



**Referanser:**

**Arkivsak:** 17/00071-4

**Saksdokumenter:**

Rekruttering utfyllende notat til KR mars 2017.doc  
10\_2016 Den norske kirkes landsfond.pdf

## **Bruk av midler fra Kirkens Landsfond til rekruttering av kirkelige medarbeidere**

### **Sammendrag**

Denne saken er to-delt. For det første foreslås et bredt anlagt rekrutteringsprosjekt til kirkelige profesjoner. Rekrutteringsutfordringene Den norske kirke trolig står overfor i mange år fremover er trolig en av de viktigste forbedringsfaktorene for at kirken skal nå sine målsettinger. Det er foreslått 10 ulike innsatsområder som bør settes i gang. Forslag til tiltak er ulike, men vil trolig virke sammen og i samme retning dersom de blir iverksatt. Prosjektet går over tre år. I løpet av prosjektperioden må permanente tiltak og driftsoppgaver være implementert i driftsorganisasjonen, slik at prosjektet kan avsluttes som prosjekt. Tiltakene som beskrives i denne saken er oppgaver som det i dag ikke er ressurser til å løfte tilstrekkelig innenfor driften. Hensikten er å sette sammen en bred virkemiddelpakke, sette kraftig fokus i tre år, og planlegge hvordan dette kan ivaretas i en løpende driftsorganisasjon, innenfor eksisterende budsjettammer. Det vil bli utarbeidet fullt prosjektmandat og prosjektplan i etterkant, dersom saken blir vedtatt. Det har vært vurdert å utarbeide et fullstendig prosjektmandat og prosjektplan før denne saken skulle fremmes. Det er ikke gjort fordi det er viktig å komme i gang med arbeidet, fordi mange av enkeltdelene i forslaget til prosjekt er jobbet med tidligere, f.eks. Kirkemøtesaken om digital satsing, og fordi det trolig vil være best å komme i gang med prosjektet som så selv utarbeider fullstendig prosjektbeskrivelse. På den måten unngås at det må gjennomføres et forprosjekt, før vi kommer videre.

For det andre foreslås det å finansiere prosjektet 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» jf 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. Videre foreslås det å sette av kr 8,4 mill i 2017. Dette utgjør ett års kostnader av de tiltak som er foreslått (helårsvirkning), men hele summen blir ikke brukt opp i 2017 da det tar noe tid å komme i gang. 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. Det settes i gang et bredt anlagt rekrutteringsprosjekt i tre år med følgende deler:
  - a. Trosopplæring, barne- og ungdomsarbeid i menighet og organisasjon.
  - b. Rekruttering til Kirkelig utdanning.
  - c. Tiltak i forhold til de som er i utdanningsløp
  - d. Fokus på trivselsarbeid og livsfasefokus
  - e. Seniorpolitikk
  - f. Second career og tilbakerekruttering
  - g. Kommunikasjon av kirken og kirken som arbeidsplass
  - h. Oppdragsforskning
  - i. Prosjektteam og prosjektledelse
2. Midlene fra Kirkens landsfond øremerkes rekrutteringstiltak.
3. I 2017 bevilges det kr. 8,4 mill. fra Kirkens landsfond til å finansiere oppstarten av et tre-årig rekrutteringsprosjekt.

## Saksorientering

### Bakgrunn

Det har i flere år vært meldt om for svak rekruttering til de fire kirkeprofesjonene prest, kirkemusiker, diakon og kateket. Dette er en kjent utvikling gjennom de siste tiår, og konsekvensene har vært varslet lenge. Det som tilspisser situasjonen er at det nå er en så stor prosent høy alder i profesjonsgruppene, 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 5 årene i og med at det er for få underveis i studieløpene. Om krisen ikke skal ytterligere forverres deretter er avhengig 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.

### Kort historikk

Det er 15 år siden forrige større rekrutteringsprosjekt ble avsluttet. Dette var et tre-årig prosjekt med tre stillinger knyttet til Kirkerådet og KA. Prosjektet samarbeidet tett med bispedømmene og utdanningsinstitusjoner, utviklet brosjyremateriell, organiserte tilstedeværelse på utdanningsmesser. Prosjektet ble finansiert av departementet. 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 ovenfor 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 ut ca. 3 mill. til bispedømmenes rekrutteringsarbeid. Alle bispedømmerådene rapporterer om fokus og tiltak på området, i stor grad innenfor eksisterende driftsbudsjetter. Kirkerådet ble tilbudt 300 000 for å lede arbeidet med rekruttering. Kirkerådet sa nei da midlene 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.

Rekrutteringsprosjektet slik det er skildret i dette saksdokumentet har særlig hentet erfaring fra større rekrutteringsprosjekter innen helse, utdanning og forsvaret samt kirkenes egen erfaring fra rekrutteringsarbeid. Det har vært gjennomført flere konsultasjoner om rekruttering i kirken. Utdanningsinstitusjonene er mange og selv de største regnes for å være svært små i dagens høyskolemønster. En større nasjonal satsing på rekruttering har vært sterkt etterlyst. Et viktig mål for det treårige prosjektet er å legge grunnlag for en varig satsing på rekruttering i Den norske kirke.

Kirkemøtet har rekruttering som ett av satsingsområdene i visjonsdokumentet for 2015-18 (KM sak 7/14): *Flere får lyst til å arbeide i kirken*. Ungdommens kirkemøte (UKM) har behandlet dette i 2015. UKM-vedtak (04/15) utfordrer alle lag i kirken til å satse på rekruttering. Med denne forankringen har Kirkerådet de to siste årene arbeidet for å koordinere og styrke arbeidet med rekruttering. Utdanningsinstitusjoner, fagforeninger, bispedømmer og barne- og ungdomsorganisasjoner har sterke bestillinger til Kirkerådet om å lede et større og langsiktig prosjekt. Dette dokumentet vil gi noen grunnlagsmomenter for en slik satsing.

### Tallenes tale

I KA-sektoren er 60% av diakoner og 54% av kirkemusikere over 50 år (kilde KA statistikk 2014).

For disse profesjonsgruppene er avgang grunnet alder en felles rekrutteringsutfordring, og denne forventes å øke i antall de neste årene. Balansen mellom avgang og rekruttering er skjør, og for kirkemusikerne kritisk.

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 kirkelig undervisning er at andelen deltidsansatte i disse profesjonsgruppene er høy. KA statistikken for 2014 og 2015 viser deltidsansatte i prosent:

Kirkemusikere 60% / 61%

Diakoner 43% / 38%

Kirkelig undervisning 57% / 60%

Statistikken dokumenterer at deltidsansatte generelt trives dårligere i sitt arbeid enn fulltidsansatte.

I presteskapet er 60% over 50 år. Gruppen over 60 år utgjør 32% av alle prestene. Bare 16% er under 40 år.

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

Dette er fratredener uten at man går til annen prestestilling (fratredener til AFP eller til vanlig pensjon samt overgang til annet arbeid). Oversikten viser et årlig negativt gap i de fem siste år på mellom 22 og 46 prester.

Fakultetene forventer uteksaminert om lag 30 prester, 15 diakoner, 9 kirkemusikere og 4 kateketer hvert år de kommende 3-4- år. Noen studenter tilhører andre trossamfunn, er av annen nasjonalitet eller ønsker andre typer arbeid. Disse vil trolig ikke søke stilling i Den norske kirke. Forventningsverdien er usikker. 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.

Tallene representerer flere typer usikkerhet. To eksempler:

- En betydelig gruppe av de som tar master i diakoni tilhører andre kirkesamfunn eller har grunnutdanning som ikke kvalifiserer til diakonstilling. I tillegg vil en del rekrutteres til stillinger innen institusjonsdiakoni.
- Ved MF møtte 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.
- Flere som starter på teologistudier tilhører andre trossamfunn

Av 126 presteansettelser i bispedømmene i 2016 kom 23 personer fra ikke-kirkelig yrke og kun 23 rett fra studiene. Majoriteten representerte ansettelse fra én prestestilling til en annen. Det er altså den bestående prestand 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.

Kirkerådet mener at det er mulig å snu denne utviklingen. Alle de kirkelige aktører har fokus på å danne en samhandling dersom det gis økonomi til organisert strategi og tiltak sentralt, regionalt og lokalt.

#### **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

Kirken og organisasjonene utfører et viktig arbeid overfor barn og unge. Mye rekruttering skjer fra folkehøyskoler, bibelskoler og fra tilgrensende utdanninger. Det er dokumentert at over 90% av de som velger kirkelige yrker er motivert ut fra egne erfaringer i kirke eller organisasjon. En satsing på rekruttering må ha et fokus på dette. Gjennom et utstrakt tilbud får disse aldersgruppene mulighet til å utvikle en fortrolighet og tilhørighet til en kristen livstolkning og identitet. Forutsetningen er at det hele tiden finnes profesjonell betjening med gode arbeidsvilkår, med solid grunnutdanning samt tilbud om adekvat etter- og videreutdanning. Dette er nøkkelfaktorer for at den enkelte på sin arbeidsplass kan være en rekrutterende medarbeider og god leder av frivilligskap.

Rekrutteringssatsingen må kommunisere 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 ti satsingsområder. 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 samt utdanningsinstitusjoner og barne- og ungdomsorganisasjoner.

#### **Satsingsområder for rekrutteringsprosjektet**

1. **Trosopplæring, barne- og ungdomsarbeid i menighet og organisasjon.** En god trosopplæring, et godt barne- og ungdomsarbeid og en offensiv ledertrening er viktige forutsetninger for rekruttering. Tilstedeværelse av kirkelig ansatte i dette arbeidet er nødvendig samt en bevissthet på å utfordre barn og unge til å tenke kirken som framtidig arbeidsplass. Ressurser innenfor temaer knyttet til kall og tjeneste må videreutvikles.

Tiltak:

- a) Utvikling av ressursmaterieil til trosopplæring med vekt på 11 åringer, konfirmasjon og 16-30 gruppen. Utvikle rekrutteringsressurser til vingårdssøndagen og andre

søndager i Kirkeåret

b) Tildeling av stipender og prosjektmidler etter søknad fra

- barne-og ungdomsorganisasjoner, til
  - ledertreningsprogrammer
  - tiltak som fokuserer på kirkelige yrkesmuligheter
- menigheter, til lokale tiltak og satsinger innen rekruttering, til
  - konfirmanter som satsingsgruppe
  - ungdommer i videregående som er i orienteringsfasen mot valg av utdanning
  - tiltak som stimulerer kontaktflaten mellom den lokale menighet og organisasjon, mellom menighet og utdanningsinstitusjon
  - tiltak som profilerer kirkelig / organisatorisk satsing overfor ulike nye kommunikasjonsplattformer
    - informasjon om kirkelige yrker på nettsider/ i hefter om utdanningsvalg
  - tiltak som markedsfører kirken som 'lærlingsted', f.eks. ved kirkelig arbeidsuke for ungdomsskoleelever
  - styrke menigheter og staber til å være rekrutterende fellesskap
- bispedømmer, til
  - rekrutteringsfremmende tiltak i prostier og menigheter
  - tiltak for å heve kompetansen til de som skal være rekrutterende (forberede en praksisplass 'der det svinger!')
  - systematisk utarbeidelse av innførings- og oppfølgingsprogrammer for utenlandske profesjonsansatte (mentortjeneste)
  - å stimulere menigheter og ansatte til å se og utfordre enkeltpersoner
    - gi praksismulighet og økonomisk støtte til studenter fra egen menighet

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

Tildelte midler til prosjekt følges opp sentralt gjennom hele prosjektperioden (inkl. forberedelse og evaluering). Tildeling av prosjektmidler forutsetter en avsluttende rapport, som vil generere viktig dokumentert kunnskap.

Samlet beløp kr 950 000

2. **Rekruttering til Kirkelig utdanning**

Et fokus spesielt rettet mot 17-23 åringer med målsetting om å søke kirkelig utdanning.

Dette forutsetter et nært samarbeid med utdanningsinstitusjonene og med bispedømmerådene.

- Breddeinformasjon om kirkelige stillinger og kirkelig utdanning til
  - folkehøyskoler
  - bibelskoler
  - utdanningsmesser
  - større ungdomsmønstringer inkludert Ungdomsting etc.

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

Tiltak:

- stimuleringstiltak til utdanningsinstitusjonene
- rekrutteringsmateriell
- større satsing på sosiale medier rettet spesifikt på å søke kirkelig utdanning
- rekrutteringsteam

- Alle kirkeansatte utfordres til å snakke om kirkelig utdanning og utfordre unge og voksne til å kvalifisere seg til kirkelige stillinger.

Samlet beløp: kr 800 000

### 3. **Tiltak i forhold til de som er i utdanningsløp**

Samarbeid med utdanningsinstitusjonene, bispemøtet og bispedømmene.

- videreføring av Veien til prestatjeneste (VTP) og innføring av Veien til vigsletjeneste (VTVT)
- nasjonal visjonssamling med alle som er i kirkelige utdanningsløp

Det legges et særlig fokus på de som nærmer seg slutten av sine utdanningsløp. Det legges strategier i forhold til studenter i relevante mastergradsløp som kan konverteres/utbygges i forhold til tilstrekkelige kompetansekrav på kirkelig stilling.

Samlet beløp: kr 250 000

### 4. **Fokus på tidlig yrkesfase**

Videreføre den satsing som har vært på dette over tid med bla obligatoriske veiledningsgrupper etc. – vurdere nye tiltak.

Samlet beløp: kr 50 000

### 5. **Fokus på trivselsarbeid og livsfasefokus**

Fornøyde medarbeidere er rekrutterende. Fornøyde medarbeidere blir lengre i sine stillinger. Virksomhetsoverdragelse, organisasjonsendringer, eventuelle endringer i økonomiske rammer nødvendiggjør et fokus på HR og trivselsarbeid. I de omfattende endringer som nå pågår i vår kirke er det nødvendig å arbeide særlig med trivselsarbeid som rekrutterende strategi. Det vil søkes nært samarbeid med KA og med fagforeningene i dette arbeidet.

- Utvikle ressurser som verktøy for kirkelige staver, jf arbeidsglede- oppleggene til KA.

Samlet beløp: 800 000

### 6. **Seniorpolitikk**

I forlengelse av forrige punkt. I påvente av større nyutdannede kull er det særlig viktig å fokusere på at eldre medarbeidere står lenge i sine stillinger. Tiltakspakker utvikles og finansieres gjennom bestående ordninger (utviklingsbehov). Fremtidige kostnader til AFP fremover vil alene kunne begrunne å bruke en vesentlig sum fra driftsbudsjettene (ikke prosjektet) på seniorpolitiske tiltak, dersom det resulterer i lavere AFP-uttak. Virksomheten vil likevel spare penger.

Samlet beløp: (inkludert i punkt 5)

### 7. **Second career og tilbakekruttering**

Arbeidsmarkedet i Norge er og vil antagelig over tid forbli labilt. Dette bidrar til at flere nyorienterer seg etter fullendt annen utdanning og yrkespraksis. Gode modeller for videreutdanning, god markedsføring av kirken som arbeidsplass samt målrettet oppfølging av mennesker som har gått ut av kirkelige stillinger er særlig viktig. Et fokus vil også være på kompetente medarbeidere særlig innen kirkemusikk, diakoni og undervisning om å komplettere sine utdanninger så de kan gå inn i vigslede stillinger.

Samlet beløp: kr 200 000

### 8. **Kommunikasjon av kirken og kirken som arbeidsplass**

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.

Dette gjelder også internkommunikasjon - Medarbeidere som er stolte av og glade i arbeidsplassen sin er det beste verktøyet for økt rekruttering.

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.

Samlet beløp: kr 2 100 000

#### 9. **Oppdragsforskning**

For å styre innsatsen er det viktig å ha tilstrekkelig kjennskap til bredden av rekrutteringsmekanismer. Det må initieres ulike undersøkelser og evt. forskningsoppdrag som bidrar til å beskrive situasjonen, sammenhenger og effekt av ulike strategier.

Vi mangler gode svar på en rekke sentrale spørsmål: Hvilke faktorer bidrar til å fremme rekruttering til studier og til arbeid? Hvilke faktorer bremser rekruttering? Hvor mange kan tenke seg å arbeide i Dnk? Hva gjør at folk blir lenge i stillinger, Hva kjennetegner gode rekrutteringsmiljøer osv. Det er også behov for å etablere et samarbeid med ett eller flere av de store markedsundersøkelsesinstituttene i dette arbeidet.

Samlet beløp: kr 1 100 000

#### 10. **Prosjektteam og prosjektledelse**

For å lede prosjektet etableres et prosjekt-team i Avdeling for menighetsutvikling i tillegg til ressurser på HR og kommunikasjon. Arbeidet vil ledes via en oppnevnt styringsgruppe i Kirkerådet, hvor også Bispemøtet, KA er representert. Det opprettes referansegrupper og møteplasser med representanter for bispedømmerådene, utdanningsinstitusjoner, barne- og ungdomsorganisasjoner og fagforeninger mm.

Samlet beløp kr 2 150 000

**Samlet budsjett for hele rekrutteringssatsingen for 2017 er kr 8 400 000,-.**

Hele virksomheten vil i årene som kommer være nødt til å gjennomgå effektivisering, gevinstrealisering og nedprioriteringer. Effekten av slike tiltak vil kunne være egnet til å etablere økonomisk handlingsrom for «strategiske satsinger» finansiert over egen drift. Forslaget i denne saken handler om første års kostnad til en treårig aktivitet. Prosjektkostnaden over en treårsperiode vil antakelig være omkring kr 20-25 mil, og kan finansieres fra flere kilder, som overførte mindreforbruk, effektiviseringer og mulig ytterligere bruk av Kirkens Landsfond.

#### **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.

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 slik 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. Det er ikke sikkert at det mulig å igangsette alle delen i dette prosjektet så raskt at hele bevilgningen vil være brukt opp ved årets slutt. Samtidig er det på det rene at en slik satsing må være mangeårig for å kunne forventes å ha effekt. Et mindreforbruk fra 2017 vil sammen med effektivisering innenfor rettssubjektskostnader eller Kirkerådets budsjett kunne finansiere neste års kostnader, eventuelt 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 avvikling 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 vekter 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.»

Saken er igjen forelagt Bispemøtet for uttalelse, basert på innholdet i denne saken, til uttalelse i møte 5-7 mars 2017. Bispemøtets vedtak legges frem når det foreligger.

#### **Presteforeningens vurdering**

Et utkast til sak er forelagt Presteforeningen, som har behandlet spørsmålene og avgitt en uttalelse.

Om å bruke Kirkens landsfond til rekruttering uttaler de «Kirkens landsfond har en spesiell historie som krever at det forvaltes med en respekt for hvordan fondet er blitt til. Presteforeningen mener at rekrutteringsarbeid til vigslede stillinger i Den norske kirke kan være et godt formål for bruken av fondet. Bruken av fondet bør behandles som en egen sak.»

Presteforeningen er glad for at rekruttering til de kirkelige profesjonene settes tydelig på dagsorden. Likevel er PF opptatt av at mange av de tiltakene som er beskrevet i prosjektet må finne sin form i løpende drift, og ikke i et tre-årig prosjekt, og uttaler: «Overordnet er vi kritiske til følgende:

- At man vil bruke en så stor del av fondet på et år.
- At man vil bruke av fondet til å finansiere etablerte og vedtatte ordninger som VTP, VTVT og veiledningsgrupper for nyutdannede.
- At man definerer livsfasepolitikk, seniorpolitikk og arbeidsglede som prosjekter. Dette er en sentral del av den løpende personalpolitikken.»

I tillegg ønsker PF at det utarbeides en fullstendig prosjektbeskrivelse med prosjektmandat før saken beslutes i Kirkerådet. De har også kritiske merknader til de 10 tiltaksområdene, som i hovedsak er begrunnet i at det bør være løpende oppgaver og ikke prosjekt, at det bør kunne realiseres gjennom effektivisering og omprioritering, eller at det er allerede eksisterende tiltak som er beskrevet.

#### **TeoLogenes vurdering**

Et utkast til sak er forelagt TeoLogene. Deres svar legges frem når det foreligger.

## **Økonomiske/administrative konsekvenser**

Anvendelse av fondsmidlene i Kirkens landsfond med kr 8,4 mill til et prosjekt for å styrke rekruttering til Dnk vil redusere fondets størrelse. Verdien av fondet vil etter dette utgjøre ca kr 16 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 prestetjeneste ikke reduseres». Kirkemøtet 2018 vil derfor orienteres om dette KR-vedtaket som en del av Kirkerådets økonomirapportering til Kirkemøtet i 2018.