



Prest i Hamar

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

Ida Marie Høeg

KIFO Notat nr 6/2008

INNHold

1.0	INNLEDNING	3
2.0	RESPONDENTENE	9
3.0	ARBEIDSFORHOLD OG TRIVSEL.....	10
4.0	KOMPETANSEUTVIKLING	21
5.0	ARBEIDSVEILEDNING	23
6.0	OPPLÆRING	25
7.0	IDENTITET	26
8.0	LEDELSE OG SAMARBEID	27
9.0	KONFLIKT OG KONFLIKTHÅNDTERING	30
10.0	SYKEFRAVÆR.....	33
11.0	ARBEID OG PRIVATLIV.....	35
12.0	LIVSFASETILPASSET PRESTETJENESTE.....	38
	<i>VEDLEGG A: FØLGESKRIV</i>	<i>71</i>
	<i>VEDLEGG B: SPØRRESKJEMA.....</i>	<i>73</i>
	<i>VEDLEGG C: PURREBREV.....</i>	<i>84</i>

1.0 Innledning

29. mai 2007 sendte Hamar bispedømmekontor ut et spørreskjema til prestene i bispedømmet om deres arbeidsforhold. Alle prester i faste stillinger og langtidsvikariatere ble bedt om å være med i undersøkelsen. Spørreskjemaet ble sendt ut til 127 prester. I begynnelsen av august hadde 95 prester besvart skjemaet, noe som gir en svarprosent på 75.

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

Intensjonen med undersøkelsen er å gi de ansvarlige på bispedømmekontoret, i dette tilfellet bispedømmekontoret i Hamar, en oversikt over presters arbeidssituasjon. Undersøkelsen er ment å kunne være et godt grunnlag for effektivt arbeidsmiljøarbeid for prestene – for å utforme tiltak som kan bedre arbeidsmiljøet, og til å utforme en livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk. Hamar bispedømmeråd vedtok kort tid etter at respondentene hadde fått skjemaet i posten en personalplan for prestene i bispedømme, med noen seniorpolitiske tiltak. Planen mangler konkrete tiltak for andre deler av presters yrkesliv. Denne undersøkelsen er ment å bidra til viktige innspill i så henseende, i tillegg til å formidle generell kunnskap om presters arbeidssituasjon.

Spørreskjema

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

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

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

arbeidsmengde, utbrenthet, trivsel med arbeidsoppgavene, tiltak for å tilrettelegge for økt trivsel, lønnsnivået og ønske om ny stilling i eller utenfor kirken.

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

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

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

Identitet fokuserer på prestens selvforståelse; om menighetens syn på presten og de 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. Videre ser en på presters fysiske fostring og synspunkter på arbeidsgivers tilrettelegging for trening og om prester mener at arbeidsgivers tilrettelegging for trening ville ha ført til mer trening.

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

Presentasjon av undersøkelsen

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

I og med at intensjonen for Hamar, som for de andre bispedømmene, er å utvikle en livsfasetilpasset personalpolitikk, har alder vært en gjennomgående variabel. Vi har også vært opptatt av om kjønn kan sies å utgjøre en forskjell og eventuelt på hvilke områder. Vi har derfor kontrollert for kjønn på en del områder.

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

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

Sammendrag

Hamar bispedømme har fulgt opp ny tjenesteordning fra 2004. Det vil si at en stor andel prester som er tilsatt etter 2004 har undertegnet arbeidsavtale i henhold til den. Av de som ikke har det, har bare seks prosent en avtale med prostens, mens ca 15 prosent ikke vil ha en ny arbeidsavtale. Hamar bispedømme har i liten grad gjennomført praksisen med å la prester jobbe etter arbeidsbeskrivelse eller instruks. Syv av ti har ikke instruks for stillingen sin. At det er delte oppfatninger om hvorvidt dette er en gode eller en onde, så vi på det åpne spørsmålet om arbeidsforhold. Noen prester synes det skaper ryddige og klare forhold å ikke ha stillingsinstruks, mens andre mener at det begrenser presters frihet og mulighet til egen påvirkning på stillingen.

Det ser ut til at de aller fleste prester i Hamar er fornøyd med sin arbeidssituasjon og trives med yrket sitt, at arbeidspresset ikke er for stort og at arbeidsfordelingen mellom prestene er god der det er flere prester på samme tjenestested. Bare hver tredje prest opplever at arbeidsmengden er for stor og bare 15 prosent har vært sykemeldt som følge av høy arbeidsbelastning og stress. Få prester opplever å være eller å være i nærheten av å bli utbrent. Kvinner og yngre prester er blant de som opplever å være utbrent eller i nærheten av utbrenthet. Prestene i Hamar jobber mange søndager i måneden, de aller fleste tre søndager, men er flinke til å kompensere for disse dagene ved som oftest å få tatt ut to ukentlige fridager. Greier de ikke å få tatt ut de to ukentlige fridagene, greier de stort sett likevel å få tatt ut fridagene sine i henhold til særavtale om menighetsprestens fridager. Trivselsfaktoren er høy blant prestene. Ni av ti prester trives med arbeidsoppgavene sine, og ca åtte av ti vurderer trivselen i sin nåværende arbeidssituasjon som god. At mange prester i Hamar liker seg og har det bra i jobben sin, slår også ut på holdningen til lønn og hvorvidt de ønsker å finne seg en ny jobb. Prestene utmerker seg ikke ved å være spesielt misfornøyde med lønnen. Bare hver tredje prest mener at lønnen ikke står i rimelig forhold til ens ansvar og innsats på jobben. Ikke flere enn 38 prosent av prestene har vurdert det siste året å slutte i sin stilling til fordel for en annen stilling i eller utenfor kirken. Bare hver tiende prest har vurdert å slutte i sin nåværende stilling til fordel for en annen stilling utenfor kirken. Likevel mener nesten halvparten av prestene at det kunne vært gjort enkle grep for å tilrettelegge for høyere trivsel.

Organisering og ressursituasjonen kan stå som stikkord for grepene som kan gi økt trivsel blant prestene i Hamar. Flere prester etterlyser bedre organisering av prestedtjenesten, og kommer med følgende forslag til hvordan det kan gjøres forbedringer: Mer presist hva som er

arbeidsoppgavene, tydeligere organisering av arbeidsoppgaver, bedre planlegging og klarere avtaler og effektivisering av den administrative ledelsen i prestegjeldet. Det andre området som de fleste enes om er avgjørende tiltak for å bedre trivselen gjelder ressursituasjonen i bispedømmet. Flere av prestene mener det er et behov for flere stillinger og en generell økning i ressursene til bispedømmet. Forbedringer i ressursituasjonen mener de kan minke arbeidspresset, og gjøre det mulig å sette inn nødvendige ressurser i forbindelse med sykdom, ferie, kurs osv.

Det ser ut til at terskelen for å gå løs på etter- og videreutdanning for en del prester er stor. Bare hver femte prest mener at det er lett å delta på etterutdanning og kurs. Riktignok har en del prester avsluttet denne type utdanning (seks av ti), men gruppen som er i gang for første gang eller med en ny etter- eller videreutdanning er likevel forholdsvis liten. Bare én av ti prester var i gang da undersøkelsen ble gjennomført. Verken økonomi eller familieforhold seiler opp som de viktigste hindrene for deltakelse, men tid. Vikarsituasjonen i bispedømmet kan også være en underliggende faktor som virker inn på motivasjonen. Selv om ikke flere enn hver femte prest nevner at vikarsituasjonen i bispedømmet er en viktig årsak for ikke å gå løs på etter- eller videreutdanning, rapporterer mange av prestene om at arbeidsgiver *ikke* setter inn vikar ved kurs og etterutdanning. Nærmere bestemt mener 56 prosent av prestene at arbeidsgiver i liten grad eller ikke i det hele tatt setter inn vikar ved kurs og etterutdanning. En annen viktig motivasjonsfaktor for deltakelse på etter- og videreutdanning er arbeidsgivers etterspørsel og bruk av kompetansen prestene har ervervet seg på denne måten. Over halvparten av prestene mener at arbeidsgiver har sviktet på dette området. De opplever ikke at kompetansen er etterspurt.

20 prosent av prestene i Hamar er veilederutdannet og to av tre prester har fått to år arbeidsveiledning i gruppe eller individuelt. Nesten hver femte prest var i gang med arbeidsveiledning da undersøkelsen ble gjennomført. Så å si alle prester som har gått til arbeidsveiledning mener at de har hatt nytte av veiledningen. I kommentarfeltet til arbeidsveiledningen har flere prester kommet inn på nødvendigheten av regelmessig arbeidsveiledning. Flere mener at arbeidsveiledningen burde være et regelmessig tilbud, slik som denne respondenten: ”Jeg mener at den bør være obligatorisk i en tidlig fase og med tilbud om oppfølging senere.”

Prestene i Hamar har delte erfaringer med bispedømmekontoret i forhold til engasjement og tilgjengelighet. Ca halvparten av prestene har opplevd situasjoner hvor de mener at personalavdelingen ved bispedømmekontoret burde ha vært tydeligere inne i bildet. Mange av prestene i Hamar er derimot fornøyde med bispedømmekontorets tilgjengelighet i forhold til dem som prester. På sin side har majoriteten av prestene også god oversikt over hvem (sokneprest, prost eller bispedømmekontor) som håndterer hvilke saker.

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.” Konflikter på arbeidsplassen, og spesielt personkonflikter, er i Hamar bispedømme få. 32 prosent av prestene oppgir at de opplever interessekonflikt og bare 13 prosent personkonflikt. For begge typer konflikter er konfliktnivået sett fra prestenes side lavt. Sammenligner vi arbeidsgiver med arbeidstakerorganisasjonens håndtering av konflikt, opplever langt flere prester at arbeidsgiver håndterer konflikt på en sakssvarende måte enn arbeidstakerorganisasjonen.

Å kombinere arbeid og privatliv er et vanskelig område for mange yrkesaktive, også for en del prester i Hamar. Over halvparten av prestene opplever konflikt mellom arbeid og privatliv. Like fullt opplever de fleste i denne gruppen at problemer opptrer bare til en viss grad. Forskjellene mellom kvinnene og mennene er små i opplevelsen av hvorvidt det er vanskelig å kombinere arbeid og familieliv. Prester under 40 år opplever størst konflikt mellom arbeid og privatliv. Ca seks av ti prester mener heller ikke at arbeidsbelastningene har vært så store for dem at den har forårsaket private vansker - for eksempel i ekteskap, familie eller i kontakt med venner.

Livsfasetilpasset prestatjeneste har prestene i Hamar varierte erfaringer med. Kritikken retter seg i hovedsak mot livsfasetilpasset prestatjeneste for prester under 40 år. Over halvparten av prestene er misfornøyd med arbeidsgivers innsats med å tilrettelegge for livsfasetilpasset prestatjeneste for dem. Bare én av tre har like negative erfaringer med hvordan livsfasetilpassningen skjer for prester over 60 år. Det er store erfaringsmotsetninger mellom aldersgruppene. De yngste prestene har mest negative erfaringer med arbeidsgivers tilrettelegging for livsfasetilpasset prestatjeneste for de under 40 år og prester over 60 har de mest negative erfaringene med hvordan den livsfasetilpassede prestatjenesten fungerer for dem.

Veien videre

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

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

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

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

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

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

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

Ansvar i KIFO

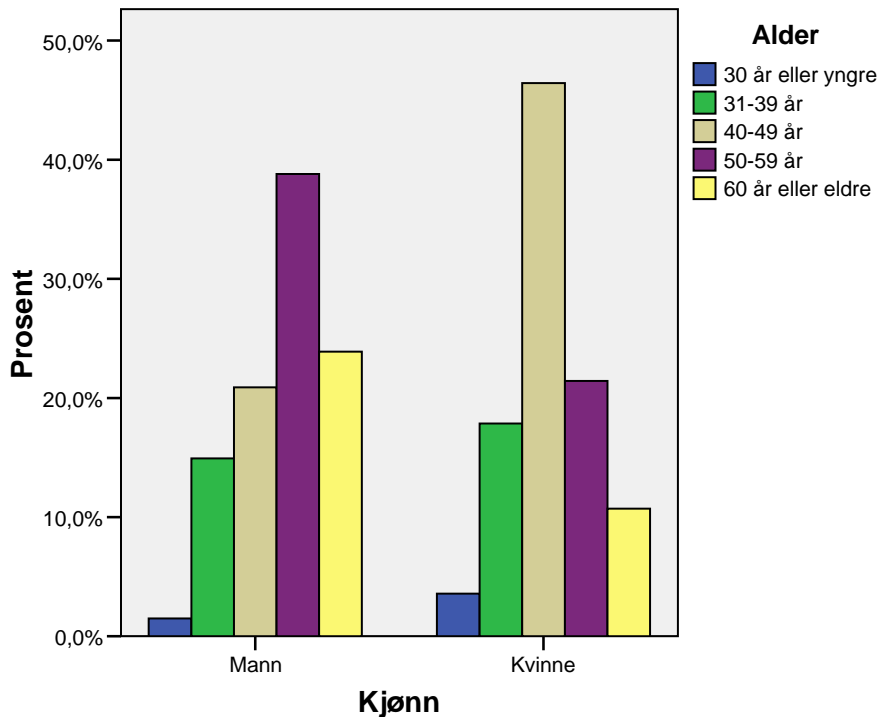
Prosjektleder for *Presters arbeidsforhold* er forskningssjef Hans Stifoss-Hanssen. Fra starten av arbeidet MA Mari Tampuu med utviklingen av studien og den første gjennomføringen, deretter ble denne funksjonen overtatt av cand. polit Berit Gravdahl og cand. polit Kristine Rødstøl. Deres arbeid har omfattet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

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

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

2.0 Respondentene

Av de 95 prestene som besvarte skjemaet er det en forholdsvis stor andel kvinner. Kvinnene utgjør 30 prosent av respondentene. Arbeidsstokken fordeler seg ujevnt mellom aldersgruppene. Selv om Hamar har forholdsvis mange 40-åringere, er det likevel som ellers i landet, flest prester mellom 50 og 59 år. I denne aldersgruppen er det fleste menn og mellom 40 og 49 år er det fleste kvinner.



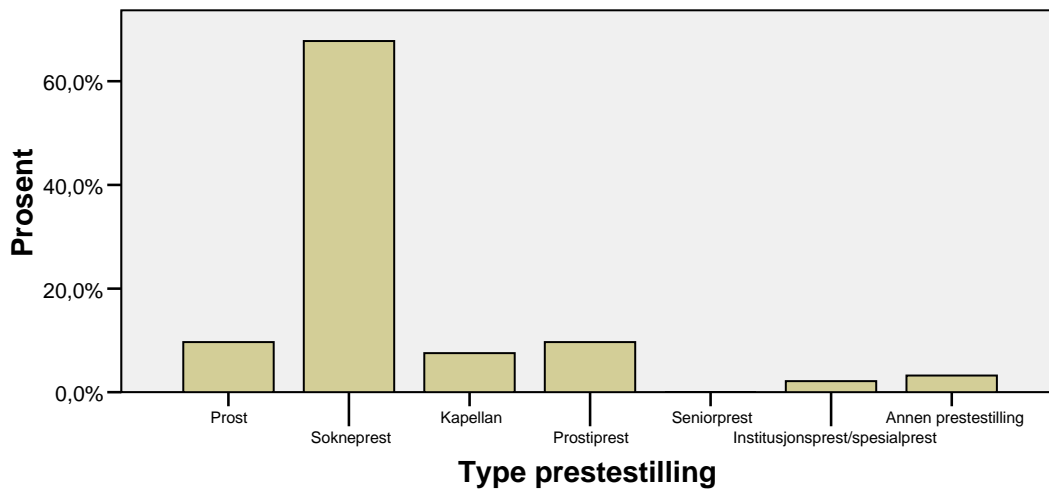
Mange av prestene i undersøkelsen (85 %) er gift. Syv prosent er ugift eller enslig, fire prosent er skilt eller separert, to prosent lever i registrert partnerskap og to prosent er enke eller enkemann. Om prestene har barn eller ikke sier ikke denne undersøkelsen noe om, bare om og evt. hvor mange hjemmeboende barn de har. Over halvparten (58 %) har hjemmeboende barn.

En stor andel av prestene (48 %) har avstått fra å svare på når de avsluttet studiene sine. Av de som har svart, har nesten hver tiende (9 %) avsluttet studiene på 1960-tallet, 23 prosent på 1970-tallet, 30 prosent på 1980-tallet, 21 prosent på 1990-tallet og 17 prosent på 2000-tallet.

Flere av prestene har utdanning fra mer enn ett utdanningssted. Ser vi utdanningsstedene under ett, har en forholdsvis stor andel av prestene utdanning fra Det teologiske fakultet på Universitetet i Oslo. Likevel er andelen prester som har deler av eller hele studiet fra Menighetsfakultetet størst (64 %). 36 prosent har utdanning fra TF, 31 prosent fra Det praktisk-teologiske seminar, 15 prosent fra et annet studiested og seks prosent fra Misjonshøgskolen.

Nesten alle prester i undersøkelsen (93 %) har full stilling. Bare tre prosent er i halv stilling, én prosent i 20 prosentstilling, én prosent i 80 prosentstilling, én prosent i 85 prosentstilling og én prosent i 90 prosentstilling. Ni prosent av prestene har lønnet arbeid i tillegg til sin

ordinære stilling som prest. I andel av full stilling utgjør denne bibeskjeftigelsen for én 50 prosent, for tre 20 prosent, for én 15 prosent, for én seks prosent og for to to prosent.



68 prosent har stilling som sokneprest, ti prosent er proster, ti prosent er prostiprester, åtte prosent er kapellaner, tre prosent er i annen prestestilling og to prosent er spesialprester.

I Hamar bispedømme er det flest prester (36 %) med mellom 20 og 29 års erfaring som prest. 15 prosent har over 30 års erfaring, 22 prosent mellom 10 og 19 års erfaring, 26 prosent av prestene i undersøkelsen har under 10 års erfaring som prest.

En stor andel av prestene i Hamar bispedømme tjenestegjør på mindre sted (44 %). 34 prosent tjenestegjør på tettsted og 22 prosent i mindre by.

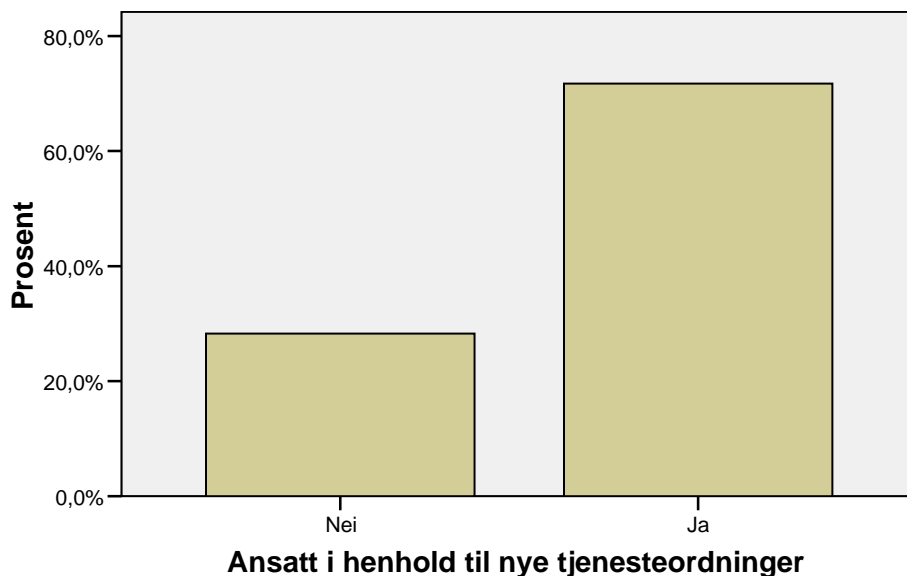
I Hamar har godt og vel en av fire prester ingen prestekolleger på tjenestestedet. Det er vanligst å ha én prestekollega på tjenestestedet (34 %). Imidlertid er det stor variasjon i antall kolleger prestene har fra andre yrkesgrupper. 42 prosent har mellom fire og fem, 38 prosent har mellom seks og ti, 12 prosent har mellom to og tre og sju prosent har mer enn ti kolleger fra andre yrkesgrupper.

Reduserer vi kollegakategorien til bare å gjelde diakon, kateket eller kantor, har 17 prosent ingen kolleger fra disse yrkesgruppene. 23 prosent har én kollega, 25 prosent to, 16 prosent tre og 19 prosent har mer enn tre fra en av disse tre yrkesgruppene.

3.0 Arbeidsforhold og trivsel

De fleste av prestene i Hamar (72 %) er ansatt i henhold til ny tjenesteordning for menighetsprester fra 2004. I gruppen som ikke er ansatt i henhold til denne ordningen har nesten åtte av ti prosent undertegnet arbeidsavtale i henhold til samme ordning og seks prosent har avtale med prosten i henhold til ny tjenesteordning. 15 prosent vil ikke undertegne ny arbeidsavtale. De som ikke vil undertegne er mannlige og kvinnelige prester mellom 50 og 59 år.

Flertallet i Hamar bispedømme har *ikke* instruks eller arbeidsbeskrivelse for stillingen sin. Syv av ti mangler en slik redegjørelse for stillingen.



Prestene i Hamar er godt fornøyd med arbeidsfordelingen mellom prestene. Majoriteten betegner fordelingen som svært god (25 %) eller god (67 %). Bare en liten gruppe (7 %) mener den er mindre god eller dårlig.

Mange prester i Hamar er *ikke* opptatt av hvor mange timer de jobber i uka. 57 prosent svarer ”vet ikke” på spørsmålet om hvor mange timer de jobber gjennomsnittlig hver uke, mens resten av prestene har en bestemt oppfatning. I gruppen som oppgir at de vet hvor mye de jobber gjennomsnittlig i uka, jobber nesten åtte av ti prester mer enn normal arbeidstidsuka. Blant de som ikke vet, men som anslår hvor mange timer i uka de jobber i gjennomsnitt, jobber også nesten åtte av ti mer enn 37 og en halv time i uka.

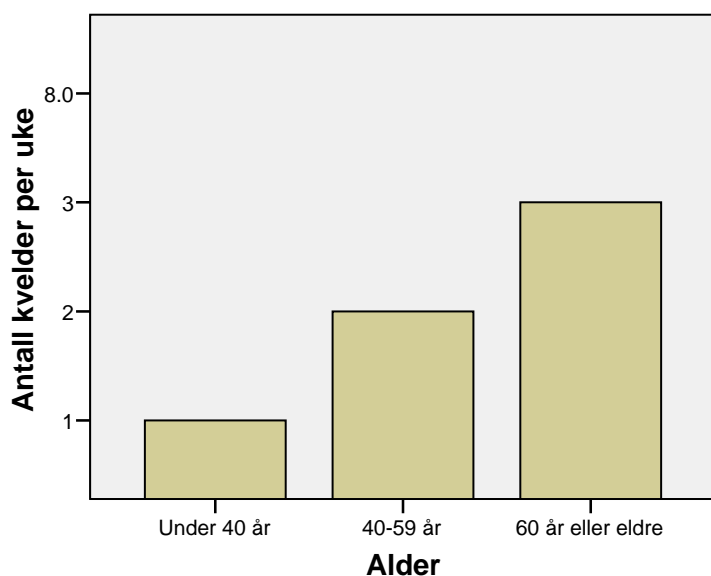
Slår vi sammen de som oppgir at de vet hvor mange timer de jobber i uka gjennomsnittlig med de som bare kan anslå det, finner vi at flest prester mener at de jobber mellom 38 og 40 timer.

Antall timer gjennomsnittlig i uka	Antall prester	Prosent
37 ½ timer eller mindre	20	23
38 - 40 timer	36	42
41 - 45 timer	14	16
45 ½ - 50 timer	11	13
51 - 60 timer	4	5
Mer enn 61 timer	1	1
Totalt	86	100

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

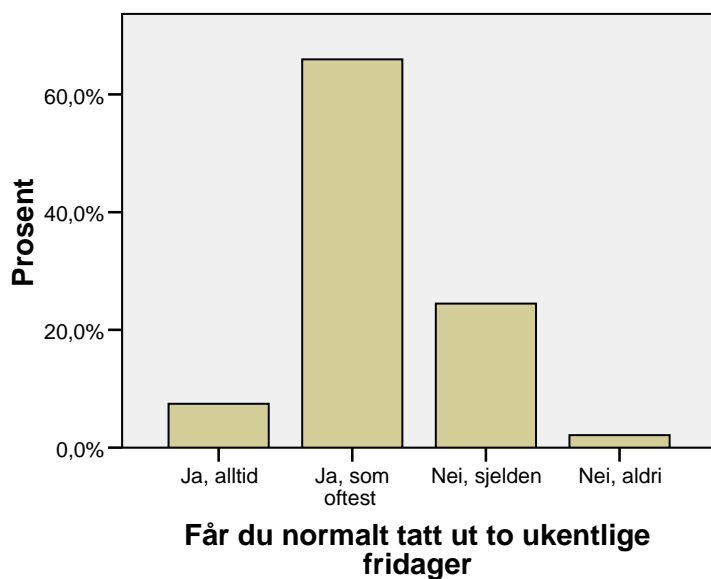
Ser vi bort i fra de som har svart ”vet ikke” på spørsmålet om hvor mange kvelder i uka de jobber gjennomsnittlig hver uke, ser vi at prestene i gjennomsnitt jobber 2,2 kvelder. Prosentvis foredeler gruppen seg slik: 23 prosent jobber fra en halv til en og en halv kveld i uka, 38 prosent jobber to kvelder, fem prosent jobber to og én halv kveld, 28 prosent jobber tre, syv prosent jobber fra tre og en halv til fem kvelder gjennomsnittlig hver uke.

Variasjonen blant kvinnene er stor i hvor mange kvelder i uka de jobber. Andelen som jobber én, to eller tre kvelder i uka er ganske lik. For mennene jobber overvekten av dem to kvelder i uka. Det er de eldste prestene som jobber flest kvelder i uka. 13 prosent under 40 år, 36 prosent mellom 40 og 59 år og 59 prosent over 60 år jobber tre eller flere kvelder i uka.



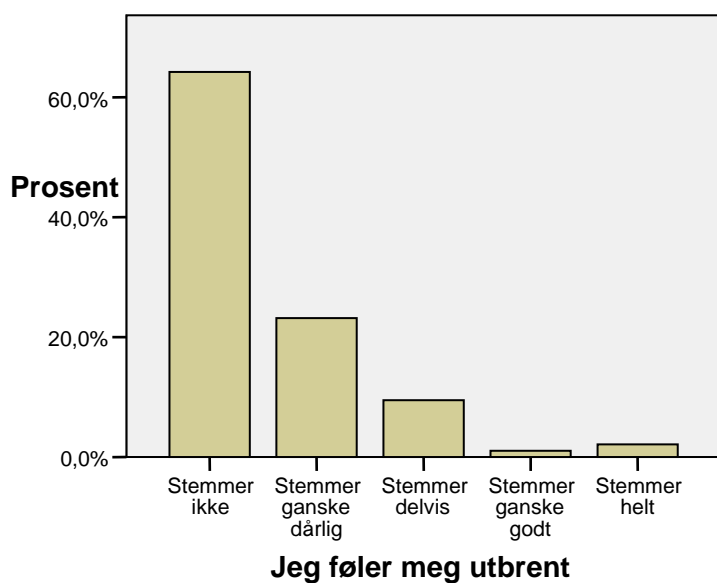
De aller fleste prester (88 %) jobber tre søndager i måneden i gjennomsnitt. Nesten halvparten (48 %) jobber én eller én og en halv lørdag og to av fem (39 %) jobber to lørdager eller mer i gjennomsnitt.

Nesten to av tre prester (73 %) får tatt ut to ukentlige fridager. Prester som rapporterer at de sjelden eller aldri gjør det, utgjør 27 prosent. Blant de som ikke tar ut disse to fridagene, oppgir 36 prosent for stort arbeidspress som årsak. 13 prosent oppgir at de har vansker med å sette grenser, 13 prosent at de bruker mye tid til forberedelser og 11 prosent mangelfull organisering. Blant de som oppgir andre forklaringer, er prestetjenestens uforutsigbarhet et viktig tema. Det kan toppe seg med begravelser eller velser, eller det dukker opp krevende personalsaker som ikke kan vente. I tillegg til det ujevne arbeidspresset trekker respondentene fram tjenstedistriktets størrelse, eneprestsituasjon som krever tilstedeværelse på mandager, generelt dårlig bemanning eller en tillitsvalgsituasjon som gjør at en ikke kan kompensere med tilstrekkelig frikjøp. Prestetjenesten er også fleksibel, med mulighet til fridager. En prest mellom 50 og 59 år mener det er positivt at han kan samle opp noen dager slik at han kan ta høstferie og vinterferie.

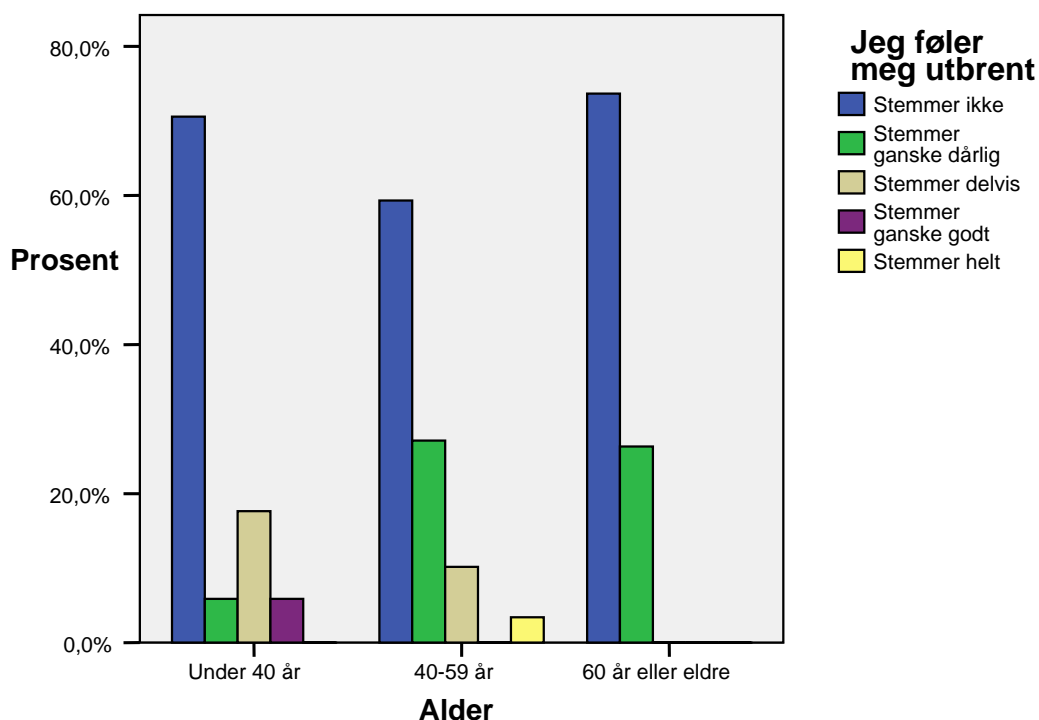


Får ikke prestene tatt ut de to ukentlige fridagene de har krav på, kan de ta dem ut i henhold til særavtale om menighetsprestens fridager. De fleste prester i Hamar får tatt ut fridagene på denne måten. Nesten tre av fire prester gjør det alltid eller som oftest.

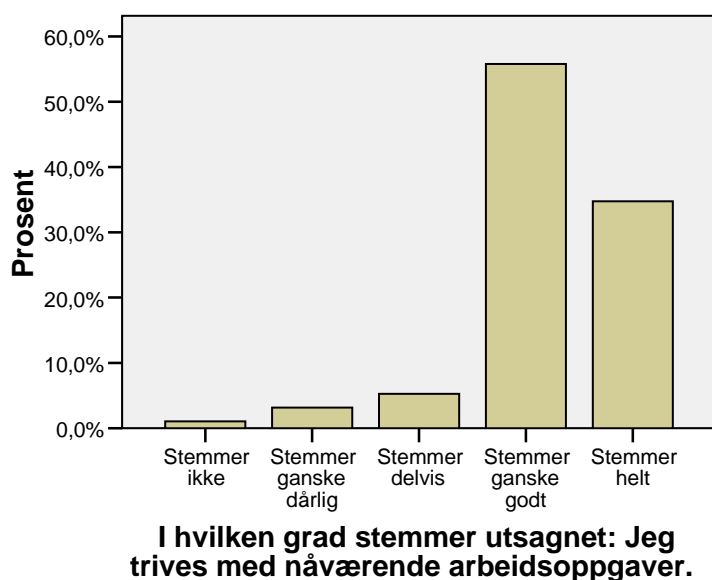
Majoriteten av prestene opplever at arbeidsmengden er passe (65 %). 34 prosent mener at arbeidsmengden er for stor. Én prest rapporterer om å ha for lite å gjøre.



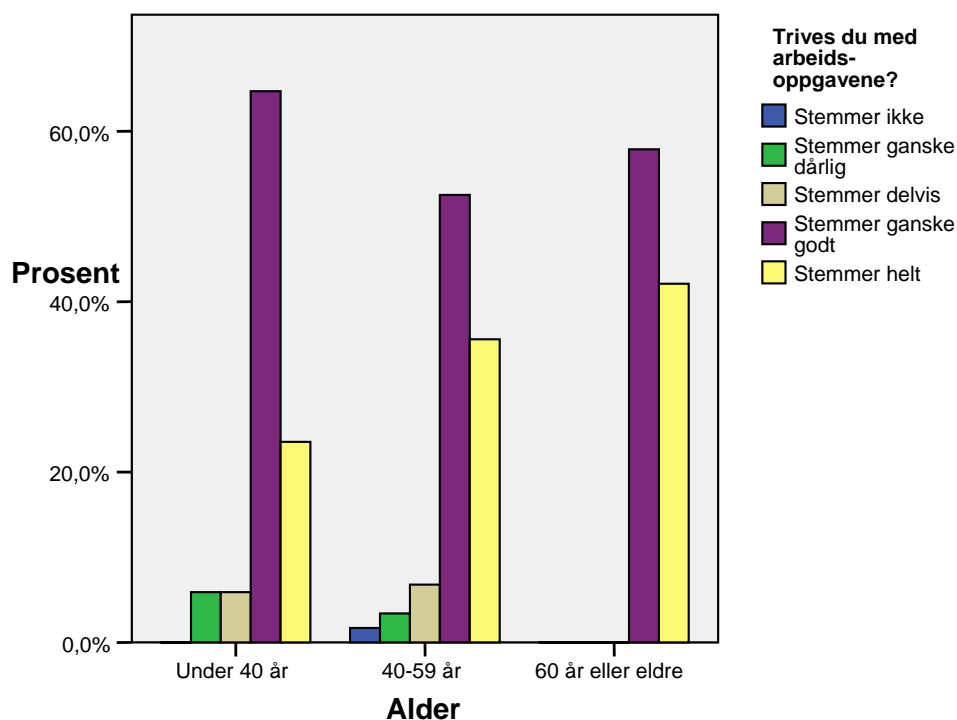
At de fleste prester opplever at de kan leve med arbeidsmengden reflekteres i hvilken grad de opplever at de er utbrente. Nesten ni av ti prester opplever *ikke* at de er utbrent (stemmer ikke eller stemmer ganske dårlig). Gruppen som vi kan si er i *nærheten* av å bli utbrent er heller ikke særlig stor. 11 prosent svarer at utsagnet ”Jeg føler meg utbrent” stemmer delvis eller ganske godt. Bare to prosent opplever å være utbrent.



Kvinner og yngre prester er blant de som rapporterer at de er i nærheten av utbrenthet eller er utbrente. Ingen menn, mot hver tiende kvinne, mener at utsagnet stemmer ganske godt eller helt. Ingen av prestene over 60 år og ganske få prester mellom 40 og 59 år er i nærheten av å bli utbrent eller opplever å være det. Det er de yngste prestene i Hamar som i størst grad enten er utbrent eller er i faresonen for å bli det.



Mange i Hamar bispedømme kan svare uforbeholdent på at de trives med arbeidsoppgavene som prest. Hver tredje svarer at de trives helt og ca halvparten av prestene at de trives ganske godt. Bare fire prosent svarer at de ikke trives eller ganske dårlig.



Trivselen øker med alderen. Det er de eldste prestene som trives best med arbeidsoppgavene sine. Kontrollerer vi for kjønn, ser vi at det er kjønnsforskjeller, men at de ikke er særlig store. Av de forskjeller som finnes, er kvinnene noe mer uforbeholdne i sin opplevelse av trivsel med arbeidsoppgavene enn det mennene er. 43 prosent av kvinnene svarer at utsagnet stemmer helt (jeg trives med arbeidsoppgavene mine), mot 31 prosent av mennene.

Nesten halvparten av prestene (45 %) mener imidlertid at det kunne vært gjort enkelte grep for å tilrettelegge for større trivsel i arbeidshverdagen. 41 prester (43 %) har benyttet seg av det åpne spørsmålet med mulighet for å beskrive *hvilke* grep som kunne vært gjort for å tilrettelegge for større trivsel. 38 prester legger vekt på at de ønsker bedre arbeidsforhold. Dette gjør seg gjeldende på ulike områder: Fra arbeidsinstrukser og ledelse til kontorfasiliteter.

Det mest gjennomgående temaet under ”arbeidssted, arbeidstid og trivsel” er at respondentene ønsker en spesifisering og klargjøring av arbeidsoppgaver. Det er syv respondenter som trekker fram dette, enten i form at de ønsker en gjennomgang av sine egne oppgaver eller, som én nevner: ”Effektivisere den administrative ledelse i prestegjeldet. Gjennomgang av daglig leder / kirkeverges stilling – hans arbeidsoppgaver og prioriteringer.”

Tre av respondentene nevner at det er behov for flere prestestillinger. Én understreker stillingsbehovet med denne kommentaren: ”Flere stillinger i Europas dårligst bemannede kirke!”

Tiltak i forhold til ledelsen er også et avgjørende punkt for økt trivsel på arbeidsplassen blant respondentene. Mens én respondent trekker fram at forholdet til bispedømmet og den overordnede ledelsen kunne vært bedre, poengterer en annen respondent at denne ønsker ”færre politisk korrekte soloutspill fra biskopene.” Videre mener respondenten at soknepresten bør gjenreises ”som lederskikkelse i den lokale kirken”.

Behov for økt ressursbevilgning er også et punkt som går igjen av svarene til respondentene. Én ønsker bedre økonomi i kirken både på kommunalt plan og på bispedømmeplan, mens en annen konkretiserer dette i et ønske om bedre lønn.

Uttalelser i forhold til arbeidstid blir trukket fram av bare to respondenter. Der den ene ønsker én ekstra fridag, ønsker den andre mer planlegging i forhold til fridager ved en klargjøring av dette på forhånd.

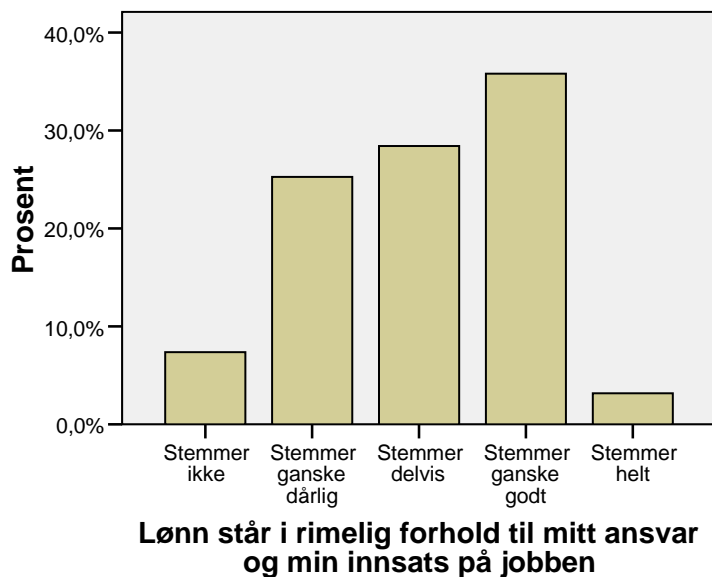
Et mer konkret tiltak blir trukket fram av tre respondenter da disse etterlyser bedre kontorfasiliteter. I forlengelse av dette blir det også etterlyst redskap som kan bedre gudstjenesten, som for eksempel diverse utstyr og musikk. Skolering i formidlingsverktøy som moderne datautstyr trekkes også fram som et tiltak for økt trivsel på arbeidsplassen.

Et par respondenter peker direkte på noen av tjenestene som de gjerne skulle ha vært foruten i sin stilling. Begge disse enes om at de gjerne skulle ha sluppet konfirmantarbeidet når det er mye arbeidspress, mens én av dem også føyer til begravelser og dødsbud på listen.

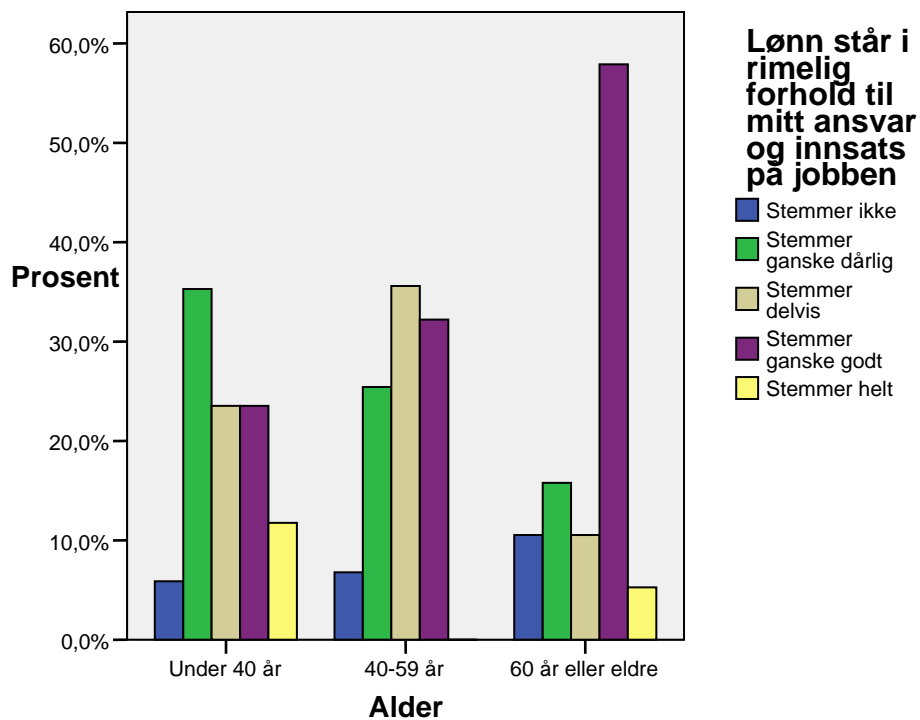
Generelt sett er det tydelig at særlig klargjøringen av arbeidsoppgaver til prestene og behovet for flere stillinger er de to områdene som de fleste enes om er avgjørende tiltak for å bedre trivselen.

Det er kun én respondent som uttrykker tilfredshet når det kommer til trivsel i arbeidssammenheng. Denne uttaler seg slik: "Jeg er fornøyd med alt". At alle foruten én respondent har kommet med forslag til hvilke tiltak som kan bedre trivselen på arbeidsplassen, tyder på at det er flere sider ved arbeidssituasjonen til prestene som respondentene ønsker en endring på. Samtidig er det viktig å påpeke at spørsmålet legger opp til at respondentene trekker fram tiltak som kan høyne trivselsnivået. For eksempel kan en jo stille spørsmål om hvor langt en er fra et relativt høyt trivselsnivå når det er en ny kontorstol som hindrer en i dette.

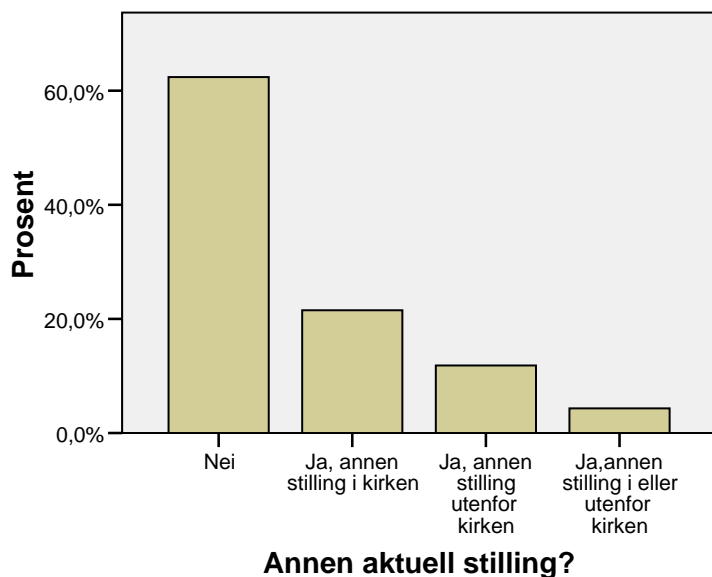
Prestene i Hamar er splittet i synet på lønn. Likevel ser vi at den største gruppen prester er fornøyd med lønnen. 39 prosent er enig, 28 prosent er delvis enig og 33 prosent mener at påstanden om at lønn står i rimelig forhold til ansvar og innsats stemmer ikke eller ganske dårlig. Forskjellene mellom de mannlige og kvinnelige prestene er ikke store. Blant kvinnene er det seks prosent flere enn blant mennene som er fornøyd med lønnen.



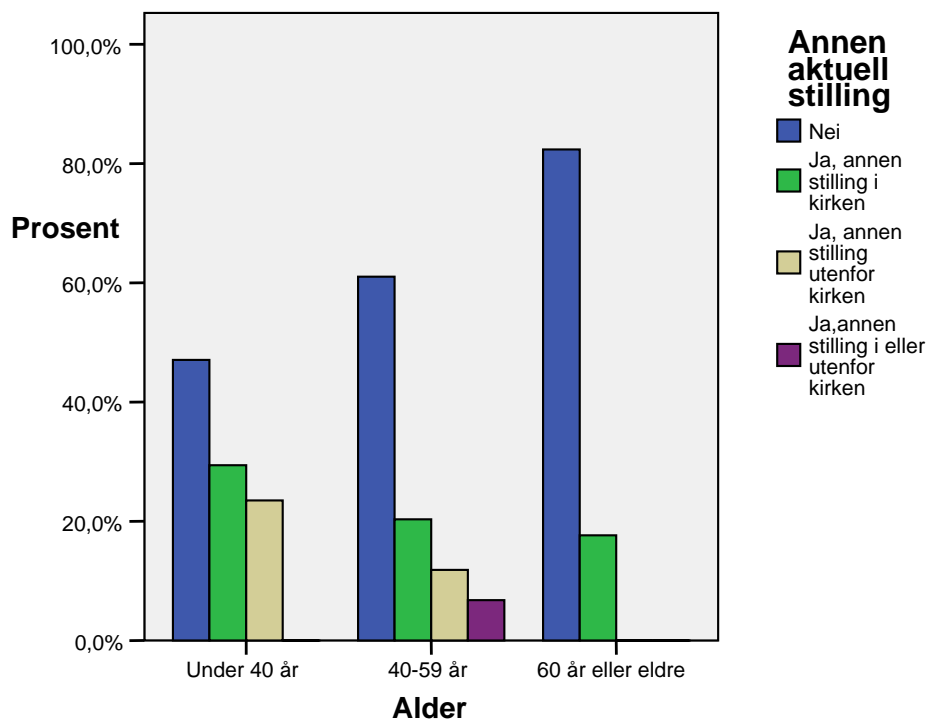
Det er de yngste (de under 40 år) som er mest misfornøyd med lønnen. Cirka fire av ti i gruppen under 40 år, tre av ti mellom 40 og 50 år og en av fire over 60 år mener at påstanden om at lønn står i rimelig forhold til arbeidsinnsatsen ikke stemmer eller stemmer ganske dårlig.



Få prester i Hamar har vurdert å slutte i jobben sin. Bare 38 prosent av prestene har det siste året vurdert å søke seg til andre stillinger. 23 prosent har vurdert en annen stilling *i* kirken og 12 prosent har vurdert en annen stilling *utenfor* kirken.

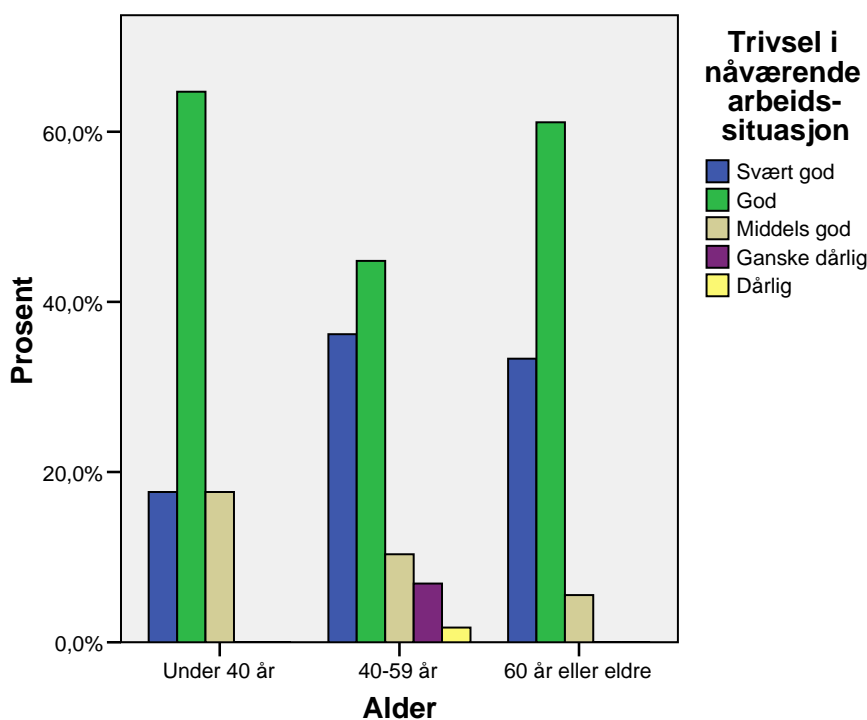
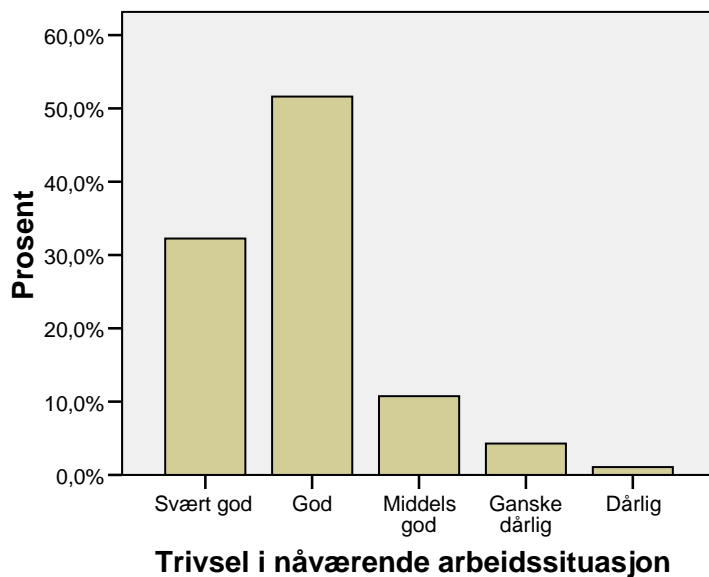


Naturlig nok er det prester over 60 år som er *minst* interessert i å bytte jobb. 84 prosent av prestene i denne aldersgruppen har *ikke* vurdert i løpet av det siste året å slutte i sin nåværende stilling.



Det er de yngste prestene som er mest interessert i å finne seg en ny stilling. Over halvparten av prestene under 40 år (53%) har vurdert å slutte til fordel for en stilling utenfor kirken (24%) eller en stilling i kirken (29%). Flere kvinner enn menn har vurdert å slutte i sin nåværende stilling. 44 prosent av kvinnene mot 35 prosent av mennene har det siste året vurdert å slutte. Relativt sett er interessen for en stilling utenfor kirken større blant mennene enn blant kvinnene.

Prestene i Hamar har stor trivsel i sin nåværende arbeidssituasjon. Nesten alle sammen (84%) trives svært godt eller godt, bare fem prosent trives ganske dårlig eller dårlig. 11 prosent trives middels godt.



Blant de som trives ganske dårlig eller dårlig er det bare prester i alderen mellom 40 og 50 år. De eldste prestene har den høyeste trivselen i arbeidssituasjonen. Alle prester over 60 år, bortsett fra én (6%), trives svært godt (33%) eller godt (61%). Menn og kvinner har stort sett det samme forholdet til sin arbeidssituasjon når trivselen skal vurderes. Det vil si at kvinner og menn fordeler seg ganske likt i de ulike trivselkategoriene.

I overkant av hver tredje prest har svart på det åpne spørsmålet om kommentarer til arbeidssted, arbeidstid og trivsel. Respondentenes svar tyder på at de fleste er passelig fornøyde med sin arbeidssituasjon. Samtidig svarer noen på yttersidene av dette. Én er tydelig fornøyd med sin arbeidsplass og uttrykker dette ved å si; ”fantastisk givende arbeid i en veldig bra stab!” På den andre yttersiden er det én respondent som trekker fram opplevelse av mobbing, blant annet fra prestens side.

Årsaken til at størsteparten av respondentene trives på arbeidsplassen er gjennomgående samarbeidet med kollegaene; det er altså det sosiale miljøet samt muligheten til å samarbeide med andre som særlig vektlegges under dette punktet. Andre årsaker er selve stillingen som innehar arbeidsoppgaver som både blir beskrevet som givende, varierte og utfordrende. Kontorfasilitetene blir av én respondent også trukket fram som en trivselsårsak. En annen legger vekt på graden av egen påvirkning på stillingen, slik sier respondenten det: ”Medbestemmelse over egen arbeidssituasjon er 100 % avgjørende for opplevelsen av trivsel for min del!” Muligheten for å ha noen å gå til ”når trykket inni meg blir for stort”, viser seg også å være av betydning for trivselsnivået hos én respondent.

Et godt sosialt miljø på arbeidsplassen der samarbeidsviljen er stor, er altså avgjørende for trivselen blant flere av respondentene i undersøkelsen. Derfor er det heller ikke overraskende at et dårlig samarbeidsforhold fordrer det motsatte: et lavt trivselsnivå. Der én respondent svarer at samarbeidsforholdene innad i staben er dårlige, peker en annen på at denne trives godt *til tross for* at det ikke eksisterer en arena for samarbeid i dennes aktuelle prosti. Men på den andre siden er det også én respondent som påpeker at samarbeidsopplegg er ressurskrevende, og denne skulle dermed ønske at det ble lagt mer til rette for selvstendig arbeid.

Årsaker til et lavere trivselsnivå blir av én respondent argumentert med at forventningsnivået er for høyt. Dette blir videre eksemplifisert med respondentens datakunnskaper, som denne selv vurderer som dårlige. Dermed blir papirarbeidet; skjemaer som skal fylles ut og e-poster som skal sendes, en utfordring som påvirker respondentens trivsel på arbeidsplassen. Arbeidstid blir også trukket fram som en faktor som tydelig påvirker grad av trivsel. To av respondentene påpeker hvor vanskelig det er å kombinere jobben med et familieliv. Den ene respondenten mener dette skyldes overgangen til ny tjenesteordning som har medført tap ”av presteressurs i prestegjeldet. Dette har medført større arbeidsbelastning. Dette går ut over trivselen,” sier respondenten. Samtidig er det viktig å påpeke at arbeidstiden av to respondenter blir beskrevet som fleksibel, og nettopp dette er noe de setter pris på i sitt arbeide. Én av respondentene etterlyser anerkjennelse for arbeidet som utføres ved å kommentere: ”Bærer stort ansvar uten tilstrekkelig myndighet. Ønsker å utøve et strategisk lederskap, men ser lite handlingsrom mellom råd og daglig leder av fellesråd. Min kompetanse er lite verdsatt.”

Etter denne gjennomgangen er det mulig å tolke svarene dit hen at noen faktorer som fordrer et dårlig trivselsnivå, framtrer som mer alvorlige enn andre. Der noen ønsker flere og bedre kontorfasiliteter, er det arbeidstiden, forholdet til kollegaene eller ledelsen som påvirker

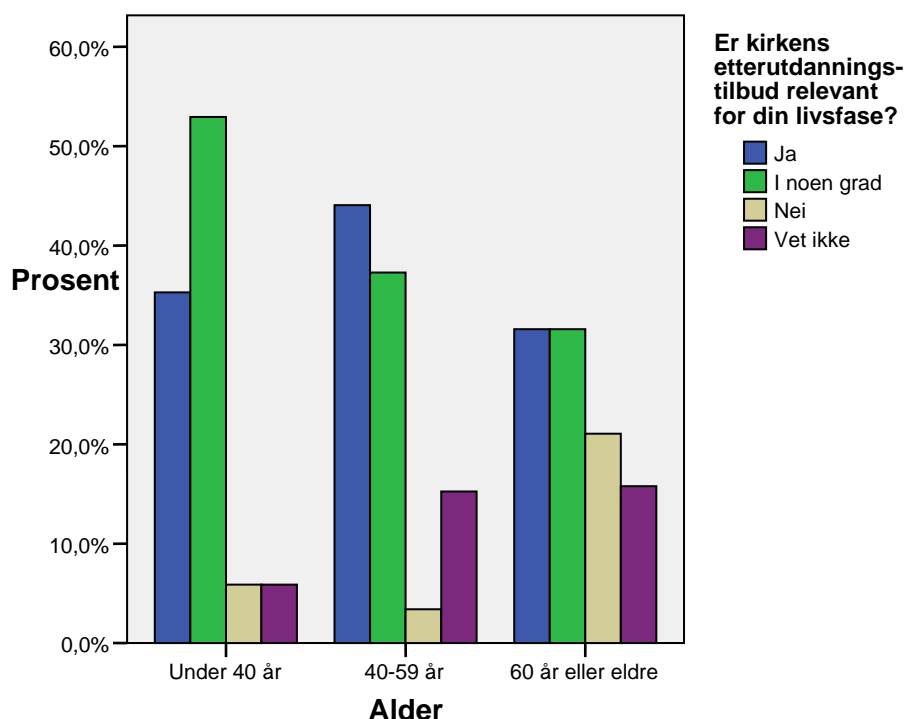
andres trivselsnivå. For eksempel er mobbing på arbeidsplassen en seriøs faktor som kan ha en svært negativ effekt både på de sosiale relasjonene og på den utsattes mestringsfølelse i forhold til arbeidsoppgavene.

4.0 Kompetanseutvikling

Mange prester har tatt etter- og videreutdanning. Seks av ti har avsluttet og hver tiende er i gang. De fleste prester i Hamar får hjelp til å dekke hele eller deler av etter- og videreutdanningen av arbeidsgiver. 57 prosent får dekket deler av den, 38 får dekket hele, mens bare fem prosent finansierer utdanningen selv.

Prestene i Hamar er delte i vurderingen av etterutdanningstilbuds relevans i forhold til egen aldersgruppe eller livsfase. En del prester er også usikre i vurderingen. 40 prosent av prestene opplever at kirkens etterutdanningstilbud er relevant for dem, 39 prosent bare i noen grad, syv prosent at det ikke er det og 14 prosent vet ikke hva de skal mene om utdanningens relevans.

Det er store forskjeller mellom de yngste og de eldste prestene. Det er prester under 40 år som er mest positive og prester over 60 år som er mest negative til etterutdanningstilbudets relevans. Usikkerheten i forhold til relevansen er størst blant de i den midterste og de i den eldste aldersgruppen. Mennene er mer positive til relevansen enn det kvinnene er. 84 prosent av mennene mot 68 prosent av kvinnene mener at etterutdanningstilbudet er relevant eller i noen grad relevant for sin livsfase.

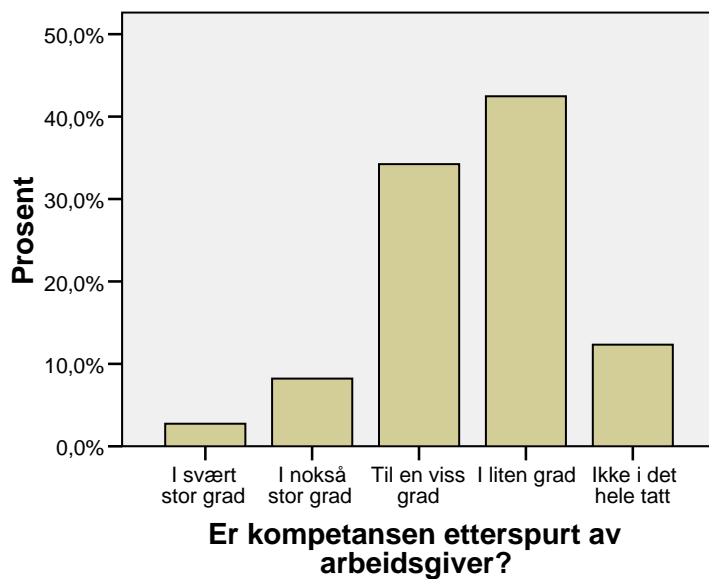


Bare hver fjerde prest i Hamar synes det er lett å delta på etterutdanning og kurs. Tiden er det største hinderet for prester til å benytte seg av tilbudet. Verken vanskelig økonomi, hensyn til kolleger eller vikarmangel trekkes i særlig stor grad fram som et viktig hinder for å delta.

Samlet sett ser begrunnelsene for ikke å delta slik ut: 34 prosent mener at det ikke er lett på grunn av tid, 24 prosent på grunn av familieforhold, 23 prosent på grunn av økonomi, 20 prosent på grunn av vikarmangel og 18 prosent på grunn av hensynet til kolleger.

At bare hver fjerde prest oppgir at det er lett å ta etterutdanning og kurs, har for en del prester sammenheng med vikarsituasjonen i bispedømmet. Som vi skal se på prestenes egne kommentarer til kompetanseutvikling, trekker nettopp to av dem fram vikarsituasjonen som vanskelig for etterutdanning. Selv om ikke vikarsituasjonen er det som blir trukket fram av flest som problematisk, men heller tidsaspektet, har likevel prestene negative erfaringer med arbeidsgivers bruk av vikar ved kurs og etterutdanning. Over halvparten av prestene (56 prosent) mener at arbeidsgiver ikke har satt inn tilstrekkelig med vikarressurser, 38 prosent mener at arbeidsgiver gjør det til en viss grad og 12 prosent i svært stor eller i nokså stor grad.

Hensikten med etter- og videreutdanningen er at den skal dyktiggjøre prestene i sin tjeneste. En viktig faktor i så henseende er at de oppnådde kvalifikasjoner blant prestene blir nyttiggjort av arbeidsgiver. Over halvparten av prestene er ikke fornøyd med arbeidsgivers etterspørsel og utnyttelse av den kompetansen som prestene har ervervet seg gjennom etter- og videreutdanning. 11 prosent er i svært stor grad eller i nokså stor grad fornøyd og 33 prosent til en viss grad fornøyd.



Nesten hver fjerde prest har kommentarer til kompetanseutvikling. Kommentarene respondentene har til temaet, sier først og fremst noe om hvilken type utdanning de har. Videreutdanningene som blir nevnt er blant annet diverse lederutdanning og tjeneste i utlandet. Presteforeningens studier blir trukket fram av tre respondenter, deriblant pastoralthomiletiske kurs (PHU) og sjelesorgfaglig prosesslæring (PKU). Det er også én respondent som har tatt emner i pedagogikk og sosiologi, mens en annen har deltatt ved seminarer og konferanser av to til tre dagers varighet.

To respondenter sier at de ikke har tatt videreutdanning med forklaring i at de er relativt ferske i sine stillinger. Den ene sier riktignok videre at hvis ønsket om videreutdanning var der, ville nok ikke dette vært problematisk å få til i forhold til arbeidsgiver. Det er derimot to respondenter som påpeker at det å ta etterutdanning kan være vanskelig å gjennomføre da

dette legger ekstra belastninger på de som er igjen på arbeidsplassen. Den ene legger videre vekt på at det i slike situasjoner er ”viktig at permisjoner for å ta etter- og videreutdanning ikke fungerer slik at man får dårlig samvittighet fordi kollegaen kapellanen da får mer å gjøre – ettersom det settes inn begrensede vikarressurser.”

Det er også delte meninger blant respondentene angående hvor viktig det er med kompetanseutvikling. Én respondent mener at kursene som tilbys ikke alltid er like relevante, og denne legger dermed vekt på at nytteverdien kan være begrenset. At kunnskapen som erverves ved videreutdanning kan brukes lokalt og at det er en vektlegging på de praktiske sidene ved å være prest, ser ut til å styre valget om å ta etterutdanning til enkelte av prestene. Én respondent sier det slik: ”Viktig at kompetanseutvikling skjer i relasjon til den praktiske prestehverdagen. Vesentlig at vi dyktiggjøres til å fungere best mulig ute blant folk!” Dette virker til å være et poeng da en annen respondent nettopp kommenterer at denne ”ønsker først og fremst å bruke min kompetanse lokalt der jeg jobber!” Videre er det én respondent som påpeker at etterutdanning ikke bare er nyttig for presten, men også for prestedtjenesten i sitt hele. Det virker som valget om å ta etterutdanning er selvinitiert, og at det først og fremst er presten selv som føler nytten av kompetanseutviklingen. Riktignok er det en annen respondent som påpeker at ”proster og sokneprester trenger mer lederutdanning enn det som er vanlig i dag.” Heller motsatt situasjon beskriver en annen respondent idet denne sier at ”ingen er interessert i denne kompetansen fordi nå har de fleste prester vært med på mye.”

Om videreutdanning har blitt etterspurt eller benyttet av arbeidsgiver blir ikke kommentert av respondentene. I tråd med dette punktet er det én respondent som mener at etterutdanning burde ha en bedre uttelling lønnsmessig. Dette sier respondenten: ”Andre yrkesgrupper går opp ofte med 30 000 mens en annen kanskje får ett lønnstrinn. En tar videreutdanning for å gjøre en bedre jobb.” Denne kommentaren kan dermed leses som om etterutdanning ikke blir like anerkjent blant ledelsen for presteyrket, som det tilsynelatende blir i andre yrkesgrupper.

5.0 Arbeidsveiledning

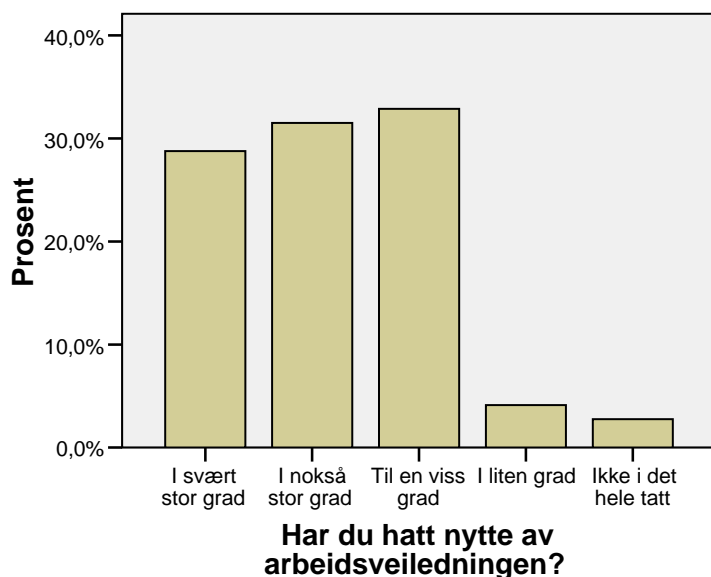
Mange prester i Hamar bispedømme har fått tilbud om arbeidsveiledning, bare 17 prosent har ikke fått det. Av prestene som har fått ABV-veiledning, har 53 prosent fullført to år med ABV-veiledning i gruppe og 14 prosent ABV-veiledning individuelt. 16 prosent har fått eller får annen veiledning, individuelt eller i gruppe.

Da undersøkelsen ble utført gikk bare en av ti prester til veiledning; åtte prosent gikk i gruppeveiledning og én prosent gikk i individuell veiledning. Blant prestene i Hamar er behovet for å motta veiledning ut over de to årene som de har vært i gruppe eller fått eller får individuell veiledning, lite. Bare 15 prosent ønsker videre veiledning.

Få prester (6 %) har fått tilbud om arbeidsveiledning, men avslått. Blant årsakene oppgir tre prester manglende tid til å prioritere dette tiltaket, én prest at vedkommende ikke har behov for veiledning, én at en var usikker på kvaliteten, én at forholdene var for små og gjennomsiktede og én at en fikk dekket veiledningsbehovet andre steder. Fem prester mener det gjelder andre årsaker enn spørreskjemaets fastsatte svaralternativ.

I Hamar bispedømme er hver femte prest veilederutdannet; AVU (11%) eller annen veilederutdanning (8%).

Arbeidsveiledning har vært et vellykket tiltak blant prestene i Hamar. Seks av ti mener at nytten har vært stor eller nokså stor. Bare syv prosent mener at de har hatt lite eller ingen nytte av den.



De fleste som har kommentert arbeidsveiledningen virker til å ha et positivt inntrykk av denne ordningen, og disse ser også veiledningen som viktig i arbeidet som prest. Blant 23 respondenter totalt er det fem som eksplisitt sier at de ikke har fått tilbud eller av ulike årsaker ikke har gjennomført arbeidsveiledning. To respondenter sier at de ikke har gjennomført veiledningen fordi de er nye i prestestillingen og er unge arbeidstakere. Sistnevnte fikk ikke arbeidsveiledning på bakgrunn av at et slikt tilbud ble prioritert blant prestene som hadde lengst ansiennitet. Dette karakteriserer respondenten som en dårlig vurdering. En annen respondent sier i tråd med dette at arbeidsveiledningen burde være et "fast tilbud når en er ny som prest."

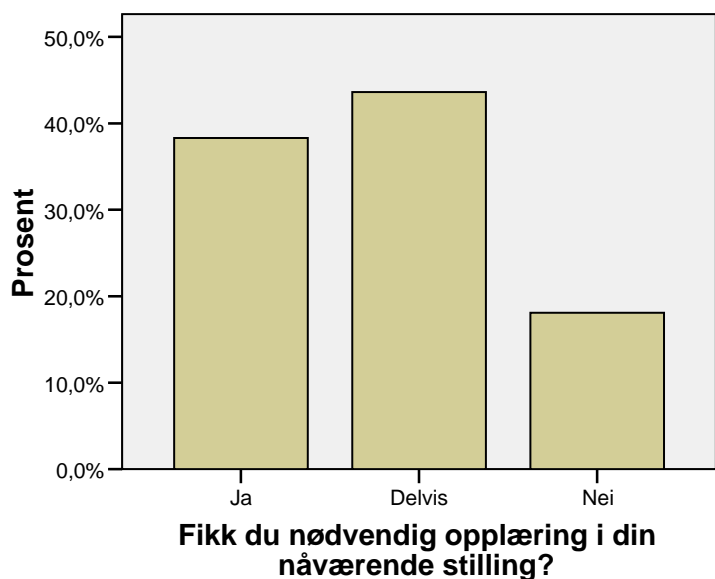
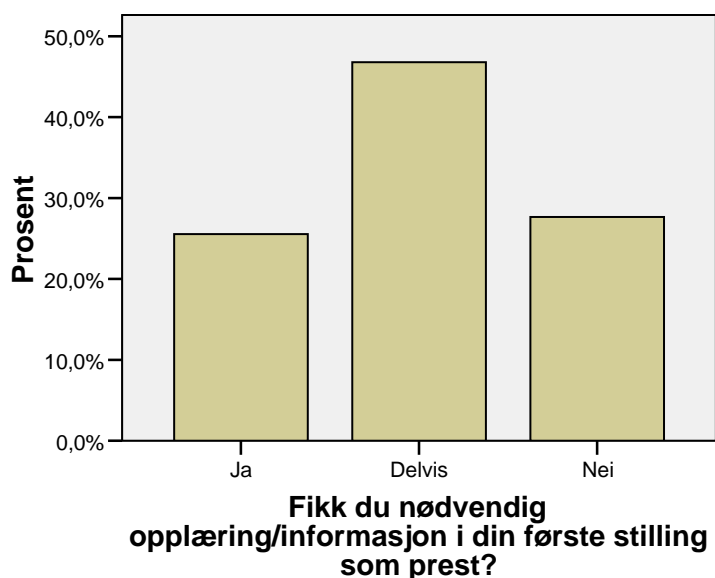
De som har positive kommentarer til arbeidsveiledningen legger vekt på at veiledningen har bidratt til en økt forståelse av egen rolle, til selve arbeidssituasjonen samt det "å få innblikk i andres opplevelser og kunne hjelpe hverandre." Det er også én respondent som påpeker at arbeidsveiledningen først og fremst har en positiv sosial effekt der den kollegiale følelsen styrkes. En annen mener at arbeidsveiledningen føles "(...) mest som hygge". De positive tilbakemeldingene vedrørende veiledningen kommer altså av ulike årsaker, og behovet for en slik type veiledning oppfattes som ulik blant respondentene. Dette kommer også fram i en kommentar fra én respondent som anser medarbeidersamtaler to ganger årlig til å ha den samme virkningen.

Det er også noen av respondentene som kritiserer arbeidsveiledningen. For eksempel vurderer én respondent både formen på veiledningen og selve innholdet som kritikkverdige. Dette sier respondenten: "Opplevde at gruppen var for stor, at dybden i problemstillingene manglet, at tiden var for kort, at for meg – som bor i et distrikt som er utsatt for mange kriselignende dødsfall – passet det ikke. Ikke rom for min hverdag." En annen type kritikk mot arbeidsveiledningen uttrykkes av én respondent som mener at arbeidsgiveren bør få en rapportering av det som har blitt diskutert. "Målet med arbeidsveiledning må jo være å utvikle både prest og arbeidsmiljø", sier denne respondenten videre.

Flere mener at arbeidsveiledningen burde være et regelmessig tilbud. Én ”mener at det bør være obligatorisk i en tidlig fase og med tilbud om oppfølging senere.” En annen foreslår at arbeidsveiledningen kan tilbys ”for eksempel hvert 5. år, men da 1-årig istedenfor over 2 år.”

6.0 Opplæring

Prestene i Hamar er ganske godt fornøyd med opplæringen og informasjonen de fikk i sin *første* stilling som prest. Hver femte fikk det de følte var nødvendig og nesten halvparten er delvis fornøyd. En av fire har negativ erfaring og svarer *nei* på spørsmålet om de fikk den nødvendige opplæring og informasjon som nytilsatt.



Prestene i Hamar er godt fornøyd med opplæringen og informasjonen de fikk i sin *nåværende* stilling som prest. Opplevelsen av å få tilstrekkelig med opplæring og informasjon i nåværende stilling er bedre enn i første stilling. Gruppen som svarer ubetinget ja på

tilstrekkelig med opplæring og informasjon i første stilling som prest (26 %) har økt til 38 prosent når det er snakk om nåværende stilling. Like fullt er det også her rom for forbedringer. Det er flere som mener at opplæring og informasjon var mangelfull (44 %) enn de som mener den var tilstrekkelig (38 %). 18 prosent svarer at de ikke fikk det de trengte.

Prestene fikk også et generelt spørsmål om hvilken informasjon de savnet i sin opplæring. Svarene som har kommet inn kan tyde på at Hamar bispedømme svikter overfor en stor gruppe av nytilsatte prester på det praktiske og formelle området. Samlet sett savnet prestene mest informasjon om rutiner og regelverk (47 %), dernest informasjon fra prosten (27 %), informasjon fra bispedømmet (24 %), men også fra menigheten eller arbeidet (23 %). Ingen av prestene savnet informasjon fra biskopen.

Det er 11 respondenter som har valgt å kommentere spørsmålet ”Hvilken informasjon savnet du i din opplæring?”. Én av disse savnet ikke noen informasjon, dette fordi ”inngangen i et arbeid er prosessuell – en må bruke ett år!”. Denne respondenten legger dermed ansvaret for å oppnå den nødvendige kunnskapen på seg selv, da innlæring i en ny stilling ikke er informasjon man innhenter, men erfaring man får på veien. En slik holdning blir derimot kritisert av en annen respondent. Denne uttrykker at ”det må bli slutt på hver ny prests læring etter prøve- og feilemetoden”.

De resterende respondentene etterlyser ulik type informasjon fra sin nye arbeidsgiver. Det er to av respondentene som savner konkret informasjon om rutinene på arbeidsplassen, mens to andre skulle ønske forgjengeren gav dem mer informasjon om tjenesteforholdet. For eksempel sier den ene av disse to respondentene dette: ”Savnet objektiv informasjon om forgjengers tjenesteforhold. Jeg fikk mye informasjon etterpå fra ulike kilder og forskjellige versjoner om kritikkverdige forhold i hans arbeid og livsførsel.”

To av respondentene fikk informasjon av bispedømmekontoret. Der den ene av disse påpeker at informasjonen fra kontoret måtte innhentes selv, sier den andre respondenten at turen innom bispedømmekontoret innfant seg forholdsvis lenge etter at denne begynte i stillingen.

To respondenter påpeker at de ønsker seg mer opplæring i data og diverse dataprogrammer.

Generelt sett virker det til at det er én kommentar som til dels kan oppsummere erfaringene respondentene har gjort seg i henhold til opplæringen: ”[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.”

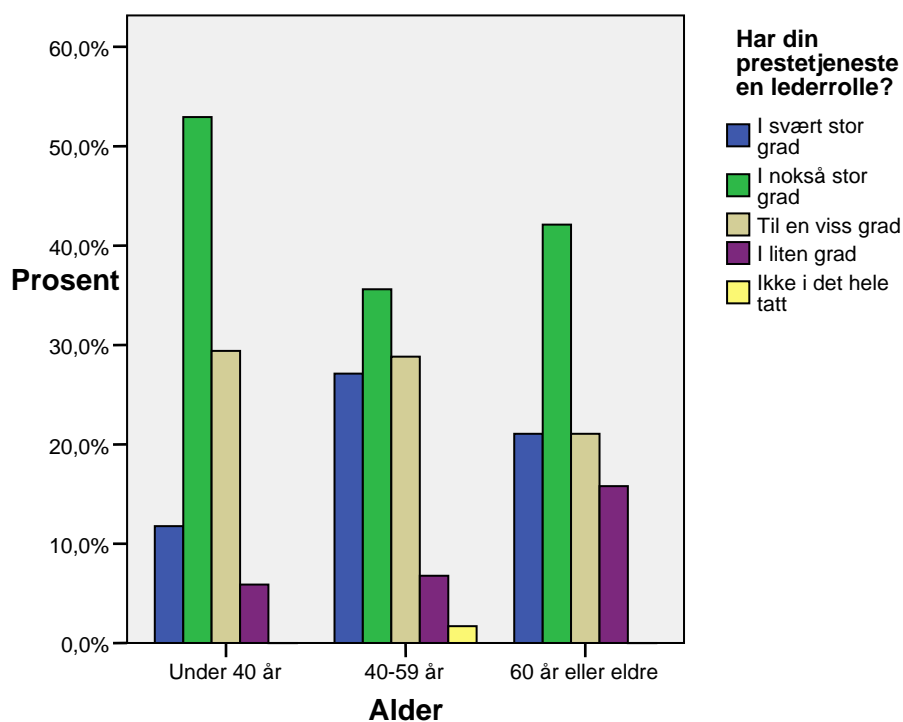
7.0 Identitet

For majoriteten av prestene samsvarer menighetens syn på presten og de overordnedes syn på presten med egen identitet som teolog og prest. Samsvaret er størst mellom de overordnedes syn på presten og prestens egen selvforståelse. Syv av ti (71 %) mener at overordnedes rolleforventninger samsvarer med egen rolleforventning i svært stor eller i nokså stor grad. I forhold til menighetens forventninger, mener to av tre prester (65 %) at samsvaret med egen rolleforventning i svært stor eller i nokså stor grad samsvarer.

8.0 Ledelse og samarbeid

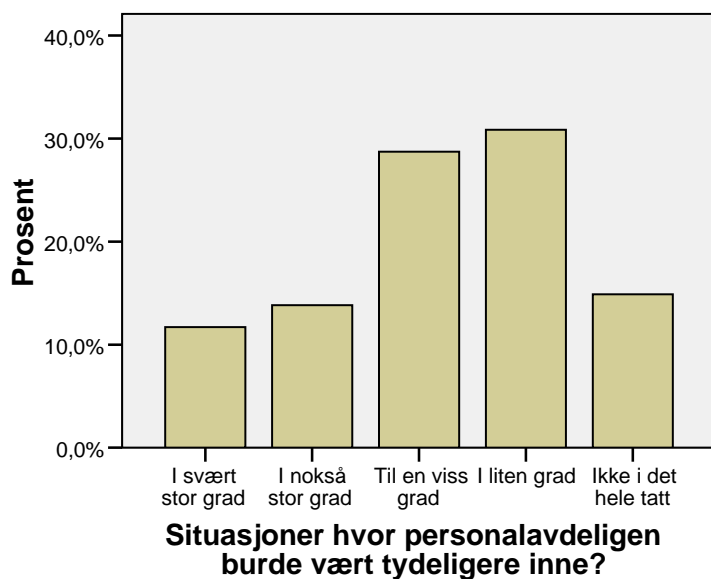
Selv om nesten åtte av ti prester i Hamar enten er sokneprest eller prost, opplever ikke flere enn seks av ti prester (63 %) at de har en lederrolle. Tar vi for oss sokneprestgruppen rapporterer ikke flere enn 60 prosent at de har svært stor eller nokså stor lederrolle i sin prestetjeneste. Årsaken til at mange av sokneprestene ikke opplever å ha en lederrolle, kan skyldes *Ny tjenesteordning for proster og menighetsprester* fra 2004, hvor prostens fikk mer makt på bekostning av soknepresten.

Det er forskjeller mellom de kvinnelige og de mannlige prestene på området ledelse. Selv om 82 prosent av mennene har en lederstilling (prost eller sokneprest) opplever bare 61 prosent at de i sin prestetjeneste har en lederrolle i svært stor eller nokså stor grad. Blant kvinnene er forskjellene mellom opplevd lederfunksjon og den faktiske situasjonen mindre. 68 prosent av kvinnene har en lederstilling og 71 prosent av kvinnene definerer sin prestetjeneste som at den har en lederrolle i svært stor eller nokså stor grad. Blant aldersgruppene er det små forskjeller i opplevelsen av tjenestens lederrolle. Fra 63 til 65 prosent i hver av aldersgruppene opplever å ha en lederrolle i prestetjenesten i svært stor eller i stor grad.

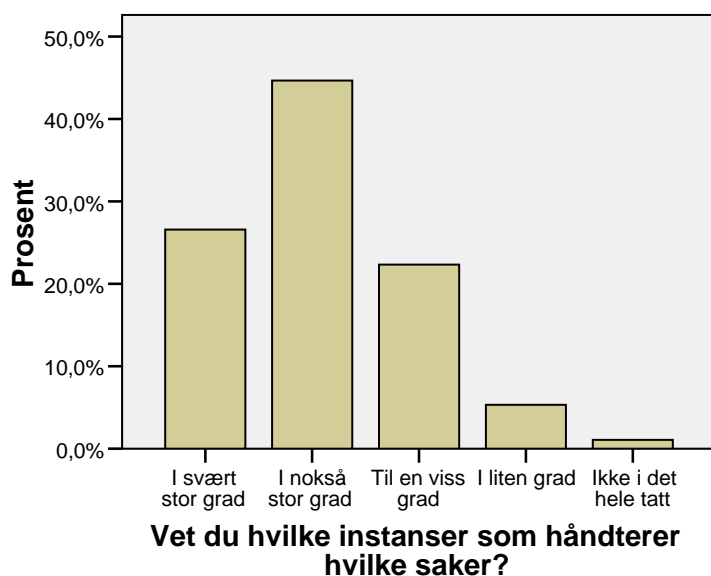


Majoriteten av prestene i Hamar (74 %) opplever at de har stort handlingsrom i sin prestetjeneste. En av fem prester (21 %) sier at de har det til en viss grad og bare fem prosent i liten grad.

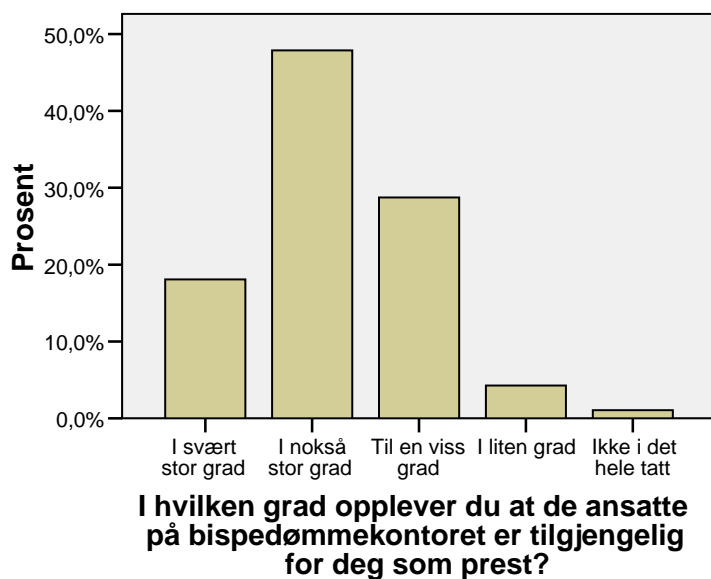
Ca halvparten av prestene (54 %) har ikke opplevd situasjoner hvor personalavdelingen ved bispedømmekontoret burde ha hatt et større engasjement. Hver fjerde prest har i svært stor grad eller i nokså stor grad erfaringer fra slike situasjoner, og 22 prosent til en viss grad.



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



Mange av prestene i Hamar bispedømme er fornøyd med bispedømmekontoret. Ser vi på tilgjengeligheten, er to av tre tilfredse med bispedømmekontorets tilgjengelighet overfor dem som prester. 29 prosent er av den oppfatning at de ansatte bare til en viss grad er tilgjengelige for dem og bare fem prosent er misfornøyd med tilgjengeligheten.



Noen av prestene (17 %) har gitt kommentarer til ”Ledelse og samarbeid”. Kommentarene ser ut til å være svært delte. På den ene siden er flere av respondentene skeptiske, både til ledelsesstrukturen, hvordan lederrollen utspilles samt de overordnedes tilgjengelighet overfor arbeidstakerne. Andre, og disse er færre enn førstnevnte gruppe, uttrykker at de opplever en god ledelse i tillegg til at de for øvrig har et godt samarbeid med sine kollegaer på arbeidsplassen. Totalt sett har 14 respondenter kommentert. Litt under halvparten av disse har vært positive i sine kommentarer.

Den nye tjenesteordningen er utgangspunktet for en del av kritikken til respondentene. Én av respondentene uttaler seg slik: ”De nye tjenesteordningene har ikke medført mindre regelstyring, de har, sammen med sterke kirkevergestillinger, parkert soknepresten som leder. Den rent åndelige ledelsesbiten er den eneste som i heldigste fall er igjen, Spar oss for skriftelige stillingsinstrukser!” Denne respondenten peker videre på at ”prostens som rolle/funksjon har i stor grad endret seg fra å være prestens arbeidsleder og støtte/talsmann, til å bli budsjettens og innstrammingenes forlengede arm. En utøver av bispedømmenes vedtatte budsjetter.” To andre respondenter peker derimot direkte på prostens lederansvar som krever en kompetanse innenfor ledelse; en kompetanse disse mener at prostene, etter respondentenes personlige erfaringer, ikke innehar. Én av disse respondentene sier videre at dette problemet også anerkjennes fra høyere hold, men at bispedømmet dekker over problemet.

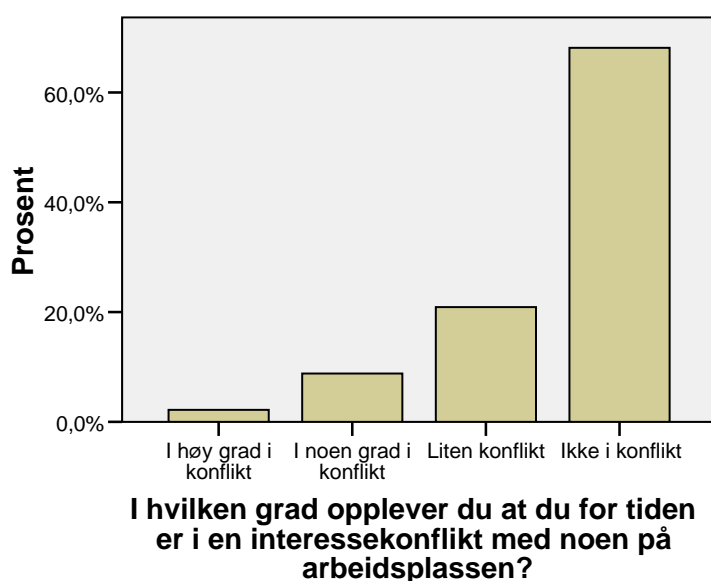
En annen respondent er svært kritisk til bispedømmekontoret generelt, og uttrykker dette ved å si: ”Største prøvelsen i prestatjenesten er holdningene jeg har møtt ved bispekontoret.”

Både prostens og bispedømmekontoret får kritikk for å være lite synlige blant fem av respondentene. Én respondent poengterer dette i sin kommentar: ”Viktig at biskopen og bispekontoret signaliserer TILGJENGELIGHET for oss ”vanlige prester”.”

Respondentene har altså svært ulike erfaringer når det kommer til ledelsesstrukturen i bispedømmet og i hvilken grad de opplever at deres overordnede er tilgjengelige for sine arbeidstakere. De som er negative til ledelsen knytter dette sammen med den nye tjenesteordningen. I forhold til bispekontorets tilgjengelighet, opplever flere av respondentene at de ikke blir sett.

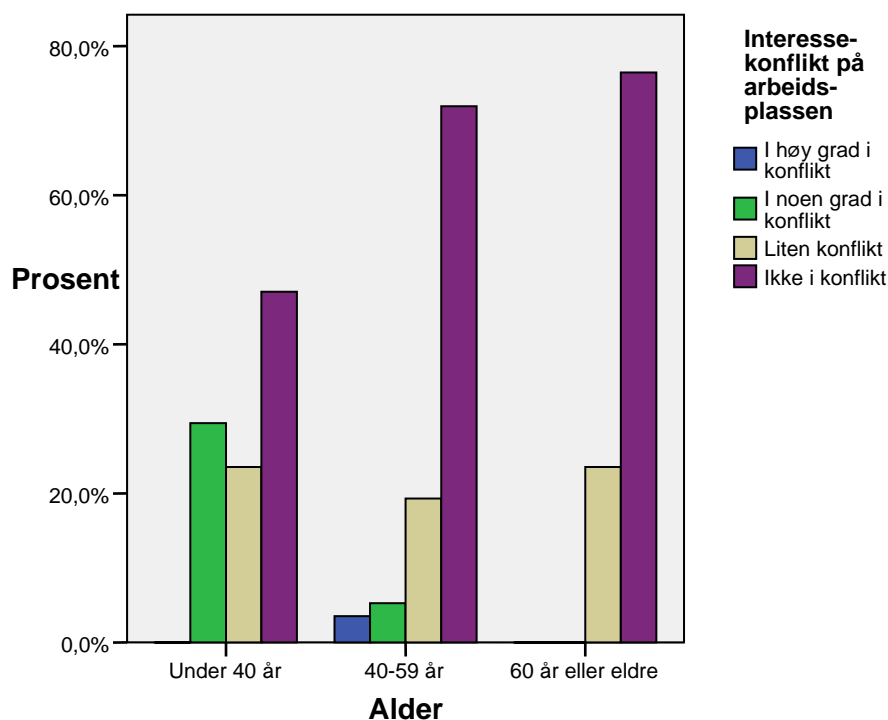
9.0 Konflikt og konflikthåndtering

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.

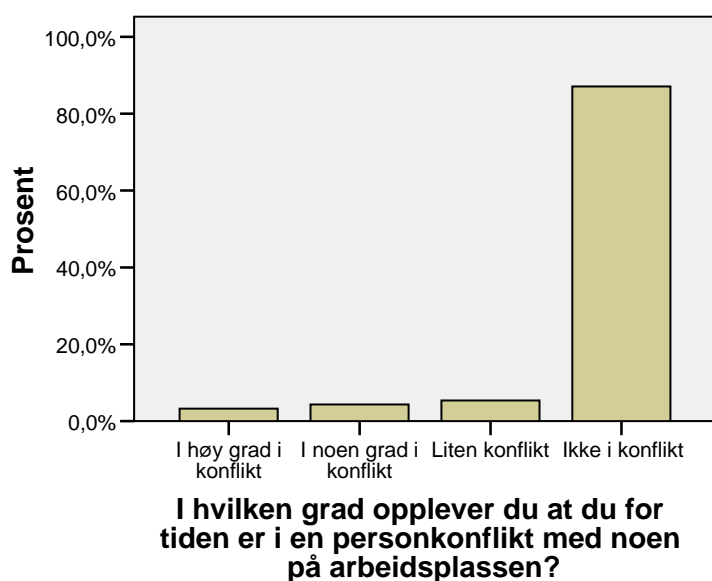


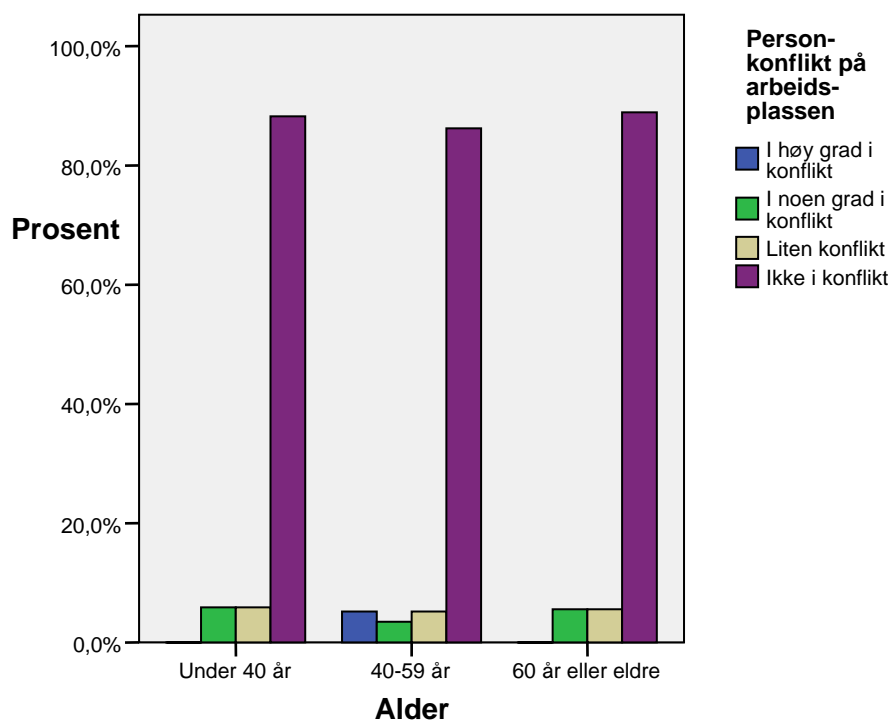
Interessekonfliktene på arbeidsplassen er i Hamar bispedømme få og ligger på et lavt nivå. Bare 32 prosent av prestene oppgir at de opplever interessekonflikt, og konfliktnivået er lavt for de aller fleste i denne gruppen. Bare to prosent er i høy grad i liten konflikt. Forskjellene mellom kjønnene er små, bare fire prosent flere menn enn kvinner er i høy grad eller i noen grad i konflikt. Konflikt ser ut til å avta med alderen. 29 prosent i den yngste aldersgruppen (de under 40 år), ni prosent av de mellom 40 og 59 år og ingen blant de over 60 år er i interessekonflikt med noen på arbeidsplassen.

På spørsmålet om å angi antall personer en er i konflikt med, er de av prestene som er i interessekonflikt i interessekonflikt med én, to, tre, fire eller åtte personer. De fleste er i konflikt med én person (67 %), to av ti med to personer og resten med flere. 81 prosent opplever ikke at de er i interessekonflikt med sin overordnede. Bare syv prosent er i høy grad eller i noen grad i konflikt og elleve prosent i liten grad i liten konflikt med sin overordnede.



Forekomsten av personkonflikter på arbeidsplassen ligger på et lavere nivå enn forekomsten av interessekonflikter. Bare ni prosent av prestene opplever for tiden å være i personkonflikt med noen på arbeidsplassen. Av dem som opplever å være i personkonflikt, oppgir bare ti prosent liten konflikt eller i noen grad av konflikt. Tre prosent opplever personkonflikt i høy grad. Tre av fire som er i personkonflikt, er det bare med én person, resten er det med to personer. Bar to prosent av prestene er i personkonflikt med sin overordnede.





Forskjellene mellom aldersgruppene er små på området personkonflikt på arbeidsplassen. De som oppgir å være i konflikt i høy grad, befinner seg utelukkende i aldersgruppen prester mellom 40 og 49 år. Ellers er forekomsten av konflikt og konfliktnivået ganske likt. Selv om de samlede tallene for kvinner og menn som er i konflikt er små, er det noen flere kvinner (11 %) enn menn (6 %) som er i personkonflikt på arbeidsplassen.

Interesse- og personkonflikter med sin overordnede kan ha sammenheng med hvordan prestene opplever at arbeidsgiver håndterer konflikt. Få (27 %) har svart på spørsmålet om hvordan de opplever at arbeidsgiver har håndtert konflikt. Av de som har svart, mener de alle fleste (72 %) at arbeidsgiver har håndtert konflikt ganske bra. 28 prosent er misfornøyd med arbeidsgivers konflikthåndtering. 20 prosent mener at arbeidsgiver i liten grad har greid å håndtere konflikt og åtte prosent ikke i det hele tatt.

Også på spørsmålet om arbeidstakerorganisasjonens håndtering av konflikt er oppslutningen lav. Av de få som har svart (32 %), er halvparten misfornøyd med arbeidstakerorganisasjonens håndtering av konflikt. De opplever at arbeidsgiverorganisasjon i liten grad eller ikke i det hele tatt har håndtert konflikt på en sakssvarende måte. 22 prosent er fornøyd. De mener at arbeidstakerorganisasjonen i svært stor grad eller i nokså stor grad har håndtert konflikt på en sakssvarende måte. 21 prosent inntar mellom posisjonen mellom de fornøyde og de misfornøyde.

27 respondenter (28 %) har valgt å kommentere temaet ”Konflikt og konflikthåndtering”. Kommentarene omhandler både årsaken til hvorfor en eventuell konflikt har oppstått, hvordan konflikten har blitt løst samt hvordan håndteringen av konflikten blant de overordnede gikk for seg.

Flesteparten av de som har opplevd konflikt på arbeidsplassen omtaler dette som et forbigått problem. Både personkonflikt og interessekonflikt blir nevnt av respondentene. Et eksempel

på en interessekonflikt som har oppstått, settes i sammenheng med homofilis spørsmålet. Respondenten som nevner dette, sier at denne ”er i interessekonflikt med en god del kollegaer, uten at dette er tydelig artikulert.” Det å arbeide med andre mennesker, enten det er kollegaer eller overordnede, som har andre teologiske ståsted enn en selv kan altså skape gnisninger på arbeidsplassen. Dette påpekes også av en annen respondent, til tross for at denne ikke karakteriserer dette som en konflikt. Respondenten sier: ”(...) det er tidvis brysomt å jobbe med overordnede som vil i andre retninger enn jeg selv, gjelder både teologi og arbeidsmetoder/tidsplaner.”

Konfliktene som respondentene har opplevd har blitt løst på ulike måter. Én respondent nevner at løsningen på dennes konflikt var å ta avstand - noe som for øvrig førte til isolasjon. En annen respondent forteller at personen denne var i konflikt med flyttet. Og en tredje respondent så sin løsning i å søke seg stilling et annet sted. Sistnevnte løsning førte til at respondenten fikk luftet problemene med personen som var innblandet i konflikten, og denne ble derfor værende i sin stilling. Det å ikke få snakke ut om eventuelle konflikter på arbeidsplassen virker til å være et gjennomgående problem blant de spurte. Mange av respondentene påpeker at de fant lite støtte blant sine overordnede, og holdningen om at arbeidsgiver har et klart forbedringspotensial når det kommer til konflikthåndtering uttrykkes av de fleste. Disse kommentarene tydeliggjør også hvor respondentene mener at ansvaret ligger; hos deres overordnede. Én respondent uttrykker at ”bispedømmekontoret, inklusive biskopen var lite på banen – nærmest unnvikende” i en personkonflikt denne respondenten opplevde. Det er altså sterk enighet blant respondentene om at arbeidsgiver ikke tar det ansvaret denne bør når det kommer til konflikthåndtering. Selv én respondent som derimot fikk støtte i en opplevd konfliktsituasjon påpeker at ”generelt kan kirken bli mye bedre når det gjelder konflikthåndtering”. Fra den andre siden av dette, forteller en prostiprest at stillingen denne innehar fører til at respondenten befinner seg ”i noen grad på utsiden av stedene der konflikter kan tenkes å utspille seg.”

Det er fire respondenter som sier at de ikke har hatt noen konflikt på arbeidsplassen. Én begrunner dette med at denne ikke har vært sammenhengende ansatt i en lang periode, og sier deretter at ”forestiller meg at konflikter bygger seg opp over tid. ” Oppsummerende kan vi si at det er flere som har opplevd konflikt på arbeidsplassen, og disse mener at håndteringen av konfliktene jevnt over ikke er tilfredsstillende fra de overordnedes side.

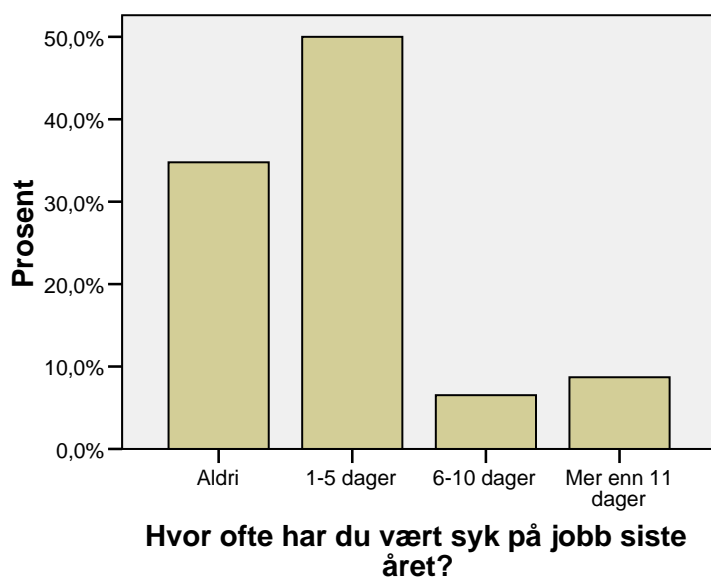
10.0 Sykefravær

De fleste av prestene i Hamar bispedømme har kjennskap til bispedømmerådenes rutiner ved sykemelding. 44 prosent svarer *ja*, 46 prosent *delvis* og syv 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.

Bare 15 prosent av prestene har vært sykemeldt som følge av høy arbeidsbelastning og stress, 11 prosent har vært sykemeldt på grunn av samarbeidsproblemer eller konflikt på arbeidsplassen og fem prosent på grunn av andre arbeidsrelaterte forhold.

To av tre prester har gått på jobb én til flere dager det siste året, selv om de har vært syke. De fleste har gått syke på jobb noen få dager. 50 prosent fra én til fem dager. En liten andel (15

%) har jobbet mens de har vært syke i flere enn fem dager. 35 prosent svarer at de aldri har vært syke på jobb det siste året.



Den vanligste årsaken til å gå på jobb, istedenfor å holde seg hjemme når en er syk, er at det tross alt er den beste løsningen (31 %). 23 prosent oppgir at de ikke fikk noen vikar, 19 prosent svarer at det blir lettere i lengden å få ting unna, fire prosent oppgir at ”ting stopper uten meg” og fire prosent ”holdninger blant kolleger”.

I Hamar bispedømme har de fleste som har vært sykemeldt i løpet av det siste året vært sykemeldt i korte perioder. Det vil si at blant de som har vært sykemeldt, har 61 prosent vært sykemeldt under én måned. De andre har vært sykemeldt fra én til tre måneder (16 %), fra fire til seks måneder (7 %) og over seks måneder (16 %).

Nesten to av fem prosent av respondentene (37 %) kommenterer sykefravær. Foruten seks prester som bemerker at de aldri eller nesten ikke har vært syke, har mange valgt å skrive hva som var årsak til deres sykemelding. Kommentarene under temaet ”Sykefravær” består av beskrivelser av hvilke sykdommer respondentene har hatt i forbindelse med fravær fra jobben, hvor lenge sykefraværet har vart og hvilke konsekvensene sykefraværet har for deres kollegaer. Det er 35 respondenter som har valgt å kommentere dette temaet.

Fem av respondentene nevner fysiske eller psykiske årsaker som er mer eller mindre knyttet til selve arbeidet som prest. To av disse trekker fram ryggproblemer, mens de resterende tre peker på årsaker knyttet til arbeidsbelastning, stress, konflikt på arbeidsplassen, samt usikkerhet vedrørende tjenesteordningen og boligsituasjonen.

Blant de 35 respondentene som har valgt å kommentere sitt sykefravær beskriver ti av disse hvor lenge de har vært borte fra arbeidsplassen. Én er delvis sykemeldt på nåværende tidspunkt. Flesteparten av de som nevner tidsperspektivet på sitt sykefravær, har vært borte fra jobben kun i korte perioder. Tre respondenter forteller at de tidligere har vært borte i en lenger periode, og da fra 4 uker. De resterende som har vært syke nevner blant annet influensa som årsak til sykefraværet.

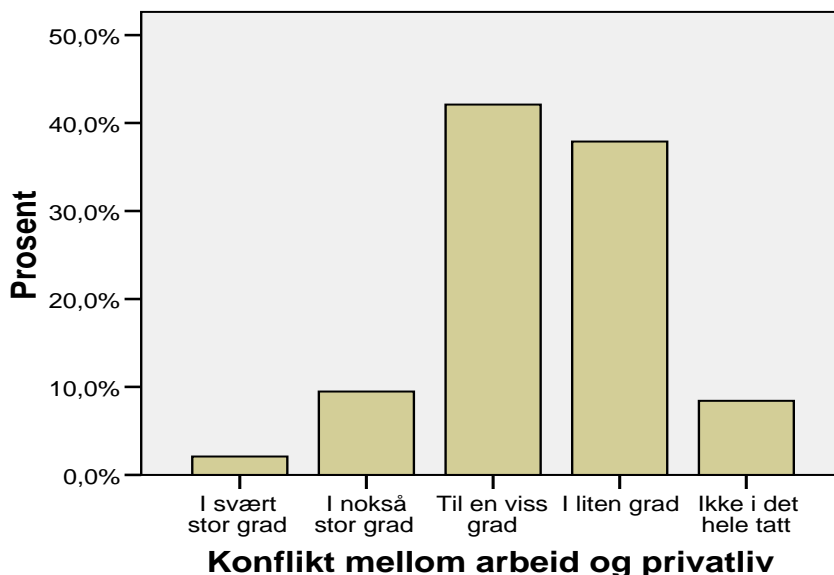
Det er flere av respondentene som påpeker de problematiske sidene ved å være syk da dette går ut over de andre på arbeidsplassen. Denne holdningen gjør seg gjeldende fra ulike sider. På den ene siden sier for eksempel én av respondentene at ” Gud være lovet for at jeg har god helse. Om jeg er sørke forkjølet går jeg likevel på jobb, ellers for mye å ta igjen og for mye bry for andre (kollegaer, prost).” Denne siden er representert av de respondentene som på tross av egen sykdom velger å gå på jobb for å skåne sine egne arbeidskollegaer.

Den andre siden representeres av de som mener det å gå på jobb er en selvfølge, til tross for sykdom. Som en av dem sier: ”Kan du stå på bena så gjennomfører du en begravelse! Holdning og fakta. Å overta en begravelse på times varsel er en dårlig løsning.” Dette perspektivet understrekes av en annen respondent idet denne påpeker at ”kirken er en altfor tålmodig arbeidsgiver.”

Ved gjennomgangen av kommentarene til sykefravær, er det tydelig at respondentenes tanker rundt temaet særlig omhandler hvilken belastning sykdom medfører for de andre på arbeidsplassen.

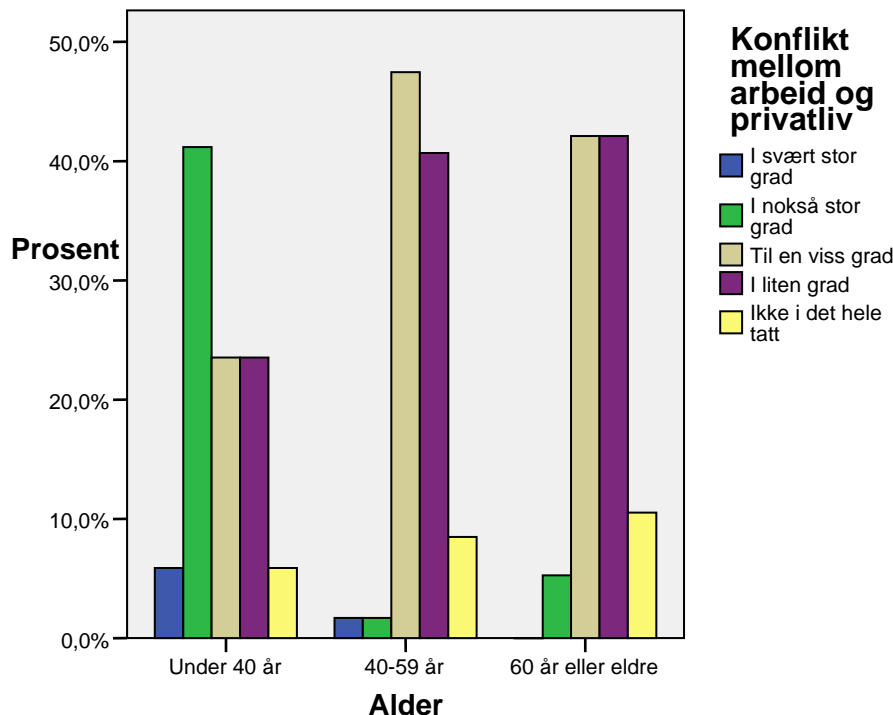
11.0 Arbeid og privatliv

I Hamar bispedømme opplever over halvparten av prestene konflikt mellom arbeid og privatliv. 42 prosent til en viss grad og bare 12 prosent i svært stor grad eller i nokså stor grad. 46 prosent oppgir i liten grad eller ikke i det hele tatt konflikt mellom arbeid og privatliv,

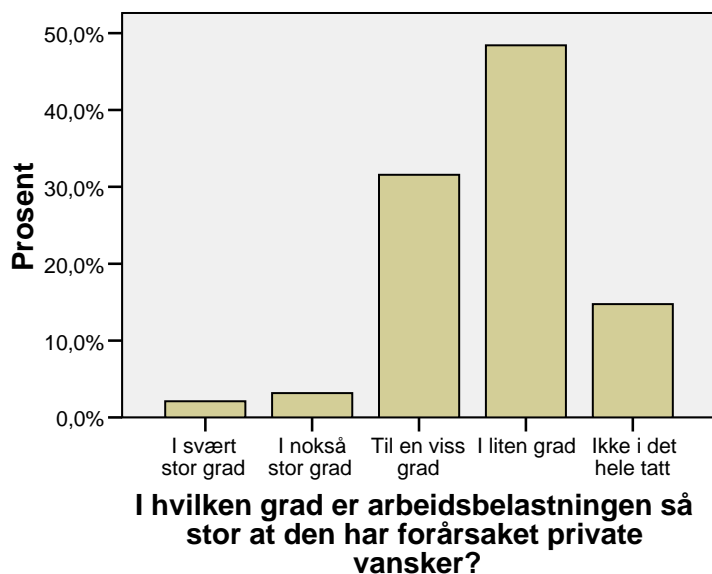


Forskjellene mellom kvinnene og mennene er små i opplevelsen av hvorvidt det er vanskelig å kombinere arbeid og familieliv. Nesten halvparten av mennene (48 %) og to av fem kvinner (43 %) opplever i liten grad eller ikke i det hele tatt konflikt mellom arbeid og privatliv. Også like mange menn (42 %) som kvinner (43 %) opplever det til en viss grad konfliktfylt. Ikke overraskende er det prester under 40 år som opplever størst konflikt mellom arbeid og privatliv. Nesten halvparten opplever konflikt i stor eller i nokså stor grad. Konfliktnivået

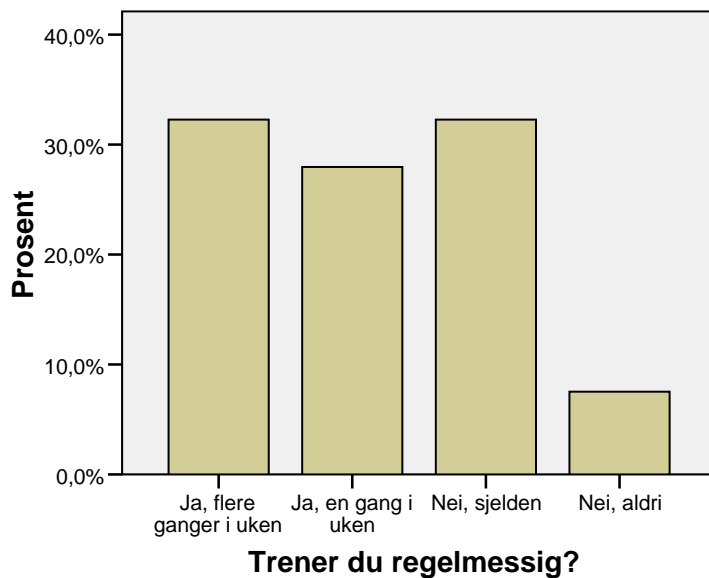
avtar etter fylte 40 år. Få mellom 40 og 59 år (3 %) og over 60 år (5 %) opplever det konfliktfylt. Likevel er ikke disse aldersgruppene fritatt for å oppleve gnisninger mellom arbeid og privatliv. Nesten halvparten mellom 40 og 59 og ca 40 prosent av de over 60 år opplever konflikt til en viss grad.



I og med at flertallet av prestene i Hamar har opplevd konflikt mellom arbeid og privatliv, kan vi vente oss at flertallet oppgir at arbeidsbelastningen har forårsaket private vansker for eksempel i ekteskap, familie og kontakt med venner. Tallene viser at denne antagelsen ikke holder stikk. Flertallet (63 %) opplever at arbeidsbelastningen i liten grad eller ikke i det hele tatt har forårsaket private vansker, nesten hver tredje prest (32 %) til en viss grad og ganske få prester (5 %) i svært stor eller i nokså stor grad.



Mange prester i Hamar er flinke til å trene regelmessig. Seks av ti trener flere eller én gang i uka og 40 prosent trener sjelden eller aldri.



Selv om en stor andel prester i Hamar trener regelmessig, mener likevel halvparten at de hadde trent mer om arbeidsgiver hadde lagt forholdene bedre til rette. En av tre mener at de kanskje hadde trent mer.

Innenfor temaet "Arbeid og privatliv" blir spørsmål om hvordan arbeidslivet kombineres med privatlivet tatt opp. Privatlivet er her eksemplifisert med familieliv, kontakt med venner samt respondentens tid til fysisk aktivitet, tatt opp. Det er 21 respondenter som har valgt å kommentere dette temaet. De respondentene som trekker fram familiesituasjonen påpeker at det er vanskelig å kombinere presteyrket med et familieliv. Dette er særlig omstendighetene til de som har barn. Én respondent beskriver det slik: "Har vært vanskelig en periode nå overfor ungen som synes jeg er mye borte. Jobber stadig med å organisere privatlivet på en god måte. Det er en stor utfordring." Videre peker denne respondente på at ektefellens samarbeidsvillighet er en avgjørende faktor for å få dette til. Foruten denne respondente trekker også to andre fram ektefellens viktige rolle for å få kabalen til å gå opp. Én påpeker den problematiske siden ved dette ved å si at "ektefellens tålmodighet blir en del ganger satt på prøve." Det er også én respondent som påpeker at vennerelasjoner er vanskelige å pleie når arbeidspresset på jobben er stort.

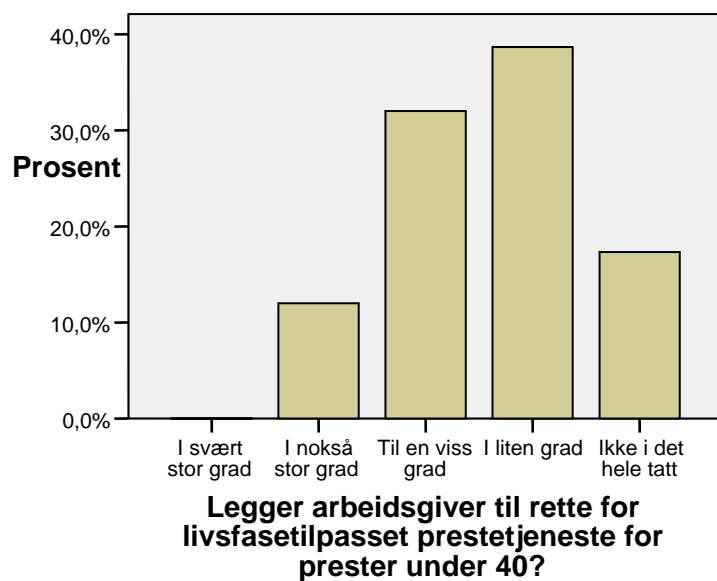
Men hvorvidt arbeidet skal komme foran familielivet er det ulike svar på. Der én respondent påpeker at familien alltid har kommet først, er det heller motsatt for en annen respondent. Sistnevnte sier: "(...) Familien vet at jeg alltid forbereder meg på en preken eller andakt. Barna vet at jeg må ta tlf. og åpne dørene i prestegården. De er vant til at jeg skvetter når vi sitter og spiser og tlf. ringer. (...) De vet også at de døde går før de levende. De som dør prioriteres alltid." Respondente beskriver altså en situasjon der familien vet at yrket krever at denne er nødt til å prioritere i jobbens favør. Respondente trekker med dette fram familiemedlemmenes forståelse for den spesielle arbeidssituasjonen en prest innehar. Generelt omhandler altså respondente utsagn til "Arbeid og privatliv" beskrivelser av utfordringene ved å kombinere presteyrket med et familieliv.

12.0 Livsfasetilpasset prestetjeneste

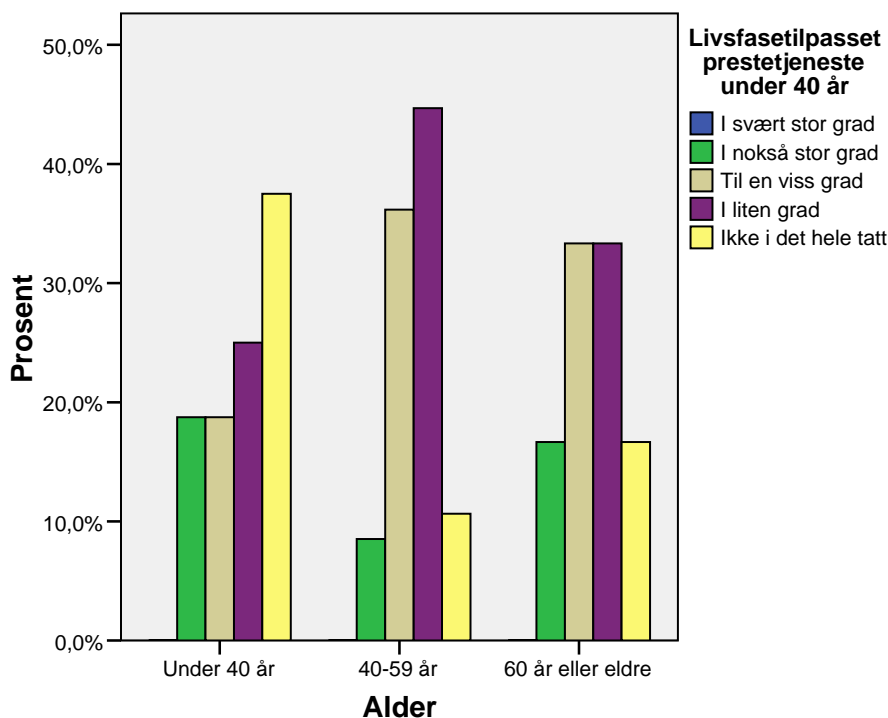
Prestene i Hamar mener at livsfasetilpasset prestetjeneste slår ulikt ut for de eldste og for de yngste prestene.

Prestene er kritiske til arbeidsgivers tilrettelegging for livsfasetilpasset prestetjeneste for prester under 40 år. Ca halvparten (56 %) opplever at arbeidsgiver i liten grad eller ikke i det hele tatt har tilrettelagt for livsfasetilpasset prestetjeneste for prester under 40 år. En av tre opplever at dette har skjedd til en viss grad, og 12 prosent i nokså stor grad. Ingen opplever at det har skjedd i svært stor grad.

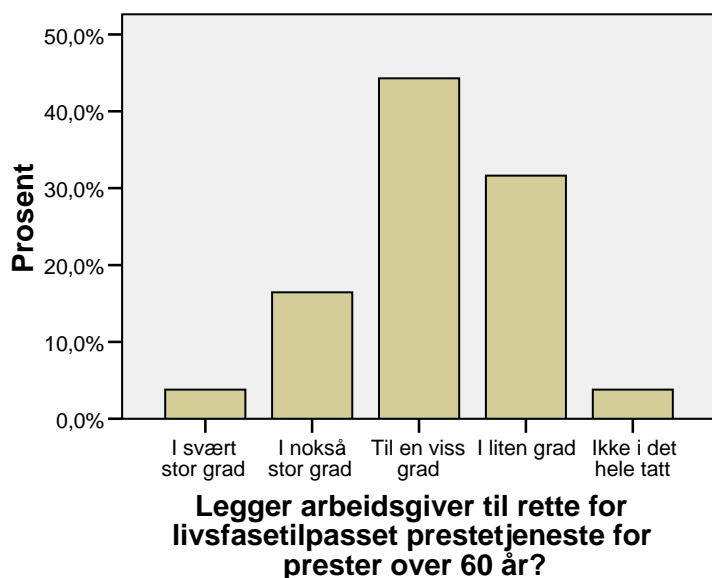
Det er små forskjeller mellom kvinner og menn. Kvinnene har noe mer negativ erfaring med arbeidsgivers tilrettelegging for livsfasetilpasset prestetjeneste for de under 40 år enn mennene.

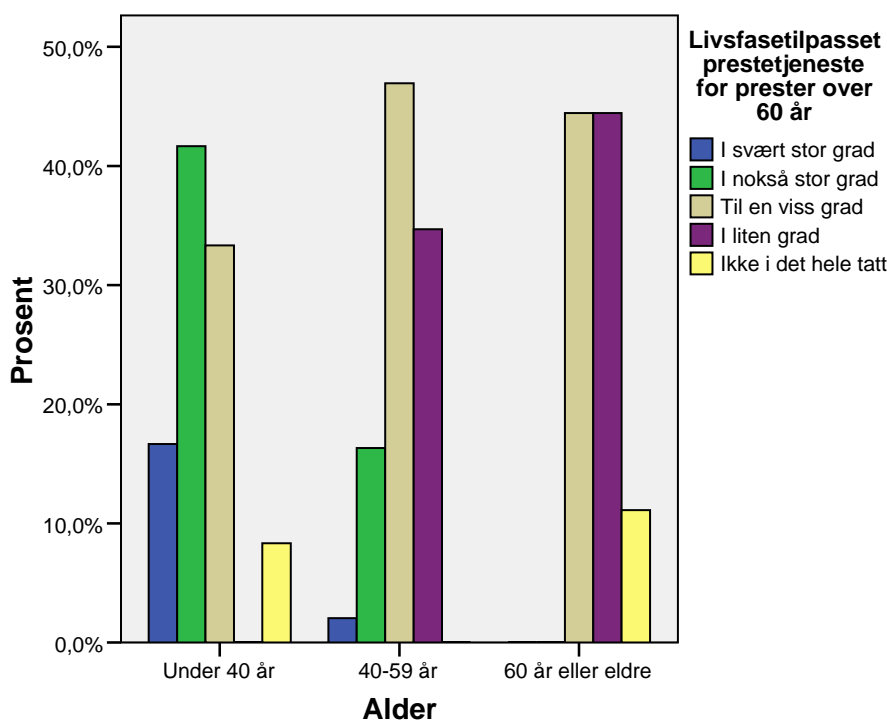


Det er de yngste, de som har følt på kroppen hvordan den livsfasetilpassede prestetjenesten fungerer for dem, som er mest misfornøyde blant prestene med livsfasetilpassningen for de under 40 år. 63 prosent av prester under 40 år, og 55 prosent av prester mellom 40 og 59 år og 50 prosent av prester over 60 år mener at det har skjedd tilpasninger i liten grad eller ikke i det hele tatt.



Det er forskjeller mellom hvordan de opplever arbeidsgivers tilrettelegging for de yngste og for de eldste prestene. Erfaringene med tilpasningen for prester over 60 år vitner om at noe har skjedd på dette området, men at det gjenstår en hel del for at prestene skal bli godt fornøyd. Fire av ti (44 %) mener at tilpasningene for denne gruppen bare har skjedd til en viss grad. Hver femte (20 %) opplever at arbeidsgiver har tilrettelagt i svært stor eller i nokså stor grad. Ca hver tredje (35 %) opplever at det bare har skjedd i liten grad eller ikke i det hele tatt.





Det er de yngste prestene som er mest fornøyde med hvordan arbeidsgiver tilrettelegger for livsfasetilpasset prestatjeneste for prester over 60 år. 58 prosent av prestene under 40 år opplever at arbeidsgiver gjør dette i svært stor grad eller i nokså stor grad. Blant dem som har direkte erfaring med hvordan den livsfasetilpassede prestatjenesten fungerer, er erfaringene delte. Enten er prestene over 60 år negative eller avmålte til livsfasetilpassningen: 56 prosent har erfart at det skjer i liten grad eller ikke i det hele tatt og 44 prosent mener at tilpassingen skjer til en viss grad.

Kvinnene har erfart at livsfasetilpasset prestatjeneste for prester over 60 år skjer i mindre grad enn det mennene har erfart. 41 prosent av kvinnene mot 33 prosent av mennene mener at tilpassingene har skjedd i liten grad eller ikke i det hele tatt.

Prestene blir i slutten av undersøkelsen bedt om å nevne tre ting, i en prioritert rekkefølge, som de mener er nødvendig for at de skal oppnå en bedre arbeidssituasjon. Det som særlig går igjen blant svarene er tilknyttet respondentenes arbeidstid. Mange ønsker særlig mer helgefri, andre nevner mindre kveldsarbeid. Et behov for en "forutsigbar fritid" ser ut til å være nøkkelordet. Dette kan eksemplifiseres med denne respondentens utsagn: "Tid til prekenforberedelser på vanlige arbeidsdager slik at lørdagen blir familiens dag." Bedre muligheter for å få avspasering, en generelt bedre organisering av arbeidsuka og feriedagene, er også punkter som nevnes i forbindelse med prestenes arbeidstid.

Og dette bringer oss videre til neste punkt da en bedre vikarordning også etterlyses av flere respondenter. En lettere tilgang på vikarhjelp kan lette på arbeidspresset; både behovet for mer administrativ hjelp og generelt en avlastning av oppgaver nevnes av noen av respondentene. Nødvendigheten av vikarhjelp blir dessuten satt i forbindelse med egen sykdom samt avlastning ved sykdom hos kollegaer. Det blir også uttrykt av enkelte respondenter at vikarhjelp kan bidra til avlastning av deres tid, som de igjen kan bruke på tillitsverv og studier.

Det er også et ønske blant flere respondenter om at bemanningen generelt økes. Én påpeker at det trengs mer bemanning for å avlaste og fylle kullet etter prostene. Foruten behovet for prester, er det fem respondenter som peker spesielt på at det trengs diakoner og/eller kateketer. Sammenhengen mellom prestenes arbeidstid avhenger av en god bemanningsdekning, en velutviklet vikarhjelp – og dette igjen forutsetter økonomiske midler.

Foruten ønsket om økte ressurser slik at bemanningen kan økes, blir det uttrykt av flere respondenter at det er et behov for en bedre økonomi generelt sett. Hvor ressursene skal plasseres blir altså ikke spesifisert av alle respondentene. Men det er ni respondenter som nevner at bedre lønnsbetingelser er nødvendig for å bedre prestenes jobbmotendigheter. Dessuten er det én respondent som peker på at det trengs en bedre økonomi generelt i menigheten. Mer spesifikt trekker én fram behovet for utstyr til gudstjenestehandlinger. Under økonomiske gevinster til de ansatte blir det også trukket fram bilgodtgjørelse av én respondent, mens en annen oppgir ønsket om ”betalt treningsavgift på treningscenter”.

Av andre vesentlige tiltak som kan bedre prestenes arbeidssituasjon, nevnes også et ønske om klargjøring av arbeidsoppgaver, en bedre arbeidsfordeling samt bedre samarbeidsrelasjoner. Noen av respondentene ønsker også en bedre organisering fra ledelsens side. En sier at det trengs ”større forutsigbarhet, færre arbeidsoppgaver” for å bedre dennes arbeidssituasjon. Dette blir også kommentert ved at én respondent sier at ”tydelige avtaler!” er noe denne trenger for å bedre arbeidssituasjonen.

Viktigheten av å få anerkjennelse fra ledelsen blir også nevnt. Én uttrykker seg slik i forbindelse med dette: ”Opplevelse av at bispekontor skjønner betydningen av det arbeid jeg utfører”. Andre vesentlige faktorer ved å bli sett av ledelsen handler også om en oppfølging; å ”bli sett når det blir tøft!”, som én respondent påpeker.

Det er også én respondent som retter fokus på ledelsens ansvar i forbindelse med konflikter på arbeidsplassen. ”At arbeidsgiver/bispedømmekontor tar personalkonflikt på alvor/løser konflikten”, er én ting som ville ha bedret dennes arbeidssituasjon.

Fire respondenter peker på at fritak fra boligplikten ville ha bedret deres arbeidssituasjon. Ytterligere én respondent sier at et ”bedre hus” ville ha hjulpet på.

Det er også noen få som nevner at de gjerne skulle hatt mer tid til å ta etterutdanning, og at de savner oppmuntring fra ledelsen angående dette.

Generelt sett virker det til at særlig arbeidstiden er et tema som opptar prestene. Ønsket om en forutsigbarhet rundt deres fritid slik at denne kan tilbringes sammen med familien, er gjennomgående blant respondentenes svar. Dette settes også i sammenheng med økte ressurser som kan føre til en bedre vikarhjelp samt en generelt bedre bemanning i bispedømmet, og Den norske kirke for øvrig.

Under ”Andre kommentarer” har 25 respondenter valgt å skrive noen ord. Kommentarene omhandler temaer fra arbeidstid, arbeidsordningen, den nye tjenesteordningen, lønn, bemanningsproblematikken, og det er også kommentarer til selve undersøkelsen. For å ta det siste først: Flere påpeker at det av ulike årsaker er vanskelig å svare på en slik undersøkelse. Dette er fordi respondenter enten har for kort arbeidserfaring eller at de verken er i begynnelsen eller slutten av sin karriere som prest. Det er også to respondenter som savner mer fokus på boligforholdet. Én respondent mener at boligplikten ”er viktig og for mange en

belastende del av det å være prest.” Den andre respondenten påpeker at prestene ”må få bedre boligforvaltning, spesielt av de kommunale boligene.” Boligforholdene har blant annet sammenheng med trivsel/familieliv å gjøre og dermed også den totale arbeidssituasjonen.” Det er også én respondent som påpeker at det er positivt at det utføres en slik undersøkelse om prestenes arbeidsforhold.

Når det kommer til kommentarer om arbeidstiden er det to respondenter som sier noe om dette. Den første er positiv til presteyrket da dette innebærer fleksibilitet. Men denne trekker fram at det er, til tross for den grad av frihet som presteyrket gir, vanskelig å kombinere dette med et familieliv. Dette ble også poengtert av flere i kapittelet om arbeid og privatliv. Den andre respondenten som sier noe om arbeidstid legger tematikken fram fra et annet perspektiv. Med utgangspunkt i arbeidspresstet flere prester har uttrykt i forhold til sin arbeidssituasjon, påpeker denne derimot at det er prestens eget ansvar” å kunne si nei til noe”. Innledningsvis til denne kommentaren trekker respondenten fram at ”prestetjenesten er og skal være en selvstendig profesjon som stiller visse krav til den enkelte om å kunne organisere seg selv og sitt arbeid. De som ikke kan det, må lære det hos kollegaer. Prosten har her et ansvar. Mye handler om prioritering”.

Med henhold til arbeidsordning og samarbeid med andre prester er det ulike syn på dette. Én respondent etterlyser mer samarbeid på tvers av soknene, slik at denne kan slippe tjenestene som respondenten ikke ønsker, som da henholdsvis er konfirmantene. Respondenten ser altså et bedre samarbeid som en mulig måte til å få dyrke tjenestene denne har mer glede av. Av sistnevnte karakter nevnes diakoni, PIU og musikk. Én annen respondent er derimot skeptisk til det denne beskriver som ”for mye samarbeid med andre prester. Det vil fort gå ut over kontakt med menighetene/folket og ødelegge min gode motivasjon for innsats og arbeid.” Nærheten til den lokale befolkningen og menigheten er dermed det som står på spill ved samarbeidsrelasjoner, mener denne presten. Det er også én respondent som gir sterk kritikk til Den norske kirken; denne sier: ”Jeg har erfart at Kirken til tider driver rovdrift på sine ansatte, og aktiv ansvarsfraskrivelse når den ansatte blir syk av det!”

Angående den nye tjenesteordningen er det én respondent som påpeker at reformen bidrar til at presteyrket mister sin frihet og selvstendighet. Dette påpekes også av en annen respondent som sier: ”Soknepresten leder prestetjenesten i soknene. Hva betyr det i praksis?”

Det er to respondenter som kommenterer at ”prester som er ”på toppen” av sin yrkeskarriere” ikke får den lønnsmessige godtgjørelsen, og dermed heller ikke den anerkjennelsen, de fortjener.

Et fokus på bemanning blir også viet plass blant respondentens kommentarer. Én av to som nevner denne tematikken foreslår lokkemidler ”slik andre bedrifter har, for eksempel gratis treningskort, treningsgruppe, eller lignende”. En annen påpeker at lønn og ferietilbud kan fungere som et mulig rekrutteringstiltak.

Det er også to respondenter som påpeker at de er veldig fornøyd med presteyrket. Riktignok sier den ene at dette er til tross for ”uforståelige holdninger i visse teologiske/etiske spørsmål hos mange av kirkens ledere (blant annet i vårt bispedømme)”. Den andre respondenten er svært positiv i sin vurdering av arbeidet som prest,. Dette understrekes med utsagnet: ”Jeg opplever arbeidet mitt som menings- og gledesfylt. Som prest og prost har man en variasjon i arbeidsdagen og tjenesten gjør det spennende!”

Appendiks for Hamar – frekvensfordelinger

Spørsmål 1 – Respondentenes alder:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
30 år eller yngre	2	2,1	2,1
31-39 år	15	15,8	17,9
40-49 år	27	28,4	46,3
50-59 år	32	33,7	80,0
60 år eller eldre	19	20,0	100,0
Total	95	100,0	

Spørsmål 2 – Respondentenes kjønn:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Mann	67	70,5	70,5
Kvinne	28	29,5	100,0
Total	95	100,0	

Spørsmål 3 – Respondentenes sivilstand:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Gift	78	84,8	84,8
Registrert partner	2	2,2	87,0
Ugift/enslig	6	6,5	93,5
Skilt/separert	4	4,3	97,8
Enke/enkemann	2	2,2	100,0
Total	93	100,0	
Ubesvart	2		
Total	95		

Spørsmål 4 – Antall barn som bor hjemme:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
0	37	42,5	42,5
1	13	14,9	57,5
2	15	17,2	74,7
3	17	19,5	94,3
4	4	4,6	98,9
5	1	1,1	100,0
Total	87	100,0	
Ubesvart	8		
Total	95		

Spørsmål 5 – Antall år arbeidet som prest:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
,5	2	2,1	2,1
1,0	2	2,1	4,3
2,0	2	2,1	6,4
3,0	1	1,1	7,4
4,0	1	1,1	8,5
5,0	3	3,2	11,7
6,0	4	4,3	16,0
7,0	3	3,2	19,1
8,0	5	5,3	24,5
9,0	1	1,1	25,5
11,0	3	3,2	28,7
12,0	4	4,3	33,0
13,0	1	1,1	34,0
14,0	3	3,2	37,2
15,0	5	5,3	42,6
16,0	1	1,1	43,6
18,0	1	1,1	44,7
19,0	3	3,2	47,9
20,0	6	6,4	54,3
21,0	2	2,1	56,4
22,0	4	4,3	60,6
23,0	6	6,4	67,0
24,0	3	3,2	70,2
25,0	1	1,1	71,3
26,0	2	2,1	73,4
26,5	1	1,1	74,5
27,0	4	4,3	78,7
28,0	2	2,1	80,9
29,0	2	2,1	83,0
29,5	1	1,1	84,0
30,0	1	1,1	85,1
32,0	1	1,1	86,2
33,0	1	1,1	87,2
34,0	5	5,3	92,6
35,0	2	2,1	94,7
36,0	1	1,1	95,7
37,0	2	2,1	97,9
38,0	1	1,1	98,9
41,0	1	1,1	100,0
Total	94	100,0	
Ubesvart	1		
Total	95		

Spørsmål 6 – Hvor arbeider hvor?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Mindre sted	37	43,5	43,5
Tettsted	29	34,1	77,6
Mindre by	19	22,4	100,0
Total	85	100,0	
Ubesvart	10		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	61	64,2	64,2
Avkrysset	34	35,8	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	34	35,8	35,8
Avkrysset	61	64,2	100,0
Total	95	100,0	

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

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

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

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

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

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

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	66	69,5	69,5
Avkrysset	29	30,5	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
999	1	2,1	2,1
1965	1	2,1	4,3
1969	2	4,3	8,5
1970	1	2,1	10,6
1971	2	4,3	14,9
1973	2	4,3	19,1
1976	2	4,3	23,4
1977	1	2,1	25,5
1979	3	6,4	31,9
1980	2	4,3	36,2
1983	4	8,5	44,7
1984	3	6,4	51,1
1985	1	2,1	53,2
1986	3	6,4	59,6
1988	1	2,1	61,7
1990	1	2,1	63,8
1991	2	4,3	68,1
1992	1	2,1	70,2
1993	1	2,1	72,3
1994	1	2,1	74,5
1995	1	2,1	76,6
1996	2	4,3	80,9
1997	1	2,1	83,0
2001	2	4,3	87,2
2002	1	2,1	89,4
2003	1	2,1	91,5
2004	1	2,1	93,6
2005	1	2,1	95,7
2006	2	4,3	100,0
Total	47	100,0	
Ubesvart	48		
Total	95		

ARBEIDSSTED, ARBEIDSTID OG TRIVSEL

Spørsmål 8 – Hvilken stilling har du?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Prost	9	9,7	9,7
Sokneprest	63	67,7	77,4
Kapellan	7	7,5	84,9
Prostiprest	9	9,7	94,6
Institusjonsprest/specialprest	2	2,2	96,8
Annen pretestilling	3	3,2	100,0
Total	93	100,0	
Ubesvart	2		
Total	95		

Spørsmål 9 – Hvor stor stillingsprosent har du?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
20	1	1,1	1,1
50	3	3,2	4,2
80	1	1,1	5,3
85	1	1,1	6,3
90	1	1,1	7,4
100	88	92,6	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	86	91,5	91,5
Ja	8	8,5	100,0
Total	94	100,0	
Ubesvart	1		
Total	95		

Spørsmål 10 – Dersom ja, - angi stillingsprosent:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
2	2	25,0	25,0
6	1	12,5	37,5
15	1	12,5	50,0
20	3	37,5	87,5
50	1	12,5	100,0
Total	8	100,0	
Ubesvart	87		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	26	28,3	28,3
Ja	66	71,7	100,0
Total	92	100,0	
Ubesvart	3		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Har undertegnet arbeidsavtale iht nye tjenesteordninger	26	78,8	78,8
Har avtale med prosteten, men ikke undertegnet ny arbeidsavtale	2	6,1	84,8
Vil ikke undertegne ny arbeidsavtale	5	15,2	100,0
Total	33	100,0	
Ubesvart	62		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	64	69,6	69,6
Ja	28	30,4	100,0
Total	92	100,0	
Ubesvart	3		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ingen	25	26,6	26,6
1 stk	32	34,0	60,6
2 stk	12	12,8	73,4
3 stk	5	5,3	78,7
Mer enn 3 stk	20	21,3	100,0
Total	94	100,0	
Ubesvart	1		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Svært god	17	25,0	25,0
God	46	67,6	92,6
Mindre god	3	4,4	97,1
Dårlig	2	2,9	100,0
Total	68	100,0	
Ubesvart	27		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
1 stk	5	5,3	5,3
2-3 stk	18	19,1	24,5
4-5 stk	22	23,4	47,9
6-10 stk	35	37,2	85,1
Mer enn 10 stk	14	14,9	100,0
Total	94	100,0	
Ubesvart	1		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ingen	16	17,4	17,4
1 stk	21	22,8	40,2
2 stk	23	25,0	65,2
3 stk	15	16,3	81,5
Mer enn 3 stk	17	18,5	100,0
Total	92	100,0	
Ubesvart	3		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
18,0	1	1,2	1,2
19,0	1	1,2	2,4
25,0	1	1,2	3,7
35,0	1	1,2	4,9
36,5	1	1,2	6,1
37,0	1	1,2	7,3
37,5	2	2,4	9,8
38,0	3	3,7	13,4
39,0	1	1,2	14,6
40,0	9	11,0	25,6
41,0	1	1,2	26,8
42,0	1	1,2	28,0
43,0	1	1,2	29,3
44,0	1	1,2	30,5
45,0	2	2,4	32,9
47,0	1	1,2	34,1
50,0	3	3,7	37,8
55,0	3	3,7	41,5
70,0	1	1,2	42,7
Vet ikke, teller ikke timer	47	57,3	100,0
Total	82	100,0	
Ubesvart	13		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
30,0	1	2,0	2,0
37,0	6	11,8	13,7
37,5	5	9,8	23,5
38,0	4	7,8	31,4
40,0	19	37,3	68,6
42,0	2	3,9	72,5
45,0	6	11,8	84,3
47,5	1	2,0	86,3
48,0	1	2,0	88,2
50,0	5	9,8	98,0
52,0	1	2,0	100,0
Total	51	100,0	
Ubesvart	44		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
,5	1	1,1	1,1
1,0	17	18,3	19,4
1,5	2	2,2	21,5
2,0	34	36,6	58,1
2,5	4	4,3	62,4
3,0	25	26,9	89,2
3,5	1	1,1	90,3
4,0	4	4,3	94,6
5,0	1	1,1	95,7
Vet ikke	4	4,3	100,0
Total	93	100,0	
Ubesvart	2		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
,0	10	11,1	11,1
,5	2	2,2	13,3
1,0	38	42,2	55,6
1,5	5	5,6	61,1
2,0	22	24,4	85,6
2,5	1	1,1	86,7
3,0	11	12,2	98,9
4,0	1	1,1	100,0
Total	90	100,0	
Ubesvart	5		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
,0	2	2,2	2,2
1,0	1	1,1	3,2
2,0	5	5,4	8,6
2,5	1	1,1	9,7
3,0	82	88,2	97,8
4,0	2	2,2	100,0
Total	93	100,0	
Ubesvart	2		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja, alltid	7	7,4	7,4
Ja, som oftest	62	66,0	73,4
Nei, sjelden	23	24,5	97,9
Nei, aldri	2	2,1	100,0
Total	94	100,0	
Ubesvart	1		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	61	64,2	64,2
Avkrysset	34	35,8	100,0
Total	95	100,0	

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

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

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

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

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

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

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfyllt	79	83,2	83,2
Utfyllt	16	16,8	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja, alltid	16	23,2	23,2
Ja, som oftest	34	49,3	72,5
Nei, sjelden	17	24,6	97,1
Nei, aldri	2	2,9	100,0
Total	69	100,0	
Ubesvart	26		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
For mye	32	33,7	33,7
Passe	62	65,3	98,9
For lite	1	1,1	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Stemmer ikke	61	64,2	64,2
Stemmer ganske dårlig	22	23,2	87,4
Stemmer delvis	9	9,5	96,8
Stemmer ganske godt	1	1,1	97,9
Stemmer helt	2	2,1	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Stemmer ikke	1	1,1	1,1
Stemmer ganske dårlig	3	3,2	4,2
Stemmer delvis	5	5,3	9,5
Stemmer ganske godt	53	55,8	65,3
Stemmer helt	33	34,7	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	42	45,2	45,2
Nei	29	31,2	76,3
Vet ikke	22	23,7	100,0
Total	93	100,0	
Ubesvart	2		
Total	95		

Spørsmål 27 – Hvis ja, beskriv hvilke tiltak:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	54	56,8	56,8
Utfylt	41	43,2	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Stemmer ikke	7	7,4	7,4
Stemmer ganske dårlig	24	25,3	32,6
Stemmer delvis	27	28,4	61,1
Stemmer ganske godt	34	35,8	96,8
Stemmer helt	3	3,2	100,0
Total	95	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	58	62,4	62,4
Ja, annen stilling i kirken	20	21,5	83,9
Ja, annen stilling utenfor kirken	11	11,8	95,7
Ja, annen stilling i eller utenfor kirken	4	4,3	100,0
Total	93	100,0	
Ubesvart	2		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Svært god	30	32,3	32,3
God	48	51,6	83,9
Middels god	10	10,8	94,6
Ganske dårlig	4	4,3	98,9
Dårlig	1	1,1	100,0
Total	93	100,0	
Ubesvart	2		
Total	95		

Kommentarer til arbeidssted, arbeidstid og trivsel:

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

KOMPETANSEUTVIKLING

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	64	67,4	67,4
Avkrysset	31	32,6	100,0
Total	95	100,0	

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

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

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

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

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	23	37,7	37,7
Ja, delvis	35	57,4	95,1
Nei	3	4,9	100,0
Total	61	100,0	
Ubesvart	34		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	38	40,0	40,0
I noen grad	37	38,9	78,9
Nei	7	7,4	86,3
Vet ikke	13	13,7	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	72	75,8	75,8
Avkrysset	23	24,2	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	63	66,3	66,3
Avkrysset	32	33,7	100,0
Total	95	100,0	

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

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

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	72	75,8	75,8
Avkrysset	23	24,2	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	76	80,0	80,0
Avkrysset	19	20,0	100,0
Total	95	100,0	

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

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

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	3	3,5	3,5
I nokså stor grad	7	8,1	11,6
Til en viss grad	28	32,6	44,2
I liten grad	35	40,7	84,9
Ikke i det hele tatt	13	15,1	100,0
Total	86	100,0	
Ubesvart	9		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	2	2,7	2,7
I nokså stor grad	6	8,2	11,0
Til en viss grad	25	34,2	45,2
I liten grad	31	42,5	87,7
Ikke i det hele tatt	9	12,3	100,0
Total	73	100,0	
Ubesvart	22		
Total	95		

Kommentarer til kompetanseutvikling:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	72	75,8	75,8
Utfylt	23	24,2	100,0
Total	95	100,0	

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

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

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

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

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	87	91,6	91,6
Avkrysset	8	8,4	100,0
Total	95	100,0	

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Spørsmål 39 – Har du veilederutdanning?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja, AVU	10	11,2	11,2
Ja, annen veilederutdanning	7	7,9	19,1
Nei	72	80,9	100,0
Total	89	100,0	
Ubesvart	6		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	21	28,8	28,8
I nokså stor grad	23	31,5	60,3
Til en viss grad	24	32,9	93,2
I liten grad	3	4,1	97,3
Ikke i det hele tatt	2	2,7	100,0
Total	73	100,0	
Ubesvart	22		
Total	95		

Kommentarer til arbeidsveiledning:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	65	68,4	68,4
Utfylt	30	31,6	100,0
Total	95	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	24	25,5	25,5
Delvis	44	46,8	72,3
Nei	26	27,7	100,0
Total	94	100,0	
Ubesvart	1		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	36	38,3	38,3
Delvis	41	43,6	81,9
Nei	17	18,1	100,0
Total	94	100,0	
Ubesvart	1		
Total	95		

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

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

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	69	72,6	72,6
Avkrysset	26	27,4	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	72	75,8	75,8
Avkrysset	23	24,2	100,0
Total	95	100,0	

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

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

Annet, angi i så tilfelle hva:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfyllt	83	87,4	87,4
Utfyllt	12	12,6	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	15	16,0	16,0
I nokså stor grad	46	48,9	64,9
Til en viss grad	31	33,0	97,9
I liten grad	2	2,1	100,0
Total	94	100,0	
Ubesvart	1		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	17	18,1	18,1
I nokså stor grad	50	53,2	71,3
Til en viss grad	25	26,6	97,9
I liten grad	1	1,1	98,9
Ikke i det hele tatt	1	1,1	100,0
Total	94	100,0	
Ubesvart	1		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	22	23,2	23,2
I nokså stor grad	38	40,0	63,2
Til en viss grad	26	27,4	90,5
I liten grad	8	8,4	98,9
Ikke i det hele tatt	1	1,1	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	22	23,2	23,2
I nokså stor grad	48	50,5	73,7
Til en viss grad	20	21,1	94,7
I liten grad	5	5,3	100,0
Total	95	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	11	11,7	11,7
I nokså stor grad	13	13,8	25,5
Til en viss grad	27	28,7	54,3
I liten grad	29	30,9	85,1
Ikke i det hele tatt	14	14,9	100,0
Total	94	100,0	
Ubesvart	1		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	25	26,6	26,6
I nokså stor grad	42	44,7	71,3
Til en viss grad	21	22,3	93,6
I liten grad	5	5,3	98,9
Ikke i det hele tatt	1	1,1	100,0
Total	94	100,0	
Ubesvart	1		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	17	18,1	18,1
I nokså stor grad	45	47,9	66,0
Til en viss grad	27	28,7	94,7
I liten grad	4	4,3	98,9
Ikke i det hele tatt	1	1,1	100,0
Total	94	100,0	
Ubesvart	1		
Total	95		

Kommentarer til ledelse og samarbeid:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	79	83,2	83,2
Utfylt	16	16,8	100,0
Total	95	100,0	

KONFLIKT OG KONFLIKTHÅNDBLING

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	2	2,2	2,2
I noen grad i konflikt	8	8,8	11,0
Liten konflikt	19	20,9	31,9
Ikke i konflikt	62	68,1	100,0
Total	91	100,0	
Ubesvart	4		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
1	16	66,7	66,7
2	5	20,8	87,5
3	1	4,2	91,7
4	1	4,2	95,8
8	1	4,2	100,0
Total	24	100,0	
Ubesvart	71		
Total	95		

Spørsmål 53 – Er du i interessekonflikt med din overordnede?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I høy grad i konflikt	3	3,3	3,3
I noen grad i konflikt	4	4,4	7,7
Liten konflikt	10	11,0	18,7
Ikke i konflikt	74	81,3	100,0
Total	91	100,0	
Ubesvart	4		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I høy grad i konflikt	3	3,2	3,2
I noen grad i konflikt	4	4,3	7,5
Liten konflikt	5	5,4	12,9
Ikke i konflikt	81	87,1	100,0
Total	93	100,0	
Ubesvart	2		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
0	9	42,9	42,9
1	9	42,9	85,7
2	3	14,3	100,0
Total	21	100,0	
Ubesvart	74		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I høy grad i konflikt	1	1,1	1,1
Liten konflikt	1	1,1	2,2
Ikke i konflikt	91	97,8	100,0
Total	93	100,0	
Ubesvart	2		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I nokså stor grad	7	28,0	28,0
Til en viss grad	11	44,0	72,0
I liten grad	5	20,0	92,0
Ikke i det hele tatt	2	8,0	100,0
Total	26	100,0	
Ubesvart	69		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	2	8,7	8,7
I nokså stor grad	3	13,0	21,7
Til en viss grad	5	21,7	43,5
I liten grad	5	21,7	65,2
Ikke i det hele tatt	7	30,4	95,7
Ikke organisert	1	4,3	100,0
Total	24	100,0	
Ubesvart	71		
Total	95		

Kommentarer til konflikt- og konflikthåndtering:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	67	70,5	70,5
Utfylt	27	28,4	98,9
9	1	1,1	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	42	44,2	44,2
Delvis	44	46,3	90,5
Nei	7	7,4	97,9
Ubesvart	2	2,1	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	42	52,5	52,5
Noen ganger	7	8,8	61,3
Nei	31	38,8	100,0
Total	80	100,0	
Ubesvart	15		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	79	84,9	84,9
Ja	14	15,1	100,0
Total	93	100,0	
Ubesvart	2		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	82	89,1	89,1
Ja	10	10,9	100,0
Total	92	100,0	
Ubesvart	3		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	87	94,6	94,6
Ja	5	5,4	100,0
Total	92	100,0	
Ubesvart	3		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Aldri	32	34,8	34,8
1-5 dager	46	50,0	84,8
6-10 dager	6	6,5	91,3
Mer enn 11 dager	8	8,7	100,0
Total	92	100,0	
Ubesvart	3		
Total	95		

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

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

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	66	69,5	69,5
Avkrysset	29	30,5	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	91	95,8	95,8
Avkrysset	4	4,2	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	77	81,1	81,1
Avkrysset	18	18,9	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	91	95,8	95,8
Avkrysset	4	4,2	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Kort periode	26	60,5	60,5
1-3 mnd	7	16,3	76,7
4-6 mnd	3	7,0	83,7
Over 6 mnd	7	16,3	100,0
Total	43	100,0	
Ubesvart	52		
Total	95		

Kommentarer til sykefravær:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	60	63,2	63,2
Utfylt	35	36,8	100,0
Total	95	100,0	

ARBEID OG PRIVATLIV

Spørsmål 67 – I hvilken grad opplever du en konflikt mellom arbeid og privatliv?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	2	2,1	2,1
I nokså stor grad	9	9,5	11,6
Til en viss grad	40	42,1	53,7
I liten grad	36	37,9	91,6
Ikke i det hele tatt	8	8,4	100,0
Total	95	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	2	2,1	2,1
I nokså stor grad	3	3,2	5,3
Til en viss grad	30	31,6	36,8
I liten grad	46	48,4	85,3
Ikke i det hele tatt	14	14,7	100,0
Total	95	100,0	

Spørsmål 69 – Trener du regelmessig?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja, flere ganger i uken	30	32,3	32,3
Ja, en gang i uken	26	28,0	60,2
Nei, sjelden	30	32,3	92,5
Nei, aldri	7	7,5	100,0
Total	93	100,0	
Ubesvart	2		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	47	50,0	50,0
Nei	15	16,0	66,0
Kanskje	32	34,0	100,0
Total	94	100,0	
Ubesvart	1		
Total	95		

Kommentarer til arbeid og privatliv:

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

LIVSFASETILPASNING

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I nokså stor grad	9	12,0	12,0
Til en viss grad	24	32,0	44,0
I liten grad	29	38,7	82,7
Ikke i det hele tatt	13	17,3	100,0
Total	75	100,0	
Ubesvart	20		
Total	95		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	3	3,8	3,8
I nokså stor grad	13	16,5	20,3
Til en viss grad	35	44,3	64,6
I liten grad	25	31,6	96,2
Ikke i det hele tatt	3	3,8	100,0
Total	79	100,0	
Ubesvart	16		
Total	95		

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

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

Andre kommentarer:

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

VEDLEGG A: FØLGESKRIV



DEN NORSKE KIRKE Hamar biskop

Alle prester i Hamar bispedømme

Dato: 29.05.2007

Vår ref: 07/251-2 HMO

Deres ref:

Spørreundersøkelse om presters arbeidsforhold

Du mottar nå et spørreskjema om arbeidet ditt som prest og om forhold vi tror er sentrale for opplevelsen av å være prest i Hamar bispedømme. Undersøkelsen går til alle prester i faste stillinger og vikariater (6 måneder eller lengre) som Hamar bispedømmeråd er arbeidsgiver for. Undersøkelsen gjennomføres bl.a. for å gi biskop og bispedømmeråd grunnlag for å utvikle en livsfasetilpasset personalpolitikk for prestene. Planen er at Hamar bispedømmeråd den 6. juni 2007 vil vedta en helhetlig personalplan for prestene i bispedømmet. Denne planen inneholder enkelte seniorpolitiske tiltak, men den mangler konkrete tiltak for andre deler av presters yrkesaktive liv.

Som et ledd i arbeidet med å utvikle en livsfasetilpasset personalpolitikk i Hamar bispedømme, har vi fått anledning til å knytte oss til den undersøkelsen om presters arbeidsforhold som Oslo bispedømme har engasjert Stiftelsen Kirkeforskning (KIFO) til å gjennomføre.

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

Spørreskjemaet inneholder avsnitt om arbeidssted, arbeidstid og trivsel, kompetanseutvikling, arbeidsveiledning, ledelse og samarbeid, konflikt og konflikthåndtering, sykefravær, arbeid og privatliv – i tillegg til bakgrunnsinformasjon. Stiftelsen KIFO og Oslo bispedømmeråd har invitert øvrige bispedømmer til delta i undersøkelsen og et flertall av disse har meldt tilbake at de blir med. I tillegg til å bidra til et grunnlag for arbeidsgiverpolitikken i bispedømmet, vil materialet bli analysert for å utvikle og formidle kunnskap om presters arbeidssituasjon.

For nærmere informasjon om spørreundersøkelsen kan forskningssjef Hans Stifoss-Hanssen kontaktes på telefon 23 33 47 20 eller hans.stifoss-hanssen@kifo.no eller fung. personalsjef Henrik Mohn på telefon 62 55 03 54 eller henrik.mohn@kirken.no.

Folkestadgt. 52
PB 172, 2302 HAMAR
2317 HAMAR

E-post: hamar.bdr@kirken.no
Web: www.kirken.no/hamar
Org. nr.: 974 761 610

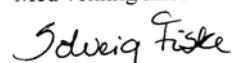
Telefon: 62 55 03 50
Telefaks: 62 55 03 51
Bankkontonr: 1800 28 09903

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

Svarfrist: 18. juni 2007

På forhånd takk!

Med vennlig hilsen


Solveig Fiske
biskop

Henrik Mohn sign.
fung. personalsjef
Direkte innvalg: 62 55 03 54

VEDLEGG B: SPØRRESKJEMA

**SPØRREUNDERSØKELSE
OM PRESTERS ARBEIDSFORHOLD**

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

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

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

	Hvis ja, beskriv hvilke tiltak:	
28.	I hvilken grad opplever du at dette utsagnet stemmer for deg? Jeg synes lønnen min står i rimelig forhold til mitt ansvar og innsats på jobben	Stemmer ikke (___) Stemmer ganske dårlig (___) Stemmer delvis (___) Stemmer ganske godt (___) Stemmer helt (___)
29.	Har du siste året vurdert å slutte i din nåværende stilling? Hvis ja, hva var mest aktuelt?	Nei (___) Ja, annen stilling i kirken (___) Ja, annen stilling utenfor kirken (___)
30.	Alt tatt i betraktning, hvordan er trivselen i din nåværende arbeidssituasjon?	Svært god (___) God (___) Middels god (___) Ganske dårlig (___) Dårlig (___)
Kommentarer til arbeidssted, arbeidstid og trivsel:		
KOMPETANSEUTVIKLING		
31.	Har du tatt eller er du i gang med etter- og videreutdanning? (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/livsfase?	Ja (___) I noen grad (___) Nei (___) Vet ikke (___)

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

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

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

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

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

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

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

VEDLEGG C: PURREBREV

Vinderen 2007

**Til
Prestene i bispedømmet**

”UNDERSØKELSE OM PRESTERS ARBEIDSFORHOLD”

- PURRING

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

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

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

Med vennlig hilsen

Hans Stifoss-Hanssen
Forskningsjef, KIFO

Berit Gravdahl
Prosjektmedarbeider, KIFO

© KIFO Stiftelsen Kirkeforskning 2008
ISBN 978-82-92972-01-4