

Prest i Bjørgvin

**En rapport om presters arbeidsforhold i
Bjørgvin bispedømme**

Ida Marie Høeg

INNHold

1.0	INNLEDNING	3
2.0	RESPONDENTENE	8
3.0	ARBEIDSFORHOLD OG TRIVSEL.....	9
4.0	KOMPETANSEUTVIKLING	20
5.0	ARBEIDSVEILEDNING	22
6.0	OPPLÆRING	25
7.0	IDENTITET	26
8.0	LEDELSE OG SAMARBEID	27
9.0	KONFLIKT OG KONFLIKTHÅNTERING	30
10.0	SYKEFRAVÆR.....	33
11.0	ARBEID OG PRIVATLIV.....	35
12.0	LIVSFASETILPASSET PRESTETJENESTE.....	38
	Appendiks for Bjørgvin – frekvensfordelinger	44
	<i>VEDLEGG A: FØLGESKRIV</i>	<i>73</i>
	<i>VEDLEGG B: SPØRRESKJEMA.....</i>	<i>74</i>
	<i>VEDLEGG C: PURREBREV.....</i>	<i>85</i>

1.0 Innledning

6. februar 2008 sendte Bjørgvin bispedømmekontor ut et spørreskjema til prestene i bispedømmet om deres arbeidsforhold. Alle prester i faste stillinger og langtidsvikariater ble bedt om å være med i undersøkelsen. Spørreskjemaet ble sendt ut til 186 prester. I slutten av mars hadde 130 prester besvart skjemaet, noe som gir en svarprosent på 70.

Prest i Bjørgvin inngår i prosjektet *Presters arbeidsforhold*. Oslo bispedømmekontor tok initiativet til prosjektet. I 2006 henvendte de seg til KIFO med forespørsel om faglig samarbeid om en undersøkelse av arbeidsforholdene for prester i Oslo bispedømme. KIFO var positiv til et slikt samarbeid og oppdrag, og sammen utviklet KIFO og Oslo bispedømmekontor et spørreskjema. Tidlig i prosessen var det klart at det kunne bli aktuelt å inkludere flere bispedømmer. Oslo bispedømmekontor fikk ansvaret for å invitere de andre bispedømmene med, og i dag er 10 av 11 bispedømmer inkludert i undersøkelsen om presters arbeidsforhold.

Intensjonen med undersøkelsen er å gi de ansvarlige på bispedømmekontoret, i dette tilfellet bispedømmekontoret i Bjørgvin, en oversikt over presters arbeidssituasjon. Undersøkelsen er ment å kunne være et godt grunnlag for effektivt arbeidsmiljøarbeid for prestene – for å utforme tiltak som kan bedre arbeidsmiljøet, og til å utforme en livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk.

Spørreskjema

Spørreskjemaet er omfattende; 11 sider med 73 spørsmål i tillegg til åtte områder som respondentene bes kommentere, og tre områder som respondentene bes beskrive nærmere. Spørreskjemaet omhandler 10 temaer:

- Arbeidsforhold og trivsel knyttet til den prestatjenesten de utfører
- Kompetanseutvikling
- Arbeidsveiledning
- Opplæring
- Identitet som prest
- Ledelse og samarbeid
- Konflikt og konflikthåndtering
- Sykefravær
- Arbeid og privatliv
- Livsfasetilpasset prestatjeneste

Overskriften arbeidsforhold og trivsel knyttet til den prestatjenesten de utfører dekker et stort spekter av sider ved arbeidslivet som prest. Det dreier seg om å kartlegge presters arbeidsforhold og deres holdninger til eget arbeidsliv. Kartleggingen tar for seg hvilke stillinger prestene har, på hvilke betingelser de er ansatt, hvor mange prestekolleger og kolleger fra andre yrkesgrupper de har, hvor mange timer i uka de jobber, hvor mye kveldsarbeid og arbeid på lørdager og søndager de har og uttak av ukentlige fridager og fridager i henhold til særavtale. Presters egen vurdering av sitt arbeidsliv fokuserer på arbeidsmengde, utbrenthet, trivsel med arbeidsoppgavene, tiltak for å tilrettelegge for økt trivsel, lønnsnivået og ønske om ny stilling i eller utenfor kirken.

Kompetanseutvikling ser på presters nåværende og tidligere kvalifisering gjennom etter- og videreutdanning, presters holdning til relevansen av etterutdanning sett i forhold til

aldersgruppe eller livsfase, terskelen for å delta, vurdering av arbeidsgivers bruk av vikarer ved kurs og etterutdanning og synspunkter på arbeidsgivers etterspørsel etter og benyttelse av kompetansen prester har ervervet seg.

Arbeidsveiledning fokuserer på om prester har fått tilbud om arbeidsveiledning, årsaker til at de har takket nei til tilbudet, utbyttet av veiledningen og en kartlegging av hvor mange prester som har tatt veilederutdanning.

Temaet opplæring tar for seg situasjonen som nytilsatt i sin første stilling som prest og som nytilsatt i nåværende stilling i bispedømmet. Spørsmålene tematiserer hvorvidt de er fornøyd med opplæring og informasjon og hvem de savnet informasjon fra.

Identitet fokuserer på prestens selvforståelse; om menighetens syn på presten og de overordnede syn på presten samsvarer med prestens egen identitet som prest.

Ledelse og samarbeid ser på presters forståelse av egen stilling i forhold til lederrolle og handlingsrom, holdning til hvorvidt personalavdelingen ved bispedømmekontoret har vært delaktig i spesielle situasjoner, bispedømmekontorets tilgjengelighet for dem som prester, og en kartlegging av presters overblikk over ansvarsfordelingen mellom sokneprest, prost og bispedømmeråd.

Konflikt og konflikthåndtering retter søkelyset mot presters opplevelse av å være i konflikt, interessekonflikt eller i personkonflikt med kolleger og overordnede, og arbeidsgivers og arbeidstakerorganisasjonenes håndtering av konflikt.

Sykefravær kartlegger presters kjennskap til rutiner ved sykemelding og presters bruk av egenmelding ved sykdom, hyppighet og lengde på eventuelle fravær på grunn av sykdom, årsaker til eventuelle sykemeldinger og forekomsten av frammøte på jobb på tross av sykdom.

Arbeid og privatliv ser på presters erfaringer med hvordan det er å kombinere arbeid og privatliv. Videre ser en på presters fysiske fostring og synspunkter på arbeidsgivers tilrettelegging for trening og om prester mener at arbeidsgivers tilrettelegging for trening ville ha ført til mer trening.

Den siste delen av spørreskjemaet tematiserer eksplisitt livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester under 40 år og prester over 60 år. Her blir også respondentene bedt om å nevne tre ting i prioritert rekkefølge som de mener kan bedre arbeidssituasjonen deres.

Presentasjon av undersøkelsen

KIFO fikk i oppdrag å lage en kortfattet rapport basert på resultatene fra spørreskjemaundersøkelsen. Det som vi her skal presentere er ikke en inngående analyse av dataene om arbeidsforholdene blant prester i Bjørgvin bispedømme. *Prest i Bjørgvin* er primært en enkel presentasjon av dataene. Rapporten kan derfor ikke sies å være en vitenskapelig rapport, men et utredningsarbeid.

I og med at intensjonen for Bjørgvin, som for de andre bispedømmene, er å utvikle en livsfasetilpasset personalpolitikk, har alder vært en gjennomgående variabel. Vi har også vært opptatt av om kjønn kan sies å utgjøre en forskjell og eventuelt på hvilke områder. Vi har derfor kontrollert for kjønn på en del områder.

Spørreskjemaet har såkalt *åpne* spørsmål der respondenten bes om å kommentere og beskrive nærmere egne erfaringer og holdninger i forlengelsen av spørsmål med lukkede svarkategorier. 11 steder i spørreskjemaet forekommer dette. Det er variabelt i hvilken grad respondentene har benyttet seg av denne muligheten. Hvor mange som fra spørsmål til spørsmål har gjort det, finnes svar på i tabelloversiktene i appendiks.

Svarene på spørsmålene er kommentert i teksten og for en del variabler også grafisk framstilt. Jeg har operert med avrundete hele tall i prosenteringene for å forenkle informasjonen. Av den grunn kan summen både bli 99 og 101 prosent. Den interesserte leser vil finne svar på den eksakte fordeling i antall og prosent i tabelloversikten i appendiks.

Tanken var å gi *Prest i Bjørgvin*, på lik linje med de fleste andre rapportene om presters arbeidsforhold, et kjønnsperspektiv. Det har ikke vært mulig i denne rapporten, da andelen kvinnelige prester som har svart på undersøkelsen er lav. 14 kvinner besvarte skjemaet. Der prestene blir presentert etter bakgrunnsvariabler, er det bare alder som vil bli brukt.

Sammendrag

Prestene i Bjørgvin jobber mye; de jobber mange timer og kvelder i uka. I gjennomsnitt jobber de 2,6 kvelder per uke og 1,8 lørdager pr. måned. Mange av prestene har arbeidsintensive perioder hvor det kan være vanskelig å ta ut de to ukentlige fridagene. Fire av ti prester får sjeldent eller aldri tatt dem ut. Stort arbeidspress er den vanligste årsaken. Derimot er prestene stort sett flinke til å ta ut fridagene i henhold til særavtale om menighetsprestere fridager. Syv av ti gjør det alltid eller som oftest. Likevel opplever mange av prestene i Bjørgvin et sterkt arbeidspress. Nesten halvparten vurderer arbeidsbyrden i sin nåværende stilling som for stor. At arbeidsbyrden for mange er for stor kan ha innflytelse på innsats og motivasjon. En stor gruppe prester i Bjørgvin opplever at de er i *nærheten* av å bli utbrent. Hver fjerde prest rapporterer om å være delvis utbrent og tre prosent rapporterer om å være utbrent. I prestenes kommentarer retter de et særlig fokus på behovet for økt bemanning. Andre faktorer de mener kan høyne deres trivselsnivå er en bedre regulering mellom arbeidstid og fritid samt høyere lønn. Sistnevnte punkt handler blant annet om å inneha et sammenlignbart lønnsnivå i forhold til arbeidstakere i andre stillinger. På direkte spørsmål til prestene om hva de synes om lønnen svarer halvparten at lønnen ikke står i rimelig forhold til deres ansvar og innsats.

I Bjørgvin er trivselen med arbeidsoppgavene stor. Tre av fire prester trives med arbeidsoppgavene sine. Selv om mange av prestene trives i sin nåværende arbeidssituasjon, rapporterer imidlertid færre prester at de trives med arbeidssituasjonen enn med arbeidsoppgavene. Syv av ti sier at de trives svært godt eller godt med arbeidssituasjonen sin. De eldste prestene er mest fornøyd med arbeidsoppgavene og arbeidssituasjonen. Mange av prestene mener at det ikke skal så mye til for å gjøre arbeidshverdagen bedre. Over halvparten mener at det kunne vært gjort enkelte grep for å tilrettelegge for større trivsel. De forholdene som hyppigst blir trukket fram er foruten bemanningssituasjonen en klarere arbeidsfordeling prestene i mellom og mulighet for faglig fordypning. En del av prestene er også kritisk til ledelsen. De etterspør bedre oppfølging og konflikthåndtering.

Halvparten av prestene i Bjørgvin har avsluttet etter- eller videreutdanningen, og godt og vel hver tiende er i gang. Seks av ti prester har fått dekket hele eller deler av etter- eller videreutdanningen sin. Likevel svarer bare tre av ti prester at det er lett å delta på etterutdanning og kurs. Tid og familieforhold er det største hinderet for deltakelse. Også utdanningens relevans er en del prester usikre på. Halvparten er av den formening at etter-

eller videreutdanningen kan gjøres enda mer relevant. Også mange prester er skuffet over arbeidsgivers interesse for etter- og videreutdanningen. Nesten halvparten av prestene opplever ikke at den spesielle kompetansen de har ervervet seg blir etterspurt og benyttet av arbeidsgiver.

Arbeidsveiledning har vært utbredt blant prestene i Bjørgvin. Mange har fått tilbud om arbeidsveiledning og over halvparten har gjennomført ABV i gruppe eller individuelt. Stort sett har arbeidsveiledning vært et vellykket tiltak blant prestene. Nesten seks av ti har hatt stort utbytte av det. En del av de som har fått tilbudet har heller ikke benyttet seg av det. Bare ni prosent var i gang med arbeidsveiledningen da undersøkelsen fant sted. Nesten hver femte prest har takket nei til veiledning, hovedsakelig grunnet tid. Arbeidsveiledning forstås av de fleste prester som et tidsbegrenset tilbud, og oppleves muligens også som å ha tidsbegrenset relevans. Likevel svarer 12 prosent av de som har gått til veiledning at de ønsker å fortsette.

I spørreskjemaet skilte vi mellom interessekonflikt og personkonflikt: "... interessekonflikter som i hovedsak gjelder uenighet om en sak og personkonflikter som i hovedsak går på forholdet mellom personer." I følge prestene forekommer interessekonflikter i bispedømmet, både blant kolleger på arbeidsplassen og blant prest og overordnede. 36 prosent av prestene er i interessekonflikt og 20 prosent er i personkonflikt med noen på arbeidsplassen. De aller fleste av disse konfliktene karakteriserer prestene som konflikter på lavt nivå. I Bjørgvin bispedømme er forekomsten av interessekonflikter størst blant prester mellom 40 og 59 år. Også når det gjelder personkonflikter er denne aldergruppen, sammen med de yngste (prester under 40 år), i størst grad involvert. Der det finnes interesse- og personkonflikter opplever en del prester at arbeidsgiver ikke håndterer konflikt på en saksvarende måte. Av de som har svart på spørsmålet om hvordan de opplever at arbeidsgiver har håndtert konflikt, er godt og vel fire av ti misfornøyd med arbeidsgivers konflikthåndtering.

Livsfasetilpasset prestatjeneste har prestene i Bjørgvin varierte erfaringer med. Prestene er misfornøyd med arbeidsgivers innsats med å tilrettelegge for livsfasetilpasset prestatjeneste for de under 40 år, og moderat tilfredse med tilretteleggingen for de over 60 år. Nesten syv av ti prester opplever at arbeidsgiver i liten grad eller ikke i det hele tatt har lagt til rette for livsfasetilpasset prestatjeneste for prester under 40 år. Bare henimot hver fjerde har like negative erfaringer med hvordan livsfasetilpassningen skjer for prester over 60 år. Det er store erfaringsmotsetninger mellom aldersgruppene. Det er de yngste (prester under 40 år) og prester i den midterste alderskategorien (40-59 år) som først og fremst har negative erfaringer med arbeidsgivers tilrettelegging for livsfasetilpasset prestatjeneste for de under 40 år. Prester over 60 har delte erfaringer med hvordan den livsfasetilpassede prestatjenesten fungerer for dem. De er enten avmålte eller negative.

Veien videre

Alle landets bispedømmer har tatt del i studien, bortsett fra Nord-Hålogaland, som da forespørselen om deltakelse hadde gått ut nylig hadde foretatt en undersøkelse med likelydende tematikk i sitt bispedømme. Som sagt er *Prest i Bjørgvin* en enkel bearbeiding av de innkomne svarene. Planen er at en i et videre arbeid med dataene fra Bjørgvin og de andre ni bispedømmene skal foreta en analyse av presters arbeidsforhold. Her vil vi komme med en samlet oversikt over presters arbeidsforhold på landsbasis og komparere mellom bispedømmene. Tanken er at resultatene fra de 10 bispedømmene vil kunne gi et bidrag til arbeidslivsforskningen på de områdene som *Presters arbeidsforhold* tematiserer.

Presters arbeidsforhold må sees i relasjon til andre studier som har arbeidet med samme problematikk. Vi tenker her spesielt på studiene om presters arbeidsforhold som ble gjort av NAVF på 1980-tallet, av Stiftelsen PIA på 1990-tallet og Agderforskning på 2000-tallet.¹ Disse undersøkelsene er bredt anlagt og fokuserer på mange av de samme temaene som vår. Forskningsprogrammet som Morten Huse ledet ved KIFO om presten i norsk kirke- og samfunnsliv, med særskilte studier av organisering og ledelse av prestetjenesten og evaluering av forsøkene med nyorganisering av prestetjenesten har også høy relevans for vår studie. I et videre arbeid med materialet om presters arbeidsforhold vil det også være relevant å trekke inn undersøkelser gjort av undertegnede om presters erfaring med ABV og kvinnelige prester på arbeidsmarkedet i Den norske kirke.²

Arbeidsforhold er et stort forskningsfelt. Utbrenthet har vært et tema som har opptatt mange arbeidslivsforskere de senere årene – også hvor utbredt dette fenomenet er blant prester i Norge. Forskere ved Institutt for samfunnspsykologi i Bergen har jobbet spesielt med utbrenthet blant prester, en studie som absolutt er verdt å trekke inn i et videre arbeid med presters arbeidsforhold.³

For at vår undersøkelse om presters arbeidsforhold virkelig skal kunne gi relevant og interessant kunnskap, må resultatene sammenlignes med resultater fra andre undersøkelser, gjort på andre yrkesgrupper. Undersøkelsen til Atle Roness om stress og psykiske lidelser hos mennesker i utsatte yrker og Sven Skaares undersøkelse om utbrenthet tar for seg enkelte yrker hvor prester inngår.⁴ Disse vil det være naturlig å se nærmere på.

Ansvar i KIFO

Prosjektleder for *Presters arbeidsforhold* er forskningssjef Hans Stifoss-Hanssen. Fra starten av arbeidet MA Mari Tampuu med utviklingen av studien og den første gjennomføringen, deretter ble denne funksjonen overtatt av cand. polit Berit Gravdahl og cand. polit Kristine Rødstøl. Deres arbeid har omfattet datainnsamling, puring, registrering og analyse, helt fram til utforming av den første rapporten forelå i 2007, *Prest i Oslo*. I 2008 tok undertegnede over, og skal fullføre arbeidet med analyse og rapportskrivning fra de resterende bispedømmene. I arbeidet med rapporten har forskningsassistent Ann Kristin Gresaker bidratt.

¹ Rolf Edvardsen 1981. *Prestenes arbeidsforhold*. NAVFs utredningsinstitutt. Oslo: Norges almenvitenskapelige forskningsråd. (Rapport nr 4 Utredninger om forskning og høyere utdanning), Ola Vaagbø 2000. *Menighetsprestens levekår. Undersøkelse foretatt annet kvartal 1999*. Oslo: PiA-Stiftelsen, Jan-Erik Hallandvik og Bjørg Elida Romedal 2002. *Presters arbeidsmiljø. Meningsfull jobb med vanskelige rammer*. Kristiansand: Agderforskning. (Prosjektrapport Agderforskning)

² Ida Marie Høeg 2002. "På kvinners vis?" Kvinnelige prester på arbeidsmarked og karrierevei" i Morten Huse og Cathrine Hansen (red.) *Møteplass for presteforskning. Presten i norsk kirke- og samfunnsliv*. Trondheim: Tapir (KIFO Rapport nr. 22). S.167-184. Ida Marie Høeg 1998. *Rom i Herberget. Kvinnelige prester på arbeidsmarkedet i Den norske kirke*. Trondheim: Tapir. (KIFO Rapport nr. 6), Ida Marie Høeg 1996. *Oppmerksomhet, identitet og fellesskap. Evaluering av arbeidslederutdannelsen i Den norske kirke (AVU)*. Trondheim: Tapir. (KIFO Rapport nr. 2)

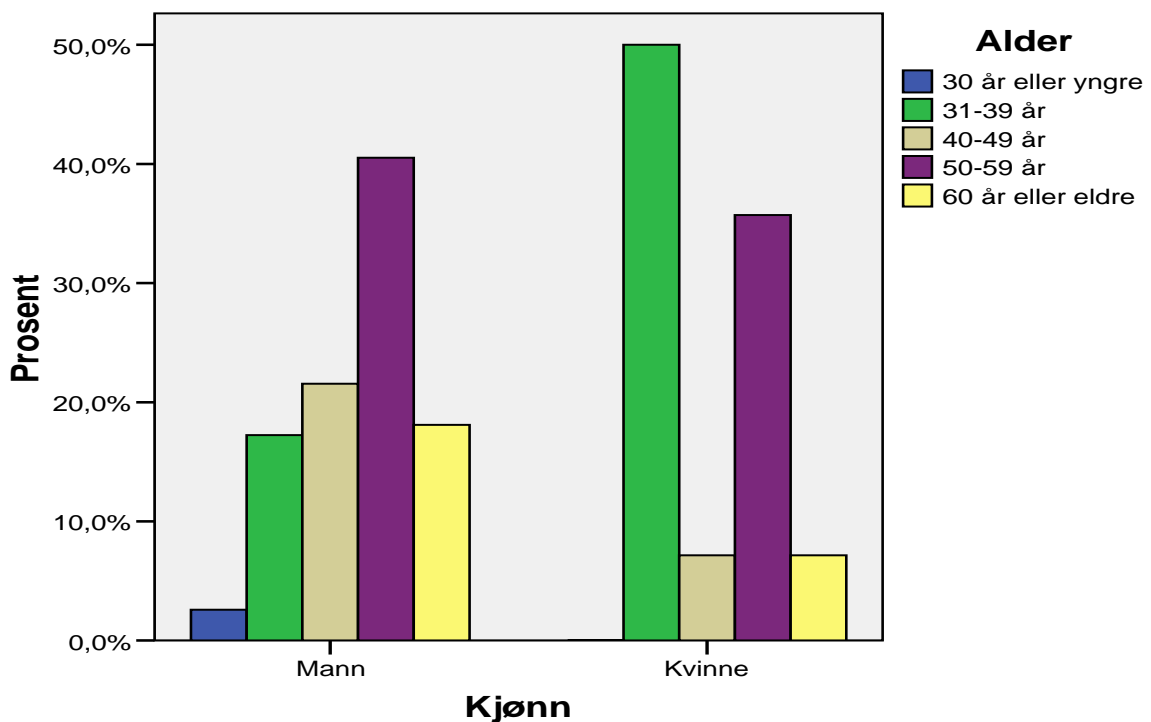
³ Inger Helene Nordeide m. fl 2002. "Er utbrenthet et problem blant norske prester?" *Inter Collegas* nr 3 2002. Inger Helene Noreide, Anders Skogstad, Ståle Einarsen 2008. *Jeg er jo ikke Jesus heller! Arbeidsmiljø og utbrenthet blant norske prester*. Bergen: Fagbokforlaget.

⁴ Atle Roness 1995. *Utbrent? Arbeidsstress og psykiske lidelser hos mennesker i utsatte yrker*. Oslo: Universitetsforlaget, Sven Skaare 2006. *Undersøkelse om «Utbrenthet i enkelte yrker» 2005*. Dokumentasjonsrapport (Statistisk sentralbyrå Notater).

2.0 Respondentene

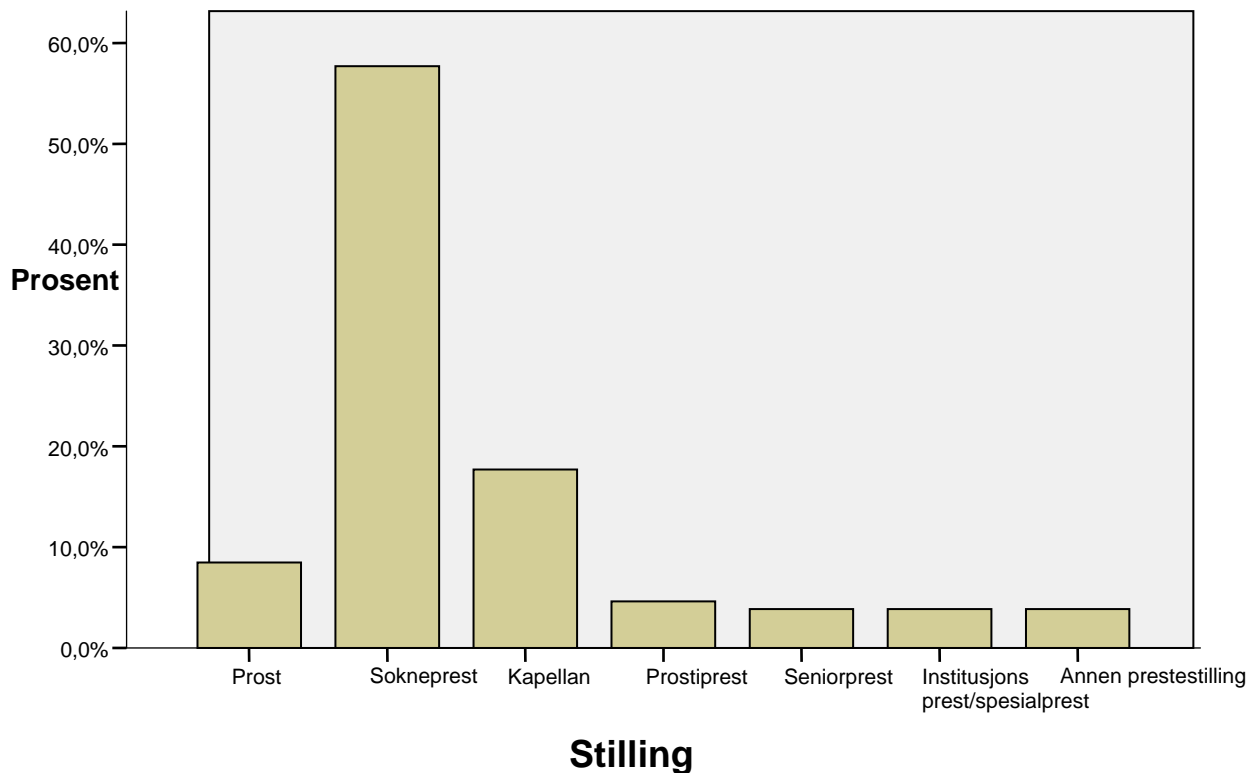
Av de 95 prestene som besvarte skjemaet var det 11 prosent kvinner og 89 prosent menn. Arbeidsstokken er forholdsvis jevnt sammensatt med hensyn til alder. 43 prosent av prestene er under 50 år og 57 prosent er over 50 år.

Så og si alle i undersøkelsen er gift. 85 prosent er gift og ni prosent er ugift eller enslig, og seks prosent er skilt eller separert. Om prestene har barn eller ikke sier ikke denne undersøkelsen noe om, bare om og evt. hvor mange hjemmeboende barn de har. Under halvparten av prestene (45 %) har hjemmeboende barn.



Over halvparten av prestene har avstått fra å svare på når de avsluttet studiene sine. Av de som har svart, er det 25 prosent som avsluttet studiene på 1970-tallet, 25 prosent på 1980-tallet, 29 prosent på 1990-tallet og 21 prosent på 2000-tallet. Flere av prestene har utdanning fra mer enn ett utdanningssted. Ser vi utdanningsstedene under ett, har 83 prosent av prestene deler av eller hele studiet fra Menighetsfakultetet, 18 prosent fra Det praktisk-teologiske seminar, 16 prosent fra Det teologiske fakultet på Universitetet i Oslo, 15 prosent fra Misjonshøgskolen og 14 prosent fra et annet studiested.

Nesten alle prestene (94 %) i undersøkelsen har full stilling. Bare to prosent er i halv stilling, tre prosent i 60 prosent stilling og én prosent i 80 prosent stilling. Åtte prosent av prestene har lønnet arbeid i tillegg til sin ordinære stilling som prest. I andel av full stilling utgjør denne bibeskjeftigelsen for fem av prestene bistilling i ti prosent eller mindre, for to prester en bistilling i 20 prosent, for to prester en bistilling i 40 prosent og for en av dem en bistilling i 50 prosent.



58 prosent har stilling som sokneprest, 18 prosent er kapellaner, ni prosent er proster, fem prosent er prostiprester, fire prosent er spesialprest og fire prosent er i annen stilling.

I Bjørgvin bispedømme er det flest prester med mellom 20 og 29 års erfaring som prest. 22 prosent har over 30 års erfaring, 29 prosent har mellom 20 og 29 års erfaring, 28 prosent mellom 10 og 19 års erfaring, 21 prosent av prestene i undersøkelsen har under 10 års erfaring som prest.

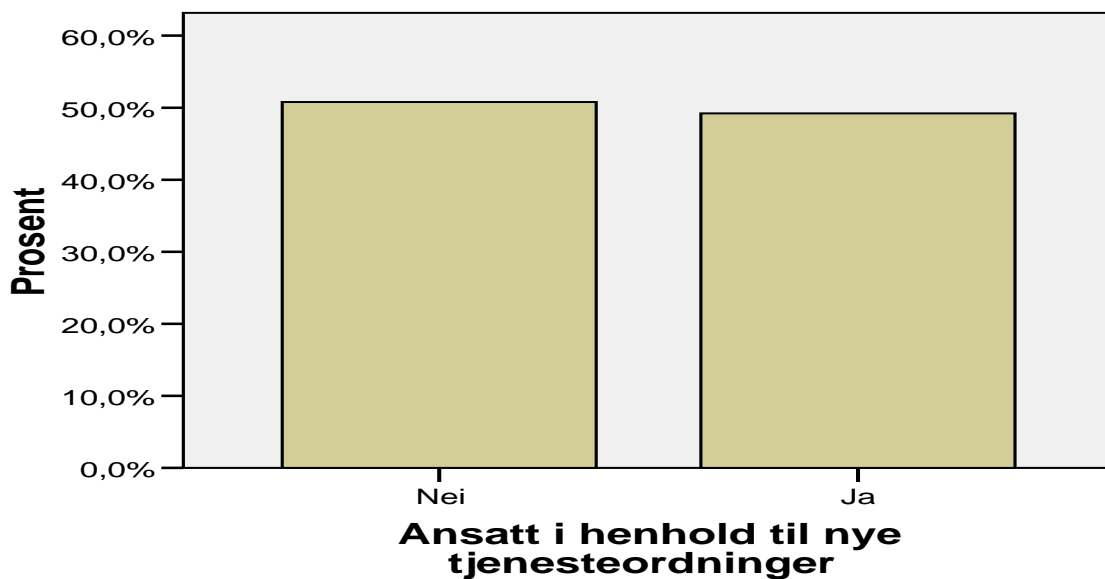
En stor andel av prestene i Bjørgvin bispedømme tjenestegjør på mindre sted (36 %). 33 prosent tjenestegjør i større by, 25 prosent på tettsted og seks prosent i mindre by.

Tre av fire prester har én eller flere prestekolleger på tjenestestedet (81 %). Det er vanligst å ha én prestekollega på tjenestestedet (38 %). Det er stor variasjon i antall kolleger prestene har fra andre yrkesgrupper. To prosent har én kollega, 24 prosent har mellom to og tre, 27 prosent har mellom fire og fem, 31 prosent har mellom seks og ti og 13 prosent har mer enn ti kolleger fra andre yrkesgrupper. Tre prosent oppgir å ikke ha noen kolleger fra andre yrkesgrupper.

Reduserer vi kollegakategorien til bare å gjelde diakon, kateket eller kantor, har bare en liten gruppe på ti prosent ingen kolleger fra denne kategorien. 27 prosent har én kollega fra en av disse tre yrkesgruppene, 26 prosent to, 36 prosent har tre eller mer.

3.0 Arbeidsforhold og trivsel

Halvparten av prestene i Bjørgvin (49 %) er ansatt i henhold til ny tjenesteordning for menighetsprester fra 2004 og en forholdsvis stor gruppe vil ikke undertegne en arbeidsavtale iht. nye tjenesteordninger.



I gruppen som ikke er ansatt i henhold til ny tjenesteordning har 72 prosent undertegnet arbeidsavtale i henhold til ny tjenesteordning, 18 prosent har avtale med prosten i henhold til ny tjenesteordning og 28 prosent vil ikke undertegne ny arbeidsavtale.

Halvparten i Bjørgvin bispedømme har *ikke* instruks eller arbeidsbeskrivelse for stillingen sin.

Prestene i Bjørgvin er godt fornøyd med arbeidsfordelingen mellom prestene. Majoriteten av prestene betegner arbeidsfordelingen som svært god (30 %) eller god (60 %). Bare en liten gruppe på ti prosent betegner den som mindre god og tre prosent som dårlig.

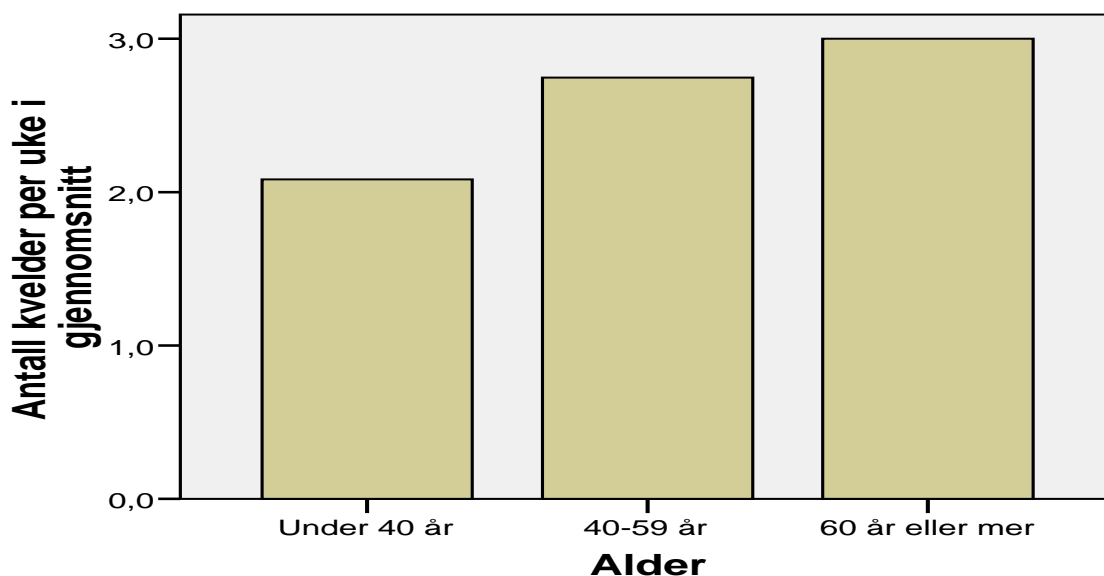
Mange prester i Bjørgvin er *ikke* opptatt av hvor mange timer de jobber i uka. 68 prosent svarer vet ikke på spørsmålet om hvor mange timer de jobber gjennomsnittlig hver uke, mens resten av prestene har en bestemt oppfatning om tidsbruken. I gruppen som oppgir at de vet hvor mye de jobber gjennomsnittlig i uka, jobber nesten ni av ti prester mer enn normal arbeidstidsuka. Blant de som ikke vet, men som anslår hvor mange timer i uka de jobber i gjennomsnitt, jobber også nesten ni av ti mer enn 37 og en halv time i uka.

Slår vi sammen de som oppgir at de vet hvor mange timer de jobber i uka gjennomsnittlig med de som bare kan anslå det, finner vi at de fordeler seg ganske jevnt mellom to grupper. Nesten fire av ti mener at de jobber mellom 38 og 40 timer og nesten like mange mener de jobber mellom 41 og 45 timer.

Antall timer gjennomsnittlig i uka	Antall prester	Prosent
37 ½ timer eller mindre	16	14
38 - 40 timer	42	37
41 - 45 timer	39	34
45 ½ - 50 timer	12	11
51 - 60 timer	5	4
Mer enn 61 timer	-	-
Totalt	114	100

Hvordan er det med kveldsarbeid og arbeid på lørdager og søndager? Får prestene tatt ut to ukentlige fridager og hva kan årsaken være til at de i så tilfelle ikke får tatt dem ut?

Prestene i Bjørgvin jobber mange kvelder i uka. Ser vi bort i fra de som har svart vet ikke på spørsmålet om hvor mange kvelder i uka de jobber gjennomsnittlig hver uke, ser vi at prestene jobber 2,6 kvelder i gjennomsnitt.



Det er også store forskjeller mellom aldersgruppene. Jo eldre prestene er jo mer jobber de.

Prestene i Bjørgvin jobber mange søndager og lørdager. I gjennomsnitt jobber de 2,7 søndager og 1,8 lørdager i gjennomsnitt hver måned.

Tre av fem prester sier at de normalt får tatt ut to ukentlige fridager. Imidlertid svarer nær halvparten av prestene (46 %) at stort arbeidspress er årsaken til at det er *vanskelig* å få tatt ut to ukentlige fridager. De tre andre svaralternativene som vansker med å sette egne grenser (19 %), mangelfull organisering (17 %) og at man bruker mye tid til forberedelse (16 %) får ikke samme oppslutning som forklaring på hvorfor det er vanskelig å ta ut lovpålagte fridager.

Under tematikken "Arbeidssted, arbeidstid og trivsel" er det 22 respondenter som kommenterer hvorfor disse normalt ikke får tatt ut to ukentlige fridager. Hovedsakelig er det tre grunner til hvorfor respondentene ikke tar ut to fridager i uka. Hovedvekten av respondentene beskriver at arbeidsmengden og at kravet om å være fleksibel overfor brukerne gjør det vanskelig å ta ut to ukentlige fridager. Den andre grunnen er eget valg om å fordele arbeidsmengden over flere dager. I tillegg sier noen respondenter at de samler opp fridager.

Det er 12 respondenter som peker på at de normalt ikke får tatt ut to ukentlige fridager på grunn av arbeidsmengden. Noen sier at dette er fordi enkelte arbeidsoppgaver som møter, planlegging, konfirmasjonsarbeid samt tillitsvalgtarbeide kan gå ut over fridagene. At det er visse perioder som er en ekstra belastning for fridagene blir påpekt av én respondent. Respondenten sier at denne oftest får tatt ut fridagene "utenom vigselssesongen og vaktuger".

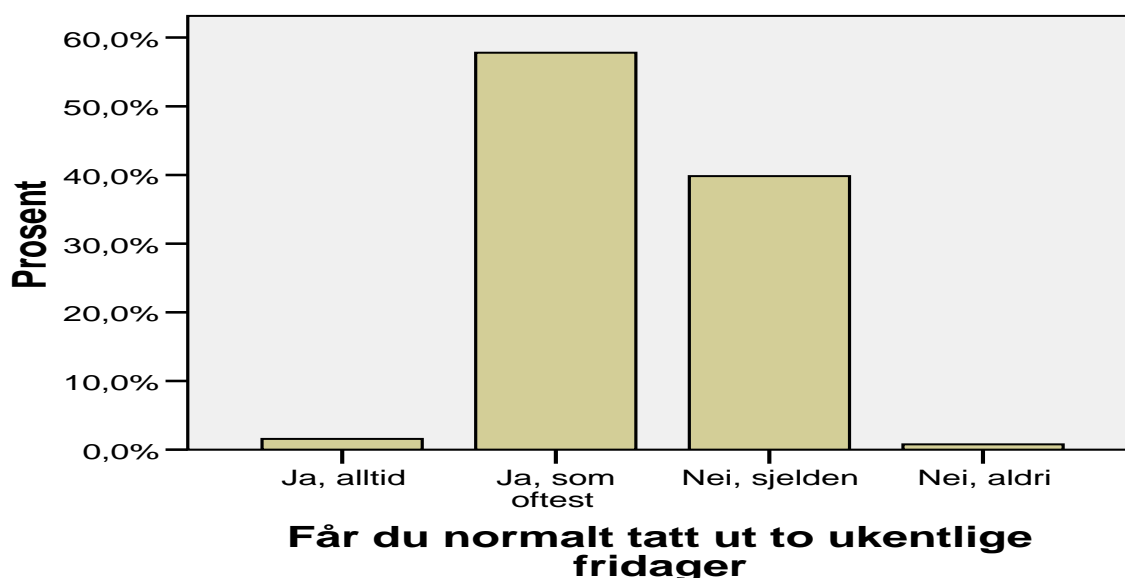
Én respondent sier at "uforutsigbarhet i tjenesten, særlig med henhold til antall gravferder i tjenesteukene" er årsak til at denne normalt ikke får tatt ut to ukentlige fridager. At tjenesten er uforutsigbar blir også påpekt av en annen respondent som sier at "det stadig [er] noe som skulle vært gjort og ofte uforutsette ting som dukker opp." Dette beror også på prestestillingens offentlige karakter. Videre sier respondenten at "små forhold gjør at folk ofte tar kontakt om viktige ting for dem". I tillegg til uforutsigbarheten krever prestestillingen at en er "fleksibel i forhold til pårørende", som én respondent understreker.

Hvis arbeidsmengden er stor og menigheten er underbemannet, går også dette ut over de ukentlige fridagene. Dette påpekes av tre respondenter. Én av disse sier at svært mye avhenger av presten når "en er eneprest uten annen administrativ bemanning enn halv kirkevergestilling". En annen respondent beskriver følelsen av å være "alene blant prestene om initiativ/planlegging/organisering".

Det er fem respondenter som sier at de velger å samle opp fridager framfor å ta ut to dager ukentlig. Én respondent sier at denne "samler opp tillegg til frihelg", mens en annen kommenterer at denne "sparer opp variable fridager til vinter- og høstferie".

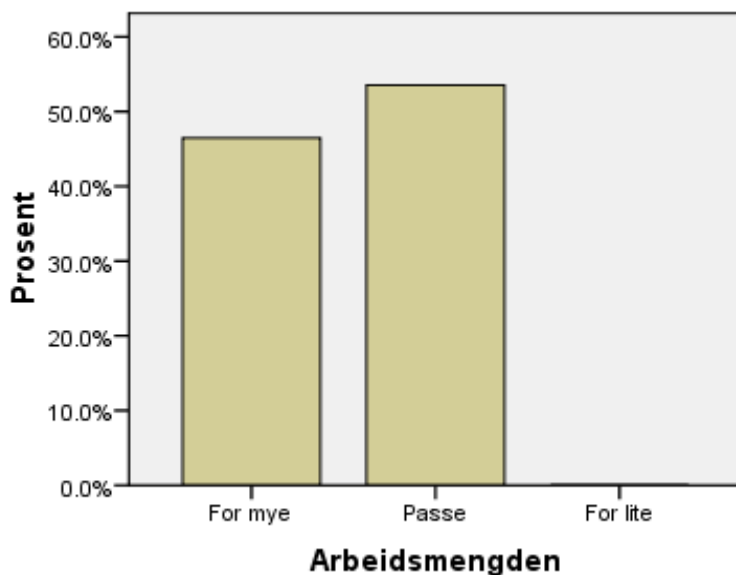
Den siste grunnen til at respondentene normalt ikke får tatt ut to ukentlige fridager er å fordele arbeidsmengden utover hele uka. Det er tre respondenter som trekker fram denne årsaken. Én av disse sier at "kanskje med et ønske om fleksibilitet slik at det for eksempel sjelden er attraktivt å ta helt fri på mandager, men heller arbeide cirka fem timer". Dette synspunktet blir også understreket av en annen respondent som avslutter sin kommentar med å si at "pusterom innimellom [er] viktigere enn tallet på fridager".

Den viktigste årsaken til at enkelte ikke får tatt ut to ukentlige fridager er altså på grunn av arbeidsmengden samt tilgjengeligheten overfor brukere som presteyrket innebærer. Samtidig er det også noen respondenter som selv ved eget valg samler opp fridager eller fordeler arbeidsmengden utover uka framfor å ta ut to fridager ukentlig.

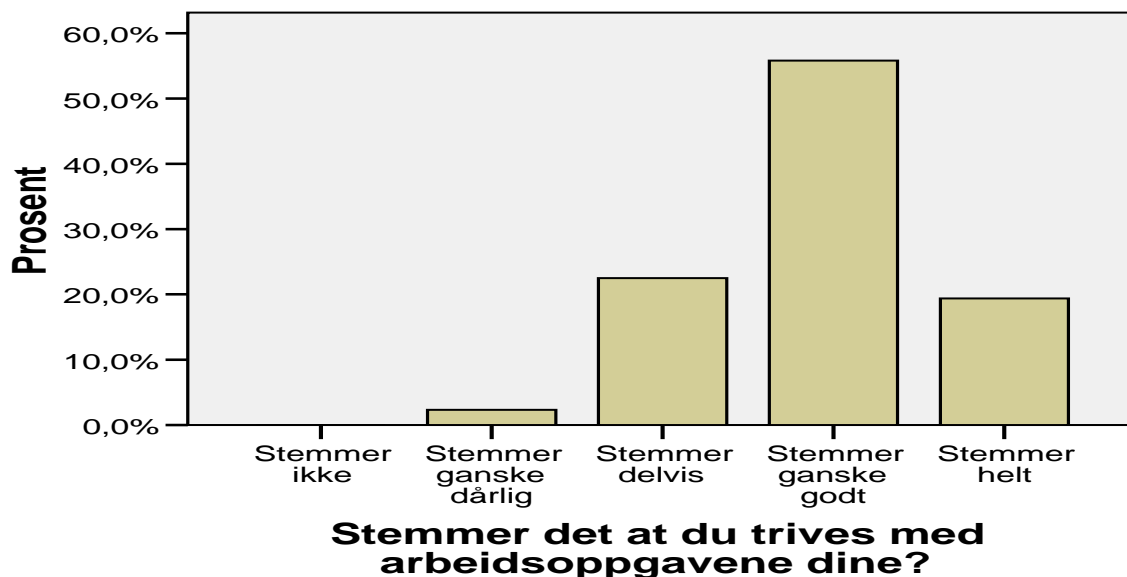


Får ikke prestene tatt ut ukentlig de to fridagene de har krav på, kan de ta dem ut i henhold til særavtale om menighetsprestens fridager. De fleste prester i Bjørgvin får tatt ut fridagene på denne måten. Syv av ti prester gjør det alltid eller som oftest.

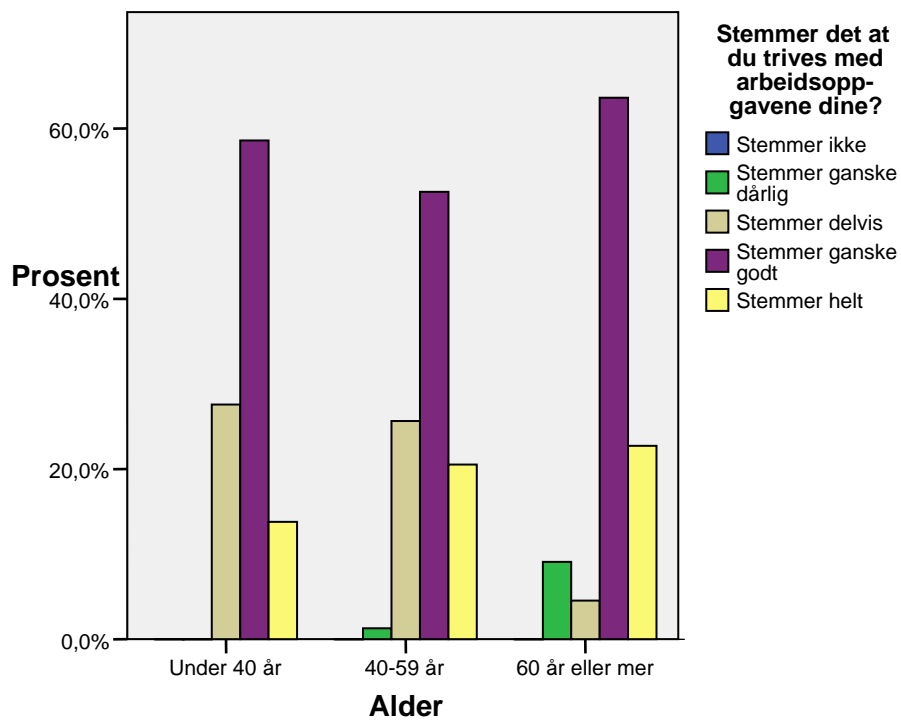
Det er delte meninger om arbeidsmengden. Likevel mener nesten halvparten av prestene (47 %) at den er for stor. 54 prosent mener at den er passe. Ingen respondenter mener å ha for lite å gjøre.



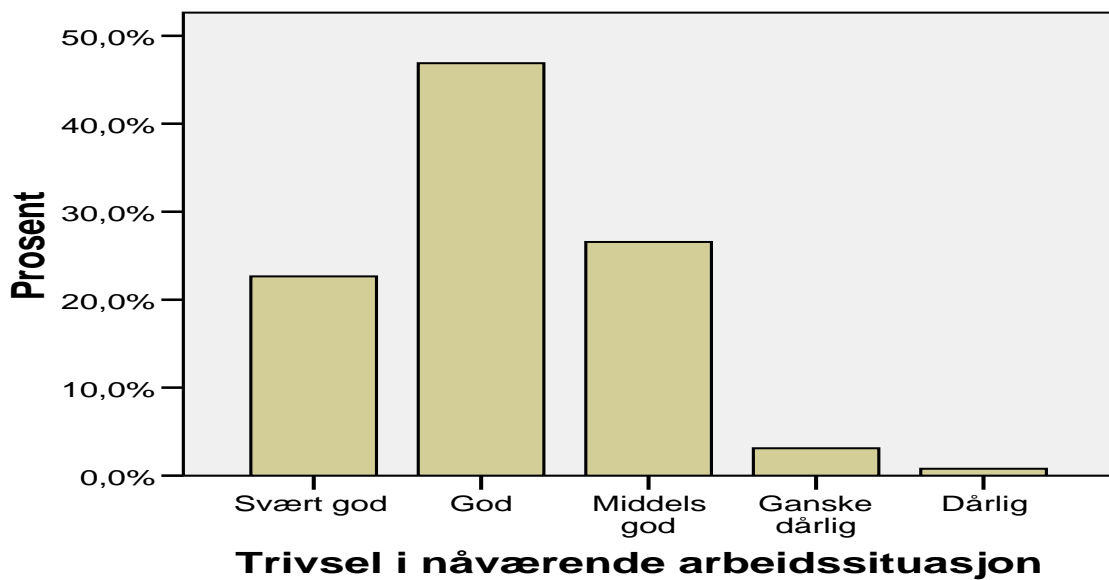
Den store arbeidsbelastningen mange prester føler ser for mange prester ut til ikke å redusere på trivselen med arbeidsoppgavene. Prestene i Bjørgvin trives godt med sine arbeidsoppgaver. Tre av fire mener at utsagnet *jeg trives med arbeidsoppgavene mine* passer ganske godt eller helt.



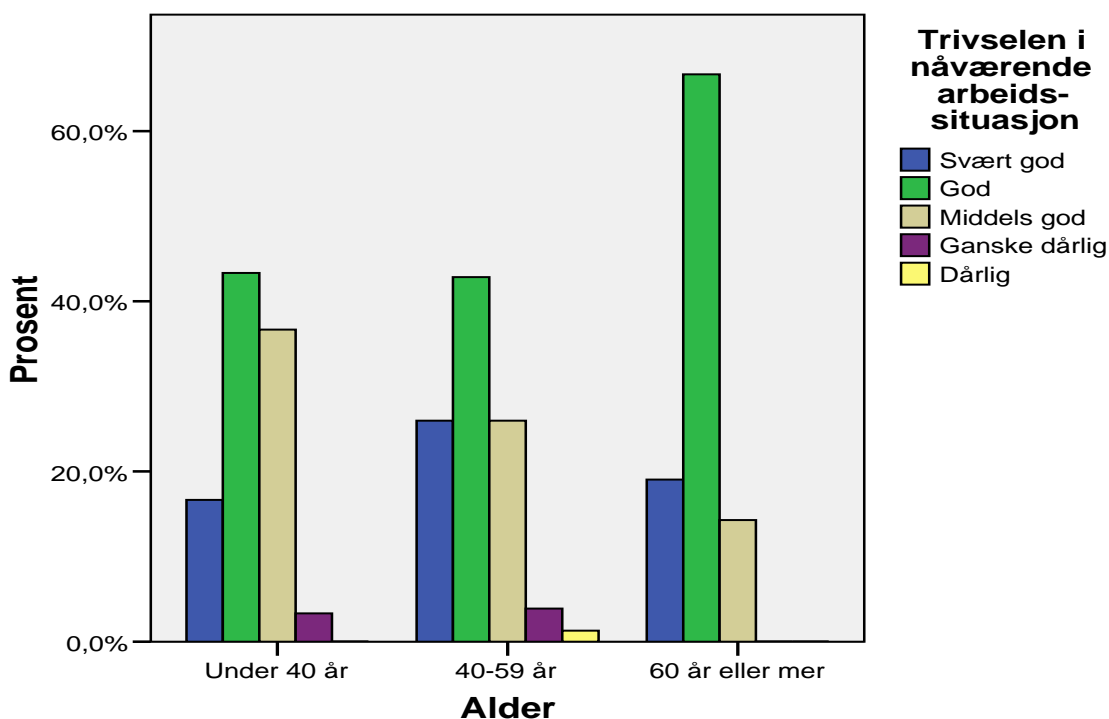
Trivselen med arbeidsoppgavene stiger med alderen. 73 prosent av de under 40 år, 73 prosent av de mellom 40 og 59 år og 86 prosent av de over 60 år mener at utsagnet stemmer ganske godt eller stemmer helt.



Prestene i Bjørgvin trives i sin nåværende arbeidssituasjon. Syv av ti prester trives svært godt eller godt, bare fire prosent trives ganske dårlig eller dårlig. 27 prosent trives middels godt.



I likhet med trivselen med arbeidsoppgavene, øker også trivselen med arbeidssituasjonen med alderen. 86 prosent over 60 år, 69 prosent blant dem mellom 40 og 59 år og 60 prosent blant dem under 40 år trives i nåværende arbeidssituasjon.



Over halvparten av prestene (53 %) mener imidlertid at det kunne vært gjort enkelte grep for å tilrettelegge for større trivsel i arbeidshverdagen. Det er 61 respondenter som foreslår tiltak som kan tilrettelegge for større trivsel i arbeidshverdagen. Det er særlig en økt bemanning som kan øke respondentenes trivsel. Andre tiltak som blir nevnt er ønsket om en bedre arbeidsfordeling, muligheten til å kunne fordype seg i enkelte områder, forbedring fra ledelsens side, tydeligere arbeidsinstruksjoner og bedre kontorfasiliteter. Samtidig blir høyere lønn og avskaffelse av boligplikten nevnt av to respondenter.

Behovet for flere stillinger blir ytret av 20 respondenter. Noen påpeker at de generelt ønsker en økt bemanning, mens andre spesifiserer hvilke stillinger det er behov for. Stillingene som nevnes er prester, diakoner, kontorhjelpe der blant annet sekretærstilling er ønsket. I tillegg er det én respondent som sier at det bør "ansette[s] en person som kunne føre kirkebøker og holde orden på arkivet". Hjelp til administrative oppgaver blir også ytret av denne respondenter: "Flere ansatte slik at presten slipper administrativt arbeid som hører til andre yrkesgrupper". Totalt er det fem respondenter som påpeker behovet for hjelp på administrasjonssiden. En bedre tilgang til vikarer er også et tiltak som kan øke trivselen i arbeidshverdagen. Respondentene som formidler dette setter behovet for vikarer i sammenheng med sykefravær eller studiepermisjon. For eksempel sier én respondent at det er behov for "bedre tilgang på vikar slik at det faktisk går an å bli syk uten at den blir messefall. Vikar til gravferd etter travle tider som jul, påske mai og lignende, lederuke og annet."

En bedre arbeidsfordeling og muligheten til å kunne fordype seg i enkelte områder er også på listen over tiltak som kan bedre arbeidssituasjonen for respondentene. Det er 15 respondenter som trekker fram disse tiltakene. Dette handler med andre ord både om en mer hensiktsmessig fordeling av de oppgavene som eksisterer mellom kollegaene, samtidig som en bedre

arbeidsfordeling videre åpner opp for muligheten til å fokusere mer på de arbeidsoppgavene hver enkelt prest ønsker å jobbe mer med. Dette blir uttrykt på ulike måter. For eksempel sier én respondent at det bør bli en ”refordeling av oppgaver i kollegiet. Revurdering av hvilke tjenester vi ønsker å ha gjennomført”. At alle oppgavene som følger presteyrket ikke er like interessante for enkelte blir også påpekt av en respondent som sier at ”prestens oppgaver er for vide og forskjellige”. Respondenten bemerker at denne ønsker ”mer nådegavebasert tjeneste og aktivisering av menigheten”. En annen respondent trekker fram ønsket om en ”bedre arbeidsfordeling i prostiet med tanke på avvikling av gravferder.” De øvrige respondentene er ikke spesifikke i sine kommentarer vedrørende arbeidsfordelingen, men sier at dette bør forbedres.

Tiltak som omhandler ledelsens håndtering av sitt arbeidsgiveransvar blir påpekt av seks respondenter. Her blir både mer involvering, bedre konflikthåndtering samt en avklaring av ledelseslinjene mellom sokn, fellesråd og biskop nevnt.

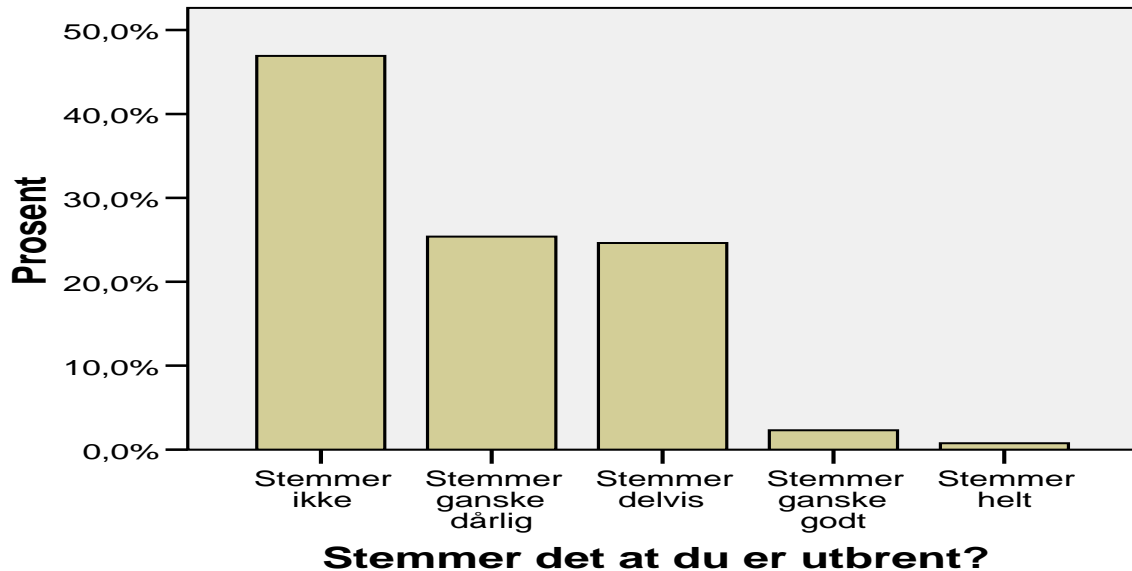
Ønsket om involvering fra arbeidsgivers side blir påpekt av flere respondenter. Dette kommer til uttrykk ved korte kommentarer som ”bedre oppfølging” samt en mer spesifisering av dette da en respondent påpeker at denne først hadde medarbeidersamtale etter ti år. Respondenten ytrer et ønske om mer informasjon fra arbeidsgiver og bispekontor. Også konflikthåndtering er ett punkt som én respondent mener at ledelsen burde bli flinkere på. Denne respondenter ønsker videre ”mer tilrettelegging for å fungere i jobbsituasjon”. Samtidig settes det søkelys på ansvarslinjene. Én respondent påpeker at det trengs en ”avklaring av ledelseslinjer sokn/fellesråd/biskop”. En noe mer krass formulert kritikk i samme leia kommer fra en respondent som spør ”hvem er daglig leder?!”

Det er to respondenter som mener at bedre kontorfasiliteter kan bidra til å høyne trivselsnivået. Disse konkretiserer ikke dette noe utover kommentaren ”bedre kontorforhold”.

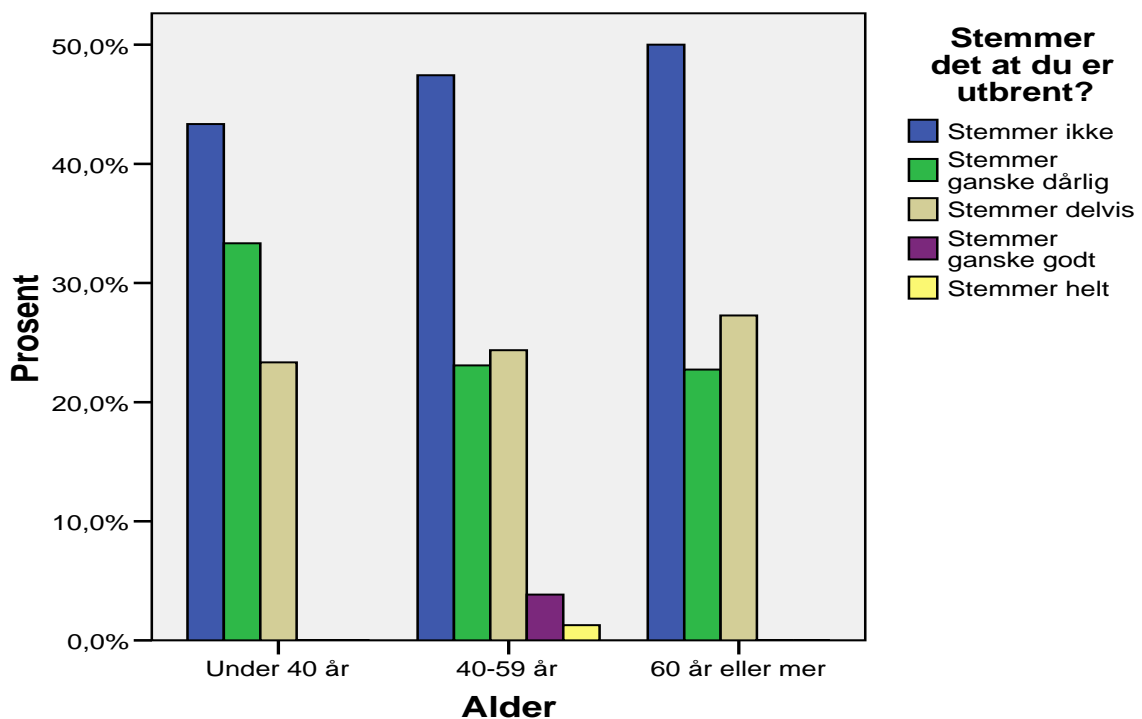
Ellers nevnes det at det trengs en klargjøring av presteressurser slik at det kan bli ”større samsvar mellom presteressursene og aktivitetsnivået på tjenestestedet”.

Generelt er det altså særlig en bemanningsøkning respondentene fra Bjørgvin bispedømme mener er nødvendig for å heve trivselsnivået på arbeidsplassen. Samtidig ytres det ønske om en klarere arbeidsfordeling og mulighet til å fordype seg i visse områder. Det rettes også kritikk mot ledelsen der det etterlyses både en bedre oppfølging og en mer utarbeidet konflikthåndtering.

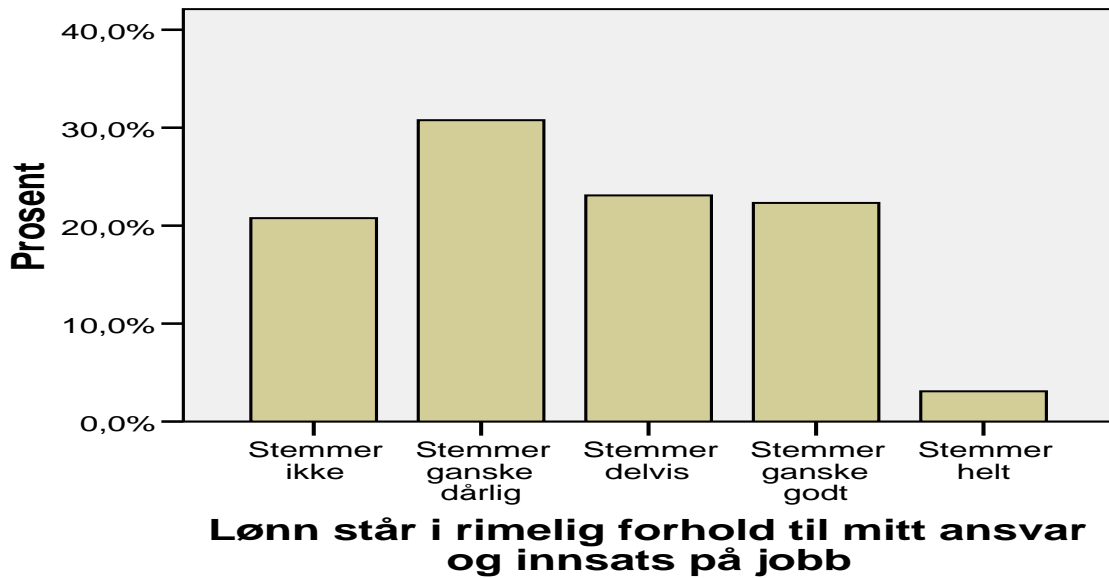
At mange prester i Bjørgvin har mye å gjøre, har sine menneskelige omkostninger. Selv om nesten tre av fire prester (72 %) *ikke* opplever at de er utbrent (stemmer ikke eller stemmer ganske dårlig), finner vi likevel en ganske stor gruppe som vi kan si er i *nærheten* av å bli utbrent. 27 prosent svarer at utsagnet ”Jeg føler meg utbrent” stemmer delvis eller ganske godt. Én prosent sier at det stemmer helt.



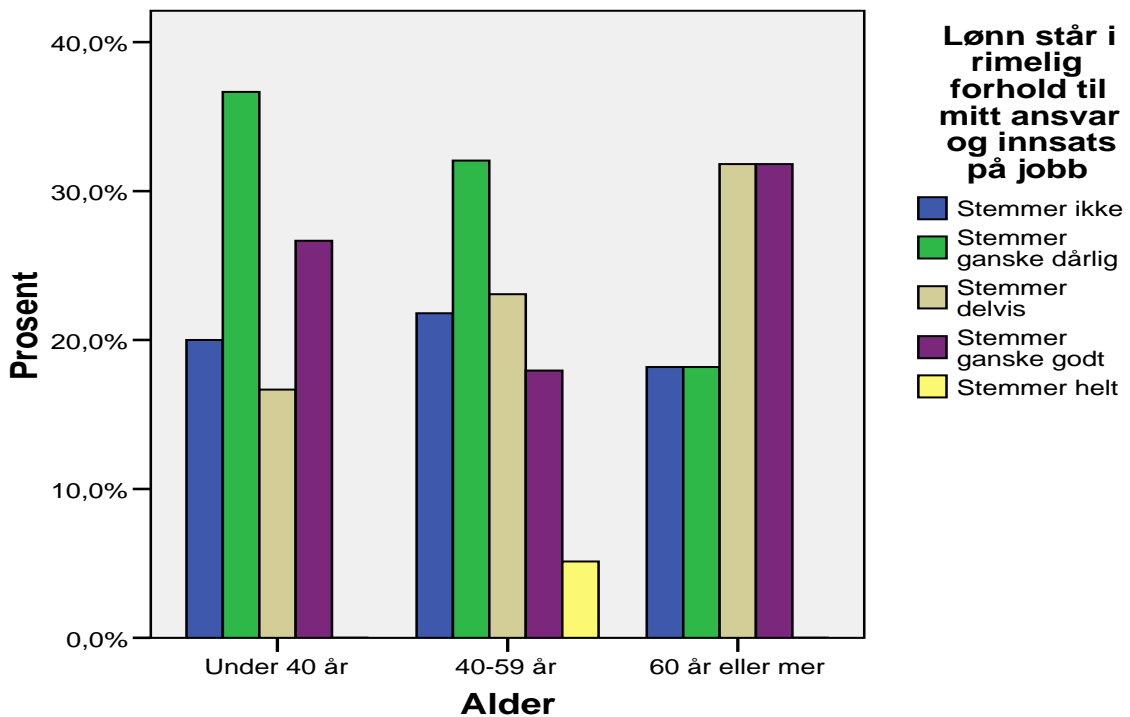
Forskjellene mellom aldergruppene er store. Det er flest prester over 40 år som opplever å være delvis utbrent. 27 prosent av de eldste, 29 prosent i den midterste alderskategorien, og 23 prosent av de yngste opplever å være i nærheten av å bli utbrent.



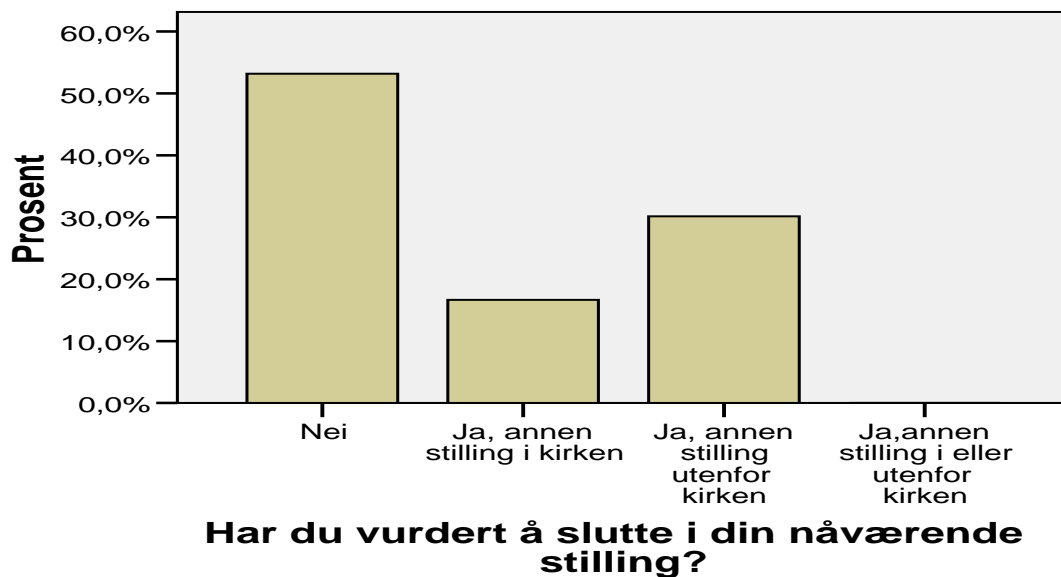
Knapt halvparten av prestene i Bjørgvin (52 %) har en klar oppfatning om at lønnen er for dårlig. De andre er enten delvis enige (23 %) eller uenige (25 %) i at lønn står i rimelig forhold til ansvar og innsats på jobb.



Det er de yngste som er mest misfornøyd med lønnen. 57 prosent av de under 40 år, 54 prosent av de mellom 40 og 59 år og 36 prosent av de over 60 år mener at påstanden ikke stemmer eller stemmer ganske dårlig.



Halvparten av prestene (53 %) har ikke det siste året vurdert å søke seg til andre stillinger. Den andre halvparten har enten vurdert en annen stilling *i* kirken (17 %) eller en annen stilling *utenfor* kirken (30 %).



Naturlig nok er det de over 60 år som er minst interessert i å bytte jobb. 58 prosent av dem har *ikke* i løpet av det siste året vurdert å slutte i sin nåværende stilling. Prester under 40 år (33 %) og prester mellom 40 og 59 år (31 %) og prester over 60 år (21 %) har vurdert å slutte til fordel for en stilling *utenfor* kirken. Som vi har sett er ikke interessen like stor for stillinger i kirken. 17 prosent av prestene under 40 år, 16 prosent av prestene mellom 40 og 59 år og 21 prosent av prestene over 60 år har vurdert å slutte til fordel for en stilling *i* kirken.

Når respondentene blir bedt om å komme med generelle kommentarer til tematikken "Arbeidssted, arbeidstid og trivsel" er det 38 som har valgt å tilføye kommentarer. Respondentene vektlegger ulike aspekter, både positive og negative, ved sin prestestilling. De negative sidene utgjør hovedvekten av kommentarene.

12 respondenter trekker fram arbeidsoppgavene som en problematisk side ved deres arbeidssituasjon. Særlig vektlegges problemet med å få ferdigstilt alle arbeidsoppgavene. Dette kommer av begrensede ressurser, uklare arbeidsoppgaver samt at arbeidsoppgavene overstiger både antall medarbeidere og den normale arbeidstiden. At enkelte oppgaver ikke blir gjort går ut over trivselsnivået, noe denne respondenten uttrykker slik: "Det er en slitasje i det å kun ha tid til det en må gjøre og sjeldent få gjøre lystbetonte ting." At oppgavene er uklare og at det er "vanskelig å skille mellom må-oppgaver og kan-oppgaver", preger respondentenes kommentarer. Uklare arbeidsoppgaver fører til at de oppgavene som en må og skal gjøre, som gudstjenesteforberedelser, andakter og hjemmebesøk, ofte blir utsatt av andre arbeidsoppgaver som dukker opp, forteller én respondent. "Det er alltid noe som kan gjøres. Litt dårlig samvittighet for noe som ikke er gjort, for eksempel et besøk", forteller en annen respondent. Dette vitner altså om at antallet arbeidsoppgaver ikke er forenlig med arbeidstiden. Som en kommentar til dette påpeker også én respondent at "tanken om to ukentlige fridager passer best på tjenestested med flere prester, men ikke som eneprest".

En annen problemstilling som preger trivselsnivået til respondentene er "den teologiske endringsprosessen" i Den norske kirke. Det er fem respondenter som trekker fram dette punktet. For eksempel uttaler én av respondentene at denne "opplever de teologiske

spenninger og stridighetene i kirken som svært demotiverende. Som klassisk troende opplever jeg meg marginalisert under "statskirke-styret" og under mediepress om å være "politisk korrekt".

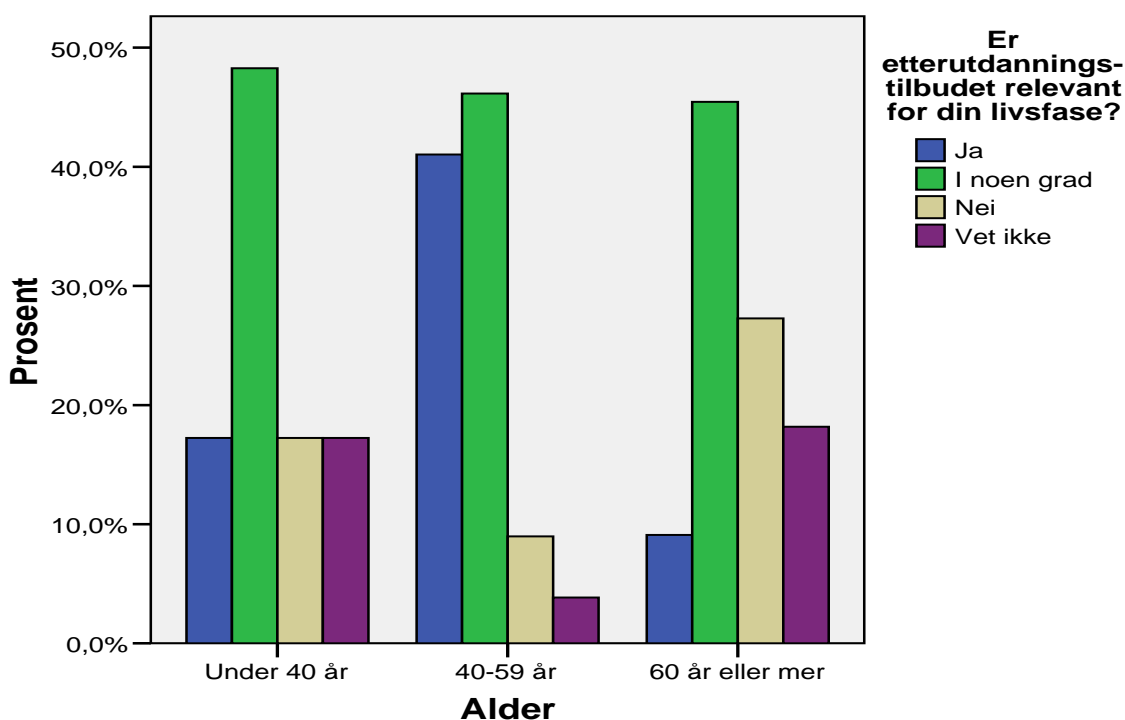
Ellers blir ulike sider ved arbeidssituasjonen angitt av de resterende respondentene. Blant disse nevnes lønn, boligplikt samt datautstyr som sider ved prestestillingen enkelte av respondentene mener er faktorer som hindrer et høy trivselsnivå. Samtidig nevnes konflikt på arbeidsplassen av enkelte respondenter. Det er også én respondent som sier at prestedtjenesten er ensom, fordi stedet denne tjenestegjør på er lite. Én respondent sier at "Kirkelig fellesråd har gjennomført en rekke reformer som har ødelagt for trivselen".

Det er også noen respondenter som trekker fram positive sider ved sin arbeidssituasjon. De positive sidene kommer blant annet av gode kollegaer med gode samarbeidsevner, "flott menighetsråd", "trivelig arbeidssted" samt arbeidsoppgaver som innebærer "mye menneskekontakt".

Hovedandelen av respondentene som kommenterer generelt til "Arbeidssted, arbeidstid og trivsel" legger fram negative faktorer ved deres arbeidssituasjon. Særlig nevnes problematikken med arbeidsoppgaver kontra arbeidstid og antall medarbeidere. Respondentene, som trekker fram positive sider ved sin tjeneste, legger særlig vekt på kollegaenes bidrag til et høyt trivselsnivå.

4.0 Kompetanseutvikling

Mange prester har tatt eller er i gang med etter- og videreutdanning. Halvparten har avsluttet (52 %) og godt og vel hver tiende (13 %) er i gang. Så og si alle prester i Bjørgvin får dekket hele etter- og videreutdanningen av arbeidsgiver. 59 prosent får dekket deler av den, 33 får dekket hele, mens åtte prosent finansierer deler av utdanningen selv.



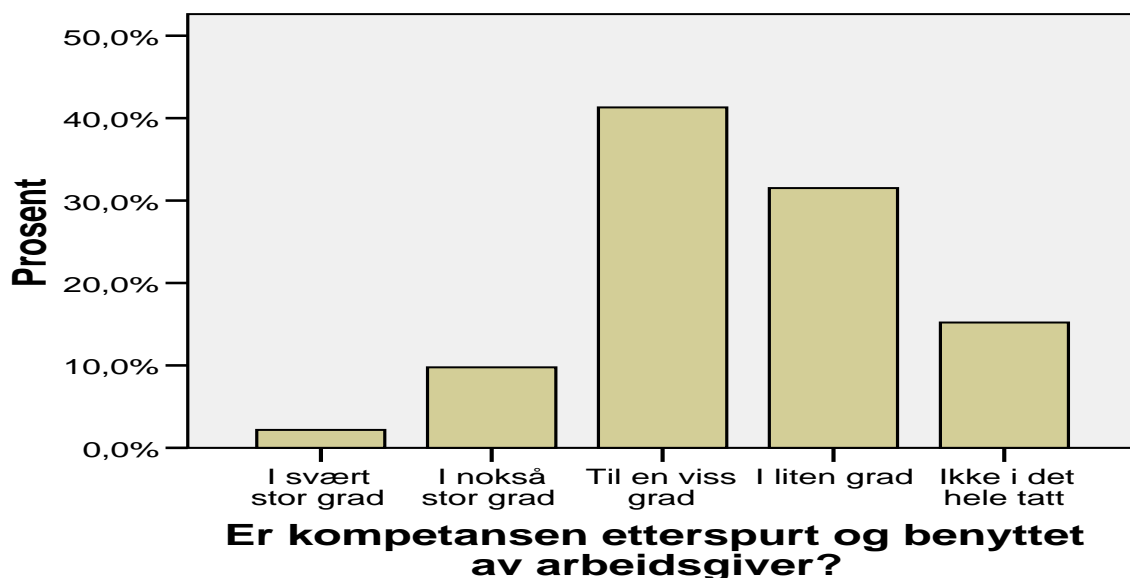
Det ser ikke ut til at det er lett å gi et etterutdanningstilbud som treffer fullt og helt i forhold til den aldersgruppen eller livsfasen prestene er i. Nesten halvparten av prestene (47 %) opplever at kirkens etterutdanningstilbud bare i noen grad er relevant. 30 prosent svarer at kirkens etterutdanning er relevant, 14 prosent svarer at den ikke er relevant og ni prosent vet ikke om den er relevant for sin aldersgruppe.

Prestene mellom 40 og 59 år mener at etterutdanningskursene har størst relevans for sin aldersgruppe. Fire av ti i denne aldersgruppen mener at etterutdanningstilbudet er relevant, mot en av fem prester under 40 år og nesten en av ti prester i 60 årene.

Tiden er det største hinderet for prester i Bjørgvin til å ta etter- og videreutdanning. Verken vanskelig økonomi, hensyn til kolleger eller vikarmangel trekkes i særlig stor grad fram som et viktig hinder for å delta. Samlet sett ser begrunnelsene for ikke å delta slik ut: 35 prosent mener at det ikke er lett på grunn av tid, 29 prosent på grunn av familieforhold, 18 prosent på grunn av vikarmangel, 15 prosent på grunn av hensynet til kolleger og 12 prosent på grunn av økonomi.

Få prester mener at arbeidsgiver setter inn tilstrekkelig med vikar ved etter- og videreutdanning. 55 prosent mener at arbeidsgiver setter inn vikar til en viss grad og 29 prosent i liten grad eller ikke i det hele tatt. Bare 17 prosent mener at arbeidsgiver setter inn vikar i svært stor grad eller i nokså stor grad.

Nesten halvparten av prestene er ikke fornøyd med arbeidsgivers etterspørsel og utnyttelse av den kompetansen som prestene har ervervet seg gjennom etter- og videreutdanningen. Fire av ti prester er til en viss grad fornøyd. Bare tolv prosent er svært eller i nokså stor grad fornøyd.



Det er 22 respondenter som har lagt inn kommentarer til temaet ”Kompetanseutvikling”. Kommentarene forteller om respondentene har tatt eller har planer om å ta etter- og videreutdanning og eventuelt hvilke kurs. Dessuten er det flere som trekker fram hvorvidt etter- og videreutdanning er nyttig i prestetjenesten og om dette blir etterspurt av arbeidsgiver. Det er også noen respondenter som legger fram årsaker til hvorfor disse ikke har gjennomført etter- og videreutdanning, samt kommentarer om tilskudd til etter- og videreutdanning.

Respondentene som har fullført kurs nevner Spesialkompetanse i praktisk prestetjeneste (SPP), HSU lederutviklingsprogram, Pastoral-klinisk utdanning (PKU), Pastoralhomiletiske kurs (PHU) og Spesialist i praktisk tjeneste. Én respondent nevner at denne dette året har ”to måneder studiepermisjon med eget studieopplegg, ikke del av et etterutdanningsprogram”. Det er også to respondenter som forteller at de har planer om å ta etter- og videreutdanning. Den ene respondenten ønsker et friere temavalg, der økoteologi er nevnt som et eksempel.

Det er ikke like enkelt å ta etter- og videreutdanning for alle respondentene; dette av praktiske grunner. For eksempel sier en respondent at familieansvar og bostedssituasjonen gjør det vanskelig fordi ”kursene ligger så langt unna at det blir tidkrevende bare å delta”. At også alder er en påvirkende faktor påpeker en respondent som sier at ”jeg oppfatter etterutdanning som for omfattende for min aldersgruppe”. Andre grunner til hvorfor det kan være problematisk å ta etter- og videreutdanning for enkelte respondenter er at det ikke alltid er tilrettelagt for dette. I den forbindelse sier en respondent at ”det er dårlig tilbud – lite økonomisk støtte, lite vikarer, lite/ingen oppfølging. Du er veldig overlatt til deg selv”. Økonomisk støtte til korte kurs blir også nevnt av en annen respondent. Vedkommende sier at det er ”vanskelig å få midler til å reise på kortere kurs, som kunne vært [til] stor inspirasjon i det daglige arbeid”. Konsekvenser for kollegaene er også en faktor som gjør enkelte betenkte med å ta etter- og videreutdanning. Foruten den tidligere nevnte respondenten er det ytterligere to respondenter som peker på dette. Én av disse er positiv til ordningen i kirken med henhold til etter- og videreutdanning ”men det går ut over kollegaer som ikke er i videreutdanning”.

Men det er også to respondenter som forteller at det er lett å delta på etter- og videreutdanning. Den ene forklarer dette med at ”en tomanns bymenighet gir fleksibilitet”, mens den andre sier at ”bispedømmet har vært sjenerøs”. Dette tyder på at førstnevntes deltakelse på etter- og videreutdanning ikke har satt kollegaene i en uheldig situasjon, mens sistnevnte vektlegger muligens den økonomiske støtten fra arbeidsgivers side.

En av respondentene kommenterer relevansen av etter- og videreutdanningen. Vedkommende påpeker at kompetanseutviklingen ”har betydd mye for å fornye prestetjenesten”. Men likevel er ikke kompetanseutviklingen etter- og videreutdanning fører med seg like ettertraktet blant arbeidsgiver ifølge tre respondenter. Én av disse forteller at det verken har vært spørsmål etter PKU, som denne har fullført, eller kompetansen respondenten har skaffet seg gjennom et annet yrke.

Som vi ser er det ulike aspekter ved kompetanseutvikling som blir vektlagt blant respondentene. Det er et særlig fokus på de praktiske problemstillingene som melder seg ved valg om ta etter- og videreutdanning. For eksempel er det vanskelig å gjennomføre det ut fra tid, økonomiske ordninger samt konsekvenser dette har for kollegaene på arbeidsplassen.

5.0 Arbeidsveiledning

Mange prester i Bjørgvin bispedømme har fått tilbud om arbeidsveiledning. Bare 15 prosent har ikke fått tilbud.

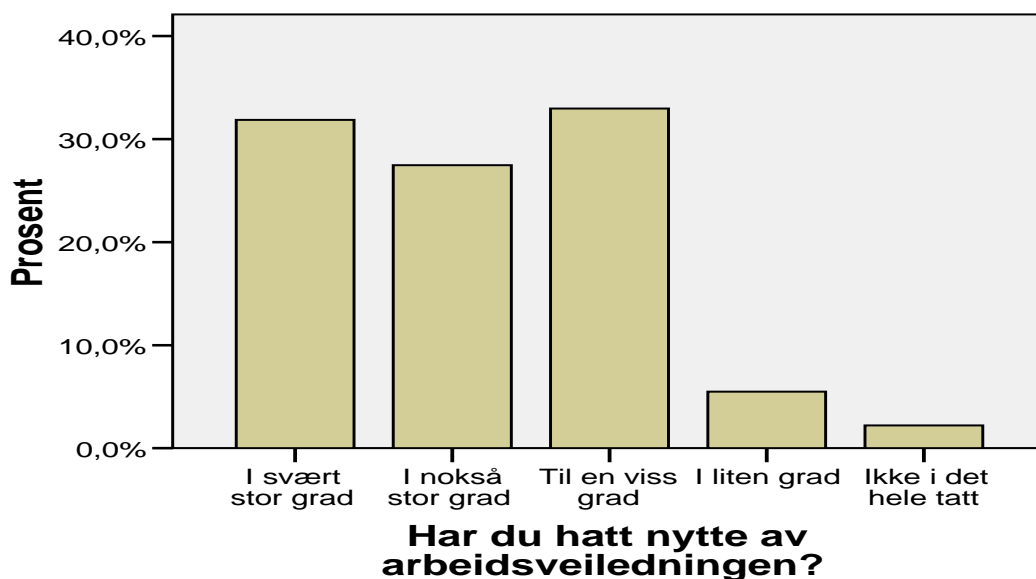
Halvparten (55 %) av prestene har fått ABV-veiledning. 44 prosent har fullført to år med ABV-veiledning i gruppe, elleve prosent ABV-veiledning individuelt og 18 prosent har fått eller får annen veiledning, individuelt eller i gruppe.

Da undersøkelsen ble utført gikk bare en liten gruppe av prestene til veiledning. Åtte prosent gikk i gruppeveiledning og én gikk i individuell veiledning. Blant prestene i Bjørgvin er behovet for å motta veiledning ut over de to årene som de har deltatt i gruppe eller fått individuell veiledning, lite. Bare tolv prosent ønsker videre veiledning.

Av de som har fått tilbud, men avslått (18 %), er årsaken for 14 prester at de ikke hadde tid til å prioritere dette tiltaket, for fem at de fikk dekket veiledningsbehovet andre steder, for fem at de ikke ønsker gruppeveiledning, for fire at de var sikre på tilbudets kvalitet, for tre at forholdene var for små og gjennomsluktige og for to at de ikke har behov for veiledning. Åtte prester mener det gjelder andre årsaker enn spørreskjemaets fastsatte svaralternativer. Det var mulig å oppgi flere grunner.

I Bjørgvin bispedømme er 16 prosent av prestene veilederutdannet; AVU eller annen veilederutdanning.

Stort sett har arbeidsveiledning vært et vellykket tiltak blant prestene i Bjørgvin. 32 prosent av prestene mener at en i svært stor grad har hatt nytte av den. 28 prosent i nokså stor grad.



22 respondenter har kommentert temaet "Arbeidsveiledning", og kommentarene omhandler hvorvidt respondentene har gjennomført arbeidsveiledning samt vurderinger av veilednings nytte.

Syv av respondentene forteller eksplisitt at de har gjennomført arbeidsveiledningen eller har planer om å ta veiledning i nærmeste framtid. Tre respondenter begynte på arbeidsveiledningen, men fullførte ikke. Den ene respondenten sier at denne av ulike grunner valgte å slutte arbeidsveiledning med gruppe; "fikk ikke så mye ut av gruppe som alene. Hadde med veilederen å gjøre". Den andre respondenten sluttet ikke av eget valg, men forteller at "gruppen ble avsluttet". Siste respondent som brøt veiledningen gjorde dette på grunn av sykdom i familien. Respondenten sier dessuten at arbeidsveiledningen førte til "en

svært lang arbeidsdag med mye organisering rundt mine barn for noen timer arbeidsveiledning”. Foruten disse respondentene er det også én respondent som påpeker: ”Det går mye tid til reising – hovedgrunn til at jeg ikke deltar. Det burde vært arbeidsveiledningsgrupper i alle prosti.”

Blant dem som har gjennomført arbeidsveiledning har hovedvekten fullført veiledningen for en tid tilbake. Både individuell, gruppe samt arbeidsveiledning for prester og med flere yrkesgrupper blir nevnt blant disse respondentene.

Hovedandelen av respondentene som har gjennomført arbeidsveiledning er positiv til dette. Blant annet blir veiledningen beskrevet som ”nyttig”, ”utrolig viktig” og ”veldig bra som en kontinuerlig prosess”. Sistnevnte respondent sier videre at veiledningen ”egentlig bør være der – hele tiden, men tiden og prioritering omkring dette er et dilemma”. At arbeidsveiledningen bør være et kontinuerlig tilbud understrekes av flere. Men samtidig er tiden en utfordring. Dette uttrykkes av denne respondenten: ”Skulle gjerne deltatt på arbeidsveiledning nå, men det ville sprengte rammene for noenlunde normal arbeidstid. Da ville trivselen bli dårligere. Arbeidet vil hope seg opp. Tror ikke det ville bli satt inn tilstrekkelig vikar.”

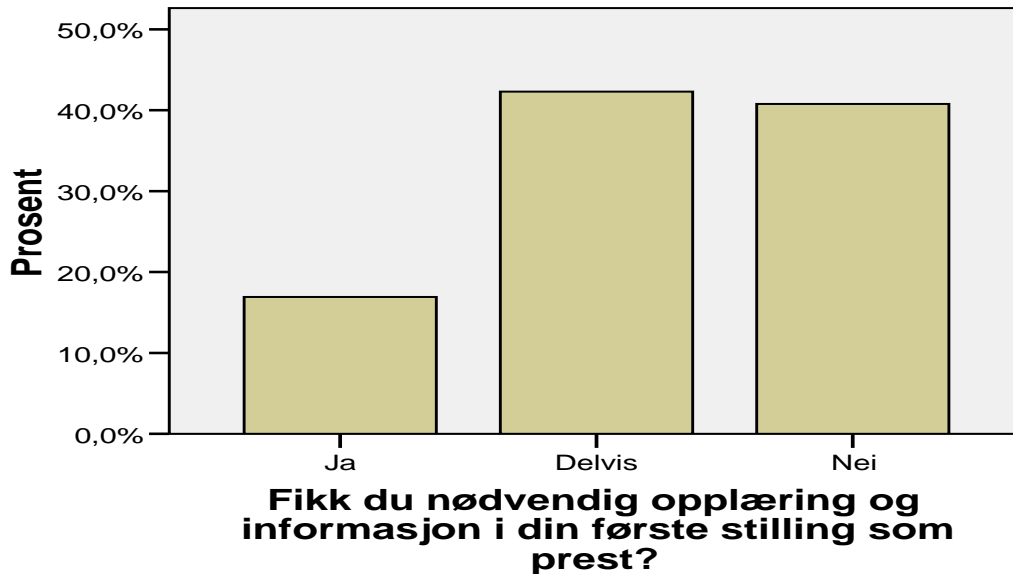
I tillegg til at flere påpeker at arbeidsveiledning bør være et kontinuerlig opplegg, er det også to respondenter som mener at veiledningen bør være obligatorisk. For eksempel sier én respondent at arbeidsveiledningen ”burde vært obligatorisk for oss som arbeider så tett på mennesker som en del av tjenesten. Kvalitetssikre det vi gjør!” Det er også én respondent som sier at det burde ”vært fast veiledning for eldre prester”.

To respondenter er ikke like positive til utbyttet av arbeidsveiledningen. Én av dem forteller at det ”var sært frustrerende å delta i gruppa. Dette var et personlighetsutviklingskurs. Jeg ville hatt konkret veiledning der jeg som ny sokneprest kunne drøftet arbeidsoppgaver og hvordan løse de på en bedre måte. Dette var ikke noe jeg ville bruke så mye tid på”. Den andre respondenten er noe mer ambivalent i sin vurdering idet respondenten sier at ”utbyttet varierer ettersom hva hver enkelt bringer inn”.

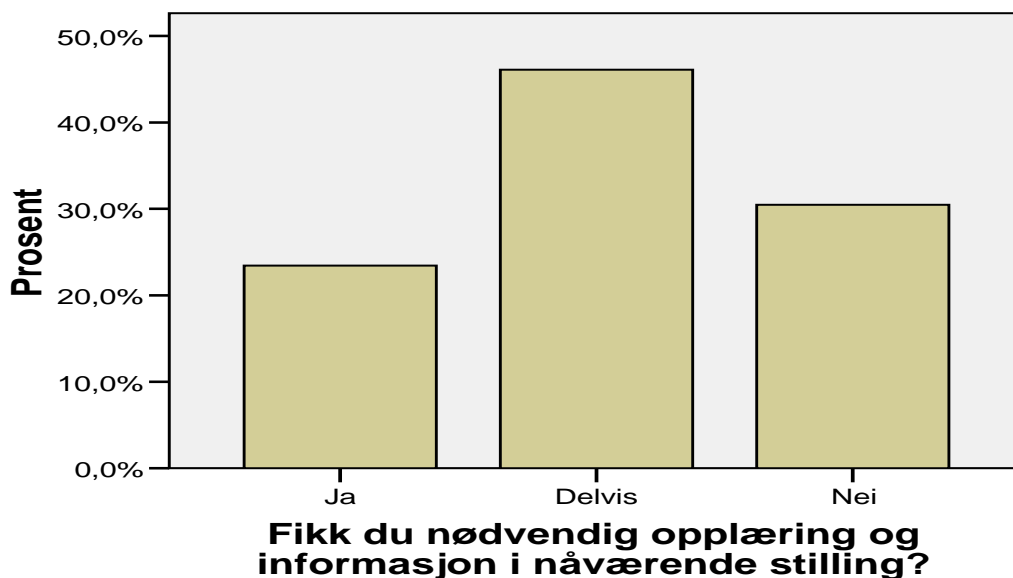
Alt i alt ser hovedvekten av respondentene nytten av arbeidsveiledningen, men de ønsker seg dette som et kontinuerlig opplegg etter hvert som de får nye stillinger og har jobbet noen år i prestatjenesten.

6.0 Opplæring

Prestene i Bjørgvin er ikke fornøyd med opplæringen og informasjonen de fikk i sin første stilling som prest. Bare 17 prosent svarer *ja*, 42 prosent svarer *delvis* og 41 prosent svarer *nei* på spørsmålet om de fikk den nødvendige opplæring og informasjon som nytilsatt.



Opplevelsen av å få tilstrekkelig med opplæring og informasjon som nytilsatt i nåværende stilling er bedre enn i den første stillingen. Like fullt var informasjon og opplæring ikke tilfredsstillende for de fleste. Her svarer 46 prosent at de fikk bare *delvis* opplæring og informasjon, 23 prosent mener at de fikk det nødvendige og 31 prosent svarer at de ikke fikk det de trengte.



Hva savnet prestene informasjon om da de var under opplæring? Bjørgvin bispedømme svikter overfor majoriteten av nytilsatte prester på det praktiske og formelle området. Samlet sett savnet de mest informasjon om rutiner og regelverk (52 %), dernest om bispedømmet (41 %), men også informasjon fra prosten (33 %) og fra menigheten eller arbeidet (35 %). Under

spørsmålet ”Hvilken informasjon savnet du i din opplæring” har 20 respondenter lagt inn kommentarer. 17 av respondentene sier at de savnet informasjon i sin opplæring, og forteller om hvilke områder dette gjelder. To respondenter savnet ikke noe nevneverdig i sin opplæring, og peker på at de fant fram etter hvert. Én respondent har positiv erfaring med opplæring i én av sine stillinger.

Blant respondentene som beskriver områder de savnet informasjon om under opplæringen, vektlegges ulike sider ved prestatjenesten. Både de praktiske sidene og preste- og ledelsesrollen trekkes fram. For eksempel ytres det at savnet informasjon var ”hva og hvordan, oppgaver, reiseregninger, ferie/fridager og lignende. Ting som tas for gitt”. Også ”rutiner for arkiv, kirkebokføring, regelverk”, ”databruk” samt ”informasjon omkring bolig” er blant de praktiske sidene respondentene savnet informasjon om under deres opplæring. De øvrige respondentene som ikke er fornøyde med opplæringen forteller om andre sider ved prestatjenesten. Én respondent sier at denne savnet informasjon om ”betydningen av en selv som redskap i tjenesten”. Også informasjon om rolle- og ansvarsfordeling manglet under opplæringen. Respondenten som påpeker dette punktet forteller at denne tiltrådte i en nyopprettet stilling. Opplæring i spesifikke stillinger etterlyses av én respondent som selv ønsket seg sokneprestkurs. Å være ny i presteyrket betyr at en trenger generell opplæring ved flere sider ved prestatjenesten. Én respondent forteller dette om holdningen denne ble møtt med som ny prest: ”Spesielt da jeg begynte som prest som ung og uerfaren følte jeg at det var forventet at jeg skulle være både moden og erfaren.”

I tråd med de to respondentene som forteller at de ikke savnet noe nevneverdig med opplæringsinformasjonen, er det én respondent som sier at denne ”måtte finne ut av” det meste selv. Sistnevntes kommentar kan tyde på at ledelsen ikke tar ansvar for opplæring av nyansatte og at dette er problematisk. Årsaken til at ledelsen ikke gir den opplæring som respondentene her etterlyser kan også være avhengig av størrelsen på prestegjeldet en tjenestegjør i. Den tidligere nevnte respondenten som har en positiv opplevelse i forhold til opplæringen, forteller at ”stilling[en] var kapellan, og soknepresten ga god informasjon og opplæring og sørget for god mottakelse av hele familien.” Respondenten sammenligner denne opplevelsen med en mindre positiv opplevelse ved å videre si at ”dette ble naturligvis ikke det samme i et eneprestegjeld. Hvem har ansvaret der?”, spør respondenten.

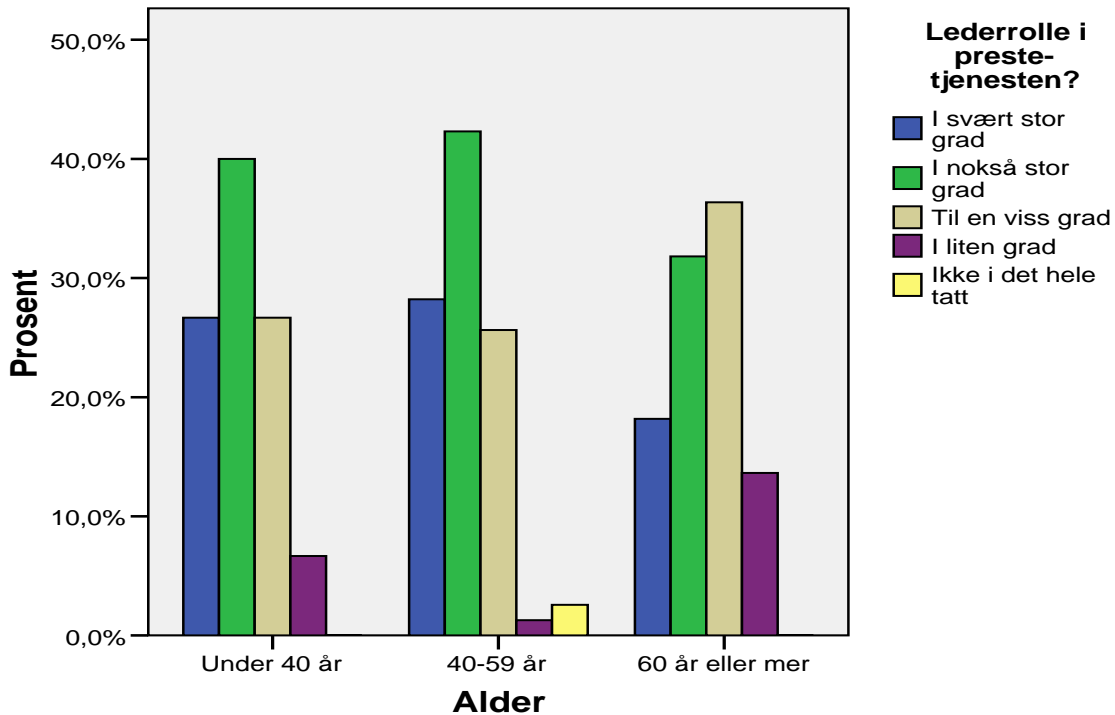
Blant respondentene som har ført inn kommentarer angående opplæringen i ny stilling, mener hovedvekten av disse at det er klare mangler i informasjonen som gis. Særlig rent praktiske sider ved prestatjenesten, men også områder som rolle- og ansvarsfordeling, bli nevnt.

7.0 Identitet

Menighetens syn på presten og de overordnedes syn på presten samsvarer for majoriteten av prestene i stor grad eller i nokså stor grad med egen identitet som teolog og prest. Samsvaret er størst mellom de overordnedes syn på presten og prestens egen selvforståelse. 73 prosent mener at overordnedes rolleforventinger samsvarer med egen rolleforventning i svært stor eller i nokså stor grad.

8.0 Ledelse og samarbeid

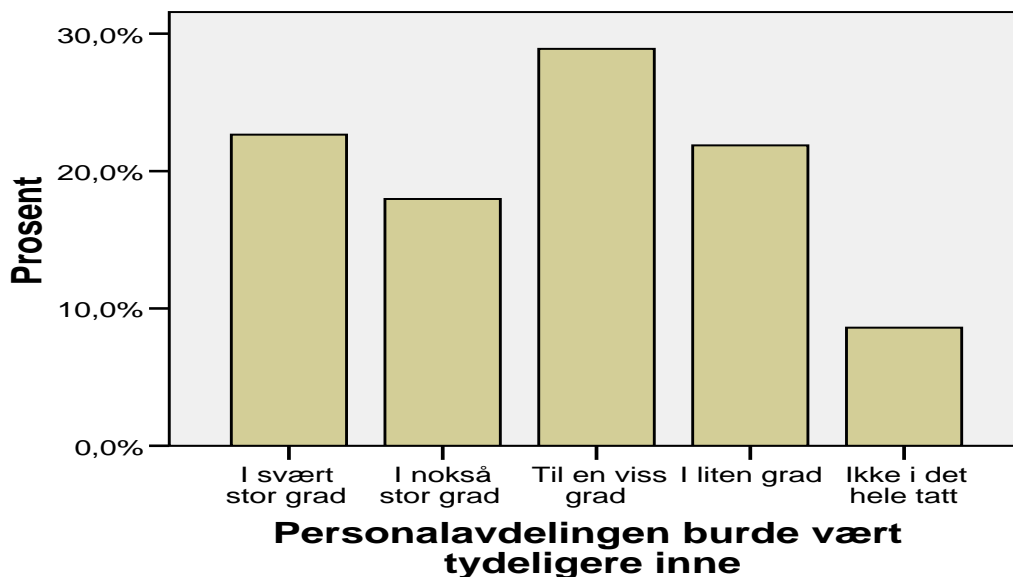
To av tre prester i Bjørgvin er enten sokneprest eller prost. Den samme andelen prester opplever at de i sin prestedtjeneste har en lederrolle.



Kontrollerer vi for prestenes alder finner vi store variasjoner mellom aldersgruppene. Det er de under 40 år og de mellom 40 og 59 år som har den sterkeste opplevelsen av at tjenesten har en lederrolle. Forskjellene mellom disse to aldersgruppene er ikke særlig store. 67 prosent av prestene i den yngste aldersgruppen og 71 prosent av prestene i den midterste aldersgruppen mener de har en lederrolle i prestedtjenesten. Bare halvparten av prester over 60 år er av samme oppfatning.

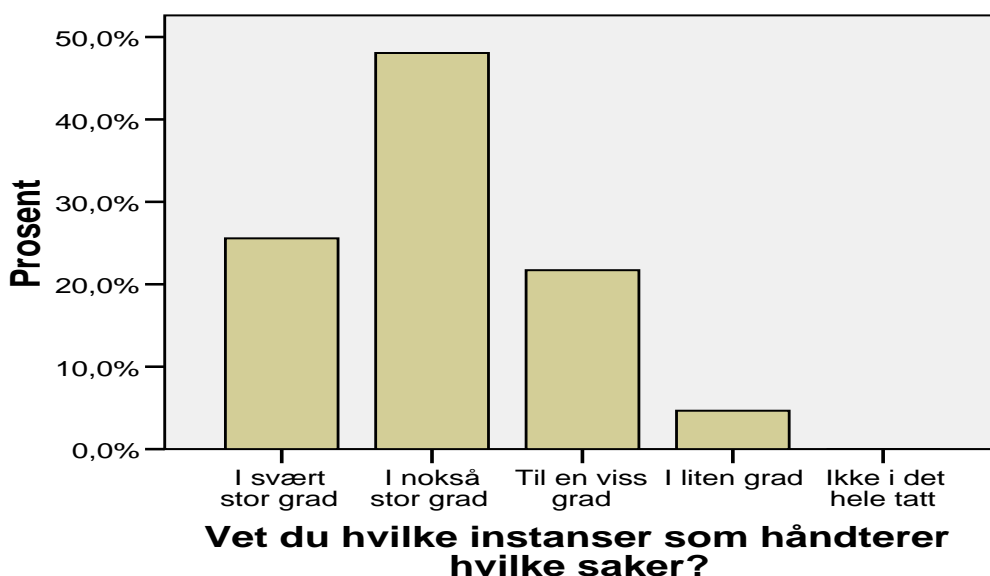
Mange av prestene i Bjørgvin (61 %) opplever at de har stort handlingsrom i sin prestedtjeneste. Seks av ti prester svarer at de har handlingsrom i svært stor eller i nokså stor grad. Tre av ti (30 %) sier at de har det til en viss grad og bare ni prosent i liten grad.

Mange av prestene i Bjørgvin har erfaringer fra situasjoner hvor de mener at personalavdelingen ved bispedømmekontoret skulle engasjert seg mer.

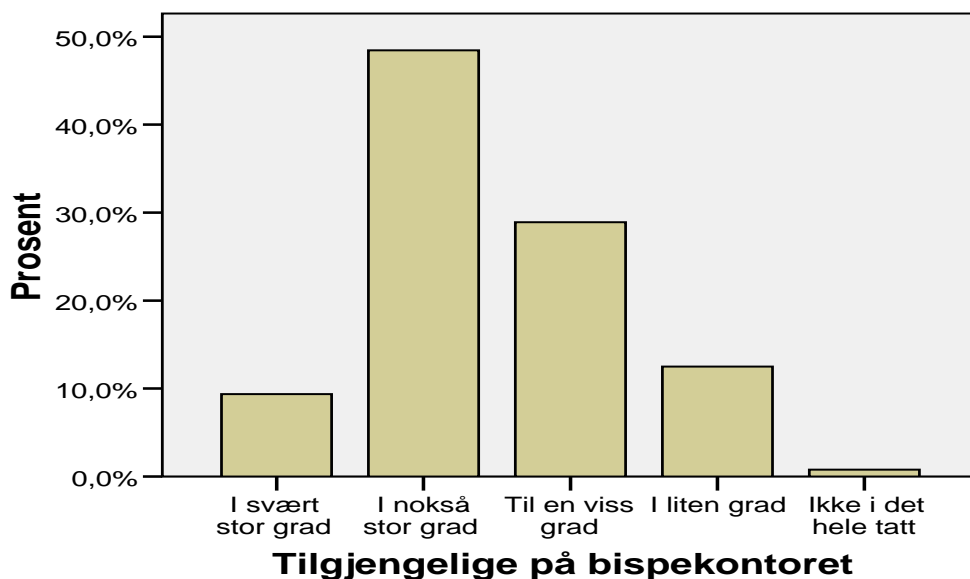


Prestene har delte erfaringer med situasjoner hvor de mener at personalavdelingen ved bispedømmekontoret burde involvert seg mer. Fire av ti prester svarer at de har opplevd situasjoner hvor de mener at personalavdelingen i svært stor grad eller i nokså stor grad burde vært tydeligere inne. Tre av ti har erfart situasjoner hvor de mener at personalavdelingen bare til en viss grad burde vært tydeligere inne, og tre av ti har erfart situasjoner hvor de mener at personalavdelingen i liten grad eller ikke i det hele tatt burde vært tydeligere inne.

Majoriteten av prestene har et ganske klart bilde av hvem; sokneprest, prost eller bispedømmekontor, som håndterer hvilke saker.



Mange prester er tilfredse med bispedømmekontorets tilgjengelighet. Nesten seks av ti (58%) opplever at de ansatte på bispedømmekontoret er tilgjengelige for dem i svært stor eller i nokså stor grad. Ca tre av ti (29 %) er av den oppfatning at de ansatte bare til en viss grad er tilgjengelige for dem som prester, og ca som hver tiende prest (13 %) opplever at bispedømmekontoret er tilgjengelige for dem i liten grad.



18 respondenter kommenterer generelt til temaet "Ledelse og samarbeid". Hovedvekten av kommentarene beskriver ledelsen som lite engasjert når det kommer til sine arbeidstakere. De fleste respondentene peker på svake sider ved biskopen og bispedømmekontoret.

Seks respondenter kommer med kritikk til biskop og/eller bispedømmekontoret for fraværende ledelse og lite engasjement i forhold til arbeidstakerne sine. Dette kommer til uttrykk på ulike måter. Én respondent sier at denne "opplever personalavdelingen ved bispekontoret som konfliktsky og glad i å late som alt går bra." I tillegg til at bispekontoret ikke tar tak i konflikter, går kritikken fra respondentenes side ut på at bispekontoret ikke er tilgjengelige. Én respondent påpeker at prestene blir overlatt til seg selv, mens en annen inntar en lignende holdning med uttalelsen om at "bispedømmet er lite proaktiv i relasjonen til oss prester". Mer konkret er denne respondenteren ved å si at "bispedømmet er ikke så flinke til å svare på mail". Et mer dramatisk standpunkt i forhold til ledelsen kommer til syne ved at én respondent uttaler at denne "har resignert i forhold til bispedømmekontor og biskop". Én respondent beskriver en konkret hendelse angående dette punktet ved å referere til en samtale denne hadde med biskopen i forhold til motivasjon og engasjement i prestaten. Respondenten sier at biskopen "viste ingen interesse for temaet". Som en generell kommentar til tematikken "Ledelse og samarbeid" understreker én respondent at "dette er et svakt punkt i kirken". Som "ung og uerfaren" opplevde én respondent manglende ledelse, en opplevelse som har bidratt til selvrefleksjon idet respondenteren i dag selv har inntatt en sjefsrolle. Respondenteren avslutter sin kommentar med å si at denne nå "må lede etter beste evner og idealer". I motsetning til kritikken som disse respondentene uttrykker, sier én respondent at denne "har hatt lite bruk for tilgjengelighet fra bispekontoret".

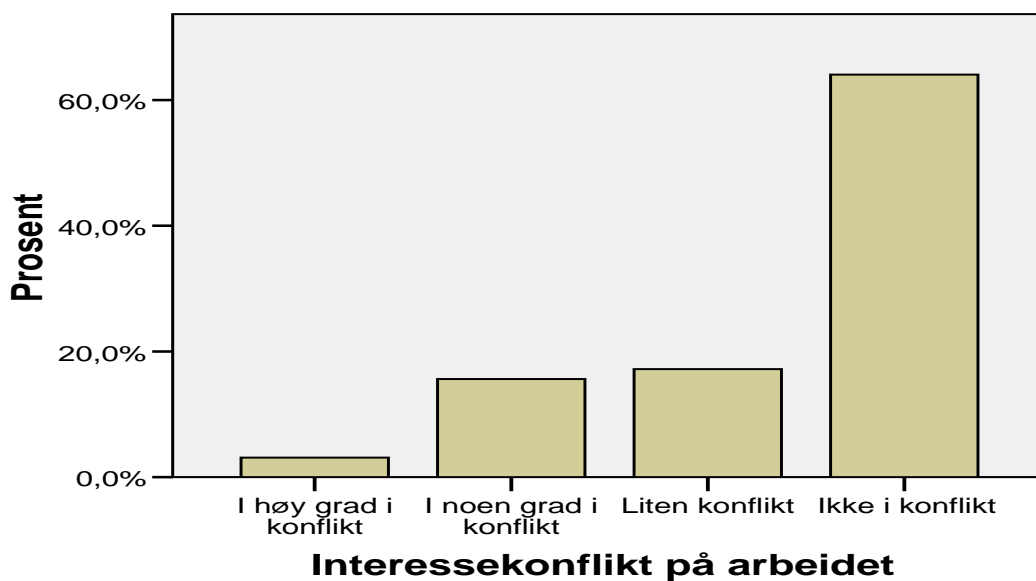
Det er også tre respondenter som trekker fram positive erfaringer med ledelsen. Blant annet blir det uttalt at det er "mye godt arbeid" og at "prosten er omsorgsfull og en god leder, da klarer jeg meg".

Det er altså særlig bispedømmekontoret, og i noen tilfeller biskopen, som det rettes kritikk mot når det kommer til ledelse og samarbeid i kirken.

9.0 Konflikt og konflikthåndtering

Som innledning til spørsmålene i spørreskjemaet om konflikt og konflikthåndtering, var konflikt definert. Spørreskjemaet redegjorde også for forskjellen på interessekonflikt og personkonflikt. Definisjonen av konflikt er hentet fra HMS-håndboka til Kirkelig fellesråd i Oslo og Oslo bispedømmeråd:

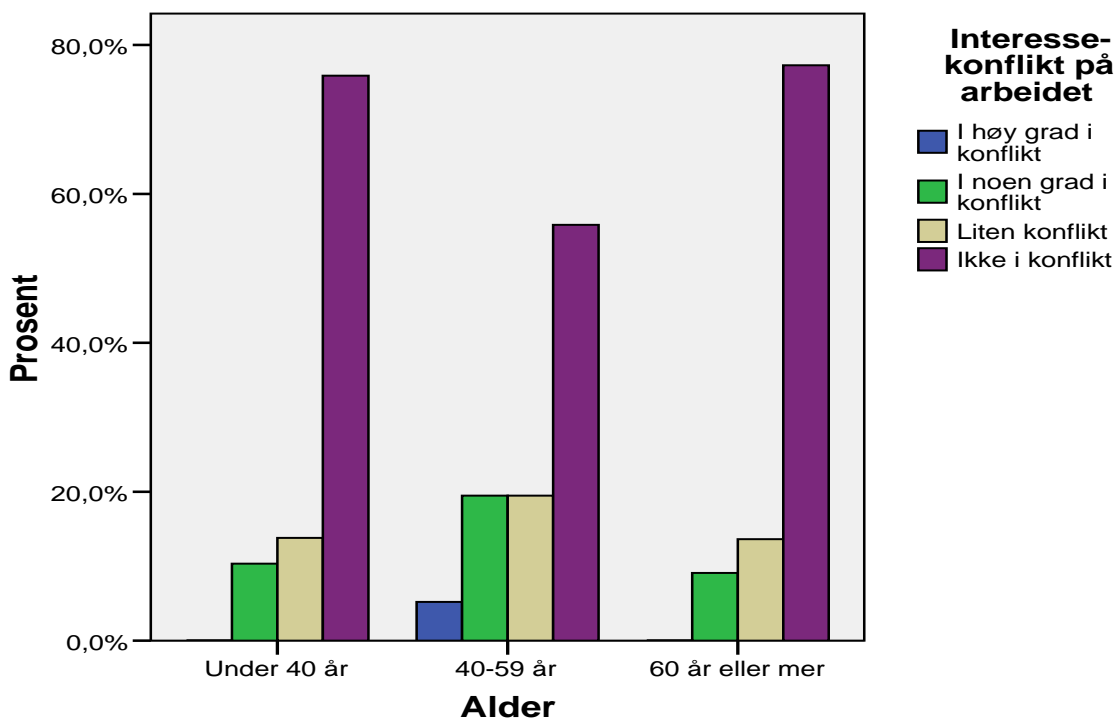
”Mellom to personer: Uenighet og sterke motsetninger blir til konflikter når partene ikke greier å finne en løsning, men i stedet søker å bekjempe eller undertrykke hverandre. Sterke følelser er involvert. I staver/avdelinger: Konflikt er til stede i en gruppe når handlinger og/eller oppfatninger til en eller flere grupped medlemmer oppleves som uforenlige, og dermed motarbeides av en eller flere av de andre medlemmene (pkt.2.6.1.).” Vi skiller mellom interessekonflikter som i hovedsak gjelder uenighet om en sak og personkonflikter som i hovedsak går på forholdet mellom personer.



Interessekonflikter på arbeidsplassen forekommer i Bjørgvin bispedømme. Nesten fire av ti (36 %) av prestene oppgir at de opplever konflikt, men at konfliktnivået er lavt. Bare 19 prosent er i høy grad eller i noen grad i konflikt. 17 prosent er i liten konflikt.

Seks av ti prester som er i konflikt oppgir å være i interessekonflikt med én person, tre av ti med to personer og en av ti med tre personer. Nesten hver fjerde (23 %) opplever at de er i interessekonflikt med sin overordnede. To prosent er i høy grad i konflikt, ti prosent i noen grad og elleve prosent i liten grad i liten konflikt med sin overordnede.

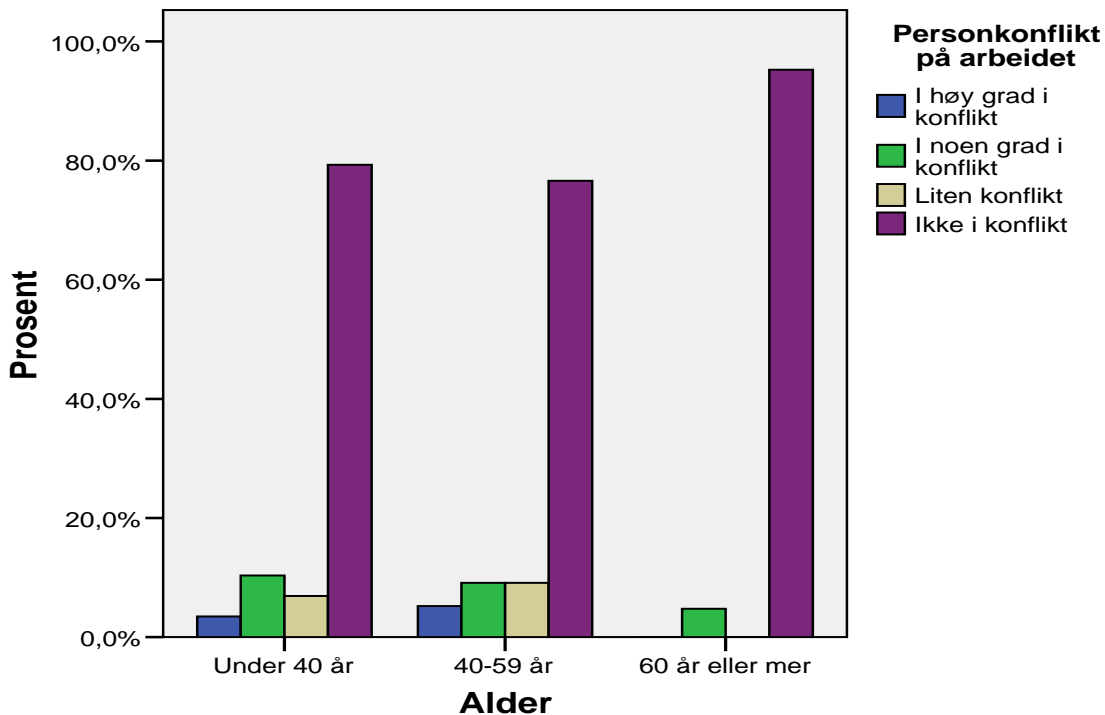
Interessekonflikt ser ut til å være knyttet til prester mellom 40 og 59 år. Hver fjerde prest i denne aldersgruppen er i høy eller i noen grad i konflikt. Også i denne gruppen finner vi flest som er i liten interessekonflikt med noen på arbeidsplassen.



Forekomsten av personkonflikter på arbeidsplassen ligger på et langt lavere nivå enn forekomsten av interessekonflikter. 20 prosent av prestene opplever for tiden å være i personkonflikt med noen på arbeidsplassen. Av dem som opplever å være i personkonflikt, oppgir bare fem prester høy grad av personkonflikt. De fleste som er i personkonflikt (84 %), er det bare med én person.



Personkonflikter avtar med alderen. I motsetning til interessekonflikter, er forskjellene i forekomsten av personkonflikter mellom den yngste og den mellomste aldersgruppen små. 14 prosent i den yngste aldersgruppen (de under 40 år), 14 prosent av de mellom 40 og 59 år og fem prosent av de over 60 år er i høy eller i noen grad i personkonflikt med noen på arbeidsplassen.



En del færre er i personkonflikt enn interessekonflikt med overordnede. Bare syv prosent opplyser om at de er i personkonflikt med overordnede. Disse konfliktene vurderer prestene som å være på et lavt nivå: liten konflikt (4 %) eller konflikt i noen grad (1 %). To prosent opplever konflikt i høy grad.

Interesse- og personkonflikter med sin overordnede kan ha sammenheng med hvordan prestene opplever at arbeidsgiver håndterer konflikt. Få (38 %) har svart på spørsmålet om hvordan de opplever at arbeidsgiver har håndtert konflikt. Av de som har svart er fire av ti (44 %) misfornøyd med arbeidsgivers konflikthåndtering.

Også på spørsmålet om arbeidstakerorganisasjonens håndtering av konflikt er oppslutningen lav. Av de få (35 %) som har svart, er halvparten (53 %) misfornøyd med arbeidstakerorganisasjonens håndtering av konflikt, og svarer at de opplever at sin arbeidsgiverorganisasjon i liten grad eller ikke i det hele tatt har håndtert konflikt på en sakssvarende måte.

32 respondenter kommenterer ”Konflikt og konflikthåndtering”, og kommentarene beskriver hvorvidt arbeidstakerorganisasjon har vært inne i bildet i forbindelse med konflikt og hvordan konflikt blir håndtert av ledelsen. Det er også noen som peker på hvilke situasjoner eller saker som kan føre til konflikt på deres arbeidsplass.

11 respondenter forteller at arbeidstakerorganisasjon ikke har vært involvert i deres konflikt. Disse forteller ikke om årsaken til deres avgjørelse om å ikke involvere arbeidstakerorganisasjon i forbindelse med konflikt. Det samme antallet respondenter kommenterer hvordan konflikt blir håndtert av ledelsen eller hvordan man bør jobbe for å håndtere konflikt på arbeidsplassen. De fleste, bortsett fra to, som refererer til konkrete opplevelser har negative erfaringer med konflikthåndteringen til ledelseslinjene innenfor Kirken. Den ene av de to respondentene med positive erfaringer sier at ”tidligere konflikter

ble håndtert bra”, her med referanse til både arbeidsgiver samt arbeidstakerorganisasjon. Samtidig er det også én respondent som forteller at ”biskopen har håndtert saken dårlig”, mens fagforeningen derimot ”har gjort en stor jobb”. At arbeidsgiver ikke har vært tilfredsstillende på arbeidet med konflikthåndtering kommer for eksempel til syne ved at én respondent uttaler at ”arbeidsgiver gjorde ikke mye for å avhjelpe dette”. Kommentarer som ”ingen tar tak” og ”elendig” vitner om at det er et klart forbedringspotensial når det kommer til konflikthåndtering.

Noen respondenter har også trukket fram generelle tanker rundt dette temaet. Tre respondenter peker på framgangsmåter for å håndtere konflikter. Én sier for eksempel at konflikt er et ”vanskelig område.” Her burde vært rom for samtaler – gjerne med uavhengige personer”. Den andre respondenten påpeker at ”det er viktig å komme tidlig inn ved konflikthåndtering og bli møtt med respekt og tatt på alvor, lyttet til”. Siste respondent mener at det bør være ”et redskap/opplæring i konfliktforebygging. Når konflikten er der, er det lite å gjøre/vanskelig å løse”.

Hvilke faktorer som kan føre til konflikt blir også poengtert av enkelte respondenter. Det som kommer opp er blant annet uklare ledelseslinjer, uenigheter angående teologiske ståsted i tillegg til konflikt angående arbeidsform. Når det kommer til ledelseslinjene i kirken, trekker én respondent fram klarheten om prostens leder. Respondenter uttaler at ”lederne er mer administratorer enn ledere”, og at de tidligere nevnte uklare ledelseslinjene er det som skaper konflikt. Det er tre respondenter som trekker fram mulige konflikter basert på teologiske holdninger. For eksempel er ulike syn på homofilisaken en kilde til interessekonflikt. Respondenten som peker på dette sier at ”konservative føler stor usikkerhet om framtiden i kirken”.

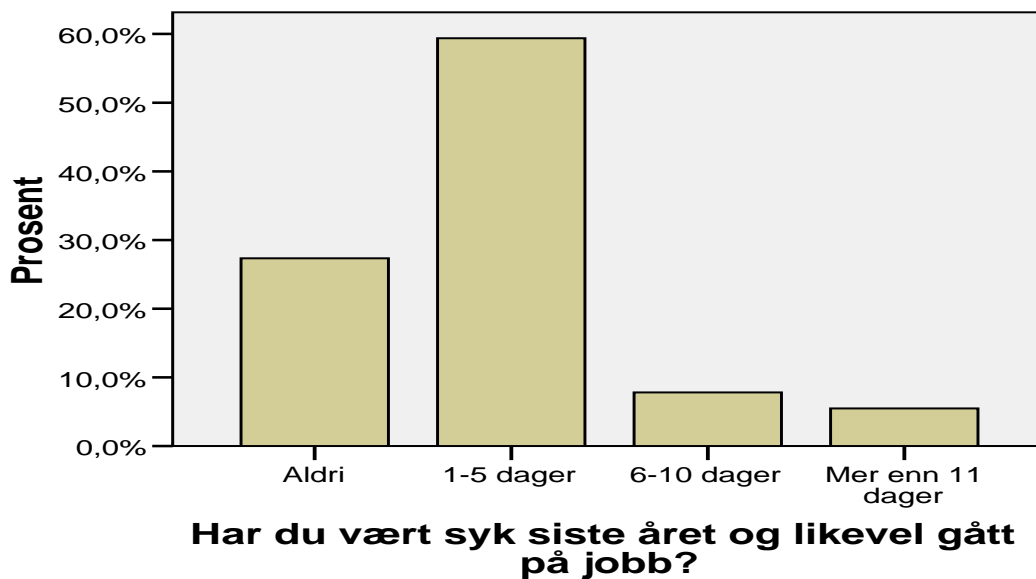
Kommentarene under temaet ”Konflikt og konflikthåndtering” viser at flere av respondentene ikke har involvert arbeidstakerorganisasjon i egenerfarte konflikter. Hovedvekten av respondentene mener at ledelsen ikke håndterer konflikt på en tilfredsstillende måte. Saker som kan føre til konflikt er blant annet uklare ledelseslinjer i kirken samt uenighet om teologiske ståsted.

10.0 Sykefravær

Mange av prestene i Bjørgvin bispedømme har ikke kjennskap til bispedømmerådernes rutiner ved sykemelding. Bare 32 svarer *ja*, 44 prosent *delvis* og 22 prosent svarer *nei* på spørsmålet om de har kjennskap til disse rutinene. Ca halvparten leverer egenmelding ved fravær på grunn av sykdom inntil åtte dager.

Av arbeidsbelastninger som fører til sykemelding, er de vanligste årsakene mye å gjøre og stress, og ikke samarbeidsproblemer eller andre arbeidsrelaterte forhold. 30 prosent av prestene i Bjørgvin har vært sykemeldt på grunn av høy arbeidsbelastning og stress, elleve prosent som følge av samarbeidsproblemer eller konflikt på arbeidsplassen og ni prosent på grunn av andre arbeidsrelaterte forhold.

73 prosent av prestene har gått på jobb én til flere dager det siste året, selv om de har vært syke. De fleste (59 %) har gått syke på jobb noen få dager; fra én til fem dager. En liten andel (13 %) har jobbet mens de har vært syke i flere enn fem dager. Godt og vel hver fjerde (27 %) svarer at de aldri har vært syke på jobb det siste året.



Den vanligste årsaken til å gå på jobb isteden for å holde seg hjemme når en er syk, er at det tross alt er den beste løsningen (38 %). Ingen andre årsaker er så utbredte. 22 prosent oppgir at de ikke fikk noen vikar, 22 prosent svarer at det blir lettere i lengden å få ting unna, elleve prosent oppgir at ting stopper uten meg og én prosent holdninger blant kolleger.

I Bjørgvin bispedømme har de fleste som har vært sykemeldt i løpet av det siste året vært sykemeldt i korte perioder. Blant de som har vært sykemeldt, har 61 prosent vært sykemeldt under én måned, 23 prosent fra én til tre måneder og tre prosent fra fire til seks måneder. 13 prosent har vært sykemeldt over seks måneder.

Hele 43 respondenter har lagt inn kommentarer til sykefravær. Kommentarene forteller om respondentene har vært syke, eventuelt når og hvor lenge fraværet varte, årsaken til sykefraværet samt hvilke konsekvenser sykefravær har på arbeidsplassen.

Fire respondenter sier eksplisitt at de ikke har vært sykemeldt. Flere av respondentene som har vært syke forteller at de kun har vært borte noen få dager fra jobben. Av de som sier at de har vært borte fra jobben i en lenger periode nevnes tidsperioder på seks uker til over seks måneder. Dette gjelder fire respondenter. Én av disse sier at denne har hatt fire langtidssykemeldinger i løpet av karrieren.

Når det kommer til grunner til sykdomsfraværet er det ulike årsaker som blir nevnt. Av sykdommer blir ryggskade, diverse operasjoner, lungebetennelse, kreftdiagnose, hjerteinfarkt, mageproblemer, blodpropp samt fravær grunnet svangerskap. Fire respondenter forteller at de har hatt arbeidsrelatert sykefravær. I tillegg er det én respondent som trekker fram "forhold i privatlivet" som årsak til sykefravær.

Flere respondenter påpeker at de velger å gå på jobb til tross for sykdom fordi det kan være vanskelig å få tak i en vikar. Én respondent vurderer dette som "greiest løsning ofte". Tre respondenter sier at dette gjelder de gangene de har hatt influensa eller "ikke er "skikkelig" syk". Én av disse sier videre at det er "enklere å "hangle" gjennom en dag enn å få vikar". En ytterligere respondent sier at vikarer kun dekker enkelttjenester. Gudstjenester, begravelser og

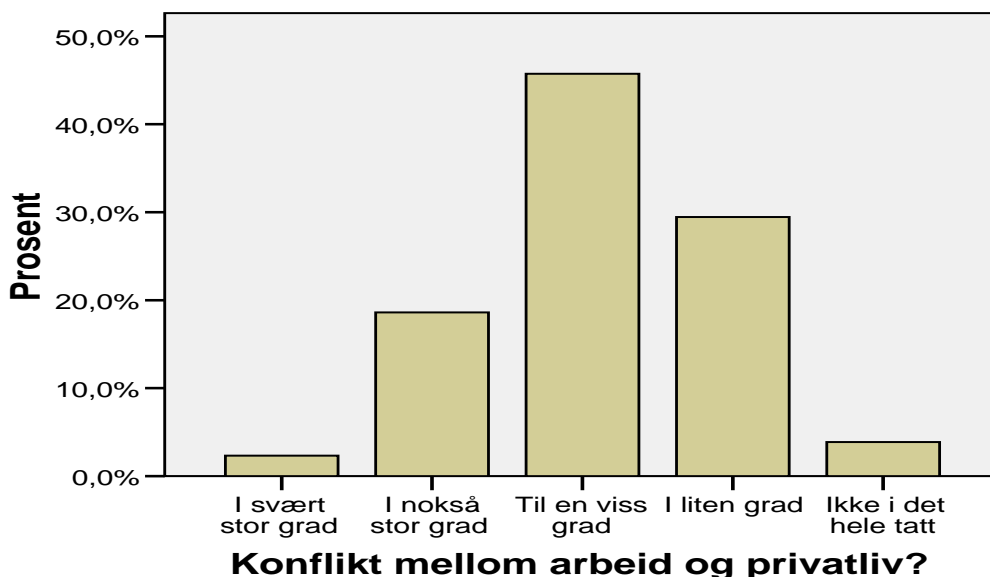
konfirmantundervisning er de oppgavene som disse respondentene velger å gjennomføre til tross for sykdom. Dette har også med tidsaspektet å gjøre, for eksempel sier én respondent at det er ”vanskelig å få en annen til å overta gravferd samme dag”. Det er også én respondent som forteller at denne har jobbet i en sykemeldingsperiode. Videre sier respondenten at sykemeldingen skyldtes ”ryggskade og operasjon. Lang ventetid på operasjon, har deltatt noe på jobb”.

Én respondent trekker også fram konsekvenser eget sykefravær påfører kollegaene og sier at ”bevissthet om kollegaers arbeidspress gjør at en strekker seg langt med hensyn til sykefravær”. En annen respondent forteller at denne har barn som ofte er syke, men bruker ikke sykemelding av den grunn. ”Det er ingen som gjør jobben for meg om jeg er hjemme med syke barn”. Videre sier respondenten at jobben da utføres samtidig som barna passes eller på kvelden når barna har lagt seg.

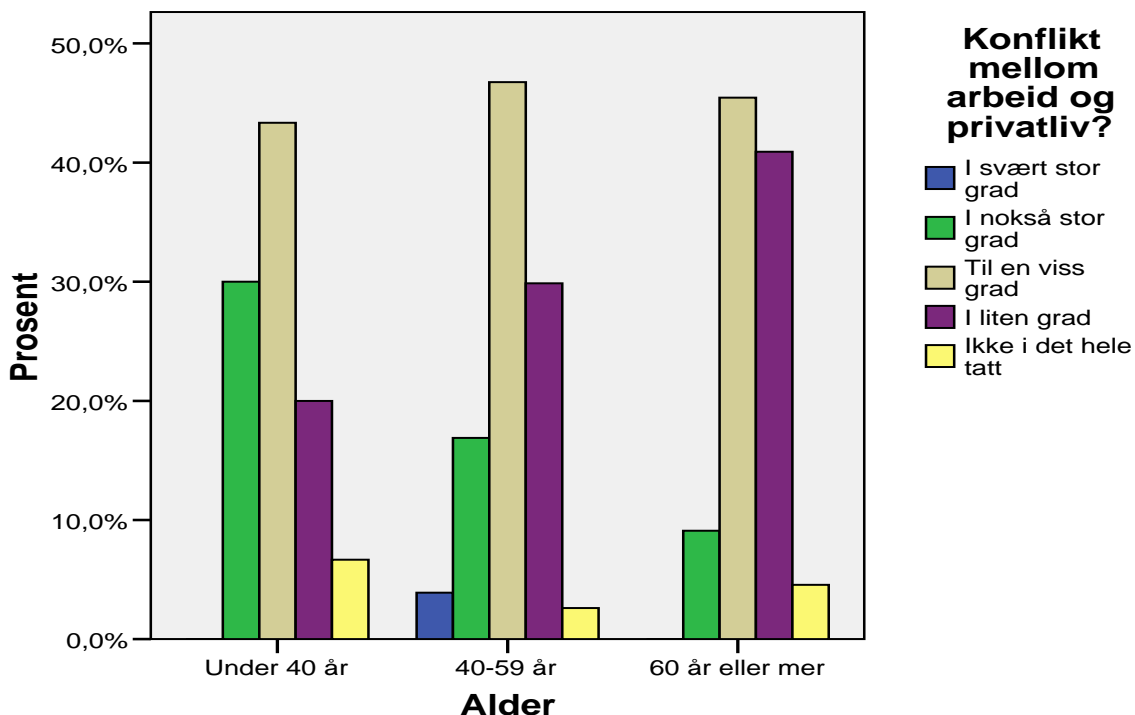
Flere av respondentene har hatt sykefravær fra jobben, men hovedandelen av disse er kortere fraværperioder. Det er også en rekke respondenter som går på jobb til tross for sykdom, dette fordi det er vanskelig å få vikar til å gjennomføre enkelte oppgaver eller å få noen til å ta over tjenester på kort varsel.

11.0 Arbeid og privatliv

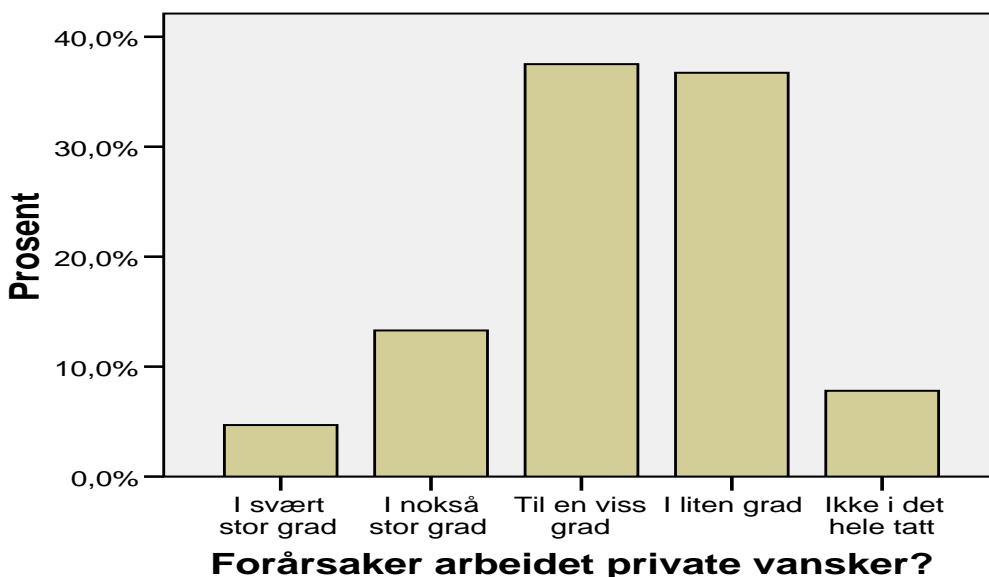
Mange prester i Bjørgvin opplever konflikt mellom arbeid og privatliv. De fleste bare til en viss grad (46 %) og en av fem (21 %) i svært stor grad eller i nokså stor grad. Hver tredje (33 %) opplever i liten grad eller ikke i det hele tatt konflikt mellom arbeid og privatliv.



Ikke overraskende er det prester under 40 år som opplever størst konflikt mellom arbeid og privatliv. Tre av ti opplever konflikt i stor eller i nokså stor grad. Konfliktnivået avtar med alderen. Det er de eldste prestene som i minst grad opplever konflikt, men selv ikke denne gruppen er fritatt for å oppleve forholdet mellom arbeid og privatliv konfliktfylt. Nesten halvparten opplever konflikt til en viss grad.



Selv om mange av prestene i Bjørgvin har opplevd konflikt mellom arbeid og privatliv, oppgir ikke like mange at arbeidsbelastningen har forårsaket private vansker for eksempel i ekteskap, familie og kontakt med venner. Flertallet (45 %) opplever at arbeidsbelastningen i liten grad eller ikke i det hele tatt har forårsaket private vansker. 38 prosent til en viss grad og bare 18 prosent i svært stor grad eller i nokså stor grad.



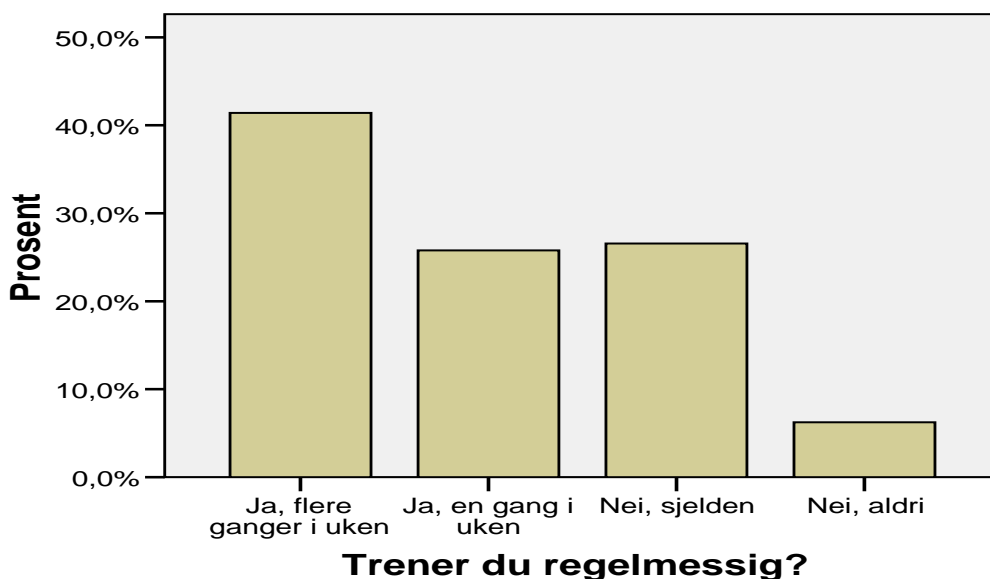
Det er 22 respondenter som har valgt å kommentere forholdet mellom jobb og privatliv, og da er det særlig forholdet mellom arbeid og familien som beskrives.

Hovedvekten av respondentene forteller at det er en utfordring å kombinere presteyrket med et familieliv. Det handler om å finne en balansegang mellom arbeid og fritid, og én forteller

nettopp at ”når det gjelder arbeid og privatliv har jeg funnet vekten”. Dette er i motsetning til andre respondenter som sier at det er en utfordring å verne om privatlivet. Særlig er det én respondent betegner som ”gråsonearbeid” som sliter. Respondenten sier: ”Kan alltid ta en andakt på en basar. Burde ha vært i kirken på frisøndagen, eller på den kirkekonserter. For ikke å snakke om hvor mange særlig eldre som jeg burde ha besøkt. Men familie kommer først.” Respondenten føler tydeligvis på at det er mange oppgaver som burde gjennomføres, men som velges bort i favør av tid med familien. Én annen respondent sier at det er vanskelig å skille arbeid og privatliv. ”Skal du ut igjen om kvelden, går det ut over mellomtiden hjemme. Og for mange kvelder går bort til arbeid/oppdrag ute”, kommenterer respondenter. Det er altså disse ”bør-oppgavene” samt generelt kveldsarbeidet som særlig kan slite på familie- og privatlivet. Også arbeid som gjennomføres i helger og høytider blir nevnt. Samtidig poengterer tre respondenter at det var større konflikt mellom privatliv og arbeid da barna var mindre. Ytterligere én respondent sier at ”nye regler for fritid og beredskap har betydd veldig mye for meg og mine”. Det blir også fortalt av en respondent at denne ”nå råder” mer over egen tid”, og at det derfor er mindre utfordring å balansere forholdet mellom arbeid og familie. Samtidig forteller én respondent at denne ”har med støtte fra arbeidsgiver gått i parterapi med til dels arbeidsrelaterte problemstillinger”.

Det er også to respondenter som peker på boligplikten som et konfliktområde. Én av disse sier at ”boligplikten påvirker familieforhold og arbeidsforhold”.

Det er altså utfordringen ved å kombinere presteyrket med et privatliv, og da særlig med nær familie der små barn er i bildet, som vektlegges av hovedvekten av respondentene. Dette blir riktignok enklere å håndtere når barna blir større.



Prestene i Bjørgvin er flinke til å trene. Nesten sju av ti trener flere eller én gang i uka regelmessig. Hver tredje prest trener sjelden eller aldri.

Selv om en stor andel prester i Bjørgvin trener regelmessig, mener likevel fire av ti at de hadde trent mer om arbeidsgiver hadde lagt forholdene bedre til rette. Fire av ti sier kanskje, og hver femte svarer nei.

Kun seks respondenter kommenterer tematikken ”Trening”. Temaet tar opp respondentenes forhold til trening; hvorvidt de trener og spørsmålet om de ville ha trent oftere hvis arbeidsgiver la forholdene til rette for det.

Fire av respondentene forteller om sine egne treningsvaner, mens de resterende respondentene kommenterer hvorvidt arbeidsgiver legger til rette for fysisk aktivitet for arbeidstakerne.

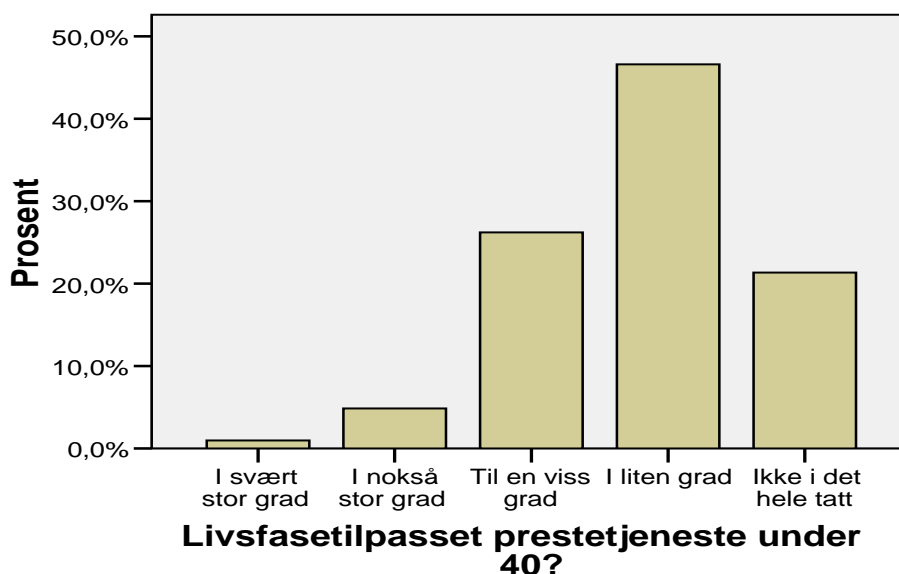
Én respondent forteller at ”hjemmesituasjonen er så krevende i tillegg til en krevende jobb, at trening til tider blir veldig vanskelig”. I lys av den tidligere nevnte ufordringen ved å kombinere presteyrket med et familieliv, ser vi at trening blir nedprioritert. Tre respondenter sier at de får fysisk aktivitet gjennom å gå, to ved å gå turer, den tredje respondenten via å gå til jobben. Det blir også påpekt at det er et skille mellom trening og mosjonering. ”Trening for meg er å ta hardt i”, poengterer respondenten som uttaler dette.

I forhold til arbeidsgivers tilrettelegging for trening blant de ansatte, sier én respondent at det verken er et tilbud eller fokus på dette. Men det blir av en annen respondent poengtert at ”dette er et privat ansvar”.

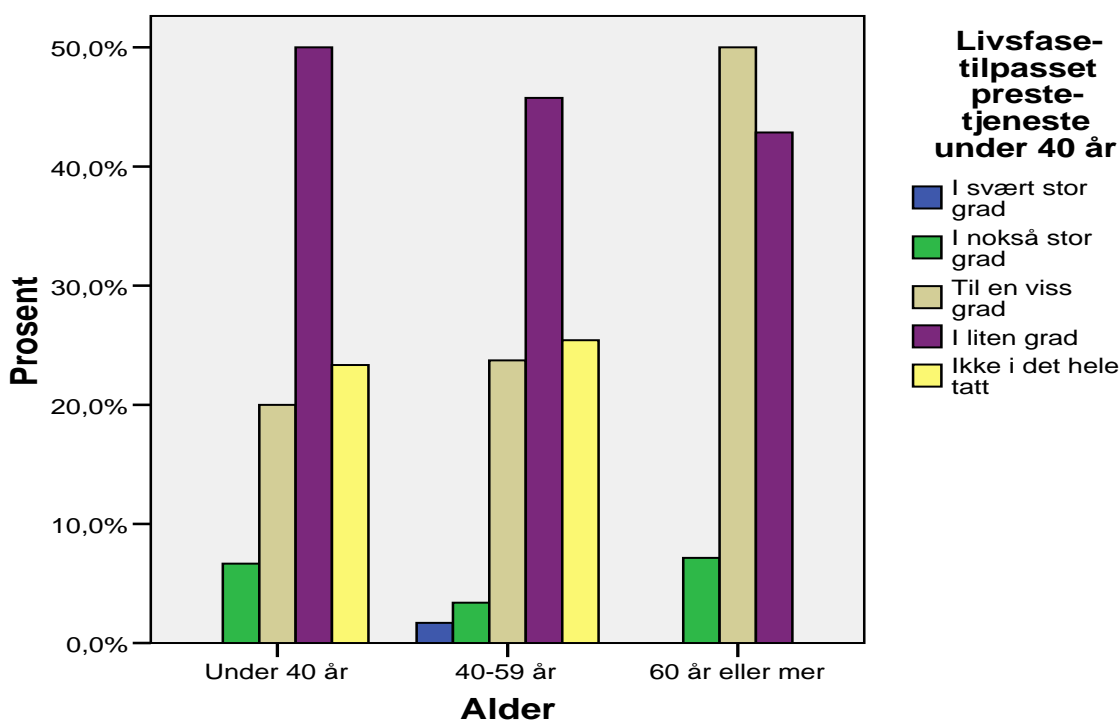
12.0 Livsfasetilpasset prestetjeneste

Prestene i Bjørgvin mener at livsfasetilpasset prestetjeneste slår ulikt ut for de eldste og for de yngste prestene.

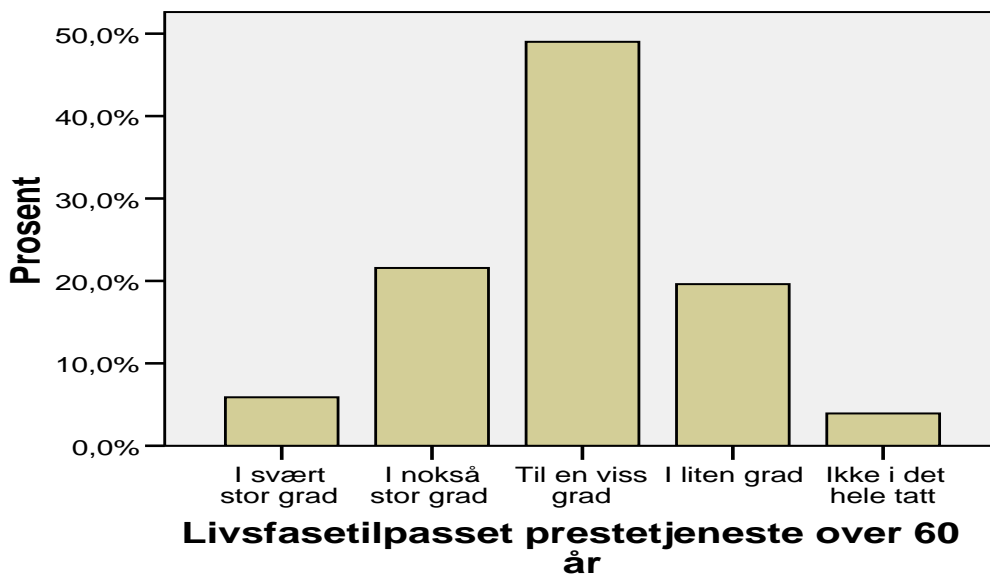
Prestene er kritisk til arbeidsgivers tilrettelegging for livsfasetilpasset prestetjeneste for prester under 40 år. Nesten syv av ti prester (68 %) opplever at arbeidsgiver i liten grad eller ikke i det hele tatt har lagt til rette for livsfasetilpasset prestetjeneste for prester under 40 år. 26 prosent opplever at dette har skjedd til en viss grad, og seks prosent i nokså stor grad. Ingen opplever at det har skjedd i svært stor grad.



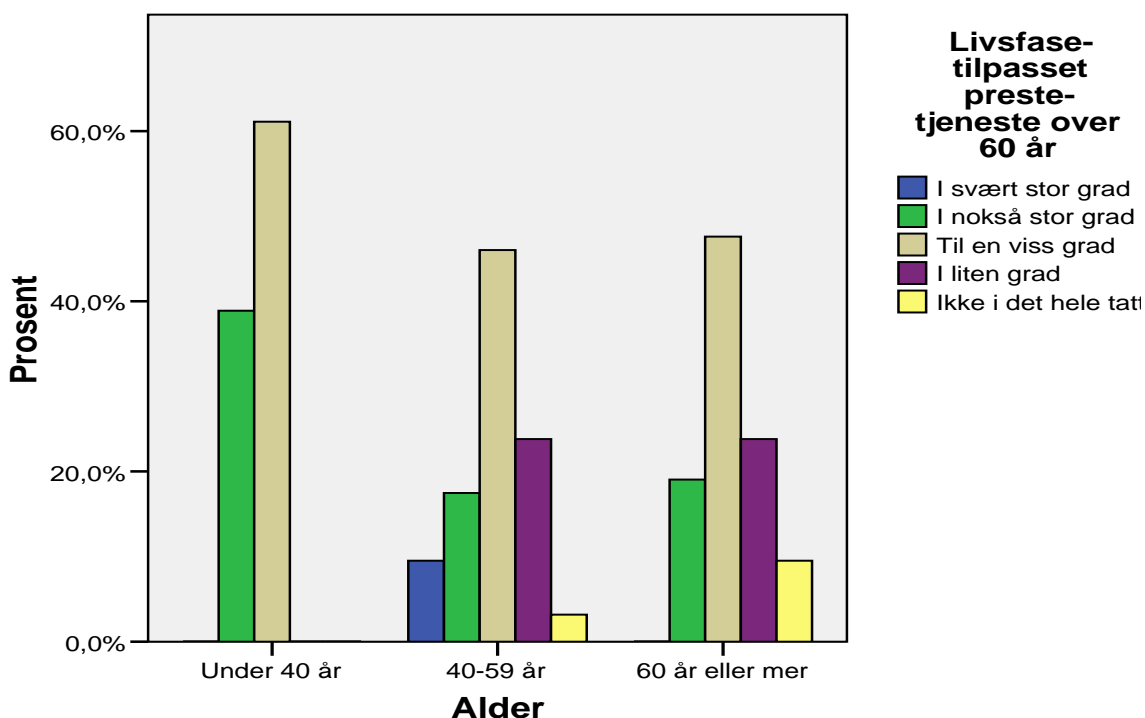
Det er de yngste, de som har følt på kroppen hvordan den livsfasetilpassede prestedtjenesten fungerer for dem, som er mest misfornøyd. Imidlertid er forskjellene mellom den yngste og den midterste aldersgruppen små. 73 prosent av prestene under 40 år, 71 prosent av prestene mellom 40 og 59 år og 43 prosent av prestene 60 år eller eldre er av den oppfatning at arbeidsgiver bare i liten grad har tilrettelagt for livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester under 40 år.



Forskjellene er store i opplevelsen av hvordan arbeidsgiver tilrettelegger for de yngste og for de eldste prestene. Erfaringene med tilpasningen for prester over 60 år vitner om at noe har skjedd på dette området, men at det gjenstår en del for at prestene skal bli godt fornøyd. Halvparten mener at tilpasningene for denne gruppen bare skjer til en viss grad. Nesten tre av ti opplever at arbeidsgiver har tilrettelagt i svært stor eller i nokså stor grad, og nesten hver fjerde opplever at det bare har skjedd i liten grad eller ikke i det hele tatt.



Det er de yngste prestene som er mest fornøyd med hvordan arbeidsgiver tilrettelegger for livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester over 60 år. 39 prosent av prestene under 40 år opplever at arbeidsgiver gjør dette i svært stor grad eller i nokså stor grad. Blant dem som har direkte erfaring med hvordan den livsfasetilpassede prestedtjenesten fungerer, er erfaringene



delte. Enten er prestene i 60 årene avmålte eller negative til livsfasetilpassningen: 48 prosent mener at tilpassningen skjer til en viss grad, 33 prosent har erfart at det skjer i liten grad eller ikke i det hele tatt og 19 prosent at det skjer i svært stor eller i nokså stor grad.

På slutten av undersøkelsen blir respondentene bedt om å oppgi tre ting i en prioritert rekkefølge som kan bedre deres arbeidssituasjon. Det er 101 respondenter som har tilført

kommentarer. Respondentene trekker særlig fram behovet for en økt bemanning, en bedre fordeling mellom arbeids- og fritid samt bedre lønnsbetingelser.

44 respondenter trekker fram bemanningen som et punkt de ønsker forbedret. Dette kommer til uttrykk på ulike måter; enten ved at det ønskes flere stillinger – både preste-, diakon-, kateket-, kirketjener- eller kirkevergestillinger, eller ved at de stillingene som allerede eksisterer skal bli besatt. Sistnevnte punkt uttrykkes særlig av én respondent som oppgir ”rekrutteringsproblemet (får ikke inn nye)” som kommentar. Noen respondenter påpeker også at stillingsprosenten til enkelte stillinger bør økes. Dessuten kan en større vikarkapasitet samt mer administrativ hjelp bedre arbeidssituasjonen til respondentene. I forhold til ønsket om en bedre vikartjeneste, settes dette i sammenheng med muligheten til å ta seg fri i høytider og på sommeren av én respondent, mens en annen respondent rekker fram behovet for vikarer i forbindelse med sykdom. Det blir også påpekt at det er behov for vikarer slik at muligheten til å ta etter- og videreutdanning blir bedre.

18 respondenter sier at de ønsker et bedre forhold mellom arbeidstid og fritid. Særlig mindre kveldsjobbing blir trukket fram. Men også en bedre og mer fleksibel organisering av fridagsuttak blir nevnt av flere. Én respondent peker på ønsket om ”en fast dag fri til forberedelser/studier”. Det blir samtidig foreslått av en respondent at en ”omorganisering av embetetilbudet over hele landet” kan frigjøre tid slik at prester kan få mer fri i helger og i høytider.

Ønske om høyere lønn bemerkes av 16 respondenter. For eksempel ytrer én respondent at lønnsvilkårene til prester bør være på et nivå slik at det ”oppleves rettferdig (rett) når vi sammenligner oss med andre arbeidstakere”. En lignende holdning kommer til uttrykk ved en annen respondents ønske om en ”anstendig lønn”. I forlengelse av dette peker en ytterligere respondent at ”høyere lønn hadde vært godt for motivasjon til å arbeide alle høytider, helger og kvelder vi har i tjenesten”.

Også arbeidsoppgavene trekkes fram som en side ved prestenes arbeidssituasjon respondentene ønsker å forbedre. Det er 14 respondenter som peker på dette. Respondentenes kommentarer i forhold til arbeidsoppgaver berører ulike faktorer. Blant annet ytres det et ønske om en ”større innvirkning på arbeidsoppgavene”, samtidig som flere respondenter sier at det er behov for tydeligere arbeidsinstruksjoner. Sistnevnte punkt settes for eksempel i sammenheng med den nye tjenesteordningen. Én av respondentene som peker på dette sier at det trengs en avklaring ”med prost og andre hva som skal være mine oppgaver med ny tjenesteordning”. Også fordelingen av arbeidsoppgaver eller prioriteringen av arbeidsoppgaver trenger en klarere instruks, ifølge enkelte respondenter. Tydelige signaler om hvilke oppgaver som bør prioriteres, handler for en annen respondent om å få ”klarere grenser mellom må- og kan-oppgaver”. Også ønske om varierte arbeidsoppgaver eller muligheten til å tilpasse arbeidsoppgaver etter evne og kompetanse blir nevnt.

Det er 14 respondenter som sier at det trengs tiltak rundt boligsituasjonen. Uttalelsene handler enten om et ønske at boforholdene bedres eller at boplikten avskaffes. Én respondent påpeker at denne ønsker å ”kunne bo hvor jeg vil, og hvor det passer min familie!”

13 respondenter sier at de ønsker bedre muligheter til å ta etter- og videreutdanning eller arbeidsveiledning. Bedre muligheter innebærer både bedre økonomiske ordninger samt bedre tid til gjennomføring av dette.

Det er seks respondenter som peker på den teologiske utviklingen. For eksempel sier én respondent at "en tydeligere kirke som jeg i større grad kan identifisere meg med" kan bedre dennes arbeidssituasjon. En annen respondent peker også på ønsket om en tydelig kirke, og sier at tydeligheten skal vise til en fastholdelse av "etablert luthersk teologi". En tredje respondent påpeker at "en kirke som vedkjenner seg sin klassiske tro (homostriden er katastrofal!)" er nødvendig for vedkommendes trivselsnivå. I forbindelse med teologiske perspektiv blir også biskopens relevans tydeliggjort av en fjerde respondent, som sier at det er nødvendig med en "biskop som forkynner og forsvarer apostolisk tro og markerer dette tydelig (...)".

Seks respondenter sier at de ønsker en forbedring av kontorforholdene; bedre lokaler, bedre kontorutstyr, flere møbler til kontoret, mulighet til hjemmekontor og tjenestebil. Det er også noen få respondenter som påpeker at de har behov for opplæring i data som arbeidsredskap.

Fem respondenter sier at de ønsker mer oppfølging fra arbeidsgiver, og en forståelse for deres livssituasjon og arbeidssituasjon. Som eksempel på førstnevnte punkt uttaler én respondent at denne ønsker "å bli sett og tatt vare på av biskop og bispedømme". En forståelse for livssituasjon blir påpekt av én respondent som ønsker "aksept på mine behov slik at jeg ikke blir "dårlig prest" når kvelden går til familie". Det er også tre respondenter som nevner behovet for en fungerende medarbeidersamtaleordning.

I forhold til ledelsen er det enkelte respondenter som trekker fram at de ønsker tydeligere ledelseslinjer og en "høyere kompetanse med henhold til konflikthåndtering og regelverk". Det blir også uttalt et behov for "en personalledelse som evner å handle mer enn å snakke". Andre sider ved prestestillingen som blant annet blir nevnt av respondentene er flere ressurser, mindre arbeidspress, mindre detaljstyring, en stabil stab, fleksibilitet, forutsigbarhet og livsfasetilrettelegging.

27 respondenter har valgt å legge til noen avsluttende kommentarer. Kommentarene rommer tilbakemeldinger om undersøkelsen samt noen siste vurderinger av arbeidssituasjonen.

Seks respondenter har lagt inn anmerkninger om undersøkelsen, der én er positiv mens de resterende respondentene har kritiske kommentarer. Tre av disse sier at de savner fokus på boplikten. Én påpeker at denne er nysgjerrig på sammenhengen mellom trivsel i arbeidssituasjonen og bosted. Én av de andre respondentene som savner spørsmål om boplikten sier at nettopp dette "hemmer for optimal livssituasjon". De andre respondentene som kommenterer undersøkelsen legger vekt på ulike sider. Én stiller spørsmålet om "hvorfor spør de ikke om den kaotiske teologiske situasjonen i kirka?" Videre påpeker respondenten at det er denne siden som eventuelt ville ført til respondentens avgang fra prestestillingen, og "ikke fridagen og etterutdanning!" En annen respondent med innspill til undersøkelsen sier at denne "har allergi mot spørreundersøkelser og unødvendig administrasjon", og videre: "Kirken må ikke bli en sekulær institusjon."

Andre temaer som dukker opp i de avsluttende kommentarene behandler hovedsakelig negative sider ved respondentenes arbeidsforhold. Her nevnes for eksempel frustrasjon over at det kun er livsfasetilpassing for personer under 40 år og de over 60 år. Andre negative sider ved prestetjenesten er blant annet slitasjefaktoren ved yrket, ensomheten, dårlig standard på presteboligen, overtid og dårlig økonomi, da henholdsvis både i forhold til lønn og ressurser. Respondentene som peker på disse faktorene kommer også med ønsker rundt dette. For

eksempel savner én respondent ”planmessig og regelmessig vedlikehold og utforming” av tjenestesystemer.

Én respondent uttaler at ”det forundrer meg med tanke på manglende presterekruttering at kirken ikke verdsetter og tar bedre vare på prester som nærmer seg pensjonsalderen”.

Det er også to respondenter som trekker fram positive sider ved stillingen som prest. Én sier at denne ”elsker kirkelyden (...), det er min store glede i tjenesten!”, mens den andre trekker fram et godt arbeidsmiljø og en god kontorløsning.

Appendiks for Bjørgvin – frekvensfordelinger

Spørsmål 1 - Respondentenes alder:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
30 år eller yngre	3	2,3	2,3
31-39 år	27	20,8	23,1
40-49 år	26	20,0	43,1
50-59 år	52	40,0	83,1
60 år eller eldre	22	16,9	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 2 - Respondentenes kjønn:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Mann	116	89,2	89,2
Kvinne	14	10,8	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 3 - Respondentenes sivilstand:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Gift	111	85,4	85,4
Ugift/enslig	11	8,5	93,8
Skilt/separert	8	6,2	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 4 – Antall barn som bor hjemme:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
1	20	15,4	28,2
2	22	16,9	59,2
3	16	12,3	81,7
4	9	6,9	94,4
5	4	3,1	100,0
Total	71	54,6	
Ubesvart	59	45,4	
Total	130	100,0	

Spørsmål 5 – Antall år arbeidet som prest:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
,5	1	,8	,8
1,0	3	2,3	3,1
1,5	1	,8	3,9
3,0	1	,8	4,7
4,0	4	3,1	7,8
5,0	5	3,8	11,6
6,0	4	3,1	14,7
7,0	2	1,5	16,3
8,0	3	2,3	18,6
9,0	3	2,3	20,9
10,0	7	5,4	26,4
11,0	4	3,1	29,5
12,0	3	2,3	31,8
13,0	4	3,1	34,9
14,0	5	3,8	38,8
15,0	7	5,4	44,2
16,0	1	,8	45,0
17,0	2	1,5	46,5
18,0	1	,8	47,3
19,0	2	1,5	48,8
20,0	5	3,8	52,7
22,0	2	1,5	54,3
23,0	3	2,3	56,6
24,0	3	2,3	58,9
25,0	9	6,9	65,9
26,0	2	1,5	67,4
27,0	3	2,3	69,8
28,0	8	6,2	76,0
29,0	2	1,5	77,5
30,0	8	6,2	83,7
31,0	3	2,3	86,0
32,0	3	2,3	88,4
33,0	5	3,8	92,2
36,0	2	1,5	93,8
37,0	2	1,5	95,3
38,0	2	1,5	96,9
40,0	2	1,5	98,4
42,0	1	,8	99,2
55,0	1	,8	100,0
Total	129	99,2	
Ubesvart	1	,8	
Total	130	100,0	

Spørsmål 6 – Hvor arbeider du?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Mindre sted	46	35,4	35,9
Tettsted	32	24,6	60,9
Mindre by	8	6,2	67,2
Større by	42	32,3	100,0
Total	128	98,5	
Ubesvart	2	1,5	
Total	130	100,0	

Spørsmål 7 – Hvor har du din presteutdannelse fra? Svar: Teologisk fakultet

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	109	83,8	83,8
Avkrysset	21	16,2	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 7 – Hvor har du din presteutdannelse fra? Svar: Menighetsfakultetet

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	22	16,9	16,9
Avkrysset	108	83,1	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 7 - Hvor har du din presteutdannelse fra? Svar: Misjonshøgskolen

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	111	85,4	85,4
Avkrysset	19	14,6	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 7 - Hvor har du din presteutdannelse fra? Svar: Kirkelig utdanning i Nord

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	129	99,2	99,2
Avkrysset	1	,8	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 7 - Hvor har du din presteutdannelse fra? Svar: Annet studiested

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	112	86,2	86,2
Avkrysset	18	13,8	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 7 - Hvor har du din presteutdannelse fra? Svar: Praktisk-teologisk seminar

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	107	82,3	82,3
Avkrysset	23	17,7	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 7 - Hvor har du din presteutdannelse fra? År (avsluttet studie)

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
1970	1	,8	2,1
1971	1	,8	4,2
1972	1	,8	6,3
1974	2	1,5	10,4
1975	1	,8	12,5
1976	2	1,5	16,7
1978	2	1,5	20,8
1979	2	1,5	25,0
1981	3	2,3	31,3
1982	2	1,5	35,4
1983	3	2,3	41,7
1985	1	,8	43,8
1987	2	1,5	47,9
1988	1	,8	50,0
1991	1	,8	52,1
1993	1	,8	54,2
1994	4	3,1	62,5
1995	2	1,5	66,7
1996	2	1,5	70,8
1997	3	2,3	77,1
1999	1	,8	79,2
2001	2	1,5	83,3
2002	4	3,1	91,7
2004	3	2,3	97,9
2006	1	,8	100,0
Total	48	36,9	
Ubesvart	82	63,1	
Total	130	100,0	

ARBEIDSSTED, ARBEIDSTID OG TRIVSEL

Spørsmål 8 – Hvilken stilling har du?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Prost	11	8,5	8,5
Sokneprest	75	57,7	66,2
Kapellan	23	17,7	83,8
Prostiprest	6	4,6	88,5
Seniorprest	5	3,8	92,3
Institusjonsprest/specialprest	5	3,8	96,2
Annen prestestilling	5	3,8	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 9 – Hvor stor stillingsprosent har du?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
50	3	2,3	2,3
60	4	3,1	5,4
80	1	,8	6,2
100	122	93,8	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 10 – Har du lønnet arbeid/bistilling ved siden av stillingen som prest?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	118	90,8	92,2
Ja	10	7,7	100,0
Total	128	98,5	
Ubesvart	2	1,5	
Total	130	100,0	

Spørsmål 10 – Dersom du svarer ja, angi stillingsprosent:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
2	1	,8	10,0
5	1	,8	20,0
8	1	,8	30,0
10	2	1,5	50,0
20	2	1,5	70,0
40	2	1,5	90,0
50	1	,8	100,0
Total	10	7,7	
Ubesvart	120	92,3	
Total	130	100,0	

Spørsmål 11 – Er du ansatt i henhold til nye tjenesteordninger?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	65	50,0	50,8
Ja	63	48,5	100,0
Total	128	98,5	
Ubesvart	2	1,5	
Total	130	100,0	

Spørsmål 12 - Dersom ikke ansatt i henhold til nye tjenesteordninger:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Undertegnet arbeidsavtale iht. nye tjenesteordninger	32	24,6	53,3
Har avtale med prosten iht. nye tjenesteordninger, men ikke undertegnet ny arbeidsavtale	11	8,5	71,7
Vil ikke undertegne ny arbeidsavtale	17	13,1	100,0
Total	60	46,2	
Ubesvart	70	53,8	
Total	130	100,0	

Spørsmål 13 - Har du arbeidsbeskrivelse/instruks for stillingen din?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	63	48,5	50,4
Ja	62	47,7	100,0
Total	125	96,2	
Ubesvart	5	3,8	
Total	130	100,0	

Spørsmål 14 – Hvor mange prestekolleger har di på ditt tjenestested?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ingen	24	18,5	18,9
1 stk	48	36,9	56,7
2 stk	30	23,1	80,3
3 stk	13	10,0	90,6
Mer enn 3 stk	12	9,2	100,0
Total	127	97,7	
Ubesvart	3	2,3	
Total	130	100,0	

Spørsmål 15 – Dersom det er flere prester med samme tjenested, hvordan opplever du arbeidsfordelingen mellom prestene?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Svært god	31	23,8	30,1
God	62	47,7	90,3
Mindre god	8	6,2	98,1
Dårlig	2	1,5	100,0
Total	103	79,2	
Ubesvart	27	20,8	
Total	130	100,0	

Spørsmål16 – Hvor mange arbeidskolleger fra andre yrkesgrupper har du på ditt tjenested?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ingen	4	3,1	3,1
1 stk	2	1,5	4,7
2-3 stk	31	23,8	28,9
4-5 stk	35	26,9	56,3
6-10 stk	40	30,8	87,5
Mer enn 10 stk	16	12,3	100,0
Total	128	98,5	
Ubesvart	2	1,5	
Total	130	100,0	

Spørsmål 17 – Hvor mange av disse er diakon, kateket eller kantor?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ingen	13	10,0	10,4
1 stk	34	26,2	37,9
2 stk	33	25,4	64,5
3 stk	26	20,0	85,5
Mer enn 3 stk	18	13,8	100,0
Total	124	95,4	
Ubesvart	6	4,6	
Total	130	100,0	

Spørsmål 18 – Hvor mange timer arbeider du gjennomsnittlig hver uke?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
19,0	1	,8	1,0
21,0	1	,8	2,0
37,5	4	3,1	6,0
38,0	3	2,3	9,0
40,0	5	3,8	14,0
41,0	1	,8	15,0
42,0	2	1,5	17,0
43,0	1	,8	18,0
44,0	3	2,3	21,0
45,0	7	5,4	28,0
50,0	1	,8	29,0
51,0	1	,8	30,0
52,0	1	,8	31,0
55,0	1	,8	32,0
Vet ikke, teller ikke timer	68	52,3	100,0
Total	100	76,9	
Ubesvart	30	23,1	
Total	130	100,0	

Spørsmål 18 – Dersom du svarer vet ikke, hvor mange timer vil du anslå at du arbeider?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
4,0	1	,8	1,2
24,0	1	,8	2,4
25,0	2	1,5	4,9
35,0	4	3,1	9,8
37,0	1	,8	11,0
37,5	1	,8	12,2
38,0	3	2,3	15,9
40,0	31	23,8	53,7
42,0	2	1,5	56,1
43,0	1	,8	57,3
44,0	2	1,5	59,8
45,0	20	15,4	84,1
48,0	3	2,3	87,8
50,0	8	6,2	97,6
60,0	2	1,5	100,0
Total	82	63,1	
Ubesvart	48	36,9	
Total	130	100,0	

Spørsmål 19 – Hvor mange kvelder vil du anslå at du arbeider gjennomsnittlig hver uke?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
1,0	16	12,3	12,4
1,5	1	,8	13,2
2,0	61	46,9	60,5
2,5	1	,8	61,2
3,0	32	24,6	86,0
4,0	9	6,9	93,0
5,0	2	1,5	94,6
Vet ikke	7	5,4	100,0
Total	129	99,2	
Ubesvart	1	,8	
Total	130	100,0	

Spørsmål 20 – Hvor mange lørdager og søndager arbeider du gjennomsnittlig hver måned? Lørdager.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
,5	1	,8	,8
1,0	49	37,7	41,3
2,0	44	33,8	77,7
2,5	1	,8	78,5
3,0	23	17,7	97,5
3,5	1	,8	98,3
4,0	1	,8	99,2
6,0	1	,8	100,0
Total	121	93,1	
Ubesvart	9	6,9	
Total	130	100,0	

Spørsmål 20 – Hvor mange lørdager og søndager arbeider du gjennomsnittlig hver måned? Søndager.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
1,0	2	1,5	1,6
2,0	25	19,2	21,6
2,5	1	,8	22,4
3,0	93	71,5	96,8
3,5	1	,8	97,6
4,0	3	2,3	100,0
Total	125	96,2	
Ubesvart	5	3,8	
Total	130	100,0	

Spørsmål 21 – Får du normalt tatt ut ukentlige fridager?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja, alltid	2	1,5	1,6
Ja, som oftest	74	56,9	59,4
Nei, sjelden	51	39,2	99,2
Nei, aldri	1	,8	100,0
Total	128	98,5	
Ubesvart	2	1,5	
Total	130	100,0	

Spørsmål 22 – Dersom du normalt ikke får tatt ut to ukentlige fridager, hva kan være årsaken til dette?**Svar: For stort arbeidspress.**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	70	53,8	53,8
Avkrysset	60	46,2	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 22 – Dersom du normalt ikke får tatt ut to ukentlige fridager, hva kan være årsaken til dette?**Svar: Mangelfull organisering.**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	108	83,1	83,1
Avkrysset	22	16,9	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 22 – Dersom du normalt ikke får tatt ut to ukentlige fridager, hva kan være årsaken til dette?**Svar: Vansker med å sette egne grenser.**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	105	80,8	80,8
Avkrysset	25	19,2	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 22 – Dersom du normalt ikke får tatt ut to ukentlige fridager, hva kan være årsaken til dette?**Svar: Bruker mye tid til forberedelse.**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	109	83,8	83,8
Avkrysset	21	16,2	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 22 – Dersom du normalt ikke får tatt ut to ukentlige fridager, hva kan være årsaken til dette?**Svar: Annet – angi i så tilfelle hva.**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfyllt	108	83,1	83,1
Utfyllt	22	16,9	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 23 - Dersom du normalt ikke får tatt ut to ukentlige fridager, får du likevel tatt ut de fridagene du har rett til i henhold til *særvtale om menighetsprestens fridager*?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja, alltid	19	14,6	17,0
Ja, som oftest	61	46,9	71,4
Nei, sjelden	26	20,0	94,6
Nei, aldri	6	4,6	100,0
Total	112	86,2	
Ubesvart	18	13,8	
Total	130	100,0	

Spørsmål 24 – Hvordan vurderer du arbeidsmengden i din nåværende stilling?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
For mye	59	45,4	46,5
Passe	68	52,3	100,0
Total	127	97,7	
Ubesvart	3	2,3	
Total	130	100,0	

Spørsmål 25 – I hvilken grad stemmer dette utsagnet for deg: Jeg føler meg utbrent.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Stemmer ikke	61	46,9	46,9
Stemmer ganske dårlig	33	25,4	72,3
Stemmer delvis	32	24,6	96,9
Stemmer ganske godt	3	2,3	99,2
Stemmer helt	1	,8	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 26 - I hvilken grad stemmer dette utsagnet for deg: Jeg trives med arbeidsoppgavene mine.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Stemmer ganske dårlig	3	2,3	2,3
Stemmer delvis	29	22,3	24,8
Stemmer ganske godt	72	55,4	80,6
Stemmer helt	25	19,2	100,0
Total	129	99,2	
Ubesvart	1	,8	
Total	130	100,0	

Spørsmål 27 – Kunne det vært gjort enkelte grep for å tilrettelegge for større trivsel i din arbeidshverdag?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	67	51,5	52,8
Nei	21	16,2	69,3
Vet ikke	39	30,0	100,0
Total	127	97,7	
Ubesvart	3	2,3	
Total	130	100,0	

Spørsmål 27 – Kunne det vært gjort enkelte grep for å tilrettelegge for større trivsel i din arbeidshverdag? Hvis ja, beskriv hvilke tiltak:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	69	53,1	53,1
Utfylt	61	46,9	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 28 - I hvilken grad opplever du at dette utsagnet stemmer for deg? Jeg synes lønnen min står i rimelig forhold til ansvar og innsats på jobben.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Stemmer ikke	27	20,8	20,8
Stemmer ganske dårlig	40	30,8	51,5
Stemmer delvis	30	23,1	74,6
Stemmer ganske godt	29	22,3	96,9
Stemmer helt	4	3,1	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 29 – Har du det siste året vurdert å slutte i din nåværende stilling? Hvis ja, hva var mest aktuelt?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	67	51,5	53,2
Ja, annen stilling i kirken	21	16,2	69,8
Ja, annen stilling utenfor kirken	38	29,2	100,0
Total	126	96,9	
Ubesvart	4	3,1	
Total	130	100,0	

Spørsmål 30 – Alt tatt i betraktning, hvordan er trivselen i din nåværende arbeidssituasjon?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Svært god	29	22,3	22,7
God	60	46,2	69,5
Middels god	34	26,2	96,1
Ganske dårlig	4	3,1	99,2
Dårlig	1	,8	100,0
Total	128	98,5	
Ubesvart	2	1,5	
Total	130	100,0	

Kommentarer til arbeidssted, arbeidstid og trivsel:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	92	70,8	70,8
Utfylt	38	29,2	100,0
Total	130	100,0	

KOMPETANSEUTVIKLING**Spørsmål 31 – Har du tatt eller er du i gang med etter- og videreutdanning? Svar: Nei.**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	79	60,8	60,8
Avkrysset	51	39,2	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 31 – Har du tatt eller er du i gang med etter- og videreutdanning?**Ja, avsluttet.**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	62	47,7	47,7
Avkrysset	68	52,3	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 31 – Har du tatt eller er du i gang med etter- og videreutdanning?**Ja, er i gang nå.**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	113	86,9	86,9
Avkrysset	17	13,1	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 32 – Dersom du svarer ja, er etterutdanningen betalt av arbeidsgiver?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	46	35,4	59,0
Ja, delvis	26	20,0	92,3
Nei	6	4,6	100,0
Total	78	60,0	
Ubesvart	52	40,0	
Total	130	100,0	

Spørsmål 33 – Opplever du at kirkens etterutdanningstilbud er relevant for prester i din aldersgruppe/ livsfase?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	39	30,0	30,2
I noen grad	60	46,2	76,7
Nei	18	13,8	90,7
Vet ikke	12	9,2	100,0
Total	129	99,2	
Ubesvart	1	,8	
Total	130	100,0	

Spørsmål 34 – Er det lett for deg å delta på etterutdanning og kurs? Ja.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	89	68,5	68,5
Avkrysset	41	31,5	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 34 – Er det lett for deg å delta på etterutdanning og kurs?**Nei, på grunn av tid.**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	84	64,6	64,6
Avkrysset	46	35,4	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 34 – Er det lett for deg å delta på etterutdanning og kurs?**Nei, på grunn av økonomi.**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	114	87,7	87,7
Avkrysset	16	12,3	100,0
Total	130	100,0	

**Spørsmål 34 – Er det lett for deg å delta på etterutdanning og kurs?
Nei, på grunn av familieforhold.**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	92	70,8	70,8
Avkrysset	38	29,2	100,0
Total	130	100,0	

**Spørsmål 34 – Er det lett for deg å delta på etterutdanning og kurs?
Nei, på grunn av vikarmangel.**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	106	81,5	81,5
Avkrysset	24	18,5	100,0
Total	130	100,0	

**Spørsmål 34 – Er det lett for deg å delta på etterutdanning og kurs?
Nei, av hensyn til kolleger.**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	110	84,6	84,6
Avkrysset	20	15,4	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 35 – Setter arbeidsgiver inn vikar ved kurs og etterutdanning?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	5	3,8	4,2
I nokså stor grad	15	11,5	16,8
Til en viss grad	65	50,0	71,4
I liten grad	25	19,2	92,4
Ikke i det hele tatt	9	6,9	100,0
Total	119	91,5	
Ubesvart	11	8,5	
Total	130	100,0	

Spørsmål 36 – I hvilken grad blir den spesielle kompetansen du har ervervet deg gjennom etter- og videreutdanning etterspurt og benyttet av arbeidsgiver?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	2	1,5	2,2
I nokså stor grad	9	6,9	12,0
Til en viss grad	38	29,2	53,3
I liten grad	29	22,3	84,8
Ikke i det hele tatt	14	10,8	100,0
Total	92	70,8	
Ubesvart	38	29,2	
Total	130	100,0	

Kommentarer til kompetanseutvikling:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	108	83,1	83,1
Utfylt	22	16,9	100,0
Total	130	100,0	

ARBEIDSVEILEDNING**Spørsmål 37 – Har du fått tilbud om arbeidsveiledning? Svar: Nei.**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	110	84,6	84,6
Avkrysset	20	15,4	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 37 – Har du fått tilbud om arbeidsveiledning? Ja, men tok ikke imot.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	107	82,3	82,3
Avkrysset	23	17,7	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 37 – Har du fått tilbud om arbeidsveiledning? Ja, har ABV nå: gruppe.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	120	92,3	92,3
Avkrysset	10	7,7	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 37 – Har du fått tilbud om arbeidsveiledning? Ja, har ABV nå: individuelt.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	129	99,2	99,2
Avkrysset	1	,8	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 37 – Har du fått tilbud om arbeidsveiledning? Ja, fullført 2 år ABV: gruppe.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	73	56,2	56,2
Avkrysset	57	43,8	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 37 – Har du fått tilbud om arbeidsveiledning? Ja, fullført 2 år ABV: individuelt.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	116	89,2	89,2
Avkrysset	14	10,8	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 37 – Har du fått tilbud om arbeidsveiledning? Ja, ønsker videre veiledning.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	114	87,7	87,7
Avkrysset	16	12,3	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 37 – Har du fått tilbud om arbeidsveiledning? Har fått/får annen veiledning: gruppe.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	121	93,1	93,1
Avkrysset	9	6,9	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 37 – Har du fått tilbud om arbeidsveiledning? Har fått/får annen veiledning: individuelt.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	116	89,2	89,2
Avkrysset	14	10,8	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 38 – Hvis du ikke har tatt i mot tilbud om veiledning, hva var årsaken? Har ikke tid til å prioritere det.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	116	89,2	89,2
Avkrysset	14	10,8	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 38 – Hvis du ikke har tatt i mot tilbud om veiledning, hva var årsaken? Har ikke behov for veiledning.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	128	98,5	98,5
Avkrysset	2	1,5	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 38 – Hvis du ikke har tatt i mot tilbud om veiledning, hva var årsaken? Ønsker ikke gruppeveiledning.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	125	96,2	96,2
Avkrysset	5	3,8	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 38 – Hvis du ikke har tatt i mot tilbud om veiledning, hva var årsaken? Usikker på kvaliteten av tilbudet.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	126	96,9	96,9
Avkrysset	4	3,1	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 38 – Hvis du ikke har tatt i mot tilbud om veiledning, hva var årsaken? For små og gjennomsiktlige arbeidsforhold.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	127	97,7	97,7
Avkrysset	3	2,3	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 38 – Hvis du ikke har tatt i mot tilbud om veiledning, hva var årsaken? Får dekket veiledningsbehovet andre steder.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	124	95,4	95,4
Avkrysset	6	4,6	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 38 – Hvis du ikke har tatt i mot tilbud om veiledning, hva var årsaken? Andre årsaker.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	122	93,8	93,8
Avkrysset	8	6,2	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 39 - Har du veilederutdanning?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja, AVU	12	9,2	9,5
Ja, annen veilederutdanning	8	6,2	15,9
Nei	106	81,5	100,0
Total	126	96,9	
Ubesvart	4	3,1	
Total	130	100,0	

Spørsmål 40 – Dersom du har deltatt i arbeidsveiledning, i hvilken grad har du hatt nytte av dette?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	29	22,3	31,9
I nokså stor grad	25	19,2	59,3
Til en viss grad	30	23,1	92,3
I liten grad	5	3,8	97,8
Ikke i det hele tatt	2	1,5	100,0
Total	91	70,0	
Ubesvart	39	30,0	
Total	130	100,0	

Kommentarer til arbeidsveiledning:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	108	83,1	83,1
Utfylt	22	16,9	100,0
Total	130	100,0	

LEDELSE OG SAMARBEID**Spørsmål 41 - Fikk du nødvendig opplæring og informasjon som nyttsatt i din første stilling som prest?**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	22	16,9	16,9
Delvis	55	42,3	59,2
Nei	53	40,8	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 42 - Fikk du nødvendig opplæring og informasjon som nyttsatt i din nåværende stilling?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	30	23,1	23,4
Delvis	59	45,4	69,5
Nei	39	30,0	100,0
Total	128	98,5	
Ubesvart	2	1,5	
Total	130	100,0	

Spørsmål 43 – Hvilken informasjon savnet du i din opplæring? Informasjon om menigheten/arbeidet.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	84	64,6	64,6
Avkrysset	46	35,4	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 43 – Hvilken informasjon savnet du i din opplæring? Informasjon fra prosten.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	87	66,9	66,9
Avkrysset	43	33,1	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 43 – Hvilken informasjon savnet du i din opplæring? Informasjon fra bispedømmet.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	77	59,2	59,2
Avkrysset	53	40,8	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 43 – Hvilken informasjon savnet du i din opplæring? Opplæring i rutiner og regelverk.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	63	48,5	48,5
Avkrysset	67	51,5	100,0
Total	130	100,0	

Annet, angi i så tilfelle hva:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfyllt	110	84,6	84,6
Utfyllt	20	15,4	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 44 – I hvilken grad samsvarer menighetens/institusjonens rolleforventning til deg som prest med din egen identitet/rolle som teolog og prest?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	15	11,5	11,7
I nokså stor grad	60	46,2	58,6
Til en viss grad	48	36,9	96,1
I liten grad	5	3,8	100,0
Total	128	98,5	
Ubesvart	2	1,5	
Total	130	100,0	

Spørsmål 45 – I hvilken grad samsvarer rolleforventningen dine overordnede har til deg som prest med din egen identitet/rolle som teolog og prest?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	8	6,2	6,3
I nokså stor grad	86	66,2	73,4
Til en viss grad	30	23,1	96,9
I liten grad	4	3,1	100,0
Total	128	98,5	
Ubesvart	2	1,5	
Total	130	100,0	

Spørsmål 46 – I hvilken grad opplever du at du i din prestetjeneste har en lederrolle?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	34	26,2	26,2
I nokså stor grad	52	40,0	66,2
Til en viss grad	36	27,7	93,8
I liten grad	6	4,6	98,5
Ikke i det hele tatt	2	1,5	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 47 – I hvilken grad opplever du å ha handlingsrom i din prestetjeneste?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	15	11,5	11,5
I nokså stor grad	64	49,2	60,8
Til en viss grad	39	30,0	90,8
I liten grad	12	9,2	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 48 – Har du opplevd situasjoner der du mener personalavdelingen ved bispedømmekontoret burde vært tydeligere inne?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	29	22,3	22,7
I nokså stor grad	23	17,7	40,6
Til en viss grad	37	28,5	69,5
I liten grad	28	21,5	91,4
Ikke i det hele tatt	11	8,5	100,0
Total	128	98,5	
Ubesvart	2	1,5	
Total	130	100,0	

Spørsmål 49 – Har du et klart bilde av hvilke instanser som håndterer hvilke saker (sokneprest, prost, bispedømmekontor)?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	33	25,4	25,6
I nokså stor grad	62	47,7	73,6
Til en viss grad	28	21,5	95,3
I liten grad	6	4,6	100,0
Total	129	99,2	
Ubesvart	1	,8	
Total	130	100,0	

Spørsmål 50 – I hvilken grad opplever du at ansatte på bispekontoret er tilgjengelige for deg som prest?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	12	9,2	9,4
I nokså stor grad	62	47,7	57,8
Til en viss grad	37	28,5	86,7
I liten grad	16	12,3	99,2
Ikke i det hele tatt	1	,8	100,0
Total	128	98,5	
Ubesvart	2	1,5	
Total	130	100,0	

Kommentarer til ledelse og samarbeid:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	112	86,2	86,2
Utfylt	18	13,8	100,0
Total	130	100,0	

KONFLIKT OG KONFLIKTHÅNDTERING

Spørsmål 51 – I hvilken grad opplever du at du for tiden er i en interessekonflikt med noen på arbeidsplassen?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I høy grad i konflikt	4	3,1	3,1
I noen grad i konflikt	20	15,4	18,8
Liten konflikt	22	16,9	35,9
Ikke i konflikt	82	63,1	100,0
Total	128	98,5	
Ubesvart	2	1,5	
Total	130	100,0	

Spørsmål 52 – Dersom du er i konflikt, angi antall mennesker du er i interessekonflikt med?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
1	23	17,7	57,5
2	12	9,2	87,5
3	4	3,1	97,5
15	1	,8	100,0
Total	40	30,8	
Ubesvart	90	69,2	
Total	130	100,0	

Spørsmål 53 – Er du i interessekonflikt med din overordnede?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I høy grad i konflikt	3	2,3	2,4
I noen grad i konflikt	12	9,2	12,1
Liten konflikt	13	10,0	22,6
Ikke i konflikt	96	73,8	100,0
Total	124	95,4	
Ubesvart	6	4,6	
Total	130	100,0	

Spørsmål 54 – I hvilken grad opplever du at du for tiden er i en personkonflikt med noen på arbeidsplassen?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I høy grad i konflikt	5	3,8	3,9
I noen grad i konflikt	11	8,5	12,6
Liten konflikt	9	6,9	19,7
Ikke i konflikt	102	78,5	100,0
Total	127	97,7	
Ubesvart	3	2,3	
Total	130	100,0	

Spørsmål 55 – Dersom du er i konflikt, angi antall mennesker du er i personkonflikt med?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
1	21	16,2	84,0
2	4	3,1	100,0
Total	25	19,2	
Ubesvart	105	80,8	
Total	130	100,0	

Spørsmål 56 – Er du i personkonflikt med din overordnede?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I høy grad i konflikt	3	2,3	2,4
I noen grad i konflikt	1	,8	3,2
Liten konflikt	5	3,8	7,2
Ikke i konflikt	116	89,2	100,0
Total	125	96,2	
Ubesvart	5	3,8	
Total	130	100,0	

Spørsmål 57 – I hvilken grad opplever du at arbeidsgiver har håndtert konflikten på en saksvarende måte?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	5	3,8	10,0
I nokså stor grad	8	6,2	26,0
Til en viss grad	15	11,5	56,0
I liten grad	15	11,5	86,0
Ikke i det hele tatt	7	5,4	100,0
Total	50	38,5	
Ubesvart	80	61,5	
Total	130	100,0	

Spørsmål 58 – I hvilken grad opplever du at din arbeidstakerorganisasjon har håndtert konflikten på en saksvarende måte?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	6	4,6	13,3
I nokså stor grad	5	3,8	24,4
Til en viss grad	8	6,2	42,2
I liten grad	8	6,2	60,0
Ikke i det hele tatt	16	12,3	95,6
Ikke organisert	2	1,5	100,0
Total	45	34,6	
Ubesvart	85	65,4	
Total	130	100,0	

Kommentarer til konflikt- og konflikthåndtering:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	98	75,4	75,4
Utfylt	32	24,6	100,0
Total	130	100,0	

SYKEFRAVÆR

Spørsmål 59 – Bispedømmerådene er IA-bedrifter (inkluderende arbeidsliv). Har du kjennskap til bispedømmerådets rutiner ved sykemelding?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	41	31,5	31,5
Delvis	57	43,8	75,4
Nei	29	22,3	97,7
Ubesvart	3	2,3	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 60 – Leverer du egenmelding ved fravær inntil 8 dager på grunn av sykdom?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	45	34,6	38,1
Noen ganger	19	14,6	54,2
Nei	54	41,5	100,0
Total	118	90,8	
Ubesvart	12	9,2	
Total	130	100,0	

Spørsmål 61 – Har du vært sykemeldt som følge av høy arbeidsbelastning og stress?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	88	67,7	69,3
Ja	38	29,2	99,2
2	1	,8	100,0
Total	127	97,7	
Ubesvart	3	2,3	
Total	130	100,0	

Spørsmål 62 – Har du vært sykemeldt som følge av samarbeidsproblemer / konflikter på arbeidsplassen?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	114	87,7	89,1
Ja	14	10,8	100,0
Total	128	98,5	
Ubesvart	2	1,5	
Total	130	100,0	

Spørsmål 63 – Har du vært sykemeldt som følge av andre arbeidsrelaterte forhold?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	116	89,2	90,6
Ja	12	9,2	100,0
Total	128	98,5	
Ubesvart	2	1,5	
Total	130	100,0	

Spørsmål 64 – Hvor ofte har du vært syk siste året og likevel vært på jobb?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Aldri	35	26,9	27,3
1-5 dager	76	58,5	86,7
6-10 dager	10	7,7	94,5
Mer enn 11 dager	7	5,4	100,0
Total	128	98,5	
Ubesvart	2	1,5	
Total	130	100,0	

Spørsmål 65 – Hvorfor har du eventuelt vært på jobb selv om du var syk? Svar: Ingen vikar.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	102	78,5	78,5
Avkrysset	28	21,5	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 65 – Hvorfor har du eventuelt vært på jobb selv om du var syk? Svar: Vurderer det som beste løsning.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	81	62,3	62,3
Avkrysset	49	37,7	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 65 – Hvorfor har du eventuelt vært på jobb selv om du var syk? Svar: Ting stopper opp uten meg.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	116	89,2	89,2
Avkrysset	14	10,8	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 65 – Hvorfor har du eventuelt vært på jobb selv om du var syk? Svar: Blir lettere i lengden å få ting unna.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	101	77,7	77,7
Avkrysset	29	22,3	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 65 – Hvorfor har du eventuelt vært på jobb selv om du var syk? Svar: Holdninger blant kolleger.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	129	99,2	99,2
Avkrysset	1	,8	100,0
Total	130	100,0	

Spørsmål 66 – Dersom du har vært sykemeldt, angi hvor lenge:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Kort periode	37	28,5	60,7
1-3 mnd	14	10,8	83,6
4-6 mnd	2	1,5	86,9
Over 6 mnd	8	6,2	100,0
Total	61	46,9	
Ubesvart	69	53,1	
Total	130	100,0	

Kommentarer til sykefravær:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	87	66,9	66,9
Utfylt	43	33,1	100,0
Total	130	100,0	

ARBEID OG PRIVATLIV**Spørsmål 67 – I hvilken grad opplever du en konflikt mellom arbeid og privatliv?**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	3	2,3	2,3
I nokså stor grad	24	18,6	20,9
Til en viss grad	59	45,7	66,7
I liten grad	38	29,5	96,1
Ikke i det hele tatt	5	3,9	100,0
Total	129	100,0	
Ubesvart	1		
Total	130		

Spørsmål 68 – I hvilken grad er arbeidsbelastningen så stor at den har forårsaket private vansker – for eksempel i ekteskap, familie, kontakt med venner?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	6	4,6	4,7
I nokså stor grad	17	13,1	18,0
Til en viss grad	48	36,9	55,5
I liten grad	47	36,2	92,2
Ikke i det hele tatt	10	7,7	100,0
Total	128	98,5	
Ubesvart	2	1,5	
Total	130	100,0	

Spørsmål 69 – Trener du regelmessig?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja, flere ganger i uken	53	40,8	41,4
Ja, en gang i uken	33	25,4	67,2
Nei, sjelden	34	26,2	93,8
Nei, aldri	8	6,2	100,0
Total	128	98,5	
Ubesvart	2	1,5	
Total	130	100,0	

Spørsmål 70 – Ville du trent mer dersom arbeidsgiver la forholdene bedre til rette for det?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	50	38,5	38,8
Nei	27	20,8	59,7
Kanskje	52	40,0	100,0
Total	129	99,2	
Ubesvart	1	,8	
Total	130	100,0	

Kommentarer til arbeid og privatliv:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	108	83,1	83,1
Utfylt	22	16,9	100,0
Total	130	100,0	

LIVSFASETILPASNING**Spørsmål 71 – I hvilken grad opplever du at arbeidsgiver legger til rette for livsfasetilpasset prestatjeneste for prester under 40 år?**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	1	,8	1,0
I nokså stor grad	5	3,8	5,8
Til en viss grad	27	20,8	32,0
I liten grad	48	36,9	78,6
Ikke i det hele tatt	22	16,9	100,0
Total	103	79,2	
Ubesvart	27	20,8	
Total	130	100,0	

Spørsmål 72 – I hvilken grad opplever du at arbeidsgiver legger til rette for livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester over 60 år?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	6	4,6	5,9
I nokså stor grad	22	16,9	27,5
Til en viss grad	50	38,5	76,5
I liten grad	20	15,4	96,1
Ikke i det hele tatt	4	3,1	100,0
Total	102	78,5	
Ubesvart	28	21,5	
Total	130	100,0	

Spørsmål 73 – Hva trenger du for å få en bedre arbeidssituasjon? Nevn tre ting i prioritert rekkefølge:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	29	22,3	22,3
Utfylt	101	77,7	100,0
Total	130	100,0	

Andre kommentarer:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	103	79,2	79,2
Utfylt	27	20,8	100,0
Total	130	100,0	

VEDLEGG A: FØLGESKRIV



DEN NORSKE KYRKJA Bjørgvin bispedømme

Prestar i Bjørgvin bispedømme

Dato: 06.02.2008

Vår ref: 07/114-4 GTM

Dykkar ref:

Spørjeundersøking om prestar sine arbeidsforhold

I denne sendinga får du eit spørjeskjema om arbeidet ditt som prest, og om tilhøve vi trur er sentrale for opplevinga av å vera prest i Bjørgvin bispedømme. Undersøkinga går til alle prestar i faste stillingar og vikariat som bispedømmerådet er arbeidsgjevar for. Undersøkinga vert gjennomført for å gje bispedømmerådet grunnlag for å utvikla ein livsfasetilpassa arbeidsgjevarpolitikk for prestane.

Denne undersøkinga er også gjort i dei andre bispedøma, med Oslo som det første. Stiftelsen Kirkeforskning (KIFO) gjennomfører spørjeskjemaundersøkinga. Dette sikrar dei vitskaplege krava vedkomande etikk og metodar, og personvernet til dykk som svarar på spørsmåla. Svarkonvoluttan går difor til KIFO. Arbeidsgjevaren får ikkje tilgong til det enkelte spørjeskjema. KIFO vil gjera analyser slik at den enkelte respondent ikkje kan gjenkjennast. Heller ikkje KIFO vil oppbevare namna på respondentane ut over det som må til for å gjennomføra eventuelle puringar i samband med innsamlinga av materialet. Skjemaene er nummererte for å kunna purra på rett person. Innsamla opplysingar vil bli anonymiserte når prosjektet er slutt, seinast ved utgangen av 2008. Prosjektet er meldt til Personvernombodet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Spørjeskjema inneheld avsnitt om arbeidsstad, arbeidstid og trivsel, kompetanseutvikling, arbeidsveiledning, leining og samarbeid, konflikt og konflikthandtering, sjukefråvær, arbeid og privatliv – og bakgrunnsinformasjon. I tillegg til å bidra til eit grunnlag for arbeidsgjevarpolitikken i bispedømet, vil materialet bli analysert for å utvikla og formidla kunnskap om prestar sin arbeidssituasjon.

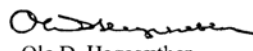
For nærare informasjon om spørjeundersøkinga kan forskningssjef Hans Stifoss-Hanssen verta kontakta på telefon 23 33 47 20 eller hans.stifoss-hanssen@kifo.no eller seksjonsleiar Gunvor Taule Mjanger på telefon 55 30 64 84 eller gtm@kyrkja.no.

Vi ber om at du svarar på spørsmåla og på den måten hjelper oss til å bli ein betre arbeidsgjevar. Ferdig frankert svarkonvolutt ligg ved.

Svarfrist: 20. februar 2008.

På førehand takk for hjelpa!

Med helsing


Ole D. Hagesæther
Bjørgvin biskop




Gunvor Taule Mjanger
seksjonsleiar

Postboks 1960, Nordnes
Strandgaten 198
5817 BERGEN

E-post: bjorgvin.bdr@kirken.no
Web: <http://www.kirken.no/bjorgvin>
Org. nr.: 974 763 575

Telefon: 55 30 64 70
Telefaks: 55 30 64 85
Bankkontonr: 8276 01 00370

VEDLEGG B: SPØRRESKJEMA

**SPØRREUNDERSØKELSE
OM PRESTERS ARBEIDSFORHOLD**

1.	Alder	30 år eller yngre (___) 31-39 år (___) 40-49 år (___) 50-59 år (___) 60 år eller eldre (___)
2.	Kjønn	Mann (___) Kvinne (___)
3.	Sivilstand	Gift (___) Registrert partner (___) Samboende (___) Ugift/enslig (___) Skilt/separert (___) Enke/enkemann (___)
4.	Hjemmeboende barn:	Antall (___)
5.	Arbeidet som prest:	Antall år (___)
6.	Hvor arbeider du?	Mindre sted (___) Tettsted (___) Mindre by (___) Større by (___)
7.	Hvor har du din presteutdannelse fra: (Sett gjerne flere kryss om nødvendig)	Teologisk fakultet, UiO (___) Menighetsfakultetet (___) Misjonshøgskolen (___) Kirkelig utdanning i Nord (___) Annet studiested (___) Praktisk-teologisk seminar (___) År (___)
ARBEIDSSTED, ARBEIDSTID OG TRIVSEL		
8.	Hvilken stilling har du?	Prost (___) Sokneprest (___) Kapellan (___) Prostiprest (___) Seniorprest (___) Institusjonsprest/spesialprest (___) Annen prestepstilling (___)

9.	Hvor stor stillingsprosent har du?	% (___)
10.	Har du lønnet arbeid/bistilling ved siden av stillingen som prest? Dersom du svarer ja – angi stillingsprosent:	Ja (___) Nei (___) % (___)
11.	Er du ansatt i henhold til nye tjenesteordninger?	Ja (___) Nei (___)
12.	Dersom du ikke er ansatt i henhold til nye tjenesteordninger:	Har undertegnet arbeidsavtale iht. nye tjenesteordninger (___) Har inngått avtale med prosten iht. nye tjenesteordninger, men ikke undertegnet ny arbeidsavtale (___) Vil ikke undertegne ny arbeidsavtale (___)
13.	Har du arbeidsbeskrivelse/instruks for stillingen din?	Ja (___) Nei (___)
14.	Hvor mange prestekolleger har du på ditt tjenestested?	Ingen (___) 1 stk (___) 2 stk (___) 3 stk (___) Mer enn 3 stk (___)
15.	Dersom det er flere prester med samme tjenestested, hvordan opplever du arbeidsfordelingen mellom prestene?	Svært god (___) God (___) Mindre god (___) Dårlig (___)
16.	Hvor mange arbeidskolleger fra andre yrkesgrupper har du på ditt tjenestested?	Ingen (___) 1 stk (___) 2-3 stk (___) 4-5 stk (___) 6-10 stk (___) Mer enn 10 stk (___)
17.	Hvor mange av disse er diakon, kateket eller kantor?	Ingen (___) 1 stk (___) 2 stk (___) 3 stk (___) Mer enn 3 stk (___)
18.	Hvor mange timer arbeider du gjennomsnittlig hver uke? Dersom du svarer vet ikke, hvor mange timer vil du anslå at du arbeider?	Antall timer (___) Vet ikke, teller ikke timer (___) Anslag timer (___)

19.	Hvor mange kvelder vil du anslå at du arbeider gjennomsnittlig hver uke?	Antall kvelder (___) Vet ikke (___)
20.	Hvor mange lørdager og søndager arbeider du gjennomsnittlig hver måned?	Lørdager (___) Søndager (___)
21.	Får du normalt tatt ut to ukentlige fridager?	Ja, alltid (___) Ja, som oftest (___) Nei, sjelden (___) Nei, aldri (___)
22.	Dersom du normalt ikke får tatt ut to ukentlige fridager, hva kan årsaken være til dette? (Her kan du sette flere kryss)	For stort arbeidspress (___) Mangelfull organisering (___) Vansker med å sette egne grenser (___) Bruker mye tid til forberedelse (___)
	Annet – angi i så tilfelle hva:	
23.	Dersom du normalt ikke får tatt ut to ukentlige fridager, får du likevel tatt ut de fridagene du har rett til i henhold til <i>særavtale om menighetsprestets fridager</i> ?	Ja, alltid (___) Ja, som oftest (___) Nei, sjelden (___) Nei, aldri (___)
24.	Hvordan vurderer du arbeidsmengden i din nåværende stilling?	For mye (___) Passe (___) For lite (___)
25.	I hvilken grad stemmer dette utsagnet for deg: Jeg føler meg utbrent.	Stemmer ikke (___) Stemmer ganske dårlig (___) Stemmer delvis (___) Stemmer ganske godt (___) Stemmer helt (___)
26.	I hvilken grad stemmer dette utsagnet for deg: Jeg trives med arbeidsoppgavene mine	Stemmer ikke (___) Stemmer ganske dårlig (___) Stemmer delvis (___) Stemmer ganske godt (___) Stemmer helt (___)
27.	Kunne det vært gjort enkelte grep for å tilrettelegge for større trivsel i din arbeidshverdag?	Ja (___) Nei (___) Vet ikke (___)

	Hvis ja, beskriv hvilke tiltak:	
28.	I hvilken grad opplever du at dette utsagnet stemmer for deg? Jeg synes lønnen min står i rimelig forhold til mitt ansvar og innsats på jobben	Stemmer ikke (___) Stemmer ganske dårlig (___) Stemmer delvis (___) Stemmer ganske godt (___) Stemmer helt (___)
29.	Har du siste året vurdert å slutte i din nåværende stilling? Hvis ja, hva var mest aktuelt?	Nei (___) Ja, annen stilling i kirken (___) Ja, annen stilling utenfor kirken (___)
30.	Alt tatt i betraktning, hvordan er trivselen i din nåværende arbeidssituasjon?	Svært god (___) God (___) Middels god (___) Ganske dårlig (___) Dårlig (___)
Kommentarer til arbeidssted, arbeidstid og trivsel:		
KOMPETANSEUTVIKLING		
31.	Har du tatt eller er du i gang med etter- og videreutdanning? <i>(Her kan du sette kryss på både "avsluttet" og "er i gang nå")</i>	Nei (___) Ja, avsluttet (___) Ja, er i gang nå (___)
32.	Dersom du svarer ja, er etterutdanningen betalt av arbeidsgiver?	Ja (___) Ja, delvis (___) Nei (___)
33.	Opplever du at kirkens etterutdanningstilbud er relevant for prester i din aldersgruppe/livsfasen?	Ja (___) I noen grad (___) Nei (___) Vet ikke (___)

34.	Er det lett for deg å delta på etterutdanning og kurs? <i>(Her kan du gjerne sette flere kryss)</i>	Ja (___) Nei, pga tid (___) Nei, pga økonomi (___) Nei, pga familieforhold (___) Nei, pga vikarmangel (___) Nei, av hensyn til kolleger (___)
35.	Setter arbeidsgiver inn vikar ved kurs og etterutdanning?	I svært stor grad (___) I nokså stor grad (___) Til en viss grad (___) I liten grad (___) Ikke i det hele tatt (___)
36.	I hvilken grad blir den spesielle kompetansen du har ervervet gjennom etter- og videreutdanning etterspurt og benyttet av arbeidsgiver?	I svært stor grad (___) I nokså stor grad (___) Til en viss grad (___) I liten grad (___) Ikke i det hele tatt (___)
Kommentarer til kompetanseutvikling:		
ARBEIDSVEILEDNING		
37.	Har du fått tilbud om arbeidsveiledning? <i>(Her kan du sette flere kryss)</i> <i>Med arbeidsveiledning menes 44 timer individuell eller 66 timer gruppe ABV, eller tilsvarende.</i>	Nei (___) Ja, men tok ikke imot (___) Ja, har ABV nå: gruppe (___) individuell (___) Ja, har fullført 2 år ABV: gruppe (___) individuell (___) Ja, ønsker videre veiledning (___) Har fått /får annen veiledning: gruppe (___) individuell (___)

38.	Hvis du ikke har tatt imot tilbud om veiledning, hva var årsaken? (Her kan du sette flere kryss)	Har ikke tid til å prioritere det (___) Har ikke behov for veiledning (___) Ønsker ikke gruppeveiledning (___) Usikker på kvaliteten av tilbudet (___) For små og gjennomsluktige arbeidsforhold (___) Får dekket mitt veiledningsbehov andre steder (___) Andre årsaker (___)
39.	Har du veilederutdanning?	Ja, AVU (___) Ja, annen veilederutdanning (___) Nei (___)
40.	Dersom du har deltatt i arbeidsveiledning, i hvilken grad har du hatt nytte av dette?	I svært stor grad (___) I nokså stor grad (___) Til en viss grad (___) I liten grad (___) Ikke i det hele tatt (___)
Kommentarer til arbeidsveiledning:		
LEDELSE OG SAMARBEID		
41.	Fikk du nødvendig opplæring og informasjon som nytilsatt i din første stilling som prest?	Ja (___) Delvis (___) Nei (___)
42.	Fikk du nødvendig opplæring og informasjon som nytilsatt i din nåværende stilling?	Ja (___) Delvis (___) Nei (___)
43.	Hvilken informasjon savnet du i din opplæring? (Her kan du sette flere kryss)	Info om menigheten/arbeidet (___) Info fra prosten (___) Info fra bispedømmet (___) Opplæring i rutiner og regelverk (___)

	Annet, angi i så tilfelle hva:	
44.	I hvilken grad samsvarer menighetens/institusjonens rolleforventning til deg som prest med din egen identitet /rolle som teolog og prest?	I svært stor grad (___) I nokså stor grad (___) Til en viss grad (___) I liten grad (___) Ikke i det hele tatt (___)
45.	I hvilken grad samsvarer rolleforventningen dine overordnede har til deg som prest med din egen identitet/rolle som teolog og prest?	I svært stor grad (___) I nokså stor grad (___) Til en viss grad (___) I liten grad (___) Ikke i det hele tatt (___)
46.	I hvilken grad opplever du at du i din prestatjeneste har en lederrolle?	I svært stor grad (___) I nokså stor grad (___) Til en viss grad (___) I liten grad (___) Ikke i det hele tatt (___)
47.	I hvilken grad opplever du å ha handlingsrom i din prestatjeneste?	I svært stor grad (___) I nokså stor grad (___) Til en viss grad (___) I liten grad (___) Ikke i det hele tatt (___)
48.	Har du opplevd situasjoner der du mener personalavdelingen ved bispedømmekontoret burde vært tydeligere inne?	I svært stor grad (___) I nokså stor grad (___) Til en viss grad (___) I liten grad (___) Ikke i det hele tatt (___)
49.	Har du et klart bilde av hvilke instanser som håndterer hvilke saker (sokneprest, prost, bispedømmekontor)?	I svært stor grad (___) I nokså stor grad (___) Til en viss grad (___) I liten grad (___) Ikke i det hele tatt (___)
50.	I hvilken grad opplever du at ansatte på bispekontoret er tilgjengelige for deg prest?	I svært stor grad (___) I nokså stor grad (___) Til en viss grad (___) I liten grad (___) Ikke i det hele tatt (___)

	Kommentarer til ledelse og samarbeid:	
KONFLIKT OG KONFLIKTHÅNDTERING		
<p><i>HMS-håndbok for Kirkelig fellesråd i Oslo og Oslo bispedømmeråd har følgende definisjon av konflikt (pkt.2.6.1.):</i></p> <p><i>Mellom to personer: Uenighet og sterke motsetninger blir til konflikter når partene ikke greier å finne en løsning, men i stedet søker å bekjempe eller undertrykke hverandre. Sterke følelser er involvert.</i></p> <p><i>I staber/avdelinger: Konflikt er tilstede i en gruppe når handlinger og/eller oppfatninger til en eller flere gruppemedlemmer oppleves som uforenlige, og dermed motarbeides av en eller flere av de andre medlemmene.</i></p> <p><i>Vi skiller mellom interessekonflikter som i hovedsak gjelder uenighet om en sak og personkonflikter som i hovedsak går på forholdet mellom personer.</i></p>		
51.	I hvilken grad opplever du at du for tiden er i en <u>interessekonflikt</u> med noen på arbeidsplassen?	I høy grad i konflikt (___) I noen grad i konflikt (___) Liten konflikt (___) Ikke i konflikt (___)
52.	Dersom du er i konflikt, angi antall mennesker du er i <u>interessekonflikt</u> med?	Antall (___)
53.	Er du i <u>interessekonflikt</u> med din overordnede?	I høy grad i konflikt (___) I noen grad i konflikt (___) Liten konflikt (___) Ikke i konflikt (___)
54.	I hvilken grad opplever du at du for tiden er i en <u>personkonflikt</u> med noen på arbeidsplassen?	I høy grad i konflikt (___) I noen grad i konflikt (___) Liten konflikt (___) Ikke i konflikt (___)
55.	Dersom du er i konflikt, angi antall mennesker du er i <u>personkonflikt</u> med?	Antall (___)
56.	Er du i <u>personkonflikt</u> med din overordnede?	I høy grad i konflikt (___) I noen grad i konflikt (___) Liten konflikt (___) Ikke i konflikt (___)

57.	I hvilken grad opplever du at arbeidsgiver har håndtert konflikten på en saksvarende måte?	I svært stor grad (___) I nokså stor grad (___) Til en viss grad (___) I liten grad (___) Ikke i det hele tatt (___)
58.	I hvilken grad opplever du at din arbeidstakerorganisasjon har håndtert konflikten på en saksvarende måte?	I svært stor grad (___) I nokså stor grad (___) Til en viss grad (___) I liten grad (___) Ikke i det hele tatt (___) Ikke organisert (___)
Kommentarer til konflikt- og konflikthåndtering:		
SYKEFRAVÆR		
59.	Bispedømmerådene er IA-bedrifter (<i>inkluderende arbeidsliv</i>). Har du kjennskap til bispedømmerådets rutiner ved sykemelding?	Ja (___) Delvis (___) Nei (___)
60.	Leverer du egenmelding ved fravær inntil 8 dager på grunn av sykdom?	Ja (___) Noen ganger (___) Nei (___)
61.	Har du vært sykemeldt som følge av høy arbeidsbelastning og stress?	Ja (___) Nei (___)
62.	Har du vært sykemeldt som følge av samarbeidsproblemer / konflikter på arbeidsplassen?	Ja (___) Nei (___)
63.	Har du vært sykemeldt som følge av andre arbeidsrelaterte forhold?	Ja (___) Nei (___)
64.	Hvor ofte har du vært syk siste året og likevel vært på jobb?	Aldri (___) 1-5 dager (___) 6-10 dager (___) Mer enn 11 dager (___)

65.	Hvorfor har du eventuelt vært på jobb selv om du var syk?	Ingen vikar (___) Vurderer det som beste løsning (___) Ting stopper opp uten meg (___) Blir lettere i lengden å få ting unna (___) Holdninger blant kolleger (___)
66.	Dersom du har vært sykemeldt, angi hvor lenge:	Kort periode (___) 1-3 måneder (___) 4-6 måneder (___) Over 6 måneder (___)
	Kommentarer til sykefravær:	
ARBEID OG PRIVATLIV		
67.	I hvilken grad opplever du en konflikt mellom arbeid og privatliv?	I svært stor grad (___) I nokså stor grad (___) Til en viss grad (___) I liten grad (___) Ikke i det hele tatt (___)
68.	I hvilken grad er arbeidsbelastningen så stor at den har forårsaket private vansker - for eksempel i ekteskap, familie, kontakt med venner?	I svært stor grad (___) I nokså stor grad (___) Til en viss grad (___) I liten grad (___) Ikke i det hele tatt (___)
69.	Trener du regelmessig?	Ja, flere ganger i uken (___) Ja, en gang i uken (___) Nei, sjelden (___) Nei, aldri (___)
70.	Ville du trent mer dersom arbeidsgiver la forholdene bedre til rette for det?	Ja (___) Nei (___) Kanskje (___)

	Kommentarer til arbeid og privatliv:	
LIVSFASETILPASNING		
71.	I hvilken grad opplever du at arbeidsgiver legger til rette for livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester under 40 år?	I svært stor grad (___) I nokså stor grad (___) Til en viss grad (___) I liten grad (___) Ikke i det hele tatt (___)
72.	I hvilken grad opplever du at arbeidsgiver legger til rette for livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester over 60 år?	I svært stor grad (___) I nokså stor grad (___) Til en viss grad (___) I liten grad (___) Ikke i det hele tatt (___)
73.	Hva trenger du for å få en bedre arbeidssituasjon? Nevn tre ting i prioritert rekkefølge:	
	Andre kommentarer:	

VEDLEGG C: PURREBREV

Vinderen 2007

**Til
Prestene i bispedømmet**

”UNDERSØKELSE OM PRESTERS ARBEIDSFORHOLD”

- PURRING

For noen uker siden sendte ditt bispedømmekontor ut et spørreskjema om presters arbeidsforhold til de prestene de er arbeidsgiver for. Etter den listen vi har, er du blant dem som mottok spørreskjemaet, men vi kan ikke se at du har sendt det inn.

Det er selvsagt frivillig om du vil delta i undersøkelsen, så dersom du har valgt å ikke svare, ber vi deg om å se bort fra denne henvendelsen. Dersom det uteblitte svaret fra deg imidlertid skulle skyldes en forglemmelse, eller at du har forlagt forsendelsen, vil vi med dette minne deg om at vi framdeles er interessert i ditt svar. Vi vedlegger et nytt spørreskjema samt frankert svarkonvolutt.

Vi vil gjerne oppfordre deg til å svare på undersøkelsen, fordi kvaliteten på denne blir bedre desto høyere svarprosenten er.

Med vennlig hilsen

Hans Stifoss-Hanssen
Forskningsjef, KIFO

Berit Gravidahl
Prosjektmedarbeider, KIFO

© KIFO Stiftelsen Kirkeforskning 2009
ISBN 978-82-92972-05-2