



Referanser: KM 17/21, KR 105/21

Arkivsak: 21/04078-2

Sluttrapport Kirkerådets handlingsplan for rekruttering 2021-2024

Sammendrag

Kirkemøtet vedtok rekrutteringsstrategi i 2021 (KM 17/21). I tråd med Kirkerådets treårige handlingsplan (KR 105/21) er det i 2022-2024 gjennomført omfattende tiltak for rekruttering. Dette er utgangspunktet for denne rapporten.

Å få unge mennesker til å velge kirkelig utdanning vurderes som ett av de aller viktigste målene for rekrutteringsstrategien. Studietiden for disse er fra fire til seks år, og det kan derfor være utfordrende å se resultater av handlingsplanens tiltak på kort sikt. Det har like fullt vært en god økning av førsteprioritetssøkere det siste året, en økning i førsteårsstudenter innen kirkefag de to siste årene, samt en tydelig økning i antall vigslede i perioden. Videre har det med utgangspunkt i handlingsplanen vært opparbeidet kunnskap, samt utviklet organisatoriske og tekniske løsninger som i tiden fremover vil sikre den nødvendige plattformen å rekruttere ut ifra.

Forslag til vedtak

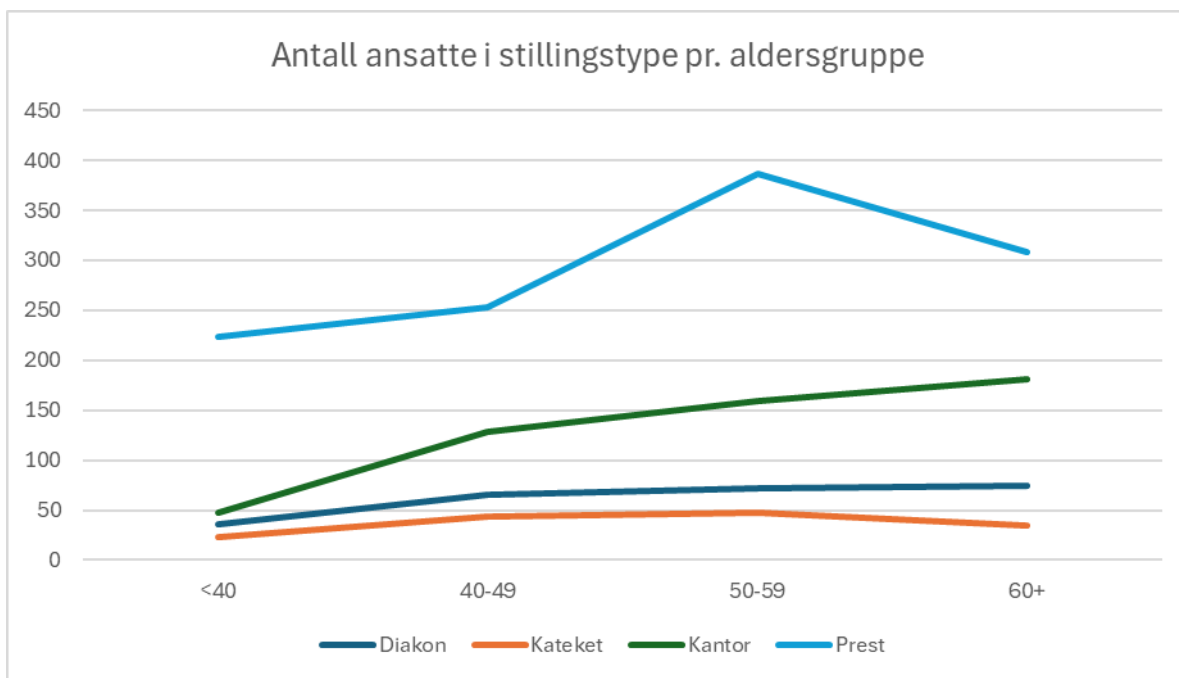
Kirkerådet tar rapporten til orientering.

Saksorientering

Bakgrunn

Kirken har i lengre tid hatt en virksomhetskritisk rekrutteringsutfordring. Antallet unge som søker og gjennomfører kirkelig utdanning er lavt, og flere med kirkelig utdanning slutter å jobbe i kirken til fordel for andre arbeidsgivere. I tillegg kommer aldersfordelingen blant kirkelig ansatte. Blant kantorer og diakoner er mange ansatte

i gruppen 60+ og nærmer seg pensjonsalder. De største gruppene av prester og kateketer er i aldersgruppen 50 – 59 år. Dette tilsier at Den norske kirke fortsatt har noen få år på seg til å kompensere for kommende pensjonsavgang i disse yrkesgruppene, noe som også er helt nødvendig da utdanning til disse stillingene innebærer lange studieløp. For å kunne være en landsdekkende folkekirke også i fremtiden, må kirken være i stand til å rekruttere et stort antall nye mennesker som kan utdanne seg til og gå inn i de kirkefaglige stillingene, og også rekruttere tilbake kvalifiserte arbeidstakere som har valgt andre arbeidsgivere.



I 2018 – 2020 gjennomførte Kirkerådet et treårig rekrutteringsprosjekt (se KM 19/17). I rapporten fra prosjektet kunne man blant annet lese: *"Prosjektet avdekker samtidig rekrutteringsutfordringens omfang og kompleksitet, behovet for et fortsatt bredt samarbeid med aktører i og utenfor kirken for å løse rekrutteringsutfordringene kirken står overfor. Den norske kirke trenger å utvikle en kultur og organisasjon som tiltrekker og engasjerer potensielle søkere, og som samtidig engasjerer, utvikler og beholder de ansatte medarbeiderne. Potensialet ligger i at kirken beveger seg bort fra prosjektbaserte og punktvis rekrutteringssatsninger, til et strategisk, kontinuerlig og helhetlig arbeid med rekruttering. På grunnlag av dette tegner det seg opp rammer for fremtidig rekrutteringsstrategi."* (KR 83/20)

Med rapporten og dens anbefalinger som bakteppe vedtok Kirkemøtet en rekrutteringsstrategi på åtte punkter (KM 17/21). Kirkerådet vedtok deretter en operasjonalisering av denne i sin handlingsplan (KR 105/21). I det følgende presenteres punktene i den vedtatte handlingsplanen, med fargeindikator for å vise status på det enkelte punkt.

	Tiltak som er helt eller delvis gjennomført
	Tiltak som er iverksatt, men fortsatt krever oppmerksomhet.
	Tiltak som av ulike årsaker ikke er gjennomført

Nr.	Tiltak
1.1	Styrke samhold og yrkes stolthet blant ansatte gjennom et prosjekt for å fremme god internkultur i kirken.
2.1	Uttrykke forventning overfor bispedømmer og andre kirkelige arbeidsgivere om tilrettelegging for at ansatte kan bruke arbeidstid sammen med ungdom.
2.2	Lyse ut midler til støtte for å ansette lærlinger i Den norske kirke, og utarbeide veileder for hvordan Den norske kirke på alle nivåer kan tilby lærlingplasser.
3.1	Gjøre plattformen «Kirkens unge» bedre kjent for kirkens ansatte og frivillige, gjennom webinarer og annen internkommunikasjon, for å legge til rette for økt samhandling mellom menighet og de kristne barne- og ungdomsorganisasjonene.
3.2	Lyse ut stimuleringsmidler til aktiviteter som legger til rette for involvering av ungdom i kirkens yrkespraksiser.
3.3	Følge opp bibelskoler og folkehøgskoler for å øke samhandling mellom elevene og menighetene i skolens lokalmiljø.
3.4	Utarbeide veileder for hvordan menigheter kan gi arbeidspraksis til ungdom i ungdomsskolen.
3.5	Tematisere kirkelig tjeneste på samisk konfirmantleir og samisk ungdomshelg.
4.1	Utarbeide e-læringskurs om hvordan kirkelig ansatte kan bidra til rekruttering.
5.1	Utvikle og implementere en helhetlig HR-strategi gjennom samarbeid i et utvidet HR-nettverk i Den norske kirke.
5.2	Utvikle og gjøre kjent et medarbeiderløfte, som uttrykker hva kirken skal love om det å være en del av et arbeidsfellesskap med tanke på støtte og oppfølging.
5.3	Sikre samhandling mellom rekrutterings-arbeidet og prosjektets styringsdata for å systematisere innhenting og bruk av relevant data, med sikte på å gjøre rekrutteringsarbeidet mer effektivt og målrettet.
6.1	Være en pådriver og tilrettelegger for samhandling om rekrutteringsarbeidet i Den norske kirke, blant annet ved å koordinere bispedømmenes arbeid med rekruttering og kontakt med alle vigslede.
7.1	Utarbeide en helhetlig kommunikasjonsstrategi for rekrutteringsarbeidet, inkludert en mediestrategi for kommunikasjon om kirkelig tjeneste, og en strategi for å styrke internkulturen i Den norske kirke.
7.2	Kontinuerlig evaluere og videreutvikle nettstedet jobbikirken.no og tilhørende kampanjer, i intensivt samarbeid med studiesteder og andre samarbeidspartnere.
7.3	Sørge for jobbikirken-tilstedeværelse på utvalgte nasjonale festivaler og stevner, samt utdanningsmesser, i samarbeid med studiestedene for kirkelig utdanning.
7.4	Gjennomføre årlige karrieredager for kirkelig tjeneste på aktuelle studiesteder, hvor kirken presenterer seg som arbeidsgiver og møter aktuelle kandidater.
7.5	Gjøre rekrutteringsmateriell tilgjengelig på samiske språk.
8.1	Implementere handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold (LIM).
8.2	Vektlegge og synliggjøre mangfold i kirkens kommunikasjon om kirkelig tjeneste.
8.3	Ferdigstille og ta i bruk ordning for utdanningsstillinger for prester.
9.1	Implementere e-læringsplattform som en del av kompetansestrategien i Den norske kirke.
9.2	Utarbeide en helhetlig og strategisk kompetanseutviklingsplan for alle ansatte.
10.1	Utarbeide en plan som ser kompetanseutvikling og åndelig fordypning i sammenheng, og gir rom for åndelig fordypning for den enkelte ansatte.

Rapport på handlingsplanens ulike tiltak

Forklaring til oppsettet i dette kapittelet

Det videre oppsettet skal forstås slik: Uthevet tekst til hovedpunktene er hentet fra Kirkemøtevedtaket (KM 17/21). Teksten i kursiv i underpunktet er den vedtatte teksten i handlingsplanen, mens påfølgende tekst er en beskrivelse av hva som har blitt gjennomført, eventuelt hva som ikke har blitt gjennomført og hvorfor.

1. Kirken er til stede der mennesker er og bidrar til samtale om tro, livssyn og verdier.

1.1 Styrke samhold og yrkesstolthet blant ansatte gjennom et prosjekt for å fremme god internkultur i kirken.

Det er gjennomført to medarbeiderundersøkelser for hele trossamfunnet i perioden (2021 og 2023). Begge er fulgt opp i Kirkerådet, bispedømmene og fellesrådene. Temaet har også vært behandlet på samlinger med rekrutteringsrådgiverne i bispedømmene.

2. Kirkelig ansatte er nærværende i ungdomsarbeidet og i ungdomsdemokratiet.

2.1 Uttrykke forventning overfor bispedømmer og andre kirkelige arbeidsgivere om tilrettelegging for at ansatte kan bruke arbeidstid sammen med ungdom.

Tiltaket har vært tematisert for stiftsdirektører, gjentakende på rådgiversamlinger med bispedømmene og på HR-samlinger i rettssubjektet med fokus på presters deltakelse på leir.

2.2 Lyse ut midler til støtte for å ansette lærlinger i Den norske kirke, og utarbeide veileder for hvordan Den norske kirke på alle nivåer kan tilby lærlingplasser.

Midler er lyst ut og fordelt gjennom et flerårig prosjekt (avsluttes i 2025). Det er videre gjort et grundig arbeid i utvikling av en [veileder](#) som gjør det enklere for menigheter og fellesråd å tilby lærlingplasser.

3. Ansatte og frivillige medarbeidere involverer unge i kirkelig tjeneste, og samarbeider med barne- og ungdomsorganisasjonene om dette.

3.1 Gjøre plattformen “Kirkens unge” bedre kjent for kirkens ansatte og frivillige, gjennom webinarer og annen internkommunikasjon, for å legge til rette for økt samhandling mellom menighet og de kristne barne- og ungdomsorganisasjonene.

Kirkelige ansatte har blitt informert om dokumentet “Kirkens unge” gjennom digitale og fysiske samlinger for rekrutterings- og ungdomsrådgiverne på bispekontorene. Det er også fulgt opp gjentatte ganger i Samarbeidsrådet for de kristne barne- og ungdomsorganisasjonene (SBU). Det er videre utlyst økonomiske ressurser for å stimulere til samarbeid mellom organisasjoner og menigheter. Slikt samarbeid er videre integrert og forutsatt i [Plan for kirkelig undervisning og læring, overordnet del](#) (KM 06/24 og KR 79/20).

3.2 Lyse ut stimuleringsmidler til aktiviteter som legger til rette for involvering av ungdom i kirkens yrkespraksiser.

Det er utviklet en [veileder](#) for menigheter og fellesråd som vil ansette ungdom i sommerjobb. Det er videre lyst ut midler til sommerjobb for ungdom i 2022 og 2024, og det er blitt delt ut midler til 77 sokn eller fellesråd. Cirka 1/3 av de ansatte ungdommene rapporterte etter sommeren 2024 at de var åpne for å jobbe i kirken i fremtiden.

Tiltaket «Rekrutterende stab» ble gjennomført som en pilot der utvalgte menigheter testet ut en verktøykasse med ressurser. Målet var et forsterket fokus på rekruttering blant alle ansatte i lokalkirken. Tiltaket ble ikke rullet ut, da det var uttrykt bekymring for den samlede mengden initiativ fra nasjonalt hold, men vil i fortsettelsen bli vurdert som en funksjon i verktøyet “Kirka vår”.

3.3 Følge opp bibelskoler og folkehøgskoler for å øke samhandling mellom elevene og menighetene i skolenes lokalmiljø.

Det er lyst ut stimuleringsmidler for å øke samhandling, og det har vært god kontakt mellom Kirkerådet og de skolene som fikk støtte. Det skal rapporteres på stimuleringsmidlene vinteren 2025.

3.4 Utarbeide veileder for hvordan menigheter kan gi arbeidspraksis til ungdom i ungdomsskolen.

Veileder er utarbeidet og publisert i [Ressursbanken](#) høsten 2024.

3.5 Tematisere kirkelig tjeneste på samisk konfirmantleir og samisk ungdomshelg.

Det har i perioden 2022-2024 vært gjennomført én konfirmantleirer per år i regi av Samisk kirkeråd. Det har i samme periode vært arrangert én samisk ungdomshelg. Det har vært en god dialog med avdeling for samisk kirkelig liv (SKR) om dette, men kirkelig tjeneste har ifølge SKR ikke vært tematisert på verken ungdomshelg eller konfirmantleir. Det er et ønske om å endre dette. Per nå er det uklart når neste samiske ungdomshelg og samiske konfirmantleir arrangeres.

4. Ansatte, frivillige og folkevalgte involverer og har et bevisst forhold til å utfordre aktuelle kandidater i alle aldre til kirkelig tjeneste

4.1 Utarbeide e-læringskurs om hvordan kirkelig ansatte kan bidra til rekruttering.

Grunnet økonomi og kapasitet er ikke e-læringskurs blitt prioritert som planlagt, men det har vært forsøkt utprøvd gjennom alternative metoder:

Den såkalte «PIN-koden» (Personlig oppfordring, Involvering i yrkespraksis og Nærværende ansatte) er aktivt kommunisert i rettssubjektet gjennom rådgiversamlinger. Det er også avholdt et webinar om PIN-koden, og dette er tilgjengelig i [Ressursbanken](#).

5. Kirken utvikler overordnede rammer for arbeidsgiverpolitikk og HR-strategi som omfatter hele kirkens virksomhet.

5.1 Utvikle og implementere en helhetlig HR-strategi gjennom samarbeid i et utvidet HR-nettverk i Den norske kirke.

Kirkemøtet vedtok i 2022 at det fortsatt skal være ulike arbeidsgivere i Den norske kirke. Samtidig ble det vedtatt at det skulle utarbeides felles rammeverk, strategier, politikk og systemer for å legge til rette for enhetlig og effektiv forvaltning og sammenheng i hele trossamfunnet. Her ble det som et eksempel pekt på felles personalreglement.

Arbeidet med felles personalreglement er i dag en del av arbeidet med fellesløsninger under paraplyen organisasjonsutvikling. Dette arbeidet involverer alle deler av trossamfunnet. Samtidig har HR-nettverket som fagnettverk mellom arbeidsgiverne i Den norske kirke fått økt opplutning og relevans i perioden.

5.2 Utvikle og gjøre kjent et medarbeiderløfte som uttrykker hva kirken skal love om det å være en del av et arbeidsfellesskap med tanke på støtte og oppfølging.

Rettssubjektet fikk vedtatt en ny felles livsfasepolitikk høsten 2024, noe som gir tydelige føringer for kirkens løfter om støtte og oppfølging. Utover dette er det foreløpig ikke jobbet videre med å utvikle et medarbeiderløfte.

5.3 Sikre samhandling mellom rekrutteringsarbeidet og prosjekt styringsdata for å systematisere innhenting og bruk av relevant data, med sikte på å gjøre rekrutteringsarbeidet mer effektivt og målrettet.

Dette punktet ble påbegynt, men så lagt på is, da kun en liten del av de dataene som er tilgjengelig gjennom kirkens databaser anses å være tilstrekkelig relevante for rekrutteringsarbeidet.

Kirkerådet har i stedet valgt å hente ut data manuelt fra andre kilder som de kirkefaglige studiestedene, Den norske kirkes medlemsundersøkelse, Den norske kirkes medarbeiderundersøkelse, KIFO, Statistisk sentralbyrå samt egne spørreundersøkelser. Kirkerådet innhenter blant annet semestervise studentdata fra studiestedene for å følge med på søkning, opptak og fullføring av studier.

En feilkilde i illustrasjonen når det kommer til antall søkere og studenter på kirkefaglige studieretninger er at mange nå velger studieveier som ikke så lett lar seg spore før de er fullført. Dette er endringer som har skjedd de siste årene, jf. [avsnitt lenger ned](#), og innebærer at de faktiske søknads- og studietallene for studenter innen kirkefag er bedre enn bildet over viser. Tallet for vitnemålgivende eksamen vil dermed også med sannsynlighet øke enda mer de neste årene enn det de registrerte studenttallene gir inntrykk av.

6. Koordinert, tverrfaglig samarbeid om rekruttering utvikles på tvers av nivåer, yrkeskategorier, arbeidsområder og virksomheter.

6.1 Være en pådriver og tilrettelegger for samhandling om rekrutteringsarbeidet i Den norske kirke, blant annet ved å koordinere bispedømmenes arbeid med rekruttering og kontakt med alle vigslede.

Kirkerådet har jobbet på tvers av avdelinger og seksjoner sentralt, og hatt tydelige kanaler til rådgiverne med ansvar for rekruttering i bispedømmene. Bispedømmene har til dels bidratt i Kirkerådets handlingsplan og dels gjort egne tiltak.

Kirkemøtet vedtok i 2024 at det skulle jobbes med bispedømmenes selvstendighet som strategisk organ ([KM 7/24-5](#).) og at det i 2025 skulle utforskes nye måter å samhandle på. Dette har blant annet ført til flere møtepunkter mellom ansatte i Kirkerådet, bispedømmeråd og fellesråd på HR-området. Å få avklart organisering av rekrutteringsarbeidet met vil være avgjørende for å kunne jobbe overordnet og strategisk med rekruttering for hele kirken i årene som kommer.

7. Kirken må arbeide strategisk med kommunikasjon. Dette innebærer blant annet et intensivert samarbeid med studiestedene.

7.1 Utarbeide en helhetlig kommunikasjonsstrategi for rekrutteringsarbeidet, inkludert en mediestrategi for kommunikasjon om kirkelig tjeneste, og en strategi for å styrke internkulturen i Den norske kirke.

Kirkerådet har utarbeidet en ny kommunikasjonsstrategi for det helhetlige kommunikasjonsarbeidet. Denne ble lagt frem for Kirkerådet i desember 2024. Strategien skal utfylles av en medieplan, kampanjeplan og talspersonsplan. Summen av dette skal både synliggjøre kirkelig tjeneste og styrke stolthet over arbeidet Den norske kirke gjør.

7.2 Kontinuerlig evaluere og videreutvikle nettstedet jobbikirken.no og tilhørende kampanjer, i intensivert samarbeid med studiesteder og andre samarbeidspartnere.

Nettsiden jobbikirken.no oppleves tiltalende og relevant og er i kontinuerlig videreutvikling og oppdatering av Kirkerådet i dialog med studiestedene.

7.3 Sørge for jobbikirken-tilstedeværelse på utvalgte nasjonale festivaler og stevner, samt utdanningsmesser, i samarbeid med studiestedene for kirkelig utdanning.

Jobbikirken har vært til stede på sommerstevnene “Korsvei”, “KRIK Action”, “KRIK 20+” og “Skjærgårds music and mission” i samarbeid med studiestedene for kirkelig utdanning. Dette har vært prioritert både i rekrutteringsprosjektet og i tidsrommet for handlingsplanen.

Sommeren 2024 deltok i overkant av 400 ungdommer i spørrekonkurranse om de kirkelige utdanningene og yrkene. Av 307 som svarte på "Skjærgårds Music and mission" var henholdsvis 15 prosent og 18 prosent positive til å jobbe i kirken eller velge en kirkefaglig utdanning. De som ikke hadde tenkt tanken, men heller ikke avviste den, var på henholdsvis 48 prosent og 43 prosent. Kirken har videre vært til stede på regionale og lokale utdanningsmesser gjennom ansatte i bispedømmer og fellesråd.

7.4 Gjennomføre årlige karrieredager for kirkelig tjeneste på aktuelle studiesteder, hvor kirken presenterer seg som arbeidsgiver og møter aktuelle kandidater.

Kirken arrangerer ikke selv karrieredager. Studiestedene med sine studentambassadører har vært invitert til å ha stand i forbindelse med bispedømmenes ungdomsting og Ungdommens kirkemøte (UKM).

Kirkerådet har støttet økonomisk det studentdrevne arrangementet «Nestenpresten», som er et tilbud til studenter ved alle studiestedene. Kirkerådet har også vært til stede på arrangementet med seminar om å jobbe i kirken, og biskopene sender hvert år en representant som er til stede gjennom hele arrangementet.

7.5 Gjøre rekrutteringsmaterieill tilgjengelig på samiske språk.

Rekrutteringsmaterieill er oversatt til samtlige samiske språk høsten 2024 og grafisk materieill er produsert januar 2025, i tide til utdanningsmessene i 2025.

8. Ansatte medarbeidere representerer mangfoldet av medlemmer i kirken.

8.1 Implementere handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold (LIM).

Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold er implementert. Det jobbes for tiden med etablering av ny LIM ressursgruppe og en oppdatert nasjonal plan.

8.2 Vektlegge og synliggjøre mangfold i kirkens kommunikasjon om kirkelig tjeneste.

Mangfold synliggjøres i kirkens kommunikasjon om kirkelig tjeneste, og alle stillingsutlysninger inneholder nå en mangfoldserklæring.

8.3 Ferdigstille og ta i bruk ordning for utdanningsstillinger for prester.

Ordning for utdanningsstillinger for prester (prest under utdanning/PUU) er utviklet og implementert. Det jobbes kontinuerlig med evaluering og videreutvikling av ordningen i samarbeid med tillitsvalgte regionalt og nasjonalt.

9. Kirken utvikler en helhetlig strategi for kompetanseutvikling for alle ansatte medarbeidere.

9.1 Implementere e-læringsplattform som en del av kompetansestrategien i Den norske kirke.

E-læringsplattformen er implementert for både rettssubjektet og for fellesrådene. Fellesrådene fikk tilgang til plattformen høsten 2024.

9.2 Utarbeide en helhetlig og strategisk kompetanseutviklingsplan for alle ansatte.

Kirkerådet jobber med å samle kompetansearbeidet og utarbeide en helhetlig strategi for kompetanseutvikling, som vil skape grunnlag videre for å utvikle systematiske planer på feltet. Arbeidet har blitt forsinket på grunn av nedbemanningsprosessen.

10. Kirken legger til rette for faglig og åndelig fordypning og utvikling for sine ansatte.

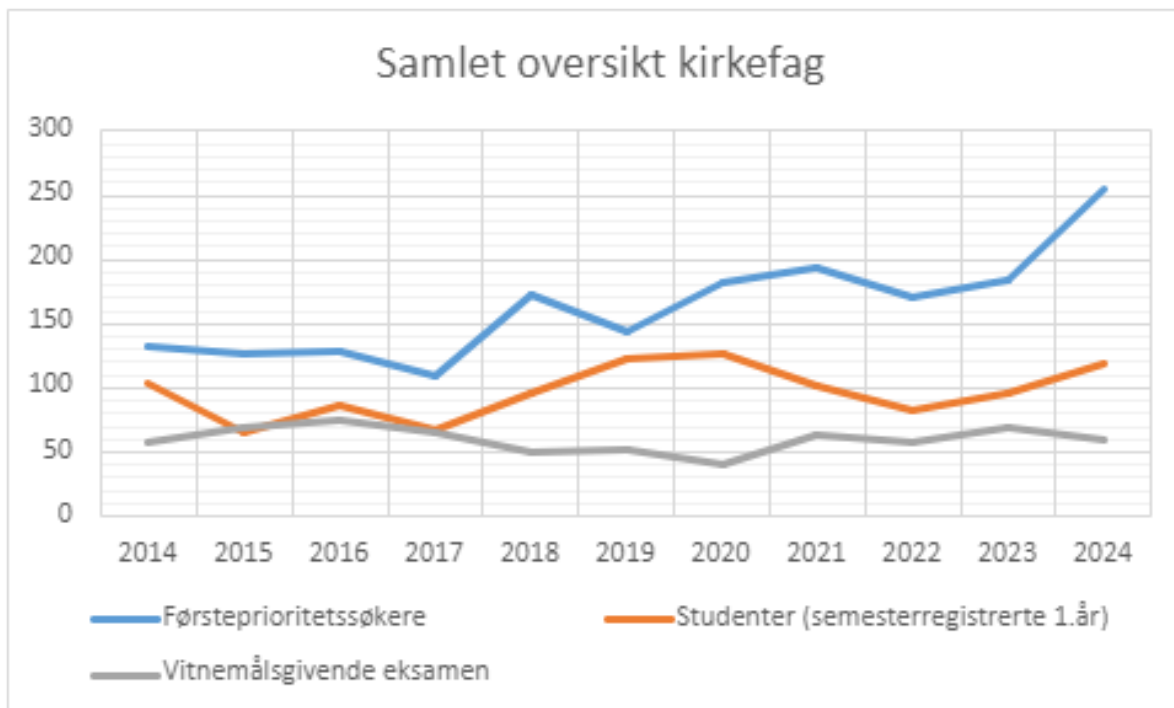
10.1 Utarbeide en plan som ser kompetanseutvikling og åndelig fordypning i sammenheng, og gir rom for åndelig fordypning for den enkelte ansatte.

Se punkt 9.2, disse sees i sammenheng.

Bispemøtet arrangerer årlige fagdager for åndelig veiledning og har innføringsprogram for prester med samlinger etter 1, 2 og 3 år med fokus på det åndelige og faglige sammen. Bispemøtet har også årlig møtepunkt med retreatsentrene. Det vises for øvrig til tjenesteordningene for prest, kateket og diakon som sier at de selv har ansvar for å sette av tid til “studium/faglig oppdatering” og «personlig fornyelse”, noe som gir ansatte i disse stillingstypene rom for å prioritere dette i arbeidstiden.

Resultater og læring

Rekrutteringsprosjektet har vist at rekruttering til kirkelige utdanninger og stillinger er et langsiktig arbeid som må bruke ulike tilnærminger og som fungerer best med forankring og legitimitet på alle nivåer i Den norske kirke. Ledelsen av rekrutteringsarbeidet har vært forankret i Kirkerådet. Dette har vært avgjørende for å kunne inkludere de ulike nivåene i kirken i det strategiske arbeidet mot felles mål. Gjennom et kontinuerlig arbeid med rekruttering siden 2018 er det oppnådd en økning i antallet som søker og gjennomfører kirkelige utdanninger:



Det er sannsynlig at økningen er en konsekvens av økt ressursbruk.

Økning er også synlig på antallet som begynner å jobbe i kirken. En medvirkende årsak til dette er opprettelsen av erfaringsbaserte utdanningsløp som har hatt god tilgang på studenter. Dette merkes spesielt på “Veien til vigsling” (VTV), der et flertall av deltakerne nå er andrekarriere-studenter.

I arbeidet med handlingsplan 2022-2024 er noen punkter allerede godt innarbeidet eller klare til bruk, noen er fortsatt under utvikling mens andre er vurdert som mindre relevante. På bakgrunn av erfaringer fra arbeidet med handlingsplanen peker det seg ut noen anbefalinger for videre strategisk rekrutteringsarbeid:

1. Fortsatt fokus på PIN-koden

Engasjerte ansatte må fortsatt få prioritere tid med målgruppene for rekruttering – med et tydelig rekrutterende fokus. Personlig oppfordring, Involvering i yrkespraksis og Nærværende ansatte er fortsatt avgjørende for om ungdom vurderer kirkelig utdanning. Dette understøttes av funn fra student- og ungdomsundersøkelser. Prioriteringer av dette er i stor grad avhengig av at det følges opp av ulike kirkelige arbeidsgivere i lokalkirken.

2. Koordinering, samhandling og eierskap

Det anbefales en nasjonal koordinering av arbeidet. Forutsigbare møtepunkter og tverrfaglig samhandling gir eierskap og mulighet for deling av god praksis. Rekrutteringsutfordringen berører alle arbeidsgiverne i Den norske kirke. Koordinert, systematisk og felles innsats på alle nivåer er nødvendig for å tiltrekke seg aktuelle kandidater over tid.

3. Kunnskapsbasert tilnærming

Undersøkelser med ansatte, studenter og ulike målgrupper bør gjøres regelmessig for å kvalitetssikre og videreutvikle rekrutteringstiltak. Slik kan den jobbe målrettet og ressurseffektivt mot økt bemanning.

4. Kampanjer i forkant av studieopptak og studiestart

Den norske kirke må være synlig på relevante digitale og fysiske flater, overfor relevante målgrupper, både i tiden før studienes søknadsfrister og i perioden før studiestart. Mange studie- og yrkesvalg tas i perioden før søknadsfrist på studiene, men også i forkant av studiestart. Det er et stort sprik i antallet studenter som søker seg til de kirkefaglige stillingene og de som faktisk starter opp. Søknadsfristene er forskjellige for kirkemusikk (desember) og for øvrige studier (april). Kirken og kirkefaglige utdanninger må være synlige i begge periodene.

5. Studentambassadører

Kirkefaglige studenter bør brukes aktivt i rekrutteringsarbeidet. Dette krever videreføring og videreutvikling av det gode rekrutteringssamarbeidet som er etablert med utdanningsinstitusjonene de siste årene. Det ligger for eksempel et godt potensial i studenters positive omtale av sine studiesteder utfra at mange ungdommer på sommerstevne ikke er avvisende til å jobbe i Den norske kirke.

6. Utlysning av stimuleringsmidler

Kirken må legge til rette for at ungdom lærer om de kirkelige utdanningene og kirken som arbeidsplass. Stimuleringsmidler har vært og bør være et viktig virke middel. Dette bidrar til at for eksempel flere menigheter gjør tiltak hvor de involverer unge i yrkespraksis. En mer systematisert læring av erfaringene kan hentes fra tilskuddsmottakernes rapporter om tiltakene, og informasjon fra spørreundersøkelser blant deltakerne. På denne måten får kirken kunnskap som hjelper oss å lyse ut midler mest mulig hensiktsmessig i fortsettelsen.

7. Samisk rekruttering

Det er et viktig anliggende for Den norske kirke å aktivt rekruttere mennesker med samisk identitet til kirkelige utdanning og arbeid. Dette handler om å inneha viktig kompetanse om det samiske og om i praksis å vise at Den norske kirke tar avstand fra fornorskingsprosessen og den uretten kirken var med på å utøve.

8. Multikulturell rekruttering

For å være en attraktiv arbeidsplass og tilby relevante fellesskap i et samfunn med større mangfold, trengs kirkelig ansatte med et mangfold av identitet og kompetanse. En viktig målgruppe for Den norske kirke er kristne migranter og deres etterkommere.

Økonomiske/administrative konsekvenser

Kirkerådet har hatt et forsterket fokus og økte ressurser på rekruttering siden 2018. Rekruttering er fortsatt virksomhetskritisk for Den norske kirke. Det anbefales at det jobbes videre med rekruttering innenfor eksisterende ressurser og budsjetter på alle nivåer, for å sikre Den norske kirkes identitet som landsdekkende og levende

folkekirke også i framtiden. Samtidig er realiteten at nedbemanningsprosessen i Den norske kirke har gitt mindre ressurser til rekrutteringstiltak. I Kirkerådet er stillingen for rekruttering til kirkelig utdanning slått sammen med stillingen for ungdomsdemokratiet, og på bispedømmekontorene vil 30 færre stillinger generelt gi tøffere prioriteringer som kan gå utover arbeidet med rekruttering. Dette gir en risiko for at Den norske kirke nasjonalt og regionalt ikke gjør tilstrekkelige tiltak i møte med en virksomhetskritisk utfordring. I fortsettelsen vil det være avgjørende med en lederforankret tett oppfølging av utviklingen innen studietall, og å prioritere nødvendige tiltak for å opprettholde rekrutteringen til kirkelig utdanning og til arbeid i Den norske kirke.