

# **I gode og onde dager...**

## **Trivsel, belastninger og sluttevurderinger blant menighetsprester i Den norske kirke**

**Ann Kristin Gresaker**



Forord.....	5
1. Innledning .....	7
Bakgrunn for rapportens tittel.....	9
Hva vi skal undersøke i denne rapporten .....	10
2. Metodisk fremgangsmåte .....	12
Spørreskjemaundersøkelsen .....	12
Hva spurte vi om? .....	13
Respondentene .....	14
Intervjuene .....	15
Presentasjon av studien .....	17
3. Trivsel med arbeidsoppgaver og i arbeidssituasjonen.....	18
Trivsel relatert til arbeidsoppgavene.....	18
Trivsel i arbeidssituasjonen.....	22
Hvilke faktorer spiller inn på trivsel i arbeidssituasjonen? .....	23
Ledelse .....	28
Fører arbeidsforholdene til fysisk og/eller psykisk slitasje? .....	33
Arbeid og privatliv .....	40
4. Geografiske forhold.....	45
”Når jeg er sliten, så tenker jeg at jeg skal bli menighetsprest på en øde øy”.....	48
5. Vurderingen av jobbskifte og søking til andre stillinger .....	54
Hvor mange vurderer og søker andre stillinger, og hvem er de? .....	54
Hva er bakgrunnen for å vurdere og å søke seg til andre menighetspreststillinger? ..	59
Faktorer som har relevans for søking til stilling utenfor kirken .....	61
Informantenes begrunnelser for sluttevalueringer .....	64
Sammenheng mellom trivsel, slitenhet, ledelse og sluttevalueringer.....	65
Er respondentene prester om tre år? .....	68
6. Veien til presteyrket .....	71
Valget av å studere teologi.....	71
”Det modnet seg frem at jeg ville bli prest”: Valget om å bli prest.....	75
Fra teologistudiet til første prestestilling .....	76
Omvalg og anbefaling av presteyrket.....	77
Presteyrket – en livslang tjeneste? .....	79
7. Avslutning .....	82
Rekrutteringsutfordringer og forslag til områder det bør settes inn tiltak.....	85
Litteratur.....	90
VEDLEGG: Tabell- og diagramoversikt .....	91
VEDLEGG: Intervjuguide .....	93
VEDLEGG: Spørreskjema.....	97



## Forord

Stiftelsen Kirkeforskning har over tid gjennomført en rekke prosjekter knyttet til rekruttering av prester til Den norske kirke, deres arbeidssituasjon og deres plass på arbeidsmarkedet. Denne rapporten representerer slutføringen av det såkalte ”Rekrutteringsprosjektet”, som ble igangsatt tidlig i 2008. Den første delen av prosjektet munnet ut i rapporten *Prestemangel? Rekruttering til menighetspreststillinger i Den norske kirke* (2009), forfattet av Ann Kristin Gresaker. Rapporten tok med utgangspunkt i registerdata for seg tilgangen til kandidater til menighetspreststillinger og deres veier inn og ut av prestedtjenesten.

Den aktuelle rapporten fokuserer særlig på spørsmålene om hvorfor enkelte prester opplever tjenesten som mer problematisk enn andre og hvorfor en del vurderer å søke seg bort fra sin nåværende stilling. I forbindelse med del 2 av prosjektet har det vært samlet inn et omfattende nytt datamateriale som kan brukes til å belyse problemstillingene. Materialet består både av en spørreskjemaundersøkelse til menighetsprester i seks av våre elleve bispedømmer, samt dybdeintervjuer med i alt 17 menighetsprester i ulike deler av landet.

Vi håper og tror at presentasjonen av ny, relevant empiri og de analyser vi har gjennomført her, vil kunne danne et godt utgangspunkt for å diskutere tiltak som kan bidra til å sikre og styrke bemanningen til prestedtjenesten i fremtiden.

Studien er finansiert av Kultur- og kirkedepartementet. Forskningsassistent Ann Kristin Gresaker har ført rapporten i pennen, mens forsker Pål Ketil Botvar har fungert som prosjektleder i studiens del 2. Forskningssjef Hans Stifoss-Hanssen, som ledet del 1, har bidratt med nyttige innspill underveis i arbeidet.

Pål Ketil Botvar  
Prosjektleder



## 1. Innledning

Denne rapporten utgjør del to av det såkalte *rekrutteringsprosjektet*, et prosjekt utviklet i et samarbeid mellom Kultur- og kirkedepartementet og KIFO. Funnene i første del, som munnet ut i rapporten *Prestemangel? Rekruttering til menighetspreststillinger* (Gresaker, 2009), viser at bemanningsdekningen og rekrutteringssituasjonen for menighetspreststillingene i Den norske kirke representerer to ulike problemstillinger: En regional/geografisk problemstilling og en demografisk problemstilling.

Den regionale/geografiske problemstillingen er først og fremst knyttet til bemanningsdekningen, mens den andre har å gjøre med rekrutteringssituasjonen. Bemanningsdekningen av menighetspreststillingene er særlig utfordrende i prostier som befinner seg i utkantstrøk, og særskilt i bispedømmene nord i landet. Situasjonen for 30-60 stillinger kan sies å være kritisk da søkertallene er lave – i noen tilfeller ikke-eksisterende - og stillinger må utlyses i flere omganger. I tillegg konkluderte rapporten med at vikartilgangen er svak (Gresaker, 2009).

Den demografiske problemstillingen, handler om at det *på sikt* vil bli et generelt rekrutteringsproblem til menighetspreststillingene i Den norske kirke. Den fremtidige problematikken er knyttet til presteskapets aldersprofil. 36 prosent av prestene er på nåværende tidspunkt 56 år eller eldre (KKDs etatsstatistikk, 2008: 7). Gitt at omfanget av nyutdannede prestekandidater ikke økes, vil dette trolig føre til at avgangen fra eksisterende stillinger vil bli større enn nyrekrutteringen til stillingene. Andelen prester som er 40 år eller yngre tilsvarende 22 prosent av presteskapet (KKDs etatsstatistikk, 2008: 7), altså 14 prosentpoeng lavere. Dersom en ikke får tilsig av prester fra høyere aldersklasser, eller en klar vekst i nyrekrutteringen av unge prestekandidater vil det bety at mangelen på prester vil bli merkbar om en ti års tid. Rapporten understreker også at bemanningsdekningen, sett i et regionalt perspektiv, og rekrutteringssituasjonen, sett i et demografisk perspektiv, *ikke* er knyttet til hverandre. Dette blir særlig tydelig i og med at bispedømmene i nord, Nord-Hålogaland og Sør-Hålogaland, har den laveste andelen av prester som er 56 år eller eldre sett i forhold til alle bispedømmene under ett (Gresaker, 2009; KKD's etatsstatistikk, 2008: 7). Med andre ord viser funnene at disse problemstillingene bør holdes adskilt i diskusjoner rundt tiltak.

De geografiske og demografiske utfordringene har vært bekymringsfaktorer i det kirkelige miljø i en del år, og har blitt omtalt som en *rekrutteringskrise*. I tillegg til dette har man også fryktet en såkalt ”presteflukt” (se for eksempel Sandberg og Torkildsen i Huse og

Hansen, 2002: 63-94). Den omtalte presteflukten har å gjøre med at en del prester forlater sin stilling til fordel for en jobb utenfor kirken. Riktignok viser Sandberg og Torkildsens studie, og KIFOs rekrutteringsstudie, del 1 (Gresaker, 2009: kap.6, se også KKD's etatsstatistikk: 2004; 2005; 2006; 2007; 2008), at det kun er et fåtall menighetsprester som søker seg over til arbeidsmarkedet utenfor Den norske kirke. I perioden 2004-2008 var det for eksempel i gjennomsnitt syv menighetsprester per år som gikk over til en stilling utenfor kirken, hvilket sannsynligvis ikke overgår andre arbeidstakeres ordinære mobilitet i arbeidsmarkedet. Hovedvekten av menighetsprestene som fratrer sin stilling gjør dette til fordel for en annen statlig prestestilling, noe som viser at mobiliteten blant prestene hovedsakelig foregår innenfor Den norske kirkes arena. Dermed aktualiseres nok en gang de geografiske forholdene, da en større andel av menighetsprestene søker seg til stillinger sentralt lokalisert enn til de tilhørende grisgrendte strøk.<sup>1</sup>

Selv om den, langt på vei, medieskapte presteflukten må tones ned konfrontert med virkelighetsbildet, viser KIFOs undersøkelse om presters arbeidsforhold, *Prest i Den norske kirke. En rapport om presters arbeidsforhold* (Høeg og Gresaker, 2009) at en ikke ubetydelig andel av menighetsprestene (20 prosent) har *vurdert* å slutte i sin nåværende stilling til fordel for en stilling utenfor kirken. Majoriteten av disse (32 prosent) finner vi blant menighetsprester i aldersgruppen 40 til 49 år, altså de veletablerte, men fortsatt relativt unge prestene. Det er ingen markante forskjeller mellom kvinner og menn med hensyn til vurderingen om å forlate sin stilling til fordel for arbeidsmarkedet utenfor kirken. Fenomenet synes å være noe mer utbredt blant menighetsprester som tjenestegjør på tettsteder og i større byer, og i bispedømmene Bjørgvin (31 prosent), Oslo (27 prosent), Stavanger (25 prosent), Tunsberg (24 prosent), enn i de øvrige bispedømmene.

I en levekårsundersøkelse om menighetsprestene som Stiftelsen Prest i Arbeid (PiA-Stiftelsen) lanserte i 1999, kommer det frem at 21 prosent av respondentene i løpet av de fem siste årene har søkt seg til en annen stilling enn prest. Dessuten svarte ni prosent bekreftende på at de har planer om å søke seg til en annen stilling utenfor prestatjenesten (PiA-Stiftelsen, 1999: 13). Med andre ord tyder disse tallene på at vurderingen om å forlate prestatjenesten, og det å ta skrittet videre ved å faktisk søke på andre stillinger, ikke nødvendigvis er et fenomen som har økt i den siste tiårsperioden. I studien "Prester på rømmen. Hvor mange menighetsprester slutter som prester, og hvorfor slutter de?" (Sandberg og Torkildsen i Huse og Hansen, 2002: 63-94) oppgir Sandberg og Torkildsen at 22 menighetsprester i Oslo har

---

<sup>1</sup> Riktignok er situasjonen nå noe endret. Fordi flere av bispedømmene har økonomiske problemer som har ført til stillingsstopp, blir enkelte stillinger bevisst holdt vakante.



forlatt presteyrket i perioden 1980-99. Hansen og Huses studie *Lærdommer utenfra. En studie av prester som ikke er i menighetstjeneste* (2001) undersøker årsaker til enkelte presters fratreden fra menighetsprestetjenesten. Det er flere sider ved prestetjenesten som trekkes frem, men ”de viktigste årsakene til å slutte synes å være egenskaper ved prestene selv – deres personlige belastninger og prioriteringer”, skriver Hansen og Huse (2001: 126). Videre presenterer forfatterne fem ulike typer som skal tjene som beskrivelser av prestenes ”egenskaper” som ligger bak deres avgang fra menighetstjenesten. Typene er: Den foretaksomme, den utbrente, den opposisjonelle, den alternative og den utstøtte. Den foretaksomme typen kjennetegnes ved å være rastløs og forlater menighetstjenesten av den grunn, mens den utbrente prestetypen slutter i sin stilling fordi opplevelsen av presters handlingsrammer fører til at vedkommende blir desillusjonert. Den opposisjonelle går ut av menighetsprestetjenesten på grunn av motstand mot hvordan læren i kirken praktiseres, mens den alternative på sin side ønsker å tjene kirken på en annen måte utenfor menighetstjenesten. Den siste typen, den utstøtte, velger å fratre sin stilling fordi denne opplever seg som uønsket innenfor kirken (Hansen og Huse, 2001: 126). Disse ulike karakteristikene kan forstås som idealtypiske kategoriseringer av hva som får enkelte menighetsprester til å ta beslutningen om å slutte som prest. Ved å bruke idealtypene som del av forklaringen på hvorfor noen velger å gå ut av menighetsprestetjenesten, legges det samtidig mindre vekt på arbeidsforholdenes betydning. Dette kommer eksplisitt til uttrykk i Hansen og Huse (2001: 43, 126), der skildringer av presters arbeidsforhold som lite tilfredsstillende, betraktes som forutinntatte erkjennelser delvis konstruert i mediebildet. Hansen og Huse (2001: 72) mener at de sidene ved prestenes arbeidsvilkår som informantene er misfornøyde med, for eksempel slikt som kirkens personalomsorg, snarere virker som irritasjonsmoment enn som utslagsgivende for avgang fra menighetsprestetjenesten. Samtidig er det viktig å gjøre en nærmere vurdering av hvilken virkning prestenes arbeidsforhold har for trivsel i arbeidssituasjonen. Dette skal vi, blant annet, se nærmere på i denne rapporten.

### **Bakgrunn for rapportens tittel**

Vi har valgt å kalle rapporten *I gode og onde dager*, med undertittelen *Trivsel, belastninger og sluttevurderinger blant menighetsprester i Den norske kirke*. Tittelen illustrerer menighetsprestenes trofasthet i forhold til sin prestetjeneste og sin identitet som prest, til tross for en viss misnøye rundt arbeidsmessige forhold. En informant understreket sin ambivalente holdning til presteyrket da vi spurte om han kunne anbefale andre å bli prest. Hans svar var ”[jeg kan anbefale] det på samme måte som man kan anbefale å reise jorden rundt på ferie.

Det er søren meg ikke lurt å bli prest. Akkurat som det ikke er spesielt lurt å dra på en verdensomseiling heller, eller på tur i Himalaya eller hvor det måtte være. Men man får mye igjen for det.” Studien vi presenterer i denne rapporten gir, blant annet, en kartlegging av menighetsprestens vurdering av og søking på andre stillinger. Selv om tallene (se kapittel 5) viser at en relativt høy andel bekrefter at de overveier stillinger utenfor kirken, tyder mye av materialet på at majoriteten av prestene nettopp er trofaste mot sin tjeneste som menighetsprest.

### **Hva vi skal undersøke i denne rapporten**

Det vi har valgt å fokusere på i denne rapporten er menighetsprestens trivsel i arbeidssituasjonen, prestens opplevelse av belastninger som følge av arbeidsforholdene, samt deres vurderinger omkring bytte av jobb. Dette er faktorer som har vært framme i diskusjonen omkring prestetjenesten og som trolig henger nært sammen og kan bidra til å forklare hvorfor noen prester er tilfreds med jobben, mens andre sliter på flere områder.

Trivsel, slitasje/belastning og sluttevalueringer utgjør studiens sentrale variabler. Det er disse variablene vi fokuserer mest på og forsøker å finne ut hvordan relaterer seg til ulike bakgrunnsfaktorer. Samtidig er det interessant å finne frem til relasjonen mellom disse tre faktorene. Er det slik at det å oppleve belastninger i arbeidet går sammen med mistrivsel som igjen gir seg utslag i et ønske om å forsøke seg i en annen jobb – enten som prest i en annen menighet eller i et annet yrke?

Vi har valgt å formulere disse temaene i følgende spørsmål:

- Hvordan er den generelle trivselen med arbeidssituasjonen blant menighetsprester? Hvilke faktorer påvirker graden av trivsel?
- Opplever menighetsprester fysiske og psykiske belastninger som følge av deres arbeidsforhold? Hvilke faktorer fører eventuelt til slitasje?
- I hvilket omfang vurderer menighetsprester å bytte stillinger og søke seg bort fra presteyrket? Hvilke faktorer ligger bak menighetsprestens ønske om en annen stilling?

Som nevnt, viser tidligere studier (jf. tidligere avsnitt) at begrepet presteflukt ikke er en dekkende karakteristikk for situasjonen. Likevel er det interessant å forfølge temaet sluttevalueringer. En av grunnene til at det er interessant å se nærmere på dette er at tidligere studier av temaet, har noen metodiske sider som kan problematiseres. Blant annet har Sandberg og Torkildsen (i Huse og Hansen, 2002: 63-94) utelukkende undersøkt en liten gruppe innenfor ett bispedømme (Oslo), og videre er Hansen og Huses (2001) undersøkelse kun basert på kvalitative intervjuer. Vi har derfor sett et behov for å jobbe videre med denne

tematikken i en ny studie med bredere datatilfang og flere metodiske innfallsvinkler. En annen årsak til at vi har valgt å forfølge temaet menighetsprestens stillingsfratreden, er at vi ved å kartlegge forklaringsfaktorer kan si noe om hva det er ved prestedtjenesten som virker tiltrekkende og hva som kan virke derekruiterende. Hvis enkelte sider ved menighetsprestedtjenesten oppleves som så problematiske at det medfører en vurdering av å søke seg vekk, vil det være verdifull informasjon når det gjelder diskusjonen omkring fremtidige tiltak for å beholde prester i sine stillinger, men også sett i forhold til rekruttering av nye prestekandidater.

## **2. Metodisk fremgangsmåte**

Et viktig tema i denne studien er altså menighetsprestens trivsel i sin nåværende arbeidssituasjon, og deres eventuelle misnøye med arbeidssituasjonen og arbeidsvilkår. Vi er videre opptatt av vurderingen av å forlate eller å bli værende i presteyrket, og hvilke faktorer som påvirker disse vurderingene. Vi ønsker å finne frem til hvilke begrunnelser (kvalitativt materiale) og motiver som ligger til grunn for denne type vurderinger. Dessuten ser vi nærmere på den geografiske problemstillingen, dette ved å kartlegge hvilke faktorer menighetsprestene vektla da de valgte sin nåværende stilling, og hvilke faktorer de vil vektlegge ved en eventuell neste søknad til en annen menighetspreststilling.

For å finne svar på disse spørsmålene har vi gjennomført både en spørreskjemaundersøkelse og personlige intervjuer. I første omgang sendte vi ut spørreskjema til et utvalg menighetsprester som er 55 år eller yngre i seks bispedømmer. Samtidig inviterte vi noen av respondentene til å delta på personlig intervju. Kombinasjon av kvantitative og kvalitative data, såkalt metodetriangulering, er heldig da de ulike metodiske fremgangsmåtene utfyller hverandre. Spørreskjemaundersøkelsen har gitt oss et materiale der vi kan måle omfanget av de fenomen vi undersøker, og studere sammenhenger, mens de personlige intervjuene bidrar til en mer helhetlig og en dypere forståelse av temaene i spørreskjemaet.

De sentrale analysevariablene er trivsel i arbeidssituasjon, fysisk og psykisk slitasje samt vurdering av og søking på annen stilling. Vi har valgt å se nærmere på noen mulige forklaringsfaktorer som ligger bak plassering på disse hovedvariablene. Forklaringsfaktorene fant vi frem til ved å gjennomføre bivariante korrelasjonsanalyser der vi inkluderte sider ved arbeidsforholdene, forhold ved privatlivet samt holdninger til presteyrket. Disse faktorene ble så koblet sammen med analysevariablene eller de "avhengige variablene" som det heter på statistikkpråket. I denne rapporten har vi valgt å presentere sammenhenger som viste seg å være rimelig sterke i de bivariante analysene. Slike faktorer ser ut til å være slikt som relasjon til ledere i den kirkelige strukturen, forholdet mellom arbeid og privatliv, opplevelse av konflikter, boforhold samt tilgang til vikarer. Forholdet mellom de enkelte variablene vil bli tydeligere utover i rapporten. (Se også spørreskjemaet i vedlegg for nærmere informasjon om disse variablene.)

### **Spørreskjemaundersøkelsen**

Bispedømmene vi har valgt ut til å besvare spørreskjemaet er Bjørgvin, Nidaros, Nord-Hålogaland, Oslo, Stavanger og Tunsberg. Bjørgvin, Oslo, Stavanger og Tunsberg ble valgt ut

på bakgrunn av kunnskap fra undersøkelsen *Prest i Den norske kirke. En rapport om presters arbeidsforhold* (Høeg og Gresaker, 2009). Denne undersøkelsen viser at det er blant menighetsprestene i disse bispedømmene som i størst grad vurderer å forlate sin nåværende stilling til fordel for en stilling utenfor kirken. Nidaros og Nord-Hålogaland er inkludert for å få et utvalg som representerer en god geografisk spredning. Dessuten var ikke Nord-Hålogaland med i KIFOs undersøkelse om presters arbeidsforhold, det var derfor viktig å få med dette bispedømmet. Grunnen til at vi valgte ut menighetsprester som er 55 år eller yngre er fordi disse i størst grad er i faresonen for å søke seg vekk, samt at disse vil utgjøre prestestanden i mange år fremover.

Vi sendte ut spørreskjemaet i begynnelsen av juni i 2009, og fulgte opp med to påminnelser. Respondentene kunne besvare undersøkelsen ved å sende inn papirutgaven av undersøkelsen, eller ved å besvare et webskjema på internett. Nærmere 71 prosent av respondentene valgte å sende inn papirutgaven. Totalt fikk vi svar fra 301 respondenter, og med et utvalg på 431 menighetsprester fordelt på de seks bispedømmene, tilsvarer dette en svarprosent på 70 prosent.

**Tabell 1. Oppslutning om undersøkelsen.** Antall og prosent.

Bispedømme	Antall utsendte	Antall utfylte	Prosent
Bjørgvin	97	63	65
Nidaros	93	62	67
Nord-Hålogaland	46	35	76
Oslo	89	67	75
Stavanger	53	38	72
Tunsberg	53	35	66
Usikker		1	
<b>Totalt</b>	<b>431</b>	<b>301</b>	<b>70</b>

### Hva spurte vi om?

Vi har vært interessert i flere sider ved prestenes opplevelse av prestedtjenesten. Spørsmålene i spørreskjemaet omhandler spørsmål knyttet til beslutningen om å bli prest, forhold vedrørende den nåværende livs- og arbeidssituasjon samt vurderingen om å bli værende i eller å forlate sin menighetspreststilling. Dessuten har vi spurt respondentene om bakgrunnsinformasjon som for eksempel bosted, sivilstatus og antall hjemmeboende barn. Undersøkelsen inneholder også holdningsspørsmål som først og fremst berører relasjonen mellom samfunn og kirke. Se vedlagt spørreskjema for nærmere informasjon om spørsmålene.

## Respondentene

Innenfor bispedømmene varierer svarprosenten fra 66 prosent til 76 prosent. Utvalget består av 32 prosent kvinner og 68 prosent menn. Kvinneandelen i undersøkelsen er dermed noe høyere enn i hele presteskapet hvor den er cirka 23 prosent (Etatsstatistikken 2008: 16). Dette skyldes delvis at vi fokuserer på menighetsprestene som er 55 år eller yngre. I alle bispedømmene, med unntak av Stavanger, er kvinnene overrepresentert i denne undersøkelsen. Dette gjelder særlig i Oslo, der den reelle kvinneandelen tilsvarer 36 prosent, mens 52 prosent av besvarelsene fra Oslo er fra kvinner. Andelen kvinner i de utvalgte bispedømmene tilsvarer mellom 12 prosent og 36 prosent (KKDs etatsstatistikk 2008: 16).<sup>2</sup>

**Tabell 2. Besvart spørreskjemaet. Fordelt på bispedømme, alder og kjønn. Antall.**

	Bjørgvin	Nidaros	Nord-H	Oslo	Stavanger	Tunsberg	Totalt
<b>Antall</b>	63	61	35	67	38	35	<b>301</b>
<b>Kvinner</b>	11	23	11	35	5	10	<b>95</b>
<b>39 år eller yngre</b>	19	19	14	35	6	11	<b>104</b>
<b>40-49 år</b>	24	24	14	17	15	14	<b>108</b>
<b>50-56 år</b>	19	18	7	15	17	10	<b>86</b>

I følge Kirkeavdelingens (KKD) etatsstatistikk for 2008 (side 8) utgjør prestene i alderen 55 år eller yngre, i overkant av 60 prosent av presteskapet. Blant våre respondenter er 35 prosent 39 år eller yngre, 36 prosent er mellom 40 og 49 år, mens 27 prosent er mellom 50 og 56 år. 83 prosent av respondentene er gift, registrert partner eller samboer. 78 prosent oppgir at de har barn. Når det kommer til bostedstype, er det 20 prosent av respondentene som bor på et mindre sted, 20 prosent bor på et tettsted, 16 prosent bor i en mindre by og 42 prosent har bosted i en større by. 24 prosent av respondentene har en kapellanstilling, mens 65 prosent innehar en soknepreststilling. Bortimot ti prosent av utvalget har andre typer stillinger. Den største andelen har jobbet som prest i 21 år eller mer. Denne gruppen tilsvarer 25 prosent av respondentene. 11 prosent har jobbet som prest i 16-20 år, 20 prosent som prest i 11-15 år og 20 prosent som prest i 6-10 år, mens 22 prosent har hatt en prestestilling i fem år eller mindre.

---

<sup>2</sup> Samtidig er det verdt å merke seg at tallene fra etatsstatistikken for antall kvinner i prestestillinger gjelder kvinner i alle aldre, mens vi i vår undersøkelse kun har med de som er 55 år eller yngre.

I og med at vi har tatt utgangspunkt i et selektivt utvalg der vi har valgt ut enkelte bispedømmer med visse kjennetegn og prester opp til en viss alder, vil ikke våre data i ett og alt kunne generaliseres til å gjelde for alle menighetsprester i Den norske kirke.

### **Intervjuene**

Som nevnt etterlyste vi personer som var villige til å stille opp på intervju i informasjonsskrivet som fulgte med spørreskjemaet. 75 personer sa ja til dette, noe som tilsvarer 25 prosent av de som svarte på spørreundersøkelsen. De som meldte sin interesse for å stille opp på intervju gjorde nok dette av ulike grunner. Blant dem vi intervjuet ble temaet vektlagt som viktig, og de ønsket å bidra med egne erfaringer fra sin tid som prest. Enkelte ønsket å delta på intervju fordi de var av den oppfatning at flere temaer i spørreundersøkelsen ikke var dekket opp på en tilfredsstillende måte. Gjennomgående kan det tenkes at de som ønsket å stille opp på intervju typisk er de som er mest positivt og de som er mest negativt innstilt til tematikken. I utvalget av hvem vi skulle intervju blant de interesserte forsøkte vi å ta hensyn til flere forhold. For det første ønsket vi å fange opp ulike svarvarianter. For det andre ønsket vi at informantene skulle representere størst mulig variasjon i forhold til kjønn, alder, ansatt i ulike bispedømmer og antall år i prestedtjenesten. På grunn av tidshensyn valgte vi å utelukke intervjuer i Nidaros og Stavanger. Tabell 3 viser en oversikt over noe bakgrunnsinformasjon om informantene.

**Tabell 3. Bakgrunnsinformasjon for informantene. N= 17**

		<b>Antall</b>
<b>Bispedømme</b>	Bjørgvin	4
	Nord-H	5
	Oslo	5
	Tunsberg	3
<b>Kjønn</b>	Kvinne	8
	Mann	9
<b>Alder</b>	<39 år	5
	40-49 år	9
	50-56 år	3
<b>Stilling?</b>	Kapellan	4
	Sokneprest	11
	Annet	2
<b>Antall år som prest</b>	0-5 år	3
	6-10 år	1
	11-15 år	5
	16-20 år	5
	21 år +	3
<b>Bor?</b>	Mindre sted	5
	Tettsted	2
	Mindre by	3
	Større by	7

Intervjuene foregikk som regel på prestenes kontor i bygget til menighetskontoret, og ble dermed foretatt i informantenes arbeidskontekst. Alle intervjuene, bortsett fra to, ble tatt opp, og senere skrevet ut av to assistenter. Spørsmålene vi stilte i intervjuene var tett knyttet opp til temaene som spørreskjemaundersøkelsen tok for seg. Poenget her var å fange opp beskrivelser rundt temaene som spørreskjemaundersøkelsen omhandler. Vi begynte alle intervjuene med å be informantene fortelle om det vi betegnet som en ”typisk arbeidsuke”, der vi også var opptatt av å fange opp anslag over tidsbruk på de ulike oppgavene, samt eventuelle samarbeidspartnere menighetsprestene arbeider med og deres kontakt med ledelsen. Videre dreide spørsmålene seg om positive og negative erfaringer med arbeidsforholdene, og prestetjenesten generelt. Vi spurte også informantene om bakgrunnen for deres valg om å bli prest, samt diverse sider ved utdanningen og veien inn i menighetspresteyrket. Tanker rundt presterollen, og holdninger til kirkens stilling i samfunnet ble også diskutert i intervjuene. Avslutningsvis i intervjuene ba vi informantene komme med egne meninger om hvilke tiltak de mener kan bidra til å bedre rekrutteringen til menighetsprestetjenesten. Informasjon om spørsmålene i intervjuguiden finnes som vedlegg til denne rapporten.



## **Datamaterialet**

I denne rapporten har vi vektlagt å presentere datamaterialet fra spørreskjemaene. Dette materialet kan blant annet brukes til å belyse temaer som trivsel i arbeidssituasjon, belastninger samt sluttvurderinger, og forholdet mellom disse faktorene. Vi har også tatt med noe empiri fra intervjuene.

## **Presentasjon av studien**

Vi vil begynne med å presentere menighetsprestenes trivsel i arbeidssituasjon og deres trivsel i relasjon til arbeidsoppgavene. Her vil vi både ta for oss det som bidrar positivt og negativt til trivselen. I den sammenheng har vi gått nærmere inn på ledelse, fysisk og psykisk slitasje samt forholdet mellom arbeid og fritid. I kapittel 4 går vi nærmere inn på geografiske forhold, mens vi i kapittel 5 undersøker menighetsprestenes sluttvurderinger. Kapittel 6 tar for seg temaet veien til presteyrket, mens det avsluttende kapittelet samler trådene og sier noe om de mest sentrale funnene. Vi avslutter med å si noe om hvilke områder ved menighetsprestere arbeidsforhold som utpeker seg som de største utfordringene i forhold til rekruttering.

Dette er såpass omfattende at det åpner opp for å gjennomføre mer avanserte analyser enn det vi har gjort her. For å gjøre rapporten så tilgjengelig som mulig, har vi valgt å benytte enkle analysemetoder der vi tar for oss noen få variabler av gangen. Enkeltsitat fra intervjuene er tatt med under de relevante temaene, men for å forenkle informasjonen gjøres det ingen dyptgående analyse av disse. Vi har benyttet oss av avrundete tall i prosenteringene.

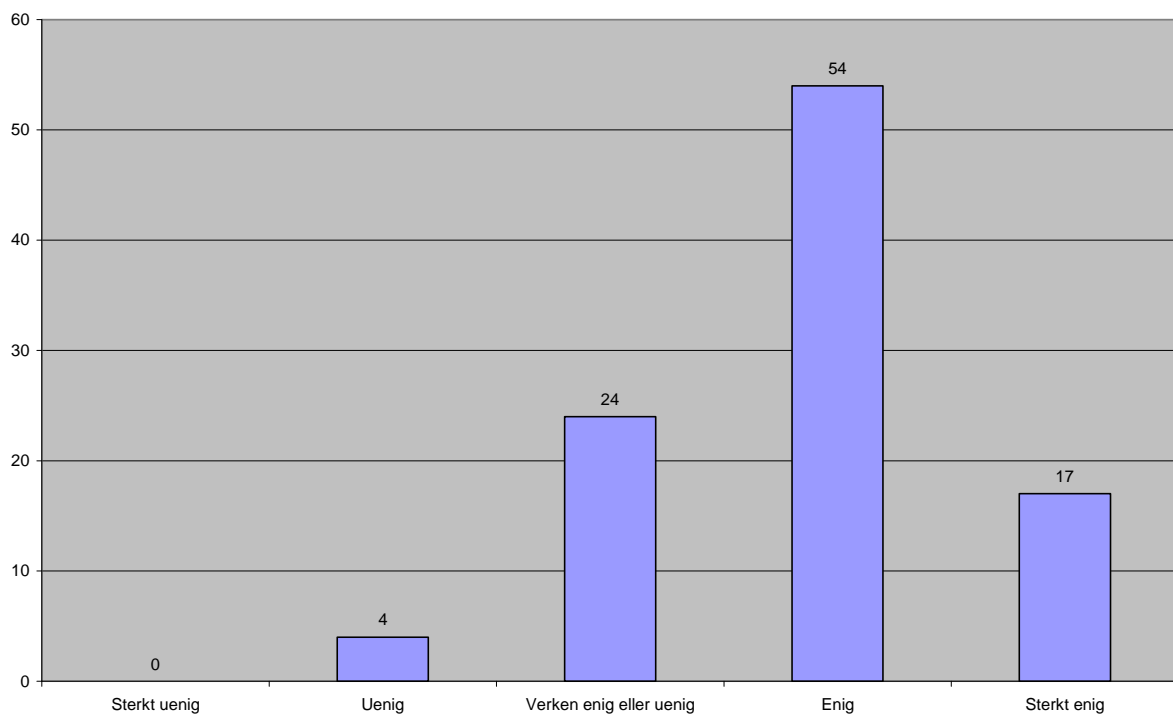
### 3. Trivsel med arbeidsoppgaver og i arbeidssituasjonen

Vi vil begynne presentasjonen av empirien med å ta for oss trivsel knyttet til arbeidsoppgaver og arbeidssituasjon. Vi fokuserer særlig på trivsel i arbeidssituasjon, der vi ser nærmere på hva som påvirker menighetsprestenes grad av trivsel. Det som undersøkes er hvordan relasjonen til ledelsen, forholdet mellom arbeid og privatliv, konflikt på arbeidsplassen samt fysisk og psykisk slitasje virker på trivselen. Men først skal vi se nærmere på menighetsprestenes holdninger til arbeidsoppgavene.

#### Trivsel relatert til arbeidsoppgavene

71 prosent sier seg *sterkt enig* eller *enig* i at de trives svært godt med arbeidsoppgavene. Dette er en noe mindre andel enn det en fant i rapporten *Prest i Den norske kirke. En rapport om presters arbeidsforhold* (Høeg og Gresaker, 2009) som inkluderte prester over 56 år, samt ti bispedømmer (svarkategoriene varierte også noe).

**Diagram 1.** *I hvor stor grad er du enig denne påstanden: ”Jeg trives svært godt med mine arbeidsoppgaver”?* Prosent.



En sammenligning mellom kjønnene viser at 79 prosent av kvinnene sier seg *enig* eller *svært enig* utsagnet, mens den mannlige andelen som trives med arbeidsoppgavene summerer seg til 68 prosent. Det er ingen signifikant forskjell mellom prestene som er under 40 år og prestene som er 50-56 år når det gjelder trivsel. Tre av fire uttrykker i begge alderskategoriene at de

trives med arbeidsoppgavene. Derimot skiller den midterste aldersgruppen – de mellom 40 til 49 år - seg noe fra de andre, da 66 prosent sier at de trives med sine arbeidsoppgaver. Det er respondentene i Bjørgvin som i minst grad (63 prosent) sier seg enig utsagnet, mens de som har Tunsberg som arbeidssted i størst grad (77 prosent) sier seg enig. 76 prosent av de som bor i en større by, oppgir at de er fornøyde med arbeidsoppgavene, og er dermed – sammenlignet med de som bor på småsteder, de som i størst grad trives med arbeidsoppgavene. Lavest trivselsandel finner vi blant dem som bor på et tettsted (67 prosent).

Vi spurte også respondentene om hvilke oppgaver de anser som viktigst, mest tidkrevende og mest tilfredsstillende. Her har vi satt opp en oversikt (se tabell 4) over hvilke oppgaver respondentene har rangert som viktigst (kolonnen til venstre), de oppgavene som er mest tidkrevende (den midterste kolonnen) samt de oppgavene som oppgis å være mest tilfredsstillende (kolonnen til høyre).

**Tabell 4. Viktigste, mest tidkrevende og mest tilfredsstillende oppgaver.** Prosent i parentes.

<b>Viktigste oppgaver</b>	<b>Mest tidkrevende oppgaver</b>	<b>Mest tilfredsstillende oppgaver</b>
Forkynnelse/preken (93 %)	Forkynnelse/preken (66 %)	Forkynnelse/preken (85 %)
Gravferd/sørgeamtaler (88)	Gravferd/sørgeamtaler (64)	Gravferd/sørgeamtaler (76)
Liturgi/gudstjenesteliv (87)	Konfirmasjon/ungdomsarbeid (63)	Liturgi/gudstjenesteliv (74)
Konfirmasjon/ungdomsarbeid (84)	Liturgi/gudstjenesteliv (52)	Sjelesorg/veiledning (68)
Dåp/dåpssamtaler (79)	Administrasjon (41)	Konfirmasjon/ungdomsarbeid (58)
Sjelesorg/veiledning (73)	Dåp/dåpssamtaler (35)	Dåp/dåpssamtaler (57)
Åndelig fordypning (67)	Arbeid i styrer/råd (29)	Åndelig fordypning (57)
Menighetsbygging (66)	Menighetsbygging/strategi (22)	Vigsel/vigselsamtaler (52)
Pastoral ledelse (64)	Sjelesorg/veiledning (19)	Menighetsbygging/strategi (45)
Vigsel/vigselsamtaler (50)	Pastoral ledelse (19)	Utadrettet virksomhet (42)
Utadrettet virksomhet (44)	Åndelig fordypning (16)	Pastoral ledelse (40)
Arbeid i styrer/råd (27)	Vigsel/vigselsamtaler (16)	Administrasjon (17)
Administrasjon (22)	Utadrettet virksomhet (15)	Arbeid i styrer/råd (16)
Annet (6)	Annet (3)	Annet (5)

N= 301

Vi ser at hovedvekten anser oppgavene forkynnelse/preken og gravferd/sørgeamtaler som de to viktigste, de to mest tidkrevende og de to mest tilfredsstillende oppgavene. Innenfor de øvrige kategoriene finner vi imidlertid et visst sprik mellom hva respondentene oppfatter som de viktigste, de mest tidkrevende og de mest tilfredsstillende oppgavene. Liturgi/gudstjenesteliv rangeres som tredje viktigste og mest tilfredsstillende oppgave, men er

på fjerdeplass i forhold til tidsbruk. Det største avviket gjelder administrasjon. Her finner vi at 41 prosent av respondentene mener dette tar mye tid, mens 22 prosent angir dette som en viktig oppgave, og 17 prosent betegner administrasjon som en tilfredsstillende oppgave. Resultatet er riktignok ikke overraskende med tanke på at administrasjon kan oppleves på siden av det som oppfattes som menighetsprestens primære oppgaver. Dessuten oppgir 68 prosent sjelesorg og veiledning som tilfredsstillende oppgaver, mens kun 19 prosent bruker mye tid på dette. Generelt ser vi at de oppgavene flest anser som minst viktig og minst tilfredsstillende typisk er mer administrative/organisatoriske oppgaver, slik som tidligere nevnte administrasjonsarbeid, i tillegg til arbeid i styrer og råd samt pastoral ledelse. Utadrettet virksomhet ansees heller ikke som en viktig eller tilfredsstillende oppgave blant majoriteten av respondentene. Samtidig er det også disse oppgavene, bortsett fra administrasjon, som opptar minst tid av prestenes arbeidsdag. Videre statistiske analyser viser at spørsmålene knyttet til arbeidsoppgaver gir grunnlag for å dele inn prestene i tre kategorier eller ”typer” ut fra om de setter særlig pris på arbeid med gudstjeneste og liturgi, kasualia eller oppgaver knyttet til ”menighetsbygging/åndelig ledelse”. Disse analysene er ikke vist her.<sup>3</sup>

Undersøkelsen *Menighetsprestens levekår* (PiA-Stiftelsen, 1999: 21-22) hadde med et lignende spørsmål, men da med flere svaralternativer enn det vi har angitt. Det som flest i PiA-undersøkelsen angir som de viktigste oppgavene er forkynnelse/preken (81 prosent), gravferd/sørgeamtaler (70 prosent), liturgi/gudstjenesteliv (62 prosent), dåp/dåpssamtaler (53 prosent) og sjelesorg/veiledning (49 prosent). Kun fem prosent angir kontoradministrasjon som meget viktig. Hvis vi sammenligner resultatene fra denne studien med vår studie, ser vi at listen er temmelig uendret; prestenes oppfatning av hvilke oppgaver som er viktige utgjør stort sett de samme oppgavene som for ti år siden.<sup>4</sup>

I intervjuene oppfordret vi informantene om å fortelle om sin arbeidsuke. Informantenes beskrivelser viste stor variasjon når det gjaldt typer av arbeidsoppgaver. De som ble løftet frem som viktigst var gudstjenestearbeid, dåp, gravferd og konfirmantarbeid eller ungdomsarbeid. Det er også vanlig å ha ukentlige stabsmøter der planleggingen av arbeidsdagene er tema. På spørsmål om hva informantene setter mest pris på av de oppgavene de utfører, ser vi at svarene støtter, i større eller mindre grad, resultatene fra

---

<sup>3</sup> Noe lignende har for øvrig PiA-Stiftelsen (1999: 23) gjort i sin undersøkelse om menighetsprestens levekår. Her har de bedt prestene karakterisere seg selv som prest. Det viste seg at menighetsprestene i størst grad oppfattet seg selv som forkynneren og kontaktskaperen.

<sup>4</sup> Merk at vi har slått sammen de som angir de ulike arbeidsoppgavene som ”svært viktig” og ”viktig”. Hvis vi etterfølger PiAs fordeling ved å kun se på de som svarer ”svært viktig”, blir listen og prosentfordelingene slik: Forkynnelse/preken: 73 prosent, gravferd/sørgeamtaler: 55 prosent, liturgi/gudstjenesteliv: 54 prosent, konfirmasjon/ungdomsarbeid: 51 prosent, dåp/dåpssamtaler: 50 prosent og sjelesorg/veiledning: 31 prosent. Merk at en lavere andel i vår undersøkelse gjennomgående angir de nevnte arbeidsoppgavene som svært viktige.

spørreundersøkelsen. En informant sa enkelt og greit at ”jeg er glad i å være prest, jeg. Og det er det, det handler om - det varierte.” Et mer utfyllende sitat, som dekker flere av informantenes svar, kommer fra denne informanten som sier at:

*Det jeg er mest glad i, ja, det er vel den utadrettede virksomheten. Det er jo det å være ute, jeg er ikke noe skrivebordsmenneske. (...) Jeg liker å ha gudstjenester, jeg liker å ha sjelesorg og gå i sørgesamtaler. Det høres jo fælt ut for mange, tenker jeg, men jeg liker det, jeg liker å ha begravelse, jeg liker å ha samtaler med folk og å være en del av miljøet. Det synes jeg er det beste med å være prest.*

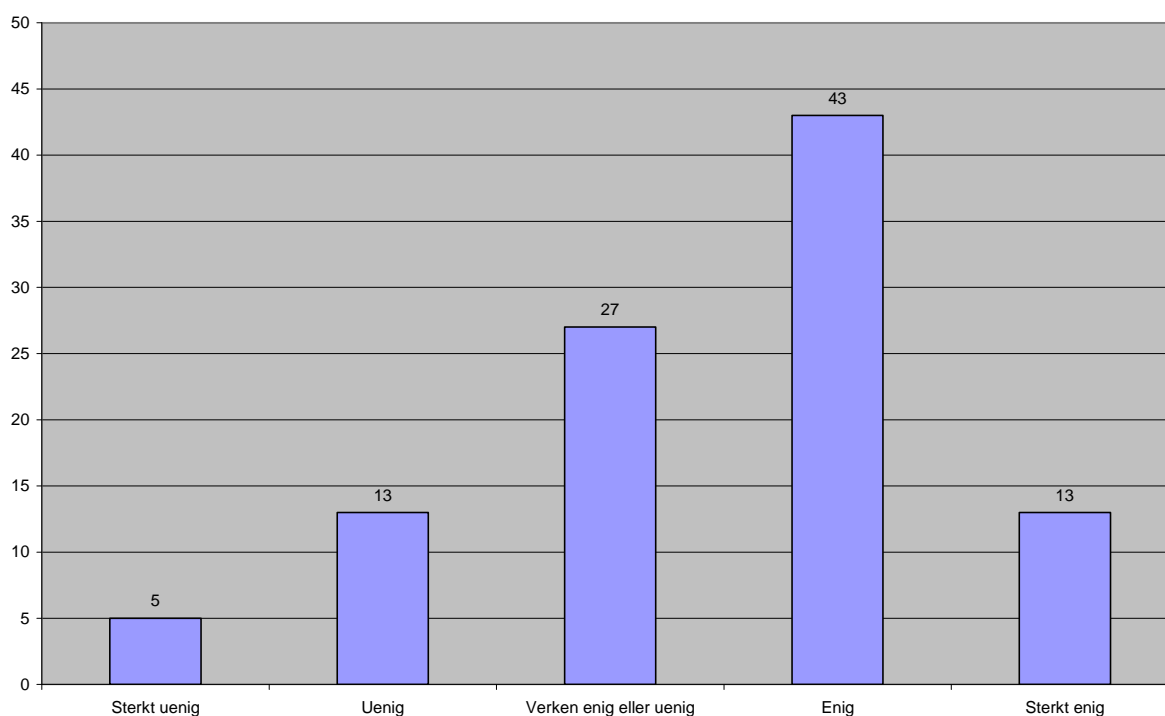
(Kvinnelig prest i 40-årene)

Her ansees den utadrettede virksomheten til å være all aktivitet som innebærer kontakt med andre mennesker. Kontakten med mennesker; den sosiale delen av presteyrket der presten er delaktig i andre menneskers glede og sorg er gjennomgående viktig for informantene. Dette understrekes av flere da det å være glad i mennesker betraktes som en nødvendighet for menighetspresten. Det å sitte ved skrivebordet, der den administrative siden av preste-tjenesten bedrives, sees ofte på som noe på siden av det som oppfattes som prestenes *egentlige* oppgaver.

## Trivsel i arbeidssituasjonen

Videre skal vi se på i hvilken grad respondentene trives i sin nåværende arbeidssituasjon, se diagram 2. 55 prosent er *sterkt enig* eller *enig* i at de trives i sin nåværende arbeidssituasjon, en langt lavere andel enn de som sier at de trives med arbeidsoppgavene.

**Diagram 2. I hvor stor grad er du enig denne påstanden: ”Jeg trives svært godt i min nåværende arbeidssituasjon”?** Prosent.



I KIFOs undersøkelse om presters arbeidsforhold var det 76 prosent som trives *svært godt* eller *godt* i sin arbeidssituasjon, mens fire prosent sier at de trives *ganske dårlig* eller *dårlig*. Blant våre respondenter er det 17 prosent som sier seg *uenig* eller *sterkt uenig* i at de trives svært godt i sin nåværende arbeidssituasjon. Noe ulike svarkategorier er trolig en av årsakene til avviket.

Mennene er i noe større grad enig (57 prosent) i at de trives i sin arbeidssituasjon sett i forhold til de kvinnelige respondentene (53 prosent). Andel kvinner som sier seg sterkt uenig eller uenig tilsvarer 23 prosent, mot 15 prosent blant mennene. Når vi ser på alder, viser det seg at en større andel (26 prosent) blant de yngste prestene ikke trives særlig godt i sin nåværende arbeidssituasjon. Dette er omtrent den samme andelen som vi finner i den eldste gruppen. Det er prestene mellom 40-49 år som i minst grad forteller om trivsel i arbeidssituasjonen. 47 prosent av de mellom 40-49 år sier at de trives godt, mot 57 prosent blant de yngste prestene og 66 prosent blant de eldste. Når vi sammenligner bispedømmene, ser vi at menighetsprestene i Tunsberg i størst grad (66 prosent) sier at de trives i sin

nåværende arbeidssituasjon. De som har Tunsberg som arbeidssted er med andre ord både mest fornøyd med sine arbeidsoppgaver og sin arbeidssituasjon. Det er respondentene i Nord-Hålogaland som i minst grad (40 prosent) forteller om trivsel i arbeidssituasjonen. De som er mest fornøyd med sin arbeidssituasjon, bor i en større by (60 prosent) eller på et tettsted (59 prosent). 43 prosent blant de som har oppgitt et mindre sted som bosted trives svært godt i sin arbeidssituasjon. Til tross for at respondentene som bor på et mindre sted i mindre grad trives i sin arbeidssituasjon, er disse i større grad fornøyde med sine arbeidsoppgaver, som tidligere nevnt. Men det er de som bor i en liten by som i størst grad (22 prosent) sier seg misfornøyd med arbeidssituasjonen.

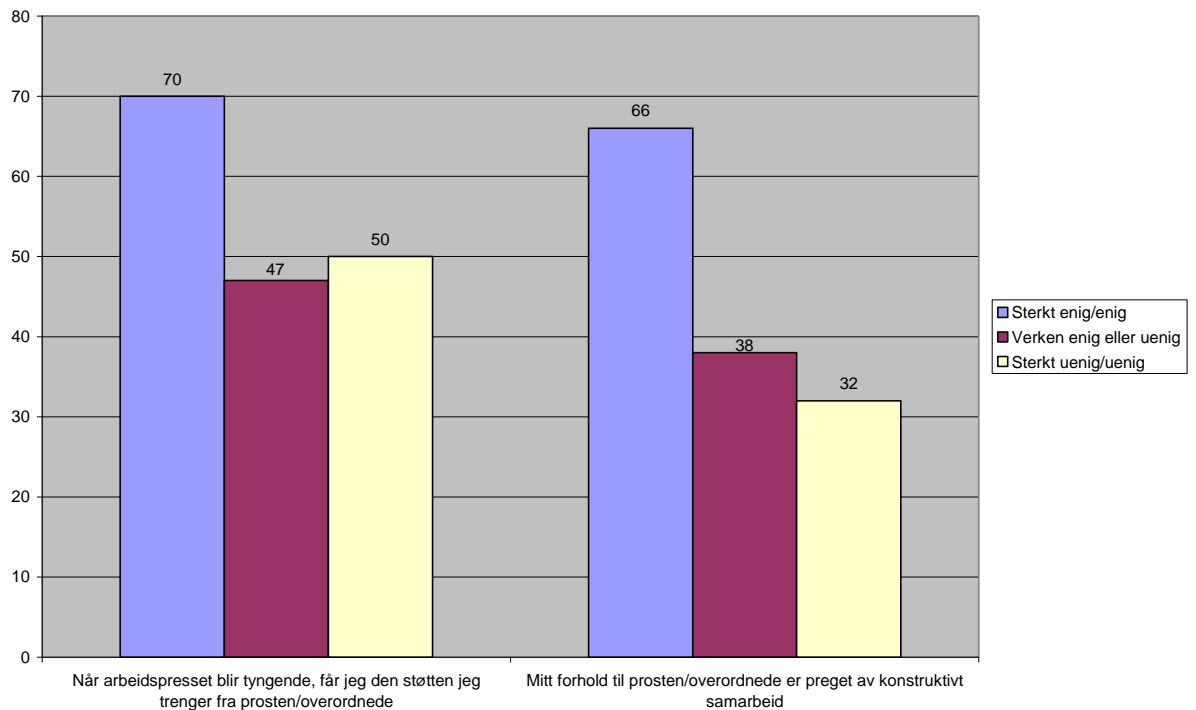
Trivselen i arbeidssituasjonen øker med antall prestekolleger en samarbeider med på ukentlig basis. Blant de som oppgir at de ikke har noen prestekolleger de samarbeider med, er det 47 prosent som trives i sin nåværende arbeidssituasjon. Deretter øker, som nevnt, prosentandelen når vi ser på de som samarbeider med én, to og tre prestekolleger, innenfor sistnevnte gruppe er det 69 prosent som sier seg *sterkt enig* eller *enig* i at de trives svært godt i sin arbeidssituasjon. Men hvis vi ser på de som samarbeider med fire eller flere prestekolleger på ukentlig basis, er det en mindre andel (55 prosent) som slutter seg rundt trivsel i arbeidssituasjonen.

En korrelasjonsanalyse viser at det er en klar sammenheng mellom det å trives med arbeidsoppgavene og det å trives i arbeidssituasjonen. Regelen er altså at de som trives med arbeidsoppgavene også trives i sin arbeidssituasjon, og motsatt; de som *ikke* trives med arbeidsoppgavene, trives *ikke* i sin arbeidssituasjon.

### **Hvilke faktorer spiller inn på trivsel i arbeidssituasjonen?**

For å finne ut mer om hva som påvirker grad av trivsel i arbeidssituasjonen, har vi valgt å ta for oss forholdet mellom trivsel og ulike sider ved prestenes arbeidsforhold. Vi skal undersøke om det er en sammenheng mellom grad av trivsel i arbeidssituasjonen og tilfredshet vedrørende ledelsen, samt forholdet mellom arbeid og privatliv, psykisk og fysisk slitasje samt konflikt på arbeidsplassen. Diagrammene som følger viser hvordan trivsel i arbeidssituasjonen forholder seg til utsagn omkring disse temaene.

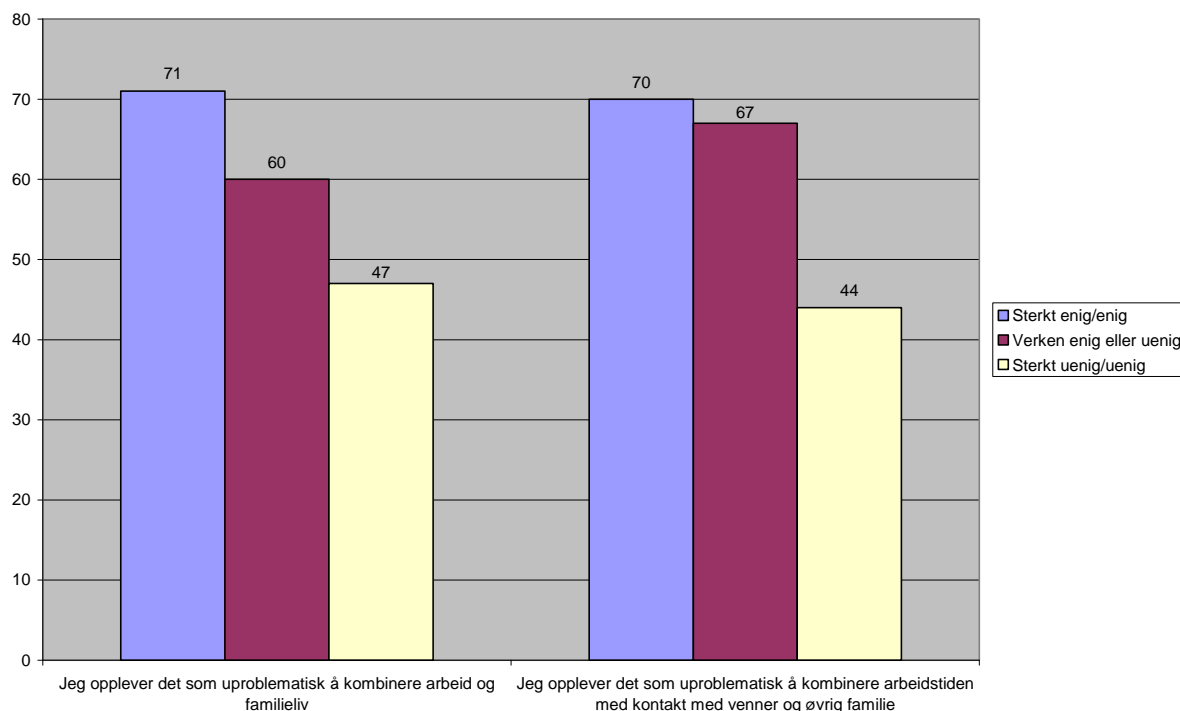
**Diagram 3. Andel som gir uttrykk for trivsel i arbeidssituasjonen sett i forhold til grad av enighet med utsagn knyttet til den kirkelige ledelsen.**



Vi ser at det er betydelig forskjell mellom andelene som gir uttrykk for trivsel i arbeidssituasjonen ut fra hvor de plasserer seg på variable som har å gjøre med den kirkelige ledelsen (her spesifisert som prost/overordnede). Diagrammet viser at det er en nær sammenheng mellom forholdet en har til overordnede og opplevelse av trivsel i arbeidssituasjonen. De som ikke opplever støtte fra overordnede i pressede situasjoner eller ikke vurderer forholdet som konstruktivt, scorer klart lavere på trivselsmålet. Blant dem som ikke opplever et konstruktivt samarbeid, er det under en tredel som gir uttrykk for trivsel. Blant dem som ikke får den støtten de trenger er det omtrent halvparten som gir uttrykk for trivsel. At det skapes en god relasjon mellom menighetsprest og nærmeste overordnede synes dermed å være en viktig forutsetning for at presten skal utvikle trivsel i arbeidssituasjonen.



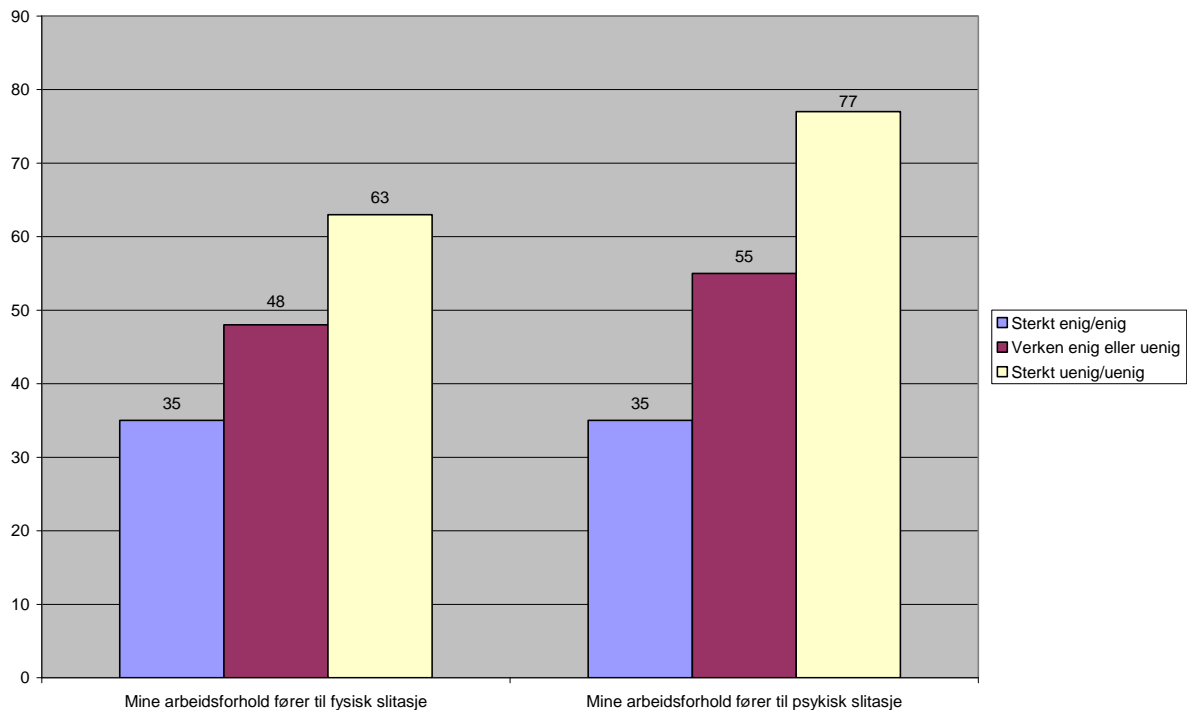
**Diagram 4. Andel som gir uttrykk for trivsel i arbeidssituasjonen etter hvordan de plasserer seg på spørsmålet om det oppleves som problematisk å kombinere arbeid og privatliv.**



Blant dem som opplever det som uproblematisk å kombinere arbeid og familieliv er det et stort flertall av prestene som trives i arbeidssituasjonen. Mens det blant dem som opplever det krevende å kombinere jobb med privatliv, bare er et mindretall som gir uttrykk for trivsel. Dette viser at det er en tydelig sammenheng mellom de to faktorene. Sannsynligheten for at man skal trives i jobben øker hvis man opplever at det er uproblematisk å kombinere arbeid og familieliv, noe som til tider kan være en særlig utfordring innenfor presteyrket.

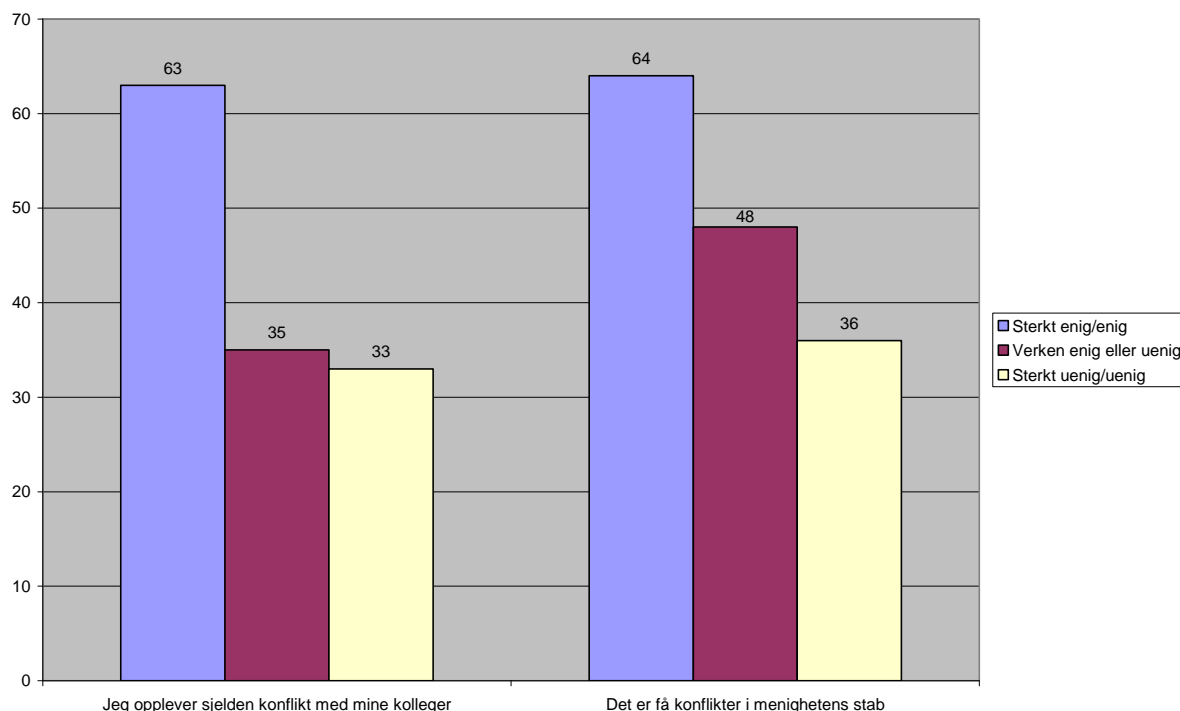
Noe av det samme ser vi i forhold til spørsmålet om hvordan man opplever det å kombinere presteyrket med kontakt med venner og øvrig familie. Sannsynligheten for at man trives i arbeidssituasjonen øker hvis man opplever at det er uproblematisk å opprettholde et nettverk også utenfor kjernefamilien. Blant dem som derimot opplever dette som et problem er det bare et mindretall som trives i arbeidssituasjonen. Prester som over tid opplever at jobben går ut over den nære familien og kontakten med venner, utvikler mistrivsel, noe som igjen kan få noen til å tenke at det kan bli vanskelig å fortsette som prest yrkeslivet ut.

**Diagram 5. Andel som trives i arbeidssituasjonen ut fra hvordan de plasserer seg i forhold til utsagn om at arbeidsforholdene fører til fysisk/psykisk slitasje.**



Blant dem som er enig i utsagnet om at arbeidsforholdene fører til fysisk slitasje er det et klart mindretall som samtidig gir uttrykk for at de trives i arbeidssituasjonen. Et lignende resultat gjør seg gjeldende når vi tar for oss spørsmålet om opplevelse av psykisk slitasje i arbeidet. Blant dem som ikke opplever slitasje i noen form er det derimot høy grad av trivsel. Diagrammet tyder på at det eksisterer en nær sammenheng mellom slitasje og trivsel. Sannsynligvis er det slik at belastninger av fysisk og psykisk art fører til utvikling av mistrivsel i jobben. Dersom slike prosesser får anledning til å utvikle seg over tid er det lett å tenke seg at de kan gi opphav til vurderinger om å finne seg en annen jobb som ikke innebærer like store belastninger.

**Diagram 6. Andel som trives i arbeidssituasjonen ut fra plassering på utsagn om opplevelse av konflikt på arbeidsplassen.**



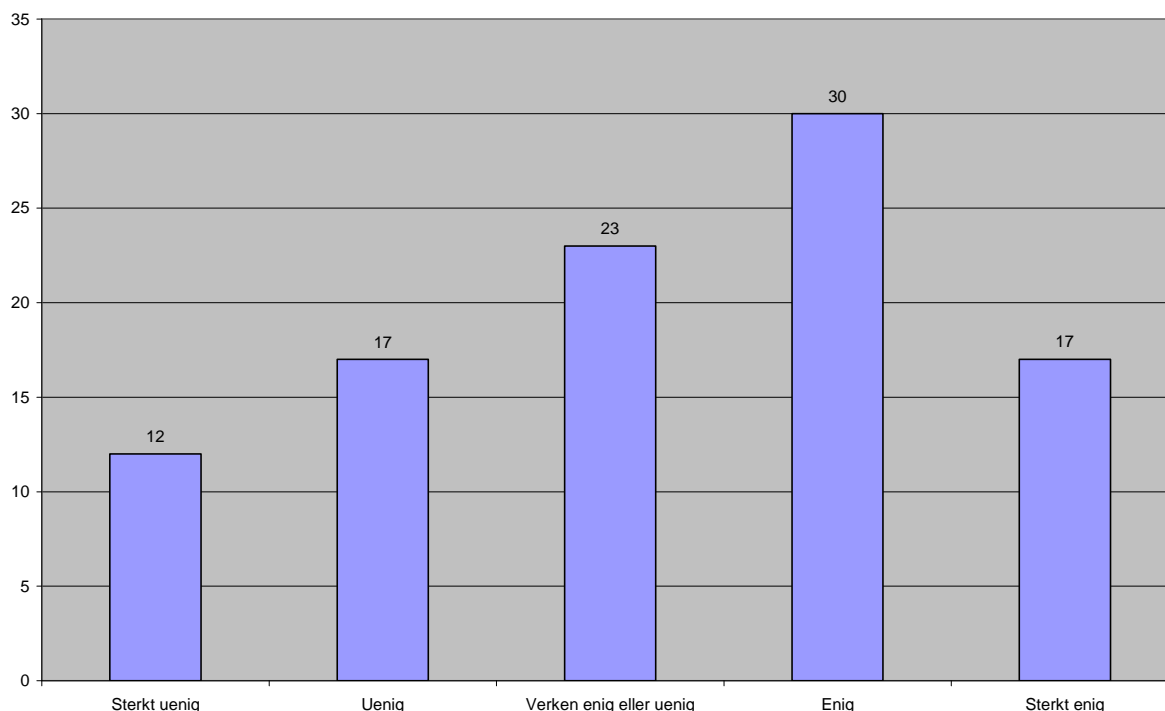
Diagrammet viser enda tydeligere utslag enn det vi fant i de foregående diagrammene. Konflikter på arbeidsplassen gir et klart utslag på opplevelse av trivsel i arbeidssituasjonen. Dersom en opplever konflikt med kollegaer eller en konfliktsituasjon i menighetens stab er det stor sannsynlighet for at en også opplever mistriivsel i arbeidssituasjonen. Merk at de som selv er involvert i konflikt med sine kollegaer, utgjør relativt få personer (27) i forhold til totalutvalget. Det er ikke ut fra materialet lett å peke på hva som kan utløse konflikt på arbeidsplassen. Bakgrunnen er trolig mer kompleks og både knyttet til enkeltpersoner og til strukturelle forhold, slik som ressursmangel i bred forstand. Tiltak rettet mot å begrense konflikter i menighetens stab vil være av stor betydning for å begrense utvikling av mistriivsel.

## Ledelse

I KIFO-rapporten om presters arbeidsforhold (Høeg og Gresaker, 2009: 69), blir respondentene bedt om å oppgi tre punkter i prioritert rekkefølge som kan bidra til å bedre deres arbeidssituasjon. Ledelse er det tredje hyppigst nevnte området, og 47 prosent av respondentene som har lagt inn kommentarer, oppgir dette som det viktigste området i forhold til å oppnå økt trivsel i arbeidssituasjonen. Respondentene vektlegger både lederstrukturen, lederegenskaper og personalomsorgen i sine tilbakemeldinger. Som vi så i forrige avsnitt, ser det ut til å være en sammenheng mellom trivsel i arbeidssituasjon og menighetsprestenes relasjon til overordnede. I boken *Jeg er jo ikke Jesus heller!* (2008), som undersøker sammenhengen mellom presters arbeidsmiljø og utbrenthet, legger forfatterne Anders Skogstad, Ståle Einarsen og Inger Helene Nordeide mye av årsaken til prestenes slitasje på kirkens ledelse som de mener ligger langt bak dagens trender innenfor ledelsesmetoder. Også Hansen og Huse (2001) finner at enkelte av deres informanter mener kirken har mye å lære om ledelse fra andre organisasjoner.

Vi skal her undersøke nærmere hvordan våre respondenter opplever prostens eller nærmeste overordnede med tanke på støtte og samarbeid, samt hvor god relasjonen til daglig leder eller kirkeverge er. Vi begynner med å se på hvorvidt respondentene opplever at de får den støtten de har behov for i pressede situasjoner, se diagram 7.

**Diagram 7. I hvilken grad er du enig eller uenig i dette utsagnet: Når arbeidspresset blir tyngende, får jeg den støtten jeg trenger fra prost/en overordnet? Prosent.**



Nesten halvparten av respondentene opplever at de får den støtten de har behov for av prosten eller nærmeste overordnede, mens 29 prosent sier seg *sterkt uenig* eller *uenig* dette. Tre av ti opplever altså at ledelsen ikke gir dem den støtten de trenger, når arbeidspresset føles tyngende. Det er små forskjeller mellom kvinner og menn, mens forskjellene mellom aldersgruppene er tydeligere. 40 prosent blant prestene i alderen 39 år eller yngre sier seg *sterkt uenig* eller *uenig* i at de får den støtten de trenger, mot 23 prosent blant 40-49-åringene og 24 prosent blant de mellom 50-56 år. De eldste er i størst grad enig (57 prosent) i at de får den støtten de har behov for, mens de yngste i minst grad er enig (39 prosent). Dette kan muligens komme av at de som er relativt ferske i feltet i sterkere grad føler at de trenger støtte fra noen som har jobbet lenge. En sammenligning mellom bispedømmene, viser at de som jobber i Oslo i relativt stor grad skiller seg fra de øvrige. Kun 26 prosent oppgir at de er *sterkt enig* eller *enig* i at de mottar støtte fra prost eller overordnede, mens andelene innenfor de andre bispedømmene varierer mellom 46 prosent (Nord-Hålogaland) og 63 prosent (Stavanger). Hvis vi ser på bostedstype, er det de som bor på et tettsted som i størst grad (60 prosent) opplever ledelsen som støttende, mens respondentene som bor i en større by i minst grad (41 prosent) opplever ledelsen som støttende. Det er fra PiA-Stiftelsens undersøkelse om menighetsprestens levekår (1999) vi har hentet spørsmålet, så her ligger det til rette for å undersøke om det har skjedd en endring i menighetsprestenes opplevelse av ledelsens støtte i

pressede arbeidssituasjoner i løpet av de siste ti årene. I PiA-undersøkelsen svarte 30 prosent at utsagnet om at prosten opptrer støttende *passer meget* eller *ganske godt*. En tilsvarende andel mener at utsagnet passer delvis. 20 prosent opplever ikke prosten som støttende når arbeidspresset blir tyngende. Med andre ord var det en klart lavere andel blant prestene for ti år siden som mener at prosten opptrer støttende, enn det er i dag. Samtidig må det bemerkes at svaralternativene er noe annerledes. Der våre respondenter kunne krysse av for en verken- eller-kategori, opererte undersøkelsen fra 1999 med et svaralternativ lydende ”passer delvis”. Samtidig kan det tenkes at endrede forhold i kirkens lederstruktur kan ha endret prostens rolle overfor prestene. For eksempel har prosten fra 2004, grunnet ny tjenesteordning, fått et formelt lederansvar overfor menighetsprestene i prostiet. Prostens ansvar for å støtte menighetsprestene i tunge situasjoner, kan derfor ha blitt videreutviklet siden 1999. Samtidig opplevde vi i intervjuene at enkelte informanter nevnte heller negative opplevelser med ledelsen når temaet ble brakt på banen. For eksempel er det nettopp støtte, og anerkjennelse, fra ledelsen denne informanten savner:

*Og noe av det som jeg savner, virkelig, det er tilbakemelding fra... altså, det er en usynlig ledelse som jeg skulle gjerne ønske at var mer synlig. Som sa til meg når jeg hadde gjort det bra, og som kunne støtte meg i vanskelige situasjoner. Som prest, så håndterer du jo kriser hele tiden, ikke sant. Du står stadig i krevende situasjoner; sorg, ulykker, selvmord, altså... alt det som vi står i til daglig. Og hvor er ledelsen når du er helt på felgen? Når du har stått oppi så mye sånn at du er helt utslitt? Og hvor er ledelsen da? Det er ikke nok at du går til prosten din, og så sier du at nå er jeg helt utslitt. Og så; ”ja, ja”... liksom. Klappe på skulderen, og sånn, og... Altså, det er på en måte ikke nok. Du skulle fått litt ros. Rett og slett! Da skulle man skulle sagt; ”jeg er så stolt av deg, og at du har klart dette her”, og sånne ting.*

(Kvinnelig prest i 50-årene)

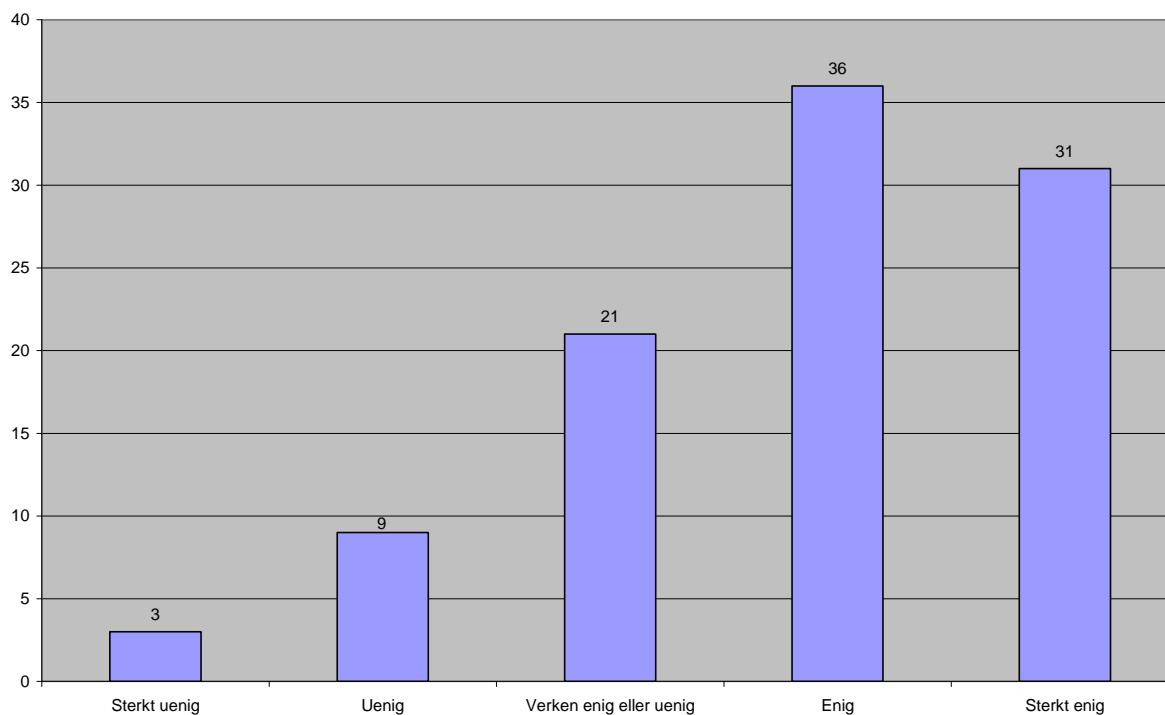
Relasjonen til ledelsen var et tema som kom opp under flere av intervjuene. Enkelte av informantene fortalte om forhold de opplever som svært kritikkverdige. Disse forholdene omhandler særlig ledelsens tilgjengelighet, informasjon og mangel på støtte. Her er det viktig å skille mellom de ulike ledelsesnivåene. Når det kommer til ledelsens tilgjengelighet overfor prestene, er dette i enkelte tilfeller spesielt et problemområde bispedømmekontorene får kritikk for. En annen informant setter søkelys på behovet for noen som kan ta ansvar for å begrense prestenes arbeidsmengde:

*Vi som går inn i sånne typer arbeid, vi brenner for noe. Vi er idealister per se. Så det som det ikke er nok fokus på, er å bremse oss. Istedenfor, så er det mer sånn der; nå må du tjene menigheten din, nå må du gjøre jobben din ordentlig. Du må være ansvarsbevisst, snill, flink. Av en eller annen grunn, så er det mer sånn. Men det er jo ikke det vi trenger, vi som er sånn, og liksom gjerne vil, og... de fleste prester er jo sånn! Altså, de vil gjerne gjøre... strekke seg litt langt, da, i forhold til jobben. Så vi trenger at noen bremser oss.*

(Kvinnelig prest i 40-årene)

Videre skal vi se på hvordan respondentene opplever relasjonen til ledelsen i forhold til generelt samarbeid. Diagram 8 gir oss en oversikt over dette.

**Diagram 8. I hvilken grad er du enig eller uenig i dette utsagnet: Mitt forhold til prost/en/overordnede er preget av konstruktivt samarbeid.** Prosent.

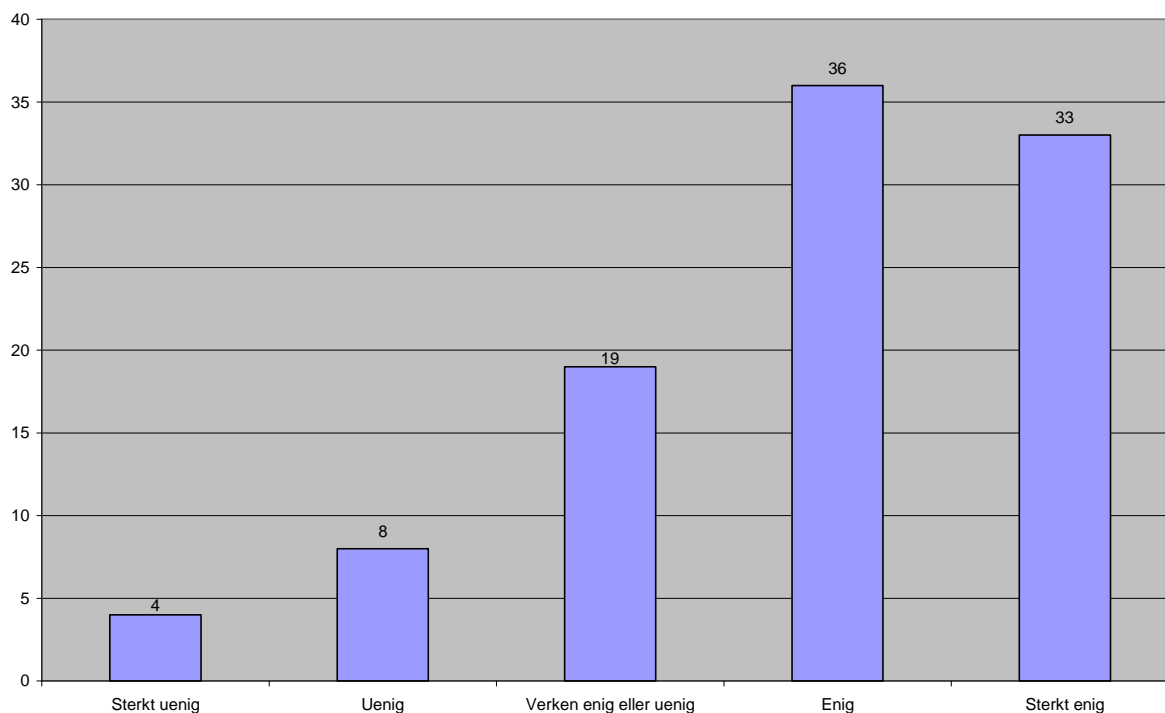


67 prosent er *sterkt enig* eller *enig* i at de har et konstruktivt samarbeid med prost/en eller nærmeste overordnede, mens elleve prosent er ikke enig dette. Mennene er i større grad (71 prosent) enig i utsagnet sett i forhold til andel kvinner som stiller seg bak påstanden om at samarbeidet med prost/en/overordnet er konstruktivt. Men hvis vi sammenligner kjønnene i forhold til andel som sier seg *sterkt uenig* eller *uenig*, er det så å si ingen forskjell. Også her ser vi det samme mønsteret ved en nærmere sammenligning mellom aldersgruppene; de eldste, de mellom 50-56 år, er i større grad (73 prosent) *sterkt enig* eller *enig* i at de har et konstruktivt samarbeid med ledelsen enn de yngre respondentene (omtrent 65 prosent). Når

det kommer til bispedømmene, finner vi også her at de som arbeider i Oslo i mindre grad (55 prosent) stiller seg bak utsagnet om at relasjonen til prosten/overordnede er preget av et konstruktivt samarbeid. Riktignok er det en større andel i Nord-Hålogaland som er *sterkt uenig* eller *uenig*. Dette gjelder for 17 prosent i dette bispedømmet. Forskjellene mellom bispedømmene er riktignok ikke store, men det er kun fem prosent i Stavanger som sier at det ikke har et velfungerende samarbeid med prosten eller overordnede. Respondentene som bor på et tettsted har best erfaring med relasjonen til ledelsen. 60 prosent av disse er *sterkt enig* eller *enig* påstanden. 41 prosent blant de som bor i en større by sier det samme.

Vi skal også se nærmere på hvordan respondentene opplever forholdet til daglig leder/kirkeverge.

**Diagram 9. I hvilken grad er du enig eller uenig i dette utsagnet: Jeg har et godt forhold til daglig leder/kirkeverge. Prosent.**



69 prosent er *sterkt enig* eller *enig* i at de har et godt forhold til daglig leder eller kirkeverge, mens tolv prosent har ikke denne opplevelsen. Heller ikke her finner vi noen forskjeller mellom kvinnene og mennenes relasjon til daglig leder/kirkevergen. Samtidig finner vi igjen at de eldste respondentene i større grad (74 prosent) sier seg *sterkt enig* eller *enig* i utsagnet, sett i forhold til de øvrige aldersgruppene. 68 prosent blant de yngste og 65 prosent blant de mellom 40-49 år stiller seg bak påstanden. Det er blant respondentene i Tunsberg og i Oslo vi finner høyest andel (76-77 prosent) som mener deres relasjon til daglig leder/kirkeverge er



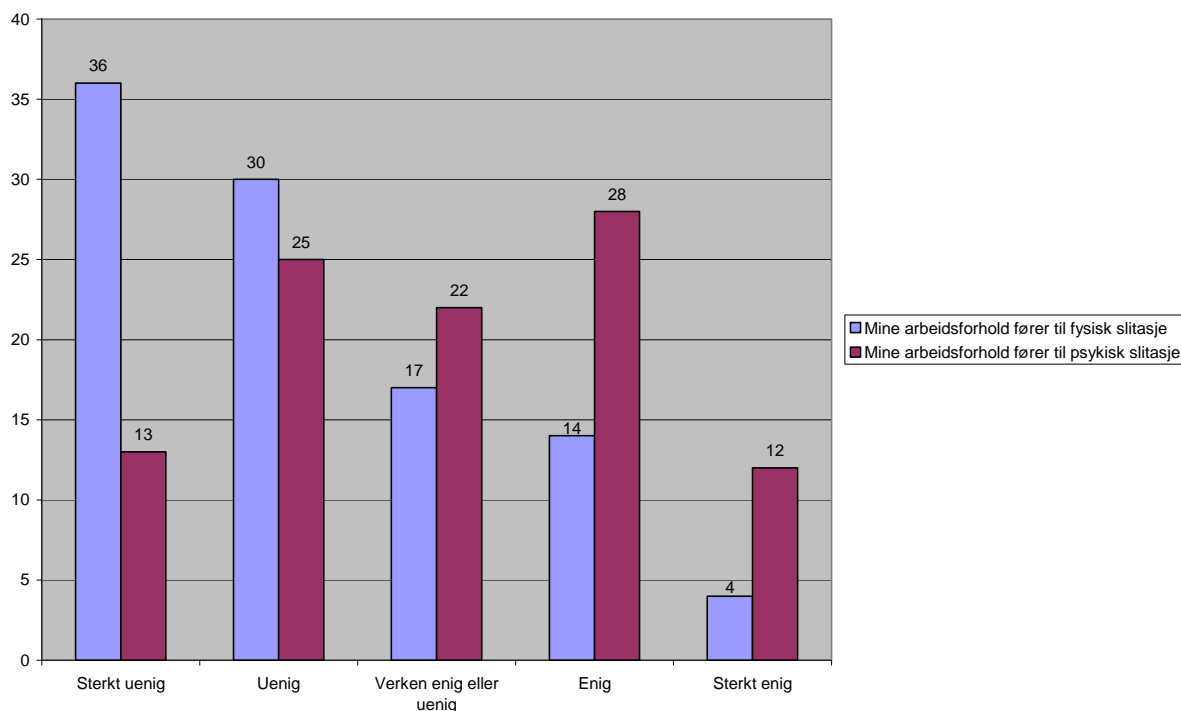
god. Særlig er det interessant å se at de som arbeider i Oslo opplever relasjonen til daglig leder/kirkevergen som tilfredsstillende, da disse, som vi husker, var mindre fornøyde med prost/en/overordnede i forhold til støtte og samarbeid. Respondentene i Stavanger (21 prosent) og i Nord-Hålogaland (17 prosent) er i størst grad uenig utsagnet. Prestene som bor på et tettsted er generelt fornøyd med relasjonen til ledelsen, her sier 72 prosent at de har et godt forhold til daglig leder/kirkeverge. Det fremkommer ikke store forskjeller når vi sammenligner de ulike bostedstypene, men igjen finner vi at de som bor i en større by i mindre grad er fornøyde (66 prosent), og det samme gjelder de som bor på et lite sted (65 prosent).

I kapittel 5 som omhandler vurderinger om å slutte i prestedtjenesten, skal vi undersøke spørsmålene vedrørende holdninger til ledelsen nærmere. Dette for å se om det er noen sammenheng mellom slutteplaner og eventuelle negative erfaringer med ledelsen. Men nå skal vi se nærmere på hvorvidt menighetsprestene opplever at arbeidsforholdene fører til fysisk og/eller psykisk slitasje.

### **Fører arbeidsforholdene til fysisk og/eller psykisk slitasje?**

Det har vært en del fokus på at prester til tider jobber under høyt arbeidspress, noe som kan føre til både fysisk og psykisk slitasje på den enkelte prest. Riktignok ser det ikke ut til at presset er så alvorlig at prestestanden generelt sett er preget av utbrenthet. Data fra KIFOs undersøkelse om presters arbeidsforhold viser at fem prosent blant menighetsprestene som er 59 år eller yngre i større eller mindre grad opplever seg som utbrente. 67 prosent opplever ikke dette. Utbrenthet kan sies å være siste fase som følge av en lengre periode med fysisk og psykisk stress, og er, som vi ser, et relativt lite utbredt fenomen blant menighetsprestene i Den norske kirke. Men hvorvidt prestene opplever fysisk og/eller psykisk slitasje som følge av arbeidsforholdene synes å være noe mer utbredt. Vi skal nå se nærmere på hvordan våre respondenter forholder seg til fysisk og psykisk slitasje.

**Diagram 10. I hvor stor grad er du enig utsagnene ”Mine arbeidsforhold fører til fysisk slitasje” og ”Mine arbeidsforhold fører til psykisk slitasje”? Prosent.**



Det er langt flere som er enig i at arbeidsforholdene fører til psykisk slitasje enn at de fører til fysisk slitasje. Førstnevnte gruppe tilsvarende 39 prosent, og sistnevnte 17 prosent. Hvis vi sammenligner med tallene fra PiA-Stiftelsens undersøkelse om menighetsprester fra 1999 (se tabell 5 og tabell 6), er det mye som tyder på at våre respondenter i større grad melder om slitasje.

**Tabell 5. I hvor stor grad er du enig/passere utsagnet: Arbeidsforholdene fører til fysiske lidelser/fysisk slitasje. Prosent.**

	Passer ikke/ sterkt uenig	Uenig	Passer delvis/ verken eller	Passer ganske godt/enig	Passer meget godt/sterkt enig
1999	81		15	2	2
2009	36	30	17	14	4

**Tabell 6. I hvor stor grad er du enig/passere utsagnet: Arbeidsforholdene fører til psykiske lidelser/psykisk slitasje. Prosent.**

	Passer ikke/ Sterkt uenig	Uenig	Passer delvis/ verken eller	Passer ganske godt/enig	Passer meget godt/sterkt enig
1999	72		19	5	3
2009	13	25	22	28	12

Undersøkelsen fra 1999 viser at kun fire prosent av menighetsprestene oppgir at de har fysiske lidelser på grunn av arbeidsforholdene, mens åtte prosent opplever psykiske lidelser på bakgrunn av forhold på arbeidsplassen (PiA, 1999: 25).

Hvis vi går tilbake til våre data, og først ser på de som oppgir at arbeidsforholdene fører til fysisk slitasje, observerer vi at det ikke er noen forskjell mellom kvinnene (17 prosent) og mennene (18 prosent) når det gjelder å være enig i utsagnet. Men en større andel blant mennene (69 prosent) oppgir å være uenig i utsagnet enn det vi finner blant kvinnene (59 prosent). Når vi ser på alder, viser det seg at respondentene mellom 40-49 år i større grad enn de andre aldersgruppene, er *sterkt enig* eller *enig* i arbeidet belaster dem fysisk (23 prosent). 16 prosent blant de yngste respondentene, og 12 prosent blant de eldste slutter seg til utsagnet om utvikling av fysisk slitasje. De mellom 40-49 år slutter seg i mindre grad til utsagnet enn respondentene i de øvrige aldersgruppene gjør. Innenfor førstnevnte gruppe er det 56 prosent som avkrefter påstanden, mot 69 prosent innenfor den yngste aldersgruppen, og 74 prosent i den eldste gruppen. Av bispedømmene er det størst andel i Bjørgvin (24 prosent) som uttrykker enighet i at arbeidsforholdene fører til fysisk slitasje, mens de som arbeider i Tunsberg i minst grad (6 prosent) støtter utsagnet. Når vi ser nærmere på dem som sier seg uenig i utsagnet, viser det seg at andre bispedømmer peker seg ut. 71 prosent blant respondentene i Stavanger utgjør den største andelen som avkrefter fysisk slitasje, mens de i Nord-Hålogaland i minst grad gjør dette, da andelen her tilsvarer 54 prosent. Innenfor sistnevnte bispedømme, samt i Tunsberg er det 26 prosent som plasserer seg i verken-eller-kategorien – en større andel enn vi finner i de øvrige bispedømmene. Hvor man bor ser ikke ut til å ha stor betydning for hvorvidt man opplever at arbeidsforholdene fører til fysisk slitasje. 23 prosent blant de som bor på et mindre sted opplever dette i størst grad, i forhold til respondenter som bor på større steder. De som i minst grad (13 prosent) sier seg enig i at arbeidsforholdene fører til fysiske belastninger, bor på et tettsted.

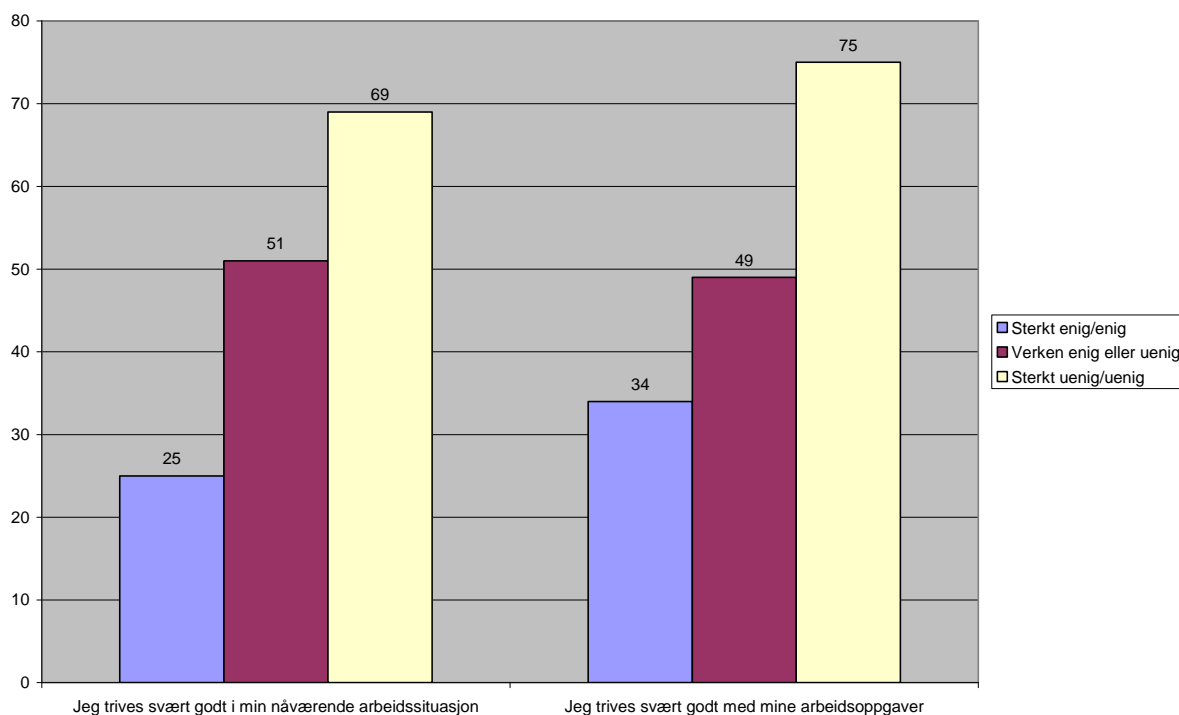
Når det kommer til spørsmålet om arbeidsforholdene fører til psykisk slitasje, ser vi det samme mønsteret i forhold til kjønn som ved fysisk slitasje: 40 prosent både blant kvinner og menn sier seg *sterkt enig* eller *enig* i at arbeidsforholdene gir en psykisk reaksjon. Vi observerer at alder har en del å si for opplevelsen av psykisk slitasje. Kun 27 prosent blant de eldste prestene er *sterkt enig* eller *enig* i at arbeidet medfører psykisk belastning, mot 47 prosent blant de yngste, og 43 prosent blant respondentene mellom 40-49 år. Et tilsvarende mønster gjør seg gjeldende når vi ser på andelen av de som er *sterkt uenig* eller *uenig* innenfor de ulike aldersgruppene. Det er relativt store forskjeller mellom bispedømmene knyttet til dette temaet. Hele 63 prosent blant respondentene i Nord-Hålogaland, mens kun 31 prosent

blant de som arbeider i Nidaros mener at arbeidsforholdene fører til psykisk slitasje. Når vi ser på bostedstype, er det de som bor i by (44 prosent) og de som bor på et lite sted (42 prosent) som i større grad oppgir at arbeidsforholdene fører til psykisk slitasje. De som bor på et tettsted er i størst grad sterkt uenig eller uenig i utsagnet om psykisk slitasje (48 prosent).

Det ser også ut til å være en nær sammenheng mellom opplevelsen av at arbeidsforholdene fører til fysisk slitasje og opplevelsen av at arbeidsforholdene fører til psykisk slitasje. En mulig tolkning her er at psykisk belastning i sin tur gir fysisk-somatiske utslag.

Siden det er psykisk slitasje som er mest utbredt blant menighetsprestene, har vi valgt å undersøke hvilke sider ved arbeidsforholdene som kan forårsake denne typen belastninger. Vi har valgt å se nærmere på sammenhengen mellom psykisk slitasje og en del andre variable som vi oppfatter som relevante, slik som grad av trivsel i arbeidssituasjon og trivsel med arbeidsoppgaver, tid til privatliv, støtte fra og samarbeid med ledelsen samt vikartilgang.

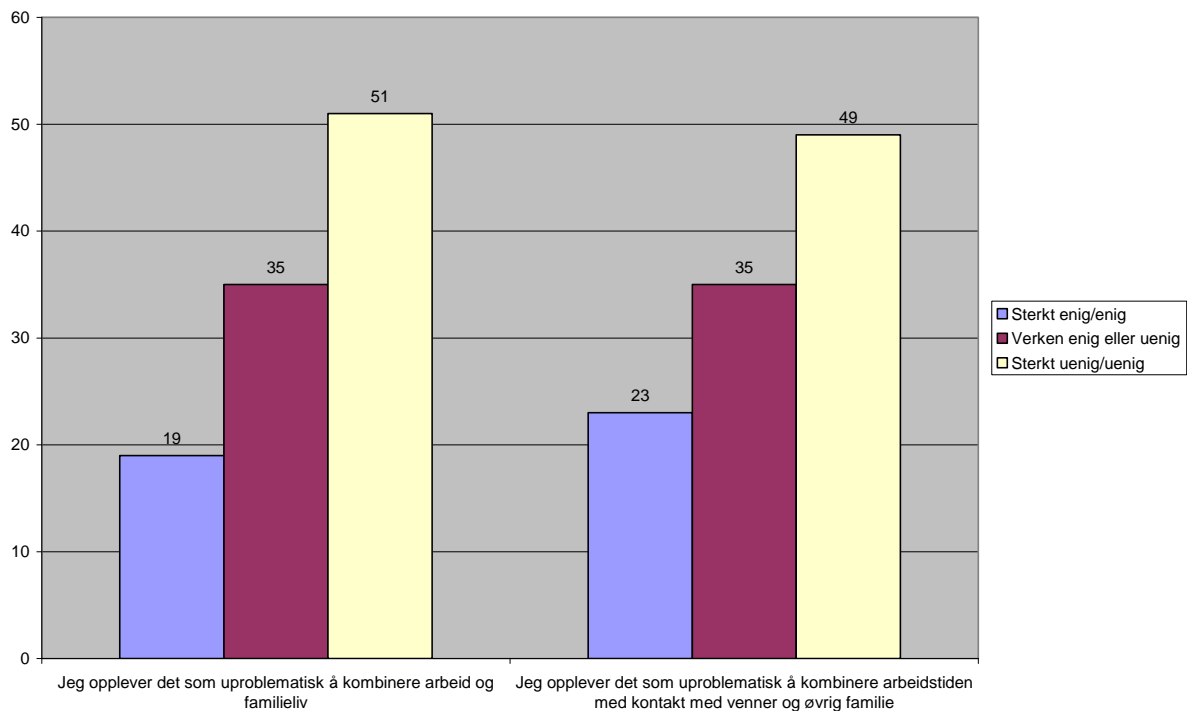
**Diagram 11. Opplevelse av psykisk slitasje ut fra plassering på variablene trivsel i arbeidssituasjon og trivsel med arbeidsoppgavene.**



Som vi ser av diagrammet, sier 69 prosent av de som ikke trives i sin arbeidssituasjon at de opplever psykisk slitasje. Blant de som derimot trives er det bare 25 prosent som har utviklet psykisk slitasje. Blant dem som ikke trives med sine arbeidsoppgaver er det hele 75 prosent, som opplever psykisk slitasje i jobben. Det er i denne sammenheng vanskelig å avgjøre hva

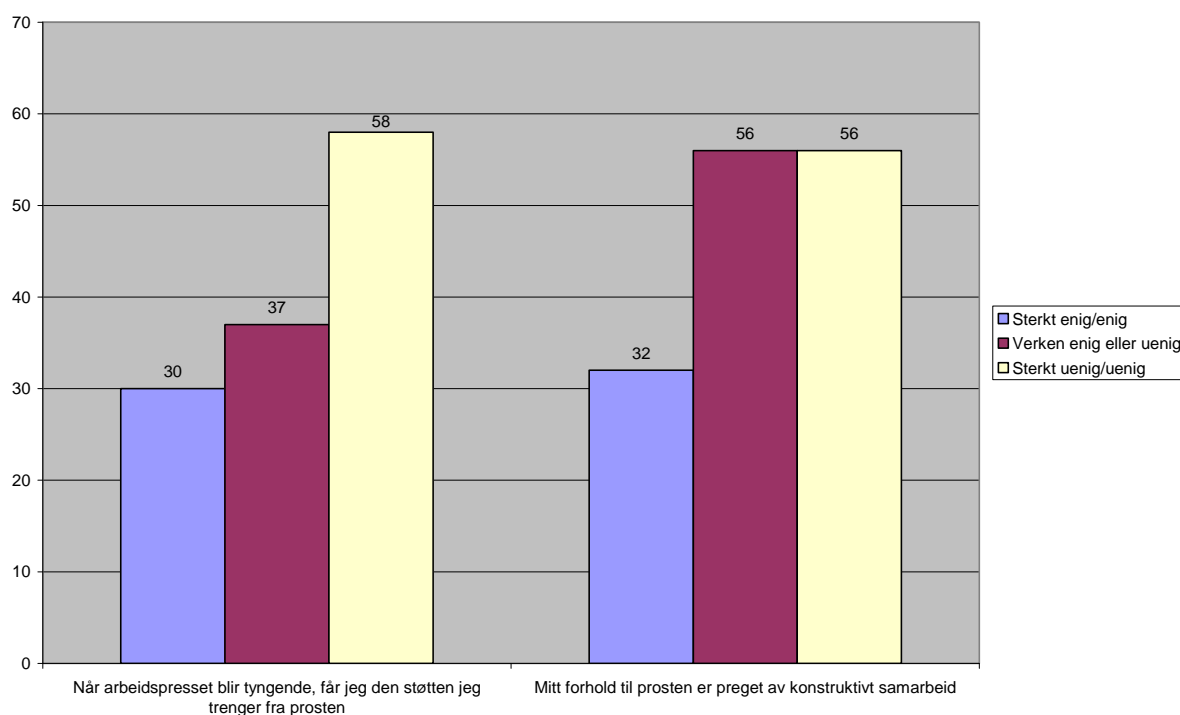
som utgjør årsak og virkning. Sannsynligvis er det mest vanlige at psykisk slitasje på grunn av sterkt arbeidspress og utfordrende oppgaver, over tid leder til at det utvikles mistrivsel. Samtidig er det verdt å merke seg at de som ikke trives med arbeidsoppgavene, ikke omfatter mer enn 12 personer i utvalget. En skal derfor være varsom med å legge for mye vekt på akkurat disse resultatene.

**Diagram 12. Andel som opplever psykisk slitasje ut fra plassering på variablene problem med arbeid/familie og problem med arbeid/venner.**



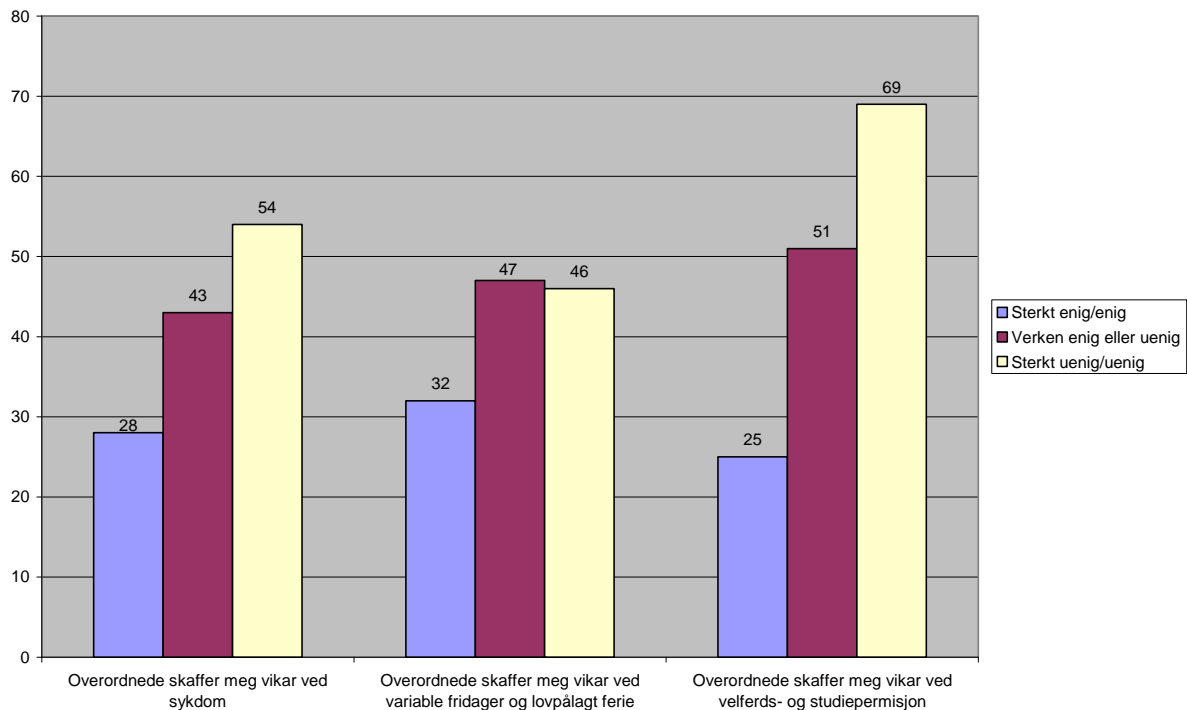
Vi ser at det er vanlig blant dem som finner det problematisk å kombinere arbeid og familieliv å utvikle psykiske problemer i jobben. Det samme gjelder dersom en som menighetsprest ikke klarer å holde kontakten med familie og venner. Dette er ikke et særlig overraskende funn. Likevel er det nyttig å få sammenhengene påpekt på denne måten, fordi det tydeliggjør at dette er en stor utfordring når det gjelder å skape gode arbeidsvilkår for menighetsprester.

**Diagram 13. Andel som opplever psykisk slitasje ut fra plassering på variabler om ledelse.**



Psykisk slitasje ser i noen grad ut til å henge sammen med forholdet en har til nærmeste overordnede, som oftest prosten. De som ikke opplever støtte fra prosten i vanskelige tider, oppgir oftere enn andre psykiske belastninger. Det er ikke en fullt så tydelig sammenheng mellom psykisk problem og kvaliteter i samarbeidet med prosten. Det kan dermed være andre faktorer som er enda viktigere som forklaring på at noen prester opplever psykisk belastning.

**Diagram 14. Andel som opplever psykisk slitasje ut fra plassering på variabler om vikartilgang.**



Det er, på bakgrunn av diagrammet, rimelig å konkludere med at det også er en viss sammenheng mellom vikartilgang og psykisk slitasje blant menighetsprester. For eksempel er det slik at 69 prosent blant dem som er *sterkt uenig* eller *uenig* i at overordnede stiller med vikar ved velferds- og studiepermisjon opplever psykisk slitasje i jobben.

Denne tematikken ble også tatt opp i enkelte intervju. En informant, som er prest på et mindre sted, beskrev hvordan geografi spiller inn med henhold til vikartilgang og arbeidspress:

*Jeg skal ikke gå inn i noen tanker om hvem som har det verst, men en ting som er helt synlig, er jo geografi. Sånn at du for eksempel har et prosti i Oslo hvor det er 17-20 prester, med noen kilometers avstand. Da går det an å ringe kollegaen din og spørre om han kan ta den begravelsen. Men hvis du er eneprest, og det er langt til neste. Det skjer jo det, oppi her. Så da er du av og til alene, og da kan du ikke... Om du står og kaster opp om morgenen, så må du ta den begravelsen ellers så er det ingen andre som gjør det. Og det er et arbeidspress som jeg mener er umenneskelig. Jeg tror ikke det er så veldig mange yrkesgrupper i akkurat den situasjonen. Det er sikkert mange skrekkehistorier i flere yrkesgrupper, det er helt sikkert det. Men jeg tenker at i akkurat den, så er vi, vi blir helt hjelpeløse og fanget, rett og slett, i eget arbeidspress.*

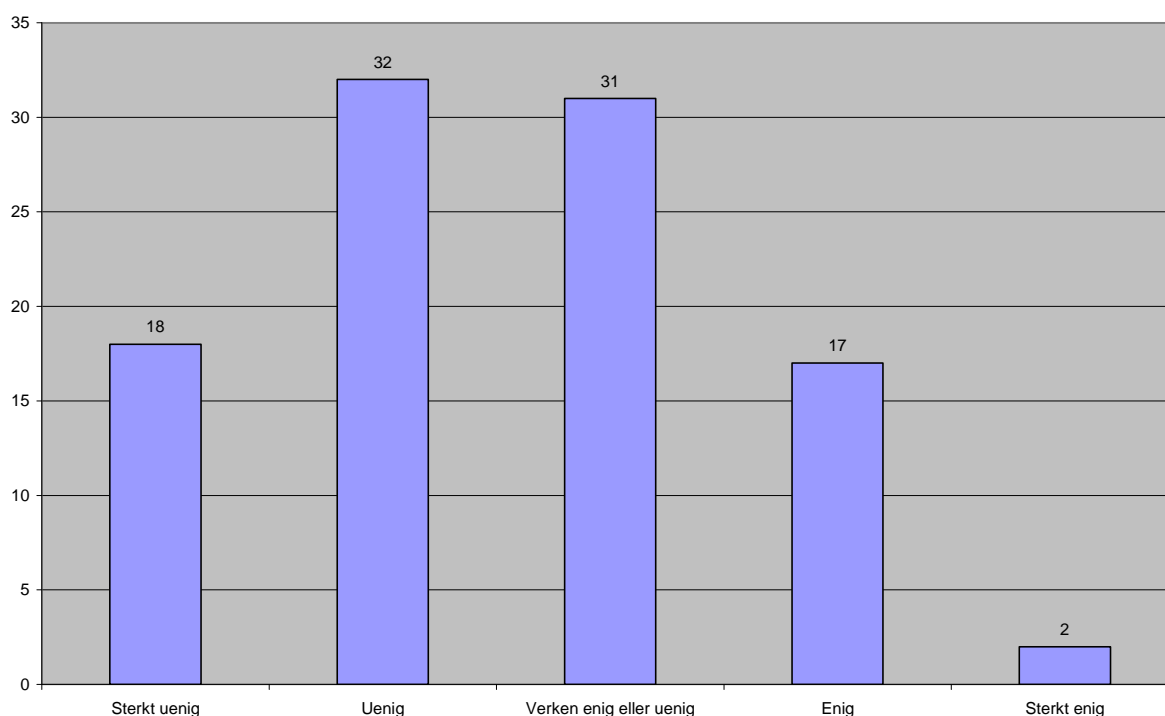
(Kvinnelig prest i 40-årene)

Vi ser nærmere på geografiske forhold i kapittel 4.

### Arbeid og privatliv

Presters arbeidstid sett i forhold til tid til familien samt venner og fritid, omtales *både* i positive og negative termer. Presteyrkets fleksibilitet fremheves gjerne som en positiv faktor når det gjelder muligheten for å kombinere jobb og familieliv, det at man til en viss grad kan styre arbeidsdagen sin selv. Samtidig er det en kjent sak at prester jobber på kveldstid, i helger og i høytider – tider hvor de fleste andre arbeidstakere har fri. I KIFO-rapporten *Prest i Den norske kirke. En rapport om presters arbeidsforhold* (Høeg og Gresaker, 2009: 61-63), trekker respondentene frem uforutsigbarheten i prestedtjenesten som utfordrende i forhold til privatlivet. Arbeidspress og til tider ukurant arbeidstid er noe som slår inn på privatlivet. Hvilken innvirkning arbeid(stiden) har på familielivet, og omvendt, er derfor interessant å undersøke nærmere. Diagram 15 viser hvordan respondentene opplever det å skulle kombinere arbeid og familieliv.

**Diagram 15.** *I hvor stor grad er du enig denne påstanden: Jeg opplever det som uproblematisk å kombinere arbeid og familieliv.* Prosent



Halvparten av respondentene er *sterkt uenig* eller *uenig* i at det er uproblematisk å kombinere arbeid med et familieliv. Kun 19 prosent sier seg *sterkt enig* eller *enig* utsagnet. Det er ingen forskjell mellom kjønnene på dette punktet, da både 50 prosent blant mennene og blant kvinnene finner det problematisk å balansere arbeidet med familielivet. Når vi ser på alder,



viser det seg at prestene mellom 40 og 49 år i størst grad finner dette problematisk (60 prosent), samtidig stiller også over halvparten av de yngste (54 prosent) – prestene som er 39 år eller yngre, seg bak utsagnet om at det er problematisk å kombinere arbeid og privatliv. Det er de eldste prestene, de mellom 50-56 år, som i noen mindre grad (35 prosent) enn de øvrige aldersgruppene finner dette problematisk. Respondentene i Stavanger opplever det mest (29 prosent) problematisk å kombinere arbeid med et familieliv, sammenlignet med respondentene i de andre bispedømmene (fra 9 prosent til 21 prosent). Det er særskilt menighetsprestene i Tunsberg (60 prosent), Oslo (58 prosent) og i Bjørgvin (57 prosent) som sier seg *sterkt uenig* eller *uenig* i at det er uproblematisk å balansere arbeidet og familieliv. Når det gjelder bostedstype, er det små forskjeller. 22 prosent blant dem som bor på et mindre sted og blant de som bor på et tettsted, finner det uproblematisk å kombinere familie og arbeid – en større andel enn blant respondenter som bor på større steder. Respondentene som holder til i en stor by opplever det i størst grad som problematisk å kombinere jobb med tid til den nære familien, dette gjelder for 56 prosent.

Her er det også relevant å se nærmere på om antall hjemmeboende barn gir noe utslag på hvorvidt respondentene opplever det problematisk å balansere arbeid med familielivet. Det viser seg at den største andelen som er *sterkt uenig* eller *uenig* i påstanden om at dette er uproblematisk, har ett hjemmeboende barn. Innenfor denne gruppen er det 59 prosent som sier seg *sterkt uenig* eller *uenig*, mot 34 prosent blant de som oppgir at de ikke har noen hjemmeboende barn. Det interessante her er at de som har to hjemmeboende barn eller flere, i mindre grad motsetter seg påstanden om at det er vanskelig å ha et tilfredsstillende familieliv ved siden av jobben.<sup>5</sup> Hvorvidt respondentene samarbeider med prestekollegaer på ukentlig basis eller ikke, viser ikke det mønsteret en skulle anta. Blant de som oppgir at de ikke har noe samarbeid med prestekollegaer på ukentlig basis, er det 55 prosent som opplever balansen mellom arbeid og familielivet som problematisk. Blant de som samarbeider med én eller to prestekollegaer, er det mellom 46-47 prosent som sier det samme. Andelen som opplever at det er problematisk å kombinere arbeid og familieliv øker noe når vi ser på prestene som samarbeider med tre prestekollegaer. Dette gjelder for 56 prosent innenfor denne gruppen. Forskjellene her er altså ikke så store som antatt, da en kunne anta at de som ikke har samarbeid med kollegaer på ukentlig basis, også er dem som opplever å stå mest alene med utfordringene i presteyrket.

---

<sup>5</sup> Vi har også spurt etter antall hjemmeboende barn i de ulike aldersgruppene 0-6 år, 7-12 år, 13-16 år, 17-19 år og 20 år eller eldre. Men de enkelte gruppene er så få, så vi har valgt å utelukke dem her.

I intervjuene kom det frem at informantene har noe varierte opplevelser av hvordan det er å kombinere presteyrket med et familieliv. Det som fremheves som positivt, er den tidligere nevnte fleksibiliteten som til dels preger prestenes arbeidshverdag. Muligheten til å komme på kontoret litt senere, slik at morgenen kan tilbringes med barna, eller muligheten til å hente ungene i barnehagen på ettermiddagen, ble trukket frem som positivt av informantene med barn. Samtidig krever dette planlegging i familier der en eller begge er prest. En av informantene, som er gift med en prest, forteller om sine ukentlige planleggingsmøter med ektefellen:

*(...) Hjemme, ja. Med ektefellen og meg! Og hver vår almanakk. Og hvem skal ha bilen, og hvor skal du da? Og når kommer du hjem, og når drar du? Rekker du å lage middag da? Kan du... altså, alle dager, hele uken, hele året, må gås igjennom sånn. Det er fint at vi har frie jobber, det merker jeg. For hvis jeg plutselig har to timer, så tar jeg to timer hjemme. I stedet for å gå på jobben. Det kan jeg. Men samtidig så krever det virkelig en jobb å få sydd det sammen. Når du har så mye frihet.*

(Kvinnelig prest i 40-årene)

Organiseringen av familielivet der det er barn med i bildet, slik det beskrives her, kan nok gjelde mange familier uavhengig av yrke. Men noe som muligens er spesielt for presteyrket, er friheten som informantene fremlegger her. Friheten i jobben er fint, sies det – samtidig kan for mye frihet i arbeidssituasjonen også oppleves som vanskelig fordi det krever nøye planlegging. Tilretteleggingen for kombinasjonen av småbarn og arbeidstid, er noe alle arbeidsgivere må forholde seg til. Hvorvidt kirken er flink til å ta hensyn til arbeidstakernes livsfaser, og spesifikt småbarnsfasen, har informantene noe delte erfaringer med og synspunkter på. En informant forteller om det hun opplever som gammelmodige holdninger hos de eldre prestene; ”de som er tjue år eldre enn oss og har jobbet i en helt annen situasjon. Ofte med hjemmeværende koner. De har ikke det samme erfaringsgrunnlaget, det samme drivet i seg til å ha ordnet fritid. Det har ikke vært så nøye som når vi kommer [hjem], og da er de veldig påståelige i forhold til det å skulle være hjemme og gjøre en jobb mer hjemme.” Videre forteller informantene at disse prestene responderer på denne type problematikk med ”i beste fall taushet. Og noen ganger motstand, og lite forståelse”. Mye tyder på at det dreier seg om et generasjonsskille, der likestilling mellom kjønnene i forhold til arbeid er en selvfølge for de yngre prestene, mens ikke nødvendigvis for de eldre prestene.

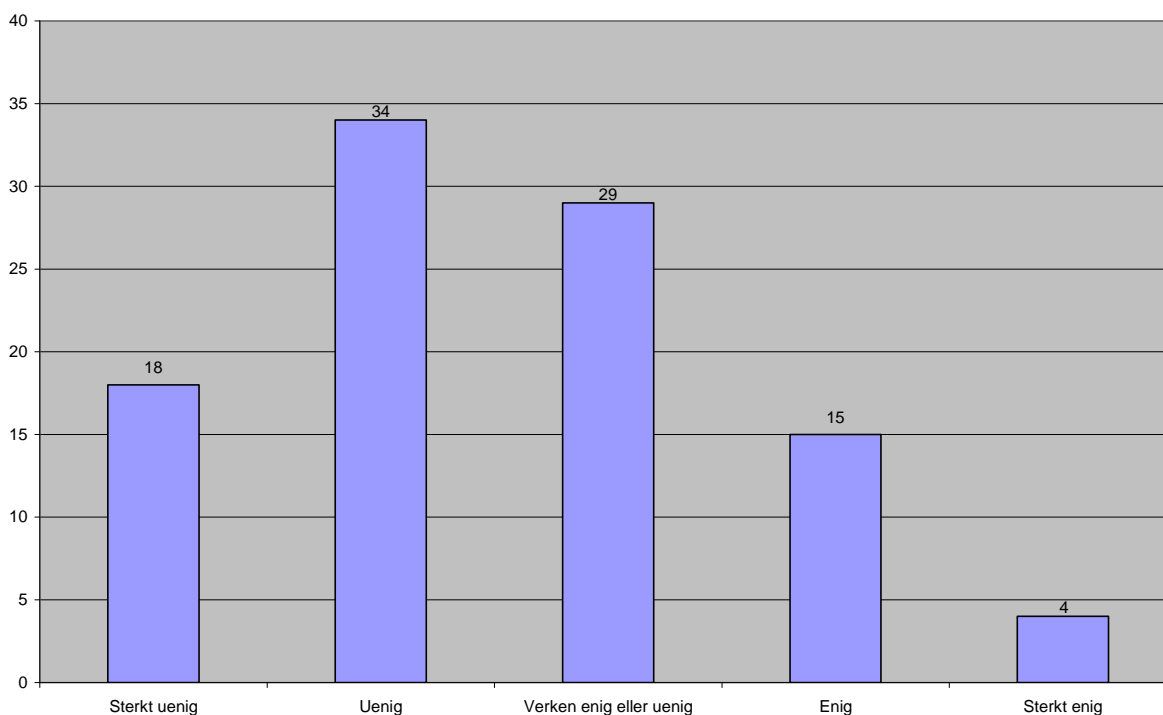
En informant forteller hvordan presteyrket påvirker barna:

(...) *Jeg har en fireåring som sa til meg en gang, jeg tror det var 17. mai. Da hun skulle legge seg sa hun: "Skal du gå?" Og så sier jeg "nei, jeg skal være hjemme og rydde. Og så hoppet hun av glede og sa "mamma skal bare være hjemme og rydde, mamma skal bare være hjemme og rydde!"*

(Kvinnelig prest i 40-årene)

Vi spurte også menighetsprestene om de opplever at arbeidstiden kolliderer med tiden en får til venner og øvrig familie. Diagram 16 viser hvordan respondentene fordeler seg når de blir bedt om å ta stilling til i hvilken grad de er enige eller uenige utsagnet om at det er uproblematisk å kombinere arbeidstiden med kontakt med venner og øvrig familie.

**Diagram 16. I hvor stor grad er du enig denne påstanden: Jeg opplever det som uproblematisk å kombinere arbeidstiden med kontakt med venner og øvrig familie. Prosent.**



Hvis vi ser samlet på de som sier seg *sterkt uenig* eller *uenig* utsagnet, utgjør dette 52 prosent av respondentene. Med andre ord tilsvarer dette bortimot den samme andelen som opplever det problematisk å kombinere arbeid og familieliv. I motsetning til kombinasjonen av arbeid og familieliv, er det her et skille mellom kvinner og menn da kvinner i noe større grad (57 prosent) synes det er vanskelig å finne tid til andre relasjoner utenfor den nære familien enn det menn synes (49 prosent). Dette kan ha sammenheng med at kvinner i større grad enn menn forsøker å pleie et sosialt nettverk utenfor jobb og familie, eller i større grad har ønsker om dette. Når det kommer til alder viser det seg at mønsteret fra det forrige spørsmålet om

arbeid og familielivet også gjør seg gjeldende her: prestene som er 49 år eller yngre opplever i større grad (59 prosent) at det er vanskelig å opprettholde kontakten med venner og øvrig familie sett i forhold til de mellom 50-56 år (34 prosent). I motsetning til hvorvidt det er problematisk å kombinere arbeid med familielivet, finner vi her større forskjeller mellom bispedømmene når det gjelder tid til venner og øvrig familie. Menighetsprestene i Nord-Hålogaland er i størst grad enig i at dette er uproblematisk (34 prosent). For de som arbeider i Tunsberg, ser dette derimot ut til å være vanskeligere da kun tre prosent sier seg sterkt enig eller enig utsagnet. Også her er det respondentene i Tunsberg (66 prosent), i Oslo og i Bjørgvin (60 prosent) som i størst grad avviser utsagnet om at det er uproblematisk å kombinere arbeidstiden med kontakt med venner og øvrig familie. Til forskjell er det kun 34 prosent blant de i Nord-Hålogaland og 36 prosent blant arbeidstakerne i Nidaros som sier seg *sterkt uenig* eller *uenig*. Etter bostedstype er det minst problematisk for de som bor på et tettsted (25 prosent) og i en mindre by (22 prosent), mens de som bor på et mindre sted (56 prosent) og de som bor i en større by (54 prosent) finner det mest problematisk å finne tid til venner og øvrig familie som følge av arbeidstiden.

Hansen og Huse (2001: 53-54) skriver i den tidligere nevnte studien *Lærdommer utenfra. En studie av prester som ikke er menighetstjeneste* at det snakkes om et generasjonsskifte i prestestanden. Blant annet sies det at ideen om menighetsprestens families involvering i forhold til menigheten har endret seg. Tanken om at både presten og familien skal være opptatt av prestegjerningen hver dag og til alle døgnetts tider synes ikke lenger å være særlig utbredt. Blant våre respondenter er det 40 prosent som oppgir at livsledsager i stor grad engasjerer seg i menighetsarbeidet. 31 prosent sier at dette foregår i mindre grad, mens elleve prosent forteller at deres livsledsager ikke engasjerer seg i det hele tatt. Samtidig opplever 69 prosent av menighetsprestene at deres livsledsager er positivt innstilt til at de er prest. Kun tre prosent forteller at deres livsledsager opplever det som en belastning å være gift med en prest.

## 4. Geografiske forhold

Innledningsvis skrev vi om funnene fra første del av rekrutteringsprosjektet. Der viste vi til at den mest prekære problemstillingen i forhold til bemanningssituasjonen for menighetsprestsstillinger på nåværende tidspunkt er vakanser i stillinger på bestemte geografiske områder. I den første rapporten fra prosjektet skrev vi at rekrutterings- og bemanningssituasjonen ikke er jevnt fordelt rundt omkring i landet. Og videre påpekte vi at

*Denne ujevnheten ser ut til å følge sosio-geografiske variabler. Møre, Nord-Hålogaland og Sør-Hålogaland har langt lavere søknadstall per tilsettingssak enn Oslo, som har størst søknadstall per sak. Samtidig er ikke dette jevnt fordelt innenfor de aktuelle bispedømmene. Analysert på prostiplan ser vi at det er lavest søknadstall i prostier som har lav befolkningstetthet og stor avstand til byer. De fleste av disse prostiene ligger i Møre, Nord-Hålogaland og Sør-Hålogaland bispedømme, men det er også utkantprostier i andre bispedømmer med denne problematikken (Gresaker, 2009: 45).*

Utfordringen ligger altså i å få søkere til stillinger lokalisert på steder med bestemte geografiske kjennetegn. Dette er ikke et nytt funn, verken når det gjelder stillinger innenfor kirken eller stillinger i andre deler av samfunnet. Som nevnt tidligere er denne geografiske problemstillingen ikke uten videre knyttet til presteskapets aldersprofil. For eksempel er det i bispedømmene Nord-Hålogaland og Sør-Hålogaland vi finner størst andel av yngre prester (se KKD's etatsstatistikk, 2008: 7). Dette viser at det ikke nødvendigvis er slik at utkantstrøk bemannes av eldre prester som det er vanskelig å få erstattet med yngre arbeidstakere. Det kan like gjerne være slik at de yngre prestene kan tenke seg å tjenestegjøre noen år i distriktene, for deretter å ønske seg en stilling i mer sentrale strøk av landet.

Her skal vi gå nærmere inn på hvordan geografi og boforhold spiller inn menighetsprestenes valg av arbeidssted. I spørreskjemaet vi sendte ut til menighetsprestene i de seks bispedømmene i utvalget, hadde vi med en rekke spørsmål som kan beskrive hvilken betydning geografiske faktorer har å si for valg av arbeidssted. For å fange opp i hvor stor grad geografiske faktorer spiller inn på menighetsprestenes valg av deres nåværende arbeidssted, og et eventuelt ønske om å bytte arbeidssted, diskuterer vi en rekke variabler som kan sies å være relatert til geografi. Det gjelder spørsmål om viktigheten av å ha oppvokst i nærheten av arbeidsstedet, det å ha øvrig familie/venner i nærheten, betydningen av at det er gode jobbmuligheter for en eventuell livsledsager, gode kultur- og fritidstilbud for de som har

barn, at det eksisterer et rikt kulturtilbud, et godt bomiljø (her presisert som beliggenheten, naboer etc.), nærhet til by, boligsituasjonen samt korte reiseveier. Selv om ikke alle disse faktorene direkte har med geografi å gjøre, kan de sies å være tett knyttet til geografiske forhold. For eksempel vil livsleedsagers mulighet for jobb ha noe å gjøre med bosted da arbeidsmarkedet er større i byer enn på mindre steder. Dette gjør det enklere for ektefelle å finne arbeid som samsvarer med kompetanse. Tabell 7 viser prosentandelene som oppgir de enkelte faktorene som *svært viktig* eller *viktig*.

**Tabell 7. Andel som svarer svært viktig eller viktig på følgende geografiske faktorer på spørsmål om hva de la vekt på da de søkte på sin nåværende stilling, og hva de vil legge vekt på i neste stilling. Prosent.**

	Nåværende arbeidssted som menighetsprest	Neste arbeidssted som menighetsprest	Neste arbeidssted, uavhengig stilling
<b>Gode jobbmuligheter for livsleedsager</b>	57	75	45
<b>Boligsituasjonen</b>	54	84	46
<b>Godt bomiljø</b>	50	75	43
<b>Nærhet til by</b>	47	51	32
<b>Øvrig familie/venner i nærheten</b>	47	63	51
<b>Korte reiseveier</b>	39	48	
<b>Gode kultur- og fritidstilbud til barna/</b>	33	47	
<b>Rikt kulturtilbud</b>	28	41	24
<b>Oppvokst i nærheten av arbeidssted</b>	18	17	
<b>Bedre utdannings- og fritidstilbud til barna</b>			38
<b>Unngå lange og anstrengende reiser</b>			52

N= 301

Hvis vi sammenligner kolonnen til venstre og den midterste kolonnen, ser vi at respondentene i større grad vil vektlegge de geografiske faktorene ved neste jobbsøknad enn det de gjorde da de søkte til sitt nåværende arbeidssted. Dette gjelder samtlige faktorer bortsett fra ”oppvokst i

nærheten av arbeidssted” – som for øvrig har lav generell oppslutning (17-18 prosent). At det var gode jobbmuligheter for livsledsager var den viktigste faktoren for størst andel da de søkte seg til sin nåværende stilling. Boligsituasjonen er det flest synes er viktig ved valg av neste arbeidssted som menighetsprest. Dette kan tyde på en viss misnøye rundt den nåværende boligsituasjonen, og at boligen i større grad vil bli prioritert ved neste jobbsøknad. Selv om vi ikke har spurt direkte om boplikt, kan vi anta at bopliktsordningen spiller en rolle i prestenes vurdering av potensielle arbeidsteder. Etatsstatistikken for 2008 (side 55) viser at det er knyttet boplikt til 80 prosent av alle prestestillingene.<sup>6</sup> Størst andel av prestestillinger med boplikt finner vi i Nord-Hålogaland, der 96 prosent av stillingene har boplikt. Færrest stillinger med tilknyttet boplikt er det i Oslo bispedømme, der kun 54 prosent av stillingene medfører boplikt. I KIFOs arbeidsforholdsundersøkelse (Høeg og Gresaker, 2009: 69) ble respondentene bedt om å oppgi tre områder i en prioritert rekkefølge som kan bedre deres arbeidssituasjon. Blant de 710 respondentene som tok denne oppfordringen, er det syv prosent som trekker frem boplikten eller boligsituasjonen som et slikt område. Av disse er det 40 prosent som angir dette som det viktigste å forbedre i forhold til arbeidssituasjonen. Særlig legges det vekt på fritak fra boplikten. Men det ytres også ønske om en mer modernisert bolig (Høeg og Gresaker, 2009: 72). Hovedvekten av informantene vi intervjuet i forbindelse med denne studien, har en stilling med boplikt. Disse er hovedsakelig kritiske og da spesielt til den generelle boligstandarden til presteboligene. Men flere uttaler seg også kritisk til boplikten i seg selv. En informant sier for eksempel at hun er prest *til tross* for boplikten. Samtidig er det flere av informantene som mener at en avvikling av boplikten ikke er ønskelig. For eksempel påpekes det at boplikt er ”viktig på landet for å få prester”.

Kolonnen til høyre i tabell 7 viser hvor mange som slutter seg til de geografiske faktorene hvis de skulle ha foretatt et jobbskifte, uavhengig av stilling. Mer spesifikt spurte vi: ”Dersom du skulle vurdere å søke deg over i en annen stilling, enten som menighetsprest eller annet, uavhengig om du faktisk har søkt eller vurdert å søke; hvilke faktorer ville du i så fall legge størst vekt på?”<sup>7</sup> Hvorvidt respondentene har besvart spørsmålet først og fremst med tanke på søknad til en annen type stilling enn menighetspreststilling eller ikke, er noe usikkert. Likevel kan vi med en viss grad av sikkerhet avgjøre dette. Dette fordi de geografisk-relaterte faktorene spiller en mindre rolle blant de som vurderer å søke en annen

---

<sup>6</sup> Her er det ikke tatt hensyn til at enkelte prester har fått innvilget fritak fra boplikten.

<sup>7</sup> Her er svaralternativene noe forskjellig fra de to tidligere omtalte spørsmålene. ”Korte reiseveier” og ”gode kultur- og fritidstilbud for barna” er utelukket, mens ”bedre utdannings- og fritidstilbud for barna” og det å ”unngå lange og anstrengende reiser er inkludert”.

stilling. Det som har størst betydning er derimot å unngå lange og anstrengende reiser (52 prosent), og det at øvrig familie og venner befinner seg i nærheten (51 prosent).

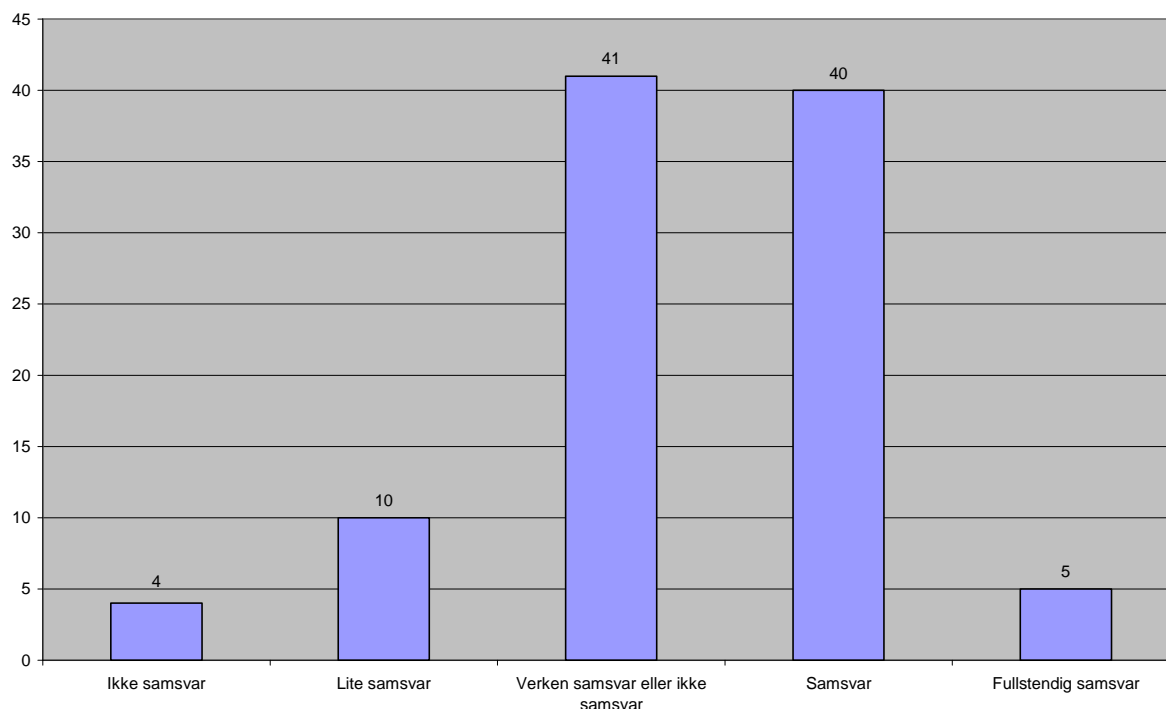
Vi har valgt å se nærmere på de som bor på et mindre sted, og de som bor i en større by, for å undersøke om disse yttergruppene vektlegger ulikt når de vurderer stillinger. Blant menighetsprestene som bor på et mindre sted var de tre viktigste kriteriene for valg av nåværende arbeidssted, boligsituasjonen (59 prosent), godt bomiljø (55 prosent) og gode jobbmuligheter for livsledsager (43 prosent). Boligsituasjonen og det å ha gode jobbmuligheter for livsledsager, ble også ansett som viktig blant de som bor i en større by. Det som skiller de to gruppene, er at den sistnevnte gruppen også vektla nærhet til by i sin søknad. Dette var viktig for 66 prosent. Nærhet til by er mindre viktig for de som bor i en større by ved deres neste søknad til en menighetspreststilling. Da setter flere boligsituasjonen, at det er gode jobbmuligheter for livsledsager og at det er et godt bomiljø høyt opp på prioriteringslisten. I tillegg til de nevnte faktorene, vil menighetsprestene som bor på et mindre sted ved søknad til sin neste menighetspreststilling prioritere at øvrig familie og venner er i nærheten. Dette bildet endrer seg ikke blant de som bor på et mindre sted, ved neste søknad, uavhengig av hvilken type stilling de skulle søke på. Riktignok føyes bedre utdannings- og fritidstilbud til barna, på listen. Et nytt prioriteringspunkt for de som bor i en større by, er det å unngå lange og anstrengende reiser. Med andre ord ser vi at det er enkelte geografiske faktorer som er viktig for alle, uavhengig av bostedstype. Samtidig ser det, ikke overraskende, ut til at de som bor i en større by fortsetter å prioritere stillinger som er lokalisert i sentrale, urbane strøk. Dette betyr at prester som allerede er etablert i sentrale strøk i stor grad ser for seg at de fortsetter sin prestegjerning på tilsvarende urbane steder.

### **”Når jeg er sliten, så tenker jeg at jeg skal bli menighetsprest på en øde øy”**

Sitatet over ble uttalt av en informant da hun skulle beskrive det perfekte sted å arbeide som menighetsprest. Utsagnet ble sagt delvis som en spøk, idet hun la til at hun mest sannsynlig ikke ville ha trivdes med det i lengden; ”der det er meg, og gjør de helt faste arbeidsoppgavene, og ikke noe annet.” For å få mer informasjon om hvordan respondentene vurderer sitt tjenestested, ba vi dem om å sammenligne sitt arbeidssted med et fiktivt arbeidssted som vi betegnet som ”det perfekte sted å arbeide som prest” (se diagram 17).



**Diagram 17. Forestill deg det perfekte sted å arbeide som prest. Hvor langt unna idealet er ditt nåværende tjenestested? Prosent.**



45 prosent mener det er et *samsvar* eller *fullstendig samsvar* mellom deres nåværende tjenestested og det perfekte sted å arbeide som prest, mens 14 prosent sier at det er *lite* eller *ikke noe samsvar* i det hele tatt. En relativ stor andel velger den nøytrale midtkategorien. Det er små forskjeller mellom kjønnene. Opplevelsen av samsvar mellom det perfekte arbeidsstedet og nåværende tjenestested, øker med alder: 57 prosent blant prestene mellom 50-56 år sier det er et *samsvar* eller *fullstendig samsvar*, mot 46 prosent blant de mellom 40-49 år og 35 prosent blant de som er 39 år eller yngre. En sammenligning mellom bispedømmene viser at respondentene i Stavanger (53 prosent) og i Oslo (52 prosent) i større grad mener at det er et *samsvar* eller *fullstendig samsvar*, enn respondentene i de øvrige bispedømmene. 23 prosent av de som arbeider i Nord-Hålogaland forteller at det er *lite* eller *ikke noe samsvar* mellom nåværende tjenestested og det perfekte arbeidssted – en større andel enn i de bispedømmene. Hvor man bor, gir også utslag på i hvilken grad nåværende tjenestested samsvarer med det ideelle arbeidsstedet. De som i størst grad sier at det er et *samsvar* eller *fullstendig samsvar* bor i større by (52 prosent), et tettsted (47 prosent) eller i en mindre by (43 prosent). I motsetning er det kun 28 prosent blant de som bor på et mindre sted som mener det er samsvar mellom deres arbeidssted og et forestilt perfekt arbeidssted. Hovedvekten av denne gruppen (56 prosent) stiller seg nøytrale til spørsmålsstillingen.

Til tross for at den tidligere nevnte informanten (spøkefullt) mente at en øde øy ville vært det ideelle arbeidsstedet, var det også andre informanter som ga uttrykk for et ønske om

å arbeide et sted hvor arbeidsmengden er mindre. For eksempel sier en annen informant kort og greit at ”det perfekte sted er et sted hvor jeg ikke ville vært så sliten. At jeg ville hatt krefter til å gjøre det jeg hadde lyst til, og så ville det vært et perfekt sted, der hvor ting ikke var så avhengig av meg.” Denne informanten tjenestegjør på et mindre sted, med lange avstander mellom tjenestestedene, og har et begrenset samarbeid med andre kollegaer.

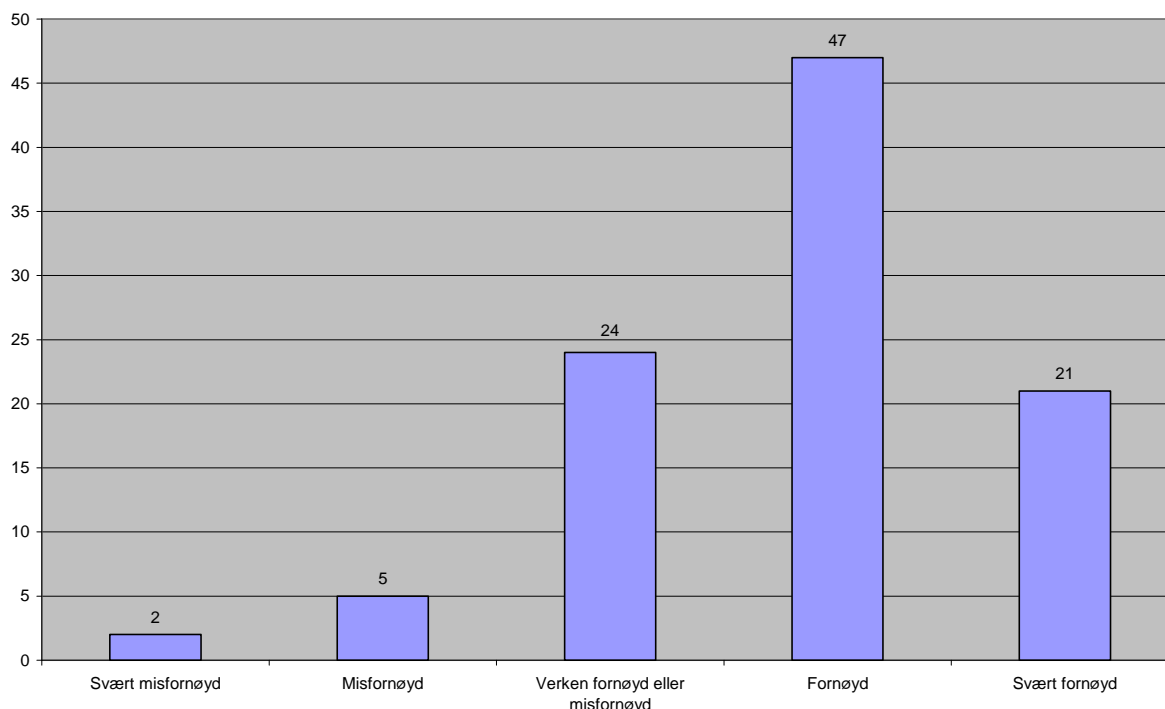
Men også andre sider ble vektlagt da vi spurte etter beskrivelser om det perfekte arbeidsstedet:

*Jeg tenker at et perfekt sted å jobbe som menighetsprest må være et sted hvor relasjonen mellom stab og frivillighet, mellom ansatte og frivillige, går hånd i hånd. At man har ansatte i kirken som på en måte gir rom for det frivillige og stimulerer til det. Jeg tenker at det er så viktig dersom kirken skal kunne vokse. At man har frivillige med. Og samtidig også et sted som gir rom for fellesskap mellom staben, og som bygger relasjoner som gjør at man blir et team. At vi er en kirke som handler om at vi har ulike funksjoner, og alle personer er like viktige. Men vi på en måte trenger hverandre, og... for å bruke et uttrykk, da, dette med Nils Arne Eggens uttrykk om å gjøre hverandre gode, da, som jeg tenker er viktig i kirkelig sammenheng. Jeg tenker; det er et viktig moment. Som fokuserer på det å bygge menighet. Ja. Legge til rette for det, skape fellesskap (...).*

(Mannlig prest i 40-årene)

Istedenfor å trekke frem sider ved arbeidsvilkårene, vektlegger denne informanten ønsket om skaping av et fellesskap samt behovet for et velfungerende samarbeid med kollegaer og de frivillige. Fra fantasi til virkelighet; hva synes egentlig menighetsprestene om sitt tjenestested som sted å bo og å leve? For å få et mer realistisk bilde av respondentenes tilfredshet med sitt arbeidssted, skal vi se nærmere på hvordan de forholder seg til spørsmålet om hvor fornøyd eller misfornøyd de er med sitt tjenestested som sted å bo og å leve (Diagram 18).

**Diagram 18. Alt i alt, hvor fornøyd eller misfornøyd er du med ditt tjenested som sted å bo og å leve? Prosent.**



68 prosent sier seg *fornøyd* eller *svært fornøyd* med sitt tjenested, 24 prosent er verken fornøyd eller misfornøyd og syv prosent oppgir at de er *misfornøyd* eller *svært misfornøyd* til sitt tjenested som sted å bo og å leve. Når det gjelder misnøye med tjenestedet er det ingen forskjell mellom kvinner og menns trivsel (syv prosent), men en større andel blant kvinnene (76 prosent) forteller at de er fornøyd enn det vi finner blant mennene (66 prosent). Den eldste aldersgruppen – de mellom 50-56 år, er fortsatt mest fornøyd sett i forhold til de yngre prestene. Men her er det ingen forskjell mellom de to yngre aldersgruppene. Både blant respondentene som er 40-49 år og de som er 39 år eller yngre er det 64 prosent som sier seg fornøyd med sitt tjenested. En sammenligning mellom bispedømmene viser at fra 60 prosent til 77 prosent anser seg *fornøyd* eller *svært fornøyd* med tjenestedet; respondentene i Nord-Hålogaland er i minst grad fornøyd, mens respondentene i Tunsberg i størst grad trives. Når det kommer til bostedstype, finner vi at det i størst grad (73 prosent) er de som bor i en større by som sier seg *svært fornøyd* eller *fornøyd* med sitt tjenested. Størst andel blant de som ikke er fornøyd med sitt tjenested, finner vi blant dem som bor på et tettsted (ti prosent), og blant de som bor på et mindre sted (åtte prosent).

Intervjuene vi gjennomførte var både med prester som arbeider i en større by, og prester som befinner seg på det som kan betegnes som et lite sted. På spørsmålet om

forskjellen mellom det å være menighetsprest i by kontra bygd, var det særlig innbyggernes oppfatning av presterollen som ble trukket frem. I byen kan man være anonym, sies det, mens man på bygda til enhver tid gjenkjennes som ”presten”. En informant forteller om hvilke fordeler hun opplever med det å være prest på et mindre sted:

*(...) Jeg ser mye mer fordeler ved å være på en sånn plass her, der du har enorme muligheter når du får litt oversikt over folk, og folk vet hvem du er, og folk har forventninger til deg. Og du blir ansiktet til kirken på en spesiell måte. Og så har du mye mer muligheten til å være med på veldig mye, bety noe for lokalsamfunnet og ha forskjellige krefter å kunne jobbe i lag med i forhold til kirken.*

(Kvinnelig prest i 40-årene)

Mer negative sider ved det å være menighetsprest på et mindre sted, ble trukket frem av en annen informant:

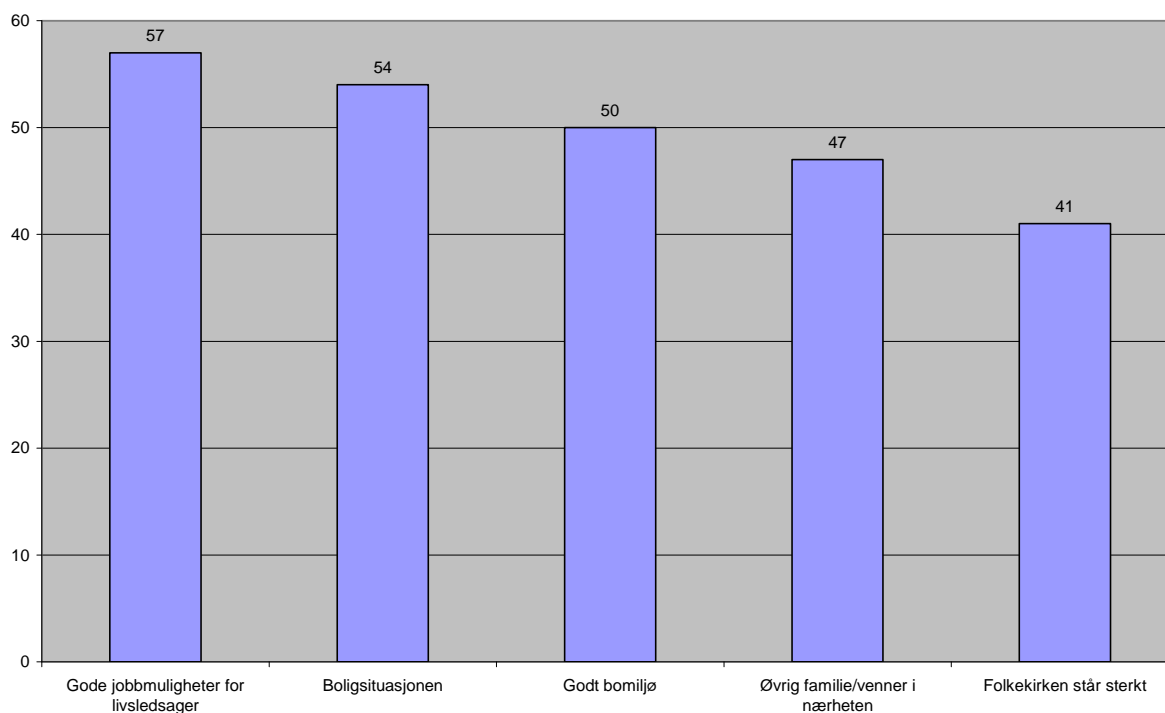
*(...) Det er veldig hyggelig å bo her. Det som er negativt er jo hvor mye skittvær det er her altså. Og det er lange avstander, og det kan være ekkelt å måtte kjøre i all slags vær. Mørkt og glatt og... snøstorm og, så det hender jeg gruer meg til det. Og så er det mange menigheter i menigheten, det er egentlig også negativt. Det er så mange sånne småbygder med et eller annet gudshus, og så har det aldri vært noen tradisjon på at man går til noen andre bygder. Så jeg ser ikke folk annet enn de fire gangene i året jeg er der. (...) Det er jo negativt i forhold til en bymenighet, ikke sant, som har en menighet som møtes hver søndag. Så det blir et annerledes trosliv, folk blir annerledes på den måten.*

(Kvinnelig prest i 40-årene)

Sistnevnte informant tilføyer dessuten at hun ”vet jo at i byene så har de mye oftere fri, og det også hadde jo vært deilig, å ha mer fri i helgene.”

Da vi spurte respondentene om hvilke faktorer som hadde betydning for valg av deres nåværende arbeidssted, var det flere faktorer enn kun de geografiske vi ba dem ta stilling til. Diagram 19 viser de fem faktorene av 18 mulige faktorer, som størst andel sier seg *sterkt enig* eller *enig* i.

**Diagram 19. De viktigste faktorene ved valg av nåværende arbeidssted. Prosent.**



Vi ser at de geografiske faktorene har hatt en relativt stor betydning i respondentenes valg av deres nåværende arbeidssted. Det som størst andel enes om (57 prosent) som viktigste faktor er, som vi tidligere har nevnt, at det er gode jobbmuligheter for livsledsager. Respondentene i Bjørgvin og i Oslo angir i størst grad (65 prosent), sammenlignet med respondentene i de andre bispedømmene, at gode jobbmuligheter for deres livsledsager var en *svært viktig* eller *viktig* faktor da de valgte sitt nåværende arbeidssted. Det er liten forskjell mellom aldersgruppene på dette punktet, men de to eldste gruppene, mener dette i noe større grad (59 prosent) enn respondentene som er 39 år eller yngre (56 prosent). Det er også små forskjeller mellom kvinnene og mennene, 59 prosent blant kvinnene har angitt jobbmuligheter for livsledsager som *svært viktig* eller *viktig* mot 57 prosent blant mennene som har gjort det samme. Jobbmuligheter for livsledsager var i størst grad (81 prosent) viktigst for de som bor i en større by, og i minst grad for de som bor i en mindre by (71 prosent).

Hvis vi ser nærmere på hvem som var opptatt av boligsituasjonen da de søkte sin nåværende stilling, finner vi at det er svært små forskjeller på tvers av bispedømme, alder, kjønn og bostedstype. Det betyr at en tilfredsstillende boligsituasjon oppfattes som en viktig faktor for alle.

## **5. Vurderingen av jobbskifte og søking til andre stillinger**

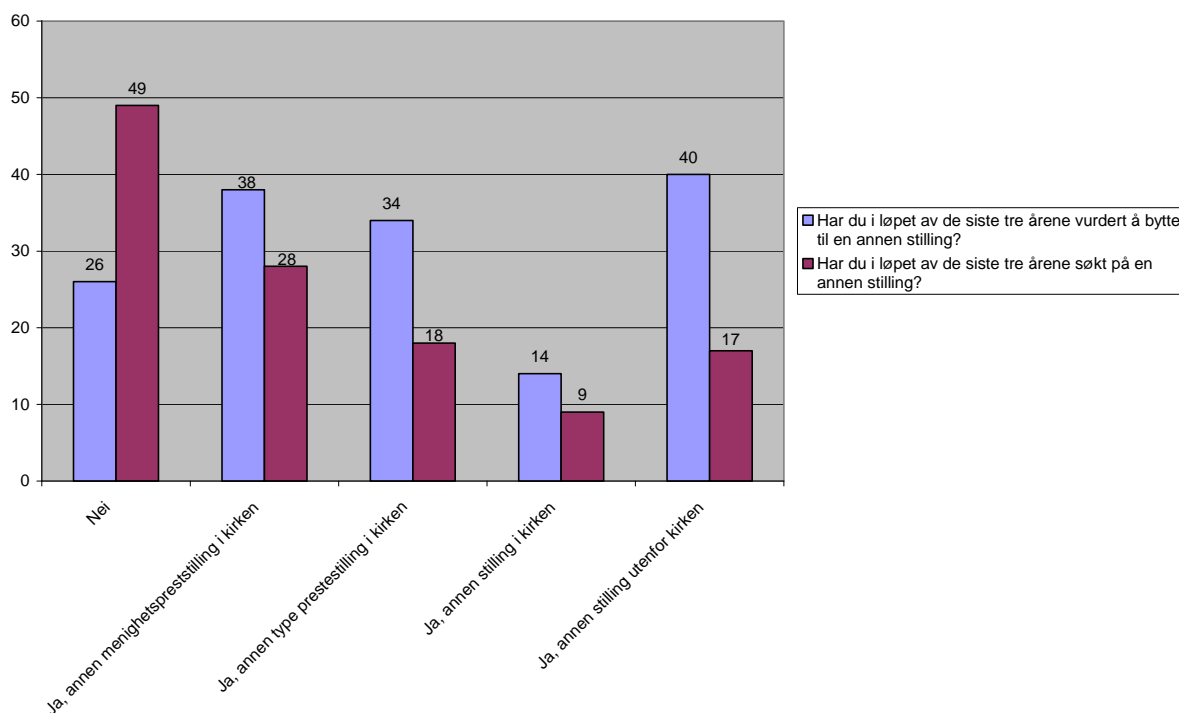
I dette kapittelet skal vi se nærmere på menighetsprestenes sluttvurderinger. Vi ser på omfanget av menighetsprester som vurderer og søker andre stillinger. Videre fokuserer vi særlig på de som har vurdert og søkt andre menighetspreststillinger, samt de som har vurdert og søkt stillinger utenfor kirken. For å kunne si noe mer om mulige sammenhenger mellom menighetspresters ønske om å forlate prestetjenesten, og ulike sider ved deres arbeidsforhold, ser vi nærmere på trivsel i arbeidssituasjonen, relasjonen til ledelsen, holdninger til kombinasjon av arbeid og privatliv samt opplevelse av konflikt på arbeidsplassen.

Vi tok som nevnt utgangspunkt i KIFO-rapporten om presters arbeidsforhold da vi valgte ut hvilke bispedømmer som skulle inngå i utvalget til denne undersøkelsen. Dette ble gjort for å skaffe oss et tilstrekkelig grunnlag for å kunne se nærmere på den gruppen som enten vurderer jobbskifte eller som faktisk har søkt på andre stillinger – i eller utenfor kirken. Dette har ført til at andelen som vurderer å bytte jobb eller som faktisk har søkt andre stillinger er noe høyere i vårt utvalg enn i et landsrepresentativt utvalg.

### **Hvor mange vurderer og søker andre stillinger, og hvem er de?**

I spørreskjemaet hadde vi med et spørsmål om hvorvidt respondentene i løpet av de siste tre årene har vurdert å bytte til en annen stilling, og et spørsmål om respondentene i løpet av de tre siste årene har søkt seg til en annen stilling. Svaralternativene var ”Nei”, ”Ja, annen menighetspreststilling i kirken”, ”ja, annen type prestestilling i kirken”, ”ja, annen stilling i kirken” og ”ja, annen stilling utenfor kirken”. Respondentene kunne krysse av på flere alternativer. Diagram 20 viser fordelingen på disse to spørsmålene.

**Diagram 20. Har du i løpet av de siste tre årene vurdert å bytte til en annen stilling, og har du i løpet av de siste tre årene søkt en annen stilling? Prosent.**



Som vi ser av diagrammet, er det langt flere som har vurdert andre stillinger, uavhengig av type stilling, enn de som faktisk har søkt. Den største diskrepansen finner vi mellom de som sier at de ikke har vurdert å bytte jobb, som utgjør kun 26 prosent av respondentene, og de som faktisk ikke har søkt en annen stilling – sistnevnte gruppe tilsvarer 49 prosent. Disse tallene tyder på at mange har streifet innom tanken på å skifte beite, men langt færre gjør alvor av disse tankene. Dette er særlig tydelig hvis vi tar en kikk på andelen som sier at de har vurdert en stilling utenfor kirken. 40 prosent av respondentene sier at de har vurdert dette, men kun 17 prosent har valgt å gjøre noe aktivt med denne vurderingen. Det er samtidig en tydelig statistisk sammenheng mellom det å vurdere en type stilling, og det å søke på den samme type stillingen. Det er dermed grunnlag for å operere med ulike kategorier av mulige ”sluttere” – de som orienterer seg mot en annen menighetspreststilling, de som ønsker seg en annen prestestilling, de som ønsker seg en annen kirkelig stilling, og de som ønsker en annen type stilling enn det å være prest – utenfor kirken.

Hvis vi gjør en sammenligning mellom kjønnene, ser vi at en noe større andel blant kvinnene (28 prosent) forteller at de *ikke* har vurdert en annen stilling, enn det vi finner blant mennene (24 prosent). Når det kommer til å søke, er det så å si ingen forskjell. Det er generelt små forskjeller mellom kjønnene når det gjelder å vurdere andre stillinger, men de mannlige respondentene er noe mer tilbøyelige til å vurdere andre stillinger enn kvinnene, bortsett fra

andre stillinger i kirken (kvinner: 15 prosent, menn: 14 prosent). Kvinnene forteller dessuten at de i større grad (31 prosent) har søkt på andre menighetspreststillinger enn det mennene har gjort (26 prosent). Ellers følger det samme generelle mønsteret som ved vurderingen av andre stillinger; mennene er mer aktive. Dette gjelder også for annen stilling i kirken, til tross for at en større andel blant kvinnene vurderer slike stillinger.

33 prosent blant de eldste respondentene, de mellom 50-56 år, har *ikke* vurdert andre stillinger i løpet av de siste tre årene, og 55 prosent innenfor denne aldersgruppen forteller at de *ikke* har søkt seg bort fra sin nåværende stilling. Det er de yngste prestene som i størst grad (43 prosent) har vurdert annen menighetspreststilling, og det er også innenfor denne aldersgruppen det sendes flest søknader til stillinger som menighetsprest (33 prosent). Det samme mønsteret finner vi når vi sammenligner de tre aldersgruppene i forhold til vurdering av andre prestestillinger og andre stillinger i kirken. Respondentene som er 39 år eller yngre er også ivrigst på å søke andre typer prestestilling i kirken, sett i forhold til de eldre respondentene. Det er imidlertid liten forskjell mellom de yngste (20 prosent) og de mellom 40-49 år (19 prosent). Respondentene i alderen 40 år eller eldre søker i større grad andre stillinger innenfor kirken. Det er når vi ser nærmere på de som har vurdert og søkt seg til stillinger utenfor kirken, at mønsteret endrer seg; 48 prosent av dem mellom 40-49 år har vurdert slike stillinger, mot 35 prosent blant de yngste og de som er 50-56 år. Det er også dem mellom 40-49 år som i større grad søker slike stillinger, her tilsvarende 20 prosent, mot 17 prosent blant de eldste og 13 prosent blant de yngste.

Tabell 8 viser hvordan respondentene i de ulike bispedømmene fordeler seg på de ulike svarkategoriene - når spørsmålet er om de i løpet av de siste tre årene har vurdert en annen stilling.



**Tabell 8. Vurdert andre stillinger de siste tre årene, fordelt på bispedømme.** Prosent.

Bispedømme	Nei	Annen menighetspreststilling	Annen type prestestilling i kirken	Annen stilling i kirken	Annen stilling utenfor kirken
Bjørgvin	25	41	30	11	49
Nidaros	<b>34</b>	34	<b>28</b>	<b>8</b>	31
Nord-H	<b>20</b>	<b>46</b>	29	11	<b>29</b>
Oslo	21	39	<b>45</b>	15	37
Stavanger	26	34	37	16	<b>50</b>
Tunsberg	26	<b>31</b>	29	<b>23</b>	43
<b>Totalt</b>	<b>26</b>	<b>38</b>	<b>33</b>	<b>13</b>	<b>40</b>

N= 299

Vi ser at det i størst grad er respondentene i Nidaros som ikke har vurdert en annen stilling enn den de innehar nå. Samtidig observerer vi at det ikke er store forskjeller mellom de øvrige bispedømmene, variansen er mellom 20 og 26 prosent innenfor hvert bispedømme. Når det kommer til vurderingen av en annen menighetspreststilling, sier hele 46 prosent blant respondentene i Nord-Hålogaland at dette er noe de har vurdert den siste treårsperioden. Blant respondentene i Oslo er det særlig populært å vurdere en annen type prestestilling. Generelt er det liten interesse for en annen stilling i kirken, størst andel finner vi i Tunsberg der 23 prosent har vurdert dette – ti prosentpoeng mer enn gjennomsnittet blant respondentene. Det er i størst grad respondentene i Stavanger (50 prosent) og i Bjørgvin (49 prosent) som i løpet av de siste tre årene har vurdert en annen stilling utenfor kirken.

Tabell 9 viser andel innenfor de ulike bispedømmene som i løpet av de siste tre årene har søkt en annen stilling.

**Tabell 9. Søkt andre stillinger i løpet av de siste tre årene, fordelt på bispedømme.** Prosent.

Bispedømme	Nei	Annen menighetspreststilling	Annen type prestestilling i kirken	Annen stilling i kirken	Annen stilling utenfor kirken
Bjørgvin	51	<b>32</b>	14	10	22
Nidaros	57	25	12	8	<b>8</b>
Nord-H	54	23	14	9	14
Oslo	<b>37</b>	31	28	10	22
Stavanger	<b>37</b>	<b>21</b>	<b>29</b>	<b>13</b>	<b>24</b>
Tunsberg	<b>60</b>	29	<b>9</b>	<b>6</b>	11
<b>Totalt</b>	<b>49</b>	<b>27</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>17</b>

N= 299

Hvis vi først konsentrerer oss om de som *ikke* har vurdert andre stillinger sammenlignet med de som *ikke* har søkt, ser vi at det største misforholdet mellom disse kategoriene finnes blant respondentene i Nord-Hålogaland. Selv om hele 80 prosent av de som arbeider i dette bispedømmet sier at de har vurdert andre stillinger (jf. tabell 8), er det kun 46 prosent som har

søkt. Prestene i Stavanger derimot, gjør mer alvor av sine vurderinger; 74 prosent sier at de har vurdert andre stillinger, og 63 prosent har også sendt søknader. Det er respondentene i Bjørgvin og i Oslo som i størst grad har søkt andre menighetspreststillinger. Menighetsprestene i Stavanger søker i størst grad andre typer prestestillinger i kirken enn andre stillinger. Samtidig er prestene i Stavanger, sammenlignet med de som arbeider i andre bispedømmer, mest aktive med å søke på stillinger utenfor kirken. Det totale bildet viser at det er respondentene i Tunsberg som i minst grad skriver jobbsøknader.

Når det kommer til bostedstype, er det størst andel blant de som bor på et tettsted som *ikke* har vurdert en annen stilling, her: 40 prosent. Kun tolv prosent blant de som bor i en mindre by avkrefter at de i løpet av de siste tre årene har vurdert en annen stilling. Riktignok er det respondentene som bor i en mindre by som i større grad (57 prosent) *ikke* har søkt andre stillinger, mens de som i minst grad *ikke* har søkt finner vi boende i en større by, sistnevnte gruppe tilsvarende 42 prosent. 53 prosent blant dem som bor på et mindre sted har vurdert andre menighetspreststillinger. Variansen innenfor de andre bostedstypene går fra 22 prosent (tettsted) til 41 prosent (mindre by). Når det kommer til å faktisk søke andre menighetspreststillinger, er det blant de som bor på et tettsted og i en større by prestene er mest aktive (30 prosent). Respondentene boende i en mindre by har i løpet av de siste tre årene vært minst aktive med å søke andre menighetspreststillinger. Denne gruppen tilsvarende 20 prosent. Vurderingen av en annen type prestestilling i kirken, har langt høyere oppslutning blant respondentene, enn det å faktisk søke en slik stilling. Hele 47 prosent blant de som bor i en mindre by oppgir at de har vurdert en annen prestestilling, men kun tolv prosent av disse har i løpet av de siste tre årene søkt. Størst andel av de som har søkt, finner vi blant de som bor i en større by (22 prosent) og blant de som bor på et mindre sted (21 prosent). Å vurdere andre stillinger innenfor kirken, viser seg å ha størst oppslutning blant de som bor i en mindre by (18 prosent). Også her blir det med tanken; kun fire prosent blant de boende i en mindre by har søkt på en slik stilling. Størst andel finner vi blant respondentene som bor på et tettsted, tilsvarende tolv prosent. Mellom 44 prosent og 37 prosent blant respondentene innenfor de ulike bostedstypene har vurdert å søke seg til en stilling utenfor kirken. Dette gjelder i størst grad for de boende på et mindre sted, og i minst grad for de som bor i en større by. At det likevel er innenfor sistnevnte gruppe vi finner størst andel som faktisk har søkt stilling utenfor kirken, er ikke overraskende med tanke på at arbeidsmarkedet i byer er større enn på mindre steder. 21 prosent blant de som bor i en større by har i løpet av de siste tre årene søkt stillinger utenfor kirken. Tolv prosent blant de som bor på et mindre sted har gjort det samme. Sammenlignet med respondentene andre steder er dette den laveste andelen.

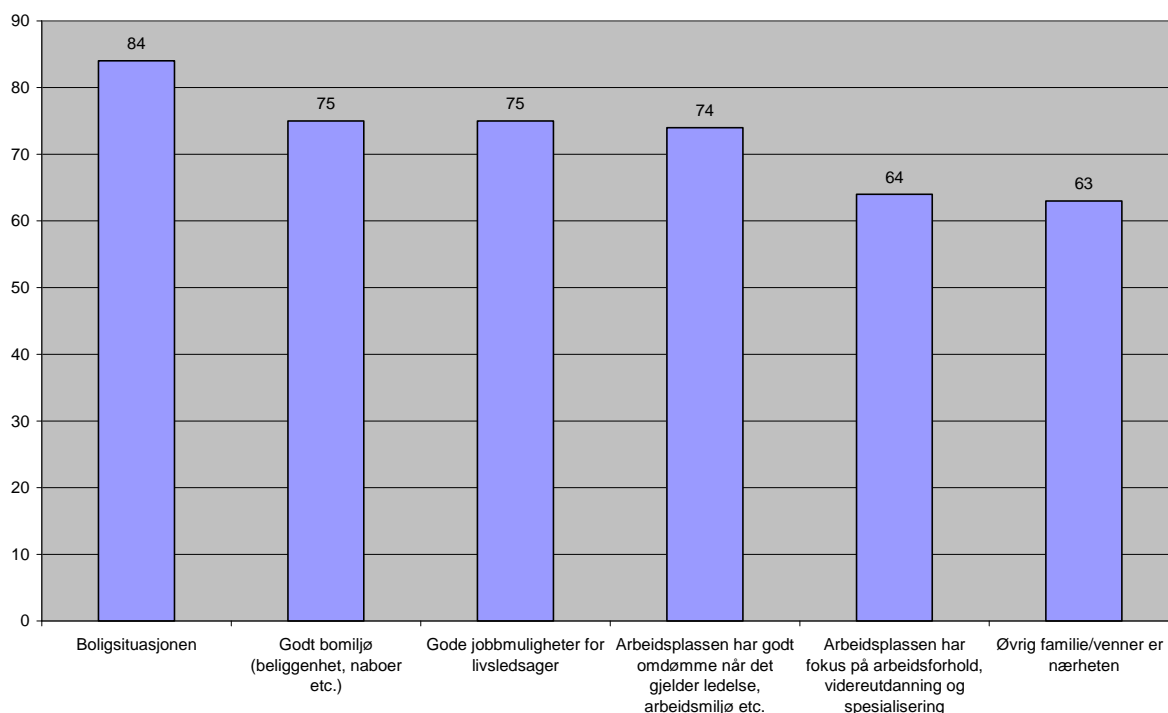
I spørreskjemaet spurte vi om respondentene har byttet arbeidssted i løpet av sin tjenestetid som prest. Det er kun 19 prosent som forteller at de bare har hatt ett eneste arbeidssted i løpet av sin arbeidskarriere som prest. 41 prosent har hatt ulike arbeidssteder innenfor samme bispedømme, 51 prosent har byttet mellom ulike bispedømmer.<sup>8</sup> Dette tilsier, som vi også har nevnt tidligere i rapporten, at det er en relativ stor mobilitet blant menighetsprestene.

29 prosent av respondentene forteller at de har hatt en annen eller andre heltidsstillinger enn prestestilling i en tidsperiode på mer enn ett år. 17 prosent av disse oppgir at de har jobbet innenfor en kristen organisasjon, mens ti prosent har arbeidet innenfor det vi har betegnet som ”øvrig kirke” og syv prosent har arbeidet med undervisning/forskning.

### Hva er bakgrunnen for å vurdere og å søke seg til andre menighetspreststillinger?

Diagram 21 viser faktorene som blir oppgitt som de viktigste hvis en skulle søkt seg til en annen menighetspreststilling.

**Diagram 21. De viktigste faktorene ved bytte av arbeidssted. Prosent.**



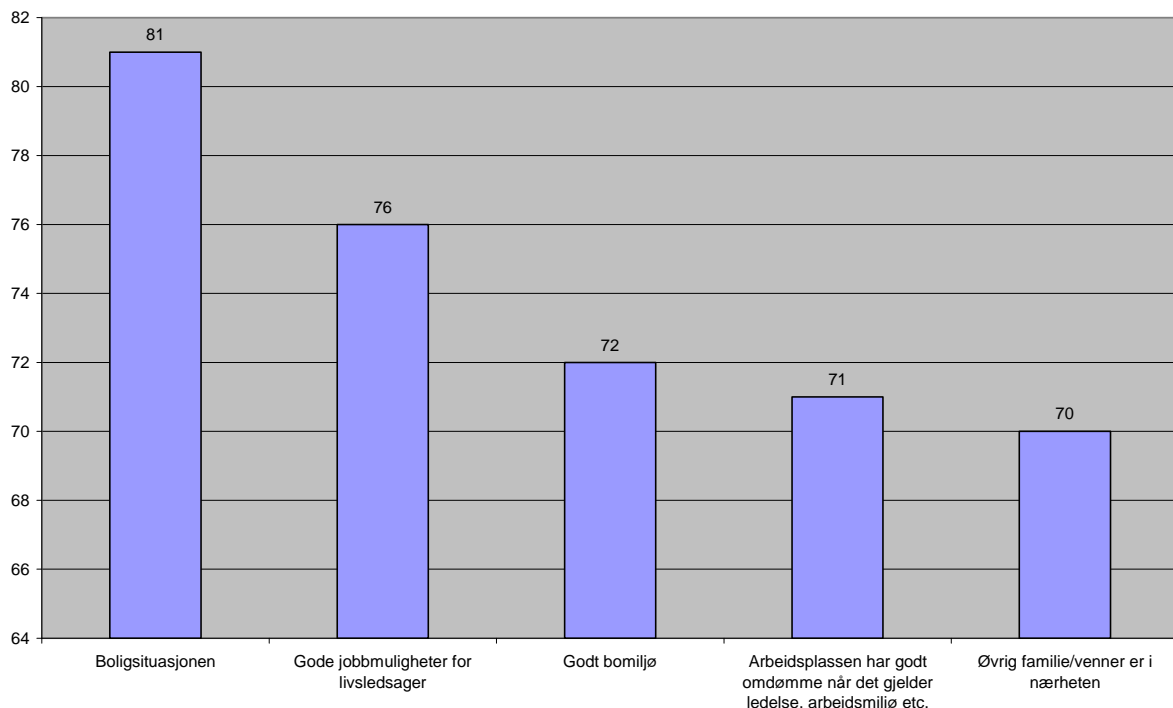
Viktigst for flest respondenter er faktorer knyttet til geografiske forhold. Men arbeidsforhold relatert til ledelse og arbeidsmiljø vektlegges som viktig av 74 prosent, og 64 prosent sier at det er viktig at arbeidsplassen har fokus på arbeidsforhold, videreutdanning og spesialisering.

<sup>8</sup> Det var mulig å sette flere kryss.

Hvis vi sammenligner disse faktorene med de faktorene som var viktigst ved valg av nåværende stilling, er det noen interessante forskjeller. Flere geografiske faktorer ble vektlagt ved søknad på nåværende stilling. Vi observerer også at samtlige faktorer som respondentene ble bedt om å ta stilling til, bortsett fra det å ha oppvokst i nærheten av arbeidssted, øker i oppslutning når det kommer til neste stilling. Dette kan bety at en blir mer bevisst på manglene som knytter seg til nåværende arbeidssituasjon. For en del vil det også være snakk om at de ikke har erfaring fra mer enn ett tjenestested. Fire av disse forholdene er det en markert økning i. Det er nærliggende å tolke dette slik at det er i forhold til disse faktorene at prestene opplever de største problemene. Det dreier seg om ledelse/arbeidsmiljø, arbeidsforhold/videreutdanning/spesialisering, gode vikarordninger samt boligsituasjonen. Økningen i oppslutningen varierer her mellom 30 prosentpoeng og 41 prosentpoeng, der ledelse/arbeidsmiljø i størst grad øker.

Vi har også valgt å skille ut de respondentene som har søkt en annen menighetspreststilling, for å se hvilke faktorer disse vektlegger i sin neste stilling. Se diagram 22 for hvilke faktorer som er viktigst for dem som i løpet av de siste tre årene har søkt en annen menighetspreststilling.

**Diagram 22. De viktigste faktorene ved bytte av arbeidssted blant de som har søkt annen menighetspreststilling. Prosent**



Geografisk-relaterte faktorer slik som boligsituasjonen, gode jobbmuligheter for livsledsager og godt bomiljø vektlegges både blant de som vurderer og dem som søker andre menighetspreststillinger. 70 prosent av dem som i løpet av de siste tre årene har søkt en stilling, legger også vekt på at øvrig familie og venner befinner seg i nærheten. At arbeidsplassen har et godt omdømme når det gjelder ledelse og arbeidsmiljø ansees som betydningsfullt for 71 prosent av de som har vurdert og de som har søkt andre menighetspreststillinger.

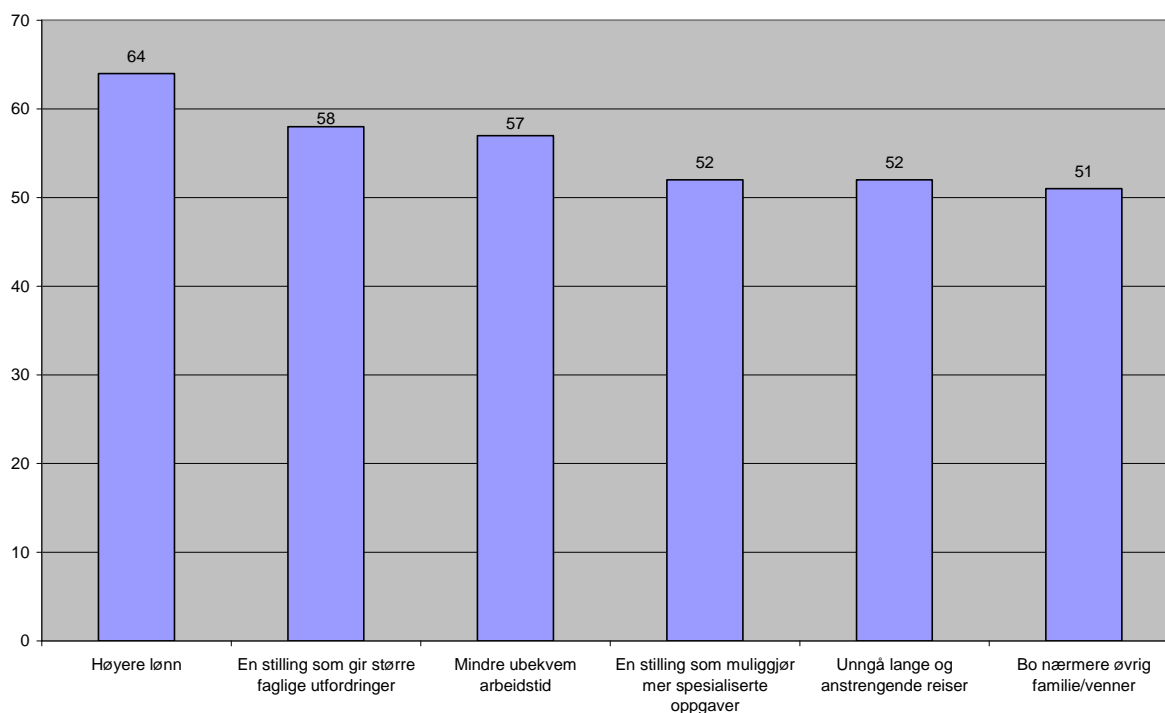
De faktorene som presenteres her er svar på spørsmålet om hvilke faktorer som ville hatt størst betydning hvis respondentene skulle ha skiftet arbeidssted som menighetsprest. Hvis vi ser nærmere på hvilke faktorer de som har søkt andre menighetspreststillinger samler seg om, uavhengig av hvilken type stilling de har i tankene, er det andre faktorer som får større oppslutning. Fokuset rettes i større grad mot arbeidsvilkår fremfor geografiske forhold. Øverst på listen er ønsket om høyere lønn og en stilling som gir større faglige utfordringer, som 61 prosent anser som viktige kriterier for deres neste stilling. Deretter følger en stilling som muliggjør mer spesialiserte oppgaver (58 prosent), etterfulgt av ønsket om å bo nærmere øvrig familie og venner (57 prosent), en stilling som gir større ansvar og myndighet (55 prosent) samt en stilling der en unngår lange og anstrengende reiser (53 prosent). Det er dermed mulig å foreta sammenligninger med dem som forteller at de i løpet av de siste tre årene har søkt en annen prestestilling. Dette for å undersøke nærmere om det er noen forskjeller mellom sistnevnte gruppe og gruppen som søker menighetspreststillinger. Listen til søkerne på andre prestestillinger er til dels overlappende med menighetsprest-søkerne. Det som særpreger dem som søker andre typer prestestillinger, er at de vektlegger et ønske om mindre ubekvem arbeidstid samt at de ønsker flere kollegaer å samarbeide med.

Videre skal vi se på hvilke faktorer menighetsprester som vurderer og søker stillinger utenfor kirken, vektlegger i sin neste stilling.

### **Faktorer som har relevans for søking til stilling utenfor kirken**

Når det gjaldt valg av nåværende arbeidssted og neste arbeidssted, var det særlig de geografiske faktorene som ble rangert som viktig blant hovedvekten av respondentene. På spørsmål om hvilke faktorer som vil veie tyngst ved et eventuelt jobbskifte, uavhengig av stillingstype, er det andre faktorer som rangeres høyest. Lønn trekkes frem som *svært viktig* eller *viktig* blant 64 prosent av respondentene, og større faglige utfordringer samt mindre ubekvem arbeidstid oppgis også som viktige faktorer å ta hensyn til i et mulig jobbskifte.

**Diagram 23. De viktigste faktorene ved bytte av jobb, uavhengig stilling. Prosent.**

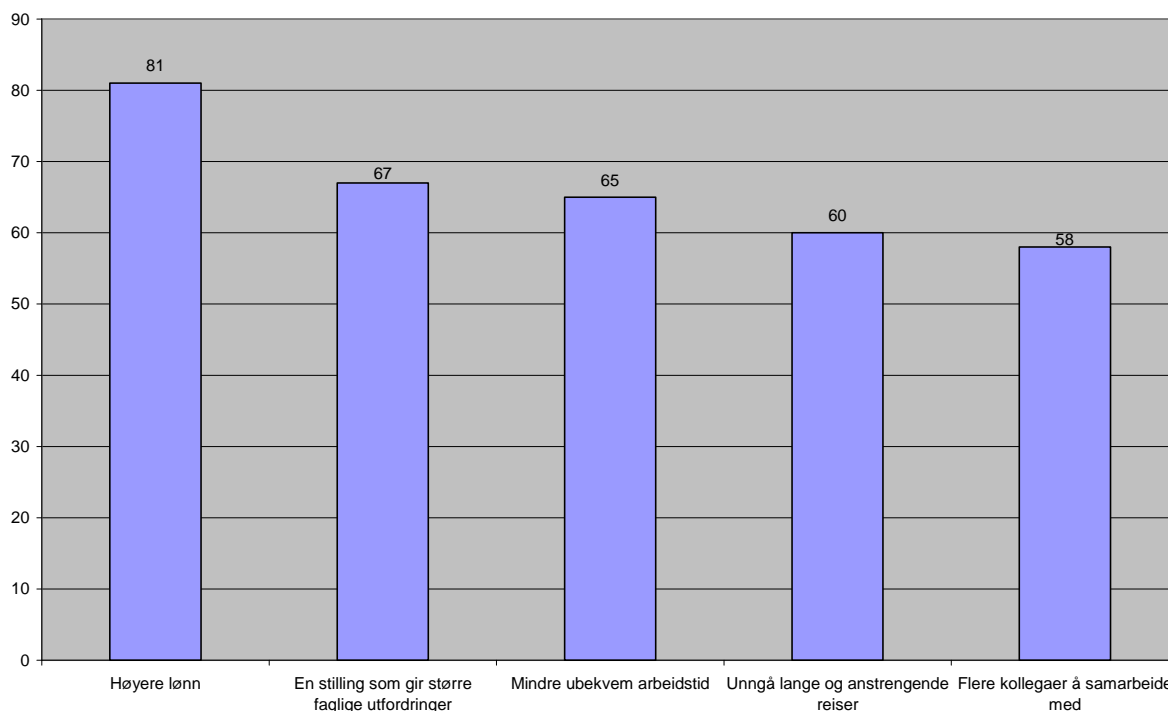


Hvis vi ser nærmere på de som har vurdert en stilling utenfor kirken, observerer vi at det ikke er store forskjeller når det kommer til viktige jobbkriterier for gjennomsnittet, og de som har vurdert arbeidsmarkedet utenfor kirken. "Nye kategorier" som betegnes som viktig blant sistnevnte gruppe, er ønsket om mindre arbeidsbelastning og muligheten til å samarbeide med flere kollegaer.

PiA-Stiftelsens undersøkelse fra 1999 har også skilt ut de som sier at de har planer om å søke seg til en annen stilling enn prestestilling. De viktigste motivene for å bytte stilling blant disse prestene er å slippe ubekvem arbeidstid/arbeid i helger/høytid (65 prosent), på grunn av dårlig lønn (50 prosent), fordi de ønsker nye utfordringer/utviklingsmuligheter/bruke kompetanse (42 prosent), fordi det er vanskelig å være prest i Den norske kirke/teologisk uro/splittelse (27 prosent) og for å slippe stort arbeidspress (23 prosent). Viktige faktorer ved et eventuelt jobbskifte har med andre ord ikke endret seg nevneverdig for menighetsprestene på ti år. At teologisk uro trekkes frem på listen over hyppigst nevnte faktorer, har nok delvis å gjøre med den åpne spørsmålsstillingen i PiA-undersøkelsen. På vår liste var det også en lignende faktor der vi spurte i hvilken grad uenighet med kirkens ledelse i teologiske spørsmål, er viktig for et eventuelt jobbskifte. 27 prosent blant prestene i 1999 mener dette er viktig, mens 18 prosent blant våre respondenter sier det samme.

Diagram 24 viser de viktigste faktorene ved et jobbskifte, blant de som i løpet av de siste tre årene har søkt seg til en stilling utenfor kirken.

**Diagram 24. De viktigste faktorene ved bytte av jobb blant de som har søkt stilling utenfor kirken. Prosent.**



Vi ser igjen at lønnsaspektet nevnes som viktig av den største andelen, tilsvarende 81 prosent. Hvis vi her gjør en sammenligning mellom preferansene til de som har søkt stilling utenfor og preferansene til de som har søkt seg til en annen menighetspreststilling, ser vi igjen noen overlappinger. Samtidig er det verdt å merke seg at en langt større andel blant de som søker utenfor, her 81 prosent, anser høyere lønn som viktig, enn det vi finner blant dem som søker andre menighetspreststillinger. Andelen her tilsvarende 61 prosent. En stilling som gir større faglige utfordringer får også til en viss grad større oppslutning blant de som har søkt utenfor (67 prosent mot 61 prosent). Mens de som søker andre menighetspreststillinger angir en stilling som muliggjør mer spesialiserte oppgaver som tredje viktigste faktor (58 prosent), er en stilling med mindre ubekvem arbeidstid tredje viktigst for utenfor-søkerne (65 prosent).

Blant de som i løpet av de siste fem årene har søkt en annen stilling enn prestestilling i PiA-Stiftelsens undersøkelse, er det viktigste motivet for majoriteten å slippe ubekvem arbeidstid (19 prosent). Deretter følger lønn (17 prosent), ønske om nye utfordringer (17 prosent), få mer tid til familien (åtte prosent) samt at det er vanskelig å være prest i Den norske kirke (åtte prosent).<sup>9</sup> Det teologiske perspektivet trekkes frem som en viktig faktor blant 32 prosent av respondentene i vår undersøkelse.

<sup>9</sup> Merk at forfatterne påpeker at det er svakheter knyttet til tallene, da 47 prosent av gruppen ikke besvarte spørsmålet (PiA-Stiftelsen, 1999: 20).

## **Informantenes begrunnelser for sluttevalueringer**

Blant informantene vi intervjuet var det flere som sa at de har vurdert og søkt stillinger utenfor kirken. Det var ulike årsaker til informantenes vurdering av og søking på andre stillinger. Blant annet ble sluttevalueringer begrunnet med slitenhet forårsaket av arbeidsforholdene, samt negative opplevelser med ledelsen. Dessuten er det enkelte informanter som mener at det rett og slett er sunt å bytte stilling i løpet av yrkeskarrieren. Vi skal se på to sitater som beskriver noen av begrunnelsene for å søke seg bort.

Etter en periode med opplevelse av slitasje som følge av arbeidsforholdene, var denne informanten

*helt sikker på at dette kan jeg aldri gjøre mer. Dette er bare helt... dette går ikke, jeg tror ikke på dette lenger. Jeg har ikke noen krefter igjen til å gjøre den jobben. Og det er jo klart, at jeg var utslitt. Det var jo derfor jeg tenkte sånn og følte det.*

(Kvinnelig prest i 40-årene)

Informanten søkte andre stillinger i denne perioden, både en annen kirkelig stilling, og stillinger utenfor kirken. Riktignok bedret situasjonen seg, og informanten trives i dag svært godt i sin menighetspreststilling. Informantens erfaring med slitenhet, har bidratt til å gjøre henne mer bevisst på å sette grenser for seg selv i forhold til arbeidsmengde.

Denne informanten mener en bør vurdere stillinger utenfor kirken fordi det gir en verdifulle erfaringer:

*Det er ikke noe galt å jobbe et annet sted, det er ikke noe dårlig tegn at en vil jobbe et annet sted i en periode. Det er kanskje bra for prestestanden at man kan ta med seg en annen kompetanse inn. Jeg ser det ikke som et mål at man skal jobbe som prest hele livet. Det synes jeg er et dårlig mål. Sånn er ikke yrkeslivet lenger, fordi yrkeslivet har blitt mer fleksibelt. Når folk har vært i en stilling i tre-fire år, så synes en at en har vært lenge på et sted.*

(Kvinnelig prest i 30-årene)

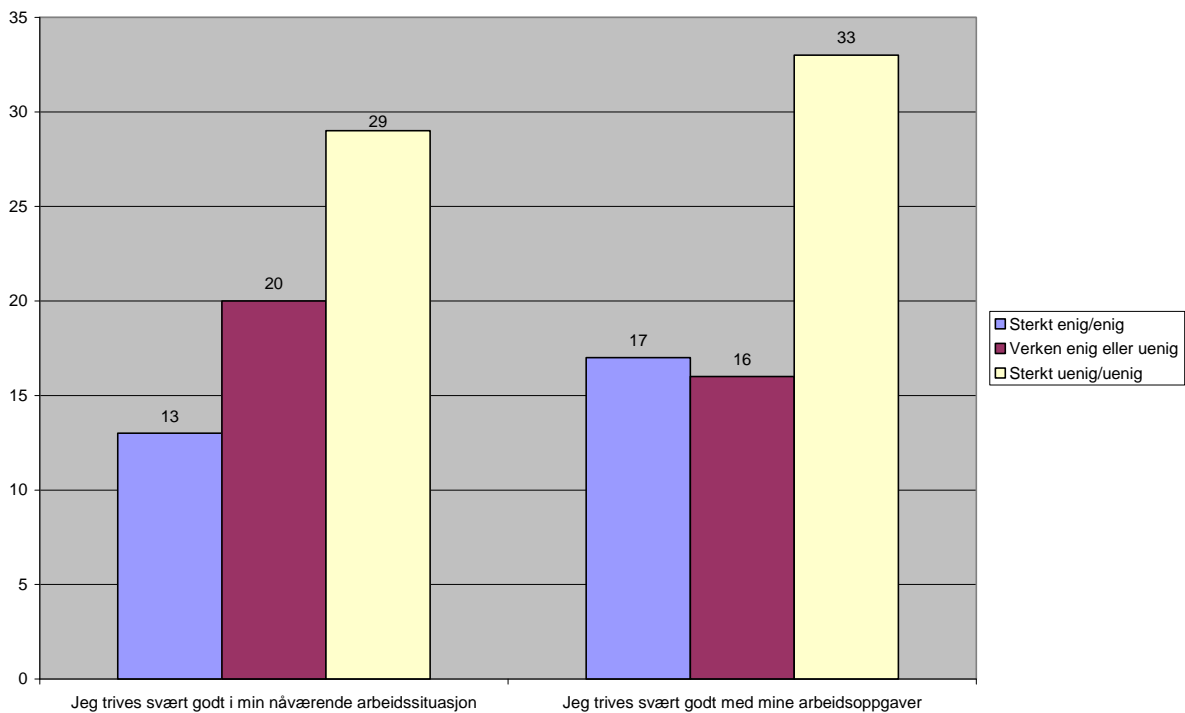
Denne holdningen synes å være mest utbredt blant yngre prester. Senere i rapporten skal vi undersøke om menighetsprestene opplever prestetjenesten som en livslang tjeneste. Vi skal nå se nærmere på om holdninger til enkelte sider ved menighetsprestenes arbeidsforhold spiller inn i prestenes sluttevalueringer.



## Sammenheng mellom trivsel, slitenhet, ledelse og sluttevalueringer

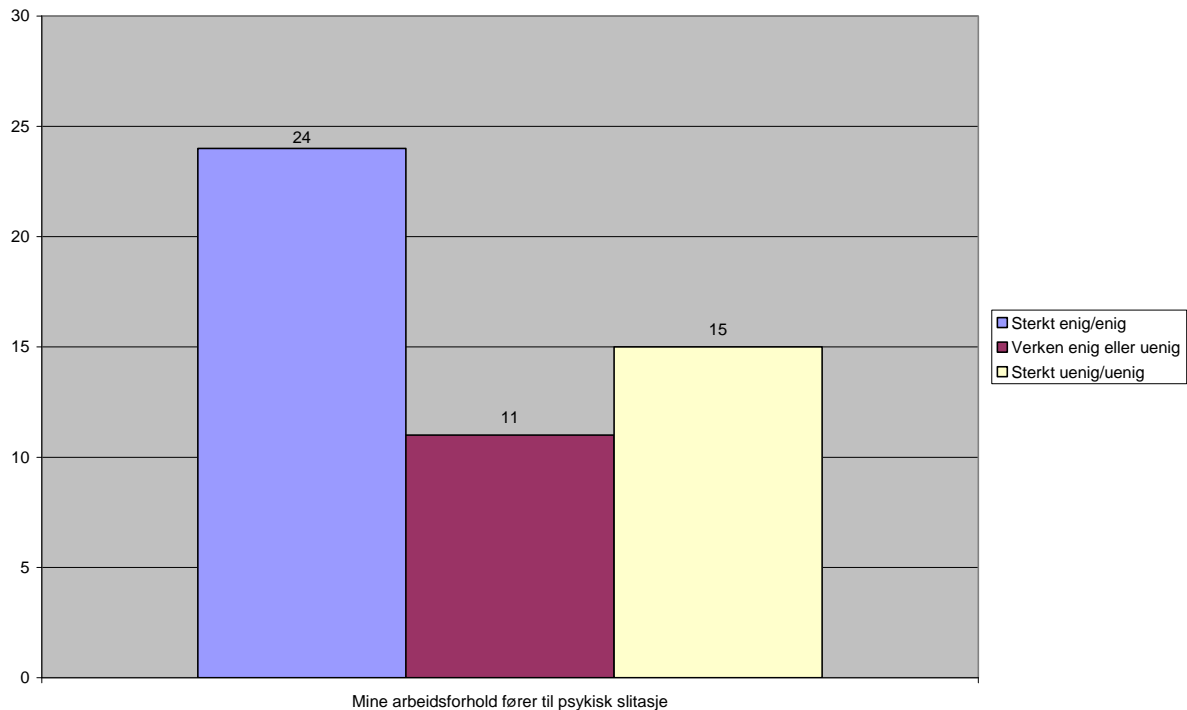
Tidligere i rapporten har vi sett på hvilke sider ved arbeidsforholdene som påvirker trivsel i arbeidssituasjonen, og hvilke som påvirker en eventuell opplevelse av psykisk slitasje. Vi skal her se nærmere på hvorvidt trivsel i arbeidssituasjonen og opplevelsen av psykisk slitasje som følge av arbeidsforholdene gir utslag i forhold til å søke seg til stilling utenfor kirken.

**Diagram 25. Andel som har søkt stilling utenfor kirken ut fra plassering på trivselsvariabler**



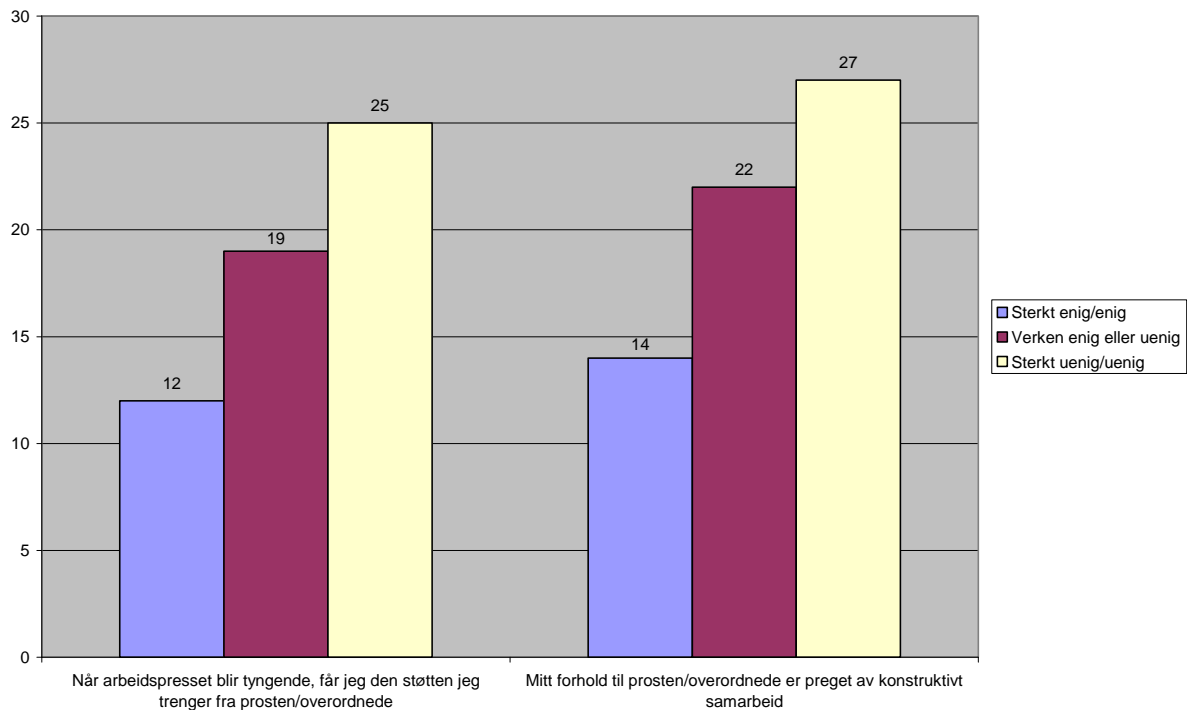
Diagrammet ovenfor viser at det er en sterk sammenheng mellom grad av trivsel og det å søke på stillinger utenfor kirken. De som trives mindre godt i jobben er mye mer tilbøyelige til å søke seg bort, enn de som opplever trivsel. Blant de som mistrives er det mer enn dobbelt så vanlig å søke stillinger utenfor kirken, som det er blant de som trives. Dette viser at mistrivsel er en faktor som sterkt øker sjansen for å søke stillinger utenfor kirken.

**Diagram 26. Andel som har søkt stilling utenfor kirken ut fra plassering på variabelen psykisk slitasje.**



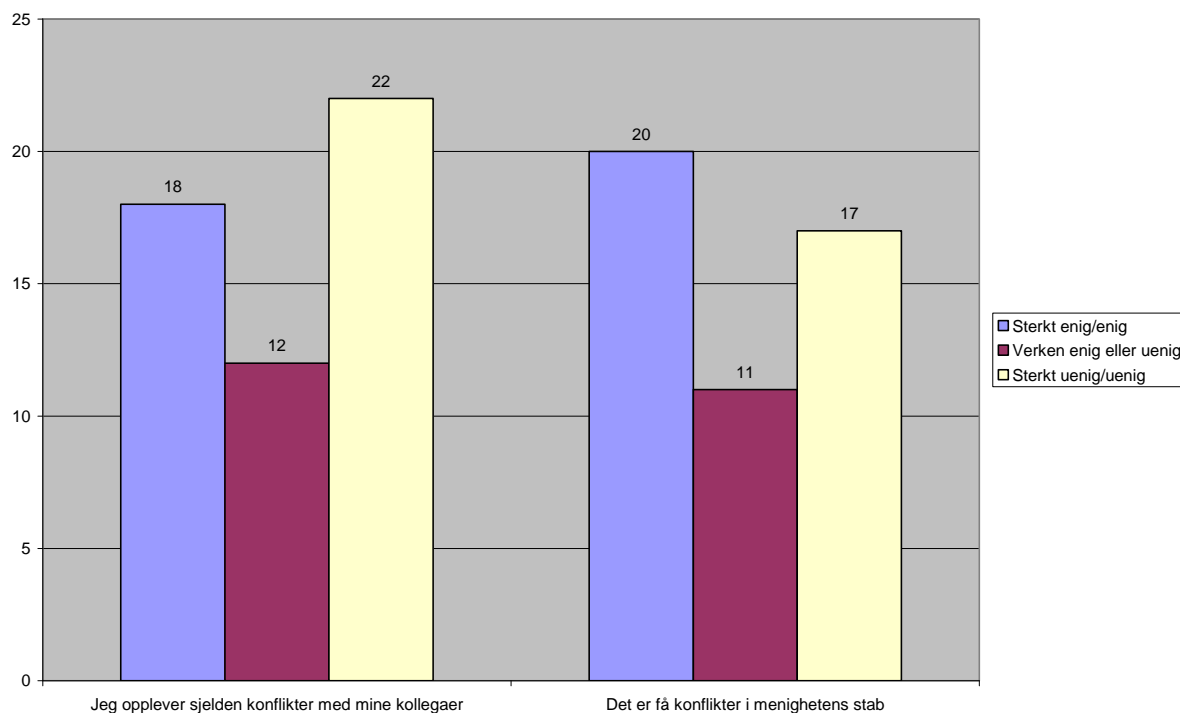
Det er også en viss sammenheng mellom opplevelse av psykisk slitasje og det å søke seg vekk fra presteyrket. Blant dem som opplever psykisk slitasje er det 24 prosent som har søkt på stillinger utenfor kirken, mens det samme bare er tilfelle for 15 prosent av de som ikke opplever denne typen slitasje. Likevel synes sammenhengen mellom denne variabelen og slutte vurderinger, å være, noe svakere enn det vi fant mellom trivsel og slutte vurderinger. Kanskje vil ikke de som opplever psykisk slitasje uten videre gå inn i en aktiv søkeprosess. Det å vurdere å sykemelde seg kan i en slik situasjon fremstå som vel så aktuelt.

**Diagram 27. Andelen som har søkt stilling utenfor kirken ut fra plassering på variabler knyttet til ledelse.**



Diagrammet viser at det også er en tydelig sammenheng mellom faktorer knyttet til ledelsen og tilbøyeligheten til å søke seg vekk. 27 prosent av dem som ikke opplever et konstruktivt samarbeid med overordnede har søkt på stillinger utenfor kirken, mens det samme bare gjelder for 14 prosent av dem som har et godt samarbeid med overordnede. Det samme mønsteret gjør seg gjeldende når vi ser på opplevd støtte fra leder. Vi finner imidlertid en enda klarere sammenheng mellom holdning til ledelsen og det å *vurdere* stillinger utenfor.

**Diagram 28. Andelen som har søkt utenfor kirken ut fra plassering på variabler knyttet til konflikter.**

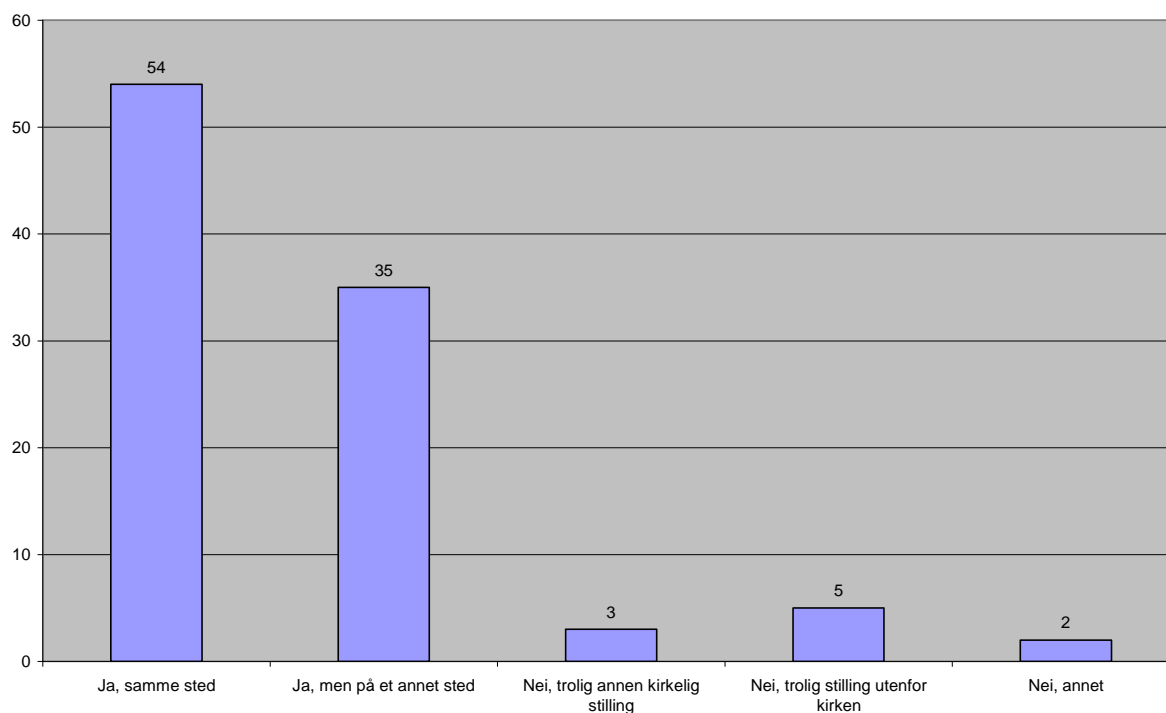


Det er en mindre tydelig sammenheng mellom opplevelse av konflikt og slutteplaner. De som opplever konflikt mellom kolleger eller i menighetens stab er omtrent like tilbøyelige til å søke seg vekk som andre.

### **Er respondentene prester om tre år?**

Som tidligere nevnt, ser vi at det er et relativt stort sprang fra det å tenke tanken om å bytte jobb til å ta skrittet ut. Diagram 29 under, bekrefter dette.

**Diagram 29. Ser du for deg at du jobber som prest om tre år? Prosent.**



54 prosent av respondentene sier at de ser for seg å jobbe som prest samme sted om tre år. Samtidig ser 35 prosent av respondentene for seg at de jobber et annet sted som menighetsprest i løpet av tidsperioden. Ti prosent av respondentene ser ikke for seg at de innehar en menighetspreststilling om tre år, av disse er det fem prosent som antar at de er i en stilling utenfor kirken.

Det er små forskjeller mellom kjønnene på spørsmålet om hvilken stilling de forestiller seg selv i om tre år. Det samme gjelder til dels for aldersgruppene, dog er det - ikke overraskende, 61 prosent blant prestene mellom 50-56 år som ser for seg å være samme sted, mot 54 prosent blant de mellom 40-49 år og 52 prosent blant prestene som er 39 år eller yngre. Størst andel som ser for seg at de innehar en stilling utenfor kirken, finner vi blant de mellom 40-49 år. Det gjelder for åtte prosent innenfor denne gruppen. En sammenligning mellom bispedømmene viser at det i størst grad er respondentene i Stavanger og i Tunsberg som ikke kommer til å flytte på seg. Dette gjelder for 66 prosent innenfor hvert av disse bispedømmene. Menighetsprestene i Oslo er de som i minst grad forestiller seg at de jobber på det samme stedet, tilsvarende 44 prosent. 41 prosent blant de som jobber i Nord-Hålogaland antar at de innen tre år vil inneha en menighetspreststilling et annet sted. Derimot er det kun 24 prosent blant dem som arbeider i Stavanger som sier det samme. Åtte prosent blant Stavangerrespondentene og seks prosent blant Oslorespondentene ser for seg at de er i en annen kirkelig stilling. Det er i Bjørgvin vi finner størst andel som ser for seg en stilling

utenfor kirken innen tre år, tilsvarende åtte prosent, mens seks prosent blant de som arbeider i Oslo sier det samme. De mest interessante forskjellene finner vi når vi sammenligner bostedstypene. 61 prosent blant de boende på et tettsted og 60 prosent blant de som bor i en større by antar at de innehar samme stilling om tre år, mens kun 43 prosent blant de som bor på et mindre sted sier det samme. Over halvparten (52 prosent) av sistnevnte gruppe forestiller seg selv som menighetsprest på et annet sted om tre år. Variansen innenfor de øvrige bispedømmene er her fra 29 prosent (mindre by) til 32 prosent (større by). Men det er de som bor i by som i størst grad ser for seg i en stilling utenfor kirken om tre år.

En av informantene som er noe usikker på om hun befinner seg i en menighetspreststilling om tre år, sier følgende:

*(...) I utgangspunktet ja, men jeg er ikke så sikker som det jeg var før. Jeg er mer usikker på, altså det er fristende å velge en jobb der en har litt stabilitet og sånn. For jeg mener jo selv at jeg har verdens fineste jobb. Mange av de tingene som jeg kanskje føler er negativt med den, er også ting som gjør at jeg ville valgt den. Sånn som arbeidstid som er fleksibel, men det som hadde gjort det annerledes der er om det hadde vært flere prestestillinger. Det er vel det jeg tenker. (...) Så kunne vi ha levd i dette på en helt annen måte.*

(Kvinnelig prest i 40-årene)

## **6. Veien til presteyrket**

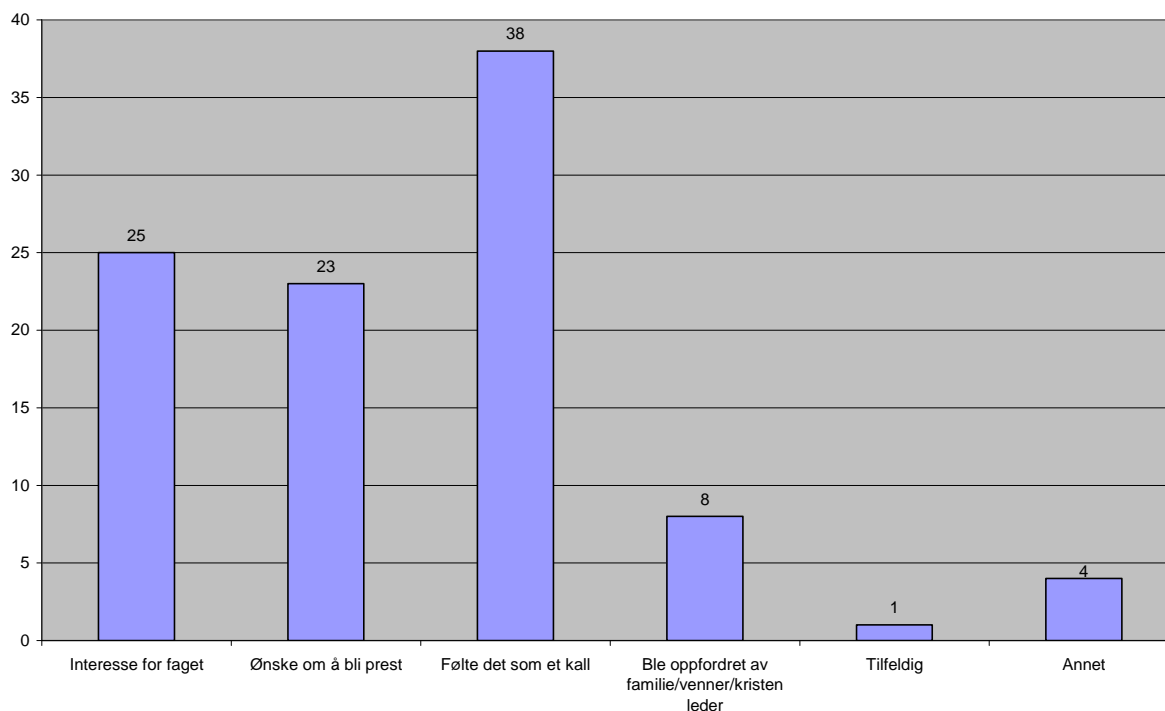
Hva var det som motiverte respondentene til å velge presteyrket? På hvilket tidspunkt tok de det endelige valget? Ville de tatt det samme valget om de skulle begynt på sin utdanning i dag? Disse spørsmålene skal vi se nærmere på i dette kapitlet. I forhold til at en betydelig andel av dagens prester har mindre enn ti år igjen før de når pensjonsalder, er det viktig å rette fokus mot utdanningssystemet og dets evne til å ”produsere” nye menighetsprestekandidater.

Her skal vi undersøke de viktigste årsakene til menighetsprestenes valg om å studere teologi, og valget om å bli prest. Vi sier også noe om overgangen fra utdanningen til presteyrket.

### **Valget av å studere teologi**

På spørsmålet om hva som var den viktigste grunnen til at våre respondenter søkte seg til teologistudiet, ga vi dem mulighet til å velge mellom seks svaralternativer: Interesse for faget, ønske om å bli prest, følte det som et kall, ble oppfordret av familie/venner/kristen leder, tilfeldig og annet. Majoriteten av respondentene, det vil si 38 prosent, følte det som et kall å bli prest. 25 prosent begrunner teologiutdanningen med at de har en interesse for faget. 23 prosent visste allerede før de startet på utdanningen at de skulle bli prest, og valgte å studere teologi av den grunn. Åtte prosent forteller at de ble oppfordret av en i sin nære krets til å bli prest.

**Diagram 30. Hva var den viktigste grunnen til at du valgte å studere teologi? Prosent.**

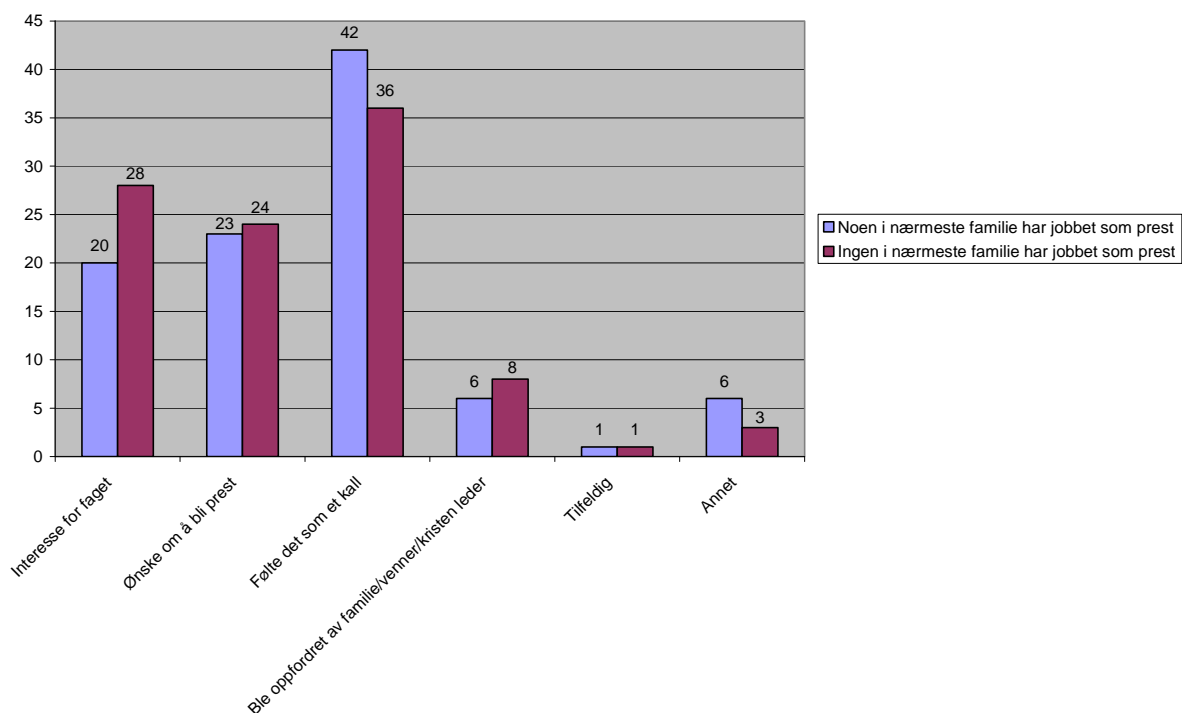


Hvis vi gjør en sammenligning mellom kjønnene, ser vi at 43 prosent av mennene oppgir kallstanken som begrunnelse, mot 27 prosent av kvinnene som sier det samme. Kallstanken er den viktigste årsaken på tvers av alder, men er av størst betydning for de to eldste aldersgruppene. 39 prosent av respondentene mellom 40-49 år, og 42 prosent blant de mellom 50-56 år valgte å studere teologi på grunn av kall. Det samme gjelder for 34 prosent blant de yngste prestene. Dessuten oppgir respondentene i Stavanger (58 prosent) og Nord-Hålogaland (51 prosent) i større grad kallstanken som begrunnelse for studievalget enn det respondentene i de øvrige bispedømmene gjør. Prestene med Oslo bispedømme (23 prosent) som arbeidssted bruker i minst grad kall som argument for å studere teologi.

De som har studert teologi ved Teologisk fakultet (TF) ved Universitetet i Oslo, oppgir i størst grad (41 prosent) at den viktigste grunnen for å studere teologi var en interesse for faget. Blant de uteksaminerte fra Det teologiske Menighetsfakultet (MF) (40 prosent) og Misjonshøgskolen (MHS) (52 prosent) er det derimot kallstanken som utgjorde den viktigste grunnen for studievalget. Det er små forskjeller mellom dem som har en prest i egen familie og dem som ikke har det, når det gjelder å søke seg til teologistudiet (se diagram 31).



**Diagram 31. Hva var den viktigste grunnen til at du valgte å studere teologi, svar etter hvorvidt prest i nærmeste familie eller ikke. Prosent.**



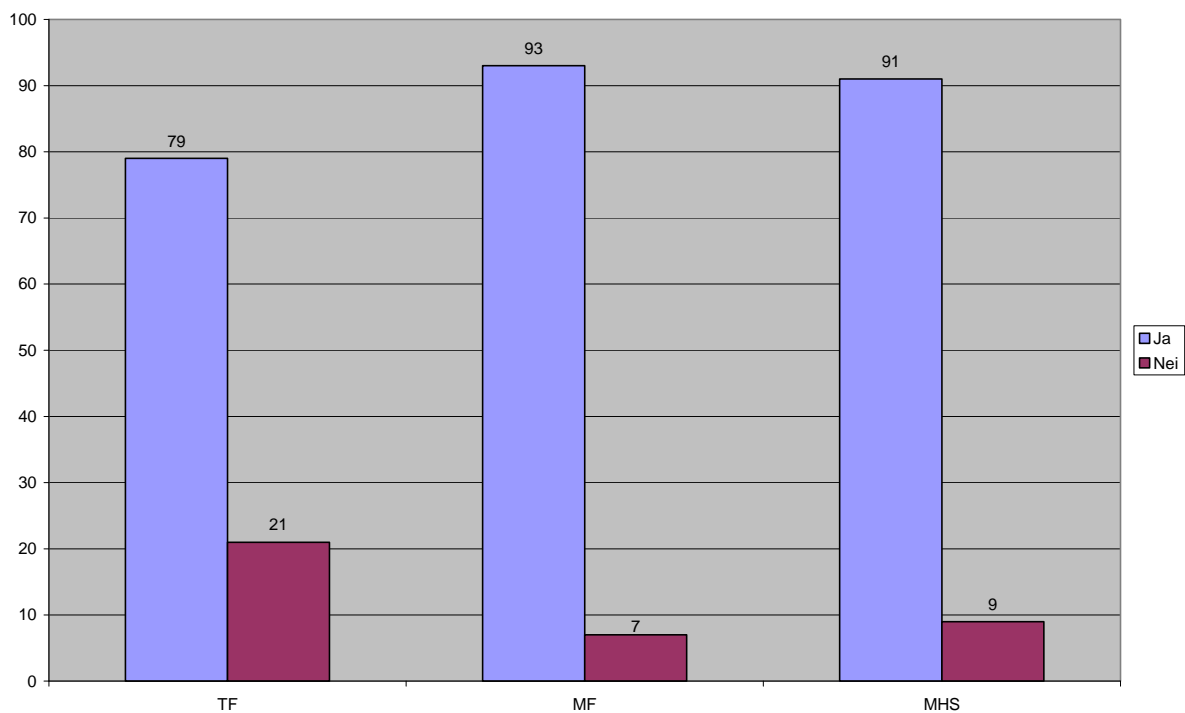
Vi ser at de som har en prest i nærmeste familie i noe større grad legger vekt på kallet som begrunnelse for å studere teologi. De som ikke har en prest i sin nærmeste familie, mener interesse for faget i større grad var viktig enn de øvrige årsakene. Noe overraskende er det at kun seks prosent av dem med en prest i familien, oppgir at den viktigste grunnen for å studere teologi var at de ble oppfordret av noen i sin nærmeste krets.

Av interesse for hvorvidt prestedtjeneste er noe som karakteriseres som et kall, ba vi respondentene ta stilling til i hvor stor grad de er enig i en slik påstand. Hele 73 prosent av respondentene er *sterkt enig* eller *enig* i at prestedtjeneste er et kall. Derimot er det kun syv prosent som er *sterkt uenig* eller *uenig* i at prestedtjeneste er et kall.

## Frivillig menighetsarbeid før utdanning

87 prosent av menighetsprestene forteller at de var aktive i frivillig menighetsarbeid før de tok høyere utdanning. Det er så å si ingen forskjeller mellom kjønnene og de tre aldersgruppene, i forhold til erfaring fra menighetsarbeid. Men prestene mellom 50 til 56 år (93 prosent) har i noe større grad vært aktive, enn de yngre prestene (85-86 prosent). Når vi sammenligner lærestedene finner vi større forskjeller; en noe større andel blant de som har studert teologi ved TF forteller at de *ikke* var aktive i frivillig menighetsarbeid før de begynte på utdanningen. Dette gjelder for 21 prosent for de fra TF, mens syv prosent fra MF og ni prosent fra MHS var ikke aktive.

**Diagram 32. Var du aktiv i frivillig menighetsarbeid før du tok høyere utdanning? Prosent.**

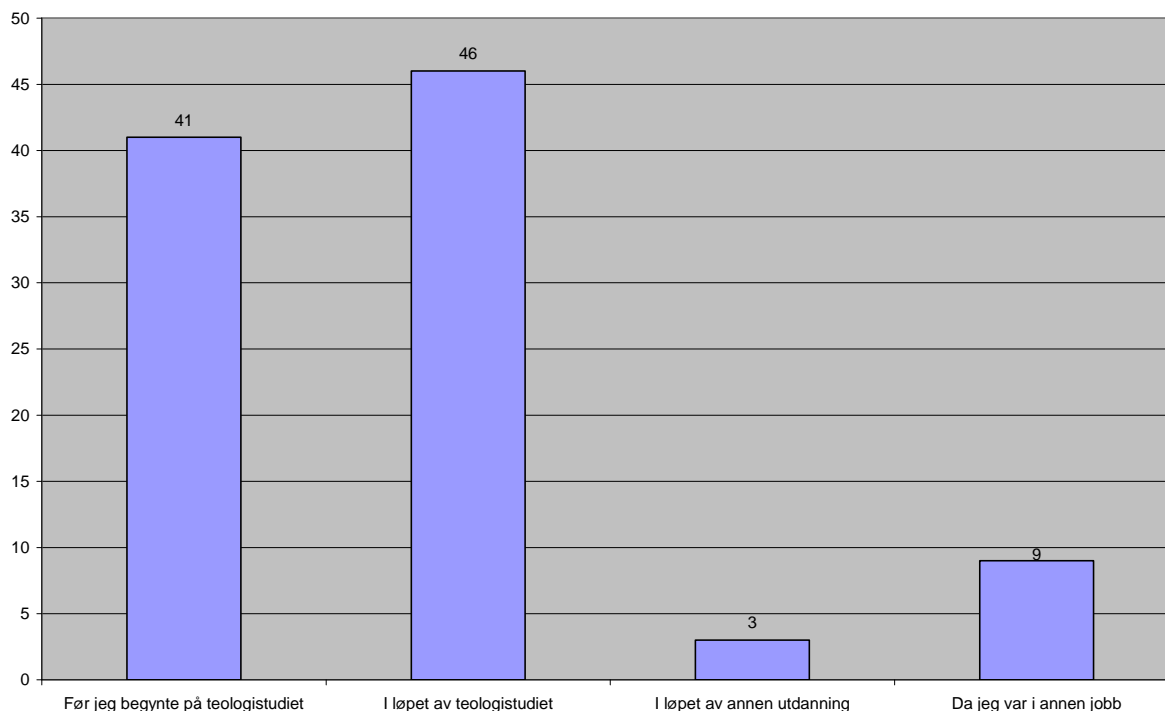


Dette kan også sees i sammenheng med at en større andel blant de som er uteksaminert ved TF valgte å studere teologi på bakgrunn av en interesse for faget. 22 prosent blant de som oppgir faginteressen som den viktigste årsaken til å studere teologi, var ikke aktive i menighetsarbeid før utdanning, mens dette gjelder kun ni prosent blant de som valgte å studere teologi på grunn av kall.

### ”Det modnet seg frem at jeg ville bli prest”: Valget om å bli prest

46 prosent forteller at de først tok det endelige valget om å bli prest etter at de hadde begynt på teologiutdanningen. Samtidig er det nesten en tilsvarende andel (41 prosent) som bestemte seg for å bli prest før de begynte på studiet. Ni prosent fattet beslutningen da de var i annen jobb, og tre prosent mens de holdt på med en annen utdanning.

**Diagram 33. Når tok du den endelige beslutningen om å bli prest? Prosent.**



Sitatet ”Det modnet seg frem at jeg ville bli prest” er hentet fra ett av intervjuene, og ble uttalt av en kvinnelig prest. I tråd med dette viser vårt datamateriale at hovedvekten av kvinnene tok det endelige valget om å bli prest i løpet av teologiutdanningen. Andelen tilsvarende 57 prosent, mot 41 prosent blant mennene som sier det samme. De mannlige menighetsprestene fattet derimot i større grad (46 prosent) beslutningen om å bli prest før de begynte på teologiutdanningen. Blant intervjuinformantene som var noe usikre på om de ønsket, eller om de kunne bli prest ble det sagt at ”jeg var kanskje litt usikker på presterollen, om det var helt meg”, og ”grunnen til at jeg tenkte at jeg ikke skulle bli prest, var at jeg hadde så utrolig lav selvtillit”. Utsagnene sier noe om at det finnes bestemte forestillinger om hvilken type mennesker som kan bli prest.

Når det gjelder alder, observerer vi at de eldste prestene, de mellom 50-56 år, i størst grad (47 prosent) bestemte seg for å bli prest før de begynte på utdanningen. De yngre prestene tok derimot i større grad beslutningen i løpet av utdanningen. Dette er særlig tilfelle for de yngste prestene, de som er 39 år eller yngre. Andelen her tilsvarende 53 prosent. Dette

henger nok sammen med at preferanser i forhold til utdanningsvalg har endret seg. I dag er det langt flere utdanningsmuligheter for de som ønsker å studere videre, enn det var tidligere. Hvis vi gjør en sammenligning mellom bispedømmene, ser vi at menighetsprestene i Nord-Hålogaland (49 prosent), Nidaros (46 prosent) og i Bjørgvin (44 prosent) i størst grad bestemte seg for å bli prest før de begynte på teologiutdanningen. Den største andelen som fattet beslutningen i løpet av utdanningen, finner vi blant menighetsprestene i Tunsberg, tilsvarende 60 prosent.

### **Fra teologistudiet til første prestestilling**

KIFOs undersøkelse om presters arbeidsforhold som ble gjort i ti bispedømmer, hadde med et spørsmål om menighetsprestene fikk den nødvendige opplæringen og informasjonen de trengte i sin første prestestilling. Blant menighetsprestene som er 60 år eller yngre er det 40 prosent som forteller at de ikke fikk dette. Kun 22 prosent opplevde at de fikk den opplæringen de hadde behov for. Samtidig tyder datamaterialet på at opplæringen har forbedret seg; de eldste er mest misfornøyd (52 prosent), mens de yngste i størst grad er fornøyde (30 prosent). Det de savnet var informasjon knyttet til både praktiske og formelle områder i prestedtjenesten. For eksempel nevner respondentene her informasjon om rutiner og regelverk, informasjon om bispedømmet, samt informasjon fra prosten og fra menigheten.

I intervjuene til vår undersøkelse, spurte vi informantene om hvordan de opplevde overgangen fra studiene til første prestestilling. Informantenes erfaringer er ulike, for eksempel sier en kvinnelig informant at

*Nei, opplæring det finnes ikke! Det finnes ingen plasser. (...) Jeg fikk god oppfølging av prosten i forhold til å spørre hvordan jeg hadde det, og rent sånn som sånn person. Jeg tenkte ikke på det å problematisere det med opplæring for jeg var opplært til at man må finne ut av ting selv i kirken.*

(Kvinnelig prest i 30-årene)

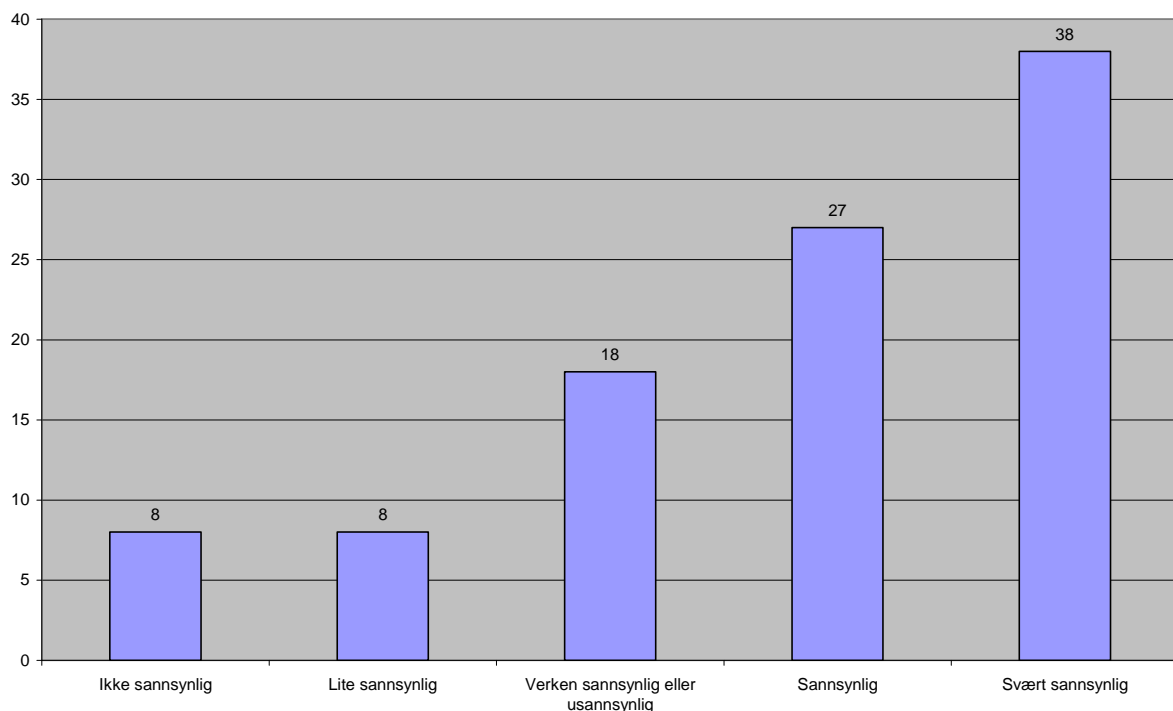
Følelsen av å bli kasta ut i det, er erfaringen til flere av informantene. Hvordan de taklet dette varierer; noen er av den oppfatning av at ”det er noen ting som ikke kan læres”. Å være fersk i presteyrket ble dessuten oppfattet som skummelt for noen informanter. Denne frykten handlet blant annet om at de følte en teologisk usikkerhet. For eksempel sier en informant at hun ”alltid var redd for å bli veid og funnet for lett”. Marit Bunkholt skriver i rapporten *Mitt liv som prest. Innspill til en kirkelig juniorpolitikk* fra 2007 (side 18) om teologisk usikkerhet og selvsikkerhet, et tema som ble tatt opp under intervjuene hun gjorde med åtte tidligere

teologistudenter som nå er i preste­tjeneste. Bunkholt (2007: 19) forteller at flere av hennes informanter følte seg noe utilstrekkelig faglig, blant annet når det kom til bibelkunnskap. Situasjoner hvor dette kunne gjøre seg gjeldende var ”først og fremst i forhold til forkynnelse og formidling, fra preken via konfirmantundervisning til det å måtte ”si noen ord” her og der.”

### Omvalg og anbefaling av presteyrket

Diagram 34 viser hvor mange av respondentene som bekrefter og hvor mange som avkrefter at de ville valgt presteyrket på nytt hvis de i dag sto overfor et slikt valg.

**Diagram 34. Hvor sannsynlig er det at du ville valgt presteyrket på nytt? Prosent.**



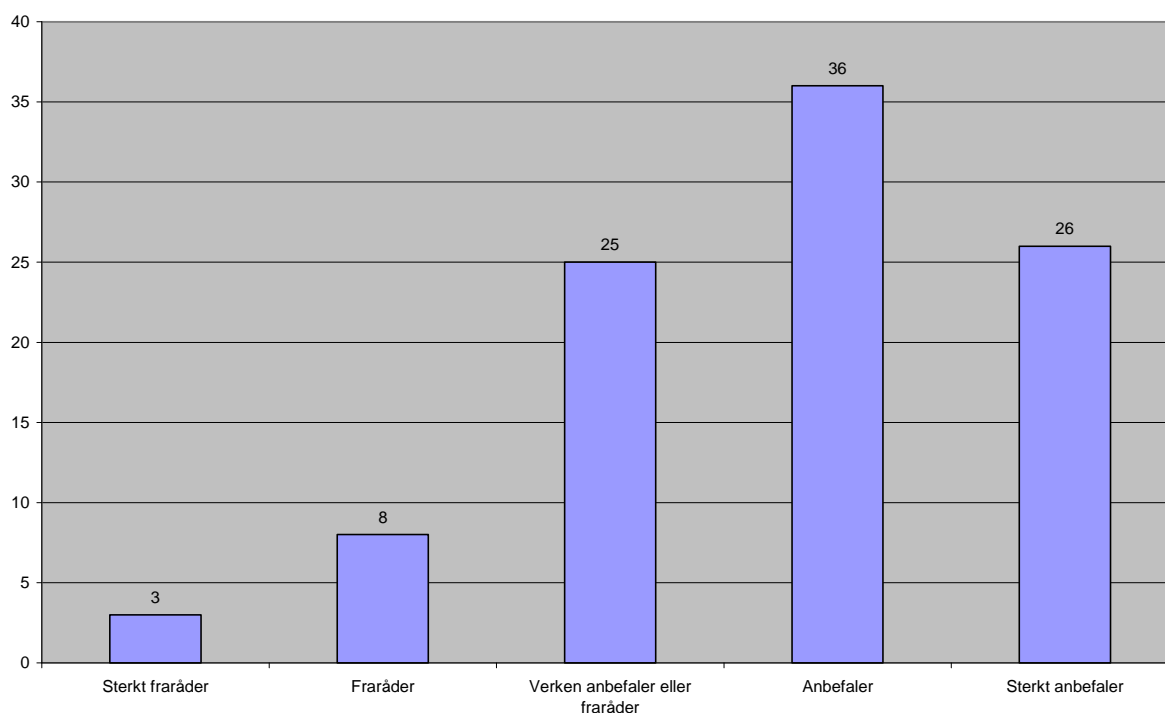
65 prosent sier at det er *svært sannsynlig* eller *sannsynlig* at de ville valgt å bli prest, hvis de skulle gjøre valget om igjen. 18 prosent er usikre, mens 16 prosent mener at det er *lite* eller *ikke sannsynlig* at de ville valgt yrket på nytt. Det er ikke store forskjeller mellom kjønnene, men kvinnene er noe mer positive til ”gjenvalg” av presteyrket, sett i forhold til mennene. De eldste prestene ville i større grad valgt presteyrket på nytt (75 prosent). Blant de som er 39 år eller yngre, er det 68 prosent som ville valgt presteyrket på nytt i dag, mens 56 prosent blant de mellom 40-49 år sier det samme. En sammenligning mellom bispedømmene, viser at særlig de som jobber i Nord-Hålogaland ville tatt det samme valget i dag (82 prosent), mens menighetsprestene i Bjørgvin i mindre grad sier at dette er *svært sannsynlig* eller *sannsynlig*,

her: 54 prosent. 74 prosent av de som bor på et mindre sted og 60 prosent blant de som bor på et tettsted ville valgt presteyrket på nytt.

Også dette spørsmålet har vi hentet fra spørreundersøkelsen som PiA-Stiftelsen gjennomførte blant menighetsprester i 1999. Svaralternativene var noe annerledes formulert der da respondentene kunne krysse av for ”meget sannsynlig”, ”ganske sannsynlig”, ”litt sannsynlig”, ”ikke sannsynlig” eller ”vet ikke”. 73 prosent sier at det er *meget* eller *ganske sannsynlig* at de ville valgt presteyrket igjen hvis de nå skulle starte på sin utdanning. For 13 prosent er dette *litt sannsynlig*, mens seks prosent avviser at de ville tatt det samme utdanningsvalget i dag. Dette viser altså at det er en noe større usikkerhet blant dagens menighetsprester vedrørende deres karrierevalg, enn det var for prestene for ti år siden.

Videre skal vi se på i hvilken grad våre respondenter kan anbefale unge mennesker å bli prest. Se diagram 35.

**Diagram 35. Hvor sterkt vil du anbefale eller fraråde unge mennesker å søke seg til presteyrket? Prosent.**



62 prosent vil *sterkt anbefale* eller *anbefale* presteyrket til unge mennesker, 25 prosent er usikre, mens elleve prosent sier at de vil *fraråde* eller *sterkt fraråde* unge mennesker å utdanne seg til å bli prest. Kvinnene (67 prosent) vil i noe større grad enn mennene (61 prosent) anbefale presteyrket. Menighetsprestene som er i alderen 40-49 år vil i minst grad (59 prosent) anbefale, mens de eldste i størst grad (68 prosent) anbefaler presteyrket. En sammenligning mellom bispedømmene, viser at prosentandelen som sier at de vil anbefale

presteyrket til unge mennesker, er mellom 50 prosent til 76 prosent. Det er respondentene i Bjørgvin som i minst grad anbefaler, mens de som arbeider i Stavanger i størst grad anbefaler.

Innledningsvis beskrev vi bakgrunnen for valget av tittelen ”I gode og onde dager”. Her viste vi til et sitat fra en av våre informanter. Sitatet er hentet fra en lengre utgreiing der informanten understreker sin ambivalente holdning i forhold til det å anbefale eller å fraråde unge mennesker å bli prest. Han sier:

*Jeg kan anbefale det. Men det er på samme måte som man kan anbefale å reise jorden rundt på ferie. Det er søren meg ikke lurt å bli prest. Akkurat som det ikke er spesielt lurt å dra på en verdensomseiling heller, eller på tur i Himalaya eller hvor det måtte være, men man får mye igjen for det. Jeg opplever det som skikkelig spennende, og eksotisk. Man er liksom steder, sånn som på denne verdensreisen, så er man steder andre folk ikke er. (...) Og det mener jeg er med på å danne den jeg er, hvordan jeg forstår den verdenen jeg lever i. (...) Men om du har lyst på litt fritid, eller oversiktelig fritid, for man kan spise frokost med ungene hver dag. Og har man lyst på det, og bedre enn det jeg hadde kalt for dårlig lønn. Du kan dra på denne verdensomseilingen, men da må du bo i noen andres hus og du kan ikke velge om du vil bo der eller ikke, og du kommer sannsynligvis ikke til å få noen spesialisering og du har ingen fremtidsutsikter i forhold til hva du kan bli videre. Og heller ikke noen gode kontorforhold. Pluss at de som er sjefene dine er dårlige til å lede deg. Og det må også tas med idet du sier det til andre. Men om du er så pragmatisk at du kan ta den pakka, så er dette yrket for deg.*

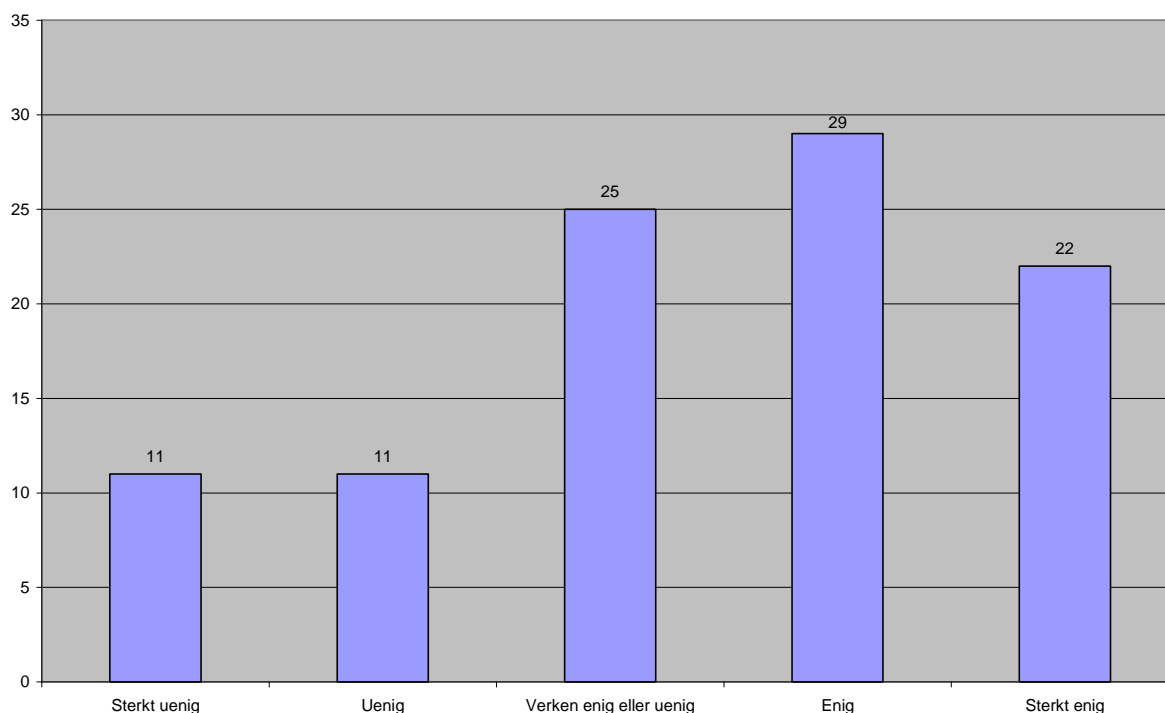
(Mannlig prest i 30-årene)

Informanten trekker frem både de positive og de negative sidene ved å være prest, med å understreke hva en får og hva en *ikke* får ved å være prest. De sidene som kommer dårlig ut her, viser til problematiske områder ved arbeidsforholdene som flere av informantene påpekte i intervjuene. Vi skal se nærmere på dette i det avsluttende kapittelet, der vi peker på utfordringer i forhold til rekruttering.

### **Presteyrket – en livslang tjeneste?**

Vi valgte å ta med spørsmålet ”I hvilken grad er du enig dette utsagnet: Presteyrket er en livslang tjeneste.” Dette spørsmålet er interessant fordi det kan avdekke hvorvidt tankegangen om ”en gang prest, alltid prest” stadig gjelder blant prestene. La oss se på hvordan respondentene fordeler seg når de blir bedt om å ta stilling til dette utsagnet (se diagram 36).

**Diagram 36. I hvilken grad er du enig i at presteyrket er en livslang tjeneste? Prosent.**



51 prosent sier seg *sterkt enig* eller *enig* i at presteyrket er en livslang tjeneste. 25 prosent vil verken bekrefte eller avvise utsagnet, mens 22 prosent er *sterkt uenig* eller *uenig* i at presteyrket er en tjeneste som varer livet ut. Mennene stiller seg i større grad (55 prosent) bak tanken om en livslang prestedtjeneste i forhold til de kvinnelige menighetsprestene (46 prosent). Holdningen om at presteyrket er noe som varer livet ut, øker med alder. 61 prosent av de eldste prestene er enige utsagnet, mot 53 prosent blant de mellom 40-49 år, og 45 prosent blant menighetsprestene som er 39 år eller yngre. Enda større forskjeller finner vi ved en sammenligning mellom bispedømmene. 77 prosent blant de som arbeider i Nord-Hålogaland sier seg *sterkt enig* eller *enig* utsagnet, mens 42 prosent blant de som har Oslo bispedømme som arbeidssted sier det samme.

At de yngre prestene i mindre grad sier seg enig i at presteyrket er en livslang tjeneste, støttes også til dels opp av intervjumaterialet. For eksempel sier denne informanten, som er i 30-årene, at

*Presteyrket er ikke en livslang tjeneste. Det er det kanskje for noen, men ikke for meg. Jeg synes ikke at det er noe annerledes enn andre yrker sånn sett. Men det er kanskje noen som mener det. Noen mener jo også at lege og sykepleier er livslang tjeneste sånn sett. Men det er ikke noe annerledes enn andre yrker.*

(Kvinnelig prest i 30-årene)



Samtidig er dette et komplisert tema. Enkelte av informantene som ikke ser det som nødvendig å bli værende i en prestestilling i hele sitt karriereliv, var nøye med å påpeke at selv om de velger å gå ut av presteyrket, anser de seg fortsatt som prester.

## 7. Avslutning

Denne rapporten inneholder empiriske data og analyser basert på en nylig gjennomført undersøkelse blant menighetsprester i Den norske kirke. I alt 301 prester mellom 26 og 56 år fra seks bispedømmer har fylt ut et omfattende spørreskjema. I tillegg har vi gjennomført grundige intervjuer med 17 menighetsprester. Temaene i undersøkelsen er mange, men retter seg i hovedsak mot levekår, arbeidsforhold og syn på prestedtjenesten. Til sammen utgjør dette et materiale som kan belyse en rekke problemstillinger knyttet til presters arbeidsliv.

De fleste indikatorene i denne studien tyder på at et flertall av menighetsprestene har gode levekår og opplever prestedtjenesten som givende og meningsfull. Likevel er det et ikke ubetydelig mindretall som sliter og som opplever å ikke strekke til verken på hjemmebane eller på jobb. Dette henger sammen med mange faktorer – både faktorer knyttet til arbeidet og mer personlige forhold. Det finnes ikke enkle forklaringer på hvorfor det er så pass stor variasjon i presters levekår og arbeidsforhold. Tvert imot vil en kunne finne at forklaringene er mange og mønsteret komplisert.

Den overordnede problemstillingen for denne rapporten har vært spørsmålet om hvorfor noen synes å takle utfordringene i prestedtjenesten, mens andre sliter. Noen opplever prestedtjenesten som det beste yrket i verden, mens andre sliter og vurderer å slutte. I denne rapporten har vi valgt å rette fokus mot noen utvalgte forhold som vi anser som sentrale når det gjelder å forstå hvorfor prestedtjenesten oppleves som så forskjellig. Disse faktorene dreier seg om trivsel, psykisk slitasje, samt vurderinger omkring skifte av jobb. Det er interessant å se nærmere på sammenhengene mellom disse faktorene. Opplevelse av at belastningene i arbeidet leder til psykisk slitasje er en viktig grunn til at en del prester opplever nedsatt trivsel i arbeidet. Lav grad av trivsel er i sin tur en viktig forklaring på at en del prester vurderer å søke seg vekk fra presteyrket. Det er ikke nødvendigvis slik at de som opplever de sterkeste psykiske belastningene samtidig er de flittigste jobbsøkerne. Men over tid fører psykisk slitasje relatert til krevende arbeidsforhold til at en begynner å vurdere andre typer stillinger som en vei ut av uføret.

Det å føle trivsel i arbeidssituasjonen er avgjørende for at en arbeidstaker skal kunne yte sitt beste og ønske å fortsette i en krevende jobb over tid. Opplevelsen av psykiske belastninger på grunn av arbeidsforholdene er en av de viktigste forklaringene på at en del prester ikke trives i arbeidet. Bakgrunnen kan være sterkt arbeidspress og urealistiske forventninger til hva presten kan utrette. De fleste norske menighetsprester gir uttrykk for at de generelt sett trives med arbeidsoppgavene og kjenner trivsel i arbeidssituasjonen. Likevel

er det et mindretall på mellom 15 og 20 prosent som ikke opplever det slik. En slik situasjon kan ikke fortsette lenge før arbeidstakeren enten forsøker å gjøre noe med situasjonen, eller, hvis det er nytteløst, vil vurdere andre typer av stillinger. Analysene viser da også at det er en tydelig sammenheng mellom grad av trivsel i arbeidssituasjonen og det å vurdere andre stillinger enn å søke seg vekk fra presteyrket.

Det vi kan kalle strukturelle faktorer har en viss betydning for de nevnte forholdene. For eksempel synes det å være slik at prestene i middel-alderen, det vil si de mellom 35 og 45 år er mer utsatt for å bli rammet enn både de som er yngre og de som er eldre. Det er vanskelig å avgjøre hvorfor det er slik. Sannsynligvis henger dette sammen med utfordringer knyttet til familieetablering, men også forventninger knyttet til yrkesmessig karriere kan ligge til grunn.

Kjønn gir i liten grad utslag i forhold til de aktuelle spørsmålene/faktorene. Det er heller ikke lett å få øye på bostedets betydning for de nevnte forholdene. Grad av urbanisering gir sjelden klare utslag i analysene. Derimot finner vi noen forskjeller mellom bispedømmene som er inkludert i studien. Nord-Hålogaland er for eksempel det bispedømmet som rapporterer om lavest grad av generell trivsel, mens Tunsberg er et bispedømme som utmerker seg i motsatt retning. Selv om det er vanskelig å ensidig knytte problemene til bestemte geografiske strøk av landet, kan vi registrere at et sett av geografisk-relaterte forhold sammenlagt synes å spille en rolle for hvordan prestene opplever sin hverdag.

Bildet som tegnes i denne rapporten viser at det er mange faktorer som bidrar til å forklare variasjon i jobbmessige belastninger og grad av trivsel. Det samme gjelder når vi skal se på hvorfor noen prester er mer tilbøyelige til å vurdere å søke seg vekk fra presteyrket enn andre.

Forhold knyttet til vikarordninger ved sykdom, opplevelse av konflikt på arbeidsplassen, kollegafellesskap, samt problemer knyttet til ledelsen, er i ulike sammenhenger relevante å trekke inn dersom en ønsker å danne seg et mest mulig helhetlig bilde av presters levekår.

I denne typen studier er det ofte en utfordring å peke presist på hva som er årsak og hva som er virkning. Enkelte ganger vil en og samme faktorer kunne betraktes både som årsak og virkning. Dette gjelder for eksempel variabelen trivsel i arbeidet. Plassering på denne variabelen har mye å si for om en prest skal vurdere å søke seg bort fra presteyrket eller ikke. Samtidig er det mange andre faktorer som påvirker graden av trivsel, noen av psykososial art og andre rene strukturelle forhold, som for eksempel livsfase.

Denne studien har avdekket at en god del prester, mellom 20 og 40 prosent, avhengig av hvilke bispedømmer en tar for seg, vurderer å søke seg over i et annet yrke. Selv om det å vurdere "utflugging" ikke er det samme som at de faktisk forlater "skuta", er det likevel et varsko om at enkelte prester står på terskelen til å søke seg vekk fra presteyrket. For noen har det gått så langt at de ikke lenger opplever at de ikke har noen identitet knyttet til presteyrket. De som oppgir at de ikke lenger identifiserer seg med presteyrket eller vil fraråde unge mennesker å søke seg til prestestudiet, vil ofte ha så negative erfaringer knyttet til prestetjenesten at det skal svært mye til av forbedringstiltak for at de skal skifte oppfatning. Denne gruppen utgjør imidlertid ikke mer enn omkring fem prosent i vårt utvalg.

Denne rapporten har forhåpentlig også fått frem at det store flertall av menighetsprestene setter pris på arbeidsoppgavene sine og har et betydelig engasjement knyttet til prestegjeringen. Dette engasjementet er i seg selv en viktig ressurs sett i forhold til rekrutteringen til presteyrket. Ved å legge til rette for gode arbeidsforhold bidrar en til å sikre at dette engasjementet kan bevares gjennom et langt yrkesliv.

## **Rekrutteringsutfordringer og forslag til områder det bør settes inn tiltak**

På bakgrunn av funnene i denne rapporten, skal vi skissere opp hvilke områder som fremstår som spesielt utfordrende i forhold til rekrutteringen til menighetspreststillinger, og i forhold til å beholde prester i stillingene.

I kapittel fem, der vi skrev om vurderingen av jobbskifte og søking til andre stillinger, presenterte vi hvilke faktorer som vektlegges av respondentene hvis de skulle søke seg til en annen menighetspreststilling. Her skrev vi også om hvilke faktorer som får økt oppslutning når prester skal velge sitt neste tjenestested sett i forhold til deres nåværende arbeidssted. I og med at dette er faktorer som tillegges økt vekt når prestene skal søke på neste stilling, er det rimelig å tolke dem som uttrykk for områder med et forbedringspotensiale. Følgende forhold peker seg klart ut som problematiske:

- Ledelse, personalomsorg
- Videreutdanning/spesialisering
- Vikarordninger
- Boligsituasjonen
- Forholdet mellom arbeid og privatliv

Alle disse forholdene er konkrete og tilgjengelige for tiltak. Første punkt som omhandler ledelse og personalomsorg, retter seg i vårt materiale først og fremst mot den lokale ledelsen som prost, eller det vi har kalt for nærmeste overordnede – avhengig av hvilken stilling de enkelte respondentene innehar. Som vi har vist i rapporten, er det en sammenheng mellom relasjonen prestene har til ledelsen og trivsel i arbeidssituasjonen. At 29 prosent av respondentene ikke opplever den støtten de har behov for fra nærmeste overordnede, er derfor noe som må tas på alvor. Områder som bør forbedres som påpekes av informantene er viktigheten av å bli sett, å få tilbakemeldinger på det arbeidet man gjør og det å ha en ledelsesskikkelse som kan hjelpe til med å sette grenser for arbeidsmengden. Grensesetting, støtte og anerkjennelse er altså viktige stikkord her. Samtidig er det vitalt at de som sitter i lederposisjoner innehar lederegenskaper.

Å gi menighetsprestene flere spesialiseringsmuligheter, kan være et viktig ledd i en rekrutteringsplan. Det kan være hensiktsmessig å opprette andre mulige karriereveier enn kun den vertikale der en går fra kapellanstilling, til sokneprest og så prostestilling. Dette støttes også opp av intervjumaterialet i vår undersøkelse. En informant understreket at ”det bør være mange veier å gå, sånn at man ikke får folk som ikke er ledere til å bli sokneprester når de

ikke kan lede.” I følge rapporten *Utfordringer med å rekruttere, beholde og utvikle arbeidskraft i det statlige tariffområdet* (2009: 55-56) skrevet av aktører fra Fornyings- og administrasjonsdepartementet, kan en del tyde på unge arbeidstakere er mer opptatt av horisontale yrkesmuligheter, fremfor vertikale. Et horisontalt fokus på avansement i menighetspreststillingene kan derfor tenkes å virke særlig attraktivt på nye prestekandidater.

Tilgang på vikarer og gode ordninger for dette er spesielt viktig for å forebygge for slitenhet blant prestestanden.

Når det gjelder boligsituasjonen, vet vi at dette er et uunngåelig tema når det kommer til rekruttering. Dette med tanke på hvor stor rolle bolig spiller inn i menighetsprestenes valg av arbeidssted. Som vi tidligere har påpekt, er det både boligstandarder på presteboligene, og boplikten i seg selv som trekkes frem blant våre informanter. Én av disse sier at ”for å styrke bemanningen må en tenke helt nytt om bopliktsystemet”. Men som nevnt oppfatter flere av informantene at stillinger tilknyttet boplikt er en nødvendighet på visse arbeidsteder, og da særlig i Nord-Norge. Ett forslag til endring av bopliktsystemet som ble nevnt i intervjuene, er å senke den øvre aldersgrensen for fritak av boplikt.

Presteyrket byr på særskilte utfordringer som berører balansen mellom arbeids- og privatliv. Dette er noe som det er mulig å påvirke via offentlige budsjetter, regler og ordninger. Arbeidsordninger, ferier, kompensasjon for ubekvem arbeidstid etc. hører med til tenkelige og tilgjengelige tiltak på dette området.

Vi er av den oppfatning at langsiktige tiltak best vil gagne rekrutteringen til menighetspreststillingene. Kortsiktige tiltak er noe en bør forsøke å unngå. Tiltak av kortsiktig art kan i noen tilfeller vise seg på lang sikt å fungere dysfunksjonelt. Dersom en for eksempel i et kortsiktig perspektiv tilbyr økonomiske fordeler til bestemte stillinger på visse arbeidsteder kan denne stillingen over tid bli ”stemplet” som et sted det er umulig å jobbe. Dessuten kan nabomenigheter oppleve slike tiltak som urettferdige. Men dersom krisen oppleves som stor nok, og stillingen har stått vakant over en lengre periode, kan slike raske tiltak være en vei ut av uføret. På lengre sikt bør en utvikle tiltak som kan bidra til at arbeidsforholdene bedres for prestestanden – især knyttet til de områder som prestene selv trekker frem i denne studien. Men for at tiltakene ikke bare skal føre til et bedret ”omdømme” og rekruttering til presteyrket nedenfra, så bør man i tiltakene ta hensyn til den geografiske utfordringen og innrette tiltakene slik at de relativt sett kommer ”vanskeligstilte” prostier mest til gode.

Men hvis vi skal peke på enkelttiltak, kan økning i lønnen være et slikt tiltak. Dette er også den faktoren som størst andel vektlegger hvis de skulle gå over til arbeidsmarkedet

utenfor kirken (jf. kapittel 5). Flere av informantene nevnte også dette eksplisitt som et mulig rekrutteringstiltak i intervjuene. Det som særlig ble vektlagt er at fokuset bør ligge på lønnsutviklingen for prester som har vært i sin stilling en stund, fordi ”nybegynnerlønnen begynner å bli ganske bra, men opptrapping – det at det skal være attraktivt å bli stående i presteyrket” er viktig.

Når det kommer til rekrutteringen til teologistudiet er det liten tvil om at barne- og ungdomsarbeid i menighetene er viktig for rekrutteringen av nye prestekandidater. Trosopplæringsreformen vil trolig spille en viktig rolle for dette arbeidet fremover. Fokuset kirken har overfor de i aldersgruppen 18 til 30 år, kan også ha en uttelling for rekrutteringen til presteutdanningen. Tidligere i rapporten har vi vist at størst andel tar valget om bli prest i løpet av utdanningen, og dette gjelder særlig de yngre prestene. Holdningen om at ”veien blir til mens du går”, kan på mange måter beskrive de unges vei fra utdanning til yrkeslivet. Dette er også lærestedene klar over i sitt rekrutteringsarbeid. På et møte arrangert av Bispemøtet, i forbindelse med Veien til prestejeneste, sa Øystein Lund ved MF, at man må rekruttere teologistudenter i flere omganger: Først som førstegangssøkere, deretter for å beholde dem inne på studiet. Når valget om å bli prest for en større andel tas underveis i studiet, er det viktig å lage en rekrutteringsplan basert på denne kunnskapen. I hvilken grad snakkes det for eksempel om menighetsprestyrket som yrkesvalg på lærestedene? Samtidig påpeker en av våre informanter at det er viktig å formidle allsidigheten ved teologistudiet, ”at teologi er ganske anvendelig”.

Som nevnt kommer det også frem blant flere av informantene våre at de var usikre på om de passet inn i det de oppfattet som *presterollen*. I forbindelse med dette er det viktig å ufarliggjøre presteyrket overfor potensielle kandidater til menighetspresteyrket.

Den tidligere nevnte rapporten til Marit Bunkholt (2007: 31-32) om innspill til en kirkelig juniorpolitikk antyder at krav om samlivsform i noen grad kan virke derekrutterende. I dette henseende kan det nyopprettede utvalget som skal diskutere samlivsetikk, som ledes av biskop Helga Haugland Byfuglien, spille en rolle i rekrutteringsarbeidet.

Som nevnt i kapittel 6 melder en rekke menighetsprester om mangler i opplæringen i deres første prestestilling. Informasjon fra intervjuene, og bispedømmenes årsplaner for 2008 vitner om at arbeidet rundt opplæring og oppfølging varierer. En formalisering av opplæringen kan bidra til å bedre dette arbeidet. Flere informanter understrekte viktigheten av arbeidsveiledning og en form for mentorveiledning i starten av prestekarrieren. Blant annet ble det sagt at ”hvis de [ferske prester] ikke har noen å snakke med om de erfaringene som kan være ganske intense det første halve året, så kan det godt være at det blir såpass slitsomt

at man rett og slett trekker seg fra det". Bunkholts rapport fra 2007 viser at flere informanter utviser en usikkerhet om hvor mye det forventes at man skal jobbe som prest. Hvis det tidlig i yrkeskarrieren er fokus på grensesetting i forhold til arbeidsmengde, kan også dette bidra til å forebygge for slitenhet senere i karrieren. Ellers er det åpenbart at ferske prester trenger støtte og hjelp til å utvikle en trygghet i presterollen, og for å utvikle en presteidentitet. Nær kontakt med overordnede, med kollegaer og med andre i samme situasjon som kan gi de ferske prestene den støtte de trenger, kan her være avgjørende.





## Litteratur

- Bunkholt, Marit, 2007: *Mitt liv som prest – innspill til en kirkelig juniorpolitikk*. Det praktisk-teologiske seminar.
- Fornyings- og administrasjonsdepartementet, 2009: *Utfordringer med å rekruttere, beholde og utvikle arbeidskraft i det statlige tariffområdet. Rapport fra en partssammensatt arbeidsgruppe*.
- Gresaker, Ann Kristin, 2009: *Prestemangel? Rekruttering til menighetspreststillinger i Den norske kirke*. KIFO Notat nr.4.
- Hansen, Cathrine og Huse, Morten 2001: *Lærdommer utenfra. En studie av prester som ikke er i menighetstjeneste*. KIFO Rapport nr. 13. Trondheim: Tapir Akademiske Forlag
- Høeg, Ida og Gresaker, Ann Kristin, 2009: *Prest i Den norske kirke. En rapport om presters arbeidsforhold*. KIFO Notat nr. 5.
- Kultur- og kirke departementet, Kirkeavdelingen 2009: *Etatsstatistikk 2008. Statistikk utarbeidet på grunnlag av innleverte statistikk skjema fra bispedømmene i Den norske kirke*.
- Kultur- og kirke departementet, Kirkeavdelingen 2008: *Etatsstatistikk 2007. Statistikk utarbeidet på grunnlag av innleverte statistikk skjema fra bispedømmene i Den norske kirke*.
- Kultur- og kirke departementet, Kirkeavdelingen 2007: *Etatsstatistikk 2006. Statistikk utarbeidet på grunnlag av innleverte statistikk skjema fra bispedømmene i Den norske kirke*.
- Kultur- og kirke departementet, Kirkeavdelingen 2006: *Etatsstatistikk 2005. Statistikk utarbeidet på grunnlag av innleverte statistikk skjema fra bispedømmene i Den norske kirke*.
- Kultur- og kirke departementet, Kirkeavdelingen 2005: *Etatsstatistikk 2004. Statistikk utarbeidet på grunnlag av innleverte statistikk skjema fra bispedømmene i Den norske kirke*.
- Nordeide, Inger Helene m. flere, 2008: *Jeg er jo ikke Jesus heller! Arbeidsmiljø og utbrenthet blant norske prester*. Fagbokforlaget.
- PiA-Stiftelsen, 1999: *Menighetsprestens levkår*. Oslo: PiA-Stiftelsen.
- Sandberg, Magne og Torkildsen, Pål E., 2002: "Prester på rømmen? Hvor mange menighetsprester slutter – og hvorfor slutter de?" I Huse, Morten og Hansen, Cathrine (red.): *Møteplass for presteforskning. Presten i norsk kirke- og samfunnsliv*. KIFO Rapport nr. 22. Trondheim: Tapir Akademiske Forlag

## **VEDLEGG: Tabell- og diagramoversikt**

Tabell 1. *Oppslutning om undersøkelsen. Antall og prosent.*

Tabell 2. *Besvart spørreskjemaet. Fordelt på bispedømme, alder og kjønn. Antall.*

Tabell 3. *Bakgrunnsinformasjon for informantene. N= 17*

Diagram 1. *I hvor stor grad er du enig denne påstanden: "Jeg trives svært godt med mine arbeidsoppgaver"? Prosent.*

Tabell 4. *Viktigste, mest tidkrevende og mest tilfredsstillende oppgaver. Prosent i parentes.*

Diagram 2. *I hvor stor grad er du enig denne påstanden: "Jeg trives svært godt i min nåværende arbeidssituasjon"? Prosent.*

Diagram 3. *Andel som gir uttrykk for trivsel i arbeidssituasjonen sett i forhold til grad av enighet med utsagn knyttet til den kirkelige ledelsen.*

Diagram 4. *Andel som gir uttrykk for trivsel i arbeidssituasjonen etter hvordan de plasserer seg på spørsmålet om det oppleves som problematisk å kombinere arbeid og privatliv.*

Diagram 5. *Andel som trives i arbeidssituasjonen ut fra hvordan de plasserer seg i forhold til utsagn om at arbeidsforholdene fører til fysisk/psykisk slitasje.*

Diagram 6. *Andel som trives i arbeidssituasjonen ut fra plassering på utsagn om opplevelse av konflikt på arbeidsplassen.*

Diagram 7. *I hvilken grad er du enig eller uenig i dette utsagnet: Når arbeidspresset blir tyngende, får jeg den støtten jeg trenger fra prost/en/overordnede? Prosent.*

Diagram 8. *I hvilken grad er du enig eller uenig i dette utsagnet: Mitt forhold til prost/en/overordnede er preget av konstruktivt samarbeid. Prosent.*

Diagram 9. *I hvilken grad er du enig eller uenig i dette utsagnet: Jeg har et godt forhold til daglig leder/kirkeverge. Prosent.*

Diagram 10: *I hvor stor grad er du enig utsagnene "Mine arbeidsforhold fører til fysisk slitasje" og "Mine arbeidsforhold fører til psykisk slitasje"? Prosent.*

Tabell 5. *I hvor stor grad er du enig/passet utsagnet: Arbeidsforholdene fører til fysiske lidelser/fysisk slitasje. Prosent.*

Tabell 6. *I hvor stor grad er du enig/passet utsagnet: Arbeidsforholdene fører til psykiske lidelser/psykisk slitasje. Prosent.*

Diagram 11. *Opplevelse av psykisk slitasje ut fra plassering på variablene trivsel i arbeidssituasjon og trivsel med arbeidsoppgavene.*

Diagram 12. *Andel som opplever psykisk slitasje ut fra plassering på variablene problem med arbeid/familie og problem med arbeid/venner.*

Diagram 13. *Andel som opplever psykisk slitasje ut fra plassering på variabler om ledelse*

Diagram 14. *Andel som opplever psykisk slitasje ut fra plassering på variabler om vikartilgang.*

Diagram 15. *I hvor stor grad er du enig denne påstanden: Jeg opplever det som uproblematisk å kombinere arbeid og familieliv. Prosent*

Diagram 16. *I hvor stor grad er du enig denne påstanden: Jeg opplever det som uproblematisk å kombinere arbeidstiden med kontakt med venner og øvrig familie.* Prosent.

Tabell 7. *Andel som svarer svært viktig eller viktig på følgende geografiske faktorer på spørsmål om hva de la vekt på da de søkte på sin nåværende stilling, og hva de vil legge vekt på i neste stilling.* Prosent.

Diagram 17. *Forestill deg det perfekte sted å arbeide som prest. Hvor langt unna idealet er ditt nåværende tjenestested?* Prosent.

Diagram 18. *Alt i alt, hvor fornøyd eller misfornøyd er du med ditt tjenested som sted å bo og å leve?* Prosent.

Diagram 19. *De fem viktigste faktorene ved valg av nåværende arbeidssted.* Prosent.

Diagram 20. *Har du i løpet av de siste tre årene vurdert å bytte til en annen stilling, og har du i løpet av de siste tre årene søkt en annen stilling?* Prosent.

Tabell 8. *Vurdert andre stillinger de siste tre årene, fordelt på bispedømme.* Prosent.

Tabell 9. *Søkt andre stillinger i løpet av de siste tre årene, fordelt på bispedømme.* Prosent.

Diagram 21. *De fem viktigste faktorene ved bytte av arbeidssted.* Prosent.

Diagram 22. *De viktigste faktorene ved bytte av arbeidssted blant de som har søkt annen menighetspreststilling.* Prosent

Diagram 23. *De viktigste faktorene ved bytte av jobb, uavhengig stilling.* Prosent.

Diagram 24. *De viktigste faktorene ved bytte av jobb blant de som har søkt stilling utenfor kirken.* Prosent.

Diagram 25. *Andel som har søkt stilling utenfor kirken ut fra plassering på trivselsvariabler*

Diagram 26. *Andel som har søkt stilling utenfor kirken ut fra plassering på variabelen psykisk slitasje.*

Diagram 27. *Andelen som har søkt stilling utenfor kirken ut fra plassering på variabler knyttet til ledelse.*

Diagram 28. *Andelen som har søkt utenfor kirken ut fra plassering på variabler knyttet til konflikter.*

Diagram 29. *Ser du for deg at du jobber som prest om tre år?* Prosent.

Diagram 30. *Hva var den viktigste grunnen til at du valgte å studere teologi?* Prosent.

Diagram 31. *Hva var den viktigste grunnen til at du valgte å studere teologi, svar etter hvorvidt prest i nærmeste familie eller ikke.* Prosent.

Diagram 32. *Var du aktiv i frivillig menighetsarbeid før du tok høyere utdanning?* Prosent.

Diagram 33. *Når tok du den endelige beslutningen om å bli prest?* Prosent.

Diagram 34. *Hvor sannsynlig er det at du ville valgt presteyrket på nytt?* Prosent.

Diagram 35. *Hvor sterkt vil du anbefale eller fraråde unge mennesker å søke seg til presteyrket?* Prosent.

Diagram 36. *I hvilken grad er du enig i at presteyrket er en livslang tjeneste?* Prosent.

## VEDLEGG: Intervjuguide

### Intervjuguide

#### Nåværende arbeidssituasjon, familie og fritid

1a. Kan du beskrive en ”typisk” arbeidsuke for deg? Ta med dette i beskrivelsen:

- type oppgaver
- tidsbruk på de ulike oppgavene; hva bruker du mest tid på og hva bruker du minst tid på i løpet av én uke?
- arbeidstid: Anslå hvor mange arbeidstimer du jobber per uke. Hvor mange kvelder kan du jobbe på én uke? Får du som regel tatt ut de to ukentlige fridagene?
- samarbeid/kontakt med andre, kollegaer: Hvem samarbeider du med, i forbindelse med hvilke oppgaver har du evt. samarbeidsarbeid?
- ledelsen (lokalt og sentralt): I hvilke situasjoner tar du kontakt med prost? Hva med bispedømmekontoret? Hvordan er tilgjengeligheten? Har du årlige medarbeidersamtaler?
- annet

1b. Hva er det du setter mest pris på av det du nettopp beskrev?

- Fortell hvorfor du setter pris på dette

1c. Hva setter du mindre pris på?

- Hvorfor?

1d. Er det andre sider som preger din arbeidsuke som du ikke har nevnt her?

2. Er det noen særlige problematiske sider ved din nåværende arbeidssituasjon?

\* Arbeidsforhold (arbeidstid, mulighet til spesialisering, veiledning, ledelse, oppgaver, mulighet til etter- og videreutdanning, lønn, vikarordning, boplikt/bolig, samarbeid, arbeidsmiljø etc.)

\* Trivselsnivå?

\* Konflikter?

3. Hvis du selv kunne bestemme hva du skal bruke tid på, hvordan ville arbeidsdagen din sett ut da?

\* Hvilke oppgaver ville du brukt mest tid på, og hva ville du ha brukt mindre tid på?

4. Hva synes du om arbeidsstedet ditt (også som sted å bo)?

5. Forestill deg det perfekte stedet å arbeide som menighetsprest. Beskriv dette. Hva ville evt. ha vært annerledes i forhold til der du jobber nå?
6. Hva pleier du å gjøre på fritiden?
7. Hvordan synes du det er å kombinere et privatliv med presteyrket?
  - Hva fungerer bra?
  - Hva fungerer evt. ikke så bra?
8. Hvis du har familie; hva synes de om at du er prest?
  - ektefelle
  - barna
9. Er familien din aktive i menighetsarbeidet? Hvis ja, hva slags type frivillighetsarbeid er det de gjør?
- 10a. Hva med menigheten; er det mange aktive? Når er det mange deltakere i kirken, hvilke type aktiviteter, arrangement, gudstjenester?
- 10b. Hva kjennetegner de som er spesielt aktive (kjønn, alder etc.)? Hvordan vil du karakterisere menigheten?
- 10c. Hvordan er tilgangen på frivillige?

### **Spørsmål om vurderingen av å søke annen stilling**

1. Har du vurdert å søke deg bort fra den stillingen du har nå? Hvor eller som hva evt.?
2. Hva er evt. årsaken/ene til at du har vurdert eller har søkt annen stilling?
3. Hvor ser du for deg å være om tre år?
4. Hvilken type stilling utenom presteyrket tror du at du kunne fått?
5. Hvis du ønsker å søke deg til annen stilling som ikke er prestestilling; hva vil du vektlegge i en annen stilling? Hvilken type kompetanse ønsker du å bruke, andre arbeidsforhold etc.?

### **Fra studier til første prestestilling**

1. Klarer du å huske tilbake til hvorfor du valgte å bli prest? Kan du fortelle litt om det?
2. Hvor studerte du til å bli prest? Hva var bakgrunnen for ditt valg av lærested?
3. Hvordan opplevde du studiene? Positive sider, negative sider
4. Hvordan synes du at selve studiet, lærestedet og lærerne forberedte deg i forhold til presteyrket?
5. Hva betød ordinasjonen for deg?

6. Hvordan opplevde du din første prestestilling? Hvordan ble du mottatt, fikk du god opplæring og oppfølging?
7. Kan du fortelle om en bestemt episode fra din tid som prest, som har hatt en spesiell betydning for deg?

### **Generelt om det å være prest**

- 1a. Hva liker du best ved å være prest?
- 1b. Hva liker du minst ved å være prest?
- 2a. Kan du beskrive hva du ser på som ditt presteideal?
- 2b. Hva tror du har bidratt til å forme ditt presteideal?
3. Hva legger du i det å identifisere deg med presteyrket?
4. Kan du si noe om hvorfor du vil/ikke vil anbefale presteyrket?
- 5a. Hvordan opplever du å være prest i ditt lokalsamfunn?
- 5b. Synes du at dette har forandret seg noe den tiden du har vært prest? Ulike erfaringer fra ulike steder?
- 5c. Hvordan tror du opplevelsen av det å være prest er ulike steder i landet? By kontra land etc.
- 6a. Hvilke rolleforventninger blir du møtt med som prest?
- 6b. Hvordan virker disse rolleforventningene på deg?
7. Hvordan forholder du deg til utsagnet om at presteyrket er en livslang tjeneste?
- 8a. Har du noen gang tvilt på deg selv som prest, på om du strekker til? Fortell om dette evt.
- 8b. Er det enkelte situasjoner i ditt prestevirke, som du synes er spesielt vanskelige?
- 8c. Du har jo mye kontakt med mennesker i ditt yrke som prest, både i glede og sorg; hvordan takler du dette?

### **Generelt om kirken**

1. Hvordan vurderer du den teologiske utviklingen i statskirken?
- 2a. Hva tenker du om kirkens innflytelse i samfunnet?
- 2b. Hva tenker du om fremtiden til kirken? Hva med presten; hvilken posisjon har denne om 10-20 år?

### **Til slutt**

- 1a. Da du besvarte spørreskjemaet du fikk tilsendt; var det noe spesielt som ble tatt opp der som du har lyst til å utdype?

1b. Er det noen spørsmål du savnet?

2a. Hvilke virkemidler tror du vil kunne styrke bemanningen til menighetspreststillingene?

2b. Hvilke virkemidler tror du vil kunne styrke rekrutteringen til presteutdanningen, og rekrutteringen til menighetspreststillingene?

3. Er det noe annet du har lyst til å tilføye til slutt?





**1** Hvilke arbeidsoppgaver vurderer du som de viktigste i din prestetjeneste? 5 er uttrykk for svært viktig, mens 1 er uttrykk for ikke viktig i det hele tatt. Sett ett kryss pr linje.

	Ikke viktig					Svært viktig	
	1	2	3	4	5		
Forkynnelse/preken .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		1
Gravferd/sørgesamtaler .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		2
Liturgi/gudstjenesteliv .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		3
Vigsel/vigselsamtaler .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		4
Konfirmasjon/ungdomsarbeid .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		5
Dåp/dåpssamtaler .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		6
Sjelesorg/veiledning .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		7
Pastoral ledelse av menighet og medarbeidere .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		8
Åndelig fordypning og forbønn .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		9
Menighetsbygging/strategi .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		10
Administrasjon .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		11
Arbeid i styrer/råd .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		12
Utadrettet virksomhet i samfunnet .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		13
Annet noter: .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		14

**2** Hvilke arbeidsoppgaver bruker du mest tid på i din prestetjeneste? 5 er uttrykk for svært mye tid, mens 1 er uttrykk for svært lite tid. Sett ett kryss pr linje.

	Svært lite tid			Svært mye tid		
	1	2	3	4	5	
Forkynnelse/preken .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
Gravferd/sørgesamtaler .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
Liturgi/gudstjenesteliv .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
Vigsel/vigselsamtaler .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
Konfirmasjon/ungdomsarbeid .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5
Dåp/dåpssamtaler .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6
Sjelesorg/veiledning .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7
Pastoral ledelse av menighet og medarbeidere .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8
Åndelig fordypning og forbønn .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9
Menighetsbygging/strategi .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10
Administrasjon .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11
Arbeid i styrer/råd .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12
Utadrettet virksomhet i samfunnet .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13
Annet noter: .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14



**3** Hvilke faktorer hadde betydning da du valgte ditt nåværende arbeidssted? 5 er uttrykk for svært viktig, mens 1 er uttrykk for ikke viktig i det hele tatt. Sett ett kryss pr linje.

	Ikke viktig				Svært viktig		Ikke aktuelt	
	1	2	3	4	5	6		
Oppvokst i nærheten av arbeidssted .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		1
Øvrig familie/venner er i nærheten .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		2
Gode jobbmuligheter for livsleider .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		3
Gode kultur- og fritidstilbud for barna .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		4
Rikt kulturtilbud .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		5
Godt bomiljø (beliggenhet, naboer etc.) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		6
Nærhet til by .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		7
Boligsituasjonen .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		8
Korte reiseveier .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		9
Gode vikarordninger på arbeidssted .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		10
Arbeidsplassen har fokus på arbeidsforhold, videreutdanning og spesialisering .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		11
Arbeidsplassen har godt omdømme når det gjelder ledelse, arbeidsmiljø etc .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		12
Nærhet til studiested/faglig forum .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		13
De kristelige organisasjonene står sterkt .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		14
Folkekirken står sterkt .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		15
Høyt aktivitetsnivå i menigheten .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		16
Kirkebyggets kvaliteter .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		17
Annet noter: .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		18

**4** Tenk deg at du nå skulle skifte arbeidssted som menighetsprest. Hvilke faktorer ville i så fall hatt størst betydning for valg av arbeidssted? 5 er uttrykk for svært viktig, mens 1 er uttrykk for ikke viktig i det hele tatt. Sett ett kryss pr linje.

	Ikke viktig				Svært viktig		Ikke aktuelt	
	1	2	3	4	5	6		
Oppvokst i nærheten av arbeidssted .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		1
Øvrig familie/venner er i nærheten .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		2
Gode jobbmuligheter for livsleider .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		3
Gode kultur- og fritidstilbud for barna .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		4
Rikt kulturtilbud .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		5
Godt bomiljø (beliggenhet, naboer etc.) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		6
Nærhet til by .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		7
Boligsituasjonen .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		8
Korte reiseveier .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		9
Gode vikarordninger på arbeidssted .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		10
Arbeidsplassen har fokus på arbeidsforhold, videreutdanning og spesialisering .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		11
Arbeidsplassen har godt omdømme når det gjelder ledelse, arbeidsmiljø etc .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		12
Nærhet til studiested/faglig forum .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		13
De kristelige organisasjonene står sterkt .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		14
Folkekirken står sterkt .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		15
Høyt aktivitetsnivå i menigheten .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		16
Kirkebyggets kvaliteter .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		17
Annet noter: .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		18

<b>5</b>		Ikke sam- svar		Full- stendig sam- svar		
	<b>Forestill deg det perfekte stedet å arbeide som prest. Hvor langt unna idealet er ditt nåværende tjenestested? 5 er uttrykk for at nåværende tjenestested samsvarer fullstendig med idealet, mens 1 er uttrykk for ikke samsvar i det hele tatt. Sett kun ett kryss.</b> .....	1	2	3	4	5
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<b>6</b>		Svært misfor- nøyd		Svært fornøyd		
	<b>Alt i alt, hvor fornøyd eller misfornøyd er du med ditt tjenestested som sted å bo og leve? 5 er uttrykk for svært fornøyd, mens 1 er uttrykk for svært misfornøyd. Sett kun ett kryss.</b> .....	1	2	3	4	5
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<b>7</b>	<b>Nedenfor følger ulike utsagn knyttet til din prestetjeneste. Vennligst oppgi i hvilken grad du er enig eller uenig i utsagnene. 5 er uttrykk for sterkt enig, mens 1 er uttrykk for sterkt uenig. Sett ett kryss pr linje.</b>						
		Sterkt uenig	2	3	4	Sterkt enig	
		1				5	
	Jeg opplever meg selv som vellykket i presteyrket .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
	Jeg opplever at prestelønnen samsvarer godt med lønnen i andre stillinger med tilsvarende utdanningslengde og ansvar .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
	Jeg opplever det som uproblematisk å kombinere arbeid og familieliv .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
	Jeg opplever det som uproblematisk å kombinere arbeidstiden med kontakt med venner og øvrig familie .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
	Min identitet/rolle som teolog og prest samsvarer i svært stor grad med menighetens rolleforventing til meg som prest .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5
	Jeg opplever i stor grad å ha handlingsrom i min prestetjeneste .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6
	Jeg trives svært godt med mine arbeidsoppgaver .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7
	Jeg trives svært godt i min nåværende arbeidssituasjon .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8
	Mine arbeidsforhold fører til fysisk slitasje .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9
	Mine arbeidsforhold fører til psykisk slitasje .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10
	Overordnede skaffer meg vikar ved sykdom .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11
	Overordnede skaffer meg vikar ved variable fridager og lovpålagt ferie .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12
	Overordnede skaffer meg vikar ved velferds- og studiepermisjon .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13
	Når arbeidspresset blir tyngende, får jeg den støtten jeg trenger fra prost/en/overordnede .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14
	Jeg synes ikke at det er noe problem at jeg må være tilgjengelig overfor folk på ubekvemme tidspunkt .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	15
	Mitt forhold til prost/en/overordnede er preget av konstruktivt samarbeide .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	16
	Jeg har et godt forhold til daglig leder/kirkeverge .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	17
	Jeg opplever sjelden konflikter med mine kolleger .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	18
	Det er få konflikter i menighetens stab .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	19
	Jeg kan ikke tenke meg noe bedre yrke enn det å være prest .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	20
	Jeg har hatt store problemer med å godta Kirkemøtets vedtak i homofilisaken ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	21
	Jeg synes det er positivt at biskoper deltar aktivt i massemedias debatt om aktuelle samfunnsspørsmål for eksempel knyttet til fattigdom, miljøvern og fred .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	22
	Jeg har flere gode forbilder blant presteskapet .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	23
	Jeg trives svært godt med å ha en offentlig rolle i kraft av å være prest .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	24

**8** Hvilke arbeidsoppgaver gir deg størst tilfredshet å arbeide med og hvilke gir deg minst? 5 er uttrykk for svært stor tilfredshet, mens 1 er uttrykk for svært liten tilfredshet. Sett ett kryss pr linje.

	Svært liten tilfredshet					Svært stor tilfredshet	
	1	2	3	4	5		
Forkynnelse/preken .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		1
Gravferd/sørgesamtaler .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		2
Liturgi/gudstjenesteliv .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		3
Vigsel/vigselsamtaler .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		4
Konfirmasjon/ungdomsarbeid .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		5
Dåp/dåpssamtaler .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		6
Sjelesorg/veiledning .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		7
Pastoral ledelse av menighet og medarbeidere .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		8
Åndelig fordypning og forbønn .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		9
Menighetsbygging/strategi .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		10
Administrasjon .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		11
Arbeid i styrer/råd .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		12
Utadrettet virksomhet i samfunnet .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		13
Annet noter: .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		14

**9** Har du i løpet av de siste tre årene vurdert å bytte til en annen stilling? Hvilken type stilling har du eventuelt vurdert? Flere kryss mulig.

Nei .....	<input type="checkbox"/>	1.	1
Ja, annen menighetspreststilling i kirken .....	<input type="checkbox"/>		2
Ja, annen type prestestilling i kirken .....	<input type="checkbox"/>		3
Ja, annen stilling i kirken .....	<input type="checkbox"/>		4
Ja, annen stilling utenfor kirken .....	<input type="checkbox"/>		5

**10** Har du i løpet av de siste tre årene søkt på en annen stilling? Hvilken type stilling har du eventuelt søkt på? Flere kryss mulig.

Nei .....	<input type="checkbox"/>	1.	1
Ja, annen menighetspreststilling i kirken .....	<input type="checkbox"/>		2
Ja, annen type prestestilling i kirken .....	<input type="checkbox"/>		3
Ja, annen stilling i kirken .....	<input type="checkbox"/>		4
Ja, annen stilling utenfor kirken .....	<input type="checkbox"/>		5

**11** Dersom du skulle vurdere å søke deg over i en annen stilling, enten som menighetsprest eller annet, uavhengig om du faktisk har søkt eller har vurdert å søke; hvilke faktorer ville du i så fall legge størst vekt på? 5 er uttrykk for svært viktig, og 1 er uttrykk for ikke viktig i det hele tatt. Sett ett kryss pr linje.

	Ikke viktig				Svært viktig		Ikke aktuelt	
	1	2	3	4	5	6		
<b>Arbeidsforhold</b>								
Mindre arbeidsbelastning .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		1
Mindre ubekvem arbeidstid .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		2
Høyere lønn .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		3
Bedre samarbeid med arbeidskolleger .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		4
Bedre samarbeid med nærmeste overordnede .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		5
Bedre samarbeid med andre overordnede .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		6
Flere kolleger å samarbeide med .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		7
Bedre boligsituasjon .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		8
<b>Geografiske forhold</b>								
Unngå lange og anstrengende reiser .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		9
Bo nærmere øvrig familie/venner .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		10
Bedre bomiljø (beliggenhet, naboer etc.) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		11
Et rikere kulturtilbud .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		12
Bedre yrkestilbud for livsledsager .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		13
Bedre utdannings- og fritidstilbud for barna .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		14
Bo nærmere by .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		15
<b>Fagutvikling/kompetanseutvikling</b>								
En stilling som gir større ansvar og myndighet .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		16
En stilling som gir større faglige utfordringer .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		17
En stilling som muliggjør mer spesialiserte oppgaver .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		18
Bedre etterutdannings- og videreutdanningstilbud .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		19
En stilling som krever annen kompetanse og egenskaper .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		20
En stilling som gir bedre karrieremuligheter .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		21
En stilling hvor jeg kan gjøre bedre nytte .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		22
<b>Andre forhold som kan gi grunnlag for jobbskifte</b>								
Uenighet med kirkens ledelse i teologiske spørsmål .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		23
Uenighet med andre teologers utspill .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		24
Problemer med egen tro .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		25
Usikker på om jeg har valgt riktig hylle i livet .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		26
Har behov for å få en ny start .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		27
Annet noter: .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		28

**12** Nedenfor følger noen generelle utsagn om prestatjeneste, kirke og samfunn. Kan du, på bakgrunn av din erfaring som menighetsprest, oppgi i hvilken grad du er enig eller uenig i disse utsagnene. 5 er uttrykk for sterkt enig, mens 1 er uttrykk for sterkt uenig. Sett ett kryss pr linje.

	Sterkt uenig					Sterkt enig		
	1	2	3	4	5			
Presteyrket er en livslang tjeneste .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		1	
Presten har fortsatt høy status i lokalsamfunnet .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		2	
Folk vet lite om hva kirken står for .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		3	
Folk er blitt mer opptatt av religiøse spørsmål .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		4	
Norge har de siste årene blitt stadig mer sekularisert .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		5	
Kirken har en sterk stilling i befolkningen .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		6	
Folk har blitt mer interessert i hva kristendom er .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		7	
Kirken har mistet sin innflytelse i samfunnet .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		8	
Den norske kirke fremstår som en enhetlig institusjon med en tydelig profil i media .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		9	

**13** Ser du for deg at du jobber som prest om tre år? Sett kun ett kryss.

- Ja, samme sted .....  1  
Ja, men på et annet sted .....  2  
Nei, trolig annen kirkelig stilling .....  3  
Nei, trolig stilling utenfor kirken .....  4  
Nei, annet .....  5

**14**

Sterkt  
frarå-  
der

Sterkt  
anbefa-  
ler

Hvor sterkt vil du anbefale eller fraråde unge mennesker å søke seg til presteyrket? 5 er uttrykk for at du sterkt anbefaler, mens 1 er uttrykk for at du sterkt fraråder. Sett kun ett kryss. ....

- 1  2  3  4  5

**15** I hvilken grad identifiserer du deg med presteyrket? 5 er uttrykk for sterk identifisering, mens 1 er uttrykk for ingen identifisering. Sett kun ett kryss.

- 1 Ingen identifisering .....  1  
2 .....  2  
3 .....  3  
4 .....  4  
5 Sterk identifisering .....  5

**16** **Bakgrunnsinformasjon**

**Kjønn. Sett kun ett kryss.**

- Kvinne .....  1  
Mann .....  2

**17** **Alder.**

Hvor gammel er du? (sett inn antall år) .....

**18** **Hva er din sivilstatus? Sett kun ett kryss.**

- Gift/samboer/registrert partner .....  1  
Ugift/singel .....  2  
Skilt/separert .....  3  
Enke/enkemann .....  4

**19** **Hvis du har en livsledsager, er han/hun i... Sett kun ett kryss.**

- Full jobb .....  1  
Deltidsjobb .....  2  
Ikke i jobb .....  3

**20** Hvis du har en livsledsager som er i jobb, i hvilken type yrke eller bransje jobber han/hun? Sett kun ett kryss.

- Prest .....  01  
Øvrig kirke .....  02  
Kristen organisasjon .....  03  
Ideell organisasjon/ interesseorganisasjon .....  04  
Offentlig virksomhet/ administrasjon .....  05  
Forsvar, politi og rettsvesen .....  06  
Undervisning / forskning .....  07  
IKT .....  08  
Finans/ bank/ forsikring/ eiendom .....  09  
Helsevesen/ sosialtjenester .....  10  
Informasjon/ forlag/ media .....  11  
Samferdsel/ transport/ tele .....  12  
Forretningsmessige tjenesteyting/ konsulentytelser .....  13  
Varehandel/ butikk/ hotell- og restaurantvirksomhet .....  14  
Annet .....  15

**21** I hvilken grad engasjerer din livsledsager seg i menighetsarbeidet? Sett kun ett kryss.

- I stor grad .....  1  
I mindre grad .....  2  
Ikke i det hele tatt .....  3  
Uaktuelt .....  4

**22** Hva er din livsledsagers holdning til din tjeneste som menighetsprest? 5 er uttrykk for svært positiv, mens 1 er uttrykk for svært negativ. Sett kun ett kryss.

- 1 Svært negativ .....  1  
2 .....  2  
3 .....  3  
4 .....  4  
5 Svært positiv .....  5  
8 Ikke aktuelt .....  6

**23** Har du barn? Sett kun ett kryss.

- Ja .....  1  
Nei .....  2

**24** Hvis du har barn, hvor mange barn har du i hver aldersgruppe?

- Antall barn i alderen 0-6 år: .....  1  
Antall barn i alderen 7-12 år: .....  2  
Antall barn i alderen 13-16 år: .....  3  
Antall i alderen 17-19 år: .....  4  
Antall 20 år eller eldre: .....  5

**25**

- |   |                          |                          |                          |                          |                          |   |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---|
|   | Ingen                    | 1                        | 2                        | 3                        | 4 eller flere            |   |
| Hvor mange hjemmeboende barn har du eventuelt? Sett kun ett kryss. .... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 1 |

**26** Hvor bor du? Sett kun ett kryss.

- Et mindre sted .....  1  
Et tettsted .....  2  
En mindre by .....  3  
En større by .....  4

**27** Hvor lenge har du hatt din nåværende stilling? Sett kun ett kryss.

- 0-5 år .....  1  
6-10 år .....  2  
11-15 år .....  3  
16-20 år .....  4  
21 år eller mer .....  5

**28** Hvor lenge har du arbeidet som prest? Sett kun ett kryss.

- 0-5 år .....  1  
6-10 år .....  2  
11-15 år .....  3  
16-20 år .....  4  
21 år eller mer .....  5

**29** Hvilken stilling har du? Sett kun ett kryss.

- Kapellan .....  1  
Prostiprest .....  2  
Sokneprest .....  3  
Prost .....  4  
Annet .....  5

**30** Har du fast stilling eller en vikarstilling? Sett kun ett kryss.

- Fast stilling .....  1  
Vikarstilling .....  2

**31** Hva er din stillingsprosent?

% .....

**32**

Ingen      1      2      3      Mer enn 3

Hvor mange prestekolleger samarbeider du med på ukentlig basis? Sett kun ett kryss.       1       2       3       4       5

**33** Hvor mange arbeidskolleger fra andre yrkesgrupper (kantore, kateket etc.) samarbeider du med på ukentlig basis? Sett kun ett kryss.

- Ingen .....  1  
1 .....  2  
2-3 .....  3  
4-5 .....  4  
6-10 .....  5  
Mer enn 10 .....  6

**34** Har du lønnet arbeid/bistilling ved siden av stillingen som menighetsprest? Sett kun ett kryss.

- Ja .....  1  
Nei .....  2

**35** Har du byttet arbeidssted i løpet av din tjenestetid som prest? Flere kryss mulig.

- Ja, innenfor samme bispedømme .....  1,  
Ja, til et annet/andre bispedømme/r .....  2,  
Nei .....  3.



<b>36</b>	<b>Har du hatt annen/andre heltidsstilling/er (mer enn ett år) enn prestestilling, etter at du var ferdig med presteutdanningen? Sett kun ett kryss.</b>	
Ja .....		<input type="checkbox"/> 1
Nei .....		<input type="checkbox"/> 2
<b>37</b>	<b>Hvis du har hatt andre heltidsstillinger enn prestestilling, innenfor hvilken type bransje var dette? Flere kryss mulig.</b>	
Øvrig kirke .....		<input type="checkbox"/> 01,
Kristen organisasjon .....		<input type="checkbox"/> 02,
Ideell organisasjon/ interesseorganisasjon .....		<input type="checkbox"/> 03,
Offentlig virksomhet/ administrasjon .....		<input type="checkbox"/> 04,
Forsvar, politi og rettsvesen .....		<input type="checkbox"/> 05,
Undervisning / forskning .....		<input type="checkbox"/> 06,
IKT .....		<input type="checkbox"/> 07,
Finans/ bank/ forsikring/ eiendom .....		<input type="checkbox"/> 08,
Helsevesen/ sosialtjenester .....		<input type="checkbox"/> 09,
Informasjon/ forlag/ media .....		<input type="checkbox"/> 10,
Samferdsel/ transport/ tele .....		<input type="checkbox"/> 11,
Forretningsmessige tjenesteyting/ konsulentytelser .....		<input type="checkbox"/> 12,
Varehandel/ butikk/ hotell- og restaurantvirksomhet .....		<input type="checkbox"/> 13,
Annet .....		<input type="checkbox"/> 14.
<b>38</b>	<b>Hvor vokste du opp? Sett kun ett kryss.</b>	
Et mindre sted .....		<input type="checkbox"/> 1
Et tettsted .....		<input type="checkbox"/> 2
En mindre by .....		<input type="checkbox"/> 3
En større by .....		<input type="checkbox"/> 4
Har bodd på ulike steder opp gjennom oppveksten .....		<input type="checkbox"/> 5
<b>39</b>	<b>Arbeider du nå i samme bispedømme som du vokste opp i? Sett kun ett kryss.</b>	
Ja .....		<input type="checkbox"/> 1
Nei .....		<input type="checkbox"/> 2
<b>40</b>	<b>Er det noen i din nærmeste familie som jobber/har jobbet som prest? Sett kun ett kryss.</b>	
Ja .....		<input type="checkbox"/> 1
Nei .....		<input type="checkbox"/> 2
<b>41</b>	<b>Hva ville du ha stemt dersom det var Stortingsvalg kommende mandag? Sett kun ett kryss.</b>	
Rødt .....		<input type="checkbox"/> 01
Arbeiderpartiet (DNA) .....		<input type="checkbox"/> 02
Fremskrittspartiet (FrP) .....		<input type="checkbox"/> 03
Høyre (H) .....		<input type="checkbox"/> 04
Kristelig Folkeparti (KrF) .....		<input type="checkbox"/> 05
Senterpartiet (SP) .....		<input type="checkbox"/> 06
Sosialistisk Venstreparti (SV) .....		<input type="checkbox"/> 07
Venstre (V) .....		<input type="checkbox"/> 08
Annet .....		<input type="checkbox"/> 09
Vet ikke .....		<input type="checkbox"/> 10
Vil ikke stemme .....		<input type="checkbox"/> 11

42

## Studietiden

Hva var den viktigste grunnen til at du valgte å studere teologi? Sett kun ett kryss.

- Interesse for faget .....  1
- Ønske om å bli prest .....  2
- Følte det som et kall .....  3
- Ble oppfordret av familie/venner/kristen leder .....  4
- Tilfeldig .....  5
- Annet .....  6

43

I hvor stor grad er du enig i at prestedtjeneste er et kall? 5 er uttrykk for sterkt enig, mens 1 er uttrykk for sterkt uenig. Sett kun ett kryss. ....

1 2 3 4 5

Sterkt uenig Sterkt enig

1 2 3 4 5

44

Hvor har du din presteutdannelse fra? Flere kryss mulig.

- Teologisk fakultet, UiO .....  1,
- Menighetsfakultetet .....  2,
- Misjons høyskolen .....  3,
- Kirkelig utdannings senter i Nord .....  4,
- Annet lærested .....  5,
- Praktisk teologisk seminar .....  6.

45

Når tok du den endelige beslutningen om å bli prest? Sett kun ett kryss.

- Før jeg begynte på teologistudiet .....  1
- I løpet av teologistudiet .....  2
- I løpet av annen utdanning .....  3
- Da jeg var i annen jobb .....  4

46

Hvordan vil du vurdere følgende sider ved studiesituasjonen da du studerte teologi? 5 er uttrykk for svært positivt, mens 1 er uttrykk for svært negativt. Sett kun ett kryss pr linje.

- |   | Svært negativt           |                          |                          | Svært positivt           |                          |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|   | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| Studentmiljøet ..... <input type="checkbox"/>           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Forelesningene ..... <input type="checkbox"/>           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Lærerne ..... <input type="checkbox"/>                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Lærebøkene ..... <input type="checkbox"/>               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Studiets faglige innhold ..... <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Lærestedet ..... <input type="checkbox"/>               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

47

Hvilket år ble du ordinert?

År ..... 

48

Hvilken type stilling ble du ordinert til? Sett kun ett kryss.

- Menighetsprest .....  1
- Feltprest .....  2
- Institusjonsprest .....  3
- Prestetjeneste i organisasjon .....  4
- Annet .....  5

49

1 Ikke sannsynlig      2      3      4      5 Svært sannsynlig

Hvor sannsynlig er det at du ville valgt presteyrket igjen dersom du nå skulle starte på din utdanning? 5 er uttrykk for svært sannsynlig, mens 1 er uttrykk for ikke sannsynlig. Sett kun ett kryss. ....

1      2      3      4      5

**50** Har du tatt annen universitets- eller høgskoleutdanning enn presteutdanning? Sett kun ett kryss.

Ja .....  1  
 Nei .....  2

**51** Hvis du har tatt annen universitets- eller høgskoleutdanning enn presteutdanning; innenfor hvilket fagfelt? Flere kryss mulig.

Samfunnsvitenskapelig utdanning .....  1,  
 Administrasjon, økonomi, ledelse .....  2,  
 Andre humanvitenskapelige fag .....  3,  
 Helse- og sosialfag .....  4,  
 Annet .....  5.

**52** Var du aktiv i frivillig menighetsarbeid før du tok høyere utdanning? Sett kun ett kryss

Ja .....  1  
 Nei .....  2

**53** Er du medlem av en eller flere av følgende typer organisasjoner? Flere kryss mulig.

Misjonsorganisasjon .....  01,  
 Interesseorganisasjon for teologer .....  02,  
 Politisk gruppe .....  03,  
 Fagforening .....  04,  
 Idrett/sport .....  05,  
 Kunst/kultur .....  06,  
 Sosiale tjenester/rusomsorg .....  07,  
 Natur/miljø/dyrevern .....  08,  
 Avholdsorganisasjon .....  09,  
 Internasjonal nødhjelp/bistand .....  10,  
 Helse/pleie/redningsarbeid .....  11,  
 Utdanning/forskning .....  12,  
 Annet .....  13,  
 Ikke aktuelt .....  14.

**54** Kommentarer til undersøkelsen

Noter: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

For  
ViaScan

© KIFO Stiftelsen Kirkeforskning 2009

ISBN 978-82-92972-11-3

Trykk: KIFO, Oslo

[www.kifo.no](http://www.kifo.no)