



Undersøgelse af det psykosociale arbejds miljø i folkekirken

2023



FOLKEKIRKEN



mindwork

Voxmeter 



1	INDLEDNING	3
2	METODE	5
3	FOLKEKIRKEN SOM ARBEJDSPLADS	8
4	FOLKEKIRKENS PSYKOSOCIALE ARBEJDSMILJØ I 2023	11
4.1	Krav i arbejdet	12
4.2	Arbejdets organisering	13
4.3	Samarbejde	15
4.4	Ledelse	16
4.5	Negativ adfærd	17
4.6	Trivsel	21
5	NÅR DE ANSATTE I FOLKEKIRKEN TRIVES – OG NÅR DE IKKE GØR	24
5.1	Når de ansatte i folkekirken trives	24
5.2	Når de ansatte i folkekirken ikke trives	25
5.3	Forholdet mellem de belastende og beskyttende forhold	27
6	FOLKEKIRKENS ARBEJDSMILJØ – FØR OG NU	30
6.1	Det psykiske arbejdsmiljø i 2012	30
6.2	Arbejdsmiljøet i 2012 versus i 2023	31
7	ANBEFALINGER	34







1 INDLEDNING

Der har i mange år været fokus på det psykosociale arbejdsmiljø i folkekirken – både blandt folkekirkens ansatte, i medierne og fra politisk side.

Flere undersøgelser har gennem tiden dokumenteret udfordringer med folkekirkens psykosociale arbejdsmiljø. For eksempel viser en undersøgelse fra 2012 blandt andet, at hovedparten af de ansatte i folkekirken er tilfredse med deres job samtidig med, at en del af de ansatte oplever problemer med konflikter og mobning. Til spørgsmålet om, hvorvidt respondenterne oplever mobning på deres arbejdsplads, svarer 34 %, at de oplever, at der i varierende grad foregår mobning på arbejdspladsen. Selvom dette ikke nødvendigvis er et udtryk for, at 34 % bliver mobbet, er det et udtryk for, at over en tredjedel af de ansatte i folkekirken i 2012 oplevede samværet på deres arbejdsplads som konfliktfyldt.

På baggrund af disse undersøgelser er der løbende iværksat en række arbejdsmiljøtiltag med henblik på at forebygge og håndtere arbejdsmiljøudfordringer i folkekirken. Der er f.eks. nedsat forskellige udvalg og rådgivninger, udarbejdet en samtaleguide til dialog om samarbejde, kommunikation og trivsel, en vejledning til håndtering af seksuel chikane og krænkende handlinger på de folkekirkelige arbejdspladser, ligesom der er iværksat flere konkrete indsatser i et paraplyprojekt til forbedring af præsters arbejdsmiljø.

Kirkeministreret har nu ønsket at få gennemført endnu en undersøgelse af arbejdsmiljøet blandt ansatte i folkekirken. Undersøgelsen skal udgøre et opdateret og dokumenteret vidensgrundlag om de nuværende arbejdsmiljømæssige forhold for ansatte i folkekirken – et vidensgrundlag, der kan udgøre et kvalificeret udgangspunkt for både at vurdere betydningen af de allerede iværksatte indsatser og for at iværksætte nye indsatser.

Foreliggende Pixi-rapport præsenterer udvalgte resultater af denne undersøgelse. Ved interesse for yderligere resultater henvises til hovedrapporten "Undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø i folkekirken 2023".

Undersøgelsen er gennemført som et samarbejde mellem autoriserede arbejdsmiljørådgivere og erhvervspsykologer fra Mindwork og metodekonsulenter fra analyseinstituttet Voxmeter.







2 METODE

Undersøgelsens målgruppe er defineret ud fra ansættelsesforhold og omfatter folkekirkeligt personale, som er ansat af et menighedsråd eller af Kirkeministeriet. Målgruppen er kendetegnet ved personale, hvis daglige arbejde typisk er i eller omkring kirken og kirkegården samt på kirkekontoret og provstikontoret.

Dataindsamlingen er gennemført via en mixed method tilgang bestående af følgende:

- ✓ En spørgeskemaundersøgelse blandt målgruppen. Spørgeskemaundersøgelsen er formidlet til folkekirkens ansatte via digital post. Dataindsamlingen er gennemført i august – oktober 2023. Der er i alt indsamlet 7570 svar og den samlede gennemførelsesprocent er 53%.
- ✓ Der er gennemført 20 individuelle dybdeinterviews. Interviewpersonerne er udvalgt med henblik på at opnå spredning, hvad angår oplevelsen af det psykosociale arbejdsmiljø, landsdele og stifter, by og land, faggrupper, alder og køn.
- ✓ Der er gennemført en fokusgruppe med repræsentanter fra landets menighedsråd.
- ✓ Der er gennemført fire fokusgrupper med ansatte i folkekirken.
- ✓ Der er gennemført fokusgrupper med medlemmer af folkekirkens udvalg og faggrupper hhv. Arbejdsgruppen for præsters psykiske arbejdsmiljø (APPA), Folkekirkens Arbejdsmiljøråd, Folkekirkens Arbejdsmiljørådgivning og Folkekirkens Samarbejdsudvalg.
- ✓ Der er gennemført ekspertinterview med bl.a. Camilla Sløk: Teolog med en baggrund fra CBS, hvor hun har stor erfaring med ledelse og organisationsudvikling.

Kategorisering af faggrupper

Til den kvantitative dataanalyse er der konstrueret fire overordnede personalekategorier:

- Præster (sognepræster, funktionspræster og provster).
- Kirkefunktionærer inde i kirkens lokaler (organist, kordegn, sognemedhjælper, kirkesanger, kirketjener, anden kirkemusiker samt alle tilhørende assistentstillinger).
- Ansatte på kirkegården (graver, gravermedhjælper, kirkegårdsleder, gartner/gartneriarbejder samt tilhørende assistent og medhjælperstillinger).
- Andet (kontoransatte i både sogne og provstier, administrationschefer, som ikke har en funktion som kirkefunktionær, regnskabsfører, arkitekt, krematorieansatte, overassistent).

Nedbrud på baggrundsvariable

I hovedrapporten præsenteres resultaterne opgjort i frekvenser samt nedbrudt på en række baggrundsvariable. I spørgeskemaundersøgelsen er der spurgt ind til en række





baggrundsvariable, som alle er analyseret. I rapporten indgår nedbrud på medarbejdergrupper, alder samt hvor mange ansatte, der er i det sogn, hvor man arbejder. At netop disse baggrundsvariable indgår i rapporten skyldes, at de, ifølge vores analyse, især har betydning for oplevelsen af det psykosociale arbejdsmiljø. Når andre tilgængelige baggrundsvariable (for eksempel køn eller anciennitet) ikke indgår, skyldes det, at disse baggrundsforhold kun synes at have sporadisk betydning for oplevelsen af det psykosociale arbejdsmiljø. Dermed ikke sagt, at der i de enkelte spørgsmål ikke kan være statistisk signifikante forskelle mellem for eksempel mænd og kvinder, men at disse forskelle enten er forholdsvis små eller ikke udgør et analytisk mønster, som gør dem relevante for den samlede analyse af det psykosociale arbejdsmiljø blandt ansatte i folkekirken.

Sammenligning med landsdækkende undersøgelse af psykosocialt arbejdsmiljø

Når det er muligt og giver mening, sammenlignes undersøgelsesresultaterne med to landsdækkende undersøgelser:

- *National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere*. Data er indsamlet af DST Survey, Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet. NOA-L NI første halvår 2023 dækker ca. 21.000 lønmodtagere i Danmark.
- *DPQ-Arbejdspladsskema*. Data er indsamlet af NFA og dækker ca. 12.000 danske arbejdstagere i Danmark. Data er indsamlet i 2019 og udgivet i 2020.





3 FOLKEKIRKEN SOM ARBEJDSPLADS

Folkekirken er en kompleks organisation og udmærker sig fra andre arbejdspladser på en række punkter. I det følgende præsenteres de udvalgte aspekter ved folkekirken som arbejdsplads, som i denne og i tidligere undersøgelser har vist sig som de mest betydningsfulde i forhold til oplevelsen af det psykosociale arbejdsmiljø.

Folkekirken som en mangfoldig medarbejdergruppe

Folkekirkens ansatte er en heterogen gruppe, hvad angår faglighed og ansættelsesforhold. Alle ansatte i folkekirken har til opgave at understøtte kirkens overordnede mission om at forkynde det kristne budskab, men arbejdsopgaverne og de rammer, man som ansat arbejder under, er afhængige af hvilken medarbejdergruppe, man tilhører. Det betyder, at de ansatte i folkekirken dækker en lang række forskellige funktioner, som indgår forskelligt i de strukturer, der former det psykosociale arbejdsmiljø. Derudover er flere ansatte ansat i flere forskellige stillinger, ligesom de ansatte er ansat på forskellige betingelser. Mens nogle er ansat i faste fuldtidsstillinger, er andre ansat på deltid, freelancebasis eller som vikar.

Det betyder, at de ansatte i folkekirken oplever det psykosociale arbejdsmiljø ud fra meget forskellige præmisser – præmisser som det er nødvendigt at indtænke i analysen af det psykosociale arbejdsmiljø blandt ansatte i folkekirken og i implementeringen af konkrete indsatser.

Folkekirken som en erfaren medarbejdergruppe

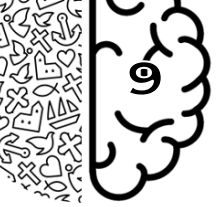
En relativ stor andel af de ansatte i folkekirken er i en ældre aldersgruppe. Således er knap 2/3 af de ansatte 50 år eller ældre, og ca. 1/6 er 65 år eller ældre. Andelen af 50+-årige er således langt over det gennemsnitlige niveau på statslige arbejdspladser på 37,2 %.¹

De ansattes alder kan have betydning for oplevelsen af det psykosociale arbejdsmiljø, og for hvordan man opfatter behovet og effekten af forskellige indsatser målrettet det psykosociale arbejdsmiljø. For eksempel kan der være forskel på, hvilken form for ledelse, man har behov for, i hvilken grad man ønsker indflydelse, hvordan man orienteres om vigtige beslutninger, i hvilken grad man har lyst til og mulighed for at deltage i sociale arrangementer m.m.

Folkekirken som et traditionelt offentligt forvaltningshierarki

¹ Kilde: [De offentligt beskæftigede er blevet ældre - især i kommunerne - Danmarks Statistik \(dst.dk\)](#)





I retslig forstand er folkekirken en offentlig institution og dermed at forstå som et forvaltningsvæsen styret af lovgivning vedtaget af Folketinget. Folkekirkens styre forvaltes af regeringen med Kirkeministeriet som folkekirkens øverste administrative myndighed. Det betyder blandt andet, at Kirkeministeriet ansætter folkekirkens præster, provster og biskopper. Som i andre offentlige institutioner foregår sagsbehandling og administration i den folkekirkelige hverdag i et forvaltningshierarki.

Folkekirken som selvstændige frivillige nærdemokratiske enheder

Samtidig med at folkekirken fungerer som et klassisk offentligt forvaltningshierarki, er der et omfattende lokalt selvstyre. Forvaltningen af sognet varetages nemlig i praksis af menighedsrådet bestående af folkevalgte medlemmer samt sognets præster. Menighedsrådene har til opgave at styre sognets kirkelige og administrative anliggender ved at virke for gode vilkår for forkyndelsen. Det indebærer blandt andet, at de ansatte og de frivillige skal samarbejde omkring selve indholdet i kirkens opgaver. Det indebærer også, at sognene udgør selvstændige arbejdspladser med forskel på, hvordan kirkelivet og dermed arbejdsopgaverne tilrettelægges og gennemføres.

Folkekirken som organisation med kompleks ledelsesstruktur

Samspelet mellem forvaltningshierarkiet og de nærdemokratiske enheder gær ledelsesstrukturen i folkekirken kompliceret. Menighedsrådet er arbejdsgiver for alle personalegrupper i den lokale kirke (bortset fra præsterne). Præsterne har som medlemmer af menighedsrådet del i den overordnede ledelseskompetence af sognet, men har sjældent det direkte personaleansvar. Det betyder, at præster forestår ledelsen af de kirkelige handlinger, og hvad det angår, har instruktionsbeføjelser, men derudover ikke har noget formelt ledelsesmandat på arbejdspladsen.







4 FOLKEKIRKENS PSYKOSOCIALE ARBEJDSMILJØ I 2023

I dette afsnit præsenteres udvalgte dele af det psykosociale arbejdsmiljø, som det opleves af de ansatte i folkekirken i 2023. Afdækningen tager primært udgangspunkt i data fra spørgeskemaundersøgelsen gennemført blandt folkekirkenes ansatte.

Afdækningen af det psykosociale arbejdsmiljø er struktureret i seks overordnede temaer relateret til psykosocialt arbejdsmiljø. Hvert tema er foldet ud i en række emner, som angivet nedenfor.

Krav i arbejdet	<ul style="list-style-type: none">• Arbejdstempo• Følelsesmæssige krav
Arbejdets organisering	<ul style="list-style-type: none">• Klare mål• Forudsigelighed• Indflydelse i arbejdet• Mulighed for at løse arbejdsopgaverne godt
Samarbejde	<ul style="list-style-type: none">• Samarbejde med kollegaer• Tillid og psykologisk tryghed
Ledelse	<ul style="list-style-type: none">• Relation til nærmeste leder• Ledelseskvalitet• Anerkendelse• Retfærdighed
Negativ adfærd	<ul style="list-style-type: none">• Trusler om vold• Fysisk vold• Mobning• Krænkelser• Seksuel chikane• Diskrimination
Trivsel	<ul style="list-style-type: none">• Mening i arbejdet• Engagement og motivation• Stress• Jobtilfredshed





4.1 KRAV I ARBEJDET

Et arbejde indeholder typisk krav til de opgaver, man som medarbejder skal udføre. Alle krav i arbejdet kan betragtes som udfordringer, der kan bidrage til at motivere medarbejderen og til at skabe mening i arbejdet. Hvis de bliver for store, kan de imidlertid opleves som en belastning og føre til dårlig trivsel. Derfor er det vigtigt at være opmærksom på oplevelsen af krav i arbejdet, når man arbejder med det psykosociale arbejdsmiljø.

I undersøgelsen har der været fokus på to typer af krav i arbejdet:

- Arbejdstempo
- Følelsesmæssige krav

Arbejdstempo

Undersøgelsen viser, at størstedelen af de ansatte i folkekirken føler, at de har tilstrækkelig tid til at udføre deres arbejdsopgaver uden at gå på kompromis med kvaliteten. Sammenlignet med den landsdækkende NOA-undersøgelse oplever flere ansatte i folkekirken at have tid nok til arbejdsopgaverne end ansatte generelt. Oplevelsen af at have tid nok til sine arbejdsopgaver varierer med faggruppe, alder og arbejdspladsens størrelse. Præster, ansatte i aldersgruppen 35-64 år og ansatte i større sogne oplever oftere arbejdspress end andre faggrupper, aldersgrupper og ansatte i mindre sogne.

Følelsesmæssige krav

Følelsesmæssige krav i arbejdet handler om situationer, hvor ansatte må vise empati og engagere sig følelsesmæssigt i de mennesker, som de kommer i kontakt med via deres arbejde. I et arbejdsmiljøperspektiv kan følelsesmæssige krav både være en motivation og en belastning. Derfor er det vigtigt, at kravene hverken er for store eller for små, og at man som medarbejder får støtte til at håndtere dem.

Følelsesmæssigt krævende situationer er en del af arbejdet for hovedparten af de ansatte i folkekirken. Sammenlignet med den landsdækkende NOA-undersøgelse oplever ansatte i folkekirken i højere grad end ansatte generelt, at deres arbejde bringer dem i følelsesmæssigt krævende situationer. Præster oplever i højere grad end de andre faggrupper, at deres arbejde bringer dem i følelsesmæssigt krævende situationer. Omvendt forholder det sig med de ældste (65+ år) og yngste (18-34 år), som sjældnere end ansatte i de øvrige aldersgrupper bringes i følelsesmæssigt krævende situationer. På samme måde forholder det sig med ansatte i små sogne, hvor andelen, der ofte eller altid oplever at deres arbejde bringer dem i følelsesmæssigt krævende situationer, er mindre end for ansatte i sogne med flere ansatte.





Høje følelsesmæssige krav er forventeligt hos ansatte med tæt kontakt med borgere, som mange ansatte i folkekirken har. Undersøgelsen viser da også, at en stor del af de ansatte i folkekirken angiver, at de følelsesmæssigt krævende situationer, de oplever i forbindelse med deres job, er relateret til borgere. I de kvalitative undersøgelser viser det sig, at det at arbejde med menigheden også er noget af det, der skaber trivsel. Også når andre menneskers følelser skal rummes. En stor del af de ansatte oplever imidlertid også, at de følelsesmæssigt krævende situationer relaterer sig til medlemmer af menighedsrådene og kolleger, hvilket anses som et forhold i arbejdet, som kan udgøre en stor belastning.

Halvdelen af de ansatte oplever aldrig konflikter i forbindelse med deres arbejde, samtidig med at hver sjette oplever det altid eller ofte. Præsterne oplever i højere grad end de øvrige faggrupper konflikter i forbindelse med deres arbejde. Det samme er tilfældet for ansatte på store arbejdspladser i forhold til ansatte på små arbejdspladser. Omvendt forholder det sig for de yngste og ældste blandt de ansatte i folkekirken, der oplever færre konflikter end ansatte i aldersgruppen 35-64 år.

Som nævnt kan høje følelsesmæssige krav både være en motivation og en belastning i arbejdet. For at det ikke skal blive en belastning, er det vigtigt, at man som medarbejder har en oplevelse af at få den nødvendige hjælp og støtte til at håndtere dem. Mere end halvdelen af de ansatte oplever imidlertid, at de aldrig eller kun sjældent får tilstrækkelig hjælp. Det gælder især ansatte i den ældste aldersgruppe (65+ år).

4.2 ARBEJDETS ORGANISERING

Arbejdets organisering er en vigtig del af det psykosociale arbejdsmiljø, fordi det udstikker rammerne for, hvordan man som ansat kan løse sine arbejdsopgaver. Forskningen viser, at oplevelsen af tilstrækkelige rammer for arbejdet, for eksempel rolleklarhed, indflydelse i arbejdet og oplevelse af gode muligheder for at løse arbejdsopgaverne, har en positiv sammenhæng med trivslen i arbejdet, mens en oplevelse af rammer, der ikke understøtter udførelsen af arbejdsopgaverne, har en negativ sammenhæng med trivslen.

I undersøgelsen har der været fokus på følgende dimensioner af arbejdets organisering:

- Klare mål i arbejdet
- Forudsigelighed i arbejdet
- Indflydelse i arbejdet
- Muligheder for at løse arbejdsopgaverne godt





Klare mål i arbejdet

8/10 af de ansatte i folkekirken oplever, at de ved, hvad der forventes af dem i deres arbejde. Sammenlignet med NFA's landsdækkende undersøgelse er der blandt de ansatte i folkekirken flere, som ved, hvad der forventes af dem end blandt ansatte generelt.

Forudsigelighed

Halvdelen af de ansatte i folkekirken oplever i høj grad at blive informeret rettidigt om vigtige beslutninger relateret til deres arbejde. Sammenlignet med NFA's landsdækkende undersøgelse er der en større andel blandt ansatte i folkekirken, der oplever at blive rettidigt informeret om forhold på arbejdspladsen end blandt ansatte generelt. Præsterne oplever i højere grad end de øvrige faggrupper at blive informeret rettidigt.

Indflydelse i arbejdet

Mere end halvdelen af de ansatte oplever at have indflydelse i deres arbejde. Oplevelsen af indflydelse afhænger af faggruppen. Præster og ansatte i stillinger kategoriseret som 'andet' oplever i højere grad end de øvrige ansatte at have indflydelse i deres arbejde. På samme måde stiger oplevelsen af at have indflydelse med de ansattes alder, således at de ældre oplever en større grad af indflydelse end de yngre. Omvendt forholder det sig med størrelsen på arbejdspladsen, hvor oplevelsen af indflydelse synes at falde i takt med, at antallet af ansatte i sognet stiger.

Muligheder for at løse arbejdsopgaverne godt

Hovedparten af de ansatte i folkekirken oplever i høj grad, at de har mulighed for at udføre arbejdet tilfredsstillende. Sammenlignet med NFA's landsdækkende undersøgelse mener de ansatte i folkekirken dette i større omfang end ansatte generelt.

4/6 oplever, at arbejdsopgaverne udføres meningsfuldt vurderet ud fra oplevelsen af ikke at skulle udføre arbejdsopgaver, som man mener burde gøres anderledes. Sammenlignet med NFA's landsdækkende undersøgelse er andelen, der mener, at de kun i lav grad gør ting, som de mener burde gøres anderledes, lavere for ansatte i folkekirken end blandt ansatte generelt.

Hovedparten af de ansatte i folkekirken oplever ikke, at de i deres arbejde sættes i situationer, der er unødigt vanskelige. Sammenlignet med NFA's landsdækkende undersøgelse er andelen, der oplever unødigt vanskelighed, en anelse mindre blandt ansatte i folkekirken end blandt ansatte generelt.





4.3 SAMARBEJDE

Samarbejde handler om medarbejderes indbyrdes relationer til hinanden, og hvordan de samarbejder om at løse arbejdsopgaverne, herunder hvorvidt man føler tillid og psykologisk tryghed i relationen til sine kolleger. Forskning viser, at ansatte, der oplever gode og trygge samarbejdsrelationer til kolleger, har bedre trivsel i arbejdet end ansatte, der oplever dårlige samarbejdsrelationer.

I undersøgelsen er samarbejde afdækket via følgende emner:

- Relationer til kolleger
- Tillid og psykologisk tryghed

Relationer til kolleger

Tre ud af fire af de ansatte i folkekirken oplever i høj grad, at samarbejdet med kollegerne fungerer godt. Oplevelsen af samarbejdet varierer på tværs af faggrupper, alder og antallet af ansatte på arbejdspladsen. Præsterne oplever samarbejdet mere positivt, end de øvrige faggrupper gør. Det samme gælder ansatte på små arbejdspladser samt de yngste (18-34 år) og de ældste (65+ år).

Hovedparten af de ansatte i folkekirken oplever, at de og deres kolleger i høj grad informerer hinanden om ting, der er vigtige for, at de kan udføre arbejdet godt. Desuden oplever 2/3 af de ansatte, at de og deres kolleger er gode til at løse problemerne sammen. Endelig oplever 2/3 en høj grad af sammenhold og samhørighed med kollegerne. På disse aspekter er der kun få variationer på tværs af faggrupper, alder og arbejdspladsens størrelse.

Tillid og psykologisk tryghed

Hovedparten af de ansatte i folkekirken har tillid til hinanden. Sammenlignet med den landsdækkende undersøgelse fra NFA er niveauet af tillid blandt folkekirkens ansatte tilsvarende niveauet af tillid blandt ansatte generelt.

Graden af psykologisk tryghed er varierende blandt de ansatte i folkekirken. Den psykologiske tryghed viser sig blandt andet ved, at ca. $\frac{3}{4}$ af de ansatte oplever, at det er nemt at spørge andre om hjælp, at der ikke er nogen, der bevidst vil modarbejde en, og at det ikke bliver brugt imod en, hvis man laver fejl. Lidt anderledes forholder det sig med spørgsmålet om, hvorvidt man nemt kan bringe problemer og svære spørgsmål op. Her angiver kun lidt mere end halvdelen, at det er tilfældet. Oplevelsen af den psykologiske tryghed er stort set uafhængig af faggruppe, alder og arbejdspladsens størrelse. I de kvalitative undersøgelser viser





det sig, at der er meget stor sammenhæng mellem psykologisk tryghed og det at trives i sit arbejdet. Dette er fundet ved bl.a. at interviewe ansatte som trives og ansatte, som mistrives.

4.4 LEDELSE

Ledelse handler om relationerne mellem ledere og medarbejdere. Relationen mellem ledere og medarbejdere er vigtig, da ledelsen er væsentlig i forhold til at definere rammerne for arbejdets gennemførelse. Derfor er det vigtigt, at ledere og medarbejdere har tillid til hinanden, og at der er klare gensidige forventninger til hinandens bidrag til opgaveløsningen.

I undersøgelsen er ledelse afdækket via følgende emner:

- Relation til nærmeste leder
- Ledelseskvalitet
- Anerkendelse
- Retfærdighed

Relation til nærmeste leder

¼ af de ansatte angiver, at det ikke er tydeligt for dem, hvem deres nærmeste leder er. På samme måde er det for mange ikke tydeligt, hvilken ledelsesmæssig rolle præsten har. 4/10 mener, at præsten har en lederrolle, som rækker ud over de kirkelige handlinger mod 3/10, der ikke mener det. Præstens rolle ansues forskelligt af de forskellige faggrupper, hvilket især viser sig ved, at præsterne i højere grad end de øvrige faggrupper mener, at de har en ledelsesrolle, der rækker ud over de kirkelige handlinger.

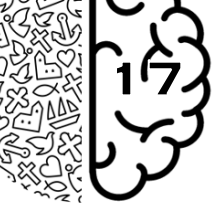
2/3 af tre af de ansatte i folkekirken oplever i høj grad, at de kan tale med deres nærmeste leder, hvis de oplever problemer i arbejdet. Det gælder især ansatte i aldersgruppen 65+ år. Sammenlignet med svarene fra den landsdækkende NOA-undersøgelse fra 2023 oplever de ansatte i folkekirken det sværere at tale med deres nærmeste leder om problemer på arbejdet, end ansatte gør generelt.

Hver sjette ansatte oplever ikke, at trivslen på arbejdspladsen prioriteres af ledelsen. De yngste (18-34 år) og ældste (65+ år) oplever det i højere grad end ansatte i de øvrige aldersgrupper. Sammenlignet med den landsdækkende NOA-undersøgelse fra 2023 oplever flere ansatte i folkekirken, at ledelsen kun i lav grad prioriterer trivsel.

Ledelseskvalitet

Når de ansatte i folkekirken skal pege på, hvad de vurderer en leders vigtigste rolle er, svarer





flest at støtte og udvikle medarbejderne, at anerkende den gode arbejdsindsats og at give ansvar til medarbejderne. Det gælder på tværs af faggrupper, aldersgrupper m.m.

Lidt under halvdelen af de ansatte oplever, at der i høj grad er fokus på god ledelse på deres arbejdsplads. Det gælder også på tværs af faggrupper, aldersgrupper m.m. Knap halvdelen af de ansatte i folkekirken angiver, at de som minimum sommetider oplever konflikter i forbindelse med deres arbejde. Imidlertid mener kun knap 4/10, at ledelsen på deres arbejdsplads er god til at løse konflikter. Ansatte på små arbejdspladser oplever i højere grad end ansatte på store arbejdspladser, at ledelsen er god til at håndtere konflikter. Det samme gælder de yngste (18-34 år) og de ældste (65+ år) i forhold til ansatte i de øvrige aldersgrupper.

Anerkendelse

Som nævnt lægger mere end halvdelen af de ansatte i folkekirken vægt på at blive anerkendt for den gode arbejdsindsats, når de skal angive, hvad de især vægter hos en leder. Og knap 4/10 af de ansatte i folkekirken oplever da også i høj grad, at deres arbejdsindsats bliver anerkendt og påskønnet. Sammenlignet med den landsdækkende NOA-undersøgelse fra 2023 føler en større andel af de ansatte i folkekirken end blandt ansatte generelt, at deres arbejdsindsats bliver anerkendt. Det gælder især ansatte blandt de yngste og ældste aldersgrupper.

Retfærdighed

7/10 af de ansatte oplever at blive retfærdigt behandlet af ledelsen på deres arbejdsplads. Sammenlignet med de landsdækkende resultater fra NOA-undersøgelsen ses det, at de ansatte i folkekirken hverken oplever at blive mere eller mindre retfærdigt behandlet af ledelsen på arbejdspladsen end ansatte generelt.

¾ af de ansatte i folkekirken oplever, at de i høj grad bliver respekteret af ledelsen på deres arbejdsplads. Sammenlignet med NOA-undersøgelsen fra 2023 er der en lidt større andel af de ansatte i folkekirken, som oplever at blive respekteret af ledelsen end blandt ansatte generelt.

4.5 NEGATIV ADFÆRD

Negativ adfærd handler om konflikter og krænkende handlinger på arbejdspladsen. Der er mange forskellige former for negativ adfærd på arbejdspladser, der kan have betydning for medarbejderens trivsel i arbejdet – mobning, trusler, vold, diskrimination og krænkelser for eksempel.





I undersøgelsen er negativ adfærd afdækket ved følgende emner:

- Trusler om vold
- Fysisk vold
- Mobning
- Krænkelser
- Seksuel chikane
- Diskrimination

Trusler om vold

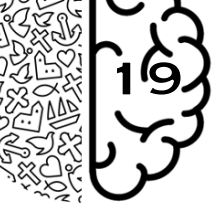
96,9 % af de ansatte i folkekirken har ikke været udsat for trusler om vold i forbindelse med deres arbejde inden for de seneste 12 måneder. Sammenlignet med den landsdækkende NOA-undersøgelse fra 2023 er der færre i folkekirken, der har oplevet trusler om vold end blandt ansatte generelt. Præsterne har i større grad end de øvrige faggrupper været udsat for trusler om vold. Det samme gælder ansatte på store arbejdspladser sammenlignet med ansatte på små arbejdspladser.

Når de ansatte i folkekirken oplever at blive truet med vold, er det især af borgere og medlemmer af menighedsrådet. Det gælder på tværs af faggrupper, alder og arbejdspladsens størrelse. Ca. 1/3 af de ansatte, der har oplevet at blive truet med fysisk vold inden for de seneste 12 måneder, oplever, at deres arbejdsplads kun i lav grad håndterer situationer med trusler om vold hensigtsmæssigt. Det gælder også på tværs af faggrupper, alder og arbejdspladsens størrelse.

Fysisk vold

99,2 % af de ansatte i folkekirken har ikke været udsat for fysisk vold i forbindelse med deres arbejde inden for de seneste 12 måneder. Sammenlignet med resultaterne fra NOA-undersøgelsen er der færre ansatte i folkekirken, der har været udsat for fysisk vold på arbejdspladsen end blandt ansatte generelt. Når de ansatte i folkekirken oplever at blive udsat for vold, er det især af et menighedsrådsmedlem eller en borger. Knap halvdelen af de ansatte i folkekirken, der angiver at have været udsat for fysisk vold i forbindelse med deres arbejde, oplever, at arbejdspladsen kun i lav grad håndterer episoder med vold hensigtsmæssigt. Det er en skærpene omstændighed, når vold eller trusler om vold kommer fra ansatte eller andre med tilknytning til arbejdspladsen - i denne sammenhæng medlemmer af menighedsrådet.





Mobning

Ca. hver syvende ansatte i folkekirken har oplevet at blive mobbet inden for de sidste 12 måneder. Sammenlignet med den landsdækkende NOA-undersøgelse er forekomsten af mobning blandt ansatte i folkekirken højere end blandt ansatte generelt. Præsterne oplever i højere grad end de øvrige faggrupper mobning. Omvendt oplever de yngste (18-34 år) og de ældste (65+ år) mindre mobning end ansatte i de øvrige aldersgrupper. Det samme gælder ansatte på små arbejdspladser sammenlignet med ansatte på store arbejdspladser. Når ansatte i folkekirken oplever mobning, forstås mobningen især af kolleger eller menighedsrådsmedlemmer. For alle faggrupper gælder, at de i langt højere grad oplever mobning relateret til en kollega/menighedsrådsmedlem end relateret til borgere. Ca. 2/3 af de ansatte, der oplever mobning, oplever ikke, at det håndteres hensigtsmæssigt af arbejdspladsen.

Krænkelser

16,4 % af de ansatte i folkekirken angiver, at de har været udsat for krænkende handlinger inden for de seneste 12 måneder. Der er relativt set flere præster, der angiver at have oplevet krænkende handlinger end ansatte i de øvrige faggrupper. På tværs af faggrupperne oplever de ansatte i folkekirken især at blive krænket af medlemmer af menighedsrådet samt kolleger. I spørgeskemaet spørges særskilt til hhv. mobning og krænkelser. Mobning kan imidlertid anskues som en krænkende handling og inkluderer man dem, der har svaret ja til mobning men nej til krænkelser, har 21 % af de ansatte i folkekirken oplevet krænkende handlinger inden for de seneste 12 måneder.

Hver syvende af de ansatte i folkekirken angiver, at de inden for de sidste 12 måneder har oplevet at blive ignoreret, udelukket, eller frosset ude af det sociale og/eller faglige fællesskab på deres arbejdsplads. Det gælder i højere grad præsterne end de øvrige faggrupper.

Hver fjerde har oplevet en nedværdigende omgangstone på arbejdspladsen. Det gælder i højere grad præsterne end de øvrige faggrupper, ligesom det i højere grad gælder for ansatte på store arbejdspladser end for små. Blandt de ansatte, der har oplevet krænkelser, angiver ca. 6/10, at situationer med krænkelser kun i lav grad håndteres hensigtsmæssigt af arbejdspladsen.

Seksuel chikane

Hovedparten af de ansatte har ikke været udsat for seksuel chikane inde for de seneste 12 måneder. Af de 1,5 % ansatte, der har været udsat fra seksuel chikane, angiver flest, at chikanen kom fra et medlem af menighedsrådet, en borger eller en kirkefunktionær. Mere end halvdelen af de ansatte, der har oplevet seksuel chikane på arbejdspladsen, oplever





kun i lav/meget lav grad, at arbejdspladsen håndterer situationer med seksuel chikane hensigtsmæssigt.

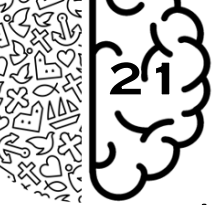
3,5 % af de ansatte har oplevet uønskede berøringer i forbindelse med deres arbejde. Knap 4 % af de ansatte har oplevet upassende hentydninger af seksuel karakter eller flirtende karakter i forbindelse med deres arbejde. 1,4 % af de ansatte i folkekirken angiver, at de inden for de seneste 12 måneder har modtaget upassende digitale beskeder af seksuel eller flirtende karakter. Det gælder i højere grad præster end øvrige aldersgrupper. For både uønskede berøringer, upassende hentydninger og digitale beskeder gælder, at det i højere grad gælder præster og ansatte i den yngre aldersgruppe end øvrige faggrupper og ansatte i ældre aldersgrupper.

0,3 % svarer, at de inden for de seneste 12 måneder har oplevet at være udsat for seksuel tvang eller forsøg herpå i forbindelse med deres arbejde. Da der er tale om relativt små absolute tal, er der ikke lavet nedbrud på baggrundsvariable.

Diskrimination

Hovedparten af de ansatte har ikke oplevet at blive diskrimineret i forbindelse med deres arbejde inden for de seneste 12 måneder. Præster oplever det mere end de øvrige faggrupper. Flest oplever at blive diskrimineret på grund af køn eller alder, og flest oplever at blive diskrimineret af et medlem af menighedsrådet. Blandt dem, der har oplevet diskrimination, angiver mere end halvdelen at deres arbejdsplads kun i lav/meget lav grad håndterer situationer med diskriminering hensigtsmæssigt.





4.6 TRIVSEL

Trivsel handler om de ansattes oplevelse af deres arbejdssituation. Forskning viser, at trivsel er vigtigt, da god trivsel i sig selv kan betyde en bedre og stærkere tilknytning til arbejdsmarkedet. Trivsel har desuden betydning for mange andre forhold relateret til det psykosociale arbejdsmiljø.

I undersøgelsen afdækkes følgende dimensioner af trivsel:

- Mening i arbejdet
- Engagement og motivation
- Stress
- Jobtilfredshed
- Arbejdsmiljøindsatsen

Mening i arbejdet

Knap 9/10 af de ansatte i folkekirken finder i høj grad deres arbejdsopgaver meningsfulde. Det gælder især de ældre (65+ år).

Knap halvdelen af de ansatte i folkekirken angiver, at de i høj grad arbejder i folkekirken, fordi det er et betydningsfuldt tros- og værdifællesskab. Lidt flere end 1 ud af fire angiver, at det kun i lav grad er tros- og værdifællesskabet, der er årsagen til, at de arbejder i folkekirken. En større andel af præsterne og de ældste (65+ år) angiver tros- og værdifællesskabet som vigtigt for deres ansættelse i folkekirken.

Engagement og motivation

Hovedparten af de ansatte angiver, at de i høj grad føler sig motiverede og engagerede i deres arbejde. Det gælder især de ældre (65+ år).

To ud af tre af de ansatte i folkekirken angiver, at de i høj grad vil anbefale andre at søge en stilling på deres arbejdsplads. Sammenlignet med NFA's landsdækkende undersøgelse er der en større andel af de ansatte i folkekirken, som ville anbefale andre at søge en stilling på deres arbejdsplads end blandt ansatte generelt.

Stress

Halvdelen af de ansatte angiver, at de i en eller anden grad har følt sig stressede i løbet af de seneste to uger. Sammenlignet med den landsdækkende NOA-undersøgelse føler de ansatte i folkekirken sig lidt mere stressede end ansatte generelt. Det gælder især præsterne og ansatte i den yngre aldersgruppe.





Kilden til de ansattes stress er især arbejde. Det gælder for alle aldersgrupper, at arbejdet er den primære kilde til stress, men andelen, der angiver hhv. arbejdet og privatlivet som den vigtigste kilde til stress, afhænger af de ansattes alder.

Jobtilfredshed

De ansatte i folkekirken er generelt tilfredse med deres job. På en skala fra 0-10, hvor 0 er slet ikke tilfreds og 10 er meget tilfreds, er gennemsnitsscoren for de ansatte i folkekirken 7,9. Det er en anelse højere end landsgennemsnittet. Ansatte i den ældre målgruppe har større jobtilfredshed end ansatte i de yngre aldersgrupper.

Arbejds miljøindsatsen

Halvdelen af de ansatte mener, at der gøres nok for at sikre et trygt arbejdsmiljø. Det gælder stort set på tværs af faggrupper og arbejdspladsens størrelse. De ældre oplever i lidt højere grad end de øvrige aldersgrupper, at der gøres nok.

For lidt mere end 1/3 er det uklart, hvor de skal henvende sig med arbejdsmiljøproblemer. Det bliver dog tydeligere med alderen, og det er således tydeligere for de ældre end for de yngre.

Lidt mere end halvdelen af de ansatte vil henvende sig til en leder, hvis de oplever problemer. Det gælder på tværs af faggrupper. Andelen, der vil henvende sig til ledelsen, varierer imidlertid, og præsterne er den gruppe, der i højeste grad ville henvende sig til en leder.

Halvdelen af de ansatte har tillid til, at de kan få hjælp, hvis de henvender sig til deres arbejdsplads. Det gælder i særlig grad de ældre (65+ år). Præsterne har en lavere grad af tillid til, at de vil få hjælp af deres arbejdsplads, hvis de oplever problemer i det psykiske arbejdsmiljø end de øvrige faggrupper.







5 NÅR DE ANSATTE I FOLKEKIRKEN TRIVES – OG NÅR DE IKKE GØR

I forrige afsnit blev det kortlagt, hvordan de ansatte i folkekirken oplever det psykosociale arbejdsmiljø i 2023. I dette afsnit ser vi på, hvad der – ifølge de ansatte selv – kendetegner de situationer, hvor de trives, og de situationer, hvor de ikke trives. Præsentationen tager udgangspunkt i 20 individuelle dybdeinterviews med ansatte i folkekirken, ni fokusgrupper med både ansatte i folkekirken, repræsentanter for råd og udvalg i folkekirken og menighedsrådsmedlemmer samt åbne fritekstbesvarelser i spørgeskemaundersøgelsen.

5.1 NÅR DE ANSATTE I FOLKEKIRKEN TRIVES

Den kvalitative analyse viser, at især fire forhold er fremtrædende, når ansatte i folkekirken trives:

- God ledelseskvalitet
- Arbejdsfællesskab og psykologisk tryghed
- Klarhed og samarbejde på tværs
- Sociale aktiviteter og traditioner

God ledelseskvalitet

Når de ansatte i folkekirken trives i deres arbejde, har de ofte oplevelsen af høj ledelseskvalitet. De ansatte beskriver høj ledelseskvalitet som ledelse, der rummer engagement, samarbejde og respekt samt strukturer for deltagelsesformer og evnen til at handle.

Ifølge de ansatte i folkekirken kommer god ledelse imidlertid ikke af sig selv, det er noget der skal prioriteres tid til og engagement i. Det kan for eksempel være at komme i kirken og på kirkegården, at udvise interesse og at have løbende faste møder og sammenkomster.

Arbejdsfællesskab og psykologisk tryghed

Relationer synes at have en særlig plads i forhold til de ansattes trivsel og mistrivsel. Gode relationer og oplevelsen af samhørighed i folkekirken fremhæves som en afgørende positiv faktor for trivsel og motivation. Omvendt er det også tydeligt, at de ansatte ikke trives, når de ikke oplever tryghed og tillid på tværs – horisontalt og vertikalt.

Det er imidlertid ikke ligegyldigt, hvilken karakter de sociale relationer har. De skal nemlig være præget af respekt for den ansattes faglighed og idéer – og ikke mindst psykologisk tryghed forstået som tryghed til at være sig selv, til at bede om hjælp, til at samarbejde m.m.





Klarhed og samarbejde på tværs

En positiv faktor for de ansattes trivsel er, når arbejdspladsen formår at skabe samarbejde på tværs af faggrupper, herunder blandt andet klarhed over, hvem der gør hvad, samt over hvornår og hvordan de ansatte kan bruge hinanden.

At skabe klarhed i forhold til roller og at understøtte samarbejde fremhæves som positivt af flere grunde blandt andet fordi det skaber fællesskab, et rum til udveksling af erfaringer og øget samarbejde. Flere ansatte, der trives, fortæller at klarheden og samarbejdet på tværs kan understøttes via forholdsvis simple tiltag, som dog skal prioriteres. Det kan for eksempel være faste tjeck ind-møder, hvor der skabes klarhed og perspektiver for samarbejde og fællesmøder en gang om ugen.

Sociale aktiviteter og traditioner

Et gennemgående træk blandt medarbejder med høj trivsel er, at der på deres arbejdsplads prioriteres tid til sociale aktiviteter og sociale traditioner både mellem ansatte på tværs af faggrupper og mellem ansatte og menighedsrådsmedlemmer. Det kan for eksempel være fælles morgenkaffe ved fødselsdage, månedskage og kaffe samt traditioner op til sommer og jul på og uden for arbejdspladsen m.m. Der lægges vægt på, at der tages ledelsesmæssigt initiativ til at fastholde og udvikle de sociale aktiviteter og sammenkomster.

Ifølge de ansatte spiller uformelle aktiviteter, sammenkomster og sociale traditioner en afgørende rolle for et sundt psykosocialt arbejdsmiljø af flere andre grunde. Blandt andet fremmer det samhørighed, reducerer stress og bedrer kommunikationen.

5.2 NÅR DE ANSATTE I FOLKEKIRKEN IKKE TRIVES

Den kvalitative analyse viser, at især fire forhold er fremtrædende, når ansatte i folkekirken ikke trives:

- Lav ledelseskvalitet
- Uklare og/eller modstridende krav
- Magt og stærke hierarkier
- Negative handlinger og krænkelser





Lav ledelseskvalitet

Når de ansatte ikke trives på deres arbejde, knytter det sig for mange til uklar ledelse eller lav ledelseskvalitet generelt set.

Folkekirken's organisering betyder, at menighedsrådene har ansvaret for en stor del af ledelses- og driftsopgaverne i kirkerne. I praksis betyder det, at erfaring med og kompetencer indenfor ledelse er svingende og nogle steder mangelfuld eller decideret fraværende, hvilket gør det vanskeligt at sikre et strategisk, kontinuerligt og sikkert arbejdsmiljøarbejde.

Lav ledelseskvalitet kommer til udtryk på flere måder. Flere ansatte oplever, at der er manglende interesse og forståelse fra ledelsen og medlemmer af menighedsrådene i forhold til, hvad opgaverne kræver, tydelig forskelsbehandling mellem faggrupper og manglende indgriben ved konflikter og lignende.

Uklare og/eller modstridende krav

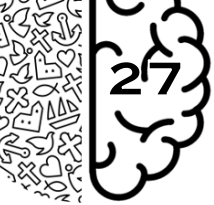
Mange af de ansatte, der ikke trives, fortæller om oplevelser med uklare krav i arbejdet. Oplevelsen af uklare krav i arbejdet er for mange knyttet til netop den lave ledelseskvalitet. Flere ansatte nævner, at det forhold, at præsterne har instruktionsbeføjelser, hvad angår de kirkelige handlinger, men ikke den direkte og daglige ledelse, kan skabe spændinger og konflikter mellem valgte medlemmer af menighedsrådet og præsterne, hvilket kan have stor påvirkning på arbejdsmiljøet for både kirkefunktionærer og præster.

Manglende samarbejde på tværs af faggrupper og manglende kendskab både mellem faggrupper og mellem ansatte og valgte medlemmer af menighedsrådet, giver ligeledes grobund for uklarheder og vanskeligheder i samarbejdet. Det kommer blandt andet til udtryk i oplevelser af manglende anerkendelse, manglende inddragelse og indflydelse på eget arbejde.

Magt og stærke hierarkier

For ansatte, som ikke trives, er nogle af de gennemgående temaer, i forhold til det, der kan belaste de ansatte, relateret til uhensigtsmæssig magthåndtering, magtkampe og egentlig magtmisbrug. Ansatte beskriver, hvordan valgte medlemmer af menighedsrådene opleves magtbegærlige og dominerende overfor de ansatte, og hvordan magtkampe mellem medlemmer af menighedsrådet, herunder mellem valgte medlemmer og præster, kan skabe store problemer for ansatte, der oplever aktivt at blive brugt som del af disse magtkampe. For mange er dette en vigtig kilde til både uklare og modstridende krav i arbejdet og høje





følelsesmæssige krav, hvor de følelsesmæssige krav her er relateret til at skulle navigere i og rumme stærke følelser og konflikter og samtidig beskytte sig selv.

Uhensigtsmæssig magtanvendelse kommer også til udtryk i de interne hierarkier blandt forskellige faggrupper i kirken. Også her oplever de ansatte, at der opstår magtkampe og konflikter, der kan udvikle sig og fastholdes, blandt andet fordi der ikke fra ledelsen gribes konstruktivt ind med henblik på afhjælpning og forebyggelse. De ansatte beskriver oplevelser af ikke at blive lyttet til og inddraget og at blive behandlet som mindre værdige og 'tjenere' i de faglige hierarkier. Her er manglende ledelse og dårlig magthåndtering i ledelsen parallelle processer, hvor det bliver legitimt at undertrykke andre, fordi der ikke er konsekvent indgriben eller sanktioner, når magten misbruges på de ledende niveauer.

Negative handlinger og krænkelser

Flere ansatte i folkekirken, som oplever ikke at trives, knytter den manglende trivsel til krænkende handlinger og mobning. I interviews med ansatte (såvel ansatte, som trives, og dem, som ikke gør) er det gennemgående, at de enten har været vidne til eller selv på et tidspunkt i deres ansættelse i folkekirken har haft oplevelser med nedværdigende handlinger og adfærd, som er oplevet uværdigt. Oplevelserne med krænkende handlinger og mobning spænder fra systematisk mobning og chikane, vold og seksuel tvang til oplevelser af forskelsbehandling, diskrimination og nedværdigende handlinger, som at blive ignoreret, undermineret, modarbejdet og talt ned til. De ansatte beretter om oplevelser af både grov, varig og/eller hyppig karakter.

Den negative effekt af at blive udsat for eller være vidne til krænkende adfærd forstærkes dels af, at oplevelser relateret til krænkelser flere steder skaber grupperinger og splittelse mellem medarbejdere. Dels at mulighederne for ledelsesmæssig hjælp og støtte til at håndtere problemerne opleves som meget begrænsede.

Desuden beskrives oplevelser af at være desillusioneret i forhold til kirkens grundlæggende værdier og meningen i arbejdet, der ellers driver og motiverer mange af de ansatte, og der er i de kvalitative data flere eksempler på ansatte, der er eller har været sygemeldte og/eller har besluttet at søge væk fra folkekirken.

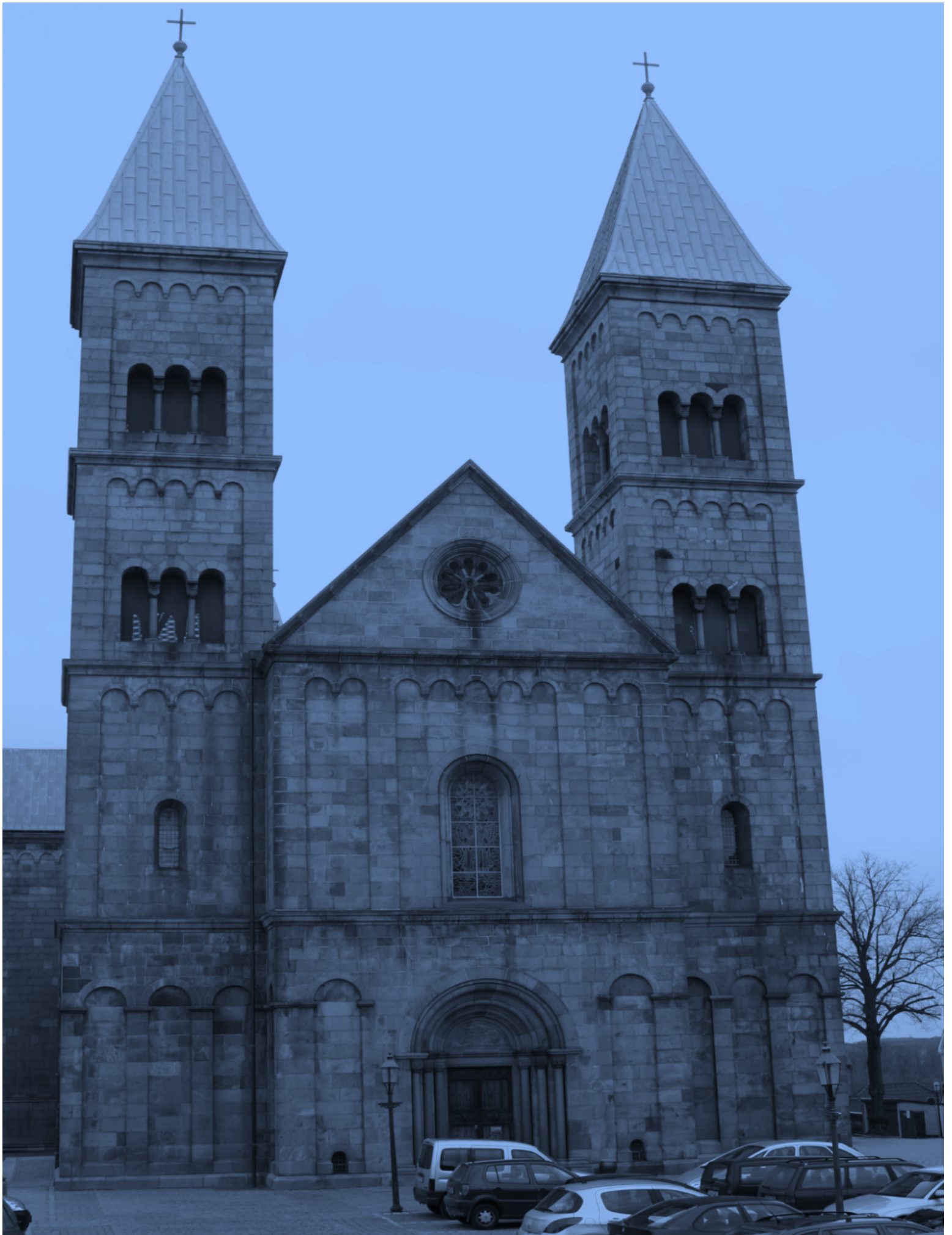
5.3 FORHOLDET MELLEML DE BELASTENDE OG BESKYTTENDE FORHOLD

Forskellen mellem de steder, hvor ansatte trives, og de steder, hvor de ikke gør, handler især om niveauet af ledelseskvalitet og problemer eller succes med kvalitet i relationer. Både når





ansatte trives, og når de mistrives, er disse faktorer i spil - dog med omvendt fortegn. Betydningen af relationer og ledelseskvalitet for de ansattes oplevelse af trivsel er afgørende, hvilket understreges af, at manglende klarhed, konflikter og problemer med magt og krænkelse træder igennem, når ansatte mistrives. Omvendt findes der øget ledelseskvalitet og samhørighed mellem ansatte, når disse trives. Et markant fund i undersøgelsen har været den positive betydning af sociale arrangementer og ritualer. Det er især, når ansatte oplever, at folkekirken lever op til egne værdier, også i den professionelle sammenhæng, at de oplever, at arbejdsmiljøet beskytter og udvikler.





6 FOLKEKIRKENS ARBEJDSMILJØ – FØR OG NU

Der har gennem mange år været fokus på det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken, og der er derfor gennem tiden blevet gennemført flere undersøgelser på området. Flere af undersøgelserne har defineret en række anbefalinger til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø for de ansatte i folkekirken, og gennem tiden er der på baggrund heraf iværksat forskellige initiativer. I dette afsnit fokuseres på det psykosociale arbejdsmiljø i 2012 versus 2023. Formålet er at kortlægge den erfarings- og praksiskontekst, som analyserne og anbefalingerne i foreliggende undersøgelse skal forstås og implementeres inden for.

6.1 DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ I 2012

I 2012 (udgivet i 2013) gennemførte Oxford Research en undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken for Ministeriet for Ligestilling og Kirke. Overordnet set viste undersøgelsen, at det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken på mange områder var forholdsvis positivt. Medarbejderne i folkekirken var generelt set tilfredse med deres job, og de var blevet mere tilfredse med deres job end ved en undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø foretaget tilbage i 2002.

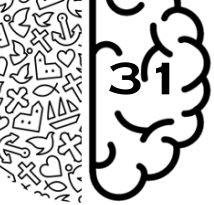
Det overordnede positive billede betød imidlertid ikke, at Oxford research ikke fandt problemer og potentiale for forbedringer, og med udgangspunkt i undersøgelsens resultater definerede Oxford Research fire særlige indsatsområder, hvor folkekirken havde særlige udfordringer, men også muligheder i forhold til at styrke det psykiske arbejdsmiljø. De fire indsatsområder var:

- Ledelse
- Konflikter
- Balancen mellem arbejdsliv og privatliv
- Social kapital

På baggrund af undersøgelsesresultaterne udarbejdede styregruppen for undersøgelsen efterfølgende en handlingsplan for opfølgning på undersøgelsen. Handlingsplanen er opdelt i de fire indsatsområder, der er udkrystalliseret i undersøgelsesrapporten. For hvert indsatsområde blev foreslået en række indsatser samt placering af ansvaret for indsatsen. Handlingsplanen var dog ikke tilknyttet nogen form for bemyndigelse, og indsatserne var derfor blot at betragte som en opfordring til de forskellige aktører inden for folkekirken.

Der findes ikke et fuldstændigt overblik over alle indsatser og initiativer målrettet det psykosociale arbejdsmiljø blandt ansatte i folkekirken - hverken på centralt eller lokalt niveau. Det





er dog tydeligt, at der siden undersøgelsen i 2012 er iværksat mange indsatser med henblik på at styrke det psykosociale arbejdsmiljø blandt de ansatte.

6.2 ARBEJDSMILJØET I 2012 VERSUS I 2023

Et oplagt spørgsmål at stille i forbindelse med en undersøgelse, som den foreliggende, er, hvordan det psykosociale arbejdsmiljø har udviklet sig over tid.

Hvad angår udviklingen af arbejdsmiljøet blandt ansatte i folkekirken skal man dog være varsom med at foretage en direkte sammenligning af resultater fra den aktuelle undersøgelse i 2023 med resultaterne fra undersøgelsen af det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken i 2012. Det skyldes især, at de to stikprøver – altså hvem der har besvaret undersøgelsen – ikke nødvendigvis er sammenlignelige. I 2012 besvarede 33 % af de ansatte undersøgelsen, mens det i 2023 har været 53 %. Denne forskel i den overordnede opnåelse dækker for eksempel over betydelige forskelle de forskellige faggrupper imellem. Som eksempel udgjorde præsterne 25,5 % af stikprøven i 2012, mens de i 2023 udgør 18,6 %. Det er ikke muligt at fastslå, hvilken betydning forskelligheden i stikprøverne har, og derfor er der en risiko for, at man ved en sammenligning af de to undersøgelser drager konklusioner, som i højere grad relaterer sig til forskellene i stikprøverne frem for til en reel udvikling.

Antager man, at de forskellige stikprøver ingen betydning har, kan der foretages en sammenligning på enkelte spørgsmål i undersøgelsen. At der ikke kan foretages en mere bred eller generel sammenligning skyldes, at kun få spørgsmål går igen i begge undersøgelser, hvilket er en forudsætning for en valid sammenligning.

I nedenstående tabel fremgår en sammenligning på de spørgsmål, der - vurderet ud fra spørgsmålene og svarkategoriernes formulering - med rimelighed kan sammenlignes. Sammenligningen baserer sig på en statistisk signifikanstest.²

² Statistisk signifikans refererer til den grad, hvormed en observeret effekt eller forskel i data ikke kan tilskrives tilfældigheder alene. Når resultater anses for at være statistisk signifikante, betyder det, at sandsynligheden for at observere sådanne resultater ved ren tilfældighed er meget lav





	2012	2023	Udvik- ling
Andelen, der finder, at deres arbejdsopgaver i høj/meget høj grad er meningsfulde	90,0%	86,6%	↓
Andelen, der i høj/meget høj grad eller altid/ofte har indflydelse på beslutninger om deres arbejde	67,1%	60,8%	↓
Andelen, der sjældent/aldrig oplever konflikter på deres arbejdsplads	47,4%	55,0%	↑
Andelen, der mener at vide, hvem der i det daglige er personaleleder i sognet/pastoratet	90,1%	83,6%	↓
Andelen, der i høj/meget høj grad oplever at få væsentlig information	48,4%	46,8%	↓
Andelen, der <i>ikke</i> har været udsat for mobning	84,8%	85,6%	→
Andelen, der <i>ikke</i> har været udsat for trusler om vold	97,9%	96,9%	↓
Andelen, der <i>ikke</i> har været udsat for vold	99,7%	99,2%	↓

Undersøgelsen er ikke designet som en effektmåling, og vi har derfor ikke kvalificeret viden om, hvordan en tilbagegang, status quo eller fremskridt skal tolkes i forhold til indsatserne, der er iværksat siden undersøgelsen i 2012. En tilbagegang kan betyde, at indsatserne ikke har virket, men det kan også betyde, at tilbagegangen havde været endnu større uden indsatserne.







7 ANBEFALINGER

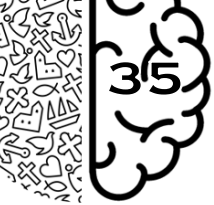
Der er på baggrund af undersøgelsen udarbejdet en række anbefalinger til kommende indsatsområder og tiltag, der kan understøtte et systematisk arbejde med forebyggelse indenfor det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken.

Selvom den overordnede jobtilfredshed i folkekirken er høj, har denne undersøgelse i lighed med tidligere vist, at folkekirken har nogle grundlæggende udfordringer med ledelse, relationer, mobning og andre krænkelsesproblematikker. Anbefalingerne er målrettet disse udfordringer. Anbefalingerne kan ses som et katalog, folkekirken kan tage udgangspunkt i og blive inspireret af i det fortsatte arbejde med understøttelse af et godt, sikkert og sundt arbejdsmiljø for de ansatte.

I forbindelse med nærværende undersøgelse er der også data og resultater, som i direkte forlængelse af undersøgelsen kalder på en nærmere afdækning. Der er her tale om at der er en lille gruppe ansatte, der angiver forekomst af vold og seksuel tvang internt i folkekirken. Det anbefales, at denne forekomst undersøges nærmere, og at dette sker gennem kontakt til de personer, som oplyser at have været udsat for seksuel tvang eller vold indenfor de sidste 12 måneder og som samtidig har givet tilladelse til, at Mindwork må kontakte dem telefonisk med henblik på et interview.

Anbefalingerne til det videre arbejde er målrettet forskellige niveauer inspireret af IGLO-modellen med tilføjelse af det politiske niveau. I P-IGLO modellen (Politisk niveau, Individ, Gruppe, Ledelsesniveau og Organisationsniveau) ses den interventionstænkning, som skal medtænkes i arbejdet med anbefalingerne. Dette ud fra tanken om, at det er samlede indsatser på flere niveauer samtidig, der bedst understøtter en sund kultur, hvorfor et tiltag, der alene rammer et niveau, ikke formodes at skabe store forskelle endsige de nødvendige forandringer. Nedenfor ses en oversigt over anbefalingerne for uddybning henvises til hovedrapporten "Undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø i folkekirken 2023"





Oversigt over anbefalinger:

Politisk niveau	<ul style="list-style-type: none">• Revidering af lov om menighedsråd
Organisations- og politisk niveau	<ul style="list-style-type: none">• Menighedsrådsmedlemmernes pligter og muligheder for sanktioner
Organisationsniveau	<ul style="list-style-type: none">• En samlet arbejdspladsvurdering i folkekirken• Øget fokus på værdighedskrav for ansatte og folkevalgte i folkekirken• Arbejdsmiljø-kampagne, der motiverer og inspirerer• Henvendelseskanaler og procesklarhed• Folkekirkens Arbejdsmiljørådgivning autoriseres af Arbejdstilsynet og samarbejder med et netværk af eksterne rådgivere
Organisations- og ledelsesniveau	<ul style="list-style-type: none">• Øget professionalisering af ledelse i folkekirken• Modtagelse og oplæring af menighedsrådsmedlemmer og løbende opfølgning• Forebyggelse relateret til præsters særlige arbejdsmiljø• Videre undersøgelse af præsters arbejdsmiljø
Gruppe- og individniveau	<ul style="list-style-type: none">• Supervision, også på tværs• Sociale aktiviteter og traditioner• Trivselssamtaler og fælles APV-gennemgang• Arbejdsmiljø i hverdagen





FOLKEKIRKEN



mindwork

Voxmeter 