

Status for rekrutteringsprosjektet

Kirkerådets rekrutteringsprosjekt startet opp 15. februar 2018. Prosjektplanen ble vedtatt av Kirkerådet i desember 2018 (KR 62/18) og gjelder for hele prosjektperioden fram til 15. februar 2021. Her følger en oversikt over status knyttet til sentrale tiltak fra punkt 6 i prosjektplanen:

Sentrale tiltak

Kartlegging av situasjonen for bemanning og rekruttering i Den norske kirke, blant annet ved å samle statistikk for bemanning og rekruttering fra studiesteder og arbeidsgivere, samt utarbeide tallfestede mål for prosjektet.

Øke rekrutteringsbevisstheten i Den norske kirke gjennom relasjonsbygging, nettverksarbeid og tilstedeværelse i ulike sammenhenger.

I samarbeid med KIFO gjennomføre et forskningsprosjekt for å undersøke hvorfor ungdom IKKE velger å søke kirkelig utdanning.

Utvikle materiell og digitalt innhold til bruk for rekrutteringsarbeidet som foregår lokalt og regionalt i kirken.

Status november 2019

Kartlegging av nye studenter er etablert som en rutine i samarbeid med studiesteder. Kartlegging av bemanningssituasjonen er gjennomført i samarbeid med bispedømmene høsten 2019.

For å øke bevisstheten om rekruttering har prosjektet deltatt på en rekke regionale og nasjonale samlinger for ulike ansattegrupper som personal, kirkefag, stiftsdirektører, kirkeverger mm, samt større samlinger som KAs høstkonferanse (for ledere) og bispedømmevise fagdager. Prosjektet har også deltatt på samlinger for unge og studenter, blant annet UKM, enkelte UT, lederkurs i KFUK/KFUM, festivaler og sommerleirer i regi av B/U-org, studentkonferansen *NestenPresten*, VTVT og VTP. Prosjektet inviterte spesielt unge under 25 år til Trosopplæringskonferansen 2018 og 2019. Høsten 2019 har flere bispedømmer hatt større bemanningsutfordringer enn tidligere, noe som har økt bevisstheten i Den norske kirke. Dette er synlig blant annet ved at aktører fra Den norske kirke er påmeldt som utstillere til alle landets utdanningsmesser våren 2020.

Forskningen ble påbegynt i 2018 og leveres noe forsinket på nyåret i 2020.

Jobbikirken.no er utviklet i samarbeid med fagforeninger, KA, studiesteder og barne- og ungdomsorganisasjoner og lanseres på rekrutteringskonferansen 26. november. Kampanjemateriell lanseres samtidig og legger grunnlag for samordnet rekrutteringssatsning på alle nivåer i Den norske kirke og fra fagforeninger, KA, studiesteder og barne- og ungdomsorganisasjoner.

I samarbeid med kommunikasjonsavdelingen i Kirkerådet utarbeide en større omdømmekampanje som tar sikte på å styrke både identitet og intern stolthet og samtidig reflektere Den norske kirke som en attraktiv arbeidsplass.

Arbeidet er påbegynt. Innsiktsarbeidet og relasjonsarbeidet som er utført i prosjektets første fase danner et nødvendig grunnlag for å utarbeide både strategi og materiell i kommunikasjonsarbeidet.

Utvikle systematisk oppfølging av rekruttering av unge, blant annet ved å arbeide for at rekrutteringsperspektiver implementeres i kirkens rapporteringssystemer.

Arbeidet er påbegynt. Prosjektet er i dialog med relevante samarbeidspartnere internt og eksternt.

Gjennomføre årlige rekrutteringskonferanser for alle som er interessert i temaet rekruttering i Den norske kirke.

Rekrutteringskonferansen 2018 samlet omtrent 50 deltakere. Samtlige av prosjektets interessenter var representert. Rekrutteringskonferansen 2019 samlet mer enn 60 deltakere.

Utlyse tilskuddsmidler til rekrutteringstiltak.

Utlysning og tildeling av midler for 2019 og 2020 er gjennomført.

Identifisere og iverksette, i samarbeid med studiesteder og arbeidsgivere, tiltak som gjør det enklere å velge kirken som andrekarriere

Et prosjekt (VID) er tildelt tilskuddsmidler for å utvikle nettstudier innen teologi. Ordningen «Prest under utdanning» utredes.

I 2020 vil det bli jobbet videre etter den vedtatte prosjektplanen, som det vil rapporteres på til Kirkerådet ved utgangen av året.

Integrering av rekrutteringsarbeidet i Kirkerådets faste sekretariat

I løpet av 2019 har to av tre prosjektmedarbeiderne sagt opp sine stillinger for å begynne i faste stillinger i kirken. Da den første sluttet, ble hun erstattet med en intern rekruttering i sekretariatet. Fordi rekruttering er et høyt prioritert arbeidsområde, implementeres arbeidet i sekretariatet fra januar 2020 i stedet for å rekruttere inn ny medarbeider til prosjektarbeid for en kortere periode.

Dette innebærer at det opprettes et tverrfaglig team for oppfølging av hele rekrutteringsfeltet. De største stillingene i teamet vil være:

- En ansatt i HR-seksjonen
- En ansatt i kommunikasjonsavdelingen
- De to gjenværende medarbeiderne fra rekrutteringsprosjektet, som i fortsettelsen vil tilhøre seksjon for barn, unge og trosopplæring (BUT)

Integrering i sekretariatet gir mer kontinuerlig kontakt med de relevante seksjonene og avdelingene og legger grunnlag for et gjennomgående fokus på rekruttering i Kirkerådets sekretariat. Dette er særlig relevant for Kirkerådets arbeid med kommunikasjon, HR og barn og unge, men også et avgjørende perspektiv i juridisk seksjon og i Bispemøtet. Også andre ansatte vil derfor ha en rolle i tilknytning til rekrutteringsfeltet. Det følgende gir en skisse av oppgaver fordelt på seksjoner og avdelinger:

Koordinering og teamledelse:

- Overordnet ansvar for koordinering, oppfølging og teamledelse av arbeidsområdet, inkludert utvikling av helhetlig rekrutteringsstrategi
- Ansvar informasjonsinnhenting (studietall, sysselsettingstall, ekstern kompetanse, undersøkelser, m.m)
- Tilrettelegge for deltakelse messer etc. for kirkelige arbeidsgivere
- Bygge kompetent tverrfaglig nettverk for rekrutteringsarbeid i Den norske kirke

Kommunikasjonsavdelingen:

- Videreutvikle og drifte *jobbikirken.no*, i samarbeid med partnere
- Utvikle kommunikasjonskampanjer, koordinert med samarbeidspartnere
- Bistå i utviklingen av god internkommunikasjon på arbeidsområdet

Seksjon for barn, unge og trosopplæring:

- Satsning på rekrutterende barne- og ungdomsarbeid, og samarbeid med organisasjoner om dette
- Øke lokal kompetanse på beste praksiser for studierekruttering (*lokalt, relasjon, gjennom profesjonspraksis*)
- Koordinere deltakelse festivaler, leire etc. med studiesteder

HR-seksjonen:

- Utvikle ordning for utdanningsstillinger
- Etablere "Rådgivningskontor" for andrekarriere (i samarbeid med juridisk)
- Karriereplaner for ansatte – økt fokus på integrert fag- og talentutvikling
- Lederkurs for kommende topp- og mellomledere

Juridisk seksjon:

- Bistå med innsikt fra arbeid med kvalifikasjonskrav og alternative veier til kirkelig tjeneste i utvikling av helhetlig rekrutterings-strategi. Ivareta vurderinger fra strategien videre.
- Ivareta relevant innsikt fra rekrutteringsstrategi og tilhørende tiltak utvikling av ny kirkeordning
- Bistå leveranse og analyse av relevant tall- og statistikkmateriale

Bispemøtet:

- Bistå ved å nyttiggjøre vigslingsregister til bruk for re-rekruttering, og som innsikt til utvikling av rekrutteringsstrategi
- Bistå med innsikt fra VTP&VTVT og kurs for nytilsatte i utvikling av helhetlig rekrutterings-strategi. Ivareta vurderinger fra strategien.
- Systematisere oppfølgingen av rekrutteringsarbeid blant unge, f.eks gjennom medarbeidersamtaler og visitas
- Koordinere arbeid med EVU med nye tiltak for kommende topp- og mellomledere