



Saksdokumenter:

KM 17.0/21 Rekrutteringsstrategi for Den norske Kirke

KM 17.1/21 (KR 83/20) Rapport for rekrutteringsprosjektet 2018-2020

KM 17.2/21 Første innstilling fra komité E

Rekrutteringsstrategi for Den norske kirke

Innstilling fra komité E

Sammendrag av saksorienteringen

Alderssammensetningen på ansatte i Den norske kirke kombinert med lave studietall, gjør det nødvendig å satse på rekruttering til kirkelig utdanning og arbeid. Rekrutteringsprosjektet 2018-2020 er gjennomført, og det har vært en positiv utvikling i søkere til kirkefaglige studier de siste årene. Prosjektet har avdekket rekrutteringsutfordringens omfang og kompleksitet. Dette krever at kirken svarer både raskt og langsiktig. Funnene fra prosjektet synliggjør at Den norske kirke trenger å utvikle en kultur og organisasjon som tiltrekker og engasjerer både unge mennesker og andre-karriere, og som samtidig engasjerer, utvikler og beholder medarbeiderne. Potensialet ligger i at kirken beveger seg bort fra prosjektbaserte og punktvis rekrutteringssatsninger, til et strategisk, tverrfaglig og helhetlig arbeid med rekruttering. For å få til dette, foreslås det å vedta en rekrutteringsstrategi for Den norske kirke.

Komiteens merknader

Komiteen legger saksdokumentet til grunn. Rekruttering er et viktig tema, både for og i Den norske kirke. Dette fordrer initiativ og bidrag fra ulike aktører i kirken, organisasjonene og utdanningsinstitusjonene. Komiteen vil understrek noen områder de ser som særlig viktige.

Der evangeliet forkynnes, i trosopplæring for barn og unge, i ungdomsarbeid, gjennom ledertrening og i små engasjementstillinger i menigheten har mange blitt utfordret til oppgaver og til utdanning til arbeid og tjeneste i kirken. Gjennom kirkens og det frivillige barne- og ungdomsarbeidet, korvirksomhet, ulike typer arbeidserfaring, veiledning av kirkelig ansatte, arbeidsuker eller via mulighet for små stillinger i kirken blir mange kjent med kirken. Særlig rekrutteringen til kirkemusikalsk arbeid er langsiktig, og derfor kan samarbeid med kulturskoler være aktuelt.

Undersøkelser viser til at mange unge ikke ser kirken som en karrierevei eller som et aktuelt arbeidssted. Komiteen vil understreke viktigheten av et godt HR arbeid. Det er helsebringende å ha arbeid som er meningsfylt og å være del av et arbeidsfellesskap hvor evner, anlegg og utdanning blir verdsatt. Det er også viktig at det blir gitt mulighet for utvikling og kompetanseheving.

Kirkerådet har vedtatt en plan for likestilling, inkludering og mangfold (LIM), som tematiserer mangfoldsbegrepet i Den norske kirke.

Komiteen understreker viktigheten av å være til stede på ulike arenaer, som utdanningsmesser og lignende, for å vise til kirkens muligheter for utdanning og arbeidssted. Kirken må invitere til og legge til rette for et godt samarbeid med barne- og ungdomsorganisasjonene. Det er utarbeidet en plattform *Kirkens unge* for forpliktende samhandling.

Komiteen viser til at rekruttering av personer med samisk eller kvensk språk- og kulturkompetanse bør prioriteres.

Komiteen ser det kan være et potensiale i rekrutteringen å være mer aktivt til stede på så studiestedene. Ikke alle studenter innen de kirkelige utdanningene har god nok kunnskap om hvordan kirken som arbeidsplass fungerer.

Kirkemøtets vedtak:

For å gi mer himmel på jord vil Den norske kirke kalle til tjeneste, engasjere, utvikle og beholde flere ansatte medarbeidere i kirken.

Kirkemøtet vil at:

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

2 Kirkelig ansatte er nærværende i ungdomsarbeidet og i ungdomsdemokratiet.

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

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

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

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

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

8 Ansatte medarbeidere representerer mangfoldet av medlemmer i kirken.

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

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

komitéleder

saksordfører