

# Vårres kirke - Kirkefagkonferansen 2026

## Rekrutteringsstrategi

Sør-Hålogaland bispedømme

# Rekruttering er alles ansvar

## Synlighet og attraktivitet

Måltrettet rekrutteringsarbeid skal gjøre kirken mer synlig og attraktiv, og formidle dens verdier og samfunnsrolle på en engasjerende måte

## Langsiktig tilhørighet

Rekruttering handler om å bygge langsiktig tilhørighet og skape et arbeidsmiljø som fremmer trivsel og utvikling

## Positivt omdømme

Ansatte og frivillige som deler gode historier styrker kirkens omdømme og tiltrekningskraft i samfunnet

**Ansatte og frivillige i lokalmenighetene er våre viktigste ambassadører i rekrutteringsarbeidet**

Skal rekruttering til kirkelige stillinger lykkes,  
må dette bli **en dugnad for oss alle**





## Rekruttering er alles ansvar

Ansatte og frivillige i lokalmenighetene er våre viktigste ambassadører i rekrutteringsarbeidet.

Målrettet rekrutteringsarbeid skal gjøre kirken mer synlig som arbeidsplass og tjenestested, og formidle dens verdier og samfunnsrolle på en engasjerende måte. Ansatte, frivillige og folkevalgte involverer og har et bevisst forhold til å utfordre aktuelle kandidater i alle aldre til kirkelig tjeneste.

### Barn og unge:

0–6 år  
6–13 år  
13–18 år

#### Hva betyr dette for vår menighet? Her er noen forslag:

Informasjon om kirkens tilbud gjøres kjent på helsestasjon, åpen barnehage ol.  
Legge til rette for at barn og ungdom får innflytelse og ansvar i planlegging og gjennomføring av kirkelige aktiviteter  
Arbeidspraksis tilbys ungdom i ungdomsskolen og videregående

#### Mål: Ha en god og velfungerende kontaktflate mot barn og unge

Vi skal utvikle inkluderende og relevante arenaer der barn og ungdom kan utforske tro, fellesskap og frivillig tjeneste.

### Unge voksne:

18–30 år

#### Hva betyr dette for vår menighet? Her er noen forslag:

Menighetene skal tilby arbeidspraksis, ferievikariater og lærlingeplasser slik at unge får innsikt i og erfaring med kirkelig arbeid i praksis

#### Mål: Styrke nærvær og deltakelse:

Kirkelig ansatte skal være tydelig til stede i ungdomsarbeidet og ungdomsdemokratiet, og aktivt rekruttere ungdom fra hvert fellesråd til oppgaver i ungdomsdemokratiet.

### Langsiktige tiltak:

Rekruttere  
Beholde

#### Hva betyr dette for vår menighet? Her er noen forslag:

Studenter har god kontakt med sin lokalmenighet under studietiden  
Skape en kultur der vi snakker høyt om det vi lykkes med, deler gode historier og løfter frem engasjement og kvalitet i kirkens arbeid

#### Mål: Styrke samhold og yrkesstolthet:

Øke antall kvalifiserte søkere ved å være en attraktiv og utviklende arbeidsplass som fremmer langsiktig tilhørighet.



# P I N - koden



- Personlig oppfordring
- Involvering i yrkespraksis
- Nærværende ansatte

Ved å ha et særlig blikk på å utfordre den enkelte og involvere barn og unge i kirkelige handlinger, håper vi å kunne rekruttere flere tilsatte i årene som kommer

# Rekrutteringstrakt - Den norske kirke

## Menighetsråd

Utbredt bruk beste-praksiser gjennom **PIN-koden**:

- Personlig oppfordring
- Involvering i yrkespraksis
- Nærværende ansatte

## Fellesråd

- Legge til rette for bruk av **PIN** lokalt
- Organisere *jobbikirken*-tilstedeværelse der det er aktuelle lokale / regionale arrangement
- Tilrettelegge arbeidsuker for ungdom

## Bispedømmeråd / Bispemøtet

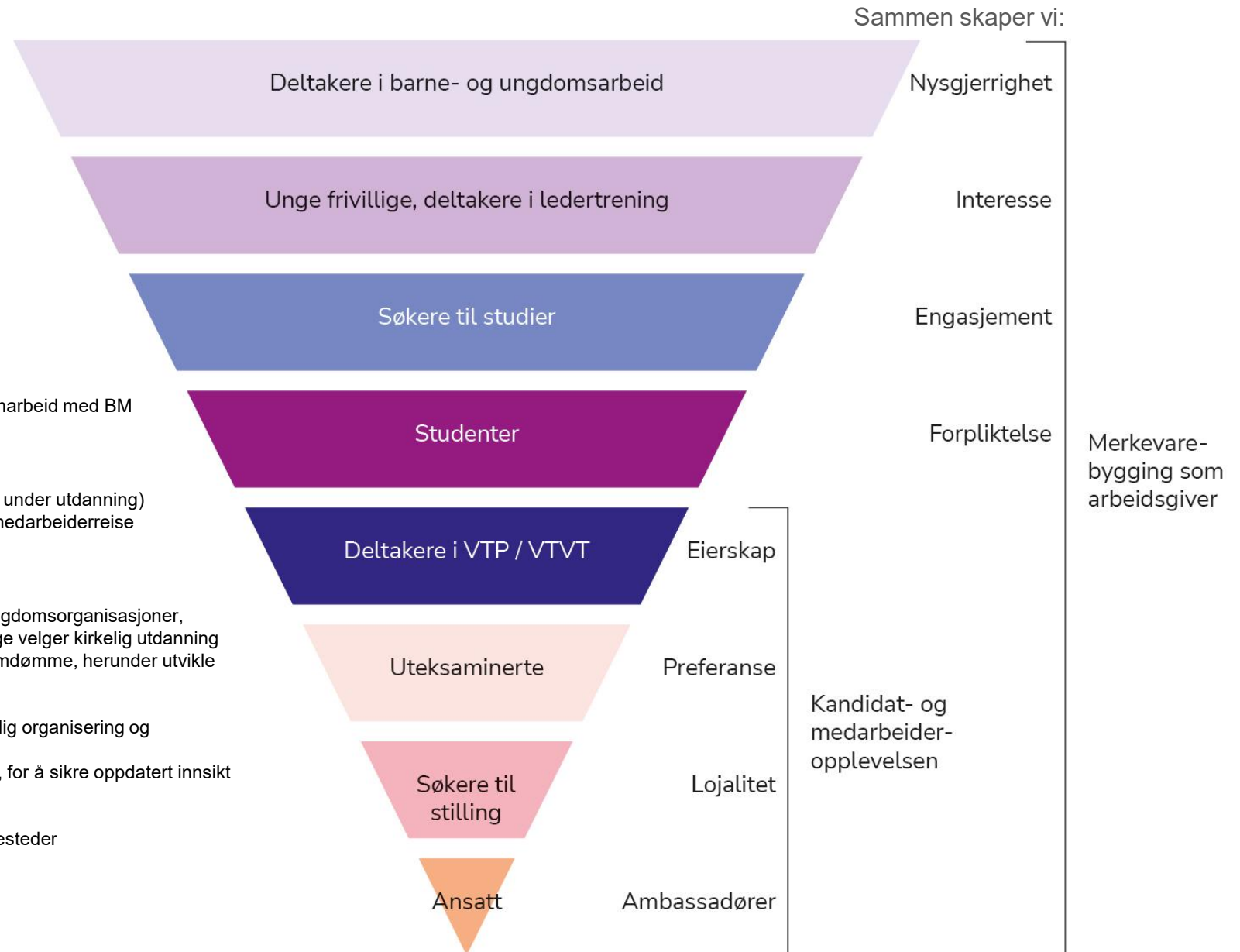
- *Jobbikirken*-tilstedeværelse på regionale utdanningsmesser
- Tett oppfølging av unge og voksne studenter, gjennom VTVT / VTP, i samarbeid med BM
- Visitaser

## Kirkerådet / Bispedømmerådet

- KR i samarbeid med BD implementere bruk av utdanningsstillinger (prest under utdanning)
- KR i samarbeid med BD designe og implementere optimal kandidat- og medarbeiderreise
- Tilrettelegge for bruk av praksisplasser

## Kirkerådet

- Koordinere strukturelle grep i samvirket mellom menigheter, barne- og ungdomsorganisasjoner, bispedømmeråd, Bispemøtet og studiesteder som øker sjansen for at unge velger kirkelig utdanning
- Overordnet ansvar for gjennom samtlige tiltak å forbedre arbeidsgivers omdømme, herunder utvikle *hva kirken skal love om det å jobbe i kirken*
- Organisasjonsendring (prosjekt kirkelig organisering. KR og KM.)
- Utvikle helhetlig strategi for kompetanseutvikling, med henblikk på fremtidig organisering og én arbeidsgiverlinje (med KA, BM, SEU, m.fl.)
- Kontinuerlig innhente forskning, undersøkelser, statistikk etc. på området, for å sikre oppdatert innsikt til enhver tid
- Kontinuerlig utvikle *jobbikirken*- kampanjer og nettsider
- Koordinere *jobbikirken*- tilstedeværelse på nasjonale festivaler med studiesteder



# Tiltak for barn og unge



## **Inkluderende møteplasser**

Skape arenaer hvor barn og ungdom kan utforske tro og fellesskap med medvirkning og ansvar

## **Ungdomsdemokrati og ansvar**

Rekruttere ungdom til oppgaver i ungdomsdemokratiet for erfaring med lederroller og organisasjonsarbeid

## **Bygge bro mellom trosopplæring og frivillighet**

Integrere frivillig engasjement som en naturlig del av trosopplæringsløpet og konfirmasjonstiden

## **Utvikle unge ledere**

Leirer, helgesamlinger og ledertrening gir arenaer for tett og langvarig nærvær og relasjonsbygging med ungdom

## **Inspirasjon gjennom rollemodeller**

Møter med trygge voksne rollemodeller inspirerer ungdom til utdanningsvalg og refleksjon om tro og fremtid

# Tiltak for unge voksne

## Praktisk erfaring i kirken

Arbeidspraksis og lærlingeplasser gir unge verdifull innsikt i kirkelig arbeid og senker terskelen for valg av karriere

## Søke stimuleringsmidler

Undersøkelser om rekruttering til kirkelig tjeneste, viser at mange unge har svak forståelse for innholdet i de kirkefaglige yrkene og ikke ser på dem som reelle karrierevalg

## Skape mening og utviklingsmuligheter

Rekruttering handler om å gi unge en opplevelse av mening, fellesskap og mulighet for personlig utvikling

## Opprettholde kontakt med studenter

God kontakt med studenter sikrer at de beholder tilknytning til lokalmenighet gjennom studietiden





# Styrke samhold og yrkesstolthet

## Skape engasjerende møteplasser

Utvikle inkluderende og meningsfulle arenaer der ansatte kan møtes, dele erfaringer og bygge fellesskap på tvers av menigheter og prostier

## Synliggjøre mulighetene

Formidle tydelig og inspirerende hvordan det er å arbeide i kirken, både lokalt og nasjonalt – gjennom kampanjer, sosiale medier og aktiv deltakelse på utdanningsmesser

## Snakke høyt om det vi er gode på

Skape en kultur der vi snakker høyt om det vi lykkes med, deler gode historier og løfter frem engasjementet og kvaliteten i kirkens arbeid

## Tilhørighet

Rekruttering handler også om å skape et arbeidsmiljø som fremmer trivsel og utvikling. Det handler om relasjoner, kultur og fellesskap. Når ansatte og frivillige kjenner seg verdsatt, støttet og sett, skaper det langsiktig tilhørighet og engasjement



Sørfold menighet

3. februar kl. 15:00 · 🌐

Fredag 23. januar deltok Den norske kirke i Saltdal, Fauske og Sørfold på Yrkes- og utdanningsmessa i Saltdal.

Her delte vi ut informasjon og fortalte om mangfoldet av yrker som er representert i Den norske kirke. Standen var også bemannet av representanter for de ulike yrkesgruppene.

Utstilt på standen hadde vi alt fra gressklippere, bønne tre hvor de kunne skrive sine håp og ønsker for fremtiden, en selfiekrok hvor det var mulig å kle seg ut og ta et bilde. Standen var godt besøkt.

Ved messedagens slutt var det tid for kåring av den beste standen, og til vår store glede hadde ungdomsgruppa i juryen nominert standen til Den norske kirke, til den kuleste standen på messa.

Tusen takk til ungdommene! Dette syntes vi som sto på stand var skikkelig kult!

Vi ønsker alle lykke til med valgene og skulle det være noen som ønsker mer informasjon fra Den norske kirke, er det bare å ta kontakt med en kirke nær deg 😊👍



DEN NORSKE KIRKE



# Til ettertanke

- Når ga du sist en **personlig oppfordring** til noen om å vurdere kirkelig tjeneste?
- Hva gjør det vanskelig å gi slike oppfordringer?
- Hvordan kan en oppfordring gis på en fri og åpen måte – uten press?

# Avsluttende refleksjon

- Hva kan jeg gjøre for å bidra positivt til rekruttering?
- Én ting jeg vil være mer bevisst på i møte med barn, unge eller søkende fremover
- Én konkret handling jeg kan gjøre det neste året som bidrar til rekruttering

# Muligheter for å skape tilhørighet og fremtidstro for unge voksne

## Her er noen forslag:

- Frokost og/eller kveldskafé på 17. mai
- Utflukter til fjell- eller skogskapell i påskeuken
- Middag på valentinsdagen
- Pilegrimsvandring
- Kafé
- Bibelgrupper med middager
- Adventsverksted og gamingleir i romjulen

[Stimuleringsmidler til unge voksne og fellesskap - Ressursbanken, Den norske kirke](#)

# Muligheter til å invitere inn til arbeidsfellesskap

## Her er noen forslag:

- kontakt skolen og foreslå kirken som et sted man kan ha arbeidsuke eller praksisplass en dag i uka
  - [Ressursen Arbeidspraksis på ungdomstrinnet](#)
- gi sommerjobb til unge, slik at de får innblikk i arbeid i kirken, og samtidig er inspirerende og avlastende ressurs for de ansatte
  - [Ressursen Sommerjobb for ungdom](#)
  - [Utlysning stimuleringsmidler for å ansette unge i sommerjobb 2026 - Ressursbanken, Den norske kirke](#)
- ansett unge i små stillinger som feks. kirketjener, korleder eller søndagsskoleansvarlig
- ulike ansatte i kirken er med i ungdomsarbeidet, slik at unge blir kjent med forskjellige karrieremuligheter

# Ressurssider

## For medarbeidere

- [https://ressursbanken.kirken.no/nb-NO/kommunikasjon/overordnet/jobbi\\_kirken/](https://ressursbanken.kirken.no/nb-NO/kommunikasjon/overordnet/jobbi_kirken/)
- Til planmessig arbeid
- Kommunikasjonsstrategi for ansatte og råd i lokalkirken kommer!

## For målgruppa

- <https://www.kirken.no/jobbikirken>
- Landingsside for kampanjen
- Rask vei også til studiesteder og søknadssider
- Filmer til fri bruk
  - om livet som student
  - arbeidshverdagen



**Lykke til med rekrutteringsarbeidet!**

**#jobbikirken**