



UKM 04/15 *Kalt til å kalle*

En bibelsk kallsfortelling

I Johannes 4 leser vi om kvinnen fra Samaria som møtte Jesus og ga kallet videre: «**Kom og se!**»

«**Mange av samaritanene fra denne byen kom til tro på Jesus på grunn av kvinnens ord da hun vitnet: «Han har fortalt meg alt det jeg har gjort.» Nå kom de til ham og ba ham bli hos dem, og han ble der to dager. Mange flere kom til tro da de fikk høre hans eget ord, og de sa til kvinnen: «Nå tror vi ikke lenger bare på grunn av det du sa. Vi har selv hørt ham, og vi vet at han virkelig er verdens frelser.» (Joh 4, 39-42)**

Kvinnens vitnesbyrd pekte på Jesus.

Førstekontakten fra person til person kan ikke overvurderes.

Bibelen er full av kallshistorier, fra 1. Mosebok og «Adam, hvor er du?», via kallelsen av Moses og profetene, kallet til Maria, og Jesu kall til disiplene. Det går videre til Paulus, og har ennå ikke stoppet opp.

Det er slett ikke lett å beskrive hva et kall er. Noen opplever et kall om de får en klar utfordring eller oppfordring fra et annet menneske. Andre opplever et kall knyttet til et utpreget anlegg eller talent, eller som en form for indre motivasjon. Her finnes det ingen oppskrifter eller fasiter. Det betyr at man kan ha et kall til å jobbe i kirken som prest, kateket, diakon med mer, men man kan også ha et kall til å bli lærer, lege, skuespiller og lignende. På den måten kan vi tenke at alt det arbeidet en gjør egentlig er ut fra et kall, selv om det kan gå mange år før man klarer å se det slik.

Ved sterke opplevelser av å ha et kall, blir det anbefalt å lete etter momenter til bekreftelse. Det er vanlig å snakke om dette med en som man har tillit til, og gjerne våge å møte kallet med fornuftige refleksjoner og spørsmål. Noen velger å si at «man får det kallet man trenger», som passer til ens personlighet, men det er også eksempler på mennesker som bærer med seg sår fra kallsopplevelser som ikke førte til noe godt, verken for den enkelte eller tjenesten. Dette bør vi være klar over, særlig hvis det er kallsutfordringer i en ung og sårbar livsfase.

- Har du tenkt på om du har et *kall*?

Rekruttering til kirkelig tjeneste; en situasjonsbeskrivelse og noen spørsmål

I UKMs historikk er rekruttering et kjent saksfelt. Her kommer en kort opphenging av sakens historie: UKM 2011 utfordret hele kirkelandskapet til handling fordi rekruttering er viktig, og fordi tallenes tale er lett å lese: Det utdannes alt for få i forhold til de som går av for aldersgrensen eller av andre årsaker forlater et kirkelig yrke.

Forklaring om kall

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

Rekruttering betyr å skape

tilgang, tilvekst eller fornyelse i en organisasjon eller en virksomhet.

Fakta om KMs visjon

KMs visjon for 2015-18: Flere får lyst til å arbeide i kirken

Forklaring om CA

Det lutherske bekjennelsesskriftet Confessio Augustana (CA) handler om kirkens ordening med tjenester og kall i artiklene V, VII og XIV.

Toregimentslæren

Med toregimentslæren menes at Gud forholder seg til skaperverket på to forskjellige måter.

Fra UKM 08/2011 ble det stilt klare spørsmål til Kirkerådet, utdanningsinstitusjoner, organisasjoner, menigheter og enkeltmennesker:

- Hvordan kan vi som kirke være med på å utfordre, kalle og rekruttere mennesker til å jobbe i kirken?
- Hva er særlig relevant for unge menneskers yrkesvalg?

Kirkerådet har nå startet en prosess med å løfte bevisstheten om dette hos de ulike aktørene i kirken. I januar i år ble kirkelige arbeidsgivere, fagforeninger og utdanningsinstitusjoner invitert til en rekrutteringskonferanse i regi av Kirkerådet. Konferansens mål var å se på hvorledes det ved et felles løft kan dannes en strategi for rekruttering til stillinger i kirken. I samtalen var det enighet om at det er behov for både målrettede kampanjer, omdømmebygging og markedsføring.

Oppmerksomheten retter seg særlig mot rekruttering til kirkelige utdanninger. Målsettingen er å **øke rekruttering til de fire yrkesgruppene**: prest, kantor, diakon og kateket. Dette innebærer at det er viktig å få unge til å velge disse studieretningene.

En kirkelig stab inkluderer også administrasjon og annet kirkelig personell (se faktaboks side 4), men Kirkerådets planlagte satsing i denne sammenheng er mot disse fire gruppene. De siste års statistikker viser at det er en gjennomsnittlig høy alder i disse yrkesgruppene. En konsekvens av dette kan bli at kirken om få år ikke får den arbeidskraften som må til for å fylle stillingsbehovet.

Fra babysang til jobb i kirken

Alle som er «kirkens ansikt» er ambassadører for rekruttering i en eller annen form. Dersom det dannes et grunnlag for kirkelig identitet i barneårene, kan veien via trosopplæring, ledertrening og praktiske oppgaver innen barne- og ungdomsarbeid føre til at man velger kirkelig arbeid. Det enkelte medlem i lokalmenigheten er like viktig som lærerne på de kirkefaglige lærestedene. Det viser hvor viktig det er for kirke og organisasjoner å ha en gjennomtenkt strategi. For å opprettholde midler til de ulike lærestedene må det være et stort nok volum av personer som vil gå profesjonsstudiene. For å ha motivasjon og lyst til å arbeide i kirken, må den enkelte bli inspirert til dette gjennom barndom og oppvekst. Slik kan vi se at det er en slags forbindelse mellom babysang og forskningsstillinger innenfor kirkelig sektor!

Luthersk kallsteologi

På reformasjonstiden ble ordet *kall* oppfattet som noe ganske allment og var ikke bare knyttet til de mest sentrale kirkelige yrker. Luther var tydelig på at et kall gjaldt i alle relasjoner og sammenhenger der mennesket levde; hjemme og i arbeidslivet, i kulturen og i politikken. Etter Luthers mening var en skomakers arbeid eller en mors arbeid i hjemmet like hellig og nødvendig som prestens. Om det var utført i tro og med et ønske om å gjøre noe godt for andre, var det verdifullt for Gud. Slik ønsket Luther å gi åndelig myndighet til hvert menneske. Dette kalles «det allmenne prestedømme» og understreker at hver og én av oss står i et direkte forhold til Gud. Den enkelte får dermed en autoritet, som var fremmed for katolsk tenking på Luthers tid. Derfor har vi alle et *kall til å kalle*.

Samtidig mente Luther at tjenestene i forsamlingen måtte skje i ordnede forhold.

Bekjennelsesskriftet nevner særlig tjenesten med ordet og sakramentene (CA V). Den som utfører tjenester må være rett kalt (CA XIV). I følge luthersk tankegang er det menigheten som har retten til å kalle, og denne retten skal menigheten utøve i samsvar med Guds ord (CA VII). De ulike tjenester springer ut av kirkens forståelse av sitt oppdrag.

Gudstjenestelivet er den grunnleggende kjernevirksomheten. Kirken skal forvalte troen ved å undervise, ved handlinger og gode diakonale gjerninger, ved kunstuttrykk og musikk, og ved å være

en tydelig stemme i samfunnet. Vi kan tenke på Paulus, som sier: «Det er forskjellige nådegaver, men Ånden er den samme. Det er forskjellige tjenester, men Herren er den samme» (1. Kor 12).

Teologisk kan læren om kallet tolkes i et fellesskapsbyggende perspektiv. Hver for oss skal vi gi vårt spesielle bidrag inn i et fellesskap. I dette er vi avhengige av hverandre, men vi lever i et fellesskap av kontraster og ulike utfordringer. Dette innebærer at den enkelte noen ganger må ta noen valg som er til det beste for fellesskapet, men som ikke er det man egentlig ønsker for seg selv. Her kan vi ta ytringsfriheten som eksempel. Hvor går grensene for vår egen frihet, i forhold til de skader eller sår vi kan påføre andre? Igjen kan vi referere til Paulus: "Jeg har lov til alt, men ikke alt tjener til det gode. Jeg har lov til alt, men ikke alt bygger opp" (1. Kor.10).

Toregimentslæren; det åndelige og verdslige regiment

Luthers tolkning av kallet er nært knyttet til hans toregimentslære. Dette er en teologisk forklaring som reflekterer over hvordan Gud forholder seg til verden og det skapte. Toregimentslæren kan oppfattes som om den deler livet i to sektorer som ikke har noe med hverandre å gjøre. Det har nok aldri vært Luthers mening. Han er tydelig på at dette er to sider av samme sak, som er innvevd i hverandre: Gud arbeider med skaperverket både gjennom evangeliet, ord og sakrament og gjennom gode samfunnsordninger og ytre makt. Her må man likevel være oppmerksom på at ikke alle samfunnsordninger kan anses som uttrykk for Guds vilje.

Kort oppsummert kan dette framstilles slik:

- Det åndelige regiment utøves gjennom ordet og forkynnelsen. Den loven som gjelder i det åndelige regiment er Guds kjærlighet, nåde og rettferdighet.
- Det verdslige regiment utøves i samfunnet og reguleres gjennom den menneskelige rettferdighet som er forankret i skapelsen og fornuften.

Alt dette som er nevnt ovenfor har ansvarliggjort enkeltmennesket og oppmuntret til å ta aktivt del i kirke og samfunn. Dette har skapt samfunnsordninger som ansees som gode for alle lag i samfunnet. Den nordiske velferdsmodellen blir gjerne trukket fram som eksempel på dette.

Kirken som arbeidsplass

Rekrutteringsprosjektet utfordrer også kirken til å være en **attraktiv og meningsfull arbeidsplass**. Det er nødvendig å arbeide for gode innførings- og veiledningsprogram for studentene, som gir tilstrekkelig bransjekunnskap allerede under studiene. God rekrutteringspolitikk og personalledelse er en viktig del av arbeidsgiveransvaret og nødvendig for at kirken skal stå fram med et konkurransedyktig arbeidsmiljø og omdømme. Målet er at et tilstrekkelig antall studenter fullfører studieløpene og melder seg som søkere til kirkelig arbeidsmarked.

Bispemøtet er biskopenes administrasjonsorgan og har et overordnet ansvar for de rammer som legges for prestenes arbeid. Den andre store kirkelige arbeidsgiveren er Kirkelig Arbeidsgiver- og interesseorganisasjon (KA), som har arbeidsgiveransvaret for alle andre enn prestene. KA har rekruttering høyt oppe på sakslisten ved kurs og seminarer overfor kirkeverger, fellesrådsledere og daglige ledere. Det er helt nødvendig med god ledelse for at kirken skal ha et bra arbeidsmiljø. Dette gjelder også i forhold til å få de som har kirkelig utdanning, men som har gått over til andre yrker,

Her er noen av stillingsbetegnelsene du finner i kirken:

Biskop/prost/prest
Barne- og ungdomsarbeider
Kateket/menighetspedagog
Diakon/kirkelig diakoni - eller sosialarbeider
Kantor/organist/
kirkemusiker
Kirketjener
Klokker
Menighetssekretær
Trosopplæringsmedarbeider
Førskolelærer
Kirkeverge
Menighetsforvalter
Prosjektleder
Kontorpersonale/ økonomi/
administrasjon
Menighetsarbeider
Misjonær

Med en kirkelig utdanning kan du også jobbe i en organisasjon, på høyskoler eller universiteter.



tilbake til kirkelig tjeneste.

Kirkerådet ønsker at 2016 blir et år som setter rekruttering på dagsordenen flere steder i landet. For eksempel ønsker Kirkerådet å medvirke til at representanter for ulike studier og studiesteder kan besøke skoler, festivaler og stevner der ungdommer samles. Kirkerådet vil også oppfordre bispedømmene til å finne sine egne måter til å «utfordre og kalle».

Dersom kirken skal være et aktuelt arbeidssted i forhold til alle mulighetene som unge kan velge mellom, må den svare på noe av det som styrer ungdommers valg.

Det er dere som vet hva dette kan være.

Har dere noen innspill?

Utfordringsspørsmål:

- Vet du hvilket yrke du skal utdanne deg til? Hvis du vet det: hvorfor?
- Kunne du tenke deg å jobbe i kirken? Hvorfor? Hvorfor ikke?
- Rekrutteringsspørsmålet retter seg først og fremst mot unge som skal velge utdanning og yrke. Er dette noe du er opptatt av? – Hvorfor, eller hvorfor ikke?
- Hvilke råd/tips vil du gi til ansatte i kirken og organisasjonene med tanke på rekruttering i sine sammenhenger?
- Hva kan undervisningsstedene gjøre for å rekruttere studenter?

Vedlegg Sak 04/15:

UKM 08/11 Rekruttering til kirkelig tjeneste

Jesus ber disiplene sine, i følge Matteusevangeliet, om å gå ut i hele verden og bringe evangeliet om ham videre til alle mennesker (Matt 28). Det oppdraget kirken har som forvaltere av evangeliet om Jesus Kristus som Guds sønn, er vesentlig for kirken. I første korinterbrev (1. Kor 12). understreker Paulus at alle kristne har del i dette oppdraget. Dette gjelder uavhengig av om en er ansatt i kirken eller ikke. UKM vil likevel fremheve viktigheten av at mennesker, unge og eldre, velger kirkelig tjeneste.

Den norske kirke har de siste årene strevd med å få nok mennesker til de stillingene kirken har – både når det gjelder prester, diakoner, kateketer, kirkemusikere og andre yrkesgrupper. Flere ulike tiltak er satt i gang – både for å rekruttere studenter og nye arbeidstakere i kirken, og for å få dem som er i kirkelig tjeneste til å fortsette i kirken.

Fordi rekruttering er viktig...

UKM 2011 mener at rekruttering til tjeneste i den norske kirke er viktig, og stiller seg bak Ufungs forslag om at rekruttering skal ha et særlig fokus i alle Ungdomsråd og Ungdomsting frem til UKM 2012.

UKM 2011 har begynt å fokusere på rekruttering. Det har vært et rekrutteringsseminar og en av komiteene på UKM 2011 har jobbet særlig med dette temaet. Når ungdomsrådene og ungdomstingene skal ta opp temaet i de ulike bispedømmene, er det nødvendig med regionale og lokale tilpasninger. UKM 2011 vil likevel gi ungdomsrådene og ungdomstingene noen ressurser og noen utfordringer.

Ressurser

Ressursene er for det første et referat fra rekrutteringsseminaret på UKM 2011. Dette referatet legges ved protokollen fra UKM 2011. For det andre er det momenter fra diskusjon om samtale i komité og plenum på UKM 2011. Disse momentene er som følger:

1. Fordi rekruttering er viktig – må noen jobbe strategisk med det.

UKM2011 mener at rekruttering må være en av de tingene som det jobbes strategisk og helhetlig med i kirken. UKM2011 mener derfor at det er helt nødvendig for kirkens rekruttering at det fins stillinger på nasjonalt og regionalt nivå som kan arbeide særlig med rekruttering. Disse ansatte er ansvarlig for å drive fremover, koordinere og inspirere kirken som helhet til å rekruttere kirkelige medarbeidere, og må ha dette som hovedfokus i sine stillinger.

På rekrutteringsseminaret sa administrerende direktør i kirkerådet, Gerd Karin Røsæg, at det er viktig at slike stillinger ikke er prosjektbasert og avgrenset for en periode. Rekruttering er ikke prosjektarbeid. Stillingene vil på sikt bli tjent inn i form av ny og god arbeidskraft.

2. Fordi rekruttering er viktig - må vi utfordre oss selv.

Delegatene på UKM 2011 utfordrer seg selv til å spørre minst to personer om de kan tenke seg kirkelig tjeneste.

3. Fordi rekruttering er viktig – må vi rekruttere gjennom de relasjonene vi er en del av.

Relasjoner rekrutterer. Når unge mennesker blir sett, bekreftet og utfordret til å være med og delta i kirken, er det lettere å tenke tanken om kirken som fremtidig arbeidsplass.

UKM 2011 utfordrer derfor alle prester, diakoner, kateketer, kirkeverger, kirketjenere, kirkemusikere og andre ansatte i kirken, til å tenke gjennom hvordan de kan gi unge mennesker ansvar i sin menighet.

UKM 2011 oppfordrer kateketer til å tenke gjennom om de selv skal ha alt ansvaret for konfirmasjonsundervisningen. Vi foreslår at han eller hun for eksempel samarbeider med fjorårskonfirmanter. Fjorårskonfirmantene kan sammen med kateketen ha ansvar for sosiale og faglige deler av konfirmantundervisningen.

Konfirmanter må også utfordres og få ansvar. Invitasjon til fortsatt deltakelse i kirken er viktig. Vi må vise at kirken ikke bare er et sted å konfirmere seg, men også et sted å *leve* med troen sin og *så* ideen om kirken som arbeidsplass.

UKM 2011 oppfordrer kirkemusikerne til å søke samarbeid med kulturskole og enkeltpersoner i nærområdet – slik at noe av musikken i en gudstjeneste kan spilles av andre enn kirkemusikeren eller med kirkemusikeren.

Gudstjenestereformen legger til rette for mer utstrakt involvering både i planlegging, forberedelse og gjennomføring av menighetens hovedgudstjenester. Økt involvering av unge mennesker virker rekrutterende også her. Mennesker i alle aldersgrupper trenger å bli sett og utfordret i gudstjenesten. Når en har stått sammen med presten, og har erfaring med rollens oppgaver, er veien kortere til teologistudiet enn hvis en bare har sett presten på avstand ved alteret.

4. Fordi rekruttering er viktig – må alle gode krefter stå sammen.

Det er mange barne- og ungdomsorganisasjoner som samarbeider med Den norske kirke på ulike måter. Disse bidrar med viktige ressurser i mange menigheters. UKM 2011 er opptatt av at organisasjonene også har en rekrutterende rolle overfor ungdommer som kan tenke seg kirkelig tjeneste. Vi oppfordrer menighetene i hovedsak til samarbeid med kristne barne- og ungdomsorganisasjoner, men anbefaler også samarbeid med andre ideelle organisasjoner. Hver enkelt menighet bør vurdere dette lokalt.

UKM 2011 oppfordrer derfor organisasjonene til å arbeide med strategier for rekruttering til kirkelige tjenester.

UKM 2011 vil også oppfordre menighetene og organisasjonene til samarbeid med bibelskoler, folkehøgskoler og ulike ettåringsprogrammer for å øke bevisstheten om muligheten til å ta kirkelig utdanning.

5. Fordi rekruttering er viktig - må kirken være synlig på de arenaene unge mennesker velger yrkesvei.

For at unge mennesker skal velge å jobbe i kirken må de vite at de kan velge dette på et tidlig tidspunkt. Kirken må profilere seg selv som arbeidsplass på regionale utdanningsmesser. Dette gjelder alle utdanningsmessene, for både ungdomskole og høyere nivå.

Særlig er det viktig å være synlig overfor dem som går på ungdomsskolen og skal ha arbeidsuke. Det går an å ha arbeidsuke i menigheten slik at de som tenker at det er spennende får en anledning til det. Her kan ulike kirkelige ansatte i menighetene være synlig på skolen eller nevne muligheten i konfirmantundervisningen.

UKM 2011 foreslår også at ungdomsledere besøker skolene som utdanner til kirkelig tjeneste.

6. Fordi rekruttering er viktig – må kirkelig utdanning være tilgjengelig.

Flere av de kirkelige utdanningene er i dag lokalisert i, eller på andre måter nært knyttet til Oslo. UKM 2011 er opptatt av at de som har lyst til å ta kirkelig utdanning, ikke skal oppleve at dette forvanskes ved at en for eksempel må flytte fra familie og venner til en by en ikke ønsker å studere i.

UKM 2011 mener at utdanningsinstitusjonene bør snakke sammen om hvordan den kirkelige utdanningen kan gjøres lettere tilgjengelig flere steder i landet, uten at dette gjør at kvaliteten på utdanningen blir lavere. UKM 2011 foreslår at alle universitetene i landet skal tilby emnestudier som godkjennes som kirkelig utdanning. Vi vektlegger at et studiefelleskap er verdifullt, men det fins også ulike modeller for dette som bør vurderes.

7. Fordi rekruttering er viktig - må kirkelig utdanning være fleksibel.

UKM 2011 er også opptatt av at fleksibiliteten mellom de kirkelige utdanningsløpene må økes, slik at det for eksempel er enkelt å gå fra teologi til master i kirkelig undervisning.

Det bør også ses på fleksibiliteten mellom kirkelig utdanning og annen utdanning som for eksempel lærerstudiet.

8. Fordi rekruttering er viktig – må Den norske kirke være en attraktiv arbeidsplass.

Kirken kan være mer attraktiv ved å også profilere seg selv som en verdibasert arbeidsplass.

Hvis kirken skal være en attraktiv arbeidsplass er det også viktig at samarbeidet innad i menighetene er godt og inspirerende. Noen steder i landet er det store utfordringer knyttet til generasjonsskifter i stabene i menighetene. Ulike generasjoner med kirkelige medarbeidere har ulik bakgrunn og det er viktig at en møtes og danner felles basis for arbeidet. I slike tilfeller vil UKM oppfordre lokalmenighetene og prostiene til å samles til dager der en jobber sammen for felles verdier og saker.

Det er også viktig at kirken forsetter å tilpasse arbeidet for ulike livsfaser – ikke bare for prester, men også for andre ansatte. Det er viktig å være konkurransedyktig, ikke bare på lønn, men også på fleksibilitet i arbeidslivet.

UKM 2011 mener også at det er viktig å kommunisere tydelig at kirken er en fleksibel arbeidsplass for mennesker som tror på ulike måter. Det er ikke slik at noen er ferdig kristne. Vi er alle underveis, og vi tror og tviler mer eller mindre. De ulike stillingene og oppgavene i kirken er slik at det er plass til mennesker med forskjellige måter å tro på. Ikke alle stillinger forutsetter den samme forpliktelsen som for eksempel prestedtjenesten.

9. Fordi rekruttering er viktig – må vi huske at vi også trenger folk til administrative stillinger i kirken.

De administrative stillingene i kirken er viktige og avgjørende for kirkens arbeid på mange nivåer. UKM 2011 mener at kirkerådet i samarbeid med Kirkens Arbeidsgiverorganisasjon (KA), bør se på hvordan de administrative stillingene i kirken fungerer i dag, og hvordan disse kan profileres mer som en del av arbeidet i kirken.

Det bør også undersøkes om det skal legges opp til en kirkevergeutdanning som fokuserer på menighet, administrasjon og ledelse. Her kan kirken for eksempel la seg inspirere av arbeidet som er startet ved høgskolen i Staffeldtsgate.

Fordi rekruttering er viktig utfordrer UKM 2011...

Ungdomsråd og ungdomsting:

Fordi rekruttering er viktig utfordrer UKM 2011 ungdomsrådene og ungdomstingene til å jobbe med rekruttering i året som kommer. UKM 2011 ber om at det ses særlig på disse utfordringene:

- Hvordan kan vi best inspirere mennesker til å søke seg til kirkelig tjeneste?
- Hva er det viktig at en er oppmerksom på når det gjelder rekruttering til kirkelig tjeneste:
 - Fra bispedømmets side?
 - Fra lokalmenighetenes side?
 - Fra enkeltmenneskenes side?

Kirkerådet, bispedømmene, organisasjonene, utdanningsinstitusjonen og FAD

UKM 2011 vil påpeke nødvendigheten av at rekruttering prioriteres også hva stillingsressurser angår. I forlengelsen av rekrutteringsseminaret på UKM 2011 ser vi behovet for faste stillinger som kan koordinere et rekrutteringsarbeid mellom Kirkerådet, utdanningsinstitusjoner og andre relevante samarbeidspartnere.

UKM 2011 ber Kirkerådet om å opprette flere stillinger på nasjonalt nivå som har som hovedoppgave å samordne, koordinere og drive fremover arbeidet for rekruttering til ulike kirkelige tjenester i Den norske kirke. UKM 2011 ber om at slike stillinger blir opprettet så snart som mulig.

UKM 2011 ber også om at Kirkerådet, i samarbeid med andre relevante instanser, lager et inspirasjonskurs. Dette kurset bør holdes på regionalt nivå i alle bispedømmer og det bør gi hjelp og inspirasjon til lokale menigheter om hvordan de kan være med på å rekruttere til kirkelig tjeneste.



UKM 2011 oppfordrer SBU til å snakke om hvordan organisasjonene kan ha en bevist strategi for rekruttering til kirkelige tjenester.

UKM 2011 utfordrer bispedømmene til å fokusere på og tenke gjennom hvordan de kan bekrefte og utfordre sine medarbeidere på det de interesserer seg for og er gode på.

UKM 2011 utfordrer utdanningsinstitusjonene til å legge til rette for at det blir mulig å ta enkeltemner flere steder i landet.

UKM 2011 ber Kirkerådet om å skrive et referat fra rekrutteringsseminaret som ble holdt på UKM 2011. Dette referatet legges ved protokollen fra UKM 2011.

Kirkerådet og bispemøtet

UKM 2011 har arbeidet med saken om rekruttering. Gjennom dette arbeidet har vi blitt oppmerksom på noen behov som vi ønsker at Kirkerådet og Bispemøtet ser videre på.

1. Nattverdsforvaltningen i Den norske kirke

UKM 2011 er glad for at sakramentsforvaltning (særlig nattverd), har fått en sentral plass på ungdomsgudstjenester og leirer. Dette medfører samtidig praktiske utfordringer. Vi vet at det ofte er vanskelig å få ordinerte prester til å praktisk gjennomføre dette.

UKM 2011 ber om at Bispemøtet i den norske kirke ser på muligheten for at diakoner og kateketer i utvidet grad får dispensasjon til å forette nattverd.

2. En ny stilling

UKM 2011 registrerer at det de senere årene er kommet flere ulike kirkelige utdanninger på bachelor-nivå. En av dem er utdanningen i ungdom, kultur og tro på Menighetsfakultetet, som er en direkte følge av UKMs vedtak i 2004, UKM 08/04 B.

Det gjenstår likevel et arbeid fra kirkens side når det gjelder å tilby stillinger til dem som har utdanning på bachelor-nivå og ønsker å jobbe i kirken.

UKM 2011 ber Kirkerådet, i samarbeid med KA, se på muligheten for å opprette en stillingskategori eller lignende, slik at dem som har kirkelig utdanning på bachelor-nivå tilbys stillinger som tilsvarer denne utdannelsen.