

RAPPORT FOR HOVEDORGANISASJONEN KA

Undersøkelse blant ansatte og
arbeidsgivere i Den norske kirke

Oktober 2025



INNHOOLD

1 Om undersøkelsen

2 Resulater

3 Kontakt

OM UNDERSØKELSEN

01

Tema og resultater fra undersøkelsen



TEMA FOR UNDERSØKELSEN

Hovedorganisasjonen KA ønsker å undersøke behov for kompetanseheving innen arbeidstakere og ansatte i Den norske kirke.



ANALYSE OG RESULTATER

Rapporten viser en grafisk fremstilling av alle hovedresultater som fremkommer i undersøkelsen. Alle tall er i % hvis ikke annet er oppgitt.

Resultatene må tolkes innenfor feilmarginer på 1.9 – 4.5 prosentpoeng for totalresultatet. For undergrupper vil feilmarginene være større.

Base-størrelsen er oppgitt for hvert spørsmål.

Metode, datainnsamling, målgruppe



Målgruppe

Ansatte og arbeidsgivere



Antall intervju

N = 456 ansatte

N = 42 arbeidsgivere



Resultater

Resultatene er ikke vektet



Metode

Online undersøkelse utsendt av Hovedorganisasjonen KA blant ansatte og arbeidsgivere



Feltperiode

26/08/2025 – 24/10/2025

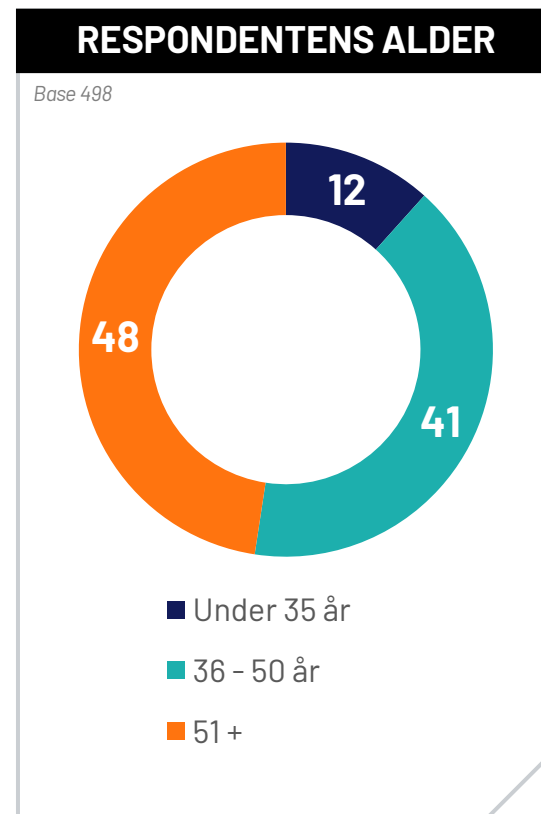
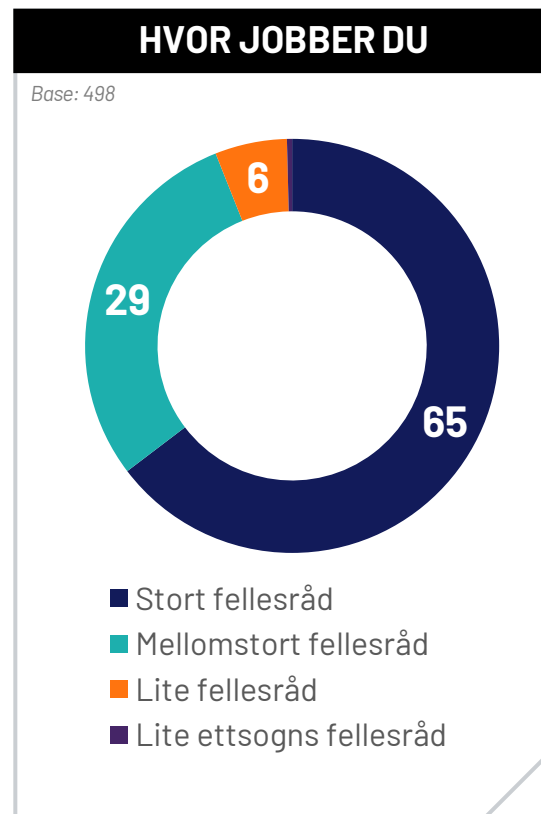
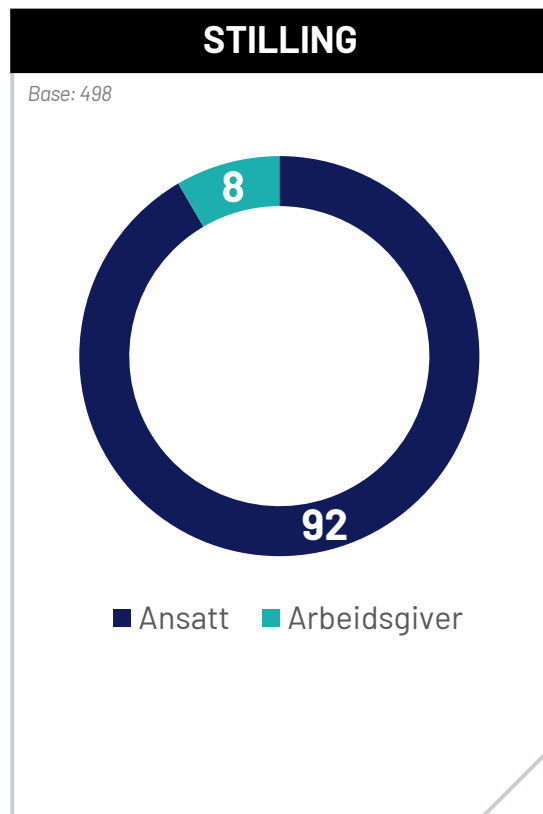
RESULTATER

02

UTVALGSGFORSTÅELSE

2.1

Oversikt over sammensetning av utvalget

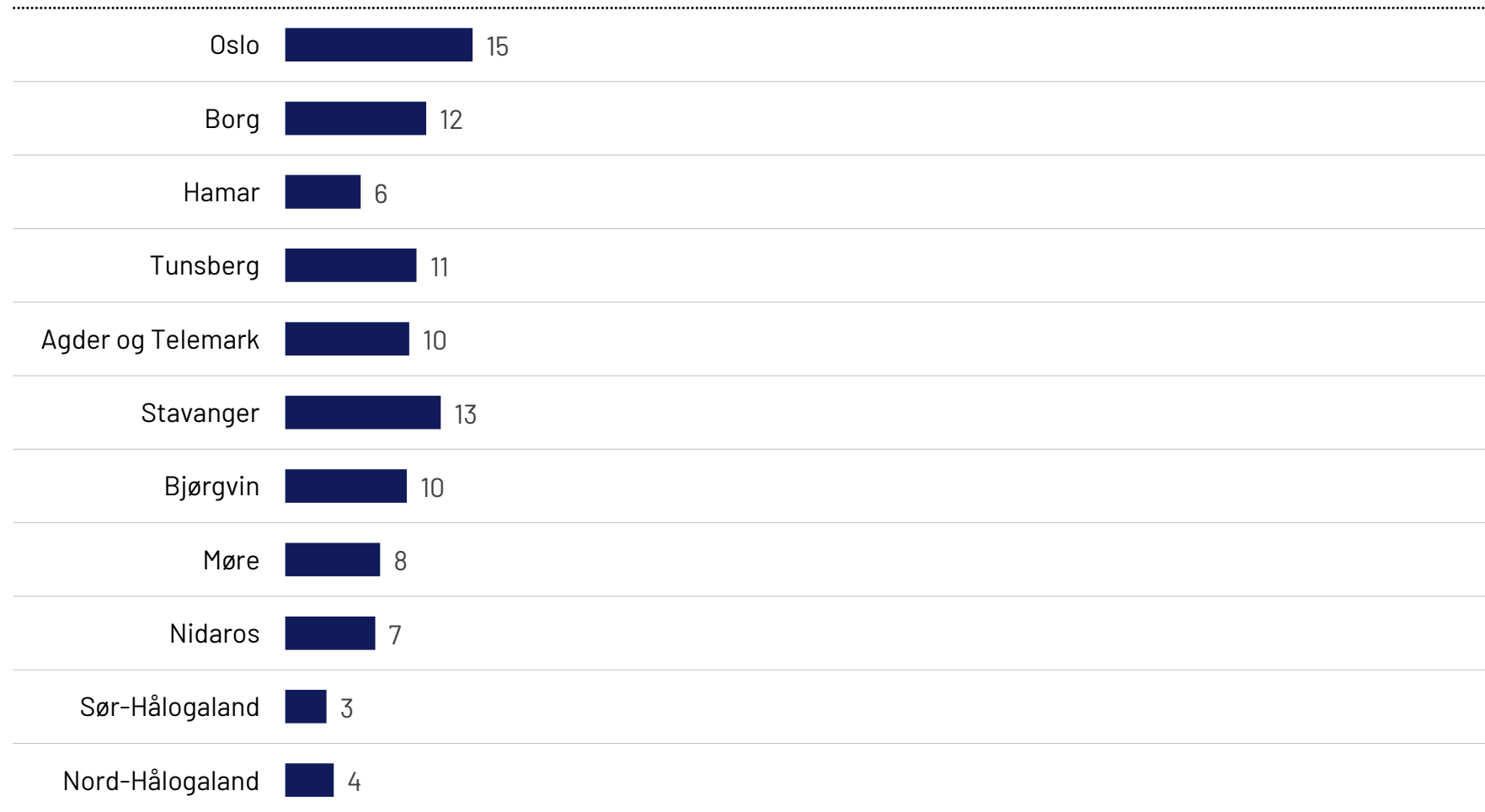


Base: 498

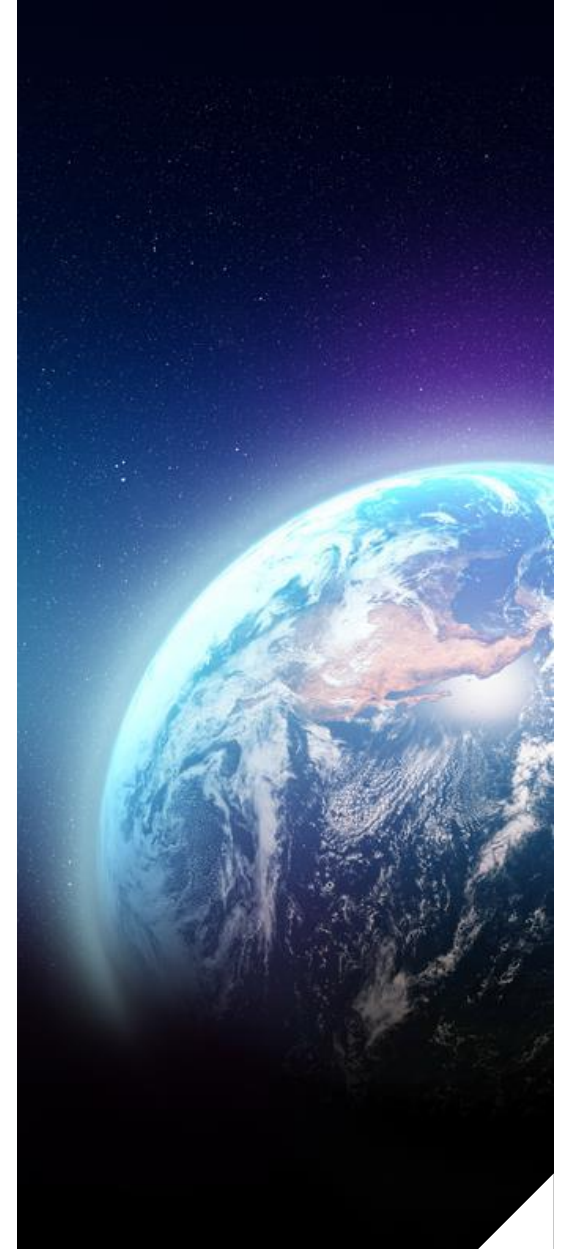


Bispedømme

Hvilket bispedømme jobber du hovedsaklig i?



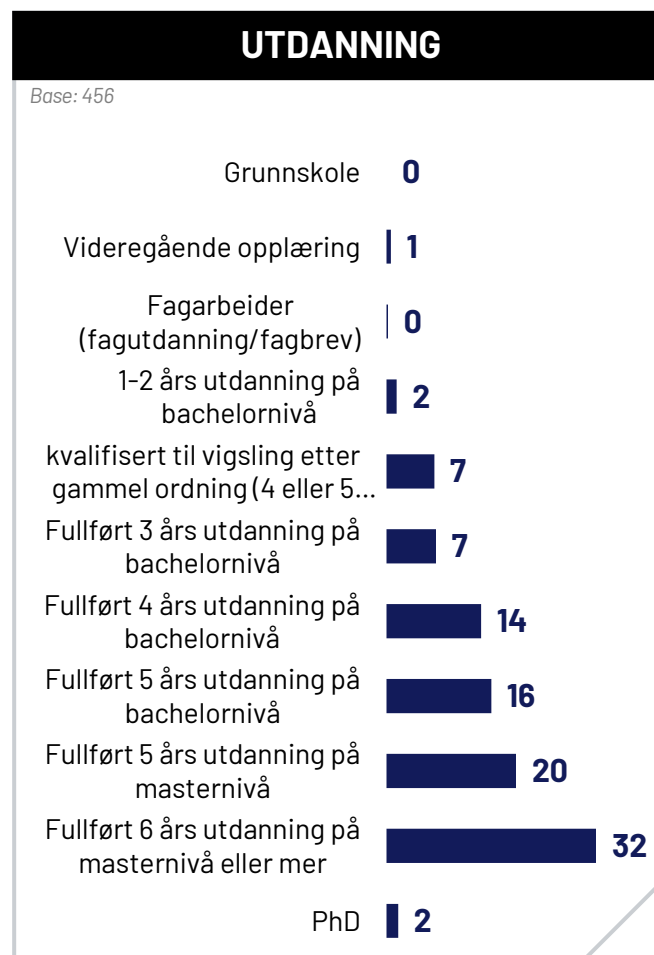
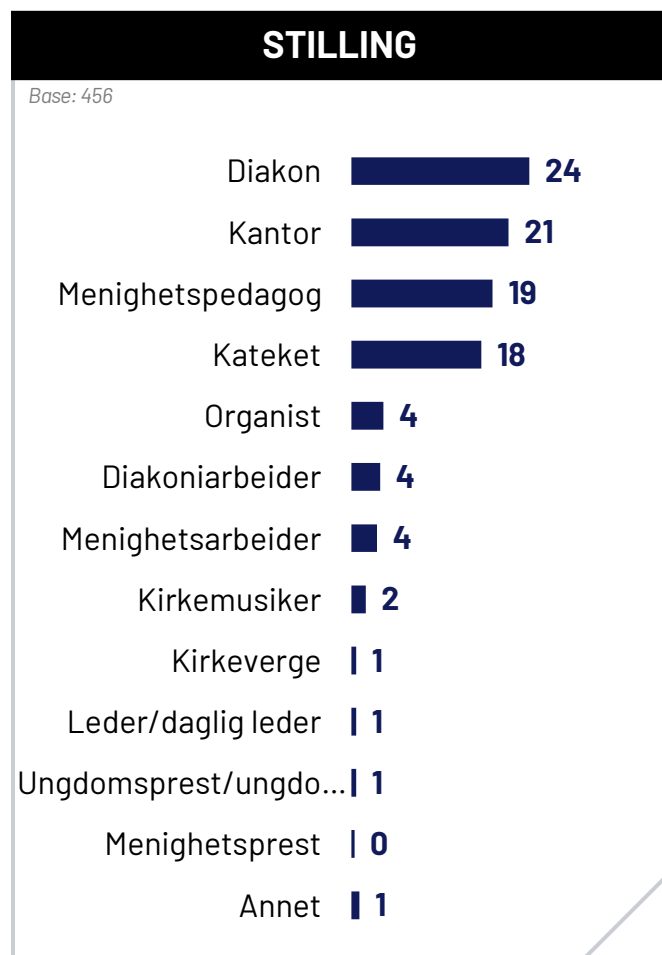
Base: 498



ANSATTE

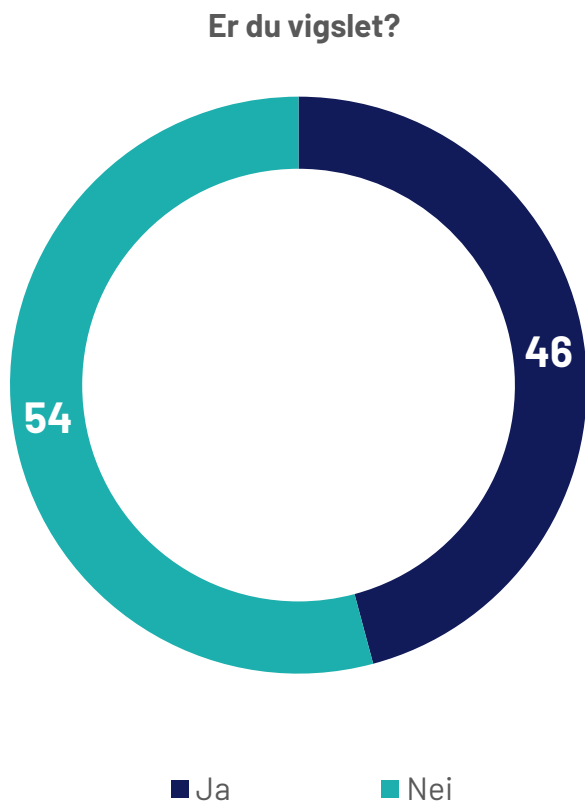
2.2

Oversikt over sammensetning av ansatte



Ansatte: Vigslet

Omtrent halvparten av de ansatte er vigslet. Blant dem som ikke er vigslet, er den viktigste grunnen at det ikke er vikslingskrav til stillingen (49%).



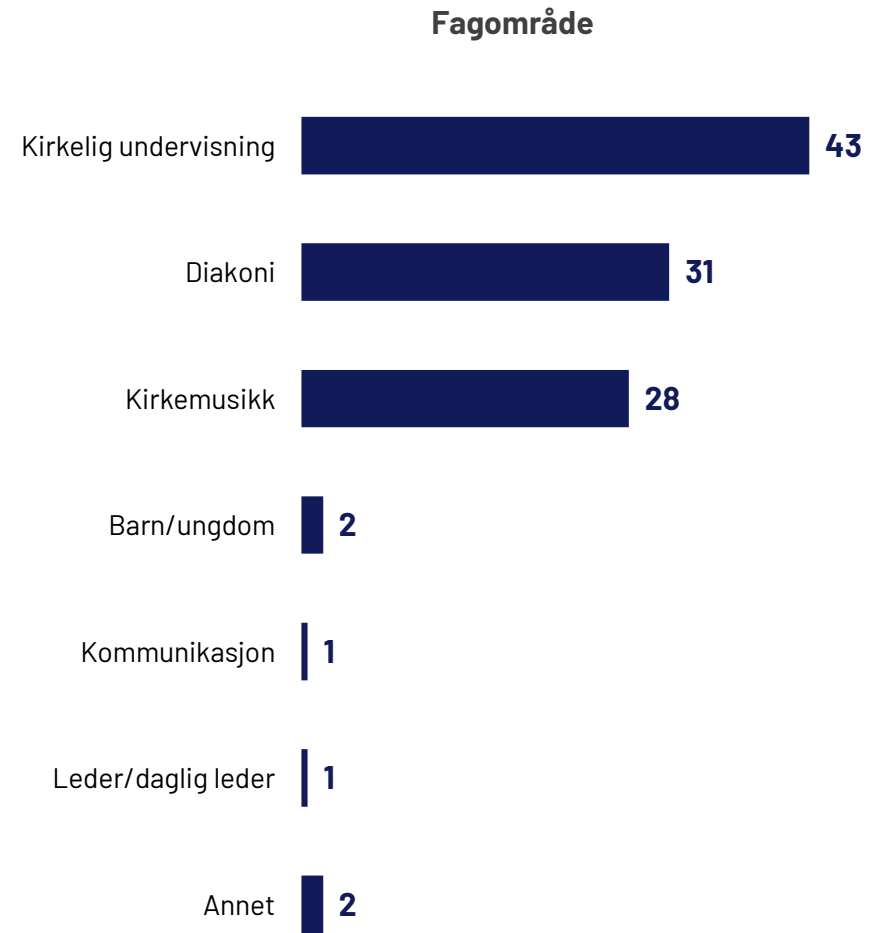
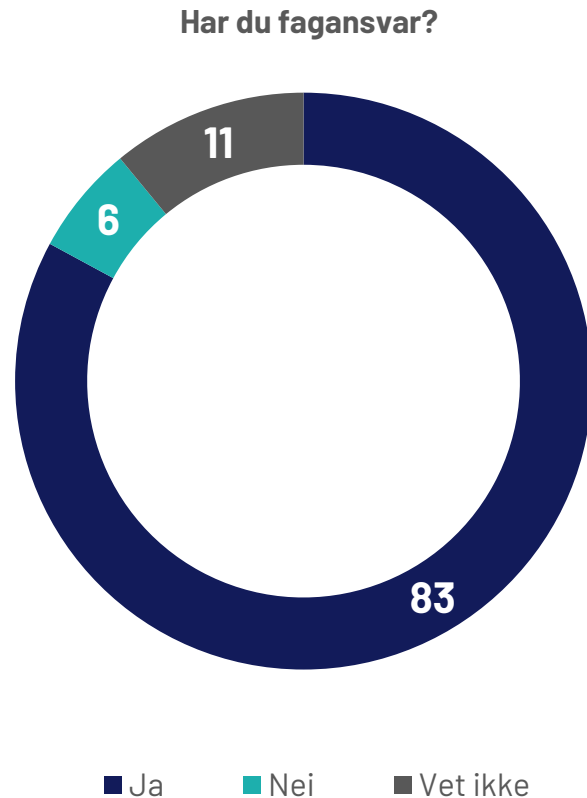
Hvorfor er du ikke vigslet?



Base: Ansatte: (n=456), Ikke vigslede ansatte: (n=247)
Question: Q4: Er du vigslet?
Q4b: Hvorfor er du ikke vigslet?

Ansatte: Fagansvar

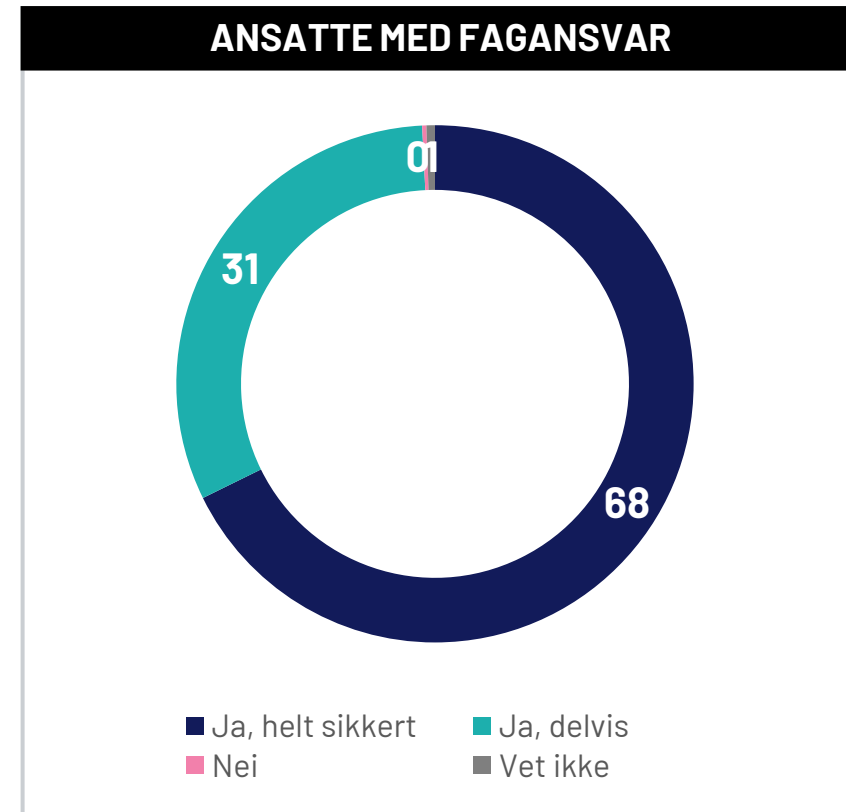
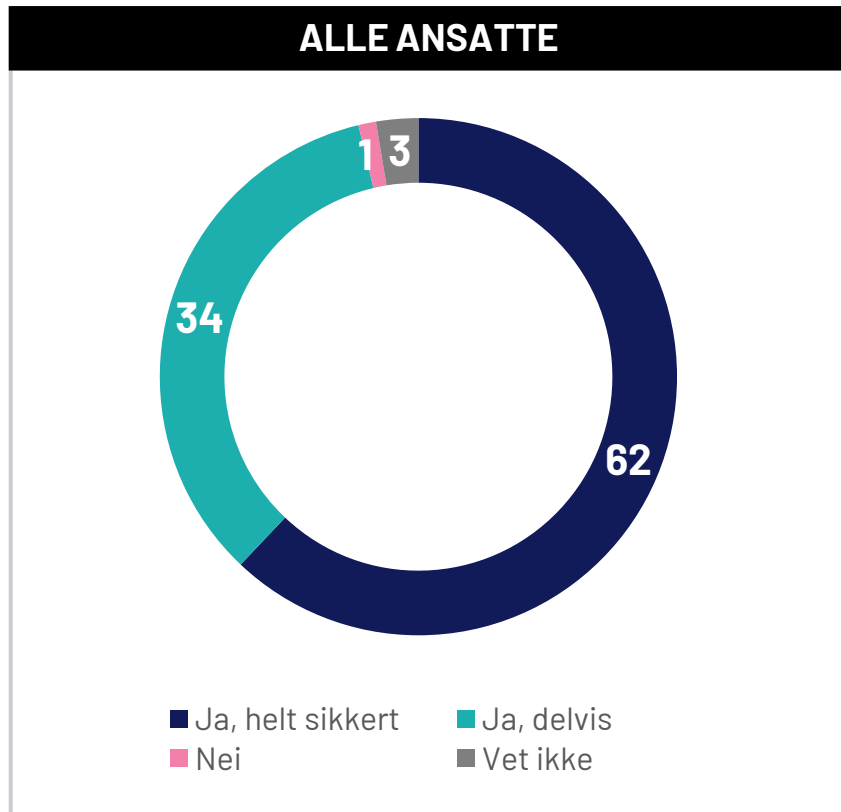
83% oppgir å ha fagansvar. Kirkelig undervisning er det fagansvaret som er mest utbredt blant respondentene, mens diakoni og kirkemusikk fullfører topp 3.



Base: Ansatte: (n=456), ansatte med fagansvar: (n=378)
Question: Q5: Har du fagansvar i din stilling?
Q5b: Innen hvilket fagområde har du ansvar?

Ansatte: Kompetanse/ fagansvar

3 av 10 som har fagansvar opplever delvis at de har tilstrekkelig kompetanse til å utøve fagansvar



Base: Ansatte: (n=456), Ansatte med fagansvar: (n=378)
Question: Q6: Opplever du at du har tilstrekkelig kompetanse til å utøve fagansvar?

Ansatte: Kompetansebehov

3 av 4 har mest behov for kommunikasjon og formidling og dette er dermed den typen kompetanse som det er mest behov for.

Kompetansebehov (uhjulpert)



Svaralternativer som har en verdi under 2% har blitt slått sammen med «annet» alternativet.

Rangert kompetansebehov (hjulpert)

1. Kommunikasjon og formidling
2. Samarbeid og tverrfaglig forståelse
3. Prosjektledelse
4. Organisere og lede frivillige
5. Planarbeid og styringsdokumenter

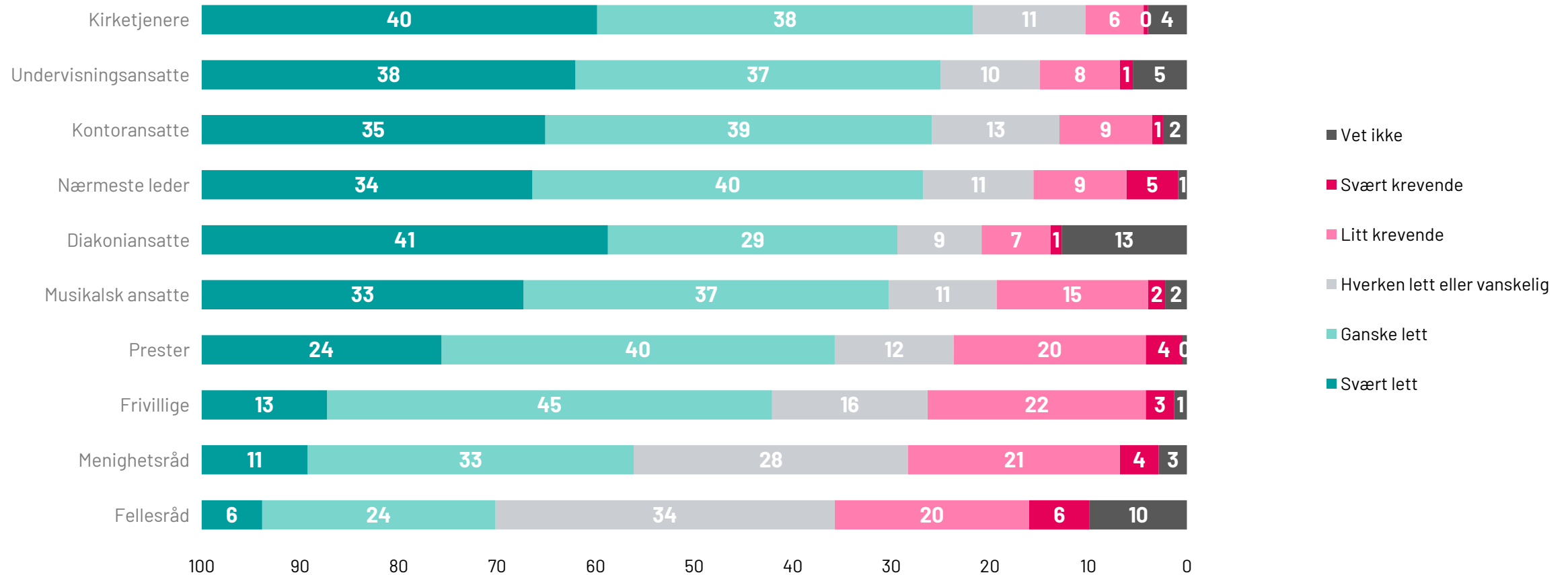
Base: Ansatte: (n=456)

Question: Q8: Hvilken type kompetanse har du mest behov for i din arbeidshverdag?

Q8b: Vennligst ranger de 3 viktigste typer kompetanse du har mest behov for i din arbeidshverdag:

Ansatte: Samarbeid

Diakonansatte, kirketjenere og undervisningsansatte er de gruppene som flest mener er svært enkle å samarbeide med i utøvelsen av sitt fagledelsesansvar, sammenlignet med de andre gruppene.



Base: Ansatte: (n=456)

Question: Q9: Hvor lett eller vanskelig det er å samarbeide med følgende grupper i utøvelse av ditt fagledelsesansvar?

Ansatte: forenkle samarbeid

1 av 5 tror kunnskap om/respekt for hverandres fagfelt/ ansvarsområder/kompetanse vil kunne gjøre det enklere å samarbeide med eller lede de gruppene de har ansvar for.

Forenkle samarbeid



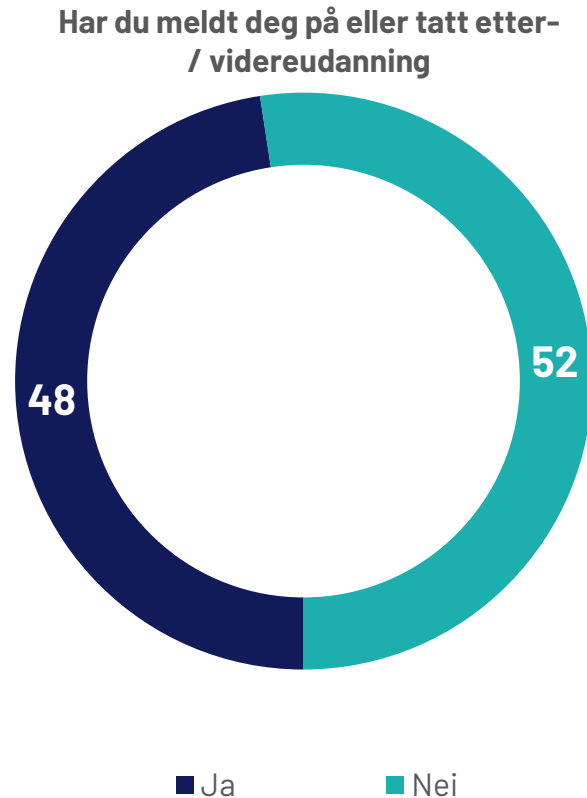
Base: Ansatte: (n=456)

Question: Q10: Hva tror du vil kunne gjøre det enklere å samarbeide med eller lede de gruppene du opplever som krevende?

Svaralternativer som har en verdi under 3% har blitt slått sammen med «annet» alternativet.

Ansatte: Etter/ videreutdanning

48% oppgir å ha meldt seg på eller tatt etter-/videreutdanning og dette er viktig for 55%.



Base: Ansatte: (n=456)

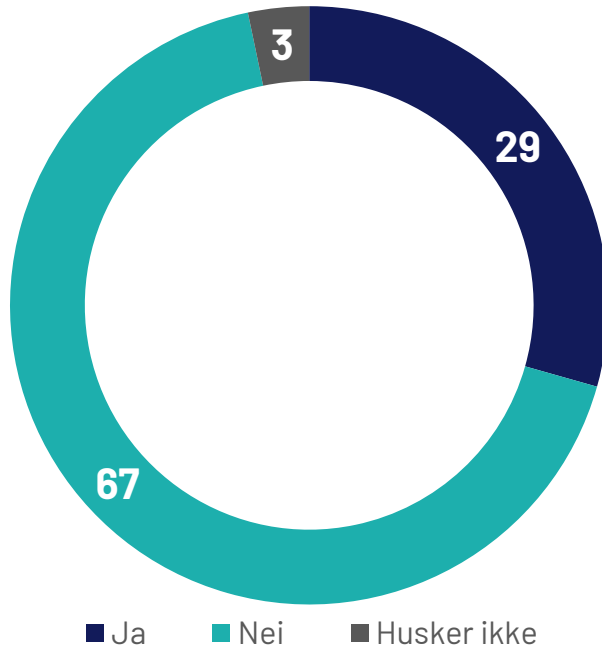
Question: Q12: Hvor viktig er det for deg å kunne ta etter- og/eller videreutdanning?

Q12b: Har du meldt deg på eller tatt etter- / videreutdanning?

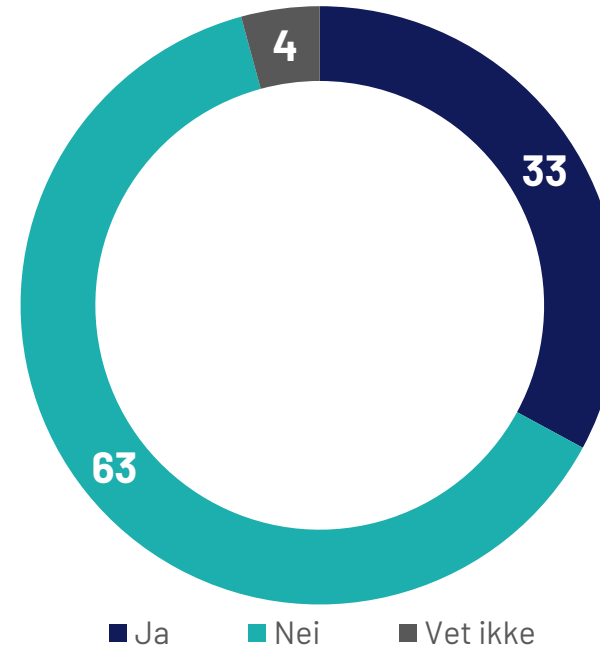
Ansatte: Etter/ videreutdanning

2 av 3 har ikke hatt en samtale med arbeidsgiver om kompetanseplan og eventuelt etter-/videreutdanning det siste året, 63% av disse har aldri hatt en slik samtale.

Har du hatt samtale med arbeidsgiver om kompetanseplan og eventuelt etter-/videreutdanning det siste året



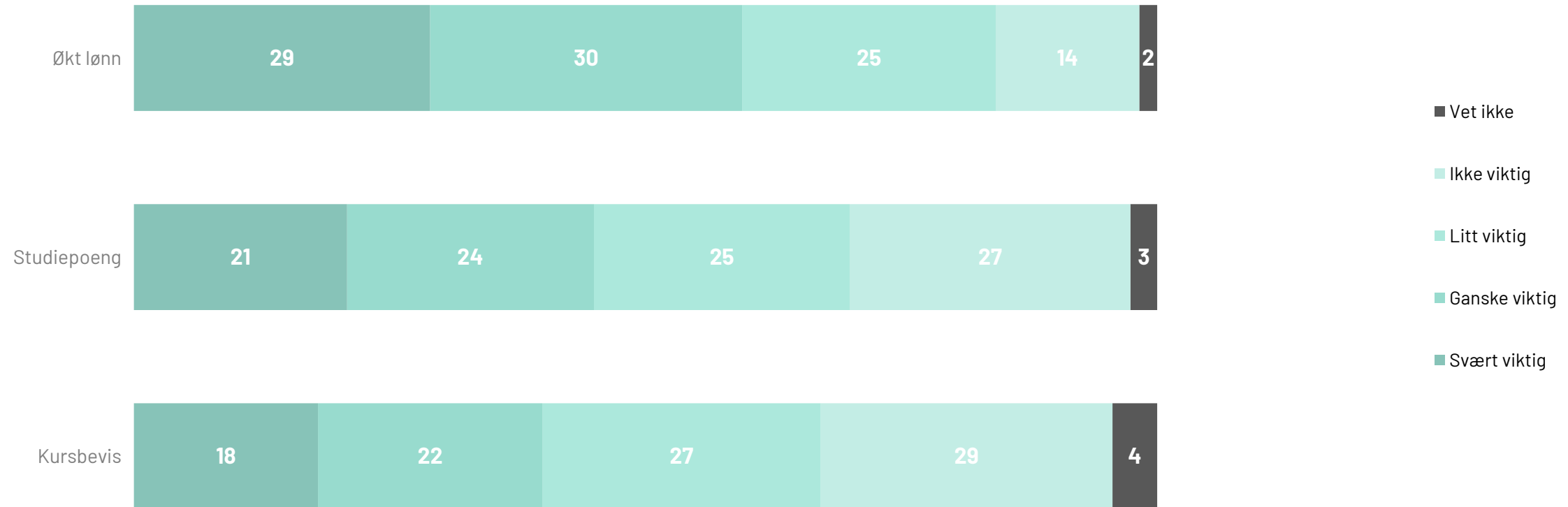
Har du noen gang hatt en slik samtale?



Base: Ansatte; (n=456), Ansatte som ikke har hatt en samtale med arbeidsgiver om kompetanseplan og videreutdanning det siste året: (n=307)
Question: Q14a: Har du hatt samtale med arbeidsgiver om kompetanseplan og eventuelt etter-/videreutdanning det siste året?
Q14b: Har du noen gang hatt en slik samtale?

Ansatte: Etter/ videreutdanning

Det er viktig for 6 av 10 at etter/ videreutdanning leder til økt lønn.



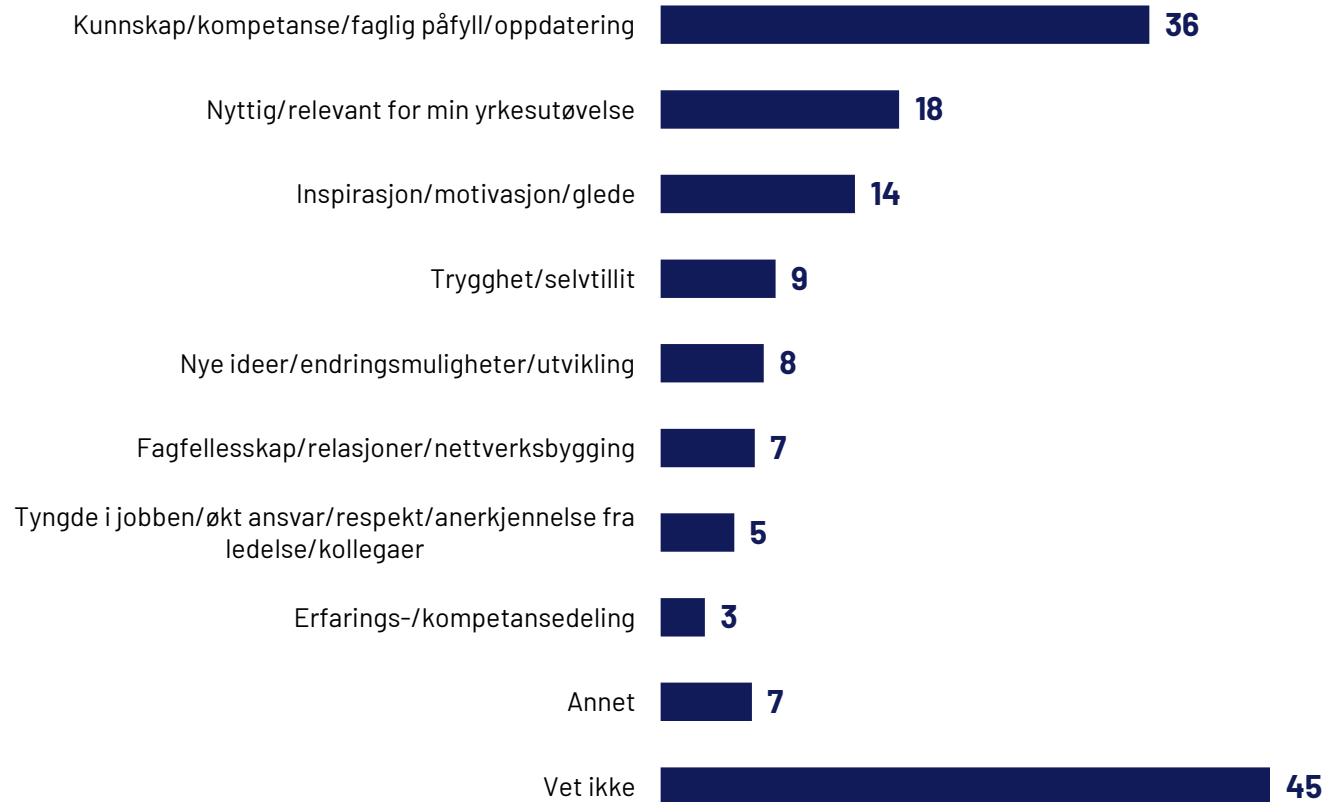
Base: Ansatte: (n=456)

Question: Q11a: Hvor viktig er det for deg at et etter-/videreutdanningskurs gir:

Ansatte: Etter/ videreutdanning

Kunnskap og kompetanse blir ikke overraskende sett som en viktig positiv følge av etter-/videreutdanning av størst andel, sammenlignet med de andre nevnte følgene.

Viktige positive følger av etter-/videreutdanning



Base: Ansatte: (n=456)

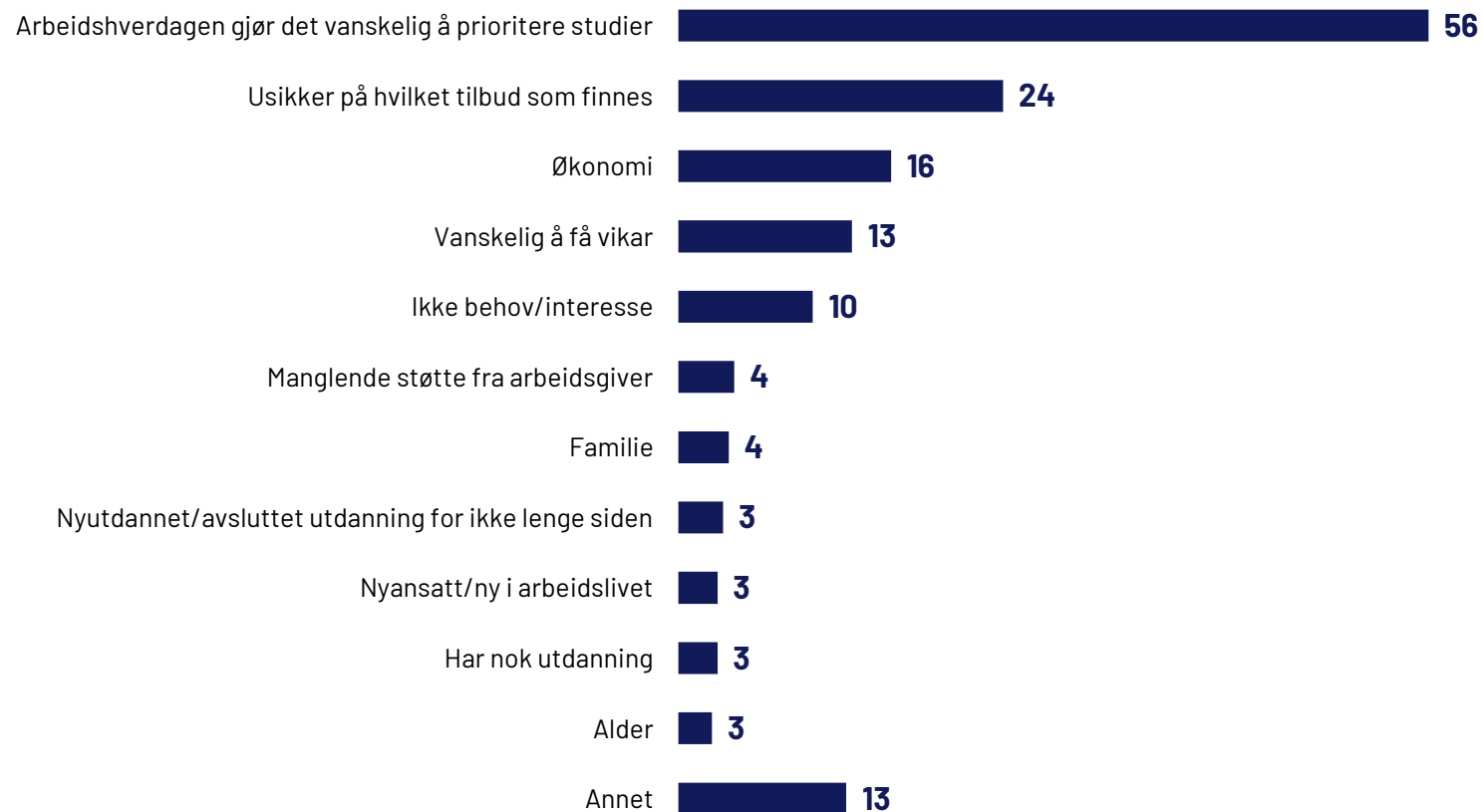
Question: Q11b: Er det noe annet som er en viktig positiv følge av et etter-/videreutdanningskurs?

Svaralternativer som har en verdi under 3% har blitt slått sammen med «annet» alternativet.

Ansatte: Etter/ videreutdanning

Den desidert mest nevnte grunnen til å ta etter-/videreutdannig er at det er vanskelig å kombinere med arbeidshverdagen. Usikkerhet om eksisterende tilbud blir nevnt av 1 av 4, nest mest.

Viktigste grunner til å ikke ta etter-/ videreutdanning



Base: Ansatte ikke meldt seg på eller deltatt i etter-/videreutdanning: (n=239)
Question: Q13: Hva er de 2 viktigste grunnene til at du ikke har meldt deg på etter-/videreutdanning?

Svaralternativer som har en verdi under 3% har blitt slått sammen med «annet» alternativet.

ARBEIDSGIVERE

2.3

Arbeidsgivere: Manglende kompetanse diakonalt ansatte

De tre mest nevnte områdene der diakonalt ansatte oppleves å mangle kompetanse til fagledelse er økonomistyring/ budsjett, planarbeid og styringsdokumenter, og kommunikasjon og formidling

Innen hvilke områder mangler diakonalt ansatte evt. kompetanse til fagledelse?



Base: Arbeidsgivere: (n=42*)

Question: Q18a: Innen hvilke områder mangler diakonalt ansatte evt. kompetanse til fagledelse?

Arbeidsgivere: Manglende kompetanse undervisningsansatte

Halvparten av arbeidsgiverne mener undervisningsansatte mangler kompetanse rundt økonomistyring/budsjett til fagledelse

Innen hvilke områder mangler undervisningsansatte evt. kompetanse til fagledelse?



Base: Arbeidsgivere: (n=42*)

Question: Q18b: Innen hvilke områder mangler undervisningsansatte evt. kompetanse til fagledelse?

Arbeidsgivere: Manglende kompetanse kirkemusikere

Planarbeid og styringsdokumenter er kompetanseområdet der det er mest forbedringspotensiale blant kirkemusikere

Innen hvilke områder mangler undervisningsansatte evt. kompetanse til fagledelse?



Base: Arbeidsgivere: (n=42*)

Question: Q18c: Innen hvilke områder mangler undervisningsansatte evt. kompetanse til fagledelse?

Arbeidsgivere: Nødvendig kompetanse diakonalt ansatte

Planarbeid og styringsdokumenter er kompetanseområdet der det er mest forbedringspotensiale blant kirkemusikere

Hvilken type kompetanse har diakonalt ansatte mest bruk for i sin arbeidshverdag?



Base: Arbeidsgivere: (n=42*)

Question: Q19a: Hvilken type kompetanse har diakonalt ansatte mest bruk for i sin arbeidshverdag?

Arbeidsgivere: Nødvendig kompetanse undervisningsansatte

Samarbeid og tverrfaglig forståelse, samt kommunikasjon og formidling er de to kompetansefeltene som arbeidsgivere i størst grad mener er viktige for undervisningsansatte.

Hvilken type kompetanse har undervisningsansatte mest bruk for i sin arbeidshverdag?



Base: Arbeidsgivere: (n=42*)

Question: Q19b: Hvilken type kompetanse har undervisningsansatte mest bruk for i sin arbeidshverdag?

Arbeidsgivere: Nødvendig kompetanse kirkemusikere

Samarbeid og tverrfaglig forståelse, samt kommunikasjon og formidling er de to kompetansefeltene som arbeidsgivere i størst grad mener er viktige for kirkemusikere

Hvilken type kompetanse har kirkemusikere mest bruk for i sin arbeidshverdag?

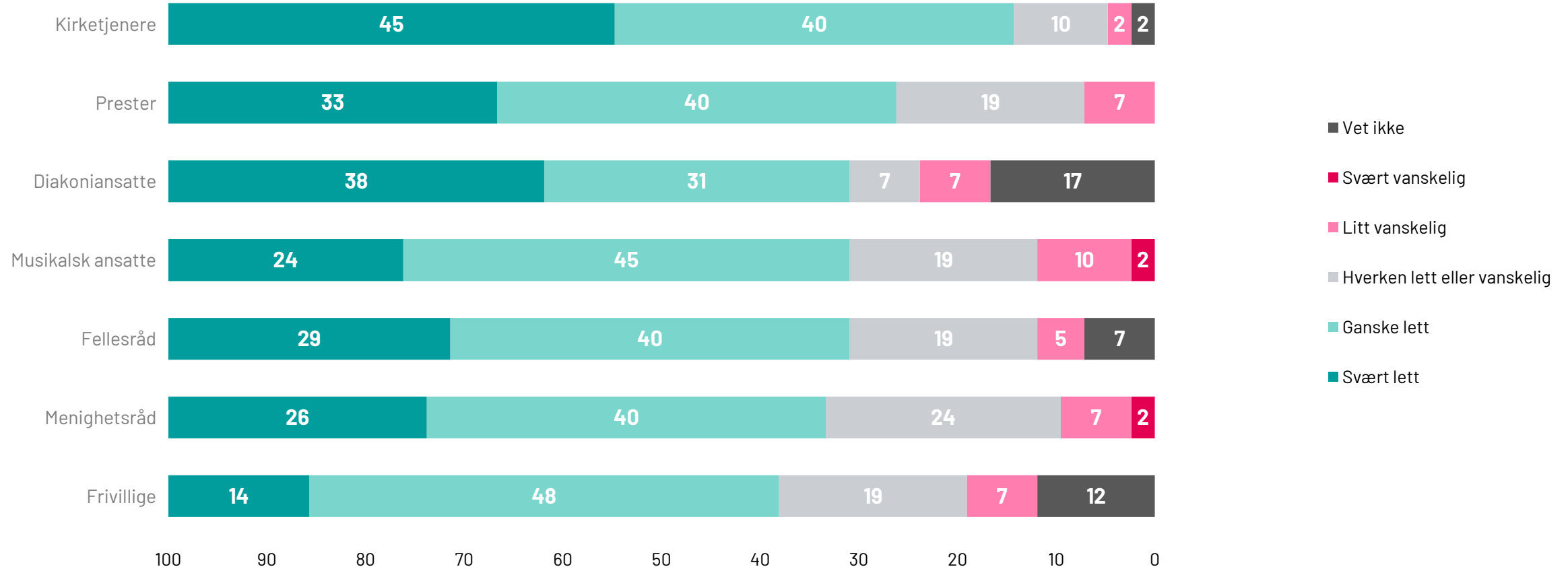


Base: Arbeidsgivere: (n=42*)

Question: Q19c: Hvilken type kompetanse har kirkemusikere mest bruk for i sin arbeidshverdag?

Arbeidsgivere: Samarbeid

Ingen store forskjeller i hvorvidt det oppleves som enkelt eller vanskelig å samarbeide med de forskjellige gruppene, men kirketjenere oppfattes i størst grad som enkle å samarbeide med, sammenlignet med de andre gruppene



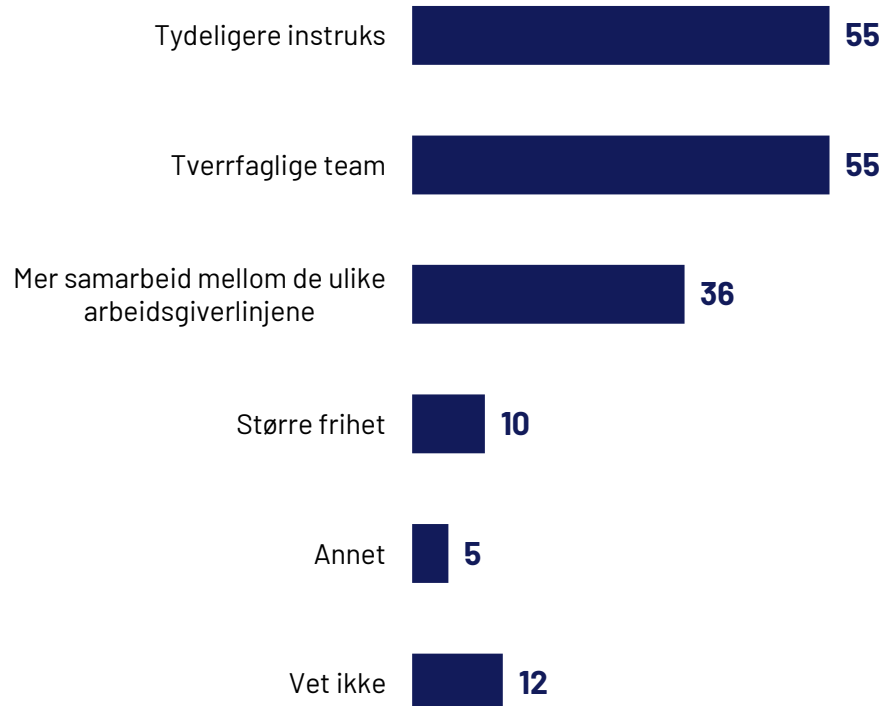
Base: Arbeidsledere: (n=42*)

Question: Q20: Hvor lett eller vanskelig er det for deg å lede eller samarbeide med følgende grupper?

Arbeidsgivere: forenkle ledelse av eller samarbeid med krevende grupper

Tydeligere instruks og tverrfaglige team er de virkemidlene som i størst grad nevnes blant arbeidsgivere som måter å lette samarbeid med krevende grupper for ansatte med fagansvar

Hva kan gjøre det lettere for ansatte med fagansvar når de skal lede eller samarbeide med krevende grupper?



Base: Arbeidsgivere: (n=42*)

Question: Q21: Hva kan gjøre det lettere for ansatte med fagansvar når de skal lede eller samarbeide med krevende grupper?

Arbeidsgivere: tilrettelegging for ansatte med fagansvar

Forståelse/respekt..., utvikling/kompetanseheving og tydelighet er eksempler på tilrettelegging som nevnes oftest blant arbeidsgiverne, sammenlignet med de andre.

Hva kan du som leder bidra med for å tilrettelegge for ansatte med fagansvar?

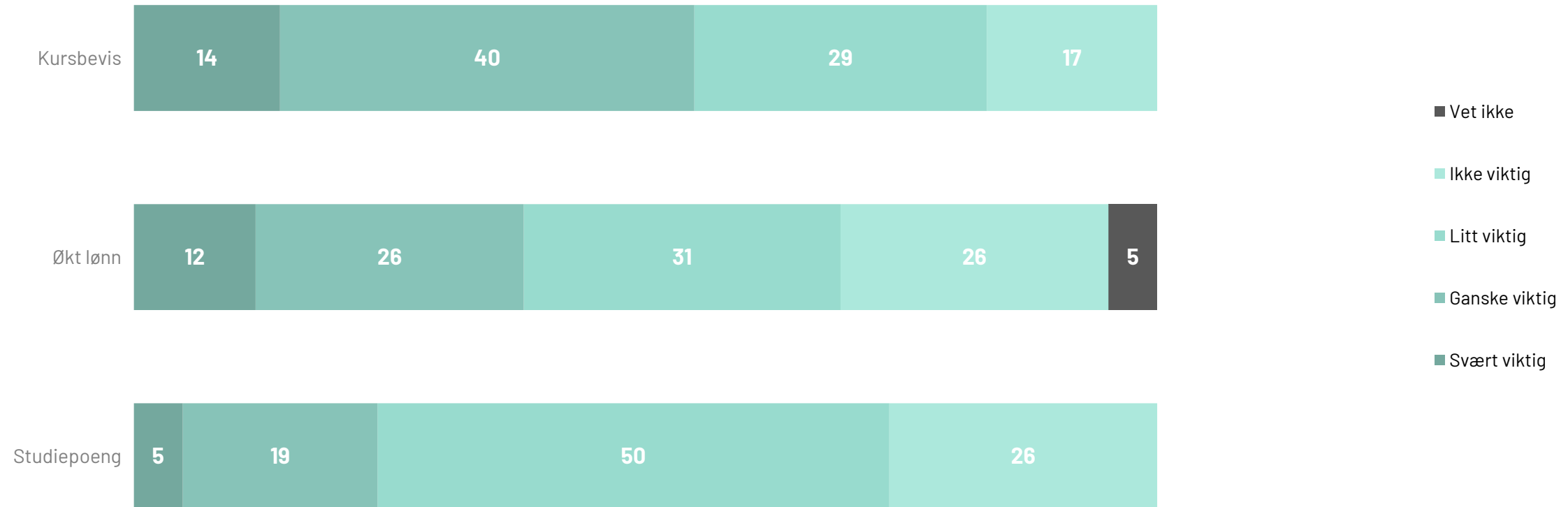


Base: Arbeidsgivere: (n=42*)

Question: Q22: Hva kan du som leder bidra med for å tilrettelegge for ansatte med fagansvar?

Arbeidsgivere: Etter/ videreutdanning

Kursbevis oppgis å være det viktigste resultatet av etter-/videreutdanning blant arbeidsgivere



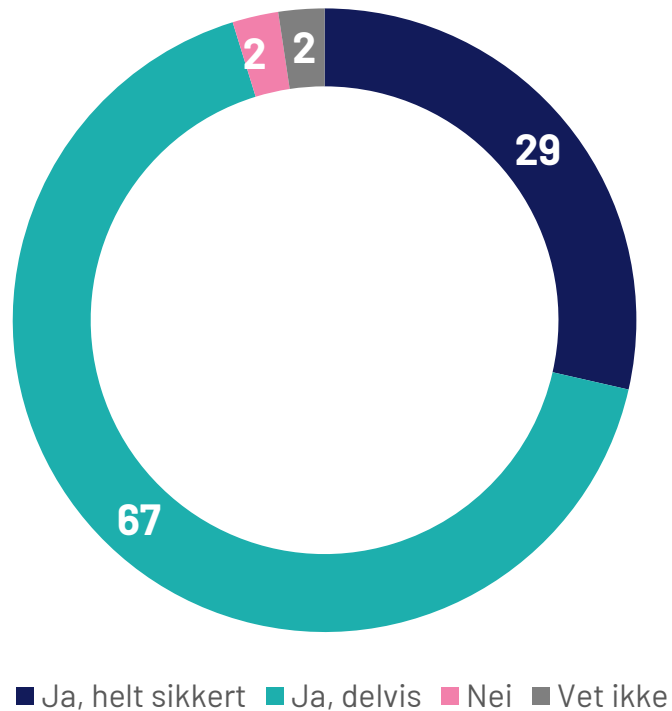
Base: Arbeidsgivere: (n=42*)

Question: Q23: Hvor viktig er det for deg som arbeidsgiver at etter-/videreutdanning gir:

Arbeidsgivere: Kompetanse/ fagansvar

Omtrent 3 av 10 arbeidsgivere mener deres medarbeidere helt sikkert har tilstrekkelig kompetanse til å utøve fagansvar, 2 av 3 mener de har delvis tilstrekkelig kompetanse til dette.

Opplever du at dine medarbeidere har tilstrekkelig kompetanse til å utøve fagansvar



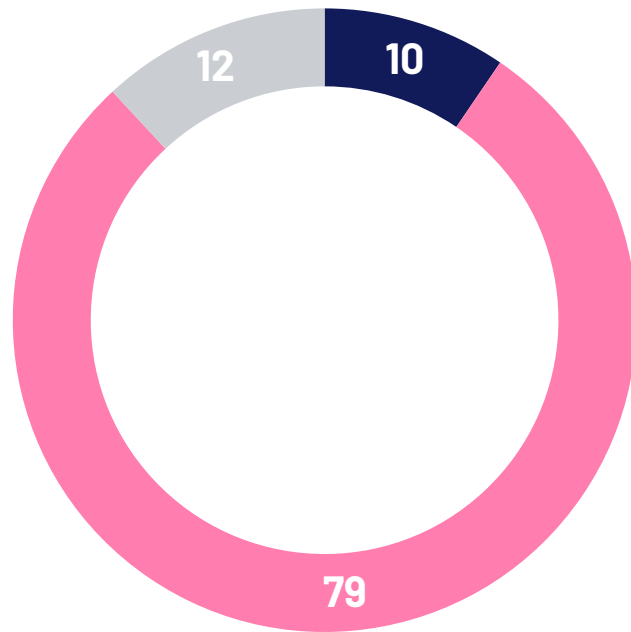
Base: Arbeidsgivere: (n=42*)

Question: Q17: Opplever du at dine medarbeidere har tilstrekkelig kompetanse til å utøve fagansvar?

Arbeidsgivere: Kompetanseplan og samtaler om kompetanseutvikling

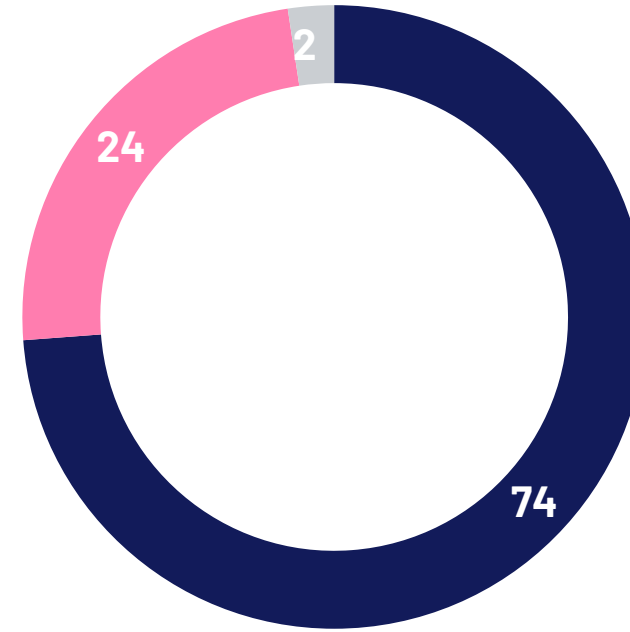
Kun 1 av 10 arbeidsgivere har en kompetanseplan for fellesrådsansatte, men 3 av 4 arbeidsgivere har gjennomført samtaler med ansatte om kompetanseutvikling det siste året

Har dere en kompetanseplan for fellesrådsansatte?



■ Ja ■ Nei ■ Vet ikke

Har du gjennomført samtaler med ansatte om kompetanseutvikling det siste året?



■ Ja ■ Nei ■ Vet ikke

Base: Arbeidsgivere: (n=42*)

Question: Q24: Har dere en kompetanseplan for fellesrådsansatte?

Q25a: Har du gjennomført samtaler med ansatte om kompetanseutvikling det siste året?

FEILMARGINER

Alle resultater som presenteres i denne rapporten er beheftet med en viss statistisk usikkerhet som skyldes at vi har kun observert et utvalg av enheter, og ikke hele populasjonen. Denne usikkerheten kan imidlertid beregnes. **Generelt i denne undersøkelsen gjelder at tall i totalkolonnen er beheftet med en feilmargin på +/- 1,9- 4,5 prosentpoeng. Feilmarginene for tall i undergrupper er større.**

Antall observasjoner	Prosentresultat							
	5/95	10/90	15/85	20/80	25/75	30/70	40/60	50/50
25	8,6	12,0	14,2	16,0	17,4	18,3	19,6	20,0
50	6,2	8,5	10,1	11,3	12,2	13,0	13,9	14,1
75	5,0	6,9	8,2	9,2	10,0	10,6	11,3	11,5
100	4,4	6,0	7,1	8,0	8,7	9,2	9,8	10,0
150	3,6	4,9	5,8	6,5	7,1	7,5	8,0	8,2
200	3,1	4,2	5,0	5,7	6,1	6,5	6,9	7,1
250	2,8	3,8	4,5	5,1	5,5	5,8	6,2	6,3
300	2,5	3,5	4,1	4,6	5,0	5,3	5,7	5,8
400	2,2	3,0	3,6	4,0	4,3	4,6	4,9	5,0
500	1,9	2,7	3,2	3,6	3,9	4,1	4,4	4,5
600	1,8	2,5	2,9	3,3	3,5	3,7	4,0	4,1
700	1,6	2,3	2,7	3,0	3,3	3,5	3,7	3,8
800	1,5	2,1	2,5	2,8	3,1	3,2	3,5	3,5
900	1,5	2,0	2,4	2,7	2,9	3,1	3,3	3,3
1000	1,4	1,9	2,3	2,5	2,7	2,9	3,1	3,2
1200	1,3	1,7	2,1	2,3	2,5	2,6	2,8	2,9
1400	1,2	1,6	1,9	2,1	2,3	2,4	2,6	2,7
1600	1,1	1,5	1,8	2,0	2,2	2,3	2,4	2,5
2000	1,0	1,3	1,6	1,8	1,9	2,0	2,2	2,2
3000	0,8	1,1	1,3	1,5	1,6	1,7	1,8	1,8




TAKK

KARIN BJØRNSTAD

Head of Execution Excellence


 Karin.bjornstad@ipsos.com

 +47 415 42 875

SVEN MEYVIS


Prosjektleder


 Sven.Meyvis@ipsos.com

 +47 959 45 114

THOMAS BRADY

Prosjektleder

 Thomas.brady@ipsos.com

 +47 400 32 448