

Prest i Borg

En rapport om presters arbeidsforhold i Borg bispedømme

Ida Marie Høeg

INNHold

1.0	INNLEDNING	3
2.0	RESPONDENTENE	7
3.0	ARBEIDSFORHOLD OG TRIVSEL.....	9
4.0	KOMPETANSEUTVIKLING	17
5.0	ARBEIDSVEILEDNING	19
6.0	OPPLÆRING	20
7.0	IDENTITET	21
8.0	LEDELSE OG SAMARBEID	21
9.0	KONFLIKT OG KONFLIKTHÅNDTERNING	24
10.0	SYKEFRAVÆR.....	28
11.0	ARBEID OG PRIVATLIV.....	29
12.0	LIVSFASETILPASSET PRESTETJENESTE.....	31
	APPENDIKS FOR BORG – FREKVENSFORDELINGER	37
	<i>VEDLEGG A: FØLGESKRIV</i>	65
	<i>VEDLEGG B: SPØRRESKJEMA</i>	66
	<i>VEDLEGG C: PURREBREV</i>	77

1.0 Innledning

21. mai 2007 sendte Borg bispedømmekontor ut et spørreskjema til prestene i bispedømmet om deres arbeidsforhold. Alle prester i faste stillinger og vikariater (seks måneder eller lengre) som Borg har arbeidsgiveransvar for ble bedt om å være med i undersøkelsen. Spørreskjemaet ble sendt ut til 128 prester. I begynnelsen av juli hadde 89 prester besvart skjemaet, noe som gir en svarprosent på 70.

Prest i Borg 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 Borg, en oversikt over presters arbeidssituasjon. Undersøkelsen er ment å kunne være et godt grunnlag for utforming av tiltak som kan bedre arbeidsmiljøet for prestene, og til å utforme en livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk for prestene.

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 prestedtjenesten de utfører
- Kompetanseutvikling
- Arbeidsveiledning
- Opplæring
- Identitet som prest
- Ledelse og samarbeid
- Konflikt og konflikthåndtering
- Sykefravær
- Arbeid og privatliv
- Livsfasetilpasset prestedtjeneste

Overskriften arbeidsforhold og trivsel knyttet til den prestedtjenesten 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.

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 Borg bispedømme. *Prest i Borg* 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 Borg, 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.

Sammendrag

Prestene i Borg trives i sin nåværende arbeidssituasjon. 81 prosent trives svært godt eller godt, bare tre prosent trives ganske dårlig eller dårlig. 16 prosent trives middels godt. Det er ikke store forskjeller i trivselen mellom kvinnene og mennene. 82 prosent av mennene svarer at trivselen i sin nåværende arbeidssituasjon er svært god eller god, mot 78 prosent kvinner. Flere kvinner (22 %) enn menn (15 %) trives middels godt.

Å få ”prestelønnen” opp, har vært et viktig krav fra Presteforeningen gjennom flere tiår. Det etterlengtede lønnshoppet begrunnes med at lønnen ikke samsvarer med utdanning, kompetanse, erfaring, prestatjenestens særpreg og arbeidsbelastning. Prestene i Borg støtter kravet om høyere lønn. Mange av prestene er misfornøyd med lønnen sin. Nesten halvparten av prestene synes ikke at lønnen står i rimelig forhold til ansvar og innsats. Kvinnene utmerker seg ved å være overrepresentert blant de som er mest misfornøyd med lønnsforholdene. Seks av 10 av kvinner mener at påstanden om at lønn står i rimelig forhold til arbeid og innsats *stemmer ikke* eller *stemmer ganske dårlig* mot noe i overkant av fire av 10 menn. Det er de yngste som er minst fornøyd med lønnene.

I Borg bispedømme finnes det mange prester som har tatt etter- og videreutdanning. To av tre er i denne situasjonen. På tross av at mange prester i Borg opplever at det er lett å delta på etterutdanning og kurs, at arbeidsgiver lykkes ganske godt med å sette inn vikar og at få mener at tid eller andre forhold er vesentlige hindre for deltakelse, er det stor misnøye blant prestene med bispedømmets interesse for presters opparbeidede kompetanse. Seks av 10 er ikke fornøyd med arbeidsgivers etterspørsel og utnyttelse av det de har ervervet seg gjennom etter- og videreutdanning.

Det er stor aktivitet, interesse for og kompetanse på arbeidsveiledning i Borg bispedømme blant prestene. En stor andel (90 %) har fått tilbud om veiledning og halvparten mottok veiledning individuelt eller i gruppe da undersøkelsen ble gjennomført. Nesten hver fjerde prest i Borg er veilederutdannet. Blant de veilederutdannede har flere annen veilederutdanning enn AVU. Selv om mange prester stiller høye krav til arbeidsveiledning og at noen av dem har negative erfaringer, kan vi si at arbeidsveiledning har vært et meget vellykket tiltak blant mange prester i Borg. Utbyttet av arbeidsveiledningen har vært stort. Tre av fire prester mener at en i svært stor grad eller i nokså stor grad har hatt nytte av den.

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.” Interessekonflikter forekommer i Borg bispedømme, både blant kolleger på arbeidsplassen og blant prest og overordnede. Fire av 10 prester er i interessekonflikt med noen på arbeidsplassen og hver fjerde prest med sin overordnede.

Nivået på interessekonfliktene er ganske høyt for nærmere en fjerdedel. 24 prosent svarer at de er i høy grad eller i noen grad er i konflikt med noen på arbeidsplassen og 20 prosent svarer at de i høy grad eller i noen grad er i interessekonflikt med sin overordnede. De yngste prestene er i noe større grad i interessekonflikt med noen på arbeidsplassen enn de mellom 40 og 59 år. Den eldste aldergruppen opplever i liten grad å være i interessekonflikt. Flere kvinner enn menn oppgir at de er i interessekonflikt. Forekomsten av personkonflikter på arbeidsplassen er ikke på langt nær så stor som forekomsten av interessekonflikter. Tre av fire prester opplever *ikke* personkonflikt på arbeidsplassen, mens en fjerdedel i noen grad gjør det. Få opplever et høyt konfliktnivå. At en del prester i Borg sliter med konflikt med sin overordnede, kan ha sammenheng med hvordan de opplever at arbeidsgiver håndterer konflikt. Mange i Borg er nettopp misfornøyd med arbeidsgivers håndtering av konflikt. Over halvparten svarer at de opplever at arbeidsgiver i liten grad eller ikke i det hele tatt håndterer konflikt på en sakssvarende måte.

Borg bispedømmeråd har vedtatt en seniorpolitisk handlingsplan og har nå startet et arbeid der de fokuserer på yngre presters arbeidssituasjon. Det er derfor av spesiell betydning å se nærmere på hvordan prester i Borg opplever den livsfasetilpassede prestatjenesten. Prestene i Borg mener at livsfasetilpasset prestatjeneste slår ulikt ut for de eldste og for de yngste. Forskjellene er store i opplevelsen av hvordan arbeidsgiver tilrettelegger for disse to aldersgruppene. Erfaringene er ganske positive med tilpasning for prester over 60 år. 43 prosent mener at arbeidsgiver har tilrettelagt i svært stor eller i nokså stor grad. Det er de yngste prestene som er mest fornøyd med arbeidsgivers innsats. De eldste prestene har blandede erfaringer. I denne aldersgruppen finner vi flest som har negative erfaringer. Hver tredje prest over 60 år har erfart at arbeidsgivers tilrettelegging for prester over 60 år skjer i liten grad eller ikke i det hele tatt. Prestene er gjennomgående misfornøyd med livsfasetilpasset prestatjeneste for prester under 40 år. Over halvparten opplever at arbeidsgiver har lagt til rette for livsfasetilpasset prestatjeneste for prester under 40 år i liten grad eller ikke i det hele tatt. Bare åtte prosent opplever at dette har skjedd i svært stor eller i stor grad. Det er de yngste prestene som er mest misfornøyd med livsfasetilpasset prestatjeneste for prester under 40 år. Nesten hver tredje prest under 40 år mener at arbeidsgiver ikke i det hele tatt tilrettelegger for denne aldersgruppen.

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. På det nåværende tidspunkt holder Bjørgvin bispedømme på med utsendelse av spørreskjemaene. Når Bjørgvin bispedømme har avsluttet undersøkelsen i begynnelsen av mars, er det mulig å lage en samlet analyse av arbeidsforholdene til prester i 10 bispedømmer. Som sagt er *Prest i Borg* en enkel bearbeiding av de innkomne svarene. Planen er at en i et videre arbeid med dataene fra Borg 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

¹ Rolf Edvardsen 1981. *Prestenes arbeidsforhold*. NAVFs utredningsinstitutt. Oslo: Norges almenvitenskapelige forskningsråd. (Rapport nr 4 Utredninger om forskning og høyere utdanning), Ola Vaagbø 2000.

Disse undersøkelsene er brede 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 prestedtjenesten og evaluering av forsøkene med nyorganisering av prestedtjenesten har også høy relevans for denne studien. 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 rådgiver ved KIFO Maria Aase hatt ansvar for layout og ombrekking.

2.0 Respondentene

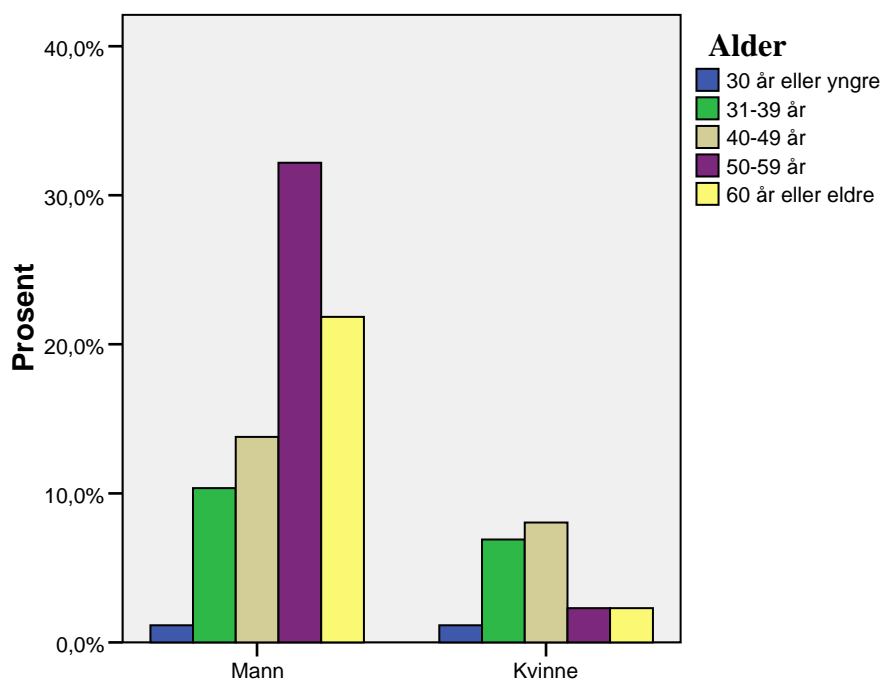
Av de 89 prestene som besvarte skjemaet var det 21 prosent kvinner og 79 prosent menn. Blant mennene finner vi den største gruppen respondenter i alderen mellom 50 og 59 år, mens for kvinnene er den største gruppen mellom 40 og 49 år. Så og si alle i undersøkelsen er gift. 95 prosent er gift, én prosent er ugift eller enslig og fire 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. To tredjedeler har hjemmeboende barn.

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)

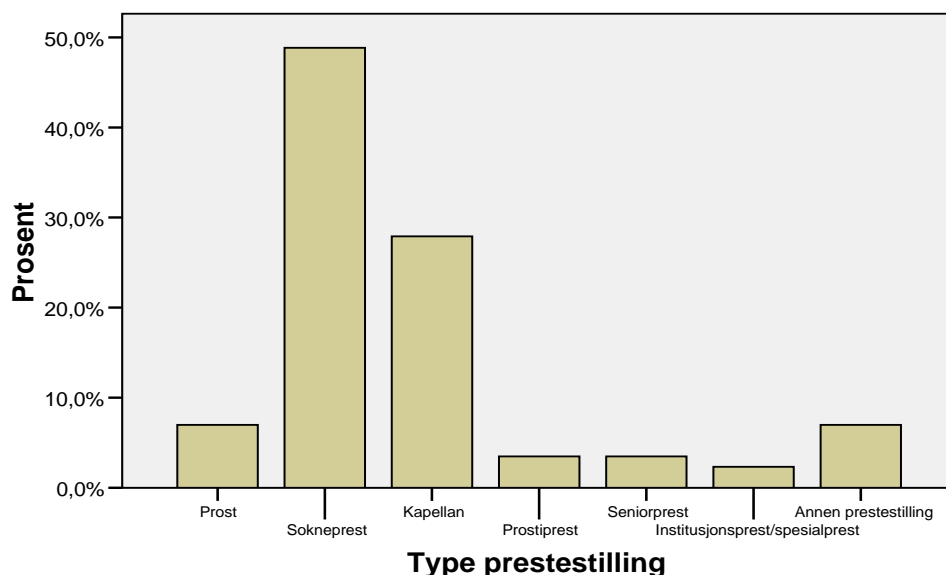
² Ida Marie Høeg 2002. "På kvinners vis?" Kvinnelige prester på arbeidsmarked og karrierevei" i Morten Huse og Cathrine Hansen (red.) *Møteplass for presteforskning. Presten i norsk kirke- og samfunnsliv.* Trondheim: Tapir. (KIFO Rapport nr. 22). S.167-184. Ida Marie Høeg 1998. *Rom i Herberget. Kvinnelige 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.

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).



Den største gruppen av prestene var ferdig utdannet på 1980-tallet. Ca 10 prosent var ferdig utdannet prest på 2000-tallet, 23 prosent i løpet av 1990-tallet, 29 prosent på 80-tallet, 23 prosent på 70-tallet og 16 prosent på 1960-tallet. Flere av prestene har utdannelse fra flere enn ett utdanningssted. Ser vi utdanningsstedene under ett har 84 prosent av prestene deler av eller hele studiet fra Menighetsfakultetet, 19 prosent fra Det praktisk-teologiske seminar, 15 prosent fra Teologisk Fakultet på Universitetet i Oslo, åtte prosent fra Misjonshøgskolen og seks prosent fra et annet studiested.



Ca halvparten av prestene (49 %) har stilling som sokneprest, 28 prosent er kapellaner, syv prosent er proster, fire prosent prostiprester, fire prosent seniorprester, to prosent spesialprest og syv prosent er i annen stilling.

Nesten alle prestene (94 %) i undersøkelsen har full stilling. Bare to prosent er i halv stilling og tre 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 ikke mer enn fem, 10 eller 20 prosent.

Prestene i Borg bispedømme fordeler seg i nesten fire like store grupper i antall år arbeidet som prest. 24 prosent av prestene i undersøkelsen har under 10 års erfaring som prest, 24 prosent har mellom 10 og 19 års erfaring, 26 prosent har mellom 20 og 29 års erfaring og 25 prosent har over 30 års erfaring.

Halvparten av prestene tjenestegjør på tettsted (49 %), 23 prosent i mindre by, 18 prosent i større by og 11 prosent på mindre tettsted.

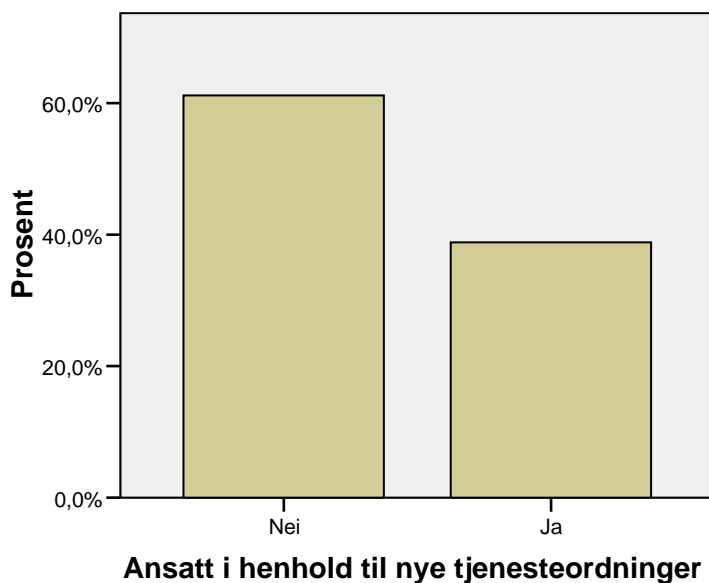
Nesten alle prestene i Borg har en eller flere prestekolleger på tjenestestedet (91 %). Det er vanligst å ha to prestekolleger på tjenestestedet (43 %). Ca to av tre prester (67 %) har mellom fire til 10 kolleger fra andre yrkesgrupper. 23 prosent har mer enn 10 kolleger og 10 prosent har fra én til tre kolleger fra andre yrkesgrupper.

Reduserer vi kollegakategorien til bare å gjelde diakon, kateket eller kantor, har bare en liten gruppe på seks prosent ingen kolleger fra denne kategorien. 18 prosent har én kollega fra en av disse tre yrkesgruppene, 29 prosent to, 24 prosent tre og 24 prosent mer enn tre.

3.0 Arbeidsforhold og trivsel

Flertallet av prestene i Borg (61 %) er ikke ansatt i henhold til ny tjenesteordning for menighetsprester fra 2004. I gruppen som ikke er ansatt i henhold til ny tjenesteordning har 36 prosent avtale med prosten i henhold til ny tjenesteordning, 36 prosent vil ikke undertegne ny arbeidsavtale, 26 prosent har undertegnet arbeidsavtale i henhold til ny tjenesteordning og tre prosent har ikke fått tilbud om ny tjenesteordning.

Flertallet i Borg bispedømme har ikke instruks eller arbeidsbeskrivelse for stillingen sin. 63 prosent mangler en slik redegjørelse for stillingen, mens 37 prosent har det.



Prestene i Borg er fornøyd med arbeidsfordelingen mellom prestene. Majoriteten av prestene betegner arbeidsfordelingen som svært god (30 %) eller god (52 %). Bare en liten gruppe på 15 prosent betegner den som mindre god og tre prosent som dårlig.

De fleste prester er *ikke* opptatt av hvor mange timer de jobber i uka. 72 prosent svarer vet ikke på spørsmålet om hvor mange timer de jobber gjennomsnittlig hver uke, mens resten av prestene har en bestemt oppfatning om det. I gruppen som oppgir at de vet hvor mye de jobber gjennomsnittlig i uka, jobber tre av fire prester mer enn normal arbeidstidsuka. Blant de som ikke vet, men som anslår hvor mange timer i uka de jobber i gjennomsnitt, jobber ni av 10 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 majoriteten av prestene mener at de jobber mellom 38 og 45 timer.

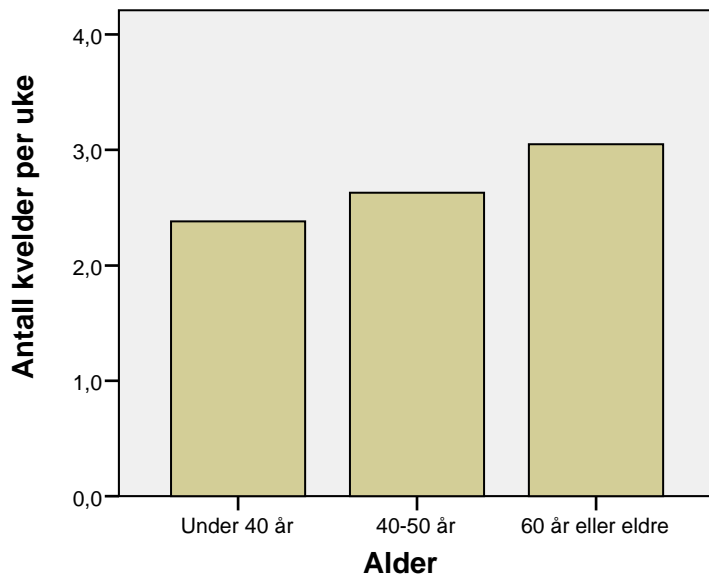
Antall timer gjennomsnittlig i uka	Antall prester	Prosent
37 ½ timer eller mindre	11	13
38 - 40 timer	29	35
41 - 45 timer	27	32
46 - 50 timer	12	14
51 - 60 timer	5	6
61 - 70 timer	-	-
Totalt	84	100

Hvordan er det med kveldsarbeid, 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?

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 84 prosent av prestene anslår at de jobber mer enn én og en halv kveld i uka. 15 prosent jobber under to kvelder, 31 prosent jobber to kvelder,

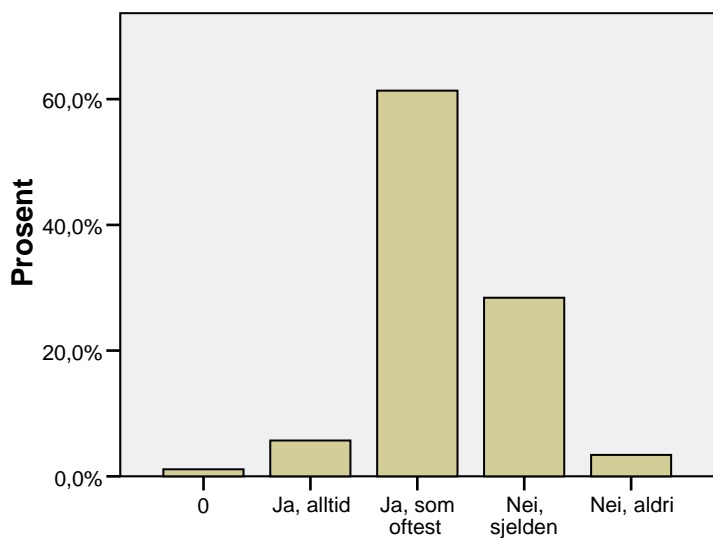
fem prosent jobber to og en halv kveld, 38 prosent jobber tre kvelder og 12 prosent jobber mellom tre og en halv og fem kvelder.

Mennene i Borg bispedømme jobber noen flere kvelder i uka gjennomsnittlig enn kvinnene. Over halvparten av mennene jobber mellom tre og fem kvelder i uka, mens ca fire av 10 kvinner jobber like mye. Jo eldre en er jo mer jobber en som prest på kveldstid. Prester over 60 år jobber flest kvelder i uka.



De fleste prester jobber tre søndager i måneden (75 %) i gjennomsnitt. Så å si alle prester jobber én eller to lørdager i måneden i gjennomsnitt. 43 prosent jobber én lørdag, 31 prosent jobber to lørdager i måneden.

De fleste prester (68 %) får tatt ut to ukentlige fridager. Prester som rapporterer at de sjelden eller aldri gjør det, utgjør 32 prosent. Blant de som ikke tar ut disse to fridagene er den vanligste årsaken for stort arbeidspress (37 %). 18 prosent oppgir at de har vansker med å sette grenser og 17 prosent at de trenger mye tid til forberedelser og 16 prosent mangelfull organisering. Blant de som oppgir andre forklaringer, vektlegges stort arbeidspress eller at en ikke har behov for det. For et par av de som har svart, virker det som at vansker med ta ut to fridager ukentlig kan veies opp mot gleden ved fleksibiliteten som tross alt preger yrket.



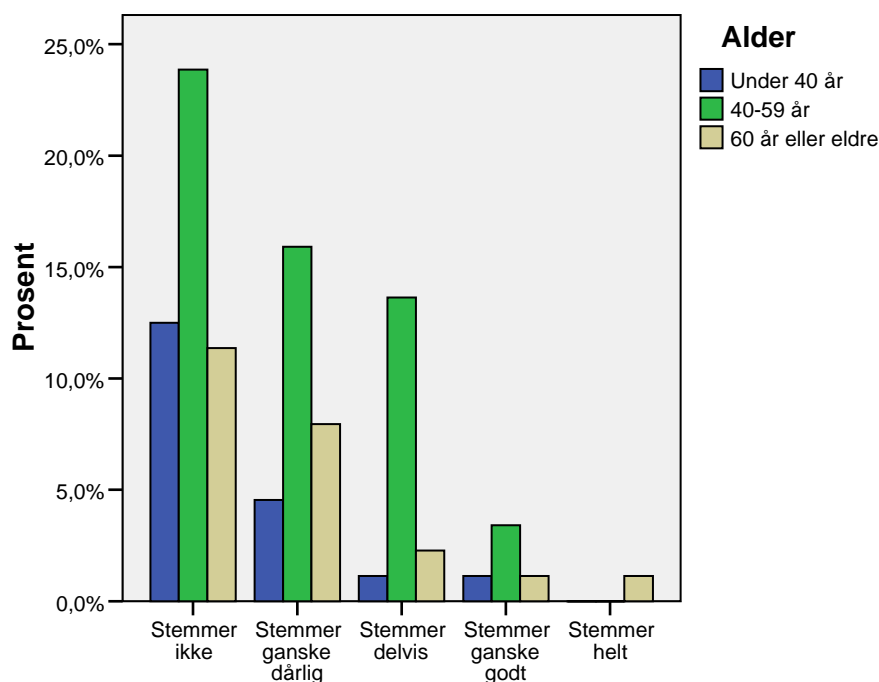
Får du normalt tatt ut to ukentlige fridager?

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 Borg får tatt ut fridagene på denne måten. Syv av 10 prester gjør det alltid eller som oftest, og 30 prosent gjør det sjeldent eller aldri.

Mange av prestene i Borg opplever at de har for mye å gjøre. 43 prosent mener at arbeidsmengden er for stor og 56 prosent at den er passe. En av prestene rapporterer om at vedkommende har for lite å gjøre.

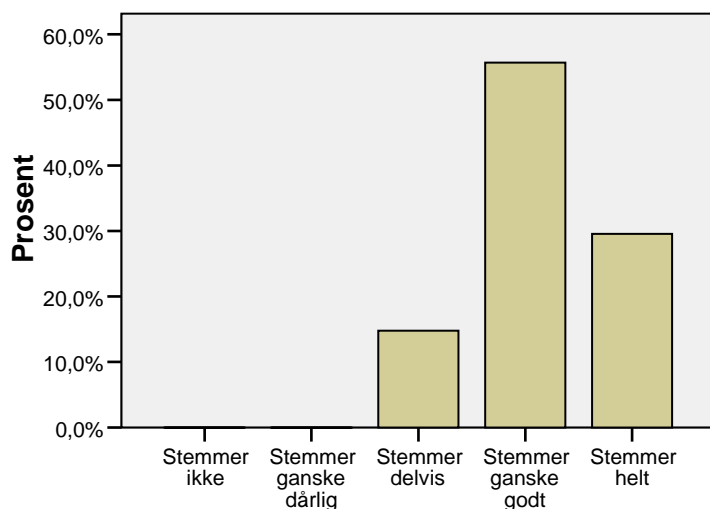
Selv om mange i Borg har mye å gjøre, karakteriserer bare én prest seg selv som utbrent. Tre av fire prester opplever *ikke* at de er utbrent (stemmer ikke) eller er i nærheten av å bli utbrent (stemmer ganske dårlig). Likevel finner vi en ganske stor gruppe som vi kan si er i *nærheten* av å bli utbrent. 23 prosent svarer at utsagnet "Jeg føler meg utbrent" stemmer delvis eller ganske godt. Det er små forskjeller mellom kvinner og menn. Blant de forskjellene som finnes, kan det nevnes at flere kvinner enn menn er helt sikre på at de ikke er utbrent.

Den midterste aldergruppen, de mellom 40 og 50 år, skiller seg ut som de som er nærmest å bli utbrent. Denne aldergruppen er kraftig overrepresentert blant de som oppgir at de føler seg delvis utbrent.



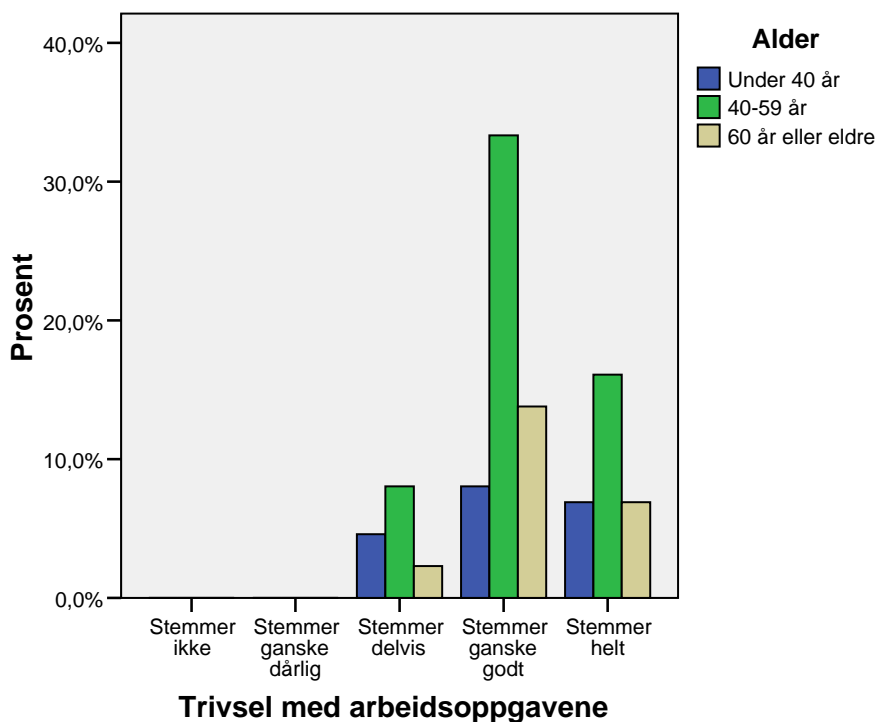
I hvilken grad stemmer dette utsagnet for deg: Jeg føler meg utbrent.

I Borg bispedømme er det mange prester som trives med arbeidsoppgavene sine. Tre av 10 prester svarer *stemmer helt* til utsagnet: ”Jeg trives med arbeidsoppgavene”. Syv av 10 mener at denne påstanden stemmer delvis eller ganske godt. Ingen av prestene hevder at utsagnet ikke stemmer eller stemmer ganske dårlig.



Trivsel med arbeidsoppgavene

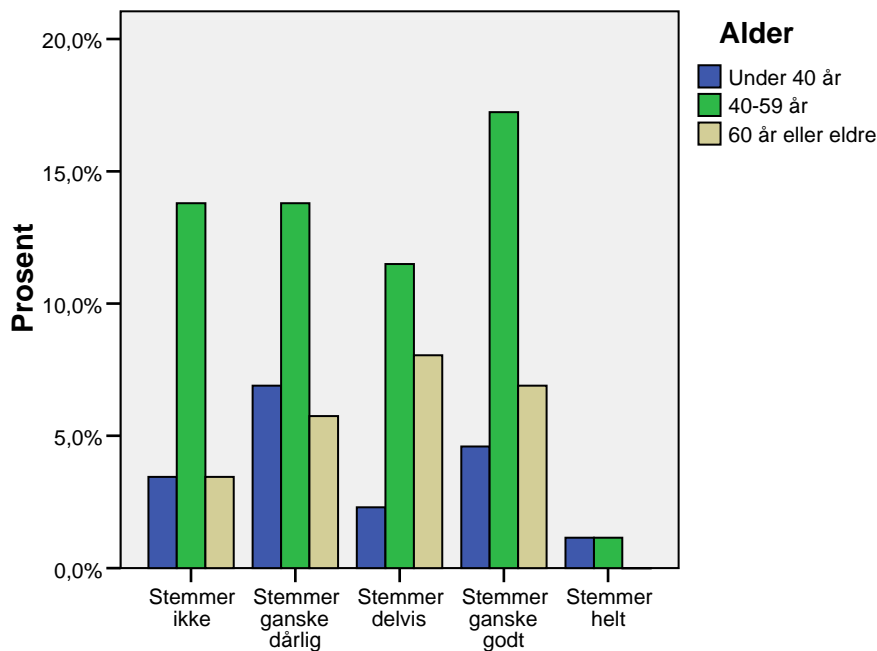
Selv om det er få prester som ikke trives med sine arbeidsoppgaver, ser vi at det er en viss variasjon mellom aldergruppene. Det er flest mellom 40 og 59 år som mener at utsagnet stemmer helt.



Nesten halvparten av prestene mener at det kunne vært gjort enkle grep for å tilrettelegge for større trivsel i sin arbeidshverdag. Når det spørres etter hvilke tiltak, har 44 prosent av prestene svart på det åpne spørsmålet. Variasjonen i forslagene er stor, likevel peker organisering av prestedtjenesten og bedre oppfølging av prestene seg ut som vesentlige tiltak som kunne øke trivselen.

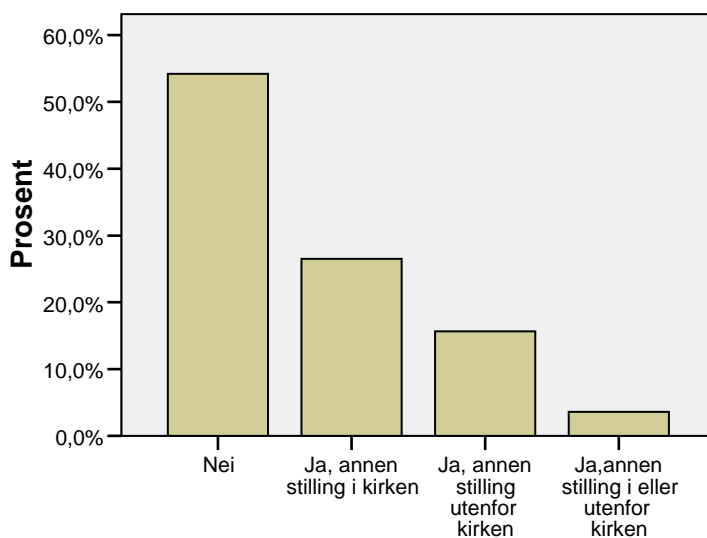
1. Organisering av prestedtjenesten: Flere prester etterlyser en bedre organisering av prestedtjenesten og bedre utnyttelse av presteressursene. Dette konkretiseres med større forutsigbarhet, klarere ansvarsfordeling, bedre arbeidsplaner, arbeidsinstruks for tjenesten og bedre fordeling av arbeidsoppgavene. På flere ansvarsnivåer ønsker prestene seg bedre organisering og ressursutnyttelse. Kritikkk rettes både mot sokneprest, prost og arbeidsgiver.
2. Oppfølging: Flere av prestene etterlyser også tettere oppfølging fra overordnede med mer tilbakemelding og inspirasjon. Medarbeidersamtaler er et tiltak som flere prester foreslår skal settes i gang eller legges mer arbeid i.
3. Prestedekningen: Flere prester peker på at det er nødvendig med bedre prestedekning i forhold til antall mennesker. Det vil si at det er nødvendig å øke bemanningen av prester og få ansettelser i vakante stillinger.
4. Konfirmantarbeid: Seks av prestene synes konfirmantarbeidet blir en for stor belastning. De ønsker seg færre konfirmanter eller mer ressurser til konfirmasjonsundervisningen.
5. Kontorsituasjonen: Avlastning i kontorarbeidet og bedre kontorlokaler er et ønske fra tre av prestene.
6. Vikarordningen: Vikarene må settes inn raskere og det er nødvendig med mindre utskiftninger blant vikarene.
7. Livsfasetilpasset prestedtjeneste: To av prestene over 60 år som har gått over i seniorprestedtjeneste er meget positive til denne ordningen. En mann på rundt 60 år mener at etter fylte 55 år burde prestene få tilbud om fritak fra konfirmasjonsarbeid.

Mange av prestene er misfornøyd med lønnen sin. Nesten halvparten av prestene synes ikke at lønnen står i rimelig forhold til ansvar og innsats. Kvinnene utmerker seg ved å være overrepresentert blant de som er mest misfornøyd med lønnsforholdene. 61 prosent av kvinnene mener at påstanden om at lønn står i rimelig forhold til arbeid og innsats *stemmer ikke* eller *stemmer ganske dårlig*. 44 prosent av mennene er av den oppfatning. Det er de yngste som er minst fornøyd med lønnene. 56 prosent av de yngste, 48 prosent av de mellom 40 og 59 og 38 prosent av de eldste svarer at utsagnet stemmer ikke eller stemmer ganske dårlig.



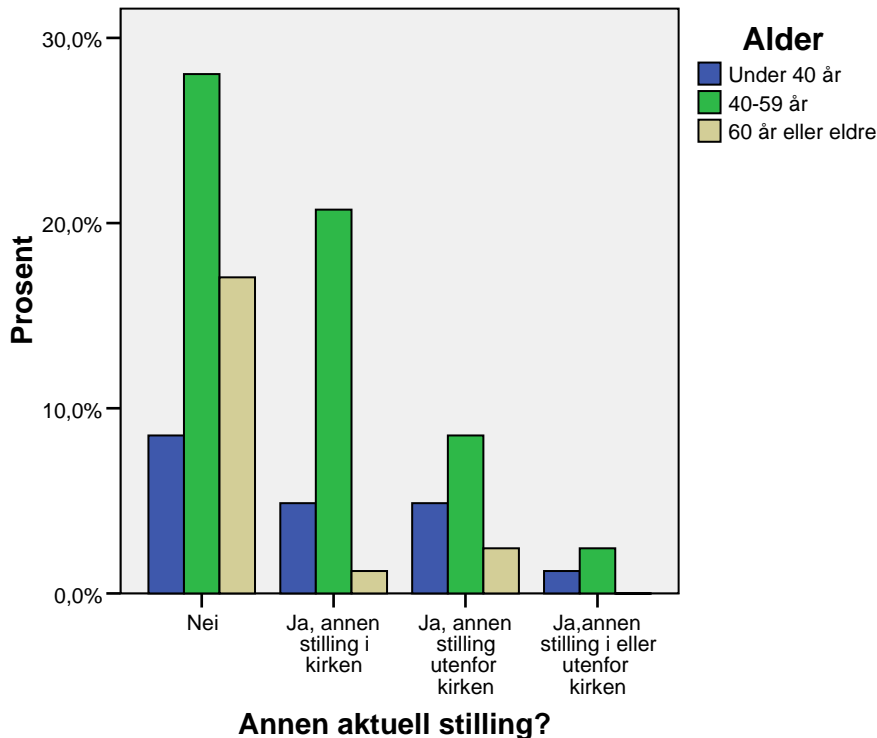
Lønn står i rimelig forhold til ansvar og innsats på jobben

Prestene i Borg trives godt med sin nåværende stilling. Over halvparten har ikke vurdert å søke seg til andre stillinger i kirken eller *utenfor* kirken.



Annen aktuell stilling?

Naturlig nok er de over 60 år som er minst interessert i å slutte i sin nåværende stilling. Prester mellom 40 og 59 år har i løpet av det siste året i størst grad vurdert en annen stilling i kirken, mens de under 40 år i størst grad har vurdert å slutte til fordel for en stilling *utenfor* kirken. Flere kvinner enn menn har vurdert å slutte. Blant kvinnene som har vurdert å slutte er interessen for stillinger i kirken større enn interessen for stillinger utenfor kirken. Mennene er overrepresentert blant de som har vurdert å slutte til fordel for en stilling utenfor kirken.



Prestene i Borg trives i sin nåværende arbeidssituasjon. 81 prosent trives svært godt eller godt, bare tre prosent trives ganske dårlig eller dårlig. 16 prosent trives middels godt.

Det er ikke store forskjeller i trivselen mellom kvinnene og mennene. 82 prosent av mennene svarer at trivselen i sin nåværende arbeidssituasjon er svært god eller god, mot 78 prosent kvinner. Flere kvinner (22 %) enn menn (15 %) trives middels godt.

Når vi spør etter kommentarer til arbeidssted, arbeidstid og trivsel er balansen mellom ris og ros ganske jevnt foredelt mellom respondentene. Flere prester rapporterer om vanskelige psykososiale arbeidsforhold. Slik kommenterer noen av prestene kollegarelasjonene:

- "Dårlig kjemi mellom ansatte."
- "Trives med utfordringer i prestatjeneste der jeg er. Da er arbeidstid mindre viktig. Trives ikke i kollegafellesskapet. Her rår janteloven – slik jeg ser det."
- "God trivsel i forhold til tjeneste og oppgaver. Ganske dårlig i forhold til kollegarelasjoner som tærer på kreftene."

På positiv side fremheves ulike sider ved tjenestene og kollegarelasjonene. Her er noen av kommentarene:

- "Gode arbeidsforhold, kollegaer, medarbeidere. Etter flere år (15) i samme prestegjeld er jeg kjent av mange og opplever gode relasjoner til mange."
- "Arbeidssted – godt tilrettelagt. Trivsel – arbeidet er meningsfylt og variert."

- ”Saksorientert stab, gode rutiner i IKT, alt er godt forberedt, god oversikt, miljøet generelt er konflikthindrende.”
- ”Presteyrket – en livsstil med svært meningsgivende innhold.”

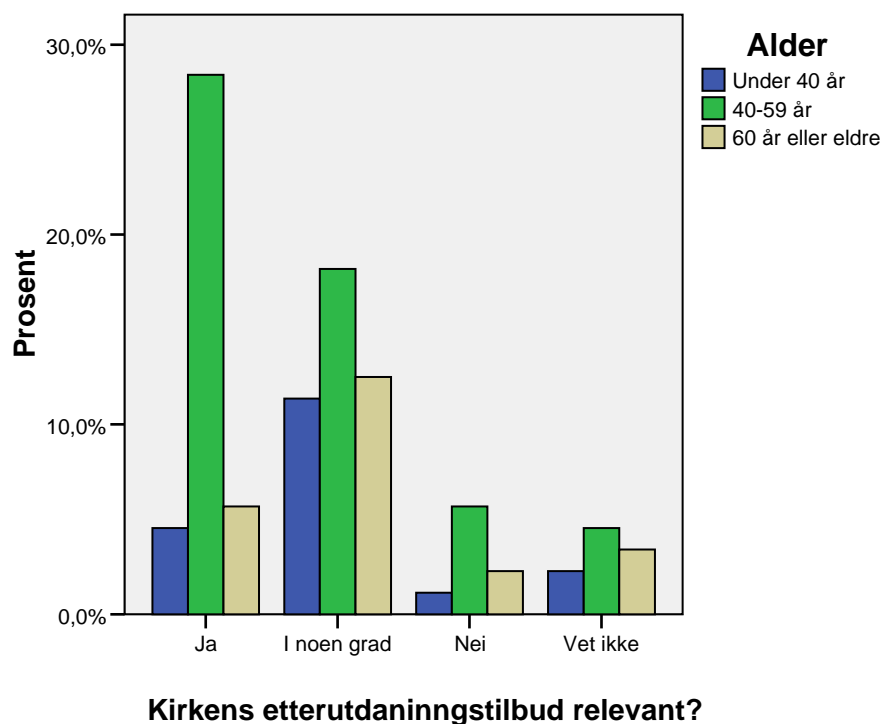
Av konkrete utfordringer ut over de psykososiale arbeidsforholdene, understreker noen av prestene vikarmangel, dårlig lønn, for lite ressurser, dårlige godtgjøring for bruk av egen bil i tjenesten og teologiske skillelinjer. Slik uttrykker tre av dem seg: ”Jeg trives med mine arbeidsoppgaver, men menighetene er underbemannet og vi klarer ikke å utnytte de mulighetene vi har.” Og: ”Flotte kollegaer og bra menigheter, men for mange sykemeldinger i prostiet som er belastende for oss andre.” Og: ”Usikkerhet i forhold til fremtiden og utviklingen i Den norske kirke skaper usikkerhet. Frykt for marginalisering; at prester med mitt teologiske ståsted er uønsket i kirken.”

4.0 Kompetanseutvikling

En stor andel av prestene (tre av fire) har tatt eller er i gang med etterutdanning. To av tre prester har avsluttet etter- eller videreutdanning da undersøkelsen ble foretatt og 18 prosent var i gang. 41 prosent får betalt hele etterutdanning av arbeidsgiver, mens 52 prosent bare delvis. Åtte prosent har finansiert etterutdanningen selv.

Majoriteten opplever at kirkens etterutdanningstilbud er relevant for sin aldersgruppe eller aldersfase. Bare ni prosent svarer at den ikke er relevant.

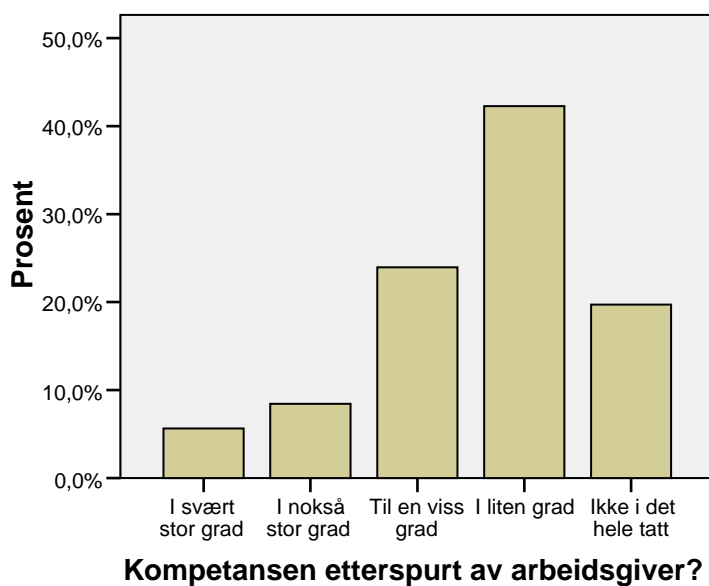
Kvinnene og de mellom 40 og 59 år mener at etterutdanningskursene har størst relevans.



45 prosent av prestene mener at det er lett å delta på etterutdanning og kurs. De som er av motsatt oppfatning begrunner sin oppfatning med følgende: 27 prosent mener at det ikke er lett på grunn av tid, 20 prosent på grunn av økonomi, 18 prosent på grunn av familieforhold, 18 prosent på grunn av vikarmangel og 17 prosent på grunn av hensynet til kolleger.

Oppfatningene er delte i synet på hvor vidt arbeidsgiver setter inn vikar ved kurs og etterutdanning. 39 prosent mener at dette er tilfelle i svært stor grad eller i nokså stor grad, 39 prosent til en viss grad og 22 prosent i liten grad eller ikke i det hele tatt.

Over halvparten av prestene er ikke fornøyd med arbeidsgivers etterspørsel og utnyttelse av den kompetansen som prestene har ervervet seg gjennom etter- og videreutdanning.



På spørsmålet om de har kommentarer til kompetanseutvikling går følgende svar igjen:

1. Liten oppmuntring fra arbeidsgiver. Slik uttrykker en av prestene det: ”Jeg skulle ha ønsket at arbeidsgiver mer kunne oppmuntre til etterutdanning, og følge opp og se dem som ”står for tur.” Og: ”Kun i egen interesse. Arbeidsgiver ikke interessert i kompetansen.” Og: ”Fokuset fra arbeidsgiver er i stor grad å få hjulene til å gå rundt, så jeg opplever at mulighetene for å bygge noe langsiktig er små.”
2. Noen prester mener at kompetansen kunne vært mer etterspurt og brukt utenfor eget tjenestedistrikt. Slik uttrykker en av dem det: ”Jeg kunne vært brukt mer i bispedømmet og i nasjonal sammenheng i liturgiske spørsmål og videreutvikling.” Og: ”Jeg har en rekke relevante tilleggseksamener innen så vel vitenskap som praktisk teologi. Den er aldri blitt etterspurt av bispedømmet, og heller ikke lønnsmessig verdsatt ...”
3. Noen prester savner rutiner for at etter- og videreutdanning skal skjer jevnlig, ikke i rykk og napp. Slik uttrykker en av prestene det: ”Ønsker jevn periodisk (for eksempel 2 år) tilbud om (selvvalgt) kompetanseutvikling.”
4. Noen av prestene er kritisk til den strømlinjeformede måten å vurdere etter- og videreutdanning på. Kompetanseutvikling behøver ikke å skje i form av organisert etter- og videreutdanning: ”Det skulle være mulig å tenke seg kompetanseutvikling som ikke skjer i form av organisert etter- og videreutdanning. Vi driver kompetanseutvikling i rammen av faglaget, og jeg – som andre – driver

kompetanseutvikling som en del av prestedtjenesten (jfr. ordinasjonsritualet) og har stor nytte og glede av det. Jeg har ikke noe ønske om at arbeidsgiver skal etterspørre noe av dette for at det skal måtte benyttes utenfor eget prestegjeld, jeg har arbeid mer enn nok i eget tjenestedistrikt. Etterutdanning i retning bestemte PF-definerte kompetanser er ikke av interesse for meg.”

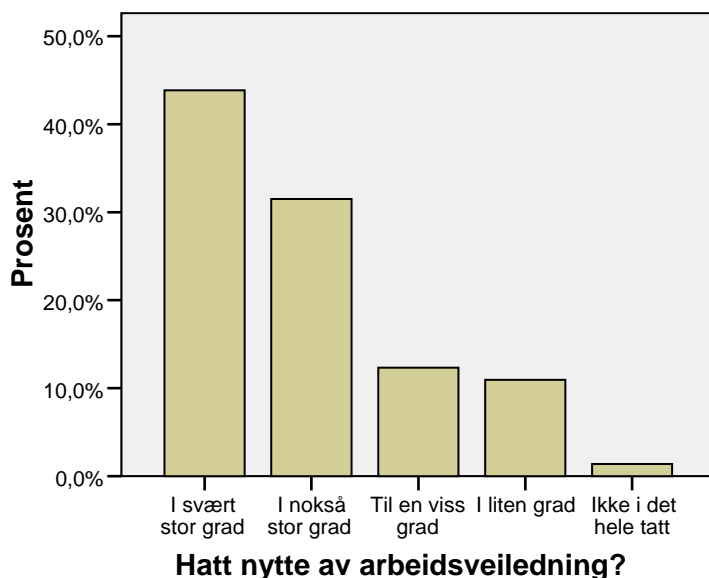
5.0 Arbeidsveiledning

Mange prester i Borg bispedømme har fått tilbud om arbeidsveiledning. Bare 10 prosent av prestene har ikke fått tilbud. Så og si alle som har fått tilbud har takket ja. Av de som har fått tilbud, men avslått (11 prester), er årsaker for seks av prestene at de fikk dekket veiledningsbehovet andre steder, for fem at de ikke hadde tid til å prioritere dette tiltaket, for fire at forholdene var for små og gjennomsluktige, for fire at de var usikre på kvaliteten og for én av prestene at en ikke har behov for veiledning. Tre prester mener det gjelder andre årsaker enn spørreskjemaets fastsatte svaralternativ. (Det var mulig å oppgi flere grunner).

En stor andel av prestene i Borg bispedømme (halvparten) mottar veiledning individuelt eller i gruppe. To av fem har fullført to år med ABV i gruppe og eller individuelt. 11 prosent har fått tilbud om videre veiledning og ønsker å fortsette. Det finnes alternativer til ABV. 17 prosent har fått annen veiledning i gruppe eller individuelt.

Nesten hver fjerde prest i Borg er veilederutdannet; AVU eller annen veilederutdanning.

Arbeidsveiledning har vært et meget vellykket tiltak blant prestene i Borg. Utbytte av arbeidsveiledningen har vært stor. 44 prosent av prestene mener at en i svært stor grad har hatt nytte av den. 32 prosent i nokså stor grad.



Når prestene bes om å kommentere arbeidsveiledning roser mange av prestene arbeidsveiledning i høye ordlag, slik som disse to respondentene: ”Bra tiltak. Flott at Borg tilbyr permanent ABV.” Og: ”Burde vært pålagt.” Og: ”Viktig og helt nødvendig virkemiddel.”

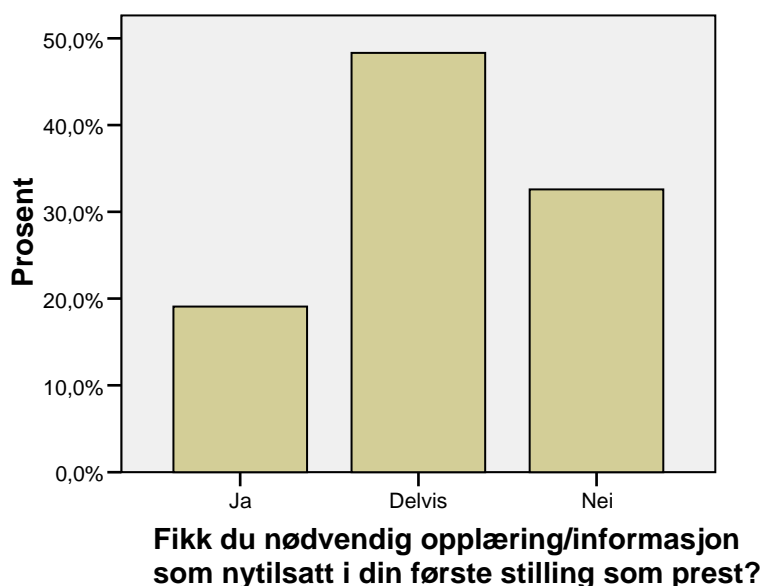
Flere av prestene er opptatt av at tilbudet må fortsette, og at alle prester til en hver tid må få tilbud om veiledning. Flere uttrykker at prestene ideelt sett bør gå til veiledning kontinuerlig. En av prestene som har lang erfaring med å motta veiledning beskriver fordelene med kontinuerlig veiledning slik: "Har vært med i ABV-gruppe (den samme) i 12-14 år. Opplever det positivt at det varer; en kontinuerlig prosess i prestatjenesten."

For prestene er det ikke nok å være sikret en plass i en veiledningsgruppe. Prestene stiller krav til utbyttet av veiledningen. Konsekvensen av kravene er at de ikke er redde for å slutte hvis veileder og evt. den gruppen en er i ikke svarer til forventningene. Her kommenterer noen av prestene dette forholdet: "Gikk i gruppe. Dårlig veileder, årsaken til at jeg sluttet." Og: "Jeg sluttet i ABV-gruppe etter ett år fordi utbyttet ikke på noen måte stod i forhold til tidsbruken. Og: "Hva er målet? Terapi eller? Det blei bare prating etter katarsisprinsippet. Det hjelper lite." Og: "For lite profesjonell! Deltok for 12 år siden."

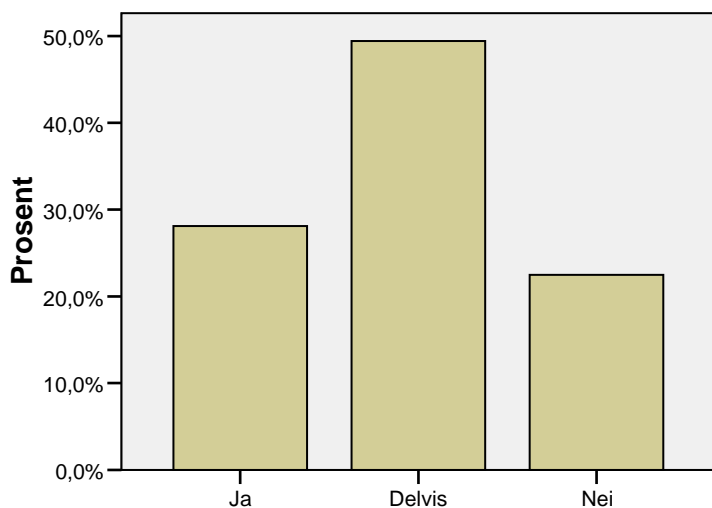
Hvor vidt veiledning skal foregå i gruppe eller individuelt, er det ulike oppfatninger om: "Pga. gruppesammensetningen (størrelsen) blir det ca. to ganger i året du selv får legge fram eget tema/problem. Det er for sjeldent." Og: "Gruppeveiledning. Kommer lite ut av det."

6.0 Opplæring

Prestene i Borg er ganske godt fornøyd med opplæringen og informasjonen de fikk som nytilsatt i sin første stilling som prest. En av fem svarer *ja* på spørsmålet, 48 prosent svarer *delvis* og 33 prosent svarer *nei* på spørsmålet om de fikk den nødvendige opplæring og informasjon som nytilsatt i sin første stilling.



Opplevelsen av å få tilstrekkelig med opplæring og informasjon som nytilsatt i nåværende stilling er bedre enn i sin første stilling. Her svarer 76 prosent *ja* eller *delvis* på spørsmålet. 23 prosent svarer *nei*.



Fikk du nødvendig opplæring/informasjon som nytilsatt i din nåværende stilling?

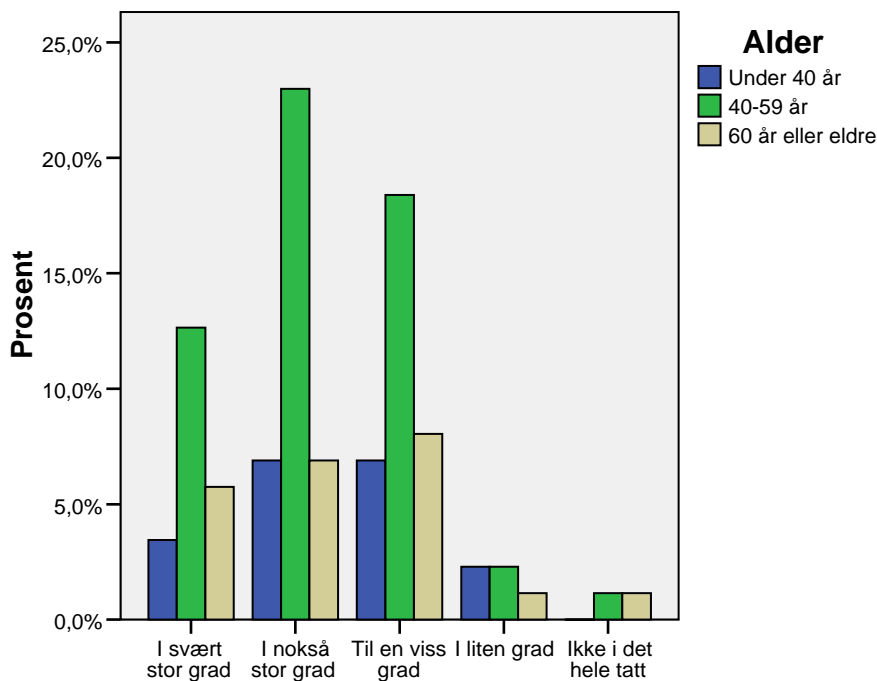
Hva savnet de informasjon om da de var under opplæring? Samlet sett savnet de mest informasjon om rutiner og regelverk (47 %), dernest informasjon fra presten (35 %) og fra bispedømmet (30 %) og informasjon om menigheten eller arbeidet (25 %). På det åpne spørsmålet hvor de blir bedt om å angi hvilken type informasjon de savnet i sin opplæring, nevner flere mangelfull informasjon om arbeidsplaner, rutiner og avtaler om hvem som gjør hva. En av prestene foreslår et inforøringskurs for nytilsatte og en annen innføring i ny datateknologi. En tredje prest nevner at han som nytilsatt ikke ble orientert om en pågående arbeidskonflikt på arbeidsplassen.

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.

8.0 Ledelse og samarbeid

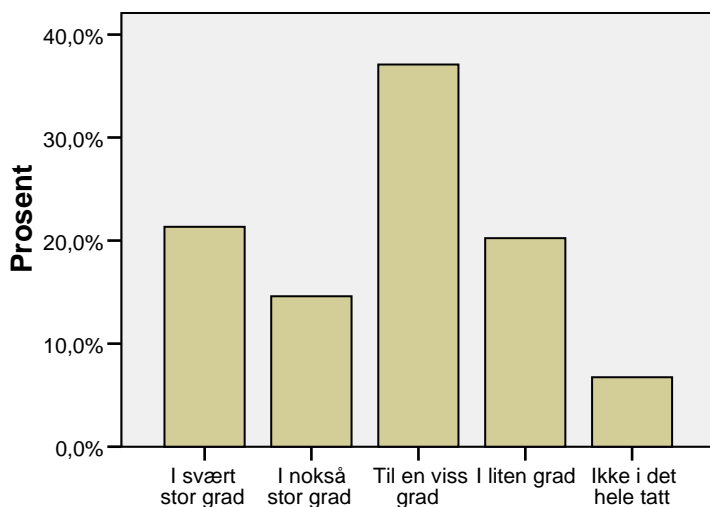
Seks av 10 prester opplever at de har en lederrolle (59 %). Forskjellene mellom kvinner og menn er små. Litt flere kvinner enn menn mener at de har en lederrolle. Blant prestene er det den yngste aldersgruppen som har den sterkeste opplevelsen av at tjenesten har en lederrolle.



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

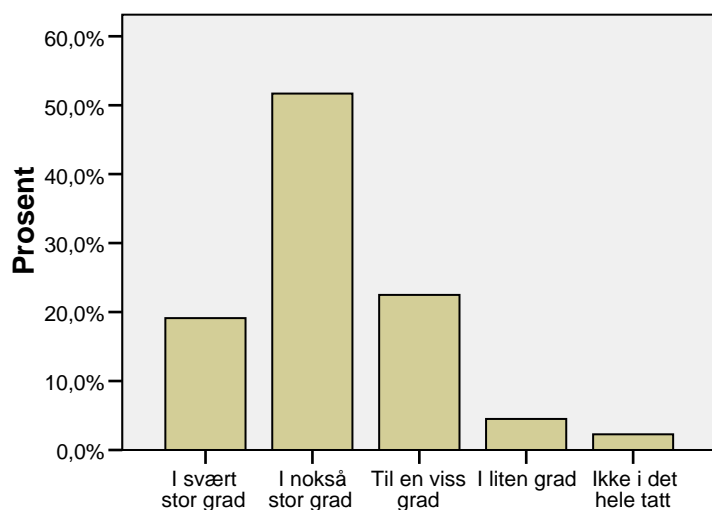
To av tre prester opplever også at de har handlingsrom i stillingen sin.

Prestene er delte i synet på personalavdelingen ved bispedømmekontorets engasjement i spesielle situasjoner. 36 prosent av prestene har erfart situasjoner hvor de mener at personalavdelingen ved bispedømmekontoret i svært stor grad eller i nokså stor grad burde vært tydeligere inne, 37 prosent av prestene har erfart situasjoner hvor de mener at personalavdelingen ved bispedømmekontoret bare til en viss grad burde vært tydeligere inne og 27 prosent i liten grad eller ikke i det hele tatt.



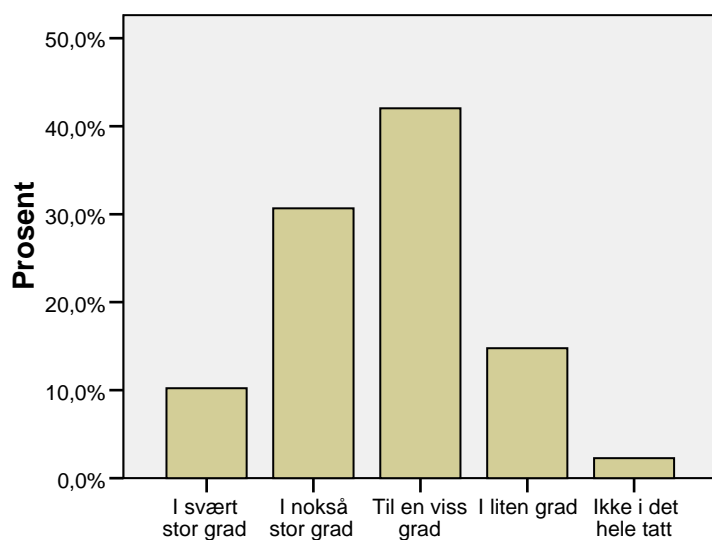
Situasjoner hvor personalavdelingen ved bispedømmekontoret burde vært tydeligere inne?

Majoriteten av prestene har et klart bilde av hvem, sokneprest, prost eller bispedømmekontor, som håndterer hvilke saker. Nesten en fjerdedel har til en viss grad et klart bilde av hvem det er og under 10 prosent i liten grad eller ikke i det hele tatt.



Vet du hvilke instanser som håndterer hvilke saker?

Prestene opplever ikke uten videre at de ansatte på bispedømmekontoret er tilgjengelig for dem. 42 prosent er av den oppfatning at de ansatte bare til en viss grad er tilgjengelig for dem som prester. 41 prosent opplever at de i svært stor grad eller i nokså stor grad er tilgjengelig for dem og 17 prosent i liten grad eller ikke i det hele tatt.



I hvilken grad opplever du at ansatte på bispedømmekontoret er tilgjengelige for deg som prest?

På det åpne spørsmålet hadde prestene anledning til å skrive ned deres synspunkter eller kommentarer til ledelse og samarbeid. Flere av prestene uttrykker sterk misnøye med prosten som leder:

- ”Prostefunksjonen er beklagelig.”
- ”Utydelig ledelse fra prosten. Aldri medarbeidersamtaler. Får hjelp hvis en spør spesielt – men blir ikke sett ellers. Prosten ringer bare hvis det er noe han mener er galt.”
- ”Lederne er fraværende og ikke delaktig i arbeidsprosesser fram mot mål (som er utydelig definert).”
- ”Prost og biskop har i stor grad vært opptatt av å løse sine problemer. De har i liten grad vært opptatt av å ivareta meg som prest.”

For mange er avstanden stor mellom prest og bispedømmekontor:

- ”... Bispekontoret lever sitt eget liv. Gjør sikkert mye nyttig, men våre veier treffes sjelden.”
- ”Jeg er skuffet over biskopen og hennes administrasjon.”
- ”Grei ledelse fra prostens side, så langt han har handlingsrom. Utydelig og slagordpreget ledelse fra bispedømmet...”
- ”Bispedømmekontoret er ekstremt inkompetent i slike spørsmål [ledelse og samarbeid]. Prosten noe bedre, men får ofte ikke sakene unna i tide.”
- ”Jeg kjenner ansvarsfordelingen, men er ikke sikker på at bispedømmekontoret gjør det.”
- ”Bispekontoret oppleves nesten som irrelevant. Det virker bl.a. som om de er fornøyd over at lønnen er så dårlig. De gjør ingenting for å vise at de ønsker å premiere innsats og kvalitet.”
- ”Vakanse i prostestillingen. Bispekontoret er usynlig.”

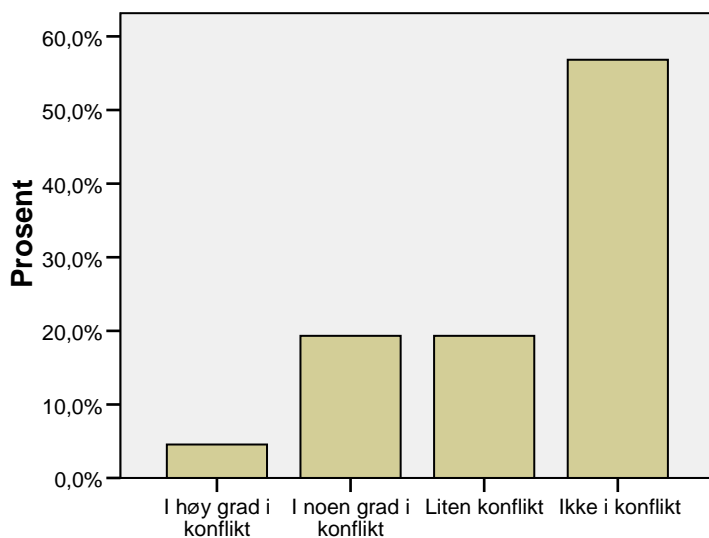
Også organisasjonsstrukturen for ledelse og samarbeid kan være en utfordring for prestene:

- ”Dobbelt lederstruktur er en utfordring å leve med. Spørsmål 49 mangler alternativene menighetsråd, fellesråd og kirkeverge – og det er et tungrodd apparat.”
- ”... Kirken har altfor mange forvaltningsnivåer som alle skal ha sin betydning for ledelse og arbeidsvilkår.”

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 staber/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.

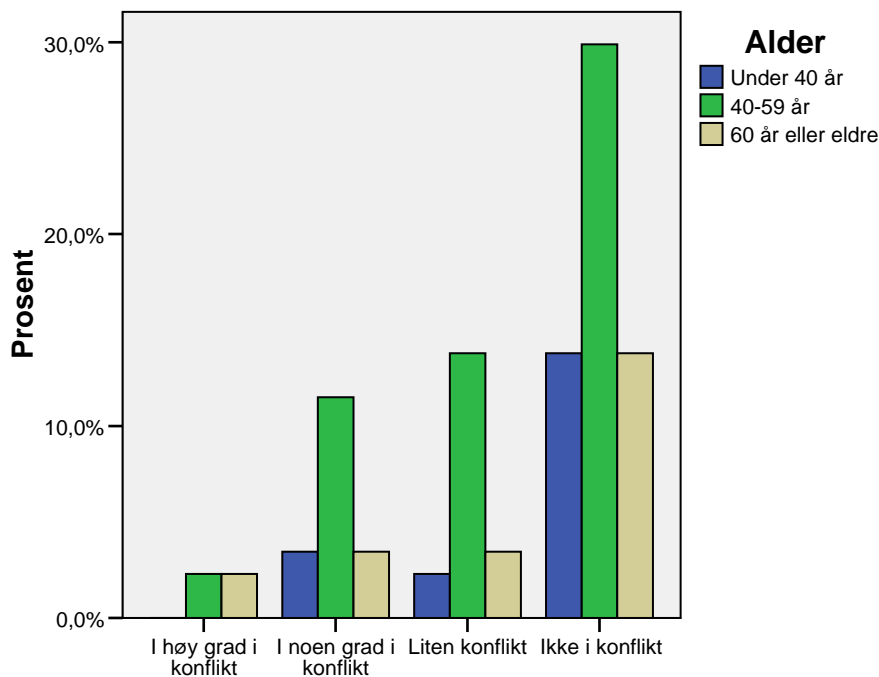


I hvilken grad opplever du at du for tiden er i en interessekonflikt med noen på arbeidsplassen?

Interessekonflikter på arbeidsplassen forekommer i Borg bispedømme. Fire av 10 prester er i interessekonflikt med noen på arbeidsplassen. Nivået på konfliktene er ganske høyt for en del prester. Nesten hver fjerde prest er i høy grad eller i noen grad i konflikt. 19 prosent i liten konflikt. 57 prosent svarer at de ikke er i konflikt med noen. Noen flere kvinner enn menn opplever å være i konflikt med noen på arbeidsplassen. Halvparten av kvinnene og 40 prosent av mennene svarer at de er i konflikt.

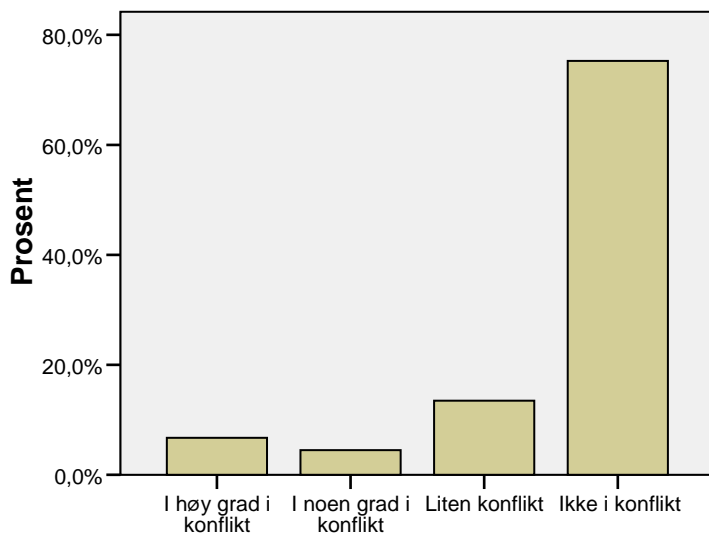
Hver tredje prest i Borg oppgir å være i interessekonflikt med én, to, tre eller fire personer. De fleste er i konflikt med én person. Hver fjerde opplever at de er i interessekonflikt med sin overordnede. Hver femte i Borg oppgir å være i høy grad eller i noen grad i konflikt med sin overordnede.

Den yngste aldersgruppen er i noe større grad i interessekonflikt med noen på arbeidsplassen enn de mellom 40 og 59 år. Den eldste aldersgruppen opplever i liten grad å være i interessekonflikt.



Interessekonflikt på arbeidsplassen

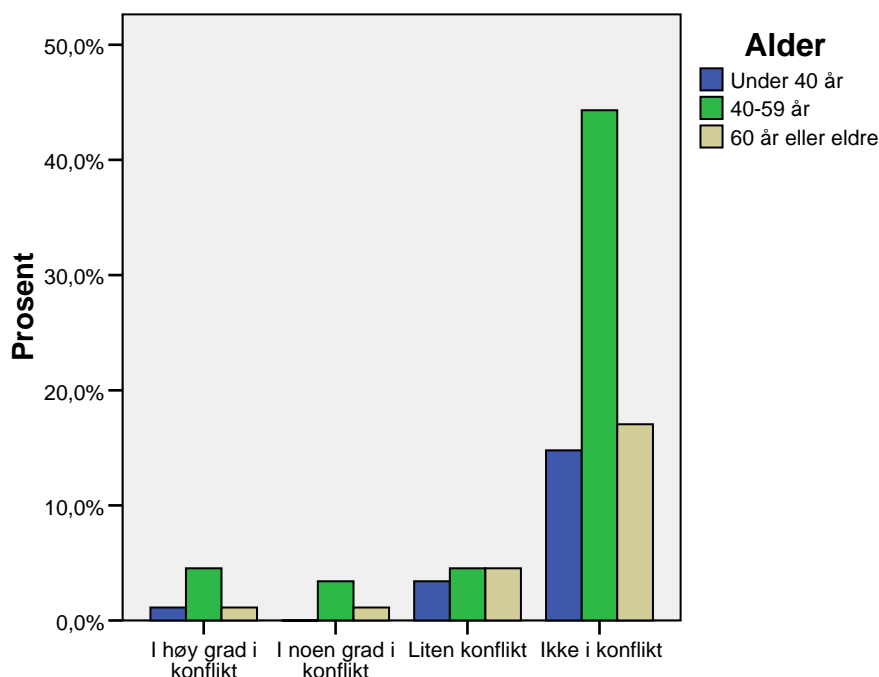
Forekomsten av personkonflikter på arbeidsplassen er ikke på langt nær så stor som forekomsten av interessekonflikter. Tre av fire prester opplever *ikke* personkonflikt på arbeidsplassen, mens en tredjedel gjør det. Få opplever et høyt konfliktnivå. Bare syv prosent sier at de i høy grad er i personkonflikt. Blant de som oppgir at de er i personkonflikt, er de fleste i konflikt med én person.



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

Noen flere i den eldste aldersgruppen er for tiden i personkonflikt med noen på arbeidsplassen enn de under 40 år og de mellom 40 og 59 år. Ser vi på konfliktnivået er det derimot lavt blant

de eldste og de yngste prestene, mens andelen som er i høy grad eller i noen grad i konflikt er størst i den midterste aldersgruppen.



Opplever du personkonflikt på arbeidsplassen?

Langt færre er i personkonflikt enn interessekonflikt med sin overordnede. Bare 14 prosent opplyser om at de er i personkonflikt med overordnede. Nesten en av 10 er i høy grad eller i noen grad i konflikt. At en del prestere i Borg sliter med interesse- og personkonflikter med sin overordnede kan ha sammenheng med hvordan de opplever at arbeidsgiver håndterer konflikt. Mange i Borg er nettopp misfornøyd med arbeidsgivers håndtering av konflikt. Over halvparten (55 %) svarer at de opplever at arbeidsgiver i liten grad eller ikke i det hele tatt håndterer konflikt på en sakssvarende måte. 19 prosent opplever at dette skjer til en viss grad og en av fire (26 %) i svært stor grad eller i nokså stor grad. Enda mer negativ er opplevelsen av arbeidstakerorganisasjonens håndtering av konflikt. Selv om svarprosenten er lav på dette spørsmålet, opplever mange av de som har svart at arbeidstakerorganisasjon har håndtert konflikt på en negativ måte. Ser vi bort i fra de som ikke er organisert, svarer seks av 10 at de opplever at sin arbeidsgiverorganisasjon i liten grad eller ikke i det hele tatt har håndtert konflikt på en sakssvarende måte.

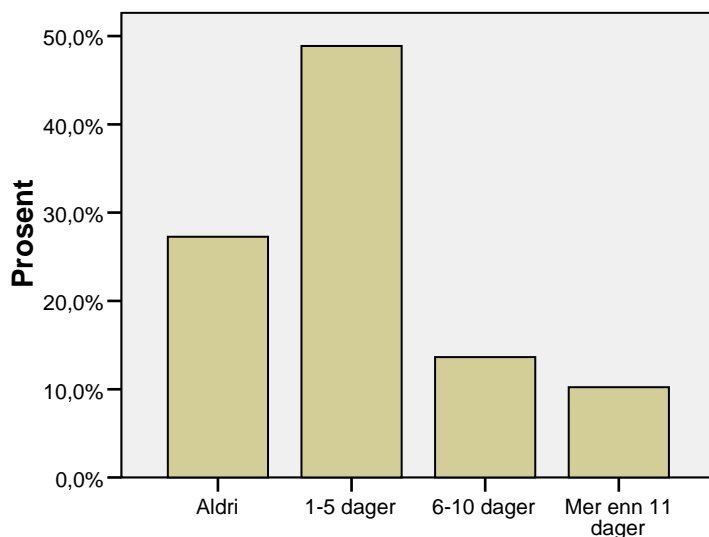
I prestenes kommentarer til konflikt og konflikthåndtering peker noen av prestene på arbeidsgiverlinjene i kirken og at konflikter som ikke lenger er der har sin ettervirkning. Selv om konflikten i og for seg er løst, sitter påkjenningen fra da det sto på fortsatt i kroppen. Flere av prestene nevner konflikt mellom fellesrådsansatte og bispedømmerådsansatte. Dette gjelder ikke bare konflikter med kirkevergen/daglig leder, men også andre fellesrådsansatte kolleger. Noen av respondentene nøler også med å kalle det de har opplevd for konflikt, men mener det er riktigere å betegne det som interessemotsetninger.

10.0 Sykefravær

Prestene har ganske god kjennskap til bispedømmerådenes rutiner ved sykemelding. 80 prosent svarer *ja* eller *delvis* på spørsmålet om de har kjennskap til disse rutinene. Ca halvparten leverer egenmelding ved fravær på grunn av sykdom inntil åtte dager.

Mange prester i Borg har vært sykemeldt på grunn av høy arbeidsbelastning og stress; 44 prosent kan begrunne en periode med sykemelding med disse jobbrelaterte plagene. 14 prosent av prestene har vært sykemeldt som følge av samarbeidsproblemer eller konflikt på arbeidsplassen og 14 prosent på grunn av andre arbeidsrelaterte forhold.

En stor andel prester har gått på jobb én til flere dager det siste året selv om de har vært syke. Spesielt har mange prester gått syke på jobb i flere dager. 49 prosent har gått på jobb én til fem dager, 24 prosent fra seks til 10 dager eller mer enn 11 dager. 27 prosent svarer at de aldri har vært syk på jobb det siste året.



Hvor ofte har du vært syk siste året og likevel gått på jobb?

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 (54 %). 16 prosent svarer at det blir lettere i lengden å få ting unna, 15 prosent oppgir at de ikke fikk noen vikar og ni prosent oppgir at ting stopper uten meg. Ingen av prestene svarer at en har gått på jobb når en har vært syk grunnet holdninger blant kolleger.

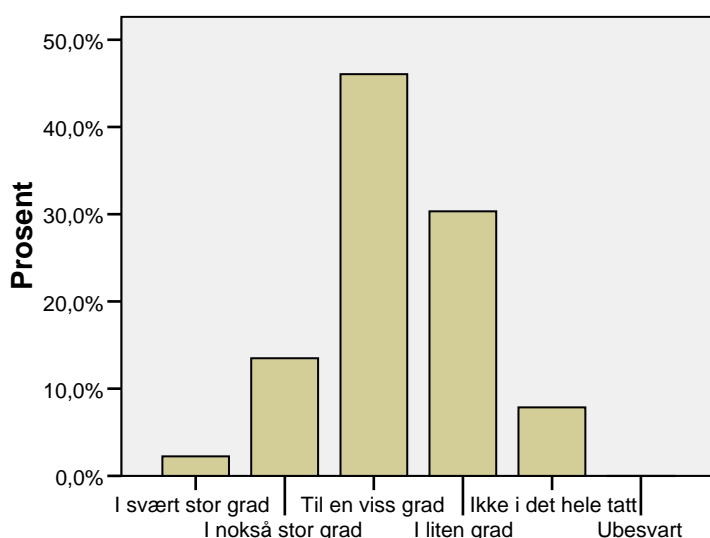
I Borg bispedømme har mange prester vært sykemeldt i lengre perioder. Blant de som har vært sykemeldt har halvparten (49 %) prosent vært sykemeldt fra en måned til over seks måneder.

Blant de prestene som har kommentarer til sykefravær, går svarene stort sett på *når* de var sykemeldte og *hva* som feilte dem. Årsakene til sykemelding har vært en blanding av jobbrelaterte lidelser; overbelastning, stress, utbrenthet, slitasje grunnet turbulens på arbeidsplassen og fysiske helseplager. Noen av prestene kommer inn på hvor vanskelig det er å få vikar når en selv eller kolleger blir sykemeldt. Slik kommenterer tre prester

vikarforholdene: ”Har vært sykemeldt en gang. Er ellers forholdsvis frisk, men går på arbeid selv om jeg er noe dårlig. Svært vanskelig med å finne vikarer. Føler meg svært utsatt og sårbar på dette punktet. Og: ”Har kollegaer som er langtidssykemeldte, hvor ingen vikar har overtatt. Frustrerende for oss andre som har mer enn nok og likevel må ta jobben for de sykemeldte.” Og: ”Vanligvis ordinær og banal sykdom forlenges/forverres fordi jeg av og til arbeider når jeg burde vært sykemeldt. Det er vanskelig å få gudstjenestevikarer på kort varsel.”

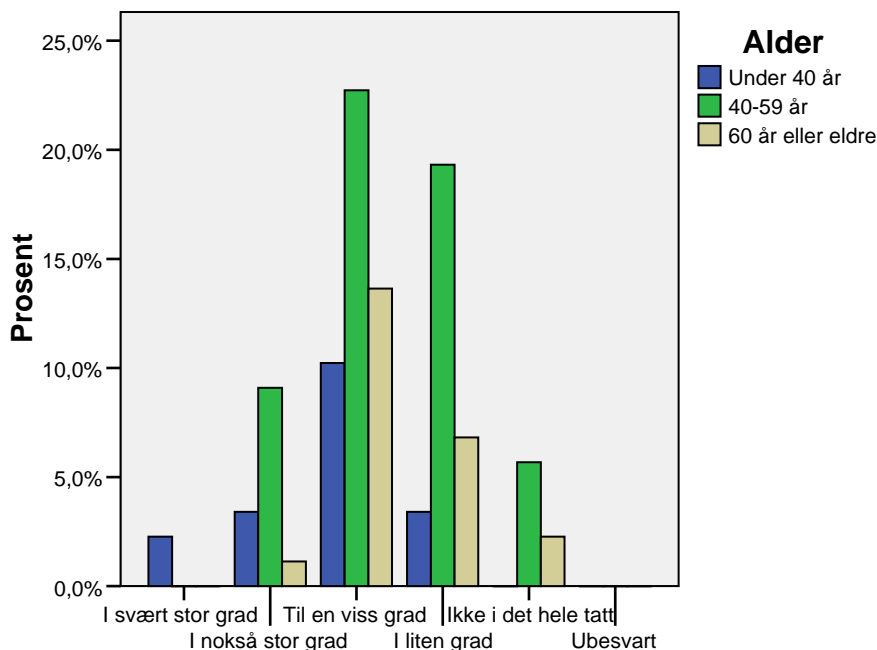
11.0 Arbeid og privatliv

Nesten alle prester opplever konflikt mellom arbeid og privatliv, de fleste bare til en viss grad (46 %) eller i liten grad (30 %). 16 prosent opplever konflikt mellom arbeid og privatliv i svært stor grad eller i nokså stor grad. Åtte prosent opplever ikke denne formen for konflikt.



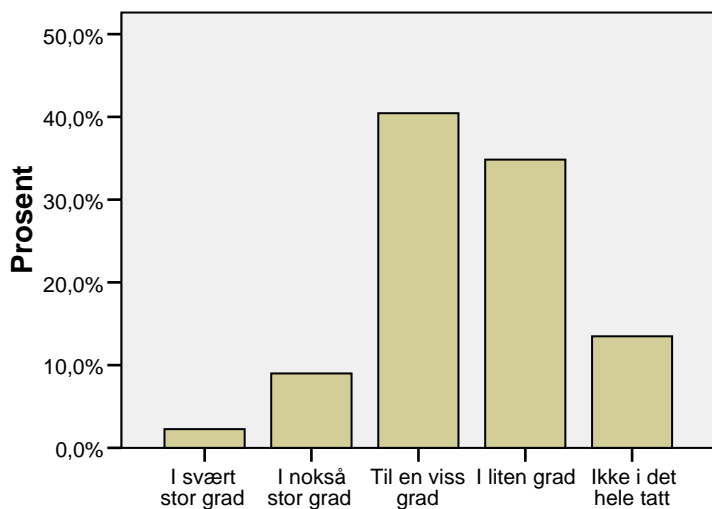
I hvilken grad opplever du konflikt mellom arbeid og privatliv?

Kvinner opplever konflikten sterkere. 22 prosent av kvinnene svarer at de opplever i svært stor grad eller i nokså stor grad konflikt, mot 14 prosent av mennene. Ikke overraskende er det prester under 40 som opplever størst konflikt mellom arbeid og privatliv. Konfliktnivået avtar med alderen. Det er de eldste prestene som i minst grad opplever denne konflikten, men selv ikke denne gruppen er fritatt for å oppleve forholdet mellom arbeid og privatliv konfliktfyllt.



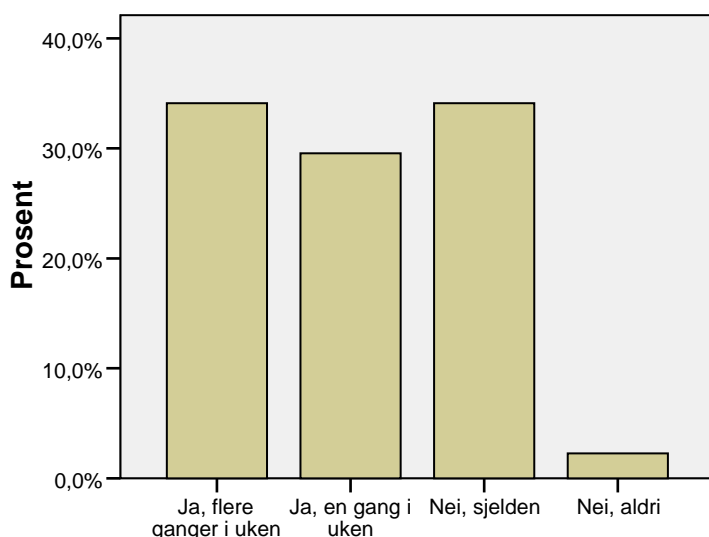
Konflikt mellom arbeid og privatliv?

De fleste prestene i Borg har opplevd at arbeidsbelastningen har skapt negative konsekvenser for privatlivet. For hver tiende prest i Borg har arbeidsbelastningen vært så stor at den har forårsaket private vansker i svært stor eller i nokså stor grad.



I hvilken grad er arbeidsbelastningen så stor at den har forårsaket private vansker?

Mange prester i Borg trener regelmessig. 64 prosent trener flere ganger eller én gang i uka regelmessig, 34 prosent sjelden og to prosent trener aldri.



Trener du regelmessig?

Nesten halvparten av prestene mener at de hadde trent mer om arbeidsgiver hadde langt forholdene bedre til rette.

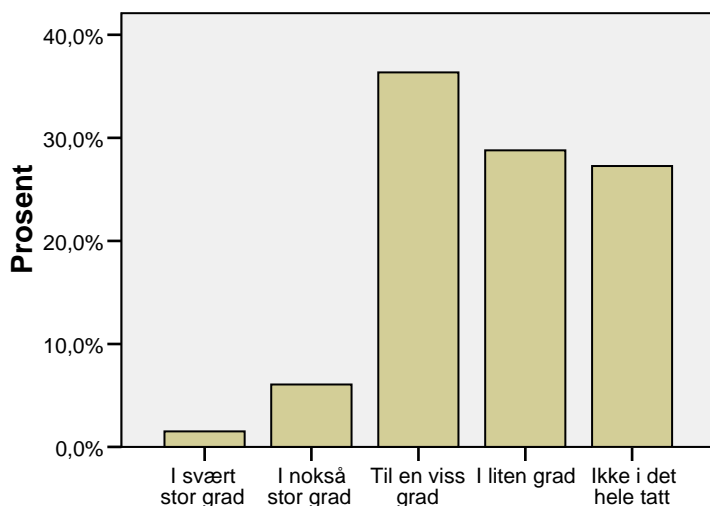
Prestene varierer mellom å fremheve det positive og det negative ved å være prest i sine kommentarer til arbeid og privatliv. Flere av prestene har kommentarer til de utfordringene de har med mye kveldsarbeid og helgearbeid og ellers uregelmessig arbeidstid. På kommentarene ser det ut til at det å være prest og småbarnsforeldre har mange fordeler, men at det er vanskelig å være prest med skolebarn: ”Det er fint å være prest og småbarnsmor! Fleksibel arbeidstid. Forståelse fra arbeidsgiver for omstrukturering av arbeidsdagen ved barns sykdom, og lignende.” Og: ”Kveldsarbeid/helgearbeid kommer i konflikt med oppfølging av ungenes fritidssysler. Har dårlig samvittighet fordi jeg ofte ikke kan overvære fotballtrening/-kamp.”

12.0 Livsfasetilpasset prestatjeneste

Prestene i Borg mener at livsfasetilpasset prestatjeneste slår ulikt ut for de eldste og for de yngste prestene. Prestene er ikke fornøyd med arbeidsgivers innsats med å tilrettelegge for livsfasetilpasset prestatjeneste for de under 40 år men ganske godt fornøyd med tilretteleggingen for de over 60 år.

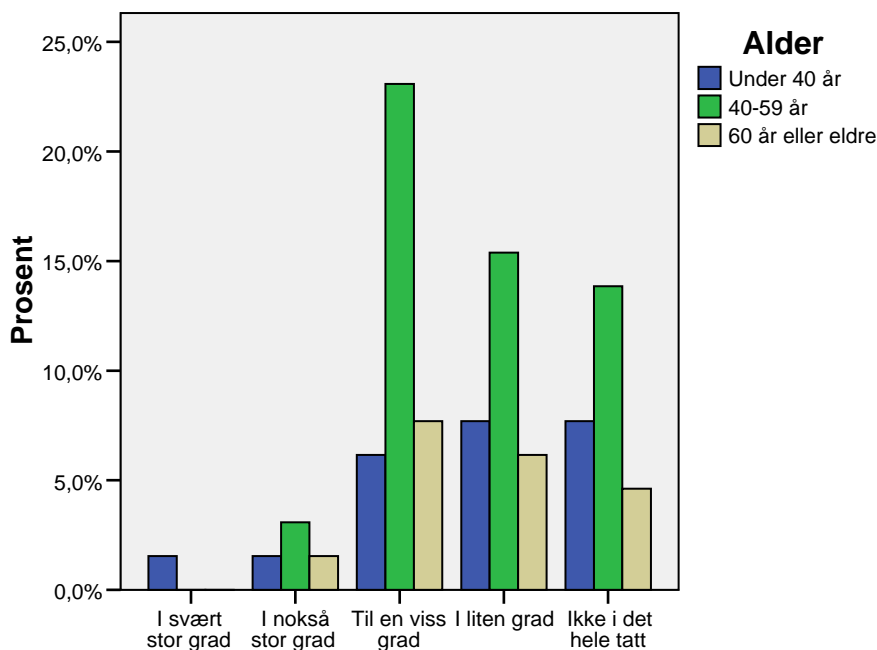
56 prosent opplever at arbeidsgiver har lagt til rette for livsfasetilpasset prestatjeneste for prester under 40 år i liten grad eller ikke i det hele tatt. Bare åtte prosent opplever at dette har skjedd i svært stor eller i stor grad.

Mennene har noe mer negativ erfaring med arbeidsgivers tilrettelegging for livsfasetilpasset prestatjeneste for de under 40 år enn kvinnene. 58 prosent av mennene og 50 prosent av kvinnene opplever at arbeidsgivers tilrettelegging i liten grad eller ikke i det hele tatt er tilpasset den aldersgruppen.

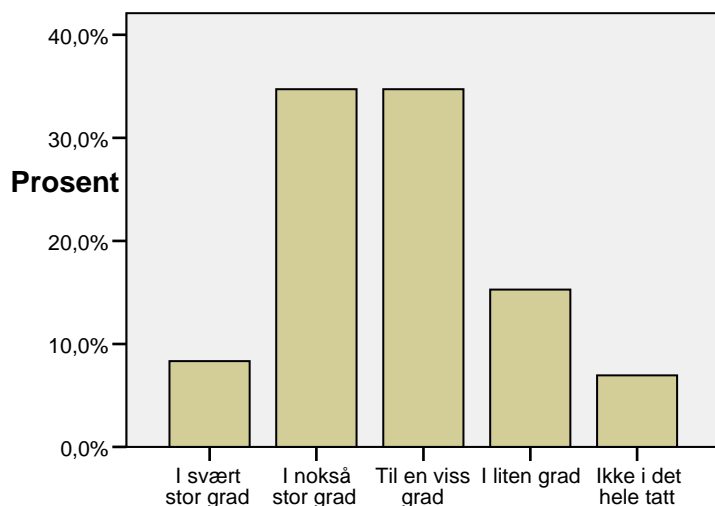


Legger arbeidsgiver til rette for livsfasetilpasset prestetjeneste for prester under 40 år?

Alt i alt er det de yngste prestene som er mest misfornøyd med livsfasetilpasset prestetjeneste for prester under 40 år. Nesten hver tredje prest under 40 år mener at arbeidsgiver ikke i det hele tatt tilrettelegger for denne aldersgruppen, mot hver fjerde prest mellom 40 og 59 år og nesten hver fjerde prest på 60 år eller eldre.

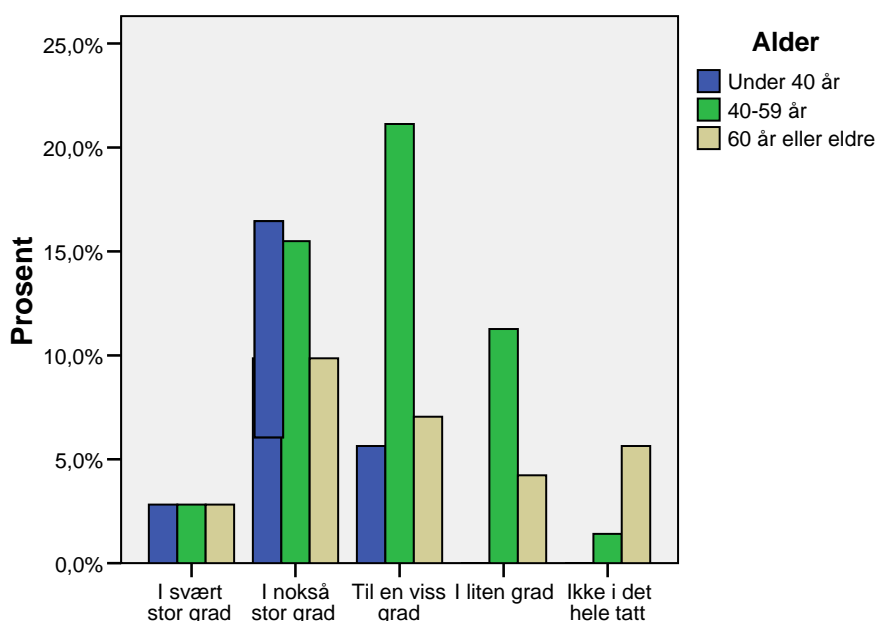


Legger arbeidsgiver til rette for livsfasetilpasset prestetjeneste for prester under 40 år?



Legger arbeidsgiver til rette for livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester over 60 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 er ganske positive. 43 prosent opplever at arbeidsgiver har tilrettelagt i svært stor eller i nokså stor grad. 35 prosent mener at arbeidsgiver bare til en viss grad har tilrettelagt for denne gruppen. 22 prosent opplever at det bare har skjedd i liten grad eller ikke i det hele tatt.



Legger arbeidsgiver til rette for livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester over 60 år?

Det er de yngste prestene som er mest fornøyd med hvordan arbeidsgiver tilrettelegger for livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester over 60 år. Nesten syv av 10 prester under 40 år opplever at arbeidsgiver gjør dette i svært stor grad eller i nokså stor grad. 43 prosent av prestene over 60 år og 35 prosent av prestene mellom 40 og 59 år er av samme erfaring. De eldste prestene har blandede erfaringer. I denne aldersgruppen er det flest som har negative erfaringer med arbeidsgivers tilrettelegging for prester over 60 år. Hver tredje prest over 60 år

har erfart at det skjer i liten grad eller ikke i det hele tatt. En av prestene har i kommentarfeltet på siste side i spørreskjemaet kommet med et forslag til hvordan han mener at forholdene kan legges til rette for prester over 60 år: ”Seniorprester bør få mulighet til å arbeide selvstendig med egenvalgt tema/saker, for eksempel tre måneder hvert annet år.” En annen har på spørsmål 73 nevnt tre forhold som han mener bør bli en del av livsfasetilpasset prestedtjeneste: 1. Totalt to frihelger pr. måned. 2. Færre komiteer – kun gudstjenester og kirkelige handlinger. 3. Syv ekstra variable fridager i året.

Mange av prestene (71 %) har benyttet anledningen til å kommentere sin arbeidssituasjon, tre ting i prioritert rekkefølge. I prestenes kommentarer om hva som skal til for å få en bedre arbeidssituasjon går følgende temaer igjen: Strukturelle og relasjonelle forhold ved prestedtjenesten, presters teologiske holdninger, ressurstilgangen, presters mulighet til åndelig fordypning og studier, lønnsforholdene og vikarsituasjonen.

Strukturelle og relasjonelle forhold ved prestedtjenesten dominerer kommentarene. Nesten halvparten av svarene omhandler ønsker for en bedre organisering av prester arbeidstid, klarere grenser for ansvarsområdene, bedre tilgang på tjenester fra bispedømme, tydeligere arbeidsinstruks, tydeligere ledelse, klarere mål, mer tilpasset arbeidsoppgaver, bedre organisering av arbeidsfordelingen mellom prestene, mer sammenhengende fri, mer regelmessige og mer profesjonelle medarbeidersamtaler. På det relasjonelle området ønsker flere av prestene seg å bli sett, få mer anerkjennelse og bedre kontakt og samarbeid med overordnede.

Prestene retter ikke bare blikket mot de strukturelle og relasjonelle betingelsene som preger deres arbeidssituasjon, men også til seg selv. Tre av prestene mener at å bli flinkere til å prioritere og å strukturere eget arbeid vil gi en bedre arbeidssituasjon alt i alt.

Presters arbeidssituasjon er også berørt av eget og andres teologiske ståsted. At ikke alt dreier seg om struktur og organisering vitner tre av prestenes utsagn om: ”For meg er den store uroen knyttet til om den teologiske utviklingen i Den norske kirke presser meg til å slutte som prest lenge før pensjonen – og det er langt til pensjon for min del.” Og: ”Større fokus på menighetsbygging og disippeltrening fra Den norske kirke sentralt – ord og handling” Og: ”Bortimot uholdbart om vi får likestilte syn og to praksiser i homofilisaken. Da teller nok flere av oss på ”knappene” om vi fortsetter.” Og: ” En negativ følelse av at jeg bare er en del av et kristelig seremonibyrå. Føler at kirka er overadministrert og at ressursene går til slikt og ikke til det vi egentlig skulle gjøre: menighetsbygging og utadvendt virksomhet. Altså: mitt arbeid ville bli mer meningsfylt med økt trivsel dersom vi fikk mer ressurser til det.”

Nettopp ressurstilgangen mener flere av prestene er et kritisk punkt for å få gjennomført gudstjenester, kirkelige handlinger og øvrig menighetsarbeid. 13 prester etterlyser mer ressurser, både frivillige og profesjonelle. Konkret nevner de flere prestedstillinger og diakonstillinger og at vakante stillinger blir besatt. Slik uttrykker en av prestene ressurssituasjonen: ”Det er ikke lett å se hva en arbeidsgiver som dels ikke har penger til stillinger og dels ikke får søkere til stillinger skal kunne gjøre for å legge til rette for ansatte.”

Flere prester vil ha mer tid til åndelig fordypning eller følgende gjøremål: ”Ta mer tid til stillhet, andakt, bibellesning, meditasjon.” Tre prester nevner retreat. En av dem vil at prester skal få det pålagt av arbeidsgiver og en annen foreslår at arbeidsgiver skal dekke et årlig opphold. Mer etterutdanning er også ønsket fra to prester og én prest vil ha mer studiepermisjon.

Ni prester gir uttrykk for at prester har dårlig lønn. To av dem mener at prester må få betalt barnevakt og en annen foreslår bedre overtidbetaling. Seks prester mener at de må få tilført mer ressurser på kontorsiden. To prester etterlyser egnede kontorlokaler og en bedre IKT.

Syv prester nevner vikarsituasjonen som problematisk. Ønsket er bedre vikarordninger, hvor det blir satt inn vikarer med en gang ved sykdom og pappapermisjon. En av prestene har et forslag til hvordan vedkommende kunne ved hjelp av vikar fått tid til andre viktige oppgaver enn begravelser: ”En månedlig uke med vikar til gravferder kombinert med helgefri ville frigjort påregnelig tid til andre oppgaver.”

Appendiks for Borg – frekvensfordelinger

Spørsmål 1 – Respondentenes alder:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
30 år eller yngre	2	2,3	2,3
31-39 år	15	17,0	19,3
40-49 år	20	22,7	42,0
50-59 år	30	34,1	76,1
60 år eller eldre	21	23,9	100,0
Total	88	100,0	
Ubesvart	1		
Total	89		

Spørsmål 2 – Respondentenes kjønn:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Mann	69	79,3	79,3
Kvinne	18	20,7	100,0
Total	87	100,0	
Ubesvart	2		
Total	89		

Spørsmål 3 – Respondentenes sivilstand:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Gift	82	95,3	95,3
Ugift/enslig	1	1,2	96,5
Skilt/separert	3	3,5	100,0
Total	86	100,0	
Ubesvart	3		
Total	89		

Spørsmål 4 – Antall barn som bor hjemme:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
0	32	42,7	42,7
1	18	24,0	66,7
2	12	16,0	82,7
3	11	14,7	97,3
4	2	2,7	100,0
Total	75	100,0	
Ubesvart	14		
Total	89		

Spørsmål 5 – Antall år arbeidet som prest:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
1,0	1	1,1	1,1
1,5	1	1,1	2,3
2,0	3	3,4	5,7
4,0	1	1,1	6,9
5,0	5	5,7	12,6
6,0	3	3,4	16,1
7,0	2	2,3	18,4
8,0	3	3,4	21,8
9,0	2	2,3	24,1
10,0	3	3,4	27,6
11,0	1	1,1	28,7
12,0	4	4,6	33,3
14,0	2	2,3	35,6
15,0	2	2,3	37,9
16,0	3	3,4	41,4
17,0	6	6,9	48,3
20,0	2	2,3	50,6
21,0	1	1,1	51,7
22,0	3	3,4	55,2
23,0	1	1,1	56,3
24,0	5	5,7	62,1
25,0	4	4,6	66,7
26,0	2	2,3	69,0
27,0	3	3,4	72,4
28,0	2	2,3	74,7
30,0	5	5,7	80,5
31,0	1	1,1	81,6
32,0	1	1,1	82,8
33,0	1	1,1	83,9
34,0	1	1,1	85,1
35,0	2	2,3	87,4
36,0	2	2,3	89,7
37,0	2	2,3	92,0
38,0	3	3,4	95,4
39,0	2	2,3	97,7
40,0	1	1,1	98,9
43,0	1	1,1	100,0
Total	87	100,0	
Ubesvart	2		
Total	89		

Spørsmål 6 – Hvor arbeider du?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Mindre sted	9	10,7	10,7
Tettsted	41	48,8	59,5
Mindre by	19	22,6	82,1
Større by	15	17,9	100,0
Total	84	100,0	
Ubesvart	5		
Total	89		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	76	85,4	85,4
Avkrysset	13	14,6	100,0
Total	89	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	14	15,7	15,7
Avkrysset	75	84,3	100,0
Total	89	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	82	92,1	92,1
Avkrysset	7	7,9	100,0
Total	89	100,0	

Spørsmål 7 – Hvor har du din presteutdannelse fra? Svar: Kirkelig utdanningscenter i Nord.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	89	100,0	100,0

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	84	94,4	94,4
Avkrysset	5	5,6	100,0
Total	89	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	72	80,9	80,9
Avkrysset	17	19,1	100,0
Total	89	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
1963	1	3,2	3,2
1967	1	3,2	6,5
1968	2	6,5	12,9
1969	1	3,2	16,1
1971	2	6,5	22,6
1972	1	3,2	25,8
1976	2	6,5	32,3
1977	2	6,5	38,7
1980	2	6,5	45,2
1981	1	3,2	48,4
1982	4	12,9	61,3
1985	1	3,2	64,5
1986	1	3,2	67,7
1990	3	9,7	77,4
1992	1	3,2	80,6
1994	1	3,2	83,9
1999	2	6,5	90,3
2002	1	3,2	93,5
2005	2	6,5	100,0
Total	31	100,0	
Ubesvart	58		
Total	89		

ARBEIDSSTED, ARBEIDSTID OG TRIVSEL

Spørsmål 8 – Hvilken stilling har du?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Prost	6	7,0	7,0
Sokneprest	42	48,8	55,8
Kapellan	24	27,9	83,7
Prostiprest	3	3,5	87,2
Seniorprest	3	3,5	90,7
Institusjonsprest/specialprest	2	2,3	93,0
Annen prestestilling	6	7,0	100,0
Total	86	100,0	
Ubesvart	3		
Total	89		

Spørsmål 9 – Hvor stor stillingsprosent har du?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
50	2	2,2	2,2
80	3	3,4	5,6
100	84	94,4	100,0
Total	89	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	82	92,1	92,1
Ja	7	7,9	100,0
Total	89	100,0	

Spørsmål 10 – Dersom du svarer ja – angi stillingsprosent:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
5	1	20,0	20,0
10	1	20,0	40,0
20	3	60,0	100,0
Total	5	100,0	
Ubesvart	84		
Total	89		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	52	61,2	61,2
Ja	33	38,8	100,0
Total	85	100,0	
Ubesvart	4		
Total	89		

Spørsmål 12 – Dersom du ikke er ansatt i henhold til nye tjenesteordninger:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Har undertegnet arbeidsavtale iht nye tjenesteordninger	10	25,6	25,6
Har avtale med prosten iht. nye tjenesteordninger, men ikke undertegnet ny arbeidsavtale	14	35,9	61,5
Vil ikke undertegne ny arbeidsavtale.	14	35,9	97,4
Har ikke fått tilbud om ny tjenesteordning/Uaktuelt	1	2,6	100,0
Total	39	100,0	
Ubesvart	50		
Total	89		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	55	63,2	63,2
Ja	32	36,8	100,0
Total	87	100,0	
Ubesvart	2		
Total	89		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ingen	8	9,1	9,1
1 stk	22	25,0	34,1
2 stk	38	43,2	77,3
3 stk	9	10,2	87,5
Mer enn 3 stk	11	12,5	100,0
Total	88	100,0	
Ubesvart	1		
Total	89		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Svært god	24	30,4	30,4
God	41	51,9	82,3
Mindre god	12	15,2	97,5
Dårlig	2	2,5	100,0
Total	79	100,0	
Ubesvart	10		
Total	89		

Spørsmål 16 – Hvor mange arbeidskolleger fra andre yrkesgrupper har du på ditt tjenestested?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
1 stk	1	1,1	1,1
2-3 stk	8	9,0	10,1
4-5 stk	24	27,0	37,1
6-10 stk	36	40,4	77,5
Mer enn 10 stk	20	22,5	100,0
Total	89	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ingen	5	5,6	5,6
1 stk	16	18,0	23,6
2 stk	26	29,2	52,8
3 stk	21	23,6	76,4
Mer enn 3 stk	21	23,6	100,0
Total	89	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
30,0	1	1,3	1,3
35,0	1	1,3	2,6
37,0	2	2,6	5,1
37,5	1	1,3	6,4
38,0	1	1,3	7,7
38,7	1	1,3	9,0
40,0	5	6,4	15,4
41,0	1	1,3	16,7
42,0	1	1,3	17,9
45,0	5	6,4	24,4
50,0	3	3,8	28,2
Vet ikke, teller ikke timer	56	71,8	100,0
Total	78	100,0	
Ubesvart	11		
Total	89		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
20,0	1	1,6	1,6
30,0	3	4,8	6,5
37,0	1	1,6	8,1
37,5	1	1,6	9,7
38,0	1	1,6	11,3
39,0	2	3,2	14,5
40,0	19	30,6	45,2
42,0	1	1,6	46,8
42,5	1	1,6	48,4
45,0	18	29,0	77,4
46,5	1	1,6	79,0
47,0	2	3,2	82,3
48,0	1	1,6	83,9
50,0	5	8,1	91,9
52,5	1	1,6	93,5
55,0	3	4,8	98,4
60,0	1	1,6	100,0
Total	62	100,0	
Ubesvart	27		
Total	89		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
,0	2	2,3	2,3
1,0	8	9,1	11,4
1,5	3	3,4	14,8
2,0	26	29,5	44,3
2,5	4	4,5	48,9
3,0	32	36,4	85,2
3,5	2	2,3	87,5
4,0	7	8,0	95,5
5,0	1	1,1	96,6
Vet ikke	3	3,4	100,0
Total	88	100,0	
Ubesvart	1		
Total	89		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
,0	2	2,3	2,3
,3	1	1,2	3,5
,7	1	1,2	4,7
1,0	37	43,0	47,7
1,5	1	1,2	48,8
2,0	27	31,4	80,2
3,0	16	18,6	98,8
4,0	1	1,2	100,0
Total	86	100,0	
Ubesvart	3		
Total	89		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
1,0	3	3,4	3,4
2,0	15	16,9	20,2
2,5	2	2,2	22,5
3,0	67	75,3	97,8
3,5	2	2,2	100,0
Total	89	100,0	

Spørsmål 21 – Får du normalt tatt ut to ukentlige fridager?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
0	1	1,1	1,1
Ja, alltid	5	5,7	6,8
Ja, som oftest	54	61,4	68,2
Nei, sjelden	25	28,4	96,6
Nei, aldri	3	3,4	100,0
Total	88	100,0	
Ubesvart	1		
Total	89		

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	56	62,9	62,9
Avkrysset	33	37,1	100,0
Total	89	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	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	75	84,3	84,3	84,3
Avkrysset	14	15,7	15,7	100,0
Total	89	100,0	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	73	82,0	82,0
Avkrysset	16	18,0	100,0
Total	89	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	74	83,1	83,1
Avkrysset	15	16,9	100,0
Total	89	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 utfylt	73	82,0	82,0
Utfylt	16	18,0	100,0
Total	89	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 *særavtale om menighetsprestens fridager*?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja, alltid	12	17,1	17,1
Ja, som oftest	37	52,9	70,0
Nei, sjelden	19	27,1	97,1
Nei, aldri	2	2,9	100,0
Total	70	100,0	
Ubesvart	19		
Total	89		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
For mye	37	42,5	42,5
Passe	49	56,3	98,9
For lite	1	1,1	100,0
Total	87	100,0	
Ubesvart	2		
Total	89		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Stemmer ikke	42	47,2	47,2
Stemmer ganske dårlig	26	29,2	76,4
Stemmer delvis	15	16,9	93,3
Stemmer ganske godt	5	5,6	98,9
Stemmer helt	1	1,1	100,0
Total	89	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Stemmer delvis	13	14,8	14,8
Stemmer ganske godt	49	55,7	70,5
Stemmer helt	26	29,5	100,0
Total	88	100,0	
Ubesvart	1		
Total	89		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
0	1	1,2	1,2
Ja	40	47,1	48,2
Nei	13	15,3	63,5
Vet ikke	31	36,5	100,0
Total	85	100,0	
Ubesvart	4		
Total	89		

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	50	56,2	56,2
Utfylt	39	43,8	100,0
Total	89	100,0	

Spørsmål 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.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Stemmer ikke	18	20,5	20,5
Stemmer ganske dårlig	23	26,1	46,6
Stemmer delvis	20	22,7	69,3
Stemmer ganske godt	25	28,4	97,7
Stemmer helt	2	2,3	100,0
Total	88	100,0	
Ubesvart	1		
Total	89		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	45	54,2	54,2
Ja, annen stilling i kirken	22	26,5	80,7
Ja, annen stilling utenfor kirken	13	15,7	96,4
Ja, annen stilling i eller utenfor kirken	3	3,6	100,0
Total	83	100,0	
Ubesvart	6		
Total	89		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Svært god	18	20,7	20,7
God	52	59,8	80,5
Middels god	14	16,1	96,6
Ganske dårlig	1	1,1	97,7
Dårlig	2	2,3	100,0
Total	87	100,0	
Ubesvart	2		
Total	89		

Kommentarer til arbeidssted, arbeidstid og trivsel:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	65	73,0	73,0
Utfylt	24	27,0	100,0
Total	89	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	68	76,4	76,4
Avkrysset	21	23,6	100,0
Total	89	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	29	32,6	32,6
Avkrysset	60	67,4	100,0
Total	89	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	73	82,0	82,0
Avkrysset	16	18,0	100,0
Total	89	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	26	40,6	40,6
Ja, delvis	33	51,6	92,2
Nei	5	7,8	100,0
Total	64	100,0	
Ubesvart	25		
Total	89		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	34	38,2	38,2
I noen grad	38	42,7	80,9
Nei	8	9,0	89,9
Vet ikke	9	10,1	100,0
Total	89	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	49	55,1	55,1
Avkrysset	40	44,9	100,0
Total	89	100,0	

Spørsmål 34 – Er det lett for deg å delta på etterutdanning og kurs? Svar: Nei, pga tid.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	65	73,0	73,0
Avkrysset	24	27,0	100,0
Total	89	100,0	

Spørsmål 34 – Er det lett for deg å delta på etterutdanning og kurs? Svar: Nei, pga økonomi.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	71	79,8	79,8
Avkrysset	18	20,2	100,0
Total	89	100,0	

Spørsmål 34 – Er det lett for deg å delta på etterutdanning og kurs? Svar: Nei, pga familieforhold.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	73	82,0	82,0
Avkrysset	16	18,0	100,0
Total	89	100,0	

Spørsmål 34 – Er det lett for deg å delta på etterutdanning og kurs? Svar: Nei, pga vikarmangel.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	73	82,0	82,0
Avkrysset	16	18,0	100,0
Total	89	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	74	83,1	83,1
Avkrysset	15	16,9	100,0
Total	89	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	9	10,7	10,7
I nokså stor grad	24	28,6	39,3
Til en viss grad	33	39,3	78,6
I liten grad	13	15,5	94,0
Ikke i det hele tatt	5	6,0	100,0
Total	84	100,0	
Ubesvart	5		
Total	89		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	4	5,6	5,6
I nokså stor grad	6	8,5	14,1
Til en viss grad	17	23,9	38,0
I liten grad	30	42,3	80,3
Ikke i det hele tatt	14	19,7	100,0
Total	71	100,0	
Ubesvart	18		
Total	89		

Kommentarer til kompetanseutvikling:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	66	74,2	74,2
Utfylt	23	25,8	100,0
Total	89	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	80	89,9	89,9
Avkrysset	9	10,1	100,0
Total	89	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	78	87,6	87,6
Avkrysset	11	12,4	100,0
Total	89	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	48	53,9	53,9
Avkrysset	41	46,1	100,0
Total	89	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	85	95,5	95,5
Avkrysset	4	4,5	100,0
Total	89	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	60	67,4	67,4
Avkrysset	29	32,6	100,0
Total	89	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	79	88,8	88,8
Avkrysset	10	11,2	100,0
Total	89	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	79	88,8	88,8
Avkrysset	10	11,2	100,0
Total	89	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	82	92,1	92,1
Avkrysset	7	7,9	100,0
Total	89	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	81	91,0	91,0
Avkrysset	8	9,0	100,0
Total	89	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	84	94,4	94,4
Avkrysset	5	5,6	100,0
Total	89	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	88	98,9	98,9
Avkrysset	1	1,1	100,0
Total	89	100,0	

Spørsmål 38 – Hvis du ikke har tatt imot tilbud om veiledning, hva var årsaken? Svar: Ønsker ikke gruppeveiledning.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	89	100,0	100,0

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	85	95,5	95,5
Avkrysset	4	4,5	100,0
Total	89	100,0	

Spørsmål 38 – Hvis du ikke har tatt imot tilbud om veiledning, hva var årsaken? Svar: For små og gjennomsløkte arbeidsforhold.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	85	95,5	95,5
Avkrysset	4	4,5	100,0
Total	89	100,0	

Spørsmål 38 – Hvis du ikke har tatt imot tilbud om veiledning, hva var årsaken? Svar: Får dekket mitt veiledningsbehov andre steder.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	83	93,3	93,3
Avkrysset	6	6,7	100,0
Total	89	100,0	

Spørsmål 38 – Hvis du ikke har tatt imot tilbud om veiledning, hva var årsaken? Svar: Andre årsaker.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	86	96,6	96,6
Avkrysset	3	3,4	100,0
Total	89	100,0	

Spørsmål 39 – Har du veilederutdanning?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja, AVU	8	9,5	9,5
Ja, annen veilederutdanning	12	14,3	23,8
Nei	64	76,2	100,0
Total	84	100,0	
Ubesvart	5		
Total	89		

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	32	43,8	43,8
I nokså stor grad	23	31,5	75,3
Til en viss grad	9	12,3	87,7
I liten grad	8	11,0	98,6
Ikke i det hele tatt	1	1,4	100,0
Total	73	100,0	
Ubesvart	16		
Total	89		

Kommentarer til arbeidsveiledning:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfyllt	67	75,3	75,3
Utfyllt	22	24,7	100,0
Total	89	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	17	19,1	19,1
Delvis	43	48,3	67,4
Nei	29	32,6	100,0
Total	89	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	25	28,1	28,1
Delvis	44	49,4	77,5
Nei	20	22,5	100,0
Total	89	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	67	75,3	75,3
Avkrysset	22	24,7	100,0
Total	89	100,0	

Spørsmål 43 – Hvilken informasjon savnet du i din opplæring? Svar: Info fra prostsen.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	58	65,2	65,2
Avkrysset	31	34,8	100,0
Total	89	100,0	

Spørsmål 43 – Hvilken informasjon savnet du i din opplæring? Svar: Info fra bispedømmet.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	62	69,7	69,7
Avkrysset	27	30,3	100,0
Total	89	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	47	52,8	52,8
Avkrysset	42	47,2	100,0
Total	89	100,0	

Annet, angi i så tilfelle hva:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	79	88,8	88,8
Utfylt	10	11,2	100,0
Total	89	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	7	8,2	8,2
I nokså stor grad	52	61,2	69,4
Til en viss grad	24	28,2	97,6
I liten grad	2	2,4	100,0
Total	85	100,0	
Ubesvart	4		
Total	89		

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	12	14,1	14,1
I nokså stor grad	51	60,0	74,1
Til en viss grad	19	22,4	96,5
I liten grad	2	2,4	98,8
Ikke i det hele tatt	1	1,2	100,0
Total	85	100,0	
Ubesvart	4		
Total	89		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	19	21,6	21,6
I nokså stor grad	33	37,5	59,1
Til en viss grad	29	33,0	92,0
I liten grad	5	5,7	97,7
Ikke i det hele tatt	2	2,3	100,0
Total	88	100,0	
Ubesvart	1		
Total	89		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	16	18,0	18,0
I nokså stor grad	44	49,4	67,4
Til en viss grad	20	22,5	89,9
I liten grad	9	10,1	100,0
Total	89	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	19	21,3	21,3
I nokså stor grad	13	14,6	36,0
Til en viss grad	33	37,1	73,0
I liten grad	18	20,2	93,3
Ikke i det hele tatt	6	6,7	100,0
Total	89	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	17	19,1	19,1
I nokså stor grad	46	51,7	70,8
Til en viss grad	20	22,5	93,3
I liten grad	4	4,5	97,8
Ikke i det hele tatt	2	2,2	100,0
Total	89	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	9	10,2	10,2
I nokså stor grad	27	30,7	40,9
Til en viss grad	37	42,0	83,0
I liten grad	13	14,8	97,7
Ikke i det hele tatt	2	2,3	100,0
Total	88	100,0	
Ubesvart	1		
Total	89		

Kommentarer til ledelse og samarbeid:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	77	86,5	86,5
Utfylt	12	13,5	100,0
Total	89	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	4,5	4,5
I noen grad i konflikt	17	19,3	23,9
Liten konflikt	17	19,3	43,2
Ikke i konflikt	50	56,8	100,0
Total	88	100,0	
Ubesvart	1		
Total	89		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
0	7	18,9	18,9
1	20	54,1	73,0
2	6	16,2	89,2
3	2	5,4	94,6
4	2	5,4	100,0
Total	37	100,0	
Ubesvart	52		
Total	89		

Spørsmål 53 – Er du i interessekonflikt med din overordnede?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I høy grad i konflikt	3	3,4	3,4
I noen grad i konflikt	14	16,1	19,5
Liten konflikt	4	4,6	24,1
Ikke i konflikt	66	75,9	100,0
Total	87	100,0	
Ubesvart	2		
Total	89		

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	6	6,7	6,7
I noen grad i konflikt	4	4,5	11,2
Liten konflikt	12	13,5	24,7
Ikke i konflikt	67	75,3	100,0
Total	89	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
0	7	25,9	25,9
1	15	55,6	81,5
2	4	14,8	96,3
6	1	3,7	100,0
Total	27	100,0	
Ubesvart	62		
Total	89		

Spørsmål 56 – Er du i *personkonflikt* med din overordnede?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I høy grad i konflikt	4	4,5	4,5
I noen grad i konflikt	4	4,5	9,0
Liten konflikt	4	4,5	13,5
Ikke i konflikt	77	86,5	100,0
Total	89	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	2	5,3	5,3
I nokså stor grad	8	21,1	26,3
Til en viss grad	7	18,4	44,7
I liten grad	12	31,6	76,3
Ikke i det hele tatt	9	23,7	100,0
Total	38	100,0	
Ubesvart	51		
Total	89		

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	2	5,9	5,9
I nokså stor grad	3	8,8	14,7
Til en viss grad	7	20,6	35,3
I liten grad	6	17,6	52,9
Ikke i det hele tatt	14	41,2	94,1
Ikke organisert	2	5,9	100,0
Total	34	100,0	
Ubesvart	55		
Total	89		

Kommentarer til konflikt- og konflikthåndtering:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	72	80,9	80,9
Utfylt	17	19,1	100,0
Total	89	100,0	

SYKEFRAVÆR

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	35	39,3	39,3
Delvis	36	40,4	79,8
Nei	18	20,2	100,0
Total	89	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	35	41,7	41,7
Noen ganger	11	13,1	54,8
Nei	37	44,0	98,8
4	1	1,2	100,0
Total	84	100,0	
Ubesvart	5		
Total	89		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	49	55,7	55,7
Ja	39	44,3	100,0
Total	88	100,0	
Ubesvart	1		
Total	89		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	75	86,2	86,2
Ja	12	13,8	100,0
Total	87	100,0	
Ubesvart	2		
Total	89		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	73	85,9	85,9
Ja	12	14,1	100,0
Total	85	100,0	
Ubesvart	4		
Total	89		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Aldri	24	27,3	27,3
1-5 dager	43	48,9	76,1
6-10 dager	12	13,6	89,8
Mer enn 11 dager	9	10,2	100,0
Total	88	100,0	
Ubesvart	1		
Total	89		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	76	85,4	85,4
Avkrysset	13	14,6	100,0
Total	89	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	41	46,1	46,1
Avkrysset	48	53,9	100,0
Total	89	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	81	91,0	91,0
Avkrysset	8	9,0	100,0
Total	89	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	75	84,3	84,3
Avkrysset	14	15,7	100,0
Total	89	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	89	100,0	100,0

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Kort periode	25	51,0	51,0
1-3 mnd	11	22,4	73,5
4-6 mnd	5	10,2	83,7
Over 6 mnd	8	16,3	100,0
Total	49	100,0	
Ubesvart	40		
Total	89		

Kommentarer til sykefravær:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	60	67,4	67,4
Utfylt	29	32,6	100,0
Total	89	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	2	2,2	2,2
I nokså stor grad	12	13,5	15,7
Til en viss grad	41	46,1	61,8
I liten grad	27	30,3	92,1
Ikke i det hele tatt	7	7,9	100,0
Total	89	100,0	

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	2	2,2	2,2
I nokså stor grad	8	9,0	11,2
Til en viss grad	36	40,4	51,7
I liten grad	31	34,8	86,5
Ikke i det hele tatt	12	13,5	100,0
Total	89	100,0	

Spørsmål 69 – Trener du regelmessig?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja, flere ganger i uken	30	34,1	34,1
Ja, en gang i uken	26	29,5	63,6
Nei, sjelden	30	34,1	97,7
Nei, aldri	2	2,3	100,0
Total	88	100,0	
Ubesvart	1		
Total	89		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	42	47,7	47,7
Nei	21	23,9	71,6
Kanskje	25	28,4	100,0
Total	88	100,0	
Ubesvart	1		
Total	89		

Kommentarer til arbeid og privatliv:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	71	79,8	79,8
Utfylt	18	20,2	100,0
Total	89	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	1,5	1,5
I nokså stor grad	4	6,1	7,6
Til en viss grad	24	36,4	43,9
I liten grad	19	28,8	72,7
Ikke i det hele tatt	18	27,3	100,0
Total	66	100,0	
Ubesvart	23		
Total	89		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	6	8,3	8,3
I nokså stor grad	25	34,7	43,1
Til en viss grad	25	34,7	77,8
I liten grad	11	15,3	93,1
Ikke i det hele tatt	5	6,9	100,0
Total	72	100,0	
Ubesvart	17		
Total	89		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	26	29,2	29,2
Utfylt	63	70,8	100,0
Total	89	100,0	

Andre kommentarer:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	79	88,8	88,8
Utfylt	10	11,2	100,0
Total	89	100,0	

VEDLEGG A: FØLGESKRIV



DEN NORSKE KIRKE

Borg biskop

KIFO

Prester i Borg bispedømme

Dato: 21.05.2007

Vår ref: 07/181-3 RG

Deres ref:

Spørreundersøkelse om presters arbeidsforhold

Du mottar nå et spørreskjema om arbeidet ditt som prest, og om forhold vi tror er sentrale for opplevelsen av å være prest i Borg bispedømme. Undersøkelsen går til alle prester i faste stillinger og vikariater (6 måneder eller lengre) som Borg bispedømmeråd er arbeidsgiver for. Undersøkelsen gjennomføres for å gi bispedømmerådet grunnlag for å utvikle en livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk for prestene. Borg bispedømmeråd har vedtatt en seniorpolitisk handlingsplan og har nå startet et arbeid der vi fokuserer på yngre presters arbeidssituasjon.

Som et ledd i arbeidet med å utvikle en livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk, har vi i samarbeide med andre bispedømmeråd bedt Stiftelsen Kirkeforskning (KIFO) om å gjennomføre en spørreskjemaundersøkelse. Undersøkelsen utføres av KIFO både for å sikre at undersøkelsen følger vitenskapelige krav til etikk og metoder, og for å sikre personvernet til dem som besvarer undersøkelsen. De besvarte skjemaene går direkte til KIFO. Arbeidsgiveren får ikke tilgang til det enkelte spørreskjema, men til analyser som KIFO vil legge til rette slik at den enkelte respondent ikke kan gjenkjennes. Heller ikke KIFO vil oppbevare navn på respondentene ut over det som må til for å gjennomføre eventuelle purringer i forbindelse med innsamlingen av materialet. Skjemaene er nummerert for å kunne foreta eventuelle purringer. Innsamlede opplysninger vil bli anonymisert ved prosjektslutt, senest ved utgangen av 2007. Prosjektet er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Spørreskjemaet inneholder avsnitt om arbeidssted, arbeidstid og trivsel, kompetanseutvikling, arbeidsveiledning, ledelse og samarbeid, konflikt og konflikthåndtering, sykefravær, arbeid og privatliv – i tillegg til bakgrunnsinformasjon. Borg bispedømmeråd deltar i undersøkelsen sammen med andre bispedømmer. I tillegg til å bidra til et grunnlag for arbeidsgiverpolitikken i bispedømmet, vil materialet bli analysert for å utvikle og formidle kunnskap om presters arbeidssituasjon.

For nærmere informasjon om spørreundersøkelsen kan forskningssjef Hans Stifoss-Hanssen kontaktes på telefon 23 33 47 20 eller hans.stifoss-hanssen@kifo.no.

Vi oppfordrer deg til å besvare spørsmålene og på den måten bidra til arbeidet med arbeidsgiverpolitikken. Du bes om å benytte den ferdig frankerte svarconvolutten.

Svarfrist: 8. juni 2007

På forhånd takk!

Med vennlig hilsen


Helga Haugland Byfuglien
biskop


Ragnar Grønli
personlrådgiver
Direkte innvalg: 69 30 79 13

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 prestestilling (___)

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 menighetsprestens 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 gjennomsløkte 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 prostene (___) 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:	
<p>KONFLIKT OG KONFLIKTHÅNDTERING</p> <p><i>HMS-håndbok for Kirkelig fellesråd i Oslo og Oslo bispedømmeråd har følgende definisjon av konflikt (pkt.2.6.1.):</i> <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> <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:	

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 fremdeles 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 Gravdahl
Prosjektmedarbeider, KIFO

© KIFO Stiftelsen Kirkeforskning 2008
ISBN 978-82-995576-6-5

Trykk: KIFO, Oslo
www.kifo.no