

Prest i Møre

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

Ida Marie Høeg

INNHold

| | | |
|------|--|-----------|
| 1.0 | INNLEDNING | 3 |
| 2.0 | RESPONDENTENE | 10 |
| 3.0 | ARBEIDSFORHOLD OG TRIVSEL..... | 11 |
| 4.0 | KOMPETANSEUTVIKLING | 22 |
| 5.0 | ARBEIDSVEILEDNING | 25 |
| 6.0 | OPPLÆRING | 27 |
| 7.0 | IDENTITET | 29 |
| 8.0 | LEDELSE OG SAMARBEID | 29 |
| 9.0 | KONFLIKT OG KONFLIKTHÅNTERING | 32 |
| 10.0 | SYKEFRAVÆR..... | 36 |
| 11.0 | ARBEID OG PRIVATLIV..... | 38 |
| 12.0 | LIVSFASETILPASSET PRESTETJENESTE..... | 41 |
| | APPENDIKS FOR MØRE – FREKVENSFORDELINGER | 46 |
| | <i>VEDLEGG A: FØLGESKRIV.....</i> | <i>75</i> |
| | <i>VEDLEGG B: SPØRRESKJEMA</i> | <i>75</i> |
| | <i>VEDLEGG C: PURREBREV</i> | <i>86</i> |

1.0 Innledning

31. mai 2007 sendte Møre bispedømmekontor ut et spørreskjema til prestene i bispedømmet om deres arbeidsforhold. Alle prester i faste stillinger og langtidsvikariatere ble bedt om å være med i undersøkelsen. Spørreskjemaet ble sendt ut til 77 prester. I begynnelsen av august hadde 62 prester besvart skjemaet, noe som gir en svarprosent på 81.

Prest i Møre 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 biskop og bispedømmeråd, i dette tilfellet bispedømmekontoret i Møre, en oversikt over presters arbeidssituasjon. Undersøkelsen er ment å kunne være et godt grunnlag for å utforme tiltak som kan bedre arbeidsmiljøet, og til å utforme en livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk.

Spørreskjema

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

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

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

Kompetanseutvikling ser på presters nåværende og tidligere kvalifisering gjennom etter- og videreutdanning, presters holdning til relevansen av etterutdanning sett i forhold til aldersgruppe eller livsfase, terskelen for å delta, vurdering av arbeidsgivers bruk av vikarer

ved kurs og etterutdanning og synspunkter på arbeidsgivers etterspørsel etter og benyttelse av kompetansen prester har ervervet seg.

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

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

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

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

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

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

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

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

Presentasjon av undersøkelsen

KIFO fikk i oppdrag å lage en kortfattet rapport basert på resultatene fra spørreskjemaundersøkelsen. Det som vi her skal presentere er ikke en inngående analyse av dataene om arbeidsforholdene blant prester i Møre bispedømme. *Prest i Møre* 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 Møre, 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 prosentueringene for å forenkle informasjonen. Av den grunn kan summen både bli 99 og 101 prosent. Den interesserte leser vil finne svar på den eksakte fordeling i antall og prosent i tabelloversikten i appendiks.

Tanken var å gi *Prest i Møre*, på lik linje med de andre rapportene om presters arbeidsforhold, et kjønnsperspektiv. Det har ikke vært mulig i denne rapporten, da oppslutningen fra de få kvinnene som tjenestegjør i Møre har vært liten. Bare fem av elleve kvinner som fikk skjemaet i posten har respondert på undersøkelsen. Der prestene blir presentert etter bakgrunnsvariabler, er det altså ikke kjønn og alder som vil bli brukt, men bare alder.

Sammendrag

Møre bispedømme har fulgt opp ny tjenesteordning fra 2004. Det vil si at en stor andel prester som er tilsatt etter 2004 har undertegnet arbeidsavtale i henhold til den. Av de som ikke har det, har mange prester i Møre (29 %) en avtale med prosten. Andelen som ikke vil undertegne en ny arbeidsavtale er liten. Bare syv prosent av prestene har ikke gjort det. Møre bispedømme har i liten grad gjennomført praksisen med å la prester jobbe etter arbeidsbeskrivelse eller instruks. Syv av ti har ikke instruks for stillingen sin. Hvor vidt arbeidsbeskrivelse skaper ryddige og klare forhold eller begrenser presters frihet og mulighet til egen påvirkning på arbeidssituasjonen ser ut til å være en problematikk som i liten grad engasjerer prestene i Møre. Bare et par prester kommer inn på arbeidsbeskrivelsestematikken i de åpne spørsmålene i surveyen. Disse to respondentene mener at dette kan være et tiltak som kan høyne trivselen i arbeidet og etterspør arbeidsavtale for seg selv og sine kolleger.

Derimot berører resurssituasjonen og arbeidspresset mange prester i Møre. Prestene i Møre jobber jevnt over mye. En av tre prester oppgir å jobbe mellom 38 og 40 timer i uka og en av tre mellom 41 og 45 timer. En del av disse timene er lagt til lørdager, søndager og kvelder. Prestene mener å jobbe i gjennomsnitt 1, 8 lørdager og 2, 9 søndager i måneden. I gjennomsnitt oppgir prestene å jobbe nesten to og en halv kveld i uka. Det er ikke lett og heller ikke ønskelig for alle å få tatt ut de fridagene de har krav på. Fire av ti tar sjeldent eller aldri ut fridagene. Stort arbeidspress er den vanligste årsaken. Mange prester vektlegger behovet for økt bemanning og en bedre tilgang på vikartjenester. Halvparten av prestene som ikke får tatt ut de to ukentlige fridagene forklarer det med for stort arbeidspress. Ikke alle prester tar heller ut dagene i henhold til særavtale om menighetsprestens fridager. Bare seks av ti gjør det alltid eller som oftest.

Når det spørres etter hvordan prestene vurderer arbeidsmengden i sin nåværende stilling, svarer over halvparten (53 %) at den er for stor. At arbeidsmengden for mange er for stor kan ha innflytelse på motivasjon, glede og energi til å utføre arbeidet. En stor gruppe prester i Møre opplever at de er i *nærheten* av å bli utbrent. Det vil si at en av fire opplever at de er delvis utbrent. Generelt stor arbeidsmengde og arbeidsintensive perioder kan også skape konflikt mellom arbeid og privatliv. En av fem prester i Møre står i denne konflikten i stor grad, og for hver tiende prest har dette forårsaket store private vansker – for eksempel i ekteskap, familie og kontakt med venner.

Mange prester i Møre trives godt. Nesten ni av ti prester trives med arbeidsoppgavene sine, og ca åtte av ti vurderer trivselen i sin nåværende arbeidssituasjon som god. Likevel kan vi se at ganske få prester i Møre utmerker seg ved å trives *veldig* godt med arbeidsoppgaver og arbeidssituasjon. Bare en av ti svarer at de trives *helt* med arbeidsoppgavene og bare 16 prosent svært godt i sin nåværende arbeidssituasjon. At ikke gruppen som trives meget godt er veldig stor, slår i liten grad ut på ønske om å finne seg en annen jobb. Det er ikke flere enn 44 prosent som har vurdert det siste året å slutte i sin nåværende stilling til fordel for en stilling i eller utenfor kirken. Prestene har oppfatninger om hva som kan høyne trivselen og nesten seks av ti prester mener at det kan gjøres enkle grep for å tilrettelegge for større trivsel.

Blant forslagene fra prestene over hvilke tiltak som kan gi økt trivsel på arbeidsplassen, er det tydelig at mer ressurser i form av flere stillingshjelmere og en bedre vikartjeneste kan spille en rolle. Dette henger sammen med muligheten for avlastning av visse arbeidsoppgaver, i tillegg til en mer gjennomført arbeidsfordeling. Dessuten er det flere av respondentene som knytter tiltak for å høyne trivselsnivå sammen med ledelsen. Mer nærhet, anerkjennelse og forutsigbarhet fra ledelsen er noen av ønskene fra respondentene.

Prestene har delte meninger om lønnen. Godt og vel fire av ti mener at lønnen ikke står i rimelig forhold til ens ansvar og innsats på jobben, hver tredje mener at dette er en påstand som stemmer delvis og resten at den stemmer. Selv om forholdsvis mange i Møre er misfornøyd med lønnen, engasjerer dette spørsmålet få prester og i liten grad. Der prestene hadde muligheten til å nevne forhold som kan bedre arbeidssituasjonen, mener bare noen få at høyere lønn kan virke positivt.

Prestene i Møre har tatt aktiv del i kompetanseutvikling. Hindrene for deltakelse er mange, noe som en skulle tro ville gå ut over prestenes interesse, motivasjon og engasjement for deltakelse. Ikke flere en drøye halvparten har fått alle utgiftene dekket av arbeidsgiver og heller ikke flere enn nesten halvparten kan si seg enig i at kirkens etterutdanningstilbud er relevant for prester i sin aldersgruppe. Deltakelsen står trolig heller ikke og faller på arbeidsgivers interesse for prestenes etterutdanning. Halvparten av prestene er skuffet over arbeidsgivers interesse og rapporterer at de i liten grad eller ikke i det hele tatt har erfart at den spesielle kompetansen de har ervervet seg gjennom etter- og videreutdanning er etterspurt eller benyttet av arbeidsgiver. Like fullt er nesten hver fjerde prest i gang med sin første eller andre etter- eller videreutdanning, og seks av ti har avsluttet. Blant områder som kan gjøre det problematisk å delta i etterutdanning og kurs, slik som tid, økonomi, familieforhold, vikarmangel eller hensynet til kolleger, trekker prestene i Møre tid og familieforhold som de mest sentrale problemene.

Arbeidsveiledning er utbredt blant prestene i Møre. Nesten alle har fått tilbud om arbeidsveiledning og to av tre hadde gjennomført ABV i gruppe eller individuelt da undersøkelsen ble gjennomført. Stort sett har arbeidsveiledning vært et vellykket tiltak blant prestene. Halvparten har hatt stor nytte av det. Noen av de som har fått tilbudet, har ikke benyttet seg av det. 13 prosent takket nei, hovedsakelig grunnet usikkerhet i forhold til kvalitet og at de ikke har tid til å prioritere arbeidsveiledning. Arbeidsveiledning anses trolig som et tidsbegrenset tilbud, med tidsbegrenset relevans. Bare sju prosent av de som har gått til veiledning ønsker å fortsette med veiledning.

Mange av prestene i Møre har en del å utsette på det formelle og praktiske i opplærings situasjonen som nytilsatt. Nesten halvparten svarer at de ikke fikk nødvendig

opplæring og informasjon i sin første stilling som prest. Bedre er situasjonen for nåværende stilling, men like fullt mener hver tredje prest at vedkommende ikke fikk det i denne stillingen heller. Hva savnet prestene informasjon om da de var under opplæring? Nesten halvparten savnet informasjon om rutiner og regelverk (47 %) og informasjon fra prosten (37 %) og fra bispedømmet (37 %). Flesteparten av respondentene som har valgt å kommentere opplæringssituasjonen mener at informasjonen de fikk under opplæringen har et forbedringspotensial. Temaer disse gjerne ville hatt mer informasjon er blant annet ulike stillingers forhold til hverandre, samt orientering om lønn.

Prestene i Møre har delte erfaringer med bispedømmekontorets tilgjengelighet og engasjement i forhold til dem som prester. Fire av ti prester har opplevd situasjoner hvor de mener at personalavdelingen ved bispedømmekontoret burde ha vært tydeligere inne i bildet. Flere er derimot fornøyde med bispedømmekontoret når det kommer til tilgjengelighet i forhold til dem som prester. Men også her ser det ut til å være forbedringspotensial. På sin side har majoriteten av prestene god oversikt over hvem (sokneprest, prost eller bispedømmekontor) som håndterer hvilke saker. Generelt sett beskriver prestene som har kommentert ledelse og samarbeid at forholdet til ledelsen enten er ikke-eksisterende eller at stillingsfunksjonene og grensene mellom de enkeltes ansvarsområde er uklare. Stillingen som virker mest uklar for respondentene er ”den nye prosten”.

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.” Selv om det dreier seg om et lavt nivå på konfliktene og få personer prestene er i konflikt med, er forholdsvis mange prester i Møre i interessekonflikt og eller personkonflikt. Nesten halvparten av prestene mener at de er i interessekonflikt med noen på arbeidsplassen og fire av ti i personkonflikt med noen på arbeidsplassen. Også en del opplever konflikt med overordnede. Godt og vel hver fjerde oppgir å være i interessekonflikt og hver femte i personkonflikt med overordnede. Mange prester i Møre har også negative erfaringer med måten arbeidsgiver og arbeidsgiverorganisasjonene har håndtert konflikt på. Blant de som kommenterer konflikt på arbeidsplassen, går kritikken ut på arbeidsgivers usikkerhet og manglende vilje til å ta et nødvendig grep for å løse konflikt. Like fullt har samarbeidsproblemer og konflikter så vel som andre arbeidsrelaterte forhold i liten grad ført til sykemelding.

Livsfasetilpasset prestatjeneste har mange prester i Møre negative erfaringer med. Prestene er misfornøyd med arbeidsgivers innsats med å tilrettelegge for livsfasetilpasset prestatjeneste for de under 40 år og for de over 60 år. To av tre prester opplever at arbeidsgiver i liten grad eller ikke i det hele tatt har lagt til rette for livsfasetilpasset prestatjeneste for prester under 40 år. Noe over halvparten av prestene har like negative erfaringer med hvordan livsfasetilpassningen skjer for prester over 60 år. Det er store erfaringsmotsetninger mellom aldersgruppene. Det er de yngste som først og fremst har negative erfaringer med arbeidsgivers tilrettelegging for livsfasetilpasset prestatjeneste for de under 40 år. Når det gjelder den livsfasetilpassede prestatjenesten for prester over 60 år, er det den gruppen som tiltaket er ment å gjelde for, som er mest negative. Syv av ti prester over 60 år har erfart at tilpasningene skjer i liten grad eller ikke i det hele tatt.

Veien videre

Alle landets bispedømmer har tatt del i studien, bortsett fra Nord-Hålogaland, som da forespørselen om deltakelse hadde gått ut, nylig hadde foretatt en undersøkelse med likelydende tematikk i sitt bispedømme. Som sagt er *Prest i Møre* en enkel bearbeiding av de

innkomne svarene. Planen er at en i et videre arbeid med dataene fra Møre og de andre ni bispedømmene skal foreta en analyse av presters arbeidsforhold. Her vil vi komme med en samlet oversikt over presters arbeidsforhold på landsbasis og komparere mellom bispedømmene. Tanken er at resultatene fra de 10 bispedømmene vil kunne gi et bidrag til arbeidslivsforskningen på de områdene som *Presters arbeidsforhold* tematiserer.

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

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

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

Ansvar i KIFO

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

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

Menighetsprestens levekår. Undersøkelse foretatt annet kvartal 1999. Oslo: PiA-Stiftelsen, Jan-Erik Hallandvik og Bjørg Elida Romedal 2002. *Presters arbeidsmiljø. Meningsfull jobb med vanskelige rammer*. Kristiansand: Agderforskning. (Prosjektrapport Agderforskning)

² Ida Marie Høeg 2002. "På kvinners vis?" Kvinnelige prester på arbeidsmarked og karrierevei" i Morten Huse og Cathrine Hansen (red.) *Møteplass for preteforskning. 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.

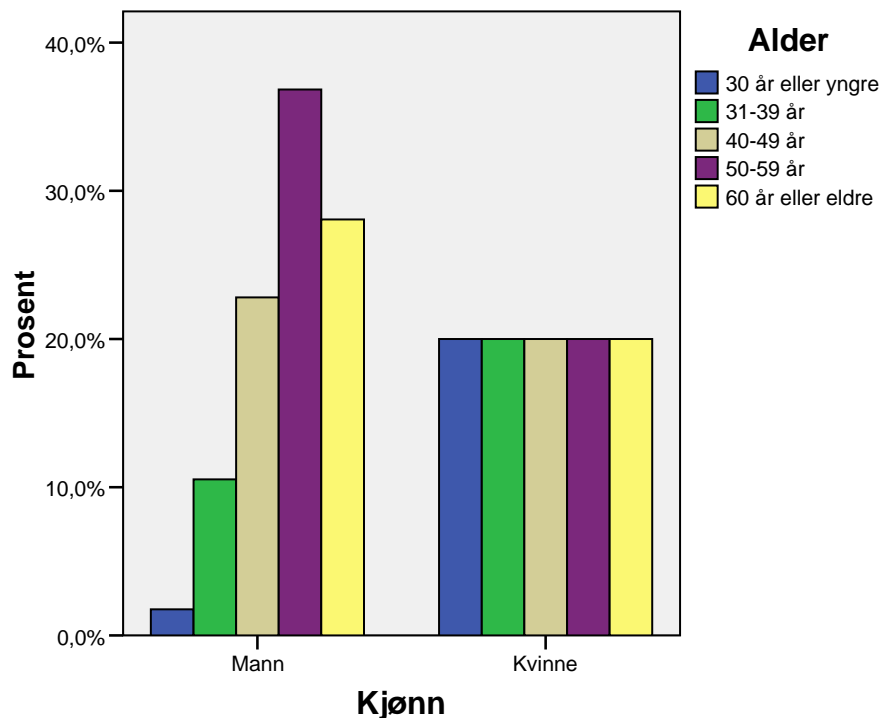
⁴ Atle Roness 1995. *Utbrent? Arbeidsstress og psykiske lidelser hos mennesker i utsatte yrker*. Oslo: Universitetsforlaget, Sven Skaare 2006. *Undersøkelse om «Utbrenthet i enkelte yrker» 2005*. Dokumentasjonsrapport (Statistisk sentralbyrå Notater).

og skal fullføre arbeidet med analyse og rapportskrivning fra de resterende bispedømmene. I arbeidet med rapporten har forskningsassistent Ann Kristin Gresaker bidratt.

2.0 Respondentene

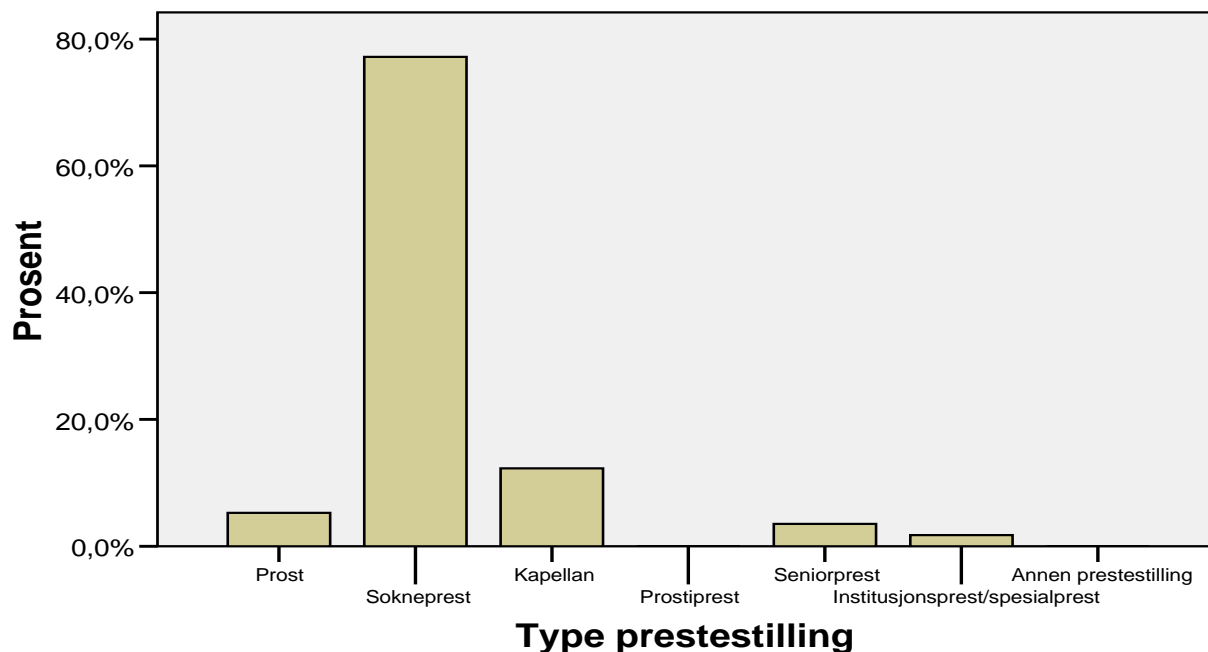
Av 62 prester som har besvart skjemaet er det åtte prosent kvinner og 92 prosent menn. Arbeidsstokken er av forholdsvis høy alder. 63 prosent av prestene er over 50 år. Blant mennene er det flest som er i 50 årene, men blant kvinnene er aldersgruppene like store.

Så og si alle i undersøkelsen (90 %) er gift. Tre prosent er skilt eller separert, to prosent enke eller enkemann og fem prosent er ugift eller enslig. Om prestene har barn eller ikke sier ikke denne undersøkelsen noe om, bare om og evt. hvor mange hjemmeboende barn de har. Ca halvparten (55 %) har hjemmeboende barn.



Nesten to av tre prester har avstått fra å svare på når de avsluttet studiene sine. Av de som har svart, er det 32 prosent som avsluttet studiene på 1970-tallet, 27 prosent på 1980-tallet, 23 prosent på 1990-tallet og 18 prosent på 2000-tallet. Flere av prestene har utdanning fra mer enn ett utdanningssted. Ser vi utdanningsstedene under ett, har 90 prosent av prestene deler av eller hele studiet fra Menighetsfakultetet, fem prosent fra Misjonshøgskolen, 27 prosent fra Det praktisk-teologiske seminar, ti prosent fra Det teologiske fakultet på Universitetet i Oslo, fem prosent fra et annet studiested og to prosent fra Kirkelig utdanningscenter i Nord.

Nesten alle prestene i undersøkelsen (95 %) har full stilling. Bare tre prosent er i 75-prosent stilling og to prosent i 40 prosent stilling. To prosent av prestene har lønnet arbeid i tillegg til sin ordinære stilling som prest.



77 prosent av prestene har stilling som sokneprest, 12 prosent er kapellaner, fem prosent er proster, fire prosent seniorprester og to prosent spesialprest.

I Møre bispedømme er det flest prester (37 %) med mellom 20 og 29 års erfaring som prest. 23 prosent har over 30 års erfaring, 19 prosent mellom 10 og 19 år og 21 prosent har under 10 års erfaring.

En stor andel av prestene i Møre bispedømme tjenestegjør på tettsted (39 %). 31 prosent tjenestegjør på mindre sted, 27 prosent i mindre by og tre prosent i større by.

Åtte av ti prester (84 %) har én eller flere prestekolleger på tjenestestedet. Det er vanligst å ha én (36 %) eller to (34 %) prestekolleger på tjenestestedet. Det er stor variasjon i antall kolleger prestene har fra andre yrkesgrupper. 14 prosent har mellom to og tre, 37 prosent har mellom fire og fem, 37 prosent har mellom seks og ti, og 12 prosent har mer enn ti kolleger fra andre yrkesgrupper.

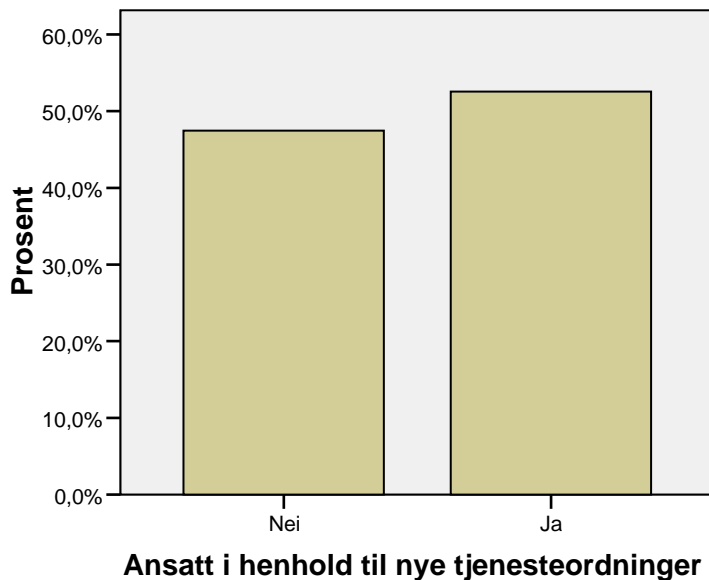
Reduserer vi kollegakategorien til bare å gjelde diakon, kateket eller kantor, har bare en liten gruppe på to prosent ingen kolleger fra denne kategorien. 23 prosent har derimot én kollega fra en av disse tre yrkesgruppene, 26 prosent to, 30 prosent tre og 20 prosent mer enn tre.

3.0 Arbeidsforhold og trivsel

Ca halvparten av prestene i Møre (53 %) er ansatt i henhold til ny tjenesteordning for menighetsprester fra 2004. I gruppen som ikke er ansatt i henhold til ny tjenesteordning har 64 prosent undertegnet arbeidsavtale i henhold til ny tjenesteordning, 29 prosent har avtale

med prosten i henhold til ny tjenesteordning og syv prosent vil ikke undertegne ny arbeidsavtale.

Flertallet i Møre bispedømme har *ikke* instruks eller arbeidsbeskrivelse for stillingen sin. Syv av ti mangler en slik redegjørelse for stillingen.



Prestene i Møre er godt fornøyd med arbeidsfordelingen mellom prestene. Majoriteten av prestene betegner arbeidsfordelingen som svært god (25 %) eller god (62 %). Bare 14 prosent betegner den som mindre god.

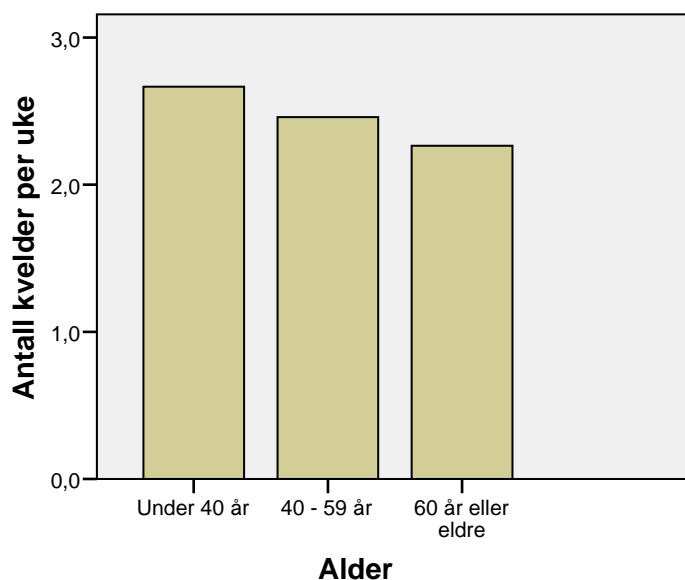
Mange prester i Møre er *ikke* opptatt av hvor mange timer de jobber i uka. 58 prosent svarer ”vet ikke” på spørsmålet om hvor mange timer de jobber gjennomsnittlig hver uke, mens resten av prestene har en bestemt oppfatning om tidsbruken. I gruppen som oppgir at de vet hvor mye de jobber gjennomsnittlig i uka, jobber ni av ti prester mer enn normal arbeidstidsuka. Blant de som ikke vet, men som anslår hvor mange timer i uka de jobber i gjennomsnitt, jobber også ni av ti mer enn 37 og en halv time i uka.

Slår vi sammen de som oppgir at de vet hvor mange timer de jobber gjennomsnittlig hver uke med de som bare kan anslå det, finner vi at majoriteten av prestene mener at de jobber mellom 38 og 40 timer eller 41 og 45 timer. 24 prosent jobber mer enn 45 timer i gjennomsnitt i uka.

| Antall timer gjennomsnittlig i uka | Antall prester | Prosent |
|------------------------------------|----------------|-----------|
| 37 ½ timer eller mindre | 5 | 9 |
| 38 - 40 timer | 18 | 33 |
| 41 - 45 timer | 18 | 33 |
| 45 ½ - 50 timer | 8 | 15 |
| 51 - 60 timer | 3 | 6 |
| Mer enn 61 timer | 2 | 4 |
| Totalt | 54 | 100 |

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

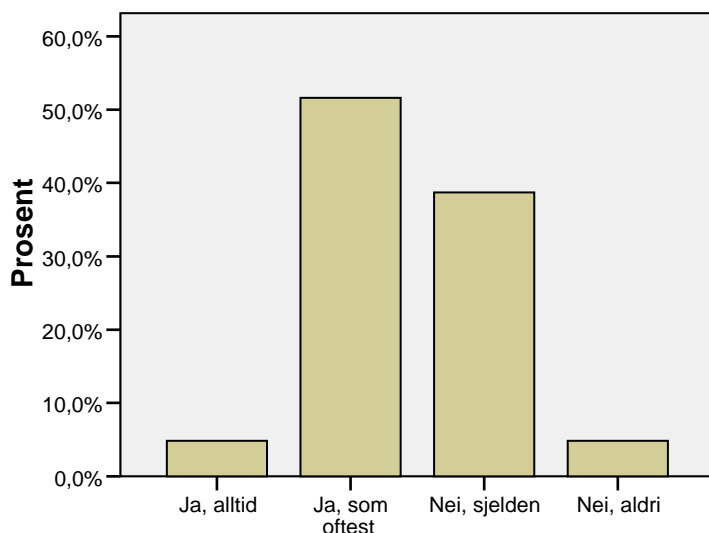
Prestene i Møre jobber mange kvelder i uka. Ser vi bort i fra de som har svart ”vet ikke” på spørsmålet om hvor mange kvelder i uka de jobber gjennomsnittlig hver uke, ser vi at prestene jobber 2,4 kvelder i gjennomsnitt. Det er de yngste prestene som jobber flest kvelder i uka.



Det er små forskjeller mellom aldersgruppene i andel som jobber mange kvelder. I hver aldersgruppe jobber ca fire av ti prester mellom tre og fire kvelder i gjennomsnitt. Blant de under 40 år er det vanligst å jobbe to kvelder i uka i gjennomsnitt, blant de mellom 40 og 59 to eller flere kvelder og blant de over 60 år er det stor spredning i forekomsten av kveldsarbeid.

Prestene i Møre jobber mange søndager og lørdager. I gjennomsnitt jobber de 2,9 søndager og 1,8 lørdager hver måned.

Nesten seks av ti prester (57 %) sier at de normalt får tatt ut to ukentlige fridager. Imidlertid svarer halvparten av prestene at stort arbeidspress er årsaken til at det er *vanskelig* å få tatt ut to ukentlige fridager. De tre andre svaralternativene, som vansker med å sette egne grenser (19 %), mangelfull organisering (16 %), og at man bruker mye tid til forberedelse (11 %) får ikke samme oppslutning som forklaring på hvorfor det er vanskelig å ta ut lovpålagte fridager. Det er kun syv respondenter som har valgt å kommentere hvorfor disse normalt ikke får tatt ut to ukentlige fridager. Det er ulike årsaker som blir vektlagt av respondentene; merarbeid som følge av den nye tjenesteordningen, prioritering av kortere dager fremfor fri to hele dager, plutselige avtaler som må tas hånd om, forberedelsestid til kirkelige tjenester samt at tilgjengeligheten av vikarer er dårlig.



Får du normalt tatt ut to ukentlige fridager?

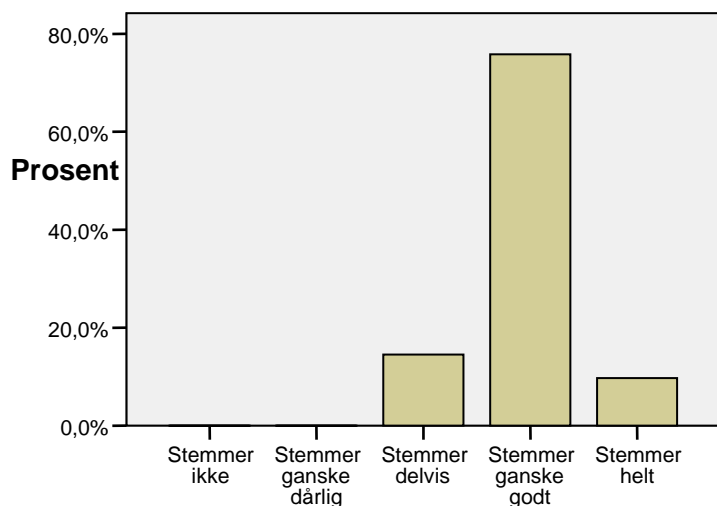
Respondenten som peker på den nye tjenesteordningen som årsak til at det blir vanskelig å ta ut fridager, mener at det er en ikke-fungerende prost som fører til at det faller ”en hel del mer koordinerende arbeid” på denne. En annen respondent legger vekt på at det er en egenvalgt prioritering å heller ta kortere dager fremfor å ta ut to ukentlige fridager. Dette er for å ta hensyn til barna som kommer hjem fra skolen.

Uforutsigbare avtaler danner årsaksgrunnet til én av de spurte. Denne respondenten sier at ”avtaler som dukker opp på kort varsel” fører til at det er vanskelig å planlegge fridager. Dessuten krever forberedelse av kirkelige handlinger av dennes tid på arbeidsplassen. At forberedelse til kirkelige handlinger går ut over muligheten til å ta ut to fridager per uke, blir også påpekt av en annen respondent. Denne spesifiserer hvilke handlinger som krever tid: ”1. Salmer, 2. Prekener, 3. Andakter på institusjoner, 4) Sørgesamtaler med forberedelser til minnestund og begravellesandakter.” Det er også én av respondentene som peker på problemet med at det er for få vikarer. Respondenten sier videre at denne ”får beskjed fra overordnet om å la være å gjøre ting i stedet for vikar.” Den dårlige tilgangen til vikarer går med andre ord ut over gjennomføringen av arbeidsoppgavene.

Én av respondentene mener ”problemet er at oftest tar man den dagen som er ledig i stedet for å ta to, helt sammenhengende dager fri.” Videre sier respondenten at prestene burde være flinkere til å oppmuntre hverandre til å ta ut fridager. Endelig er det også én av respondentene som påpeker at det ”egentlig er sjelden at fridagene er helt ”rene”.” Riktignok legger denne respondenten til at dette ikke er noe problem.

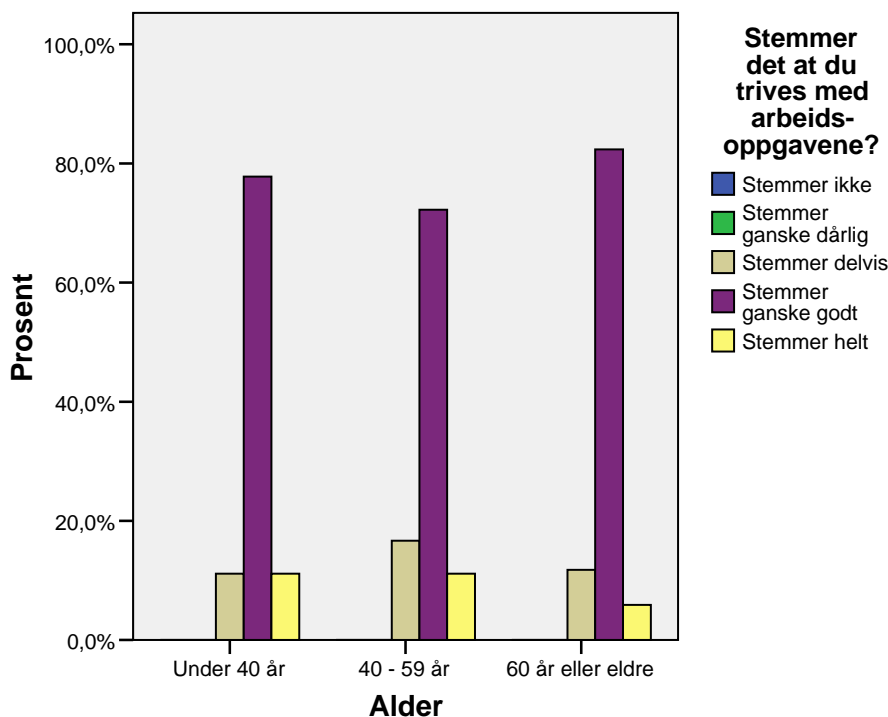
Årsakene til at prestene ikke normalt får to arbeidsdager ukentlig varierer altså mellom private valg og av grunner som baseres på bakgrunn av arbeidsoppgavene. Generelt er det svært få av respondentene som har valgt å kommentere dette temaet.

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. Mange prester i Møre får tatt ut fridagene på denne måten. Seks av ti prester gjør det alltid eller som oftest.

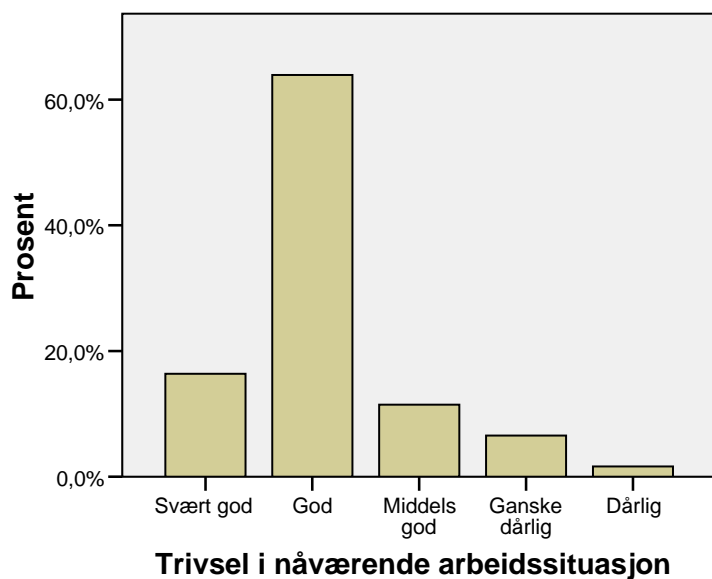


Stemmer det at du trives med arbeidsoppgavene dine?

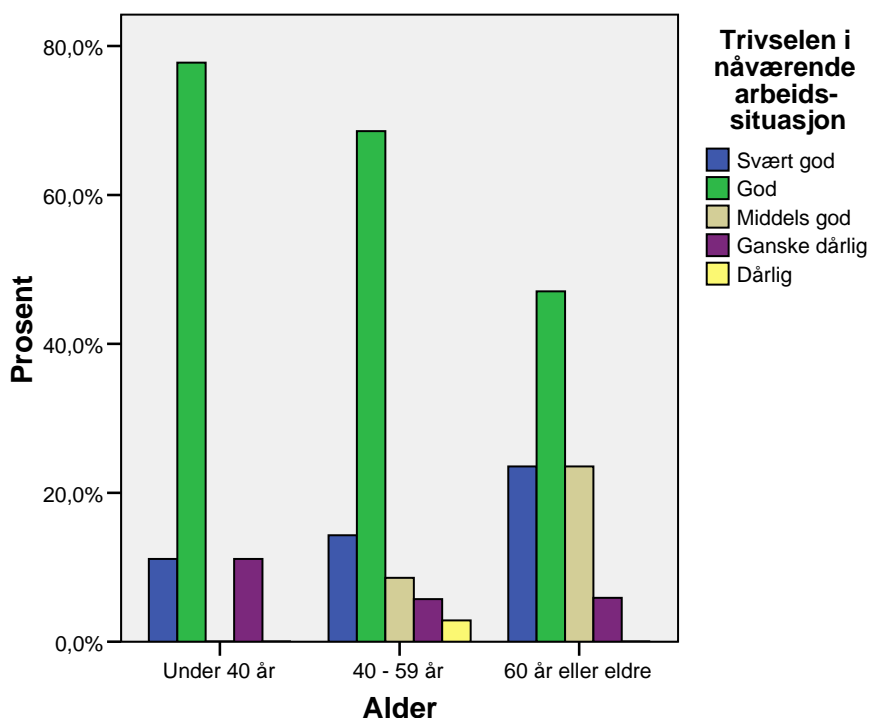
Prestene i Møre trives godt med sine arbeidsoppgaver. Nesten ni av ti (86 %) mener at påstanden stemmer ganske godt eller helt.



Trivselen med arbeidsoppgavene viser små aldersforskjeller. 89 prosent av prestene under 40 år, 83 prosent mellom 40 og 59 år og 88 prosent over 60 år mener at utsagnet stemmer ganske godt eller helt.



Prestene i Møre trives godt i sin nåværende arbeidssituasjon. Nesten åtte av ti trives svært godt eller godt. Bare 12 prosent trives middels og åtte prosent ganske dårlig eller dårlig.



Trivselen ser ut til å synke noe med alderen. Nesten ni av ti under 40 år trives med nåværende arbeidssituasjon, mens blant de over 60 har andelen sunket til ca syv av ti.

Mange av prestene (58 %) mener det kunne vært gjort enkle grep for å tilrettelegge for større trivsel. 32 respondenter har forslag til tiltak som kan tilrettelegge for større trivsel i deres arbeidshverdag. Særlig tiltak vedrørende prestenes arbeidstid og ledelsens håndtering av sitt arbeidsgiveransvar, ser ut til å være essensielle grep for å oppnå et høyere trivselsnivå blant respondentene.

Bedre tilgang til vikarer og en økt bemanning generelt er et gjennomgående tema når det kommer til tiltaksforslag for trivsel. Det er åtte respondenter som peker på dette behovet. Én forteller at ”vi har 30 vielser i sommer uten noe ekstrahjelp, vi to prester må vikariere for hverandre = 1 prest.” Respondenten mener arbeidsgiver bør vie mer oppmerksomhet til den rådende arbeidssituasjonen. Videre ytrer denne respondente et ønske om ”tilføring av presteressurs som kan gå inn ved sykdom og avlaste meg så jeg kan ta ut fridager.” En annen respondent peker direkte på arbeidsgivers fraværende ansvarsbevissthet vedrørende dette temaet. Respondenten ønsker en ”ledelse som tar ansvar og ikke skyver det over på overordnet, men som stiller opp med vikar.” Avlastning når arbeidspresset blir for stort er altså et etterlengtet tiltak blant flere av respondentene. For eksempel forteller én respondent at arbeidsoppgaver blir liggende uferdig. Respondenten sier at ”jeg arbeider stort sett ikke mer enn normal arbeidstid, men resultatet er at mye blir liggende ugjort.” Dette går også ut over tiden som skal brukes til forberedelser, sier denne videre.

Selv om flesteparten av respondentene vektlegger behovet for økt bemanning og en bedre tilgang til vikartjeneste, er det også to av respondentene som mener at arbeidsbyrden ville ha blitt mindre om samarbeidsforholdet mellom kollegaene hadde vært bedre. Én av respondentene peker på muligheten til å verne om fridager ved et bedre samarbeid. Der denne respondente vektlegger et økt samarbeid som en mulig løsning for å kunne ta ut fridager, foreslår en annen respondent at ”det kunne holdes to messer på søndag. En klokka 11 og en klokka 16 (eller klokka 19) og så kunne vi hatt fri søndag annenhver helg”.

Graden av trivsel ser med andre ord til å være avhengig av prestenes arbeidstid – muligheten til å ta ut fridager, samtidig som trivselsnivået har en sammenheng med arbeidspresset. For at arbeidsoppgavene skal være overkommelige, kreves det både frigjøring av oppgaver – som igjen krever tilgang til vikarressurser – samt en bedre samarbeidsordning prestene seg imellom.

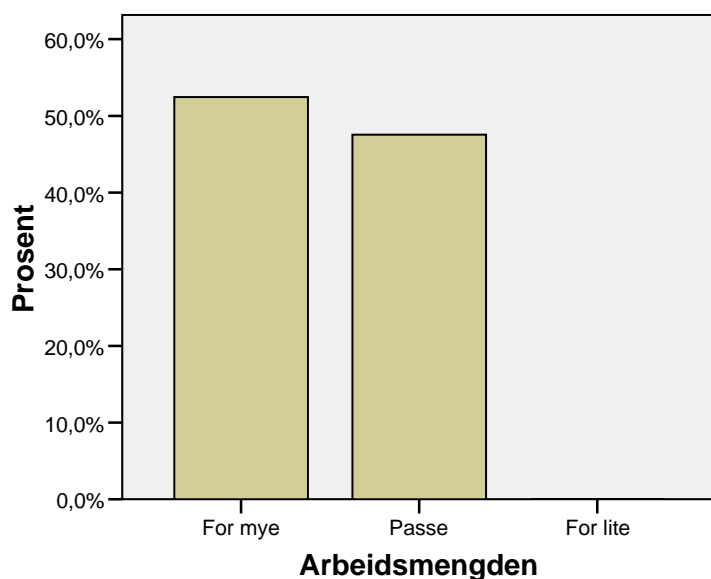
I forlengelse av dette, er det også én respondent som ønsker mer tid til andre oppgaver enn de kirkelige handlingene, som for eksempel gudstjenesten. Respondenten sier at det er ”for lite rom for nådegavebasert tjeneste og satsing på områder utenfor fastlagte mønster.” Et forslag nærliggende dette, ytres av en annen respondent som mener at arbeidsoppgavene kan fordeles blant de ansatte der det tas hensyn til hver enkeltes interesser og evner.

Åtte respondenter trekker frem tiltak som kan gjøres i forbindelse med ledelsen. Foruten de som legger vekt på ledelsens bevisstgjøring i forbindelse med prestenes arbeidspress, er det to respondenter som påpeker at de generelt ønsker en nærere kontakt med sine overordnede. Oppfølging og anerkjennelse fra øvre hold kan altså bidra til å øke prestenes trivselsnivå på arbeidsplassen. Én av respondentene som påpeker dette sier det slik: ”En overordnet som visste hva jeg drev med og gav tilbakemelding på det jeg utførte ville vært fint.” I forlengelse av dette kan det også nevnes at én respondent ønsker praksis med medarbeidersamtaler. Det er også én respondent som ønsker mer forutsigbarhet fra ledelsesnivå. Videre påpeker denne respondente at ”ledelsen i dag er etter innfallsmetoden.”

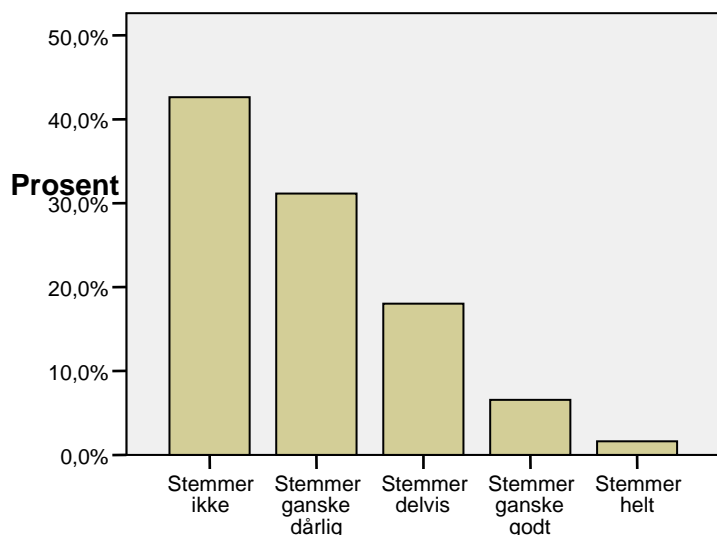
To av respondentene trekker frem tiltak i forbindelse med kirkevergen og fellesrådet. Den ene av disse respondentene ytrer et ønske om å ”øke kvaliteten og effektiviteten i den administrative avdeling (...)”. Den andre respondente påpeker at hvis ”de andre ansatte i Fellesrådet hadde en god leder gjennom Kirkevergen”, kunne man for eksempel få utarbeidet arbeidsavtaler. Arbeidsavtale blir også etterspurt av en annen respondent.

Av andre kommentarer fra respondentene vektlegger én respondent et ønske om tilgang til arbeidsveiledning ved behov. En annen respondent peker på at denne gjerne skulle hatt fritak fra boligplikten. Bedre kontorforhold samt ressurser til ungdom/konfirmasjonsarbeid blir også nevnt som tiltak for økt trivsel. Det er også én respondent som trekker frem at tjenestereisene krever mye av arbeidstiden. Denne estimerer at 1/3 av arbeidstiden går bort til disse reisene.

Mange av prestene i Møre opplever at de har for mye å gjøre. 53 prosent mener at arbeidsmengden er for stor, mens 48 prosent mener at den er passe.

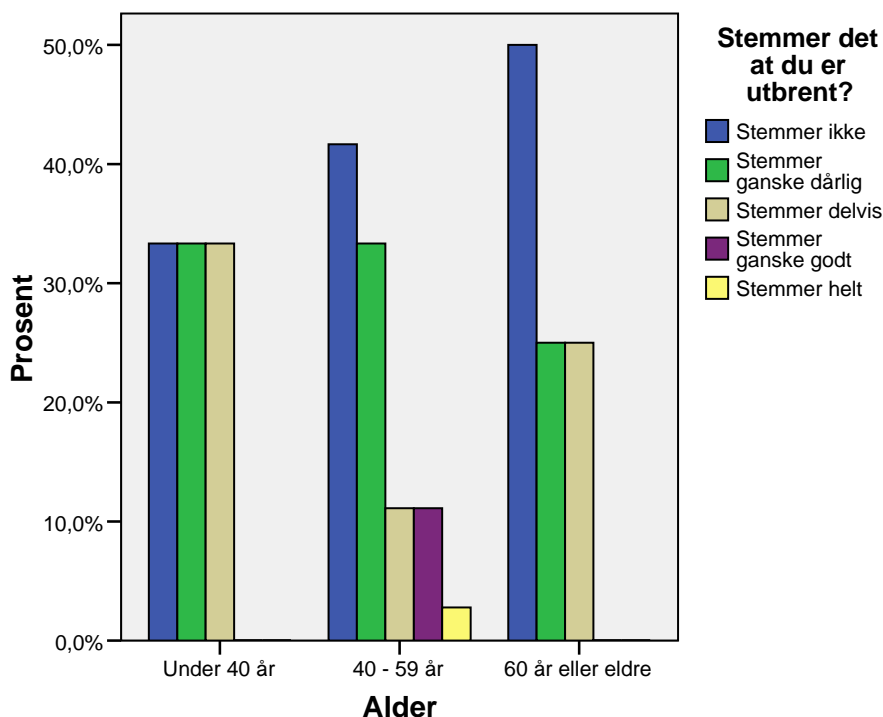


At mange prester i Møre har mye å gjøre, har sine menneskelige omkostninger. Selv om sju av ti prester opplever *ikke* at de er utbrent (stemmer ikke eller stemmer ganske dårlig), finner vi likevel en ganske stor gruppe som vi kan si er i *nærheten* av å bli utbrent. 25 prosent svarer at utsagnet ”Jeg føler meg utbrent” stemmer delvis eller ganske godt. To prosent sier at det stemmer helt.

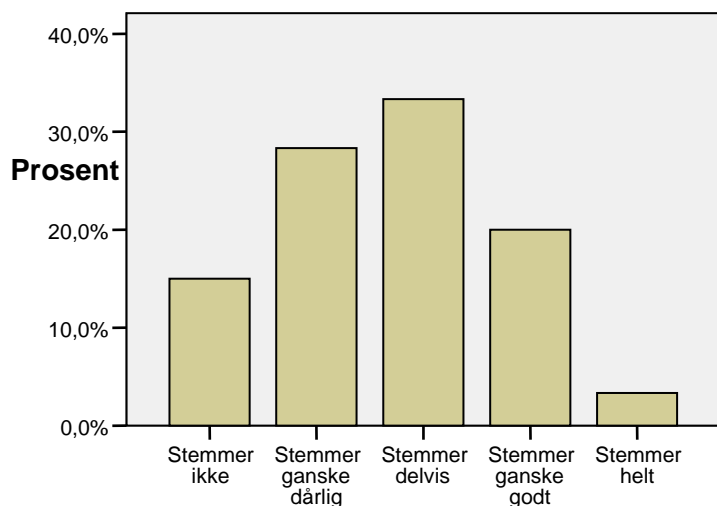


Stemmer det at du er utbrent?

Det er forskjeller mellom aldersgruppene. Det er bare prester i den midterste aldersgruppen som opplever å være utbrent. Blant de yngste er det flest som er i nærheten av å være utbrent. Hver tredje prest under 40 år svarer at utsagnet stemmer delvis eller ganske godt.

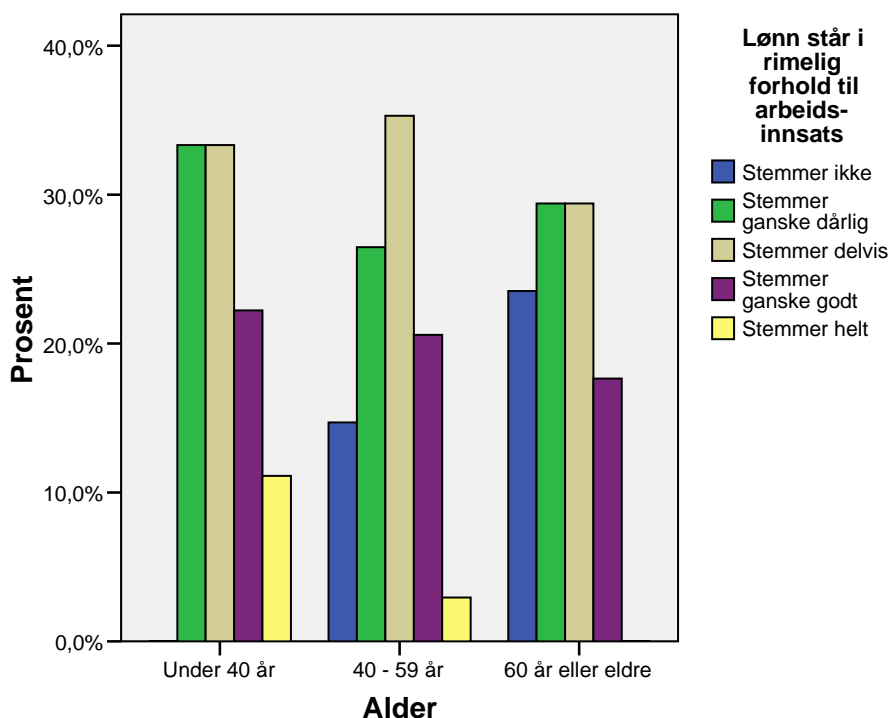


Prestene i Møre er splittet i synet på lønn. Like fullt er det flere som er misfornøyde (43 %) med lønnen enn de som er fornøyde (23 %). Hver tredje (33 %) inntar mellomposisjonen og mener at påstanden om at lønn står i rimelig forhold til ansvar og innsats stemmer delvis.

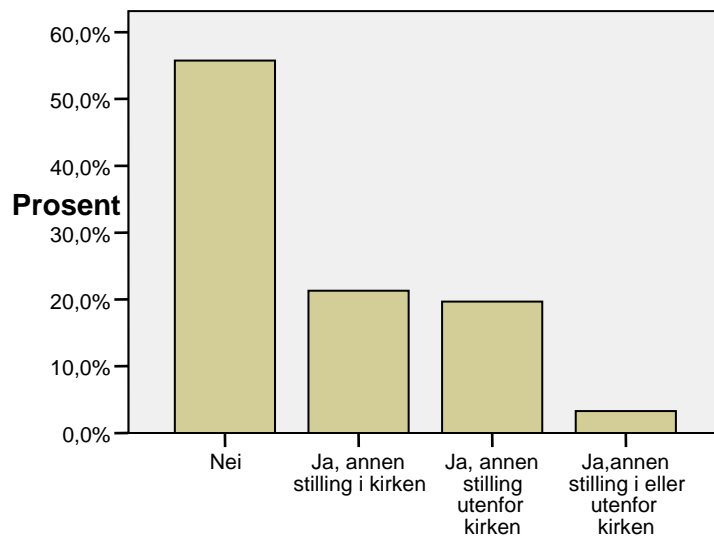


Lønnen står i rimelig forhold til mitt ansvar og innsats på jobb

Det er de yngste som er mest fornøyd med lønnen. Misnøyen stiger med alderen. 53 prosent av prester over 60 år, 41 prosent av prester mellom 40 og 59 år og 33 prosent av prester under 40 år mener at påstanden ikke stemmer eller stemmer ganske dårlig.



Over halvparten av prestene (58 %) har ikke det siste året vurdert å slutte i sin nåværende stilling. En av fem (21 %) har vurdert å slutte til fordel for en annen stilling *i* kirken og en av fem (20 %) har vurdert stilling *utenfor* kirken.



Har du vurdert å slutte?

Naturlig nok er det de over 60 år som er minst interessert i å bytte jobb. 69 prosent av dem har *ikke* i løpet av det siste året vurdert å slutte i sin nåværende stilling. Prester under 40 år er mest interessert i å finne seg en ny stilling. 56 prosent har vurdert å slutte til fordel for en stilling i eller utenfor kirken. Ser vi bare på de som har vurdert en stilling utenfor kirken, finner vi flest prester i den midterste alderskategorien. Hver fjerde prest mellom 40 og 59 år har vurdert å slutte i sin nåværende stilling til fordel for en annen stilling utenfor kirken.

26 respondenter har kommentert temaet ”Arbeidssted, arbeidstid og trivsel”. Det er flere av disse som påpeker at de er fornøyde med sin nåværende arbeidssituasjon. Samtidig påpeker flesteparten av disse forhold som trekker ned trivselen på arbeidsplassen. Det er tre respondenter som kun fokuserer på de positive sidene ved sitt arbeidsforhold.

Tre respondenter trekker frem situasjonen i kirka som et hinder for høyt trivselsnivå i deres arbeid som prest. Én av disse er ikke spesifikk i sin bedømmelse og sier kort at ”lokalt har jeg det bra – det er situasjonen i kirken som er svært deprimerende.” De to andre respondentene trekker derimot frem årsaker til hvorfor de ikke trives i sitt arbeide i kirken. Der den ene av disse påpeker at den teologiske utviklingen har medført at denne ikke lenger kan identifisere seg med Den norske kirke, plasserer den andre respondenten seg på motsatt side. Sistnevnte sier at denne ”opplever å arbeide i en kirke som i for stor grad sitter fast i gammelt mønster.”

Blant de resterende respondentene er det ulike momenter som trekkes frem. To av dem viser til gnisninger blant medarbeiderne; et moment som går ut over trivselen. Én av disse sier at ”jeg trives med arbeidsoppgaver og menighet, men er vitne til en større arbeidskonflikt mellom mine kolleger. Det gjør arbeidsforholdene nokså dårlig.” Tre respondenter sier at det til tider er mye arbeidspress i enkelte perioder. Den ene respondenten etterlyser bedre vikarordninger, noe som vi tidligere i rapporten har sett er et gjennomgående kritisk område for prestene. Det er også ytterligere én respondent som påpeker at ”betjeningen er altfor

dårlig” som en generell kommentar til temaet ”Arbeidssted, arbeidstid og trivsel”. Den samme respondenten sier videre at ”oppfølgingen er heller ikke god”. Dette kan settes i sammenheng med en annen respondents holdning idet denne forteller at ”manglende interesse og oppmerksomhet fra arbeidsgiver gir meg en følelse av et ”foreldreløst barn”.”

To av respondentene legger vekt på gjengangertematikken fritid kontra arbeidstid. Der den ene av disse ønsker at andre tar mer ansvar i forhold til arbeidsoppgaver som skal gjøres, fokuserer den andre på at ”arbeidssituasjonen har gjort at det har gått utover familien og egen mulighet til å hente seg inn.”

Blant øvrige kommentarer er det ulike aspekter det blir lagt vekt på blant respondentene. Én påpeker at ”den tradisjonelle selvstendige presterollen er viktig for trivselen.” For mye regulering av arbeidsoppgaver og arbeidstiden, kan dermed oppfattes som en trussel for denne selvstendigheten. Det blir også nevnt at det er ”uklare forhold om hvem som leder en menighet.” Selv om flere etterlyser en økt bemanning, er det én respondent som peker på at det er ”krevende med flere i staben”. Riktignok påpeker denne at det samtidig er ”givende” med en økt stab. Denne respondenten fremlegger også at ny tjenesteordning er tidkrevende. Én respondent mener at ”alle prester over 60 år burde få tilbud om 80 % stilling.” For sin egen del vektlegger respondenten viktigheten med dette for å kunne ”opparbeide arbeidsglede.” For en annen respondenten skaper store avstander mellom arbeidsplass og hjemmet det denne karakteriserer som ”mistrivsel.”

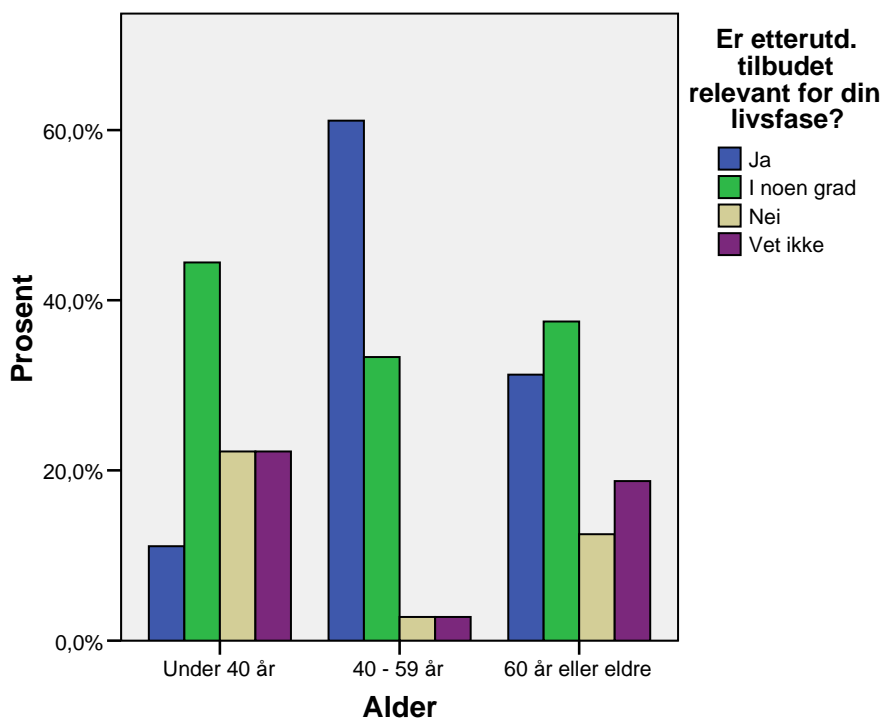
De tre tidligere nevnte respondentene som kun fokuserer på de positive sidene ved sin arbeidssituasjon og stilling, vektlegger ulike aspekter i sine kommentarer. To av respondentene vektlegger medarbeiderne, som en av disse karakteriserer som ”ypperlige”. I tillegg trekkes det frem av respondenten at ”ordningen jeg har med tre til fire arbeidsdager (...) er ideelt i forhold til familieliv og jobbsituasjon.” Det siste poenget blir også vektlagt av den andre respondenten som er positiv overfor sin arbeidsplass. Denne sier at graden av selvstendighet i arbeidet og dermed også ”god innflytelse over egen arbeidssituasjon og disponering av tid gir god trivsel.”

Det er ulike aspekter som vektlegges når respondentene blir bedt om å kommentere trivsel i forhold til arbeidssted og arbeidstid. Der noen legger vekt på teologiske perspektiv i kirken, vektlegger andre den dårlige balansen mellom arbeid og fritid hvor bemanningsproblematikken utgjør en vesentlig del.

4.0 Kompetanseutvikling

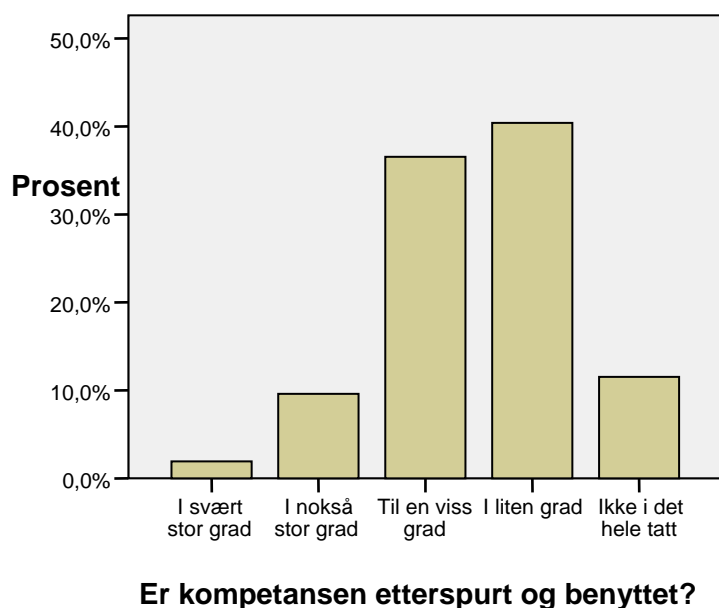
Mange prester har eller er engasjert i etter- og videreutdanning. Et stort antall har avsluttet (61 %) og nesten hver femte (23 %) er i gang. De fleste prester i Møre får dekket hele etter- og videreutdanningen av arbeidsgiver. 54 prosent får dekket hele, 39 prosent får dekket deler av den, mens syv prosent finansierer utdanningen selv.

Nesten halvparten av prestene opplever at kirkens etterutdanningstilbud er relevant for sin aldersgruppe. 36 prosent svarer at kirkens etterutdanning er relevant i noen grad, åtte prosent svarer at den ikke er relevant, mens hver tiende ikke vet.



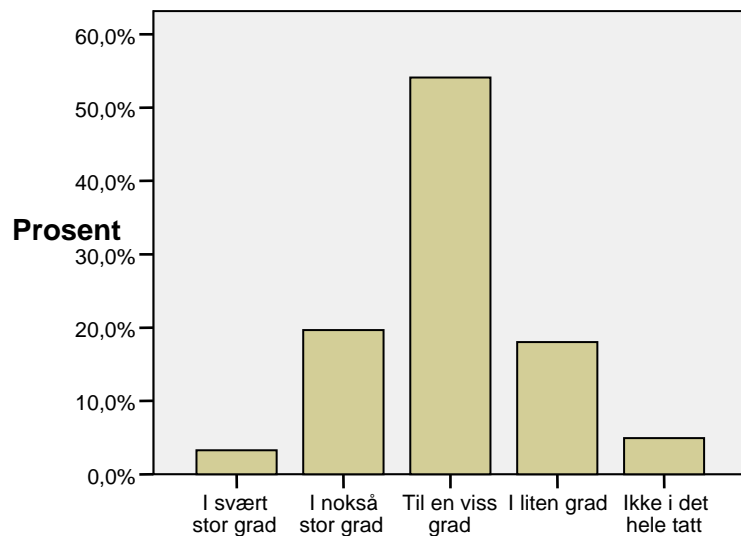
Prester mellom 40 og 59 år mener at etterutdanningskursene har størst relevans for sin aldersgruppe og prester under 40 år mener den har minst relevans. De yngste prestene er også mest usikre på hva de skal mene om relevansen, trolig fordi en del har hatt lite befatning med etterutdanning så langt i yrkeslivet.

Tiden er det største hinderet for prester i Møre til å ta etter- og videreutdanning. Verken vanskelig økonomi, hensyn til kolleger eller vikarmangel trekkes i særlig stor grad fram som et viktig hinder for å delta. Samlet sett ser begrunnelsene for ikke å delta slik ut: 37 prosent mener at det ikke er lett på grunn av tid, 27 prosent på grunn av familieforhold, 18 prosent på grunn av vikarmangel, 16 prosent på grunn av økonomi, og 15 prosent på grunn av hensynet til kolleger.



Halvparten av prestene er ikke fornøyd med arbeidsgivers etterspørsel og utnyttelse av den kompetansen som de har ervervet seg gjennom etter- og videreutdanning. Fire av ti prester (37 %) er fornøyd til en viss grad. Bare en av ti (12 %) er i svært stor eller i nokså stor grad fornøyd.

Mange av prestene er også kritiske til arbeidsgivers bruk av vikarressurser ved kurs og etterutdanning. 54 prosent mener at arbeidsgiver gjør det til en viss grad og 23 prosent i liten grad eller ikke i det hele tatt. 23 prosent mener at arbeidsgiver setter inn vikar i svært stor grad eller i nokså stor grad.



Setter arbeidsgiver inn vikar ved kurs?

13 respondenter har valgt å kommentere under temaet "Kompetanseutvikling". Tre av disse er svært positive til kompetanseutvikling. To sier spesifikt at deres ervervede kompetanse blir utnyttet, både i det lokale næringslivet og kommunen, i tillegg til i den daglige prestatjenesten. Ellers er det blandede erfaringer angående kompetanseutvikling blant respondentene. I forhold til relevansen av etter- og videreutdanningen, er det én respondent som uttaler seg negativt til dette. Respondenten uttrykker dessuten at "mye kvasiteologi/psykologi med vekt på oppgaveskriving motiverer lite." Denne foreslår videre at utdanningsinstitusjonene Det teologiske fakultet og Det teologiske menighetsfakultet kan overta ansvaret for programmene for etter- og videreutdanning blant prester. Også et "prostibibliotek" som kunne kjøpe inn faglitteratur etter behov", blir foreslått av respondenter.

Angående hva slags etter- og videreutdanning respondentene har tatt, er det kun én som uttaler seg om dette. Denne respondenter nevner gjennomføring av noen emner innenfor Spesialkompetanse i praktisk prestatjeneste (SPP) samt diverse studieturer. En annen respondent peker derimot på at "etterutdanningstilbudet er mest irrelevant." Videre sier denne at "for eksempel reiser til misjonsland og lignende" indirekte har en funksjon som etterutdanning ved at denne typer medfører "inspirasjon og opplevelser".

Én av respondentene som uttrykker seg positivt i forhold til kompetanseutvikling, sier at denne beveger seg ”på en grense i forhold til hva arbeidsgiver vil akseptere.” Riktignok har ikke respondenten hittil bedt om tillatelse fra ledelsen. En annen respondent ytrer en usikkerhet rundt selve fremgangsmåten for å søke om fri og eventuelle søknader om støtte til etter- og videreutdanning. Samtidig sier én respondent at ”Møre legger forholdene godt til rette for studiepermisjon.” Dette tyder på at denne respondenten har gode erfaringer med tillatelse fra arbeidsgiver i forhold til etter- og videreutdanning, og at dette er noe som ansees som viktig blant ledelsen. Den andre respondenten som er positiv i forhold til sin ervervede etter- og videreutdanning, uttrykker at denne ikke kan se for seg ”at arbeidsgiver skal etterspørre mer.” Dette utsagnet kan tolkes i retning av at arbeidsgiver også setter en grense for hvor mye etter- og videreutdanning som betraktes som relevant for andre enn prestetjenesten til de prestene som tar etterutdanning. En annen respondent setter også spørsmålsteget ved hvor vidt etterutdanningen har relevans for den enkelte prests tjeneste. Vedkommende påpeker at ”for en vanlig menighetsprest endrer [etter- og videreutdanning] ikke den aktuelle prestetjenesten.”

Da spørsmålene under temaet ”Kompetanseutvikling” blant annet fokuserer på hvorvidt kompetanseheving blir etterspurt av arbeidsgiver, er det interessant å trekke inn én av respondentenes kommentarer til dette. Respondenten sier: ”Kravet om kompetanseutvikling oppleves som stressfaktor.” Det interessante i utsagnet er at respondenten oppfatter kompetanseutvikling som et krav. Dette kan sees i motsetning til noen av de andre respondentenes holdninger vedrørende arbeidsgivers oppmuntring til etter- og videreutdanning blant prestene. At kompetanseutvikling kan oppfattes som ”en stressfaktor” kan for øvrig sees i sammenheng med en annen respondents utsagn om at ”etterutdanningsopplegget passer dårlig når en har små barn og ikke vil være mye borte over natta.” Andre årsaker til å ikke søke om etter- og videreutdanning kommer også frem blant én av respondentenes kommentarer. Denne vektlegger behovet for vikarer i tilfeller der kollegaene tar permisjon for å ta etter- og videreutdanning. Nærmere bestemt sier respondenten at ”hvis vi ikke vet at vi får vikar, søker vi ikke pga kollegene.”

Kommentarene vedrørende kompetanseutvikling behandler altså ulike innfallsvinkler fra respondentene. Det er blandende erfaringer om hvor vidt etter- og videreutdanning blir etterspurt av arbeidsgiver, og hvor vidt en slik kompetanseheving er relevant i respondentenes arbeidshverdag. Uvissheten om søkerprosessen til etter- og videreutdanning, og konsekvenser for kollegaene og familien ved fravær, er avgjørende for noen av respondentenes valg om å ikke ta etter- og videreutdanning.

5.0 Arbeidsveiledning

Mange prester i Møre bispedømme har fått tilbud om arbeidsveiledning. Bare fem prosent har ikke fått det.

To av tre prester har fått ABV-veiledning. 42 prosent har fullført to år med ABV-veiledning i gruppe og 23 prosent ABV-veiledning individuelt. 18 prosent har fått eller får annen veiledning, individuelt eller i gruppe.

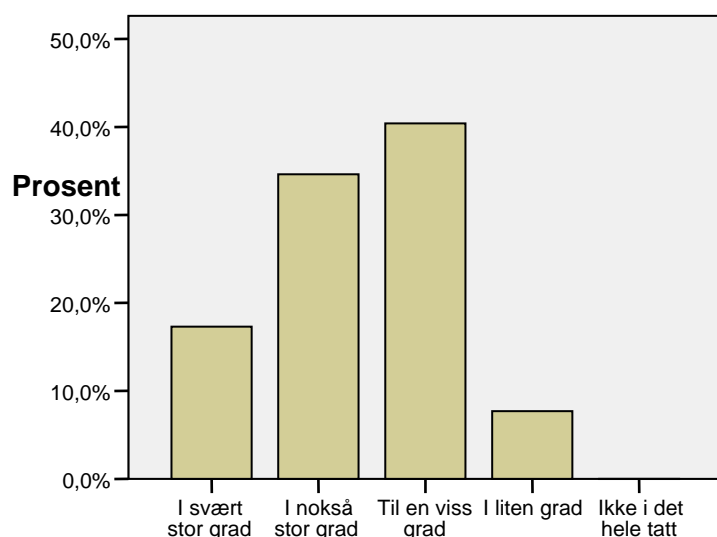
Da undersøkelsen ble utført gikk en liten gruppe av prestene til veiledning. 10 prosent gikk i gruppeveiledning og syv prosent gikk i individuell veiledning. Blant prestene i Møre er

behovet for å motta veiledning ut over de to årene som de har deltatt i gruppe eller fått eller får individuell veiledning, lite. Bare sju prosent ønsker videre veiledning.

Av de som har fått tilbud, men avslått (13 %), er årsaken for fem prester at de var usikre på kvaliteten, for tre at de ikke hadde tid til å prioritere dette tiltaket, for to at de ikke ønsker gruppeveiledning, for to at de får dekket sitt veiledningsbehov andre steder og for én at en ikke har behov for veiledning. To prester mener det gjelder andre årsaker enn spørreskjemaets fastsatte svaralternativ. Det var mulig å oppgi flere grunner.

I Møre bispedømme er godt og vel hver tiende prest veilederutdannet; AVU eller annen veilederutdanning.

Stort sett har arbeidsveiledning vært et vellykket tiltak blant prestene i Møre. Halvparten av prestene mener at de har hatt svært eller nokså stor nytte av tilbudet. Fire av ti mener at de har hatt nytte av det til en viss grad.



Har du hatt nytte av arbeidsveiledningen?

Det er kun 11 respondenter som har valgt å kommentere temaet "Arbeidsveiledning". Fire av disse sier eksplisitt at de er veldig fornøyde med opplegget til arbeidsveiledningen, mens tre respondenter sier at nytteverdien ved et slikt opplegg er begrenset. De øvrige respondentene har diverse kommentarer.

Blant de fire respondentene som er fornøyde med arbeidsveiledningen uttrykkes det blant annet at "det var en meget positiv opplevelse" og at arbeidsveiledningen er et "kjempetilbud". Veiledningens funksjon blir av disse karakterisert på ulike måter. Én respondent omtaler arbeidsveiledningen som det "viktigste enkelttiltak for å ivareta prestene faglig og personlig." En annen sier at denne har blitt "tryggere på meg selv som person, kollega og prest." To av respondentene som er positive til arbeidsveiledningen påpeker viktigheten av opplegget som en integrert del av prestenes tjenestesituasjon. Én av disse sier at arbeidsveiledningen opplevdes som svært relevant i forhold til å være ny på jobben. Dette påpekes også av en av de andre respondentene idet denne har byttet stilling siden forrige runde med arbeidsveiledning.

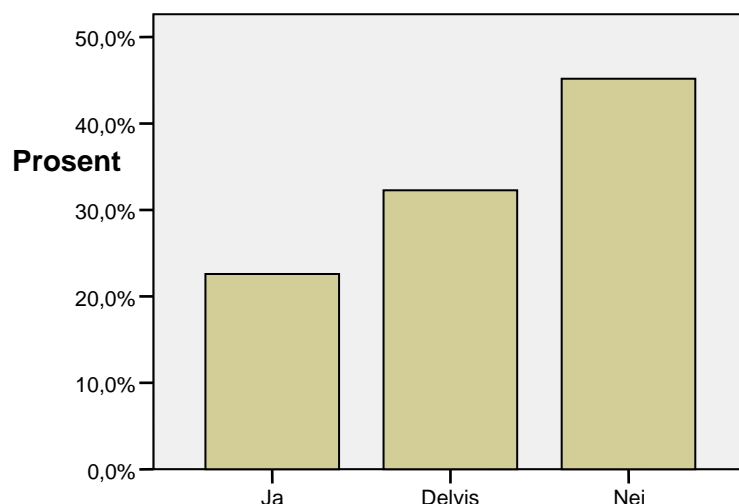
To av respondentene har kommentert hvor vidt de har fått tilbud om arbeidsveiledning på sin arbeidsplass. Én av disse har fått det respondenten selv karakteriserer som et "delvis tilbud" i en tidligere stilling i et annet bispedømme. Denne respondenten har derfor valgt å ikke gjennomføre arbeidsveiledning i nåværende stilling. Videre sier respondenten at denne har fått andre tilbud om samtale. Dette indikerer at det respondenten betegner som "andre tilbud om samtale" for denne innehar den samme funksjonen som det arbeidsveiledningen ville ha hatt. Den andre respondenten forteller at denne fikk overta plassen til en av kollegaene, og oppfatter derfor ikke dette som et reelt tilbud på arbeidsveiledning. Det er også én respondent som ikke ser et personlig behov for arbeidsveiledning. Det begrunner respondenten i at denne nærmer seg pensjonsalder.

De tidligere nevnte tre respondentene som påpeker arbeidsveiledningens begrensede nytteverdi, vektlegger ulike aspekter i sine begrunnelser. Én av disse sier at det er "viktig med rett sammensetting av gruppe og god kjemi med leder." Da respondenten ikke opplevde dette på arbeidsveiledningen valgte denne å avslutte programmet etter "halvgått løp." Den andre respondenten mener arbeidsveiledningen etter dennes erfaring kun bekreftet det respondenten allerede visste. Siste person som er kritisk til arbeidsveiledningen begrunner dette i at egne problemer på arbeidsplassen ikke ble behandlet. Respondenten sier: "Gruppen føles ikke stor nok til å kunne ta i mot problemene med arbeidskonflikt på min arbeidsplass."

Med dette ser vi at erfaringene med arbeidsveiledningen er ulike blant respondentene som har valgt å kommentere temaet. Der fire respondenter er svært fornøyde med et slikt tiltak og også ser nytteverdien av det, er det derimot tre som ikke opplevde at arbeidsveiledningen var relevant i forhold til deres arbeidssituasjon.

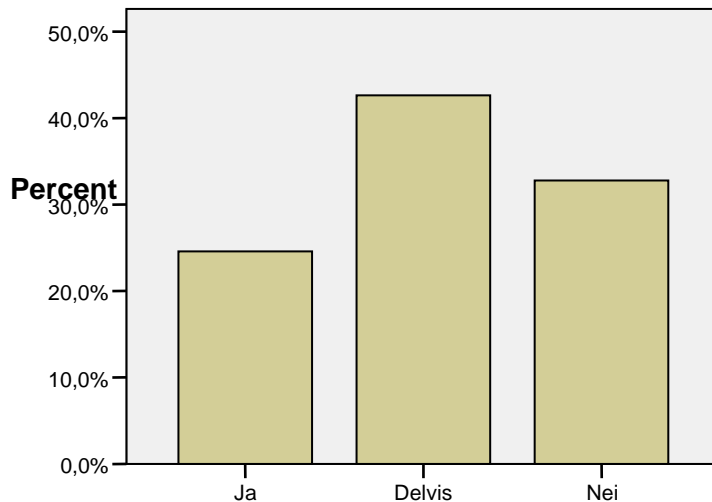
6.0 Opplæring

Mange av prestene i Møre er ikke fornøyd med opplæringen og informasjonen de fikk i sin første stilling som prest. Bare 23 prosent svarer *ja*, 32 prosent svarer *delvis* og 45 prosent svarer *nei* på spørsmålet om de fikk den nødvendige opplæring og informasjon som nytilsatt.



Fikk du nødvendig opplæring og informasjon i din første stilling?

Opplevelsen av å få tilstrekkelig med opplæring og informasjon som nytilsatt i nåværende stilling er bedre enn i den første stillingen. Like fullt var informasjon og opplæring mangelfull her også. 43 prosent svarer at de fikk bare *delvis* opplæring og informasjon, 25 prosent mener at de fikk det nødvendige og 33 prosent svarer at de ikke fikk det de trengte.



Fikk du nødvendig opplæring og informasjon i din nåværende stilling?

Hva savnet de informasjon om da de var under opplæring? Møre bispedømme svikter overfor majoriteten av nytilsatte prester på det praktiske og formelle området. Samlet sett, savnet de mest opplæring i rutiner og regelverk (47 %), dernest om bispedømmet (37 %), informasjon fra prostens (37 %) og fra menigheten eller arbeidet (27 %).

Når respondentene blir spurt om det er noe informasjon de savnet i sin opplæring, er det ni som velger å kommentere. Videre er det seks av disse respondentene som forteller hva de savnet av nødvendig informasjon under opplæringen. De tre øvrige respondentene kommer med kommentarer av ulik art.

De seks respondentene som savnet informasjon trekker frem ulike ting de savnet. To av respondentene skulle ønske de fikk mer kunnskap om hva selve stillingen deres innebærer. Den ene av disse spurte eksplisitt om et sokneprestkurs, som respondenten ikke fikk. Nummer to av disse respondentene forteller at denne gjerne skulle hatt mer informasjon om kapellanens rolle ”i forhold til soknepresten sin funksjon.”

For én av de andre respondentene var det uklart hvilke ”ledelseslinjer” det er mellom embete og råd, samt prest og kirkeverge – og dette var dermed informasjon som respondenten savnet.

To av respondentene som uttaler at de savnet informasjon ved opplæringen, har spesifikke eksempler på hvorfor de er misfornøyde. Den ene av disse forteller at bispekontoret forandret stillingsbeskrivelsen før respondenten inntok jobben, og at stillingen dermed var en annen enn det vedkommende søkte på. Den andre respondenten forteller at som følge av dårlig informasjon fikk respondenten gal lønnsutbetaling. Videre trekker respondenten frem at denne ikke har hatt en medarbeidersamtale på fem år. Dette fordi respondenten har ventet på at arbeidsgiver skal ta initiativ.

Siste person som ikke var fornøyd med opplæringen påpeker at ”lokalt var det bra. Sentralt var det elendig.”

De tre respondentene som ikke eksplisitt sier at de er misfornøyde med informasjonen som ble gitt i opplæringen, eller mangelen på den, ordlegger seg ulikt under dette temaet. Én sier at denne på daværende tidspunkt ikke savnet noe, men respondenten ”ser i ettertid at skikkelig overlapping hadde vært nyttig.” Neste respondents utsagn kan tolkes på ulike måter. Respondenten sier: ”Som regel blir det å finne seg til rette selv og ta seg fram på egenhånd, særlig den omflakkende prostiprestfunksjonen.” Samtidig antyder respondenten at rollen som prostiprest er uklar, og ansvaret for å finne ut av dette ligger på prostipresten selv.

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. 69 prosent mener at overordnedes rolleforventinger samsvarer med egen rolleforventning i svært stor eller i nokså stor grad.

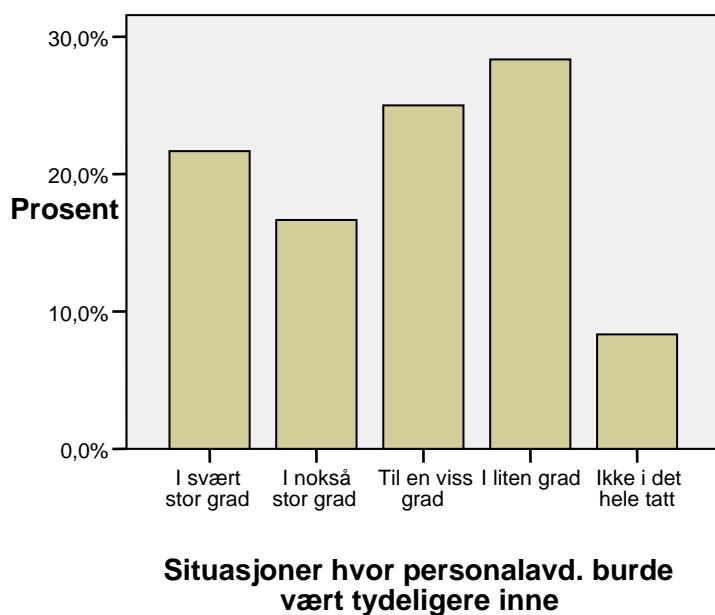
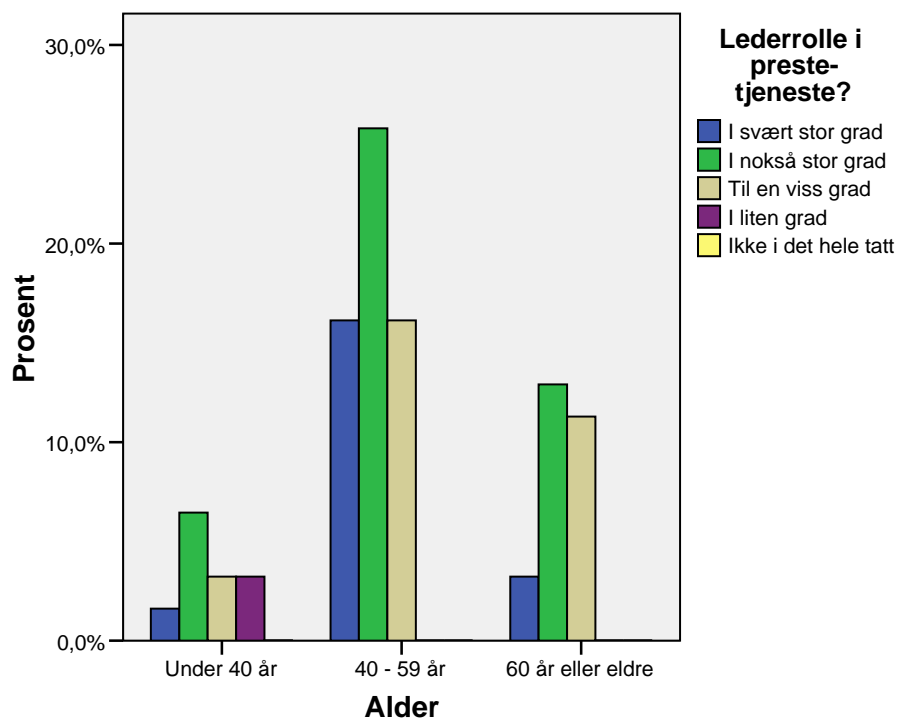
8.0 Ledelse og samarbeid

Selv om 83 prosent i Møre er enten sokneprest eller prost, opplever ikke flere enn nesten 66 prosent at de har en lederrolle. Tar vi for oss sokneprestgruppen rapporterer ikke flere enn 66 prosent at de har svært stor eller nokså stor lederrolle i sin prestatjeneste. Årsaken til at mange av sokneprestene ikke opplever å ha en lederrolle, kan skyldes *Ny tjenesteordning for proster og menighetsprester* fra 2004, hvor prosten fikk mer makt på bekostning av soknepresten.

Blant prestene er det de mellom 40 og 59 år som har den sterkeste opplevelsen av at tjenesten har en lederrolle.

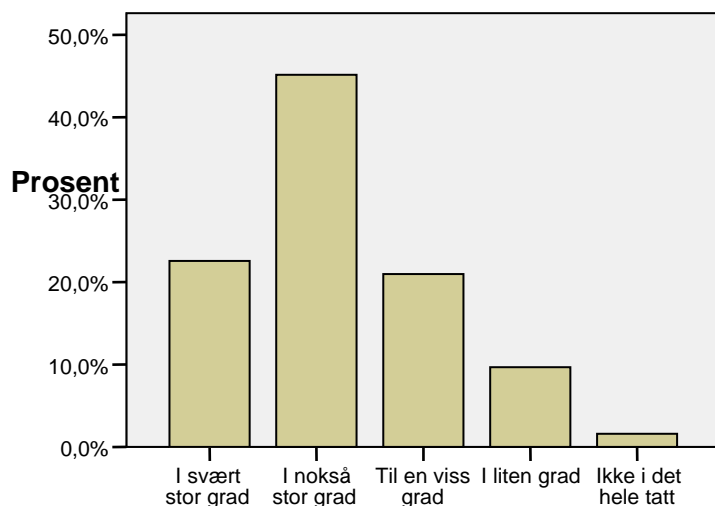
Nesten to av tre prester i Møre (65 %) opplever at de har stort handlingsrom i sin prestatjeneste. Nesten en av fire prester (23 %) sier at de har det til en viss grad og 13 prosent i liten grad.

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



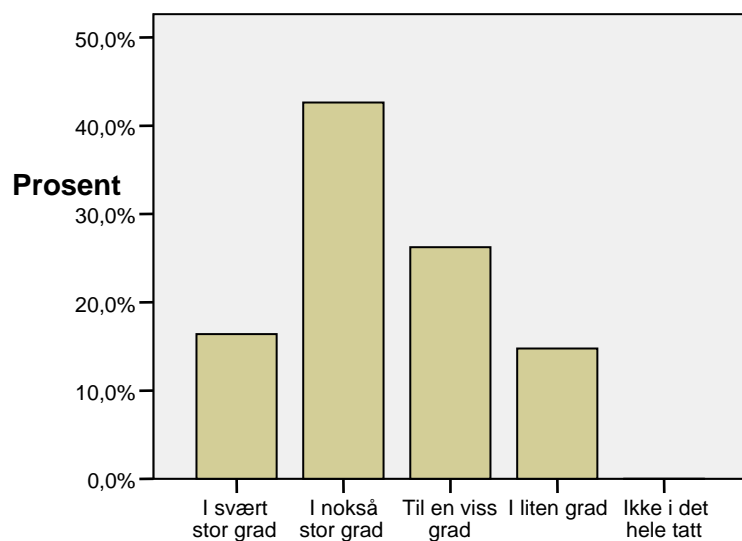
Fire av ti prester (38 %) svarer at de har opplevd situasjoner hvor de mener at personalavdelingen i svært stor grad eller i nokså stor grad burde vært tydeligere inne. 25 prosent av prestene har erfart situasjoner hvor de mener at personalavdelingen bare til en viss grad burde vært tydeligere inne og 37 prosent har erfart situasjoner hvor de mener at personalavdelingen i liten grad eller ikke i det hele tatt burde vært tydeligere inne.

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



Vet du hvilke instanser som håndterer hvilke saker?

Ikke alle er like tilfredse med bispedømmekontorets tilgjengelighet. Bare seks av ti prester opplever at de ansatte på bispedømmekontoret er tilgjengelige for dem i svært stor eller i nokså stor grad. 26 prosent er av den oppfatning at de ansatte bare til en viss grad er tilgjengelige for dem som prester og 15 prosent i liten grad.



Tilgjengelige på bispekontoret

15 av respondentene har kommentert under temaet "Ledelse og samarbeid." Samtlige, foruten én respondent, er kritiske til ledelsen. Ledelsen beskrives av flere som fraværende. Dessuten trekker noen av respondentene frem at det ansvarsmessige forholdet mellom de ulike stillingene fremstår som uklart.

At både prosten, biskopen og bispedømmet i det hele fremstår som fraværende uttrykkes av fire respondenter. Én av disse beskriver dette med en annen prests utsagn: "Jeg tror jeg kan arbeide meg til døde uten at min prost løfter en finger." Respondenten påpeker selv at "kirken

er flink til å bry seg om andre, men dårlig overfor sine egne.” Et spesifikt eksempel på dette kommenteres av én respondent som påpeker at prostens aldri har minnet arbeidstakerne på at de kan levere egenmelding ved fravær inntil åtte dager.

Én respondent mener problemet med et fraværende lederskap er ”manglende samtale – og strategidrøfting. I tillegg er det manglende forventninger.” Det er også én respondent som retter sin kritikk mot ledelsen idet denne påpeker prostens fravær og at ”på bispekontoret vet de altfor lite om prestedtjenesten.” Den siste respondenten som uttrykker skepsis til et fraværende lederskap, anser problemet å være for løse bånd mellom prost, biskop og bispedømme. Resultatet av dette er at prestene blir overlatt til seg selv. Dette utsagnet tangerer også andre respondenters skepsis til lederskapet i deres bispedømme. Tre av respondentene peker på ukklarheten i rollene, her får særlig prostens gjennomgå, samt ukklarhet om hva ansvarsområdene til de ulike ledelsesleddene er. Med henhold til prostens ser det ut til at det er ny tjenesteordning som har bidratt til å skape forvirring rundt dens funksjon og rolle. Dette kan beskrives med denne respondentens utsagn: ”Og hva gjør egentlig ”den nye prostens?” En annen respondent trekker frem forholdet mellom prost og bispedømmekontor, og de uklare grenseområdene mellom disse når det kommer til ansvar. Det påpekes også at ”Jeg vet hvem som skulle/burde håndtere hvilke saker, men som ikke gjør det”.

Det er også én av respondentene som trekker frem kirkevergens ledelse, som ifølge denne, ikke fungerer. En annen sier at ”det er en latent spenning i selve ordningen, mellom lokalmennighet og sentral ledelse”.

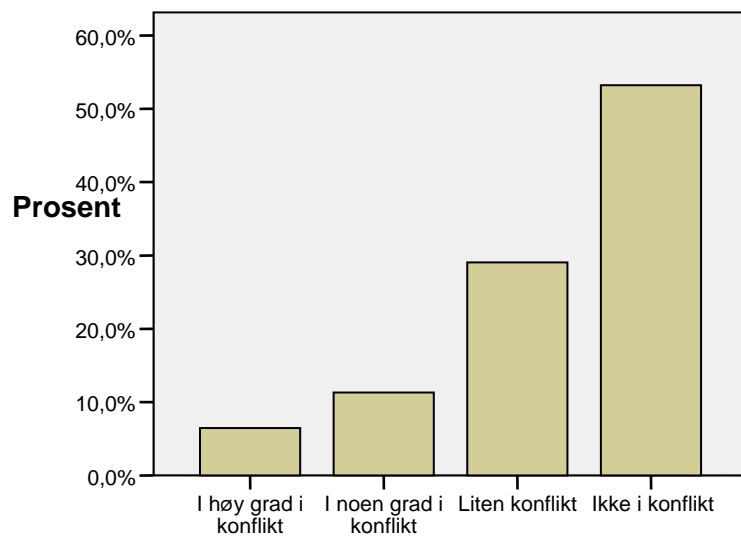
To respondenter viser med sine kommentarer at de er misfornøyde, men er noe mindre klare på hvilke områder de mener bør forbedres. Én av disse sier: ”Her er mye ugjørt”, og sikter nok til spørsmålet om i hvilken grad respondenten opplever at ansatte på bispekontoret er tilgjengelig. Den andre respondenten er tydelig mer skeptisk til selve ledelsespraksisen; ”noen ganger når jeg har spurt mine overordnede om hvorfor de vil bruke meg slik som de gjør, har de svart: ”Vi svarer ikke på slike spørsmål av prinsipielle grunner”.” Dette kan tyde på en avmaktfølelse hos respondenten som har valgt å fortelle dette i undersøkelsen. I forhold til tilgjengelighet er det én respondent som sier at de ansatte på bispekontoret er tilgjengelig på telefon, men at det generelt gjøres lite fra de overordnede kant. Det er også to respondenter som er mer fornøyde enn de øvrige. Den ene av disse er utelukkende positiv idet kommentaren lyder: ”Prost og bispekontor er lydhøre og imøtekommende.” Den andre respondenten er positiv til den lokale ledelsen, men er videre kritisk til ledelsen på prostnivå. På dette nivået karakteriserer respondenten ledelsen som ”ikke tilfredsstillende.”

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 fellesting 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 gruppe-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.

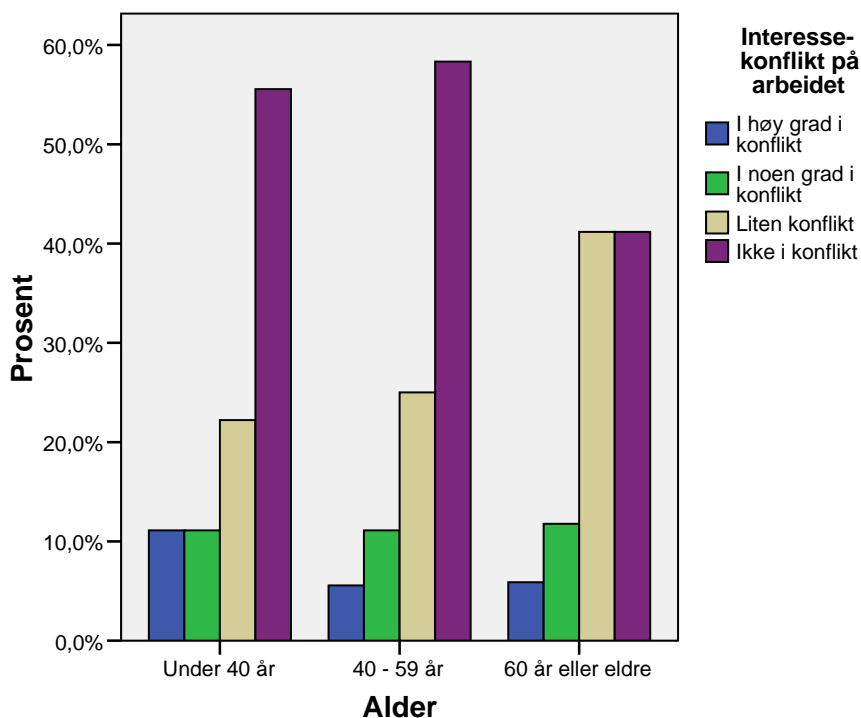


Interessekonflikt på arbeidet

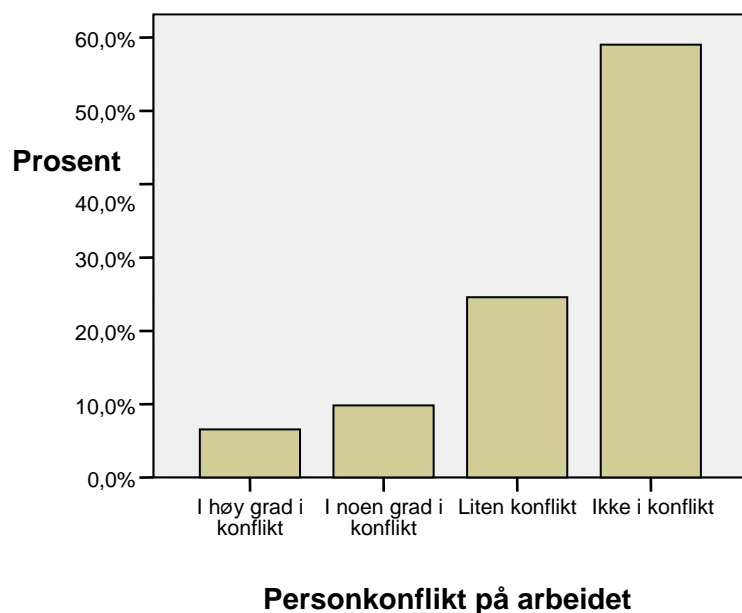
Selv om konfliktnivået er lavt blant prestene, er interessekonflikter på arbeidsplassen vanlig i Møre bispedømme. Nesten halvparten (47 %) oppgir at de er i interessekonflikt. Bare syv prosent av prestene er i høy grad i konflikt. Fire av ti er i noen grad eller i liten konflikt. Bare 14 prester oppgir å være i interessekonflikt med to personer, og tre prester er i interessekonflikt med én person.

27 prosent opplever at de er i interessekonflikt med sin overordnede. Fem prosent er i høy grad i konflikt, tolv prosent i noen grad eller i liten konflikt med sin overordnede.

I Møre bispedømme ser konflikt ut til å tilta når en har passert 59 år. Forskjeller mellom aldersgruppene under 40 år og mellom 40 og 59 år er derimot små. 44 prosent i den yngste aldersgruppen (de under 40 år), 42 prosent av de mellom 40 og 59 år og 59 prosent av de over 60 år er i interessekonflikt med noen på arbeidsplassen. Selv om det er vanligere å være i interessekonflikt i den eldste aldersgruppen, er konfliktnivået for dem lavt.

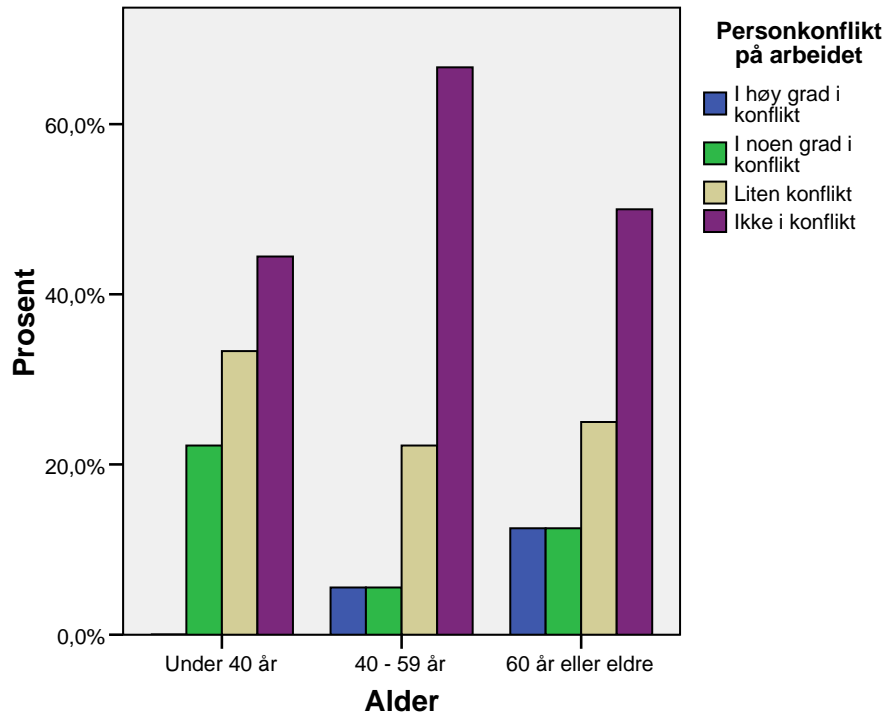


Også mange prester i Møre er i personkonflikt med noen på arbeidsplassen, selv om forekomsten av personkonflikter ligger på et litt lavere nivå enn forekomsten av interessekonflikter. 41 prosent av prestene opplever for tiden å være i personkonflikt med noen på arbeidsplassen. Av dem som opplever å være i personkonflikt, oppgir syv prosent høy grad av personkonflikt. De fleste som er i personkonflikt, er det bare med én person. 13 prester er det med én person og fire prester er det med to personer.



I likhet med interessekonflikter tiltar personkonflikter etter fylte 59 år, men i motsetning til interessekonflikter er de yngste prestene mer involvert i personkonflikter enn de eldste. 56

prosent i den yngste aldersgruppen (de under 40 år), 33 prosent av de mellom 40 og 59 år og 50 prosent av de over 60 år er i personkonflikt med noen på arbeidsplassen. Forskjellen mellom den yngste og den eldste aldersgruppen er ikke bare at andelen yngre som er involvert i konflikt er større enn den eldste, men også at konfliktnivået er lavere blant de yngste.



Noen færre er i personkonflikt enn interessekonflikt med sin overordnede. 19 prosent opplyser at de er i personkonflikt med overordnede. Disse konfliktene vurderer flest prester som å være på et lavt nivå: Liten konflikt (13 %) eller i noen grad (3 %). Bare tre prosent opplever konflikt i høy grad.

Interesse- og personkonflikter med sin overordnede kan ha sammenheng med hvordan prestene opplever at arbeidsgiver håndterer konflikt. Få (47 %) har svart på spørsmålet om hvordan de opplever at arbeidsgiver har håndtert konflikt. Av de som har svart er nesten halvparten (48 %) misfornøyd med arbeidsgivers konflikthåndtering.

Også på spørsmålet om arbeidstakerorganisasjonens håndtering av konflikt er oppslutningen lav. Av de få (42 %) som har svart, er over halvparten misfornøyd med arbeidstakerorganisasjonen. 58 prosent svarer at de opplever at sin arbeidsgiverorganisasjon i liten grad eller ikke i det hele tatt har håndtert konflikt på en sakssvarende måte.

19 respondenter har kommentert under temaet ”Konflikt og konflikthåndtering”. Kommentarene omhandler hvorvidt respondentene har opplevd konflikt på arbeidsplassen, hvordan konflikter eventuelt har blitt løst samt noen få kommentarer angående konflikthåndteringen fra arbeidsgivers side. Åtte av respondentene sier eksplisitt at de eller kollegaene har vært eller på nåværende tidspunkt er involvert i en konflikt på arbeidsplassen. Én presiserer at det hender det er uenigheter mellom medarbeiderne eller med ledelsen, men av denne blir ikke dette ansett som konflikt. ”Vi lever med uenighet”, avslutter respondenten.

Flesteparten av respondentene som forteller spesifikt om konflikten de har opplevd, karakteriserer disse som personkonflikter. Én respondent sier at det var en spesifikk person som førte til to soknepresters avgang. Det er også en respondent som forteller om den problematiske siden ved å være vitne til kollegaers konfliktutspill. Respondenten sier: ”Jeg opplever at partene i konflikten på min arbeidsplass forsøker å bygge allianser med meg. Dette gjør meg av og til provosert.” Det er to respondenter som forteller at de har vært involvert i interessekonflikter. Én av disse sier dette om konfliktens art: ”Interessemotsetningene går mer på differensiering mellom kirkevergens og prestens lederoppgaver.” Respondent nummer to som har erfaring med en interessekonflikt, forteller at denne ”har opplevd de siste seks år som konfliktfylt.” Årsaken til de problematiske årene grunner respondenten i usikkerhet vedrørende sin stilling – og har i forbindelse med dette opplevd arbeidsgiver som avvisende til dette. Som denne respondenten antyder tærer arbeidsrelaterte konflikter på de involverte. Dette kommer også tydelig frem i en annens kommentar: ”Har opplevd hvor ødeleggende det er og hvor vanskelig det er å håndtere.”

Konflikter på arbeidsplassen oppleves naturlig nok som et hinder for trivselen. Videre er det også problematisk hvis arbeidsgiver ikke har noen god praksis på konflikthåndtering. Sistnevnte respondent forteller også at ”arbeidsgiver gjorde store feil etter min mening.” Det er flere som påpeker arbeidsgivers praksis overfor konfliktproblematikk. Der én forteller om ”en lite aktiv konflikthåndtering”, uttaler en annen respondent at ”mange staber må slite med konflikter, men ikke får noen løsning.” At det er uklarhet mellom de ulike ledelsesenes ansvarsområde er også merkbart når det er konflikter på arbeidsplassen. Én respondent bemerker dette: ”Uklare ansvarsforhold og vegring mot å gjøre grep og ta fatt i ting.” Det blir også uttalt av en annen at ”her trengs å arbeide videre med retningslinjer. I dag flyter det for mye.”

Når det kommer til løsninger av konflikter på arbeidsplassen er det én respondent som forteller at denne søkte profesjonell hjelp. Videre sier respondenten: ”I dag jobber vi godt sammen. Men vi levde oss igjennom og kom ut av det ved egen hjelp.” Dette tilsier at arbeidsgivers rolle i konflikthåndteringen blant flere av respondentene ikke fungerer godt, hvis en slik praksis i det hele tatt eksisterer.

Det blir også nevnt av tre respondenter at disse ikke har involvert andre i deres konflikt. Én av disse nevner spesifikt at arbeidstakerorganisasjonen ennå ikke har blitt kontaktet vedrørende dennes sak.

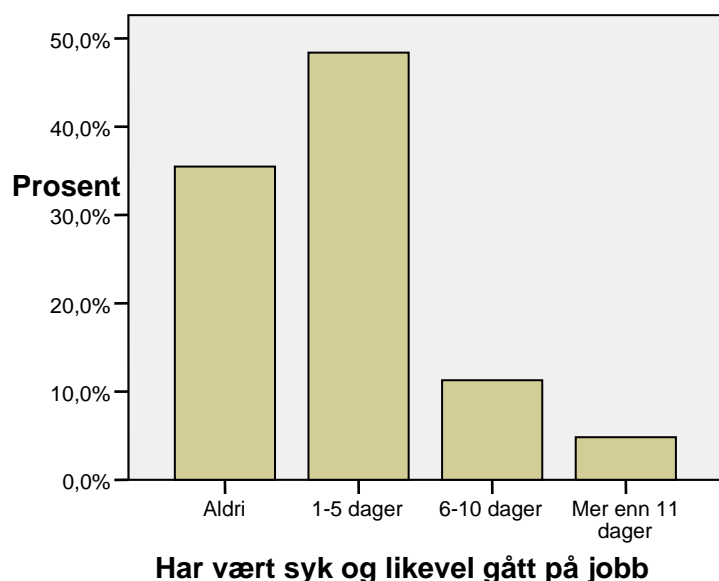
Gjennomgående gir kommentarene uttrykk for at det særlig er personkonflikter respondentene har opplevd. Dette skaper ubehag på arbeidsplassen, og blant løsningene er en av partenes avgang. Arbeidsgivers praksis rundt konflikthåndtering blir blant annet beskrevet som flytende. Respondentene antyder også at ledelsesene virker usikre på hvor ansvaret skal ligge i konfliktsaker.

10.0 Sykefravær

Mange av prestene i Møre bispedømme har kjennskap til bispedømmerådets rutiner ved sykemelding. Fire av ti svarer *ja*, fire av ti svarer *delvis* og 18 prosent svarer *nei* på spørsmålet om de har kjennskap til disse rutinene. Fire av ti leverer egenmelding ved fravær på grunn av sykdom inntil åtte dager.

Nesten hver fjerde prest (23 %) har vært sykemeldt på grunn av høy arbeidsbelastning og stress, syv prosent som følge av samarbeidsproblemer eller konflikt på arbeidsplassen og to prosent på grunn av andre arbeidsrelaterte forhold.

To av tre prester har gått på jobb én til flere dager det siste året, selv om de har vært syke. De fleste har gått syke på jobb noen få dager; 48 prosent fra én til fem dager. 11 prosent har gått syke på jobb fra seks til ti dager og fem prosent i mer enn 11 dager. 36 prosent svarer at de aldri har vært syke på jobb det siste året.



Den vanligste årsaken til å gå på jobb isteden for å holde seg hjemme når en er syk, er at det tross alt er den beste løsningen (45 %). 15 prosent oppgir at de ikke fikk noen vikar, 13 prosent svarer at "det blir lettere i lengden å få ting unna" og to prosent oppgir at "ting stopper uten meg." Ingen av prestene oppgir at de har gått syke på jobb på grunn av holdninger blant kolleger.

I Møre bispedømme har de fleste som har vært sykemeldt i løpet av det siste året vært sykemeldt i korte perioder. Blant de som har vært sykemeldt, har 63 prosent vært sykemeldt under én måned, 21 prosent fra én til tre måneder, åtte prosent fra fire til seks måneder og åtte prosent over seks måneder.

Under temaet "Sykefravær" har 13 respondenter valgt å tilføye kommentarer. Disse har fokusert på ulike områder rundt sykefraværstematikken. Syv av respondentene beskriver når de har vært syke og hvor lenge de eventuelt har vært borte fra jobben. De øvrige respondentene kommer med diverse kommentarer, blant annet innebærer kommentarene hvilke konsekvenser eget eller kollegaers sykefravær fører til på arbeidsplassen.

Det er to respondenter som hatt arbeidsrelaterte plager. Disse har fått diagnosen "utslitt" eller "utbrent". Kun én av disse har vært borte fra jobben på grunn av dette. Denne sier at et slikt sykefravær har inntruffet to til tre ganger og hadde en varighet på to til tre uker. Den andre respondenten som forteller om arbeidsrelatert sykdom, sier at fastlegen har bedt respondenten om å vurdere sykemelding. "Ikke etterfulgt av meg", avslutter respondenten i kommentaren

sin. Av andre grunner til sykemeldinger blir blant annet ”min fars død” samt ”røket akilles” nevnt.

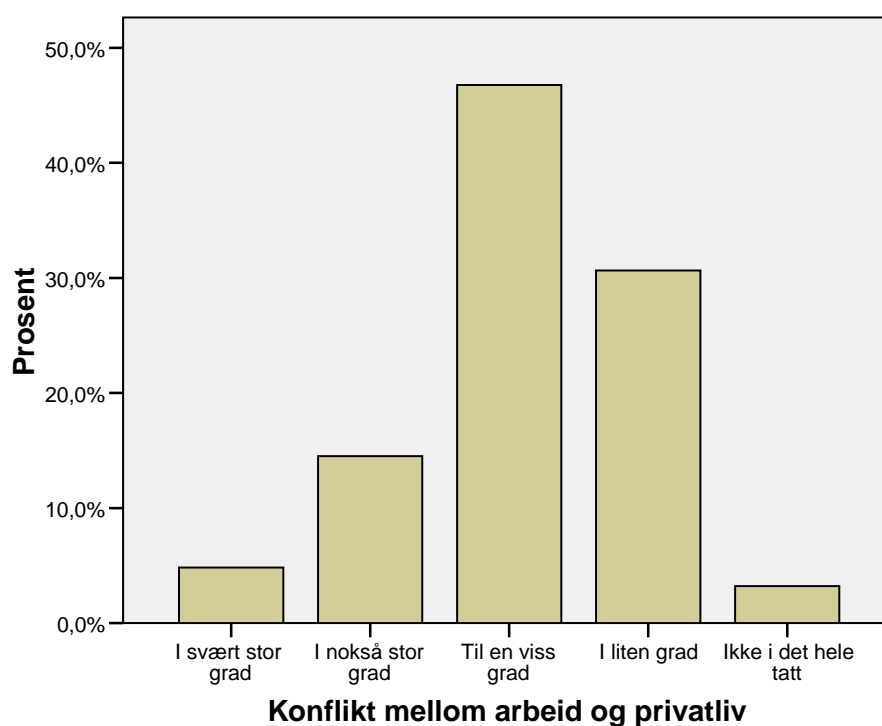
Blant de syv respondentene som forteller om tidsforløpet rundt sin sykdom, er det to som sier at de har vært borte i henholdsvis 3 uker og 3 måneder. Blant de resterende som forteller om sitt sykdomsforløp, er det to som ikke har vært sykmeldt på en rekke år. Én av disse knytter noe av årsaken til stillingen som prest; ”i denne tjenesten er man ikke sykmeldt selv om man er forkjøla og har feber.” Ytterligere tre respondenter trekker inn kommentarer som viser noe av den samme holdningen. Disse beskriver hvilke konsekvenser sykefravær fører med seg. Én av dem sier: ”Er en borte i kortere tid må en selv ta igjen forberedelsesarbeid, samtaler og lignende etterpå.” Det er ikke bare etterslep av arbeidsoppgaver som er konsekvens ved sykemeldinger. Den tredje av disse respondentene tenker også på medarbeiderne: ”Problemet er at kollegaen blir bedt om å være vikar.”

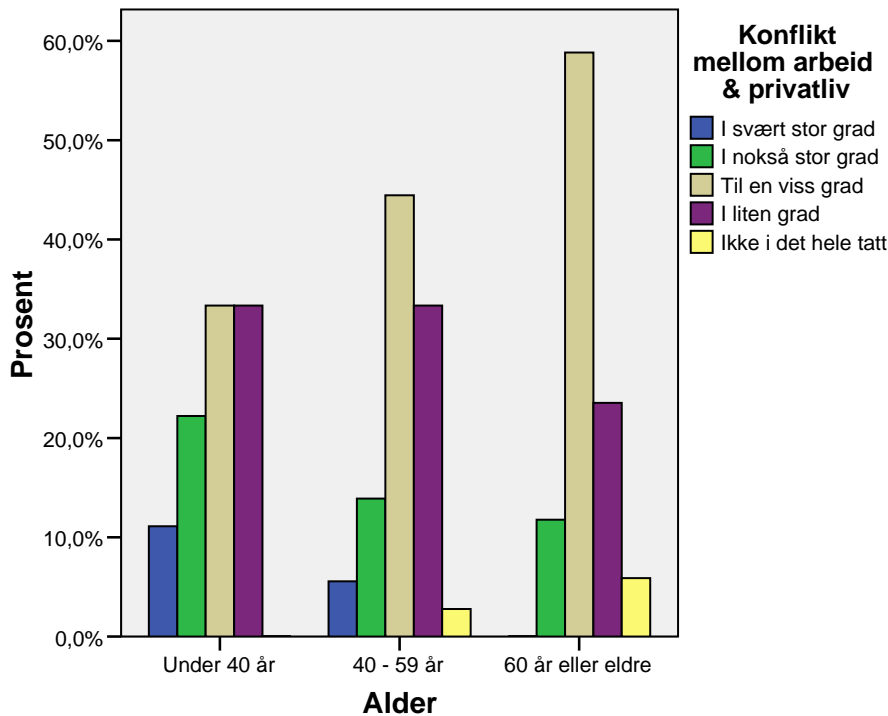
Det er én respondent som knytter sitt sykefravær i sammenheng med trivselsnivå på jobben, dette ved å si: ”Har alltid hatt konkrete årsaker til sykemelding, noe jeg tror forteller om trivsel.”

Kommentarene om sykefravær omfavner altså ulik tematikk. Det er kun to som har vært borte i en lenger periode fra jobben. Det samme antallet rapporterer om arbeidsrelaterte sykdommer. Noen av respondentene er også bevisste på konsekvenser ved sykefravær.

11.0 Arbeid og privatliv

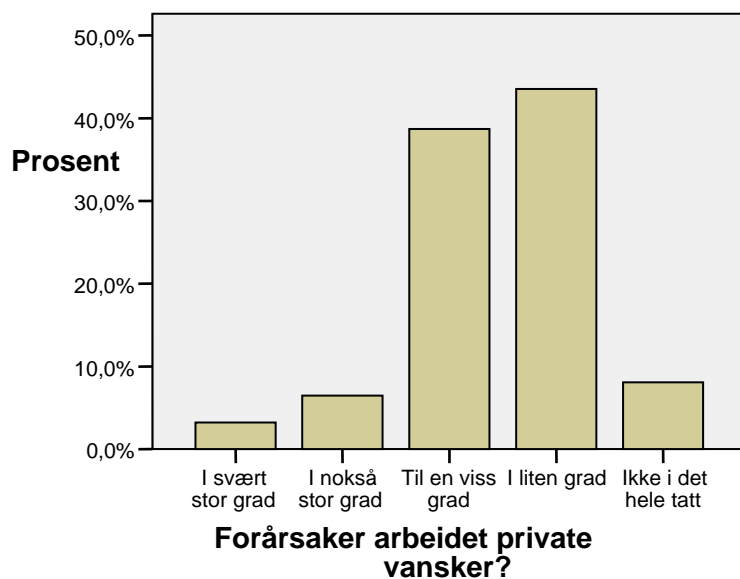
En del prester i Møre opplever konflikt mellom arbeid og privatliv. De fleste bare til en viss grad (47 %) og 19 prosent i svært stor grad eller i nokså stor grad. 34 prosent opplever i liten grad eller ikke i det hele tatt konflikt mellom arbeid og privatliv.



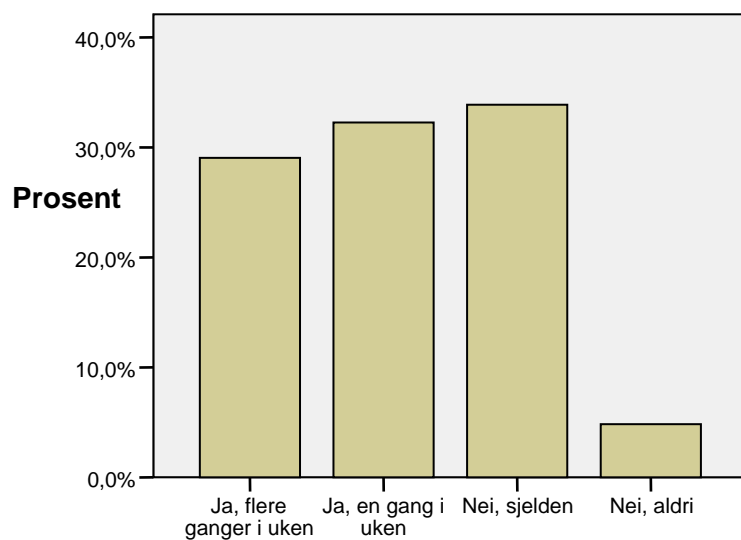


Ikke overraskende er det prester under 40 år som opplever størst konflikt mellom arbeid og privatliv. En av tre opplever konflikt i stor eller i nokså stor grad. Konfliktnivået avtar med alderen. Det er de eldste prestene som i minst grad opplever denne konflikten, men selv ikke denne gruppen er helt fritatt for å oppleve forholdet mellom arbeid og privatliv konfliktfylt. Seks av ti over 60 opplever konflikt til en viss grad.

Selv om en del prester i Møre har opplevd konflikt mellom arbeid og privatliv, oppgir ikke like mange at arbeidsbelastningen har forårsaket private vansker for eksempel i ekteskap, familie og kontakt med venner. Halvparten (52 %) opplever at arbeidsbelastningen i liten grad eller ikke i det hele tatt har forårsaket private vansker. 39 prosent til en viss grad og bare ti prosent i svært stor grad eller i nokså stor grad.



Prestene i Møre er flinke til å trene. Seks av ti trener flere eller én gang i uka regelmessig. Bare 34 prosent trener sjelden eller aldri.



Trener du regelmessig?

Selv om en stor andel prester i Møre trener regelmessig, mener likevel fire av ti (43 %) at de hadde trent mer om arbeidsgiver hadde lagt forholdene bedre til rette. Hver tredje prest sier ”kanskje”.

11 respondenter har kommentert temaet ”Arbeid og privatliv” som inkluderer privatliv og trening. Av disse har seks valgt å kommentere forholdet mellom arbeidsliv og familieliv, samt fritid.

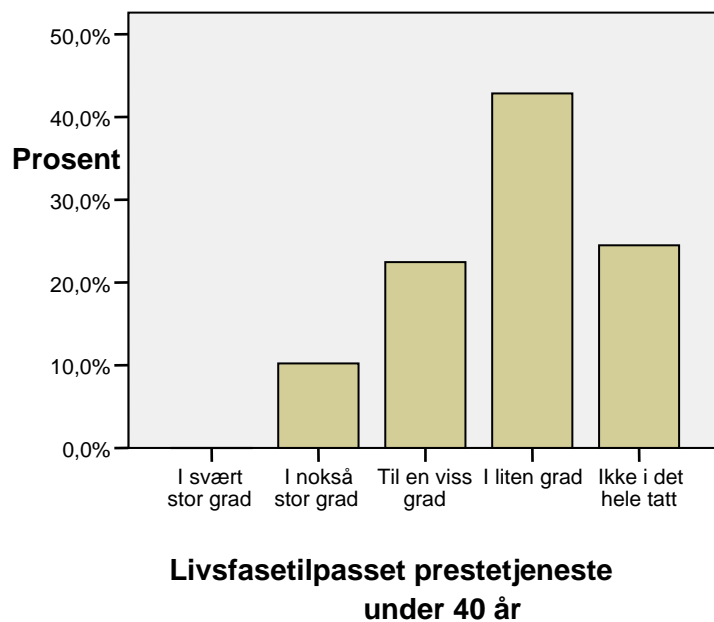
Samtlige seks beskriver at det er vanskelig å kombinere stillingen som prest med et familieliv. Tre av respondentene peker på at deres ektefeller også er i arbeid. Dette går ut over pliktene hjemme i huset, barna, samt forholdet ektefellene imellom. Slik sier én av respondentene det: ”Når begge ektefellene jobber ute blir det liten tid til hverandre som ektefeller.” Den samme respondentens utsagn om at det alltid er ”en spenning mellom tjenesteplikter og plikter i hjemmet” kan virke beskrivende for flere av respondentenes tanker om forholdet mellom arbeids- og familieliv. Én annen respondent sier dette vedrørende påkjenninger for familien: ”(...) våre ektefeller må ta imot frustrasjoner som vår arbeidsgiver skulle fått.” I forhold til skillet mellom arbeid og fritid virker dette til å være en reell problemstilling for én av respondentene. Denne sier at det ”alltid er noe som skal gjøres og forbedres. Folk ringer utenom arbeidstid.” Således blir skillet mellom arbeid og fritid noe diffust for respondenten.

De som har valgt å kommentere sykefraværstematikken er gjennomgående enige om at det kan være problematisk å kombinere presteyrket med et familieliv eller fritid generelt.

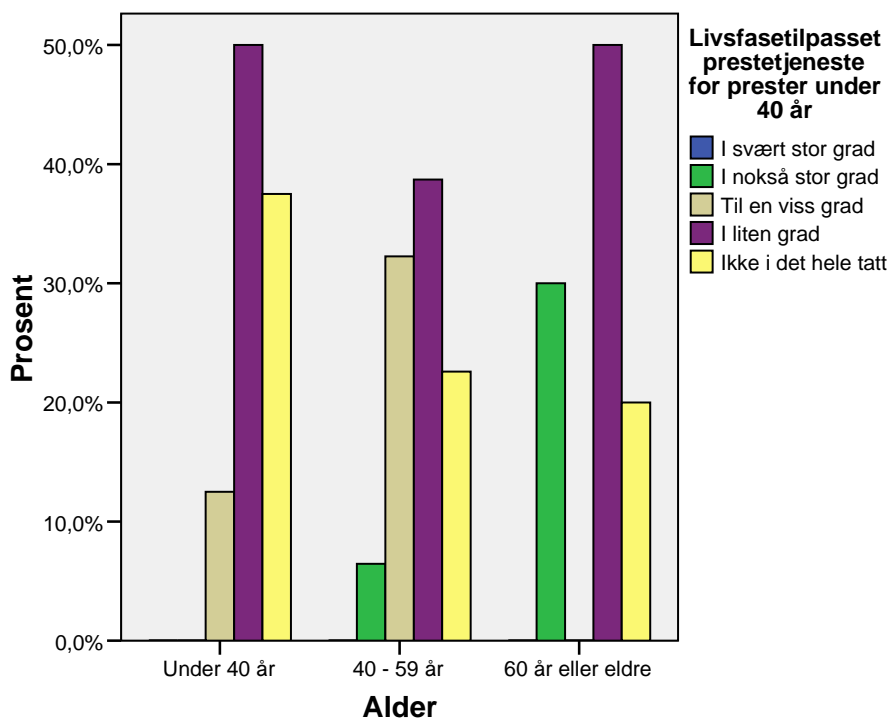
12.0 Livsfasetilpasset prestedtjeneste

Prestene i Møre mener at livsfasetilpasset prestedtjeneste slår ulikt ut for de eldste og for de yngste prestene.

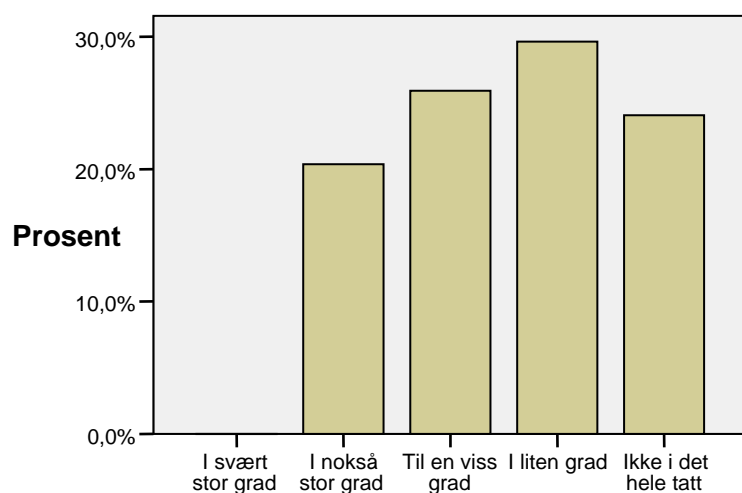
Prestene er kritiske til arbeidsgivers tilrettelegging for livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester under 40 år. To av tre prester (67 %) opplever at arbeidsgiver i liten grad eller ikke i det hele tatt har lagt til rette for livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester under 40 år. 22 prosent opplever at dette har skjedd til en viss grad, og ti prosent i nokså stor grad. Ingen opplever at det har skjedd i svært stor grad.



Det er de yngste, de som har følt på kroppen hvordan den livsfasetilpassede prestedtjenesten fungerer for dem, som er mest kritiske til tilpasningene. De fleste prester under 40 år (87%) mener at arbeidsgiver i liten grad eller ikke i det hele tatt har tilrettelagt for livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester under 40 år. Bare 13 prosent i denne aldersgruppen mener at det har skjedd til en viss grad. Men heller ikke prestene i de andre aldersgruppene er særlig godt fornøyd med tilpasningene for prester under 40 år. Seks av ti mellom 40 og 59 år og syv av ti over 60 år samler seg om oppfatningen om at arbeidsgiver bare i liten grad eller ikke i det hele tatt har tilrettelagt for livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester under 40 år.



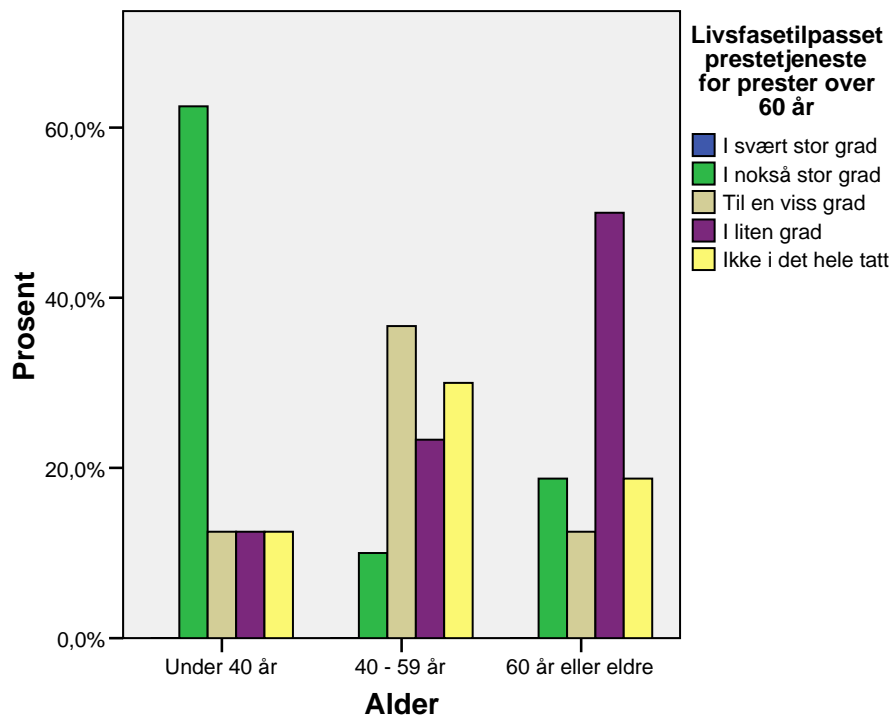
Forskjellene er store i opplevelsen av hvordan arbeidsgiver tilrettelegger for de yngste og for de eldste prestene. Erfaringene med tilpasninger for prester over 60 år vitner om at en del har skjedd på dette området, men at det fortsatt gjenstår mye for at prestene skal bli fornøyd. Ca halvparten opplever at tilpasningene for denne gruppen har skjedd i liten grad eller ikke i det hele tatt. En av fire mener at tilpasningene bare skjer til en viss grad. Hver femte opplever at arbeidsgiver har tilrettelagt i nokså stor grad. Ingen av prestene mener at det har skjedd i stor grad.



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. 63 prosent av prestene under 40 år opplever at arbeidsgiver gjør dette i nokså stor grad. Blant dem som har direkte erfaring med hvordan den livsfasetilpassede prestedtjenesten fungerer, er erfaringene til majoriteten

negative. Syv av ti prester over 60 år har erfart at tilpasningene skjer i liten grad eller ikke i det hele tatt, 13 prosent til en viss grad og 19 prosent i nokså stor grad.



Respondentene blir bedt om å oppgi tre ting i en prioritert rekkefølge som kan bedre deres arbeidssituasjon. Totalt er det 43 respondenter som har kommentarer på dette feltet. Gjennomgående er det særlig arbeidstiden og bemanningen/vikartilgang som respondentene setter opp blant det som kan bedre deres arbeidshverdag. Andre områder som blir nevnt er knyttet til ledelsen, arbeidsoppgavene, seniorpolitikk, kontorfasiliteter, økte ressurser samt muligheten til etter- og videreutdanning.

Kommentarer vedrørende arbeidstid omhandler ulike perspektiver. Noen respondenter peker på at de ønsker redusert arbeidstid. Én eksemplifiserer dette med ordningen de har i bispedømmene Nidaros og Borg. Noen ønsker mindre kveldsarbeid, andre igjen ytrer ønsker om mer helgefri eller ferie – da særlig om sommeren og i forbindelse med høytider. Andre respondenter uttrykker seg mer generelt i forhold til arbeidstid idet de påpeker at de ønsker et mer forutsigbart forhold mellom arbeidstid og fritid. Dette gjør seg gjeldende ved at grensene mellom tiden respondentene bruker på arbeidsplassen skal være skilt fra tiden de bruker på hjemmearenaen, og i fritiden generelt. Én sier at denne ønsker ”mer tid, både hjemme og i arbeidet”. Riktignok ser respondenten vanskeligheten med dette idet denne avslutter med å si; ”men det er ikke lett å gjøre noe med.” Muligheten for en seniorpolitikk blir også nevnt. Dette knytter seg til ønsket om ”mulighet for redusert arbeidstjeneste med årene.”

Ønsket om flere ansatte er, som nevnt, også gjentakende blant respondentenes kommentarer. Noen vil ha flere stillinger, og nevner da gjerne spesifikke stillingsbetegnelser, blant annet ønsker én respondent en medarbeider til ungdom/konfirmasjonsarbeid. Særlig blir tilgangen til vikarer nevnt av respondentene. Dette er heller ikke merkelig med tanke på at en stor andel av prestene har påpekt at arbeidspresset i perioder er stort, i tillegg til at de ønsker mer avspasering.

Tiltak vedrørende ledelsen er også blant de tingene som kan forbedre respondentenes arbeidssituasjon. Det som går igjen i forbindelse med dette er arbeidstakernes ønske om å bli sett, fulgt opp og anerkjent for utførelsen av arbeidsoppgavene av sine overordnede. Det blir dessuten uttalt at ledelsen kan bli ”tydeligere og bedre.” Behovet for en tydeligere ledelse innebærer at de ulike ledelsesenheter bør bli mer synlige og at deres ulike ansvarsområder blir tydelig markert overfor arbeidstakerne.

Når det gjelder arbeidsoppgaver ønsker noen å jobbe mer spesialisert, i form av å ”slippe å gå inn i arbeidsoppgaver på hele feltet for prestearbeid.”

Det er også enkelte som ønsker seg bedre kontorfasiliteter. Av eksempler på dette blir det nevnt bedre kontorplass, bedre datautstyr, samt ventilasjon på kontoret.

Økte ressurser omhandler særlig muligheten til avlastning. Men det er også noen som mener at en bedre lønn kan bidra til å bedre deres arbeidssituasjon. Blant kommentarene blir det også påpekt at det er nødvendig å bevilge mer penger til seniorpolitikk.

Ellers blir diverse ting som kan bedre arbeidshverdagen nevnt, deriblant er det noen som ønsker ”bedre mulighet til kurs.”

Denne gjennomgangen bekrefter det som har blitt nevnt tidligere i rapporten; nemlig at det særlig er arbeidstid, større bemanning samt en klarere ledelsesstruktur som opptar prestene i deres arbeidssituasjon.

På slutten av spørreskjemaet har respondentene mulighet til komme med egne kommentarer i forhold til tematikken som har blitt tatt opp i undersøkelsen. Det er ni respondenter som har valgt å kommentere. Åtte av disse fokuserer på aspekter de ønsker å forbedre, enten generelt ved driften til den lokale kirken, arbeidsfordeling samt deres eget forhold til kollegaene. Én av respondentene kommenterer selve undersøkelsen, og sier at denne håper at undersøkelsen kan forbedre arbeidssituasjonen for prester. Dette er tydeligvis et viktig tema for respondenten da denne også forteller at det tok fem timer å fylle ut spørreskjemaet. Med andre ord kan vi tolke det dit hen at respondenten synes at temaet er såpass viktig at denne valgte å svare på skjemaet selv om det var tidkrevende.

Tre av respondentene trekker frem deres dårlige forhold til enkelte personer på arbeidsplassen. Én av disse er tydelig misfornøyd med situasjonen: ”MILDE JESUS – en prost med narsissistisk personlighetstype – en kirkeverge som synes uten empati med mennesker – og en kollega som ikke prioriterer tjenestefellesskapet.” En annen uttaler seg noe mer forsiktig ved å trekke frem at denne i ti år jobbet sammen med det respondenten omtaler som ”en svært lavfungerende kapellan”. Videre vurderer respondenten dette som ”svært slitsomt.” Den tredje respondenten som trekker frem sine problematiske relasjoner på jobben, legger frem en alvorlig sak om mobbing. Respondenten beskriver en nåværende situasjon der denne opplever å bli fratatt arbeidsoppgaver fra en av sine overordnede.

En generell kritikk av den lokale kirken og bispedømmet blir også ytret i sluttcommentarene. Respondenten som ytrer en slik kritikk sier: ”Kirken lokalt og i bispedømmet går i blått = drift. Ambisjonene og de store folkekirkelige visjonene må tas ned slik at de tilsatte og prestene kan gå i rødt (relasjon) (...)” Respondenten sier videre at den lokale kirken og bispedømmet bør ”(..) gjøre mindre og være mer for menneskene rundt oss.” Utsagnet og den symboliserende fargebruken tyder på at respondenten mener at kirken prioriterer driften, noe

som denne finner problematisk. Videre fører den lokale kirken og bispedømmets ”store folkekirkelige visjoner” at de involverte - både brukere av og ansatte i kirken, blir oversett.

En annen respondent retter kritikk mot bispekontoret. Denne mener at bispekontoret gir fra seg sitt ansvar til andre. Dette, i tillegg til bispekontorets ansettelse av den respondente karakteriserer som ”mindre dyktige personer”, fører til en svakt fungerende enhet.

Videre trekkes det av én respondent frem prestenes arbeidssituasjon, og hvordan stadige forventninger blir en belastning når det kommer fra flere ulike hold, både fra kollegaer og delvis fra ledelsen. ”Prestenes arbeidssituasjon trengs i større grad å bli tatt på alvor”, konstaterer respondente.

Én respondent velger å kommentere at ”omorganiseringa av prestatjenesten ikke [er] innført.”

Det er også én respondent som forteller at de på dennes arbeidsplass har blitt tildelt en ny stilling. Respondente håper på at den ekstra stillingen kan forbedre situasjonen.

Generelt sett har få valgt å føre inn sluttkommentarer. De som har gjort det fokuserer på områdene der det er et tydelig forbedringspotensial. Forbedringspotensialet ligger særlig i relasjonen til medarbeiderne, hos ledelsen og i den lokale kirken samt bispedømmet generelt.

Appendiks for Møre – frekvensfordelinger

Spørsmål 1 – Respondentenes alder:

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|-------------------|--------|---------|-------------------|
| 30 år eller yngre | 2 | 3,2 | 3,2 |
| 31-39 år | 7 | 11,3 | 14,5 |
| 40-49 år | 14 | 22,6 | 37,1 |
| 50-59 år | 22 | 35,5 | 72,6 |
| 60 år eller eldre | 17 | 27,4 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

Spørsmål 2 – Respondentenes kjønn:

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|--------|--------|---------|-------------------|
| Mann | 57 | 91,9 | 91,9 |
| Kvinne | 5 | 8,1 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

Spørsmål 3 – Respondentenes sivilstand:

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------------|--------|---------|-------------------|
| Gift | 54 | 90,0 | 90,0 |
| Ugift/enslig | 3 | 5,0 | 95,0 |
| Skilt/separert | 2 | 3,3 | 98,3 |
| Enke/enkemann | 1 | 1,7 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | |
| Ubesvart | 2 | | |
| Total | 62 | | |

Spørsmål 4 – Antall barn som bor hjemme:

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------|--------|---------|-------------------|
| 0 | 17 | 33,3 | 33,3 |
| 1 | 14 | 27,5 | 60,8 |
| 2 | 8 | 15,7 | 76,5 |
| 3 | 7 | 13,7 | 90,2 |
| 4 | 3 | 5,9 | 96,1 |
| 5 | 2 | 3,9 | 100,0 |
| Total | 51 | 100,0 | |
| Ubesvart | 11 | | |
| Total | 62 | | |

Spørsmål 5 – Antall år arbeidet som prest:

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|-------|--------|---------|-------------------|
| 1,0 | 1 | 1,6 | 1,6 |
| 2,0 | 3 | 4,8 | 6,5 |
| 4,0 | 2 | 3,2 | 9,7 |
| 5,0 | 1 | 1,6 | 11,3 |
| 8,0 | 3 | 4,8 | 16,1 |
| 9,0 | 3 | 4,8 | 21,0 |
| 10,0 | 1 | 1,6 | 22,6 |
| 12,0 | 3 | 4,8 | 27,4 |
| 15,0 | 3 | 4,8 | 32,3 |
| 16,0 | 4 | 6,5 | 38,7 |
| 19,0 | 1 | 1,6 | 40,3 |
| 20,0 | 6 | 9,7 | 50,0 |
| 21,0 | 1 | 1,6 | 51,6 |
| 22,0 | 2 | 3,2 | 54,8 |
| 23,0 | 2 | 3,2 | 58,1 |
| 24,0 | 2 | 3,2 | 61,3 |
| 25,0 | 1 | 1,6 | 62,9 |
| 26,0 | 3 | 4,8 | 67,7 |
| 27,0 | 4 | 6,5 | 74,2 |
| 28,0 | 1 | 1,6 | 75,8 |
| 29,0 | 1 | 1,6 | 77,4 |
| 30,0 | 4 | 6,5 | 83,9 |
| 32,0 | 4 | 6,5 | 90,3 |
| 33,0 | 3 | 4,8 | 95,2 |
| 36,0 | 1 | 1,6 | 96,8 |
| 37,0 | 2 | 3,2 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

Spørsmål 6 – Hvor arbeider du?

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|-------------|--------|---------|-------------------|
| Mindre sted | 18 | 30,5 | 30,5 |
| Tettsted | 23 | 39,0 | 69,5 |
| Mindre by | 16 | 27,1 | 96,6 |
| Større by | 2 | 3,4 | 100,0 |
| Total | 59 | 100,0 | |
| Ubesvart | 3 | | |
| Total | 62 | | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------------|--------|---------|-------------------|
| Ikke avkrysset | 56 | 90,3 | 90,3 |
| Avkrysset | 6 | 9,7 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------------|--------|---------|-------------------|
| Ikke avkrysset | 6 | 9,7 | 9,7 |
| Avkrysset | 56 | 90,3 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------------|--------|---------|-------------------|
| Ikke avkrysset | 59 | 95,2 | 95,2 |
| Avkrysset | 3 | 4,8 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------------|--------|---------|-------------------|
| Ikke avkrysset | 61 | 98,4 | 98,4 |
| Avkrysset | 1 | 1,6 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------------|--------|---------|-------------------|
| Ikke avkrysset | 59 | 95,2 | 95,2 |
| Avkrysset | 3 | 4,8 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------------|--------|---------|-------------------|
| Ikke avkrysset | 45 | 72,6 | 72,6 |
| Avkrysset | 17 | 27,4 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------|--------|---------|-------------------|
| 1970 | 1 | 4,5 | 4,5 |
| 1971 | 1 | 4,5 | 9,1 |
| 1974 | 1 | 4,5 | 13,6 |
| 1975 | 1 | 4,5 | 18,2 |
| 1976 | 1 | 4,5 | 22,7 |
| 1977 | 1 | 4,5 | 27,3 |
| 1979 | 1 | 4,5 | 31,8 |
| 1980 | 2 | 9,1 | 40,9 |
| 1983 | 2 | 9,1 | 50,0 |
| 1985 | 1 | 4,5 | 54,5 |
| 1988 | 1 | 4,5 | 59,1 |
| 1990 | 1 | 4,5 | 63,6 |
| 1998 | 2 | 9,1 | 72,7 |
| 1999 | 2 | 9,1 | 81,8 |
| 2002 | 1 | 4,5 | 86,4 |
| 2003 | 1 | 4,5 | 90,9 |
| 2005 | 1 | 4,5 | 95,5 |
| 2006 | 1 | 4,5 | 100,0 |
| Total | 22 | 100,0 | |
| Ubesvart | 40 | | |
| Total | 62 | | |

ARBEIDSSTED, ARBEIDSTID OG TRIVSEL**Spørsmål 8 – Hvilken stilling har du?**

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|------------------------------------|--------|---------|-------------------|
| Prost | 3 | 5,3 | 5,3 |
| Sokneprest | 44 | 77,2 | 82,5 |
| Kapellan | 7 | 12,3 | 94,7 |
| Seniorprest | 2 | 3,5 | 98,2 |
| Institusjonsprest /spesialprest | 1 | 1,8 | 100,0 |
| Total | 57 | 100,0 | |
| Ubesvart | 5 | | |
| Total | 62 | | |

Spørsmål 9 – Hvor stor stillingsprosent har du?

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|-------|--------|---------|-------------------|
| 40 | 1 | 1,6 | 1,6 |
| 75 | 2 | 3,2 | 4,8 |
| 100 | 59 | 95,2 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------|--------|---------|-------------------|
| Nei | 60 | 98,4 | 98,4 |
| Ja | 1 | 1,6 | 100,0 |
| Total | 61 | 100,0 | |
| Ubesvart | 1 | | |
| Total | 62 | | |

Spørsmål 10 – Dersom du svarer ja – angi stillingsprosent:

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------|--------|---------|-------------------|
| 60 | 1 | 100,0 | 100,0 |
| Ubesvart | 61 | | |
| Total | 62 | | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------|--------|---------|-------------------|
| Nei | 28 | 47,5 | 47,5 |
| Ja | 31 | 52,5 | 100,0 |
| Total | 59 | 100,0 | |
| Ubesvart | 3 | | |
| Total | 62 | | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|---|--------|---------|-------------------|
| Har undertegnet arbeidsavtale iht nye tjenesteordninger | 18 | 64,3 | 64,3 |
| Har avtale med prosten, men ikke undertegnet ny arbeidsavtale | 8 | 28,6 | 92,9 |
| Vil ikke undertegne ny arbeidsavtale | 2 | 7,1 | 100,0 |
| Total | 28 | 100,0 | |
| Ubesvart | 34 | | |
| Total | 62 | | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------|--------|---------|-------------------|
| Nei | 42 | 70,0 | 70,0 |
| Ja | 18 | 30,0 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | |
| Ubesvart | 2 | | |
| Total | 62 | | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|---------------|--------|---------|-------------------|
| Ingen | 10 | 16,4 | 16,4 |
| 1 stk | 22 | 36,1 | 52,5 |
| 2 stk | 21 | 34,4 | 86,9 |
| 3 stk | 7 | 11,5 | 98,4 |
| Mer enn 3 stk | 1 | 1,6 | 100,0 |
| Total | 61 | 100,0 | |
| Ubesvart | 1 | | |
| Total | 62 | | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|------------|--------|---------|-------------------|
| Svært god | 13 | 25,0 | 25,0 |
| God | 32 | 61,5 | 86,5 |
| Mindre god | 7 | 13,5 | 100,0 |
| Total | 52 | 100,0 | |
| Ubesvart | 10 | | |
| Total | 62 | | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------------|--------|---------|-------------------|
| 2-3 stk | 8 | 13,6 | 13,6 |
| 4-5 stk | 22 | 37,3 | 50,8 |
| 6-10 stk | 22 | 37,3 | 88,1 |
| Mer enn 10 stk | 7 | 11,9 | 100,0 |
| Total | 59 | 100,0 | |
| Ubesvart | 3 | | |
| Total | 62 | | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|---------------|--------|---------|-------------------|
| Ingen | 1 | 1,6 | 1,6 |
| 1 stk | 14 | 23,0 | 24,6 |
| 2 stk | 16 | 26,2 | 50,8 |
| 3 stk | 18 | 29,5 | 80,3 |
| Mer enn 3 stk | 12 | 19,7 | 100,0 |
| Total | 61 | 100,0 | |
| Ubesvart | 1 | | |
| Total | 62 | | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|-----------------------------|--------|---------|-------------------|
| 29,0 | 1 | 2,0 | 2,0 |
| 30,0 | 1 | 2,0 | 4,0 |
| 38,0 | 2 | 4,0 | 8,0 |
| 39,0 | 1 | 2,0 | 10,0 |
| 40,0 | 3 | 6,0 | 16,0 |
| 41,0 | 1 | 2,0 | 18,0 |
| 42,0 | 2 | 4,0 | 22,0 |
| 42,5 | 1 | 2,0 | 24,0 |
| 44,0 | 1 | 2,0 | 26,0 |
| 45,0 | 1 | 2,0 | 28,0 |
| 49,0 | 1 | 2,0 | 30,0 |
| 50,0 | 2 | 4,0 | 34,0 |
| 51,0 | 1 | 2,0 | 36,0 |
| 60,0 | 1 | 2,0 | 38,0 |
| 62,0 | 1 | 2,0 | 40,0 |
| 70,0 | 1 | 2,0 | 42,0 |
| Vet ikke, teller ikke timer | 29 | 58,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | |
| Ubesvart | 12 | | |
| Total | 62 | | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------|--------|---------|-------------------|
| 20,0 | 1 | 2,9 | 2,9 |
| 37,0 | 1 | 2,9 | 5,9 |
| 37,5 | 1 | 2,9 | 8,8 |
| 38,0 | 1 | 2,9 | 11,8 |
| 40,0 | 11 | 32,4 | 44,1 |
| 42,0 | 2 | 5,9 | 50,0 |
| 43,0 | 2 | 5,9 | 55,9 |
| 44,0 | 1 | 2,9 | 58,8 |
| 45,0 | 7 | 20,6 | 79,4 |
| 50,0 | 5 | 14,7 | 94,1 |
| 55,0 | 2 | 5,9 | 100,0 |
| Total | 34 | 100,0 | |
| Ubesvart | 28 | | |
| Total | 62 | | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|-------|--------|---------|-------------------|
| ,0 | 2 | 3,2 | 3,2 |
| 1,0 | 3 | 4,8 | 8,1 |
| 1,5 | 2 | 3,2 | 11,3 |
| 2,0 | 25 | 40,3 | 51,6 |
| 2,5 | 3 | 4,8 | 56,5 |
| 3,0 | 20 | 32,3 | 88,7 |
| 3,5 | 1 | 1,6 | 90,3 |
| 4,0 | 6 | 9,7 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------|--------|---------|-------------------|
| ,5 | 3 | 4,9 | 4,9 |
| 1,0 | 20 | 32,8 | 37,7 |
| 2,0 | 22 | 36,1 | 73,8 |
| 2,1 | 1 | 1,6 | 75,4 |
| 3,0 | 14 | 23,0 | 98,4 |
| 3,5 | 1 | 1,6 | 100,0 |
| Total | 61 | 100,0 | |
| Ubesvart | 1 | | |
| Total | 62 | | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------|--------|---------|-------------------|
| ,5 | 1 | 1,7 | 1,7 |
| 1,0 | 1 | 1,7 | 3,4 |
| 1,6 | 1 | 1,7 | 5,1 |
| 2,0 | 5 | 8,5 | 13,6 |
| 2,5 | 1 | 1,7 | 15,3 |
| 3,0 | 42 | 71,2 | 86,4 |
| 3,5 | 4 | 6,8 | 93,2 |
| 4,0 | 4 | 6,8 | 100,0 |
| Total | 59 | 100,0 | |
| Ubesvart | 3 | | |
| Total | 62 | | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------------|--------|---------|-------------------|
| Ja, alltid | 3 | 4,8 | 4,8 |
| Ja, som oftest | 32 | 51,6 | 56,5 |
| Nei, sjelden | 24 | 38,7 | 95,2 |
| Nei, aldri | 3 | 4,8 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------------|--------|---------|-------------------|
| Ikke avkrysset | 30 | 48,4 | 48,4 |
| Avkrysset | 32 | 51,6 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------------|--------|---------|-------------------|
| Ikke avkrysset | 52 | 83,9 | 83,9 |
| Avkrysset | 10 | 16,1 | 100,0 |
| Total | 62 | 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 | 50 | 80,6 | 80,6 |
| Avkrysset | 12 | 19,4 | 100,0 |
| Total | 62 | 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 | 55 | 88,7 | 88,7 |
| Avkrysset | 7 | 11,3 | 100,0 |
| Total | 62 | 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 | 55 | 88,7 | 88,7 |
| Utfylt | 7 | 11,3 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------------|--------|---------|-------------------|
| Ja, alltid | 4 | 7,7 | 7,7 |
| Ja, som oftest | 28 | 53,8 | 61,5 |
| Nei, sjelden | 19 | 36,5 | 98,1 |
| Nei, aldri | 1 | 1,9 | 100,0 |
| Total | 52 | 100,0 | |
| Ubesvart | 10 | | |
| Total | 62 | | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------|--------|---------|-------------------|
| For mye | 32 | 52,5 | 52,5 |
| Passe | 29 | 47,5 | 100,0 |
| Total | 61 | 100,0 | |
| Ubesvart | 1 | | |
| Total | 62 | | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|-----------------------|--------|---------|-------------------|
| Stemmer ikke | 26 | 42,6 | 42,6 |
| Stemmer ganske dårlig | 19 | 31,1 | 73,8 |
| Stemmer delvis | 11 | 18,0 | 91,8 |
| Stemmer ganske godt | 4 | 6,6 | 98,4 |
| Stemmer helt | 1 | 1,6 | 100,0 |
| Total | 61 | 100,0 | |
| Ubesvart | 1 | | |
| Total | 62 | | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|---------------------|--------|---------|-------------------|
| Stemmer delvis | 9 | 14,5 | 14,5 |
| Stemmer ganske godt | 47 | 75,8 | 90,3 |
| Stemmer helt | 6 | 9,7 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------|--------|---------|-------------------|
| Ja | 36 | 58,1 | 58,1 |
| Nei | 11 | 17,7 | 75,8 |
| Vet ikke | 15 | 24,2 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|-------------|--------|---------|-------------------|
| Ikke utfylt | 30 | 48,4 | 48,4 |
| Utfylt | 32 | 51,6 | 100,0 |
| Total | 62 | 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 | 9 | 15,0 | 15,0 |
| Stemmer ganske dårlig | 17 | 28,3 | 43,3 |
| Stemmer delvis | 20 | 33,3 | 76,7 |
| Stemmer ganske godt | 12 | 20,0 | 96,7 |
| Stemmer helt | 2 | 3,3 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | |
| Ubesvart | 2 | | |
| Total | 62 | | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|---|--------|---------|-------------------|
| Nei | 34 | 55,7 | 55,7 |
| Ja, annen stilling i kirken | 13 | 21,3 | 77,0 |
| Ja, annen stilling utenfor kirken | 12 | 19,7 | 96,7 |
| Ja, annen stilling i eller utenfor kirken | 2 | 3,3 | 100,0 |
| Total | 61 | 100,0 | |
| Ubesvart | 1 | | |
| Total | 62 | | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|---------------|--------|---------|-------------------|
| Svært god | 10 | 16,4 | 16,4 |
| God | 39 | 63,9 | 80,3 |
| Middels god | 7 | 11,5 | 91,8 |
| Ganske dårlig | 4 | 6,6 | 98,4 |
| Dårlig | 1 | 1,6 | 100,0 |
| Total | 61 | 100,0 | |
| Ubesvart | 1 | | |
| Total | 62 | | |

Kommentarer til arbeidssted, arbeidstid og trivsel:

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|-------------|--------|---------|-------------------|
| Ikke utfylt | 36 | 58,1 | 58,1 |
| Utfylt | 26 | 41,9 | 100,0 |
| Total | 62 | 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 | 47 | 75,8 | 75,8 |
| Avkrysset | 15 | 24,2 | 100,0 |
| Total | 62 | 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 | 24 | 38,7 | 38,7 |
| Avkrysset | 38 | 61,3 | 100,0 |
| Total | 62 | 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 | 48 | 77,4 | 77,4 |
| Avkrysset | 14 | 22,6 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|------------|--------|---------|-------------------|
| Ja | 25 | 54,3 | 54,3 |
| Ja, delvis | 18 | 39,1 | 93,5 |
| Nei | 3 | 6,5 | 100,0 |
| Total | 46 | 100,0 | |
| Ubesvart | 16 | | |
| Total | 62 | | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|-------------|--------|---------|-------------------|
| Ja | 28 | 45,9 | 45,9 |
| I noen grad | 22 | 36,1 | 82,0 |
| Nei | 5 | 8,2 | 90,2 |
| Vet ikke | 6 | 9,8 | 100,0 |
| Total | 61 | 100,0 | |
| Ubesvart | 1 | | |
| Total | 62 | | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------------|--------|---------|-------------------|
| Ikke avkrysset | 42 | 67,7 | 67,7 |
| Avkrysset | 20 | 32,3 | 100,0 |
| Total | 62 | 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 | 39 | 62,9 | 62,9 |
| Avkrysset | 23 | 37,1 | 100,0 |
| Total | 62 | 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 | 52 | 83,9 | 83,9 |
| Avkrysset | 10 | 16,1 | 100,0 |
| Total | 62 | 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 | 45 | 72,6 | 72,6 |
| Avkrysset | 17 | 27,4 | 100,0 |
| Total | 62 | 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 | 51 | 82,3 | 82,3 |
| Avkrysset | 11 | 17,7 | 100,0 |
| Total | 62 | 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 | 53 | 85,5 | 85,5 |
| Avkrysset | 9 | 14,5 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------------------|--------|---------|-------------------|
| I svært stor grad | 2 | 3,3 | 3,3 |
| I nokså stor grad | 12 | 19,7 | 23,0 |
| Til en viss grad | 33 | 54,1 | 77,0 |
| I liten grad | 11 | 18,0 | 95,1 |
| Ikke i det hele tatt | 3 | 4,9 | 100,0 |
| Total | 61 | 100,0 | |
| Ubesvart | 1 | | |
| Total | 62 | | |

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 | 1 | 1,9 | 1,9 |
| I nokså stor grad | 5 | 9,6 | 11,5 |
| Til en viss grad | 19 | 36,5 | 48,1 |
| I liten grad | 21 | 40,4 | 88,5 |
| Ikke i det hele tatt | 6 | 11,5 | 100,0 |
| Total | 52 | 100,0 | |
| Ubesvart | 10 | | |
| Total | 62 | | |

Kommentarer til kompetanseutvikling:

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|-------------|--------|---------|-------------------|
| Ikke utfylt | 49 | 79,0 | 79,0 |
| Utfylt | 13 | 21,0 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

ARBEIDSVEILEDNING

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------------|--------|---------|-------------------|
| Ikke avkrysset | 59 | 95,2 | 95,2 |
| Avkrysset | 3 | 4,8 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------------|--------|---------|-------------------|
| Ikke avkrysset | 54 | 87,1 | 87,1 |
| Avkrysset | 8 | 12,9 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------------|--------|---------|-------------------|
| Ikke avkrysset | 56 | 90,3 | 90,3 |
| Avkrysset | 6 | 9,7 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------------|--------|---------|-------------------|
| Ikke avkrysset | 58 | 93,5 | 93,5 |
| Avkrysset | 4 | 6,5 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------------|--------|---------|-------------------|
| Ikke avkrysset | 36 | 58,1 | 58,1 |
| Avkrysset | 26 | 41,9 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------------|--------|---------|-------------------|
| Ikke avkrysset | 48 | 77,4 | 77,4 |
| Avkrysset | 14 | 22,6 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------------|--------|---------|-------------------|
| Ikke avkrysset | 58 | 93,5 | 93,5 |
| Avkrysset | 4 | 6,5 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------------|--------|---------|-------------------|
| Ikke avkrysset | 57 | 91,9 | 91,9 |
| Avkrysset | 5 | 8,1 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------------|--------|---------|-------------------|
| Ikke avkrysset | 56 | 90,3 | 90,3 |
| Avkrysset | 6 | 9,7 | 100,0 |
| Total | 62 | 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 | 59 | 95,2 | 95,2 |
| Avkrysset | 3 | 4,8 | 100,0 |
| Total | 62 | 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 | 62 | 100,0 | 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 | 60 | 96,8 | 96,8 |
| Avkrysset | 2 | 3,2 | 100,0 |
| Total | 62 | 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 | 57 | 91,9 | 91,9 |
| Avkrysset | 5 | 8,1 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------------|--------|---------|-------------------|
| Ikke avkrysset | 62 | 100,0 | 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 | 59 | 95,2 | 95,2 |
| Avkrysset | 3 | 4,8 | 100,0 |
| Total | 62 | 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 | 60 | 96,8 | 96,8 |
| Avkrysset | 2 | 3,2 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

Spørsmål 39 – Har du veilederutdanning?

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|-----------------------------|--------|---------|-------------------|
| Ja, AVU | 5 | 8,5 | 8,5 |
| Ja, annen veilederutdanning | 2 | 3,4 | 11,9 |
| Nei | 52 | 88,1 | 100,0 |
| Total | 59 | 100,0 | |
| Ubesvart | 3 | | |
| Total | 62 | | |

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 | 9 | 17,3 | 17,3 |
| I nokså stor grad | 18 | 34,6 | 51,9 |
| Til en viss grad | 21 | 40,4 | 92,3 |
| I liten grad | 4 | 7,7 | 100,0 |
| Total | 52 | 100,0 | |
| Ubesvart | 10 | | |
| Total | 62 | | |

Kommentarer til arbeidsveiledning:

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|--------------|--------|---------|-------------------|
| Ikke utfyllt | 51 | 82,3 | 82,3 |
| Utfyllt | 11 | 17,7 | 100,0 |
| Total | 62 | 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 | 14 | 22,6 | 22,6 |
| Delvis | 20 | 32,3 | 54,8 |
| Nei | 28 | 45,2 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------|--------|---------|-------------------|
| Ja | 15 | 24,6 | 24,6 |
| Delvis | 26 | 42,6 | 67,2 |
| Nei | 20 | 32,8 | 100,0 |
| Total | 61 | 100,0 | |
| Ubesvart | 1 | | |
| Total | 62 | | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------------|--------|---------|-------------------|
| Ikke avkrysset | 45 | 72,6 | 72,6 |
| Avkrysset | 17 | 27,4 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------------|--------|---------|-------------------|
| Ikke avkrysset | 39 | 62,9 | 62,9 |
| Avkrysset | 23 | 37,1 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------------|--------|---------|-------------------|
| Ikke avkrysset | 39 | 62,9 | 62,9 |
| Avkrysset | 23 | 37,1 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------------|--------|---------|-------------------|
| Ikke avkrysset | 33 | 53,2 | 53,2 |
| Avkrysset | 29 | 46,8 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

Annet, angi i så tilfelle hva:

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|-------------|--------|---------|-------------------|
| Ikke utfylt | 53 | 85,5 | 85,5 |
| Utfylt | 9 | 14,5 | 100,0 |
| Total | 62 | 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 | 6 | 9,8 | 9,8 |
| I nokså stor grad | 35 | 57,4 | 67,2 |
| Til en viss grad | 18 | 29,5 | 96,7 |
| I liten grad | 2 | 3,3 | 100,0 |
| Total | 61 | 100,0 | |
| Ubesvart | 1 | | |
| Total | 62 | | |

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 | 6 | 9,7 | 9,7 |
| I nokså stor grad | 37 | 59,7 | 69,4 |
| Til en viss grad | 15 | 24,2 | 93,5 |
| I liten grad | 4 | 6,5 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|-------------------|--------|---------|-------------------|
| I svært stor grad | 13 | 21,0 | 21,0 |
| I nokså stor grad | 28 | 45,2 | 66,1 |
| Til en viss grad | 19 | 30,6 | 96,8 |
| I liten grad | 2 | 3,2 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|-------------------|--------|---------|-------------------|
| I svært stor grad | 14 | 22,6 | 22,6 |
| I nokså stor grad | 26 | 41,9 | 64,5 |
| Til en viss grad | 14 | 22,6 | 87,1 |
| I liten grad | 8 | 12,9 | 100,0 |
| Total | 62 | 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 | 13 | 21,7 | 21,7 |
| I nokså stor grad | 10 | 16,7 | 38,3 |
| Til en viss grad | 15 | 25,0 | 63,3 |
| I liten grad | 17 | 28,3 | 91,7 |
| Ikke i det hele tatt | 5 | 8,3 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | |
| Ubesvart | 2 | | |
| Total | 62 | | |

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 | 14 | 22,6 | 22,6 |
| I nokså stor grad | 28 | 45,2 | 67,7 |
| Til en viss grad | 13 | 21,0 | 88,7 |
| I liten grad | 6 | 9,7 | 98,4 |
| Ikke i det hele tatt | 1 | 1,6 | 100,0 |
| Total | 62 | 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 | 10 | 16,4 | 16,4 |
| I nokså stor grad | 26 | 42,6 | 59,0 |
| Til en viss grad | 16 | 26,2 | 85,2 |
| I liten grad | 9 | 14,8 | 100,0 |
| Total | 61 | 100,0 | |
| Ubesvart | 1 | | |
| Total | 62 | | |

Kommentarer til ledelse og samarbeid:

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|-------------|--------|---------|-------------------|
| Ikke utfylt | 47 | 75,8 | 75,8 |
| Utfylt | 15 | 24,2 | 100,0 |
| Total | 62 | 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 | 6,5 | 6,5 |
| I noen grad i konflikt | 7 | 11,3 | 17,7 |
| Liten konflikt | 18 | 29,0 | 46,8 |
| Ikke i konflikt | 33 | 53,2 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------|--------|---------|-------------------|
| 0 | 6 | 26,1 | 26,1 |
| 1 | 14 | 60,9 | 87,0 |
| 2 | 3 | 13,0 | 100,0 |
| Total | 23 | 100,0 | |
| Ubesvart | 39 | | |
| Total | 62 | | |

Spørsmål 53 – Er du i interessekonflikt med din overordnede?

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|------------------------|--------|---------|-------------------|
| I høy grad i konflikt | 3 | 5,0 | 5,0 |
| I noen grad i konflikt | 5 | 8,3 | 13,3 |
| Liten konflikt | 8 | 13,3 | 26,7 |
| Ikke i konflikt | 44 | 73,3 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | |
| Ubesvart | 2 | | |
| Total | 62 | | |

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 | 4 | 6,6 | 6,6 |
| I noen grad i konflikt | 6 | 9,8 | 16,4 |
| Liten konflikt | 15 | 24,6 | 41,0 |
| Ikke i konflikt | 36 | 59,0 | 100,0 |
| Total | 61 | 100,0 | |
| Ubesvart | 1 | | |
| Total | 62 | | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|---------|--------|---------|-------------------|
| Valid 1 | 13 | 76,5 | 76,5 |
| 2 | 4 | 23,5 | 100,0 |
| Total | 17 | 100,0 | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|------------------------|--------|---------|-------------------|
| I høy grad i konflikt | 2 | 3,2 | 3,2 |
| I noen grad i konflikt | 2 | 3,2 | 6,5 |
| Liten konflikt | 8 | 12,9 | 19,4 |
| Ikke i konflikt | 50 | 80,6 | 100,0 |
| Total | 62 | 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 | 1 | 3,4 | 3,4 |
| I nokså stor grad | 5 | 17,2 | 20,7 |
| Til en viss grad | 9 | 31,0 | 51,7 |
| I liten grad | 7 | 24,1 | 75,9 |
| Ikke i det hele tatt | 7 | 24,1 | 100,0 |
| Total | 29 | 100,0 | |
| Ubesvart | 33 | | |
| Total | 62 | | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------------------|--------|---------|-------------------|
| I nokså stor grad | 4 | 15,4 | 15,4 |
| Til en viss grad | 7 | 26,9 | 42,3 |
| I liten grad | 7 | 26,9 | 69,2 |
| Ikke i det hele tatt | 8 | 30,8 | 100,0 |
| Total | 26 | 100,0 | |
| Ubesvart | 36 | | |
| Total | 62 | | |

Kommentarer til konflikt- og konflikthåndtering:

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|-------------|--------|---------|-------------------|
| Ikke utfylt | 43 | 69,4 | 69,4 |
| Utfylt | 19 | 30,6 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

SYKEFRAVÆR

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------|--------|---------|-------------------|
| Ja | 25 | 40,3 | 40,3 |
| Delvis | 25 | 40,3 | 80,6 |
| Nei | 11 | 17,7 | 98,4 |
| Ubesvart | 1 | 1,6 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|-------------|--------|---------|-------------------|
| Ja | 22 | 40,7 | 40,7 |
| Noen ganger | 5 | 9,3 | 50,0 |
| Nei | 27 | 50,0 | 100,0 |
| Total | 54 | 100,0 | |
| Ubesvart | 8 | | |
| Total | 62 | | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|-------|--------|---------|-------------------|
| Nei | 48 | 77,4 | 77,4 |
| Ja | 14 | 22,6 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|-------|--------|---------|-------------------|
| Nei | 58 | 93,5 | 93,5 |
| Ja | 4 | 6,5 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------|--------|---------|-------------------|
| Nei | 59 | 98,3 | 98,3 |
| Ja | 1 | 1,7 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | |
| Ubesvart | 2 | | |
| Total | 62 | | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|------------------|--------|---------|-------------------|
| Aldri | 22 | 35,5 | 35,5 |
| 1-5 dager | 30 | 48,4 | 83,9 |
| 6-10 dager | 7 | 11,3 | 95,2 |
| Mer enn 11 dager | 3 | 4,8 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------------|--------|---------|-------------------|
| Ikke avkrysset | 53 | 85,5 | 85,5 |
| Avkrysset | 9 | 14,5 | 100,0 |
| Total | 62 | 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 | 34 | 54,8 | 54,8 |
| Avkrysset | 28 | 45,2 | 100,0 |
| Total | 62 | 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 | 61 | 98,4 | 98,4 |
| Avkrysset | 1 | 1,6 | 100,0 |
| Total | 62 | 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 | 54 | 87,1 | 87,1 |
| Avkrysset | 8 | 12,9 | 100,0 |
| Total | 62 | 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 | 62 | 100,0 | 100,0 |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|--------------|--------|---------|-------------------|
| Kort periode | 15 | 62,5 | 62,5 |
| 1-3 mnd | 5 | 20,8 | 83,3 |
| 4-6 mnd | 2 | 8,3 | 91,7 |
| Over 6 mnd | 2 | 8,3 | 100,0 |
| Total | 24 | 100,0 | |
| Ubesvart | 38 | | |
| Total | 62 | | |

Kommentarer til sykefravær:

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|-------------|--------|---------|-------------------|
| Ikke utfylt | 49 | 79,0 | 79,0 |
| Utfylt | 13 | 21,0 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------------------|--------|---------|-------------------|
| I svært stor grad | 3 | 4,8 | 4,8 |
| I nokså stor grad | 9 | 14,5 | 19,4 |
| Til en viss grad | 29 | 46,8 | 66,1 |
| I liten grad | 19 | 30,6 | 96,8 |
| Ikke i det hele tatt | 2 | 3,2 | 100,0 |
| Total | 62 | 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 | 3,2 | 3,2 |
| I nokså stor grad | 4 | 6,5 | 9,7 |
| Til en viss grad | 24 | 38,7 | 48,4 |
| I liten grad | 27 | 43,5 | 91,9 |
| Ikke i det hele tatt | 5 | 8,1 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

Spørsmål 69 – Trener du regelmessig?

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|-------------------------|--------|---------|-------------------|
| Ja, flere ganger i uken | 18 | 29,0 | 29,0 |
| Ja, en gang i uken | 20 | 32,3 | 61,3 |
| Nei, sjelden | 21 | 33,9 | 95,2 |
| Nei, aldri | 3 | 4,8 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|----------|--------|---------|-------------------|
| Ja | 26 | 43,3 | 43,3 |
| Nei | 15 | 25,0 | 68,3 |
| Kanskje | 19 | 31,7 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | |
| Ubesvart | 2 | | |
| Total | 62 | | |

Kommentarer til arbeid og privatliv:

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|-------------|--------|---------|-------------------|
| Ikke utfylt | 51 | 82,3 | 82,3 |
| Utfylt | 11 | 17,7 | 100,0 |
| Total | 62 | 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 nokså stor grad | 5 | 10,2 | 10,2 |
| Til en viss grad | 11 | 22,4 | 32,7 |
| I liten grad | 21 | 42,9 | 75,5 |
| Ikke i det hele tatt | 12 | 24,5 | 100,0 |
| Total | 49 | 100,0 | |
| Ubesvart | 13 | | |
| Total | 62 | | |

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 nokså stor grad | 11 | 20,4 | 20,4 |
| Til en viss grad | 14 | 25,9 | 46,3 |
| I liten grad | 16 | 29,6 | 75,9 |
| Ikke i det hele tatt | 13 | 24,1 | 100,0 |
| Total | 54 | 100,0 | |
| Ubesvart | 8 | | |
| Total | 62 | | |

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

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|-------------|--------|---------|-------------------|
| Ikke utfylt | 19 | 30,6 | 30,6 |
| Utfylt | 43 | 69,4 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |

Andre kommentarer:

| | Antall | Prosent | Kumulativ prosent |
|-------------|--------|---------|-------------------|
| Ikke utfylt | 54 | 87,1 | 87,1 |
| Utfylt | 8 | 12,9 | 100,0 |
| Total | 62 | 100,0 | |



DEN NORSKE KYRKJA
Møre bispedømmeråd

Petter Dahle
Kyrkjekontoret
6631 BATNFJORDSØRA

Dato: 31.05.2007

Vår ref: 07/141-3 BOS

Dykkar ref:

Spørjeundersøking om prestar sin arbeidssituasjon

Du får no tilsendt eit spørjeskjema om arbeidet ditt som prest, og om forhold vi trur er sentrale for opplevinga av å vere prest i Møre bispedømme. Undersøkinga går til alle prestar i faste stillingar og vikariat (6 månader eller lengre) som Møre bispedømmeråd er arbeidsgjevar for. Undersøkinga blir gjennomført for å gi biskop og bispedømmeråd grunnlag for å utvikle arbeidsmiljøet og ein livsfasetilpassa arbeidsgivarpolitikk for prestane.

Som eit ledd i dette arbeidet, har vi bede Stiftelsen Kirkeforskning (KIFO) om å gjennomføre ein spørjeskjemaundersøking. Undersøkinga blir utført av KIFO både for å sikre at undersøkinga følgjer vitenskaplege krav til etikk og metodar, og for å sikre personvernet til dei som svarar på undersøkinga. Dei utfylte skjema går direkte til KIFO. Arbeidsgjevaren får ikkje tilgang til dei einsskilde spørjeskjema, men til analysar som KIFO vil leggje til rette slik at den einsskilde respondenten ikkje kan bli attgjenkjend. Heller ikkje KIFO vil oppbevare namn på respondentane ut over det som må til for å gjennomføre eventuelle purringar i samband med innsamlinga av materialet. Skjema er nummererte for å kunne utføre eventuelle purringar. Innsamla opplysningar vil bli anonymiserte ved prosjektslutt, seinast ved utgangen av 2007. Prosjektet er meldt til Personvernombodet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapleg datateneste AS.

Spørjeskjemaet inneheld avsnitt om arbeidsstad, arbeidstid og trivsel, kompetanseutvikling, arbeidsretteleing, leing og samarbeid, konflikt og konflikthandtering, sjukefråvær, arbeid og privatliv - i tillegg til bakgrunnsinformasjon. Spørjeskjemaet er utarbeide av Stiftelsen KIFO og Oslo bispedømmeråd, som har invitert andre bispedømme til delta i undersøkinga. Eit fleirtal av bispedømme har meldt tilbake at dei blir med, også Møre bispedømme. I tillegg til hjelpe til å gi eit grunnlag for arbeidsgivarpolitikken i bispedømmet, vil materialet bli analysert for å utvikle og formidle kunnskap om prestane sin arbeidssituasjon.

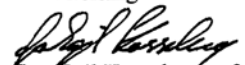
For nærare informasjon om spørjeundersøkinga kan forskingssjef Hans Stifoss-Hanssen kontaktast på telefon 23 33 47 20 eller hans.stifoss-hanssen@kifo.no, eller personalsjef Bjørn Olaf Storhaug på telefon 71 25 06 84 eller bjoern.olaf.storhaug@kirken.no

Vi ber deg gi svar på spørsmåla og på den måten hjelpe til i arbeidet med arbeidsgjevarpolitikken. Vi ber deg om å nytte den ferdig frankerte svarconvolutten.

Svarfrist: 18. juni 2007

På førehand takk!

Med helsing


Jan-Egil Korseberg e.f
stiftsdirektør


Bjørn Olaf Storhaug
personalsjef
Direkte innval: 71 25 06 84

Vedlegg:

2

VEDLEGG B: SPØRRESKJEMA

**SPØRREUNDERSØKELSE
OM PRESTERS ARBEIDSFORHOLD**

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

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

| | | |
|-----|--|--|
| 19. | Hvor mange kvelder vil du anslå at du arbeider gjennomsnittlig hver uke? | Antall kvelder (___) Vet ikke (___) |
| 20. | Hvor mange lørdager og søndager arbeider du gjennomsnittlig hver måned? | Lørdager (___) Søndager (___) |
| 21. | Får du normalt tatt ut to ukentlige fridager? | Ja, alltid (___) Ja, som oftest (___) Nei, sjelden (___) Nei, aldri (___) |
| 22. | Dersom du normalt ikke får tatt ut to ukentlige fridager, hva kan årsaken være til dette? (Her kan du sette flere kryss) | For stort arbeidspress (___) Mangelfull organisering (___) Vansker med å sette egne grenser (___) Bruker mye tid til forberedelse (___) |
| | Annet – angi i så tilfelle hva: | |
| 23. | Dersom du normalt ikke får tatt ut to ukentlige fridager, får du likevel tatt ut de fridagene du har rett til i henhold til <i>særaftale 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 gjennomsluktige arbeidsforhold (___) Får dekket mitt veiledningsbehov andre steder (___) Andre årsaker (___) |
| 39. | Har du veilederutdanning? | Ja, AVU (___) Ja, annen veilederutdanning (___) Nei (___) |
| 40. | Dersom du har deltatt i arbeidsveiledning, i hvilken grad har du hatt nytte av dette? | I svært stor grad (___) I nokså stor grad (___) Til en viss grad (___) I liten grad (___) Ikke i det hele tatt (___) |
| Kommentarer til arbeidsveiledning: | | |
| LEDELSE OG SAMARBEID | | |
| 41. | Fikk du nødvendig opplæring og informasjon som nytilsatt i din første stilling som prest? | Ja (___) Delvis (___) Nei (___) |
| 42. | Fikk du nødvendig opplæring og informasjon som nytilsatt i din nåværende stilling? | Ja (___) Delvis (___) Nei (___) |
| 43. | Hvilken informasjon savnet du i din opplæring? (Her kan du sette flere kryss) | Info om menigheten/arbeidet (___) Info fra prosten (___) Info fra bispedømmet (___) Opplæring i rutiner og regelverk (___) |

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

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

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

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

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

VEDLEGG C: PURREBREV

Vinderen 2007

**Til
Prestene i bispedømmet**

”UNDERSØKELSE OM PRESTERS ARBEIDSFORHOLD”

- PURRING

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

Det er selvsagt frivillig om du vil delta i undersøkelsen, så dersom du har valgt å ikke svare, ber vi deg om å se bort fra denne henvendelsen. Dersom det uteblitte svaret fra deg imidlertid skulle skyldes en forglemmelse, eller at du har forlagt forsendelsen, vil vi med dette minne deg om at vi 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 978-82-92972-02-1