

Prest i Stavanger

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

Ida Marie Høeg

INNHold

1.0	INNLEDNING	3
2.0	RESPONDENTENE	8
3.0	ARBEIDSFORHOLD OG TRIVSEL.....	9
4.0	KOMPETANSEUTVIKLING	19
5.0	ARBEIDSVEILEDNING	21
6.0	OPPLÆRING	23
7.0	IDENTITET	25
8.0	LEDELSE OG SAMARBEID	25
9.0	KONFLIKT OG KONFLIKTHÅNTERING	28
10.0	SYKEFRAVÆR.....	32
11.0	ARBEID OG PRIVATLIV.....	33
12.0	LIVSFASETILPASSET PRESTETJENESTE.....	36
	<i>VEDLEGG A: FØLGESKRIV</i>	<i>68</i>
	<i>VEDLEGG B: SPØRRESKJEMA.....</i>	<i>70</i>
	<i>VEDLEGG C: PURREBREV.....</i>	<i>81</i>

1.0 Innledning

7. juni 2007 sendte Stavanger bispedømmekontor ut et spørreskjema til prestene i bispedømmet om deres arbeidsforhold. Alle prester i faste stillinger og langtidsvikariater ble bedt om å være med i undersøkelsen. Spørreskjemaet ble sendt ut til 96 prester. I slutten av juli hadde 76 prester besvart skjemaet, noe som gir en svarprosent på 79.

Prest i Stavanger 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 Stavanger, en oversikt over presters arbeidssituasjon. Undersøkelsen er ment å kunne være et godt grunnlag for effektivt arbeidsmiljøarbeid for prestene – for å utforme tiltak som kan bedre arbeidsmiljøet, og til å utforme en livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk. Stavanger bispedømmeråd hadde da undersøkelsen ble gjennomført allerede vedtatt en seniorpolitisk handlingsplan. I tillegg til å være spesielt opptatt av hvordan den har blitt mottatt av prestene, var Stavanger også opptatt av de yngre prestenes arbeidssituasjon.

Spørreskjema

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

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

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

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

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

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

Identitet fokuserer på prestens selvforståelse; om menighetens syn på presten og de 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 arbeidsgivers og arbeidstakerorganisasjonenes håndtering av konflikt.

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

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

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

Presentasjon av undersøkelsen

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

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

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

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

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

Sammendrag

Prestene i Stavanger jobber mye; de jobber mange timer og kvelder i uka i gjennomsnitt. Seks av ti prester anslår å jobbe tre eller flere kvelder i uka. Det er store forskjeller mellom kjønnene og mellom aldersgruppene i oppgitt kveldsarbeid. Mennene rapporterer at de jobber flere kvelder i uka enn kvinnene og de mellom 40 og 59 år jobber flest kvelder. Nesten to av tre menn oppgir å jobbe mellom tre og fem kvelder i uka i gjennomsnitt, mens bare 27 prosent av kvinnene oppgir å jobbe like mye.

Prestene i Stavanger har arbeidsintensive perioder hvor det for mange kan være vanskelig å ta ut de to ukentlige fridagene. Fire av ti prester får sjeldent eller aldri tatt dem ut. Stort arbeidspress er den vanligste årsaken. Derimot er prestene stort sett flinke til å ta de ut i henhold til særavtale om menighetsprestens fridager. Nesten åtte av ti gjør det alltid eller som oftest. Likevel opplever mange av prestene i Stavanger et sterkt arbeidspress. Over halvparten vurderer arbeidsbyrden i sin nåværende stilling som for stor. At arbeidsbyrden for mange er for stor kan ha innflytelse på motivasjon, glede og styrke til å utføre arbeidet. En stor gruppe prester i Stavanger opplever at de er i *nærheten* av å bli utbrent. Ca en av fire opplever at de er delvis utbrent. Fem prosent opplever å være utbrent. Flere menn enn kvinner er i faresonen for å bli utbrent. Generelt stor arbeidsmengde og arbeidsintensive perioder kan også skape konflikt mellom arbeid og privatliv. Mange i Stavanger står i denne konflikten, og for en del har dette også til en viss grad forårsaket private vansker – for eksempel i ekteskap, familie og kontakt med venner.

Trivselen med arbeidsoppgavene i Stavanger bispedømme er stor. Åtte av ti prester trives med arbeidsoppgavene sine. Selv om mange av prestene trives i sin nåværende arbeidssituasjon, rapporterer imidlertid færre prester at de trives med arbeidssituasjonen enn med arbeidsoppgavene. To av tre sier at de trives svært godt eller godt med arbeidssituasjonen sin. De yngste prestene og kvinnene er mest fornøyd med situasjonen. Mange av prestene mener at det ikke skal så mye til for å gjøre arbeidshverdagen bedre. Over halvparten mener at det kunne vært gjort enkelte grep for å tilrettelegge for større trivsel. De forholdene som hyppigst blir trukket fram er knyttet til ledelse, organisering og struktur av prestatjenesten.

Over halvparten av prestene har måttet dekke deler av etter- eller videreutdanningen selv og ikke flere enn godt og vel hver tredje prest opplever det lett å delta på etterutdanning og kurs. At det er krevende og at mange har måttet bidra økonomisk selv, har tydeligvis ikke lagt en demper på interessen for og gjennomføringen av utdanningen blant prestene. Prestene i Stavanger er godt utdannet ut over grunnutdanningen. To av tre har avsluttet etter- eller

videreutdanning og hver femte prest er i gang. Så å si alle mener at etterutdanningstilbudet til prester i en eller annen grad har relevans for prester, selv om over halvparten er av den formening at det kan gjøres enda mer relevant. Derimot er mange prester skuffet over arbeidsgiver. De opplever ikke at den spesielle kompetansen de har ervervet seg blir etterspurt og benyttet av arbeidsgiver.

Arbeidsveiledning har vært utbredt blant prestene i Stavanger. Mange har fått tilbud om arbeidsveiledning og nesten seks av ti har gjennomført ABV i gruppe eller individuelt. Stort sett har arbeidsveiledning vært et vellykket tiltak blant prestene. Nesten seks av ti har hatt stort utbytte av det. En del av de som har fått tilbudet har ikke benyttet seg av det. Hver fjerde prest takket nei, hovedsakelig grunnet tid, usikkerhet i forhold til kvalitet og manglende ønske om å delta på grunn av små og gjennomsiktige arbeidsforhold. Arbeidsveiledning anses tydeligvis som et tidsbegrenset tilbud, og oppleves muligens også som å ha tidsbegrenset relevans. Bare sju prosent av de som har gått til veiledning ønsker å fortsette med veiledning.

I spørreskjemaet skilte vi mellom interessekonflikt og personkonflikt: "... interessekonflikter som i hovedsak gjelder uenighet om en sak og personkonflikter som i hovedsak går på forholdet mellom personer." I følge prestene forekommer interessekonflikter i bispedømmet, både blant kolleger på arbeidsplassen og blant prest og overordnede. 37 prosent av prestene er i interessekonflikt og 22 prosent er i personkonflikt med noen på arbeidsplassen. De aller fleste av disse konfliktene karakteriserer prestene som konflikter på lavt nivå. I Stavanger bispedømme ser både interessekonflikter og personkonflikter ut til å tilta med alderen. 46 prosent av de over 60 år er i interessekonflikt og 40 prosent i personkonflikter. Der det finnes interesse- og personkonflikter opplever ikke prestene at arbeidsgiver håndterer konflikt på en saksvarende måte. Av de som har svart på spørsmålet om hvordan de opplever at arbeidsgiver har håndtert konflikt, er erfaringene negative. Majoriteten er misfornøyd med arbeidsgivers konflikthåndtering.

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

Veien videre

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

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

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

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

Ansvar i KIFO

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

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

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

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

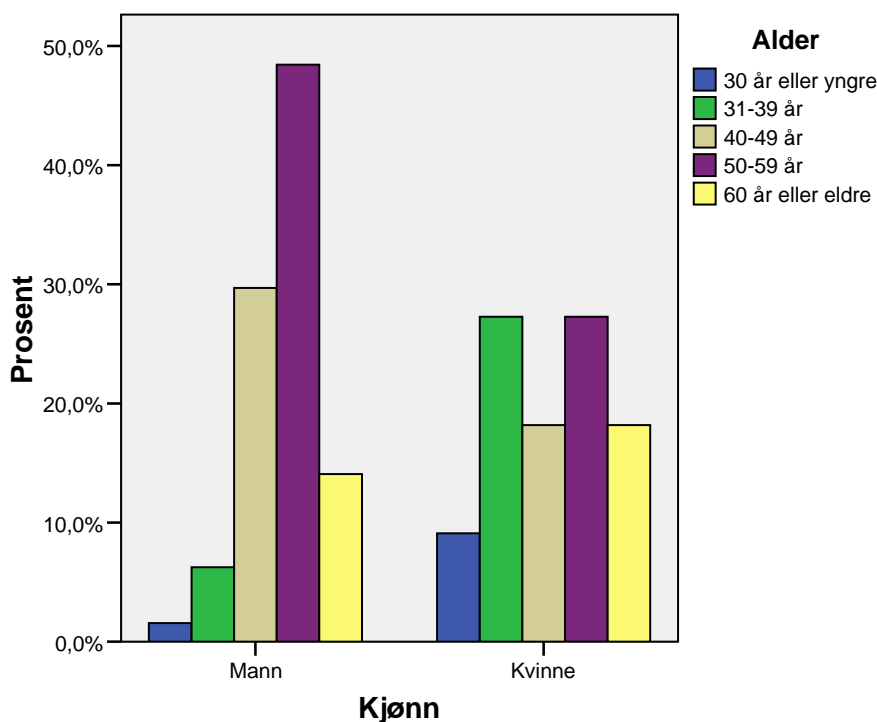
³ Inger Helene Nordeide m. fl 2002. "Er utbrenthet et problem blant norske prester?" *Inter Collegas* nr 3 2002.

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

2.0 Respondentene

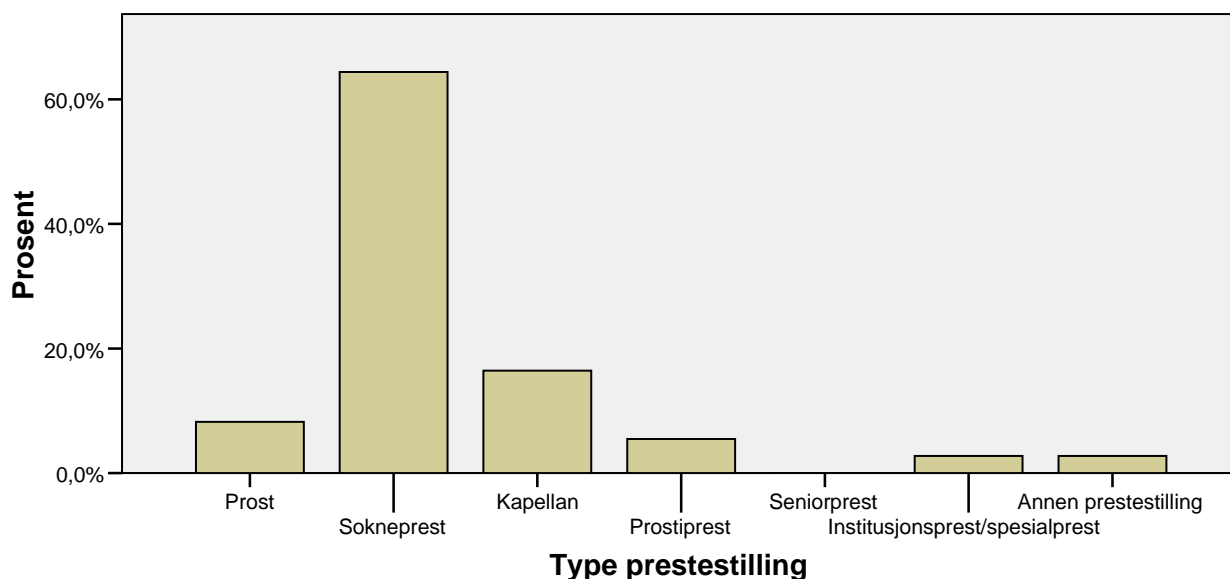
Av de 95 prestene som besvarte skjemaet var det 16 prosent kvinner og 84 prosent menn. Arbeidsstokken er av forholdsvis høy alder. 61 prosent av prestene er over 50 år.

Så og si alle i undersøkelsen er gift. 95 prosent er gift og fem prosent er ugift eller enslig. Ingen av prestene i undersøkelsen er skilt eller separert. Om prestene har barn eller ikke sier ikke denne undersøkelsen noe om, bare om og evt. hvor mange hjemmeboende barn de har. To tredjedeler har hjemmeboende barn.



Over halvparten av prestene har avstått fra å svare på når de avsluttet studiene sine. Av de som har svart, er det 35 % som avsluttet studiene på 1970-tallet, 33 prosent avsluttet studiene på 1980-tallet, mens de resterende 27 prosent fordeler seg likt på 1990 og 2000-tallet. Flere av prestene har utdanning fra mer enn ett utdanningssted. Ser vi utdanningsstedene under ett, har 62 prosent av prestene deler av eller hele studiet fra Menighetsfakultetet, 50 prosent fra Misjonshøgskolen, 24 prosent fra Det praktisk-teologiske seminar, tre prosent fra Det teologiske fakultet på Universitetet i Oslo og fire prosent fra et annet studiested.

Nesten alle prestene (92 %) i undersøkelsen har full stilling. Bare fem prosent er i halv stilling, én prosent i 40 prosent stilling og én prosent i 60 prosent stilling. Fem prosent av prestene har lønnet arbeid i tillegg til sin ordinære stilling som prest. I andel av full stilling utgjør denne bibeskjeftigelsen for en av prestene bistilling i 40 prosent, for to bistilling i 50 prosent og for én bistilling i 60 prosent.



64 prosent har stilling som sokneprest, 16 prosent er kapellaner, åtte prosent er proster, seks prosent prostiprester, tre prosent spesialprest og tre prosent er i annen stilling.

I Stavanger bispedømme er det flest prester med mellom 20 og 29 års erfaring som prest. 25 prosent har over 30 års erfaring, 35 prosent har mellom 20 og 29 års erfaring, 16 prosent mellom 10 og 19 års erfaring, 24 prosent av prestene i undersøkelsen har under 10 års erfaring som prest.

En stor andel av prestene i Stavanger bispedømme tjenestegjør i Stavanger by (38 %). 27 prosent tjenestegjør på tettsted, 19 prosent i mindre by og 16 prosent på mindre sted.

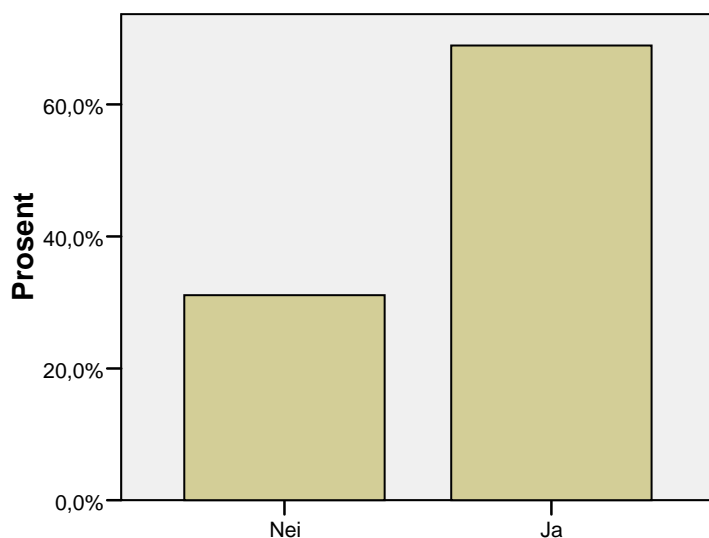
Tre av fire prester har én eller flere prestekolleger på tjenestestedet (74 %). Det er vanligst å ha én prestekollega på tjenestestedet (44 %). Det er stor variasjon i antall kolleger prestene har fra andre yrkesgrupper. 12 prosent har mellom to og tre, 42 prosent har mellom fire og fem, 38 prosent har mellom seks og ti, og sju prosent har mer enn ti kolleger fra andre yrkesgrupper.

Reduserer vi kollegakategorien til bare å gjelde diakon, kateket eller kantor, har bare en liten gruppe på sju prosent ingen kolleger fra denne kategorien. 12 prosent har én kollega fra en av disse tre yrkesgruppene, 42 prosent to, 28 prosent tre og 11 prosent mer enn tre.

3.0 Arbeidsforhold og trivsel

Majoriteten av prestene i Stavanger (69 %) er ansatt i henhold til ny tjenesteordning for menighetsprester fra 2004. I gruppen som ikke er ansatt i henhold til ny tjenesteordning har 83 prosent undertegnet arbeidsavtale i henhold til ny tjenesteordning, 13 prosent har avtale med prosten i henhold til ny tjenesteordning og fire prosent vil ikke undertegne ny arbeidsavtale.

Flertallet i Stavanger bispedømme har *ikke* instruks eller arbeidsbeskrivelse for stillingen sin. 59 prosent mangler en slik redegjørelse for stillingen.



Ansatt i henhold til nye tjenesteordninger?

Prestene i Stavanger er godt fornøyd med arbeidsfordelingen mellom prestene. Majoriteten av prestene betegner arbeidsfordelingen som svært god (18 %) eller god (71 %). Bare en liten gruppe på 12 prosent betegner den som mindre god og tre prosent som dårlig.

Mange prester i Stavanger er *ikke* opptatt av hvor mange timer de jobber i uka. 60 prosent svarer vet ikke på spørsmålet om hvor mange timer de jobber gjennomsnittlig hver uke, mens resten av prestene har en bestemt oppfatning om tidsbruken. I gruppen som oppgir at de vet hvor mye de jobber gjennomsnittlig i uka, jobber nesten åtte av ti prester mer enn normal arbeidstidsuka. Blant de som ikke vet, men som anslår hvor mange timer i uka de jobber i gjennomsnitt, jobber ni av 10 mer enn 37 og en halv time i uka.

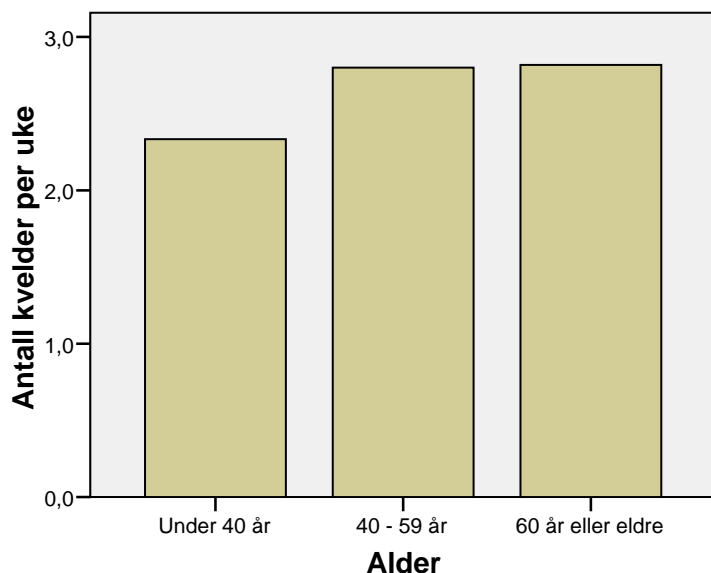
Slår vi sammen de som oppgir at de vet hvor mange timer de jobber i uka gjennomsnittlig med de som bare kan anslå det, finner vi at majoriteten av prestene mener at de jobber mellom 41 og 45 timer.

Antall timer gjennomsnittlig i uka	Antall prester	Prosent
37 ½ timer eller mindre	5	7
38 - 40 timer	24	36
41 - 45 timer	26	39
45 ½ - 50 timer	10	15
51 - 60 timer	2	3
Mer enn 61 timer	-	-
Totalt	67	100

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

Prestene i Stavanger jobber mange kvelder i uka. Ser vi bort i fra de som har svart vet ikke på spørsmålet om hvor mange kvelder i uka de jobber gjennomsnittlig hver uke, ser vi at prestene jobber 2,7 kvelder i gjennomsnitt.

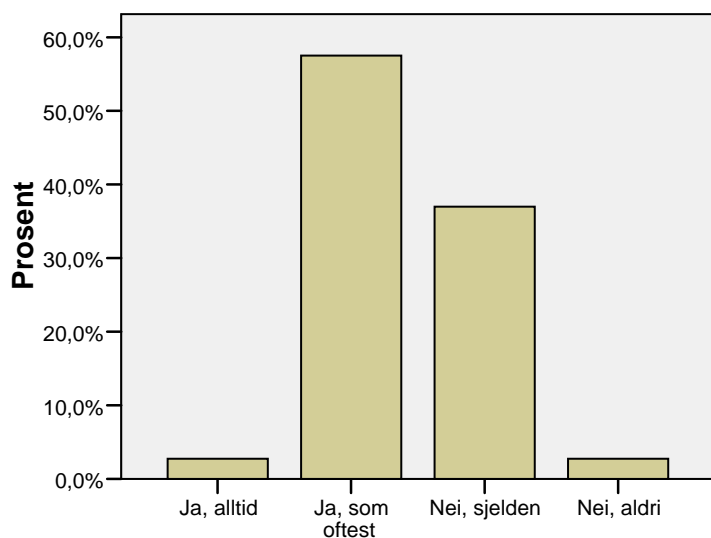
93 prosent av prestene anslår at de jobber mer enn én og en halv kveld i uka. Sju prosent jobber fra ingen til en og en halv kveld i uka, 25 prosent jobber to, ni prosent jobber to og en halv, 41 prosent jobber tre, tre prosent jobber tre og en halv, 12 prosent jobber fire og tre prosent jobber fem kvelder gjennomsnittlig hver uke.



Mennene i Stavanger bispedømme jobber flere kvelder i uka enn kvinnene. 64 prosent av mennene jobber mellom tre og fem kvelder i uka gjennomsnittlig, mens bare 27 prosent av kvinnene jobber like mye. Det er også store forskjeller mellom aldersgruppene. Prester mellom 40 og 59 år jobber flest kvelder. 22 prosent av prestene under 40 år, 65 prosent av prestene mellom 40 og 59 år og 55 prosent av prestene over 60 år jobber mer enn tre kvelder i uka i gjennomsnitt.

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

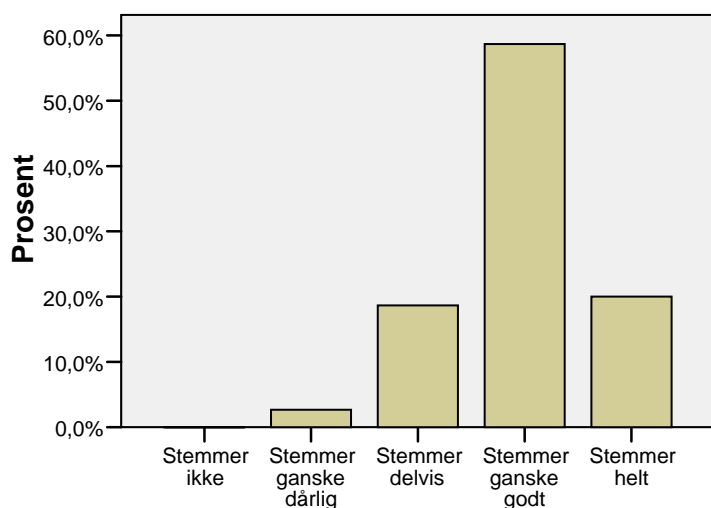
Hele 60 prosent av prestene sier at de normalt får tatt ut to ukentlige fridager. Imidlertid svarer nær halvparten av prestene at stort arbeidspress er årsaken til at det er *vanskelig* å få tatt ut to ukentlige fridager. De tre andre svaralternativene som mangelfull organisering (15 %), vansker med å sette egne grenser (16 %) og at man bruker mye tid til forberedelse (17 %) får ikke samme oppslutning som forklaring på hvorfor det er vanskelig å ta ut lovpålagte fridager. 17 prester har benyttet seg av muligheten til å angi annet med tanke på hvorvidt man normalt ikke får tatt ut to ukentlige fridager. De fleste peker på mange arbeidsoppgaver og generelt stort arbeidspress. Det at mange arbeidsoppgaver er lagt til helg, går igjen som forklaring på hvorfor det oppfattes som vanskelig å få tatt ut fridagene. Enkelte prester forteller at de kombinerer flere deltidsstillinger som forvansker den reelle muligheten til å ta ut fri. To prester viser til egne idealer og visjoner for stillingen, som grunnen til at de jobber mye. Én prest nevner uforutsett arbeid som måtte dukke opp som årsak til problemet med å ta fri.



Får du normalt tatt ut to ukentlige fridager?

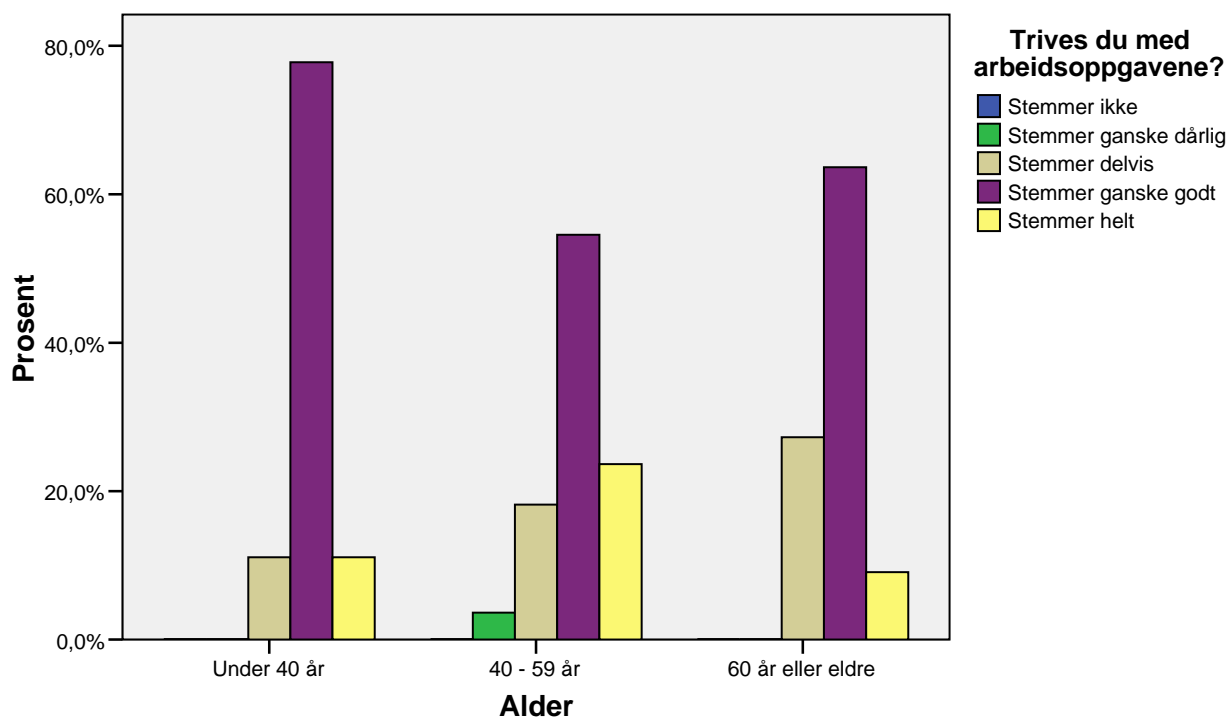
Får ikke prestene tatt ut ukentlig de to fridagene de har krav på, kan de ta dem ut i henhold til særavtale om menighetsprestens fridager. De fleste prester i Stavanger får tatt ut fridagene på denne måten. Nesten åtte av ti prester gjør det alltid eller som oftest.

Prestene i Stavanger trives godt med sine arbeidsoppgaver. Nesten åtte av ti trives ganske godt eller helt med arbeidsoppgavene.



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

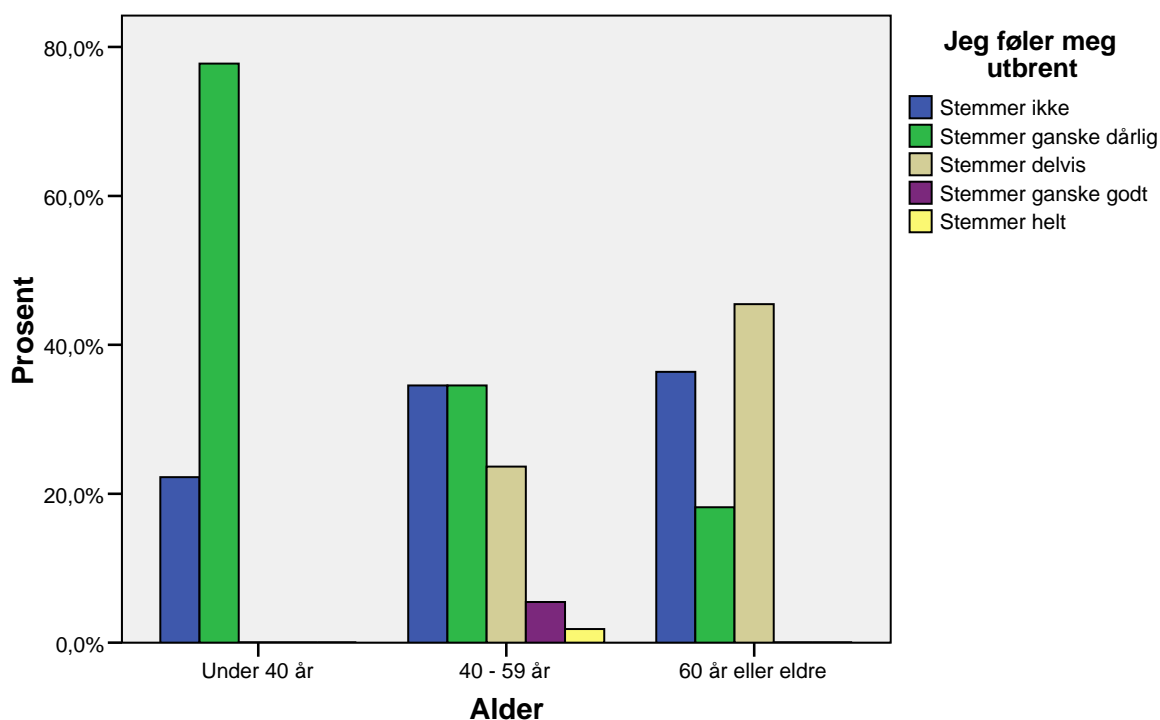
Trivselen med arbeidsoppgavene synker med alderen. 89 prosent av de under 40 år, 78 prosent av de mellom 40 og 59 år og 73 prosent av de over 60 år mener at utsagnet stemmer ganske godt eller stemmer helt.



Mange av prestene i Stavanger opplever at de har for mye å gjøre. 55 prosent mener at arbeidsmengden er for stor, mens 45 prosent mener at den er passe.

At mange prester i Stavanger har mye å gjøre, har sine menneskelige omkostninger. Selv om sju av ti prester opplever *ikke* at de er utbrent (stemmer ikke eller stemmer ganske dårlig), finner vi likevel en ganske stor gruppe som vi kan si er i *nærheten* av å bli utbrent. 24 prosent svarer at utsagnet ”Jeg føler meg utbrent” stemmer delvis. Fire prosent sier at det stemmer ganske godt. Det er flere menn enn kvinner som er i faresonen for å bli utbrent. 25 prosent av mennene mot 18 prosent av kvinnene svarer at det stemmer delvis at de er utbrente. Ingen av kvinnene mener det stemmer ganske godt eller helt, mot seks prosent av mennene.

Forskjellene mellom aldergruppene er store. Det er flest blant de eldste som opplever å være delvis utbrent. Nesten halvparten av de eldste, tre av ti mellom 40 og 59 år, men ingen under 40 år opplever å være i nærheten av å bli utbrent.



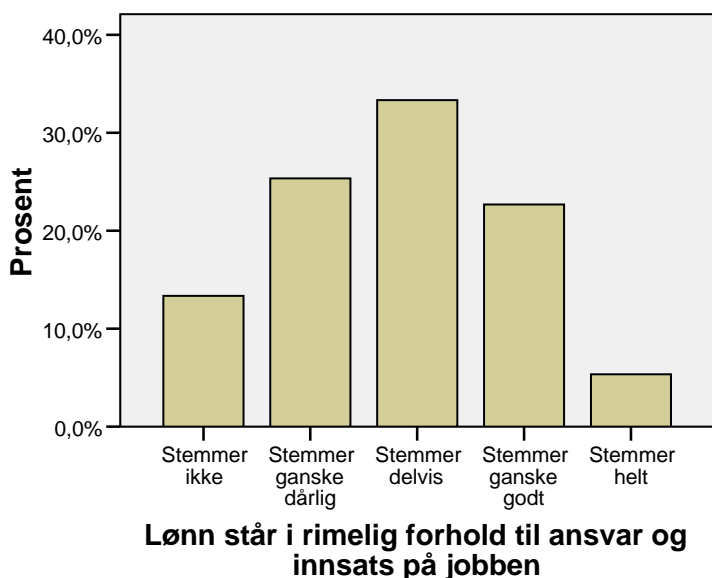
Åtte av ti prester trives med arbeidsoppgavene sine. Over halvparten av prestene (55 %) mener imidlertid at det kunne vært gjort enkelte grep for å tilrettelegge for større trivsel i arbeidshverdagen. 38 prester (55 %) har benyttet seg av det åpne spørsmålet med mulighet for å beskrive *hvilke* grep som kunne vært gjort i så henseende.

Av de prester som beskriver hvilke grep som kan gjøres, viser over halvparten til forhold knyttet til ledelse, organisering og struktur av prestedetjenesten.

1. Organisering av prestedetjenesten: Flere av prestene etterlyser en bedre organisasjonsstruktur. I den forbindelse viser ni prester til forhold knyttet til fellesrådet. Spesielt nevnes avklaring av prestens rolle i forhold til fellesrådsansatte, særlig i forhold til daglig leder eller kirkeverge. Én prest uttrykker seg slik: "La 'daglig leder' være administrasjonsleder og gi den faglig-teologiske ledelse til soknepresten". To av prestene nevner at de er i en konfliktsituasjon som involverer daglig leder og nevner den gjeldende organisasjonsstrukturen som et problem i så måte. Kritikkk rettes både mot prost og arbeidsgiver. Andre prester viser til organisering mer generelt, til forhold som ikke er knyttet til den formelle strukturen. Konkret nevnes bedre arbeidsfordeling innenfor tjenstedistriktet eller innad i staben, bedre administrative rutiner og bedre organisering av arbeidsoppgaver.
2. Oppfølging av prestedetjenesten: Når det gjelder oppfølging av prestedetjenesten, savner seks prester en aktiv oppfølging fra prost, biskops og arbeidsgivers side. Tre prester nevner oppfølging i tilknytning til konfliktsituasjoner, én prest etterlyser jevnlig medarbeidersamtaler, en annen ønsker seg mer samarbeid med og tilbakemelding fra sin sokneprest, mens en tredje etterlyser forståelse for arbeidets betydning fra hele arbeidsgiverlinjen.
3. Prestedekningen: Flere prester peker på at det er nødvendig med bedre prestedekning og etterlyser dette både i forhold til sitt konkrete tjenestede og på prostiplan. I tillegg ønskes flere stillinger i form av kateketer. Én prest etterlyser fellesrådets ansvar for å

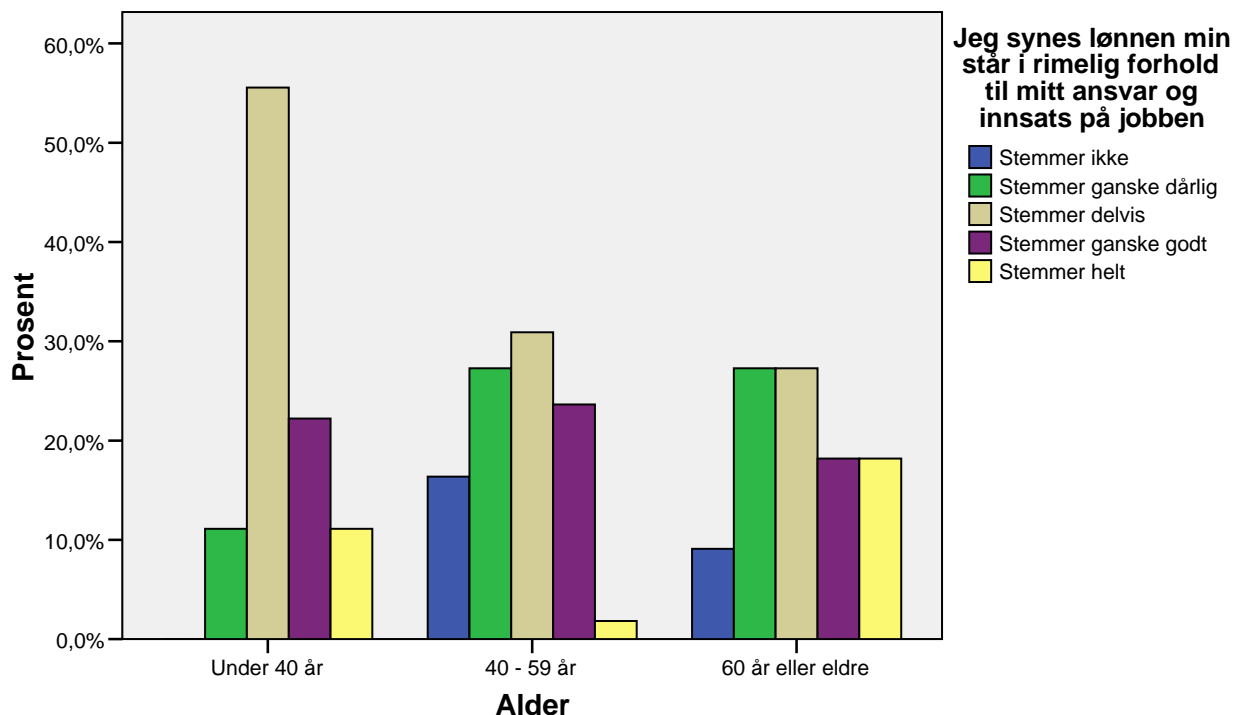
få på plass hva hun kaller ”basisfunksjoner”, konkretisert ved ”kirketjener og lignende”. Det vil si at det er behov for økte ressurser i form av stillinger på flere områder i kirkestrukturen.

4. Kontorsituasjonen: Fire prester nevner kontorsituasjonen som en arena for forbedring. Tre prester etterlyser bedre kontorforhold, mens én viser til behov for mer sekretærhjelp.
5. Vikarordning: Tre prester ønsker seg bedre tilgang på vikarer, én prest viser til vikarbruk i tilknytning til vanlig ferieavvikling, den andre etterlyser vikarer ved personellmangel, mens den tredje ønsker bedre vikartilgang i tilknytning til videreutdanning, studiefri og lignende.
6. Egenutvikling: Tre av prestene etterspør kompetansehevende tiltak, mulighet for utvikling og etter- og videreutdanning, i forbindelse med spørsmål om hvilke tiltak som kan bidra til økt trivsel i tjenesten. Én prest nevner veiledning i denne forbindelse.
7. Boligsituasjonen: Én prest peker på at bolig i menigheten kan bidra til økt trivsel i arbeidssituasjonen. Antakelig befinner tilgjengelig tjenestebolig seg utenfor soknegrensene og har dermed begrenset funksjon som tjenestebolig for det soknet som er prestens tjenestested.

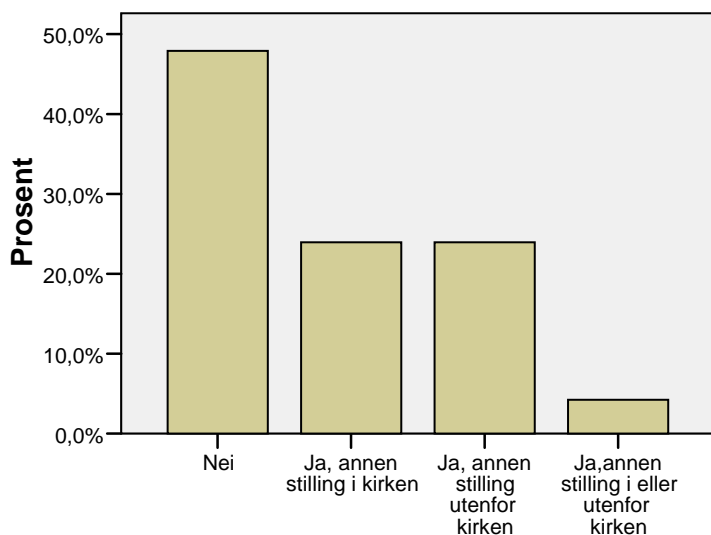


Prestene i Stavanger er splittet i synet på lønn. De er enten uenige (39 %) eller delvis enige (33 %) i at lønn står i rimelig forhold til ansvar og innsats. 28 prosent mener at påstanden stemmer. Det er store forskjeller mellom de mannlige og kvinnelige prestene. Flertallet av kvinnene mener at lønnen er innenfor det rimelige, mens flertallet av mennene har det motsatte synspunktet.

Det er de mellom 40 og 59 år som er mest misfornøyd med lønnen og de under 40 som er mest fornøyd. 44 prosent i mellomkategorien, 11 prosent av de under 40 år og 36 prosent av de over 60 år mener at påstanden ikke stemmer eller stemmer ganske dårlig.



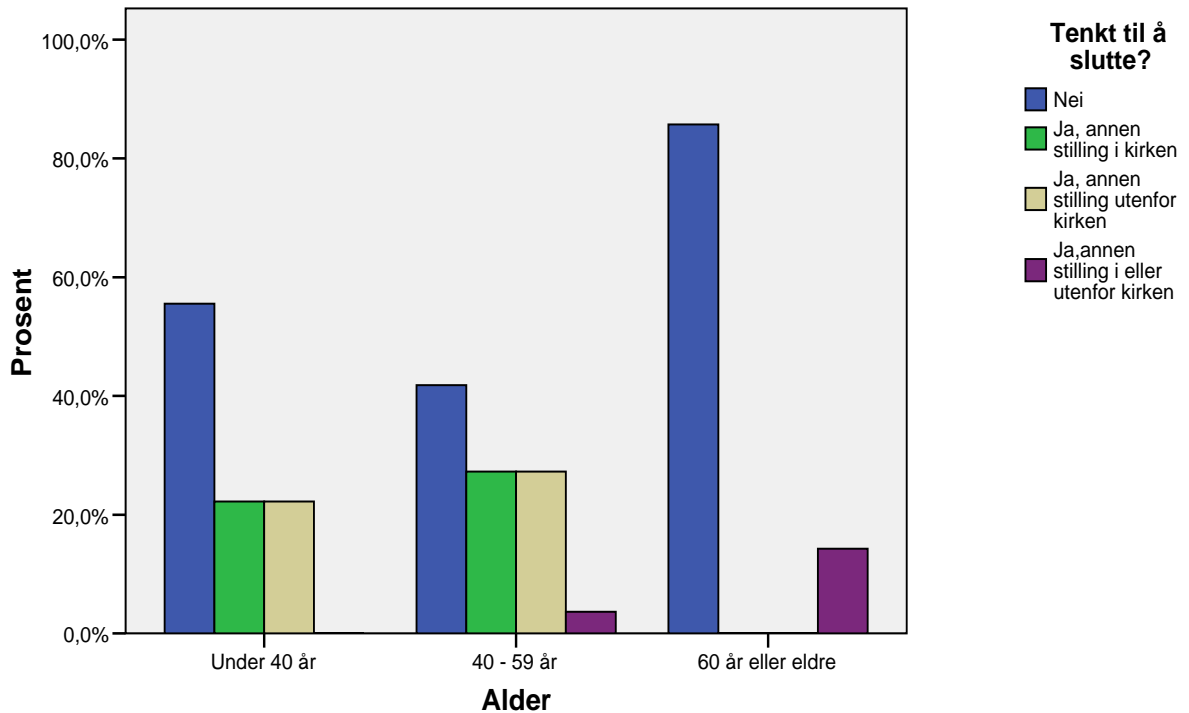
Nesten halvparten av prestene har ikke det siste året vurdert å søke seg til andre stillinger. En fjerdedel har vurdert en annen stilling *i* kirken og en fjerdedel har vurdert stilling *utenfor* kirken.



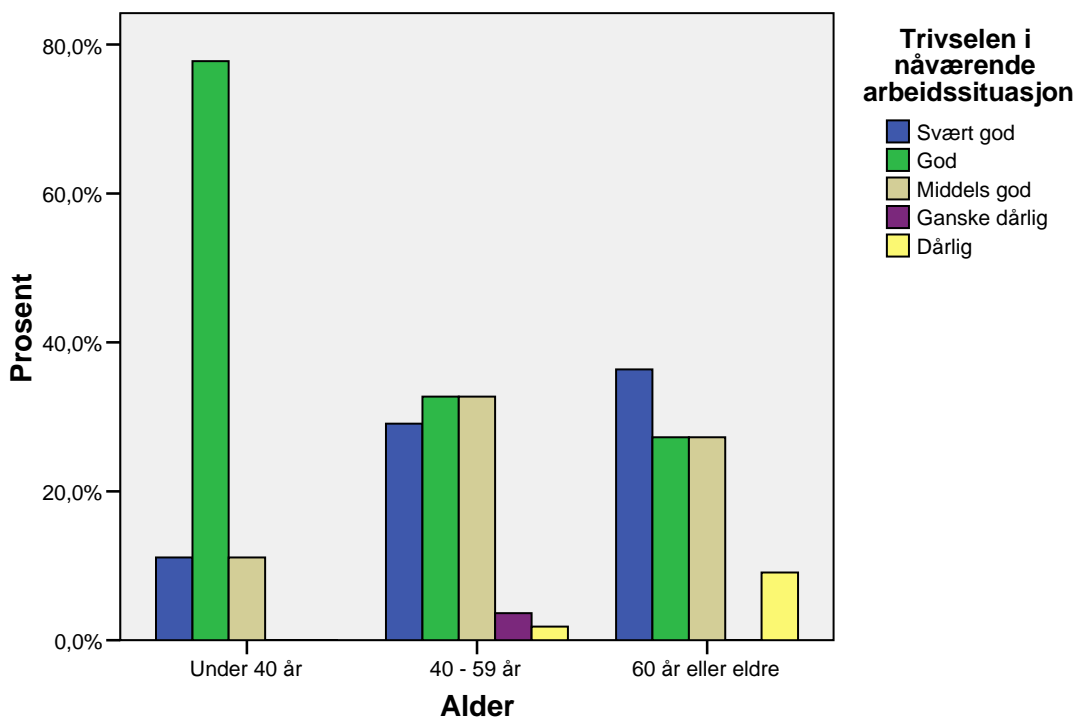
Annen aktuell stilling?

Naturlig nok er det de over 60 år som er minst interessert i å bytte jobb. 86 prosent av dem har *ikke* i løpet av det siste året vurdert å slutte i sin nåværende stilling. Prester mellom 40 og 59 år er mest interessert i å finne seg en ny stilling. 27 prosent har vurdert å slutte til fordel for en stilling utenfor kirken og 27 prosent har vurdert å slutte til fordel for en stilling i kirken. Kvinnene har i liten grad vurdert å slutte i sin nåværende stilling. 73 prosent av kvinnene mot 43 prosent av mennene har ikke det siste året vurdert å slutte. Blant kvinnene som har vurdert

å slutte er interessen for stillinger innenfor kirken større enn interessen for stillinger utenfor kirken. Blant mennene er interessen likt fordelt.



Prestene i Stavanger trives i sin nåværende arbeidssituasjon. Nesten to av tre prosent trives svært godt eller godt, bare fem prosent trives ganske dårlig eller dårlig. 29 prosent trives middels godt. De yngste prestene skiller seg ut ved å ha den høyeste trivselen i arbeidssituasjonen, mens de mellom 40 og 59 og de over 60 år har omtrent samme grad av trivsel.



Kvinnene trives bedre med sin arbeidssituasjon enn mennene. 82 prosent av kvinnene svarer at trivselen i sin nåværende arbeidssituasjon er svært god eller god, mot 63 prosent av mennene.

Når det gjelder kommentarer til arbeidssted, arbeidstid og trivsel er balansen mellom ris og ros noe ulikt fordelt mellom respondentene. Av alle prestene som har besvart spørreskjemaet, har en tredjedel (33 %) valgt å gi sin kommentar. Mange gir uttrykk for at de trives godt, men at arbeidsmengde og arbeidspres opplever belastende. Følgende kommentarer er eksempler på hvordan dette kan komme til uttrykk:

”Gode samarbeidsforhold. Fine medarbeidere! Møtet med så mange mennesker gir mye glede – men også mye trøtthet.”

”Arbeidsoppgavene og tjenesten i menigheten er fantastisk bra. (...) ”Belønningen” med å jobbe målrettet og godt er at man lager mer arbeid, uten å få inn flere folk i stab.”

”Liker godt plassen, trives godt, men arbeidspreset [er] til tider hardt.”

Foruten arbeidsmengde og arbeidspres, nevner flere prester forhold knyttet til organisering og/eller ledelse av prestetjenesten, i tilknytning til manglende trivselsopplevelse. Én prest knytter begrenset trivsel til få ressurser ved arbeidskonflikter, visitaser og utredningsarbeid, en annen prest til lange dager, mye kveldsarbeid og lav lønn, en tredje sier at hun ”trives stort sett godt i selve utførelsen av oppgavene, men ikke med å være ansatt i Den norske kirke”, mens en fjerde nevner det å oppleve seg alene i tjenesten som en belastning. En av prestene som har respondert, peker på kontorsituasjonen og på lav lønn som begrensende for trivselen, samtidig som det understrekes at arbeidssituasjonen oppleves positivt totalt sett.

Fire av prestene har valgt å bare fokusere på det som er positivt. Disse knytter trivselen til dette at arbeidet oppleves meningsfylt. Gode medarbeidere nevnes også som en medvirkende årsak til trivsel, i tillegg til at én av prestene peker på frihet i tjenesten som en trivselsfaktor. Følgende utsagn er representativt for disse fire:

”Hovedgrunn til trivsel: Meningsfylt! Får brukt alle evner. Menighetens varme.”

Seks av de ti prestene som har valgt å kommentere forhold knyttet til trivsel i arbeidssituasjonen, peker på utfordringer knyttet til organisering og planlegging av arbeidet. Én ønsker seg tydeligere arbeidsinstruks, en annen mener at det må gis mulighet for å samle opp mer enn én ukes avspasering i halvåret, mens en tredje peker på uforutsette begravelser som utfordrende for planleggingen av det øvrige arbeidet. To av prestene ønsker seg økte personalressurser med hensyn til menighetsutviklende arbeid, strategiutvikling og konfirmantarbeid. Forventninger til presterollen kan oppleves ulikt, og dette henger for en respondent sammen med ledelsesstrukturen:

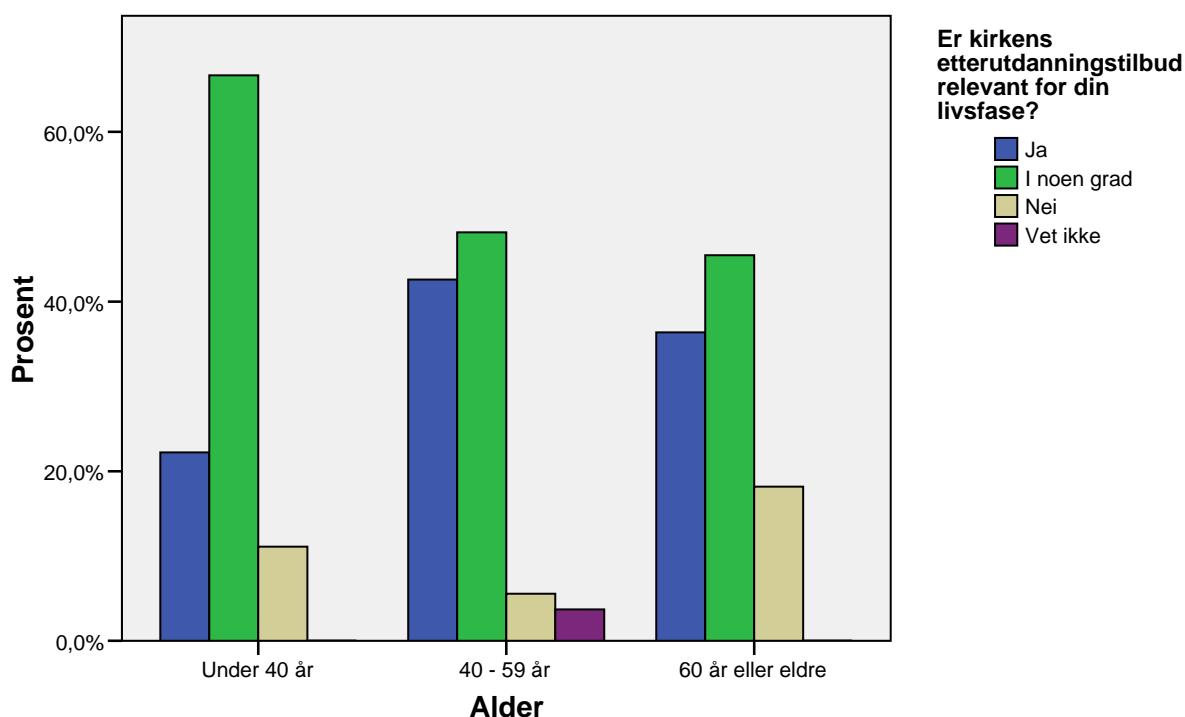
”Sliter med ledelsesstrukturen i kirken. Prestens rolle blir stadig mer utydelig samtidig som forventningene er store.”

Konflikter på arbeidsplassen har ofte mye å si for hvorvidt man trives i en arbeidssituasjon. To av prestene som har svart på det åpne spørsmålet, skriver at de står i en problematisk relasjon til kirkevergen, mens en tredje har et konfliktfylt forhold til egen biskop. En fjerde

prest skriver at det for tiden pågår en konflikt på arbeidsplassen ”som gjør situasjonen svært tøff”.

4.0 Kompetanseutvikling

Mange prester har tatt eller er i gang med etter- og videreutdanning. Et stort antall har avsluttet (66 %) og hver femte er i gang. De fleste prester i Stavanger får dekket hele etter- og videreutdanningen av arbeidsgiver. 56 prosent får dekket deler av den, 37 får dekket hele, mens åtte prosent finansierer deler av utdanningen selv.



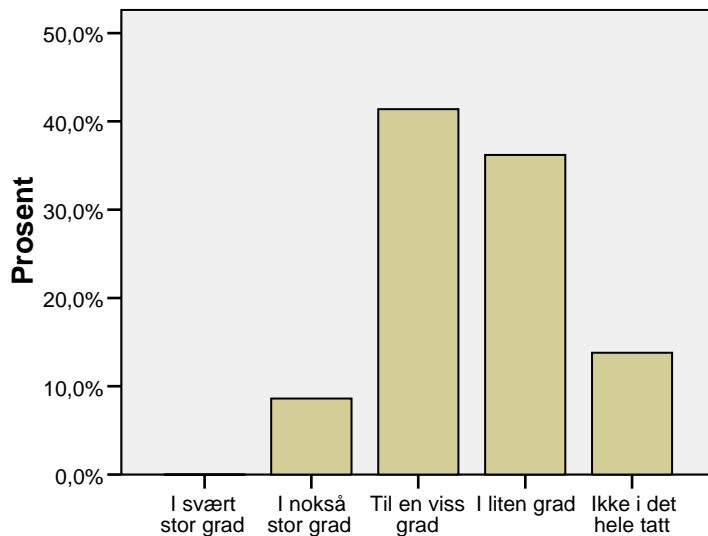
Det ser ikke ut til at det er lett å gi et etterutdanningstilbud som treffer fullt og helt i forhold til den aldersgruppen eller livsfasen prestene er i. Halvparten av prestene opplever at kirkens etterutdanningstilbud bare i noen grad er relevant. 39 prosent svarer at kirkens etterutdanning er relevant, åtte prosent svarer at den ikke er relevant og tre prosent vet ikke om den er relevant for sin aldersgruppe.

Prestene mellom 40 og 59 år mener at etterutdanningskursene har størst relevans for sin aldersgruppe. To av tre prester under 40 år mener at tilbudet bare er relevant i noen grad.

Tiden er det største hinderet for prester i Stavanger til å ta etter- og videreutdanning. Verken vanskelig økonomi, hensyn til kolleger eller vikarmangel trekkes i særlig stor grad fram som et viktig hinder for å delta. Samlet sett ser begrunnelsene for ikke å delta slik ut: 38 prosent mener at det ikke er lett på grunn av tid, 20 prosent på grunn av familieforhold, 18 prosent på grunn av økonomi, 15 prosent på grunn av vikarmangel og 12 prosent på grunn av hensynet til kolleger.

På tross av at prestene mener at arbeidsgiver ikke har satt inn tilstrekkelig med vikarressurser ved kurs og etterutdanning, har prestene i stor grad tatt del i etter- og videreutdanning. 38 prosent mener at arbeidsgiver gjør det til en viss grad og 38 prosent i liten grad eller ikke i det hele tatt. 24 prosent mener at arbeidsgiver setter inn vikar i svært stor grad eller i nokså stor grad.

Halvparten av prestene er ikke fornøyd med arbeidsgivers etterspørsel og utnyttelse av den kompetansen som prestene har ervervet seg gjennom etter- og videreutdanning. Fire av ti prester er fornøyd til en viss grad. Bare ni prosent er nokså fornøyd.



Kompetansen etterspurt av arbeidsgiver?

Blant de 76 prestene som hadde svart på spørreskjemaet, valgte 25 av dem å gi en kommentar til kompetanseutvikling. Foruten de tre respondentene som har notert hvilke kurs de har gjennomført, går følgende svar igjen:

1. Vikartilgang, økonomi og tidsklemme er til sammen nevnt av ni prester som årsaker til at det er vanskelig å benytte seg av kurstilbud. Arbeidsgiver stiller med begrenset vikartilgang og hensynet til kolleger gjør at prestene vegrer seg for å delta på etter- og videreutdanning. Dessuten kan kurs være kostbare, som to prester kommenterer. En av dem mener at det bør være enklere å få tilskudd til kompetanseutvikling. To andre prester ønsker seg flere kurs i geografisk nærhet, slik at man slipper å være så mye borte fra hjemmet.
2. Rom for individuelle opplegg er etterspurt av fire prester, mens én prest etterspør kurstema som "sentrale ting som går på forkynnelse, lederskap og menighetsvekst i en tid der oppslutningen går nedover". Ønske om mer fleksibilitet når det gjelder individuelle opplegg, er knyttet til en kritikk mot det eksisterende systemet. Blant de som ønsker seg større rom for eget opplegg, viser to prester til at Presteforeningens tilbud ikke gir rom for egne spesialinteresser, en annen skriver at manglende vikartilgang gjorde at hun ble syk av arbeidsbelastningen forrige gang hun deltok på Presteforeningens pastoralhomiletiske kurs (PUH) og at hun har fått større utbytte av å legge opp sitt eget løp. En tredje prest synes at systemet med hvilke kurs som gir godkjente kompetansepoeng er for rigid.

3. Kompetansen som etter- og videreutdanningen gir, etterspørres nødvendigvis ikke. Som én av respondentene skriver: "Har spesiell kompetanse som overhodet ikke blir etterspurt i eget bispedømme, men derimot i de fleste andre". En annen av prestene bemerker: "Prost og biskop har vist liten evne til å følge opp. De har rett og slett for lite peiling".
4. Studieopplegget i regi av Stavanger bispedømme og Presteforeningen hvor turer til Sør-Afrika og Egypt har inngått, er nevnt av to respondenter. Den ene presten sier hun har hatt stort utbytte av turen til Sør-Afrika, mens den andre respondenten ikke er like positiv: "Arbeidsgiver bruker masse av pengene – etter avtale med PF regionalt – til å arrangere turer til Sør-Afrika og Egypt, mens de som ikke er med på disse turene får en uforholdsmessig liten del og glede av disse midlene".

5.0 Arbeidsveiledning

Mange prester i Stavanger bispedømme har fått tilbud om arbeidsveiledning. Bare en av fem har ikke fått tilbud.

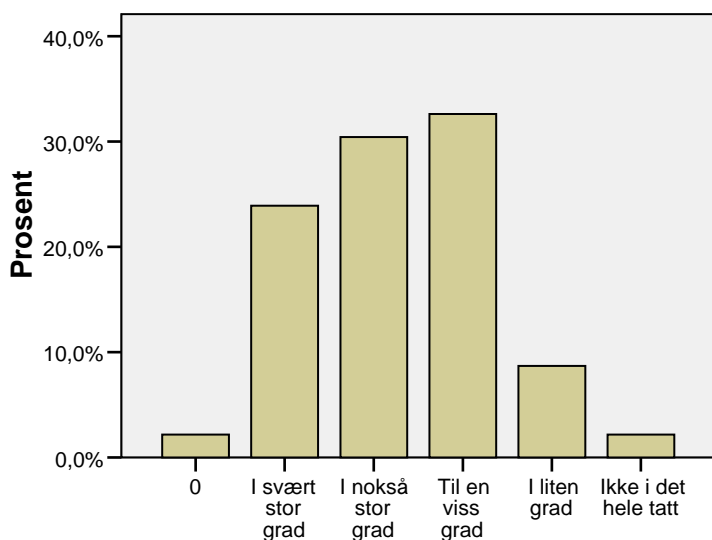
Nesten seks av ti prester har fått ABV-veiledning. 50 prosent har fullført to år med ABV-veiledning i gruppe, åtte prosent ABV-veiledning individuelt og 16 prosent har fått eller får annen veiledning, individuelt eller i gruppe.

Da undersøkelsen ble utført gikk bare en liten gruppe av prestene til veiledning. 5 prosent gikk i gruppeveiledning og ingen gikk i individuell veiledning. Blant prestene i Stavanger er behovet for å motta veiledning ut over de to årene som de har deltatt i gruppe eller fått eller får individuell veiledning, lite. Bare sju prosent ønsker videre veiledning.

Av de som har fått tilbud, men avslått (28 %), er årsaken for ti prester at de ikke hadde tid til å prioritere dette tiltaket, åtte var usikre på kvaliteten, for seks at forholdene var for små og gjennomslittige, for seks at de fikk dekket veiledningsbehovet andre steder, for fire at de ikke ønsker gruppeveiledning og for én at en ikke har behov for veiledning. Tre prester mener det gjelder andre årsaker enn spørreskjemaets fastsatte svaralternativ, det var mulig å oppgi flere grunner.

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

Stort sett har arbeidsveiledning vært et vellykket tiltak blant prestene i Stavanger. 24 prosent av prestene mener at en i svært stor grad har hatt nytte av den. 30 prosent i nokså stor grad.



Hatt nytte av arbeidsveiledning?

På grunnlag av de 23 kommentarene til arbeidsveiledningen, kan vi si at prester i Stavanger bispedømme er noe reservert i forhold til tilbudet som gis, både med hensyn til tilgangen og kvaliteten på det. Bare tre av respondentene roser veiledningen uforbeholdent, en av dem skriver:

”Vi har hatt en super gruppe av seniorprester. Dette har vært uhyre verdifullt.”

En annen gir uttrykk for at arbeidsveiledning (ABV) bør bli en mer etablert praksis:

”Veldig bra! ABV skulle vært obligatorisk og kontinuerlig.”

En av respondentene opplever at arbeidsveiledning har lav status og dette kan være del av en forklaring på hvorfor en forholdsvis stor gruppe har avslått tilbudet (28 %) og at ganske få (7 %) ønsker å fortsette:

”Ønsker at Dnk bygger dette ut til et stående tilbud i alle bispedømmer ([er] ikke status her).”

Negativ eller ambivalent opplevelse av arbeidsveiledningen, er først og fremst knyttet til veileders rolle eller til selve tidsbruken:

- ”Fin gruppe – elendig veileder.”
- ”Jeg hadde veileder som var arbeidsgiver. Det bør ikke skje.”
- ”[Jeg] har en masse ting som må gjøres, enda mer som bør gjøres. Å la dette ligge og blø mens jeg sitter og hører på veiledning tror jeg vil øke stress og mistrivsel.”
- ”Har ikke tid til å prioritere det [på grunn av] kollegiale forhold/hensyn til menigheten.”

Flere av prestene nevner forhold knyttet til formelt tilbud sammenlignet med reell tilgang på arbeidsveiledning. Fire av prestene peker på manglende tilbud som en medvirkende årsak til at de ikke deltar på arbeidsveiledningen, og en av dem skriver:

”Jeg begynte i en ABV-gruppe da jeg var i min forrige stilling, men måtte slutte da jeg skiftet jobb (...). Har ikke fått tilbud om ABV i denne stillingen. Har nylig etterlyst det.”

Mens en annen sier:

”Jeg har fått brev flere ganger med tilbud om arbeidsveiledning, men når jeg har søkt om å få det, har det ikke ført til noe. Tilbudet har altså ikke vært tilgjengelig i praksis.”

To av respondentene skriver at de har deltatt på arbeidsveiledning, men at de ikke gjør det nå. Hvorvidt dette indikerer at de ikke var fornøyd med tilbudet som ble gitt, er vanskelig å si. To andre oppgir det samme, hvorav den ene forklarer at hun var i en annen stilling da hun deltok i arbeidsveiledning, men at hun nå er veileder selv og nå også mottar individuell veiledning. Den andre respondenten ønsket seg individuell veiledning, mens tilbudet kun gjaldt gruppeveiledning. To prester sier at de søkte opptak på veilederutdanningen (AVU), men den enes søknad ble avslått fordi han var aktiv i fagforeningen, mens den andre ikke ble tildelt plass.

Det er ikke bare gjennom faste opplegg man kan få hjelp til arbeidet som prest. Som en respondent påpeker, kan det også være mye å hente i det kollegiale fellesskapet, der hvor dette finnes:

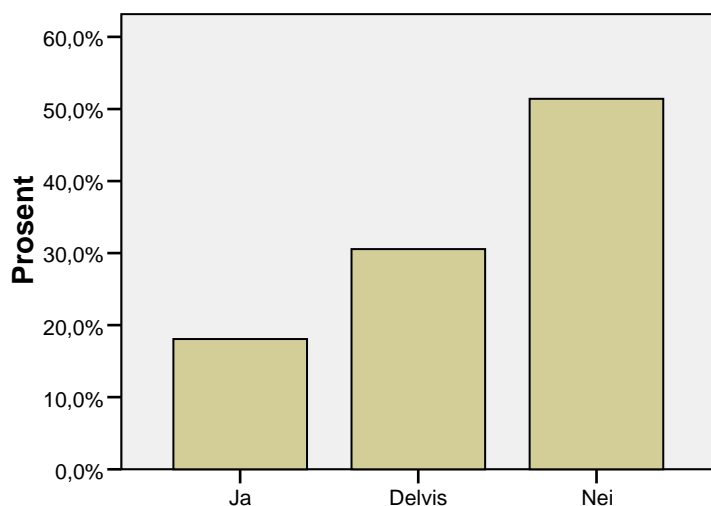
”Har arbeidet sju år som kateket sammen med tre prester og lært mye av dem. Dette har hjulpet meg i min tjeneste!”

For øvrig er det ikke alltid lett å kombinere hverdag og idealer, noe som dette innspillet indikerer:

”Som flerårig aleneprest har jeg sett at forholdet mellom liv og lære er en stor utfordring, og idealene fra ABV-kurset må ofte vike for realitetene i hverdagen.”

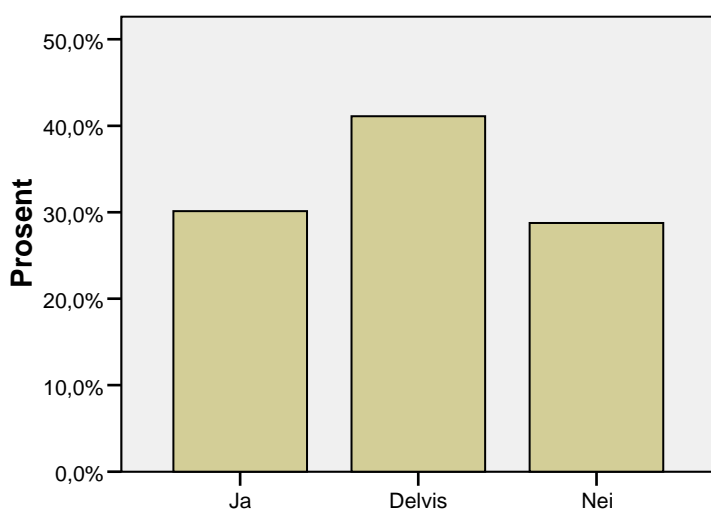
6.0 Opplæring

Prestene i Stavanger er ikke fornøyd med opplæringen og informasjonen de fikk i sin første stilling som prest. Bare 18 prosent svarer *ja*, 31 prosent svarer *delvis* og 51 prosent svarer *nei* på spørsmålet om de fikk den nødvendige opplæring og informasjon som nytilsatt.



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

Opplevelsen av å få tilstrekkelig med opplæring og informasjon som nytilsatt i nåværende stilling er bedre enn i den første stillingen. Like fullt var informasjon og opplæring mangelfull. Her svarer 41 prosent at de fikk bare *delvis* opplæring og informasjon, 30 prosent mener at de fikk det nødvendige og 29 prosent svarer at de ikke fikk det de trengte.



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

Hva savnet de informasjon om da de var under opplæring? Stavanger bispedømme svikter overfor majoriteten av nytilsatte prester på det praktiske og formelle området. Samlet sett savnet de mest informasjon om rutiner og regelverk (57 %), dernest om bispedømmet (40 %), men også informasjon fra prosten (36 %) og fra menigheten eller arbeidet (26 %). Det er to ting som går igjen blant de 12 respondentene som har svart på det åpne spørsmålet: Informasjon om regelverk og rutiner, og informasjon om menigheten og de konkrete

arbeidsoppgavene knyttet til stillingen. Følgende utsagn er eksempler på hva flere i sak gir uttrykk for:

”Opplevde det som ganske formelt og ritualpreget. Lite fokus på arbeidsoppgaver/forventninger, osv.”

”Burde være obligatorisk å ha møte med menighetsledelse etter ansettelse. Burde i tillegg være obligatorisk å ha samtale med stiftskapellan/prost like etter ansettelse. Mange spørsmål ville være naturlig å drøfte. Rutiner/regelverk måtte blant annet tas opp”

Prestene ønsker seg ikke bare informasjon som nytilsatt i en stilling. Enkelte peker på nødvendigheten av å få *repetert* rutiner og regelverk. To av respondentene nevner i den forbindelse såkalte sokneprestkurs som et bra tiltak, mens en tredje respondent nettopp etterlyser dette:

”Jeg var kapellan i ti år før nåværende stilling, og kunne trenge en oppdatering på sokneprestfunksjonen”.

For øvrig etterlyser én av respondentene en innføring i grunnleggende kirkestruktur som ”samarbeidet med prost og organisering av prostier”, mens en annen viser til sine kolleger som kilde til lærdom: ”Jeg hadde i de ti første år meget gode kolleger som lærte meg svært meget”.

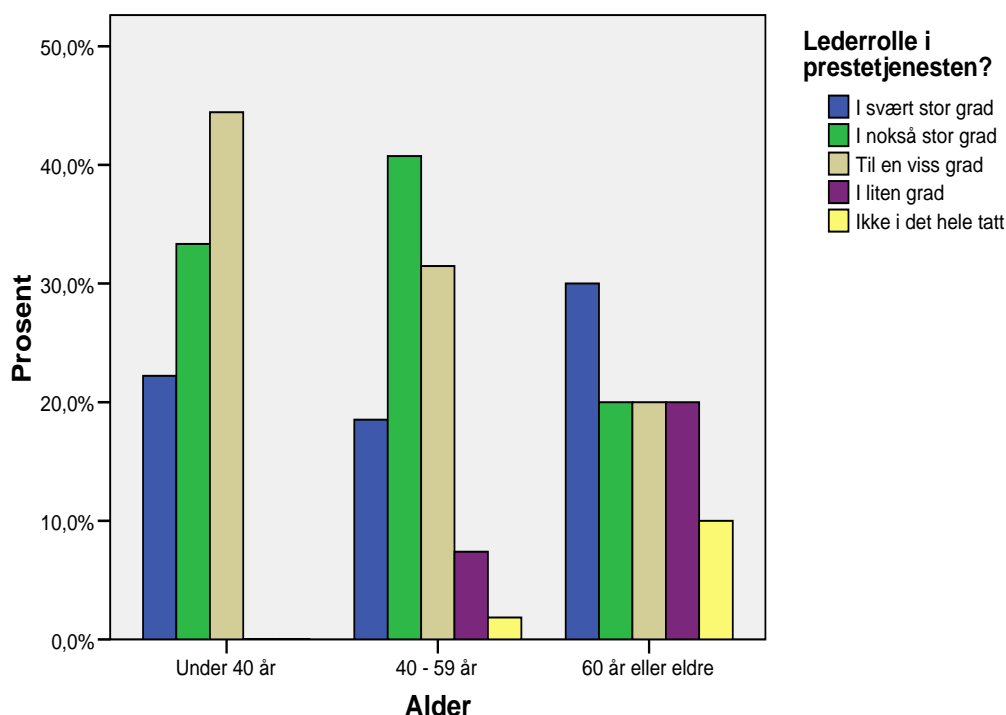
7.0 Identitet

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. 82 prosent mener at overordnedes rolleforventninger samsvarer med egen rolleforventning i svært stor eller i nokså stor grad.

8.0 Ledelse og samarbeid

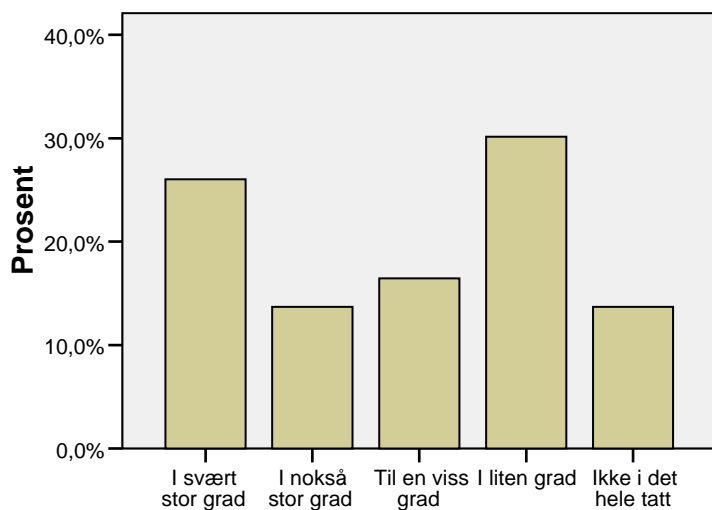
Selv om drøyt sju av ti prester i Stavanger er enten sokneprest eller prost, opplever ikke flere enn nesten seks av ti prester at de har en lederrolle. Tar vi for oss sokneprestgruppen rapporterer ikke flere enn 62 prosent at de har svært stor eller nokså stor lederrolle i sin prestetjeneste. Årsaken til at mange av sokneprestene ikke opplever å ha en lederrolle, kan skyldes *Ny tjenesteordning for proster og menighetsprester* fra 2004, hvor prostens fikk mer makt på bekostning av soknepresten.

Det er forskjeller mellom de kvinnelige og de mannlige prestene. Selv om 76 prosent av mennene har en lederstilling (prost eller sokneprest) opplever bare 61 prosent av mennene at de i sin prestetjeneste har en lederrolle i svært stor eller nokså stor grad. Forskjellene er ikke like store blant kvinnene. 46 prosent av kvinnene har en lederstilling og 36 prosent av kvinnene definerer sin prestetjeneste som at den har en lederrolle i svært stor eller nokså stor grad. Blant prestene er det de mellom 40 og 59 år som har den sterkeste opplevelsen av at tjenesten har en lederrolle.



Ca halvparten av prestene i Stavanger (55 %) opplever at de har stort handlingsrom i sin prestetjeneste. En av tre prester (35 %) sier at de har det til en viss grad og en av ti i liten grad eller ikke i det hele tatt.

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

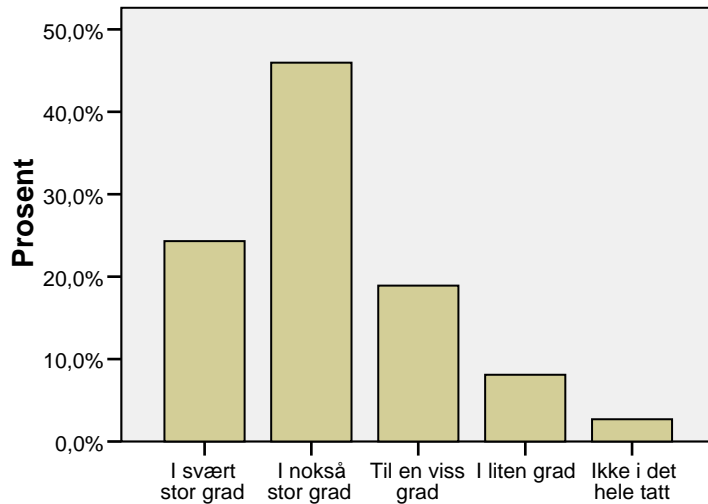


Situasjoner hvor personalavdelingen ved bispedømmekontoret burde vært tydeligere inne?

Fire av ti prester svarer at de har opplevd situasjoner hvor de mener at personalavdelingen i svært stor grad eller i nokså stor grad burde vært tydeligere inne. 16 prosent av prestene har erfart situasjoner hvor de mener at personalavdelingen bare til en viss grad burde vært

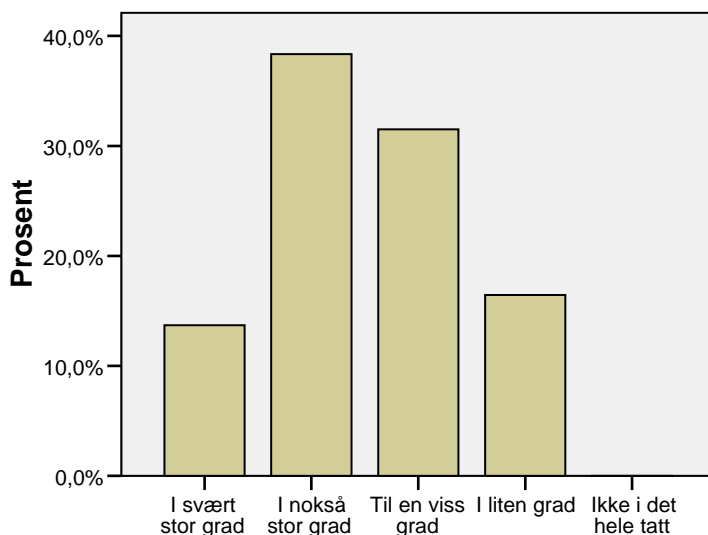
tydeligere inne og 45 prosent har erfart situasjoner hvor de mener at personalavdelingen i liten grad eller ikke i det hele tatt burde vært tydeligere inne.

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



Vet du hvilke instanser som håndterer hvilke saker?

Ikke alle er like tilfredse med bispedømmekontorets tilgjengelighet. Bare halvparten av prestene opplever at de ansatte på bispedømmekontoret er tilgjengelige for dem i svært stor eller i nokså stor grad. 32 prosent er av den oppfatning at de ansatte bare til en viss grad er tilgjengelige for dem som prester og 16 prosent i liten grad.



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

De fleste som har valgt å gi en kommentar til ledelse og samarbeid, kommer med kritiske bemerkninger til flere nivåer i ledelsesstrukturen. Bildet er likevel ikke entydig. Der hvor én respondent sier at ”prost følger opp og er en god arbeidsgiver”, er det andre som synes prosten viser manglende lederskap og oppleves fraværende. Betegnelser som ”utydelig”, ”fjernt” og ”avstand” er ellers knyttet enten til prost, bispedømmeadministrasjon eller biskop. Én respondent nevner forholdet til kirkeverge som uklart og viser til at ”prestens lederrolle blir problematisert med hensyn til innhold og innflytelse.”

Enkelte kommer med konkrete eksempler på hva de ønsker at de forskjellige instansene skal bli bedre på, én etterlyser for eksempel bedre orientering om ”kva prost/bispedømme har som visjonar”, en annen påpeker at ”kirken burde være flinkere til å bruke nøytrale instanser (utenfra) ved konflikthåndtering”, mens en tredje respondent synes at ”prosten burde tatt mer tak i problemet med ”overtid” og manglende mulighet til avspasering”.

Ny tjenesteordning for proster og menighetsprester er kommentert av to respondenter, hvorav den eldste av respondentene roser den, mens den yngre er sterkt kritisk til den:

”Ny tjenesteordning gir rom for bedre ledelse og samarbeid. Positivt! Skapes nye forventninger til nært samarbeid.”

”Prestetjenesten er etter innføring av ny tjenesteordning fullstendig underlagt prosten. Presten befinner seg følgelig ikke lenger i noen fri stilling. Dette vil på sikt gjøre det enda vanskeligere å rekruttere til prestetjeneste.”

Ordnningen oppleves forskjellig alt etter hvordan egen og overordnede rolle fortolkes på bakgrunn av den. Der hvor den ene oppfatter at ordningen åpner for ”nært samarbeid” muligens både med prost og prestekolleger, ser den andre seg som ”underlagt prosten” og ufri i stillingen. Antakelig er dette et sammensatt fenomen og ikke alene knyttet til selve ordningen, andre faktorer som for eksempel menighetskultur, rolleforventninger og stabsmiljø spiller antakelig også inn.

To av respondentene viser til *tid* som en forklaring og muligens også som en formildende omstendighet, på hvorfor bisedømmekontor og biskop ikke oppfyller ønskede forventninger. Det kan også tolkes som et uttrykk for at ressursene er for små og at personalsituasjonen bør forbedres dersom prestene skal kunne oppleve arbeidsgiver som mer tilgjengelig.

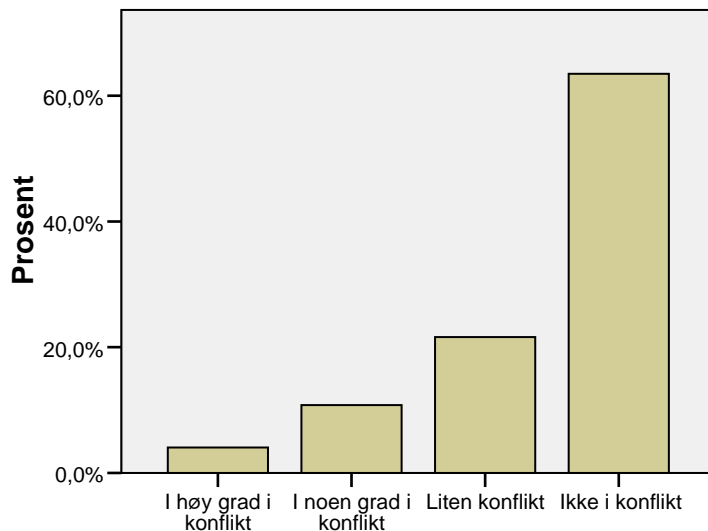
På det åpne spørsmålet hadde prestene anledning til å skrive ned deres synspunkter eller kommentarer til ledelse og samarbeid. Sju prester har benyttet anledningen. I deres kommentarer fokuserer fire av dem på prostefunksjonen. Den ene mener at sin prost er bra, den andre mener at prostefunksjonen fungerer dårlig og den tredje at både prosti og bispedømme har dårlig innlevelse og oppfølging av lokalmenigheter. Den fjerde uttrykker seg slik: ”... Prostens nye rolle når han ikke er sokneprest er ikke ferdig oppgått. Prostens rolle som prost eller menighetsprest er foreløpig uklar i lokal prestestab. En avklaring eller drøfting av prostiet vil være mer nyttig enn en avklaring ovenfra.”

9.0 Konflikt og konflikthåndtering

Som innledning til spørsmålene i spørreskjemaet om konflikt og konflikthåndtering, var konflikt definert. Spørreskjemaet redegjorde også for forskjellen på interessekonflikt og

personkonflikt. Definisjonen av konflikt er hentet fra HMS-håndboka til Kirkelig fellesråd i Oslo og Oslo bispedømmeråd:

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

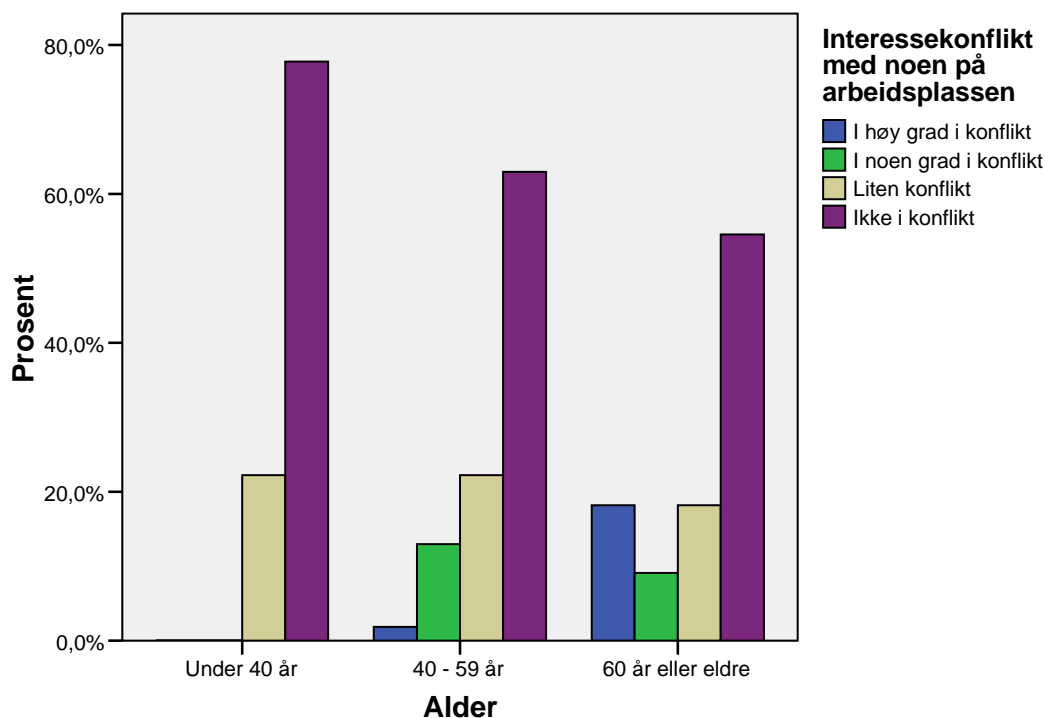


I hvilken grad opplever du at du for tiden er i en interessekonflikt med noen på arbeidsplassen?

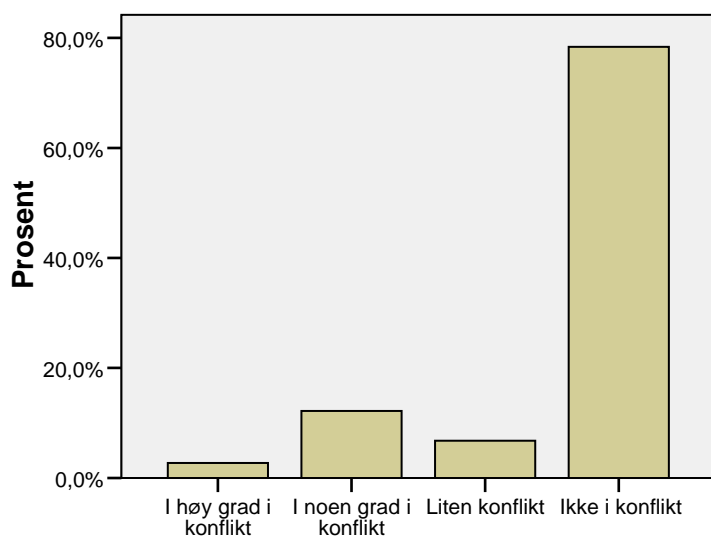
Interessekonflikter på arbeidsplassen forekommer i Stavanger bispedømme. 36 prosent av prestene oppgir at de opplever konflikt, men at konfliktnivået er lavt. Bare 15 prosent er i høy grad eller i noen grad i konflikt. 22 prosent er i liten konflikt. Det er flere kvinner enn menn som er i interessekonflikt, men kvinnenes konflikt ligger på lavere nivå enn mennene.

Hver fjerde prest i Stavanger oppgir å være i interessekonflikt med én, to eller tre personer. De fleste er i konflikt med én person. 22 prosent opplever at de er i interessekonflikt med sin overordnede. Seks prosent er i høy grad i konflikt, åtte prosent i noen grad og åtte prosent i liten grad i liten konflikt med sin overordnede.

Konflikt ser ut til å tilta med alderen i Stavanger bispedømme. 22 prosent i den yngste aldersgruppen (de under 40 år), 37 prosent av de mellom 40 og 59 år og 46 prosent av de over 60 år er i interessekonflikt med noen på arbeidsplassen.

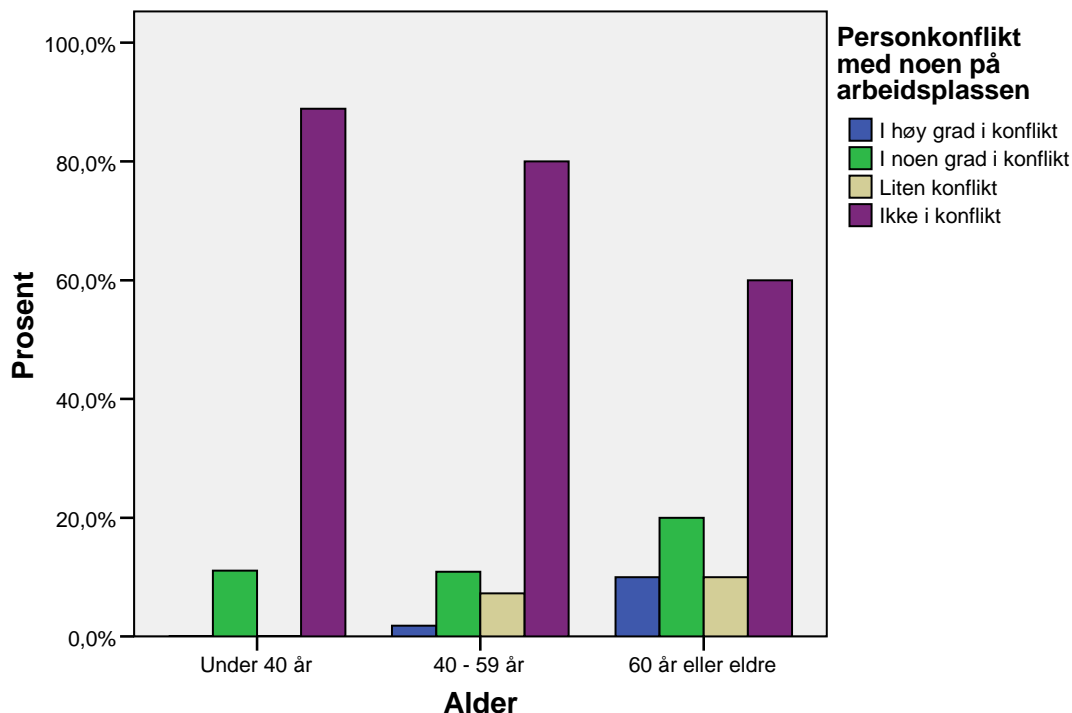


Forekomsten av personkonflikter på arbeidsplassen ligger på et lavere nivå enn forekomsten av interessekonflikter. 22 prosent av prestene opplever for tiden å være i personkonflikt med noen på arbeidsplassen. Av dem som opplever å være i personkonflikt, oppgir bare to prester høy grad av personkonflikt. De fleste som er i personkonflikt, er det bare med én person.



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

I likhet med interessekonflikter tiltar personkonflikter også med alderen. 11 prosent i den yngste aldersgruppen (de under 40 år), 20 prosent av de mellom 40 og 59 år og 40 prosent av de over 60 år er i personkonflikt med noen på arbeidsplassen.



Langt færre er i personkonflikt enn interessekonflikt med sin overordnede. Bare ni prosent opplyser om at de er i personkonflikt med overordnede. Disse konfliktene vurderer prestene som å være på et lavt nivå: liten konflikt (3 %) eller i noen grad (3 %). Tre prosent opplever konflikt i høy grad.

Interesse- og personkonflikter med sin overordnede kan ha sammenheng med hvordan prestene opplever at arbeidsgiver håndterer konflikt. Få (39 %) har svart på spørsmålet om hvordan de opplever at arbeidsgiver har håndtert konflikt. Av de som har svart er majoriteten (63 %) misfornøyd med arbeidsgivers konflikthåndtering.

Også på spørsmålet om arbeidstakerorganisasjonens håndtering av konflikt er oppslutningen lav. Av de få (32 %) som har svart, er majoriteten misfornøyd med arbeidstakerorganisasjonens håndtering av konflikt. To av tre svarer at de opplever at sin arbeidsgiverorganisasjon i liten grad eller ikke i det hele tatt har håndtert konflikt på en sakssvarende måte.

21 av respondentene har valgt å gi en kommentar til konflikt og konflikthåndtering. Det som går igjen i kommentarene er følgende:

1. Krittikk av manglende konflikthåndtering fra arbeidsgivers side. Flere respondenter etterlyser vilje til å gå inn i konflikter, og mange kritiserer også måten arbeidsgiver har håndtert konflikter på.
2. Kollegers konflikter og den negative betydningen det har for egen arbeidssituasjon. Fem av prestene viser til andres konflikter. De peker på at konfliktene også har hatt

negative ringvirkninger for dem, selv om de ikke selv har vært direkte involvert i konflikten. Fire av disse gir i denne forbindelse også kritikk av arbeidsgiver.

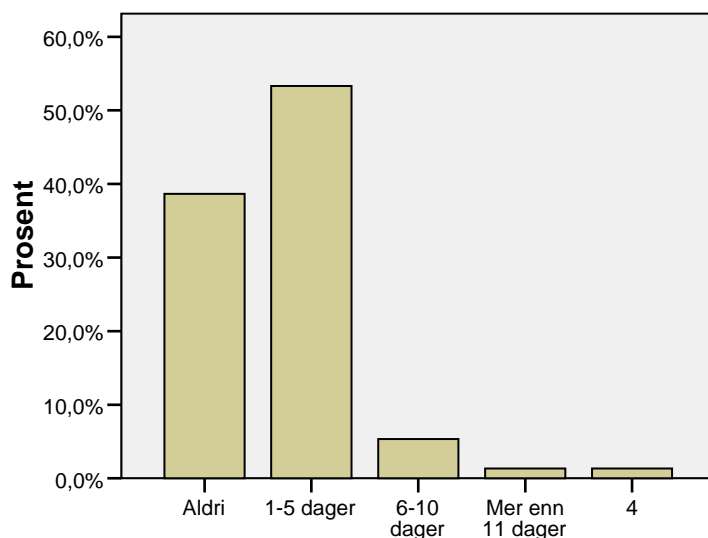
3. Formell struktur som utfordring ved konflikt. Tre respondenter nevner spesifikt kirkestrukturen og de to arbeidsgiverlinjene som et problem ved konflikt. Som én av dem påpeker: "Det er for dårlige avtaler og manglende samhandling mellom de to arbeidsgiverlinjene. Dette må forbedres!"
4. Vegring for å kalle en situasjon for en konflikt. Tre av prestene kommer med uttrykk som tyder på en viss usikkerhet i forhold til hvor alvorlig en konflikt må være for å kunne kalles nettopp dét: "Forholdene kan ikke beskrives som konflikt i egentlig forstand (...)", og "litt sterkt å kalle det konflikt, men (...)" og "vanskelig å definere hva som er konflikt, også på bakgrunn av definisjon. Kanskje kjem det innunder konflikt, kanskje ikkje".

10.0 Sykefravær

Mange av prestene i Stavanger bispedømme har ikke kjennskap til bispedømmerådernes rutiner ved sykemelding. Bare en av tre svarer *ja*, 42 prosent *delvis* og 24 prosent svarer *nei* på spørsmålet om de har kjennskap til disse rutineene. Ca halvparten leverer egenmelding ved fravær på grunn av sykdom inntil åtte dager.

Bare en av ti prester har vært sykemeldt som følge av samarbeidsproblemer eller konflikt på arbeidsplassen. 21 prosent av prestene i Stavanger har vært sykemeldt på grunn av høy arbeidsbelastning og stress, 14 prosent på grunn av andre arbeidsrelaterte forhold og 10 prosent av prestene har vært sykemeldt som følge av samarbeidsproblemer eller konflikt.

Seks av ti prester har gått på jobb én til flere dager det siste året, selv om de har vært syke. De fleste har gått syke på jobb noen få dager. 53 prosent fra én til fem dager. En liten andel (8 %) har jobbet mens de har vært syke i flere enn fem dager. 38 prosent svarer at de aldri har vært syke 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 (42 %). 20 prosent oppgir at de ikke fikk noen vikar, 16 prosent svarer at det blir lettere i lengden å få ting unna, sju prosent oppgir at ting stopper uten meg og én prosent holdninger blant kolleger.

I Stavanger bispedømme har de fleste som har vært sykemeldt i løpet av det siste året vært sykemeldt i korte perioder. Blant de som har vært sykemeldt, har 64 prosent vært sykemeldt under én måned, 25 prosent fra én til tre måneder og 11 prosent fra fire til seks måneder. Ingen har vært sykemeldt over seks måneder.

Nesten 40 prosent av respondentene kommenterer sykefravær. Foruten de seks prestene som bemerker at de aldri eller nesten ikke har vært syke, har mange valgt å skrive hva som var årsak til deres sykemelding.

Grunner til sykemelding faller inn i to kategorier: 1) Fysiske årsaker som benbrudd, operasjoner, influensa og lignende (åtte respondenter noterer dette) og 2) utbrenthet, utslitthet eller stress. Fire respondenter nevner spesifikt dette som årsak til langtidssykemelding. Det er også rimelig å anta at ytterligere to prester har vært sykemeldt over lengre tid av relaterte årsaker.

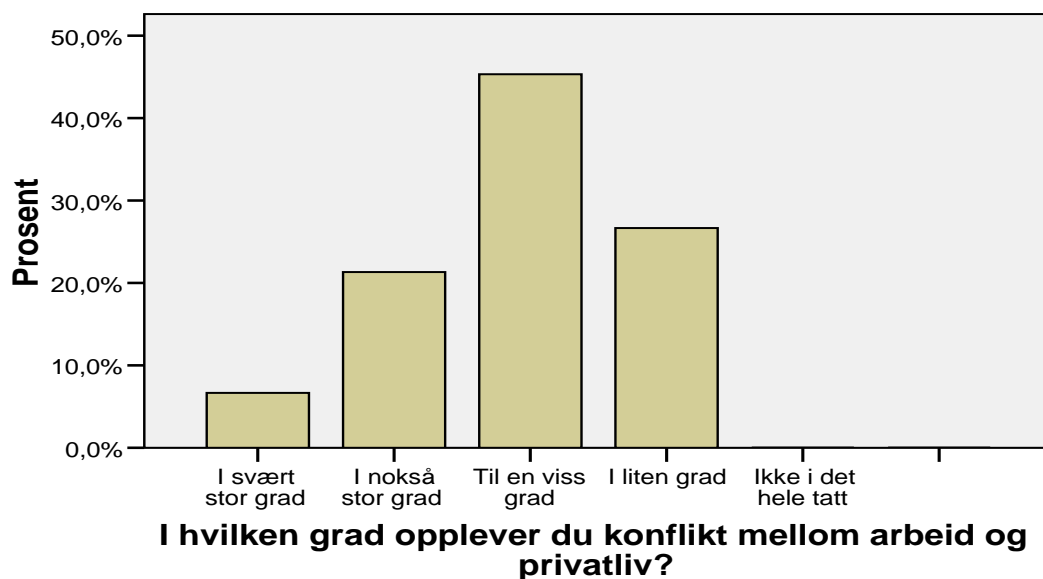
Vikartilgang ved alminnelig sykdom som forkjølelse og influensa, er kommentert av flere. På den ene siden nevner enkelte respondenter at vikarer er tilgjengelige ved lengre sykemeldinger, men påpeker samtidig at det ved kortere sykefravær ikke settes inn vikarer. I den forbindelse nevner flere hensynet til sine kolleger som årsak til at de går på jobb selv om de er syke. Det er *omtanken for kolleger* ved eget sykefravær eller opplevelsen av *egen belastning* på grunn av kollegers sykefravær, som begrunner ønsket om økt vikartilgang. Her er to eksempler på innspill:

”Med feber/influensa osv. blir det mye styr å melde seg syk før begravelse, vielse, gudstjeneste, ungdomsmøte. Hvem kan steppe inn og ta det på noen timers varsel?”

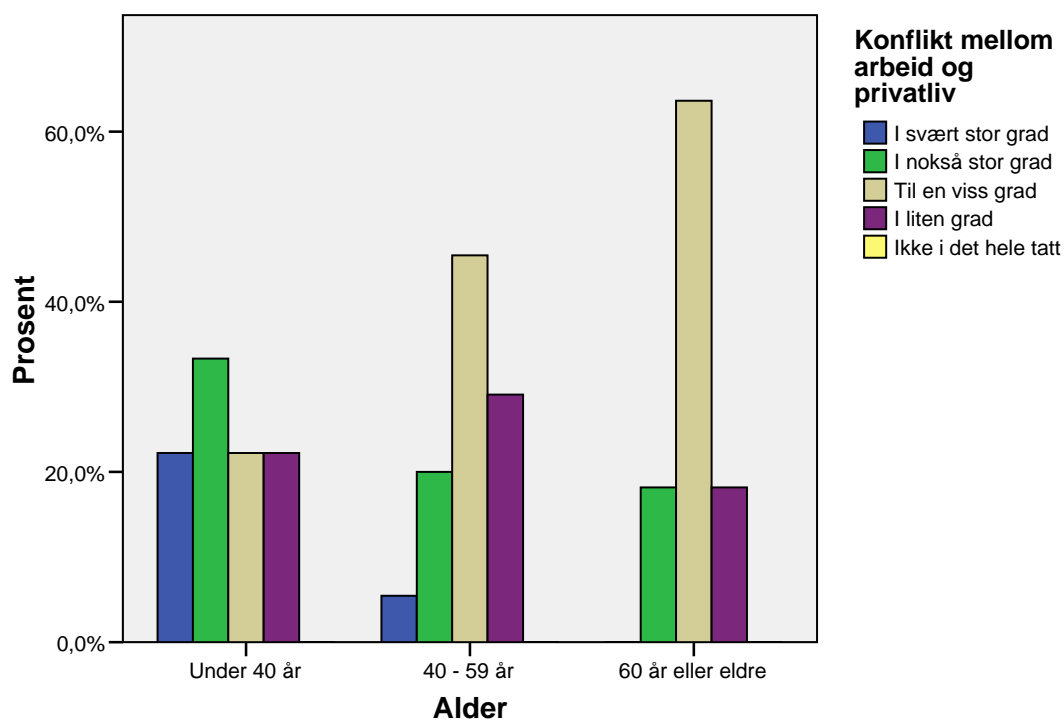
”Har vært sterkt belastet av kollegers sykemelding. Særlig nå som ingen langtidssykemeldes. Vikarløsninger uteblir når det i praksis blir ett år bestående av ”korte” sykemeldinger.”

11.0 Arbeid og privatliv

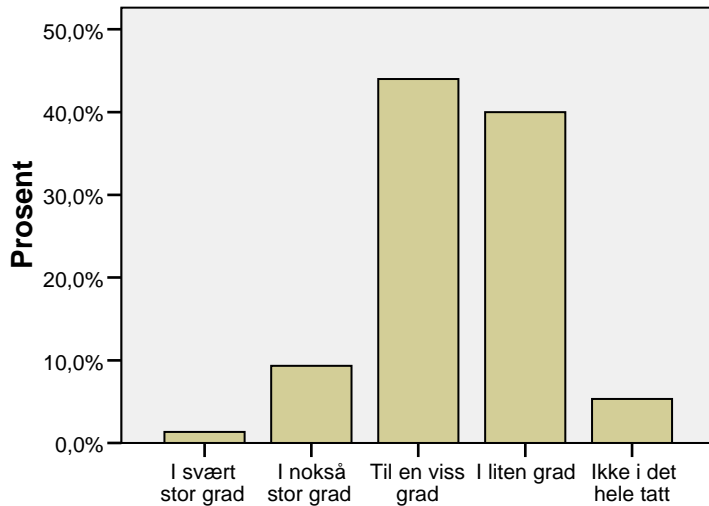
Mange prester i Stavanger opplever konflikt mellom arbeid å privatliv. De fleste bare til en viss grad (45 %) og 28 prosent i svært stor grad eller i nokså stor grad. 27 prosent opplever i liten grad eller ikke i det hele tatt konflikt mellom arbeid og privatliv.



Flere kvinner enn menn opplever det konfliktfylt å kombinere arbeid og privatliv. 36 prosent av kvinnene og 27 prosent av mennene opplever i svært stor grad eller i nokså stor grad konflikt mellom arbeid og privatliv. Likevel er det blant kvinnene flere som ikke opplever det konfliktfylt (46 %) enn de som gjør det (36 %). Ikke overraskende er det prester under 40 år som opplever størst konflikt mellom arbeid og privatliv. Halvparten opplever konflikt i stor eller i nokså stor grad. Konfliktnivået avtar med alderen. Det er de eldste prestene som i minst grad opplever denne konflikten, men selv ikke denne gruppen er fritatt for å oppleve forholdet mellom arbeid og privatliv konfliktfylt. Seks av ti over 60 opplever konflikt til en viss grad.

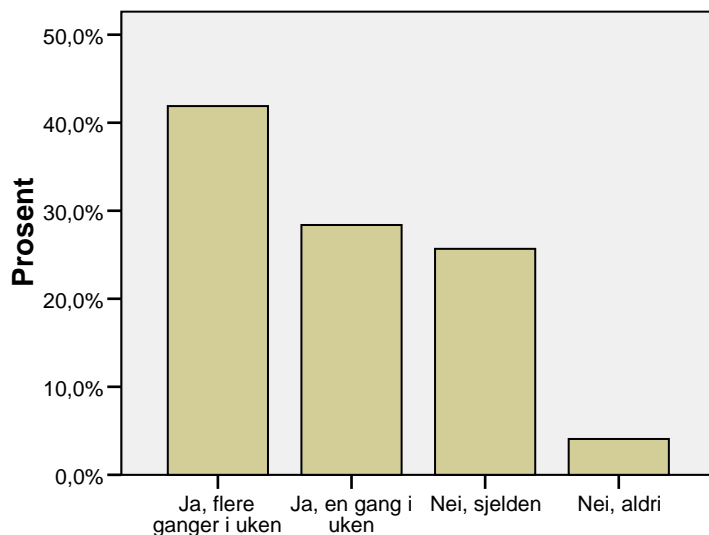


Selv om mange av prestene i Stavanger har opplevd konflikt mellom arbeid og privatliv, oppgir ikke like mange at arbeidsbelastningen har forårsaket private vansker for eksempel i ekteskap, familie og kontakt med venner. Flertallet (45 %) opplever at arbeidsbelastningen i liten grad eller ikke i det hele tatt har forårsaket private vansker. 44 prosent til en viss grad og bare 11 prosent i svært stor grad eller i nokså stor grad.



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

Prestene i Stavanger er flinke til å trene. Sju av ti trener flere eller én gang i uka regelmessig. Bare 30 prosent trener sjelden eller aldri.



Trener du regelmessig?

Selv om en stor andel prester i Stavanger trener regelmessig, mener likevel over halvparten (55 %) at de hadde trent mer om arbeidsgiver hadde lagt forholdene bedre til rette. En av fire sier kanskje.

24 respondenter har valgt å gi en kommentar til arbeid og privatliv. Foruten fire innspill om egen trening, benytter de fleste muligheten til å si noe om hvordan de opplever sin egen prestetjeneste som en belastning for familien. Det vises særlig til uregelmessig arbeidstid som årsak til belastning, men også til dårlig tjenesteboligtilbud og opphopning av arbeidsmengde. Én respondent sier rett ut at han ”’ofrer’ familien av og til”, mens en annen skriver:

”Det er ikke lagt opp til ordninger der prester på kort varsel må si ifra om at familielivet må gå foran tjenesten (for eksempel ved barns sykdom en tidlig morgen når det seinere på dagen er berammet begravelse). Det er imidlertid mange eksempler på det motsatte, at tjenesten må sette familielivet til side.”

Interessekonflikter av denne type er neppe særegen for prester, men det kan tenkes at prester oftere enn andre opplever å befinne seg i slike situasjoner. Flere respondenter synes det er lite å hente fra arbeidsgiver når det gjelder forståelse for at deres tjeneste, og da særlig at uregelmessig arbeidstid, kan være belastende for familien. Kanskje ville dette være lettere å takle hvis man opplevde større fokus på tematikken fra arbeidsgivers side?

Tre av dem som gir sine kommentarer, skriver at de har det bedre nå i forhold til tidligere. Det knyttes for en av dem til det å ha fått hjelp til å prioritere familie og venner, en annen knytter det til økte personalressurser i form av prostiprest, mens en tredje knytter det til skifte av stilling (fra kapellan til prostiprest).

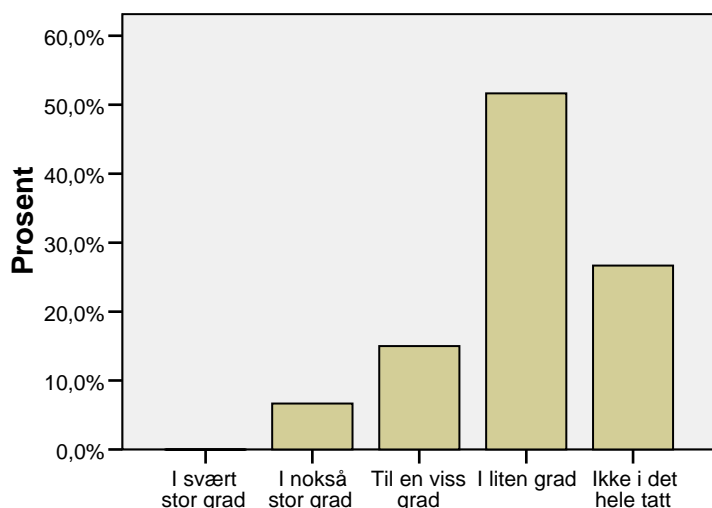
Tre respondenter skriver at de opplever presteyrket som en livsstil. Disse skiller ikke mellom privatliv og arbeidstid, en av dem uttrykker sågar at han ”har vært vant med 24-timers ’vakt’”. For en av de tre kan det se ut til at det å definere arbeidet som en livsstil, har hatt sine mindre heldige sider, for han legger til ”men jeg ønsker yngre prester bedre forhold”.

12.0 Livsfasetilpasset prestetjeneste

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

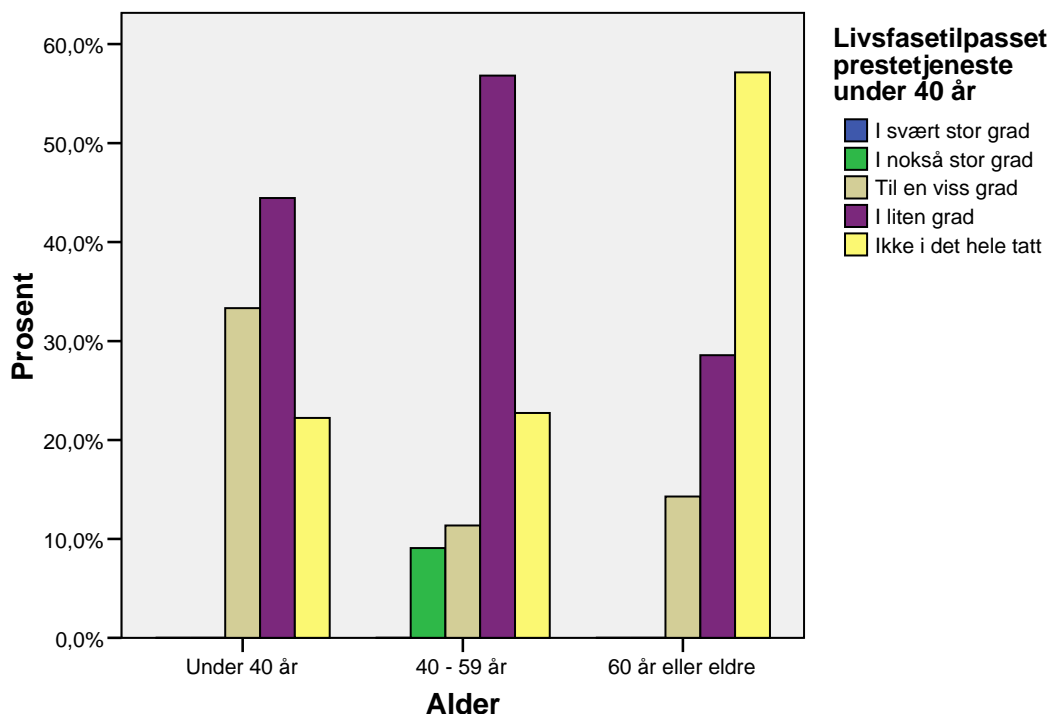
Prestene er meget kritisk til arbeidsgivers tilrettelegging for livsfasetilpasset prestetjeneste for prester under 40 år. Nesten åtte av ti prester (78 %) opplever at arbeidsgiver i liten grad eller ikke i det hele tatt har lagt til rette for livsfasetilpasset prestetjeneste for prester under 40 år. 15 prosent opplever at dette har skjedd til en viss grad, og sju prosent i nokså stor grad. Ingen opplever at det har skjedd i svært stor grad.

Det er små forskjeller mellom kvinner og menn. Kvinnene har noe mer negativ erfaring med arbeidsgivers tilrettelegging for livsfasetilpasset prestetjeneste for de under 40 år enn mennene.



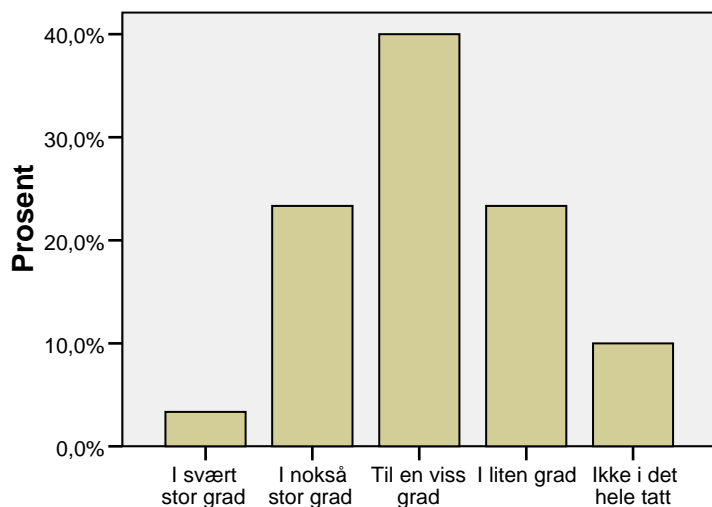
Legger arbeidsgiver til rette for livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester under 40 år?

Det er de yngste, de som har følt på kroppen hvordan den livsfasetilpassede prestedtjenesten fungerer for dem, som er mest fornøyd blant prestene. Men selv ikke blant dem er det noen som er meget godt fornøyd. Flest prester i denne aldersgruppen samler seg om oppfatningen om at arbeidsgiver bare i liten grad har tilrettelagt for livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester under 40 år.



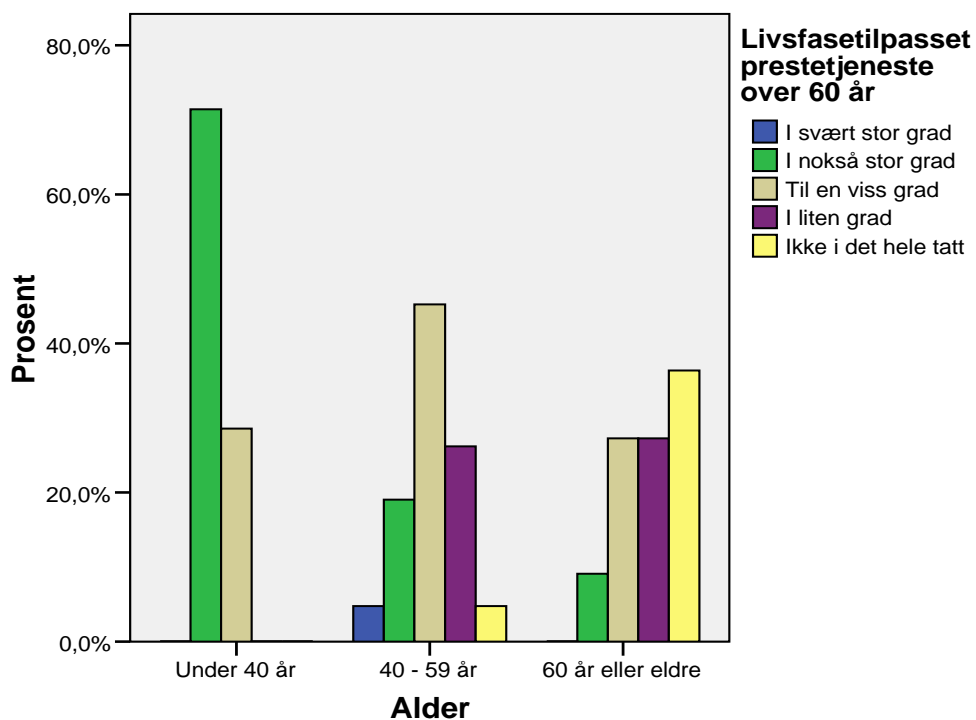
Forskjellene er store i opplevelsen av hvordan arbeidsgiver tilrettelegger for de yngste og for de eldste prestene. Erfaringene med tilpasningen for prester over 60 år vitner om at noe har skjedd på dette området, men at det gjenstår en del for at prestene skal bli godt fornøyd. Fire av ti mener at tilpasningene for denne gruppen bare skjer til en viss grad. Ca hver fjerde

opplever at arbeidsgiver har tilrettelagt i svært stor eller i nokså stor grad. Hver tredje opplever at det bare har skjedd i liten grad eller ikke i det hele tatt.



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

Det er de yngste prestene som er mest fornøyd med hvordan arbeidsgiver tilrettelegger for livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester over 60 år. 83 prosent av prestene under 40 år opplever at arbeidsgiver gjør dette i svært stor grad eller i nokså stor grad. Blant dem som har direkte erfaring med hvordan den livsfasetilpassede prestedtjenesten fungerer, er erfaringene



delte. Enten er prestene over 60 år avmålte eller negative til livsfasetilpassningen: 52 prosent mener at tilpassningen skjer til en viss grad og 43 prosent har erfart at det skjer i liten grad eller ikke i det hele tatt.

Kvinnene har erfart at tilpasningen skjer i langt større grad enn mennene. Halvparten av kvinnene er godt fornøyd (i svært stor grad eller i nokså stor grad) mot ca en av fem menn.

Prestene ble bedt om å nevne tre ting i prioritert rekkefølge over hva de trenger for å få en bedre arbeidssituasjon. De fleste nevner saker som angår strukturelle, organisatoriske og relasjonelle forhold ved prestatjenesten, og som de mener kan bidra til å bedre nåværende arbeidssituasjon. Det nevnes blant annet klarere arbeidsinstrukser, bedre planlegging av arbeidsoppgaver og organisering av arbeidstiden, forutsigbar arbeidstid, gode avspaseringsordninger, mer ordnet fritid, bedre oppfølging fra arbeidsgivers side (både på prosti- og bispenivå), mer tilrettelegging for bruk av arbeidstid på barne-, ungdoms- og konfirmantarbeid, økt kompetanse når det gjelder konflikthåndtering på arbeidsgiversiden, lettere tilgang til overordnede, tydeligere ledelse, en klarere rolledefinisjon, og forståelse og anerkjennelse av prestatjenestens egenart både fra andre kollegers og arbeidsgivers side.

Videre er det særlig personellressurser som etterspørres, primært tilførsel av flere prestestillinger, men kateketer er også nevnt. For øvrig ønsker mange respondenter økte administrative ressurser i form av kontorpersonell. Andre igjen påpeker at dersom det skal tilføres flere stillinger, bør utadrettede stillinger prioriteres og ikke en økning av kontorpersonale.

Etter- og videreutdanning, kurs og studier er noe som går igjen som forslag til hva som kan bedre tjenestesituasjonen. Flere prester etterlyser bedre ordninger og reelle muligheter til å etterutdanne seg og/eller delta på forskjellige kurs.

Vikartilgangen er for enkelte knyttet til muligheten for å delta på studier, men det nevnes også ønske om bruk av vikar i tilknytning til ordinær ferieavvikling og i forbindelse med sykdom. Ellers er det flere som bare ønsker seg "mulighet for vikar" på generell basis uten å konkret angi i hvilke tilfeller de savner vikartilgang.

Fem respondenter ønsker å få delta på arbeidsveiledning, mens én etterlyser mulighet for å ta arbeidsveilederutdanning. Noen prester viser til tjenestebolig som en faktor som må avklares for å få en bedret arbeidssituasjon. Her er det for enkelte tale om å slippe boplikten, mens andre er opptatt av å få avklart hvorvidt ordningen skal beholdes på sikt, for å vite hva de kan planlegge ut fra. Fire respondenter peker på bedre kontorforhold som viktig for å få en bedre arbeidssituasjon, tre prester etterlyser seniortiltak, mens to ønsker seg muligheten for å kunne trene i arbeidstiden.

Appendiks Stavanger – frekvensfordelinger

Spørsmål 1 – Respondentenes alder:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
30 år eller yngre	2	2,6	2,6
31-39 år	7	9,2	11,8
40-49 år	21	27,6	39,5
50-59 år	35	46,1	85,5
60 år eller eldre	11	14,5	100,0
Total	76	100,0	

Spørsmål 2 – Respondentenes kjønn:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Mann	64	84,2	84,2
Kvinne	12	15,8	100,0
Total	76	100,0	

Spørsmål 3 – Respondentenes sivilstand:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Gift	70	94,6	94,6
Ugift/enslig	4	5,4	100,0
Total	74	100,0	
Ubesvart	2		
Total	76		

Spørsmål 4 – Antall barn som bor hjemme:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
0	22	33,8	33,8
1	14	21,5	55,4
2	13	20,0	75,4
3	13	20,0	95,4
4	1	1,5	96,9
5	2	3,1	100,0
Total	65	100,0	
Ubesvart	11		
Total	76		

Spørsmål 5 – Antall år arbeidet som prest:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
1,5	1	1,3	1,3
2,0	1	1,3	2,7
3,0	2	2,7	5,3
4,0	3	4,0	9,3
5,0	3	4,0	13,3
5,5	1	1,3	14,7
6,0	2	2,7	17,3
7,0	3	4,0	21,3
8,0	2	2,7	24,0
10,0	3	4,0	28,0
12,0	1	1,3	29,3
13,0	1	1,3	30,7
14,0	3	4,0	34,7
15,0	1	1,3	36,0
18,0	2	2,7	38,7
19,0	1	1,3	40,0
20,0	1	1,3	41,3
21,0	3	4,0	45,3
22,0	1	1,3	46,7
23,0	2	2,7	49,3
24,0	4	5,3	54,7
25,0	2	2,7	57,3
26,0	3	4,0	61,3
27,0	4	5,3	66,7
28,0	1	1,3	68,0
29,0	5	6,7	74,7
30,0	5	6,7	81,3
32,0	3	4,0	85,3
33,0	2	2,7	88,0
35,0	2	2,7	90,7
36,0	1	1,3	92,0
37,0	5	6,7	98,7
39,0	1	1,3	100,0
Total	75	100,0	
Ubesvart	1		
Total	76		

Spørsmål 6 – Hvor arbeider du?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Mindre sted	12	16,2	16,2
Tettsted	20	27,0	43,2
Mindre by	14	18,9	62,2
Større by	28	37,8	100,0
Total	74	100,0	
Ubesvart	2		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	74	97,4	97,4
Avkrysset	2	2,6	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	29	38,2	38,2
Avkrysset	47	61,8	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	38	50,0	50,0
Avkrysset	38	50,0	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	76	100,0	100,0

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	73	96,1	96,1
Avkrysset	3	3,9	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	58	76,3	76,3
Avkrysset	18	23,7	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
1968	1	2,7	2,7
1969	1	2,7	5,4
1970	2	5,4	10,8
1972	1	2,7	13,5
1974	3	8,1	21,6
1975	1	2,7	24,3
1977	3	8,1	32,4
1978	1	2,7	35,1
1979	2	5,4	40,5
1980	1	2,7	43,2
1981	1	2,7	45,9
1982	4	10,8	56,8
1984	1	2,7	59,5
1985	1	2,7	62,2
1986	1	2,7	64,9
1987	2	5,4	70,3
1988	1	2,7	73,0
1994	2	5,4	78,4
1996	1	2,7	81,1
1997	1	2,7	83,8
1999	1	2,7	86,5
2000	2	5,4	91,9
2002	2	5,4	97,3
2004	1	2,7	100,0
Total	37	100,0	
Ubesvart	39		
Total	76		

ARBEIDSSTED, ARBEIDSTID OG TRIVSEL

Spørsmål 8 – Hvilken stilling har du?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Prost	6	8,2	8,2
Sokneprest	47	64,4	72,6
Kapellan	12	16,4	89,0
Prostiprest	4	5,5	94,5
Institusjonsprest/specialprest	2	2,7	97,3
Annen pretestilling	2	2,7	100,0
Total	73	100,0	
Ubesvart	3		
Total	76		

Spørsmål 9 – Hvor stor stillingsprosent har du?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
40	1	1,3	1,3
50	4	5,3	6,7
60	1	1,3	8,0
100	69	92,0	100,0
Total	75	100,0	
Ubesvart	1		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	71	94,7	94,7
Ja	4	5,3	100,0
Total	75	100,0	
Ubesvart	1		
Total	76		

Spørsmål 10 – Dersom du svarer ja – angi stillingsprosent:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
4	1	25,0	25,0
50	2	50,0	75,0
60	1	25,0	100,0
Total	4	100,0	
Ubesvart	72		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	23	31,1	31,1
Ja	51	68,9	100,0
Total	74	100,0	
Ubesvart	2		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Har undertegnet arbeidsavtale iht. nye tjenesteordninger	20	83,3	83,3
Har avtale med prosten iht. nye tjenesteordninger, men ikke undertegnet ny arbeidsavtale	3	12,5	95,8
Vil ikke undertegne ny arbeidsavtale	1	4,2	100,0
Total	24	100,0	
Ubesvart	52		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	42	59,2	59,2
Ja	29	40,8	100,0
Total	71	100,0	
Ubesvart	5		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ingen	19	26,0	26,0
1 stk	32	43,8	69,9
2 stk	16	21,9	91,8
3 stk	3	4,1	95,9
Mer enn 3 stk	3	4,1	100,0
Total	73	100,0	
Ubesvart	3		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Svært god	10	18,2	18,2
God	39	70,9	89,1
Mindre god	5	9,1	98,2
Dårlig	1	1,8	100,0
Total	55	100,0	
Ubesvart	21		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ingen	1	1,4	1,4
2-3 stk	9	12,2	13,5
4-5 stk	31	41,9	55,4
6-10 stk	28	37,8	93,2
Mer enn 10 stk	5	6,8	100,0
Total	74	100,0	
Ubesvart	2		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ingen	5	6,8	6,8
1 stk	9	12,2	18,9
2 stk	31	41,9	60,8
3 stk	21	28,4	89,2
Mer enn 3 stk	8	10,8	100,0
Total	74	100,0	
Ubesvart	2		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
17,5	1	1,7	1,7
37,0	1	1,7	3,4
38,5	1	1,7	5,1
40,0	9	15,3	20,3
42,0	5	8,5	28,8
45,0	2	3,4	32,2
48,0	1	1,7	33,9
50,0	3	5,1	39,0
60,0	1	1,7	40,7
Vet ikke, teller ikke timer	35	59,3	100,0
Total	59	100,0	
Ubesvart	17		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
25,0	1	2,3	2,3
27,0	1	2,3	4,7
37,5	1	2,3	7,0
40,0	14	32,6	39,5
42,0	3	7,0	46,5
42,5	1	2,3	48,8
43,0	2	4,7	53,5
44,0	1	2,3	55,8
45,0	12	27,9	83,7
48,0	3	7,0	90,7
50,0	3	7,0	97,7
55,0	1	2,3	100,0
Total	43	100,0	
Ubesvart	33		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
,0	1	1,3	1,3
,5	1	1,3	2,7
1,0	1	1,3	4,0
1,5	2	2,7	6,7
2,0	19	25,3	32,0
2,5	7	9,3	41,3
3,0	31	41,3	82,7
3,5	2	2,7	85,3
4,0	9	12,0	97,3
5,0	2	2,7	100,0
Total	75	100,0	
Ubesvart	1		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
,0	3	4,1	4,1
,5	1	1,4	5,5
,8	1	1,4	6,8
1,0	20	27,4	34,2
1,5	4	5,5	39,7
2,0	29	39,7	79,5
3,0	14	19,2	98,6
4,0	1	1,4	100,0
Total	73	100,0	
Ubesvart	3		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
1,0	1	1,3	1,3
1,5	1	1,3	2,7
2,0	5	6,7	9,3
3,0	68	90,7	100,0
Total	75	100,0	
Ubesvart	1		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja, alltid	2	2,7	2,7
Ja, som oftest	42	57,5	60,3
Nei, sjelden	27	37,0	97,3
Nei, aldri	2	2,7	100,0
Total	73	100,0	
Ubesvart	3		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	39	51,3	51,3
Avkrysset	37	48,7	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	65	85,5	85,5
Avkrysset	11	14,5	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	64	84,2	84,2
Avkrysset	12	15,8	100,0
Total	76	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	63	82,9	82,9
Avkrysset	13	17,1	100,0
Total	76	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	59	77,6	77,6
Utfylt	17	22,4	100,0
Total	76	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 menighetsprestets* fridager?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja, alltid	6	9,8	9,8
Ja, som oftest	42	68,9	78,7
Nei, sjelden	10	16,4	95,1
Nei, aldri	3	4,9	100,0
Total	61	100,0	
Ubesvart	15		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
For mye	38	55,1	55,1
Passe	31	44,9	100,0
Total	69	100,0	
Ubesvart	7		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Stemmer ikke	25	33,3	33,3
Stemmer ganske dårlig	28	37,3	70,7
Stemmer delvis	18	24,0	94,7
Stemmer ganske godt	3	4,0	98,7
Stemmer helt	1	1,3	100,0
Total	75	100,0	
Ubesvart	1		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Stemmer ganske dårlig	2	2,7	2,7
Stemmer delvis	14	18,7	21,3
Stemmer ganske godt	44	58,7	80,0
Stemmer helt	15	20,0	100,0
Total	75	100,0	
Ubesvart	1		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja		54,8	54,8
Nei		16,4	71,2
Vet ikke		28,8	100,0
Total		100,0	
Ubesvart			
Total	76		

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	38	50,0	50,0
Utfylt	38	50,0	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Stemmer ikke	10	13,3	13,3
Stemmer ganske dårlig	19	25,3	38,7
Stemmer delvis	25	33,3	72,0
Stemmer ganske godt	17	22,7	94,7
Stemmer helt	4	5,3	100,0
Total	75	100,0	
Ubesvart	1		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	34	47,9	47,9
Ja, annen stilling i kirken	17	23,9	71,8
Ja, annen stilling utenfor kirken	17	23,9	95,8
Ja, annen stilling i eller utenfor kirken	3	4,2	100,0
Total	71	100,0	
Ubesvart	5		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Svært god	21	28,0	28,0
God	28	37,3	65,3
Middels god	22	29,3	94,7
Ganske dårlig	2	2,7	97,3
Dårlig	2	2,7	100,0
Total	75	100,0	
Ubesvart	1		
Total	76		

Kommentarer til arbeidssted, arbeidstid og trivsel:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	51	67,1	67,1
Utfylt	25	32,9	100,0
Total	76	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	58	76,3	76,3
Avkrysset	18	23,7	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	26	34,2	34,2
Avkrysset	50	65,8	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	61	80,3	80,3
Avkrysset	15	19,7	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	19	36,5	36,5
Ja, delvis	29	55,8	92,3
Nei	4	7,7	100,0
Total	52	100,0	
Ubesvart	24		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	29	39,2	39,2
I noen grad	37	50,0	89,2
Nei	6	8,1	97,3
Vet ikke	2	2,7	100,0
Total	74	100,0	
Ubesvart	2		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	49	64,5	64,5
Avkrysset	27	35,5	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	47	61,8	61,8
Avkrysset	29	38,2	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	62	81,6	81,6
Avkrysset	14	18,4	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	61	80,3	80,3
Avkrysset	15	19,7	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	65	85,5	85,5
Avkrysset	11	14,5	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	67	88,2	88,2
Avkrysset	9	11,8	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	4	5,9	5,9
I nokså stor grad	12	17,6	23,5
Til en viss grad	26	38,2	61,8
I liten grad	20	29,4	91,2
Ikke i det hele tatt	6	8,8	100,0
Total	68	100,0	
Ubesvart	8		
Total	76		

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 nokså stor grad	5	8,6	8,6
Til en viss grad	24	41,4	50,0
I liten grad	21	36,2	86,2
Ikke i det hele tatt	8	13,8	100,0
Total	58	100,0	
Ubesvart	18		
Total	76		

Kommentarer til kompetanseutvikling:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	51	67,1	67,1
Utfylt	25	32,9	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	68	89,5	89,5
Avkrysset	8	10,5	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	55	72,4	72,4
Avkrysset	21	27,6	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	72	94,7	94,7
Avkrysset	4	5,3	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	76	100,0	100,0

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	38	50,0	50,0
Avkrysset	38	50,0	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	70	92,1	92,1
Avkrysset	6	7,9	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	71	93,4	93,4
Avkrysset	5	6,6	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	75	98,7	98,7
Avkrysset	1	1,3	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	65	85,5	85,5
Avkrysset	11	14,5	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	66	86,8	86,8
Avkrysset	10	13,2	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	75	98,7	98,7
Avkrysset	1	1,3	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	72	94,7	94,7
Avkrysset	4	5,3	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	68	89,5	89,5
Avkrysset	8	10,5	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	70	92,1	92,1
Avkrysset	6	7,9	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	70	92,1	92,1
Avkrysset	6	7,9	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	73	96,1	96,1
Avkrysset	3	3,9	100,0
Total	76	100,0	

Spørsmål 39 – Har du veilederutdanning?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja, AVU	3	4,6	4,6
Ja, annen veilederutdanning	4	6,2	10,8
Nei	58	89,2	100,0
Total	65	100,0	
Ubesvart	11		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
0	1	2,2	2,2
I svært stor grad	11	23,9	26,1
I nokså stor grad	14	30,4	56,5
Til en viss grad	15	32,6	89,1
I liten grad	4	8,7	97,8
Ikke i det hele tatt	1	2,2	100,0
Total	46	100,0	
Ubesvart	30		
Total	76		

Kommentarer til arbeidsveiledning:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	53	69,7	69,7
Utfylt	23	30,3	100,0
Total	76	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	18,1	18,1
Delvis	22	30,6	48,6
Nei	37	51,4	100,0
Total	72	100,0	
Ubesvart	4		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	22	30,1	30,1
Delvis	30	41,1	71,2
Nei	21	28,8	100,0
Total	73	100,0	
Ubesvart	3		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	56	73,7	73,7
Avkrysset	20	26,3	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	49	64,5	64,5
Avkrysset	27	35,5	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	46	60,5	60,5
Avkrysset	30	39,5	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	33	43,4	43,4
Avkrysset	43	56,6	100,0
Total	76	100,0	

Annet, angi i så tilfelle hva:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	64	84,2	84,2
Utfylt	12	15,8	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	10	14,1	14,1
I nokså stor grad	39	54,9	69,0
Til en viss grad	21	29,6	98,6
I liten grad	1	1,4	100,0
Total	71	100,0	
Ubesvart	5		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	8	11,3	11,3
I nokså stor grad	50	70,4	81,7
Til en viss grad	12	16,9	98,6
I liten grad	1	1,4	100,0
Total	71	100,0	
Ubesvart	5		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	15	20,5	20,5
I nokså stor grad	27	37,0	57,5
Til en viss grad	23	31,5	89,0
I liten grad	6	8,2	97,3
Ikke i det hele tatt	2	2,7	100,0
Total	73	100,0	
Ubesvart	3		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	14	18,9	18,9
I nokså stor grad	27	36,5	55,4
Til en viss grad	26	35,1	90,5
I liten grad	6	8,1	98,6
Ikke i det hele tatt	1	1,4	100,0
Total	74	100,0	
Ubesvart	2		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	19	26,0	26,0
I nokså stor grad	10	13,7	39,7
Til en viss grad	12	16,4	56,2
I liten grad	22	30,1	86,3
Ikke i det hele tatt	10	13,7	100,0
Total	73	100,0	
Ubesvart	3		
Total	76		

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	18	24,3	24,3
I nokså stor grad	34	45,9	70,3
Til en viss grad	14	18,9	89,2
I liten grad	6	8,1	97,3
Ikke i det hele tatt	2	2,7	100,0
Total	74	100,0	
Ubesvart	2		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	10	13,7	13,7
I nokså stor grad	28	38,4	52,1
Til en viss grad	23	31,5	83,6
I liten grad	12	16,4	100,0
Total	73	100,0	
Ubesvart	3		
Total	76		

Kommentarer til ledelse og samarbeid:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	60	78,9	78,9
Utfylt	16	21,1	100,0
Total	76	100,0	

KONFLIKT OG KONFLIKTHÅNDTERING

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I høy grad i konflikt	3	4,1	4,1
I noen grad i konflikt	8	10,8	14,9
Liten konflikt	16	21,6	36,5
Ikke i konflikt	47	63,5	100,0
Total	74	100,0	
Ubesvart	2		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
0	3	11,1	11,1
1	21	77,8	88,9
2	2	7,4	96,3
3	1	3,7	100,0
Total	27	100,0	
Ubesvart	49		
Total	76		

Spørsmål 53 – Er du i interessekonflikt med din overordnede?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I høy grad i konflikt	4	5,6	5,6
I noen grad i konflikt	6	8,3	13,9
Liten konflikt	6	8,3	22,2
Ikke i konflikt	56	77,8	100,0
Total	72	100,0	
Ubesvart	4		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I høy grad i konflikt	2	2,7	2,7
I noen grad i konflikt	9	12,2	14,9
Liten konflikt	5	6,8	21,6
Ikke i konflikt	58	78,4	100,0
Total	74	100,0	
Ubesvart	2		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
0	3	15,0	15,0
1	15	75,0	90,0
2	2	10,0	100,0
Total	20	100,0	
Ubesvart	56		
Total	76		

Spørsmål 56 – Er du i personkonflikt med din overordnede?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I høy grad i konflikt	2	2,9	2,9
I noen grad i konflikt	2	2,9	5,8
Liten konflikt	2	2,9	8,7
Ikke i konflikt	63	91,3	100,0
Total	69	100,0	
Ubesvart	7		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	2	6,7	6,7
I nokså stor grad	3	10,0	16,7
Til en viss grad	6	20,0	36,7
I liten grad	14	46,7	83,3
Ikke i det hele tatt	5	16,7	100,0
Total	30	100,0	
Ubesvart	46		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	2	8,3	8,3
I nokså stor grad	1	4,2	12,5
Til en viss grad	5	20,8	33,3
I liten grad	6	25,0	58,3
Ikke i det hele tatt	10	41,7	100,0
Total	24	100,0	
Ubesvart	52		
Total	76		

Kommentarer til konflikt- og konflikthåndtering:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	55	72,4	72,4
Utfylt	21	27,6	100,0
Total	76	100,0	

SYKEFRAVÆR

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	25	32,9	32,9
Delvis	32	42,1	75,0
Nei	18	23,7	98,7
Ubesvart	1	1,3	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	31	51,7	51,7
Noen ganger	6	10,0	61,7
Nei	23	38,3	100,0
Total	60	100,0	
Ubesvart	16		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	59	78,7	78,7
Ja	16	21,3	100,0
Total	75	100,0	
Ubesvart	1		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	67	90,5	90,5
Ja	7	9,5	100,0
Total	74	100,0	
Ubesvart	2		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	64	86,5	86,5
Ja	10	13,5	100,0
Total	74	100,0	
Ubesvart	2		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Aldri	29	38,7	38,7
1-5 dager	40	53,3	92,0
6-10 dager	4	5,3	97,3
Mer enn 11 dager	1	1,3	98,7
4	1	1,3	100,0
Total	75	100,0	
Ubesvart	1		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	61	80,3	80,3
Avkrysset	15	19,7	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	44	57,9	57,9
Avkrysset	32	42,1	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	71	93,4	93,4
Avkrysset	5	6,6	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	64	84,2	84,2
Avkrysset	12	15,8	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	75	98,7	98,7
Avkrysset	1	1,3	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Kort periode	23	63,9	63,9
1-3 mnd	9	25,0	88,9
Over 6 mnd	4	11,1	100,0
Total	36	100,0	
Ubesvart	40		
Total	76		

Kommentarer til sykefravær:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	47	61,8	61,8
Utfylt	29	38,2	100,0
Total	76	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	5	6,7	6,7
I nokså stor grad	16	21,3	28,0
Til en viss grad	34	45,3	73,3
I liten grad	20	26,7	100,0
Total	75	100,0	
Ubesvart	1		
Total	76		

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	1	1,3	1,3
I nokså stor grad	7	9,3	10,7
Til en viss grad	33	44,0	54,7
I liten grad	30	40,0	94,7
Ikke i det hele tatt	4	5,3	100,0
Total	75	100,0	
Ubesvart	1		
Total	76		

Spørsmål 69 – Trener du regelmessig?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja, flere ganger i uken	31	41,9	41,9
Ja, en gang i uken	21	28,4	70,3
Nei, sjelden	19	25,7	95,9
Nei, aldri	3	4,1	100,0
Total	74	100,0	
Ubesvart	2		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
0	1	1,4	1,4
Ja	40	54,8	56,2
Nei	14	19,2	75,3
Kanskje	18	24,7	100,0
Total	73	100,0	
Ubesvart	3		
Total	76		

Kommentarer til arbeid og privatliv:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	52	68,4	68,4
Utfylt	24	31,6	100,0
Total	76	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 nokså stor grad	4	6,7	6,7
Til en viss grad	9	15,0	21,7
I liten grad	31	51,7	73,3
Ikke i det hele tatt	16	26,7	100,0
Total	60	100,0	
Ubesvart	16		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	2	3,3	3,3
I nokså stor grad	14	23,3	26,7
Til en viss grad	24	40,0	66,7
I liten grad	14	23,3	90,0
Ikke i det hele tatt	6	10,0	100,0
Total	60	100,0	
Ubesvart	16		
Total	76		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	12	15,8	15,8
Utfylt	64	84,2	100,0
Total	76	100,0	

Andre kommentarer:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	62	82,7	82,7
Utfylt	13	17,3	100,0
Total	75	100,0	
System	1		
Total	76		

VEDLEGG A: FØLGESKRIV



DEN NORSKE KIRKE Stavanger biskop

Presten i Stavanger bispedømme

Dato: 07.06.2007

Vår ref: 06/15-15 GR

Deres ref:

Spørreundersøkelse om prestenes 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 Stavanger bispedømme.

Undersøkelsen går til alle prestene i faste stillinger og vikariater (6 måneder eller lengre) som Stavanger biskop er arbeidsgiver for. Undersøkelsen gjennomføres for å gi grunnlag for å utvikle en livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk for prestene.

Som et ledd i arbeidet med å utvikle en livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk, er Stiftelsen Kirkeforskning (KIFO) bedt om å gjennomføre en spørreskjemaundersøkelse.

Undersøkelsen utføres av KIFO både for å sikre at undersøkelsen følger vitenskapelige krav til etikk og metoder, og for å sikre personvernet til dem som besvarer undersøkelsen. De besvarte skjemaene går direkte til KIFO. Arbeidsgiveren får ikke tilgang til det enkelte spørreskjema, men til analyser som KIFO vil legge til rette slik at den enkelte respondent ikke kan gjenkjennes. Heller ikke KIFO vil oppbevare navn på respondentene ut over det som må til for å gjennomføre eventuelle purringer i forbindelse med innsamlingen av materialet.

Skjemaene er nummerert for å kunne foreta eventuelle purringer. Innsamlede opplysninger vil bli anonymisert ved prosjektslutt, senest ved utgangen av 2007. Prosjektet er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Spørreskjemaet inneholder avsnitt om arbeidssted, arbeidstid og trivsel, kompetanseutvikling, arbeidsveiledning, ledelse og samarbeid, konflikt og konflikthåndtering, sykefravær, arbeid og privatliv – i tillegg til bakgrunnsinformasjon.

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.

Undersøkelsen er utarbeidet av Stiftelsen KIFO og Oslo bispedømmeråd, som har invitert de øvrige bispedømmer til delta i undersøkelsen og et flertall av disse har meldt tilbake at de blir med.

Postboks 629
Domkirkeplassen 2
4003 STAVANGER

E-post: stavanger.bdr@kirken.no
Web: <http://www.kirken.no/stavanger>
Org. nr.: 974 763 222

Telefon: 51846270
Telefaks: 51846271
Bankkontonr.: 7694 05 00709

For nærmere informasjon om spørreundersøkelsen kan forskningssjef Hans Stifoss-Hanssen kontaktes på telefon 23 33 47 20 hans.stifoss-hanssen@kifo.no eller rådgiver Harald Svendsen på telefon 51 84 62 70 harald.svendsen@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 svarconvolutten.

Svarfrist: Fredag 29.juni 2007

På forhånd takk!

Med vennlig hilsen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Age Bogne', written over the typed name and title.

Age Bogne c.f.
stiftsdirektør

VEDLEGG B: SPØRRESKJEMA

**SPØRREUNDERSØKELSE
OM PRESTERS ARBEIDSFORHOLD**

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

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

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

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

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

38.	Hvis du ikke har tatt imot tilbud om veiledning, hva var årsaken? (Her kan du sette flere kryss)	Har ikke tid til å prioritere det (___) Har ikke behov for veiledning (___) Ønsker ikke gruppeveiledning (___) Usikker på kvaliteten av tilbudet (___) For små og 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:		
LEDELSE OG SAMARBEID		
41.	Fikk du nødvendig opplæring og informasjon som nytilsatt i din første stilling som prest?	Ja (___) Delvis (___) Nei (___)
42.	Fikk du nødvendig opplæring og informasjon som nytilsatt i din nåværende stilling?	Ja (___) Delvis (___) Nei (___)
43.	Hvilken informasjon savnet du i din opplæring? (Her kan du sette flere kryss)	Info om menigheten/arbeidet (___) Info fra prosten (___) Info fra bispedømmet (___) Opplæring i rutiner og regelverk (___)

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

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

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

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

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

VEDLEGG C: PURREBREV

Vinderen 2007

**Til
Prestene i bispedømmet**

”UNDERSØKELSE OM PRESTERS ARBEIDSFORHOLD”

- PURRING

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

Det er selvsagt frivillig om du vil delta i undersøkelsen, så dersom du har valgt å ikke svare, ber vi deg om å se bort fra denne henvendelsen. Dersom det uteblitte svaret fra deg imidlertid skulle skyldes en forglemmelse, eller at du har forlagt forsendelsen, vil vi med dette minne deg om at vi 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 978-82-995576-9-6