

Prest i Nidaros

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

Ida Marie Høeg

INNHold

1.0	INNLEDNING	3
2.0	RESPONDENTENE	10
3.0	ARBEIDSFORHOLD OG TRIVSEL.....	12
4.0	KOMPETANSEUTVIKLING	23
5.0	ARBEIDSVEILEDNING	26
6.0	OPPLÆRING	27
7.0	IDENTITET	29
8.0	LEDELSE OG SAMARBEID	29
9.0	KONFLIKT OG KONFLIKTHÅNTERING	33
10.0	SYKEFRAVÆR.....	37
11.0	ARBEID OG PRIVATLIV.....	38
12.0	LIVSFASETILPASSET PRESTETJENESTE.....	42
	<i>VEDLEGG A: FØLGESKRIV</i>	<i>77</i>
	<i>VEDLEGG B: SPØRRESKJEMA.....</i>	<i>79</i>
	<i>VEDLEGG C: PURREBREV.....</i>	<i>90</i>

1.0 Innledning

23. oktober 2007 sendte Nidaros bispedømmekontor ut et spørreskjema til prestene i bispedømmet om deres arbeidsforhold. Alle prester i faste stillinger og langtidsvikariater ble bedt om å være med i undersøkelsen. Spørreskjemaet ble sendt ut til 122 prester. I begynnelsen av januar 2008 hadde 101 prester besvart skjemaet, noe som gir en svarprosent på 83.

Prest i Nidaros 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 Nidaros, 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.

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 prestekolleger og kolleger fra andre yrkesgrupper de har, hvor mange timer i uka de jobber, hvor mye kveldsarbeid og arbeid på lørdager og søndager de har og uttak av ukentlige fridager og fridager i henhold til særavtale. Presters egen vurdering av sitt arbeidsliv fokuserer på arbeidsmengde, utbrenthet, trivsel med arbeidsoppgavene, tiltak for å tilrettelegge for økt trivsel, lønnsnivået og ønske om ny stilling i eller utenfor kirken.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Presentasjon av undersøkelsen

KIFO fikk i oppdrag å lage en kortfattet rapport basert på resultatene fra spørreskjemaundersøkelsen. Det som vi her skal presentere er ikke en inngående analyse av dataene om arbeidsforholdene blant prester i Nidaros bispedømme. *Prest i Nidaros* 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 Nidaros, 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

Nidaros 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 ni prosent en avtale med prostens, mens ca 14 prosent ikke vil ha en ny arbeidsavtale. Nidaros bispedømme har en variert praksis med bruk av arbeidsbeskrivelse eller instruks for prestestillingene. Knappt halvparten av prestene har instruks for stillingen sin. Selv om ikke prestene selv etterspør stillingsinstruks, påpeker en del prester at organiseringen av prestatjenesten er mangelfull. På det åpne spørsmålet om hva som kan bidra til å øke trivselen foreslår noen av prestene en bedre eller mer konkret organisering av arbeidsoppgavene. Stillingsinstruks kan muligens være et tiltak for å bedre organiseringen av prestatjenesten.

Det ser ut til at de aller fleste prester i Nidaros er fornøyd med sin arbeidssituasjon og trives med yrket sitt. 85 prosent oppgir at de trives med arbeidsoppgavene og 80 prosent at trivselen i nåværende arbeidssituasjon er stor. At trivselen blant prestene er stor indikerer også den lille andelen som har vurdert å slutte i prestatjenesten til fordel for en annen stilling utenfor kirken. Bare godt og vel hver tiende prest har det siste året vurdert å slutte i sin nåværende stilling til fordel for en stilling *utenfor* kirken, og tre av ti prester har vurdert å slutte til fordel for en stilling *i* kirken. På tross av at trivselen er høy er arbeidssituasjonen vanskelig for mange av prestene. Nesten halvparten av prestene mener at det kunne vært gjort enkelte grep for å tilrettelegge for høyere trivsel. Både når prestene blir spurt om å nevne hvilke tiltak som kan tilrettelegge for større trivsel blant prestene og når de blir bedt om å kommentere arbeidssted, arbeidstid og trivsel kommer flere av prestene inn på de negative konsekvensene av for dårlig bemanning, vakante stillinger og mangelfull vikardekning.

Prestene i Nidaros jobber i gjennomsnitt 1, 5 lørdager og 2, 7 søndager i måneden og to og en halv kveld i uka. De fleste (71 %) 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 (73 %) stort sett likevel å få tatt ut fridagene sine i henhold til særavtale om menighetspresters fridager. Like fullt opplever mange av prestene at arbeidsmengden er for stor. Annen hver prest opplever at de har for mye å gjøre. Den store arbeidsmengden og det høye arbeidspresset gir seg utslag i sykemeldinger og følelse av utbrenthet. Nesten hver tredje prest har vært sykemeldt på grunn av høy arbeidsbelastning og stress, og tre av ti prester opplever å være eller å være i nærheten av å bli utbrent. Yngre prester og kvinner er overrepresentert blant de som opplever å være utbrent eller i nærheten av utbrenthet.

Hver tiende prest i Nidaros er veilederutdannet og nesten to av tre prester har fått to år arbeidsveiledning i gruppe eller individuelt. Hver femte prest var i gang med arbeidsveiledning da undersøkelsen ble gjennomført. Så og si alle prester som har gått til arbeidsveiledning mener at de har hatt nytte av veiledningen. Holdningen er at de til en viss grad eller i stor grad har hatt nytte av veiledningen. I kommentarfeltet til arbeidsveiledningen har respondentene som har deltatt og fullført arbeidsveiledning beskrevet sine erfaringer. Erfaringene har vært varierende. Det er flere respondenter som er negative enn positive når de forteller ved hjelp av egne ord om opplevelsene med veiledningen. Det er dessuten enkelte som ikke har hatt mulighet til å gjennomføre arbeidsveiledning, dette blant annet på grunn av arbeidsmengde i jobben eller for mye fravær grunnet fødselspermisjon.

Nidaros bispedømme skiller seg fra de andre bispedømmene ved å ha et relativt ungt og kvinnelig presteskap. Det vil si at andelen prester under 40 år og andelen kvinner er blant de høyeste i landet. Det er derfor av særskilt interesse å se hvordan livsfasetilpasset prestatjeneste slår ut i forhold til disse gruppene og hvordan kvinner og menn erfarer kombinasjonen av arbeid og privatliv.

Å kombinere arbeid og privatliv er et vanskelig område for mange yrkesaktive, også for en del prester i Nidaros. Over halvparten av prestene opplever konflikt mellom arbeid og privatliv, og ca. fire av ti prester mener at arbeidsbelastningene har vært så store at de har forårsaket private vansker - for eksempel i ekteskap, familie eller i kontakt med venner. Like fullt opplever de fleste i denne gruppen at problemer opptrer bare til en viss grad. Dette gjenspeiler seg også når vi ser på kvinner og menn hver for seg. Flere kvinner enn menn synes det til viss grad er vanskelig å kombinere arbeid og familieliv. Derimot er ikke forskjellene mellom kvinner og menn så store når vi vurderer konflikt på høyeste nivå. Andelen kvinner er bare noen få prosentandeler høyere enn andelen menn som opplever det svært eller nokså vanskelig å kombinere jobb og familie. Prester under 40 år opplever størst konflikt mellom arbeid og privatliv. Konfliktnivået avtar etter fylte 40 år.

Livsfasetilpasset prestatjeneste har prestene i Nidaros 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 denne gruppen. Bare én av ti 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. Selv om ikke de eldste prestene er den aldersgruppen som har mest positive erfaringer med tilretteleggingen, men derimot de yngste prestene, er erfaringene hos de eldste også positive. Over halvparten av prester over 60 år er fornøyd med hvordan den livsfasetilpassede prestatjenesten fungerer for dem.

Bare halvparten av prestene i Nidaros har deltatt på etterutdanning og kurs, og bare én av ti prester var i gang da undersøkelsen ble gjennomført. Det ser ut til at terskelen for å gå løs på etter- og videreutdanning for en del prester er stor. Verken økonomi eller etterutdanningskursenes relevans seiler opp som de viktigste hindrene for deltakelse. Åtte av ti mener at etterutdanningskursene er relevante for prester i sin aldersgruppe eller livsfase. Heller ikke de økonomiske betingelsene for etterutdanningen ser ut til å være et stort hinder. Syv av ti prester som er i gang med etterutdanning oppgir at arbeidsgiver betaler for den. Tid, familieforhold og vikarsituasjonen i bispedømmet er derimot faktorer som virker inn på deltakelse. Ca hver fjerde prest oppgir dette som årsak til ikke å gå løs på etter- eller

videreutdanning. Videre rapporter hver tredje at arbeidsgiver ikke setter inn nødvendig med vikarressurser ved kurs og etterutdanning. En annen viktig motivasjonsfaktor for deltakelse på etter- og videreutdanning kan være arbeidsgivers etterspørsel og bruk av kompetansen prestene har ervervet seg. Halvparten av prestene mener at arbeidsgiver har sviktet på dette området. De opplever ikke at arbeidsgiver etterspør ervervet kompetanse.

Lønn har vært et viktig krav fra Presteforeningen gjennom flere tiår. Det etterlengtede lønnshoppet begrunnes med at lønnen ikke samsvarer med utdanning, kompetanse, erfaring, prestetjenestens særpreg og arbeidsbelastning. Prestene i Nidaros støtter kravet om høyere lønn. Mange av prestene er misfornøyd med lønnen sin. Nesten halvparten av prestene synes ikke at lønnen står i rimelig forhold til ansvar og innsats. Kvinnene utmerker seg ved å være overrepresentert blant de som er mest fornøyd med lønnsforholdene. 44 prosent kvinner mener at påstanden om at lønn står i rimelig forhold til arbeid og innsats *stemmer helt eller ganske godt* mot 31 prosent menn. Det er de yngste prestene som er minst fornøyd med lønnen.

Mange av prestene i Nidaros har en del å utsette på det formelle og praktiske i opplæringssituasjonen som nytilsatt. Nesten fire av ti svarer at de ikke fikk nødvendig opplæring og informasjon i sin første stilling som prest. Langt bedre er situasjonen for nåværende stilling. Bare en av fem mener at de ikke fikk det i denne stillingen. Hva savnet prestene informasjon om da de var under opplæring? Nesten halvparten savnet informasjon om rutiner og regelverk og ca hver tredje prest savnet informasjon om menigheten. Flesteparten av respondentene som har valgt å kommentere opplæringssituasjonen mener at informasjonen de fikk under opplæringen har et forbedringspotensial. Flere ville i sin opplæring hatt mer informasjon om de praktiske områdene ved prestedtjenesten.

Prestene i Nidaros har delte erfaringer med bispedømmekontoret i forhold til engasjement og tilgjengelighet. Hver tredje prest har opplevd situasjoner hvor de mener at personalavdelingen ved bispedømmekontoret burde ha vært tydeligere inne i bildet. Mange av prestene i Nidaros er derimot fornøyd med bispedømmekontorets tilgjengelighet i forhold til dem som prester.

Et tema som går igjen i prestenes kommentarer til de ”åpne” spørsmålene er kirkens ledelse. En del nøyer seg med å peke på uklarheter i ledelsesstrukturen, mens andre presiserer ledelsesproblematikken ved å peke på svakhetene i prostens som leder. Her er det spesielt prostens strukturelle ledelsesbetingelser og evner til ledelse som trekkes fram.

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 Nidaros bispedømme få. Bare hver tredje prest oppgir at de opplever interessekonflikt og bare tre av ti 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.

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 Nidaros* en enkel bearbeiding av de innkomne svarene. Planen er at en i et videre arbeid med dataene fra Nidaros og de andre ni bispedømmene skal foreta en analyse av presters arbeidsforhold. Her vil vi komme med en samlet oversikt over presters arbeidsforhold på landsbasis og komparere mellom bispedømmene. Tanken er at resultatene fra de 10 bispedømmene vil kunne gi et bidrag til arbeidslivsforskningen på de områdene som *Presters arbeidsforhold* tematiserer.

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

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

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

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)

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

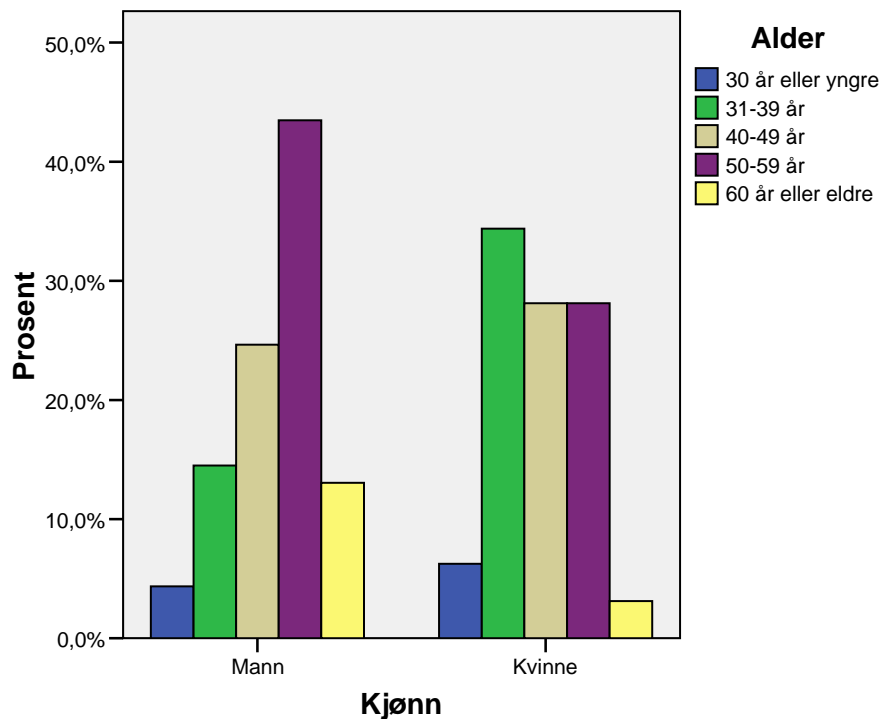
⁴ Atle Roness 1995. *Utbrent? Arbeidsstress og psykiske lidelser hos mennesker i utsatte yrker*. Oslo: Universitetsforlaget, Sven Skaare 2006. *Undersøkelse om «Utbrenthet i enkelte yrker» 2005*. Dokumentasjonsrapport (Statistisk sentralbyrå Notater).

Ansvar i KIFO

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

2.0 Respondentene

Av de 101 prestene som besvarte skjemaet er det en forholdsvis stor andel kvinner. Kvinnene utgjør 32 prosent av respondentene. Arbeidsstokken fordeler seg ujevnt mellom aldersgruppene. Nidaros har forholdsvis få prester over 60 år og forholdsvis mange prester under 40 år. Likevel er det som ellers i landet, flest prester mellom 50 og 59 år. I denne aldersgruppen er det fleste menn og mellom 30 og 39 år er det fleste kvinner.



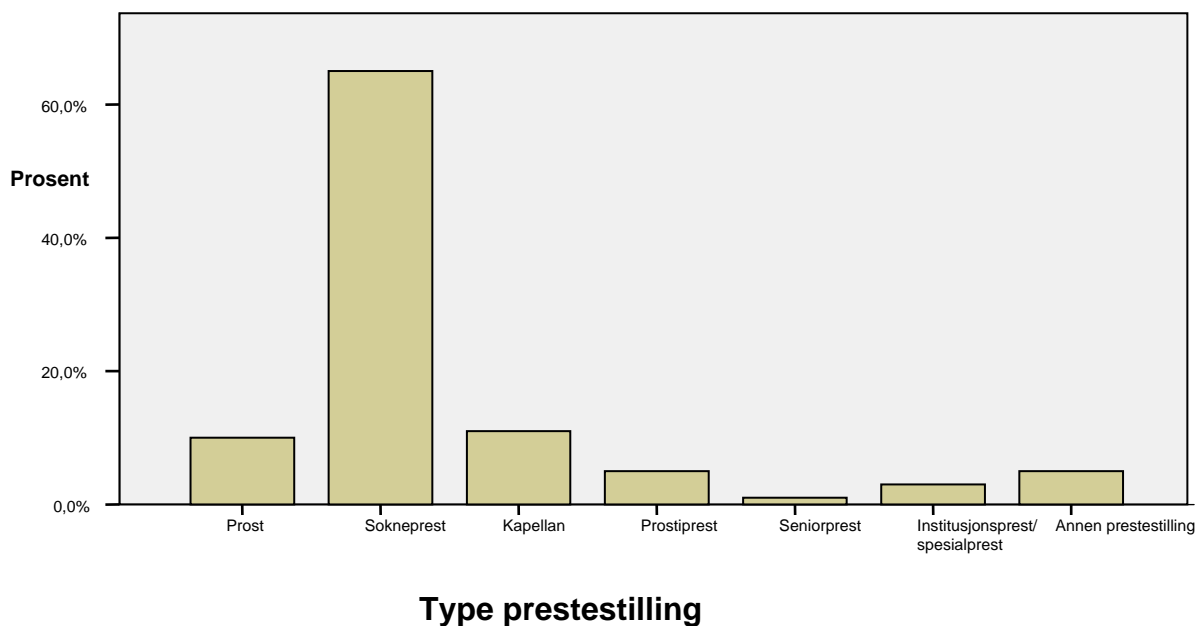
Mange av prestene i undersøkelsen (78 %) er gift. Syv prosent er ugift eller enslig, 14 prosent er skilt eller separert og én prosent lever i registrert partnerskap. Om prestene har barn eller ikke sier ikke denne undersøkelsen noe om, bare om og evt. hvor mange hjemmeboende barn de har. Over halvparten (68 %) har hjemmeboende barn.

En stor andel av prestene (62 %) har avstått fra å svare på når de avsluttet studiene sine. Av de som har svart, har fem prosent avsluttet studiene på 1960-tallet, 22 prosent på 1970-tallet, 32 prosent på 1980-tallet, 16 prosent på 1990-tallet og 24 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 (75 %). 24 prosent har utdanning fra TF, 20 prosent fra Det praktisk-teologiske seminar, 14 prosent fra et annet studiested enn de oppgitte studiestedene, syv prosent fra Misjonshøgskolen og tre prosent fra Kirkelig utdanningscenter i nord (KUN).

Nesten alle prester i undersøkelsen (96 %) har full stilling. Bare to prosent er i 80 prosentstilling, én prosent i 70 prosentstilling og én prosent i 60 prosentstilling. Syv prosent av prestene har lønnet arbeid i tillegg til sin ordinære stilling som prest. I andel av full stilling

utgjør denne bibeskjeftigelsen for én 30 prosent, for to 20 prosent, for tre 10 prosent og for to seks prosent eller mindre.



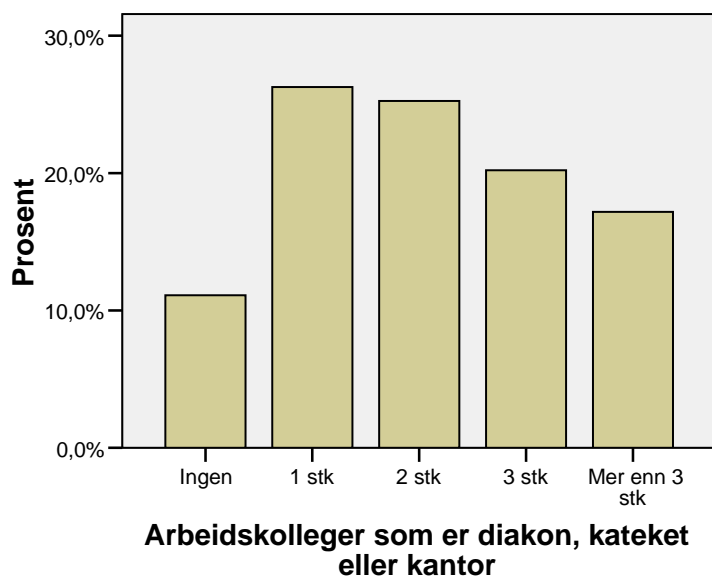
65 prosent har stilling som sokneprest, ti prosent er proster, elleve prosent er kapellaner, fem prosent er prostiprester, én prosent er seniorprester, tre prosent er spesialprester og fem prosent er i annen prestestilling.

I Nidaros bispedømme fordeler de fleste prester seg i tre kategorier med hensyn til tjenestetid. 32 prosent har mellom ett og ni års erfaring, 27 prosent mellom 10 og 19 års erfaring og 28 prosent mellom 20 og 29 års erfaring. I likhet med at de eldste prestene ikke er særlig godt representert i Nidaros, er heller ikke prester med lengst fartstid en stor kategori. 13 prosent av prestene har mellom 30 og 39 års erfaring som prest.

En stor andel av prestene i Nidaros bispedømme tjenestegjør i større by (36 %) eller på mindre sted (30 %). 17 prosent tjenestegjør på tettsted og 16 prosent i mindre by.

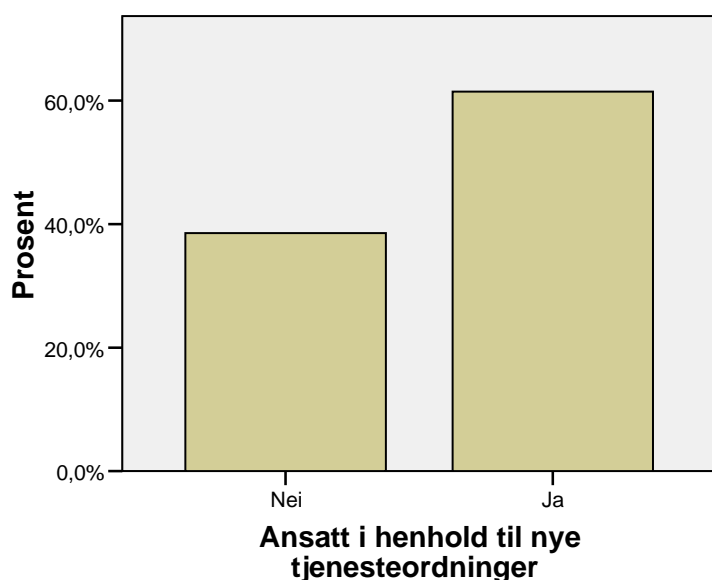
Det er store variasjoner i antall prestekolleger prestene har, likevel er et dominerende trekk ved bispedømmet den store andelen prester som har tre eller flere prestekolleger. 38 prosent rapporterer om det. 28 prosent oppgir å ha én prestekollega, 14 prosent to prestekolleger og hver femte prest ingen prestekolleger på tjenestestedet. Derimot skiller ikke prestene i Nidaros seg fra landsgjennomsnittet når det gjelder antall kolleger fra andre yrkesgrupper. De fleste prester (36 %) har mellom seks og ti kolleger. 26 prosent har mellom fire og fem, 20 prosent har mellom to og tre, 14 prosent har mer enn ti kolleger og fire prosent har én eller ingen kolleger fra andre yrkesgrupper.

Reduserer vi kollegakategorien til bare å gjelde diakon, kateket eller kantor, er det vanligst å ha en eller to kolleger fra disse yrkesgruppene.



3.0 Arbeidsforhold og trivsel

De fleste av prestene i Nidaros (62 %) 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 ni prosent har inngått avtale med prosten i henhold til ny tjenesteordning. 14 prosent vil ikke undertegne ny arbeidsavtale. De som ikke vil undertegne er mannlige og kvinnelige prester mellom 40 og 59 år.



Halvparten av prestene i Nidaros bispedømme (54 %) har *ikke* instruks eller arbeidsbeskrivelse for stillingen sin.

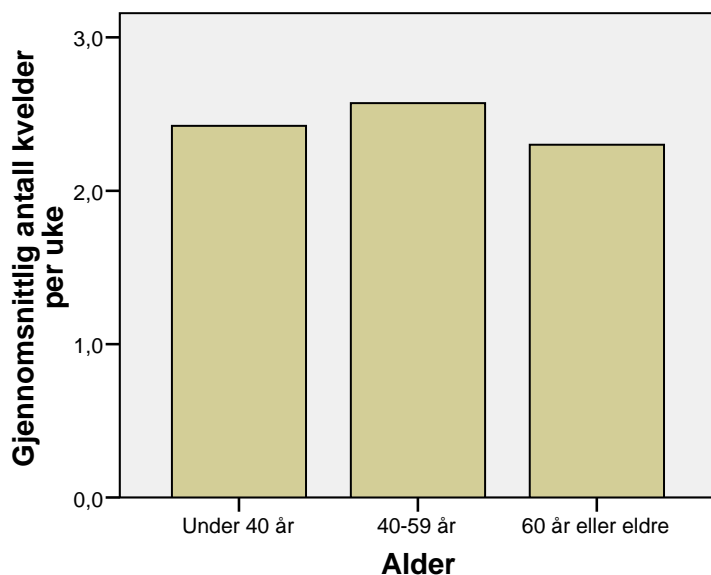
Prestene i Nidaros er godt fornøyd med arbeidsfordelingen mellom prestene. Majoriteten betegner fordelingen som svært god (24 %) eller god (68 %). Bare en liten gruppe (9 %) mener den er mindre god eller dårlig.

Mange prester i Nidaros er *ikke* opptatt av hvor mange timer de jobber i uka. 48 prosent svarer ”vet ikke” på spørsmålet om hvor mange timer de jobber gjennomsnittlig hver uke, mens resten av prestene har en bestemt oppfatning om tidsbruken. I gruppen som oppgir at de vet hvor mye de jobber gjennomsnittlig i uka, jobber syv 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 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	25
38 - 40 timer	31	35
41 - 45 timer	24	27
45 ½ - 50 timer	10	11
51 - 60 timer	2	2
Mer enn 61 timer	1	1
Totalt	88	101

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

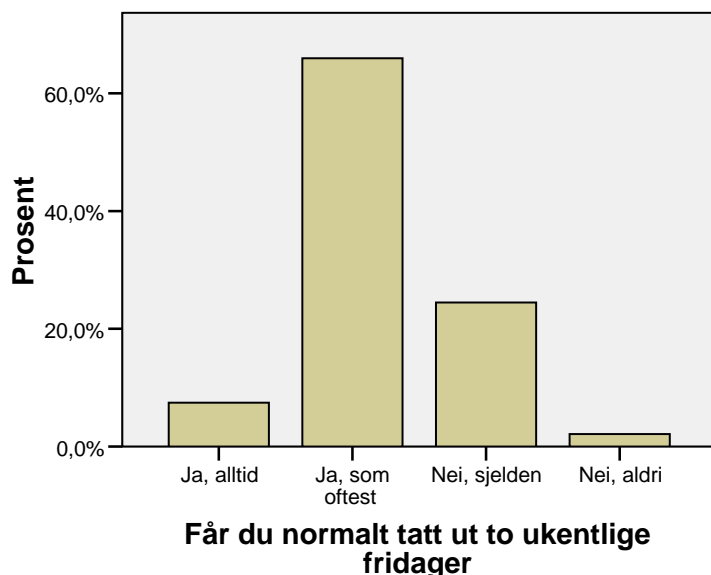


Ser vi bort i fra de som har svart ”vet ikke” på spørsmålet om hvor mange kvelder i uka de jobber gjennomsnittlig hver uke, ser vi at prestene i gjennomsnitt jobber 2,5 kvelder i uka. Slik fordeler gruppen seg: 22 prosent jobber én kveld, 55 prosent jobber to kvelder, 17 prosent jobber tre, fire prosent jobber fra fire og én prosent jobber seks kvelder i gjennomsnittlig hver uke.

Menn jobber flere kvelder i uka i gjennomsnitt enn kvinner. 29 prosent av mennene jobber tre eller flere kvelder i uka, mens ti prosent av kvinnene jobber like mye. Det er prester mellom 40 og 59 år som jobber flest kvelder i uka.

I gjennomsnitt jobber prestene i Nidaros 2,7 søndager i måneden. Nesten hver tredje (31 %) jobber én eller to søndager og tre prosent fire søndager i gjennomsnitt. I gjennomsnitt jobber prestene i Nidaros 1,5 lørdager i måneden. 58 prosent av prestene jobber én lørdag, 31 prosent jobber to og 11 prosent jobber tre lørdager i gjennomsnitt i måneden.

Nesten to av tre prester (71 %) får alltid eller som oftest tatt ut to ukentlige fridager.



Prester som rapporterer at de sjelden eller aldri gjør det, utgjør 29 prosent. Blant de som ikke tar ut disse to fridagene, oppgir 36 prosent for stort arbeidspress som årsak. 18 prosent mangelfull organisering, 17 prosent at de har vansker med å sette grenser og 14 prosent at de bruker mye tid til forberedelser.

Det er 22 respondenter som forteller hvorfor disse normalt ikke får tatt ut to ukentlige fridager. Respondentene legger vekt på ulike årsaker til dette; fordi enkelte tjenester legges på fridager, på grunn av ledighet eller kollegaers fravær samt eget valg om å samle opp fridagene. Det er også enkelte respondenter som sier at de velger å jobbe mer enn fem dager for å fordele arbeidsmengden utover.

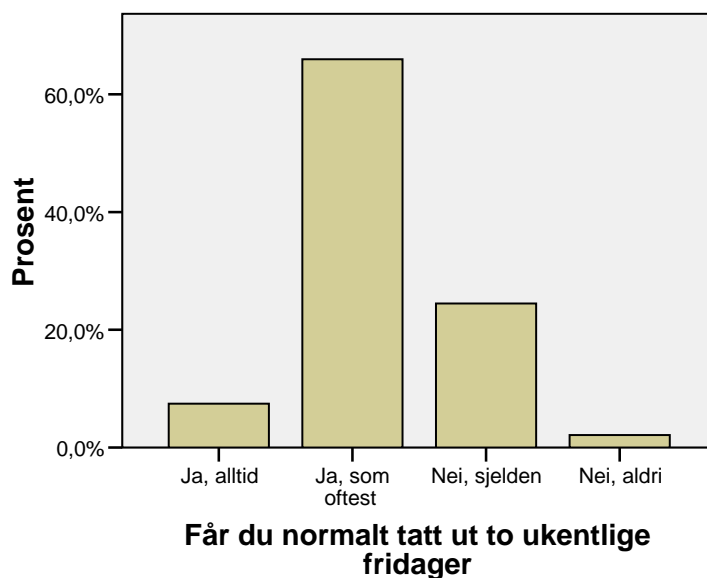
Åtte respondenter forteller at de normalt ikke får tatt ut to ukentlige fridager fordi tjenester eller møter faller på dagene de har fri. Samtidig er dette sesongavhengig. Særlig bryllup fører til beslag på fridager. Én respondent sier at "bryllupssesongen gir store utslag, mellom juni og september jobber jeg stort sett lørdager om jeg ikke har ferie eller frihelg. Folk vil gifte seg på lørdager". Det er også noen respondenter som påpeker at de under tjenesteukene må jobbe på dager som opprinnelig er fridager. Riktignok mener én respondent at dette ikke er et stort problem da dette gjelder få mandager i semesteret.

Det er seks respondenter som sier at kollegaers fravær eller en generell dårlig bemanningsdekning går ut over de ukentlige fridagene. Dette settes i sammenheng med arbeidspresset som følge av dårlig bemanning. Én respondent sier for eksempel at denne

normalt ikke får tatt ut to ukentlige fridager fordi det er ”dårlig oppdekning av ledige stillinger/permisjon/sykdom. Lite folk og stort arbeidspress”. Det nevnes også av en annen respondent at ”problemet er mangel på vikarer. Når vi alle er på plass går det bra, men det er stadig noen som er borte, eller vakanse og da er det problemer og mye mer arbeid på prostene”. Det er også én respondent som sier at denne ikke har kontorhjelpe og at ”kirkevergestillingen fungerer dårlig”. Hvis det til stadighet er vakanser og mangel på prester eller andre stillinger fører dette altså til mer arbeidspress på de enkelte som jobber, noe som gjør det vanskeligere å ta ut fridager.

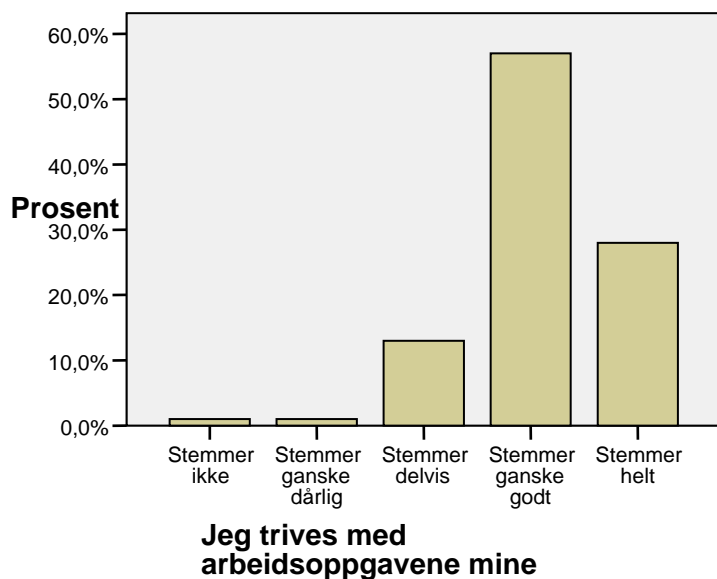
Tre respondenter forteller at de strekker arbeidsoppgavene ut over flere dager, slik at arbeidsmengden ikke blir så tyngende. Én av disse respondentene sier at denne ”ofte trenger å gå hjem litt tidligere på grunn av slitenhet.” Én av de andre respondentene legger vekt på arbeidsmengden; ”jeg orker ikke å presse alt arbeid inn på fem dager. Jeg fikk økt arbeidsmengde – mot å skulle få hjelp, men fikk ikke hjelp”. Den tredje respondenten påpeker at denne ”foretrekker to halve dager i stedet”. Dessuten er det ”vanskelig (...) å samle felles tid dåpsavtaler/sognesamtaler i pålagt kontortid”, sier respondenten

Det er også enkelte respondenter som sier at de på eget initiativ velger å samle opp fridager fremfor å ta ut ukentlige fridager. Dette betegnes av én respondent som ”bevisst planlegging”. Årsaker til hvorfor enkelte respondenter normalt ikke får tatt ut to ukentlige fridager henger altså sammen med at tjenester i noen tilfeller faller på fridager og at kollegaers fravær eller vakanser fører til større arbeidspress på de enkelte prestene. Dessuten er det noen respondenter som velger å samle opp fridager eller å fordele arbeidsmengden utover hele uka.

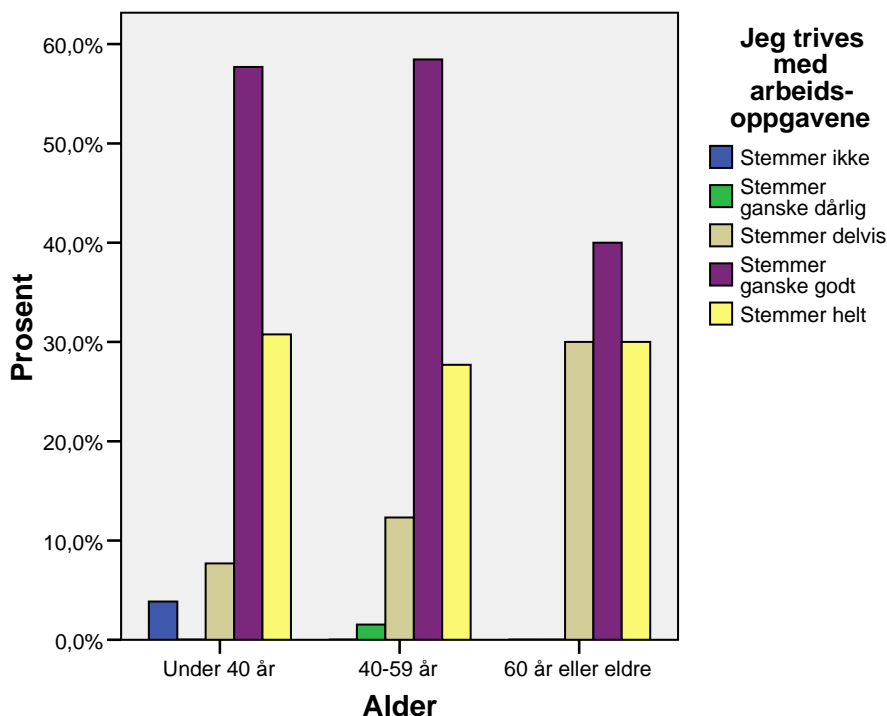


Får ikke prestene tatt ut de to ukentlige fridagene de har krav på, kan de ta dem ut i henhold til særavtale om menighetsprestens fridager. De fleste prester i Nidaros (73 %) får tatt ut fridagene på denne måten. Nesten tre av fire prester gjør det alltid eller som oftest.

Mange i Nidaros bispedømme kan svare uforbeholdt på at de trives med arbeidsoppgavene som prest. Nesten tre av ti svarer at de trives helt og ca halvparten trives ganske godt. Bare to prosent svarer at de ikke trives eller trives ganske dårlig.



Trivselen avtar når prestene runder 60 år. Det er de eldste prestene som i størst grad er forbeholdne med å gi sin tilslutning til utsagnet. 89 prosent av prestene under 40 år, 86 prosent av de mellom 40-59 år og 70 prosent av de over 60 år svarer at utsagnet: *Jeg trives med arbeidsoppgavene mine* stemmer ganske godt eller helt. Kontrollerer vi for kjønn, ser vi at det er kjønnsforskjeller, men at de ikke er særlig store. Av de forskjellene som finnes, er det flere menn som gir sin fulle tilslutning til utsagnet enn kvinner. Likevel er den samlede andelen som trives ganske godt eller helt med arbeidsoppgavene, større blant kvinnene (91 %) enn blant mennene (83 %).



Ca halvparten av prestene (47 %) mener imidlertid at det kunne vært gjort enkelte grep for å tilrettelegge for større trivsel i arbeidshverdagen. 45 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. 45 respondenter beskriver tiltak som kunne ha tilrettelagt for

større trivsel. Det er spesielt en økt bemanning som blir nevnt av respondentene. Her blir ulike stillinger nevnt. Samtidig vektlegges behovet for en tilfredsstillende vikardekning i vakante stillinger eller ved fravær. Andre tiltak som kan øke trivselsnivået blant respondentene er en bedre organisering av prestedtjenesten, dyktigere lederskap samt mer egna kontorfasiliteter.

Det er 17 respondenter som påpeker at en bedre bemanning vil bidra til å heve deres trivselsnivå. Enkelte uttrykker at det er behov for flere stillinger, her nevnes både prester, diakon, kateket samt administrativ hjelp. Én av respondentene sier for eksempel at det trengs en ny stilling i kommunen. Det er fem av disse respondentene som peker på at en bør øke kapasiteten når det kommer til kontorhjelpe. Det samme antallet sier at det er behov for en bedre vikardekning. Dette er særlig prekært i vakante stillinger, i tillegg til at det er nødvendig med en god vikardekning ved studiepermisjon, ferie og sykdom.

At det er behov for en bedre arbeidsfordeling og organisering av arbeidsoppgavene uttrykkes også av enkelte respondenter. For eksempel uttrykkes det et behov for en "bedre organisering av prestedtjenesten fra prostens" og et ønske om en "bedre tjenestefordeling mellom prestenes begrensede uker". Dessuten sies det at arbeidsfordelingen bør være "mer konkret" og at det er et behov for en "bedre tilrettelegging for teamarbeid/samarbeid [blant] kirkelige tilsatte i Fellestrådsområdet".

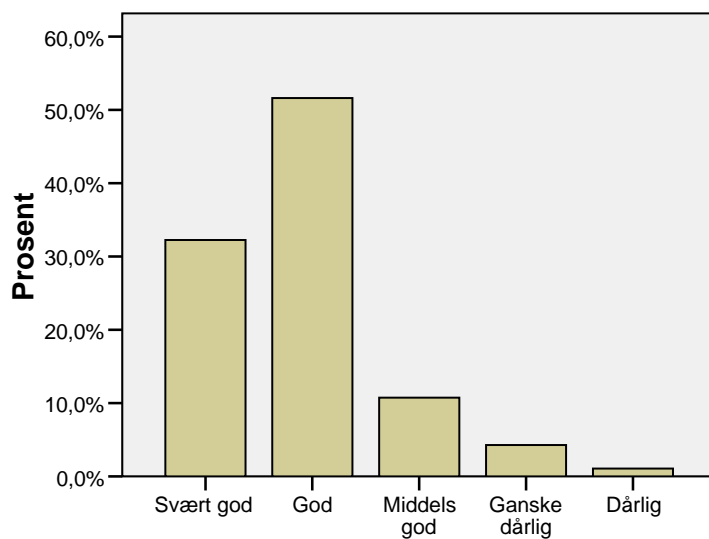
Det er fem respondenter som ønsker forbedringer ved ledelsen. Forbedringene respondentene peker på er mer interesse fra arbeidsgivers side og en mer "positiv kontakt" samt en "mer positiv ledelse". Blant annet uttrykkes det av én respondent at denne ønsker "medarbeidersamtaler, [...] tettere oppfølging fra prost/bispedømme". En annen respondent ytrer et ønske om at ledelsen ikke skal kontrollere prestene, men "spørre hva vi vil jobbe med og følge opp det". Én respondent forteller hvordan denne opplever lederne: "Mangelfull struktur, uklare ledere". Videre sier respondenten at denne "taper kontroll over egen arbeidssituasjon" og at det er "lite emosjonell støtte" å få.

Andre faktorer som kan bidra til et høyere trivselsnivå er relatert til arbeidstid. For eksempel blir "fri på fredag i stedet for mandag" nevnt, i tillegg til en bedre organisering når det kommer til avspasering; at en kan "ta ut alle avspaseringsdagene gjennom faste planer" og muligheten til å "kunne ta ut avspasering uten at det gikk ut over kollegaene i prestegjeldet". Dette handler også om behovet for en stabil bemanningsdekning i prestedtjenesten, noe som er en gjennomgående kommentar i undersøkelsen. Også en "mer fleksibel tidsramme" blir etterlyst av én respondent. Behov for fleksibilitet settes i sammenheng med kontorforholdene. Det administrative arbeidet er i stor grad pålagt, noe som bidrar til at respondenten ikke "arbeider effektivt (...)".

I tillegg påpekes det at "fagkompetanse kunne vært bedre utnyttet utover tjenestested" samt et savn etter "en møteplass for å diskutere fag med mine lokale prestekolleger". Én respondent peker på at denne ønsker "mye mer positivitet blant kollegaer".

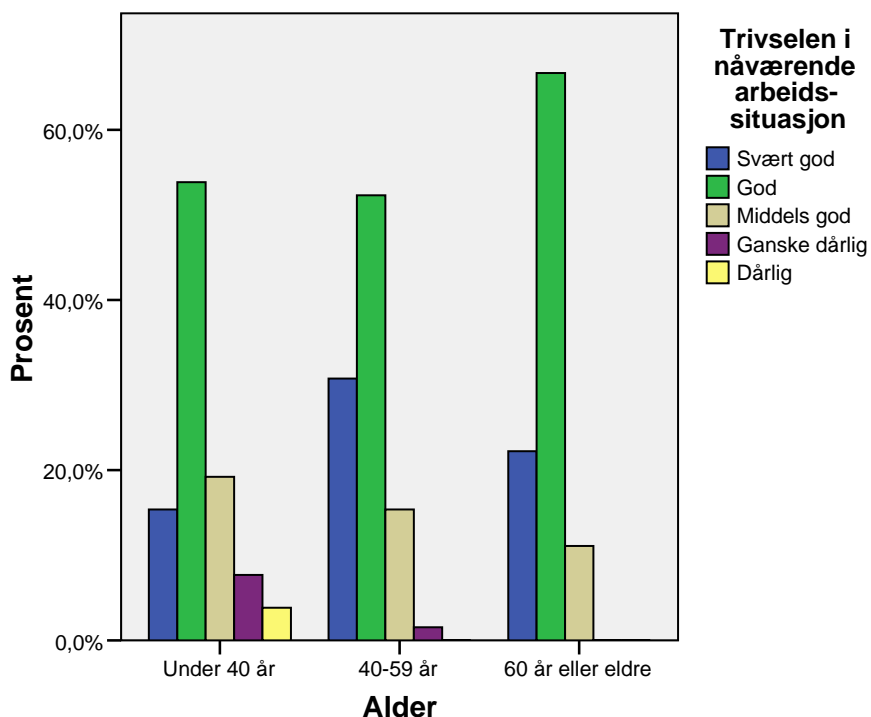
Vi ser at tiltak som bidrar til å bedre bemanningssituasjonen ansees som særs viktig blant hovedvekten av respondentene. Samtidig etterlyses en bedre organisering av prestedtjenesten, i tillegg til en tettere oppfølging fra ledelsens side.

Prestene i Nidaros har stor trivsel i sin nåværende arbeidssituasjon. En stor andel (80 %) trives svært godt eller godt. 16 prosent trives middels godt og fire prosent trives ganske dårlig eller dårlig.



Trivsel i nåværende arbeidssituasjon

Flest prester med høyest trivselsnivå finner vi blant menn i alderen 40 til 59 år. Tre av ti i denne aldersgruppen svarer at de trives svært godt. Størst mistrivsel med nåværende arbeidssituasjon har de yngste. 12 prosent av de prester under 40 år trives ganske dårlig eller



dårlig med arbeidssituasjonen. Alt i alt er det de eldste som trives best (svært godt eller godt). 89 prosent av prestene over 60 år, 83 prosent av prestene mellom 40 og 50 år og 69 prosent av prestene under 40 år trives svært godt eller godt i nåværende arbeidssituasjon.

Forskjellene mellom kvinner og menn er ikke særlig store når det gjelder trivsel, bortsett fra at flere menn enn kvinner er svært godt fornøyd. 31 prosent menn mot 16 prosent av kvinnene mener at trivselen i nåværende arbeidssituasjon er svært god.

Nesten to av fem prester har svart på det åpne spørsmålet om kommentarer til arbeidssted, arbeidstid og trivsel. Kommentarene rommer ulike sider ved arbeidssituasjonen, og baserer seg både på de positive og negative sidene som da igjen enten bidrar til et høyt eller lavt trivselsnivå.

De åtte respondentene som er positive i sin omtale fokuserer på generelle sider ved prestatjenesten. Det er særlig ”gode kollegaer” og ”et godt arbeidsmiljø” som virker til å ha innflytelse på et høyt trivselsnivå. Andre aspekter som bidrar til god trivsel på arbeidsplassen er blant annet at arbeidsoppgavene er meningsfulle, at det er stor frihet til å forme sin egen arbeidsdag - noe som gjør det mulig å tilpasse arbeidstiden i forhold til et familieliv, høy aktivitet og ”god relasjon til klienter”. Samtidig påpeker enkelte av disse respondentene at vakanser og ”manglende vikarer i ulike situasjoner skaper noe misnøye/stress”. Det er også én respondent som forteller om konflikt på arbeidsplassen, noe som bidrar til å trekke ned trivselsnivået samtidig som denne karakteriserer arbeidet som positivt.

Det er flere ulike faktorer som bidrar til et lavt trivselsnivå. Det som går igjen blant respondentene er arbeidspresset som blant annet vakanser og begrenset vikardekning fører med seg. I tillegg peker enkelte respondenter på ledelseskvaliteten til de overordnede.

I forhold til arbeidspress sier for eksempel én respondent at ”manglende vikardekning gjør at vi ikke kan gjøre så mye utover det vi absolutt må”. Videre påpeker respondenten at den manglende vikardekningen i visse perioder fører til stort arbeidspress. I sammenheng med dette påpeker en annen respondent at ”arbeidstiden/mengden jevnt over [er] alt for høy i forhold til normal arbeidstid, mens den i perioder langt overgår normal arbeidstid”. Alder har også en påvirkningskraft da én eldre respondent forteller at denne ”kjenner på slitasje”. En annen respondent påpeker at seniorprestillingen som på papiret innebærer en 80 % -stilling i praksis fungerer som en 100 % -stilling.

At det trengs forbedringer i forhold til ledelseskvaliteten trekkes frem av fem respondenter. Her sies det at ledelsesstrukturen er uklar, at lederne er uklare i tillegg til at én respondent forteller om konflikt med overordnede. Dessuten peker to respondenter på prostens leder. Den ene respondenter sier at denne ”skulle ønske prostens var mer tilstedeværende og ikke overlater ansvaret til den enkelte når det gjelder uttak av avspasering”. Den andre respondenter peker på at det er behov for nærmere undersøkelser vedrørende prostens lederskap. Spørsmålene respondenter ønsker svar på er om prostene ”klarere å være ledere og få frem det beste i oss”.

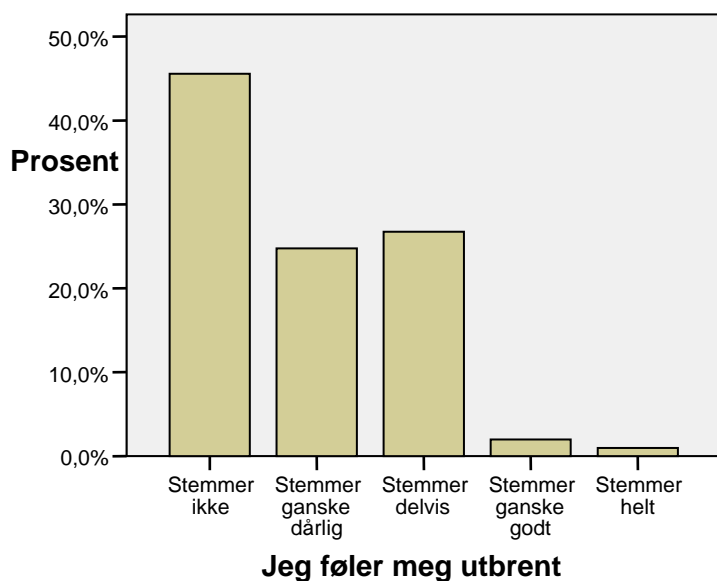
To respondenter forteller at deres kompetanse ikke blir benyttet der de arbeider.

Foruten disse faktorene som bidrar til et lavere trivselsnivå blant prestene, nevnes det også at ”boligen er et stort minus”, en bekymring over ”den nye, liberale teologien i kirka”. Dessuten uttales det at en ”viktig kilde til mistrivsel er pålagt, lite fleksibel kontortid”, og at ”det blir for mye kjøring” i tillegg til at ”det er ensomt å være sokneprest på landet”.

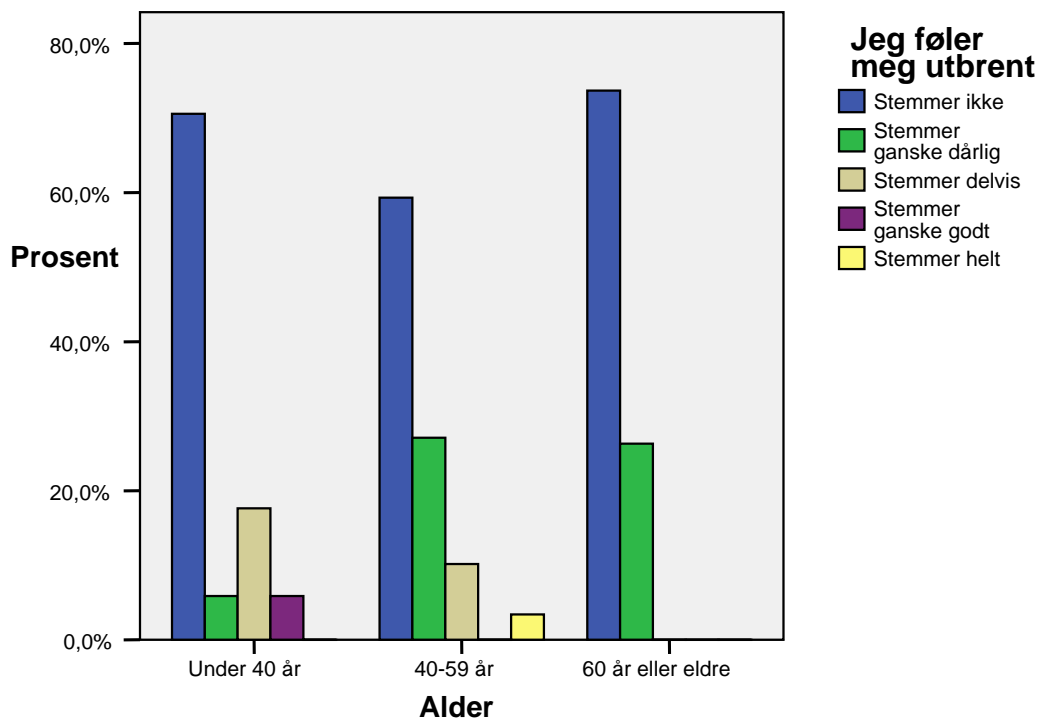
Én respondent forteller om flere sider ved prestetjenesten som bidrar til mistriivsel. Respondenten sier blant annet at ”problemer blir ikke tematisert i staben, trenger mer og mer kraft for å kjempe mot en stor energilekkasje”. Mye tyder på at arbeidsforholdene, der blant annet ”uklare ledere” påvirker respondentens arbeidslyst og energinivå.

Vi ser at hovedvekten av respondentene som har lagt inn generelle kommentarer om trivsel, arbeidssted og arbeidstid påpeker sider ved prestetjenesten som fører til et lavere trivselsnivå. Det som trekker opp trivselen er gode kollegaer og meningsfulle arbeidsoppgaver, mens faktorene som bidrar til å trekke ned trivselsnivået er blant annet stort arbeidspress, som følge av manglende vikardekning, samt uklare lederroller.

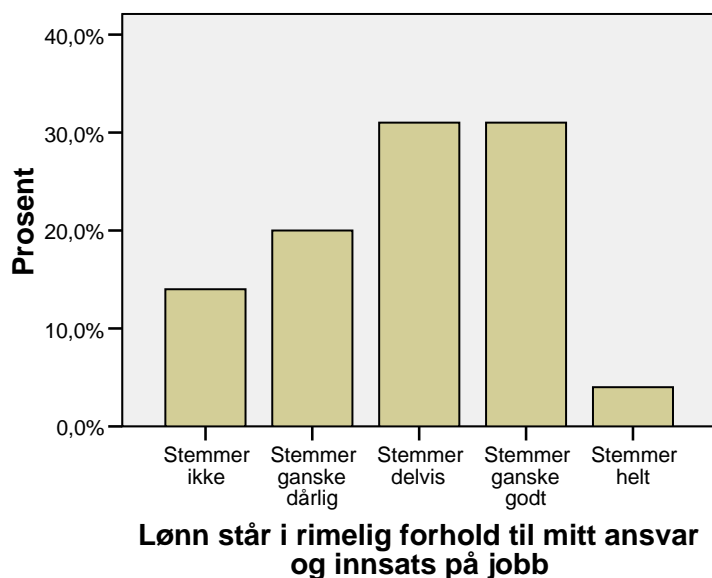
Prestene i Nidaros er delte i synet på arbeidsmengden. Halvparten av prestene opplever at arbeidsmengden er passe, mens den andre halvparten synes de har for mye å gjøre. At mange prester opplever at arbeidsmengden er for stor har sine tydelige omkostninger. Mange prester i Nidaros opplever å være i *nærheten* av å bli utbrent. 29 prosent svarer at utsagnet ”Jeg føler meg utbrent” stemmer delvis eller ganske godt. Grupper som definitivt opplever å være utbrent er derimot nesten fraværende. Bare én prosent mener at utsagnet stemmer *helt*. Syv av ti prester opplever *ikke* at de er utbrent (stemmer ikke eller stemmer ganske dårlig).



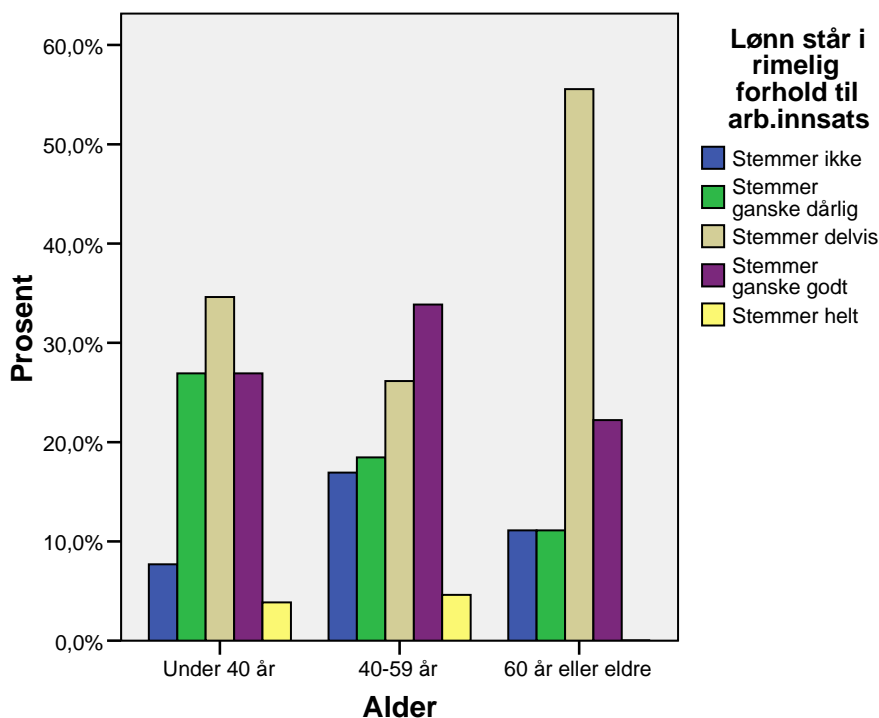
Yngre prester og kvinner er overrepresentert blant de som rapporterer at de er i nærheten av utbrenthet eller er utbrente. Det er de yngste prestene i Nidaros som i størst grad er i faresonen for å bli det. 39 prosent av prestene under 40 år, 26 prosent av prestene mellom 40 og 59 år og 20 prosent av prestene over 60 år er i nærheten av å bli utbrent. Hver tredje kvinne og hver fjerde mann mener at utsagnet stemmer delvis eller ganske godt.



Prestene i Nidaros er delt i tilnærmet tre like store grupper i synet på lønn. 35 prosent mener at påstanden om at lønn står i rimelig forhold til ansvar og innsats stemmer ganske godt eller helt, 31 prosent er delvis enig og 34 prosent mener at påstanden stemmer ikke eller ganske dårlig.

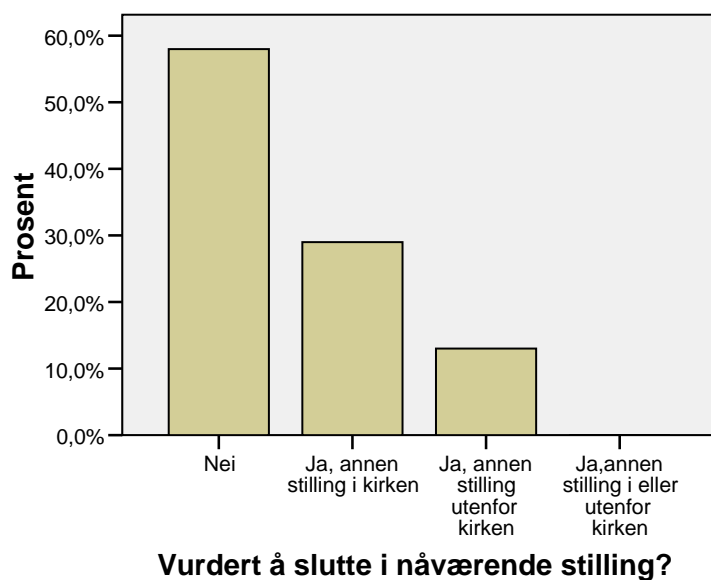


Det er prester mellom 40 og 59 år som er mest tilfreds med lønnen. Blant de eldste prestene finner vi flest som er middels fornøyd med lønnen. Ca halvparten i denne aldersgruppen inntar et mellomstandpunkt.

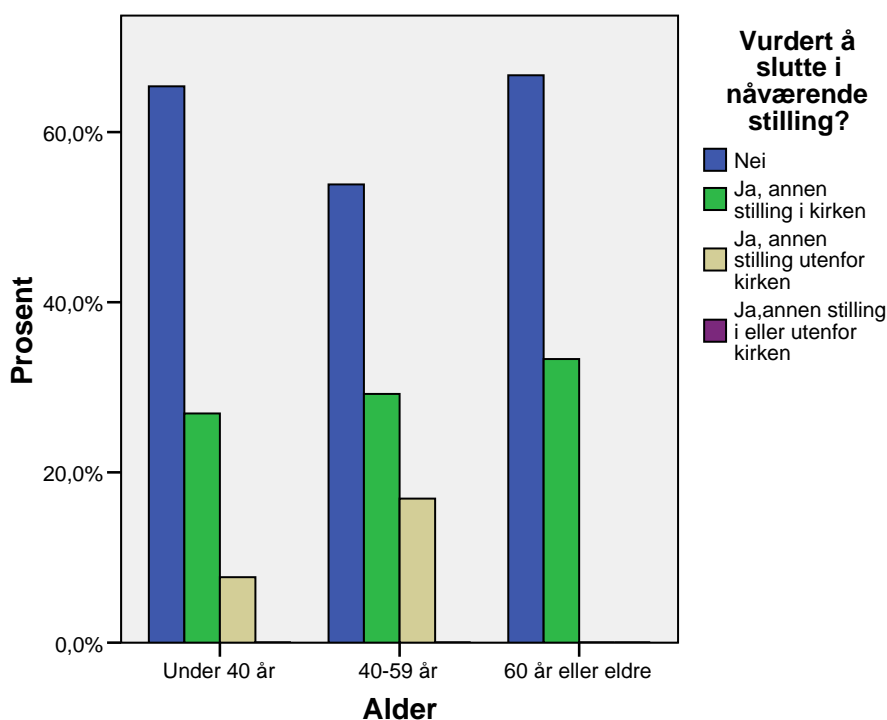


Kvinnene er mer fornøyd med lønnen enn mennene. Blant kvinnene er det 13 prosent flere som mener at påstanden stemmer ganske godt eller helt.

To av fem prester i Nidaros har vurdert å slutte i sin nåværende stilling. 29 prosent har vurdert en annen stilling *i* kirken og 13 prosent har vurdert en annen stilling *utenfor* kirken.



Naturlig nok er det prester over 60 år som er *minst* interessert i å bytte jobb. To av tre prester i denne aldersgruppen har *ikke* i løpet av det siste året vurdert å slutte i sin nåværende stilling. Det er prester mellom 40 og 59 år som i *størst* grad har vurdert å slutte i sin nåværende stilling. Det er også denne aldersgruppen som har flest (17 %) som har vurdert en stilling utenfor kirken.



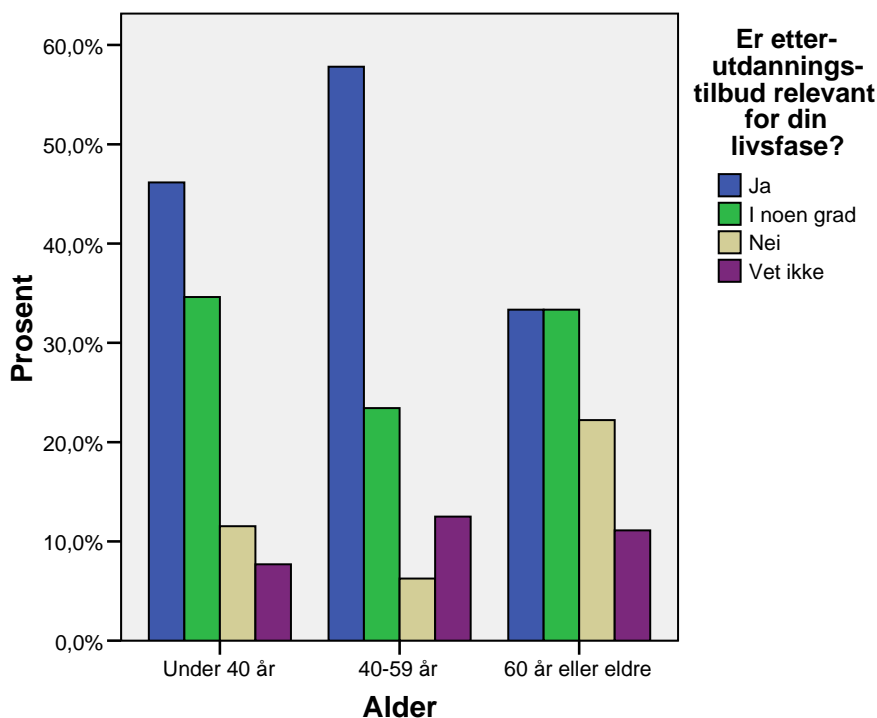
Flere menn enn kvinner har vurdert å slutte i sin nåværende stilling. 44 prosent av mennene mot 38 prosent av kvinnene har det siste året overveid tanken. Relativt sett er interessen for en stilling utenfor kirken større blant mennene (16 %) enn blant kvinnene (6 %).

4.0 Kompetanseutvikling

Halvparten av prestene har etter- og videreutdanning og nesten hver femte prest er i gang. De fleste prester i Nidaros får hjelp til å dekke hele eller deler av etter- og videreutdanningen av arbeidsgiver. 71 prosent får dekket deler av den, 25 får dekket hele, mens bare fem prosent finansierer utdanningen selv.

Ca halvparten av prestene i Nidaros er stort sett enige om at etterutdanningstilbudet er relevant i forhold til egen aldersgruppe eller livsfase. En del prester er usikre i vurderingen. 53 prosent av prestene opplever at kirkens etterutdanningstilbud er relevant for dem, 27 prosent bare i noen grad, ni prosent at det ikke er det og 11 prosent vet ikke hva de skal mene om utdanningens relevans.

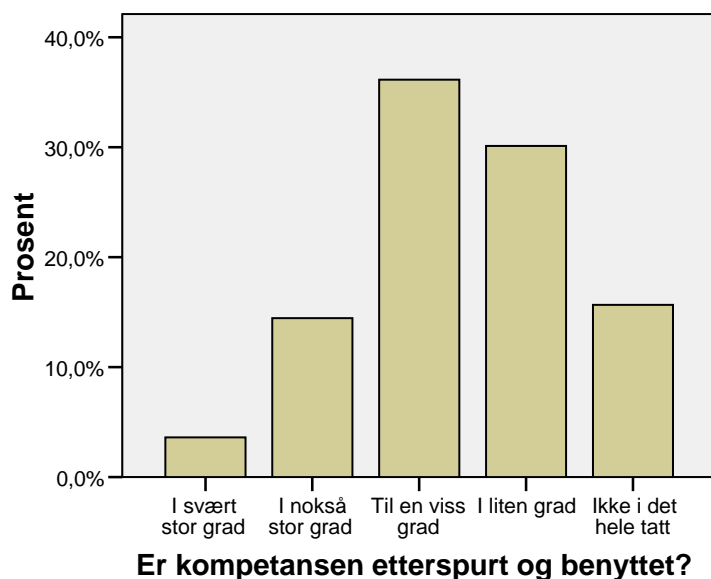
Det er prester mellom 40 og 59 år som er mest uforbeholdne positive og prester over 60 år som er mest uforbeholdne negative til etterutdanningstilbudets relevans. Slår vi sammen de som har svart ja og i noen grad på spørsmålet om etterutdanningens relevans, finner vi at opplevelsen av etterutdanningens relevans er ganske lik for de to første aldersgruppene, mens de eldste mener at etterutdanningen i mindre grad er relevant. Det er små forskjeller mellom kvinner og menns holdning til etterutdanningens relevans i forhold til egen aldersgruppe og livsfase.



Nesten to av fem prester i Nidaros synes det er lett å delta på etterutdanning og kurs. Tiden, sammen med familieforhold og vikarmangel er de største hindrene for å benytte seg av tilbudet. Samlet sett ser begrunnelsene for ikke å delta slik ut: 29 prosent mener at det ikke er lett på grunn av tid, 28 prosent på grunn av familieforhold, 26 prosent på grunn av vikarmangel, 18 prosent på grunn av hensynet til kolleger og 9 prosent på grunn av økonomi.

At nesten to av fem prester 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 noen 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 en del prester negative erfaringer med arbeidsgivers bruk av vikar ved kurs og etterutdanning. Nesten to av fem (37 %) mener at arbeidsgiver ikke har satt inn tilstrekkelig med vikarressurser, 42 prosent mener at arbeidsgiver gjør det til en viss grad og 22 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. Nesten halvparten av prestene (46 %) er ikke fornøyd med arbeidsgivers etterspørsel og utnyttelse av den kompetansen som prestene har ervervet seg gjennom etter- og videreutdanning. 18 prosent er i svært stor grad eller i nokså stor grad fornøyd og 36 prosent til en viss grad.



Det er 19 respondenter som har lagt inn kommentarer til temaet ”Kompetanseutvikling”. Kommentarer beskriver hvilken type videre- og etterutdanning enkelte har tatt, samt anmerkninger om det i praksis er enkelt å gjennomføre etter- og videreutdanning. Hovedvekten av kommentarene omhandler tilretteleggingen for etter- og videreutdanningen i forhold til arbeidsgiver og prestetjenesten, og hvorvidt arbeidsgiver etterspør og benytter seg av prestenes spesialkompetanse.

Type etterutdanning som blir nevnt er Pastoral-klinisk utdanning (PKU), i tillegg til at to respondenter forteller at de har gjennomført selvvalgte emner og én respondent forteller at denne ”har valgt enkeltkurs fremfor videreutdanning over tid (...)”. Det er også to respondenter som har gjennomført mastergrad utenfor det kirkelige systemet. Én av disse forteller at denne ikke kjenner ”kirkens etterutdanning godt nok”.

Fire respondenter påpeker at det ikke er like enkelt for alle å ta etter- og videreutdanning. To av disse vektlegger tidsbruk på hjemmearenaen som årsaksgrunnlag, mens de to øvrige respondentene peker på arbeidssituasjonen. Når det kommer til faktorer basert på hjemmearenaen mener én respondent å ha observert at det er et kjønnskille. Respondenten sier at ”flere mannlige kollegaer enn kvinnelige går i gang med etterutdanning (...). Tenker at det har å gjøre med familiesituasjon og livsfase å gjøre”. En hindrende faktor på arbeidsplassen er arbeidspresset, dette fordi ”det ikke er vikarer å få” som kan avlaste prestene, forteller én av respondentene. Det blir også påpekt av en annen respondent at det er ”svært lite tilrettelagt for videreutdanning” i stillingen som menighetsprest, i motsetning til dennes nåværende stilling som spesialprest. Flere respondenter peker på at arbeidsgiver bør ta mer ansvar når det kommer til tilrettelegging for kompetanseheving blant prestene. For eksempel blir det foreslått at ”arbeidsgiver burde være pådriver og burde hatt en plan for etter- og videreutdanning i hvert prosti” og ”alle burde ha minst to uker hvert år til å fordype seg, be eller oppfriske teologien eller lignende.”

Når det kommer til spørsmålet om hvorvidt arbeidsgiver benytter seg av prestenes spesialkompetanse, er det tre respondenter som kommenterer dette. To av disse forteller at de opplever at deres spesialkompetanse sjelden eller ikke i det hele tatt blir benyttet eller

etterspurt. Samtidig opplever en annen respondent at dennes kompetanse har blitt mer etterspurt etter at respondenten flyttet fra landet til byen.

Vi ser her at hovedvekten av respondentene mener at tilretteleggingen for presters mulighet til etter- og videreutdanning kunne vært bedre fra arbeidsgivers side.

5.0 Arbeidsveiledning

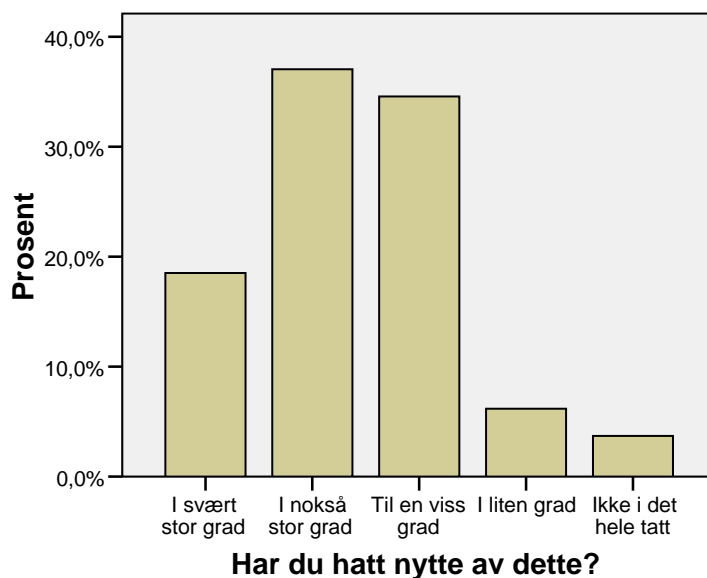
De fleste i Nidaros bispedømme har fått tilbud om arbeidsveiledning, bare 14 prosent har ikke fått det. Av prestene som har fått ABV-veiledning, har 54 prosent fullført to år med ABV-veiledning i gruppe og åtte prosent ABV-veiledning individuelt. 13 prosent har fått eller får annen veiledning som ikke er ABV, individuelt eller i gruppe.

Da undersøkelsen ble utført gikk bare hver femte prest til veiledning; 17 prosent gikk i gruppeveiledning og tre prosent gikk i individuell veiledning. Blant prestene i Nidaros 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 6 prosent ønsker videre veiledning.

Få prester (5%) har fått tilbud om arbeidsveiledning, men avslått. Blant årsakene oppgir fire prester manglende tid til å prioritere dette tiltaket, to at en fikk dekket veiledningsbehovet andre steder, én at vedkommende ikke har behov for veiledning og én at en var usikker på kvaliteten. Fire prester mener det gjelder andre årsaker enn spørreskjemaets fastsatte svaralternativ.

I Nidaros bispedømme er hver femte prest veilederutdannet; AVU (7 %) eller annen veilederutdanning (3%).

Arbeidsveiledning har vært et vellykket tiltak blant prestene i Nidaros. Nesten seks av ti mener at nytten har vært stor eller nokså stor. Hver tredje prest mener at de har hatt til en viss grad nytte av det. Bare hver tiende prest mener at de har hatt lite eller ingen nytte av den.



27 respondenter har lagt inn kommentarer vedrørende "Arbeidsveiledning". Kommentarene beskriver hvilke type arbeidsveiledning de enkelte respondenten eventuelt har hatt samt nytten av arbeidsveiledning. Det er også enkelte som peker på årsaker til hvorfor de ikke har gjennomført arbeidsveiledning.

Type arbeidsveiledning som blir nevnt av respondentene er veiledningsgruppe for proster, kollegasamtaler samt gruppeveiledning. To respondenter forteller dessuten at de selv er veiledere, og én respondent sier at denne har annen type veiledning som er selvinitiert. Tre respondenter beskriver hvilke temaer de har fått veiledning i. Temaene er "opplæring i arkivering" og "dataprogram". Den tredje respondenten sier at denne har "fått veiledning/debrifing i forbindelse med en vanskelig, stor sak på jobben".

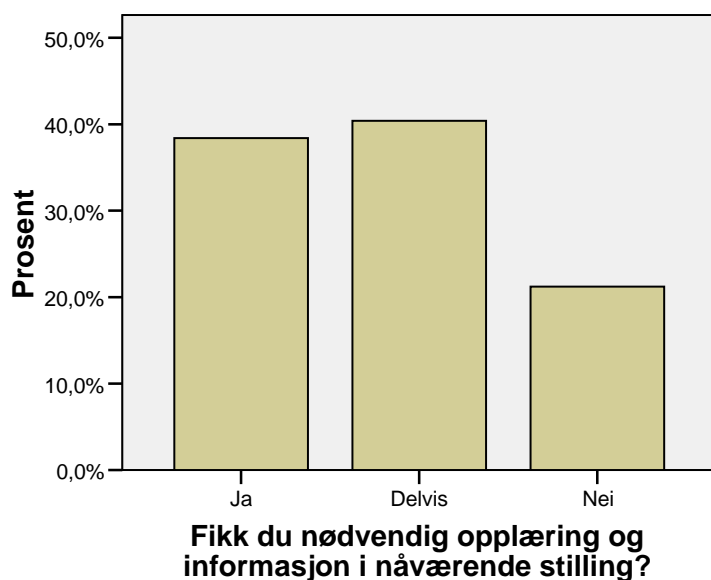
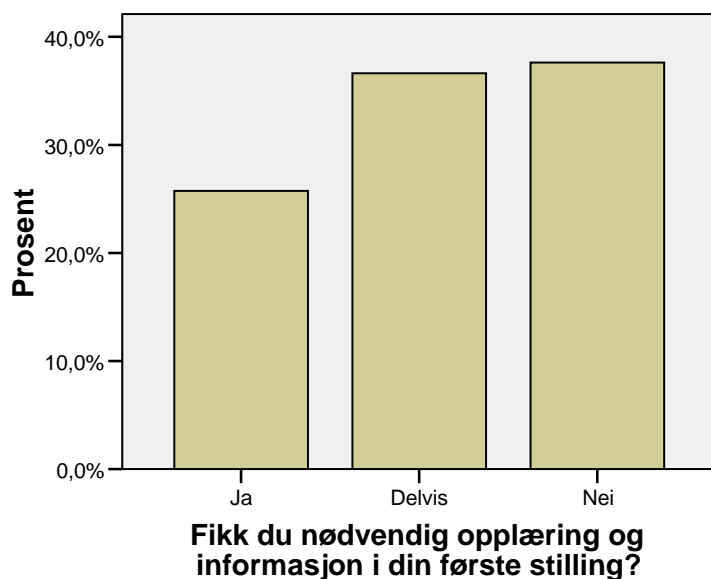
Ni respondenter forteller om opplevelsene av arbeidsveiledningen samt nytten de har hatt av arbeidsveiledningen. Respondentene beskriver varierte erfaringer, og hovedvekten trekker frem negative sider ved veiledningen. De sier for eksempel at "arbeidsveilederen er for dårlig utdannet", "jeg fikk ikke så mye ut av arbeidsveiledningen" og at "arbeidsveiledningen er bygd opp etter en metode som ikke passer for meg, men snarere virker nedbrytende". I tråd med sistnevnte respondents utsagn sier også en annen respondent at veiledningen "fungerte bare destruktivt. Aldri mer ABV". Samtidig er det én respondent som er noe ambivalent i forhold til egen erfaring med arbeidsveiledning. Respondenten sier at denne "opplever det som en mulighet til å lytte ut vanskelige opplevelser. Det er imidlertid vanskelig å få løsninger gjennom en slik deltakelse".

De positive sidene ved arbeidsveiledningen uttrykkes eksplisitt av to respondenter. Én av disse sier at veiledningen "ga meg en metode for analyse av egen situasjon". Den andre respondenten påpeker at "ABV er et veldig godt tilbud som prester burde benytte seg av kontinuerlig". At arbeidsveiledning bør være et kontinuerlig tilbud eller at prestene bør få en oppfølging påpekes av tre respondenter.

Det er ulike årsaker til at enkelte respondenter ikke har deltatt eller fullført arbeidsveiledning. Noen sier at de ikke har fått tilbud om arbeidsveiledning. For eksempel forteller én respondent at denne selv spurte bispekontoret om arbeidsveiledning, men fikk til svar at det "på det tidspunktet ikke [var] aktuelt for en erfaren prest". I tillegg peker en annen respondent på at arbeidsmengden gjør det "umulig", selv om "det sies at arbeidsgiver skal finne vikarer". Videre sier respondenten at "(...) jeg må jo legge ABV mellom andre oppgaver, og i tillegg til disse". Én respondent forteller at denne ikke fullførte arbeidsveiledningskurset fordi denne "hadde for lite oppmøte på grunn av fødselspermisjon".

6.0 Opplæring

Prestene i Nidaros har delte erfaringer med opplæringen og informasjonen de fikk i sin *første* stilling som prest. Nesten fire av ti har negativ erfaring og svarer *nei* på spørsmålet om de fikk den nødvendige opplæring og informasjon som nyttsatt. Nesten like mange er delvis fornøyde og hver fjerde fikk det de følte var nødvendig.



Langt flere er fornøyd med opplæringen og informasjonen de fikk i sin *nåværende* stilling som prest. 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. De som mener at opplæring og informasjon var mangelfull (40 %) er fortsatt større enn de som mener den var tilstrekkelig (38 %), og vi ser også at ganske mange mener at de ikke fikk nødvendig opplæring og informasjon. Hver femte svarer nei på spørsmålet.

Prestene fikk også et generelt spørsmål om hvilken informasjon de savnet i sin opplæring. Svarene som har kommet inn kan tyde på at Nidaros 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 (45 %), dernest informasjon om menigheten eller arbeidet (36 %), men også informasjon fra prostene (29 %) og fra bispedømmet (23 %). Ingen av prestene savnet informasjon fra biskopen.

Det er 18 personer som har lagt inn anmerkninger under spørsmålet ”Hvilken informasjon savnet du i din opplæring?”. Respondentene vektlegger forskjellige aspekter de savnet ved sin opplæring, og noen er mer spesifikke enn andre.

Informasjon som respondentene savnet under deres opplæring er blant annet informasjon fra forgjengeren og dennes praksis, faglig opplæring om menigheten, stedet og dets historie, opplæring i data, regelverk for de enkeltes ansvars- og myndighetsområde samt lokale rutiner, kontorforhold, reiseregninger og beredskap. To respondenter peker på at de i opplæringen ønsket seg orientering om rutiner og generell informasjon i skriftlig form. Én av disse forteller at denne nå ”bruker mye tid på å hente inn informasjon om min nåværende stilling via sogneråd og organist, kirkeverge”. Samtidig blir det påpekt av en annen respondent at denne ”blant annet ikke [ble] informert om at kirkevergen var (er) et problem”. Også opplæring i ”hvordan behandle menighetens klager på kollega og ’kommandolinjer’” trekkes frem av en respondent.

To respondenter ønsker å få informasjon fortløpende i stillingen. Én av disse karakteriserer dette som ”en form for mentoring overfor en del oppgaver”.

I kontrast til respondenten som forteller at denne ønsket seg informasjon fra stillingens forgjenger, sier en annen respondent at fremfor opplæring ”basert på forgjengerens praksis”, ville denne gjerne hatt mer generell informasjon. Hvilken instans som gav god opplæring blir også kommentert av én respondent som mener at bispedømmets opplæring var tilfredsstillende, i motsetning til informasjonen fra lokalt hold.

Én respondent retter kritikk mot teologistudiet. Respondenten påpeker at teologistudiet særlig mangler opplæring i ”kompetanseheving i teamet, ’hvordan snakke med folk’ og ’hvordan verve frivillige’”. Videre sier respondenten at det er ”fort gjort for en ny prest å gå i alt for gamle spor i mange rutiner etc., hva kan man forandre og hva bør man ikke forandre etc.” Med andre ord presiserer respondenten at man allerede på teologistudiet bør få en type opplæring slik at en kan utvikle egne rutiner og få et perspektiv på hvordan man skal håndtere de ulike sidene ved arbeidet som prest.

Hovedvekten av den type informasjon respondentene savnet i sin opplæring er de praktiske områdene ved prestedtjenesten. Kritikken rettes hovedsakelig lokalt, men også teologistudiet har en viktig rolle i forbindelse med opplæringen, påpeker én respondent.

7.0 Identitet

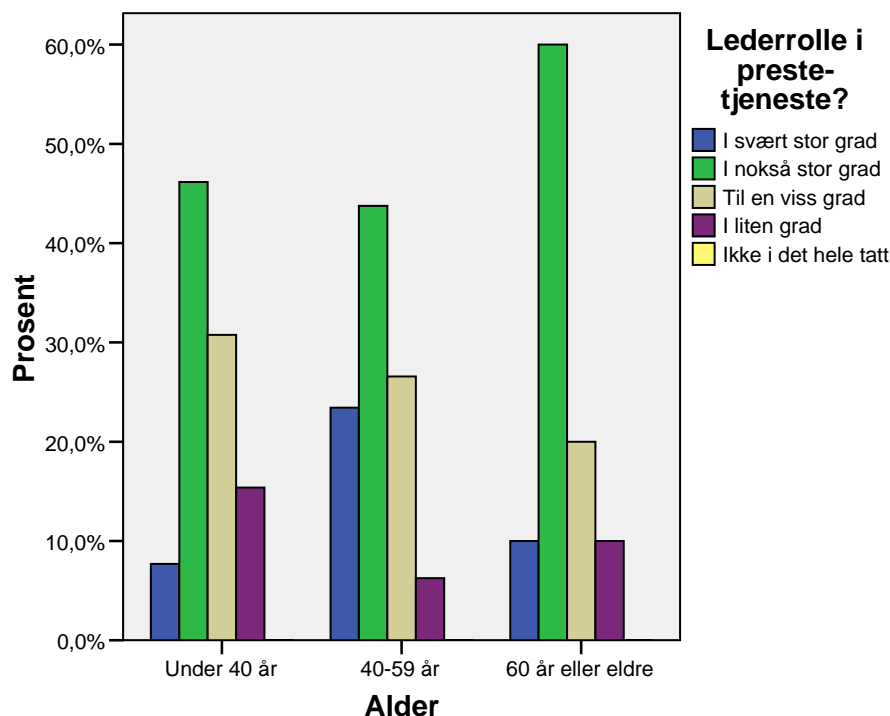
For majoriteten av prestene samsvarer menighetens syn på presten og de overordnedes syn på presten med egen identitet som teolog og prest. Samsvaret er størst mellom de overordnedes syn på presten og prestens egen selvforståelse. Tre av fire (77 %) mener at overordnedes rolleforventninger samsvarer med egen rolleforventning i svært stor eller i nokså stor grad. I forhold til menighetens forventninger, mener to av tre prester (66 %) 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 Nidaros enten er sokneprest eller prost, opplever ikke flere enn seks av ti prester (64 %) at de har en lederrolle. Tar vi for oss sokneprestgruppen

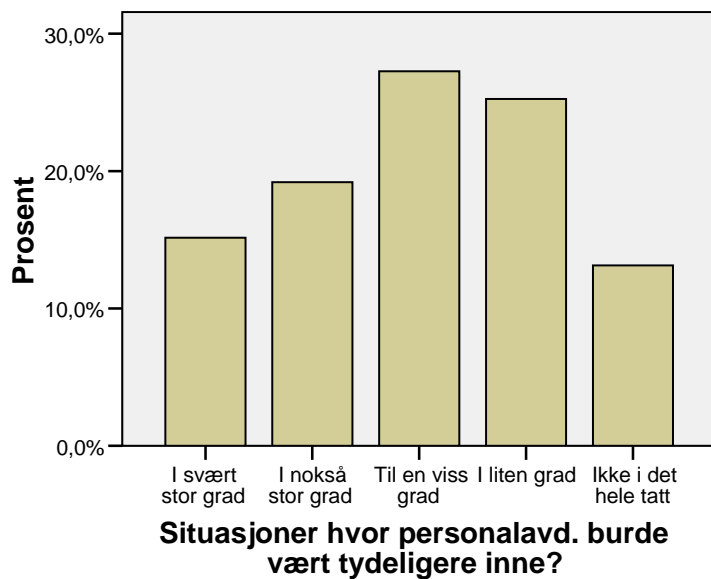
rapporterer ikke flere enn 60 prosent at de har svært stor eller nokså stor lederrolle i sin prestedtjeneste. Årsaken til at mange av sokneprestene ikke opplever å ha en lederrolle, kan skyldes *Ny tjenesteordning for proster og menighetsprester* fra 2004, hvor prostens fikk mer makt på bekostning av soknepresten.

Det er forskjeller mellom de kvinnelige og de mannlige prestene på området ledelse. Generelt definerer mennene i større grad enn kvinnene at deres prestedtjeneste har en lederrolle. Selv om 81 prosent av mennene har en lederstilling (prost eller sokneprest) opplever bare 66 prosent at de i sin prestedtjeneste har en lederrolle i svært stor eller nokså stor grad. Blant kvinnene er forskjellene mellom opplevd lederfunksjon og den faktiske situasjonen mindre. 63 prosent av kvinnene har en lederstilling og 61 prosent av kvinnene definerer sin prestedtjeneste som at den har en lederrolle i svært stor eller nokså stor grad. Blant aldersgruppene er det naturlig nok forskjeller i opplevelsen av tjenestens lederrolle. De eldste, som i størst grad har sokneprest og prestedtjeneste, opplever også i størst grad (svært stor eller i stor grad) å ha en lederrolle. Men forskjellen mellom den midterste og den eldste aldersgruppen er små. 70 prosent av prestene over 60 år, 67 prosent av prestene mellom 40 og 59 år og 54 prosent av prestene under 40 år opplever å ha en lederrolle i prestedtjenesten.

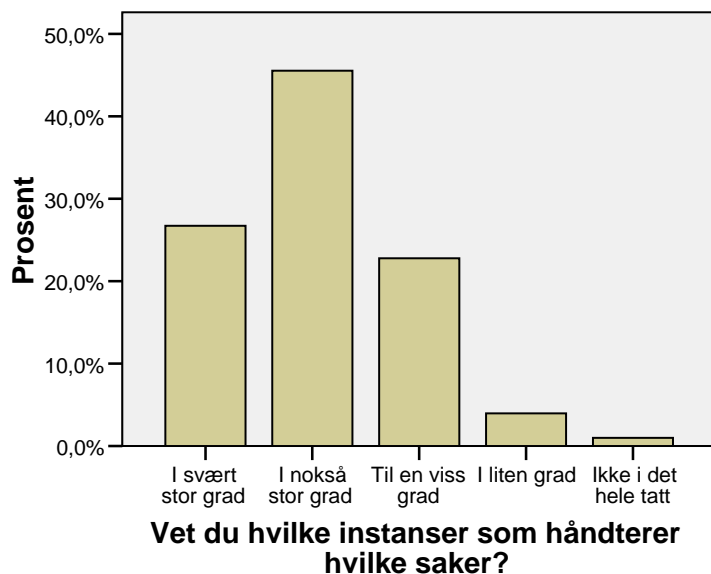


Majoriteten av prestene i Nidaros (73 %) opplever at de har stort handlingsrom i sin prestedtjeneste. Hver femte prest (21 %) sier at de har det til en viss grad og bare seks prosent i liten grad.

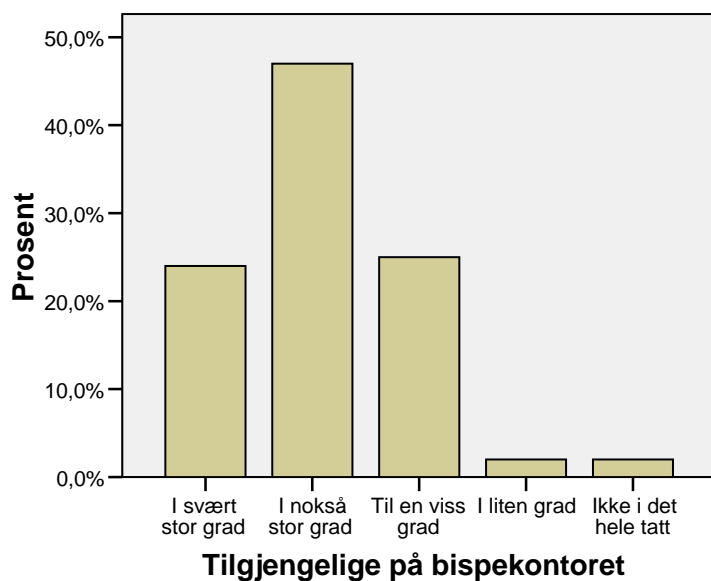
Prestene har delte erfaringer med personalavdelingen ved bispedømmekontoret. Nesten fire av ti har ikke opplevd situasjoner hvor personalavdelingen burde ha hatt et større engasjement, mens hver tredje har erfaring fra slike situasjoner. 27 prosent rapporterer om at de har erfart det til en viss grad.



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



Mange av prestene i Nidaros bispedømme er fornøyd med bispedømmekontorets tilgjengelighet overfor dem som prester. Syv av ti er tilfredse, mens hver fjerde er av den oppfatning at de ansatte bare til en viss grad er tilgjengelige for dem. Bare fem prosent er misfornøyd med tilgjengeligheten.



Det er 12 respondenter som har valgt å legge inn kommentarer vedrørende ”Ledelse og samarbeid”. Kommentarene omhandler ledelsesstrukturene og lederne tilgjengelighet overfor arbeidstakerne, samt enkeltes rolleforventning og opplevelse av å ha handlingsrom i prestedtjenesten.

Tre respondenter peker på negative sider ved biskopens og prestens lederskap eller bispekontorets kompetanse. Kritikken er dog noe forskjellig. Det blir av én respondent uttrykt en viss ambivalent holdning overfor bispedømmet og presten. Respondenten peker på at instansene ”har en del sammenfallende områder på personalsiden”, og respondenten anser dette ”både som en ressurs og en kilde til uklarhet”. De to øvrige respondentene trekker kun frem kritiske sider; én av respondentene peker på at ”det går lang tid før prost/biskop tar tak i vanskeligheter de har fått kunnskap om”. Den andre respondenten omtaler kun bispekontoret i sin kritikk med dette utsagnet: ”Noen ganger er ikke bispekontorets kompetanse god nok, spesielt på personalsaker”. Det er også en respondent som stiller spørsmål om hvilken myndighet bispekontoret har i forhold til prester som er ansatt hos kirkevergen.

Én respondent sier at prestens ledelse samt ”andres medarbeideres sterke meninger” begrenser lederfunksjonen som soknepresten bør ha.

Når det kommer til rolleforventninger sier fire respondenter at de ikke kjenner til hvilke forventninger det er til deres rolle, eller at dette er vanskelig å vurdere. Én av respondentene begrunner dette med at denne er forholdsvis ny i sin stilling.

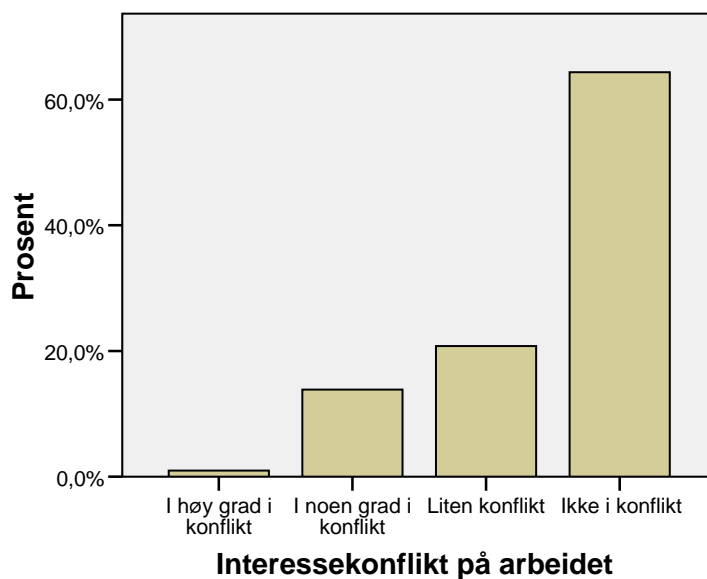
Det er tre respondenter som kommenterer i hvilken grad de opplever å ha handlingsrom i prestedtjenesten. Respondentene opplever dette ulikt. Der én respondent kort kommenterer at denne har ”ei stor kirke”, sier en annen at denne til en viss grad føler at handlingsrommet er der, samtidig som ”faste oppgaver (gudstjenester og kirkelige handlinger) sett i forhold til arbeidstid, begrenser mulighetene”. Respondent nummer tre påpeker at en dårlig bemanningsdekning ”gir oss lite fritid til å handle fritt. Vi må prioritere det som ikke kan utsettes og skape vårt eget (handlingsrom) senere.”

Respondentenes kommentarer om ”ledelse og samarbeid” er først og fremst kritiske til ledelsen. Det virker dessuten til å være uklarhet om hvilke rolleforventninger det er til

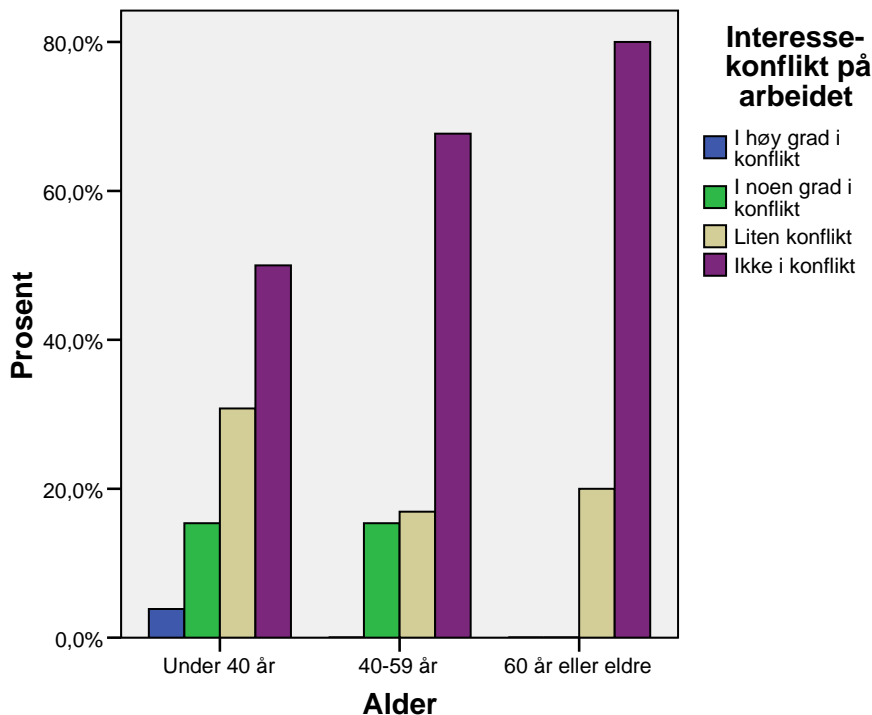
prestene. Vedrørende handlingsrom i prestetjenesten oppleves dette noe delt blant respondentene som har pekt på dette. For eksempel kommer det frem at muligheten for handlingsrom er til stede, men at friheten allikevel er begrenset på grunn av arbeidsforholdene.

9.0 Konflikt og konflikthåndtering

Som innledning til spørsmålene i spørreskjemaet om konflikt og konflikthåndtering, var konflikt definert. Spørreskjemaet redegjorde også for forskjellen på interessekonflikt og personkonflikt. Definisjonen av konflikt er hentet fra HMS-håndboka til Kirkelig fellesråd i Oslo og Oslo bispedømmeråd: *”Mellom to personer: Uenighet og sterke motsetninger blir til konflikter når partene ikke greier å finne en løsning, men i stedet søker å bekjempe eller undertrykke hverandre. Sterke følelser er involvert. I staber/avdelinger: Konflikt er til stede i en gruppe når handlinger og/eller oppfatninger til en eller flere grupped medlemmer oppleves som uforenlige, og dermed motarbeides av en eller flere av de andre medlemmene (pkt.2.6.1.)”* Vi skiller mellom interessekonflikter som i hovedsak gjelder uenighet om en sak og personkonflikter som i hovedsak går på forholdet mellom personer.

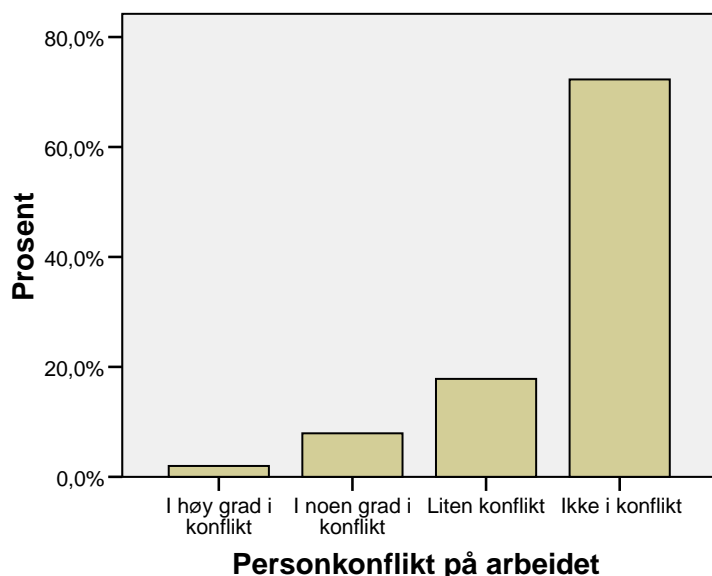


Interessekonfliktene på arbeidsplassen er i Nidaros bispedømme få og de som er involvert i konflikt opplever konflikt på et lavt nivå. Bare 36 prosent av prestene oppgir at de opplever interessekonflikt. Av dem er bare én prosent i høy grad i interessekonflikt. Flere menn enn kvinner er i interessekonflikt. Konflikt ser ut til å avta med alderen. Halvparten av de yngste prestene (de under 40 år), hver tredje prest mellom 40 og 59 år og en av fem blant de over 60 år er i interessekonflikt med noen på arbeidsplassen.



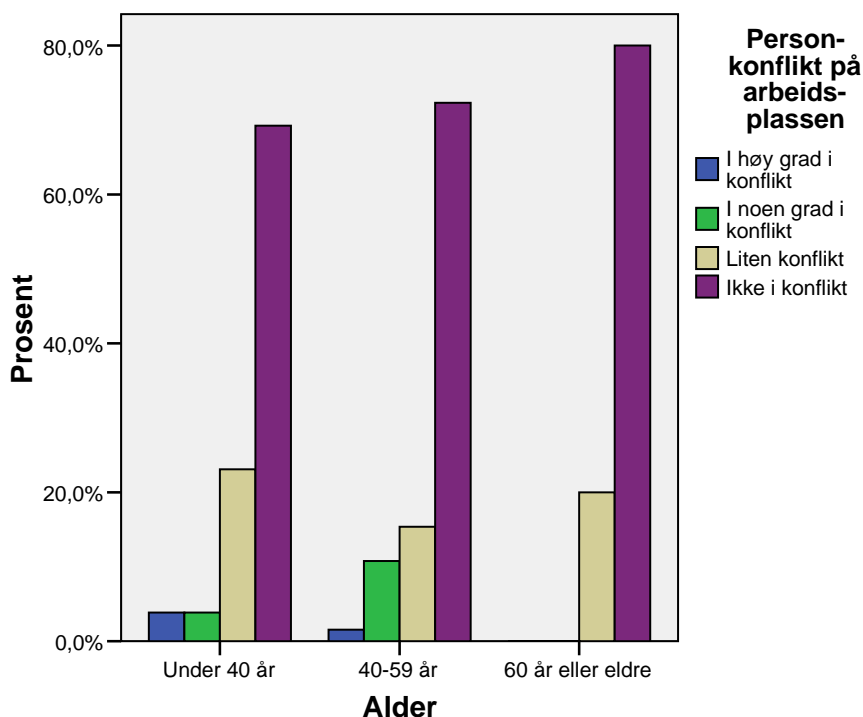
På spørsmålet om å angi antall personer en er i interessekonflikt med, er de av prestene som er i interessekonflikt i konflikt med én, to eller tre personer. 60 prosent er i konflikt med én person, 36 prosent med to personer og fire prosent med tre. De fleste (80 %) opplever ikke å være i interessekonflikt med sin overordnede. Ingen av prestene oppgir å være i høy grad i konflikt. Hver femte prest oppgir å være i noen grad eller i liten interessekonflikt med sin overordnede.

Forekomsten av personkonflikter på arbeidsplassen ligger på et lavere nivå enn forekomsten av interessekonflikter. Like fullt oppgir nesten 30 prosent at de er i personkonflikt med noen på arbeidsplassen. Av dem som opplever å være i personkonflikt, er konfliktnivået for to av tre lavt. Av alle prestene oppgir bare to prosent personkonflikt i høy grad. Ti prosent av alle prestene er i personkonflikt i noen grad, 18 prosent i liten grad.



Åtte av ti som er i personkonflikt, er det bare med én person, resten er det med to personer. Hver tiende prest er i personkonflikt med sin overordnede.

Forskjellene mellom de yngste (under 40 år) og de middelaldrene prestene (40-59 år) er små når det gjelder involvering i konflikt. Derimot er det forskjeller mellom gruppene i nivået på konflikten. I den midterste aldersgruppen er konfliktnivået noe høyere enn blant de yngste. I likhet med interessekonflikt på arbeidsplassen er også andelen menn som er involvert i personkonflikt større enn andelen kvinner. Hver femte kvinne mot nesten hver tredje mann er involvert i personkonflikt. Når det gjelder nivået på konflikten er det derimot litt høyere blant kvinnene enn blant mennene.



Interesse- og personkonflikter med sin overordnede kan ha sammenheng med hvordan prestene opplever at arbeidsgiver håndterer konflikt. Få (38 %) har svart på spørsmålet om hvordan de opplever at *arbeidsgiver* har håndtert konflikt. Av de som har svart, er de fleste middels fornøyd (45 %) eller misfornøyd (37 %) med hvordan arbeidsgiver har håndtert konflikt. 18 prosent mener at arbeidsgiver i nokså stor grad har greid å håndtere konflikt.

Også på spørsmålet om *arbeidstakerorganisasjonens* håndtering av konflikt er oppslutningen lav. Av de få som har svart (31 %), er nesten 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. Hver tredje (32 %) inntar mellomposisjonen mellom de fornøyde og de misfornøyde. 13 prosent er fornøyd. De mener at arbeidstakerorganisasjonen i svært stor grad eller i nokså stor grad har håndtert konflikt på en sakssvarende måte.

Det er 20 respondenter som har lagt inn kommentarer til temaet ”Konflikt og konflikthåndtering”. Kommentarene beskriver konflikter respondentene eventuelt er eller har vært involvert i og hvorvidt prost, biskop, bispekontor eller arbeidstakerorganisasjon har blitt trukket inn i konflikthåndteringen. Dessuten er det enkelte respondenter som peker på

hvordan konflikt har blitt behandlet fra de overordnede side. Det er én respondent som forteller at denne ikke har vært involvert i konflikt på arbeidsplassen.

Ti respondenter beskriver konflikt de eller andre på arbeidsplassen har vært eller er involvert i. Riktignok sier én av disse respondentene at ”for meg passer ordene interessekonflikt/personalkonflikt ikke så godt. Det handler om struktur og profesjonskonflikt i høy grad, i tillegg til ledelsesproblemer”. At begrepene ikke nødvendigvis favner uoverensstemmelser på arbeidsplassen påpekes også av to andre respondenter. Én av disse sier at det som begynner som små meningsforskjeller også kan utvikle seg. Den andre respondenten benytter karakteriseringen ”spirende småkonflikter” om sine egne opplevelser. Videre sier respondenten at ”konflikten er egentlig bare tull da vi alle er snille og greie mennesker, så det bør være enkelt å løse”. Enkelte av respondentene ønsker altså å skille mellom det som oppleves som en konflikt og det som oppleves som uenigheter eller småkonflikter. Samtidig påpekes det at mindre uoverensstemmelser kan føre til konflikt.

Blant de resterende respondentene som beskriver opplevd konflikt på arbeidsplassen, er det særlig personkonflikter som blir omtalt. For eksempel beskrives en personkonflikt slik av en respondent: ”Føler meg til tider oversett og direkte motarbeidet av prostene. Han kan trakassere medarbeidere.”

Det er seks respondenter som sier noe om hvorvidt andre parter har blitt trukket inn i forbindelse med konflikt. Ingen av disse respondentene forteller at de har koblet inn arbeidstakerorganisasjon. Tre respondenter sier eksplisitt at de koblet inn arbeidsgiver i forbindelse med konflikt. Blant de resterende respondentene blir det fortalt av én at denne ”regner med å løse/håndtere konflikter på laveste nivå”, mens en annen respondent sier at denne ikke har koblet inn arbeidsgiver eller arbeidstakerorganisasjon fordi saken ikke er ”av alt for stor betydning.”

Når det kommer til kvaliteten på konflikthåndtering blant de overordnede har respondentene ulike erfaringer. Én respondent forteller om flere ulike opplevelser av konflikt gjennom tjeneste i flere sokn. Ved innsyn i ulike konflikter ser respondenten at ”kirken har mye å lære av konflikthåndtering fra andre steder. Her må det skaffes kompetanse!” Videre sier respondenten at denne ”for eksempel [har] sett at ukyndige mennesker (les: prostene) har gjort vondt verre”. Ytterligere tre respondenter forteller at håndteringen fra de overordnede side ikke har vært tilfredsstillende i forbindelse med konflikt. Samtidig forteller én respondent at ”når jeg har opplevd konflikt har rette instanser vært til stede og ordnet opp. Det skjedde ikke i mine første tjenestear.” I tillegg til den sistnevnte respondenten som er mer fornøyd med dagens konflikthåndtering, er det ytterligere én respondent som påpeker at de overordnede har taklet situasjonen bra.

Som en generell kommentar til konflikt og konflikthåndtering sier én respondent at ”handlingsrom og gjensidig respekt samt godt humør og raushet hos alle parter forebygger en god del – og ikke minst gjensidig innfor og tid til det.”

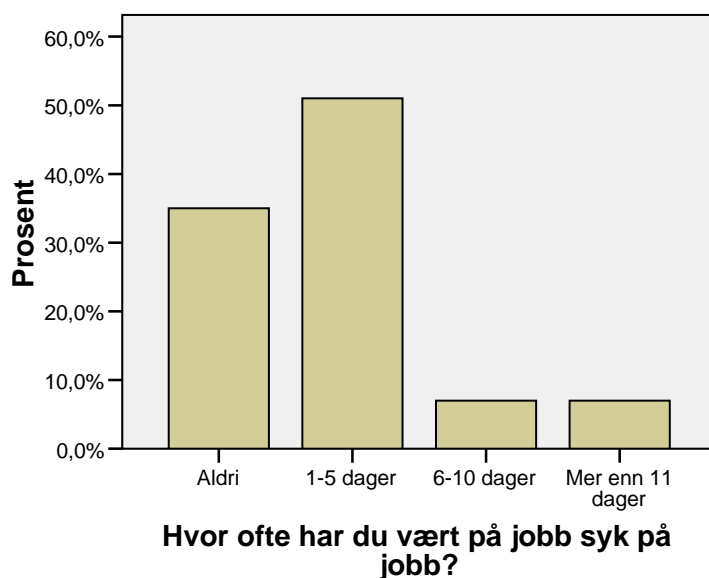
Enkelte respondenter velger å skille mellom det de betegner som konflikt og det de betegner som uenigheter. Riktignok kan uenigheter føre til konflikt. Hovedvekten av respondentene som har opplevd eller opplever konflikt, karakteriserer disse som personkonflikter. Ingen respondenter forteller at de har involvert arbeidstakerorganisasjon i konflikt. Flere av respondentene som forteller om konflikthåndtering sier at arbeidsgiver ikke har håndtert dette tilfredsstillende.

10.0 Sykefravær

De fleste av prestene i Nidaros bispedømme har kjennskap til bispedømmerådernes rutiner ved sykemelding. 56 prosent svarer *ja*, 36 prosent *delvis* og åtte prosent svarer *nei* på spørsmålet om de har kjennskap til disse rutinene. Ca seks av ti leverer egenmelding ved fravær på grunn av sykdom inntil åtte dager.

30 prosent av prestene har vært sykemeldt som følge av høy arbeidsbelastning og stress, 15 prosent har vært sykemeldt på grunn av samarbeidsproblemer eller konflikt på arbeidsplassen og 13 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. Halvparten fra én til fem dager. En liten andel (14 %) har jobbet mens de har vært syke i flere enn fem dager.



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 (39 %). 24 prosent oppgir at de ikke fikk noen vikar, 12 prosent svarer at det blir lettere i lengden å få ting unna, åtte prosent oppgir at ”ting stopper uten meg” og to prosent ”holdninger blant kolleger”.

I Nidaros 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 to av tre vært sykemeldt under én måned. Likevel er andelen som har vært sykemeldt i over én måned stor. I denne gruppen fordeler svarene seg som følger: 19 prosent har vært sykemeldt fra én til tre måneder, syv prosent fra fire til seks måneder og syv prosent over seks måneder.

37 respondenter kommenterer temaet ”Sykefravær”. Kommentarene omhandler hvorvidt respondentene har vært syke, eventuelt hvor lenge de har vært borte fra jobben og årsaker til sykefraværet. Det er også en del respondenter som forteller at de velger å gå på jobb til tross for sykdom.

Syv respondenter sier at det ikke har vært aktuelt å levere egenmelding ved fravær inntil åtte dager på grunn av sykdom. Flere respondenter forteller at de enten ikke har hatt sykefravær i

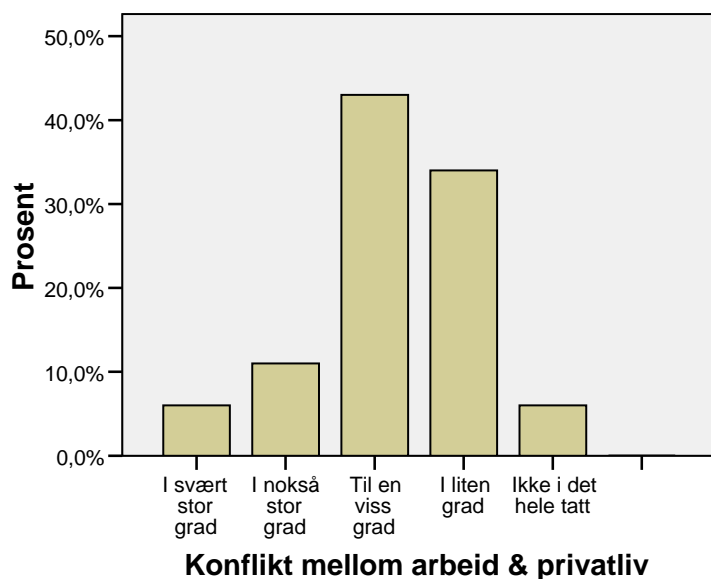
år eller på mange år. Blant respondentene som beskriver tidsaspektet ved sitt fravær er de lengste tidsperiodene mellom tre uker og seks måneder.

Av årsaker til sykefravær nevnes blant annet influensa, prolaps i ryggen, isjas, migrene, operasjon, benbrudd og kreft. Det er tre respondenter som sier at de har vært sykemeldte på grunn av private forhold. Syv respondenter har vært borte fra jobben på bakgrunn av arbeidsrelaterte årsaker; da både på grunn av konflikt og arbeidsbelastning. I tillegg forteller én av disse respondentene at fraværet kom av et "benbrudd på konfirmasjonsleir". Én av respondentene som forteller om arbeidsrelatert sykefravær sier for eksempel at fraværet var "relatert til arbeidsbelastning ved konflikter i prostiet og liten hjelp/oppfølging fra biskop og bispekontor". "Utbrenthet" og "utslitthet" blir også nevnt. Samtidig påpeker én av respondentene at fravær fra jobben "(...) ville være å være passiv hjemme. Jeg livner til av å treffe folk. Dette har vært delvis avhjulpet med smidige ad hoc-avtaler med prosten". I likhet med denne respondenten er det ytterligere to respondenter som peker på oppfølgingen fra arbeidsgivers eller prostens side i forbindelse med sykefravær. Der én av disse to er fornøyd med oppfølgingen fra prosten i forhold til tilretteleggingen av arbeidet, er den andre svært kritisk. Sistnevnte sier at denne "fikk så godt som ingen oppfølging av arbeidsgiver eller overordnet i sykemeldingsperioden (før rett etter oppstart!)"

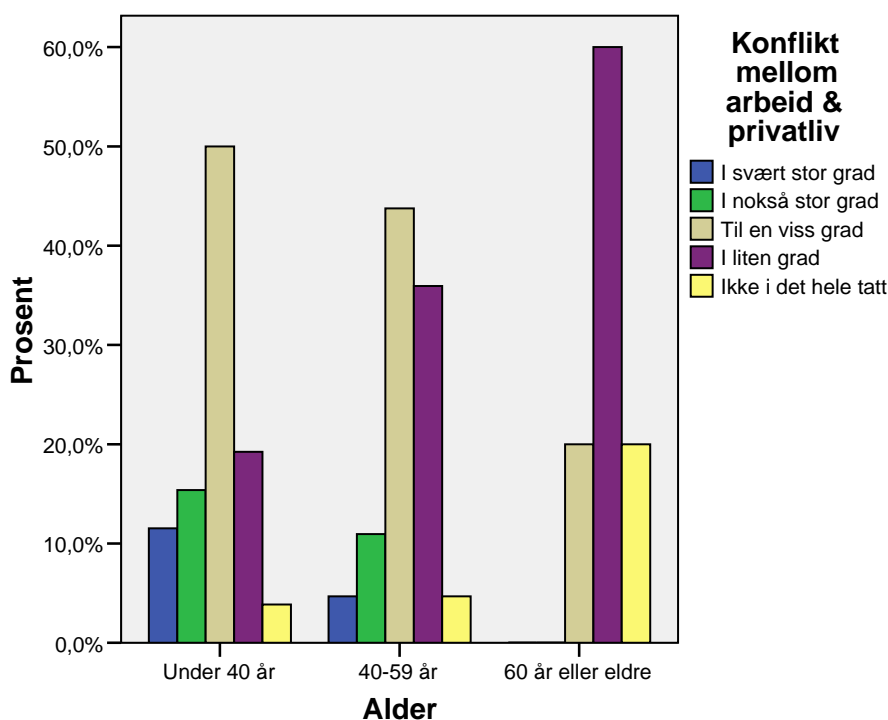
Ni respondenter forteller at de går på jobb til tross for sykdom. Problemet med å få vikar eller at det er "bedre å få noe gjort enn å tenke på det jeg skulle ha gjort", er begrunnelsene til hvorfor enkelte av respondentene velger å gå på jobb til tross for sykdom. Det virker også til å være en norm om at sykdom i form av "forkjølelse og lett feber", ikke er god nok årsak til å holde seg hjemme, fordi det ligger en forventning til presterollen om at tjenester og avtaler gjennomføres. For eksempel sier én respondent at "det er vanskelig å sykemelde seg når man har tre begravelser og to gudstjenester de neste fire dagene, og man 'bare' er forkjølet og har lett feber og det er ingen vikar å få". En annen respondent påpeker at "i en annen type jobb ville jeg tatt en dag hjemme". Det er som nevnt flere av respondentene som benytter seg av beskrivelsen *bare* forkjølelse og feber. Sykdomsbegrepet blir problematisert av én respondent som stiller spørsmålet "Hva er det å være syk?" Videre sier respondenten at "er man syk så kommer man seg ikke på jobb. Har man en lettere influensa eller slikt kan man likevel jobbe. 'The show must go on'." Med andre ord innebærer ikke "lettere influensa" det å være syk, fordi man ikke er syk *nok* sett i sammenligning med konsekvensene av å ikke møte opp på jobb.

11.0 Arbeid og privatliv

I Nidaros bispedømme opplever over halvparten av prestene konflikt mellom arbeid og privatliv. For de fleste er ikke konfliktnivået høyt. 43 prosent opplever til en viss grad konflikt og bare 17 prosent i svært stor grad eller i nokså stor grad. 40 prosent oppgir i liten grad eller ikke i det hele tatt konflikt mellom arbeid og privatliv.



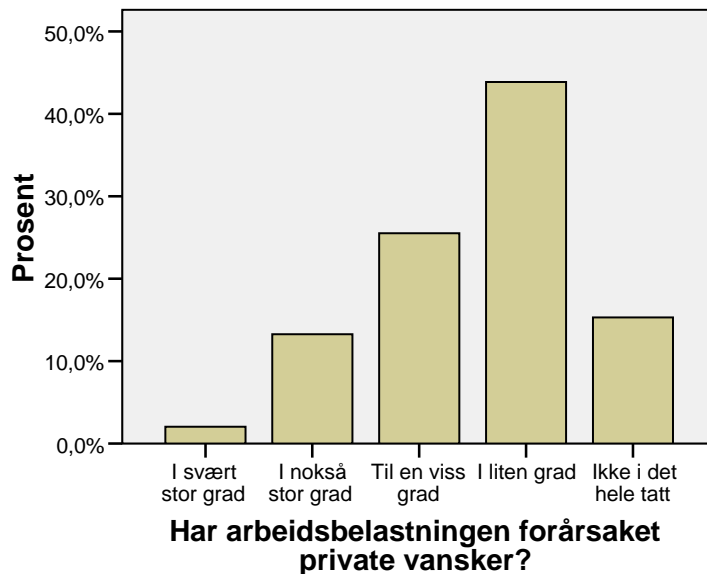
Det er forskjell mellom kvinnene og mennene i opplevelsen av hvorvidt det er vanskelig å kombinere arbeid og familieliv. Fire av ti menn (44 %) og nesten hver tredje kvinne (31 %) opplever i liten grad eller ikke i det hele tatt konflikt mellom arbeid og privatliv. Også flere kvinner enn menn opplever konflikt til en viss grad. Halvparten av kvinnene og fire av ti menn svarer at de gjør det til en viss grad. Forskjellene er mindre mellom kvinner og menn når det gjelder konflikt på høyeste nivå. 19 prosent kvinner og 16 prosent menn har opplevd i svært stor eller i nokså stor grad konflikt mellom arbeid og privatliv.



Ikke overraskende er det prester under 40 år som opplever størst konflikt mellom arbeid og privatliv. Tre av ti opplever konflikt i svært stor eller i nokså stor grad og halvparten av dem til en viss grad. Konfliktnivået avtar etter fylte 40 år. Få mellom 40 og 59 år (16 %) og ingen over 60 år opplever det konfliktfylt i stor grad. Likevel er ikke disse aldersgruppene fritatt for

å oppleve gnisninger mellom arbeid og privatliv. Nesten halvparten mellom 40 og 59 år og en av fem over 60 år opplever konflikt til en viss grad.

I og med at over halvparten av prestene i Nidaros 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 (60 %) opplever at arbeidsbelastningen i liten grad eller ikke i det hele tatt har forårsaket private vansker, en av fire (25 %) til en viss grad og ganske få prester (15 %) i svært stor eller i nokså stor grad.



Når det kommer til kommentarer vedrørende arbeid og privatliv er det 11 personer som sier noe om dette. Særlig problematikken med å balansere arbeid og privatlivet tidsmessig opptar respondentene.

Fire respondenter sier eksplisitt at de opplever det som vanskelig å kombinere presteyrket med et familieliv som inkluderer barn. Respondentene trekker frem kveldsarbeid, det å ikke ha fridager når barna har fri samt et generelt arbeidspress som de problematiske faktorene. Respondenten som påpeker at dennes fridager ikke samsvarer med barnas fridager, forteller videre at dette også går ut over den øvrige familien; ”har ikke kunnet delta i slektningers begravelse og har måttet takke nei til invitasjoner til ’runde’ dager i familien”. I forhold til et generelt stort arbeidspress sier en annen respondent at denne hele tiden må ”gå på akkord med meg selv”. Det er også én respondent som påpeker at det oftere var ”private vansker” da barna var små. Med andre ord tyder dette på at utfordringen ved å balansere arbeid og privatliv er større i prestefamilier som har småbarn.

Én respondent sier at ektefellen ”ikke er i full jobb og får mye ansvar hjemme”, og videre: ”Jeg kunne ikke ha fungert like godt hvis jeg måtte innrette meg etter ektefelles arbeidstid!” Et fungerende familieliv er også avhengig av samarbeid mellom ektefellene. En annen respondent sier at det er et særskilt behov for balansering mellom arbeid og familieliv da både denne og ektefelle jobber mye på kveldstid.

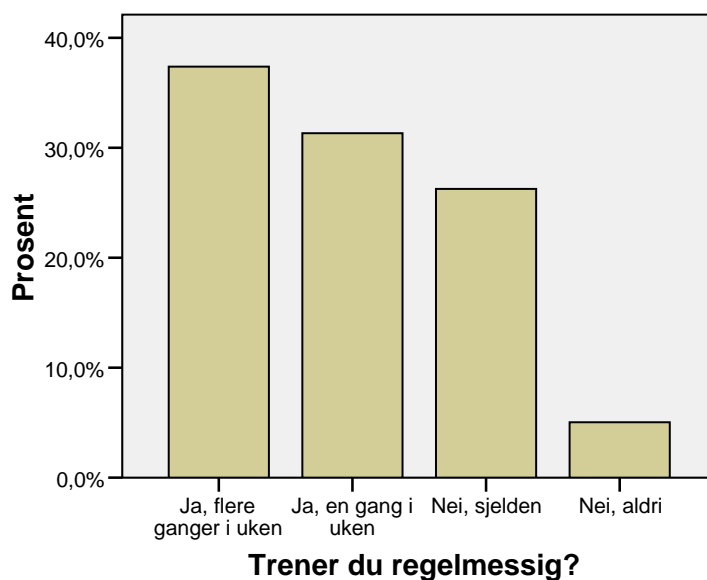
To respondenter peker på andre faktorer ved prestestillingen som påvirker familielivet. Den ene har opplevd konflikt på den tidligere arbeidsplassen, noe som førte til at respondenten byttet til en stilling der forholdene var svært uryddige. Respondenten peker på at det er ”vanskelig med godt og stabilt privatliv under slike forhold”. Den andre respondenten sier at boligsituasjonen var vanskelig for familien: ”Familien opplevde ensomhet i prestebolig og standarden var under det ønskelige.”

Det er også én respondent som sier at ”vår tjeneste er så uregelmessig at jeg prioriterer vekk alt jeg kan av kurs og samlinger som legges til tider utenom dagtid. ’Sosiale’ tiltak i tjenesten bør unngå kvelder eller overnatting dersom ikke ektefelle er invitert med.”

Samtidig blir det av én respondent påpekt at denne ”har et godt privatliv som ikke hindrer meg i arbeidet.” Der de andre respondentene hovedsakelig har fokusert på hvordan arbeidet eventuelt påvirker familielivet, kommenterer denne respondenten hvorvidt familielivet påvirker arbeidet. Men disse faktorene henger selvsagt sammen; for å kunne fungere godt på jobben er det vesentlig at det er samarbeid mellom ektefellene på hjemmearenaen. Og for kunne fungere godt hjemme er det vesentlig at arbeidssituasjonen er god.

Kommentarene vedrørende arbeid og privatliv fokuserer først og fremst på hvor viktig det er å ha en god balansegang mellom arbeid og privatliv. Dette er spesielt utfordrende for prester med småbarn.

Mange prester i Nidaros er flinke til å trene regelmessig. Syv av ti trener flere eller én gang i uka og 30 prosent trener sjelden eller aldri.



Selv om en stor andel prester i Nidaros trener regelmessig, mener likevel godt og vel hver tredje at de hadde trent mer om arbeidsgiver hadde lagt forholdene bedre til rette og hver fjerde mener at de kanskje hadde trent mer.

Åtte respondenter har lagt inn kommentarer angående treningstematikken. Kommentarene beskriver hva slags trening respondentene eventuelt utøver, tanker rundt tilrettelegging av trening fra arbeidsgivers side samt kommentarer om spørsmålsstillingen i spørreskjemaet.

Tre respondenter beskriver typen av fysisk aktivitet de bedriver. Der én av respondentene ikke er spesifikk, men sier at denne ”er i bevegelse”, sier en annen respondent at ”trening blir for min del spaserturer som jeg tar når jeg har fri, av og til fra enkelte oppdrag. Ujevne mellomrom.” Med andre ord er sistnevnte respondents treningsvaner styrt av friopphold fra jobben. Den tredje respondenten trekker også frem treningsvanene i sammenheng med arbeidssituasjonen ved å si at denne ”arbeider med kroppsarbeid på jobben, det er også trening.” Sistnevnte respondent legger vekt på at det er utfordrende å kombinere trening med en uke som er fullbooket - tiden er dermed en utfordring i forhold til dette.

Når det kommer til tilrettelegging av trening fra arbeidsgivers side påpeker én respondent at denne ”skulle ønske mer organisert treningsopplegg”. En mer direkte kritikk uttrykkes av én respondent som mener kirken har et stykke igjen når det kommer til personalbehandling. Dette trekker respondenten i sammenheng med trening: Det [er] trist å se hvor passiv arbeidsgiver er i forhold til å holde kroppen i form. Trening gir overskudd og det er en gåte for meg at arbeidsgiver ikke utnytter dette bedre.” Samtidig er det også en respondent som forteller at arbeidsgiver legger til rette for trening, dette ved pengestøtte til treningsstudio.

Når det kommer til kommentarer vedrørende spørsmålsstillingen i spørreskjemaet, sies det at ”’trene’ er et uklart begrep” og at ”det er vanskelig å vite hva det menes med å ’legge til rette’.”

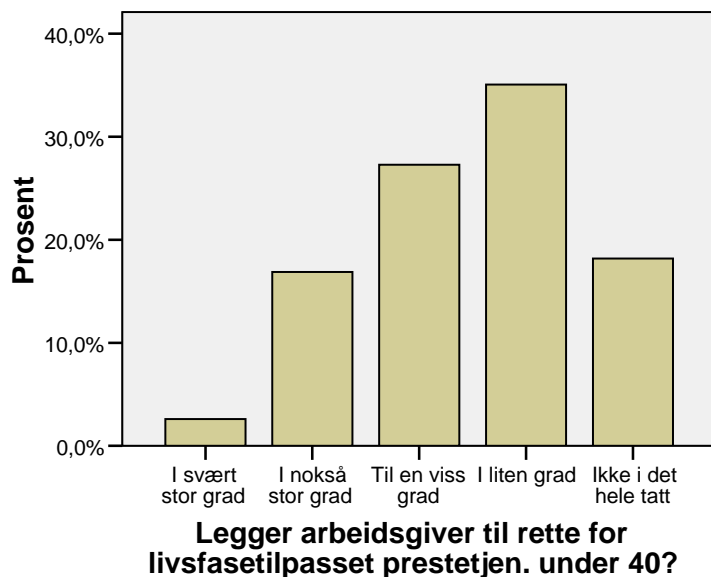
Det er kun én respondent som påpeker at arbeidsgiver legger til rette for trening blant arbeidstakerne. To respondenter mener at dette bør være et tiltak fra arbeidsgivers side. De andre respondentene som har lagt inn kommentarer sier blant annet at tiden er en utfordring i forhold til utøving av trening.

12.0 Livsfasetilpasset prestetjeneste

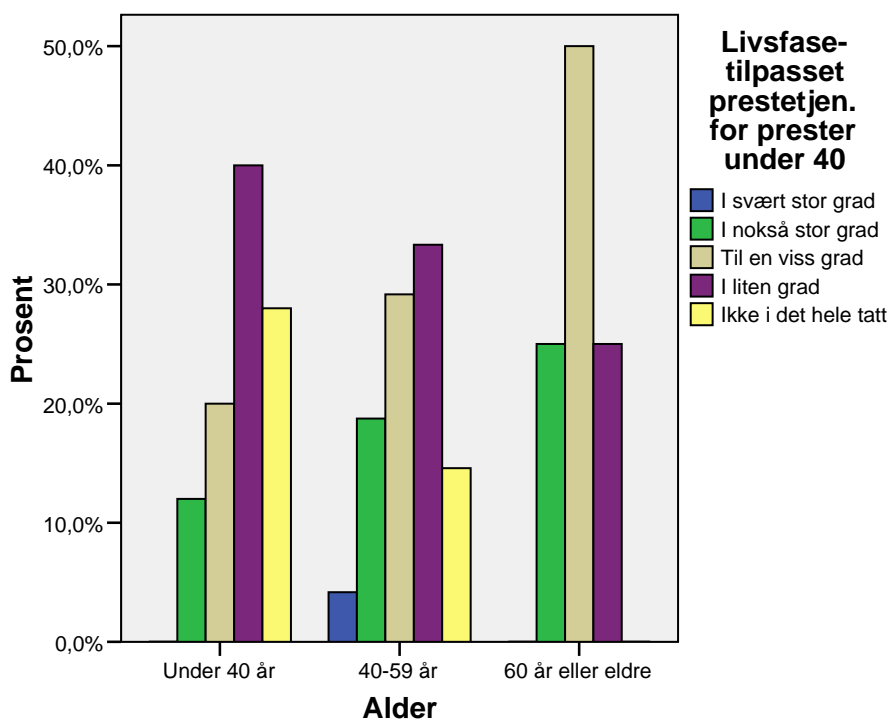
Prestene i Nidaros mener at livsfasetilpasset prestetjeneste slår ulikt ut for de eldste og for de yngste prestene.

Prestene er kritiske til arbeidsgivers tilrettelegging for livsfasetilpasset prestetjeneste for prester under 40 år. Ca halvparten (53 %) opplever at arbeidsgiver i liten grad eller ikke i det hele tatt har tilrettelagt for livsfasetilpasset prestetjeneste for prester under 40 år. Nesten tre av ti opplever at dette har skjedd til en viss grad, og to av ti i nokså eller 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.

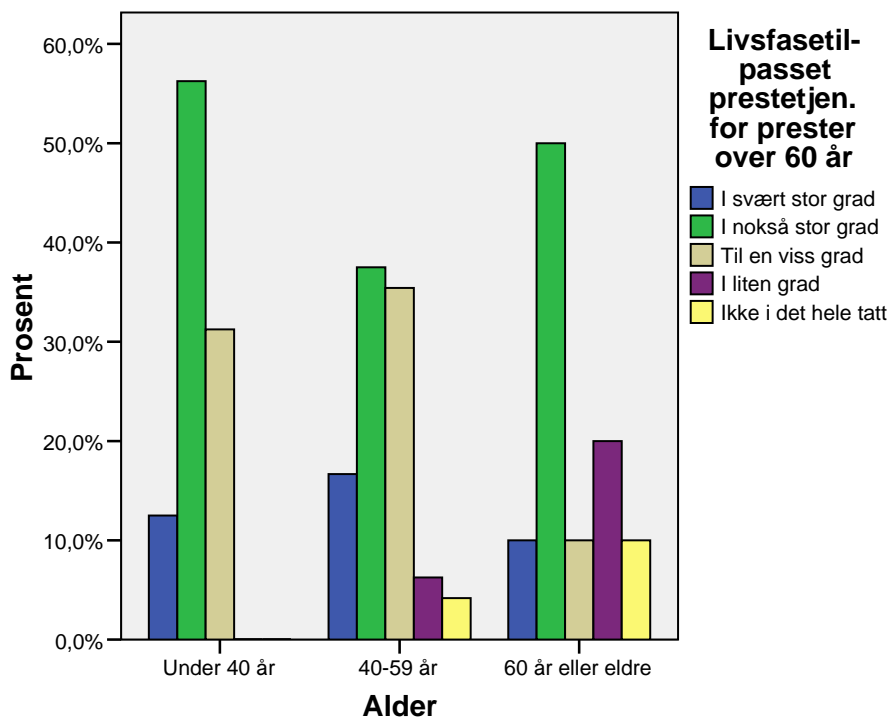
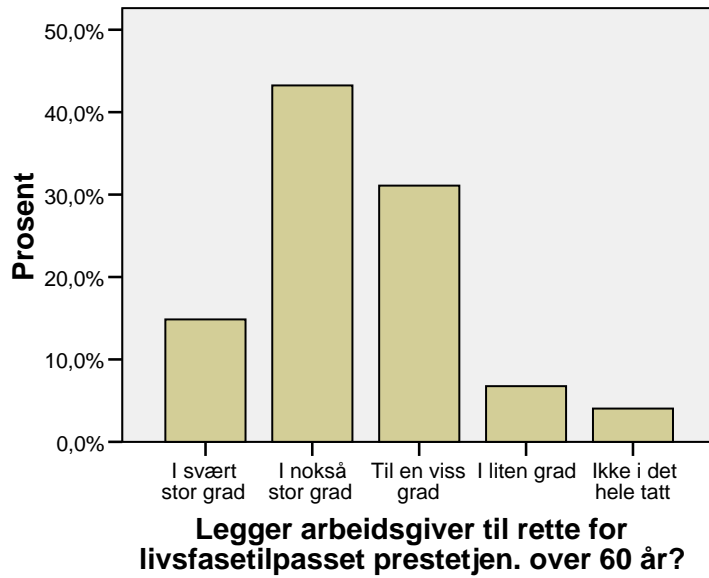


Det er de yngste, de som har følt på kroppen hvordan den livsfasetilpassede prestedtjenesten fungerer for dem, som er mest misfornøyde blant prestene med livsfasetilpassningen for de under 40 år. 68 prosent av prester under 40 år, og 47 prosent av prester mellom 40 og 59 år og 25 prosent av prester over 60 år mener at det har skjedd tilpasninger i liten grad eller ikke i det hele tatt for denne aldersgruppen.



Det er forskjeller mellom hvordan prestene opplever arbeidsgivers tilrettelegging for de yngste og for de eldste. Erfaringene med tilpassningen for prester over 60 år vitner om at mye har skjedd på dette området og at mange av prestene er fornøyde. Seks av ti (59 %) mener at tilpasningene for denne gruppen har skjedd i svært stor eller i nokså stor grad, og tre av ti til

en viss grad. Bare hver tiende (11 %) er kritisk og rapporterer om at arbeidsgiver har tilrettelagt i liten grad eller ikke i det hele tatt.



Det er de yngste prestene som er mest fornøyde med hvordan arbeidsgiver tilrettelegger for livsfasetilpasset prestetjeneste for prester over 60 år. 68 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 prestetjenesten fungerer, er erfaringene også positive. 60 prosent av prestene over 60 år er i svært eller nokså stor grad positive til livsfasetilpassningen. Hver tiende mener at tilpassingen skjer til en viss grad.

Kvinnene har erfart at livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester over 60 år skjer i noe større grad enn det mennene har erfart. 63 prosent av kvinnene mot 57 prosent av mennene mener at tilpassingene har skjedd i svært stor eller i nokså stor grad.

Når respondentene blir bedt om å oppgi tre ting i en prioritert rekkefølge som kan bedre deres arbeidssituasjon, er det 67 respondenter som har valgt å gjøre dette. Hovedvekten av respondentene peker på behovet for en bedre bemanning, og da er det, som tidligere i rapporten, ulike stillinger det er behov for. Det er også en del respondenter som vektlegger arbeidstid som tema, tiltak vedrørende ledelsen samt tiltak som kan føre til bedre organisering av arbeidsoppgavene og arbeidsfordelingen.

Det er tydelig at det særlig er bemanningsproblematikken som opptar prestene i Nidaros bispedømme. Respondentene uttrykker dette ved å påpeke at det er behov for flere stillinger, at det er behov for personer i de stillingene som eksisterer i tillegg til at det er behov for vikarer. Det er 30 respondenter som har dette på listen over tiltak som kan bedre deres arbeidssituasjon. Stillingene som nevnes er prest, diakon, kateket, organist i tillegg til administrative stillinger. Behovet for vikarprester blir hyppigst nevnt. Dette blir særlig understreket da to respondenter har benyttet sine tre punkter for å formidle ønske om vikarer. Nødvendigheten av flere vikarer blir blant annet satt i sammenheng med fravær. For eksempel sier én respondent at det er nødvendig med ”visshet om at uttak av oppsparte fridager (kortere ferier midt i året) ikke øker arbeidsbelastningen for kollegaer og at det faktisk reelt sett finnes vikarer.” Vakanser markerer også behovet for vikarer. Samtidig er det ikke kun i prestestillingene det er vakanser. Også den administrative avdelingen er underbemannet.

Når det kommer til arbeidstid er det ulike aspekter respondentene vektlegger. For eksempel er det viktig for enkelte respondenter at det blir et tydeligere skille mellom arbeidstid og fritid. Dette kan oppnås ved ”mer forutsigbarhet”, i følge én respondent. Respondenten sier videre at ”med små barn er det ikke så gunstig med ’topper’ (det vil si uker hvor jeg må jobbe mye overtid).” Også mulighet til å ta ut fri, blir nevnt. Her blir det spesifisert frihelger, ukefri, muligheten til å ta ut alle avspaserte dager og å ”noen ganger ta fri i høytidene.” Én respondent ønsker fri på fredag ved tjeneste på søndag, samt at en annen respondent ønsker ”mer arbeidstid mellom 8 og 16”. Generelt virker det til at respondentene ønsker mer ”normal” arbeidstid, og at muligheten til å ta ut oppsparte dager skal bli enklere. Muligheten til å ta fri fra jobben, er også avhengig av at arbeidsplassen er godt bemannet, noe denne respondenten indirekte peker på ved sitt ønske: ”Mulighet til å ta ut lengre fri (hel uke) uten at arbeidet imens legges ned.”

Det er 15 respondenter som peker på forbedringer de ønsker i forhold til ledelsen. Særlig blir varianter av disse utsagnene nevnt; ”bedre kontakt med overordnet” og ”mer interesse for min hverdag fra biskop/bispekontor”. Samtidig blir det også påpekt at både leder og arbeidsgiver ønskes mer tydelige og at ledelsen ”legger til rette for god samarbeidsstruktur. Også medarbeidersamtaler, mer respekt for tjenesten fra arbeidsgiver samt ”en fortsatt smidig dialog med arbeidsgiver” er på ønskelisten over tiltak som kan bedre prestenes arbeidssituasjon. Et mer generelt utsagn vedrørende ledelsen kommer fra én respondent som ønsker ”større personalomsorg fra overordnede”. Det er også enkelte respondenter som spesifiserer tiltak i forhold til prostens lederrolle. Om dette sies det for eksempel at prostens må ”på banen, han må ha ansvaret for å skaffe vikarer” og at prostens må kunne se og inspirere sine medarbeidere. Her ser vi at bemanningsproblematikken også settes i sammenheng med prostens ansvarstakning.

En bedre organisering av arbeidsoppgaver samt en bedre arbeidsfordeling kollegaene imellom, er også fokuset blant enkelte respondenter. Én respondent sier at denne ønsker en ”bedre organisering av prestetjenesten i min del av prostiet”, mens en annen respondent uttaler et ønske om en ”bedre arbeidsfordeling i enheten”. Samtidig ytres et ønske om en tydeligere arbeidsinstruks. Mer konkret vil én respondent ha en ”beskrivelse av arbeid i prioritert rekkefølge”, mens en annen respondent etterlyser ”færre oppgaver” og ”mer ordnede, avgrensede oppgaver i forhold til kollega.”

Av andre tiltak som kan bedre prestenes arbeidssituasjon nevnes høyere lønn av fem respondenter, mens bedre datautstyr påpekes av fire respondenter. I tillegg til disse ulike tiltakene nevnes blant annet oppheving av boplikten, bedre muligheter til etterutdanning og kurs, treningstilbud, mer ressurser og da blant annet til konfirmasjonsundervisning, velferd og kompetanseutvikling, mer selvstendighet i presterollen, tiltak for forebygging av konflikt samt livsfasetilpasset tjeneste – både for småbarnsforeldre i tillegg til seniorprestene. Dessuten uttaler én respondent at denne ønsker ”ei kirke som våger å stå på Guds ord”, mens en annen respondent ”savner et klarere fokus på hva kirkens primære kall er, og ikke ledelse som for ofte ser etter hva som er i vinden”.

Det er også åtte respondenter som sier at deres arbeidssituasjon er god. Dette eksemplifiserer de blant annet med å si at ”jeg har det bra!” og ”(...) er fornøyd med arbeidssituasjonen.”

Det er 14 respondenter som har valgt å legge til avsluttende kommentarer. Disse kommentarene behandler de ulike temaene som har blitt tatt opp i undersøkelsen. Deriblant temaene ledelseskvaliteten i kirken, arbeidstid, arbeidspress, lønn samt livsfasetilpasset tjeneste. I tillegg er det én respondent som peker på den teologiske utviklingen i kirken. Respondenten sier at ”menighetene blør grunnet de ’liberale’ biskopene lar seg lede av verden og ikke av Guds ord. Derfor er det viktig å ta vare på og å bevare lokalmenigheten”.

I forhold til ledelsen i kirken ser én respondent behovet for tydelige ledere som ”ikke er redd for konflikter og å ta initiativ”. En annen respondent formulerer et mål for kirkens ledelse. Målet er at ”biskopen ’ser’ prosten på samme måte som prosten ’ser’ den enkelte prest.”

Om arbeidstid påpekes det av én respondent at ”frihet i arbeidstid betyr mye for å få det til å gå opp”. I forbindelse med arbeidstid peker en annen respondent på behovet for en egen mobil som kun brukes i tjenestetiden; dette for å verne om privatlivet.

Én respondent sier at denne ”har båret mye”, dette på grunn av kollegas sykefravær og at det ikke ble satt inn vikar.

Det er én av respondentene som mener at lønnspranget mellom kapellan og sokneprest er ”meningsløst”, ”særlig når kapellannen er erfaren og forskjellen er å sitte i menighetsrådet for soknepresten”.

Én respondent sier at denne ”ble inspirert” av spørsmålet om i hvilken grad en opplever at arbeidsgiver legger til rette for livsfasetilpasset prestetjeneste for prester under 40 år. Respondenten sier at denne aldri har ”tenkt på noe sånt”, og videre at ”det hadde kanskje vært en fordel å jobbe bare 80 % mens man har små barn, så kan man få holdt hus og lagd mat også.”

Samtidig påpeker en annen respondent at ”det er mange forhold som påvirker prestedtjenesten som prest eller arbeidsgiver ikke har herredømme over, som aktivitetsnivå blant lekfolk, støtte fra menighetsråd etc. (...)”.

Det er også én respondent som uttrykker tilfredshet ved sin arbeidssituasjon ved å si at ”som dere skjønner har jeg landets beste arbeid og arbeidssted”.

Appendiks for Nidaros – frekvensfordelinger

Spørsmål 1 - Respondentenes alder:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
30 år eller yngre	5	5,0	5,0
31-39 år	21	20,8	25,7
40-49 år	26	25,7	51,5
50-59 år	39	38,6	90,1
60 år eller eldre	10	9,9	100,0
Total	101	100,0	

Spørsmål 2 - Respondentenes kjønn:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Mann	69	68,3	68,3
Kvinne	32	31,7	100,0
Total	101	100,0	

Spørsmål 3 - Respondentenes sivilstand:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Gift	78	77,2	78,0
Registrert partner	1	1,0	79,0
Ugift/enslig	7	6,9	86,0
Skilt/separert	14	13,9	100,0
Total	100	99,0	
Ubesvart	1	1,0	
Total	101	100,0	

Spørsmål 4 – Antall barn som bor hjemme:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
1	24	23,8	34,8
2	26	25,7	72,5
3	13	12,9	91,3
4	4	4,0	97,1
5	1	1,0	98,6
7	1	1,0	100,0
Total	69	68,3	
Ubesvart	32	31,7	
Total	101	100,0	

Spørsmål 5 – Antall år arbeidet som prest:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
1,0	2	2,0	2,0
2,0	4	4,0	6,0
3,0	5	5,0	11,0
4,0	2	2,0	13,0
5,0	4	4,0	17,0
6,0	4	4,0	21,0
7,0	5	5,0	26,0
8,0	3	3,0	29,0
9,0	3	3,0	32,0
10,0	3	3,0	35,0
11,0	5	5,0	40,0
12,0	8	7,9	48,0
13,0	3	3,0	51,0
14,0	2	2,0	53,0
15,0	2	2,0	55,0
16,0	1	1,0	56,0
17,0	2	2,0	58,0
19,0	1	1,0	59,0
20,0	5	5,0	64,0
21,0	7	6,9	71,0
22,0	2	2,0	73,0
23,0	2	2,0	75,0
25,0	4	4,0	79,0
26,0	1	1,0	80,0
27,0	2	2,0	82,0
28,0	1	1,0	83,0
29,0	4	4,0	87,0
30,0	5	5,0	92,0
31,0	1	1,0	93,0
32,0	1	1,0	94,0
34,0	2	2,0	96,0
35,0	1	1,0	97,0
37,0	2	2,0	99,0
39,0	1	1,0	100,0
Total	100	99,0	
Ubesvart	1	1,0	
Total	101	100,0	

Spørsmål 6 – Hvor arbeider du?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Mindre sted	30	29,7	30,3
Tettsted	17	16,8	47,5
Mindre by	16	15,8	63,6
Større by	36	35,6	100,0
Total	99	98,0	
Ubesvart	2	2,0	
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	77	76,2	76,2
Avkrysset	24	23,8	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	25	24,8	24,8
Avkrysset	76	75,2	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	94	93,1	93,1
Avkrysset	7	6,9	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	98	97,0	97,0
Avkrysset	3	3,0	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	87	86,1	86,1
Avkrysset	14	13,9	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	81	80,2	80,2
Avkrysset	20	19,8	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
1968	1	1,0	2,7
1969	1	1,0	5,4
1971	1	1,0	8,1
1972	1	1,0	10,8
1977	2	2,0	16,2
1978	1	1,0	18,9
1979	3	3,0	27,0
1981	1	1,0	29,7
1982	3	3,0	37,8
1983	1	1,0	40,5
1984	1	1,0	43,2
1985	3	3,0	51,4
1986	2	2,0	56,8
1988	1	1,0	59,5
1990	2	2,0	64,9
1992	1	1,0	67,6
1996	2	2,0	73,0
1997	1	1,0	75,7
2000	1	1,0	78,4
2001	3	3,0	86,5
2002	1	1,0	89,2
2003	1	1,0	91,9
2004	1	1,0	94,6
2006	1	1,0	97,3
2007	1	1,0	100,0
Total	37	36,6	
Ubesvart	64	63,4	
Total	101	100,0	

ARBEIDSTED, ARBEIDSTID OG TRIVSEL

Spørsmål 8 – Hvilken stilling har du?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Prost	10	9,9	9,9
Sokneprest	66	65,3	75,2
Kapellan	11	10,9	86,1
Prostiprest	5	5,0	91,1
Seniorprest	1	1,0	92,1
Institusjonsprest/specialprest	3	3,0	95,0
Annen prestestilling	5	5,0	100,0
Total	101	100,0	

Spørsmål 9 – Hvor stor stillingsprosent har du?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
60	1	1,0	1,0
70	1	1,0	2,0
80	2	2,0	4,0
100	97	96,0	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	92	91,1	92,9
Ja	7	6,9	100,0
Total	99	98,0	
Ubesvart	2	2,0	
Total	101	100,0	

Spørsmål 10 – Dersom du svarer ja, angi stillingsprosent:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
1	1	1,0	12,5
6	1	1,0	25,0
10	3	3,0	62,5
20	2	2,0	87,5
30	1	1,0	100,0
Total	8	7,9	
Ubesvart	93	92,1	
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	37	36,6	38,1
Ja	60	59,4	100,0
Total	97	96,0	
Ubesvart	4	4,0	
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Har undertegnet arbeidsavtale iht nye tjenesteordninger	27	26,7	77,1
Har avtale med prosten, men ikke undertegnet avtale iht. nye tjenesteordninger	3	3,0	85,7
Vil ikke undertegne ny arbeidsavtale	5	5,0	100,0
Total	35	34,7	
Ubesvart	66	65,3	
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	51	50,5	53,7
Ja	44	43,6	100,0
Total	95	94,1	
Ubesvart	6	5,9	
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ingen	19	18,8	19,4
1 stk	28	27,7	48,0
2 stk	14	13,9	62,2
3 stk	16	15,8	78,6
Mer enn 3 stk	21	20,8	100,0
Total	98	97,0	
Ubesvart	3	3,0	
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ Prosent
Svært god	19	18,8	23,5
God	55	54,5	91,4
Mindre god	6	5,9	98,8
Dårlig	1	1,0	100,0
Total	81	80,2	
Ubesvart	20	19,8	
Total	101	100,0	

Spørsmål16 – Hvor mange arbeidskolleger fra andre yrkesgrupper har du på ditt tjenested?

	Antall	Prosent	Kumulativ Prosent
Ingen	1	1,0	1,0
1 stk	3	3,0	4,1
2-3 stk	19	18,8	23,7
4-5 stk	25	24,8	49,5
6-10 stk	35	34,7	85,6
Mer enn 10 stk	14	13,9	100,0
Total	97	96,0	
Ubesvart	4	4,0	
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ Prosent
Ingen	11	10,9	11,1
1 stk	26	25,7	37,4
2 stk	25	24,8	62,6
3 stk	20	19,8	82,8
Mer enn 3 stk	17	16,8	100,0
Total	99	98,0	
Ubesvart	2	2,0	
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
27,0	1	1,0	1,1
32,0	1	1,0	2,3
35,0	2	2,0	4,5
36,0	2	2,0	6,8
37,0	2	2,0	9,1
37,5	3	3,0	12,5
38,0	1	1,0	13,6
40,0	12	11,9	27,3
41,0	2	2,0	29,5
42,0	1	1,0	30,7
43,0	1	1,0	31,8
45,0	4	4,0	36,4
50,0	6	5,9	43,2
55,0	1	1,0	44,3
80,0	1	1,0	45,5
Vet ikke, teller ikke timer	48	47,5	100,0
Total	88	87,1	
Ubesvart	13	12,9	
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
30,0	2	2,0	4,2
35,0	3	3,0	10,4
37,0	2	2,0	14,6
37,5	2	2,0	18,8
38,0	2	2,0	22,9
39,0	1	1,0	25,0
40,0	15	14,9	56,3
41,0	1	1,0	58,3
42,0	3	3,0	64,6
45,0	12	11,9	89,6
50,0	4	4,0	97,9
60,0	1	1,0	100,0
Total	48	47,5	
Ubesvart	53	52,5	
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
1,0	20	19,8	20,2
2,0	51	50,5	71,7
3,0	16	15,8	87,9
4,0	4	4,0	91,9
6,0	1	1,0	92,9
Vet ikke	7	6,9	100,0
Total	99	98,0	
Ubesvart	2	2,0	
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
1,0	50	49,5	58,1
2,0	27	26,7	89,5
3,0	9	8,9	100,0
Total	86	85,1	
Ubesvart	15	14,9	
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
1,0	1	1,0	1,0
2,0	30	29,7	31,3
3,0	65	64,4	97,0
4,0	3	3,0	100,0
Total	99	98,0	
Ubesvart	2	2,0	
Total	101	100,0	

Spørsmål 21 – Får du normalt tatt ut ukentlige fridager?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja, alltid	3	3,0	3,0
Ja, som oftest	69	68,3	71,3
Nei, sjelden	26	25,7	97,0
Nei, aldri	3	3,0	100,0
Total	101	100,0	

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

Svar: For stort arbeidspress.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	58	57,4	57,4
Avkrysset	43	42,6	100,0
Total	101	100,0	

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

Svar: Mangelfull organisering.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	83	82,2	82,2
Avkrysset	18	17,8	100,0
Total	101	100,0	

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

Svar: Vansker med å sette egne grenser.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	84	83,2	83,2
Avkrysset	17	16,8	100,0
Total	101	100,0	

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

Svar: Bruker mye tid til forberedelse.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	87	86,1	86,1
Avkrysset	14	13,9	100,0
Total	101	100,0	

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

Svar: Annet – angi i så tilfelle hva.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	79	78,2	78,2
Utfylt	22	21,8	100,0
Total	101	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	18	17,8	24,0
Ja, som oftest	37	36,6	73,3
Nei, sjelden	18	17,8	97,3
Nei, aldri	2	2,0	100,0
Total	75	74,3	
Ubesvart	26	25,7	
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
For mye	50	49,5	50,5
Passe	49	48,5	100,0
Total	99	98,0	
Ubesvart	2	2,0	
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Stemmer ikke	46	45,5	45,5
Stemmer ganske dårlig	25	24,8	70,3
Stemmer delvis	27	26,7	97,0
Stemmer ganske godt	2	2,0	99,0
Stemmer helt	1	1,0	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Stemmer ikke	1	1,0	1,0
Stemmer ganske dårlig	1	1,0	2,0
Stemmer delvis	13	12,9	14,9
Stemmer ganske godt	57	56,4	71,3
Stemmer helt	29	28,7	100,0
Total	101	100,0	

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

		Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Valid	Ja	45	44,6	46,9
	Nei	25	24,8	72,9
	Vet ikke	26	25,7	100,0
	Total	96	95,0	
	Ubesvart	5	5,0	
Total		101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	56	55,4	55,4
Utfylt	45	44,6	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Stemmer ikke	14	13,9	14,0
Stemmer ganske dårlig	20	19,8	34,0
Stemmer delvis	31	30,7	65,0
Stemmer ganske godt	31	30,7	96,0
Stemmer helt	4	4,0	100,0
Total	100	99,0	
Ubesvart	1	1,0	
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	58	57,4	58,0
Ja, annen stilling i kirken	29	28,7	87,0
Ja, annen stilling utenfor kirken	13	12,9	100,0
Total	100	99,0	
Ubesvart	1	1,0	
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Svært god	26	25,7	26,0
God	54	53,5	80,0
Middels god	16	15,8	96,0
Ganske dårlig	3	3,0	99,0
Dårlig	1	1,0	100,0
Total	100	99,0	
Ubesvart	1	1,0	
Total	101	100,0	

Kommentarer til arbeidssted, arbeidstid og trivsel:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	72	71,3	71,3
Utfylt	29	28,7	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	66	65,3	65,3
Avkrysset	35	34,7	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	52	51,5	51,5
Avkrysset	49	48,5	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	83	82,2	82,2
Avkrysset	18	17,8	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	46	45,5	70,8
Ja, delvis	16	15,8	95,4
Nei	3	3,0	100,0
Total	65	64,4	
Ubesvart	36	35,6	
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	52	51,5	52,5
I noen grad	27	26,7	79,8
Nei	9	8,9	88,9
Vet ikke	11	10,9	100,0
Total	99	98,0	
Ubesvart	2	2,0	
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	63	62,4	62,4
Avkrysset	38	37,6	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	72	71,3	71,3
Avkrysset	29	28,7	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	92	91,1	91,1
Avkrysset	9	8,9	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	73	72,3	72,3
Avkrysset	28	27,7	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	75	74,3	74,3
Avkrysset	26	25,7	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	83	82,2	82,2
Avkrysset	18	17,8	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	7	6,9	7,3
I nokså stor grad	14	13,9	21,9
Til en viss grad	40	39,6	63,5
I liten grad	28	27,7	92,7
Ikke i det hele tatt	7	6,9	100,0
Total	96	95,0	
Ubesvart	5	5,0	
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	3	3,0	3,6
I nokså stor grad	12	11,9	18,1
Til en viss grad	30	29,7	54,2
I liten grad	25	24,8	84,3
Ikke i det hele tatt	13	12,9	100,0
Total	83	82,2	
Ubesvart	18	17,8	
Total	101	100,0	

Kommentarer til kompetanseutvikling:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	82	81,2	81,2
Utfylt	19	18,8	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	87	86,1	86,1
Avkrysset	14	13,9	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	96	95,0	95,0
Avkrysset	5	5,0	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	84	83,2	83,2
Avkrysset	17	16,8	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	98	97,0	97,0
Avkrysset	3	3,0	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	47	46,5	46,5
Avkrysset	54	53,5	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	93	92,1	92,1
Avkrysset	8	7,9	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	95	94,1	94,1
Avkrysset	6	5,9	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	94	93,1	93,1
Avkrysset	7	6,9	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	95	94,1	94,1
Avkrysset	6	5,9	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	97	96,0	96,0
Avkrysset	4	4,0	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	100	99,0	99,0
Avkrysset	1	1,0	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	101	100,0	100,0

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	100	99,0	99,0
Avkrysset	1	1,0	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	101	100,0	100,0

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	99	98,0	98,0
Avkrysset	2	2,0	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	97	96,0	96,0
Avkrysset	4	4,0	100,0
Total	101	100,0	

Spørsmål 39 - Har du veilederutdanning?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja, AVU	7	6,9	7,0
Ja, annen veilederutdanning	3	3,0	10,0
Nei	90	89,1	100,0
Total	100	99,0	
Ubesvart	1	1,0	
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	15	14,9	18,5
I nokså stor grad	30	29,7	55,6
Til en viss grad	28	27,7	90,1
I liten grad	5	5,0	96,3
Ikke i det hele tatt	3	3,0	100,0
Total	81	80,2	
Ubesvart	20	19,8	
Total	101	100,0	

Kommentarer til arbeidsveiledning:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	74	73,3	73,3
Utfylt	27	26,7	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	26	25,7	25,7
Delvis	37	36,6	62,4
Nei	38	37,6	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	38	37,6	38,4
Delvis	40	39,6	78,8
Nei	21	20,8	100,0
Total	99	98,0	
Ubesvart	2	2,0	
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	65	64,4	64,4
Avkrysset	36	35,6	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Valid			
Ikke avkrysset	72	71,3	71,3
Avkrysset	29	28,7	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	78	77,2	77,2
Avkrysset	23	22,8	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	56	55,4	55,4
Avkrysset	45	44,6	100,0
Total	101	100,0	

Annet, angi i så tilfelle hva:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	83	82,2	82,2
Utfylt	18	17,8	100,0
Total	101	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	7	6,9	7,2
I nokså stor grad	57	56,4	66,0
Til en viss grad	28	27,7	94,8
I liten grad	5	5,0	100,0
Total	97	96,0	
Ubesvart	4	4,0	
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	8	7,9	8,2
I nokså stor grad	67	66,3	76,5
Til en viss grad	19	18,8	95,9
I liten grad	4	4,0	100,0
Total	98	97,0	
Ubesvart	3	3,0	
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	18	17,8	18,0
I nokså stor grad	46	45,5	64,0
Til en viss grad	27	26,7	91,0
I liten grad	9	8,9	100,0
Total	100	99,0	
Ubesvart	1	1,0	
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	22	21,8	22,0
I nokså stor grad	51	50,5	73,0
Til en viss grad	21	20,8	94,0
I liten grad	6	5,9	100,0
Total	100	99,0	
Ubesvart	1	1,0	
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	15	14,9	15,2
I nokså stor grad	19	18,8	34,3
Til en viss grad	27	26,7	61,6
I liten grad	25	24,8	86,9
Ikke i det hele tatt	13	12,9	100,0
Total	99	98,0	
Ubesvart	2	2,0	
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	27	26,7	26,7
I nokså stor grad	46	45,5	72,3
Til en viss grad	23	22,8	95,0
I liten grad	4	4,0	99,0
Ikke i det hele tatt	1	1,0	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	24	23,8	24,0
I nokså stor grad	47	46,5	71,0
Til en viss grad	25	24,8	96,0
I liten grad	2	2,0	98,0
Ikke i det hele tatt	2	2,0	100,0
Total	100	99,0	
Ubesvart	1	1,0	
Total	101	100,0	

Kommentarer til ledelse og samarbeid:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	90	89,1	89,1
Utfylt	11	10,9	100,0
Total	101	100,0	

KONFLIKT OG KONFLIKTHÅNDTERING

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I høy grad i konflikt	1	1,0	1,0
I noen grad i konflikt	14	13,9	14,9
Liten konflikt	21	20,8	35,6
Ikke i konflikt	65	64,4	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
1	15	14,9	60,0
2	9	8,9	96,0
3	1	1,0	100,0
Total	25	24,8	
Ubesvart	76	75,2	
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I noen grad i konflikt	9	8,9	9,2
Liten konflikt	11	10,9	20,4
Ikke i konflikt	78	77,2	100,0
Total	98	97,0	
Ubesvart	3	3,0	
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I høy grad i konflikt	2	2,0	2,0
I noen grad i konflikt	8	7,9	9,9
Liten konflikt	18	17,8	27,7
Ikke i konflikt	73	72,3	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
1	18	17,8	81,8
2	4	4,0	100,0
Total	22	21,8	
Ubesvart	79	78,2	
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I høy grad i konflikt	1	1,0	1,0
I noen grad i konflikt	3	3,0	4,0
Liten konflikt	6	5,9	10,1
Ikke i konflikt	89	88,1	100,0
Total	99	98,0	
Ubesvart	2	2,0	
Total	101	100,0	

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	6,9	18,4
Til en viss grad	17	16,8	63,2
I liten grad	7	6,9	81,6
Ikke i det hele tatt	7	6,9	100,0
Total	38	37,6	
Ubesvart	63	62,4	
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	1	1,0	3,2
I nokså stor grad	3	3,0	12,9
Til en viss grad	10	9,9	45,2
I liten grad	3	3,0	54,8
Ikke i det hele tatt	11	10,9	90,3
Ikke organisert	3	3,0	100,0
Total	31	30,7	
Ubesvart	70	69,3	
Total	101	100,0	

Kommentarer til konflikt- og konflikthåndtering:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	81	80,2	80,2
Utfylt	20	19,8	100,0
Total	101	100,0	

SYKEFRAVÆR

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	57	56,4	56,4
Delvis	36	35,6	92,1
Nei	8	7,9	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	51	50,5	58,0
Noen ganger	12	11,9	71,6
Nei	25	24,8	100,0
Total	88	87,1	
Ubesvart	13	12,9	
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	71	70,3	70,3
Ja	30	29,7	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	86	85,1	85,1
Ja	15	14,9	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	84	83,2	86,6
Ja	13	12,9	100,0
Total	97	96,0	
Ubesvart	4	4,0	
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Aldri	35	34,7	35,0
1-5 dager	51	50,5	86,0
6-10 dager	7	6,9	93,0
Mer enn 11 dager	7	6,9	100,0
Total	100	99,0	
Ubesvart	1	1,0	
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	77	76,2	76,2
Avkrysset	24	23,8	100,0
Total	101	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	62	61,4	61,4
Avkrysset	39	38,6	100,0
Total	101	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	93	92,1	92,1
Avkrysset	8	7,9	100,0
Total	101	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	89	88,1	88,1
Avkrysset	12	11,9	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	99	98,0	98,0
Avkrysset	2	2,0	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Kort periode	36	35,6	66,7
1-3 mnd	10	9,9	85,2
4-6 mnd	4	4,0	92,6
Over 6 mnd	4	4,0	100,0
Total	54	53,5	
Ubesvart	47	46,5	
Total	101	100,0	

Kommentarer til sykefravær:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	64	63,4	63,4
Utfylt	37	36,6	100,0
Total	101	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	6	6,0	6,0
I nokså stor grad	11	11,0	17,0
Til en viss grad	43	43,0	60,0
I liten grad	34	34,0	94,0
Ikke i det hele tatt	6	6,0	100,0
Total	100	100,0	
Ubesvart	1		
Total	101		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	2	2,0	2,0
I nokså stor grad	13	12,9	15,2
Til en viss grad	25	24,8	40,4
I liten grad	44	43,6	84,8
Ikke i det hele tatt	15	14,9	100,0
Total	99	98,0	
Ubesvart	2	2,0	
Total	101	100,0	

Spørsmål 69 – Trener du regelmessig?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja, flere ganger i uken	37	36,6	37,0
Ja, en gang i uken	32	31,7	69,0
Nei, sjelden	26	25,7	95,0
Nei, aldri	5	5,0	100,0
Total	100	99,0	
Ubesvart	1	1,0	
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	36	35,6	36,4
Nei	37	36,6	73,7
Kanskje	26	25,7	100,0
Total	99	98,0	
Ubesvart	2	2,0	
Total	101	100,0	

Kommentarer til arbeid og privatliv:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	82	81,2	81,2
Utfylt	19	18,8	100,0
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	2	2,0	2,6
I nokså stor grad	13	12,9	19,2
Til en viss grad	22	21,8	47,4
I liten grad	27	26,7	82,1
Ikke i det hele tatt	14	13,9	100,0
Total	78	77,2	
Ubesvart	23	22,8	
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	12	11,9	16,0
I nokså stor grad	32	31,7	58,7
Til en viss grad	23	22,8	89,3
I liten grad	5	5,0	96,0
Ikke i det hele tatt	3	3,0	100,0
Total	75	74,3	
Ubesvart	26	25,7	
Total	101	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	34	33,7	33,7
Utfylt	67	66,3	100,0
Total	101	100,0	

Andre kommentarer:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	87	86,1	86,1
Utfylt	14	13,9	100,0
Total	101	100,0	



DEN NORSKE KIRKE
Nidaros biskop
Nidaros bispedømmeråd

Prester i Nidaros bispedømme

Dato: 23.10.2007

Vår ref: 07/77-6 KST

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 Nidaros bispedømme. Undersøkelsen går til alle prester i faste stillinger og vikariater (6 måneder eller lengre) som Nidaros biskop/Nidaros bispedømmeråd er arbeidsgiver for. Undersøkelsen gjennomføres for å gi biskopen og bispedømmerådet grunnlag for å bidra til gode arbeidsforhold, herunder utvikle en livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk for prestene.

Som et ledd i arbeidet med å utvikle arbeidsforholdene for prestene har vi over lang tid gjennomført årlige HMS-undersøkelser i vårt bispedømme. Samtidig er det viktig å se vår situasjon i sammenheng med situasjonen i andre bispedømmer. Det er derfor tatt et initiativ til å gjennomføre samme undersøkelse i alle bispedømmer, og med andre spørsmål enn i vår egen HMS-undersøkelse.

Med ett unntak har alle bispedømmerådene bedt Stiftelsen Kirkeforskning (KIFO) om å gjennomføre en slik felles spørreskjemaundersøkelse. Hos oss har spørsmålet om å delta i undersøkelsen nylig vært drøftet på nytt med fagforeningene og regionalt verneombud, og etter dette er det bestemt at også Nidaros skal være med på undersøkelsen.

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

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

For ikke å komme for mye på etterskudd i forhold til progresjonen i de øvrige bispedømmene, sendes spørreskjemaet ut nå selv om vi også er i en fase hvor vår egen

Erkebispegården
7013 TRONDHEIM

E-post: nidaros.bdr@kirken.no
Web: <http://www.kirken.no/nidaros>
Org. nr.: 974 751 585

Telefon: 73 53 91 00
Telefaks: 73 53 91 11
Bankkontonr: 7694 05 10402

HMS-undersøkelse slutføres. Vi ser at dette kunne ha skjedd lenger fra hverandre i tid, men samtidig er det nå vi har muligheten til å være med på den landsomfattende undersøkelsen.

For nærmere informasjon om spørreundersøkelsen kan forskningssjef Hans Stifoss-Hanssen kontaktes på telefon 23 33 47 20 eller hans.stifoss-hanssen@kifo.no eller stiftsdirektør Kristian Stendahl på telefon 73 53 91 06 eller kristian.stendahl@kirken.no

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

Svarfrist: 25. november 2007

På forhånd takk!

Med vennlig hilsen

Finn Wagle



Kristian Stendahl
stiftsdirektør
Direkte innvalg:

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 prestestilling (___)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VEDLEGG C: PURREBREV

Vinderen 2007

**Til
Prestene i bispedømmet**

”UNDERSØKELSE OM PRESTERS ARBEIDSFORHOLD”

- PURRING

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

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

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

Med vennlig hilsen

Hans Stifoss-Hanssen
Forskningsjef, KIFO

Berit Gravdahl
Prosjektmedarbeider, KIFO

© KIFO Stiftelsen Kirkeforskning 2009
ISBN 978-82-92972-03-8