

---

**Kyrkomötet**  
**Motion 2017:119**  
**av Niklas Grahn m.fl.**

## **Svenska kyrkans rekryteringsutmaning**

---

### **Förslag till kyrkomötesbeslut**

1. Kyrkomötet beslutar att uppdra till kyrkostyrelsen att utarbeta en långsiktig handlingsplan, minst tio år, för rekrytering av anställda och ideella medarbetare.
2. Kyrkomötet beslutar att uppdra till kyrkostyrelsen att se till att handlingsplanen får tydligt utvärderingsbara mål med kontinuerlig uppföljning.
3. Kyrkomötet beslutar att uppdra till kyrkostyrelsen att skyndsamt inrätta en nationell centrumbildning som ges ansvar för rekryteringsatsningen.
4. Kyrkomötet beslutar att uppdra till kyrkostyrelsen att se till att centrumbildningen placeras i ett eller två stift.
5. Kyrkomötet beslutar att uppdra till kyrkostyrelsen att i nästa års förslag till budget ställa ekonomiska resurser till centrumbildningens verksamhet.
6. Kyrkomötet beslutar att uppdra till kyrkostyrelsen att utvärdera och besluta om former för fortsättning av arbetet efter tio år.

### **Motivering**

Svenska kyrkan behöver fler medarbetare. Fler människor behöver finna sin uppgift i församlingarna, både anställda och volontärer. Redan idag saknas många medarbetare i kyrkans profilyrken och behovet ökar snabbt då allt för få söker kyrkans utbildningar. Även behovet av fler ideella medarbetare som i församlingarna är med och tar ansvar för undervisning, hållbarhetsfrågor, diakoni, gudstjänstfirande, mission, musik och annat som hör till församlingarnas grundläggande uppgift är stort och det behövs fler förtroendevalda som vill ta ansvar för styrning och beslutsfattande.

Den rekryteringsutmaning som Svenska kyrkan står inför kan inte överskattas. Kyrkan består av människor som var och en utifrån sina gåvor och sin kallelse bidrar till att människor kommer till tro, skapelsen upprättas och en gemenskap där Guds rike kan anas blir verklighet i församlingarna. I den situation som Svenska kyrkan befinner sig i finns behov av ett teologiskt medvetandegörande om vad den lutherska kallelsetanken innebär. Det behövs mer information och vägledning för dem som funderar över sin uppgift i kyrkan och det behövs stöd och uppmuntran till församlingarna, som är den avgörande platsen för kallelse till tjänst.

Rekryteringsåtgärder sker redan på flera håll när det gäller rekrytering till kyrkans tjänster. Men ofta är de begränsade till enskilda stift eller pastorat och ofta går de ut på att visa sig vara bättre och förmånligare än andra stift eller pastorat. Konsekvensen blir att vakanser flyttas runt mellan olika delar av kyrkan men inte att kyrkans samlade rekryteringsbehov löses. Vad som behövs är ett långsiktigt, övergripande och nationellt arbete med rekrytering för att få fler nya medarbetare.

Hur kan kyrkan ta vara på de ca 10 000 ungdomar som varje år är unga ledare? Hur kan församlingarna utveckla sin musikundervisning sedan den reglerade musikundervisningen har försvunnit? Hur kan lust väckas för teologiska studier och fördjupning? Hur tar församlingarna vara på dem som deltar i projekt som t.ex. *Ung i den världsvida kyrkan*? Hur kan församlingarna erbjuda praktik och ”prova-på-år” med god handledning och rimliga ekonomiska villkor för dem som vill testa och se hur det är att ha kyrkan som arbetsplats?

Tillsammans med insatser som har till mål att hjälpa människor att hitta sitt yrkesliv i kyrkan behöver Svenska kyrkan utarbeta strategier för att uppmuntra och rekrytera till ideella insatser i församlingarna. Erfarenheter visar att de som har en uppgift i församlingen, anpassad efter vars och ens livssituation i övrigt, är de som blir de trogna gudstjänstdeltagarna och församlingsbyggarna.

Läget är akut. Rekryteringsfrågan är en ödesfråga för Svenska kyrkan. Ingen annan kommer att lösa kyrkans rekryteringsbehov. Det är en fråga kyrkan själv äger. Därför behövs det skyndsamt tas ett helhetsgrepp över rekryteringsfrågorna. Eftersom det är ur och till församlingarna som rekryteringar ska ske så bör denna nationella uppgift ske i nära dialog med församlingarna och med deras erfarenheter som utgångspunkt. En nationell centumbildning med konkret placering i ett eller två stift skulle ge goda förutsättningar för en framgångsrik rekryteringssatsning. Genom ”utlokalisering” placeras erfarenhetsutbyte, ledning och samordning så nära församlingarna som möjligt.

Karlstad m.fl. orter den 2 augusti 2017

*Niklas Grahn (POSK)*

*Lisa Tegby (POSK)*

*Gunvor Torstensson (POSK)*