

## **REKRUTTERING TIL PRESTETJENESTE – en tiltaksplan**

*Rapport fra utvalg våren 2010*

Den 14. desember 2009 arrangerte FAD en konferanse om rekruttering til prestetjeneste i Den norske kirke. I etterkant av konferansen inviterte departementet ulike instanser til å delta i en arbeidsgruppe for å komme med forslag til tiltak for å bedre rekrutteringen til menighetspreststillinger, samt tiltak for å beholde de prester som allerede er i prestestilling.

### **Formål med arbeidet og rapporten**

Siktemålet med gruppens arbeid og rapport har vært å identifisere noen områder som er tilgjengelig for realistiske tiltak på kort og lang sikt, foreslå konkrete tiltak innenfor disse områdene samt identifisere områder som det må holdes fokus på og arbeides videre med i tiden framover.

Rapporten tar ikke sikte på å foreta en dyptgående analyse av ulike årsakssammenhenger, for dette henvises det til KIFOs rapporter (se KIFOs nettsider). Det er således den videre oppfølgingen fra de ulike instanser innenfor Den norske kirke som vil være viktig for at rekrutteringssituasjonen skal bli bedre. Denne rapporten må vurderes som en del av den kontinuerlige oppfølging av rekrutteringssituasjonen for prester i Den norske kirke i årene fremover.

Rapporten har preg av en tiltaksplan med fokus på utforming av konkrete tiltak og plassering av ansvar for oppfølging.

Gruppen har hatt tre møter. Deltakere i arbeidsgruppen har vært:

- Ingrid Vad Nilsen – kirkeavdelingen i FAD (leder)
- Frank Grimstad – KA
- Gunnar Mindestrømmen – Presteforeningen
- Christoffer Solbakken – Bispemøtet
- Gerd Karin Røsæg – Kirkerådet
- Svein Olaf Thorbjørnsen – Menighetsfakultetet
- Ørnulf Elseth – Borg bispedømmeråd
- Marianne T. Brekke – Kirkeavdelingen FAD (sekretær)

Lønnsvilkår er et viktig virkemiddel for å rekruttere og beholde personell i statlige virksomheter generelt og i Den norske kirke spesielt. I og med at lønn reguleres i hovedtariffavtalen for staten og er gjenstand for årlige forhandlinger har arbeidsgruppen valgt å ikke gå inn på dette.

## **Bakgrunn for arbeidet med rekruttering**

Meldinger fra bispedømmene og statistikk over antall søknader til menighetspreststillinger i Den norske kirke og antall ledige stillinger viser at det er blitt vanskeligere å få besatt prestestillinger de siste årene. Basert på fremskrivninger av alder på prestene, kombinert med antall studenter som blir uteksaminert ved lærestedene, ser man at rekrutteringsutfordringene også vil øke i årene som kommer. Situasjonen i presteskaperet føyer seg inn i en generell samfunnsmessig utfordring knyttet til den såkalte "eldrebølgen", men det kan også være egne utfordringer på sektoren som ikke utelukkende er knyttet opp mot de generelle samfunnsmessige utfordringene. I rapporten fra 2009 med tittelen "Utfordringer med å rekruttere, beholde og utvikle arbeidskraft i det statlige tariffområdet" fremgår det at andelen ansatte i presteskaperet over 55 år ligger i underkant av 40 %. Presteskaperet er således blant de yrkesgruppene i staten med høyest andel ansatte over 55 år. Rapporten baserer seg på tall fra statens sentrale tjenestemannsregister.

På bakgrunn av denne situasjonen gav departementet i mars 2008 KIFO tilskudd til prosjektet "Rekruttering til prestestillinger" på 350.000 kroner for del I i 2008 og 415.000 kroner for del II i 2009 for å få en forskningsmessig bakgrunn for en vurdering av hvilke tiltak som bør iverksettes.

Del I av prosjektet kartla rekrutterings- og bemanningssituasjonen og gav en vurdering av situasjonen. Rapporten baserte seg på registerdata fra ulike instanser, og rapporten *Prestemangel? Rekruttering til menighetspreststillinger i Den norske kirke* ble ferdigstilt i februar 2009. I del II av prosjektet ble det gjennomført en spørreskjemaundersøkelse og dybdeintervjuer med prester i seks av elleve bispedømmer. Funnene er presentert i rapporten *I gode og onde dager... - Trivsel, belastninger og sluttevalueringer blant menighetsprester i Den norske kirke*.

## **KIFO-rapportene**

I presentasjon av rapportene skriver KIFO blant annet følgende:

*"Første del av studien, med rapporten "Prestemangel? Rekruttering til menighetspreststillinger", viser at situasjonen omfatter to ulike problemstillinger:*

- *Det er vanskeligere å rekruttere til menighetspreststillinger lokalisert i prostier i bestemte geografiske områder. Dette er tilfelle for et stillingsantall mellom 30 og 60 i utkantprostier og særlig i prostier beliggende i de nordlige bispedømmene.*
- *Avgang fra prestestillinger (alderspensjon, AFP eller uførepensjon) gir et rekrutteringsproblem på sikt, hvis nedgangen i antall teologistudenter fortsetter.*

*Andre del av studien, med rapporten "I gode og onde dager... Trivsel, belastninger og sluttevalueringer blant menighetsprester i Den norske kirke" baserer seg på en spørreundersøkelse blant 301 prester i 6 bispedømmer, samt dybdeintervjuer med 17 av disse.*

*Spørreundersøkelsen viser at et flertall av menighetsprestene rapporterer om gode levekår og opplever prestaten som givende og meningsfull. Blant dem som ikke opplever trivsel i arbeidssituasjonen er det imidlertid en høy andel som vurderer å slutte som prest. Avhengig av bispedømme er det mellom 20 og 40 prosent av prestene som har vurdert å søke seg over i et annet yrke.*

*Det er en nær sammenheng mellom grad av trivsel og opplevelse av arbeidspress og belastninger. Grad av trivsel virker igjen inn på vurderinger omkring jobbskifte. Forhold knyttet til vikarordninger ved sykdom, konflikter på arbeidsplassen, kollegafelleskap, samt relasjoner til den kirkelige ledelsen, er faktorer som har betydning for levekår og sluttevurderinger.*

*Kjønn og bosted gir i seg selv begrensede grad utslag på de nevnte faktorene. Mange av levekårsvariablene er likevel på en eller annen måte relatert til geografi, forstått som avstand til befolkningssentra.*

*Rapporten peker på følgende områder hvor det er behov for å sette inn tiltak med sikte på å rekruttere eller beholde arbeidskraften:*

- *Ledelse/personalomsorg*
- *Videreutdanning/spesialisering*
- *Vikarordninger*
- *Boligsituasjonen*
- *Forholdet mellom arbeids- og privatliv*

*I andre del av studien skriver KIFO blant annet følgende:*

*”Funnene i første del, som munnet ut i rapporten Prestemangel? Rekruttering til menighetspreststillinger (Gresaker, 2009), viser at bemanningsdekningen og rekrutteringssituasjonen for menighetspreststillingene i Den norske kirke representerer ulike problemstillinger: En regional/geografisk problemstilling og en demografisk problemstilling.*

*Den regionale/geografiske problemstillingen er først og fremst knyttet til bemanningsdekningen, mens den andre har å gjøre med rekrutteringssituasjonen. Bemanningsdekningen av menighetspreststillingene er særlig utfordrende i prostier som befinner seg i utkantstrøk, og særskilt i bispedømmene nord i landet. Situasjonen for 30-60 stillinger kan sies å være kritisk da søkertallene er lave — i noen tilfeller ikke-eksisterende – og stillinger må utlyses i flere omganger. I tillegg konkluderte rapporten med at vikartilgangen er svak (Gresaker, 2009).*

*Den demografiske problemstillingen handler om at det på sikt vil bli et generelt rekrutteringsproblem til menighetspreststillingene i Den norske kirke. Den fremtidige problematikken er knyttet til presteskapets aldersprofil. 36 prosent av prestene er på nåværende tidspunkt 56 år eller eldre (KKDs etatsstatistikk, 2008: 7). Gitt at omfanget av nyutdannede prestekandidater ikke økes, vil dette trolig føre til at avgangen fra eksisterende stillinger vil bli større enn nyrekrutteringen til stillingene. Andelen prester som*

er 40 år eller yngre tilsvarer 22 prosent av presteskapet (KKDs etatsstatistikk, 2008: 7), altså 14 prosentpoeng lavere. Dersom en ikke får tilsig av prester fra høyere aldersklasser, eller en klar vekst i nyrekrutteringen av unge prestekandidater vil det bety at mangelen på prester vil bli merkbar om en ti års tid. Rapporten understreker også at bemanningsdekningen, sett i et regionalt perspektiv, og rekrutteringssituasjonen, sett i et demografisk perspektiv, ikke er knyttet til hverandre. Dette blir særlig tydelig i og med at bispedømmene i Nord-Hålogaland og Sør-Hålogaland har den laveste andelen av prester som er 56 år eller eldre sett i forhold til alle bispedømmene under ett (Gresaker, 2009; KKD's etatsstatistikk, 2008: 7).

Med andre ord viser funnene at disse problemstillingene bør holdes adskilt i diskusjoner rundt tiltak.

De geografiske og demografiske utfordringene har vært bekymringsfaktorer i det kirkelige miljø i en del år, og har blitt omtalt som en rekrutteringskrise. I tillegg til dette har man også fryktet en såkalt "presteflukt" (se for eksempel Sandberg og Torkildsen i Huse og Hansen, 2002: 63-94). Den omtalte presteflukten har å gjøre med at en del prester forlater sin stilling til fordel for en jobb utenfor kirken. Riktignok viser Sandberg og Torkildsens studie, og KIFOs rekrutteringsstudie, del 1 (Gresaker 2009: kap.6, se også KKD's etatsstatistikk: 2004; 2005; 2006; 2007; 2008), at det kun er et fåtall menighetsprester som søker seg over til arbeidsmarkedet utenfor Den norske kirke. I perioden 2004-2008 var det for eksempel i gjennomsnitt syv menighetsprester per år som gikk over til en stilling utenfor kirken, hvilket sannsynligvis ikke overgår andre arbeidstakers ordinære mobilitet i arbeidsmarkedet.

Hovedvekten av menighetsprestene som fratrer sin stilling gjør dette til fordel for en annen statlig prestestilling, noe som viser at mobiliteten blant prestene hovedsakelig foregår innenfor Den norske kirkes arena. Dermed aktualiseres nok en gang de geografiske forholdene, da en større andel av menighetsprestene søker seg til stillinger sentralt lokalisert enn til de tilhørende grisgrendte strøk.

Selv om den, langt på vei, medieskapt presteflukten må tones ned konfrontert med virkelighetsbildet viser KIFOs undersøkelse om presters arbeidsforhold "Prest i Den norske kirke. En rapport om presters arbeidsforhold" (Høeg og Gresaker, 2009) at en ikke ubetydelig andel av menighetsprestene (20 prosent) har vurdert å slutte i sin nåværende stilling til fordel for en stilling utenfor kirken. Majoriteten av disse (32 prosent) finner vi blant menighetsprester i aldersgruppen 40 til 49 år, altså de veletablerte, men fortsatt relativt unge prestene(....)

I en levekårsundersøkelse om menighetsprestene som Stiftelsen Prest i Arbeid (PiA-Stiftelsen) lanserte i 1999, kommer det frem at 21 prosent av respondentene i løpet av de fem siste årene har søkt seg til en annen stilling enn prest. Dessuten svarte ni prosent bekræftende på at de har planer om å søke seg til en annen stilling utenfor preste-tjenesten (PiA-Stiftelsen, 1999: 13). Med andre ord tyder disse tallene på at vurderingen om å forlate preste-tjenesten, og det å ta skrittet videre ved å faktisk søke på andre stillinger, ikke nødvendigvis er et fenomen som har økt i den siste tiårsperioden. I studien - Prester på rømmen. Hvor mange menighetsprester slutter som prester, og hvorfor slutter de? - (Sandberg og Torkildsen i Huse og Hansen, 2002: 63-94) oppgir Sandberg og Torkildsen at 22 menighetsprester i Oslo har forlatt preste-yrket i perioden 1980-99.

*Hansen og Huses studie Lærdommer utenfra. En studie av prester som ikke er i menighetstjeneste (2001) undersøker årsaker til enkelte presters fratreden fra menighetsprestetjenesten. Det er flere sider ved prestetjenesten som trekkes frem, men "de viktigste årsakene til å slutte synes å være egenskaper ved prestene selv — deres personlige belastninger og prioriteringer", skriver Hansen og Huse (2001: 126) (...) Hansen og Huse (2001: 72) mener at de sidene ved prestenes arbeidsvilkår som informantene er misfornøyde med, for eksempel slikt som kirkens personalomsorg, snarere virker som irritasjonsmoment enn som utslagsgivende for avgang fra menighetsprestetjenesten (...)*

*(...) De fleste indikatorene i denne studien tyder på at et flertall av menighetsprestene har gode levekår og opplever prestetjenesten som givende og meningsfull. Likevel er det et ikke ubetydelig mindretall som sliter og som opplever å ikke strekke til verken på hjemmebane eller på jobb. Dette henger sammen med mange faktorer — både faktorer knyttet til arbeidet og mer personlige forhold. Det finnes ikke enkle forklaringer på hvorfor det er så pass stor variasjon i presters levekår og arbeidsforhold. Tvert imot vil en kunne finne at forklaringene er mange og mønsteret komplisert."*

KIFO fremhever videre at følgende forhold peker seg ut som problematiske: ledelse, personalomsorg, videreutdanning/spesialisering, vikarordninger, boligsituasjonen, forholdet mellom arbeid og privatliv. Grensesetting, støtte og anerkjennelse fra overordnede fremheves også som viktig.

KIFO finner at det i 2007 var 1828 stillinger/personer som enten jobber i prestestilling tilknyttet Den norske kirke eller annen institusjon, eller innehar annen stilling tilknyttet KA-området. Departementets Kompetansekart viser at det pr. juni 2010 er totalt 2881 personer som er ordinert til prestetjeneste i Den norske kirke, av disse er 563 over 67 år. Av de ordinerte er således 2318 personer under 67 år. Differansen mellom KIFO-tallene og antall ordinerte er på ca. 490 personer. Selv om tallene ikke er direkte sammenliknbare ettersom de ikke er fra samme år, gir de likevel en indikasjon på at det finnes en betydelig reserve av personer som potensielt kan tenkes å gå inn i prestetjeneste.

I 2003 var antallet ordinerte 61, i 2004 og i 2005 var det 56 ordinerte, i 2006 var det 50, i 2007 68 og i 2008 var det 51 personer som ble ordinert.

Kvinneandelen har vært økende hele perioden. I 2009 var 21 av de 33 ordinerte kvinner (en kvinneandel på 63,6%). I 2004 var kvinneandelen 39,3 % av de ordinerte.

**Statistiske fremskrivninger av arbeidsstokken** foretatt av Pål Børing og Terje Ness i rapporten *Arbeidsmarkedet for statsansatte. Tilgang og etterspørsel etter arbeidskraft* viser at det vil bli stor mangel på teologer dersom mønsteret for utdanning ikke forandrer seg.

KIFO uttaler videre:

*”I den perioden vi har studert, har avganger fra menighetspreststillingene økt noe mer enn tilgangen av nyutdannede. I perioden 2004-07 var det i gjennomsnitt i overkant av 56 personer i året som fratrådte sin menighetspreststilling, mens i overkant av 45 personer i året ble ordinert til menighetspresttjeneste.”*

## **EKSISTERENDE TILTAK**

Det er allerede satt i verk en rekke tiltak for å bedre arbeidssituasjonen for prestene, både nasjonale tiltak og mer geografisk avgrensede tiltak. Noen av tiltakene har virket i mange år. Mange av tiltakene har en videre målsetning enn bare hensynene til å rekruttere og beholde prester. Det vil i rapporten ikke bli redegjort nærmere for alle de ulike målsetningene for de ulike tiltakene.

### Prostereform/nye tjenesteordninger

Det er de senere årene gjennomført en prostereform hvor en av målsetningene med reformen har vært å legge til rette for bedre ledelse av prestatjenesten med prostiet som tjenestedistrikt, større muligheter for spesialisering, mer kollegafellesskap og samarbeid på tvers av soknegrenser.

### Fritidsavtale

Det er innført en fritidsavtale som skal legge til rette for planlagt fritid for prestene, samt innføring av fem dagers uke.

### Beredskapsavtale

Det er innført en beredskapsavtale som legger til rette for at prestene kan unngå å bli kalt ut på uoppsettelige tjenester på kveld, natt og i helgene. Slik beredskap ivaretas nå av en prest, og dette går på omgang mellom prestene i beredskapsområdet (som oftest prostiet). Det gis særskilt godtgjøring for beredskapen.

### Økt begynnerlønn

Begynnerlønnen for menighetsprester er blitt vesentlig økt i løpet av de senere år.

### Alminnelige regler om nedskriving av studielån, forhøyet barnetrygd og redusert skatt

Prestene faller inn under de alminnelige reglene for nedskriving av studielån i Nord-Troms og Finnmark, samt utvidede ordninger for barnetrygd og redusert skatt.

### Utvidede personalpolitiske tiltak for prester i Nord-Norge

Prestene i Nord-Norge har en friuke mer i året enn andre prester. Disse prestene har også utvidede muligheter til studiepermisjon, og det er også utvidede muligheter til å få tilstått flyttegodtgjørelse ved flytting til disse områdene. Bispedømmene nordpå har også en målsetning om å være blant de lønnsledende bispedømmene.

### Forsøk med seniortiltak

Prester fra bispedømmene Borg og Nidaros deltok i et nasjonalt forsøk med utvidede seniorpolitiske tiltak. Forsøket innebar at man skulle arbeide 80 %, men med 100 % lønn. Forsøket er nå avsluttet og blir evaluert.

### Særavtale om rekrutteringstilskudd (engangsbeløp ved tilsetting)

FAD og hovedsammenslutningene i arbeidslivet har i 2009 forhandlet fram en særavtale om rekrutteringstilskudd. Bispedømmerådene har således anledning til å tilby prester et rekrutteringstilskudd på enten 40.000, 60.000 eller 80.000 ved tilsetting, mot at presten forplikter seg til å bli i stillingen en viss tid (bindingstid). Beløpet er regnet som skattepliktig inntekt. Tiltaket skal evalueres høsten 2010. De foreløpige tilbakemeldingene på dette tiltaket har vært gode.

### Utvidet adgang til flyttegodtgjørelse

Særavtale om flyttegodtgjøring gir også utvidede muligheter for tilståelse av flyttegodtgjøring ved tilsetting i stillinger der det er særlige rekrutteringsvanskeligheter.

## **Nye tiltak**

På tross av disse tiltakene ser man allikevel at rekrutteringssituasjonen er bekymringsfull. Arbeidsgruppen har på bakgrunn av KIFO-rapportene identifisert områder som på det nåværende tidspunkt kan være realistiske og aktuelle områder for tiltak. På en del områder er tiltakene nesten ferdig uttegnet, mens på andre områder vil det kreve en nærmere uttegning. Alle tiltakene vil kreve oppfølging fra ulike instanser innenfor Den norske kirke. Ansvar for oppfølgingen er søkt fordelt mellom de ulike instansene.

Tiltakene fordeler seg på følgende områder og presenteres i tilfeldig/ikke-prioritert rekkefølge:

1. Omdømme – Den norske kirke som en attraktiv arbeidsplass
2. Rekrutteringstiltak rettet mot ungdom
  - Nettbasert informasjon
  - Kallsforkynnelse
  - Trosoplæring som rekrutteringsarena
3. Rekrutteringstiltak rettet mot voksne
  - kontakt mellom biskopen og de ordinerte som ikke er i prestestilling
  - rekruttering av utenlandske prester
  - sluttsamtaler med biskopen ved avslutning av arbeidsforhold
4. Studiet
  - styrking av rolleforståelse under studiet
  - bedre kontakt mellom studiested og yngre prester
5. Nye (unge) prester
  - innføringsprogrammer
6. Ledelse av prestetjenesten

7. Personalpolitiske tiltak
8. Utvikling av kompetanse/spesialisering
9. Boligpolitikk
10. Økonomiske virkemidler (med unntak av lønsspørsmål, som ikke behandles her)

## **1. Omdømmebygging for Den norske kirke som arbeidsplass**

- Den norske kirke som en attraktiv arbeidsplass – prosjekt

### **Bakgrunn**

Arbeidsgruppen er enig om at det å jobbe med omdømmet til kirken som arbeidsplass, er et viktig element i en rekrutteringsstrategi. Vi ønsker å komme bort fra et fokus som i stor utstrekning har vært knyttet opp mot ”belastninger og konflikter”. De undersøkelser som er foretatt, viser at de fleste prestene har en stor grad av trivsel med arbeidsoppgavene.

Arbeidsgruppen er opptatt av å finne en tilnærming som kan bidra til bevisstgjøring om de gode sidene ved kirken som arbeidsplass og hvordan de gode sidene kan kommuniseres på en relevant måte, slik at det bidrar til god omdømmebygging.

Hensikten med dette forslaget er ikke å erstatte de mer tradisjonelle arbeidsmiljøundersøkelsene, men å finne en teoretisk, metodisk og praktisk innfallsvinkel som kan bidra til fokus og oppmerksomhet på verdier, trivsel og arbeidsglede ved kirken som arbeidsplass.

Arbeidsgruppen er opptatt av at et slikt fokus forankres i det lokale arbeidsmiljø.

Arbeidsgruppen er oppmerksom på at forslaget til prosjekt, med den vinklingen som beskrives, ikke løser andre og mer grunnleggende omdømmespørsmål som fremkommer i forbindelse med for eksempel retten til å diskriminere på grunn av seksuell praksis, overgrepssaker og lignende.

### **Visjon/ide**

Ideen er å gi prester/staber verktøy til å sette fokus på de sider ved det å arbeide som prest / arbeide i kirken som gir mening, trivsel og arbeidsglede.

Ideen er videre å organisere fram en større oppmerksomhet om de muligheter til å oppleve mening, trivsel og arbeidsglede som en jobb i kirken gir muligheter for.

### **Faglig forankring**

Arbeidsgruppen er opptatt av å hente erfaringer fra KIFO- undersøkelser, tilsvarende prosjekter i andre deler av norsk arbeidsliv/offentlig sektor og hva som er gjort i andre kirker.

Arbeidsgruppen vil her blant annet vise til rapporten fra en partssammensatt arbeidsgruppe nedsatt av det daværende Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD) ”Utfordringer med å rekruttere, beholde og utvikle arbeidskraft i det statlige tariffområdet” fra oktober 2009, rapporten ”I gode og onde dager” (KIFO), ”GNIST-partnerskap for en helhetlig lærerutdanning

(Kunnskapsdepartementet m fl.), "Trivselskirken" (Den danske kirke), "Kyrkans Q" (Den svenske kirke) m.v.

Det er fellestrekk ved de fleste av disse prosjekter/ tilnærminger:

- De er opptatt av å fokusere på det som fungerer mer enn det som ikke fungerer
- De er opptatt av at fokus på de gode verdier gir energi
- De er opptatt av at arbeidsglede blir en "positiv bivirkning" der:
  - Vi ønsker å være del av noe viktig
  - Vi setter mål som det over tid er mulig å nå
  - Vi blir sett, anerkjent, bekreftet og verdsatt
  - Vi har åpenhet og gjensidig villighet til å drøfte vanskeligheter og utforme praksis (arbeidets hvorfor, hva og hvordan)
- De fokuserer på at arbeidet må være forståelig, håndterbart og meningsfylt

Arbeidsgruppen er videre opptatt av at god ledelse, tverrfaglighet og mulighet for selvstendig og kreativt arbeid kjennetegner "den gode organisasjon" som gir arbeidsglede.

Arbeidsgruppen mener at med disse faglige forankringer vil det være viktig å fokusere på prestens rolle som del av et tverrfaglig, meningsfylt og meningsbærende arbeidsmiljø.

Arbeidsgruppen foreslår at arbeidet legges opp med mulighet for å sammenligne resultater både innad i kirken og med andre virksomheter.

### **Tiltak 1.1 Den norske kirke som en attraktiv arbeidsplass**

Arbeidsgruppen foreslår et prosjekt med fokus på de positive sidene ved arbeid i Den norske kirke.

Prosjektet må uttegnes videre og forankres hos partene (FAD, KA og tjenestemannsorganisasjonene).

## **2. Rekrutteringstiltak rettet mot ungdom**

Rekruttering til prestatjeneste skjer i dag via mange ulike veier. Det er for det første den tradisjonelle veien via cand.theol.-graden, for det andre veien via Kirkerådets Evalueringsnemnd (omfatter to ulike kategorier: de med annen gradsutdanning som er relevant for prestatjenesten, og de med helt særskilte personlige kvalifikasjoner) og for det tredje utenlandske personer som autoriseres til prestatjeneste. Hovedveien går fremdeles via cand.theol.-studiet. Rekrutteringstiltak rettet mot unge som skal velgestudium, vil være et viktig fokus for å bedre rekrutteringssituasjonen.

Her vil Den norske kirkes alminnelige barne- og ungdomsarbeid (søndagsskole, barneklubber, kor, ungdomsklubber, speiderarbeid osv.) ha stor betydning for å gi barn og unge en tilknytning til kirken og dens budskap, og dermed også kunnskap om hva det vil si å arbeide innenfor kirken.

Av representantene i arbeidsgruppen er Kirkerådet naturlig "eier" av og sted for rekrutteringsprosjekter rettet mot kristne ungdomsmiljøer og vil blant annet gjøre følgende i årene som kommer:

## **Tiltak**

### **2.1 Trosopplæringsreformen**

I "plan for trosopplæring" er kunnskap om kirkelige stillinger vektlagt og rekruttering til kirkelig utdanning er et anbefalt og omtalt tema. Dette vil bli understreket og det vil bli vurdert hva slags materiell som bør utvikles for å betjene de ulike aldersgruppene med kunnskap og inspirasjon i relasjon til utdanning i kirkelige stillinger. Reformens vektlegging på frivillighet og lokal rekruttering er av stor betydning for fremtidig rekrutteringsstrategi

### **2.2 Møter med trosopplæringsmedarbeidere**

Kirkerådet vil tematisere rekruttering til kirkelige stillinger på konferanser og fagsamlinger med ansatte i kirkelig undervisning. Kirkens arbeidsgiverorganisasjon vil også gjøre rekruttering til et tema i forhold til sine medlemmer.

### **2.3 Kirkemøtets arbeid med aldersgruppen 18-30 år**

Kirkerådet vil ta inn arbeidet med rekruttering i sin videre oppfølging av satsingen for 18-30.

### **2.4. Ungdommens kirkemøte**

Kirkerådet vil legge opp til at rekruttering til kirkelige stillinger blir drøftet bredt på Ungdommens Kirkemøte i 2011.

### **2.5. Samarbeidsrådet for barne- og ungdomsarbeid**

Kirkerådet vil legge opp til at rekruttering blir drøftet på samarbeidsrådet for barne- og ungdomsarbeid.

## **3. Nettbasert informasjon/kommunikasjon**

Kirkerådet vil vurdere videreutvikling av rekrutteringsperspektivet i arbeidet med nettutviklingen og IKT strategien.

## **Tiltak**

### **3.1 Oppfordring til gjennomgang av nettsider**

Arbeidsgruppen vil oppfordre alle de ulike instanser/organisasjoner til å foreta en gjennomgang av sine nettsider med tanke på om disse bedre kan profilere Den norske kirke som en attraktiv arbeidsplass både for prester og andre kirkelige ansatte. Dette gjelder blant annet nettsidene til både Kirkerådet, tjenestemannsorganisasjonene, KA, utdanningsinstitusjonene og departementenes nettsider (FAD og Kunnskapsdepartementet). De enkelte institusjoner bør også foreta en gjennomgang og evt. revisjon av de ulike brosjyrer man har utarbeidet.

### **3.2 Gjennomgang av nettsider**

Institusjonene som har medlemmer i gruppen, forplikter seg til å foreta en slik gjennomgang av sine nettsider. Kirkerådet vil blant annet innhente innspill fra Kirkerådets ungdomsutvalg/Ungdommens kirkemøte på dette området, og har allerede opprettet en intern arbeidsgruppe for å se på nettstedet kirken.no.

#### **4. Kallsforkynnelse**

Arbeidsgruppen mener at det vil være viktig å se på alle sammenhenger der Den norske kirke er i kontakt med personer som kan være aktuelle for å gå inn i en tjeneste som prest, eller som står nær en person som kunne vurdere å gå inn i slik tjeneste.

All kristen forkynnelse har til hensikt å formidle et kall til omvendelse, tro og tjeneste i livet, inkludert tjeneste i kirken. Forståelsen av det kristne kallet har i nyere lutherdom ikke vært spesielt rettet mot prestedtjenesten, men mot det kristne livet i samfunnet. Begrepet kallsforkynnelse er i denne sammenheng imidlertid å forstå mer avgrenset. Med kallsforkynnelse menes en forkynnelse som formidler kall til tjeneste i kirken, evt. enda mer spesifikt – kall til prestedtjeneste. Hvor denne forkynnelsen finner sted, hvordan den arter seg og hvem som er målgruppe, kan imidlertid variere.

#### **Forkynnelse og formidling**

Prekener og andakter kan og bør uttrykke kall til prestedtjeneste, forutsatt at det springer naturlig ut av tekst og tid. Dette er viktig ikke bare i direkte kontakt med målgruppen (altså ungdom som vurderer teologistudium og prestedtjeneste), men i hele menighetsfellesskapet. Det handler om å etablere en forståelse av behovet for og nødvendigheten av prester i kirken. Denne forståelsen er avgjørende ikke bare hos den potensielle pretestudenten, men også i denne personens familie og øvrige omgivelse.

Kallsforkynnelse i smal forstand vil utvilsomt være et viktig bidrag til å legge et grunnlag for rekruttering i menigheten. Vel så avgjørende for faktisk rekruttering er antakelig den mer brede formidling av hva prestedtjenesten er. Dette skjer gjennom liv og tjeneste, prioriteringer og gjøremål, og gjennom den relasjon man som prest etablerer til andre mennesker.

Presten er en rollemodell og ambassadør for prestedtjenesten og for kirken som arbeidsplass. Alt hun/han sier og gjør vil signalisere noe om prestedtjenesten. Disse signalene oppfattes av alle som presten kommer i kontakt med, og vil bidra til å gjøre det mer eller mindre attraktivt/aktuelt å søke mot prestedtjeneste for egen del.

Det er avgjørende at prestene er seg bevisst denne form for totalformidling og den ”kallsforkynnelse” som ligger innvevet i dette.

Hvorvidt ungdom opplever prestedtjeneste som en mulig vei å gå, vil også avhenge av hvordan ungdom integreres i menighetslivet. Gis de en mulighet til å se hva prestedtjenesten innebærer, hvilke oppgaver presten har ansvar for, hva presten bruker tiden sin på osv.?

Når prestene arbeider med ungdom, og forkynnelse defineres bredt som totalformidling, blir spørsmålet likevel også om ikke presten bør utfordre enkeltpersoner. Her bør det utvikles en tilbakemeldingskultur som i større grad fremmer samsvar mellom egenopplevelse/selvbilde og andres opplevelse/inntrykk av personen. Det er viktig at presten oppøves til å gi gode, nyanserte og differensierte tilbakemeldinger til enkeltpersoner i ungdomsgruppen.

### **Arenaer og virkemidler**

Kallsforkynnelse rommer aktiviteter som spenner fra høymessepreken til totalformidling gjennom liv og tjeneste. Ansvar for å holde et fokus på dette må først og fremst ligge hos biskopene.

## **Tiltak**

### **4.1 Gjennomgang av kirkeårets tekster**

Kirkemøtet/Kirkerådet gjennomgår kirkeårets tekster med tanke på å identifisere pretekster der kall til tjeneste naturlig kan tematiseres.

### **4.2 Vurdere en søndag i året der rekrutteringsaspekter skal tematiseres særskilt**

En egen dag i kirkeåret, for eksempel vingårdssøndagen, vil kunne sterkere markere behovet for rekruttering til prestedtjeneste.

### **4.3 Temanummer/artikler**

Ulike tidsskrifter oppfordres til å lage temanummer og artikler om rekruttering, for eksempel Luthersk kirketidende/Nytt Norsk Kirkeblad/Tidsskrift for praktisk teologi

### **4.4 Stiftsdager/prostemøter/prestemøter**

Ledere (proster og biskoper) bør snakke om kallsformidling i møte med prestene (for eksempel under stiftsdager, prostemøter, prestemøter osv.). Kirkens arbeidsgiverorganisasjon bør også gjøre kallsformidling til et tema overfor sine medlemmer.

### **4.5 Tjenestemannsorganisasjonenes samlinger**

Tjenestemannsorganisasjonene oppfordres til å sette rekruttering på dagsorden under sine ulike samlinger.

## **5. Rekrutteringstiltak rettet mot voksne teologer**

Årlig avslutter en del prester sin menighetspreststilling og går over i mer sekulære yrker. Tallmateriale som det er vist til overfor, viser at denne gruppen årlig ikke er svært stor, og at det kan være mange ulike grunner til at en prest velger å forlate presteyrket for kortere eller lengre tid. De fleste prester som slutter i sin stilling i løpet av et år, går imidlertid over i annen prestestilling.

Det vil være viktig for arbeidsgiver å få kjennskap til beveggrunnene for hvorfor de arbeidstakerne som slutter som prest velger dette, slik at man om mulig kan gjøre noe med disse forholdene.

Arbeidsgruppen foreslår følgende tiltak rettet mot denne gruppen.

## **Tiltak**

### **5.1 Sluttsamtaler**

Biskopene gjennomfører sluttsamtaler med alle som avslutter preste-tjeneste i bispedømmet.

### **5.2 Samlinger for ordinerte prester som ikke er i preste-tjeneste**

Biskopene inviterer alle ordinerte i bispedømmet til en årlig samling med et faglig relevant innhold.

## **6. Rekruttering rettet mot voksne/kirken generelt**

### **Ordinasjon av ikke-teologer**

Gjennom ordningen med ordinasjon av ikke-teologer kommer en del voksne personer inn i preste-tjeneste. De siste årene har mellom 5 -15 personer pr. år blitt godkjent av Evalueringsnemnda slik at de vil kunne være aktuelle for tilsetting som prester i kirken. Personene som får godkjent sin kompetanse via Evalueringsnemnda, må søke prestestillinger på ordinær måte. Det anbefales derfor at ordningen som administreres av Evalueringsnemnda, videreføres, og at vilkårene for slik ordinasjon ikke endres vesentlig slik at inngangen til preste-tjeneste blir snevrere enn den er i dag.

## **Tiltak**

### **6.1 Ordinasjon av ikke-teologer**

Ordinasjon av ikke-teologer fortsetter som i dag.

### **Rekruttering av prester fra utlandet**

Det er gjort en del gode erfaringer med rekruttering av teologer fra utlandet, særlig fra Tyskland. Ved rekruttering fra utlandet er det særlig viktig å rekruttere personer med god teologisk kompetanse, tilstrekkelige språkkunnskaper samt at disse er i stand til å opparbeide seg en forståelse for norsk kirkevirkelighet.

Arbeidsgruppen har registrert at det skal være et overskudd av tyske teologer for tiden, mens det i flere andre aktuelle land ikke skal være et slikt overskudd. Man vurderer det slik at det vil være mer sannsynlig å få rekruttert teologer fra Tyskland enn fra andre land. KA har tidligere hatt et rekrutteringsopplegg rettet mot tyske organister. Utfordringer mht. rekruttering fra Tyskland vil kunne være å sikre at prestene som kommer har opparbeidet seg tilstrekkelige språkkunnskaper og kunnskaper om Den norske kirke og det norske samfunnet.

## **Tiltak**

### **6.2 Rekruttering av tyske teologer**

FAD i samarbeid med tjenestemannsorganisasjonene tar initiativ til et prosjekt med sikte på rekruttering av tyske teologer til prestatjeneste i Norge.

## **7. Studiet**

For mange nyutdannede prester kan overgangen fra studiet til arbeidslivet være krevende. For å bedre overgangen fra studietilværelse til arbeidsvirkeligheten som prest er det viktig at studentene er så godt forberedt som mulig til den virkelighet som møter dem. Det er et mål å gjøre studentene bedre i stand til å forberede seg og bruke studietiden i denne forberedelsesprosessen. Dette vil i neste omgang kunne øke trivselen blant fremtidige yngre prester.

Veien til prestatjenesten (VTP) er etablert for å bedre kontakten mellom studenter og biskopene for å sikre en god overgang fra studenttilværelsen til prestatjeneste og forberede til ordinasjon. På bakgrunn av KIFOs funn om utfordringene unge prester møter i overgangen studium – arbeidsliv, vil det være viktig å utvikle VTP ytterligere for å svare på noen av disse utfordringene.

## **Tiltak**

### **7.1 Styrket rolleforståelse blant studenter – arbeid ved studiestedene:**

Arbeidsgruppen registrerer at studiestedene allerede arbeider aktivt med tiltak for å styrke rolleforståelsen blant studentene.

- Arbeidsgruppen oppfordrer alle studiestedene til å arbeide videre med tiltak og studieopplegg som kan styrke studentenes identitetsbygging som prester.
- Yngre prester bør inviteres for å dele erfaringer med studentene. Det kan være særlig viktig å invitere yngre prester som arbeider i distriktene, for å presentere mulighetene for et godt presteliv. Proster kan inviteres for å formidle hvilke forventninger de har til nye prester.
- Presteforeningen har sagt seg villig til å ta i bruk sine nettverk med studentlag og nettverk blant prestene for å finne fram til aktuelle yngre prester. Andre nettverk i regi av andre organisasjoner vil også kunne tas i bruk hvis organisasjonen er villig til det.
- Studiestedene oppfordres til å arbeide videre med nettverk eller samlinger for tidligere studenter.

### **Tiltak 7.2 Veien til prestatjeneste (VTP)**

FAD og Bispemøtet arbeider videre med hvordan veien til prestatjeneste(VTP) i enda større grad kan ivareta rekrutteringshensyn. Dette må skje i samarbeid med studiestedene.

### **Tiltak 7.3 "Nestenpresten"**

"Nestenpresten" er et studentutviklet kurs for teologistudenter. FAD har innvilget støtte til prosjekt "Nestenpresten" med kroner 50.000 for 2009 og 2010.

## **8. Nye (unge) prester**

KIFO undersøkelsene viser blant annet at mange nye prester ikke føler seg tilstrekkelig ivaretatt når de begynner i sin første jobb. De første arbeidsårene vil ofte være kritiske for om en person fortsetter i prestatjeneste videre i yrkeskarrieren. Det vil derfor være viktig at det tilrettelegges best mulig for at nye prester skal finne seg til rette i sin første jobb. Mange bispedømmere og proster arbeider allerede aktivt med å legge ekstra til rette for de nye prestene. Enkelte av studiestedene har også tiltak for å bedre samhandlingen mellom studiestedet og de nyutdannede prestene.

Prostene og bispedømmekontorene må ha et ansvar for innføringsprogrammene.

Prostene må ha en sentral rolle i innføringsprogrammene. Evne til selvledelse og selvstendighet sammen med god arbeidsledelse må kombineres for at arbeidet kan fungere best mulig.

Prestene selv vil være de beste "rekrutteringsagenter". Det vil være viktig å ta i bruk prostiene og prestene på en aktiv måte. En utarbeiding av en bevisst strategi fra bispedømmene på dette området, der de ulike prostiene tas aktivt inn i arbeidet, vil kunne bidra til å øke rekrutteringen. Flere av bispedømmene er allerede i gang med å utarbeide en slik rekrutteringsstrategi og innføringsprogrammer for nye prester.

SAMU (sentralt arbeidsmiljøutvalg) har uttalt at veiledning bør være obligatorisk for alle prester under 40 år.

## **Tiltak**

### **8.1 Innføringsprogram for nye prester/ for nytilsatte**

FAD følger opp arbeidet med innføringsprogram i samarbeid med bispedømmene. Slike programmer må både inneholde konkrete tiltak ved oppstart av arbeidsforholdet og en ramme for oppfølging og veiledning av nyutdannede prester de første årene av tjenesten.

### **8.2 Rekrutteringsplaner**

FAD følger opp at bispedømmene utarbeider rekrutteringsplaner der blant annet de ulike prostiene og prestene gjennom sitt arbeid kan medvirke i å rekruttere til prestatjeneste både på kort og lengre sikt.

### **8.4 Resultatindikatorer**

FAD vil vurdere de ulike resultatindikatorer innenfor statistikkområdet med tanke på å få mer kunnskap om rekrutteringssituasjonen.

## **9. Ledelse**

De siste årene har det skjedd store endringer i organiseringen av prestedtjenesten. De fleste prester har nå prostiet, og ikke prestegjeldet, som tjenestedistrikt. Prosten har fått en tydelig lederrolle i prostiet.

Det viktigste er å få en nærværende og tydelig ledelse som får folk til å trives. Det bør undersøkes hvilken effekt omgjøringen av kapellanstillinger til soknepreststillinger har hatt i forhold til å ha egnede stillinger for nyutdannede og for kollegafellesskap og kollegaveiledning.

KA har gode erfaringer med samhandlingskurs for å motvirke konflikter og stimulere til et godt arbeidsmiljø. Slike kurs for sokneprester og kirkeverger vurderes som positive.

## **Tiltak**

### **9.1 Prostistørrelse**

Flere bispedømmer har startet et arbeid med å vurdere hva som er en egnet prostistørrelse for bl.a. fordeling av arbeid og ledelse.

### **9.2 Videre oppfølging av prostereformen**

FAD vil fortsatt ha fokus på ulike sider ved gjennomføring av prostereformen.

### **9.3 Lederutvikling blant prostene**

FAD vil i samarbeid med biskopene og bispedømmerådene arbeide videre med å stimulere til kvalitetssikring av ledelsen i prostiene.

## **10. Personalpolitikk**

Både i KIFO-rapportene og i FADs rekrutteringsrapport nevnes livsfasepolitikk og personalpolitikk som et viktig element for å rekruttere og beholde kvalifisert personell. Et kontinuerlig fokus på personalpolitikken vil være et viktig arbeid som må foregå både på sentralt, regionalt og lokalt nivå.

Det vil være viktig å se på om dagens tilsetningsordning og personalreglement er best mulig med tanke på rekrutteringsutfordringene i tiden framover. En gjennomgang av personalreglement vil kunne være et hensiktsmessig tiltak i tiden fremover.

### **Lang vei til kollegaer**

Prostereformen har som en av sine målsettinger at prestene ikke lenger skal arbeide isolert, men at arbeidsformen skal åpne for mer kollegafellesskap og samarbeid. KIFOs undersøkelser viser at unge prester etterspør dette i særlig grad. Dette er en utfordring i folkekirken hvor vi har et mål om å være kirke i alle lokalsamfunn med prester og andre ansatte lokalt, ofte med stor geografisk avstand til så vel kollegaer som

prostene. Det vil være viktig å arbeide videre med disse utfordringene med sikte på arbeidsorganisering og egnede virkemidler for å motvirke ensomhet i tjenesten.

## **Tiltak**

### **10.1 Gjennomgang og evt. endring av personalreglement**

FAD vil foreta en gjennomgang av personalreglementet for virksomheten og vil foreslå evt. endringer i forhandlinger med tjenestemannsorganisasjonene. Endringer krever enighet mellom partene og stadfestelse av arbeidsgiverpolitisk avdeling i FAD.

Mulige endringer kan være:

- Raskere ordning for tilsetting av vikarer – medvirke til at prester ikke finner annet arbeid i ventetiden– utvidede fullmakter til biskopen, tilsetting av vikarer opp til 1 år.
- Vurdere ytterligere tiltak overfor prester som tar på seg belastende/lite attraktiv tjeneste i områder med svært en vanskelig rekrutteringssituasjon.
- Langtidspermisjoner (3-4 år) for prester i sør som vil søke jobb i områder med særlige rekrutteringsvanskeligheter.

### **10.2 Fokus på god personalpolitikk i bispedømmene**

#### **Tiltak**

FAD vil gjennom etatsstyringen av bispedømmene fortsatt ha fokus på at bispedømmene skal utøve god personalpolitikk.

#### **Seniorpolitikk**

Med tanke på rekrutteringssituasjonen er det viktig å rekruttere nye prester for å erstatte de som går av med pensjon eller slutter, men like viktig er det å stimulere til at prester som allerede er i jobb, forblir i stillingen og ikke velger å gå av med pensjon tidlig.

Det har pågått et generelt seniorforsøk i regi av Arbeidsgiverpolitisk avdeling i FAD. Kirkeavdelingen i FAD vil følge med på evalueringen av dette forsøket.

Mange seniorer ønsker å få tilpasset arbeidsoppgavene til den livssituasjonen de befinner seg i. Dette kan variere fra person til person. Det er derfor viktig at prostene har en aktiv holdning til hvordan man blant annet gjennom arbeidsplaner kan legge til rette for at seniorenne kan stå i arbeid så lenge som mulig.

En del seniorer vil gjerne fritas fra ansvar i barne- ungdoms og konfirmantarbeid. Samtidig er det viktig at en aktiv seniorpolitikk ikke fører til at yngre prester må overta alle de arbeidsoppgavene de eldre fritas for, slik at man risikerer at det blir lite attraktivt å være ung prest. En aktiv seniorpolitikk må med andre ord sees i sammenheng med bispedømmets juniorpolitikk. Prostene vil ha en nøkkelrolle og kunne se hele prostiet under ett.

### **Tiltak 10.3 Aktiv seniorpolitikk**

Bispedømmene viderefører en aktiv seniorpolitikk blant annet gjennom bruk av seniorpreststillinger, fritak for enkelte arbeidsoppgaver, aktiv bruk av arbeidsplanlegging og individuell tilrettelegging for den enkelte.

### **Ensomhetsproblematikk**

Arbeidsgruppen registrerer at mange prester melder om en stor ensomhet i situasjoner der det er lang vei til kollegaer. Dette er ekstra sårbart for nyutdannede, men vil også kunne være en situasjon som blir belastende for de fleste prester generelt, særlig dersom situasjonen varer over tid.

### **Tiltak 10.4 Organisering av prestedtjenesten:**

FAD vil i samspill med bispedømmene arbeide videre for å finne fram til evt. tiltak for å motvirke isolasjon og ensomhet i tjenesten der det er lang vei mellom kolleger og mellom prest og prost.

### **Tiltak 10.5 Et mer helhetlig arbeidsmarked for prester - kryssing av bispedømmegrensene**

Det vil være viktig å ha et fortsatt fokus på at Den norske kirke er et samlet arbeidsmarked med gode muligheter til å få nytt arbeid på tvers av bispedømmegrensene.

## **11. Kompetanse/utvikling/spesialisering.**

Et godt etterutdanningsstilbud er viktig for å få utvikling i arbeidet og ny inspirasjon, særlig etter at det har gått en tid i tjenesten. I denne sammenheng vil det være viktig at de kursene som tilbys til prestene, vurderes som relevante og interessante for de som skal søke etterutdanning, og at alle prester tar del i etterutdanningsaktiviteter som gir kompetanse i et perspektiv av livslang læring. Det vil også være viktig at prestene får brukt den kompetansen som de har opparbeidet seg gjennom etterutdanning, og at flest mulig får glede av etterutdanningsmidlene.

### **Tiltak 11.1 Vurdering av kurstilbud**

Sentralt etterutdanningsutvalg vurderer kontinuerlig hvilke kurs som skal tilbys for å møte etterspørselen fra prestene og bispedømmene, i samarbeid med Kirkens arbeidsgiverorganisasjon.

### **Tiltak 11.3 Kompetanseplaner**

Prostier og bispedømmer må ha god oversikt over kompetansen i presteskapet for å nyttiggjøre seg denne i det daglige arbeidsfellesskapet i prostiet og også i ulike sammenhenger i bispedømmet.

## **12. Boligpolitikk**

Boplikten er blitt ansett som viktig i forbindelse med at presten skal kunne være en del av det lokalsamfunnet vedkommende er prest i.

I KIFO-rapportene rapporterer mange prester om at boligens plassering og standard er viktig når presten skal vurdere å søke en ny stilling eller fortsatt forbli i sin nåværende stilling.

De siste årene er det blitt gjort mye for å øke standarden på presteboligene mange steder, mens standarden mange steder fremdeles ikke er god nok.

Hvor en tjenestebolig er plassert innenfor tjenstedistriktet, vil også være viktig for å medvirke til at det blir attraktivt å bo i boligen.

FAD vil fortsatt ha oppmerksomhet på dette området og vil i samarbeid med tjenestemannsorganisasjonene arbeide videre med utvikling av boligpolitikken.

### **13. Økonomiske virkemidler**

I tillegg til de øvrige virkemidlene vil det være viktig også å ta i bruk økonomiske virkemidler som retter seg mot den enkelte prest.

Arbeidsgruppen har kommet fram til to virkemidler som vil kunne være realistiske å få til i den nærmeste tiden.

#### **Tiltak: 13.1 Nedskrivning av studielån**

Det eksisterer allerede en generell nedskrivingsordning for studielån/utdanningslån som gjelder for Finnmark og enkelte kommuner i Nord-Troms. FAD vil utrede om det er mulig å utvide denne ordningen til også å gjelde enkelte andre kommuner i andre deler av landet der det har vist seg å være store rekrutteringsutfordringer over tid.

#### **Tiltak 13.2 Evaluering og evt. videreføring av særavtale om rekrutteringstilskudd**

Det ble i 2009 inngått en særavtale om anledning for bispedømmene til å tilby et rekrutteringstilskudd (engangsbeløp ved tilsetting mot bindingstid) ved tilsetting i stillinger som er vanskelig å få besatt på annen måte. Avtalen skal etter en tid evalueres og evt. videreføres. FAD vil følge opp denne saken videre.

#### **Generelle rammevilkår – budsjettmessige forutsetninger**

De foreslåtte tiltakene er adressert til ulike instanser og må løses innenfor de til enhver tid gjeldende budsjetttrammer.