



# **Prest i Sør-Hålogaland**

**En rapport om presters arbeidsforhold i  
Sør-Hålogaland bispedømme**

**Ida Marie Høeg**

**KIFO Notat nr 1/2008**

## INNHold

1.0	INNLEDNING .....	3
2.0	RESPONDENTENE .....	8
3.0	ARBEIDSFORHOLD OG TRIVSEL.....	9
4.0	KOMPETANSEUTVIKLING .....	17
5.0	ARBEIDSVEILEDNING .....	19
6.0	OPPLÆRING .....	20
7.0	IDENTITET .....	21
8.0	LEDELSE OG SAMARBEID .....	21
9.0	KONFLIKT OG KONFLIKTHÅNDTERNING .....	24
10.0	SYKEFRAVÆR.....	28
11.0	ARBEID OG PRIVATLIV.....	29
12.0	LIVSFASETILPASSET PRESTETJENESTE.....	31
	APPENDIKS FOR SØR-HÅLOGALAND – FREKVENSFORDELINGER.....	35
	<i>VEDLEGG A: FØLGESKRIV</i> .....	61
	<i>VEDLEGG B: SPØRRESKJEMA</i> .....	63
	<i>VEDLEGG C: PURREBREV</i> .....	74

## 1.0 Innledning

### Prosjekt

21. mai 2007 sendte Sør-Hålogaland bispedømmekontor ut et spørreskjema til prestene i bispedømmet om deres arbeidsforhold. Alle prester i faste stillinger og vikariater (seks måneder eller lengre) som Sør-Hålogaland har arbeidsgiveransvar for ble bedt om å være med i undersøkelsen. Spørreskjemaet ble sendt ut til 85 prester. I slutten av juni hadde 62 prester besvart skjemaet, noe som gir en svarprosent på 73.

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

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

### Spørreskjema

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

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

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

Kompetanseutvikling ser på presters nåværende og tidligere kvalifisering gjennom etter- og videreutdanning, presters holdning til relevansen av etterutdanning sett i forhold til aldersgruppe eller livsfase, terskelen for å delta, vurdering av arbeidsgivers bruk av vikarer ved kurs og etterutdanning og synspunkter på arbeidsgivers etterspørsel etter og benyttelse av kompetansen prester har ervervet seg.

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

Temaet opplæring tar for seg situasjonen som nytilsatt i sin første stilling som prest og som nytilsatt i nåværende stilling i bispedømmet. Spørsmålene tematiserer hvor vidt 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 overordnedes 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 arbeidsgiver 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 prestetjeneste for prester under 40 år og prester over 60 år. Her blir også respondentene bedt om å nevne tre ting i prioritert rekkefølge som de mener kan bedre arbeidssituasjonen.

### **Presentasjon av undersøkelsen**

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

I og med at intensjonen for Sør-Hålogaland, som for de andre bispedømmene, er å utvikle en livsfasetilpasset personalpolitikk, har alder vært en gjennomgående variabel. Vi har også vært

opptatt av om kjønn kan sies å utgjøre en forskjell og eventuelt på hvilke områder. Vi har derfor kontrollert for kjønn på en del områder.

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

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

### **Sammendrag**

Det ser ut til at prestene i Sør-Hålogaland stor sett greier å balansere godt mellom arbeid og fritid. Prestene er stort sett fornøyd med arbeidsmengden og benytter seg av de mulighetene de har til fri. De fleste prester (80 %) får tatt ut to ukentlige fridager. Prester som rapporterer at de sjelden gjør det, utgjør ikke mer enn på 18 prosent. Så og si alle prester får også tatt ut de oppsparte fridagene de har krav på i henhold til særavtale om menighetsprestens fridager. Bare en av ti oppgir at de sjelden får tatt ut disse fridagene. Stort sett vurderer også prestene at arbeidsmengden i sin nåværende stilling er passe og at de trives med arbeidsoppgavene sine. Syv av 10 synes arbeidsmengden er passe og åtte av 10 svarer også at de trives med arbeidsoppgavene sine. At arbeidsmengden er passe og at trivselen er høy reflekteres også i sykemeldingene og hva prestene oppgir som årsak til sykemelding. Ikke mange prester i Sør-Hålogaland har vært sykemeldt på grunn av høy arbeidsbelastning og stress; bare 13 prosent.

På tross av at balansen mellom arbeid og fritid ser bra ut for de fleste av prestene i Sør-Hålogaland, at trivselen er høy og at arbeidsmengden ikke oppleves som for stor for majoriteten av dem, er det en forholdsvis stor gruppe som mener at de er i nærheten av å bli utbrent. 32 prosent svarer at utsagnet ”Jeg føler meg utbrent” *stemmer delvis* eller *stemmer ganske godt*. Utbrenthet er en reaksjon på langvarig følelsesmessig belastning som kan ha sammensatte årsaker. Det behøver ikke bare å være vansker ved arbeidssituasjon, arbeidsmiljø eller arbeidsforhold, men kan også skyldes en kombinasjon av private og profesjonelle forhold. Ser vi på respondentenes erfaringer med konflikt mellom privatliv og arbeidsliv, finner vi at konfliktnivået er moderat. Bare en av 10 opplever denne konflikten i nokså stor grad, mens fire av 10 opplever konflikt til en viss grad. Utbrenthet behøver heller ikke å være en reaksjon på mange års tjeneste. Slitasje og utbrenthet hører nødvendigvis ikke sammen. Blant dem som føler at de er i nærheten av å bli utbrent er de yngste prestene; de under 40 år, i flertall.

Å få ”prestelønnen” opp, har vært et viktig krav fra Presteforeningen gjennom flere tiår. Det etterlengtede lønnsoppøringen begrunnes med at lønnen ikke samsvarer med utdanning, kompetanse, erfaring, prestatetjenestens særpreg og arbeidsbelastning. Lønnskampen har tydeligvis gitt resultater, i alle fall hvis vi skal dømme ut fra prestene i Sør-Hålogalands holdninger til egen lønn. Prestene er stort sett godt fornøyd med lønnen sin. Over halvparten av prestene mener at lønn står i rimelig forhold til arbeid og innsats. 18 prosent mener at det ikke stemmer eller at det stemmer ganske dårlig. Mennene er minst fornøyd med lønnen og gir uttrykk for dette i sterke ordlag både på de åpne spørsmålene og på spørsmålene med lukkede svarkategorier. Ingen av kvinnene mener at påstanden om at lønn står i rimelig

forhold til arbeid og innsats *stemmer ikke* eller *stemmer ganske dårlig*. 23 prosent av mennene er av den oppfatning.

I Sør-Hålogaland finnes det mange prester som ønsker seg til andre stillinger enn de har. En høy andel prester har vurdert å slutte i sin nåværende stilling. Seks av 10 prester har det siste året vurdert å slutte til fordel for enten en annen stilling i kirken eller *utenfor* kirken. Flere menn enn kvinner ønsker å slutte i sin nåværende stilling. 66 prosent av mennene har tenkt på å slutte, mot 42 prosent av kvinnene.

Arbeidsveiledning er i kirkelig sammenheng å forstå som en mulighet prester, kateketer og diakoner har til å bearbeide egne erfaringer i tjenesten, for på den måten å kvalitetssikre og utvikle egen profesjonalitet. Det er biskopen som har ansvaret for at arbeidsveiledning tilbys og gjennomføres. Veilederne som tilbyr individuell veiledning eller i gruppe har kvalifisert seg til å veilede gjennom videreutdanning. Mange av dem har gjennomført den såkalte AVU-utdanningen. Det er ikke obligatorisk å motta veiledning på egen tjeneste blant prestene i Den norske kirke. På tross av at tilbudet er frivillig, ser vi at en stor andel av prestene i Sør-Hålogaland har fått ABV-veiledning. Syv av 10 har fullført to år med ABV i gruppe og eller individuelt.

Mange av prestene i Sør-Hålogaland har mye å utsette på opplærings situasjonen som nytilsatt. Hva savnet prestene informasjon om da de var under opplæring? Mange prester i Sør-Hålogaland savnet informasjon om rutiner og regelverk (59 %) og informasjon om menigheten eller arbeidet (42 %). Noe færre savnet informasjon fra prosten (32 %) og fra bispedømmet (29 %).

Flere av landets bispedømmere har vært opptatt av å utvikle en livsfasetilpasset prestatjeneste og seniorpolitikk. Hvor viktig dette har vært for Sør-Hålogaland bispedømme, har vi ikke forutsetninger for å uttale oss om. Prestene i Sør-Hålogaland er i alle fall ikke fornøyd med arbeidsgivers innsats for å tilrettelegge for livsfasetilpasset prestatjeneste. Prestene mener at livsfasetilpasset prestatjeneste slår ulikt ut for de eldste og for de yngste prestene. Minst fornøyd er de med arbeidsgivers tilrettelegging for livsfasetilpasset prestatjeneste for prester under 40 år. Noe mer fornøyd er de med livsfasetilpassningen for de over 60 år, men heller ikke her er de særlig tilfredse med arbeidsgivers innsats.

Selv om mange sider ved prestenes arbeidssituasjon, arbeidsmiljø og arbeidsforhold viser at mange av prestene i Sør-Hålogaland har det bra, har 51 av de 62 prestene som har vært med i undersøkelsen skrevet en liste med punkter over hva som skal til for å bedre arbeidssituasjonen. Fem områder peker seg ut som viktige: Organisering av prestatjenesten, vikarsituasjonen, manglende profesjonelle ressurser, hjelp til kontorarbeid, mangelfulle kontorforhold og dårlig lønn.

### **Veien videre**

Alle landets bispedømmere har tatt del i studien, bortsett fra Nord-Hålogaland, som da forespørselen om deltakelse hadde gått ut nylig hadde foretatt en undersøkelse med likelydende tematikk i sitt bispedømme. På det nåværende tidspunkt holder Bjørgvin bispedømme på med utsendelse av spørreskjemaene. Når Bjørgvin bispedømme har avsluttet undersøkelsen i begynnelsen av mars, er det mulig å lage en samlet analyse av arbeidsforholdene til prester i 10 bispedømmere. Som sagt er *Prest i Sør-Hålogaland* en enkel bearbeiding av de innkomne svarene. Planen er at en i et videre arbeid med dataene fra Sør-Hålogaland 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.<sup>1</sup> Disse undersøkelsene er brede og fokuserer på mange av de samme temaene som vår. Forskningsprogrammet som Morten Huse ledet ved KIFO om presten i norsk kirke- og samfunnsliv, med særskilte studier av organisering og ledelse av prestedtjenesten og evaluering av forsøkene med nyorganisering av prestedtjenesten har også høy relevans for denne studien. I et videre arbeid med materialet om presters arbeidsforhold vil det også være relevant å trekke inn undersøkelser gjort av undertegnede om presters erfaring med ABV og kvinnelige prester på arbeidsmarkedet i Den norske kirke.<sup>2</sup> 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.<sup>3</sup>

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.<sup>4</sup> 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, purring, registrering og analyse, helt fram til utforming av den første rapporten forelå i 2007, *Prest i Oslo*. I 2008 tok undertegnede over arbeidet, og skal fullføre arbeidet med analyse og rapportskrivning fra de resterende bispedømmene. I arbeidet med rapporten har rådgiver ved KIFO Maria Aase hatt ansvar for layout og ombrekking.

---

<sup>1</sup> 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)

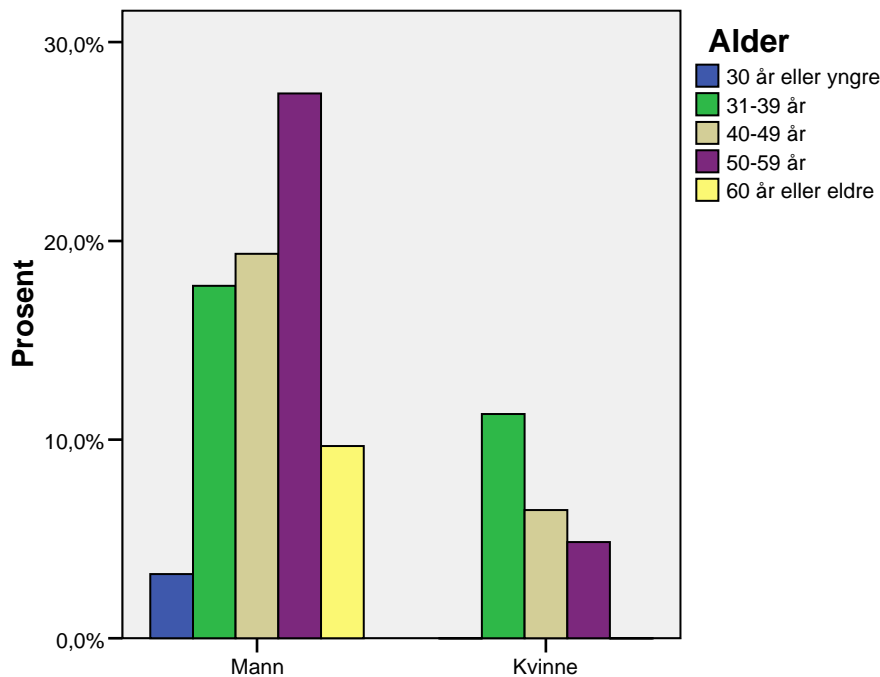
<sup>2</sup> Ida Marie Høeg 2002. "På kvinners vis?" Kvinnelige prester på arbeidsmarked og karrierevei" i Morten Huse og Cathrine Hansen (red.) *Møteplass for presteforskning. Presten i norsk kirke- og samfunnsliv*. Trondheim: Tapir. (KIFO Rapport nr. 22). S.167-184. Ida Marie Høeg 1998. *Rom i Herberget.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

<sup>3</sup> Inger Helene Nordeide m. fl 2002. "Er utbrenthet et problem blant norske prester?" *Inter Collegas* nr 3 2002.

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

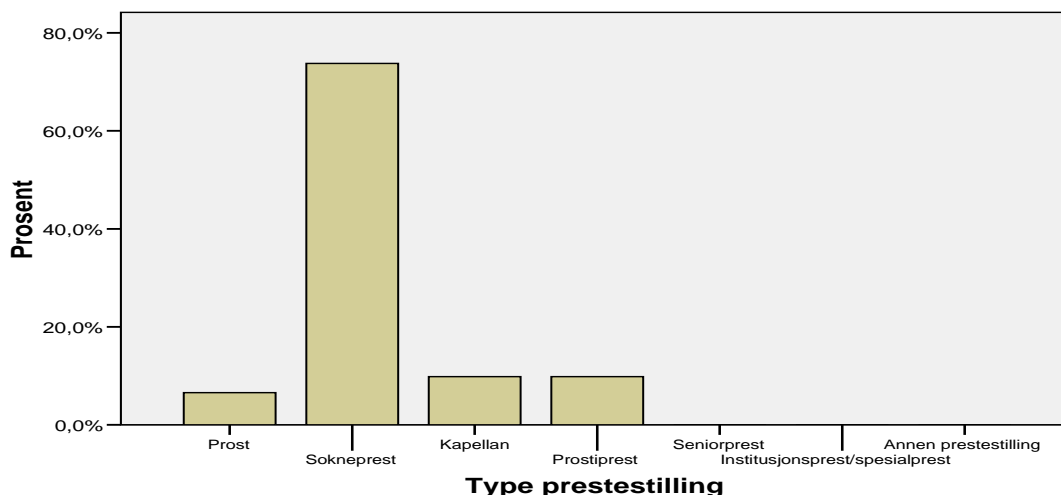
## 2.0 Respondentene

Respondentene i undersøkelsen fordeler seg på 14 kvinner og 48 menn. Sør-Hålogaland har mange unge prester, 32 prosent av prestene i undersøkelsen er under 39 år. Blant kvinnene er det flest mellom 30 og 39 år, mens for mennene finner vi den største gruppen mellom 50 og 59 år. De fleste i undersøkelsen er gift, likevel finner vi en forholdsvis høy andel ugifte eller enslige. 77 prosent er gift, 18 prosent er ugift/enslig, to prosent lever i registrert partnerskap og tre prosent er skilt eller separert. Om prestene har barn eller ikke sier ikke denne undersøkelsen noe om, bare om og evt. hvor mange hjemmeboende barn de har. Nesten to tredjedeler har hjemmeboende barn, derav har de fleste to eller tre.



At Sør-Hålogaland har mange unge prester kommer tydelig fram når vi spør etter tidspunkt for når de er utdannet. De fleste av prestene var ferdig utdannet på 1990-tallet. Ca hver tredje prest ble ferdig med studiene i løpet av 1990-tallet, ca 20 prosent på 80-tallet, ca 20 prosent på 70-tallet og godt og vel hver fjerde på 2000-tallet. Flere av prestene har utdannelse fra flere enn ett utdanningssted. Ser vi utdanningsstedene under ett har 49 prester deler av eller hele studiet fra Menighetsfakultetet, åtte har hele eller deler av studiet fra Teologisk Fakultet på Universitetet i Oslo, 19 fra Det praktisk-teologiske seminar, tre fra Misjonshøgskolen og 13 fra et annet studiested.





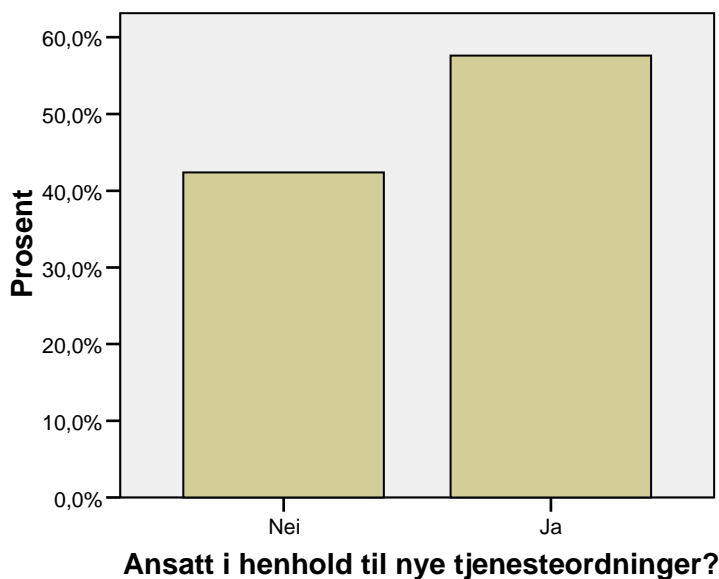
En betydelig andel av prestene har stilling som sokneprest (73 %), syv prosent er proster, 10 prosent er kapellaner og 10 prosent prostiprester. Alle prestene i undersøkelsen har full stilling. Fem prosent av prestene har lønnet arbeid i tillegg til sin ordinære stilling som prest. I andel av full stilling utgjør denne bibeskjeftigelsen ikke mer enn en stillingsprosent på fem eller 10 prosent.

En forholdsvis stor gruppe av prestene i undersøkelsen har under 10 års erfaring som prest (38 %), 28 prosent har mellom 10 og 19 års erfaring, 21 prosent har mellom 20 og 29 års erfaring og 13 prosent har over 30 års erfaring. Majoriteten av prestene tjenestegjør på mindre tettsted (34 %) eller mindre by (36 %). 16 prosent tjenestegjør på tettsted og 7 prosent i større by.

### 3.0 Arbeidsforhold og trivsel

Nesten 60 prosent av prestene er ansatt i henhold til nye tjenesteordninger. I den gruppen prester som ikke er det, har de aller fleste (79 %) undertegnet arbeidsavtale i henhold til nye tjenesteordninger. 10 prosent har avtale med prosten i henhold til nye tjenesteordninger, men ikke undertegnet ny arbeidsavtale og 10 prosent vil ikke undertegne ny arbeidsavtale.

Bare et mindretall av prester i Sør-Hålogaland bispedømme har instruks eller arbeidsbeskrivelse for stillingen sin. 61 prosent mangler en slik redegjørelse for stillingen, mens 39 prosent har det.



En stor andel av prestene i Sør-Hålogaland er aleneprest (28 %). 30 prosent har én kollega, 12 prosent har to prestekolleger, 17 prosent har tre og 13 prosent har mer enn tre. Majoriteten av prestene betegner arbeidsfordelingen mellom prestene som god (65 %) og 21 prosent som svært god. Bare en liten gruppe på 14 prosent betegner den som mindre god. Ca hver tredje prest (34 %) har mellom seks til 10 kolleger fra andre yrkesgrupper. 25 prosent har fire til fem, 20 prosent har to til tre, tre prosent én og to prosent har ingen kolleger fra andre yrkesgruppene. Ikke alle prester har en kollega som er diakon, kateket eller kantor. 10 prosent har ingen fra disse yrkesgruppene, 25 prosent har én, 28 prosent har to, 18 prosent har tre og 20 prosent har mer enn tre.

De fleste prester i Sør-Hålogaland er *ikke* opptatt av hvor mange timer de jobber i uka. 80 prosent svarer vet ikke på spørsmålet, mens resten har en bestemt oppfatning av hvor mange timer de jobber gjennomsnittlig hver uke. Slår vi sammen de som oppgir at de vet hvor mange timer de jobber i uka gjennomsnittlig med de som bare kan anslå det, finner vi at majoriteten av prestene mener at de jobber mellom 38 og 45 timer.

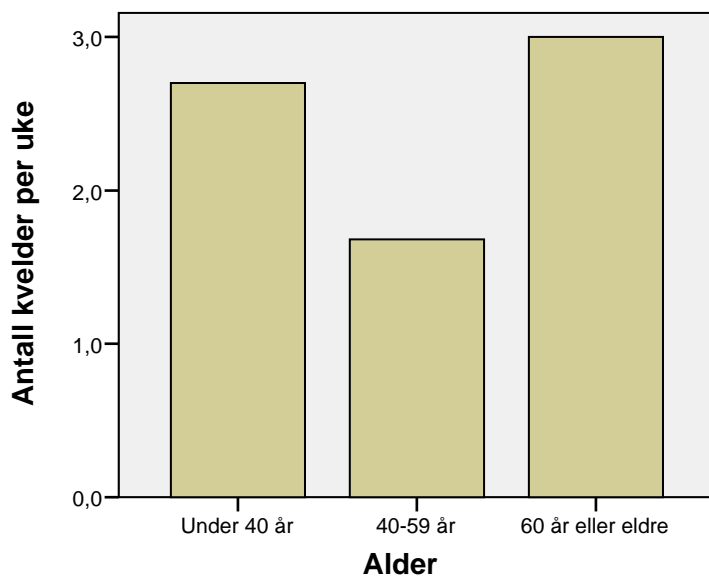
Antall timer gjennomsnittlig i uka	Antall prester	Prosent
37 ½ timer eller mindre	9	18
38 - 40 timer	17	33
41 - 45 timer	19	37
46 - 50 timer	4	8
51 - 60 timer	1	2
61 - 70 timer	1	2
<b>Totalt</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

Hvordan er det med kveldsarbeid, arbeid på lørdager og søndager? Får prestene tatt ut to ukentlige fridager og hva kan årsaken være til at de i så tilfelle ikke får tatt dem ut? De fleste prester jobber tre søndager i måneden (80 %) i gjennomsnitt. Så å si alle prester jobber én eller to lørdager i måneden i gjennomsnitt. 44 prosent jobber én lørdag, 34 prosent jobber to lørdager i måneden.

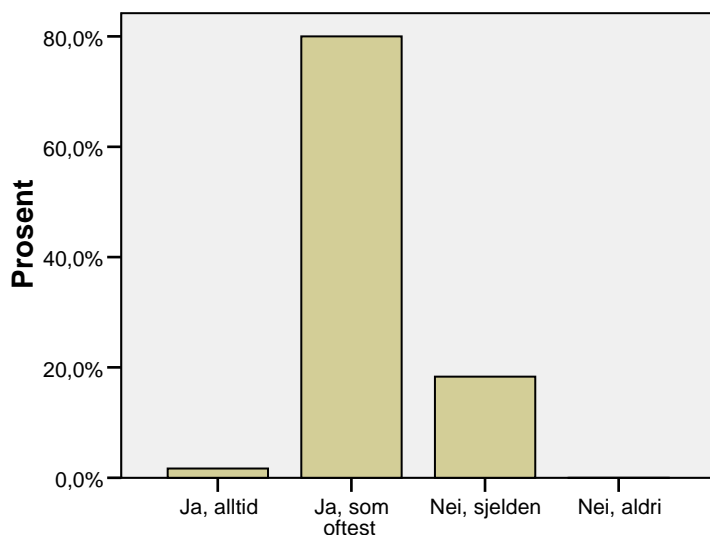
58 prosent av prestene anslår at de i gjennomsnitt jobber mer enn én og en halv kveld i uka. 36 prosent jobber fra en halv til én og en halv kveld i uka, to prosent jobber ikke på kvelden og fem prosent vet ikke.

Kvinnene jobber færre kvelder i uka gjennomsnittlig enn mennene. 50 prosent av kvinnene jobber en og en halv kveld i uka eller mindre, mens 33 prosent av mennene jobber like mye. 62 prosent av mennene jobber mellom to og fire kvelder i uka i gjennomsnitt. 42 prosent av kvinnene jobber like mye.

Det er de eldste prestene som jobber flest kvelder i uka, tett etterfulgt av de yngste; prester under 40 år.



De fleste prester (80 %) får tatt ut to ukentlige fridager. Prester som rapporterer at de sjelden gjør det, utgjør ikke mer enn på 18 prosent. Blant dem som ikke tar ut disse to fridagene er den vanligste årsaken for høyt arbeidspress (40 %). 15 prosent oppgir at de har vansker med å sette grenser og 13 prosent at de trenger tid til forberedelser. Blant dem som oppgir andre forklaringer, vektlegges muligheten til å samle opp fridager eller at de ikke har behov for å ta ut to fridager ukentlig.



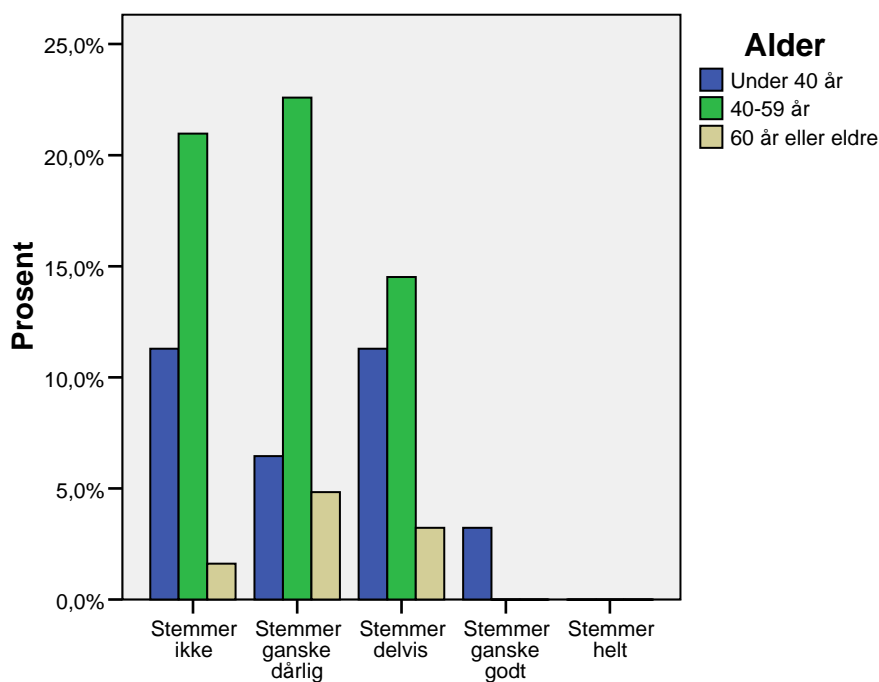
### Får du normalt tatt ut to ukentlige fridager?

Også de fridagene de har krav på i henhold til særavtale om menighetsprestere fridager får så og si alle prestere tatt ut. Bare en av 10 oppgir at de sjeldent får tatt ut disse fridagene.

Stort sett vurderer prestene (70 %) at arbeidsmengden i sin nåværende stilling er passe. 27 prosent synes at de har for mye å gjøre.

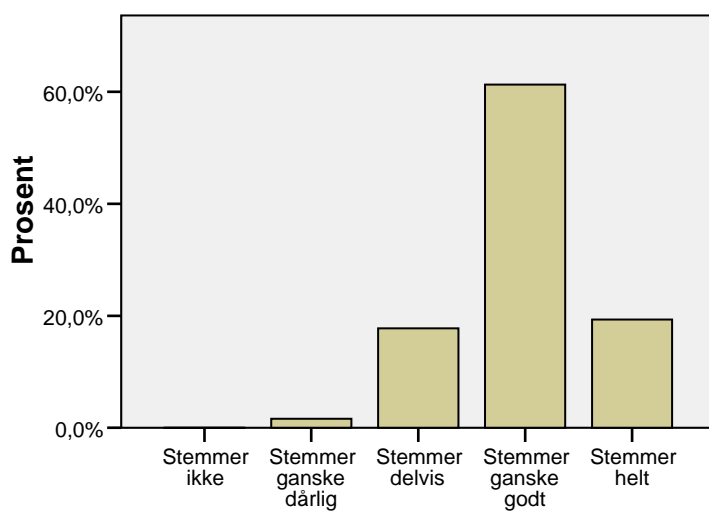
I Sør-Hålogaland opplever ingen av prestene at de er utbrent, men en forholdsvis stor gruppe opplever at de er i *nærheten* av å bli utbrent. Nesten hver tredje svarer *stemmer delvis* eller *stemmer ganske godt* på at en føler seg utbrent. Mennene er overrepresentert. 38 prosent av mennene og 14 prosent av kvinnene tilhører denne gruppen.

Blant dem som føler at de er i nærheten av å bli utbrent er de yngste prestene; de under 40 år, i flertall.



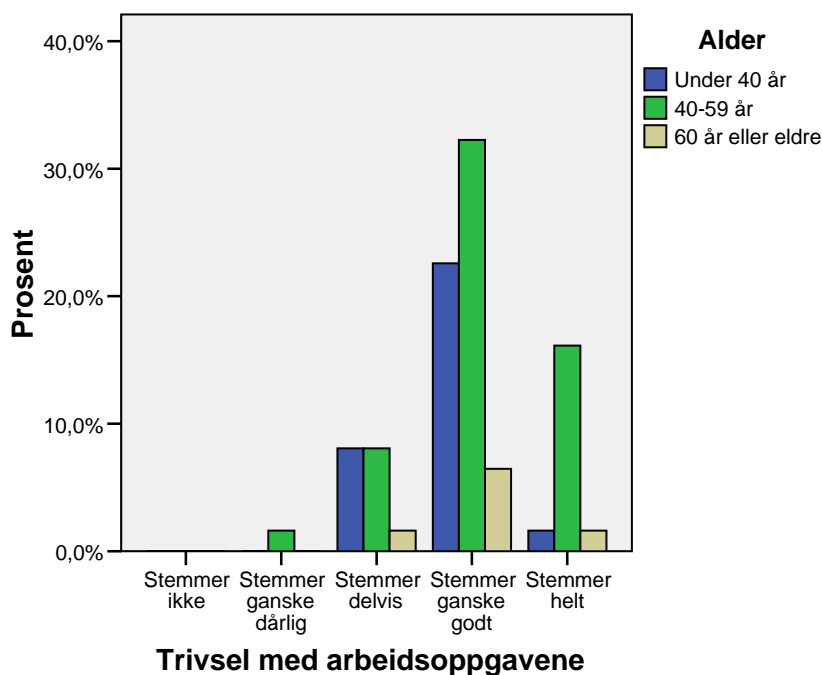
**I hvilken grad stemmer dette utsagnet for deg:  
Jeg føler meg utbrent.**

De fleste prester er stort sett fornøyd med sine arbeidsoppgaver. Bare én prest hevder at utsagnet: "Jeg trives med arbeidsoppgavene" stemmer ganske dårlig.



**I hvilken grad stemmer dette utsagnet for deg:  
Jeg trives med nåværende arbeidsoppgaver.**

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



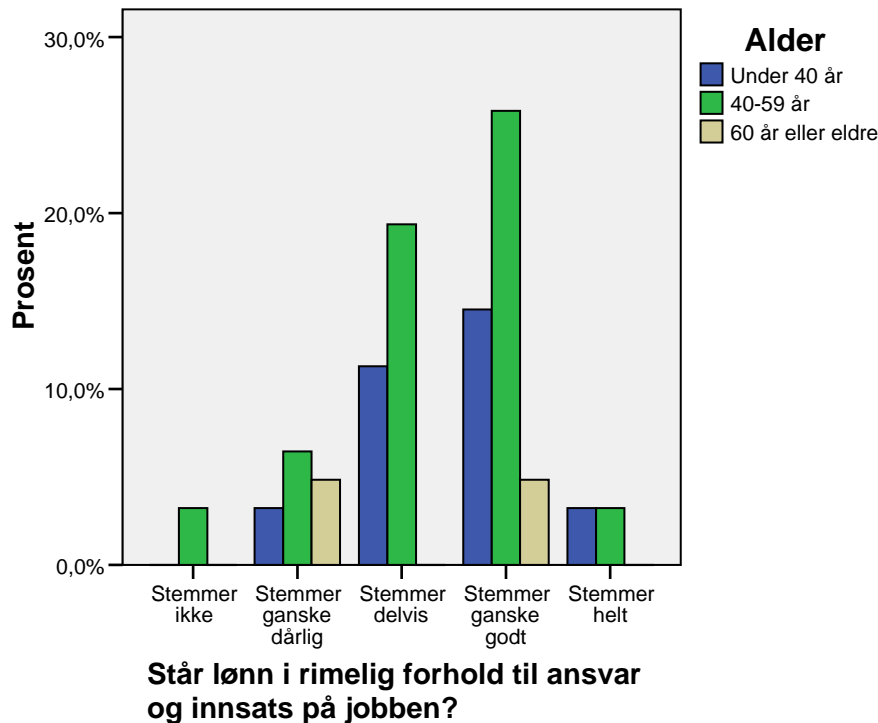
Over halvparten av prestene mener at det kunne vært gjort enkle grep for å tilrettelegge for større trivsel i sin arbeidshverdag. Når det spørres etter hvilke tiltak, har halvparten av prestene svart på det åpne spørsmålet. Variasjonen i forslagene er store. De følgende forslag har flere enn tre prester nevnt. Av disse fem forslagene er flest prester opptatt av en bedre organisering av prestedtjenesten etter ny tjenesteordning.

1. Organisering av prestedtjenesten: Bedre arbeidsfordeling mellom prestene i prostiet, bedre ledelse fra prost og sokneprest, bedre målstyring – klarere prioriteringer i arbeidsfellesskapet og mer forutsigbarhet. Slik formulerer to av prestene ledelsessituasjonen:
  - ”I den grad jeg frustreres i jobben, handler det om noe utydelig ledelse. Med tydelig ledelse ville ting vært enklere/bedre.”
  - ”Mindre styring fra prosten, slik ny ordning legger opp til. Frihet i stillingen viktig for trivsel og motivasjon.”
2. Prestemangel: Vakante prestestillinger og behov for å opprette flere stillinger.
3. Kontorstillinger: Bedre bemanning på kontorsiden. Slik formulerer en av prestene bemanningssituasjonen på kontoret:
  - ”Arkivering og annen byråkratisk virksomhet tar for mye tid fra det jeg kjenner som min primæroppgave som prest...”
4. Flere ikke-geistlige stillinger: Bedre bemanning på den ikke-geistlige siden, eks. kateket, diakon.
5. Vikarordningen: Mer stabile vikarordninger og større vikarressurser for prestene. Slik formulerer en av prestene vikarsituasjonen:
  - ”[Vi må ha]vikarer inn ved avvikling av ferier, slik at ikke det lokale planarbeidet lider.”

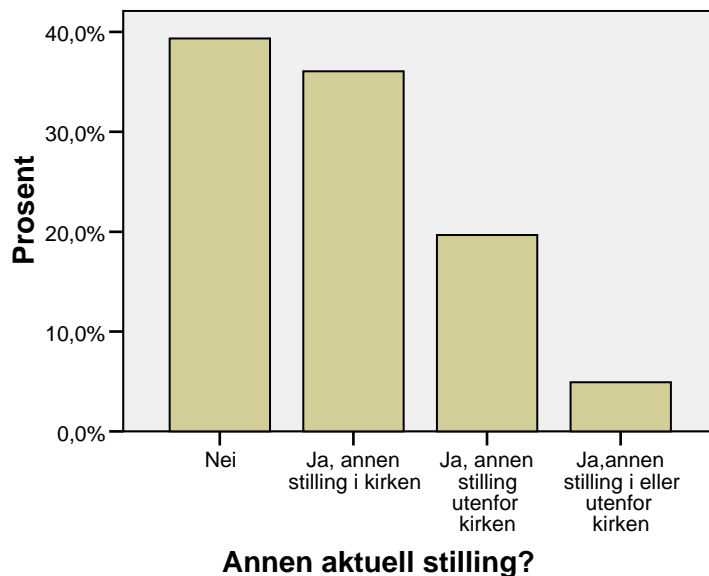
Ca halvparten av prestene (52 %) mener at lønn står i rimelig forhold til arbeid og innsats. 31 prosent mener at påstanden, lønnen min står i rimelig forhold til ansvar og innsats på jobben, stemmer delvis. 18 prosent mener at det ikke stemmer eller at det stemmer ganske dårlig.

Mennene er mest misfornøyd med lønnen. Ingen av kvinnene mener at påstanden om at lønn står i rimelig forhold til arbeid og innsats *stemmer ikke* eller *stemmer ganske dårlig*. 23 prosent av mennene er av den oppfatning.

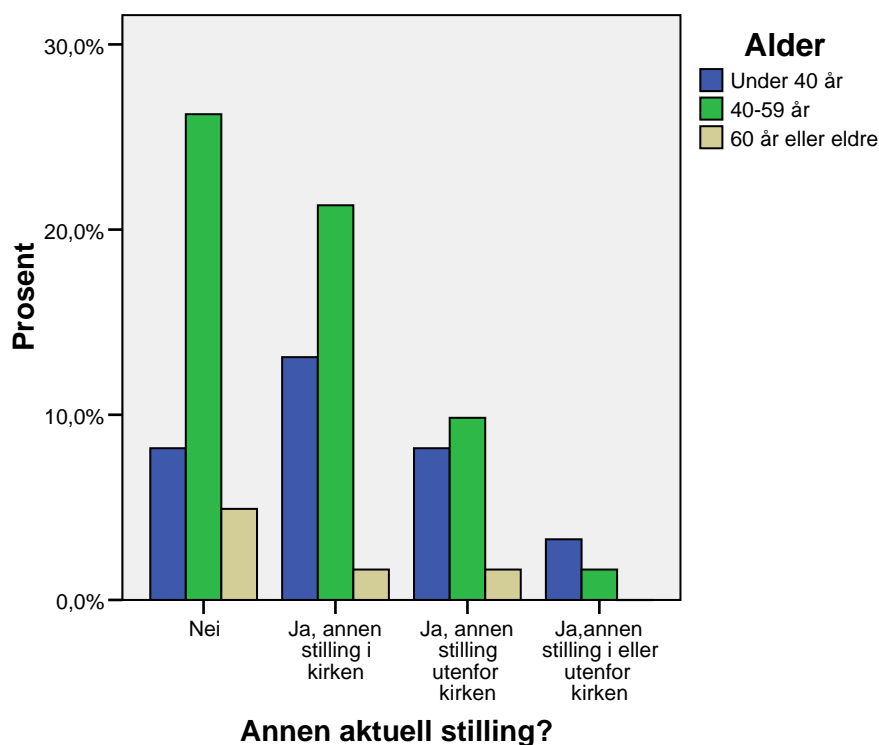
Variasjonene mellom aldergruppene er små. Vi ser en svak tendens til at de eldste er mest uenig i at lønn står i forhold til den jobben de gjør som prest.



En høy andel prester har vurdert å slutte i sin nåværende stilling det siste året. Seks av 10 prester har vurdert å slutte til fordel for enten en annen stilling i kirken eller utenfor kirken. Flere menn enn kvinner ønsker å slutte i sin nåværende stilling. 66 prosent menn har tenkt på å slutte, mot 42 prosent kvinner.



Det er de under 40 år som har størst behov for forandring, både når det gjelder å få en ny stilling innenfor kirken og utenfor kirken.



Selv om mange prester i Sør-Hålogaland det siste året har vurdert å slutte i sin stilling, oppgir en stor andel at de trives i sin nåværende arbeidssituasjon. Nesten 70 prosent trives svært godt eller godt, bare to trives ganske dårlig eller dårlig. Kvinnene trives jevnt over bedre enn det mennene gjør. 29 prosent av kvinnene svarer at trivselen i sin nåværende arbeidssituasjon er svært god, mot 21 prosent menn. 71 prosent av kvinnene svarer at de trives godt, mot 40 prosent av mennene.

Når vi spør etter kommentarer til arbeidssted, arbeidstid og trivsel er balansen mellom ris og ros ganske jevn. På positiv side går følgende momenter igjen:

1. "Godt arbeidsmiljø, for mye byråkrati, mye trivsel og givende arbeid. Mye dårlig samvittighet for ting jeg ikke får gjort. Men: Jeg er bevisst på at vi må lære å leve med det ufullkomne!"
2. "Plussfaktorer som veier opp for stort arbeidspress: meningsfullt arbeid, godt psykososialt arbeidsmiljø (god stab), den månedlige frihelg som gir pusterom, flere prester i kommunen som gjør det enkelt med vikar ved fri og permisjon."

På negativ side tas ledelsesspørsmålet opp, og mange av de samme synspunktene som verserte på det åpne spørsmålet (etter spørsmål 29) går igjen. Her har jeg ikke tatt dem med, men heller valgt å trekke fram andre sider ved arbeidssted, arbeidstid og trivsel som prestene er opptatt av:

1. Stram økonomi og små ressurser: "Flott stab å arbeide i. Mange muligheter til mer allsidig arbeid og utvikling dersom en fikk flere ressurser."
2. Teologiske uenigheter: "Biskoper, en kirkeledelse som har sine egne agendaer – og som ikke tar hensyn til skrift og bekjennelse. Enhetens embete er blitt et splittet embete – både i arbeid og fritid."



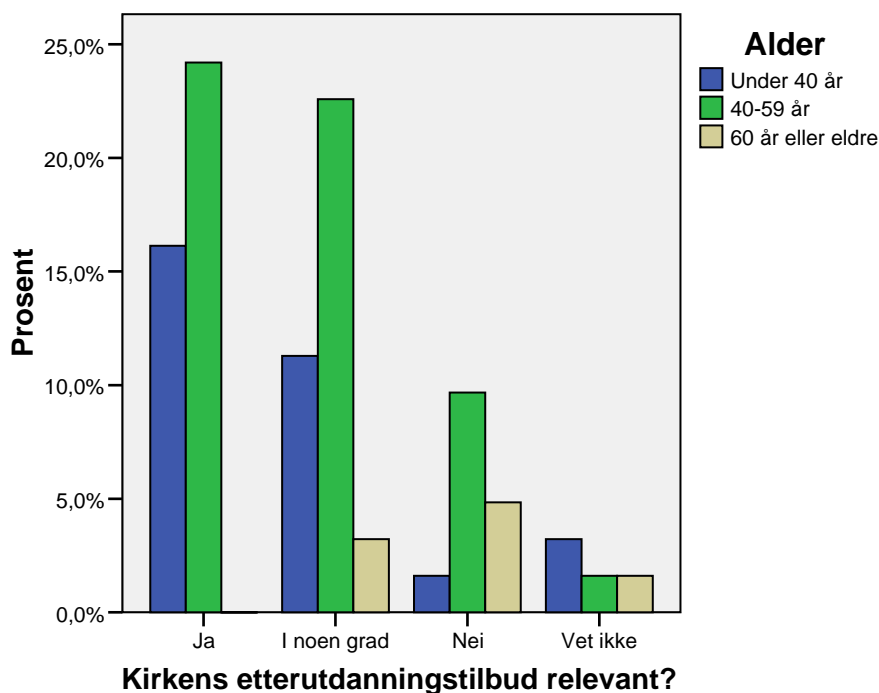
- Boligsituasjonen med stor avstand mellom presetebolig og tjenestested: ”Men boligsituasjonen har vært og er helt på bunn-nivå. OVF må gjøre endringer i sin struktur mht boliger.”

## 4.0 Kompetanseutvikling

Seks av 10 prester har tatt, eller er i gang med etter- og videreutdanning. En av fem prester var i gang med etter- eller videreutdanning da undersøkelsen ble foretatt. 44 prosent får betalt hele etterutdanningen av arbeidsgiver, mens 51 prosent bare delvis. Fem prosent har finansiert etterutdanningen selv.

Majoriteten opplever at kirkens etterutdanningstilbud er relevant for sin aldersgruppe eller livsfase. Bare 16 prosent svarer at den ikke er relevant. Kvinnene mener at tilbudet har større relevans for sin livsfase enn mennene. 64 prosent av kvinnene og 33 prosent av mennene svarer ja på denne påstanden.

Blant de eldste prestene svarer halvparten nei på spørsmålet om tilbudet har relevans, mens blant de yngste svarer 85 prosent ja eller i noen grad.



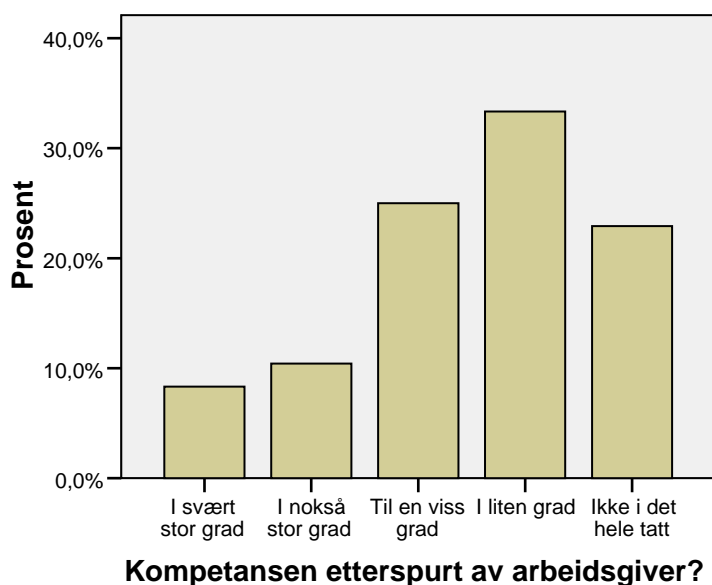
Nesten 40 prosent av prestene mener at det er lett å delta på etterutdanning og kurs. De som er av motsatt oppfatning begrunner sin oppfatning med følgende: Nesten 40 prosent av dem mener at det ikke er lett på grunn av tid, 13 prosent på grunn av økonomi, 31 prosent på grunn av familieforhold, 21 prosent på grunn av vikarmangel og 13 prosent på grunn av hensynet til kolleger.

Erfaringene med hvor vidt arbeidsgiver setter inn vikar ved kurs og etterutdanning er variable. 28 prosent mener at dette er tilfelle i svært stor grad eller i nokså stor grad, 38 prosent til en viss grad og 33 prosent i liten grad eller ikke i det hele tatt.

Nesten hver femte prest er ikke fornøyd med arbeidsgivers etterspørsel og benyttelse av den kompetansen som prestene har ervervet seg gjennom etter- og videreutdanning. Hver fjerde prest bare til en viss grad.

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

1. **Kritikk av kursene:** Kursene er for lange. Dagskurs eller dagssamlinger er realistisk, men sjelden å få tak i. Savner mer lokale kurs av arbeidsgiver.
2. **Kursenes relevans for nåværende prestestilling:** ABV-kompetanse blir etterspurt av arbeidsgiver. SPP2 har menighet og prest god nytte av. PF har mange gode og relevante kurstilbud. Det er delte synspunkter på nytten av kurs og etterutdanning. En av prestene formulerer det slik: ”Jeg tror jeg har tilstrekkelig kompetanse gjennom utdanning og erfaring. Opplever meg snarere som ”overkvalifisert” i forhold til de mennesker jeg er satt til å betjene. Måten jeg kan gjøre arbeidet bedre på, er ved å bruke mer tid med menneskene ved kirkelige handlinger, og mer tid til forberedelser – særlig av forkynnelsen. Tid til å arbeide – ikke bare med innholdet, men også med formen!” En annen prest mener det finnes mye kompetanse i kirken, men at kirken ikke greier å verdsette den og nyttiggjøre den: ”Vi har mye ”skapkompetanse” i kirke. Den enkelte får lett inntrykk av at kirken er lite interessert. En strategi for kompetanseheving og bruk etterlyses.”
3. **Problemer med å gå på kurs:** Vanskelig å finne rom i hverdagen til studier. Vikarsituasjonen gjør at ingen gjør jobben mens presten er borte. Vanskelig å ta etterutdanning samtidig som man skal fylle oppgavene i jobben. Pga. en vikardekning kun i forhold til enkelte tjenester, oppleves det som utfordrende å la være de oppgavene man ser må gjøres, for å konsentrere seg om studiene. Geografi nevnes også som en veldig stor utfordring i forhold til kurs og etterutdanning når en er prest i Nord-Norge. Det kan være vanskelig å sette av tid til å søke på kurs og etterutdanning: ”Jeg har ofte vært klar for å søke, men tiden det tar i søkeprosessen blir fort spist opp av andre ting.”



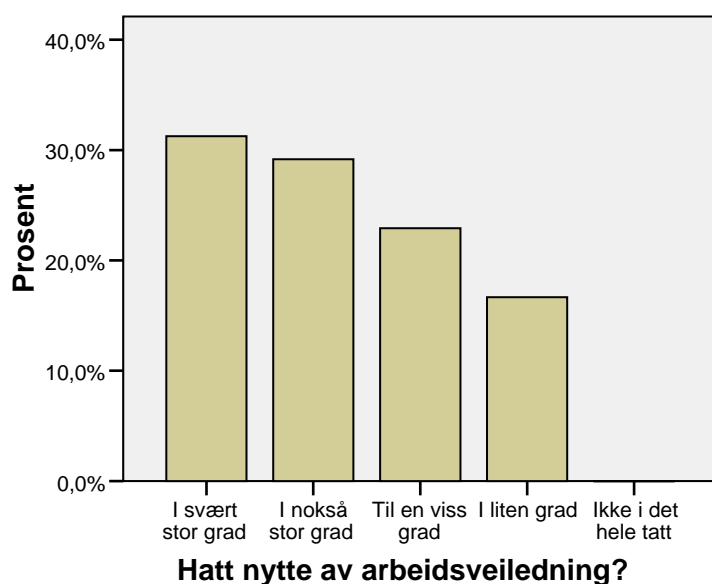
## 5.0 Arbeidsveiledning

Standard arbeidsveiledning for prester er enten 44 timer individuell eller 66 timer i ABV gruppe. 18 prosent av prestene har ikke fått tilbud om ABV-veiledning i gruppe eller på individuell basis, eller tilsvarende. Bare *tre* prester oppgir at de har fått tilbud, men har avslått. Årsakene til at noen har takket nei var flere. To hadde ikke tid til å prioritere dette tiltaket, to hadde ikke behov for det, én var usikker på kvaliteten og én fikk dekket veiledningsbehovet andre steder.

En stor andel av prestene har fått ABV-veiledning. Syv av 10 har fullført to år med ABV i gruppe og eller individuelt. Det finnes alternativer til ABV. 11 prosent har fått annen veiledning i gruppe eller individuelt. 13 prosent har fått tilbud om videre veiledning og ønsker å fortsette. 11 prosent mottar veiledning individuelt eller i gruppe.

Hver femte prest i Sør-Hålogaland er veilederutdannet; AVU eller annen veilederutdanning.

Arbeidsveiledning har vært et meget vellykket tiltak blant prestene i Sør-Hålogaland, i alle fall hvis vi legger til grunn prestenes vurdering av utbytte. Nesten hver tredje prest mener at en i svært stor grad har hatt nytte av veiledningen.



Når prestene bes om å kommentere arbeidsveiledning roser mange av prestene arbeidsveiledning i høye ordlag, slik som disse to respondentene: "Arbeidsveiledning er et av de absolutt beste personaltiltak Den norske kirke har tatt opp. Dette systemet bør absolutt utvikles videre." Og: "ABV er et av de viktigste personalutviklingstiltak vi har i kirken. Jeg omtaler min prestetjeneste som et før og etter ABV!" Flere av prestene er opptatt av at tilbudet må fortsette, og at alle prester til en hver tid må få tilbud om veiledning. Flere uttrykker at prestene ideelt sett bør gå til veiledning med jevne mellomrom. Utbytte av arbeidsveiledning er avhengig av veileder og evt. den gruppen en er i. Her kommenterer noen av prestene dette forholdet:

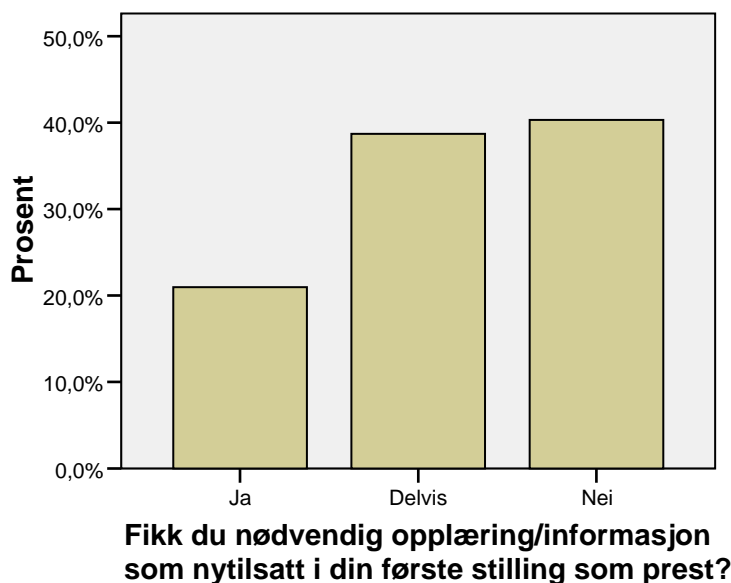
- "Veldig bra. Fordi jeg kom inn i en lyttende og inkluderende gruppe med flink veileder. Vi var nær hverandre trass i ulike teologisk syn."
- "Synes ABV-veiledningen fungerte dårlig. Det kan ha med veilederen å gjøre."

- ”Enkelt personer i gruppa fikk for mye eller ofte fokus.”
- ”Jeg hadde forventet en mer tydelig veileder og mer engasjement av deltakerne. ABV var ikke hos alle deltakerne prioritert. Når én i en gruppe ikke møter opp, gjør dette noe med gruppedynamikken.”

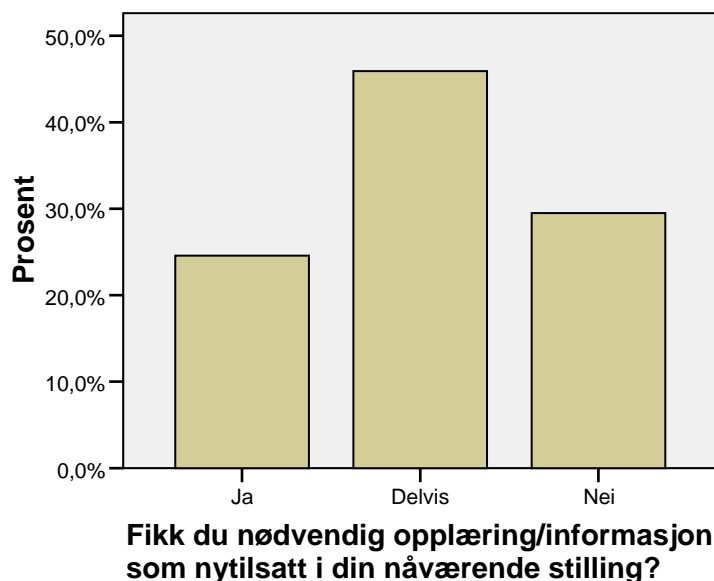
En av respondentene mener at alder virker inn på motivasjonen til å ta i mot veiledning. ”ABV eksisterte ikke da jeg var nyutdannet. Nå synes man jeg er for gammel til å få tilbud.” Praktiske forhold kan også virke inn på motivasjonen: ”Lang reise til gruppesamlinger tok mye tid og krefter. Utbyttet har vært å treffe andre prester i bispedømmet.” For en av de nyutdannede prestene er grad av vellykkethet avhengig av at en har noe erfaring som prest å formidle: ”Jeg ble satt i gruppe omtrent med en gang jeg begynte, det føltes da unyttig fordi jeg ikke hadde fått nok erfaring som jeg kunne ta med meg i gruppen. Og jeg kjente meg ofte umotivert bl.a. fordi det var så mange andre kurs jeg måtte gjennomføre, og hadde mer behov for ro.”

## 6.0 Opplæring

Mange av prestene (40 %) er misfornøyd med den opplæring og informasjon de fikk som nytilsatt i sin første stilling som prest.



Noe bedre er opplevelsen av å få tilstrekkelig med opplæring og informasjon som nytilsatt i nåværende stilling. Her svarer 70 prosent *ja* eller *delvis* på spørsmålet. 30 prosent svarer nei.



Hva savnet prestene informasjon om da de var under opplæring? Mange prester i Sør-Hålogaland savnet informasjon om rutiner og regelverk (59 %) og informasjon om menigheten / arbeidet (42 %). Noe færre savnet informasjon fra prostens (32 %) og fra bispedømmet (29 %). På det åpne spørsmålet hvor de blir bedt om å angi hvilken type informasjon de savnet i sin opplæring, svarer flere at de enten fikk for lite eller at de ikke fikk noe informasjon i det hele tatt. Blant de konkrete informasjonsbehovene som ikke ble dekket, nevnes:

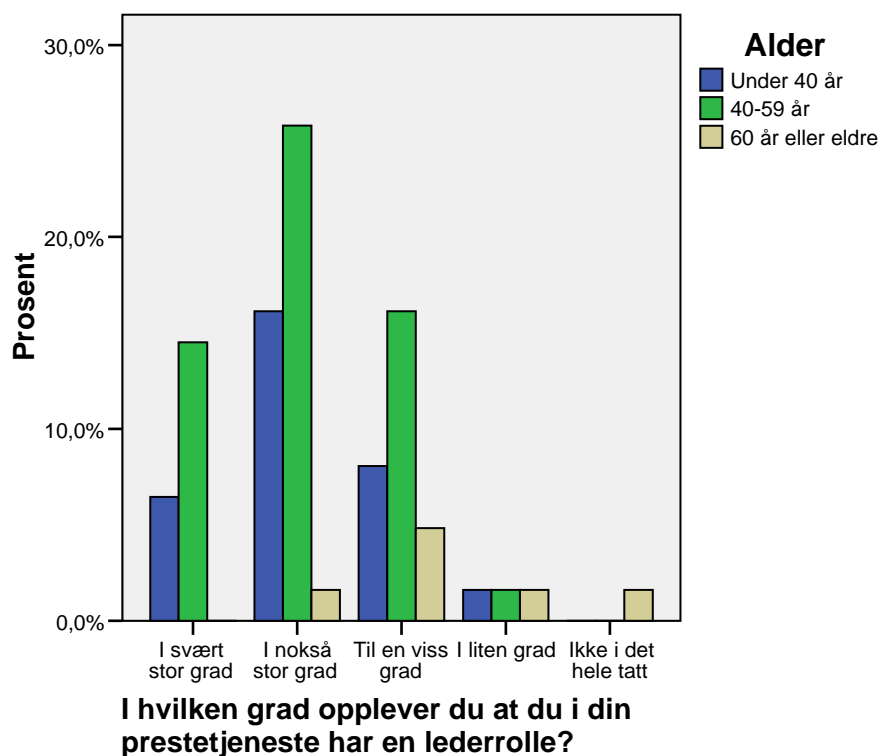
- ”Savner en ”rutinebok” for prester.”
- ”Særlig nye krav til arkivføring må følges opp med kurs.”
- ”Bedre rutiner for medarbeidersamtaler.”
- ”Informasjonen som ble gitt var ikke systematisk nok.”

## 7.0 Identitet

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

## 8.0 Ledelse og samarbeid

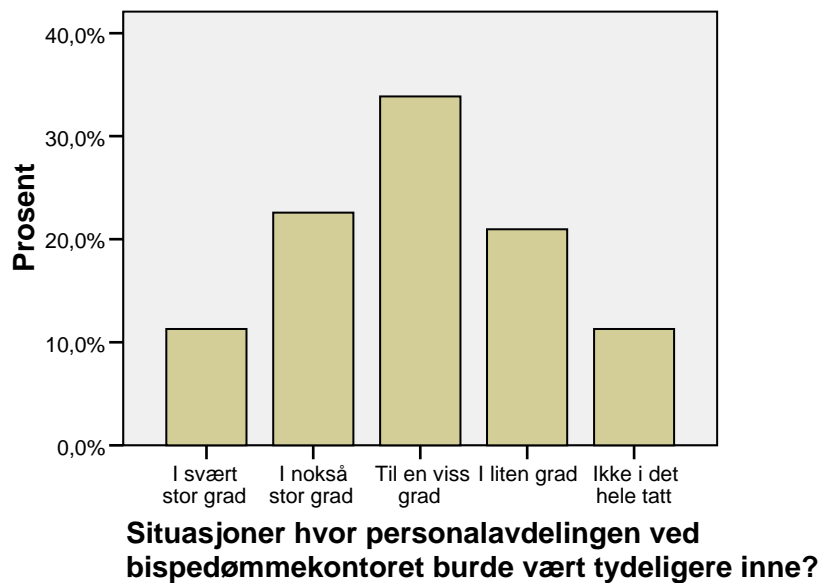
De fleste prester opplever at de har en lederrolle (65 %). Forskjellene mellom kvinner og menn er små. Relativt sett er det heller ikke særlig store forskjeller mellom den yngste og den midterste aldersgruppen. Mer overraskende er det at de eldste prestene i mindre grad enn de andre har en opplevelse av at tjenesten har en lederrolle.



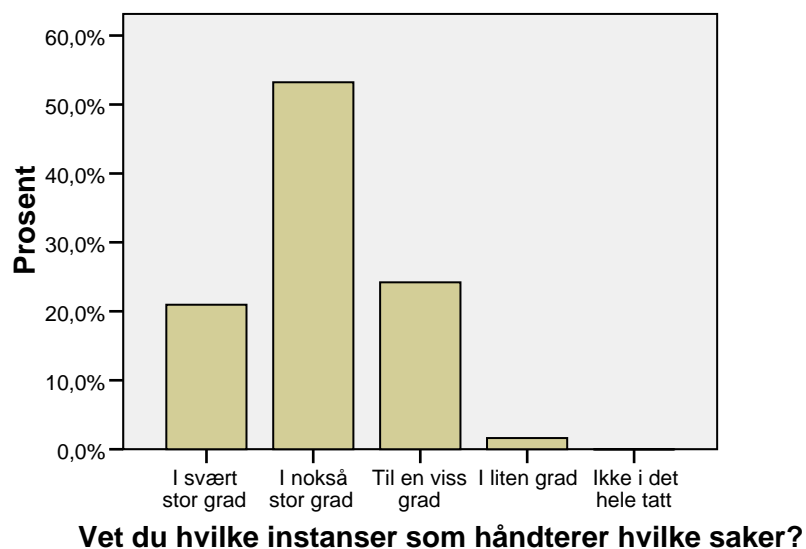
Majoriteten (71 %) opplever også at de har handlingsrom i stillingen sin. At ny tjenesteordning for prester har virket inn på ledelse og samarbeid er tydelig. En av prestene med lang fartstid reflekterer over den nye situasjonen i forhold til myndighet og frihet på det åpne spørsmålet som etterfølger spørsmål 50: ”Ny tjenesteordning har gitt oss noen ”gulrøtter” og den nye vaktordningen er et avgjort framskritt. Men vi som hadde lang erfaring i den tidligere sokneprestmodellen opplever nok – i alle fall gjør jeg det – at vi har mistet lederfunksjonen. Noe av dette oppleves positivt (mindre ansvar), noe oppleves ikke bare positivt (mindre myndighet/handlingsrom). Men her er det jo selvsagt en sammenheng. Jeg er foreløpig ikke overbevist om ny tjenesteordning. Den er tids- og administrasjonskrevende / ressurskrevende slik jeg observerer den. Fortsatt har jeg mer tro på selvstyrte enheter à la vårt ”gamle” prestegjeld. Her hadde vi full oversikt, her løste vi de fleste problem internt. Det er grunn til å spørre om ikke de ressursene som nå må tilføres prostiet hadde gitt større effekt ved å bli tilført prestegjeldene direkte. Jeg har vanskelig for å se at menighetene har hatt noen gevinst av den nye tjenesteordningen – og har begrenset tro på at de kommer til å få det. Det vi trenger i dag er ei kirke med stor nærværskompetanse, som har ressurser til å være tilstede hos enkeltmennesker og i lokalsamfunnene. Den ovenfra og ned – styrte kirke som vi ser konturene av i ny tjenesteordning står i fare for å gjøre oss til ”kelnerprester” som springer rundt for å ”betjene” ”ledige bord”, dvs. tjenester som prostien har behov for å dekke til enhver tid. Den enorme kontaktflaten vi har krever at vi er veldig bevisst på bygging av relasjon til enkeltmennesket og nærmiljøet. Da kreves at prest og menighetsarbeidere av alle kategorier er mest mulig til stede. Og – det kreves visdom av prostien. Han må ha tillit til sine lokale medarbeidere.”

Prestene er delte i synet på personalavdelingen ved bispedømmekontorets delaktighet i situasjoner hvor de føler de burde vært tydeligere inne i bildet. En tredjedel av prestene har erfart situasjoner hvor de mener at personalavdelingen ved bispedømmekontoret i svært stor grad eller i nokså stor grad burde vært tydeligere inne, en tredjedel av prestene har erfart

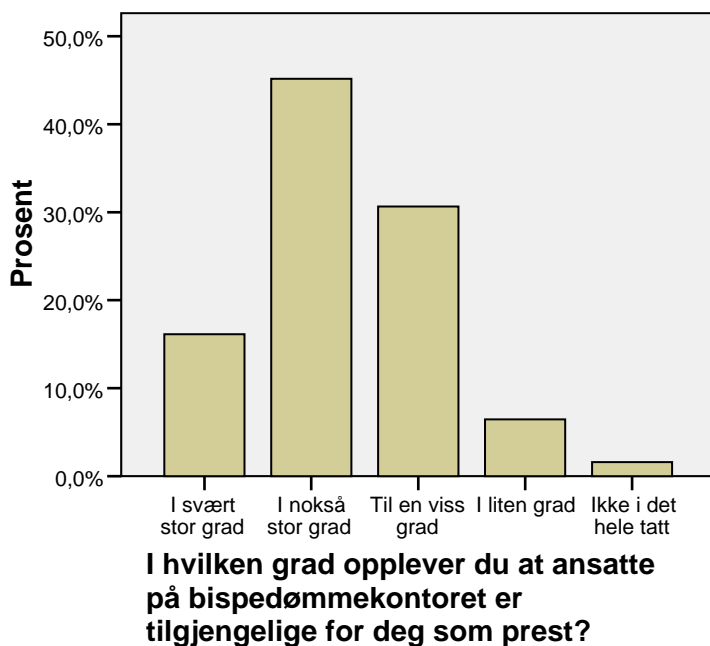
situasjoner hvor de mener at personalavdelingen ved bispedømmekontoret bare til en viss grad burde vært tydeligere inne og den siste andelen i liten grad eller ikke i det hele tatt.



Majoriteten av prestene har et klart bilde av hvem (sokneprest, prost eller bispedømmekontor) som håndterer hvilke saker. Bare en fjerdedel har bare til en viss grad et klart bilde av hvem det er.



I motsetning til situasjoner hvor prestene mener at personalavdelingen ved bispedømmekontoret burde vært tydeligere inne i bildet, er ikke prestene like delte i synet på i hvilken grad bispedømmekontoret er tilgjengelig for dem som prester. Seks av 10 opplever at det er tilgjengelig for dem, 31 prosent bare til en viss grad og åtte prosent i liten grad eller ikke i det hele tatt.



På det åpne spørsmålet hadde prestene anledning til å skrive ned deres kommentarer til ledelse og samarbeid. De fleste av prestene tar for seg hvor vidt bispedømmekontoret fungerer som et servicekontor for prestene:

- ”Er noen ganger usikker på hvem jeg skal snakke med om HVA – på bispedømmekontoret. Internkommunikasjonen og kontorrutiner på bispedømmekontoret kan nok også styrkes.”
- ”Får en opplevelse av at bispedømmekontoret har for mange oppgaver, og er mest interessert i å delegerer ansvar videre.”
- ”Bispedømmet bør bli flinkere til å følge opp prostenes arbeid, så prosten kan være leder. Mer ressurser til menighetsprest tjeneste.”
- ” Dette opplever jeg er greit når jeg selv tar initiativ.”
- ”Er nok redd for å være til bry hvis jeg tar kontakt med bispedømmekontoret, så jeg forsøker å la det gå mest mulig gjennom prosten.”
- Har sendt diverse e-mail til bispekontoret uten å motta svar (2-3 mnd.).

## 9.0 Konflikt og konflikthåndtering

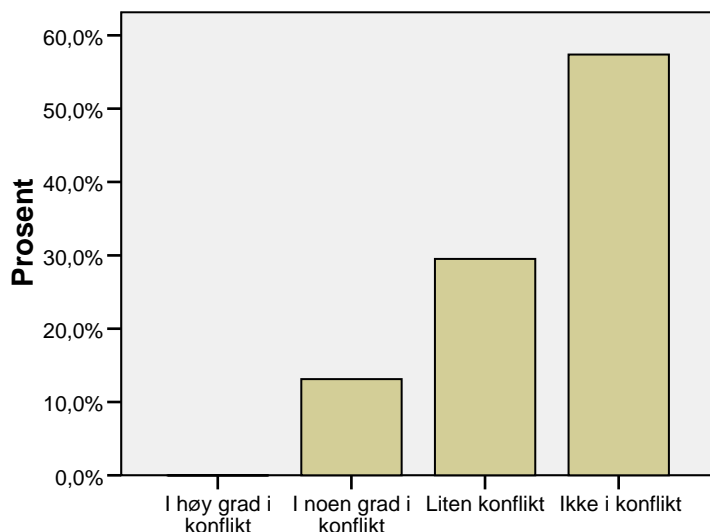
Som innledning til spørsmålene i spørreskjemaet om konflikt og konflikthåndtering var konflikt definert, i tillegg til forskjellen på interessekonflikt og personkonflikt. Definisjonen av konflikt er hentet fra HMS-håndboka til Kirkelig fellesting i Oslo og Oslo bispedømmeråd: ”Mellom to personer: Uenighet 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 tilstede 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.

Interessekonfliktene i Sør-Hålogaland er ikke store, i alle fall hvis vi legger prestenes egne erfaringer til grunn. Over halvparten av prestene mener at de ikke er i interessekonflikt med



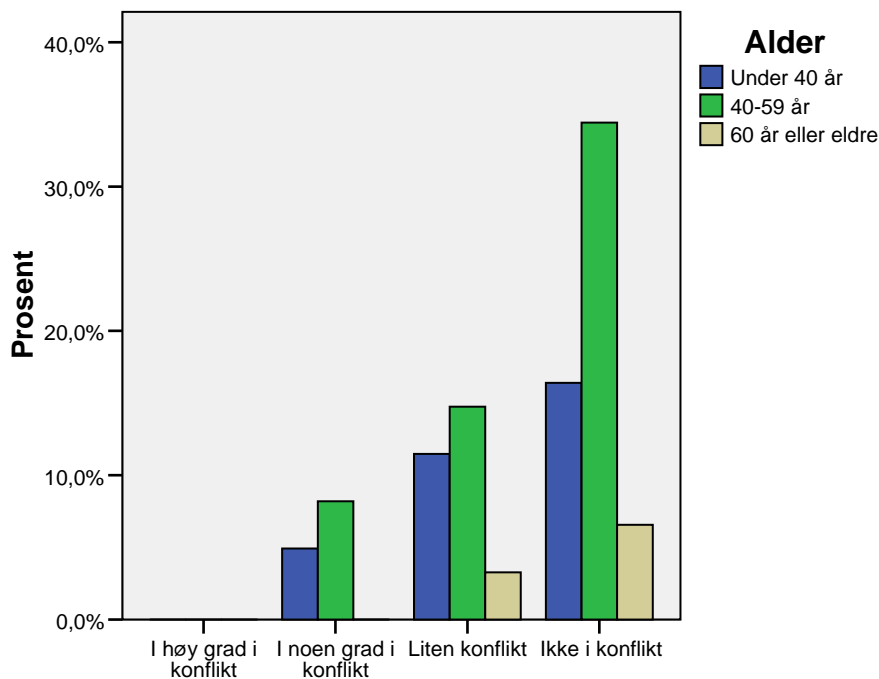
noen på arbeidsplassen. Bare 13 prosent mener at de er det i noen grad. Flere kvinner enn menn opplever å være i interessekonflikt på arbeidsplassen. 23 prosent av kvinnene og 10 prosent av mennene svarer at de i noen grad er i konflikt.

31 prosent av prestene oppgir at de er i interessekonflikt med én, to eller tre personer. 20 prosent av prestene er i interessekonflikt med én person og 10 prosent er i interessekonflikt med to eller tre. Få prester i Sør-Hålogaland opplever å være i interessekonflikt med sin overordnede. Bare to prosent oppgir å være i høy grad eller i noen grad av interessekonflikt med sin overordnede.



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

Den yngste aldersgruppen er i noe mindre grad i interessekonflikt med noen på arbeidsplassen enn de andre aldersgruppene.



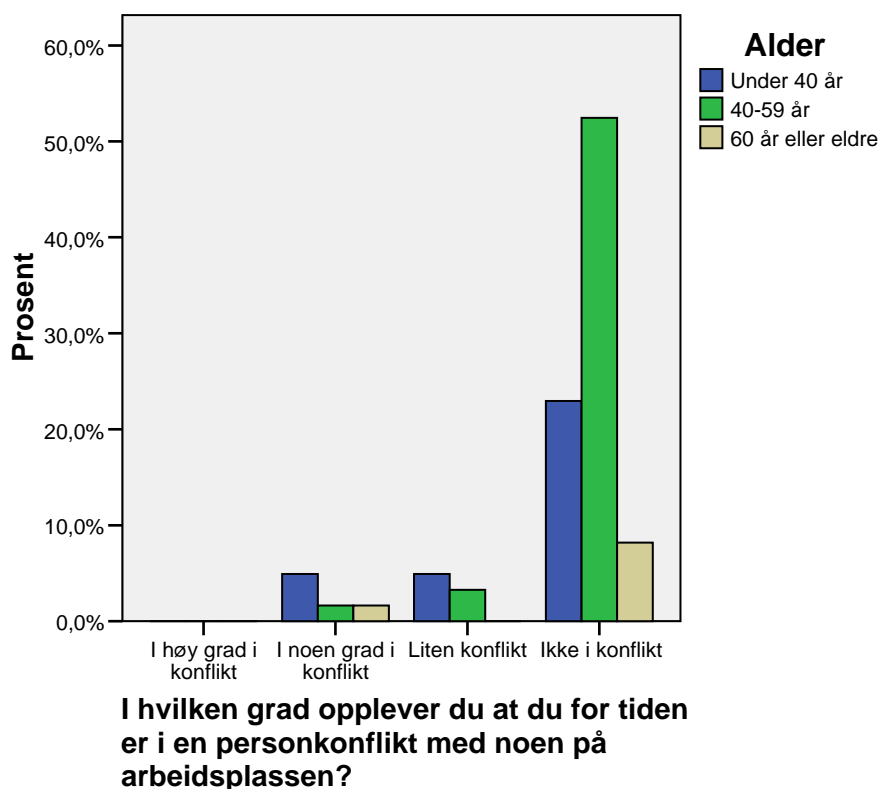
**I hvilken grad opplever du at du for tiden er i en interessekonflikt med noen på arbeidsplassen?**

Færre prester i Sør-Hålogaland er i *personkonflikt* enn i *interessekonflikt* med noen på arbeidsplassen. Bare 16 prosent svarer at de er i noen grad eller i liten grad er i konflikt med noen på arbeidsplassen. Også i forhold til personkonflikt er det en tendens til at kvinnene opplever personkonflikt i større grad enn mennene. 23 prosent av kvinnene og 15 prosent av mennene svarer at de i noen grad er i konflikt eller i liten personkonflikt med noen på arbeidsplassen.

Blant de syv prestene som oppgir at de er i personkonflikt (svar på spørsmål 55), er så å si alle i konflikt med bare én person. Bare fem prosent oppgir at de er i personkonflikt med sin overordnede.



Relativt sett er de yngste i noe mer personkonflikt med noen på sin arbeidsplass, enn den midterste og den eldste aldergruppen.



Prestene er delte i synet på måten arbeidsgiver har håndtert konflikt på. 38 prosent mener at arbeidsgiver har håndtert konflikt i svært stor grad eller i nokså stor grad på en sakssvarende måte, 33 bare til en viss grad og 29 prosent i liten grad eller ikke i det hele tatt.

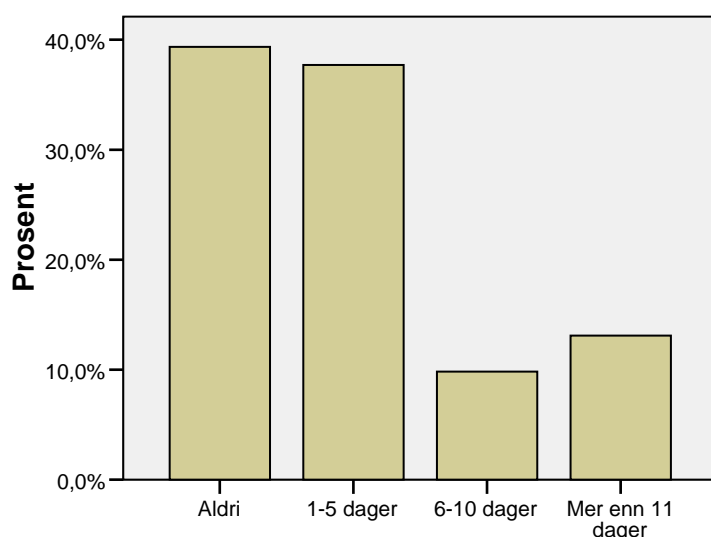
Få har svart på spørsmålet om arbeidstakerorganisasjonen deres har håndtert konflikt på en sakssvarende måte. Av de 18 personene som har svart på spørsmålet, mener 70 prosent at arbeidstaker i liten grad eller ikke i det hele tatt har håndtert konflikt på en god måte.

På det åpne spørsmålet svarer en del av respondentene bekreftende på at de har vært i konflikt, men presiserer ikke hva slags konflikt. Noen av respondentene nøler også med å kalle det de har opplevd for konflikt, men mener det er riktigere å betegne det som spenninger eller samarbeidsproblemer. Flere av respondentene opplever at uenighet og kritikk er vanskelig å håndtere i kirken. Slik uttrykker to av dem kirkens håndtering: ”Kirken ville være tjent med et miljø der det er lov å tenke høyt, der det er lov å yte konstruktiv kritikk og der det er plass til nytenkning. Den ”vi-må-være-venner”-kulturen som her oppleves, er usunt og skaper urederlighet.” Og: ”Det finnes former for konflikt eller stoff som kan bidra til konflikt i staben, men vi klarer ikke å ta tak i det og unngår i stedet de vanskelige temaene. Men om vi må innom dem – merker vi at de fortsatt er der.”

## 10.0 Sykefravær

Prestene har god kjennskap til bispedømmerådenes rutiner ved sykemelding. 85 prosent svarer *ja* eller *delvis* på spørsmålet om de har kjennskap til disse rutinene. 80 prosent av prestene leverer også egenmelding ved fravær på grunn av sykdom inntil åtte dager. Ikke mange prester i Sør-Hålogaland har vært sykemeldt på grunn av høy arbeidsbelastning og stress; bare 13 prosent. 12 prosent av prestene har vært sykemeldt som følge av samarbeidsproblemer eller konflikt på arbeidsplassen og åtte prosent på grunn av andre arbeidsrelaterte forhold.

En del prester har gått på jobb én til flere dager det siste året selv om de har vært syke. 38 prosent har gått på jobb én til fem dager, 10 prosent fra seks til 10 dager og 13 prosent mer enn 11 dager. 39 prosent svarer at de aldri har vært syk på jobb det siste året.



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

Den vanligste årsaken til å gå på jobb isteden for å holde seg hjemme når en er syk er at det tross alt er den beste løsningen (31 %). 19 prosent oppgir at de ikke fikk noen vikar, 13

prosent oppgir at ting stopper uten meg og 11 prosent at det blir lettere i lengden å få ting unna. Bare én svarer at en har gått på jobb når en har vært syk grunnet holdninger blant kolleger.

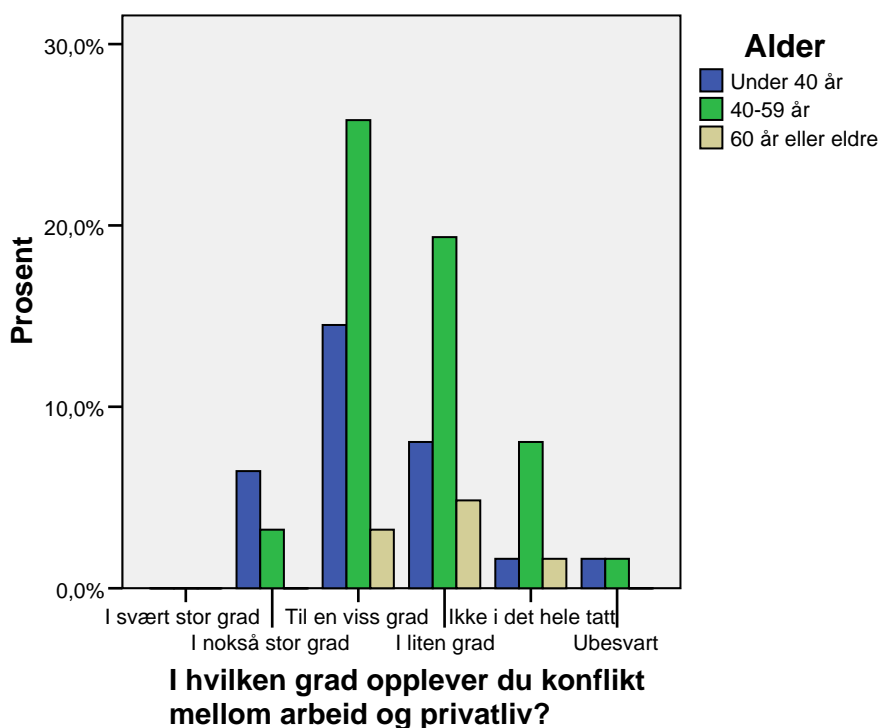
26 personer oppgir at de har vært sykemeldt. Lengden på sykemeldingsperioden varierer en del, men i all hovedsak er det vanligst med kortere sykemeldninger. Blant de som har vært sykemeldt har 62 prosent vært sykemeldt i under én måned, 19 prosent fra én til tre måneder, åtter prosent fra fire til seks måneder og 12 prosent over seks måneder.

Blant de 24 som har kommentarer til sykefravær går svarene stort sett på når de var sykmeldte og hva som feilte dem. Når det gjelder problemer knyttet til sykemelding, nevnes ofte en vanskelig vikarsituasjon eller at arbeidet hopper seg opp mens en er syk.

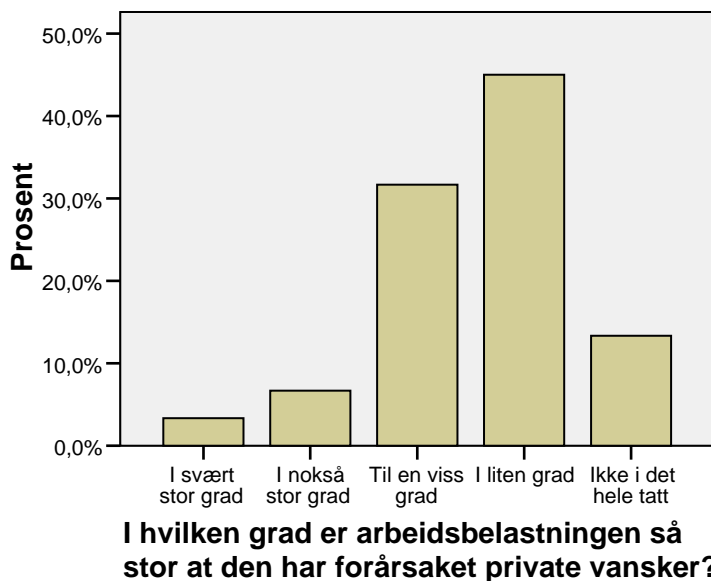
## 11.0 Arbeid og privatliv

De fleste opplever konflikt mellom arbeid og privatliv, men for mange (45 %) bare til en viss grad, 10 prosent i nokså stor grad, 45 prosent i liten grad eller ikke i det hele tatt. Mennene opplever større konflikt mellom arbeid og privatliv enn kvinnene. 40 prosent av mennene svarer at de i liten grad eller ikke i det hele tatt har opplevde konflikt mellom arbeid og privatliv, mot 57 prosent av kvinnene.

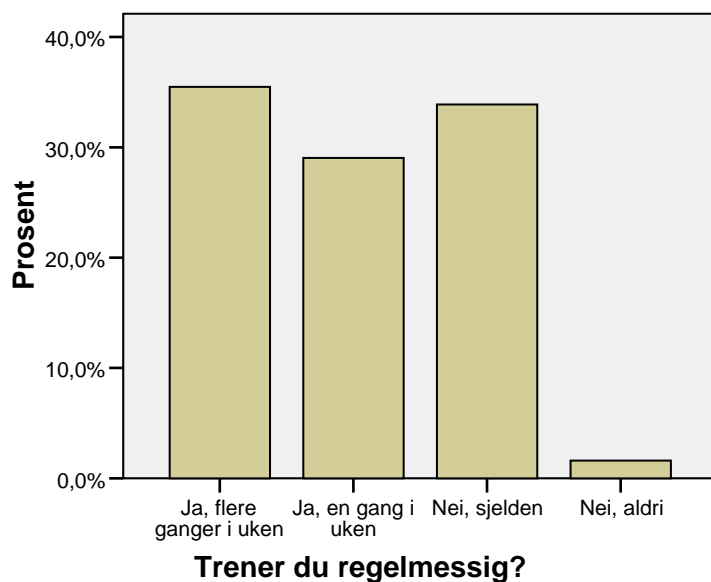
Det er den yngste aldersgruppen som opplever størst konflikt mellom arbeid og privatliv.



Arbeidsbelastning påvirker privatlivet, men for de fleste prester i liten grad. Nesten seks av 10 (58 %) svarer i *liten grad* eller *ikke i det hele tatt* på spørsmålet om i hvilken grad arbeidsbelastningen er så stor at den har forårsaket private vansker for eksempel i ekteskap, familie eller kontakt med venner. Nesten hver tredje (32 %) svarer til en viss grad og 10 prosent i svært stor grad eller i nokså stor grad.



Arbeidslivsforskere har vært opptatt av forholdet mellom fysisk fostring og takling av høyt arbeidspress. I denne forbindelse er regelmessig trening en viktig faktor. Mange av prestene i Sør-Hålogaland tar trening på alvor. 65 prosent av prestene trener én eller flere ganger i uka regelmessig. 42 prosent svarer at de ville trent mer om arbeidsgiver la forholdene til rette for det. På det åpne spørsmålet (etter nr. 70) kommenterer to av prestene at arbeidsgiver har lagt til rette for trening og én prest nevner at staben trener sammen.



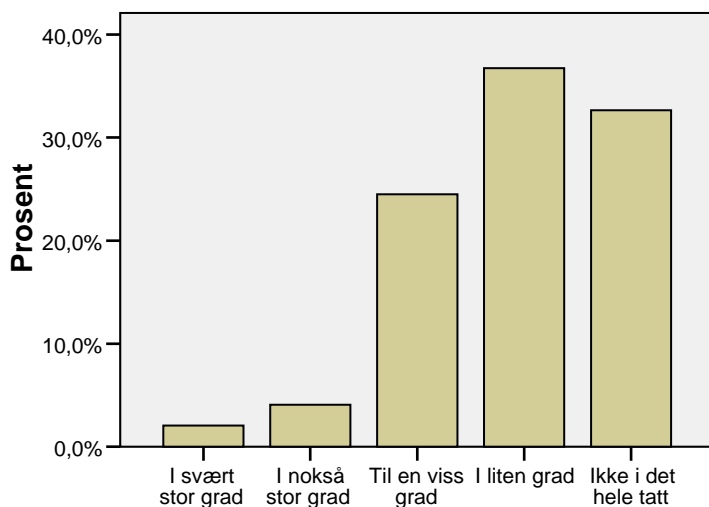
Når prestene blir bedt om å kommentere arbeid og privatliv oppgir flere av prestene at arbeid på høytidsdagene på lang sikt har en negativ virkning på familien. Slik formulerer en av dem det: "Å jobbe alle høytidsdager i jula, påska, 17. mai etc. i 14 år er ganske voldsomt, slik jeg har gjort det og familien båret det." Verdien av de fridagene prestene har, mener én av prestene ikke kan vei opp for dagene en jobber når andre har fri: "Største belastning knytter seg til at en jobber helger og i alle høytider når barn/familie har ferie. Å ha fri en dag i uka (mandag eller annen ukedag) kompenserer overhodet ikke for dette." Flere uttrykker at

arbeidspresset spesielt er hardt i perioder, som disse to prestene: ”Konflikt mellom arbeid og privatliv går litt i perioder. Men følelsen av å være for lite hjemme og samtidig for lite på jobben er slitsom. Og: ”... I perioder kan arbeidet som prest kreve så mye tid og konsentrasjon at familien blir skadelidende.” Livsfase og livssituasjon er avgjørende for hvordan en takler høyt arbeidspres: ”Jeg er gift med en annen prest, men vi har ikke hjemmeboende barn og ingen slekt rundt oss. Arbeidet blir nok dermed i stor grad en livsstil.” Og: ”Mye fungerer fordi jeg ikke er gift. Hadde jeg vært gift, ville saken stilt seg annerledes.”

## 12.0 Livsfasetilpasset prestedtjeneste

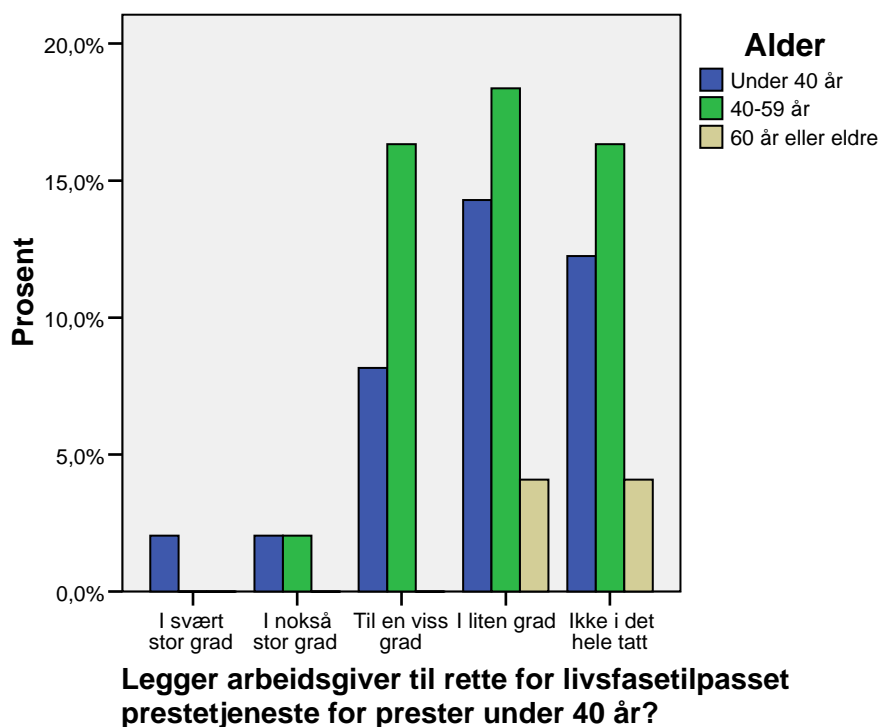
Prestene i Sør-Hålogaland er ikke fornøyd med arbeidsgivers innsats for å tilrettelegge for livsfasetilpasset prestedtjeneste. Prestene mener at livsfasetilpasset prestedtjeneste slår ulikt ut for de eldste og for de yngste prestene. Minst fornøyd er de med arbeidsgivers tilrettelegging for livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester under 40 år. Noe mer fornøyd er de med livsfasetilpassningen for dem over 60 år, men heller ikke her er de særlig tilfredse med arbeidsgivers innsats.

Mennene har mer negativ erfaring med arbeidsgivers tilrettelegging for livsfasetilpasset prestedtjeneste for dem under 40 år enn kvinnene. 72 prosent av mennene og 56 prosent av kvinnene opplever at arbeidsgivers tilrettelegging i liten grad eller ikke i det hele tatt er tilpasset den aldersgruppen.

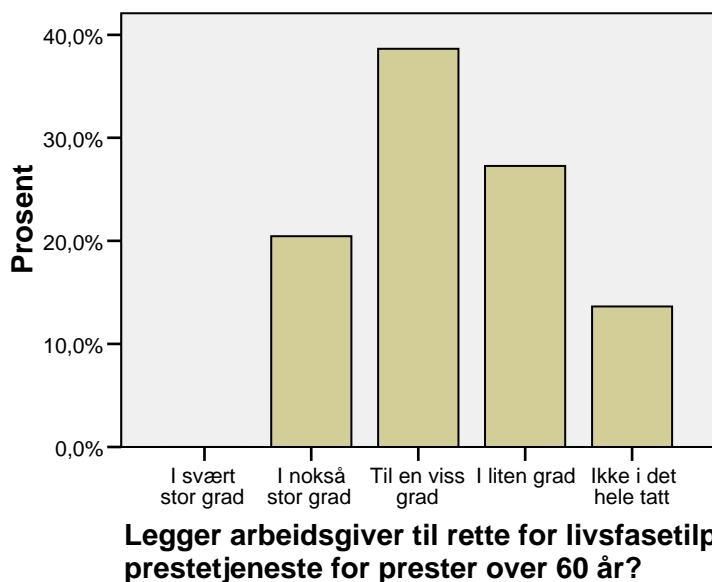


**Legger arbeidsgiver til rette for livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester under 40 år?**

Forskjellene mellom den yngste og den midterste aldersgruppen i synet på hvor vidt arbeidsgiver tilrettelegger for livsfasetilpasset prestedtjeneste for dem under 40 år er ikke særlig store. De under 40 år er litt mer misfornøyd enn de over 40, samtidig som vi ser at det også i gruppen under 40 finnes flere som er godt fornøyd enn blant dem over 40. Det er ikke mange på over 60 år som har svart på dette spørsmålet, men av de som har respondert er oppfatningen at arbeidsgiver i liten grad eller ikke i det hele tatt har tilrettelagt for livsfasetilpasset prestedtjeneste for dem under 40 år.



Prestene er bare passe tilfredse med hvordan arbeidsgiver tilrettelegger for livsfasetilpasset prestatjeneste for prester over 60 år. Flertallet er enten bare til en viss grad fornøyd (39 %) eller lite fornøyd (41 %); i liten grad eller ikke i det hele tatt.

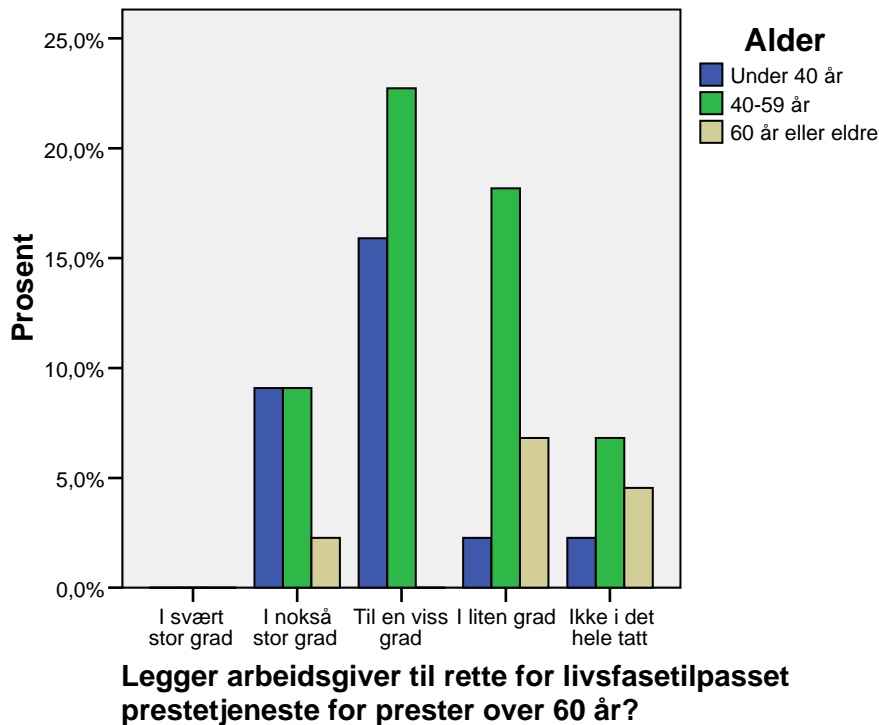


Selv om flere er noe mer fornøyd med arbeidsgivers tilrettelegging for livsfasetilpasset prestatjeneste for prester over 60 enn for dem under 40 år, er de eldste selv i liten grad fornøyd. Bare seks prester over 60 har svart på dette spørsmålet. Fem av dem er ikke fornøyd med livsfasetilpasset prestatjeneste for dem over 60. I spørreskjemaet hadde også prestene muligheten til å komme med generelle kommentarer til spørsmålet. En av disse kommentarene går på hvordan det er å være prest når en har passert 60 år. ”Jeg er svært glad i området mitt som prest! Samtidig er jeg engstelig når jeg om ikke altfor lang tid fyller 60. Vil



kreftene holde?” Denne presten stiller spørsmålet om det er mulig å drive ”seniorpolitikk” for menighetsprester.

Vi ser også et skille mellom kvinner og menn. 43 prosent av mennene og 29 prosent av kvinnene er i liten grad eller ikke i det hele tatt fornøyd med arbeidsgivers tilrettelegging for den eldste aldergruppen.



51 av 62 prester har skrevet opp en liste med punkter over hva som skal til for å få en bedre arbeidssituasjon. Fem områder peker seg ut som viktige: Organisering av prestedtjenesten, vikarsituasjonen, manglende profesjonelle ressurser, kontorarbeid, kontorforhold og lønn.

Mange prester ønsker en bedre organisering av prestedtjenesten; bedre planlagt, mer definerte og oversiktlige arbeidsoppgaver, større forutsigbarhet, bedre fordeling av arbeidsoppgavene prestene i mellom og en tydeligere leder. For en av prestene er ønsket for en bedre organisering nært knyttet til den nye tjenesteordningen. Denne ordningen mener vedkommende er komplisert og upraktisk med hensyn til arbeidsstrukturen.

Vikarsituasjonen er også et område som mange prester ikke mener er tilfredsstillende og som det er viktig å gjøre noe med for å bedre arbeidssituasjonen for prester. Det dreier seg om bedre og mer forutsigbar vikardekning ved sykdom, permisjon og fridagsuttak, men også kvalitetssikring av vikarene. Slik kommenterer en av prestene kvaliteten på vikarene: ”... Det settes inn studenter som fulltidsvikarer. Disse burde få veiledning. Prester har en lang utdanning for å kunne gjøre en god jobb. Menighetene har krav på en god tjeneste. Idet studenter brukes kan det oppleves at prestenes utdanning ikke verdsettes som nødvendig. Det er spesielt når studenter får godkjent vikarperioden som praksis uten å ha fått veiledning.”

Mange prester mener at det er nødvendig at kirken får tilført mer ressurser for å kunne utforme et bredere menighetsarbeid med høy kvalitet. Det dreier seg om ressurser til

dåpsopplæring, musikalsk arbeid og til å kunne ta seg av undervisningsarbeidet. Dessuten peker flere prester på at prestestillinger står ubesatte og at det er for få prester i prostiet.

Flere prester etterlyser mer kontorhjelp eller færre administrative oppgaver. Som en av dem sier: "Alt for mye tid går med til administrativt arbeid ved kontorpult og PC." En del prester ønsker seg også et bedre kontor; større lokale og med bedre kontorutstyr.

Lønn er også et tema som opptar en del av prestene i Sør-Hålogaland. Flere mener at lønnen må heves. Blant dem som mener at lønnen er for dårlig og bør heves, er mennene overrepresentert sett i forhold til andelen kvinner og menn som har besvart skjemaet.

Ut over de nevnte fem områder kommer fire prester inn på boligsituasjonen, enten at boligene er for dårlige eller at boligjenesten er for dårlig organisert. På spørsmålet om respondentene har kommentarer til spørreskjemaet svarer også tre personer følgende om sine boligforhold: "Det er en belastning for meg og hele min familie å måtte bo i en dårlig vedlikeholdt prestegård, med stadig brutte løfter om endring! Savner arbeidsgivers hjelp her! VI HAR BOPLIKT! Da er det i høyeste grad en del av mitt arbeidsforhold. Hvorfor er ikke dette med?" Og: "Den som passerer 50 år bekymrer seg for det med bolig – rettet bolig. En mer fleksibel holdning til boplikten er viktig." Og: "Bopliktsordningen er grei nok, men når OVF administrerer boligene på den måten de gjør skapes det mistriivsel. Vi har bodd midlertidig i et år uten særlig grad av faste holdepunkter på når den egentlige boligen er klar for innflytning."

Tre prester etterlyser mer avsatt tid til åndelig fordypelse og studier. To av dem mener at det burde vært avsatt sammenhengende dager til dette formålet.

I spørreskjemaet hadde også prestene muligheten til å komme med generelle kommentarer til skjemaet. Bare 11 prester benyttet seg av denne muligheten. Der det har dreid seg om de fem områdene som prester mener kan bedre deres arbeidssituasjon, har jeg benyttet meg av disse utsagnene i den sammenheng. Av momenter som ikke har blitt belyst i denne undersøkelsen gjennom spørsmål med lukkede svaralternativer, tar jeg med to kommentarer til spørreskjemaet. Kommentarene omhandler teologiske uenigheter og permisjonsordningene: "Dere skulle tatt med arbeidsbelastninger pga. teologisk uenighet." Og: "Det er frustrerende å ikke få permisjon (3 mnd) uten å velge et område for kompetanseheving. Jeg har nå vært prest i snart 23 år og har hatt to måneder studiepermisjon knyttet til prestatjenesten."

## Appendiks for Sør-Hålogaland – frekvensfordelinger.

### Spørsmål 1 – Respondentenes alder:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
30 år eller yngre	2	3,2	3,2
31-39 år	18	29,0	32,3
40-49 år	16	25,8	58,1
50-59 år	20	32,3	90,3
60 år eller eldre	6	9,7	100,0
Total	62	100,0	

### Spørsmål 2 – Respondentenes kjønn:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Mann	48	77,4	77,4
Kvinne	14	22,6	100,0
Total	62	100,0	

### Spørsmål 3 – Respondentenes sivilstand:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Gift	48	77,4	77,4
Registrert partner	1	1,6	79,0
Ugift/enslig	11	17,7	96,8
Skilt/separert	2	3,2	100,0
Total	62	100,0	

### Spørsmål 4 – Antall barn som bor hjemme:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
0	19	30,6	37,3
1	8	12,9	52,9
2	10	16,1	72,5
3	10	16,1	92,2
4	4	6,5	100,0
Total	51	82,3	
Ubesvart	11	17,7	
Total	62	100,0	

**Spørsmål 5 – Antall år arbeidet som prest:**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
1,0	2	3,2	3,3
2,0	1	1,6	4,9
3,0	2	3,2	8,2
4,0	2	3,2	11,5
5,0	4	6,5	18,0
6,0	4	6,5	24,6
7,0	2	3,2	27,9
7,5	1	1,6	29,5
8,0	1	1,6	31,1
9,0	4	6,5	37,7
10,0	2	3,2	41,0
11,0	3	4,8	45,9
12,0	2	3,2	49,2
13,0	1	1,6	50,8
14,0	3	4,8	55,7
15,0	2	3,2	59,0
16,0	1	1,6	60,7
17,0	1	1,6	62,3
18,0	2	3,2	65,6
20,0	2	3,2	68,9
21,0	2	3,2	72,1
23,0	1	1,6	73,8
24,0	1	1,6	75,4
25,0	2	3,2	78,7
27,0	1	1,6	80,3
28,0	2	3,2	83,6
29,0	2	3,2	86,9
30,0	2	3,2	90,2
31,0	3	4,8	95,1
35,0	2	3,2	98,4
37,0	1	1,6	100,0
Total	61	98,4	
Ubesvart	1	1,6	
Total	62	100,0	

**Spørsmål 6 – Hvor arbeider du?**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Mindre sted	21	33,9	36,8
Tettsted	10	16,1	54,4
Mindre by	22	35,5	93,0
Større by	4	6,5	100,0
Total	57	91,9	
Ubesvart	5	8,1	
Total	62	100,0	

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

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

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	13	21,0	21,0
Avkrysset	49	79,0	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 utdanning i Nord.**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	62	100,0	100,0

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	49	79,0	79,0
Avkrysset	13	21,0	100,0
Total	62	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	43	69,4	69,4
Avkrysset	19	30,6	100,0
Total	62	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
1970	1	3,8	3,8
1972	1	3,8	7,7
1975	1	3,8	11,5
1977	1	3,8	15,4
1979	1	3,8	19,2
1981	1	3,8	23,1
1982	1	3,8	26,9
1983	1	3,8	30,8
1986	1	3,8	34,6
1987	1	3,8	38,5
1992	2	7,7	46,2
1995	2	7,7	53,8
1996	2	7,7	61,5
1997	1	3,8	65,4
1998	1	3,8	69,2
1999	1	3,8	73,1
2000	3	11,5	84,6
2001	2	7,7	92,3
2002	2	7,7	100,0
Total	26	100,0	
Ubesvart	36		
Total	62		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Prost	4	6,6	6,6
Sokneprest	45	73,8	80,3
Kapellan	6	9,8	90,2
Prostiprest	6	9,8	100,0
Total	61	100,0	
Ubesvart	1		
Total	62		

**Spørsmål 9 – Hvor stor stillingsprosent har du?**

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

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	58	95,1	95,1
Ja	3	4,9	100,0
Total	61	100,0	
Ubesvart	1		
Total	62		

**Spørsmål 10 – Dersom du svarer ja, angi stillingsprosent:**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
5	1	33,3	33,3
10	2	66,7	100,0
Total	3	100,0	
Ubesvart	59		
Total	62		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	25	42,4	42,4
Ja	34	57,6	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	23	79,3	79,3
Har avtale med prosteten, men ikke undertegnet avtale iht. nye tjenesteordninger	3	10,3	89,7
Vil ikke undertegne ny arbeidsavtale	3	10,3	100,0
Total	29	100,0	
Ubesvart	33		
Total	62		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	34	60,7	60,7
Ja	22	39,3	100,0
Total	56	100,0	
Ubesvart	6		
Total	62		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ingen	17	28,3	28,3
1 stk	18	30,0	58,3
2 stk	7	11,7	70,0
3 stk	10	16,7	86,7
Mer enn 3 stk	8	13,3	100,0
Total	60	100,0	
Ubesvart	2		
Total	62		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Svært god	9	20,9	20,9
God	28	65,1	86,0
Mindre god	6	14,0	100,0
Total	43	100,0	
Ubesvart	19		
Total	62		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ingen	1	1,6	1,6
1 stk	2	3,3	4,9
2-3 stk	12	19,7	24,6
4-5 stk	15	24,6	49,2
6-10 stk	21	34,4	83,6
Mer enn 10 stk	10	16,4	100,0
Total	61	100,0	
Ubesvart	1		
Total	62		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ingen	6	9,8	9,8
1 stk	15	24,6	34,4
2 stk	17	27,9	62,3
3 stk	11	18,0	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
36,0	1	1,8	1,8
39,0	1	1,8	3,6
40,0	4	7,3	10,9
42,0	2	3,6	14,5
45,0	2	3,6	18,2
53,0	1	1,8	20,0
Vet ikke, teller ikke timer	44	80,0	100,0
Total	55	100,0	
Ubesvart	7		
Total	62		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Valid 35,0	3	7,5	7,5
37,0	2	5,0	12,5
37,5	3	7,5	20,0
40,0	12	30,0	50,0
41,0	1	2,5	52,5
42,0	1	2,5	55,0
42,5	2	5,0	60,0
45,0	11	27,5	87,5
47,5	1	2,5	90,0
50,0	3	7,5	97,5
70,0	1	2,5	100,0
Total	40	100,0	
Ubesvart	22		
Total	62		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Valid ,0	1	1,6	1,6
,5	4	6,5	8,1
1,0	14	22,6	30,6
1,5	4	6,5	37,1
2,0	23	37,1	74,2
2,5	1	1,6	75,8
3,0	10	16,1	91,9
4,0	2	3,2	95,2
Vet ikke	3	4,8	100,0
Total	62	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
,0	3	4,9	4,9
,5	4	6,6	11,5
1,0	27	44,3	55,7
1,5	2	3,3	59,0
2,0	21	34,4	93,4
3,0	3	4,9	98,4
4,0	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
2,0	3	5,0	5,0
2,5	1	1,7	6,7
3,0	48	80,0	86,7
3,5	4	6,7	93,3
4,0	4	6,7	100,0
Total	60	100,0	
Ubesvart	2		
Total	62		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja, alltid	1	1,7	1,7
Ja, som oftest	48	80,0	81,7
Nei, sjelden	11	18,3	100,0
Total	60	100,0	
Ubesvart	2		
Total	62		

**Spørsmål 22 – Dersom du normalt ikke får tatt ut to ukentlig fridager, hva kan være årsaken til dette?**

**Svar: Fort stort arbeidspress.**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	37	59,7	59,7
Avkrysset	25	40,3	100,0
Total	62	100,0	

**Spørsmål 22 – Dersom du normalt ikke får tatt ut to ukentlig fridager, hva kan være årsaken til dette?**

**Svar: Mangelfull organisering.**

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

**Spørsmål 22 Dersom du normalt ikke får tatt ut to ukentlig fridager, hva kan være årsaken til dette?**

**Svar: Vansker med å sette egne grenser.**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	53	85,5	85,5
Avkrysset	9	14,5	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	54	87,1	87,1
Avkrysset	8	12,9	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	56	90,3	90,3
Utfylt	6	9,7	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 særavtale om menighetsprestens fridager?**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja, alltid	11	22,9	22,9
Ja, som oftest	32	66,7	89,6
Nei, sjelden	5	10,4	100,0
Total	48	100,0	
Ubesvart	14		
Total	62		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
For mye	17	27,4	27,4
Passe	44	71,0	98,4
For lite	1	1,6	100,0
Total	62	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Stemmer ikke	21	33,9	33,9
Stemmer ganske dårlig	21	33,9	67,7
Stemmer delvis	18	29,0	96,8
Stemmer ganske godt	2	3,2	100,0
Total	62	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Stemmer ganske dårlig	1	1,6	1,6
Stemmer delvis	11	17,7	19,4
Stemmer ganske godt	38	61,3	80,6
Stemmer helt	12	19,4	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	33	54,1	54,1
Nei	10	16,4	70,5
Vet ikke	18	29,5	100,0
Total	61	100,0	
Ubesvart	1		
Total	62		

**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	28	45,2	45,2
Utfylt	34	54,8	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 ansvar og innsats på jobben.**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Stemmer ikke	2	3,2	3,2
Stemmer ganske dårlig	9	14,5	17,7
Stemmer delvis	19	30,6	48,4
Stemmer ganske godt	28	45,2	93,5
Stemmer helt	4	6,5	100,0
Total	62	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	24	39,3	39,3
Ja, annen stilling i kirken	22	36,1	75,4
Ja, annen stilling utenfor kirken	12	19,7	95,1
Ja, annen stilling i eller utenfor kirken	3	4,9	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	14	22,6	22,6
God	29	46,8	69,4
Middels god	17	27,4	96,8
Ganske dårlig	1	1,6	98,4
Dårlig	1	1,6	100,0
Total	62	100,0	

**Kommentarer til arbeidssted, arbeidstid og trivsel:**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	38	61,3	61,3
Utfylt	24	38,7	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	39	62,9	62,9
Avkrysset	23	37,1	100,0
Total	62	100,0	

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

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

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	49	79,0	79,0
Avkrysset	13	21,0	100,0
Total	62	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	17	43,6	43,6
Ja, delvis	20	51,3	94,9
Nei	2	5,1	100,0
Total	39	100,0	
Ubesvart	23		
Total	62		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	25	40,3	40,3
I noen grad	23	37,1	77,4
Nei	10	16,1	93,5
Vet ikke	4	6,5	100,0
Total	62	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	38	61,3	61,3
Avkrysset	24	38,7	100,0
Total	62	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	38	61,3	61,3
Avkrysset	24	38,7	100,0
Total	62	100,0	

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

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

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	43	69,4	69,4
Avkrysset	19	30,6	100,0
Total	62	100,0	

**Spørsmål34 – Er det lett for deg å delta på etterutdanning og kurs? Nei, pga vikarmangel.**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	49	79,0	79,0
Avkrysset	13	21,0	100,0
Total	62	100,0	

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

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

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	5	8,3	8,3
I nokså stor grad	12	20,0	28,3
Til en viss grad	23	38,3	66,7
I liten grad	18	30,0	96,7
Ikke i det hele tatt	2	3,3	100,0
Total	60	100,0	
Ubesvart	2		
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	4	8,3	8,3
I nokså stor grad	5	10,4	18,8
Til en viss grad	12	25,0	43,8
I liten grad	16	33,3	77,1
Ikke i det hele tatt	11	22,9	100,0
Total	48	100,0	
Ubesvart	14		
Total	62		

**Kommentarer til kompetanseutvikling:**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	41	66,1	66,1
Utfylt	21	33,9	100,0
Total	62	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	51	82,3	82,3
Avkrysset	11	17,7	100,0
Total	62	100,0	

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

	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? Ja, har ABV nå: gruppe.**

	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? 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? Ja har fullført 2 år ABV: gruppe.**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	27	43,5	43,5
Avkrysset	35	56,5	100,0
Total	62	100,0	



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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	53	85,5	85,5
Avkrysset	9	14,5	100,0
Total	62	100,0	

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

	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? Har fått/får annen veiledning: gruppe.**

	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? Har fått/får annen veiledning: individuelt.**

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

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

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

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	60	96,8	96,8
Avkrysset	2	3,2	100,0
Total	62	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	62	100,0	100,0

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

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

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	62	100,0	100,0

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

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

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

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

**Spørsmål 39 – Har du veilederutdanning?**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja, AVU	11	18,0	18,0
Ja, annen veilederutdanning	2	3,3	21,3
Nei	48	78,7	100,0
Total	61	100,0	
Ubesvart	1		
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	15	31,3	31,3
I nokså stor grad	14	29,2	60,4
Til en viss grad	11	22,9	83,3
I liten grad	8	16,7	100,0
Total	48	100,0	
Ubesvart	14		
Total	62		

**Kommentarer til arbeidsveiledning:**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	38	61,3	61,3
Utfylt	24	38,7	100,0
Total	62	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	13	21,0	21,0
Delvis	24	38,7	59,7
Nei	25	40,3	100,0
Total	62	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	15	24,6	24,6
Delvis	28	45,9	70,5
Nei	18	29,5	100,0
Total	61	100,0	
Ubesvart	1		
Total	62		

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

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

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	42	67,7	67,7
Avkrysset	20	32,3	100,0
Total	62	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	44	71,0	71,0
Avkrysset	18	29,0	100,0
Total	62	100,0	

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

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

**Annet, angi i så tilfelle hva:**

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

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	8	13,1	13,1
I nokså stor grad	32	52,5	65,6
Til en viss grad	18	29,5	95,1
I liten grad	3	4,9	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	11	18,3	18,3
I nokså stor grad	39	65,0	83,3
Til en viss grad	9	15,0	98,3
I liten grad	1	1,7	100,0
Total	60	100,0	
Ubesvart	2		
Total	62		

**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	27	43,5	64,5
Til en viss grad	18	29,0	93,5
I liten grad	3	4,8	98,4
Ikke i det hele tatt	1	1,6	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	10	16,1	16,1
I nokså stor grad	34	54,8	71,0
Til en viss grad	14	22,6	93,5
I liten grad	4	6,5	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	7	11,3	11,3
I nokså stor grad	14	22,6	33,9
Til en viss grad	21	33,9	67,7
I liten grad	13	21,0	88,7
Ikke i det hele tatt	7	11,3	100,0
Total	62	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	13	21,0	21,0
I nokså stor grad	33	53,2	74,2
Til en viss grad	15	24,2	98,4
I liten grad	1	1,6	100,0
Total	62	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	10	16,1	16,1
I nokså stor grad	28	45,2	61,3
Til en viss grad	19	30,6	91,9
I liten grad	4	6,5	98,4
Ikke i det hele tatt	1	1,6	100,0
Total	62	100,0	

**Kommentarer til ledelse/samarbeid:**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	52	83,9	83,9
Utfylt	10	16,1	100,0
Total	62	100,0	

## **KONFLIKT OG KONFLIKTHÅNDBTERING**

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I noen grad i konflikt	8	13,1	13,1
Liten konflikt	18	29,5	42,6
Ikke i konflikt	35	57,4	100,0
Total	61	100,0	
Ubesvart	1		
Total	62		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
0	3	13,6	13,6
1	13	59,1	72,7
2	3	13,6	86,4
3	3	13,6	100,0
Total	22	100,0	
Ubesvart	40		
Total	62		

**Spørsmål 53 – Er du i interessekonflikt med din overordnede?**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I høy grad i konflikt	1	1,6	1,6
Liten konflikt	13	21,3	23,0
Ikke i konflikt	47	77,0	100,0
Total	61	100,0	
Ubesvart	1		
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 noen grad i konflikt	5	8,2	8,2
Liten konflikt	5	8,2	16,4
Ikke i konflikt	51	83,6	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
0	4	36,4	36,4
1	6	54,5	90,9
2	1	9,1	100,0
Total	11	100,0	
Ubesvart	51		
Total	62		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Liten konflikt	3	5,1	5,1
Ikke i konflikt	56	94,9	100,0
Total	59	100,0	
Ubesvart	3		
Total	62		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	2	8,3	8,3
I nokså stor grad	7	29,2	37,5
Til en viss grad	8	33,3	70,8
I liten grad	5	20,8	91,7
Ikke i det hele tatt	2	8,3	100,0
Total	24	100,0	
Ubesvart	38		
Total	62		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	1	5,6	5,6
I nokså stor grad	2	11,1	16,7
Til en viss grad	2	11,1	27,8
I liten grad	3	16,7	44,4
Ikke i det hele tatt	10	55,6	100,0
Total	18	100,0	
Ubesvart	44		
Total	62		

**Kommentarer til konflikt og konflikthåndtering:**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	44	71,0	71,0
Utfylt	18	29,0	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	30	48,4	48,4
Delvis	22	35,5	83,9
Nei	9	14,5	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	34	60,7	60,7
Noen ganger	11	19,6	80,4
Nei	11	19,6	100,0
Total	56	100,0	
Ubesvart	6		
Total	62		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	54	87,1	87,1
Ja	8	12,9	100,0
Total	62	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	54	88,5	88,5
Ja	7	11,5	100,0
Total	61	100,0	
Ubesvart	1		
Total	62		



**Spørsmål 63 – Har du vært sykmeldt som følge av arbeidsrelaterte forhold?**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	56	91,8	91,8
Ja	5	8,2	100,0
Total	61	100,0	
Ubesvart	1		
Total	62		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Aldri	24	39,3	39,3
1-5 dager	23	37,7	77,0
6-10 dager	6	9,8	86,9
Mer enn 11 dager	8	13,1	100,0
Total	61	100,0	
Ubesvart	1		
Total	62		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	50	80,6	80,6
Avkrysset	12	19,4	100,0
Total	62	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	43	69,4	69,4
Avkrysset	19	30,6	100,0
Total	62	100,0	

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

	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 vært på jobb selv om du var syk? Blir lettere i lengden å få ting unna.**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	55	88,7	88,7
Avkrysset	7	11,3	100,0
Total	62	100,0	

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

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

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Kort periode	16	61,5	61,5
1-3 mnd	5	19,2	80,8
4-6 mnd	2	7,7	88,5
Over 6 mnd	3	11,5	100,0
Total	26	100,0	
Ubesvart	36		
Total	62		

**Kommentarer til sykefravær:**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	38	61,3	61,3
Utfylt	24	38,7	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 nokså stor grad	6	9,7	9,7
Til en viss grad	27	43,5	53,2
I liten grad	20	32,3	85,5
Ikke i det hele tatt	7	11,3	96,8
Ubesvart	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	3,3	3,3
I nokså stor grad	4	6,7	10,0
Til en viss grad	19	31,7	41,7
I liten grad	27	45,0	86,7
Ikke i det hele tatt	8	13,3	100,0
Total	60	100,0	
Ubesvart	2		
Total	62		

**Spørsmål 69 – Trener du regelmessig?**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja, flere ganger i uken	22	35,5	35,5
Ja, en gang i uken	18	29,0	64,5
Nei, sjelden	21	33,9	98,4
Nei, aldri	1	1,6	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	41,9	41,9
Nei	13	21,0	62,9
Kanskje	23	37,1	100,0
Total	62	100,0	

**Kommentarer til arbeid og privatliv:**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	48	77,4	77,4
Utfylt	14	22,6	100,0
Total	62	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	1	2,0	2,0
I nokså stor grad	2	4,1	6,1
Til en viss grad	12	24,5	30,6
I liten grad	18	36,7	67,3
Ikke i det hele tatt	16	32,7	100,0
Total	49	100,0	
Ubesvart	13		
Total	62		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I nokså stor grad	9	20,5	20,5
Til en viss grad	17	38,6	59,1
I liten grad	12	27,3	86,4
Ikke i det hele tatt	6	13,6	100,0
Total	44	100,0	
Ubesvart	18		
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	11	17,7	17,7
Utfylt	51	82,3	100,0
Total	62	100,0	

**Andre kommentarer:**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	50	80,6	80,6
Utfylt	11	17,7	98,4
9	1	1,6	100,0
Total	62	100,0	

## VEDLEGG A: FØLGESKRIV



### DEN NORSKE KIRKE Sør-Hålogaland bispedømmeråd

Alle prester i Sør-Hålogaland bispedømme

UOFF, jf. Off.l. § 5a, Fvl. § 13,1

Dato: 21.05.2007

Vår ref: 07/64-4JIV

Deres ref:

#### Spørreundersøkelse om presters arbeidsforhold

Du mottar nå et spørreskjema om arbeidet ditt som prest, og om forhold vi tror er sentrale for opplevelsen av å være prest i Sør-Hålogaland bispedømme. Undersøkelsen går til alle prester i faste stillinger og vikariater (6 måneder eller lengre) som Sør-Hålogaland bispedømmeråd er arbeidsgiver for. Undersøkelsen gjennomføres for å gi bispedømmerådet grunnlag for å utvikle en livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk for prestene.

Som et ledd i arbeidet med å utvikle en livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk, har bispedømmekontoret blitt med på en spørreundersøkelse som Stiftelsen Kirkeforskning (KIFO) gjennomfører sammen med de fleste andre bispedømmene, opprinnelig etter initiativ fra Oslo bispedømme.

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

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

For nærmere informasjon om spørreundersøkelsen kan forskningssjef Hans Stifoss-Hanssen kontaktes på telefon 23 33 47 20 eller [hans.stifoss-hanssen@kifo.no](mailto:hans.stifoss-hanssen@kifo.no) eller personalrådgiver Jan Ivar Vorren på telefon 75 54 85 63 eller [jan.ivar.vorren@kirken.no](mailto:jan.ivar.vorren@kirken.no)

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

**Svarfrist: 17. juni 2007**

Tolder Holmers vei 11  
8003 BODØ

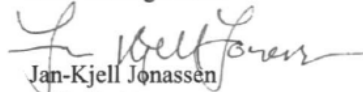
E-post: [soer-haalogaland.bdr@kirken.no](mailto:soer-haalogaland.bdr@kirken.no)  
Web: <http://www.kirken.no/sor-haalogaland/>  
Org. nr.: 974 764 709

Telefon: 75 54 85 50  
Telefaks: 75 54 85 60

Bankkontonr: 7694 05 10453.

På forhånd takk!

Med vennlig hilsen

  
Jan-Kjell Jønassen  
Stiftsdirektør

  
Jan Ivar Vorren  
personalrådgiver  
Direkte innvalg: 75 54 85 63

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

57.	I hvilken grad opplever du at arbeidsgiver har håndtert konflikten på en saksvarende måte?	I svært stor grad (___) I nokså stor grad (___) Til en viss grad (___) I liten grad (___) Ikke i det hele tatt (___)
58.	I hvilken grad opplever du at din arbeidstakerorganisasjon har håndtert konflikten på en saksvarende måte?	I svært stor grad (___) I nokså stor grad (___) Til en viss grad (___) I liten grad (___) Ikke i det hele tatt (___) Ikke organisert (___)
Kommentarer til konflikt- og konflikthåndtering:		
<b>SYKEFRAVÆR</b>		
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:		
<b>ARBEID OG PRIVATLIV</b>		
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:	
<b>LIVSFASETILPASNING</b>		
71.	I hvilken grad opplever du at arbeidsgiver legger til rette for livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester under 40 år?	I svært stor grad (___) I nokså stor grad (___) Til en viss grad (___) I liten grad (___) Ikke i det hele tatt (___)
72.	I hvilken grad opplever du at arbeidsgiver legger til rette for livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester over 60 år?	I svært stor grad (___) I nokså stor grad (___) Til en viss grad (___) I liten grad (___) Ikke i det hele tatt (___)
73.	Hva trenger du for å få en bedre arbeidssituasjon? Nevn tre ting i prioritert rekkefølge:	
	Andre kommentarer:	

Vinderen, 2007

**Til  
Prestene i bispedømmet**

## **”UNDERSØKELSE OM PRESTERS ARBEIDSFORHOLD”**

### ***- PURRING***

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

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

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

Med vennlig hilsen

Hans Stifoss-Hanssen  
Forskningsjef, KIFO

Berit Gravdahl  
Prosjektmedarbeider, KIFO



© KIFO Stiftelsen Kirkeforskning 2008  
ISBN 978-82-995576-5-8

Trykk: KIFO, Oslo  
[www.kifo.no](http://www.kifo.no)