

Prest i Agder og Telemark

**En rapport om presters arbeidsforhold i
Agder og Telemark bispedømme**

Ida Marie Høeg

INNHold

1.0	INNLEDNING	3
2.0	RESPONDENTENE	9
3.0	ARBEIDSFORHOLD OG TRIVSEL.....	10
4.0	KOMPETANSEUTVIKLING	21
5.0	ARBEIDSVEILEDNING	24
6.0	OPPLÆRING	26
7.0	IDENTITET	28
8.0	LEDELSE OG SAMARBEID	29
9.0	KONFLIKT OG KONFLIKTHÅNTERING	32
10.0	SYKEFRAVÆR.....	36
11.0	ARBEID OG PRIVATLIV.....	38
12.0	LIVSFASETILPASSET PRESTETJENESTE.....	41
	APPENDIKS FOR AGDER OG TELEMARKE – FREKVENSFORDELINGER	46
	<i>VEDLEGG A: FØLGESKRIV</i>	<i>78</i>
	<i>VEDLEGG B: SPØRRESKJEMA.....</i>	<i>80</i>
	<i>VEDLEGG C: PURREBREV.....</i>	<i>91</i>

1.0 Innledning

26. september 2007 sendte Agder og Telemark 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 130 prester. Etter en purrerunde i november hadde 99 prester besvart skjemaet. Den 20. desember avsluttet vi innsamlingen og registrerte svarene. Oppslutningen om undersøkelsen har vært god, 76 prosent av de spurte har svart på skjemaet.

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

Intensjonen med undersøkelsen er å gi biskop og bispedømmeråd, i dette tilfellet bispedømmerådet i Agder og Telemark, en oversikt over presters arbeidssituasjon. Undersøkelsen er ment å kunne være et godt grunnlag for å utforme tiltak som kan bedre arbeidsmiljøet, og til å utforme en livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk.

Spørreskjema

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

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

Overskriften arbeidsforhold og trivsel knyttet til den prestatjenesten de utfører dekker et stort spekter av sider ved arbeidslivet som prest. Det dreier seg om å kartlegge presters arbeidsforhold og deres holdninger til eget arbeidsliv. Kartleggingen tar for seg hvilke stillinger prestene har, på hvilke betingelser de er ansatt, hvor mange preste kolleger 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 prestetjeneste for prester under 40 år og prester over 60 år. Her blir også respondentene bedt om å nevne tre ting i prioritert rekkefølge som de mener kan bedre arbeidssituasjonen 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 Agder og Telemark bispedømme. *Prest i Agder og Telemark* 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 Agder og Telemark, 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.

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

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

Tanken var å gi *Prest i Agder og Telemark*, på lik linje med de andre rapportene om presters arbeidsforhold, et kjønnsperspektiv. Det har ikke vært mulig i denne rapporten, da andelen kvinnelige prester som tjenestegjør i Agder og Telemark har vært for liten til at det er tilrådelig å bearbeide gruppen kvinner som en egen variabel. Undersøkelsen har bare en oppslutning fra elleve kvinner (11 av 13 kvinner besvarte skjemaet). Der prestene blir presentert etter bakgrunnsvariabler, er det bare alder som vil bli brukt.

Sammendrag

Agder og Telemark bispedømme har fulgt opp ny tjenesteordning fra 2004. Det vil si at en stor andel prester som er tilsatt etter 2004 har undertegnet arbeidsavtale i henhold til den. Av de som ikke har det, har nesten hver tredje prester i Agder og Telemark en avtale med prostens. Andelen som ikke vil undertegne en ny arbeidsavtale er liten. Bare fem prosent av prestene har ikke gjort det. Agder og Telemark bispedømme har i stor grad gjennomført praksisen med å la prester jobbe etter arbeidsbeskrivelse eller instruks. Nesten seks av ti har instruks for stillingen sin.

Prestene i Agder og Telemark er fornøyd med arbeidsfordelingen mellom prestene. Ni av ti karakteriserer den som god eller svært god. Derimot berører resurssituasjonen og arbeidspresstet mange prester i Agder og Telemark. Mange av prestene jobber jevnt over mye. 35 prosent oppgir å jobbe mellom 38 og 40 timer i uka, 36 prosent mellom 41 og 45 timer og 19 prosent oppgir å jobbe mer enn 45 ½ timer i uka i gjennomsnitt. En del av disse timene er lagt til lørdager, søndager og kvelder. Prestene mener å jobbe i gjennomsnitt 1, 5 lørdager og 2, 9 søndager i måneden. I gjennomsnitt oppgir prestene å jobbe tre kvelder i uka. Prestene i Agder og Telemark er likevel flinke til å få tatt ut de ukentlige fridagene de har krav på. Syv av ti tar dem som oftest eller alltid ut. Også mange prester får tatt ut fridagene sine i henhold til særavtale om menighetsprestens fridager. Nesten tre av fire gjør det alltid eller som oftest. Stort arbeidspress er den vanligste årsaken til at de ikke får tatt ut de to ukentlige fridagene. På det åpne spørsmålet hvor prestene ble bedt om å kommentere hva som var årsaken til at de ikke fikk tatt ut disse dagene nevnes ulike årsaker. Flere av årsakene henger sammen med opphopningen av arbeid, noe som gir mindre fleksibilitet til å ta ut fridager to ganger i uka.

Når det spørres etter hvordan prestene vurderer arbeidsmengden i sin nåværende stilling, svarer nesten halvparten (45 %) at den er for stor. At arbeidsmengden for mange er for stor kan ha innflytelse på motivasjon, glede og energi til å utføre arbeidet. En stor gruppe prester i Agder og Telemark opplever at de er i *nærheten* av å bli utbrent. Det vil si at nesten en av fire (24 %) opplever at de er delvis utbrent. Generelt stor arbeidsmengde og arbeidsintensive perioder kan også skape konflikt mellom arbeid og privatliv. En av fem prester i Agder og

Telemark står i denne konflikten i stor grad, og for hver tiende prest har dette forårsaket store private vansker – for eksempel i ekteskap, familie og kontakt med venner.

Mange prester i Agder og Telemark trives godt. Nesten ni av ti prester trives med arbeidsoppgavene sine, og ca åtte av ti vurderer trivselen i sin nåværende arbeidssituasjon som god. At trivselen er stor har trolig innvirkning på i hvilken grad de ønsker å finne seg en annen jobb. Ikke flere enn to av fem har vurdert det siste året å slutte i sin nåværende stilling til fordel for en stilling i eller utenfor kirken. Der respondentene blir bedt om å kommentere arbeidssituasjonen blir flere positive sider trukket frem. De positive sidene favner både yrket som givende og meningsfullt i tillegg til et godt kollegialt miljø. Det som trekker ned trivselnivået til respondentene er arbeidspresset og enkelte arbeidsoppgaver. Disse knytter noen til den nye tjenesteordningen. Samtidig blir ledelsen og lønnsnivået kritisert av enkelte respondenter.

Prestene i Agder og Telemark har tatt aktiv del i kompetanseutvikling. Over halvparten har avsluttet etter eller videreutdanning og 15 prosent er i gang. Agder og Telemark bispedømme har bidratt med økonomisk hjelp til prestene i forbindelse med etter og videreutdanning. Nesten seks av ti rapporterer om at de har fått alle utgiftene dekket av arbeidsgiver. De fleste er fornøyd med etter og videreutdanningens relevans. Åtte av ti kan si seg enig i at kirkens etterutdanningstilbud er relevant for prester i sin aldergruppe. Deltakelsen står trolig heller ikke og faller på arbeidsgivers interesse for prestenes etterutdanning. Prestene rapporterer også om at arbeidsgiver har bidratt med vikarer ved kurs. På tross av at arbeidsgiver til en viss grad har satt inn vikar for de fleste prester som har tatt etter og videreutdanning, er prestene skuffet over arbeidsgivers interesse. Tre av fem rapporterer at de i liten grad eller ikke i det hele tatt har erfart at den spesielle kompetansen de har ervervet seg gjennom etter- og videreutdanning er etterspurt eller benyttet av arbeidsgiver. Blant områder som kan gjøre det problematisk å delta i etterutdanning og kurs, slik som tid, økonomi, familieforhold, vikarmangel eller hensynet til kolleger, trekker prestene i Agder og Telemark fram tid og vikarmangel som de mest sentrale problemene.

Arbeidsveiledning er utbredt blant prestene i Agder og Telemark. Nesten alle har fått tilbud om arbeidsveiledning og to av tre hadde gjennomført ABV i gruppe eller individuelt da undersøkelsen ble gjennomført. Stort sett har arbeidsveiledning vært et vellykket tiltak blant prestene. Halvparten har hatt stor nytte av det og den andre halvparten har til en viss grad hatt nytte av det. Noen av de som har fått tilbudet om arbeidsveiledning, har ikke benyttet seg av det. 12 prosent takket nei. Dette skyldes hovedsakelig manglene tid til å prioritere tilbudet. Arbeidsveiledning anses trolig som et tidsbegrenset tilbud, med tidsbegrenset relevans. Bare 13 prosent av de som har gått til veiledning ønsker å fortsette med veiledning.

Mange av prestene i Agder og Telemark har en del å utsette på det formelle og praktiske i opplæringssituasjonen som nytilsatt. Nesten seks av ti svarer at de ikke fikk nødvendig opplæring og informasjon i sin første stilling som prest. Bedre er situasjonen for nåværende stilling, men like fullt mener fire av ti prester at de ikke fikk det i denne stillingen heller. Hva savnet prestene informasjon om da de var under opplæring? Nesten halvparten savnet informasjon om rutiner og regelverk (56 %) og informasjon fra prostens (35 %) og fra bispedømmet (32 %).

Mange prester i Agder og Telemark har delte erfaringer med bispedømmekontorets tilgjengelighet og engasjement i forhold til dem som prester. Seks av ti prester har opplevd situasjoner hvor de mener at personalavdelingen ved bispedømmekontoret burde ha vært

tydeligere inne i bildet. Derimot er prestene godt fornøyd med bispedømmekontoret når det gjelder tilgjengelighet i forhold til dem som prester. To av tre prester opplever at de ansatte på bispedømmekontoret har i stor grad vært tilgjengelige for dem som prester. Likevel vektlegger prestene som har kommentert ledelse og samarbeid avstanden mellom bispedømmekontor og de ansatte. Kritikken beskriver også bispedømmekontoret som utydelig, noe som tyder på arbeidsgivers oppfølging av de ansatte har et klart forbedringspotensial.

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

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

Veien videre

Alle landets bispedømmer har tatt del i studien, bortsett fra Nord-Hålogaland, som da forespørselen om deltakelse hadde gått ut, nylig hadde foretatt en undersøkelse med likelydende tematikk i sitt bispedømme. Som sagt er *Prest i Agder og Telemark* en enkel bearbeiding av de innkomne svarene. Planen er at en i et videre arbeid med dataene fra Agder og Telemark 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 Ann Kristin Gresaker bidratt.

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

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

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

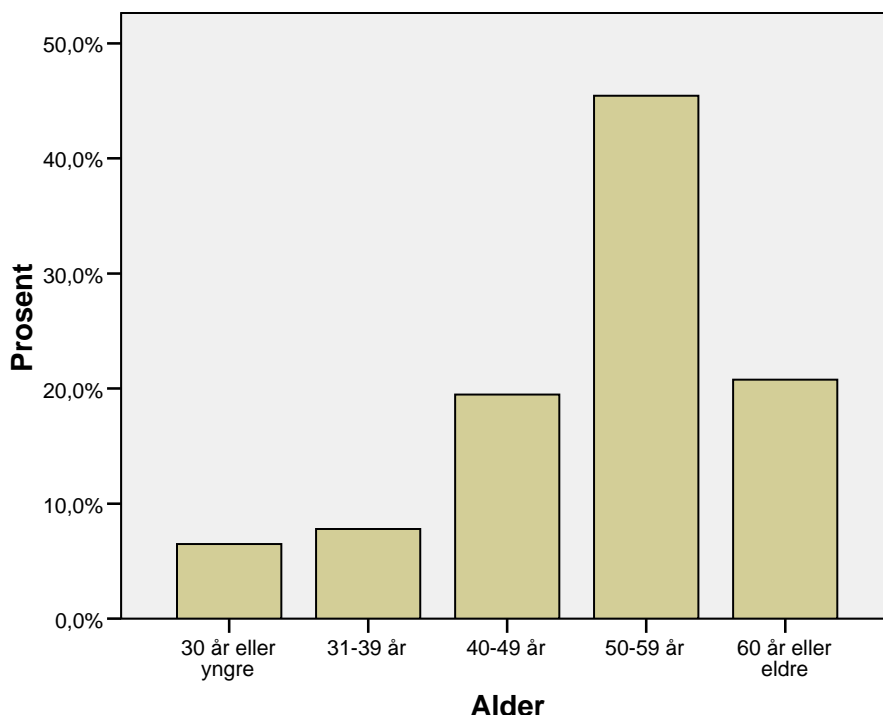
³ Inger Helene Nordeide m. fl 2002. "Er utbrenthet et problem blant norske prester?" *Inter Collegas* nr 3 2002. Inger Helene Noreide, Anders Skogstad, Ståle Einarsen 2008. *Jeg er jo ikke Jesus heller! Arbeidsmiljø og utbrenthet blant norske prester*. Bergen: Fagbokforlaget.

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

2.0 Respondentene

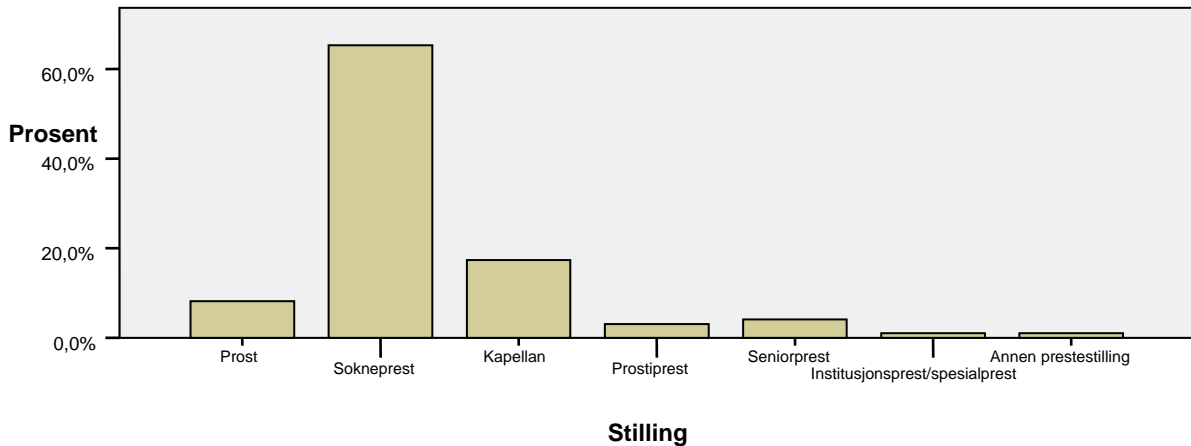
Av 99 prester som har besvart skjemaet er det elleve prosent kvinner og 89 prosent menn. Arbeidsstokken er av forholdsvis høy alder. To av tre prester er over 50 år. Både blant mennene og kvinnene er det flest som er i 50 årene.

Så og si alle i undersøkelsen (95 %) er gift. Fem prosent er ugift eller enslig. Ingen av prestene er skilt eller separert. Om prestene har barn eller ikke sier ikke denne undersøkelsen noe om, bare om og evt. hvor mange hjemmeboende barn de har. Nesten halvparten har hjemmeboende barn.



To av tre prester har avstått fra å svare på når de avsluttet studiene sine. Av de som har svart, er det seks prosent som avsluttet studiene på 1960-tallet, 38 prosent på 1970-tallet, 26 prosent på 1980-tallet, 16 prosent på 1990-tallet og 13 prosent på 2000-tallet. Flere av prestene har utdanning fra mer enn ett utdanningssted. Ser vi utdanningsstedene under ett, har 85 prosent av prestene deler av eller hele studiet fra Menighetsfakultetet, 18 prosent fra Misjonshøgskolen, 17 prosent fra Det praktisk-teologiske seminar, ni prosent fra Det teologiske fakultet på Universitetet i Oslo og tre prosent fra et annet studiested.

Nesten alle prestene i undersøkelsen (96 %) har full stilling. To prester er i halve eller tilnærmet lik halve prestestillinger, én er i 80 prosent stilling og én prest er i 130 prosent stilling. Fire prester har lønnet arbeid i tillegg til sin ordinære stilling som prest.



65 prosent av prestene har stilling som sokneprest, 17 prosent er kapellaner, åtte prosent er proster, tre prosent prostiprester, fire prosent seniorprest, én prosent spesialprest og én prosent i annen prestestilling.

Tar vi i betraktning den høye alderen blant prestene er det ikke overraskende at majoriteten har lang tjenesteerfaring. I Agder og Telemark bispedømme er det flest prester (33 %) med mellom 20 og 29 års erfaring som prest. 28 prosent har 30 års erfaring eller mer, 21 prosent har mellom 10 og 19 år og 18 prosent har under 10 års erfaring.

Prestene i Agder og Telemark bispedømme fordeler seg ganske jevnt på type tjenestested etter geografi. 31 prosent tjenestegjør på mindre sted, 25 prosent på tettsted, 25 prosent tjenestegjør i mindre by og 19 prosent i større by.

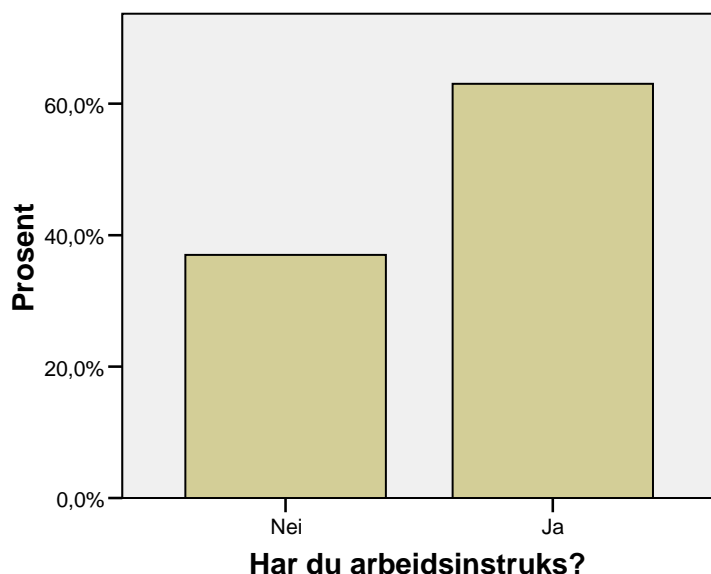
Hvor vidt prestene har prestekolleger og hvor mange de har varierer en del. Tre av fire prester (74 %) har én eller flere prestekolleger på tjenestestedet. Det er vanligst å ha én (37 %) eller to (29 %) prestekolleger på tjenestestedet. Det er også stor variasjon i antall kolleger prestene har fra andre yrkesgrupper. To prosent har én kollega, 17 prosent har mellom to og tre, 38 prosent har mellom fire og fem, 30 prosent har mellom seks og ti, og 13 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 ti prosent ingen kolleger fra disse tre yrkesgruppene. 20 prosent har derimot én kollega fra denne kategorien, 44 prosent to, 18 prosent tre og syv prosent mer enn tre.

3.0 Arbeidsforhold og trivsel

Nesten seks av ti prester i Agder og Telemark (58 %) er ansatt i henhold til ny tjenesteordning for menighetsprester fra 2004. I gruppen som ikke er ansatt i henhold til ny tjenesteordning har 73 prosent undertegnet arbeidsavtale i henhold til den og 32 prosent har avtale med prostens i henhold til ny tjenesteordning. En liten gruppe på fem prosent vil ikke undertegne ny arbeidsavtale.

Flertallet i Agder og Telemark bispedømme har arbeidsinstruks for stillingen sin. Like fullt er det et stykke igjen til instruks for alle. Nesten to av fem mangler en slik redegjørelse for stillingen.



Prestene i Agder og Telemark er godt fornøyd med arbeidsfordelingen mellom prestene. Majoriteten av prestene betegner arbeidsfordelingen som svært god (27 %) eller god (64 %). Bare ni prosent betegner den som mindre god eller dårlig.

Mange prester i Agder og Telemark er *ikke* opptatt av hvor mange timer de jobber i uka. Halvparten svarer "vet ikke" på spørsmålet om hvor mange timer de jobber gjennomsnittlig hver uke, mens den andre halvdel har en bestemt oppfatning om tidsbruken.

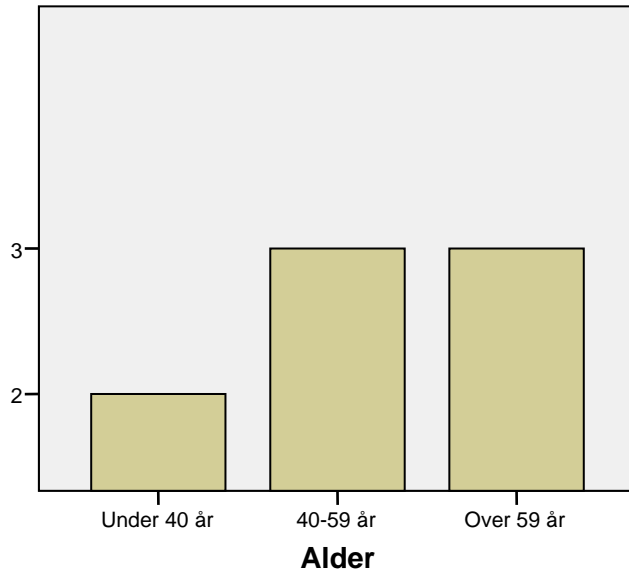
Slår vi sammen de som oppgir at de vet hvor mange timer de jobber gjennomsnittlig hver uke med de som bare kan anslå det, finner vi at majoriteten av prestene mener at de jobber mellom 38 og 40 timer eller 41 og 45 timer. 19 prosent oppgir at de jobber mer enn 45 timer i gjennomsnitt i uka.

<i>Antall timer gjennomsnittlig i uka</i>	<i>Antall prester</i>	<i>Prosent</i>
<i>37 ½ timer eller mindre</i>	<i>10</i>	<i>11</i>
38 - 40 timer	31	35
41 - 45 timer	32	36
<i>45 ½ - 50 timer</i>	<i>11</i>	<i>13</i>
<i>51 - 60 timer</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
<i>Mer enn 61 timer</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
Totalt	89	101

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?

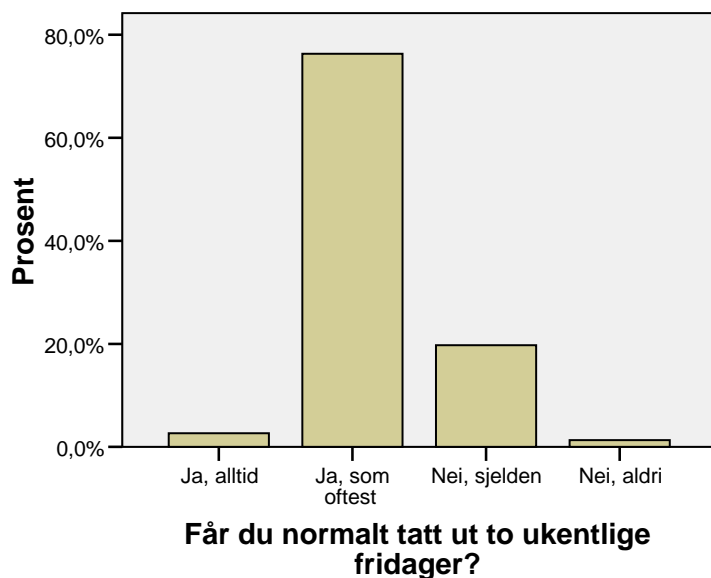
Prestene i Agder og Telemark jobber mange kvelder i uka. Ser vi bort i fra de som har svart ”vet ikke” på spørsmålet om hvor mange kvelder i uka de jobber gjennomsnittlig hver uke, jobber prestene tre kvelder i uka i gjennomsnitt.

Gjennomsnittlig antall kvelder per uke



De yngre prestene skiller seg ut ved å jobbe færre kvelder i uka i gjennomsnitt enn prester over 40 år. Blant de under 40 år er det vanligst å jobbe i gjennomsnitt to kvelder i uka, blant de i den midterste og den eldste alderskategoriene i gjennomsnitt tre kvelder i uka. Blant de over 60 år eller mer er det flest som jobber mer enn tre kvelder i uka.

Prestene i Agder og Telemark jobber mange søndager og lørdager. I gjennomsnitt jobber de 2,9 søndager og 1,5 lørdager i måneden.



Prestene i Agder og Telemark er flinke til å ta ut de to ukentlige fridagene. Ca åtte av ti tar dem ut alltid eller som oftest. To av ti får sjelden eller aldri tatt ut fridagene sine. Imidlertid svarer halvparten av prestene at stort arbeidspress er årsaken til at det er *vanskelig* å få tatt ut to ukentlige fridager. De tre andre svaralternativene får ikke samme oppslutning som forklaring på hvorfor det er vanskelig å ta ut lovpålagte fridager. 14 prosent bruker mye tid til forberedelse, 12 prosent oppgir mangelfull organisering og 9 prosent har vansker med å sette grenser.

Under spørsmålet ”Dersom du normalt ikke får tatt ut to ukentlige fridager, hva kan være årsaken til dette?” har 13 respondenter skrevet inn andre årsaker enn de som er oppgitt i undersøkelsen. Respondentene legger vekt på: Opphopningen av arbeidsoppgaver på visse tidspunkt, forberedelsestid, møtevirksomhet, dårlig prestebemanning samt at dette er etter eget ønske.

Én respondent sier at det å ikke få tatt ut to ukentlige fridager er sesongbetont ved at visse perioder innebærer mer jobbing. Periodene det er mest arbeidspress er ”mai måned – konfirmasjoner og pinse – 17. mai osv. Påske. Desember/jul”. Videre sier respondenten at dette betyr at det ”i ¼ av året er vanskelig å få regelmessighet”.

At merarbeid generelt går ut over de ukentlige fridagene blir også nevnt av én respondent. Respondenten mener dette kommer av ”brytningstiden mellom gammel og ny tjenesteordning”.

To respondenter peker på forberedelsestiden som årsaksgrunnlag. Den ene knytter dette sammen med opphopningen av arbeidsoppgaver de andre ukedagene, noe som fører til at denne må bruke deler av fredag, lørdag og innimellom mandag til forberedelsesarbeid. Den andre respondenten peker også på at lørdagen, en av fridagene, er den vanligste dagen for vielse.

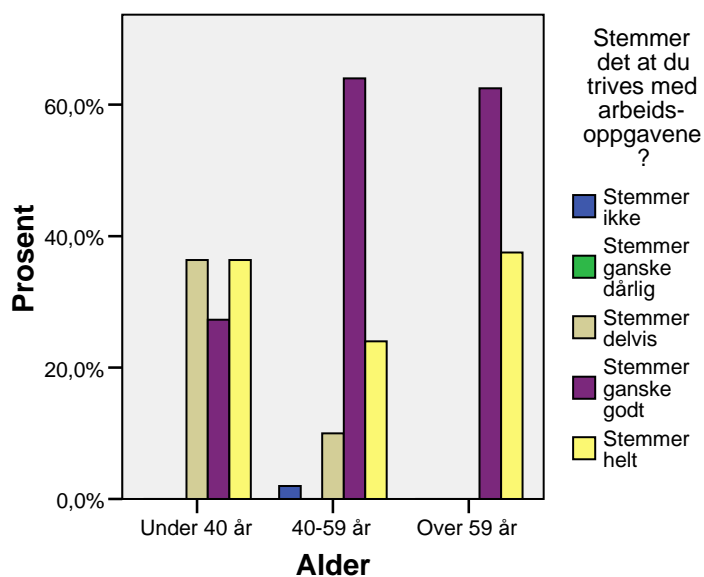
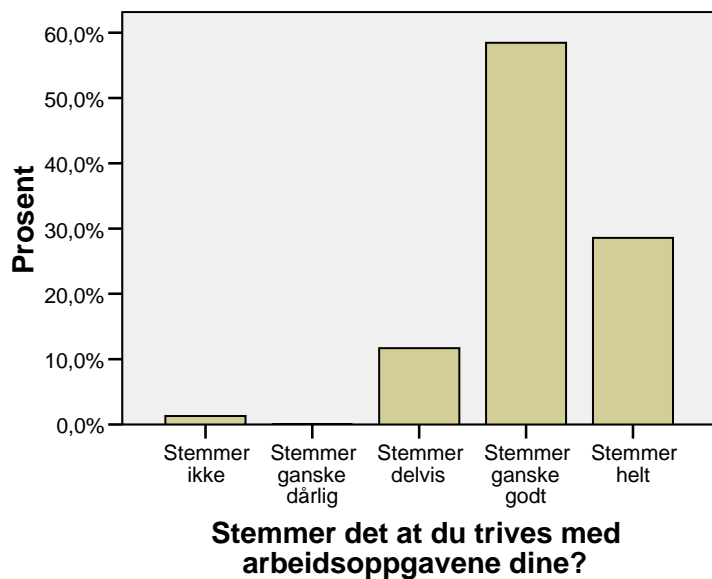
Møtevirksomhet krever fleksibilitet, påpeker én respondent, noe som dermed går ut over de to ukentlige fridagene. Det er også ytterligere en respondent som peker på møter som en årsak til hvorfor denne ikke får tatt ut fridager.

To respondenter trekker frem at dårlig prestebemanning går ut over deres to ukentlige fridager. Én av disse er eneprest, noe som i praksis betyr at ingen kan steppe inn for respondenten på fridager.

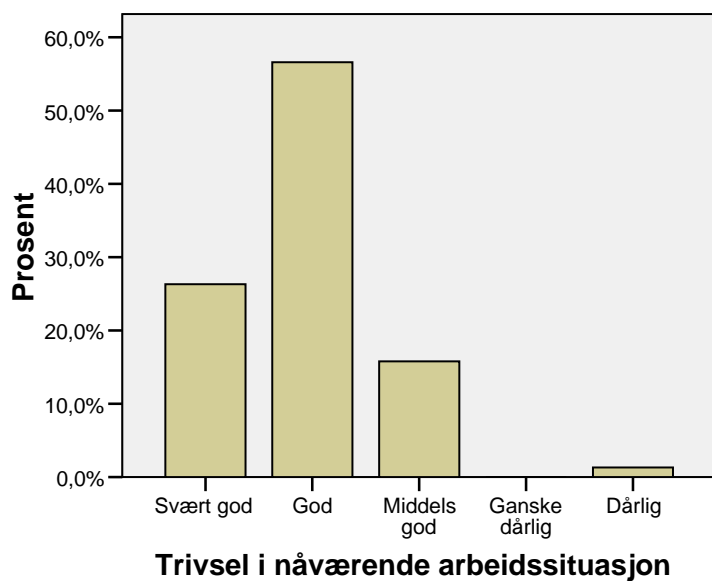
Det er to respondenter som etter eget ønske ikke tar ut to ukentlige fridager. Én av disse sier at ”jeg velger å spre arbeidet på 6 dager i stedet for 5. Formelt tar jeg ut to fridager”.

Får ikke prestene tatt ut ukentlig de to fridagene de har krav på, kan de ta dem ut i henhold til særavtale om menighetsprestere fridager. Mange prester i Agder og Telemark får tatt ut fridagene på denne måten. Nesten tre av fire prester gjør det alltid eller som oftest. Resten av prestene gjør det sjeldent.

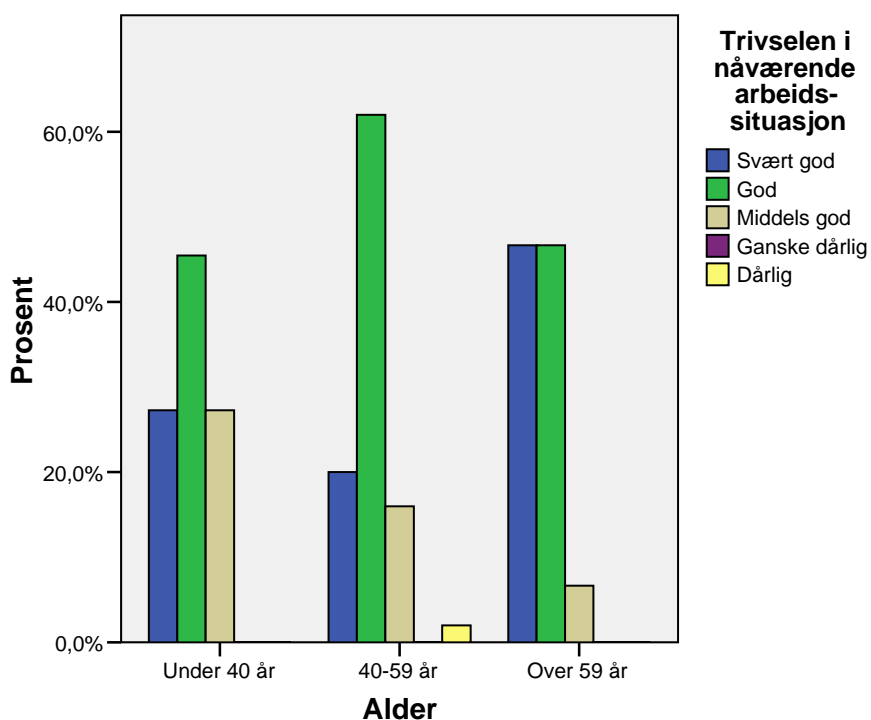
Prestene i Agder og Telemark trives godt med sine arbeidsoppgaver. Nesten ni av ti (86%) mener at påstanden stemmer ganske godt eller helt.



Trivselen ser ut til å øke med alderen. 62 prosent av prestene under 40 år, 89 prosent mellom 40 og 59 år og 91 prosent av 60-åringene mener at utsagnet: *Jeg trives med arbeidsoppgavene mine*, stemmer ganske godt eller helt.



Prestene i Agder og Telemark trives i sin nåværende arbeidssituasjon. Åtte av ti (83 %) trives svært godt eller godt. Bare 16 prosent trives middels og to prosent trives dårlig.



I likhet med trivselen med arbeidsoppgavene, øker også trivselen med arbeidssituasjonen med alderen. 95 prosent over 59 år, 83 prosent blant dem mellom 40 og 59 år og 62 prosent blant dem under 40 år trives i nåværende arbeidssituasjon.

Mange av prestene (39 %) mener det kunne vært gjort enkelte grep for å tilrettelegge for større trivsel. 37 respondenter har forslag til tiltak som kan tilrettelegge for større trivsel i deres arbeidshverdag. Tiltakene som nevnes er særlig ønsket om en bedre bemanning, men også ønske om klarere arbeidsinstrukser/bedre opplæring, en bedre arbeidsfordeling, fritak fra enkelte arbeidsoppgaver samt et ønske om mer selvstendighet i stillingen blir nevnt.

Det er 16 respondenter som vektlegger at en økt bemanning ville ha bedret deres arbeidssituasjon. Disse beskriver ulike stillinger det trengs flere av, deriblant flere prestestillinger og mer kontorpersonale. Det er også to respondenter som ytrer behovet for kateket. Ønsket om flere stillinger beror særlig på respondentenes behov for avlastning i perioder når arbeidspresset er stort.

Videre bemerker tre respondenter at en bedre gjennomgang av arbeidsoppgaver samt en bedre opplæring i ny stilling ville ha bedret deres trivsel på arbeidsplassen. Dette uttrykkes både ved at én ønsker ”en klar arbeidsavtale og oppgaver tilpasset stillingens størrelse”, og ved at en annen ytrer et ønske om ”mer info og opplæring/veiledning som ny i prestejobb. Samtidig blir det påpekt av én respondent at denne ønsker klarere informasjon angående tidsbruken i de enkelte menighetene respondenten tjenestegjør. Riktignok sier respondenten videre at ”vi er i gang – og det øker definitivt trivselen.” Det er også én respondent som påpeker at ansvarsfordelingen mellom soknepresten og prosten bør klargjøres. Denne sier videre at det er ”komplisert at prest ikke formelt er sokneprest i egen menighet”. Spesifisering av arbeidsoppgaver og ansvarsfordelingen er altså blant tiltakene som respondentene mener kan øke trivselen på arbeidsplassen.

Ønsket om en bedre fordeling av arbeidsoppgavene blir ytret av én respondent. Fritak fra enkelte arbeidsoppgaver og mindre bundet tid til tjenester er også blant respondentenes kommentarer. For eksempel ønsker én respondent ”fritak for enkelte arbeidsoppdrag ved tilrettelagt seniorpolitikk”. Behovet for mindre oppbundet tid settes i sammenheng med ønsket om å kunne bruke egen spesialkompetanse. Denne kommentaren kan sees i sammenheng med én respondents anmerkning om at det bør tas hensyn til interesser, anlegg og evner. Også det å begrense tjenester i andre sokn blir nevnt som et tiltak for å øke trivselen.

I tråd med en bedre arbeidsfordeling blir det nevnt tiltak som kan øke prestenes selvstendighet. Én respondent sier kort at denne ønsker ”ansvar i eget ansvarsområde”. Det blir også ytret av en annen respondent at prestenes myndighet ikke bør redusere. Videre bemerker respondenten at prostene ikke bør ”styre det prestene selv kan meget bedre”, fordi dette dreper prestenes engasjement.

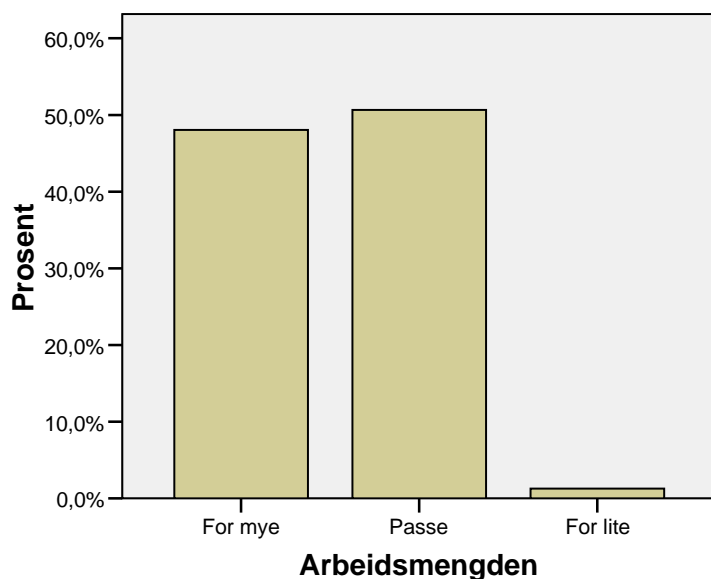
To respondenter nevner at de ønsker mer tid til forberedelser og etter- og videreutdanning.

Et fast kontor etterspørres av én respondent. En annen respondent ønsker ”enkle gester fra arbeidsgiver, gaver – brev – middager – konsertbilletter – en utenlandstur.”

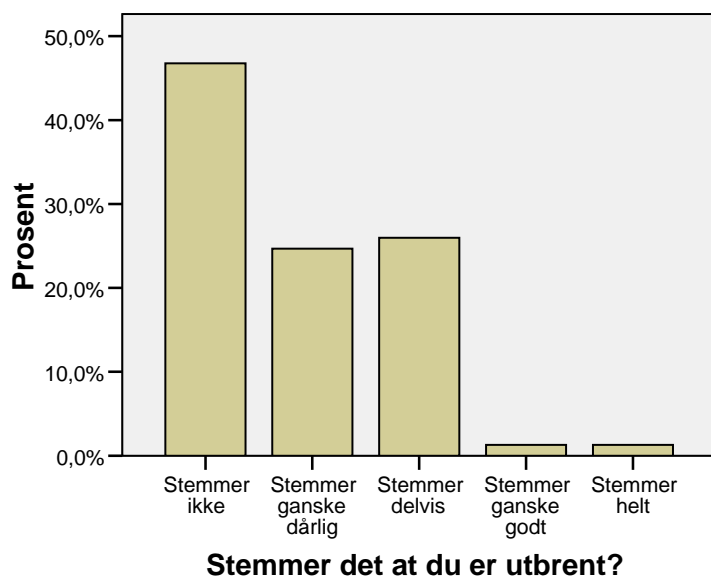
To respondenter etterlyser diskusjon rundt kirkens stilling i dag. Én av disse ser behovet for å drøfte ”arbeidsmengde, forventninger/liberale utvikling i folkekirken”. Dette på bakgrunn av respondentens bekymring overfor disse problemstillingene.

Som vi ser er det ulike tiltak som vektlegges av respondentene i forhold til bedringen av trivselen på arbeidsplassen. Tiltaket som nevnes av flest respondenter er behovet for økt bemanning.

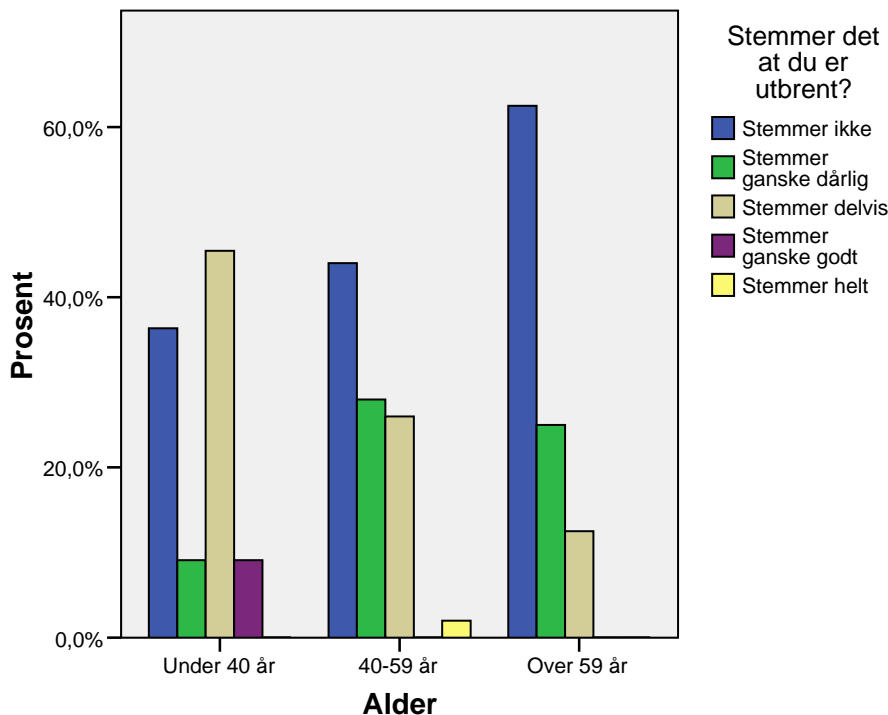
Mange av prestene i Agder og Telemark opplever at de har for mye å gjøre. 45 prosent mener at arbeidsmengden er for stor, mens 54 prosent mener at den er passe. Én respondent mener å ha for lite å gjøre.



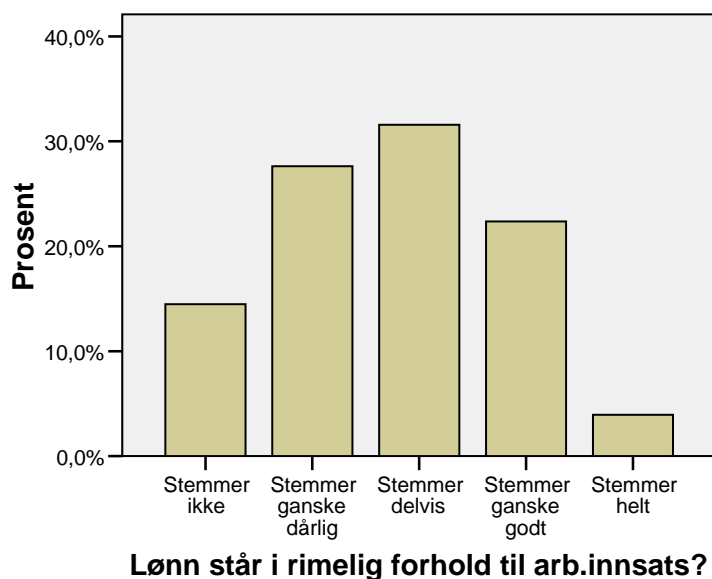
At mange prester i Agder og Telemark har mye å gjøre, har sine menneskelige omkostninger. Selv om nesten tre av fire prester (74 %) *ikke* opplever at de er utbrent (stemmer ikke eller stemmer ganske dårlig), finner vi likevel en ganske stor gruppe som vi kan si er i *nærheten* av å bli utbrent. 26 prosent svarer at utsagnet ”Jeg føler meg utbrent” stemmer delvis eller ganske godt. Én prosent sier at det stemmer helt.



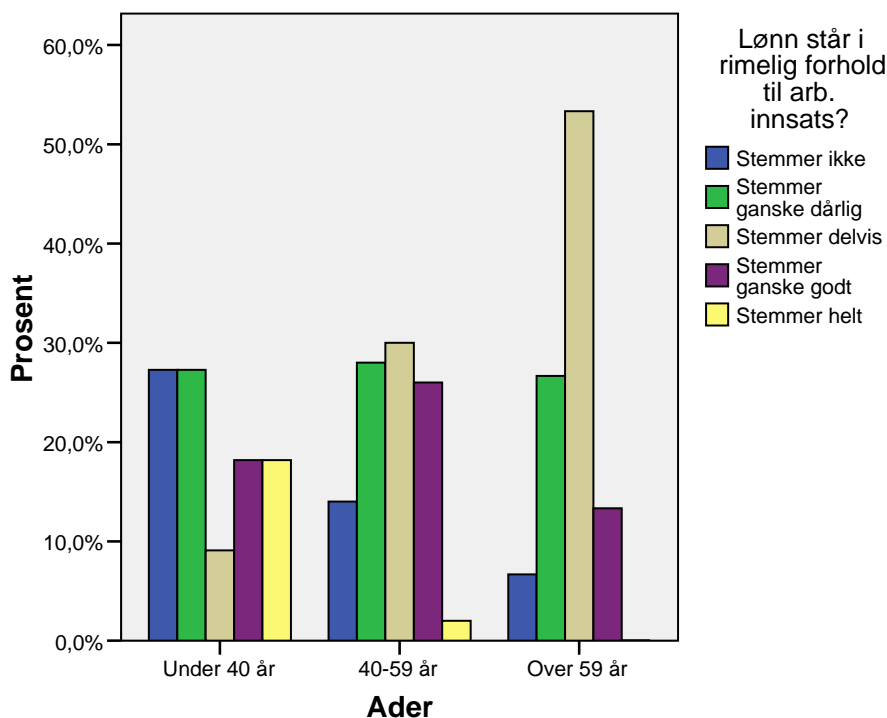
Det er forskjeller mellom aldersgruppene. Det er bare én prest i den midterste aldersgruppen som opplever å være utbrent. Blant de yngste er det flest som er i nærheten av å være utbrent. Over halvparten av prestene under 40 år (54 %) svarer at utsagnet stemmer delvis eller ganske godt. 24 prosent i mellomkategorien og 14 prosent av de eldste prestene rapporterer om å være i nærhet av utbrenthet.



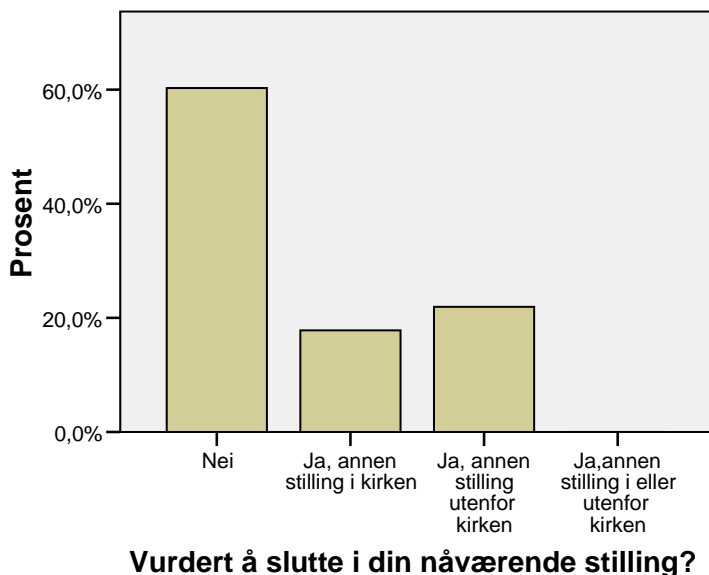
Prestene i Agder og Telemark er splittet i synet på lønn. Like fullt er det flere som er misfornøyde (42 %) med lønnen enn de som er fornøyde (29 %). Nesten tre av ti (29 %) inntar mellomposisjonen og mener at påstanden om at lønn står i rimelig forhold til ansvar og innsats stemmer delvis.



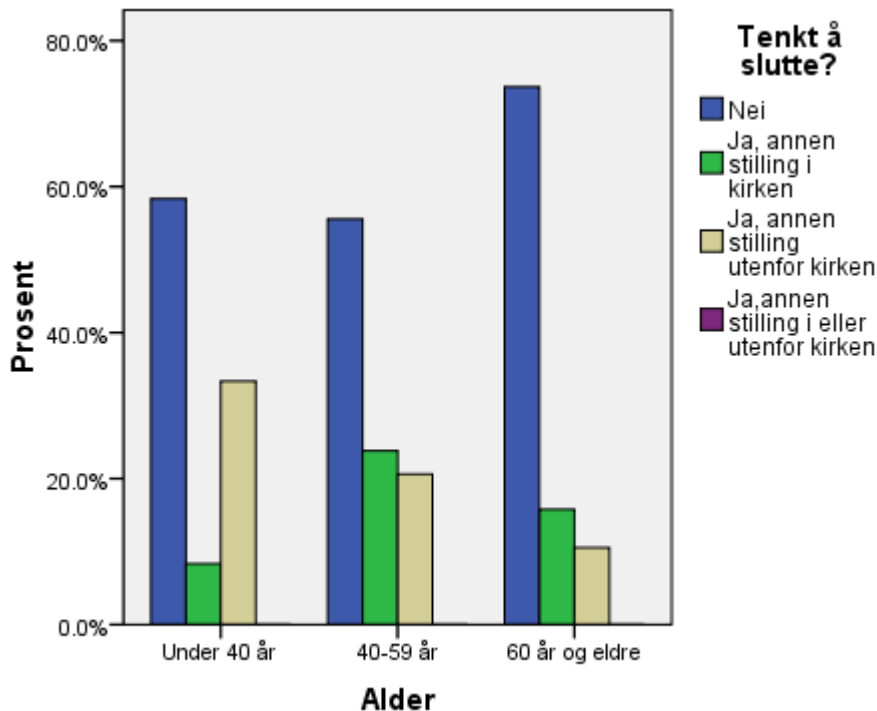
Det er de yngste som er mest misfornøyde med lønnen. Misnøyen med lønnen ser ut til å avta med alderen. 46 prosent av prester under 40 år og 44 prosent av prester mellom 40 og 59 år mener at påstanden: *Lønn står i rimelig forhold til arbeidsinnsats* ikke stemmer eller stemmer ganske dårlig. Hver tredje prest over 59 år hevder det samme.



Seks av ti prester har det siste året ikke vurdert å slutte i sin nåværende stilling. En av fem har vurdert å slutte til fordel for en annen stilling *i* kirken og en av fem har vurdert stilling *utenfor* kirken.



Naturlig nok er det de over 60 år som er minst interessert i å bytte jobb. 74 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. 42 prosent i den yngste aldersgruppen og 44 prosent i den midterste aldersgruppen har vurdert å slutte til fordel for en stilling i eller utenfor kirken. Ser vi bare på de som har vurdert en stilling utenfor kirken, finner vi flest prester i den yngste alderskategorien. Hver tredje prest under 40 år har vurdert å slutte i sin nåværende stilling til fordel for en annen stilling utenfor kirken.



Det er 35 respondenter som har lagt inn kommentarer til tematikken ”Arbeidssted, arbeidstid og trivsel”. Flere av disse trekker frem de positive sidene ved jobben, samtidig blir det også ytret noe kritikk. Kritikken favner aspekter som arbeidspres, den nasjonale kirkesituasjonen, ledelsens styremåte samt lønnsforhold.

Det er 13 respondenter som trekker frem positive sider ved arbeidet som prest. De positive sidene er at yrket er meningsfullt, arbeidsoppgavene er gode og medarbeiderne er velfungerende. Én respondent sier for eksempel dette om samarbeidet mellom kollegaene: ”Fellesforståelse, felles ansvar, felles gleder og utfordringer”. At yrket er meningsfullt blir spesifisert av denne respondente med utsagnet ”vi jobber med verdens viktigste sak”. Blant respondentene som peker på positive sider ved prestestillingen, er det også noen som legger frem aspekter ved arbeidssituasjonen de ikke er fornøyde med. Disse uttaler gjerne at de *på tross av*, trives i sin stilling. Disse *til tross for*- sidene er blant annet arbeidspreset prestene er utsatt for. For eksempel sier én respondent det slik: ”Stor trivsel til tross for stort arbeidspres og for lite fri!”

De resterende respondentene peker på sider ved prestestillingen som hindrer trivsel i forhold til arbeidssted og arbeidstid. Også blant disse respondentene vektlegges særlig arbeidspreset som et hinder for trivsel. For mange arbeidsoppgaver og for liten bemanning er faktorer som trekkes frem. Oppgaver knyttet til kontoradministrasjonen går ut over forberedelsene til de kirkelige tjenestene, noe som gjør enkelte prester frustrerte. Én respondent uttaler at denne ”blir for bundet til kontoret”. En annen respondent sier at ”ny tjenesteordning legger opp til å gjøre sokneprester til funksjonærer, det er ødeleggende”. Foruten dennes kritikk av ny tjenesteordning, er det ytterligere fire som er kritiske til konsekvensene ordningen har for deres arbeidshverdag. Det blir uttalt at den nye tjenesteordningen ”kompliserer arbeidsforholdene”, at den fører til ”mindre selvstendighet” samt ”større arbeidspres og knapphet på ressurser”.

Ledelsen er også blant punktene som hindrer et høyt trivselsnivå. Ifølge én respondent gjør dette seg gjeldende på de ulike øvre nivåene. Respondenten uttaler at det er ”dårlig ledelse av Fellestrådet, fjern arbeidsgiver, konfliktpreget kirkeledelse”.

At trivselsnivået er så lavt at dette fører til et ønske om å avslutte prestatjenesten, er situasjonen for én respondent. Denne tar for seg flere sider ved prestatjenesten i sin kritikk: ”Dårlig lønn, (førskolelærer tjener mer) dårlig økonomi i bispedømmet for videreutdanning, dårlig prostestyling med henhold til ansvar for den enkeltes arbeidstid, ukollegiale valg i forhold til arbeidsfordeling – er mer enn nok”. At lønnsnivået er lavt blir nevnt av ytterligere to respondenter. Der den tidligere nevnte respondenten sammenligner lønnsnivået med førskolelærere, benytter en av de andre respondentene lektorstillingen som sammenligningsgrunnlag.

Det er tre respondenter som trekker fram kritikken av kirken på et generelt grunnlag. Én sier at denne trives langt dårlige ”i forhold til den nasjonale kirkesituasjonen”. Litt mer spesifikt blir kirkesituasjonen beskrevet av de to øvrige respondentene da disse trekker fram ”homofilstriden” og ”liberaliseringen i kirken”.

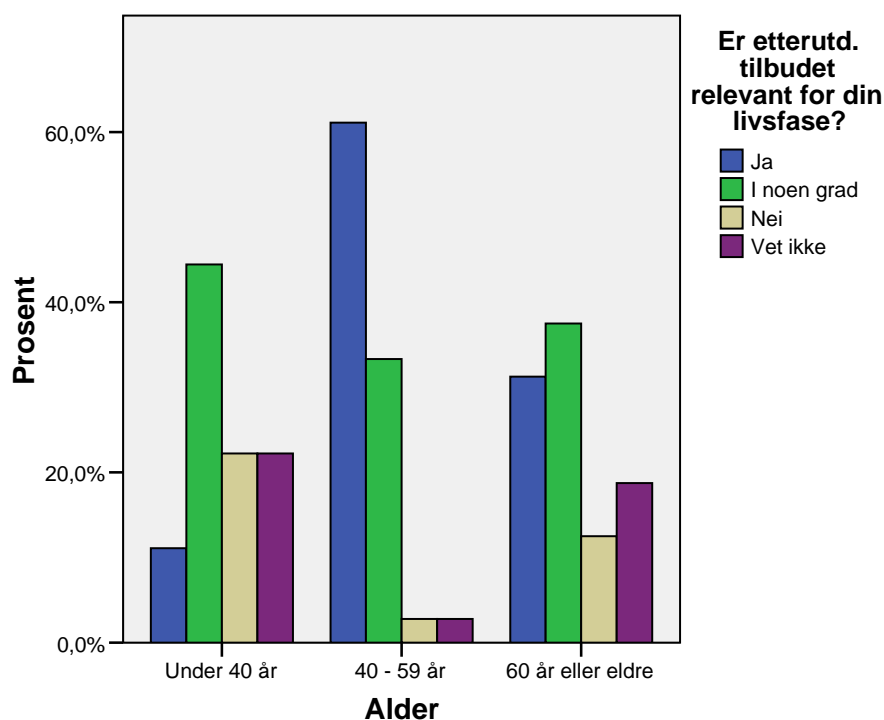
13 respondenter trekker fram positive sider ved prestatjenesten. De positive sidene består i at arbeidet er meningsfullt, arbeidsoppgavene er gode og fellesskapet mellom kollegene er godt. 22 respondenter peker på negative sider ved prestatjenesten som hindrer et høyt trivselsnivå. Blant annet nevnes høyt arbeidspress og for liten bemanning.

4.0 Kompetanseutvikling

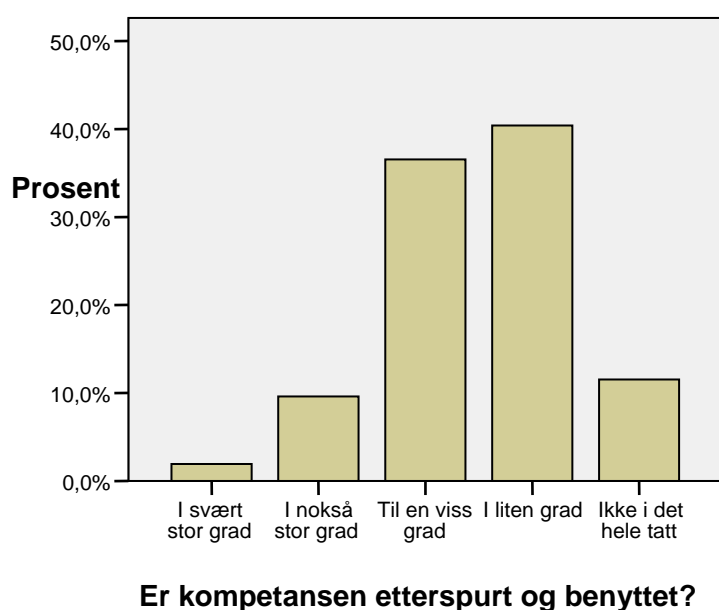
Mange prester har eller er engasjert i etter- og videreutdanning. Nesten halvparten har avsluttet (46 %) og nesten hver femte (15 %) er i gang. Nesten alle prester i Agder og Telemark får dekket hele etter- og videreutdanningen av arbeidsgiver. 58 prosent får dekket hele, 33 prosent får dekket deler av den, mens ni prosent finansierer utdanningen selv.

De fleste prester opplever at kirkens etterutdanningsstilbud er relevant for sin aldersgruppe. Fire av fem prester svarer at kirkens etterutdanning er relevant eller er relevant i noen grad. 12 prosent svarer at den ikke er relevant, mens ni prosent ikke har gjort seg opp en mening.

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

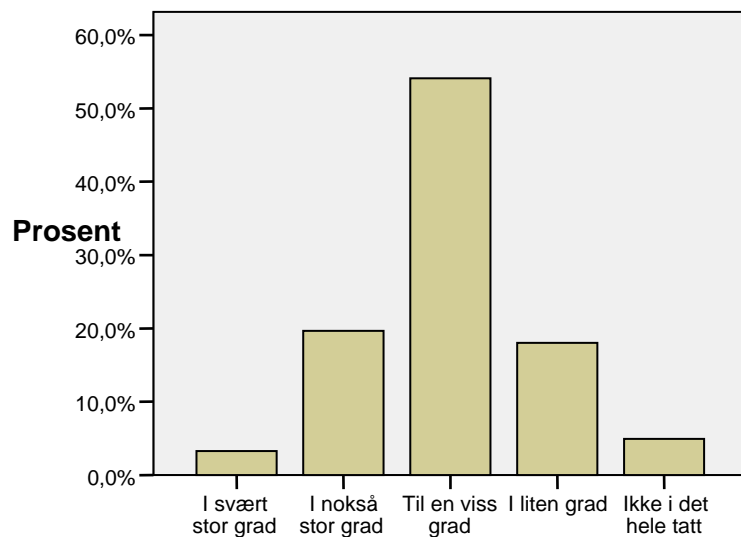


Prestene opplever ikke at det er lett å ta videre- eller etterutdanning. Bare hver femte er av den oppfatning. Tiden er det største hinderet for prester i Agder og Telemark til å ta etter- og videreutdanning. Verken vanskelig økonomi, hensynet til kolleger eller vikarmangel trekkes i særlig stor grad fram som et viktig hinder for å delta. Samlet sett ser begrunnelsene for ikke å delta slik ut: 43 prosent mener at det ikke er lett på grunn av tid, 25 prosent på grunn av vikarmangel, 21 prosent på grunn av økonomi, 20 prosent på grunn av familieforhold og 19 prosent på grunn av hensynet til kolleger.



Tre av fem prester er ikke fornøyd med arbeidsgivers etterspørsel og utnyttelse av den kompetansen som de har ervervet seg gjennom etter- og videreutdanning. 28 prosent er fornøyd til en viss grad. Bare hver tiende er i svært stor eller i nokså stor grad fornøyd.

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



Setter arbeidsgiver inn vikar ved kurs?

Det er 25 respondenter som kommenterer tematikken ”Kompetanseutvikling”. Kommentarene beskriver hva slags type etterutdanning respondentene har tatt, hvorvidt kompetanseutvikling er nyttig i prestetjenesten samt kommentarer om kompetanseutvikling blir etterspurt av arbeidsgiver. Anmerkninger om etter- og videreutdannings konsekvenser for kollegaer blir også trukket frem.

Kursene som blir nevnt av respondentene foruten arbeidsveiledning er Pastoralklinisk utdanning (PKU), Pastoralhomiletiske kurs (PHU), SFP og KDR. Én respondent ønsker å ta doktorgrad i kombinasjon med prestetjenesten. Det er også én respondent som nevner fullføring av to av tre elementer i Spesialkompetanse i praktisk prestetjeneste (SPP). Respondenten sier videre at ”det er ikke lagt til rette for fullføring av SPP. Få kurs er aktuelle, og har fått avslag på søknader til aktuelle kurs.”

At arbeidsgiver ikke nødvendigvis oppmuntrer til etter- og videreutdanning påpekes av flere. Særlig denne respondenten uttrykker en slik holdning: ”Jeg undrer meg over at arbeidsgiver betaler etterutdanning, men etter endt utdanning blir ikke den nye kompetansen etterspurt eller ønsket. Elendig ressursbruk av kirken!” Respondenten sier videre at denne er ”motivert for å bruke utdannelsen, men det må legges til rette. Jeg har ikke mer tid selv om jeg har fått ny kompetanse”.

Tiden og arbeidspresset er grunner til hvorfor kompetanseutvikling kan være vanskelig å gjennomføre. For eksempel uttaler én respondent at denne ”har sterkt savnet muligheter for

tid til studier.” Og videre påpeker respondenten til utfordringen ved gjennomføring av etter- og videreutdanning: ”Med et jevnt, stort arbeidspress, blir det ikke muligheter for studier. Burde hatt muligheter for to til fire uker fri til studier annet hvert år i hvert fall.” Økte ressurser og ansvarsdelegering på prostnivå blir nevnt som en mulig løsning av en annen respondent. De fleste respondentene som peker på at tiden og arbeidspresset blir for stort til at de har mulighet til å ta etter- og videreutdanning, legger ikke eksplisitt ansvaret på arbeidsgiver. Riktignok påpeker for eksempel én av respondentene at oppmuntringen til kompetanseutvikling fra arbeidsgiver kunne vært bedre. Respondenten sier at det er ”liten stimulans til å søke kurs/etterutdanning. Søknader avslås”.

Tre respondenter trekker frem et travelt familieliv med små barn som årsak til hvorfor tiden ikke strekker til kompetanseutvikling i form av etter- og videreutdanning. Én av disse sier for eksempel at ”mangel på kompetanseutvikling skyldes utelukkende egen livsfase (unger, kjøring av disse osv.)”.

Etter- og videreutdanningens relevans og nytteverdi blir blant fire respondenter sett på som begrenset. Det blir uttalt at etter- og videreutdanning ”betyr mest for egen trivsel”. To av respondentene understreker at praktisk erfaring i prestetjenesten har større betydning som kompetanseutvikling. Én av disse sier; ”hva betyr det i en liten landsens menighet? Prestekompetanse er viktigst (yrkeserfaring, livserfaring og kollegaveiledning...)”.

Det er dessuten én respondent som trekker frem hvilke konsekvenser etter- og videreutdanning har for kollegaene. Respondenten forteller at denne ”får nesten dårlig samvittighet for å ta fri til etterutdanning. Det blir mer å gjøre for de andre når jeg er borte.”

Flesteparten av respondentene som har lagt inn kommentarer under temaet ”Kompetanseutvikling” påpeker at det er vanskelig å ta seg tid til etterutdanning, dette på grunn av arbeidspress, familieliv som innebærer små barn og konsekvensene dette fører til for kollegaene. Det blir dessuten uttrykt av noen respondenter at den viktigste kompetanseutviklingen oppnås gjennom egenerfart praksis i prestetjenesten.

5.0 Arbeidsveiledning

Mange prester i Agder og Telemark bispedømme har fått tilbud om arbeidsveiledning. Bare femten prosent har ikke fått det og tolv prosent fikk tilbud, men valgte å ikke ta det i mot.

To av tre prester har fått ABV-veiledning. Nesten seks av ti (57 %) har fullført to år med ABV-veiledning i gruppe og hver tiende ABV-veiledning individuelt.

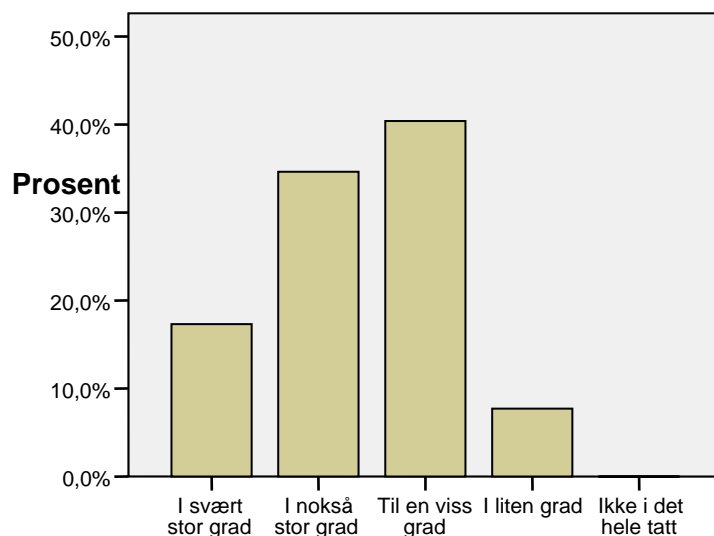
Da undersøkelsen ble utført gikk en liten gruppe av prestene til veiledning. 12 prosent gikk i gruppeveiledning og to prosent gikk i individuell veiledning. 11 prosent har fått eller får annen veiledning, individuelt eller i gruppe. Blant prestene i Agder og Telemark er behovet for å motta veiledning ut over de to årene som de har deltatt i gruppe eller fått eller får individuell veiledning, lite. Bare 13 prosent ønsker videre veiledning.

Av de som har fått tilbud, men avslått (12 %), er årsaken for 12 prester at de ikke hadde tid til å prioritere dette tiltaket, for seks at de var usikre på kvaliteten, for fem at de får dekket sitt veiledningsbehov andre steder 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 Agder og Telemark bispedømme er godt og vel hver tiende prest veilederutdannet; AVU eller annen veilederutdanning.

Stort sett har arbeidsveiledning vært et vellykket tiltak blant prestene i Agder og Telemark, selv om mange av prestene bare har hatt en begrenset nytte av veiledningen. Nesten halvparten av prestene mener at de har hatt svært eller nokså stor nytte av tilbudet og nesten like mange har hatt nytte av det til en viss grad. Fire prosent har i liten grad eller ikke i det hele tatt hatt nytte av arbeidsveiledningen.



Har du hatt nytte av arbeidsveiledningen?

26 respondenter har skrevet kommentarer under temaet "Arbeidsveiledning". Kommentarene omhandler hvorvidt respondentene har gjennomført arbeidsveiledning samt vurderinger av arbeidsveiledningen. Hovedandelen av de som har anmerkninger har gjennomført arbeidsveiledning, og flesteparten av disse gir positive tilbakemeldinger på veiledningen. Blant respondentene som har lagt inn kommentarer, er det syv som ikke har gjennomført arbeidsveiledning. Tre av disse ønsker arbeidsveiledning, men har ikke blitt tilbudt det. Én av respondentene sier at "jeg har blitt lovet siden høsten 2006, men har ikke fått". To respondenter forteller at de har påbegynt arbeidsveiledning, men at veiledningen ble avbrutt av ulike årsaker. Én respondent påpeker at denne har fått tilbud om arbeidsveiledning, men har valgt å ikke gjennomføre. Respondenten forklarer dette ved at denne er ny i jobben og derfor ikke har hatt mulighet til å avse tid til dette. Det er også én respondent som selv ba om å få slippe arbeidsveiledning.

Blant respondentene som har gjennomført arbeidsveiledning er det syv som presiserer når, antall ganger eller over hvor lang tid disse har gjennomført veiledning. Det er én respondent som sier at denne fullførte arbeidsveiledning for ti år siden. Med henhold til antall gjennomførte arbeidsveiledninger, fortelles det av én at denne har gjennomført én arbeidsveiledning, mens to andre respondenter har fullført veiledningen ved to tilfeller. En tredje respondent sier at "jeg har gjennomført fire grupper med stort utbytte". Respondenten som har hatt arbeidsveiledning ved ett tilfelle forteller videre at denne avsto et nytt tilbud

fordi ”det tar mye tid og krefter blant annet på grunn av lange avstander”. Kommentarer som beskriver over hvor lang periode arbeidsveiledning ble gjennomført, beskriver en tidsperiode på to år. Det er to respondenter som angir tidsperioden, og én av disse forteller videre at denne ”begynte på Pastoralklinisk utdanning (PKU), for så å begynne på en ny gruppe. Det ble litt mye.”

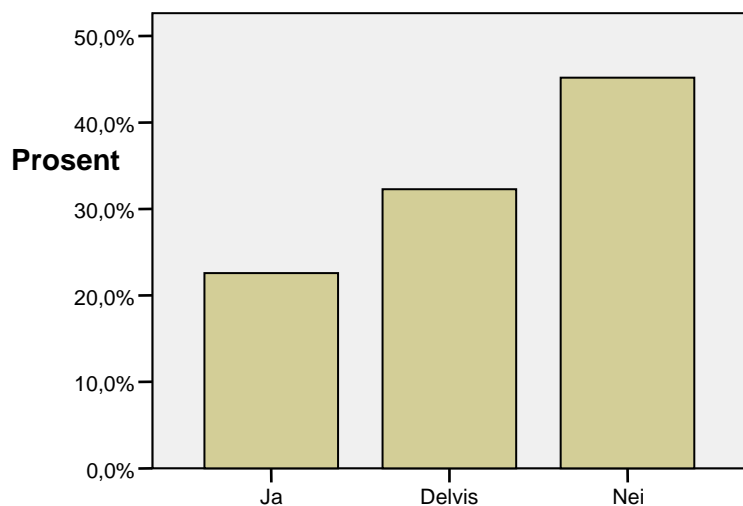
Som nevnt er flestparten av respondentene som har kommentert temaet ”Arbeidsveiledning”, positive til veiledningen som sådan. Det blir blant annet nevnt at veiledningen tilbød en ”flott gruppe, flotte veiledere. Godt å ha som utluftingssted, fint og interessant med de andres caser.” Samtidig ser også respondenten som uttaler dette en begrenset nytteverdi ved tiltaket idet denne sier at arbeidsveiledningen ”ikke [var] revolusjonerende for min tjeneste”. Det er tre respondenter som knytter arbeidsveiledningens vellykkethet sammen med veilederens dyktighet. Én respondent som omtaler arbeidsveiledningen som ”nyttig”, uttrykker samtidig at opplegget krever en del tid.

Blant respondentene som er kritiske til arbeidsveiledningen blir det kommentert at ”sammensetningen og ledelsen av gruppa er svært avgjørende”, noe som tyder på at respondenten har opplevd en dårlig leder og gruppesammensetning. Av andre kommentarer blir det også påpekt at ”det var ’litt på siden’.” Utsagnet henviser antageligvis til nytteverdien i forhold til prestatetjenesten.

Generelt sett er hovedandelen av respondentene som har fullført arbeidsveiledningen positive til et slikt tiltak. Samtidig er oppskriften på en vellykket veiledning at veilederen er kompetent. Det er blant annet også dette som angis som forklaring på mindre vellykkede arbeidsveiledninger.

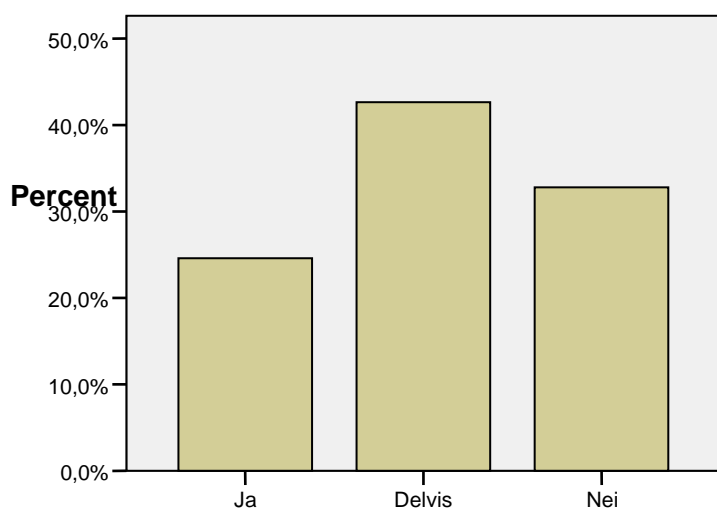
6.0 Opplæring

Mange av prestene i Agder og Telemark er ikke fornøyd med opplæringen og informasjonen de fikk i sin første stilling som prest. Bare 14 prosent svarer *ja*, 28 prosent svarer *delvis*. 58 prosent svarer *nei* på spørsmålet om de fikk den nødvendige opplæring og informasjon som nytilsatt.



Fikk du nødvendig opplæring og informasjon i din første stilling?

Opplevelsen av å få tilstrekkelig med opplæring og informasjon som nytilsatt i nåværende stilling er bedre enn i den første stillingen. Like fullt var informasjon og opplæring mangelfull her også. 38 prosent svarer at de fikk bare *delvis* opplæring og informasjon, 25 prosent mener at de fikk det nødvendige og 37 prosent svarer at de ikke fikk det de trengte.



Fikk du nødvendig opplæring og informasjon i din nåværende stilling?

Hva savnet de informasjon om da de var under opplæring? Agder og Telemark bispedømme svikter overfor majoriteten av nytilsatte prester på det praktiske og formelle området. Samlet sett, savnet de mest opplæring i rutiner og regelverk (56 %), dernest informasjon fra prosten (35 %), informasjon fra bispedømmet (32 %) og til slutt informasjon om menigheten eller arbeidet (28 %).

Det er 17 respondenter som har valgt å kommentere spørsmålet ”Hvilken informasjon savnet du i din opplæring?”. Respondentene vektlegger ulike aspekter de savnet ved opplæringen. Ni etterlyser sokneprestkurs. Det blir dessuten påpekt at informasjon om arbeidsoppgaver og lønnsbetingelser manglet som en del av opplæringen.

Det er særlig sokneprestkurs som savnes blant de som har valgt å kommentere opplæringen de har fått, enten som nytilsatt i sin nåværende stilling eller som nytilsatt i sin første stilling som prest. Der enkelte respondenter av ulike grunner ikke har fått tilbud eller ikke fikk muligheten til å delta på et slikt kurs, er det én respondent som sier at denne ikke ”skjønner hvorfor sokneprestkurset er kuttet ut”. Denne respondenten byttet stilling for ett år siden. En annen blant disse respondentene påpeker hvilke oppgaver som tillegges soknepresten, og som respondenten savnet i sin opplæring. Dette er henholdsvis ”fast medlem i sokneråd, kirkebokføring, kontorrutiner etc.” Det er også to respondenter som gikk glipp av sokneprestkurs; den ene kunne ikke delta på grunn av sykdom, og ble ikke tilbudt et nytt kurs til tross for at respondenten eksplisitt ba om dette. Den andre respondenten ble ikke invitert til tross for at dette er respondentens første stilling som sokneprest.

Blant de andre respondentene blir det, som nevnt, vektlagt ulike momenter de savnet i opplæringen. Én respondent etterlyser ”tydelig informasjon om hvilke arbeidsoppgaver som ligger i min stilling”. Konkret informasjon om praktiske arbeidsoppgaver blir også påpekt av en annen respondent. Denne nevner disse arbeidsoppgavene: ”Kirkebokføring, arkivering, loggføring av inn/utpost”. Informasjon om lønnsbetingelser er et område én respondent savnet informasjon om under opplæringen. Det å begynne i en ny stilling uten noen spesifikk opplæring kommenteres av to respondenter. Den ene sier at denne ”måtte selv spørre meg fram. Fikk lite info av forgjenger og kollega.” På bakgrunn av egen erfaring fra flere ulike stillinger sier den andre respondenten at en ofte må ”gå inn uten å vite så mye på forhånd”. Dette kan trekkes i sammenheng med én respondents etterlysning av det denne karakteriserer som ”systematisk arbeid”. Videre sier respondenten at ”Alle ”vet ikke” alt”. Det er også en respondent som spesifiserer at denne savnet informasjon i opplæringen både som nytilsatt i sin første stilling som prest, og som nytilsatt i sin nåværende stilling. Samtidig påpeker respondenten erfaring fra flere stillinger gjør situasjonen noe annerledes

Det er altså særlig prestene i en soknepreststilling som påpeker at de fikk mangelfull informasjon under opplæringen. Foruten dette punktet trekker respondentene frem ulik informasjon de savnet. Deriblant blir klargjøring av arbeidsoppgaver nevnt som et område arbeidsgiver burde gi nyansatte bedre informere om.

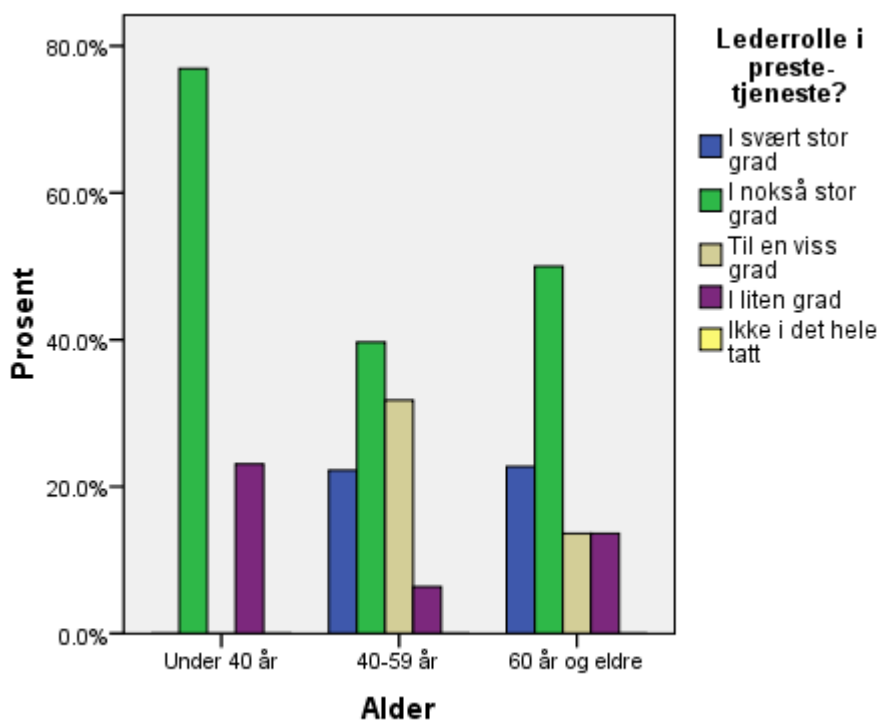
7.0 Identitet

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. 87 prosent mener at overordnedes rolleforventinger samsvarer med egen rolleforventning i svært stor eller i nokså stor grad. 83 prosent mener at menighetens rolleforventinger samsvarer med egen rolleforventning i svært stor eller i nokså stor grad.

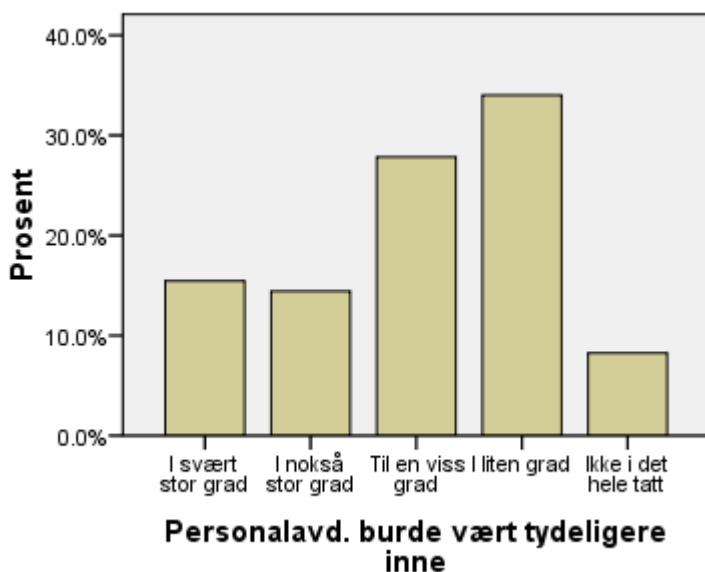
8.0 Ledelse og samarbeid

Selv om 74 prosent i Agder og Telemark er enten sokneprest eller prost, opplever ikke flere enn nesten 66 prosent at de har en lederrolle. Tar vi for oss sokneprestgruppen rapporterer ikke flere enn 67 prosent at de har svært stor eller nokså stor lederrolle i sin prestedtjeneste. Årsaken til at mange av sokneprestene ikke opplever å ha en lederrolle, kan skyldes *Ny tjenesteordning for proster og menighetsprester* fra 2004, hvor prosten fikk mer makt på bekostning av soknepresten.

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



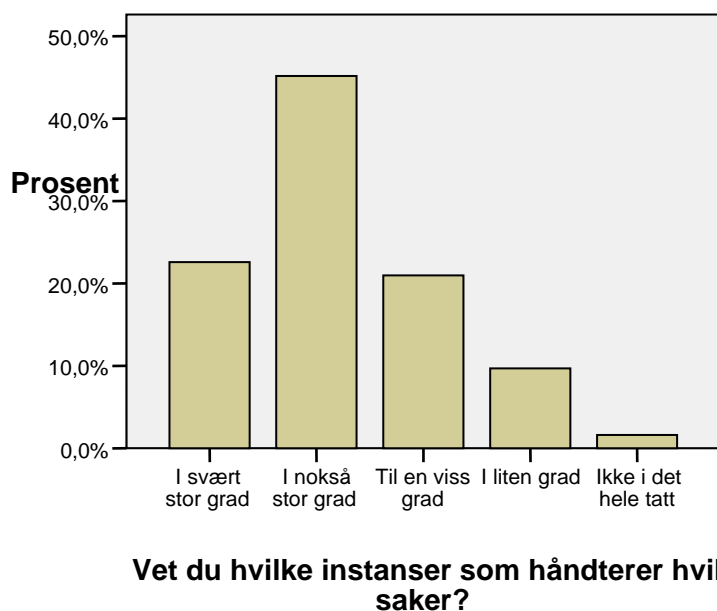
Syv av ti prester i Agder og Telemark (71 %) opplever at de har stort handlingsrom i prestedtjenesten. Nesten en av fire prester (21 %) sier at de har det til en viss grad og syv prosent i liten grad.



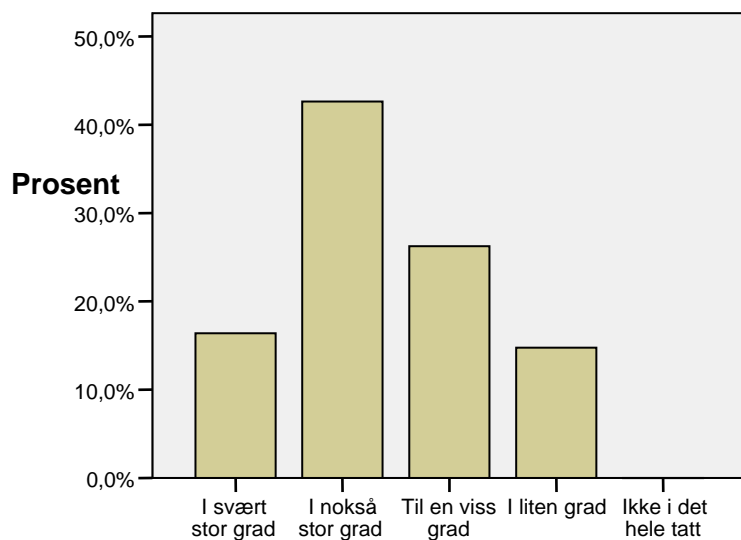
Mange av prestene i Agder og Telemark har erfaringer fra situasjoner hvor de mener at personalavdelingen ved bispedømmekontoret skulle engasjert seg mer.

Tre 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. Nesten tre av ti prester (28 %) har erfart situasjoner hvor de mener at personalavdelingen bare til en viss grad burde vært tydeligere inne og fire av ti (42 %) har erfart situasjoner hvor de mener at personalavdelingen i liten grad eller ikke i det hele tatt burde vært tydeligere inne.

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



Mange prester er tilfredse med bispedømmekontorets tilgjengelighet. To av tre prester opplever at de ansatte på bispedømmekontoret er tilgjengelige for dem i svært stor eller i nokså stor grad. 24 prosent er av den oppfatning at de ansatte bare til en viss grad er tilgjengelige for dem som prester og 10 prosent i liten grad.



Tilgjengelige på bispedømmekontoret

Når respondentene blir bedt om å kommentere temaet ”Ledelse og samarbeid” er det ti respondenter som skriver kommentarer. Kommentarene deres henviser til de ulike spørsmålene under denne tematikken. Flesteparten av respondentene peker på sider ved bispedømmekontoret de ikke er fornøyde med.

Den geografiske avstanden mellom prestene og bispedømmekontoret er ett av aspektene som blir vektlagt under dette punktet. Andre kommentarer som gjør seg gjeldende er særlig bispedømmekontorets dårlige oppfølging overfor de ansatte. Én respondent sier for eksempel at ”det kunne nok vært flagget tydeligere at det er tid til samtaler uten at man må ha store og alvorlige saker”. Det blir også påpekt at ”som garvet prest kan jeg greie meg uten, men unge ansatte bør få en større oppfølging fra prost/biskop/kontor”. Samtidig blir det ytret kritikk i forhold til bispedømmekontorets fravær av handlingsevne. Én respondent sier at denne ”er skuffet over at tiltak overfor stab i forbindelse med konflikt (som det var enighet om skulle gjøres) likevel ikke ble fulgt opp”. Dette har ifølge respondenten skjedd ved to tilfeller. Videre påpeker denne at ”arbeidsgiver er svak og utydelig”. At veien fra ord til handling ”er for lang”, blir nevnt av ytterligere en respondent. En annen respondent sier at ”bispedømmekontoret oppleves som svært lite utadrettet”. Videre forteller respondenten at fellestrådskontoret gjør en mye bedre jobb overfor menigheten de er ansvarlige overfor, som ikke inkluderer respondenten selv. Respondenten avslutter sine anmerkninger med at ”vi er misunnelige”. Det blir også kommentert av én respondent at denne undersøkelsen fokuserer for mye på arbeidsgiver/bispedømmekontorlinjen. Videre sier respondenten at ”det er relasjonene til Fellestrådsområdet som betyr mest”.

I forhold til spørsmålet om respondentenes opplevelse av lederrollen og handlingsrommet kommenterer én respondent at dette var bedre før. Det har ”blitt mindre etter nyorganisering” påpeker respondenten. En annen respondent beskriver opplevelsen av å både være fri samtidig som denne føler seg bundet. Dette begrunnes med i at ressursene ikke er gode nok.

Enkelte respondenter har valgt å kommentere hvorvidt de har opplevd situasjoner der de mener personalavdelingen ved bispedømmekontoret burde vært tydeligere inne. Også her blir avstanden mellom arbeidsgiver og ansatt vektlagt som en hindring. Det er én respondent som

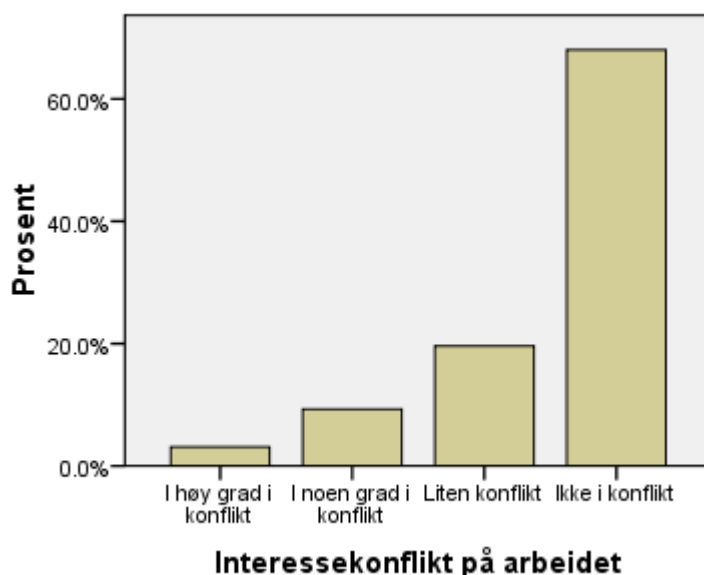
forteller at bispedømmekontoret var tydeligere før, men samtidig vurderer respondenten at dette har bedret seg de senere årene.

Det er ikke kun kritikk som blir uttrykt av respondentene under temaet "Ledelse og samarbeid". Én respondent er svært positiv i sin bedømming med kommentaren "jeg er meget fornøyd med den personlige oppfølgingen fra bispedømmekontorets personalavdeling". I tillegg til denne positive tilbakemeldingen, påpeker en annen respondent at denne er "ivarettatt i styringsgruppe, ledermøter, faggruppe". Generelt har respondenten et "åpent forhold til kirkelig ledelse". Men denne respondenten virker likevel noe ambivalent da kommentaren videre lyder "vi som etter TjoP [tjenesteordningen for prester?] forblir kapellaner blir B-prester i forhold til arbeidsgiver. "Tulle-prester" kaller jeg det".

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:

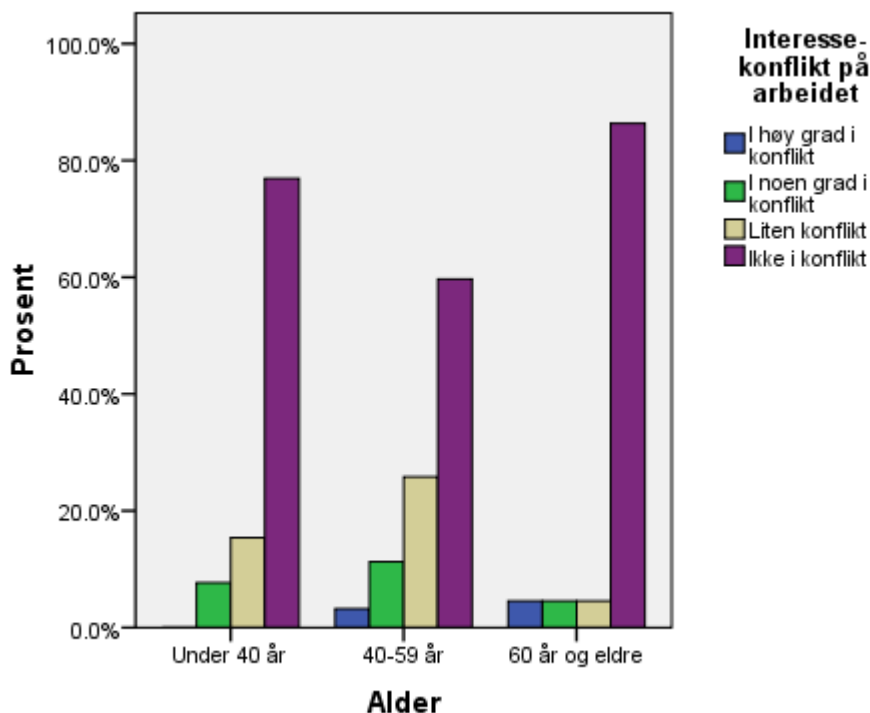
"Mellom to personer: Uenighet og sterke motsetninger blir til konflikter når partene ikke greier å finne en løsning, men i stedet søker å bekjempe eller undertrykke hverandre. Sterke følelser er involvert. I staber/avdelinger: Konflikt er til stede i en gruppe når handlinger og/eller oppfatninger til 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.



Konfliktnivået er lavt blant prestene i Agder og Telemark bispedømme, og få prester er involvert i konflikt. Bare hver tredje (32 %) oppgir at de er i interessekonflikt. Bare tre prosent av prestene er i høy grad i konflikt. Ni prosent er i noen grad i liten konflikt. Bare 27 prosent oppgir å være i interessekonflikt med én, to, tre eller seks personer.

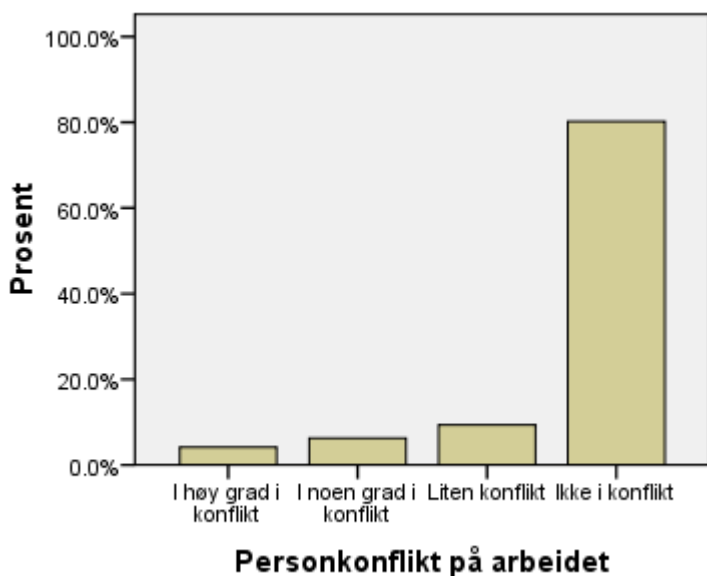
18 prosent opplever at de er i interessekonflikt med sin overordnede. To prosent er i høy grad i konflikt, tre prosent i noen grad og 12 prosent er i liten konflikt med sin overordnede.

I Agder og Telemark bispedømme ser konflikt ut til først og fremst gjelde for den midterste aldersgruppen; de mellom 40 og 59 år. De yngste og de eldste prestene er ikke i samme grad i konflikt. 23 prosent i den yngste aldersgruppen (de under 40 år), 40 prosent av de mellom 40 og 59 år og 14 prosent av de over 60 år er i interessekonflikt med noen på arbeidsplassen. Selv om det vanligste er at den midterste aldersgruppen er i interessekonflikt, er konfliktnivået i denne gruppen lavt. Det vanligste er å være i liten eller i noen grad i konflikt.

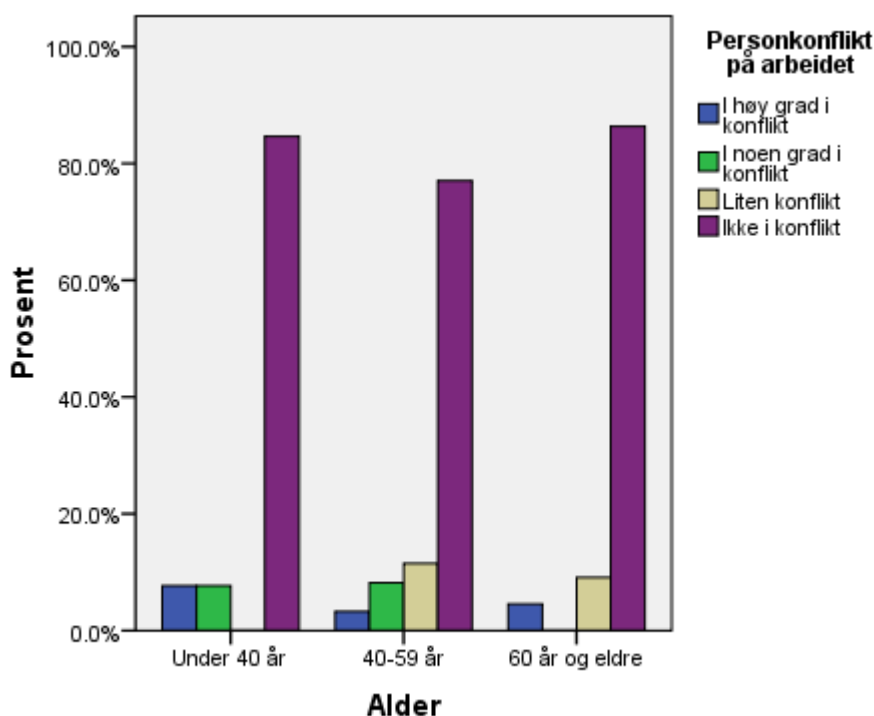


Bare 20 prosent av prestene i Agder og Telemark er i personkonflikt med noen på arbeidsplassen. Selv om få er involvert i personkonflikt, ligger personkonfliktene på et noe høyere nivå enn interessekonfliktene. Av dem som opplever å være i personkonflikt, oppgir fire prosent høy grad av personkonflikt og seks prosent konflikt i noen grad.

De fleste som er i personkonflikt, er det bare med én person. 14 prester er det med én person og to prester er det med to personer.



I likhet med interessekonflikter er også den midterste aldersgruppen i størst grad i personkonflikter. 15 prosent i den yngste aldersgruppen (de under 40 år), 23 prosent av de mellom 40 og 59 år og 14 prosent av de over 50 år er i personkonflikt med noen på arbeidsplassen.



Noen færre er i personkonflikt enn interessekonflikt med sin overordnede. Syv prosent opplyser at de er i personkonflikt med overordnede. Disse konfliktene vurderer de flest prester til å være på et lavt nivå: Liten konflikt (5 %) eller i noen grad (1 %). Bare én prosent opplever konflikt i høy grad.

Interesse- og personkonflikter med sin overordnede kan ha sammenheng med hvordan prestene opplever at arbeidsgiver håndterer konflikt. Få (26 %) har svart på spørsmålet om

hvordan de opplever at arbeidsgiver har håndtert konflikt. Det er delte oppfatninger blant de som har svart på hvordan arbeidsgiver har håndtert konflikt. Nesten to av tre (38 %) er misfornøyd med arbeidsgivers konflikthåndtering. Like mange (39 %) mener at arbeidsgiver er passe fornøyd med arbeidsgivers konflikthåndtering, og nesten hver fjerde (23 %) prest mener at arbeidsgiver har håndtert konflikt bra.

Også på spørsmålet om arbeidstakerorganisasjonens håndtering av konflikt er oppslutningen lav. Av de få (20 %) som har svart, er to av tre misfornøyd med arbeidstakerorganisasjonen. 65 prosent svarer at de opplever at sin arbeidstakerorganisasjon i liten grad eller ikke i det hele tatt har håndtert konflikt på en sakssvarende måte.

Det er 18 respondenter som har tilført kommentarer om konflikt og konflikthåndtering. Kommentarene sier noe om hvorvidt arbeidsgiver eller arbeidstakerorganisasjon har blitt informert om respondentenes konflikt samt beskrivelser av konflikt. Det er også noen respondenter som omtaler hvordan de opplever overordnede eller andre instanser, som arbeidstakerorganisasjonen, i forhold til denne problemstillingen.

Ni respondenter opplyser at arbeidsgiver eller arbeidstakerorganisasjonen ikke har blitt involvert i respondentenes konflikter. Én forklarer at det ikke var noe behov for at arbeidstakerorganisasjonen ble koblet inn i konflikten denne opplevde. En annen respondent forteller at Fellestrådet håndterte en nylig avslutta konflikt respondenten var involvert i. Respondenten sier videre at konflikten ikke angikk ”prestens tjeneste eller person”.

Det er fire respondenter som beskriver konflikter disse har vært involvert i. Konfliktene som beskrives er både interesse- og personkonflikter, to av respondentene har opplevd personkonflikt, mens de resterende respondentene forteller om interessekonflikt. Én av de som opplever personkonflikt på arbeidsplassen sier også noe om den planlagte gangen i håndteringen av konflikten: ”Vi regner med å håndtere konflikten gjennom tidligere rollefordeling og samtaler.” De to respondentene som trekker frem erfaringer fra interessekonflikt beskriver konfliktene som uenigheter om ”musikkform” i kirken og uenighet mellom to menigheter.

Samtidig er det fire respondenter som trekker frem opplevelser av det de ikke direkte ønsker å kalle konflikt; de beskriver heller opplevelsene som ”ikke åpen konflikt” eller arbeidsforhold som kan ha ”konfliktlignende elementer” og ”spenninger”. Tre av disse konfliktlignende opplevelsene er relatert til personer. For eksempel forteller én av respondentene at ”min overordnede lever i sin egen verden og holder kortene tett”. En av de andre respondentene påpeker at ”andre enn kollegaer/arbeidsgiver kan skape vanskelige arbeidsforhold”. Sistnevnte respondent som peker på personrelatert konflikt sier at ”en kan jo av og til kjenne på spenninger og uenighet”. Respondenten som trekker frem spenninger på arbeidsplassen i form av sak, sier at denne ”er litt sint på tjenesteordningen”.

I forhold til selve håndteringen av konflikt er det noen respondenter som peker på visse trekk ved de ulike instansene, både negative og positive. De fem respondentene som er kritiske i sin vurdering retter sin kritikk mot enten arbeidsgiver eller arbeidstakerorganisasjon eller begge deler. Én respondent er svært skeptisk til organisasjonskartet i Kirken og omtaler dette som uklart. Videre sier respondenten at det ”blir mye surr med dobbel arbeidsgiverstruktur”. En annen respondent bemerker dette: ”Med tre arbeidsgivere i en stab pulveriseres ansvaret for konflikthåndtering og arbeidsmiljøutvikling”.

Arbeidstakerorganisasjonen Presteforeningen får hard motbør av en annen respondent. Respondenten vurderer foreningens stilling som svak med karakteristikken ”en hyggeklubb uten makt, myndighet”. Videre sier respondenten at denne ”vurderer [foreningen] ikke en gang som kompetent eller som medhjelper og talsmann i vanskelige situasjoner”. At verken arbeidstakerorganisasjon og arbeidsgiver kan hjelpe arbeidstakerne i vanskelige situasjoner, er oppfatningen til denne respondenten: ”I en tilbakelagt konfliktsituasjon var både arbeidstakerorganisasjonen og arbeidsgiver svake!”

Men det er ikke alle som har negative erfaringer med disse instansene. Én respondent med en nylig opplevd konflikt bak seg sier at konflikten fra arbeidsgivers side ble håndtert ”på en svært god måte”.

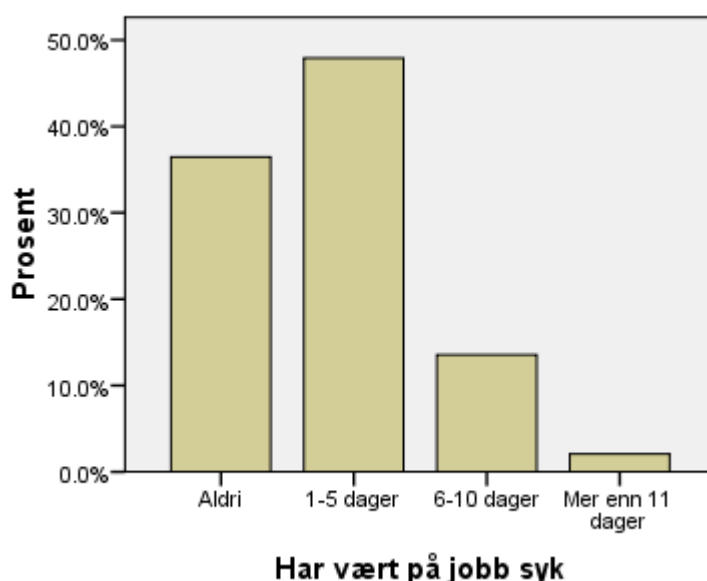
Disse kommentarene vitner om at flere konfliktsituasjoner på arbeidsplassen utspiller seg uten at arbeidsgiver eller arbeidstakerorganisasjonen blir trukket inn. Det er også noen respondenter som uttaler seg skeptiske til arbeidsgivers og arbeidstakerorganisasjonens kompetanse når det kommer til konflikthåndtering.

10.0 Sykefravær

Bare en av tre prester i Agder og Telemark bispedømme har kjennskap til bispedømmerådets rutiner ved sykemelding. Fire av ti (44 %) svarer *delvis* og hver femte (21 %) svarer *nei* på spørsmålet om de har kjennskap til disse rutinene. Fire av ti leverer egenmelding ved fravær på grunn av sykdom inntil åtte dager.

Nesten hver fjerde prest (24 %) har vært sykemeldt på grunn av høy arbeidsbelastning og stress, hver tiende som følge av samarbeidsproblemer eller konflikt på arbeidsplassen og syv prosent på grunn av andre arbeidsrelaterte forhold.

To av tre prester har gått på jobb én til flere dager det siste året, selv om de har vært syke. De fleste har gått syke på jobb noen få dager; 48 prosent fra én til fem dager. 14 prosent har gått syke på jobb fra seks til ti dager og to prosent i mer enn 11 dager. 37 prosent svarer at de aldri har vært syke på jobb det siste året.



Den vanligste årsaken til å gå på jobb isteden for å holde seg hjemme når en er syk, er at det tross alt er den beste løsningen (44 %). 23 prosent svarer at ”det blir lettere i lengden å få ting unna”, 13 prosent oppgir at de ikke fikk noen vikar, og fem prosent oppgir at ”ting stopper uten meg”. Ingen av prestene oppgir at de har gått syke på jobb på grunn av holdninger blant kolleger.

I Agder og Telemark 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 halvparten vært sykemeldt under én måned, fire av ti prosent fra én til tre måneder, tre prosent fra fire til seks måneder og åtte prosent over seks måneder.

27 respondenter har lagt inn kommentarer vedrørende temaet ”Sykefravær”. Disse forteller hvorvidt de har vært syke, eventuelt når og hvor lenge de har vært syke, årsaken til sykefraværet samt hvilke konsekvenser sykefraværet har på arbeidsplassen.

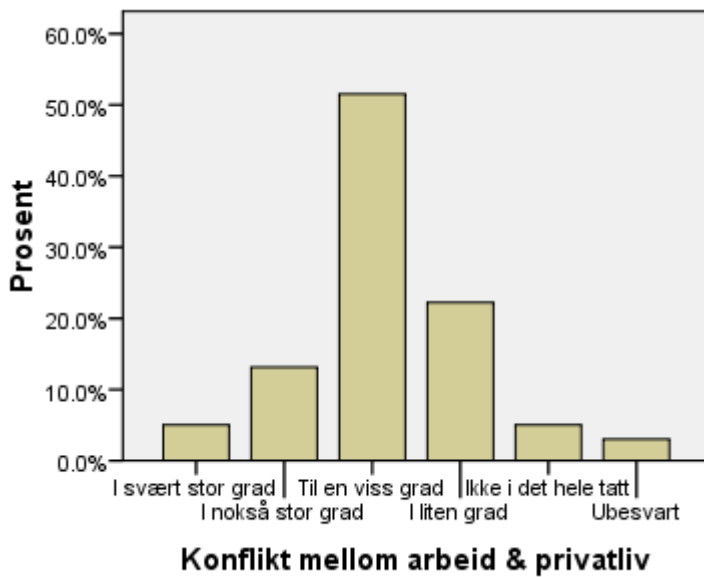
12 respondenter beskriver tidsforløpet på deres sykefravær. To skriver at de har vært sykemeldt i en periode på én til tre måneder, mens ytterligere to respondenter tidfester sin sykeperiode på tre måneder. Av lengre sykeopphold som blir nevnt er ett opphold på seks til syv måneder.

Årsaker til sykefravær er både arbeidsrelatert og ikke i sammenheng med stilling eller arbeidsplass. Ni respondenter forteller om sykefravær der årsaken ikke var knyttet til arbeidssituasjonen. Sykdommer som blir nevnt er operasjon, nyrestein, beinbruddvirussykdom, ulykke og en vond rygg. Det er også én respondent som sier at denne har vært borte fra jobben på grunn av en ”personlig situasjon”. Det er fem respondenter som trekker frem arbeidsrelatert sykefravær. Blant disse er det tre som sier at de har vært borte fra jobben på grunn av en konfliktsituasjon. Én av disse spesifiserer at konflikten var mellom andre på dennes arbeidsssted. Det er også én respondent som forteller at dennes sykefravær ”skyldes slitenhet på grunn av en kollega som var mye sykmeldt”. At sykefravær resulterer i et ekstra press på de gjenværende prestene på arbeidsplassen blir også påpekt av flere. I den omtalte respondentens tilfelle blir situasjonen en ond sirkel der en persons sykefravær fører til en annens sykefravær.

Det er fire respondenter som eksplisitt påpeker at sykefravær skaper problemer på arbeidsplassen. Eksempler på konsekvenser av sykefravær er ulike. Som den tidligere nevnte respondenten, blir det også påpekt av en ytterligere respondent at denne ”føler sterkt at eventuell sykdom ville gjøre det vanskelig for andre”. En annen påpeker at det er ”mye styr å ombooke avtaler/møter”. De to resterende respondentene vektlegger konsekvenser for de kirkelige handlingene. Den ene sier: ”Generelt sagt så strekker jeg meg meget langt dersom jeg kan greie å gjennomføre en begravelse, vigsel eller gudstjeneste selv om jeg er syk. Jeg vil nødvendig skuffe pårørende ved begravelser eller brudeparet ved vigsel eller ”medvirke” til messefall”. Med dette utsagnet påpeker respondenten at sykefravær ikke kun påvirker kollegaer med ekstraarbeid, men også brukerne av Kirken blir rammet.

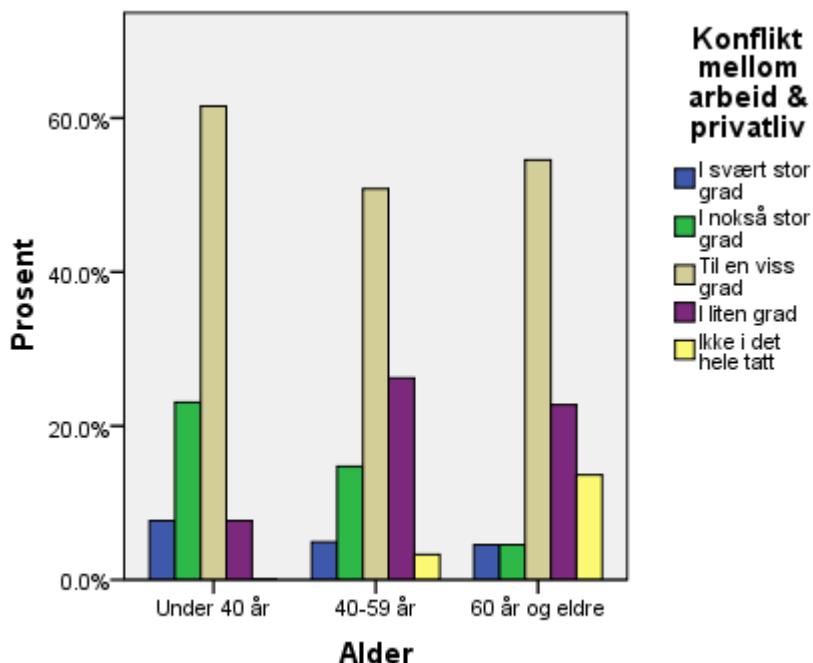
Med dette ser vi at sykefravær påvirker flere enn personen som er borte fra jobben. Dette er også flere av respondentene bevisste på, og gjør muligens terskelen for å være borte fra jobb høyere.

11.0 Arbeid og privatliv



En del prester i Agder og Telemark opplever konflikt mellom arbeid og privatliv. De fleste bare til en viss grad (53 %) og 19 prosent i svært stor grad eller i nokså stor grad. 28 prosent opplever i liten grad eller ikke i det hele tatt konflikt mellom arbeid og privatliv.

Ikke overraskende er det prester under 40 år som opplever størst konflikt mellom arbeid og privatliv. Nesten en av tre (31 %) opplever konflikt i stor eller i nokså stor grad. Konfliktnivået avtar med alderen. Det er de eldste prestene som i minst grad opplever denne konflikten, men selv ikke denne gruppen er helt fritatt for å oppleve forholdet mellom arbeid og privatliv konfliktfylt. Ca halvparten (55 %) over 59 år opplever konflikt til en viss grad.



Selv om en del prester i Agder og Telemark har opplevd konflikt mellom arbeid og privatliv, oppgir ikke like mange at arbeidsbelastningen har forårsaket private vansker for eksempel i

ekteskap, familie og kontakt med venner. Halvparten (55 %) opplever at arbeidsbelastningen i liten grad eller ikke i det hele tatt har forårsaket private vansker. 35 prosent til en viss grad og bare ti prosent i svært stor grad eller i nokså stor grad.

Det er 20 respondenter som kommenterer spørsmålene under tematikken ”Arbeid og privatliv”. Kommentarene beskriver ulike sider ved kombinasjon av arbeid og privatliv, men det er særlig vanskeligheten ved å forene jobben med familie eller venner som trekkes frem.

Hovedvekten av kommentarene til dette temaet er altså knyttet til respondentenes privatliv, og da er problemstillingen hvordan de mestrer å sjonglere arbeidstid med familielivet eller med venner. Det er to respondenter som sier at det var enklere å kombinere arbeid med et privatliv tidligere i deres karriere enn det er på nåværende tidspunkt. Én av disse forteller at fleksibiliteten presteyrket gir passet godt med det å ha små barn. Nå, når barna er store, og respondenten ”trenger venner for å få dekket sosiale behov, blir arbeidet en belastning”. Videre sier respondenten at: ”Jeg jobber når mine venner har helgefri og kveldsfri. Isolerende og ensomt!” Forandringer i livsløpet er også problematisk for den andre respondenten. Denne forteller at det er ”få muligheter til å besøke barna som har flyttet ut og bor andre steder i landet / utlandet.” Også denne respondenten påpeker at helge- og kveldsarbeidet ”sliter mer nå enn tidligere”, som respondenten selv uttaler det. Dette tyder på at det i bestemte livsfaser, av noen, oppfattes å være vanskeligere å kombinere jobben med et privatliv. Dette uttrykkes riktignok mer eksplisitt av den førstnevnte respondenten.

I motsetning til dette, anser andre respondenter kombinasjonen av presteyrkets arbeidstid og småbarn mer utfordrende. For eksempel uttrykker én respondent det slik: ”Konflikten mellom arbeid og fritid kommer særlig fram når barna er små og i helgene og høytidene”. De resterende respondentene som kommenterer utfordringen ved å kombinere yrke og privatliv gir uttrykk for at situasjonen er håndterlig. Én respondent forklarer dette med at familien tar sin del av arbeidet, og deltar ”aktivt og inkluderende” i respondentens prestetjeneste. Samtidig understreker respondenten at ”tre gudstjenester etter hverandre på dager som 17.mai og julaften [er] en utfordring!” Lang fartstid som prest har medvirket til fungerende rutiner på hjemmebane hos en annen respondent. Denne sier at ”etter 24 år som prest har familien og jeg funnet vår stil”. At det særlig er familieliv der barn er i bildet som utløser problemer i forhold til arbeidstiden, blir tydeliggjort via én respondents utsagn: ”Det er først nå jeg skal prøve å jobbe og samtidig ha barn.” Livet før og etter barn vil naturlig nok utgjøre forskjeller når det gjelder arbeidslivet. Denne respondenten avslutter sin anmerkning med at det ikke var noen konflikt i forholdet mellom arbeid og familie før det kom barn inn i bildet.

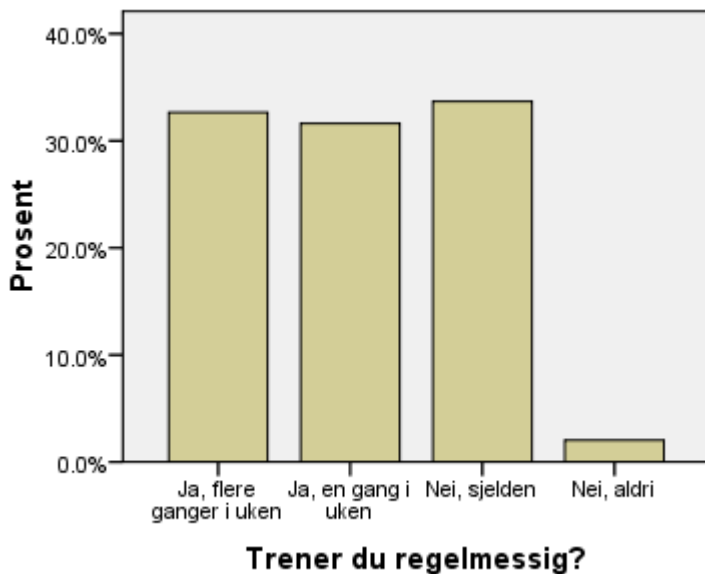
Som tidligere nevnt er også kontakten med venner et aktuelt tema vedrørende prestenes arbeidstid. Det er tre respondenter som trekker frem at kontakten med venner lider som følge av til tider ugunstig arbeidstid. For eksempel heter det seg at det er ”null tid til vennskap”. Respondenten som forteller dette forklarer utsagnet med arbeidspresset i stillingen som prest. Arbeidspresset kommer av at det geografiske området respondenten jobber i opplever stor befolkningsøkning. Det blir dessuten uttrykt av ytterligere en respondent at ”familien har klart seg bra, men venner er det verre med”.

Foruten disse kommentarene vedrørende familieliv og venner, er det også noen respondenter som har valgt å trekke frem andre saker under dette punktet i undersøkelsen. Én respondent sier at ”boligen skaper problemer for familien”. Dette kommer av ”manglende funksjonalitet”. Det blir også trukket frem at en yrkeskarriere utenfor menighetstjenesten i Den norske kirke,

er lettere å kombinere med et familieliv. Én respondent sier at tjenesten som ”institusjonsprest gir bedre arbeidsforhold og privatliv enn menighetsprest”.

Som vi ser omhandler kommentarene vedrørende arbeid og privatliv ulike aspekter ved tematikken. Både tiden med familie, og da særlig barna, samt venner blir utsatt som følge av arbeidstiden prestene har.

Prestene i Agder og Telemark er flinke til å trene. Nesten to av tre trener flere eller én gang i uka regelmessig. Bare 36 prosent trener sjelden eller aldri.



Selv om en stor andel prester i Agder og Telemark trener regelmessig, mener likevel halvparten (49 %) at de hadde trent mer om arbeidsgiver hadde lagt forholdene bedre til rette. Hver fjerde prest sier ”kanskje”.

Når respondentene blir bedt om å kommentere treningsvaner og holdninger vedrørende arbeidsgivers tilrettelegging for de ansattes treningsaktivitet, er det ni respondenter som har valgt å gjøre dette. Hovedvekten av kommentarene er direkte knyttet til arbeidsgivers tilrettelegging av trening. Det er også én respondent som kommenterer hvorvidt denne trener regelmessig. Sistnevnte respondent nevner at denne er ”mye i bevegelse, men lite organisert trening”.

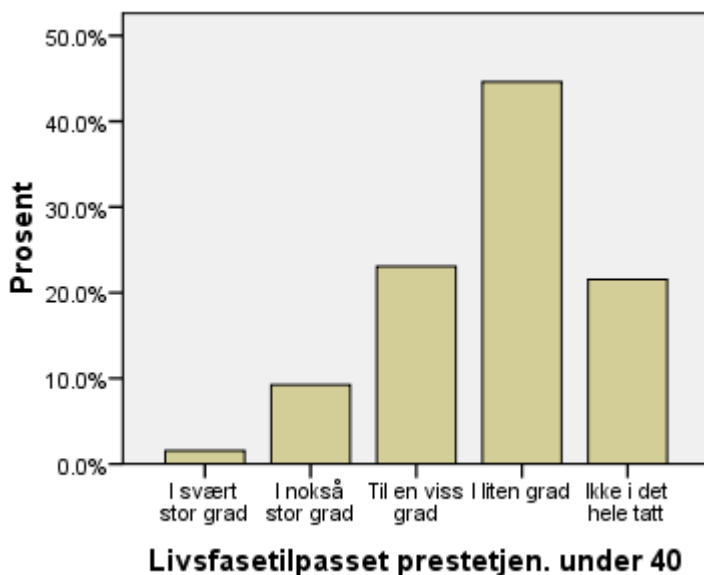
Tre respondenter uttrykker en positiv reaksjon overfor ideen om arbeidsgivers tilrettelegging av trening for de ansatte. Det blir blant annet nevnt at trening ”utvilsomt ville vært et bra fellestiltak”, og at ”det hadde vært ypperlig hvis arbeidsgiver la til rette for trening”. To respondenter sier at det allerede eksisterer god tilrettelegging for trening fra arbeidsgivers side. Disse nevner et konkret tiltak der både fellestrådet og bispedømmet har vært på spensttrening. Dette treningsopplegget foregår én time per uke. Én respondent som tydeligvis ikke har fått et nærliggende tilbud som de tidligere nevnte, kommer med egne forslag til trening tilrettelagt på vegne av arbeidsgiver. Forslagene er å opprette en avtale med et helsestudio eller det respondenten betegner som ”PF-trim”. Det er også én respondent som stiller spørsmål til ideen om tilrettelagt trening med dette utsagnet: ”Hvordan kan det gjøres?”

Generelt omhandler kommentarene til trening og arbeidsgivers tilpasning av dette, sistnevnte punkt; nemlig hvordan prestenes trening kan tilrettelegges fra arbeidsgivers side. Der dette

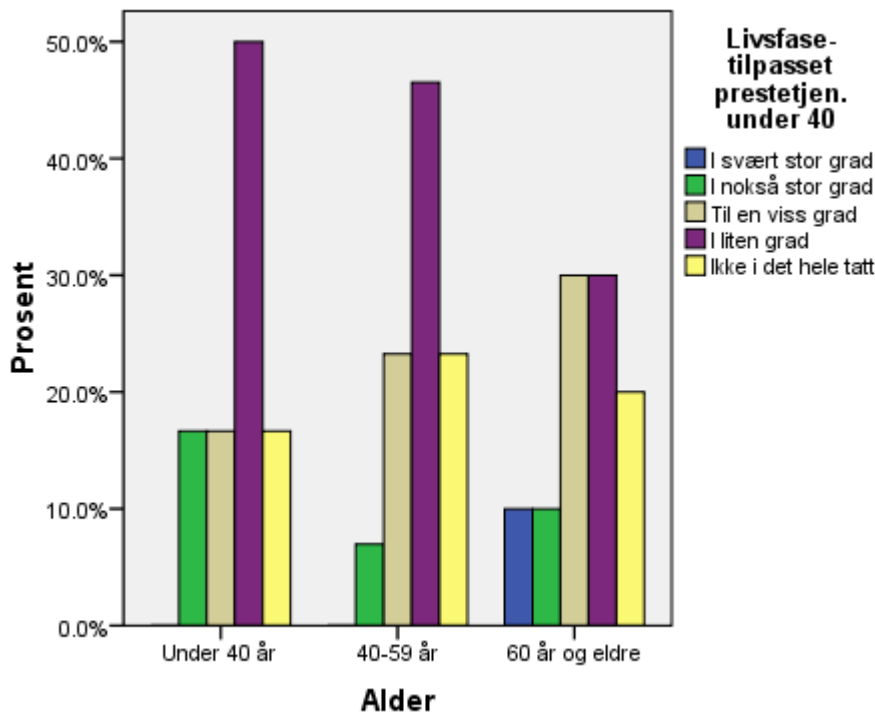
ikke allerede er en ordning, er holdningen til et slikt tiltak positiv blant respondentene som har kommentert dette.

12.0 Livsfasetilpasset prestedtjeneste

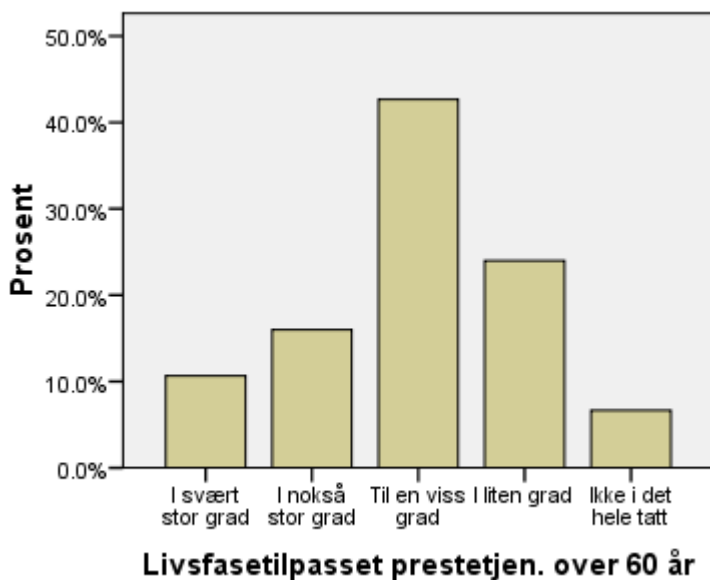
Verken når det gjelder livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester under 40 år eller prester over 60 år, har prestene i Agder og Telemark noen særlig positive erfaringer. Prestene i Agder og Telemark mener at livsfasetilpasset prestedtjeneste slår ulikt ut for de eldste og for de yngste prestene. Prestene er mest kritiske til arbeidsgivers tilrettelegging for livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester under 40 år. To av tre prester opplever at arbeidsgiver i liten grad eller ikke i det hele tatt har lagt til rette for livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester under 40 år. 23 prosent opplever at dette har skjedd til en viss grad, og elleve prosent opplever at det har skjedd i nokså eller i svært stor grad.



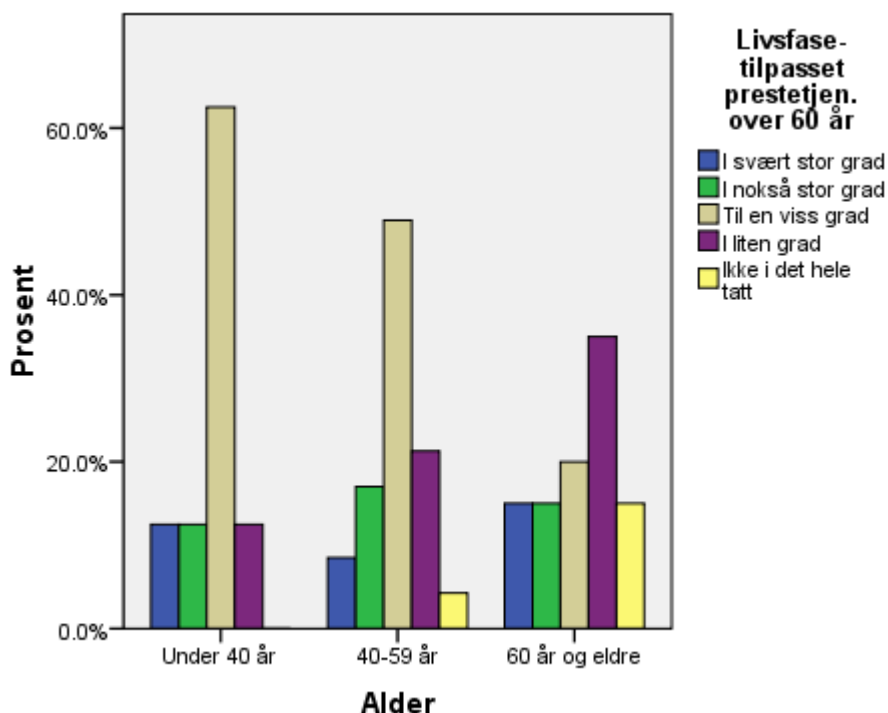
Det er de yngste og prester mellom 40 og 59 år, som er mest kritiske til tilpasningene. De fleste prester under 40 år (67 %) og de fleste prester mellom 40 og 59 år (69 %) mener at arbeidsgiver i liten grad eller ikke i det hele tatt har tilrettelagt for livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester under 40 år. Heller ikke de eldste prestene er særlig godt fornøyd



med tilpasningene. Halvparten av prestene over 59 år samler seg om oppfatningen om at arbeidsgiver bare i liten grad eller ikke i det hele tatt har tilrettelagt for livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester under 40 år.



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



Det er de yngste og prestene i mellomkategorien som er mest fornøyd med hvordan arbeidsgiver tilrettelegger for livsfasetilpasset prestatjeneste for prester over 60 år. Halvparten av prestene over 60 år har erfart at tilpasningene skjer i liten grad eller ikke idet hele tatt, 20 prosent til en viss grad og 30 prosent i nokså stor grad.

I siste delen av undersøkelsen blir respondentene bedt om å beskrive tre ting som kan forbedre deres arbeidssituasjon i en prioritert rekkefølge. Det er 76 responder som har gjort dette. Det som blant annet går igjen er respondentenes ønske om bemanningsøkning, uttak av fri og mer fritid generelt, mer tid og ressurser til etter- og videreutdanning, forbedring av ledelsens ansvar overfor arbeidstakerne, bedre lønnsbetingelser samt bedre boligforhold og kontorfasiliteter.

38 respondenter sier at de ønsker en økning i bemanningen. Stillingene som respondentene ser et behov for å øke er prest, diakon, kateket samt hjelp til stillingene som innebærer administrative oppgaver. Også vikarordningen bør forbedres, påpeker flere av respondentene. Samtidig er det noen som ser behovet for flere frivillige medarbeidere. For å kunne øke bemanningen er det nødvendig at ressursene økes. Dette kommer blant annet til uttrykk hos denne respondenteren: ”Mer offentlige midler til økt bemanning, både av prester og andre”.

Når det gjelder ønsket om uttaket av fri og en bedre regulering mellom arbeid og fritid er det 20 respondenter som trekker frem dette punktet. Særlig er mer fri i helgene ettertraktet. Dette uttrykkes generelt som for eksempel ”flere frihelger” eller mer konkret formulert der det foreslås ”gudstjenester annenhver helg og vigsler maks én lørdag i måneden”. Foruten mer helgefri blir det ytret et ønske om mer uttak av fridager. Dessuten er det én respondent som sier at denne vil ha ”de ukentlige fridagene i sammenheng”. Det er også én respondent som uttrykker behovet for ”muligheter for gode avbrekk”, som denne karakteriserer det. Videre sier respondenteren at denne ”må kunne velge det selv, hva som er godt for meg – med økonomisk støtte til dette”. Foruten mer helgefri og sammenhengende ukentlige fridager, er det kveldsarbeid og arbeid i høytidene som bør reduseres, mener enkelte respondenter. I

t tillegg er det to respondenter som trekker frem uttak til fri i sammenheng med livstilpasset tjeneste.

Det er 11 respondenter som påpeker at bedre muligheter til etter- og videreutdanning kan forbedre deres arbeidssituasjon. Bedre muligheter betyr at det må avsettes tid og ressurser slik at prestene som ønsker det kan delta på etter- og videreutdanning. I forhold til ressurser etterlyser én respondent andre ordninger enn de som eksisterer i dag. Respondenten sier: "Bedre økonomiske ordninger for kurs fra arbeidsgiver slik at vi slipper å søke menighetsrådet". En annen respondent uttrykker at denne ønsker "større mulighet for studier, lesing, studieperm uavhengig av Presteforeningens større opplegg". Med andre ord ser respondenten at det bør være anledninger for tilpasset etter- og videreutdanning som ikke er i regi av Presteforeningen. Det er også to respondenter som etterlyser arbeidsveiledning.

Når det kommer til ledelsens arbeidsgiveransvar er det særlig behovet for anerkjennelse og oppfølging som respondentene etterspør. Én respondent mener at kontakten med biskopen burde bedres, og påpeker videre behovet for "en mer forståelsesfull kommunikasjon". To respondenter trekker frem forbedringer de ønsker fra prestens side. "Bedre oppfølging fra prost med henhold til nådegavebasert tjeneste" og "mindre detaljstyring fra prost" er disse respondentenes anmerkninger. At ledelsen klarer å markere seg selv, er et punkt noen respondenter trekker frem. Tre respondenter sier at en "samlet", en "bedre" og en "tydeligere ledelse" ville ha forbedret arbeidssituasjonen. Ønske om å bli sett av ledelsen, samt bedre muligheter til samtaler og veiledning blir også påpekt.

Det er syv respondenter som ytrer at de ønsker en økning i lønna. Det samme antallet sier at bedre kontorforhold vil forbedre deres arbeidssituasjon. Det ønskes "et fast kontor" og "et eget kontor". I tillegg etterlyses bokhyller samt bedre telefon og dataløsninger.

Boligforholdene blir kommentert av fem respondenter. Der én respondent ønsker at boligplikten skal avskaffes, er det to respondenter som kommenterer boligforholdene. Det ønskes "en bedre tilrettelagt bolig" og en "bedre isolert prestebolig". Det er også én respondent som sier at "raskere handling når det gjelder rehabilitering av prestebostedet".

Andre sider ved prestestillingen som blir nevnt er mer tid til forberedelse, mindre arbeidspress, trening i arbeidstiden, bedre samarbeidsordninger samt omorganisering av konfirmantarbeidet.

Samtidig er det også to respondenter som påpeker at de er fornøyde med sin arbeidssituasjon.

Totalt sett er det særlig en økt bemanning som kan bidra til en bedre arbeidssituasjon for prestene. Deretter ser det ut til at ønsket om en bedre regulering mellom jobb og fritid står høyt på ønskelista til prestene i Agder og Telemark bispedømme.

14 respondenter har lagt til kommentarer i slutten av undersøkelsen. Kommentarene beskriver hovedsakelig sider ved prestetjenesten respondentene ikke er fornøyde med. Noen har formulert anmerkninger om livsfasetilpasset tjeneste mens andre kommenterer prestestillingen generelt.

Fem respondenter kommenterer ordningene med livsfasetilpasning. Foruten de som påpeker at de ikke har egen erfaring med dette, er det to respondenter som stiller seg uvitende til livsfasetilpasning. For eksempel stiller én respondent spørsmålet "livsfasetilpasset" for under

40, hva er det?" Dette tyder på at arbeidsgiver ikke har synliggjort disse ordningene like godt overfor alle prestene. Den andre respondenten sier at denne "tror behovet for tilpasninger er mer individuelt bestemt enn ut fra aldersfase", noe som kan leses som en kritikk til ordningene.

Det er to prester som forteller at de er kritiske til den nye tjenesteordningen for prester og proster. Én av disse sier at prosteordningen "kan drepe engasjementet når det ikke er svært kloke proster." Innledningsvis presiserer respondenten at "råderett over egen arbeidsdag er en trivselsfaktor i tjenesten." Utsagnet tyder på at respondenten mener at graden av selvstendighet er truet som følge av den nye tjenesteordningen. Den andre respondenten mener trivselsnivået var høyere før nyorganiseringen som førte til tjeneste i nabosokn.

Det er noen respondenter som trekker frem generelle kommentarer vedrørende sin stilling som prest. Én sier for eksempel at "Kirken med det budskap den skal formidle bør være en god arbeidsplass. Herren er en god arbeidsgiver, men det er ikke alltid like lett å huske det i hverdagen". En annen respondent forteller at denne trives i sin prestestilling, "men savner mer fritid og avlastning". Det er også en respondent som sier at denne har valgt å slutte i sin stilling etter en rekke år i tjeneste. Årsaken respondenten oppgir er at denne er sliten.

I forhold til undersøkelsen sier én respondent at "jeg har svart på flere lignende undersøkelser som dette uten at det har blitt forbedringer i min prestatjeneste. Kanskje kan det komme forbedringer for prestatjenesten min og andres ut av denne spørreundersøkelsen. Jeg håper det!"

Appendiks for Agder og Telemark – frekvensfordelinger

Bispedømme

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Agder og Telemark	99	100.0	100.0

Spørsmål 1 - Respondentenes alder:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
30 år eller yngre	5	5.1	5.1
31-39 år	8	8.1	13.3
40-49 år	20	20.2	33.7
50-59 år	43	43.4	77.6
60 år eller eldre	22	22.2	100.0
Total	98	99.0	
Ubesvart	1	1.0	
Total	99	100.0	

Spørsmål 2 - Respondentenes kjønn:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Mann	87	87.9	88.8
Kvinne	11	11.1	100.0
Total	98	99.0	
Ubesvart	1	1.0	
Total	99	100.0	

Spørsmål 3 - Respondentenes sivilstand:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Gift	91	91.9	94.8
Ugift/enslig	5	5.1	100.0
Total	96	97.0	
Ubesvart	3	3.0	
Total	99	100.0	

Spørsmål 4 – Antall barn som bor hjemme:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
0	4	4.0	8.0
1	19	19.2	46.0
2	11	11.1	68.0
3	12	12.1	92.0
4	4	4.0	100.0
Total	50	50.5	
Ubesvart	49	49.5	
Total	99	100.0	

Spørsmål 5 – Antall år arbeidet som prest:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
1,0	2	2.0	2.1
2,0	3	3.0	5.2
3,0	2	2.0	7.2
4,0	4	4.0	11.3
5,0	1	1.0	12.4
6,0	2	2.0	14.4
7,0	1	1.0	15.5
8,0	1	1.0	16.5
9,0	1	1.0	17.5
10,0	3	3.0	20.6
12,0	1	1.0	21.6
13,0	4	4.0	25.8
14,0	2	2.0	27.8
15,0	3	3.0	30.9
16,0	2	2.0	33.0
17,0	2	2.0	35.1
18,0	3	3.0	38.1
19,0	1	1.0	39.2
20,0	1	1.0	40.2
21,0	3	3.0	43.3
22,0	3	3.0	46.4
22,5	1	1.0	47.4
23,0	3	3.0	50.5
24,0	4	4.0	54.6
25,0	3	3.0	57.7
26,0	3	3.0	60.8
27,0	3	3.0	63.9
28,0	4	4.0	68.0
29,0	4	4.0	72.2
30,0	5	5.1	77.3
31,0	3	3.0	80.4
32,0	4	4.0	84.5
33,0	2	2.0	86.6
34,0	3	3.0	89.7
35,0	2	2.0	91.8
36,0	4	4.0	95.9
37,0	1	1.0	96.9
38,0	2	2.0	99.0
40,0	1	1.0	100.0
Total	97	98.0	
Ubesvart	2	2.0	
Total	99	100.0	

Spørsmål 6 – Hvor arbeider du?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Mindre sted	26	26.3	27.1
Tettsted	20	20.2	47.9
Mindre by	31	31.3	80.2
Større by	19	19.2	100.0
Total	96	97.0	
Ubesvart	3	3.0	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	90	90.9	90.9
Avkrysset	9	9.1	100.0
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	15	15.2	15.2
Avkrysset	84	84.8	100.0
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	81	81.8	81.8
Avkrysset	18	18.2	100.0
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	99	100.0	100.0

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	96	97.0	97.0
Avkrysset	3	3.0	100.0
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	82	82.8	82.8
Avkrysset	17	17.2	100.0
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
1969	2	2.0	6.5
1971	1	1.0	9.7
1974	2	2.0	16.1
1975	2	2.0	22.6
1976	2	2.0	29.0
1977	2	2.0	35.5
1978	1	1.0	38.7
1979	2	2.0	45.2
1980	1	1.0	48.4
1981	1	1.0	51.6
1983	1	1.0	54.8
1987	1	1.0	58.1
1988	2	2.0	64.5
1989	2	2.0	71.0
1990	1	1.0	74.2
1992	1	1.0	77.4
1993	1	1.0	80.6
1995	1	1.0	83.9
1997	1	1.0	87.1
2006	1	1.0	90.3
2007	3	3.0	100.0
Total	31	31.3	
Ubesvart	68	68.7	
Total	99	100.0	

ARBEIDSTED, ARBEIDSTID OG TRIVSEL

Spørsmål 8 – Hvilken stilling har du?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Prost	8	8.1	8.2
Sokneprest	64	64.6	73.5
Kapellan	17	17.2	90.8
Prostiprest	3	3.0	93.9
Seniorprest	4	4.0	98.0
Institusjonsprest/spesialprest	1	1.0	99.0
Annen prestestilling	1	1.0	100.0
Total	98	99.0	
Ubesvart	1	1.0	
Total	99	100.0	

Spørsmål 9 – Hvor stor stillingsprosent har du?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
40	1	1.0	1.0
50	1	1.0	2.0
80	1	1.0	3.1
100	94	94.9	99.0
130	1	1.0	100.0
Total	98	99.0	
Ubesvart	1	1.0	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	92	92.9	95.8
Ja	4	4.0	100.0
Total	96	97.0	
Ubesvart	3	3.0	
Total	99	100.0	

Spørsmål 10 – Dersom du svarer ja, angi stillingsprosent:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
5	1	1.0	25.0
6	1	1.0	50.0
10	1	1.0	75.0
20	1	1.0	100.0
Total	4	4.0	
Ubesvart	95	96.0	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	41	41.4	42.3
Ja	56	56.6	100.0
Total	97	98.0	
Ubesvart	2	2.0	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Har undertegnet arbeidsavtale iht nye tjenesteordninger	24	24.2	63.2
Har avtale med prostens, men ikke undertegnet avtale iht. nye tjenesteordninger	12	12.1	94.7
Vil ikke undertegne ny arbeidsavtale	2	2.0	100.0
Total	38	38.4	
Ubesvart	61	61.6	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	39	39.4	41.9
Ja	54	54.5	100.0
Total	93	93.9	
Ubesvart	6	6.1	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ingen	24	24.2	24.5
1 stk	36	36.4	61.2
2 stk	28	28.3	89.8
3 stk	4	4.0	93.9
Mer enn 3 stk	6	6.1	100.0
Total	98	99.0	
Ubesvart	1	1.0	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Svært god	20	20.2	26.7
God	48	48.5	90.7
Mindre god	6	6.1	98.7
Dårlig	1	1.0	100.0
Total	75	75.8	
Ubesvart	24	24.2	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
1 stk	2	2.0	2.0
2-3 stk	17	17.2	19.4
4-5 stk	37	37.4	57.1
6-10 stk	29	29.3	86.7
Mer enn 10 stk	13	13.1	100.0
Total	98	99.0	
Ubesvart	1	1.0	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ingen	10	10.1	10.2
1 stk	20	20.2	30.6
2 stk	43	43.4	74.5
3 stk	18	18.2	92.9
Mer enn 3 stk	7	7.1	100.0
Total	98	99.0	
Ubesvart	1	1.0	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
14,5	1	1.0	1.2
37,5	2	2.0	3.5
38,0	1	1.0	4.7
39,0	1	1.0	5.9
40,0	8	8.1	15.3
41,0	1	1.0	16.5
42,0	4	4.0	21.2
43,0	1	1.0	22.4
44,0	1	1.0	23.5
45,0	6	6.1	30.6
46,0	1	1.0	31.8
48,0	1	1.0	32.9
50,0	2	2.0	35.3
54,0	1	1.0	36.5
55,0	1	1.0	37.6
56,0	1	1.0	38.8
60,0	1	1.0	40.0
Vet ikke, teller ikke timer	51	51.5	100.0
Total	85	85.9	
Ubesvart	14	14.1	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
5,0	1	1.0	1.8
35,0	4	4.0	9.1
36,0	1	1.0	10.9
37,0	1	1.0	12.7
38,0	3	3.0	18.2
40,0	18	18.2	50.9
42,0	4	4.0	58.2
43,0	2	2.0	61.8
44,0	2	2.0	65.5
45,0	11	11.1	85.5
46,0	1	1.0	87.3
47,0	2	2.0	90.9
50,0	4	4.0	98.2
60,0	1	1.0	100.0
Total	55	55.6	
Ubesvart	44	44.4	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
,5	1	1.0	1.0
1,0	7	7.1	8.2
2,0	29	29.3	37.8
2,5	1	1.0	38.8
3,0	43	43.4	82.7
3,5	1	1.0	83.7
4,0	9	9.1	92.9
5,0	3	3.0	95.9
Vet ikke	3	3.0	99.0
25,0	1	1.0	100.0
Total	98	99.0	
Ubesvart	1	1.0	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
,0	1	1.0	1.1
,5	3	3.0	4.3
1,0	45	45.5	52.1
1,5	4	4.0	56.4
2,0	29	29.3	87.2
3,0	11	11.1	98.9
4,0	1	1.0	100.0
Total	94	94.9	
Ubesvart	5	5.1	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
1,0	1	1.0	1.0
2,0	6	6.1	7.2
3,0	88	88.9	97.9
3,5	1	1.0	99.0
4,0	1	1.0	100.0
Total	97	98.0	
Ubesvart	2	2.0	
Total	99	100.0	

Spørsmål 21 – Får du normalt tatt ut ukentlige fridager?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja, alltid	2	2.0	2.1
Ja, som oftest	72	72.7	77.1
Nei, sjelden	21	21.2	99.0
Nei, aldri	1	1.0	100.0
Total	96	97.0	
Ubesvart	3	3.0	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	49	49.5	49.5
Avkrysset	50	50.5	100.0
Total	99	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	87	87.9	87.9
Avkrysset	12	12.1	100.0
Total	99	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	90	90.9	90.9
Avkrysset	9	9.1	100.0
Total	99	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	85	85.9	85.9
Avkrysset	14	14.1	100.0
Total	99	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	86	86.9	86.9
Utfylt	13	13.1	100.0
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja, alltid	3	3.0	3.9
Ja, som oftest	53	53.5	72.7
Nei, sjelden	20	20.2	98.7
Nei, aldri	1	1.0	100.0
Total	77	77.8	
Ubesvart	22	22.2	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
For mye	44	44.4	44.9
Passe	53	53.5	99.0
For lite	1	1.0	100.0
Total	98	99.0	
Ubesvart	1	1.0	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Stemmer ikke	49	49.5	50.0
Stemmer ganske dårlig	23	23.2	73.5
Stemmer delvis	23	23.2	96.9
Stemmer ganske godt	2	2.0	99.0
Stemmer helt	1	1.0	100.0
Total	98	99.0	
Ubesvart	1	1.0	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Stemmer ikke	1	1.0	1.0
Stemmer ganske dårlig	1	1.0	2.0
Stemmer delvis	12	12.1	14.3
Stemmer ganske godt	58	58.6	73.5
Stemmer helt	26	26.3	100.0
Total	98	99.0	
Ubesvart	1	1.0	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	38	38.4	39.2
Nei	28	28.3	68.0
Vet ikke	31	31.3	100.0
Total	97	98.0	
Ubesvart	2	2.0	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfyllt	62	62.6	62.6
Utfyllt	37	37.4	100.0
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Stemmer ikke	15	15.2	15.6
Stemmer ganske dårlig	25	25.3	41.7
Stemmer delvis	28	28.3	70.8
Stemmer ganske godt	25	25.3	96.9
Stemmer helt	3	3.0	100.0
Total	96	97.0	
Ubesvart	3	3.0	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	56	56.6	59.6
Ja, annen stilling i kirken	19	19.2	79.8
Ja, annen stilling utenfor kirken	19	19.2	100.0
Total	94	94.9	
Ubesvart	5	5.1	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Svært god	24	24.2	24.7
God	56	56.6	82.5
Middels god	15	15.2	97.9
Ganske dårlig	1	1.0	99.0
Dårlig	1	1.0	100.0
Total	97	98.0	
Ubesvart	2	2.0	
Total	99	100.0	

Kommentarer til arbeidssted, arbeidstid og trivsel:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	64	64.6	64.6
Utfylt	35	35.4	100.0
Total	99	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	66	66.7	66.7
Avkrysset	33	33.3	100.0
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	45	45.5	45.5
Avkrysset	54	54.5	100.0
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	84	84.8	84.8
Avkrysset	15	15.2	100.0
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	38	38.4	57.6
Ja, delvis	22	22.2	90.9
Nei	6	6.1	100.0
Total	66	66.7	
Ubesvart	33	33.3	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	37	37.4	38.9
I noen grad	38	38.4	78.9
Nei	11	11.1	90.5
Vet ikke	9	9.1	100.0
Total	95	96.0	
Ubesvart	4	4.0	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	73	73.7	73.7
Avkrysset	26	26.3	100.0
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	56	56.6	56.6
Avkrysset	43	43.4	100.0
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	78	78.8	78.8
Avkrysset	21	21.2	100.0
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	79	79.8	79.8
Avkrysset	20	20.2	100.0
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	74	74.7	74.7
Avkrysset	25	25.3	100.0
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	80	80.8	80.8
Avkrysset	19	19.2	100.0
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	4	4.0	4.3
I nokså stor grad	20	20.2	26.1
Til en viss grad	47	47.5	77.2
I liten grad	17	17.2	95.7
Ikke i det hele tatt	4	4.0	100.0
Total	92	92.9	
Ubesvart	7	7.1	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	3	3.0	3.8
I nokså stor grad	5	5.1	10.1
Til en viss grad	22	22.2	38.0
I liten grad	35	35.4	82.3
Ikke i det hele tatt	14	14.1	100.0
Total	79	79.8	
Ubesvart	20	20.2	
Total	99	100.0	

Kommentarer til kompetanseutvikling:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfyllt	74	74.7	74.7
Utfyllt	25	25.3	100.0
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	84	84.8	84.8
Avkrysset	15	15.2	100.0
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	87	87.9	87.9
Avkrysset	12	12.1	100.0
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	87	87.9	87.9
Avkrysset	12	12.1	100.0
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	97	98.0	98.0
Avkrysset	2	2.0	100.0
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	43	43.4	43.4
Avkrysset	56	56.6	100.0
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	89	89.9	89.9
Avkrysset	10	10.1	100.0
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	86	86.9	86.9
Avkrysset	13	13.1	100.0
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	94	94.9	94.9
Avkrysset	5	5.1	100.0
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	93	93.9	93.9
Avkrysset	6	6.1	100.0
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	87	87.9	87.9
Avkrysset	12	12.1	100.0
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	98	99.0	99.0
Avkrysset	1	1.0	100.0
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	99	100.0	100.0

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	93	93.9	93.9
Avkrysset	6	6.1	100.0
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	99	100.0	100.0

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	94	94.9	94.9
Avkrysset	5	5.1	100.0
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	96	97.0	97.0
Avkrysset	3	3.0	100.0
Total	99	100.0	

Spørsmål 39 - Har du veilederutdanning?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja, AVU	8	8.1	8.5
Ja, annen veilederutdanning	3	3.0	11.7
Nei	83	83.8	100.0
Total	94	94.9	
Ubesvart	5	5.1	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	16	16.2	21.3
I nokså stor grad	21	21.2	49.3
Til en viss grad	35	35.4	96.0
I liten grad	2	2.0	98.7
Ikke i det hele tatt	1	1.0	100.0
Total	75	75.8	
Ubesvart	24	24.2	
Total	99	100.0	

Kommentarer til arbeidsveiledning:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	73	73.7	73.7
Utfylt	26	26.3	100.0
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	14	14.1	14.4
Delvis	27	27.3	42.3
Nei	56	56.6	100.0
Total	97	98.0	
Ubesvart	2	2.0	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	24	24.2	24.7
Delvis	37	37.4	62.9
Nei	36	36.4	100.0
Total	97	98.0	
Ubesvart	2	2.0	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	71	71.7	70.7
Avkrysset	28	28.3	99.0
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	64	64.6	64.6
Avkrysset	35	35.4	100.0
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	67	67.7	67.7
Avkrysset	32	32.3	100.0
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	44	44.4	44.4
Avkrysset	55	55.6	100.0
Total	99	100.0	

Annet, angi i så tilfelle hva:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	84	84.8	84.8
Utfylt	15	15.2	100.0
Total	99	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	16	16.2	16.3
I nokså stor grad	65	65.7	82.7
Til en viss grad	16	16.2	99.0
I liten grad	1	1.0	100.0
Total	98	99.0	
Ubesvart	1	1.0	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	15	15.2	16.0
I nokså stor grad	67	67.7	87.2
Til en viss grad	9	9.1	96.8
I liten grad	1	1.0	97.9
Ikke i det hele tatt	2	2.0	100.0
Total	94	94.9	
Ubesvart	5	5.1	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	19	19.2	19.4
I nokså stor grad	46	46.5	66.3
Til en viss grad	23	23.2	89.8
I liten grad	10	10.1	100.0
Total	98	99.0	
Ubesvart	1	1.0	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	15	15.2	15.3
I nokså stor grad	55	55.6	71.4
Til en viss grad	21	21.2	92.9
I liten grad	7	7.1	100.0
Total	98	99.0	
Ubesvart	1	1.0	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	15	15.2	15.5
I nokså stor grad	14	14.1	29.9
Til en viss grad	27	27.3	57.7
I liten grad	33	33.3	91.8
Ikke i det hele tatt	8	8.1	100.0
Total	97	98.0	
Ubesvart	2	2.0	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	32	32.3	32.7
I nokså stor grad	44	44.4	77.6
Til en viss grad	17	17.2	94.9
I liten grad	5	5.1	100.0
Total	98	99.0	
Ubesvart	1	1.0	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	23	23.2	23.7
I nokså stor grad	41	41.4	66.0
Til en viss grad	23	23.2	89.7
I liten grad	9	9.1	99.0
Ikke i det hele tatt	1	1.0	100.0
Total	97	98.0	
Ubesvart	2	2.0	
Total	99	100.0	

Kommentarer til ledelse og samarbeid:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	89	89.9	89.9
Utfylt	10	10.1	100.0
Total	99	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	3.0	3.1
I noen grad i konflikt	9	9.1	12.4
Liten konflikt	19	19.2	32.0
Ikke i konflikt	66	66.7	100.0
Total	97	98.0	
Ubesvart	2	2.0	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
1	20	20.2	74.1
2	4	4.0	88.9
3	2	2.0	96.3
6	1	1.0	100.0
Total	27	27.3	
Ubesvart	72	72.7	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I høy grad i konflikt	2	2.0	2.1
I noen grad i konflikt	3	3.0	5.2
Liten konflikt	12	12.1	17.5
Ikke i konflikt	80	80.8	100.0
Total	97	98.0	
Ubesvart	2	2.0	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I høy grad i konflikt	4	4.0	4.2
I noen grad i konflikt	6	6.1	10.4
Liten konflikt	9	9.1	19.8
Ikke i konflikt	77	77.8	100.0
Total	96	97.0	
Ubesvart	3	3.0	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
0	1	1.0	5.9
1	14	14.1	88.2
2	2	2.0	100.0
Total	17	17.2	
Ubesvart	82	82.8	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I høy grad i konflikt	1	1.0	1.0
I noen grad i konflikt	1	1.0	2.1
Liten konflikt	5	5.1	7.2
Ikke i konflikt	90	90.9	100.0
Total	97	98.0	
Ubesvart	2	2.0	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	1	1.0	3.8
I nokså stor grad	5	5.1	23.1
Til en viss grad	10	10.1	61.5
I liten grad	7	7.1	88.5
Ikke i det hele tatt	3	3.0	100.0
Total	26	26.3	
Ubesvart	73	73.7	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I nokså stor grad	4	4.0	20.0
Til en viss grad	2	2.0	30.0
I liten grad	2	2.0	40.0
Ikke i det hele tatt	11	11.1	95.0
Ikke organisert	1	1.0	100.0
Total	20	20.2	
Ubesvart	79	79.8	
Total	99	100.0	

Kommentarer til konflikt- og konflikthåndtering:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	81	81.8	81.8
Utfylt	18	18.2	100.0
Total	99	100.0	

SYKEFRAVÆR

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	33	33.3	34.3
Delvis	43	43.4	77.8
Nei	21	21.2	99.0
Ubesvart	2	2.0	100.0
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	35	35.4	41.2
Noen ganger	9	9.1	51.8
Nei	41	41.4	100.0
Total	85	85.9	
Ubesvart	14	14.1	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	75	75.8	76.5
Ja	23	23.2	100.0
Total	98	99.0	
Ubesvart	1	1.0	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	87	87.9	89.7
Ja	10	10.1	100.0
Total	97	98.0	
Ubesvart	2	2.0	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	90	90.9	92.8
Ja	7	7.1	100.0
Total	97	98.0	
Ubesvart	2	2.0	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Aldri	35	35.4	36.5
1-5 dager	46	46.5	84.4
6-10 dager	13	13.1	97.9
Mer enn 11 dager	2	2.0	100.0
Total	96	97.0	
Ubesvart	3	3.0	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	86	86.9	86.9
Avkrysset	13	13.1	100.0
Total	99	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	55	55.6	55.6
Avkrysset	44	44.4	100.0
Total	99	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	94	94.9	94.9
Avkrysset	5	5.1	100.0
Total	99	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	76	76.8	76.8
Avkrysset	23	23.2	100.0
Total	99	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	99	100.0	100.0

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Kort periode	20	20.2	50.0
1-3 mnd	16	16.2	90.0
4-6 mnd	1	1.0	92.5
Over 6 mnd	3	3.0	100.0
Total	40	40.4	
Ubesvart	59	59.6	
Total	99	100.0	

Kommentarer til sykefravær:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	72	72.7	72.7
Utfylt	27	27.3	100.0
Total	99	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	5.1	5.1
I nokså stor grad	13	13.1	18.2
Til en viss grad	51	51.5	69.7
I liten grad	22	22.2	91.9
Ikke i det hele tatt	5	5.1	97.0
Ubesvart	3	3.0	100.0
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	2	2.0	2.1
I nokså stor grad	8	8.1	10.3
Til en viss grad	34	34.3	45.4
I liten grad	38	38.4	84.5
Ikke i det hele tatt	15	15.2	100.0
Total	97	98.0	
Ubesvart	2	2.0	
Total	99	100.0	

Spørsmål 69 – Trener du regelmessig?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja, flere ganger i uken	32	32.3	32.7
Ja, en gang i uken	31	31.3	64.3
Nei, sjelden	33	33.3	98.0
Nei, aldri	2	2.0	100.0
Total	98	99.0	
Ubesvart	1	1.0	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	47	47.5	49.0
Nei	24	24.2	74.0
Kanskje	25	25.3	100.0
Total	96	97.0	
Ubesvart	3	3.0	
Total	99	100.0	

Kommentarer til arbeid og privatliv:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	79	79.8	79.8
Utfylt	20	20.2	100.0
Total	99	100.0	

LIVSFASETILPASNING

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	1	1.0	1.5
I nokså stor grad	6	6.1	10.8
Til en viss grad	15	15.2	33.8
I liten grad	29	29.3	78.5
Ikke i det hele tatt	14	14.1	100.0
Total	65	65.7	
Ubesvart	34	34.3	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	8	8.1	10.7
I nokså stor grad	12	12.1	26.7
Til en viss grad	32	32.3	69.3
I liten grad	18	18.2	93.3
Ikke i det hele tatt	5	5.1	100.0
Total	75	75.8	
Ubesvart	24	24.2	
Total	99	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfyllt	23	23.2	23.2
Utfyllt	76	76.8	100.0
Total	99	100.0	

Andre kommentarer:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfyllt	84	84.8	84.8
Utfyllt	15	15.2	100.0
Total	99	100.0	



DEN NORSKE KIRKE Agder og Telemark bispedømmeråd

Prester i Agder og Telemark bispedømme

Dato: 26.09.2007

Vår ref: 07/246-2 FJO

Deres ref:

Spørreundersøkelse presters arbeidsforhold

Du mottar nå et spørreskjema om arbeidet ditt som prest, og om forhold vi tror er sentrale for opplevelsen av å være prest i Agder og Telemark bispedømme.

Undersøkelsen går til alle prester i faste stillinger og vikariater (6 måneder eller lengre) som Agder og Telemark bispedømmeråd er arbeidsgiver for. Undersøkelsen gjennomføres blant annet for å gi bispedømmerådet grunnlag for å utvikle en livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk for prestene

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

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

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

For nærmere informasjon om spørreundersøkelsen kan forskningssjef Hans Stifoss-Hanssen kontaktes på telefon 23 33 47 20 eller hans.stifoss-hanssen@kifo.no eller personlrådgiver Jan Otto Fredwall på bispedømmekontoret, telefon 38 10 51 31 eller jan.otto.fredwall@kirken.no.

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

Markensgate 13
PB 208, 4662 KRISTIANSAND
4611 KRISTIANSAND S

E-post: agder.bdr@kirken.no
Web: www.kirken.no/agder
Org. nr.: 971 551 151

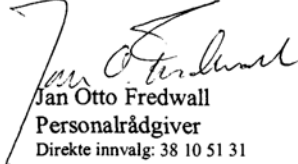
Telefon: 38 10 51 20
Telefaks: 38 10 51 21
Bankkontonr: 7694 05 00717

Svarfrist: 12.oktober 2007

På forhånd takk!

Med vennlig hilsen


Olav Skjevesland
Biskop


Jan Otto Fredwall
Personlrådgiver
Direkte innvalg: 38 10 51 31

SPØRREUNDERSØKELSE OM PRESTERS ARBEIDSFORHOLD

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

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

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

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

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 nyttsatt i din første stilling som prest?	Ja (___) Delvis (___) Nei (___)
42.	Fikk du nødvendig opplæring og informasjon som nyttsatt i din nåværende stilling?	Ja (___) Delvis (___) Nei (___)
43.	Hvilken informasjon savnet du i din opplæring? (Her kan du sette flere kryss)	Info om menigheten/arbeidet (___) Info fra presten (___) Info fra bispedømmet (___) Opplæring i rutiner og regelverk (___)

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

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

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

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

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

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 2009
ISBN 978-82-92972-04-5