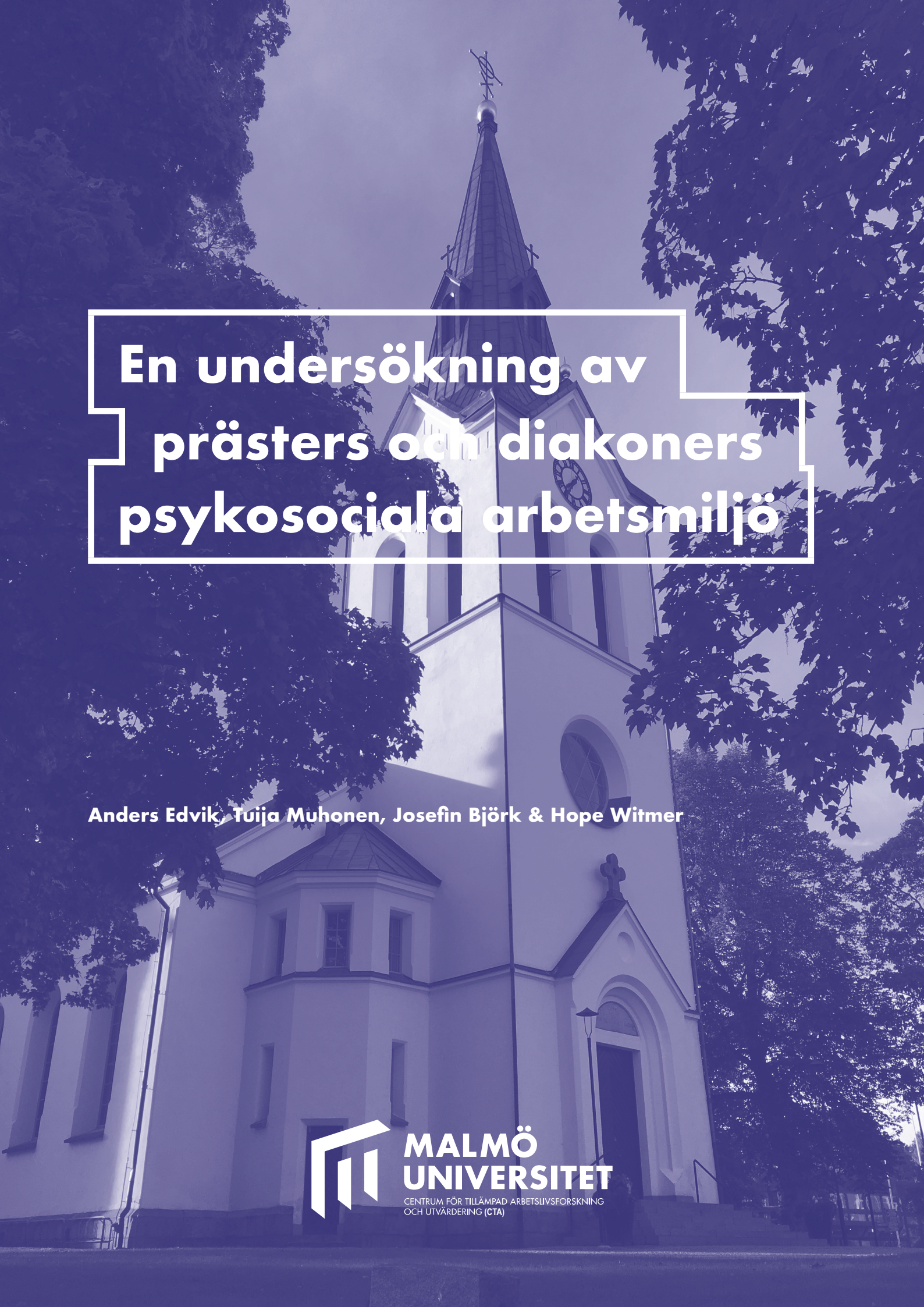




En undersökning av prästers och diakoners psykosociala arbetsmiljö

Anders Edvik, Tuija Muhonen, Josefin Björk & Hope Witmer



**MALMÖ
UNIVERSITET**

CENTRUM FÖR TILLÄMPAD ARBETSLIVSFORSKNING
OCH UTVÄRDERING (CTA)

Sammanfattning

Syftet med studien var att undersöka hur präster och diakoner inom Svenska kyrkan upplever den psykosociala arbetsmiljön. Med utgångspunkt i syftet undersöktes följande frågeställningar:

- Hur upplever präster och diakoner sin psykosociala arbetsmiljö?
- Finns det några skillnader i upplevelsen av arbetsmiljö mellan kategorierna: diakon och präst, män och kvinnor, kyrkoherde och övriga präster?

En elektronisk enkätundersökning genomfördes under senhösten 2017 bland präster och diakoner inom Svenska kyrkan nationellt. Sammanlagt 2118 respondenter besvarade enkäten (svarsfrekvens 58 procent), varav 579 är diakoner och 1515 är präster.

Resultaten visade att deltagarna upplevde höga krav, såväl kvantitativa, känslomässiga som kognitiva krav. Likaså upplever samtliga undersökta yrkeskategorier en konflikt mellan arbete och privatliv. Dessa resultat ligger i linje med andra människobehandlande yrken såsom socialsekreterare och skollära. Medan kyrkoherdar upplever relativt hög rollklarhet, dvs. klara mål, ansvarsområde och förväntningar, har övriga präster och diakoner ganska låga värden på denna faktor. Samma mönster finns även när det gäller den självupplevda hälsan, där övriga präster och diakoner skattar sin hälsa som sämre.

Angående olika resurser i den psykosociala arbetsmiljön visar resultaten på högt socialt stöd från kollegor, fungerande social gemenskap, hög upplevd mening i arbetet, högt inflytande och förutsägbarhet. Bortsett från den upplevda hälsan visar de andra utfallsvariablerna på höga värden, dvs. hög involvering på arbetsplatsen, relativt hög arbetstillfredsställelse och engagemang.

När det gäller skillnader relaterade till kön framkom att kvinnor som är präster upplever den psykosociala arbetsmiljön sämre (bland annat högre krav, mer utmattningssymptom och kränkande beteende) jämfört med sina kollegor som är män. Männerna däremot rapporterar att de har olika resurser i sin arbetsmiljö (större social gemenskap, socialt stöd från överordnad, högre inflytande) i större utsträckning än kvinnor. Männerna upplever också större klarhet i rollerna. Jämförelse mellan arbetsplatser visar att de som arbetar inom pastorat upplever högre kvantitativa krav, men har också större resurser i form av högre social gemenskap, inflytande och rollklarhet jämfört med de som arbetar inom församling (som inte tillhör pastorat). Jämfört med övriga präster upplever kyrkoherdar högre kvantitativa och kognitiva krav, rollkonflikter samt konflikt mellan arbete och privatliv. Samtidigt rapporterar kyrkoherdar högre värden på många resursfaktorer såsom: social gemenskap, mening i arbetet, inflytande, förutsägbarhet, rollklarhet, arbetstillfredsställelse, involvering på arbetsplatsen, positiv påverkan mellan arbete och privatliv samt engagemang.

Respondenterna hade även möjlighet att skriva synpunkter och kommentarer, vilket sammanlagt 670 respondenter gjorde. Dessa "röster" uttrycker ingalunda någon enhetlig problematik eller utmaning. Snarare speglar kommentarerna en mångfasetterad bild av Svenska kyrkan som organisation. Det är framför allt tre övergripande områden som kommentarerna berör: *Spänningsfältet mellan central styrning och lokal autonomi, Lokala lednings- och styrningsutmaningar, samt Kyrkan – en mångfacetterad arbetsmiljö med höga krav OCH som ger mycket glädje*. En del respondenter

uttrycker kritik mot avsaknad av teologisk riktning och en i allt för stor anpassning till en i samhället pågående sekularisering, samtidigt som andra välkomnar en modernisering av Svenska kyrkan och riktar därigenom kritik mot rådande konservatism på församlingsnivå. Andra pekar på en alltför omfattande administrativ styrning där kärnverksamheten hotas till följd av en allt för långt gången mål- och resultatstyrning. Kommentarererna ger även uttryck för utmaningar på lokal församlingsnivå som bland annat tar fasta på brister i ledarskap. Detta hänger samman med upplevt behov av teologisk vägledning genom herderollen, samtidigt som andra röster påtalar utmaningar i relationen till förtroendevalda.

Bilden är mångfasetterad och även om kraven upplevs höga, upptrycker många en glädje och tillfredsställelse i arbetet. Mötet med församlingsmedlemmar och relationen till arbetskollegorna upplevs av många som mycket givande. Av kommentarererna framgår således en bild av Svenska kyrkan som är i förändring och som en del upplever svår att identifiera sig med, medan andra välkomnar densamma.

Innehåll

Sammanfattning	3
Inledning och bakgrund	6
Syfte och frågeställningar	7
Teoretiska utgångspunkter	8
Arbetskrav-resursteorin	8
Krav	9
Resurser	9
Två processer	9
Studiens genomförande	10
Analysmetod	10
Resultat	13
Beskrivning av undersökningsdeltagare	13
Upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön bland präster och diakoner	14
En övergripande redovisning av resultaten	14
Redovisning av enskilda frågor	16
Signifikanta skillnader relaterade till kön, yrkeskategori och arbetsplats	31
Skillnader mellan kvinnor och män som är präster	31
Skillnader mellan kvinnor och män som är diakoner	32
Skillnader mellan präster och diakoner	32
Skillnader mellan de som arbetar inom församling eller pastorat	32
Skillnader mellan kyrkoherde och övriga präster	32
Vad visar de öppna svaren?	33
Spänningsfältet mellan central styrning och lokal autonomi	33
Lokala lednings- och styrningsutmaningar	35
Kyrkan – en mångfacetterad arbetsmiljö med höga krav OCH som ger mycket glädje	37
Sammanfattning av de öppna enkätsvaren	38
Slutsatser och rekommendationer	40
Rekommendationer	41
Referenser	42
Bilaga	42

Inledning och bakgrund

I juli 2017 ingick Centrum för Tillämpad Arbetslivsforskning och utvärdering (CTA) vid Malmö högskola (sedan 2018-01-01 Malmö universitet) ett avtal med Svenska kyrkans arbetsgivareorganisation om att genomföra en psykosocial arbetsmiljöundersökning med fokus på yrkesgrupperna Präster och Diakoner. Uppdragsperioden omfattar 2017-08-15 till och med 2018-02-28 då slutrapportering är planerad att vara genomförd.

Bakgrunden till uppdraget är en sedan längre tid pågående diskussion såväl inom som utanför Svenska kyrkan rörande den psykosociala arbetsmiljön. Försäkringskassan presenterade 2014 en sammanställning baserad på data från 2012 i vilken bland annat det framgår att risken för sjukskrivning med koppling till psykisk ohälsa är hög inom yrkeskategorin Präster (gäller för både män och kvinnor, men är särskilt påtaglig för kvinnor). Liknade resultat presenteras även i tidigare studier som visar på brister i den psykosociala arbetsmiljön, och som är relaterade till bland annat utmaningen att finna balans i gränsdragningen mellan formellt och ideellt arbete (Öljarstrand, 2011). I Belfrages (2009) studie framkommer att existentiella värderingar och tvivel på yrkesrollen hänger starkt samman med upplevelsen av mening i arbetet, som i sin tur har ett signifikant samband med utbrändhet. Vidare visar en studie av Hansson (2008; se även Hansson & Anderzen, 2009) på upplevda organisatoriska oklarheter, hög arbetsbelastning (stress), avsaknad av samtal med fokus på arbetsmiljöfrågor, samt stora olikheter i hur verksamheten på församlingsnivå bedrivs, som grund till bristande arbetsmiljö. Även Arbetsmiljöverkets inspektionsrapport (2007) pekar på utbredda brister i hur arbetsmiljörisker identifieras och hanteras på församlings-/samfällighetsnivå.

Ytterligare forskning med relevans för arbetsmiljöfrågor utgörs av Lindes (2010) studie av styrningen av de historiskt sett autonoma församlingarna genom bland annat ett allt mer omfattande uppföljnings- och kontrollsystem. Linde identifierar ett ökat granskningsinslag i styrningen, vilket hänger samman med en i samhället pågående mål- och resultatstyrningstrend som även Svenska kyrkan påverkas av genom exempelvis krav på arbetsmiljökartläggning drivet av Arbetsmiljöverket. Brister i psykosocial arbetsmiljö ses också hänga samman med huruvida det upplevs finnas teologisk öppenhet för olikheter i tolkningar och förståelse eller ej. Hög grad av konformitet i trosuppfattning på lokal nivå riskerar att påverka trivselen negativt på arbetsplatsen och även att leda till upplevd mobbing (Alvarsson & Jonsson, 2004; Warg et. al., 2013). Även från fackligt håll har bristerna i den psykosociala arbetsmiljön lyfts fram (se exempelvis, Nilsson & Warne, 2015).

Flera av de tidigare studierna genomfördes för en längre tid sedan, och en del av dessa tar utgångspunkt i en fallstudieansats. Lokala brister i den psykosociala arbetsmiljön på en eller ett par arbetsplatser har självfallet ett stort värde för de individer som är berörda av bristerna, samtidigt som det är svårt att dra generella slutsatser kring om motsvarande brister även gäller för Svenska kyrkan i sin helhet. Mot bakgrund av att församlingarna åt tämligen olika varandra i termer av antal anställda, antal församlingsmedlemmar, politisk styrning, vore det inte osannolikt om villkoren och förutsättningarna även skiljer sig åt församlingarna emellan. Det innebär således att fallstudier har en begränsad generaliserbarhet då problem på lokal nivå kan förklaras med just hänvisning till specifika förhållanden.

Många av de tidigare studierna fokuserar på psykosociala arbetsmiljöbrister och på faktorer som orsaker detta. Sådana problem är angelägna att identifiera om förbättringsinsatser ska kunna vara möjliga att sätta in, samtidigt saknas kunskap om vilka faktorer som påverkar engagemang, arbetstillfredsställelse och motivation. I förutsättningarna och villkoren för prästers och diakoners arbete finns med andra ord både negativa och positiva faktorer som påverkar upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön, vilket inte har belysts i någon större utsträckning i tidigare studier av Svenska kyrkans arbetsmiljö. Utöver en slagsida åt att belysa negativa arbetsmiljöfaktorer, baseras resultaten många gånger på fallstudier. En sådan ansats ger möjlighet att fördjupa kunskapen om enskilda eller specifika problem, men det finns emellertid en risk för felaktiga slutsatser om sådana gör anspråk på att ge en generell bild av hur arbetsmiljön ser ut inom hela Svenska kyrkan. Kyrkan som idéburen organisation är komplex, vilket begränsar generaliserbarheten av fallstudiers resultat. En enkätundersökning, såsom den aktuella studien, bidrar däremot till en bredare kännedom om den psykosociala arbetsmiljön.

Syfte och frågeställningar

Denna studie syftar till att undersöka hur präster och diakoner inom Svenska kyrkan upplever den psykosociala arbetsmiljön. Vår ambition och förhoppning är att studien härigenom ska bidra dels till en bredare kännedom om hur arbetsmiljön upplevs av dessa grupper, dels till förbättringsinsatser där problem och utmaningar identifieras. Med utgångspunkt i syftet ämnar studien besvara följande frågeställningar:

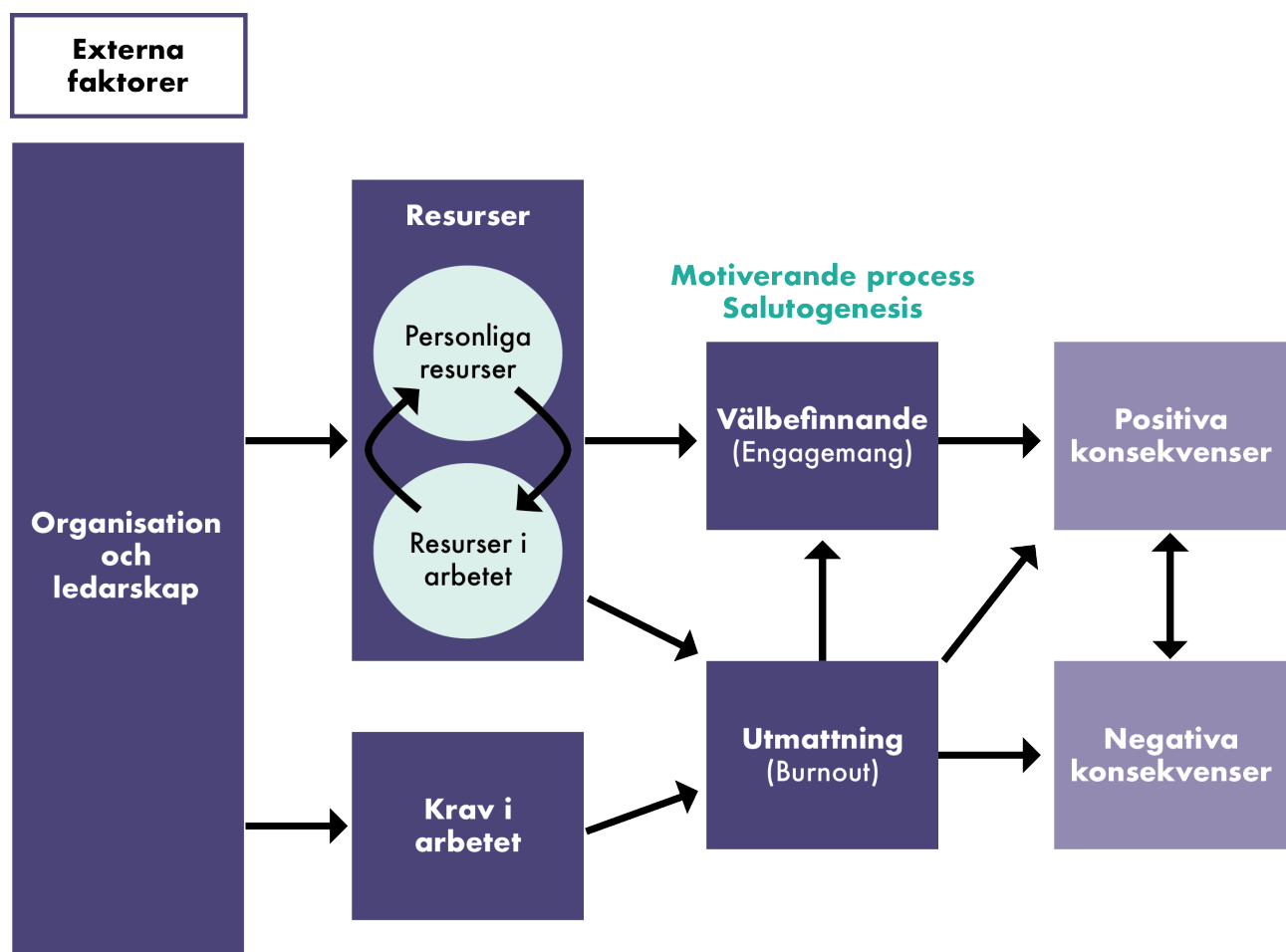
- Hur upplever präster och diakoner sin psykosociala arbetsmiljö?
- Finns det några skillnader i upplevelsen av arbetsmiljö mellan kategorierna: diakon och präst, män och kvinnor, kyrkoherde och övriga präster?

Teoretiska utgångspunkter

I följande avsnitt presenteras kortfattat det teoretiska ramverk som enkäten är utformad utifrån. Inledningsvis behandlas Arbetskrav-resursteorin (Job Demands-Resources Theory; Bakker & Demerouti, 2014), som merparten av enkätfrågorna analyseras utifrån.

Arbetskrav-resursteorin

Arbetskrav-resursteorin som illustreras i Figur 1 kompletterar och integrerar tidigare teorier inom stressforskning och arbetsmotivationsforskning (Bakker & Demerouti, 2014). Tidigare teorier har huvudsakligen fokuserat på negativa aspekter medan arbetskrav-resursteorin fångar både negativa (hälsoförsämrande) och positiva (motiverande) processer, som olika krav och resurser i arbetet kan ge upphov till. Ytterligare en styrka med teorin är att den är flexibel och kan anpassas till det specifika organisatoriska sammanhanget där undersökningen genomförs.



Figur 1. Arbetskrav-resursteori (modifierat från Bakker & Demerouti, 2014).

Krav

Arbetskrav är de "saker som måste göras", alltså olika aspekter av arbetet som kräver fysisk och psykisk ansträngning (Bakker & Demerouti, 2014). Bland krav i arbete finns kvantitativa krav, det vill säga att man har mycket att göra och behöver arbeta under tidspress. En hög arbetsbelastningen märks genom att många lägger ner långt mer än 40 timmar på sitt arbete under en genomsnittsvecka, vilket i sin tur kan försämra balansen mellan arbete och fritid. Kraven kan också vara kvalitativa, det vill säga att man har komplexa och svåra arbetsuppgifter. Andra krav kan handla om oklara mål eller otydlighet avseende förväntningar, ansvarsområde och arbetsuppgifter. Många kan ha ansvarsfulla och omfattande arbetsuppgifter, samtidigt som de inte alltid har motsvarande befogenheter. Vidare känner flera som har så kallade kontaktyrken (arbetar med människor) olika känslomässiga krav i sitt arbete som kan utgöra psykiskt påfrestande moment.

Resurser

Historiskt har huvudfokus i psykosocial arbetsmiljöforskning legat på arbetskraven och deras nedbrytande effekter på de anställdas välbefinnande, produktivitet, arbetskvalitet och engagemang. Olika resurser i arbetssituationen har först nyligen börjat uppmärksammas i arbetsrelaterad stressforskning. Bland resurser i arbetssituationen kan nämnas: social sammanhållning och det sociala stödet som medarbetare får av sina medarbetare och chefer men även av klienter/medborgare, dvs personer utanför organisationen. Ytterligare resurser kan vara att arbetet upplevs som meningsfullt, att man har inflytande och kan påverka sin arbetssituation; klarhet vad gäller yrkesrollen samt möjligheten att förutsäga olika skeenden i sitt arbete.

Med resurser avses fysiska, psykiska, sociala och organisatoriska egenskaper som kan hjälpa de anställda att uppnå målen i arbetet. Resurser kan också lindra arbetskraven (arbetsbelastning, tidspress, rollkonflikter mm) och därigenom indirekt minska deras negativa konsekvenser. Vidare kan resurser bidra till personlig utveckling och lärande (Bakker & Demerouti, 2014). Man kan skilja mellan resurser som är relaterade till själva arbetssituationen och resurser som är individuella eller personliga. Organisatoriska och individuella resurser kan samverka positivt med varandra och därmed förstärka individens välbefinnande och motivation.

Två processer

Enligt arbetskrav-resursmodellen är de resurser och krav som beskrivits ovan relaterade till både positiva utfall (t.ex. arbetsengagemang) och negativa utfall (t.ex. ohälsa) genom två skilda processer (Bakker & Demerouti, 2014). Den process som leder till positiva utfall kallas för motiverande process. Den innebär att om man har tillgång till en viss uppsättning resurser kommer det att öka motivationen och leda till positiva utfall, såsom arbetstillfredsställelse och vitalitet. Olika resurser kan dessutom lindra de negativa effekterna av höga krav. Den andra processen, som leder till negativa utfall, kallas hälsoförsämrande process. Den inträffar när man inte klarar av arbetskraven. Höga krav, särskilt utan anpassade resurser, kan leda till olika negativa utfall, såsom dålig hälsa och viljan att lämna arbetet/organisationen.

Studiens genomförande

Studien utgörs av en elektronisk enkätundersökning som genomfördes under senhösten 2017 och som skickades ut till präster och diakoner inom Svenska kyrkan nationellt. En länk till enkäten distribuerades genom e-post till samtliga präster och diakoner som har en e-postadress registrerad i Kyrksam. Totalt uppgick antalet adresser till 3642 stycken varav 2749 tillhörde kategorin Präster och 893 kategorin Diakoner. På grund av felaktiga e-postadresser alternativt att mottagaren hade upphört sin tjänst, sändes i slutändan enkäten ut till 3622 respondenter. Tre påminnelser skickades ut under hösten och totalt 2118 respondenter besvarade enkäten (svarsfrekvens 58 procent). Med enkäten följde ett introduktionsbrev i vilket det framgick att deltagande är frivilligt och att samtliga svar är anonyma. Det finns således ingen möjlighet för forskargruppen att identifiera vem som har deltagit, eller koppla svar till specifik person. All insamlad undersökningsdata är lagrad så att endast forskargruppen har tillgång till den. Studien har godkänts av den Regionala etikprövningsnämnden i Lund (Dnr 2017/655).

Enkäten är utformad utifrån ett urval av frågor hämtade från frågeformuläret *Copenhagen Psychosocial Questionnaire - COPSQ II* och den svenska valideringsstudien (Berthelsen m fl 2014). Vidare ställdes frågor angående engagemang i arbetet (UWES; Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006) samt en fråga om upplevd hälsa, se Bilaga 1. I slutet av enkäten gavs deltagarna möjlighet att lämna övriga kommentarer samt synpunkter, och sammanlagt lämnade ca 670 respondenter sådana svar.

Valet av just COPSQ baserades dels på att enkätunderlaget är validerat och används i studier av psykosociala arbetsmiljöförhållanden, dels på att underlaget möjliggör analys med utgångspunkt i arbetskrav-resursteorin (Job Demands-Resources Theory, se teoriavsnitt ovan). Detta teoriramverk tar avstamp i individers upplevelser och erfarenheter av såväl motivations- som stressfaktorer, vilket lämpar sig väl i denna studie då syftet är att belysa prästers och diakoners upplevelser av den psykosociala arbetsmiljön.

För att säkerställa tydlighet i enkätfrågorna utarbetades en pilotversion som representanter för målgruppen fick möjlighet att kommentera. Utifrån dessa synpunkter tillsammans med önskemål från uppdragsgivaren, reviderades enkäten.

Analysmetod

Utöver kategorierna Präster och Diakoner omfattar enkäten även ett antal bakgrundsvariabler såsom Kön, Ålder, Befattning, Personalansvar, Anställningstid, Civilstånd, Hemmaboende barn, Omfattning av tjänst, Antal arbetade timmar per vecka, samt Var arbetet utförs. Bakgrundsvariablerna tjänar som referens vid analys av enkätsvaren såsom om det föreligger någon skillnad mellan kvinnor och män i relation till exempelvis arbetstillfredsställelse. Utöver bakgrundsvariablerna ställdes frågor inom följande teman:

Krav

- Kvantitativa krav (COPSOQ)
- Kognitiva krav (COPSOQ)
- Känsломässiga krav (COPSOQ)
- Rollkonflikter (COPSOQ)
- Konflikt mellan arbete och privatliv (COPSOQ)
- Kränkande beteenden (COPSOQ)

Resurser

- Social gemenskap (COPSOQ)
- Mening i arbetet (COPSOQ)
- Socialt stöd från kollegor (COPSOQ)
- Socialt stöd från överordnad (COPSOQ)
- Socialt stöd från arbetsgivare (COPSOQ)
- Inflytande (COPSOQ)
- Förutsägbarhet (COPSOQ)
- Klarhet i rollerna (COPSOQ)
- Positiv påverkan mellan arbete och privatliv (COPSOQ)

Utfallsvariabler

- Arbetstillfredsställelse (COPSOQ)
- Involvering på arbetsplatsen (COPSOQ)
- Engagemang (UWES)
- Hälsa (COPSOQ)

Data analyserades med IBM SPSS version 22. Analyserna omfattade deskriptiv statistik i form av medelvärden och standardavvikelser samt frekvensfördelningar för övriga variabler. Skillnader av svaren mellan olika grupper analyserades med Anova.

Utöver de slutna enkätsvaren har även de öppna svaren analyserats. Dessa har initialt kategoriserats utifrån dess innehåll och därefter sammanställts. Dessa kategorier är: *Spänningsfältet mellan central styrning och lokal autonomi*, *Lokala lednings- och styrningsutmaningar*, samt *Kyrkan – en mångfacetterad arbetsmiljö med höga krav OCH som ger mycket glädje*. Mot bakgrund av att kommentarerna ges av enskilda individer har dessa inte behandlats som representativa för populationen i sin helhet. Däremot tolkas dessa som ”röster” givna av representanter för antingen grupperna Komminister, Diakoner eller Kyrkoherde. Utöver nämnda grupper har även öppna svar lämnats av individer med annan anställning såsom sjukhuspräst, fängelsepräst, diakonassistent, adjunkt. Dessa kategorier har inte behandlats separat eftersom antalet respondenter i dessa grupper är relativt få i jämförelse med den totala populationen, samt att uppdraget är att belysa prästers och diakoners psykosociala arbetsmiljö.

Bland de öppna enkätsvaren framförs även kritik mot enkätens upplägg och innehåll. Det rör sig bland annat om avsaknad av frågor rörande pendlingsavståndets betydelse för arbetstillfredsställelsen, att ottydligheten i ledning och styrning inte belyses i tillräcklig utsträckning (detta påverkar arbetsmiljön), att det saknas fråga kopplade till användandet av sociala medier samt att det skulle finnas fler frågor

kopplade till relationen mellan kyrkoherde och förtroendevalda. Det framförs även kritik mot vaga formuleringar i vissa frågor, och att enkätundersökningar såsom denna är ”kontraproduktiv” eftersom det oftast för med sig negativa skrivelser i media. Kritiken har vi värderat och tolkat i likhet med andra svar eftersom dessa ger uttryck för en viss grad av engagemang och upplevda problemområden.

Resultat

I denna del av rapporten presenteras resultatet av enkätstudien. Inledningsvis behandlas de slutna svaren följt av de öppna enkätsvaren.

Beskrivning av undersökningsdeltagare

Av Tabell 1 framgår bakgrundsinformation om deltagarna, diakoner och präster för sig.

Tabell 1. Bakgrundsinformation om undersökningsdeltagarna.

	<i>Diakoner</i>		<i>Präster</i>	
	<i>Antal (n)</i>	<i>Andel (%)</i>	<i>Antal (n)</i>	<i>Andel (%)</i>
Kön				
Kvinna	519	90.4	790	52.3
Man	53	9.2	714	47.3
Inget av ovanstående	2	0.3	6	0.4
Civilstånd				
Gift/sambo	430	74.7	1194	79.1
Särbo	32	5.6	70	4.6
Ensamstående	114	19.8	246	16.3
Barn <18 år hemma				
Ja	173	30.2	707	47.0
Nej	399	69.8	798	53.0
Arbetets omfattning				
Heltid	458	80.2	1383	92.0
Deltid	113	19.8	120	8.0
Antal år i nuvarande befattning				
<1 år	32	5.7	212	14.2
1-2 år	47	8.3	218	14.6
2-5 år	103	18.2	386	25.8
5-7 år	62	11.0	160	10.7
>7 år	322	56.9	518	34.7

	<i>Diakoner</i>		<i>Präster</i>	
	<i>Antal (n)</i>	<i>Andel (%)</i>	<i>Antal (n)</i>	<i>Andel (%)</i>
Har en ledande befattning				
Nej	429	76.3	665	44.6
Ja	113	23.7	826	55.4
Arbetsplats				
Församling	274	47.5	671	44.3
Pastorat	238	41.2	699	46.1
Stift	18	3.1	58	3.8
Annat	47	8.1	87	5.7

Medelåldern för diakonerna var 54 år (SD = 8.2) och för prästerna 51 år (SD = 10.0). Diakonerna uppgav att de arbetade i genomsnitt 38.3 timmar/vecka (SD = 6.4), medan motsvarande siffra för prästerna var 42.3 timmar/vecka (SD = 6.5). Av Tabell 2 nedan framgår hur populationen är fördelad utifrån befattning.

Tabell 2. Befattning bland undersökningsdeltagarna.

<i>Befattning</i>	<i>Antal</i>	<i>Procent</i>
Diakoner	579	27.7
Kyrkoherde	394	18.8
Komminister	928	44.3
Församlingsarbete	75	3.6
Annat (adjunkt, sjukhuspräst, biskop)	118	5.6

Upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön bland präster och diakoner

För att kunna värdera resultaten i denna studie, görs jämförelser genom referensvärden med ett representativt urval av olika yrkeskategorier. Detta referensvärde är framtaget av Arbetsmiljööinstitutet i Danmark och baserar sig på en omfattande undersökning av olika yrkesgrupper inom hela arbetsmarknaden. Referensvärdet är således ett genomsnitt för arbetsmarknaden i sin helhet, och bör därav inte förstås som sanning eller som absolut önskvärt värde. Användbarheten handlar snarare om att kunna jämföra det "egna" resultatet med arbetsmarknaden i stort. Jämförelser görs även med två andra yrkeskategorier, socialsekreterare och skollära, som i likhet med präster och diakoner också utgör så kallade kontaktyrken. Därefter redovisas signifikanta skillnader relaterade till kön, yrkeskategori och arbetsplats. Frekvenser för varje enskild fråga per yrkeskategori framgår av Bilaga 1.

En övergripande redovisning av resultaten

Det övergripande resultatet av enkätundersökningen visar både på aspekter som fungerar bra och aspekter som fungerar mindre bra. Nedan redovisas ett översiktsdiagram baserat på delar av undersökningsresultatet (Figur 2). Resultatet för de olika skalorna är färgkodade i syfte att underlätta överblickbarheten. Utvärderingar av COPSOQ-instrumentet visar att 5 poängs skillnad i värde innebär en märkbar skillnad för individen. Resultat som är bättre än 5 poäng eller mer i relation

till referensvärdet markeras härigenom som gröna, medan värden som är 5 poäng sämre eller mer markeras som röda. Faller resultatet inom +/- 5 poäng i relation till referensvärdet markeras detta med gult. Inom vissa skalor är det önskvärt med ett högt värde, medan det i andra är en fördel med ett lägre. Exempelvis är det önskvärt med ett högt värde inom skalan *socialt stöd*, medan det är en fördel med ett lägre värde för skalan *konflikter mellan arbete och privatliv*.

Resultateten i Figur 2 redovisas utifrån yrkeskategori samt kön. I kolumnerna presenteras det samlade resultatet för respektive yrkeskategori, följt av en uppdelning baserat på kön inom samma yrkeskategori. På raderna anges COPSOQ-skalorna, och i kolumnen längst till höger redovisas resultaten för socialsekreterare som har genomfört en liknande enkätundersökning som delvis baseras på samma frågor som denna studie bygger på. Läses matrisen horisontellt åskådliggörs resultaten för respektive skala i relation till samtliga yrkeskategorier, medan Kolumnerna synliggör resultaten för respektive yrkeskategori.

Skala, värde 0-100	Referensvärde	Kyrkoherde, alla	Kyrkoherde, man	Kyrkoherde, kvinna	Komminister, alla	Komminister, man	Komminister, kvinna	Diakon, alla	Diakon, man	Diakon, kvinna	Socialsekreterare
Involvering på arbetsplatsen	60,9	76,7	76,2	77,1	64,8	67,1	63,3	70,1	69,4	70,3	66,7
Förutsägbarhet	57,7	75,8	75,7	76,1	57,0	59,5	55,2	57,9	56,6	58,1	59,7
Rollklarhet	73,5	73,0	73,1	73,2	59,2	60,9	57,8	60,1	59,0	60,4	72,7
Socialt stöd från överordnad	61,6	59,1	60,3	57,0	59,7	60,9	58,7	60,1	58,2	60,3	71,7
Socialt stöd från kollegor	57,3	63,5	61,6	66,5	62,9	62,4	63,4	63,3	59,2	63,8	72,9
Socialt gemenskap i arbetet	78,7	80,6	80,6	80,5	76,9	78,2	76,0	77,8	73,8	78,3	80,8
Konflikt mellan arbete och privatliv	33,5	54,3	52,7	56,6	52,6	47,7	56,4	45,1	43,4	45,3	44,2
Självskattad hälsa	66,0	63,3	63,3	63,1	54,4	56,4	52,6	54,6	58,8	54,1	56,8

Figur 2. Ett översiktsdiagram. Not. Frågor om socialt stöd från överordnad är formulerade som socialt stöd från arbetsgivare när det gäller yrkeskategorin kyrkoherde.

Resultaten i Figur 2 visar tydligt på att det genomgående finns en konflikt mellan arbete och privatliv för alla de undersökta grupperna oavsett kön eller yrkeskategori. Det är också tydligt att detta är ett ganska omfattande och genomgripande problem då värdena är höga. Flera av de undersökta grupperna ligger +20 poäng över referensvärdet. Likaså visar resultaten att det föreligger tämligen stora skillnader inom skalan *Rollklarhet* mellan å ena sidan kyrkoherdar, och komministrar samt diakoner å den andra. Kyrkoherdarna upplever en relativt hög grad av rollklarhet, medan komministrar och diakoner ligger betydligt lägre. Den självskattade hälsan följer samma mönster som rollklarheten, där kyrkoherdar ligger omkring genomsnittet, medan komministrar och diakoner rapporterar sämre hälsa.

Av Figur 2 framgår vidare att *socialt stöd från kollegor* värderas högt för de flesta undersökta grupper i relation till genomsnittet för arbetsmarknaden i stort. Även *involvering på arbetsplatsen* är ett område där de flesta undersökta grupper ligger en bra bit över referensvärdet.

Vid jämförelse med socialsekreterarnas resultat som presenteras i kolumnen längst till höger, är det tydligt att vissa aspekter är likartade. Även denna yrkesgrupp upplever en hög grad av konflikt mellan arbete och privatliv, och skattar sin hälsa lägre än arbetsmarknadsgenomsnittet. Samtidigt finns även här en hög grad av socialt stöd från kollegor och involvering på arbetsplatsen. Dock upplever socialsekreterarna i högre grad en större rollklarhet samt högre socialt stöd från överordnad jämfört med präster och diakoner.

Redovisning av enskilda frågor

Kvantitativa krav

Det ställdes två frågor om kvantitativa krav:

- Är din arbetsbörda ojämnt fördelad så att arbete samlas på hög?
- Hur ofta händer det att du inte hinner slutföra alla dina arbetsuppgifter?

På dessa frågor ligger respondenterna samlat ganska högt (se Tabell 3). För yrkeskategorierna kyrkoherdar, komministrar och diakoner ser resultatet någorlunda likartat ut. Kyrkoherdarna anger i något större utsträckning svarsalternativen *ofta* eller *alltid* på bägge frågorna jämfört med grupperna komministrar och diakoner.

Jämfört med skolledare som också är ett yrke med mycket människokontakt, är de kvantitativa kraven något lägre för kyrkoherdar, komministrar och diakoner. Resultatet skiljer sig dock lite mellan de olika kategorierna, där kyrkoherdar i större utsträckning svarat på samma sätt som skolledarna på den första frågan. På den andra frågan anger skolledarna betydligt högre krav än kyrkoherdar. I jämförelse med socialsekreterare anger yrkesgrupperna inom Svenska kyrkan i större utsträckning svarsalternativen *ofta* eller *alltid* på bägge frågor.

Tabell 3. Kvantitativa krav.

Frågor	Social-sekreterare	Skolledare	Kyrkoherde	Komministrar	Diakon
Är din arbetsbörda ojämnt fördelad så att arbete samlas på hög?	Svarsfördelning (procent)				
Alltid/ väldigt ofta	6.4	17.6	15	10.8	9.6
Ofta	24.7	49.5	43.6	36	30.4
Ibland	43.7	29.5	36.8	42.7	49.2
Sällan	19.8	3	4.1	8.3	9.6
Aldrig/ nästan aldrig	5.3	0.4	0.5	2.1	1.3
Hur ofta händer det att du inte hinner slutföra dina arbetsuppgifter?	Svarsfördelning (procent)				
Alltid/ väldigt ofta	4.9	22.7	14.4	4.6	4.8
Ofta	28	41.3	32	19.6	27.7
Ibland	33.1	25.9	34.5	34.1	42
Sällan	25.1	8.4	16.3	29.4	19.8
Aldrig/ nästan aldrig	8.9	1.7	2.8	12.2	5.7

Känslomässiga krav

Följande två frågor ställdes avseende känslomässiga krav:

- Blir du känslomässigt berörd av ditt arbete?
- Är ditt arbete känslomässigt krävande?

Samlat visar resultatet på höga känslomässiga krav (se Tabell 4). Detta är inte så anmärkningsvärt då samtliga yrkeskategorier har omfattande kontakt med människor och möter dessa i livets alla skeden; vare sig det är dop, bröllop, kris eller begravning. Det kan härav vara svårt att minska de känslomässiga kraven genom olika förändringar då mötena är en del av arbetet. Just kontakten med människor i livets alla skeden kan ju vara en av anledningarna till att personer väljer dessa yrken från första början. För att dessa krav inte ska bli en belastning är det därför viktigt med bland annat stöd från kollegor och överordnad samt tid för återhämtning.

På den första frågan varierar svaren inte särskilt mycket mellan de olika yrkeskategorierna. Kyrkoherdar anger i något lägre grad svarsalternativet *i mycket hög grad* i relation till komministrar och diakoner. Svarsfördelningen liknar även den för socialsekreterare och skolledare.

På den andra frågan föreligger det en ganska stor skillnad mellan kyrkoherdar och de två andra yrkeskategorierna. Över 30% av komministrar och diakoner anger svarsalternativet *i mycket hög grad*, medans färre än 20% av kyrkoherdarna har valt samma svarsalternativ. Färre än 2% av respondenterna genomgående för de olika yrkeskategorierna har angett alternativen *i liten grad* eller *i mycket liten grad*. Svarsfördelningen följer samma mönster som det för skolledare och socialsekreterare.

Tabell 4. Känslomässiga krav.

Frågor	Social-sekreterare	Skolledare	Kyrkoherde	Komminister	Diakon
<i>Blir du känslomässigt berörd av ditt arbete?</i>					
	Svarsfördelning (procent)				
Alltid/ väldigt ofta	17.9	11.6	6.9	15.9	8.7
Ofta	37.2	41.4	42.9	44.3	46.4
Ibland	36.3	42.2	44	36.3	40.8
Sällan	8.1	4.3	5.8	2.8	3.6
Aldrig/ nästan aldrig	0.5	0.4	0.3	0.6	0.4
<i>Är ditt arbete känslomässigt krävande?</i>					
	Svarsfördelning (procent)				
Alltid/ väldigt ofta	24.1	25.1	17.9	31.5	30.9
Ofta	39.7	50.2	53.3	47.8	49.5
Ibland	30	22.7	27.2	19.8	18.4
Sällan	5.7	1.7	1.4	0.8	1.3
Aldrig/ nästan aldrig	0.5	0.2	0.3	0.1	0

Kognitiva krav

För kognitiva krav ställdes följande frågor:

- Måste du hålla reda på många saker samtidigt i ditt arbete?
- Kräver ditt arbete att du ska komma ihåg mycket?
- Hur ofta blir du avbruten i ditt arbete?

Resultatet visar på mycket höga kognitiva krav för de undersökta yrkeskategorierna. Det finns dock skillnader mellan grupperna. Kyrkoherdar anger i mycket större utsträckning svarsalternativet *alltid/ väldigt ofta* jämfört med komministrar och diakoner. Även om dessa yrkeskategorier även anger mycket höga kognitiva krav, har de i större utsträckning än kyrkoherdarna angett svarsalternativet *ofta* (se Tabell 5 på nästa sida).

Svarsfördelningen visar att respondenterna i större utsträckning anger *alltid/väldigt ofta* eller *ofta* som svarsalternativ på de två första frågorna. På den sista frågan finns det en något större spridning, men även på denna fråga har en stor majoritet av respondenterna oberoende av yrkeskategori valt svarsalternativen *alltid/väldigt ofta* eller *ofta*.

Även om resultatet visar på mycket höga kognitiva krav ligger dock de undersökta yrkeskategorierna lägre än skolledare som yrkeskategori. Den största skillnaden finns på den sista frågan, där kyrkoherdar, komministrar och diakoner inte anger i lika stor utsträckning att de blir avbrutna i sitt arbete.

Tabell 5. Kognitiva krav.

Frågor	Skolledare	Kyrkoherde	Komminister	Diakon
<i>Måste du hålla reda på många saker samtidigt i ditt arbete?</i>				
<i>Svarsfördelning (procent)</i>				
Alltid/ väldigt ofta	82.3	73.9	52.9	48.1
Ofta	16.8	25	37	45.8
Ibland	0.9	1.1	9.3	5.8
Sällan	0	0	0.8	0.4
Aldrig/ nästan aldrig	0	0	0	0
<i>Kräver ditt arbete att du ska komma ihåg mycket?</i>				
<i>Svarsfördelning (procent)</i>				
Alltid/ väldigt ofta	80.8	62.6	42.5	39.8
Ofta	17.5	35.5	45.5	50.7
Ibland	1.7	1.9	11.4	8.9
Sällan	0	0	0.6	0.5
Aldrig/ nästan aldrig	0	0	0	0
<i>Hur ofta blir du avbruten i ditt arbete?</i>				
<i>Svarsfördelning (procent)</i>				
Alltid/ väldigt ofta	43	28.8	15.7	14.7
Ofta	51.4	58.9	50.4	50.5
Ibland	5.2	11.5	29.3	31.5
Sällan	0.4	0.8	4.3	2.7
Aldrig/ nästan aldrig	0	0	0.2	0.5

Social gemenskap

För att undersöka den sociala gemenskapen ställdes tre frågor:

- Är stämningen bra mellan dig och dina arbetskamrater?
- Är samarbetet bra mellan arbetskamraterna på din arbetsplats?
- Känner du dig delaktig i en gemenskap på din arbetsplats?

Resultatet visar på en generellt fungerande social gemenskap för alla de undersökta yrkeskategorierna. Fördelningen på de olika svarsalternativen är likartade för alla kategorier och ligger generellt högt. En stor majoritet inom varje grupp anger svarsalternativen *alltid/väldigt ofta* eller *ofta* på alla tre frågor. Resultatet ligger även i linje med socialsekreterarnas resultat på samma frågor (se Tabell 6).

Tabell 6. Social gemenskap.

Frågor	Social-sekreterare	Kyrkoherde	Komminister	Diakon
<i>Är stämningen bra mellan dig och dina arbetskamrater?</i>				
<i>Svarsfördelning (procent)</i>				
Alltid/ väldigt ofta	36.8	35.8	36.2	39.3
Ofta	56.5	60.2	52.1	48.5
Ibland	6.2	3.3	9.3	10.3
Sällan	0.6	0.8	2.1	1.8
Aldrig/ nästan aldrig	0	0	0.4	0.2
<i>Är samarbetet bra mellan arbetskamraterna på din arbetsplats?</i>				
<i>Svarsfördelning (procent)</i>				
Alltid/ väldigt ofta	27.2	24.8	21.6	23.6
Ofta	64.3	64.6	53.4	52.5
Ibland	7.8	9.5	20.3	20.8

Frågor	Social-sekreterare	Kyrkoherde	Komminister	Diakon
Sällan	0.6	1.1	4.2	2.9
Aldrig/ nästan aldrig	0	0	0.5	0.2

Känner du dig delaktig i en gemenskap på din arbetsplats?	Svarsfördelning (procent)			
Alltid/ väldigt ofta	39.5	39.9	37.1	39.6
Ofta	45.9	45.9	42.6	39.8
Ibland	12.2	12	14.7	14.7
Sällan	1.6	2.2	4.5	4.9
Aldrig/ nästan aldrig	0.7	0	1.2	0.9

Mening i arbetet

Enkäten innehöll två frågor om mening i arbetet:

- Känner du att din arbetsinsats är viktig?
- Är ditt arbete meningsfullt?

Resultatet visar på en hög grad av mening i arbetet hos respondenterna. En överhängande majoritet inom alla yrkeskategorier anger svarsalternativen *alltid/väldigt ofta* eller *ofta* på bägge frågor. Ungefär samma fördelning kan ses hos skolledarna. Tendensen finns även hos socialsekreterarna även om de i något lägre utsträckning valt dessa alternativ jämfört med de undersökta yrkeskategorierna (se Tabell 7).

Tabell 7. Mening i arbetet

Frågor	Social-sekreterare	Skolledare	Kyrkoherde	Komminister	Diakon
Känner du att din arbetsinsats är viktig?	Svarsfördelning (procent)				
Alltid/ väldigt ofta	39.3	66.6	58.2	41.9	49.5
Ofta	47.2	28.6	37.2	46.8	43.9
Ibland	12.5	4.6	4.6	10	5.8
Sällan	0.8	0	0	1.2	0.5
Aldrig/ nästan aldrig	0.1	0.2	0	0.1	0.2

Är ditt arbete meningsfullt?	Svarsfördelning (procent)				
Alltid/väldigt ofta	44.7	64.1	57.7	49.9	57.4
Ofta	42.9	30.5	36.3	40.4	38.4
Ibland	11.6	5	6	9.2	4.2
Sällan	0.7	0.2	0	0.2	0
Aldrig/ nästan aldrig	0.1	0.2	0	0.2	0

Inflytande

Enkäten undersökte inflytandet genom två frågor:

- Har du möjlighet att påverka väsentliga beslut som rör ditt arbete?
- Kan du påverka vad du gör i ditt arbete?

Inflytandet skattas generellt högt bland de undersökta yrkesgrupperna (se Tabell 8 på nästa sida). Mellan grupperna finns det dock stora skillnader. Kyrkoherdar anger i mycket större utsträckning alternativet *alltid/väldigt ofta* än de två andra undersökta yrkeskategorierna, på bägge frågorna. Då kyrkoherde är en yrkeskategori som har en arbetsledande ställning med personalansvar är detta

kanske inte ett så förvånande resultat. Skillnaden är dock stor jämfört med komministrar och diakoner där 9,9% respektive 12,4% angett svarsalternativet *alltid/väldigt ofta* på den första frågan, jämfört med 44,5% av kyrkoherdarna. Samtidigt är det viktigt att betona att komministrarna och diakonerna även de generellt anger ett relativt stort inflytande.

Jämfört med andra yrkeskategorier, ligger komministrarnas och diakonernas resultat mer i linje med vad skolledare angett, speciellt på den första frågan. Socialsekreterarna anger i lägre utsträckning något av alternativen *alltid/väldigt ofta* eller *ofta* jämfört med de undersökta yrkeskategorierna.

Tabell 8. Inflytande.

Frågor	Social-sekreterare	Skolledare	Kyrkoherde	Komminister	Diakon
<i>Har du möjlighet att påverka väsentliga beslut som rör ditt arbete?</i>					
	Svarsfördelning (procent)				
Alltid/ väldigt ofta	2.2	17	44.5	9.9	12.4
Ofta	40.1	48.3	45.6	42.1	46
Ibland	45	31.1	9.6	33.2	30.7
Sällan	11.8	3.3	0.3	12.1	8.8
Aldrig/ nästan aldrig	0.8	0.4	0	2.7	2.2
<i>Kan du påverka var du gör i ditt arbete?</i>					
	Svarsfördelning (procent)				
Alltid/ väldigt ofta	4.1	22.3	35.9	13.6	21
Ofta	49.7	55.4	47.4	52.1	55.1
Ibland	38.5	19.9	15.6	29	21.4
Sällan	6.7	2.2	1.1	4.4	2
Aldrig/ nästan aldrig	1.1	0.2	0	0.9	0.6

Förutsägbarhet

I enkäten ställdes två frågor om förutsägbarhet:

- Får du information i god tid avseende viktiga beslut, förändringar och framtidsplaner?
- Får du veta allt du behöver för att kunna utföra ditt arbete på ett bra sätt?

Resultatet visar på att förutsägbarheten är relativt hög bland alla undersökta grupper. Kyrkoherdarna har i större utsträckning än de andra två yrkeskategorierna valt alternativet *i mycket hög grad*. Det är således ganska stor skillnad mellan kyrkoherdarnas resultat och resultatet för komministrar och diakoner som i större utsträckning har valt alternativet *delvis*. Denna skillnad skulle delvis kunna bero på det som även nämndes under rubriken Inflytande, att kyrkoherdar har en arbetsledande ställning med personalansvar och därför befinner sig i en organisatorisk position som medför mer information från arbetsgivaren.

Resultatet och fördelningen på de olika svarsalternativen ser likartat ut mellan komministrar, diakoner och socialsekreterare (se Tabell 9 på nästa sida).

Tabell 9. Förutsägbarhet.

Frågor	Social-sekreterare	Kyrkoherde	Komminister	Diakon
Får du information i god tid avseende viktiga beslut, förändringar och framtidsplaner?		Svarsfördelning (procent)		
I mycket hög grad	6	35.3	4.9	5.2
I hög grad	30.1	45.2	31.8	27.6
Delvis	40.5	16.7	40.1	46.6
I låg grad	16.2	2.7	14.2	16.8
I mycket låg grad	7.1	0	8.9	3.8
Får du veta allt du behöver för att kunna utföra ditt arbete på ett bra sätt?		Svarsfördelning (procent)		
I mycket hög grad	11.7	19.2	6.4	5.6
I hög grad	49.1	57.3	45.3	48
Delvis	33.7	21.4	38.8	37.9
I låg grad	4.5	2.2	7.5	7.4
I mycket låg grad	1	0	2	1.1

Återhämtning

I enkäten har en fråga ställts om möjlighet till återhämtning efter intensiva arbetsperioder:

- Har du möjlighet till återhämtning efter intensiva arbetsperioder?

Som framgår av Tabell 10 nedan, visar resultaten på stor överensstämmelse mellan de olika undersökta grupperna. Majoriteten av respondenterna har genomgående valt svarsalternativet *delvis*. Kyrkoherdarna anger något lägre möjlighet till återhämtning än de andra två undersökta grupperna. Jämfört med skolledare anger respondenterna i denna undersökning i större utsträckning att de har möjlighet till återhämtning.

Tabell 10. Återhämtning.

Frågor	Skolledare	Kyrkoherde	Komminister	Diakon
Har du möjlighet att återhämta dig efter intensiva arbetsperioder?		Svarsfördelning (procent)		
I mycket hög grad	2.8	3.8	3.9	6.1
I hög grad	11.5	15.1	22.6	26
Delvis	36.6	48.8	46.2	47
I låg grad	29.9	24.1	19.2	15
I mycket låg grad	19.3	8.2	8.1	5.8

Rollklarhet

I enkäten ställdes tre frågor om rollklarhet:

- Finns det klara mål för ditt arbete?
- Vet du exakt vilka som är dina ansvarsområden?
- Vet du precis vad som förväntas av dig i ditt arbete?

Resultatet skiljer sig åt mellan de undersökta grupperna när det gäller rollklarheten. Kyrkoherdar har generellt en högre grad av rollklarhet än komministrar och diakoner (se Tabell 11 på nästa sida).

Skilnaden är ganska stor. Exempelvis på den andra frågan anger över 40% av kyrkoherdarna svarsalternativet *i mycket hög grad*, medans endast ca 15% av komministrarna och diakonerna anger samma svarsalternativ på frågan. Genomgående för de tre frågorna är att kyrkoherdarna i större utsträckning anger svarsalternativen *i mycket hög grad* eller *i hög grad*. Kommistrar och diakoner anger i högre utsträckning svarsalternativet *delvis*.

I relation till socialsekreterare och skolledare har kyrkoherdarna ett resultat som påminner om det för skolledarna. Socialsekreterarna har ett resultat som i större utsträckning påminner om komministrarnas och diakonernas resultat.

Tabell 11. Rollklarhet.

Frågor	Social-sekreterare	Skolledare	Kyrkoherde	Komminister	Diakon
<i>Finns det klara mål för ditt arbete?</i>			<i>Svarsfördelning (procent)</i>		
I mycket hög grad	21.3	17.9	16.8	6.1	6
I hög grad	52.6	41.8	46.4	30.4	32.7
Delvis	24.2	29.7	27.7	39.2	41.4
I låg grad	1.7	7.5	8	17.3	15
I mycket låg grad	0.2	3	1.1	7.1	4.9
<i>Vet du exakt vilka som är dina ansvars-områden?</i>			<i>Svarsfördelning (procent)</i>		
I mycket hög grad	19.6	28.2	40.1	15.3	16.5
I hög grad	53	49.2	48.4	43.2	45.3
Delvis	23.8	18.9	9.1	29.7	27.3
I låg grad	3	2.8	2.2	8.6	8.4
I mycket låg grad	0.5	0.9	0.3	3.2	2.4
<i>Vet du precis vad som förväntas av dig i ditt arbete?</i>			<i>Svarsfördelning (procent)</i>		
I mycket hög grad	20.9	22.8	14.1	10.8	9.1
I hög grad	54.5	48.8	57.6	37.6	36.9
Delvis	20.7	23.9	23.3	36.4	39.2
I låg grad	3.1	3	5	11.6	11.1
I mycket låg grad	0.8	1.5	0	3.6	3.6

Rollkonflikter

I enkäten ställdes två frågor om rollkonflikter:

- Gör du saker i arbetet som accepteras av vissa personer men inte av andra?
- Ställs det motstridiga krav på ditt arbete?

Resultatet är likartat för alla undersökta grupper. Utifrån de två frågor som ställs i enkäten tyder resultatet inte på stora rollkonflikter för de undersökta grupperna. Majoriteten har valt svarsalternativet *delvis* på bägge frågorna. Svarsfördelningen följer samma mönster som resultaten för socialsekreterare och skolledare (se Tabell 12 på nästa sida).

Tabell 12. Rollkonflikter.

Frågor	Social- sekreterare	Skolledare	Kyrkoherde	Komminister	Diakon
<i>Gör du saker i arbetet som accepteras av vissa personer men inte av andra?</i>					
	<i>Svarsfördelning (procent)</i>				
I mycket hög grad	4	5.9	9.6	5.5	4.4
I hög grad	11.1	16.1	20.8	14.1	12.8
Delvis	38.1	51.6	42.5	34.7	33.7
I låg grad	29.3	17.8	15.9	27.7	26
I mycket låg grad	17.5	8.7	11.2	18	23.1
<i>Ställs det motstridiga krav på ditt arbete?</i>					
	<i>Svarsfördelning (procent)</i>				
I mycket hög grad	5.1	11.7	11.6	4.5	4
I hög grad	18	24.1	19.8	13.5	8.2
Delvis	46.5	46.4	38	38.1	37.5
I låg grad	23.3	12.8	19.3	27.5	28.5
I mycket låg grad	7.1	5	11.3	16.5	21.8

Tillfredsställelse med arbetet

Enkäten mätte tillfredsställelse med arbetet utifrån tre frågor:

- Hur tillfredsställd är du med:
 - Dina framtidsutsikter i arbetet?
 - Fysiska arbetsförhållanden?
 - Det sätt dina kunskaper används på?

Generellt visar svarsfördelningen på de tre frågorna på en relativt hög tillfredsställelse med de olika aspekterna som efterfrågas. En majoritet inom de olika yrkeskategorierna anger svarsalternativet *tillfredsställd* på alla tre frågor. Kyrkoherdarna anger i något större utsträckning svarsalternativen *mycket tillfredsställd* eller *tillfredsställd* än de andra två undersökta yrkeskategorierna. Störst skillnad mellan de undersökta grupperna finns på frågan om framtidsutsikter och på frågan om hur kunskaper används. Exempelvis anger under 10% av de tillfrågade komministrarna svarsalternativet *mycket tillfredsställd* på den sista frågan om vilket sätt kunskaper används. Motsvarande siffra för kyrkoherdar är över 20% (se Tabell 13).

I jämförelse med socialsekreterare och skolledare följer de undersökta yrkesgrupperna samma mönster i svarsfördelning mellan de olika svarsalternativen.

Tabell 13. Tillfredsställelse med arbetet.

Frågor	Social- sekreterare	Skolledare	Kyrkoherde	Komminister	Diakon
<i>Hur tillfredsställd är du med:</i>					
<i>Dina framtidsutsikter i arbetet?</i>					
	<i>Svarsfördelning (procent)</i>				
Mycket tillfredsställd	10	14.9	19	11.6	14.1
Tillfredsställd	40.4	42.3	50.7	37.3	40.5
Varken eller	34.7	32.2	23.4	32.8	33.5
Otillfredsställd	11	8.9	5.5	12.6	9.2
Mycket otillfredsställd	3.9	1.7	1.4	5.8	2.7

Frågor	Social-sekreterare	Skolledare	Kyrkoherde	Komminister	Diakon
<i>Hur tillfredsställd är du med:</i>					
<i>Fysiska arbetsförhållanden?</i>	<i>Svarsfördelning (procent)</i>				
Mycket tillfredsställd	13.2	14.6	24	13.8	17.7
Tillfredsställd	45.9	41.5	55.2	52.8	47.7
Varken eller	25.5	31.2	16.4	24.3	29.2
Otillfredsställd	13	10.7	3.3	6.4	4.1
Mycket otillfredsställd	2.4	2	1.1	2.7	1.3
<i>Det sätt dina kunskaper används på?</i>					
	<i>Svarsfördelning (procent)</i>				
Mycket tillfredsställd	11.7	17	21	8.5	11.9
Tillfredsställd	56.3	46.5	55.2	40.5	43
Varken eller	24.3	28.3	19.4	33.2	35.6
Otillfredsställd	6.6	7	4.4	12.8	7.1
Mycket otillfredsställd	1.1	1.3	0	5.1	2.4

Självskattad hälsa

I enkäten ställdes en fråga där respondenterna skulle skatta sin egen hälsa:

- I allmänhet, skulle du säga att din hälsa är:
 - Utmärkt
 - Mycket god
 - God
 - Någorlunda
 - Dålig

Resultatet visar på skillnader mellan de undersökta grupperna. Kyrkoherdar anger i större utsträckning svarsalternativen *utmärkt* eller *mycket god* än de andra undersökta yrkeskategorierna som istället i stor utsträckning har använt sig av svarsalternativen *mycket god* och *god*. Jämfört med arbetsmarknaden i stort, skattar både komministrar och diakoner sin hälsa lägre, vilket kunde ses i matrisen som tidigare presenterats på sida 14 i denna rapport. I jämförelse med socialsekreterare och skolledare svarar de likartat som komministrar och diakoner på denna fråga. Generellt skattar inte någon större andel av respondenterna att deras hälsa är utmärkt, bland kyrkoherdar ligger resultatet för detta svarsalternativ strax över 10% och bland de andra två yrkeskategorierna strax under 10% (se Tabell 14).

Tabell 14. Självskattad hälsa.

Frågor	Social-sekreterare	Skolledare	Kyrkoherde	Komminister	Diakon
<i>I allmänhet, skulle du vilja säga att din hälsa är:</i>	<i>Svarsfördelning (procent)</i>				
Utmärkt	6.5	8.2	13.4	8.9	7.2
Mycket god	33.6	32.7	39.2	28	30.3
God	42.3	41.1	35.6	37.7	39.5
Någorlunda	16.1	15.9	10.7	22.3	19.6
Dålig	1.6	2.2	1.1	3	3.4

Involvering på arbetsplatsen

I enkäten ställs tre frågor om involvering på arbetsplatsen:

- Har din arbetsplats stor betydelse för dig?
- Skulle du rekommendera andra att söka anställning på din arbetsplats?
- Hur ofta överväger du att söka ett nytt jobb?

För de flesta av de undersökta grupperna visar resultatet på denna skala en hög grad av involvering (se Tabell 15). På den första frågan ser resultatet likartat ut för de olika grupperna, så även på den tredje frågan. Dock ligger kyrkoherdar något högre än övriga grupper. På den andra frågan är det ganska stor skillnad i fördelningen mellan de olika svarsalternativen för de olika grupperna. Kyrkoherdar anger i mycket större utsträckning än de andra två yrkeskategorierna svarsalternativet *i mycket hög grad*, 44,9% respektive 18,7% och 21,2%.

I jämförelse med socialsekreterarna anger de undersökta yrkesgrupperna en högre involvering på arbetsplatsen.

Tabell 15. Involvering på arbetsplatsen.

Frågor	Social- sekreterare	Kyrkoherde	Komminister	Diakon
<i>Har din arbetsplats stor betydelse för dig?</i>		<i>Svarsfördelning (procent)</i>		
I mycket hög grad	28	31.1	20.6	22.7
I hög grad	50.8	51.8	54.7	54.8
Delvis	18.8	15.5	20	20
I låg grad	1.8	1.4	3.4	1.6
I mycket låg grad	0.5	0.3	1.3	0.9
<i>Skulle du rekommendera andra att söka anställning på din arbetsplats?</i>		<i>Svarsfördelning (procent)</i>		
I mycket hög grad	17.1	44.9	18.7	21.2
I hög grad	37	38.6	36.9	42.9
Delvis	33.8	12.9	26.2	25.7
I låg grad	7.3	1.6	8.7	5.2
I mycket låg grad	4.8	1.9	9.5	5.1
<i>Hur ofta överväger du att söka ett nytt jobb?</i>		<i>Svarsfördelning (procent)</i>		
I mycket hög grad	3.5	4.6	9.6	4.9
I hög grad	16.9	8.4	15.2	12.2
Delvis	34.1	19.9	24.9	21.2
I låg grad	25.5	31.3	25.3	26.8
I mycket låg grad	20	35.7	24.9	34.9

Konflikt mellan arbete och privatliv

I enkäten ställdes fyra frågor om relationen mellan arbete och privatliv:

- Upplever du ofta en konflikt mellan ditt arbete och privatliv, så att du helst hade velat vara på "båda ställena samtidigt"?
- Känner du att ditt arbete tar så mycket av din energi att det påverkar privatlivet negativt?
- Känner du att ditt arbete tar så mycket av din tid att det påverkar privatlivet negativt?
- Säger din familj eller dina vänner till dig att du arbetar för mycket?

Resultatet tyder på en ganska hög konflikt mellan arbete och privatliv genomgående för alla undersökta yrkeskategorier. Kyrkoherdar och komministrar upplever i lite större utsträckning en större konflikt än diakoner. Detta skulle delvis kunna, precis som när det gäller känslomässiga krav, ha att göra med hur yrkena är utformade.

De undersökta gruppernas resultat följer samma mönster som skolledarnas.

Tabell 16. Konflikt mellan arbete och privatliv.

Frågor	Skolledare	Kyrkoherde	Komminister	Diakon
<i>Upplever du ofta en konflikt mellan ditt arbete och privatliv, så att du helst hade velat vara på "båda ställena samtidigt"?</i>				
	Svarsfördelning (procent)			
I mycket hög grad	18.1	16.3	16.2	5.9
I hög grad	21.8	20.2	23.1	17.8
Delvis	29.5	39	34.1	31.4
I låg grad	22.4	20.4	20.3	27.8
I mycket låg grad	8.2	4.1	6.3	17.1
<i>Känner du att ditt arbete tar så mycket av din energi att det påverkar privatlivet negativt?</i>				
	Svarsfördelning (procent)			
I mycket hög grad	17.2	14.2	14.5	11.5
I hög grad	28	21.5	24.7	19
Delvis	32.5	36	34.1	39.8
I låg grad	16.8	22.9	21.6	20.3
I mycket låg grad	5.6	5.4	5.1	9.5
<i>Känner du att ditt arbete tar så mycket av din tid att det påverkar privatlivet negativt?</i>				
	Svarsfördelning (procent)			
I mycket hög grad	14.1	10.9	9.6	5.2
I hög grad	25.1	16.6	19.2	13.6
Delvis	30.1	39.2	36.4	37.8
I låg grad	21.9	27	25.1	26.2
I mycket låg grad	8.9	6.3	9.6	17.2
<i>Säger din familj eller dina vänner till dig att du arbetar för mycket?</i>				
	Svarsfördelning (procent)			
I mycket hög grad	24.5	15	13.7	9.8
I hög grad	26.4	25.9	19.8	17.7
Delvis	26.4	36.5	32.9	35.6
I låg grad	12.4	19.1	22.7	23.9
I mycket låg grad	10.3	3.5	10.8	13

Positiv påverkan mellan arbete och privatliv

I enkäten ställdes två frågor om en positiv påverkan mellan arbete och privatliv:

- Känner du att ditt arbete ger dig energi som påverkar privatlivet positivt?
- Lär du dig något genom ditt arbete som hjälper dig hantera personliga eller praktiska utmaningar i privatlivet?

En stor majoritet svarar att de har en positiv påverkan mellan arbete och privatliv. Fördelningen mellan de olika svarsalternativen följer samma mönster hos alla undersökta grupper. Flest har valt alternativet *ja, till viss del* på bägge frågor.

Jämfört med socialsekreterarna anger respondenterna i denna undersökning en högre grad av positiv påverkan mellan arbete och privatliv (se Tabell 17).

Tabell 17. Positiv påverkan mellan arbete och privatliv.

Frågor	Social-sekreterare	Kyrkoherde	Komminister	Diakon
Känner du att ditt arbete ger dig energi som påverkar privatlivet positivt?		Svarsfördelning (procent)		
Ja, helt säkert	7.9	29.3	22.5	24.8
Ja, till viss del	34.3	51.8	50.8	51.3
Ja, men bara lite	34.8	14.2	20.1	19.2
Nej, inte alls	23	4.7	6.7	4.7
Lär du dig något genom ditt arbete som hjälper dig hantera personliga eller praktiska utmaningar i privatlivet?		Svarsfördelning (procent)		
Ja, helt säkert	21.2	38.8	35.8	37.3
Ja, till viss del	47.3	43.9	46.2	48.4
Ja, men bara lite	23.1	14.9	13.3	10.2
Nej, inte alls	8.4	2.4	4.7	4.1

Engagemang

I enkäten mättes engagemang med tre påståenden:

- Jag känner mig full av energi när jag utför mitt arbete.
- Jag har ett brinnande intresse för mitt arbete.
- Jag är starkt engagerad i mitt arbete.

Resultatet visar på ett högt engagemang bland alla undersökta yrkesgrupper. Fördelningen mellan svarsalternativen följer samma mönster för alla tre grupper. På den första frågan anger kyrkoherdar i större utsträckning svarsalternativet *mycket ofta* jämfört med komministrar och diakoner.

Socialsekreterarna anger i lägre utsträckning än de undersökta grupperna alternativen *alltid* eller *mycket ofta*.

Tabell 18. Engagemang.

Frågor	Social-sekreterare	Kyrkoherde	Komminister	Diakon
Jag känner mig full av energi när jag utför mitt arbete.		Svarsfördelning (procent)		
Alltid	1.7	2.5	3.2	4.9
Mycket ofta	18	40.3	27.7	35.1
Ofta	32.7	39.5	40	34.6
Ibland	30.1	14.5	21.7	21.4
Sällan	10.4	2.5	5.2	2
Nästan aldrig	5.8	0.5	2	1.8
Aldrig	1.3	0.3	0.2	0.2
Jag har ett brinnande intresse för mitt arbete.		Svarsfördelning (procent)		
Alltid	11.4	14.8	14.7	16.5
Mycket ofta	35.7	48.9	42.7	45.6
Ofta	32.3	28.1	28.7	26.9

Frågor	Social- sekreterare	Kyrkoherde	Komminister	Diakon
Ibland	16.6	7.1	11.7	9.3
Sällan	2.8	0.8	1.7	1.5
Nästan aldrig	1	0	0.4	0.4
Aldrig	0.2	0.3	0.2	0
<i>Jag är starkt engagerad i mitt arbete.</i>		<i>Svarsfördelning (procent)</i>		
Alltid	19.5	19	19	19.6
Mycket ofta	37	51.8	44.8	46.7
Ofta	28.6	23.7	25.9	25.4
Ibland	12	4.4	8.3	7.6
Sällan	2	0.6	1.5	0.4
Nästan aldrig	0.6	0.3	0.4	0.4
Aldrig	0.4	0.3	0.1	0

Socialt stöd från kollegor

I enkäten mättes det sociala stödet från kollegor genom tre frågor:

- Om du behöver, får du hjälp och stöd från dina kollegor?
- Om du behöver, är dina kollegor beredda att lyssna till dina problem med arbetet?
- Hur ofta talar dina kollegor med dig om hur du utför ditt arbete?

Resultatet visar samlat på ett ganska högt socialt stöd från kollegor bland de undersökta yrkeskategorierna (se Tabell 19). Lägst socialt stöd från kollegor anger män som antingen angett att de arbetar som kyrkoherdar eller som diakoner, se Figur 2 på sida 14. Sett till grupperna som helhet bortsett från huruvida de angett att de är män eller kvinnor, så uppger de ett ganska starkt stöd från kollegor. Färre än 2% anger svarsalternativen *sällan* eller *aldrig/nästan aldrig* på de två första frågorna.

I jämförelse med socialsekreterarna anger de undersökta grupperna ett lägre socialt stöd från kollegor.

Tabell 19. Socialt stöd från kollegor.

Frågor	Social- sekreterare	Kyrkoherde	Komminister	Diakon
<i>Om du behöver, får du hjälp och stöd från dina kollegor?</i>		<i>Svarsfördelning (procent)</i>		
Alltid/ väldigt ofta	51.7	24.1	24	29.1
Ofta	40	46.8	45.8	39.2
Ibland	7.6	24.7	24	25.3
Sällan	0.7	3.6	5.1	5.8
Aldrig/ nästan aldrig	0	0.8	1.2	0.5
<i>Om du behöver, är dina kollegor beredda att lyssna till dina problem med arbetet?</i>		<i>Svarsfördelning (procent)</i>		
Alltid/ väldigt ofta	52.7	24.8	28.3	31.6
Ofta	39	42.3	41.7	39.4
Ibland	7.2	24.5	22.9	21.8
Sällan	1.1	7.3	5.2	6.5
Aldrig/ nästan aldrig	0	1.1	1.9	0.7

Frågor	Social- sekreterare	Kyrkoherde	Komminister	Diakon
Hur ofta talar dina kollegor med dig om hur du utför ditt arbete?		Svarsfördelning (procent)		
Alltid/ väldigt ofta	1.8	2.8	1.9	2.7
Ofta	20.9	15.8	18.3	16.8
Ibland	46.4	53.6	44.6	42.8
Sällan	24.9	24.2	27.9	27.7
Aldrig/ nästan aldrig	6	3.6	7.3	10

Socialt stöd från överordnad/arbetsgivare

I enkäten ställdes tre frågor om det sociala stödet från överordnad/arbetsgivare:

- Om du behöver, får du hjälp och stöd från din närmaste chef/arbetsgivare?
- Om du behöver, är din närmaste chef/arbetsgivare beredd på att lyssna på problem som rör ditt arbete?
- Hur ofta talar din närmaste chef/arbetsgivare med dig om hur du utför ditt arbete?

Frågorna formulerades olika beroende på vilken yrkeskategori som svarade. Komministrar och diakoner har svarat på frågorna med formuleringen *närmaste chef*, medans kyrkoherdar har svarat på frågorna med formuleringen *arbetsgivare* istället då de inte har någon närmaste chef på arbetsplatsen.

Resultatet visar på ett ganska högt socialt stöd från överordnad bland komministrar och diakoner i linje med referensvärdena som är ett genomsnitt för arbetsmarknaden i stort, se Figur 2 på sida 14. I jämförelse med socialsekreterarna anger de undersökta grupperna ett lägre socialt stöd från överordnad (se Tabell 20).

Tabell 20. Socialt stöd från överordnad.

Frågor	Social- sekreterare	Kyrkoherde	Komminister	Diakon
Om du behöver, får du hjälp och stöd från din närmaste chef/ arbetsgivare?		Svarsfördelning (procent)		
Alltid/ väldigt ofta	53	18.5	27	27.3
Ofta	33.2	38.7	32.8	32.8
Ibland	10.7	26.7	24.7	25.9
Sällan	2.1	12.3	10.8	8.7
Aldrig/ nästan aldrig	1	3.8	4.7	5.3
Om du behöver, är din närmaste chef/arbetsgivare beredd att lyssna till dina problem med arbetet?		Svarsfördelning (procent)		
Alltid/ väldigt ofta	46.6	27.5	33.9	34.3
Ofta	33.7	39.6	33.2	35.6
Ibland	14.6	21.7	21.1	20.3
Sällan	4.1	9.3	8.6	6
Aldrig/ nästan aldrig	1	1.9	3.2	3.8
Hur ofta talar din närmaste chef/arbetsgivare med dig om hur du utför ditt arbete?		Svarsfördelning (procent)		
Alltid/ väldigt ofta	4.5	1.1	2	2.2
Ofta	26.6	16.6	16.1	14.1
Ibland	41.9	45	38.8	41.2

Frågor	Social- sekreterare	Kyrkoherde	Komminister	Diakon
Sällan	22.2	27.9	29.7	28.2
Aldrig/ nästan aldrig	4.9	9.4	13.4	14.3

Kränkande beteende

Kränkande beteende kan vara många saker. I denna undersökning har vi valt att fokusera på fem olika typer: hot om våld, fysiskt våld, mobbning, icke önskvärd sexuell uppmärksamhet och kränkningar som framförs via sociala medier.

Jämfört med socialsekreterare upplever de undersökta grupperna kränkande beteende på samma nivå eller i större utsträckning inom fyra av fem olika typer.

Tabell 21. Kränkande beteende.

Frågor	Social- sekreterare	Kyrkoherde	Komminister	Diakon
<i>Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för hot om våld på din arbetsplats?</i>				
	Svarsfördelning (procent)			
Ja, dagligen	0	0.3	0.4	0.4
Ja, varje vecka	0	0.5	0.1	0
Ja, varje månad	0.6	0.5	0.1	0.4
Ja, några gånger	22	7.7	7.6	16.7
Nej	77.4	91	91.8	82.6
Summa "ja"-alternativ	22.6	9	8.2	17.4
<i>Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för fysiskt våld på din arbetsplats?</i>				
	Svarsfördelning (procent)			
Ja, dagligen	0	0	0	0
Ja, varje vecka	0	0	0	0
Ja, varje månad	0	0.3	0	0
Ja, några gånger	0.8	0.8	0.8	1.3
Nej	99.2	98.9	99.2	98.7
Summa "ja"-alternativ	0.8	1.1	0.8	1.3
<i>Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för mobbning på din arbetsplats? Med mobbning menas att man upprepade gånger blir utsatt för obehagliga eller kränkande handlingar som det kan vara svårt att försvara sig mot.</i>				
	Svarsfördelning (procent)			
Ja, dagligen	0	0	0.8	0.5
Ja, varje vecka	0.6	1.7	2.2	1.3
Ja, varje månad	0.6	2.5	2.2	1.5
Ja, några gånger	6.7	12.7	16.3	15.4
Nej	92.1	83.1	78.4	81.3
Summa "ja"-alternativ	7.9	16.9	21.6	18.7
<i>Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för icke önskvärd sexuell uppmärksamhet?</i>				
	Svarsfördelning (procent)			
Ja, dagligen	0	0	0.1	0
Ja, varje vecka	0	0.3	0.2	0
Ja, varje månad	0.1	0	0.6	0

Frågor	Social-sekreterare	Kyrkoherde	Komminister	Diakon
Ja, några gånger	3.5	3.9	8.8	6.9
Nej	96.4	95.9	90.3	93.1
Summa "ja"-alternativ	3.6	4.1	9.7	6.9

Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för kränkningar på sociala medier (t.ex. Facebook), via e-post eller SMS som har något med ditt arbete att göra?	Svarsfördelning (procent)			
Ja, dagligen	0	0	0.1	0
Ja, varje vecka	0	0.5	0.2	0
Ja, varje månad	0.2	1.4	1.1	0.2
Ja, några gånger	2.7	16	8.3	6.6
Nej	97.1	82.1	90.3	93.2
Summa "ja"-alternativ	2.9	17.9	9.7	6.8

När det gäller utövare av dessa negativa handlingar framkommer det att det är framförallt ”klienter/kunder/patienter”, dvs. personer utanför organisationen som utövar hot om våld och icke önskvärd sexuell uppmärksamhet, medan när det gäller mobbning är det överordnad och kollegor som är utövare (se Bilaga 1).

Signifikanta skillnader relaterade till kön, yrkeskategori och arbetsplats

Skillnader mellan kvinnor och män som är präster

Kvinnor rapporterar signifikant högre kognitiva krav ($M=83.86$) och känslomässiga krav ($M=74.51$) än vad männen gör ($M=78.96$ respektive $M=66.37$). Kvinnor upplever också konflikt mellan arbete och privatliv i högre utsträckning ($M=48.82$) än män ($M=45.99$) samt rapporterar högre upplevelse av utbrändhet, dvs. fysisk och känslomässig utmattning (kvinnor $M=38.39$; män $M=31.91$).

Männen däremot upplever större social gemenskap ($M=79.55$), socialt stöd från överordnad (62.41) samt högre inflytande (73.05) än vad kvinnorna anger ($M=77.13$; $M=58.25$; $M=66.63$). Männen upplever också större klarhet i rollerna ($M=65.36$) och högre arbetstillfredsställelse ($M=67.15$) jämfört med kvinnor ($M=61.65$; $M=63.99$).

Kvinnor som är präster har under det senaste året upplevt hot om våld, icke önskvärd sexuell uppmärksamhet och mobbning i större utsträckning än män som är präster. Av de som har upplevt hot om våld några gånger är 7.9% kvinnor och 2.1% män; av de som har upplevt mobbning några gånger är 10.3% kvinnor och 4.7% män och av de som upplevt icke önskad sexuell uppmärksamhet några gånger är 5.6% kvinnor och 1.3% män.

Kvinnor som är präster rapporterar sämre hälsa än män som är präster. Sammanlagt 25 % av kvinnor jämfört med 17% av män som är präster upplever att deras hälsa är dålig eller någorlunda.

Kvinnor som är präster upplever således den psykosociala arbetsmiljön sämre (bland annat högre krav, lägre på resurser) jämfört med sina kollegor som är män. Männen däremot rapporterar att de har olika resurser i sin arbetsmiljö i högre utsträckning jämfört med kvinnor.

Skillnader mellan kvinnor och män som är diakoner

Det framkommer endast två signifikanta skillnader mellan kvinnor och män bland diakoner. Kvinnor som är diakoner upplever högre kvantitativa krav ($M=56.02$) och känslomässiga krav ($M=71.78$) än män som är diakoner ($M=50.47$; $M=65.80$).

Det finns inga signifikanta skillnader mellan kvinnor och män vad gäller den självupplevda hälsan eller hur ofta man blivit utsatt för kränkande beteenden.

Skillnader mellan präster och diakoner

När vi jämför präster (kyrkoherde, komminister och övriga präster) och diakoner framkommer att diakoner upplever större mening i arbetet ($M=87.13$) jämfört med prästerna ($M=85.03$). Prästerna upplever högre kognitiva krav ($M=81.56$), mer rollkonflikter ($M=43.36$) och större konflikt mellan arbete och privatliv ($M=47.47$) jämfört med diakonerna ($M=78.67$; $M=36.63$; $M=37.84$). Samtidigt upplever prästerna också större klarhet i rollerna ($M=63.20$) och känner sig mer involverade på arbetsplatsen ($M=59.59$) än diakonerna ($M=60.20$; $M=57.64$).

Skillnader mellan de som arbetar inom församling eller pastorat

Vi har också jämfört de som arbetar (alla yrkesgrupper) inom församling (som inte ingår i ett pastorat) med de som arbetar inom pastorat. Resultaten visar att de som arbetar inom pastorat upplever högre kvantitativa krav ($M=57.51$), men upplever sig också ha större resurser i form av högre social gemenskap ($M=78.94$), inflytande ($M=70.00$) och rollklarhet ($M=63.27$) jämfört med de som arbetar inom församling ($M=55.00$; $M=76.69$; $M=68.24$; $M=60.80$).

Skillnader mellan kyrkoherde och övriga präster

Vid jämförelse mellan kyrkoherde och övriga präster framkommer flera signifikanta skillnader (se Tabell 22 nedan). Jämfört med övriga präster upplever kyrkoherdar högre kvantitativa och kognitiva krav, rollkonflikter samt konflikt mellan arbete och privatliv. Samtidigt rapporterar kyrkoherdar högre värden på många resursfaktorer såsom: social gemenskap, mening i arbetet, inflytande, förutsägbarhet, rollklarhet, arbetstillfredsställelse, involvering på arbetsplatsen, positiv påverkan mellan arbete och privatliv samt engagemang. Övriga präster upplever högre känslomässiga krav samt utbrändhet i större utsträckning än kyrkoherdar.

Tabell 22. Signifikanta skillnader mellan kyrkoherde och övriga präster.

	Kyrkoherde ($n=394$)		Övriga präster ($n=1121$)	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Kvantitativa krav	63.74	20.60	53.82	20.65
Kognitiva krav	87.34	11.05	79.52	14.50
Känslomässiga krav	67.00	15.51	71.90	17.16
Rollkonflikter	49.97	25.12	41.04	23.59
Konflikter mellan arbete och privatliv	51.44	18.68	46.08	19.54
Social gemenskap	80.46	13.53	77.49	17.01
Mening i arbetet	88.11	13.71	83.94	15.41

	<i>Kyrkoherde</i> (<i>n=394</i>)		<i>Övriga präster</i> (<i>n=1121</i>)	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Inflytande	81.39	15.14	65.60	19.50
Förutsägbarhet	65.58	15.44	54.54	18.34
Rollklarhet	72.94	16.58	60.09	21.22
Arbetsstillfredsställelse	72.57	15.98	62.92	19.04
Involvering på arbetsplatsen	62.09	11.11	58.71	11.62
Positiv påverkan mellan arbete och privatliv	70.82	21.86	67.95	23.05
Engagemang	4.57	0.77	4.41	0.83
Utbrändhet	31.87	20.64	36.47	19.49

Vad visar de öppna svaren?

I följande avsnitt redovisas de öppna kommentarer som har relevans för studiens syfte och frågeställningar. Som nämndes tidigare i denna rapport baseras kategoriseringen på det innehåll som kommentarerna ger uttryck för. Sammantaget är det tre kategorier som utgör grund för resultatredovisningen.

Spänningsfältet mellan central styrning och lokal autonomi

I likhet med tidigare studier, se inledningen, framförs kritik mot den alltför anpassningsinriktade teologiska riktning som Svenska kyrkan har tagit. Kritiken ger uttryck för ett upplevt arbetsmiljöproblem som bland annat hänger samman med spridningen av evangeliet:

Det svåra i arbetsmiljön är den stora diskrepans som finns mellan å ena sidan min och församlingens inriktning med arbetet (att nå fler människor med evangeliet i ord & handling) OCH å andra sidan den inriktning som Svenska kyrkan centralt har; att sträva efter att bli en accepterad del av världens kanske mest sekulariserade samhälle. För mig och mina närmaste arbetskamrater handlar det om att leva sitt liv i världen utifrån kyrkans tro och inre liv. (Diakon)

Jag brinner egentligen för församlingens gudstjänst men har gett upp där. Alla gör som de vill. Men jag klandrar inte enskilda anställda, problemet är att vi tvingas tro att mångfald (dvs teologisk individualism) fungerar utan gemensamma mål för att slippa ta tag i konflikten mellan det evangeliska och den moderna tolkningen av folkkyrkobegreppet. Men på fängelset får jag vara präst på riktigt. (Komminister)

Det är OTROLIGT stressfullt och nedbrytande när kyrkans medarbetare i vigningstjänsten förminskas och fråntas sin egentliga position, dvs. de som leder församlingens och kyrkans arbete. Biskopar blir som galjonsfigurer, präster förminskas till blotta tjänstemän och ceremoniledare och diakoner jobbar ihjäl sig till förmån för att ekonomer, HR-specialister och pedagoger får styra. Motiveringen är ofta resursfördelning. (Komminister)

Av det sista citatet ovan framgår att konflikten inte enbart bottnar i teologiska olikheter mellan central och lokal nivå, utan även en upplevelse av maktförskjutning till nackdel för präster och diakoner.

Kärnverksamheten upplevs få stå tillbaka till förmån för mer administrativa uppgifter, och detta på grund av att kyrkan som organisation upplevs ha blivit allt mer likt ett företag eller en organisation som vilken som helst. Kritiken kan tolkas som en brist på identitet där det unika för kyrkan får minskad betydelse i relation till administrativa styrformer. En diakon beskriver det som att:

Svenska kyrkan är en kyrka som tyvärr blivit mer organisation än kyrka. Formen och stödfunktionerna blir nästintill viktigare än själva kärnfunktionerna gudstjänst, mission, diakoni och undervisning. Detta smittar av sig och påverkar oss som har församlingsvårdande tjänster. Man behöver nästintill kämpa för att lyfta själva kärnfunktionerna ovan. Kyrkans former verkar ha blivit viktigare än själva innehållet och det är tröttande. (Diakon)

Knepigt arbeta i en organisation som på sikt krymper och mister sin gamla identitet. (Komminister)

I denna kritik ingår även en upplevd utveckling inom Svenska kyrkan mot ökat inslag av mål- och resultatstyrning genom styrformen New Public Management (NPM). Denna utveckling ses hänga samman med strukturförändringen 2014:

Efter 42 år som präst älskar jag fortfarande mitt arbete och upplever det som en stor nåd att få vara präst. Däremot kan jag vara kritisk till viss utveckling inom Svenska kyrkan i stort. Arbetsgivarfrågan. Att vi smittas av NPM och samhällets strukturer i övrigt. (Kyrkoherde)

Jag har för en månad sedan fått en ny närmsta chef, vilket fyller mig med tillförsikt. Organisationen genomgick en stor förändring 2014 och fortfarande är det mycket som inte fungerar. Det har blivit en managementkultur med New Public Management, en enormt svällande administration, där jag som enskild präst ändå måste administrera och göra alltmer själv! Risker är att vi präster blir utbytbara tjänstemän. Känns som om vi håller på att tappa förankringen i det lilla. (Komminister)

I spänningsfältet ingår även konflikten mellan Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och Kyrkans Akademikerförbund, vilket bland annat uttrycks i termer av arbetsgivarens (Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation) bristande förståelse för prästers arbetssituation, samt en känsla av att vara mistrodd. Att inte känna sig förstådd samt upplevelsen av bristande kunskap om arbetssituationen uttrycks även i relation till förtroendevalda:

Kyrkoherdens roll är extremt sammansatt, med ett stort och ibland svårhanterat beroende av kyrkans förtroendevalda, som ofta har brister i kunskap om sin uppgift och rollfördelningen mellan sig och kyrkoherden. Svenska kyrkan har en alltmer utvecklad och god utbildning för blivande kyrkoherdar, medan alltför många förtroendevalda lider stor brist på utbildning för sitt uppdrag. (Kyrkoherde)

Av citaten ovan framgår att de kritiska rösterna innefattar såväl trosmässiga som organiseringsrelaterade orsaker såsom ökat inslag av administrativ styrning. Citaten ger även uttryck för en förändrad identitet där tidigare etablerade roller numera upplevs vara "hotade", liksom den lokala autonomin. Följande citat sammanfattar väl dessa röster:

Arbetet är fantastiskt, och församlingen, men politisk och administrativ ledning samt chefer har inte alltid förståelse för och insikt i uppdraget. Ibland skulle det kännas lättare om vi slapp den stora organisationen och fick agera självständigt utifrån den lokala kyrkan och dess anställda och ideella medarbetare. (Diakon)

Lokala lednings- och styrningsutmaningar

Av de öppna enkätsvaren framgår att en del respondenter upplever en bristande psykosocial arbetsmiljö som resultat av lednings- och styrningsutmaningar. I likhet med tidigare studier speglar dessa röster teologiska, organisatoriska, och relationella aspekter av lednings och/eller styrning. För en del ses utmaningarna hänga samman med avsaknaden av en tydlig herderoll till följd av en mer chefsorienterad sådan. En komminister uttrycker detta på följande sätt:

Den 'ensamhet' som jag upplever har inte med 'brist av fika stunder' att göra. Jag känner 'ensamhet' mest när jag städar upp efter ett möte eller gudstjänst, med mina kollegor, medvetet att min Kyrkoherde har återigen lämnat mötet/ gudstjänsten så tidigt som möjligt. Företagsmodellen 'chef' står så ofta i vägen för Kyrkans förebild 'herde'. Jag vill ha en Kyrkoherde, inte en chef. Mina förväntningar av en Kyrkoherde är någonting helt annat, mycket högre. Leading by example! Naturligtvis blir den psykosociala arbetsmiljön negativt påverkad av sådant dåligt ledarskap. (Komminister)

Den upplevda förändringen av chefsrollen kopplas samman med sammanläggningen av församlingar. Den närhet som tidigare fanns mellan ledning och anställda, menar en del respondenter har försvunnit som en effekt av att små arbetsenheter har blivit större:

Sammantaget så trivs jag mycket bra med mitt yrke, men inte alltid på min arbetsplats. Arbetsplatsen har blivit sämre med åren med otydlig organisation och otydligt ledarskap. Detta inleddes i samband med sammanläggningen av flera församlingar till en enda stor församling. (Diakon)

Av citatet ovan framgår att utmaningen i första hand inte ligger i yrkesrollen eller i arbetsuppgifterna. Det är snarare de organisatoriska villkoren och förutsättningarna för ledningen som upplevs påverka arbetsmiljön negativt. Stora enheter riskerar att skapa distans mellan ledning och anställda, samtidigt som små sådana kan uppfattas som alltför "nära" och relationsinriktade snarare än uppgiftsorienterade:

Litet arbetslag med stora skillnader i uppdrag ger grogrund till konflikter, i synnerhet när man haft vikarierande chefer och otydligheter i arbetsledning. En större enhet hade gett fler kollegor med gemensamt ansvar. (Diakon)

De lokala ledningsutmaningarna hänger även samman med chefsbyte och långvariga förändringar, vilket uppfattas som belastande:

/.../ min arbetsplats under senaste tre åren varit under oerhörd press pga att vår närmaste arbetsledare/chef fick andra arbetsuppgifter och vårt arbetslag upplevde att vi blev lämnade åt vårt öde. En situation som hanterats oerhört dåligt och som satt svåra spår i oss som arbetat här. Av fyra personer är jag ensam kvar. (Diakon)

Av de öppna svaren framgår även att ledningsutmaningarna är av relationell karaktär och inte enbart kopplade till strukturella organisationsförändringar. Det kan exempelvis handla om upplevd kränkande behandling:

Har världens bästa jobb och är omtyckt av många. Dessvärre en ny chef som tar mycket negativ energi genom stort kontrollbehov, gränslöshet i sitt chefskap och kränkande kommentarer. Är på väg mot ny tjänst. (Komminister)

Jag kom till mitt nuvarande arbete från en svår mobbing och trakasserisituation. Har nu efter två år med fantastisk chef och arbetskamrater lyckats resa mig och är betydligt starkare. (Diakon)

Vi behöver bra chef som inte är lynnig Goda teologiska kunskaper ger inte alltid bra chefer. (Komminister)

En del respondenter anger att de har bytt arbetsplats, är sjukskrivna, eller söker annat arbete till följd av mobbing från arbetskamrater eller ledning. För en del har bytet av arbetsplats inneburit att ökad trivsel i arbetet, medan andra har valt att sluta sin tjänst.

Lednings och styrningsutmaningarna utspelas emellertid inte enbart mellan kyrkoherde och anställda. Relationen till förtroendevalda, och då främst mellan kyrkoherde och förtroendevalda, har av den del respondenter lyfts fram som utmanande:

Jag har varit kyrkoherde i nästan 20 år innan jag nu börjat "trappa ner", och jag måste få säga att organisationen med politiskt valda representanter i råd och nämnder mellan varven nästan knäckt mig helt. Det finns ofta konservativa krafter som försöker hindra all utveckling och anpassning till samtiden. Förtroendevalda med lokala intressen, personliga intressen eller politiska intressen som styr i stället för kyrkans bästa, samt ibland en upprörande okunnighet om vad uppgiften egentligen är. Detta har i stort sett dödat min lust till arbetet helt och hållet. Samt det faktum att vi aldrig arbetat så mycket och fått så litet gjort. Vi, liksom alla andra, har möten och planerar, men gör inte särskilt mycket längre. (Kyrkoherde)

Det som inte syns i enkätfrågorna är hur den politiskt styrda delen av arbetet påverkas. Detta är särskilt påtagligt som chef i organisationen Svenska kyrkan där rolloklarheter är påfallande beträffande förtroendevalda. Detta framkom tydligt i Arbetsmiljöverkets tillsynsinsats 2007. Kränkningar och negativ psykosocial stress härrör i mitt fall från förtroendeorganisationen. (Biträdande kyrkoherde)

Av citaten ovan framgår att förtroendevaldas roll upplevs som otydlig, vilket ger stort tolknings- och handlingsutrymme för såväl politiskt valda som kyrkoherde att agera utifrån. Detta kan riskera till att olika verksamhetsintressen ställs mot varandra, eller att individuella intressen sätts före verksamhetens behov. Otydligheten i roller har också betydelse för hur verksamheten utformas i form av rutiner och mål. Styrning handlar i detta fall inte om att kontrollera anställdas arbetsprestationer, utan om att förenkla en i många avseende komplex arbetssituation. En diakon uttrycker detta på följande sätt:

Bristen på formulerade mål och riktlinjer är en stor del i att mitt arbete är krävande. Alltför många svåra situationer får lösas genom eget tyckande, utan att jag kan vila i rutiner, och utan att ja kan lite på att bli uppbackad av chef, som jag upplever inte förstår mitt yrkeskrav eller vilka situationer jag behöver lösa. Därför upplever jag att min kompetens inte tas till vara i och med att jag inte ges mandat att utforma arbetssätt och riktlinjer som gör arbetet lättare. (Diakon)

En del respondenter utför sina arbetsuppgifter på andra arbetsplatser än inom en församling eller ett pastorat. I sådan position finns risker att "hamna mellan stolarna" i uppföljningen av arbetsmiljön. En sjukhuspräst uttrycker detta på följande sätt:

Saknar reglerad arbetstid och hjälp av arbetsgivaren att begränsa arbetstiden till heltid 40 tim. i veckan. Arbetar ungefär 40 tim./v och har dessutom beredskap ca 120 tim./månad. Saknar engagemang och förväntningar av arbetsgivaren men även av sjukvården uppdragsgivaren. (Sjukhuspräst)

Även i fall många av rösterna i de öppna enkätsvaren är av kritisk karaktär, framförs också positiva kommentarer. En del av dessa rör trivseln med arbetsuppgifterna, arbetskamraterna, församlingsmedlemmarna, och med ledningen:

En bidragande orsak till att jag trivs så bra på mitt jobb är den tilliten och den positiva feedbacken som ledningen har visat mig. (Komminister)

Kyrkan – en mångfacetterad arbetsmiljö med höga krav OCH som ger mycket glädje

Den bild som tecknas av att arbeta inom Svenska kyrkan är mångfacetterad och ingalunda entydig. En del röster framför kritiska synpunkter på exempelvis den lokala organisationen, samtidigt som arbetsuppgifterna upplevs som meningsfulla och stimulerande. En del respondenter ger uttryck för att man trivs och att arbetet ger glädje:

I stort sett har jag gått till mitt arbete med glädje varje dag i 38 år. Detta skulle jag önska alla människor. (Komminister)

Att som jag vara kyrkoherde är å ena sidan roligt, meningsfullt och utmanande och å andra sidan slitsamt, ensamt (på toppen), splittrat och omöjligt att leva upp till allas förväntningar. Ändå är det vad jag helst vill göra. Har så många underbara medarbetare och församlingsbor :-) (Kyrkoherde)

Jag älskar mitt arbete och får mycket feedback i form av kärlek, uppskattning och värme från församlingsbor och medarbetare. Inte en enda tråkig dag på 22 år. Ska därför arbeta minst 2 år efter pensionen som infaller i december i år. (Komminister)

Jag har ett fantastiskt arbete med fin personal. Jag har arbetat hårt för att komma dit där jag är idag. Det krävs en stor ansträngning för att hålla 40 timmar per vecka och för att få ihop "laget" till en helhet. Visst finns det gnissel och problem, men de tar vi tag i när de uppkommer. Jag blev glad av enkäten, för jag ser att jag har det bra! Tack! (Kyrkoherde)

Trivsel i arbetet har också betydelse för familjelivet/fritiden. Stress och dåliga arbetsförhållanden riskerar att påverka relationerna utanför arbetstid negativt. Omvänt påverkas också arbetet av omständigheter i privatlivet, vilket en komminister uttrycker på följande sätt:

Komministertjänsten jag har överlag är en mycket trivsamt tjänst. Vi är ett litet arbetslag, så vi har bra kontakt med alla anställda. Det är en positiv stämning och vi kan gå in i varandras uppgifter på ett bra sätt om det så skulle behövas. Det är "frihet under ansvar" som gäller, vilket är ett väldigt bra arbetssätt för mig som präst. Mår jobbet bra, så mår familjen bra, mår familjen bra, så mår jobbet bra! (Komminister)

Den mångfacetterade bilden av att arbeta inom Svenska kyrkan innefattar i likhet med tidigare avsnitt även röster om otydliga förväntningar och höga krav. Trivsel i arbetet är avhängigt de resurser som finns tillgängliga i arbetet och ställda krav och förväntningar. Höga krav och få resurser risker således att påverka trivseln negativt.

Otydlighet kring det diakonala uppdraget. Vad åligger diakoner? Vad åligger andra diakoniarbetare. Orimliga förväntningar på diakoner!! Församlingar har inte alltid förstått att det diakonala uppdraget gäller samtliga medarbetare och det är därför inte självklart att just diakonen ska göra och finnas tillgänglig vid varje händelse som kräver en insats. Otydlig förmedling av diakonens specifika grundläggande uppdrag. Hur ska vi hantera nya problemområden strategiskt och långsiktigt? (Diakon)

Att vara präst är ett ensamt arbete, även då man möter många människor. Man är aldrig en i gänget och detta kan tära. Man har också många luddiga förväntningar på sig. (Komminister)

Som chef är man väldigt ensam, alltid pressad av ett övergripande ansvar och krav på närbarhet samt tudelad pga av den dubbla ansvarslinjen. Spännvidden av uppgifter är svår att hantera och inneha kompetens för. Det är som ett helt annat yrke och jag känner ständigt otillräcklighet och har svårt med sömnen. (Kyrkoherde)

Av citaten framgår att kraven kan upplevas alltför höga i relation till tillgängliga resurser såsom kunskap och socialt stöd. Det senare omfattar både stöd från arbetsledning samt av arbetskamrater. I rollen som kyrkoherde ingår ett flertal ansvarsområden och med dessa följer krav:

Jag leder i ekonomisk utförsbacke. Försäljningar, varsel, utträden - mitt bord! Utmanar - driver förskola, kök och begravningsbyrå. VD i våra bolag. Och därtill andlig ledare... (Kyrkoherde)

Sammanfattning av de öppna enkätsvaren

I likhet med tidigare studier visar de öppna enkätsvaren på teologiska, organisatoriska och relationella utmaningar. Dessa genomsyrar såväl kopplingen mellan Svenska kyrkan på central nivå och församlingar/pastorat på lokal sådan, som ledning och styrning av den vardagliga verksamheten. Utifrån de öppna svaren kan ingen enhetlig bild förmedlas avseende den psykosociala arbetsmiljön för präster och diakoner. Rösterna ger snarare uttryck för en mångfacetterad och komplex verksamhet som är i förändring. En del respondenter önskar tydlighet i såväl ledarskap som i arbetsuppgifter medan andra uppskattar den frihet som följer med yrket. Med förändringen följer ett identitetsbehov som formuleras bland annat i termer av trosmässig vägledning och teologisk enhetlighet. Att anpassa Svenska kyrkan till samhällslig sekularisering upplevs av en del som problematisk och som bidrar till bristande meningsfullhet i arbetet. I motsats till detta menar andra att utvecklingen hindras av konservatism som bland annat återfinns bland förtroendevalda. Identitetsbehovet kommer även till uttryck i kritiken mot att Svenska kyrkan har börjat likna vilket annat företag som helst. Den unika och specifika med kyrkoherderollen trängs ut av en administrativt orienterad chefsroll, samtidigt som församlingar sammanläggs till större administrativa enheter. Det senare för med sig att en del respondenter upplever att kärnverksamheten hotas och att administrativa funktioner får ett allt större inflytande över verksamheten genom bland annat en alltför långt gången mål- och resultatstyrning.

Kritiken omfattar således en paradox där kritiker å ena sidan önskar teologisk konformitet från central nivå, å andra sidan önskas autonomi på lokal nivå.

Upplevelserna av den psykosociala arbetsmiljön innefattar också mycket glädje, trivsel och engagemang. Arbetsuppgifterna, mötet med församlingsmedlemmarna och arbetskamraterna upplevs bidra till ett meningsfullt arbete. I motsats till detta upplever andra respondenter en kränkande arbetsmiljö där mobbing, dåligt ledarskap, och intressekonflikter ingår. Bilden är således inte enhetlig, och de öppna svaren pekar på att man kan både vara kritisk och samtidigt trivas i sitt arbete och på sin arbetsplats. Slutsatsen utifrån de öppna enkätsvaren är att teologisk öppenhet, organisationsförhållanden, samt lokala lednings- och styrningsrelationer både kan upplevas som motiverande (bidrar till positivt utfall) och hälsoförsämrande (negativt utfall).

Slutsatser och rekommendationer

Vilka slutsatser kan dras utifrån resultaten? Det är inte alldeles enkelt att ge ett entydigt svar på frågan om hur präster och diakoner inom Svenska kyrkan upplever den psykosociala arbetsmiljön då det finns en del skillnader mellan hur kyrkoherdar, komministrar, och diakoner har svarat på enkäten. Även om svarsfrekvensen är relativt hög, 58%, bör man komma ihåg likväl att 42% inte har gjort sina röster hörda i undersökningen.

Resultaten pekar emellertid på några utmaningar som bör utgöra grund för vidare diskussioner, samt på faktorer som upplevs bidra positivt till upplevd arbetsmiljö. De senare utgör således *resurser* som för organisationen är viktiga att bejaka och förstärka eftersom dessa bidrar till motivation i arbetet. Studien visar på att *socialt stöd av kollegor, social gemenskap, mening i arbetet, inflytande och förutsägbarhet*, är just sådana resurser som värderas högt av samtliga yrkeskategorier och som därigenom har positiv betydelse för den psykosociala arbetsmiljön. Detta visar sig bland annat genom hög *involvering på arbetsplatsen*, relativt hög *arbetstillfredsställelse* och *engagemang*.

Samtidigt som resultaten pekar på flera positiva aspekter, framkommer även en rad negativa sådana. *Självupplevd hälsa* skattas relativt lågt, *kraven* (kvantitativa, känslomässiga samt kognitiva) upplevs som höga, och respondenterna upplever en *konflikt mellan arbete och familjeliv*. Det föreligger dock skillnader mellan yrkeskategorierna diakoner, präster och kyrkoherdar, samt mellan män och kvinnor. Kyrkoherdar skattar exempelvis sin *hälsa* något högre jämfört med komministrar och diakoner, vilket även gäller tydlighet i mål och ansvarsområden (*rollklarhet*). Det finns även skillnader hur män och kvinnor upplever sin arbetsmiljö, framförallt bland prästerna. Kvinnor upplever sammantaget *kraven* högre jämfört med män, medan män sammantaget värderar *resurserna* högre jämfört med kvinnor. Studien visar även på skillnader mellan pastorat och församlingar där anställda inom pastorat skattar de *kvantitativa kraven* högre jämfört med dem som arbetar inom en församling som inte tillhör ett pastorat. Samtidigt värderas *social gemenskap, inflytande och rollklarhet* högre av dem som arbetar inom pastorat jämfört med de som arbetar inom församling.

Utöver nämnda områden utgör kränkande beteenden en utmaning som bör belysas, se rekommendationer nedan. Det är framför allt individer utanför den egna verksamheten som utför kränkande handlingar mot anställda kvinnor. Det förekommer även mobbing på arbetsplatserna som i huvudsak utförs av kollegor eller överordnad personal. Omfattningen av dessa kränkningar är tillräckligt stor för att problemet ska anses som prioriterat för vidare insatser.

Hur förhåller resultaten sig till andra likartade kontaktyrken såsom skolledare och socialsekreterare? I stora drag skiljer resultaten inte sig nämnvärt åt i jämförelse med dessa båda yrkesgrupper. Mönstret är likvärdigt där *kraven* upplevs som höga, samtidigt som *socialt stöd* värderas högt. Det finns skillnader inom specifika områden, men sammantaget ligger resultaten i linje med nämnda grupper. Vid jämförelse med arbetsmarknaden i stort träder en del områden fram såväl negativt som positivt. Resultaten av denna studie visar på sämre värden i *rollklarhet, självskattad hälsa, samt konflikt mellan arbete och familjeliv* jämfört med referensvärdet för arbetsmarknaden i stort, samtidigt som *socialt stöd från kollegor, involvering på arbetsplatsen, förutsägbarhet*, värderas högre.

De öppna enkätsvaren visar inte på några specifika problemområden eller utmaningar med koppling till den psykosociala arbetsmiljön. Däremot tyder resultaten på att Svenska kyrkan är i förändring, vilket inte alla anställda uppfattar som önskvärt utifrån teologiska och professionella aspekter. Kommentarererna rymmer såväl kritik mot en alltför administrativt präglad styrning som kritik mot den lokala ledningen och styrningen på församlingsnivå. Samtidigt ger de öppna enkätsvaren uttryck för glädje som följer av mellanmänniska möten där arbetet upplevs som mycket meningsfullt även i fall kraven är höga och arbetet uppfattas som ”tungt”.

Mot bakgrund av resultaten kan följande slutsats dras: det finns områden i den psykosociala arbetsmiljön som kan förbättras, men resultaten visar inte på några omfattande brister eller problemområden. Den psykosociala arbetsmiljön som präster och diakoner har beskrivit i denna studie ligger väl i linje med andra kontaktyrken såsom skolledare och socialsekreterare. I relation till arbetsmarknaden i stort visar resultaten på relativt god överensstämmelse.

Rekommendationer

Slutsatserna av denna studie är att det finns områden som Svenska kyrkan bör förbättra för att stärka den psykosociala arbetsmiljön. Härav rekommenderas fyra områden för förbättringsinsatser.

Det första området är kränkande beteenden som i många fall utförs av externa individer utanför organisationen. Här bör arbetsgivaren arbeta vidare med fördjupade studier i syfte att öka kunskapen om hur sådana kränkningar kan undvikas och/eller hanteras. Särskilt viktigt i detta sammanhang är det sociala stöd från kollegor som redan idag värderas högt, men där stödet från överordnade kan bli än tydligare. Inom detta område bör arbetsgivaren även säkerställa att kunskapen om mobbing fördjupas på samtliga arbetsplatser. Detta inkluderar tydliggörande av rutiner för identifiering av kränkande beteenden, insatser för att stödja utsatt personal, samt uppföljning av förebyggande insatser.

Det andra området som bör belysas är konflikten mellan arbete och familjeliv. Även här bör fördjupade studier göras i syfte att öka kunskapen om hur relationen mellan arbete och familjeliv kan förbättras. Av enkäten framgår att samtliga yrkeskategorier upplever engagemang i arbetet, vilket är positivt utifrån ett motivationsperspektiv. Samtidigt är risken för att arbetet ”följer med hem” efter avslutad arbetstid påtaglig; att fränkoppla tankarna på arbete är en särskild utmaning för kontaktyrken. Här kan specifika diskussioner, genom exempelvis studiecirklar, föras i syfte att uppmärksamma gränsdragningsutmaningar.

Det tredje området som arbetsgivaren bör belysa är rollklarheten. För gruppen kyrkoherdar uppfattas mål och ansvarsområden som tydliga, men för gruppen komministrar och diakoner upplevs dessa som otydliga. I takt med att sammanläggningarna av församlingar har genomförts, har rollerna delvis kommit att förändras. Kyrkoherderollen är idag en ledande befattning som innefattar ett flertal ansvarsområden och inte sällan ett ansvar för stora arbetsenheter. Detta har också inneburit att komministrar och diakoner får en annan relation och närhet till kyrkoherden jämfört med tidigare då arbetsenheterna var mindre. Härav bör en översyn av komminister- och diakonrollen göras i syfte att tydliggöra ansvarsområden och mål.

Det fjärde och sista området som arbetsgivare bör initiera insatser inom är att stärka kvinnor inom samtliga yrkesgrupper, framförallt bland präster, eftersom det föreligger skillnader i hur män och kvinnor upplever krav och resurser. Detta bör i första hand göras inom ramen för ledarskapsprogram i syfte att öka kunskapen om jämställdhet, arbete och organisation. Skillnaderna i resultat kan ändras genom strukturella organisationsinsatser, men för detta fordras både kunskap och förutsättningar.

Referenser

- Alvarsson, C., & Jonsson, J. (2004). *Prästers psykosociala arbetsmiljö – en jämförelsestudie mellan manliga och kvinnliga präster i Malmö och Lund*. Magisteruppsats, Institutionen för psykologi, Lunds universitet.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. In P. Y. Chen and C. L. Cooper (Eds), *Work and Wellbeing: Wellbeing: A Complete Reference Guide*, Volume III, John Wiley & Sons
- Belfrage, L. (2009). *Clergy existence challenged: An existential psychological exploration of meaning-making and burnout related to the church of Sweden* (Doktorsavhandling). Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis.
- Berthelsen, H., Westerlund H., & Kristensen T.S. (2014). COPSOQ II - en uppdatering och språklig validering av den svenska versionen av en enkät för kartläggning av den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatser. *Stressforskningsrapport 326*. Stockholm: Stressforskningsinstitutet, Stockholms universitet.
- Hansson, A. S. (2006). The psychosocial work environment in the church of Sweden: An explorative study. *Non-profit Management and Leadership*, 16(3), 329-343.
- Hansson, A. S., & Anderzén, I. (2009). Goal clarity as an instrument for improved organizational wellbeing in the Church of Sweden. *Work*, 33(1), 53-58.
- Linde, S. (2010). *Församlingen i granskningssamhället* (Vol. 39). Lunds universitet, Socialhögskolan.
- Nilsson, L., & Warne, K. (2015). När psyket tar stryk. *Tidningen Vision, mars*, 15-17.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Warg, L. E., Mölleby, G., Hansson, A. S., Vihlborg, P., Hansson, P., & Bryngelsson, I. L. (2013). *Kyrkan är nog en lite speciell arbetsplats*. Arbetsmiljö, ohälsa, sjukskrivning i fyra kristna samfund. Slutrapport till AFA Försäkring. Dnr, 100020.
- Öljarstrand, A. (2011). *Den mångtydiga församlingen: Organisering, roller och relationer i spänningen mellan sekularisering och desekularisering* (Doktorsavhandling). Mittuniversitetet.

Bilaga

- Rapport med frekvenser för samtliga frågor