



Prest i Oslo

En rapport om presters arbeidsforhold i Oslo Bispedømme

Berit Gravdahl og Kristine Rødstøl

KIFO Notat nr. 4/2007

INNLEDNING	3
1.0 GENERELT	6
2.0 ARBEIDSSTED, ARBEIDSTID OG TRIVSEL.....	7
3.0 KOMPETANSEUTVIKLING	18
4.0 ARBEIDSVEILEDNING.....	22
5.0 LEDELSE OG SAMARBEID	24
6.0 KONFLIKT OG KONFLIKTHÅNDTERING	29
7.0 SYKEFRAVÆR	34
8.0 ARBEID OG PRIVATLIV.....	36
9.0 LIVSFASETILPASNING.....	40
Appendiks for Oslo – frekvensfordelinger	46
VEDLEGG A: FØLGESKRIV	89
VEDLEGG B: SPØRRESKJEMA.....	91
VEDLEGG C: PURREBREV	102

Presters arbeidsforhold i Oslo

Innledning

Oslo bispedømmekontor henvendte seg på slutten av 2006 til KIFO med forespørsel om faglig samarbeid om en undersøkelse av arbeidsforholdene for prestene i bispedømmet. KIFO responderte positivt på dette, og etter at vi den 11. januar 2007 leverte en kostnadsberegning for de ulike elementene i arbeidsoppgaven, samarbeidet vi nært om forberedelsen av undersøkelsen. Bispedømmekontoret hadde utviklet et omfattende forslag til spørreskjema, som dannet grunnlaget for det videre arbeidet. KIFO la særlig vekt på faglig kvalitetssikring av spørreskjemaet, og vi tilstrebet også en tilnærming til tidligere undersøkelser av prester, med tanke på mulig sammenlikning.

Kontrakt om samarbeidet mellom KIFO og Bispedømmerådet ble undertegnet 11. april 2007, og ikke lenge etter ble spørreskjemaene sendt ut. Det var klart fra tidlig i prosessen at det kunne bli aktuelt å invitere andre bispedømmer til å delta i undersøkelsen, dette var tatt med i kontrakten og initiativet var overlatt til Oslo bispedømmekontor. Idet denne rapporten skrives, er ti av landets elleve bispedømmer inkludert i undersøkelsen.

En umiddelbar bakgrunn fra Oslo bispedømmeråds side når det gjaldt igangsettelsen av undersøkelsen, var deres ønske om å utvikle en livsfasetilpasset personalpolitikk. Dette er det søkt å ta hensyn til på de ulike nivåene av forberedelse, både direkte og indirekte. Også analysen av dataene er gjennomført med tanke på dette, ikke minst på den måten at presentasjonen gjennomgående er gjort i aldersgrupper. Samtidig har vi holdt kjønn som en viktig og gjennomgående variabel.

Sammendrag

Undersøkelsen ble sendt ut til 180 arbeidstakere, 139 besvarte det, det gir en svarprosent på 77 – av disse var 51 kvinner. Det var 18 % av respondentene som ikke var menighetsprester, og ca fire av ti hadde sin utdanning fra TF/PTS. Sammenliknet med resten av landet er det grunn til å tro at Oslo har flere kvinner, flere TF/PTS-utdannede, flere utenfor menighetstjeneste – og flere med veilederutdanning (16 %). Aldersfordelingen ser derimot ut til å ligge nærmere det som kan forventes fra de øvrige bispedømmene, kanskje har Oslo høyere alder. Kvinner og menn har drastisk forskjellig aldersfordeling (menn har høyere alder), men dette er neppe spesielt for Oslo.

Et stort flertall av respondentene oppgir god trivsel og at de ikke opplever seg som utbrent. Dette er samtidig data som først får ordentlig mening dersom de sammenlignes med andre målinger eller grupper. Tallene for tydelig utbrenthet er så lave at det er vanskelig å trekke konklusjoner fra dem, men det er viktig å legge merke til at det er kvinner i de yngre årsklassene som kommer nærmest til å bekrefte at de opplever seg utbrent. Det er sannsynlig at en sammenlikning vil vise lavere tall for utbrenthet enn i studien til Nordeide m fl., de fant da også at utbrenthet var mest utbredt hos menighetsprester, særlig dem som arbeider alene og på små steder. Gruppen av prester i Skaares studie var ikke mer utbrente enn andre yrkesgrupper, her var det lærerne som var mest utbrent.

Kompetanseutvikling er utbredt i presteskapet (70 %), det samme gjeldet tilfredsheten med utdanningstilbudet – med et mulig unntak for menn over 60 år. Her er det kanskje viktigst å registrere at hindringer for kompetanseutvikling i stor grad angis å være forhold som kan påvirkes av arbeidsgiveren (tid, vikarmangel, hensynet til kolleger), samt at kompetansen i for liten grad etterspørres av arbeidsgiveren. Et stort flertall av prestene har eller har hatt veiledning, men 32,4 % oppgir at de ikke har fått tilbud. Selv om veiledning åpenbart verdsettes sterkt, så etterlyses i noen grad fleksibilitet i utformingen av tilbudet.

Nesten femti prosent angir en erfaring av svak opplæring ved tilsetting i sin første prestestilling, og det er også grupper av betydelig størrelse (40 – 25 %) som ikke opplever bispedømmekontorets fungering som optimal. Opplevelse av egen lederrolle er utbredt, langt på vei på tvers av alder og kjønn. Materialet kan neppe sies å underbygge en forståelse av at konflikter er utbredt, bare fire kvinner i de yngre aldersklassene besvarer dette sterkt bekreftende (personkonflikter). Åtti prosent besvarer det klart benektende; moderate interessekonflikter ser ut til å forekomme mer hyppig, enn ikke hos et flertall. Men fra de relativt utførlige kommentarene kan man se at alvorlige konflikter har forekommet, og skapt engasjement og frustrasjon. Behovet for god konflikthåndtering framheves.

Vi har ikke innhentet opplysninger om forekomsten av sykmelding – denne informasjonen regner vi med finnes i arbeidsgiverens personalstatistikk. Selv om informasjonen om årsaker til sykmelding er vanskelige å tolke på grunn av spørsmålsformuleringene, svarer 70 – 80 % at de ikke har hatt arbeidsrelaterte årsaker til sykmelding. Frammøte på jobb på tross av sykdom av moderat varighet (1 – 5 dager) er derimot svært utbredt – 55 % av respondentene oppgir dette. De opplever at arbeidets egenart skaper denne situasjonen, inkludert problemer med å få satt inn vikar. Konflikt mellom arbeid og privatliv forekommer til en viss grad for ca halvparten, men i større grad for en mindre gruppe (inntil 18 %). Seksti prosent trener en eller flere dager i uken.

Vurderingen blant respondentene når det gjelder den faktiske livsfasetilpasningen av prestetjenesten må sies å være kritisk, aller mest for den yngre gruppen. Når svarene deles inn etter respondentgrupper, ses det en tendens til å vurdere livsfasetilpasningen mest kritisk for sin egen gruppe. Når respondentene bes om å foreslå tiltak som kan forbedre arbeidssituasjonen, besvares dette av hele 107 personer. Forslagene omfatter tilførsel av ressurser, inkludert personell, kontroll med arbeidsmengde, utvikling av ledelsen, praktisering av fritidsordning, tilgang på vikarer, tilgang på veiledning og kurs og fagutvikling.

Relasjon til tidligere undersøkelser

Presentasjonen ovenfor er konsentrert om å besvare bispedømmerådets spørsmål om arbeidsforholdene for prestene i bispedømmet. I denne sammenhengen er tidligere undersøkelser trukket inn i svært liten grad, ut over det at vi har forsøkt å legge til rette for senere sammenliknende analyser, og lære av eventuelle feil og problemer funnet i tidligere undersøkelser. Undersøkelser av presters arbeidsforhold har i hvert fall vært gjort siden 1981 (NAVF), noen av dem også med sammenligninger av arbeidsforholdene for prester og andre yrkesgrupper (Roness, Skaare). Vi har særlig studert undersøkelsen av Hallandvik og Romedal fra Agder bispedømme, og den landsomfattende studien av Nordeide m fl.¹ En

¹ NAVFs utredningsinstitutt: Prestenes arbeidsforhold, Rapport nr 4 1981

A Roness: Utbrent? Arbeidsstress og psykiske lidelser hos utsatte yrker. Universitetsforlaget 1995, Leger, sykepleiere, hjelpepleiere, lærere, prester

PIA (Stiftelsen prester i arbeid): Menighetsprestens levekår, PIA-Stiftelsen 1999

Samlet analyse av materialet på denne bakgrunnen vil bli foretatt når hele undersøkelsen er fullført.

Ansvar i KIFO

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 rapporten. Forsker, cand. polit Pål Ketil Botvar har bidratt med veiledning, og ansvarlig prosjektleder har vært forskningssjef Hans Stifoss-Hanssen.

KIFO, 12. nov 2007

C Hansen og M Huse: Lærdommer utenfra – en studie av prester som ikke er i menighetstjeneste. KIFO rapport nr 13 2001

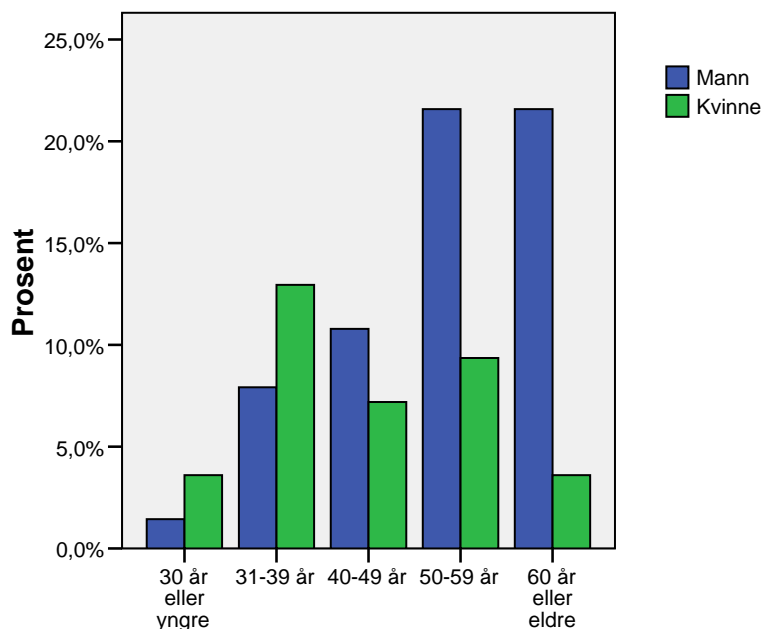
JE Hallandvik og BE Romedal: Presters arbeidsmiljø – meningsfull jobb med vanskelige rammer. Agderforskning Rapport nr 1 2002

IH Nordeide m fl (Univ i Bergen): Er utbrenthet et problem blant norske prester? Inter collegas nr 3 2002

S Skaare: Undersøkelse om utbrenthet i enkelte yrker 2003, rapport nr 36 2006. Ca 10 %, men laveste gruppe sammen med advokater, sykepleiere og leger. Høyere: Lærere, reklame/IT og bussjåfører

1.0 Generelt²

Spørreundersøkelsen om presters arbeidsforhold ble sendt ut til 180 arbeidstakere i Oslo bispedømme i løpet av våren 2007. Av disse har 139 besvart spørreskjemaet, noe som gir en forholdsvis høy svarprosent på ca. 77 %. Av respondentene er 88 menn og 51 kvinner. 74,1 % er over 40 år, mens 25,9 % er under 40.



Av de kvinnelige respondentene er 45,1 % 39 år eller yngre, mens av de mannlige respondentene er bare 14,8 % i den aldersgruppen. Hele 34,1 % av de mannlige respondentene er 60 år eller eldre, mens bare 9,8 %, eller fem av de kvinnelige respondentene, befinner seg i den aldersgruppen. Det er dermed flere yngre kvinner enn yngre menn og det er flere eldre menn enn eldre kvinner blant respondentene. Hvis dette er generell tendens kan en regne med at kvinneandelen i Oslo bispedømme vil øke ettersom de eldre menn går av med pensjon, og yngre kvinner begynner sin yrkeskarriere som prest.

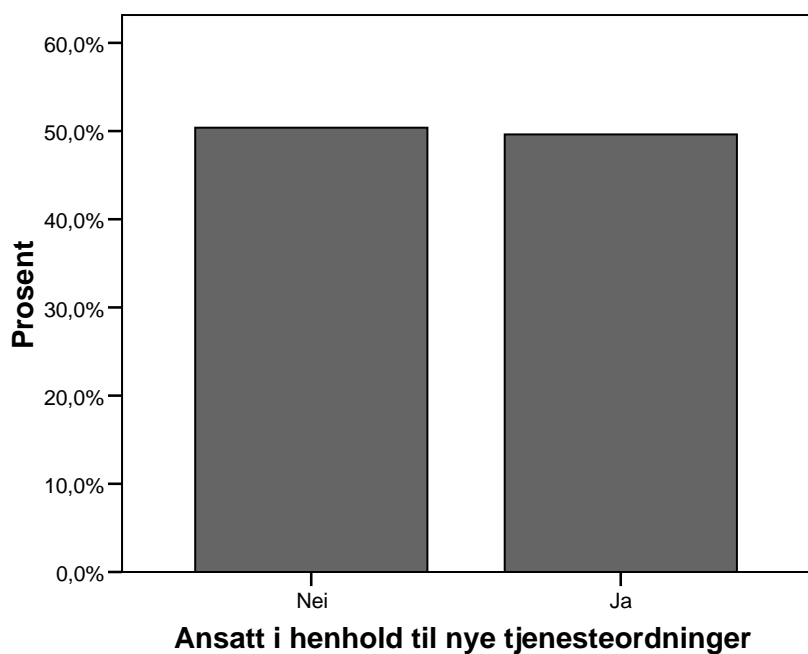
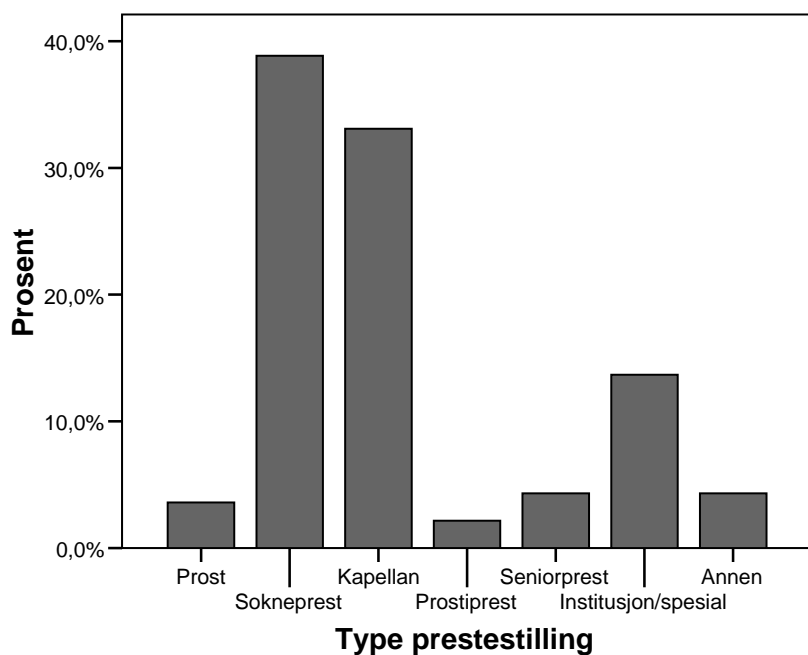
De fleste er gift (80,6 %). Respondentene deler seg i to grupper når det gjelder antall barn som bor hjemme. 51 personer har svart 0 barn. 26 personer har latt spørsmålet stå ubesvart. Det kan være forskjellige årsaker til det. Det er nærliggende å tenke seg at en del av disse heller ikke har barn som bor hjemme. 62 personer har krysset av for at de har barn boende hjemme.

Respondentene fra Oslo bispedømme har sin presteutdannelse fra Menighetsfakultetet (66,2 %) og / eller Teologisk fakultet ved Universitetet i Oslo (39,6 %). Noen få har utdannelse fra andre utdanningsinstitusjoner.

² Til hvert stolpediagram finnes utfyllende tabeller i tilhørende appendiks. Alle enkeltfrekvenser finnes i tilhørende appendiks. I de fleste stolpediagram/tabeller vil totalen være mindre enn 139. Dette fordi en eller flere respondenter ikke har svart på det aktuelle spørsmål, eller fordi svaret er vanskelig å kategorisere. Det er viktig å benytte seg av tabellene i appendikset når man studerer stolpediagrammene, da det i tabellene finnes mye mer informasjon.

2.0 Arbeidssted, arbeidstid og trivsel

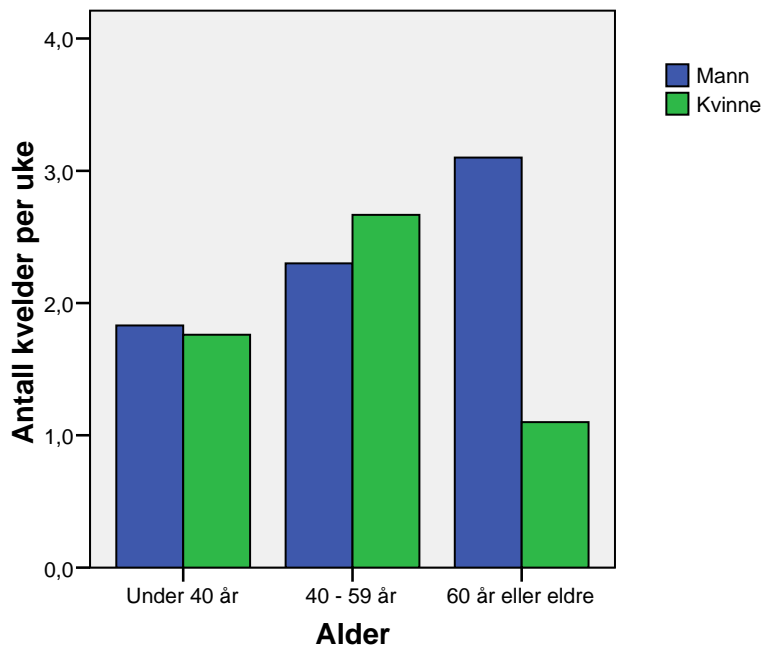
Nedenfor følger en oversikt over hvor mange respondenter som innehar de ulike prestestillingene og hvor mange som er ansatt i henhold til nye tjenesteordninger. Nesten alle respondentene jobber fulltid. Omtrent halvparten er ansatt i henhold til nye tjenesteordninger, mens den andre halvparten er ikke det. 44 % har arbeidsinstruks for stillingen, mens 56 % har ikke fått arbeidsinstruks.



Bare 11,6 % av prestene har ingen prestekolleger på sitt tjenestested. Det betyr at de fleste har prestekolleger å samarbeide med. Et stort flertall (89,3 %) synes dette samarbeidet fungerer godt eller svært godt.

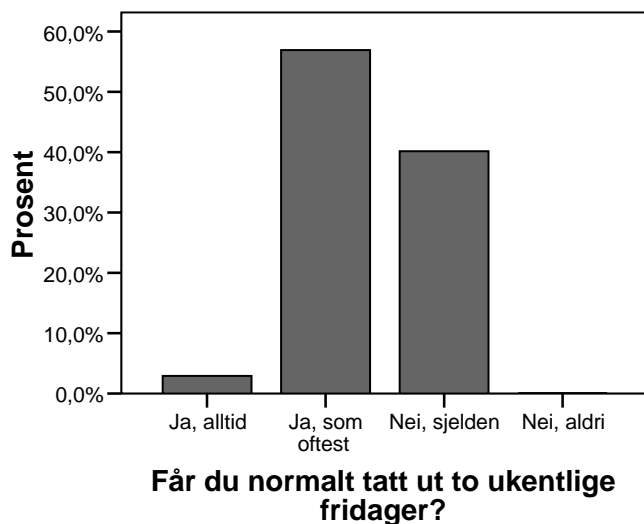
Når det gjelder arbeidstid oppgir de fleste av respondentene at de jobber mer enn 37,5 timer i uka, men hele 60 respondenter svarer at de ikke vet / ikke teller timer.

På spørsmål om kveldsarbeid ser vi at av totalen at de jobber en kveld i uken, ca. 41 % svarer at de jobber 2 kvelder i uken og over 21 % har krysset av for at de jobber 3 kvelder i uken.



Stolpediagrammet viser gjennomsnittlig antall kvelder i uken menn og kvinner jobber, fordelt på de ulike aldersgruppene. Det er en tendens til at menn jobber flere kvelder i uken enn kvinner. Spesielt menn over 60 år trekker opp snittet. Ca. 8 % av kvinnene arbeider mindre enn en kveld i uken. Drøyt 30 % jobber mellom en og en halv kveld per uke, mens ca. 55 % jobber mellom 2 og 3 kvelder i uken. Av de mannlige respondentene oppgir 2,2 % at de jobber mindre enn en kveld i uken og 13,6 % mellom 1 og 1,5 kvelder per uke. 70,5 % arbeider mellom 2 og 3 kvelder i uken og drøye 10 % jobber mellom 3-5 kvelder.

På neste side ser vi oversikt over hvor ofte respondentene får tatt ut to fridager i uken. Svært få svarer at de alltid får tatt ut to fridager i uken, mens nesten 57 % svarer "Ja, som oftest". Ca. 40 % svarer "Nei, sjelden". Ingen har benyttet seg av svarkategorien "Nei, aldri". Det er ingen markante forskjeller mellom aldersgruppene eller mellom kjønn.



Nesten halvparten av respondentene (46 %) nevner stor arbeidsmengde som årsak til at de ikke får tatt ut de to ukentlige fridagene som de har rett på. Respondentene har i skjemaet mulighet til å skrive mer utfyllende om hvorfor de normalt ikke får tatt ut fridagene. Det er imidlertid ganske få som har fylt ut denne rubrikken i spørreskjemaet: kun 25 av 139 respondenter (18 %). Respondentene knytter problemet med stor arbeidsmengde til en lang rekke bakenforliggende variabler. Noen knytter den store arbeidsmengden til prestatjenesten generelt, gjennom mengden av uforutsette og/eller obligatoriske arbeidsoppgaver, f.eks. i forbindelse med begravelser, besøk og sorgarbeid. Én nevner at man som prest ikke kan avvise folk utenom arbeidstid. Svært mange knytter imidlertid problemet med stor arbeidsmengde til mangelen på vikar ved sykemelding i staben, mengden av tillitsverv som tilfaller prestene, og mangelen på fellestrådsansatte. Menighetsbyggende arbeid og ungdomsarbeid nevnes også som årsak til at det er vanskelig å finne tid til å ta ut de ukentlige fridagene. Noen peker på at lørdagen som fridag gjerne faller bort dersom man har gudstjeneste den påfølgende søndagen.

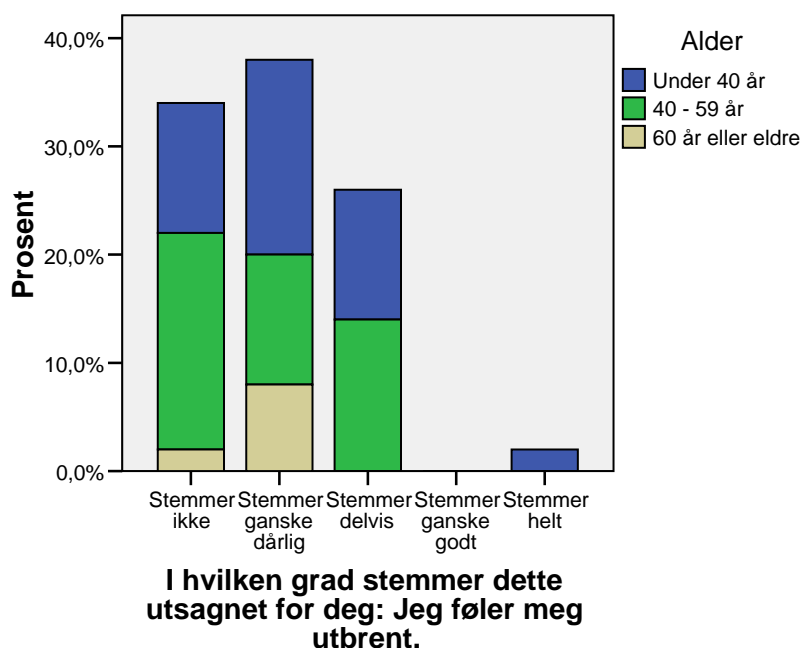
Flere peker på at arbeidspresset likevel er variabelt, både i forhold til antall begravelser, og i forhold til kirkeåret.

På spørsmålet "Dersom du normalt ikke får tatt ut to ukentlige fridager, får du likevel tatt ut de fridagene du har rett til i henhold til særavtale om menighetsprestens fridager?" svarer 18,4 % "Ja, alltid". 50,5 % svarer "Ja, som oftest", mens 29,1 % svarer "Nei, sjelden" og 1,9 % svarer "Nei, aldri".

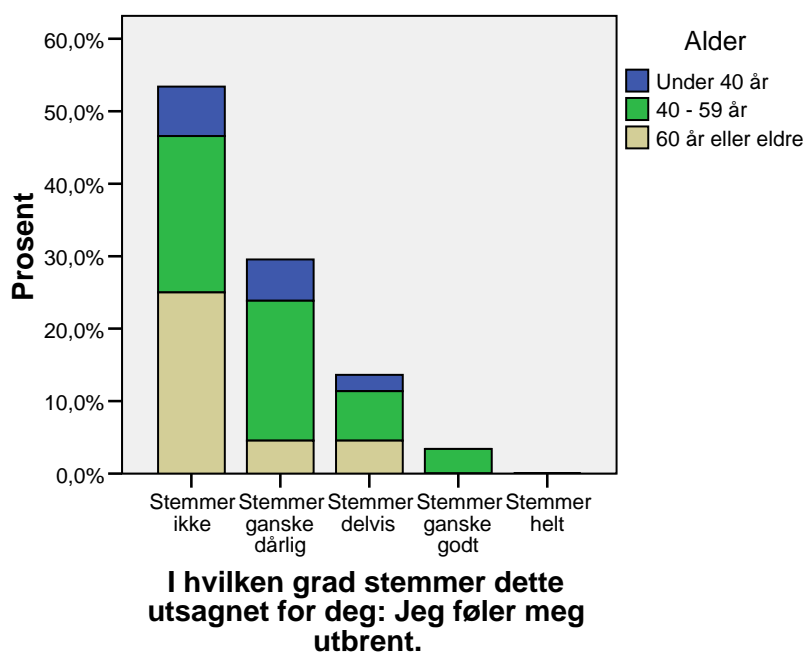
45,9 % av respondentene som har svart på spørsmål om arbeidsmengde i nåværende stilling mener arbeidsmengden er "For mye", mens 53,3 % mener den er "Passe".

Respondentene ble bedt om å svare på i hvilken grad utsagnet "Jeg føler meg utbrent" stemmer for den enkelte. Av de som har svart på spørsmålet er det 79 % som har krysset av for "Stemmer ikke" eller "Stemmer ganske dårlig". For 21 % stemmer utsagnet delvis, ganske godt eller helt. Her finner vi en viss kjønnsforskjell som viser at kvinner i noe større grad enn menn oppgir at de føler seg utbrent.

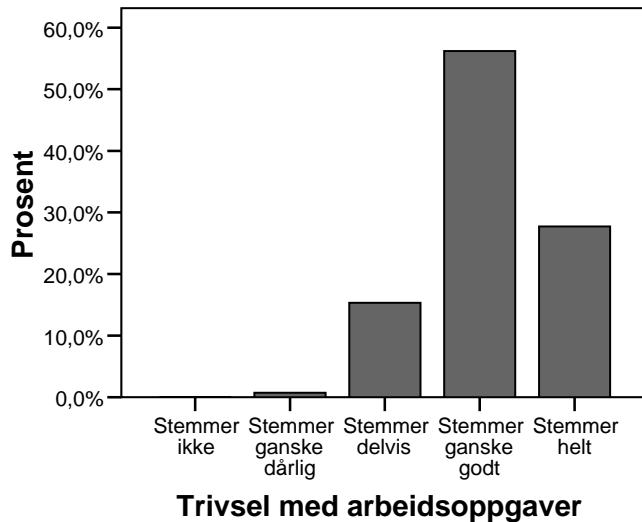
Kvinnene i Oslo svarer slik:



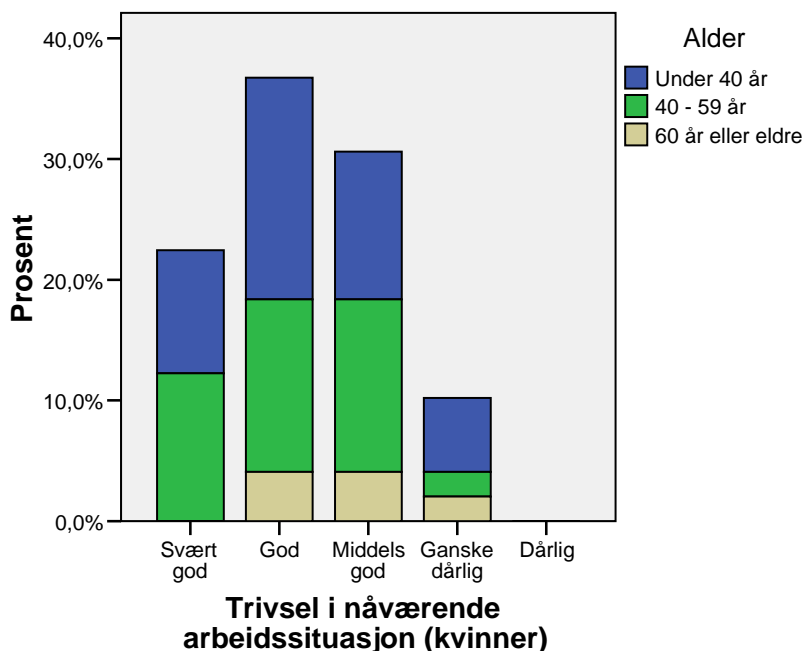
28 % av de kvinnelige prestene, altså 14 av 50 respondenter, svarer at det stemmer delvis eller helt at de føler seg utbrent. Dette gjelder ingen av kvinnene over 60. Det er ingen som har benyttet svarkategorien ”Stemmer ganske godt”. På samme spørsmål om utbrenthet oppgir 17 % av de mannlige prestene i Oslo bispedømme at dette ”Stemmer delvis” eller ”Stemmer ganske godt” for dem. Ingen av de mannlige prestene har benyttet svarkategorien ”Stemmer helt”. Mens menn under 40 og menn mellom 40-59 år får ganske like fordelinger på svaralternativene, skiller menn over 60 seg ut. Av sistnevnte gruppe svarer over 73 % at utsagnet ”Stemmer ikke”. Stolpediagram for menn:



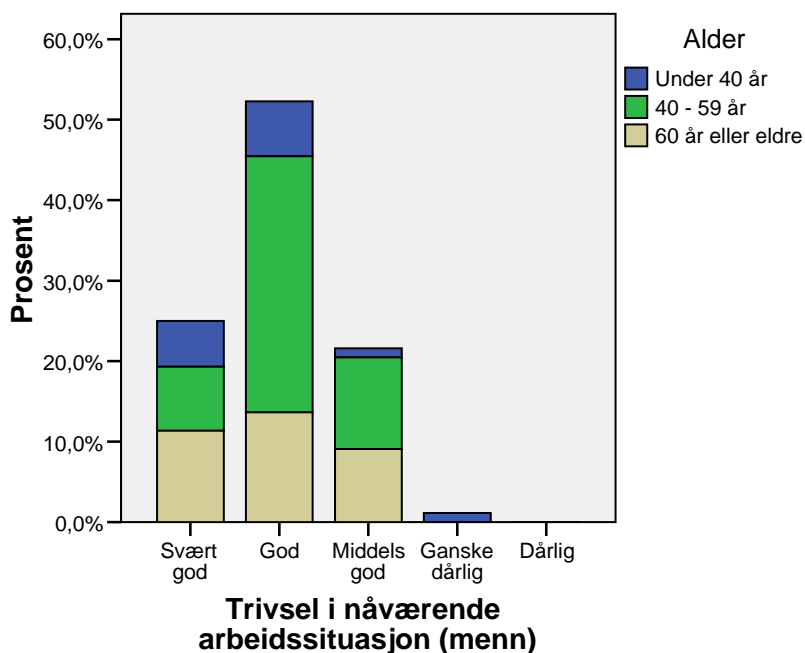
På spørsmål om man trives med arbeidsoppgavene sine er det ingen som har benyttet svarkategorien ”Stemmer ikke” og kun 1 respondent som har krysset av for ”Stemmer ganske dårlig”. 21 personer, eller 15,3 %, mener at det ”Stemmer delvis”. De fleste, totalt 115 personer (83,9 %), mener det ”Stemmer ganske godt” eller ”Stemmer helt” at man trives med arbeidsoppgavene sine.



Nedenfor ser vi stolpediagram på trivselen i nåværende arbeidssituasjon for de respektive kjønn, fordelt på alder. Rundt 59 % av kvinnene mener trivselen er ”God” eller ”Svært god”. Ca. 31 % mener trivselen er ”Middels god” og ca. 10 % mener den er ”Ganske dårlig.”



Her ser vi forskjeller mellom kjønnene. Over 77 % av mennene mener trivselen i nåværende arbeidssituasjon er ”Svært god” eller ”God”. Nesten 22 % svarer ”Middels god”, mens kun en prosent svarer ”Ganske dårlig”.



58,7 % av respondentene mener det kunne vært gjort enkelte grep for å tilrettelegge for større trivsel i arbeidshverdagen. Og 72 av 139 respondenter, henholdsvis 35 kvinner og 37 menn, har forslag til hva som kan gjøres for å øke trivselen.

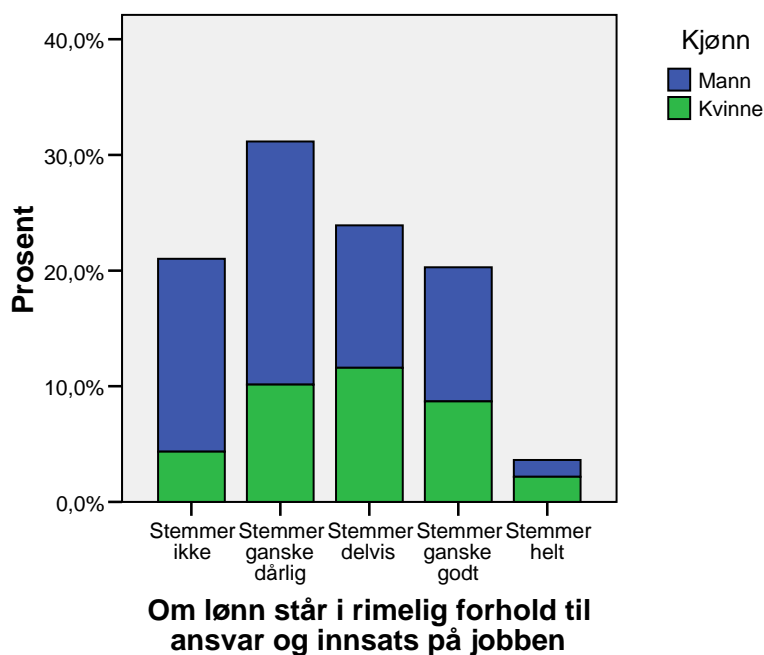
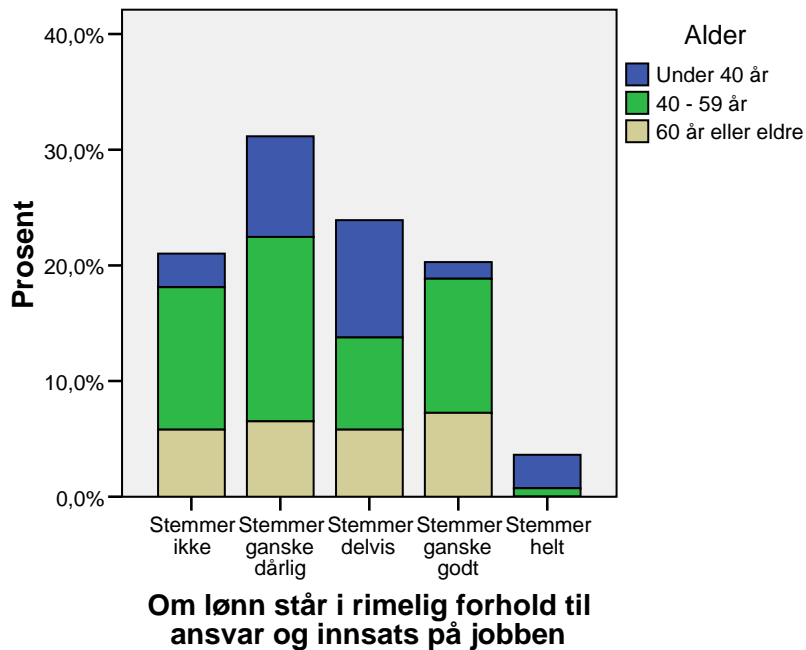
Svarene på dette spørsmålet synes hovedsakelig å sentrere rundt fire overordnede tema. For det første er det svært mange respondenter som fokuserer på personalpolitikk, ledelse og prestenes generelle arbeidssituasjon – f.eks. knyttet til organisering og fordeling av arbeidsoppgaver mellom sokneprest, kapellan, kateket og diakon, noe som nevnes av flere. Klarere rutiner og bedre kommunikasjon både innad i staben og med ledelsen vektlegges, sammen med et uttalt behov for tydelige forventninger til innsats, prioriteringer og tidsbruk. Noen etterlyser et bedre samarbeidsforhold mellom sokneprest, diakon og andre prester, andre nevner at de ønsker økt grad av teamarbeid og stabsutvikling. Én respondent peker på at en mer langsiktig fokusplan fra prost eller sokneprest ville ha hjulpet på dårlig samvittighet og stress i forhold til barne- og ungdomsarbeid. Flere nevner at de ønsker bedre ledelse fra prosten, inkludert en mer aktivt støttende og oppsøkende holdning fra overordnet. Én respondent nevner at det hadde vært fint med positive bekreftelser fra arbeidsgiver, ikke bare negative og korrigerende. En annen kritiserer bispedømmekontoret for ikke å være på det profesjonelle nivå som man burde forvente av en arbeidsgiver. Noen ønsker at arbeidsgiver i større grad bør holde oppsyn med hvorvidt prestene finner tid til å ta ut de fridagene de har rett på, andre ønsker tettere oppfølging fra ledelsen i forbindelse med vakanser.

For det andre er problemer knyttet til vikarordningen, ansettelse, avlastning og styrking av staben noe som opptar mange av respondentene. Flere gir uttrykk for at de ønsker en utbedret, mer etablert vikarordning i stedet for enkelttjenester. Enkelttjenester fører ifølge én respondent til at presten likevel blir stående med ansvar for all organiseringen av vikariatet. Mange kritiserer vikarordningen, mangelen på vikarer, og lange vakanser. Flere ønsker en styrking av antall kirketjener- og kontorstillinger, samt fagstillinger som kan bidra i forbindelse med menighetsbyggende arbeid. Én respondent skriver: "Andre stillinger må bli mer selvstendig. Det er urealistisk forventning til hva presten skal være med på: skifte lypære til å spise kake på institusjon". Noen respondenter understreker et visst behov for avlastning – f.eks. på grunn av stor mengde kontor- og rådsarbeid, mye barne- og ungdomsarbeid eller begravelsestretthet. Flere nevner økt bruk av prostiprest som mulig løsning.

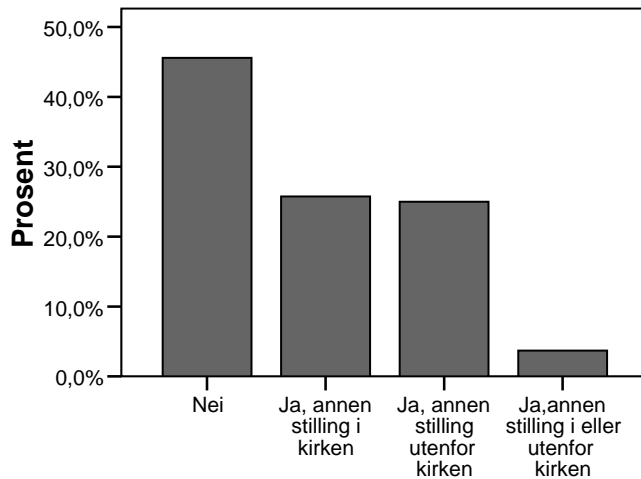
For det tredje er det en del respondenter som mener at faglig egenutvikling vil være avgjørende for å øke trivselen i deres arbeidsdag. Noen etterlyser større variasjon i arbeidet, satsing på lederutvikling og kursing, mens andre peker på et behov for studiepermisjon, evt. studieuke med vikar.

For det fjerde er det en god del respondenter som nevner bedre kontorfasiliteter, diverse "frynsegoder" og sosiale eller tverrfaglige tiltak som avgjørende for bedret trivsel på arbeidsplassen. Noen har konkrete forslag som fersk frukt, kaffe og te på kontoret, treningsavtale og kantine. En del mener at arbeidsgiver bør dekke mobiltelefon, ettersom de er avhengig av å bruke denne i arbeidstiden, mens én ønsker hjemme-PC. Mange peker på behovet for mer moderne kontor og kontorutstyr.

Spørsmål om lønn er alltid aktuelt i en arbeidslivsundersøkelse. Nesten 24 % av respondentene synes det stemmer helt eller stemmer ganske godt at lønnen står i rimelig forhold til jobben som gjøres. På den annen side synes ca. 52 % at forholdet mellom jobb og lønn ikke stemmer, eller stemmer ganske dårlig. Prester over 40 er mer tilbøyelige til å mene at forholdet mellom jobb og lønn ikke stemmer eller stemmer ganske dårlig enn yngre prester, og menn mer enn kvinner.

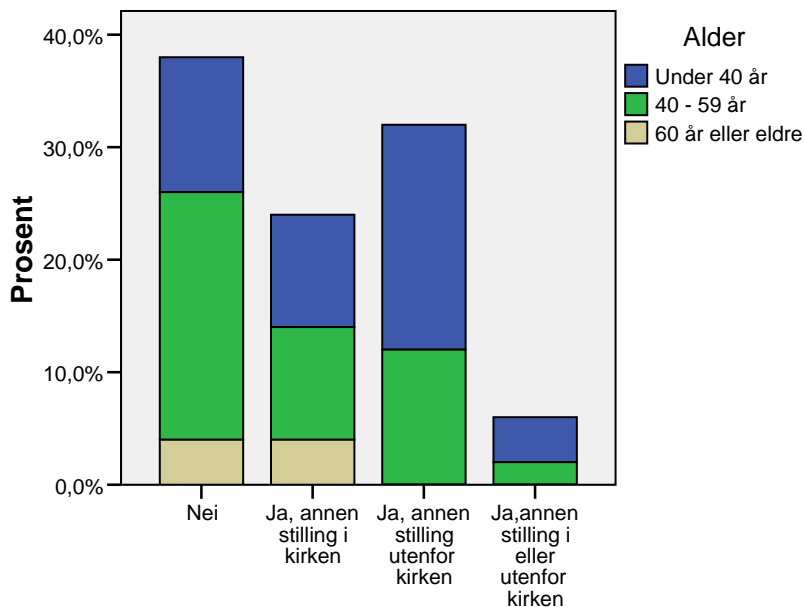


I det følgende ser vi oversikt over hvor mange av respondentene som i løpet av det siste året har vurdert å slutte i stillingen sin. Blant menn og kvinner i Oslo bispedømme er det totalt sett 25 % som i løpet av det siste året har vurdert å slutte i sin nåværende stilling, og finner en annen stilling utenfor kirken som mest aktuell. Ca. 46 % har ikke, i løpet av inneværende år, vurdert å slutte i sin stilling, mens ca. 26 % har vurdert en annen stilling i kirken som aktuell.

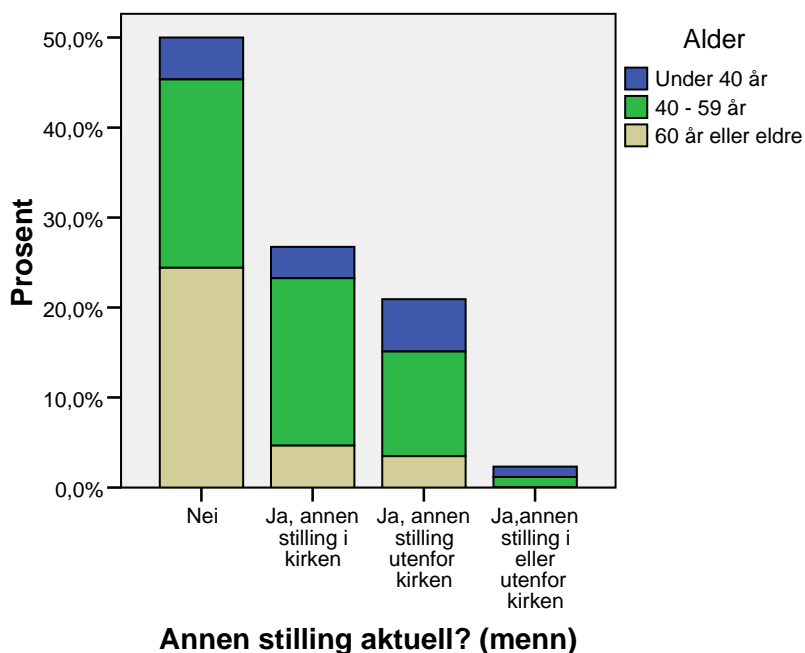


Annen aktuell stilling?

Hvis vi deler inn i kjønn og alder kan vi se at 43,5 % av kvinner under 40 år, altså 10 av 23 kvinner som har svart på spørsmålet, har vurdert å slutte i nåværende stilling og vurderer jobb utenfor kirken som mest aktuell.



Annen stilling aktuell? (kvinner)



Halvparten av mennene har i løpet av det siste året ikke vurdert å bytte jobb. Nesten 21 % har vurdert å bytte jobb, og krysser av for at en annen stilling utenfor kirken vurderes som mest aktuell.

På slutten av denne delen i spørreskjemaet er det en åpen tekstboks hvor respondentene kunne fylle inn kommentarer til arbeidssted, arbeidstid og trivsel. 48 av 139 respondenter, det vil si 34,5 %, har kommentert. Et gjennomgående kjennetegn ved kommentarene til arbeidssted, arbeidstid og trivsel, er at de sjelden er entydige. Selv de respondentene som tydeligst gir uttrykk for trivsel i jobben og/eller på arbeidsplassen bemerker ofte at dette er til tross for negative sider ved arbeidssituasjonen, for eksempel med hensyn til forholdet til ledelsen, stort arbeidspress eller mangelen på vikarer. Én respondent skriver: "Når trivselen er god, skyldes det i svært liten grad hva arbeidsgiver gjør, men gode kolleger og at menighetsrådet tar deler av arbeidsgiveransvaret i stedet for bispedømmerrådet. Jeg trives som prest, men for å trives må man ha en stor porsjon "galskap". Ingen "normale" mennesker ville funnet seg i slike arbeidsforhold." En annen gir uttrykk for å "trives godt med menighetsmedlemmene, men arbeidsoppgaver og forberedelse samt organisering gjør at det oppleves svært slitsomt til tider." En tredje peker på at miljøet er godt, men at kontorfasilitetene er en utfordring: "Selve kontorene er "slitne" og det hadde gitt stort utslag på trivsel hvis disse hadde blitt oppusset eller vi hadde fått nyere møbler – nå har vi loppemarkedsmøbler!" Som én respondent uttaler: "Litt "luksus" er ikke å forakte. Det drypper ikke noe ekstra på oss verken høytid eller hverdag." Mange gir imidlertid uttrykk for at de trives godt, med godt samhold i staben og gode kollegaer.

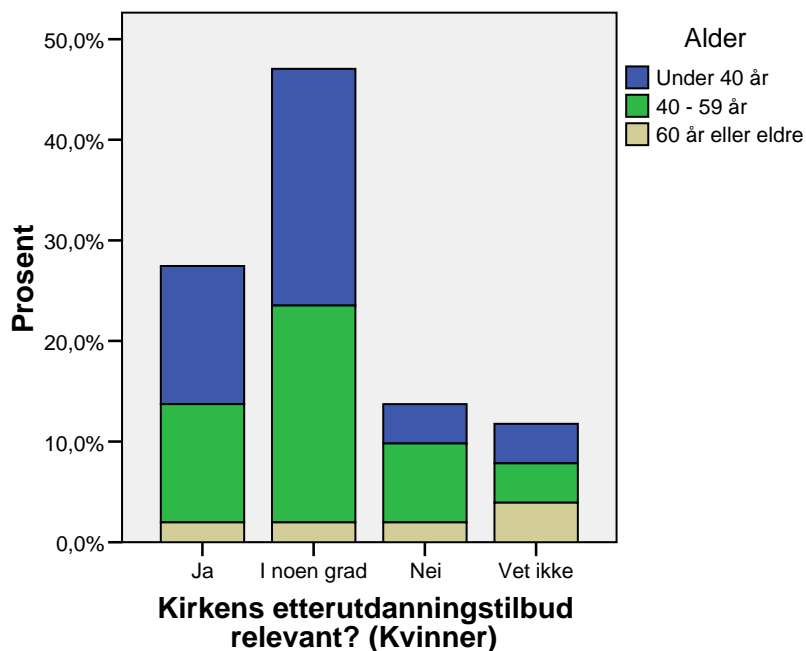
Andre peker på manglende trivsel, særlig på grunn av høy arbeidsmengde, noe som går utover samarbeidet og det sosiale på arbeidsplassen. Én av respondentene uttaler: "Jeg opplever det som et praktisk og moralsk problem at det ikke settes inn 100 % vikar ved vakanser. Dette skaper større arbeidspress i sårbare perioder for en stab". Som oftest er det en kombinasjon av ulike faktorer som skaper dårlig trivsel på arbeidsplassen, for eksempel dårlig kjemi i staben, feilprioriteringer og det som betegnes som "elendige kontorforhold". I tillegg er det noen som sier at de føler seg ensomme i jobben, eller som er i en stilling de ikke ønsker å være i.

Noen respondenter gir uttrykk for misnøye med lønnen: "Det er et stort minus med prestestillingen at det ikke på noe måte belønnes overtid eller økt arbeidsinnsats. Det gjør at

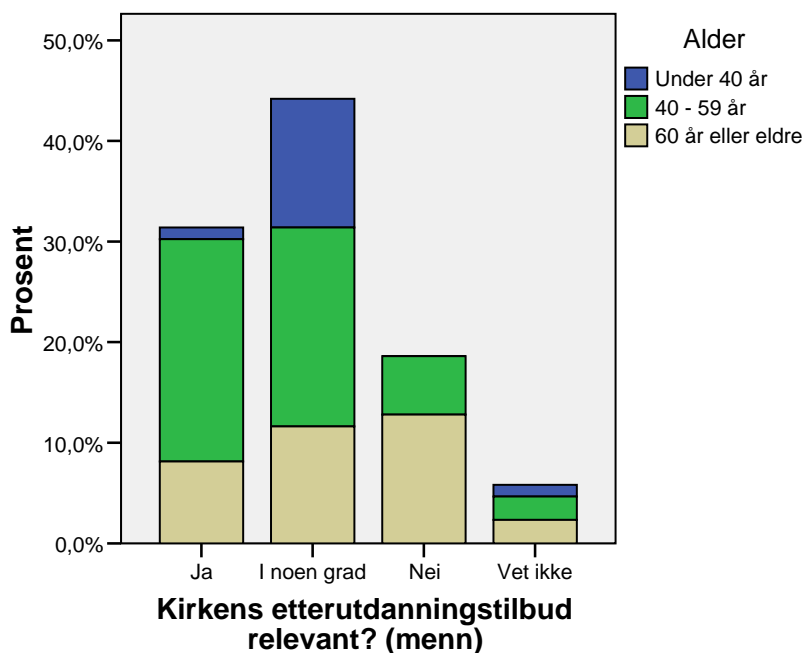
jobben blir litt lite ok å strekke seg etter”. En annen gir uttrykk for frustrasjon over de to arbeidsgiverlinjene i kirken. ”Mange oppgaver faller på prestene pga nedskjæringer i fellesråd. Vi har daglig leder som ikke er kompetent til å finne nivåer eller legge til rette for god struktur og organisering av menighetens arbeid”. Videre kritiseres prosteledelsen for å være ”i skvis” mellom byråkrati og åndelig ledelse, når åndelig ledelse bør vektlegges. En respondent kommer med en kraftsalve til bispedømmekontoret: ”Å få brev, telefon, eller å komme i kontakt med Oslo bispedømmekontor er som å komme bort i et gammeldags fluepapir: Det gjelder å gå i en stor bue utenom, hvis du vil unngå negative og irettesettende påpekninger fra dem. De [arbeidsgiveren] oppleves som en motpart i det daglige og ikke som en støtte. Det er energitappende å være i kontakt med dem”.

3.0 Kompetanseutvikling

Etter- og videreutdanning er en del av kompetanseutvikling. 29,5 % har krysset av for at de ikke har tatt eller ikke er i gang med etter- og videreutdanning. For de som har etter- og videreutdanning kunne respondenten krysse av for flere alternativer, både for utdanning som er avsluttet og utdanning som pågår. 59 % har svart at de har etter- og videreutdanning, og at denne er avsluttet. Nesten 25 % er i gang med utdanning nå. Ca. 44 % får utdanningen i sin helhet betalt av arbeidsgiver, mens ca. 43 % får utdanningen delvis betalt av arbeidsgiver. Respondentene ble bedt om å svare på om de opplever at kirkens etterutdanningstilbud er relevant for prester i egen aldersgruppe/livsfase. Her velger vi igjen å dele inn i alder og kjønn. Kvinnene i Oslo svarer slik:

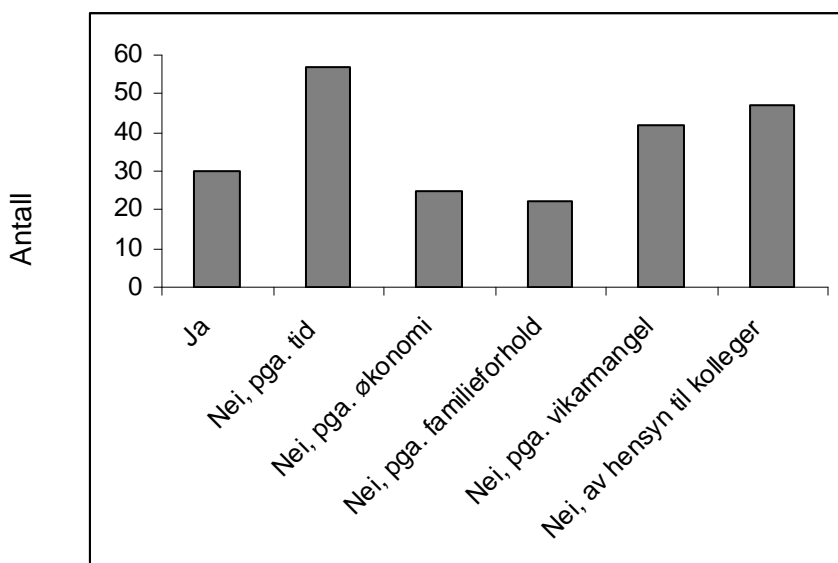


Mennene i Oslo svarer slik:

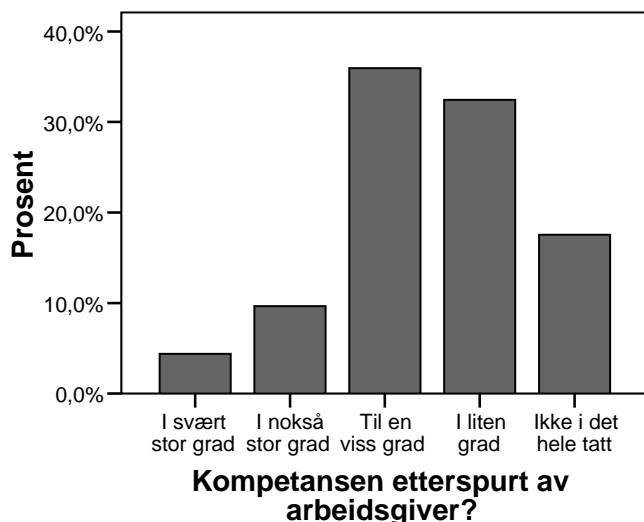


Etterutdanningstilbudet synes relevant / i noen grad relevant for de fleste yngre prester, men dette avtar med høyere alder. Vi ser at det ikke er markante forskjeller mellom kjønnene.

Er det lett for deg å delta på etterutdanning og kurs?



Stolpediagrammet viser antall, ikke prosent. På spørsmål om det er lett for respondentene å delta på etterutdanning og kurs har 21,6 % av totalen krysset av for svarkategorien "Ja". 41 % svarer "Nei, pga tid", 30,2 % svarer "Nei, pga vikarmangel" og 33,8 % svarer "Nei, av hensyn til kolleger". 15,8 % mener familieforhold vanskeliggjør eventuell etterutdanning og kursdeltakelse, mens 18 % peker på at økonomiske forhold har betydning. 66,4 % svarer at arbeidsgiver "i liten grad" / "ikke i det hele tatt" setter inn vikar ved kurs og etterutdanning. Halvparten av respondentene mener at kompetansen som er ervervet gjennom etter – og videreutdanning i liten eller ingen grad blir etterspurt og benyttet av arbeidsgiver.



En fjerdedel av respondentene har kommentarer til kompetanseutvikling. Svarene i denne rubrikken fokuserer hovedsakelig på manglende tilbud om etterutdanning, manglende etterspørsel etter respondentenes kompetanse, og direkte eller indirekte kritikk av prestenes etterutdanningstilbud.

Noen respondenter mener at det er vanskelig å finne tid til å delta på kurs pga. bemanningsproblemer i staben, og generelt høyt arbeidspress. Uten vikar blir det vanskelig å delta på kurs. Én mener at søkeprosessen for å delta i etterutdanningskurs bør gjøres enklere enn den er i dag. I tillegg mener vedkommende at gjennomsiktigheten i prosessen gjør det vanskelig å søke. En annen mener at det virker tilfeldig hvem som får anledning til å ta kurs, og at kun de som roper høyest får tilbud om dette, mens en tredje person synes det kan virke som om det er vanskeligere å få tatt videre- og etterutdanning dersom man ikke har blitt med på ny tjenesteordning.

Av de som tydeligvis har tatt videreutdanning, er det en god del som gir uttrykk for at arbeidsgiver ikke etterspør deres kompetanse. Én av respondentene uttaler: "Jeg har stor og lang og allsidig etter- og tilleggstudning. Arbeidsgiver ikke interessert. Men jeg føler at jeg har bruk for alt jeg har lært i jobbsammenheng". Oppfatningen av at etterutdanningen tross alt kommer til nytte i arbeidet, deles av flere. Noen mener at etterutdanningen i større grad burde ha innvirkning på arbeidsoppgavene, og samtidig syntes på lønns slippen. "Arbeidsgiver har et for dårlig blikk for hva etterutdanning kan brukes til, og ikke minst; bruker i for liten grad kompetanseutvikling til å bygge arbeidsmiljø, utvikle den enkelte prests potensiale og dyktiggjøre den enkelte på det den er god på", sier én av respondentene. Flere gir uttrykk for at kirken som arbeidsgiver er svært lite støttende til individuelle presters ønske om etterutdanning.

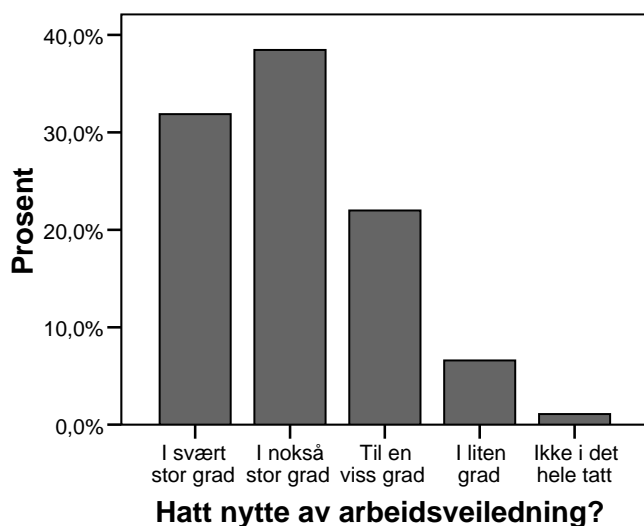
En god del av de som uttaler seg om dette temaet, har selv valgt å utvikle sin kompetanse gjennom alternativ utdanning eller kurs (dvs. ikke i regi av Presteforeningen). En del av grunnen til dette synes å ligge i manglende interesse og oppmuntring fra arbeidsgiver: "Arbeidsgiver har aldri spurt om jeg vil delta på videreutdanning, aldri kommentert at jeg gjør det, og dekker ikke utgifter til videreutdanning en jeg nå deltar i". En annen grunn til at flere velger å gå egne veier med hensyn til kompetanseutvikling, er at de oppfatter det tilrettelagte kurstilbudet som for snevert. Én respondent forteller: "Jeg har gått min egen vei mht kompetanseutvikling, særlig innen dåpsopplæring og omsorg for alvorlig syke og døende. Men jeg har også fulgt etterutdanningsopplegg/kurs, men ikke slik PF har lagt opp til. Nå er jeg i en fase i livet hvor jeg ønsker å jobbe videre med det som opptar meg spesielt". Noen oppfatter det som vanskelig å få respekt for den kompetansen de har skaffet seg utenom det vanlige kurstilbudet, og gir uttrykk for at de stadig må "fighte" for det.

Det tilrettelagte kurstilbudet får kritikk for å være mangelfull og en belastning tidlig i tjenesten. Det blir uttrykt ønske om flere kurs i spesialfeltene, og i fagområder som er mer nytenkende. Én respondent har inntrykk av at selvhøytidelighet og manglende selvforståelse preger ulike kompetanseutviklingsløp, mens en annen berømmer det økte samarbeidet med diverse læresteder, til tross for at fagtilbudet oppfattes som noe smalt og lite allment.

Til tross for kritikken er det likevel flere som har understreket viktigheten av kompetanseutvikling og etterutdanning.

4.0 Arbeidsveiledning

32,4 % av respondentene har ikke fått tilbud om arbeidsveiledning. 8,6 % har fått tilbud, men takket nei. For de som har deltatt i arbeidsveiledning er det stilt spørsmål om hvorvidt respondenten har hatt nytte av arbeidsveiledningen:



Flertallet av respondentene som har hatt arbeidsveiledning, nemlig 70,4 %, mener at de "I svært stor grad" eller "I nokså stor grad" har hatt nytte av denne. Bare 7,7 % mener at de "I liten grad" eller "Ikke i det hele tatt" har hatt nytte av veiledningen. Nesten 16 % av respondentene har veilederutdanning.

30,9 % av respondentene har gitt kommentarer til arbeidsveiledning. Svært mange respondenter gir uttrykk for at de har hatt stort utbytte av og er fornøyd med arbeidsveiledningen. Mange nevner at de har hatt stor nytte av det i deres spesifikke arbeidssituasjon, mens andre sier at de har hatt stor nytte av å lære av erfaringene til andre i gruppen. Flere sier at arbeidsveiledningen har vært avgjørende for at de har holdt ut i jobben: "Uten [arbeidsveiledning] ville jeg fått varig mén av denne jobben". En annen uttaler: "Jeg har vært i to grupper. En som ga meg noe og en som ikke gjorde det. Den som ga meg noe ble veldig viktig og forandret mitt syn på min jobb". Flere respondenter gir også uttrykk for at arbeidsveiledningen er et helt nødvendig tilbud. Én uttaler: "[Jeg m]ener det ivaretar profesjonaliteten og ansporer utvikling både som prest og privatperson". En annen skriver at det for vedkommendes del er helt nødvendig å delta i ABV for å kunne utføre prestetjenesten tilfredsstillende for egen del.

Noen eldre respondenter beklager at tilbudet om arbeidsveiledning ikke ble gitt den gang de tok fatt på prestetjenesten. Andre kunne av diverse grunner (f.eks. tilsettelse i lederstilling) ikke delta da de først fikk tilbudet, og etterlyser et mer kontinuerlig tilbud.

Svært mange gir uttrykk for at de har både stort ønske og behov for arbeidsveiledning, men at de ikke har fått tilbud om det, i noen tilfeller til tross for gjentatte henvendelser. Én respondent opplyser om at vedkommende er utdannet veileder, men uten å bli engasjert til å ta veiledningsoppdrag: "Jeg vet at behovet for veiledning er mye større enn bispedømmets satsning!"

Noen av de som tidligere har fullført gruppeveiledning, ønsker nå individuell veiledning. Flere nevner at man bør ha mulighet til å velge om man vil ha individuell eller gruppeveiledning. Én peker på at arbeidsveiledning ikke burde være noe man må "mase seg

til”, mens en annen har svært god erfaring med at arbeidsgiver framviste god rutine på dette, og dannet veiledningsgrupper for de som ønsket det.

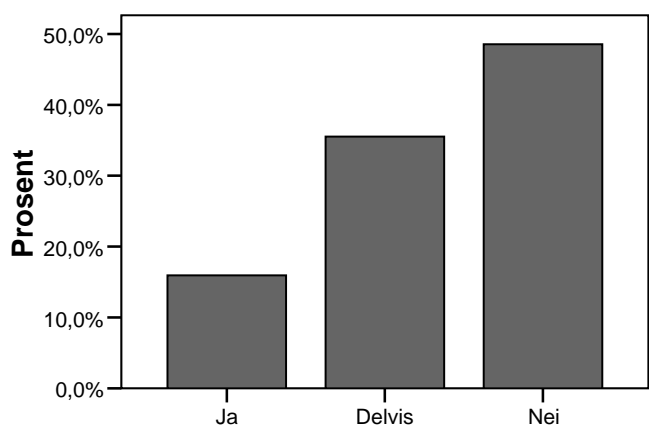
Noen respondenter har imidlertid opplevd arbeidsveiledningen som problematisk. For eksempel nevner én at han opplevde at veilederen framsto som ”biskopens mann”, samtidig som en annen i en tidligere veiledningssituasjon var ukomfortabel med at leder i veiledningsgruppen var ansatt på bispedømmekontoret. Også andre peker på det som blir karakterisert som ”for små og gjennomsløkte arbeidsforhold”. Én nevner i tillegg at det i en tidligere veiledningssituasjon var problematisk at veileder stod for fjernt fra vedkommende både teologisk og i forhold til livssituasjon.

Til slutt er det noen som er av den oppfatning at gruppeveiledningen tok for mye tid i forhold til hva man fikk ut av det, og at andre personer i gruppen som stod i store konflikter tok mye tid og plass. Én respondent har ikke følt særlig behov for arbeidsveiledning.

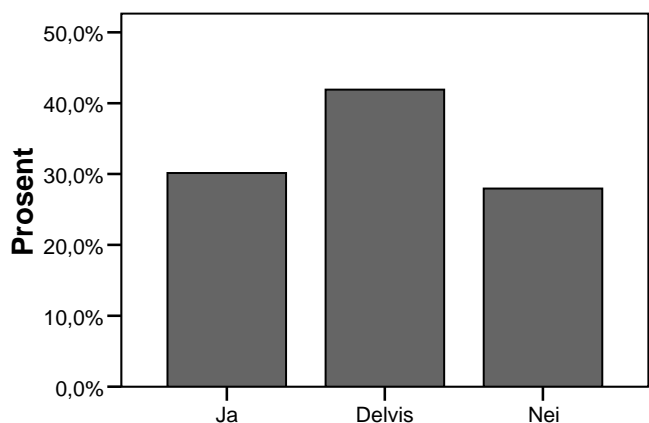
5.0 Ledelse og samarbeid

Spørreskjemaets del om ledelse og samarbeid dreier seg om opplæring, rolleforventninger og forhold til ledelsen.

På spørsmål om respondentene synes at de fikk nødvendig opplæring og informasjon i sin første stilling som prest, svarer nesten 49 % ”Nei”, mens ca. 16 % svarer ”Ja”. Dette bedrer seg med prestens økende erfaring, og flere synes de har fått nødvendig opplæring og informasjon som nytilsatt i nåværende stilling. Når det gjelder hva slags informasjon respondentene savnet i sin opplæring har 29,5 % svart ”Info om menigheten / arbeidet”. Nesten 29 % savnet informasjon fra prostens og ca. 38 % savnet informasjon fra bispedømmet. Hele 54 % savnet opplæring i rutiner og regelverk.



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

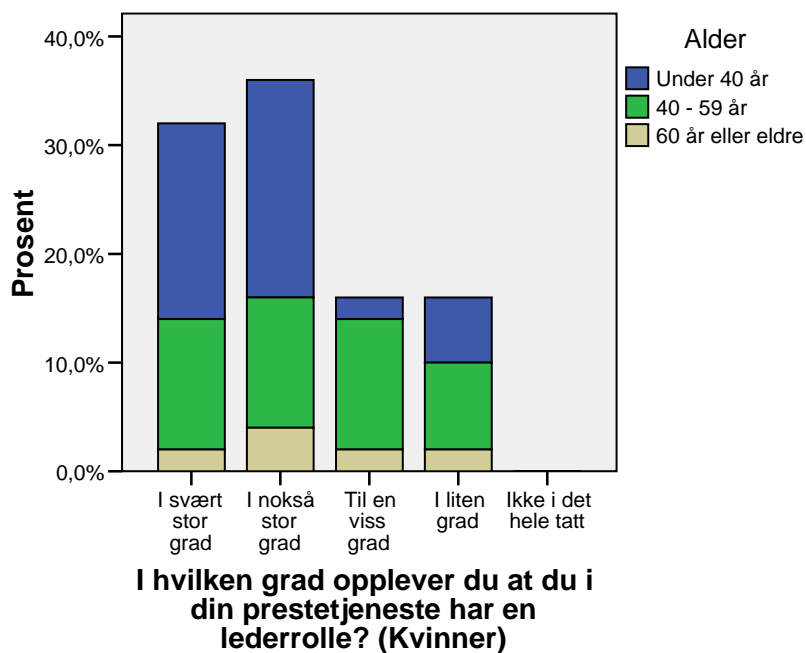


Fikk du nødvendig opplæring/informasjon som nytilsatt i din nåværende stilling?

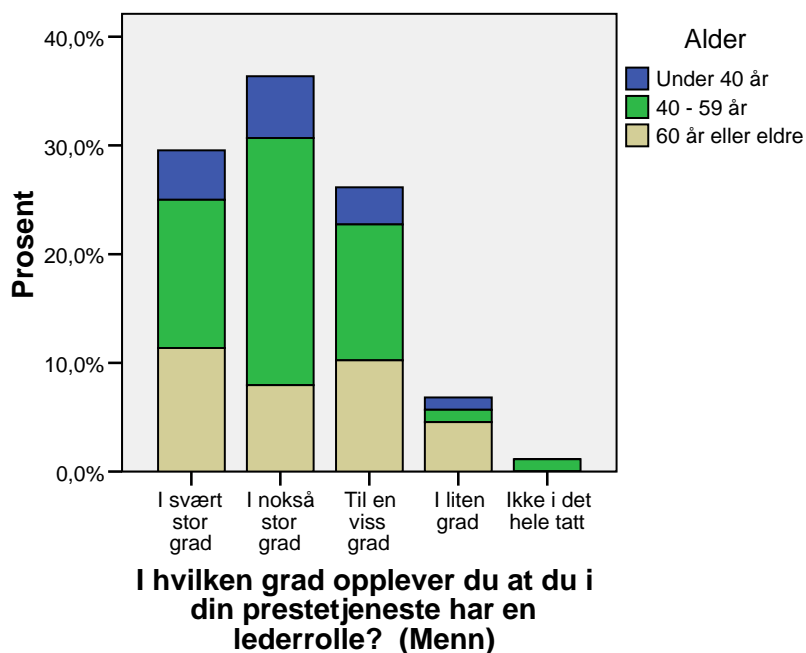
16,5 % av respondentene har oppgitt annen informasjon de savnet i sin opplæring. Noen gir uttrykk for at de ikke savnet noe, eller at det er ”like viktig å innhente informasjon som å motta den”. Andre gir uttrykk for at de måtte finne ut alt selv ved å spørre – blant annet om sykeordninger, IT, økonomistyring og ledelse, mens andre igjen gir uttrykk for at de ble godt tatt vare på i sin første stilling. Noen savnet en klarere definering av arbeidsoppgavene og en respondent savnet at kollegaer satte av tid til å avlaste i starten. Én savnet veiledning fra bispkontoret i forhold til bolig/boplikt.

Flere prester gir uttrykk for at de ikke ble godt nok forberedt for oppgavene som følger jobben, og vi ser at respondentene representerer et svært vidt spekter av erfaringer i forhold til det å være nyutdannet, nytilsatt prest.

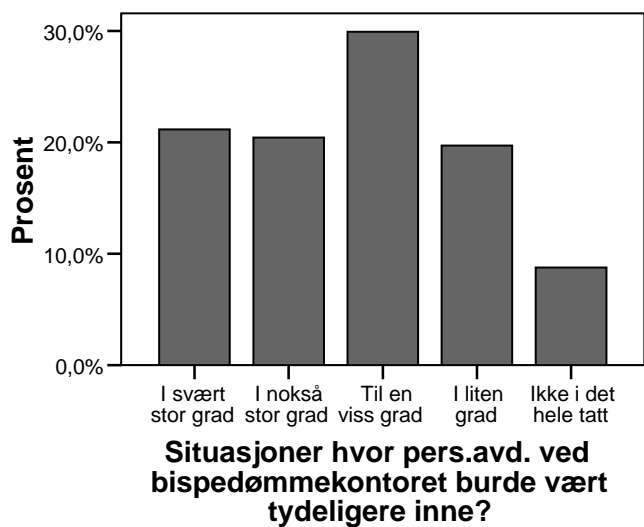
Videre i undersøkelsen følger en del spørsmål om respondentens oppfattelse av ulike rolleforventninger fra menighet og overordnede, egen lederrolle og handlingsrom i prestedtjenesten. Ca. 80 % av prestene mener menighetens og overordnedes rolleforventninger samsvarer ”I nokså stor grad” eller ”I svært stor grad” med ens egen identitet / rolle som teolog og prest. Omtrent 70 % av respondentene opplever ”I nokså stor grad” eller ”I svært stor grad” ha handlingsrom i sin prestedtjeneste. I spørsmålet om lederrolle har vi delt respondentene inn etter kjønn og alder:



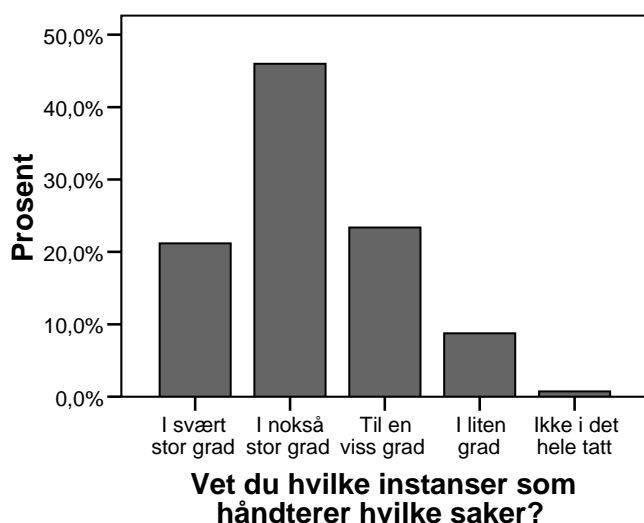
Det er ingen markante forskjeller i opplevelse av lederrolle mellom kvinner og menn. 68 % av kvinnene og 66 % av mennene opplever ”I svært stor grad” eller ”I nokså stor grad” at de i sin prestedtjeneste innehar en lederrolle. Det gjelder også for hele 82,6 % av de kvinnelige prestene under 40 år. Bare 54,6 % av de kvinnelige prestene mellom 40 og 59 år mener det samme. Hos menn er det ikke særlig store forskjeller mellom aldersgruppene.



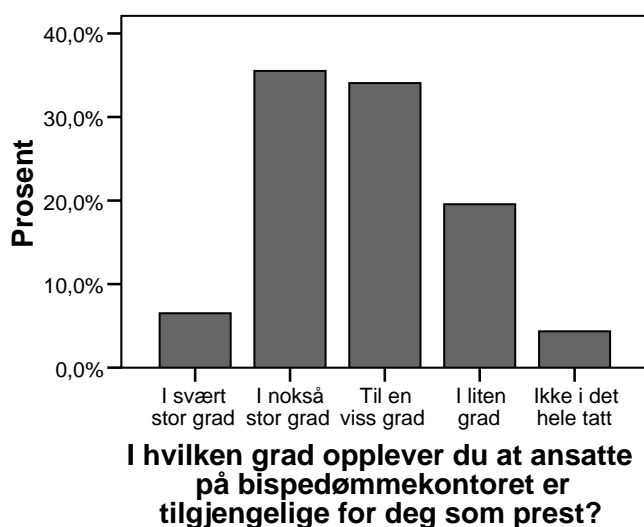
I spørreskjemaets siste del om ledelse og samarbeid ble det også stilt noen spørsmål angående bispedømmekontorets tilstedeværelse. Drøyt 40 % av respondentene har opplevde situasjoner hvor de mener personalavdelingen ved bispedømmekontoret ”I svært stor grad” eller ”I nokså stor grad” burde vært tydeligere inne.



De fleste respondentene mener de har et klart bilde av hvilke instanser som håndterer ulike saker.



42 % opplever at de ansatte på bispekontoret "I svært stor grad" eller "I nokså stor grad" er tilgjengelige for en selv som prest. Ca. 34 % mener bispekontoret bare er tilgjengelige "Til en viss grad" og nesten 24 %, altså fjerdeparten av prestene, mener bispekontoret "I liten grad" eller "Ikke i det hele tatt" er tilgjengelige.



20,9 % av respondentene har kommentarer til ledelse og samarbeid. Respondentenes kommentarer til ledelse og samarbeid kan deles inn i tre hovedgrupper: kommentarer som fokuserer på kontakten med bispedømmekontoret, kommentarer som omhandler ledelsen (prost og biskop), og kommentarer som omhandler samarbeid.

Mange av respondentene uttaler seg om forholdet til bispedømmekontoret og personalavdelingen, og de fleste kommentarene er kritiske. "Jeg har svært dårlig erfaring med personalledelsen i bispedømmet", sier én av respondentene. "Det har truet min glede over å være prest". En annen sier at "å være ansatt i Oslo er ingen spøk personalmessig; det kommuniseres helst at jeg er "heldig som får jobbe her" – men lite serviceinnstilling". Videre er det én som "har opplevd situasjoner der personalavdelingen blandet seg altfor mye inn og overtok alt", noe som ble opplevd som svært problematisk for vedkommende. Noen gir også uttrykk for at de ikke har særlige forventninger til bispedømmekontoret, og at "bispekontoret aner ikke hvordan hverdagen ser ut i vår menighet". Én gir uttrykk for at det er

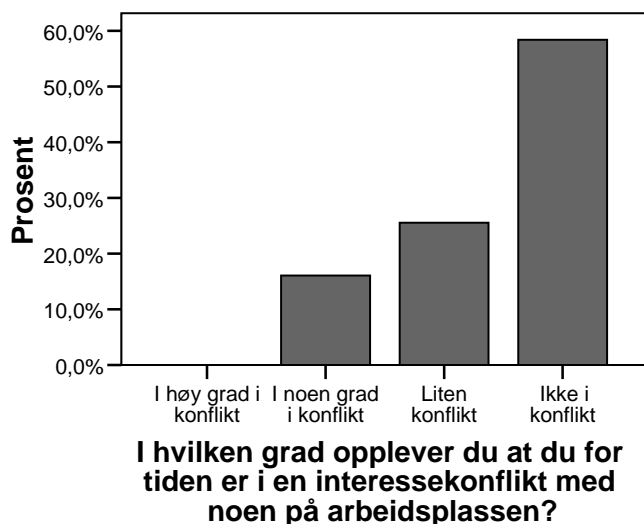
personalkontoret som virker mest utilgjengelig, mens kontakten er bedre med andre på bispedømmekontoret. Men det er ikke alle som er udelt i sin kritikk: ”Bispedømmekontor/personalavdelingen kjenner ”våre” spenninger og utfordringer. Det har tatt alt for lang tid å legge til rette for varige endringer/løsninger, men nå ser det bedre ut”, sier én respondent. En annen respondent ønsker å bli tatt imot og hørt når vedkommende tar kontakt. En tredje respondent deler dette inntrykket, men gir samtidig uttrykk for at det er slitsomt at bispedømmet aldri tar kontakt på eget initiativ, ”selv ikke når arbeidssituasjoner har vært dramatiske, og heller ikke når prost har vært sykemeldt og situasjonen har vært dramatisk. Etter snart [x] år har jeg måttet be om personalsamtaler selv med både prost og personalavdeling på bispedømmekontoret”.

Når det gjelder ledelse, så er det en del respondenter som gir uttrykk for at ledelsestenkingen i kirken er problematisk. ”Med en ny tjenesteordning har sokneprester blitt derangert som ledere. På den andre siden inviteres de til ledelsesmøter som om de var hevet over kapellaner, noe de i praksis ikke lenger er”. En annen peker på at ”uklare strukturer ikke skaper den nødvendige ledelse, jfr. kirkeverge/biskop”, og at enhetlig ledelse er nødvendig”. En tredje respondent peker på at det ”stadig er vanskelig å vurdere hva som er et fellesrådsansvar og hva som er preste-/bispedømmeansvar”. En mener at det ”burde satses mer fra bispedømmet på faglig lederutvikling blant sokneprester, inkludert veiledning”. Videre er det noen som ønsker at deres rolle var tydeligere definert av ledelsen, og at de samtidig hadde større innflytelse på egne arbeidsoppgaver og profileringen av disse. Én bemerker at ”i dagens situasjon er systemet altfor sårbart og personavhengig. Det eksisterer et kulturproblem, og man har en historisk arv som resulterer i at ansatte har lave forventninger til arbeidsgiver”. Én hevder at dette også går andre veien, ettersom vedkommende mener at ”ledelsen forventer for lite, på alle nivå. Jeg skulle ønske min leder var bedre til å lede oss, jeg føler ofte at jeg må korrigere og gå inn som leder selv, og det liker jeg dårlig”. Samtidig er det også én respondent som mener at forventningene er høye til at man skal lede an, ta initiativ og engasjere seg.

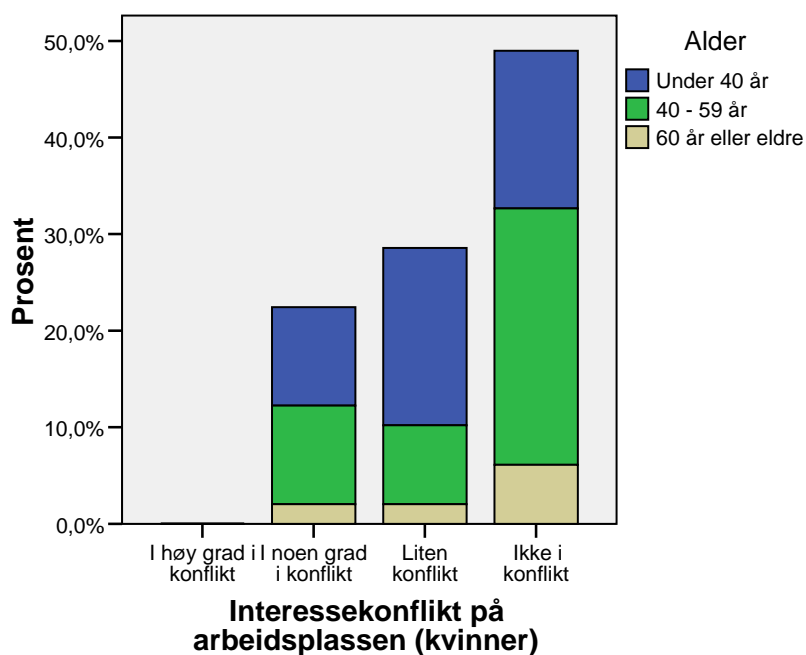
Med hensyn til samarbeid, så er det noen som gir uttrykk for at kommunikasjonen mellom de ulike nivåene i kirken ikke er optimal, oppfatningen er at ”alle har nok med sitt”. Andre gir uttrykk for at høy grad av møtevirksomhet gjør det vanskelig å nå fram, for eksempel til personer på bispedømmekontoret. Én er godt fornøyd med ledelsen i prostiet, men har problemer med svak ledelse i menigheten, pga. lav informasjonsflyt og travel sokneprest. En annen opplever jobben som sokneprest som vanskelig, på grunn av fiendtlighet fra menighetsforvalter, samtidig som staben mener at soknepresten ikke har noen lederfunksjon. En siste respondent viser til at samarbeidet fungerer fint i vedkommendes menighet, ved at soknepresten i den aktuelle menigheten går med på at respondenten til dels fungerer som sokneprest i praksis, om enn ikke på papiret.

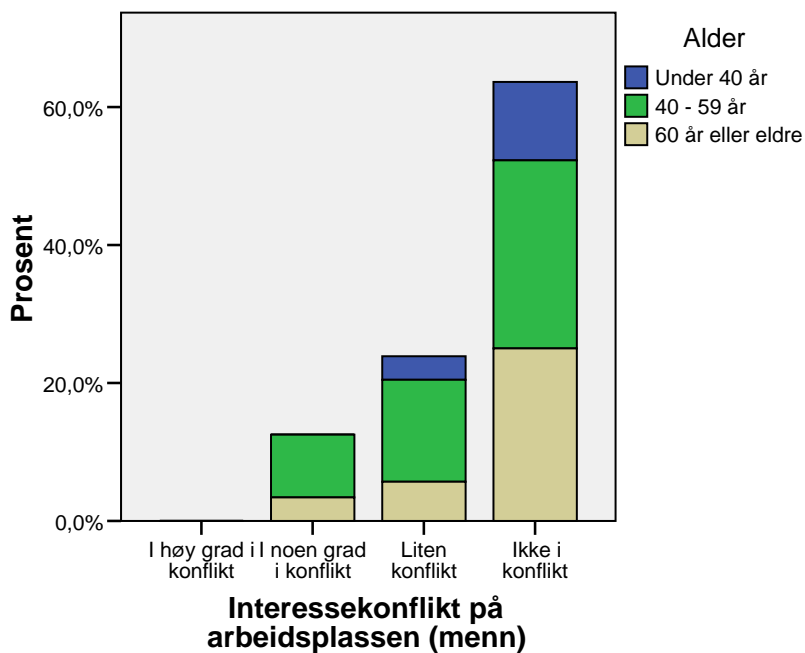
6.0 Konflikt og konflikthåndtering

Denne delen ser på forhold rundt konflikt og konflikthåndtering hos prester i Oslo bispedømme. Det skilles mellom interessekonflikter som i hovedsak gjelder uenighet om en sak og personkonflikter som i hovedsak går på forholdet mellom personer. De tre stolpediagrammene nedenfor viser *interessekonflikt*:



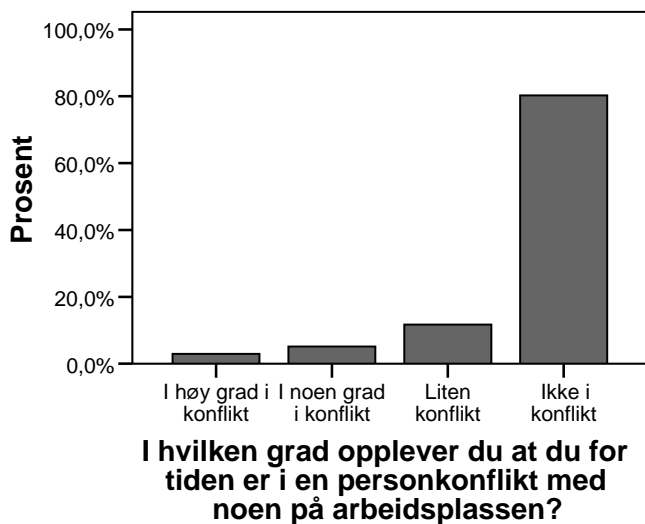
Ingen av respondentene har krysset av svaralternativet i ”I høy grad i konflikt” når det gjelder interessekonflikt på arbeidsplassen. Som vi ser opplever ca. 16 % at de er ”I noen grad i konflikt”. Fjerdeparten av respondentene opplever at de for tiden er i liten interessekonflikt, mens over 58 % sier at de ikke er i interessekonflikt. Tabellene som følger viser interessekonflikt fordelt på kjønn og alder. Det er en noen høyere andel menn enn kvinner som krysser av for at de ikke er i konflikt, henholdsvis 63,6 % av de mannlige prestene og 49 % kvinner.



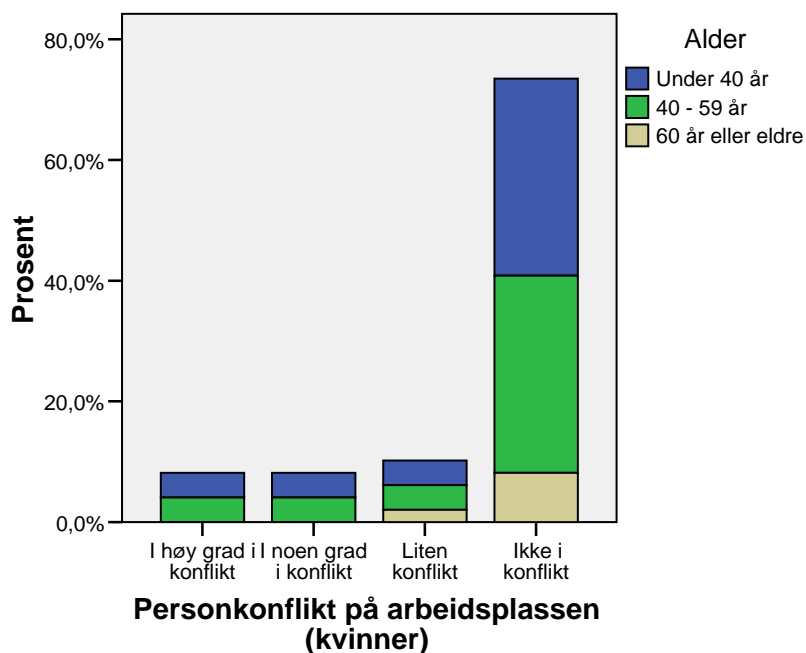


På spørsmålet om respondenten opplever at hun / han er i interessekonflikt med sin overordnede svarer 13,4 % ”I noen grad i konflikt” og 1,5 % ”I høy grad i konflikt”. 13,4 % svarer ”Liten konflikt” mens 71,6 %, altså de fleste av respondentene, er ikke i konflikt med overordnede.

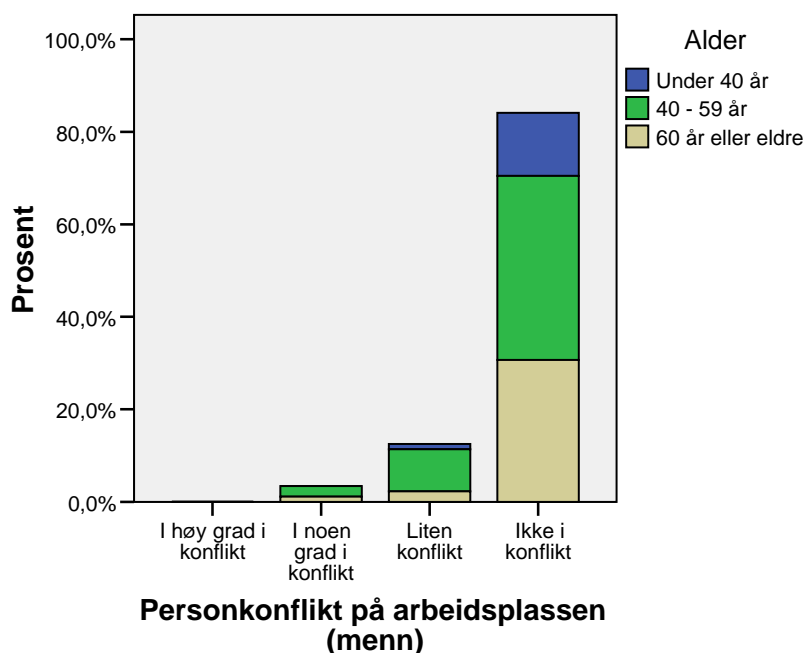
Når det gjelder *personkonflikt* har respondentene svart slikt:



Fire femtedeler av respondentene, altså hele 80,3 %, svarer at de ikke er i personkonflikt på arbeidsplassen. Fire kvinnelige prester, altså 2,9 % av respondentene, opplever høy grad av konflikt.



Det er ingen menn som har krysset av for at de opplever ”I høy grad i konflikt” vedrørende personkonflikter på arbeidsplassen, derfor faller denne kategorien bort her. 84,1 % av mennene opplever ikke personkonflikt på arbeidsplassen, tallet er noe lavere for kvinnene, nemlig 73,5 %. På spørsmål om respondenten er i personkonflikt med sin overordnede svarer 85,5 % ”Ikke i konflikt”. 2,3 %, sier de er ”I høy grad i konflikt”, 5,3 % er ”I noen grad i konflikt”, mens 6,9 % er i ”Liten konflikt”.



Hvordan opplever så de som er i konflikt arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonens håndtering av konflikten? Når det gjelder håndtering av *interessekonflikt* mener 65,8 % av de som har besvart spørsmålet, at arbeidsgiver ”I liten grad” eller ”Ikke i det hele tatt” har håndtert konflikten på saksvarende måte. 68,9 % av de som har besvart spørsmålet opplever at arbeidstakerorganisasjonen ”I liten grad” eller ”Ikke i det hele tatt” har håndtert konflikten på saksvarende måte. Her ser vi som sagt kun på respondenter som har merket av for at de opplever interessekonflikt, i høyere eller lavere grad. Det er en god del som ikke har svart på

spørsmålene om håndtering fra arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonen sin side. Grunner til det kan for eksempel være at spørsmålet er vanskelig å forstå, at konflikten er så liten at den ansatte ikke ser behov for å involvere arbeidsgiver eller arbeidstakerorganisasjonen, eller andre årsaker.

Når det gjelder håndtering av *personkonflikt*, opplever 55 % av de som har besvart spørsmålet at arbeidsgiver ”I liten grad” eller ”Ikke i det hele tatt” har håndtert konflikten på en saksvarende måte. 45 % opplever at arbeidsgiver ”Til en viss grad”, ”I nokså stor grad” eller ”I svært stor grad” har håndtert konflikten saksvarende. 64,7 % mener arbeidstakerorganisasjonen ”I liten grad” eller ”Ikke i det hele tatt” har håndtert konflikten saksvarende, mens 35,3 % opplever at den ”Til en viss grad”, ”I nokså stor grad” eller ”I svært stor grad” har håndtert konflikten saksvarende. Her er det også en høy andel ubesvarte, og utvalget blir dermed forholdsvis lite.

33,8 % av respondentene har kommentarer til konflikthåndtering. Av de respondentene som kommenterer konflikt og konflikthåndtering er det en del som fokuserer på pågående konflikter, mens andre hovedsakelig snakker om erfaringer fra tidligere konflikter. Noen har også mer generelle betraktninger rundt konflikthåndtering.

For å begynne med pågående konflikter, så virker det som om mange respondenter som er i konflikt er misfornøyd med hvordan konflikten håndteres av overordnede. Én respondent uttaler: ”Jeg sammenlikner min sak med gjeldende hms-regler [helse-, miljø- og sikkerhetslovgivning] og fant at disse var brutt på alle punkter så nær som ett. Behandlingen på bispekontoret var tilfeldig og partisk. Dårlig og uprofesjonelt arbeid. Prostens håndtering er tilfredsstillende”. Andre skriver om konflikter med prost, eller med personalavdelingen på bispedømmekontoret. Noen respondenter melder at de har fått assistanse til konfliktløsning gjennom Presteforeningen, men de aller fleste anser det ikke som nødvendig å koble inn arbeidstakerorganisasjonen sin, ettersom de vurderer konfliktene som for ubetydelige, i hvert fall foreløpig. Mange nevner at konfliktene ligger der, men at arbeidet til daglig likevel fungerer ved at man unngår bestemte temaer eller velger å omgå hverandre. Én uttaler at ”i forhold til interessekonflikter nå opplever jeg at vi er enige om å være uenige og lever greit med det”. En annen peker på store uenigheter innad i staben. ”Men dette er ikke så veldig problematisk, fordi vi i stedet for å samarbeide om ting, jobber parallelt. Det er vel heller ingen optimal situasjon men fungerer i hverdagen”. En annen kommenterer: ”På min arbeidsplass er det mye som ikke fungerer uten at det er åpen konflikt – man lar heller være å gjøre noe – lar være å gjøre noe med utfordringene”. Én respondent forteller: ”Jeg har gitt opp å få hjelp til å ordne opp, men har akseptert at den ene personen ikke ønsker å samarbeide med meg. Jeg har tatt dette opp i staben og vi har hatt en runde, til ingen nytte”. En annen opplever at arbeidsplassen er preget av inngrodde konflikter, uavhengig av respondenten selv. Respondenten har likevel inntrykk av å kunne bidra til eller svekke disse konfliktene. Flere gir uttrykk for at konflikter i staben er svært utmattende, selv om de selv ikke nødvendigvis er en part i konflikten. Mange toner imidlertid ned konfliktene på arbeidsplassen ved å karakterisere dem som uenighet om samarbeidsformer, om prestenes aktivitetsnivå, organisering av arbeidet eller uenighet i ulike enkeltsaker. Én respondent uttrykker imidlertid frustrasjon over å ikke bli fulgt opp, etter å ha blitt tilsatt ”for å bedre arbeidsmiljøet”. Spesifikke konfliktsaker som blir nevnt, er for eksempel manglende forståelse fra overordnet for at respondenten ikke har skrevet under på kontrakt om ny tjenesteordning, mistillit til overordnet pga. lite lyttende og nærværende ledelse, og konflikt over biskopens syn på prester i partnerskap.

Mange av de som snakker om tidligere konflikter gir uttrykk for at disse nå er løst, eller i det minste har dempet seg. Likevel er det mange som karakteriserer konflikter som svært vanskelig og krevende. Noen er godt fornøyd med hvordan biskop og

personalavdelingen på bispedømmekontoret har håndtert saken, mens andre er svært misfornøyd. Én respondent forteller om "(...) svært dårlig konflikthåndtering (unnfallenhet, handlingsvegring, rolleblanding, overgrep fra arbeidsgiveres side). Jeg ble mobbet i jobben og så mobbet ut av jobben. Fagforening (PF) var for svak og delvis mer opptatt av godt forhold til bispekontor." Andre forteller om konflikter hvor "bispekontoret framstod som svake og uklare i situasjonen". Én respondent forteller om en svært komplisert konflikt som etter hvert fant sin løsning, men som etter respondentens mening ikke ble håndtert godt nok av bispekontoret. "En måtte gå uten at vi alle forstod hvorfor". En annen respondent følte at sokneprest, prost og biskop i en vanskelig personalkonfliktsituasjon forsøkte å få respondenten til å sykemelde seg, med den hensikt å senere kunne si opp respondenten. Én bemerker at det er problematisk at man bevisst har ansatt i strid med menighetens ønsker, og at dette legger opp til motsetninger.

Av generelle betraktninger er det flere som bemerker at de opplever at konflikthåndteringen har blitt bedre de seneste årene. Likevel er det fortsatt kritikken som dominerer: "Fordi arbeidsgiver aldri er til stede for å snakke om hvordan ting er lokalt blir konflikthåndteringen nesten ikke-eksisterende. Når ting bringes fram i personalsamtaler renner det ut i sanden fordi det ikke er tak (for mye snillisme) hos prosten som får ansvar for å skulle håndtere [konflikten]". Som bemerket av en av respondentene: "Med dagens delegering avhenger konflikthåndteringen av prosten. Etter å ha opplevd en svak prosts manglende evne/vilje til konflikthåndteringen er det en Guds gave å ha fått en tøff, modig og tydelig prost som våger å gå inn i minefeltene og lede". Flere gir uttrykk for å ha opplevd svak ledelse fra prost i konfliktsituasjoner, og noen mener at det må bli lettere å komme i kontakt med personalkontoret. Én hevder at Presteforeningen er langt bedre enn bispekontoret med hensyn til å håndtere arbeidskonflikter. Flere bemerker at det finnes dårlige rutiner og metoder for konflikthåndtering, og et forslag om obligatoriske kurs med henblikk på å forebygge konflikter blir nevnt. Én av respondentene hevder at kirken på mange måter er en vernet bedrift – i annen offentlig virksomhet og i det private næringsliv blir konflikter tatt tak i mye tidligere. En annen respondent går så langt som å hevde at "bispekontoret er totalt inkompetent til å håndtere personalkonflikter. Det ser alle tydelig i alle menigheter og staver hvor det er katastrofe over lang tid". Likevel er det, som vi har sett, de som velger å se positivt på situasjonen, og som mener at konflikt til en viss grad er mulig å leve med, ettersom "uenighet kan stimulere kreativitet og mangfold".

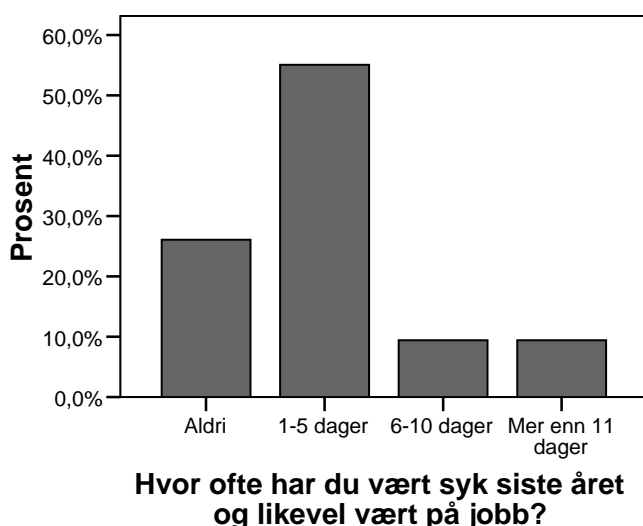
7.0 Sykefravær

I spørreskjemaet var det flere spørsmål om sykefravær. Noen omhandlet generelle rutiner, mens andre omhandlet respondentenes fravær.

35,3 % svarer at de har kjenneskap til bispedømmerådets rutiner ved sykemelding, 41,7 % har delvis kjenneskap, mens 23 % kjenner ikke til bispedømmerådets rutiner. 54,6 % svarer at de leverer egenmelding ved fravær inntil 8 dager grunnet sykdom, 15,4 % gjør det "Noen ganger", mens 30 % svarer "Nei".

Det ble stilt spørsmål om hvorvidt respondenten hadde vært sykemeldt på grunn av høy arbeidsbelastning og stress, som følge av samarbeidsproblemer / konflikter på arbeidsplassen, eller som følge av andre arbeidsrelaterte forhold. Spørsmålsformuleringene om årsaker til respondentenes sykefravær inneholdt dessverre ikke en tidsavgrensning (som for eksempel "i løpet av siste året"), og det blir dermed vanskelig å tolke resultatene. Det samme gjelder spørsmålet om lengden på sykemelding.

På spørsmål om man har jobbet selv om man har vært syk siste året, svarer respondentene følgende:



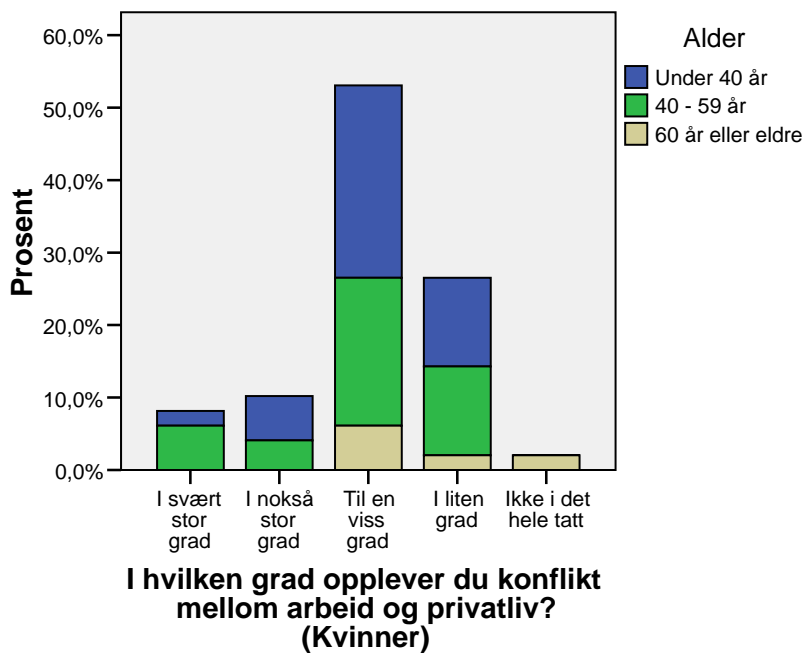
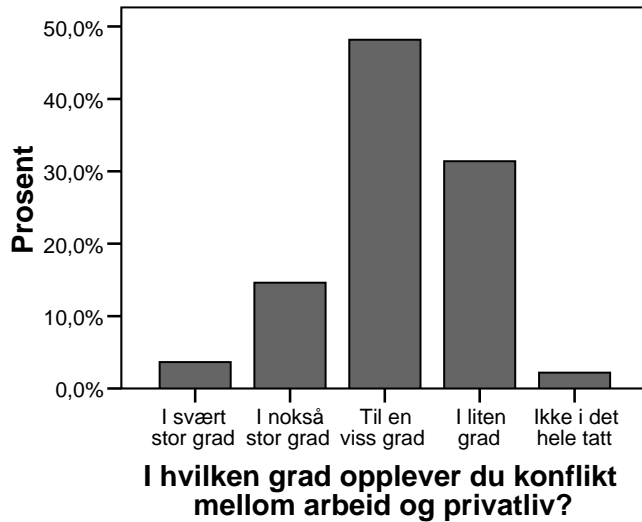
Her ser vi at ca. 55 % av respondentene svarer at de har vært på jobb 1-5 dager selv om de har vært syke. Nesten 19 % har vært på jobb mer enn 6 dager hvor de er syke. Årsakene til dette er ulike. Nesten 26 % svarer at grunnen til at de går på jobb på tross av sykdom er ingen mulighet for vikar. 7,2 % krysser av for at "Ting stopper opp uten meg", mens 25,9 % mener det "Blir lettere i lengden å få ting unna". Kun 2,9 % krysser av for at holdninger blant kolleger er en grunn til at de går på jobb selv om de er syke, mens 36,7 % går på jobb fordi de "Vurderer det som beste løsning".

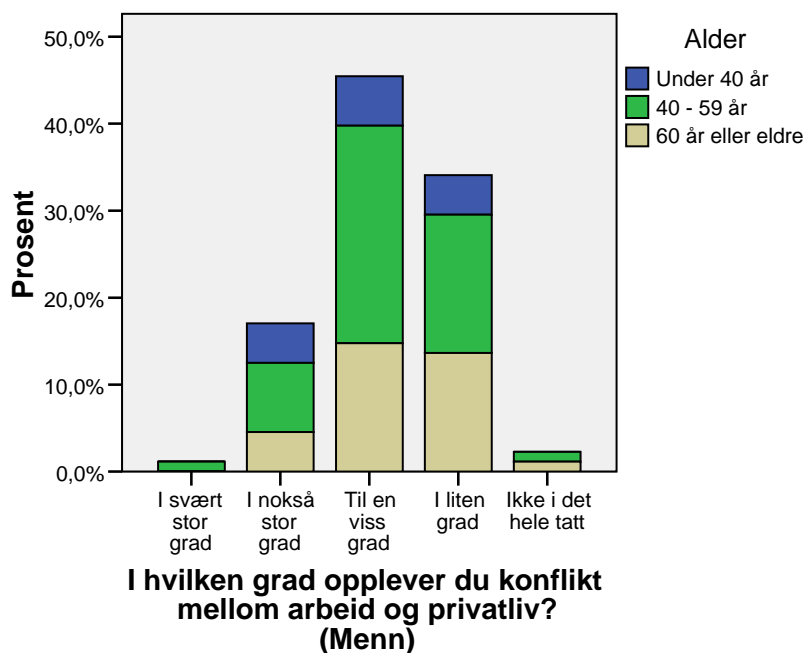
33,8 % av respondentene har kommentarer til sykefravær. Kommentarene i denne rubrikken er vanskelig å sammenfatte, av flere grunner. For det første er det mange respondenter som går langt tilbake i tid med hensyn til å gjøre rede for sykefravær. Dersom dette ikke er relevant for dagens arbeidssituasjon vil det ikke bli referert i sammenfatningen av kommentarene knyttet til sykefravær. I tillegg er det en god del respondenter som går inn på detaljer i sin sykdomshistorie. Dette er for det første ikke særlig interessant for undersøkelsen, i tillegg er det problematisk i forhold til personvernet. Vi velger derfor kun å benytte aktuelle og anonymiserte uttalelser.

Det første man merker seg når man leser respondentenes kommentarer til sykefravær, er at svært mange har problemer med å ta ut sykemelding når de er syke. Typiske kommentarer lyder som følger: ”I små sokn kan det være vanskelig å være syk, da det går ut over andre og brukerne av tjenestene”, og ”ingen overtar begravelser eller gudstjenester. Går på vitaminer og trener så mye jeg kan for å holde meg i jobb”. Mange jobber selv når de er syke – både på grunn av ansvarsfølelse i forbindelse med gravferd og lignende, og fordi ting har en tendens til å hope seg opp dersom man er hjemme, noe som gjør at det for noen ”fortoner seg som et mareritt å komme tilbake”. I tillegg er det en som peker på at det er høy terskel for å be om gudstjenestevikar til helgen dersom man har vært syk tidligere i uken, og det blir også nevnt at det kan være vanskelig å skaffe vikar på kort varsel. Én gjør arbeidsforberedelser selv om vedkommende holder seg hjemme på grunn av sykdom, mens en annen definerer seg som syk først når man må holde sengen. Holdningen til et par av respondentene synes å være symptomatisk: ”Jeg har en trivselsfaktor som eliminerer hodepine og lettere influensa” og ”1-3 dager med forkjølelse har lite med saken å gjøre”. En del forteller at de sjelden eller aldri er syk, i det minste ikke så syk at de ikke kan jobbe. Likevel er det en del som forteller om sykemeldinger relatert til arbeidssituasjonen – konflikt, stort arbeidspress, utmattelsesdepresjon og slitasje.

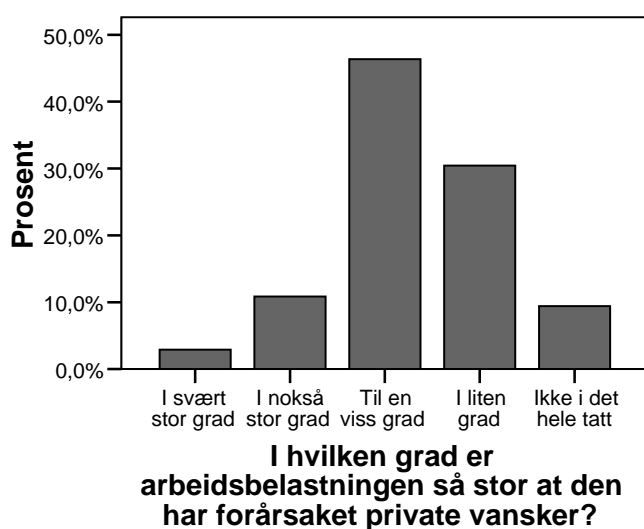
8.0 Arbeid og privatliv

18,2 % av respondentene opplever ”I nokså stor grad” eller ”I svært stor grad” konflikt mellom arbeid og privatliv. 48,2 % opplever konflikt ”Til en viss grad”, mens 31,4 % opplever ”I liten grad konflikt”. 2,2 % opplever ikke konflikt mellom arbeid og privatliv. Tabellene nedenfor viser at det ikke er markante forskjeller når det gjelder kjønn og alder.

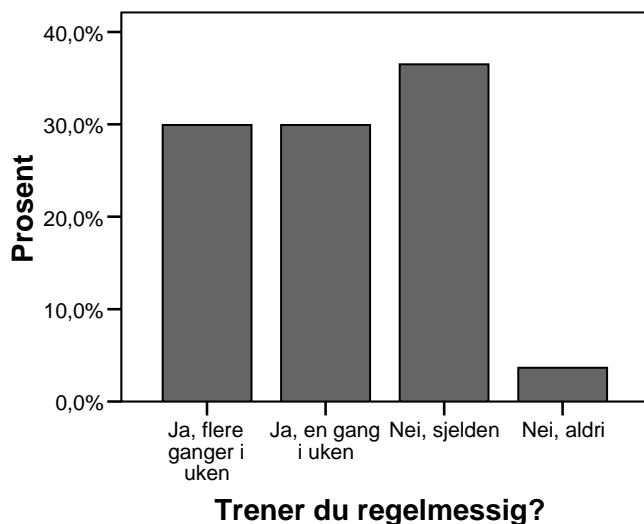




Stolpediagrammet nedenfor viser en oversikt over om arbeidsbelastningen til den enkelte respondent har forårsaket private vansker i for eksempel ekteskap, familie og / eller kontakt med venner. 13,8 % av respondentene svarer at arbeidsbelastningen ”I nokså stor grad” eller ”I svært stor grad” har forårsaket private vansker. 46,4 % svarer ”Til en viss grad”, mens 39,8 % svarer ”I liten grad” eller ”Ikke i det hele tatt”.



Det ble også stilt spørsmål hvorvidt respondenten trener. De deler seg i tre hvor en tredjedel trener flere ganger i uken, en tredjedel trener en gang i uken og resten trener sjelden eller aldri. 62 % sier de ville ha trent mer hvis arbeidsgiver la forholdene bedre til rette for det.



Nesten 29 % av respondentene har kommentarer knyttet til arbeidsliv og privatliv. Disse kommentarene fokuserer, ikke overraskende, hovedsakelig på konflikten mellom presters arbeidsmengde og forholdet til familie og sosialkrets. Mange gir uttrykk for at de føler at de ikke strekker til overfor familie og venner, og at det er vanskelig å måtte jobbe når andre har fri, og vanskelig å slappe av. Én respondent konstaterer at mer enn 60 reisedøgn i året vanskeliggjør private gjøremål og sosiale relasjoner. En annen forteller at "frihet er fint, men kveldsarbeid blir en utfordring. Det stilles mange forventninger og det er ikke enkelt å sette grenser. Noen dager blir fra 08-22. Det er ikke familievennlig". En annen forteller at "kontakt med venner er sjaltet ut pga. at arbeid og familie tar all tid". Respondentene forteller om en arbeidshverdag hvor det er vanskelig å planlegge ettermiddager og fridager, ettersom arbeidssituasjonen kan endre seg raskt – særlig i forhold til sjelesørgerfunksjonen. Det pekes på at sorgsamtaler, dialog med helsestasjon, begravellesbyrå og legesenter kan sjelden planlegges. Én av respondentene nevner at en egen tjenestetelefon kunne ha hjulpet på denne situasjonen. En godt voksen respondent ser tilbake på forholdet mellom arbeid og privatliv på denne måten: "Jeg har vært en prest med stor kjærlighet til mitt arbeid, med arbeidsglede. Og jeg gleder meg over at presters arbeidssituasjon er blitt mye bedre enn det var da jeg startet. Når jeg ser tilbake, vil jeg si at dårlig bemanning, hardt arbeidspress og uregelmessig, uforutsigbar arbeidstid og fritid har vært en belastning for familieliv og sosialt liv utenom tjenesten. Hadde det ikke vært for gleden i arbeidet, hadde det ikke gått". Også andre gir uttrykk for at arbeidet er meningsfylt, og at det gir en glede som smitter inn i privatlivet. Flere gir uttrykk for at prestegjeringen er en livsstil: "Det vil aldri være mulig å være prest fra 8 til 16. Det visste jeg da jeg begynte som prest. Har prøvd 8 til 16 jobbing utenfor kirken, det passet meg ikke".

Mange, både yngre og eldre, mener at arbeidsmengden, og da særlig den store helge- og høytidsbelastningen, går ut over barna. Noen har barn født med kort mellomrom og/eller sykdom i familien, og gir uttrykk for at dette gjør den store arbeidsmengden ekstra problematisk. Mye helge- og kveldsarbeid er også en utfordring for enslige forsørgere. Én eldre prest gir uttrykk for at arbeidsbelastningen for prester alltid har vært stor, og at han nå sørger over den tiden dette har tatt fra ham i forhold til barna. Andre respondenter forteller at arbeidsmengden lett kan føre til irritasjon som går utover familie, ektefelle eller partner. Som én respondent uttrykker det: "Jeg kjenner meg av og til todelt. Irritabel hjemme og tålmodig på jobb".

Men stort arbeidspress er ikke bare en utfordring for småbarnsforeldre. Én respondent uttrykker seg slik: "Det er vanskelig å få folk til å forstå at jeg trenger privatliv. Jeg har ikke små barn lenger og ikke har jeg mann heller. Jeg har det bedre nå når jeg har en sokneprest

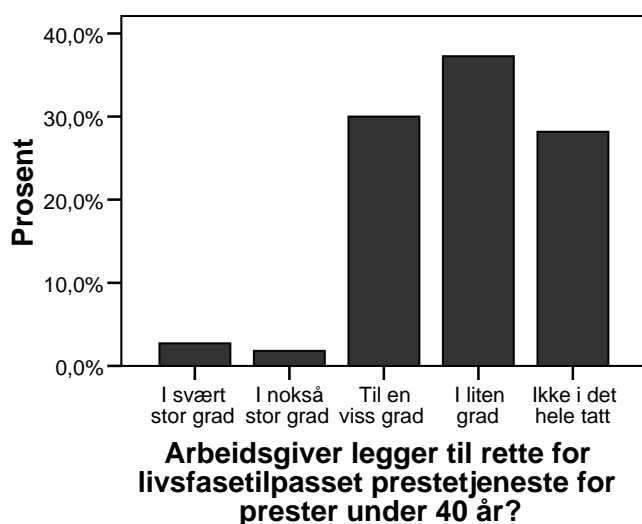
som respekterer at jeg har krav på avspaseringsdager når jeg ikke kan ta ut 2 dager fri hver uke. Da kan jeg ha helt fri når jeg har fri, og det hjelper”.

Noen gir uttrykk for at tunge eller vanskelig arbeidsoppgaver kan okkupere dem mentalt, og gjøre dem fraværende eller lite energisk. Flere av de eldre prestene gir uttrykk for at den store arbeidsmengden har tatt på, og at de nå ser fram til å trappe ned, eller gå av med pensjon. Det blir foreslått at bedre organisering og økte fullmakter til kollegaer kunne ha bidratt til å redusere konflikter mellom arbeid og familie. Kun én respondent karakteriserer forholdet mellom arbeid og privatliv som uproblematisk.

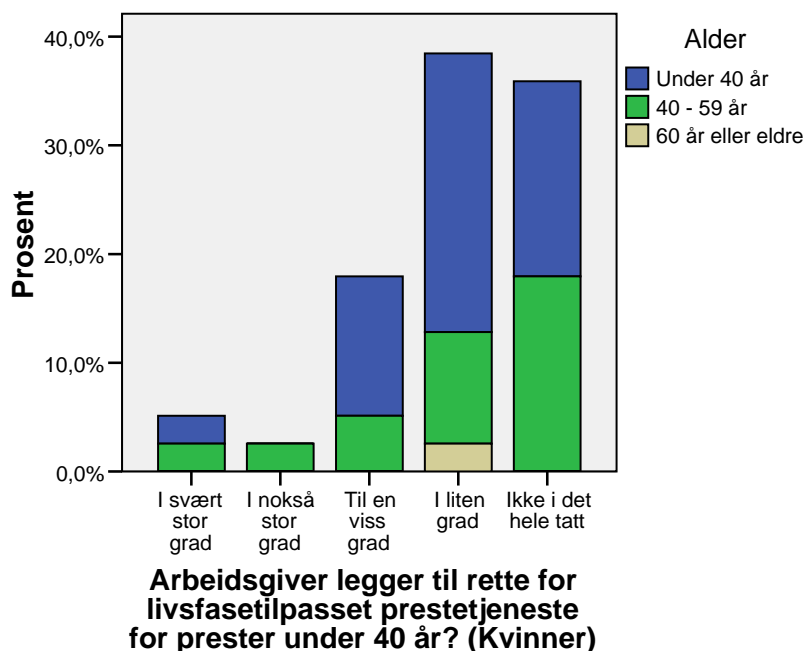
Et annet tema som tas opp i denne rubrikken, er trening. En del respondenter uttrykker ønske om en ordning hvor man kan trene i arbeidstiden, eller inngå en slags bedriftsavtale om trening på helsestudio et par ganger i uken. Én respondent peker på at presteyrket er ganske fleksibelt, og at det dermed er forholdsvis enkelt å trene på dagtid. Andre peker på at dette likevel er vanskelig gjennomførbart, ettersom arbeidsmengden er for stor. Flere gir uttrykk for at de på ulikt vis trener på egen hånd.

9.0 Livsfasetilpasning

Til slutt i spørreskjemaet fikk respondentene spørsmål om såkalt livsfasetilpasning og arbeidsgivers eventuelle tilrettelegging av prestedtjenesten for prester under 40 år og prester over 60 år. Først skal vi se på livsfasetilpasning for de under 40 hvor respondentene fikk spørsmålet ”I hvilken grad opplever du at arbeidsgiver legger til rette for livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester under 40 år?”.



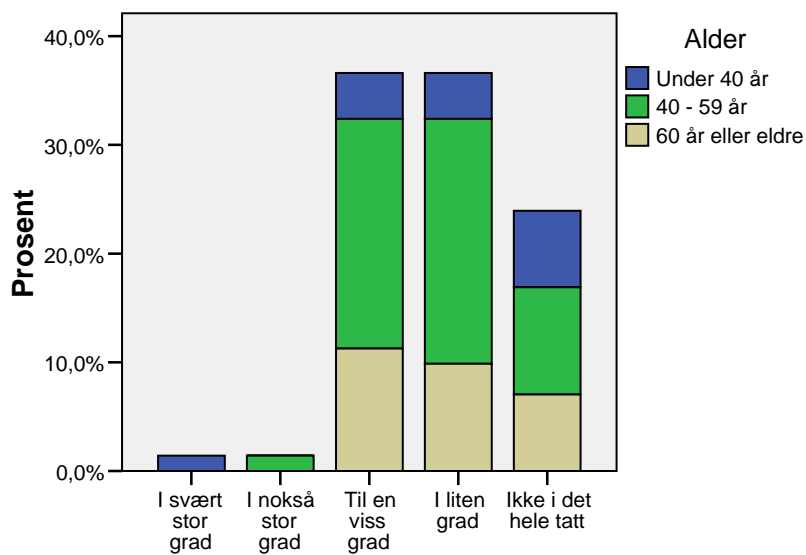
Når vi ser på kvinner og menn samlet er det 4,5 % som opplever at arbeidsgiver ”I svært stor grad” eller ”I nokså stor grad” legger til rette for livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester under 40 år. 30 % svarer ”Til en viss grad”. 65,5 % mener at arbeidsgiver ”I liten grad” eller ”Ikke i det hele tatt” legger til rette for livsfasetilpasset tjeneste.



Av de kvinnelige respondentene svarer 7,7 % at de opplever at arbeidsgiver ”I svært stor grad” eller ”I nokså stor grad” legger til rette for livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester under 40 år. Hele 74,4 % befinner seg i andre enden av skalaen og svarer ”I liten grad” eller

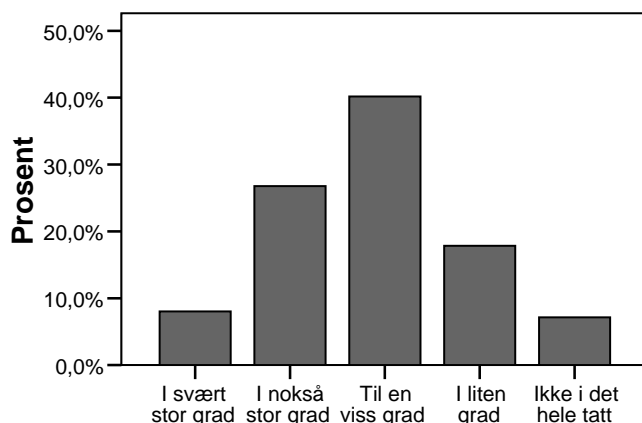
”Ikke i det hele tatt”. 17,9 % velger midtkategorien ”Til en viss grad”. Vi ser at av de 23 kvinnelige prestene som er under 40 år svarer 73,9 % at de opplever at prestetjenesten ”I liten grad” eller ”Ikke i det hele tatt” er livsfasetilpasset sin aldersgruppe.

Som vi ser av stolpediagrammet mener bare 2,8 % av mennene at arbeidsgiver ”I svært stor grad” eller ”I nokså stor grad” legger til rette for livsfasetilpasset prestetjeneste for prester under 40 år. 36,6 % av de mannlige respondentene mener prestetjenesten ”Til en viss grad” er tilrettelagt, mens 60,5 % mener arbeidsgiver ”I liten grad” eller ”Ikke i det hele tatt” har lagt til rette for livsfasetilpasset prestetjeneste for prester under 40 år. Av de mannlige prestene under 40 år har 66,7 % svart at de opplever at arbeidsgiveren ”I liten grad” eller ”Ikke i det hele tatt” har lagt til rette for livsfasetilpasset tjeneste.



Arbeidsgiver legger til rette for livsfasetilpasset prestetjeneste for prester under 40 år? (Menn)

Når det gjelder livsfasetilpassing av prestetjenesten for prester over 60 svarer respondentene følgende:

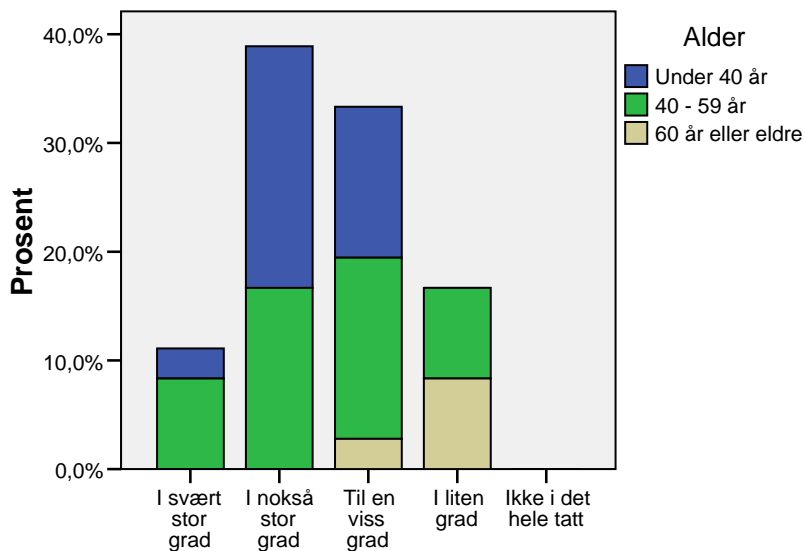


Arbeidsgiver legger til rette for livsfasetilpasset prestetjeneste for prester over 60 år?

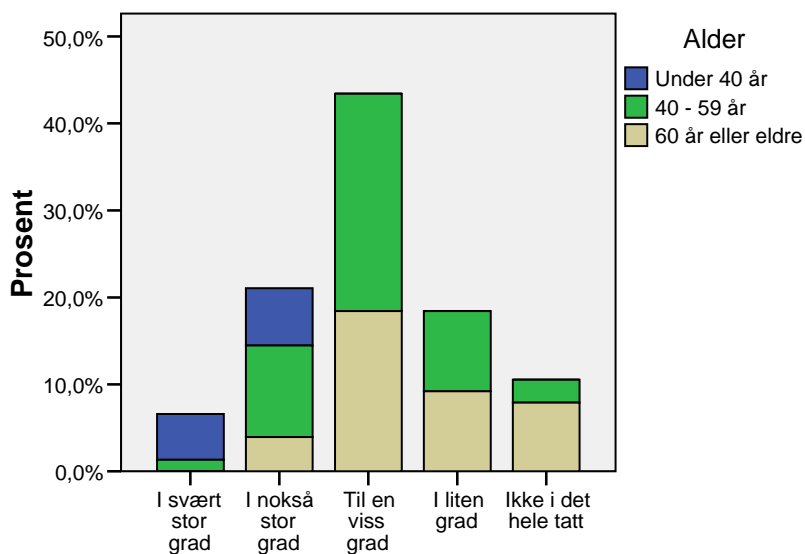
Samlet sett svarer 42,8 % av respondentene at de opplever at arbeidsgiver ”I svært stor grad” eller ”I nokså stor grad” legger til rette for livsfasetilpasset prestetjeneste for prester over 60

år. 40,2 % svarer ”Til en viss grad”, mens en fjerdedel svarer ”I liten grad” eller ”Ikke i det hele tatt”.

Halvparten av de kvinnelige respondentene at de opplever at arbeidsgiver ”I svært stor grad” eller ”I nokså stor grad” legger til rette for livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester over 60 år. Det gjelder dog ikke de fire kvinnelige prestene som er over 60. Av den gruppen svarer en respondent ”Til en viss grad”, mens tre respondenter svarer ”I liten grad”. Vi finner forskjeller mellom kjønnene. Bare 27,7 % av mennene svarer ”I svært stor grad” eller ”I nokså stor grad”, men ser vi på de enkelte aldersgruppene ser vi at alle menn under 40 år svarer dette. Opplevelsen av tilrettelegging av prestedtjenesten for de over 60 endrer seg med høyere alder. Av de mannlige prestene over 60 år mener bare 10 % at prestedtjenesten tilrettelegges ”I nokså stor grad”.



Arbeidsgiver legger til rette for livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester over 60 år? (Kvinner)



Arbeidsgiver legger til rette for livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester over 60 år? (Menn)

Under avsnittet "Livsfasetilpasning" i spørreskjemaet blir respondentene bedt om å nevne tre ting som kan bidra til å gi dem en bedre arbeidssituasjon og 77 % av respondentene har kommet med forslag.³ Noen gir her uttrykk for at de ønsker en bedre tilpasning av tjenesten til den livsfasen de er i, for eksempel nevner flere at de ønsker fleksibilitet i forhold til barnehage/SFO, og mulighet til å ta fri i forbindelse med skoleferiene. På samme måte er det også eldre prester som ønsker seg et endret tjenesteinnhold i samsvar med deres alder. Likevel er de fleste opptatt av mer spesifikke tiltak som kan bedre arbeidshverdagen deres.

De tiltakene som nevnes hyppigst (nevnt 60 ganger) er knyttet til ønsket om økte ressurser, herunder regnet flere medarbeidere, bedre kontorfasiliteter, og generelt et ønske om avlastning i forhold til kontorarbeid, arbeidsmengde, etc. Svært mange av kommentarene innenfor denne kategorien er knyttet til behovet for økt bemanning i menighetene. Dette gjelder i stor grad prester; én respondent peker på at "to prester på 10 000 – 12 000 mennesker gir ingen tid til menighetsbyggende arbeid, besøk og oppfølging". Likevel er det også et stort og uttrykt behov for andre medarbeidere: fellesrådsansatte, diakoner, kateketer, kirketjenere, organister, frivillige og kontoransatte. Flere peker på at mye kontorarbeid gjør det vanskeligere å konsentrere seg om selve prestegjeringen. Videre er det svært mange som peker på at et mer effektivt og moderne kontorutstyr, og i mange tilfeller også bedre kontorlokaler, ville bidratt sterkt til å bedre arbeidssituasjonen deres. Flere peker på at en mobiltelefon og hjemme-PC kunne ha gjort arbeidet langt lettere.

Videre er det svært mange som uttrykker frustrasjon over den store arbeidsmengden, graden av overtidsjobbing og arbeidsfordelingen på arbeidsplassen (nevnt 50 ganger). Flere uttrykker at mye kveldsjobbing er slitsomt, og etterlyser mer struktur, stabilitet og forutsigbarhet i arbeidet. Noen skriver også at de gjerne skulle hatt arbeidsinstruks, og en håndbok med rettigheter og plikter. Flere respondenter gir uttrykk for at de gjerne skulle hatt kollegaer, et fellesskap. Det blir påpekt at det i arbeidsfordelingen i større grad bør tas hensyn til personlige interesser og alder. Noen ønsker mer variasjon i arbeidet, teamwork og tverrfaglig arbeid, mens andre ønsker mer selvstendige kollegaer. Likevel er det ønsket om en noe redusert arbeidsmengde som synes å oppta de fleste på dette feltet.

Også kommentarer knyttet til ledelse forekommer relativt hyppig (nevnt 34 ganger). Svært mange av disse kommentarene gir særlig uttrykk for et ønske om bedre ledelse og bedre oppfølging fra ledelse/prost/biskop, men også bedre kommunikasjon, større tydelighet og ekte omsorg fra prestens side. Noen etterlyser medarbeidersamtaler, mens andre gir uttrykk for frustrasjon over å ikke bli sett av sine overordnede. Én ønsker at overordnede i større grad tar hensyn til menighetens ønsker i forbindelse med ansettelser. En annen gir uttrykk for at vedkommende føler seg urettferdig behandlet av arbeidsgiver, og ønsker at det blir rettet opp i dette.

Et annet tema som i litt mindre grad blir tatt opp blant respondentene, er uttak av fridager og fritid generelt (nevnt 18 ganger). Mange av de som nevner dette er først og fremst opptatt av at man skal ha mulighet til å ta ut de fridagene man har rett på. Som én respondent uttrykker det: "Fri hver uke – uansett! Med fri mener jeg FRI – og at du ikke tilringes med spørsmål om begravelser og presses på tid". En del nevner at de ønsker flere, mer forutsigbare frihelger, og noen uttrykker også et ønske om mulighet til å ta et sabbatsår. Én respondent nevner at prester jevnlig bør få 1-3 måneders permisjon. Flere gir uttrykk for frustrasjon knyttet til at prestene ikke har anledning til å samle opp overtid som kan tas ut i avspasering, i motsetning til diakon og kateket.

³ Det er verdt å merke seg at denne delen av spørreskjemaet til dels overlapper med blant annet spørsmålet om forslag til tilrettelegging for økt trivsel på arbeidsplassen, spørsmål 27. Også andre temaer som har vært tatt opp tidligere i spørreskjemaet blir gjentatt her.

En del respondenter gir også uttrykk for at de ønsker bedre lønnsbetingelser (nevnt 17 ganger). Noen begrunner dette ønsket med at de har økt kompetanse eller knytter det til manglende tjenestebolig.

Videre er det også en del respondenter som understreker at økt vikardekning er viktig for å bedre arbeidssituasjonen (nevnt 17 ganger). Dette gjelder særlig for å dekke opp for sykdom, men også ferie, etterutdanning, tillitsverv og utvalgsarbeid i kirka. Én av respondentene mener at det skal være ”selvsagt” at det er en vikar som kan ta over, ”og ikke at du må be på dine knær!”

I tillegg er det noen respondenter som peker på et behov for økt tilbud av etterutdanningskurs, studiepermisjon, og tid til faglig lesing og refleksjon. Flere gir uttrykk for at den hektiske arbeidssituasjonen for prester gjør det vanskelig å prioritere etterutdanning, og noen ønsker også kursing i ledelse og stressmestring.

Noen gir uttrykk for et behov for større grad av arbeidsveiledning, gjerne individuelt. Andre peker på at de i sin nåværende arbeidssituasjon ikke får utnyttet den kompetansen de innehar, og uttrykker frustrasjon over dette. Videre er det noen få som igjen uttrykker ønske om tid og/eller tilretteleggelse av trening, mens kun noen ytterst få åpent uttrykker frustrasjon over konflikter i arbeidssituasjonen. Selv om dette ikke ser ut til å angå spesielt mange, er det viktig å la disse komme til orde. Stikkord for disse respondentenes kommentarer er bedret konflikthåndtering med upartiske aktører, sosiale kjøreregler på arbeidsplassen, bedret arbeidsklima og anti-mobbekampanje.

Videre er det noen få respondenter som uttrykker misnøye med ordningen med tjenestebolig, standarden på tjenesteboligen, og/eller avstand mellom hjem og arbeidssted.

Noen er misfornøyd med sine ansettelsesforhold, og ønsker seg enten fast stilling (vikarprester), eller ny stilling.

Noen av institusjonsprestene gir uttrykk for at de gjerne ønsker at den institusjonen de jobber i skal ha en større forståelse for prestatjenesten, og at både menighet og stab skal bevisstgjøres på at institusjoner med prestatjeneste er en del av menigheten.

Til slutt kan det nevnes at to av de respondentene som har svart i dette kommentarfeltet er så fornøyd med sin arbeidssituasjon at de ikke kan komme på noe som kan bedre den. Én av disse sier: ”Jeg elsker å være prest! Det er en variert jobb hvor man kan treffe alle slags typer mennesker i ulike livssituasjoner og snakke om viktige ting”.

Åpent kommentarfelt for øvrige kommentarer

21,6 % av respondentene har andre kommentarer. I den siste rubrikken i spørreskjemaet er det mange respondenter som benytter muligheten til både å utdype temaer som har vært berørt tidligere i spørreskjemaet, og til å gi uttrykk for generelle betraktninger rundt prestatjeningen.

For det første er det flere respondenter som kommer med utdypende kommentarer knyttet til egen livsfase. Mesteparten av det som blir nevnt har alt vært dekket tidligere, som for eksempel frustrasjon i forhold til å måtte jobbe når barna har fri fra skolen i forbindelse med jul, påske, osv. – én respondent kommer her med et forslag om en arbeidsdeling i forbindelse med høytider som sikrer at man for eksempel får annen hver påske fri, o.l. Én respondent kommenterer sin egen situasjon slik: ”Min sogneprest er selv småbarnsfar og har stor forståelse for min livssituasjon og vi legger opp til at ting passer i forhold til leggetid og lignende. Det er en velsignelse – og den viktigste grunnen til at jeg sa ja til denne jobben her!” En annen interessant kommentar er fra en respondent som ikke har etterspurt livsfasetilpasning, ettersom vedkommende faktisk aldri har hørt om det.

For det andre er det en del kommentarer knyttet til lederkompetanse, arbeidsveiledning, arbeidsfordeling og organisering som kommer til uttrykk. Én ung prest nevner også visse ting som vedkommende har savnet som ny prest, blant annet opplæring i utfordringer som ikke er direkte knyttet til oppgavene som prest. Noen få respondenter

kommer med mer overordnede betraktninger til kirken som institusjon og arbeidsgiver. Én av disse uttrykker seg slik: "Kirkeloven har byråkratisert kirken og overført ansvar og myndighet til personer og funksjoner uten å kvalitetssikre kompetanse og evner hos de ansvarlige". Én annen kommer med denne kritikken: "Kirken driver "rovdrift" på sine ansatte. Betjeningen går ned og arbeidsforventningen øker. De nærmeste overordnende er ikke interessert i hvordan vi har det eller svarer og forsøker å gjøre noe når vi sliter. Gjentatte henvendelser besvares knapt!"

For det tredje er det også noen utdypende kommentarer knyttet til økonomi og fritid under dette spørsmålet. Dette gjelder for eksempel kompensasjon for leir- og kveldsarbeid, eller uklart skille mellom arbeid og fritid. Det er også interessant å notere at en av respondentene gir uttrykk for aldri å ha hørt om *særavtale om menighetsprestens fridager*.

For det fjerde er det flere respondenter som bruker denne rubrikken til å gi positive eller negative tilbakemeldinger på både generelt og mer spesifikt grunnlag. Her er det for eksempel respondenter som berømmer presten sin for å være oppmerksom, eller som forteller om svært vellykkede ordninger med en arbeidssituasjon tilpasset vedkommendes helsesituasjon. Av negative kommentarer rettes det først og fremst kritikk mot kirken som arbeidsgiver, og mot bispedømmekontorets forståelse av terrenget på lokalt plan. Noen kommentarer er imidlertid mer komplekse: "Jeg er takknemlig for prestedtjenesten. Men jeg er også glad for at ingen av mine barn har fått noe prestekall. Den norske kirke er merkbart forbedret i løpet av min prestedtid, men fortsatt drives det rovdrift på prestene."

Appendiks for Oslo – frekvensfordelinger

Spørsmål 1 – Respondentenes alder:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
30 år eller yngre	7	5,0	5,0
31-39 år	29	20,9	25,9
40-49 år	25	18,0	43,9
50-59 år	43	30,9	74,8
60 år eller eldre	35	25,2	100,0
Total	139	100,0	

Aldersfordeling blant de kvinnelige respondentene i Oslo bispedømme.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
30 år eller yngre	5	9,8	9,8
31-39 år	18	35,3	45,1
40-49 år	10	19,6	64,7
50-59 år	13	25,5	90,2
60 år eller eldre	5	9,8	100,0
Total	51	100,0	

Aldersfordeling blant de mannlige respondentene i Oslo bispedømme.

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
30 år eller yngre	2	2,3	2,3
31-39 år	11	12,5	14,8
40-49 år	15	17,0	31,8
50-59 år	30	34,1	65,9
60 år eller eldre	30	34,1	100,0
Total	88	100,0	

Spørsmål 2 – Respondentenes kjønn:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Mann	88	63,3	63,3
Kvinne	51	36,7	100,0
Total	139	100,0	

Spørsmål 3 – Respondentenes sivilstand:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Gift	112	80,6	80,6
Registrert partner	4	2,9	83,5
Ugift/enslig	14	10,1	93,5
Skilt/separert	8	5,8	99,3
Enke/enkemann	1	,7	100,0
Total	139	100,0	

Spørsmål 4 – Antall barn som bor hjemme:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
0	51	45,1	45,1
1	25	22,1	67,3
2	23	20,4	87,6
3	12	10,6	98,2
4	2	1,8	100,0
Total	113	100,0	
Ubesvart	26		
Total	139		

Spørsmål 5 – Antall år arbeidet som prest:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
,0	2	1,4	1,4
,5	2	1,4	2,9
1,0	3	2,2	5,0
1,5	1	,7	5,8
2,0	4	2,9	8,6
3,0	4	2,9	11,5
4,0	5	3,6	15,1
4,5	2	1,4	16,5
5,0	4	2,9	19,4
5,5	1	,7	20,1
6,0	2	1,4	21,6
6,5	1	,7	22,3
7,0	1	,7	23,0
8,0	5	3,6	26,6
9,0	5	3,6	30,2
10,0	3	2,2	32,4
11,0	4	2,9	35,3
12,0	1	,7	36,0
13,0	3	2,2	38,1
14,0	3	2,2	40,3
15,0	4	2,9	43,2
16,0	4	2,9	46,0
17,0	3	2,2	48,2
18,0	3	2,2	50,4
19,0	2	1,4	51,8

20,0	4	2,9	54,7
21,0	3	2,2	56,8
22,0	1	,7	57,6
23,0	2	1,4	59,0
24,0	2	1,4	60,4
25,0	5	3,6	64,0
26,0	6	4,3	68,3
27,0	8	5,8	74,1
28,0	2	1,4	75,5
29,0	3	2,2	77,7
30,0	5	3,6	81,3
31,0	2	1,4	82,7
32,0	3	2,2	84,9
33,0	1	,7	85,6
34,0	2	1,4	87,1
35,0	4	2,9	89,9
36,0	1	,7	90,6
37,0	4	2,9	93,5
38,0	2	1,4	95,0
39,0	4	2,9	97,8
40,0	1	,7	98,6
42,0	2	1,4	100,0
Total	139	100,0	

Spørsmål 6 – Hvor arbeider du?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Tettsted	17	12,7	12,7
Mindre by	3	2,2	14,9
Større by	114	85,1	100,0
Total	134	100,0	
Ubesvart	5		
Total	139		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	84	60,4	60,4
Avkrysset	55	39,6	100,0
Total	139	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	47	33,8	33,8
Avkrysset	92	66,2	100,0
Total	139	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	132	95,0	95,0
Avkrysset	7	5,0	100,0
Total	139	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	139	100,0	100,0

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	126	90,6	90,6
Avkrysset	13	9,4	100,0
Total	139	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	93	66,9	66,9
Avkrysset	46	33,1	100,0
Total	139	100,0	

Spørsmål 7 – Hvor har du din presteutdannelse fra? År (avsluttet studie).⁴

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
1965	1	1,6	1,6
1970	5	8,2	9,8
1971	3	4,9	14,8
1972	5	8,2	23,0
1974	1	1,6	24,6
1975	3	4,9	29,5
1976	3	4,9	34,4
1978	1	1,6	36,1
1979	1	1,6	37,7
1980	7	11,5	49,2
1981	1	1,6	50,8
1982	1	1,6	52,5
1983	2	3,3	55,7
1984	2	3,3	59,0
1985	1	1,6	60,7
1986	1	1,6	62,3
1987	1	1,6	63,9
1989	1	1,6	65,6
1990	1	1,6	67,2
1991	2	3,3	70,5
1993	1	1,6	72,1
1996	1	1,6	73,8
1997	1	1,6	75,4
1998	2	3,3	78,7
2000	3	4,9	83,6
2001	2	3,3	86,9
2002	3	4,9	91,8
2003	1	1,6	93,4
2004	2	3,3	96,7
2005	1	1,6	98,4
2006	1	1,6	100,0
Total	61	100,0	
Missing Ubesvart	78		
Total	139		

⁴ Svarkategorien "År" er dessverre litt "bortgjemt" og burde i spørreundersøkelsen vært utdypet nærmere. Svarkategorien var ment som hvilket år respondenten var ferdig med sin utdannelse, men er blitt oversett eller tolket av flere som antall år utdannelsen varte og havner dermed i kategorien "missing". Det gjelder hele 78 respondenter.

ARBEIDSSTED, ARBEIDSTID OG TRIVSEL

Spørsmål 8 – Hvilken stilling har du?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Prost	5	3,6	3,6
Sokneprest	54	38,8	42,4
Kapellan	46	33,1	75,5
Prostiprest	3	2,2	77,7
Seniorprest	6	4,3	82,0
Institusjonsprest/specialprest	19	13,7	95,7
Annen prestestilling	6	4,3	100,0
Total	139	100,0	

Spørsmål 9 – Hvor stor stillingsprosent har du?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
40	1	,7	,7
50	5	3,6	4,3
60	1	,7	5,0
90	1	,7	5,8
100	131	94,2	100,0
Total	139	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	125	92,6	92,6
Ja	10	7,4	100,0
Total	135	100,0	
Ubesvart	4		
Total	139		

Spørsmål 10 – Dersom du svarer ja – angi stillingsprosent:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
5	1	12,5	12,5
10	2	25,0	37,5
15	1	12,5	50,0
20	2	25,0	75,0
40	1	12,5	87,5
50	1	12,5	100,0
Total	8	100,0	
Ubesvart	131		
Total	139		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	67	50,4	50,4
Ja	66	49,6	100,0
Total	133	100,0	
Ubesvart	6		
Total	139		

Spørsmål 12 – Dersom du ikke er ansatt i henhold til nye tjenesteordninger⁵:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Har undertegnet arbeidsavtale iht. nye tjenesteordninger	35	52,2	52,2
Har inngått avtale med prosten iht. nye tjenesteordninger, men ikke undertegnet ny arbeidsavtale	21	31,3	83,6
Vil ikke undertegne ny arbeidsavtale	9	13,4	97,0
Har ikke fått tilbud om ny tjenesteordning/Uaktuelt	2	3,0	100,0
Total	67	100,0	
Ubesvart	72		
Total	139		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	75	56,0	56,0
Ja	59	44,0	100,0
Total	134	100,0	
Ubesvart	5		
Total	139		

⁵ Her har vi satt inn ett nytt svaralternativ og registrert de av respondentene som har skrevet at spørsmålet er uaktuelt eller at de ikke har fått tilbud om ny tjenesteordning.

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ingen	16	11,6	11,6
1 stk	45	32,6	44,2
2 stk	51	37,0	81,2
3 stk	17	12,3	93,5
Mer enn 3 stk	9	6,5	100,0
Total	138	100,0	
Ubesvart	1		
Total	139		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Svært god	33	27,3	27,3
God	75	62,0	89,3
Mindre god	11	9,1	98,3
Dårlig	2	1,7	100,0
Total	121	100,0	
Ubesvart	18		
Total	139		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ingen	6	4,3	4,3
1 stk	2	1,4	5,8
2-3 stk	17	12,3	18,1
4-5 stk	57	41,3	59,4
6-10 stk	37	26,8	86,2
Mer enn 10 stk	19	13,8	100,0
Total	138	100,0	
Ubesvart	1		
Total	139		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ingen	16	11,8	11,8
1 stk	22	16,2	27,9
2 stk	48	35,3	63,2
3 stk	36	26,5	89,7
Mer enn 3 stk	14	10,3	100,0
Total	136	100,0	
Ubesvart	3		
Total	139		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
18,5	1	,8	,8
20,0	2	1,6	2,4
22,0	1	,8	3,2
30,0	1	,8	4,0
37,5	8	6,5	10,5
38,0	2	1,6	12,1
40,0	16	12,9	25,0
42,0	2	1,6	26,6
42,5	1	,8	27,4
45,0	15	12,1	39,5
46,0	1	,8	40,3
47,0	1	,8	41,1
50,0	7	5,6	46,8
52,0	1	,8	47,6
52,5	1	,8	48,4
55,0	4	3,2	51,6
Vet ikke, teller ikke timer	60	48,4	100,0
Total	124	100,0	
Ubesvart	15		
Total	139		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
22,0	1	1,4	1,4
24,0	1	1,4	2,9
35,0	2	2,9	5,8
37,0	1	1,4	7,2
37,5	2	2,9	10,1
38,0	2	2,9	13,0
39,0	1	1,4	14,5
40,0	15	21,7	36,2
41,0	1	1,4	37,7
42,0	4	5,8	43,5
43,0	4	5,8	49,3
44,0	1	1,4	50,7
45,0	17	24,6	75,4
47,0	1	1,4	76,8
47,5	2	2,9	79,7
50,0	11	15,9	95,7
55,0	1	1,4	97,1
60,0	2	2,9	100,0
Total	69	100,0	
Ubesvart	70		
Total	139		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
,0	4	2,9	2,9
,3	1	,7	3,6
,5	1	,7	4,4
1,0	25	18,2	22,6
1,5	2	1,5	24,1
2,0	56	40,9	65,0
2,5	4	2,9	67,9
3,0	29	21,2	89,1
3,5	2	1,5	90,5
4,0	5	3,6	94,2
4,5	1	,7	94,9
5,0	1	,7	95,6
Vet ikke	6	4,4	100,0
Total	137	100,0	
Ubesvart	2		
Total	139		

Hvor mange kvelder vil du anslå at du arbeider gjennomsnittlig hver uke? Krysstabell med alder. Kvinner i Oslo bispedømme.

	Alder			Total
	Under 40 år	40 - 59 år	60 år eller eldre	
Antall kvelder per uke.				
,0	0	2	1	3
	,0 %	9,5 %	20,0 %	6,1 %
,5	1	0	0	1
	4,3 %	,0 %	,0 %	2,0 %
1,0	6	6	2	14
	26,1 %	28,6 %	40,0 %	28,6 %
1,5	0	0	1	1
	,0 %	,0 %	20,0 %	2,0 %
2,0	14	3	1	18
	60,9 %	14,3 %	20,0 %	36,7 %
2,5	0	2	0	2
	,0 %	9,5 %	,0 %	4,1 %
3,0	2	5	0	7
	8,7 %	23,8 %	,0 %	14,3 %
Vet ikke	0	3	0	3
	,0 %	14,3 %	,0 %	6,1 %
Total	23	21	5	49
	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Hvor mange kvelder vil du anslå at du arbeider gjennomsnittlig hver uke? Krysstabell med alder. Menn i Oslo bispedømme.

		Alder			Total
		Under 40 år	40 - 59 år	60 år eller eldre	
Antall kvelder per uke.	,0	0	1	0	1
		,0 %	2,2 %	,0 %	1,1 %
	,3	1	0	0	1
		7,7 %	,0 %	,0 %	1,1 %
	1,0	3	6	2	11
		23,1 %	13,3 %	6,7 %	12,5 %
	1,5	0	0	1	1
		,0 %	,0 %	3,3 %	1,1 %
	2,0	6	23	9	38
		46,2 %	51,1 %	30,0 %	43,2 %
	2,5	1	0	1	2
		7,7 %	,0 %	3,3 %	2,3 %
	3,0	2	12	8	22
		15,4 %	26,7 %	26,7 %	25,0 %
	3,5	0	1	1	2
		,0 %	2,2 %	3,3 %	2,3 %
	4,0	0	1	4	5
		,0 %	2,2 %	13,3 %	5,7 %
	4,5	0	0	1	1
		,0 %	,0 %	3,3 %	1,1 %
	5,0	0	0	1	1
		,0 %	,0 %	3,3 %	1,1 %
	Vet ikke	0	1	2	3
		,0 %	2,2 %	6,7 %	3,4 %
Total		13	45	30	88
		100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
,0	12	9,4	9,4
1,0	59	46,5	55,9
1,5	1	,8	56,7
2,0	45	35,4	92,1
2,5	3	2,4	94,5
3,0	7	5,5	100,0
Total	127	100,0	
Ubesvart	12		
Total	139		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
,0	4	3,0	3,0
1,0	6	4,5	7,5
1,5	1	,7	8,2
2,0	55	41,0	49,3
2,5	9	6,7	56,0
3,0	59	44,0	100,0
Total	134	100,0	
Ubesvart	5		
Total	139		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja, alltid	4	2,9	2,9
Ja, som oftest	78	56,9	59,9
Nei, sjelden	55	40,1	100,0
Total	137	100,0	
Ubesvart	2		
Total	139		

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	75	54,0	54,0
Avkrysset	64	46,0	100,0
Total	139	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	121	87,1	87,1
Avkrysset	18	12,9	100,0
Total	139	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	116	83,5	83,5
Avkrysset	23	16,5	100,0
Total	139	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	119	85,6	85,6
Avkrysset	20	14,4	100,0
Total	139	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	114	82,0	82,0
Utfylt	25	18,0	100,0
Total	139	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	19	18,4	18,4
Ja, som oftest	52	50,5	68,9
Nei, sjelden	30	29,1	98,1
Nei, aldri	2	1,9	100,0
Total	103	100,0	
Ubesvart	36		
Total	139		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
For mye	62	45,9	45,9
Passe	72	53,3	99,3
For lite	1	,7	100,0
Total	135	100,0	
Ubesvart	4		
Total	139		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Stemmer ikke	64	46,4	46,4
Stemmer ganske dårlig	45	32,6	79,0
Stemmer delvis	25	18,1	97,1
Stemmer ganske godt	3	2,2	99,3
Stemmer helt	1	,7	100,0
Total	138	100,0	
Ubesvart	1		
Total	139		

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

Krysstabell med alder for kvinner i Oslo bispedømme.

	Alder			Total
	Under 40 år	40 – 59 år	60 år eller eldre	
Stemmer ikke	6 27,3 %	10 43,5 %	1 20,0 %	17 34,0 %
Stemmer ganske dårlig	9 40,9 %	6 26,1 %	4 80,0 %	19 38,0 %
Stemmer delvis	6 27,3 %	7 30,4 %	0 ,0 %	13 26,0 %
Stemmer helt	1 4,5 %	0 ,0 %	0 ,0 %	1 2,0 %
Total	22 100,0 %	23 100,0 %	5 100,0 %	50 100,0 %

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

Krysstabell med alder for menn i Oslo bispedømme.

	Alder			Total
	Under 40 år	40 - 59 år	60 år eller eldre	
Stemmer ikke	6 46,2 %	19 42,2 %	22 73,3 %	47 53,4 %
Stemmer ganske dårlig	5 38,5 %	17 37,8 %	4 13,3 %	26 29,5 %
Stemmer delvis	2 15,4 %	6 13,3 %	4 13,3 %	12 13,6 %
Stemmer ganske godt	0 ,0 %	3 6,7 %	0 ,0 %	3 3,4 %
Total	13 100,0 %	45 100,0 %	30 100,0 %	88 100,0 %

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Stemmer ganske dårlig	1	,7	,7
Stemmer delvis	21	15,3	16,1
Stemmer ganske godt	77	56,2	72,3
Stemmer helt	38	27,7	100,0
Total	137	100,0	
Ubesvart	2		
Total	139		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	81	58,7	58,7
Nei	23	16,7	75,4
Vet ikke	34	24,6	100,0
Total	138	100,0	
Ubesvart	1		
Total	139		

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	67	48,2	48,2
Utfylt	72	51,8	100,0
Total	139	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Stemmer ikke	29	21,0	21,0
Stemmer ganske dårlig	43	31,2	52,2
Stemmer delvis	33	23,9	76,1
Stemmer ganske godt	28	20,3	96,4
Stemmer helt	5	3,6	100,0
Total	138	100,0	
Ubesvart	1		
Total	139		

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.

Krysstabell med alder.

	Alder			Total
	Under 40 år	40 - 59 år	60 år eller eldre	
Stemmer ikke	4 11,1 %	17 25,4 %	8 22,9 %	29 21,0 %
Stemmer ganske dårlig	12 33,3 %	22 32,8 %	9 25,7 %	43 31,2 %
Stemmer delvis	14 38,9 %	11 16,4 %	8 22,9 %	33 23,9 %
Stemmer ganske godt	2 5,6 %	16 23,9 %	10 28,6 %	28 20,3 %
Stemmer helt	4 11,1 %	1 1,5 %	0 ,0 %	5 3,6 %
Total	36 100,0 %	67 100,0 %	35 100,0 %	138 100,0 %

Står lønn i rimelig forhold til arbeidsinnsats? Krysstabell med kjønn.

	Kjønn		Total
	Mann	Kvinne	
Stemmer ikke	23 26,4 %	6 11,8 %	29 21,0 %
Stemmer ganske dårlig	29 33,3 %	14 27,5 %	43 31,2 %
Stemmer delvis	17 19,5 %	16 31,4 %	33 23,9 %
Stemmer ganske godt	16 18,4 %	12 23,5 %	28 20,3 %
Stemmer helt	2 2,3 %	3 5,9 %	5 3,6 %
Total	87 100,0 %	51 100,0 %	138 100,0 %

Spørsmål 29 – Har du siste året vurdert å slutte i din nåværende stilling? Hvis ja, hva var mest aktuelt? ⁶

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	62	45,6	45,6
Ja, annen stilling i kirken	35	25,7	71,3
Ja, annen stilling utenfor kirken	34	25,0	96,3
Ja, annen stilling i eller utenfor kirken	5	3,7	100,0
Total	136	100,0	
Ubesvart	3		
Total	139		

Har du i det siste året vurdert å slutte i din nåværende stilling? Krysstabell med alder. Kvinner i Oslo bispedømme.

	Alder			Total
	Under 40 år	40 - 59 år	60 år eller eldre	
Nei	6	11	2	19
	26,1 %	47,8 %	50,0 %	38,0 %
Ja, annen stilling i kirken	5	5	2	12
	21,7 %	21,7 %	50,0 %	24,0 %
Ja, annen stilling utenfor kirken	10	6	0	16
	43,5 %	26,1 %	,0 %	32,0 %
Ja, annen stilling i eller utenfor kirken	2	1	0	3
	8,7 %	4,3 %	,0 %	6,0 %
Total	23	23	4	50
	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

⁶ Her har vi lagd et nytt svaralternativ og registrert de respondentene som har krysset av for både ”Ja, annen stilling i kirken” og ”Ja, annen stilling utenfor kirken”.

Har du i det siste året vurdert å slutte i din nåværende stilling? Krysstabell med alder. Menn i Oslo bispedømme.

	Alder			Total
	Under 40 år	40 - 59 år	60 år eller eldre	
Nei	4 30,8 %	18 40,0 %	21 75,0 %	43 50,0 %
Ja, annen stilling i kirken	3 23,1 %	16 35,6 %	4 14,3 %	23 26,7 %
Ja, annen stilling utenfor kirken	5 38,5 %	10 22,2 %	3 10,7 %	18 20,9 %
Ja, annen stilling i eller utenfor kirken	1 7,7 %	1 2,2 %	0 ,0 %	2 2,3 %
Total	13 100,0 %	45 100,0 %	28 100,0 %	86 100,0 %

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Svært god	33	24,1	24,1
God	64	46,7	70,8
Middels god	34	24,8	95,6
Ganske dårlig	6	4,4	100,0
Total	137	100,0	
Ubesvart	2		
Total	139		

Trivselen i nåværende arbeidssituasjon. Krysstabell med alder. Kvinner i Oslo bispedømme.

	Alder			Total
	Under 40 år	40 – 59 år	60 år eller eldre	
Svært god	5 21,7 %	6 28,6 %	0 ,0 %	11 22,4 %
God	9 39,1 %	7 33,3 %	2 40,0 %	18 36,7 %
Middels god	6 26,1 %	7 33,3 %	2 40,0 %	15 30,6 %
Ganske dårlig	3 13,0 %	1 4,8 %	1 20,0 %	5 10,2 %
Total	23 100,0 %	21 100,0 %	5 100,0 %	49 100,0 %

Trivselen i nåværende arbeidssituasjon. Krysstabel med alder. Menn i Oslo bispedømme.

	Alder			Total
	Under 40 år	40 - 59 år	60 år eller eldre	
Svært god	5 38,5 %	7 15,6 %	10 33,3 %	22 25,0 %
God	6 46,2 %	28 62,2 %	12 40,0 %	46 52,3 %
Middels god	1 7,7 %	10 22,2 %	8 26,7 %	19 21,6 %
Ganske dårlig	1 7,7 %	0 ,0 %	0 ,0 %	1 1,1 %
Total	13 100,0 %	45 100,0 %	30 100,0 %	88 100,0 %

Kommentarer til arbeidssted, arbeidstid og trivsel:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	91	65,5	65,5
Utfylt	48	34,5	100,0
Total	139	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	98	70,5	70,5
Avkrysset	41	29,5	100,0
Total	139	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	57	41,0	41,0
Avkrysset	82	59,0	100,0
Total	139	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	105	75,5	75,5
Avkrysset	34	24,5	100,0
Total	139	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	42	44,2	44,2
Ja, delvis	41	43,2	87,4
Nei	12	12,6	100,0
Total	95	100,0	
Ubesvart	44		
Total	139		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	41	29,9	29,9
I noen grad	62	45,3	75,2
Nei	23	16,8	92,0
Vet ikke	11	8,0	100,0
Total	137	100,0	
Ubesvart	2		
Total	139		

Opplever du at kirkens etterutdanningstilbud er relevant for prester i din aldersgruppe/livsfase? Krysstabell med alder for kvinner i Oslo bispedømme.

	Alder			Total
	Under 40 år	40 - 59 år	60 år eller eldre	
Ja	7 30,4 %	6 26,1 %	1 20,0 %	14 27,5 %
I noen grad	12 52,2 %	11 47,8 %	1 20,0 %	24 47,1 %
Nei	2 8,7 %	4 17,4 %	1 20,0 %	7 13,7 %
Vet ikke	2 8,7 %	2 8,7 %	2 40,0 %	6 11,8 %
Total	23 100,0 %	23 100,0 %	5 100,0 %	51 100,0 %

**Opplever du at kirkens etterutdanningstilbud er relevant for prester i din aldersgruppe/livsfase?
Krysstabell med alder for menn i Oslo bispedømme.**

	Alder			Total
	Under 40 år	40 - 59 år	60 år eller eldre	
Ja	1 7,7 %	19 44,2 %	7 23,3 %	27 31,4 %
I noen grad	11 84,6 %	17 39,5 %	10 33,3 %	38 44,2 %
Nei	0 ,0 %	5 11,6 %	11 36,7 %	16 18,6 %
Vet ikke	1 7,7 %	2 4,7 %	2 6,7 %	5 5,8 %
Total	13 100,0 %	43 100,0 %	30 100,0 %	86 100,0 %

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	109	78,4	78,4
Avkrysset	30	21,6	100,0
Total	139	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	82	59,0	59,0
Avkrysset	57	41,0	100,0
Total	139	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	114	82,0	82,0
Avkrysset	25	18,0	100,0
Total	139	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	117	84,2	84,2
Avkrysset	22	15,8	100,0
Total	139	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	97	69,8	69,8
Avkrysset	42	30,2	100,0
Total	139	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	92	66,2	66,2
Avkrysset	47	33,8	100,0
Total	139	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	1	,8	,8
I nokså stor grad	6	4,7	5,5
Til en viss grad	36	28,1	33,6
I liten grad	51	39,8	73,4
Ikke i det hele tatt	34	26,6	100,0
Total	128	100,0	
Ubesvart	11		
Total	139		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	5	4,4	4,4
I nokså stor grad	11	9,6	14,0
Til en viss grad	41	36,0	50,0
I liten grad	37	32,5	82,5
Ikke i det hele tatt	20	17,5	100,0
Total	114	100,0	
Ubesvart	25		
Total	139		

Kommentarer til kompetanseutvikling:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	104	74,8	74,8
Utfylt	35	25,2	100,0
Total	139	100,0	

ARBEIDSVEILEDNING

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	94	67,6	67,6
Avkrysset	45	32,4	100,0
Total	139	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	127	91,4	91,4
Avkrysset	12	8,6	100,0
Total	139	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	126	90,6	90,6
Avkrysset	13	9,4	100,0
Total	139	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	128	92,1	92,1
Avkrysset	11	7,9	100,0
Total	139	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	96	69,1	69,1
Avkrysset	43	30,9	100,0
Total	139	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	125	89,9	89,9
Avkrysset	14	10,1	100,0
Total	139	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	124	89,2	89,2
Avkrysset	15	10,8	100,0
Total	139	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	117	84,2	84,2
Avkrysset	22	15,8	100,0
Total	139	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	120	86,3	86,3
Avkrysset	19	13,7	100,0
Total	139	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	136	97,8	97,8
Avkrysset	3	2,2	100,0
Total	139	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	135	97,1	97,1
Avkrysset	4	2,9	100,0
Total	139	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	135	97,1	97,1
Avkrysset	4	2,9	100,0
Total	139	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	134	96,4	96,4
Avkrysset	5	3,6	100,0
Total	139	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	136	97,8	97,8
Avkrysset	3	2,2	100,0
Total	139	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	125	89,9	89,9
Avkrysset	14	10,1	100,0
Total	139	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	130	93,5	93,5
Avkrysset	9	6,5	100,0
Total	139	100,0	

Spørsmål 39 – Har du veilederutdanning?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Valid Ja, AVU	8	6,0	6,0
Valid Ja, annen veilederutdanning	13	9,8	15,8
Valid Nei	112	84,2	100,0
Valid Total	133	100,0	
Missing Ubesvart	6		
Total	139		

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	29	31,9	31,9
I nokså stor grad	35	38,5	70,3
Til en viss grad	20	22,0	92,3
I liten grad	6	6,6	98,9
Ikke i det hele tatt	1	1,1	100,0
Total	91	100,0	
Ubesvart	48		
Total	139		

Kommentarer til arbeidsveiledning:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	96	69,1	69,1
Utfylt	43	30,9	100,0
Total	139	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	22	15,9	15,9
Delvis	49	35,5	51,4
Nei	67	48,6	100,0
Total	138	100,0	
Ubesvart	1		
Total	139		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	41	30,1	30,1
Delvis	57	41,9	72,1
Nei	38	27,9	100,0
Total	136	100,0	
Ubesvart	3		
Total	139		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	98	70,5	70,5
Avkrysset	41	29,5	100,0
Total	139	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	99	71,2	71,2
Avkrysset	40	28,8	100,0
Total	139	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	86	61,9	61,9
Avkrysset	53	38,1	100,0
Total	139	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	64	46,0	46,0
Avkrysset	75	54,0	100,0
Total	139	100,0	

Annet, angi i så tilfelle hva:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	116	83,5	83,5
Utfylt	23	16,5	100,0
Total	139	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	19	13,8	13,8
I nokså stor grad	93	67,4	81,2
Til en viss grad	22	15,9	97,1
I liten grad	4	2,9	100,0
Total	138	100,0	
Ubesvart	1		
Total	139		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	28	20,3	20,3
I nokså stor grad	82	59,4	79,7
Til en viss grad	22	15,9	95,7
I liten grad	6	4,3	100,0
Total	138	100,0	
Ubesvart	1		
Total	139		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	42	30,4	30,4
I nokså stor grad	50	36,2	66,7
Til en viss grad	31	22,5	89,1
I liten grad	14	10,1	99,3
Ikke i det hele tatt	1	,7	100,0
Total	138	100,0	
Ubesvart	1		
Total	139		

I hvilken grad opplever du at du i din prestetjeneste har en lederrolle? Krysstabell med alder. Kvinner i Oslo bispedømme.

	Alder			Total
	Under 40 år	40 - 59 år	60 år eller eldre	
I svært stor grad	9	6	1	16
	39,1 %	27,3 %	20,0 %	32,0 %
I nokså stor grad	10	6	2	18
	43,5 %	27,3 %	40,0 %	36,0 %
Til en viss grad	1	6	1	8
	4,3 %	27,3 %	20,0 %	16,0 %
I liten grad	3	4	1	8
	13,0 %	18,2 %	20,0 %	16,0 %
Total	23	22	5	50
	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

I hvilken grad opplever du at du i din prestetjeneste har en lederrolle? Krysstabell med alder. Menn i Oslo bispedømme.

	Alder			Total
	Under 40 år	40 - 59 år	60 år eller eldre	
I svært stor grad	4 30,8 %	12 26,7 %	10 33,3 %	26 29,5 %
I nokså stor grad	5 38,5 %	20 44,4 %	7 23,3 %	32 36,4 %
Til en viss grad	3 23,1 %	11 24,4 %	9 30,0 %	23 26,1 %
I liten grad	1 7,7 %	1 2,2 %	4 13,3 %	6 6,8 %
Ikke i det hele tatt	0 ,0 %	1 2,2 %	0 ,0 %	1 1,1 %
Total	13 100,0 %	45 100,0 %	30 100,0 %	88 100,0 %

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	28	20,3	20,3
I nokså stor grad	68	49,3	69,6
Til en viss grad	31	22,5	92,0
I liten grad	11	8,0	100,0
Total	138	100,0	
Ubesvart	1		
Total	139		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	29	21,2	21,2
I nokså stor grad	28	20,4	41,6
Til en viss grad	41	29,9	71,5
I liten grad	27	19,7	91,2
Ikke i det hele tatt	12	8,8	100,0
Total	137	100,0	
Ubesvart	2		
Total	139		

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	29	21,2	21,2
I nokså stor grad	63	46,0	67,2
Til en viss grad	32	23,4	90,5
I liten grad	12	8,8	99,3
Ikke i det hele tatt	1	,7	100,0
Total	137	100,0	
Ubesvart	2		
Total	139		

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	9	6,5	6,5
I nokså stor grad	49	35,5	42,0
Til en viss grad	47	34,1	76,1
I liten grad	27	19,6	95,7
Ikke i det hele tatt	6	4,3	100,0
Total	138	100,0	
Ubesvart	1		
Total	139		

Kommentarer til ledelse og samarbeid:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	110	79,1	79,1
Utfylt	29	20,9	100,0
Total	139	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 noen grad i konflikt	22	16,1	16,1
Liten konflikt	35	25,5	41,6
Ikke i konflikt	80	58,4	100,0
Total	137	100,0	
Ubesvart	2		
Total	139		

Interessekonflikt på arbeidet. Krysstabell med alder. Kvinner i Oslo bispedømme.

	Alder			Total
	Under 40 år	40 - 59 år	60 år eller eldre	
I noen grad i konflikt	5 22,7 %	5 22,7 %	1 20,0 %	11 22,4 %
Liten konflikt	9 40,9 %	4 18,2 %	1 20,0 %	14 28,6 %
Ikke i konflikt	8 36,4 %	13 59,1 %	3 60,0 %	24 49,0 %
Total	22 100,0 %	22 100,0 %	5 100,0 %	49 100,0 %

Interessekonflikt på arbeidet. Krysstabell med alder. Menn i Oslo bispedømme.

	Alder			Total
	Under 40 år	40 - 59 år	60 år eller eldre	
I noen grad i konflikt	0 ,0 %	8 17,8 %	3 10,0 %	11 12,5 %
Liten konflikt	3 23,1 %	13 28,9 %	5 16,7 %	21 23,9 %
Ikke i konflikt	10 76,9 %	24 53,3 %	22 73,3 %	56 63,6 %
Total	13 100,0 %	45 100,0 %	30 100,0 %	88 100,0 %

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
0	9	16,4	16,4
1	27	49,1	65,5
2	15	27,3	92,7
3	2	3,6	96,4
5	2	3,6	100,0
Total	55	100,0	
Ubesvart	84		
Total	139		

Spørsmål 53 – Er du i interessekonflikt med din overordnede?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I høy grad i konflikt	2	1,5	1,5
I noen grad i konflikt	18	13,4	14,9
Liten konflikt	18	13,4	28,4
Ikke i konflikt	96	71,6	100,0
Total	134	100,0	
Ubesvart	5		
Total	139		

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	4	2,9	2,9
I noen grad i konflikt	7	5,1	8,0
Liten konflikt	16	11,7	19,7
Ikke i konflikt	110	80,3	100,0
Total	137	100,0	
Ubesvart	2		
Total	139		

Personkonflikt på arbeidet. Krysstabell med alder. Kvinner i Oslo bispedømme.

	Alder			Total
	Under 40 år	40 - 59 år	60 år eller eldre	
I høy grad i konflikt	2 9,1 %	2 9,1 %	0 ,0 %	4 8,2 %
I noen grad i konflikt	2 9,1 %	2 9,1 %	0 ,0 %	4 8,2 %
Liten konflikt	2 9,1 %	2 9,1 %	1 20,0 %	5 10,2 %
Ikke i konflikt	16 72,7 %	16 72,7 %	4 80,0 %	36 73,5 %
Total	22 100,0 %	22 100,0 %	5 100,0 %	49 100,0 %

Personkonflikt på arbeidet. Krysstabell med alder. Menn i Oslo bispedømme.

	Alder			Total
	Under 40 år	40 - 59 år	60 år eller eldre	
I noen grad i konflikt	0 ,0 %	2 4,4 %	1 3,3 %	3 3,4 %
Liten konflikt	1 7,7 %	8 17,8 %	2 6,7 %	11 12,5 %
Ikke i konflikt	12 92,3 %	35 77,8 %	27 90,0 %	74 84,1 %
Total	13 100,0 %	45 100,0 %	30 100,0 %	88 100,0 %

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
0	13	43,3	43,3
1	12	40,0	83,3
2	5	16,7	100,0
Total	30	100,0	
Ubesvart	109		
Total	139		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I høy grad i konflikt	3	2,3	2,3
I noen grad i konflikt	7	5,3	7,6
Liten konflikt	9	6,9	14,5
Ikke i konflikt	112	85,5	100,0
Total	131	100,0	
Ubesvart	8		
Total	139		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	2	3,9	3,9
I nokså stor grad	7	13,7	17,6
Til en viss grad	11	21,6	39,2
I liten grad	19	37,3	76,5
Ikke i det hele tatt	12	23,5	100,0
Total	51	100,0	
Ubesvart	88		
Total	139		

I hvilken grad opplever du at arbeidsgiver har håndtert konflikten på en saksvarende måte? (Utvalg personer som opplever interessekonflikt med noen på arbeidsplassen.)

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	1	2,9	2,9
I nokså stor grad	5	14,3	17,1
Til en viss grad	6	17,1	34,3
I liten grad	15	42,9	77,1
Ikke i det hele tatt	8	22,9	100,0
Total	35	100,0	
Ubesvart/missing	22		
Total	57		

**I hvilken grad opplever du at arbeidsgiver har håndtert konflikten på en saksvarende måte?
(Utvalg personer som opplever personkonflikt med noen på arbeidsplassen)**

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	1	5,0	5,0
I nokså stor grad	3	15,0	20,0
Til en viss grad	5	25,0	45,0
I liten grad	7	35,0	80,0
Ikke i det hele tatt	4	20,0	100,0
Total	20	100,0	
Ubesvart/missing	7		
Total	27		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	1	2,4	2,4
I nokså stor grad	5	11,9	14,3
Til en viss grad	9	21,4	35,7
I liten grad	7	16,7	52,4
Ikke i det hele tatt	19	45,2	97,6
Ikke organisert	1	2,4	100,0
Total	42	100,0	
Missing Ubesvart	97		
Total	139		

I hvilken grad opplever du at din arbeidstakerorganisasjon har håndtert konflikten på en saksvarende måte? (Utvalg personer som opplever interessekonflikt med noen på arbeidsplassen)

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	1	3,4	3,4
I nokså stor grad	2	6,9	10,3
Til en viss grad	6	20,7	31,0
I liten grad	7	24,1	55,2
Ikke i det hele tatt	13	44,8	100,0
Total	29	100,0	
Ubesvart/missing	28		
Total	57		

I hvilken grad opplever du at din arbeidstakerorganisasjon har håndtert konflikten på en saksvarende måte? (Utvalg personer som opplever personkonflikt med noen på arbeidsplassen)

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	1	5,9	5,9
I nokså stor grad	2	11,8	17,6
Til en viss grad	3	17,6	35,3
I liten grad	3	17,6	52,9
Ikke i det hele tatt	8	47,1	100,0
Total	17	100,0	
Ubesvart/missing	10		
Total	27		

Kommentarer til konflikt- og konflikthåndtering:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	92	66,2	66,2
Utfylt	47	33,8	100,0
Total	139	100,0	

SYKEFRAVÆR⁷

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	49	35,3	35,3
Delvis	58	41,7	77,0
Nei	32	23,0	100,0
Total	139	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	71	54,6	54,6
Noen ganger	20	15,4	70,0
Nei	39	30,0	100,0
Total	130	100,0	
Ubesvart	9		
Total	139		

⁷ Spørsmål 61, 62, 63, 65 og 66 er vanskelige å tolke fordi spørsmålsformuleringene ikke inneholder tidsavgrensning. Det bør utvises stor varsomhet ved eventuell analyse av disse dataene da de ikke nødvendigvis sier noe om respondentenes nåværende arbeidssituasjon.

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	102	73,4	73,4
Ja	37	26,6	100,0
Total	139	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	114	83,2	83,2
Ja	23	16,8	100,0
Total	137	100,0	
Ubesvart	2		
Total	139		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Nei	115	83,9	83,9
Ja	22	16,1	100,0
Total	137	100,0	
Ubesvart	2		
Total	139		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Aldri	36	26,1	26,1
1-5 dager	76	55,1	81,2
6-10 dager	13	9,4	90,6
Mer enn 11 dager	13	9,4	100,0
Total	138	100,0	
Ubesvart	1		
Total	139		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke avkrysset	103	74,1	74,1
Avkrysset	36	25,9	100,0
Total	139	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	88	63,3	63,3
Avkrysset	51	36,7	100,0
Total	139	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	129	92,8	92,8
Avkrysset	10	7,2	100,0
Total	139	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	103	74,1	74,1
Avkrysset	36	25,9	100,0
Total	139	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	135	97,1	97,1
Avkrysset	4	2,9	100,0
Total	139	100,0	

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Kort periode	40	61,5	61,5
1-3 mnd	12	18,5	80,0
4-6 mnd	4	6,2	86,2
Over 6 mnd	9	13,8	100,0
Total	65	100,0	
Ubesvart	74		
Total	139		

Kommentarer til sykefravær:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	92	66,2	66,2
Utfylt	47	33,8	100,0
Total	139	100,0	

ARBEID OG PRIVATLIV

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	5	3,6	3,6
I nokså stor grad	20	14,6	18,2
Til en viss grad	66	48,2	66,4
I liten grad	43	31,4	97,8
Ikke i det hele tatt	3	2,2	100,0
Total	137	100,0	
Ubesvart	2		
Total	139		

Konflikt mellom arbeid og privatliv. Krysstabell med alder. Kvinner i Oslo bispedømme.

	Alder			Total
	Under 40 år	40 - 59 år	60 år eller eldre	
I svært stor grad	1 4,3 %	3 14,3 %	0 ,0 %	4 8,2 %
I nokså stor grad	3 13,0 %	2 9,5 %	0 ,0 %	5 10,2 %
Til en viss grad	13 56,5 %	10 47,6 %	3 60,0 %	26 53,1 %
I liten grad	6 26,1 %	6 28,6 %	1 20,0 %	13 26,5 %
Ikke i det hele tatt	0 ,0 %	0 ,0 %	1 20,0 %	1 2,0 %
Total	23 100,0 %	21 100,0 %	5 100,0 %	49 100,0 %

Konflikt mellom arbeid og privatliv. Krysstabell med alder. Menn i Oslo bispedømme.

	Alder			Total
	Under 40 år	40 - 59 år	60 år eller eldre	
I svært stor grad	0 ,0 %	1 2,2 %	0 ,0 %	1 1,1 %
I nokså stor grad	4 30,8 %	7 15,6 %	4 13,3 %	15 17,0 %
Til en viss grad	5 38,5 %	22 48,9 %	13 43,3 %	40 45,5 %
I liten grad	4 30,8 %	14 31,1 %	12 40,0 %	30 34,1 %
Ikke i det hele tatt	0 ,0 %	1 2,2 %	1 3,3 %	2 2,3 %
Total	13 100,0 %	45 100,0 %	30 100,0 %	88 100,0 %

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
I svært stor grad	4	2,9	2,9
I nokså stor grad	15	10,9	13,8
Til en viss grad	64	46,4	60,1
I liten grad	42	30,4	90,6
Ikke i det hele tatt	13	9,4	100,0
Total	138	100,0	
Ubesvart	1		
Total	139		

Spørsmål 69 – Trener du regelmessig?

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja, flere ganger i uken	41	29,9	29,9
Ja, en gang i uken	41	29,9	59,9
Nei, sjelden	50	36,5	96,4
Nei, aldri	5	3,6	100,0
Total	137	100,0	
Ubesvart	2		
Total	139		

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ja	85	62,0	62,0
Nei	17	12,4	74,5
Kanskje	35	25,5	100,0
Total	137	100,0	
Ubesvart	2		
Total	139		

Kommentarer til arbeid og privatliv:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	99	71,2	71,2
Utfylt	40	28,8	100,0
Total	139	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	3	2,7	2,7
I nokså stor grad	2	1,8	4,5
Til en viss grad	33	30,0	34,5
I liten grad	41	37,3	71,8
Ikke i det hele tatt	31	28,2	100,0
Total	110	100,0	
Ubesvart	29		
Total	139		

I hvilken grad opplever du at arbeidsgiver legger til rette for livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester under 40 år? Krysstabell med alder. Kvinner i Oslo bispedømme.

	Alder			Total
	Under 40 år	40 - 59 år	60 år eller eldre	
I svært stor grad	1 4,3 %	1 6,7 %	0 ,0 %	2 5,1 %
I nokså stor grad	0 ,0 %	1 6,7 %	0 ,0 %	1 2,6 %
Til en viss grad	5 21,7 %	2 13,3 %	0 ,0 %	7 17,9 %
I liten grad	10 43,5 %	4 26,7 %	1 100,0 %	15 38,5 %
Ikke i det hele tatt	7 30,4 %	7 46,7 %	0 ,0 %	14 35,9 %
Total	23 100,0 %	15 100,0 %	1 100,0 %	39 100,0 %

I hvilken grad opplever du at arbeidsgiver legger til rette for livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester under 40 år? Krysstabell med alder. Menn i Oslo bispedømme.

	Alder			Total
	Under 40 år	40 - 59 år	60 år eller eldre	
I svært stor grad	1 8,3 %	0 ,0 %	0 ,0 %	1 1,4 %
I nokså stor grad	0 ,0 %	1 2,6 %	0 ,0 %	1 1,4 %
Til en viss grad	3 25,0 %	15 38,5 %	8 40,0 %	26 36,6 %
I liten grad	3 25,0 %	16 41,0 %	7 35,0 %	26 36,6 %
Ikke i det hele tatt	5 41,7 %	7 17,9 %	5 25,0 %	17 23,9 %
Total	12 100,0 %	39 100,0 %	20 100,0 %	71 100,0 %

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	9	8,0	8,0
I nokså stor grad	30	26,8	34,8
Til en viss grad	45	40,2	75,0
I liten grad	20	17,9	92,9
Ikke i det hele tatt	8	7,1	100,0
Total	112	100,0	
Ubesvart	27		
Total	139		

I hvilken grad opplever du at arbeidsgiver legger til rette for livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester over 60 år? Krysstabell med alder. Kvinner i Oslo Bispedømme.

	Alder			Total
	Under 40 år	40 - 59 år	60 år eller eldre	
I svært stor grad	1 7,1 %	3 16,7 %	0 ,0 %	4 11,1 %
I nokså stor grad	8 57,1 %	6 33,3 %	0 ,0 %	14 38,9 %
Til en viss grad	5 35,7 %	6 33,3 %	1 25,0 %	12 33,3 %
I liten grad	0 ,0 %	3 16,7 %	3 75,0 %	6 16,7 %
Total	14 100,0 %	18 100,0 %	4 100,0 %	36 100,0 %

I hvilken grad opplever du at arbeidsgiver legger til rette for livsfasetilpasset prestedtjeneste for prester over 60 år? Krysstabell med alder. Menn i Oslo Bispedømme.

	Alder			Total
	Under 40 år	40 - 59 år	60 år eller eldre	
I svært stor grad	4 44,4 %	1 2,7 %	0 ,0 %	5 6,6 %
I nokså stor grad	5 55,6 %	8 21,6 %	3 10,0 %	16 21,1 %
Til en viss grad	0 ,0 %	19 51,4 %	14 46,7 %	33 43,4 %
I liten grad	0 ,0 %	7 18,9 %	7 23,3 %	14 18,4 %
Ikke i det hele tatt	0 ,0 %	2 5,4 %	6 20,0 %	8 10,5 %
Total	9 100,0 %	37 100,0 %	30 100,0 %	76 100,0 %

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

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	32	23,0	23,0
Utfylt	107	77,0	100,0
Total	139	100,0	

Andre kommentarer:

	Antall	Prosent	Kumulativ prosent
Ikke utfylt	109	78,4	78,4
Utfylt	30	21,6	100,0
Total	139	100,0	

VEDLEGG A: FØLGESKRIV



DEN NORSKE KIRKE

Oslo biskop

Oslo bispedømmeråd

Prester i Oslo bispedømme

Dato: 16.04.2007

Vår ref: 06/243-7 ELS

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 Oslo bispedømme. Undersøkelsen går til alle prester i faste stillinger og vikariat (6 måneder eller lengre) som Oslo bispedømmeråd er arbeidsgiver for. Undersøkelsen gjennomføres for å gi bispedømmerådet grunnlag for å utvikle en livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk for prestene. Oslo bispedømmeråd vedtok i 2003 en seniorpolitisk handlingsplan og har nå startet et arbeid der vi fokuserer på yngre presters arbeidssituasjon.

Som et ledd i arbeidet med å utvikle en livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk har bispedømmekontoret bedt Stiftelsen Kirkeforskning (KIFO) om å gjennomføre en spørreskjemaundersøkelse. Undersøkelsen utføres av KIFO både for å sikre at undersøkelsen følger vitenskapelige krav til etikk og metoder, og for å sikre personvernet til dere 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, senest ved utgangen av 2007. Prosjektet er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

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

For nærmere informasjon om spørreundersøkelsen kan forskningssjef Hans Stifoss-Hanssen kontaktes på telefon 23 33 47 20 eller hans.stifoss-hanssen@kifo.no eller rådgiver Elise Sandnes på telefon 23 30 11 74 eller elise.sandnes@kirken.no.

St. Hallvards plass 3, inngang Egedesgt.
Postboks 9307 Grønland
0135 OSLO

E-post: oslo.bispedomme@kirken.no
Web: www.kirken.no/oslo
Org. nr.: 974761475

Telefon: 23 30 11 60
Telefaks: 23 30 11 99
Bankkontonr: 8276 01 00273

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: 11.mai 2007

På forhånd takk!

Med vennlig hilsen

Ole Christian Kvarme
Oslo biskop

Torunn Laupsa
Personalsjef

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: <i>(Sett gjerne flere kryss om nødvendig)</i>	Teologisk fakultet, UiO (___) Menighetsfakultetet (___) Misjonshøgskolen (___) Kirkelig utdanning i Nord (___) Annet studiested (___) Praktisk-teologisk seminar (___) År (___)
ARBEIDSSTED, ARBEIDSTID OG TRIVSEL		
8.	Hvilken stilling har du?	Prost (___) Sokneprest (___) Kapellan (___) Prostiprest (___) Seniorprest (___) Institusjonsprest/spesialprest (___) Annen prestepstilling (___)

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

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

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

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

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

	Annet, angi i så tilfelle hva:	
44.	I hvilken grad samsvarer menighetens/institusjonens rolleforventning til deg som prest med din egen identitet /rolle som teolog og prest?	I svært stor grad (___) I nokså stor grad (___) Til en viss grad (___) I liten grad (___) Ikke i det hele tatt (___)
45.	I hvilken grad samsvarer rolleforventningen dine overordnede har til deg som prest med din egen identitet/rolle som teolog og prest?	I svært stor grad (___) I nokså stor grad (___) Til en viss grad (___) I liten grad (___) Ikke i det hele tatt (___)
46.	I hvilken grad opplever du at du i din prestedtjeneste 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 prestedtjeneste?	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 gruppedeltakere 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:	

Vinderen, den 01 11 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 2007
ISBN 978-82-995576-4-1

Trykk: KIFO, Oslo
www.kifo.no