HAR NI STÄLLT FRÅGAN?

**Syfte:** Strategi för rekrytering av profilyrken i Svenska kyrkan

**Målgrupp:** Till Kyrkoherde och Kyrkoråd

**Församlingen som rekryterande miljö**
De flesta större organisationer och företag arbetar strategiskt med att rekrytera och utbilda lämpliga personer till framtida tjänst i organisationen. Det borde vara lika naturligt för Svenska kyrkan att arbeta målmedvetet med rekryteringsfrågorna. Den naturligaste platsen för sådan rekrytering är församlingen. Här möter människor kyrkan i funktion, här får tron möjlighet att växa och djupna, här finns förebilder att se upp till, här finns också möjligheterna till uppmuntran för fortsatt engagemang.

I Göteborgs stift är rekrytering av dessa yrkesprofiler ett fokusområde vilket innebär att stiftet målmedvetet arbetar med att ta fram en strategi med konkreta åtgärder för att öka antalet sökande till utbildning och tjänst.

I utarbetandet av en strategi för rekrytering i Göteborgs stift har vi fört samtal med biskopen, vi har tagit del av kontraktsprostarnas tankar om rekrytering och reflektioner kring nuläget vid ett prost möte i jan 2018. Vi har fört samtal med kollegor från andra stifts som arbetar med samma frågor och inspirerats av deras arbetssätt och idéer. Vi har även tagit del av två nationella projektrapporter: I anspråk tagen – rekrytering i Svenska kyrkan 2005 och Rekryteringsprojektet – Rapport om rekrytering till kyrkliga utbildningarna 2012

Båda rapporterna lyfter fram församlingen som den viktigaste platsen för rekrytering av nya kyrkoarbetare. Denna grundtes styrks även av kontraktsprostarna och andra medarbetare. Många vittnar om hur avgörande det var att man som ung blev tagen i anspråk i sin församling, att man fick förtroende att leda andakter och grupper, att det fanns någon som såg en och uppmuntrade till att söka sig till tjänst i Svenska kyrkan.

De undersökningar som gjorts visar dock att medvetenheten om sin roll som rekryterande är låg bland många anställda i församlingarna, vilket är anmärkningsvärt.

Samtalsunderlaget som vi presenterar nedan har som mål att öka medvetenheten om församlingen som rekryterande miljö bland förtroendevalda och medarbetare (både anställda och ideella) samt bidra till konkreta satsningar och åtgärder i församlingarna som på sikt kan få fler människor att vilja gå in i tjänst i Svenska kyrkan.

**Framgångsfaktorer** för rekrytering har visat sig vara att församlingen/pastoratet.
Utifrån de nationella undersökningar och projekt som Svenska kyrkan presenterat de senaste åren finns några tydliga framgångsfaktorer för ett lyckat rekryteringsarbete formulerade.

Uppmuntrar
och ser möjliga kyrkomedarbetare

**Samtalsfrågor – Till Kyrkoherde och förtroendevalda**

1. Har du/ni varit medveten/medvetna om att församlingen är den viktigaste rekryterande miljö för nya medarbetare i Svenska kyrkan?
2. På vilket sätt arbetar ni för att medvetandegöra förtroendevalda, anställda och ideella om deras rekryterande uppgift.
3. Avspeglar sig arbetet med rekrytering i budgeten?
* Får organist/kantor ha orgelelever i tjänsten?
* Har präster och diakoner tid att vara praktikhandledare, mentorer, själavårdare för blivande präster o diakoner?
* Har församlingspedagoger och kyrkomusiker tid att vara praktikhandledare?
* Skickar ni era medarbetare på Stiftets praktikhandledarutbildningar?
* Tar församlingen emot PRAO elever från åk 8 och åk 9?
* Satsar församlingen på arbetet med konfirmander och ungdomar?
* Har församlingen/pastoratet valt att finansiera volontäråret Ung resurs eller liknande volontärtjänster?
* Finns det möjlighet för unga musiker att vikariera som kyrkomusiker under sommaren?
* Uppmuntrar församlingen sina anställda att vidareutbilda sig?