

# Målrettet rekruttering til kirkemusikkstillinger

## En undersøkelse om lokalkirken som arbeidsgiver i rekrutteringssammenheng

Av Helene Horsfjord, spesialrådgiver i KA

April 2017

### Innledning

I rekrutteringssituasjoner vil arbeidsgivere gjøre en rekke både overordnede og konkrete vurderinger. Man vil se på virksomheten som helhet, visjoner og målsettinger, utviklingstrekk og utfordringer, og på det aktuelle fagfeltet og stillingens funksjon og plassering i dette. Utfra dette vurderes stillingens innhold og ønskede egenskaper og kompetanse hos søkerne.

Denne undersøkelsen er gjennomført for å få et innblikk i hvordan lokale arbeidsgivere i Den norske kirke reflekterer i forbindelse med rekruttering til stillinger innen kirkemusikk. Den er gjennomført ved å analysere stillingsannonser ved utlysninger av kirkemusikerstillinger i 2014, 2015 og 2016. Undersøkelsen viser at arbeidsgiverne søker høy kompetanse og vektlegger søkerens evne til å imøtekomme og ivareta den utviklingen av kirkemusikertjenesten som følger av endringer og reformer i Den norske kirke og i samfunnet for øvrig.

### Stillingsannonser

En stillingsannonse er en kort tekst med to formål: «Reklame» og informasjon. Potensielle søkere skal få lyst til å søke stillingen og samtidig få den praktiske informasjonen de trenger. For begge disse formålene må arbeidsgiveren, på svært begrenset plass, balansere flere hensyn: idealer og drømmer, den faktiske virkeligheten knyttet til stillingen og arbeidsplassen, ressurs situasjonen, regelverk og strukturer og hvem de potensielle søkerne kan være. Ofte kan disse stå i et visst motsetningsforhold.

Informasjonen i annonsen gir, i tillegg til konkrete fakta, også uttrykk for en forståelse av fagfeltet og fagpersonen, og dennes plass og betydning i virksomheten.

Mange fellesråd opplever rekrutteringsutfordringer. Dette gir noen utfordringer i utformingen av annonsen, fordi ulike grupper av søkere vil få ulike titler og har ulike kvalifikasjoner. Denne lille undersøkelsen har derfor hovedfokus på annonsenes beskrivelser av titler og kvalifikasjonskrav.

### Om undersøkelsen

Det er samlet stillingsannonser for stillinger i Den norske kirke innen kirkemusikk fra [www.nav.no](http://www.nav.no).

Undersøkelsen tar for seg en komplett samling av annonser i disse periodene:

- Oktober - desember 2014
- Januar og mars - september 2015
- Oktober - 14. desember 2016

Undersøkelsen omfatter 115 annonser.

### Titler

Stillinger innen kirkemusikk utlyses med ulike titler, i hovedsak brukes kantor, organist og kirkemusiker. 46 % av annonsene har flere tittel-muligheter i overskriften, som f.eks «Kantor/organist».

Flest stillinger (56 % i 2014-2015 og 75 % i 2016) ble lyst ut som «Kantor» eller «Kantor / ...».

De fleste av de resterende annonsene søker etter «Organist» eller «Organist / ...» (26 % i 2014-2015 og 17 % i 2016).

Andel stillinger som er utlyst som «Kantor» eller «Kantor / ...» er altså økt betydelig fra 2014/15 til 2016.

Fulltidsstillinger lyses i større grad ut som «Kantor» eller «Kantor / ...» enn deltidsstillinger. I 2016 ble alle fulltidsstillinger i undersøkelsen utlyst som «Kantor» eller «Kantor / ...».

Kun noen få stillinger er lyst ut som noe annet enn kantor, organist eller kirkemusiker. Stillinger som lyses ut med andre titler ser i stor grad ut til å være stillinger som har ungdomsarbeid, bandleidelse, trosopplæring e.l som en stor del av arbeidet.

Tittel «menighetsmusiker» brukes kun i én av annonsene alene, men flere bruker «Kantor/menighetsmusiker» eller «Organist/menighetsmusiker». Disse formuleringene brukes i hovedsak på Sørlandet.

*Bruk av titler i utlyste stillinger:*

	Hele perioden	Kun fulltids- stillinger	2014 og 2015	Kun 2016
"Kantor" eller "Kantor/..."	60 %	80 %	56 %	75 %
"Organist" eller "Organist/..."	24 %	12 %	26 %	17 %
"Kirkemusiker" eller "Kirkemusiker/..."	12 %	2 %	12 %	8 %
Andre:		0 %		0 %
Menighetsmusiker	1 %		1 %	
Musikalsk leder	1 %		1 %	
Prosjektstilling kirkemusikk	1 %		1 %	
Kultur- og musikkmedarbeider	1 %		1 %	
Menighetsmusiker/musikk- og kulturskolelærer	1 %		1 %	
	n=115	n=41	n=91	n=24
Om tittel menighetsmusiker:	Antall			
Kantor/menighetsmusiker	6			
Organist/menighetsmusiker	1			
Menighetsmusiker	1			

*Oversikt over alle titler/kombinasjoner som er brukt i annonsene i undersøkelsen:*

Domkantor
Kantor
Kantor/organist
Kantor/kirkemusiker
Kantor/organist/kirkemusiker
Kantor/menighetsmusiker
Organist
Organist/kirkemusiker
Organist/kirkemusikalsk leder
Organist/menighetsmusiker
Kirkemusiker
Kirkemusiker/musikals leder
Menighetsmusiker
Musikalsk leder
Prosjektstilling kirkemusikk
Kultur- og musikkmedarbeider
Menighetsmusiker/musikk- og kulturskolelærer

Av stillinger som bare lyses ut med én tittel, er det 54 % som lyses ut som «kantor» eller «domkantor», 25 % som «organist», 16 % som «kirkemusiker» og 5 % med andre titler.

Av alle annonsene i undersøkelsen, er det 29 % som lyses ut som kun «Kantor».

### Oppsummering, bruk av titler

Det store flertallet av arbeidsgiverne annonserer primært etter «Kantor» eller «Kantor/...». Det er samtidig et flertall, også blant de som søker etter kantor, som på ulike måter også vil kommunisere med alternative søkere.

Mange annonser kommuniserer altså med to målgrupper samtidig: Den ideelle søker, oftest en kantor, som skal se det profesjonelle potensialet i stillingen, og den alternative søker som også skal oppfatte stillingen som interessant og føle seg som velkommen til å søke. For begge målgrupper skal annonsen gi korrekt og realistisk informasjon om stillingen.

Det er ulike strategier for å formulere overskrifter/titler som kommuniserer med ulike grupper søkere:

Nesten halvparten av annonsene bruker kombinasjonstitler i overskriften, som for eksempel «Kantor/organist/kirkemusiker». Slik signaliserer man at personer med ulik kompetanse ønskes som søkere. Når den tittelen som innebærer høyest kvalifikasjon kommer først, er det allikevel et signal om at dette er den kompetansen som primært er ønsket i stillingen.

En annen strategi er å finne titler som oppfattes som er nøytrale med hensyn på ulike aktuelle kvalifikasjoner. «Kirkemusiker» er en samlebetegnelse for ansatte i denne typen stillinger, som ikke definerer kompetanse. «Organist» kan ha noe av det samme ved seg, ved at det på folkemunne er betegnelsen på en person i denne typen stilling uavhengig av utdanning, selv om det i kirkelig avtaleverk er en smalere definisjon av «organist».

Det kan imidlertid også være andre årsaker til at en velger å bruke «organist» i annonsen. Det kan være uttrykk for at man ikke ser det realistisk å få søkere som er kvalifiserte kantorer. Det kan være en liten stillingsstørrelse og begrensede oppgaver, slik at høyere kompetanse ikke vurderes som nødvendig, men det kan også være et uttrykk for en svak forståelse av det kirkemusikalske fagfeltet.

Noen få annonser bruker alternative titler som «kirkemusikalsk leder» og «menighetsmusiker». «Menighetsmusiker» kan henvise til en 3-årig musikkutdanning på NLA Høgskolen, som har en noe annen profil enn andre kirkemusikkutdanninger. Bruk av denne tittelen i annonsen kan derfor vise til at søkere med denne utdanningen eller med en liknende kompetanse er ønsket som søkere til stillingen. Bruk av disse titlene kan også forstås som et signal om menighetens profil, eller en underliggende negativ oppfatning av tradisjonelle kantorer.

Oppsummerende kan vi si at annonsetekstene tyder på at arbeidsgiverne generelt ønsker å ansette kvalifiserte kantorer i tråd med tjenesteordning for kantorer, men samtidig finner løsninger for å åpne opp mot en bredere målgruppe.

### Kompetansekrav for stillingen

Denne delen av undersøkelsen gjelder kun annonsene som er samlet i 2016, og er basert på en lesning av annonseteksten og kategorisering av de ulike formuleringene som blir brukt.

I annonsene kreves i hovedsak at søkere har kirkemusikalsk utdanning. Flertallet har i tillegg andre, uformelle, kompetansekrav til søkerne

## Utdanningskrav

Kategorisering av utdanningskravene:

- Utdanning eller kompetanse i henhold til **tjenesteordning for kantorer**. Dette er annonser som eksplisitt bruker tjenesteordningen i sin formulering av kompetansekravet.
- Utdanning som **tilsvarer kravene i tjenesteordningen**, men der tjenesteordningen ikke er nevnt i annonseteksten, for eksempel «Kantorutdanning», «4-års kirkemusikalsk utdanning» o.l.
- Krav eller ønske om **kirkemusikalsk utdanning**, men der annonsen ikke spesifiserer nivået på utdanningen, eller den er videre i sin formulering av utdanningskravet, for eksempel «Kirkemusikalsk utdanning», «Høyere utdanning innen musikk/kirkemusikk».
- Ingen utdanningskrav. Dette er inkludert annonser som er registrert med kun tittel og kontaktinformasjon hos Nav, men der det sannsynligvis foreligger en full utlysningstekst på andre nettsider eller i papirpublikasjoner.

Utdanningskravene fordeler seg slik:

Utdanning i hht tjenesteordningen	36 %
Utdanning som tilsvare tjenesteordningen	23 %
Kirkemusikalsk utdanning, uspesifisert	32 %
Ingen utdanningskrav i annonsen hos NAV	9 %

I over halvparten av annonsene kreves det altså at søkere har utdanning som tilsvare utdanningskravet i tjenesteordningen. Det er ingen tydelig forskjell mellom store og små stillinger. Annonser for stillinger helt ned til 20 % krever utdanning i henhold til tjenesteordning for kantorer. Kun et fåtall sier at det kreves vigsling og biskopens tjenestebrev.

32 % av annonsene tilføyer ulike variasjoner over «... eller annen relevant utdanning» til utdanningskravet.

### Andre kompetansekrav og beskrivelse av oppgaver i stillingen

77 % av annonsetekstene har spesifikke kompetansekrav i form av krav om erfaring, tilleggstudanning eller særskilte egenskaper i tillegg til krav om grunnutdanning/kirkemusikalsk utdanning.

Alle annonsene beskriver hvilke oppgaver som tilligger stillingen. I disse oppgavebeskrivelsene kan det også være underforståtte kompetansekrav. Mange annonser beskriver oppgaver uten at det spesifiseres kompetansekrav til disse. Dette kan både bety at det anses som selvsagt at søkere har denne kompetansen og/eller at det ligger i grunnutdanningen, med det kan også være et signal om forventet tilleggskompetanse eller fordypning på disse områdene.

Noen annonser har spesifikke kompetansekrav på områder som ikke er beskrevet i oppgavebeskrivelsen. Der vil det være underforstått at stillingen innebærer oppgaver på disse områdene. Kompetansekrav og oppgavebeskrivelse vil derfor gå litt over i hverandre.

### Gudstjenester, kirkelige handlinger og ledelse av det kirkemusikalske arbeidet

Alle de utlyste stillingene innebærer arbeid med gudstjenester og, med ett unntak, kirkelige handlinger. Dette vies imidlertid svært liten plass i annonsetekstene. I noen annonser er det kun underforstått, mens det i de fleste annonsene er nevnt med et ord eller som del av en oppramsing. Ingen av annonsene føyer spesifikke kompetansekrav til disse oppgavene.

36 % av annonsetekstene sier at stillingen innebærer ledelse av det kirkemusikalske arbeidet, mens dette synes underforstått i flere annonser. Det er imidlertid svært få annonser som spesifiserer denne lederfunksjonen nærmere. Ingen spesifiserer krav om lederkompetanse.

#### *Beherske et musikalsk mangfold*

I nær 45 % av annonsene er det tydelig spesifisert at søkere må beherske ulike stilarter og ha bredde i det kirkemusikalske uttrykket. Dette formuleres på ulike måter, for eksempel at søkeren skal beherske nyere kirkemusikalske uttrykk, ha musikalsk allsidighet, beherske et musikalsk mangfold, allsidige uttrykksformer, ulike stilarter osv.

#### *Barn og unge*

I 80 % av annonsene sies det spesifikt at stillingen innebærer arbeid med barn og unge. I halvparten av disse er deltakelse i arbeidet med trosopplæringsreformen særskilt nevnt. Noen nevner konfirmantarbeid.

Én av annonsetekstene sier at det ønskes pedagogisk utdanning. Til sammen 45 % av annonsene spesifiserer at det kreves erfaring med arbeid med barn og unge.

#### *Korledelse og konsertvirksomhet*

I litt over 60 % av de annonsetekstene spesifiseres det at korledelse er en oppgave i stillingen. 36 % av annonsene sier eksplisitt at det ønskes erfaring med korarbeid og 1 annonse ønsker formell utdanning i korvirksomhet.

43 % stillingsannonsene sier at arbeidet inkluderer konsertvirksomhet. 9 % spesifiserer at søkeren må ha erfaring fra konsertvirksomhet.

#### *Menighetsbygging, frivillighetsledelse og planarbeid*

I 38 % av annonsene spesifiseres det på ulike måter at menighetsbygging er inkludert i arbeidet. I 18 % av annonsene er det spesifisert en form for kompetansekrav til dette ved at det etterspørres «interesse for», «ønske om å delta i» eller erfaring fra menighetsbyggende arbeid.

38 % sier eksplisitt at frivillighetsledelse eller samarbeid med frivillige inngår i arbeidet. Ingen etterspør erfaring eller formell kompetanse knyttet til frivillighet.

Planarbeid nevnes særskilt i 24 % av annonsene. Ingen nevner spesielt erfaring eller kompetanse i planarbeid ut over generelle formuleringer av at det kreves evne til å arbeide planmessig, søker skal være strukturert o.l.

#### *Oppsummering kompetanse og oppgaver*

Annonsetekstene bruker generelt lite plass til det som synes selvsagt, både av oppgaver og kompetanse. Særtrekk ved den aktuelle stillingen får mye plass, og noen generelle ting. Dette vil være ting det er særlig viktig for arbeidsgiveren å understreke.

Det fagområdet som oftest er spesifikt nevnt i annonsene er arbeid med barn og unge. Når dette vies plass i de fleste annonsene viser at det store flertallet av kirkemusikerstillinger har arbeid med barn og unge blant sine oppgaver samtidig som dette ikke oppfattes som selvsagt. Dette kan samstemme med at innføringen av trosopplæringsreformen har ført til at kirkemusikere i stadig større grad deltar i barne- og ungdomsarbeid, men at det (ennå) ikke forventes at dette er selvsagte oppgaver i bevisstheten til aktuelle søkere. Noe av det samme kan sies å gjelde for arbeid med frivillige, som også nevnes spesifikt i relativt mange annonser.

Kor – og konsertvirksomhet er også områder som ofte understrekes. Dette er oppgaver det kan ses som selvsagt at *kan* ligge til en kirkemusikerstilling, men som det er viktig å avklare i annonseteksten.

Det er i særlig grad to kompetanseområder som skiller seg ut ved at de vies mye plass i annonsene, uten at de er knyttet til konkrete oppgaver: Søkerne må beherske ulike stilarter/ha musikalsk bredde og søkerne må kunne delta i det menighetsbyggende arbeidet. Denne vektleggingen viser at dette er områder som er særlig viktig for arbeidsgiverne samtidig som det ikke anses som selvsagt at søkere til stillinger innen kirkemusikk vil beherske.

Dette avspeiler ulike utviklingstrekk: Det har vært en utvikling mot at menigheter i større grad enn tidligere bruker annen musikk enn den tradisjonelle kirkemusikken, en utvikling som er forsterket gjennom gudstjenestereformen. Dette gir en klarere forventning om at kirkemusikeren har stor musikalsk bredde. En utvikling mot større grad av samarbeid i staben og forståelse av at arbeidet og utviklingen i menighetene er et felles ansvar, gir en klarere forventning til at kirkemusikernes rolleforståelse og arbeid er knyttet til menighetsbygging.

## Annet

### *Samarbeid*

I nesten alle annonsene står det at det kreves samarbeidsevner. 71 % spesifiserer at det skal samarbeides med andre ansatte, 24 % med råd og/eller utvalg og 29 % med eksterne samarbeidsparter, kulturinstitusjoner o.l.

### *Instrumenter*

I 68 % av annonsene blir orglene og eventuelle andre instrumenter beskrevet spesielt. Kun én av annonsene sier at den ansatte har ansvar for/fører tilsyn med instrumentene.

### *Politiattest*

67 % av annonsene sier at det kreves politiattest.

## Avslutning

Annonsetekstene viser at arbeidsgiverne ønsker høy kompetanse i stillingene. Annonsene gjenspeiler allikevel at det er store rekrutteringsutfordringer til stillinger innen kirkemusikk, og at arbeidsgiverne i stor grad må åpne opp for en større bredde av søkere i annonsetekstene.

Annonsene gjenspeiler også ulike utviklingstrekk i kirken og de kirkelige reformene. Særlig viser analysen at trosopplæringsreformen og gudstjenestereformen har gitt endringer i forståelsen av-, oppgavene og forventningene som stilles til kirkemusikere.