

# KAMPEN OM ARBEIDSKRAFTEN

## Rapport fra KAs Arbeidslivsbarometer 2015

En undersøkelse som "tar tempen" på det kirkelige arbeidsliv og kartlegger utfordringer på det kirkelige arbeidsmarkedet, sett fra arbeidsgivernes side.

Helene Horsfjord

### Innhold

Bakgrunn og generell informasjon om undersøkelsen .....	2
<b>Del 1: Arbeidsgiveri</b> .....	2
Personalforvaltning .....	2
Partssamarbeid.....	5
Samarbeid og tillit .....	7
Samfunnsansvar .....	8
Fremtidstro.....	8
Rekrutteringsprosesser .....	11
Kompetanse.....	12
Vikarer for kirkemusikere, diakoner og undervisningsansatte .....	13
Fellesrådsansatte som vikar for prester .....	14
<b>Del 2: Rekruttering til stillinger innen kirkemusikk, diakoni og kirkelig undervisning</b> .....	15
Status for stillinger innen kirkemusikk, diakoni og kirkelig undervisning .....	15
<b>Generelle erfaringer knyttet til rekruttering og kompetanse</b> .....	16
Utfordringer ved rekruttering .....	16
Kirkelige utdanninger i forhold til kompetansebehov i stillingene .....	17
Erfaringer med kvalifikasjonskrav og vigslingskrav .....	18
Holdninger til ulik kompetanse .....	19
Tjenesteordning for kateket og ulike stillingstyper innen kirkelig undervisning .....	19
Stabilitet i stillingene .....	20
<b>Konkrete erfaringer med tilsetninger siste to år</b> .....	21
Stillingsstørrelse .....	21
Flergangs-utlysninger .....	22
Spesielle forhold angående undervisningsstillinger.....	22
Søkere til de utlyste stillingene .....	24
Søkernes kompetanse og kvalifikasjoner .....	24

## Bakgrunn og generell informasjon om undersøkelsen

KAs Arbeidslivsbarometer er en undersøkelse blant KAs medlemmer, gjennomført høsten 2015. Hensikten med undersøkelsen har vært å kartlegge utfordringer på det kirkelige arbeidsmarkedet, sett fra arbeidsgivers side.

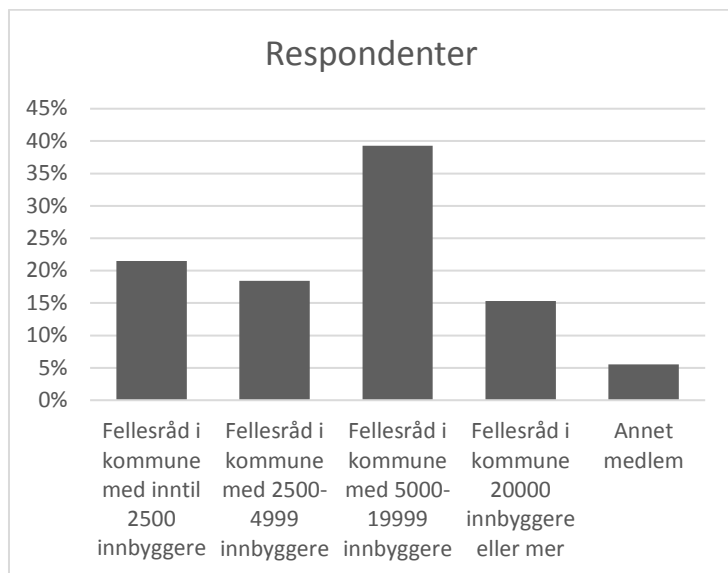
KAs medlemmer har ulike utfordringer, behov og betingelser. Særlig kan det være stor forskjell mellom fellesråd og organisasjonsmedlemmer og mellom fellesråd av ulike størrelse (målt etter antall innbyggere i kommunen). For noen av resultatene er det derfor gjort analyser fordelt på disse medlemskategoriene: Fellesråd i kommune med inntil 2500 innbyggere, 2500-4999 innbyggere, 5000-19999 innbyggere, 20000 innbyggere eller mer og «annet medlem».

Undersøkelsen besto av to deler: En generell del, som alle skulle besvare, og en del som spesielt omhandler rekruttering til stillinger innen kirkemusikk, diakoni og kirkelig undervisning, som bare ble besvart av kirkelige fellesråd.

I rapporten presenteres mange av resultatene i prosent eller som gjennomsnittsberegninger. Det må understrekes at prosent og gjennomsnitt er *prosent eller gjennomsnitt av virksomhetene*. Fordi virksomhetene har svært ulik størrelse og ulikt antall ansatte, vil andelen virksomheter være svært ulikt antall *ansatte* som er omfattet av de ulike ordningene og temaene som undersøkelsen tar opp. Fordeling av resultater etter medlemskategori både synliggjør og minsker den skjevheten dette medfører.

### Hvem har svart

Til sammen besvarte 166 arbeidsgivere undersøkelsen, noe som gir en svarprosent på 33. De mellomstore og store fellesrådene er noe overrepresentert i forhold til KAs totale medlemsmasse. Fellesråd i alle bispedømmer er representert blant respondentene.



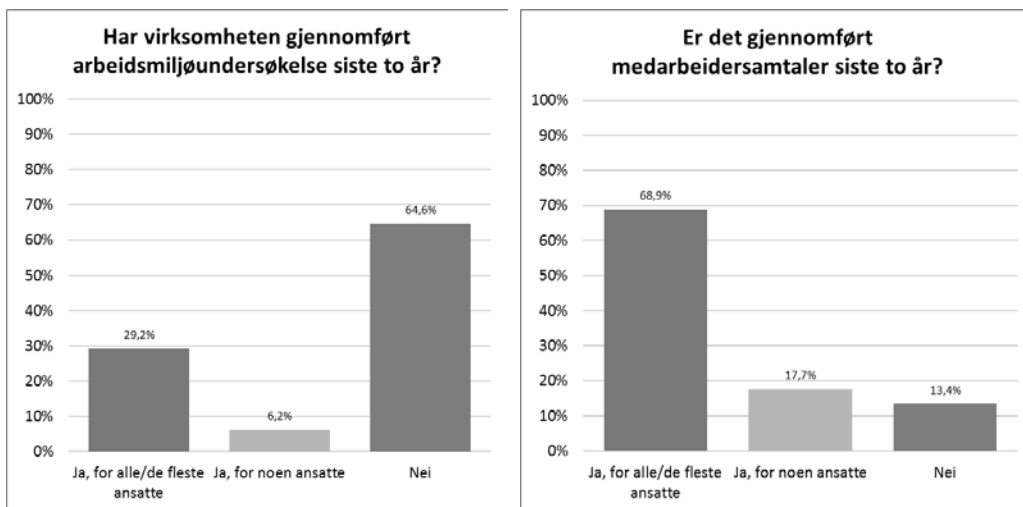
## Del 1: Arbeidsgiveri

### Personalforvaltning

Arbeidsgiverne ble spurt om ulike forhold knyttet til personalforvaltningen i virksomheten, gjennomføring av arbeidsmiljøundersøkelser, medarbeidersamtaler, kompetanseutviklingstiltak og arbeidsplan/tid.

## Arbeidsmiljøundersøkelse og medarbeidersamtaler

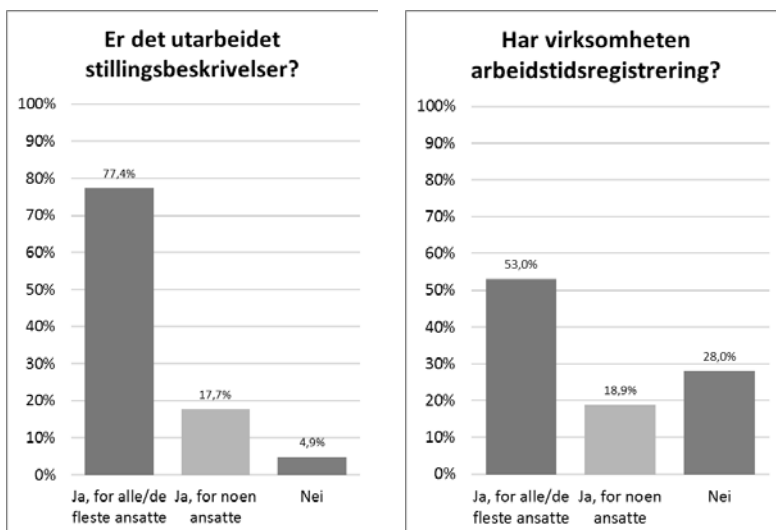
For spørsmålene om arbeidsmiljøundersøkelse og medarbeidersamtaler er det spurt om dette er gjennomført siste *to* år.



Det er betydelig flere som har gjennomført medarbeidersamtaler enn de som har gjennomført arbeidsmiljøundersøkelser. Til sammen har 87 % av virksomhetene gjennomført medarbeidersamtaler med «noen» (18 %) eller «alle/de fleste ansatte» (69 %) i løpet av de siste to år, mens til sammen 35 % har gjennomført arbeidsmiljøundersøkelse for «noen» (6 %) eller «alle/de fleste ansatte» (29 %).

## Arbeidstidsregistrering og stillingsbeskrivelser

Arbeidsgiverne ble spurt om virksomheten har arbeidstidsregistrering og stillingsbeskrivelser.



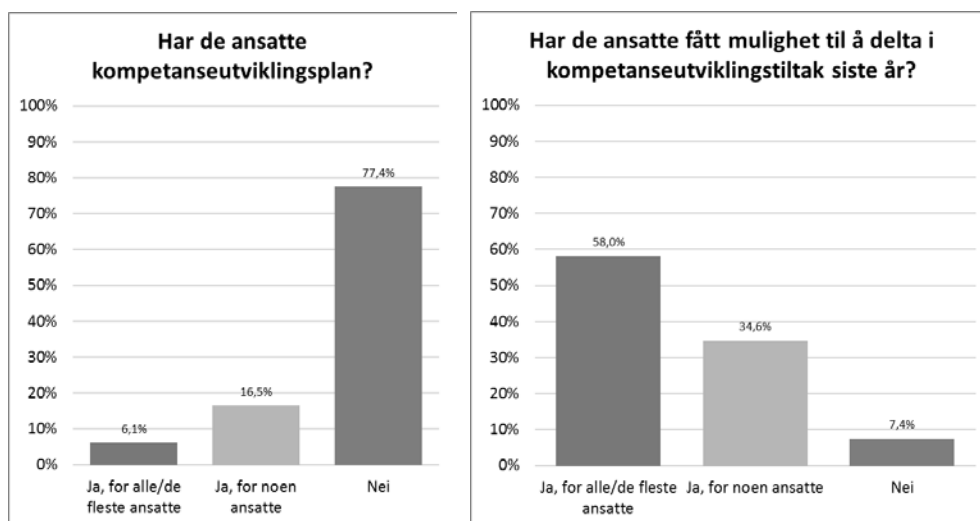
Et stort flertall har stillingsbeskrivelser, men det er mange som ikke har arbeidstidsregistrering:

77 % oppgir at det er utarbeidet stillingsbeskrivelser for «alle/de fleste ansatte», og 18 % for «noen ansatte». 5 % av arbeidsgiverne har ikke utarbeidet stillingsbeskrivelser.

53 % av virksomhetene har arbeidstidsregistrering for «alle/de fleste ansatte», 19 % for «noen ansatte», mens 28 % ikke har arbeidstidsregistrering.

## Kompetanseutvikling

Det ble spurt om ansatte har kompetanseutviklingsplan og om de har fått mulighet til å delta i kompetanseutviklingstiltak det siste året.



Resultatene viser at svært få (6 %) av virksomhetene har kompetanseutviklingsplaner for «alle/de fleste» ansatte, men 17 % har slike planer for «noen». 77 % av virksomhetene svarer «nei» på spørsmål om de ansatte har kompetanseutviklingsplaner.

Mange av virksomhetene oppgir imidlertid at de ansatte har fått mulighet til å delta i kompetanseutviklingstiltak. «Kompetanseutviklingstiltak» er ikke definert nærmere i undersøkelsen, og kan omfatte alle former for kompetansehevede tiltak, fra omfattende videreutdanninger til små fagsamlinger.

58 % svarer at «alle/de fleste ansatte» har fått mulighet til å delta i kompetanseutviklingstiltak siste år og ytterligere 35 % sier at dette gjelder «noen ansatte». 7 % oppgir at de ansatte ikke har fått anledning til å delta på kompetanseutviklingstiltak.

Fordeling etter medlemskategori

Det er en viss sammenheng mellom fellesrådsstørrelse og kompetanseplaner og –tiltak, og de aller minste fellesrådene (inntil 2500 innbyggere) skiller seg negativt ut med en betydelig lavere andel virksomheter som har kompetanseplaner og ansatte som deltar på kompetansetiltak enn større fellesråd.

Blant organisasjonsmedlemmene er det om lag samme andel som har kompetanseutviklingsplaner som blant de store fellesrådene, men når det gjelder de ansattes mulighet for kompetanseutviklingstiltak, skårer organisasjonsmedlemmene en betydelig høyere enn fellesrådene.

## Konflikter

Nesten 80 % av arbeidsgiverne opplever at det i liten eller svært liten grad er konflikter i arbeidsmiljøet i virksomheten. 4,2 % svarer at de i stor eller svært stor grad opplever at det er konflikter i arbeidsmiljøet.

Respondentene hadde mulighet til å supplere med fritekst, noe kun et fåtall gjorde. Flertallet av disse påpeker imidlertid utfordringer med to arbeidsgiverlinjer og konflikter mellom prest og øvrige ansatte.



Det må understrekes at dette er arbeidsgivers subjektive opplevelse av konfliktnivået.

Fordeling etter medlemskategori

Organisasjonsmedlemmene opplever i mindre grad konflikter i arbeidsmiljøet enn fellesrådene. De store fellesrådene opplever større grad av konflikt enn de små, noe som synes naturlig siden et fellesrådsområde med mange sokn vil ha flere mulige steder for konflikter enn det fellesråd med ett eller få sokn har.

## Partssamarbeid

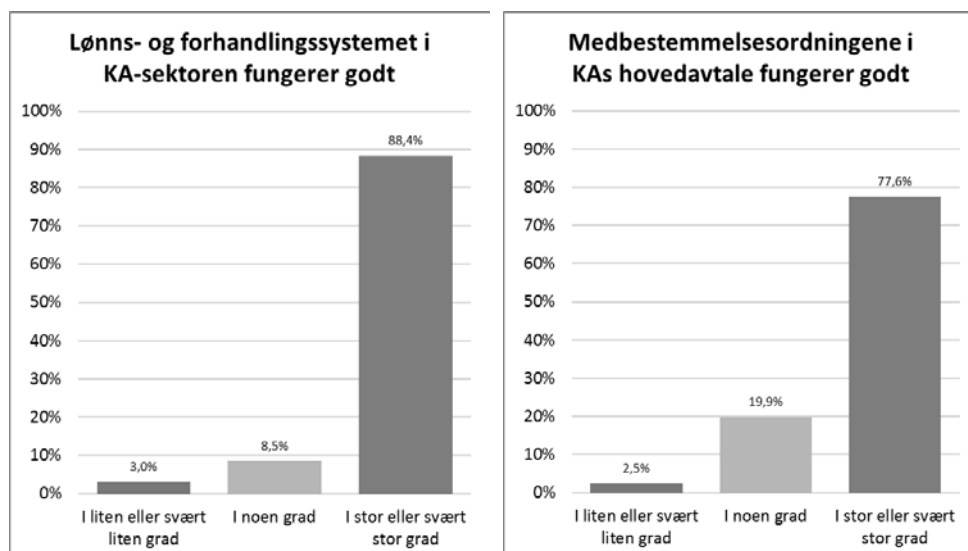
### Arbeidsmiljøutvalg

32 % av virksomhetene har arbeidsmiljøutvalg. Arbeidsmiljøutvalg er pålagt for arbeidsgivere med mer enn 50 ansatte, og de små virksomhetene har i liten grad arbeidsmiljøutvalg.

### Opplevelse av KAs lønns- og forhandlingssystem og medbestemmelsesordninger

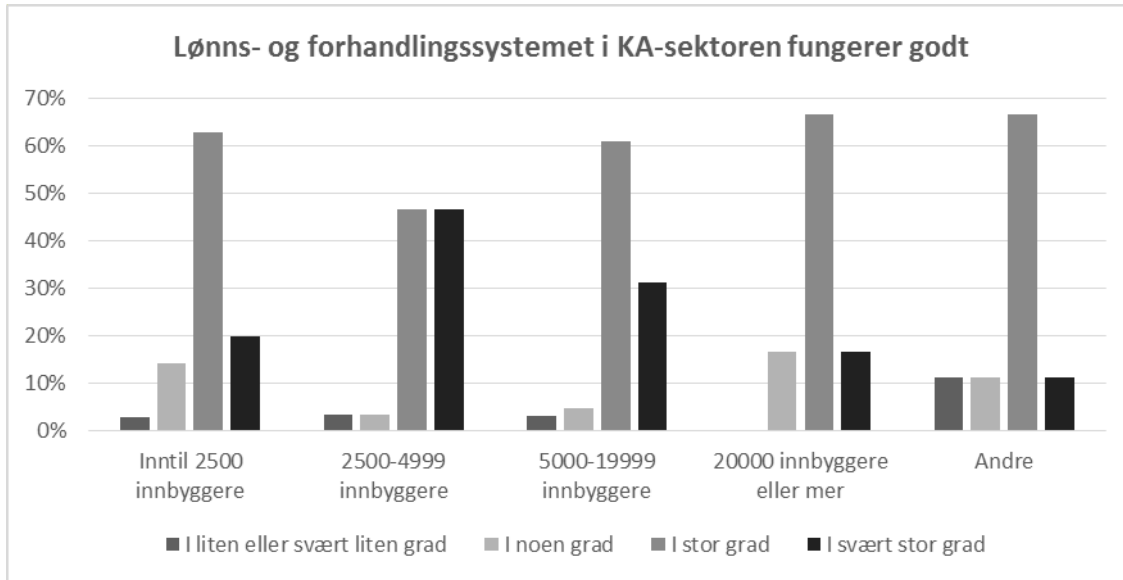
Arbeidsgiverne svarte på en 5-delt skala: «i svært liten grad», «i liten grad», «i noen grad», «i stor grad» og «i svært stor grad».

88 % opplever i stor eller svært stor grad at Kas lønns- og forhandlingssystem fungerer godt. 78 % opplever at medbestemmelsesordningene i stor eller svært stor grad fungerer godt.

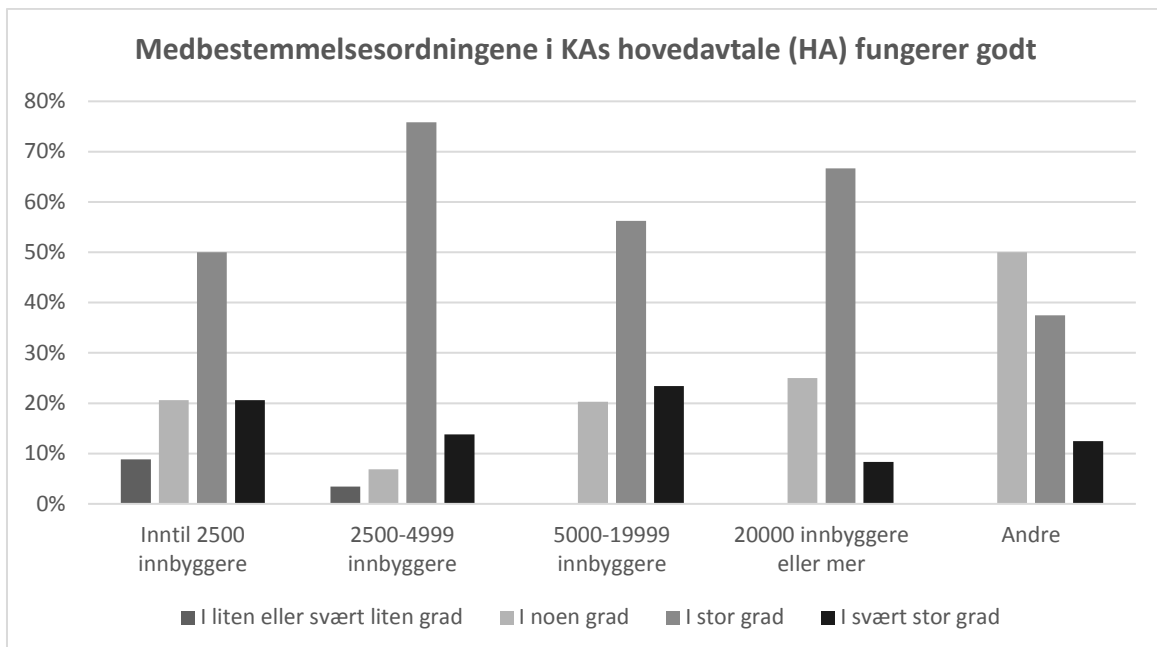


Fordeling etter medlemskategori

Det er en klar sammenheng mellom opplevelsen av **lønns- og forhandlingsystemet** og medlemskategori. Det er de mellomstore fellesrådene som har størst andel som svarer at systemet «i svært stor grad» fungerer godt (47 % i kommuner med 2500-4999 innbyggere og 31 % i kommuner med 5000-19999 innbyggere). Blant de største fellesrådene er det 17 % som svarer «i svært stor grad» og blant de minste er det 20 %. Organisasjonsmedlemmene har den laveste andelen som svarer «i svært stor grad» (11 %).



For **medbestemmelsesordningene** i KAs hovedavtale er svarene noe mer blandet, men også her er det de mellomstore fellesrådene som i størst grad opplever at ordningene i stor eller svært stor grad fungerer godt, mens organisasjonsmedlemmene i minst grad opplever dette.

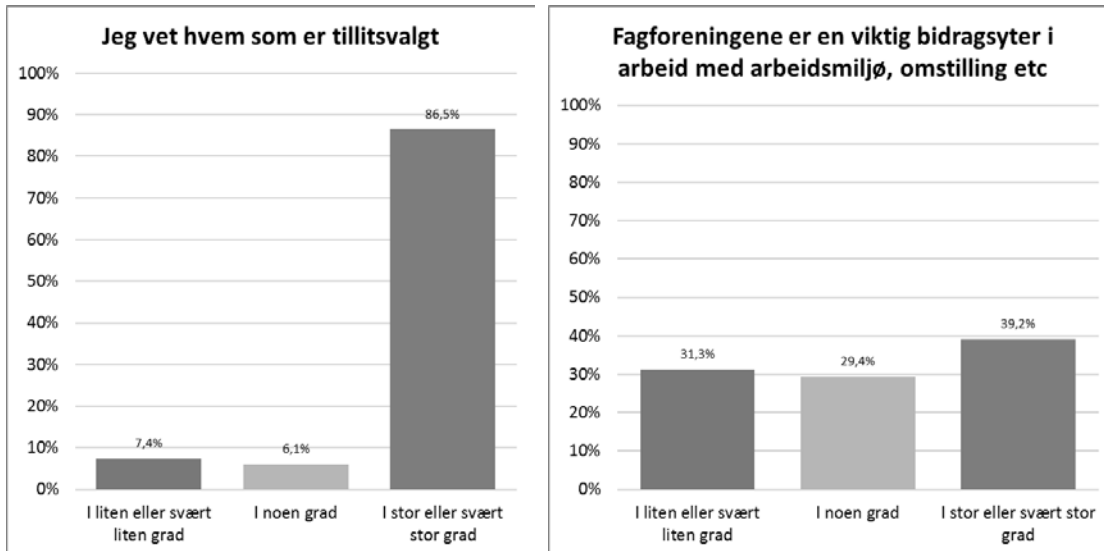


### Samarbeid med tillitsvalgte

Som indikatorer på arbeidsgivers opplevelse av samarbeidet med tillitsvalgte besvarte respondentene spørsmålene: «Jeg vet hvem som er tillitsvalgt» og «Fagforeningene er en viktig bidragsyter i arbeid med arbeidsmiljø, omstilling etc.». Det første spørsmålet omhandler det

grunnleggende premisset for samarbeid, mens det andre kan sies å omhandle noe av det mest utfordrende i samarbeid mellom fagforeninger og arbeidsgiver.

I tillegg til disse spørsmålene, gir arbeidsgiverne også en generell vurdering av samarbeidet med fagforeningene i avsnittet «Samarbeid og tillit» lenger nede.



De fleste arbeidsgiverne vet hvem som er tillitsvalgt, men 7 % som svarer at de i liten eller svært liten grad vet dette. Det er de små fellerådene og organisasjonsmedlemmene som i minst grad vet hvem de tillitsvalgte er.

Arbeidsgivernes opplevelse av samarbeid med fagforeningene i arbeid med arbeidsmiljø, omstilling etc, er svarene blandet: 39 % av arbeidsgiverne opplever at fagforeningene i stor eller svært stor grad er en viktig bidragsyter i slikt arbeid, mens 29 % i «noen grad» opplever dette. 31 % svarer «i liten eller svært liten grad».

De største fellerådene (20000 innbyggere eller mer) opplever i større grad at fagforeningene er en viktig bidragsyter i arbeid med arbeidsmiljø, omstilling etc enn de andre medlemsgruppene.

Fra kommentarer i fritekst:

«Gode tillitsvalgte er gull verdt.»

«Fagforeningene er lite operative i svært små fellerådsområder.»

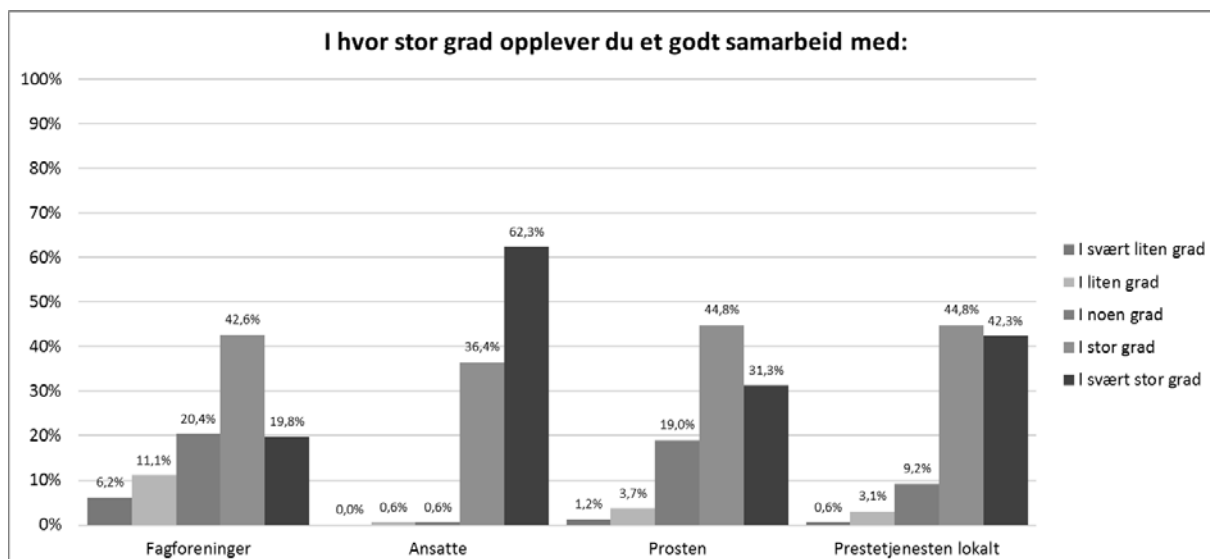
«Ingen ansatte som vil være tillitsvalgt. Dette er ikke bra, ettersom vi ikke vet hvem vi skal forholde oss til når fagforeningsretta spørsmål kommer opp.»

«Dei tilsette er alltid med i ei eller anna form for medbestemmelse, sjølv om ikkje fagforeningar fungerer slik det er ønskjeleg.»

«Fagforeninger bidrar ofte til å være negative til alt som foreslås, og opptre på vegne av ansatte, uten at de ansatte er klar over det, og at de ansatte ofte er lite enig i det som tas opp fra fagforeningene.»

## Samarbeid og tillit

Arbeidsgiverne opplever jevnt over å ha et godt samarbeid med både ansatte, prestetjenesten, prosten og fagforeningene.



99 % av arbeidsgiverne opplever selv at de i stor eller svært stor grad har et godt samarbeid med egne ansatte og 87 % opplever det samme med prestetjenesten lokalt. 76 % opplever i stor eller svært stor grad et godt samarbeid med prosten og 62 % opplever i stor eller svært stor grad å ha et godt samarbeid med fagforeningene. Det er ingen markante forskjeller mellom fellesråd av ulik størrelse.

## Samfunnsansvar

### IA-bedrift

53 % av virksomhetene er IA-bedrifter. Det er en klar sammenheng mellom det å være IA-bedrift og størrelsen på fellesrådet: 27 % av de minste fellesrådene (inntil 2500 innbyggere) er IA-bedrifter, mens dette gjelder 79 % av de største fellesrådene (over 20000 innbyggere)

### Studenter, elever og lærlinger

Kirkelige arbeidsplasser blir benyttet som praksisplass for elever/studenter, men i liten grad som lærebedrift for lærlinger:

37 % av virksomhetene har vært praksisplass for studenter eller elever siste to år, mens 2,5 % oppgir at de har lærlinger. Også her gjelder at jo større fellesråd jo større andel har vært praksisplass eller hatt lærlinger.

### Tiltaksplasser for personer som har falt ut av arbeidslivet

Et stort antall av virksomhetene, 58 %, svarer at de, «i løpet av de siste to år, i den hensikt å gi personer som har falt ut av arbeidslivet en mulighet til å komme i jobb, mottatt tilskudd fra NAV knyttet til ordningene for arbeidsavklaringstiltak, arbeidsutprøving, tilrettelegging, tilskudd til lønnsutgifter eller liknende».

I kommentarer i fritekst nevnes blant annet flyktninger på språktrening, soning med fotlenke og ulike arbeidstreningstiltak. Spørsmålet gjelder ikke egne ansatte, men noen fritekstsvaer kan tyde på at enkelte respondenter har inkludert tiltak rettet mot egne ansatte i svaret.

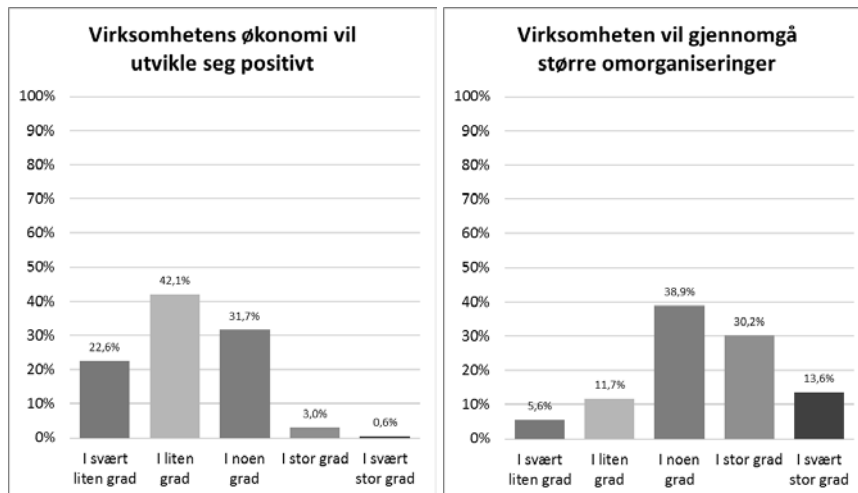
## Fremtidstro

Virksomhetene ble spurt hvordan de ser for seg at virksomheten vil utvikle seg på en rekke områder i et fremtidsperspektiv, definert som 5-10 år frem i tid.



## Økonomi og omorganisering

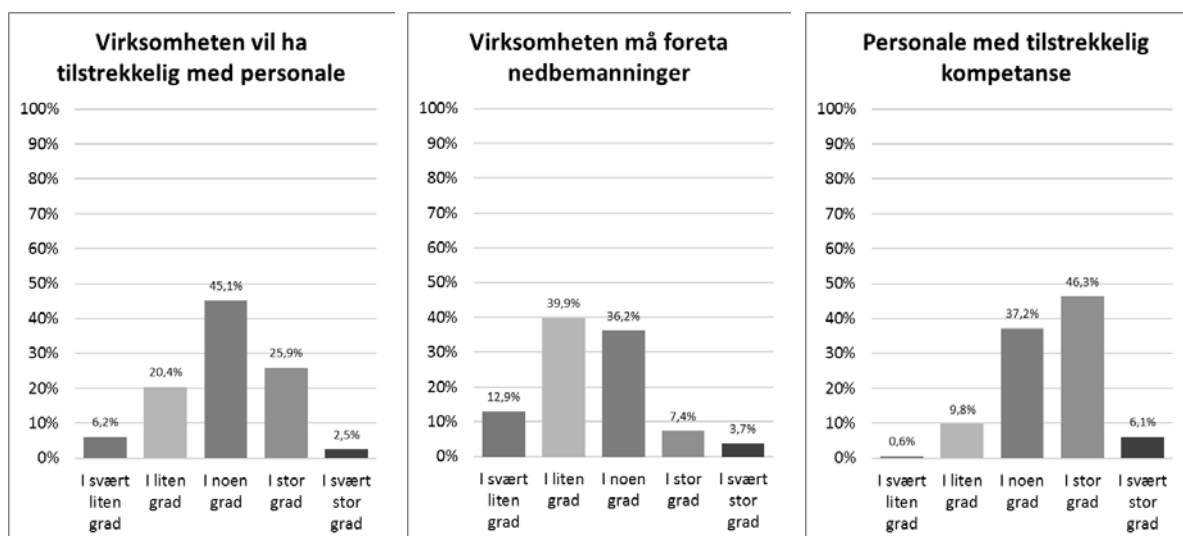
Svært få har positive forventninger til virksomhetens økonomi. Under 4 % tror i stor eller svært stor grad at økonomien vil utvikle seg positivt. 65 % tror i liten eller svært liten grad at økonomien vil utvikle seg positivt. De minste fellerådene er mest bekymret for økonomien.



44 % av respondentene forventer at de vil gjennomgå større omorganiseringer i stor eller i svært stor grad. I tillegg svarer 39 % «i noen grad». Av de som har lagt inn kommentarer i fritekst dominerer kommunereformen som årsak til omorganiseringer. Med tanke på at mange må forholde seg til kommunereformen, gir spørsmålet liten informasjon om i hvilken grad virksomhetene forventer eller planlegger andre typer omorganisering. I fritekst nevnes imidlertid også endringer i kirkelig struktur og usikker økonomi som årsaker til omorganisering.

## Personell

Undersøkelsen hadde flere spørsmål om fremtidsstro og personell: om virksomhetene i fremtiden forventer å ha *tilstrekkelig personale* til å utføre oppgavene og om de forventer å måtte foreta *nedbemanninger*. De ble også spurt om de forventer å ha personale med *tilstrekkelig kompetanse* til å utføre oppgavene.



Undersøkelsen viser at mange arbeidsgivere forventer utfordringer i personalsituasjonen: Bare 28 %, svarer at de i «stor» eller «svært stor» grad forventer å *ha tilstrekkelig med personale til å utføre*

oppgavene i fremtiden, mens 27 % svarer at de i «liten» eller «svært liten» grad forventer at virksomheten vil ha tilstrekkelig med personale.

Til sammen er det 11 % som i «stor» eller «svært stor» grad forventer at virksomheten må foreta nedbemanninger i løpet av de neste 5 til 10 år. I tillegg svarer 36 % at de i «noen grad» forventer dette. Litt over halvparten, 53 %, tror imidlertid i liten eller svært liten grad at de må nedbemanne.

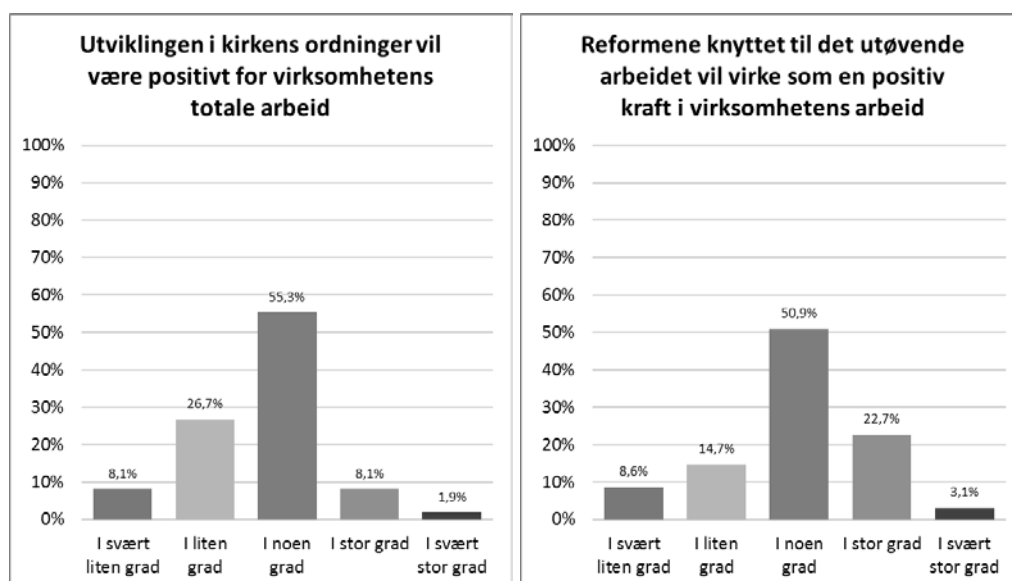
Når det gjelder de ansattes kompetanse gir arbeidsgiverne uttrykk for mindre bekymring enn for om de vil ha tilstrekkelig med ansatte. Litt over halvparten, 52 % forventer i «stor» eller «svært stor» grad at de vil ha personale med tilstrekkelig kompetanse til å utføre oppgavene. 10 % tror i liten eller svært liten grad at personalet vil ha tilstrekkelig kompetanse for oppgavene om 5-10 år, mens 38 % svarer «i noen grad».

#### Fordeling etter medlemskategori

Det er en tendens til at de mellomstore fellesrådene (2500-4999 innbyggere og 5000-19999 innbyggere) er mer optimistiske med hensyn på personellsituasjonen i fremtiden enn det både de minste og de største fellesrådene er.

#### Sentrale kirkelige reformer

Virksomhetene ble spurt i hvilken grad de forventer at «utviklingen i kirkens ordninger vil være positivt for virksomhetens totale arbeid» og i hvilken grad de forventer at «reformene knyttet til det utøvende arbeidet vil virke som en positiv kraft i virksomhetens arbeid».

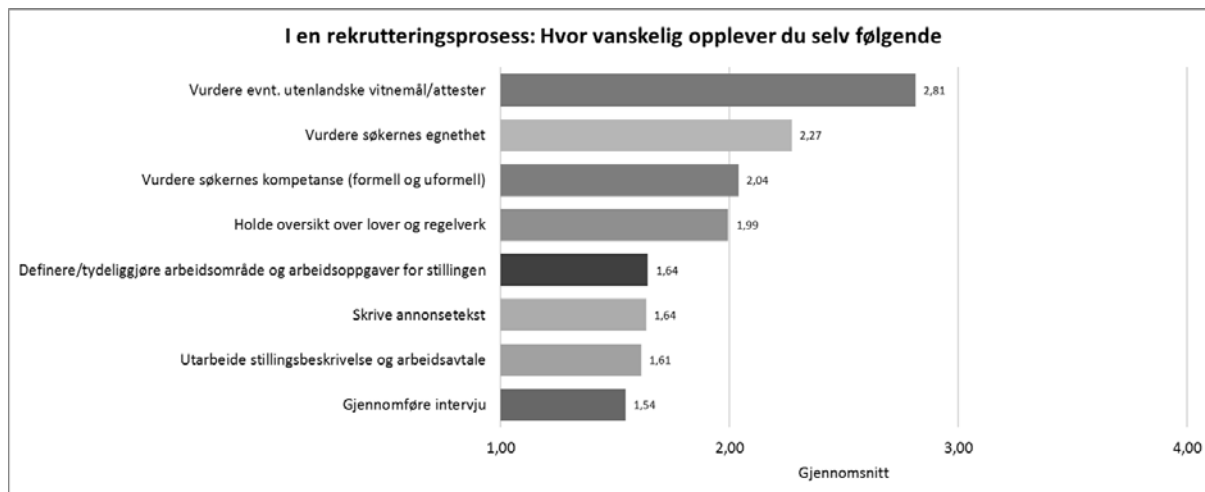


Kommentarer gitt i fritekst kan kategoriseres og oppsummeres slik:

- Frustrasjon og bekymring knyttet til fortsatt usikkerhet med hensyn på kirkens fremtidige ordninger
- Bekymring for at endringer gir mindre lokalt selvstyre
- Det er både mange som kommenterer at større enheter vil være positivt og mange som kommenterer at større enheter vil være negativt.
- Det er behov for et sterkere fokus er på kirkens tjenester og det befolkningen har behov for
- Trosopplæringsreformen virker positivt
- Gudstjenestereformen virker negativt

## Rekrutteringsprosesser

Arbeidsgiverne ble spurt om hvor vanskelig de selv opplever ulike deler av rekrutteringsprosessene er, og svarte på en fire-delt skala (ikke vanskelig, litt vanskelig, ganske vanskelig, svært vanskelig). Det var også mulighet til å krysse av for «Har ikke erfaring med dette». De som krysset for det siste alternativet er ikke med i gjennomsnittsberegningene.



Generelt opplever ikke respondentene at rekrutteringsprosesser er veldig vanskelige.

Det arbeidsgiverne opplever som vanskeligst er å vurdere eventuelle utenlandske vitnemål og attester. Det å vurdere søkerens egnethet, deres kompetanse og å holde oversikt over lover og regelverk oppleves litt vanskelig. Å definere arbeidsområde, skrive annonsetekst og utarbeide stillingsbeskrivelse og arbeidsavtale samt gjennomføre intervju oppleves for de aller fleste ikke vanskelig.

### Forslag til hjelpemidler i rekrutteringsarbeidet

Virksomhetene fikk anledning til å komme med forslag til hjelpemidler som kan bidra til å lette arbeidet med rekruttering.

Mange foreslår ulike former for sjekklister, maler osv. fra KA:

- Sjekkliste/håndbøker/veiledninger ved ansettelse – inkludert vurderinger i forkant av ansettelsesprosessen
- Forslag til annonsetekster for små fellesråd
- Skjemaer/sjekkliste for innhenting av referanser og for intervju
- Liste over ting å se etter ved vurdering av egnethet
- Forslag til arbeidsavtaler
- Veiledning/fellesinstruks for kirkegårdsarbeider/kirketjener blant annet med hjelp til å vurdere tidsforbruk på ulike oppgaver
- Veiledning/informasjon om utenlandske vitnemål og attester

Flere påpeker at maler, sjekklister osv må være oppdaterte og lette å finne.

Blant andre hjelpemidler som foreslås er følgende:

- Mulighet til å kjøpe kvalitetssikring av avtaler hos KA
- Hjelp/rådgivning ved vurdering av utenlandske vitnemål og attester

Flere respondenter etterspør en standard personlighetstest, for eksempel en sentral avtale om sertifisering og bruk av en slik test.

## Kompetanse

Respondentene ble spurt om det er spesielle kompetanseområder som det er vanskelig å få tak i personale som innehar. Respondentene svarte i fritekst og 76 av respondentene besvarte spørsmålet. Svarene er her kategorisert etter fagområder:

Fagområde	Vanskelig å skaffe kompetanse, Antall, n=76
Kirketjener og/eller kirkegård	10
Kirkemusikk	24
Diakoni	10
Sum adm og ledelse	7
Undervisning	27

Det er flest som opplever det vanskelig å skaffe kompetent personale innen kirkelig undervisning og kirkemusikk. Av de 76 som besvarte spørsmålet var det 27 respondenter som opplever at det er vanskelig å få kompetent personale innen undervisning. Se mer om kirkelig undervisning nedenfor. 24 oppgir at det er vanskelig å få kompetent personale innen kirkemusikk. Noen spesifiserer at det er vanskelig å få personale med tilstrekkelig norskkunnskaper.

10 respondenter opplever at det er vanskelig å skaffe kompetent personale innen diakoni, og 10 innen kirkegård og/eller kirkebygg.

7 respondenter opplever at det er vanskelig å få tilstrekkelig kompetanse innen ulike administrative kompetanseområder: Ledelse, økonomi, IKT, administrasjon, saksbehandling og personalarbeid .

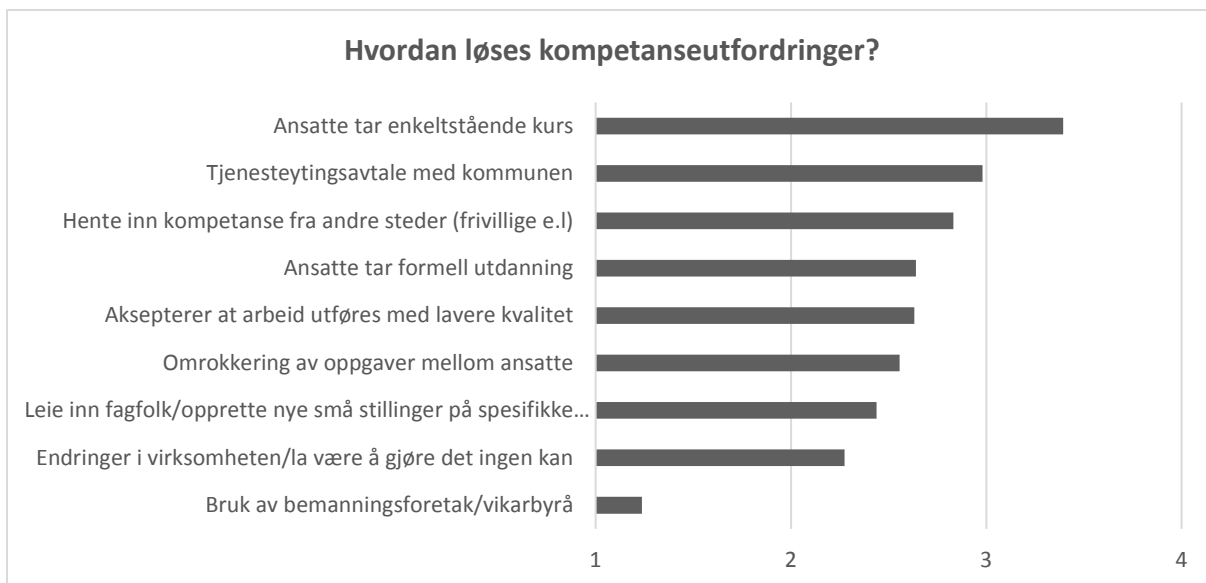
En del svarer at det er vanskelig å få kompetent personale i små stillinger.

Blant de som opplever det vanskelig å få kompetent personale til kateketstillinger er det flere som spesifiserer at utfordringene er knyttet til tjenesteordning og kvalifikasjonskrav.

## Løsninger på kompetanseutfordringer

Arbeidsgiverne ble spurt om hvordan de løser utfordringer knyttet til manglende kompetanse i virksomheten og de svarte på en fem-delt skala: aldri, sjelden, noen ganger, ofte og svært ofte.

Hvilke løsninger man vil velge og hvilke som ville være ideelle, vil være helt avhengig av hvilke kompetanseutfordringer man har. De ulike måtene å løse kompetanseutfordringer kan derfor ikke rangeres.



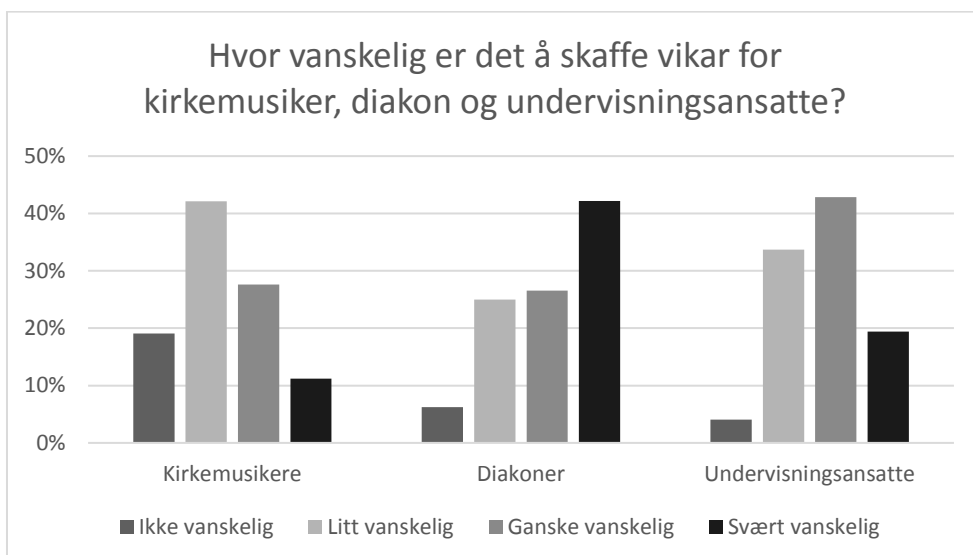
Den klart mest brukte løsningen er at ansatte tar enkeltstående kurs, mens bemanningsforetak/vikarbyrå er svært lite brukt.

Svært mange svarer at de bruker tjenesteytingsavtale med kommunen. Det er sannsynlig at en del virksomheter som har tjenesteytingsavtale med kommunen av andre grunner enn kompetanseutfordringer i egen virksomhet, har svart positivt på dette spørsmålet.

## Vikarer for kirkemusikere, diakoner og undervisningsansatte

Arbeidsgiverne ble spurt om hvor vanskelig det er å skaffe vikarer for kirkemusikere, diakoner og undervisningsansatte, og om deres tidsforbruk på dette. Spørsmålet ble besvart av kirkelige fellesråd.

45 % av arbeidsgiverne svarer at det normalt ikke settes inn vikar for diakoner og 30 % svarer det samme for undervisningsansatte. Ingen svarer at det ikke settes inn vikar for kirkemusikere.



39 % svarer at de opplever det ganske eller svært vanskelig å skaffe vikar for kirkemusikere. Om lag 20 % svarer at det ikke er vanskelig å skaffe vikar for kirkemusikere.

Av de som setter inn vikar, er det 69 % som oppgir at det er ganske eller svært vanskelig å skaffe vikar for diakon og 62 % som opplever det ganske eller svært vanskelig å skaffe vikar for undervisningsansatte. Svært få svarer «ikke vanskelig».

### Tidsforbruk

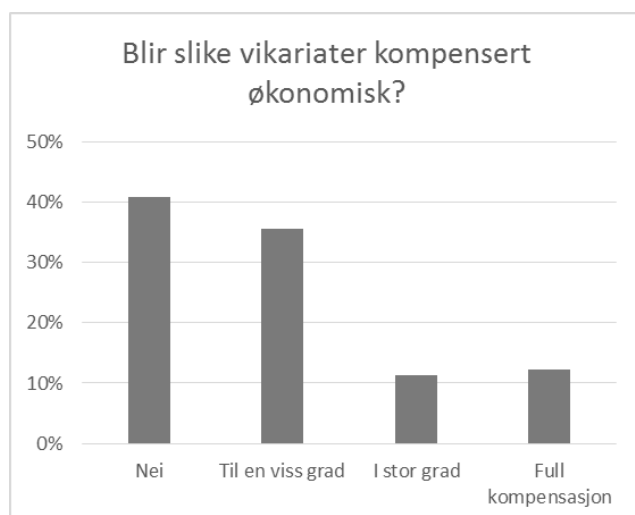
Arbeidsgiverne ble bedt om å kommenterer sitt tidsforbruk på å skaffe vikarer, i fritekst. Om lag to tredjedeler av de som har besvart spørsmålet sier at de bruker mye tid på å skaffe vikarer og mange av disse bruker svært mye tid. Andre oppgir at de bruker lite tid, med henvisning til god planlegging og/eller faste vikarer.

Noen eksempler: «Tar fort en vesentlig del av en arbeidsuke», «Normalt opp mot 2 timer ukentlig», «1-3 timer pr uke», «tar fort en vesentlig del av en arbeidsuke», «vesentlig tidsforbruk», «Et år ringte jeg 19 organister før jeg gav opp og ringte en lokal som spiller piano», «På det meste over 5 timer, ... Dette er et mentalt slitasjepunkt», «For kirkemusiker 5 timer pr mnd», «Eg bruker VELDIG MYKJE tid på å finne vikarer», «for tiden bruker jeg lite tid på det». «For kirkemusikere går det greit lite tid. For de andre er det nesten håpløst...», «Vi bruker faste "tilkallingsvikarer", og bruker ikke mye tid på dette.», «Snitt pr vikarorganist er kanskje 5 minutter».

### Fellesrådsansatte som vikar for prester

Det er mange av prestenes oppgaver som kan utføres av kateketer, diakoner eller fellesrådsansatte prester. Kirkelige fellesråd ble spurt om omfang av dette og om vikariater blir kompensert økonomisk.

Det er relativt vanlig at fellesrådsansatte vikarierer for bispedømmerrådsansatte prester, og undervisningsansatte gjør det i størst grad. 18 % av arbeidsgiverne svarer at undervisningsansatte ofte eller svært ofte vikarierer for prester og 32 % svarer «av og til». For diakoner sier 4 % av arbeidsgiverne at de ofte eller svært ofte vikarierer for prester, og 19 % sier «av og til». Det ser ut til at en del arbeidsgivere som ikke har ansatte i de aktuelle yrkesgruppene har svart «aldri», hvilket innebærer at andelen av de ansatte som vikarierer for prester er høyere enn det som fremkommer her.



Kun 12 % av arbeidsgiverne svarer at slike vikariater blir fullt kompensert økonomisk. I tillegg sier 11 % at de i stor grad blir kompensert, mens 36 % svarer «til en viss grad».

41 % svarer at vikariater for bispedømmerrådsansatte prester ikke blir kompensert økonomisk.

Fritekstsvaret viser at det er mye usikkerhet knyttet til hva fellesrådet kan forvente av økonomisk kompensasjon. Mange opplever at bispedømmerrådet mangler rutiner og forståelse for at kompensasjon kan være

aktuelt. Det er også en del som svarer at de har gode og ryddige avtaler om kompensasjon ved vikariering.

## Del 2: Rekruttering til stillinger innen kirkemusikk, diakoni og kirkelig undervisning

Denne delen av undersøkelsen ble besvart av kirkelige fellesråd.

### Status for stillinger innen kirkemusikk, diakoni og kirkelig undervisning

Totalt hadde respondentene 327 stillinger innen kirkemusikk, 119 stillinger innen diakoni og 314 stillinger innen kirkelig undervisning.

#### Vakanse

På tidspunktet for undersøkelsen var 5 % av kirkemusikerstillingene, 12 % av stillingene innen diakoni og 6 % av undervisningsstillingene vakante.

<b>Andel vakante stillinger:</b>	
Kirkemusikk	5 %
Diakoni	12 %
Kirkelig undervisning	6 %

Innen diakoni og kirkelig undervisning er det noe høyere andel vakante stillinger i de små fellestrådene enn i de store, men tallene er små og det kan skyldes tilfeldigheter. For kirkemusikk ses ingen slik forskjell.

For diakonistillinger ses ingen forskjell mellom bispedømmene i andel vakante stillinger. For undervisningsstillinger er vakansen litt høyere i Nidaros og Sør-Hålogaland og for kirkemusikk er det noe høyere vakanse i Agder og Telemark og i Sør-Hålogaland. Tallene er små og det kan skyldes tilfeldigheter.

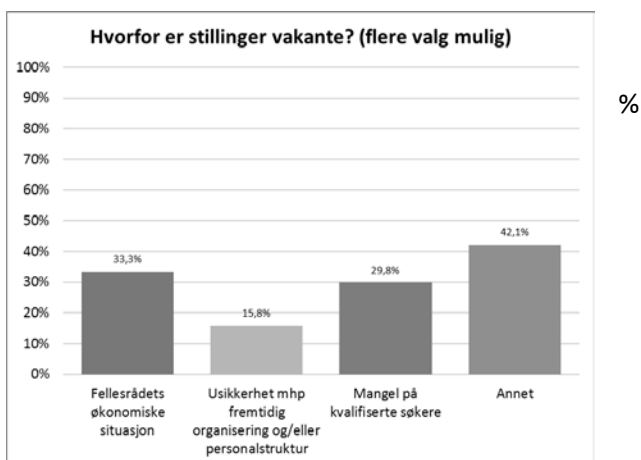
#### Årsaker til vakanse

Fellestrådene ble spurt hvorfor stillingene er vakante. Her var det mulig å krysse av for flere alternativer.

30 % av respondentene svarer at mangel på kvalifiserte søkere har betydning for vakanser.

33 % av respondentene svarer at fellestrådets økonomiske situasjon er medvirkende til at stillinger er vakante. 16 oppgir at usikkerhet med hensyn på fremtidig organisering og/eller personalstruktur er medvirkende.

42 % svarer «annet» og fritekstsvar viser at mange av de vakante stillingene kun står vakante i en kort periode i forbindelse med nytilsetting.



## Vigsling

Av respondentenes ansatte var 19 % av kirkemusikerne, 62 % av diakonene og 20 % av de undervisningsansatte vigslet.

<b>Andel vigslede ansatte:</b>	
Kirkemusikk	19 %
Diakoni	62 %
Kirkelig undervisning	20 %

For stillinger innen diakoni har de små og de mellomstore fellesrådene en noe *høyere* andel vigslede medarbeidere enn de store fellesrådene. For stillinger innen kirkemusikk og undervisning ses det ingen forskjell mellom små og store fellesråd i andel vigslede medarbeidere.

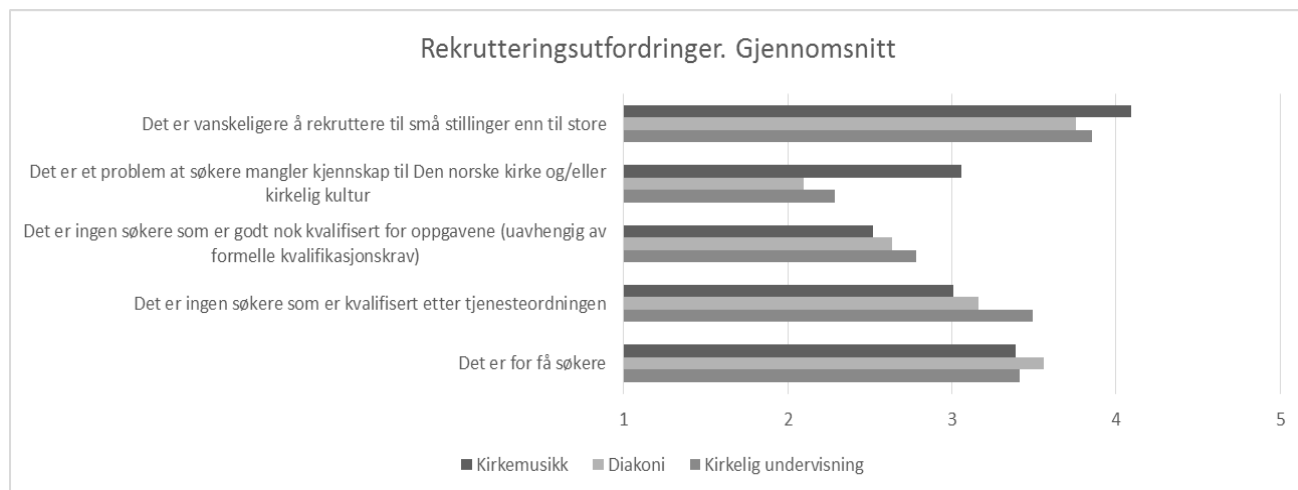
Nord-Hålogaland, Sør-Hålogaland og Nidaros har lavest andel vigslede diakoner, der mindre enn halvparten av diakonene er vigslet, mens det er andre bispedømmer som har lavest andel vigslede undervisningsansatte: Agder og Telemark, Stavanger, Bjørgvin og Hamar. For stillinger innen kirkemusikk er det ses det ingen forskjell mellom bispedømmene i andel vigslede medarbeidere.

## Generelle erfaringer knyttet til rekruttering og kompetanse

Alle kirkelige fellesråd besvarte spørsmål angående deres generelle erfaringer med rekruttering. Dette gir et bilde av deres subjektive forståelse av rekrutteringssituasjonen.

### Utfordringer ved rekruttering

Arbeidsgiverne ble bedt om å angi i hvilken grad forskjellige utsagn stemmer med deres erfaringer. De svarte på en fem-delt skala: I svært liten grad, i liten grad, i noen grad, i stor grad og i svært stor grad.



For alle stillingsgruppene erfarer et stort flertall av arbeidsgiverne at det er vanskeligere å rekruttere til små enn til store stillinger. Det er også mange som erfarer at det er for få søkere og at det ikke er søkere som er kvalifisert etter tjenesteordningene.

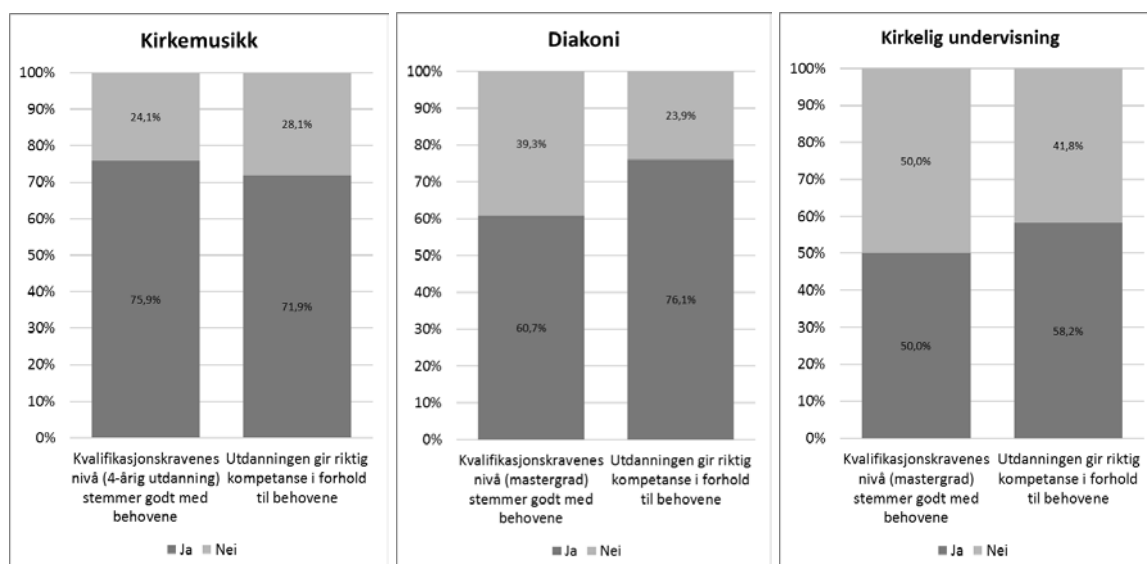
Videre oppgir relativt mange respondenter at de i stor eller svært stor grad opplever at ingen søkere er godt nok kvalifisert for oppgavene: For kirkelig undervisning var det 20 % som i stor eller svært stor grad opplevde at ingen søkere er kvalifisert for oppgavene, for diakoni 13 % og for kirkemusikerstillinger 12 %.



For rekruttering til kirkemusikerstillinger, svarer 30 % av arbeidsgivere at det i stor eller svært stor grad er et problem at søkere til stillingene mangler kjennskap til Den norske kirke og/eller norsk kultur. For de andre yrkesgruppene er dette i liten grad et problem.

## Kirkelige utdanninger i forhold til kompetansebehov i stillingene

Arbeidsgiverne ble spurt hvorvidt de opplever at kvalifikasjonskrav og utdanninger til kantor, diakon og kateket stemmer overens med kompetansebehovet for disse stillingene. De svarte både på om de opplever at utdanningens *nivå/omfang* er passe og om utdanningens *innhold* er riktig.



Et stort flertall av arbeidsgiverne oppfatter at både utdanningsnivå (76 %) og innhold (72 %) i kirkemusikkutdanningen stemmer godt med behovene.

For diakonutdanningen oppfatter 76 % av arbeidsgiverne at utdanningen gir riktig kompetanse i forhold til behovene, mens noe færre, 61 %, mener at utdanningsnivået er passelig.

For kirkelig undervisning er det spesifisert at spørsmålet ikke gjelder små underordnede stillinger i trosopplæringen. 58 % oppfatter at innholdet i utdanningen er riktig, mens 50 % oppfatter at utdanningens nivå er riktig i forhold til behovene.

Siden andelen deltidsstillinger er lavest for diakoner og om lag like høyt for kirkemusikk- og undervisningsstillinger, og små trosopplæringsstillinger ikke skal regnes med, kan forskjellen mellom opplevelse av utdanningene i liten grad forklares med stillingsstørrelse.

Respondentene fikk anledning til å kommentere i fritekst. Svarene tyder på at det i hovedsak er respondenter som ikke er fornøyd med utdanningene som har benyttet denne muligheten. I svarene er det de samme tingene som går igjen:

- Kvalifikasjonskravene og utdanningene er snevre og ikke tar hensyn til ulikhetene i lokale forhold, arbeidsoppgaver og stillinger, og dermed ulike kompetansebehov.
- For undervisningsstillinger mener mange at lærer- og barnehagelærerutdanning bør være godkjent kvalifikasjon som kateket.
- Økningen fra 4 til 5-årig utdanning for kateket og diakon var uheldig, både i forhold til arbeidsoppgavene, mulighet til å tilby lønn- og arbeidsvilkår og for rekruttering.
- Det er et stort misforhold, og liten realisme, mellom de store rekrutteringsutfordringene og de høye kvalifikasjonskravene.

Av konkrete emner som savnes i utdanningene nevnes kirkens organisering, prosjektarbeid, økonomi, informasjonsarbeid og rapportering, frivillighet og entreprenørskap. For kirkemusikere nevnes kompetanse til å delta i trosopplæring, barneklubb, aldershjem, som dirigent, beherske ulike instrumenter og ulike sjangere.

Det er også kommentarer som påpeker verdien og nødvendigheten av høye krav til kompetanse.

## Erfaringer med kvalifikasjonskrav og vigslingskrav

Spørsmålene om erfaring med kvalifikasjonskrav og vigsling ble stilt litt ulikt for de ulike yrkesgruppene. For rekruttering til stillinger innen diakoni og kirkelig undervisning ble arbeidsgiverne spurt i hvilken grad de opplever tjenesteordningenes kvalifikasjonskrav og krav om vigsling som et hinder i forbindelse med rekruttering. For kirkemusikk ble de spurt om søkere ikke ønsker vigsling.

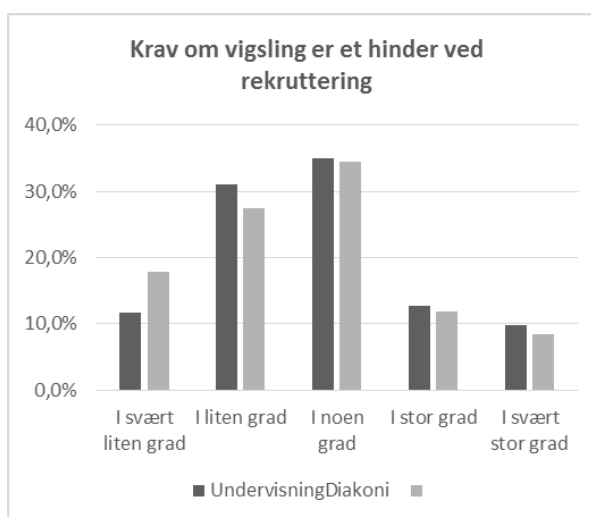
### Vigsling

Det er flere arbeidsgivere som *ikke* erfarer vigslingskravet som problematisk enn de som erfarer at det gir problemer.

For diakonistillinger opplever 20 % i stor eller svært stor grad at vigslingskravet er et hinder i forbindelse med rekrutteringer, mens 45 % i liten eller svært liten grad opplever vigslingskravet som et hinder.

For stillinger innen kirkelig undervisning svarer 22% at vigslingskravet i stor eller svært stor grad er et hinder, mens 43 % i liten eller svært liten grad opplever vigslingskravet som et hinder.

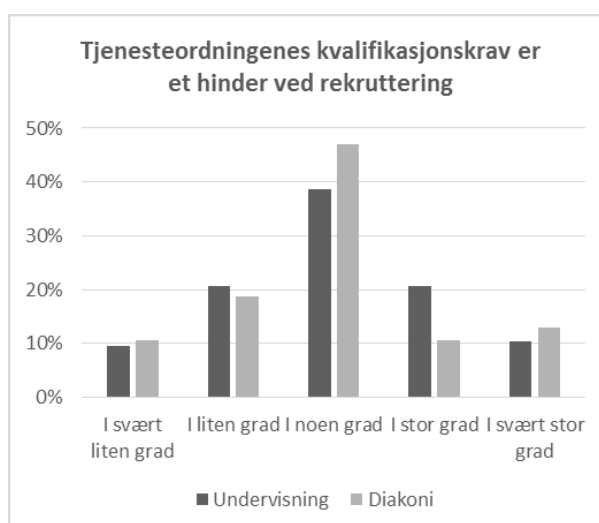
25 % av arbeidsgiverne erfarer at søkere til stillinger innen kirkemusikk i stor eller svært stor grad ikke ønsker vigsling, mens 33 % i liten eller svært liten grad erfarer dette.



### Tjenesteordningenes kvalifikasjonskrav

For diakonistillinger er det 30 % som i liten eller svært liten grad erfarer tjenesteordningens kvalifikasjonskrav som et hinder for rekruttering, mens 23 % i stor eller svært stor grad opplever kvalifikasjonskravene som et hinder.

For undervisningsstillinger er det 30 % som svarer at de i liten eller svært liten grad opplever tjenesteordningenes kvalifikasjonskrav som et hinder, og 31 % som i stor eller svært stor grad opplever at kvalifikasjonskravene er et hinder ved rekruttering.



## Arbeidsgivernes kommentarer

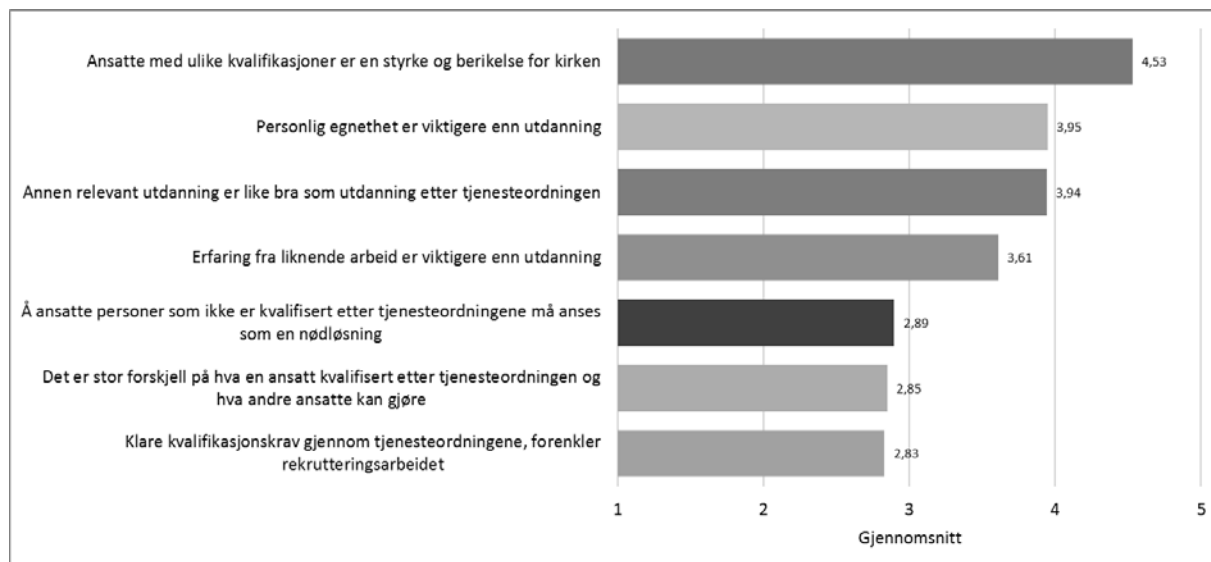
I fritekstsvar påpekes at en utfordring med kvalifikasjons- og vigslingskravene er at velkvalifiserte ansatte ønsker vigsling, men ikke kan vigsles fordi kompetansen ikke stemmer helt overens med kravet i tjenesteordningen. Det påpekes også at arbeidsgivere benytter helt andre metoder for å vurdere ønskede kvalifikasjoner for stillinger enn den typen formelle krav som finnes i tjenesteordningene.

Flere kommenterer at tjenesteordning og vigslingskrav for kirkemusikere er et hinder i forbindelse med rekruttering.

## Holdninger til ulik kompetanse

Respondentene ble spurt om hvor enige de er i ulike utsagn om kompetanse for kirkelige stillinger. De svarte på en 5-delt skala, fra «helt uenig» til «helt enig». Der gjennomsnittet er lavere enn 3, er det størst grad av uenig, mens gjennomsnitt over 3 betyr størst grad av enighet i utsagnet.

Meningene er delte, men svarere reflekterer i stor grad resultater fra andre deler av undersøkelsen, der arbeidsgiverne gir uttrykk for behov for større fleksibilitet med tanke på vurdering av kirkelige ansattes kvalifikasjoner.

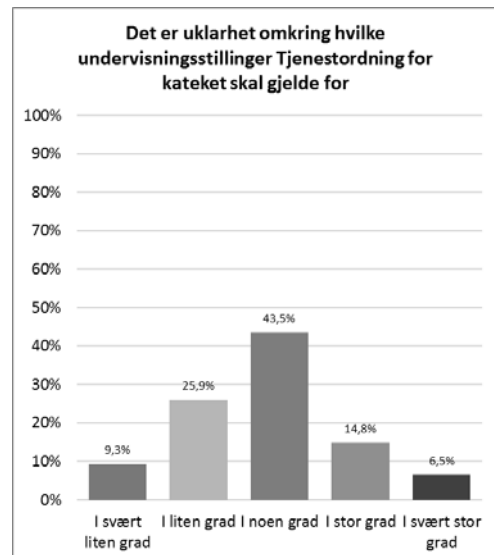


## Tjenesteordning for kateket og ulike stillingstyper innen kirkelig undervisning

Med trosopplæringsreformen har det kommet mange nye undervisningsstillinger og reformen har ført til at undervisningsstillingene kan ha ulike arbeidsområder. Noen stillinger er knyttet til reformen, mens andre undervisningsstillinger er knyttet til menighetenes øvrige undervisningstjeneste. Til stillingene innen trosopplæringsreformen har det vært rekruttert personer med svært ulik kompetanse.

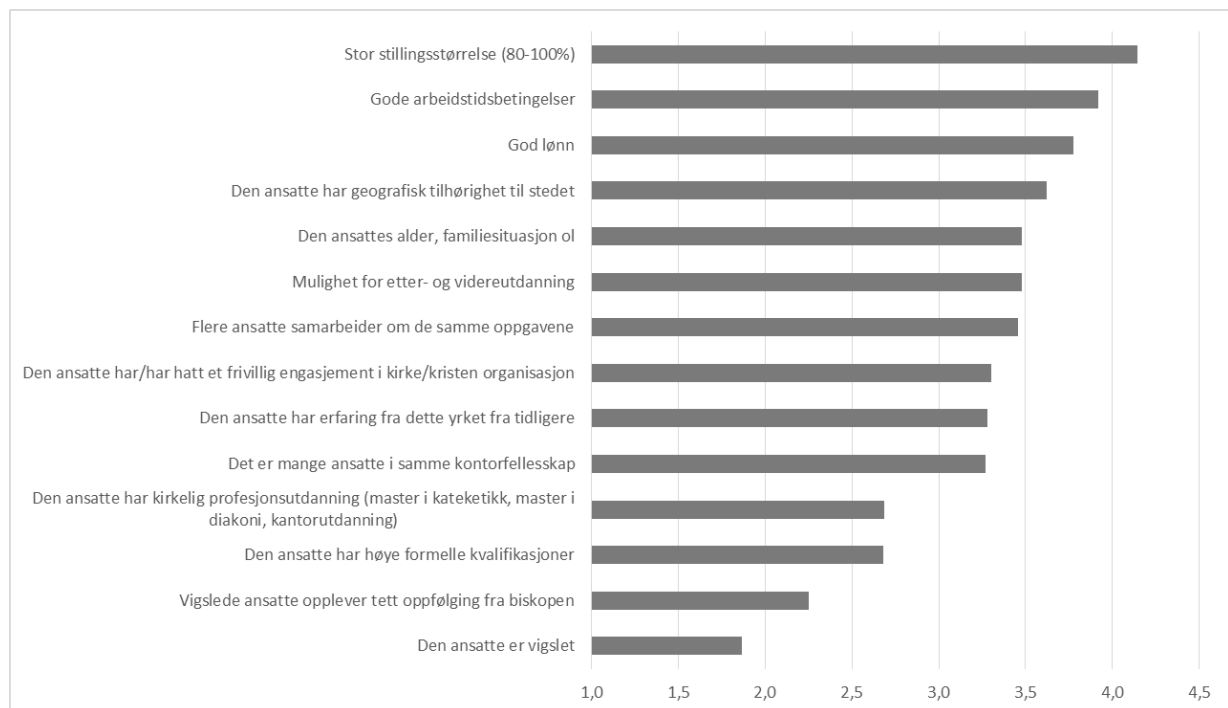
Arbeidsgiverne ble spurt om hvorvidt de opplever at det er uklarhet omkring hvilke stillinger tjenesteordning for kateket skal gjelde for.

21 % av respondentene opplever at det i stor eller svært stor grad er uklarhet omkring hvilke undervisningsstillinger som tjenesteordningen skal gjelde for. 35 % opplever i liten eller svært liten grad at dette er uklart. Om lag halvparten av de som ikke opplever uklarhet omkring dette oppfatter at tjenesteordningen gjelder ansatte innen trosopplæringen mens den andre halvparten oppfatter at den ikke gjelder denne gruppen ansatte.



## Stabilitet i stillingene

Respondentene ble spurt om sine erfaringer med ulike faktorer som får ansatte til å bli lenge i stillingen. Respondentene svarte på en 5-delt skala fra «ingen betydning» til «svært stor betydning», der 1 er ingen betydning og 5 er svært stor betydning.



Etter arbeidsgivernes erfaring er det klart viktigste for at ansatte skal bli lenge i en stilling at det er en stor stillingsstørrelse (80-100 %). Dernest kommer gode arbeidstidsbetingelser og god lønn.

At den ansatte har geografisk tilknytning til stedet og den ansattes familiesituasjon er også faktorer arbeidsgiverne erfarer at har stor betydning for at de ansatte blir lenge i stillingen.

At flere ansatte samarbeider om oppgavene og at det er mange ansatte i samme kontorfellesskap er også faktorer som skårer relativt høyt.

## Konkrete erfaringer med tilsetninger siste to år

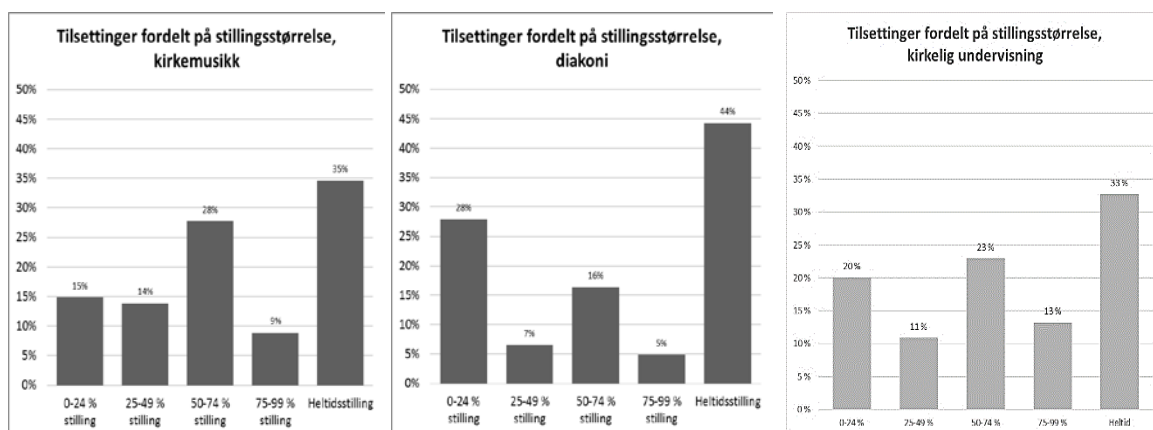
Respondentene ble bedt om å gi konkrete opplysninger om *den siste tilsetningen* de har gjort innen hvert av fagområdene. Dette gir et konkret og faktabasert øyeblikksbilde av rekrutteringssituasjonen, som ikke påvirkes av arbeidsgivernes subjektive opplevelse av rekrutteringsutfordringer. For kirkelig undervisning ble arbeidsgiverne bedt om å svare for de *to siste* tilsetningene. Teksten i dette kapittelet omhandler kun disse siste rekrutteringene, også når det ikke er presisert.

I løpet av de to årene 2014 og 2015 har over halvparten av fellerådene foretatt tilsetninger innen kirkelig undervisning. En fjerdedel har gjort tilsetninger innen diakoni og 38 % av respondentene innen kirkemusikk.

Andel fellelråd som har foretatt tilsetninger i løpet av de siste 2 år:	
Innen kirkemusikk	38 %
Innen diakoni	25 %
Innen kirkelig undervisning	55 %

## Stillingsstørrelse

Mange av stillingene det ble rekruttert til var deltidsstillinger: 65 % av stillingene innen kirkemusikk var deltidsstillinger. Det samme gjelder 56 % av diakonistillingene og 66 % av stillingene innen kirkelig undervisning.



Mange av stillingene var på under 25 % stilling: 28 % av stillingene innen diakoni, 20 % av undervisningsstillingene og 15 % av kirkemusikerstillingene.

Blant rekrutteringene som undersøkelsen omfatter er andelen deltidsstillinger større enn andelen deltidsstillinger totalt i KAs personalregister (LPR 2015). Dette gjelder alle fagområdene.

Forskjellene kan skyldes høyere turnover i deltidsstillinger, at det er opprettet mange deltidsstillinger i 2014 og 2015 eller at det har vært nedskjæring i stillingsprosent ved nyansettelser.

	Rekrutteringer 2014-2015		Kas personalregister 2015	
	Heltid	Deltid	Heltid	Deltid
Kirkemusikk	35 %	65 %	39 %	61 %
Diakoni	44 %	56 %	62 %	38 %
Kirkelig undervisning	33 %	67 %	40 %	60 %

For alle yrkesgruppene er det en klar sammenheng mellom stillingsstørrelsene og størrelse på fellelrådet:

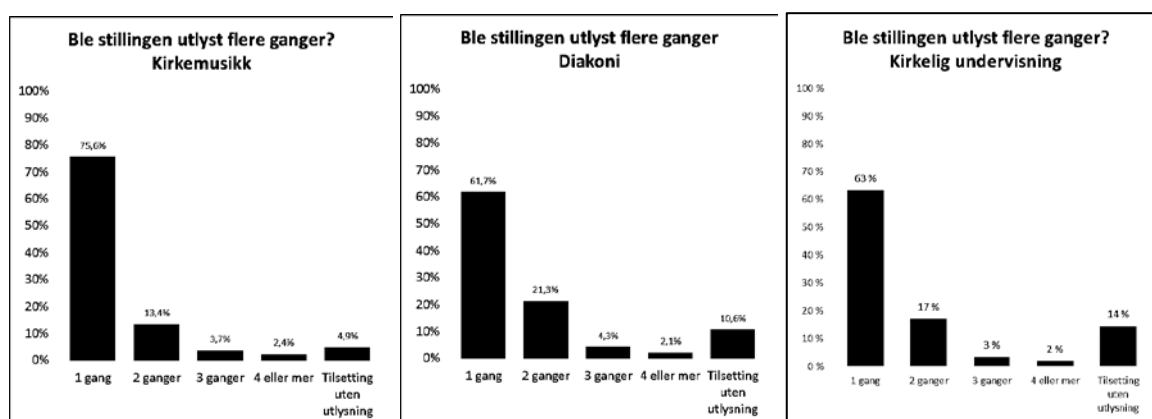
I de største fellesrådene (over 20000 innbyggere i kommunen) var 74 % av de kirkemusikkstillingene det ble rekruttert til, 79 % av diakonistillingene og 62 % av undervisningsstillingene heltidsstillinger.

I de minste fellesrådene (under 2500 innbyggere) var andelen heltidsstillinger innen kirkemusikk 14 % og for diakoni 10 %. Innen kirkelig undervisning var ingen av stillingene heltidsstillinger.

## Flergangs-utlysninger

Arbeidsgiverne ble bedt om å svare på hvor mange ganger den siste stillingen ble utlyst. 20 % av kirkemusikerstillingene ble utlyst flere ganger. Det samme gjaldt 27 % av diakonistillingene og 22 % av de kirkelige undervisningsstillingene.

En del stillinger ble besatt uten at stillingen var utlyst. Dette gjaldt 5 % av kirkemusikerstillingene, 11 % av diakonistillingene og 14 % av stillingene innen kirkelig undervisning.



Små stillinger blir i større grad enn store stillinger utlyst flere ganger, men det er også en stor del store stillinger som blir utlyst flere ganger. Flergangsutlysninger forekommer i alle bispedømmer, men noe mer i Agder og Telemark, Bjørgvin, Møre, Sør-Hålogaland og Nord-Hålogaland enn i de andre bispedømmene.

Det tilsettes uten utlysning i alle bispedømmer og i alle stillingsstørrelser, men noe mer i de små stillingene.

## Spesielle forhold angående undervisningsstillinger

### Finansiering av stillingen

Ulike undervisningsstillinger finansieres gjennom ulike kilder: trosopplæringsmidler, statlige tilskudd, virksomhetens driftsmidler og innsamlede midler. Mange har stillinger som finansieres fra flere kilder. 22 % av de undervisningsstillingene som det ble rekruttert til siste to år var finansiert fra flere kilder.

## Trosopplæringsmidler

67 % av de undervisningsstillingene som det ble rekruttert til siste to år er finansiert gjennom trosopplæringsmidler. I tillegg har nesten alle de stillingene som er finansiert gjennom flere kilder trosopplæringsmidler som en del av finansieringen. Det vil si at nær 90 % av disse stillingene er helt eller delvis finansiert gjennom trosopplæringsreformen.

## Innsamlede midler

Om lag halvparten av de som har svart at stillingen finansieres gjennom en kombinasjon av ulike finansieringskilder, oppgir i fritekst at innsamlede midler dekker deler av stillingen. Det vil si at over 10 % av undervisningsstillingene finansieres helt eller delvis av innsamlede midler.



## Ønske om kvalifisert kateket i undervisningsstillinger, ved rekruttering

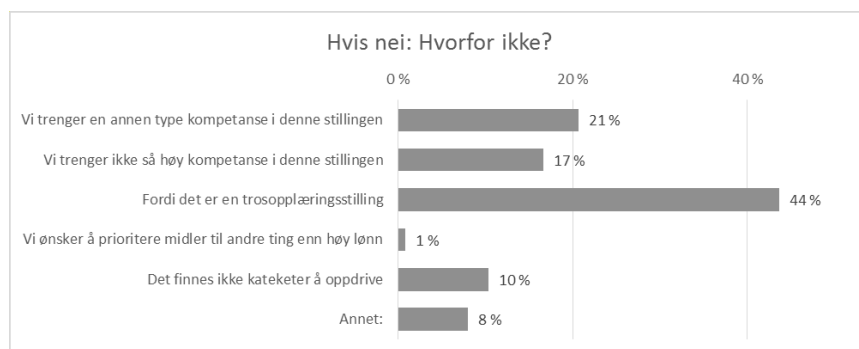
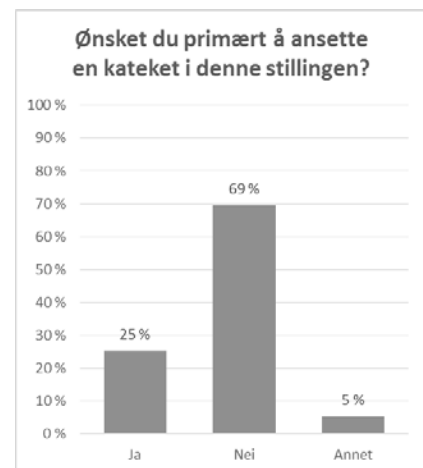
Det er ulike oppfatninger og usikkerhet knyttet til hvorvidt ansatte innen trosopplæringen bør være kvalifiserte kateketer, jf. tidligere spørsmål. Arbeidsgivere som har foretatt rekrutteringer til undervisningsstillinger ble derfor spurt om de primært ønsket å ansette en kvalifisert kateket i den aktuelle stillingen.

25 % av arbeidsgiverne svarer ja til at de primært ønsket å ansette en kateket i den aktuelle stillingen. For heltidsstillinger ønsker over halvparten av arbeidsgiverne en kvalifisert kateket i stillingen. Til stillinger som ikke er finansiert gjennom trosopplæringsreformen ønskes gjennomgående kvalifiserte kateketer.

De som svarte «nei» på spørsmålet, ble spurt hvorfor.

10 % svarer at det «ikke finnes kateketer å oppdrive», mens 21 % ønsker en annen kompetanse i stillingen. 17 % svarer at de ikke trenger så høy kompetanse i stillingen. Dette svaret forekommer i liten grad for heltidsstillinger.

44 % svarer «Fordi det er en trosopplæringsstilling».



## Søkere til de utlyste stillingene

Arbeidsgiverne fikk spørsmål om antall søkere til stillingene og ulike spørsmål om søkerens kompetanse.

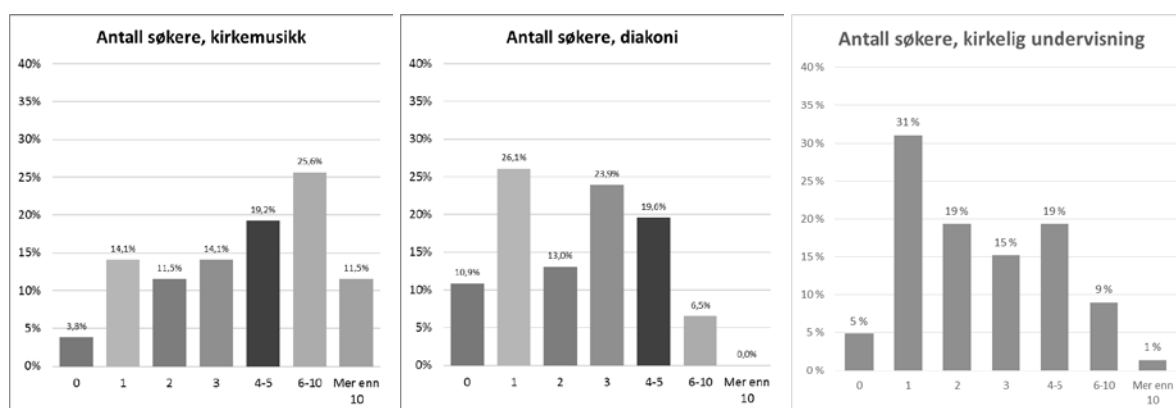
### Antall søkere ved siste gangs utlysning

Det er flest søkere til kirkemusikerstillingene der 70 % hadde 3 eller flere søkere. 50 % av stillingene innen diakoni og 44 % av undervisningsstillingene hadde 3 eller flere søkere.

4 % av de utlyste kirkemusikerstillingene, 10 % av diakonistillingene og 5 % av undervisningsstillingene hadde *ingen søkere*.

Det var 1 søker til 14 % av kirkemusikk-, 26 % av diakoni og 31 % av undervisningsstillingene.

Til 12 % av kirkemusikerstillingene var det *mer enn 10 søkere*, mens dette omtrent ikke forekommer for stillingene innen diakoni og kirkelig undervisning.



### Antall søkere etter heltid/deltid, fellesrådsstørrelse og geografi

Det er flere søkere til store stillinger enn til små, men det var allikevel 18 % av heltidsstillinger innen kirkelig undervisning som kun hadde 0 eller 1 søker. Det samme gjelder 17 % av heltidsstillinger innen diakoni og 11 % for kirkemusikk.

Det er en klar sammenheng mellom fellesrådsstørrelse og antallet søkere. I de største fellesrådene (over 20.000 innbyggere) var det 4 eller flere søkere til alle stillinger innen kirkemusikk, til 60 % av diakonistillingene og til 67 % av undervisningsstillingene.

Det er en tendens til å være flere søkere til stillinger på Østlandet enn resten av landet.

At det er flere eller mange søkere på en stilling sier ikke nødvendigvis så mye om arbeidsgiverens mulighet til en god ansettelse, siden søkerlister kan fylles opp av personer uten relevant bakgrunn. Derfor må informasjon om antall søkere suppleres med opplysninger om søkerens kvalifikasjoner til stillingene.

## Søkernes kompetanse og kvalifikasjoner

Arbeidsgiverne ble spurt om hvor mange av søkerne som var vigslet, hvor mange som var kvalifisert etter tjenesteordningen og hvor mange av *de som ikke* var kvalifisert etter tjenesteordningen som arbeidsgiver allikevel vurderte at var godt nok kvalifisert til å utføre arbeidsoppgavene i stillingen. De to første spørsmålene spør etter objektive fakta, mens det siste er arbeidsgiverens subjektive vurdering av søkerens kvalifikasjoner til den konkrete stillingen et er snakk om. Samme søker kan dermed kunne vurderes ulikt av ulike arbeidsgivere og til ulike stillinger.



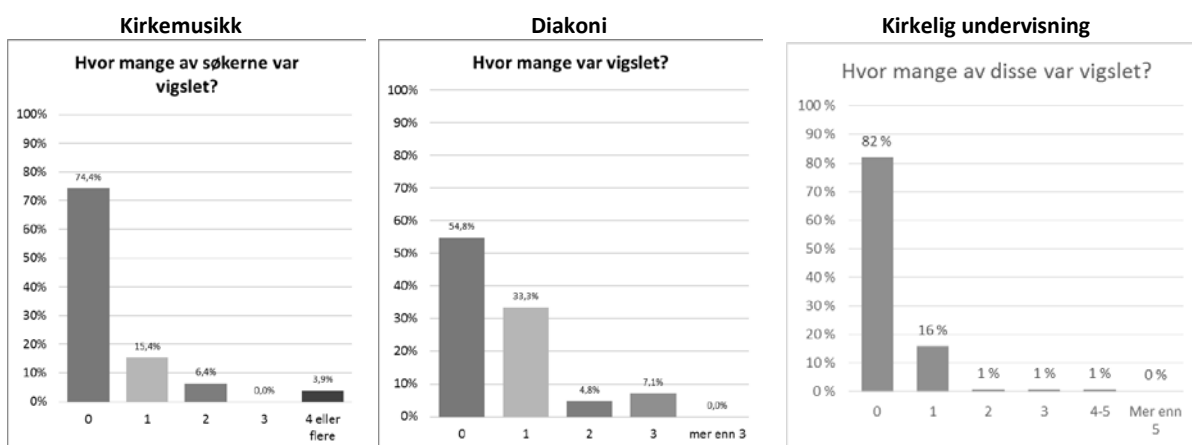
## Vigslede søkere

Til flertallet av stillingene innen alle fagområdene var det ingen søkere som allerede var vigslet.

I 15 % av stillingene innen kirkemusikk, 33 % innen diakoni og 16 % innen undervisning, var én søker vigslet. At flere enn én søker er vigslet forekommer til om lag 10 % av kirkemusikk- og diakonistillingene, og 3 % av undervisningsstillingene.

Det er større andel vigslede søkere til de store stillingene og i store fellesråd enn til små stillinger og små fellesråd. Geografi ser ut til å spille liten rolle for om stillingen får søkere som er vigslet eller ikke.

For undervisningsstillingene er det ingen tydelig forskjell i hvorvidt det forekommer vigslede søkere og hvorvidt arbeidsgiver primært ønsket kateket eller ikke, jf. tidligere spørsmål.



## Kvalifisert etter tjenesteordningen

Til 82 % av stillingene innen kirkemusikk var det én eller flere søkere som var kvalifisert etter tjenesteordningen. Det samme gjelder 61 % av stillingene innen diakoni og 47 % innen kirkelig undervisning.

Antallet søkere er lavt til mange av stillingene. Antall kvalifiserte søkere sier derfor lite om andelen kvalifiserte søkere. Når vi ser kun på stillinger der det var 3 eller flere søkere, hadde nær halvparten av kirkemusikkstillingene 3 eller flere som var kvalifisert etter tjenesteordningen. Det samme gjelder om lag en fjerdedel av disse stillingene innen diakoni og kirkelig undervisning.

Det er en klar sammenheng mellom kvalifikasjoner og stillingsstørrelse: Jo større stilling jo større andel søkere som er kvalifisert etter tjenesteordningen. Dette gjelder alle tre stillingsgrupper.

Det er ingen forskjell i andel kvalifiserte kateketer på søkerlistene til stillinger der arbeidsgiver svarte ja til at det primært ønskes kateket og de som svarte nei, jf. tidligere spørsmål.

## Tilstrekkelig kvalifisert til å utføre oppgavene

Mange arbeidsgivere som ikke har søkere som er kvalifisert etter tjenesteordningen, har allikevel én eller flere søkere de anser som tilstrekkelig kvalifisert til å utføre oppgavene i den aktuelle stillingen.

Av de stillingene som *har* søkere men ingen som er kvalifisert etter tjenesteordningen: Andel søkere som arbeidsgiver likevel anser som tilstrekkelig kvalifisert.

	Kirkemusikk	Diakoni	Kirkelig undervisning
Ingen søkere med tilstrekkelig kvalifikasjon	9 %	31 %	19 %
1 søker med tilstrekkelig kvalifikasjon for stillingen	64 %	54 %	53 %
2 søkere med tilstrekkelig kvalifikasjon	18 %	8 %	26 %
3 eller flere søkere med tilstrekkelig kvalifikasjon	9 %	8 %	11 %

### Ingen relevante søkere

Andelen stillinger som enten ikke hadde søkere, eller ikke hadde søkere som var kvalifisert etter tjenesteordningen og heller ikke søkere som arbeidsgiver vurderte som tilstrekkelig kvalifisert for oppgavene i stillingen er høyest blant stillinger innen diakoni, med 20 %. For undervisningsstillinger var det 12 % som ikke hadde relevante søkere og for kirkemusikk 5 %.

	Ingen relevante søkere
Kirkemusikk	5 %
Diakoni	20 %
Undervisning	12 %