



Ungdommens kirkemøte 2019 sak 04/19

Rekruttering

Vedtak

På Ungdommens kirkemøte i oktober 2018 ble det vedtatt at *Rekruttering* skulle være fokussak på UKM i 2019. Over 1/3 av diakoner, prester og kantorer i Den norske kirke er over 60 år. Hvis Den norske kirke skal fortsette å være en landsdekkende folkekirke i fremtiden er den helt avhengig av at flere velger utdanning til kirkelig tjeneste. I februar 2018 startet Kirkerådet opp et treårig rekrutteringsprosjekt. Målene for prosjektet er at flere søker og fullfører kirkelige studier, samt at flere søker kirkelige stillinger og blir værende i kirkelig stilling. Det er et omfattende arbeidsområde. Et viktig anliggende for prosjektet er hvordan rekrutteringsarbeidet skal fortsette å virke etter prosjektets avslutning.

Som fokussak har denne saken blitt arbeidet med i flere ungdomsråd, ungdomsting og i organisasjoner. UKM har behandlet saker om rekruttering til kirkelig arbeid to ganger tidligere. Både i sak UKM 08/11 *Rekruttering til kyrkjeleg teneste* og i sak UKM 04/15 *Kalt til å kalle*.

Hvordan snakkes det om kirken som arbeidsplass i menighetene?

En viktig del av rekrutteringen er å gi og vise et positivt bilde av kirken som arbeidsplass.

UKM 2019 ser at en av hovedutfordringene i rekruttering til kirkelig tjeneste er at det snakkes for lite om kirken som arbeidsplass. Det er som oftest de som jobber mye med ungdom som snakker mest om jobben sin. For å nå ut med informasjonen til ungdom er det viktig at flere enn ungdomsarbeiderne og frivillige snakker om hvordan det er å ha jobb i kirken. Dersom ikke prester, kateketer, diakoner eller kantorer er med i ungdomsarbeidet, vet ungdommer også mindre om disse stillingene og hvorfor de har valgt kirkelig tjeneste. Ungdom trenger mer informasjon om de ulike mulighetene for kirkelige tjenester og hvordan kirkelig tjeneste kan være en videreføring fra det ungdomsarbeidet de allerede er en del av. I de menighetene hvor det snakkes mye og positivt om kirkelige tjenester og arbeidshverdagen til kirkelig ansatte, erfarer UKM 2019 at det rekrutteres også mer. Rekrutteringsprosjektet jobber med et prosjekt som heter rekrutterende stab. Dette prosjektet skal synliggjøre for menighet og stab hvordan de kan drive aktivt med rekruttering i det eksisterende arbeidet og starte nye tiltak for rekruttering. UKM 2019 mener at dette er et viktig tiltak for rekruttering på et lokalt nivå og at dette er noe som det må jobbes med videre.

Mange ungdommer ønsker mer informasjon om hvordan arbeidshverdagen i kirken er. Hva gjør man som kirkelig ansatt en dag på jobb? Hvordan ser en arbeidsuke ut? Unge oppfatter de kirkelige stillingene som mystiske og har lite kunnskap om hva de går til i arbeidshverdag når de søker kirkelig utdanning. Mange unge er interessert i en variert arbeidshverdag, og det



som er interessant er hvilke utfordringer de kan møte på i arbeidsdagen. Kontraster og forskjeller kan være med på å gjøre arbeidsdagen innholdsrik.

Informasjon om kirkelig studier og arbeidshverdag må være tilgjengelig på nett.

www.jobbkirken.no/www.jobbikyrkja.no er en nettside som lanseres av rekrutteringsprosjektet i Kirkerådet i november 2019. Denne nettsiden vil være med på å gjøre informasjon om kirkelig tjeneste mer tilgjengelig.

UKM 2019 mener at det er viktig at kirken fremstilles som en arbeidsplass hvor det er rom for både tro og tvil. Det er viktig at unge ikke føler på et press til å svare på en forventning av hva det vil si å være en flink, pliktoppfyllende og troende person.

Hvordan kan ungdomsarbeidet være rekrutterende?

UKM 2019 mener at en av de viktigste arenaene for rekruttering til kirkelig tjeneste er ungdomsarbeidet. Ungdomsarbeidet er et knutepunkt hvor ungdom som vurderer kirkelige studier får møte ansatte og se hva kirkelig tjeneste innebærer. Her får de også muligheten til å prøve seg i oppgaver som er beskrivende for yrket utdanningen deres eventuelt vil lede til.

Da rekruttering ble tatt opp som sak på UKM i 2015 ble det sagt at det er viktig at ungdommer får mulighet til å prøve seg i ulike oppgaver i kirken, også i gudstjenestene. For å gjøre dette må de kirkelige ansatte sette sin lit i ungdommene, og inkludere dem i planleggingen av ulike kirkelig arrangement og aktiviteter. UKM 2015 fremmet at den personlige utfordringen er viktig for at flere skal søke kirkelige studier. Et viktig supplement til den personlige utfordringen er at ungdom blir inkludert i det kirkelige arbeidet. Et godt eksempel på hvordan man kan gjøre dette i praksis kan være orgelklubbene der orgelelevne får bli med på å spille i gudstjenestene.

De kristne barne- og ungdomsorganisasjonene som er tilknyttet Den norske kirke driver mye kontinuerlig ungdomsarbeid og er en viktig rekrutteringsarena. Derfor er det viktig at de kirkelige ansatte prioriterer å være tilstede under arrangementene. Organisasjonene har en viktig rolle i rekrutteringen til kirkelig tjeneste fordi de snakker mye og godt om jobbene i kirken. UKM 2019 mener derfor at det er viktig å fremme og styrke et godt samarbeid mellom organisasjonene og kirken, og viser til resolusjonen fra UKM 2016 om innmelding av barne- og ungdomsarbeid i organisasjonene.

Hva gjør kirken til en god og attraktiv arbeidsplass?

UKM 2019 ønsker å synliggjøre at kirken er en god, attraktiv og aktuell arbeidsplass. I ansettelsesprosessen er det selvsagt viktig å se på erfaringen til søkerne, likevel ser UKM 2019 det som problematisk dersom dette får for stor vektlegging nettopp fordi unge søkere har en nyttig kompetanse i kraft av det å være ung. Unge ansatte er viktig, slik at ungdom har forbilder de lett kan kjenne seg igjen i. For unge i utdanningsløp er det viktig med praksis



tidlig for å få et innblikk i yrket de skal gå inn i. Da vet flere hva de kan forvente av stillingene de går inn i og det øker sannsynligheten for at de blir værende i kirken som ansatte.

For at det skal være attraktivt å søke på kirkelige stillinger er det viktig at stillingsstørrelsen er stor nok eller at stillingen er fleksibel nok til at det lettere kan kombineres med en sekundær jobb. Dette er spesielt viktig for kantorer og andre kirkemusikere hvor tendensen er at stillingene blir mindre.

Hvordan bør det informeres om kirkelig utdanning?

Vi vet at unge når ut til andre unge og ser verdien i at studenter informerer om sitt studie i barne- og ungdomsarbeidet, inkludert konfirmantundervisningen. Det er viktig å informere om innholdet i studiet, hva studiet gir og hvordan det er å være student.

For å gjøre kirkelige utdanninger til en mulighet for flere er det også viktig å gjøre studiene mer tilgjengelig for unge og andre-karriere som av ulike årsaker ikke har mulighet til å følge et ordinært løp eller flytte til en av studentbyene. Dette kan gjøres ved å gjøre studiene tilgjengelige som nettstudier med samlinger.

Alle i kirken jobber med og for mennesker. Kirkelige ansatte følger mennesker gjennom oppveksten, fra dåp til konfirmasjon, bryllup og begravelse. De er en støtte og trygg havn for mennesker. Dette bør fremheves fordi det kan virke interessant for unge som søker utdanninger, og har interesse for kontakt med mennesker i ulike livsfaser. UKM 2019 vil at kirken, i tillegg til å være tilstede på utdanningsmesser, også skal jobbe inn mot yrkesfaglige linjer på videregående, spesielt helse og oppvekst, hvor de bør tilby praksisplasser og lærlingplasser. Dette gjelder også ulike former for deltakelse i arbeidslivet i ungdomsskolen, for eksempel jobbskygging og arbeidsuke.

Hva kan kirken gjøre for å rekruttere flere til utdanning og arbeid i kirkemusikk?

Kirken er en av få arbeidsplasser hvor utøvende musikere får fast ansettelse. Dette bør unge musikere få informasjon om senest på videregående skoler, og spesielt for de som går på musikklinje. For å bedre informere om kirkemusikk som videre utdanningsløp etter videregående skole, bør kantorer og kirkemusikere besøke skolene for å snakke mer om studier og arbeidshverdagen. Andre som har vært involvert i kirkemusikk, ikke bare i orgelklubber, trenger også informasjon om hvilke andre kirkelige stillinger de kan tre inn i. For at kirkemusikk og utdanning innen kirkemusikk skal være mer tilgjengelig og attraktivt, er det viktig at kirkemusikere har et instrument og et lokale å øve i. Flere kirker burde derfor stille seg til rådighet og åpne for at unge musikere skal kunne øve i kirkenes lokaler. Dette gir også kirkemusikere et eierskap til kirkerommet og den lokale kirken.



Høyere prosentstilling kan tiltrekke kantorer og andre kirkemusikere. Mange stillinger er små, men krever mye arbeid, ofte i ugunstig arbeidstid, og blir vanskelig å kombinere med annet arbeid og familieliv. For å rekruttere flere til studier og ansettelse som kantorer og andre kirkemusikere bør jobben ha sikre rammer og gode lønnsforhold. Flere stillinger lyses ut uten krav til høyere utdanning, og det er en uheldig utvikling.

Det er viktig at musikkfagkompetanse er representert når reformer skal lages og gjennomføres, både nasjonalt og lokalt i kirken. Som trosopplæringsplanen og plan for kirkemusikk sier, er det naturlig å se menighetens plan for kirkemusikk og trosopplæring i sammenheng. UKM 2019 mener at kirkemusikere må involveres mer i kirkens arbeid, i valg av salmer, trosopplæring, kor og lignende. Det gir eierskap til arbeidet og at de føler seg anerkjent.

Det må være større samsvar i kirkemusikk mellom utdanning og arbeidsmarkedet. For å oppnå dette bør det være flere møter med en prest i studieløpet og det bør være et større fokus på hvilken rolle kantoren og kirkemusikere har i menighetens arbeid. For mange som tar en utdanning innen kirkemusikk ligger hovedfokuset på å bli musiker, ikke på kirken som fast arbeidsplass. Kanskje kan utdanningsinstitusjonene utvikle samarbeid slik at øvingsgudstjenester og øving på kirkelige handlinger kan gjøres i samarbeid mellom teologistudenter og kirkemusikkstudenter.

Hvordan kan kirken bedre rekruttere til kirkelig tjeneste med spesialkompetanse?

I strategiplanen for samisk kirkeliv, som ble vedtatt av kirkemøtet i 2019, står det at i alle yrkesgruppene i kirken er det behov for samisktalende ansatte. For å oppnå dette er det viktig at samisk ungdom får et eierskap til arbeidet i kirken, og at de ansatte i kirken er mer bevisst på inkludere de som har en samisk tilhørighet i menigheten. Det er også viktig at alle ungdom i menigheten får informasjon om samisk kultur, språk og kirkeliv som en del av ungdomsarbeidet og i konfirmasjonstiden.

I rekrutteringsarbeidet til kirken er det viktig at flere ansatte har en kompetanse på tegnspråk. UKM 2019 ønsker derfor at utdanningsinstitusjonene skal etterstrebe et tettere samarbeid mellom utdanning innen tegnspråk og kirkelig utdanning. Dette er viktig for at også unge døve og hørselshemmede skal få et eierskap til kirken og kirkens arbeid, og føle seg inkludert. Derfor er det viktig med mer informasjon om hva kirken gjør og hvordan kirken arbeider, og det er helt avgjørende å få kirken mer tilgjengelig på nett. Dette kan eksempelvis være at en gudstjeneste som blir filmet, og tolket i ettertid, blir lagt ut på nett. Da kan de som ikke har en menighet hvor de kan delta i en gudstjeneste som blir tolket, også få delta i kirkens gudstjenesteliv.



Ungdommens kirkemøte 2019 utfordrer:

Kirkelige ansatte til å

- løfte frem og fortelle de gode historiene fra sin arbeidshverdag
- tematisere kirken som mulig arbeidsplass i konfirmantundervisningen
- aktivt bruke strategiplan for samisk kirkeliv for å inkludere samisk ungdom mer i menighetene

Bispedømmeråd og menigheter til å

- besøke videregående skoler, yrkeslinjer og utdanningsmesser for å synliggjøre kirken som arbeidsplass
- bygge gode relasjoner og samarbeid med de videregående skolene og yrkesfagslinjene.
- ha studenter i deltidsstillinger

Bispedømmerådene til å

- etablere gode samarbeid med barne- og ungdomsorganisasjonene

Bispedømmerådene og fellesrådene til å

- ansette unge i stillinger hvor eldre med mer erfaring ofte blir prioritert.
- prioritere søkere med kompetanse innen tegnspråk og samisk kirkeliv.

Kirkelig arbeidsgiverorganisasjon i samarbeid med bispedømmerådene til å

- tilby praksis- og lærlingplasser til yrkesfagelever.

Studiestedene til å

- gjøre kirkelige utdanninger mer fleksible for fjernstudenter
- ta i bruk strategiplanen for samisk kirkeliv for tilretteleggingen av at ikke-samiske studenter lærer mer om samisk språk, kultur og kirkeliv. Vi utfordrer også til at ikke-samiske studenter får mulighet til å lære samisk i studieløpet.
- undersøke mulighetene for tettere samarbeid mellom utdanning innen tegnspråk og kirkelig utdanning.

Rekrutteringsprosjektet til å

- jobbe videre med rekrutterende stab

Kirkerådet til å

- videreføre arbeidet og opprette faste stillinger innen rekruttering

Barne- og ungdomsorganisasjonene til å

- i økt grad være bevisste på egen rekruttering, og hvordan denne kan være positiv for kirkelig tjeneste
- synliggjøre kirkelige ansatte på sine arrangementer



DEN NORSKE KIRKE

Ungdommens kirkemøte 2019



- tilrettelegge for deltakelse for døve og hørselshemmede ved å ha tolk på store arrangementer som er synlig for alle som deltar. Tolking bør annonseres ved publisering av arrangementet.