



UKM 04/15 Kalt til å kalle

Bibelen er full av kallshistorier. Fra Adam i 1.Mosebok, via kallelsen av Moses og profetene, kallet til Maria og til Jesu kall til disiplene. Siden kirken ble grunnlagt har mennesker blitt kalt til etterfølgelse og til å dele evangeliet. Noen har blitt kalt til heltidstjeneste og arbeid i kirken. Det er i Den norske kirke behov for mennesker som tar utdanning for å fylle stillinger som diakoner, kateketer, kantorer/kirkemusikere og prester. Å rekruttere personer til å ta kirkelig utdanning og til å arbeide i kirken, er en viktig oppgave for alle nivå i kirken.

Det utdannes for få til det kirkelige arbeidsmarkedet i forhold til de som går av for aldersgrense, eller av andre årsaker forlater et kirkelig yrke. UKM i 2011 utfordret hele kirkelandskapet til handling. UKM 2015 viser til sak 08/11 og støtter dette. Noe av det som var vektlagt var at rekruttering er et helhetskirkelig ansvar. Dette skjer gjennom relasjonsbygging og ofte gjennom direkte utfordringer. Barn og unges deltakelse i menighetsarbeid, og gjennom dette få erfaring og ansvar, er rekrutterende. UKM 2015 utfordrer alle som var mottakere av disse utfordringene til fortsatt å jobbe med momentene. Rekruttering er alltid viktig.

Gud som kaller ber oss om å kalle

Gud kaller mennesker til tjeneste. Dette gjelder uansett hvor vi bor og hvilket yrke vi har. Nådegaver og evner er ulike, men sammen bygger vi Guds kirke på jord. Noen er kalt til å være ansatte og til å ta en kirkelig utdanning og andre er kalt til å være frivillige. For mange er det å jobbe i kirken både en arbeidsplass og en tjeneste. Alle kan være med å be om at mennesker skal bli kalt. Og mange kan utfordre unge mennesker til å ta en kirkelig utdanning eller til å arbeide i kirken.

Informasjon og kunnskap om å jobbe i kirken

Hva skal til for at unge velger kirken som arbeidsplass? Mange har liten kunnskap om det kirkelige arbeidsmarkedet. Det er viktig med god informasjon, både av mulige utdanninger og av karriereveier. Denne må finnes der unge søker informasjon om yrkesvalg. Det betyr at utdanningsmesser, yrkesdager, tilstedeværelse på festivaler og stevner må prioriteres.

Ansatte i kirken må anbefale kirken som arbeidsplass. Det oppfordres til å finne godt samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene, barne- og ungdomsorganisasjonene og Den norske kirke om rekrutteringsarenaer og informasjonskanaler.

Kirkerådet har startet en prosess for å jobbe med målrettede kampanjer, omdømmebygging og markedsføring av kirken som arbeidsplass. Et hefte om rekruttering skal være bilag i avisen Vårt Land våren 2016. Dette skal trykkes opp i et ekstraopplag som kan spres på ulike festivaler, konferanser og andre steder som er aktuelle. Dette vil også være tilgjengelig for menigheter og andre til bruk i deres rekrutteringsarbeid.

Ordforklaringer:

Ordforklaringer:

Forklaring om kall

Luthers lære om kallet er læren om hvordan Gud kaller mennesker til ulike oppgaver og roller i familie, samfunn og menighet.

Rekruttering betyr å skape tilgang, tilvekst eller fornyelse i en organisasjon eller en virksomhet.



Utdanningsinstitusjonene sprer informasjon og har stand om sine studietilbud mange steder. De utfordres til å være til stede på flere arenaer enn de allerede er i dag.

Ansatte er kirkens ansikt utad. Unge som skal velge utdanning og yrke må vite hvilke muligheter som finnes i kirken. Ansatte må fortelle hvorfor de selv valgte å ta kirkelig utdanning og en karriere der. De gode samtalene og fortellingene kan være med og gi nysgjerrighet og lyst til å se om en kirkelig utdanning kan være aktuelt.

Rådsarbeid engasjerer mange unge. Kunnskap om og erfaring med menighetsråd, ungdomsråd og annet rådsarbeid i menigheter og organisasjoner, øker kunnskap om kirken og kirkens oppgaver. Engasjerte unge med rådserfaring bør utfordres til kirkelig utdanning. Ungdomsråd oppfordres til å søke etter og å ta imot informasjon fra aktuelle studiesteder.

Kirken kan være et egnet sted å ha arbeidspraksis. Når elever skal ha arbeidsuker, for å lære om ulike yrker og arbeidsliv, bør menigheter invitere elever til å være med kirketjeneren, kateketen, presten, diakonen, kirkemusikeren osv. Menigheter kan også tilby elever å ha Operasjons dagsverk hos dem. Det vil gi erfaring fra denne delen av arbeidslivet.

Lønn og arbeidsforhold

Lønn og utdanning må henge sammen. Det er viktig i valg av utdanning og yrke at dette står i forhold til hverandre. Et kontinuerlig og godt arbeid med lønn, arbeidsvilkår og arbeidsoppgaver er med og fremmer rekruttering. De som tar kirkelig utdanning vil ha et attraktivt arbeidsmarked. Kirken trenger ansatte til menighetsarbeid, undervisningsarbeid, kulturarbeid, sosialt arbeid og en rekke andre oppgaver.

Hvordan utfordre, kall og rekruttere mennesker til å jobbe i kirken?

Rekruttering gjennom barne - ungdomsarbeid

I barne- og ungdomsarbeidet er det viktig å bygge gode relasjoner. Det er ikke først og fremst et sted for rekruttering, men et sted hvor tro erfares og praktiseres. Vi ser likevel at ansatte i kraft av sin tjeneste har et kall til å kalle andre. Barn og unge treffer enten en diakon, kateket, kirkemusiker, prest, trosopplæringsansatt eller ungdomsarbeider når de deltar i menighetens arbeid.

Mange begynner allerede i konfirmanntiden å bestemme seg for utdanning og yrkesvalg. Å gi konfirmanter erfaringer gjennom ansvar og oppgaver, og å snakke om verdibasert utdanning og meningsfylte arbeidsplasser, kan være viktig i denne tiden. Hva med å utfordre konfirmanter til å bli konfirmantledere gjennom enkeltsamtaler? Da er det lettere å være ærlig uten press fra andre. For å rekruttere ungdommer til tjeneste må de vite at noen tror på dem og utfordrer dem til praksis. UKM 2015 vil utfordre ansatte og frivillige i kirken og barne – og ungdomsorganisasjonene til å være mer direkte i sin utfordring til unge om å jobbe i kirken. Mange som har tatt kirkelig utdanning forteller at grunnen til at de valgte dette var en direkte utfordring. Regelmessige aktiviteter og ledertrening er avgjørende for fremtidens rekruttering. For noen kan det å slippe til i kirkelige funksjoner vise hva dette innebærer. Erfaring gjennom praksis, enten å holde andakt, spille piano/orgel eller å være aktivt med i noe av menighetens arbeid, kan være avgjørende for senere valg.



Ansatte oppfordres til å være talentspeidere og oppfordre unge til lederutvikling, enten gjennom en av organisasjonene eller menigheten. Barne – og ungdomsorganisasjonene møter gjennom sitt arbeid mange aktuelle kandidater. Når det gjelder samlende kampanjer, omdømmebygging og informasjon er det viktig å legge til rette for godt samarbeid mellom alle som møter barn og unge i kirke og organisasjoner.

Rekruttering av de som er innom på et kirkelig studiested.

Flere av utdanningsinstitusjonene tilbyr årsenheter. Studenter som er innom disse bør få informasjon og innblikk i de ulike yrkesgruppene og mulighetene. Utdanningsinstitusjonene utfordres til samtaler, samlinger og informasjon med studenter som går på institusjonen.

Fra student til jobb i kirken.

Mange som tar kirkelig utdanning begynner ikke å jobbe i kirken. Informasjon om hva som ligger i de ulike studieløpene, og at det er store muligheter for å få jobb etterpå, må vektlegges. Det er ønskelig med tettere oppfølging gjennom studiet, så opprettelse av «Veien til vigslet tjeneste» vil ivareta dette anliggende for de ulike profesjonsutdanningene. Utdanningsinstitusjonene utfordres til å knytte studentene til en menighet i studietiden. Gjennom dette får de både praksis og erfaring. En mentorordning kan sikre at flere får erfaring av hva menighetsarbeid innebærer.

UKM 2015 utfordrer

- **alle nivå i kirken** til å synliggjøre og alminneliggjøre kirkelige stillinger og å prioritere rekrutteringsarbeidet. Samisk kirkeliv og døvekirken har også behov for rekruttering.
- **alle som jobber med rekruttering** til å ha godt samarbeid slik at det finnes lett tilgjengelig informasjon om kirkelig utdanning. Dette gjelder utdanningsinstitusjonene, barne – og ungdomsorganisasjonene og alle nivå i Den norske kirke.
- **kirkelig ansatte** til å være rekrutteringsagenter. Talentjakt av aktuelle kandidater til kirkelig utdanning og personlig kontakt med unge, som utfordres til kall og tjeneste, må prioriteres.
-til å være mer direkte i sin utfordring til unge om å jobbe i kirken.
- **menigheter** til å la barn og unge være aktive i ulike oppgaver i gudstjenesten, ha lederoppgaver og til å sitte i styrer og utvalg.
-til å legge til rette for arbeidserfaring gjennom arbeidsuker og praksis av elever/studententer.
-til å sende unge på ungdomsting og andre samlinger som gir inspirasjon og rådserfaring.
- **ungdomsråd/ungdomsting** til å sette opp rekruttering i sitt strategiarbeid.
-til aktivt å jobbe med rekruttering og innhente informasjon om kirkelig utdanning og arbeidsmarked.
- til å invitere utdanningsinstitusjonene til å delta på ungdomsting.

Veien til vigsla

Veien til vigsla tjeneste:

Veien til Prestetjeneste (VTP) er et program som er tilrettelagt for teologistudenter som planlegger å gå ut i prestetjeneste.

Programmet løper parallelt med teologistudiet og har til hensikt å forberede studentene til ordinasjon og tjeneste som prest.

På Kirkemøtet 2015 ble Bispemøtet oppfordret til å etablere et program for studenter som tar utdanning til diakon, kantor og kateket, kalt «Veien til vigslet tjenestes».



- **bispedømmerådet** til å
 - arbeide godt med ungdomsdemokratiet
 - arbeide med langsiktig strategi for rekruttering gjennom godt samarbeid med barne - og ungdomsorganisasjonene.
- **biskopene** til å legge til rette for at alle som tar kirkelig utdanning for å bli diakon, kateket, kantor eller prest får god oppfølging gjennom at det opprettes «Veien til vigslet tjeneste».
- **barne - og ungdomsorganisasjonene** til å arbeide strategisk med rekruttering til kirkelig tjeneste og til å være talentspeidere inn til kirkelig utdanning.
- **utdanningsinstitusjonene** til å prioritere rekruttering.
 - til aktivt å delta på utdanningsmesser, være oppsøkende i ungdomsmiljø og være kreative i hvor og hvordan rekrutteringsarbeid kan skje.
 - til å gi informasjon til de som går på institusjonen, som ikke har valgt en kirkelig utdanning, gjerne i form av samtaler og samlinger.
- **fagforeninger og arbeidsgivere** til fortsatt å legge til rette for gode arbeidsforhold og god lønnspolitikk, slik at unge opplever kirken som en aktuell arbeidsplass.
- **Kirkerådet** til å være aktive i tilrettelegging av informasjon, strategier og koordinering av rekruttering til kirkelig utdanning og tjeneste.
 - til å arbeide med langsiktig strategi for rekruttering gjennom godt samarbeid med barne - og ungdomsorganisasjonene.
 - til å ta med seg saken 04/15 inn i det pågående rekrutteringsarbeidet.