

## Utfyllende notat om rekruttering til orientering – vedlegg til KR sak 07/17

### Administrativt

Kirkerådet har gjennomført et toårig prosjekt for 2015 og -16 med fokus på utfordringer innen *rekruttering* i de fire profesjonsgruppene diakon, kantor, kateket og prest. Kirkerådet gjennomgår våren 2017 sin egen organisasjonsmodell, hvor de ulike arbeidsområder skal kartlegges, forankres og prioriteres.

### Forankring

Satsing på rekruttering er forankret i Kirkemøtets visjonsdokument for 2015-18 (KM sak 7/14): *Flere får lyst til å arbeide i kirken*. I denne perioden har Ungdommens kirkemøte (UKM) hatt rekruttering som sak i 2015. UKM-vedtak utfordrer alle lag i kirken til å satse på rekruttering. KR har som intensjon å fremme saken på ny til KM 2018.

De siste tiårs relativt svake rekruttering til profesjonsstudiene har i sterk grad gjort denne satsingen nødvendig. Dette gjelder både diakon-, kantor-, kateket- og prestegruppen. Det er jevnt over for få søkere til studier og stillinger. Kombinert med stadig høyere alder blant disse yrkesgruppene, benevnes dette mer og mer som en rekrutteringskrise.

For prestene ser det slik ut (kilde Etatsstatistikken):

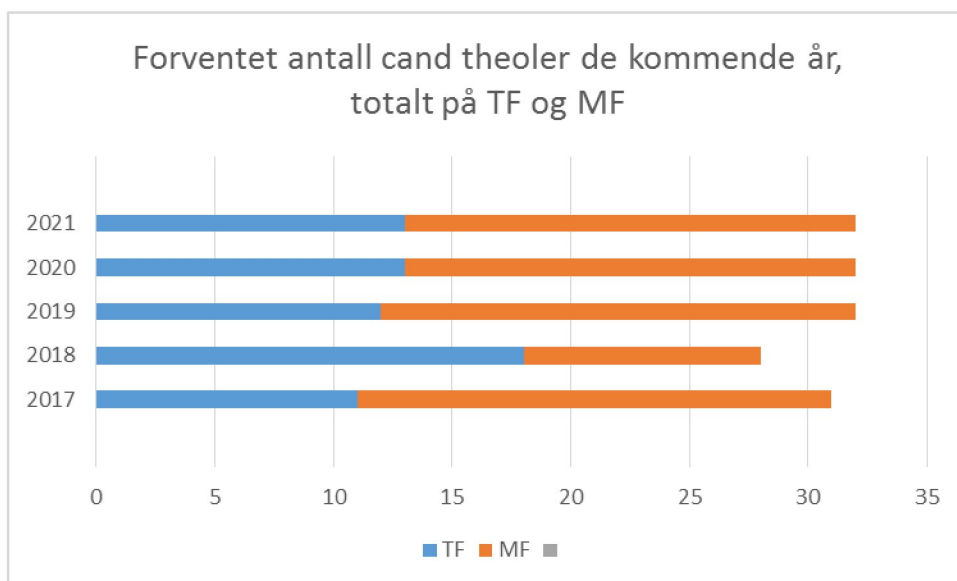
År	Fratreden	Ordinasjon
2012	66	44
2013	91	45
2014	76	41

Dette er fratredener uten at man går til annen prestestilling.

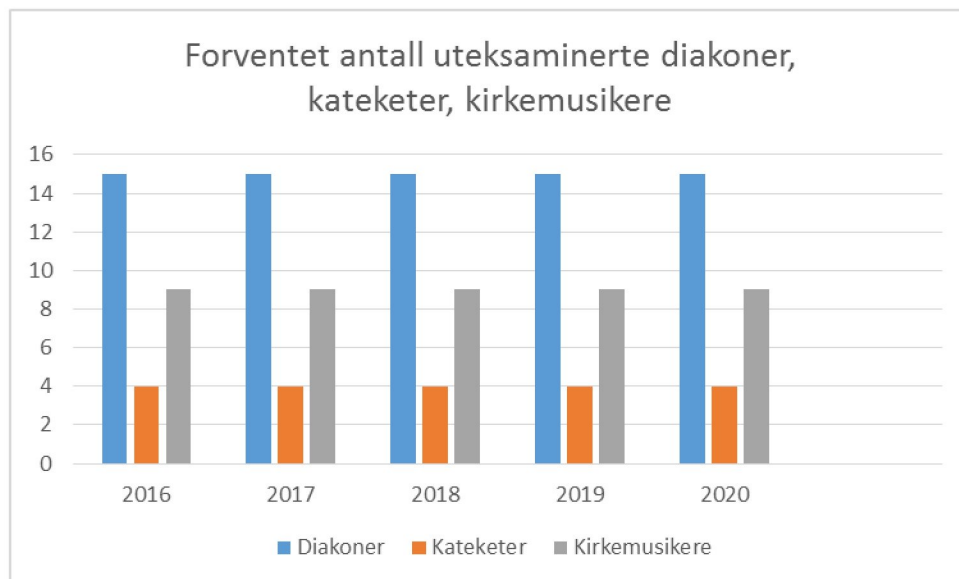
### Målsetting for satsing på rekruttering er

- at flere søker seg til og fullfører profesjonsstudier
- at flere starter i profesjonsstillinger og blir der
- at flere profesjonsutdannede som arbeider utenfor kirken går inn i kirkelig tjeneste

### Statistikk og tall



Ut fra opplysninger fakultetene har gitt, forventes om lag 30 prester uteksaminert i hvert av de kommende år. Hvor mange av disse som går inn i prestestillinger, er vanskelig å spå. For de øvrige profesjonsgrupper forventes det uteksaminert om lag 15 diakoner, 9 kirkemusikere og 4 kateketer i tilsvarende tidsrom. For disse gruppene er yrker innen undervisning, administrasjon og helse konkurrerende med det kirkelige arbeidsmarked.



404 prester er over 60 år. Det tilsvarer 1/3 av prestestanden. Bare 16% av prestestanden er under 40 år. Diakon- og kantorgruppen har også en liknende høy alderssammensetning.

Statistikk basert på tall fra bispedømmerådene for 2016 viser at 53 prester sluttet, enten fordi de gikk til AFP eller til vanlig pensjon. I tillegg sluttet 29 prester i arbeidsfør alder og gikk over til annet arbeid. Totalt blir tallet 82 prester som fratrådte stilling i 2016, mot 63 personer tiltrådte.

Hvis man tenker at alle nåværende prester står i stilling til de er 67 år, er forventningsverdien at 58 prester skal slutte hvert år de neste årene. Dette er tall på avganger kun til pensjon. Hvis man har et mål om rundt 25 nye prester i året (i 2016 ble 23 prester nyansatt fra utdanning, 34 prester totalt ble vigslet), er det for 2016 om lag halvparten av de 53 som gikk over til pensjon.

### Utfordring

Hvordan kan kirkelig arbeidsmarked styrke omdømme og attraksjon? Hvordan kan kirkelig arbeidsgiverstrategi gi grunnlag for å rekruttere og beholde kompetente medarbeidere?

### Kirke, samfunn og yrkesvalg

Forskningen 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). Indre motivasjon, samfunnsnytte og utviklingsmuligheter er faktorer 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. Hvor befinner kirken seg i dette bildet?

Det religiøse landskap er i stadig endring (KIFO 2016). Rundt regnet 72 prosent av den voksne befolkningen i Norge er medlemmer av Den norske kirke. En stor del av disse benytter seg av kirkens tjenester i forbindelse med dåp, konfirmasjoner, bryllup og begravelser. Vi vet at det norske samfunn

er blir mer mangfoldig og at oppslutningen om Den norske kirke er gått ned (KIFO/Holberg og Brottveit 2014, Schmidt 2010). Et tydelig uttrykk for dette er nedgang i dåpstill. Dåpstallene har minket med omtrent 40 prosent på førti år. Norge er blitt et mer pluralistisk samfunn (KIFO 2010), og befolkningen blitt mer sammensatt. Sekularisering gir seg uttrykk i bl.a. løsrivelse fra autoriteter og tradisjoner, slik som kirken.

Innenfor religionssosiologien er det en kjent sak at yngre mennesker til vanlig fremstår som mindre religiøse og lokalkirkelig engasjerte enn eldre mennesker. KIFO-undersøkelse vedr kirkevalget i 2015 viser at gruppen mellom 15 og 29 år er mindre opptatt av det som skjer i det lokale kirkelige miljøet enn øvrige aldersgrupper. De unge oppfatter seg heller ikke i samme grad som eldre som 'personlig kristne'. Likevel er det grunnlag for å hevde at denne gruppen har en positiv relasjon til kirken, men at de ikke selv har noe ønske om å drive den kirkelige virksomheten videre.

Samtidig er religion og tro jevnlig gjenstand for kronikker og innlegg i aviser og medier, og livssynsdebatter foregår på mange samfunnsarenaer. I kjølvannet av Stålsett-utredningen arbeider regjeringen med å utarbeide en ny og helhetlig tros- og livssynspolitikk. Høsten 2016 startet TF en utdanning for «dialogpiloter» som skal ut i ungdomsskoler og videregående skoler de neste tre årene. Der skal pilotene få 5.000 elever til å snakke om tro og identitet. Studiet er et samarbeid mellom kristne, human-etikere og muslimer. Dekan Aud Tønnessen tror det vil komme en ny generasjon kristne som har erfaring med å gi uttrykk for tro og identitet i et flerreligiøst samfunn.

Forskningsfunn fra MF (Tone Stangeland Kaufman 2017) viser at tro og religionstilhørighet går fra å ha et kognitivt fokus til å bli mer praksis- og estetisk orientert, noe som blant annet viser seg ved lystenning og bønnevandring, og ved at kirkebygget for mange blir et sted man bare kan være i.

Ansatte i kirken skårer svært høyt i brukerundersøkelse fra Direktorat for forvaltning og IKT (DIFI) i 2015. De kirkelige ansatte som rollemodeller og 'kirkens ansikt' kan ikke overvurderes. Man vet at ca 90% av de som velger kirkeprofesjonsstudier har vært engasjert i menighets- og organisasjonsarbeid. Mange av disse har også erfaring fra folkehøgskole eller bibelskole. Egne erfaringer med kirken som en positiv og livsnær arena er således en verdfull livskompetanse og kan påvirke yrkesvalget. Dette er en meget aktuell gruppe å rekruttere fra.

DIFI-undersøkelsen viser at kirkens diakoni- og kulturfelt er blant de viktigste treffflater til folket, samt at om lag 90% av alle gravferder skjer ved kirkelig medvirkning. Et opprop ført i pennen av diakoniutvalget i Oslo domkirke til Kirkemøtet 2017 oppfordrer: «Vi håper kirken også etter løsrivelsen fra staten vil være majoritetens naturlige forankring i livet. Kirkens kontaktflate bør nå videreutvikles med den livshjelp diakonien kan bidra med i menneskelivets ulike svinger.» Diakoni, musikk- og kunstuttrykk danner et mangfold av ansikter som kan gi sine stemmer til tro, trøst, håp, fellesskap, mot og kampvilje. Alt dette skaper broer som binder kirken til folket. Broer som er identitetsbyggende og som rekrutterer til ulike nivåer av engasjement.

Man kan derfor si at religion, tro og livssyn er aktuelle temaer i tiden, men at kirkelige yrker som relaterer seg til dette ikke er tilstrekkelig konkurransedyktige. Det er en stor utfordring for alle aktører i kirkelandskapet å møte denne negative utviklingen, for om mulig å snu den. Profesjonsstudier tar fra fire til seks år, og det er i hovedsak prestestudentene som med sikkerhet kan regne med 100% stilling etter endt studium. Ved MF møtte likevel bare 20 teologistudenter opp ved studiestart høsten 2016, ift ca 30 som meldte seg ved søknadsfristen i april. Hva som medførte at så mange endret sitt valg vet fakultetet lite om, bortsett fra at noen av disse endret til andre studietilbud ved fakultetet. For de øvrige profesjoners vedkommende er det dokumentert at ufrivillig deltid er krevende dersom lønnsnivået ikke står i forhold til studiegjeld og levekostnader. Dette gir

viktige signaler til kirkens arbeidsgivere om å legge til rette for en politikk som både rekrutterer og beholder kompetente arbeidstakere.

#### **Eksempler på gjennomførte tiltak og aktiviteter i 2015-16**

- Rekrutteringskonferanser arrangert i januar og november 2015, samt november 2016
- Magasinet *Jobb som forandrer*, en informasjonsavis med redaksjon i KR og økonomisk støtte fra bispedømmer, fagforeninger, utdanningsinstitusjoner og KA. Utgitt som bilag til alle Vårt Lands abonnenter 3. mars 2016, samt som en egen avis med ekstra opptrykk på 31 200 eksemplarer i april. Dette ble distribuert til alle bispedømmer og bidragsyttere, samt sendt i egen informasjonssending fra KR til alle landets menigheter
- Digital oppfølging på [www.kirken.no/jobb](http://www.kirken.no/jobb), facebook og ulike bidragsyteres nettsider
- Studentambassadører og ansatte fra utdanningsinstitusjoner har besøkt utvalgte ungdomsfestivaler, ungdomsting, bibel- og folkehøgskoler
- Rekruttering er synliggjort med stand og informasjon på ulike konferanser
- Ivaretagelse av nettverk mellom KR, fagforeninger, utdanningsinstitusjoner, bispedømmer og KA
- Opprettelse av koordineringsgruppe for rekrutteringstiltak med representanter fra NMH, MF, VID, TF og KUN. Denne har fungert som et orienteringsorgan mellom KR og de ulike institusjonene
- Ulike satsinger i bispedømmene; ungdomsår, deltakelse i karrieredager, rekruttering som tema på stiftsdager, ved vitasjer og i medarbeidersamtaler

#### **Rekrutteringssatsingen og effekt**

Magasinet *Jobb som forandrer* har blitt delt ut i mange sammenhenger. Bladet ble omtalt i Nytt norsk kirkeblad 3/16 med følgende konklusjon: «Magasinet er en fulltreffer. Den kirkelige arbeidshverdag skildres på en troverdig og inspirerende måte». Likevel konkluderer omtalen: «De kirkelige ansatte som rollemodeller kan ikke overvurderes. De er mer verd enn all verdens gode hefter og brosjyrer.»

#### **Rollemodeller**

Geir Holten underviser ved Viken folkehøgskole. Han bekrefter verdien profesjonsutøverne har som rollemodeller. Det personlige møtet, å få besøk av unge studenter, få tid til samtale og spørsmål gir en enestående mulighet til formidling og inspirasjon. Selv om Viken ikke har ført noen statistikk over effekten av dette, er det fra skolens synspunkt svært viktig at institusjonene reiser rundt til der hvor potensielle studentemner kan være. Fra fjorårets kull på Viken er til eksempel to elever nå kirkemusikkstudenter ved Musikkhøgskolen.

Samme svar gir Marit Elisabeth Berling ved Bibelskolen i Grimstad. Selv om det ikke oppgis noe tall, er hun tydelig på at mange av studentene søker seg videre til kirkelig utdanning. Skolen har også innarbeidet rutine med årlig besøk fra bl.a. MF, NLA, Misjonshøyskolen og IMI Institutt. Skolen har lagt informasjon om jobb i kirke og organisasjoner inn i timeplanen. Dette suppleres med besøk av ansatte fra lokale menigheter i Dnk, som formidler sin yrkeshverdag til stor inspirasjon. Dette bekrefter hvor viktig de kirkelige ansatte er som ambassadører og rollemodeller, både i forhold til konkrete utfordringer til unge i egen menighet, og ved å besøke utdanningssteder i nærmiljøet.

#### **Aktuell forskning**

MF og VID har høsten 2016 startet et treårig felles forskningsprosjekt under tittelen *Trosopplæring, kirkelig utdanning og tjeneste*. Prosjektet omfatter de fire profesjonsgruppene og vil blant annet undersøke forholdet mellom unges deltakelse i kirken og yrkesvalg. Det forventes at prosjektet vil gi nyttig og oppdatert kunnskap til kirken som helhet.

### **Videreføring av rekrutteringssatsingen?**

Skal rekruttering videreføres, må hele saken innrettes annerledes. Den må organiseres tyngre, både innad i KR og med forpliktende samarbeid med representanter for bispedømmene, KA, barne- og ungdomsorganisasjonene, utdanningsinstitusjonene og fagforeningsgruppene. Det må være klare mandater og øremerket økonomi. Engasjementet må ha retning ut til lokalmenighetene. Det er der rekruttering først og fremst skjer.

Rekrutteringskonferansen november 2016 ga KR og kirken konkrete utfordringer:

- **MF v/Atle O. Sjøvik:** Sett rekruttering som fast post ved medarbeidersamtaler. Lag en struktur for at oppfordringen kommer ut til alle som er ansatt i førstelinjen i menighetene.
- **TF v/ Mathias Eidberg:** Det må dannes et sterkere samhandlingsfokus og en strammere samarbeidsrelasjon som organiseres i et nasjonalt rekrutteringsprosjekt. Oppnevnt en responsgruppe fra ungdomsorganisasjonene og lag et konkret budsjett. Rekruttering må deles i to hovedaspekter: utdanninger og stillinger.
- **Agder og Telemark bispedømme v/Ole Jørgen Sagedal:** Det må etableres en felles profil for rekruttering som alle bispedømmer kan bruke.
- **Fagforbundet teoLOgene v/Sindre Stabell Kulø:** KR må velge noen gode rekrutteringsstrategier og være toneangivende i rekrutteringsøyemed. Det er utfordrende å tenke rekruttering i tida framover når det mest sannsynlig blir kamp om midlene.
- **Bispemøtet v/Rolv Nøtvik Jakobsen:** Akademisk kompetanse må aldri bli et problem for kirken. Fagene i seg selv fascinerer og er rekrutterende. Vi må se etter aktuelle grupper i miljøer hvor vi forventer å kunne rekruttere. Ivaretagelse av studenter er viktig.

Konferansen ga flere innspill til hva som forventes fra den nye kirkelige arbeidsgiveren: Arbeidsgivers strategi må kommunisere innad i kirken og utad i samfunnet, også til der hvor potensielle studenter og fremtidige kirkelige arbeidere befinner seg. Kirken må være tydelig på hva det rekrutteres til og hva kirken vil ha fra sine arbeidstakere. En attraktiv arbeidsgiver må ha kompetent ledelse som legger til rette for et godt arbeidsmiljø, og som gir rom for profesjonenes faglighet, utviklingsmuligheter og utøverskjønn.

Rda 24.1.2017