 25. februar, 2020. Selv om det i den bredere diskusjonen i verdensfeltet er meningsforskjeller angående tolkning av skriftsteder og kirkelige retningslinjer, så er vi forent i vår forpliktelse overfor de grunnleggende trospunktene i Adventistkirkens tro, og et ønske om å dele budskapet om det evige evangeliet. I løpet av møtet den 25. februar 2020 forpliktet Generalkonferansens ledelse seg, med utgangspunkt i anmodningen fra Den norske union, å presentere unionens seks-siders ankedokument med sine fem hovedpunkter for Generalkonferansens administrative komité (ADCOM). 17. mars 2020 ble den forpliktelsen innfridd. Anken ble lest til ADCOM i sin helhet. Papirkopier av anken er tilgjengelige fra sekretariatet for alle ADCOM-medlemmer.

”Advarselen” som opprinnelig ble stemt over på møtet i Generalkonferansen hovedstyremøte i 2018 i Battle Creek, Michigan, ble gitt på det årlige hovedstyremøtet i 2019 fordi Den norske union ikke følger Generalkonferansens retningslinjer. En enhetlig ordinasjonsprosess med lisenser og bevillinger i Syvendedags Adventistkirken har vært en av mange faktorer som har holdt kirken sammen. Det kan være noen vedtak fattet av kirkens hovedstyre som vi kanskje er uenige i, men hvis hver enhet arbeider ensidig uavhengig av hovedstyret, vil de logiske konsekvensene bli organisatorisk forvirring og fragmentering. Alle kirkeledere over hele verden har en forpliktelse og et gudgitt mandat om å stå ansvarlig overfor det verdensomspennende hovedstyret og vise respekt for kirkens beslutninger. Det er i ånden av kristen kjærlighet og ansvar overfor den verdensomspennende kirken at ”advarselen” blir gitt. Vi blir

påminnet om salmistenes ord, «Se, hvor godt og vakkert det er når brødre bor sammen!» (Salme 133,1). Generalkonferansens ADCOM så ikke noen grunn til å gjøre et ytterligere vedtak som anbefalte en endring i sitt allerede fattede vedtaket og i vedtaket fattet i Generalkonferansens hovedstyre i forhold til Den norske union. Del dette brevet og informasjonen med våre kolleger, ledelsen i Den norske union.

Generalkonferansen er takknemlig for at ledelsen i den norske adventistkirken er fokusert på medlemmenes åndelige vekst og sitt misjonsoppdrag med å nå de 5,3 millioner menneskene som bor i Norge. I et postmoderne, sekularisert samfunn er deres oppgave og også divisjonens oppgave skremmende, men Gud er i stand til å gjøre ”mer enn det vi ber om og forstår”. (Efeserne 3,20). Hans nåde er tilstrekkelig for utfordringene som vi alle står overfor. Sammen med dere i divisjonen og medlemskapet i Den norske union, lengter vi etter dagen da «dette evangeliet om riket skal forkynnes i hele verden til vitnesbyrd for alle folkeslag, og så skal enden komme.» (Matt 24,14) I disse kritiske tider av jordens historie, så er vår bønn at hele verdenskirken skal forene seg i forkynnelsen av evangeliet i den settingen som vi finner i de tre englers budskap, for å fremskynde den store dagen da vår Herre vil komme tilbake. Vi vil fortsette å be om at Gud vil gi dere visdom, de nødvendige ressursene og styrke til å utføre hans misjon i både Norge og i Den transeuropeiske divisjons område.

Med vennlig hilsen i Kristus

[signatur]

Hensley M. Mooroven

Undersekretær/ADCOM sekretær

2020 04 Ankesaken GC

## Ytterligere informasjon om ankeprosessen i GC ADCOM

**From:** Moorrooven, Hensley  
**Sent:** 01 April 2020 23:01  
**To:** Audrey Andersson; Raafat Kamal; Nenad Jepuranovic  
**Cc:** Wilson, Ted N.C.; Ng, G. T.; Prestol-Puesan, Juan  
**Subject:** Further explanation - ADCOM Follow Up Correspondence - Norwegian Union Conference

Dear Officers of the Trans-European Division,

Greetings! Regarding the email from the Norwegian Union Conference, as indicated in my previous message, the appeal was brought to GC ADCOM and was read in its entirety to the members.

Considering the prevailing circumstances, the meeting of GC ADCOM was conducted via Zoom and was well-attended (56 members/invitees online). After the appeal letter was read to the group, the Chair offered an opportunity for any GC ADCOM member to make comments, which could have included a motion by any member of GC ADCOM to change the original action of "warning" given to the Norwegian Union Conference.

Only two comments were made by the members and they were unrelated to making any recommendation to change the original action voted by the 2019 General Conference Executive Committee.

Since there were no further comments, and no motion was made by anyone, the Chair brought this item to a close and the action taken at the 2019 General Conference Executive

Committee remains as it is with no other recommendation to go to the Executive Committee from GC ADCOM.

Thank you for sharing this message with our colleagues, the officers of the Norwegian Union Conference.

We wish you God's gifts of wisdom, peace, and grace in all the heavy responsibilities you bear.

Sincerely,

**Hensley M. Moorrooven**

**Undersecretary**

**General Conference of Seventh-day Adventists**

**From:** Audrey Andersson  
**Date:** Monday, March 30, 2020 at 10:46 AM  
**To:** "Moorrooven, Hensley", Raafat Kamal, Nenad Jepuranovic  
**Cc:** "Wilson, Ted N.C.", "G. Ng", Juan Prestol-Puesan  
**Subject:** RE: ADCOM Follow Up Correspondence - Norwegian Union Conference

Dear Hensley

Thank you for sharing AdCom's response. We shared it with the Norwegian Union and they have come back with the following query as they will share the letter with the constituency members at the upcoming Union session.

*“The letter from GC states that “the General Conference ADCOM did not see any reason to take a further action recommending a change in its already voted action...” Does this mean that the appeal was not taken to a vote at GC ADCOM, or, is it to be understood that GC ADCOM voted not to take further action recommending a change?”*

We would appreciate any clarification that you can give us

Blessings on your day

Audrey

Executive Secretary

**Trans-European Division**



Seventh-day Adventist Church  
NORWEGIAN UNION CONFERENCE

1 of 1

Our date  
2020-05-12  
Your date

Our reference

Your reference

phone +47 32 16 16 70

---

To the Officers of the Trans-European Division,

The dialogue with the GC administration with regard to NORUC's appeal was friendly and conciliatory. The officers of NORUC thank the TED for facilitating the conversation. We are also appreciative that the appeal was read for GC ADCOM. As was noted at the time of the appeal and in the written response from the GC, we are united in our mission and our commitment to the preaching of the three angel's messages.

However, although the appeal was acknowledged and read, the biblical basis of the appeal and the arguments presented were not addressed or directly responded to. No vote was taken at GC ADCOM and representatives from the Norwegian Union were not invited to speak to the committee. In keeping with normal judicial practice, we would have expected that the committee "must review the evidence presented, evaluate it, and determine if it meets the standard of proof." (<https://legal-dictionary.thefreedictionary.com/weight+of+evidence>)

As the Norwegian Union Conference continues to seek to be biblically faithful and to engage effectively with mission in our territory, we would be helped by an evaluation of the arguments presented in the appeal document. Such an evaluation would also contribute to the authenticity of the appeal process.

NORUC request therefore, that the GC administration send the appeal to the Biblical Research Institute to have them evaluate the biblical basis of the NORUC appeal and to assess the validity of the evidence presented. We also ask that the GC leadership to send the BRI assessment to members of GC ADCOM, the officers of the Trans-European Division and the Norwegian Union Conference.

We hope that such a step will be possible and that it can contribute to the conversation, as we seek to move forward together. Kindly share this letter and information with our colleagues, the officers of the General Conference.

Sincerely yours in Christ,

Victor Marley

Finn. F. Eckhoff

Jóhann. Jóhannsson



## Seventh-day Adventist® Church

WORLD HEADQUARTERS

GENERAL CONFERENCE SECRETARIAT

May 27, 2020

To the Officers of the Trans-European Division

Dear Raafat, Audrey, and Nenad,

Greetings in the wonderful Name of our Lord. We received the message from the Norwegian Union Conference, which requested the involvement of the Biblical Research Institute (BRI) in their appeal process. As it was said earlier on, the biblical view of ordination was addressed by the General Conference Session in 2015. There may be some voted actions of the Church at large that we may disagree with, but if each entity works unilaterally from the larger body, organizational confusion and fragmentation will logically follow. All Church leaders worldwide have an obligation and God-given mandate to be responsible to the worldwide body and respectful of its corporate decisions.

As one evaluates the content of the request, it shows that the intent of the Norwegian Union is to ascertain its position on the subject of ordination of women. As you will undoubtedly recall, this matter has had a long journey spanning many years. The 1990 General Conference Session voted not to move ahead with the ordination of women. The 1995 General Conference Session voted not to allow an individual division to make the decision to ordain women.

On September 18, 2012, the Theology of Ordination Study Committee (TOSC) was appointed by the General Conference to study the issue. The 107-member committee was chaired by the then BRI director with representations from world divisions. Most of the members of TOSC were reputable scholars.

The committee deliberated on the subject matter thoroughly for almost two years without a unified conclusion. On June 18, Dr. Artur Stele presented to ADCOM three "potential ways forward suggested by each group." The three reports/options were presented to the 2015 Annual Council. Finally, the three options from TOSC were presented to the General Conference Session in San Antonio in 2015. After much debate, the matter was put to a vote. Delegates were asked to decide on the question: "After prayerful study on ordination from the Bible, the writings of Ellen G White, and the reports of the study commissions, and; After careful consideration of what is best for the Church and the fulfillment of its mission; Is it acceptable for division executive committees, as they may deem it appropriate in their territories, to make provision for the ordination of women to the gospel ministry? Yes or No." The motion was voted down by a large majority.

Many research papers have been written on this topic from various perspectives. Someone has estimated that about 33 papers were written in the 1970s, 38 in the 1980s, and 51 in the 2000s. This shows how involved the world church and BRI have been in looking at the matter. It may be that BRI will look at the matter again if asked by the church. However, it has not been requested to do so at this time.

In reviewing the current setting, as far as the world Church is concerned, the issue of the



ordination of women has been treated in three General Conference Sessions, the highest authority in the Seventh-day Adventist Church.

In relation to that “highest authority” setting, the Spirit of Prophecy indicates that, “No man’s judgment should be surrendered to the judgment of any one man... When the judgment of the General Conference, which is the highest authority that God has upon the earth, is exercised, private independence and private judgment must not be maintained, but be surrendered. *3T 492*

“God has ordained that the representatives of His church from all parts of the earth, when assembled in a General Conference, shall have authority...” *9T 260-261*

The situation we are confronted with at this time is not necessarily a theological issue but rather a leadership issue. Certain questions could be asked such as: “How do we, as elected leaders relate to voted decisions with which we disagree? Does our response undermine our credibility as leaders, or does it enhance our confidence in the world Church as an end-time movement?”

It would be appropriate for us all to consider moving ahead with the urgent biblical mission of lifting up Christ and His three angels’ messages and not dwell on disagreements on what has already been voted at the last 2015 General Conference Session. If there is a lesson we learn from the current global pandemic, it is that time is not necessarily on our side. The urgency of time must propel the Church to action redeeming the lost, the hopeless, and the despaired. The prophetic mission and message of the Seventh-day Adventist Church must be our priority. Please partner with the world Church to capitalize on this golden opportunity to evangelize the world more than ever before. Prophecies are fulfilling before our very eyes. Our prayer is that the entire world Church will unify in the proclamation of the gospel in the setting of the three angel’s messages to hasten that great day when our Lord will return. May His coming be soon. That’s our hope in a hopeless world.

Kindly share this letter and information with our colleagues, the officers of the Norwegian Union Conference.

Grace and Peace,



G T Ng, PhD  
Executive Secretary

cc: Ted N C Wilson  
Juan Prestol-Puesan  
Claude Richli  
Daisy Orion

*Svaret fra GCs org*

## **Finns refleksjoner etter GCs avslag om å oversende DNUs anke til Biblical Research Committee**

### **DNU-vedtak om å anke**

Den 8. desember 2019 vedtok DNUs styre å be administrasjonen «om å anke avgjørelsen om advarselen til DNU, vedtatt i GC Annual Council 2019». Prosessen med å skrive anken ble startet. Forslagene til utformingen ble drøftet. Det var et ønske om å utforme en seriøs og grundig anke som førte et språk som var høflig, samtidig som det pekte på det bibelske grunnlaget for DNUs holdning og veivalg i saken. De reelle utfordringene knyttet til saksbehandlingen skulle også kommenteres tydelig.

Det som ble protokollert i DNUs styremøte den 8.12.2019 er tatt med i denne dokument-samlingen. Den skriftlige korrespondansen i saken er også tatt med, helt fram til svaret fra GC der det slås fast at saken *ikke* ville bli oversendt til Biblical Research Institute (BRI) for vurdering.

### **Ingen reell ankebehandling i GC – oversendelse til BRI avvist**

Ankebehandlingen i GC ADCOM den 17.3.20 ble gjennomført uten at det ble foretatt noen reell vurdering av de framlagte momentene. «[D]et bibelske synet på ordinasjon ble tatt opp i Generalkonferansens hovedforsamling i 2015» (27.5.20 GC secretary – NORUC - BRI). Svaret fra GC synes å formidle at GCs ledelse ikke ser noe grunnlag for å vurdere det bibelske grunnlaget på nytt. Henvendelsen fra DNU oppfattes som et forsøk på «å konstatere sin [DNUs] stilling vedrørende sin holdning til emnet om ordinasjon av kvinner» (27.5.20 GC Secretary – NORUC - BRI).

### **Er det den adventistiske tradisjonen med ordinasjon som er problemet?**

Det er med dyp beklagelse at vi mottar et slikt svar. Diverse kommisjoner og komiteer har vært nedsatt for å granske forholdene rundt ordinasjon av kvinner. Ingen av dem har vært i stand til å finne noe i Bibelen som hverken forbyr, eller gir grønt lys for at kvinner kan ordineres som

pastorer. Men ettersom dette temaet har blitt undersøkt grundigere, er det mange teologer som står fram og viser at *Det nye testamentet* heller ikke gir støtte for ordinasjon av mannlige pastorer slik tradisjonen er blitt i SDA. Problemet synes dermed ikke å være ordinasjon av kvinner, men den ordinasjonspraksisen som Adventistkirken har. Er en katolsk inspirert tradisjon gitt forrang framfor bibelske prinsipper?

### **Hva med respekt for lederskapet i GC?**

GCs organisasjonssekretær stiller spørsmål ved om problemet er manglende respekt for lederskapet i GC:

Den situasjonen vi står overfor på det nåværende tidspunkt er ikke nødvendigvis en teologisk utfordring, men heller en lederskaps utfordring. Ulike spørsmål kunne stilles som for eksempel: «Hvordan forholder vi oss som valgte ledere til vedtak som vi er uenige i? Undergraver vår handlemåte vår troverdighet som ledere, eller støtter det opp om tilliten til vår verdens-menighet som en endetids-bevegelse? (27.5.20 GC secretary – NORUC - BRI)

### **Generalforsamlingen i DNU inviteres til å gi sin vurdering**

Generalforsamlingen i DNU skal nå enten støtte de vedtakene DNU-styret har fattet i denne saken, eller stemmer for å etterleve den adventistiske ordinasjons-tradisjonen. Dreier dette seg om mangel på respekt for det valgte lederskapet i GC, og det regelverket som er etablert? Eller dreier det seg om bibelske prinsipper som menneskelige tradisjoner ikke kan sette til side?

Vik 21. juni 2020

Finn F. Eckhoff

Organisasjonssekretær DNU

**Syvendedags Adventistkirken**  
**Den norske union**  
Postboks 124  
3529 Røyse

32 16 16 70

[post.dnu@adventist.no](mailto:post.dnu@adventist.no)