

Prest i Den norske kirke

En rapport om presters arbeidsforhold

Ida Marie Høeg og Ann Kristin Gresaker

INNHold

1.0	INNLEDNING	3
2.0	RESPONDENTENE	10
3.0	ARBEIDSFORHOLD OG TRIVSEL.....	13
4.0	KOMPETANSEUTVIKLING	30
5.0	ARBEIDSVEILEDNING	38
6.0	OPPLÆRING	42
7.0	IDENTITET	45
8.0	LEDELSE OG SAMARBEID	46
9.0	KONFLIKT OG KONFLIKTHÅNDTERING	51
10.0	SYKEFRAVÆR.....	56
11.0	ARBEID OG PRIVATLIV.....	59
12.0	TRENING	63
13.0	LIVSFASETILPASSET PRESTETJENESTE.....	65
	Appendiks for Den norske kirke – frekvensfordelinger	75
	<i>VEDLEGG: TABELLOVERSIKT</i>	120
	<i>VEDLEGG: SPØRRESKJEMA</i>	121

1.0 Innledning

Prest i Den norske kirke er bestilt av Den norske kirkes presteforening til generalforsamlingen i Kristiansand 21.-23. september 2009.

Prest i Den norske kirke er en samlet analyse av data hentet inn fra bispedømmene om presters arbeidsforhold. Rapporten er ment å gi et helhetlig bilde av hvordan prestene selv opplever sin arbeidshverdag og hvilke problemer og utfordringer de sliter med til daglig. Samtidig vil også undersøkelsen fange opp sider ved prestenes arbeidsforhold som oppleves tilfredsstillende og givende. Undersøkelsen har derfor gått bredt ut og fokuserer på et stort antall sider ved arbeidsforholdene.

Dataene har tidligere vært presentert for hvert av de involverte bispedømmene i bispedømmevise datasett og rapporter. I prosjektet *Presters arbeidsforhold* inngår ti av landets bispedømmer. Oslo bispedømmekontor tok i 2006 initiativ til undersøkelsen ved å henvende seg til KIFO med forespørsel om faglig samarbeid. Tanken var å gjennomføre en undersøkelse av arbeidsforholdene for prester i Oslo bispedømme. 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 med de andre bispedømmene. Alle landets bispedømmer, bortsett fra Nord-Hålogaland, svarte ja på forespørselen. På det tidspunktet Nord-Hålogaland fikk henvendelsen hadde bispedømmet nettopp foretatt en arbeidsundersøkelse blant sine prester, og var derfor ikke interessert i å gjennomføre en ny.

Intensjonen med de bispedømmevise undersøkelsene har vært er å gi de ansvarlige på bispedømmekontorene en oversikt over presters erfaringer med egen arbeidssituasjon. Undersøkelsene er ment å være et grunnlag for effektivt arbeidsmiljøarbeid for prester. Med systematisk kunnskap om presters arbeidsforhold har bispedømmene fått et kvalifisert grunnlag for å utforme tiltak som kan bedre arbeidsmiljøet, og til å utforme en livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk.

Tabell nr. 1 Tid for start og slutt på innhenting av data etter bispedømme.

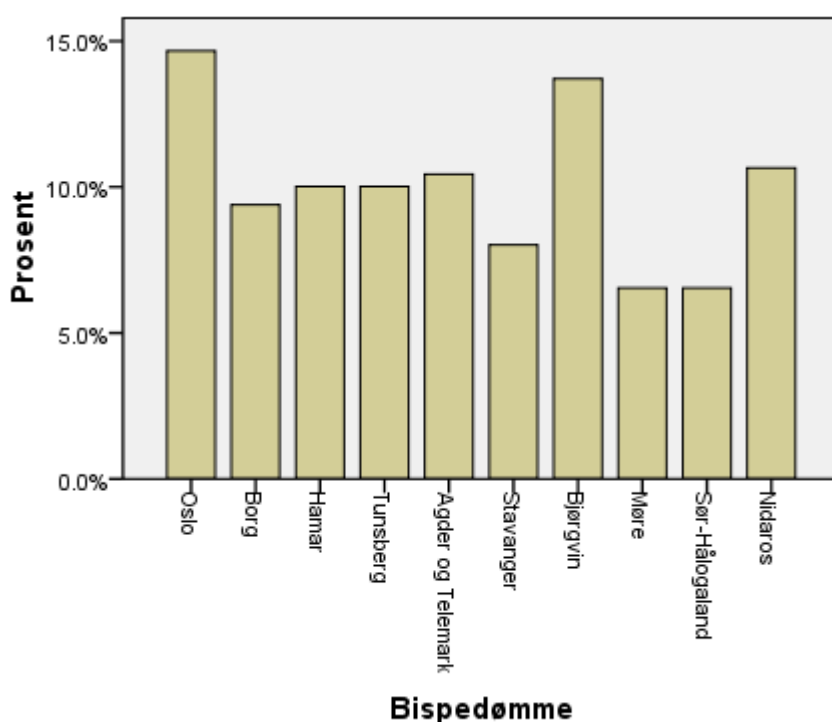
Bispedømmer	Utsendt	Avsluttet innsamling
Oslo	Mai 2007	Mai 2007
Borg	Mai 2007	Juli 2007
Hamar	Mai 2007	August 2007
Tunsberg	Mai 2007	Juli 2007
Agder og Telemark	September 2007	Desember 2007
Stavanger	Juni 2007	Juli 2007
Bjergvin	Februar 2008	Mars 2008
Møre	Mai 2007	August 2007
Nidaros	Oktober 2007	Januar 2008
Sør-Hålogaland	Mai 2007	Juni 2007

Datainnsamlingen til *Presters arbeidsforhold* ble gjennomført mellom mai 2007 og mars 2008. Alle prester i faste stillinger og langtidsvikariater ble bedt om å være med i undersøkelsen. Nesten 1300 spørreskjemaet ble sendt ut og godt og vel 900 besvarte, noe som gir en svarprosent på 74.

Tabell nr. 2 Oppslutning om undersøkelsen. Antall og prosent

Bispedømmer	Antall utsendte	Antall utfylte	%
Oslo	180	139	77
Borg	128	89	70
Hamar	127	95	75
Tunsberg	137	95	69
Agder og Telemark	130	99	76
Stavanger	96	76	79
Bjørgvin	186	130	72
Møre	77	62	81
Nidaros	122	101	83
Sør-Hålogaland	85	62	73
Totalt	1268	948	74

Ser vi hvordan prestene fordeler seg, finner vi at Oslo, Bjørgvin og Nidaros er overrepresentert sammenlignet med de andre. Dette skyldes først og fremst at det er store bispedømmer med mange prester, men for Oslo og Nidaros også fordi prestene i disse bispedømmene i stor grad har sluttet opp om undersøkelsen.



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 prestedtjenesten de utfører
- Kompetanseutvikling
- Arbeidsveiledning
- Opplæring
- Identitet som prest
- Ledelse og samarbeid

- Konflikt og konflikthåndtering
- Sykefravær
- Arbeid og privatliv
- Fysisk fostring
- Livsfasetilpasset prestatjeneste

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

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

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

Temaet opplæring tar for seg situasjonen som nytilsatt i sin første stilling som prest og som nytilsatt i nåværende stilling i bispedømmet. Spørsmålene tematiserer 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 overordnede 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.

I det nest siste kapittelet behandles respondentenes treningsvaner og deres holdning til arbeidsgivers tilrettelegging for trening.

Den siste delen av spørreskjemaet tematiserer eksplisitt livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester under 40 år og prester over 60 år. Her blir respondentene også 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 oversiktsrapport basert på resultatene fra spørreskjemaundersøkelsen i de ti bispedømmene. Det som vi her skal presentere er ikke en inngående analyse av dataene om arbeidsforholdene blant prester i Den norske kirke. *Prest i Den norske kirke* er primært en enkel presentasjon av dataene.

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. Vi har også bestrebet oss på å gjengi ordrett i sitats form kommentarene. Kommentarer er til en viss grad også kvantifiserte. Dette har vi gjort for å gi en oversikt over et rikt og mangfoldig datasett. Til en viss grad ha vi også laget prosentueringer av svarene fordelt på alder, kjønn og bispedømme. Hvor mange som fra spørsmål til spørsmål har gitt kommentarer, finnes svar på i tabelloversiktene i appendiks.

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

Sammendrag

Den norske kirke har et presteskap som jobber mye. De har lange dager i tillegg til at de jobber kvelder og helger. Bare et mindretall jobber 37 1/2 timer i uka i gjennomsnitt. Majoriteten jobber mellom 38 og 40 timer eller mellom 41 og 45 timer. Prestene oppgir å jobbe to kvelder per uke i gjennomsnitt og 1,5 lørdager og 2,7 søndager pr. måned i gjennomsnitt. Mange av prestene har arbeidsintensive perioder hvor det kan være vanskelig å ta ut de to ukentlige fridagene. Hver tredje prest får sjeldent eller aldri tatt dem ut. Stort arbeidspress er den vanligste årsaken. I det åpne kommentarfeltet har prestene kommet nærmere inn på vanskelighetene med å ta ut de to ukentlige fridagene. Her nevnes det at den hyppigste årsaken er at enkelte arbeidsoppgaver og tjenester faller på disse dagene. Noe uforutsigbarhet i tjenesten og ønsket om å være fleksibel, blant annet overfor samarbeidspartnere og pårørende, påvirker muligheten til å ta ut to ukentlige fridager. Dessuten påpekes det at omfanget av arbeidsoppgavene i enkelte tilfeller er større enn det en kan utrette i en fem dagers arbeidsuke, samtidig som et visst arbeidspress og en noe svak bemanningsdekning kan gå ut over de ukentlige fridagene. Noen respondenter velger også å jobbe til tross for at de har krav på ukentlige fridager; dette enten for å spare opp til en sammenhengende ferie eller for å spre arbeidet over flere dager. For noen karakteriseres det å jobbe ut over femdagersuka, som en naturlig del av prestedtjenesten; ”det er sånn det er å være prest”. Særavtale i henhold til fridager gjør at prester kan ta ut de lovpålagte fridagene. Stort sett benytter de seg av denne muligheten. Nær tre av ti gjør det alltid eller som oftest.

Prestene deler seg i tilnærmet to like store grupper i spørsmålet om prestedtjenestens arbeidsmengde, hvor den ene halvparten mener at arbeidsmengden er passe mens den andre

mener at den er for stor. Holdningene til arbeidsmengde viser ingen skillelinjer langs kjønn eller alder, men variasjonene mellom bispedømmene er stor. På tross av at halvparten av prestene synes arbeidsmengden er stor går det i liten grad ut over trivselen med arbeidsoppgavene. Trivselen med arbeidsoppgavene er høy; åtte av ti prester trives med arbeidsoppgavene sine. Færre prester trives med arbeidssituasjonen enn med arbeidsoppgavene. Tre av fire sier at de trives svært godt eller godt med arbeidssituasjonen. De eldste prestene er mest fornøyd med både arbeidsoppgaver og situasjon. Størst er trivselen med oppgaver og situasjon i Hamar bispedømme. I Bjørgvin er trivselen lavest med arbeidsoppgavene og i Stavanger lavest med arbeidssituasjonen. Hovedandelen av respondentene som har lagt inn kommentarer til trivsel peker på sider ved prestetjenesten som trekker ned trivselsnivået. De negative sidene som er hyppigst nevnt er arbeidspress, lederskapet, vakanser i stillinger, dårlige kollegaforhold og teologiske uenigheter. Samtidig er det en rekke respondenter som trekker fram både positive og negative sider ved prestetjenesten. Blant de positive faktorene legges det vekt på at presteyrket er meningsfullt og at et godt sosialt felleskap blant kollegaene trekker opp trivselsnivået.

For halvparten av prestene oppleves arbeidsmengden for stor, noen som går ut over krefter og motivasjon. Hver femte prest rapporterer om å være *delvis* utbrent og fire prosent rapporterer om å være utbrent. I prestenes kommentarer til hva som kan bedre trivselen i deres arbeidshverdag retter de et særlig fokus på behovet for økt bemanning. Her nevnes både nødvendigheten av flere stillinger, økte stillingsprosent og større tilgang til vikarhjelp. Andre trivselsøkende tiltak er tydeligere arbeids- og ansvarsfordeling kollegaene imellom, samt tiltak som omhandler ledelsen. Med hensyn til ledelsen er det særlig tilbakemeldinger og oppfølging som nevnes.

Interesse for etter- eller videreutdanning er stor i Den norske kirke. Nesten seks av ti har avsluttet etter- eller videreutdanningen, og nesten hver femte var i gang da undersøkelsen ble gjort. Ni av ti prester har fått dekket hele eller deler av etter- eller videreutdanningen. Likevel svarer bare hver tredje prest at det er lett å delta på etterutdanning og kurs. Tid er det største hinderet for deltakelse. Prestene er delte i sin vurdering av utdanningens relevans for sin livsfase. Halvparten er av den formening at etter- eller videreutdanningen kan gjøres enda mer relevant. Det er prester mellom 40 og 59 år som opplever at etterutdanningen er mest relevant i forhold til livsfase. Respondentens kommentarer til temaet "Kompetanseutvikling" beskriver særlig utfordringene ved å gjennomføre etter- og videreutdanning i løpet av prestetjenesten. Her kommer det fram at ordningene for etter- og videreutdanning anses som noe tungvint og at arbeidsgiver er lite engasjert. Like fullt er det tydelig at hovedvekten av respondentene betrakter kompetanseutvikling innenfor prestetjenesten som et viktig område det bør satses på.

Arbeidsveiledning er meget utbredt blant prestene i Den norske kirke. Mange har fått tilbud om arbeidsveiledning og tre av fire har gjennomført veiledning. De aller fleste har fått ABV-veiledning i gruppe eller individuelt. Nesten hver femte har fått annen type veiledning. Bare tolv prosent av prestene har fått tilbud om ABV-veiledning, men takket nei; hovedsakelig grunnet tid. Stort sett har arbeidsveiledning vært et vellykket tiltak blant prestene. Seks av ti har hatt stort utbytte av det. Kvinner har i større grad enn menn, og yngre i større grad enn eldre hatt utbytte av veiledningen. Blant bispedømmene har prestene i Borg hatt størst utbytte og blant prestene i Agder og Telemark minst utbytte av veiledningen. Bare ni prosent var i gang med arbeidsveiledningen da undersøkelsen fant sted. Arbeidsveiledning forstås tydeligvis av prestene som et tidsbegrenset tilbud med tidsbegrenset relevans. Bare hver tiende prest som har gått til veiledning ønsker å fortsette. Blant de som har kommentert

tematikken arbeidsveiledning, kommer det tydelig fram at veiledning anses som en gode i prestedtjenesten. Hovedvekten sier at de er fornøyde med selve opplegget og at veiledningen er til nytte i arbeidshverdagen.

Prestene uttrykker i stor grad manglende tilfredshet med opplæring i første stilling som prest, og i den stillingen de var i da undersøkelsen ble foretatt. To av fem prester svarer at de ikke fikk nødvendig opplæring og informasjon som nyttsatt og tre av ti at de ikke fikk det i nåværende stilling. Av de som har kommentert hvorvidt de savnet informasjon under opplæring, har et overveldende flertall påpekt mangler i opplæringen, og flere av disse presiserer også hvilken type informasjon de savnet. Det kommer fram at personene som var ansvarlige for opplæringen av de nyttsatte ikke i alle tilfeller gjør en tilfredsstillende jobb. Noen respondenter peker på at de så seg nødt til å innhente nødvendig informasjon på eget initiativ. Andre kommentarer av kritisk art viser til at det bør utvikles et mer formalisert apparat når det kommer til opplæring av nyttsatte prester.

Mange prester har erfart situasjoner hvor de mener at ledelsen ikke har engasjert seg tilstrekkelig. En av tre svarer at de har opplevd situasjoner hvor de mener at personalavdelingen i svært stor grad eller i nokså stor grad burde vært tydeligere inne i bildet. Situasjonen er variabel for bispedømmene. Det er i Oslo og Borg flest har negative erfaringer med personalavdelingen og bispekontorets tilgjengelighet. Kommentarene som er lagt inn under temaet ledelse og samarbeid er hovedsakelig av kritisk art, og kritikken rettes mot ledelsens praksis vedrørende personalomsorg samt selve ledelsesstrukturen. Bispedømmekontorene anklages for å være lite tilgjengelige, og for å ikke ta sitt personalansvar på alvor. Majoriteten av de positive kommentarene til ledelsen gir en beskrivelse av prostens som en god leder. Men det er også en rekke respondenter som ytrer en skepsis til selve ledelsesstrukturen, det vil si til de doble arbeidsgiverlinjene. Det er også noen som påpeker at nye tjenesteordninger parkerer soknepresten som leder.

I spørreskjemaet skilte vi mellom interessekonflikt og personkonflikt: "... interessekonflikter som i hovedsak gjelder uenighet om en sak og personkonflikter som i hovedsak går på forholdet mellom personer." I følge prestene forekommer interessekonflikter i bispedømmene både blant kolleger på arbeidsplassen og blant prest og overordnede. Fire av ti prester er i interessekonflikt, og godt og vel hver femte er i personkonflikt med noen på arbeidsplassen. De aller fleste av disse konfliktene karakteriserer prestene som konflikter på lavt nivå. Forekomsten av interesse- og personkonflikt er minst blant de eldste prestene, og på samme nivå for prester under 40 år og prester mellom 40 og 59 når det gjelder personkonflikter. Litt flere prester mellom 40 og 59 år er involvert i personkonflikter på arbeidsplassen enn prester under 40 år. Der det finnes interesse- og personkonflikter opplever en del prester at arbeidsgiver ikke håndterer konflikt på en saksvarende måte. Av de som har svart på spørsmålet om hvordan de opplever at arbeidsgiver har håndtert konflikt, er godt og vel fire av ti misfornøyd med arbeidsgivers konflikthåndtering. Seks av ti er misfornøyd med arbeidstakers håndtering av konflikt. Bortimot 25 prosent av respondentene har lagt inn kommentarer til temaet konflikt og konflikthåndtering. Hovedvekten av kommentarene som går på vurderinger av konflikthåndtering beskriver kritikkverdig behandling fra overordnede, arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonens side. Enkelte respondenter har ideer til hvordan forebygging og håndtering av konflikt kan forbedres. Det vektlegges her at det er viktig med forebyggende tiltak som hindrer konflikter å bryte ut, og generelt at kirken har en del å lære på dette området.

De fleste prester opplever det ikke særlig problematisk å kombinere arbeid og privatliv. Det er de yngre prestene som i størst grad opplever det vanskelig. Tre av ti prester under 40 år sier at de opplever i svært stor grad eller i nokså stor grad konflikt mellom arbeid og privatliv. Hovedvekten av prester som har valgt å kommentere arbeid og privatliv, mener det er særlig utfordrende der det er hjemmeboende barn i bildet. For de som mener at det ikke er noen konflikt mellom arbeid og privatliv, understrekes det at en løsning på dette har blitt opprettet i samråd med familien. Samtidig er det enkelte som mener at fleksibiliteten presteyrket tilbyr i forhold til arbeidstid gjør det enkelt å ha småbarn.

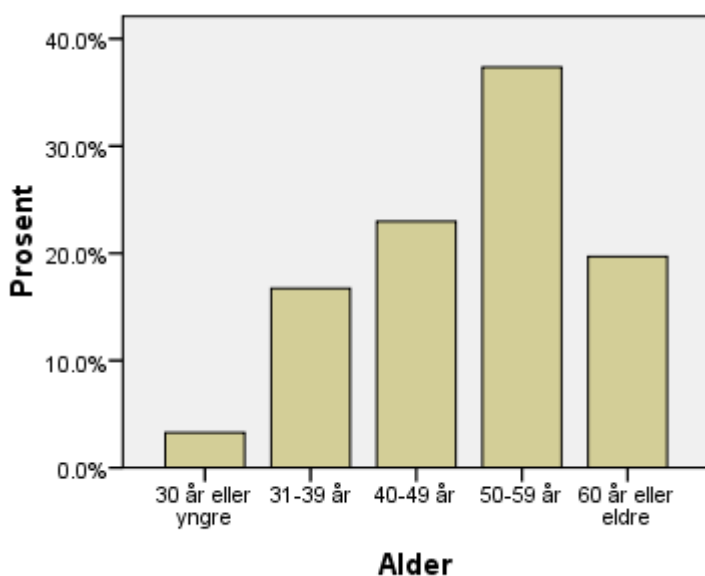
Livsfasetilpasset prestatjeneste har så langt ikke vært noen suksess for prestene. Prestene er misfornøyd med arbeidsgivers innsats med å tilrettelegge for livsfasetilpasset prestatjeneste for de under 40 år, og moderat tilfredse med tilretteleggingen for de over 60 år. Nesten to av tre prester opplever at arbeidsgiver i liten grad eller ikke i det hele tatt har lagt til rette for livsfasetilpasset prestatjeneste for prester under 40 år. Nesten tre av ti har like negative erfaringer med hvordan livsfasetilpassingen skjer for prester over 60 år. Det er store erfaringsmotsetninger mellom aldersgruppene. Det er de yngste (prester under 40 år) som først og fremst har negative erfaringer med arbeidsgivers tilrettelegging for livsfasetilpasset prestatjeneste for de under 40 år. Prester over 60 har delte erfaringer med hvordan den livsfasetilpasset prestatjenesten fungerer for dem. De fleste er enten avmålte eller negative. Det er store variasjoner mellom bispedømmene i implementeringen av livsfasetilpasset prestatjeneste. Det er i Nidaros og Borg prestene er mest tilfredse med livsfasetilpasset prestatjeneste for prester både under 40 år og over 60 år.

Ansvar i KIFO

Prosjektleder for *Presters arbeidsforhold* er forskningssjef Hans Stifoss-Hanssen. Fra starten av arbeidet MA Mari Tampuu med utviklingen av studien og den første gjennomføringen. Deretter ble denne funksjonen overtatt av cand. polit Berit Gravdahl og cand. polit Kristine Rødstøl. Deres arbeid har omfattet datainnsamling, purring, registrering og analyse, helt fram til utforming av den første rapporten forelå i 2007, *Prest i Oslo*. I 2008 tok Ida Marie Høeg over, og har fullført arbeidet med analyse og rapportskrivning fra de resterende bispedømmene. I arbeidet med disse rapportene har forskningsassistent Ann Kristin Gresaker bidratt.

2.0 Respondentene

Arbeidsstokken er skjevt fordelt med hensyn til alder. 50-åringene dominer og utgjør til sammen 37 prosent av prestene. Deler vi prestene i to aldergrupper; under og over 50 år, ser vi at det har skjedd en aldring i arbeidsstokken. 57 prosent er over og 43 prosent er under 50 år.

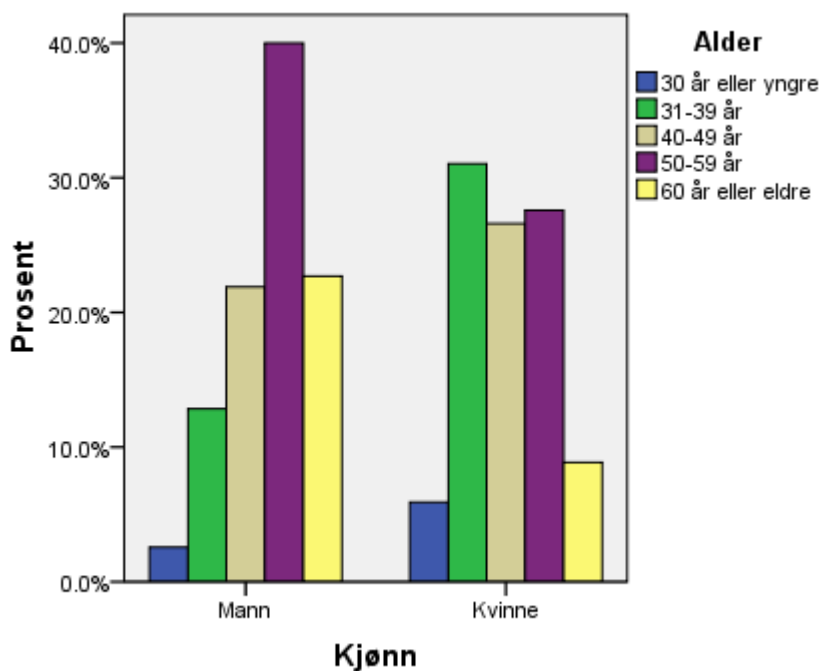


Tabell nr. 3 Alder etter bispedømme. Prosent

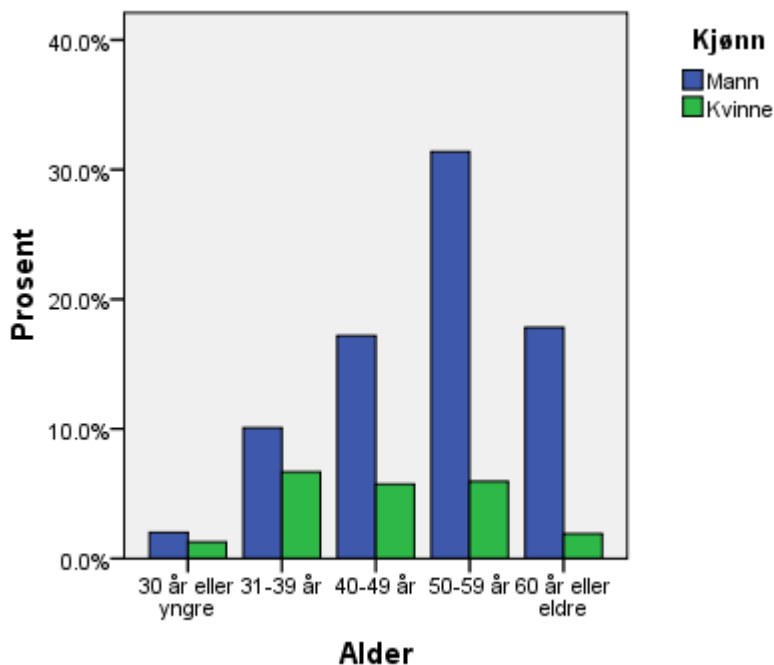
Bispedømmer	Under 40 år	40-59 år	60 år og eldre	Sum
Oslo	26	49	25	100
Borg	19	57	24	100
Hamar	18	62	20	100
Tunsberg	13	63	25	100
Agder og Telemark	13	64	22	100
Stavanger	12	74	15	100
Bjergvin	23	60	17	100
Møre	15	58	27	101
Nidaros	26	64	10	100
Sør-Hålogaland	32	58	10	100
Totalt	20	60	20	100

N=945

Den yngste arbeidsstokken finner vi i Sør-Hålogaland, Nidaros og Oslo, og den eldste i Møre. I Stavanger bispedømme er andelen av prester mellom 40 og 59 år størst.



Av de 948 prestene som besvarte spørreskjemaet er det 22 prosent kvinner og 79 prosent menn. I grafen over kan vi se hvordan hver av gruppene fordeler seg aldersmessig. Tar vi heller utgangspunkt i hver av aldersgruppene, kommer et annet bilde fram. Her finner vi at mennene dominerer hver aldersgruppe, også de yngste.



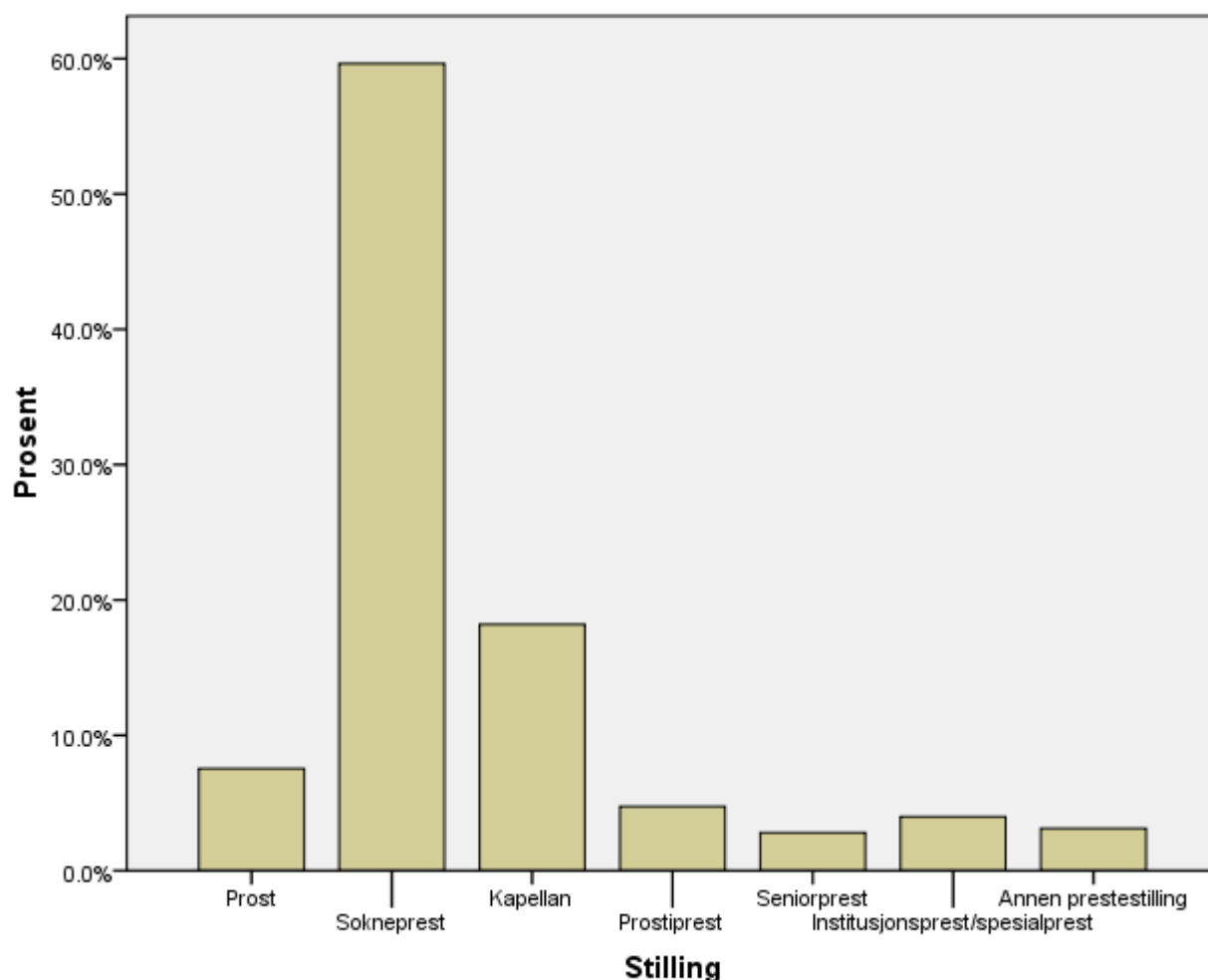
Det er store forskjeller mellom bispedømmene i fordelingen av kvinner og menn i prestatjeneste. Flest kvinner er det i Oslo (38 %), Nidaros (32 %) og Hamar (30 %), og færrest i Møre (8 %), Agder og Telemark (11 %) og Bjørgvin (11 %).

Sett ut fra sivil status, utgjør prestene en homogen gruppe. Så og si alle i undersøkelsen er gift. 87 prosent er gift, syv prosent er ugift eller enslig, og fem prosent er skilt eller separert.

Om prestene har barn eller ikke sier ikke denne undersøkelsen noe om, bare om og evt. hvor mange hjemmeboende barn de har. Syv av ti prester (69 %) har hjemmeboende barn.

Over halvparten av prestene har avstått fra å svare på når de avsluttet studiene sine. Av de som har svart, er det fem prosent som avsluttet studiene på 1960-tallet, 30 prosent som avsluttet studiene på 1970-tallet, 28 prosent på 1980-tallet, 19 prosent på 1990-tallet og 18 prosent på 2000-tallet. Flere av prestene har utdanning fra mer enn ett utdanningssted. Ser vi utdanningsstedene under ett, har ca tre av fire deler av eller hele studiet fra Menighetsfakultetet, hver fjerde Det praktisk-teologiske seminar, ca to av ti fra Det teologiske fakultet på Universitetet i Oslo, og ca hver tiende fra Misjonshøgskolen, én prosent fra Kirkelig utdanningscenter i Nord og hver tiende fra et annet utdanningssted.

Nesten alle prestene i undersøkelsen (95 %) har full stilling. Bare to prosent er i halv stilling og én prosent i 80 prosent stilling. Syv prosent av prestene har lønnet arbeid i tillegg til sin ordinære stilling som prest. I andel av full stilling utgjør denne bibeskjeftigelsen for hver fjerde prest i denne gruppen en bistilling i 20 prosent, for ca hver fjerde prest en bistilling i 10 prosent og for ca hver tiende en bistilling i fem prosent.



Seks av ti prester har stilling som sokneprest, 18 prosent er kapellaner. Kvinnene er overrepresentert blant kapellanene, prostiprestene, institusjonsprestene og i annen prestestilling, og mennene blant prostene, sokneprestene og seniorprestene.

De fleste prester har mellom 20 og 29 års erfaring som prest.

Tabell nr. 4 Antall år erfaring som prest. Prosent

Tid som prest	Prosent
Under 10 år	26
Mellom 10-19 år	23
Mellom 20 og 29 år	29
Mellom 30 og 39 år	21
Over 40 år	1
Total	100

N=937

En av tre prester (30 %) tjenestegjør i større by, 26 prosent på tettsted, 24 prosent på mindre sted og 19 prosent i mindre by. Kvinnene er overrepresentert og mennene underrepresentert i større byer.

Åtte av ti prester har én eller flere prestekolleger på tjenestestedet. Det er vanligst å ha én prestekollega på tjenestestedet (34 %). Det er stor variasjon i antall kolleger prestene har på tjenestestedet fra andre yrkesgrupper. To prosent har én kollega, 17 prosent har mellom to og tre, 32 prosent har mellom fire og fem, 33 prosent har mellom seks og ti og 15 prosent har mer enn ti kolleger fra andre yrkesgrupper. En prosent oppgir å ikke ha noen kolleger fra andre yrkesgrupper.

Reduserer vi kollegakategorien til bare å gjelde diakon, kateket eller kantor, har bare en liten gruppe på ti prosent ingen kolleger fra denne kategorien. 21 prosent har én kollega fra en av disse tre yrkesgruppene, 31 prosent to, 38 prosent har tre eller mer.

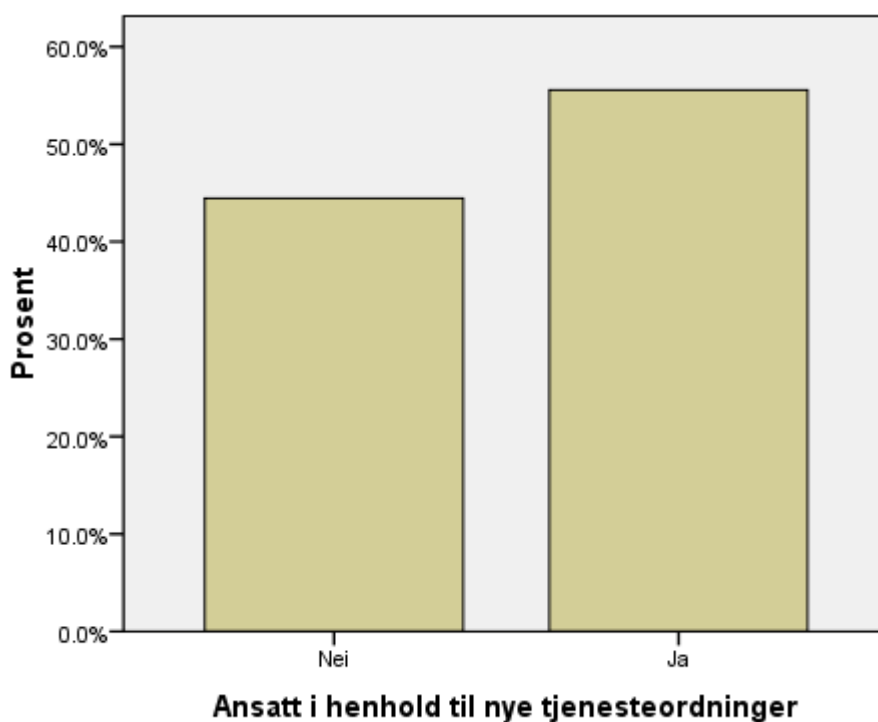
3.0 Arbeidsforhold og trivsel

Godt og vel halvparten av prestene (56 %) er ansatt i henhold til ny tjenesteordning for menighetsprester fra 2004. Det er ingen forskjeller mellom kjønnene i hvordan de forholder seg til tjenesteordningen, men derimot er det store forskjeller mellom bispedømmene. Det er Hamar og Stavanger som i størst grad har implementert ordningen og Borg som i minst grad har gjort det.

Tabell nr. 5 Nye tjenesteordning etter bispedømme. Prosent

Bispedømmer	Nye tjenesteordninger	Ikke nye tjenesteordninger	Sum
Oslo	50	50	100
Borg	39	61	100
Hamar	72	28	100
Tunsberg	53	47	100
Agder og Telemark	58	42	100
Stavanger	69	31	100
Bjørgvin	49	51	100
Møre	53	48	101
Nidaros	62	38	100
Sør-Hålogaland	58	42	100
Totalt	56	44	100

N=918



I gruppen som ikke er ansatt i henhold til ny tjenesteordning har 59 prosent undertegnet arbeidsavtale og 25 prosent har avtale med prosten i henhold til ny tjenesteordning. 15 prosent vil ikke undertegne ny arbeidsavtale. Én prosent av prestene har ikke fått tilbud om ny tjenesteordning eller det er uaktuelt for dem.

Over halvparten av prestene 58 prosent, har *ikke* instruks eller arbeidsbeskrivelse for stillingen sin. Flest prester i Agder og Telemark og færrest i Hamar og Møre har stillingsinstruks.

Tabell nr. 6 Arbeidsbeskrivelse etter bispedømme. Prosent

Bispedømmer	Ikke arbeidsbeskrivelse	Arbeidsbeskrivelse	Sum
Oslo	56	44	100
Borg	63	37	100
Hamar	70	30	100
Tunsberg	64	36	100
Agder og Telemark	42	58	100
Stavanger	59	41	100
Bjergvin	50	50	100
Møre	70	30	100
Nidaros	54	46	100
Sør-Hålogaland	61	39	100
Totalt	58	42	100

N=904

Prestene er godt fornøyd med arbeidsfordelingen seg i mellom. Majoriteten av prestene betegner arbeidsfordelingen som svært god (26 %) eller god (63 %). Bare en liten gruppe på elleve prosent betegner den som mindre god eller dårlig. Menn er noe mer fornøyd (91 %) enn kvinner (86 %) og eldre mer enn yngre. Det er i Borg prestene er mest misfornøyde og i Tunsberg de er mest fornøyde med arbeidsfordelingen.

Tabell nr. 7 Vurdering av arbeidsfordeling etter bispedømme. Prosent

Bispedømmer	God arbeidsfordeling	Dårlig arbeidsfordeling	Sum
Oslo	89	11	100
Borg	82	18	100
Hamar	93	7	100
Tunsberg	95	5	100
Agder og Telemark	91	9	100
Stavanger	89	11	100
Bjørgvin	90	10	100
Møre	87	13	101
Nidaros	91	9	100
Sør-Hålogaland	86	14	100
Totalt	90	10	100

N=752

Mange prester er *ikke* opptatt av hvor mange timer de jobber i uka. 51 prosent svarer vet ikke på spørsmålet om hvor mange timer de jobber gjennomsnittlig hver uke, mens resten av prestene har en bestemt oppfatning om tidsbruken. I gruppen som oppgir at de vet hvor mye de jobber gjennomsnittlig, jobber nesten ni av ti prester (85 %) mer enn normal arbeidstidsuka. Blant de som ikke vet, men som anslår hvor mange timer i uka de jobber i gjennomsnitt, jobber også nesten ni av ti (87 %) 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 med de som bare kan *anslå* det, finner vi at de fordeler seg ganske jevnt mellom to grupper. Godt og vel hver tredje jobber mellom 38 og 40 timer og nesten like mange mener de jobber mellom 41 og 45 timer gjennomsnittlig i uka.

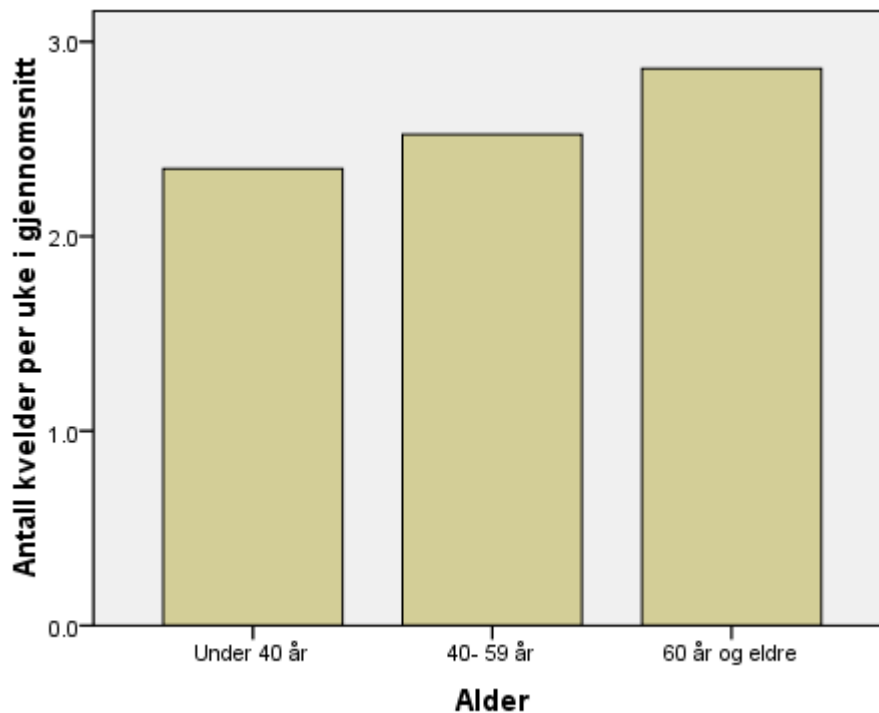
Tabell nr. 8 Antall timer gjennomsnittlig i uka. Prosent

Timer	Antall prester	Prosent
37 ½ timer eller mindre	127	15
38 - 40 timer	295	34
41 - 45 timer	271	32
45 ½ - 50 timer	116	14
51 - 60 timer	33	4
Mer enn 61 timer	14	2
Totalt	856	101

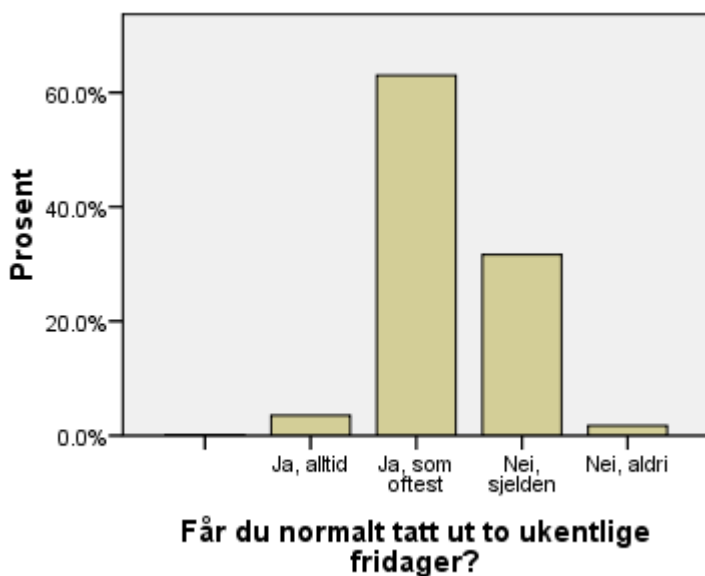
Hvordan er det med kveldsarbeid og arbeid på lørdager og søndager? Får prestene tatt ut to ukentlige fridager og hva kan årsaken være til at de i så tilfelle ikke får tatt dem ut?

Prestene jobber mange kvelder i uka. Ser vi bort i fra de som har svart vet ikke på spørsmålet om hvor mange kvelder i uka de jobber gjennomsnittlig hver uke, ser vi at prestene jobber to kvelder i gjennomsnitt. Det er også store forskjeller mellom aldersgruppene. Jo eldre prestene er jo flere kvelder jobber de.

Prestene jobber i gjennomsnitt 2,7 søndager og 1,5 lørdager i gjennomsnitt hver måned.



To av tre prester sier at de normalt får tatt ut to ukentlige fridager. Imidlertid svarer nær halvparten av prestene (45 %) at stort arbeidspress er årsaken til at det er *vanskelig* å få tatt ut fridagene. De tre andre svaralternativene som vansker med å sette egne grenser (16 %), mangelfull organisering (14 %) og at man bruker mye tid til forberedelse (15 %) får ikke samme oppslutning som forklaring på hvorfor det er vanskelig å ta ut lovpålagte fridager.



Kvinnene tar i større grad ut ukentlige fridager enn mennene og de yngre i større grad enn de eldre. Nærmere bestemt vil det si at 73 prosent av prester under 40 år, 67 prosent av prester mellom 40 og 59 år og 57 prosent av prestene 60 år og eldre får normalt tatt ut to ukentlige fridager.

På spørsmål om hvorfor de normalt ikke får tatt ut to ukentlige fridager, har 17 prosent av respondentene supplert med andre årsaker enn de som er oppgitt i spørreskjemaet. Årsaker til at enkelte fridager ikke blir tatt ut, beror på at enkelte arbeidsoppgaver og tjenester faller på fridager, og at omfanget av arbeidsoppgavene er for omfattende til å kunne utføres i løpet av en femdagers arbeidsuke. Mens noen respondenter peker på at arbeidsoppgavenes omfang fører til en lengre arbeidsuke, peker andre på at en svak bemanningsdekning fører til merarbeid for den enkelte prest. Samtidig er det enkelte respondenter som sier at de selv velger å jobbe på fridager; enten for å spre arbeidsmengden ut over hele uken, eller for å spare opp til en sammenhengende ferie.

Hovedandelen av respondentene forteller at årsaken til at de normalt ikke tar ut to ukentlige fridager, er fordi enkelte arbeidsoppgaver og tjenester faller på disse dagene. Oppgaver som typisk trekkes fram under dette punktet, er møter med ulike instanser samt kirkelige tjenester som vigslor og konfirmasjonsarbeid. Respondentene vektlegger at det er vanskelig å hindre dette, for eksempel i forbindelse med møtevirksomhet der tidspunktet skal tilpasses flere personer. Dette kommer blant annet til uttrykk hos denne respondenten: "For mange hensyn til andre samarbeidspartnere. Fellesråd, arbeidsutvalg, kontorbehov. (...)" At enkelte arbeidsoppgaver og tjenester faller på de ukentlige fridagene, er gjennomgående på tvers av respondentenes arbeidssted, kjønn og alder. Dog finner vi denne årsaken nevnt blant en større andel av respondentene som jobber i Agder og Telemark, blant de kvinnelige respondentene og de to yngste aldersgruppene.

En stor andel av respondentene påpeker at de selv velger å legge noe arbeid på fridager. For enkelte er dette bevisst planlegging, enten for å spre arbeidet utover flere dager for å minske arbeidsmengden, eller for å spare opp fridager slik at de kan ta ut en lengre ferie. Noen respondenter sier at de velger å arbeide kortere dager for å kunne tilbringe mer tid sammen med familien. I tråd med dette sier en respondent at denne har "behov for å tilpasse arbeidstid til familiens rytme. Derfor ofte bare en fridag i uken, men noe kortere arbeidsdager av og til".

Det er kun fire respondenter som eksplisitt trekker fram hensynet til barna som årsak til at de i noen tilfeller jobber på fridager. Dette gjelder begge kjønn, naturlig nok i alderen fra 30-49 år. Muligheten til å selv kunne velge når en ønsker å jobbe, understreker fleksibiliteten som ligger i presteyrket. Det er dessuten enkelte respondenter som trekker fram at de velger å jobbe mer - rett og slett fordi de liker sitt arbeide som prest. For eksempel kommer dette til uttrykk hos denne respondenten: "Jeg er så glad i jobben min at jeg trives med å bruke tiden min slik." Å velge å jobbe på enkelte fridager, er hyppigere nevnt, av en større andel respondenter som arbeider i Sør-Hålogaland og Bjørgvin, og blant prestene i alderen 50-59 år.

En annen årsak som trekkes fram blant flere respondentene, er at omfanget av arbeidsoppgavene og et visst arbeidspress utfordrer muligheten til å ta ut to ukentlige fridager. Presteyrket innebærer en rekke oppgaver, og noen av oppgavene må gjøres på bestemte tidspunkt: Viglsler foregår på lørdager og ungdoms/konfirmasjonsarbeid foregår på kveldstid. Samtidig må prestene være fleksible overfor menigheten, stille opp på møter med ulike instanser (jf. første punkt) og bruke tid på forberedelser. Dette utsagnet viser at omfanget på arbeidsoppgavene kan være vanskelig å presse inn i løpet av en femdagers arbeidsuke: "Problematiske med to yrkesdager som fridag da det blir få dager igjen til møter, planlegging etc." For enkelte respondenter er arbeidspresset en utfordring i visse perioder, mens andre påpeker at det er et generelt problem å tilpasse arbeidsoppgavene til en arbeidsuke på fem dager. Førstnevnte gruppe fastslår at hvorvidt de får tatt ut to ukentlige fridager, er sesongbetont. Deriblant er påske og jul perioder det kan være vanskelig å ta ut de ukentlige fridagene prestene har krav på. Omfanget av arbeidsoppgavene og arbeidspress virker til å være mest utfordrende for prestene med Hamar bispedømme som arbeidssted. Dessuten er dette relativt sett mer utbredt blant de kvinnelige framfor de mannlige respondentene samt de som er 60 år eller eldre, enn hos de andre aldersgruppene.

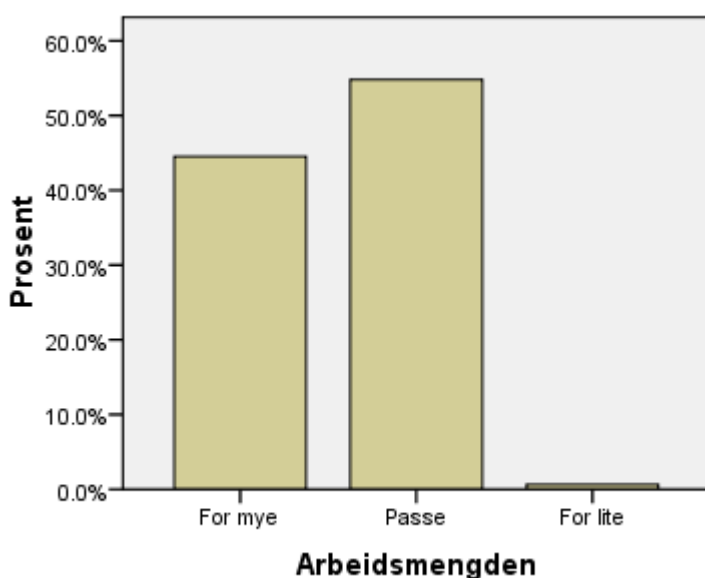
Eneprestrollen og en svak bemanningsdekning er også en kilde til arbeid på fridager for noen av prestene. Med bemanningsdekning er fokuset på at vakanser i prestillinger og andre stillinger, samt liten vikartilgang ved sykdom og permisjon. Blant annet sies det at arbeidet påvirker uttak av fridager "fordi jeg forsøker å dekke noe av behovet i Europas dårligst bemannede kirke". Noen få prester påpeker at deres stilling som eneprest gjør det vanskelig å ta ut to ukentlige fridager, da flere oppgaver faller på disse. En respondent sier at det å være eneprest "(...) krever tilstedeværelse på ukedagene utenom mandag". En svak bemanningsdekning som årsak til en arbeidsuke ut over fem dager, er mer utbredt blant prestene i Nidaros bispedømme enn de øvrige bispedømmene, og relativt sett mer utbredt blant kvinnene, samt prestene i alderen 40-59 år og 50-59 år.

De øvrige punktene er de hyppigst nevnte årsakene blant respondentene når de blir bedt om oppgi hvorfor de normalt ikke får tatt ut to ukentlige fridager. Respondentene som peker på at det er i preste-tjenestens karakter at deres arbeidstid ikke nødvendigvis følger ordinær arbeidstid, inntar en annen innfallsvinkel. Én respondent svarer enkelt "at jeg er prest", som årsak til at enkelte fridager ikke blir tatt ut. En noe mer utfyllende kommentar uttrykkes av denne respondenten: "For min generasjon er det å være prest en livsstil. Voksne barn. Kone i arbeid". Implisitt i dette utsagnet ligger det en forståelse om at presterollen ikke er noe en kun inntreffer i arbeidstiden, men at det er en vedvarende rolle uavhengig av kontortiden. Således er presteyrket, for enkelte, ikke nødvendigvis forbundet med 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 får tatt ut fridagene på denne måten. 73 prosent gjør det alltid eller som oftest. Menn og kvinner bruker særavtalen i

tilnærmet like stor grad. Det samme gjør prester under 40 år og mellom 40 og 59 år. Prestene 60 år eller eldre benytter seg av ordningen i mindre grad. Vanskeligst er det å få tatt ut fridagene i Møre og Oslo bispedømme og lettest i Sør-Hålogaland. Bare 62 prosent av prestene i Møre og 69 prosent av prestene i Oslo, mens nesten alle prestene i Sør-Hålogaland (90 %) får tatt ut fridagene i henhold til særavtale.

Det er delte meninger om arbeidsmengden som prest. Prestene deler seg i to tilnærmet like store grupper, hvor den ene halvparten mener at arbeidsmengden er passe (55%) og den andre halvparten (45%) for stor. Bare én prosent mener å ha for lite å gjøre. På dette området finnes det ingen forskjeller mellom kjønnene eller aldersgruppene. Kvinner og menn, unge og eldre prester har de samme erfaringene med arbeidsmengden.



Tabell nr. 9 Vurdering av arbeidsmengde etter bispedømme. Prosent

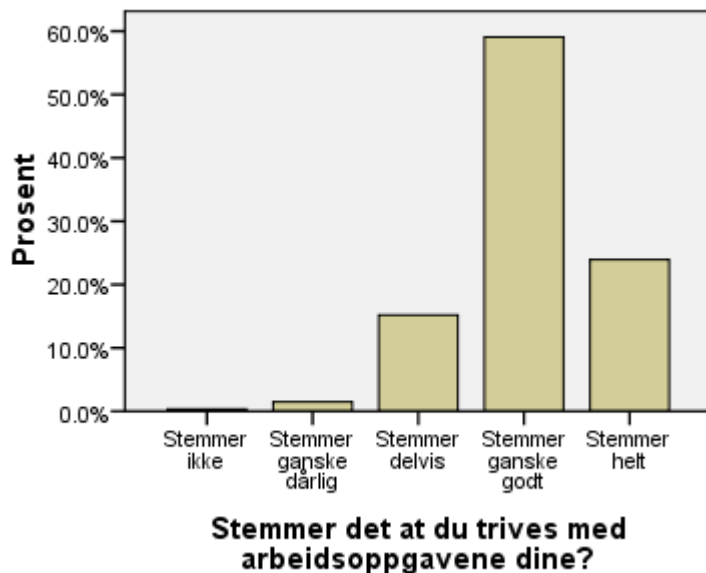
Bispedømmer	For mye	Passe	For lite	Sum
Oslo	46	53	1	100
Borg	43	56	1	100
Hamar	34	65	1	100
Tunsberg	44	54	1	99
Agder og Telemark	45	54	1	100
Stavanger	55	45	0	100
Bjørgvin	47	54	0	101
Møre	53	48	0	101
Nidaros	50	50	1	101
Sør-Hålogaland	27	71	2	100
Totalt	45	55	1	100

N=923

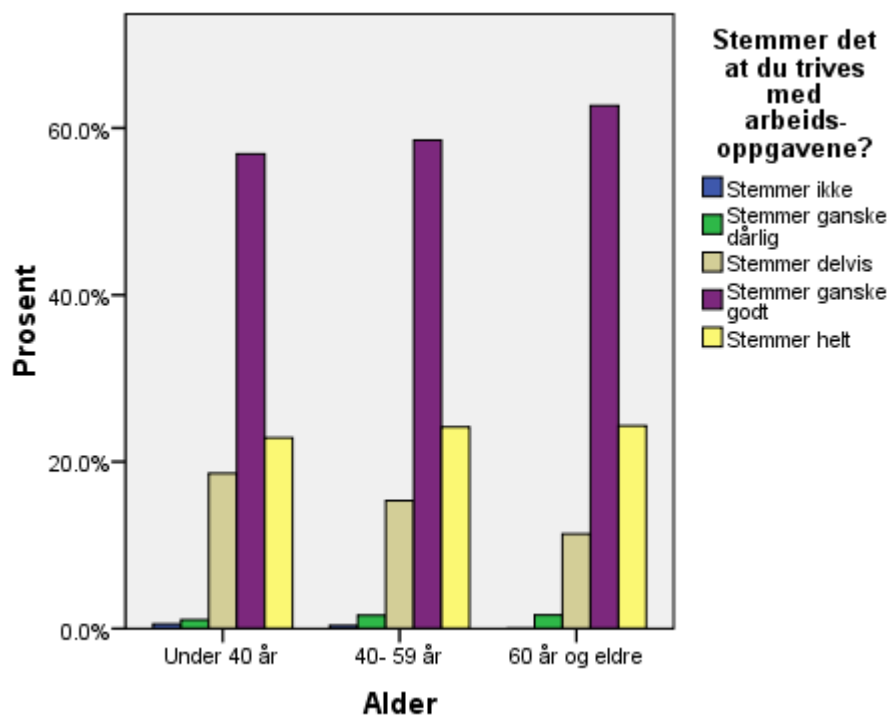
Variasjonene i opplevelsen av arbeidsmengden er stor mellom bispedømmene. Sør-Hålogaland og Hamar skiller seg i stor grad ut fra de andre bispedømmene i opplevelse av

arbeidsmengden som prest. I disse to bispedømmene mener majoriteten av prestene at arbeidsmengden er passe. Andelen prester som opplever å ha for mye å gjøre er størst i Stavanger og Møre. Her mener halvparten at arbeidsmengden er passe stor.

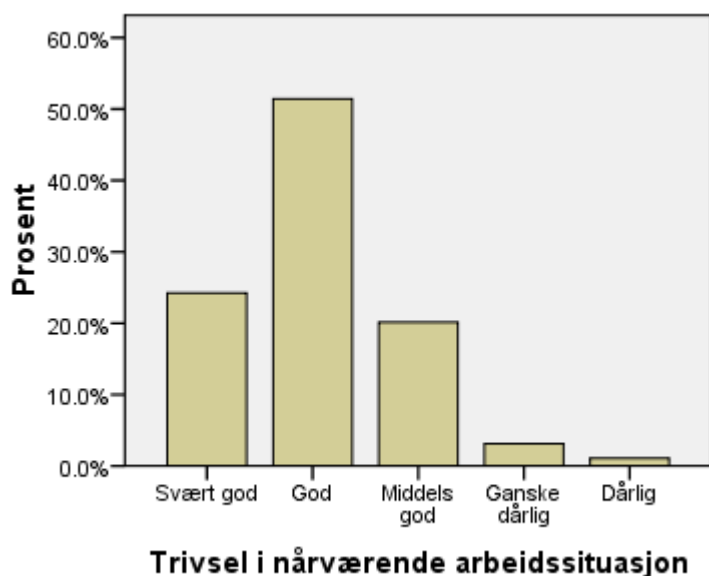
Den store arbeidsbelastningen mange prester føler ser ikke ut til å redusere på trivselen med arbeidsoppgavene. Prestene trives godt med sine arbeidsoppgaver. 83 prosent mener at utsagnet *jeg trives med arbeidsoppgavene mine* passer ganske godt eller helt.



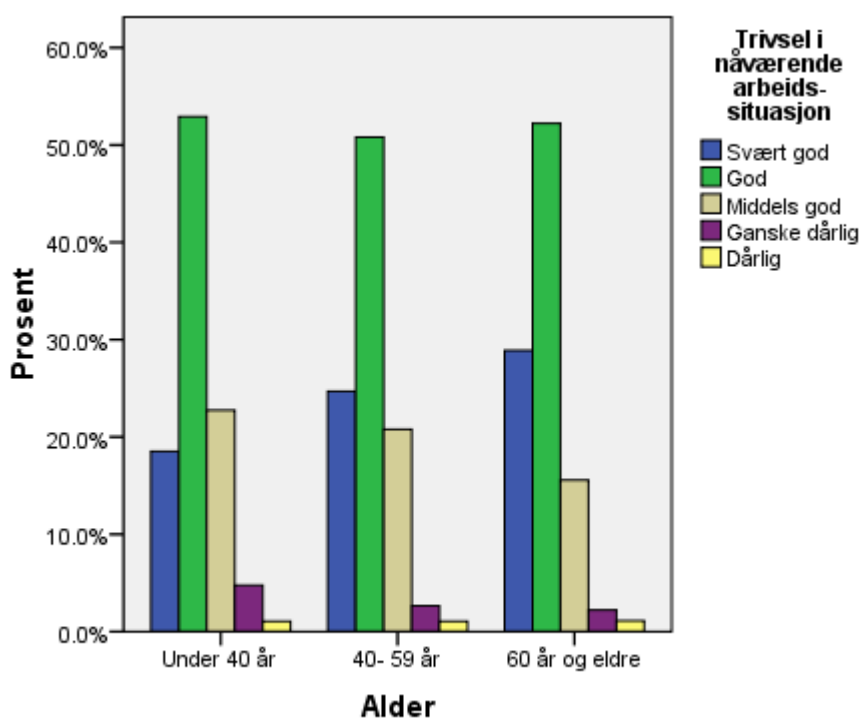
Forskjellene mellom kjønnene er små, men tydeligere mellom aldersgruppene. Trivselen med arbeidsoppgavene stiger med alderen. 80 prosent av de under 40 år, 83 prosent av de mellom 40 og 59 år og 87 prosent av de over 60 år mener at utsagnet stemmer ganske godt eller helt.



Prestene trives i sin nåværende arbeidssituasjon, selv om trivselsnivået er lavere enn for arbeidsoppgavene de utfører. Tre av fire prester trives svært godt eller godt, hver femte prest trives middels godt og bare fire prosent trives ganske dårlig eller dårlig i sin arbeidssituasjon.



I likhet med trivselen med arbeidsoppgavene, øker også trivselen med arbeidssituasjonen med alderen. 81 prosent 60 år eller eldre, 76 prosent mellom 40 og 59 år og 71 prosent under 40 år trives i nåværende arbeidssituasjon. Forskjellene mellom kjønnene er små. Mennene trives litt bedre enn kvinnene i arbeidssituasjonen.



Variasjonene i trivsel med arbeidssituasjonen er større enn variasjonene i trivsel med arbeidsoppgavene. Hamar skiller seg fra de andre bispedømmene ved å ha flest prester med størst trivsel både med arbeidsoppgaver og arbeidssituasjon. I Bjørgvin er andelen prester som

er fornøyd med arbeidsoppgavene lavest, og i Stavanger er andelen som trives i nåværende arbeidssituasjon lavest.

Tabell nr. 10 Vurdering av trivsel etter bispedømme. Prosent

Bispedømmer	Trives med arbeidsoppgavene	Trives i arbeidssituasjonen
Oslo	84	71
Borg	85	81
Hamar	91	84
Tunsberg	81	76
Agder og Telemark	86	82
Stavanger	79	65
Bjergvin	75	70
Møre	86	80
Nidaros	85	80
Sør-Hålogaland	81	69
Totalt	83	76

N=941, 933

Halvparten av prestene mener imidlertid at det kunne vært gjort enkelte grep for å tilrettelegge for større trivsel i arbeidshverdagen. 47 prosent av respondentene har foreslått tiltak. Et gjennomgående tema blant disse respondentene er behovet for full bemanningsdekning; ønske om flere eller større stillingsprosenter og en bedre tilgang på vikarhjelp. En noe mindre, dog relativt stor andel, ønsker en bedre arbeids- og ansvarsfordeling kollegaene imellom, og en mer velfungerende organisering av tjenesten og arbeidsoppgavene. Samtidig er det ikke en ubetydelig andel som peker på tiltak vedrørende ledelsen og de ulike ledelseslinjene. Deriblant blir det nevnt kritiske punkter ved personalomsorgen. Dessuten peker noen respondenter på hvilke arbeidsoppgaver de ønsker å bruke mindre tid på, eller slippe å utføre. Tiltak angående samarbeid og det sosiale fellesskapet kollegaene imellom er også på ønskelisten blant respondentene. Ellers er det ønskelig med bedre muligheter til faglig fordypning og studier, og utbedring av kontorfasiliteter, teknisk utstyr og kirkebygg.

Hyppigst nevnt på tiltakssiden er altså behovet for en bedre bemanningsdekning, flere stillinger og en større tilgang på vikarhjelp. Det nevnes at ressursene til bemanningen bør økes, og dette gjelder ikke bare prestestillinger, men også stillinger innenfor administrasjonen samt øvrige kirkelige stillinger. Behovet for flere stillinger kommer av et ønske om mer avlastning – og da særlig i travle perioder, og ”på enkelte kirkelige handlinger”. Dessuten etterlyses ”Flere ansatte slik at presten slipper administrasjonsarbeid som hører til andre yrkesgrupper.” Flere av respondentene uttrykker en bekymring overfor vikartilgangen. For eksempel sies det at vikarhjelp er nødvendig ”(...) slik at det faktisk går an å bli syk uten at det blir messefall”. Samtidig peker flere på at en bedre tilgang på vikarer muliggjør studiepermisjon. Tiltak vedrørende bemanningsdekningen ønskes av en større andel i Agder og Telemark og Nidaros bispedømme, enn i de øvrige bispedømmene. Det er liten forskjell mellom kjønnene på tvers av bispedømmene på dette punktet, dog er det en noe større andel blant de mannlige prestene som mener det bør settes inn tiltak i forhold til bemanningen. Samtidig er det en større andel blant prestene mellom 50 og 59 år, enn de andre aldersgruppene, som peker på dette.

”Tydeligere arbeidsfordeling og prioritering av arbeidsoppgaver i staben”, er et nødvendig tiltak for å bedre trivselen ifølge en rekke respondenter. Med andre ord er det ønskelig med en konkretisering av arbeidsoppgavene kollegaene imellom, og en organisering der ansvarsfordelingen tydeliggjøres og langsiktige mål blir klargjort. En respondent mener det er ”Lettere å forholde seg til tydelige forventninger.” Overordnet er forutsigbarhet i tjenesten og å utvikle gode rutiner ønskelig, og dette kommer også eksplisitt til uttrykk blant enkelte. En større andel av prestene med Tunsberg bispedømme som arbeidssted, ønsker en tydeligere arbeidsfordeling, enn prestene i de andre bispedømmene. Vi finner dessuten at arbeidsfordeling er et viktigere tema blant kvinnene, enn de mannlige respondentene. Aldersmessig er dette i størst grad gjeldende for respondentene i alderen mellom 31 og 39 år, men både de yngre og respondentene opp til 49 år er i større grad opptatt av arbeidsfordeling enn de eldste.

Respondentenes relasjon til de overordnede, og ledelsens personalomsorg overfor prestene er også blant de mest nevnte tiltakene i forhold til trivsel. Respondentene som nevner dette, sier at de ønsker en mer engasjerende deltakelse fra arbeidsgiver og overordnede. Blant annet nevnes oppgradering av informasjon og veiledning i oppstarten av ny jobb og en generell bedre oppfølging – for eksempel via medarbeidersamtale og tilbakemeldinger. Men det rettes ikke kun kritikk mot ledelsens personalomsorg; det uttrykkes også en skepsis til ledelsesstrukturen da enkelte oppfatter denne som uklar. De nevnte ledelsesinstansene som trenger forbedring, er arbeidsgiver, biskop, prost, kirkeverge og daglig leder. Et beskrivende sitat på dette er ”Mer aktiv, støttende, oppsøkende holdning fra overordnet.” Det er relativt stor forskjell mellom bispedømmene når det kommer til tiltak vedrørende ledelsen, og størst andel med synspunkter på ledelsen (innenfor hvert enkelt bispedømme) finner vi i Møre. Det er ingen store, utpregede variasjoner mellom de kvinnelige og mannlige prestene. Derimot er det større differanser mellom de ulike aldersgruppene. Størst andel som mener tiltak vedrørende ledelsen er nødvendig, finner vi blant den eldste aldersgruppen. Dette kan være fordi disse gjennom lang erfaring innenfor presteyrket har vært gjennom en rekke ordninger, og derfor har et bredt sammenligningsgrunnlag.

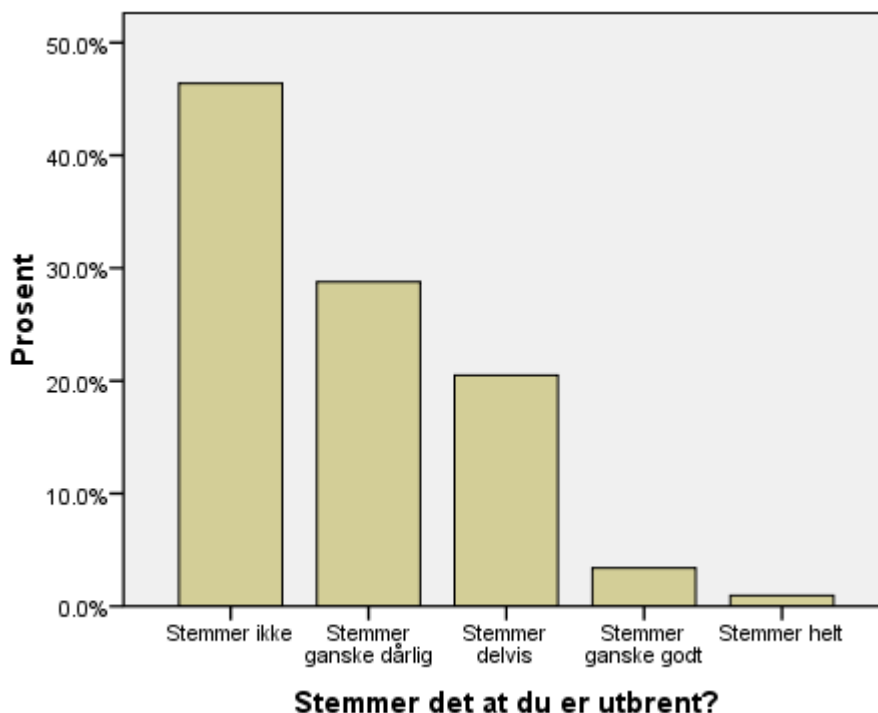
Å ha større selvbestemmelse over hvilke oppgaver en skal bruke arbeidstiden sin på, blir også tatt opp. Noen respondenter uttrykker at de ønsker en rendyrking av oppgaver de oppfatter som mest givende. Blant annet ønsker en respondent ”Å få velge arbeidsoppgaver mer ut fra interesser”, mens en annen sier at ”Alt for mye tid går med til kontor PCens arbeidsplanutfylling og lignende. Arkivering og annen byråkratisk virksomhet tar for mye tid fra det jeg kjenner som min primæroppgave som prest.” Sistnevntes utsagn henger dessuten sammen med et følt behov for flere og større administrative stillinger. Av arbeidsoppgaver respondentene ønsker å slippe, er det særlig konfirmasjonsarbeid som eksplisitt blir trukket fram. Det er elleve respondenter som peker på konfirmasjonsarbeidet som tyngende, og disse er hovedsakelig 50 år eller eldre. Én respondent foreslår fritak fra konfirmantundervisning som en del av livsfasetilpasset prestetjeneste for de over 55 år. Generelt sett samler det seg en større andel fra Borg bispedømme rundt dette punktet, enn fra de andre bispedømmene. Kjønnsmessig er det ingen store forskjeller, men det er størst oppslutning om dette blant de yngste respondentene, bortsett fra når vi kun ser på de som ønsker å slippe konfirmasjonsarbeid.

Tiltak som kan bedre fellesskapet og det sosiale arbeidsklimaet, blir også nevnt som betydningsfullt for trivselen. I tillegg til ønsket om et fungerende arbeidsmiljø, blir bedring av den interne kommunikasjonen og utvikling av samarbeidsforhold – både mellom prestene og ansatte i andre yrkesgrupper samt prestene seg imellom, nevnt. Det er behov for ”Bedre

samarbeidsrutiner med andre ansatte”, ”mer kommunikasjon mellom prestene” og ”bedre arbeidsmiljø”, sier respondentene som samler seg rundt dette tiltaket. At det er behov for tiltak vedrørende samarbeid og det sosiale miljøet er særlig utbredt blant prestene som jobber i Borg bispedømme, og i større omfang blant de kvinnelige enn de mannlige prestene. Samtidig finner vi dette i større prosentvis omfang blant prestene som er 39 år eller yngre enn prestene i eldre aldersgrupper.

En mindre andel av respondentene trekker fram bedre muligheter til faglig fordypning i tillegg til videre- og etterutdanning, og forbedring av kontorfasiliteter, teknisk utstyr samt kirkebygg, på ønskelisten over tiltak som kan bedre trivselen. Det er størst andel blant prestene i Agder og Telemark som ønsker bedre utsikter vedrørende kompetanseheving, sett i forhold til de andre bispedømmene. Sett ut fra kjønn og alder, er studiemuligheter noe viktigere for de mannlige enn de kvinnelige prestene, og prestene som er 30 år eller yngre enn de andre aldersgruppene. Når det kommer til kontorforhold, tekniske fasiliteter og kirkebygg, er det derimot i større grad prestene i Nidaros enn prestene i de andre bispedømmene, som har kommentarer. Det er liten forskjell mellom de kvinnelige og de mannlige prestene, og mellom de ulike aldersgruppene på dette punktet. Dog er det en noe større andel blant kvinnene enn mennene som ønsker tekniske eller byggmessige forbedringer.

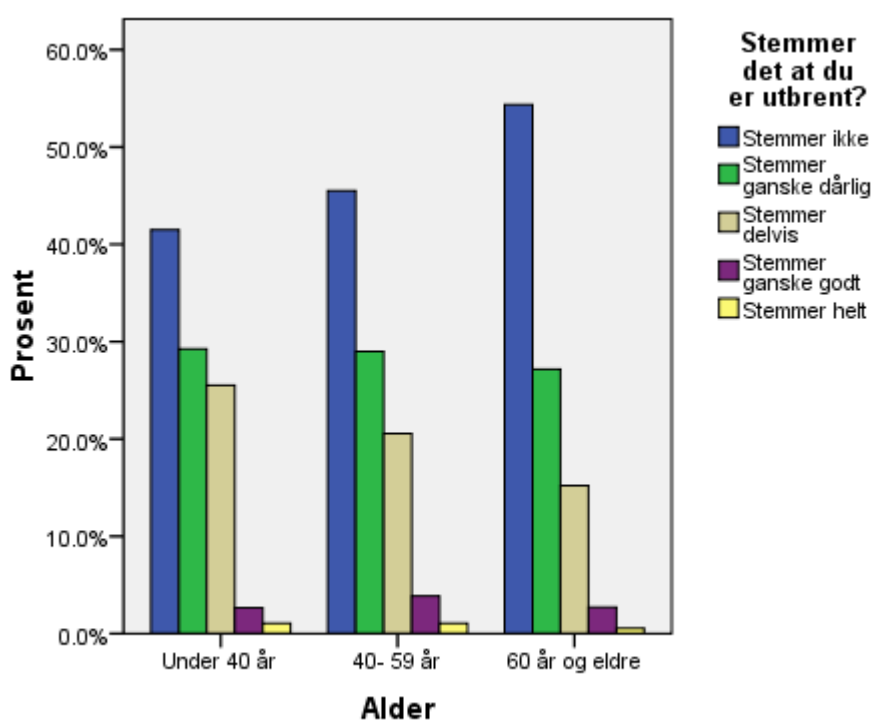
Det er også en rekke respondenter som peker på andre tiltak enn de som er nevnt her. For eksempel nevnes tiltak vedrørende forholdet mellom arbeidstid og fritid, kursdeltakelse, fritak av boplikten og ”enkle gester fra arbeidsgiver, gaver – brev – middager – konsertbilletter – en utenlandstur.”



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

Til forskjell fra spørsmålet om arbeidsmengden ser vi at oppfatningen om utbrenthet ikke er den samme for kvinner som for menn, selv om forskjellene ikke er store. Noen flere kvinner enn menn opplever å være utbrent eller delvis utbrente.

Forskjellene mellom aldergruppene er derimot tydelige. Det er de yngste som i størst grad er i nærheten av å bli utbrent. Det vil si at vi finner den største andelen som opplever å være delvis utbrent blant prester under 40 år og den minste andelen blant prester 60 år eller eldre. 26 prosent i den laveste, 21 prosent i den midterste alderskategorien og 15 prosent i den eldste opplever å være delvis utbrent. Ser vi på de som svarer at utsagnet *jeg føler meg utbrent* stemmer helt eller ganske godt, er forskjellene mellom aldergruppene mindre. Fire prosent av prestene under 40 år, fem prosent av prestene mellom 40 og 59 år og tre prosent av prestene 60 år eller eldre føler seg utbrent.



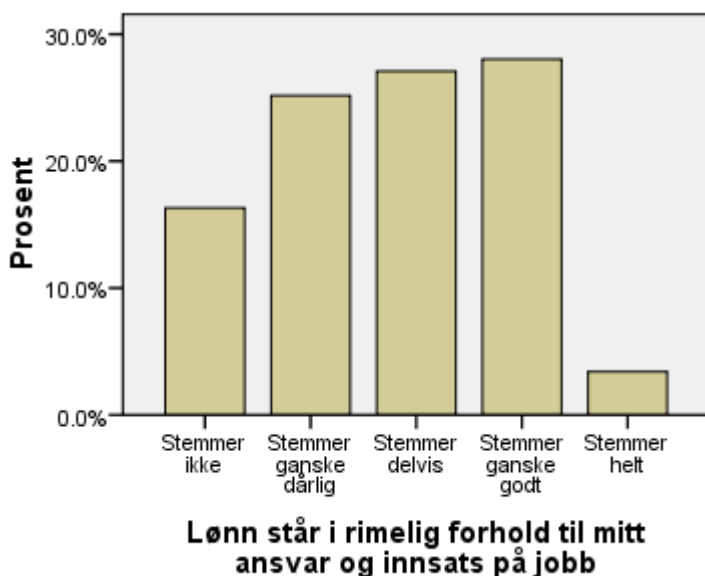
Variasjonene mellom bispedømmene er ikke særlig store verken når det gjelder andelen som mener seg utbrent eller de som mener at de er i nærhet av å bli utbrent. Tunsberg og Møre har de største andelenene av de som mener seg utbrent, og Sør-Hålogaland og Nidaros har de største andelenene av de som mener at de er i nærhet av å bli det. Hamar skiller seg tydelig ut fra de andre bispedømmene. Dette bispedømmet har den laveste andelen prester som er i nærheten av å bli utbrent (10 %) og som er utbrent (3 %).

Tabell nr. 11 Vurdering av utbrenthet etter bispedømme. Prosent

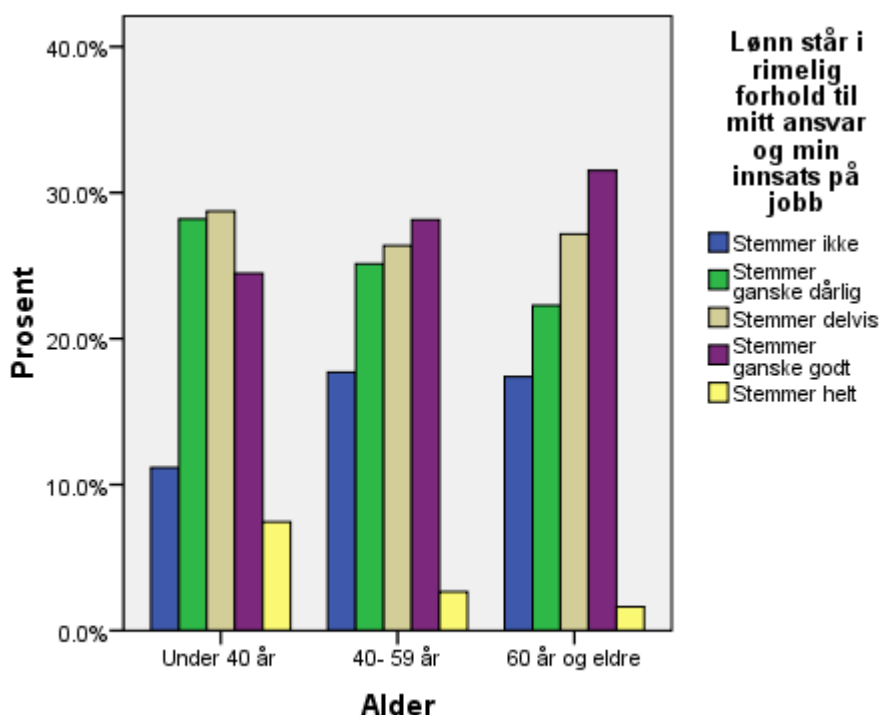
Bispedømmer	Ikke utbrent	Delvis utbrent	Utbrent	Sum
Oslo	79	18	3	100
Borg	76	17	7	100
Hamar	87	10	3	100
Tunsberg	76	16	8	100
Agder og Telemark	74	24	3	100
Stavanger	71	24	5	100
Bjørgvin	72	25	3	100
Møre	74	18	8	100
Nidaros	70	27	3	100
Sør-Hålogaland	68	29	3	100
Totalt	75	21	4	100

N=942

Prestene er splittet i synet på lønn. Fire av ti prester (42 %) har en klar oppfatning om at lønnen er for dårlig. De andre er enten delvis enige (27 %) eller enige (31 %) i at lønn står i rimelig forhold til ansvar og innsats på jobb.



Forskjellene mellom aldergruppene er små. De mest kritiske til lønnsnivået er prester mellom 40 og 59 år. Variasjonen i oppfatningen av lønn er derimot større mellom kjønnene. 43 prosent av mennene mot 36 prosent av kvinnene mener at lønnen ikke står i rimelig forhold til arbeidsinnsatsen.



Tabell nr. 12 Vurdering av lønn etter bispedømme. Prosent

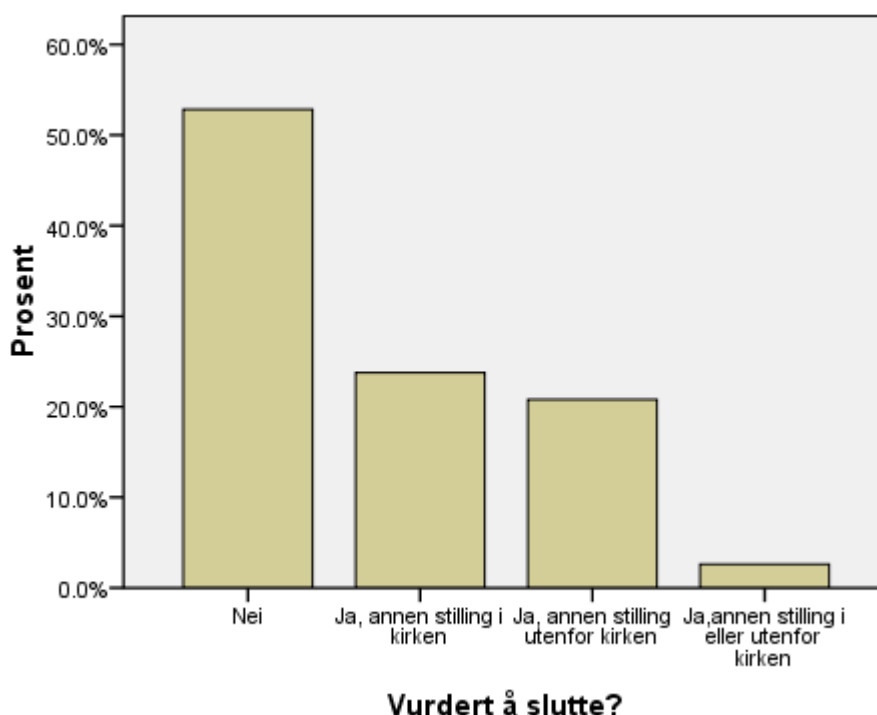
Bispedømmer	Misfornøyd med lønnen *
Oslo	52
Borg	47
Hamar	32
Tunsberg	40
Agder og Telemark	42
Stavanger	39
Bjørgvin	52
Møre	43
Nidaros	34
Sør-Hålogaland	18
Totalt	42

N=938

*Har svart stemmer ikke eller stemmer ganske dårlig på påstanden: *Jeg synes lønn står i rimelig forhold til mitt ansvar og innsatts på jobben.*

Det er prestene i de største bispedømmene som er mest misfornøyd med lønnen. Ca halvparten av prestene i Oslo og Bjørgvin, mens bare en av fem prester i Sør-Hålogaland og hver tredje prest i Hamar og Nidaros er av samme oppfatning.

Halvparten av prestene (53 %) har ikke det siste året vurdert å søke seg til andre stillinger. Den andre halvparten har enten vurdert en annen stilling i kirken (24 %) eller en annen stilling utenfor kirken (21 %). Tre prosent har både vurdert en stilling i og utenfor kirken.



Naturlig nok er det de over 60 år som er minst interessert og de yngste som er mest interessert i å bytte jobb. De yngste skiller seg også ut fra de andre aldersgruppene ved å ha den største andelen som har vurdert en stilling utenfor kirken. Prester under 40 år (27 %) og prester mellom 40 og 59 år (22 %) og prester over 60 år (9 %) har vurdert å slutte til fordel for en stilling *utenfor* kirken. Når det gjelder stillinger i kirken har 25 prosent av prestene under 40 år, 26 prosent av prestene mellom 40 og 59 år og 16 prosent av prestene over 60 år vurdert å slutte til fordel for en stilling *i* kirken. At de yngste prestene i størst grad er interessert i å bytte jobb ser vi også i forhold til det siste avkrysningsalternativet. Fem prosent av de yngste, to prosent av prester i mellomkategorien og en prosent av de eldste prestene har svart at de har vurdert en stilling *i* eller *utenfor* kirken. Faktoren av kjønn har ingen innvirkning på hvor vidt prestene har vurdert å slutte i nåværende jobb. Derimot har geografi innvirkning på hvor vidt en har vurdert å slutte. Flest prester i Sør-Hålogaland (61 %) har vurdert å slutte i sin stilling og færrest i Hamar (38 %). I Sør-Hålogaland finner vi også den største gruppen prester (36 %) som har vurdert å slutte til fordel for en stilling i kirken, og i Bjørgvin den største andelen (30 %) som har vurdert å slutte til fordel for en stilling utenfor kirken.

32 prosent av respondentene har valgt å kommentere tematikken arbeidssted, arbeidstid og trivsel. Hovedandelen av respondentene trekker fram negative sider ved prestatjenesten. Det som særlig er til hinder for respondentenes trivsel, er arbeidspress – som den hyppigst nevnte faktoren. Deretter følger dårlig ledelse og uklare ledelseslinjer, svak bemanningsdekning, dårlig kollegaforhold/sosialt arbeidsmiljø i tillegg til teologisk uenighet. Men det er også en rekke respondenter som legger vekt på positive sider ved prestatjenesten. Flere trives med å være prest da de ser det som et meningsfullt yrke. Dessuten er gode sosiale relasjoner til kollegaer med på å trekke opp trivselen.

At arbeidsbelastningen, i form av for mange oppgaver eller press på den enkelte prest, blir så stor at den er til hinder for trivselen, er den hyppigste nevnte kommentaren. For noen respondenter kommer arbeidspresset av vakante stillinger som påfører den enkelte prest mer arbeid, mens andre nevner den nye tjenesteordningen som årsak til et økt press. Det påpekes av en respondent at belastningen er såpass tyngende at "[jeg] må snart trappe ned, da jeg ikke

tåler arbeidspresstet særlig lenger". Arbeidspresstet som hinder for trivselen er mest utbredt blant prestene i Agder og Telemark og blant de mannlige prestene. Dessuten nevnes denne faktoren hos en større andel blant de som er i aldersgruppen 31-39 år og 50-59 år.

Dårlige ledere eller uklare ledelseslinjer nevnes også av en rekke respondenter. Lederskikkelsene som blir nevnt er både prostet, kirkevergen/daglig leder, biskop og bispedømmekontoret. Kritikken tar blant annet form i at "ledelsen kunne vært tydeligere", "(...) opplever lite initiativ fra prost og bispedømme" og at "[jeg] sliter med ledelsesstrukturen i kirken". Med andre ord handler kritikken om at lederne ikke er gode på å utøve lederskap, at personalomsorgen fra ledernes side er svak, samt at de ulike lederrollene i kirken skaper uklarhet. Det er en større andel blant respondenter i Nidaros bispedømme som trekker fram ledelsen som et hinder til trivsel. Dessuten er kritikk av lederskapet mer utbredt blant de kvinnelige respondenter enn de mannlige, og blant respondenter mellom 31-39 år.

En svak bemanningsdekning, for få vikarer, begrensede antall stillinger samt det å være eneprest er også bredt omtalt av respondentene, når det kommer til problematiske sider ved deres arbeidssituasjon. For eksempel uttaler en respondent at: "Vi har lite folk i staben hele tiden og jeg må ofte være altnuligmann." Samtidig påpekes det at sykemeldinger og mangel på vikarer fører til større arbeidsbelastning, i tillegg til at det vanskeliggjør muligheten til etter- og videreutdanning. Mangel på økonomiske ressurser går ut over bemanningsdekningen, forteller enkelte. Også under dette punktet er andelen større blant prester med Nidaros som arbeidssted enn de andre bispedømmene. Det er ingen stor forskjell mellom kjønnene, dog uttrykker en noe større andel kvinner enn menn at vakante stillinger er et problem.

Samarbeidsproblemer med kollegaer og et utilfredsstillende sosialt miljø blir også trukket fram blant misfornøyde respondenter. I visse tilfeller har problemer med kollegaer eller andre samarbeidspartnere utviklet seg til konflikt. En slik situasjonen har utartet seg på arbeidsplassen til denne respondenter, som videre sier at "det gjør arbeidsforholdene nokså dårlig"! Det er en større andel fra Borg som forteller om et dårlig sosialt arbeidsklima. Dessuten gjelder dette i større grad for de kvinnelige respondentene enn de mannlige.

"Liberaliseringen i kirken svekker gleden og kraften og motivasjonen i tjenesten", sier en respondent. Det er flere som påpeker at den teologiske situasjonen i kirken er et hinder for trivselen i menighetsprestetjenesten. En respondent sier at dette har ført til at "[jeg] ikke lenger [kan] identifisere meg med den kirke jeg arbeider i". En annen sier: "Kan tenke meg å slutte som prest på grunn av den liberale utviklingen. Det er demotiverende." Der de tidligere nevnte faktorene i større eller mindre grad hindrer et høyt trivselsnivå, kan teologisk uenighet mellom prestene eller den kirke de representerer, føre til at enkelte velger å forlate prestatjenesten i sitt hele. 13 prosent av prestene i Bjørgvin og Sør-Hålogaland trekker fram teologisk uenighet, en høyere andel enn de andre bispedømmene. Det er en stor forskjell mellom kjønnene på landsbasis da nesten 12 prosent av mennene mener at den teologiske situasjonen i kirken trekker ned trivselen, mot to prosent blant kvinnene som mener det samme. Nærmere ni prosent av prestene i alderen 50 til 59 år er ikke fornøyd med den teologiske situasjonen, den største andelen innenfor de ulike aldersgruppene.

Det er en rekke respondenter som trekker fram andre faktorer som bidrar til å trekke ned trivselen. Deriblant nevnes lønn, den nye tjenesteordningen, kontorfasiliteter, at arbeidstiden går ut over fritid og tid til familiesamvær samt boplikten. Av disse faktorene er det lønn som blir hyppigst nevnt.

Som nevnt tidligere, er altså hovedandelen av kommentarene av kritisk art. Samtidig påpeker mange at de trives i tjenesten og at de trives med arbeidsoppgavene, men at enkeltsider ved arbeidssituasjonen kunne ha vært bedre. Dette utsagnet kan stå som et typisk eksempel på denne dobbeltheten: ”Jeg er glad i å være prest, men synes både fritid og lønn er for dårlig. Likevel trives jeg i hverdagens prestatjeneste.”

At prestatjenesten i seg selv er meningsfull nevnes av flere. For eksempel sies det at ”presteyrket – en livsstil med svært meningsgivende innhold”. Gode kollegaforhold og et velfungerende samarbeid trekkes også fram som viktige faktorer når det kommer til trivsel. En respondent uttrykker seg positivt både i forhold til presteyrket og det sosiale arbeidsmiljøet: ”Har noen fantastiske kollegaer. Og så jobber vi med verdens viktigste sak.” Den største andelen som kort og greit sier at de trives, eller de som mer konkret uttrykker en glede ovenfor prestatjenesten, finner vi i Borg bispedømme, men prestene i Hamar ligger tett på. Dessuten er hovedandelen som trekker fram gode kollegarelasjoner, også her representert ved Hamar. Ut fra disse kommentarene, ser det dermed ut til at prestene i Hamar er relativt fornøyde med sin arbeidssituasjon.

Det er også enkelte respondenter som kun har gitt positive tilbakemeldinger på sin arbeidssituasjon. Dette er tilfelle for 17 prosent av de som har gitt kommentarer. Hamar kommer også godt ut i denne sammenheng, da den største andelen med fornøyde tilbakemeldinger, jobber i dette bispedømmet. Når det kommer til kjønn og alder, er det en høyere andel menn og eldre som kun har positive anmerkninger.

4.0 Kompetanseutvikling

Mange prester har tatt eller er i gang med etter- og videreutdanning. Nesten seks av ti har avsluttet (57 %) og nesten hver femte (18 %) holdt på da undersøkelsen ble gjort.

Tabell nr. 13 Etterutdanning etter bispedømme. Prosent

Bispedømmer	Er i gang	Har avsluttet	Har ikke tatt og er ikke i gang
Oslo	25	59	30
Borg	18	67	24
Hamar	11	62	33
Tunsberg	18	53	35
Agder og Telemark	15	55	33
Stavanger	20	66	24
Bjergvin	13	52	39
Møre	23	61	24
Nidaros	18	49	35
Sør-Hålogaland	21	52	37
Totalt	18	58	32

N=948

I Borg og Stavanger er det flest prester som har avsluttet etter- og videreutdanning. At det er så mange som har tatt etter- eller videreutdanning i disse to bispedømmene har tydeligvis skapt en kultur for etter- og videreutdanning. I Borg og Stavanger er det også en forholdsvis stor andel som også er i gang med utdanning. For noen av dem vil det nok dreie seg om deres andre etter- eller videreutdanning. Den samme tendensen, men ikke så sterk, ser vi også i Oslo og Møre. En kultur for etter- og videreutdanning har tydeligvis ikke latt seg etablere i Hamar. Selv om det i dette bispedømmet er mange som har avsluttet etter- eller videreutdanning, er det få som er i gang og relativt mange som heller ikke har tatt noen form for utdanning ut over grunnutdanningen. I Bjørgvin og Nidaros ser det heller ikke ut til at det er noen sterk kultur for etter- og videreutdanning i presteskapet sammenlignet med de andre bispedømmene. Her er andelen som ikke har tatt etter- eller videreutdanning relativt stor og få har avsluttet. Likevel er det en viktig forskjell mellom disse to bispedømmene. I Nidaros er andelen som er i gang større enn i Bjørgvin.

Flere menn (60 %) enn kvinner (49 %) har avsluttet utdanning, og forskjellene mellom aldersgruppene er også tydelige. Syv av ti prester 60 år eller eldre, seks av ti mellom 40 og 59 år og nesten tre av ti under 40 år har avsluttet utdanning. Gapet mellom kjønnene i etter og videreutdanning er bare i liten grad i ferd med å gjøres mindre. Noen flere kvinner (20 %) enn menn (17 %) er i gang med etter- eller videreutdanning. Det samme gjelder forskjellene mellom aldergruppene. Andelen som er i gang med etterutdanning er blant de yngre bare litt større enn blant de mellom 40 og 59 år.

Av de som har tatt etter- eller videreutdanning har ni av ti fått dekket utdanningen av arbeidsgiver. Halvparten fikk dekket hele og fire av ti fikk dekket deler av den, mens åtte prosent finansierte utdanningen selv.

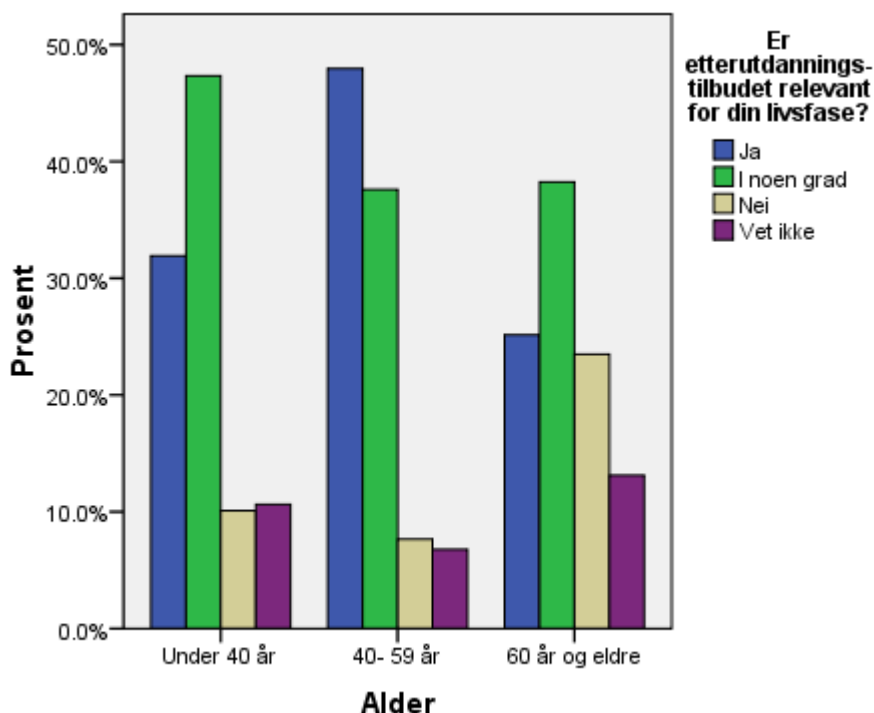
Tabell nr. 14 Finansiering av utdanning etter bispedømme. Prosent

Bispedømmer	Betalt av arbeidsgiver	Delvis betalt	Ikke betalt av arbeidsgiver
Oslo	44	43	13
Borg	41	52	8
Hamar	38	57	5
Tunsberg	67	22	12
Agder og Telemark	58	33	9
Stavanger	37	56	8
Bjørgvin	59	33	8
Møre	54	39	7
Nidaros	71	25	5
Sør-Hålogaland	43	51	5
Totalt	52	41	8

N=626

Tabell tretten sier ikke nødvendigvis noe om hvilket bispedømme prestene var ansatt i da de tok etter- eller videreutdanning. Dataene gir heller ikke opplysninger om hva slags etter- eller videreutdanninger prestene har finansiert selv og hvor relevante de er for tjenesten som prest. Likevel ser vi interessante forskjeller mellom bispedømmene, noe som tyder på at finansieringspraksisen varierer fra bispedømme til bispedømme. Fullfinansiering av

utdanning er størst i Nidaros og Tunsberg og delfinansiering er størst i Hamar og Stavanger. I Tunsberg og Oslo er det den største andelen av prester som har betalt utdanningen selv.



Det ser ikke ut til at det er lett å gi et etterutdanningstilbud som treffer fullt og helt i forhold til den aldersgruppen eller livsfasen prestene er i. Like store andeler svarer at kirkens etterutdanning er relevant (40 %) som de som svarer at den bare er relevant i noen grad (40 %). Ca hver tiende (11 %) opplever at den ikke er relevant og ni prosent vet ikke.

Prestene mellom 40 og 59 år mener at etterutdanningskursene har størst relevans for sin aldersgruppe. Fire av ti i denne aldersgruppen er av den oppfatning, mot en av fem under 40 år og nesten en av ti i 60 årene. Kvinner og menn har den samme oppfatningen av etterutdanningskursenes relevans.

Hver tredje prest opplever det lett å delta på kurs og etterutdanning. Det er forskjeller mellom bispedømmene og mellom kjønnene. Nesten fire av ti menn og nesten tre av ti kvinner synes det er lett å delta på kurs og etterutdanning. I bispedømmene har halvparten av prestene i Tunsberg krysset av for at det er lett, mens bare ca hver fjerde i Oslo, Hamar og Agder og Telemark har de samme erfaringene (se tabell 15).

Det er delte oppfatninger i presteskapet om hvorvidt det settes inn tilstrekkelig med vikar ved etter- og videreutdanning (se tabell 15). 41 prosent mener at arbeidsgiver setter inn vikar til en viss grad og 36 prosent i liten grad eller ikke i det hele tatt. Nesten hver fjerde (23 %) mener at arbeidsgiver setter inn vikar i svært stor grad eller i nokså stor grad. I de bispedømmene hvor arbeidsgiver i størst grad setter inn vikar synes også prestene i størst grad at det er lett å delta på etterutdanning og kurs.

Tabell nr. 15 Opplevelse av at det er lett å delta på etterutdanning og kurs etter bispedømme. Prosent

Bispedømmer	Lett å delta på etterutdanning og kurs	Arbeidsgiver setter inn vikar*
Oslo	22	6
Borg	45	39
Hamar	24	12
Tunsberg	52	47
Agder og Telemark	26	26
Stavanger	36	24
Bjørgvin	32	17
Møre	32	23
Nidaros	38	22
Sør-Hålogaland	39	28
Totalt	34	23

N=948, 880

* Arbeidsgiver setter inn vikar i svært stor eller i nokså stor grad.

Tiden er det største hinderet for prester til å delta på etterutdanning og kurs. Verken vanskelig økonomi, hensyn til kolleger eller vikarmangel trekkes i særlig stor grad fram som et viktig hinder for å delta. Samlet sett ser begrunnelsene for ikke å delta slik ut: 36 prosent mener at det ikke er lett på grunn av tid, 22 prosent på grunn av familieforhold, 20 prosent på grunn av vikarmangel, 18 prosent på grunn av hensynet til kolleger og 16 prosent på grunn av økonomi.

Ser vi på om det er en intern sammenheng mellom hva prestene har svart, finner vi sammenheng mellom flere forklaringsvariabler, men at den ikke er så stor. Den sterkeste sammenhengen er mellom hensyn til kolleger og vikarmangel.¹ Det vil si at det er en stor andel av prester som både har svart at det er vanskelig å ta etterutdanning og kurs på grunn av vikarmangel og som også har svart at det er vanskelig med hensyn til kolleger. Størst andel prester i Oslo og Agder og Telemark synes det er vanskeligst å ta etterutdanning på grunn av tid (se tabell 15). I bispedømmene Bjørgvin, Nidaros og Møre er det flest som synes det er vanskelig på grunn av familieforhold. Vikarmangel og hensyn til kolleger er to forklaringer som forekommer hyppigst i Oslo. Selv om prester i Oslo og Tunsberg i minst grad oppgir at arbeidsgiver har betalt etter- eller videreutdanning, er det ikke i de bispedømmene flest prester oppgir økonomi som en viktig årsak til ikke å ta denne type utdanning. I Hamar, Agder og Telemark og Borg finnes det derimot flest prester som oppgir økonomi som årsak til at det er vanskelig.

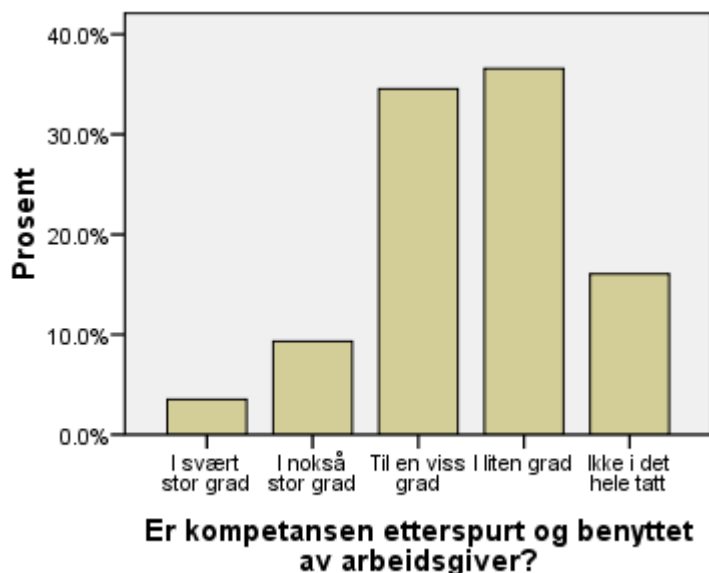
¹ Korrelasjonsmålet er .278** og er signifikant på 0.01 nivå.

Tabell nr. 16 Årsaker til at det er vanskelig å ta etterutdanning og kurs etter bispedømme. Prosent

Bispedømmer	Tid	Familieforhold	Vikarmangel	Hensyn kol.	Økonomi
Oslo	41	16	30	34	18
Borg	27	18	18	17	20
Hamar	34	24	20	18	23
Tunsberg	35	14	5	12	5
Agder og Telemark	43	20	25	19	21
Stavanger	38	20	16	12	18
Bjørgvin	35	29	19	15	12
Møre	37	27	18	15	16
Nidaros	29	28	26	18	9
Sør-Hålogaland	38	31	21	13	13
Totalt	36	22	20	18	15

N= 948

Prestene er mer kritisk til hvordan arbeidsgiver forholder seg til den kompetansen prestene har ervervet seg enn hvordan de håndterer vikarsituasjonen. Halvparten av prestene er ikke fornøyd med arbeidsgivers etterspørsel og utnyttelse av den kompetansen de har fått seg gjennom etter- eller videreutdanningen. Hver tredje prest er til en viss grad fornøyd. Bare tretten prosent er i stor grad eller i nokså stor grad fornøyd. Forskjellene mellom aldersgruppene og kjønnene i oppfatning om hvorvidt arbeidsgiver etterspør prestenes kompetanse er små. Noen flere menn enn kvinner inntar mellomstandpunktet; arbeidsgiver etterspør kompetansen *til en viss grad*, og prester 60 år og eldre mener i noe større grad enn yngre prester at kompetansen *ikke* blir etterspurt.



Jevnt over i landet er prestene lite tilfredse med arbeidsgivers bruk av deres kompetanse (se tabell 16). Likefullt er det forskjeller mellom enkelte bispedømmer. Det er i Midt-Norge og Nord-Norge vi finner flest prester som er tilfredse, og i Stavanger det er flest prester som er misfornøyd med arbeidsgivers bruk av kompetansen.

Tabell nr. 17 Etterspørsel etter kompetanse fra arbeidsgiver etter bispedømme. Prosent

Bispedømmer	Kompetansen er etterspurt av arbeidsgiver*
Oslo	14
Borg	14
Hamar	11
Tunsberg	10
Agder og Telemark	10
Stavanger	9
Bjørgvin	12
Møre	12
Nidaros	18
Sør-Hålogaland	19
Totalt	13

N=741

* Kompetansen er etterspurt av arbeidsgiver i svært stor eller i nokså stor grad.

Hver fjerde prest har lagt inn kommentarer til temaet ”Kompetanseutvikling”. Kommentarene dreier seg om hvordan muligheten for å ta etter- og videreutdanning er, de problematiske sidene ved å ta slik utdanning, tilbakemeldinger på emnene og studieløpene, fagenes relevans i forhold til prestetjenesten samt hvorvidt ervervet kompetanse blir etterspurt og benyttet i tjenesten. Respondentene er delte i sine meninger når det kommer til kompetanseutviklingen innenfor kirken. Noen er positive i forhold til de overnevnte temaene, mens andre har lagt inn anmerkninger av kritisk art – og de negative karakteristikkene er i overvekt. Overordnet peker den største andelen på at kompetanseutvikling er et viktig område, og en gode for prestetjenesten. Samtidig er det enkelte respondenter som mener det er for mye fokus på etter- og videreutdanning, og disse uttrykker en bekymring over at erfaring gjennom tjenesten i seg selv ikke blir verdsatt i like stor grad.

Det er en rekke respondenter som nevner hvilke kurs og hvilken type utdanning de har gjennomført i løpet av deres prestekarriere; både emner i regi av kirken, i tillegg til annen type utdanning utenfor det kirkelige systemet nevnes. Eksempler på førstnevnte er programmet Spesialkompetanse i praktisk prestetjeneste (SPP), samt enkeltemner innenfor dette programmet: Pastoral klinisk utdanning (PKU), Pastoral homiletisk utdanning (PHU), Gruppeveilederutdanning (GVU), Pastoral lederutdanning (PLU) og Åndelig veiledning (ÅVL). Fag innenfor pedagogikk og samfunnsvitenskap, blant andre, nevnes innenfor andre utdanningssystemer. Det er også enkelte som påpeker at de ikke har tatt etter- og videreutdanning.

Den mest gjennomgående anmerkningen er at arbeidsforhold og private forhold gjør det vanskelig å gjennomføre etter- og videreutdanning. Hovedvekten av kommentarene handler her om arbeidsmessige forhold. Særlig er arbeidspress og lav tilgang på vikarhjelp et hinder for muligheten til å ta etter- og videreutdanning. En respondent sier at denne ”Får nesten dårlig samvittighet for å ta fri til etterutdanning. Det blir mer å gjøre for de andre når jeg er borte.” Dessuten vektlegger enkelte respondenter at slitenhet forårsaket av arbeidssituasjonen gjør det tungt å sette i gang med kompetanseutvikling. En sammenligning mellom bispedømmene, viser at det er en langt større andel innenfor Sør-Hålogaland som påpeker at arbeidsforholdene gjør det vanskelig å gjennomføre etter- og videreutdanning. En større part blant kvinnene stiller seg bak dette, sett i forhold til den mannlige gruppen. Aldersmessig

finner vi at arbeidssituasjonen i større grad er en hindring for kompetanseheving blant prestene mellom 31 og 39 år enn for prestene i de andre aldersgruppene. Når det kommer til private forhold, er familielivet hvor barn er inne i bildet, en utfordring i forhold til å ta seg tid til etter- og videreutdanning. En respondent ”Observerer at flere mannlige kollegaer enn kvinnelige går i gang med etterutdanning, i alle fall i min aldersgruppe. Tenker at det har med familiesituasjon og livsfase å gjøre.” Dette bildet bekreftes i dette materialet da syv prosent blant kvinnene, mot to prosent blant mennene peker på dette. Dessuten finner vi at 16 prosent av prestene mellom 31 og 39 år, trekker fram familiesituasjonen – en større prosentandel enn vi finner innenfor de andre aldersgruppene. Det er også verdt å merke seg at fire respondenter peker på at det er vanskelig å delta på etter- og videreutdanning, på grunn av kursenes geografiske lokalisering. For enkelte henger dette også sammen det forutnevnte punktet da de som foreldre ønsker å være i nærheten av sine barn.

En annen problematikk vedrørende muligheten til å ta etter- og videreutdanning, er at respondentene heftes av arbeidsgiver på et eller annet vis. Dette gir seg uttrykk ved at det ikke bevilges tilstrekkelig med økonomiske ressurser til kompetanseutvikling blant prestene, og at organiseringen for etter- og videreutdanning fra kirkens side fungerer dårlig. Enkelte respondenter uttrykker dessuten at de opplever en motstand fra arbeidsgiver ved at sistnevnte ikke viser noen interesse eller engasjement for kompetanseheving blant arbeidstakerne. For eksempel uttrykker en respondent at denne ”skulle ha ønsket at arbeidsgiver mer kunne oppmuntre til etterutdanning, og følge opp og se dem som ”står for tur”. Men det er ikke bare oppmuntring fra arbeidsgiver som er avgjørende for prestenes mulighet til kompetanseutvikling; også bedre organisering og planlegging etterlyses. Særlig er dette utbredt blant prestene i Borg, sett i forhold til de andre bispedømmene. Når vi ser på kjønn, på tvers av bispedømme, finner vi at en større andel menn enn kvinner som opplever en viss motstand fra arbeidsgiver når det kommer til etterutdanningsmuligheter. Blant de som rapporterer finner vi også aldersmessige forskjeller. Prester mellom 30 og 39 år nevner i større grad enn prester fra de andre aldersklassene motstand fra arbeidsgiver. På den andre siden er det noen respondenter, dog en langt lavere andel, som mener at etter- og videreutdanning er godt tilrettelagt fra arbeidsgivers side. Én respondent mener også at ”Vi prester har svært gode forhold for etterutdanning sammenlignet med de fleste andre yrkesgrupper!” En sammenligning av bispedømmene viser at den største andelen med denne holdningen jobber i Bjørgvin. Samtidig stiller mennene seg i større grad enn kvinnene positivt til tilrettelegging av etter- og videreutdanning. Dessuten finner vi en større andel blant aldersgruppen 40-49 år enn i de andre aldersgruppene, som stiller seg bak dette.

Det er flere respondenter som sier at deres kompetanse ikke blir etterspurt og benyttet av arbeidsgiver, enn de som opplever at deres kompetanse blir verdsatt. I enkelte tilfeller kommer det fram at spesialkompetanse i større grad verdsettes visse steder. Blant annet sies det at kompetanse ”er mer etterspurt når jeg har flyttet til byen” og at kompetansen ”overhodet ikke blir etterspurt i eget bispedømme, men derimot i de fleste andre”. Dette tyder på at prestene får benyttet sin spesialkompetanse i ulik grad avhengig av hvor de jobber. For noen respondenter er det også et problem at etter- og videreutdanning ikke blir verdsatt i form av lønnsforhøyelse. Bevisstgjøring av hva kompetanseutvikling blant prestene kan bidra til i kirken, blir etterlyst av et par respondenter. Én av disse uttaler at ”Den enkelte får inntrykk av at kirken er lite interessert.” Det er ikke stor forskjell mellom andelen respondenter i Nidaros, Oslo, Tunsberg, Borg og Agder og Telemark, som ønsker at deres kompetanse skal bli etterspurt og benyttet. Dog er det en noe høyere andel i Nidaros enn de øvrige bispedømmene som peker på at kompetansen ikke blir etterspurt. En sammenligning mellom kjønnene, viser også at en høyere andel kvinner enn menn stiller seg bak dette. Den største forskjellen finner

vi riktignok mellom aldersgruppene; her dominerer prestene som er 50 år eller eldre. Selv om flere sier at deres kompetanse ikke blir benyttet i tjenesten, er det samtidig en rekke respondenter som opplever det motsatte. Noen påpeker dessuten at kompetanseheving er nyttig for deres egen del. Det blir også sagt at kompetanseutvikling "har betydd mye for å fornye prestatjenesten". Den størst andelen som er fornøyd med bruk av prestenes kompetanse finner vi i Sør-Hålogaland. Det er lite forskjell mellom de kvinnelige og de mannlige respondentene på dette punktet. Når vi ser på alder, finner vi derimot den største andelen blant de mellom 50-59 år, er fornøyde mer kompetansebruken. Med andre ord er dette et tema innenfor kompetanseutvikling, som engasjerer denne aldersgruppen, da disse utgjør den største gruppen som både er positive og som er negative.

Også emnet kvalitet og relevans i forhold til prestatjenesten trekkes fram blant respondentene. Også her er hovedvekten av kommentarene av kritisk art. Kritikken består i enkelte fag savnes, at fagene er "tilpasset yngre prester" og at de "er for lite relevante inn i prestehverdagen". Enkelte av de kritiske kommentarene er også rettet til Presteforeningen som de mener er ansvarlige for etter- og videreutdanningen for prestene. I denne sammenheng sier en respondent at denne "opplever at Presteforeningen ikke gir nok rom for egne opplegg/spesialinteresser". Det er ikke bare på innholdssiden respondentene er negative i sin beskrivelse av etter- og videreutdanningstilbudet. Enkelte peker på at systemet er uoversiktlig og at det er "mye skrik og lite ull i Presteforeningen." Høyeste andel som stiller seg bak dette, når vi ser innenfor hvert enkelt bispedømme, finner vi i Stavanger. Forskjellen mellom kjønnene er små, mens de to yngste aldersgruppene (opp til 39 år) viser en høyere andel enn vi finner innenfor de andre aldersgruppene, vedrørende kvaliteten på etter- og videreutdanningen. På den andre siden er det også noen respondenter som vektlegger sin interesse for det eksisterende etter- og videreutdanningstilbudet, og peker på at de har gode erfaringer med emnene. Størst andel, sett ut fra bispedømme, som sier seg fornøyd med det faglige tilbudet arbeider i Sør-Hålogaland. Kjønnsmessig er det ingen forskjell, men ved en sammenligning mellom de ulike aldersgruppene, finner vi at en større andel blant respondentene i alderen mellom 31 og 39 år er fornøyde.

Selv om en betydelig andel av respondentene peker på at de ønsker bedre muligheter og bedre tilrettelegging for kompetanseheving innenfor presteyrket, er det også enkelte som sier at de ikke har behov for etter- og videreutdanning. Som en respondent sier: "Hva betyr det i en liten landsens menighet? Prestekompetanse er viktigst (yrkeserfaring, livserfaring og kollegaveiledning...)." Det er flere respondenter som enes om at erfaring gjennom prestatjenesten og "livets skole", som én betegner det, er vel så viktig. Noen av disse sier også at de har egne former for uorganisert kompetanseutvikling, Enkelte opplever til og med fokuset på etter- og videreutdanning "som stressfaktor". Det er også andre grunner til at behovet for kompetanseutvikling i formell forstand ikke oppleves som prekært for alle. For eksempel påpekes det at det er liten vits i å melde seg på kurs når man nærmer seg pensjonsalder. Samtidig trekkes det fram at behovet for etter- og videreutdanning er begrenset for prester i ung alder og for prester med kort fartstid i arbeidslivet. Denne holdningen ser ut til å være mest gjeldende for respondentene i Møre, når vi sammenligner bispedømmene. Samtidig er dette mer utbredt blant kvinnene enn mennene, og aldersmessig for prestene som er 60 år eller eldre.

5.0 Arbeidsveiledning

Mange prester har fått tilbud om arbeidsveiledning. Bare 17 prosent av prestene har ikke fått det og 12 prosent har fått tilbud, men avslått.

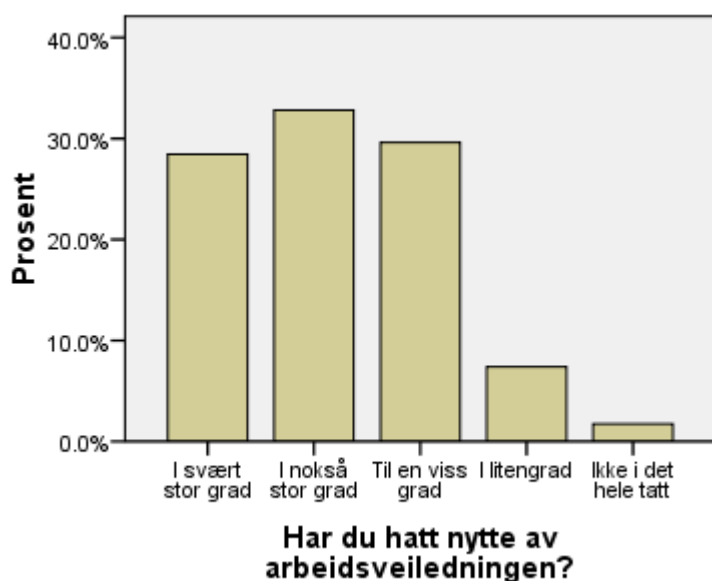
ABV-veiledning er det vanligste. Over halvparten (57 %) av prestene har fått ABV. Nærmere presist vil det si at 44 prosent har fullført to år med ABV i gruppe og 12 prosent ABV individuell veiledning. 18 prosent har fått eller får annen veiledning, individuelt eller i gruppe.

Tabell nr. 18 Deltakelse i veiledning nå og tidligere etter bispedømme. Prosent

Bispedømmer	ABV nå	ABV før	Annen veiledning
Oslo	17	41	29
Borg	51	44	17
Hamar	9	66	16
Tunsberg	18	53	21
Agder og Telemark	14	67	11
Stavanger	5	58	16
Bjørgvin	8	55	17
Møre	16	65	18
Nidaros	20	61	13
Sør-Hålogaland	11	71	11
Totalt	17	57	18

N=948

Blant prestene er behovet for å motta veiledning ut over de to årene som de har deltatt i gruppe eller fått individuell veiledning, lite. Bare hver tiende prest ønsker videre veiledning. Av de som har fått tilbud, men avslått (12 %), er årsaken for syv prosent at de ikke hadde tid til å prioritere dette tiltaket, for fem prosent at de fikk dekket veiledningsbehovet andre steder, for fire prosent at de er usikre på tilbudets kvalitet, for to prosent at forholdene var for små, for to prosent at de ikke ønsker gruppeveiledning og for to prosent at de ikke har behov for veiledning. Fire prosent mener at det gjelder andre årsaker enn spørreskjemaets fastsatte svaralternativer. Det var mulig å oppgi flere grunner.



Stort sett har arbeidsveiledning vært et vellykket tiltak blant prestene. Seks av ti prester mener at en i svært stor eller stor grad har hatt nytte av den, 30 prosent til en viss grad og hver tiende i liten grad eller ikke i det hele tatt. Kvinner har i større grad enn menn hatt nytte av arbeidsveiledningen og yngre mer enn eldre.

Det er store forskjeller mellom bispedømmene i vurdering av nytten av arbeidsveiledning. I Agder og Telemark er det bare halvparten av prestene som har deltatt i arbeidsveiledning som ser nytten av den, mens tre av fire i Borg mener at arbeidsveiledningen har vært nyttig.

Tabell nr. 19 Nytte arbeidsveiledning etter bispedømme. Prosent

Bispedømmer	Nytte av arbeidsveiledning*
Oslo	70
Borg	75
Hamar	60
Tunsberg	69
Agder og Telemark	49
Stavanger	54
Bjørgvin	59
Møre	52
Nidaros	56
Sør-Hålogaland	60
Totalt	61

N=691 * Har hatt nytte av arbeidsveiledning i svært stor eller i nokså stor grad.

I Den norske kirke finnes det blant prestene en stor gruppe som er utdannet arbeidsveiledere (17 %). Hver tiende har veilederutdanning AVU og syv prosent har annen veilederutdanning.

26 prosent av utvalget har kommentert arbeidsveiledning. Kommentarene går på hvorvidt de har gjennomført en slik veiledning, vurderingen av opplegget, i hvilken grad veiledningen er nyttig for prestetjenesten samt hvordan organiseringen rundt arbeidsveiledningen fungerer.

Et flertall av de som har kommentert arbeidsveiledning er positive i forhold til arbeidsveiledningen som tiltak i prestetjenesten. Blant de som forteller at de har deltatt på veiledning, er over halvparten av disse godt fornøyd med selve opplegget, og hovedvekten sier også at de har hatt stort utbytte av dette i tjenesten. Samtidig er det en del respondenter som har noe kritikk vedrørende opplevelsen av arbeidsveiledningen, men kommentarer av negativ art er hovedsakelig knyttet til selve organiseringen av veiledningen. Flere sier at tilbudet bør være kontinuerlig og obligatorisk i prestetjenesten, mens enkelte sier at de ikke har fått tilbud om veiledning – til tross for at de ønsker det. Riktignok er det også noen som forteller at de ikke har behov for arbeidsveiledning, eller at de har betenkeligheter med å delta på slike tiltak, blant annet på grunn av tidspresset hverdag.

Hovedvekten av respondentene forteller om sine personlige erfaringer med arbeidsveiledningen. Her legger respondentene fram vurderinger av hva som har fungert tilfredsstillende, og hva som eventuelt ikke har fungert. De fleste gir gode skussmål, men ikke en ubetydelig andel har kritiske tilbakemeldinger. Hvorvidt respondentene er fornøyde eller ikke, ser ut til å avhenge av hvem veilederen er, og ved gruppeveiledning; hvordan relasjonen til de andre deltakerne i gruppen er. Respondentene som sier seg fornøyde med opplegget, vektlegger veileders og de øvrige deltakernes rolle i den positive opplevelsen. På den andre

siden, er dårlig kjemi mellom gruppedeltakerne og en ikke-fungerende veileder årsak til en negativ opplevelse av arbeidsveiledningen. Eller som én respondent sier det:

”Sammensetningen og ledelsen av gruppa er svært avgjørende.” Respondentene som gir positive tilbakemeldinger om arbeidsveiledningen i gruppeformat, sier at det er ”sunt og bra å bearbeide egen arbeidsutøvelse i fellesskap med kollegaer” og at gruppen er ”lyttende og inkluderende med flink veileder”. Riktignok ser det ut til at hovedvekten av de negative kommentarene er knyttet til arbeidsveiledning med grupper. Blant annet fokuseres det her på at det blir for lite tid på hver enkelt person fordi ”gruppen var for stor, at dybden i problemstillingene manglet (...)”.

Sammenligner vi hva respondentene har svart av kommentarer til arbeidsveiledning, finner vi et ganske annet bilde enn hva de har svart ved avkrysning der det ikke var muligheter for å gi kommentarer. Kommentarene viser at respondenter fra Agder og Telemark som arbeidsplass i større grad enn de andre er fornøyde med gjennomføringen av arbeidsveiledningen. Derimot finner vi størst andel av de som har negative kommentarer i Borg. Kvinnene utgjør størst andel, i forhold til mennene – både med henhold til positive og negative kommentarer. Dessuten er det en større andel blant respondentene i alderen 50-59 år som er positive, enn respondenter i andre aldersgrupper. Prestene mellom 30 og 39 år er i større grad kritiske til gjennomføringen av arbeidsveiledningen, enn prestene i de andre aldersgruppene.

Det er også en gruppe respondenter som vektlegger at det bør være et oppfølgingstilbud, eller at veiledning bør utvikles til å bli et kontinuerlig tilbud. Noen foreslår også at veiledningen bør være obligatorisk for prester. Borg bispedømme tilbyr permanent ABV, dette nevnes også eksplisitt av enkelte prester i Borg som sier at de er fornøyde med denne ordningen. Noen respondenter er opptatt av at arbeidsveiledning bør tilbys prester i visse aldersgrupper. Her nevnes det spesielt at nyansatte prester bør prioriteres, mens andre peker på at det burde ”vært fast veiledning for eldre prester”. Én sier derimot at veiledning er ”viktig i alle faser av tjenesten.” Andre aspekter som kommer til syne, er at arbeidsveiledning ikke burde ”være noe man må mase seg til” samt at ”arbeidsgiver prioriterer det ikke økonomisk”. Særlig respondentene i Bjørgvin er opptatt av organiseringen av veiledningen, da disse i større grad har kommentarer om dette enn respondentene i de øvrige bispedømmene har. Dessuten stiller en større andel av de mannlige respondentene seg bak dette enn de kvinnelige. Aldersmessig finner vi at organiseringen rundt arbeidsveiledning særlig opptar respondentene i alderen 40-49 år.

”ABV er et av de viktigste personalutviklingstiltak vi har i kirken. Jeg omtaler min prestatetjeneste som et før og etter ABV!” Flere av respondentene istemmer dette utsagnet, noe som viser til viktigheten av arbeidsveiledning for prestene. En rekke respondenter påpeker veiledningens nytte i arbeidshverdagen. For eksempel sier én at denne ”har hatt utbytte som kan brukes i møte med mennesker i pastoral sammenheng”, mens en annen respondent peker på at arbeidsveiledning i stor grad har ”bidratt til refleksjon rundt rolle og arbeidssituasjon” (eller: ”Ga meg en metode for analyse av egen situasjon.”). For andre har arbeidsveiledningen hatt en helt avgjørende rolle i forhold til arbeidssituasjonen; ”uten ville jeg fått varig mén av denne jobben”. Tre ganger så mange respondenter gir positive anmerkninger vedrørende arbeidsveiledningens nytte for tjenesten, enn de med kritiske kommentarer. Arbeidstakerne i Møre ser ut til å være spesielt fornøyde, sett i forhold til prestene i de andre bispedømmene. Det samme er tilfelle for kvinnene, når vi sammenligner med den mannlige andelen. Dessuten anser respondentene i alderen 40-49 år og de som er 60 år eller eldre i større grad at arbeidsveiledning er et viktig tiltak, sammenlignet med respondentene i de andre aldersgruppene. Respondenter med noe mer kritiske holdninger,

vektlegger ulike sider med sine utsagn. For eksempel er en respondent mer nøktern i sin vurdering med uttalelsen om at arbeidsveiledning "føles ikke som noe stort behov. Mest som hygge." Dessuten påpeker en annen at lærdommen fra veiledningen ikke nødvendigvis kan benyttes i praktiske arbeidssituasjoner; "(...) idealene fra ABV-kurset må ofte vike for realitetene i hverdagen". En respondent opplever at det er "helt unødvendig med veiledning for prestetjenesten." Størst andel av respondenter som er noe kritiske til arbeidsveiledning som tiltak, arbeider i Tunsberg. En større andel av kvinnene sett i forhold til den mannlige andelen, inntar en mer kritisk holdning til veiledningen.

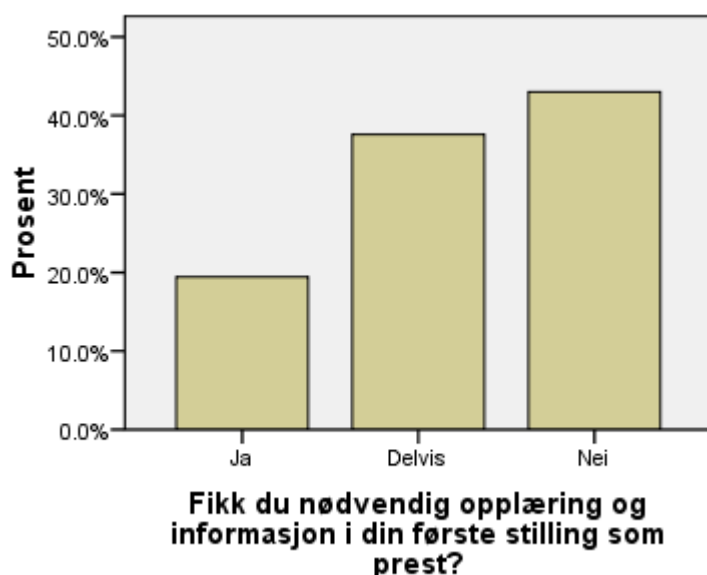
Noen respondenter forteller at de ikke opplever et behov for å gjennomføre arbeidsveiledning, at de har betenkeligheter med å delta eller at de avbrutt påbegynt veiledning. Det er ulike årsaker til dette. Det sies for eksempel at "ser ikke det store behovet da jeg snart er pensjonist og er svært usikker på om det er denne typen jeg har mest behov for." Respondentene som har betenkeligheter med å delta på arbeidsveiledning, begrunner dette med både med arbeidsmessige forhold, samt forhold knyttet til privatlivet. Førstnevnte situasjon kan illustreres med denne respondentens utsagn: "Det sies at arbeidsgiver skal finne vikarer. Men i praksis er det umulig, og jeg må jo legge ABV mellom andre oppgaver, og i tillegg til disse." Andre vektlegger at deltakelse på veiledning fører til mye reising. Respondentene som forteller at de har valgt å avbryte veiledningen, forklarer dette blant annet med at "opplevde gruppeveiledningen så lite relevant (...)", eller "(...) måtte slutte da jeg skiftet jobb for ett år siden". Enkelte har også opplevd at gruppen i sin helhet har blitt oppløst, deriblant på grunn av sykdom hos veileder. En sammenligning mellom bispedømmene, viser at den største andelen som kommenterer oppløsning av gruppen, arbeider i Bjørgvin. Dessuten er det slik at det i større grad er kvinnene enn mennene som ikke har deltatt/gjennomført arbeidsveiledning av ulike årsaker.

En tilsvarende andel sier at de ikke har gjennomført arbeidsveiledning til tross for at de ønsker dette. Én forteller at denne alltid har "falt utenfor tilbud om ABV – men ønsker det", og respondenten er ikke alene om opplevelsen av å bli forbigått. Samtidig sier enkelte at de ikke har fått den type veiledning de ønsker. Dette utsagnet illustrerer dette: "Jeg ønsker arbeidsveiledning individuelt. Men har ikke fått tilbud. Medarbeidersamtale én gang i året er alt for dårlig. Jeg ønsker en å diskutere arbeidet mitt med. Slik at kvaliteten sikres." At veiledning bør tilbys nyansatte eller unge prester, blir også trukket fram her. I tråd med dette sier en respondent at denne "begannte å arbeide som prest i en tid da arbeidsveiledning ikke ble tilbudt. Det var DA jeg hadde trengt det". Det er en større andel respondenter i Møre som peker på dette enn det er i de andre bispedømmene. Dessuten gjelder dette i større grad for de mannlige respondentene enn for de kvinnelige. Blant de som forteller at de ikke har fått tilbud om arbeidsveiledning, er det en større andel blant den yngste aldersgruppen (30 år eller yngre) enn i de andre aldersgruppene.

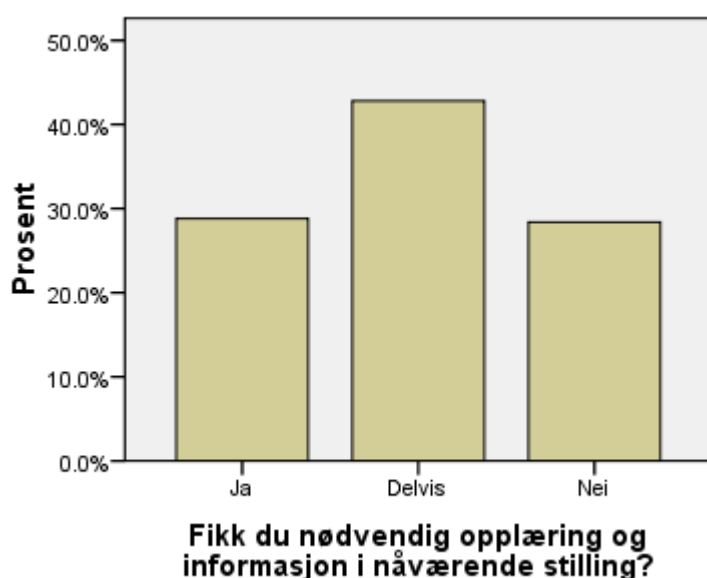
Ytterligere en gruppe respondenter peker på at de har behov for en ny runde med veiledning. Disse har på et eller annet tidspunkt gjennomført veiledning, men er av den oppfatning at det bør være mulig med et oppfølgingstilbud. Blant annet sier en respondent at denne "var med i en gruppe for svært lenge siden. Hadde da en helt annen type stilling enn nå. Det hadde vært nyttig med en ny runde nå." Det er en større gruppe i Nidaros som peker på dette enn i de andre bispedømmene, mens kvinnene i større grad enn mennene ønsker et oppfølgingstilbud. Det samme gjelder respondentene som er mellom 40 og 49 år – og disse er dermed i større grad enn de andre aldersgruppene opptatt av en ny runde med arbeidsveiledning.

6.0 Opplæring

Opplæringssituasjonen for prester er kritikkverdig. De er ikke fornøyd med opplæringen og informasjonen de fikk i sin første stilling som prest. Bare 19 prosent svarer *ja*, 38 prosent svarer *delvis* og 43 prosent svarer *nei* på spørsmålet om de fikk den nødvendige opplæring og informasjon som nytilsatt.



Opplevelsen av å få tilstrekkelig med opplæring og informasjon som nytilsatt i nåværende stilling er bedre enn i den første stillingen. Like fullt var informasjon og opplæring heller ikke tilfredsstillende for de fleste prester for den stillingen de er i nå. Her svarer 29 prosent at de fikk det nødvendige, 43 prosent at de fikk bare *delvis* opplæring og informasjon og 28 prosent at de *ikke* fikk det de trengte.



Det er Hamar og Nidaros som kommer best ut av bispedømmene ut fra prestenes vurdering av opplæringssituasjonen i nåværende stilling. Mest negativ erfaring har prestene i Tunsberg og Agder og Telemark.

Tabell nr. 20 Opplæring og informasjon som nyttsatt i nåværende stilling. Prosent

Bispedømmer	Fikk ikke nødvendig oppl. og informasjon
Oslo	28
Borg	23
Hamar	18
Tunsberg	37
Agder og Telemark	37
Stavanger	29
Bjergvin	31
Møre	33
Nidaros	21
Sør-Hålogaland	30
Totalt	28

N=930

Hva savnet prestene informasjon om da de var under opplæring? Den norske kirke svikter overfor majoriteten av nyttsatte prester på det praktiske og formelle området. Samlet sett savnet de mest informasjon om rutiner og regelverk (51 %), dernest om bispedømmet (32 %), men også informasjon fra prostene (32 %) og fra menigheten eller arbeidet (31 %).

Kun 15 prosent av utvalget har valgt å oppgi anmerkninger angående hvilken informasjon de savnet i sin opplæring. Bortimot 76 prosent av alle kommentarene beskriver at informasjonen under opplæringsperioden var mangelfull. Ellers beskriver temaene som tas opp hvilken type opplysninger som var savnet under opplæringen, hvilke stillingstyper opplæringen ble håndtert av og vurderinger av opplæringens form. Områdene respondentene savnet informasjon om er stillingsspesifikk orientering, opplæring innenfor regelverk, dataprogrammer og teknisk utstyr, i tillegg til skoling i praktiske gjøremål samt informasjon om spesielle arbeidsforhold og gjeldende regelverk, for eksempel vedrørende ferieuttak. Men ikke alle respondentene er negative til opplæringen de fikk i sin første og/eller sin nåværende prestestilling. 18 % av kommentarene gir uttrykk for at opplæringen var tilfredsstillende. I den følgende gjennomgangen er rekkefølgen organisert tematisk, og ikke etter frekvens.

Som nevnt stiller en stor andel av respondentene seg bak vurderingen om at opplæringen de fikk som nyttsatte hadde mangler. Enkelte forteller også at opplæringen så å si var ikke-eksisterende. I størst grad påpeker respondentene i Agder og Telemark at de savnet informasjon da de begynte i sin første prestestilling eller som nyansatt i nåværende stilling. Det samme gjelder kvinnene, sett i forhold til de mannlige respondentene. Vi finner også at de yngste prestene i større grad påpeker at de savnet informasjon under opplæringen.²

Når det kommer til hvilken type informasjon det var mangler på, trekker hovedvekten av respondentene fram informasjon som er knyttet til stillingen, arbeidsoppgaver samt fordelingen av oppgaver mellom de ulike stillingene. Særlig er det sokneprestkurs som blir nevnt her. Én respondent forteller for eksempel at denne har "fått stilling som sokneprest uten noen form for innføring i hva det innebærer å være sokneprest (...)". Respondentene som arbeider i Agder og Telemark skiller seg ut fra arbeidstakerne i de andre bispedømmene da et klart overtall i dette bispedømme peker på savnet av informasjon knyttet til stilling. Dette

² Merk at kun åtte respondenter i aldersgruppen 30 år eller yngre har skrevet kommentarer til åpent spørsmål om opplæringen. Med andre ord skal det få personer til innenfor denne gruppen for å oppnå en høy prosentandel.

gjelder også i større grad de mannlige respondentene i forhold til kvinnene, og den yngste aldersgruppen sammenlignet med de eldre respondentene. Annen type informasjon respondentene gjerne skulle blitt opplyst om, er orientering om arbeidsforhold og regelverk. Her pekes det blant annet på at konflikter på arbeidsplassen ikke ble informert om, eller at det ikke ble gjort rede for "(...) reiseregninger, ferie/fridager og lignende, ting som tas for gitt". Blant bispedømmene er det respondentene i Stavanger som i større grad trekker fram savnet etter denne type informasjon i opplæringen. Også her er en større andel innenfor den yngste prestegruppen, enn de andre aldersgruppene, representert. I tillegg til de nevnte informasjonstypene, er det en noe mindre andel som peker på at de gjerne skulle ha fått en innføring i tekniske spørsmål, deriblant tilknyttet data, samt informasjon om praktiske gjøremål. Det sies at "det hadde vært fint med litt opplæring i bruk av dataprogrammer," og at informasjon om "kirkebokføring, arkivering, loggføring av inn/utpost..." var savnet under opplæringen. Størst andel innenfor bispedømmene som peker på dette, finner vi i Bjørgvin og i Hamar. En sammenligning mellom kjønnene viser at kvinnene i større grad ønsket mer opplæring innenfor data- og tekniske spørsmål. Også her er den yngste aldersgruppen i større grad representert enn de andre aldersgruppene.

Samtidig er det en rekke respondenter som peker på hvilke personer som tok seg av opplæringen på en kritikkverdig måte, eller personer respondentene mener burde ha gått inn i rollen som opplærer/veileder. Her blir arbeidsgiver, prost, sokneprest, forgjenger og kollegaer nevnt, førstnevnte noe hyppigere enn de andre. "Bispekontor har ikke tid til opplæring", sier én respondent. Det påpekes dessuten at veiledningen som ble gitt sentralt var elendig, i motsetning til opplæringen som foregikk lokalt. Respondenten som hadde denne erfaringen er riktignok ikke representativ for alle, da noen respondenter peker på at de fikk lite informasjon av den de tok over stillingen for. Én respondent understreker at det er "tvilsomt om noen i det hele tatt ser ut til å ha denne "oppgaven"/funksjonen i ledelsessystemet! "Opplæring/innføring i tjenesten, hva er det?" - blir et naturlig spørsmål." Det finnes også de som peker på personer som gav tilfredsstillende oppfølging, eller at "soknepresten og biskopen forsøkte å gjøre så godt de kunne", som én respondent sier. En sammenligning mellom bispedømmene viser at det er særskilt respondenter i Hamar som er misfornøyd med personen som tok seg av opplæringen. Dessuten stiller en større andel innenfor kvinnegruppen seg kritisk til dette, enn den mannlige andelen. Aldersmessig er det respondentene i alderen 31-39 år som i større grad er negativ i sin vurdering av personen som tok seg av opplæringen.

Et mindre antall respondenter forteller at de så seg nødt til å innhente den nødvendige informasjonen selv i opplæringsfasen. Riktignok betrakter ikke alle dette som negativt, men naturlig. Respondentene som inntar en noe mer negativ holdning til å bli overlatt til seg selv vedrørende informasjonsinnhenting, sier for eksempel at en "måtte finne ut for mye selv" eller at "det må bli slutt på hver ny prests læring etter prøve- og feilemetoden." De resterende respondentene er ikke like eksplisitt negative i sine kommentarer, likevel kommer det indirekte fram blant hovedvekten at dette ikke er en optimal situasjon som nytilsatt. Respondentene i Hamar nevner dette i større grad enn respondentene i de andre bispedømmene. Kjønnsmessig stiller flere kvinner enn menn seg bak dette. Dessuten finner vi at en større andel blant prestene som er 30 år eller yngre, enn i de andre aldersgruppene, kommenterer at de selv måtte innhente nødvendig informasjon.

"Informasjonsmengden om menighetene er stor og det finnes ikke noe system for overlevering av slik info." Sitatet beskriver at det formmessige rundt opplæringen for prestene i Den norske kirke trenger å bli systematisert og formalisert. Dette innebærer også, som vi har vært inne på tidligere, at en fastsatt person har hovedansvaret for opplæringen av nytilsatte

prester. En noe mindre, men ikke ubetydelig andel respondenter peker nettopp på at måten overleveringen av informasjon foregår bør forbedres. Enkelte av disse har også forslag til hvordan dette kan gjøres: ”Jeg ønsker meg en perm med all info en nytilsatt trenger å vite. Det er mye enklere å gå tilbake til skriftlig materiale, enn å huske det som blir sagt på en innføringsdag.” I tillegg til at orienteringen i startfasen ønskes i skriftlig framfor i muntlig format, peker én respondent på at denne ønsket mer konkret informasjon om ”(...) arbeidsoppgaver/forventninger, osv.”. Respondenten opplevde nemlig sin egen opplæring ”som ganske formelt og ritualpreget”. Det er respondentene som arbeider i Sør-Hålogaland som i særlig grad peker på dette. En dobbelt så stor andel blant kvinnene enn blant mennene, mener at opplæringen i større grad må formaliseres. Det samme gjelder respondentene i alderen 40-49 år, sett i forhold til de andre aldersgruppene.

Som nevnt tidligere er det også respondenter som i kommentarfeltet peker på at de fikk den nødvendige informasjonen de hadde behov for som nytilsatt. Enkelte innenfor denne kategorien er også, som nevnt over, av den oppfatning at det tar tid å oppnå den kunnskapen en trenger i en ny stilling. Én av respondentene har ulike erfaringer med opplæring som nyansatt, respondenten forteller: ”Stilling var som kapellan og soknepresten ga god info og opplæring og sørget for god mottakelse av hele familien. Dette ble naturligvis ikke det samme i et eneprestgjeld. Hvem har ansvaret der? (...)”. Som denne respondenten påpeker, er god opplæring avhengig av at noen er tilgjengelig for å gi den nødvendige informasjonen til nyansatte. De øvrige som har positive erfaringer å vise til trekker, i likhet til den nevnte respondenten, fram at personen som var ansvarlig for opplæringen som årsak til dette. Soknepresten er allerede nevnt her; i tillegg er det også enkelte respondenter som trekker fram kollegaene. Én sier for eksempel at ”info om menigheten fikk jeg av gode medarbeidere i menigheten”. Samtidig inntar noen respondenter en holdning om at den nødvendige kunnskapen vil komme etter å ha besatt stillingen i en viss periode. Dette uttrykkes av én respondent som sier at denne ”har fått nødvendig innsikt over tid”, mens en annen peker på at ”Inngangen i et arbeid er prosessuell – en må bruke ett år”. Kommentarene fra respondentene i Stavanger er i større grad fornøyd med opplæringen de fikk som nytilsatt enn respondentene i de andre bispedømmene. En sammenligning mellom kjønnene og de ulike aldersgruppene, viser at mennene er mer fornøyde enn kvinnene, og de yngste mer fornøyde enn de andre aldersgruppene.

7.0 Identitet

Menighetens syn på presten og de overordnede 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 overordnede syn på presten og prestens egen selvforståelse. 78 prosent mener at overordnede rolleforventninger samsvarer med egen rolleforventning i svært stor eller i nokså stor grad.

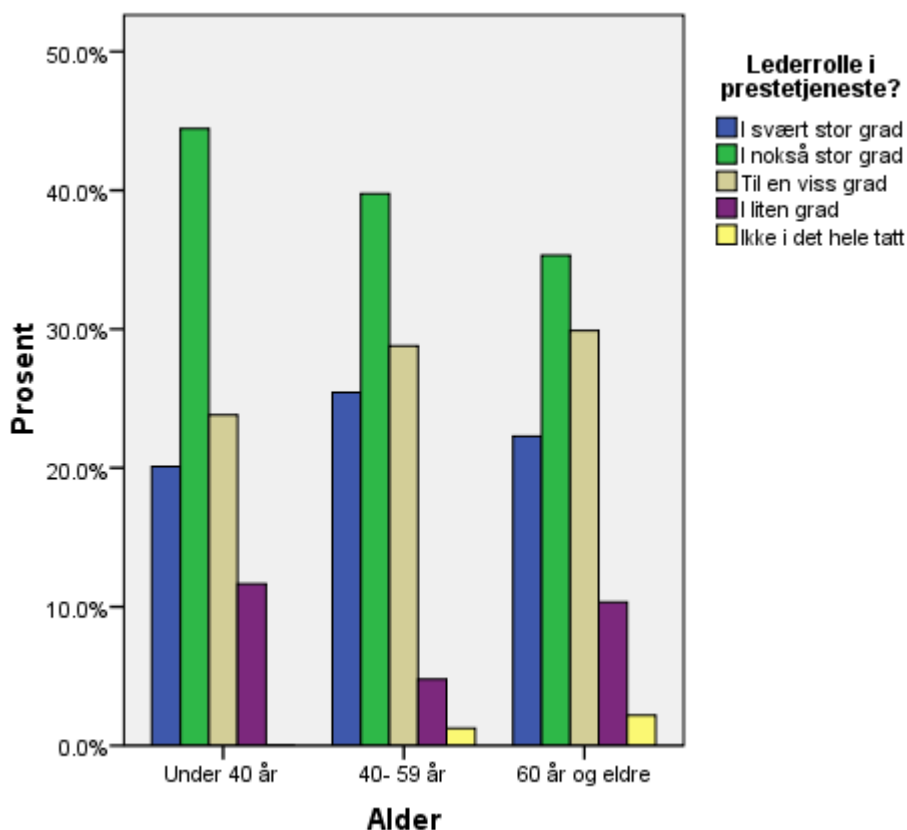
Kvinner og menns erfaringer med rolleforventningene fra menigheten viser ingen forskjeller. Heller ikke når vi ser på overordnede rolleforventninger ser vi noen kjønnsforskjeller i erfaringene. Derimot er erfaringene forskjellig for yngre og eldre prester i samsvaret mellom menighetens rolleforventninger til dem som prest og egen selvforståelse. De yngre opplever ikke i samme grad som de eldre et samsvar. Noe forskjell mellom aldersgruppene finner vi i erfaringene med overordnede rolleforventninger. Prester under 40 år opplever i noe mindre

grad et samsvar mellom egen og overordnede rolleforventninger enn prester mellom 40 og 59 år og prester 60 år eller eldre.

8.0 Ledelse og samarbeid

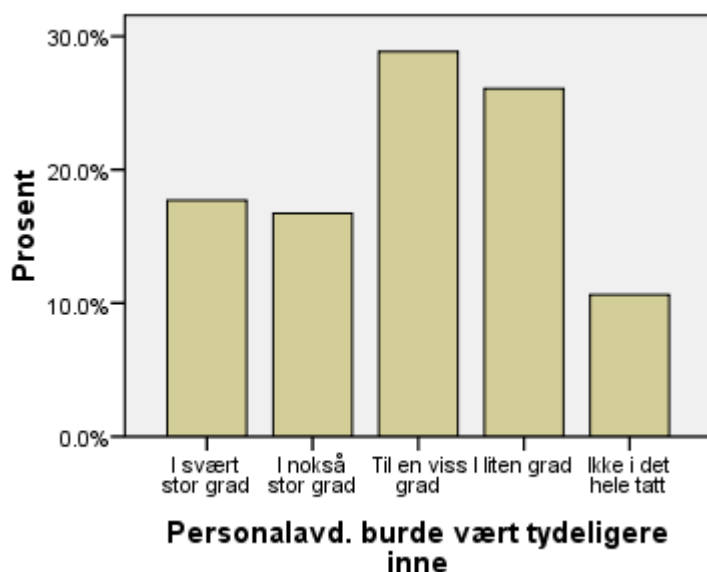
To av tre prester er enten sokneprest eller prost. Alle prostene og to av tre sokneprester opplever at de i svært stor eller i stor grad har en lederrolle i prestatjenesten. Bare halvparten av kapellanene er av den oppfatning.

Kontrollerer vi for prestenes kjønn, finner vi ingen forskjeller mellom kvinner og menn i opplevelse av hvor vidt prestatjenesten har en lederrolle. Alder gir derimot opplysninger om forskjeller mellom aldersgruppene. De yngre prestene opplever i like stor grad som prester mellom 40 og 59 år å ha en lederrolle. 65 prosent av prestene i den yngste aldersgruppen og 65 prosent av prestene i den midterste aldersgruppen mener de har en lederrolle i prestatjenesten. Bare 58 prosent av prester over 60 år er av samme oppfatning. Dette er overraskende når vi legger kunnskapen om hvilke pretestillinger aldersgruppene innehar. Det er i den midterste og i den høyeste alderskategorien vi finner flest sokneprester og proster, og i den laveste alderskategorien færrest sokneprester og proster, og flest kapellaner.



Det store handlingsrommet i tjenesten, som har vært karakteristisk for prestatjenesten, korresponderer i stor grad med deres egne erfaringer som prest. Nesten syv av ti prester (68 %) svarer at de har handlingsrom i svært stor eller i nokså stor grad. Nesten hver fjerde sier at de har det til en viss grad og bare syv prosent i liten grad. Noen flere menn enn kvinner, og noen flere eldre enn andre prester opplever å ha handlingsrom i prestatjenesten. Proster føler i

større grad at de har handlingsrom enn sokneprester og kapellaner og sokneprester i større grad enn kapellaner.



Prestene har delte erfaringer med personalavdelingens engasjement. En av tre prester svarer at de har opplevd situasjoner hvor de mener at personalavdelingen i svært stor grad eller i nokså stor grad burde vært tydeligere inne. Tre av ti har erfart slike situasjoner til en viss grad, og nesten fire av ti i liten grad eller ikke i det hele tatt. Mellom bispedømmene er det til dels store forskjeller i oppfatning av personalavdelingens engasjement. I Agder og Telemark er det flest prester som har positive erfaringer med bispedømmets personalavdeling og i Oslo og Borg flest prester med negative erfaringer.

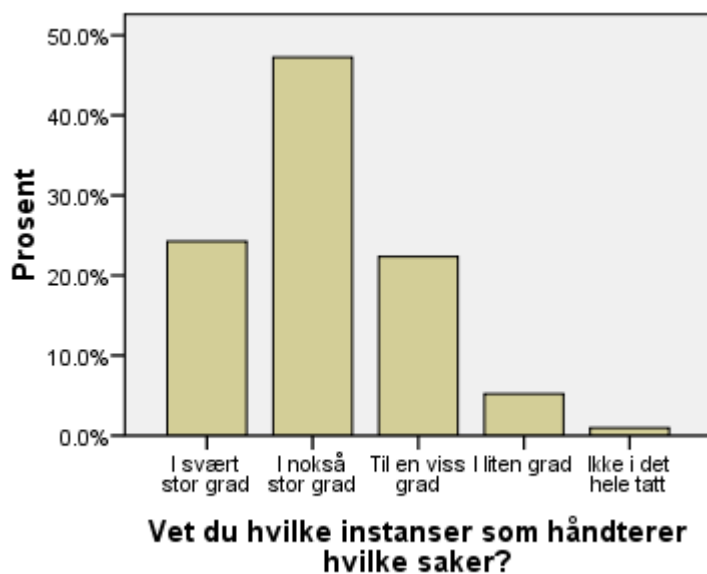
Tabell nr. 21 Holdning til personalavdelingen etter bispedømme. Prosent

Bispedømmer	Burde ikke ha vært tydeligere inne i bildet*
Oslo	29
Borg	27
Hamar	46
Tunsberg	47
Agder og Telemark	62
Stavanger	47
Bjørgvin	51
Møre	38
Nidaros	34
Sør-Hålogaland	34
Totalt	34

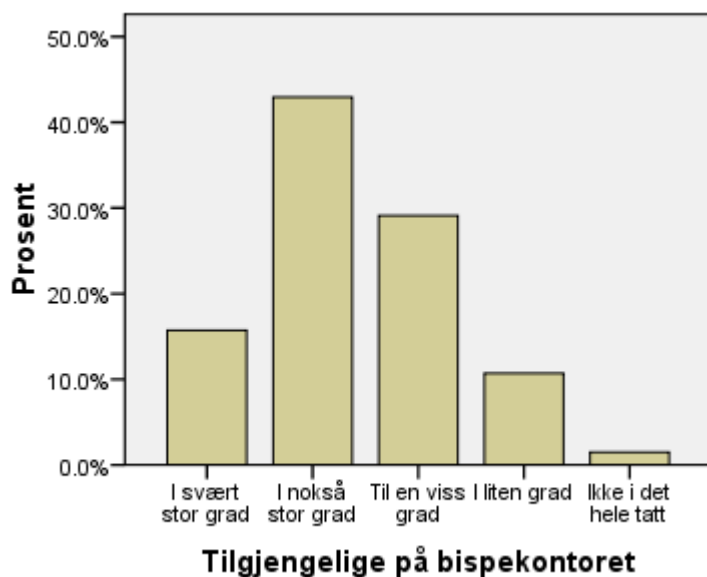
N=932

* Svart at de i liten grad eller ikke i det hele tatt har opplevd situasjoner hvor personalavdelingen burde vært tydeligere inne.

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



Mange prester er tilfredse med bispedømmekontorets tilgjengelighet. Nesten seks av ti (59 %) opplever at de ansatte på bispedømmekontoret er tilgjengelige for dem i svært stor eller i nokså stor grad. Ca tre av ti (29 %) er av den oppfatning at de ansatte bare til en viss grad er tilgjengelige for dem som prester, og ca som hver tiende prest (12 %) opplever at bispedømmekontoret er tilgjengelige for dem i liten grad eller ikke i det hele tatt.



Tabell nr. 22 Tilgjengelige på bispekontoret. Prosent

Bispedømmer	Tilgjengelige*
Oslo	42
Borg	41
Hamar	66
Tunsberg	76
Agder og Telemark	66
Stavanger	52
Bjørgvin	58
Møre	59
Nidaros	71
Sør-Hålogaland	61
Totalt	59

N=934 * Svart i svært stor eller i nokså stor grad på spørsmålet om bispekontorets tilgjengelighet.

Forskjellene mellom bispedømmene i erfaringene med bispekontorets tilgjengelighet er like store som forskjellene i erfaringene med personlavdelingens engasjement. Sammenligner vi bispedømmene ser vi at det er stort sett de samme bispedømmene hvor prestene har mest negative erfaringer med personlavdelingen, som hvor prestene har de mest negative erfaringer med bispekontorets tilgjengelighet. Dette gjelder for prestene i bispedømmene Oslo og Borg. I Agder og Telemark, Tunsberg og Hamar er andelen fornøyde prester størst, både med bispekontorets tilgjengelighet og personlavdelingens engasjement. Bjørgvin bryter mønsteret ved å ha en stor andel prester som er tilfredse med personlavdelingens engasjement, men ikke like stor andel prester som i Agder og Telemark, Tunsberg og Hamar som er fornøyde bispekontorets tilgjengelighet.

15 prosent av respondentene har lagt inn kommentarer til temaet ledelse og samarbeid. De fleste kommentarene tar for seg respondentenes forhold til ledelsen, og hvorvidt disse opplever oppfølgingen fra overordnede eller ansatte på bispedømmekontoret tilfredsstillende. Hovedvekten av respondentene konsentrerer seg om de kritikkverdige sidene ved ledelsen, men det er også en rekke respondenter som beskriver positive forhold. Det er dessuten en rekke kommentarer vedrørende ledelsesstrukturen. Disse omhandler de doble arbeidsgiverlinjene og nye tjenesteordninger.

Majoriteten av kommentarene behandler relasjonen respondentene har til ledelse og arbeidsgiver. Av dem viser enkelte respondenter til konkrete hendelser de har vært involvert i. Respondentene retter kritikk til ledelsen. De beskriver personalomsorgen der bispedømmekontoransatte blant annet blir ansett som "svake og utydelige" og "svært lite utadrettet". Også biskop, kirkeverge, prost og sokneprest blir utsatt for kritikk. Ønske om støtte i spesifikke personalsaker nevnes, men også "mer tilbakemelding på et arbeid blir sett og kommentert", ønskes. En respondent sier at "bispedømmekontoret og delvis prosten har hatt svært få, om i det hele tatt noen, tanker om profilen på stillingene. Vi blir derfor overlatt mye til oss selv." Behovet for å bli oppmuntret fra ledelsens side er ikke tilfredsstilt hos denne respondente: "Jeg hadde en samtale med biskopen i forhold til motivasjon/engasjement i prestatetjeneste. Biskopen viste ingen interesse for temaet." Lignende erfaringer forteller også denne respondente om: "Det kunne nok vært flagget tydeligere at det er tid til samtaler uten at man må ha store og alvorlige saker. Det skal nok atskillig frimodighet til for å be om det jeg oppfatter som tilstrekkelig tid til samtaler om noe som ligger en på hjertet." Det fortelles om lite tilgjengelighet, særlig fra bispedømmekontorets side, men også prosten bør markere

sitt ansvar som leder, sier enkelte respondenter. Disse utsagnene kan oppsummeres med det en respondent referer til som hovedproblemet; ”fraværet av ledelse (...)”. En sammenligning mellom bispedømmene viser at respondentene i Borg i større grad stiller seg bak dette, enn respondentene i de andre bispedømmene. Aldersmessig finner vi en større andel blant de som er 30 år eller yngre, enn i de øvrige aldersgruppene. Det er liten forskjell mellom kjønnene, men en noe større andel blant mennene er kritiske til ledelsen.

Omfanget på kommentarene av positiv art, utgjør bortimot halvparten av de kritiske kommentarene. Noen respondenter forteller om en bedring av relasjonen til overordnede over tid, andre er utelukkende fornøyde med situasjonen mens én respondent beskriver dette mer avmælt med å si at det er ”greit”, riktignok først og fremst ved kontakt på eget initiativ. At relasjonen til overordnede har bedret seg over tid forklares av enkelte med at det har kommet en ny ledelse til, men det sies også at selve situasjonen og forholdet har forbedret seg. Et par respondenter vektlegger ny tjenesteordnings bidrag i de endrede relasjonene til ledelsen. En av disse sier at ”ny tjenesteordning gir rom for bedre ledelse og samarbeid. Positivt! (...)” Men enkelte respondenter er ikke utelukkende positive i forhold til alle ledelsesleddene. For eksempel er det respondenter som påpeker at situasjonen er ”bra i prostiet” og en ”god ledelse lokalt.” Særlig prosten blir fremhevet blant respondentene som har positive tilbakemeldinger. I denne sammenheng sies det for eksempel at ”prosten er meget behjelpelig!” og at det er et ”godt samarbeid med nåværende prost.” Respondenten med sistnevnte utsagn sier videre at ”bispedømmekontoret oppleves altfor fjernt!” Men det er også de som forteller om gode erfaringer med kontakt med bispedømmekontoret; denne respondenter forteller om sine positive erfaringer: ”Jeg er meget fornøyd med den personlige oppfølgingen fra bispedømmekontorets personalavdeling!” Både prost og ansatte på bispedømmekontor blir dessuten karakterisert som ”lydhøre og imøtekommende” av en annen respondent. Som nevnt tidligere, er det også enkelte som vektlegger at kontakten med personalavdelingen på bispedømmekontoret er velfungerende, men ”at de tar aldri kontakt selv”. Når det kommer til positive anmerkninger i forhold til ledelsen og bispedømmekontor, er det også her størst andel innenfor Borg som stiller seg bak dette – sammenlignet med fordelingene innenfor de andre bispedømmene. Mønsteret er også gjentakende ved en jamføring av aldersgruppene da en større andel blant de som er 30 år eller yngre, er positive til ledelsen, enn de eldre respondentene. Men her er det verdt å merke seg at de ulike grupperingene er svært små, og dette er særskilt tilfelle for den yngste aldersgruppen, noe som da vil påvirke prosentandelen. Heller ikke her er det markante forskjeller mellom kjønnene, men kvinnene stiller seg positive til ledelsen i en noe større grad enn de mannlige respondentene.

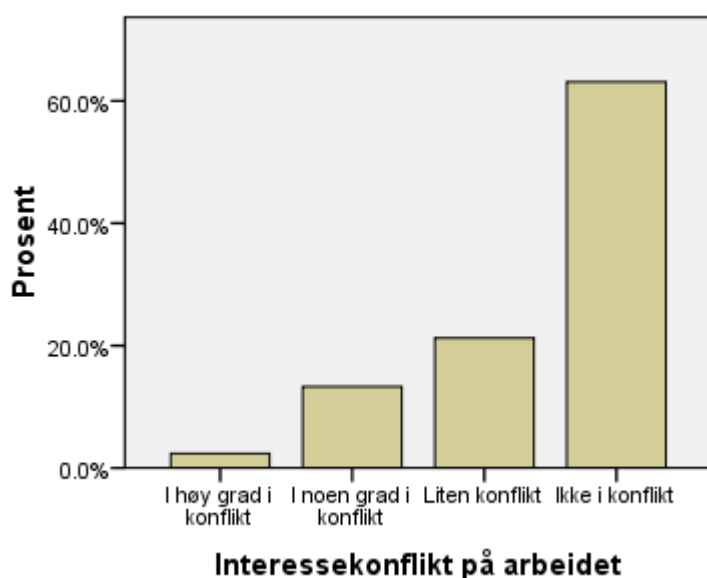
De tidligere nevnte respondentene, som har lagt inn kommentarer av negativ art, har først og fremst fokusert på deres relasjon til ledelsen, og hvorvidt den er tilgjengelige og støttende i situasjoner som omhandler personalomsorg/ansvar. Disse kommentarene omhandler med andre ord vurderinger som fokuserer mer på personer og rutiner enn på selve ledelsesstrukturen. Men kritikk av ledelsesstrukturen blir også omtalt av en rekke respondenter. I den forbindelse kommer det frem skepsis mot den doble arbeidsgiverlinjen som utgjøres av fellesrådet og bispedømmekontoret, og de nye tjenesteordningene. Om førstnevnte tema sies det blant annet at ”dobbel lederstruktur er en utfordring å leve med”, ”hvor er bispeskontor – i betydningen hvilken myndighet har de når det gjelder spørsmål som omhandler ansatte hos kirkevergen?” og ”stadig vanskelig å vurdere hva som er et fellesrådsansvar og hva som er preste/bispedømmeansvar.” Kommentarer vedrørende nye tjenesteordninger lyder blant annet slik: ”Prestetjenesten er etter innføring av ny tjenesteordning fullstendig underlagt prostens. Presten befinner seg følgelig ikke lenger i noen fri stilling (...)” En respondent har gitt en svært utfyllende kommentar med en vurdering av

de positive og negative sidene ved ny ordning. Sokneprestens tap av lederfunksjon "oppleves positivt (mindre ansvar), noe oppleves ikke bare positivt (mindre myndighet/handlingsrom)". Videre sier respondenten at tjenesteordningen "er tids- og administrasjonskrevende / ressurskrevende slik jeg observerer den...". I større grad enn de andre bispedømmene, finner vi at respondentene i Tunsberg har kritiske kommentarer til selve ledelsesstrukturen. Sammenlignet med respondentene i de andre aldersgruppene, er de i alderen 40-49 år mer skeptiske, og det samme gjelder for en noe større andel kvinner enn menn.

I tillegg til disse temaene, er det enkelte respondenter som sier noe om opplevelsen av handlingsrom i tjenesten, og noen forteller at bispedømmekontoret ligger for langt unna deres tilholdssted geografisk sett – noe som påvirker kontakten arbeidstaker og arbeidsgiver seg imellom.

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 gruppemedlemmer 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.*



Interessekonflikter på arbeidsplassen forekommer. Fire av ti prester oppgir at de opplever konflikt, men for de fleste som er involvert i konflikt er konfliktnivået lavt. Bare 16 prosent er i høy grad eller i noen grad i konflikt.

17 prosent er i liten konflikt. To av tre prester som er i konflikt oppgir å være i interessekonflikt med én person, hver femte med to personer og nesten en av ti med tre personer.

Forskjellene er små mellom kjønnene. Noen flere menn enn kvinner er involvert i konflikt, og noen flere kvinner enn menn er involvert i konflikt på høyt eller middels nivå. Det vil si at de har krysset av for at de er i konflikt i høy grad eller i noen grad. Interessekonflikt på arbeidsplassen ser ut til å avta med alderen. Andelen prester over 60 år som er involvert i konflikt er lavere enn prester under 40 år og mellom 40 og 59 år. Eldre prester er dessuten involvert i konflikt på et lavere nivå enn sine yngre kolleger.

Ca en av fem (22 %) opplever at de er i interessekonflikt med sin overordnede. To prosent er i høy grad i konflikt, ni prosent i noen grad og elleve prosent i liten grad. Prester mellom 40 og 59 år er i litt større grad involvert i interessekonflikt med sin overordnede enn de yngre og eldre prestene, og menn i noe større grad enn kvinner. Ser vi på andelen kvinner og menn som er involvert i interessekonflikt med overordnede på høyt nivå, er andelen den samme for både kvinner og menn. Forskjellen mellom kjønnene er at menn i noe større grad enn kvinner er involvert i konflikt på lavt nivå.

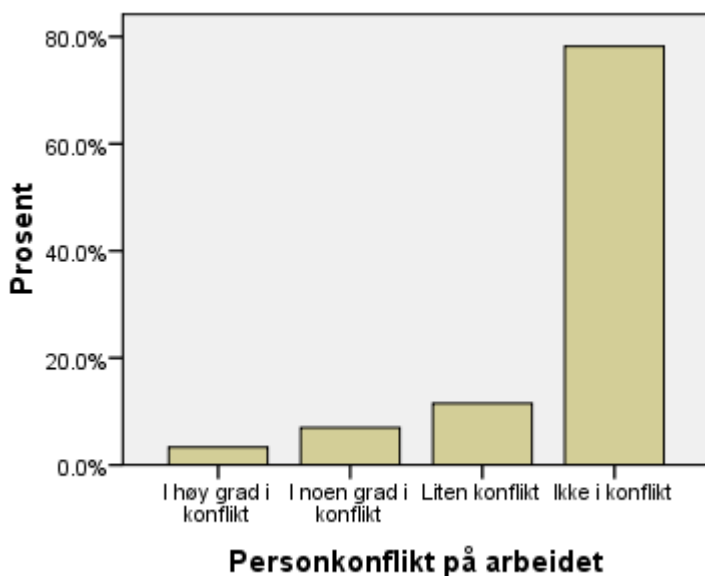
Variasjonene mellom bispedømmene er små i andel prester som er involvert i konflikt med overordnede. Det er færrest i Agder og Telemark og flest i Oslo som er involvert i konflikt. Konfliktnivået er høyest i Borg og lavest i Sør-Hålogaland.

Tabell nr. 23 Interessekonflikt med overordnede etter bispedømme. Prosent

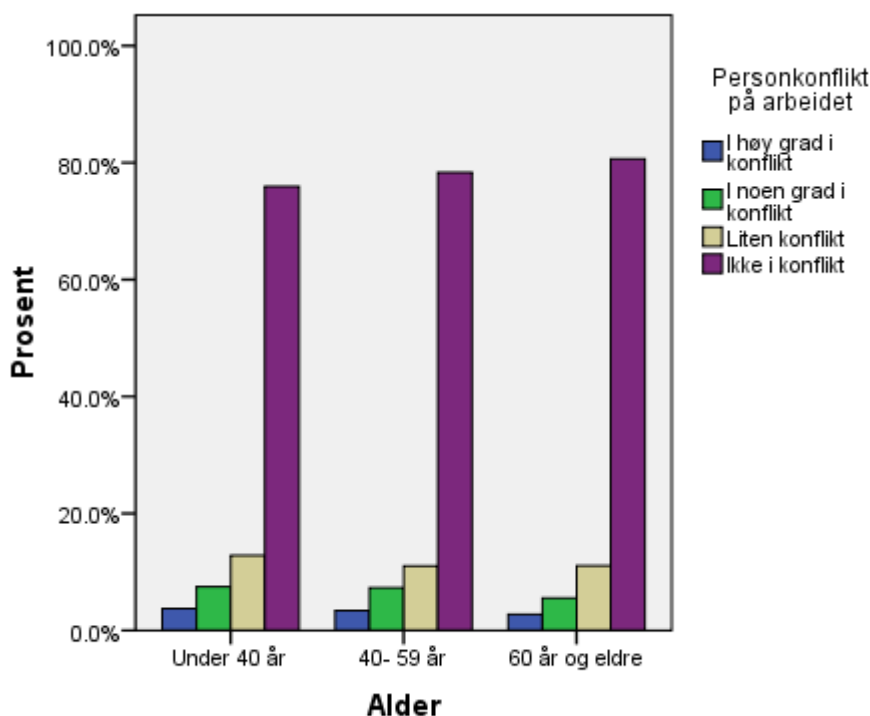
Bispedømmer	Høyt eller middels nivå på konflikt*	Lavt nivå på konflikt*	Ikke i konflikt	Sum
Oslo	15	13	72	100
Borg	20	5	76	101
Hamar	8	11	81	100
Tunsberg	11	8	82	101
Agder og Telemark	5	12	83	100
Stavanger	14	8	79	101
Björgvin	12	11	77	100
Møre	13	13	73	99
Nidaros	9	11	80	100
Sør-Hålogaland	2	21	77	100
Totalt	11	11	78	100

N=916 * Høyt eller middels nivå på interessekonflikt er de som har svart at de er i høy grad eller i noen grad i konflikt, og lavt nivå er de som har svart at de er i liten konflikt i med overordnede.

Forekomsten av personkonflikter på arbeidsplassen ligger på et langt lavere nivå enn forekomsten av interessekonflikter. 22 prosent av prestene opplever for tiden å være i personkonflikt med noen på arbeidsplassen. Bare tre prosent er i høy grad i personkonflikt. De fleste som er i personkonflikt, er det bare med én person (81 %).



Personkonflikt beveger seg i liten grad langs aldersmessige skillelinjer, men i noe større grad langs kjønnsmessige. Noen flere kvinner enn menn er i personkonflikt med noen på arbeidsplassen.



En del færre er i personkonflikt enn interessekonflikt med overordnede. Bare syv prosent opplyser om at de er i personkonflikt med overordnede. Disse konfliktene vurderer prestene som å være på et lavt nivå: liten konflikt (4 %) eller konflikt i noen grad (1 %). To prosent opplever konflikt i høy grad.

Interesse- og personkonflikter med sin overordnede kan ha sammenheng med hvordan prestene opplever at arbeidsgiver håndterer konflikt. Få (36 %) har svart på spørsmålet om hvordan de opplever at arbeidsgiver har håndtert konflikt. Av de som har svart er fire av ti (45 %) misfornøyd med arbeidsgivers konflikthåndtering.

Også på spørsmålet om arbeidstakerorganisasjonens håndtering av konflikt er oppslutningen lav. Av de få som har svart (30 %), er seks av ti misfornøyde med arbeidstakerorganisasjonens håndtering av konflikt, og svarer at de opplever at sin arbeidsgiverorganisasjon i liten grad eller ikke i det hele tatt har håndtert konflikt på en sakssvarende måte.

25 prosent av respondentene har valgt å kommentere tematikken konflikt og konflikthåndtering. Her beskriver respondentene hvilken type konflikt de har vært involvert i, og hvilke instanser som har vært eller ikke har vært involvert i løsning av konflikt. En rekke respondenter peker også på positive og negative erfaringer med ledelsen (overordnede og arbeidsgiver) og arbeidstakerorganisasjonens håndtering av konflikt. Dessuten er det enkelte respondenter som lufter ideer vedrørende hvordan konflikt på arbeidsplassen kan forebygges, og hvordan konflikt bør håndteres når den først har oppstått. Det er også noen som eksplisitt sier at de ikke har vært involvert i konflikt.

De fleste respondentene beskriver hva slags type konflikt de har vært eller på nåværende tidspunkt er involvert i. Enkelte spesifiserer konflikten i form av innhold og eventuelt hvem som er involvert, mens noen respondenter kun kort sier at de har erfaringer med konflikt fra sin arbeidsplass. Blant de som spesifiserer konflikten, nevnes både person- og interessekonflikt. Én respondent påpeker riktignok at person- og interessekonflikt ikke er dekkende for dennes type spenningsområder på arbeidsplassen: "Det handler om struktur og profesjonskonflikt i høy grad, i tillegg til ledelsesproblemer." I forhold til personkonflikt sier en respondent at "noen personer er rett og slett for vanskelige å samarbeide med." Respondentene som forteller om interessekonflikt beskriver blant annet konflikt vedrørende musikkform, homofilspørsmålet, teologiske uenigheter, ny tjenesteordning og uenighet om ansvarsområder. For noen betegnes konflikten som "stor" og er svært alvorlig, mens andre sier at det er en "liten konflikt", at konflikten ikke er "tydelig artikulert" eller at det "kanskje ikke [er] direkte konflikt, men det å hele tiden prøve å unngå konflikt med en i staben er også en slags konflikt." I tråd med sistnevnte utsagn beskriver enkelte såkalte spenningsfelt de ikke vil definere som konflikt, men som uenighet eller at det er "mye som ikke fungerer uten at det er åpen konflikt ...". Samtidig er det én respondent som er tydelig på at uenighet kollegaene imellom eller med overordnede ikke nødvendigvis kan karakteriseres som konflikt. "Vi lever med uenighet!", understreker respondenten. Størst andel som beskriver konflikt finner vi blant respondentene i Borg. Dessuten er det en større andel blant respondenter som er 30 år eller yngre som peker på dette. Ved en sammenligning mellom kjønnene finner vi at det er i større grad er de kvinnelige respondentene, hvis kommentarer beskriver konflikt de er eller har vært involvert i.

En noe mindre, men ikke ubetydelig, andel gir vurderinger på konflikthåndteringen fra ledelsens og/eller arbeidstakerorganisasjonens side. Syv av ti av dem som har valgt å kommentere tematikken konflikt og konflikthåndtering, oppgir at de har negative erfaringer med konflikthåndteringen. Av ledelsen nevnes både biskop, prost samt bispedømmekontor. Særlig arbeidsgiver får gjennomgå på dette punktet. Om sistnevntes konflikthåndtering sies det at "arbeidsgiver gjorde ikke mye for å avhjelpe dette", "opplevde at arbeidsgiver svikter her", at "arbeidsgiver viste ingen interesse for dette" og at "arbeidsgiver gjorde store feil etter min mening". Videre sier en respondent at denne "har truffet mange udugelige personalsjefer på bispekontoret". De ulike arbeidsgiverlinjene er også et tema blant enkelte respondenter. "Med tre arbeidsgivere i en stab pulveriseres ansvaret for konflikthåndtering og arbeidsmiljøutvikling", sies det. Også arbeidstakerorganisasjon blir kritisert for

konflikthåndtering, for eksempel sier en respondent at denne ”opplever [arbeidstakerorganisasjon] som en hyggeklubb uten makt, myndighet. Jeg vurderer den ikke en gang som kompetent eller som medhjelper og talsmann i vanskelige situasjoner”. En annen respondent forteller at denne ”meldte meg ut av arbeidstakerorganisasjonen på grunn av dette”! De ulike instansene blir beskyldt for fremstå ”svake og uklare”, at behandlingen var ”tilfeldig og partisk” og at de har ”manglende kontakt og dermed også innsikt i hvilke konflikter som utspiller seg til enhver tid”. Særlig beskriver respondentene i Oslo dårlige erfaringer med konflikthåndtering, sett i forhold til fordelingen av respondentene i de andre bispedømmene. Det samme gjelder de yngste respondentene. Det er ikke stor forskjell mellom kjønnene når det kommer til negative beskrivelser om konflikthåndteringen. Den kvinnelige andelen er noe større enn den mannlige.

Samtidig er det noen respondenter som mener at konflikthåndteringen har vært tilfredsstillende. Her sies det for eksempel at ”(...) arbeidsgiver håndterte [konflikten] på en svært god måte”, ”fagforeningen Teologene har gjort en stor jobb for meg” og mer generelt; ”når jeg har opplevd konflikt har rette instanser vært til stede og ordnet opp”. Flere sier også at konflikthåndteringen har bedret seg over tid. Respondentene i Nidaros er i størst grad fornøyde med håndteringen på sine konfliktsaker, sett i forhold til respondentene i de øvrige bispedømmene. Også respondentene i alderen 50-59 år og kvinnene er fornøyd sammenlignet med de andre aldersgruppene og de mannlige respondentene.

Flere av respondentene som forteller om konflikt sier at arbeidstakerorganisasjon ikke har vært involvert i konflikthåndteringen. Enkelte begrunner dette med at konflikten ikke er stor nok, at det ikke er en sak for organisasjonen eller at det har vært uaktuelt å kontakte dem. Som et illustrerende eksempel sier en respondent at ”konflikten har ikke slike dimensjoner at arbeidsgiver/fagforening er involvert. Handler mer om spenninger.” Dette tyder på at konflikten må være stor og alvorlig før de anser at instanser utenfor arbeidsplassen bør involveres. Det kan også være at enkelte kvier seg for å kontakte eksterne organer for da blir konflikten eksplisitt definert som et problem man ikke makter å løse på egen hånd.

Enkelte av respondentene understreker viktigheten med at apparatet for konfliktbehandling er velfungerende, og at konfliktforebygging bør være et fokus på arbeidsplassen. Her har også enkelte respondenter forslag til hva som kan fungere som forebyggende tiltak og håndtering av oppstått konflikt. Det sies blant annet at ”her burde det vært rom for samtaler – gjerne med uavhengige personer”, ”det er viktig å komme tidlig inn med konflikthåndtering og bli møtt med respekt og tatt på alvor, lyttet til” og at ”vi bør få et redskap/opplæring i konfliktforebygging. Når konflikten er der, er det lite å gjøre/vanskelig å løse”. Det kommer også frem at kirken bør hente inn kompetanse utenfra. En respondent med erfaring fra arbeidsplasser utenfor kirken sier at der tar ”... arbeidsgiver tak i konflikter tidligere.” Respondentene i Nidaros er mest aktive i forhold til forslag vedrørende forebygging og håndtering av konflikt. En sammenligning mellom aldersgruppene og mellom kjønnene, viser at respondentene i alderen 40-49 år og mennene er mest aktive på dette området.

En noe mindre andel av dem som valgt å kommentere tematikken konflikt og konflikthåndtering, sier at de ikke har vært involvert i konflikt eller at de ikke er det på nåværende tidspunkt. Et annet viktig aspekt som tas opp, kommer fra respondenter som sier at de selv ikke er direkte involvert i en konflikt, men at konfliktutspill på arbeidsplassen indirekte berører dem. Dette oppfattes som vanskelig, en av respondentene sier at det er krevende ”(...) å holde seg på utsiden”. En annen respondent som har lignende erfaringer forteller at denne ”opplever at partene i konflikten på min arbeidsplass forsøker å bygge

allianser med meg. Dette gjør meg av og til provosert”. Det viser seg at respondentene i Hamar i langt større grad presiserer at de ikke er involvert i konflikt, enn respondentene i de øvrige bispedømmene. Det samme gjelder for de mellom 40 til 49 år, og for den mannlige andelen av respondentene.

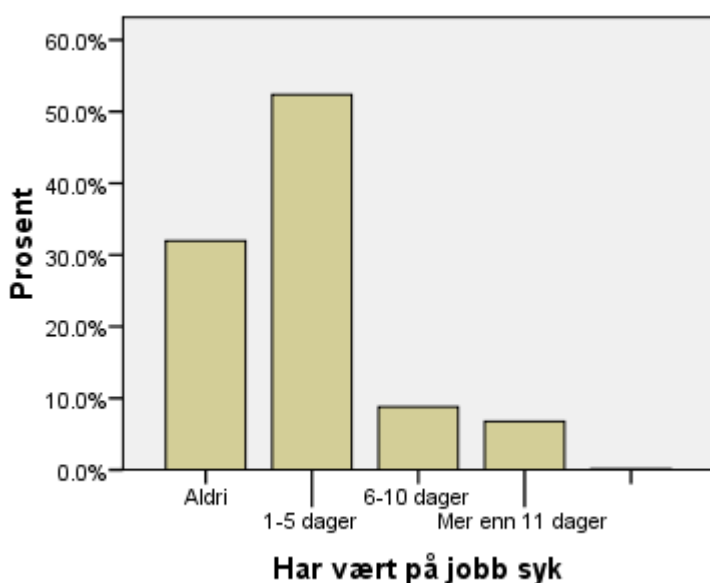
I tillegg til disse nevnte områdene, kommenteres det også at spørsmålsstillingen i undersøkelsen er noe uklar da det ikke er gitt hvem det siktes til med overordnede. Det nevnes også at det burde vært mer fokus på fellesråd og menighetsråd. Dessuten påpeker noen respondenter at det burde ha vært rom for å beskrive tidligere konflikt, og ikke kun et fokus på konflikter som utspiller seg på nåværende tidspunkt.

10.0 Sykefravær

Mange prester har ikke kjennskap til bispedømmerådernes rutiner ved sykemelding. Bare fire av ti svarer *ja*, 42 prosent *delvis* og 17 prosent svarer *nei* på spørsmålet om de har kjennskap til disse rutinene. Ca halvparten leverer egenmelding ved fravær på grunn av sykdom inntil åtte dager.

Av arbeidsbelastninger som fører til sykemelding, er de vanligste årsakene mye å gjøre og stress, og ikke samarbeidsproblemer eller andre arbeidsrelaterte forhold. 26 prosent av prestene har vært sykemeldt på grunn av høy arbeidsbelastning og stress, tolv prosent som følge av samarbeidsproblemer eller konflikt på arbeidsplassen og elleve prosent på grunn av andre arbeidsrelaterte forhold.

Ca to av tre av prester har gått på jobb én til flere dager det siste året, selv om de har vært syke. Halvparten (52 %) har gått syke på jobb noen få dager; fra én til fem dager og nesten hver femte (16 %) har jobbet mens de har vært syke i flere enn fem dager. Godt og vel hver fjerde (32 %) svarer at de aldri har vært syke på jobb det siste året.



Den vanligste årsaken til å gå på jobb isteden for å holde seg hjemme når en er syk, er at det tross alt er den beste løsningen (41 %). Ingen andre årsaker er så utbredte. Hver femte oppgir

at de ikke fikk noen vikar, og nesten en av fem svarer at det blir lettere i lengden å få ting unna. Syv prosent oppgir at årsaken er at ting stopper uten meg og to prosent holdninger blant kolleger.

I Oslo, Borg, Bjørgvin og Tunsberg er det vanligst å gå syk på jobb. I Oslo og Borg er det også mange prester som har gått på jobb over elleve dager til tross for sykdom. For Borg dreier det seg om hver tiende prest, og for Oslo nesten hver tiende prest. I Hamar rapporterer like mange prester som i Borg om at de har gått syke på jobb ut over elleve dager. Like fullt er situasjonen mer kritisk i Sør-Hålogaland. Her har 13 prosent av prestene gått på jobb mer enn elleve dager når de har vært syke.

Tabell nr. 24 Har gått på jobb syke én til flere dager det siste året etter bispedømme. Prosent

Bispedømmer	Gått syk på jobb
Oslo	74
Borg	73
Hamar	65
Tunsberg	72
Agder og Telemark	64
Stavanger	61
Bjørgvin	73
Møre	65
Nidaros	65
Sør-Hålogaland	61
Totalt	68

N=932

De fleste av som har vært sykemeldte i løpet av det siste året har vært sykemeldt i korte perioder. Blant de som har vært sykemeldt, har 60 prosent vært sykemeldt under én måned, 22 prosent fra én til tre måneder og seks prosent fra fire til seks måneder. Tolv prosent har vært sykemeldt over seks måneder.

33 prosent av respondentene har kommentert sykefravær. Majoriteten av de som har kommentert oppgir årsaker til sykefravær, og en rekke respondenter beskriver lengde på deres sykefravær. Samtidig er det en rekke respondenter som understreker at de sjelden, om ikke aldri, rammes av sykdom som fører til fravær fra jobben. Det meldes dessuten om at det er problematisk å være borte fra jobben på grunn av mangelfull vikartilgang. En noe mindre andel respondenter har valgt å beskrive håndtering og oppfølging av sykefravær fra arbeidsgiver.

Som nevnt består hovedvekten av kommentarene av årsaker til sykefravær. Som angitt i spørreskjemaet, kan man kategorisere årsakene i arbeidsrelatert fravær og annet fravær. Bortimot én tredjedel av respondentene som beskriver årsak til sykefravær oppgir fraværet til å være arbeidsrelatert. Og bortimot ni av ti innenfor denne gruppen betegner årsaken som psykisk eller psyko-sosialt relatert, deriblant nevnes konflikt på arbeidsplassen, utbrenthet, stress og generell slitenhet. Én respondent forteller at den nåværende arbeids- og helsesituasjon er god, men ved tidligere fravær var årsaken sammensatt av egen helse, dårlig arbeidsmiljø, arbeidsbelastning og stress. Arbeidsrelatert fravær der fysiske forhold er årsak, innebærer gjerne ryggproblemer. En respondent reflekterer rundt en mulig sammenheng mellom arbeidssituasjonen og fraværet: "Selv om ryggproblemene ikke direkte er relatert til jobb, ser jeg ikke bort fra at det er en indirekte sammenheng der som skyldes mye stillesitting

og høyt arbeidspress.” Videre foreslår respondentene forebyggingstiltak: ”Det burde legges til rette for trening og aktivitet i arbeidstiden.” Andre årsaker til sykefravær er varierte, også her kommenteres både fysiske og psykiske forhold. For eksempel nevnes diverse operasjoner, virussykdom, lungebetennelse, kreftdiagnose, hjerteinfarkt, svangerskap, prolaps og influensa av fysiske forhold som har bidratt til respondentens fravær fra jobb. En større andel respondenter i Tunsberg beskriver årsaker til sykefravær enn andelene i de øvrige bispedømmene. Det samme gjelder respondentene i alderen 50-59 år og kvinner.

Lengde på sykefraværet blir også tatt opp som tema i kommentarfeltet. Enkelte respondenter er ikke like spesifikke i sin omtale om lengde, men sier at de har vært langtidssykemeldt fra jobben. Ellers er det ulike varianter av sykemeldingslengde. Enkelte sier også at de kun har vært borte noen få dager, og har derfor benyttet seg av egenmeldinger. Av de lengre sykefraværene som blir omtalt her beskrives alt fra et par uker til over ett år. Flere har også hatt deltidssykemelding, der de i en periode har jobbet 50 prosent.

Problematiske sider ved et eventuelt sykefravær trekkes fram av en rekke respondenter. Med problematiske sider ved et sykefravær siktes det her til konsekvenser av fravær, og grunner til hvorfor en relativt stor andel forteller at de velger å gå på jobb til tross for sykdom. Her er det ansvaret overfor kollegaene som står i fokus, da flere respondenter påpeker at tilgangen til vikarhjelp er mangelfull. I noen tilfeller pekes det også på at ”eventuelle vikarer [kan] bare ta enkelttjenester”. ”Bevissthet om kollegaers arbeidspress gjør at en strekker seg langt med hensyn til sykefravær”, sier en respondent. Visshet om at eget sykefravær fører til merarbeid på kollegaer bidrar videre til at lettere sykdomssymptomer ikke legitimerer fravær. Det er for eksempel denne respondenten tydelig på: ”Kan du stå på bena så gjennomfører du en begravelse! Holdning og fakta. Å overta en begravelse på en times varsel er en dårlig løsning.” En annen respondent stiller spørsmålet: ”Hva er det å være ’syk’? Er man syk så kommer man seg ikke på jobb. Har man en lettere influensa eller slikt kan man likevel jobbe. ’The show must go on’.” Det er dessuten enkelte respondenter som sier at de velger å gå på jobb til tross for sykdom fordi ”ved sykdom hopper ting seg opp og det fortoner seg som et mareritt å komme tilbake – kan like godt jobbe”. Samtidig er det viktig å påpeke at for enkelte er det den gode arbeidssituasjonen som får dem til å dra på jobb, for eksempel hos denne respondenten som sier at ”jeg har en trivselsfaktor som eliminerer hodepine og lettere influensa.” Det er i større grad respondentene i Møre som vektlegger de problematiske sidene ved sykefravær enn respondentene i de andre bispedømmene. Aldersmessig er det en langt større andel som er 30 år eller yngre som peker på dette. Når det kommer til sykefraværets konsekvenser for kollegaer, stiller en større andel blant kvinner enn menn seg bak dette.

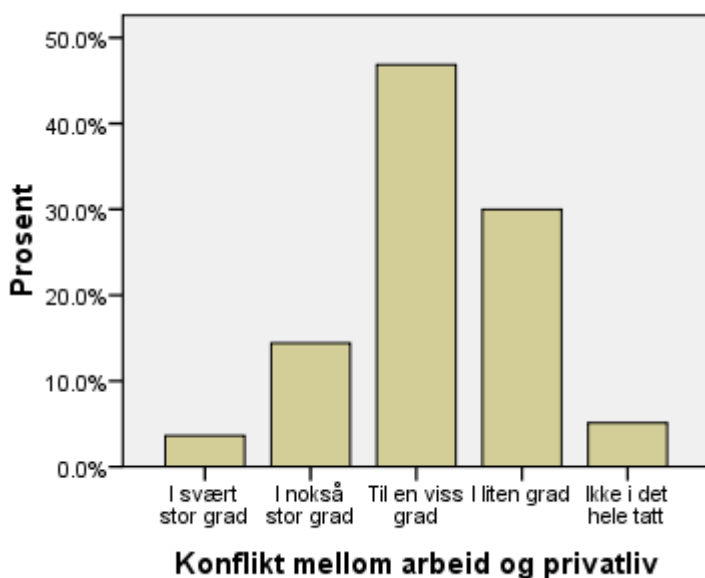
”[Jeg] er velsignet med god helse”, forteller en respondent. Flere påpeker at de sjelden er syke, om de har vært syke i det hele tatt i løpet av sin prestetjeneste. Respondentene som påpeker sin gode helse, understreker med dette at de ikke har noen øvrige kommentarer til temaet. Dette gjelder i større grad respondentene fra Agder og Telemark, samt de yngste respondentene og i større grad mennene.

Oppfølging fra arbeidsgiver og ledelse er også et tema som blir av enkelte nevnt i kommentarfeltet. Det er ulike erfaringer som kommer fram her. Én forteller om en tidligere tung arbeidssituasjon og sier at ”dette forholdet er nå endret, og arbeidsgiver har gjort en god jobb for å skape stabile forhold”. Like god erfaring har ikke denne respondenten som sier at en langtidssykemelding resulterte i dårlig behandling generelt fra kirken side samt lokalt. ”Senere har jeg lært meg å ”skjule” alt som har med sykdom å gjøre”, sier respondenten videre. Generelt er respondentenes opplevelser i forhold til oppfølging fra ledelsen varierte. Et

positivt eksempel uttales av denne respondenten: ”Fikk god hjelp av prost med tilrettelegging av arbeid og respekt for å måtte trene i arbeidstiden.” Hvordan arbeidsgiver og ledelse kan skape best mulig miljø for forebygging av sykefravær, tas også opp. En respondent innså i forbindelse med sykemelding ”at jeg har arbeidet alt for mye de siste fire årene. Til ettertanke: Ingen har sett det og forsøkt å stoppe meg”. Videre foreslår respondenten: ”Det bør utarbeides klare instruksjoner [og at] uklare forventninger til en prest må synliggjøres og debatteres i større grad enn nå. Hvor mye og hva skal en prest egentlig gjøre?” Kommentaren tar på mange måter opp de tidligere nevnte temaene som beskriver arbeidssituasjoner som kan føre til sykemeldinger, og den dominerende holdningen om at frafall fra tjenestegjennomføring bør unngås så langt det er mulig. Dette markeres også med utsagnet om at ”arbeidsmiljøet har mange sykdomsfremkallende, strukturelle forhold i seg, som det blir aldri tatt i”. Størst oppslutning vedrørende oppfølging av arbeidstakernes sykefravær, sett i forhold til alle bispedømmene, er det blant respondentene i Sør-Hålogaland. En sammenligning mellom aldersgruppene og mellom kjønnene, viser at respondentene som er 30 år eller yngre, og mennene, i større grad er opptatt av tematikken enn de øvrige aldersgruppene og de kvinnelige respondentene.

11.0 Arbeid og privatliv

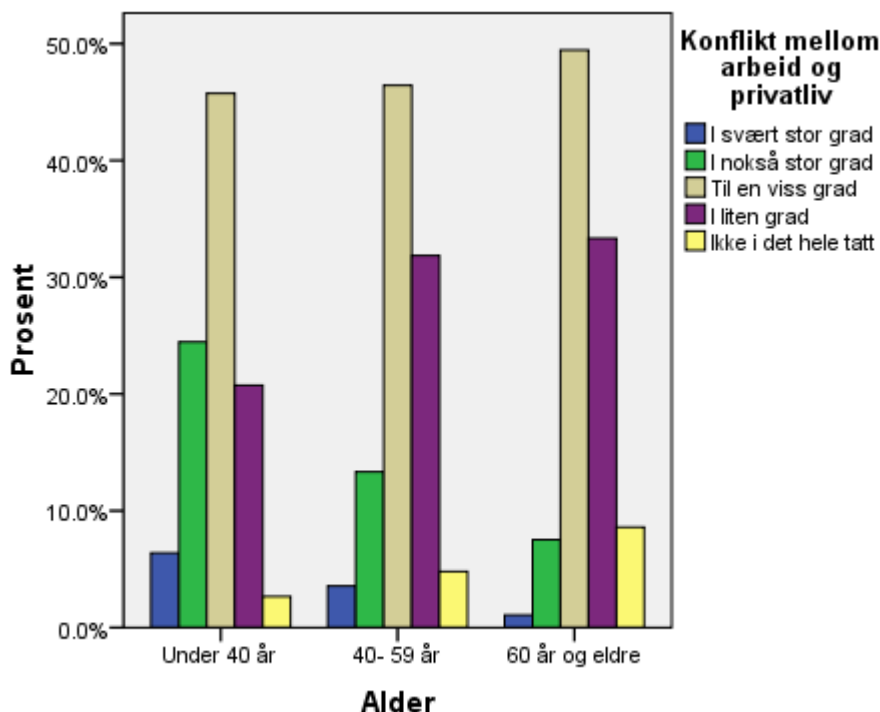
Mange prester opplever en konflikt mellom arbeid og privatliv, men for de fleste er ikke konflikten stor. Nesten halvparten av prestene (46 %) opplever at det er problematisk bare til en viss grad. Godt og vel hver tredje (35 %) opplever at det er uproblematisk. Gruppen prester som opplever det problematisk er på 18 prosent.



Både menn og kvinner opplever at det kan være vanskelig å kombinere arbeid og privatliv, men kvinner i større grad enn menn. 23 prosent av kvinnene og 17 prosent av mennene opplevde i svært stor eller i nokså stor grad konflikt mellom arbeid og privatliv.

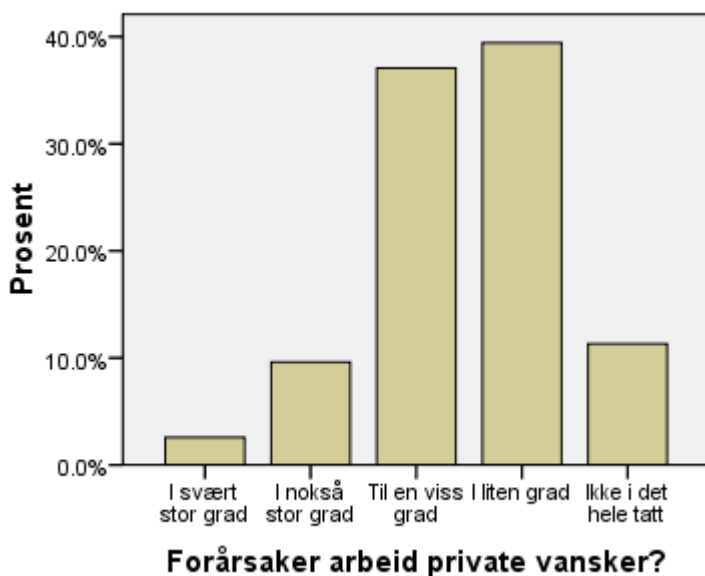
Konflikten mellom arbeid og privatliv er absolutt størst for prester under 40 år. Tre av ti opplever konflikt i stor eller i nokså stor grad. Konfliktnivået avtar med alderen. På tross av at

prester over 60 år ikke opplever arbeid og privatliv veldig konfliktfylt, vil det ikke si at de er fritatt for å føle noe av problematikken. Halvparten opplever til en viss grad konflikt mellom arbeid og privatliv.

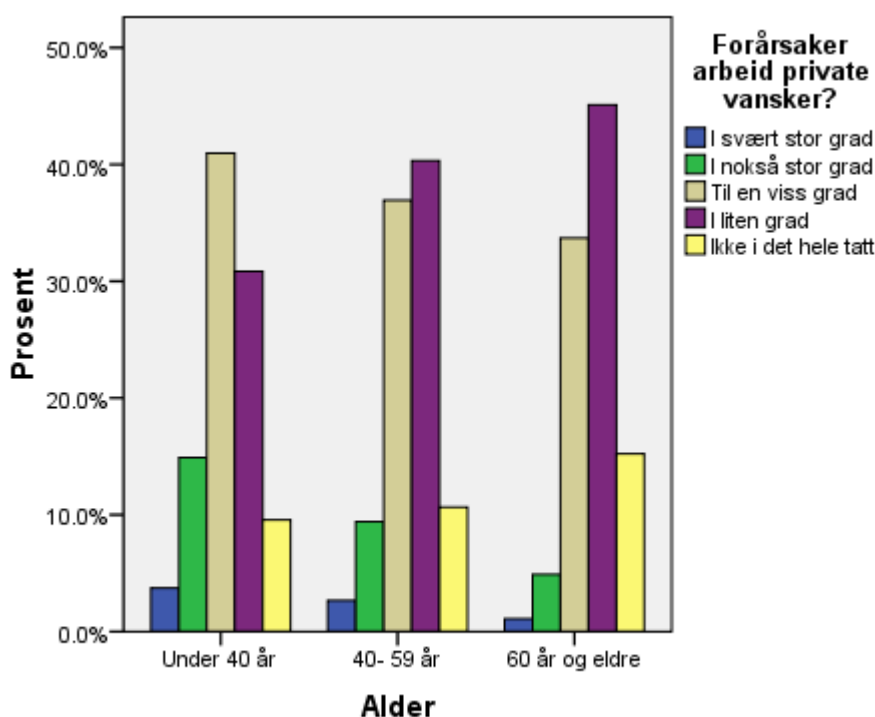


Selv om mange prester opplever konflikt mellom arbeid og privatliv, oppgir ikke like mange at arbeidsbelastningen har forårsaket private vansker for eksempel i ekteskap, familie og kontakt med venner. Halvparten av prestene (51 %) opplever at arbeidsbelastningen i liten grad eller ikke i det hele tatt har forårsaket private vansker. 37 prosent til en viss grad, og bare 12 prosent i svært stor grad eller i nokså stor grad.

Forskjellene mellom kjønnene er ikke så stor på dette området som opplevelsen av konflikt mellom arbeid og privatliv. Like fullt svarer flere kvinner enn menn at arbeidsbelastningen har vært så stor at den har forårsaket private vansker. 14 prosent av kvinnene mot 12 prosent av mennene opplever at det i svært stor grad eller i stor grad har forårsaket vansker, og 42 prosent av kvinnene og mot 36 prosent av mennene opplever at det har gjort det til en viss grad.



Også yngre prester opplever i større grad enn prester i de andre aldersgruppene at arbeidsbelastningen er så stor at den har forårsaket private vansker. Nesten hver femte prester under 40 år opplever det i svært stor grad eller i nokså stor grad. 12 prosent av prester mellom 40 og 59 år og seks prosent av prester over 60 år har de samme erfaringene.



21 prosent av respondentene har valgt å kommentere temaet arbeid og privatliv. Denne tematikken ser ut til å oppta prestene som arbeider i Stavanger i større grad enn prestene i de andre bispedømmene. Kvinneandelen er dessuten større enn den mannlige når det kommer til å føye til kommentarer. Det samme gjelder den yngste aldersgruppen, prestene som er 30 år eller yngre, sammenlignet med de øvrige aldersgruppene.³

³ Men også her er det verdt å merke seg at den yngste aldersgruppen består av langt færre enn de øvrige gruppene, noe som vil gjøre utslag på prosentfordelingen.

Nesten halvparten av respondentene som har lagt inn kommentarer, sier at de har eller har hatt vansker med å kombinere arbeid og privatliv. Det er ulike sider ved privatlivet som trekkes frem. Flertallet av respondentene peker på utfordringen ved å ha små barn når man er prest. En langt lavere, men ikke ubetydelig andel, forteller at de har funnet en god ordning når det kommer til å balansere arbeidet med privatliv. Andre kommentarer under denne tematikken er blant annet problematiske forhold rundt bolig/boplikten, i tillegg til anmerkninger vedrørende trening. Sistnevnte tematikk er beskrevet lenger ned.

Flere forteller at det er uforutsigbarheten i prestatjenesten som gjør balansegangen mellom arbeid og privatliv vanskelig. Her er det særlig familielivet som lider, hovedsakelig på grunn av arbeidstiden og arbeidspres i tjenesten. De fleste sier at konflikten mellom arbeid og privatliv er størst når det er barn inne i bildet, og særlig i perioden når barna er små. I denne forbindelse er det særlig arbeidstiden som skaper vanskeligheter: Jobb på kveldstid, i helger og i høytidsperioder. Her forteller en respondent om hvordan uforutsigbarheten i prestatjenesten påvirker hverdagen med familien:

”Barna vet at de ikke kan regne med leksehjelp fordi vi aldri vet hva som kan skje av uforutsette ting i jobben. Familien vet at jeg alltid forbereder meg på en preken eller andakt. Barna vet at jeg må ta telefonen og åpne dørene i prestegården. De er vant til at jeg skvetter når vi sitter og spiser og telefonen ringer. Barna er også vant til at [jeg] alltid går i sort med kors rundt halsen hjemme, i tilfelle noen ringer på. De vet også at de døde går før de levende. De som dør prioriteres alltid.”

En annen respondent forteller: ”Kveldsarbeid/helgearbeid kommer i konflikt med oppfølging av ungenes fritidssysler. Har dårlig samvittighet fordi jeg ofte ikke kan overvære fotballtrening/-kamp.” Det nevnes dessuten at arbeidstiden går ut over sosialt samvær med venner, og i enkelte tilfeller skaper den også vanskeligheter for ekteskapet. ”Kontakten med venner er ofte det som blir mest skadelidende når arbeidspreset er stort” og ”jobben er ekteskapskrevende”, er illustrerende sitater på dette. Det fortelles dessuten at slitenhet forårsaket av arbeidssituasjonen går ut over de hjemme: ”Tidvis fristende å ta ting ut på ektefelle – stress relatert til jobben kan for eksempel ektefelle få merke. Kjenner meg av og til todelt. Irritabel hjemme og tålmodig på jobb.” Men også muligheten til å bruke tid på andre sysler utenom familie, er savnet av enkelte. Dette kommer for eksempel frem i denne respondentens utsagn: ”En blir nok litt ”smal” i sin orientering fordi arbeid/familie stjeler hele deg! Lite [tid] til samfunnsrelaterte ting – kultur etc.” At det er en konflikt mellom arbeid og privatliv stiller en større andel i Oslo bispedømme seg bak enn respondenter i de andre bispedømmene, og flere kvinner enn menn. Dessuten påpeker respondentene i alderen 31-39 år i større grad vanskeligheten med å kombinere arbeid og privatliv, sett i forhold til respondentene i de øvrige aldersgruppene. Vi observerer at tematikken i mindre grad trekkes frem blant de eldre aldersgruppene, og i aller minst grad blant respondentene som er 60 år eller eldre. Med andre ord tyder dette på en alderseffekt, men mest sannsynlig er det livsfase som påvirker holdning til arbeid og familieliv. Dette fordi særlig kombinasjonen av hjemmeboende barn og det som betegnes som uforutsigbarheten i prestatjenesten, oppleves som utfordrende.

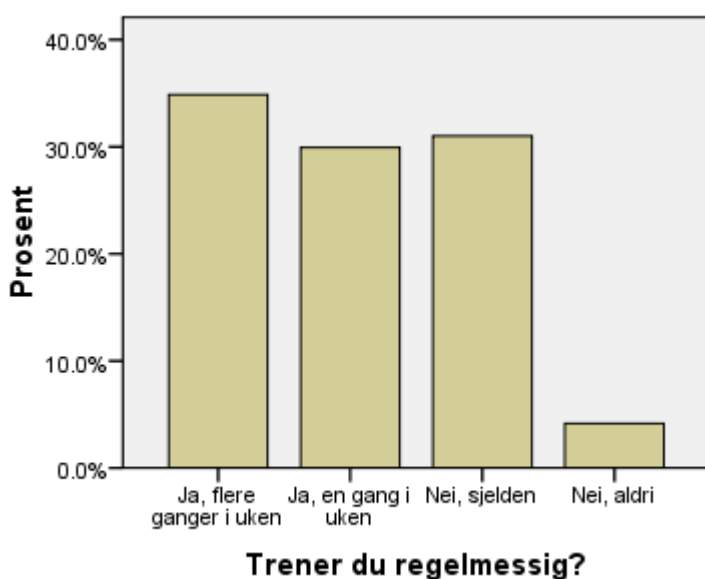
Men ikke alle respondentene mener at det er en utfordring å kombinere presteyrket med et tilfredsstillende privatliv. I kommentarfeltet forteller flere at situasjonen har bedret seg. For

eksempel sier en respondent: ”Jeg gleder meg over at presters arbeidssituasjon er blitt mye bedre enn det var da jeg startet.” De som mener at det er uproblematisk med et privatliv ved siden av jobben understreker blant annet at ”[jeg] har en tolerant familie som også tar sin del av min prestateneste”, ”etter 24 år som prest har familien og jeg funnet vår stil” og en som ”har lært å langtidsplanlegge også privatliv, gjør det lettere å tilpasse”. Disse respondentene forteller med andre ord at de med hjelp av familien har kommet frem til en velfungerende løsning. Her understrekes det at støtte fra familien er vesentlig. En respondent understreker i tråd med dette at ”mye fungerer fordi jeg ikke er gift. Hadde jeg vært gift, ville saken stilt seg annerledes”. Samtidig er det også de som peker på presteyrkets fleksibilitet når det kommer til arbeidstid, og berømmer den positive effekten dette har på privatlivet. ”Det er fint å være prest og småbarnsforelder! Fleksibel arbeidstid. Forståelse fra arbeidsgiver for omstrukturering av arbeidsdagen ved barns sykdom, og lignende”, forteller en respondent. Et annet interessant aspekt som tas opp her, er holdningen om at valg av presteyrket er et valg av en viss type livsstil. I denne sammenheng sier en respondent at denne ”trives med å definere presteliv som livsstil og har ikke behov for tydelig skille”. Respondentene i Stavanger mener, i noe større grad enn respondentene i de andre bispedømmene, at det ikke er problematisk å kombinere arbeid og privatliv. Naturlig nok er det i større grad de eldste prestene som sier at kombinasjonen av privatliv med arbeid fungerer tilfredsstillende.

Et tredje tema som tas opp under arbeid og privatlivtemaet er boplikten og boligsituasjonen. Her er fokuset på at ”boplikten påvirker familieforhold og arbeidsforhold”, som en respondent sier. Andre årsaker til problematikk knyttet til bolig er boligens manglende funksjonalitet og at ”familien opplevde ensomhet i presteboligen og standarden var under det ønskelige”. En respondent sier at ”boplikt [er det] viktigste konfliktområde, eller bortimot eneste konfliktområde”.

I tillegg til de overnevnte temaene, er det enkelte som peker på at arbeidsgiver burde ha mer fokus på belastningen prester opplever i forhold til arbeid og privatliv.

12.0 Trening



Prestene er flinke til å trene. Nesten to av tre trener flere eller én gang i uka regelmessig. Hver tredje prest trener sjelden eller aldri. Det er ikke store forskjeller mellom kvinner og menns treningsvaner, men tydelige forskjeller mellom aldersgruppene. Prester mellom 40 og 59 år er de som trener mest. Syv av ti prester mellom 40 og 59 år trener, ca halvparten av prester under 40 år og nesten seks av ti prester over 60 år. I Stavanger er det flest prester som trener og i Oslo er det færrest.

Selv om en stor andel prester trener regelmessig, mener likevel nesten halvparten at de hadde trent mer om arbeidsgiver hadde lagt forholdene bedre til rette. Tre av ti sier kanskje, og nesten hver femte svarer nei.

Tabell nr. 25 Trening blant prestene etter bispedømme. Prosent

Bispedømmer	Trener*
Oslo	59
Borg	64
Hamar	60
Tunsberg	69
Agder og Telemark	64
Stavanger	70
Bjørgvin	67
Møre	61
Nidaros	69
Sør-Hålogaland	65
Totalt	65

N=932 * Har krysset av for å trene flere ganger i uka eller en gang i uka.

Bortimot 30 prosent av alle personene som har kommentert temaet arbeid og privatliv, har fokusert på trening. Det er hovedsakelig fire punkter som tas opp i forbindelse med trening. Hovedvekten av respondentene beskriver hvilken type treningsaktiviteter de bedriver. Et noe mindre antall kommenterer spørsmålsstillingen om hvorvidt de ville ha trent mer dersom arbeidsgiver la forholdene bedre til rette for det. Dessuten er det respondenter som peker på at det allerede eksisterer en treningsordning på jobb, og respondenter som stiller spørsmål ved hva en slik ordning kan bestå i.

Som nevnt er de fleste kommentarene beskrivelser av hvordan respondentene holder seg i form, og i enkelte tilfeller hvor ofte de mosjonerer. Flere vektlegger at de holder seg i bevegelse ved å gå tur og ved å utføre fysisk arbeid, mens enkelte har faste og mer organiserte treningsaktiviteter de foretar seg på jevnlig basis. Én respondent påpeker forskjellen mellom disse måtene å holde seg i form på: "Jeg vil skille mellom trening og mosjoning. Mosjoning prøver jeg å gjøre regelmessig ved å gå tur. Trening for meg er å "ta mer hardt i." Uavhengig av definisjon av trening, er, som nevnt, den mest populære formen for aktivitet blant respondentene turgåing. Her inkluderes også spaserturer til jobb, for eksempel sier denne respondente at "jeg går eller sykler ofte til kontoret, det hjelper da litt". Av andre typer treningsaktiviteter blir skigåing, svømming og trening på helsestudio nevnt. De som nevner hyppigheten sier at de trener "til tider ukentlig" og "fire til fem ganger i uken". Sett i forhold til respondentene i de andre bispedømmene, er det særlig respondentene i Hamar som beskriver treningsvaner. Det samme er gjeldende for den mannlige delen av respondentene, da disse i større grad forteller om hva slags type trening de bedriver enn det kvinnene gjør. En

sammenligning mellom aldersgruppene viser at særlig de eldste respondentene har beskrevet sine treningsvaner.

Et noe mindre antall gir uttrykk for at de er positive overfor etablering av en treningsordning i regi av arbeidsgiver. Blant annet sies det at ”det hadde vært ypperlig hvis arbeidsgiver la til rette for trening” og at det ”ville utvilsomt vært et bra sosialt fellestiltak”. Enkelte har også konkrete ideer til et slikt tiltak; ”burde fått tilbud om to gratis timer i treningsstudio to ganger i uken”, sier for eksempel en respondent. Et par respondenter viser også til en avtale som prestene i Bjørgvin har, én av disse sier: ”Det ville hjelpe på treninga om vi fikk fire kroner per kilometer for å sykle! – som i Bjørgvin.” Det er i større grad respondentene i Agder og Telemark, mennene og den yngste aldersgruppen som peker på dette, her sett i forhold til alle bispedømmer, kjønn og aldersgrupper.

Andre igjen fokuserer på viktigheten av tilrettelegging for trening fra arbeidsgivers side: ”Tror det hadde vært en god investering fra arbeidsgiver å la meg trene litt i arbeidstiden. Da varer jeg lenger.” Den helsemessige gevinsten påpekes av flere, én respondent er kritisk til at arbeidsgiver ikke fokuserer på dette. Respondenten sier at det er ”trist å se hvor passiv arbeidsgiver er i forhold til å holde kroppen i form. Trening gir overskudd og det er en gåte for meg at arbeidsgiver ikke utnytter dette bedre”.

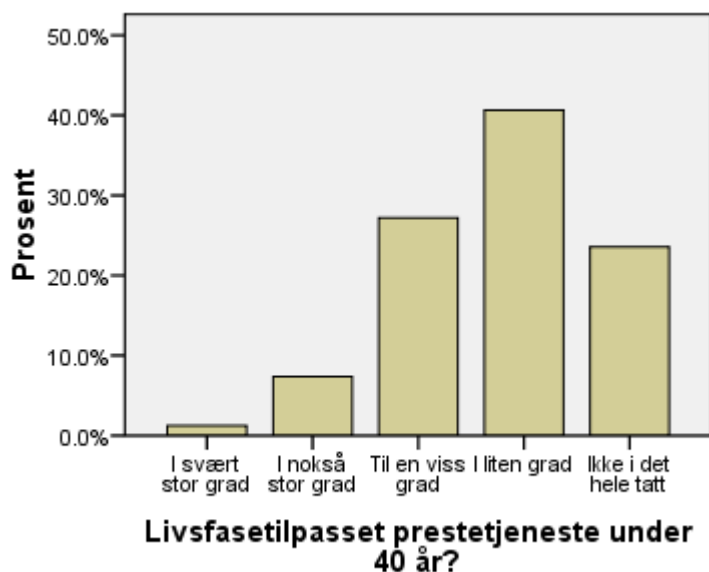
En gruppe respondenter er mer skeptiske; ikke til trening i seg selv, men til hvordan arbeidsgiver kan legge forholdene til rette for treningsaktivitet blant de ansatte. Noen vektlegger at trening bør foregå på eget ansvar. Dessuten påpeker enkelte at det er vanskelig å finne tid til trening, hovedsakelig på grunn av en presset arbeidssituasjon, og i noen tilfeller at ønsket om å prioritere tid med familien er større enn å bruke tid på trening. Førstnevnte punkt uttales for eksempel av denne respondenten som ikke ”ser hvordan arbeidsgiver skal kunne tilrettelegge dette”. ”Dette er et privat ansvar. Trening hører privatlivet og fritiden til”, påpeker en annen. Det kommer også frem at ”arbeidsforholdene legger i prinsippet til rette for trening, men arbeidsbelastningen er for stor – tiden satt av til trening blir spist opp av jobbtaler”. I tråd med det som er nevnt tidligere angående viktigheten ved regelmessig fysisk aktivitet, påpekes det også at ”jeg trener for å klare arbeidspresstet”. Det er i større grad respondentene i Bjørgvin og Møre som stiller spørsmål ved dette. Kvinnene og mennene stiller i like stor grad spørsmål ved hvordan arbeidsgiver kan legge til rette for dette. Dette er dessuten i størst grad gjeldende for den yngste aldersgruppen.

Samtidig er det enkelte respondenter som erfarer at arbeidsgiver tar trening på alvor. Disse respondentene sier at det eksisterer en treningsordning i en eller annen form på arbeidsplassen. Ordningene som blir nevnt er initiert av fellesrådet og bispedømmet, men også mer lokale ordninger nevnes der prost eller sokneprest tillater trening i arbeidstiden. Ordninger fungerer på den måten at det er felles trim, økonomisk støtte til trening, treningsavtale med helsestudio og mer lokale ordninger der enkelte har gjort en avtale om at de kan trene i arbeidstiden.

13.0 Livsfasetilpasset prestetjeneste

Prestene mener at livsfasetilpasset prestetjeneste slår ulikt ut for de eldste og for de yngste prestene. Generelt er prestene kritiske til arbeidsgivers tilrettelegging for livsfasetilpasset prestetjeneste for prester under 40 år. Nesten to av tre prester (64 %) opplever at arbeidsgiver i liten grad eller ikke i det hele tatt har lagt til rette for denne aldersgruppen. Nesten tre av ti

(27 %) opplever at det har skjedd til en viss grad, og ni prosent i nokså stor eller i svært stor grad.



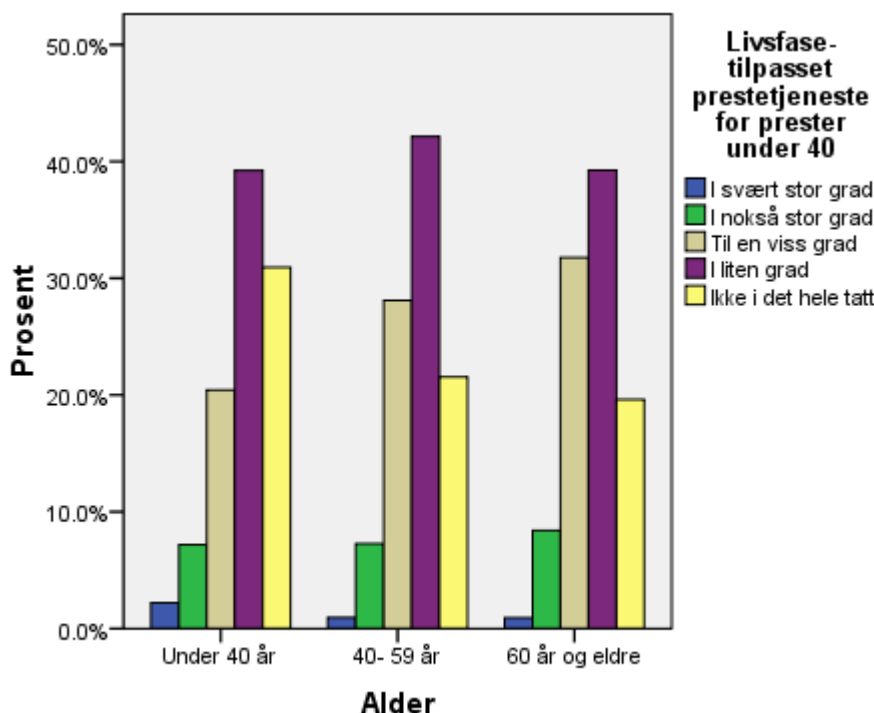
Praktiseringen av livsfasetilpasset prestedtjeneste har ikke kommet langt i noen av landets bispedømmer. Erfaringene fra prestene tilsier at her er det langt igjen. Ingen av bispedømmene har en høy andel prester som er godt fornøyd med arbeidsgivers tilrettelegging for livsfasetilpasset prestedtjeneste. Selv om andelen er liten, er det i Nidaros vi finner flest prester med positive erfaringer, og i Sør-Hålogaland og Stavanger flest prester med negative erfaringer.

Tabell nr. 26 Holdning til innføring av livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester under 40 år etter bispedømme. Prosent

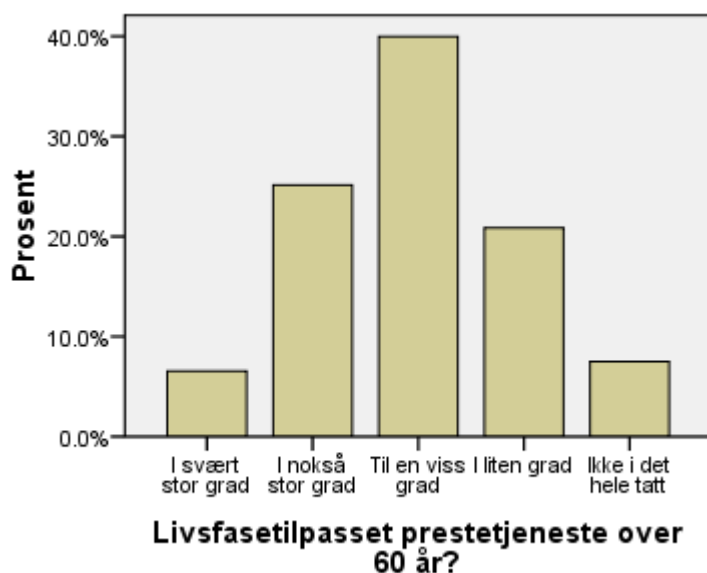
Bispedømmer	Stor grad	Noen grad	Liten grad	Sum
Oslo	5	29	66	100
Borg	8	36	56	100
Hamar	12	32	56	100
Tunsberg	5	29	67	101
Agder og Telemark	11	23	66	100
Stavanger	7	15	78	100
Bjergvin	6	26	69	101
Møre	11	22	67	100
Nidaros	20	27	53	100
Sør-Hålogaland	6	21	72	99
Totalt	9	27	65	101

N=716

Forskjellene mellom kjønnene er små i erfaringen med livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester under 40 år. Derimot viser alder viktige forskjeller i presteskabet. Det er de yngste, de som har følt på kroppen hvordan den livsfasetilpassede prestedtjenesten fungerer for dem, som er mest misfornøyd. 70 prosent av prestene under 40 år, 63 prosent av prestene mellom 40 og 59 år og 59 prosent av prestene 60 år eller eldre er av den oppfatning at arbeidsgiver bare i liten grad har tilrettelagt for livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester under 40 år.

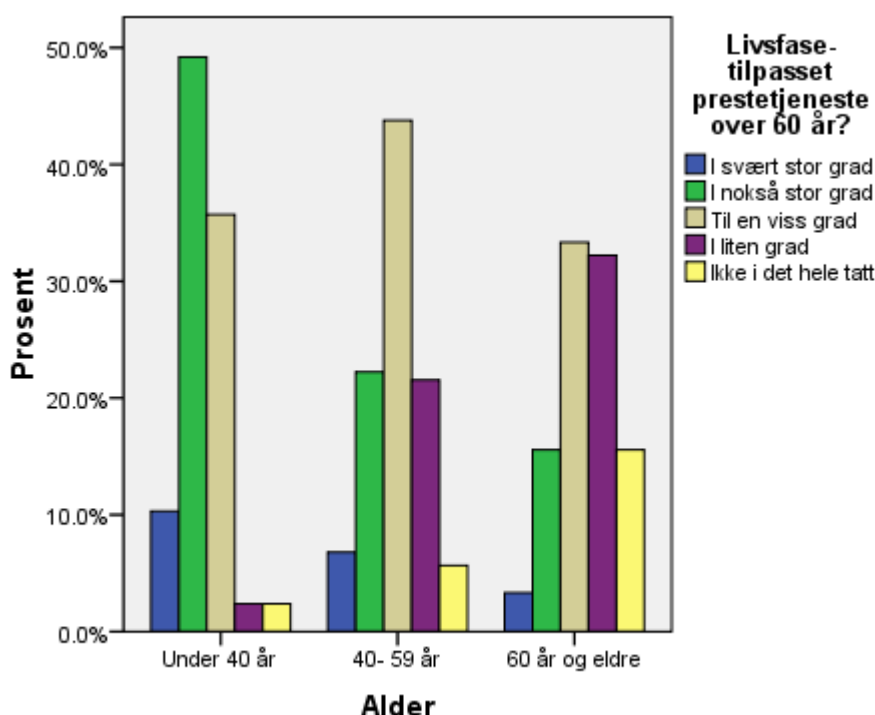


Forskjellene er store i opplevelsen av hvordan arbeidsgiver tilrettelegger for de yngste og for de eldste prestene. Erfaringene med tilpasningen for prester over 60 år vitner om at langt mer har skjedd på dette området, men at det gjenstår en del for at prestene skal bli godt fornøyd. Fire av ti mener at tilpasningene for denne gruppen bare skjer til en viss grad. Nesten hver tredje prest opplever at arbeidsgiver har tilrettelagt i svært stor eller i nokså stor grad, og nesten tre av ti opplever at det bare har skjedd i liten grad eller ikke i det hele tatt.



Det er store forskjeller mellom kjønnene. Kvinner er langt mer tilfredse med livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester over 60 år enn det mennene er. Nesten halvparten av kvinnene og nesten tre av ti menn er godt fornøyd. Dette er for de færreste kvinner noe de selv har følt på kroppen, da bare ti prosent av kvinnene er over 60 år. Ser vi på alder, er det de yngste prestene som er mest fornøyd med hvordan arbeidsgiver tilrettelegger for livsfasetilpasset

prestetjeneste for prester over 60 år. 39 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 livsfasetilpasset prestetjeneste fungerer, er erfaringene



delte. De fleste prester i 60 årene er enten avmålte eller negative til livsfasetilpassingen: 48 prosent mener at tilpasningen skjer til en viss grad, 33 prosent har erfart at det skjer i liten grad eller ikke i det hele tatt og 19 prosent at det skjer i svært stor eller i nokså stor grad.

Tabell nr. 27 Holdning til innføring av livsfasetilpasset prestetjeneste for prester over 60 år etter bispedømme. Prosent

Bispedømmer	Stor grad	Noen grad	Liten grad	Sum
Oslo	34	41	25	100
Borg	43	35	22	100
Hamar	20	44	35	99
Tunsberg	31	45	24	100
Agder og Telemark	27	43	31	101
Stavanger	27	40	33	100
Bjørgvin	28	49	24	101
Møre	20	26	54	100
Nidaros	58	31	11	100
Sør-Hålogaland	19	38	43	100
Totalt	32	40	29	101

N=744

I likhet med livsfasetilpasset prestetjeneste for prester under 40 år, finner vi også størst andel prester fra Nidaros og Borg som er tilfredse med livsfasetilpasset prestetjeneste for prester over 60 år.

75 prosent av alle respondentene har tatt oppfordringen om å beskrive tre områder ved arbeidssituasjonen de mener bør forbedres. Det hyppigst nevnte området er å foreta et bemanningsløft. Videre følger temaene, organisert etter hyppighet: Arbeidstid, ledelsen og ledelsesstrukturen, arbeidsfordeling/mindre arbeidspress, lønnsvilkår, muligheter for etterutdanning og faglig utvikling, kontorforhold og tekniske fasiliteter, arbeidsmiljø/kollegaforhold/samarbeidsmuligheter samt boplikt/boligsituasjonen (se tabell).

Tabell nr. 28 Hyppigst nevnte områder som kan bedre arbeidssituasjonen. Antall og prosent

Hva kan bedre arbeidssituasjonen?	N	Prosent
Bemanning/vikartilgang	275	39
Arbeidstid/ferie/fridager	163	23
Ledelse, personalomsorg	159	22
Arbeidsfordeling/arbeidspress	125	18
Lønn	86	12
Mulighet for etter- og videreutdanning	81	11
Tekniske fasiliteter og kontorforhold	58	8
Arbeidsmiljø, samarbeid	56	8
Boplikt, bolig	53	7

N=710

Det er også andre sider ved arbeidssituasjonen som nevnes av respondentene, deriblant ytres det ønske om livsfasetilpasset tjeneste, behov for veiledning, større økonomiske ressurser, ønske om en mer spesialisert tjeneste, behov for å ordne opp i teologiske spenninger, oppmuntring til trening, bedre konfliktløsning, flere frivillige og jevnlig retreatmuligheter. Bortimot fem prosent av respondentene som har lagt inn kommentarer, påpeker at de er fornøyde med den nåværende situasjonen på arbeidsplassen. Forutsigbarhet er et stikkord flere av respondentene benytter seg av. Med dette henvises det til ulike sider ved prestatetjenesten, men samlet sett kan det sees som et ønske om en arbeidssituasjon der overordnede målsettinger er tilstede, en tydelig ledelse, arbeidsoppgaver som er klart fordelte mellom arbeidstakerne og en arbeidstid som det er mulig å kombinere med et privatliv.

Tabell nr. 29 Prioriterte områder som kan bedre arbeidssituasjonen. Antall og prosent

Prioriteringsfordeling på de ulike områdene	1. pri	2. pri	3. pri	N	Sum
Bemanning/vikartilgang	62	24	13	275	99
Arbeidstid/ferie/fridager	50	30	20	163	100
Ledelse, personalomsorg	47	30	23	159	100
Arbeidsfordeling/arbeidspress	49	38	13	125	100
Lønn	29	20	51	86	100
Mulighet for etter- og videreutdanning	19	35	47	81	100
Tekniske fasiliteter og kontorforhold	17	36	47	58	100
Arbeidsmiljø, samarbeid	30	36	34	56	100
Boplikt, bolig	40	32	28	53	100

Hovedvekten av respondentene, det vil si 39 prosent, enes om at det bør settes inn tiltak i forhold til bemanningen. Hele 62 prosent av disse har plassert bemanningstatistikken som førsteprioritet blant tiltak som kan bedre arbeidssituasjonen. Det kommer frem at det er behov for flere stillinger/større årsverk, en bedre bemanningsdekning i vakante stillinger og mer

penger øremerket stillinger. For eksempel sies det at det er behov for ”bedre prestedekning” og ”mer offentlige midler til økt bemanning, både av prester og andre”. Stillingsbetegnelser som trekkes frem i forhold til bemanningen er prest og andre kirkelige stillinger i tillegg til administrative stillinger. Respondentene er også opptatt av at tilgangen til vikarer bør bedres. Dette uttrykkes for eksempel slik: ”Større trygghet for å få vikar(er) når det trengs.” Bedring av rekrutterings- og bemanningssituasjonen er ønsket fra alle parter, på tvers av bispedømme, kjønn og alder. En sammenligning av bispedømmene viser at bemanningstiltak i størst grad er nevnt blant respondentene som arbeider i Agder og Telemark bispedømme; hele 47 prosent av disse peker på at bemanningen og vikartilgangen trenger en forbedring. Dessuten er dette særlig utbredt blant aldersgruppene fra 50 år og oppover (42 prosent). Både blant kvinnene og blant mennene er det bortimot 39 prosent som fokuserer på bemanningstematikken.

23 prosent av respondentene påpeker at arbeidstiden er til hinder for en optimal arbeidssituasjon. Ønsket om mindre kvelds- og helgejobbing, og et enklere system for uttak av ferie og oppsparte dager nevnes her. Det blir for eksempel ytret et ønske om ukentlige fridager i sammenheng, flere frihelger og bedre tilrettelegging og større fleksibilitet når det gjelder å ta ut variable fridager. Bortimot halvparten av respondentene som trekker frem arbeidstid som et viktig område, har satt dette som førsteprioritet. En sammenligning mellom bispedømmene viser at det er størst andel respondenter (35 %) i Møre som har ført opp arbeidstid på listen. 30 prosent av respondentene i alderen 31 til 39 år er opptatt av arbeidstidtematikken – en større andel enn innenfor de øvrige aldersgruppene. Dessuten sier 29 prosent av kvinnene at en endring i forhold til arbeidstid kan bedre deres arbeidssituasjon, mot 21 prosent av mennene som sier det samme.

Det er en rekke punkter ved ledelsen som trekkes frem blant 22 prosent av respondentene. Både ledelsesstruktur, lederegenskaper samt personalomsorg er kritikkverdige i følge disse respondentene. ”Tydeligere ledere” er gjennomgående i kritikken. Her siktes det ikke bare til lokale ledere som for eksempel prostene, men også den sentrale ledelsen bør bli tydeligere, ifølge respondentene. Dessuten sies det at det bør bli ”en klarere samkjøring av de to arbeidsgiverlinjene. Ikke nødvendigvis bare én arbeidsgiver, men fellesråd/kirkeverge bør ha en klar relasjon til bispedømmeråd /biskop”. Samtidig er det et behov for tydeligere ledelsesstruktur eller en mer enhetlig ledelsesstruktur i menigheten. Respondentene mener også at det bør opprettes en bedre kontakt med ledelsen. De ønsker å bli anerkjent som arbeidstakere og å få tilbakemelding på det arbeidet de gjør; ”å oppleve å bli sett og tatt vare på av biskop og bispedømme”. Flere respondenter ytrer også et ønske om et bedre system på medarbeidersamtaler, i form av ”mer regelmessige og profesjonelle” samtaler med ledelsen. Det er 47 prosent av disse respondentene som mener at en forbedring av ledelsen/ledelsesstrukturen er viktigst. Arbeidstakerne i Møre bispedømme (40 %) er særlig opptatt av dette. Størst andel (30 %) på dette punktet finner vi blant respondenter mellom 40 og 49 år. Forskjellen mellom kjønnene er liten.

En klarere idé om hvilke arbeidsoppgaver en skal prioritere fremfor andre, mindre arbeidspress og kutt av enkelte oppgaver, trekkes frem blant 18 prosent av respondentene. 49 prosent av disse har mindre arbeidspress/bedre arbeidsdeling øverst på lista. ”Mindre arbeidspress fra faste og pålagte oppgaver”, er nødvendig for å bedre arbeidssituasjonen, sier én respondent. En annen ønsker et ”tydeligere fokus på hva som må gjøres og hva som kan utelates. For store krav og forventninger til at alt er viktig og [må] håndteres umiddelbart. Bedre arbeidsfordeling.” Mer forutsigbarhet i arbeidsoppgaver er dessuten viktig. Å slippe enkelte oppgaver, er også markert blant ønskene til respondentene. Her nevnes for eksempel konfirmantarbeid, men særlig administrasjons- og papirarbeid er sider ved prestedtjenesten

flere ønsker å bruke mindre tid på. For enkelte driver slikt type arbeid dem bort fra de oppgavene presten egentlig bør fokusere på, som "(...) menighetsbygging og utadvendt virksomhet". Det er ikke store forskjeller mellom bispedømmene på dette punktet, men størst andel finner vi i Borg, der 22 prosent ønsker en tydeligere arbeidsfordeling og mindre press. Dessuten er dette mer utbredt blant de yngste og blant de kvinnelige respondentene.

Ønske om en bedre lønn vektlegges av tolv prosent av respondentene. Den største andelen som trekker frem lønn, anser ikke dette som det betydeligste bidraget når det kommer til bedring av arbeidssituasjonen. Halvparten setter høyere lønn som tredje prioritet på listen sin. Det sies at lønnen bør balanseres i forhold til utdanningsnivå, at lønnen bør være "konkurransedyktig", eller sagt med en annens ord: "En lønn som oppleves rettferdig (rett) når vi sammenligner oss med andre arbeidstakere." For andre er det viktig at lønnen økes i tråd med av at arbeidsgivers "verdsetting av arbeidet kommer til uttrykk ved lønns plassering" og behovet for "bedre lønn – først og fremst for å kunne heve tjenestens status". Nærmere 16 prosent av respondentene i Bjørgvin bispedømme fokuserer på lønnsøkning som nødvendig for en bedret arbeidssituasjon – en større andel enn respondentene i de øvrige bispedømmene.

Elleve prosent fokuserer på etter- og videreutdanning, egenutvikling og kurs når de blir bedt om å sette opp tre ting som kan bedre arbeidssituasjonen. Den største andelen av disse har satt dette som tredje prioritet. Respondentene ønsker både bedre muligheter, mer tid og penger avsatt til utdanning, selvutvikling og diverse kurs. Dessuten ønskes det oftere tilbud om dette, samt oppmuntring fra overordnede og arbeidsgiver til faglig utvikling. Det sies for eksempel at det bør være "mulighet for jevnlig faglig fordypning", "bedre økonomi til å dra på hensiktsmessige kurs/konferanser" og "tilbud om studieuke/velferdsperm, for eksempel en uke per år – uten å måtte mase for å få det". Ut fra disse utsagnene er det tydelig at det er ulike aspekter ved respondentenes nåværende arbeidssituasjon som vanskeliggjør muligheten for videreutdanning. For noen er det de økonomiske rammene, andre igjen vektlegger et ønske om at overordnede skal se på etter- og videreutdanning "som naturlig og nødvendig". En kan også anta at økt tilgang til vikarer vil øke tilgjengeligheten for etter- og videreutdanning blant prestene. 17 prosent av respondentene i Agder og Telemark sier at de ønsker bedre vilkår for etter- og videreutdanning, og ønsker dermed dette i større grad enn respondentene i de andre bispedømmene. Det er den nest eldste aldersgruppen, de mellom 50-59 år, som i større grad enn de andre aldersgruppene fokuserer på viktigheten av faglig utvikling. 13 prosent i førstnevnte gruppe ønsker dette. Dessuten ønsker noe større andel kvinnelige respondenter enn mannlige bedre tilgang til etter- og videreutdanning.

Også de praktiske sidene som tilfredsstillende tekniske fasiliteter og kontorforhold påvirker arbeidssituasjonen. Åtte prosent av respondentene peker på behovet for en bedring på dette området. For eksempel ytres det ønske om "bedre telefon/dataløsninger", "bokhyller", "utstyr til gudstjenestehandlinger", "bedre ventilasjon på kontoret" samt generelt bedre kontorforhold. Men bedre tekniske forhold og kontorforhold ansees ikke for å være det viktigste området i forhold til arbeidssituasjonen; 47 prosent markerer dette som tredjeprioritet. 14 prosent av respondentene i Sør-Hålogaland bispedømme har satt opp tekniske fasiliteter og kontorforhold på listen sin, en større andel enn innenfor de øvrige bispedømmene. Temaet opptar dessuten prestene i alderen 40-49 år i større grad enn de andre. Både innenfor den kvinnelige og den mannlige andelen er det åtte prosent som peker på at utstyr og fysiske arbeidsforhold er blant de tingene som kan bedre deres arbeidssituasjon.

Opp mot åtte prosent av respondentene sier at de ønsker mer fokus på samarbeid i tjenesten, og et bedre arbeidsmiljø. Av de som nevner samarbeid som et ønsket prioriteringsområde i

tjenesten, sies det blant annet at ”de klare og gode strukturene for samarbeid må legges på plass i staben (...)”, dessuten legges det inn et ønske om at ”vi på tjenested fungerer som et team.” Det ønskes mer og bedre samarbeid både prestene imellom og på tvers av stillinger. Noen respondenter peker på at de ønsker et bedre fellesskap på arbeidsplassen, for eksempel uttrykkes et behov for ”større opplevelse av fellesskap for å ta ansvar for arbeidet. Svikter jeg, kan andre ordne det” eller ”mer åpenhet, trygghet og bønnefellesskap i staben.” Dette handler i stor grad om et bedre arbeidsklima på jobb, og at ønskene om arbeidstakerne har en opplevelse av at de drar lasset sammen. Hos den største andelen av de som peker på samarbeid og arbeidsmiljø, ansees dette for å være nest viktigst av de tingene som kan bedre arbeidssituasjonen. Respondenten i Tunsberg er i større grad opptatt av dette, da 14 prosent har satt opp teamarbeid og arbeidsklima på listen sin. Blant 30-åringene er det 14 prosent som ønsker et økt fokus på dette, en større andel enn innenfor de andre aldersgruppene. Dessuten opptar dette temaet en større andel kvinner enn menn.

”Slutt på boplikt” og ”bedre tilrettelagt bolig”, har tyv respondenter på listen over områder som kan bedre deres arbeidssituasjon. Disse er ikke alene om dette synspunktet. Blant respondentene som har lagt inn prioriterte ønsker, er det syv prosent som peker på boplikt eller boligsituasjonen. Særlig legges det her vekt på fritak fra boplikt. En respondent forteller i denne forbindelse hvordan boplikten påvirker arbeidet: ”Har selv nylig fritak fra boplikt og opplever tydelig hvordan det å bo tilfredsstillende gir overskudd til å arbeide bedre og med større motivasjon.” Ikke alle understreker at boplikten bør avvikles, men legger inn et ønske om ”en modernisert bolig”, eller denne respondenten som ”trenger større, bedre vedlikeholdt tjenestebolig.” Blant andelen som presiserer ønske om en avvikling av boplikten eller en bedre bolig, anser 40 prosent dette som viktigst. Dette viser at temaet er viktig blant de som er opptatt av dette. Ved en sammenligning av bispedømmene, finner vi at respondentene som har tilknytning til Bjørgvin, i større grad er opptatt av boplikt/bolig enn respondentene i de andre bispedømmene. Det er særlig respondentene i alderen 31-39 år som trekker frem boplikt og boligordning. Kjønnsmessig er det liten forskjell, sammenligningen viser at i underkant av åtte prosent i hver gruppe ønsker en forbedring på dette området.

Prestetjeneste tilpasset livsfase og alder nevnes av fem prosent. Disse ytrer dette for eksempel med ”tilpassa arbeidstid i møtet med tilværelse som småbarnsfar”, eller den eldre med dette: ”I min alder (senior) ville det være ønskelig å ha noe nedsatt arbeidstid/færre arbeidsoppgaver.”

En andel på fem prosent peker på at de ønsker veiledning, enten for første gang eller at tilgangen til veiledning blir enklere. En respondent har ventet lenge på veiledningstilbud, og sier at denne ønsker ”arbeidsveiledning (heller sent enn aldri).” Enkelte peker også på hvilket arbeidsrelatert tema de ønsker i veiledningen, som denne respondenten: ”Arbeidsveiledning som fokuserer på eget ansvar for jobbsituasjonen.” Det ytres dessuten behov for en bedre personoppfølging for den enkelte.

Flere av temaene som er nevnt ovenfor fordrer en god økonomisk situasjon i menighetene/kirken, deriblant er en stabil og god økonomi en forutsetning for muligheten til å opprette flere stillinger. Opp mot fem prosent av respondentene uttrykker et eksplisitt behov for økte økonomiske ressurser. Det er på ulike områder det er behov for en bedre økonomi, deriblant nevnes midler til trosopplæring, konfirmasjonsarbeid, midler til nyskaping, velferdstiltak og kompetanseutvikling. Samtidig pekes det på at det må ”bevilges mer penger til ”seniorpolitikk”, og at det bør være en ”større økonomisk frihet”.

Bortimot fem prosent av respondentene ønsker en større påvirkning på hvilke arbeidsoppgaver de skal bruke tid på, og etterlyser bedre tilrettelegging for å kunne bruke sine evner og kompetanse i arbeidet: "Bredere fokus på hva en kan bruke av kompetanse, utviklingstiltak. Den kirkelige er for smal etter mitt skjønn." "Få mulighet til å gjøre mer av det jeg er flink til (og har etterutdannelse til) og mindre papirarbeid og kontorarbeid." Sistnevnte sitat er på linje med tidligere utsagn under temaet arbeidsdeling/mindre arbeidspress/mindre av enkelte oppgaver. Økt påvirkning fra arbeidstakere når det kommer til arbeidsoppgaver krever innsats fra arbeidsgiver og overordnede: "Bedre tilretteleggelse for å kunne bruke spisskompetansen min mer." Også denne respondenten retter fokuset mot overordnede; "åpenhet og akseptering av vår ulikhet/mangfold".

Til tross for at hovedvekten av respondentene tar oppfordringen om å beskrive tre områder som har et klart forbedringspotensiale i deres tjeneste, er det også bortimot fem prosent som sier at de er fornøyde med arbeidssituasjonen. Riktignok nevner enkelte av disse også sider de ikke er like fornøyde med. Men det finnes også de respondenter som kun fokuserer på det positive i prestetjenesten: "Elsker å være prest! Variert jobb hvor man kan treffe alle slags type mennesker i ulike livssituasjoner og snakke om viktige ting." En annen respondent fortsetter i samme leia: "[Jeg] har det så bra at jeg faktisk ikke kan komme på noe." Det er ulike sider ved prestetjenesten som trekkes frem som positive. Deriblant nevnes studieturer, tilbud om etterutdanning, oversiktelige arbeidsoppgaver, forutsigbar fritid, godt arbeidsmiljø, frihet, tillit og vikar ved behov.

Tre prosent av respondentene har valgt å fokusere på teologiske spenninger og usamde teologiperspektiv over hva som må forbedres for å kunne skape en bedre arbeidssituasjon. De tidligere nevnte områdene som tas opp av respondentene er en utfordring når det kommer til en tilfredsstillende arbeidssituasjon. Men i hvilken grad de ulike kritikkverdige forholdene fordrer mulige forestillinger om å forlate en prestestilling, vil variere fra sak til sak, avhengig av sakens alvor og av personen som vurderer. Derimot virker det til at teologiske uenigheter og spenninger bidrar til et større behov for revurdering av en prestestilling i Den norske kirke. Dette ytres av en respondent som sier at det er "bortimot uholdbart om vi får likestilte syn og to praksiser i homofilisaken. Da teller nok flere av oss på "knappene" om vi fortsetter". "En kirke som står forankret på bibeltro grunn og ikke en biskop som stadig kommer med nye liberale utspill." Dette utsagnet viser til et ønske om en enhetlig kirke med en samlet profil. Det ytres også at det er nødvendig for kirken å få en "litt mer avklart identitet (...)" og en "tydeligere teologisk kurs i vår kirke der etablert luthersk teologi blir fastholdt". For flere handler dette om å kjenne seg igjen i kirkens teologi, om felles mål og perspektiver på hva kirken står for. Noen respondenter konkretiserer sin uro for kirkens teologiske profil med homofilisaken.

Tilsvarende andel av respondentene som over, tre prosent, vektlegger viktigheten ved trening - både tilrettelegging av dette fra arbeidsgivers side og på det private plan, og tiltak vedrørende konfliktløsning. Når det kommer til løsning på konflikt på arbeidsplassen, sies det blant annet at det bør settes av tid for konflikthåndtering. Videre nevnes at det er nødvendig med kompetanse og beredskap på prost- og bispedømmenivå på konfliktforebygging og håndtering. Flere respondenter påpeker altså behovet for en markert/tydelig strategi for konfliktbehandling blant de overordnede og arbeidsgiver. Indirekte kan også dette punktet dermed betraktes som en kritikk til ledelsen.

Bortimot to prosent av respondentene sier at bedre muligheter for retreat og bedre tilgang til engasjerte frivillige vil bidra til en forbedring av arbeidssituasjonen. Det foreslås å få

regelmessig retreatmulighet, for eksempel at arbeidsgiver gir økonomisk kompensasjon for retreat en gang årlig. Frivillig arbeidsinnsats er viktig i menigheten, og enkelte respondenter sier seg ikke fornøyde med tilstanden på dette punktet. Noen av disse understreker behovet for ”gode erstatninger for ansatte og frivillige som slutter”, og ytrer et ønske om ”medarbeidere og frivillige med initiativ”. Disse utsagnene vitner om at respondentene etterspør tilsvarende egenskaper og engasjement hos de frivillige som de gjør hos kolleger. Det sies dessuten at det er behov for ”flere frivillige medarbeidere.”

Mange temaer er nevnt, men denne listen er på ingen måte uttømmende for alle områder ved prestetjenesten respondentene mener er vesentlige for å kunne bidra til en god arbeidssituasjon. For eksempel kan kritikk ved ny tjenesteordninger, ønske om mer råderett og ansvarstaking i tillegg til behov for grensesetting nevnes.

Appendiks for Den norske kirke – frekvensfordelinger

Spørsmål 1 – Respondentenes alder:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
30 år eller yngre	31	3.3	3.3
31-39 år	158	16.7	20.0
40-49 år	217	22.9	43.0
50-59 år	353	37.2	80.3
60 år eller eldre	186	19.6	100.0
Total	945	99.7	
Ubesvart	3	.3	
Total	948	100.0	

Spørsmål 2 – Respondentenes kjønn:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Mann	740	78.1	78.5
Kvinne	203	21.4	100.0
Total	943	99.5	
Ubesvart	5	.5	
Total	948	100.0	

Spørsmål 3 – Respondentenes sivilstand:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Gift	809	85.3	86.9
Registrert partner	8	.8	87.8
Ugift/enslig	65	6.9	94.7
Skilt/separert	45	4.7	99.6
Enke/enkemann	4	.4	100.0
Total	931	98.2	
Ubesvart	17	1.7	
Total	948	100.0	

Spørsmål 4 – Antall barn som bor hjemme:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
0	222	23.4	31.1
1	169	17.8	54.8
2	149	15.7	75.6
3	126	13.3	93.3
4	36	3.8	98.3
5	11	1.2	99.9
7	1	.1	100.0
Total	714	75.3	
Ubesvart	234	24.7	
Total	948	100.0	

Spørsmål 5 – Antall år arbeidet som prest:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
,0	3	.3	.3
,5	5	.5	.9
1,0	17	1.8	2.7
1,5	5	.5	3.2
2,0	21	2.2	5.4
3,0	18	1.9	7.4
4,0	26	2.7	10.1
4,5	2	.2	10.4
5,0	34	3.6	14.0
5,5	4	.4	14.4
6,0	26	2.7	17.2
6,5	1	.1	17.3
7,0	21	2.2	19.5
7,5	1	.1	19.6
8,0	28	3.0	22.6
9,0	27	2.8	25.5
10,0	27	2.8	28.4

11,0	22	2.3	30.7
12,0	31	3.3	34.0
13,0	22	2.3	36.4
14,0	24	2.5	39.0
15,0	31	3.3	42.3
16,0	17	1.8	44.1
17,0	19	2.0	46.1
18,0	14	1.5	47.6
19,0	12	1.3	48.9
20,0	34	3.6	52.5
21,0	23	2.4	55.0
22,0	20	2.1	57.1
22,5	1	.1	57.2
23,0	25	2.6	59.9
24,0	25	2.6	62.5
25,0	33	3.5	66.1
26,0	25	2.6	68.7
26,5	1	.1	68.8
27,0	35	3.7	72.6
28,0	25	2.6	75.2
29,0	24	2.5	77.8
29,5	1	.1	77.9
30,0	45	4.7	82.7
31,0	16	1.7	84.4
32,0	21	2.2	86.7
33,0	19	2.0	88.7
34,0	19	2.0	90.7
35,0	20	2.1	92.8
36,0	13	1.4	94.2
37,0	21	2.2	96.5
38,0	10	1.1	97.5
39,0	9	.9	98.5
40,0	7	.7	99.3

41,0	1	.1	99.4
42,0	3	.3	99.7
43,0	1	.1	99.8
55,0	1	.1	99.9
73,0	1	.1	100.0
Total	937	98.8	
Ubesvart	11	1.2	
Total	948	100.0	

Spørsmål 6 – Hvor arbeider du?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Mindre sted	217	22.9	24.0
Tettsted	239	25.2	50.4
Mindre by	173	18.2	69.6
Større by	275	29.0	100.0
Total	904	95.4	
Ubesvart	44	4.6	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	764	80.6	80.6
Avkrysset	184	19.4	100.0
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	222	23.4	23.4
Avkrysset	726	76.6	100.0
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	829	87.4	87.4
Avkrysset	119	12.6	100.0
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	943	99.5	99.5
Avkrysset	5	.5	100.0
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	859	90.6	90.6
Avkrysset	89	9.4	100.0
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	725	76.5	76.5
Avkrysset	223	23.5	100.0
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
999	1	.1	.3
1963	1	.1	.5
1965	2	.2	1.1
1967	2	.2	1.6
1968	5	.5	2.9
1969	8	.8	5.1
1970	11	1.2	8.0
1971	12	1.3	11.3
1972	13	1.4	14.7
1973	6	.6	16.4
1974	10	1.1	19.0
1975	11	1.2	22.0
1976	14	1.5	25.7
1977	12	1.3	29.0
1978	7	.7	30.8
1979	15	1.6	34.9
1980	16	1.7	39.1
1981	9	.9	41.6
1982	15	1.6	45.6
1983	15	1.6	49.6
1984	7	.7	51.5
1985	9	.9	53.9
1986	10	1.1	56.6
1987	8	.8	58.7
1988	8	.8	60.9
1989	6	.6	62.5
1990	9	.9	64.9
1991	5	.5	66.2
1992	6	.6	67.8
1993	4	.4	68.9
1994	9	.9	71.3

1995	6	.6	72.9
1996	10	1.1	75.6
1997	10	1.1	78.3
1998	6	.6	79.9
1999	7	.7	81.8
2000	9	.9	84.2
2001	12	1.3	87.4
2002	15	1.6	91.4
2003	6	.6	93.0
2004	9	.9	95.4
2005	6	.6	97.1
2006	7	.7	98.9
2007	4	.4	100.0
Total	373	39.3	
Ubesvart	575	60.7	
Total	948	100.0	

ARBEIDSSTED, ARBEIDSTID OG TRIVSEL

Spørsmål 8 – Hvilken stilling har du?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Prost	70	7.4	7.5
Sokneprest	554	58.4	67.2
Kapellan	169	17.8	85.4
Prostiprest	44	4.6	90.1
Seniorprest	26	2.7	92.9
Institusjonsprest/spesialprest	37	3.9	96.9
Annen pretestilling	29	3.1	100.0
Total	929	98.0	
Ubesvart	19	2.0	
Total	948	100.0	

Spørsmål 9 – Hvor stor stillingsprosent har du?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
20	1	.1	.1
40	4	.4	.5
50	20	2.1	2.7
60	7	.7	3.4
70	1	.1	3.5
75	2	.2	3.7
80	9	.9	4.7
85	1	.1	4.8
90	2	.2	5.0
100	895	94.4	99.9
130	1	.1	100.0
Total	943	99.5	
Ubesvart	5	.5	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	865	91.2	92.8
Ja	66	7.0	99.9
2	1	.1	100.0
Total	932	98.3	
Ubesvart	16	1.7	
Total	948	100.0	

Spørsmål 10 – Dersom du svarer ja – angi stillingsprosent:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
1	1	.1	1.6
2	3	.3	6.6
4	1	.1	8.2
5	8	.8	21.3
6	3	.3	26.2
8	2	.2	29.5
10	14	1.5	52.5
15	3	.3	57.4
20	15	1.6	82.0
30	1	.1	83.6
40	3	.3	88.5
50	5	.5	96.7
60	2	.2	100.0
Total	61	6.4	
Ubesvart	887	93.6	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	408	43.0	44.4
Ja	510	53.8	100.0
Total	918	96.8	
Ubesvart	30	3.2	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Undertegnet arbeidsavtale iht nye tjenesteordninger	228	24.1	59.2
Har avtale med prosten, men ikke undertegnet ny arbeidsavtale	95	10.0	83.9
Vil ikke undertegne ny arbeidsavtale	59	6.2	99.2
Har ikke fått tilbud om ny tjenesteordning/Uaktuelt	3	.3	100.0
Total	385	40.6	
Ubesvart	563	59.4	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	523	55.2	57.9
Ja	381	40.2	100.0
Total	904	95.4	
Ubesvart	44	4.6	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ingen	181	19.1	19.5
1 stk	318	33.5	53.7
2 stk	233	24.6	78.8
3 stk	99	10.4	89.5
Mer enn 3 stk	98	10.3	100.0
Total	929	98.0	
Ubesvart	19	2.0	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Svært god	198	20.9	26,4
God	475	50.1	89,6
Mindre god	67	7.1	98,5
Dårlig	11	1.2	100,0
Total	751	79.2	
Ubesvart	197	20.8	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ingen	13	1.4	1.4
1 stk	18	1.9	3.3
2-3 stk	161	17.0	20.6
4-5 stk	298	31.4	52.6
6-10 stk	307	32.4	85.5
Mer enn 10 stk	135	14.2	100.0
Total	932	98.3	
Ubesvart	16	1.7	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ingen	90	9.5	9.7
1 stk	197	20.8	31.0
2 stk	289	30.5	62.1
3 stk	208	21.9	84.6
Mer enn 3 stk	143	15.1	100,0
Total	927	97.8	
Ubesvart	21	2.2	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
14,5	1	.1	.1
17,5	1	.1	.3
18,0	1	.1	.4
18,5	1	.1	.5
19,0	2	.2	.8
20,0	3	.3	1.1
21,0	2	.2	1.4
22,0	1	.1	1.5
25,0	1	.1	1.6
27,0	1	.1	1.8
29,0	1	.1	1.9
30,0	3	.3	2.3
32,0	1	.1	2.4
35,0	5	.5	3.0
36,0	3	.3	3.4
36,5	1	.1	3.5
37,0	6	.6	4.3
37,5	23	2.4	7.2
38,0	13	1.4	8.8
38,5	1	.1	9.0
38,7	1	.1	9.1
39,0	5	.5	9.7
40,0	83	8.8	20.2
41,0	7	.7	21.1
42,0	22	2.3	23.8
42,5	2	.2	24.1
43,0	6	.6	24.8
44,0	6	.6	25.6
45,0	47	5.0	31.5
46,0	2	.2	31.8

47,0	2	.2	32.0
48,0	2	.2	32.3
49,0	1	.1	32.4
50,0	28	3.0	35.9
51,0	2	.2	36.2
52,0	2	.2	36.4
52,5	1	.1	36.6
53,0	1	.1	36.7
54,0	1	.1	36.8
55,0	12	1.3	38.3
56,0	1	.1	38.5
60,0	3	.3	38.8
62,0	1	.1	39.0
70,0	2	.2	39.2
80,0	1	.1	39.3
Vet ikke, teller ikke timer	481	50.7	100.0
Total	793	83.6	
Ubesvart	155	16.4	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
4,0	1	.1	.2
5,0	1	.1	.4
16,0	1	.1	.6
20,0	2	.2	.9
22,0	1	.1	1.1
24,0	2	.2	1.5
25,0	3	.3	2.0
27,0	1	.1	2.2
30,0	6	.6	3.3
35,0	18	1.9	6.6
36,0	1	.1	6.8

37,0	15	1.6	9.6
37,5	18	1.9	12.9
38,0	17	1.8	16.0
39,0	4	.4	16.7
40,0	171	18.0	48.2
41,0	3	.3	48.7
42,0	25	2.6	53.3
42,5	4	.4	54.0
43,0	11	1.2	56.1
44,0	7	.7	57.4
45,0	131	13.8	81.4
45,5	1	.1	81.6
46,0	1	.1	81.8
46,5	1	.1	82.0
47,0	5	.5	82.9
47,5	5	.5	83.8
48,0	11	1.2	85.8
50,0	57	6.0	96.3
52,0	1	.1	96.5
52,5	1	.1	96.7
55,0	8	.8	98.2
60,0	8	.8	99.6
70,0	1	.1	99.8
98,0	1	.1	100.0
Total	544	57.4	
Ubesvart	404	42.6	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
,0	11	1.2	1.2
,3	1	.1	1.3
,5	8	.8	2.1
1,0	119	12.6	14.9
1,5	17	1.8	16.7
2,0	364	38.4	55.6
2,5	28	3.0	58.5
3,0	271	28.6	87.5
3,5	9	.9	88.5
4,0	61	6.4	95.0
4,5	1	.1	95.1
5,0	11	1.2	96.3
6,0	1	.1	96.4
Vet ikke	33	3.5	99.9
25,0	1	.1	100.0
Total	936	98.7	
Ubesvart	12	1.3	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
,0	35	3.7	3.9
,3	1	.1	4.0
,5	15	1.6	5.7
,7	1	.1	5.8
,8	1	.1	6.0
1,0	396	41.8	50.5
1,5	18	1.9	52.5
2,0	289	30.5	85.0
2,1	1	.1	85.2
2,5	5	.5	85.7
3,0	116	12.2	98.8
3,5	2	.2	99.0
4,0	8	.8	99.9
6,0	1	.1	100.0
Total	889	93.8	
Ubesvart	59	6.2	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
,0	6	.6	.6
,5	1	.1	.8
1,0	18	1.9	2.7
1,5	2	.2	2.9
1,6	1	.1	3.0
2,0	161	17.0	20.5
2,5	17	1.8	22.3
3,0	684	72.2	96.3
3,5	13	1.4	97.7
4,0	21	2.2	100.0
Total	924	97.5	
Ubesvart	24	2.5	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
0	1	.1	.1
Ja, alltid	33	3.5	3.6
Ja, som oftest	587	61.9	66.6
Nei, sjelden	295	31.1	98.3
Nei, aldri	16	1.7	100.0
Total	932	98.3	
Ubesvart	16	1.7	
Total	948	100.0	

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

Svar: For stort arbeidspress.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	523	55.2	55.2
Avkrysset	425	44.8	100.0
Total	948	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	817	86.2	86.2
Avkrysset	131	13.8	100.0
Total	948	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	796	84.0	84.0
Avkrysset	152	16.0	100.0
Total	948	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	811	85.5	85.5
Avkrysset	137	14.5	100.0
Total	948	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	790	83.3	83.3
Utfyllt	158	16.7	100.0
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja, alltid	119	12.6	16.0
Ja, som oftest	426	44.9	73.2
Nei, sjelden	178	18.8	97.0
Nei, aldri	22	2.3	100.0
Total	745	78.6	
Ubesvart	203	21.4	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
For mye	411	43.4	44.5
Passe	506	53.4	99.3
For lite	6	.6	100.0
Total	923	97.4	
Ubesvart	25	2.6	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Stemmer ikke	437	46.1	46.4
Stemmer ganske dårlig	271	28.6	75.2
Stemmer delvis	193	20.4	95.6
Stemmer ganske godt	32	3.4	99.0
Stemmer helt	9	.9	100.0
Total	942	99.4	
Ubesvart	6	.6	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Stemmer ikke	3	.3	.3
Stemmer ganske dårlig	14	1.5	1.8
Stemmer delvis	143	15.1	17.0
Stemmer ganske godt	556	58.6	76.1
Stemmer helt	225	23.7	100.0
Total	941	99.3	
Ubesvart	7	.7	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	460	48.5	49.9
Nei	190	20.0	70.5
Vet ikke	272	28.7	100.0
Total	922	97.3	
Ubesvart	26	2.7	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfyllt	513	54.1	54.1
Utfyllt	435	45.9	100.0
Total	948	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	153	16.1	16.3
Stemmer ganske dårlig	236	24.9	41.5
Stemmer delvis	254	26.8	68.6
Stemmer ganske godt	263	27.7	96.6
Stemmer helt	32	3.4	100.0
Total	938	98.9	
Ubesvart	10	1.1	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	485	51.2	52.8
Ja, annen stilling i kirken	218	23.0	76.6
Ja, annen stilling utenfor kirken	191	20.1	97.4
Ja, annen stilling i eller utenfor kirken	24	2.5	100.0
Total	918	96.8	
Ubesvart	30	3.2	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Svært god	226	23.8	24.2
God	480	50.6	75.7
Middels god	188	19.8	95.8
Ganske dårlig	29	3.1	98.9
Dårlig	10	1.1	100.0
Total	933	98.4	
Ubesvart	15	1.6	
Total	948	100.0	

Kommentarer til arbeidssted, arbeidstid og trivsel:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	641	67.6	67.6
Utfylt	307	32.4	100.0
Total	948	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	647	68.2	68.2
Avkrysset	301	31.8	100.0
Total	948	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	406	42.8	42.8
Avkrysset	542	57.2	100.0
Total	948	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	779	82.2	82.2
Avkrysset	169	17.8	100.0
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	322	34.0	51.4
Ja, delvis	253	26.7	91.9
Nei	51	5.4	100.0
Total	626	66.0	
Ubesvart	322	34.0	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	375	39.6	40.2
I noen grad	371	39.1	80.0
Nei	105	11.1	91.2
Vet ikke	82	8.6	100.0
Total	933	98.4	
Ubesvart	15	1.6	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	630	66.5	66.5
Avkrysset	318	33.5	100.0
Total	948	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	608	64.1	64.1
Avkrysset	340	35.9	100.0
Total	948	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	800	84.4	84.4
Avkrysset	148	15.6	100.0
Total	948	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	737	77.7	77.7
Avkrysset	211	22.3	100.0
Total	948	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	756	79.7	79.7
Avkrysset	192	20.3	100.0
Total	948	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	775	81.8	81.8
Avkrysset	173	18.2	100.0
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	56	5.9	6.4
I nokså stor grad	146	15.4	23.0
Til en viss grad	362	38.2	64.1
I liten grad	230	24.3	90.2
Ikke i det hele tatt	86	9.1	100.0
Total	880	92.8	
Ubesvart	68	7.2	
Total	948	100.0	

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	26	2.7	3.5
I nokså stor grad	69	7.3	12.8
Til en viss grad	256	27.0	47.4
I liten grad	271	28.6	83.9
Ikke i det hele tatt	119	12.6	100.0
Total	741	78.2	
Ubesvart	207	21.8	
Total	948	100.0	

Kommentarer til kompetanseutvikling:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfyllt	721	76.1	76.1
Utfyllt	227	23.9	100.0
Total	948	100.0	

ARBEIDSVEILEDNING

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	786	82.9	82.9
Avkrysset	162	17.1	100.0
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	837	88.3	88.3
Avkrysset	111	11.7	100.0
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	818	86.3	86.3
Avkrysset	130	13.7	100.0
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	917	96.7	96.7
Avkrysset	31	3.3	100.0
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	530	55.9	55.9
Avkrysset	418	44.1	100.0
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	830	87.6	87.6
Avkrysset	118	12.4	100.0
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	850	89.7	89.7
Avkrysset	98	10.3	100.0
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	870	91.8	91.8
Avkrysset	78	8.2	100.0
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	858	90.5	90.5
Avkrysset	90	9.5	100.0
Total	948	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	885	93.4	93.4
Avkrysset	63	6.6	100.0
Total	948	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	934	98.5	98.5
Avkrysset	14	1.5	100.0
Total	948	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	932	98.3	98.3
Avkrysset	16	1.7	100.0
Total	948	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	906	95.6	95.6
Avkrysset	42	4.4	100.0
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	929	98.0	98.0
Avkrysset	19	2.0	100.0
Total	948	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	899	94.8	94.8
Avkrysset	49	5.2	100.0
Total	948	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	907	95.7	95.7
Avkrysset	41	4.3	100.0
Total	948	100.0	

Spørsmål 39 – Har du veilederutdanning?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja, AVU	85	9.0	9.5
Ja, annen veilederutdanning	63	6.6	16.5
Nei	748	78.9	100.0
Total	896	94.5	
Ubesvart	52	5.5	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	196	20.7	28.4
I nokså stor grad	226	23.8	61.2
Til en viss grad	204	21.5	90.9
I liten grad	51	5.4	98.3
Ikke i det hele tatt	12	1.3	100.0
Total	689	72.7	
Ubesvart	259	27.3	
Total	948	100.0	

Kommentarer til arbeidsveiledning:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfyllt	701	73.9	73.9
Utfyllt	247	26.1	100.0
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	182	19.2	19.4
Delvis	352	37.1	57.0
Nei	403	42.5	100.0
Total	937	98.8	
Ubesvart	11	1.2	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	268	28.3	28.8
Delvis	398	42.0	71.6
Nei	264	27.8	100.0
Total	930	98.1	
Ubesvart	18	1.9	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	657	69.3	69.3
Avkrysset	291	30.7	100.0
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	647	68.2	68.2
Avkrysset	301	31.8	100.0
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	644	67.9	67.9
Avkrysset	304	32.1	100.0
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	462	48.7	48.7
Avkrysset	486	51.3	100.0
Total	948	100.0	

Annet, angi i så tilfelle hva:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	806	85.0	85.0
Utfylt	142	15.0	100.0
Total	948	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	113	11.9	12.2
I nokså stor grad	540	57.0	70.4
Til en viss grad	248	26.2	97.2
I liten grad	26	2.7	100.0
Total	927	97.8	
Ubesvart	21	2.2	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	126	13.3	13.7
I nokså stor grad	588	62.0	77.5
Til en viss grad	178	18.8	96.9
I liten grad	25	2.6	99.6
Ikke i det hele tatt	4	.4	100.0
Total	921	97.2	
Ubesvart	27	2.8	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	223	23.5	23.7
I nokså stor grad	375	39.6	63.6
Til en viss grad	263	27.7	91.6
I liten grad	68	7.2	98.8
Ikke i det hele tatt	11	1.2	100.0
Total	940	99.2	
Ubesvart	8	.8	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	174	18.4	18.5
I nokså stor grad	469	49.5	68.3
Til en viss grad	228	24.1	92.5
I liten grad	70	7.4	99.9
Ikke i det hele tatt	1	.1	100.0
Total	942	99.4	
Ubesvart	6	.6	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	165	17.4	17.7
I nokså stor grad	156	16.5	34.4
Til en viss grad	269	28.4	63.3
I liten grad	243	25.6	89.4
Ikke i det hele tatt	99	10.4	100.0
Total	932	98.3	
Ubesvart	16	1.7	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	228	24.1	24.3
I nokså stor grad	444	46.8	71.5
Til en viss grad	210	22.2	93.8
I liten grad	49	5.2	99.0
Ikke i det hele tatt	9	.9	100.0
Total	940	99.2	
Ubesvart	8	.8	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	147	15.5	15.7
I nokså stor grad	401	42.3	58.7
Til en viss grad	272	28.7	87.8
I liten grad	100	10.5	98.5
Ikke i det hele tatt	14	1.5	100.0
Total	934	98.5	
Ubesvart	14	1.5	
Total	948	100.0	

Kommentarer til ledelse og samarbeid:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	804	84.8	84.8
Utfylt	144	15.2	100.0
Total	948	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	22	2.3	2.4
I noen grad i konflikt	124	13.1	15.6
Liten konflikt	198	20.9	36.9
Ikke i konflikt	589	62.1	100.0
Total	933	98.4	
Ubesvart	15	1.6	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
0	36	3.8	11.6
1	184	19.4	70.7
2	63	6.6	91.0
3	20	2.1	97.4
4	3	.3	98.4
5	2	.2	99.0
6	1	.1	99.4
8	1	.1	99.7
15	1	.1	100.0
Total	311	32.8	
Ubesvart	637	67.2	
Total	948	100.0	

Spørsmål 53 – Er du i interessekonflikt med din overordnede?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I høy grad i konflikt	21	2.2	2.3
I noen grad i konflikt	81	8.5	11.1
Liten konflikt	102	10.8	22.3
Ikke i konflikt	712	75.1	100.0
Total	916	96.6	
Ubesvart	32	3.4	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I høy grad i konflikt	31	3.3	3.3
I noen grad i konflikt	65	6.9	10.3
Liten konflikt	107	11.3	21.8
Ikke i konflikt	729	76.9	100.0
Total	932	98.3	
Ubesvart	16	1.7	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
0	48	5.1	22.1
1	137	14.5	85.3
2	30	3.2	99.1
3	1	.1	99.5
6	1	.1	100.0
Total	217	22.9	
Ubesvart	731	77.1	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I høy grad i konflikt	17	1.8	1.9
I noen grad i konflikt	23	2.4	4.4
Liten konflikt	48	5.1	9.6
Ikke i konflikt	828	87.3	100.0
Total	916	96.6	
Ubesvart	32	3.4	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	19	2.0	5.6
I nokså stor grad	62	6.5	23.8
Til en viss grad	105	11.1	54.5
I liten grad	99	10.4	83.6
Ikke i det hele tatt	56	5.9	100.0
Total	341	36.0	
Ubesvart	607	64.0	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	15	1.6	5.2
I nokså stor grad	31	3.3	16.0
Til en viss grad	59	6.2	36.5
I liten grad	57	6.0	56.2
Ikke i det hele tatt	115	12.1	96.2
Ikke organisert	11	1.2	100.0
Total	288	30.4	
Ubesvart	660	69.6	
Total	948	100.0	

Kommentarer til konflikt- og konflikthåndtering:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	715	75.4	75.4
Utfylt	233	24.6	100.0
Total	948	100.0	

SYKEFRAVÆR

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	378	39.9	40.4
Delvis	393	41.5	82.4
Nei	165	17.4	100.0
Ubesvart	12	1.3	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	410	43.2	49.2
Noen ganger	108	11.4	62.1
Nei	316	33.3	100.0
Total	834	88.0	
Ubesvart	114	12.0	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	692	73.0	73.9
Ja	245	25.8	100.0
Total	937	98.8	
Ubesvart	11	1.2	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	824	86.9	88.4
Ja	108	11.4	100.0
Total	932	98.3	
Ubesvart	16	1.7	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	823	86.8	89.4
Ja	98	10.3	100.0
Total	921	97.2	
Ubesvart	27	2.8	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Aldri	298	31.4	32.0
1-5 dager	488	51.5	84.4
6-10 dager	82	8.6	93.2
Mer enn 11 dager	63	6.6	100.0
Total	931	98.2	
Ubesvart	17	1.8	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	762	80.4	80.4
Avkrysset	186	19.6	100.0
Total	948	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	563	59.4	59.4
Avkrysset	385	40.6	100.0
Total	948	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	884	93.2	93.2
Avkrysset	64	6.8	100.0
Total	948	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	768	81.0	81.0
Avkrysset	180	19.0	100.0
Total	948	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	932	98.3	98.3
Avkrysset	16	1.7	100.0
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Kort periode	265	28.0	59.6
1-3 mnd	97	10.2	81.3
4-6 mnd	28	3.0	87.6
Over 6 mnd	55	5.8	100.0
Total	445	46.9	
Ubesvart	503	53.1	
Total	948	100.0	

Kommentarer til sykefravær:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	635	67.0	67.0
Utfylt	313	33.0	100.0
Total	948	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	34	3.6	3.6
I nokså stor grad	135	14.2	17.8
Til en viss grad	439	46.3	64.1
I liten grad	281	29.6	93.8
Ikke i det hele tatt	48	5.1	98.8
Ubesvart	11	1.2	100.0
Total	948	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	24	2.5	2.6
I nokså stor grad	90	9.5	12.2
Til en viss grad	347	36.6	49.3
I liten grad	369	38.9	88.7
Ikke i det hele tatt	106	11.2	100.0
Total	936	98.7	
Ubesvart	12	1.3	
Total	948	100.0	

Spørsmål 69 – Trener du regelmessig?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja, flere ganger i uken	326	34.4	34.9
Ja, en gang i uken	280	29.5	64.8
Nei, sjelden	290	30.6	95.8
Nei, aldri	39	4.1	100.0
Total	935	98.6	
Ubesvart	13	1.4	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	432	45.6	46.5
Nei	217	22.9	69.8
Kanskje	281	29.6	100.0
Total	930	98.1	
Ubesvart	18	1.9	
Total	948	100.0	

Kommentarer til arbeid og privatliv:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	745	78.6	78.6
Utfylt	203	21.4	100.0
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	9	.9	1.2
I nokså stor grad	53	5.6	8.6
Til en viss grad	196	20.7	35.8
I liten grad	293	30.9	76.4
Ikke i det hele tatt	170	17.9	100.0
Total	721	76.1	
Ubesvart	227	23.9	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	49	5.2	6.6
I nokså stor grad	188	19.8	31.7
Til en viss grad	299	31.5	71.7
I liten grad	156	16.5	92.5
Ikke i det hele tatt	56	5.9	100.0
Total	748	78.9	
Ubesvart	200	21.1	
Total	948	100.0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfyllt	238	25.1	25.1
Utfyllt	710	74.9	100.0
Total	948	100.0	

Andre kommentarer:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	789	83.2	83.2
Utfylt	159	16.8	100.0
Total	948	100.0	

VEDLEGG: TABELLOVERSIKT

- Tabell nr. 1 Tid for start og slutt på innhenting av data etter bispedømme.
- Tabell nr. 2 Oppslutning om undersøkelsen. Antall og prosent
- Tabell nr. 3 Alder etter bispedømme. Prosent
- Tabell nr. 4 Antall års erfaring som prest etter prestenes alder. Prosent
- Tabell nr. 5 Tjenesteordning etter bispedømme. Prosent
- Tabell nr. 6 Arbeidsbeskrivelse etter bispedømme. Prosent
- Tabell nr. 7 Vurdering av arbeidsfordeling etter bispedømme. Prosent
- Tabell nr. 8 Antall timer gjennomsnittlig i uka. Prosent
- Tabell nr. 9 Vurdering av arbeidsmengde etter bispedømme. Prosent
- Tabell nr. 10 Vurdering av trivsel etter bispedømme. Prosent
- Tabell nr. 11 Vurdering av utbrenthet etter bispedømme. Prosent
- Tabell nr. 12 Vurdering av lønn etter bispedømme. Prosent
- Tabell nr. 13 Etterutdanning etter bispedømme. Prosent
- Tabell nr. 14 Finansiering av utdanning etter bispedømme. Prosent
- Tabell nr. 15 Opplevelse av at det er lett å delta på etterutdanning og kurs etter bispedømme. Prosent
- Tabell nr. 16 Årsaker til at det er vanskelig å ta etterutdanning og kurs etter bispedømme. Prosent
- Tabell nr. 17 Etterspørsel etter kompetanse av arbeidsgiver etter bispedømme. Prosent
- Tabell nr. 18 Deltakelse i veiledning nå og tidligere etter bispedømme. Prosent
- Tabell nr. 19 Nytte arbeidsveiledning etter bispedømme. Prosent
- Tabell nr. 20 Opplæring og informasjon som nyttsatt i nåværende stilling. Prosent
- Tabell nr. 21 Holdning til personalavdelingen etter bispedømme. Prosent
- Tabell nr. 22 Tilgjengelige på bispekontoret. Prosent
- Tabell nr. 23 Interessekonflikt med overordnede etter bispedømme. Prosent
- Tabell nr. 24 Har gått på jobb syke én til flere dager det siste året etter bispedømme. Prosent
- Tabell nr. 25 Trening blant prestene etter bispedømme. Prosent
- Tabell nr. 26 Holdning til innføring av livsfasetilpasset prestatjeneste for prester under 40 år etter bispedømme. Prosent
- Tabell nr. 27 Holdning til innføring av livsfasetilpasset prestatjeneste for prester over 60 år etter bispedømme. Prosent
- Tabell nr. 28 Hyppigst nevnte områder som kan bedre arbeidssituasjonen. Antall og prosent
- Tabell nr. 29 Prioriterte områder som kan bedre arbeidssituasjonen. Antall og prosent

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 pretestilling (___)

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>særavtale 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? (Her kan du sette kryss på både "avsluttet" og "er i gang nå")	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? (Her kan du gjerne sette flere kryss)	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? (Her kan du sette flere kryss) Med arbeidsveiledning menes 44 timer individuell eller 66 timer gruppe ABV, eller tilsvarende.	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 gjennomsliktige 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 prestetjeneste 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 prestetjeneste?	I svært stor grad (___) I nokså stor grad (___) Til en viss grad (___) I liten grad (___) Ikke i det hele tatt (___)
48.	Har du opplevd situasjoner der du mener personalavdelingen ved bispedømmekontoret burde vært tydeligere inne?	I svært stor grad (___) I nokså stor grad (___) Til en viss grad (___) I liten grad (___) Ikke i det hele tatt (___)
49.	Har du et klart bilde av hvilke instanser som håndterer hvilke saker (sokneprest, prost, bispedømmekontor)?	I svært stor grad (___) I nokså stor grad (___) Til en viss grad (___) I liten grad (___) Ikke i det hele tatt (___)
50.	I hvilken grad opplever du at ansatte på bispekontoret er tilgjengelige for deg prest?	I svært stor grad (___) I nokså stor grad (___) Til en viss grad (___) I liten grad (___) Ikke i det hele tatt (___)

	Kommentarer til ledelse og samarbeid:	
KONFLIKT OG KONFLIKTHÅNDTERING <i>HMS-håndbok for Kirkelig fellesråd i Oslo og Oslo bispedømmeråd har følgende definisjon av konflikt (pkt.2.6.1.):</i> <i>Mellom to personer: Uenighet og sterke motsetninger blir til konflikter når partene ikke greier å finne en løsning, men i stedet søker å bekjempe eller undertrykke hverandre. Sterke følelser er involvert.</i> <i>I staber/avdelinger: Konflikt er tilstede i en gruppe når handlinger og/eller oppfatninger til en eller flere gruppemedlemmer oppleves som uforenlige, og dermed motarbeides av en eller flere av de andre medlemmene.</i> <i>Vi skiller mellom interessekonflikter som i hovedsak gjelder uenighet om en sak og personkonflikter som i hovedsak går på forholdet mellom personer.</i>		
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 (inkluderende arbeidsliv). 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:	

© KIFO Stiftelsen Kirkeforskning 2009
ISBN 978-82-92972-10-6