

Tidsbruk, motivasjons- og slitasjefaktorer blant undervisningsansatte i Den norske kirke

Ann Kristin Gresaker

KIFO Notat nr 2/2011

KIFO
Stiftelsen Kirkeforskning

© KIFO Stiftelsen Kirkeforskning 2011

ISBN 978-82-92972-18-2

e-post: kifo@kifo.no

<http://www.kifo.no>

Forord. Denne rapporten er skrevet på oppdrag av Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon (KA) som også har finansiert rapporten. Rapporten tar for seg tidsbruk samt motivasjons- og slitasjefaktorer blant undervisningsansatte i Den norske kirke, og er hovedsakelig basert på en spørreskjemaundersøkelse sendt ut til disse. Formålet med rapporten er å samle informasjon som kan bidra til svar på hva en god organisering og utvikling for en samlet undervisnings- og katekettjeneste i Den norske kirke vil være.

Vi vil takke Kjersti Østland Tveit, rådgiver i arbeidsgiveravdelingen i KA, som har bistått med informasjon underveis i prosjektperioden. Takk også til Marit Halvorsen Hougsnæs, direktør i arbeidsgiveravdelingen i KA, som sammen med Tveit har bidratt med konstruktive innspill til rapporten.

Forskningsassistent Sivert Skålvoll Urstad har bidratt med råd underveis i prosessen. Ann Kristin Gresaker har gjennomført alle analyser og skrevet rapporten, og er ansvarlig for eventuelle feil eller mangler.

Oslo, 28. februar 2011

Ann Kristin Gresaker,
KIFO

Innhold

Forord.....	3
Tabell- og figuroversikt.....	7
Sammendrag.....	9
Innledning.....	13
Data, metode og utvalg.....	15
Data.....	15
Metode.....	16
Utvalg.....	18
Tidsbruk.....	23
Fordeling av arbeidsoppgaver innenfor den totale tidsrammen.....	23
Forberedelse og planlegging.....	26
Gjennomføring av undervisning.....	30
Tidsbruk på de øvrige arbeidsoppgavene.....	33
Gradering av arbeidsoppgaver.....	34
De mest tidkrevende arbeidsoppgavene.....	36
Tidsbruk i undervisningssituasjonen.....	39
Tid på ulike opplæringsformer.....	39
Tidsbruk på oppgaver i undervisningssituasjonen.....	44
Tidsbruk på eksterne samarbeidspartnere.....	47
Tidsbruk på egen utvikling.....	49
Gjennomsnittlig tid på egenutvikling: kjønn, stillingsprosent og finansieringskilde.....	50
Oppsummering tidsbruk.....	51
Tilfredshet, motivasjons- og slitasjefaktorer.....	55
Grad av tilfredshet i yrkesrollen.....	55
Motivasjonsfaktorer i arbeidsutøvelsen.....	59

Motivasjonsfaktorer fordelt på kjønn, stillingsprosent og finansieringskilde.....	61
Slitasjefaktorer i arbeidet.....	65
Slitasjefaktorer fordelt på kjønn, stillingsprosent og finansieringskilde	67
Oppsummering: tilfredshet, motivasjons- og slitasjefaktorer	71
Referanser	75

Tabell- og figuroversikt

Tabell 1. Kjønnfordeling innenfor utvalg og alle. Prosent.	18
Tabell 2. Andel som jobber heltid og andel som jobber deltid i utvalget og blant alle.	19
Tabell 3. Andel ansatte finansiert med trosopplæringsmidler og andel finansiert med andre finansieringsmidler i utvalget og blant alle.	19
Tabell 4. Andel kvinner og menn som jobber deltid og heltid. Prosent.....	20
Tabell 5. Andel kvinner og menn som er finansiert med trosopplæringsmidler og som er finansiert med andre midler. Prosent.	20
Tabell 6. Andel innenfor finansieringskilde som jobber heltid og deltid. Prosent.....	21
Tabell 7. Andel som bruker x prosent innenfor sin tidsramme på følgende oppgaver. Prosent.	24
Tabell 8. Gradering av tid på diverse arbeidsoppgaver. Prosent.	35
Tabell 9. Gradering av timer per uke brukt på følgende undervisningsform. Prosent.	40
Tabell 10. Gjennomsnitt bruk av timer per uke fordelt på kjønn.....	41
Tabell 11. Gjennomsnitt bruk av timer per uke fordelt på stillingsprosent.	42
Tabell 12. Gjennomsnitt bruk av timer per uke fordelt på finansieringskilde.	43
Tabell 13. Gradering av tidsbruk på følgende oppgaver i undervisningssituasjonen. Prosent.....	44
Tabell 14. Fordeling av tidsbruk på samarbeid med eksterne samarbeidspartnere. Prosent.	47
Tabell 15. Gradering av tidsbruk på egen utvikling. Prosent.	49
Tabell 16. Hvilke faktorer motiverer deg i utøvelsen av ditt arbeid? Prosent og antall.	59
Tabell 17. De ti viktigste motivasjonsfaktorer fordelt på kjønn. Prosent.	62
Tabell 18. De ti viktigste motivasjonsfaktorer fordelt på stillingsprosent. Prosent.....	63
Tabell 19. De ti viktigste motivasjonsfaktorer fordelt på finansieringskilde. Prosent.	64
Tabell 20. Tabell 20. Slitasjefaktorer i arbeidet. Prosent og antall.	65
Tabell 21. De ti viktigste slitasjefaktorer i arbeidet fordelt på kjønn. Prosent.	68
Tabell 22. De ti viktigste slitasjefaktorer i arbeidet fordelt på stillingsprosent. Prosent.....	69
Tabell 23. De ti viktigste slitasjefaktorer i arbeidet fordelt på finansieringskilde. Prosent.	70
Figur 1. Andel innenfor kjønn som bruker x prosent innenfor sin tidsramme på forberedelse og planlegging. Prosent.	27
Figur 2. Andel innenfor stillingsprosent som bruker x prosent innenfor sin tidsramme på forberedelse og planlegging. Prosent.....	28
Figur 3. Andel innenfor finansieringskilde som bruker x prosent innenfor sin tidsramme på forberedelse og planlegging. Prosent.	29

Figur 4. Andel innenfor kjønn som bruker x prosent innenfor sin tidsramme på gjennomføring av undervisningen. Prosent.	30
Figur 5. Andel innenfor stillingsprosent som bruker x prosent innenfor sin tidsramme på gjennomføring av undervisning. Prosent.	31
Figur 6. Andel innenfor finansieringskilde som bruker x prosent innenfor sin tidsramme på gjennomføring av undervisningen. Prosent.	32
Figur 7. Prosentandel som bruker svært mye eller mye tid på følgende oppgaver fordelt på kjønn...	36
Figur 8. Andel som bruker svært mye eller mye tid på følgende oppgaver fordelt på stillingsprosent.	37
Figur 9. Andel som bruker svært mye eller mye tid på følgende oppgaver fordelt på finansieringskilde. Prosent.	38
Figur 10. Hvor tilfreds er du samlet sett i din yrkesrolle? Prosent	55
Figur 11. Hvor tilfreds er du samlet sett i din yrkesrolle? Fordelt på kjønn. Prosent.	56
Figur 12. Hvor tilfreds er du samlet sett i din yrkesrolle? Fordelt på stillingsprosent. Prosent.....	57
Figur 13. Hvor tilfreds er du samlet sett i din yrkesrolle? Fordelt på finansieringskilde. Prosent.	58

Sammendrag. Denne rapporten er en kartlegging av tidsbruk samt motivasjons- og slitasjefaktorer blant undervisningsansatte i Den norske kirke. Undersøkelsen er hovedsakelig basert på en spørreskjemaundersøkelse som ble sendt ut til undervisningsansatte. Spørsmålene som stilles er:

1. Hvilke oppgaver bruker undervisningsansatte mest tid på innenfor sin tidsramme?
2. Hvordan fordeles de ulike oppgavene knyttet til undervisningen i selve undervisningssituasjonen? Hvordan fordeles tiden mellom eksterne samarbeidspartnere, og hvordan fordeles tiden brukt på egen utvikling?
3. Hvilke motivasjonsfaktorer fremholder de undervisningsansatte i tilknytning til sitt arbeid?
4. Hvilke slitasjefaktorer fremholder de undervisningsansatte i tilknytning til sitt arbeid?

Undersøkelsen ble sendt ut til om lag 233 personer som er ansatt i en undervisningsstilling i Den norske kirke. Svarprosenten er på 51 prosent. Respondentene er hovedsakelig ansatt som kateket eller menighetspedagog. 76 prosent av utvalget er kvinner. 61 prosent jobber i heltidsstilling, mens 39 prosent sitter i en deltidsstilling. 37 prosent av utvalget er finansiert av trosopplæringsmidler, og 63 prosent er finansiert av andre midler. Spørsmålene angitt over er undersøkt i lys av kjønn, stillingsprosent og finansieringskilde.

Tidsbruk:

- Forberedelse og planlegging opptar mest tid av alle oppgaver de undervisningsansatte gjennomfører innenfor deres totale tidsramme. Hovedvekten av respondentene sier at forberedelse og planlegging tar 40 prosent av deres totale arbeidstid. En større andel blant kvinnene bruker mer tid på disse oppgavene enn det mennene gjør. Ansatte i mindre stillingsbrøker bruker i større grad tid på forberedelse og planlegging sammenlignet med fulltidsansatte. Videre viser en sammenligning mellom ansatte finansiert av trosopplæringsmidler og ansatte finansiert av andre midler, at førstnevnte gruppe i større grad bruker tid på forberedelse og planlegging.
- Etter forberedelse og planlegging er det gjennomføring av undervisning som opptar mye tid. Størst andel innenfor utvalget bruker 20 prosent av deres totale tidsramme på undervisning. Også i forbindelse med undervisning finner vi at kvinnene i større grad enn mennene bruker mer tid innenfor den totale tidsrammen. Derimot bruker ansatte i fulltidsstilling i større grad tid på undervisning, sett i forhold til ansatte i mindre stillingsbrøker. En sammenligning mellom ansatte finansiert av trosopplæringsmidler og ansatte finansiert av andre midler viser

at det er liten forskjell når det kommer til tidsbruk innenfor den totale tidsramme brukt på gjennomføring av undervisning.

- Det er administrasjon som flest graderer som en tidkrevende oppgave. 33 prosent av respondentene oppgir at administrasjon tar mye eller svært mye tid. Naturlig nok er også oppfølging og kontakt med barn og unge en oppgave som flere opplever tar mye tid. 30 prosent av respondentene fremholder at denne oppgaven tar mye eller svært mye tid. Plan- og utviklingsarbeid oppleves som tidkrevende av 15 prosent, mens 14 prosent av utvalget fremholder at samarbeid med andre medarbeidere opptar mye eller svært mye tid. Det er en statistisk signifikant forskjell mellom kvinnene og mennene når det kommer til tidsbruk på plan- og utviklingsrettet arbeid. 19 prosent av kvinnene opplever denne oppgaven som tidkrevende mot tre prosent av mennene som fremholder det samme. En sammenligning mellom ansatte i ulike stillingsbrøker viser at fulltidsansatte (17 prosent) i større grad enn ansatte i en 60 til 90 prosentstilling (fire prosent) bruker tid på samarbeid med andre medarbeidere. Denne forskjellen er statistisk signifikant. Det er også en statistisk signifikant forskjell mellom ansatte finansiert av trosopplæringsmidler og ansatte finansiert av andre midler når det kommer til tidsbruk på plan- og utviklingsrettet arbeid. 30 prosent blant førstnevnte gruppe sier at denne oppgaven tar mye eller svært mye tid mot syv prosent blant de øvrige sier det samme.
- I gjennomsnitt er det ti timer i uken som går til undervisning. Opplæringsformen som de undervisningsansatte bruker mest tid på i selve undervisningssituasjonen, er opplæring i mellomstore grupper (åtte til 30 personer). 23 prosent av respondentene oppgir at denne formen brukes i fem timer eller mer i uken. Gjennomsnittstid brukt på denne opplæringsformen er i overkant av tre timer i uken. I gjennomsnitt bruker kvinnene bortimot én time mer i uken på undervisning enn det mennene gjør. Ansatte i fulltidsstilling bruker i gjennomsnitt to til to og en halv time mer i uken på undervisning enn ansatte i mindre stillingsbrøker. Ansatte finansiert av trosopplæringsmidler bruker gjennomsnittlig én time mindre i uken på undervisning enn det ansatte med annen type finansiering gjør.
- Det er formidling av kirkens trosinnhold som opptar størst andel av tiden i selve undervisningssituasjonen. Halvparten av respondentene sier at dette tar 60 prosent eller mer av undervisningstiden.
- Innenfor tiden satt av til samarbeid med eksterne partnere er det skolen de undervisningsansatte bruker mest tid på. Elleve prosent blant respondentene oppgir at samarbeid med denne partneren opptar 60 prosent eller mer av tiden satt av til eksternt samarbeid. Når vi sammenligner gjennomsnittstid, finner vi at hovedvekten av utvalget angir

at både samarbeid med skolen og med andre menigheter opptar i underkant av 20 prosent av tiden.

- Det er faglig forberedelse som opptar mest tid innenfor tidsrammen brukt på egen utvikling. Over halvparten av respondentene bruker 30 prosent eller mer av tiden på faglig forberedelse. Gjennomsnittstiden er her omtrent 25 prosent av den totale tid satt av til egen utvikling.

Tilfredshet, motivasjons- og slitasjefaktorer:

- Hovedvekten av respondentene sier seg tilfredse eller svært tilfredse i sin yrkesrolle. Dette er tilfelle for 77 prosent. Kun tre prosent av respondentene fremholder at de er lite eller svært lite tilfredse. En sammenligning mellom kjønnene viser at kvinnene i større grad enn mennene rapporterer om tilfredshet. Vi finner også at ansatte i fulltidsstilling i noe større grad sier seg tilfredse i sin yrkesrolle enn det ansatte i mindre stillingsbrøker fremholder. Ansatte finansiert av andre typer midler er i større grad tilfredse enn ansatte finansiert av trosopplæringsmidler.
- Det er høy oppslutning blant respondentene om at møter med barn og unge er en viktig motivasjonsfaktor i utøvelsen av deres arbeid. Hele 94 prosent slutter seg om at møter med barn og unge er en viktig motivasjonsfaktor. Deretter følger et godt arbeidsmiljø (64 prosent), gode tilbakemeldinger (61 prosent), gode felles visjoner i stab og menighet (44 prosent), kompetente kollegaer (37 prosent), god oppslutning om trosopplæringstiltakene (36 prosent), god oppslutning om konfirmasjon (32 prosent), forholdet til andre kollegaer (30 prosent), faglige fellesskap (29 prosent) og å arbeide frem visjoner og mål (23 prosent). Det er en statistisk signifikant forskjell mellom kjønnene når det kommer til oppslutning om forholdet til andre kollegaer. 48 prosent blant mennene fremholder dette som en viktig motivasjonsfaktor mot 24 prosent blant kvinnene som fremholder det samme. En sammenligning mellom ansatte i fulltidsstilling og ansatte i deltidsstilling viser at det er en statistisk signifikant forskjell mellom disse vedrørende oppslutning om konfirmasjon. 40 prosent blant førstnevnte gruppe angir dette som en viktig motivasjonsfaktor, mens det samme er gjeldende for 20 prosent innenfor sistnevnte gruppe. Ansatte finansiert av trosopplæringsmidler er langt mer opptatt av god oppslutning om trosopplæringstiltakene som en viktig motivasjonsfaktor enn det de øvrige er. 50 prosent innenfor førstnevnte gruppe fremholder dette mot 28 prosent blant ansatte finansiert av andre midler. Derimot fremholder ansatte finansiert av trosopplæringsmidler i langt mindre grad enn de øvrige at god oppslutning om konfirmasjon er en viktig motivasjonsfaktor. Begge disse forskjellene er statistisk signifikante.

- Slitasjefaktoren som størst andel innenfor utvalget angir som viktig er forhold knyttet til egne visjoner, prioriteringer og andre ytre forventninger. 54 prosent fremholder dette som en av de fem viktigste slitasjefaktorene i deres arbeid. Videre er følgende slitasjefaktorer angitt: forhold knyttet til prioritering og nedprioritering av oppgaver en oppfatter som viktige (48 prosent), rammevilkår (46 prosent), faglig ensomhet (44 prosent), samarbeidsklima (35 prosent), lav oppslutning om trosopplæringstiltakene (23 prosent), få tilbakemeldinger (19 prosent), arbeidsmiljø (19 prosent), forventninger i lokalsamfunnet (18 prosent) og lønn (16 prosent). Det å få tilbakemeldinger oppleves som en større belastning for kvinnene enn det gjør for mennene. 22 prosent blant førstnevnte fremholder dette som en slitasjefaktor mot syv prosent av mennene. Denne forskjellen er statistisk signifikant. Ansatte i en 60 til 90 prosentstilling skiller seg noe fra de øvrige ansatte med henhold til enkelte slitasjefaktorer. Førstnevnte gruppe fremholder i større grad faglig ensomhet og lav oppslutning om trosopplæringstiltakene som viktige slitasjefaktorer. Derimot er det en større andel blant ansatte i en 50 prosentstilling eller lavere som opplever rammevilkårene som belastende. Sammenlignet med ansatte finansiert av andre midler opplever ansatte finansiert av trosopplæringsmidler i større grad lav oppslutning om trosopplæringstiltakene som en slitasjefaktor. 41 prosent blant sistnevnte gruppe angir dette som en viktig slitasjefaktor mot tolv prosent blant de øvrige.

Innledning. Denne rapporten belyser tidsbruk på ulike oppgaver, tilfredshet i yrkesrolle, motivasjonsfaktorer samt slitasjefaktorer blant ansatte i undervisningsstillinger i Den norske kirke. Disse stillingene er hovedsakelig kateket og menighetspedagog, og lønnes enten via trosopplæringsmidler, ved statlige tilskudd til katekettjenesten eller ved annen lokal finansiering. Formålet med rapporten er å sammenstille undersøkelser som skal "gi svar på hva som vil være en god organisering og utvikling for en samlet undervisnings- og katekettjeneste i Den norske kirke" (innledning spørreundersøkelse Praksiskartlegging kirkelig utdanning).

Det har vært en stor økning i antall årsverk innenfor undervisningsstillinger i Den norske kirke de siste ti årene. I 1999 var det 74 årsverk innenfor stillingskategorien "kateket" mens tallet for 2009 var 214. Sistnevnte år var det 154 årsverk som menighetspedagog. Dette var en økning fra 22 årsverk i 2002.¹

Denne rapporten belyser først og fremst kvantitative sider ved undervisningsstillingene og deres tilhørende oppgaver. Mange av spørsmålene som ble stilt i spørreskjemaundersøkelsen denne rapporten hovedsakelig baserer seg på, omhandler tidsbruk. Naturlig nok er det derfor også dette temaet som dominerer rapporten. Men det er også andre sider ved undervisningsstillingene som belyses. Dette er deriblant motivasjonsfaktorer blant ansatte i undervisningsstillinger, i tillegg til hvilke slitasjefaktorer disse opplever i forbindelse med sitt arbeid. Spørsmålene som stilles i rapporten er:

1. Hvilke oppgaver bruker undervisningsansatte mest tid på innenfor sin tidsramme?
2. Hvordan fordeles de ulike oppgavene knyttet til undervisningen i selve undervisningssituasjonen? Hvordan fordeles tiden mellom eksterne samarbeidspartnere, og hvordan fordeles tiden brukt på egen utvikling?
3. Hvilke motivasjonsfaktorer fremholder de undervisningsansatte i tilknytning til sitt arbeid?
4. Hvilke slitasjefaktorer fremholder de undervisningsansatte i tilknytning til sitt arbeid?

Disse spørsmålene undersøkes i sammenheng med kjønn, stillingsprosent og finansieringskilde.

¹ Tall fra KA. Tallene for 2009 er foreløpige.

Data, metode og utvalg.

I dette kapittelet skal vi gjøre rede for datamaterialet som ligger til grunn for rapporten, metoden vi har brukt i tillegg til at vi gir en redegjørelse for utvalget.

Data

Denne rapporten baserer seg hovedsakelig på spørreskjemaundersøkelsen som ble gjennomført av Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon (KA) i samarbeid med Kateketforeningen. Vi har også hentet noe informasjon fra rapporten *Loggføringsverktøy for kompetansekartlegger for kirkelig undervisning* (Lerheim 2010), som Kirkelig pedagogisk senter (IKO), på oppdrag fra KA, har skrevet.

Spørreskjemaundersøkelsen som ble sendt ut til ansatte i undervisningsstillinger er det som ligger til grunn for denne rapporten. Undersøkelsen inkluderer 17 spørsmål som omhandler bakgrunnsvariabler som stillingsbetegnelse, kjønn, stillingsprosent, finansieringskilde og diverse spørsmål knyttet til tidsbruk samt motivasjons- og slitasjefaktorer ved de undervisningsansattes arbeid. Undersøkelsen konsentrerer seg særlig om tidsbruken til de undervisningsansatte. Spørsmål vedrørende denne tematikken er hvilke arbeidsoppgaver som opptar mest tid av de ansattes totale tidsramme samt deres opplevelse av tidsbruk på oppgitte oppgaver. Undersøkelsen innehar også spørsmål angående tidsbruk på undervisningssituasjonen, da både med fokus på undervisningsformen (gruppe eller individuelt) i tillegg til hvilke oppgaver som gjennomføres i selve undervisningssituasjonen. Tidsbrukstematikken er også undersøkt med henhold til tid brukt på eksterne samarbeidspartnere og tid brukt på egen utvikling.

Det denne undersøkelsen kan besvare er først og fremst hvordan de undervisningsansatte graderer sin tidsbruk knyttet til ulike oppgaver. Den kan derimot ikke gi svar på hvorvidt disse vurderer tidsbruken på enkelte oppgaver som hensiktsmessig, og hvilke oppgaver de undervisningsansatte selv opplever som viktige og tilfredsstillende.

Vi har også inkludert noe informasjon om undervisningsansattes oppgaver og tidsbruk fra en pilotundersøkelse gjort i forbindelse med prosjektet "kompetansekartlegger for tilsatte i kirkelig undervisning", som IKO har hatt ansvar for. Denne pilotundersøkelsen er gjenfortalt i rapporten *Loggføringsverktøy for kompetansekartlegger for kirkelig undervisning*, skrevet av Birgitte Lerheim ved IKO. Hensikten med undersøkelsen var at ti til 15 ansatte skulle bruke loggføringsverktøyet over to perioder på to uker der de beskrev sine arbeidsoppgaver og refleksjoner rundt dette med henhold

til kompetansebehov og bruk av kompetanse. Av åtte personer som sa seg villige til å delta, var det kun fire som førte inn utfyllende data den første perioden, og kun én ansatt den andre perioden. Rapporten fokuserer dermed hovedsakelig på den første perioden, som var en periode med normal/gjennomsnittlig aktivitet (Lerheim 2011: 1-2). Vi har til noen grad henvist til denne rapporten for å kunne beskrive de konkrete aktivitetene som går inn under oppgaver som for eksempel planlegging og undervisningsgjennomføring. Rapporten fokuserer også på informantenes opplevelse av mestring, opplevde ressurser og opplevd mulig retning for kompetanseheving. Vi har skrevet kort om dette i forbindelse med avsnittet om tilfredshet i yrkesrollen. Samtidig bør det sies at informasjonen i denne rapporten ikke gir fylldige beskrivelser av arbeidshverdagen til de undervisningsansatte. Dette påvirker derfor våre fremstillinger.

For å se resultatene i en større kontekst henvises det også til, i en begrenset grad, relevante og sammenlignbare undersøkelser om andre kirkelige stillinger, herunder menighetsprester, samt undersøkelser om lærere i grunnskolen (Høeg og Gresaker 2009; Gresaker 2009; Gresaker 2008; Johannesen et al. 2009). Det er riktignok en del begrensninger i forhold til hva det gir mening å sammenligne når det kommer til KA- undersøkelsen og de andre nevnte undersøkelsene. Mange av spørsmålene i undersøkelsene til undervisningspersonellet i Den norske kirke er basert på konkrete arbeidsoppgaver disse har. I tillegg er spørsmålsstillingene i denne undersøkelsen og i de øvrige undersøkelsene ulike, noe som gjør sammenligningsgrunnlaget svakt. Vi har også kommentert dette i de tilfellene vi har henvist til andre undersøkelser.

Metode

Dette er først og fremst en kvantitativ studie basert på spørreskjemaundersøkelsen som ble sendt ut til ansatte i undervisningsstillinger i Den norske kirke. Rapporten består dermed overveiende av talloversikter visualisert med tabeller og diagrammer. Alle analysene er gjennomført i statistikkprogrammet SPSS.

Det er noen tekniske svakheter ved spørreskjemaundersøkelsen. Utvalgsstørrelsen på 119 personer begrenser muligheten for mer avanserte analysemetoder. Utvalgsstørrelsen påvirker igjen størrelsen på undergrupper, der svært ulike undergruppestørrelser begrenser hva vi kan si angående de ulike variablenes betydning. For eksempel er dette gjennomgående når det kommer til kjønn. Det er kun 29 menn i utvalget, mens kvinnene tilsvarer 90 personer. I tilfeller der gruppestørrelsene er små og/eller ujevne vil dette påvirke muligheten for å finne statistisk signifikante sammenhenger som igjen kan generaliseres til å gjelde populasjonen (her forstått som alle ansatte i

undervisningsstillinger i Den norske kirke). Med andre ord påvirker utvalgsstørrelsen konklusjonsvaliditeten. I de tilfellene forskjellene er statistisk signifikante på et 0,05-nivå er dette eksplisitt uttalt, og i disse tilfellene kan forskjellene generaliseres til å gjelde populasjonen. I tilfellene der forskjellene ikke er statistisk signifikante omhandler forskjellene kun utvalget, og kan dermed antas å være tilfeldige.

Utvalgsstørrelsen påvirker også muligheten til å se flere bakgrunnsvariabler i sammenheng. Hvis vi for eksempel skulle undersøke nærmere om menn som er finansiert av trosopplæringsmidler i større grad enn menn finansiert av andre type midler bruker tid på undervisning, ville disse undergruppene tilsvarert svært få personer. Vi har derfor begrenset analysene til én uavhengig variabel. Bakgrunnsvariablene vi bruker gjennomgående i rapporten er kjønn, stillingsprosent og finansieringskilde.

Det er også noe usikkerhet med henhold til enkelte spørsmålsstillinger i spørreskjemaet. Dette gjelder de spørsmålene der respondentene ble bedt om å krysse av for hvorvidt de benytter 5 prosent, 10 prosent etc. og opp til 70 prosent eller mer av sin tidsramme på diverse oppgitte oppgaver. Disse spørsmålene tillot ikke respondentene å krysse av for 0 prosent av tiden. En kunne likevel tenke seg at det er mulig å finne ut hvorvidt enkelte ikke benytter noe tid på de angitte oppgavene. Dette kan løses ved å summere opp antall personer som har krysset av for de enkelte spørsmålene i sin helhet, og så regne ut differansen mellom de som har besvart og totalantall i utvalget. Men dette er ingen sikker informasjonskilde. Dette er påpekt i rapporten der dette er aktuelt. En annen mulig feilkilde med henhold til disse spørsmålene er at enkelte respondenter kan ha valgt å krysse av for fem prosent av tidsrammen fordi muligheten for å krysse av for null prosent ikke var tilstede. Med andre ord kan det i visse tilfeller være en overrepresentasjon av utvalget som sier at de bruker 5 prosent på enkelte oppgaver. Denne mulige feilkilden kan vi ikke undersøke nærmere.

Det er dessuten verdt å merke seg at alder ikke er inkludert i analysen av den grunn av at dette ikke ble spurt om i spørreskjemaundersøkelsen. Det er også verdt å notere seg at vi med hensikt har utelatt informasjon om hvilket bispedømme de undervisningsansatte arbeider i. Dette er for å sikre anonymiteten til respondentene.

Vi benytter avrundete tall i alle prosentueringer, derfor kan totalsummen i enkelte tilfeller bli 101 prosent eller 99 prosent.

Utvalg

Alle analysene er basert på svarene på spørreskjemaundersøkelsen som ble sendt ut til 233² personer som innehar en undervisningsstilling i Den norske kirke. Av disse var det 119 personer som besvarte undersøkelsen. Det vil si at svarprosenten er på 51 prosent.

Tabell 1 viser andel og antall kvinner og menn som har besvart undersøkelsen (utvalget), og andel og antall kvinner og menn som sitter i en undervisningsstilling i Den norske kirke (alle).

Tabell 1. *Kjønnsfordeling innenfor utvalg og alle. Prosent.*

		Prosent	Antall
Utvalget	Kvinner	76	90
	Menn	24	29
Alle ³	Kvinner	69	375
	Menn	31	171

n=119, 546

Vi ser at det er en dominans av kvinner, både i utvalget og innenfor yrkesgruppen generelt der førstnevnte prosentandel er 76 og sistnevnte tilsvarer 69 prosent. Forholdet mellom andelene i utvalget og blant alle viser at kvinnene er noe overrepresentert i utvalget mens mennene i noen grad er underrepresentert.

I utvalget er det 44 prosent som er ansatt i en kateketstilling (36 prosent blant alle), 23 prosent innehar stillingsbetegnelsen menighetspedagog (41 prosent blant alle) og 34 prosent har krysset av for kategorien "annet" som de har spesifisert nærmere i eget felt. Respondentenes egne stillingskategoriseringer er flere ulike varianter av undervisningsstillinger i Den norske kirke. Deriblant finner vi trosopplæringsmedarbeider, diakon og ungdomsarbeidere. Det gir derfor ingen mening å anvende stillingsbetegnelse som en bakgrunnsvariabel i analysene på lik linje som kjønn, stillingsprosent og finansieringskilde slik kategoriene er satt opp i sin opprinnelige form.

² Det knytter seg riktignok noe usikkerhet til dette tallet da spørreundersøkelsen ble sendt ut til personer som ikke var oppgitt på den opprinnelige utsendelseslisten. Det er derfor sannsynlig at flere enn de oppgitte 233 personene har mottatt og muligens svart på spørreundersøkelsen. Disse er riktignok ikke hvem som helst da det var Kateketforeningen som videresendte spørreundersøkelsen til sine medlemmer.

³ Denne oversikten er hentet fra KAs informasjon om lønn og personal som deres medlemmer registrerer hvert år. Oversikten ble overlevert til oss i et excelskjema, som vi så overførte til SPSS. I excelskjemaet kommer det frem at enkelte personer er oppført to ganger, fordi de innehar to stillinger som totalt ikke overgår 100 prosent. Det vil si at tallene som referer til "alle" tilsvarer antall undervisningsstillinger, og ikke antall personer. Utvalget derimot henviser til antall personer. Sammenligningsgrunnlaget er dermed ikke helt korrekt. Dette gjelder alle tall i dette avsnittet som beskriver "alle" som sitter i en undervisningsstilling.

Tabell 2 viser andel som jobber heltid og andel som jobber deltid, da henholdsvis i utvalget og blant alle ansatte i undervisningsstillinger.

Tabell 2. Andel som jobber heltid og andel som jobber deltid i utvalget og blant alle.

		Prosent	Antall
Utvalg	Heltid	61	73
	Deltid	39	46
Alle	Heltid	50	274
	Deltid	50	270

Mens andelsfordelingen mellom de som jobber heltid og de som jobber deltid blant alle ansatte i undervisningsstillinger er helt jevn, er det noen skjevheter i utvalget. Andel som har oppgitt at de har en heltidsstilling i utvalget (61 prosent) er med andre ord overrepresentert, mens andel deltidsansatte (39 prosent) er underrepresentert. Vi har i denne rapporten valgt å bruke en tredeling når det kommer til respondentenes stillingsprosent. Det vil si at respondentene er inndelt i følgende grupper: de som jobber 50 prosent eller mindre, de som jobber mellom 60 til 90 prosent og de som jobber 100 prosent. Førstnevnte gruppe tilsvarer 23 personer, og det samme antallet innehar en 60 til 90 prosentstilling. 73 personer i utvalget jobber i en 100 prosentstilling. I enkelte tilfeller sammenligner vi de som jobber i mindre stillinger under ett mot de som jobber 100 prosent i analysene. Dette er oppgitt i de aktuelle analysene.

37 prosent av utvalget har oppgitt at deres stilling er finansiert med trosopplæringsmidler. Det samme gjelder for 32 prosent blant alle ansatte i undervisningsstillinger. Andel med annen finansieringskilde innenfor utvalget tilsvarer 63 prosent, mens andelen blant alle utgjør 68 prosent.

Tabell 3. Andel ansatte finansiert med trosopplæringsmidler og andel finansiert med andre finansieringsmidler i utvalget og blant alle.

		Prosent	Antall
Utvalg	Trosopplæringsmidler	37	44
	Annen finansieringskilde	63	75
Alle	Trosopplæringsmidler	32	174
	Annen finansieringskilde	68	372

Med andre ord er ansatte finansiert med trosopplæringsmidler overrepresentert i utvalget, mens andre med øvrige finansieringskilder er underrepresentert.

Tabellene 4-7 gir oss noe mer informasjon om utvalget som denne rapporten er basert på. Tabell 4 viser til prosentandel (i utvalget) kvinner og prosentandel menn som jobber heltid og deltid.

Tabell 4. Andel kvinner og menn som jobber deltid og heltid. Prosent

	Kvinner	Menn
Heltid	61	62
Deltid	39	38
Total	100	100
Antall	90	29

Prosentandel kvinner som jobber heltid er nærmest tilsvarende prosentandel menn i heltidsstillinger.

Tabell 5 viser kjønnsfordelingen når det kommer til finansieringskilde.

Tabell 5. Andel kvinner og menn som er finansiert med trosopplæringsmidler og som er finansiert med andre midler. Prosent.

	Kvinner	Menn
Trosopplæringsmidler	41	24
Annen finansieringskilde	59	76
Total	100	100
Antall	90	29

Det er en langt større prosentandel kvinner som er finansiert med trosopplæringsmidler. Hovedvekten blant mennene er derimot finansiert av andre type midler.

Tabell 6. Andel innenfor finansieringskilde som jobber heltid og deltid. Prosent

	Trosopplæringsmidler	Annen finansiering
Heltid	52	67
Deltid	48	33
Total	100	100
Antall	44	75

Blant de trosopplæringsfinansierte er det over halvparten som innehar en heltidsstilling. 67 prosent blant ansatte med annen type finansiering jobber i en heltidsstilling.

Tidsbruk. Hvilke oppgaver dominerer arbeidshverdagen til de undervisningsansatte? Er det kontakten med barn og unge som opptar det meste av arbeidstiden eller er det planlegging og administrasjonsarbeid? Hvordan fordeler de undervisningsansatte tidsbruken mellom de ulike oppgavene? Hvilke eksterne samarbeidspartnere opptar mest av tiden satt av til slikt arbeid? Hvordan er fordelingen mellom ulike oppgaver knyttet til egen utvikling? Dette er noen av de spørsmålene som besvares i dette kapittelet. Vi vil også gå nærmere inn på selve undervisningssituasjonen der vi undersøker tidsbruken fordelt på ulike undervisningsformer (individuelt eller i gruppe) i tillegg til hvilke oppgaver som opptar mest tid i selve undervisningssituasjonen.

Fordeling av arbeidsoppgaver innenfor den totale tidsrammen

De undervisningsansatte ble bedt om å oppgi hvordan de fordeler tidsbruken innenfor sin totale tidsramme mellom følgende oppgaver: forberedelse/planlegging, gjennomføring av undervisning, gjennomføring av gudstjenester, eksternt samarbeid, egen utvikling og en åpen kategori betegnet "annet". Her kunne de krysse av for hvorvidt de ulike arbeidsoppgavene tar fem prosent av den totale tidsramme, om det tar ti prosent, 20 prosent og videre opp til 70 prosent eller mer. Oppgaver som forberedelse/planlegging og gjennomføring av undervisning er dominerende oppgaver innenfor respondentenes totale tidsramme. Derimot opptar egen utvikling, det som er betegnet som annet, eksternt samarbeid og gudstjenestegjennomføring en langt mindre del av den totale tidsrammen til de fleste respondentene.

Tabell 7 viser tidsbruken fordelt på de ulike arbeidsoppgavene. Her har vi valgt å slå sammen verdiene fem opp til og med 20 prosent av tidsrammen, fra 30 og opp til 50 prosent av tidsrammen og endelig: 60 prosent eller mer av tidsrammen.

Tabell 7. Andel som bruker x prosent innenfor sin tidsramme på følgende oppgaver. Prosent.

	Forberedelse/ planlegging	Undervisning	Gudstjenester	Eksternt samarbeid	Egen utvikling	Annet
5-20 %	30	40	97	97	99	89
30-50 %	64	56	3	3	1	11
60 %<	6	4	0	0	0	0
Totalt	100	100	100	100	100	100
Antall	123 ⁴	119	117	111	105	85

Som nevnt er det en langt høyere prosentandel av utvalget som påpeker at forberedelse og planlegging samt gjennomføring av undervisning opptar en stor brøk av deres tidsramme enn det de øvrige oppgavene gjør. Det er også disse to oppgavene som enkelte, riktignok svært få i antall, påpeker kan oppta 60 prosent eller mer av deres totale arbeidstidsramme.

Vi finner at hele 64 prosent av de som bruker tid på forberedelse og planlegging, sier at dette opptar mellom 30 til 50 prosent av deres totale tidsramme. Tyngdepunktet ligger her på 40 prosent av tidsrammen og dette er gjeldende for i underkant av en tredjedel av utvalget. Seks prosent har oppgitt at 60 prosent eller mer av deres tidsramme går til forberedelse og planlegging.

I rapporten *Loggføringsverktøy for kompetansekartlegger for kirkelig undervisning* (Lerheim 2011) kommer det frem at de fleste oppgavene de undervisningsansatte gjennomfører er i samarbeid med andre. Når det kommer til planlegging kan dette, for eksempel, innebære planlegging av konfirmantsamling eller leir i samarbeid med presten. Ellers vitner informantenes loggføring om at planleggingsarbeidet er nokså variert med henhold til innhold, og avhenger av de ulike aktivitetene som foregår på aktuelle tidspunkt. Med henhold til respondentene i spørreskjemaundersøkelsen vet vi ikke nærmere hva slags type forberedelse eller planlegging de her sikter til.

Hvis vi skulle sammenligne de kirkelige undervisningsansatte tidsbruk på forberedelse og planlegging med grunnskolelæreres tidsbruk på dette, kommer det frem i en rapport om tidsbruk og organisering i grunnskolen (Johannesen et al. 2009: 39-40)⁵ at lærerne bruker i gjennomsnitt 40 prosent av deres

⁴ På spørsmålet om hvor mange prosent av tidsrammen som går til forberedelse/planlegging er det overrapportering, derfor er totalantallet 123 og ikke 119 personer som totalutvalget faktisk består av. Det vil si at enkelte personer har krysset av for flere kategorier, til tross for at hensikten var å krysse av kun for én kategori innenfor hver arbeidsoppgave.

⁵ Undersøkelsen er gjennomført av Senter for økonomisk forskning AS på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet. 1035 lærere på 2., 4., 7. og 10. trinn fra 297 kommuner har deltatt i undersøkelsen.

”selvstendige tid”⁶ på planlegging av undervisningen. Dette er tilsvarende andel som de kirkelige ansatte i gjennomsnitt bruker på planlegging og forberedelse. Riktignok er sammenligningsgrunnlaget her ulikt. For det første kan planlegging og forberedelse for de undervisningsansatte i kirken innebære andre planleggingsoppgaver enn kun de knyttet til undervisningen. I tillegg er gjennomsnittstiden til denne gruppen basert på prosentandel innenfor deres totale tidsramme. For lærerne i grunnskolen er derimot prosentandelen basert på tidsrammen som går til selvstendig arbeid, og dermed ikke innenfor deres totale tidsramme.

Ett aspekt det kan være verdt å notere seg vedrørende grunnskolelærerne er at halvparten av disse selv vurderer at det brukes for mye tid til møter og planlegging på skolenivå, og 67 prosent mener det går for lite tid til møter og planlegging på fagnivå. Fagnivå tilsier nivåer nærmere deres egen arbeidssituasjon (Johannesen et al. 2009: 41).

Vi returnerer til de undervisningsansatte i kirken, og ser at over halvparten av utvalget bruker mellom 30 til 50 prosent av sin tid på gjennomføring av undervisning. Hovedvekten bruker riktignok 20 prosent av tiden på denne oppgaven. Dette er tilfelle for 31 prosent av utvalget.

De øvrige arbeidsoppgavene opptar langt mindre tid innenfor de undervisningsansattes totale tidsramme. 97 prosent av utvalget sier at arbeid med gudstjenester og eksternt samarbeid opptar mellom fem til 20 prosent av deres totale tidsramme. Hele 99 prosent sier det samme om egen utvikling. Det som er oppgitt som ”annet” i spørreskjemaet er ikke spesifisert nærmere, men 89 prosent av utvalget oppgir at mellom fem til 20 prosent av deres stillingsbrøk går til slike ”annet”-oppgaver.

Når det kommer til tidsbruk på gudstjenestegjennomføring og eksternt samarbeid ligger hovedvekten på ti prosent av tidsrammen. Dette gjelder for 44 prosent av utvalget vedrørende arbeid med gudstjenester, og 40 prosent angående eksternt samarbeid.

Spørreundersøkelsen inkluderte også et spørsmål om antall gudstjenester respondentene har hovedansvar for i løpet av ett år. Vi finner at respondentene i gjennomsnitt har hovedansvar for mellom seks til syv gudstjenester på årlig basis.

⁶ Den selvstendige tiden er satt av til for- og etterarbeid og faglig ajourføring (Johannesen et al. 2009: 39).

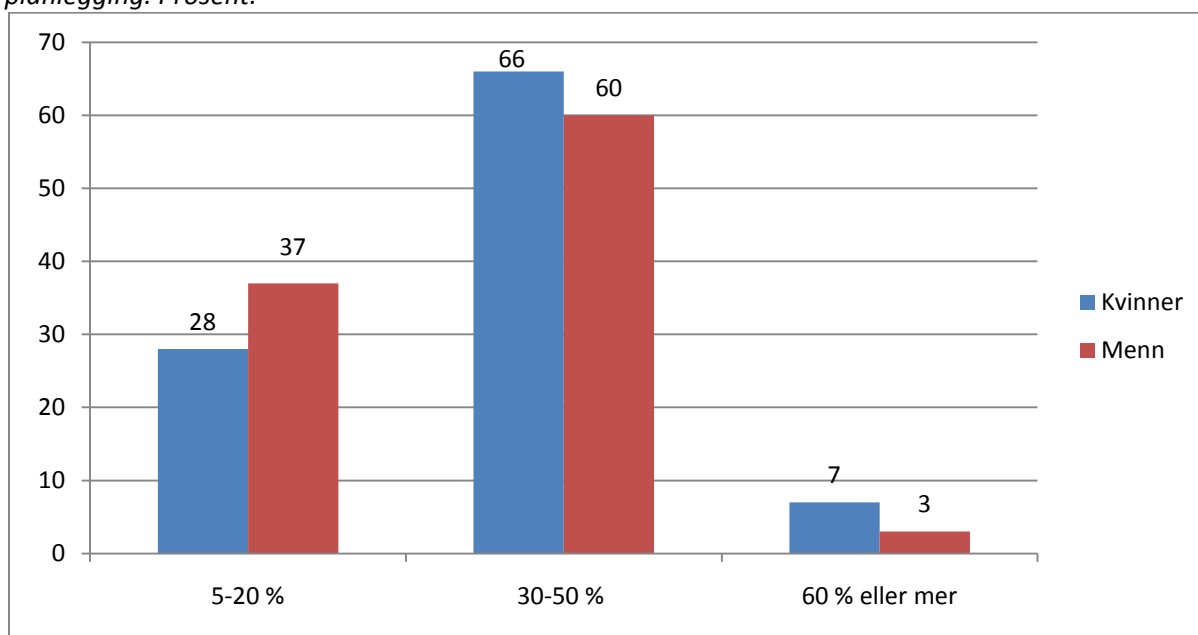
Det er lite tid satt av til egen utvikling innenfor de undervisningsansattes tidsramme. Over halvparten forteller at kun fem prosent av tiden anvendes på slike typer oppgaver. Det som også er verdt å notere seg vedrørende disse oppgavene, er at ikke alle respondentene har krysset av innenfor de oppgitte prosentkategoriene. Dette indikerer at enkelte enten bruker mindre enn fem prosent av sin tidsramme på disse oppgavene eller at disse oppgavene ikke utføres i det hele tatt. Hvis denne antagelsen er korrekt vil det si at syv prosent av utvalget bruker mindre enn fem prosent, eller ingen tid, av sin tidsramme på eksternt samarbeid, og videre at tolv prosent avsetter fem prosent eller mindre på egen utvikling. Vi skal for øvrig se nærmere på de undervisningsansattes arbeid med eksternt samarbeid og arbeid med egen utvikling i senere avsnitt i rapporten.

Forberedelse og planlegging

Vi har valgt å se nærmere på de oppgavene som flest oppnevner som mest tidkrevende innenfor arbeidstidsrammen. Dette er for å undersøke om det er noen forskjeller når vi kontrollerer for kjønn, stillingsprosent og finansieringskilde. De oppgavene flest oppgir som tidkrevende er forberedelse og planlegging i tillegg til gjennomføring av undervisning. Vi skal først se nærmere på førstnevnte oppgave.

Figur 1 viser hvordan kjønnene fordeler seg angående tidsbruk innenfor den totale tidsrammen med henhold til forberedelse og planlegging.

Figur 1. Andel innenfor kjønn som bruker x prosent innenfor sin tidsramme på forberedelse og planlegging. Prosent.

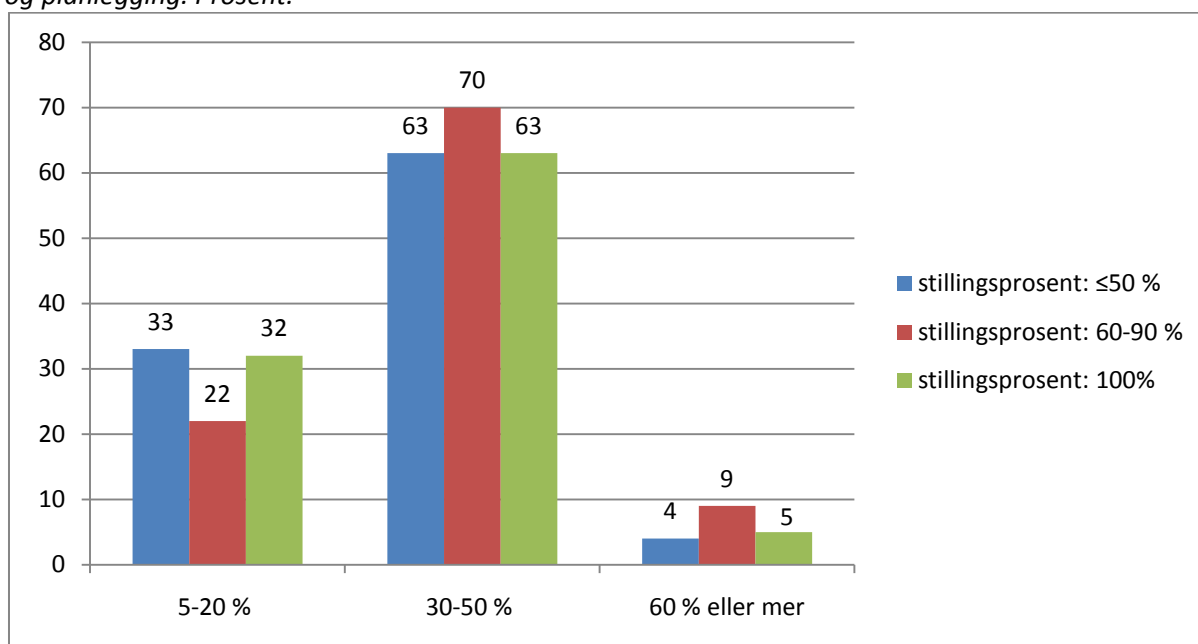


n= 93, 30

Vi ser at kvinnene i noe større grad bruker mer tid på forberedelse og planlegging enn det mennene gjør. Flesteparten av kvinnene bruker 40 prosent av tidsrammen. Dette gjelder for 31 prosent av kvinnene. Blant mennene finner vi derimot at størst andel oppgir at de bruker 30 prosent av sin tidsramme på forberedelse og planlegging. Dette er tilfelle for 37 prosent av mennene.

Figur 2 viser til fordelingen mellom ansatte i ulike stillingsprosenter med henhold til tidsbruk på forberedelse og planlegging.

Figur 2. Andel innenfor stillingsprosent som bruker x prosent innenfor sin tidsramme på forberedelse og planlegging. Prosent.



n= 24, 23, 76

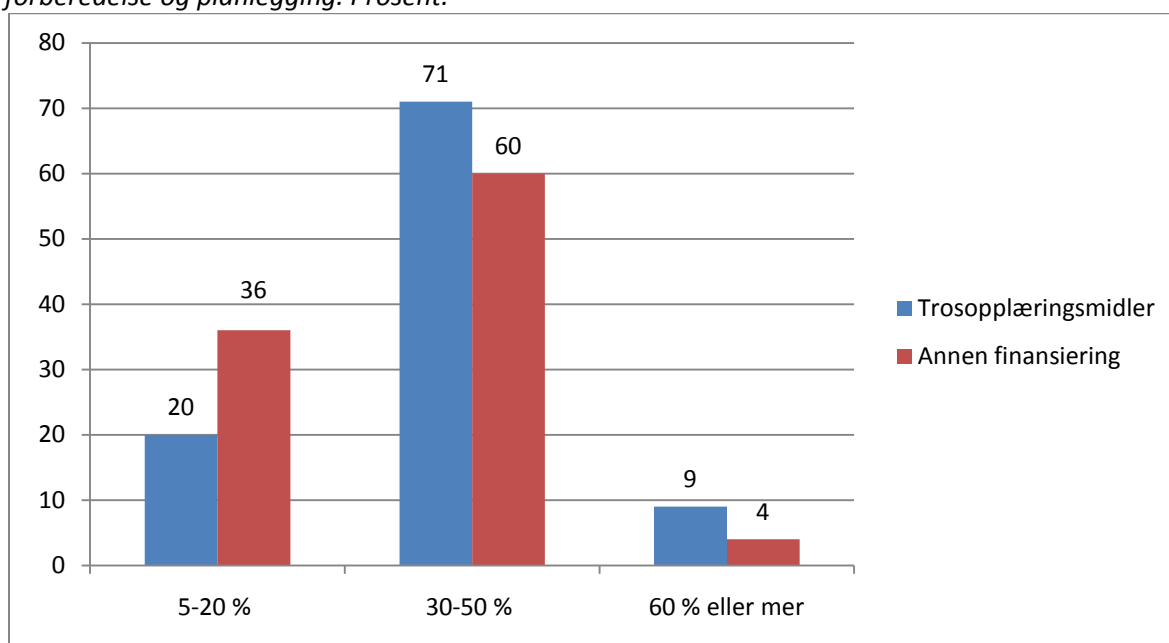
Undervisningsansatte som har en stillingsprosent på mellom 60 til 90 prosent bruker en større brøk av sin tidsramme på forberedelse og planlegging enn det de øvrige gjør. Riktignok er ikke forskjellene her store. Ni prosent blant den nevnte gruppen av respondenter oppgir at de bruker 60 prosent av sin tidsramme eller mer på forberedelse og planlegging. Dette gjelder for fem prosent blant de som jobber fulltid, og fire prosent blant de som innehar en stillingsprosent på 50 prosent eller lavere. Hele 70 prosent av de som har en stillingsprosent på mellom 60 til 90 prosent sier at forberedelse og planlegging opptar mellom 30 til 50 prosent av deres tidsramme. Derimot er det 63 prosent blant de med mindre stillingsbrøker og blant de med fulltidsstilling som bruker tilsvarende tid. Videre ser vi at respondentene med lavest stillingsprosent og respondentene med høyest stillingsprosent i større grad bruker opp til 20 prosent av sin tidsramme på forberedelse og planlegging enn de med en stillingsprosent mellom 60 til 90 prosent. Innenfor førstnevnte gruppe gjelder dette for 33 prosent og blant de som jobber fulltid er dette tilfelle for 32 prosent. 22 prosent blant de som innehar en stillingsprosent mellom 60 og 90 bruker tilsvarende tid.

Flesteparten blant undervisningsansatte med en stillingsprosent på 50 prosent eller lavere anvender 30 og 40 prosent av sin tidsramme på forberedelse og planlegging. Dette er tilfelle for 25 prosent innenfor denne gruppen. Blant de med en stillingsprosent på mellom 60 til 90 prosent ligger hovedvekten på 40 prosent av den totale tidsrammen. Dette gjelder for 35 prosent innenfor denne gruppen. Blant de fulltidsansatte er det derimot flest som bruker 30 prosent av sin tidsramme på

forberedelse og planlegging. Dette er tilfelle for 28 prosent blant disse. Hvis vi sammenligner de med fulltidsstilling og de som ikke har en fulltidsstilling (det vil si de som har en 90 prosentstilling eller lavere) finner vi at forberedelse og planlegging opptar mer tid innenfor den totale tidsrammen blant den sistnevnte gruppen. Det vil si at en større del av arbeidsdagene til de som ikke har en fulltidsstilling går til forberedelse og planlegging enn tilfellet er blant fulltidsansatte.

Figur 3 viser fordelingen på tidsbruk på forberedelse og planlegging når vi sammenligner ansatte finansiert av trosopplæringsmidler og ansatte finansiert av andre midler.

Figur 3. Andel innenfor finansieringskilde som bruker x prosent innenfor sin tidsramme på forberedelse og planlegging. Prosent.



n=45, 78

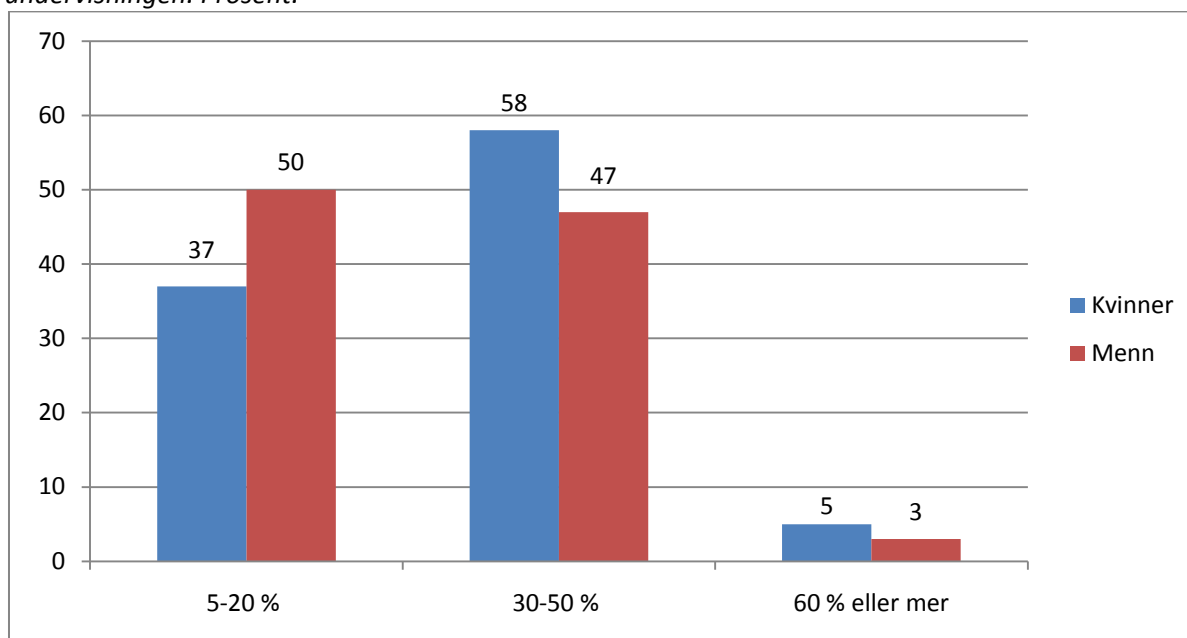
De som bruker mest av sin arbeidstid på forberedelse og planlegging er ansatte hvis lønn er finansiert av trosopplæringsmidler. Det er ni prosent innenfor denne gruppen som bruker 60 prosent eller mer av sin tid på å forberede seg og å planlegge, og hele 71 prosent innenfor denne gruppen bruker mellom 30 til 50 prosent av tiden. Det er kun fire prosent blant ansatte finansiert av andre midler som oppgir at 60 prosent av den totale tidsrammen eller mer går til forberedelse og planlegging. Blant disse er det 60 prosent som bruker mellom 30 til 50 prosent av tidsrammen på forberedelse og planlegging.

Flesteparten av de trosopplæringsansatte (40 prosent) bruker 40 prosent av tidsrammen til forberedelse og planlegging, mens hovedvekten av ansatte med annen type finansiering bruker 30 prosent av sin tidsramme på denne oppgaven. For sistnevnte gruppe gjelder dette for 31 prosent.

Gjennomføring av undervisning

Den andre oppgaven som flest oppgir som tidkrevende er gjennomføring av undervisning. Vi skal nå se nærmere på om det er noen forskjeller med henhold til denne arbeidsoppgaven når vi sammenligner kjønn, stillingsprosent og finansieringskilde. Figur 4 viser hvordan kvinnene og mennene fordeler seg med henhold til dette spørsmålet.

Figur 4. Andel innenfor kjønn som bruker x prosent innenfor sin tidsramme på gjennomføring av undervisningen. Prosent.



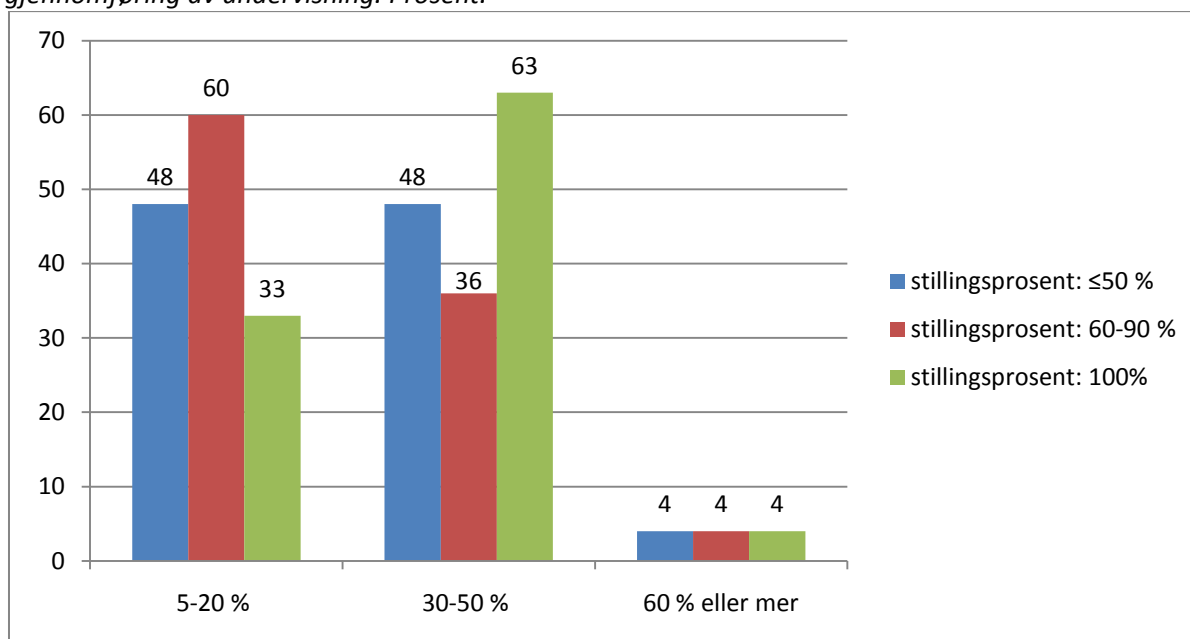
n= 89, 30

Kvinnene bruker i større grad mer tid av sin totale tidsramme på undervisning enn det mennene gjør. Riktignok er ikke forskjellene store, særskilt ikke vedrørende prosentandel hvis undervisning opptar 60 prosent av tidsrammen eller mer. Fem prosent av kvinnene oppgir denne tidsprosenten, mens det samme gjelder for tre prosent blant mennene. Forskjellene blir riktignok noe større når vi ser på de to øvrige prosentinndelingene. Mens 58 prosent av kvinnene sier at undervisning tar mellom 30 og 50 prosent av deres totale tidsramme, er dette gjeldende for 47 prosent av mennene. En større andel blant mennene bruker mindre tid innenfor den totale tidsrammen på undervisning. Halvparten av disse bruker fem til 20 prosent på gjennomføring av undervisning. Derimot oppgir 37 prosent av kvinnene at undervisning opptar mellom fem til 20 prosent.

Hovedvekten av kvinnene (34 prosent) bruker 30 prosent av tiden på undervisning. Broroparten av mennene (43 prosent) bruker derimot 20 prosent av sin totale tidsramme på denne oppgaven.

Figur 5 viser at fire prosent både blant undervisningsansatte i fulltidsstilling og de som har mindre stillingsbrøk bruker 60 prosent eller mer av deres tidsramme på undervisning.

Figur 5. Andel innenfor stillingsprosent som bruker x prosent innenfor sin tidsramme på gjennomføring av undervisning. Prosent.



n=23, 25, 73

Når vi ser nærmere på fordelingen vedrørende tidsbruk til undervisning, ser vi at 63 prosent av de som har en 100 prosent stilling oppgir at undervisning opptar mellom 30 til 50 prosent av deres totale tidsramme. Til gjengjeld er dette tilfelle for 48 prosent av de med en stillingsprosent på 60 til 90 prosent og for 36 prosent blant de som jobber 50 prosent eller mindre. Det er en statistisk signifikant forskjell mellom fulltidsansatte og ansatte i 60 til 90 prosentstilling.

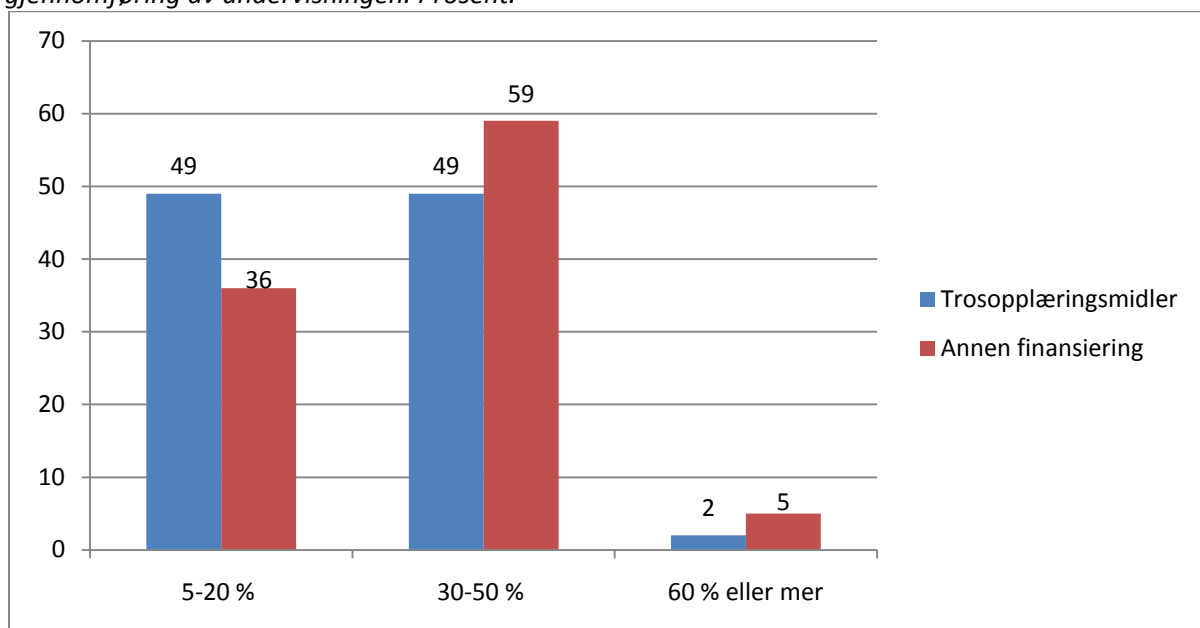
Vi finner at en større andel blant ansatte i 60 til 90 prosentstilling enn ansatte i øvrige stillingsprosenter, bruker mellom fem til 20 prosent av sin totale tidsramme til undervisning. 48 prosent av de med mindre stillingsbrøk (50 prosent eller mindre) oppgir det samme, mens dette er tilfelle for 33 prosent blant de med fulltidsstilling. Forskjellen mellom ansatte i 60 til 90 prosentstilling og ansatte i fulltidsstilling er her statistisk signifikant.

En mer nøyaktig måling viser at brorparten både blant de som innehar en 50-prosentstilling eller lavere og blant de som har en stillingsprosent på mellom 60 til 90 prosent bruker 20 prosent av

tidsrammen. For førstnevnte gruppe omhandler dette 35 prosent, mens dette er tilfelle for 36 prosent for sistnevnte. Når vi slår disse gruppene sammen, er det 35 prosent som oppgir at de bruker 20 prosent av sin tidsramme på undervisning. For flesteparten av de undervisningsansatte i fulltidsstilling brukes derimot 30 prosent av tidsrammen på denne oppgaven. Dette er tilfelle for 29 prosent blant disse.

Figur 6 viser hvordan ansatte med ulike finansieringskilder fordeler seg med henhold til dette spørsmålet.

Figur 6. Andel innenfor finansieringskilde som bruker x prosent innenfor sin tidsramme på gjennomføring av undervisningen. Prosent.



n= 43, 76

Det er liten forskjell mellom de to finansieringskildene når det kommer til bruk av 60 prosent eller mer av tidsrammen på gjennomføring av undervisning. 59 prosent av ansatte med annen finansiering oppgir at undervisning opptar mellom 30 til 50 prosent av tiden. Den samme tidsbruken er tilfelle for 49 prosent blant ansatte finansiert av trosopplæringsmidler.

Både brorparten av trosopplæringsfinansierte og de øvrige bruker 20 prosent av tidsrammen på gjennomføring av undervisningen. Dette er tilfelle for 35 prosent av trosopplæringsansatte og 29 prosent blant de med annen finansieringskilde.

Tidsbruk på de øvrige arbeidsoppgavene

Vi har også undersøkt nærmere hvordan fordelingene på de øvrige oppgavene er med henhold til kjønn, stillingsprosent og finansieringskilde. Her har vi kun fokusert på tid innenfor tidsrammen som størst andel innenfor hver enkelt undergruppe samler seg om. Disse oppgavene er gudstjenestegjennomføring, eksternt samarbeid og egen utvikling. Siden oppgaver betegnet som "annet" ikke er spesifisert nærmere, har vi valgt å ikke undersøke denne nærmere.

Tidligere i dette avsnittet så vi at hele 97 prosent av alle respondentene forteller at gudstjenestegjennomføring opptar mellom fem til 20 prosent av den totale tidsrammen. Både blant kvinnene og blant mennene finner vi at størst andel innenfor hver gruppe bruker ti prosent av sin tid på dette. Dette er tilfelle for 45 prosent av kvinnene og for 43 prosent av mennene. Kvinnene har i gjennomsnitt hovedansvar for i overkant av seks gudstjenester årlig, mens antallet for menn er i overkant av syv gudstjenester.

Det er også ti prosent av tidsrammen som brukes når vi sammenligner fulltidsansatte med de som innehar mindre stillingsbrøker. Rett under halvparten av de med fulltidsstilling oppgir at gudstjenestegjennomføring opptar ti prosent av deres tidsramme. Det samme gjelder for 41 prosent blant ansatte i en mindre stilling. Ansatte i heltidsstillinger har i gjennomsnitt hovedansvar for flere gudstjenester på årlig basis enn ansatte i mindre stillinger. Mens førstnevnte gruppe tar seg av i underkant av åtte gudstjenester i året, har ansatte i mindre stillinger hovedansvar for i underkant av fem gudstjenester.

Blant de trosopplæringsfinansierte er det 48 prosent som melder om at de bruker ti prosent av tiden på gudstjenester, mens 42 prosent blant ansatte lønnet med andre midler sier det samme. Gjennomsnittstallet for antall gudstjenester en har hovedansvar for på årlig basis er høyest blant de med annen finansieringskilde. Disse tar seg av mellom syv og åtte gudstjenester i året. Ansatte med trosopplæringsfinansierte har hovedansvar for i underkant av fem gudstjenester i året.

Når det kommer til tidsbruk på eksternt samarbeid, finner vi også her at 97 prosent av alle respondentene melder om at opp til 20 prosent av tidsrammen går til slikt arbeid. 42 prosent av kvinnene oppgir at ti prosent av deres totale tidsramme går til samarbeid med eksterne parter. En like stor prosentandel blant kvinnene bruker fem prosent. 44 prosent av mennene angir at ti prosent av deres totale tidsramme benyttes til arbeid med eksterne samarbeidspartnere. Når vi sammenligner ansatte i fulltidsstilling og ansatte i mindre stillingsbrøker finner vi derimot at førstnevnte gruppe i større grad bruker tid på eksternt samarbeid. 44 prosent av førstnevnte gruppe

bruker ti prosent av sin tidsramme, mens 55 prosent blant sistnevnte oppgir at fem prosent går til eksternt samarbeid. Ved en sammenligning av type finansieringskilde finner vi at både trosopplæringsansatte og de øvrige i størst grad oppgir at de bruker ti prosent av sin tid på eksternt samarbeid. Dette er tilfelle for 43 prosent av førstnevnte gruppe og 42 prosent av sistnevnte.

Minst tid innenfor de undervisningsansattes totale tidsramme ser ut til å være viet egen utvikling. Som nevnt tidligere i avsnittet sier nesten samtlige respondenter (99 prosent) at mellom fem til 20 prosent av deres tidsramme går til slike aktiviteter. Dessuten er det hele 14 personer som ikke har besvart tidsfordelingen i forhold til egen utvikling. Dette tilsvarer nærmere tolv prosent av utvalget. Som vi nevnte tidligere indikerer dette at disse bruker svært lite tid, om noe tid i det hele tatt, på oppgaver knyttet til egen utvikling. Hvis vi ser nærmere på hvordan kjønnene fordeler seg, finner vi at 65 prosent blant kvinnene bruker fem prosent på egen utvikling. 54 prosent av mennene sier det samme. Ti prosent av kvinnene, og ti prosent av mennene har ikke angitt prosent innenfor deres tidsramme når det kommer til egen utvikling. Muligens utfører ikke disse noen oppgaver eller aktiviteter som involverer egen utvikling. 64 prosent av de som er ansatt i fulltidsstilling oppgir fem prosent av sin tid er avsatt til egen utvikling. Det samme gjelder for 61 prosent blant de som har en mindre stillingsbrøk. Når det kommer til sammenligning av finansieringskilde, ser vi at 64 prosent både blant trosopplæringsfinansierte og blant de med annen finansieringskilde bruker fem prosent på egen utvikling.. Også her er det verdt å notere seg at 18 prosent blant de med trosopplæringsmidler som finansieringskilde ikke har besvart. Det vil si at tilsvarende åtte personer bruker ingen eller mindre enn fem prosent av sin tidsramme på aktiviteter som bidrar til egen utvikling.

Gradering av arbeidsoppgaver

Nå skal vi se nærmere på hvordan respondentene graderer tiden de benytter på følgende arbeidsoppgaver: administrasjon, stabsmøter, samarbeid med andre medarbeidere, plan- og utviklingsrettet arbeid, informasjonsarbeid/media, oppfølging og kontakt med barn og unge, oppfølging og kontakt med foreldre/foresatte, rapportering samt etterarbeid og evaluering. Respondentene ble bedt om å angi hvor mye tid på en skala fra 1 til 6, der 1 er "svært liten tid" og 6 er "svært mye tid", de bruker på de oppgitte oppgavene. Vi har her slått sammen "svært liten tid" og "liten tid", de to midtkategoriene merket "3" og "4" og "mye tid" sammen med "svært mye tid". Fordelingen er visualisert i tabell 8.

Tabell 8. Gradering av tid på diverse arbeidsoppgaver. Prosent.

	Svært mye tid/mye tid	Verken mye eller lite tid	Lite tid/svært lite tid	Total	Antall
Administrasjon	33	52	15	100	119
Stabsmøter	2	35	63	100	119
Samarbeid m/andre medarbeidere	14	68	18	100	118
Plan- og utviklingsrettet arbeid	15	57	28	100	118
Informasjon/media	1	31	69	101	118
Oppfølging og kontakt m/barn og unge	30	59	11	100	118
Oppfølging og kontakt m/foreldre/foresatte	7	46	47	100	119
Rapportering	3	25	73	101	118
Etterarbeid og evaluering	3	42	55	100	119

Størst prosentandel innenfor utvalget oppgir administrasjon som en tidkrevende oppgave. 33 prosent fremholder at de bruker svært mye eller mye tid på administrasjon. Oppfølging og kontakt med barn og unge er også en tidkrevende arbeidsoppgave blant flere. 30 prosent sier at de bruker mye eller svært mye tid på dette. Det er altså flere som opplever administrasjon som en tidkrevende oppgave enn de som synes at kontakt med barn og unge er en tidkrevende oppgave. Differansen her er riktignok liten.

Andre oppgaver som blir ansett som tidkrevende blant en noe mindre prosentandel, er plan- og utviklingsrettet arbeid (15 prosent) og samarbeid med andre medarbeidere (14 prosent). Derimot ser vi at desto større prosentandeler av utvalget er enige om at oppgaver som rapportering (73 prosent), informasjonsarbeid og media (69 prosent), stabsmøter (63 prosent) i tillegg til etterarbeid og evaluering (55 prosent) og oppfølging og kontakt med foreldre eller foresatte (47 prosent) tar svært lite eller lite tid. En plausibel årsak til at såpass mange av utvalget graderer at de oppgitte oppgavene tar verken lite eller mye tid kan være fordi det var oppgitt to mellomkategorier i spørreskjemaet. Dette kan være uheldig da det gjør det enklere å plassere seg i en midtposisjon.

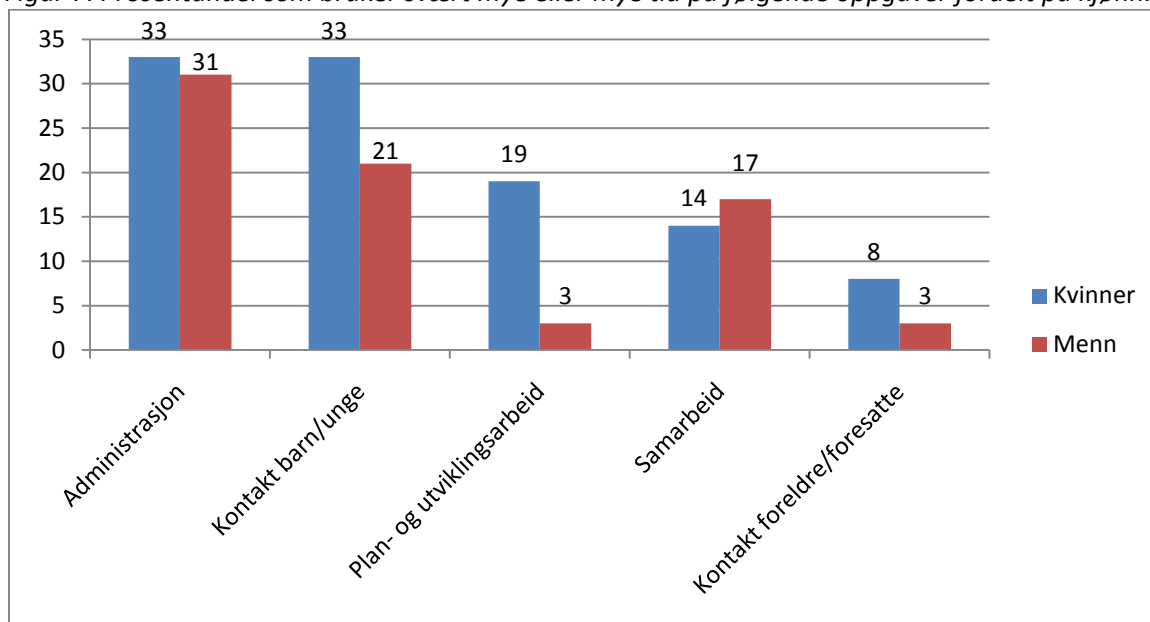
Det er altså administrasjon som flest undervisningsansatte opplever som mest tidkrevende blant de oppgitte arbeidsoppgavene. Dette er til dels mulig å sammenligne med menighetsprestens tidsbruk på sine arbeidsoppgaver. I del to av KIFO-undersøkelsen om rekruttering til

menighetsprestetjenesten i Den norske kirke (Gresaker 2009: 19), er det 41 prosent av prestene⁷ som oppgir administrasjon som mest tidkrevende blant en rekke angitte oppgaver. Dette er en noe høyere prosentandel enn det vi finner hos de undervisningsansatte i kirken. Når menighetsprestene blir bedt om å oppgi hvilke oppgaver de betrakter som de viktigste og de mest tilfredsstillende, er det derimot kun 22 prosent som sier seg enig at administrasjon er viktigst og 17 prosent karakteriserer administrasjon som en tilfredsstillende arbeidsoppgave. At administrasjon opptar en del tid, men samtidig ikke betraktes som en av de viktigste eller mest givende arbeidsoppgavene er riktignok ikke overraskende. Hvorvidt administrasjon er viktig eller tilfredsstillende er for øvrig ikke fokus i undersøkelsen om de undervisningsansatte i Den norske kirke.

De mest tidkrevende arbeidsoppgavene

Er det noen forskjell på kvinnene og mennene når det kommer til hvilke oppgaver de bruker mye tid på? Vi har valgt å se nærmere på dette ved å sammenligne kvinner og menns tidsbruk på de fem oppgavene som i størst grad opptar mye eller svært mye tid. Disse oppgavene er administrasjon, oppfølging og kontakt med barn og unge, plan- og utviklingsrettet arbeid, samarbeid med andre medarbeidere og oppfølging og kontakt med foreldre eller foresatte. Figur 7 viser fordelingen.

Figur 7. Prosentandel som bruker svært mye eller mye tid på følgende oppgaver fordelt på kjønn.



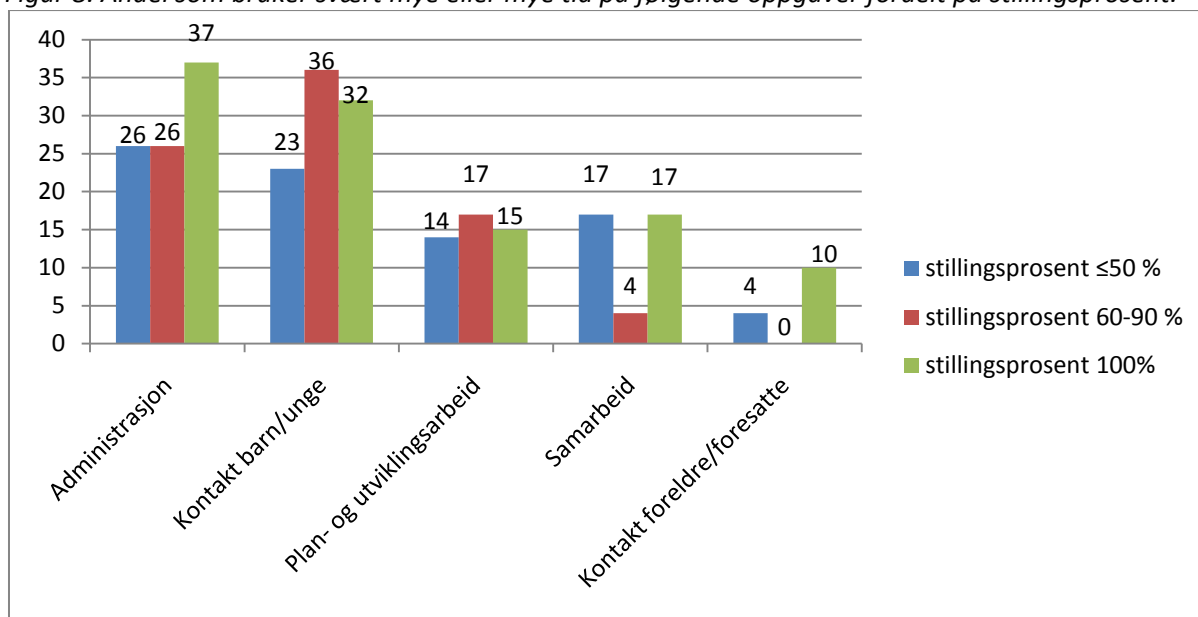
n= 89/90, 29

⁷ Denne undersøkelsen er gjort blant menighetsprester i seks bispedømmer.

Figur 7 viser at 33 prosent blant kvinnene bruker mye tid på administrasjon og på kontakt og oppfølging av barn og unge. Hovedvekten blant mennene oppgir også at de benytter mye tid på administrasjon (31 prosent), men en noe lavere prosentandel blant disse opplever at svært mye eller mye tid går til kontakt og oppfølging av barn og unge. Dette gjelder for 21 prosent blant mennene. En større prosentandel kvinner (19 prosent) enn menn (tre prosent) forteller at de bruker svært mye eller mye tid på plan- og utviklingsrettet arbeid. Denne forskjellen mellom kjønnene er statistisk signifikant og kan generaliseres til å gjelde for populasjonen. 17 prosent av mennene rapporterer at det går mye tid til kollegasamarbeid mens 14 prosent av kvinnene melder om det samme. Åtte prosent av kvinnene og tre prosent av mennene bruker mye eller svært mye tid på kontakt med voksne/foresatte

Hvordan er fordelingen av arbeidsoppgaver når vi sammenligner de som har fulltidsstilling mot dem som sitter i mindre stillingsbrøker? Dette er visualisert i figur 8.

Figur 8. Andel som bruker svært mye eller mye tid på følgende oppgaver fordelt på stillingsprosent.



n= 22/23, 23, 72/73

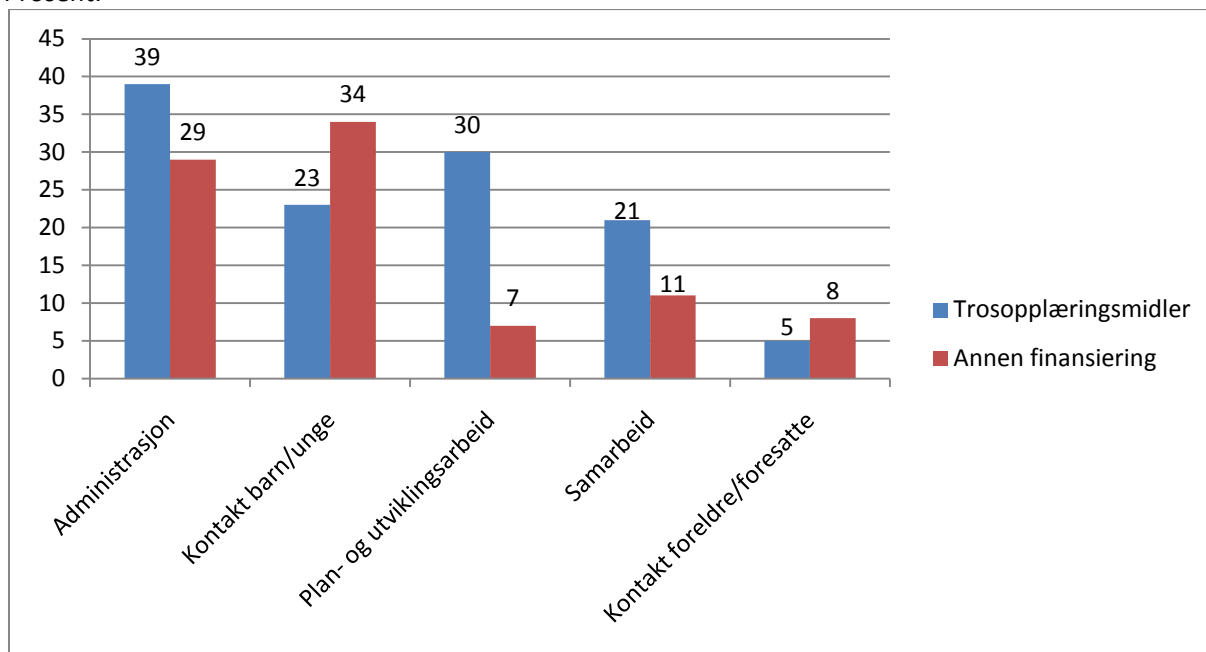
Blant de med fulltidsstilling er det hele 37 prosent som sier seg enig i at de bruker svært mye eller mye tid på administrasjon. Det samme gjelder derimot for 26 prosent blant undervisningsansatte i mindre stillingsbrøk. Når det kommer til kontakt og oppfølging av barn og unge endrer mønsteret seg noe. En større prosentandel (36 prosent) blant ansatte i 60 til 90 prosentstilling bruker mye tid på dette sammenlignet med det vi finner blant de to øvrige gruppene. Det er 32 prosent blant ansatte i en fulltidsstilling og 23 prosent blant de som har en 50 prosentstilling eller mindre. Hvis vi ser alle respondentene som *ikke* sitter i en fulltidsstilling under ett, er det 26 prosent av disse som mener

kontakt og oppfølging med barn og unge tar svært mye eller mye tid. Det er derimot en større prosentandel blant ansatte i 100 prosentstilling som mener at kontakt og oppfølging av foreldre eller foresatte tar mye tid. Dette gjelder for ti prosent innenfor denne gruppen, mens fire prosent blant undervisningsansatte med 50 prosentstilling eller mindre og ingen av de med 60- til 90-prosentstilling bruker svært mye eller mye tid på denne arbeidsoppgaven.

Det er små forskjeller med henhold til stillingsprosent og tidsbruk på plan- og utviklingsarbeid. Forskjellen mellom gruppene er derimot noe større vedrørende samarbeid med andre medarbeidere. Både blant ansatte i 50 prosent stilling eller lavere og ansatte i fulltidsstilling er det 17 prosent som opplever av dette er en tidkrevende oppgave. Kun fire prosent blant de i 60 til 90 prosentstilling opplever det samme. Forskjellen mellom sistnevnte gruppe og de som jobber fulltid er statistisk signifikant.⁸ En større prosentandel blant fulltidsansatte (ti prosent) enn blant de øvrige opplever at oppfølging og kontakt med foreldre/foresatte tar mye eller svært mye tid.

Figur 9 viser hvordan de ulike typene av finansieringskilde fordeler seg på de fem mest tidkrevende arbeidsoppgavene.

Figur 9. Andel som bruker svært mye eller mye tid på følgende oppgaver fordelt på finansieringskilde. Prosent.



n= 44, 74/75.

⁸ Årsaken til at forskjellen mellom ansatte i 50 prosentstilling eller lavere og ansatte i 60 til 90 prosentstilling ikke er statistisk signifikant beror på utvalgsstørrelsen. Det er 23 personer innenfor hver av disse gruppene.

39 prosent blant undervisningsansatte som er finansiert med trosopplæringsmidler sier at de bruker svært mye eller mye tid på administrasjon. Til forskjell er dette tilfelle for 29 prosent blant ansatte med annen type finansiering. Derimot bruker en mindre prosentandel blant trosopplæringsfinansierte (23 prosent) mye tid på oppfølging av og kontakt med barn og unge sammenlignet med de øvrige finansieringstypene (34 prosent). Den største forskjellen når vi sammenligner finansieringskilde finner vi vedrørende arbeidsoppgaven plan- og utviklingsrettet arbeid. 30 prosent blant de trosopplæringsfinansierte bruker mye av sin tid på denne typen arbeidsoppgave, mens derimot kun syv prosent av de øvrige sier det samme. Forskjellen mellom ansatte finansiert med trosopplæringsmidler og de øvrige er her statistisk signifikant.

Generelt sett er det verdt å notere seg at undervisningspersonell finansiert av trosopplæringsmidler i større grad ser ut til å bruke arbeidstiden sin på mer organisatoriske oppgaver/kontorarbeid enn det de øvrige respondentene gjør. I dette inngår de tidligere nevnte oppgavene administrasjon, plan- og utviklingsarbeid, i tillegg til rapportering samt etterarbeid og evaluering. Dette er ikke gjengitt i figur 9, men de to sistnevnte oppgavene opptar mye av arbeidstiden blant syv prosent av de trosopplæringsfinansierte. Mye tid til etterarbeid og evaluering er det derimot kun én prosent som melder om blant de med øvrige finansieringskilder. Ingen innenfor sistnevnte gruppe bruker mye tid på rapportering.

Tidsbruk i undervisningssituasjonen

Nå skal vi gå nærmere inn på tidsbruk i selve undervisningssituasjonen, både med henhold til undervisningsformen og oppgavene de undervisningsansatte utfører.

Tid på ulike opplæringsformer

Respondentene ble bedt om å gradere tidsbruken i timer per uke på følgende undervisningsoppgaver: individuelle samtaler, opplæring i mindre grupper (2-8 personer), opplæring i mellomstore grupper (8-30 personer), opplæring i store grupper (mer enn 30 personer) og miljøsamvær. Tabell 9 viser hvordan respondentene fordeler seg på dette spørsmålet. Vi har her valgt å slå sammen antall timer på følgende måte: 0 timer, 1-2 timer, 3-4 timer, 5 timer eller mer.

Tabell 9. Gradering av timer per uke brukt på følgende undervisningsform. Prosent.

	Individuelle samtaler	Opplæring i mindre grupper	Opplæring i mellomstore grupper	Opplæring i store grupper	Miljøsamvær
0 timer	29	18	3	30	11
1-2 timer	53	57	35	43	51
3-4 timer	15	19	40	20	27
5 timer eller mer	3	6	23	6	11
Total	100	100	101	99	100
Antall	113	108	118	113	116

Vi ser at opplæring i mellomstore grupper beslaglegger mest tid i selve undervisningssituasjonen. 23 prosent av utvalget sier at de bruker fem timer eller mer på dette i uken. Gjennomsnittlig tid på undervisning i mellomstor gruppe er i overkant av tre timer på ukebasis. Elleve prosent benytter tilsvarende tid på undervisningsformen miljøsamvær. Gjennomsnittstid i uken brukt på miljøsamvær er i overkant av to timer. Videre er det seks prosent som bruker fem timer eller mer i uken på opplæring i mindre grupper og opplæring i større grupper. Gjennomsnittstiden i uken både på opplæring i mindre grupper og opplæring i store grupper er et sted mellom én til to timer. Det er elleve personer som har unnlatt å krysse av for antall timer brukt på opplæring i mindre grupper. Dette indikerer at disse personene, tilsvarende ni prosent av utvalget, ikke anvender denne type opplæring. Minst tid på ukebasis går til individuelle samtaler. 53 prosent av de undervisningsansatte oppgir at de har individuelle samtaler én til to timer i uken. I gjennomsnitt går det litt over én time på ukebasis til slike samtaler. 30 prosent bruker ingen tid på opplæring i store grupper, og 29 prosent ingen tid på individuelle samtaler. Hvis vi summerer alle timene de undervisningsansatte bruker i gjennomsnitt på de ulike opplæringsformene, finner vi at antall timer brukt på undervisning i uken er ti timer. I avsnittet om tid brukt på undervisning innenfor respondentenes totale tidsramme (se tabell 7), så vi at hovedvekten bruker 20 prosent av tiden på undervisning.

En rapport om tidsbruk og organisering i grunnskolen (Johannesen et al. 2009: 24-25) viser at hovedvekten av type opplæringsform i klasserommet er undervisning for hele klassen/gruppen. Denne formen tar i gjennomsnitt 38 prosent av undervisningstiden. Gjennomsnittlig tid til gruppearbeid opptar nærmere 14 prosent av tiden. Videre vises det til at selvstendig arbeid uten lærerens veiledning opptar ni prosent av tiden, mens 33 prosent av tiden går til selvstendig arbeid med veiledning av læreren. En skal riktignok være forsiktig med å sammenligne disse tallene med

gjennomsnittstiden kirkelige undervisningsansatte bruker på de ulike opplæringsformene. For det første er kategoriene ulike. Dessuten er tidsbegrepene i de to undersøkelsene forskjellige. Men hvis vi ser klasseundervisning i sammenheng med undervisning i store grupper i kirkelig kontekst, ser vi at lærere i skolen bruker mer tid på dette enn det undervisningsansatte i kirken gjør. En mulig årsak til at opplæring i store grupper opptar såpass lite tid innenfor den kirkelige konteksten kan være at de undervisningsansatte deler opp store grupper og lar frivillige ta seg av den ene delen.

Er det noen forskjeller mellom kjønnene når det kommer til tidsbruk på undervisningsformen? Tabell 10 viser gjennomsnittstiden per uke fordelt på kjønn.

Tabell 10. Gjennomsnitt bruk av timer per uke fordelt på kjønn.

	Kvinner⁹	Menn¹⁰
Individuelle samtaler	1,3	1,4
Opplæring i mindre grupper	1,8	1,4
Opplæring i mellomstore grupper	3,3	3,3
Opplæring i store grupper	1,7	1,6
Miljøsamvær	2,3	1,9
Totalt antall gjennomsnittstimer i uken	10,4	9,6

I avsnittet om tid brukt på undervisning innenfor den totale tidsrammen så vi at for hovedvekten av kvinnene går 30 prosent av tiden på undervisning. For hovedvekten av mennene opptar undervisning 20 prosent av deres totale tidsramme. Tabell 10 viser at det er små forskjeller mellom kjønnene når det kommer til gjennomsnittstid fordelt på de ulike opplæringsformene. Både kvinnene og mennene bruker flest timer i uken på opplæring i mindre grupper, tilsvarende i overkant av tre timer. Vi ser riktignok at mens kvinnene melder om at de bruker i overkant av to timer på miljøsamvær, bruker mennene i underkant av to timer. Det er også en liten forskjell når det kommer til tidsbruk på opplæring i mindre grupper. Kvinnene rapporterer at det går i underkant av to timer på opplæring i mindre grupper, mens gjennomsnittstiden i mennenes tilfelle er bortimot halvannen time per uke.

⁹ Antall besvarte varierer her fra 81 til 90 personer. Gjennomsnitt er på 85,8.

¹⁰ Antall besvarte varierer her fra 27-29 personer. Gjennomsnitt er på 27,8.

Når vi summerer opp antall timer som det i gjennomsnitt går til de ulike opplæringsformene, ser vi at kvinnene jobber bortimot én time mer i uken med undervisning enn det mennene gjør.

Tabell 11 viser til gjennomsnittstiden per uke brukt på ulike opplæringsformer fordelt på stillingsprosent.

Tabell 11. Gjennomsnitt bruk av timer per uke fordelt på stillingsprosent.

	≤50 % ¹¹	60-90 % ¹²	100 % ¹³
Individuelle samtaler	1	0,9	1,5
Opplæring i mindre grupper	1,7	1,6	1,7
Opplæring i mellomstore grupper	3	2,9	3,6
Opplæring i store grupper	1,7	0,9	1,9
Miljøsamvær	1,8	2,3	2,4
Totalt antall gjennomsnittstimer i uken	9,2	8,6	11,1

Hvis vi husker tilbake til avsnittet om de undervisningsansattes fordeling av arbeidsoppgaver innenfor deres totale tidsramme (figur 5), observerte vi at hovedvekten av de fulltidsansatte bruker 30 prosent av sin tidsramme på undervisning. Blant ansatte i mindre stillingsbrøker fant vi at hovedvekten bruker 20 prosent av sin tidsramme. Tabell 11 understreker dette bildet. Den totale gjennomsnittstiden for fulltidsansatte er elleve timer i uken. Ansatte i 50 prosentstilling eller lavere har i overkant av ni timer undervisning, og ansatte i 60 til 90 prosentstilling har åtte og en halv time undervisning i uken. Ut fra tabell 11 ser det ut til at undervisning opptar en stor del av den totale tiden ansatte i halv stilling eller mindre har til rådighet i sin stilling. Denne tolkningen viser til at det er noen diskrepanser mellom fremstillingene i figur 5 og tabell 11.

De fulltidsansatte bruker mer tid på opplæring i mellomstore grupper på ukebasis enn det de øvrige ansatte gjør. For førstnevnte gruppe er gjennomsnittstiden tre og en halv time per uke. Ansatte i lavere stillingsprosent bruker tre timer på denne opplæringsformen. Når det kommer til

¹¹ Antall besvarte varierer her fra 21-23 personer. Gjennomsnitt er på 21,4.

¹² Antall besvarte varierer her fra 20-23 personer. Gjennomsnitt er på 21,8.

¹³ Antall besvarte varierer her fra 69-72 personer. Gjennomsnitt er på 70,4.

miljøsamvær er dette en opplæringsform i mindre grad anvendt blant ansatte i minst stillingsbrøker enn blant de øvrige. Disse bruker i underkant av to timer på miljøsamvær, mens gjennomsnittstiden for ansatte med større stillingsbrøker er i overkant av to timer i uken. Ansatte i mindre stillinger (50 prosentstilling eller mindre) og de som jobber 100 prosent bruker i underkant av to timer i uken på opplæring i store grupper. Gjennomsnittstiden for ansatte i 60 til 90 prosentstilling er i underkant av én time. Det er så å si ingen forskjell når det kommer til gjennomsnittstid på opplæring i mindre grupper. Tiden som brukes på denne formen på ukebasis er mellom én til to timer i uken. De fulltidsansatte bruker noe mer tid på individuelle samtaler enn de øvrige. Førstnevnte bruker i gjennomsnitt halvannen time i uken mens sistnevnte bruker omtrent én time i uken på denne opplæringsformen.

Videre skal vi se nærmere på gjennomsnittstid i uken brukt på de ulike opplæringsformene fordelt på finansieringskilde. Dette vises i tabell 12.

Tabell 12. Gjennomsnitt bruk av timer per uke fordelt på finansieringskilde.

	Trosopp- læringsmidler¹⁴	Annen finansiering¹⁵
Individuelle samtaler	1,1	1,4
Opplæring i mindre grupper	1,9	1,5
Opplæring i mellomstore grupper	2,7	3,7
Opplæring i store grupper	1,5	1,8
Miljøsamvær	2,3	2,2
Total antall gjennomsnittstimer i uken	9,5	10,6

Tidligere har vi sett at brorparten av både trosopplæringsfinansierte og de med annen finansiering bruker 20 prosent av sin totale tidsramme på undervisning (se figur 6). Tabell 12 viser at undervisningsansatte med annen finansiering bruker i gjennomsnitt én time mer i uken på undervisning enn det ansatte finansiert av trosopplæringsmidler bruker. Timetallet for førstnevnte er ti og en halv time mens det for sistnevnte gruppe er ni og en halv time. Den største forskjellen

¹⁴ Antall besvarte varierer her fra 42-44 personer. Gjennomsnitt er på 43.

¹⁵ Antall besvarte varierer her fra 66-74 personer. Gjennomsnitt er på 70,6.

mellom de to typene finansieringskilde er med henhold til tidsbruk på opplæring i mellomstore grupper. I gjennomsnitt bruker undervisningsansatte med annen finansiering i underkant av fire timer i uken på opplæring i mellomstore grupper. I underkant av tre timer i uken er gjennomsnittstiden på denne opplæringsformen blant ansatte finansiert av trosopplæringsmidler. Når det kommer til miljøsamvær er gjennomsnittstiden i overkant av to timer på ukebasis både blant trosopplæringsfinansierte og annen type finansierte. Mens ansatte finansiert av trosopplæringsmidler i noen grad bruker mer tid på opplæring i mellomstore grupper, er gjennomsnittstiden brukt på opplæring i store grupper og individuelle samtaler noe høyere blant de øvrige.

Tidsbruk på oppgaver i undervisningssituasjonen

Men hvilke oppgaver i selve undervisningssituasjonen bruker de undervisningsansatte mye tid på, og hvilke oppgaver bruker de mindre tid på? Oppgavene respondentene her skulle angi tidsfordelingen mellom er følgende: formidling av kirkens trosinnhold, holde ro og orden (inkludert konfliktløsning), tilrettelegge undervisningsutstyr, tilrettelegge for barn og unge med spesielle behov, administrasjon og rapportering (for eksempel registrering av frammøtte) og matsservering. Fordelingen på disse arbeidsoppgavene er visualisert i tabell 13.

Tabell 13. Gradering av tidsbruk på følgende oppgaver i undervisningssituasjonen. Prosent.

	Formidling av kirkens trosinnhold	Holde ro og orden	Tilrettelegge undervisningsutstyr	Tilrettelegge for barn og unge m/spesielle behov	Administrasjon og rapportering	Matsservering
5-20 %	8	91	91	96	91	88
30-50 %	42	9	9	4	9	10
60 %<	50	0	1	0	0	2
Totalt	100	100	101	100	100	100
Antall	119	117	118	115	119	111

Det er liten tvil om at det er formidling av kirkens trosinnhold som opptar mest tid i undervisningssituasjonen. Halvparten av de undervisningsansatte rapporterer at denne oppgaven tar 60 prosent eller mer av undervisningstiden, og 42 prosent formidler trosinnhold i mellom 30 til 50 prosent av tiden. I gjennomsnitt bruker respondentene litt over 50 prosent av undervisningstiden på trosformidling. De øvrige oppgavene opptar en langt mindre prosentdel av undervisningssituasjonen.

Riktignok er det to prosent som sier at de bruker 60 prosent eller mer av tiden på matsservering, og én prosent oppgir at tilrettelegging for undervisningsutstyr tar 60 prosent eller mer av tiden i undervisningssituasjonen. Men dette utgjør svært få personer.

Det er liten forskjell på tidsbruken på oppgavene bortsett fra formidling av kirkens trosinnhold. Både det å holde ro og orden - da inkludert konfliktløsning, tilrettelegging for undervisningsutstyr samt administrasjon og rapportering opptar for ni prosent av utvalget mellom 30 til 50 prosent av tiden i undervisningssituasjonen. For ti prosent av utvalget utgjør servering av mat samme tidsspenn. Minst tid brukes på å tilrettelegge for barn og unge med spesielle behov. Hele 96 prosent forteller at denne oppgaven tar mellom fem til 20 prosent av selve undervisningssituasjonen. Det er også verdt å merke seg at åtte personer har unnlatt å svare på hvor mye tid matsservering opptar innenfor tidsrammen av undervisningen. Vi kan derfor anta, som nevnt tidligere i denne rapporten, at bortimot syv prosent av utvalget bruker mindre enn fem prosent eller ingen tid i det hele tatt på denne oppgaven.

Hvis vi ser nærmere på gjennomsnittskår på disse oppgavene, finner vi at respondentene bruker i gjennomsnitt i overkant av ti prosent av tiden på matsservering. Tilrettelegging av undervisningsutstyr tar i gjennomsnitt litt over ti prosent av undervisningssituasjonen. Både administrasjon samt rapportering og å holde ro og orden tar i gjennomsnitt i underkant av ti prosent av tiden. I gjennomsnitt bruker respondentene i overkant av fem prosent av tiden i undervisningssituasjonen på å tilrettelegge for barn og unge med spesielle behov.

Den tidligere nevnte rapporten om tidsbruk og organisering i grunnskolen (Johannesen et al. 2009: 14), viser at lærere bruker i gjennomsnitt omtrent 50 minutter av én skoledag på ikke-faglige aktiviteter. Ikke-faglige aktiviteter er her spesifisert som å holde ro og orden, konfliktløsning og matpauser. Mer spesifikt går i gjennomsnitt 19 minutter av tiden til å holde ro og orden. Hvis vi ser tiden som går til å holde ro og orden og tiden som går til konfliktløsning under ett, tilsvarer dette 30 minutter av skoledagen. Hvis vi tar utgangspunkt i at en skoledag varer i 7,5 timer¹⁶ tilsier dette at lærerne i grunnskolen i gjennomsnitt bruker syv prosent av dagen på disse aktivitetene. Gjennomsnittstiden brukt på det å holde ro og orden blant de undervisningsansatte i kirken er, som nevnt, i underkant av ti prosent av undervisningstiden.

Hvordan fortøner dette bildet seg når vi sammenligner kjønn, stillingsprosent og finansieringskilde? Vi har valgt å sammenligne nevnte bakgrunnsvariabler med henhold til tidsbruk på de oppgitte

¹⁶ Dette tallet er riktignok høyst usikkert.

oppgavene i undervisningssituasjonen ved å se på gjennomsnittsskår i hver enkelt undergruppe. Hvis vi først tar for oss kjønn, finner vi at kvinnene i gjennomsnitt bruker i underkant av halve tiden på trosformidling. I gjennomsnitt bruker mennene i underkant av 60 prosent av tiden på dette. Forskjellene mellom kjønnene er mindre når det kommer til tidsbruk på servering av mat. Både kvinnene og mennene bruker i gjennomsnitt i overkant av ti prosent av tiden i selve undervisningssituasjonen på dette. Mindre forskjeller finner vi også når vi ser på oppgavene tilrettelegging for undervisningsutstyr og tilrettelegging for barn og unge med spesielle behov. Gjennomsnittstiden for førstnevnte oppgave ligger på litt over ti prosent av tiden for både menn og kvinner. For sistnevnte oppgave er gjennomsnittet for kvinnene bortimot syv prosent av tiden og det samme gjelder for mennene. Mens kvinnene i gjennomsnitt bruker i underkant av ti prosent på administrasjon og rapportering i undervisningssituasjonen, er gjennomsnittet for menn i overkant av ti prosent av tiden. Kvinnene bruker noe mer tid enn mennene på å holde ro og orden i selve undervisningssituasjonen. Gjennomsnittstiden for førstnevnte gruppe er i underkant av ti prosent av tiden. Mennene bruker i gjennomsnitt i overkant av fem prosent av tiden på å holde ro og orden.

Det er enda mindre forskjeller mellom tiden brukt på de oppgitte oppgavene i selve undervisningssituasjonen når vi sammenligner gjennomsnittsskår for ansatte i fulltidsstilling og ansatte i lavere stillingsprosenter. Både fulltidsansatte og de øvrige bruker i gjennomsnitt i overkant av 50 prosent av tiden på formidling av kirkens trosinnhold i undervisningssituasjonen. Når det kommer til matsservering finner vi at gjennomsnittstid for begge grupper er i overkant av ti prosent av undervisningstiden. Bortimot samme prosentandel på tidsbruk går til tilrettelegging av undervisningsutstyr. Både fulltidsansatte og øvrige ansatte bruker i gjennomsnitt i overkant av ti prosent av tiden på dette. Gjennomsnittstiden brukt på administrasjon og rapportering samt å holde ro og orden er for begge grupper i underkant av ti prosent av undervisningstiden. Minst tid går som nevnt til å tilrettelegge for barn og unge med spesielle behov. Også her er forskjellene på tidsbruk mellom fulltidsansatte og ansatte i mindre stillingsbrøker minimale. Her ligger gjennomsnittstiden på bortimot syv prosent av tiden innenfor rammen av undervisningssituasjonen.

Ved sammenligning mellom de som er finansiert av trosopplæringsmidler og ansatte med annen finansiering er det noen forskjeller vedrørende enkelte oppgaver. Gjennomsnittstiden brukt på formidling av kirkens trosinnhold er noe høyere blant de med annen finansieringskilde enn blant trosopplæringsfinansierte. Førstnevnte gruppe bruker et sted mellom 50 og 60 prosent av undervisningstiden på dette. De trosopplæringsfinansierte bruker mellom 40 og 50 prosent av tiden på trosformidling. Sistnevnte gruppe bruker derimot noe mer tid enn de øvrige på servering av mat (cirka 15 prosent mot i underkant av ti prosent av undervisningstiden). Vi finner også at de

trosopplæringsfinansierte i gjennomsnitt bruker mer tid på tilrettelegging for undervisningsutstyr og på administrasjon og rapportering. Gjennomsnittstiden på førstnevnte oppgave er bortimot 15 prosent av undervisningstiden, mot i underkant av ti prosent blant de øvrige. Mens trosopplæringsansatte i gjennomsnitt bruker ti prosent av undervisningstiden på administrasjon og rapportering, bruker ansatte med annen finansiering i underkant av ti prosent. Når det kommer til tidsbruk med henhold til å holde ro og orden i undervisningssituasjonen er det så å si ingen forskjeller. Både blant trosopplæringsfinansierte og de øvrige er gjennomsnittstiden i underkant av ti prosent. Tilnærmet ingen forskjeller er det også med henhold til tidsbruken på å tilrettelegge for barn og unge med spesielle behov. I gjennomsnitt bruker begge gruppene et sted mellom fem og ti prosent av undervisningstiden på dette.

Tidsbruk på eksterne samarbeidspartnere

Hvilke samarbeidspartnere bruker de undervisningsansatte mest tid på? Foreslåtte samarbeidspartnere respondentene ble bedt om å angi tidsfordelingen mellom er: samarbeid med skolen, samarbeid med organisasjoner i lokalsamfunnet, samarbeid med andre menigheter i tillegg til samarbeid på prostiplan. Fordelingen ser vi i tabell 14.

Tabell 14. Fordeling av tidsbruk på samarbeid med eksterne samarbeidspartnere. Prosent.

	Skolen	Lokale organisasjoner	Andre menigheter	På prostiplan
5-20 %	63	86	71	88
30-50 %	26	14	22	7
60 %<	11	1	7	5
Totalt	100	101	100	100
Antall	111	110	112	112

Når vi sammenligner tidsbruken fordelt på de ulike samarbeidspartnere, ser vi at det er samarbeid med skolen som opptar mest tid. Elleve prosent blant de undervisningsansatte bruker 60 prosent eller mer av tiden på skolesamarbeid. Like mye tid er avsatt av syv prosent til samarbeid med andre menigheter. Gjennomsnittstiden brukt på samarbeid med skolen og med andre menigheter er i underkant av 20 prosent av tiden. Fem prosent oppgir at samarbeid på prostiplan utgjør 60 prosent eller mer av den totale tiden brukt på samarbeidsarbeid. Minst tid satt av til samarbeid med eksterne partnere er samarbeid på prostiplan. 88 prosent av respondentene bruker mellom fem til 20 prosent

av tiden på slik samarbeid. I gjennomsnitt bruker de undervisningsansatte i overkant av ti prosent av tiden på samarbeid på prostiplan. Men også samarbeid med organisasjoner i lokalsamfunnet opptar lite tid sammenlignet med tiden brukt på øvrige samarbeidspartnere. 86 prosent rapporterer at dette opptar mellom fem og 20 prosent av tiden. Gjennomsnittstiden på sistnevnte tilsvarer ti prosent av tiden.

I tråd med disse tallene, fremkommer det også i rapporten om loggføringsverktøy for kompetansekartlegger (Lerheim 2011) at det særskilt er samarbeid med skolen som opptar størstedelen av tiden brukt på samarbeid med eksterne partnere. Konkrete eksempler på hva denne kontakten kan innebære er i forbindelse med bibelutdeling til skoleklasser og kursinvitasjon til skoler.

Vi har også her valgt å sammenligne gjennomsnittstid for kjønn, stillingsprosent og finansieringskilde. Hvis vi først ser nærmere på kjønn, ser vi at det er liten forskjell mellom kvinnene og mennene med henhold til tidsbruken som går til samarbeid med skolen. I gjennomsnitt bruker både kvinner og menn i underkant av 20 prosent av tiden på skolesamarbeid. Det samme er tilfelle for samarbeid med andre menigheter. Både menn og kvinner bruker i gjennomsnitt ti prosent av tiden på samarbeid på prostiplan. Når det kommer til samarbeid med organisasjoner i lokalsamfunnet, avsetter kvinnene i gjennomsnitt i overkant av ti prosent av tiden til dette, mens mennene bruker i underkant av ti prosent av tiden på slikt samarbeid. I gjennomsnitt bruker både kvinnene og mennene i overkant av ti prosent på samarbeid på prostiplan.

Respondentene som har en 50 prosentstilling eller lavere bruker i noe større grad tid på samarbeid med skolen enn de øvrige. Gjennomsnittstiden for førstnevnte gruppe er i overkant av 20 prosent av tiden på slikt samarbeid. For de to øvrige stillingsprosentgruppene brukes det i underkant av 20 prosent av tiden på denne samarbeidspartneren. Gjennomsnittstiden brukt på samarbeid med andre menigheter er noenlunde lik for de som jobber deltid og de som jobber fulltid. Tidsanslaget her er omtrent 15 prosent av den totale tiden brukt på samarbeid. Både ansatte i 60 til 90 prosentstillinger og ansatte i 100 prosentstillinger bruker i gjennomsnitt i overkant av ti prosent av tiden på samarbeid med lokale organisasjoner og samarbeid på prostiplan. Gjennomsnittstiden for ansatte i 50 prosentstilling eller lavere er i underkant av ti prosent av tiden. Når vi slår sammen de to gruppene av deltidsansatte og sammenligner med fulltidsansatte, er det ingen nevneverdige endringer.

Det er derimot noen interessante forskjeller når vi sammenligner gjennomsnittstid for de ulike finansieringskildene fordelt på diverse samarbeidspartnere. I gjennomsnitt bruker trosopplæringsfinansierte respondenter i underkant av ti prosent av tiden på skolesamarbeid. For de

Øvrige finansieringstypene går det i gjennomsnitt derimot bortimot 25 prosent av tiden på dette. Mens ansatte med annen type finansiering i gjennomsnitt bruker i underkant av 20 prosent av tiden på samarbeid med andre menigheter, bruker trosopplæringsfinansierte bortimot 15 prosent av tiden til dette. I gjennomsnitt bruker undervisningsansatte finansiert med trosopplæringsmidler mest tid på samarbeid på prostiplan. Dette opptar bortimot 15 prosent av tiden. For de øvrige er gjennomsnittstiden på denne samarbeidspartneren i underkant av ti prosent. I gjennomsnitt bruker trosopplæringsfinansierte i overkant av ti prosent på samarbeid med organisasjoner i lokalsamfunnet. Gjennomsnittstiden på denne samarbeidspartneren er for annen type finansieringskilde i underkant av ti prosent.

Tidsbruk på egen utvikling

I avsnittet om arbeidsfordeling fant vi at 99 prosent av utvalget bruker mellom fem og 20 prosent innenfor den totale tidsrammen på oppgaver knyttet til egen utvikling. Hvordan er fordelingen mellom ulike arbeidsformer for egen utvikling innenfor den tiden de ansatte arbeider med dette? Hvordan respondentene fordeler sin tid mellom faglig forberedelse, fagutvikling, faglig fellesskap, arbeidsveiledning og åndelig veiledning eller retreat er visualisert i tabell 15.

Tabell 15. Gradering av tidsbruk på egen utvikling. Prosent.

	Faglig forberedelse	Fag-utvikling	Faglig fellesskap	Arbeids-veiledning	Åndelig veiledning/retreat
5-20 %	48	77	77	91	98
30-50 %	46	20	22	8	1
60 %<	6	3	1	1	1
Totalt	100	100	101	100	100
Antall	117	110	110	87	89

Av de oppgavene som involverer egen utvikling, er det faglig forberedelse som flest bruker tid på. Seks prosent bruker hele 60 prosent eller mer på å forberede seg faglig. Hvis vi ser på andel respondenter som bruker mellom 30 til 50 prosent av tiden og andel respondenter som bruker 60 prosent eller mer av tiden på faglig forberedelse tilsvarer andelen over halvparten (52 prosent) av utvalget. Gjennomsnittstiden på denne typen egen utviklingsoppgave er omtrent 25 prosent av den

totale tiden brukt på egen utvikling. Det er riktignok ikke overraskende at faglig forberedelse tar mest tid. Dette er nok relativt vanlig innenfor stillinger som involverer undervisningsarbeid.

Tre prosent av utvalget oppgir at fagutvikling opptar 60 prosent av tiden eller mer. I gjennomsnitt brukes det i overkant av ti prosent av egenutviklingstiden på dette. For lærere i grunnskolen er det hele 72 prosent som opplever at det brukes for lite tid på kompetanseutvikling og det som kalles faglig ajourføring (Johannesen et al. 2009: 42). Nå vet vi ikke hvordan respondentene i denne undersøkelsen stiller seg i forhold til tiden de har til rådighet på faglig utvikling, så sammenligningsgrunnlaget i dette tilfellet er begrenset.

Minst tid blant de angitte oppgaver knyttet til egen utvikling går til åndelig veiledning/retreat og arbeidsveiledning. 98 prosent bruker mellom fem til 20 prosent av tidsrammen til egen utvikling på førstnevnte, mens 91 prosent oppgir det samme for sistnevnte. Det bør riktignok presiseres at spørreskjemaet ikke spesifiserte hva som menes med arbeidsveiledning. Med andre ord kan respondentene ha tillagt arbeidsveiledning ulike betydninger. For øvrig er det kun kateketer som har krav arbeidsveiledning, og derfor gir det også lite mening i å skulle vurdere hvorvidt tiden som går til denne aktiviteten er mye eller lite.

Når det kommer til spørsmålet om tidsbruk på egen utvikling ser vi at en rekke personer ikke har besvart. Dette gjelder især for arbeidsveiledning og åndelig veiledning/retreat. I prosent tilsvarende antall respondenter som ikke har krysset av for arbeidsveiledning 27 prosent av utvalget, mens prosentandelen for åndelig veiledning/retreat er 25. Med andre ord kan vi anta at disse personene bruker mindre enn fem prosent av tid satt av til egen utvikling, eller ingen tid, på arbeidsveiledning og åndelig veiledning/retreat. Gjennomsnittstiden brukt på disse egen utviklingsaktivitetene er i overkant av fem prosent av tiden. Når det kommer til faglig fellesskap finner vi en gjennomsnittstid på nesten 15 prosent av tiden.

Gjennomsnittlig tid på egenutvikling: kjønn, stillingsprosent og finansieringskilde

I tilknytning til tidsbruk på egen utvikling er det så å si ingen forskjeller mellom kjønnene når det kommer til gjennomsnittstid. Både kvinner og menn bruker i gjennomsnitt mellom 20 og 30 prosent av tiden på faglig forberedelse. Videre bruker i gjennomsnitt begge kjønnene i overkant av 20 prosent av tiden til fagutvikling. Når det kommer til faglig fellesskap er gjennomsnittstidsbruken en anelse høyere blant mennene enn den er blant kvinnene. Blant førstnevnte gruppe går i underkant av 20 prosent av tiden til dette. I gjennomsnitt bruker kvinnene i overkant av ti prosent av tiden på

faglig fellesskap. Arbeidsveiledning og åndelig veiledning/retreat opptar i gjennomsnitt litt over fem prosent av tiden, både blant kvinnene og blant mennene.

Det er liten forskjell mellom de som jobber fulltid og de som jobber deltid når vi ser på gjennomsnittstid brukt på faglig forberedelse. Ansatte i 60 til 90 prosentstillinger bruker riktignok noe mer tid på dette enn de øvrige. For førstnevnte går i underkant av 30 prosent av tiden på dette. De andre gruppene bruker i gjennomsnitt omtrent 25 prosent av tiden på faglig forberedelse. I gjennomsnitt bruker ansatte i lavere stillingsprosenter i overkant av ti prosent på fagutvikling, mens fulltidsansatte bruker nærmere 15 prosent av tiden på dette. Derimot bruker førstnevnte gruppe noe mer tid på faglige fellesskap. I gjennomsnitt går i underkant av 20 prosent på dette. De øvrige har en gjennomsnittstid i overkant av ti prosent brukt på faglige fellesskap. Det er små forskjeller når det kommer til arbeidsveiledning. Ansatte med lavest stillingsprosent og ansatte i fulltidsstilling bruker i gjennomsnitt omtrent syv prosent av tiden på dette. For ansatte i 60 til 90 prosentstilling går det i overkant av fem prosent av tiden til arbeidsveiledning. Denne gruppen bruker derimot noe mer tid på åndelig veiledning/retreat. Gjennomsnittstiden er her omtrent syv prosent. For de øvrige brukes det i gjennomsnitt fem prosent av tiden til egen utvikling på dette. Hvis vi ser ansatte i mindre stillinger under ett endrer ikke dette bildet seg noe nevneverdig.

Ansatte finansiert med trosopplæringsmidler bruker i gjennomsnitt noe mer tid på faglig forberedelse enn de øvrige. Førstnevnte bruker i underkant av 30 prosent av tiden på dette. For de andre er gjennomsnittstiden et sted midt mellom 20 og 30 prosent. Det er så å si ingen forskjell når det kommer til tidsbruk på fagutvikling. For begge finansieringstypene går det i gjennomsnitt i underkant av 15 prosent på fagutvikling innenfor tiden satt av til egen utviklingsarbeid. Gjennomsnittstiden på tiden til faglige fellesskap er bortimot 15 prosent av tiden, både blant trosopplæringsfinansierte og blant ansatte med annen type finansiering. Omtrent syv prosent av tiden satt av til egen utvikling er gjennomsnittstiden på arbeidsveiledning blant både trosopplæringsfinansierte og ansatte med annen type finansiering. Det er heller ingen forskjeller vedrørende gjennomsnittstid på åndelig veiledning/retreat. Fem prosent av tiden opptar denne aktiviteten.

Oppsummering tidsbruk

De undervisningsansatte bruker mest tid på forberedelse og planlegging. 70 prosent av respondentene oppgir at dette opptar 30 prosent eller mer av deres totale tidsramme. En større prosentandel blant kvinnene bruker tid på forberedelse og planlegging. Vi finner også at ansatte i

deltidsstillinger bruker mer tid på å forberede seg og på planlegging enn det fulltidsansatte gjør. En sammenligning mellom de ulike typene for finansieringskilde viser at ansatte finansiert med trosopplæringsmidler i større grad bruker tid på forberedelse og planlegging.

Etter forberedelse og planlegging er det gjennomføring av undervisning som tar mest tid for de undervisningsansatte i kirken. 60 prosent av respondentene bruker 30 prosent eller mer av sin totale tidsramme på gjennomføring av undervisning. Også i forbindelse med undervisning bruker kvinnene mer tid enn mennene. Ansatte i fulltidsstilling bruker mer tid av sin totale tidsramme enn ansatte i øvrige stillingsprosenter på undervisning. Forskjellen mellom ansatte med annen type finansiering og trosopplæringsfinansierte er liten når det kommer til tidsbruk på undervisning. Riktignok bruker en noe større andel av førstnevnte gruppe mer tid.

Hovedvekten av respondentene rangerer administrasjon samt oppfølging og kontakt med barn og unge som de mest tidkrevende oppgavene. Dette er tilfelle for 33 prosent angående førstnevnte oppgave, og 30 prosent vedrørende sistnevnte oppgave. Kvinnene bruker i større grad tid på administrasjon og oppfølging av og kontakt med barn og unge enn det mennene gjør. Ansatte i fulltidsstilling bruker i større grad tid på administrasjon enn ansatte i mindre stillingsbrøker. Derimot er det en større prosentandel blant ansatte i en 60 til 90 prosentstilling som opplever at oppfølging og kontakt med barn og unge tar mye tid. Ansatte finansiert med trosopplæringsmidler bruker i større grad tid på administrasjon sammenlignet med ansatte med annen type finansiering. Derimot er det en større prosentandel blant ansatte med annen finansiering som bruker mye tid på oppfølging av og kontakt med barn og unge.

Plan- og utviklingsrettet arbeid og samarbeid med andre medarbeidere anses som tidkrevende blant henholdsvis 15 prosent og 14 prosent. Derimot er hovedvekten av utvalget enige om at oppgaver som rapportering, informasjonsarbeid og media, stabsmøter i tillegg til etterarbeid og evaluering og oppfølging og kontakt med foreldre eller foresatte tar svært lite eller lite tid.

Den mest brukte opplæringsformen i selve undervisningssituasjonen er opplæring i mellomstore grupper. 23 prosent av utvalget bruker denne formen i fem timer eller mer i uken. Minst tid brukes på opplæring i store grupper og på individuelle samtaler. I gjennomsnitt bruker de undervisningsansatte ti timer i uken på undervisning.

Når det kommer til oppgaver i selve undervisningssituasjonen er det formidling av kirkens trosinnhold som opptar mest tid. Halvparten av de undervisningsansatte bruker 60 prosent eller mer

av undervisningstiden på denne oppgaven. De øvrige oppgavene, å holde ro og orden, tilrettelegging for undervisningsutstyr, matsservering samt administrasjon og rapportering tar lite tid av selve undervisningssituasjonen. I gjennomsnitt tar alle disse oppgavene omtrent ti prosent av tiden, bortsett fra å tilrettelegge for barn og unge med spesielle behov som opptar fem prosent.

Innenfor tidsrammen som brukes på eksternt samarbeid, er det samarbeid med skolen som tar mest tid prosentmessig. Elleve prosent av de undervisningsansatte bruker 60 prosent eller mer av tiden på dette samarbeidet. Minst tid går til samarbeid på prostiplan der 88 prosent oppgir at tiden brukt på dette er mellom fem til 20 prosent.

Blant oppgavene knyttet til egen utvikling, er det faglig forberedelse de undervisningsansatte bruker mest tid på. Over halvparten av respondentene bruker 30 prosent mer av tiden satt av til egen utvikling på å forberede seg faglig. Langt mindre tid er derimot anvendt på arbeidsveiledning og åndelig veiledning/retreat. 91 prosent bruker mellom fem til 20 prosent på førstnevnte og 98 prosent bruker samme tidsprosent på sistnevnte.

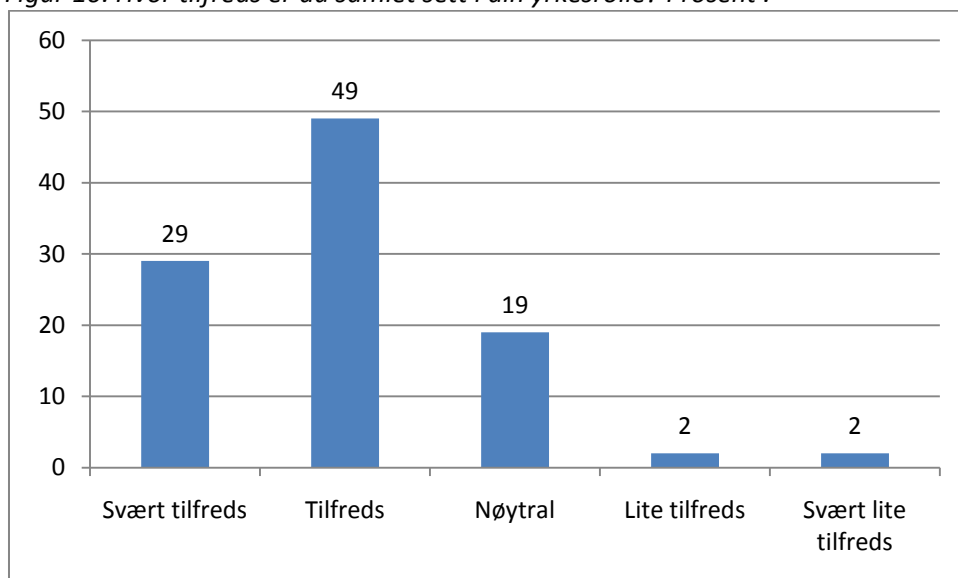
Tilfredshet, motivasjons- og slitasjefaktorer.

I dette kapittelet skal vi undersøke nærmere hvilke faktorer som motiverer de undervisningsansatte i utøvelsen av deres arbeid, og hvilke slitasjefaktorer de opplever i forbindelse med arbeidet. Før vi kommer inn på disse temaene vil vi se nærmere på respondentenes grad av tilfredshet i deres yrkesrolle.

Grad av tilfredshet i yrkesrollen

Respondentene ble bedt om angi hvor fornøyde de er samlet sett i sin yrkesrolle. Fordelingen på dette spørsmålet er visualisert i figur 10.

Figur 10. Hvor tilfreds er du samlet sett i din yrkesrolle? Prosent .



N= 119

De aller fleste av de undervisningsansatte er fornøyde i sin yrkesrolle. Når vi slår sammen de som har svart "svært tilfreds" og de som har svart "tilfreds" finner vi at 77¹⁷ prosent er svært tilfredse eller tilfredse i sin yrkesrolle. 19 prosent forholder seg mer nøytralt ved å fortelle at de verken er tilfredse eller utilfredse i yrkesrollen. Tre prosent er derimot lite eller svært lite tilfredse.

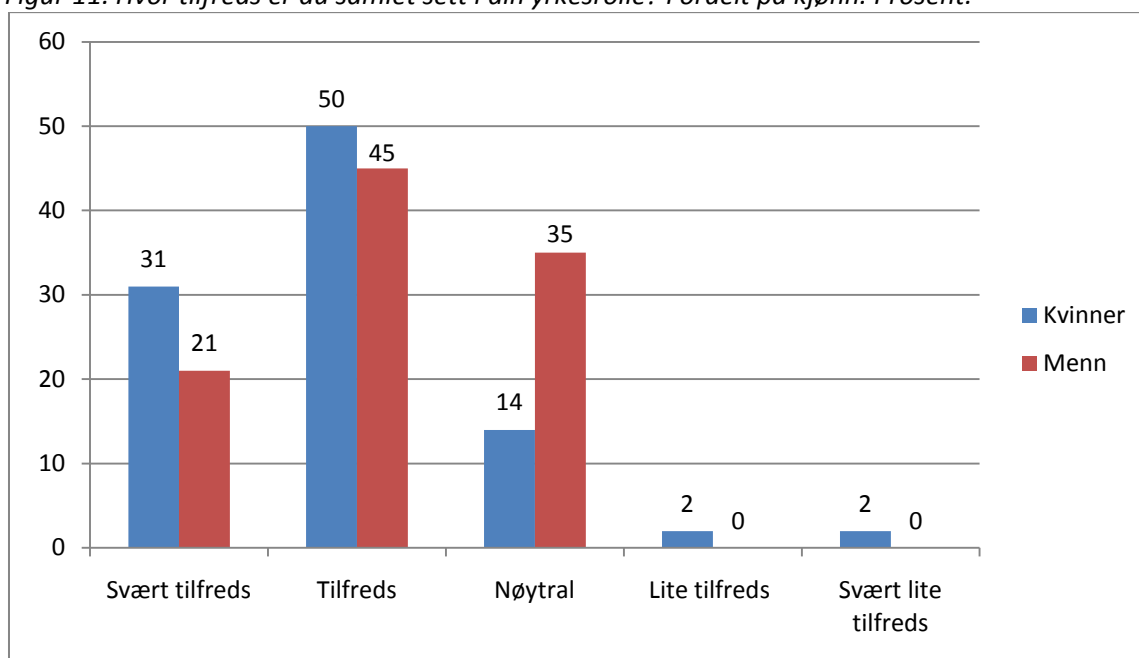
Betegnelsen yrkesrolle favner ikke nødvendigvis trivsel med arbeidsoppgaver og/eller trivsel i arbeidssituasjon. Spørsmålsstillingen som er brukt her er dermed ikke fullstendig sammenliknbar

¹⁷ Siden vi har rundet av opp eller ned for å vise tall uten desimaler, vil summene på verdiene som er slått sammen differensiere noe fra tallene som vises på søylene i diagrammet. Dette er for eksempel tilfelle når vi viser til at 77 prosent blant respondentene er svært tilfredse eller tilfredse i sin yrkesrolle. Liknende diskrepanser mellom tallene i teksten og tallene fremvist på diagrammene kan forekomme i alle diagram der verdier er slått sammen. I tillegg til omtalte figur gjelder dette figur 11 (kjønn), figur 12 (stillingsprosent) og figur 13 (finansieringskilde).

med menighetsprestere opplevelse av trivsel med arbeidsoppgaver og trivsel i arbeidssituasjon, som det ble spurt om i KIFO-rapporten om presters arbeidsforhold¹⁸ (Høeg og Gresaker 2009: 20-21). Likevel kan det være verdt å nevne at 83 prosent blant prestene sier at utsagnet ”stemmer det at du trives med dine arbeidsoppgaver” stemmer ganske godt eller helt. Nærmere 76 prosent sier at de trives svært godt eller godt i sin arbeidssituasjon.

Er det noen forskjeller når det kommer til tilfredshet i yrkesrolle når vi sammenligner kjønn, stillingsprosent og finansieringskilde? Figur 11, figur 12 og figur 13 viser til hvordan disse undergruppene fordeler seg på dette spørsmålet.

Figur 11. Hvor tilfreds er du samlet sett i din yrkesrolle? Fordelt på kjønn. Prosent.

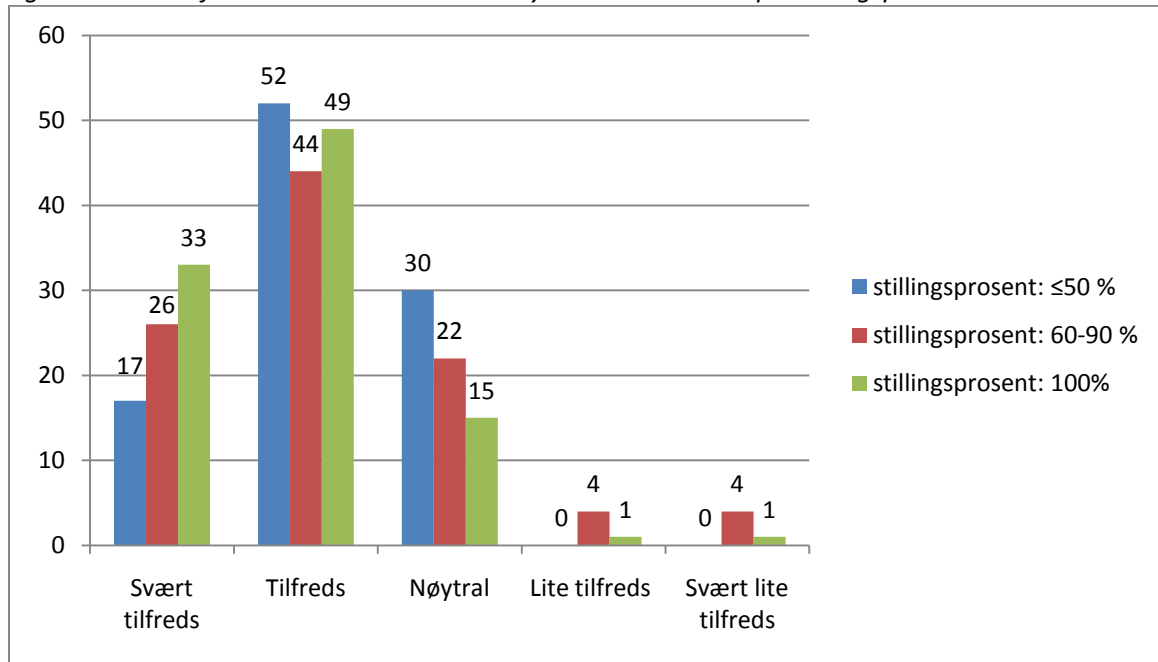


n= 90, 29

Kvinnene er i større grad tilfredse i sin yrkesrolle sammenlignet med mennene. Innenfor førstnevnte gruppe er det 81 prosent som sier seg svært tilfredse eller tilfredse. Derimot er det 66 prosent blant mennene som melder om det samme. En større andel av mennene enn kvinnene stiller seg nøytrale til sin yrkesrolle. Dette er tilfelle for 35 prosent blant de mannlige undervisningsansatte mot 14 prosent av de kvinnelige. Denne forskjellen er statistisk signifikant. Når det kommer til utilfredshet finner vi at det er totalt fire prosent blant kvinnene som opplever dette i sin yrkesrolle. Ingen av mennene melder om dette, noe som riktignok kan komme av relativt store skjevheter i de to utvalgsstørrelsene. En kan oppsummere ved å si at de kvinnelige undervisningsansatte i noen større grad enn de mannlige er fornøyde i sin yrkesrolle. Mennene inntar i større grad en nøytral holdning.

¹⁸ En undersøkelse blant alle prester i Den norske kirke bortsett fra prestene i Nord-Hålogaland bispedømme.

Figur 12. Hvor tilfreds er du samlet sett i din yrkesrolle? Fordelt på stillingsprosent. Prosent.

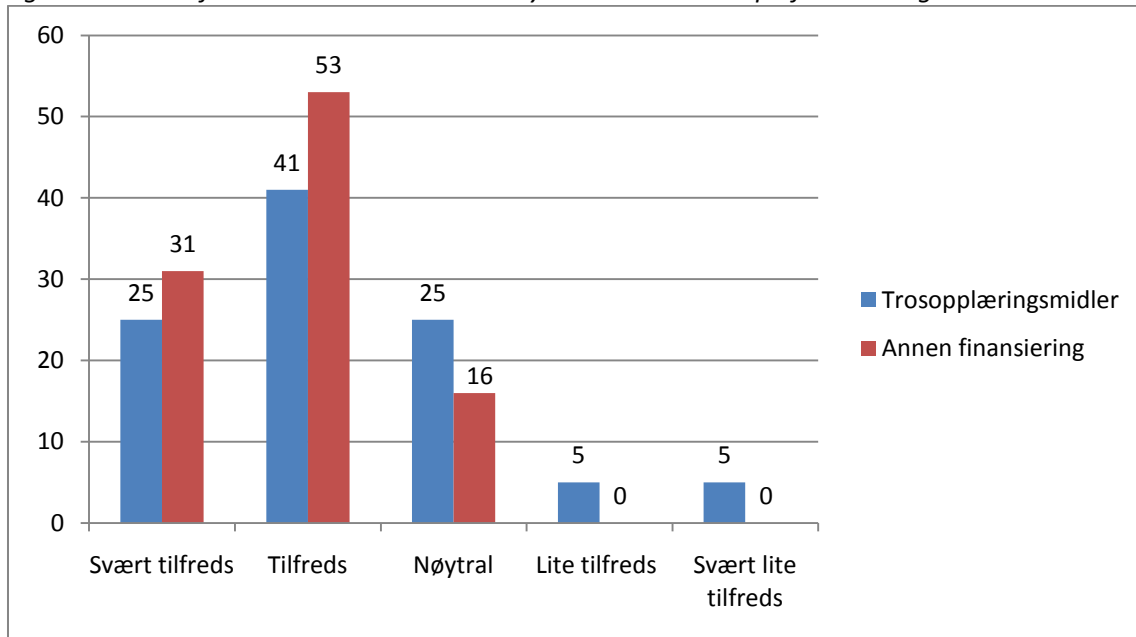


n= 23, 23, 73

En større andel blant de fulltidsansatte er fornøyde i sin yrkesrolle enn det de øvrige er. Dette gjelder for 82 prosent blant ansatte i full stilling mot 70 prosent blant de med lavere stillingsprosent. Det er derimot i størst grad ansatte i 50-prosentstilling eller lavere som forholder seg nøytrale til sin yrkesrolle. Prosentandelen her er 30 prosent. Undervisningsansatte med en stillingsprosent mellom 60 til 90 prosent melder i størst grad om utilfredshet. Ni prosent blant disse sier at de er lite eller svært lite tilfredse. Det samme er tilfelle for tre prosent blant fulltidsansatte. Hvis vi ser på ansatte som ikke har en fulltidsstilling under ett og sammenligner disse med fulltidsansatte, finner vi det samme mønsteret. Det vil si at undervisningsansatte i fulltidsstilling i større grad sier seg fornøyde i sin yrkesrolle. De med mindre stillingsbrøker stiller seg derimot i større grad nøytrale (26 prosent) og utilfredse (fire prosent) til sin yrkesrolle. Riktignok blir forskjellen mellom fulltidsansatte og ikke-fulltidsansatte mindre når sistnevnte ses under ett. Med andre ord finner vi, som nevnt, størst andel utilfredse undervisningspersonell blant de som jobber i 60- til 90-prosentstilling.

Hvordan er så forskjellene mellom ulike finansieringskilder når det kommer til tilfredshet i yrkesrollen som undervisningsansatt i Den norske kirke? Dette er visualisert i figur 13.

Figur 13. Hvor tilfreds er du samlet sett i din yrkesrolle? Fordelt på finansieringskilde. Prosent.



n= 44, 75

Undervisningsansatte som er finansiert av annen kilde melder i størst grad om tilfredshet i sin yrkesrolle. Dette er tilfelle for 84 prosent når vi ser "svært tilfreds" og tilfreds" under ett. 66 prosent blant ansatte med trosopplæringsfinansiering melder om det samme. Trosopplæringsfinansierte dominerer derimot blant de som forholder seg nøytrale til spørsmålsstillingen (25 prosent) og blant de mest utilfredse (ni prosent). Forskjellen mellom de to finansieringskildene er statistisk signifikant når vi ser på prosentandelen innenfor hver gruppe som verken er tilfredse eller utilfredse.

Grad av tilfredshet i yrkesrollen kan også ses i sammenheng med de undervisningsansattes opplevelse av mestring. Det ble ikke spurt om dette i spørreskjemaundersøkelsen, men opplevd mestring er ett av de temaene beskrevet i rapporten om loggføringsverktøy for kompetansekartlegger for kirkelig undervisning (Lerheim 2011). I de fire informantenes loggføring kommer det frem at disse opplever en høy grad av mestring. Faktorene som bidrar til en opplevelse av mestring er erfaring, utdanning, personlige egenskaper og samarbeid. Det å ha god oversikt og at arbeidet er planlagt vektlegges i forbindelse med opplevelse av mestring i arbeidssituasjonen (Lerheim 2011: 16). Riktignok kan vi ikke med utgangspunkt i fire personers positive opplevelse av mestring på arbeidsplassen si at dette er et generelt trekk ved ansatte i undervisningsstillinger i Den norske kirke. Men det vi kan trekke frem er hvilke faktorer som kan påvirke grad av mestring og dermed også grad av tilfredshet i yrkesrollen og i arbeidssituasjonen.

Det bør dessuten bemerkes at betegnelsen yrkesrolle kan virke noe uklar. Det en muligens kan anta er at svarene henviser til hvorvidt de undervisningsansatte er fornøyde med sin stilling og de tilhørende oppgaver samt rolle(r) stillingen innebærer. Det dette spørsmålet derimot ikke kan besvare er respondentenes trivsel i sin arbeidssituasjon. Men ved å se nærmere på hvilke faktorer som virker motiverende i arbeidsutøvelsen er det mulig å klargjøre hvilke sider ved arbeidssituasjonen og ved stillingen de undervisningsansatte setter høyt. Og motsatt tillater spørsmålet om slitasjefaktorer en nærmere undersøkelse av sider ved arbeidssituasjonen og stillingen som oppleves belastende. Sistnevnte vil vi undersøke senere i rapporten. Først skal vi se nærmere på hvilke motivasjonsfaktorer de undervisningsansatte vektlegger i utøvelsen av sitt arbeid.

Motivasjonsfaktorer i arbeidsutøvelsen

Hvilke faktorer ved yrkesstillingen og arbeidssituasjonen virker motiverende på undervisningsansatte i Den norske kirke? Respondentene ble i spørreskjemaet bedt om å velge de fem viktigste faktorene blant 19 oppgitte faktorer. Hvordan respondentene fordeler seg i forhold til de oppgitte faktorene vises i tabell 16, der motivasjonsfaktoren med størst oppslutning står øverst, deretter faktoren med nest størst oppslutning og så videre.

Tabell 16. Hvilke faktorer motiverer deg i utøvelsen av ditt arbeid? Prosent og antall.

	Prosent	Antall
Møter med barn og unge	94	112
Et godt arbeidsmiljø	64	76
Gode tilbakemeldinger	61	73
Gode felles visjoner i stab og menighet	44	52
Kompetente kollegaer	37	44
God oppslutning om trosopplæringstiltakene	36	43
God oppslutning om konfirmasjon	32	38
Forholdet til andre kollegaer	30	36
Faglige fellesskap	29	34
Arbeide frem visjoner og mål	23	27
Å arbeide i Den norske kirke	12	14
God lønn	10	12
Forholdet til fellesrådet/kirkevergen	10	12
Forholdet til soknepresten	8	10
Forholdet til menighetsrådet/daglig leder	8	10

I tillegg til faktorene gjengitt i tabell 13 ble følgende faktorer angitt: forholdet til prosten, forholdet til biskopen, forholdet til bispedømmerrådet og forholdet til Kirkerådet. Disse har svært lav oppslutning, kun én prosent på hver faktor har oppgitt at relasjonen til de ulike instansene er av betydning for arbeidsmotivasjonen. Vi har derfor utelatt disse fra tabellen.

Det er liten tvil om at møter med barn og unge er en høy motivasjonsfaktor blant ansatte i undervisningsstillinger i Den norske kirke. Hele 94 prosent av respondentene har markert dette som en av de fem viktigste motivasjonsfaktorene i utøvelsen av deres arbeid. Et godt arbeidsmiljø er vesentlig for 64 prosent, mens 61 prosent trekker frem gode tilbakemeldinger. 44 prosent har angitt gode felles visjoner i stab og menighet som en viktig motivasjonsfaktor. Kompetente kollegaer og god oppslutning om trosopplæringstiltakene anses som viktig blant nesten like store andeler. Førstnevnte er fremholdt av 37 prosent, og sistnevnte trekkes frem blant 36 prosent. Videre betraktes god oppslutning om konfirmasjon (32 prosent) og forholdet til andre kollegaer (30 prosent) som viktige motivasjonsfaktorer for de undervisningsansatte. Faglige fellesskap og det å arbeide frem visjoner og mål fremholdes av henholdsvis 29 prosent og 23 prosent. Å arbeide i Den norske kirke er angitt som viktig motivasjonsfaktor blant tolv prosent. Ti prosent vektlegger god lønn. Tilsvarende andel fremholder at forholdet til fellesrådet/kirkevergen er blant de fem viktigste motivasjonsfaktorene. Åtte prosent angir forholdet til soknepresten og forholdet til menighetsrådet/daglig leder som viktig.

Hvis vi skulle forsøke å kategorisere disse faktorene ut fra hvilke sider ved de undervisningsansattes arbeidssituasjon, oppgaver og stilling/yrkesrolle faktorene favner, kunne vi si at sosiale/samarbeidsmessige faktorer har stor betydning. Faktorer som et godt arbeidsmiljø, gode tilbakemeldinger, gode felles visjoner i stab og menighet og kompetente kollegaer henviser til dette. Møter med barn og unge, god oppslutning om trosopplæringstiltakene og god oppslutning om konfirmasjon viser, på sin side, til de oppgavene som ligger til stillingen som undervisningsansatt i Den norske kirke. Samtidig er det viktig å påpeke at de oppgitte faktorene var foreslått i spørreskjemaet. Med andre ord var ikke faktorene respondentenes egne forslag. Men spørreskjemaet tilbød også muligheten til å angi egendefinerte motivasjonsfaktorer. 70 prosent av utvalget har valgt å ta denne oppfordringen. Blant disse vektlegges særlig kallet og gleden samt viktigheten ved det å formidle trosbudskapet til barn og unge. Ett eksempel er dette utsagnet: "Den største motivasjonen er det å få være med å dele evangeliet med barn og unge – la dem bli kjent med Jesus. Møter med mennesker i brytningstid er utfordrende, spennende og givende."

Andre områder knyttet til arbeidet som nevnes blant respondentenes egne kommentarer er god ledelse, et godt åndelig fellesskap, gode fysiske forhold og "kreative medarbeidere og et arbeidsmiljø

med gjensidig respekt for hverandres fagkompetanse (...)" . I tillegg er muligheten for egen utvikling nevnt. Lønn er tatt opp av fire personer, der det kommer frem at disse ikke er fornøyde med dagens situasjon. En av disse har nokså sarkastisk uttalt "He he – god lønn... veldig morsomt." I forbindelse med fokuset på rekrutteringen til menighetspreststillinger har lønn blitt trukket frem som et middel for å øke rekrutteringen (se Gresaker 2009; 2010). I rapporten *I gode og onde dager... Trivsel, belastninger og sluttevalueringer blant menighetsprester i Den norske kirke* (Gresaker 2010: 62) kommer det frem at 64 prosent blant de som vurderer å bytte jobb, uavhengig av type stilling, oppgir ønsket om høyere lønn som en årsak. I en annen undersøkelse (Høeg og Gresaker 2009: 69) blir lønn trukket frem som førsteprioritet blant 29 prosent av prestene med henhold til hvilke områder som kan bedre deres arbeidssituasjon. Vi skal se nærmere på hvorvidt lønn oppleves som en slitasjefaktor i et senere avsnitt i rapporten.

Kommentarene fra respondentene understreker at det ikke er gitt at de motivasjonsfaktorene som oppfattes som viktig, er tilfredstilt i deres nåværende arbeidssituasjon.

Vi skal videre undersøke om det er noen forskjeller med henhold til kjønn, stillingsprosent og finansieringskilde vedrørende de ti viktigste motivasjonsfaktorene.

Motivasjonsfaktorer fordelt på kjønn, stillingsprosent og finansieringskilde

Hvordan er fordelingen på de ti motivasjonsfaktorene som får størst oppslutning hvis vi tar hensyn til kjønn, stillingsprosent og finansieringskilde? Tabell 14, tabell 15 og tabell 16 viser fordelingen på de gitte motivasjonsfaktorene når vi sammenligner disse bakgrunnsvariablene. Først skal vi se nærmere på kjønnsfordelingen på disse faktorene. Dette vises under, i tabell 17.

Tabell 17. De ti viktigste motivasjonsfaktorer fordelt på kjønn. Prosent.

	Kvinner	Menn
Møter med barn og unge	94	93
Et godt arbeidsmiljø	66	59
Gode tilbakemeldinger	61	62
Gode felles visjoner i stab og menighet	47	35
Kompetente kollegaer	38	35
God oppslutning om trosopplæringstiltakene	39	28
God oppslutning om konfirmasjon	28	45
Forholdet til andre kollegaer	24	48
Faglige fellesskap	27	35
Arbeide frem visjoner og mål	24	17
Antall	90	29

Både kvinnene og mennene samles om at møter med barn og unge er en viktig motivasjonsfaktor i deres arbeid. Også "gode tilbakemeldinger" og "kompetente kollegaer" anses som viktige for store andeler innenfor begge kjønn. De resterende faktorene er det derimot noen større uenigheter om. Kvinnene vektlegger i noe større grad at et godt arbeidsmiljø er blant de fem viktigste motivasjonsfaktorene. 66 prosent av kvinnene fremholder dette mens 59 prosent blant mennene trekker frem et godt arbeidsmiljø. Kvinnene er også i større grad enn mennene opptatt av at det er gode felles visjoner i stab og menighet (47 prosent mot 35 prosent), god oppslutning om trosopplæringstiltakene (39 prosent mot 28 prosent) og å arbeide frem visjoner og mål (24 prosent mot 17 prosent). Faktorene som i større grad trekkes frem blant de mannlige undervisningsansatte er god oppslutning om konfirmasjon, forholdet til andre kollegaer og faglige fellesskap. Forskjellen mellom kvinner og menn vedrørende oppslutning om forholdet til andre kollegaer, 24 prosent blant kvinnene og 48 prosent blant mennene, er statistisk signifikant. De øvrige forskjellene er ikke statistisk signifikante.

Videre skal vi se på oppslutningen om de ti mest populære motivasjonsfaktorene når vi sammenligner stillingsprosent (se tabell 18).

Tabell 18. De ti viktigste motivasjonsfaktorer fordelt på stillingsprosent. Prosent

	50 % eller mindre	60-90 %	100 %
Møter med barn og unge	91	96	95
Et godt arbeidsmiljø	57	61	67
Gode tilbakemeldinger	74	57	59
Gode felles visjoner i stab og menighet	39	44	45
Kompetente kollegaer	30	39	38
God oppslutning om trosopplæringstiltakene	44	48	30
God oppslutning om konfirmasjon	13	26	40
Forholdet til andre kollegaer	30	26	32
Faglige fellesskap	30	35	26
Arbeide frem visjoner og mål	26	26	21
Antall	23	23	73

Selv om møter med barn og unge får høy oppslutning blant alle, er andelen noe lavere blant ansatte i 50 prosentstilling enn blant de øvrige. Ni prosent blant disse har ikke markert denne faktoren som en av de fem viktigste i utøvelsen av deres arbeid. Generelt ser vi at de som sitter i en 50 prosentstilling eller lavere skiller seg noe fra de øvrige når vi ser på enkelte av de høyest rangerte faktorene. For eksempel fremholder hele 74 prosent blant disse at gode tilbakemeldinger er viktig, mens 57 prosent blant ansatte i 60 til 90 prosentstillinger og 59 prosent blant ansatte i fulltidsstillinger vektlegger det samme. Personene i mindre stillinger er også langt mer opptatt av god oppslutning om trosopplæringstiltakene enn av god oppslutning om konfirmasjon. Blant ansatte i 60 til 90 prosentstillinger er det derimot motsatt. Forskjellen mellom deltidsansatte og fulltidsansatte når det kommer til oppslutning om konfirmasjon er statistisk signifikant. Hvis vi ser de to gruppene som arbeider mindre enn 100 prosent under ett, er det 20 prosent blant disse som angir denne faktoren som viktig. Blant de fulltidsansatte er det derimot 40 prosent som fremholder oppslutning om konfirmasjonen som viktig. Ansatte i 60 til 90 prosentstillinger er mindre opptatt - enn de øvrige - av forholdet til kollegaer, men mer opptatt av faglige fellesskap. Ansatte i fulltidsstillinger rangerer derimot i mindre grad enn de øvrige faglige fellesskap (26 prosent mot 33 prosent av deltidsansatte) og det å arbeide frem visjoner og mål (21 prosent mot 26 prosent av deltidsansatte) som viktig.

Tabell 19 viser til hvordan ansatte finansiert av trosopplæringsmidler og ansatte finansiert av andre midler fordeler seg med henhold til de ti viktigste motivasjonsfaktorene.

Tabell 19. De ti viktigste motivasjonsfaktorer fordelt på finansieringskilde. Prosent.

	Trosopplærings- midler	Annen finansiering
Møter med barn og unge	96	93
Et godt arbeidsmiljø	64	64
Gode tilbakemeldinger	61	61
Gode felles visjoner i stab og menighet	48	41
Kompetente kollegaer	30	41
God oppslutning om trosopplæringstiltakene	50	28
God oppslutning om konfirmasjon	16	41
Forholdet til andre kollegaer	21*	36
Faglige fellesskap	25	31
Arbeide frem visjoner og mål	16	27
Antall	44	75

Det er en relativ lik oppslutning mellom de ulike finansieringskildene med henhold til følgende motivasjonsfaktorer: møter med barn og unge, et godt arbeidsmiljø og gode tilbakemeldinger. Større interessante forskjeller kommer til syne når vi går lenger ned på listen over de viktigste motivasjonsfaktorene. Det å ha gode felles visjoner i stab og menighet er viktig for en noe større andel blant trosopplæringsfinansierte. 48 prosent blant disse fremholder denne faktoren mot 41 prosent blant de øvrige. Derimot er ansatte med annen finansiering mer opptatt av at kollegaene er kompetente. Videre finner vi forskjeller mellom gruppene når vi ser på oppslutningen om trosopplæringstiltakene. Halvparten av de trosopplæringsfinansierte fremholder dette som en av de fem viktigste motivasjonsfaktorene. Derimot er det kun 28 prosent blant annen type finansierte som sier det samme. Forskjellen her er statistisk signifikant. Det er riktignok ikke overraskende at undervisningspersonell som er lønnet av trosopplæringsmidler vektlegger tiltak knyttet til trosopplæringen. Denne gruppen er derimot langt mindre opptatt av at det er en god oppslutning om konfirmasjon. Også her er forskjellen mellom trosopplæringsfinansierte og de øvrige statistisk signifikant. Blant førstnevnte er det kun 16 prosent som rangerer konfirmasjonsopplutningen som viktig, mens dette er tilfelle for 41 prosent av ansatte med annen finansieringskilde. Forholdet til andre kollegaer, faglige fellesskap og det å arbeide frem visjoner og mål får også høyere oppslutning blant ansatte med andre finansieringskilde. Prosentandelen innenfor denne gruppen på de angitte faktorene er 36 prosent, 31 prosent og 27 prosent.

Vi skal nå gå videre til faktorer ved yrkesstillingen og arbeidssituasjonen som de undervisningsansatte opplever som belastende.

Slitasjefaktorer i arbeidet

Respondentene ble også bedt om å angi de fem viktigste slitasjefaktorene i deres arbeid blant 22 angitte faktorer. Tabell 20 viser hvordan respondentene fordeler seg med henhold til de ulike faktorene. Faktorene er gjengitt kronologisk, det vil si at den faktoren som får størst oppslutning står øverst, faktoren som får nest størst oppslutning er oppgitt som nummer to, og så videre.

Tabell 20. Tabell 20. Slitasjefaktorer i arbeidet. Prosent og antall.

	Prosent	Antall
Forhold knyttet til egne visjoner, prioriteringer og andre ytre forventninger	54	64
Forhold knyttet til prioritering og nedprioritering av oppgaver en oppfatter som viktige	48	57
Rammevilkår (økonomi, lokaler etc.)	46	55
Faglig ensomhet	44	52
Samarbeidsklima	35	41
Lav oppslutning om trosopplæringstiltakene	23	27
Få tilbakemeldinger	19	22
Arbeidsmiljø	19	22
Forventninger i lokalsamfunnet	18	21
Lønn	16	19
Forholdet til andre kollegaer	13	15
Å arbeide i Den norske kirke	11	13
Forholdet til soknepresten	10	12
Forholdet til menighetsråd/daglig leder	10	12
Forholdet til fellesrådet/kirkeverge	8	10
Møter med barn og unge	6	7
Møter med foreldre	3	4
Forholdet til kirkerådet	3	4
Lav oppslutning om konfirmasjonen	2	2

Kun én prosent angir forholdet til bispedømmerrådet som en av de fem viktigste slitasjefaktorene i arbeidet. Det er ingen oppslutning om faktorene "forholdet til biskopen" og "forholdet til prostene". Vi har derfor utelatt disse tre faktorene fra tabellen.

Det er forhold knyttet til egne visjoner, prioriteringer og andre ytre forventninger som størst andel i utvalget opplever som en belastning i deres arbeid. Dette er tilfelle for 54 prosent. 48 prosent angir forhold knyttet til prioritering og nedprioritering av oppgaver en oppfatter som viktige, som en av de fem viktigste slitasjefaktorene. Videre er det rammevilkår (46 prosent), faglig ensomhet (44 prosent) og samarbeidsklima (35 prosent) som relativt mange opplever som belastende. 23 prosent fremholder lav oppslutning om trosopplæringstiltakene som en slitasjefaktor. Det å få tilbakemeldinger, arbeidsmiljø og forventninger i lokalsamfunnet får relativ lik oppslutning blant respondentene. Henholdsvis fremholder 19 prosent de to første faktorene mens 18 prosent fremholder sistnevnte faktor som belastende i sitt arbeid. Som vi så i avsnittet om motivasjonsfaktorer var det ti prosent som oppga god lønn som en av de viktigste motivasjonsfaktorene. Det er derimot 16 prosent av utvalget som trekker frem lønn som en viktig slitasjefaktor. For 13 prosent oppleves forholdet til andre kollegaer belastende. Elleve prosent fremholder på sin side at det å arbeide i Den norske kirke er en viktig slitasjefaktor. Forholdet til soknepresten og forholdet til menighetsråd/daglig leder oppleves som belastende blant ti prosent av de undervisningsansatte. Det er åtte prosent som sier det samme om relasjonen til fellestrådet/kirkeverge. Seks prosent av utvalget fremholder at møter med barn og unge er en slitasjefaktor, mens tre prosent opplever møter med foreldre og forholdet med Kirkerådet som belastende. Det er to prosent som oppgir at lav oppslutning om konfirmasjon er en av de viktigste slitasjefaktorene i arbeidet. Med andre ord oppleves det som en større belastning hvis oppslutningen om trosopplæringstiltakene er lav enn det gjør ved lav oppslutning om konfirmasjon.

Også i forbindelse med spørsmålet om hvilke slitasjefaktorer de undervisningsansatte opplever i sitt arbeid, var det anledning til å føye til egne kommentarer. Dette har 69 prosent av respondentene valgt å gjøre. Det er flere ulike områder ved arbeidet som trekkes frem, deriblant tidspress, ubekvem arbeidstid, uklar stillingsstruktur og ledelse, dårlige fysiske arbeidsforhold og utfordringen med å skaffe tilstrekkelig med frivillige. Noen nevner også manglende utviklingsmuligheter som en slitasjefaktor. Én respondent uttaler at "tidspresset er absolutt den største slitasjefaktoren, alltid å måtte prioritere så strengt, og å føle at en ikke får tid til å gjøre jobben så bra som en ønsker!" At det er lange arbeidsdager kommer også frem blant to av informantene i pilotundersøkelsen om kompetansekartleggeren. I perioden disse førte logg jobbet informantene opp til to ganger vanlig arbeidstid. Lerheim (2011: 19) påpeker at det innenfor kirkelig arbeid vil være arbeidstopper og roligere perioder, da arbeidet er sesongpreget.

I kartleggingen av arbeidsforhold blant prester i Den norske kirke (Høeg og Gresaker 2009: 69) er det flere av de samme punktene som vektlegges når disse blir bedt om å angi hvilke områder som ved

forbedring ville ha bedret deres arbeidssituasjon. 50 prosent av prestene vektlegger arbeidstid som førsteprioritet. 49 prosent fremholder forbedring av arbeidsdelingen og arbeidspresset som det viktigste området å forbedre. Som vi nevnte tidligere, er det 29 prosent av prestene som fokuserer på lønn.

I det åpne kommentarfeltet i spørreskjemaundersøkelsen blant de undervisningsansatte i kirken pekes det også på at "opplevelsen av som kateket å falle mellom flere stoler, dette bunner i to arbeidsgiverlinjer i kirken (...)". Trosopplæringsreformen er også nevnt. Deriblant oppleves det som belastende at "få frivillige engasjerer seg i trosopplæringen", og at "opplevelsen av en dårlig styrt trosopplæringsreform er den største [slitasje] faktoren". "(...) Reformen er alt for ambisiøs med tanke på kompetansenivå og personressurser i menighetene". Det bør også sies at enkelte respondenter her fokuserer på at de er fornøyde i sin stilling og med sin arbeidssituasjon.

Slitasjefaktorer fordelt på kjønn, stillingsprosent og finansieringskilde

Videre skal vi se nærmere på de ti slitasjefaktorene som fikk høyest oppslutning, for å undersøke fordelingen når vi undersøker for kjønn, stillingsprosent og finansieringskilde.

Tabell 21 viser til de ti viktigste slitasjefaktorene fordelt på kjønn.

Tabell 21. De ti viktigste slitasjefaktorer i arbeidet fordelt på kjønn. Prosent.

	Kvinner	Menn
Forhold knyttet til egne visjoner, prioriteringer og andre ytre forventninger	58	41
Forhold knyttet til prioritering og nedprioritering av oppgaver en oppfatter som viktige	50	41
Rammevilkår (økonomi, lokaler etc.)	43	55
Faglig ensomhet	47	35
Samarbeidsklima	31	45
Lav oppslutning om trosopplæringstiltakene	23	21
Få tilbakemeldinger	22	7
Arbeidsmiljø	18	21
Forventninger i lokalsamfunnet	20	10
Lønn	18	10
Antall	90	29

Mennene trekker i større grad frem forhold knyttet til egne visjoner, prioriteringer og andre ytre forventninger og forhold knyttet til prioritering og nedprioritering av oppgaver en oppfatter som viktige som slitasjefaktorer enn det kvinnene gjør. 58 prosent blant mennene fremholder førstnevnte faktor mot 41 prosent kvinner, og 50 prosent blant mennene vektlegger sistnevnte faktor også her mot 41 prosent kvinner. Kvinnene opplever derimot i større grad at rammevilkår som økonomi og lokaler er belastende. 55 prosent av kvinnene har trukket frem denne faktoren, mens det er 43 prosent av mennene som sier det samme. Kvinnene fremholder i større grad faglig ensomhet som en slitasjefaktor (47 prosent mot 35 prosent menn), mens mennene på sin side vektlegger samarbeidsklima (45 prosent mot 31 prosent kvinner). Det er liten forskjell mellom kjønnene når det kommer til oppslutning om trosopplæringstiltakene. Når det kommer til det å få tilbakemeldinger oppleves dette som belastende for 22 prosent blant kvinnene mens kun syv prosent av mennene vektlegger denne slitasjefaktoren. Denne forskjellen er statistisk signifikant. Det kan også være verdt å notere seg at kvinner i større grad enn mennene trekker frem forventninger i lokalsamfunnet og lønn som slitasjefaktorer i deres arbeid. Henholdsvis 20 prosent kvinner mot ti prosent menn fremholder førstnevnte, mens 18 prosent kvinner vektlegger sistnevnte mens det samme er tilfelle for ti prosent av mennene.

Videre skal vi se nærmere på hvorvidt stillingsprosent har noen betydning for hvilke slitasjefaktorer en vektlegger i arbeidet. Dette er visualisert i tabell 22.

Tabell 22. De ti viktigste slitasjefaktorer i arbeidet fordelt på stillingsprosent. Prosent.

	50 % eller mindre	60-90 %	100 %
Forhold knyttet til egne visjoner, prioriteringer og andre ytre forventninger	61	35	45
Forhold knyttet til prioritering og nedprioritering av oppgaver en oppfatter som viktige	39	35	55
Rammevilkår (økonomi, lokaler etc.)	65	35	44
Faglig ensomhet	35	74	37
Samarbeidsklima	39	30	34
Lav oppslutning om trosopplæringstiltakene	17	44	18
Få tilbakemeldinger	13	30	16
Arbeidsmiljø	13	17	21
Forventninger i lokalsamfunnet	9	30	16
Lønn	17	9	18
Antall	23	23	73

Vi ser at en langt større andel blant ansatte i 50 prosentstilling eller lavere fremholder forhold knyttet til egne visjoner, prioriteringer og andre ytre forventninger som en viktig slitasjefaktor. Dette er tilfelle for 61 prosent innenfor denne gruppen, mot 35 prosent blant ansatte i 60 til 90 prosentstillinger og 45 prosent blant fulltidsansatte. Slitasjefaktoren "forhold knyttet til prioritering og nedprioritering av oppgaver en oppfatter som viktige" får derimot større oppslutning blant fulltidsansatte (55 prosent) enn de øvrige (39 og 35 prosent). 65 prosent av de som jobber i mindre stillinger (50 prosent eller lavere) oppnevner rammevilkår som en av de viktigste slitasjefaktorene. Dette er statistisk signifikant forskjellig fra ansatte i 60 til 90 prosentstillinger der 35 prosent oppgir det samme. Det er riktignok ingen statistiske signifikante forskjeller på dette punktet når vi slår sammen alle ansatte som jobber under 100 prosent for å sammenligne med fulltidsansatte. En stor andel blant ansatte i 60 til 90 prosentstillinger (74 prosent) fremholder at faglig ensomhet er en belastende faktor i deres arbeid. Det samme sies av 35 prosent blant ansatte i mindre stillingsbrøker og 37 prosent blant fulltidsansatte. Forskjellen mellom de i 60 til 90 prosentstillinger og de øvrige er statistisk signifikant på dette punktet. Det er også en statistisk signifikant forskjell med henhold til

slitasjefaktoren "lav oppslutning om trosopplæringstiltakene". Også i dette tilfellet er det en relativ stor forskjell mellom ansatte i 60 til 90 prosentstillinger og de øvrige. Blant førstnevnte er det 44 prosent som fremholder denne faktoren som belastende mens dette gjelder for 17 prosent av de i mindre stillingsbrøker og 18 prosent blant fulltidsansatte. Videre er det også denne gruppen ansatte, de i 60 til 90 prosentstilling, som peker på det å få tilbakemeldinger som en slitasjefaktor. Oppslutningen blant disse er 30 prosent på dette punktet mot 16 prosent av de fulltidsansatte og 13 prosent blant de i 50 prosentstilling eller lavere. Arbeidsmiljøet er derimot en noe større belastning for ansatte i 100 prosentstilling enn for de øvrige. En større forskjell finner vi når det kommer til forventninger i lokalsamfunnet. Dette oppleves som belastende for 30 prosent blant ansatte i 60 til 90 prosentstilling, mens 16 prosent blant de fulltidsansatte og ni prosent blant ansatte i mindre stillingsbrøker opplever det samme. Lønn er derimot en viktigere slitasjefaktor blant de to sistnevnte gruppene. Her er oppslutningen på henholdsvis 18 og 17 prosent, mot ni prosent blant ansatte i 60 til 90 prosentstilling.

Hvordan fordeler ansatte lønnet av trosopplæringsmidler og ansatte lønnet av andre midler seg med henhold til de ti viktigste slitasjefaktorene? Tabell 23 viser fordelingen mellom de to ulike gruppene.

Tabell 23. De ti viktigste slitasjefaktorer i arbeidet fordelt på finansieringskilde. Prosent.

	Trosopplæringsmidler	Annen finansiering
Forhold knyttet til egne visjoner, prioriteringer og andre ytre forventninger	61	49
Forhold knyttet til prioritering og nedprioritering av oppgaver en oppfatter som viktige	48	48
Rammevilkår (økonomi, lokaler etc.)	46	47
Faglig ensomhet	48	41
Samarbeidsklima	41	31
Lav oppslutning om trosopplæringstiltakene	41*	12
Få tilbakemeldinger	18	19
Arbeidsmiljø	21	17
Forventninger i lokalsamfunnet	23*	15
Lønn	9	20
Antall	44	75

Ansatte finansiert av trosopplæringsmidler trekker i noe større grad frem forhold knyttet til egne visjoner, prioriteringer og andre ytre forventninger frem som en slitasjefaktor sammenlignet med de øvrige. Dette er tilfelle for 61 prosent blant førstnevnte og 49 prosent blant sistnevnte. Det er derimot ingen forskjeller mellom de to typene for finansieringskilde når det kommer til faktoren forhold knyttet til prioritering og nedprioritering av oppgaver en oppfatter som viktige. 48 prosent innenfor hver gruppe vektlegger dette. Det er så å si ingen forskjeller angående rammevilkår. Derimot opplever ansatte med trosopplæringsmidler i større grad enn den øvrige gruppen at faglig ensomhet og samarbeidsklime er belastende. Blant disse er det 48 prosent som fremholder førstnevnte som en viktig slitasjefaktor, og 41 prosent som fremholder sistnevnte faktor som belastende. Prosentandelene på disse punktene blant ansatte med andre finansieringskilder er henholdsvis 41 prosent og 31 prosent. Når det kommer til lav oppslutning om trosopplæringstiltakene finner vi, som vi også gjorde i forbindelse med tilsvarende motivasjonsfaktor, at trosopplæringsfinansierte er langt mer oppatt av dette. Hele 41 prosent blant disse mot tolv prosent blant øvrige finansieringskilder vektlegger dette som en av de fem viktigste slitasjefaktorene. Denne forskjellen er statistisk signifikant. Videre ned på listen over slitasjefaktorer er det mindre forskjeller mellom de to finansieringstypene. Det er riktignok verdt å nevne at 23 prosent blant trosopplæringsfinansierte mot 15 prosent blant de øvrige fremholder forventninger i samfunnet som en slitasjefaktor. Lønn er derimot mer belastende blant sistnevnte gruppe enn det er for ansatte finansiert av trosopplæringsmidler. 20 prosent av førstnevnte gruppe vektlegger lønn, mens det samme er gjeldende for ni prosent blant sistnevnte.

Også her kan det være verdt å stille spørsmål ved om respondentene har svart på hvorvidt de slitasjefaktorene de her har angitt som viktigst, er slitasjefaktor de i dagens situasjon faktisk opplever. Det kan også være at de valgte slitasjefaktorene er faktorer som hvis de hadde inntruffet ville vært belastende.

Oppsummering: tilfredshet, motivasjons- og slitasjefaktorer

Flertallet blant de undervisningsansatte sier at de er svært tilfredse eller tilfredse i sin yrkesrolle. Dette er tilfelle for 77 prosent. Kun tre prosent fremholder at de er utilfredse, og 19 prosent forholder seg nøytrale til spørsmålsstillingen om tilfredshet i yrkesrollen. Kvinnene er i større grad enn mennene tilfredse. Prosentandelen her er 81 prosent blant kvinnene og 66 prosent blant mennene. 82 prosent av de ansatte i fulltidsstilling er svært tilfredse eller tilfredse i sin yrkesrolle mot 70 prosent av ansatte i mindre stillingsbrøker. Ansatte finansiert med andre kilder (84 prosent) er i større grad tilfredse enn ansatte finansiert med trosopplæringsmidler (66 prosent).

Motivasjonsfaktorene som får størst oppslutning blant de undervisningsansatte er følgende: møter med barn og unge (94 prosent), et godt arbeidsmiljø (64 prosent), gode tilbakemeldinger (61 prosent), gode felles visjoner i stab og menighet (44 prosent), kompetente kollegaer (37 prosent), god oppslutning om trosopplæringstiltakene (36 prosent), god oppslutning om konfirmasjon (32 prosent), forholdet til andre kollegaer (30 prosent), faglige fellesskap (29 prosent) og å arbeide frem visjoner og mål (23 prosent).

Sammenligningen mellom kjønnene viser at det er en statistisk signifikant forskjell når det kommer til motivasjonsfaktoren "forholdet til andre kollegaer". 48 prosent blant mennene vektlegger dette som en av de viktigste motivasjonsfaktorene i deres arbeid, mens dette gjelder kun for 24 prosent av kvinnene.

Fulltidsansatte er i større grad enn ansatte i øvrige stillingsbrøker opptatt av god oppslutning om konfirmasjonen som en viktig motivasjonsfaktor. Forskjellen mellom førstnevnte gruppe (40 prosent) og ansatte i en 50 prosentstilling eller lavere (13 prosent) er statistisk signifikant.

Sammenligningen mellom ansatte finansiert av trosopplæringsmidler og ansatte finansiert av andre typer midler, viser statistisk signifikante forskjeller med henhold til faktorene "god oppslutning om trosopplæringstiltakene" og "god oppslutning om konfirmasjon". Mens trosopplæringsfinansierte er langt mer opptatt av at det er god oppslutning om tiltakene knyttet til trosopplæringen (50 prosent mot 28 prosent), er de øvrige langt mer opptatt av at oppslutningen om konfirmasjonen er god (41 prosent mot 16 prosent).

Slitasjefaktorene som får størst oppslutning blant de undervisningsansatte er følgende: forhold knyttet til egne visjoner, prioriteringer og andre ytre forventninger (54 prosent), forhold knyttet til prioritering og nedprioritering av oppgaver en oppfatter som viktige (48 prosent), rammevilkår (økonomi, lokaler etc.) (46 prosent), faglig ensomhet (44 prosent), samarbeidsklima (35 prosent), lav oppslutning om trosopplæringstiltakene (23 prosent), få tilbakemeldinger (19 prosent), arbeidsmiljø (19 prosent), forventninger i lokalsamfunnet (18 prosent) og lønn (16 prosent).

Sammenligning mellom kjønnene viser at det er en statistisk signifikant forskjell mellom kvinner og menn når det kommer til det å få tilbakemeldinger. 22 prosent av kvinnene fremholder dette som en av de viktigste slitasjefaktorene i deres arbeid, mens det samme er tilfelle for syv prosent av mennene.

Ansatte i 50 prosentstilling eller lavere opplever i større grad rammevilkår som en slitasjefaktor enn det de øvrige gjør. 65 prosent blant disse fremholder dette mens det samme er tilfelle for 35 prosent blant ansatte i 60 til 90 prosentstilling og 44 prosent blant fulltidsansatte. Forskjellen mellom de to førstnevnte gruppene er statistisk signifikant. Derimot vektlegger ansatte i 60 til 90 prosentstilling faglig ensomhet som en belastning. 74 prosent av disse peker på dette. Denne forskjellen er statistisk signifikant fra de øvrige (35 prosent blant deltidsansatte og 37 prosent blant heltidsansatte). Videre fant vi også statistisk signifikante forskjeller mellom ansatte i 60 til 90 prosentstilling og de øvrige vedrørende slitasjefaktoren "lav oppslutning om trosopplæringstiltakene". 44 prosent blant førstnevnte gruppe fremholder dette, mens det samme gjelder for 17 prosent blant deltidsansatte og 18 prosent blant heltidsansatte.

Sammenligningen mellom trosopplæringsfinansierte og annen finansieringstype viser at førstnevnte gruppe i langt større grad opplever lav oppslutning om trosopplæringstiltakene som belastende. Dette er tilfelle for 41 prosent blant disse, og for tolv prosent blant de øvrige, en forskjell som er statistisk signifikant.

Referanser

Gresaker, Ann Kristin 2010. *I gode og onde dager... Trivsel, belastninger og sluttevalueringer blant menighetsprester i Den norske kirke*. KIFO Notat nr. 6

Gresaker, Ann Kristin 2009. *Prestemangel? Rekruttering til menighetspreststillinger i Den norske kirke*. KIFO Notat nr.4.

Høeg, Ida og Gresaker, Ann Kristin 2009. *Prest i Den norske kirke. En rapport om presters arbeidsforhold*. KIFO Notat nr. 5.

Johannesen, Anne Borge, Ole Henning Nyhus og Bjarne Strøm 2009. *Tidsbruk og organisering i grunnskolen. Resultater fra en spørreundersøkelse*. SØF-rapport nr. 30 (Senter for økonomisk forskning AS).

Lerheim, Birgitte 2011. *Loggføringsverktøy for kompetansekartlegger for kirkelig undervisning*. IKO – Kirkelig pedagogisk senter.