



Referanser: UKM 08/11, KM 07/14, BM 08/14, BM 03/15, UKM 04/15, BM 13/16, KM 18/16, KR 61/16

Arkivsak: 17/00071-8

Bruk av Kirkens Landsfond til rekruttering av kirkelige medarbeidere

Sammendrag

Rekrutteringsutfordringene Den norske kirke står overfor representerer trolig en av de viktigste endringsfaktorene for at kirken skal nå sine målsettinger. Rekrutteringskrisen er godt dokumentert og den omfatter alle de kirkelige stillingskategoriene. Det er foreslått fire ulike innsatsområder med en bred virkemiddelpakke, i et prosjekt over tre år med oppstart i 2017. Tiltakene som beskrives er oppgaver som det i dag ikke er ressurser til å løfte tilstrekkelig innenfor driften. Det vil legges en plan for hvordan dette kan ivaretas i en løpende driftsorganisasjon, innenfor eksisterende budsjetttrammer i forlengelsen av prosjektperioden.

Det har vært vurdert å utarbeide et fullstendig prosjektmandat og prosjektplan. Grunnen til at dette på nåværende tidspunkt ikke foreligger, er at mange av delene i forslaget til prosjekt er jobbet med tidligere, f.eks. Kirkemøtesaken om digital satsing. De skisserte punkter som foreligger under *Satsingsområder for rekrutteringsprosjektet* er eksempler på virkemidler og tiltak for å nå de forventede mål. Ytterligere konkretiseringer vil gjøres når prosjektet blir igangsatt. Første fase blir å utarbeide fullstendig prosjektbeskrivelse.

Et prosjekt er begrenset i tid og omfang og krever også systematisk oppfølging i etterkant. I løpet av prosjektperioden må permanente tiltak og driftsoppgaver være implementert i organisasjonen, slik at prosjektet kan avsluttes som prosjekt. Således griper forholdet mellom drift og prosjekt nødvendigvis inn i hverandre.

Det er mulig å finansiere prosjektet med midler fra Kirkens Landsfond. Fondet har en svært spesiell historie, og dette må reflekteres i bruken av fondet. Avkastning fra fondet har de siste årene særlig blitt brukt til «styrking av prestetjenesten» og «andre formål til beste for kirken» jfr. vedtektene. De formål som får tildelt midler fra Kirkens Landsfond er i økende grad formål som også kan utløse tilskudd fra Opplysningsvesenets Fond (OVF). På bakgrunn

av den historiske årsaken til etableringen av fondet, vedtektenes målformuleringer og praksis de siste årene, blir det foreslått å øremerke hele Kirkens Landsfond til rekrutteringsformål og å sette av 2,5 mill. i 2017. Helårsvirkning for prosjektet er 6,2 mill.

Kirkens Landsfond ble lagt til kapitalen til rettssubjektet Den norske kirke i 2017, og pengene er formelt sett tilgjengelige for Kirkerådet og Kirkemøtet. Det har vært vurdert å dele denne saken i to; en om rekrutteringsprosjektet og en annen om Kirkens Landsfond. Av hensyn til den nære sammenhengen mellom et rekrutteringsprosjekt som foreslått og finansieringen av prosjektet, er dette likevel fremmet som en samlet sak med to ulike deler.

Forslag til vedtak

1. Midlene fra Kirkens Landsfond øremerkes rekrutteringstiltak.
2. Kirkerådet vedtar å igangsette et tre-årig rekrutteringsprosjekt i henhold til prosjektskissen i saksframstillingen med følgende fire satsingsområder:
 - a) Stimuleringstiltak regionalt og lokalt
 - b) Rekruttering til kirkelig utdanning
 - c) Kommunikasjonstiltak knyttet til rekruttering
 - d) Kunnskapsinnhenting
3. I 2017 bevilges det kr. 2,5 mill. fra Kirkens Landsfond til å finansiere oppstarten av et tre-årig rekrutteringsprosjekt.
4. Det fremmes årlig budsjettforslag for rekrutteringsprosjektet i forbindelse med den vanlige budsjettbehandlingen i Kirkerådet.

Saksorientering

Bakgrunn

Det har i flere år vært meldt om for svak rekruttering til de fire profesjonene prest, kirkemusiker, diakon og kateket. Konsekvensene har vært varslet lenge. Det som tilspisser situasjonen er at det nå er en så stor prosent høy alder i profesjonsgruppene, og at ubalansen mellom studenttilgang og årlig avgang av ansatte blinker rødt. Tallene dokumenterer at vi har en krise, og at denne vil eskalere de neste fem årene i og med at det er for få underveis i studieløpene. Om krisen ikke skal ytterligere forverres, avhenger av en sterk vekst av studenter på kirkelige profesjonsstudier i årene som kommer, samt at avgangen av medarbeidere i kirkelige stillinger blir så lav som mulig. Dette er en forutsetning for at Den norske kirke fortsatt skal opprettholde sitt tjenestetilbud og tilstedeværelse over hele landet.

Kirken trenger den høyeste faglige kompetanse innen alle de vigslede yrkesgrupper for fortsatt å være en landsdekkende folkekirke. Visjonsdokumentet fra Kirkemøtet for 2015-18 har satt ord på dette og setter følgende mål (KM 7/14):

Flere får lyst til å arbeide i kirke

- Kirken inspirerer til deltakelse og sikrer gode arbeidsforhold for frivillige og tilsatte
- Kirken styrker rekruttering til kirkelig tjeneste i samarbeid med barne- og ungdomsorganisasjonene og utdanningsinstitusjoner

Skal kirken i fremtiden være bekjennende, åpen, tjenende og misjonerende, er det en forutsetning at det er økonomi, kirkebygg, utdanningsløp, stillinger, lokal oppslutning og frivillighet. Alle disse faktorer er grunnleggende for at visjonen for 2015-18 skal bli virkelig.

Ungdommens kirkemøte (UKM) behandlet dette som sak i 2015. UKM-vedtak (04/15) utfordrer alle lag i kirken til å satse på rekruttering. Med forankring i visjonsdokumentet fra KM og vedtaket fra UKM har Kirkerådet de to siste årene arbeidet for å koordinere og styrke arbeidet med rekruttering.

Kort historikk

Det er 12 år siden forrige større rekrutteringsprosjekt ble avsluttet. Et tre-årig prosjekt fra 2002 til 2005 ble finansiert av både Kirkedepartementet og Kirkerådet. Prosjektet skulle arbeide med rekrutteringstiltak for å få flere til å søke kirkelig utdanning. Det ble laget informasjonsmaterieill til stand på utdanningsmesser samt nettside med informasjon om de ulike utdanningsmulighetene. I tilknytning til dette var det samlinger med ansatte som jobbet inn mot barn og unge. Det var også samlinger for øvrige kirkelige ansatte der rekruttering var tema, og en satsing inn mot skolerådgivere om kirken som arbeidsplass. Det ble gjennomført et prosjekt *Ungdom, tjeneste og utdanning* (UTU), der ungdom jobbet i en menighet samtidig som de tok studiepoeng ved Høgskulen i Volda. Da prosjektperioden var over, var det ikke midler til å videreføre denne satsingen på rekruttering på samme nivå.

I etterkant av prosjektet ble det etterlyst en videre satsing på rekruttering. KIFO utarbeidet en omfattende analyse av rekrutteringssituasjonen og konkluderte med at det ikke var grunnlag for å si at Den norske kirke sto overfor en omfattende rekrutteringskrise i nær framtid. Rapporten ble kritisert av en rekke kirkelige instanser. Departementet bevilget ikke midler til en oppfølging av prosjektet.

Etter sterkt kirkelig press delte departementet fra 2011 ut ca. to mill. til bispedømmenes rekrutteringsarbeid. Bispedømmene brukte disse midlene på svært ulik måte. Kirkerådet ble tilbudt 300 000 for å lede arbeidet med rekruttering. Kirkerådet sa nei da beløpet ble ansett å være for lite til å gjøre et forsvarlig arbeid. Disse midlene ble så tildelt bispedømmene. I stor grad har bispedømmenes midler til rekruttering gått til annonsering av stillinger. Temaet rekruttering har vært et viktig punkt i styringsdialogene med bispedømmene og bispedømmenes årsrapport omtaler i noen grad rekrutteringsarbeidet.

I 2015 og -16 har Kirkerådet gjennomført tre konferanser om rekruttering i kirken. Disse har samlet utdanningsinstitusjoner, arbeidsgivere, arbeidstakerorganisasjoner og bispedømmeråd. Konferansene utfordrer kirkeledelsen til ta gode grep for å håndtere en rekrutteringssituasjon som alle beskriver som kritisk. Disse konferansene har også hatt foredrag fra andre nasjonale rekrutteringskampanjer og faggrupper som jobber med rekruttering. Kirkerådet har arrangert denne type konferanser med ujevne mellomrom siden tidlig på 2000 tallet.

I de senere år har det vært store og landsomfattende kampanjer fra blant annet Forsvaret og skolesektoren. Disse sektorer opererer både tyngre og bredere i samfunnet enn kirken, og de henvender seg til alle samfunnsborgere. Kirken har et smalere rekrutteringsgrunnlag og desto større utfordringer.

Skolesektoren er likevel på flere måter sammenliknbar med kirkelig sektor og har tilsvarende utfordringer som kirken, med relativ høy alder i lærerstanden, færre søkere til utdanningene gjennom mange år, framskrevet lærermangel samt synkende status og negativ omtale i medier. Kirkerådets rekrutteringskonferanse høsten 2015 henvendte seg til Kunnskapsdepartementet og fikk en grundig presentasjon av rekrutteringsprosjektet GNIST, gjennomført fra 2009-14 for skole- og utdanningsfeltet. GNIST var forankret i politisk ledelse, i alle faggruppene og fikk midler til stillingsressurser sentralt og i alle 19 fylker. Det ble også tilført prosjektmidler fra Kunnskapsdepartementet til regionale og landsdekkende tiltak og kampanjer. GNIST satset stort på kreativ bruk av kommunikasjonsflater.

Rekrutteringsprosjektet slik det er skildret i dette saksdokumentet har satsingselementer som er sammenfallende med deler av GNIST-prosjektet. Det kan lett overføres til kirkelig sektor når GNIST presenterer sitt mål: *samordne innsatsen for å bidra til god og stabil rekruttering til læreryrket* (kilde Kunnskapsdepartementet 2015). GNIST sin styrke i gjennomføringsfasen var at prosjektet ble drevet svært bredspekteret, med et partnerskap mellom utdanningsinstitusjoner, faggruppene, fagforeningene sentralt og regionalt og departementet. Prosjektet førte til at kvalifiserte førstevalgssøkere gikk opp 65 prosent fra 2008-2014 (kilde Kunnskapsdepartementet 2015). Ved samordna opptak i april 2017 var det totale søkervolumet fremdeles høyt, men til grunnskolen har tallene gått nedover fra kampanjen ble avsluttet (Utdanningsnytt 28.4. 2017). Dette har sammenheng med økte krav til søkernes karakterer i utvalgte fag.

Et viktig mål for et treårig prosjekt i Den norske kirke er å legge grunnlag for en langsiktig satsing på rekruttering i Den norske kirke. Oversikten ved samordna opptak i april 2017 bekrefter et stabilt lavt antall søkere. Tallene er gjennomgående noe lavere enn ved førsteopptaket i 2016. En større nasjonal satsing på rekruttering har vært etterlyst av utdanningsinstitusjonene i mange år. Tiden er overmoden i forhold til behovet for noen robuste nasjonale grep.

Utdanningsinstitusjoner, fagforeninger, bispedømmer og barne- og ungdomsorganisasjoner har forventninger og bestillinger til Kirkerådet om å igangsette og koordinere en større rekrutteringssatsing. Utdanningsinstitusjonene som utdanner til kirkelige stillinger er mange, og selv de største regnes for å være små i dagens høyskolemønster. Dette bidrar til å øke sårbarheten i rekrutteringsarbeidet. Selv om det årlig gjennomføres ulike kommunikasjons- og rekrutteringstiltak, har det vist seg at lærestedene hver for seg ikke har egne ressurser som monner. Et nasjonalt prosjekt vil tilføre friske økonomiske midler og tilrettelegge for samarbeid av et helt annet volum. Dette dokumentet vil gi noen grunnlagsmomenter for et slikt rekrutteringsarbeid.

Tallenes tale

1. KA-sektoren

KA nedsatte i 2012 et partssammensatt utvalg som skulle arbeide med å analysere rekrutteringssituasjonen for diakoner, kirkemusikere og kirkelig undervisning. En rapport som ble utarbeidet våren 2014 (Helene Horsfjord, KA 2014), viser til at til sammen 50 prosent av diakoner og kirkemusikere er over 50 år. Bare 25 prosent av dem som arbeider

innen kirkelig undervisning er over 50 år. Kun 5 prosent er over 60 år. Antallet som er over 60 år innen diakon- og kirkemusikergruppen er stigende. For disse er avgang grunnet alder en felles rekrutteringsutfordring, og denne forventes å øke i tall de neste årene.

KA-rapporten fra våren 2014 viser til følgende tall:

- Av 900 kirkemusikere er 54 prosent over 50 år. Det utgjør nærmere 500 kirkemusikere
Ca. 21 prosent er over 60 år. Det utgjør om lag 200 kirkemusikere
- Av 260 diakoner er 60 prosent over 50 år. Det utgjør over 150 diakoner.
Ca. 22 prosent er over 60 år. Det utgjør over 50 diakoner
- Ansatte innen kirkelig undervisning er betydelig yngre. Kateketer, menighetspedagoger og undervisningspersonell har gjennomsnittsalder på 45 år. Utfordringen for disse yrkesgrupper er først og fremst relatert til turnover og lite kontinuitet.

Felles for diakoner, kirkemusikere og ansatte innen kirkelig undervisning er at andelen deltidsansatte i disse profesjonsgruppene er høy. Rapporten fra 2014 dokumenterer at deltidsansatte generelt trives dårligere i sitt arbeid enn fulltidsansatte.

KA- statistikk for 2014 og 2015 viser deltidsansatte i prosent:

- Kirkemusikere 60 / 61 prosent
- Diakoner 43 / 38 prosent
- Kirkelig undervisning 57 / 60 prosent

KAs arbeidslivsbarometer for 2014-2015 henvendte seg til 166 fellestråd med en omfattende spørreundersøkelse. Denne dokumenterte at virksomheter i KA-sektoren hadde vakante stillinger i alle kommunestørrelser. På spørsmålet om hvorfor stillinger innen kirkemusikk, diakoni og kirkelig undervisning sto vakante viste svarene til tre faktorer som særlig utslagsgivende (KA 2015):

- mangel på kvalifiserte søkere (30 prosent av svarene)
- fellestrådet økonomiske situasjon (33 prosent av svarene)
- usikkerhet med hensyn på fremtidig organisering og/eller personalstruktur (16 prosent av svarene)

For alle stillingsgruppene i KA-sektoren bekreftet arbeidsgiverne at det er vanskeligere å rekruttere til små enn til store stillinger. Kommentarene understreket at det er for få søkere, og at det er for få søkere som er kvalifisert etter tjenesteordningene. Relativt mange respondenter oppga at de i stor eller svært stor grad opplevde at ingen søkere var godt nok kvalifisert for oppgavene (uavhengig av kvalifikasjonskrav for stillingen. For kirkelig undervisning var det 20 prosent som i stor eller svært stor grad opplevde dette, for diakoni 13 prosent og for kirkemusikerstillinger 12 prosent (KA 2015). Til sammen viser denne situasjonsbeskrivelsen at det er store utfordringer med hensyn til rekruttering i KA-sektoren.

2. Presteskapet

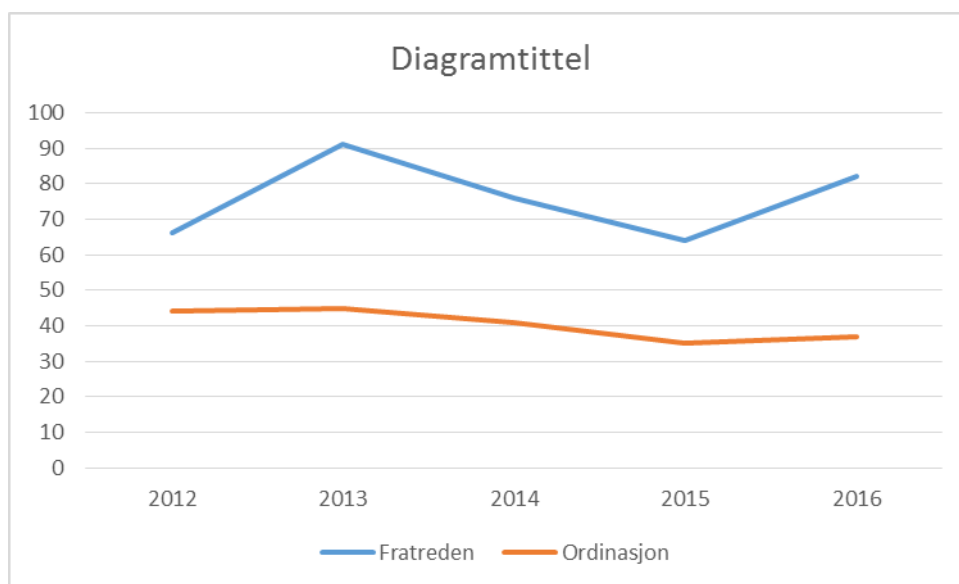
I presteskapet er 60 prosent over 50 år. Gruppen over 60 år utgjør 32 prosent av alle prestene (kilde SAP/DFØ pr 31.12. 2016).

- Av 1300 prester i fast stilling er nærmere 800 over 50 år. De er i siste fase av sitt arbeidsliv. Mer enn 400 prester er over 60 år. Andelen er økende
- Bare 16 prosent av prestene er under 40 år. Det er drøyt 200 prester.

Disse tallene baserer seg på prester i fast stilling. Ut over disse er det i alle bispedømmer en utstrakt bruk av ordinerte som er i andre yrker samt pensjonerte prester, til å dekke gudstjenester og kasualia. For gruppen pensjonister gjelder dette for 2016 mer enn 200 personer (kilde SAP/DFØ 31.12. 2016). Denne gruppen er ikke med i statistikken ovenfor.

Ytterligere dokumentasjon for prestene vises i tall fra bispedømmene:

År	Fratreden	Ordinasjon
2012	66	44
2013	91	45
2014	76	41
2015	64	35
2016	82	37



Tallene gjelder fratreden uten at man går til annen prestestilling (fratreden til AFP eller til vanlig pensjon samt overgang til annet arbeid).

- Grafen ovenfor viser et årlig negativt gap i de fem siste år på mellom 22 og 46 prester.

Dersom nåværende prester står i stilling til de er 67 år, er prognosene fra statistikken 2016 at 58 prester skal slutte hvert år de neste årene. Dette er tall på avganger kun til pensjon. Det er hvert år også et mindre antall som går til annet arbeid utenfor kirken: 23 personer i 2014, 10 i 2015, 29 i 2016.

Av 126 presteansettelser i bispedømmene i 2016 kom 23 personer fra ikke-kirkelig yrke og kun 23 rett fra ordinære studieløp. Majoriteten representerte ansettelse fra én prestestilling til en annen. Det er altså den bestående prestestand som er tyngste opprettholder av kontinuitet og betjening. Om gruppen nyutdannede suppleres av prester fra andre typer stillinger (second career), som institusjons- organisasjons- eller næringsliv, er dette ikke tilstrekkelig for å møte kirkens behov slik det framskrives.

3. Profesjonsutdanningene

Fakultetene forventer uteksaminert i beste fall 30 cand.theol., 15 diakoner, ni kirkemusikere og fire kateketer hvert år de kommende tre-fire år (opplysninger innhentet fra studieadministrasjoner i 2016). Forventningsverdien er usikker, for erfaringen viser at alle

studenter ikke fullfører studiene. Fakultetene erfarer også at en del av de som melder seg som søkere ved søknadsfristen ikke møter opp ved studiestart.

Det er vanskelig å fastslå en frafallsprosent i profesjonsutdanningene.

Studieadministrasjonene melder at en del av de som slutter i programmene skifter studieretning underveis. Når det gjelder teologistudiet melder MF (Sjur Isaksen 2017) at et betydelig antall studenter går også *inn* i studiet på seinere tidspunkt, f.eks. etter fullført årsstudium i KRLE. Mange kommer også til underveis fra andre læresteder og andre utdanninger. Når det gjelder det siste avsluttende praktikumssemesteret, som kvalifiserer til å søke prestestillinger og ordinasjon, suppleres profesjonsstudentene med et betydelig antall studenter som ikke har vært en del av et ordinært teologistudium. Kandidater som kommer gjennom Evalueringsnemnda utgjør et viktig tilskudd til avsluttende praktikum. Åtte kandidater ble godkjent i 2016 og fire i 2015.

Noen profesjonsstudenter tilhører andre trossamfunn, er av annen nasjonalitet eller ønsker å arbeide i organisasjoner, innen forskning eller i andre samfunnssektorer. Disse vil trolig ikke søke stilling i Den norske kirke. Eksempelvis kan nevnes at en betydelig gruppe av de som tar master i diakoni tilhører andre kirkesamfunn eller har grunnutdanning som ikke kvalifiserer til diakonstilling. I denne gruppen vil i tillegg en del rekrutteres til stillinger innen institusjonsdiakoni.

Etter den endrede kirkeordningen fra 1.1. 2017 er det i tillegg til de utfordringer som lenge har vært kjent, en merkbar større uro i profesjonsgruppene. Kirken må presentere seg som en profesjonell, trygg, tydelig og forutsigbar arbeidsgiver. Utarbeidelsen av en ny arbeidsgiverstrategi er blant fundamentene for å håndtere disse og andre utfordringer. Kirkerådet mener at det er mulig å gjøre noen strategiske grep for å snu den negative utviklingen.

Tallene gir grunnlag for å fremheve at det bør snarest igangsettes et robust rekrutteringsprosjekt i Den norske kirke. Et rekrutteringsprosjekt vil forankres bredt blant de kirkelige aktører nasjonalt og i nært samarbeid med kirken lokalt og regionalt.

Målsetting for satsing på rekruttering er:

- at flere søker seg til og fullfører profesjonsstudier
- at flere går inn i profesjonsstillinger og blir der

Forankring i kirke- og organisasjonsliv

Kirken og organisasjonene har et viktig arbeid rettet mot barn og unge. Trosopplæring, barne- og ungdomsarbeid og ledertrening er viktige forutsetninger for rekruttering. Ansatte og frivillige i alle nivåer er viktige for å inspirere, motivere og utfordre til frivillighet og deltakelse. Kirken må finne sitt nedslagsfelt lokalt, som relevant, nær og tilgjengelig. Avdeling for menighetsliv i Kirkerådet har en løpende kontakt med de store kristne barne- og ungdomsorganisasjonene. Det arbeides kontinuerlig med fornyelse av ressursmaterieell samt tilbud om kurs og veiledning til Den norske kirkes menigheter. Ressursbanken på www.kirken.no oppdateres stadig, og fra Kirkerådet drives et bredt og flerfaglig landsomfattende nettverksarbeid. Det samme gjør de kristne barne- og ungdomsorganisasjonene. Dette gir et viktig grunnlag å bygge videre på for et rekrutteringsprosjekt.

Forankring i arbeidsgiverstrategi og -politikk

Et rekrutteringsprosjekt forutsetter aktiv medvirkning fra kirkelig ansatte. Den enkelte som rollemodell kan ikke overvurderes. Barn og unge må utfordres til å tenke kirken som framtidig arbeidsplass. Forutsetningen er at det hele tiden finnes profesjonell betjening med gode arbeidsvilkår, med solid grunnutdanning samt tilbud om adekvat etter- og videreutdanning.

En personalpolitikk må i den kontinuerlige drift gi grunnlag for å rekruttere, beholde og utvikle kompetente medarbeidere. Særlig i en tid med store endringer og usikkerhet er det behov for klare strategier fra kirkens arbeidsgivere, også på området *rekruttere og beholde*. Dette er nøkkelfaktorer for at den enkelte på sin arbeidsplass kan være en rekrutterende medarbeider og god leder av frivilligskap. Den uttrykte politikk eller strategi markedsfører kirken som arbeidsfelt. Den erfarte politikk eller strategi har betydning for om folk blir værende eller slutter. Arbeidsgiverpolitiske perspektiver må derfor trekkes inn i alle satsingsområder av prosjektet. I gjennomføringsfasen vil prosjektet utfordre arbeidsgivers evne til nyskaping og utvikling, både sentralt, regionalt og lokalt. Derfor defineres dette området *ikke* som et eget punkt i prosjektet og satsingsområdene. Dette er en sentral del av den løpende personalpolitikken (KR/ AGU-sak 1/15).

Forankring i kommunikasjon

Rekrutteringssatsingen må kommuniseres innad i kirken og utad i samfunnet, slik at den når dit potensielle studenter og fremtidige kirkelige arbeidere befinner seg. Det legges opp til et prosjekt med fire hovedsatsingsområder. Det vil utvikles en egen prosjektbeskrivelse med målsettinger og delmål til hvert av områdene samt et detaljert budsjett på grunnlag av denne. Beløpene som er satt viser prosjektets helårsvirkning. Prosjektet vil utvikles og gjennomføres i nært samarbeid med bispedømmerådene, KA, utdanningsinstitusjoner og barne- og ungdomsorganisasjoner.

Satsingsområder for rekrutteringsprosjektet

1. Stimuleringstiltak regionalt og lokalt

En undersøkelse om ungdom og yrkesvalg beskriver at majoriteten av de som velger kirkelige yrker er motivert ut fra egne erfaringer fra kirke- eller organisasjonsliv (kilde NLA 2015). Aktiv deltakelse i oppvekstårene er blant de viktigste forutsetninger for den enkeltes videre engasjement og tjeneste i kirken.

Kristent barne- og ungdomsarbeid er en hovedarena for rekruttering. Gjennom et utstrakt tilbud får disse aldersgruppene mulighet til å utvikle en fortrolighet og tilhørighet til en kristen livstolkning og identitet. Uansett ungdommers senere yrkesvalg er barne- og ungdomsårene grunnleggende dannende for hvilke arenaer og samfunnsfelt som den enkelte etter hvert lar seg engasjere i. De fleste møter den kristne tro, kultur og praksis gjennom et godt fungerende barne- og ungdomsarbeid. Prosjektet vil øke fokuset på rekruttering som et tverrgående tema gjennom trosopplæring og kirkelig barne- og ungdomsarbeid.

Delmål:

Rekruttering til kirkelige yrker er integrert i kirkens og organisasjonenes barne- og ungdomsarbeid

Virkemidler for å nå delmålet: Det utlyses prosjektmidler til

- barne- og ungdomsorganisasjoner, til
 - ledertreningsprogrammer
 - tiltak som fokuserer på kirkelige yrkesmuligheter
- bispedømmer og fellesråd, til
 - å stimulere til rekrutteringsfremmende tiltak i prostier og menigheter
 - tiltak som profilerer kirkelig / organisatorisk satsing overfor ulike nye kommunikasjonsplattformer, nettsider / sosiale medier

Bispedømmene forvalter egne ressurser til rekruttering som en del av rammetilskuddet, (tildelt fra KD's rekrutteringsmidler fra 2014).

Midler til prosjekter tildeles etter søknad og følges opp sentralt gjennom hele prosjektperioden (inkl. forberedelse og evaluering). Tildeling av prosjektmidler forutsetter en løpende rapportering, som vil generere viktig dokumentert kunnskap.

2. Rekruttering til kirkelig utdanning

Forskning viser at ungdom ønsker seg trygge jobber der de kan gjøre noe for andre og få brukt evnene sine. En *jobb med mening* er viktig for ungdom (Arild Steen, Arbeidsforskningsinstituttet 2015). Indre motivasjon, samfunnsnytte og utviklingsmuligheter er faktorer som peker seg ut som styrende. Ut ifra et ønske om å ha meningsfulle arbeidsoppgaver søker mange seg til kreative yrker, ofte innen helse, omsorg eller undervisning. Kirken er i denne sammenhengen et relativt ukjent arbeidsmarked, og få unge reflekterer over en yrkesfremtid innen kirkelig sektor.

Opplæringslovens paragraf 22-3 gir den enkelte skoleelev rett til rådgivning om utdanning, yrkestilbud og yrkesvalg (kilde Lovdata). Med hjemmel i dette er utdanningsvalg relativt nylig kommet sterkere inn som fag allerede i ungdomsskolen. Dette skal bidra til at elevene er godt forberedt til å gjøre et valg basert på interesser og ferdigheter samt kunnskap om utdanning, yrker og arbeidslivet generelt. Kirken må derfor i sterkere grad drive markedsføring inn mot ungdomsgruppen, og innsats bør skje fra siste trinn på ungdomsskolen. Det samme gjelder inn mot folkehøyskoler, bibelskoler og tilgrensende utdanninger.

Et rekrutteringsprosjekt vil utarbeide strategier på bakgrunn av erfaringer fra etablerte nettverk og tiltak som allerede er igangsatt. Det vil rettes særlig oppmerksomhet mot hvorledes de ulike utdanningsinstitusjoner kan samarbeide om tiltak som markedsfører alle profesjonsfagene. En forutsetning er at de ulike institusjoner gir rom for å organisere personell- og studentressurser til å utarbeide og delta i ulike typer kampanjer.

Bispedømmene og deres samarbeid med organisasjoner og utdanningsinstitusjoner

samt konferanser med unge, er også viktige samarbeidspartnere i prosessen med å få flere unge til å søke kirkelig utdanning.

Delmål:

1. Ungdomsskoleelever velger kirken som praksissted ved skolens arbeidsuke.
2. Elever ved utvalgte bibel- eller folkehøgskoler blir inspirert til kirkelig utdanning i møte med studentteam fra de fire profesjonene.
3. Alle som er i kirkelige utdanningsløp deltar i en tverrfaglig inspirasjonssamling.

Virkemidler: Utarbeide strategier inn mot aldersgruppen 15-21 år.

For å øke oppmerksomheten om kirkelige stillinger og kirkelig utdanning vil det utarbeides informasjon til

- skoleelever fra 10. klasse og for videregående.
- folkehøgskoler
- bibelskoler
- karrieredager
- større ungdomsmønstringer inkludert Ungdomsting etc.

Dette punktet henger også sammen med en større satsing på kommunikasjon av kirken i det offentlige rom rettet mot unge/unge voksne.

Tiltak:

- stimulerings tiltak til utdanningsinstitusjonene
- rekrutteringsmateriell
- større satsing på sosiale medier rettet spesifikt på å søke kirkelig utdanning
- etablering av flerfaglige rekrutteringsteam som representerer alle fire profesjonsstudenter

Til satsingsområdet *kirkelig utdanning* definerer det seg to tilleggspunkter:

a. De som nærmer seg slutten av sine utdanningsløp.

Som kjent er veien til prestetjeneste (VTP) høyt evaluert av prestestudenter. En partssammensatt gruppe arbeider for tiden med å etablere liknende tilbud til de andre profesjonsstudentene i programmet Veien til vigslet tjeneste (VTVT).

Tiltak for denne gruppen er nødvendig fordi en del studenter ikke fullfører studiene. Som nevnt ovenfor i *Tallenes tale* er det også studenter som etter endt studium velger yrker utenfor kirken. Tiltak her vil legges i samarbeid med utdanningsinstitusjonene, bispemøtet og bispedømmene.

Det legges strategier i forhold til studenter i relevante mastergradsløp som kan konverteres/utbygges i forhold til tilstrekkelige kompetansekrav på kirkelig stilling. Kirkerådet vil invitere til samtaler og konsultasjon om videreutvikling av utdanning til kirkelige stillinger.

b. Rekruttering som second career eller tilbakevending til kirkelig yrke.

Kirken kan være en aktuell arbeidsplass for de som har andre utdanninger og yrkesløp. Gode modeller for videreutdanning, god markedsføring av kirken som arbeidsplass samt målrettet oppfølging, kan få flere til å søke seg til kirkelige stillinger som en second career. Et utfordring vil også være å finne kompetente medarbeidere, særlig innen kirkemusikk, diakoni og undervisning, som kan komplettere sine utdanninger og gå inn i vigslede stillinger.

Kirken erfarer at en gruppe vigslede profesjonsutdannede går over til annet arbeid etter en tid. Det er ulike grunner til dette. Ansatte med kompetanse fra kirkelige profesjoner er også attraktive i ulike sektorer som skole, helse, organisasjoner og næringsliv. Her er det en utfordring i å få oversikt over hvor mange dette gjelder, samt gjøre tiltak for å utfordre denne gruppen til å vende tilbake til kirkelig yrkesliv.

En kritisk fase synes å være overgang fra første til andre stilling. Det er allerede etablert tiltak som mentortjeneste og veiledning overfor ansatte i tidlig yrkesfase. Tilsvarende er det viktig å legge strategier og iverksette tiltak slik at kirkelige medarbeidere blir værende i kirkelig stilling fram til oppnådd aldersgrense for pensjon.

3. Kommunikasjonstiltak knyttet til rekruttering

Økt rekruttering handler også om økt kunnskap om kirken og hvordan kirken fremstår i det offentlige rom. Behovet for sterkere rekruttering kan derfor ikke løsrives fra spørsmål om omdømme og relevans. Stadig flere mediemuligheter og aktører forsterker behovet for en synlig og proaktiv tilstedeværelse i alle tilgjengelige kanaler. Makter vi å vise frem kirken som en offensiv og tydelig stemme i samfunnet, med en solid forankring i det sentrale kristne budskapet, kan det styrke bildet av kirken som en attraktiv og meningsfull arbeidsplass.

Derfor er det viktig å styrke kirkens kommunikasjonsarbeid ytterligere, som en del av satsingen på rekruttering. Ikke minst kirkens digitale kanaler gir store muligheter for å posisjonere kirken enda sterkere og tydeligere. Strategisk og målbevisst bruk av disse kanalene er med på å gi kirken troverdighet og vise dens relevans inn i folks hverdagsliv.

I tillegg til generell satsing på mottakerorientert kommunikasjon, vil det bli utviklet en egen kommunikasjonspakke knyttet til rekrutteringsprosjektet.

Det vil spesielt bli arbeidet med hvordan vi kan reflektere satsingen på rekruttering inn i alt arbeid som gjøres i de ulike kanalene, for å forsterke, bygge synergier og synliggjøre alle ulike tiltak i prosjektet.

Delmål:

1. Ungdommene engasjerer seg i kirken
2. De regionale nivåer opplever god kommunikasjon med kirken sentralt

Tiltak – overordnet:

- Det utvikles en langsiktig ekstern og intern kommunikasjonsstrategi og –plan for ulike tiltak og aktiviteter.

- Sammen med bispedømmene legges en plan for å kunne presentere gode nyhets- og featuresaker nasjonalt, regionalt og lokalt, som synliggjør kirkens flerfaglige bredde og samfunnsengasjement, og som styrker kirkens omdømme.
- Utvikle kommunikasjonsressurser i form av en «verktøykasse» for bruk i menighetene. Denne kan bygges opp over tid og med flere bidragsytere underveis. Her kan det være maler til brosjyrer, materiell, tekster, fotografier, illustrasjoner, plakater, forslag og retningslinjer for bruk av SoMe-kanaler på menighetsnivå etc.

Tiltak – konkret:

- Det planlegges ulike kampanjer på nettsider/i sosiale medier i samarbeid med utdanningsinstitusjoner og bispedømmer, til bruk både eksternt og internt
- Kampanjene vil bli reflektert i mange ulike kanaler, etter en detaljert kommunikasjons-strategisk plan
- Film vil stå i sentrum. Undersøkelser viser at film skaper 60 prosent mer engasjement på SoMe (sosiale medier) enn tradisjonelle fotografier (Kilde: Braffon.com). Korte videoer som umiddelbart skaper nysgjerrighet vil prioriteres i SoMe-satsingen for rekruttering

Budsjetteksempel:

- Produksjon, inkl. videreutvikling av idé, manus, opptak og ferdigstilling sammen med et byrå: 100.000 kr pr. film. Til sammen 500.000 kr.
- Sponsing, inkl. rådgivning fra Mindshare: 30 000 kr pr. film. Til sammen 120.000 kr.
- Totalt: 620.000 kr pr film.
- Samlet beløp for en offensiv kommunikasjons-satsing beregnes til ca. 1 500 000.

4. Kunnskapsinnhenting

For å styre innsatsen er det viktig å ha tilstrekkelig kjennskap til bredden av rekrutteringsmekanismer. Det eksisterer verdifullt kunnskapsmateriale fra nyere samfunnsforskning og KIFO- rapporter. Et pågående treårig forsknings- og utviklingsarbeid (2016-18) fra MF og VID innen trosopplæring, kirkelig utdanning og tjeneste forventes å bringe viktig ny kunnskap til kirken sentralt.

Forskningsprosjektet ser på hvordan ungdom tar sine valg, og hvordan de kan motiveres til å velge kirkelig utdanning og tjeneste. Det å innhente informasjon/bestille relevante forskningsprosjekter og undersøkelser, vil kunne bidra til å beskrive en stadig oppdatert situasjon samt sammenhenger og målbar effekt av ulike strategier.

Det kan også være aktuelt å etablere et samarbeid med ett eller flere av de store markedsundersøkelsesinstituttene i dette arbeidet.

Prosjektteam og prosjektledelse

For å lede prosjektet etableres et prosjekt-team i Kirkerådet. Skal prosjektet få en organisatorisk tyngde og slagkraft, er det en forutsetning at flere enn én person i sekretariatet har dette som nedfelte arbeidsoppgaver. Arbeidet vil ledes via en oppnevnt styringsgruppe i Kirkerådet, hvor også Bispemøtet, bispedømmerådene og KA blir invitert inn.

Det opprettes referansegrupper og møteplasser med representanter for bispedømmerådene, utdanningsinstitusjoner, barne- og ungdomsorganisasjoner og fagforeninger mm.

Budsjettramme for rekrutteringsprosjektet

I dette dokumentet er det gitt en begrunnelse for hvorfor et slikt rekrutteringsprosjekt er nødvendig. Det er gitt en skissemessig beskrivelse av prosjektet som grunnlag for vedtak og igangsetting. En detaljert prosjektplan med budsjettering vil bli utviklet som en del av prosjektets oppstart. Det anbefales at prosjektet får oppstart høsten 2017 og avsluttes ved utgangen av 2020. Avslutningsfasen av prosjektet vil legge til rette for økonomi og strukturer for en videre satsing på rekruttering innenfor driftsorganisasjon og driftsbudsjett.

Prosjektet legger opp til et bredt samarbeid og til tildeling av vesentlige midler til kirken regionalt, til samarbeid med kirkelige utdanningsinstitusjoner, til barne- og ungdomsorganisasjoner og til relevante bidragsytere. Prosjektskissen forutsetter også at det er et tilstrekkelig robust prosjektteam i Kirkerådet for ledelsen av prosjektet.

Budsjettskisse:

	2017	2018	2019	2020
Prosjekter barn- og unge	100 000	200 000	200 000	200 000
Rekruttering til kirkelig utdanning	600 000	1 200 000	1 200 000	1 200 000
Kommunikasjonsprosjekter	400 000	1 500 000	1 500 000	1 500 000
Søknadsbaserte tildelinger	0	1 200 000	1 200 000	1 200 000
Dokumentasjon/undersøkelser	200 000	600 000	600 000	600 000
Prosjektteam	800 000	2 800 000	2 800 000	2 800 000
Sum	2 100 000	6 300 000	6 300 000	6 300 000

Kommentar til budsjettskissen

Høsten 2017 har karakter av oppstarts-semester. Noen av tiltakene er under forberedelse og vil kunne iverksettes allerede høsten 2017. For øvrig vil igangsetting preges av tilsettinger i nasjonalt prosjekt-team, rigging av styringsgruppe, referansegrupper og den brede samarbeidsplattformen som dette prosjektet er avhengig av. Høsten 2017 vil også bli brukt til å forberede struktur og prosesser på utlysning og rapportering for å sikre at prosjektet blir kvalitetssikret og lagt til rette for erfaringsdeling. Prosjektet tilrettelegges for å fungere som en lærende organisasjon.

Årene 2018 til 2020 er prosjektets arbeidsår. Fokus på forholdet mellom et godt prosjekt og samvirke med og planlagt implementering i driftsorganisasjon vil være et fokus gjennom hele prosjektperioden, men vil særlig prege prosjektets avslutningsår.

To av budsjettområdene er særlig knyttet til tildelinger til samarbeidspartnere. På området rekruttering til kirkelig utdanning er det særlig utdanningsinstitusjoner som er i fokus samt samarbeid med bispedømmerådene. På området søknadsbaserte tildelinger vil det legges til rette for større og mer spesifikke prosjekter med et bredt tilfang av potensielle søkere. Budsjettområdet «dokumentasjon/undersøkelser» gir mulighet for å bestille nødvendig kunnskap om rekrutteringstemaer på vår sektor.

Særlig om bruk av Kirkens Landsfond

I Prop. 55 L (2015-2016) i kap. 4.2.2 Den norske kirkes landsfond er det følgende omtale:

Under okkupasjonstiden 1940–1945 avsto prester i Den norske kirke fra å motta lønn fra staten. Prestene ble i stedet lønnet ved gaver fra menighetene og andre innsamlede midler. De oppsparte prestelønningene ble ved stortingsvedtak 13. desember 1956 omdannet til Den norske kirkes landsfond. Vedtektene for Landsfondet ble fastsatt i stortingsvedtaket.

Fondet har et styre på tre medlemmer. Departementet, Kirkerådet og Bispemøtet utpeker ett medlem hver. Etter vedtektene er styrets oppgave begrenset til å disponere fondets nettoavkastning (bruttoavkastning fratrukket styrehonorar og sekretærgodtgjørelse) til følgende formål:

- a) styrking av prestedtjenesten i økonomisk vanskeligstilte områder
- b) oppføring av kapeller i avsidesliggende strøk
- c) bispedømmerådets arbeid
- d) andre formål til beste for kirken, menighetene og prestene

Tildelingen av tilskudd fra Landsfondet foretas av styret en gang i året på bakgrunn av innkomne søknader etter forutgående kunngjøring. I senere tid har de årlige tilskuddene i hovedsak vært til formål nevnt under bokstav d) over. Departementet har hatt ansvaret for å forvalte og administrere fondet.

Fondets grunnkapital i 1956 var på ca. 8 mill. kroner. Fondets kapital er i dag på ca. 20 mill. kroner. De seneste årene har det av avkastningen årlig vært utdelt i alt ca. kr 400 000 i snitt, fordelt på 5–10 tilskuddsmottakere. Gjennomsnittlig tilskuddsbeløp har vært på ca. kr 60 000, varierende fra kr 10 000 til så mye som kr 200 000 i sjeldne tilfeller.

Landsfondet har begrenset betydning som finansieringskilde for kirken. Samtidig er administrasjonen og forvaltningen av fondet, søknadsbehandlingen og tilhørende tilskuddsforvaltning med rapportering og kontroll i ettertid relativt omfattende. Dessuten bør tilskuddsordningen gjennom Landsfondet ses i sammenheng med at det fra Opplysningsvesenets fond blir gitt tilskudd til kirkelige formål hvert år. Formålet med tilskuddet fra Landsfondet og fra Opplysningsvesenets fond er i praksis sammenfallende.

I høringsnotatet 2. september 2014 uttalte departementet følgende:

Departementet (...) mener at Den norske kirkes landsfond bør avvikles dersom kirken blir fristilt fra staten. Departementet kan ikke se noen grunn til at staten da bør ha noe ansvar for Landsfondet, eller at det bør beholdes som et særskilt regulert fond. Det omtalte stortingsvedtaket fra 1956 kan i så fall oppheves, og ansvaret for forvaltningen og disponeringen av Landsfondets midler kan legges til Kirkemøtet. I tråd med dette foreslår departementet at Landsfondets kapital blir tilført en selvstendiggjort kirke som egenkapital til fri benyttelse av Kirkemøtet.

Kirkemøtet 2015 uttalte:

Kirkemøtet støtter også at Den norske kirkes landsfond avvikles som et statlig styrt fond og at kapitalen tilføres det nye rettssubjektet.

I Prop. 1 S (2016-2017) står det videre om Den norske kirkes landsfond:

Avkastningen skal brukes til kirkelige formål. Fondet har vært administrert av departementet. Kapitalen var opprinnelig om lag 8 mill. kroner. Per 31. august 2016 hadde fondet en verdi på 25,1 mill. kroner. I samsvar med omtalen i Prop. 55 L (2015–2016) Endringer i kirkeloven (omdanning av Den norske kirke til eget

rettssubjekt) foreslår departementet at stortingsvedtaket fra 1956 om Den norske kirkes landsfond oppheves, og at midlene tilføres det nye rettssubjektet, jf. forslag til vedtak VIII.

Midlene i Landsfondet er ikke statens midler. Overføringen av Landsfondets midler til Den norske kirke har ingen konsekvenser for statens tilskudd til tros- og livssynssamfunn utenom Den norske kirke.

Stortinget vedtok å oppheve Kirkens Landsfond 17. desember 2017 jf. Prop. 1 S (2016-2017) pkt. VIII, og Kulturdepartementet overfører midlene i fondet til rettssubjektet Den norske kirke.

I KR 61/16 ble det vedtatt følgende:

«Det er ikke tilgjengelige midler til å realisere Kirkemøtets strategiske satsinger. Det fremmes egen sak til Kirkerådets møte i mars 2017 med forslag om å bruke deler av Kirkens Landsfond til et rekrutteringsprosjekt» som en oppfølging av komiteens innstilling i sak KM 18/16:

«Komiteen har drøftet om det bør avsettes midler til strategisk satsing allerede fra 2017. Den økonomiske situasjonen for 2017 er uavklart, og ressursituasjonen i bispedømmerådene er anstrengt. Komiteen ser alvorlig på situasjonen med kutt i prestestillinger, og ønsker å se dette i sammenheng med forslaget om strategisk satsing. Komiteen vil understreke den positive betydningen av å avsette midler til strategisk satsing i forbindelse med opprettelsen av det nye rettssubjektet, men setter som forutsetning at dette ikke medfører at midler til prestestillinger reduseres på bekostning av forslaget. Det er også viktig å hegne om tilskuddsordningen til trosopplæring, slik at satsingen opprettholdes.»

Ved å bruke av midler fra Kirkens Landsfond vil det være mulig å starte opp et svært viktig arbeid for å bedre rekrutteringen til kirkelige stillinger. En så stor satsing er det vanskelig å finne rom for innenfor det løpende driftsbudsjettet. Derfor synes bruk av fondsmidler som en god måte å finansiere slike ekstraordinære prosjekter. Samtidig er det på det rene at en slik satsing må være mangeårig (treårig) for å kunne forventes å ha effekt. Tilgjengelige midler i Kirkerådets budsjett kan finansiere deler av neste års kostnader, supplert med ytterligere midler fra Kirkens Landsfond.

I løpet av året vil det bli høstet verdifull erfaring med kapitalforvaltning for hele virksomheten, og vi vil komme tilbake til Kirkerådet med en vurdering av bruk av avkastningen fra OVF, Kirkens Landsfond, Tilleggsgavefondet m.fl, sett opp mot behov for kapitalforvaltning og bruk av midler til ulike formål. Det vil være et første element å øremerke hele Kirkens Landsfond til rekruttering nå. Da vil administrasjonen komme tilbake med forslag til forvaltning og bruk av fondet innenfor en rekrutteringsramme. Bruk av midler til rekruttering nå er imidlertid en forutsetning for å komme i gang med tilstrekkelig kraft og kapasitet med et arbeid som er av de mest betydningsfulle for fremtidig handlingsrom og handleevne for Den norske kirke.

Tidligere behandling i Bispemøtet i BM-10/16:

«Landsfondet var foreslått nedlagt også i 2012, og saken var da til behandling i Bispemøtet (BM 21/12). Vedtak i saken lød slik:

Bispemøtet vil uttrykke at avkastning fra Den norske kirkes landsfond har kommet kirken til gode gjennom bevilgninger til viktige tiltak som det ellers ikke ville ha vært midler til.

Bispemøtet er gjort kjent med de tanker som foreligger vedrørende en mulig utvikling av Den norske kirkes landsfond. Bispemøtet vil understreke den store symbolske betydning Landsfondet har i kraft av å være opprettet av lønnsmidler presteskapet nektet å motta under okkupasjonstiden 1940-1945. Dette bør

reflekteres i vurdering av hvordan fondets midler skal forvaltes ved en eventuell avvikling. Bispemøtet anbefaler imidlertid at fondet ikke avvikles på det nåværende tidspunkt.

Vurderinger

Det vurderes slik at fondet ikke kan overføres i sin nåværende form fra Stortinget til det nye rettssubjektet. Dersom midlene fremdeles skal forvaltes gjennom et fond, må et nytt fond opprettes.

Det er uheldig dersom midlene fra fondet blir benyttet uten et særlig henblikk og refleksjon over hvordan disse pengene ble tilgjengelige. Prestenes nedleggelse av den offentlige delen av sitt embete under andre verdenskrig er en av de største begivenhetene i Den norske kirkes moderne historie. Arven kirken har etter dette, både økonomisk og historisk, må tas hensyn til i videre bruk. På bakgrunn av vedtaket i BM 21/12 forstås det at Bispemøtet vektet fondets historie tungt i sitt syn på hvordan midlene skal benyttes.

BM-10/16 Vedtak:

Av hensyn til den historiske bakgrunnen for Den norske kirkes landsfond, mener Bispemøtet at fondets grunnkapital, som etter virksomhetsoverdragelsen overføres til kirken som et resultat av avviklingen av fondet, bør anvendes på en måte som reflekterer fondets opprinnelse. Fondet må fremme tiltak som styrker prestekallets identitet og integritet, og bidrar på en offensiv måte til rekruttering til prestedtjeneste.

Bispemøtet vil derfor at det opprettes et nytt kirkelig fond med utgangspunkt i landsfondets grunnkapital, som gjør at det årlige overskuddet kan benyttes i tråd med dette, jf. BM 21/12.»

BM-13/17 Vedtak:

Bispemøtet er innforstått med at Den norske kirkes landsfond er nedlagt som følge av forvaltningsreformen som trådte i kraft 1. januar 2017, og at fondets kapital er overført til Den norske kirke ved Kirkerådet uten nærmere føringer for bruk. Bispemøtet mener at Kirkerådet bør drøfte særskilt hvordan disse midlene bør forvaltes fremover. Generelt vil Bispemøtet uttrykke at tiltak rettet mot rekruttering til kirkelig arbeid må anses å være i pakt med fondets bakgrunn og særlige karakter, slik det også kom til uttrykk i BM 10/16.

Til det konkrete forslag om rekruttering vil Bispemøtet bemerke følgende:

- 1) Bispemøtet er kritisk til å bruke 8,4 mill. av midler som kommer fra landsfondet allerede i første regnskapsår, og ser at fondet på denne måten raskt vil tømmes.
- 2) Prosjektet mangler en helhetlig prosjektbeskrivelse, og makter ikke å synliggjøre hvordan prosjektet vil skape endringer på sikt, dvs. etter at prosjektperioden er avsluttet.
- 3) Prosjektet mangler en regional forankring, og gjør ikke god nok bruk av lokal kompetanse.
- 4) Bispemøtet er kritisk til at prosjektet forutsetter opprettelsen av fire stillinger i Kirkerådets sekretariat.

På denne bakgrunn vil Bispemøtet be om at det utarbeides en helhetlig strategi for rekruttering før saken fremmes for Kirkerådet til behandling. Bispemøtet vil også be om at det lages en egen sak om bruk av midler fra Den norske kirkes landsfond.

Økonomiske/administrative konsekvenser

Anvendelse av fondsmidlene i Kirkens Landsfond med kr 2,1 mill. til et prosjekt for å styrke rekruttering til Dnk vil redusere fondets størrelse. Verdien av fondet vil etter dette utgjøre ca. kr 23 mill. Det er viktig å peke på at tiltakene i prosjektet må videreføres i flere år for å ha effekt. Dette vil kunne finansieres av effektiviseringsgevinster og mindreforbruk, samt at det kan bli aktuelt å foreslå ytterligere bruk av Kirkens Landsfond til formålet.

Dette vedtaket oppfyller vedtaket i KM 18/16 om å sette av inntil kr 10 mill. i 2017 til strategiske satsinger «under forutsetning av at midler til prestatjeneste ikke reduseres». Kirkemøtet 2018 vil derfor orienteres om dette KR-vedtaket som en del av Kirkerådets økonomirapportering til Kirkemøtet i 2018.