

KR 22/02 Rekruttering til kirkelige stillinger i Nord-Norge

Råd, nemnder m.v.	Møtested	Møtedato
Kirkerådet	Oslo	10.-11.06.2002

Saksbehandler:

Gerd Karin Røsæg

Saksdokumenter:

Rekruttering til kirkelige stillinger i Nord Norge, Rapport

SE – BRUK – VERDSETT, Idehefte

Sak-nr.: KR 22/02 REKRUTTERING TIL KIRKELIGE STILLINGER I NORD-NORGE – Sluttrapport

Sammendrag:

Kirkemøtet ba Kirkerådet om å igangsette et "tre-årig prosjekt for rekruttering til kirkelig tjeneste i Nord-Norge (KM-sak 11/97). Et forprosjekt ble gjennomført høsten 1998, og Kåre Natvig ble engasjert som prosjektleder fra 1.mars 1999. Prosjektet ble avsluttet ved utgangen av februar 2002.

Det er utarbeidet en fyldig prosjektrapport som dokumenterer at prosjektets mål er nådd:

- Rekruttering til kirkelige stillinger er satt på dagsorden i menighetene i Sør- og Nord- Hålogaland.
- Det er opprettet prostivise rekrutteringsnettverk i bispedømmene.
- Sluttrapport med beskrivelse av metode, prosess og resultater er utarbeidet slik at prosjektet kan gi læring til andre regioner.

Forslag til vedtak:

1. Kirkerådet vil uttrykke stor tilfredshet med gjennomføringen av rekrutteringsprosjektet i Nord-Norge. Den foreliggende rapport vil ha betydning for videre arbeid med kirkelig rekruttering. Rapporten legges frem for KM 2002 i tilknytning til Årsmeldingen.
2. Kirkerådet ber sekretariatet arbeide for at det opprettes en offentlig finansiert rekrutteringsstilling sentralt. I tillegg må det opprettes 2-3 regionale prosjektstillinger som oppfølging av landet som helhet.
3. Kirkerådet ber om at det arbeides for å få rekrutteringskontakter ved alle bispedømmekontorer, og at disse følges opp fra Kirkerådets sekretariat.
4. På bakgrunn av de synspunkter som er fremkommet i projektrapporten ber Kirkerådet sekretariatet arbeide videre med spørsmål knyttet til realkompetanse i forhold til kvalifikasjonskrav for diakoner, kateketer og kantorer.

Bakgrunn

Kirkemøtet 1997 drøftet saken "Rekruttering til kirkelige stillinger i Nord Norge" (Sak KM 11/97). Saken hadde sin bakgrunn i en generelt vanskelig rekrutteringssituasjon i kirken, men det ble i komitemerknaden til saken påpekt at den var særlig vanskelig i de to nordligste bispedømmer.

Kirkemøtet ba Kirkerådet om å igangsette et "tre-årig prosjekt for rekruttering til kirkelig tjeneste i Nord-Norge. Kirkemøtet forutsetter at det engasjeres prosjektleder i hel stilling som arbeider med kartlegging, strategi og praktisk markarbeid". Et forprosjekt ble gjennomført høsten 1998, og prosjektleder var på plass 1.mars 1999. Prosjektet ble avsluttet ved utgangen av februar 2002.

Prosjektorganisering

I tråd med Kirkemøtets ønske ble prosjektet forankret i Nord-Norge, og prosjektleder ble etablert med kontor i Kirkelig utdanningscenter i nord (KUN). Det ble opprettet en referansegruppe med representanter fra Kirkerådet, Kirkens Arbeidsgiverorganisasjon, Nord- og Sør-Hålogaland bispedømmer, KUN og Praktisk Teologisk seminar (PTS) ved Universitetet i Oslo. PTS ble koblet til prosjektet med bakgrunn i en rekrutteringsbevilgning seminaret mottok fra KUF under forutsetning av at denne ble brukt til "særskilte rekrutteringstiltak i Nord-Norge" i samarbeid med Kirkerådet. Denne støtten falt bort etter det første prosjektåret. Prosjektet er i hovedsak

finansiert ved hjelp av sentrale OVF-midler. I tillegg til referansegruppen har prosjektleder hatt jevn kontakt med biskopene i de to aktuelle bispedømmer og samarbeidet tett med prostene.

Mål for prosjektet

Med utgangspunkt i Kirkemøtevedtaket ble følgende tre mål formulert:

- Engasjere og ansvarliggjøre menighetene til rekruttering og opplæring av medarbeidere i kirken i Sør- og Nord-Hålogaland bispedømmer.
- Opprette et nettverk i bispedømmene til vedlikehold og registrering av denne aktiviteten.
- Dokumentere prosessen slik at den eventuelt kan overføres og gi læring til andre regioner.

Viktige stikkord for arbeidet har vært kartlegging, strategi og markarbeid

Prosjektgjennomføring

Prosjektet har vært bygget opp omkring tre faser:

- En lytterfase hvor problemstillinger ble fanget opp.
- En dyktiggjøringsfase hvor enkeltmennesker ble engasjert og inspirert til å gjøre et rekrutteringsarbeid i lokalmiljøet.
- En ansvarliggjøringsfase, nettverket ble ansvarliggjort og gjort operativt.

Parallelt med den systematiske jobbingen med etablering og dyktiggjøring av nettverk har det foregått et bredt "synliggjøringsarbeid" gjennom deltagelse på utdanningsmesser rettet mot videregående skoler, utgivelse og distribusjon av brosjyrer og deltagelse på ulike kurs og seminarer.

Hva prosjektet har oppnådd

- Det er opprettet og dyktiggjort et nettverk for rekruttering i 17 (dvs alle) prostier i Sør- og Nord-Hålogaland bispedømmer.
- Det er utarbeidet og utgitt brosjyrer til hjelp i det videre rekrutteringsarbeidet.
- Utarbeidet fyldig prosjektrapport med materiale til videre bruk både i landsdelen og til oppfølgende rekrutteringsarbeid i landet som helhet.
- Etablert kontaktforum for kirkelig utdanning på høgskoler og universitet i Nord-Norge

Prosjektleders arbeidsmetoder har etablert et grunnlag for et kontinuerlig regionalt rekrutteringsarbeid. Ved at det er oppnevnt ansvarlig ved bispedømmekontorene til å følge opp dette arbeidet ligger også forholdene til

rette for at det som nå er etablert kan bli fulgt opp. Arbeidsmetoden har klar overføringsverdi til resten av landet.

Prosjektet har hatt sin helt klare lokale forankring, det har vært viktig å bevisstgjøre prostier og menigheter på å kalle medarbeidere i lokalmiljøet. Det har også vært viktig å utvikle brosjyrer som viser utdanningsmuligheter i landsdelen. Det er for tidlig å kunne si noe om denne strategien har båret frukter. KM-dokumentet i 1997 pekte imidlertid på den lave søkertilgangen det var i de to nordligste bispedømmer i forhold til resten av landet. Tabellen under viser at det i Sør-Hålogaland har vært en betydelig øking av søkere til prestestillinger, mens det har vært en adskillig svakere vekst i Nord-Hålogaland.

Bispedømme	Gjennomsnitt 89 - 94	Gjennomsnitt 95-96	Gjennomsnitt 2001
Sør-Hålogaland	2,0	1,3	3,5
Nord-Hålogaland	2,4	1,8	2,0

Kunnskap om rekrutteringsfremmende og rekrutteringshemmende forhold

Gjennom valg av åpne høringer som arbeidsmetode, og ved å dele troshistorier fremkom verdifull kunnskap om hva som virker rekrutteringsfremmende og hva som kan være til hinder for et kirkelig yrkesvalg.

Viktige stikkord i forhold til yrkesvalg viste seg å være se, bruk og verdsett: det å bli sett, få oppgaver og bli vist tillit var avgjørende for fremtidig engasjement i kirke og menighet. To klare problemstillinger utkrystalliserte seg:

- Mennesker med god realkompetanse med ønske om å arbeide i kirken men som av ulike årsaker ikke kan gå inn i det kirkelige utdanningsmønster.
- Hvordan skal menigheten og trosfellesskapet kalle og utfordre mennesker fra landsdelen til å arbeide i kirken?

Erfaringer fra nord sett i kirken som helhet

Komitemerknadene fra sak 11/97 reflekterer rundt rekrutteringsutfordringen i Nord-Norge vis a vis landet som helhet, " Komiteens oppgave har vært å drøfte rekruttering til kirkelige stillinger i Nord-Norge spesielt. Komiteen

mener imidlertid at den drøftelse som skjer og noen av de tiltak som settes i verk vedrørende rekruttering til Nord-Norge kan få betydning for hele landet"

Prosjektrapporten har mange elementer som er viktige for rekrutteringsarbeid i landet som helhet:

- Lokal bevisstgjøring og forankring
- Etablering av prostivise rekrutteringsutvalg
- Prinsippet med se - bruk - verdsett
- Erfaringene i forhold til opplevd realkompetanse og mulighet for videreutdanning

Oppfølging og anbefalinger

Selv om det er for tidlig å trekke bastante konklusjoner om hvor vidt rekrutteringssituasjonen i Nord-Norge er dramatisk endret, kan man klart konkludere med at den lokale bevissthet rundt behovet for et systematisk rekrutteringsarbeid er lagt.

Det er utlyst en stilling i Kirkerådets sekretariat med rekruttering som hovedarbeidsfelt. Denne stillingen vil ha en viktig funksjon i forhold til

- oppfølging av de oppnevnte ansvarspersoner ved bispedømmekontorene i Nord- og Sør- Hålogaland,
- motivering for opprettelse av ansvarspersoner ved hvert av de øvrige bispedømmekontorene, og
- kursing av nøkkelpersoner for gjennomføring av lokale høringer.

Denne stillingen anses for å være en minimumsløsning. Det beste hadde vært 2-3 regionale prosjektledere som kunne arbeidet etter modell fra prosjektet i Nord-Norge, og skapt et tilsvarende lokalt engasjement i resten av landet. Det må arbeides for å utvirke offentlige midler til slike stillinger. I påvente av dette må arbeidet finansieres ved hjelp av midler fra Opplysningsvesenets Fond.