

Til alle menigheter i Stavanger bispedømme,

“Høsten er stor, men arbeiderne få. Be derfor høstens herre sende ut arbeidere for å høste inn grøden hans.” Lukas 10, 2

Det er ingen hemmelighet at kirken vår sliter med rekruttering, og at mange ansatte nærmer seg pensjonsalder. Kirken er god på å møte mennesker i krise, og er en viktig del av lokalsamfunnet. Lite rekruttering vil få store konsekvenser for kirkens framtid, og dette berører særlig oss som er unge. Ungdomstinget i Stavanger bispedømme 2019 hadde oppe en sak med tittelen “Rekruttering til kirkelig tjeneste”, og vi ønsker med utgangspunkt i dette å komme med innspill til hvordan menighetene kan arbeide målrettet med rekruttering.

Arbeidsoppgavene og stillingene i kirken har et stort mangfold. Dette er bra fordi det passer ulike menneskers evner og ressurser. Samtidig blir det vanskelig å holde oversikten over de forskjellige arbeidsområdene, noe som igjen gjør det vanskelig å rekruttere nye medarbeidere. Vi må tydelig formidle hva de forskjellige ansatte jobber med. Hva betyr det å være prest, kateket, diakon eller kantor? Hvordan ser en arbeidsdag ut for dem? Vi ønsker at de forskjellige kirkelige stillingene skal være mer synlige, ved at de for eksempel får tydeligere roller og tilstedeværelse i gudstjenesten og det øvrige menighetslivet.

For å rekruttere ungdom til kirkelig tjeneste, er det viktig at de føler seg sett og får eierskap til det som foregår i kirken. Mange velger bort å studere teologi fordi de ikke vet hva det innebærer. Kirken er ofte for sent ute med informasjon om kirkelig utdanning.

En viktig del av det å jobbe i kirken er å gi troen videre. Da kan det være skummelt å vise tvil. Kollektiv tro kan minske press på den enkeltes tro. Arbeidslivet i kirken er tett knyttet opp mot ens egen tro. Er det holdbart arbeidsområde når det baseres på min tro? Hva om jeg mister troen?

Det er viktig at kirkelig ansatte prater forståelig og positivt om sin egen jobb.

Vi må få frem at kirkelig ansatte finnes i mange ulike sektorer, som for eksempel militæret, sykehus, fengsel eller Sjømannskirken. Parallelt med det må kirken må informere om konsekvensene av dårlig rekruttering. Vi må snakke sant og godt om stillingene og situasjonen, men samtidig være realitetsorienterte og finne en balanse i kommunikasjonen.

Kirken er god på å møte mennesker i krise, og en viktig aktør i lokalsamfunnet. Det er viktig å sette fokus på alt det gode kirken gjør, slik at man ser konsekvensene det vil få om det ikke er nok ansatte i kirken.

Kirken bør være en motvekt mot prestasjonsjaget ellers i samfunnet.

Ungdomstinget utfordrer menighetene i Stavanger Bispedømme til å:

Utfordring til kirkelige ansatte:

Kirkelig ansatte må være åpne om egen tro, men også om egen tvil. Det er viktig at kirkelig ansatte prater forståelig og positivt om sin egen jobb. Oppmuntre kirkelige ansatte til å dele fra sin hverdag som ansatt gjennom sosiale medier. Oppmuntre kirkelige ansatte til økt tilgjengelighet og tilstedeværelse for ungdom på SoMe.

Utfordring til kirken:

Kirken må ta imot ungdommer i arbeidspraksis i løpet av arbeidsuker og liknende tiltak. Bruke frivillige med relevant bakgrunn til å hjelpe med SoMe og markedsføring. Kirken må benytte seg av eksisterende arenaer i hele landet som fremmer ulike typer utdanning og arbeidsliv, som for eksempel utdanningsmesser.

Utfordring om rekruttering til unge:

Det er viktig at rekruttering finner sted tidlig. Barn og unge må lære om mulighetene for å jobbe i kirken så tidlig som mulig, senest i konfirmasjonstiden.