



Referanser: KR 83/20, KR 5/21, KM 17/21

Arkivsak: 21/04078-1

Rekrutteringsstrategi for Den norske kirke - Handlingsplan for Kirkerådet

Sammendrag

Denne saken følger opp Kirkemøtets vedtak i sak KM 17/21 Rekrutteringsstrategi for Den norske kirke, og foreslår en handlingsplan som tar utgangspunkt i vedtakspunktene fra sak KM 17/21. Handlingsplanen beskriver tiltak som skal gjennomføres av Kirkerådet i løpet av en treårsperiode. Handlingsplanen foreslår at Kirkerådet har en koordinerende rolle for det øvrige rekrutteringsarbeidet i Den norske kirke.

Forslag til vedtak

Kirkerådet vedtar følgende handlingsplan for treårsperioden 2022-2024 og ber om rapport når den er gjennomført.

Kirkerådet skal i perioden handlingsplanen gjelder for:

- 1.1 Styrke samhold og yrkesstolthet blant ansatte gjennom et prosjekt for å fremme god internkultur i kirken.
- 2.1 Utrykke 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
- 1.1 Styrke samhold og yrkesstolthet blant ansatte gjennom et prosjekt for å fremme 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 organisasjonene.
- 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 jobbe i kirken.
- 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.
- 6.1 Være en pådriver og tilrettelegger for samhandling om rekrutteringsarbeidet i Den norske kirke, blant annet ved å koordinere bispedømmenes arbeid med rekruttering.
- 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 jobbkirken.no og tilhørende kampanjer, i samarbeid med studiesteder og andre samarbeidspartnere.
- 7.3 Sørge for jobbkirken-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 rekrutteringsmaterieell 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 plan for en helhetlig og strategisk kompetanseutvikling-plan for alle ansatte, som kan tre i kraft med en eventuell ny kirkelig organisering.
- 10.1 Utarbeide en plan for kompetanseutvikling som ser kompetanseutvikling og åndelig fordypning i sammenheng, og gir rom for åndelig fordypning for den enkelte ansatte.

Saksorientering

Bakgrunn

Denne saken foreslår en handlingsplan som beskriver hvordan Kirkerådet skal følge opp Kirkemøtets vedtak i saken Rekrutteringsstrategi for Den norske kirke (KM 17/21). Handlingsplanen foreslås å gjelde for perioden 2022-2024.

Formålet med tiltakene i handlingsplanen er at Den norske kirke skal styrke sin rekrutteringsevne. Rekrutteringsutfordringene er identifisert som et av områdene som utgjør høyest risiko for virksomheten. For å gi mer himmel på jord trenger Den norske kirke å tiltrekke seg, engasjere, utvikle og beholde flere ansatte medarbeidere i menigheter over hele landet. Rekrutteringsarbeidets oppgave er å

sørge for at kirken har tilstrekkelige ressurser og riktig kompetanse, og slik gi kirken et best mulig utgangspunkt for å være en bekjennende, åpen, tjenende og misjonerende folkekirke, også i fremtiden.

Kirkemøtets vedtak i KM 17/21 forutsetter at det arbeides med tiltak på flere nivå i Den norske kirke. KM 17/21 beskriver dette blant annet ved modellen for rekrutteringstrakt for Den norske kirke. Dessuten sier vedtaks punkt 5 i rekrutteringsstrategien at “Koordinert, tverrfaglig samarbeid om rekruttering utvikles på tvers av nivåer, yrkeskategorier, arbeidsområder og virksomheter”. Handlingsplanen foreslår at Kirkerådet har en koordinerende rolle i dette arbeidet.

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

Kirkens brede kontaktflate er dens viktigste arena for omdømmebygging, og ansatte og frivillige er viktige ambassadører for kirkelig tjeneste.

1.1 Styrke samhold og yrkesstolthet blant ansatte gjennom et prosjekt for å fremme god internkulturen i kirken. Prosjektet er en integrert del av arbeidet med HR-strategi, og samtidig en del av kirkens øvrige kommunikasjonsarbeid. Gjennom prosjektet bevisstgjøres frivillige og ansatte sin rolle som ambassadører for kirkelig tjeneste og kirkens omdømme.

2. Kirkelig ansatte er nærværende i ungdomsarbeidet og i ungdomsdemokratiet

Det overordne målet for punkt 2-4 er å sikre stort volum og mangfold i de øverste delene av rekrutteringstrakten (se KM 17/21), gjennom utbredt bruk av identifiserte bestepiksler for rekruttering til kirkelig tjeneste blant unge (PIN-koden): Personlig oppfordring, Involvering i yrkespraksis, og Nærværende ansatte.

2.1 Utrykke 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. 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 organisasjonene.

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. 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.

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

Et strategisk HR-arbeid sikrer at Den norske kirke er en attraktiv arbeidsplass som rekrutterer, beholder og utvikler kompetente medarbeidere. Som tiltak for å sikre dette vil Kirkerådet i treårsperioden:

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 jobbe i kirken.

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.

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

Rekrutteringsstrategien innebærer at kirken går fra prosjektbaserte og punktvis rekrutteringssatsninger, til et strategisk, kontinuerlig og helhetlig arbeid med rekruttering. Arbeidet krever godt samarbeid og koordinering. Kirkerådet vil bidra til dette gjennom:

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

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

Godt kommunikasjonsarbeid er nødvendig i alle delene av rekrutteringsarbeidet, for å sikre at kirken tiltrekker seg, engasjerer, utvikler og beholder eksisterende og potensielle ansatte medarbeidere. I treårsperioden vil Kirkerådet:

7.1 Utarbeide en helhetlig kommunikasjonsstrategi for rekrutteringsarbeidet, inkludert en mediestrategi for kommunikasjon om kirkelig tjeneste.

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

7.3 Sørge for en jobbkirken-tilstedeværelse på utvalgte nasjonale festivaler og stevner, og på 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. Karrieredagene arrangeres i samarbeid mellom Kirkerådet, Bispemøtet, og aktuelle bispedømmer og studiesteder.

7.5 Gjøre rekrutteringsmaterieil tilgjengelig på samiske språk.

8. Ansatte medarbeidere representerer mangfoldet av medlemmer i kirken

En arbeidsstokk som gjenspeiler mangfoldet av sine medlemmer, bidrar til at kirken kan være relevant og troverdig for både eksisterende og potensielle medlemmer. I treårsperioden vil Kirkerådet:

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

Kirken benytter kompetanseutvikling som verktøy i arbeidet med å beholde og utvikle medarbeidere, og for å være en attraktiv arbeidsplass for en ny generasjon arbeidstakere. I treårsperioden vil Kirkerådet:

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

9.2 Utarbeide en plan for en helhetlig og strategisk kompetanseutvikling-plan for alle ansatte, som kan tre i kraft med en eventuell ny kirkelig organisering.

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

Kompetanseutvikling i kirken innebærer også åndelig fordypning, og underbygger slik kirkelig tjeneste som en unik mulighet i arbeidslivet. I treårsperioden vil Kirkerådet:

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

Økonomiske/administrative konsekvenser

Handlingsplanen gjennomføres innenfor gjeldende budsjetter for årene 2022-2024. I 2022 er det foreslått å finansiere tiltaket om lærlinger gjennom satsingen på «bygge fellesskap for barn og unge».