



Prest i Tunsberg

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

Ida Marie Høeg

KIFO Notat nr 3/2008

INNHold

1.0	INNLEDNING	3
2.0	RESPONDENTENE	7
3.0	ARBEIDSFORHOLD OG TRIVSEL.....	9
4.0	KOMPETANSEUTVIKLING	18
5.0	ARBEIDSVEILEDNING	20
6.0	OPPLÆRING	21
7.0	IDENTITET	23
8.0	LEDELSE OG SAMARBEID	23
9.0	KONFLIKT OG KONFLIKTHÅNTERING	25
10.0	SYKEFRAVÆR.....	29
11.0	ARBEID OG PRIVATLIV.....	30
12.0	LIVSFASETILPASSET PRESTETJENESTE.....	32
	<i>VEDLEGG A: FØLGESKRIV</i>	<i>66</i>
	<i>VEDLEGG B: SPØRRESKJEMA.....</i>	<i>68</i>
	<i>VEDLEGG C: PURREBREV.....</i>	<i>79</i>

1.0 Innledning

21. mai 2007 sendte Tunsberg bispedømmekontor ut et spørreskjema til prestene i bispedømmet om deres arbeidsforhold. Alle prester i faste stillinger og langtidsvikariater ble bedt om å være med i undersøkelsen. Spørreskjemaet ble sendt ut til 137 prester. I midten av juli hadde 95 prester besvart skjemaet, noe som gir en svarprosent på 69.

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

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

Spørreskjema

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Presentasjon av undersøkelsen

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

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

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

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

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

Sammendrag

Prestene i Tunsberg trives med arbeidet sitt. 76 prosent trives svært godt eller godt i sin nåværende arbeidssituasjon. Det er ikke store forskjeller i trivselen i arbeidssituasjonen mellom kvinnene og mennene. 77 prosent av mennene svarer at trivselen i sin nåværende arbeidssituasjon er svært god eller god, mot 72 prosent av kvinnene. Trivsel med arbeidet reflekteres også i trivsel med arbeidsoppgavene. Åtte av ti prester trives helt eller ganske godt med arbeidsoppgavene. Kvinnene trives bedre enn det mennene gjør. Nesten ni av ti kvinner mener at utsagnet ”Jeg trives med arbeidsoppgavene mine” stemmer helt eller ganske godt, mot åtte av ti menn.

Prestene i Tunsberg har gode betingelser for etter- og videreutdanning, i alle fall hvis vi legger til grunn prestenes egne vurderinger. De fleste oppgir å få hele eller deler av etterutdanningen betalt av arbeidsgiver. Heller ikke er det mange som opplever at det er vanskelig å delta på etter- og videreutdanning, tvert i mot. Vikarmangel og økonomi er et problem som ganske få har erfart. Også familieforholdene eller hensynet til kolleger utgjør i liten grad et problem for prestene i forhold til etter- og videreutdanning. Likevel er ikke interessen for etter- og videreutdanning særlig høy, 35 prosent av prestene har verken tatt eller er i gang med denne type utdanning. Muligens er den svake interessen fra arbeidsgivers side for prestenes kompetanse ervervet gjennom etter- og videreutdanning årsaken til at ikke flere benytter seg av denne muligheten. Bare en av ti prester i Tunsberg mener at kompetansen etterspørres eller benyttes av arbeidsgiver.

Arbeidsveiledning har vært et vellykket tiltak blant prestene i Tunsberg. Mange har fått tilbud om arbeidsveiledning, og så og si alle som har fått tilbud, har takket ja. Nesten halvparten har fullført to år med veiledning. Arbeidsveiledning har også vært meget populær. Mer enn hver fjerde prest har tatt AVU eller annen veilederutdanning.

Prestene opplever i liten grad konflikter med rolleforventinger. Godt og vel tre av fire prester mener at rolleforventingene fra menighet eller institusjon og åtte av ti at rolleforventinger fra overordnede samsvarer med egen yrkesidentitet. Også muligheten til å definere selv hva prestetjenesten skal fylles med er prestene fornøyd med. Tre av fire prester opplever at handlingsrommet i stillingen som prest er stort. De fleste av prestene har også erfart at de ansatte på bispedømmekontoret er tilgjengelig for dem og forholdsvis få har opplevd situasjoner hvor de føler at personalavdelingen ved bispedømmekontoret burde være tydeligere inne i bilde. Majoriteten av prestene har ikke bare positive erfaringer med bispedømmekontoret. Ved ansettelse i nåværende stilling svarer nesten fire av ti at de ikke

fikk nødvendig opplæring og informasjon som nytilsatt i sin nåværende stilling. Spesielt savner de informasjon om menigheten og arbeidet. Heller ikke erfarer prestene at det er friksjonsfritt å balansere arbeid og fritid. Bare 29 av prestene i Tunsberg opplever i liten grad eller ikke i det hele tatt konflikt mellom arbeid og privatliv, resten opplever det problematisk. Blant prester som opplever det problematisk er kvinnene overrepresentert. Selv om mange prester opplever konflikt mellom arbeid og privatliv oppgir ikke like mange at det har gått så langt at det har forårsaket private vansker.

I spørreskjemaet skilte vi mellom interessekonflikt og personkonflikt: "... interessekonflikter som i hovedsak gjelder uenighet om en sak og personkonflikter som i hovedsak går på forholdet mellom personer." I følge prestene selv forekommer interessekonflikter i liten grad i bispedømmet, både blant kolleger på arbeidsplassen og blant prest og overordnede. Bare 27 prosent av prestene er i interessekonflikt med noen på arbeidsplassen og bare en av fem er i interessekonflikt med sin overordnede. Også personkonflikter er det lite av i Tunsberg. Derimot er prestene skuffet over sin arbeidstakerorganisasjons konflikthåndtering. Tre av fire prester mener ikke at den har håndtert konflikt på en sakssvarende måte.

Livsfasetilpasset prestatjeneste har prestene i Tunsberg varierte erfaringer med. Prestene er meget kritisk til arbeidsgivers innsats med å tilrettelegge for livsfasetilpasset prestatjeneste for de under 40 år, men ganske godt fornøyd med tilretteleggingen for de over 60 år. To av tre prester opplever at arbeidsgiver i liten grad eller ikke i det hele tatt har lagt til rette for livsfasetilpasset prestatjeneste for prester under 40 år. Det er de yngste og de kvinnelige prestene som først og fremst har negative erfaringer med arbeidsgivers tilrettelegging for livsfasetilpasset prestatjeneste for de under 40 år. Halvparten av prestene under 40 år mener at arbeidsgiver ikke i det hele tatt tilrettelegger for denne aldersgruppen og 82 prosent av kvinnene og 65 prosent av mennene opplever at arbeidsgivers tilrettelegging i liten grad eller ikke i det hele tatt er tilpasset denne aldersgruppen.

På tross av at vi ser at flertallet av prestene er ganske godt fornøyd med livsfasetilpasset prestatjeneste for prester over 60 år, ser vi i likhet med livsfasetilpasset prestatjeneste for prester under 40 år at det er de som har direkte berøring med arbeidsgivers personalpolitikk som er minst fornøyd med arbeidsgivers innsats for prester over 60 år. Blant prester over 60 år er erfaringene enten avmålte eller negative. Ca halvparten har erfart at livsfasetilpasset prestatjeneste skjer til en viss grad, og fire av ti prester i liten grad eller ikke i det hele tatt.

Veien videre

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

Presters arbeidsforhold må sees i relasjon til andre studier som har arbeidet med samme problematikk. Vi tenker her spesielt på studiene om presters arbeidsforhold som ble gjort av NAVF på 1980-tallet, av Stiftelsen PIA på 1990-tallet og Agderforskning på 2000-tallet.¹

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

Disse undersøkelserne er bredt anlagt og fokuserer på mange av de samme temaene som vår. Forskningsprogrammet som Morten Huse ledet ved KIFO om presten i norsk kirke- og samfunnsliv, med særskilte studier av organisering og ledelse av prestedtjenesten og evaluering av forsøkene med nyorganisering av prestedtjenesten har også høy relevans for vår studie. I et videre arbeid med materialet om presters arbeidsforhold vil det også være relevant å trekke inn undersøkelser gjort av undertegnede om presters erfaring med ABV og kvinnelige prester på arbeidsmarkedet i Den norske kirke.²

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

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

Ansvar i KIFO

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

2.0 Respondentene

Av de 95 prestene som besvarte skjemaet var det 19 prosent kvinner og 81 prosent menn. Arbeidsstokken er av forholdsvis høy alder. 64 prosent av prestene er over 50 år. Blant mennene og kvinnene finner vi den største gruppen respondenter i alderen mellom 50 og 59 år. Så og si alle i undersøkelsen er gift. 92 prosent er gift, tre prosent er ugift eller enslig og fire prosent er skilt eller separert. Om prestene har barn eller ikke sier ikke denne

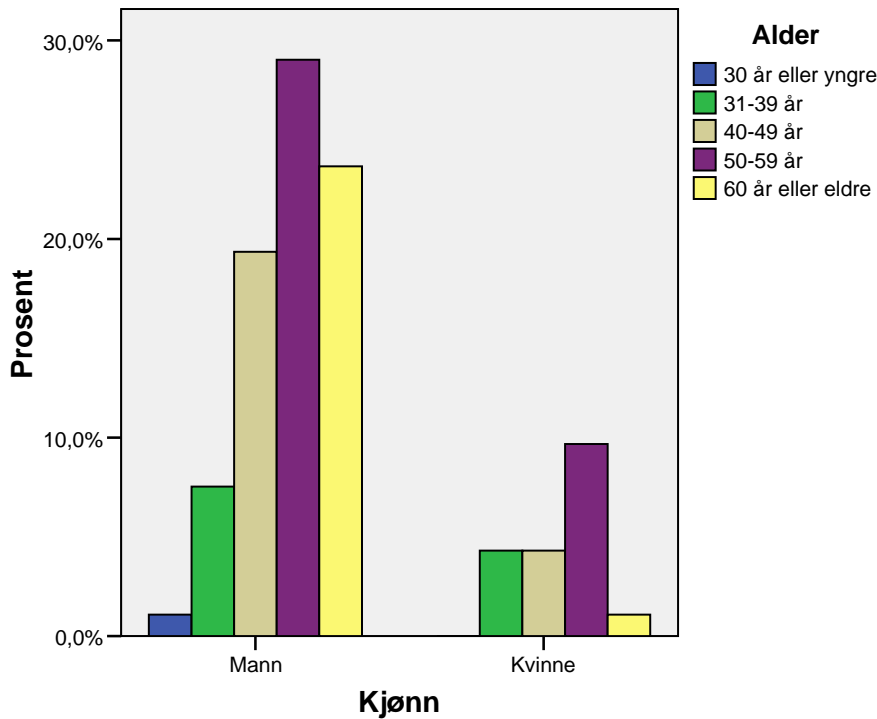
Menighetsprestens levekår. Undersøkelse foretatt annet kvartal 1999. Oslo: PiA-Stiftelsen, Jan-Erik Hallandvik og Bjørg Elida Romedal 2002. *Presters arbeidsmiljø. Meningsfull jobb med vanskelige rammer.* Kristiansand: Agderforskning. (Prosjektrapport Agderforskning)

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

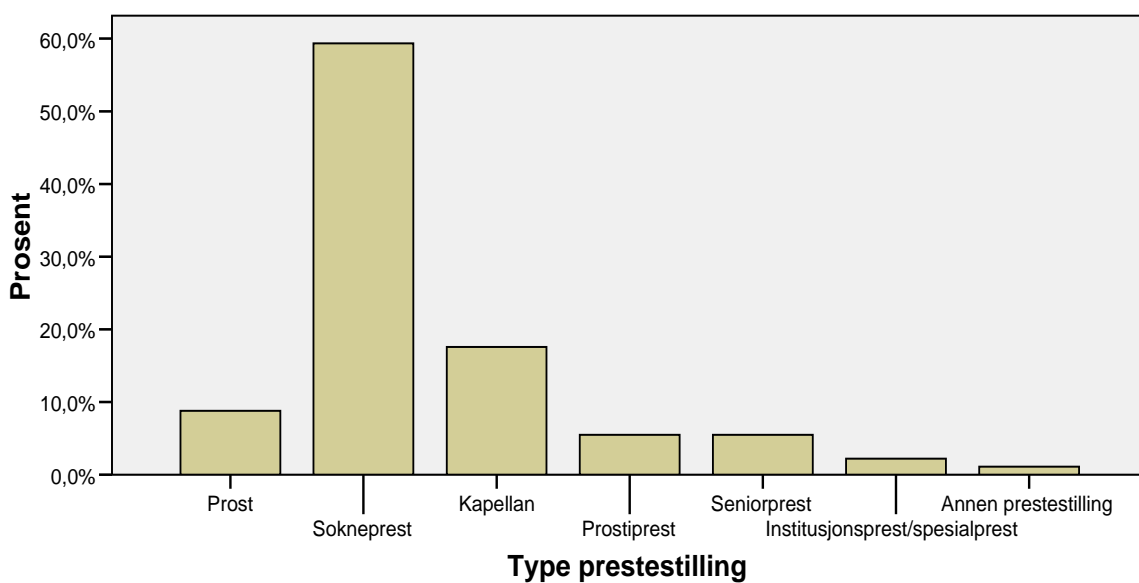
³ Inger Helene Nordeide m. fl 2002. "Er utbrenthet et problem blant norske prester?" *Inter Collegas* nr 3 2002.

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

undersøkelsen noe om, bare om og evt. hvor mange hjemmeboende barn de har. Nesten halvparten har hjemmeboende barn.



Den største gruppen av prestene var ferdig utdannet på 1970-tallet. Cirka 15 prosent var ferdig utdannet prest på 2000-tallet, ni prosent i løpet av 1990-tallet, 24 prosent på 80-tallet, 42 prosent på 70-tallet og ni prosent på 60-tallet. Flere av prestene har utdannelse fra flere enn ett utdanningssted. Ser vi utdanningsstedene under ett har 82 prosent av prestene deler av eller hele studiet fra Menighetsfakultetet, 18 prosent fra Det praktisk-teologiske seminar, 13 prosent fra Det teologiske fakultet på Universitetet i Oslo, 12 prosent fra Misjonshøgskolen og tre prosent fra et annet studiested.



Seks av ti prester (59 %) har stilling som sokneprest, 18 prosent er kapellaner, åtte prosent er proster, seks prosent prostiprester, seks prosent seniorprester, to prosent spesialprest og én prosent er i annen stilling.

Nesten alle prestene (97 %) i undersøkelsen har full stilling. Bare to prosent er i halv stilling og én prosent i 80 prosent stilling. 13 prosent av prestene har lønnet arbeid i tillegg til sin ordinære stilling som prest. I andel av full stilling utgjør denne bibeskjeftigelsen ikke mer enn fem og 20 prosent stilling.

I Tunsberg bispedømme er det flest prester med over 30 års erfaring som prest (31%). 24 prosent av prestene i undersøkelsen har under 10 års erfaring som prest, 24 prosent har mellom 10 og 19 års erfaring, 22 prosent har mellom 20 og 29 års erfaring.

Hver tredje prest tjenestegjør på tettsted (34 %), 28 prosent i mindre by, 17 prosent i større by og 23 prosent på mindre sted.

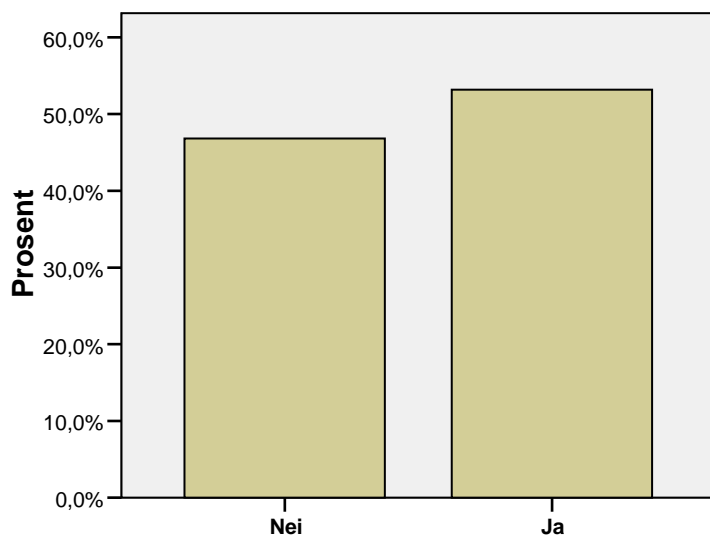
Nesten alle prestene i Tunsberg har én eller flere prestekolleger på tjenestestedet (79 %). Det er vanligst å ha én prestekollega på tjenestestedet (38 %). Det er stor variasjon på antall kolleger prestene har fra andre yrkesgrupper. 32 % har mellom fire og fem, 25 prosent har mellom én og tre, 26 prosent har mellom seks og ti, og 18 prosent har mer enn ti kolleger fra andre yrkesgrupper.

Reduserer vi kollegakategorien til bare å gjelde diakon, kateket eller kantor, har bare en liten gruppe på åtte prosent ingen kolleger fra denne kategorien. 22 prosent har én kollega fra en av disse tre yrkesgruppene, 29 prosent to, 24 prosent tre og 18 prosent mer enn tre.

3.0 Arbeidsforhold og trivsel

Ca halvparten av prestene i Tunsberg (53 %) er ikke ansatt i henhold til ny tjenesteordning for menighetsprester fra 2004. I gruppen som ikke er ansatt i henhold til ny tjenesteordning har 56 prosent avtale med prosten i henhold til ny tjenesteordning, 41 prosent har undertegnet arbeidsavtale i henhold til ny tjenesteordning og tre prosent vil ikke undertegne ny arbeidsavtale.

Flertallet i Tunsberg bispedømme har ikke instruks eller arbeidsbeskrivelse for stillingen sin. 64 prosent mangler en slik redegjørelse for stillingen, mens 36 prosent har det.



Ansatt i henhold til nye tjenesteordninger

Prestene i Tunsberg er godt fornøyd med arbeidsfordelingen mellom prestene. Majoriteten av prestene betegner arbeidsfordelingen som svært god (29 %) eller god (65 %). Bare en liten gruppe på 15 prosent betegner den som mindre god og tre prosent som dårlig.

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

Slår vi sammen de som oppgir at de vet hvor mange timer de jobber i uka gjennomsnittlig med de som bare kan anslå det, finner vi at majoriteten av prestene mener at de jobber mellom 38 og 45 timer.

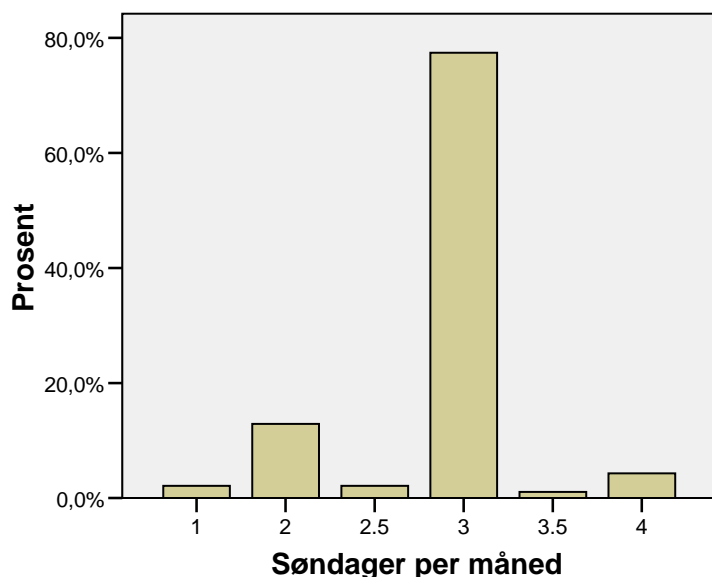
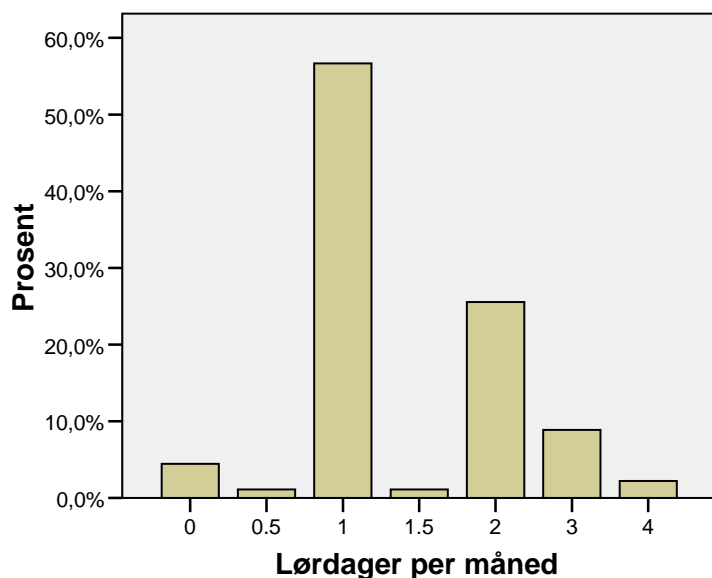
Antall timer gjennomsnittlig i uka	Antall prester	Prosent
37 ½ timer eller mindre	10	11
38 - 40 timer	31	35
41 - 45 timer	27	31
45 ½ - 50 timer	15	17
51 - 60 timer	4	5
Mer enn 61 timer	1	1
Totalt	88	100

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

Ser vi bort i fra de som har svart vet ikke på spørsmålet om hvor mange kvelder i uka de jobber gjennomsnittlig hver uke, ser vi at 89 prosent av prestene anslår at de jobber mer enn én og en halv kveld i uka. 11 prosent jobber fra ingen til en og en halv kveld i uka, 43 prosent

jobber to kvelder, tre prosent jobber to og en halv, 36 prosent jobber tre, syv prosent jobber fire og én prosent jobber fem kvelder gjennomsnittlig hver uke.

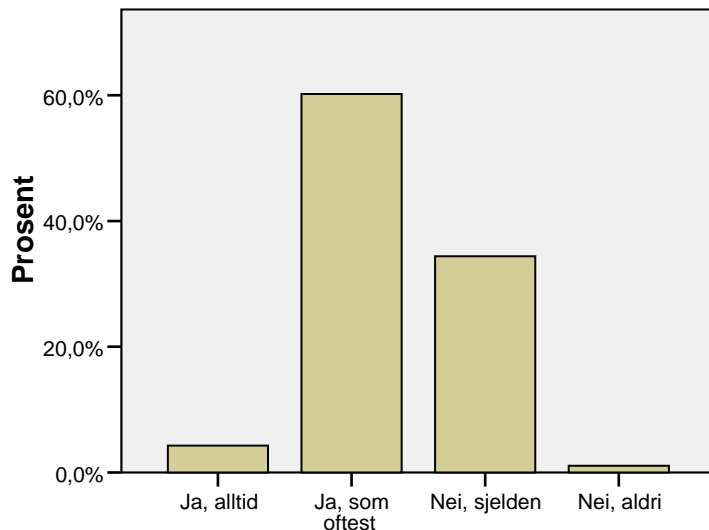
Mennene i Tunsberg bispedømme jobber noen flere kvelder i uka gjennomsnittlig enn kvinnene. Nesten halvparten av mennene jobber mellom tre og fem kvelder i uka, mens ca en av tre kvinner jobber like mye. Prester over 60 år jobber flest kvelder. I snitt jobber de 2,6 kvelder i uka.



De aller fleste prester jobber tre søndager i måneden (77 %) i gjennomsnitt. Så å si alle prester jobber én eller to lørdager i måneden. 57 prosent jobber én lørdag og 26 prosent jobber to lørdager i gjennomsnitt i måneden.

De fleste prester (68 %) får tatt ut to ukentlige fridager. Prester som rapporterer at de sjelden eller aldri gjør det, utgjør 36 prosent. Blant de som ikke tar ut disse to fridagene, oppgir halvparten for stort arbeidspress som årsak. 18 prosent oppgir at de har vansker med å sette grenser og 14 prosent at de trenger mye tid til forberedelser og 11 prosent mangelfull

organisering. Blant de som oppgir andre forklaringer, er bredden i forklaringene stor. Her finner vi de som vektlegger stort arbeidspress til de som sier at de egentlig ikke jobber flere timer enn de skal: ”Timemessig arbeider jeg ikke så veldig mye mer enn man skal, men det går bedre opp familiemessig hvis jeg fordeler disse timene på i alle fall seks dager.”



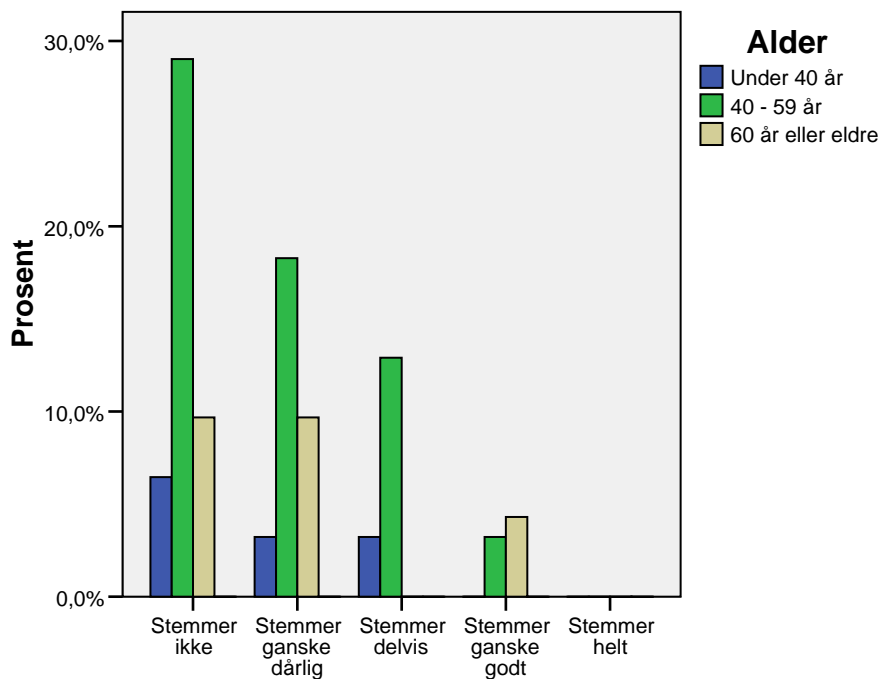
Får du normalt tatt ut to ukentlige fridager?

Får ikke prestene tatt ut ukentlig de to fridagene de har krav på, kan de ta dem ut i henhold til særavtale om menighetsprestens fridager. De fleste prester i Tunsberg får tatt ut fridagene på denne måten. Åtte av 10 prester gjør det alltid eller som oftest.

Mange av prestene i Tunsberg opplever at de har for mye å gjøre. 44 prosent mener at arbeidsmengden er for stor og 54 prosent at den er passe. En av prestene rapporterer om at vedkommende har for lite å gjøre.

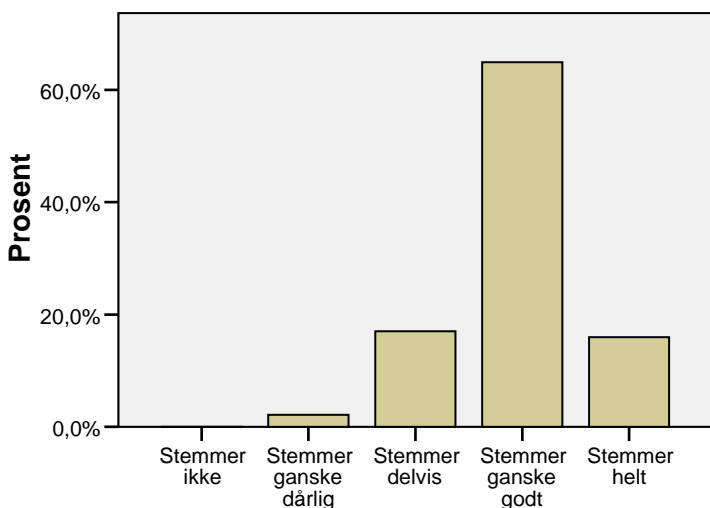
Selv om mange i Tunsberg har mye å gjøre, karakteriserer bare én prest seg selv som utbrent. Tre av fire prester opplever *ikke* at de er utbrent (stemmer ikke) eller er i nærheten av å bli utbrent (stemmer ganske dårlig). Likevel finner vi en ganske stor gruppe som vi kan si er i *nærheten* av å bli utbrent. 24 prosent svarer at utsagnet ”Jeg føler meg utbrent” stemmer delvis eller ganske godt. Det er langt flere kvinner enn menn som er i faresonen for å bli utbrent. 39 prosent av kvinnene mot 21 prosent av mennene svarer at det stemmer eller stemmer delvis at de er utbrente.

Forskjellene mellom aldergruppene er ikke store, likevel ser vi at de over 60 år opplever i minst grad å være i nærheten av å bli utbrent.



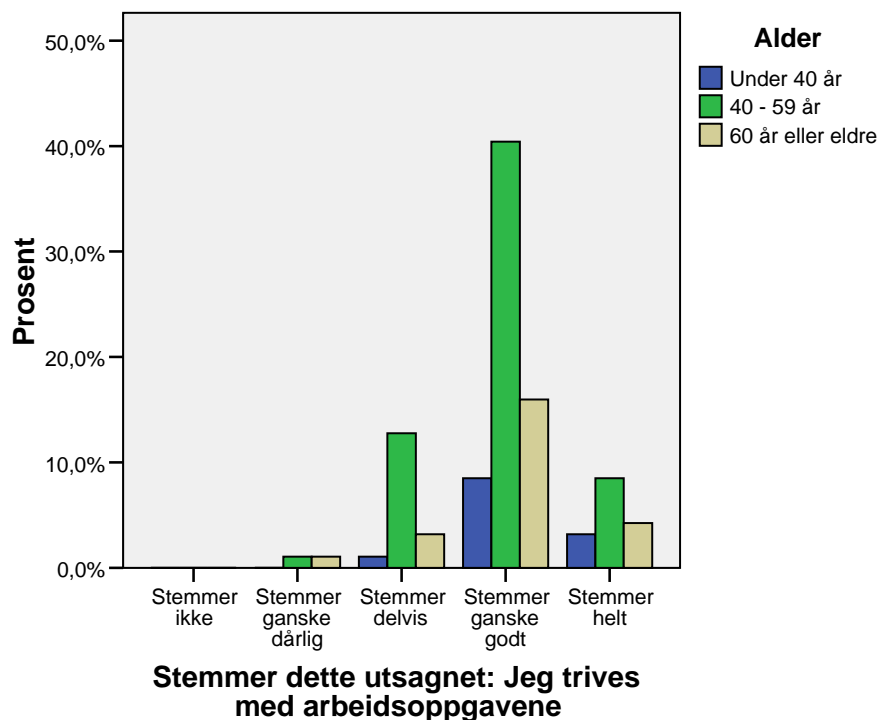
**I hvilken grad stemmer dette utsagnet for deg:
Jeg føler meg utbrent.**

De fleste i Tunsberg trives ganske godt med sine nåværende arbeidsoppgaver. 65 prosent svarer *stemmer ganske godt* til utsagnet: ”Jeg trives med arbeidsoppgavene”. Bare 16 prosent av prestene hevder at utsagnet stemmer helt. 19 prosent mener at påstanden stemmer ganske dårlig eller delvis.



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

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



Hvor vidt det er mulig å gjøre enkle grep for å tilrettelegge for større trivsel i arbeidshverdagen, er mange prester usikre på. Ca fire av ti prester vet ikke. To av ti mener at det ikke er mulig, mens ca fire av ti mener at det kunne vært gjort enkle grep for å tilrettelegge for større trivsel i deres arbeidshverdag.

Når det spørres etter hvilke tiltak, har 38 prosent av prestene svart på det åpne spørsmålet. En stor andel av prestene gir på det åpne spørsmålet uttrykk for frustrasjon over mangelfull ledelse og organisering av prestetjenesten. Et par prester ønsker større differensiering av arbeidsoppgavene. To har konkrete forslag til hvordan arbeidsoppgavene skal gjøres: ”Større fordeling av arbeidsoppgavene mellom oss prester, slik at ikke alle må gjøre like mye av alt...” og ”vi er fire prester, og kunne sikkert blitt enige om å fordele oppgavene annerledes i perioder, slik at vi gikk større anledning til å arbeide med det vi er gode på og liker.” Den samme presten utdyper hva hun mener med fordeling av arbeidsoppgaver på det åpne spørsmålet om arbeidssted, arbeidstid og trivsel. Her sier hun:” Hvis det hadde vært mulighet for større differensiering innenfor presteyrket, hadde jeg kanskje ikke vurdert å gå ut av det nå. Det finnes jo ingen andre muligheter enn én type prest, hvis du er menighetsprest. Det er ikke bra.” En prest vil at prestetjenesten skal organiseres i et større prestefelleskap, en annen at prestene skal ha flere samarbeidsprosjekter. En tredje prest vil at ha større påvirkning på prioritering av egne arbeidsoppgaver. Ikke bare prestene i mellom etterlyses det bedre organisering, også mellom prester og andre yrkesgrupper, sånn som i forhold til kateket.

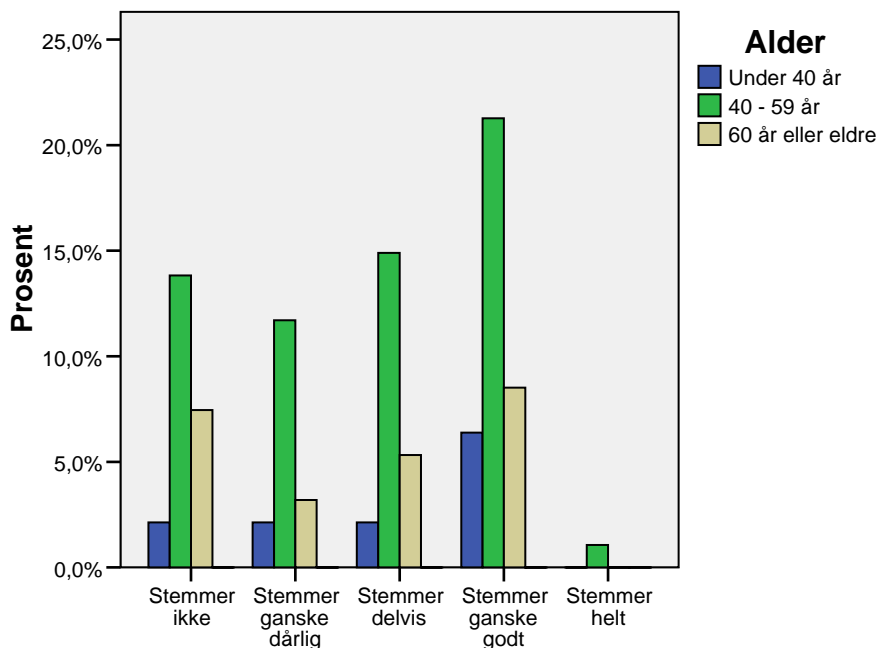
Ledelsen blir kritisert for ikke å være tydelig nok og at arbeidsoppgaver ikke er godt nok definert. En prest mener at det er generelt vanskelig å være prest i kirken grunnet den delte ledelsesstrukturen. En annen peker på behovet for en daglig leder. Han mener at den menigheten han jobber i er så pass stor at de trenger en daglig leder. Et par prester mener at

tydeligere eller fyldigere arbeidsbeskrivelse ville være en måte å styrke ledelsen av presters tjeneste på. Et annet konkret forslag til forbedring er en mer forutsigbar biskop.

Forbedring av en vanskelig ressursituasjon er også et område som noen av prestene mener ville ha skapt større trivsel i deres arbeidshverdag. Flere ansatte, spesielt diakon og kateket trekkes fram som yrkesgrupper som skulle vært bedre representert. Vakanse, sammen med andre strukturelle rammebetingelser vanskeliggjør også presters arbeidsliv: ”Pga. omorganisering/samlokaliseringsprosess pluss vakanse i nøkkelstillinger har de siste månedene vært ekstra krevende. Når sokneprest og kirkevergestillingene blir besatt, vil situasjonen bli annerledes.” Kontorsituasjonen er også et område som frustrerer mange prester. Bedre tilrettelagt sekretærfunksjon, mener flere prester ville avlaste dem. Slik beskriver en av dem behovet for kontorpersonell: ”Mer praktisk avlastning med kontortekniske/byråkratiske arbeidsoppgaver. Bruker for mye tid foran datamaskinen, med å utføre konfirmantregister, fylle ut fadderhilsen, hente ut attester, lære seg programmer for fraværsregistrering m.m.”

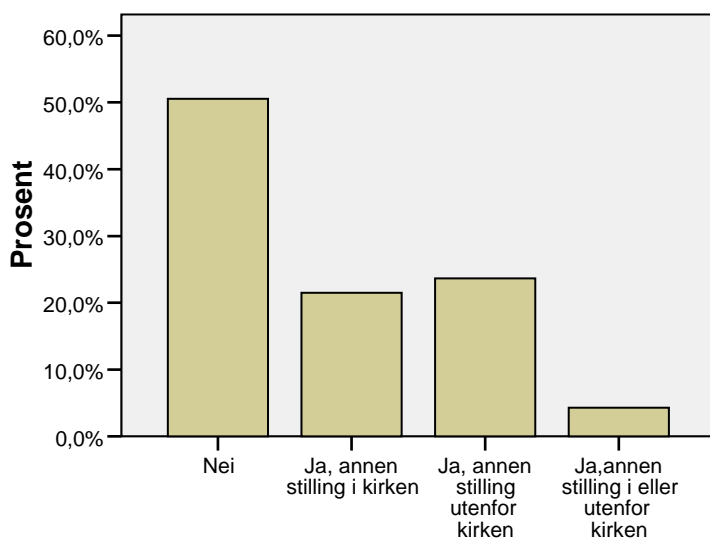
Bare to av prestene er misfornøyd med lønnen sin. En av dem uttrykker det slik: ”Det er frustrerende og skaper misnøye når kolleger i samme alder har vesentlig høyere lønn.” Prestene i Tunsberg er delte i synet på rimeligheten i lønnsnivået for prester. På et direkte spørsmål om i hvilken grad de opplever at lønn står i rimelig forhold til ansvar og innsats, svarer fire av ti at det ikke stemmer eller stemmer ganske dårlig. Nesten like mange (37 %) er av motsatt oppfatning. Kvinnene utmerker seg ved å være tydeligere i lønsspørsmålet enn mennene, enten er de fornøyde eller så er de misfornøyde. I motsetning til kvinnene finnes det blant mennene en midtkategori – 28 prosent av mennene er bare *delvis* fornøyd med lønnen. Andelen kvinner (39 %) og andelen menn (41%) som mener at lønnen er dårlig er tilnærmet lik, men når vi ser på andelen som mener at lønnen er god, er kvinnene overrepresentert. 61 prosent av kvinnene mener at påstanden om at lønn står i rimelig forhold til arbeid og innsats *stemmer ganske godt* eller *stemmer helt* mot 31 prosent av mennene.

Det er de yngste som er mest fornøyd med lønnen. 50 prosent av de yngste, 36 prosent av de mellom 40 og 59 og 35 prosent av de eldste, svarer at utsagnet stemmer ganske godt eller stemmer helt.



Står lønn i rimelig forhold til ansvar og innsats på jobben?

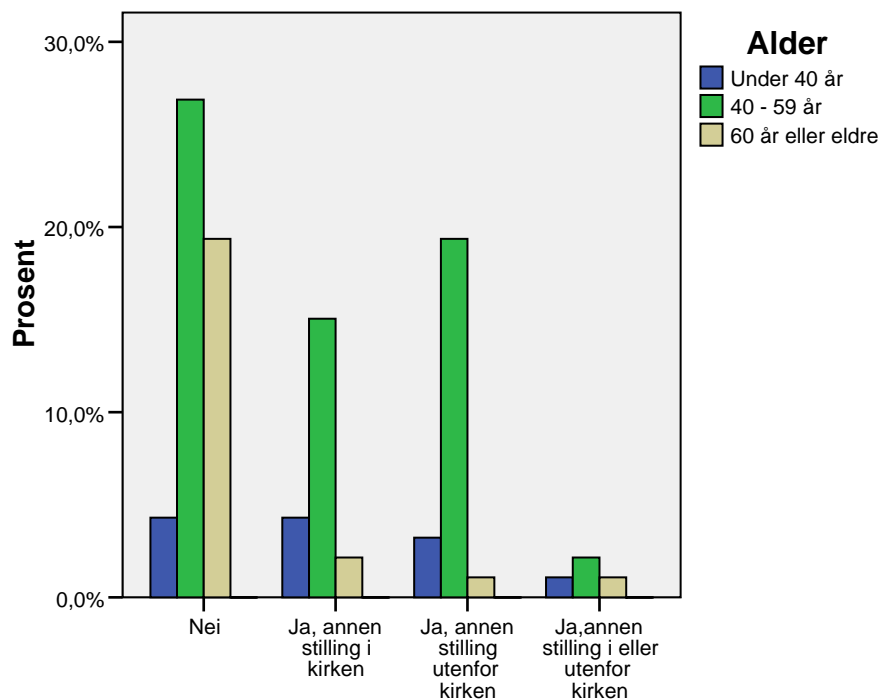
Prestene i Tunsberg trives godt med sin nåværende stilling. Halvparten har ikke vurdert å søke seg til andre stillinger i kirken eller *utenfor* kirken.



Annen aktuell stilling?

Naturlig nok er de over 60 år som er minst interessert i å bytte jobb. 82 prosent av dem har *ikke* i løpet av det siste året vurdert å slutte i sin nåværende stilling. De yngste er mest interessert i å finne seg en ny stilling i kirken. Hver tredje prest under 40 år har vurdert å slutte til fordel for en ny stilling i kirken. Prester mellom 40 og 49 er den gruppen prester som er mest interessert i en stilling *utenfor* kirken. 31 prosent vurderte å slutte til fordel for en

stilling utenfor kirken. Kjønnforskjellene er små. Av de forskjellene vi ser er det noen flere kvinner enn menn har vurdert å slutte. Blant kvinnene som har vurdert å slutte er interessen for stillinger utenfor kirken større enn interessen for stillinger i kirken.



Annent aktuell stilling?

Prestene i Tunsberg trives i sin nåværende arbeidssituasjon. 76 prosent trives svært godt eller godt, bare tre prosent trives ganske dårlig. Ingen trives dårlig. 20 prosent trives middels godt.

Det er ikke store forskjeller i trivselen mellom kvinnene og mennene. 77 prosent av mennene svarer at trivselen i sin nåværende arbeidssituasjon er svært god eller god, mot 72 prosent av kvinnene.

Når vi spør etter kommentarer til arbeidssted, arbeidstid og trivsel har 25 benyttet denne anledningen. Av dem er det mange som kommenterer at de har et godt kollegialt fellesskap. De fleste fokuserer på stab i stedet for på prestekolleger. ”Svært godt samarbeidsmiljø i staben. Litt for store forventninger fra menighet og menighetsråd. Mangler kontorpersonell grunnet felles kirkekontor.” Og: ”Det er et fellesskap hvor kantor, diakon/kirkeverge og menighetspedagog er sammen om strategi. Vi går stadig ut over profesjonsgrensene. Kantor vikarierer som kirkeverge og kirkeverge tar forkynneroppdrag.” Og: ”Veldig bra samhold i staben og et meget godt kollegasamarbeid med nærmeste overordnede samt prostiets prester teller sterkt på plussiden. Også et unikt samarbeid med kantor!”

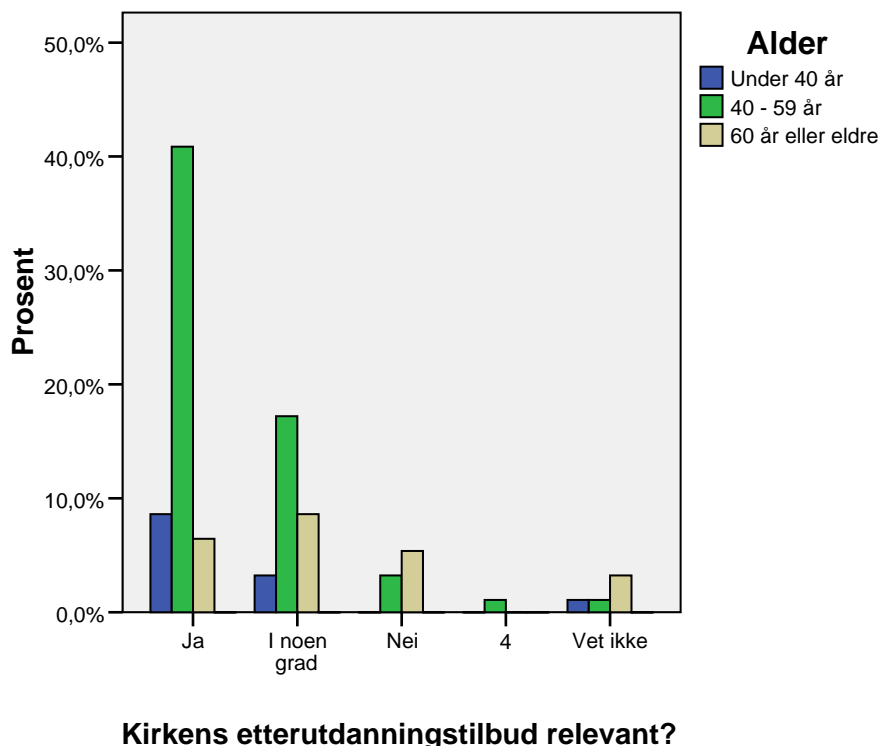
Også mange av prestene kommenterer at arbeidsmengden er stor og at det oppleves som en belastning. ”Som eneprest blir det enkelte meget lange dager. Tirsdag-torsdag skjer jo de fleste møter på ettermiddag eller kveldstid.” Og: ”Prestegjeldet jeg arbeider i har for få ressurser til de arbeidsoppgavene en skulle hatt tid til.” Og: ”Arbeidstrykket er for tiden altfor stort, trenger arbeidsgiverstøtte til å legge om, men har stor trivsel.” Presteyrket lar seg ikke alltid relatere til andre yrker med hensyn til arbeidsmengde og timetelling. Dette forholdet

illustrerer denne presten godt: ”Vanskelig å svare på det med arbeidstimer. Ekstremt mange flere timer [blir det] hvis jeg tar ordinasjonsløftet på alvor og regner nødvendig tid til bønn, stillhet og fordypelse og personlig utvikling. Dette er mitt viktigste vern mot utbrenthet og derfor viktig for å ha noe å gi i lengden, men vanskelig å telle som arbeidstimer, selv om det har stor betydning for min innstats for kirken.”

Blant svarene er det bare tre kommentarer som avdekker problematiske sider ved arbeidet som går på trivselen løs. Kjønnsmessige og teologiske forhold er til hinder for trivsel: ”Jeg har vurdert ny stilling både i og utenfor kirken. Jeg kan tenke meg å slutte som prest pga. den liberale utviklingen. Den er demotiverende.” Og: ”Jeg er eneste kvinneprest blant mange prester. Jeg føler meg ensom i dette kollegiet. Derfor trives jeg ikke så godt i jobben, og føler meg av og til utladet. Dessuten er det høyt tempo blant kollegene; lite tid til refleksjon – for eksempel ved dødsbud og andre store belastninger.” Den tredje presten meddeler at støtten er dårlig under arbeidskonflikt.

4.0 Kompetanseutvikling

Mange prester har tatt eller er i gang med etter- og videreutdanning. Halvparten har avsluttet (52 %) og nesten to av fem prester er i gang (18 %). Langt de fleste prester i Tunsberg får dekket hele etter- og videreutdanningen av arbeidsgiver. To av tre prester får betalt utdanningen, mens 22 prosent bare deler av den. 12 prosent har finansiert utdanningen selv.



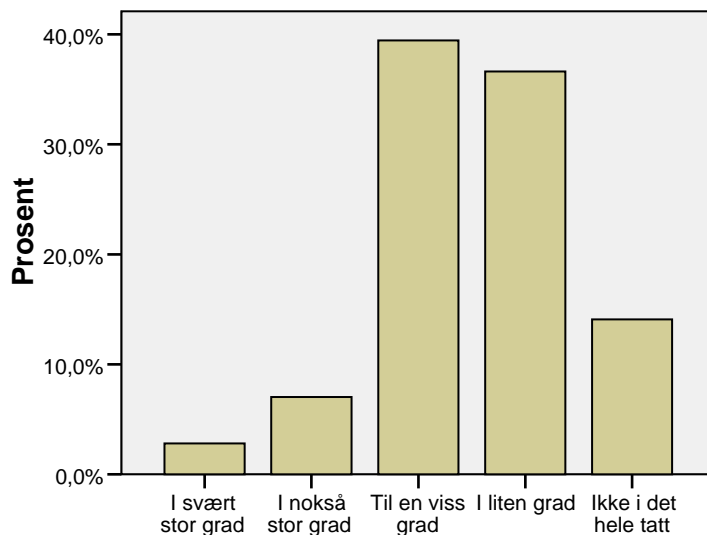
Majoriteten opplever at kirkens etterutdanningstilbud er relevant for sin aldersgruppe eller aldersfase. 56 prosent svarer at kirkens etterutdanning er relevant, mens 29 prosent mener at den er det i noen grad. Bare ni prosent svarer at den ikke er relevant.

Kvinnene og prestene under 60 år mener at etterutdanningskursene har størst relevans for sin aldersgruppe eller livsfase. Prester 60 år eller eldre opplever i langt mindre grad at etterutdanningstilbudet er relevant for dem.

Prestene i Tunsberg er i en heldig situasjon med hensyn til muligheten til å ta etter- og videreutdanning. Så mange som halvparten (52 %) mener at det er lett å delta. Vanskelig økonomi og vikarmangel trekkes bare i liten grad fram som viktige årsaker til at det ikke er lett å delta. Den viktigste årsaken er mangel på tid. Samlet sett ser begrunnelsene for ikke å delta slik ut: 35 prosent mener at det ikke er lett på grunn av tid, 14 prosent på grunn av familieforhold, og 12 prosent på grunn av hensynet til kolleger, 5 prosent på grunn av økonomi, 5 prosent på grunn av vikarmangel.

Mange prester i Tunsberg har en positiv oppfatning av arbeidsgivers bruk av vikar når de skal på kurs og etterutdanning. Nesten halvparten av prestene mener at arbeidsgiver setter inn vikar i svært stor grad eller i nokså stor grad. 36 prosent mener at arbeidsgiver gjør det til en viss grad og 18 prosent i liten grad eller ikke i det hele tatt.

Halvparten av prestene er ikke fornøyd med arbeidsgivers etterspørsel og utnyttelse av den kompetansen som prestene har ervervet seg gjennom etter- og videreutdanning. Bare ti prosent er fornøyd.



Kompetansen etterspurt av arbeidsgiver?

Mange av prestene benytter anledningen til å nevne hvilke kurs de har tatt; slik som AVU (Arbeidsveilederutdanningen), SPP (Spesialkompetanse i praktisk prestetjeneste) PKU (pastoral-klinisk utdanning), PHU (Presteforeningens pastoralhomiletiske kurs), og hvor de har tatt det. Selv om tilbudene er mange og mange prester opplever at forholdene legges til

rette for det, er kurs og etter- og videreutdanning også et spørsmål om kapasitet: ”Har ikke nok overskudd til å gå på krevende oppgaveskriving og et studium på høyt nivå.”

Mange av prestene kommer med et hjertesukk. De opplever ikke at den kompetansen som de har ervervet seg blir etterspurt eller brukt. Slik uttrykker en av dem kirkens manglende interesse for kompetansen: ”Jeg har en annen kompetanse fra tidligere; denne blir lite eller ikke benyttet og etterspurt av andre.” Og en annen: ”Det er **svært** lite tilfredsstillende å erverve eller bruke tid og krefter på videreutdanning og skaffe kompetanse som er av stor viktighet for kirken, og så ikke oppleve at den blir etterspurt.” Et par av prestene kommenterer privatiseringen av kompetansen: ”Bruk av spesiell kompetanse har i stor grad vært overlatt til de enkelte prester og deres aktivitet i fritid (delvis i arbeidstid).” En av prestene retter et håp om at kompetansen skal kunne bli brukt: ”Håper den nye tjenesteordningen kan være med å bidra til at vi menighetsprester kan bruke kompetansen vår på ulike måter i vårt tjenestedistrikt.” Av de som nevner at kompetansen faktisk etterspørres og tas i bruk, er de med AVU (Arbeidsveilederutdanningen).

At etterutdanningen er viktig for prestene ser vi både ut fra antall prester som har tatt eller er i gang med etterutdanning. Slik formulerer en av dem viktigheten av etter- og videreutdanning: ”Uten mulighet for etterutdanning ville jeg sluttet for lenge siden”

Ikke alle kurs for prester er like godt rettet inn mot prestatjenesten: ”Savner litt tilbud i den fasen jeg er nå. Har PKU og PHU. SPP3 er litt for teoretisk. Vil gjerne ha noe som er mer ”matnyttig” med tanke på at jeg har max 7 år igjen i aktiv prestatjeneste.” Heller er ikke kursene like lett å få oversikt over: ”Synes systemet/oppbyggingen fremstår som meget uoversiktlig.”

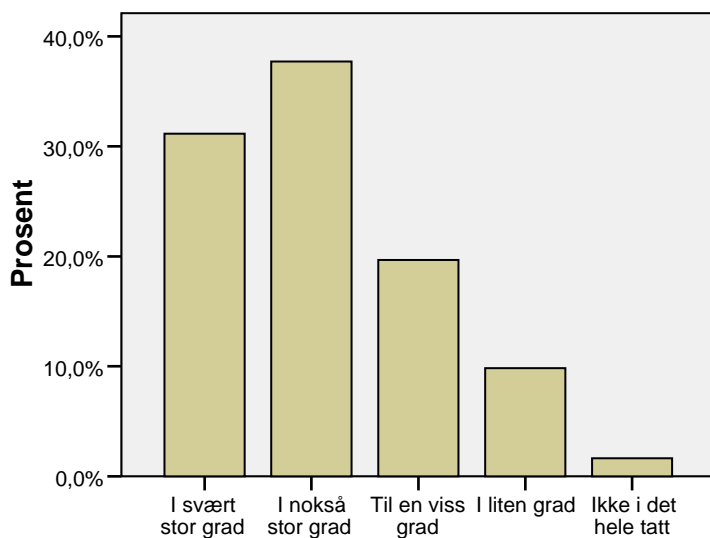
5.0 Arbeidsveiledning

Mange prester i Tunsberg bispedømme har fått tilbud om arbeidsveiledning. En av fem har ikke fått tilbud. Så og si alle som har fått tilbud, har takket ja. Av de som har fått tilbud, men avslått (11 %), er årsaken for syv prester at de var usikre på kvaliteten, for seks at de ikke hadde tid til å prioritere dette tiltaket, for fem at de fikk dekket veiledningsbehovet andre steder, for to at forholdene var for små og gjennomsluktige og for én av prestene at en ikke ønsker gruppeveiledning. Én prest mener det gjelder andre årsaker enn spørreskjemaets fastsatte svaralternativ, det var mulig å oppgi flere grunner.

En stor andel av prestene i Tunsberg har fått veiledning på eget arbeid. Nesten halvparten har fullført to år med veiledning; 32 prosent har fått ABV i gruppe og 21 prosent individuelt. Da undersøkelsen ble utført gikk nesten en av fem prester til veiledning; de fleste i gruppe. 22 prosent har fått tilbud, men har takket nei og 11 prosent har fått tilbud og takket ja. Syv prosent har fått tilbud om videre veiledning og ønsker å fortsette. Det finnes alternativer til ABV. 22 prosent har fått eller får annen veiledning i gruppe eller individuelt.

I Tunsberg bispedømme finnes det mange prester som har veilederutdanning. Hver fjerde prest er veilederutdannet; AVU eller annen veilederutdanning.

Arbeidsveiledning har vært et vellykket tiltak blant prestene i Tunsberg. Utbytte av arbeidsveiledningen har vært stor. 31 prosent av prestene mener at en i svært stor grad har hatt nytte av den. 38 prosent i nokså stor grad.



Hatt nytte av arbeidsveiledning?

Når prestene bes om å kommentere arbeidsveiledningen er tilbakemeldingene blandete, noen roser, andre riser og enkelte nøyer seg bare med å konstantere at de har gått eller går til veiledning. 20 prosent (19 personer) har kommentert arbeidsveiledningen. La oss først høre hvordan tre som er positivt innstilte, vurderer veiledningen:

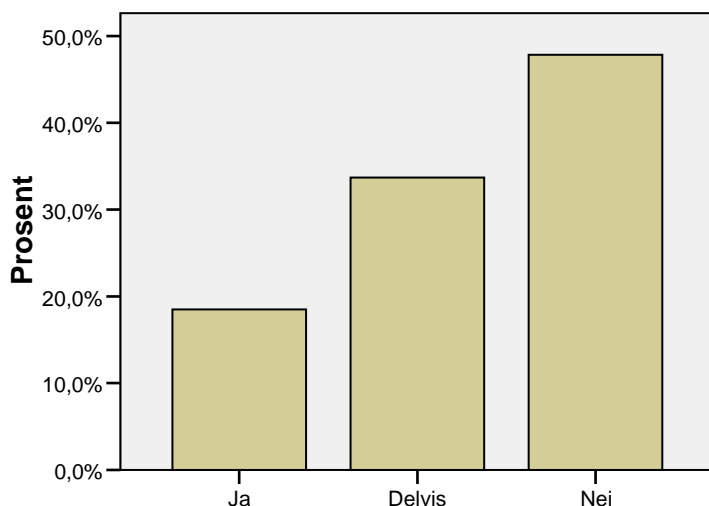
- "Gode samtaler om enkelte arbeidsoppgaver og mulighet for selvutvikling."
- "Har vært viktig med AV – både mens jeg har vært i jobb og mens jeg har vært sykemeldt. Det er ikke alle lure tanker man klarer å tenke alene. Burde vært obligatorisk for alle med slike jobber som vi har!"
- "Viktig i alle faser av tjenesten."

Den negative vurderingen av veiledningen går både på nødvendigheten av veiledning og veiledningens kvalitet. En av prestene uttrykker det slik: "Det blir en litt for "snill" gruppe. Vi trenger mer utfordringer og faglig veiledning. ABV'en er for mye en "prateklubb" – som ikke gir det utbytte den kunne ha gitt."

Det er delte meninger om hva som er best for prestene, individuell eller gruppeveiledning, men også ulike oppfatninger om hva som passer best for den enkelte: "Nåværende gruppe er noe sprikende mht. typer. Individuell veiledning hadde nok passet meg bedre." Og: "Jeg ønsker arbeidsveiledning individuelt. Men har ikke fått tilbud. Medarbeidersamtale en gang i året er alt for dårlig. Jeg ønsker en å diskutere arbeidet mitt med. Slik at kvaliteten sikres."

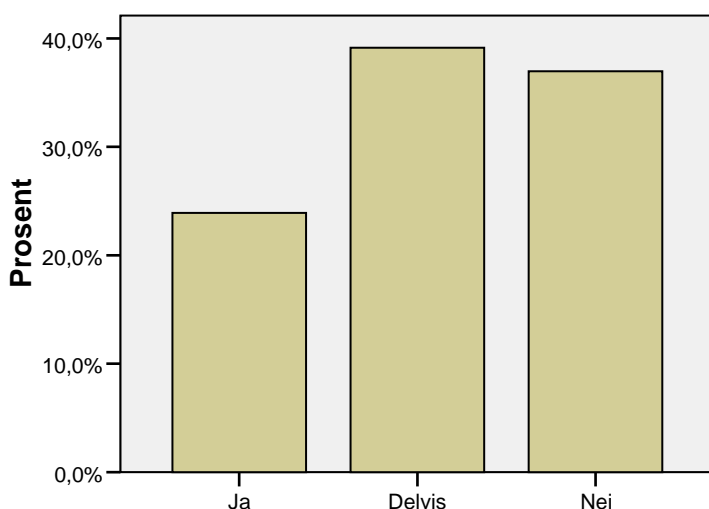
6.0 Opplæring

Prestene i Tunsberg er ikke fornøyd med opplæringen og informasjonen de fikk i sin første stilling som prest. Bare 19 prosent svarer *ja*, 34 prosent svarer *delvis* og 48 prosent svarer *nei* på spørsmålet om de fikk den nødvendige opplæring og informasjon som nytilsatt i sin første stilling.



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

Opplevelsen av å få tilstrekkelig med opplæring og informasjon som nytilsatt i nåværende stilling er bedre enn i sin første stilling. Her svarer 24 prosent *ja* og 39 prosent *delvis*. Like full er gruppen som ikke er tilfreds stor. 37 prosent svarer at de ikke fikk det de trengte av opplæring eller informasjon.



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

Hva savnet de informasjon om da de var under opplæring? Samlet sett savnet de mest informasjon om rutiner og regelverk (52 %), dernest om menigheten eller arbeidet (35 %), men også informasjon fra prosten (28 %) og fra bispedømmet (23 %). På det åpne spørsmålet hvor de blir bedt om å angi hvilken type informasjon har 10 prosent av prestene svart. Ut fra svarene kan vi si at en viktig mangelvare ved starten på prestedtjenesten er at det ikke finnes en introduksjonsbok eller håndbok, heller ikke kan prestene lene seg til en utfyllende

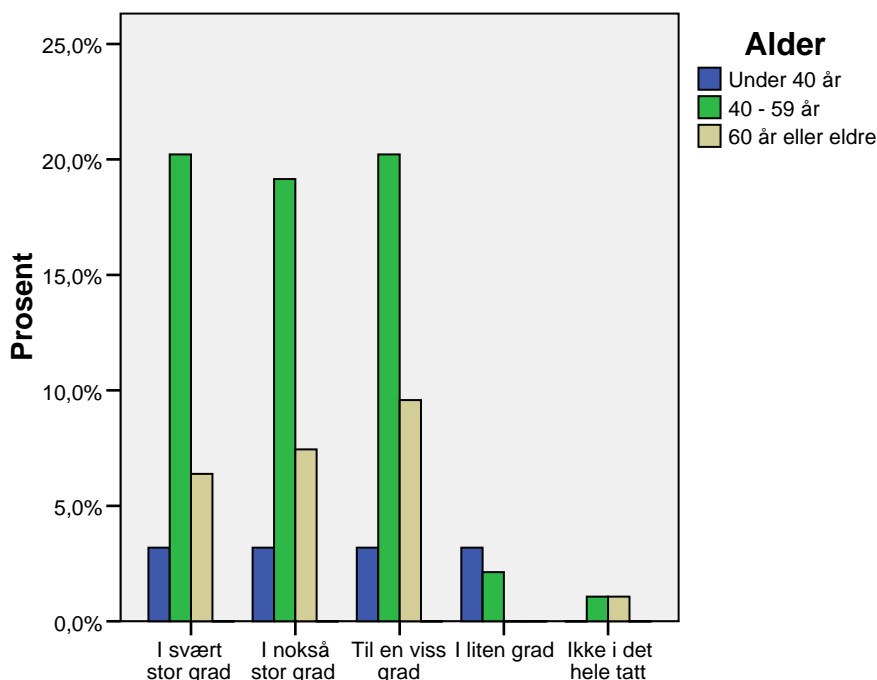
stillingsinstruks eller som nytilsatt sokneprest, et sokneprestkurs. Slik uttrykker en av prestene sin fortvilelse over en vanskelig start: ”Det finnes svært lite å lese seg til. Det synes som om alle bare vet. Lover/regler/instruks bør være kortfattet og enkelt tilgjengelig. Ville ha forventet større grad av opplæring.” Og: ”Informasjonsmengden om menighetene er stor og det finnes ikke noe system for overlevering av slik informasjon.”

7.0 Identitet

Menighetens syn på presten og de overordnedes syn på presten samsvarer for majoriteten av prestene i stor grad eller i nokså stor grad med egen identitet som teolog og prest. Samsvaret er størst mellom de overordnedes syn på presten og prestens egen selvforståelse. 79 prosent mener at overordnedes rolleforventinger samsvarer med egen rolleforventning i svært stor eller i nokså stor grad.

8.0 Ledelse og samarbeid

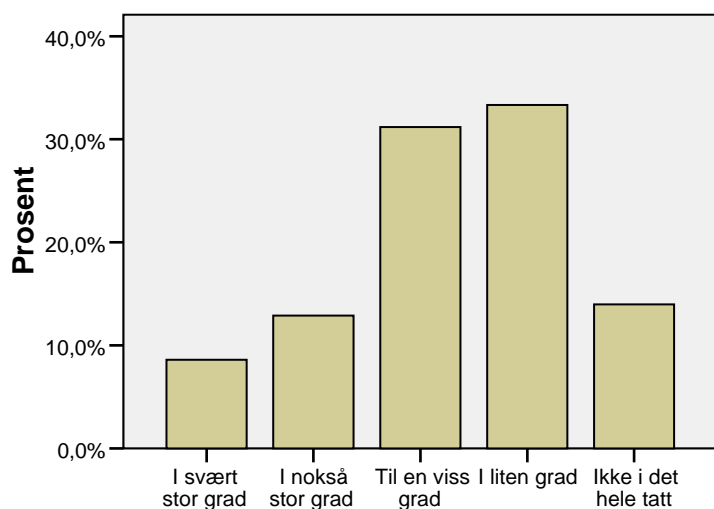
Seks av 10 prester opplever at de har en lederrolle. Forskjellene mellom kvinner og menn er at kvinnene definerer prestedtjenesten i mye større grad enn mennene, som en lederrolle. 44 prosent av kvinnene mener at prestedtjenesten har en lederrolle i svært stor grad mot 27 prosent av mennene. Blant prestene er det de mellom 40 og 59 år som har den sterkeste opplevelsen av at tjenesten har en lederrolle.



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

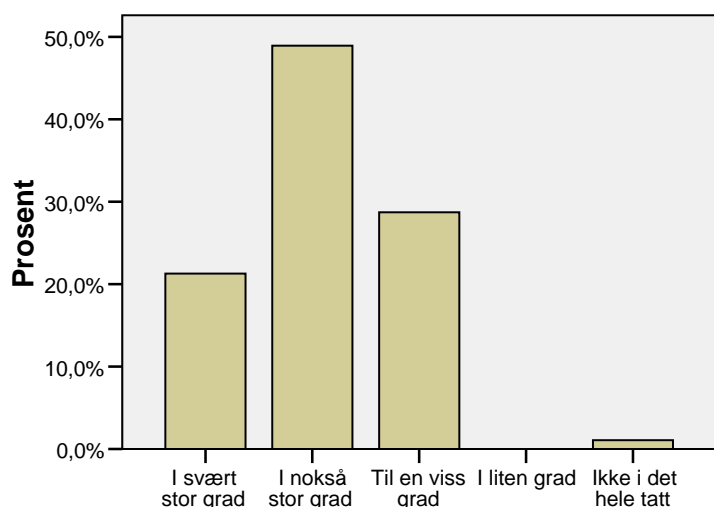
Prestene i Tunsberg opplever at de har stort handlingsrom i sin prestedtjeneste. To av tre prester sier at de svært stor grad eller i nokså stor grad opplever å ha handlingsrom.

Prestene er delte i synet på personalavdelingen ved bispedømmekontorets engasjement i spesielle situasjoner. Likevel er det forholdsvis få som har erfaringer med forhold hvor bispedømmekontoret svikter grovt i sitt engasjement. Bare 22 prosent av prestene svarer at de har opplevd situasjoner hvor de mener at personalavdelingen i svært stor grad eller i nokså stor grad burde vært tydeligere inne. Nesten halvparten har erfart situasjoner hvor de mener at personalavdelingen i liten grad eller ikke i det hele tatt burde vært tydeligere inne, 23 prosent av prestene har erfart situasjoner hvor de mener at personalavdelingen bare til en viss grad burde vært tydeligere inne.



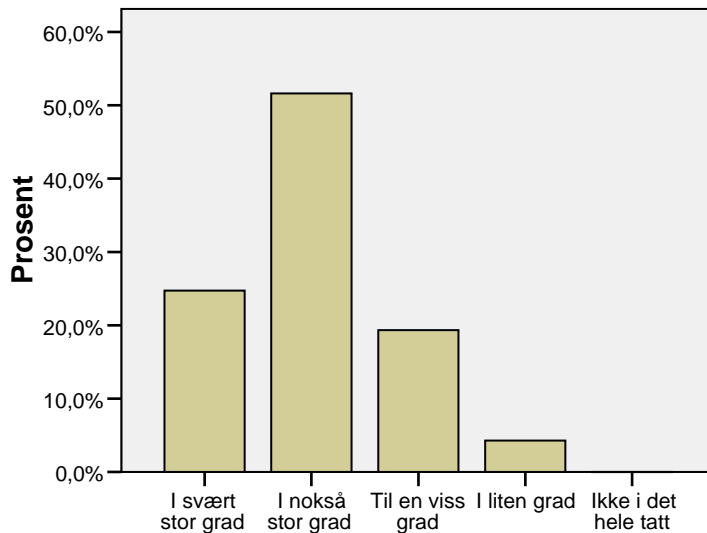
Situasjoner hvor personalavdelingen ved bispedømmekontoret burde vært tydeligere inne?

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



Har du et klart bilde av hvilke instanser som håndterer hvilke saker?

Prestene opplever at de ansatte på bispedømmekontoret er tilgjengelig for dem. Så mange som 76 prosent er av den oppfatning at de ansatte i svært stor grad eller i nokså stor grad er tilgjengelig for dem som prester. 19 prosent opplever at de er tilgjengelig bare til en viss grad og 4 prosent i liten grad eller ikke i det hele tatt.



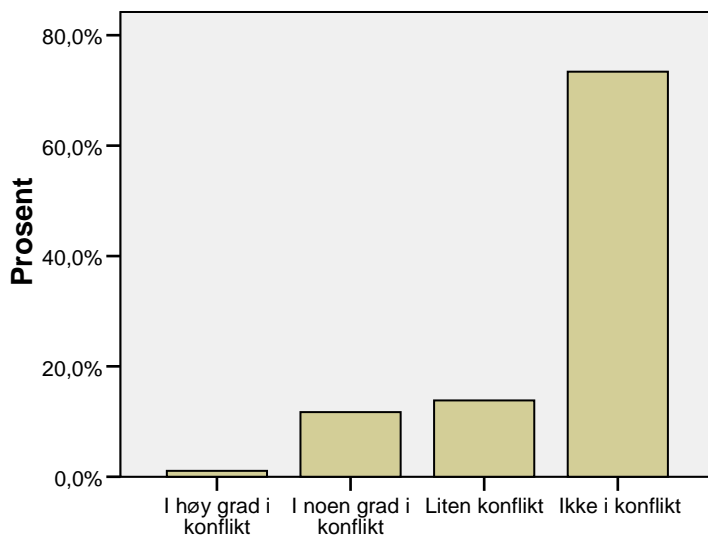
I hvilken grad opplever du at ansatte på bispedømmekontoret er tilgjengelige for deg som prest?

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

9.0 Konflikt og konflikthåndtering

Som innledning til spørsmålene i spørreskjemaet om konflikt og konflikthåndtering, var konflikt definert. Spørreskjemaet redegjorde også for forskjellen på interessekonflikt og personkonflikt. Definisjonen av konflikt er hentet fra HMS-håndboka til Kirkelig fellesråd i Oslo og Oslo bispedømmeråd:

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

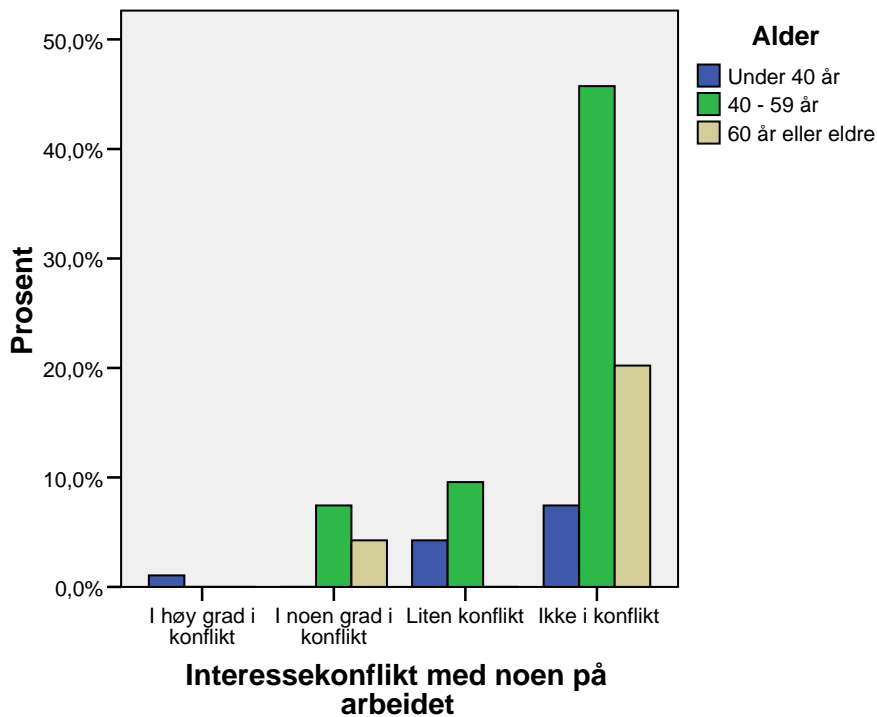


I hvilken grad opplever du at du for tiden er i en interessekonflikt med noen på arbeidsplassen?

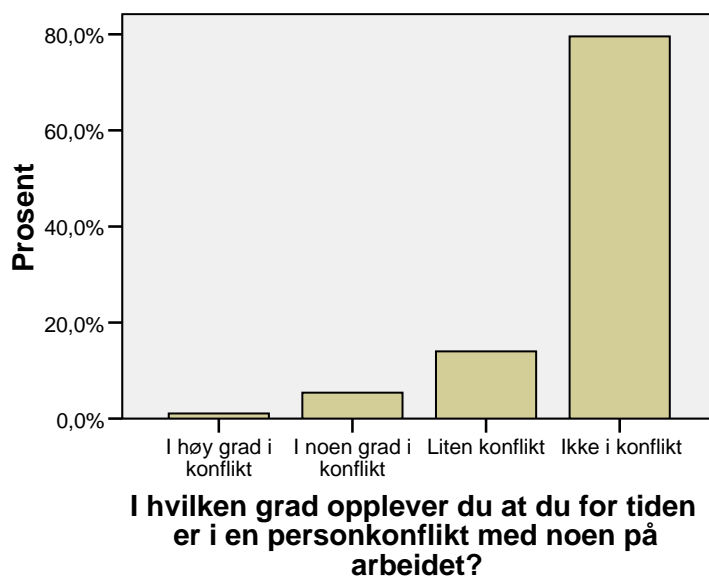
Interessekonflikter på arbeidsplassen forekommer i liten grad i Tunsberg bispedømme. Nesten tre av fire (73 %) svarer at de ikke er i konflikt. Bare 13 prosent er i høy grad eller i noen grad i konflikt. 14 prosent er i liten konflikt. Noen flere menn enn kvinner opplever å være i konflikt med noen på arbeidsplassen. 28 prosent av mennene og 22 prosent av kvinnene svarer at de er i konflikt.

Hver fjerde prest i Tunsberg oppgir å være i interessekonflikt med én, to eller tre personer. De fleste er i konflikt med én person. Nesten hver femte opplever at de er i interessekonflikt med sin overordnede; 11 prosent i noen grad og åtte prosent i liten konflikt med sin overordnede.

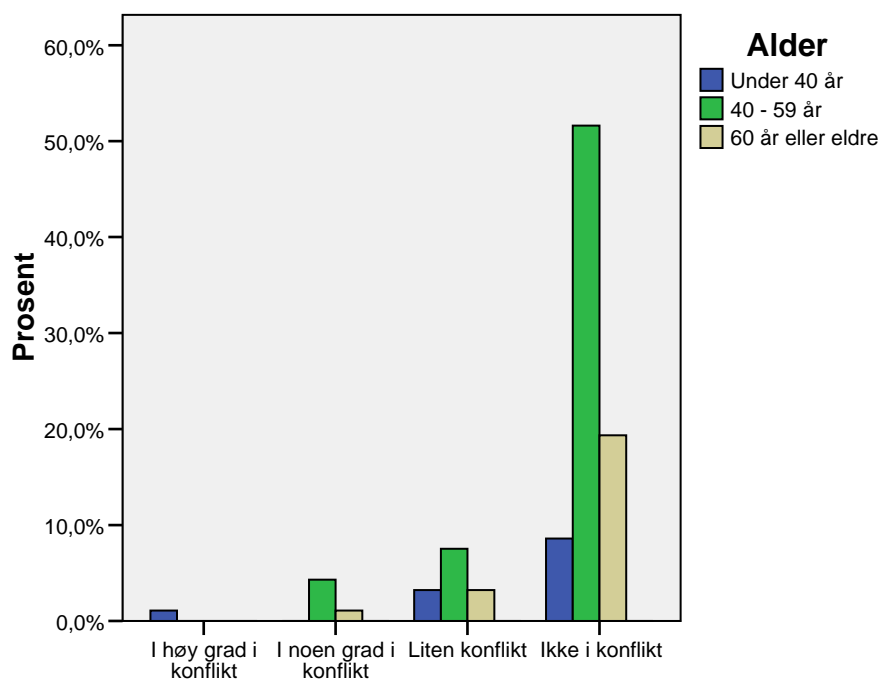
Konflikt ser ut til å avta med alderen i Tunsberg bispedømme. 42 prosent i den yngste aldersgruppen (de under 40 år), 27 prosent av de mellom 40 og 59 år og bare 17 prosent av de over 60 år er i interessekonflikt med noen på arbeidsplassen.



Forekomsten av personkonflikter på arbeidsplassen ligger i likhet med forekomsten av interessekonflikter, på et lavt nivå. Åtte av ti prester opplever *ikke* personkonflikt på arbeidsplassen. Av dem som opplever å være i personkonflikt, oppgir bare én prest høy grad av personkonflikt. De fleste som er i personkonflikt, er det bare med én person.



I likhet med interessekonflikter avtar personkonflikter også med alderen. 33 prosent i den yngste aldersgruppen (de under 40 år), 19 prosent av de mellom 40 og 59 år og bare 18 prosent av de over 60 år er i personkonflikt med noen på arbeidsplassen.



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

Langt færre er i personkonflikt enn interessekonflikt med sin overordnede. Bare åtte prosent opplyser om at de er i personkonflikt med overordnede. Disse konfliktene vurderer prestene som å være på et lavt nivå – liten konflikt eller bare konflikt i noen grad. Interesse- og personkonflikter med sin overordnede kan ha sammenheng med hvordan prestene opplever at arbeidsgiver håndterer konflikt. Få i Tunsberg er direkte misfornøyd med arbeidsgivers håndtering av konflikt. 37 prosent svarer at de opplever at arbeidsgiver til *en viss grad* håndterer konflikt på en sakssvarende måte. 33 prosent opplever at dette skjer i liten grad eller ikke i det hele tatt og 30 prosent i svært stor grad eller i nokså stor grad. Derimot er mange prester i Tunsberg misfornøyd med arbeidstakerorganisasjonens håndtering av konflikt. Selv om svarprosenten er lav på dette spørsmålet, opplever mange av de som har svart at arbeidstakerorganisasjon har håndtert konflikt på en lite tilfredsstillende måte. Tre av fire svarer at de opplever at sin arbeidsgiverorganisasjon i liten grad eller ikke i det hele tatt har håndtert konflikt på en sakssvarende måte.

I prestenes kommentarer til konflikt og konflikthåndtering, peker noen på at konflikt er et sterkt uttrykk, men at gnisninger, anstrengt forhold og spenninger i relasjonen til enkelte kolleger og overordnede er mer dekkende for deres erfaringer. En av prestene påpeker de sterke interessekonfliktene som er i hans stab, og den belastningen det er å leve med at dette ikke har vært drøftet: ”Jeg er ikke i åpen konflikt med noen, men i staben er det store interessekonflikter som ikke er diskutert når det gjelder verdier og holdninger, bl.a. ansvarsfølelse, pliktfølelse, grensesetting i forholdet mellom familie og arbeid, forholdet mellom arbeid og fritid m.m, sykdom og svakhet.” Tre andre prester refererer til konkrete saker, den ene med kirkevergen, den andre i forbindelse med sammenslåing av to prestegjeld hvor de ansatte ikke ble tatt tilstrekkelig hensyn til. Det tredje tilfellet dreier seg om en personkonflikt. I likhet med de som svarte på spørsmålet nr. 28 om arbeidstakerorganisasjonen og konflikthåndtering, viser også denne respondenten skuffelse

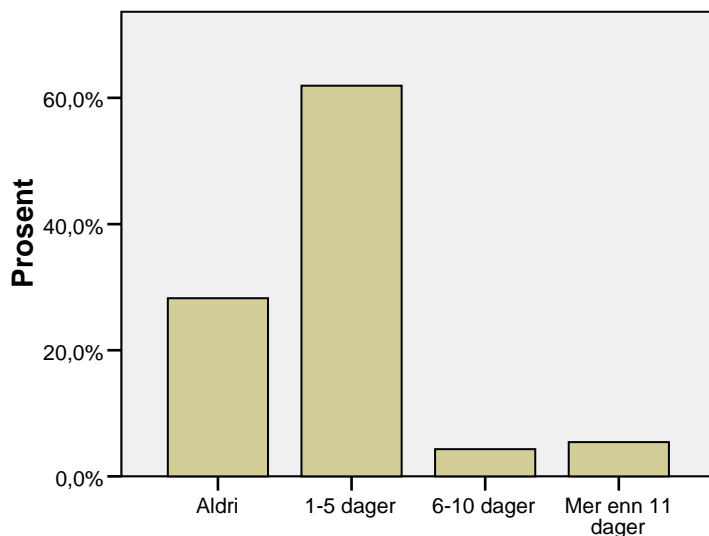
over sin arbeidstakerorganisasjon: ”Jeg har opplevd en vond personkonflikt, fått tilbud fra arbeidsgiver om ny stilling som jeg nå innehar. I perioden med personkonflikt var presten veldig god, men pga. mye annet arbeid hadde han begrenset tid. Skulle ønske at bispekontoret var tyngre inne i bildet, med egne personer som hadde mer tid til å lytte og oppmuntre. Presteforeningen var i den tiden til begrenset støtte.”

10.0 Sykefravær

Prestene har god kjennskap til bispedømmerådenes rutiner ved sykemelding. 85 prosent svarer *ja* eller *delvis* på spørsmålet om de har kjennskap til disse rutinene. Ca halvparten leverer egenmelding ved fravær på grunn av sykdom inntil åtte dager.

Få har vært sykemeldt som følge av samarbeidsproblemer eller konflikt på arbeidsplassen. 28 prosent av prestene i Tunsberg har vært sykemeldt på grunn av høy arbeidsbelastning og stress, 12 prosent på grunn av andre arbeidsrelaterede forhold og bare syv prosent av prestene har vært sykemeldt som følge av samarbeidsproblemer eller konflikt.

Mange prester har gått på jobb én til flere dager det siste året, selv om de har vært syke. De fleste i Tunsberg har gått syke på jobb noen få dager. 62 prosent fra én til fem dager. En liten andel har jobbet mens de har vært syke i flere enn fem dager. 10 prosent fra seks til 10 dager eller mer enn 11 dager. 28 prosent svarer at de aldri har vært syke på jobb det siste året.



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

Den vanligste årsaken til å gå på jobb isteden for å holde seg hjemme når en er syk, er at det tross alt er den beste løsningen (48 %). 22 prosent svarer at det blir lettere i lengden å få ting unna, 15 prosent oppgir at de ikke fikk noen vikar, tre prosent holdninger blant kolleger og én prosent oppgir at ting stopper uten meg.

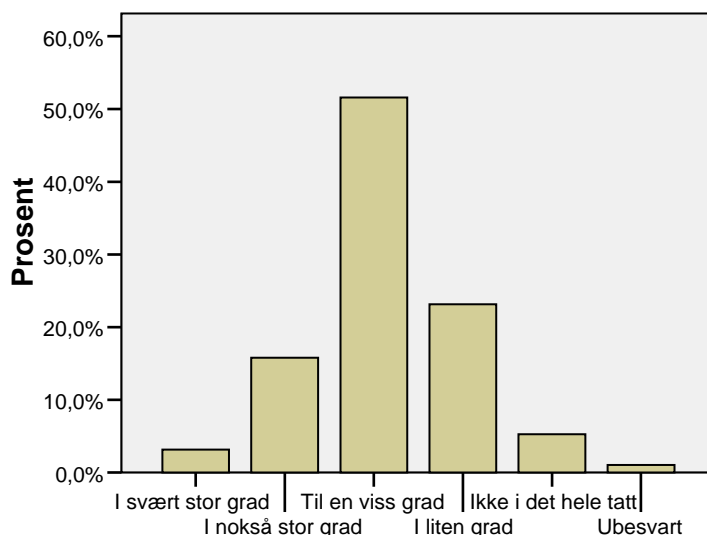
I Tunsberg bispedømme har de fleste vært sykemeldt i korte perioder. Blant de som har vært sykemeldt, har over halvparten (57 %) vært sykemeldt under én måned. 17 prosent har vært

sykmeldt fra én til tre måneder, 11 prosent fra fire til seks måneder og 15 prosent over seks måneder.

Blant de prestene som har kommentarer til sykefravær, går svarene stort sett på *når* de var sykmeldte og *hva* som feilte dem. Årsakene til sykemelding har vært en blanding av jobberelaterte lidelser som overbelastning, stress og fysiske helseplager. En av prestene kommenterer de uklare forventingene presteyrket er preget av: ” Helt og delvis sykmeldt en periode. Det var en privat hendelse som utløste sykemeldingen, men etter hvert fikk jeg klarhet i at jeg har arbeidet altfor mye de siste årene. Til ettertanke: Ingen har sett det og forsøkt å stoppe meg! Bør utarbeides klare instruksjoner + at uklare forventninger til prester må synliggjøres og debatteres i større grad enn nå. Hvor mye og hva skal en prest egentlig gjøre?”

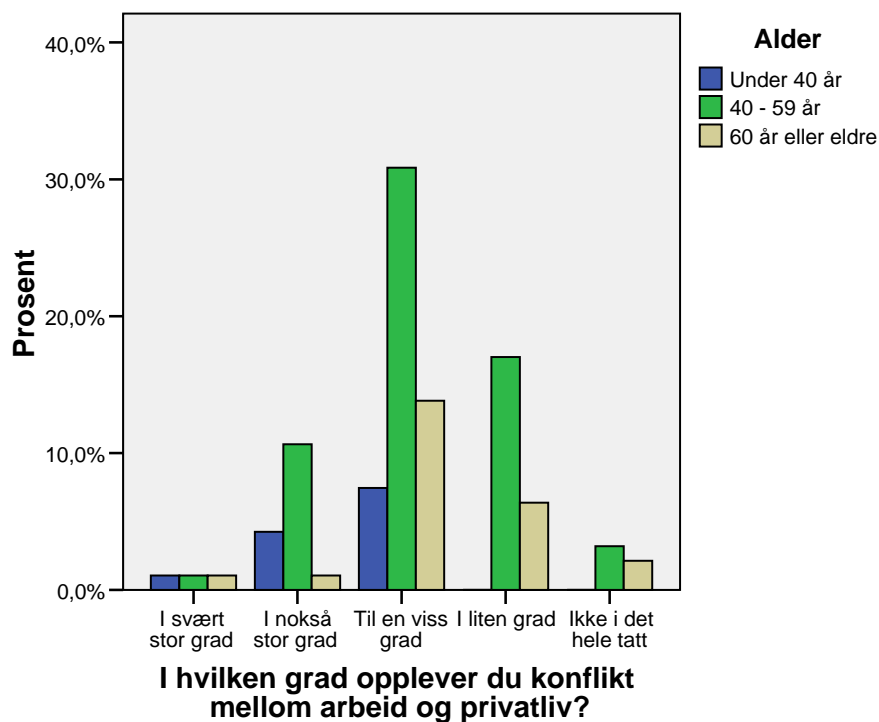
11.0 Arbeid og privatliv

Mange prester i Tunsberg, syv av ti, opplever konflikt mellom arbeid å privatliv. De fleste bare til en viss grad (52 %) og 19 prosent i svært stor grad eller i nokså stor grad. 29 prosent opplever i liten grad eller ikke i det hele tatt konflikt mellom arbeid å privatliv.

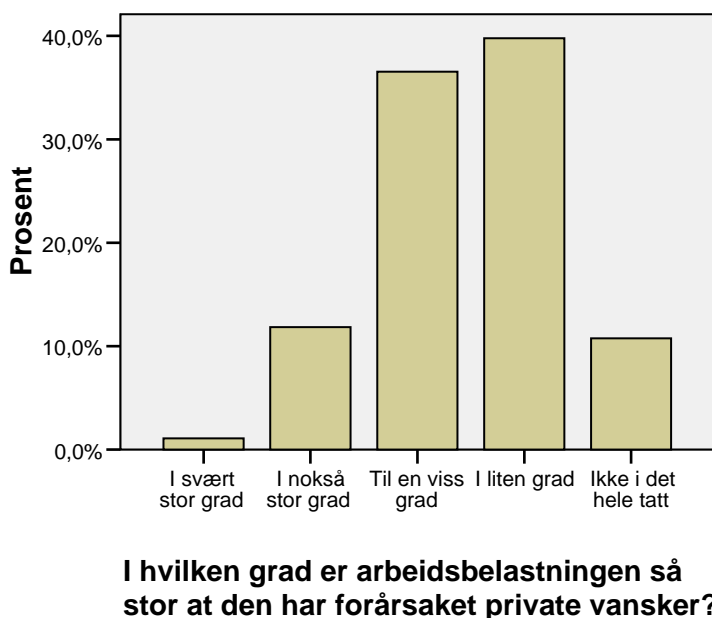


I hvilken grad opplever du konflikt mellom arbeid og privatliv?

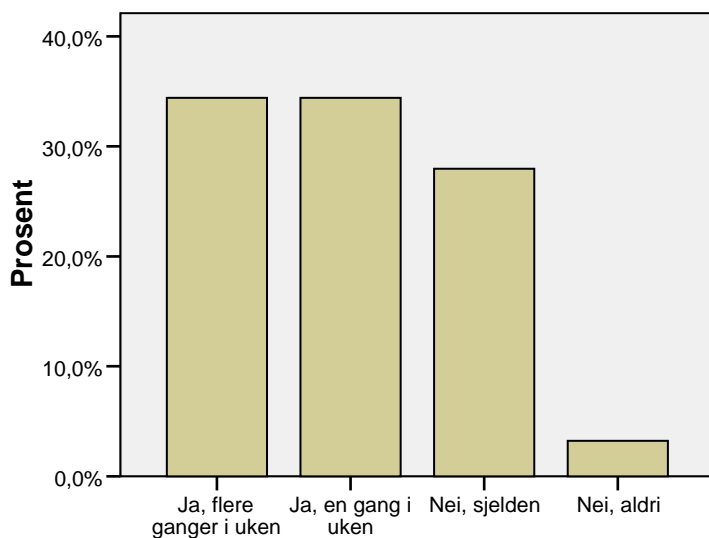
Kvinner opplever konflikten sterkere. 22 prosent av kvinnene svarer at de opplever i svært stor grad eller i nokså stor grad konflikt, mot 14 prosent av mennene. Ikke overraskende er det prester under 40 som opplever størst konflikt mellom arbeid og privatliv. Konfliktnivået avtar med alderen. Det er de eldste prestene som i minst grad opplever denne konflikten, men selv ikke denne gruppen er fritatt for å oppleve forholdet mellom arbeid og privatliv konfliktfylt.



Selv om mange av prestene i Tunsberg har opplevd konflikt mellom arbeid og privatliv, oppgir ikke like mange at arbeidsbelastningen har forårsaket private vansker som for eksempel i ekteskap, familie og kontakt med venner. Flertallet (51 %) opplever at arbeidsbelastningen i liten grad eller ikke i det hele tatt har forårsaket private. 37 prosent til en viss grad og bare 13 prosent i svært stor grad eller i nokså stor grad.



Prestene i Tunsberg er flinke til å trene. 69 prosent trener flere ganger eller én gang i uka regelmessig, 28 prosent sjelden og tre prosent trener aldri.



Trener du regelmessig?

Ikke flere enn 36 prosent mener at de hadde trent mer om arbeidsgiver hadde lagt forholdene bedre til rette. 28 prosent sier kanskje.

14 respondenter har valgt å gi kommentar til arbeid og privatliv. Seks av dem peker på at de trener og mosjonerer, én av disse sier "[Jeg] trener for å klare arbeidspresset".

De andre har valgt å kommentere hvordan de opplever eller har opplevd, det å være prest som belastende for familien. Én respondent etterlyser større vilje fra arbeidsgivers side til å ta hensyn til hjemmesituasjonen og bidra til å legge forholdene bedre til rette på jobben.

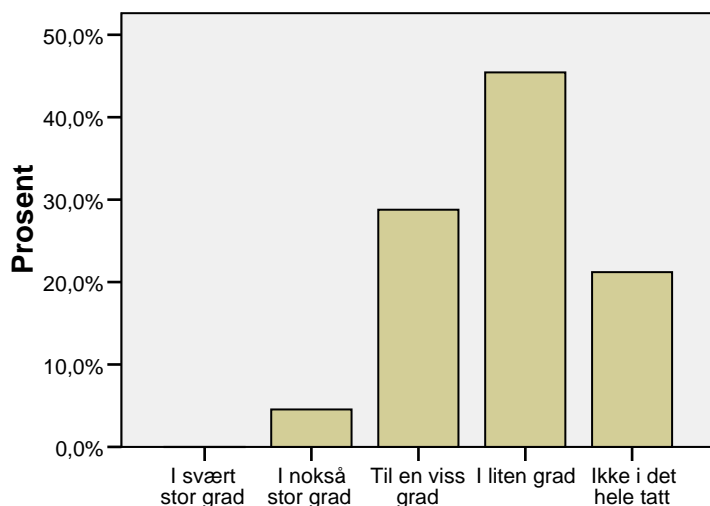
Imidlertid er det slik at det som fungerer dårlig på én måte, kan være godt på en annen måte: "Ubekvem arbeidstid er belastende samtidig som det gir en god frihet/fleksibilitet".

12.0 Livsfasetilpasset prestedtjeneste

Prestene i Tunsberg mener at livsfasetilpasset prestedtjeneste slår ulikt ut for de eldste og for de yngste prestene. De er ikke fornøyd med arbeidsgivers innsats med å tilrettelegge for livsfasetilpasset prestedtjeneste for de under 40 år, men ganske godt fornøyd med tilretteleggingen for de over 60 år.

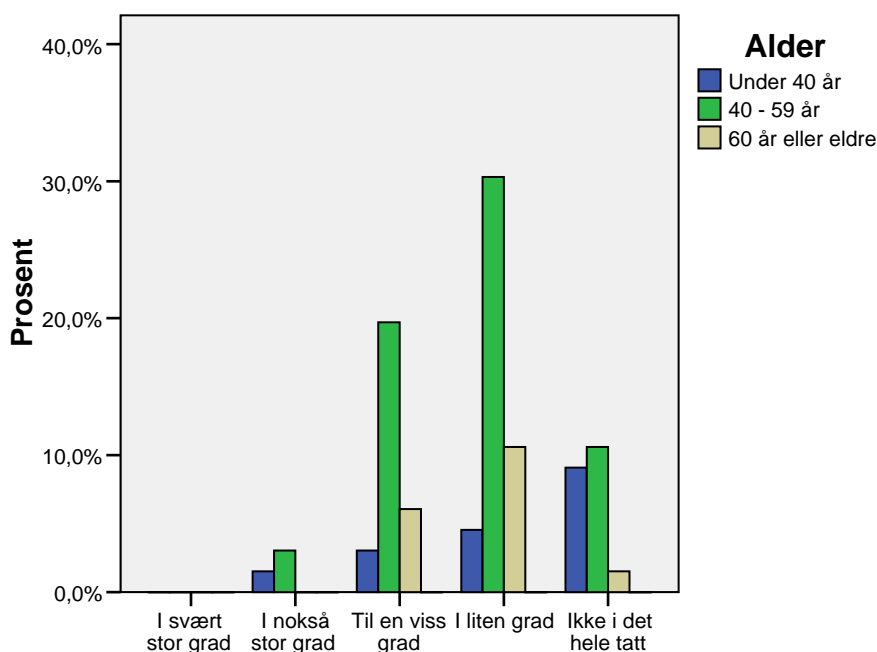
Prestene i Tunsberg er meget kritisk til arbeidsgivers tilrettelegging for livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester under 40 år. To av tre prester (67 %) opplever at arbeidsgiver i liten grad eller ikke i det hele tatt har lagt til rette for livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester under 40 år. Fem prosent opplever at dette har skjedd i nokså stor grad. Ingen opplever at det har skjedd i svært stor grad.

Det er kvinnene som først og fremst har negative erfaringer med arbeidsgivers tilrettelegging for livsfasetilpasset prestedtjeneste for de under 40 år. 82 prosent av kvinnene og 65 prosent av mennene opplever at arbeidsgivers tilrettelegging i liten grad eller ikke i det hele tatt er tilpasset denne aldersgruppen.



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

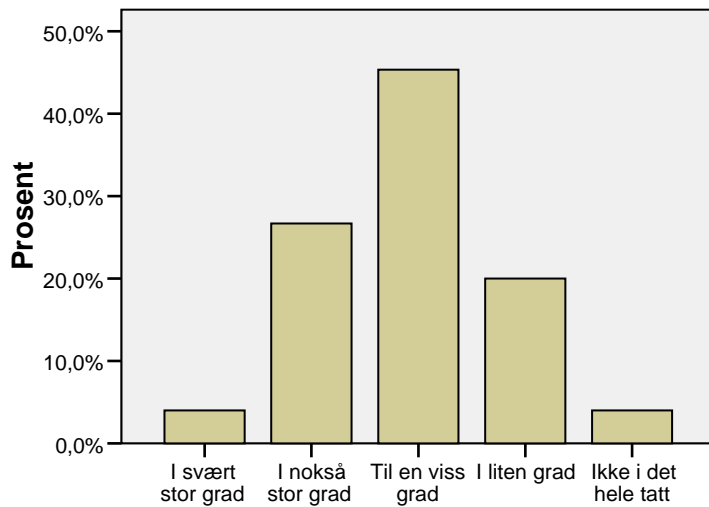
Det er de yngste, de som har følt på kroppen hvordan den livsfasetilpassede prestedtjenesten fungerer for dem, som er mest misfornøyde. Halvparten av prestene under 40 år mener at arbeidsgiver ikke i det hele tatt tilrettelegger for denne aldersgruppen, mot 17 prosent av de mellom 40 og 59 år og 21 prosent av de på 60 år eller eldre.



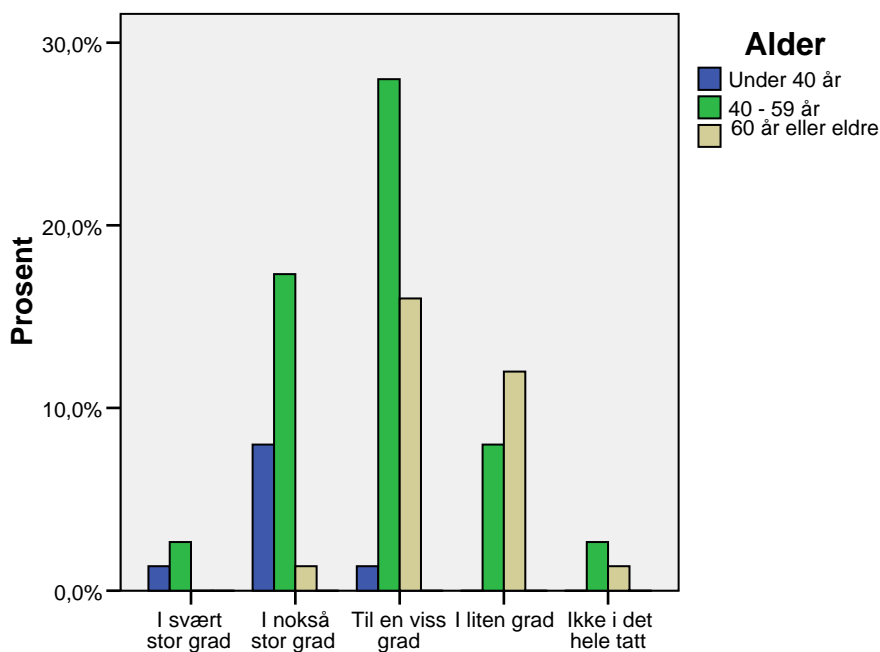
Legger arbeidsgiver til rette for livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester under 40 år?

Forskjellene er store i opplevelsen av hvordan arbeidsgiver tilrettelegger for de yngste og for de eldste prestene. Erfaringene med tilpasningen for prester over 60 år vitner om at noe har skjedd, men at det gjenstår en del for at prestene skal bli godt fornøyd. Nesten halvparten av

prestene mener at tilpasningene for denne gruppen bare skjer til en viss grad. 31 prosent opplever at arbeidsgiver har tilrettelagt i svært stor eller i nokså stor grad. 24 prosent opplever at det bare har skjedd i liten grad eller ikke i det hele tatt.



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



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

Det er de yngste prestene som er mest fornøyde med hvordan arbeidsgiver tilrettelegger for livsfasetilpasset prestetjeneste for prester over 60 år. 83 prosent av prestene under 40 år opplever at arbeidsgiver gjør dette i svært stor grad eller i nokså stor grad. Blant dem som har

direkte erfaring med hvordan den livsfasetilpassede prestatetjenesten fungerer, er erfaringene enten avmålte eller negative. 52 prosent av prestene over 60 år mener at det skjer til en viss grad, og 43 prosent har erfart at det skjer i liten grad eller ikke i det hele tatt.

Følgende svar går igjen når respondentene blir bedt om å nevne hva som trengs for å få en bedret arbeidssituasjon:

Mange av prestene er opptatt av det som sorterer inn under organisering av prestatetjenesten. Her nevnes det meste som angår oppfølging av arbeidsforhold, både fra egen og arbeidsgivers side. Noen viser til at de selv må bli mer bevisste på å sette grenser mellom arbeidstid og privatliv, mens andre peker på saker som angår arbeidsgiver som tilrettelegger for en god arbeidssituasjon. Det nevnes blant annet behov for arbeidsinstruks og arbeidsbeskrivelse, for bedre organisering av arbeidsuke og større forutsigbarhet, for mer ordnet arbeidstid og mindre kveldsarbeid, økt helgefri og turnusbasert fri i forbindelse med høytidene, færre arbeidsoppgaver og mer interessante arbeidsoppgaver, klarere satsningsområder i lokalmenigheten, avklarte ansvarsforhold i forhold til kolleger og overordnede, økt evne til konflikthåndtering, tydeligere ledelse og tettere oppfølging fra arbeidsgiver, bedre informasjonsflyt og mindre byråkrati. For øvrig er det tre respondenter som peker på ulike utfordringer knyttet til dette at kirken har to arbeidsgivere.

Forhold som mer går på det relasjonelle, kulturelle og psykososiale ved en jobbsituasjon, nevnes også av mange av prestene. Forventning til og ønsket om å bli sett, rettes både mot kollegafellesskapet generelt og overordnet/arbeidsgiver spesielt. Det handler om ulike ting som ønske om "mindre baksnakking", "større forståelse fra mannlige ledere", "mer oppmuntring og interesse fra arbeidsgiver", "gode kollegaforhold", "aktiv oppfølging og støtte fra arbeidsgiver med hensyn til de prioriteringer jeg tror er viktig, "avlastning av tunge oppgaver" og "større åpenhet i stab", "oppleve at arbeidsgiver blir 'nærmere' og følger mer opp" og "støtte for fordypning og veiledning". Kanskje handler det samlet sett om et ønske om en rausere kultur med rom for oppmuntring og støtte til individuelle tilpasninger i forhold til livsfase, interesser, kunnskap og personlighet?

Flere av prestene ønsker seg bedre tilrettelegging av arbeidssituasjonen i forhold til hvilken livsfase de befinner seg i. Primært er det prester over 60 som uttrykker at de ønsker seg redusert arbeidstid og enten reduserte arbeidsoppgaver eller andre arbeidsoppgaver med henvisning til alder. Imidlertid er det noen som etterlyser mer fokus på hvor utfordrende det kan være å kombinere jobb med småbarnsfasen. I den forbindelse gir en respondent følgende kommentar:

"Da jeg selv hadde små barn la ikke arbeidsgiver til rette for livsfasetilpasset tjeneste. Følte ofte at jeg måtte trampe i gulvet – og ikke [engang] da var jeg garantert å bli hørt. Hvordan det er i dag for yngre prester, vet jeg ikke."

Etterutdanning, veiledning, tid til faglig utvikling, et bønne- og andaktsliv nevnes av noen prester som viktige bidrag med tanke på en bedring av arbeidssituasjonen. Det samme gjelder trening. Imidlertid er det flere som peker på materielle ting som lønn og boligsituasjonen. Åtte prester etterspør høyere lønn, mens en niende bare skriver "bedre økonomi", og det er dermed noe mer uklart om hun viser til presters lønnsnivå eller kirkeøkonomien generelt. Bosituasjonen opptar noen av prestene, én peker på uro rundt hvorvidt det fortsatt vil være boplikt, en annen ønsker seg boret, mens en tredje vil slippe boplikt. To prester viser til dårlig botilbud/dårlig vedlikehold av bolig som en kilde til frustrasjon.

Den norske kirke har i de siste tiår opplevd mye diskusjon rundt teologiske stridsspørsmål, først med tanke på kvinnelige prester og siden med tanke på homofilis spørsmålet. For enkelte prester skaper dette uro. Alle er imidlertid ikke like tydelige på at deres uro knytter seg til kirkens teologiske ståsted, men måten de uttrykker seg på, gir grunn til å anta at det er dette det siktes til. Her er noen eksempler:

”Lojalitet fra biskopers/kollegers side med hensyn til kirkelige vedtak. Situasjonen med hensyn til homofilis spørsmålet skaper ringvirkninger av mismot og oppgitthet, når overordnede tar seg til rette.”

”Sterkere enhet i vår kirke.”

”Teologisk støtte som konservativ.”

Økt behov for kontorhjelpe og bedre kontorfasiliteter er av flere prester notert som noe som vil bidra til en bedret arbeidssituasjon. Det er særlig administrativ hjelp som er ønskelig, mens færre viser til dårlige kontorfasiliteter, selv om det altså er trukket fram av enkelte. Ellers er økt bemanning primært knyttet til et ønske om opprettelse av flere prestestillinger og/eller kateketer og diakoner. Det kan synes som at de fleste prestene oppfatter at kantortjenesten er godt ivaretatt. I alle fall er det ingen som spesifikt nevner denne yrkesgruppen knyttet til et ønske om økt bemanning.

Vikartilgangen er ikke nevnt av påfallende mange, men flere av de som ønsker seg bedre tilgang på vikarer, viser samtidig til at man må kunne få vikar uten at det går utover ens kolleger. Hvis vikartilgang for én prest, fører til ekstraarbeid for en annen, later det til at flere vil reservere seg fra å spørre etter vikar.

I forbindelse med muligheten for å gi sin kommentar til hva som kan bedre arbeidssituasjonen, er det flere prester som bare har benyttet anledningen til å si seg fornøyd med sin tjeneste og ellers avstått fra ytterligere kommentarer. Som én av respondentene uttrykker det: ”Alt i alt er jeg svært godt fornøyd”.

Appendiks Tunsberg – frekvensfordeling

Spørsmål 1 – Respondentenes alder:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
30 år eller yngre	1	1,1	1,1
31-39 år	11	11,7	12,8
40-49 år	22	23,4	36,2
50-59 år	37	39,4	75,5
60 år eller eldre	23	24,5	100,0
Total	94	100,0	
Ubesvart	1		
Total	95		

Spørsmål 2 – Respondentenes kjønn:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Mann	75	80,6	80,6
Kvinne	18	19,4	100,0
Total	93	100,0	
Ubesvart	2		
Total	95		

Spørsmål 3 – Respondentenes sivilstand:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Gift	85	92,4	92,4
Ugift/enslig	3	3,3	95,7
Skilt/separert	4	4,3	100,0
Total	92	100,0	
Ubesvart	3		
Total	95		

Spørsmål 4 – Antall barn som bor hjemme:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
0	40	48,8	48,8
1	14	17,1	65,9
2	9	11,0	76,8
3	15	18,3	95,1
4	3	3,7	98,8
5	1	1,2	100,0
Total	82	100,0	
Ubesvart	13		
Total	95		

Spørsmål 5 – Antall år arbeidet som prest:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
,0	1	1,1	1,1
1,0	1	1,1	2,2
1,5	1	1,1	3,2
3,0	1	1,1	4,3
4,0	2	2,2	6,5
5,0	4	4,3	10,8
5,5	2	2,2	12,9
6,0	1	1,1	14,0
7,0	2	2,2	16,1
8,0	2	2,2	18,3
9,0	5	5,4	23,7
10,0	2	2,2	25,8
11,0	2	2,2	28,0
12,0	4	4,3	32,3
13,0	5	5,4	37,6
14,0	1	1,1	38,7
15,0	2	2,2	40,9
17,0	3	3,2	44,1
18,0	2	2,2	46,2
19,0	1	1,1	47,3
20,0	2	2,2	49,5
21,0	1	1,1	50,5
22,0	2	2,2	52,7
23,0	3	3,2	55,9
24,0	1	1,1	57,0
25,0	2	2,2	59,1
26,0	3	3,2	62,4
27,0	3	3,2	65,6
28,0	2	2,2	67,7
29,0	1	1,1	68,8
30,0	5	5,4	74,2
31,0	3	3,2	77,4
32,0	1	1,1	78,5
33,0	4	4,3	82,8
34,0	6	6,5	89,2
35,0	5	5,4	94,6
36,0	1	1,1	95,7
39,0	1	1,1	96,8
40,0	2	2,2	98,9
73,0	1	1,1	100,0
Total	93	100,0	
Ubesvart	2		
Total	95		

Spørsmål 6 – Hvor arbeider du?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Mindre sted	18	20,5	20,5
Tettsted	30	34,1	54,5
Mindre by	25	28,4	83,0
Større by	15	17,0	100,0
Total	88	100,0	
Ubesvart	7		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	83	87,4	87,4
Avkrysset	12	12,6	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	17	17,9	17,9
Avkrysset	78	82,1	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	84	88,4	88,4
Avkrysset	11	11,6	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	95	100,0	100,0

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	92	96,8	96,8
Avkrysset	3	3,2	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	78	82,1	82,1
Avkrysset	17	17,9	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
1967	1	3,0	3,0
1968	1	3,0	6,1
1969	1	3,0	9,1
1971	1	3,0	12,1
1972	3	9,1	21,2
1973	4	12,1	33,3
1974	1	3,0	36,4
1975	2	6,1	42,4
1976	2	6,1	48,5
1978	1	3,0	51,5
1980	1	3,0	54,5
1983	1	3,0	57,6
1986	1	3,0	60,6
1987	1	3,0	63,6
1988	1	3,0	66,7
1989	3	9,1	75,8
1994	1	3,0	78,8
1997	1	3,0	81,8
1998	1	3,0	84,8
2001	1	3,0	87,9
2003	2	6,1	93,9
2004	1	3,0	97,0
2005	1	3,0	100,0
Total	33	100,0	
Ubesvart	62		
Total	95		

ARBEIDSSTED, ARBEIDSTID OG TRIVSEL

Spørsmål 8 – Hvilken stilling har du?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Prost	8	8,8	8,8
Sokneprest	54	59,3	68,1
Kapellan	16	17,6	85,7
Prostiprest	5	5,5	91,2
Seniorprest	5	5,5	96,7
Institusjonsprest/specialprest	2	2,2	98,9
Annen prestestilling	1	1,1	100,0
Total	91	100,0	
Ubesvart	4		
Total	95		

Spørsmål 9 – Hvor stor stillingsprosent har du?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
50	2	2,2	2,2
80	1	1,1	3,2
100	90	96,8	100,0
Total	93	100,0	
Ubesvart	2		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	82	87,2	87,2
Ja	12	12,8	100,0
Total	94	100,0	
Ubesvart	1		
Total	95		

Spørsmål 10 – Dersom du svarer ja – angi stillingsprosent:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
5	3	30,0	30,0
8	1	10,0	40,0
10	3	30,0	70,0
15	1	10,0	80,0
20	2	20,0	100,0
Total	10	100,0	
Ubesvart	85		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	44	46,8	46,8
Ja	50	53,2	100,0
Total	94	100,0	
Ubesvart	1		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Har undertegnet arbeidsavtale iht. nye tjenesteordninger	13	40,6	40,6
Har avtale med prosten iht. nye tjenesteordninger, men ikke undertegnet ny arbeidsavtale	18	56,3	96,9
Vil ikke undertegne ny arbeidsavtale	1	3,1	100,0
Total	32	100,0	
Ubesvart	63		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	58	63,7	63,7
Ja	33	36,3	100,0
Total	91	100,0	
Ubesvart	4		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ingen	19	20,7	20,7
1 stk	35	38,0	58,7
2 stk	16	17,4	76,1
3 stk	15	16,3	92,4
Mer enn 3 stk	7	7,6	100,0
Total	92	100,0	
Ubesvart	3		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Svært god	22	29,3	29,3
God	49	65,3	94,7
Mindre god	3	4,0	98,7
12	1	1,3	100,0
Total	75	100,0	
Ubesvart	20		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
1 stk	1	1,1	1,1
2-3 stk	22	23,4	24,5
4-5 stk	30	31,9	56,4
6-10 stk	24	25,5	81,9
Mer enn 10 stk	17	18,1	100,0
Total	94	100,0	
Ubesvart	1		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ingen	7	7,5	7,5
1 stk	20	21,5	29,0
2 stk	27	29,0	58,1
3 stk	22	23,7	81,7
Mer enn 3 stk	17	18,3	100,0
Total	93	100,0	
Ubesvart	2		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
20,0	1	1,4	1,4
21,0	1	1,4	2,8
35,0	1	1,4	4,2
37,5	3	4,2	8,3
39,0	1	1,4	9,7
40,0	12	16,7	26,4
42,0	2	2,8	29,2
43,0	2	2,8	31,9
45,0	3	4,2	36,1
50,0	1	1,4	37,5
55,0	2	2,8	40,3
Vet ikke, teller ikke timer	43	59,7	100,0
Total	72	100,0	
Ubesvart	23		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
35,0	2	3,4	3,4
37,5	2	3,4	6,8
38,0	1	1,7	8,5
40,0	17	28,8	37,3
42,0	3	5,1	42,4
45,0	17	28,8	71,2
45,5	1	1,7	72,9
47,5	1	1,7	74,6
48,0	3	5,1	79,7
50,0	9	15,3	94,9
55,0	1	1,7	96,6
60,0	1	1,7	98,3
98,0	1	1,7	100,0
Total	59	100,0	
Ubesvart	36		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
,0	1	1,1	1,1
1,0	8	8,6	9,7
1,5	1	1,1	10,8
2,0	40	43,0	53,8
2,5	3	3,2	57,0
3,0	33	35,5	92,5
4,0	6	6,5	98,9
5,0	1	1,1	100,0
Total	93	100,0	
Ubesvart	2		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
,0	4	4,4	4,4
,5	1	1,1	5,6
1,0	51	56,7	62,2
1,5	1	1,1	63,3
2,0	23	25,6	88,9
3,0	8	8,9	97,8
4,0	2	2,2	100,0
Total	90	100,0	
Ubesvart	5		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
1,0	2	2,2	2,2
2,0	12	12,9	15,1
2,5	2	2,2	17,2
3,0	72	77,4	94,6
3,5	1	1,1	95,7
4,0	4	4,3	100,0
Total	93	100,0	
Ubesvart	2		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja, alltid	4	4,3	4,3
Ja, som oftest	56	60,2	64,5
Nei, sjelden	32	34,4	98,9
Nei, aldri	1	1,1	100,0
Total	93	100,0	
Ubesvart	2		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	48	50,5	50,5
Avkrysset	47	49,5	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	85	89,5	89,5
Avkrysset	10	10,5	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	78	82,1	82,1
Avkrysset	17	17,9	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	82	86,3	86,3
Avkrysset	13	13,7	100,0
Total	95	100,0	

Spørsmål 22 – Dersom du normalt ikke får tatt ut to ukentlige fridager, hva kan være årsaken til dette?**Svar: Annet – angi i så tilfelle hva.**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfyllt	81	85,3	85,3
Utfyllt	14	14,7	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja, alltid	11	14,1	14,1
Ja, som oftest	50	64,1	78,2
Nei, sjelden	14	17,9	96,2
Nei, aldri	3	3,8	100,0
Total	78	100,0	
Ubesvart	17		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
For mye	40	44,4	44,4
Passe	49	54,4	98,9
For lite	1	1,1	100,0
Total	90	100,0	
Ubesvart	5		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Stemmer ikke	42	45,2	45,2
Stemmer ganske dårlig	29	31,2	76,3
Stemmer delvis	15	16,1	92,5
Stemmer ganske godt	7	7,5	100,0
Total	93	100,0	
Ubesvart	2		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Stemmer ganske dårlig	2	2,1	2,1
Stemmer delvis	16	17,0	19,1
Stemmer ganske godt	61	64,9	84,0
Stemmer helt	15	16,0	100,0
Total	94	100,0	
Ubesvart	1		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	38	41,8	41,8
Nei	18	19,8	61,5
Vet ikke	35	38,5	100,0
Total	91	100,0	
Ubesvart	4		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	59	62,1	62,1
Utfylt	36	37,9	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Stemmer ikke	22	23,4	23,4
Stemmer ganske dårlig	16	17,0	40,4
Stemmer delvis	21	22,3	62,8
Stemmer ganske godt	34	36,2	98,9
Stemmer helt	1	1,1	100,0
Total	94	100,0	
Ubesvart	1		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	47	50,5	50,5
Ja, annen stilling i kirken	20	21,5	72,0
Ja, annen stilling utenfor kirken	22	23,7	95,7
Ja, annen stilling i eller utenfor kirken	4	4,3	100,0
Total	93	100,0	
Ubesvart	2		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Svært god	21	22,6	22,6
God	50	53,8	76,3
Middels god	19	20,4	96,8
Ganske dårlig	3	3,2	100,0
Total	93	100,0	
Ubesvart	2		
Total	95		

Kommentarer til arbeidssted, arbeidstid og trivsel:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	70	73,7	73,7
Utfylt	25	26,3	100,0
Total	95	100,0	

KOMPETANSEUTVIKLING**Spørsmål 31 – Har du tatt eller er du i gang med etter- og videreutdanning? Svar: Nei.**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	62	65,3	65,3
Avkrysset	33	34,7	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	45	47,4	47,4
Avkrysset	50	52,6	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	78	82,1	82,1
Avkrysset	17	17,9	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	40	66,7	66,7
Ja, delvis	13	21,7	88,3
Nei	7	11,7	100,0
Total	60	100,0	
Ubesvart	35		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	52	55,9	55,9
I noen grad	27	29,0	84,9
Nei	8	8,6	93,5
4	1	1,1	94,6
Vet ikke	5	5,4	100,0
Total	93	100,0	
Ubesvart	2		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	46	48,4	48,4
Avkrysset	49	51,6	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	62	65,3	65,3
Avkrysset	33	34,7	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	90	94,7	94,7
Avkrysset	5	5,3	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	82	86,3	86,3
Avkrysset	13	13,7	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	90	94,7	94,7
Avkrysset	5	5,3	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	84	88,4	88,4
Avkrysset	11	11,6	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	16	18,6	18,6
I nokså stor grad	24	27,9	46,5
Til en viss grad	31	36,0	82,6
I liten grad	12	14,0	96,5
Ikke i det hele tatt	3	3,5	100,0
Total	86	100,0	
Ubesvart	9		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	2	2,8	2,8
I nokså stor grad	5	7,0	9,9
Til en viss grad	28	39,4	49,3
I liten grad	26	36,6	85,9
Ikke i det hele tatt	10	14,1	100,0
Total	71	100,0	
Ubesvart	24		
Total	95		

Kommentarer til kompetanseutvikling:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	74	77,9	77,9
Utfylt	21	22,1	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	74	77,9	77,9
Avkrysset	21	22,1	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	85	89,5	89,5
Avkrysset	10	10,5	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	79	83,2	83,2
Avkrysset	16	16,8	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	94	98,9	98,9
Avkrysset	1	1,1	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	65	68,4	68,4
Avkrysset	30	31,6	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	75	78,9	78,9
Avkrysset	20	21,1	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	88	92,6	92,6
Avkrysset	7	7,4	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	86	90,5	90,5
Avkrysset	9	9,5	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	84	88,4	88,4
Avkrysset	11	11,6	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	89	93,7	93,7
Avkrysset	6	6,3	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	94	98,9	98,9
Avkrysset	1	1,1	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	94	98,9	98,9
Avkrysset	1	1,1	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	88	92,6	92,6
Avkrysset	7	7,4	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	93	97,9	97,9
Avkrysset	2	2,1	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	90	94,7	94,7
Avkrysset	5	5,3	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	94	98,9	98,9
Avkrysset	1	1,1	100,0
Total	95	100,0	

Spørsmål 39 – Har du veilederutdanning?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja, AVU	13	15,3	15,3
Ja, annen veilederutdanning	9	10,6	25,9
Nei	63	74,1	100,0
Total	85	100,0	
Ubesvart	10		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	19	31,1	31,1
I nokså stor grad	23	37,7	68,9
Til en viss grad	12	19,7	88,5
I liten grad	6	9,8	98,4
Ikke i det hele tatt	1	1,6	100,0
Total	61	100,0	
Ubesvart	34		
Total	95		

Kommentarer til arbeidsveiledning:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	76	80,0	80,0
Utfylt	19	20,0	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	17	18,5	18,5
Delvis	31	33,7	52,2
Nei	44	47,8	100,0
Total	92	100,0	
Ubesvart	3		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	22	23,9	23,9
Delvis	36	39,1	63,0
Nei	34	37,0	100,0
Total	92	100,0	
Ubesvart	3		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	62	65,3	65,3
Avkrysset	33	34,7	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	68	71,6	71,6
Avkrysset	27	28,4	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	73	76,8	76,8
Avkrysset	22	23,2	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	46	48,4	48,4
Avkrysset	49	51,6	100,0
Total	95	100,0	

Annet, angi i så tilfelle hva:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	85	89,5	89,5
Utfylt	10	10,5	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	10	10,6	10,6
I nokså stor grad	61	64,9	75,5
Til en viss grad	22	23,4	98,9
I liten grad	1	1,1	100,0
Total	94	100,0	
Ubesvart	1		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	13	14,3	14,3
I nokså stor grad	59	64,8	79,1
Til en viss grad	18	19,8	98,9
I liten grad	1	1,1	100,0
Total	91	100,0	
Ubesvart	4		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	28	29,8	29,8
I nokså stor grad	28	29,8	59,6
Til en viss grad	31	33,0	92,6
I liten grad	5	5,3	97,9
Ikke i det hele tatt	2	2,1	100,0
Total	94	100,0	
Ubesvart	1		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	18	19,1	19,1
I nokså stor grad	52	55,3	74,5
Til en viss grad	22	23,4	97,9
I liten grad	2	2,1	100,0
Total	94	100,0	
Ubesvart	1		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	8	8,6	8,6
I nokså stor grad	12	12,9	21,5
Til en viss grad	29	31,2	52,7
I liten grad	31	33,3	86,0
Ikke i det hele tatt	13	14,0	100,0
Total	93	100,0	
Ubesvart	2		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	20	21,3	21,3
I nokså stor grad	46	48,9	70,2
Til en viss grad	27	28,7	98,9
Ikke i det hele tatt	1	1,1	100,0
Total	94	100,0	
Ubesvart	1		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	23	24,7	24,7
I nokså stor grad	48	51,6	76,3
Til en viss grad	18	19,4	95,7
I liten grad	4	4,3	100,0
Total	93	100,0	
Ubesvart	2		
Total	95		

Kommentarer til ledelse og samarbeid:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	88	92,6	92,6
Utfylt	7	7,4	100,0
Total	95	100,0	

KONFLIKT OG KONFLIKTHÅNDTERING

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I høy grad i konflikt	1	1,1	1,1
I noen grad i konflikt	11	11,7	12,8
Liten konflikt	13	13,8	26,6
Ikke i konflikt	69	73,4	100,0
Total	94	100,0	
Ubesvart	1		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
0	4	14,8	14,8
1	15	55,6	70,4
2	4	14,8	85,2
3	4	14,8	100,0
Total	27	100,0	
Ubesvart	68		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I noen grad i konflikt	10	10,9	10,9
Liten konflikt	7	7,6	18,5
Ikke i konflikt	75	81,5	100,0
Total	92	100,0	
Ubesvart	3		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I høy grad i konflikt	1	1,1	1,1
I noen grad i konflikt	5	5,4	6,5
Liten konflikt	13	14,0	20,4
Ikke i konflikt	74	79,6	100,0
Total	93	100,0	
Ubesvart	2		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
0	6	27,3	27,3
1	14	63,6	90,9
2	1	4,5	95,5
3	1	4,5	100,0
Total	22	100,0	
Ubesvart	73		
Total	95		

Spørsmål 56 – Er du i personkonflikt med din overordnede?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I noen grad i konflikt	3	3,3	3,3
Liten konflikt	5	5,4	8,7
Ikke i konflikt	84	91,3	100,0
Total	92	100,0	
Ubesvart	3		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	4	13,3	13,3
I nokså stor grad	5	16,7	30,0
Til en viss grad	11	36,7	66,7
I liten grad	8	26,7	93,3
Ikke i det hele tatt	2	6,7	100,0
Total	30	100,0	
Ubesvart	65		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I nokså stor grad	1	4,0	4,0
Til en viss grad	4	16,0	20,0
I liten grad	10	40,0	60,0
Ikke i det hele tatt	9	36,0	96,0
Ikke organisert	1	4,0	100,0
Total	25	100,0	
Ubesvart	70		
Total	95		

Kommentarer til konflikt- og konflikthåndtering:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	81	85,3	85,3
Utfylt	14	14,7	100,0
Total	95	100,0	

SYKEFRAVÆR

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	41	43,2	43,2
Delvis	40	42,1	85,3
Nei	12	12,6	97,9
Ubesvart	2	2,1	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	44	55,0	55,0
Noen ganger	8	10,0	65,0
Nei	28	35,0	100,0
Total	80	100,0	
Ubesvart	15		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	67	72,0	72,0
Ja	26	28,0	100,0
Total	93	100,0	
Ubesvart	2		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	87	93,5	93,5
Ja	6	6,5	100,0
Total	93	100,0	
Ubesvart	2		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	79	87,8	87,8
Ja	11	12,2	100,0
Total	90	100,0	
Ubesvart	5		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Aldri	26	28,3	28,3
1-5 dager	57	62,0	90,2
6-10 dager	4	4,3	94,6
Mer enn 11 dager	5	5,4	100,0
Total	92	100,0	
Ubesvart	3		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	81	85,3	85,3
Avkrysset	14	14,7	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	49	51,6	51,6
Avkrysset	46	48,4	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	94	98,9	98,9
Avkrysset	1	1,1	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	74	77,9	77,9
Avkrysset	21	22,1	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	92	96,8	96,8
Avkrysset	3	3,2	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Kort periode	27	57,4	57,4
1-3 mnd	8	17,0	74,5
4-6 mnd	5	10,6	85,1
Over 6 mnd	7	14,9	100,0
Total	47	100,0	
Ubesvart	48		
Total	95		

Kommentarer til sykefravær:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfyllt	66	69,5	69,5
Utfyllt	29	30,5	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	3	3,2	3,2
I nokså stor grad	15	16,0	19,1
Til en viss grad	49	52,1	71,3
I liten grad	22	23,4	94,7
Ikke i det hele tatt	5	5,3	100,0
Total	94	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	1	1,1	1,1
I nokså stor grad	11	11,8	12,9
Til en viss grad	34	36,6	49,5
I liten grad	37	39,8	89,2
Ikke i det hele tatt	10	10,8	100,0
Total	93	100,0	
Ubesvart	2		
Total	95		

Spørsmål 69 – Trener du regelmessig?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja, flere ganger i uken	32	34,4	34,4
Ja, en gang i uken	32	34,4	68,8
Nei, sjelden	26	28,0	96,8
Nei, aldri	3	3,2	100,0
Total	93	100,0	
Ubesvart	2		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	33	35,5	35,5
Nei	34	36,6	72,0
Kanskje	26	28,0	100,0
Total	93	100,0	
Ubesvart	2		
Total	95		

Kommentarer til arbeid og privatliv:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	81	85,3	85,3
Utfylt	14	14,7	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I nokså stor grad	3	4,5	4,5
Til en viss grad	19	28,8	33,3
I liten grad	30	45,5	78,8
Ikke i det hele tatt	14	21,2	100,0
Total	66	100,0	
Ubesvart	29		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	3	4,0	4,0
I nokså stor grad	20	26,7	30,7
Til en viss grad	34	45,3	76,0
I liten grad	15	20,0	96,0
Ikke i det hele tatt	3	4,0	100,0
Total	75	100,0	
Ubesvart	20		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	25	26,3	26,3
Utfylt	70	73,7	100,0
Total	95	100,0	

Andre kommentarer:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	84	88,4	88,4
Utfylt	11	11,6	100,0
Total	95	100,0	

VEDLEGG A: FØLGESKRIV



DEN NORSKE KIRKE Tunsberg biskop

Til prestene i Tunsberg.

Dato: 12.06.2007

Vår ref: 07/187-4 RSA

Deres ref:

Spørreundersøkelse om presters arbeidsforhold - Tunsberg bispedømme

Du mottar nå et spørreskjema om arbeidet ditt som prest, og om forhold vi tror er sentrale for opplevelsen av å være prest i Tunsberg bispedømme. Undersøkelsen går til alle prester som Tunsberg biskop/ bispedømmeråd er arbeidsgiver for. Langtidsvikarer i stillinger med permisjon eller ledighet, fyller ut undersøkelsen *som om de var* i den faste stillingen. Undersøkelsen gjennomføres både for å gi et bedre grunnlag for effektivt arbeidsmiljøarbeid - og for å gi bakgrunn til en mer livsfaseorientert arbeidsgiverpolitikk for prestene. Tunsberg bispedømmeråd har tidligere vedtatt en seniorpolitisk handlingsplan. I forbindelse med den nå utsendte spørreundersøkelsen, er vi også opptatt av de yngre prestenes arbeidssituasjon.

Det er Oslo bispedømme som har tatt det første initiativ til undersøkelsen Som et ledd i deres arbeid med å utvikle en livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk, har de bedt Stiftelsen Kirkeforskning (KIFO) om å gjennomføre en spørreskjemaundersøkelse.

Denne undersøkelsen har nå en rekke andre bispedømmer (bl.a. Tunsberg) bestemt seg for å være med på.

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

Håkon Vs gate 1
Postboks 1253 Trudvang
3105 TØNSBERG

E-post: tunsberg.bdr@kirken.no
Web: www.kirken.no/tunsberg
Org. nr.: 974762498

Telefon: 33 35 43 00
Telefaks: 33 35 43 01
Bankkontonr: 8276 01 00222

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

For nærmere informasjon om spørreundersøkelsen kan forskningssjef Hans Stifoss-Hanssen kontaktes på telefon 23 33 47 20 eller hans.stifoss-hanssen@kifo.no eller leder teologi og prestedtjeneste rolf.simeon.andersen@kirken.no tlf 33354323.

Vi oppfordrer deg til å besvare spørsmålene og på den måten bidra til arbeidet med arbeidsgiverpolitikken. Du bes om å benytte svarkonvoluttene og frankere den med prestekontorets porto.

Svarfrist: 1. juli 2007

På forhånd takk!

Med vennlig hilsen:

Laila Riksaasen Dahl

Laila Riksaasen Dahl
biskop

Rolf Simeon Andersen

Rolf Simeon Andersen
leder teologi og prestedtjeneste
Direkte innvalg: 33 35 43 23

VEDLEGG B: SPØRRESKJEMA

**SPØRREUNDERSØKELSE
OM PRESTERS ARBEIDSFORHOLD**

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

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

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

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

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

38.	Hvis du ikke har tatt imot tilbud om veiledning, hva var årsaken? (Her kan du sette flere kryss)	Har ikke tid til å prioritere det (___) Har ikke behov for veiledning (___) Ønsker ikke gruppeveiledning (___) Usikker på kvaliteten av tilbudet (___) For små og gjennomsluktige arbeidsforhold (___) Får dekket mitt veiledningsbehov andre steder (___) Andre årsaker (___)
39.	Har du veilederutdanning?	Ja, AVU (___) Ja, annen veilederutdanning (___) Nei (___)
40.	Dersom du har deltatt i arbeidsveiledning, i hvilken grad har du hatt nytte av dette?	I svært stor grad (___) I nokså stor grad (___) Til en viss grad (___) I liten grad (___) Ikke i det hele tatt (___)
	Kommentarer til arbeidsveiledning:	
LEDELSE OG SAMARBEID		
41.	Fikk du nødvendig opplæring og informasjon som nytilsatt i din første stilling som prest?	Ja (___) Delvis (___) Nei (___)
42.	Fikk du nødvendig opplæring og informasjon som nytilsatt i din nåværende stilling?	Ja (___) Delvis (___) Nei (___)
43.	Hvilken informasjon savnet du i din opplæring? (Her kan du sette flere kryss)	Info om menigheten/arbeidet (___) Info fra prosten (___) Info fra bispedømmet (___) Opplæring i rutiner og regelverk (___)

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

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

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

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

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

VEDLEGG C: PURREBREV

Vinderen 2007

**Til
Prestene i bispedømmet**

”UNDERSØKELSE OM PRESTERS ARBEIDSFORHOLD”

- PURRING

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

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

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

Med vennlig hilsen

Hans Stifoss-Hanssen
Forskningsjef, KIFO

Berit Gravidahl
Prosjektmedarbeider, KIFO

© KIFO Stiftelsen Kirkeforskning 2008
ISBN 978-82-995576-8-9

Trykk: KIFO, Oslo
www.kifo.no