

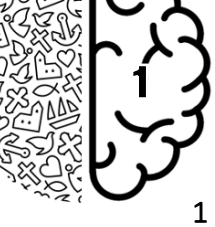
# Undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø i folkekirken

2023

FOLKEKIRKEN

mindwork

Voxmeter





1 INDLEDNING 6

2 METODE 10

**2.1 Målgruppe 10**

**2.2 Dataindsamling 10**
2.2.1 Spørgeskemaundersøgelse 10
2.2.2 Individuelle dybdeinterviews 11
2.2.3 Fokusgrupper 11
2.2.4 Ekspertinterview 12

**2.3 Analysestrategi 12**
2.3.1 Overordnet analysetilgang 12
2.3.2 Kvantitativ analysestrategi 12
2.3.3 Kvalitativ analysestrategi 14

3 FOLKEKIRKEN SOM ARBEJDSPLADS 18

**3.1 Folkekirken som en mangfoldig medarbejdergruppe 18**

**3.2 Folkekirken som en erfaren medarbejdergruppe 20**

**3.3 Folkekirken som et traditionelt offentligt forvaltningshierarki 20**

**3.4 Folkekirken som selvstændige frivillige nærdemokratiske enheder 21**

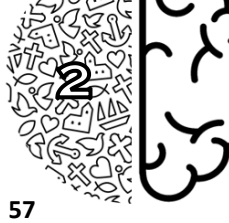
**3.5 Folkekirken som organisation med kompleks ledelsesstruktur 22**

4 FOLKEKIRKENS PSYKOSOCIALE ARBEJDSMILJØ I 2023 26

**4.1 Krav i arbejdet 27**
4.1.1 Arbejdstempo 27
4.1.2 Følelsesmæssige krav 30
4.1.3 De ansattes oplevelse af krav i arbejdet – opsummering 38

**4.2 Arbejdets organisering 39**
4.2.1 Klare mål 40
4.2.2 Forudsigelighed 41
4.2.3 Indflydelse i arbejdet 43
4.2.4 Muligheder for at løse arbejdsopgaverne godt 45
4.2.5 De ansattes oplevelse af arbejdets organisering - opsummering 47

**4.3 Samarbejde 49**
4.3.1 Relationer til kolleger 49
4.3.2 Tillid og psykologisk tryghed 53
4.3.3 De ansattes oplevelse af samarbejde – opsummering 55




**4.4 Ledelse 57**
4.4.1 Relation til nærmeste leder 57
4.4.2 Ledelseskvalitet 63
4.4.3 Anerkendelse 67
4.4.4 Retfærdighed 68
4.4.5 De ansattes oplevelse af ledelse - opsummering 71

**4.5 Negativ adfærd 73**
4.5.1 Trusler om vold 73
4.5.2 Fysisk vold 77
4.5.3 Mobning 79
4.5.4 Krænkelser 86
4.5.5 Seksuel chikane 95
4.5.6 Diskrimination 102
4.5.7 De ansattes oplevelse af negativ adfærd – opsummering 109

**4.6 Trivsel 112**
4.6.1 Mening i arbejdet 113
4.6.2 Engagement og motivation 116
4.6.3 Stress 118
4.6.4 Jobtilfredshed 122
4.6.5 Arbejdsmiljøindsatsen 123
4.6.6 De ansattes trivsel – opsummering 129

5 NÅR DE ANSATTE I FOLKEKIRKEN TRIVES – OG NÅR DE IKKE GØR 134

**5.1 Når de ansatte i folkekirken trives 135**
5.1.1 God ledelseskvalitet 135
5.1.2 Arbejdsfællesskab og psykologisk tryghed 137
5.1.3 Klarhed og samarbejde på tværs 139
5.1.4 Sociale aktiviteter og traditioner 140

**5.2 Når de ansatte i folkekirken ikke trives 141**
5.2.1 Lav ledelseskvalitet 141
5.2.2 Uklare og/eller modstridende krav 143
5.2.3 Magt og stærke hierarkier 145
5.2.4 Negative handlinger og krænkelser 146

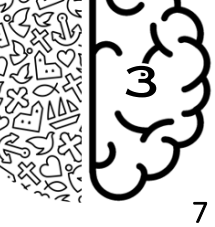
**5.3 Forholdet mellem de belastende og beskyttende forhold 148**

6 FOLKEKIRKENS ARBEJDSMILJØ – FØR OG NU 152

**6.1 Det psykiske arbejdsmiljø i 2012 152**

**6.2 Indsatser til fremme af det psykosociale arbejdsmiljø i folkekirken 154**

**6.3 Arbejdsmiljøet i 2012 versus i 2023 155**






7 ANBEFALINGER 160

**7.1 Yderligere afdækning og afhjælpning af alvorlig forekomst 160**

**7.2 Anbefalinger til det videre arbejde 160**

**7.3 Politisk niveau 163**
7.3.1 Revidering af Lov om menighedsråd 163

**7.4 Organisations- og politisk niveau 163**
7.4.1 Menighedsrådsmedlemmernes pligter og muligheder for sanktioner 163

**7.5 Organisationsniveau 164**
7.5.1 En samlet arbejdspladsvurdering i folkekirken 164
7.5.2 Øget fokus på værdighedskrav for ansatte og folkevalgte i folkekirken 165
7.5.3 Arbejdsmiljø-kampagne, der motiverer og inspirerer 166
7.5.4 Henvendelseskanaler og procesklarhed 167
7.5.5 Folkekirkens Arbejdsmiljørådgivning autoriseres af Arbejdstilsynet og samarbejder med et netværk af eksterne rådgivere 167

**7.6 Organisations- og ledelsesniveau 168**
7.6.1 Øget professionalisering af ledelse i folkekirken 168
7.6.2 Modtagelse og oplæring af menighedsrådsmedlemmer og løbende opfølgning 169
7.6.3 Forebyggelse relateret til præsters særlige arbejdsmiljø 170
7.6.4 Videre undersøgelse af præsters arbejdsmiljø 171

**7.7 Gruppe- og individniveau 172**
7.7.1 Supervision også på tværs (Gruppe) 172
7.7.2 Sociale aktiviteter og traditioner (Gruppe) 172
7.7.3 Trivselssamtaler og fælles APV-gennemgang (Gruppe) 172
7.7.2 Arbejdsmiljø i hverdagen (Individ) 172

8 IMPLEMENTERINGS- OG HANDLEGUIDE 176





# INDLEDNING

# 1 INDLEDNING

Begrebet *psykosocialt arbejdsmiljø* er en samlebetegnelse for en række forskelligartede psykologiske og sociale faktorer, som ansatte oplever i relation til deres arbejde – faktorer der såvel positivt som negativt kan påvirke ansattes fysiske og psykiske helbred samt deres tilknytning til arbejdspladsen.

Ifølge den danske arbejdsmiljølov gælder det i dag, at: *"Arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at påvirkningerne i det psykiske arbejdsmiljø både ud fra en enkeltvis og samlet vurdering er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige på kort og lang sigt."*[1]

Ved påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø forstås psykosociale påvirkninger i arbejdet, som opstår i forbindelse med følgende:

- Den måde, som arbejdet er planlagt og tilrettelagt på.
- De organisatoriske forhold af betydning for de ansattes arbejde.
- Arbejdets indhold, herunder kravene i arbejdet.
- Den måde, som arbejdet udføres på.
- De sociale relationer i arbejdet.

Der har i flere år været fokus på det psykosociale arbejdsmiljø blandt ansatte i folkekirken – både blandt folkekirkens ansatte, i medierne og fra politisk side, og undersøgelser har dokumenteret udfordringer med arbejdsmiljøet for folkekirkens ansatte. For eksempel viser en undersøgelse fra 2012[2] blandt andet, at selvom hovedparten af de ansatte i folkekirken er tilfredse med deres job, oplever en del af de ansatte problemer med blandt andet konflikter og mobning.

På baggrund af disse undersøgelser er der løbende iværksat en række arbejdsmiljøtiltag med henblik på at forebygge og håndtere arbejdsmiljøudfordringer for ansatte i folkekirken. Der er for eksempel nedsat forskellige udvalg, etableret rådgivninger, udarbejdet guider til samtale, 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.

[1] Kilde: Arbejdstilsynet www.at.dk
[2] Undersøgelsen i 2012 blev gennemført af Oxford Research og var en opfølgning på en undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø i folkekirken udarbejdet af Arbejds- og Miljømedicinsk klinik på Bispebjerg Hospital i 2002.

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 rapport præsenterer resultaterne af denne undersøgelse. Mange forskellige forhold på arbejdspladsen kan have betydning for det psykiske arbejdsmiljø. Nogle forhold som for eksempel højt arbejdstempo, lav ledelseskvalitet, rollekonflikter, høje følelsesmæssige krav og krænkelser kan betragtes som potentielle belastninger i det psykosociale arbejdsmiljø, mens andre aspekter af det psykosociale arbejdsmiljø som for eksempel høj ledelseskvalitet, godt samarbejde, rolleklarhed og høj indflydelse kan betragtes som faktorer i arbejdet, der kan bidrage til at skabe motivation og trivsel blandt arbejdstagere. Dertil kommer, at nogle forhold har såkaldte forstærkende kombinationseffekter. Det betyder, at den samlede effekt af to relevante eksponeringer er signifikant større end summen af effekten af de to eksponeringer hver for sig. For eksempel kombinationen af høje følelsesmæssige krav og stor arbejdsmængde og tidspres eller uklare krav. Den negative effekt kan således forstærkes, hvis man oplever flere krav i arbejdet på samme tid. Derfor er omdrejningspunktet for foreliggende undersøgelse og rapport ikke blot spørgsmålet om, hvorvidt en eksponering forekommer eller ej, eller hvor mange eksponeringer der forekommer, men også om at forstå eksponeringerne relateret til hinanden som et samlet billede.

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





# METODE

# 2 METODE

I dette afsnit præsenteres undersøgelsens metodiske fundament, herunder målgruppe, dataindsamling og analysestrategi.

## 2.1 MÅLGRUPPE

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

## 2.2 DATAINDSAMLING

Undersøgelsen er gennemført med en mixed method tilgang. Det betyder, at analysen baserer sig på en kombination af forskellige datakilder, som belyser det psykosociale arbejdsmiljø fra forskellige måder og ud fra forskellige vinkler. Det giver en dækkende og helhedsorienteret analyse, som sikrer såvel bredde som dybde i resultaterne.

I det følgende præsenteres de forskellige metodiske greb kort.

### 2.2.1 Spørgeskemaundersøgelse

Med henblik på at kortlægge det psykosociale arbejdsmiljø blandt ansatte i folkekirken, er der gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt målgruppen. Spørgeskemaet er inspireret af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, og deres seks centrale overordnede områder relateret til psykosocialt arbejdsmiljø.[3]




[3] Kilde: Hvad er psykosocialt arbejdsmiljø? – nfatrivsel.dk

Spørgeskemaundersøgelsen er formidlet til folkekirkens ansatte via digital post. Ansatte frameldt digital post har modtaget invitation til undersøgelsen via et fysisk brev. Et mindre antal ansatte har af forskellige årsager deltaget i undersøgelsen telefonisk. Dataindsamlingen er gennemført i perioden august – oktober 2023. Der er i alt modtaget 7570 svar og den samlede gennemførelsesprocent er 53 %.

### 2.2.2 Individuelle dybdeinterviews

Der er gennemført 20 individuelle dybdeinterviews. Temaerne for de individuelle dybdeinterviews har været den praksis, der udgør rammen for det psykosociale arbejdsmiljø, og formålet har været at identificere og forstå underliggende mekanismer og strukturer, der er med til at definere det psykosociale arbejdsmiljø.

Interviewpersonerne er udvalgt på baggrund af deres svar i spørgeskemaundersøgelsen, og der har været fokus på at udvælge informanter med spredning, hvad angår oplevelsen af det psykosociale arbejdsmiljø, landsdele og stifter, by og land, faggrupper, alder og køn.

Alle interviews er gennemført som individuelle interviews á 30-45 minutters varighed. De er gennemført over telefon eller online og samtlige interviews er gennemført af en psykolog med speciale i psykosocialt arbejdsmiljø.

### 2.2.3 Fokusgrupper

Der er gennemført ni fokusgrupper med tre – ni deltagere i hver. Formålet med fokusgrupperne har været at omsætte analyseresultaterne til konkrete anbefalinger og arbejdsmiljøinitiativer, og temaerne har således været dels, hvordan medarbejderne i folkekirken oplever allerede eksisterende indsatser, herunder hvad medarbejderne ønsker hhv. mere og mindre af i deres daglige virke, samt hvilke virksomme elementer medarbejderne selv kan pege på som relevante. Dels de ansattes erfaringer, holdninger og perspektiver i forhold til allerede eksisterende indsatser, herunder vurdering af betydning, virksomme elementer, udfordringer m.m.

Deltagerne i de ni fokusgrupper har været repræsentanter fra følgende:

- Arbejdsgruppen for præster (APPA)
- Folkekirkens Arbejdsmiljøråd
- Folkekirkens Arbejdsmiljørådgivning
- Folkekirkens Samarbejdsudvalg

- Valgte meningsrådsmedlemmer
- Medarbejdere (Fire fokusgrupper)

#### 2.2.4 Ekspertinterview

Med henblik på at kvalificere og kvalitetssikre de opstillede anbefalinger og forslag til indsatser, er der gennemført ekspertinterviews med Camilla Sløk, teolog med en baggrund fra CBS, hvor hun har stor erfaring med ledelse og organisationsudvikling. Camilla Sløk er blevet forelagt en række opstillede anbefalinger med henblik på at vurdere, om de er fyldestgørende, virksomme, relevante og implementerbare.

## 2.3 Analysestrategi

### 2.3.1 Overordnet analysetilgang

Der er gennemført en metodetriangulerende analyse. Det betyder, at forskellige datakilder og delundersøgelser af det psykosociale arbejdsmiljø blandt ansatte i folkekirken – hhv. den kvantitative kortlægning og den kvalitative dybdeundersøgelse koblet til organisationsoverblikket – er kombineret i analysen.

Kombinationen af metoder er nyttig i en kompleks problemstilling som det psykosociale arbejdsmiljø i folkekirken, fordi det næppe kan belyses fyldestgørende ved brug af blot en enkelt metode. Ideen er således, at anvendelsen af flere metoder sikrer mere nuancerede og bredere indsigter og dermed i denne sammenhæng en dybere og mere kontekstualiseret forståelse af det psykosociale arbejdsmiljø i folkekirken.

Trianguleringen giver imidlertid ikke blot flere nuancer – den styrker også undersøgelsens validitet. De forskellige datakilder kan ses som en slags trykprøvning af hinanden, fordi uregelmæssigheder lettere lader sig observere, når fænomenet anskues fra forskellige vinkler og på forskellige måder.

### 2.3.2 Kvantitativ analysestrategi

*Opdeling i kategorier til dataanalyse*

Til den kvantitative dataanalyse er der konstrueret fire overordnede personalekategorier. Personalegrupperne er identiske med de personalegrupper, der blev anvendt i undersøgelsen i 2012, hvor personalegrupperne blev dannet i dialog med Kirkeministeriet. De fire grupper

vurderes at have så forskellige arbejdsopgaver, at det med rimelighed kan antages, at der er forskel i deres oplevelse af arbejdsmiljøet.

De fire grupper er:

- Præster (sognepræster, funktionspræster og provster)
- Kirkefunktionærer inde i kirkens lokaler (organister, kordegne, sognemedhjælpere, kirkesangere, kirketjenere, andre kirkemusikere samt alle tilhørende assistentstillinger)
- Ansatte på kirkegården (gravere, gravermedhjælpere, kirkegårdsledere, gartnere/gartneriarbejdere samt tilhørende assistent- og medhjælperstillinger)
- Andre (kontoransatte i både sogne og provstier, administrationschefer, som ikke har en funktion som kirkefunktionær, regnskabsførere, arkitekter, krematorieansatte, overassistenter m.m.).

*Nedbrud på baggrundsvariable*

I rapporten præsenteres resultaterne opgjort i rene 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.

*Identificering af analyseresultater*

Identificeringen af resultater er sket i tre trin:

1) Identificering af relevante baggrundsvariable (faggrupper, antal ansatte, alder, anciennitet m.m.)
2) Identificering af statistisk signifikante forskelle på hvert spørgsmål i spørgeskemaundersøgelsen i forhold til de udvalgte baggrundsvariable.
3) Vurdering af alle signifikante forskelle med henblik på at udvælge det mest interessante.

Denne analysestrategi betyder at:

- alle fremhævede forskelle, er statistisk signifikante (medmindre andet er angivet).
- ikke alle signifikante forskelle er medtaget i rapporten.

*Sammenligning med landsdækkende undersøgelse af psykosocialt arbejdsmiljø*
Når det er muligt og giver mening, sammenlignes undersøgelsesresultaterne med landsdækkende undersøgelser. Formålet med at sammenligne med undersøgelser, der dækker ansatte mere bredt, er at sætte undersøgelsesresultaterne i perspektiv via en form for benchmark. Det er vigtigt, fordi det kan være vanskeligt at vurdere, hvornår noget er meget eller lidt, og dermed hvordan forskellige fund skal tolkes og prioriteres.

I rapporten sammenlignes 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.

I forhold til sammenligningerne med landsdækkende undersøgelser er der to metodiske opmærksomhedspunkter:

- Spørgsmålene kan være stillet forskelligt i forskellige undersøgelser, men omhandle samme tema. Det betyder, at de enkelte procentsatser ikke nødvendigvis kan sammenlignes direkte, men at en sammenligning alligevel kan sige noget om en overordnet tendens.
- I sammenligningen med tal fra andre undersøgelser skal man være opmærksom på, at andre undersøgelser kan dække en bredere vifte af faggrupper – både faggrupper som minder om ansatte i folkekirken, og faggrupper som ikke gør.

### 2.3.3 Kvalitativ analysestrategi

Kvalitative data fremkommet via individuelle interviews og fokusgrupper er analyseret med henblik på mønstergenkendelse af de situationer, hvor arbejdsmiljøet opleves at fungere hhv. godt og dårligt. Data er således kodet med afsæt i viden om risikofaktorer, beskyttende faktorer og andre bagvedliggende faktorer som gruppedynamikker, hierarkier og magtrelationer, og organisering af arbejdet m.m.



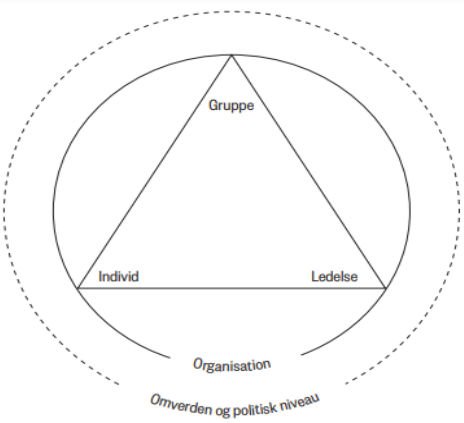


# FOLKEKIRKEN SOM ARBEJDSPLADS

# 3 FOLKEKIRKEN SOM ARBEJDSPLADS

I dette afsnit præsenteres udvalgte aspekter af folkekirken som arbejdsplads. Formålet er at kortlægge de rammer og strukturer, der definerer såvel det psykosociale arbejdsmiljø som implementeringskonteksten for de definerede anbefalinger. Dette er vigtigt af flere grunde:

- Det psykosociale arbejdsmiljø skal forstås kontekstuelt jf. P-IGLO modellen til højre. Modellen afspejler, at det der sker på hhv. organisatorisk niveau, ledelsesniveau, lokalt gruppeniveau og individniveau er gensidigt påvirkende. Det betyder, at arbejdsmiljøet sjældent er resultat af enkelte handlinger, men handlinger i en organisatorisk og gruppedynamisk kontekst. Derfor må de organisatoriske rammer nødvendigvis udgøre en analytisk referenceramme for at forstå det psykosociale arbejdsmiljø.




- De organisatoriske rammer er afgørende for de anbefalinger, som undersøgelsen skal munde ud i. Undersøgelsen har som et centralt formål at udgøre et kvalificeret vidensgrundlag for at kunne iværksatte målrettede indsatser vedrørende det psykosociale arbejdsmiljø i folkekirken, og fordi arbejdsmiljøet skabes og udspiller sig i en organisatorisk og gruppedynamisk kontekst, er det nødvendigt at arbejde med anbefalinger på flere niveauer, hvilket kræver en forståelse for de organisatoriske, ledelsesmæssige og samarbejdsmæssige rammer, de ansatte i folkekirken arbejder inden for.

Folkekirken er en kompleks organisation, og det er ikke muligt at beskrive alle aspekter. 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.

## 3.1 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. Nedenfor findes en oversigt over de stillinger, deltagerne i undersøgelsen angiver.

- Administrationschef
- Daglig leder
- Funktionspræst
- Kirkesanger
- Kirkekorsanger
- Kirke- og kulturmedarbejder
- Kirketjener
- Kirkegårdsleder
- Kordegn
- Kontorfunktionær
- Graver
- Gravermedhjælper
- Gartner
- Kirkegårdsansat
- Organist
- Provst
- Sognepræst

Udover at der i folkekirken findes mange forskellige stillinger, er flere ansatte ansat i flere forskellige stillinger. Blandt deltagerne i denne undersøgelse angiver ca. en ud af fire, at de er ansat i flere stillinger.

Endelig er de ansatte ansat på meget forskellige betingelser. Mens nogle er ansat i faste fuldtidsstillinger, er andre ansat på deltid, freelancebasis eller som vikar.

| **Hvor mange timer arbejder du i gennemsnit om ugen?** | | |
|---|---|---|
| **Antal timer pr. uge** | Antal | Procent |
| 10 timer eller under | 1.447 | 19,1% |
| 11-20 timer | 795 | 10,5% |
| 21-36 timer | 1.221 | 16,1% |
| 37 timer | 2.929 | 38,7% |
| Over 37 timer | 1.178 | 15,6% |
| **Total** | **7.570** | **100,0%** |

Der er sammenhæng mellem antal timer og de ansattes alder. Deltidsansatte findes især blandt de yngste og ældste. Blandt de 18-34-årige arbejder 46 % 10 timer om ugen eller mindre. For de ansatte på 65 år eller mere er det 39 %.

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.

## 3.2 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 %.[4]

| Hvad er din alder? | | |
|---|---|---|
| **Alder** | Antal | Procent |
| 18-34 år | 816 | 10,8% |
| 35-49 år | 1.935 | 25,6% |
| 50-64 år | 3.748 | 49,5% |
| 65 år+ | 1.071 | 14,1% |
| **Total** | **7.570** | **100,0%** |

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.

## 3.3 FOLKEKIRKEN SOM ET TRADITIONELT OFFENTLIGT FORVALTNINGSHIERARKI

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.

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

Som i andre offentlige institutioner foregår sagsbehandling og administration i den folkekirkelige hverdag i et forvaltningshierarki.

Folkekirkens højeste organisatoriske enhed er de 10 stifter, som hver ledes af en biskop. Biskoppen er således stiftets øverste gejstlige og administrative myndighed i kirkelige sager, og har til opgave at føre tilsyn med menighederne og lede administrationen af stiftet. Biskoppen ansættes af Kirkeministeriet, men vælges af stiftets præster og menighedsrådsmedlemmer.

Biskopperne er leder for de 103 provster. Provsten er den administrative leder af provstiet og har til opgave at føre tilsyn med sognepræsterne og menighederne på vegne af biskoppen. Provstefunktionen varetages af en af provstiets sognepræster, som indstilles af biskoppen, men ansættes af Kirkeministeriet.

Provsterne er leder for de ca. 2000 præster. Præsterne har ansvaret for at udføre de religiøse og pastorale pligter i det pågældende sogn, herunder at lede gudstjenester, foretage kirkelige handlinger som dåb, konfirmation, vielser og begravelsesceremonier, samt tilbyde åndelig vejledning og støtte til menighedens medlemmer. Præsterne indstilles af sognets menighedsråd, men ansættes af Kirkeministeriet.

## 3.4 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. Præsten har forkyndelsesfrihed, men menighedsrådene indgår i planlægning af kirkens aktiviteter, og menighedsrådene administrerer kirkens ejendomme og de økonomiske ressourcer i sognet. På den måde udgør menighedsrådet i praksis den lokale kirkes ledelse, men uden at have ledelsesret over præsten.

At sognene ledes af menighedsrådene betyder, at sognene ledes af mennesker, som deltager i arbejdet på frivillig basis. Det har betydning, fordi der er principiel forskel på, om man

bidrager til en opgaveløsning på frivillig basis, eller om det sker inden for en faglig og formaliseret ramme af for eksempel overenskomster og jobbeskrivelser. Der kan ikke på samme vis over for frivillige som ansatte opstilles krav eller forventninger hverken i udøvelsen af deres hverv eller ved udvælgelsen hertil.

At sognene ledes af menighedsrådene, betyder desuden, at sognene udgør selvstændige arbejdspladser, fordi de ledes af frivillige, som ikke er underlagt de samme organisationsmæssige krav og strukturer som præster, provster, biskopper m.m. Det betyder, at der mellem sognene kan være stor forskel på, hvordan kirkelivet og dermed arbejdsopgaverne tilrettelægges og gennemføres.

Endelig er der forskel på sognenes størrelse. Blandt deltagerne i undersøgelsen angiver mere end 1/3, at der er 6-10 ansatte. Ca. 1/5 angiver, at der er 16 eller flere ansatte. Lidt færre angiver, at der er 5 eller færre ansatte.

| Hvor mange ansatte er der i det sogn/pastorat, hvor du arbejder? | | |
|---|---|---|
| **Antal ansatte** | Antal | Procent |
| 5 eller derunder | 1.144 | 15,1% |
| 6-10 | 2.632 | 34,8% |
| 11-15 | 1.647 | 21,8% |
| 16 eller derover | 1.559 | 20,6% |
| Ved ikke | 588 | 7,8% |
| **Total** | **7.570** | **100,0%** |

Disse forhold betyder, at samme stilling kan opleves forskelligt i forskellige sogne m.m. ligesom det psykosociale arbejdsmiljø påvirkes forskelligt af forskellige organiseringer og arbejdstilrettelæggelser i de enkelte sogne.

## 3.5 FOLKEKIRKEN SOM ORGANISATION MED KOMPLEKS LEDELSESSTRUKTUR

Ledelsesstrukturen i folkekirken er kompliceret, ikke blot på grund af de mange forskellige personalegrupper og den geografiske spredning, men også på grund af samspillet mellem forvaltningshierarkiet og de nærdemokratiske enheder.

Menighedsrådene har ikke ledelseskompetence over præsterne, ligesom præsterne ikke har råderet over de frivillige i menighedsrådene. Menighedsrådene har dog

beslutningskompetencen over en række centrale forhold for præsterne, for eksempel tjenesteboligen. Ligesom det er menighedsrådet, der indstiller til Kirkeministeriet ved ansættelser af præster.

Menighedsrådet er arbejdsgiver for alle personalegrupper i den lokale kirke (bortset fra præsterne) dvs. gravere, organister, kirkesangere og andre kirkemusikere, kirke-kulturmedarbejdere, kordegne og kirketjenere. Menighedsrådet udpeger en kontaktperson blandt medlemmerne til at forestå den daglige ledelse af sognet som arbejdsplads.

Præsterne har som medlemmer af menighedsrådet[5] del i den overordnede ledelseskompetence af sognet, herunder ansættelse og afskedigelse af kirkefunktionærer, men præsterne er sjældent kontaktpersonen med det direkte personaleansvar. Det betyder, at præster forestår ledelsen af de kirkelige handlinger og har her instruktionsbeføjelser, men præsterne har derudover ikke noget formelt ledelsesmandat på arbejdspladsen.
Derudover er ingen af ledelsesorganerne, hverken provsten eller menighedsrådets kontaktperson, nødvendigvis til stede på arbejdspladsen i det daglige. I nogle sogne er der på baggrund heraf ansat en daglig leder, som både har ledelsesret og er til stede i det daglige.

Den komplekse ledelsesstruktur har ikke blot betydning for den daglige praktiske ledelse, men også for at ansvaret for det psykiske arbejdsmiljø ikke kan placeres ét sted. I det offentlige forvaltningshierarki er der en arbejdsmiljøorganisation med en arbejdsmiljøgruppe på niveau af provstier og et arbejdsmiljøudvalg på niveau af stifter. Samme formalisering af arbejdsmiljøarbejdet ses ikke på sogneniveau, hvor hovedparten også har en størrelse, som ikke stiller samme krav med hensyn til opbygning af arbejdsmiljøorganisationen. Arbejdsmiljøspørgsmål håndteres således ikke samlet for sognet som en samlet arbejdsplads, men derimod i hver af de to ledelsesstrenge.

[5] Alle præsterne i sognet er fødte medlemmer af menighedsrådene, der derudover består af mellem 5-15 valgte medlemmer. Antallet af valgte medlemmer fastsættes efter antallet af folkekirkemedlemmer i menighedsrådskredsen (Kilde: menighedsraad.dk).





# FOLKEKIRKENS PSYKOSOCIALE ARBEJDSMILJØ I 2023

# 4 FOLKEKIRKENS PSYKOSOCIALE ARBEJDSMILJØ I 2023

I dette afsnit præsenteres det psykosociale arbejdsmiljø, som det opleves af de ansatte i folkekirken i 2023. Afdækningen tager primært udgangspunkt i data fra spørgeskemaundersøgelsen gennemført blandt folkekirkens ansatte. Når det er muligt og giver mening, kvalificeres de kvantitative resultater af indsigter fra den kvalitative del af undersøgelsen.

Som læser skal man være opmærksom på, at der naturligvis er foretaget en selektion i præsentationen af resultater. Som det fremgår af metodeafsnittet, er alle spørgsmål nedbrudt på en række baggrundsvariable, hvoraf faggruppe, alder og antal ansatte på arbejdspladsen har vist sig at have den største forklaringskraft. Derfor indgår disse baggrundsvariable i det følgende i det omfang, de er vurderet at kunne tilføje interessante perspektiver til analyseresultaterne.

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** | • Arbejdstempo<br>• Følelsesmæssige krav |
| **Arbejdets organisering** | • Klare mål<br>• Forudsigelighed<br>• Indflydelse i arbejdet<br>• Mulighed for at løse arbejdsopgaverne godt |
| **Samarbejde** | • Samarbejde med kolleger<br>• Tillid og psykologisk tryghed |
| **Ledelse** | • Relation til nærmeste leder<br>• Ledelseskvalitet<br>• Anerkendelse<br>• Retfærdighed |
| **Negativ adfærd** | • Trusler om vold<br>• Fysisk vold<br>• Mobning<br>• Krænkelser<br>• Seksuel chikane<br>• Diskrimination |
| **Trivsel** | • Mening i arbejdet<br>• Engagement og motivation<br>• Stress<br>• Jobtilfredshed |

## 4.1 KRAV I ARBEJDET

Et arbejde indeholder typisk krav til de opgaver, man som medarbejder skal udføre. Det kan være krav om, hvilke opgaver der skal løses, hvornår eller hvor hurtigt de skal løses. Det kan også være følelsesmæssige krav. Alle disse 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 i arbejdet. Derfor er det vigtigt at være opmærksom på oplevelsen af krav i arbejdet, når man arbejder med det psykosociale arbejdsmiljø.[6]

I det følgende afdækkes krav i arbejdet ved følgende emner:

- Arbejdstempo
- Følelsesmæssige krav

### 4.1.1 Arbejdstempo

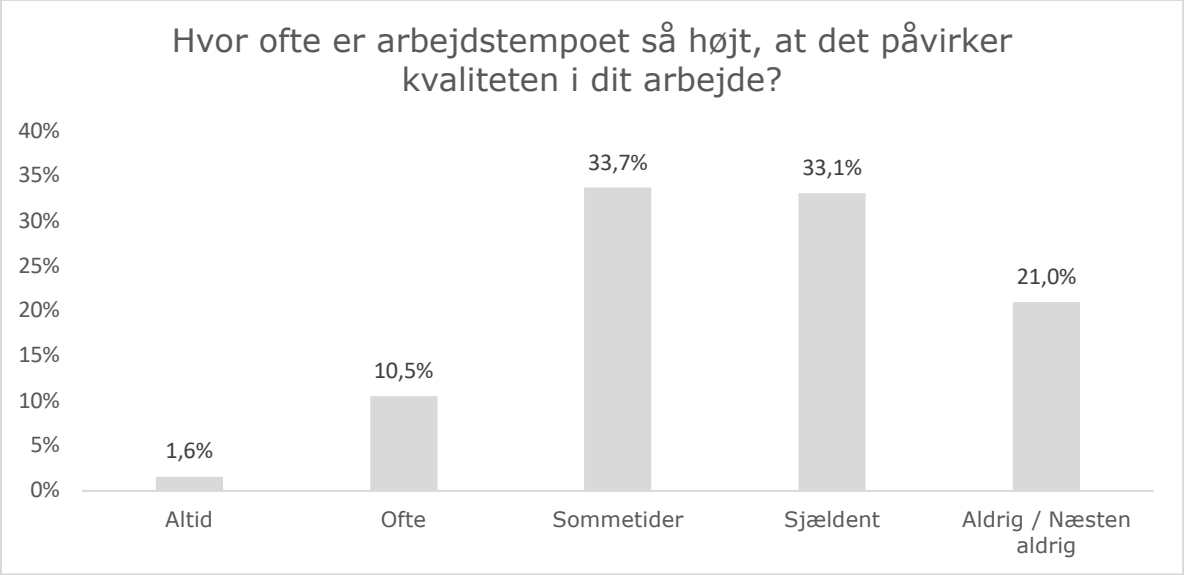
Den hastighed, man løses sine arbejdsopgaver med, er et af de krav, der stilles i arbejdet. Hvis arbejdstempoet bliver for højt over længere tid, kan det opleves som en belastning, og det kan påvirke kvaliteten af arbejdet, fordi medarbejderne ikke føler, at de har tilstrækkelig tid til at udføre opgaverne. Er arbejdstempoet omvendt for lavt, kan medarbejderne opleve at arbejdet bliver monotont eller kedsommeligt og blive demotiverede. Hvis medarbejderne oplever en lang periode med et for højt eller for lavt arbejdstempo, kan det få betydning for deres trivsel i arbejdet. Hvis arbejdstempoet er tilpas, vil det bidrage til at medarbejderne vil trives i arbejdet.[7]

*De ansatte i folkekirken oplever at have tid til deres opgaver*

Hovedparten af de ansatte (forstået som ansatte i folkekirken der har deltaget i foreliggende undersøgelse) oplever at have tid nok til at løse deres arbejdsopgaver. Således svarer 54 %, at de aldrig eller kun sjældent oplever at have så højt et arbejdstempo, at det går ud over kvaliteten af deres arbejde. Dog svarer 12,1 %, at arbejdstempoet ofte eller altid er så højt, at det går ud over kvaliteten.

[6] Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø – www.trivselspakke.dk

[7] Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø – www.trivselspakke.dk




*Base: 7.570*

Sammenligner man med NOA-undersøgelsen fra 2023 ses det, at de ansatte i folkekirken oftere end ansatte generelt, oplever at have tid nok til at løse deres arbejdsopgaver uden at gå på kompromis med kvaliteten. 18,8 % af respondenterne i NOA-undersøgelsen mener, at arbejdstempoet altid eller ofte er for højt, hvilket er 6,7 %-point flere end de ansatte i folkekirken.[8]

*Især præsterne oplever at arbejdstempoet er for højt*

Præsterne oplever i højere grad end de øvrige faggrupper, at arbejdstempoet er så højt, at det påvirker kvaliteten af deres arbejde. 33,3 % af præsterne svarer, at de aldrig eller kun sjældent oplever det, mens det gælder for 51- 62,5 % i de øvrige faggrupper. Omvendt angiver 17 % af præsterne, at arbejdstempoet altid eller ofte er så højt, at det påvirker kvaliteten i deres arbejde. De tilsvarende tal for de øvrige arbejdsgrupper er ca. 10-15 %.

[8] Arbejdstilsynet 2023 (NOA): https://at.dk/arbejdsmiljoe-i-tal/national-overvaagning-af-arbejdsmiljoeet-blandt-loenmodtagere/datavisning-national-overvaagning-af-arbejdsmiljoeet-blandt-loenmodtagere-2021-og-2023/

| Hvor ofte er arbejdstempoet så højt, at det påvirker kvaliteten i dit arbejde? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Præster** | | **Kirkefunktionærer (kirkens lokaler)** | | **Kirkefunktionærer (kirkegårdene)** | | **Andre** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Altid | 21 | 1,5% | 43 | 1,1% | 56 | 2,6% | 17 | 2,1% | 123 | 1,6% |
| Ofte | 218 | 15,5% | 340 | 8,4% | 269 | 12,4% | 84 | 10,5% | 798 | 10,5% |
| Sommetider | 701 | 49,8% | 1.182 | 29,0% | 746 | 34,3% | 282 | 35,3% | 2.552 | 33,7% |
| Sjældent | 377 | 26,8% | 1.430 | 35,1% | 732 | 33,7% | 237 | 29,7% | 2.506 | 33,1% |
| Aldrig / Næsten aldrig | 92 | 6,5% | 1.074 | 26,4% | 372 | 17,1% | 179 | 22,4% | 1.591 | 21,0% |
| **Total** | **1.409** | **100,0%** | **4.069** | **100,0%** | **2.175** | **100,0%** | **799** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

*Jo flere ansatte i sognet, jo større krav til hurtigt arbejdstempo*

Der er en tendens til, at sognets størrelse spiller en rolle i forhold til de ansattes oplevelse af arbejdspresset – jo større sognet er, jo større opleves arbejdspresset at være. Det gælder således for eksempel, at 10,7 % af de ansatte i sogne med op til 5 ansatte altid eller ofte oplever, at arbejdstempoet er så højt, at det går ud over kvaliteten mod 15,5 % af de ansatte i sogn med 16 eller flere ansatte. Omvendt oplever 59,6 % af de ansatte i sogne med op til 5 ansatte aldrig eller kun sjældent for højt arbejdstempo mod 47,7 % af de ansatte i sogne med mere end 16 ansatte.

| Hvor ofte er arbejdstempoet så højt, at det påvirker kvaliteten i dit arbejde? | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **5 eller derunder** | | **6-10** | | **11-15** | | **16 eller derover** | | **Ved ikke** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Altid | 21 | 1,8% | 34 | 1,3% | 30 | 1,8% | 32 | 2,1% | 6 | 1,0% | 123 | 1,6% |
| Ofte | 102 | 8,9% | 273 | 10,4% | 176 | 10,7% | 209 | 13,4% | 38 | 6,5% | 798 | 10,5% |
| Sommetider | 339 | 29,6% | 898 | 34,1% | 626 | 38,0% | 574 | 36,8% | 115 | 19,6% | 2.552 | 33,7% |
| Sjældent | 394 | 34,4% | 895 | 34,0% | 546 | 33,2% | 476 | 30,5% | 195 | 33,2% | 2.506 | 33,1% |
| Aldrig / Næsten aldrig | 288 | 25,2% | 532 | 20,2% | 269 | 16,3% | 268 | 17,2% | 234 | 39,8% | 1.591 | 21,0% |
| **Total** | **1.144** | **100,0%** | **2.632** | **100,0%** | **1.647** | **100,0%** | **1.559** | **100,0%** | **588** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

*De ældste oplever i lavest grad, at arbejdstempoet er for højt*

Det er i særlig grad de 35-64-årige der oplever, at arbejdstempoet altid eller ofte er så højt, at det påvirker kvaliteten i deres arbejde. Blandt de yngste oplever 10,5 % og blandt de ældste 5,6 %, at arbejdstempoet altid eller ofte er så højt, at det går ud over deres arbejde. De tilsvarende andele for de 35-64-årige er 13-15 %. Omvendt oplever 62,6 % af de yngste og 75,1 % af de ældste, at det aldrig eller næsten aldrig sker mod 48-49 % blandt de øvrige aldersgrupper.

| Hvor ofte er arbejdstempoet så højt, at det påvirker kvaliteten i dit arbejde? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **18-34år** | | **35-49år** | | **50-64år** | | **65år+** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Altid | 6 | 0,7% | 44 | 2,3% | 65 | 1,7% | 8 | 0,7% | 123 | 1,6% |
| Ofte | 80 | 9,8% | 250 | 12,9% | 416 | 11,1% | 52 | 4,9% | 798 | 10,5% |
| Sommetider | 219 | 26,8% | 709 | 36,6% | 1.418 | 37,8% | 206 | 19,2% | 2.552 | 33,7% |
| Sjældent | 280 | 34,3% | 651 | 33,6% | 1.233 | 32,9% | 342 | 31,9% | 2.506 | 33,1% |
| Aldrig / Næsten aldrig | 231 | 28,3% | 281 | 14,5% | 616 | 16,4% | 463 | 43,2% | 1.591 | 21,0% |
| **Total** | **816** | **100,0%** | **1.935** | **100,0%** | **3.748** | **100,0%** | **1.071** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

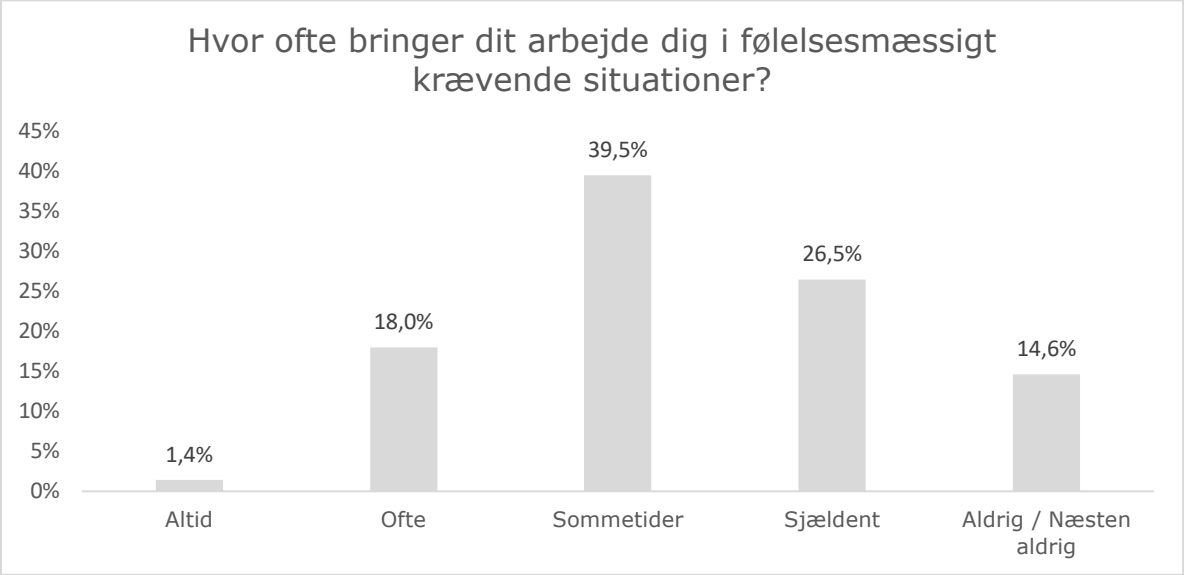
### 4.1.2 Følelsesmæssige krav

Følelsesmæssige krav i arbejdet handler om situationer, hvor ansatte skal rumme andre menneskers følelser og reaktioner. De skal i nogle situationer udvise omsorg og engagere sig følelsesmæssigt i de mennesker, som de kommer i kontakt med på arbejdet. Det kan for eksempel være klienter/patienter, kunder og borgere, der stiller høje krav til medarbejdernes indlevelsesevne, eller det kan være evnen til at rumme menneskers følelser og håndtere egne følelser.[9]

*Følelsesmæssigt krævende situationer er en del af arbejdet for ansatte i folkekirken*

58,9 % af de ansatte oplever altid, ofte eller sommetider, at deres arbejde bringer dem i følelsesmæssigt krævende situationer – 19,4 % oplever det altid eller ofte, mens 14,6 % aldrig oplever det.

[9] Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø – www.trivselspakke.dk




*Base: 7.750*

Sammenlignet med NOA undersøgelsen fra 2023, angiver 9,9 %-point flere ansatte i folkekirken end ansatte generelt (49 %), at de altid, ofte eller sommetider oplever, at deres arbejde bringer dem i følelsesmæssigt krævende situationer. 20,8 % af respondenterne i NOA har svaret, at de aldrig/næsten aldrig oplever det, hvilket er en større procentandel end de ansatte i folkekirken.

*Særligt præsterne oplever følelsesmæssigt krævende situationer*

Især præsterne oplever, at deres arbejde bringer dem i følelsesmæssigt krævende situationer. 90 % af præsterne oplever det således i det mindste sommetider mod godt 50 % af de øvrige ansatte. Omvendt oplever hhv. 14,0 % og 16,7 % af kirkefunktionærerne aldrig, at deres arbejde bringer dem i følelsesmæssigt krævende situationer, hvilket kun gælder 1,6 % af præsterne.

| Hvor ofte bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt krævende situationer? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Præster** | | **Kirkefunktionærer (kirkens lokaler)** | | **Kirkefunktionærer (kirkegårdene)** | | **Andre** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Altid | 48 | 3,4% | 28 | 0,7% | 22 | 1,0% | 21 | 2,6% | 105 | 1,4% |
| Ofte | 666 | 47,3% | 472 | 11,6% | 237 | 10,9% | 147 | 18,4% | 1.363 | 18,0% |
| Sommetider | 559 | 39,7% | 1.676 | 41,2% | 902 | 41,5% | 311 | 38,9% | 2.992 | 39,5% |
| Sjældent | 114 | 8,1% | 1.212 | 29,8% | 689 | 31,7% | 187 | 23,4% | 2.003 | 26,5% |
| Aldrig / Næsten aldrig | 22 | 1,6% | 681 | 16,7% | 325 | 14,9% | 133 | 16,6% | 1.107 | 14,6% |
| **Total** | **1.409** | **100,0%** | **4.069** | **100,0%** | **2.175** | **100,0%** | **799** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

*Ansatte på små arbejdspladser oplever færre følelsesmæssigt krævende situationer*

Ansatte i sogne med max 5 ansatte oplever i mindre grad end ansatte i sogne med flere ansatte, at deres arbejde bringer dem i følelsesmæssigt krævende situationer. Således oplever 47,7 % af de ansatte i sogne med op til 5 ansatte det aldrig eller sjældent mod 36-39 % af ansatte i sogne med mere end 5 ansatte.

| Hvor ofte bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt krævende situationer? | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **5 eller derunder** | | **6-10** | | **11-15** | | **16 eller derover** | | **Ved ikke** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Altid | 20 | 1,7% | 32 | 1,2% | 24 | 1,5% | 26 | 1,7% | 3 | 0,5% | 105 | 1,4% |
| Ofte | 131 | 11,5% | 503 | 19,1% | 340 | 20,6% | 345 | 22,1% | 44 | 7,5% | 1.363 | 18,0% |
| Sommetider | 448 | 39,2% | 1.083 | 41,1% | 687 | 41,7% | 615 | 39,4% | 159 | 27,0% | 2.992 | 39,5% |
| Sjældent | 321 | 28,1% | 687 | 26,1% | 429 | 26,0% | 378 | 24,2% | 188 | 32,0% | 2.003 | 26,5% |
| Aldrig / Næsten aldrig | 224 | 19,6% | 327 | 12,4% | 167 | 10,1% | 195 | 12,5% | 194 | 33,0% | 1.107 | 14,6% |
| **Total** | **1.144** | **100,0%** | **2.632** | **100,0%** | **1.647** | **100,0%** | **1.559** | **100,0%** | **588** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

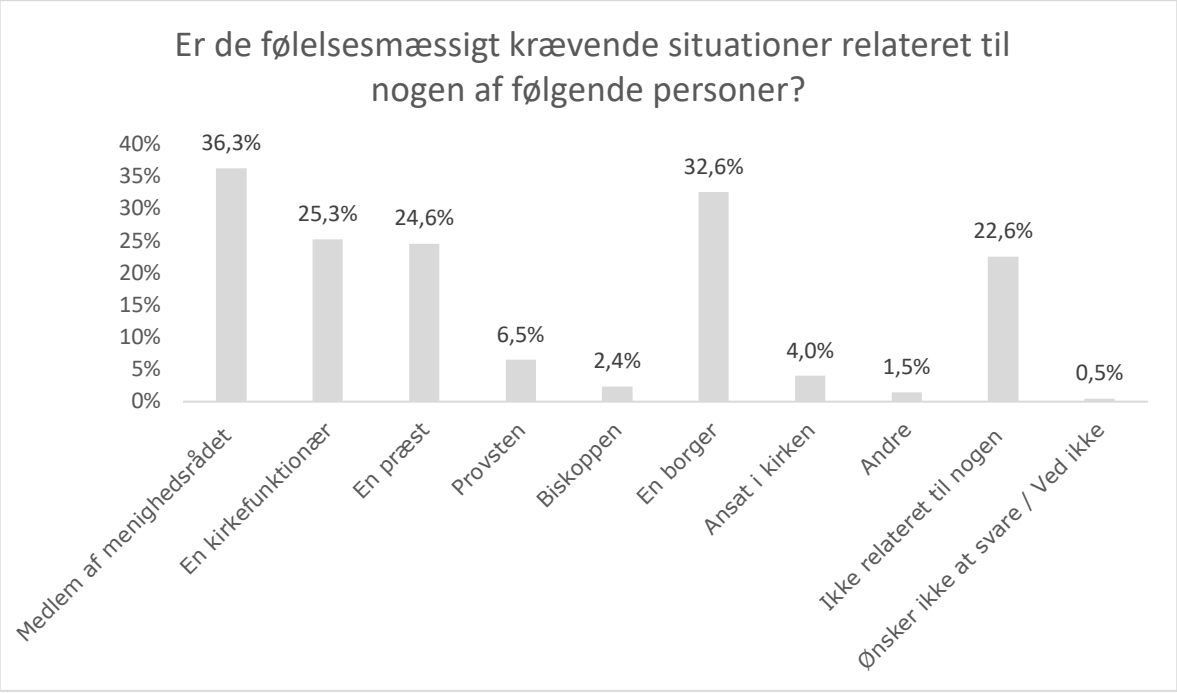
*De ældste og yngste bringes sjældnere i følelsesmæssigt krævende situationer*

Ansatte i de ældste og yngste aldersgrupper synes sjældnere at blive bragt i følelsesmæssigst krævende situationer end de 35-65-årige. Blandt andet ses det, at der blandt de 65+årige er 9,6 %, der angiver, at deres arbejde ofte eller altid bringer dem i følelsesmæssigt krævende situationer. Det tilsvarende tal blandt de øvrige aldersgrupper er 21-24 %.

| Hvor ofte bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt krævende situationer? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **18-34år** | | **35-49år** | | **50-64år** | | **65år+** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Altid | 8 | 1,0% | 34 | 1,8% | 55 | 1,5% | 8 | 0,7% | 105 | 1,4% |
| Ofte | 106 | 13,0% | 435 | 22,5% | 727 | 19,4% | 95 | 8,9% | 1.363 | 18,0% |
| Sommetider | 275 | 33,7% | 813 | 42,0% | 1.593 | 42,5% | 311 | 29,0% | 2.992 | 39,5% |
| Sjældent | 227 | 27,8% | 468 | 24,2% | 960 | 25,6% | 348 | 32,5% | 2.003 | 26,5% |
| Aldrig / Næsten aldrig | 200 | 24,5% | 185 | 9,6% | 413 | 11,0% | 309 | 28,9% | 1.107 | 14,6% |
| **Total** | **816** | **100,0%** | **1.935** | **100,0%** | **3.748** | **100,0%** | **1.071** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

*De krævende situationer relaterer sig ofte til borgere og menighedsråd*

Høje følelsesmæssige krav er forventeligt hos ansatte med tæt kontakt med andre mennesker – især mennesker i vanskelige livssituationer for eksempel i forbindelse med dødsfald og andre livskriser. Det gør sig gældende for mange ansatte i folkekirken, som har kontakt med borgere, hvoraf nogle er i vanskelige situationer. Det ses da også, at de ansatte i folkekirken i høj grad angiver, at de følelsesmæssigt krævende situationer, de bringes i via deres arbejde, relaterer sig til borgere (33 %). Det ses imidlertid også, at mange følelsesmæssigt krævende situationer relaterer sig til medlemmer af menighedsrådene (36,3 %) og kolleger som blandt andet præster (24,6 %).




*Base: 4.460*

I den kvalitative del af undersøgelsen samt i fritekstbesvarelser viser det sig tydeligt, at der i folkekirken ofte er følelsesmæssigt krævende situationer, som er vanskelige at håndtere, og at disse situationer relaterer sig til såvel andre ansatte og menighedsråd som borgere. Både præster og kirkefunktionærer angiver, at det påvirker oplevelsen af både stress og trivsel negativt, når der er relationer mellem ansatte eller mellem ansatte og menighedsråd, som er vanskelige at håndtere. Det fremgår dog samtidig, at høje følelsesmæssige krav i arbejdet er et vilkår, når det gælder arbejdet i relation til borgerne samt noget af det, der gør arbejdet meningsfuldt - for eksempel i forbindelse med at kunne være noget for borgere i vanskelige livssituationer.

*Faggrupperne bringes i følelsesmæssigt krævende situationer på forskellig vis*

Der er forskelle de forskellige faggrupper imellem i forhold til, hvem man oplever, at de følelsesmæssigt krævende situationer relaterer sig til. Blandt andet oplever præster i højere grad end de øvrige faggrupper, at de følelsesmæssigt krævende situationer relaterer sig medlemmer af menighedsråd, borgere og provsten. Kirkefunktionærerne med arbejde inden i kirken oplever i højere grad end de øvrige faggrupper, at situationerne relaterer sig til andre kirkefunktionærer samt præster men i mindre grad til borgere. Kirkefunktionærer med arbejde ved kirkegårdene oplever i højere grad end de øvrige faggrupper, følelsesmæssigt krævende situationer, der ikke direkte er relateret til nogen personer, ligesom de i mindre grad oplever situationer, der relaterer sig til blandt andet præster og medlemmer af menighedsråd.

| Er de følelsesmæssigt krævende situationer relateret til nogen af følgende personer? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Præster** | | **Kirkefunktionærer (kirkens lokaler)** | | **Kirkefunktionærer (kirkegårdene)** | | **Andre** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Medlem af menighedsrådet | 536 | 42,1% | 802 | 36,9% | 344 | 29,6% | 186 | 38,8% | 1.620 | 36,3% |
| En kirkefunktionær | 327 | 25,7% | 599 | 27,5% | 198 | 17,1% | 137 | 28,6% | 1.127 | 25,3% |
| En præst | 307 | 24,1% | 644 | 29,6% | 156 | 13,4% | 113 | 23,6% | 1.098 | 24,6% |
| Provsten | 203 | 15,9% | 56 | 2,6% | 16 | 1,4% | 36 | 7,5% | 290 | 6,5% |
| Biskoppen | 89 | 7,0% | 15 | 0,7% | 1 | 0,1% | 8 | 1,7% | 108 | 2,4% |
| En borger | 585 | 46,0% | 572 | 26,3% | 381 | 32,8% | 166 | 34,7% | 1.455 | 32,6% |
| Ansat i kirken | 13 | 1,0% | 66 | 3,0% | 110 | 9,5% | 29 | 6,1% | 179 | 4,0% |
| Andre | 13 | 1,0% | 34 | 1,6% | 12 | 1,0% | 11 | 2,3% | 67 | 1,5% |
| Ikke relateret til nogen personer | 221 | 17,4% | 517 | 23,8% | 309 | 26,6% | 97 | 20,3% | 1.006 | 22,6% |
| Ønsker ikke at svare / Ved ikke | 5 | 0,4% | 4 | 0,2% | 9 | 0,8% | 4 | 0,8% | 21 | 0,5% |
| **Total** | **1.273** | **100,0%** | **2.176** | **100,0%** | **1.161** | **100,0%** | **479** | **100,0%** | **4.460** | **100,0%** |

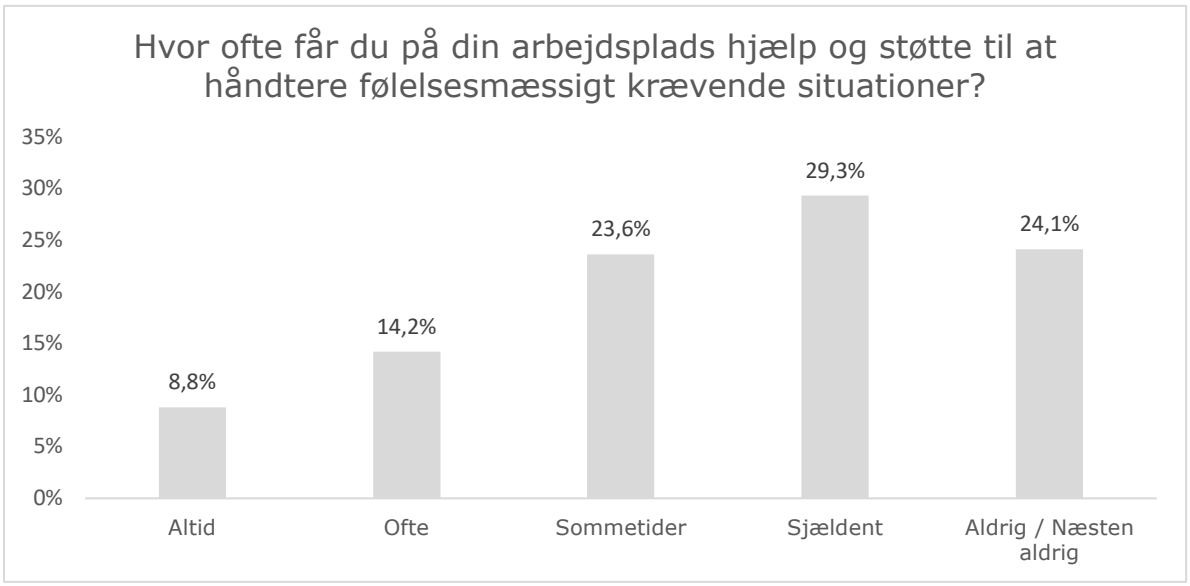
Note: Kategorien 'Ansat i kirken' dækker over fritekstbesvarelser, der angiver, at det er en ansat i folkekirken (i modsætning til en borger eller et menighedsrådsmedlem), men uden at det angives, hvem det er, eller hvilken funktion vedkommende har som ansat i folkekirken.

*De ansatte mangler støtte til at håndtere følelsesmæssigt belastende situationer*

Høje følelsesmæssige krav i arbejdet kan være vanskelige at håndtere – uanset om det er en væsentlig del af ens arbejde eller ej. Derfor er det vigtigt, at både ledere og kolleger er opmærksomme og støtter hinanden. Det er med til at forebygge, at høje følelsesmæssige krav fører til dårlig trivsel på arbejdspladsen. Et centralt spørgsmål relateret til følelsesmæssige krav er derfor, hvorvidt man som ansat oplever at få den nødvendige hjælp og støtte. Dette gælder særligt i en organisation som folkekirken, hvor det er forventeligt, at man som

ansat oplever følelsesmæssigt krævende situationer som følge af kontakten med borgere i vanskelige livssituationer.

Mere end halvdelen (53,4 %) af de ansatte angiver imidlertid, at de aldrig eller kun sjældent oplever at få hjælp og støtte til at håndtere følelsesmæssigt krævende situationer. 8,8 % angiver altid at få det og 46,6 % i det mindste ofte.




*Base: 4.460*

Af de kvalitative interviews fremgår det, at arbejdet ude på kirkegårdene for blandt andet gravere og gartnere ofte indebærer samtaler med og støtte til borgere som for eksempel pårørende. Dette arbejde kan ifølge flere ansatte nemt overses, fordi der kan være tale om såkaldt "usynligt arbejde". Altså arbejde, der foregår ved siden af hovedopgaven. Muligheden for at få hjælp og støtte begrænses, hvis ikke denne opgave – møderne med borgere i følelsesmæssigt krævende situationer - er noget, der tales om, anerkendes og bakkes op om på arbejdspladsen.

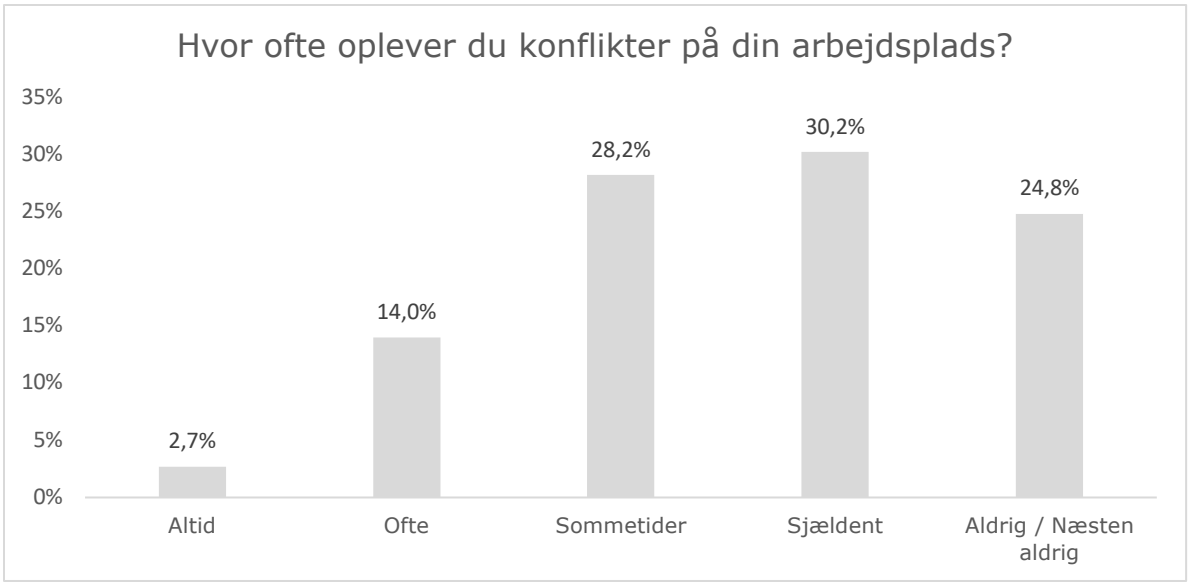
*En overvægt af ældre oplever aldrig at få støtte*

Mens der er omtrent lige mange blandt de yngre og ældre, der oplever, at de altid eller ofte får hjælp og støtte til at håndtere følelsesmæssigt krævende situationer, er der en overvægt blandt de ældste, der oplever aldrig/næsten aldrig at få det. Der er således 35 % af de 65+-årige, der angiver dette. Det tilsvarende tal for de 18-34-årige er 20,8 %.

| Hvor ofte får du på din arbejdsplads hjælp og støtte til at håndtere følelsesmæssigt krævende situationer? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **18-34år** | | **35-49år** | | **50-64år** | | **65år+** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Altid | 46 | 11,8% | 111 | 8,7% | 192 | 8,1% | 42 | 10,1% | 391 | 8,8% |
| Ofte | 74 | 19,0% | 225 | 17,6% | 294 | 12,4% | 41 | 9,9% | 634 | 14,2% |
| Sommetider | 101 | 26,0% | 301 | 23,5% | 577 | 24,3% | 75 | 18,1% | 1.054 | 23,6% |
| Sjældent | 87 | 22,4% | 377 | 29,4% | 732 | 30,8% | 111 | 26,8% | 1.307 | 29,3% |
| Aldrig / Næsten aldrig | 81 | 20,8% | 268 | 20,9% | 580 | 24,4% | 145 | 35,0% | 1.074 | 24,1% |
| **Total** | **389** | **100,0%** | **1.282** | **100,0%** | **2.375** | **100,0%** | **414** | **100,0%** | **4.460** | **100,0%** |

*Halvdelen af de ansatte oplever aldrig konflikter – hver sjette gør ofte*

Over halvdelen (55,0 %) af de ansatte angiver, at de aldrig eller kun sjældent oplever konflikter på deres arbejde. 16,7% af de ansatte angiver dog, at de oplever det altid eller ofte.




*Base: 7.570*

*Præster oplever flest konflikter*

Præster synes i højere grad end de øvrige faggrupper at opleve konflikter på deres arbejdsplads – især oftere end kirkefunktionærer med arbejde inde i kirkens lokaler. Således svarer 55,1 % af præsterne, at de som minimum sommetider oplever konflikter. Blandt de øvrige faggrupper drejer det sig om 42- 45 %.

| Hvor ofte oplever du konflikter på din arbejdsplads? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Præster** | | **Kirkefunktionærer (kirkens lokaler)** | | **Kirkefunktionærer (kirkegårdene)** | | **Andre** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Altid | 57 | 4,0% | 89 | 2,2% | 57 | 2,6% | 17 | 2,1% | 202 | 2,7% |
| Ofte | 236 | 16,7% | 531 | 13,0% | 318 | 14,6% | 108 | 13,5% | 1.063 | 14,0% |
| Sommetider | 484 | 34,4% | 1.081 | 26,6% | 591 | 27,2% | 237 | 29,7% | 2.138 | 28,2% |
| Sjældent | 448 | 31,8% | 1.238 | 30,4% | 628 | 28,9% | 233 | 29,2% | 2.288 | 30,2% |
| Aldrig / Næsten aldrig | 184 | 13,1% | 1.130 | 27,8% | 581 | 26,7% | 204 | 25,5% | 1.879 | 24,8% |
| **Total** | **1.409** | **100,0%** | **4.069** | **100,0%** | **2.175** | **100,0%** | **799** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

*Flere konflikter på store arbejdspladser*

Der er en sammenhæng mellem oplevelsen af konflikter og størrelsen på arbejdspladsen. På de små arbejdspladser med op til 5 ansatte oplever 66,6 % sjældent eller aldrig konflikter, mens tallet for ansatte på arbejdspladser med 16 ansatte eller derover er 44,4 %. Omvendt oplever 11,9 % af de ansatte på små arbejdspladser det altid eller ofte, mod 21,7 % på arbejdspladser med 16 ansatte eller derover.

| Hvor ofte oplever du konflikter på din arbejdsplads? | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **5 eller derunder** | | **6-10** | | **11-15** | | **16 eller derover** | | **Ved ikke** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Altid | 23 | 2,0% | 68 | 2,6% | 45 | 2,7% | 57 | 3,7% | 9 | 1,5% | 202 | 2,7% |
| Ofte | 113 | 9,9% | 364 | 13,8% | 256 | 15,5% | 280 | 18,0% | 50 | 8,5% | 1.063 | 14,0% |
| Sommetider | 246 | 21,5% | 715 | 27,2% | 529 | 32,1% | 530 | 34,0% | 118 | 20,1% | 2.138 | 28,2% |
| Sjældent | 330 | 28,8% | 839 | 31,9% | 518 | 31,5% | 447 | 28,7% | 154 | 26,2% | 2.288 | 30,2% |
| Aldrig / Næsten aldrig | 432 | 37,8% | 646 | 24,5% | 299 | 18,2% | 245 | 15,7% | 257 | 43,7% | 1.879 | 24,8% |
| **Total** | **1.144** | **100,0%** | **2.632** | **100,0%** | **1.647** | **100,0%** | **1.559** | **100,0%** | **588** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

*De yngste og ældste oplever færrest konflikter*

Der synes også at være en sammenhæng mellem det oplevede konfliktniveau og de ansattes alder. Ansatte i den yngste og ældste aldersgruppe oplever således færre konflikter på deres arbejdsplads end de 35-65-årige. Det er således 60,0 % af de 18-34-årige og 70,4 % af de 65+ årige, der sjældent eller aldrig oplever konflikter mod 49,0 % af de 35-49-årige og 52,7 % af de 50-64-årige.

| Hvor ofte oplever du konflikter på din arbejdsplads? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 18-34år | | 35-49år | | 50-64år | | 65år+ | | Total | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Altid | 24 | 2,9% | 58 | 3,0% | 98 | 2,6% | 22 | 2,1% | 202 | 2,7% |
| Ofte | 102 | 12,5% | 350 | 18,1% | 534 | 14,2% | 77 | 7,2% | 1.063 | 14,0% |
| Sommetider | 200 | 24,5% | 580 | 30,0% | 1.140 | 30,4% | 218 | 20,4% | 2.138 | 28,2% |
| Sjældent | 218 | 26,7% | 601 | 31,1% | 1.160 | 30,9% | 309 | 28,9% | 2.288 | 30,2% |
| Aldrig / Næsten aldrig | 272 | 33,3% | 346 | 17,9% | 816 | 21,8% | 445 | 41,5% | 1.879 | 24,8% |
| **Total** | **816** | **100,0%** | **1.935** | **100,0%** | **3.748** | **100,0%** | **1.071** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

### 4.1.3 De ansattes oplevelse af krav i arbejdet – opsummering

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 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 arbejdspres 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. En stor del af de ansatte oplever imidlertid også, at de følelsesmæssigt krævende situationer relaterer sig til medlemmer af menighedsrådene og kolleger.

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 dimension 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 trivsel.[10]

I det følgende afdækkes arbejdets organisering ved følgende emner:

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

### 4.2.1 Klare mål

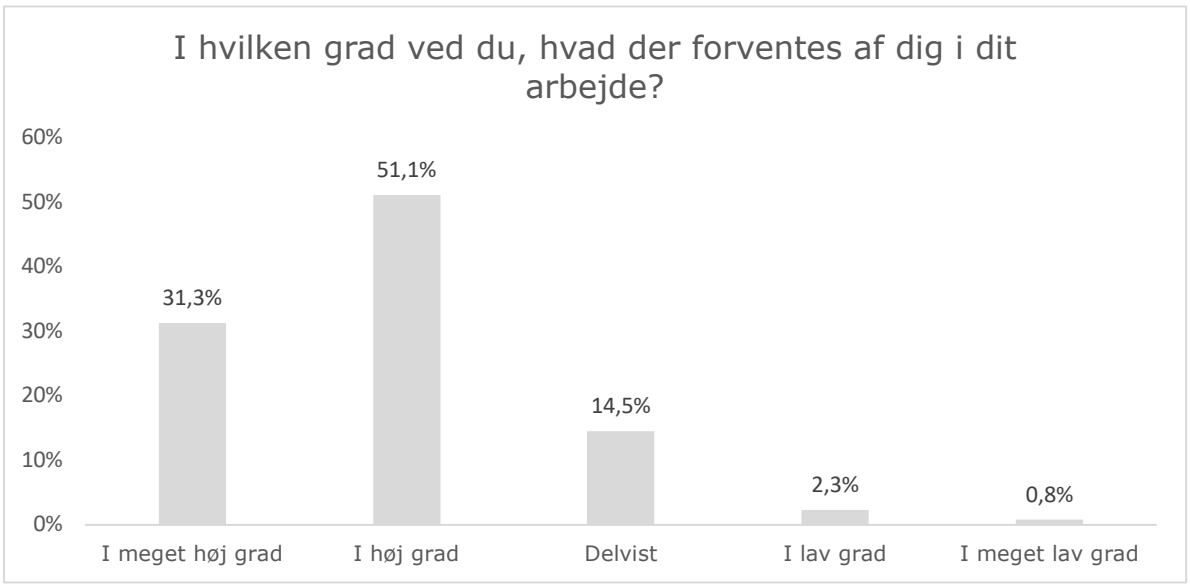
Oplevelsen af at have klare mål i arbejdet handler om at have tilstrækkelig med information om, hvordan arbejdet skal udføres samt information om hvilke mål og forventninger, der er til ens arbejde. Hvis medarbejderne ikke ved, hvad der forventes af dem i deres arbejde, og hvis de ikke har en klar forståelse af mål og ansvarsområder, kan det føre til konflikter og misforståelser på arbejdspladsen. Klare mål i arbejdet kan omvendt have betydning for medarbejdernes muligheder for at løse arbejdsopgaverne og for deres trivsel i arbejdet.[11]

*De ansatte i folkekirken ved, hvad der forventes af dem*

82,4 % af de ansatte i folkekirken oplever, at de i høj/meget høj grad ved, hvad der forventes af dem i deres arbejde. 3,1 % oplever, at de kun i lav/meget lav grad ved det.

[10] Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø – www.trivselspakke.dk

[11] Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø – www.trivselspakke.dk




*Base: 7.570*

Sammenligner man med Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)'s landsdækkende undersøgelse, der er gennemført i 2019, er der blandt de ansatte i folkekirken flere, som ved, hvad der forventes af dem, end blandt ansatte generelt. I den landsdækkende undersøgelse, "DPQ-Arbejdspladsskema: Nationale Referencetal", er der således 73 %, der angiver, at de i høj/meget høj grad ved, hvad der forventes af dem.[12]

### 4.2.2 Forudsigelighed

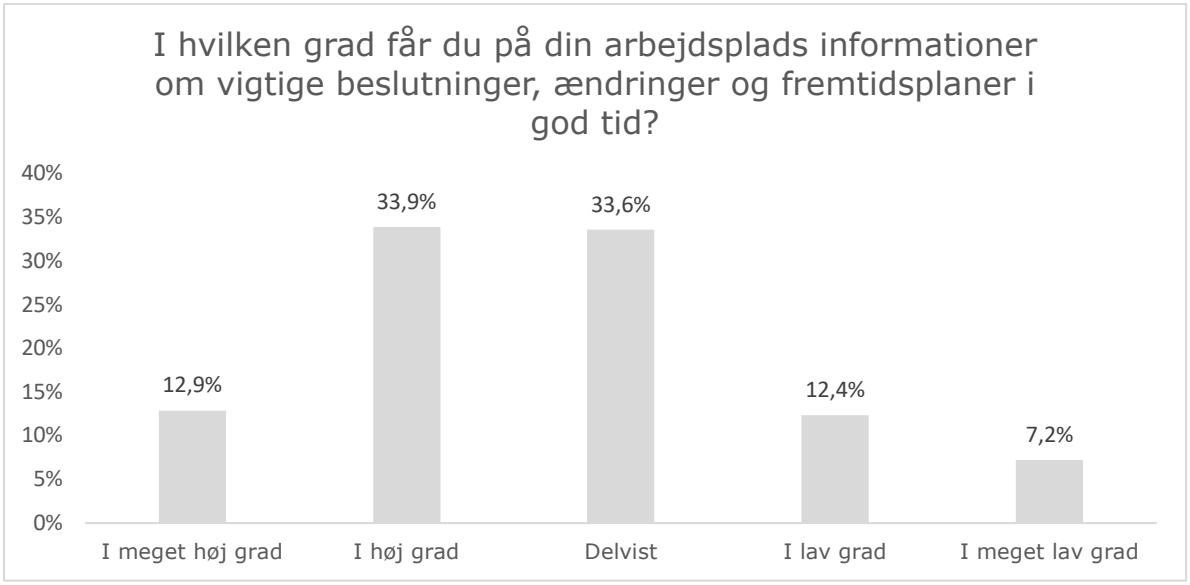
Forudsigelighed handler blandt andet om, at man som medarbejder bliver informeret om, hvad der sker på arbejdspladsen i forhold til eventuelle forandringer, for eksempel i forhold til arbejdstider. Forudsigelighed i forhold til ændringer i for eksempel arbejdsopgaver og arbejdstider har betydning for medarbejdernes trivsel. Særligt fordi det påvirker medarbejdernes muligheder for at udføre deres arbejdsopgaver på en god måde.[13]

*Halvdelen af de ansatte i folkekirken oplever at blive informeret rettidigt*

Knap halvdelen (46,8 %) af de ansatte i folkekirken oplever, at de i høj/meget høj grad får information om for eksempel vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid. 19,6 % oplever det kun i lav/meget lav grad.

[12] 2020, Clausen, DPQ-Arbejdspladsskema, Det Nationale Forskningscenter For Arbejdsmiljø

[13] Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø – www.trivselspakke.dk




*Base: 7.570*

Sammenligner vi ovenstående med NFA's landsdækkende undersøgelse, får en større andel af ansatte i folkekirken informationer i god tid sammenholdt med ansatte generelt. Af respondenterne hos NFA svarer 37,9 % i høj/meget høj grad.[14]

*Især præsterne oplever at blive informeret rettidigt*

Præsterne har i højere grad end de øvrige faggrupper en oplevelse af at blive informeret rettidigt om forhold på arbejdspladsen. Således angiver 57,0 % af præsterne, at de i høj/meget høj grad oplever det mod 42-49 % af de øvrige faggrupper.

| I hvilken grad får du på din arbejdsplads informationer om fx vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Præster** | | **Kirkefunktionærer (kirkens lokaler)** | | **Kirkefunktionærer (kirkegårdene)** | | **Andre** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| I meget høj grad | 222 | 15,8% | 483 | 11,9% | 258 | 11,9% | 125 | 15,6% | 975 | 12,9% |
| I høj grad | 581 | 41,2% | 1.355 | 33,3% | 660 | 30,3% | 270 | 33,8% | 2.569 | 33,9% |
| Delvist | 445 | 31,6% | 1.397 | 34,3% | 733 | 33,7% | 258 | 32,3% | 2.541 | 33,6% |
| I lav grad | 105 | 7,5% | 535 | 13,1% | 315 | 14,5% | 87 | 10,9% | 937 | 12,4% |
| I meget lav grad | 56 | 4,0% | 299 | 7,3% | 209 | 9,6% | 59 | 7,4% | 548 | 7,2% |
| **Total** | **1.409** | **100,0%** | **4.069** | **100,0%** | **2.175** | **100,0%** | **799** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

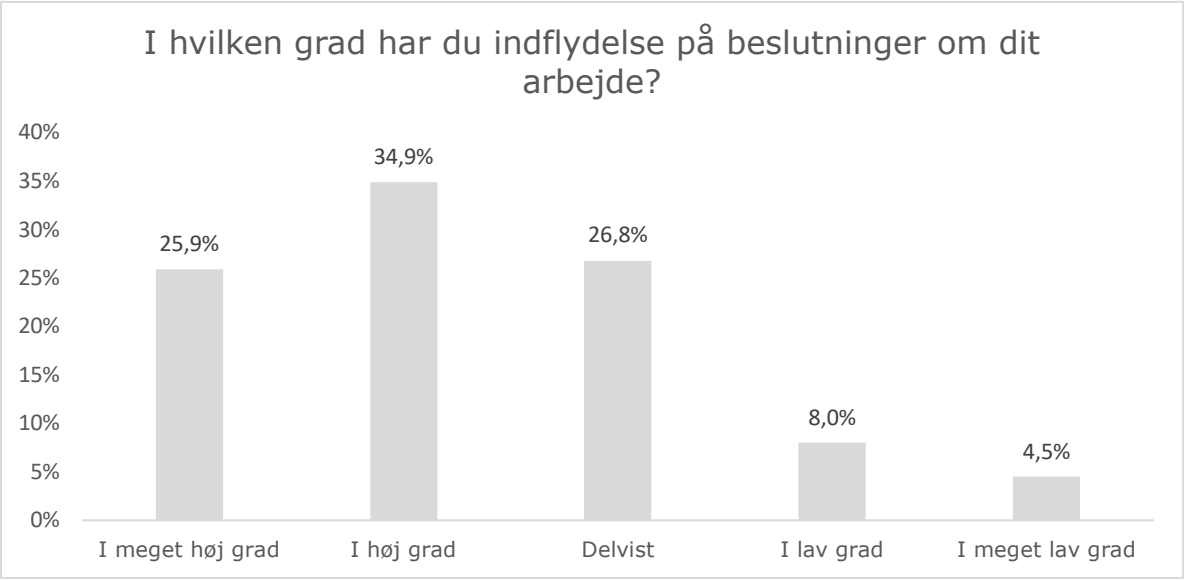
[14] 2020, Clausen, DPQ-Arbejdspladsskema, Det Nationale Forskningscenter For Arbejdsmiljø

### 4.2.3 Indflydelse i arbejdet

Forskning viser, at indflydelse i arbejdet har betydning for blandt andet medarbejdernes identitetsfølelse, deres opgaveløsning og deres oplevelse af stress. Det gælder for eksempel indflydelse på, hvordan og hvornår vi løser vores opgaver.

*Mere end halvdelen af de ansatte oplever at have indflydelse i deres arbejde*

60,8 % oplever i høj/meget høj grad at have indflydelse på beslutninger om deres arbejde, mens 12,5 % oplever det i lav/meget lav grad.




*Base: 7.570*

*Oplevelse af indflydelse varierer for folkekirkens faggrupper*

De ansatte oplever muligheden for indflydelse i deres arbejde forskelligt afhængig af deres faggruppe. Præsterne og ansatte i stillinger kategoriseret som andet oplever i højere grad end de øvrige ansatte at have indflydelse. 83 % af præsterne svarer, at de i høj/meget høj grad har indflydelse på beslutninger om deres arbejde mod 53,7 % af kirkefunktionærerne med arbejde inde i kirkens lokaler. Omvendt oplever kun 1,9 % af præsterne det i lav/meget lav grad mod 16,3 % af kirkefunktionærerne med arbejde inde i kirkens lokaler.

| I hvilken grad har du indflydelse på beslutninger om dit arbejde? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Præster** | | **Kirkefunktionærer (kirkens lokaler)** | | **Kirkefunktionærer (kirkegårdene)** | | **Andre** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| I meget høj grad | 556 | 39,5% | 863 | 21,2% | 527 | 24,2% | 282 | 35,3% | 1.958 | 25,9% |
| I høj grad | 613 | 43,5% | 1.323 | 32,5% | 730 | 33,6% | 289 | 36,2% | 2.640 | 34,9% |
| Delvist | 213 | 15,1% | 1.219 | 30,0% | 639 | 29,4% | 171 | 21,4% | 2.027 | 26,8% |
| I lav grad | 19 | 1,3% | 425 | 10,4% | 179 | 8,2% | 39 | 4,9% | 605 | 8,0% |
| I meget lav grad | 8 | 0,6% | 239 | 5,9% | 100 | 4,6% | 18 | 2,3% | 340 | 4,5% |
| **Total** | **1.409** | **100,0%** | **4.069** | **100,0%** | **2.175** | **100,0%** | **799** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

*Indflydelsen stiger med alderen*

Oplevelsen af at have indflydelse stiger i takt med de ansattes alder – i hvert fald op til de 64 år, hvor indflydelsesgraden falder lidt igen. Det ses således, at 41,3 % af de ansatte i alderen 18-34 år oplever en høj/meget høj grad af indflydelse mod 63-65 % af de ansatte i alderen 35-64 år. Modsat angiver 26,6 % af de ansatte i alderen 18-34 år en lav/meget lav grad af indflydelse mod op mod 10-11 % blandt ansatte i alderen 35-64 år.

| I hvilken grad har du indflydelse på beslutninger om dit arbejde? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **18-34år** | | **35-49år** | | **50-64år** | | **65år+** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| I meget høj grad | 127 | 15,6% | 536 | 27,7% | 1.024 | 27,3% | 271 | 25,3% | 1.958 | 25,9% |
| I høj grad | 210 | 25,7% | 681 | 35,2% | 1.400 | 37,4% | 349 | 32,6% | 2.640 | 34,9% |
| Delvist | 262 | 32,1% | 511 | 26,4% | 960 | 25,6% | 294 | 27,5% | 2.027 | 26,8% |
| I lav grad | 138 | 16,9% | 149 | 7,7% | 240 | 6,4% | 78 | 7,3% | 605 | 8,0% |
| I meget lav grad | 79 | 9,7% | 58 | 3,0% | 124 | 3,3% | 79 | 7,4% | 340 | 4,5% |
| **Total** | **816** | **100,0%** | **1.935** | **100,0%** | **3.748** | **100,0%** | **1.071** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

*Indflydelsen opleves størst på små arbejdspladser*

Der er en tendens til, at oplevelsen af indflydelse falder i takt med, at antallet af ansatte i sognet stiger. Det ses således blandt andet, at 63,5 % af de ansatte i sogne med op til 5 ansatte oplever en høj/meget høj grad af indflydelse. Det tilsvarende tal for ansatte i sogne med 16 ansatte eller derover er 57,3 %.

| I hvilken grad har du indflydelse på beslutninger om dit arbejde? | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **5 eller derunder** | | **6-10** | | **11-15** | | **16 eller derover** | | **Ved ikke** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| I meget høj grad | 345 | 30,2% | 722 | 27,4% | 443 | 26,9% | 364 | 23,3% | 84 | 14,3% | 1958 | 25,9% |
| I høj grad | 381 | 33,3% | 983 | 37,3% | 621 | 37,7% | 530 | 34,0% | 125 | 21,3% | 2.640 | 34,9% |
| Delvist | 291 | 25,4% | 674 | 25,6% | 424 | 25,7% | 426 | 27,3% | 212 | 36,1% | 2027 | 26,8% |
| I lav grad | 73 | 6,4% | 165 | 6,3% | 107 | 6,5% | 168 | 10,8% | 92 | 15,6% | 605 | 8,0% |
| I meget lav grad | 54 | 4,7% | 88 | 3,3% | 52 | 3,2% | 71 | 4,6% | 75 | 12,8% | 340 | 4,5% |
| **Total** | **1.144** | **100,0%** | **2.632** | **100,0%** | **1.647** | **100,0%** | **1.559** | **100,0%** | **588** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

### 4.2.4 Muligheder for at løse arbejdsopgaverne godt

Den måde arbejdet er organiseret på, og de redskaber medarbejderne har til rådighed, har både betydning for, om medarbejderne føler, at de kan lykkes med deres arbejde, og om de kan udføre arbejdet i en kvalitet, de kan være tilfredse med. Medarbejdere vil som regel have bedre trivsel og arbejdsglæde, hvis de oplever, at de har gode muligheder for at løse deres arbejdsopgaver på en tilfredsstillende måde. Det kan blandt andet handle om at kunne se formålet med sine arbejdsopgaver og om ikke at skulle udføre opgaver, som opleves unødigt vanskelige.[15]

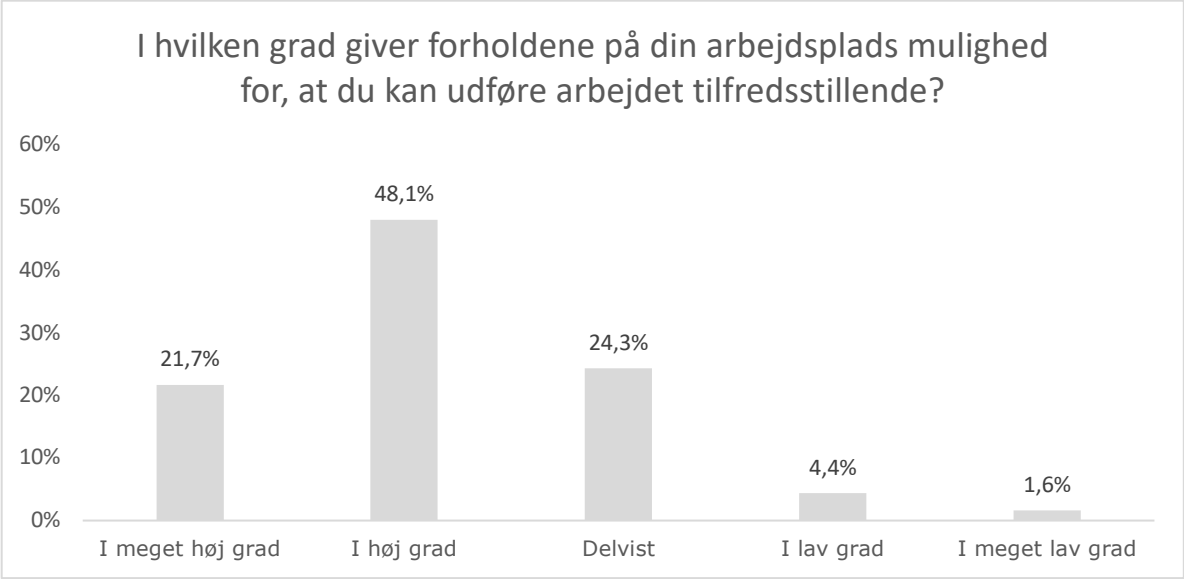
*Ansatte i folkekirken har mulighed for at udføre arbejdet tilfredsstillende*

Hovedparten af de ansatte i folkekirken (69,8 %) oplever i høj/meget høj grad, at de har mulighed for at udføre arbejdet tilfredsstillende. 6 % oplever det i lav/meget lav grad.

Sammenlignes ovenstående med NFA's landsdækkende undersøgelse, mener de ansatte i folkekirken i et større omfang, at forholdene på deres arbejdsplads giver mulighed for, at de kan udføre deres arbejde tilfredsstillende. I NFA's landsdækkende undersøgelse har 56,6 % angivet, at de i høj/meget høj grad kan udføre deres arbejde tilfredsstillende.[16]

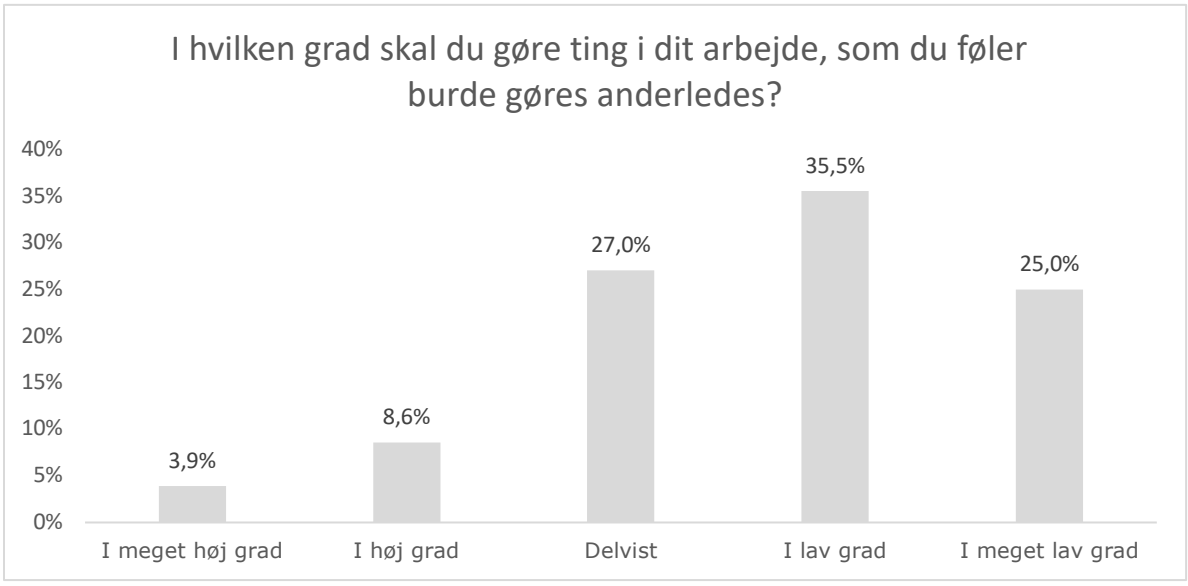
[15] Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø – www.trivselspakke.dk

[16] 2020, Clausen, DPQ-Arbejdspladsskema, Det Nationale Forskningscenter For Arbejdsmiljø




*Mere end halvdelen oplever, at arbejdsopgaverne udføres meningsfuldt*

Mere end halvdelen (60,5 %) har i lav/meget lav grad oplevelsen af at lave ting, der burde gøres anderledes. 12,5 % af de ansatte oplever det i høj grad/meget høj.

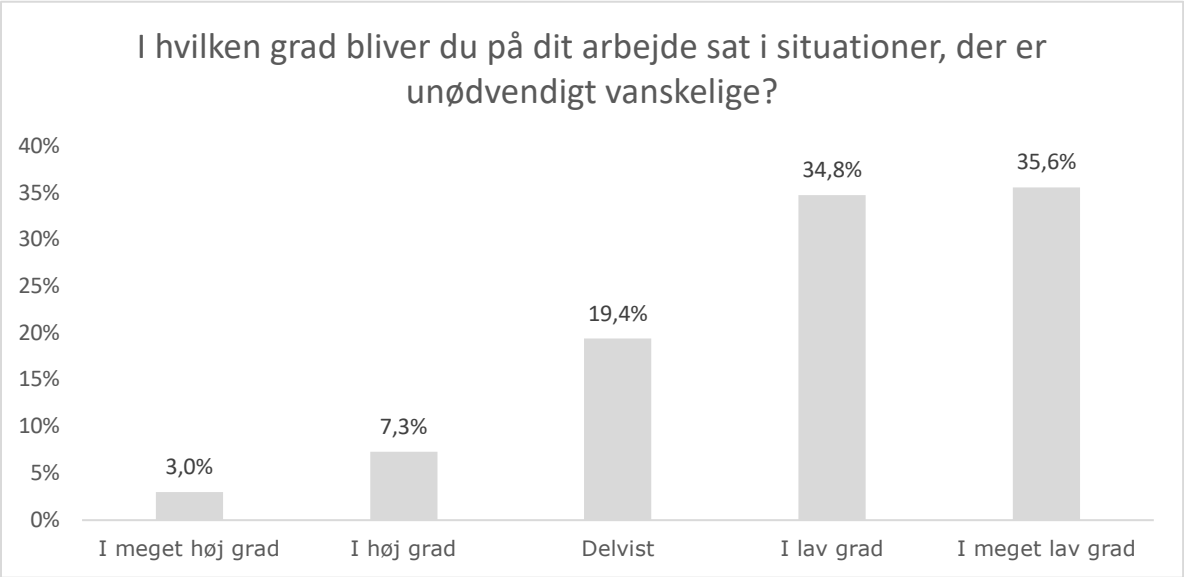



*Base: 7.570*

Sammenligner man med NFA's landsdækkende undersøgelse er der markant flere blandt de ansatte i folkekirken, som mener, at de kun i lav/meget lav grad gør ting, som de føler burde gøres anderledes end blandt arbejdstagere generelt (33,7 %).

*Hovedparten sættes ikke i unødigt vanskelige situationer*

Hovedparten (70,4 %) af de ansatte i folkekirken oplever kun i lav/meget lav grad, at de i deres arbejde sættes i situationer, der er unødigt vanskelige. Derimod oplever 10,3 % i høj/meget høj grad at blive sat i unødvendigt vanskelige situationer.




*Base: 7.570*

Sammenligner man ovenstående med NFA's landsdækkende undersøgelse er der generelt færre ansatte i folkekirken, der oplever at blive sat i vanskelige situationer på arbejdet sammenholdt med ansatte generelt (12,7 %).[17] 63,3 % af respondenterne i NFA's undersøgelse angiver, at de i lav/meget lav grad sættes i unødvendigt vanskelige situationer på arbejdet.

### 4.2.5 De ansattes oplevelse af arbejdets organisering - opsummering

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:

[17] 2020, Clausen, DPQ-Arbejdspladsskema, Det Nationale Forskningscenter For Arbejdsmiljø

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

*Klare mål*
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 unødig 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 gode og trygge samarbejdsrelationer til kolleger har betydning for ansattes trivsel. Derudover viser forskning, at de interpersonelle rammer for arbejdets udførelse har betydning for de ansattes muligheder for at håndtere kravene i arbejdet på en god måde. Samarbejde kan således betragtes som muliggørende faktorer i det psykosociale arbejdsmiljø, der dels kan have betydning for ansattes muligheder for at håndtere kravene i arbejdet, dels kan have direkte betydning for de ansattes trivsel i arbejdet.[18]

Samarbejde er afdækket via følgende emner:

- Relationer til kolleger
- Tillid og psykologisk tryghed

### 4.3.1 Relationer til kolleger

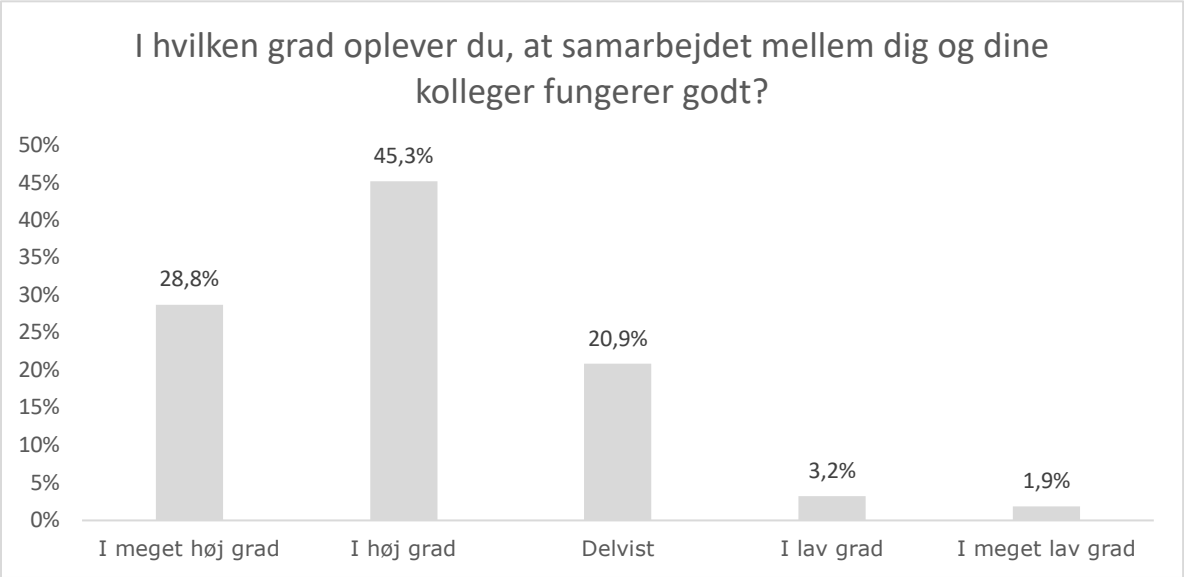
Mange forhold har betydning for samarbejdet mellem kolleger. Samarbejdet mellem kolleger på en arbejdsplads er vigtigt for medarbejdernes trivsel og for deres muligheder for at kunne løse arbejdsopgaverne i fællesskab. Samarbejdet mellem kolleger kan opfattes som en del af den sociale kapital på arbejdspladsen.[19]

*Hovedparten af de ansatte oplever godt samarbejde med kolleger*

Næsten tre ud af fire (74,1 %) oplever i høj/meget høj grad, at samarbejdet med kollegerne fungerer godt. 5,1 % oplever det kun i lav/meget lav grad.

[18] Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø – www.trivselspakke.dk

[19] Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø – www.trivselspakke.dk




*Base: 7.570*

*Samarbejdet er bedst på de mindre arbejdspladser*

Der er en tydelig sammenhæng mellem oplevelsen af samarbejdet og arbejdspladsens størrelse, således at samarbejdet opleves bedst på de mindre arbejdspladser. På arbejdspladser med op til 5 ansatte oplever 78,0 % i høj/meget høj grad, at samarbejdet fungerer godt mod 69,1 % på arbejdspladser med mindst 16 ansatte.

| I hvilken grad oplever du, at samarbejdet mellem dig og dine kolleger fungerer godt? | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **5 eller derunder** | | **6-10** | | **11-15** | | **16 eller derover** | | **Ved ikke** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| I meget høj grad | 372 | 32,5% | 755 | 28,7% | 477 | 29,0% | 380 | 24,4% | 198 | 33,7% | 2182 | 28,8% |
| I høj grad | 521 | 45,5% | 1238 | 47,0% | 705 | 42,8% | 697 | 44,7% | 265 | 45,1% | 3.426 | 45,3% |
| Delvist | 185 | 16,2% | 526 | 20,0% | 380 | 23,1% | 387 | 24,8% | 101 | 17,2% | 1579 | 20,9% |
| I lav grad | 41 | 3,6% | 65 | 2,5% | 59 | 3,6% | 59 | 3,8% | 17 | 2,9% | 241 | 3,2% |
| I meget lav grad | 25 | 2,2% | 48 | 1,8% | 26 | 1,6% | 36 | 2,3% | 7 | 1,2% | 142 | 1,9% |
| **Total** | **1.144** | **100,0%** | **2.632** | **100,0%** | **1.647** | **100,0%** | **1.559** | **100,0%** | **588** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

*De yngre og de ældre vurderer samarbejdet mere positivt end de øvrige aldersgrupper*

Ansatte i den yngste og ældre aldersgruppe vurderer samarbejdet mere positivt end ansatte i de øvrige aldersgrupper. Således ses blandt andet at 77,3 % af de yngste og 82,7 % af de

ældste i høj/meget høj grad oplever, at samarbejdet fungerer godt mod de ca. 72 % i de øvrige aldersgrupper.

| I hvilken grad oplever du, at samarbejdet mellem dig og dine kolleger fungerer godt? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **18-34år** | | **35-49år** | | **50-64år** | | **65år+** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| I meget høj grad | 279 | 34,2% | 547 | 28,3% | 965 | 25,7% | 391 | 36,5% | 2.182 | 28,8% |
| I høj grad | 352 | 43,1% | 841 | 43,5% | 1.738 | 46,4% | 495 | 46,2% | 3.426 | 45,3% |
| Delvist | 142 | 17,4% | 447 | 23,1% | 830 | 22,1% | 160 | 14,9% | 1.579 | 20,9% |
| I lav grad | 30 | 3,7% | 59 | 3,0% | 139 | 3,7% | 13 | 1,2% | 241 | 3,2% |
| I meget lav grad | 13 | 1,6% | 41 | 2,1% | 76 | 2,0% | 12 | 1,1% | 142 | 1,9% |
| **Total** | **816** | **100,0%** | **1.935** | **100,0%** | **3.748** | **100,0%** | **1.071** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

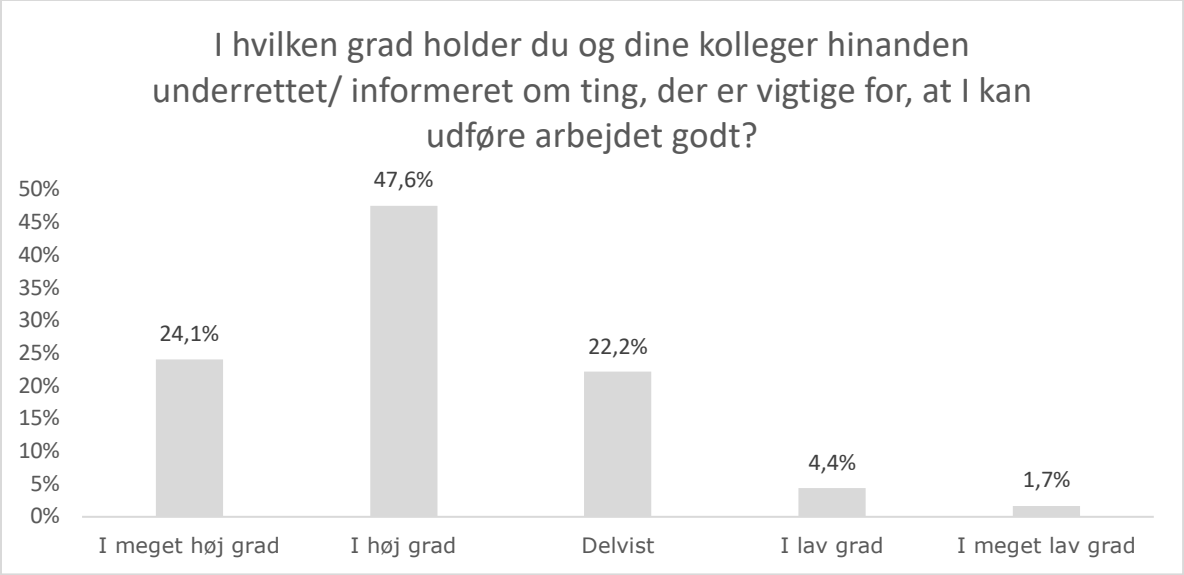
*Oplevelsen af samarbejdets kvalitet varierer afhængig af faggruppe*

De ansatte har svaret på, hvordan de oplever samarbejdet mellem de enkelte faggrupper i folkekirken, og det viser sig, at faggrupperne vurderer samarbejdet forskelligt. I følgende oversigtstabel ses, hvordan de forskellige faggrupper vurderer de forskellige samarbejdsrelationer. Tabellen angiver hvor stor en andel, der erklærer sig enige/meget enige i at samarbejdet fungerer godt mellem de respektive aktørgrupper. Af tabellen ses blandt andet, at præsterne generelt set opfatter samarbejdsrelationerne mere positivt end de øvrige faggrupper. Det gælder blandt andet samarbejdet mellem præster og kirkefunktionærer, som præsterne vurderer mere positivt end kirkefunktionærerne.

| Hvor enig eller uenig er du i, at samarbejdet mellem … fungerer godt på min arbejdsplads? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Præster** | | **Kirkefunktionærer (kirkens lokaler)** | | **Kirkefunktionærer (kirkegårdene)** | | **Andre** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Præsterne i sognet/pastoratet | 939 | 66,6 | 2325 | 57,1 | 1002 | 46,1 | 398 | 49,8 | | 54,2 |
| Præsterne i provstiet (kun stillet til præster) | 919 | 65,7 | - | - | - | - | - | - | - | 65,7 |
| Præster og menighedsråd | 928 | 65,5 | 2118 | 52,1 | 932 | 42,9 | 396 | 49,6 | 3827 | 50,6 |
| Kirkefunktionærerne | 943 | 67,0 | 2534 | 62,2 | 1017 | 46,7 | 457 | 57,2 | 4386 | 57,9 |
| Præster og kirkefunktionærer | 1090 | 77,4 | 2351 | 57,7 | 944 | 43,4 | 434 | 55,5 | 4260 | 56,2 |
| Kirkefunktionærer og menighedsråd | 694 | 49,3 | 1982 | 48,7 | 843 | 38,8 | 372 | 46,5 | 3417 | 45,1 |
| **Total** | **1.409** | **100,0%** | **4.069** | **100,0%** | **2.175** | **100,0%** | **799** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

*De ansatte i folkekirken oplever at holde hinanden underrettet*

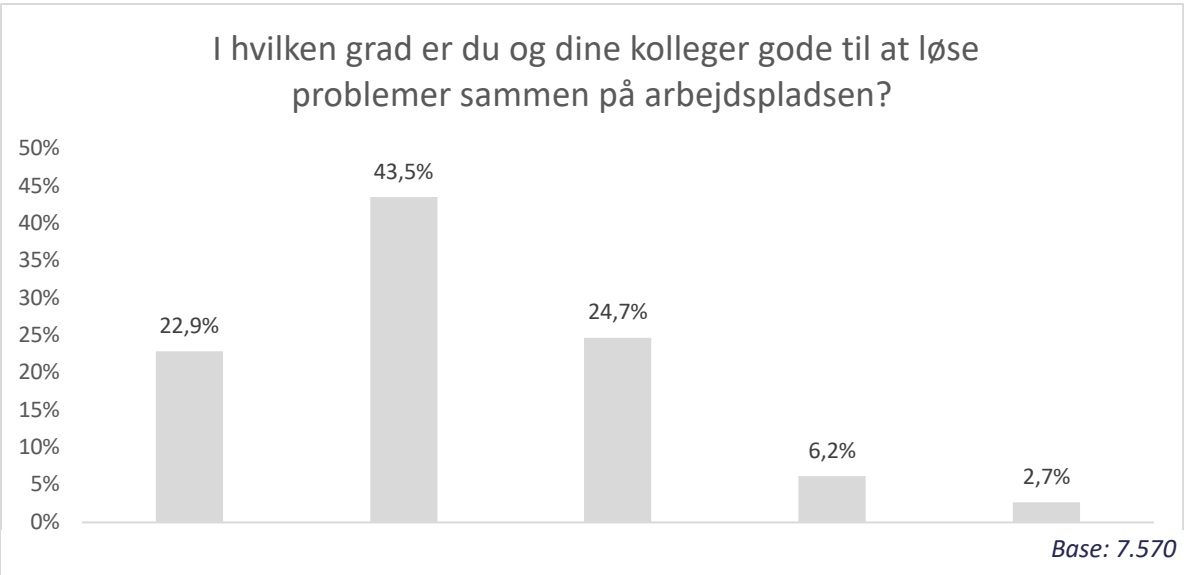
Hovedparten (71,7 %) af de ansatte i folkekirken oplever, at de og deres kolleger i høj/meget høj grad informerer hinanden om ting, der er vigtige for, at de kan udføre arbejdet godt. 6,1 % svarer, at det kun i lav/meget lav grad er tilfældet.




*Base: 7.570*

*De ansatte i folkekirken oplever at løse problemerne sammen*

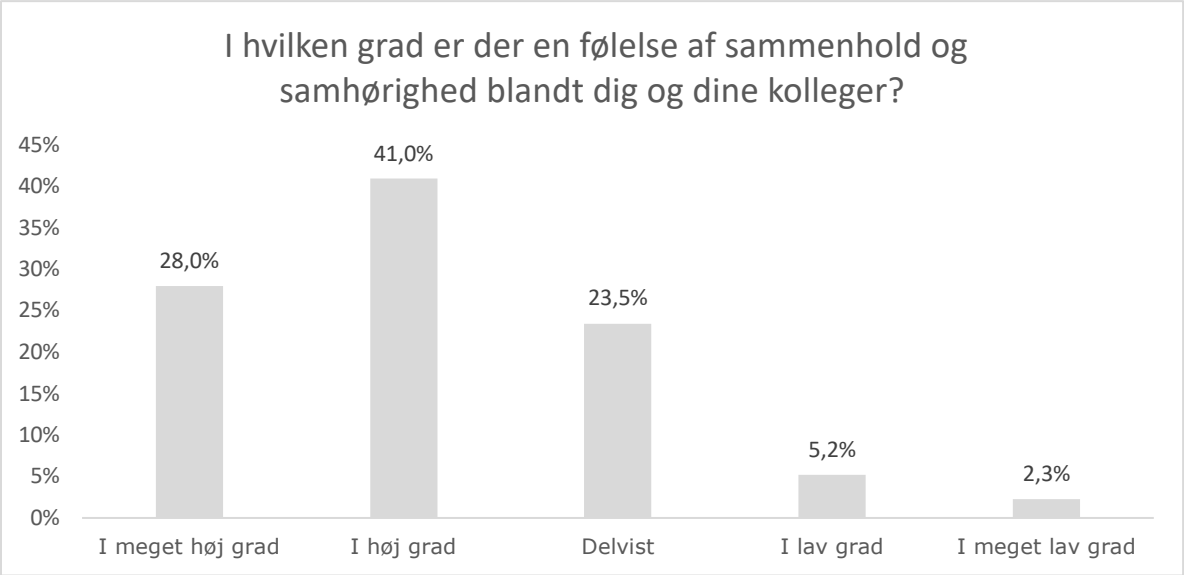
To ud af tre (66,4 %) af de ansatte oplever, at de og deres kolleger er gode til at løse problemerne sammen. 8,9 % oplever det kun i lav/meget lav grad.




*Base: 7.570*

*Hovedparten oplever sammenhold og samhørighed*

Hovedparten (69 %) svarer, at de oplever en høj/meget høj grad af sammenhold og samhørighed med kollegerne. 7,5 % oplever kun en lav/meget lav grad af sammenhold og samhørighed.




*Base: 7.570*

Sammenligner man med NOA-undersøgelsen fra 2023 er billedet det samme. Her svarer 67,6 %, at der i høj/meget høj grad er en følelse af sammenhold og samhørighed mellem kollegerne og forskellen er derfor kun på 1,4 %-point. 8,1 % i NOA-undersøgelsen mener, at det kun gælder i lav/meget lav grad.[20]

### 4.3.2 Tillid og psykologisk tryghed

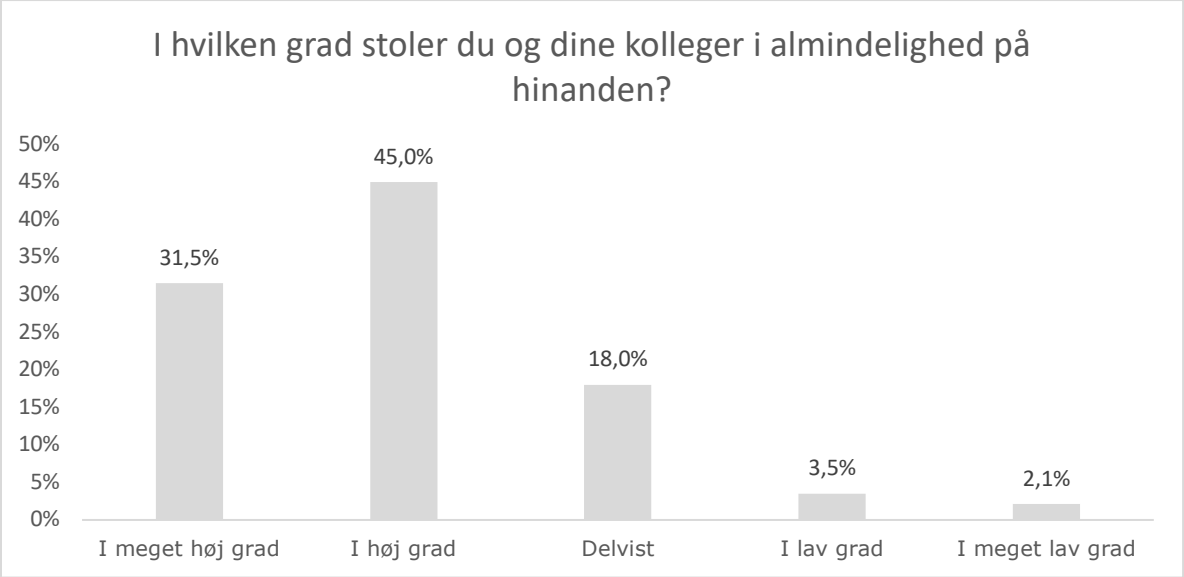
Tillid og psykologisk tryghed er centralt for et godt samarbejde mellem kolleger. Psykologisk tryghed handler om en gruppes fælles tro på, at det er trygt og sikkert at være sig selv, spørge om hjælp og tale om problemer, svære emner eller nye idéer uden risiko for at blive set ned på eller sanktioneret direkte eller indirekte. Tillid og psykologisk tryghed handler således blandt andet om at lytte til andres synspunkter, at kunne give opgaver videre og at orientere hinanden om, hvad man hver især laver. Det handler også om at kunne stole på sine kolleger og at turde sige til, hvis der er problemer. Tillid og psykologisk tryghed er en del

[20] Arbejdstilsynet 2023 (NOA): https://at.dk/arbejdsmiljoe-i-tal/national-overvaagning-af-arbejdsmiljoeet-blandt-loenmodtagere/datavisning-national-overvaagning-af-arbejdsmiljoeet-blandt-loenmodtagere-2021-og-2023/

af den sociale kapital på arbejdspladsen, og er vigtig for medarbejdernes trivsel og for deres muligheder for at samarbejde om arbejdsopgaverne.[21]

*De ansatte i folkekirken har tillid til hinanden*

Hovedparten af de ansatte (76,5 %) angiver, at de i høj/meget høj grad stoler på hinanden. 5,6 % angiver, at de kun gør det i lav/meget lav grad.




*Base: 7.570*

Sammenligner man graden af graden af gensidig tillid blandt ansatte i folkekirken med graden af tillid blandt ansatte generelt (75,6 %)[22], er dette niveau stort set det samme.

*Graden af psykologisk tryghed er varierende hos de ansatte*

Psykologisk tryghed på arbejdspladsen er vigtigt, hvis man skal trives og lykkes med at løse udfordringer og konflikter, og hvis man skal opleve sig som en del af et fællesskab, der tager vare på hinanden.

Den psykologiske tryghed blandt ansatte i folkekirken er varierende:

- 72,8 % oplever, at det er nemt at spørge andre om hjælp
- 76,6 % oplever, at der ikke er nogen, der bevidst vil modarbejde dem
- 74 % oplever, at det ikke bliver brugt imod en, hvis man laver fejl

[21] Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø – www.trivselspakke.dk
[22] 2020, Clausen, DPQ-Arbejdspladsskema, Det Nationale Forskningscenter For Arbejdsmiljø

I forhold til spørgsmålet om, hvorvidt man nemt kan bringe problemer og svære spørgsmål op, er det kun lidt mere end halvdelen (56,4 %), som er enige.

Hvor mange oplever en forholdsvis høj grad af psykologisk tryghed – hvilket er positivt – er der også:

- 18,5 %, der ikke oplever, at det er nemt at bringe problemer og svære emner op
- 13,4 %, der oplever, at fejl bliver brugt imod én
- 11,2 %, der oplever bevidst at blive modarbejdet
- 7,9 %, der ikke oplever, at det er nemt at spørge andre om hjælp

| Spørgsmål relateret til psykologisk tryghed | | | |
|---|---|---|---|
| | **Enig eller meget enig** | **Hverken enig eller uenig** | **Uenig eller meget uenig** |
| | Procent | Procent | Procent |
| Det bliver ikke brugt imod en, hvis man laver fejl | 72,8 | 13,8 | 13,4 |
| Man kan nemt bringe problemer og svære emner op | 56,4 | 25,1 | 18,5 |
| Det er nemt at spørge andre om hjælp | 76,6 | 15,4 | 7,9 |
| Ingen vil bevidst modarbejde mig | 74,0 | 14,8 | 11,2 |
| **Total** | **100,0%** | **100,0%** | **100,0%** |

Det er værd at bemærke, at oplevelsen af den psykologiske tryghed synes at være uafhængig af faggrupper, aldersgrupper og arbejdspladsens størrelse.

### 4.3.3 De ansattes oplevelse af samarbejde – opsummering

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 varier på tværs af faggrupperne, 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. Mange – men ikke alle - ansatte i folkekirken oplever forholdsvis høj grad af psykologisk tryghed. Den psykologiske tryghed viser sig blandt andet ved, at ca. ¾ 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.

## 4.4 LEDELSE

Ledelse handler om relationerne mellem ledere og medarbejdere. Relationen mellem ledere og medarbejdere er vigtig, da ledelsen i høj grad definerer rammerne for, hvordan arbejdet udføres. Derfor er det vigtigt, at ledere og medarbejdere har tillid til hinanden, og at der er klare gensidige forventninger til hinandens bidrag til opgaveløsningen. Forskning tyder også på, at god ledelse kan have betydning for medarbejdernes muligheder for at håndtere kravene i arbejdet. Det er alt lige fra sparring og planlægning af arbejdet til løsning af konflikter mellem medarbejdere, faglig udvikling og rammer for samarbejde. Netop derfor er ledelse et af de vigtigste elementer i et godt psykosocialt arbejdsmiljø.[23]

Ledelse er afdækket via følgende emner:

- Relation til nærmeste leder
- Ledelseskvalitet
- Anerkendelse
- Retfærdighed

### 4.4.1 Relation til nærmeste leder

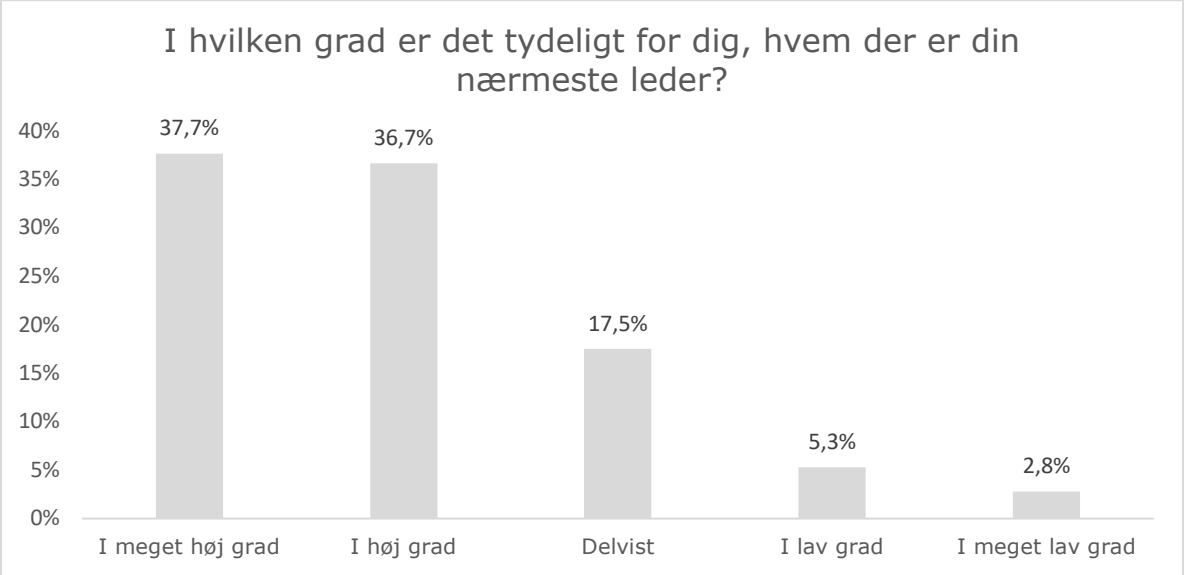
For de fleste medarbejdere har relationen til nærmeste leder stor betydning for arbejdsmiljøet. Flere forhold påvirker relationen mellem ledere og medarbejdere. Det kan både være de helt konkrete måder, som ledere og medarbejdere samarbejder på, for eksempel hvordan de kommunikerer og anerkender hinanden. Men det kan også være det at have en fælles forståelse af arbejdsopgaverne, for eksempel i forhold til den tid, medarbejderne skal bruge på opgaverne, og de ressourcer medarbejderne har til rådighed. En god relation til nærmeste leder har betydning for medarbejdernes trivsel og dermed også medarbejdernes muligheder for at udføre arbejdsopgaverne på en tilfredsstillende måde.[24]

[23] Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø – www.trivselspakke.dk

[24] Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø – www.trivselspakke.dk

*Mange ansatte ved ikke, hvem deres nærmeste leder er*

74,4 % af de ansatte i folkekirken angiver, at det er tydeligt for dem, hvem deres nærmeste leder er. Omvendt angiver 25,6 %, at det kun delvist eller i lav/meget lav grad er tydeligt for dem.




*Base: 7.570*

I undersøgelsens kvalitative del er det et gennemgående tema, at det kan være uklart for de ansatte, hvem der egentlig har ledelsesretten, hvem der er ansvarlig for ledelsen på arbejdspladsen og hvordan fordelingen af ledelses- og instruktionsret mellem arbejdsgivere og præster er fordelt. De ansatte beskriver blandt andet uklarheden på flere måder:

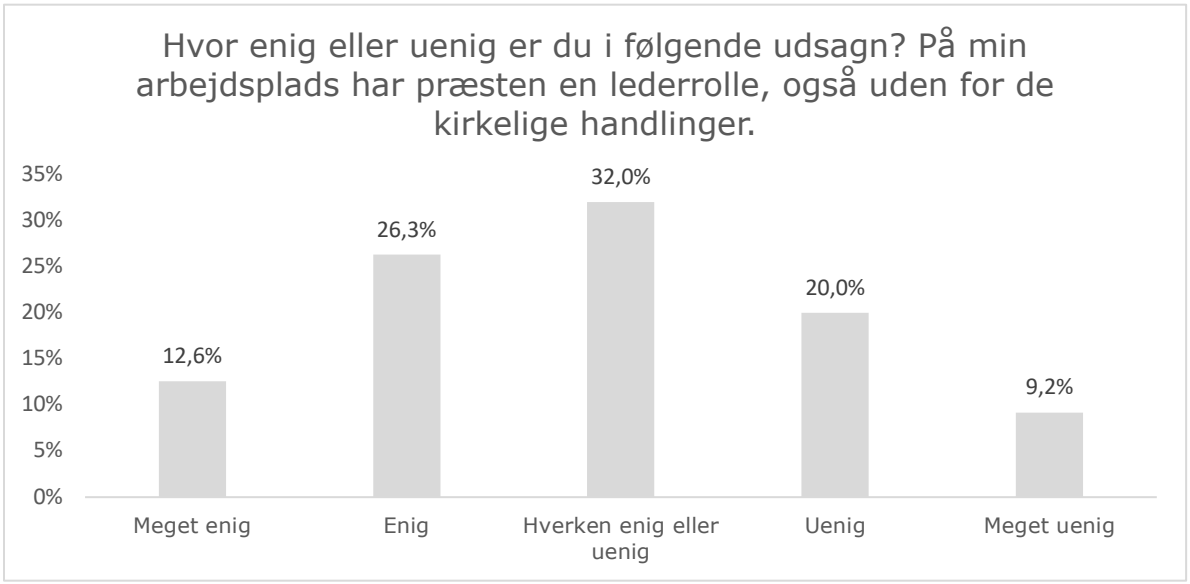
- 'Der er ordrer mange steder fra'.
- 'Der er forskellige holdninger til opgavens udførsel fra forskellige, hvorfor det er svært at vide, hvad der er det rigtige at gøre'.
- 'Der er indbyrdes uenigheder mellem ledende funktioner'. For eksempel kan 'præster sige én ting og kontaktpersonen noget helt andet'.
- 'Flere fra menighedsrådet bringer deres ønsker op samtidig'.

I interviews med ansatte, der ikke trives, er uklarhed om ledelse et gennemgående tema, ligesom det omvendt i interview med ansatte, som trives, er tydeligt, at der på arbejdspladsen bliver arbejdet aktivt med at skabe klarhed via klare ledelsesmandater, samarbejde mellem præster og menighedsråd, planlægningsmøder og forventningsafstemning.

*Der er uklarhed om præstens lederrolle*

Et grundvilkår i folkekirken som arbejdsplads er den tostrengede ledelsesstruktur, som blandt andet indebærer, at præsten som medlem af menighedsrådet indgår i den overordnede ledelse af sognet, herunder ansættelse og afskedigelse af kirkefunktionærer, men at præsten sjældent har det direkte personaleansvar. Det betyder, at præster forestår ledelsen af de kirkelige handlinger, men uden at have nogen formel personaleledelse på arbejdspladsen.
På baggrund heraf er spørgsmålet om, hvorvidt man som ansat i folkekirken oplever, at præsten har en lederrolle, som rækker uden for de kirkelige handlinger, interessant.

38,9 % af de ansatte i folkekirken er enige i, at præsten har en lederrolle, som rækker ud over de kirkelige handlinger. 29,2 % er uenige og 32,0 % angiver at være delvist enige.




*Base: 7.570*

*Faggrupperne anskuer præsternes ledelsesrolle forskelligt*

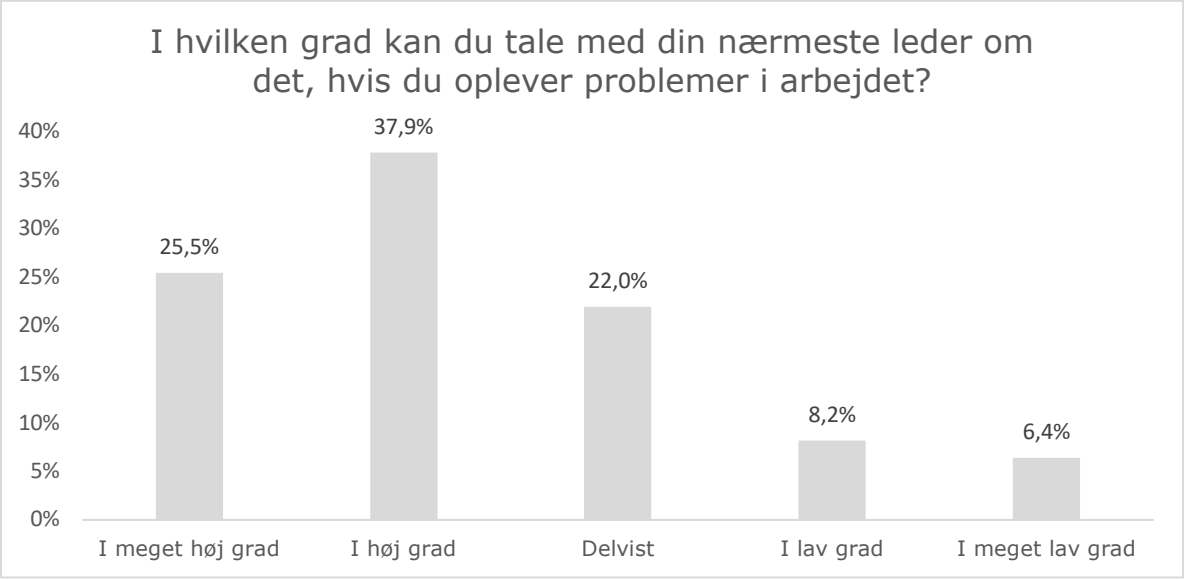
De forskellige faggrupper i folkekirken anskuer ikke præstens ledelsesrolle på samme vis. Præsterne mener i højere grad end de øvrige faggrupper, at de har en ledelsesrolle, der rækker ud over de kirkelige handlinger. Kirkefunktionærerne med arbejde ved kirkegården mener det i mindre grad. 67,5 % af præsterne angiver at være enige i udsagnet mod 20,9 % af kirkefunktionærerne med arbejde ved kirkegårdene.

| **Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? På min arbejdsplads har præsten en lederrolle, også uden for de kirkelige handlinger** | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Præster** | | **Kirkefunktionærer (kirkens lokaler)** | | **Kirkefunktionærer (kirkegårdene)** | | **Andre** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Meget enig | 325 | 23,1% | 474 | 11,6% | 140 | 6,4% | 121 | 15,1% | 954 | 12,6% |
| Enig | 626 | 44,4% | 1.058 | 26,0% | 315 | 14,5% | 162 | 20,3% | 1.989 | 26,3% |
| Hverken enig eller uenig | 286 | 20,3% | 1.396 | 34,3% | 723 | 33,2% | 261 | 32,7% | 2.421 | 32,0% |
| Uenig | 138 | 9,8% | 851 | 20,9% | 622 | 28,6% | 157 | 19,6% | 1.512 | 20,0% |
| Meget uenig | 34 | 2,4% | 290 | 7,1% | 375 | 17,2% | 98 | 12,3% | 694 | 9,2% |
| **Total** | **1.409** | **100,0%** | **4.069** | **100,0%** | **2.175** | **100,0%** | **799** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

I de kvalitative interviews fremgår, at præsternes meget selvstændige virke, hvor de har et stort ansvar for komplekse udviklings- og planlægningsopgaver, kan føre til oplevelsen af et stort ansvar. Hvis ikke menighedsrådsmedlemmer eller provstiet interesserer sig for den enkelte præsts opgave, kan præsten komme til at arbejde alene med krævende og vigtige opgaver, som de oplever sig eneansvarlige for. At forkynde evangeliet kan blandt andet ses som en kompleks opgave, og uden ledelsesmæssig klarhed kan det være vanskeligt at se, hvor denne opgave starter og slutter. Dette kan have indflydelse på, hvordan præsten – og de øvrige faggrupper – oplever præstens ledelsesrolle. I forlængelse heraf oplever nogle, at præsterne 'føler sig for hævet over andre' og derfor tror, at de kan lede og bestemme alt. Det beskrives af flere ansatte, at præsterne råder frit over deres arbejdstid, og må beslutte meget om andres og egne opgaver, og at det flere steder legitimeres, at præster har en ledende rolle. Det fremhæves blandt andet af flere, at menighedsrådet ikke blander sig, når præstens ledelsesrolle rækker ud over beføjelserne og ej heller, hvis præsten opfører sig uhensigtsmæssigt.

*De fleste oplever at have mulighed for at tale med nærmeste leder om problemer*

To ud af tre (63,4 %) af de ansatte i folkekirken oplever i høj/meget høj grad, at de kan tale med deres nærmeste leder, hvis de oplever problemer i arbejdet. Hver syvende oplever det kun i lav/meget lav grad (14,6 %).




*Base: 7.570*

Sammenlignet med resultaterne fra NOA-undersøgelsen fra 2023 oplever de ansatte i folkekirken det sværere at tale med deres nærmeste leder om problemer på arbejdet end ansatte generelt. 70,2 % har i NOA-undersøgelsen svaret i høj/meget høj grad til at, de kan tale med deres nærmeste leder om problemer på arbejdet, hvilket er 6,8 %-point flere end de ansatte i folkekirken. Kun 8,8 % i NOA-undersøgelsen har svaret i lav/meget lav grad.[25]

*Særligt de ældste oplever at kunne tale med deres nærmeste leder om problemer*

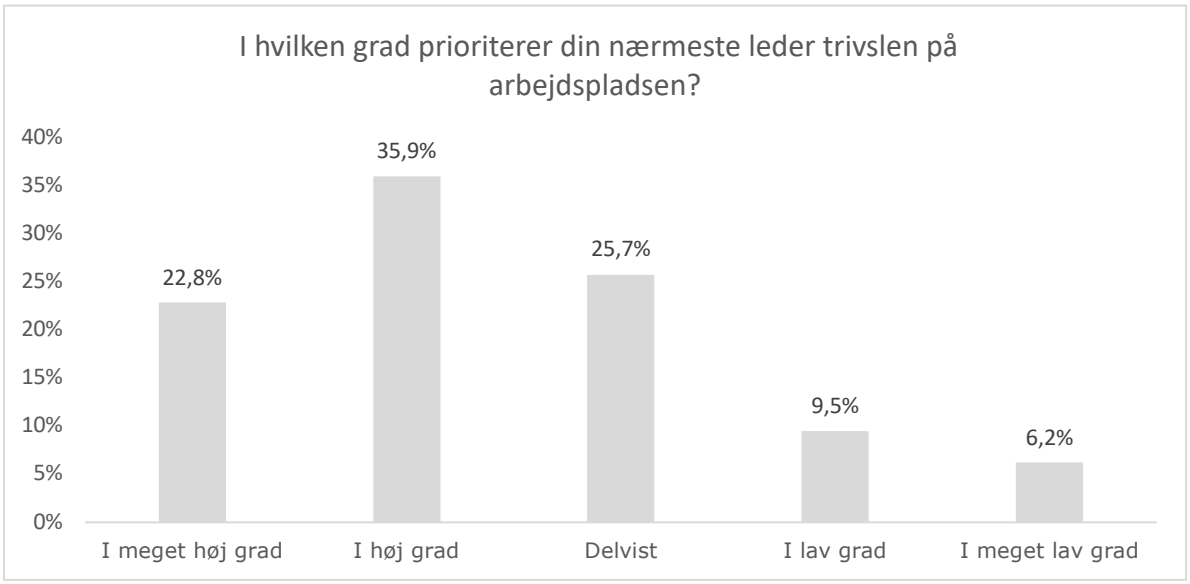
De ansatte i alderen 65+ oplever i højere grad end de øvrige aldersgrupper at kunne tale med deres nærmeste leder, hvis de oplever problemer i arbejdet. Således angiver 71,1 % af de 65+-årige, at de i høj/meget høj grad kan tale med deres nærmeste leder, hvis der er problemer mod 61-66 % af de ansatte i de øvrige aldersgrupper. Omvendt er der også en mindre andel af de 65+-årige end de andre aldersgrupper, der angiver, at de kun i lav/meget lav grad kan tale med deres nærmeste leder, hvis de oplever problemer på arbejdet.

[25] Arbejdstilsynet 2023 (NOA): https://at.dk/arbejdsmiljoe-i-tal/national-overvaagning-af-arbejdsmiljoeet-blandt-loenmodtagere/datavisning-national-overvaagning-af-arbejdsmiljoeet-blandt-loenmodtagere-2021-og-2023/

| I hvilken grad kan du tale med din nærmeste leder om det, hvis du oplever problemer i arbejdet? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **18-34år** | | **35-49år** | | **50-64år** | | **65år+** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| I meget høj grad | 256 | 31,4% | 483 | 25,0% | 879 | 23,5% | 311 | 29,0% | 1.929 | 25,5% |
| I høj grad | 286 | 35,0% | 699 | 36,1% | 1.434 | 38,3% | 451 | 42,1% | 2.870 | 37,9% |
| Delvist | 170 | 20,8% | 438 | 22,6% | 852 | 22,7% | 207 | 19,3% | 1.667 | 22,0% |
| I lav grad | 65 | 8,0% | 170 | 8,8% | 321 | 8,6% | 62 | 5,8% | 618 | 8,2% |
| I meget lav grad | 39 | 4,8% | 145 | 7,5% | 262 | 7,0% | 40 | 3,7% | 486 | 6,4% |
| **Total** | **816** | **100,0%** | **1.935** | **100,0%** | **3.748** | **100,0%** | **1.071** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

*Hver sjette ansatte oplever ikke, at trivslen på arbejdspladsen prioriteres af ledelsen*

58,7 % af de ansatte i folkekirken vurderer, at deres nærmeste leder i høj/meget høj grad prioriterer trivslen på arbejdspladsen. Omvendt angiver 15,7 %, at deres nærmeste leder kun i lav/meget lav grad prioriterer trivslen på arbejdspladsen.




*Base: 7.570*

Sammenligner man med NOA-undersøgelsen fra 2023, er svarene meget sammenlignelige. Lidt færre af respondenterne i NOA-undersøgelsen end de ansatte i folkekirken mener, at ledelsen i lav/meget lav grad prioriterer trivsel (13,9 %). 60,1 % af respondenterne i NOA-

undersøgelsen har svaret i meget høj grad, hvilket kun udgør en forskel på 1,4 %-point i forhold til de ansatte i folkekirken.[26]

*De ældste og de yngste oplever i højere grad, at trivslen prioriteres*

Der er en tendens til, at især de yngste og ældste af de ansatte i folkekirken oplever at deres nærmeste leder prioriterer trivslen på arbejdspladsen. Således angiver 67,3 % af de ældste og 63,6 % af de yngste, at dette i høj/meget høj grad er tilfældet mod for eksempel 55-57 % af de 35-65-årige.

| I hvilken grad prioriterer din nærmeste leder trivslen på arbejdspladsen? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **18-34år** | | **35-49år** | | **50-64år** | | **65år+** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| I meget høj grad | 226 | 27,7% | 407 | 21,0% | 796 | 21,2% | 294 | 27,5% | 1.723 | 22,8% |
| I høj grad | 293 | 35,9% | 663 | 34,3% | 1.337 | 35,7% | 426 | 39,8% | 2.719 | 35,9% |
| Delvist | 189 | 23,2% | 499 | 25,8% | 1.021 | 27,2% | 233 | 21,8% | 1.942 | 25,7% |
| I lav grad | 71 | 8,7% | 213 | 11,0% | 357 | 9,5% | 77 | 7,2% | 718 | 9,5% |
| I meget lav grad | 37 | 4,5% | 153 | 7,9% | 237 | 6,3% | 41 | 3,8% | 468 | 6,2% |
| **Total** | **816** | **100,0%** | **1.935** | **100,0%** | **3.748** | **100,0%** | **1.071** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

### 4.4.2 Ledelseskvalitet

Lederes måde at lede på sætter rammerne for arbejdet. Ledelseskvalitet handler om den rolle, den nærmeste leder påtager sig overfor sine medarbejdere, og hvorvidt lederen støtter sine medarbejdere i udførelsen af arbejdet. Høj ledelseskvalitet er således med til at skabe klare rammer og kan hjælpe medarbejderne til at kunne håndtere de krav, der er i arbejdet. Ledelseskvaliteten har derfor stor betydning for medarbejdernes trivsel og arbejdsglæde.[27]

*De ansatte i folkekirken ønsker en leder, der støtter og udvikler dem*

For at undersøge, hvad de ansatte i særlig grad lægger vægt på i forhold til ledelse, er de ansatte spurgt til, hvad der for dem er en leders vigtigste rolle.[28]

På tværs af alle faggrupper peger de ansatte især på tre ting, som er en leders vigtigste rolle:

1) At støtte og udvikle medarbejderne (60 %)
2) At anerkende den gode arbejdsindsats (55 %)

[26] Arbejdstilsynet 2023 (NOA): https://at.dk/arbejdsmiljoe-i-tal/national-overvaagning-af-arbejdsmiljoeet-blandt-loenmodtagere/datavisning-national-overvaagning-af-arbejdsmiljoeet-blandt-loenmodtagere-2021-og-2023/

[27] Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø – www.trivselspakke.dk

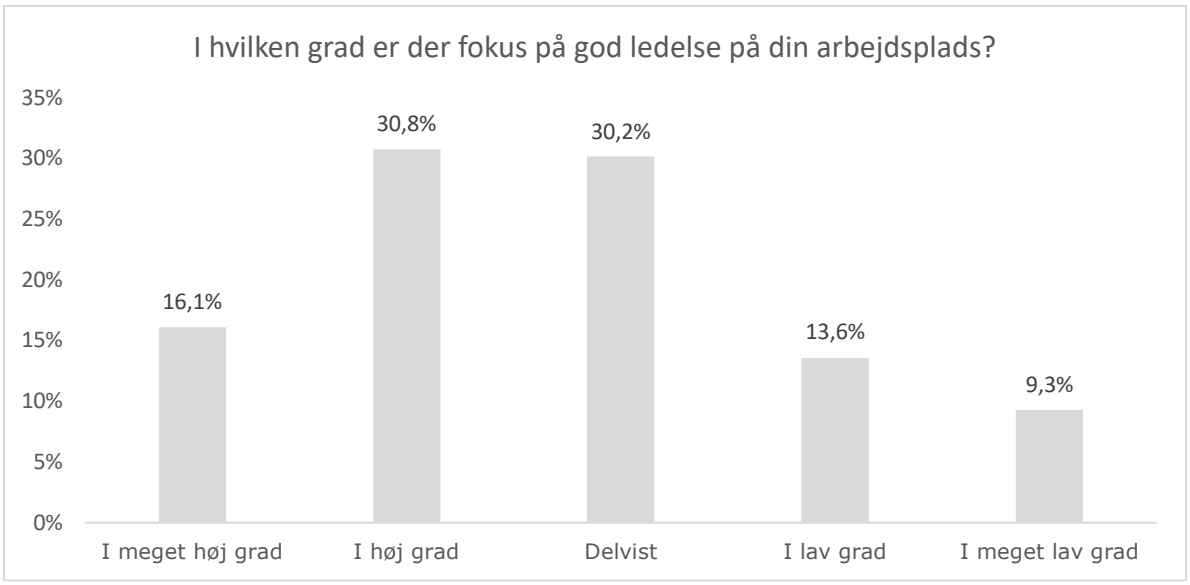
[28] De ansatte har kunne vælge op til tre svar, hvorfor procentsatserne summer til over 100.

3) At give ansvar til medarbejderne (53 %)

Det peger i retning af, at det i særlig grad er en anerkendende ledelsesstil, der efterspørges, hvor der gives sparring til medarbejderne. Samtidig med at der også er fokus på at delegere ansvar til medarbejderne.

Kun med mindre variationer er der overordnet set enighed om denne prioritering på tværs af faggrupper, aldersgrupper m.m.

*Under halvdelen af de ansatte oplever, at der er fokus på god ledelse*
46,9 % af de ansatte oplever, at der i høj/meget høj grad er fokus på god ledelse på deres arbejdsplads. Omvendt oplever 22,9 %, at dette kun er tilfældet i lav/meget lav grad.



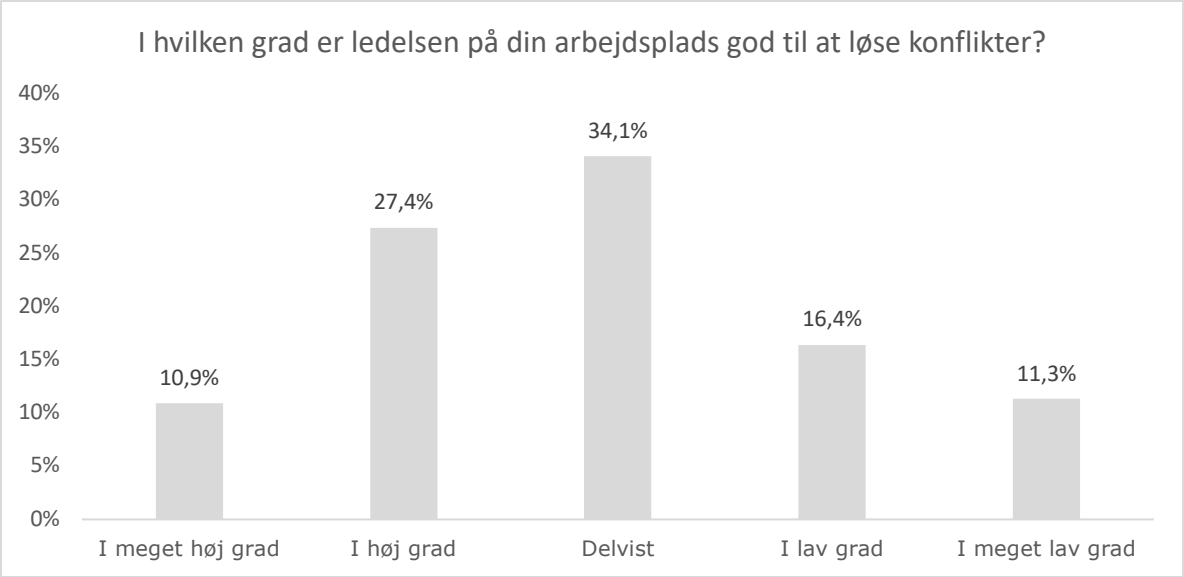

*Base: 7.570*

I de kvalitative interviews sammenkædes god ledelse netop med et professionelt fokus på opgaver og organisering heraf på den ene side, og det at arbejde med relationer og menneskelig udvikling og anerkendelse på den anden side. I interviews med ansatte, som ikke trives, er det således et gennemgående problem, at disse ikke oplever, at der er fokus på god ledelse på deres arbejdsplads.

*De ansatte er splittede i deres oplevelse af ledelsen evne til at løse konflikter*

Som vi har set i et tidligere afsnit, angiver knap halvdelen (44,9 %) af de ansatte i folkekirken, at de som minimum sommetider oplever konflikter i forbindelse med deres arbejde. Det understreger behovet for, at ledelsen er i stand til at håndtere konflikter på en fornuftig måde.

Imidlertid mener kun 38,3 % af de ansatte, at ledelsen på deres arbejdsplads i høj/meget høj grad er god til at løse konflikter. 34,1 % svarer delvist, og 27,7 % i lav/meget lav grad.




*Base: 7.570*

At mange oplever, at ledelsen kun i lav/meget lav grad er gode til at løse konflikter hænger - ifølge de kvalitative interviews – især sammen med, at der ikke er ledelsesmæssige kompetencer til hverken at forebygge, løse eller samle op på konflikter på arbejdspladsen. Flere forhold hæmmer handlekraften, herunder blandt andet uklarheder om roller og kompetencer i de respektive ledelsessøjler. Manglende konflikthåndtering kan være et problem, især i en organisation som folkekirken, hvor der er mange faggrupper, stærke holdninger og overbevisninger, mange traditioner samtidig med uklarhed omkring ledelsen. Der hvor trivslen er høj fortæller de ansatte, at deres ledelse griber tidligt ind og hjælper og støtter de ansatte, hvis der er problemer.

*Særligt ledere på små arbejdspladser opleves som gode til at håndtere konflikter*

Andelen af ansatte, der oplever, at ledelsen er god til at håndtere konflikter, er større på de helt små arbejdspladser end på de største arbejdspladser. På arbejdspladser med op til 5 ansatte angiver 44,8 %, at ledelsen på deres arbejdsplads i høj/meget høj grad er god til at

løse konflikter. Det tilsvarende tal for ansatte på arbejdspladser med flere end fem ansatte er 35-37 %.

| I hvilken grad er ledelsen på din arbejdsplads god til at løse konflikter? | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **5 eller derunder** | | **6-10** | | **11-15** | | **16 eller derover** | | **Ved ikke** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| I meget høj grad | 158 | 13,8% | 241 | 9,2% | 157 | 9,5% | 172 | 11,0% | 95 | 16,2% | 823 | 10,9% |
| I høj grad | 355 | 31,0% | 723 | 27,5% | 422 | 25,6% | 376 | 24,1% | 196 | 33,3% | 2.072 | 27,4% |
| Delvist | 338 | 29,5% | 942 | 35,8% | 591 | 35,9% | 521 | 33,4% | 186 | 31,6% | 2.578 | 34,1% |
| I lav grad | 181 | 15,8% | 431 | 16,4% | 285 | 17,3% | 278 | 17,8% | 65 | 11,1% | 1.240 | 16,4% |
| I meget lav grad | 112 | 9,8% | 295 | 11,2% | 192 | 11,7% | 212 | 13,6% | 46 | 7,8% | 857 | 11,3% |
| **Total** | **1.144** | **100,0%** | **2.632** | **100,0%** | **1.647** | **100,0%** | **1.559** | **100,0%** | **588** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

*Især de ældste og de yngste oplever, at deres leder er god til at håndtere konflikter*

Der synes også at være et mønster i forhold til alder, idet ansatte i de ældste og yngste aldersgrupper i højere grad end de øvrige aldersgrupper oplever, at der i høj/meget høj grad er en god håndtering af konflikter. Blandt de yngste oplever 45,3 % og blandt de ældste 50,8 % i høj/meget høj grad, at deres leder er god til at håndtere konflikter på arbejdspladsen. De tilsvarende andele for de øvrige aldersgrupper er 34-35 %.

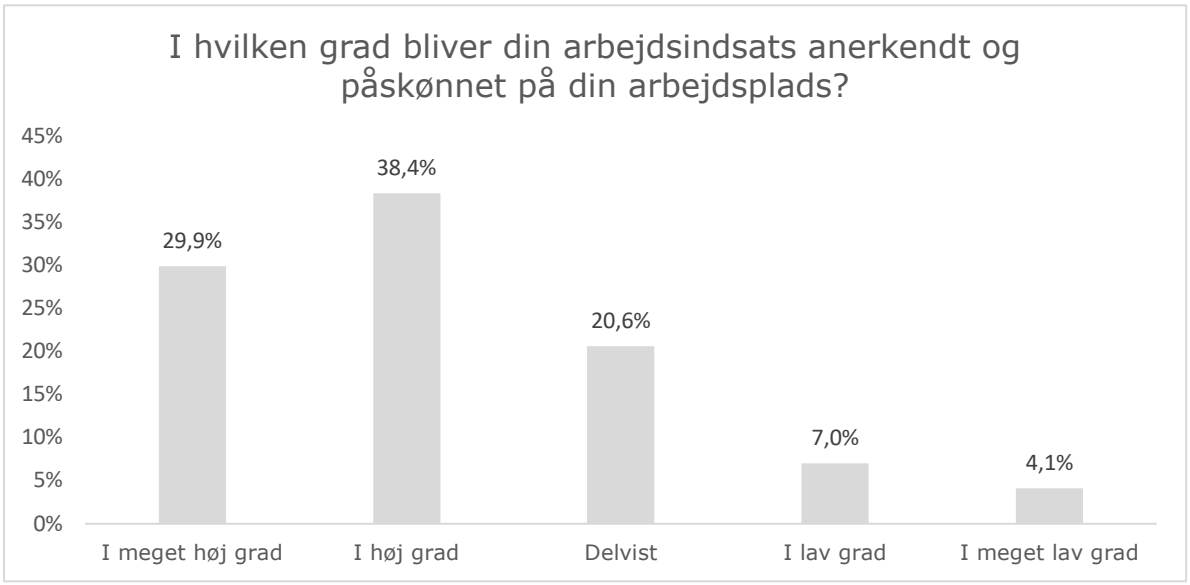
| I hvilken grad er ledelsen på din arbejdsplads god til at løse konflikter? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **18-34år** | | **35-49år** | | **50-64år** | | **65år+** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| I meget høj grad | 120 | 14,7% | 177 | 9,1% | 359 | 9,6% | 167 | 15,6% | 823 | 10,9% |
| I høj grad | 250 | 30,6% | 487 | 25,2% | 958 | 25,6% | 377 | 35,2% | 2.072 | 27,4% |
| Delvist | 252 | 30,9% | 649 | 33,5% | 1.352 | 36,1% | 325 | 30,3% | 2.578 | 34,1% |
| I lav grad | 114 | 14,0% | 351 | 18,1% | 644 | 17,2% | 131 | 12,2% | 1.240 | 16,4% |
| I meget lav grad | 80 | 9,8% | 271 | 14,0% | 435 | 11,6% | 71 | 6,6% | 857 | 11,3% |
| **Total** | **816** | **100,0%** | **1.935** | **100,0%** | **3.748** | **100,0%** | **1.071** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

### 4.4.3 Anerkendelse

Anerkendelse handler om at være opmærksom på og spørge ind til, hvor medarbejderne oplever succes, og hvor de har brug for mere viden eller sparring. Anerkendelse bekræfter medarbejderen i at bidrage med noget værdifuldt til arbejdspladsen, og den ansatte føler sig synlig og taget alvorlig. Forskning viser, at anerkendelse er en vigtig faktor i forhold til medarbejdernes trivsel og fastholdelsen af medarbejdere. I modsat fald føler man som medarbejder, at ens arbejdsindsats er ligegyldig, og at man ikke har værdi for arbejdspladsen.[29]

*De ansatte i folkekirken vil anerkendes, og de fleste oplever at blive det*

Som det fremgår ovenfor, 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 68,3 % af de ansatte i folkekirken oplever da også i høj/meget høj grad, at deres arbejdsindsats bliver anerkendt og påskønnet. Dog er der 11,1 % af de ansatte, der vurderer, at deres arbejdsindsats kun i lav/meget lav grad bliver anerkendt.




*Base: 7.570*

Sammenlignes der med NOA-undersøgelsen fra 2023, er der flere ansatte i folkekirken, som føler, at deres arbejdsindsats bliver anerkendt, end det er tilfældet blandt ansatte generelt (51,6 %).[30]

[29] Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø – www.trivselspakke.dk

[30] Arbejdstilsynet 2023 (NOA): https://at.dk/arbejdsmiljoe-i-tal/national-overvaagning-af-arbejdsmiljoeet-blandt-loenmodtagere/datavisning-national-overvaagning-af-arbejdsmiljoeet-blandt-loenmodtagere-2021-og-2023/

Af de kvalitative interview fremgår det, at ledere, der er gode til at anerkende arbejdet, typisk er de ledere, der har stort kendskab til de ansattes arbejdsfunktioner og interesserer sig for dem. Det gælder både de konkrete opgaver og de mere usynlige, som for eksempel når kirkefunktionærer med arbejde ved kirkegårdene også tager sig af pårørende.

*De yngste og ældste føler sig mest anerkendt og påskønnet*

Ansatte i hhv. den yngste og den ældste aldersgruppe oplever en højere grad af anerkendelse og påskønnelse på deres arbejdsplads end de øvrige aldersgrupper. Således svarer 78,8 % af de ældste og 73,6 % af de yngste, at de i høj/meget høj grad føler sig anerkendt mod 64-66 % af de ansatte i de øvrige aldersgrupper.

| I hvilken grad bliver din arbejdsindsats anerkendt og påskønnet på din arbejdsplads? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **18-34år** | | **35-49år** | | **50-64år** | | **65år+** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| I meget høj grad | 302 | 37,0% | 531 | 27,4% | 1.010 | 26,9% | 420 | 39,2% | 2.263 | 29,9% |
| I høj grad | 299 | 36,6% | 716 | 37,0% | 1.468 | 39,2% | 424 | 39,6% | 2.907 | 38,4% |
| Delvist | 142 | 17,4% | 462 | 23,9% | 803 | 21,4% | 156 | 14,6% | 1.563 | 20,6% |
| I lav grad | 42 | 5,1% | 135 | 7,0% | 301 | 8,0% | 50 | 4,7% | 528 | 7,0% |
| I meget lav grad | 31 | 3,8% | 91 | 4,7% | 166 | 4,4% | 21 | 2,0% | 309 | 4,1% |
| **Total** | **816** | **100,0%** | **1.935** | **100,0%** | **3.748** | **100,0%** | **1.071** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

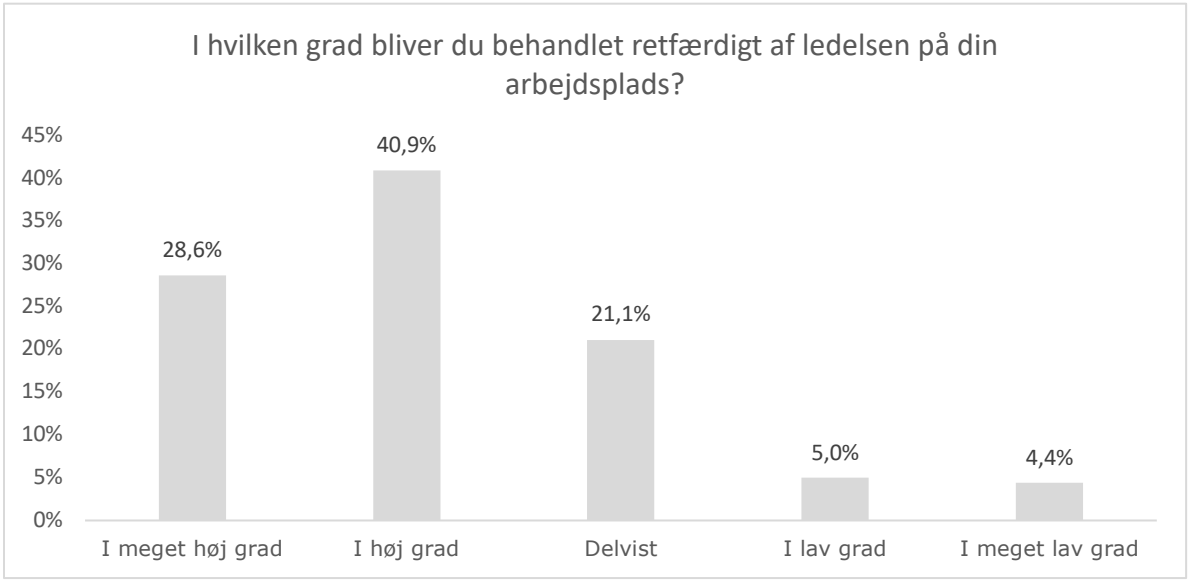
### 4.4.4 Retfærdighed

Retfærdighed og det at føle sig retfærdigt behandlet handler blandt andet om, at man som ansat oplever, at tingene går ordentligt for sig på arbejdspladsen, men også om hvorvidt man som ansat føler sig behandlet på en god og respektfuld måde. Oplevelsen af at blive behandlet retfærdigt af ledelsen kan have en stor betydning for trivslen på arbejdspladsen. Forskning viser, at opfattelsen af retfærdighed på arbejdet er en vigtig faktor for medarbejdernes trivsel og jobtilfredshed.[31]

[31] Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø – www.trivselspakke.dk

*De ansatte oplever at blive retfærdigt behandlet*

69,5 % af de ansatte angiver, at de i høj/meget høj grad oplever at blive retfærdigt behandlet af deres ledelse. 9,4 % angiver, at dette kun er tilfældet i lav/meget lav grad.




*Base: 7.570*

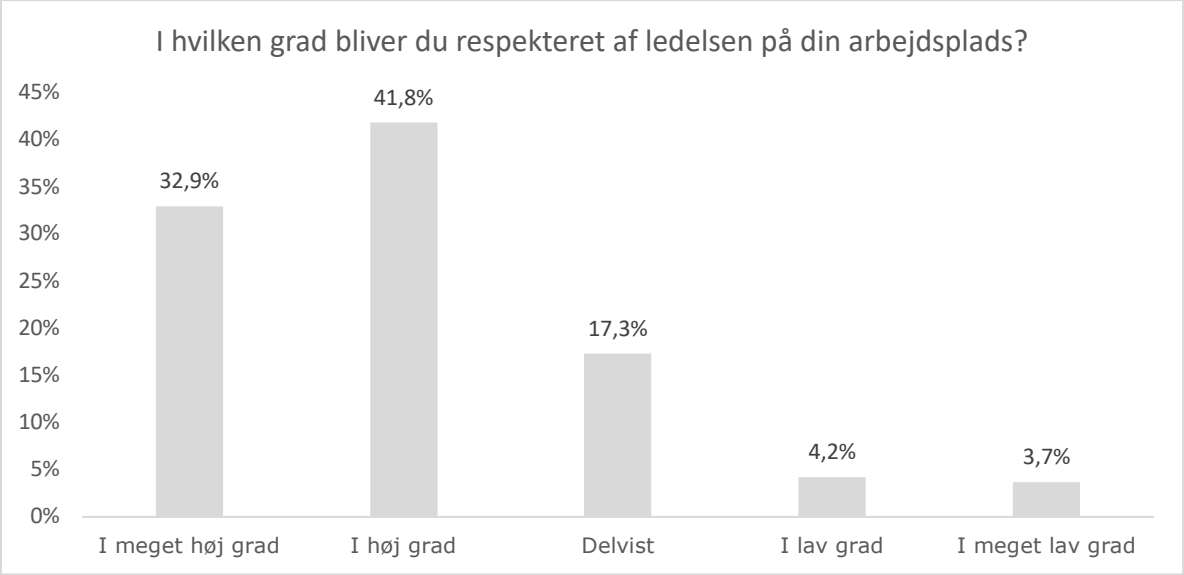
Sammenlignes resultaterne med den landsdækkende NOA-undersøgelse, tegner der sig samme billede. 67,8 % af respondenterne i NOA-undersøgelsen svarer, at de i høj/meget høj grad bliver behandlet retfærdigt, 24,6 % oplever, at det delvist er tilfældet og 7,5 %, at de i lav/meget lav grad bliver retfærdigt behandlet.[32]

I fritekstbesvarelserne og i interviews med medarbejdere, som ikke trives, er oplevelsen af uretfærdighed et gennemgående tema. Oplevelsen af uretfærdighed knytter sig til mange forskellige aspekter, blandt andet en urimelig tone, dårlig kommunikation, forskelsbehandling, manglende information og manglende indgriben ved konflikter. Oplevelsen af uretfærdighed fremhæves også, når ansatte oplever at møde kontrol og ledelse fra præster, som rækker ud over instruktionsretten i relation til de kirkelige handlinger.

[32] Arbejdstilsynet 2023 (NOA): https://at.dk/arbejdsmiljoe-i-tal/national-overvaagning-af-arbejdsmiljoeet-blandt-loenmodtagere/datavisning-national-overvaagning-af-arbejdsmiljoeet-blandt-loenmodtagere-2021-og-2023/

*De ansatte oplever at blive behandlet med respekt*

74,7 % af de ansatte i folkekirken svarer, at de i høj/meget høj grad bliver respekteret af ledelsen på deres arbejdsplads. 7,9 % svarer, at det kun er tilfældet i lav/meget lav grad.




*Base: 7.570*

Sammenligner man med NOA-undersøgelsen fra 2023 er der en lidt større andel af de ansatte i folkekirken, som oplever at blive respekteret af ledelsen. I NOA-undersøgelsen er det 70,3%, som svarer i høj/meget høj grad, mens 8,1 % oplever, at de i lav/meget lav grad bliver respekteret af ledelsen på deres arbejdsplads.[33]

[33] Arbejdstilsynet 2023 (NOA): https://at.dk/arbejdsmiljoe-i-tal/national-overvaagning-af-arbejdsmiljoeet-blandt-loenmodtagere/datavisning-national-overvaagning-af-arbejdsmiljoeet-blandt-loenmodtagere-2021-og-2023/

*De ældste oplever i højere grad at blive respekteret af ledelsen*

Blandt de ansatte i folkekirken synes de ældste at opleve en højere grad af respekt fra ledelsen end de øvrige aldersgrupper. Således angiver 83,0 % af de ældste, at de i høj/meget høj grad bliver respekteret af ledelsen mod 72-75 % blandt de øvrige aldersgrupper.

| I hvilken grad bliver du respekteret af ledelsen på din arbejdsplads? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **18-34år** | | **35-49år** | | **50-64år** | | **65år+** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| I meget høj grad | 305 | 37,4% | 611 | 31,6% | 1.150 | 30,7% | 426 | 39,8% | 2.492 | 32,9% |
| I høj grad | 311 | 38,1% | 815 | 42,1% | 1.579 | 42,1% | 463 | 43,2% | 3.168 | 41,8% |
| Delvist | 136 | 16,7% | 337 | 17,4% | 706 | 18,8% | 132 | 12,3% | 1.311 | 17,3% |
| I lav grad | 34 | 4,2% | 86 | 4,4% | 170 | 4,5% | 27 | 2,5% | 317 | 4,2% |
| I meget lav grad | 30 | 3,7% | 86 | 4,4% | 143 | 3,8% | 23 | 2,1% | 282 | 3,7% |
| **Total** | **816** | **100,0%** | **1.935** | **100,0%** | **3.748** | **100,0%** | **1.071** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

### 4.4.5 De ansattes oplevelse af ledelse - opsummering

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*

¾ 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 anskues 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, der kan have betydning for medarbejderens trivsel i arbejdet – mobning, trusler, vold, diskriminering og krænkelser for eksempel. Forskning viser, at oplevelsen af krænkelser, diskrimination mv. i forbindelse med arbejde kan have meget negative konsekvenser for trivslen. Forskning viser imidlertid også, at konsekvenserne af at blive udsat for krænkende handlinger afhænger af, om medarbejdere (og ledere) oplever, at de bliver taget alvorligt og om de oplever opbakning og støtte fra leder og kolleger.[34]

I det følgende afdækkes negativ adfærd ved følgende emner:

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

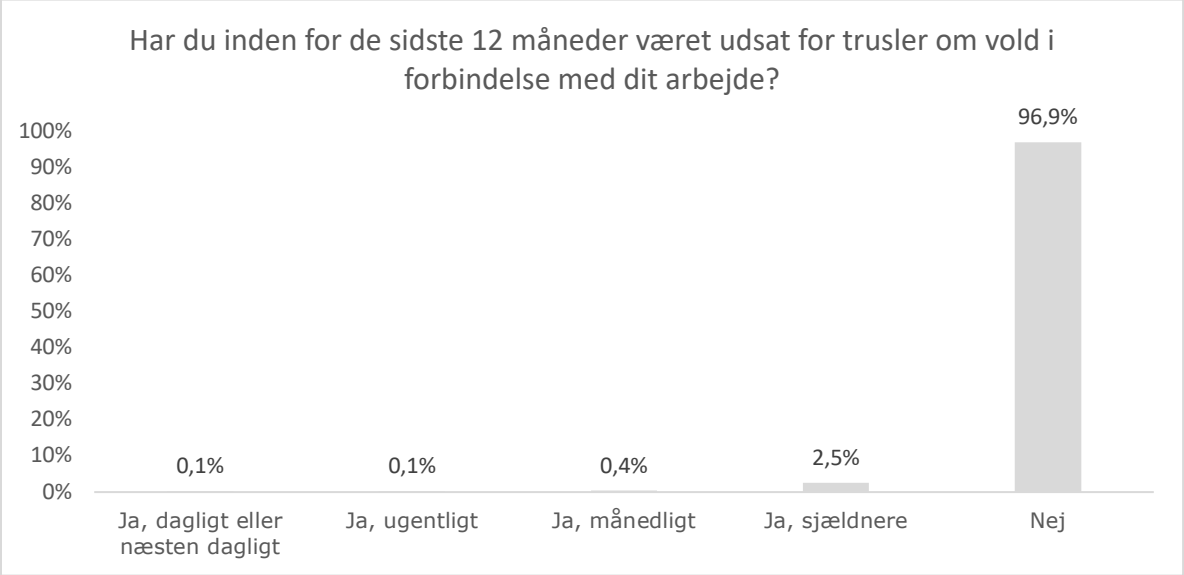
### 4.5.1 Trusler om vold

En trussel er en verbal eller fysisk ytring, der angiver en hensigt om at påføre en anden en skade eller en straf. Trusler sker ikke kun i interaktionen mellem to mennesker, men kan også være via sms, e-mail og hjemmesider.

[34] Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø – www.trivselspakke.dk

*Få ansatte i folkekirken har oplevet trusler om vold i forbindelse med deres arbejde*

96,9 % af de ansatte i folkekirken har inden for de seneste 12 måneder ikke været udsat for trusler om vold i forbindelse med deres arbejde. 3,1 % af de ansatte har.




*Base: 7.570*

Sammenligner man med NOA-undersøgelsen blandt ansatte generelt fra 2023, er der færre i folkekirken, der oplever trusler om vold end ansatte generelt. I NOA-undersøgelsen er det 7,4 %, der svarer ja og 92,6 %, som svarer nej til, at de har oplevet trusler om vold på deres arbejde inden for de sidste 12 måneder. Af de ansatte generelt oplever 0,3 % trusler dagligt, 0,9 % ugentligt, 1,2 % månedligt og 5 % sjældnere. Sammenlignet med de ansatte i folkekirken er der derved en forskel på dem, som ikke har oplevet trusler om vold, på 4,3 %-point.[35]

*Over fem procent af præsterne har oplevet trusler om vold*

En større andel af præsterne end af kirkefunktionærerne har inden for de seneste 12 måneder været udsat for trusler om vold i forbindelse med deres arbejde. Således angiver 5,4 % af præsterne at have været udsat for trusler mod 2,5 % af kirkefunktionærerne, der arbejder inden for kirkens lokaler og 2,1 % af kirkefunktionærerne, der arbejder ved kirkegårdene.

[35] Arbejdstilsynet 2023 (NOA): https://at.dk/arbejdsmiljoe-i-tal/national-overvaagning-af-arbejdsmiljoeet-blandt-loenmodtagere/datavisning-national-overvaagning-af-arbejdsmiljoeet-blandt-loenmodtagere-2021-og-2023/

| Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold i forbindelse med dit arbejde? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Præster** | | **Kirkefunktionærer (kirkens lokaler)** | | **Kirkefunktionærer (kirkegårdene)** | | **Andre** | | **Total** | |
| | Antal | Pro-cent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Ja, dagligt eller næsten dagligt | 1 | 0,1% | 2 | 0,0% | 2 | 0,1% | 1 | 0,1% | 6 | 0,1% |
| Ja, ugentligt | 1 | 0,1% | 2 | 0,0% | 2 | 0,1% | 0 | 0,0% | 5 | 0,1% |
| Ja, månedligt | 7 | 0,5% | 12 | 0,3% | 6 | 0,3% | 2 | 0,3% | 27 | 0,4% |
| Ja, sjældnere | 66 | 4,7% | 89 | 2,2% | 35 | 1,6% | 26 | 3,3% | 193 | 2,5% |
| Nej | 1.334 | 94,7% | 3.964 | 97,4% | 2.130 | 97,9% | 770 | 96,4% | 7.339 | 96,9% |
| **Total** | **1.409** | **100,0 %** | **4.069** | **100,0%** | **2.175** | **100,0%** | **799** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

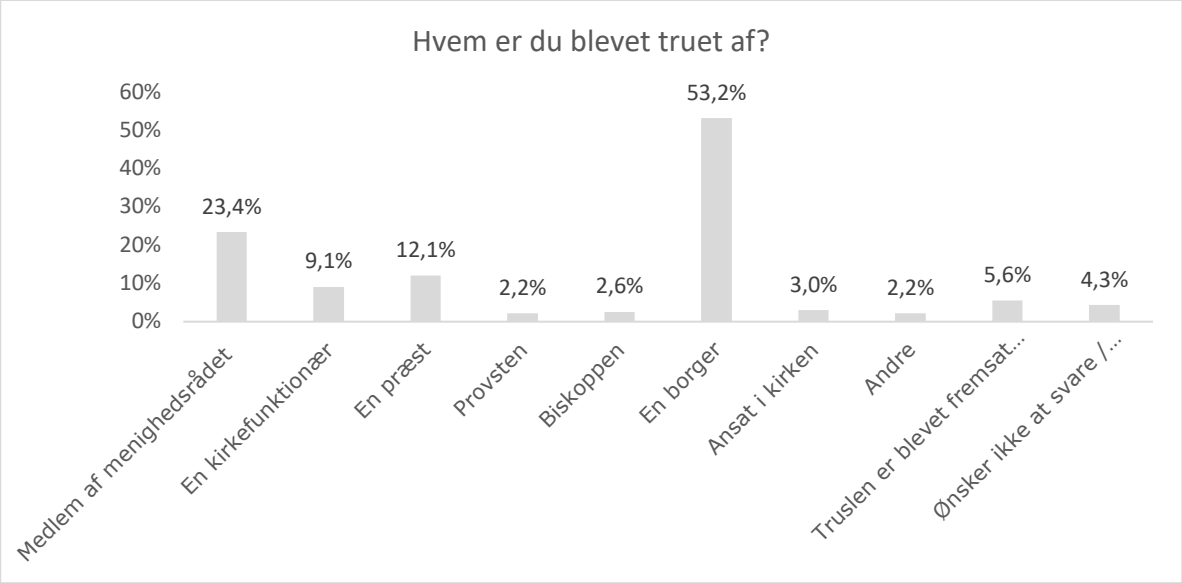
*Ansatte på små arbejdspladser oplever færres trusler om vold*

I sogne med op til fem ansatte har 2,0 % af de ansatte oplevet at blive udsat for trusler om vold inden for de seneste 12 måneder. På arbejdspladser med 16 ansatte eller derover drejer det sig om 4,0 %.

| Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold i forbindelse med dit arbejde? | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **5 eller derunder** | | **6-10** | | **11-15** | | **16 eller derover** | | **Ved ikke** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Ja, dagligt eller næsten dagligt | 1 | 0,1% | 1 | 0,0% | 2 | 0,1% | 1 | 0,1% | 1 | 0,2% | 6 | 0,1% |
| Ja, ugentligt | 1 | 0,1% | 1 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,1% | 2 | 0,3% | 5 | 0,1% |
| Ja, månedligt | 4 | 0,3% | 5 | 0,2% | 8 | 0,5% | 8 | 0,5% | 2 | 0,3% | 27 | 0,4% |
| Ja, sjældnere | 17 | 1,5% | 68 | 2,6% | 51 | 3,1% | 52 | 3,3% | 5 | 0,9% | 193 | 2,5% |
| Nej | 1.121 | 98,0% | 2.557 | 97,2% | 1.586 | 96,3% | 1.497 | 96,0% | 578 | 98,3% | 7.339 | 96,9% |
| **Total** | **1.144** | **100,0%** | **2.632** | **100,0%** | **1.647** | **100,0%** | **1.559** | **100,0%** | **558** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

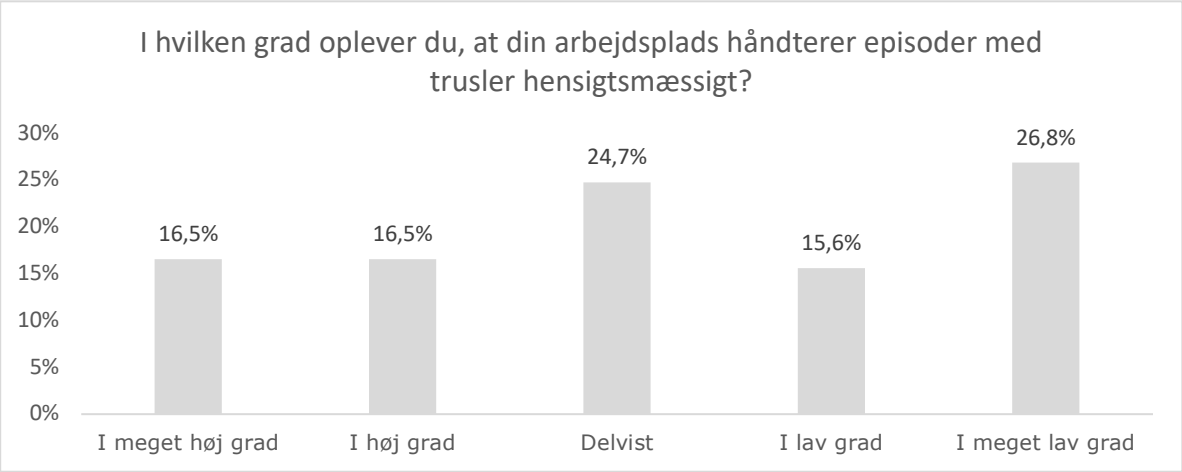
*Flest trusler kommer fra borgere*

Af de ansatte, der har været udsat for trusler om vold i forbindelse med deres arbejde inden for de seneste 12 måneder, svarer 53,2 %, at truslerne kom fra en borger. Næstflest (23,4 %) svarer, at truslerne kom fra et medlem af menighedsrådet.




*Base: 231*

Af de 3,1 % af de ansatte i folkekirken, der inden for de seneste 12 måneder har oplevet at blive udsat for trusler om vold i forbindelse med deres arbejde, angiver 42,4 %, at deres arbejdsplads kun i lav/meget lav grad håndterer situationer med trusler om vold hensigtsmæssigt. 33,0 % oplever, at det sker i høj/meget høj grad.



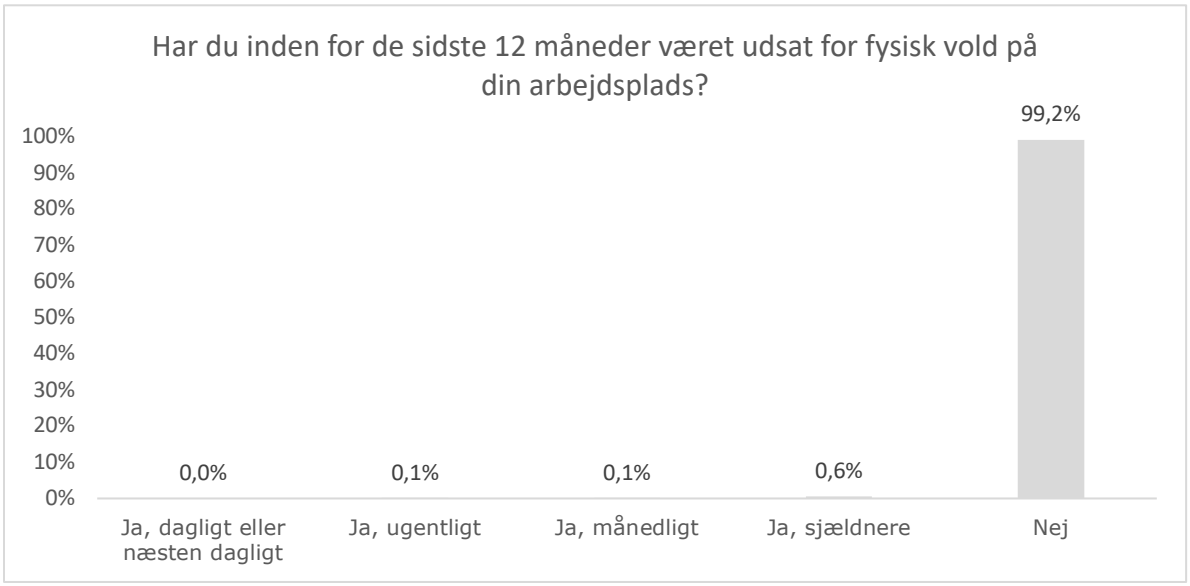

*Base: 231*

### 4.5.2 Fysisk vold

Fysisk vold kan for eksempel være overfald, slag, spark, skub, benspænd, fastholdelse, kast med genstande og spyt. I mange brancher kalder man det også udadreagerende adfærd. Hvis en medarbejder oplever vold eller udadreagerende adfærd i forbindelse med sit arbejde, kan det have en negativ konsekvens for deres trivsel.[36]

*1 ud af 100 ansatte har været udsat for fysisk vold på arbejdspladsen*

Af de ansatte i folkekirken svarer 99,2 % nej til spørgsmålet, om hvorvidt de har været udsat for fysisk vold på arbejdet inden for de sidste 12 måneder. 0,8% af de ansatte i folkekirken svarer, at de inden for de seneste 12 måneder har været udsat for fysisk vold på deres arbejdsplads.




*Base: 7.570*

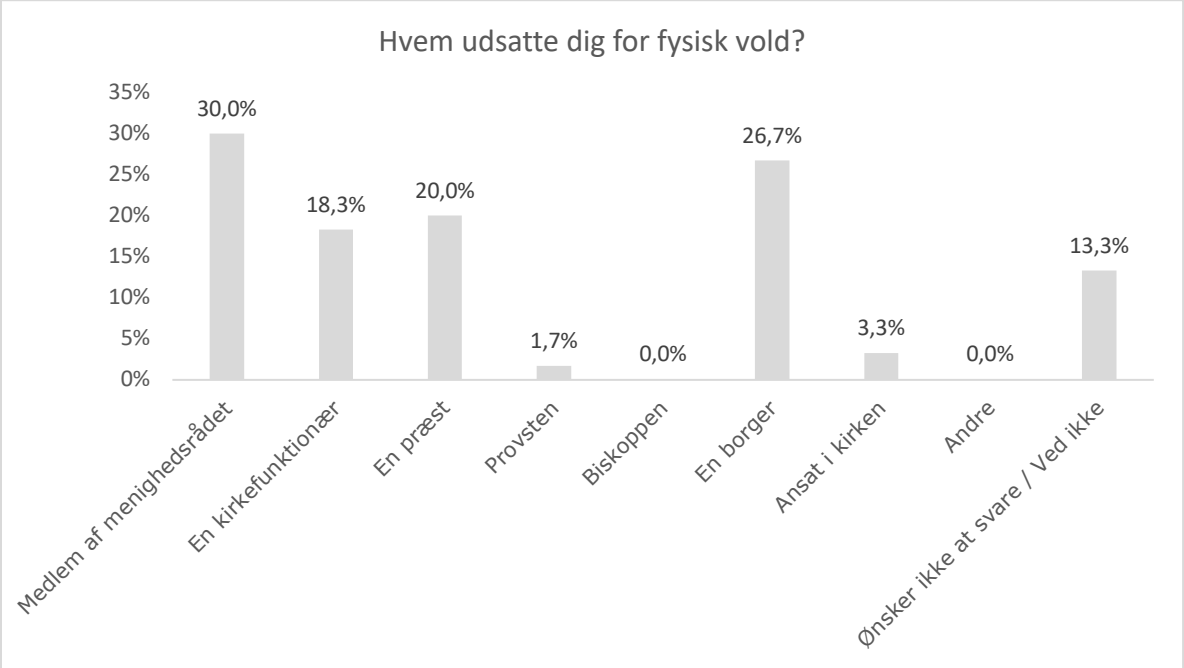
Sammenlignet med resultaterne fra NOA-undersøgelsen blandt ansatte generelt, er der færre ansatte i folkekirken, der har været udsat for fysisk vold på arbejdspladsen. I NOA-undersøgelsen fra 2023 angiver 4,7 %, at de har været udsat for fysisk vold på arbejdet.[37]

Da der er tale om relativt små absolutte tal, er der ikke lavet nedbrud på baggrundsvariable.

[36] Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø – www.trivselspakke.dk
[37] Arbejdstilsynet 2023 (NOA): https://at.dk/arbejdsmiljoe-i-tal/national-overvaagning-af-arbejdsmiljoeet-blandt-loenmodtagere/datavisning-national-overvaagning-af-arbejdsmiljoeet-blandt-loenmodtagere-2021-og-2023/

*Flest udsættes for vold af et medlem af menighedsrådet eller en borger*

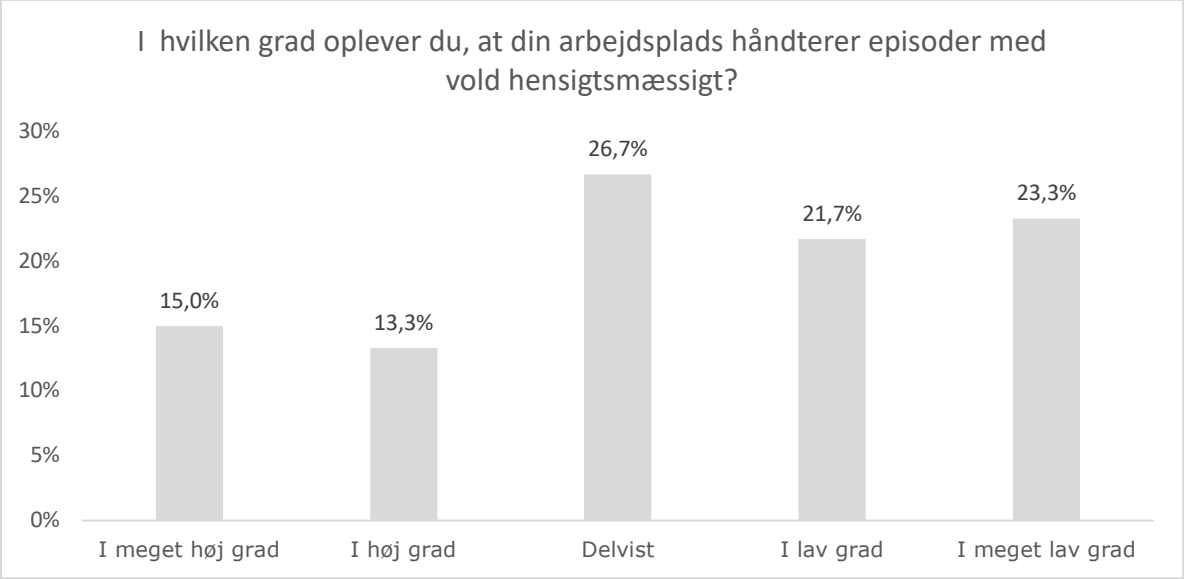
Af de ansatte, der angiver at have været udsat for vold, angiver 30,0 %, at de blev udsat for vold af et medlem af menighedsrådet, 26,7% af en borger, mens 20,0 % angiver af en præst og 18,3 % af en kirkefunktionær. Det er en skærpende omstændighed, når vold eller trusler kommer fra personer, der er en del af arbejdspladsen - her enten ansatte eller medlemmer af menighedsråd.




*Base: 60*

*Oplevelser med fysisk vold håndteres ikke hensigtsmæssigt*

45,0 % af de ansatte i folkekirken, der angiver at have været udsat for fysisk vold i forbindelse med deres arbejde inden for de seneste 12 måneder, oplever, at arbejdspladsen kun i lav/meget lav grad håndterer episoder med vold hensigtsmæssigt. 28,3 % oplever, at arbejdspladsen i høj/meget grad håndterer episoderne hensigtsmæssigt.




*Base: 60*

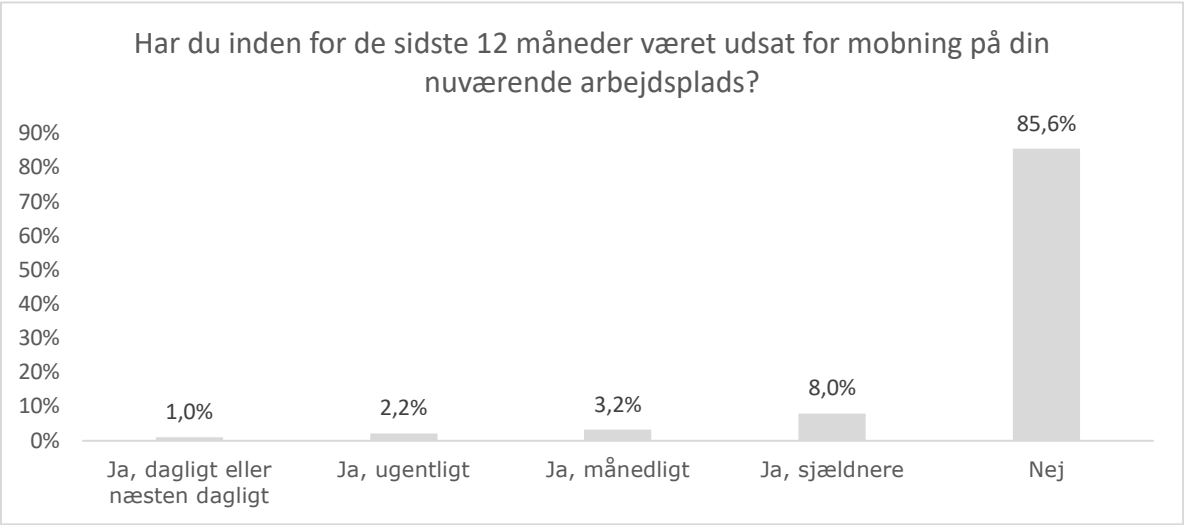
### 4.5.3 Mobning

Mobning finder sted, når en person gentagne gange og over længere tid bliver udsat for ubehagelige eller negative handlinger på sit arbejde. En forudsætning for at handlingerne defineres som mobning er, at den, der bliver mobbet, føler, at det er svært at forsvare sig. Forskning viser, at det kan have alvorlige følger, når en medarbejder bliver mobbet på arbejdspladsen. Der er blandt andet fundet en sammenhæng mellem mobning og en øget risiko for langvarigt sygefravær og eksklusion fra arbejdsmarkedet. Forskning viser også, at mobning på arbejdet er en stor belastning for medarbejdernes psykiske velbefindende og kan føre til mentale helbredsproblemer som depression. Mobning på arbejdet hænger også sammen med en højere risiko for selvmord og forsøg på selvmord.[38]

[38] Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø – www.trivselspakke.dk

*Der er forekomst af mobning blandt ansatte i folkekirken*

85,6 % af folkekirkens ansatte svarer, at de ikke oplever mobning. Der er altså i alt 14,4 %, der svarer, at de oplever mobning. 8 % af de ansatte i folkekirken oplever det sjældnere end månedligt – 1 % oplever det dagligt eller næsten dagligt.




*Base: 7.570*

Forekomsten af mobning blandt ansatte i folkekirken er højere end blandt ansatte generelt. I NOA-undersøgelsen angiver 9 %, at de har oplevet mobning på arbejdet inden for de sidste 12 måneder.[39]

*Præsterne oplever mere mobning end andre faggrupper*

Forekomsten af mobning synes at være højere blandt præsterne end blandt de øvrige faggrupper. Således angiver 20,8 % af præsterne at have været udsat for mobning mod 13-15 % i de øvrige faggrupper. Samtidig synes præsterne mere hyppigt at være udsat for mobning. 2,1 % af præsterne angiver at være blevet mobbet dagligt eller næsten dagligt mod 0,6 – 0,8 % blandt de øvrige faggrupper.

[39] Arbejdstilsynet 2023 (NOA): https://at.dk/arbejdsmiljoe-i-tal/national-overvaagning-af-arbejdsmiljoeet-blandt-loenmodtagere/datavisning-national-overvaagning-af-arbejdsmiljoeet-blandt-loenmodtagere-2021-og-2023/

| Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din nuværende arbejdsplads? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Præster** | | **Kirkefunktionærer (kirkens lokaler)** | | **Kirkefunktionærer (kirkegårdene)** | | **Andre** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Ja, dagligt eller næsten dagligt | 29 | 2,1% | 32 | 0,8% | 17 | 0,8% | 5 | 0,6% | 75 | 1,0% |
| Ja, ugentligt | 47 | 3,3% | 77 | 1,9% | 49 | 2,3% | 14 | 1,8% | 170 | 2,2% |
| Ja, månedligt | 76 | 5,4% | 100 | 2,5% | 74 | 3,4% | 23 | 2,9% | 243 | 3,2% |
| Ja, sjældnere | 141 | 10,0% | 307 | 7,5% | 176 | 8,1% | 65 | 8,1% | 602 | 8,0% |
| Nej | 1.116 | 79,2% | 3.553 | 87,3% | 1.859 | 85,5% | 692 | 86,6% | 6.480 | 85,6% |
| **Total** | **1.409** | **100,0%** | **4.069** | **100,0%** | **2.175** | **100,0%** | **799** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

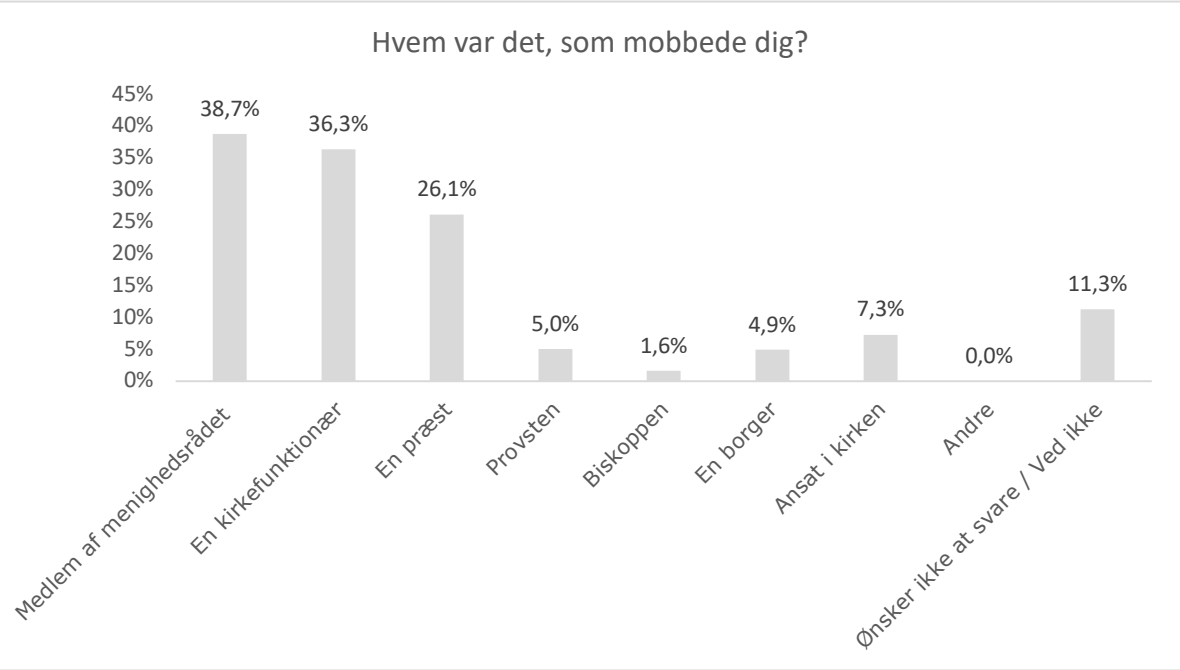
*De yngste og de ældste oplever mindst mobning*

Der er en tendens til, at ansatte i den yngste og ældste aldersgruppe oplever mobning i mindre grad end ansatte i de øvrige aldersgrupper. Blandt de 18-34-årige har 90,6 % og blandt de 65+-årige 89,4 % ikke oplevet mobning indenfor de sidste 12 måneder. De tilsvarende tal for de øvrige faggrupper er ca. 84 %.

| Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din nuværende arbejdsplads? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **18-34år** | | **35-49år** | | **50-64år** | | **65år+** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Ja, dagligt eller næsten dagligt | 6 | 0,7% | 18 | 0,9% | 42 | 1,1% | 9 | 0,8% | 75 | 1,0% |
| Ja, ugentligt | 9 | 1,1% | 50 | 2,6% | 99 | 2,6% | 12 | 1,1% | 170 | 2,2% |
| Ja, månedligt | 18 | 2,2% | 70 | 3,6% | 131 | 3,5% | 24 | 2,2% | 243 | 3,2% |
| Ja, sjældnere | 44 | 5,4% | 162 | 8,4% | 327 | 8,7% | 69 | 6,4% | 602 | 8,0% |
| Nej | 739 | 90,6% | 1.635 | 84,5% | 3.149 | 84,0% | 957 | 89,4% | 6.480 | 85,6% |
| **Total** | **816** | **100,0%** | **1.935** | **100,0%** | **3.748** | **100,0%** | **1.071** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

*Kolleger og menighedsrådsmedlemmer forestår mobningen*

Flest oplever at blive mobbet af hhv. et medlem af menighedsrådet (38,7 %), en kirkefunktionær (36,3 %) eller en præst (26,1%). Det er desuden værd at bemærke, at blot 4,9 % har oplevet at blive mobbet af en borger.




*Note: Det har været muligt at angive flere svar, hvorfor diagrammet summer til mere end 100 Base: 1.090*

Det er en skærpende omstændighed, når mobning opleves at komme fra nogen med højere status eller med mere magt end den ansatte selv, idet det i disse relationer kan være vanskeligere at sige fra eller at gribe ind overfor mobning. Det er således et alvorligt forhold, at 39 % af dem, som oplever mobning, oplever, at dette stammer fra medlemmer af menighedsrådene og samtidig også alvorligt, når mobning opleves at komme fra præster, provster eller biskopper. Fra et arbejdsmiljøperspektiv er det et kritisk højt antal, der oplever, at mobning udspringer fra menighedsrådene, som også for mange har en funktion som arbejdsgiver.

*Alle faggrupper oplever menighedsrådsmedlemmer som væsentlige mobbeaktører*
Der er både forskelle og ligheder hvad angår, hvem de forskellige faggrupper oplever at blive mobbet af.

For alle faggrupper gælder således, at de i langt højere grad oplever mobning relateret til en kollega/menighedsrådsmedlem end relateret til borgere. Det er primært prioriteringen af de forskellige mobbeaktører, der varierer.

Blandt præsterne oplever flest at blive mobbet af:

- Et menighedsrådsmedlem (52,2 %)
- En præst (32,1 %)
- En kirkefunktionær (29,4 %)
- Provst/biskop (18,7 %)

I den kvalitative del af undersøgelsen fremgår det, at præsterne især påvirkes af menighedsrådsmedlemmernes indstilling til samarbejdet og den gensidige respekt, herunder at det er problematisk, når medlemmer af menighedsrådet ikke viser interesse, forståelse og respekt for præsternes arbejde, funktion og instruktionsret. Flere af de præster, der har svaret på fritekstbesvarelser og har deltaget i interview, understreger, at det kan opleves som systematisk krænkende, når menighedsrådsmedlemmer konsekvent udviser kontrollerende adfærd eller taler ned til præsterne. Det påvirker dog ikke kun præsterne. Kirkefunktionærerne fortæller, at deres arbejde påvirkes negativt, når der er konflikter eller magtkampe mellem præster og menighedsråd.

Blandt kirkefunktionærer med arbejde inde i kirkens lokaler oplever flest at blive mobbet af:

- En kirkefunktionær (40,5 %)
- Et menighedsrådsmedlem (37,0 %)
- En præst (30,8 %)

Blandt kirkefunktionærer med arbejde ved kirkegårdene oplever flest at blive mobbet af:

- Et menighedsrådsmedlem (33,9 %)
- En kirkefunktionær (31,6 %)
- En præst (10,4 %)

Der er en tendens til, at ansatte ved kirkegårdene i mindre grad end de øvrige faggrupper ønsker at præcisere, hvem der mobbede dem. Det viser sig både i andelen, der svarer ved ikke, og andelen der svarer 'en ansat'. Kategorien 'en ansat' er trukket ud af 'andet'-

besvarelserne og dækker svar, som angiver, at det er en ansat (til forskel fra en borger), men uden at angive, hvem det er, eller hvilken funktion vedkommende har.

Blandt 'andre' oplever flest at blive mobbet af:

- En kirkefunktionær (42,1 %)
- Et menighedsrådsmedlem (36 %)
- En præst (29,0 %)

| Hvem var det, som mobbede dig? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Præster** | | **Kirkefunktionærer (kirkens lokaler)** | | **Kirkefunktionærer (kirkegårdene)** | | **Andre** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Medlem af menighedsrådet | 153 | 52,2% | 191 | 37,0% | 107 | 33,9% | 39 | 36,4% | 422 | 38,7% |
| En kirkefunktionær | 86 | 29,4% | 209 | 40,5% | 100 | 31,6% | 45 | 42,1% | 396 | 36,3% |
| En præst | 94 | 32,1% | 159 | 30,8% | 33 | 10,4% | 31 | 29,0% | 285 | 26,1% |
| Provsten | 40 | 13,7% | 6 | 1,2% | 2 | 0,6% | 6 | 5,6% | 54 | 5,0% |
| Biskoppen | 15 | 5,1% | 1 | 0,2% | 1 | 0,3% | 2 | 1,9% | 17 | 1,6% |
| En borger | 17 | 5,8% | 30 | 5,8% | 12 | 3,8% | 7 | 6,5% | 53 | 4,9% |
| Ansat i kirken | 5 | 1,7% | 26 | 5,0% | 54 | 17,1% | 4 | 3,7% | 80 | 7,3% |
| Andre | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| Ønsker ikke at svare / Ved ikke | 20 | 6,8% | 51 | 9,9% | 58 | 18,4% | 11 | 10,3% | 123 | 11,3% |
| **Total** | **430** | **100,0%** | **673** | **100,0%** | **367** | **100,0%** | **145** | **100,0%** | **1.430** | **100,0%** |

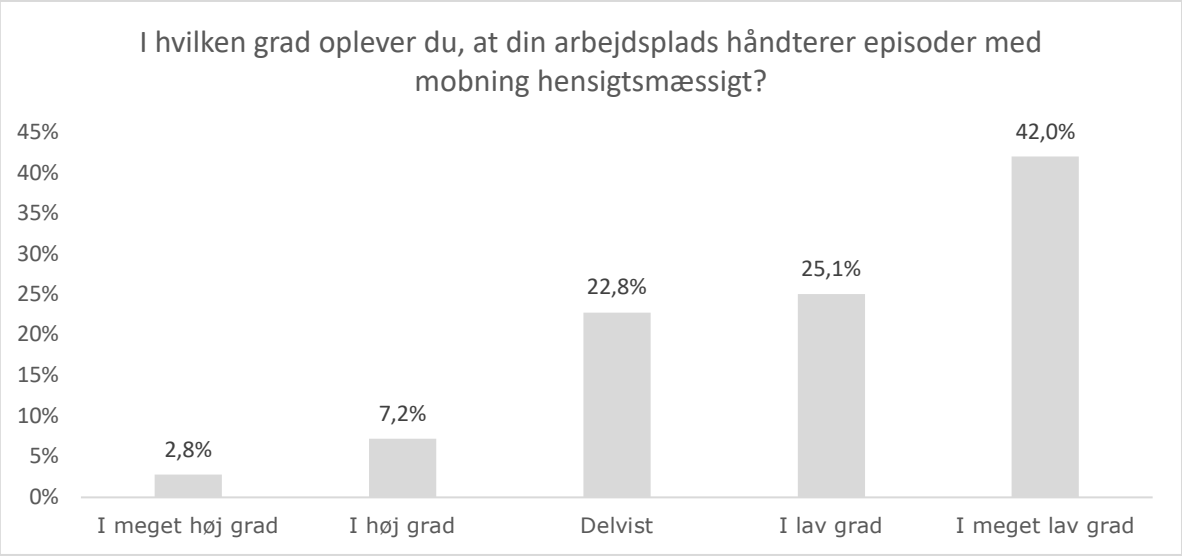
*Antallet af ansatte i sognet har betydning for, hvem der opleves at mobbe*

Der synes at være forskel på, hvem man oplever at blive mobbet af, afhængig af, om man er ansat i et sogn med få eller mange ansatte. For eksempel angiver 48,1 % af de ansatte i sogne med 5 ansatte eller derover, at de blev mobbet af et medlem af menighedsrådet. Det tilsvarende tal for ansatte i sogne med 16 ansatte eller derover er 30,9 %. På de største arbejdspladser angiver 38,6 % at være blevet mobbet af en kirkefunktionær. Det tilsvarende tal for de mindste arbejdspladser er 25,6 %. På mellemstore arbejdspladser (6-15 ansatte) er der en større andel (ca. 30 %), der angiver at være blevet mobbet af en præst end på både de mindste (18,8 %) og største arbejdspladser (21,6 %).

| Hvem var det, som mobbede dig? | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **5 eller derunder** | | **6-10** | | **11-15** | | **16 eller derover** | | **Ved ikke** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Medlem af menighedsrådet | 77 | 48,1% | 175 | 45,2% | 90 | 33,8% | 73 | 30,9% | 7 | 17,1% | 422 | 38,7% |
| En kirkefunktionær | 41 | 25,6% | 137 | 35,4% | 108 | 40,6% | 91 | 38,6% | 19 | 46,3% | 396 | 36,3% |
| En præst | 30 | 18,8% | 116 | 30,0% | 81 | 30,5% | 51 | 21,6% | 7 | 17,1% | 285 | 26,1% |
| Provsten | 7 | 4,4% | 22 | 5,7% | 11 | 4,1% | 13 | 5,5% | 1 | 2,4% | 54 | 5,0% |
| Biskoppen | 3 | 1,9% | 5 | 1,3% | 4 | 1,5% | 4 | 1,7% | 1 | 2,4% | 17 | 1,6% |
| En borger | 9 | 5,6% | 24 | 6,2% | 12 | 4,5% | 6 | 2,5% | 2 | 4,9% | 53 | 4,9% |
| Ansat i kirken | 9 | 5,6% | 16 | 4,1% | 22 | 8,3% | 30 | 12,7% | 3 | 7,3% | 80 | 7,3% |
| Andre | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| Ønsker ikke at svare / Ved ikke | 16 | 10,0% | 32 | 8,3% | 35 | 13,2% | 30 | 12,7% | 10 | 24,4% | 123 | 11,3% |
| **Total** | **192** | **100,0%** | **527** | **100,0%** | **363** | **100,0%** | **298** | **100,0%** | **50** | **100,0%** | **1.430** | **100,0%** |

*De ansatte der oplever mobning, oplever ikke, at det håndteres ordentligt*

67,1 % af de ansatte, der angiver at have oplevet mobning inden for de seneste 12 måneder, oplever kun i lav/meget lav grad, at arbejdspladsen håndterer episoder med mobning hensigtsmæssigt. Blot 10 % oplever det i høj/meget høj grad. Dette mønster ses på tværs af faggrupperne og uanset antallet af ansatte i sognet.




*Base: 1.090*

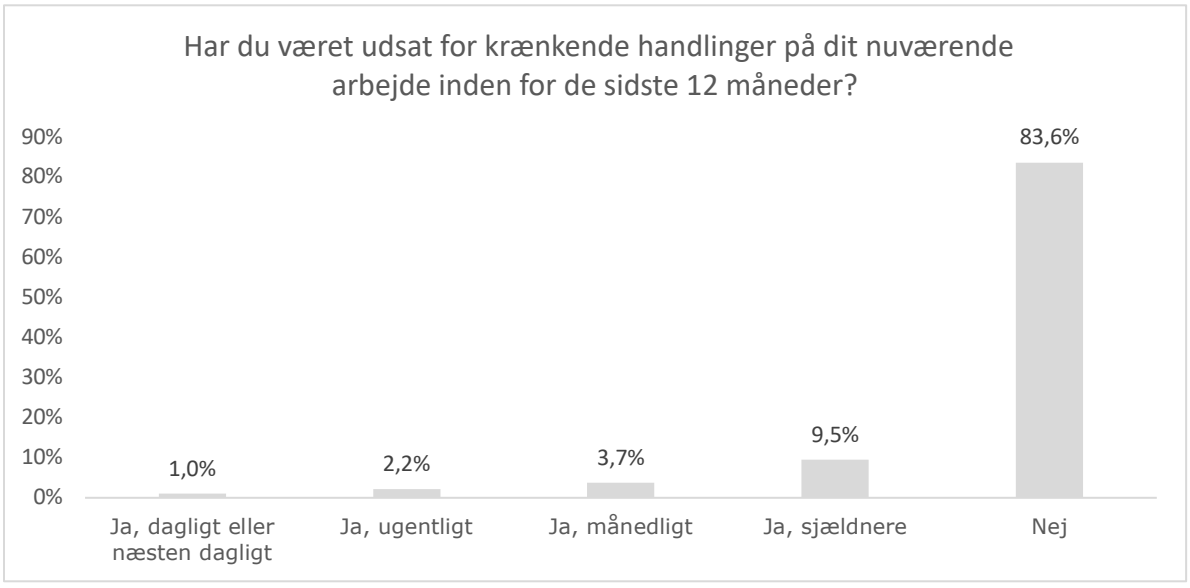
I de kvalitative undersøgelser blandt dem som ikke oplever tilfredshed i arbejdet, fremgår det gennemgående, at de oplever problemer med håndtering af relationelle problemer på deres arbejdsplads, herunder at der ikke er kompetencer og tryghed til at indgå i løsninger af relationelle problemer. Der savnes i disse situationer ledelsesmæssige kompetencer, etisk hensyn og erfaring med at håndtere vanskelige situationer relateret til krænkelser, konflikter og mobning.

### 4.5.4 Krænkelser

Krænkende handlinger defineres i denne undersøgelse, som når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, der af disse personer opfattes som nedværdigende. Krænkende handlinger kan både være aktive handlinger samt at undlade at handle. Krænkende handlinger i relation til arbejdet kan for eksempel omfatte tilbageholdelse af nødvendig information, bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab.

*Krænkende handlinger forekommer blandt ansatte i folkekirken*

83,6 % af de ansatte i folkekirken angiver, at de ikke har været udsat for krænkende handlinger inden for de seneste 12 måneder. 16,4 % angiver, at de har. 1 % af de ansatte i folkekirken har oplevet at blive krænket dagligt, 2,2 % ugentligt og 3,7 % månedligt.




*Base: 7.570*

I spørgeskemaet spørges særskilt til hhv. mobning og krænkelser, og der er ansatte, der har svaret ja til at have oplevet mobning, men nej til at have oplevet krænkende handlinger. Mobning kan imidlertid anskues som en krænkende handling (uanset om den ansatte selv har

defineret det som sådan eller ej). Inkluderer man dem, har 21 % af de ansatte i folkekirken oplevet krænkende handlinger inden for de seneste 12 måneder.

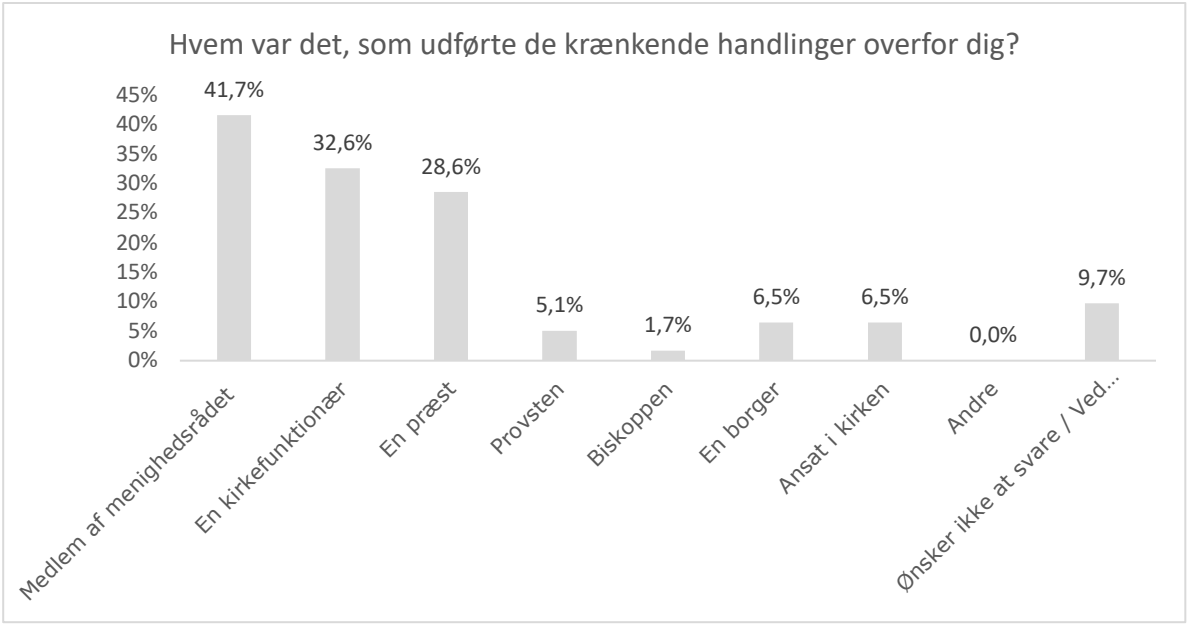
*Flest præster oplever krænkende handlinger*

Der er relativt set flere præster, der angiver at have oplevet krænkende handlinger. Således angiver 22,6 % af præsterne, at de er blevet krænket mod 15,2 % af kirkefunktionærerne, der arbejder i kirkens lokaler, og 16-17 % blandt øvrige faggrupper.

| **Har du været udsat for krænkende handlinger på dit nuværende arbejde inden for de sidste 12 måneder?** | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Præster** | | **Kirkefunktionæ-rer (kirkens loka-ler)** | | **Kirkefunktionæ-rer (kirkegårdene)** | | **Andre** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Ja, dagligt eller næsten dagligt | 27 | 1,9% | 27 | 0,7% | 24 | 1,1% | 9 | 1,1% | 77 | 1,0% |
| Ja, ugentligt | 37 | 2,6% | 89 | 2,2% | 49 | 2,3% | 12 | 1,5% | 166 | 2,2% |
| Ja, månedligt | 84 | 6,0% | 126 | 3,1% | 77 | 3,5% | 28 | 3,5% | 282 | 3,7% |
| Ja, sjældnere | 170 | 12,1% | 374 | 9,2% | 198 | 9,1% | 86 | 10,8% | 718 | 9,5% |
| Nej | 1.091 | 77,4% | 3.453 | 84,9% | 1.827 | 84,0% | 664 | 83,1% | 6.327 | 83,6% |
| **Total** | **1.409** | **100,0%** | **4.069** | **100,0%** | **2.175** | **100,0%** | **799** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

*Primært menighedsrådsmedlemmer og kolleger, der krænker*

På tværs af faggrupperne oplever de ansatte i folkekirken især at blive krænket af medlemmer af menighedsrådet (41,7 %) eller kolleger, herunder for eksempel en kirkefunktionær (32,6 %) eller en præst (32,6 %). En mindre andel (6,5 %) oplever at blive krænket af borgere.




*Base: 1.243*




*Alle faggrupper oplever menighedsrådet som en central aktør relateret til krænkelser*
Der er både forskelle og ligheder i forhold til, hvem de forskellige faggrupper oplever at blive krænket af.

For alle faggrupper gælder således, at de i langt højere grad oplever krænkelser relateret til en kollega/menighedsrådsmedlemmer end relateret til borgere. Det er primært størrelsen på andelene, som de forskellige krænkelsesaktører udgør, der varierer – ikke prioriteringen imellem dem.

| Hvem var det, som udførte de krænkende handlinger overfor dig? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Præster** | | **Kirkefunktionærer (kirkens lokaler)** | | **Kirkefunktionærer (kirkegårdene)** | | **Andre** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Medlem af menighedsrådet | 157 | 49,4% | 264 | 42,9% | 131 | 37,6% | 60 | 44,4% | 518 | 41,7% |
| En kirkefunktionær | 77 | 24,2% | 225 | 36,5% | 111 | 31,9% | 35 | 25,9% | 405 | 32,6% |
| En præst | 107 | 33,6% | 212 | 34,4% | 47 | 13,5% | 35 | 25,9% | 356 | 28,6% |
| Provsten | 43 | 13,5% | 11 | 1,8% | 2 | 0,6% | 12 | 8,9% | 64 | 5,1% |
| Biskoppen | 19 | 6,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 2 | 1,5% | 21 | 1,7% |
| En borger | 40 | 12,6% | 34 | 5,5% | 8 | 2,3% | 11 | 8,1% | 81 | 6,5% |
| Ansat i kirken | 6 | 1,9% | 25 | 4,1% | 51 | 14,7% | 9 | 6,7% | 81 | 6,5% |
| Andre | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| Ønsker ikke at svare / Ved ikke | 21 | 6,6% | 46 | 7,5% | 54 | 15,5% | 15 | 11,1% | 120 | 9,7% |
| **Total** | **470** | **100,0%** | **817** | **100,0%** | **404** | **100,0%** | **179** | **100,0%** | **1.646** | **100,0%** |

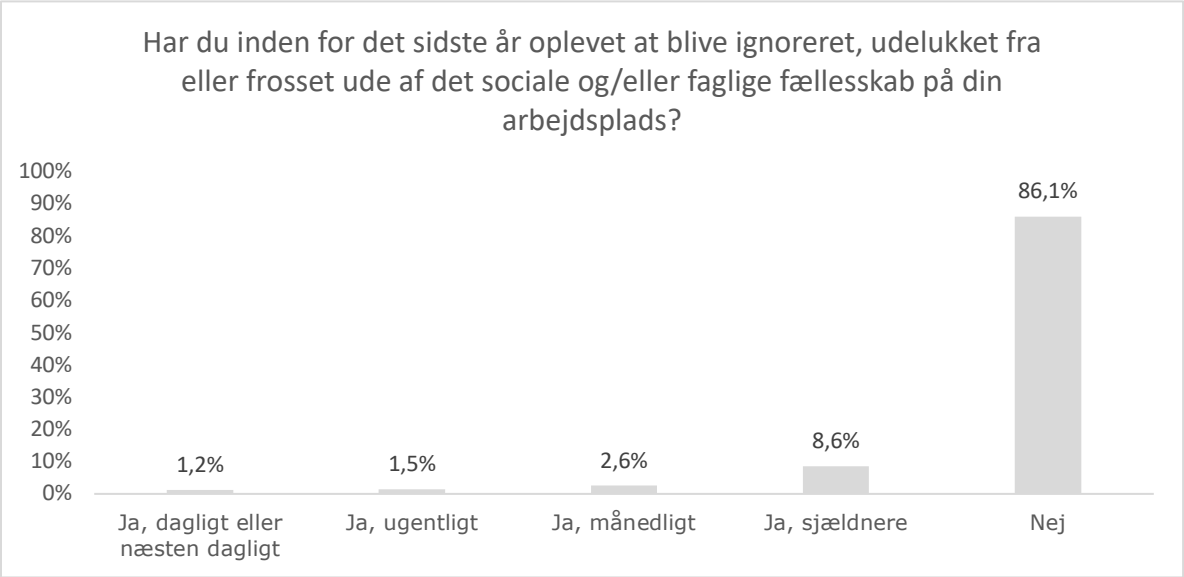
Det skal også her understreges, at det er et alvorligt risikoforhold på en arbejdsplads at være udsat for krænkende handlinger, og i særdeleshed en skærpende omstændighed, når krænkelser opleves at komme fra dem, der har det øverste ansvar for arbejdsmiljøet og personaleledelsen, som medlemmer af menighedsrådet. I de kvalitative undersøgelser og de gennemførte interviews fremhæves det, at menighedsrådsmedlemmer ofte mangler ledelseskompetencer og kompetencer til at løse samarbejdsvanskeligheder. Flere steder, hvor mistrivsel optræder, fremgår det også, at krænkelser fra menighedsrådsmedlemmer er kutyme, samt at der mangler kompetencer til at lede og fordele arbejdet, så det opleves retfærdigt, anerkendende og værdigt.

*Hver syvende har oplevet at blive ekskluderet på arbejdspladsen*

13,9 % 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. 1,2 % angiver at have oplevet det dagligt eller næsten dagligt, 1,5 % ugentligt og 2,6 % månedligt.

*Få oplever, at arbejdspladsen håndterer episoder med krænkende handlinger godt*

Af dem, der har oplevet krænkende handlinger, er det kun 11, 3 %, der angiver, at arbejdspladsen i høj/meget høj grad håndterer episoder med krænkende handlinger godt. Omvendt angiver 65,6 %, at episoder med krænkelser i lav/meget lav grad håndteres godt. Dette gælder på tværs af faggrupper og aldersgrupper.




*Base: 7.570*

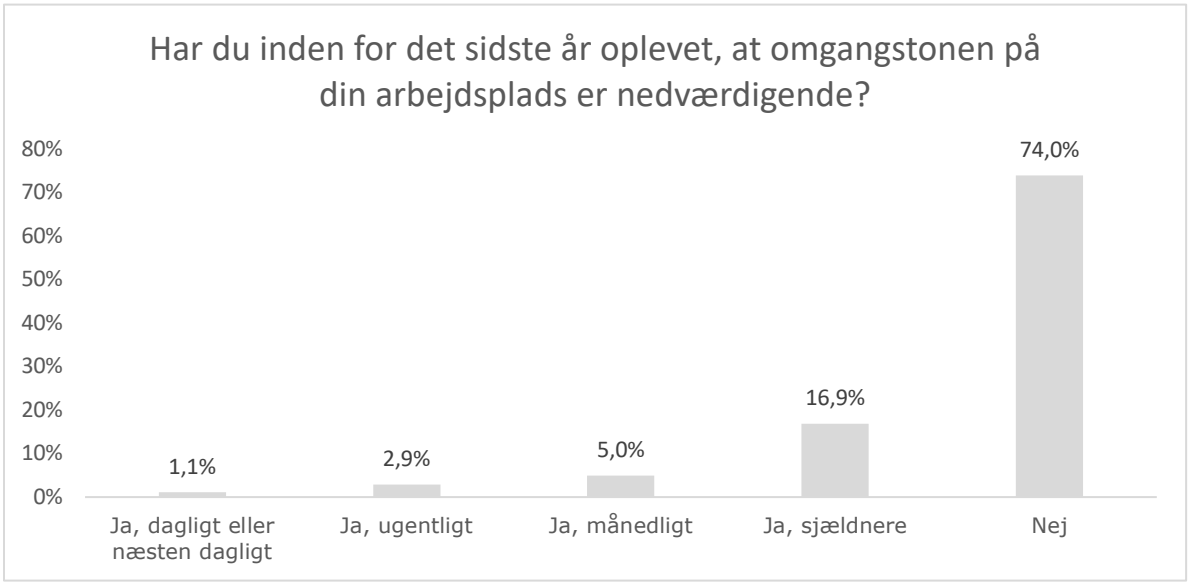
*Præster oplever oftere at blive ekskluderet end de øvrige faggrupper*

Der er en lidt større andel af præsterne, der angiver, at de inden for det seneste år har oplevet at blive ignoreret, udelukket eller frosset ude af det sociale og/eller faglige fællesskab på deres arbejdsplads. Således angiver 18,1 % af præsterne, at de har oplevet det mod 12-14 % blandt de øvrige aldersgrupper. 2,5 % af præsterne angiver, at de har oplevet det dagligt. De tilsvarende andele blandt de øvrige faggrupper er 0,6-1,3 %.

| Har du inden for det sidste år oplevet at blive ignoreret, udelukket fra eller frosset ude af det sociale og/eller faglige fællesskab på din arbejdsplads? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Præster** | | **Kirkefunktionærer (kirkens lokaler)** | | **Kirkefunktionærer (kirkegårdene)** | | **Andre** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Ja, dagligt eller næsten dagligt | 35 | 2,5% | 31 | 0,8% | 29 | 1,3% | 5 | 0,6% | 91 | 1,2% |
| Ja, ugentligt | 20 | 1,4% | 56 | 1,4% | 39 | 1,8% | 9 | 1,1% | 114 | 1,5% |
| Ja, månedligt | 63 | 4,5% | 92 | 2,3% | 50 | 2,3% | 13 | 1,6% | 194 | 2,6% |
| Ja, sjældnere | 137 | 9,7% | 332 | 8,2% | 191 | 8,8% | 69 | 8,6% | 650 | 8,6% |
| Nej | 1.154 | 81,9% | 3.558 | 87,4% | 1.866 | 85,8% | 703 | 88,0% | 6.521 | 86,1% |
| **Total** | **1.409** | **100,0%** | **4.069** | **100,0%** | **2.175** | **100,0%** | **799** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

*Hver fjerde har oplevet en nedværdigende omgangstone på arbejdspladsen*

74,0 % af de ansatte angiver ikke at have oplevet en nedværdigende omgangstone på deres arbejdsplads indenfor det seneste år. Omvendt svarer 26 %, at de har. Herunder har 1,1 % oplevet det dagligt, 2,9 % ugentligt og 5 % månedligt.




*Base: 7.570*

*Flest præster oplever en nedværdigende omgangstone*

Det er i højere grad præsterne end de andre grupper, der oplever en nedværdigende tone. Således angiver 33,8 % af præsterne at have oplevet det mod ca. 24-26 % blandt de øvrige aldersgrupper.

| Har du inden for det sidste år oplevet at omgangstonen på din arbejdsplads er nedværdigende? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Præster** | | **Kirkefunktionærer (kirkens lokaler)** | | **Kirkefunktionærer (kirkegårdene)** | | **Andre** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Ja, dagligt eller næsten dagligt | 24 | 1,7% | 33 | 0,8% | 29 | 1,3% | 7 | 0,9% | 86 | 1,1% |
| Ja, ugentligt | 53 | 3,8% | 104 | 2,6% | 71 | 3,3% | 16 | 2,0% | 222 | 2,9% |
| Ja, månedligt | 102 | 7,2% | 182 | 4,5% | 101 | 4,6% | 37 | 4,6% | 381 | 5,0% |
| Ja, sjældnere | 298 | 21,1% | 641 | 15,8% | 367 | 16,9% | 139 | 17,4% | 1.282 | 16,9% |
| Nej | 932 | 66,1% | 3.109 | 76,4% | 1.607 | 73,9% | 600 | 75,1% | 5.599 | 74,0% |
| **Total** | **1.409** | **100,0%** | **4.069** | **100,0%** | **2.175** | **100,0%** | **799** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

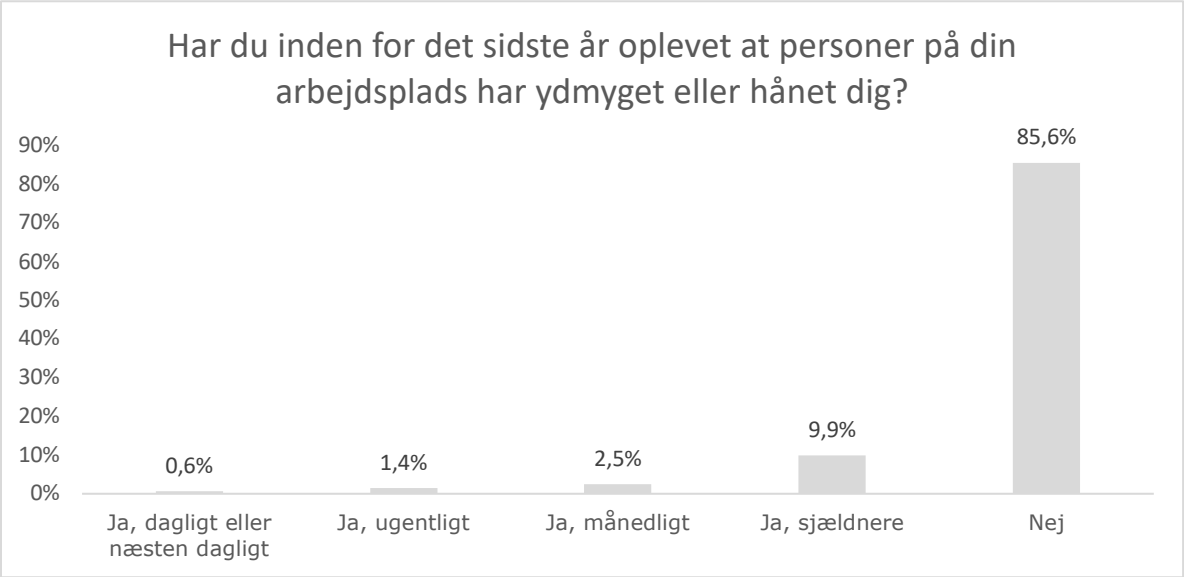
*Flere oplever en nedværdigende omgangstone på store arbejdspladser end på små*

Der er flere, der oplever en nedværdigende omgangstone på arbejdspladser med mange ansatte i forhold til arbejdspladser med få ansatte. På arbejdspladser med op til 5 ansatte drejer det sig således om 20,7 % og på arbejdspladser med mindst 16 ansatte om 31,3 %.

| Har du inden for det sidste år oplevet at omgangstonen på din arbejdsplads er nedværdigende? | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **5 eller derunder** | | **6-10** | | **11-15** | | **16 eller derover** | | **Ved ikke** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Ja, dagligt eller næsten dagligt | 10 | 0,9% | 30 | 1,1% | 19 | 1,2% | 18 | 1,2% | 9 | 1,5% | 86 | 1,1% |
| Ja, ugentligt | 25 | 2,2% | 65 | 2,5% | 56 | 3,4% | 64 | 4,1% | 12 | 2,0% | 222 | 2,9% |
| Ja, månedligt | 42 | 3,7% | 119 | 4,5% | 89 | 5,4% | 106 | 6,8% | 25 | 4,3% | 381 | 5,0% |
| Ja, sjældnere | 159 | 13,9% | 441 | 16,8% | 325 | 19,7% | 300 | 19,2% | 57 | 9,7% | 1.282 | 16,9% |
| Nej | 908 | 79,4% | 1.977 | 75,1% | 1.158 | 70,3% | 1.071 | 68,7% | 485 | 82,5% | 5.599 | 74,0% |
| **Total** | **1.144** | **100,0%** | **2.632** | **100,0%** | **1.647** | **100,0%** | **1.559** | **100,0%** | **588** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

*1 ud af 7 har oplevet at blive ydmyget eller hånet af personer på deres arbejde*

85,6 % angiver, at de inden for det seneste år ikke har oplevet at føle sig hånet eller ydmyget af personer på deres arbejde. 14,4 % har oplevet det. 0,6 % af de ansatte i folkekirken har oplevet det dagligt, 1,4 % ugentligt og 2,5 % månedligt.




*Base: 7.570*

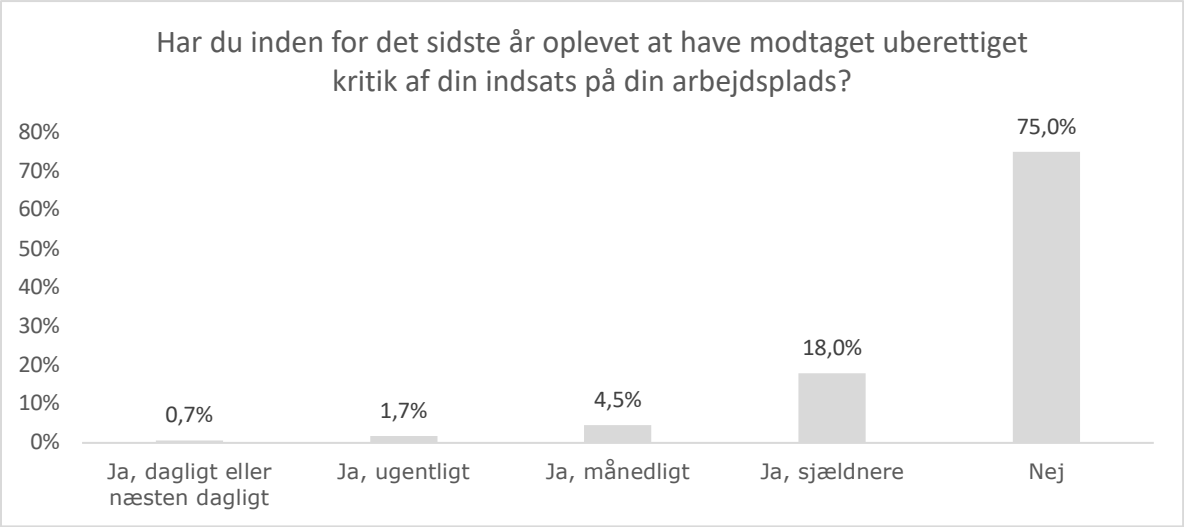
*Flest præster oplever at blive ydmyget eller hånet*

Der er en større andel af præsterne, der inden for det senest år har oplevet at blive ydmyget eller hånet end blandt de øvrige faggrupper. Således angiver 20,5 % af præsterne, at de har oplevet det mod 13-14 % blandt de øvrige faggrupper.

| Har du inden for det sidste år oplevet at personer på din arbejdsplads har ydmyget eller hånet dig? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Præster** | | **Kirkefunktionærer (kirkens lokaler)** | | **Kirkefunktionærer (kirkegårdene)** | | **Andre** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Ja, dagligt eller næsten dagligt | 20 | 1,4% | 16 | 0,4% | 7 | 0,3% | 3 | 0,4% | 44 | 0,6% |
| Ja, ugentligt | 31 | 2,2% | 47 | 1,2% | 28 | 1,3% | 11 | 1,4% | 104 | 1,4% |
| Ja, månedligt | 58 | 4,1% | 93 | 2,3% | 50 | 2,3% | 17 | 2,1% | 191 | 2,5% |
| Ja, sjældnere | 180 | 12,8% | 365 | 9,0% | 228 | 10,5% | 75 | 9,4% | 750 | 9,9% |
| Nej | 1.120 | 79,5% | 3.548 | 87,2% | 1.862 | 85,6% | 693 | 86,7% | 6.481 | 85,6% |
| **Total** | **1.409** | **100,0%** | **4.069** | **100,0%** | **2.175** | **100,0%** | **799** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

*Hver fjerde har oplevet at få uberettiget kritik på arbejdspladsen*

75,0 % angiver at de inden for det seneste år ikke har oplevet at få uberettiget kritik på deres arbejdsplads. 24,9 % har oplevet det. 0,7 % af de ansatte i folkekirken har oplevet det dagligt, 1,7 % ugentligt og 4,5 % månedligt.




*Base: 7.570*

*Flest præster og kirkefunktionærer med arbejde ved kirkegårdene oplever uberettiget kritik*

Der er en større andel af præster og kirkefunktionærer med arbejde ved kirkegårdene, der inden for det senest år har oplevet uberettiget kritik end blandt kirkefunktionærer med arbejde inde i kirkens lokaler. Således angiver 29,7 % af præsterne og 28,2 % af kirkefunktionærerne med arbejde ved kirkegårdene, at de har oplevet det mod 22,8 % af kirkefunktionærerne med arbejde inden i kirkens lokaler.

| **Har du inden for det sidste år oplevet at have modtaget uberettiget kritik af din indsats på din arbejdsplads?** | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Præster** | | **Kirkefunktionærer (kirkens lokaler)** | | **Kirkefunktionærer (kirkegårdene)** | | **Andre** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Ja, dagligt eller næsten dagligt | 20 | 1,4% | 20 | 0,5% | 14 | 0,6% | 5 | 0,6% | 53 | 0,7% |
| Ja, ugentligt | 29 | 2,1% | 64 | 1,6% | 42 | 1,9% | 11 | 1,4% | 130 | 1,7% |
| Ja, månedligt | 84 | 6,0% | 152 | 3,7% | 105 | 4,8% | 43 | 5,4% | 342 | 4,5% |
| Ja, sjældnere | 284 | 20,2% | 692 | 17,0% | 455 | 20,9% | 150 | 18,8% | 1.364 | 18,0% |
| Nej | 992 | 70,4% | 3.141 | 77,2% | 1.559 | 71,7% | 590 | 73,8% | 5.681 | 75,0% |
| **Total** | **1.409** | **100,0%** | **4.069** | **100,0%** | **2.175** | **100,0%** | **799** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

*Flere oplever uberettiget kritik på store arbejdspladser end på små*

Der er flere, der oplever en uberettiget kritik på arbejdspladser med mange ansatte i forhold til arbejdspladser med få ansatte. På arbejdspladser med op til 5 ansatte drejer det sig således om 22,6 % og på arbejdspladser med mindst 16 ansatte om 29,3 %.

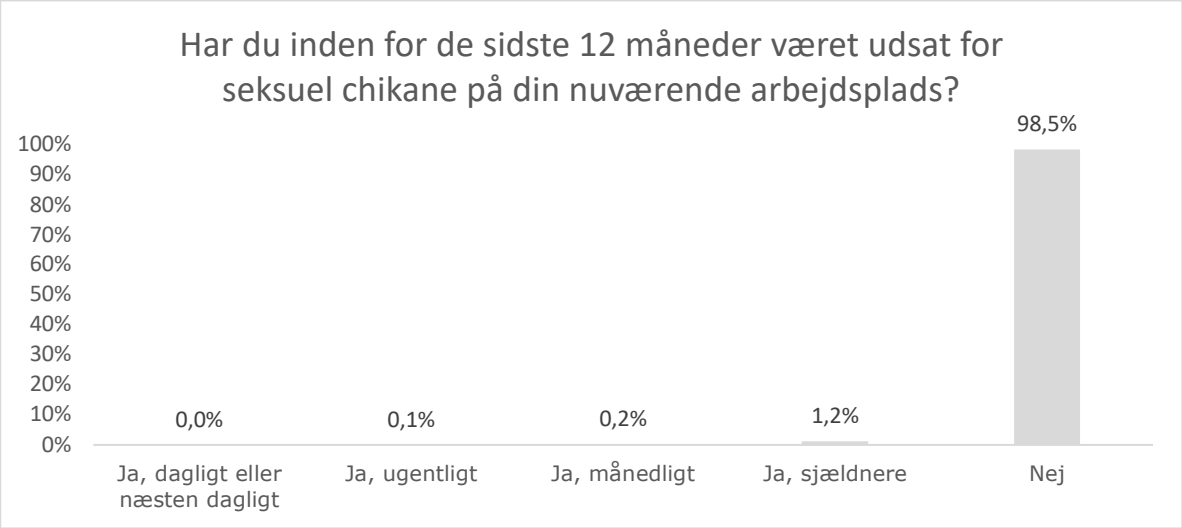
| Har du inden for det sidste år oplevet at have modtaget uberettiget kritik af din indsats på din arbejdsplads? | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **5 eller derunder** | | **6-10** | | **11-15** | | **16 eller derover** | | **Ved ikke** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Ja, dagligt eller næsten dagligt | 7 | 0,6% | 25 | 0,9% | 9 | 0,5% | 9 | 0,6% | 3 | 0,5% | 53 | 0,7% |
| Ja, ugentligt | 20 | 1,7% | 44 | 1,7% | 28 | 1,7% | 27 | 1,7% | 11 | 1,9% | 130 | 1,7% |
| Ja, månedligt | 51 | 4,5% | 115 | 4,4% | 76 | 4,6% | 84 | 5,4% | 16 | 2,70% | 342 | 4,5% |
| Ja, sjældnere | 181 | 15,80% | 475 | 18,0% | 308 | 18,7% | 337 | 21,60% | 63 | 10,70% | 1.364 | 18,0% |
| Nej | 885 | 77,40% | 1.973 | 75,0% | 1.226 | 74,4% | 1.102 | 70,70% | 495 | 84,20% | 5.681 | 75,0% |
| **Total** | **1.144** | **100,0%** | **2.632** | **100,0%** | **1.647** | **100,0%** | **1.559** | **100,0%** | **588** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

### 4.5.5 Seksuel chikane

Der er tale om seksuel chikane, hvis en medarbejder udsættes for uønskede handlinger af seksuel karakter, som man oplever som krænkende. Det kan både være fysisk berøring eller udsagn, som har seksuel karakter.[40]

*1,5 % af de ansatte har været udsat for seksuel chikane*

98,5 % af de ansatte i folkekirken svarer, at de inden for de seneste 12 måneder ikke har oplevet seksuel chikane – 1,5 % har.



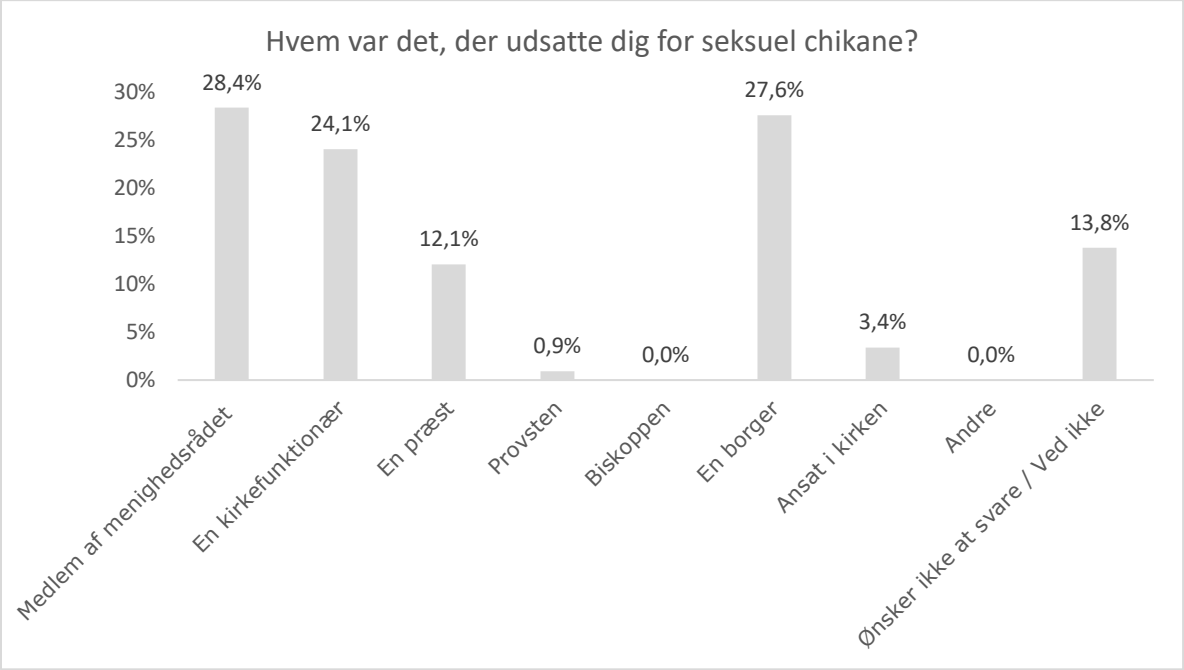

*Base: 7.570*

Da der er tale om relativt små absolutte tal, er der i forhold til seksuel chikane ikke nedbrudt på baggrundsvariable.

[40] Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø – www.trivselspakke.dk

*Seksuel chikane kommer især fra medlemmer af menighedsråd og borgere*

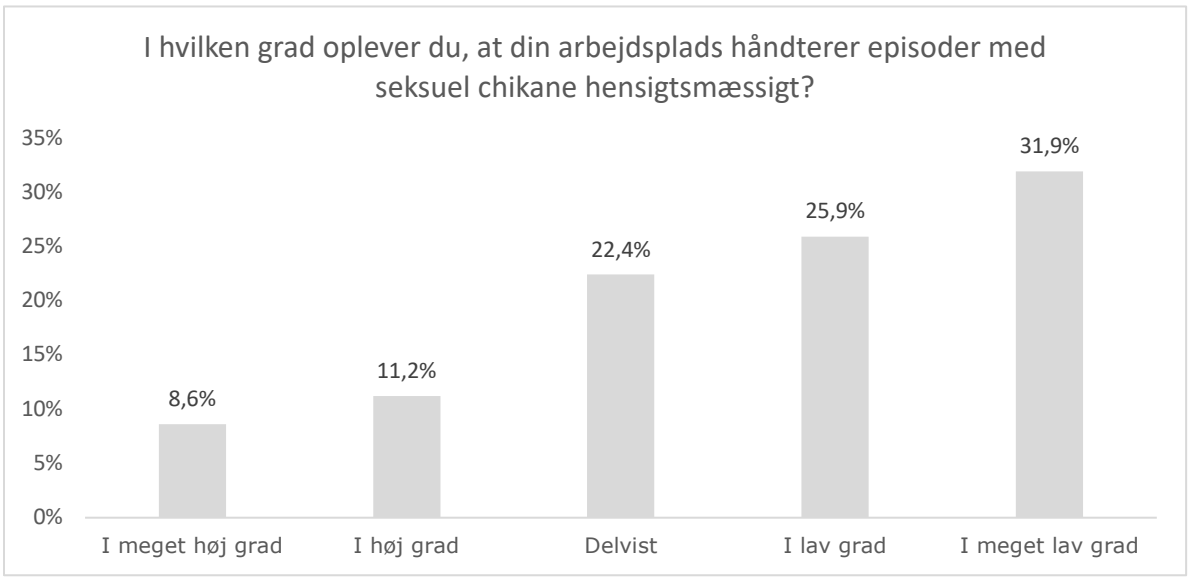
Af de 1,5 % ansatte, der har været udsat fra seksuel chikane, angiver flest, at chikanen kom fra et medlem af menighedsrådet (28,4 %), en borger (27,6 %) eller en kirkefunktionær (24,1 %).




*Base: 116*

*Mere end halvdelen oplever ikke at arbejdspladsen håndterer seksuel chikane hensigtsmæssigt*

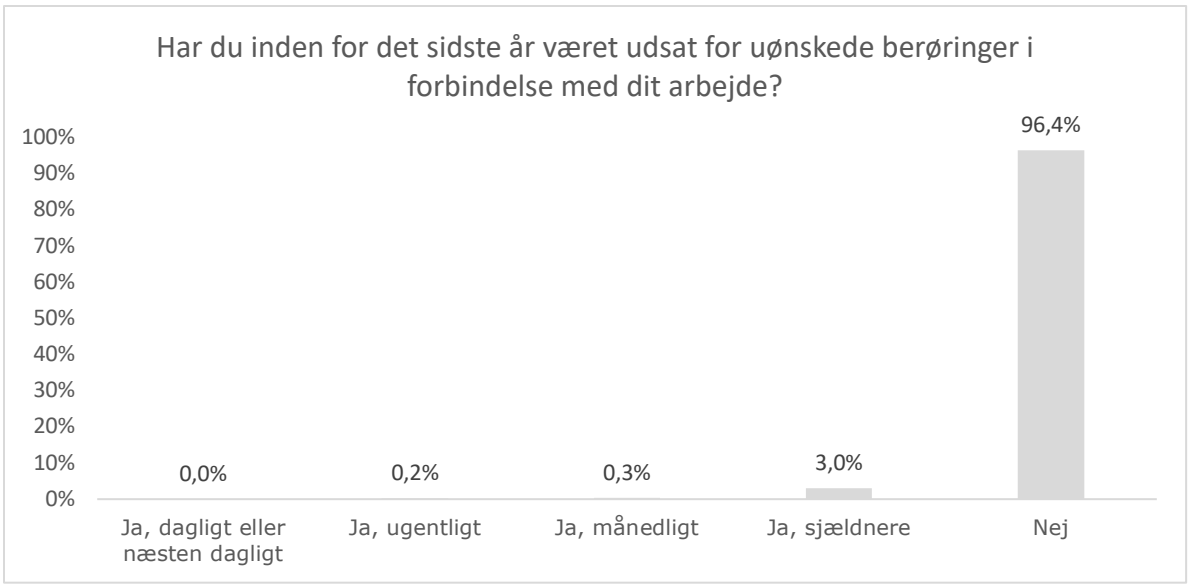
19,8 % af de ansatte, der har oplevet seksuel chikane på arbejdspladsen, oplever i høj/meget høj grad, at arbejdspladsen håndterer situationer med seksuel chikane hensigtsmæssigt. 57,8 % mener, at det er tilfældet i lav/meget lav grad.




*Base: 116*

*3,5 % af de ansatte har oplevet uønskede berøringer i forbindelse med deres arbejde*

Samtidig med at hovedparten af de ansatte i folkekirken inden for de seneste 12 måneder ikke har oplevet uønskede berøringer i forbindelse med deres arbejde, angiver en mindre andel (3,5 %), at de har oplevet det – hovedparten sjældnere end månedligt.




*Base: 7.570*

*Præster oplever oftere uønskede berøringer*

En større andel af præster end af de øvrige faggrupper angiver at have oplevet uønskede berøringer i forbindelse med deres arbejde inden for de seneste 12 måneder. Således angiver 7,1 % af præsterne, at de har oplevet det mod 2-3% af de øvrige faggrupper.

| Har du inden for det sidste år været udsat for uønskede berøringer i forbindelse med dit arbejde? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Præster** | | **Kirkefunktionærer (kirkens lokaler)** | | **Kirkefunktionærer (kirkegårdene)** | | **Andre** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Ja, dagligt eller næsten dagligt | 0 | 0,0% | 2 | 0,0% | 1 | 0,0% | 0 | 0,0% | 3 | 0,0% |
| Ja, ugentligt | 1 | 0,1% | 11 | 0,3% | 4 | 0,2% | 1 | 0,1% | 13 | 0,2% |
| Ja, månedligt | 11 | 0,8% | 8 | 0,2% | 6 | 0,3% | 3 | 0,4% | 26 | 0,3% |
| Ja, sjældnere | 88 | 6,2% | 109 | 2,7% | 35 | 1,6% | 20 | 2,5% | 228 | 3,0% |
| Nej | 1.309 | 92,9% | 3.939 | 96,8% | 2.129 | 97,9% | 775 | 97,0% | 7.300 | 96,4% |
| **Total** | **1.409** | **100,0%** | **4.069** | **100,0%** | **2.175** | **100,0%** | **799** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

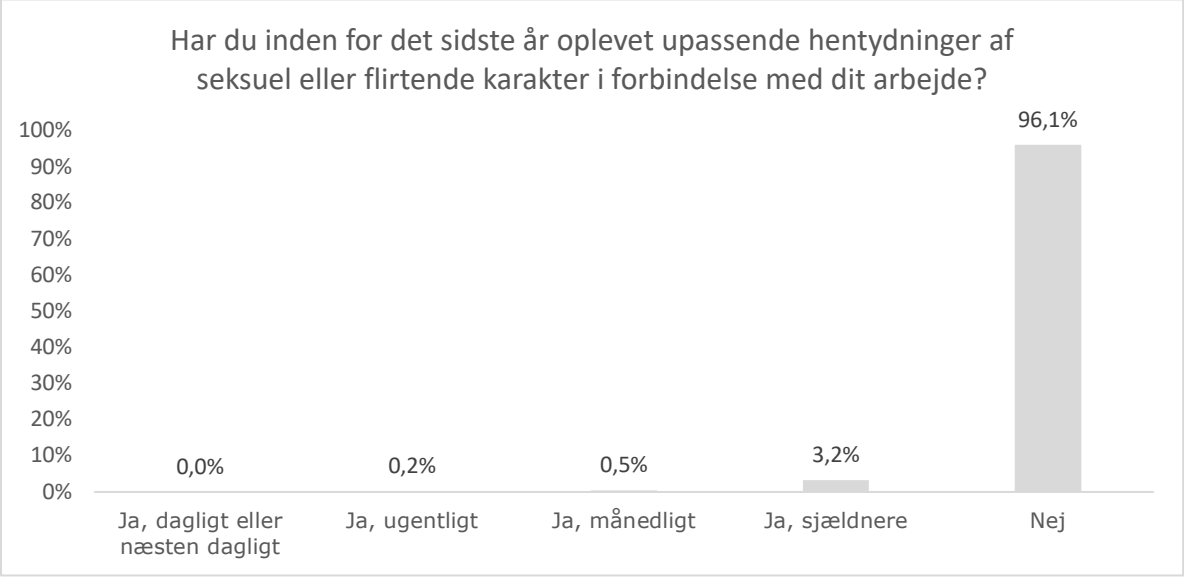
*Yngre oplever oftere uønskede berøringer*

En større andel af de yngre end de ældre angiver at have oplevet uønskede berøringer i forbindelse med deres arbejde inden for de seneste 12 måneder. 6,5 % af de 18-34-årige og 5,0 % af de 35-49-årige angiver således at have oplevet det mod 2,9 % af de 35-64-årige og 0,8 % af de 65+-årige

| Har du inden for det sidste år været udsat for uønskede berøringer i forbindelse med dit arbejde? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **18-34år** | | **35-49år** | | **50-64år** | | **65år+** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Ja, dagligt eller næsten dagligt | 0 | 0,0% | 2 | 0,1% | 1 | 0,0% | 0 | 0,0% | 3 | 0,0% |
| Ja, ugentligt | 2 | 0,2% | 4 | 0,2% | 7 | 0,2% | 0 | 0,0% | 13 | 0,2% |
| Ja, månedligt | 7 | 0,9% | 11 | 0,6% | 8 | 0,2% | 0 | 0,0% | 26 | 0,3% |
| Ja, sjældnere | 44 | 5,4% | 80 | 4,1% | 95 | 2,5% | 9 | 0,8% | 228 | 3,0% |
| Nej | 763 | 93,5% | 1.838 | 95,0% | 3.637 | 97,0% | 1.062 | 99,2% | 7.300 | 96,4% |
| **Total** | **816** | **100,0%** | **1.935** | **100,0%** | **3.748** | **100,0%** | **1.071** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

*Knap 4 % af de ansatte har oplevet upassende hentydninger af seksuel karakter*

Samtidig med at hovedparten af de ansatte i folkekirken inden for de seneste 12 måneder ikke har oplevet upassende hentydninger af seksuel eller flirtende karakter i forbindelse med deres arbejde, angiver en mindre andel (3,9 %), at de har oplevet det – hovedparten sjældnere end månedligt.




*Base: 7.570*

*Præster oplever oftere upassende hentydninger af seksuel karakter*

En større andel af præster end af de øvrige faggrupper angiver at have oplevet upassende hentydninger af seksuel eller flirtende karakter i forbindelse med deres arbejde inden for de seneste 12 måneder. Således angiver 8,0 % af præsterne, at de har oplevet det mod 3-4 % af de øvrige faggrupper.

| Har du inden for det sidste år oplevet upassende hentydninger af seksuel eller flirtende karakter i forbindelse med dit arbejde? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Præster** | | **Kirkefunktionærer (kirkens lokaler)** | | **Kirkefunktionærer (kirkegårdene)** | | **Andre** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Ja, dagligt eller næsten dagligt | 0 | 0,0% | 3 | 0,1% | 1 | 0,0% | 0 | 0,0% | 3 | 0,0% |
| Ja, ugentligt | 4 | 0,3% | 9 | 0,2% | 7 | 0,3% | 2 | 0,3% | 17 | 0,2% |
| Ja, månedligt | 14 | 1,0% | 16 | 0,4% | 8 | 0,4% | 3 | 0,4% | 38 | 0,5% |
| Ja, sjældnere | 95 | 6,7% | 106 | 2,6% | 44 | 2,0% | 29 | 3,6% | 239 | 3,2% |
| Nej | 1.296 | 92,0% | 3.935 | 96,7% | 2.115 | 97,2% | 765 | 95,7% | 7.273 | 96,1% |
| **Total** | **1.409** | **100,0%** | **4.069** | **100,0%** | **2.175** | **100,0%** | **799** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

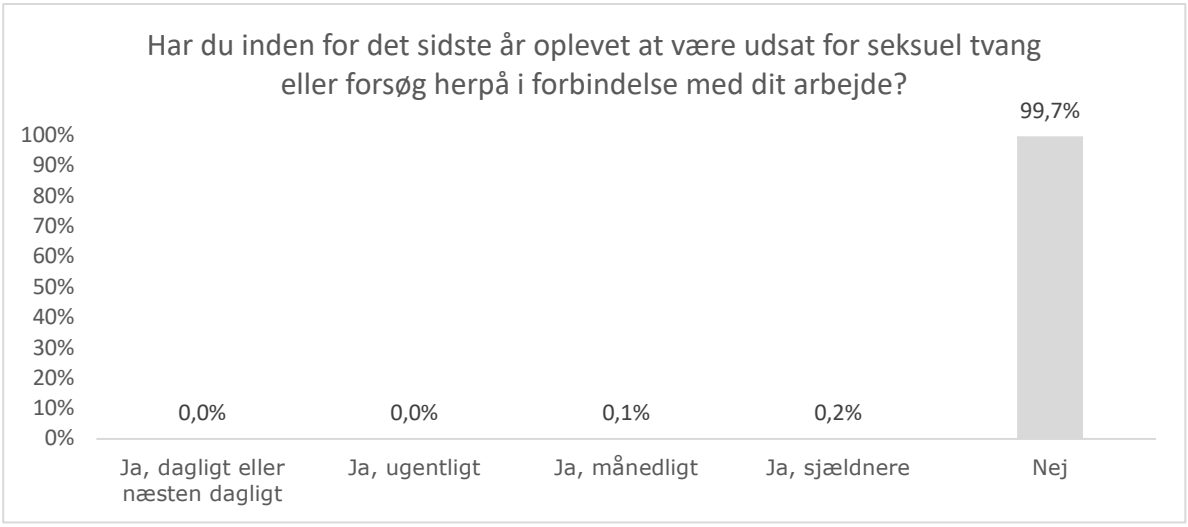
*Yngre oplever oftere upassende hentydninger*

En større andel af de yngre end de ældre angiver at have oplevet upassende hentydninger af seksuel eller flirtende karakter i forbindelse med deres arbejde inden for de seneste 12 måneder. 5,9 % af de 18-34-årige og 6,6 % af de 35-49-årige angiver således at have oplevet det mod 3,1 % af de 35-64-årige og 0,5 % af de 65+-årige

| Har du inden for det sidste år oplevet upassende hentydninger af seksuel eller flirtende karakter i forbindelse med dit arbejde? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **18-34år** | | **35-49år** | | **50-64år** | | **65år+** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Ja, dagligt eller næsten dagligt | 1 | 0,1% | 1 | 0,1% | 1 | 0,0% | 0 | 0,0% | 3 | 0,0% |
| Ja, ugentligt | 3 | 0,4% | 5 | 0,3% | 9 | 0,2% | 0 | 0,0% | 17 | 0,2% |
| Ja, månedligt | 7 | 0,9% | 19 | 1,0% | 12 | 0,3% | 0 | 0,0% | 38 | 0,5% |
| Ja, sjældnere | 37 | 4,5% | 100 | 5,2% | 97 | 2,6% | 5 | 0,5% | 239 | 3,2% |
| Nej | 768 | 94,1% | 1.810 | 93,5% | 3.629 | 96,8% | 1.066 | 99,5% | 7.273 | 96,1% |
| **Total** | **816** | **100,0%** | **1.935** | **100,0%** | **3.748** | **100,0%** | **1.071** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

*En lille andel har oplevet seksuel tvang*

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.

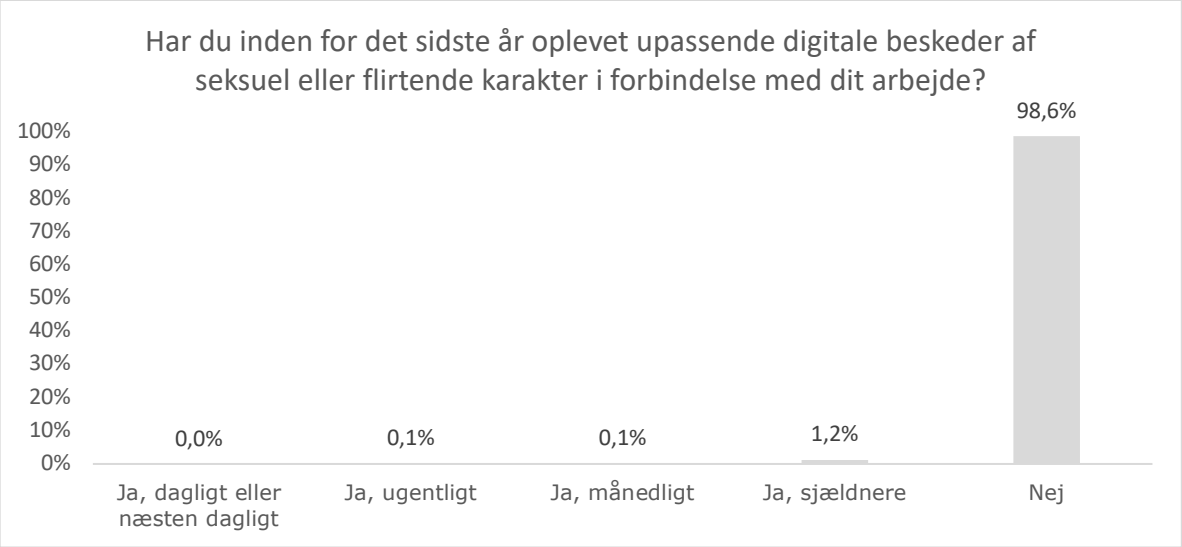



*Base: 7.570*

Da der er tale om relativt små absolutte tal, er der ikke lavet nedbrud på baggrundsvariable.

*En lille andel har oplevet at modtage upassende digitale beskeder*

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 – 98,6 % angiver, at de ikke har.




*Base: 7.570*

*Præster oplever oftere at modtage upassende digitale beskeder*

En større andel af præster end af de øvrige faggrupper angiver, at de inden for de seneste 12 måneder har modtaget upassende digitale beskeder af seksuel eller flirtende karakter i forbindelse med deres arbejde. Således angiver 4,3 % af præsterne, at de har oplevet det mod under 1 % af de øvrige faggrupper.

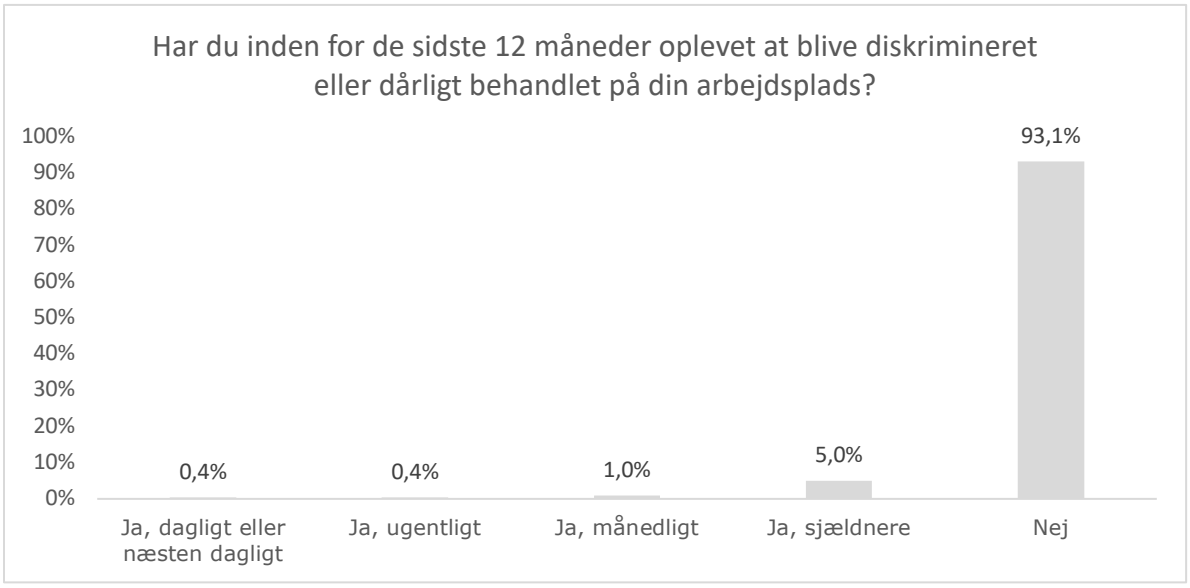
| Har du inden for det sidste år oplevet upassende digitale beskeder af seksuel eller flirtende karakter i forbindelse med dit arbejde? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Præster** | | **Kirkefunktionærer (kirkens lokaler)** | | **Kirkefunktionærer (kirkegårdene)** | | **Andre** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Ja, dagligt eller næsten dagligt | 1 | 0,1% | 2 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 3 | 0,0% |
| Ja, ugentligt | 3 | 0,2% | 2 | 0,0% | 2 | 0,1% | 0 | 0,0% | 6 | 0,1% |
| Ja, månedligt | 6 | 0,4% | 3 | 0,1% | 1 | 0,0% | 0 | 0,0% | 11 | 0,1% |
| Ja, sjældnere | 50 | 3,5% | 28 | 0,7% | 12 | 0,6% | 7 | 0,9% | 88 | 1,2% |
| Nej | 1.349 | 95,7% | 4.034 | 99,1% | 2.160 | 99,3% | 792 | 99,1% | 7.462 | 98,6% |
| **Total** | **1.409** | **100,0%** | **4.069** | **100,0%** | **2.175** | **100,0%** | **799** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

### 4.5.6 Diskrimination

Diskrimination finder sted, når en person eller gruppe bliver dårligt behandlet på grund af en forudindtaget holdning, der baserer sig på ét eller flere karakteristika. Det kan for eksempel være deres køn, alder, etnicitet, religion, helbred eller seksuel orientering.[41]

*Hovedparten af de ansatte har ikke oplevet at blive diskrimineret*

93,1 % af de ansatte i folkekirken har inden for de seneste 12 måneder ikke oplevet at blive diskrimineret eller dårligt behandlet på deres arbejdsplads på grund af for eksempel køn, alder, etnicitet, religion, politisk overbevisning, helbred, et handicap, seksuel orientering eller kønsidentitet. 6,8 % af de ansatte har. 0,4 % har dagligt, 0,4 % ugentligt og 1 % månedligt.




*Base: 7.570*

[41] Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø – www.trivselspakke.dk

*Flest præster oplever diskrimination*

En større andel blandt præsterne end blandt de øvrige faggrupper oplever at have været udsat for diskrimination eller dårlig behandling. Således angiver 12,1 % af præsterne at have været udsat for diskrimination eller dårlig behandling inden for de seneste 12 måneder mod ca. 6 % blandt de øvrige faggrupper.

| Har du inden for de sidste 12 måneder oplevet at blive diskrimineret eller dårligt behandlet på din arbejdsplads? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Præster** | | **Kirkefunktionærer (kirkens lokaler)** | | **Kirkefunktionærer (kirkegårdene)** | | **Andre** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Ja, dagligt eller næsten dagligt | 8 | 0,6% | 13 | 0,3% | 13 | 0,6% | 2 | 0,3% | 32 | 0,4% |
| Ja, ugentligt | 8 | 0,6% | 16 | 0,4% | 11 | 0,5% | 3 | 0,4% | 34 | 0,4% |
| Ja, månedligt | 30 | 2,1% | 33 | 0,8% | 18 | 0,8% | 7 | 0,9% | 79 | 1,0% |
| Ja, sjældnere | 124 | 8,8% | 170 | 4,2% | 102 | 4,7% | 36 | 4,5% | 378 | 5,0% |
| Nej | 1.239 | 87,9% | 3.837 | 94,3% | 2.031 | 93,4% | 751 | 94,0% | 7.047 | 93,1% |
| **Total** | **1.409** | **100,0%** | **4.069** | **100,0%** | **2.175** | **100,0%** | **799** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

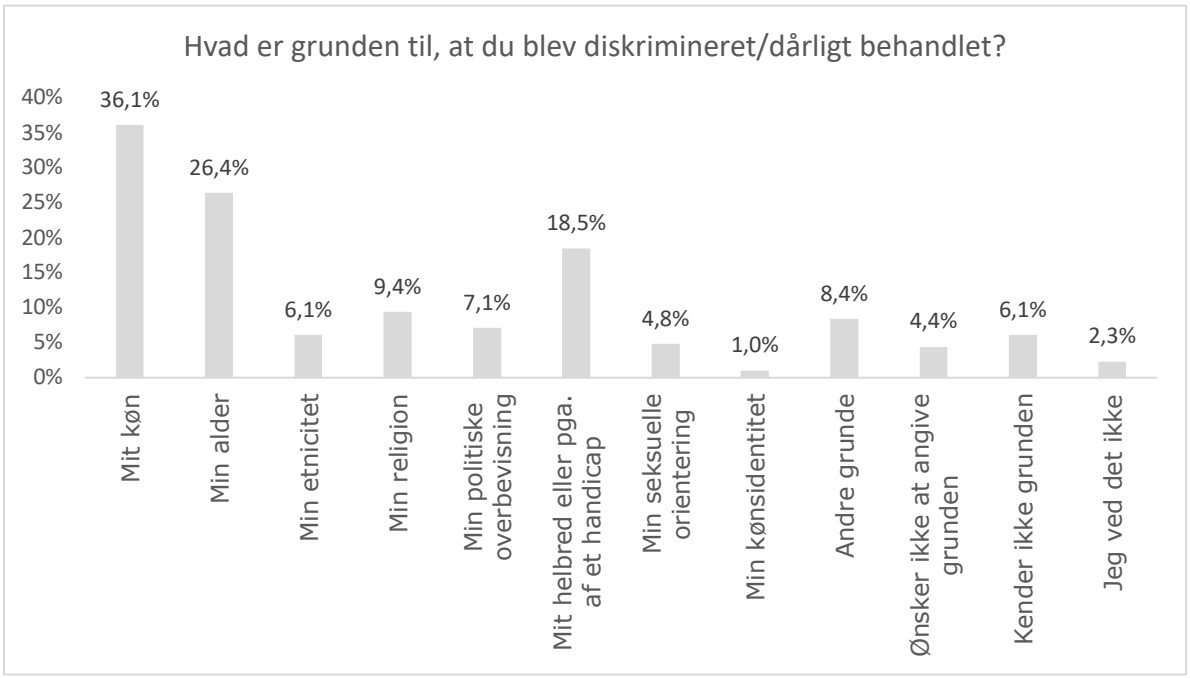
*De ældste diskrimineres mindst*

En mindre andel af de ansatte i den ældste aldersgrupper (65+ år) angiver at have oplevet at blive diskrimineret eller dårligt behandlet i forhold til ansatte i de øvrige aldersgrupper – især de yngste. Således angiver 96,1 % af de ældste, at de ikke har oplevet at blive diskrimineret eller dårligt behandlet mod 89,5 % af de yngste (18-34 år).

| Har du inden for de sidste 12 måneder oplevet at blive diskrimineret eller dårligt behandlet på din arbejdsplads? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **18-34år** | | **35-49år** | | **50-64år** | | **65år+** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Ja, dagligt eller næsten dagligt | 4 | 0,5% | 11 | 0,6% | 12 | 0,3% | 5 | 0,5% | 32 | 0,4% |
| Ja, ugentligt | 2 | 0,2% | 11 | 0,6% | 20 | 0,5% | 1 | 0,1% | 34 | 0,4% |
| Ja, månedligt | 17 | 2,1% | 28 | 1,4% | 30 | 0,8% | 4 | 0,4% | 79 | 1,0% |
| Ja, sjældnere | 63 | 7,7% | 128 | 6,6% | 155 | 4,1% | 32 | 3,0% | 378 | 5,0% |
| Nej | 730 | 89,5% | 1.757 | 90,8% | 3.531 | 94,2% | 1.029 | 96,1% | 7.047 | 93,1% |
| **Total** | **816** | **100,0%** | **1.935** | **100,0%** | **3.748** | **100,0%** | **1.071** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

*Køn og alder er væsentligste årsager til diskrimination*

Af de ansatte, der angiver at have oplevet at blive diskrimineret, er flest blevet diskrimineret på grund af køn eller alder. Således angiver 36,1 %, at de blev diskrimineret på grund af deres køn og 26,4 % på grund af deres alder.




*Base: 523*

*Præsterne diskrimineres af andre årsager end de øvrige faggrupper*

Der er forskel på, hvad de forskellige faggrupper oplever som årsag til at blive diskrimineret og især præsterne skiller sig ud. Blandt andet oplever præsterne i højere grad end de øvrige faggrupper at blive diskrimineret på grund af deres køn (55,3 % mod 27-31 % i de øvrige faggrupper) og religion (14,7 % mod 4-10 % i de øvrige faggrupper). Omvendt diskrimineres de i mindre grad end de øvrige faggrupper på grund af deres helbred eller et handikap (9,4 % mod 19-22 % i de øvrige faggrupper).

| Hvad er grunden til, at du blev diskrimineret/dårligt behandlet? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Præster** | | **Kirkefunktionærer (kirkens lokaler)** | | **Kirkefunktionærer (kirkegårdene)** | | **Andre** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Mit køn | 94 | 55,3% | 67 | 28,9% | 44 | 30,6% | 13 | 27,1% | 189 | 36,1% |
| Min alder | 46 | 27,1% | 64 | 27,6% | 35 | 24,3% | 12 | 25,0% | 138 | 26,4% |
| Min etnicitet | 5 | 2,9% | 18 | 7,8% | 11 | 7,6% | 3 | 6,3% | 32 | 6,1% |
| Min religion | 25 | 14,7% | 19 | 8,2% | 5 | 3,5% | 5 | 10,4% | 49 | 9,4% |
| Min politiske overbevisning | 12 | 7,1% | 12 | 5,2% | 12 | 8,3% | 2 | 4,2% | 37 | 7,1% |
| Mit helbred eller handicap | 16 | 9,4% | 49 | 21,1% | 32 | 22,2% | 9 | 18,8% | 97 | 18,5% |
| Min seksuelle orientering | 8 | 4,7% | 15 | 6,5% | 5 | 3,5% | 4 | 8,3% | 25 | 4,8% |
| Min kønsidentitet | 0 | 0,0% | 4 | 1,7% | 1 | 0,7% | 0 | 0,0% | 5 | 1,0% |
| Andre grunde | 10 | 5,9% | 22 | 9,5% | 13 | 9,0% | 5 | 10,4% | 44 | 8,4% |
| Ønsker ikke at angive grunden | 5 | 2,9% | 10 | 4,3% | 8 | 5,6% | 2 | 4,2% | 23 | 4,4% |
| Jeg kender ikke grunden | 8 | 4,7% | 13 | 5,6% | 12 | 8,3% | 5 | 10,4% | 32 | 6,1% |
| Jeg ved det ikke | 1 | 0,6% | 10 | 4,3% | 4 | 2,8% | 0 | 0,0% | 12 | 2,3% |
| **Total** | **230** | **100,0%** | **303** | **100,0%** | **182** | **100,0%** | **60** | **100,0%** | **683** | **100,0%** |

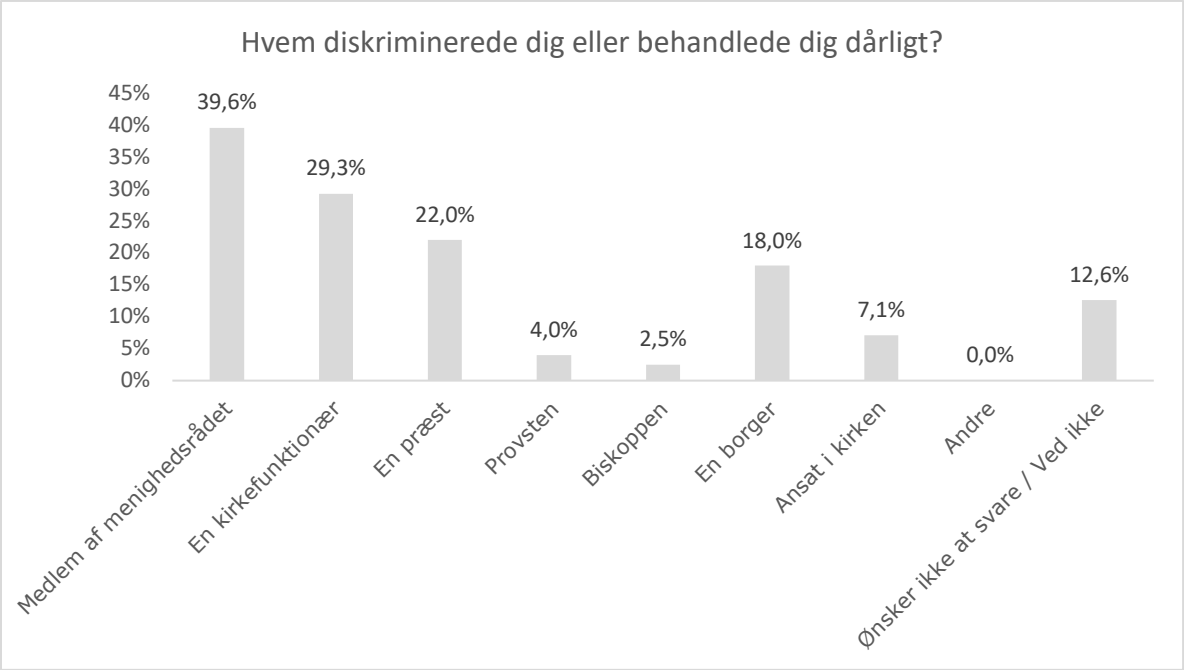
*De ældste og yngste diskrimineres på grund af deres alder*

Både de ældste og de yngste oplever i højere grad end de øvrige aldersgrupper at blive diskrimineret på grund af deres alder. Således angiver 48,8 % af de yngste (18-34 år) og 66,7 % af de ældste, der har oplevet at blive diskrimineret inden for de seneste 12 måneder, at årsagen til diskriminationen var deres alder. Blandt de 34-64-årige gælder det 16-19 %.

| Hvad er grunden til, at du blev diskrimineret/dårligt behandlet? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **18-34år** | | **35-49år** | | **50-64år** | | **65år+** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Mit køn | 28 | 32,6% | 88 | 49,4% | 64 | 29,5% | 9 | 21,4% | 189 | 36,1% |
| Min alder | 42 | 48,8% | 33 | 18,5% | 35 | 16,1% | 28 | 66,7% | 138 | 26,4% |
| Min etnicitet | 6 | 7,0% | 16 | 9,0% | 9 | 4,1% | 1 | 2,4% | 32 | 6,1% |
| Min religion | 10 | 11,6% | 12 | 6,7% | 26 | 12,0% | 1 | 2,4% | 49 | 9,4% |
| Min politiske overbevisning | 6 | 7,0% | 11 | 6,2% | 19 | 8,8% | 1 | 2,4% | 37 | 7,1% |
| Mit helbred eller handicap | 12 | 14,0% | 32 | 18,0% | 48 | 22,1% | 5 | 11,9% | 97 | 18,5% |
| Min seksuelle orientering | 1 | 1,2% | 15 | 8,4% | 9 | 4,1% | 0 | 0,0% | 25 | 4,8% |
| Min kønsidentitet | 3 | 3,5% | 1 | 0,6% | 0 | 0,0% | 1 | 2,4% | 5 | 1,0% |
| Andre grunde | 7 | 8,1% | 16 | 9,0% | 15 | 6,9% | 6 | 14,3% | 44 | 8,4% |
| Ønsker ikke at angive grund | 1 | 1,2% | 6 | 3,4% | 15 | 6,9% | 1 | 2,4% | 23 | 4,4% |
| Jeg kender ikke grunden | 4 | 4,7% | 7 | 3,9% | 20 | 9,2% | 1 | 2,4% | 32 | 6,1% |
| Jeg ved det ikke | 2 | 2,3% | 1 | 0,6% | 9 | 4,1% | 0 | 0,0% | 12 | 2,3% |
| **Total** | **122** | **100,0%** | **238** | **100,0%** | **269** | **100,0%** | **54** | **100,0%** | **683** | **100,0%** |

*Det er i særlig grad medlemmer af menighedsråd, der diskriminerer*

Af de ca. 7 % ansatte i folkekirken, der har oplevet at blive diskrimineret inden for de seneste 12 måneder, angiver 39,6 % at være blevet diskrimineret af et medlem af menighedsrådet. Mange angiver også at være blevet diskrimineret af en kirkefunktionær (29,3 %), af en præst (22,0 %) og af en borger (18,0 %).




*Base: 523*

*Faggrupperne diskrimineres af forskellige aktører*

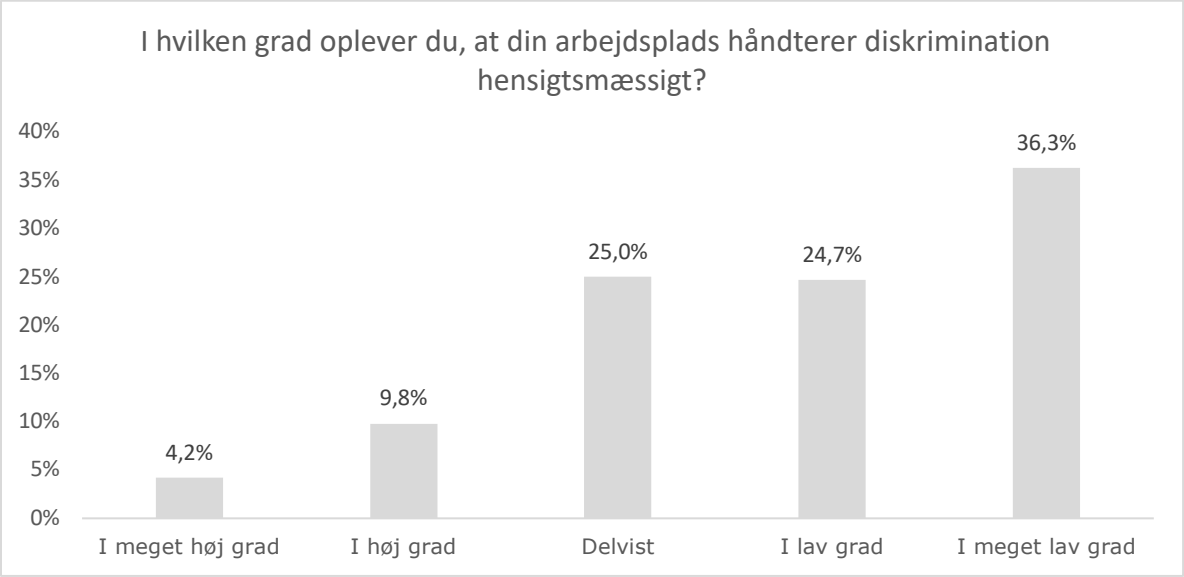
Der er forskel på, hvem de forskellige faggrupper oplever at blive diskrimineret af. Præsterne oplever i højere grad end de øvrige faggrupper at blive diskrimineret af medlemmer af menighedsrådet. 52,9 % af præsterne peger på et menighedsrådsmedlem, hvilket gælder 30-40 % blandt de øvrige faggrupper. 29,4 % af præster oplever at blive diskrimineret af en præst (8-23 % blandt øvrige faggrupper) og 32,4 % af borgere (mod 9-14 %).

Kirkefunktionærer, der arbejder inde i kirkens lokaler, oplever i højere grad at blive diskrimineret af andre kirkefunktionærer (38,8 % mod 14-31 %).

| Hvem diskriminerede dig eller behandlede dig dårligt? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Præster** | | **Kirkefunktionærer (kirkens lokaler)** | | **Kirkefunktionærer (kirkegårdene)** | | **Andre** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Medlem af menighedsrådet | 90 | 52,9% | 89 | 38,4% | 43 | 29,9% | 19 | 39,6% | 207 | 39,6% |
| En kirkefunktionær | 24 | 14,1% | 90 | 38,8% | 45 | 31,3% | 14 | 29,2% | 153 | 29,3% |
| En præst | 50 | 29,4% | 54 | 23,3% | 12 | 8,3% | 5 | 10,4% | 115 | 22,0% |
| Provsten | 15 | 8,8% | 5 | 2,2% | 0 | 0,0% | 4 | 8,3% | 21 | 4,0% |
| Biskoppen | 10 | 5,9% | 2 | 0,9% | 1 | 0,7% | 1 | 2,1% | 13 | 2,5% |
| En borger | 55 | 32,4% | 33 | 14,2% | 13 | 9,0% | 6 | 12,5% | 94 | 18,0% |
| Ansat i kirken | 2 | 1,2% | 10 | 4,3% | 24 | 16,7% | 4 | 8,3% | 37 | 7,1% |
| Andre | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| Ønsker ikke at svare / Ved ikke | 13 | 7,6% | 27 | 11,6% | 27 | 18,8% | 5 | 10,4% | 66 | 12,6% |
| **Total** | **259** | **100,0%** | **310** | **100,0%** | **165** | **100,0%** | **58** | **100,0%** | **706** | **100,0%** |

*Få oplever, at diskriminering håndteres hensigtsmæssigt af arbejdspladsen*

Blandt dem, der har oplevet diskrimination, angiver 14,0 % at deres arbejdsplads i høj/meget høj grad håndterer situationer med diskriminering hensigtsmæssigt. 61,0 % oplever det kun i lav/meget lav grad.




*Base: 523*

### 4.5.7 De ansattes oplevelse af negativ adfærd – opsummering

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 skærpende omstændighed, når vold eller trusler om vold kommer fra ansatte eller andre med tilknytning til arbejdspladsen - i denne sammenhæng medlemmer af menighedsråd.

*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, forestås 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 absolutte 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 trivslen er vigtigt, fordi 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. For eksempel kan det være nemmere at håndtere høje krav i arbejdet, hvis man oplever mening i arbejdet, ligesom medarbejdere, der er engagerede i deres arbejdsplads, typisk trives, selvom de oplever høje krav i arbejdet.[42]

I det følgende afdækkes trivsel ved følgende emner:
- Mening i arbejdet
- Engagement og motivation
- Stress
- Jobtilfredshed
- Arbejdsmiljøindsatsen

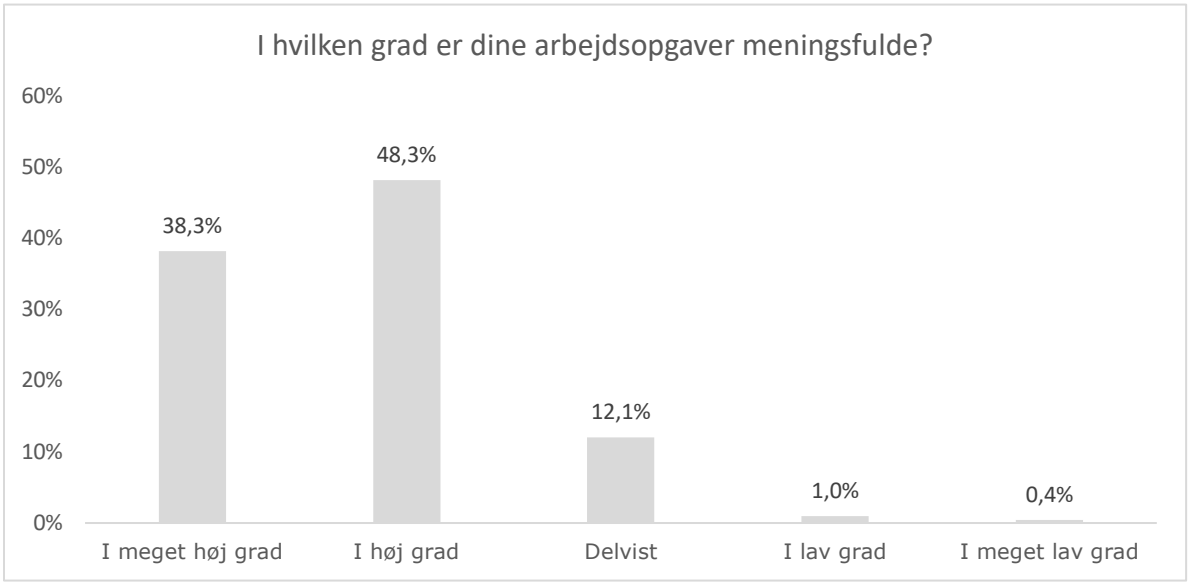
[42] Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø – www.trivselspakke.dk

### 4.6.1 Mening i arbejdet

Mening i arbejdet handler blandt andet om at kunne se, hvordan de enkelte arbejdsopgaver bidrager til arbejdspladsens samlede produkt/serviceydelse og værdien af dette for eksempel kunder eller borgere. Mening i arbejdet er tæt knyttet til motivation i arbejdet. Oplevelsen af meningsløshed kan få den enkelte medarbejder til at fokusere på problemer og på at se kravene i arbejdet som belastninger frem for som udfordringer. Forskning viser, at der er sammenhæng mellem oplevelsen af manglende mening og sygefravær, stress samt udbrændthed.[43]

*De ansatte i folkekirken finder deres arbejdsopgaver meningsfulde*

86,6 % af de ansatte i folkekirken finder i høj/meget høj grad deres arbejdsopgaver meningsfulde. Kun 1,4 % angiver at finde deres opgaver meningsfulde i lav/meget lav grad.




*Base: 7.570*

*De ældre finder arbejdsopgaver mere meningsfulde end de yngre*

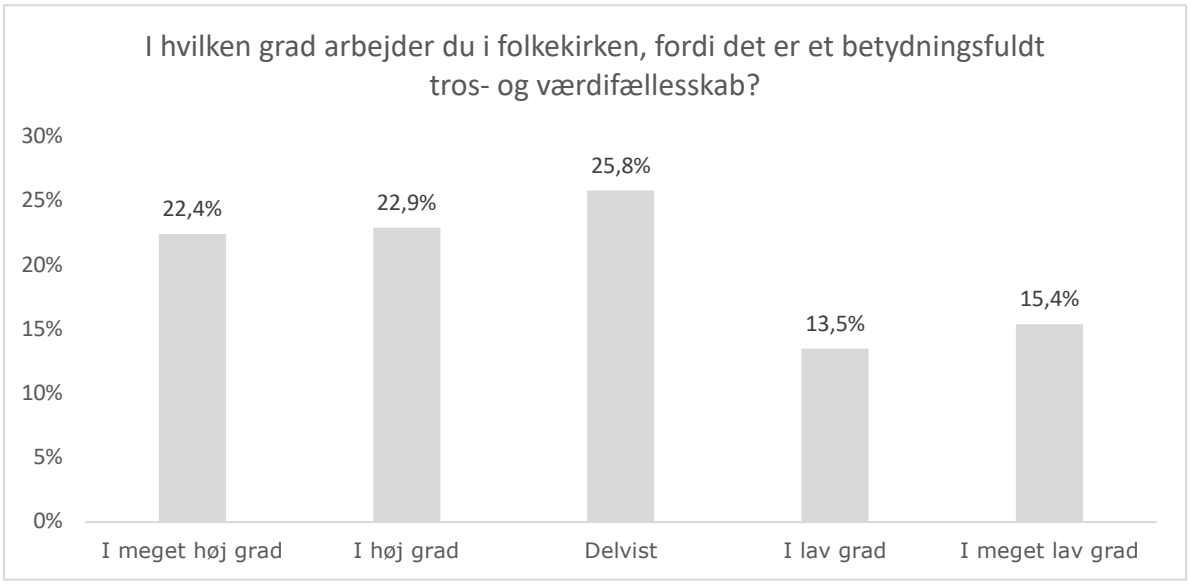
De ansatte i den ældre aldersgruppe (65+ år) føler i højere grad end ansatte i den yngre aldersgruppe, at deres arbejdsopgaver er meningsfulde. Blandt de ældste angiver 93,3 % således, at deres arbejdsopgaver er meningsfulde, mens det er 76,8 % blandt de yngste (18-34 år). Samtidig angiver 0,4 % af de ældste mod 3,2 % af de yngste, at deres arbejdsopgaver kun i lav/meget lav grad er meningsfulde.

[43] Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø – www.trivselspakke.dk

| I hvilken grad er dine arbejdsopgaver meningsfulde? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **18-34år** | | **35-49år** | | **50-64år** | | **65år+** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| I meget høj grad | 273 | 33,5% | 682 | 35,2% | 1.452 | 38,7% | 490 | 45,8% | 2.897 | 38,3% |
| I høj grad | 353 | 43,3% | 933 | 48,2% | 1.860 | 49,6% | 509 | 47,5% | 3.655 | 48,3% |
| Delvist | 164 | 20,1% | 283 | 14,6% | 399 | 10,6% | 68 | 6,3% | 914 | 12,1% |
| I lav grad | 20 | 2,5% | 26 | 1,3% | 26 | 0,7% | 3 | 0,3% | 75 | 1,0% |
| I meget lav grad | 6 | 0,7% | 11 | 0,6% | 11 | 0,3% | 1 | 0,1% | 29 | 0,4% |
| **Total** | **816** | **100,0%** | **1.935** | **100,0%** | **3.748** | **100,0%** | **1.071** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

*De ansatte er splittede i vægtningen af tros- og værdifællesskabet i folkekirken*

Knap halvdelen (45,3 %) af de ansatte i folkekirken angiver, at de i høj/meget høj grad arbejder i folkekirken, fordi det er et betydningsfuldt tros- og værdifællesskab. 28,9 % angiver, at det kun i lav/meget lav grad er tros- og værdifællesskabet, der er årsagen til, at de arbejder i folkekirken.




*Base: 7.570*

I de kvalitative interview bliver værdifællesskabet og mening knyttet hertil fremhævet af mange som et såvel positivt som negativt aspekt af at arbejde i folkekirken. Flere ansatte fortæller, at de oplever at kunne strække sig langt for at forblive en del af et fællesskab, der

har et stærkt formål. Mening og værdifællesskabet i folkekirken udgør i lyset heraf et tveægget sværd, hvor det, der skaber motivation, også kan være det, som belaster, for eksempel hvis man strækker sig langt i situationer, som opleves grænseoverskridende, eller hvis der for eksempel i samarbejde på tværs af faggrupper og i ledelse ikke leves op til de værdier, som folkekirken repræsenterer.

*Tros- og værdifællesskabet er især betydningsfuldt for præsterne*

Tros- og værdifællesskabet er især vigtigt for præsterne. Således angiver 86,6 % af præsterne, at dette i høj/meget høj grad er årsagen til, at de arbejder i folkekirken. Det tilsvarende tal for kirkefunktionærerne, der arbejder inde i kirkens lokaler, er 42,7 % og for kirkefunktionærer, der arbejder på kirkegården, 22,1 %.

| I hvilken grad arbejder du i folkekirken, fordi det er et betydningsfuldt tros- og værdifællesskab? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Præster** | | **Kirkefunktionærer (kirkens lokaler)** | | **Kirkefunktionærer (kirkegårdene)** | | **Andre** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| I meget høj grad | 771 | 54,70% | 751 | 18,50% | 154 | 7,10% | 176 | 22,0% | 1.696 | 22,4% |
| I høj grad | 449 | 31,90% | 983 | 24,20% | 327 | 15,00% | 165 | 20,7% | 1.734 | 22,9% |
| Delvist | 142 | 10,10% | 1.239 | 30,40% | 582 | 26,8% | 216 | 27,0% | 1.955 | 25,8% |
| I lav grad | 22 | 1,60% | 562 | 13,8% | 469 | 21,60% | 117 | 14,6% | 1.021 | 13,5% |
| I meget lav grad | 25 | 1,80% | 534 | 13,10% | 643 | 29,60% | 125 | 15,6% | 1.164 | 15,4% |
| **Total** | **1.409** | **100,0%** | **4.069** | **100,0%** | **2.175** | **100,0%** | **799** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

*De ældre lægger mere vægt på tros- og værdifællesskabet*

Der er en tendens til, at ansatte i den ældre aldersgruppe i højere grad end de yngre angiver tros- og værdifællesskabet som årsag til at arbejde i folkekirken. For eksempel ses det, at der blandt de 65+-årige er 51,2 %, der svarer, at de i høj/meget høj grad arbejder i folkekirken på grund af tros- og værdifællesskabet mod 36,3 % af de 18-34-årige.

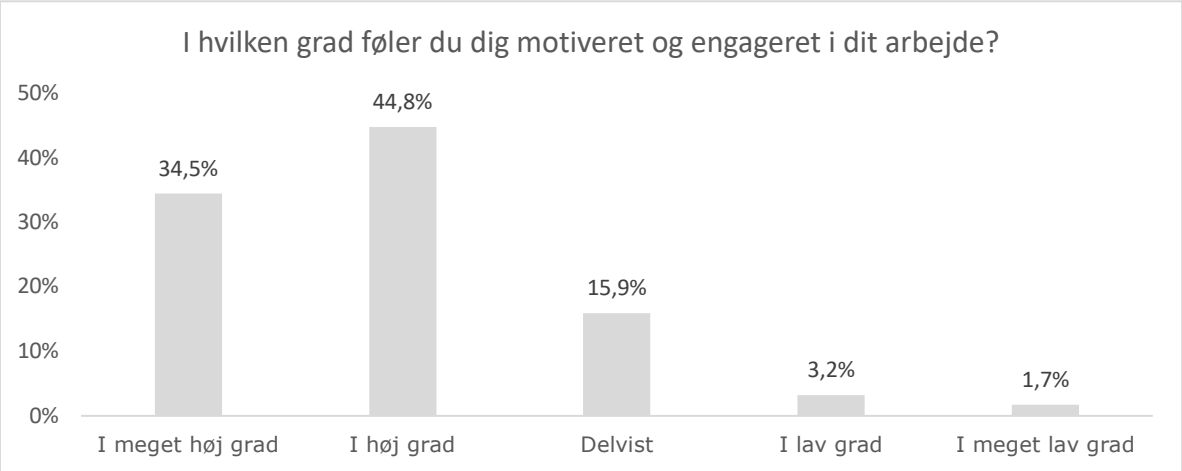
| I hvilken grad arbejder du i folkekirken, fordi det er et betydningsfuldt tros- og værdifællesskab? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **18-34år** | | **35-49år** | | **50-64år** | | **65år+** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| I meget høj grad | 145 | 17,8% | 429 | 22,2% | 853 | 22,8% | 269 | 25,1% | 1.696 | 22,4% |
| I høj grad | 151 | 18,5% | 453 | 23,4% | 851 | 22,7% | 279 | 26,1% | 1.734 | 22,9% |
| Delvist | 204 | 25,0% | 478 | 24,7% | 978 | 26,1% | 295 | 27,5% | 1.955 | 25,8% |
| I lav grad | 149 | 18,3% | 254 | 13,1% | 495 | 13,2% | 123 | 11,5% | 1.021 | 13,5% |
| I meget lav grad | 167 | 20,5% | 321 | 16,6% | 571 | 15,2% | 105 | 9,8% | 1.164 | 15,4% |
| **Total** | **816** | **100,0%** | **1.935** | **100,0%** | **3.748** | **100,0%** | **1.071** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

### 4.6.2 Engagement og motivation

Motivation og engagement i arbejdet handler om, hvorvidt medarbejderne føler, at deres arbejdsplads er et godt sted at arbejde. Det opleves dels ved, at medarbejderen er stolt af at arbejde på sin arbejdsplads, dels ved at arbejdspladsen inspirerer medarbejderen til at yde sit bedste. Hvis medarbejderne føler sig som en del af arbejdspladsen, vil de ofte være mere motiverede i deres arbejde, og de vil opleve, at det at være en del af arbejdspladsen er et mål og en belønning i sig selv. Forskning viser, at medarbejdere, der er engagerede i deres arbejdsplads, trives bedre, selvom de oplever høje krav i arbejdet.[44]

*De ansatte i folkekirken er motiverede og engagerede*

Hovedparten af de ansatte (79,3 %) angiver, at de i høj/meget høj grad føler sig motiverede og engagerede i deres arbejde. Modsat angiver 4,9 %, at de kun i lav/meget lav grad føler sig motiverede og engagerede.




*Base: 7.570*

[44] Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø – www.trivselspakke.dk

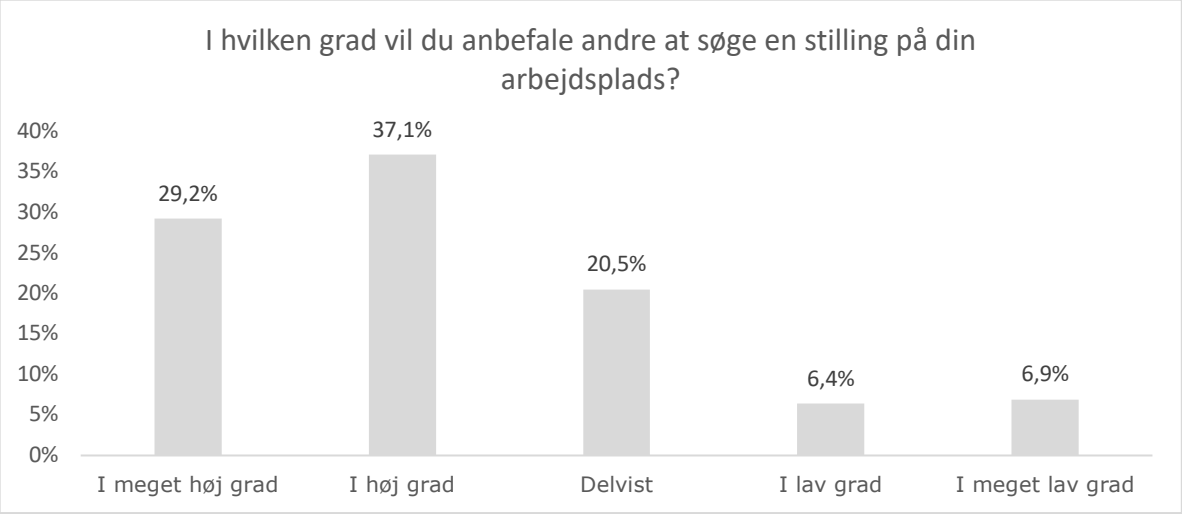
*De ældre er mere engagerede end de yngre*

På samme måde som de ansatte i den ældre aldersgruppe oplever mere mening i deres arbejdsopgaver end de yngre, føler de sig også i højere grad engagerede og motiverede i deres arbejde. Blandt de yngste (18-34 år) angiver 73,2 % i høj/meget høj grad at være engagerede mod 89,6 % af de ældste (65+ år). Omvendt angiver 6,7 % af de yngste kun i lav/meget lav grad at være motiverede mod 1,9 % af de ældste.

| I hvilken grad føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **18-34år** | | **35-49år** | | **50-64år** | | **65år+** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| I meget høj grad | 248 | 30,4% | 585 | 30,2% | 1.295 | 34,6% | 481 | 44,9% | 2.609 | 34,5% |
| I høj grad | 349 | 42,8% | 840 | 43,4% | 1.723 | 46,0% | 479 | 44,7% | 3.391 | 44,8% |
| Delvist | 164 | 20,1% | 373 | 19,3% | 574 | 15,3% | 91 | 8,5% | 1.202 | 15,9% |
| I lav grad | 33 | 4,0% | 93 | 4,8% | 103 | 2,7% | 13 | 1,2% | 242 | 3,2% |
| I meget lav grad | 22 | 2,7% | 44 | 2,3% | 53 | 1,4% | 7 | 0,7% | 126 | 1,7% |
| **Total** | **816** | **100,0%** | **1.935** | **100,0%** | **3.748** | **100,0%** | **1.071** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

*Hovedparten ville anbefale andre at søge en stilling på deres arbejdsplads*

66,3 % af de ansatte i folkekirken angiver, at de i høj/meget høj grad vil anbefale andre at søge en stilling på deres arbejdsplads. 13,3 % angiver, at de kun i lav/meget lav grad vil anbefale deres arbejdsplads til andre.




*Base: 7.570*

Sammenlignet med NFA's undersøgelse er der en større andel af de ansatte i folkekirken, som ville anbefale andre at søge en stilling på deres arbejdsplads sammenholdt med ansatte generelt. I NFA's rapport angiver 58,1 %, at de i høj/meget høj grad vil anbefale andre at søge stillingen.[45]

*De ældre vil i højere grad anbefale folkekirken som arbejdsplads*

Ansatte i den ældste aldersgruppe vil i højere grad end de øvrige aldersgrupper anbefale folkekirken som arbejdsplads. Således angiver 77,8 % af de 65+-årige, at de i høj/meget høj grad vil anbefale arbejdspladsen til andre. De tilsvarende andele for de andre aldersgrupper er 63-67 %.

| I hvilken grad vil du anbefale andre at søge en stilling på din arbejdsplads? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **18-34år** | | **35-49år** | | **50-64år** | | **65år+** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| I meget høj grad | 267 | 32,7% | 539 | 27,9% | 1.024 | 27,3% | 383 | 35,8% | 2.213 | 29,2% |
| I høj grad | 277 | 33,9% | 672 | 34,7% | 1.406 | 37,5% | 450 | 42,0% | 2.805 | 37,1% |
| Delvist | 158 | 19,4% | 428 | 22,1% | 800 | 21,3% | 163 | 15,2% | 1.549 | 20,5% |
| I lav grad | 54 | 6,6% | 140 | 7,2% | 258 | 6,9% | 30 | 2,8% | 482 | 6,4% |
| I meget lav grad | 60 | 7,4% | 156 | 8,1% | 260 | 6,9% | 45 | 4,2% | 521 | 6,9% |
| **Total** | **816** | **100,0%** | **1.935** | **100,0%** | **3.748** | **100,0%** | **1.071** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

### 4.6.3 Stress

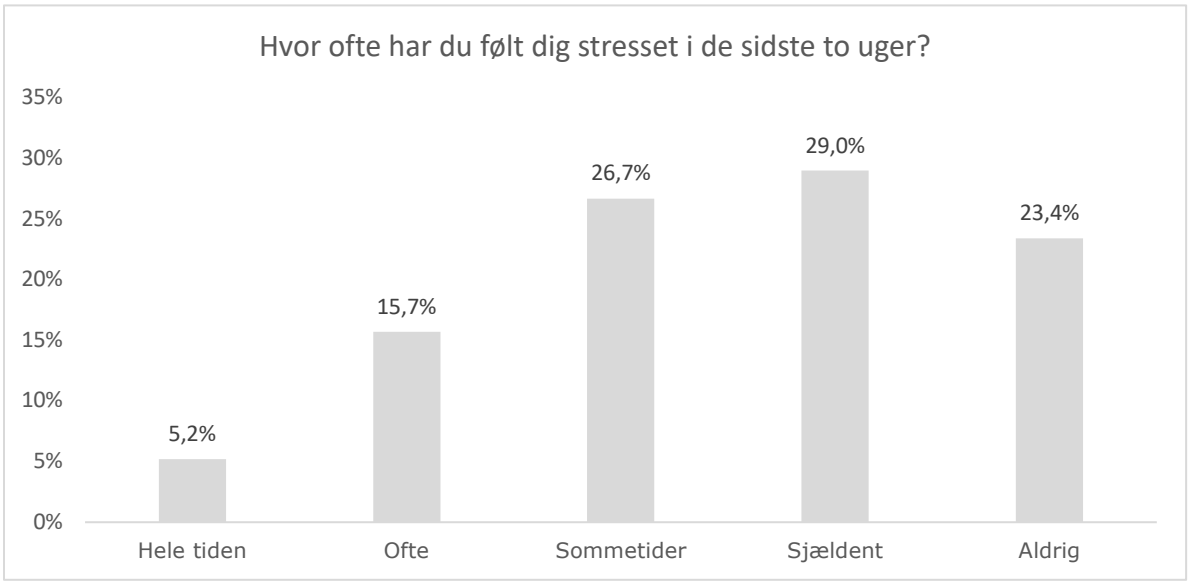
Stress kan opstå, hvis man som ansat oplever ubalance mellem de krav, der bliver stillet i arbejdet, og de ressourcer man har til rådighed for at løse sine arbejdsopgaver. Det kan for eksempel være, hvis en medarbejder oplever at have alt for mange eller for krævende opgaver i forhold til den tid eller de kompetencer, man har til rådighed. Arbejdsrelateret stress kan også opstå i situationer, hvor medarbejderen føler sig dårligt behandlet på arbejdspladsen. Det kan for eksempel være en oplevelse af at blive behandlet med manglende respekt eller omtanke, eller det kan være i forbindelse med konflikter på arbejdspladsen, som for eksempel mobning.[46]

[45] 2020, Clausen, DPQ-Arbejdspladsskema, Det Nationale Forskningscenter For Arbejdsmiljø

[46] Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø – www.trivselspakke.dk

*Halvdelen af de ansatte i folkekirken føler sig stressede*

Ca. halvdelen (52,4 %) af de ansatte angiver, at de slet ikke eller kun sjældent har følt sig stressede inden for de sidste to uger. 26,7 % angiver, at de sommetider har følt sig stressede og 20,9 %, at de ofte eller hele tiden har følt sig stressede.




*Base: 7.570*

I den landsdækkende NOA-undersøgelse af arbejdsmiljø, er der 56 %, som svarer, at de aldrig eller sjældent føler sig stressede, 26,4 % har sommetider følt sig stresset, og 17,7 % har svaret, at de ofte eller hele tiden føler sig stresset.[47] De ansatte i folkekirken føler sig altså generelt lidt mere stressede end ansatte generelt.

*Præsterne oplever at være mest stressede*

Præsterne synes at opleve mere stress end de øvrige faggrupper i folkekirken. Således angiver 31,9 % af præsterne, at de ofte eller hele tiden har følt sig stressede inden for de sidste to uger. Blandt kirkefunktionærerne drejer det sig om 18-20 %.

[47] Arbejdstilsynet 2023 (NOA): https://at.dk/arbejdsmiljoe-i-tal/national-overvaagning-af-arbejdsmiljoeet-blandt-loenmodtagere/datavisning-national-overvaagning-af-arbejdsmiljoeet-blandt-loenmodtagere-2021-og-2023/

| Hvor ofte har du følt dig stresset i de sidste to uger? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Præster** | | **Kirkefunktionærer (kirkens lokaler)** | | **Kirkefunktionærer (kirkegårdene)** | | **Andre** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Hele tiden | 103 | 7,3% | 186 | 4,6% | 122 | 5,6% | 49 | 6,1% | 390 | 5,2% |
| Ofte | 347 | 24,6% | 546 | 13,4% | 317 | 14,6% | 137 | 17,1% | 1.187 | 15,7% |
| Sommetider | 479 | 34,0% | 1.060 | 26,1% | 523 | 24,0% | 213 | 26,7% | 2.019 | 26,7% |
| Sjældent | 325 | 23,1% | 1.201 | 29,5% | 697 | 32,0% | 226 | 28,3% | 2.199 | 29,0% |
| Aldrig | 155 | 11,0% | 1.076 | 26,4% | 516 | 23,7% | 174 | 21,8% | 1.775 | 23,4% |
| **Total** | **1.409** | **100,0%** | **4.069** | **100,0%** | **2.175** | **100,0%** | **799** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

*Oplevelsen af stress falder med alderen*

Ansatte i den ældre aldersgrupper (65 år+) synes generelt set at opleve mindre stress end ansatte i de yngre aldersgrupper. Blandt andet ses det, at der blandt de 18-34-årige er 21,5 % der hele tiden eller ofte har følt sig stresset mod 8,3 % blandt de 65+årige.

| Hvor ofte har du følt dig stresset i de sidste to uger? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **18-34år** | | **35-49år** | | **50-64år** | | **65år+** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Hele tiden | 48 | 5,9% | 129 | 6,7% | 194 | 5,2% | 19 | 1,8% | 390 | 5,2% |
| Ofte | 127 | 15,6% | 384 | 19,8% | 606 | 16,2% | 70 | 6,5% | 1.187 | 15,7% |
| Sommetider | 225 | 27,6% | 553 | 28,6% | 1.071 | 28,6% | 170 | 15,9% | 2.019 | 26,7% |
| Sjældent | 222 | 27,2% | 524 | 27,1% | 1.110 | 29,6% | 343 | 32,0% | 2.199 | 29,0% |
| Aldrig | 194 | 23,8% | 345 | 17,8% | 767 | 20,5% | 469 | 43,8% | 1.775 | 23,4% |
| **Total** | **816** | **100,0%** | **1.935** | **100,0%** | **3.748** | **100,0%** | **1.071** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

*Kilden til stress er især arbejde*

De ansatte er blevet spurgt, hvad de oplever som den vigtigste kilde til deres stress og her svarer over halvdelen (56,3 %), at det primært relaterer sig til deres arbejde (i modsætning til deres privatliv). 34,5 % svarer, at det både handler om deres arbejde og privatliv, mens blot 5,4 % angiver, at den vigtigste kilde alene er deres privatliv.




*Base: 3.596*

Sammenligner vi med NFA's landsdækkende undersøgelse, oplever de ansatte i folkekirken i lidt højere grad, at kilden til deres stress er deres arbejde. Andelen af respondenter fra NFA's undersøgelse, som beskriver arbejde som den vigtigste kilde til stress, er 54,6 %, 39,3 % angiver, at både arbejde og privatliv er den vigtigste kilde til stress. 8,1 % svarer, at deres privatliv er den største stressfaktor.[48]

Når der i den kvalitative undersøgelse spørges ind til stress, peger de ansatte ikke på arbejdsmængde eller indhold i arbejdet, men på manglende kvalitet i relationer, mobning, lav ledelseskvalitet samt manglende støtte, hjælp og indgriben i konflikter eller krænkelser som årsag til stress i forbindelse med arbejdet. Forståelsen af stress i folkekirken skal altså ses som et sammenvævet fænomen, hvor både organisering af arbejdet, ledelse og kvaliteten af relationer betyder noget for, om den enkelte oplever stress i arbejdet.

*De ældre stresses af arbejdet – de yngre også af privatlivet*

Der synes at være forskel på, hvad forskellige aldersgrupper oplever som den primære kilde til stress. 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 varierer afhængig af alderen. Blandt de 18-34-årige angiver 18,8 %, at den vigtigste kilde til stress er privatlivet. Det tilsvarende svar for de øvrige aldersgrupper er mellem 2,9 % og 5,3 %.

[48] 2020, Clausen, DPQ-Arbejdspladsskema, Det Nationale Forskningscenter For Arbejdsmiljø

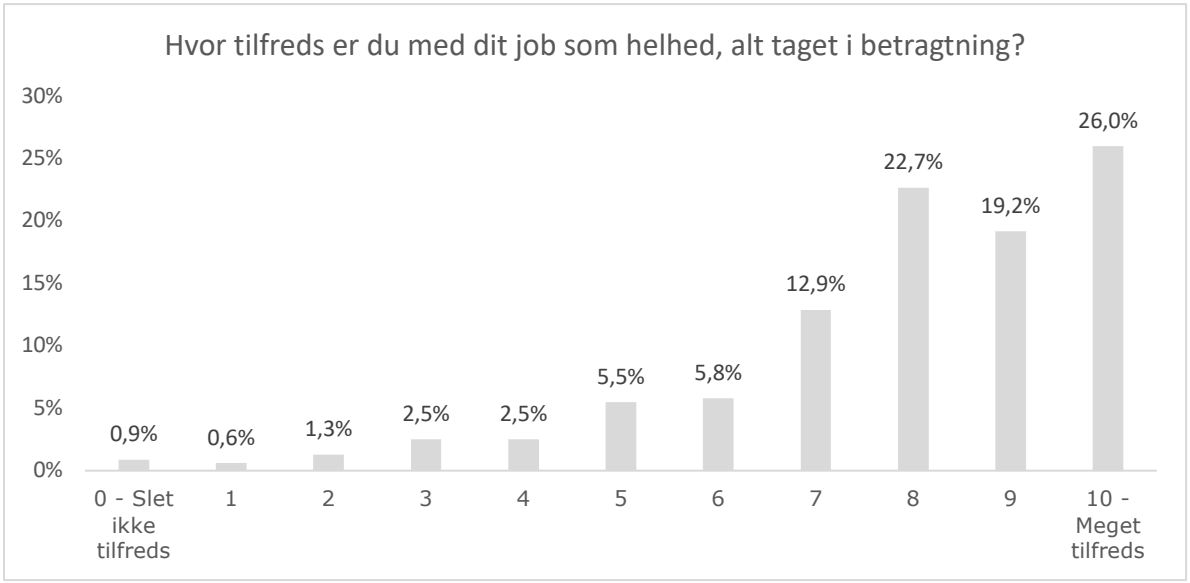
| Hvad var den vigtigste kilde til din stress? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **18-34år** | | **35-49år** | | **50-64år** | | **65år+** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| Arbejde | 149 | 37,3% | 528 | 49,5% | 1.198 | 64,0% | 151 | 58,3% | 2.026 | 56,3% |
| Privatliv | 75 | 18,8% | 56 | 5,3% | 55 | 2,9% | 9 | 3,5% | 195 | 5,4% |
| Både arbejde og privatliv | 164 | 41,0% | 453 | 42,5% | 544 | 29,1% | 78 | 30,1% | 1.239 | 34,5% |
| Ved ikke/ønsker ikke at svare | 12 | 3,0% | 29 | 2,7% | 74 | 4,0% | 21 | 8,1% | 136 | 3,8% |
| **Total** | **400** | **100,0%** | **1.066** | **100,0%** | **1.871** | **100,0%** | **259** | **100,0%** | **3.596** | **100,0%** |

### 4.6.4 Jobtilfredshed

Jobtilfredshed handler om, hvorvidt man som medarbejder overordnet set er tilfreds med sit arbejde. Forskning viser, at jobtilfredsheden er vigtigt, fordi den kan betragtes som en generel ressource i arbejdslivet. Den øger nemlig medarbejdernes motivation og evne til at håndtere svære forhold i arbejdet. Dermed har jobtilfredsheden betydning for mange andre forhold relateret til det psykosociale arbejdsmiljø.[49]

*De ansatte i folkekirken er tilfredse med deres job*

Folkekirkens ansatte er spurgt til, hvor tilfredse de er med deres job som helhed. Svaret er angivet på en skala fra 0-10, hvor 0 er slet ikke tilfreds og 10 er meget tilfreds. Nedenstående figur viser, hvordan de ansatte fordeler sig på skalaen fra 0-10.




*Base: 7.570*

[49] Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø – www.trivselspakke.dk

Den gennemsnitlige tilfredshed blandt de ansatte i folkekirken er 7,9. Til sammenligning viser Arbejdstilsynets landsdækkende undersøgelse blandt ansatte generelt (NOA) fra 2023, at den gennemsnitlige tilfredshed er 7,4.[50] Ansatte i folkekirkens er således gennemsnitligt set lidt mere tilfredse end ansatte generelt.

*De ældste er mest tilfredse*

Ansatte i den ældre målgruppe har større jobtilfredshed end ansatte i de yngre aldersgrupper. Blandt de yngste er 78,2 % således meget tilfredse (7-10), mens det i den ældste målgruppe er 91,1 %.

| Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **18-34år** | | **35-49år** | | **50-64år** | | **65år+** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| 0 - Slet ikke tilfreds | 11 | 1,3% | 20 | 1,0% | 35 | 0,9% | 3 | 0,3% | 69 | 0,9% |
| 1 | 6 | 0,7% | 17 | 0,9% | 21 | 0,6% | 4 | 0,4% | 48 | 0,6% |
| 2 | 8 | 1,0% | 35 | 1,8% | 46 | 1,2% | 9 | 0,8% | 98 | 1,3% |
| 3 | 25 | 3,1% | 55 | 2,8% | 101 | 2,7% | 9 | 0,8% | 190 | 2,5% |
| 4 | 27 | 3,3% | 57 | 2,9% | 97 | 2,6% | 8 | 0,7% | 189 | 2,5% |
| 5 | 42 | 5,1% | 126 | 6,5% | 214 | 5,7% | 36 | 3,4% | 418 | 5,5% |
| 6 | 59 | 7,2% | 155 | 8,0% | 201 | 5,4% | 26 | 2,4% | 441 | 5,8% |
| 7 | 131 | 16,1% | 313 | 16,2% | 462 | 12,3% | 71 | 6,6% | 977 | 12,9% |
| 8 | 192 | 23,5% | 460 | 23,8% | 870 | 23,2% | 196 | 18,3% | 1.718 | 22,7% |
| 9 | 145 | 17,8% | 329 | 17,0% | 762 | 20,3% | 216 | 20,2% | 1.452 | 19,2% |
| 10 - Meget tilfreds | 170 | 20,8% | 368 | 19,0% | 939 | 25,1% | 493 | 46,0% | 1.970 | 26,0% |
| **Total** | **816** | **100,0%** | **1.935** | **100,0%** | **3.748** | **100,0%** | **1.071** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

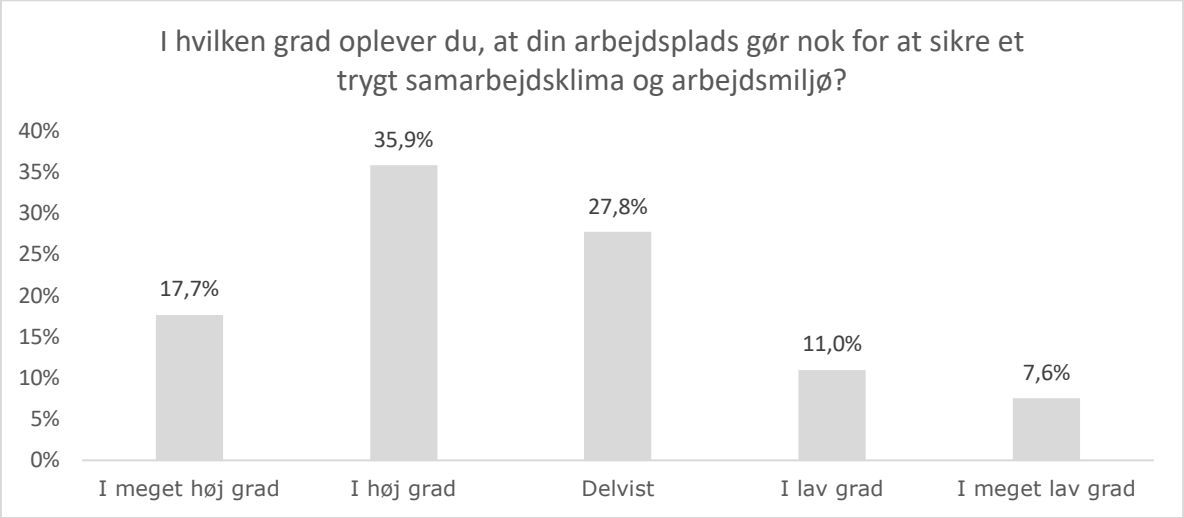
### 4.6.5 Arbejdsmiljøindsatsen

Det er naturligvis vigtigt, at ansatte trives i deres arbejde. Det er imidlertid også vigtigt, at man som arbejdsplads og leder er gearet til at håndtere det, når ansatte ikke trives. Arbejdsmiljøproblemer som for eksempel konflikter, belastninger eller stress kan nemlig udvikle sig til mere alvorlige problemer, hvis ikke de ansatte får hjælp og støtte i tide.

[50] Arbejdstilsynet 2023 (NOA): https://at.dk/arbejdsmiljoe-i-tal/national-overvaagning-af-arbejdsmiljoeet-blandt-loenmodtagere/datavisning-national-overvaagning-af-arbejdsmiljoeet-blandt-loenmodtagere-2021-og-2023/

*Halvdelen af de ansatte mener, at der gøres nok for at sikre et trygt arbejdsmiljø*

53,6 % af de ansatte svarer, at deres arbejdsplads i høj/meget høj grad gør nok for at sikre et trygt samarbejdsklima og arbejdsmiljø. 18,6 % svarer, at det kun i lav/meget lav grad er tilfældet. Det gælder stort set på tværs af faggrupper og arbejdspladsens størrelse.




*Base: 7.570*

At 46,4% kun delvist eller i lav/meget lav grad oplever, at arbejdspladsen gør nok for at sikre et trygt samarbejdsklima og arbejdsmiljø, kan blandt andet afspejle det billede som ses i de kvalitative interviews, hvor ansatte på tværs fremhæver, at der er for mange problemer, som ikke løses i arbejdsmiljøet. Mange nævner blandt andet, at der ikke gøres nok for at undgå følgevirkninger af den tostrengede struktur, og ansatte, som har været på flere arbejdspladser i folkekirken, understreger i lighed, at den tostrengede struktur generelt skaber uklarhed og manglende professionaliseret ledelse.

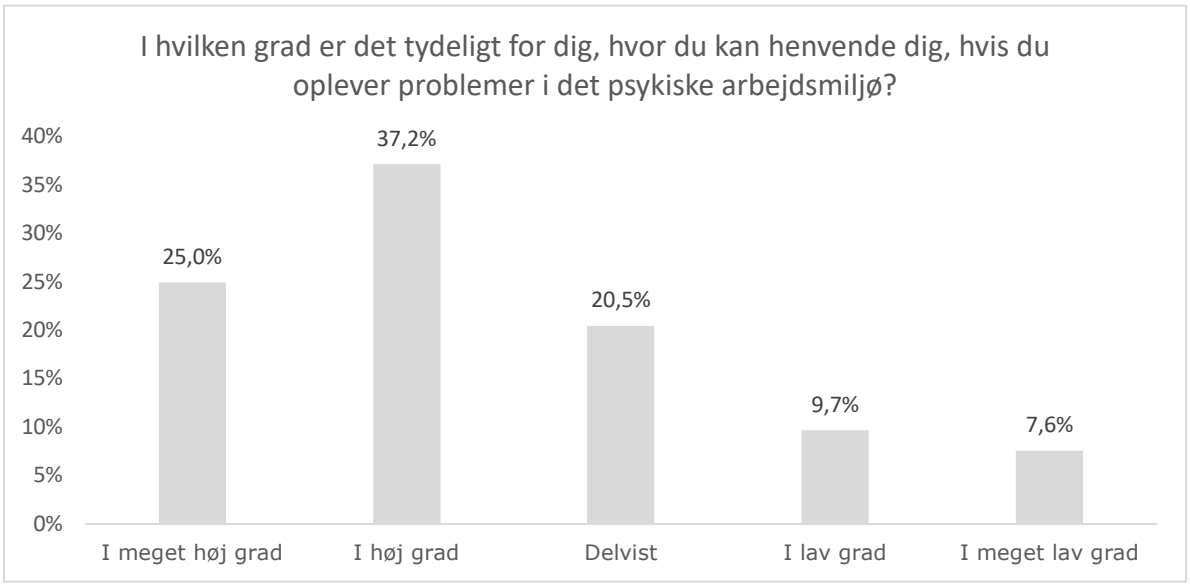
*De ældste oplever, at der gøres nok*

De ældste oplever i højere grad end de øvrige aldersgrupper, at der i høj/meget høj grad gøres nok for at sikre et trygt samarbejdsklima og arbejdsmiljø. Dette er i tråd med, at en større andel af de ældste oplever høj trivsel på arbejdet.

| I hvilken grad oplever du, at din arbejdsplads gør nok for at sikre et trygt samarbejdsklima og arbejdsmiljø? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **18-34år** | | **35-49år** | | **50-64år** | | **65år+** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| I meget høj grad | 184 | 22,5% | 324 | 16,7% | 576 | 15,4% | 254 | 23,7% | 1.338 | 17,7% |
| I høj grad | 287 | 35,2% | 633 | 32,7% | 1.352 | 36,1% | 446 | 41,6% | 2.718 | 35,9% |
| Delvist | 210 | 25,7% | 540 | 27,9% | 1.106 | 29,5% | 250 | 23,3% | 2.106 | 27,8% |
| I lav grad | 82 | 10,0% | 254 | 13,1% | 424 | 11,3% | 72 | 6,7% | 832 | 11,0% |
| I meget lav grad | 53 | 6,5% | 184 | 9,5% | 290 | 7,7% | 49 | 4,6% | 576 | 7,6% |
| **Total** | **816** | **100,0%** | **1.935** | **100,0%** | **3.748** | **100,0%** | **1.071** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

*For mere end hver tredje af de ansatte er det uklart, hvor de skal henvende sig med arbejdsmiljøproblemer*

62,2 % af de ansatte angiver, at det i høj/meget høj grad er tydeligt, hvor de kan henvende sig, hvis de oplever problemer i det psykosociale arbejdsmiljø. 37,8 % angiver, at det delvist eller i lav/meget lav grad er tydeligt. Det gælder på tværs af faggrupper og arbejdspladsens størrelse.




*Base: 7.570*

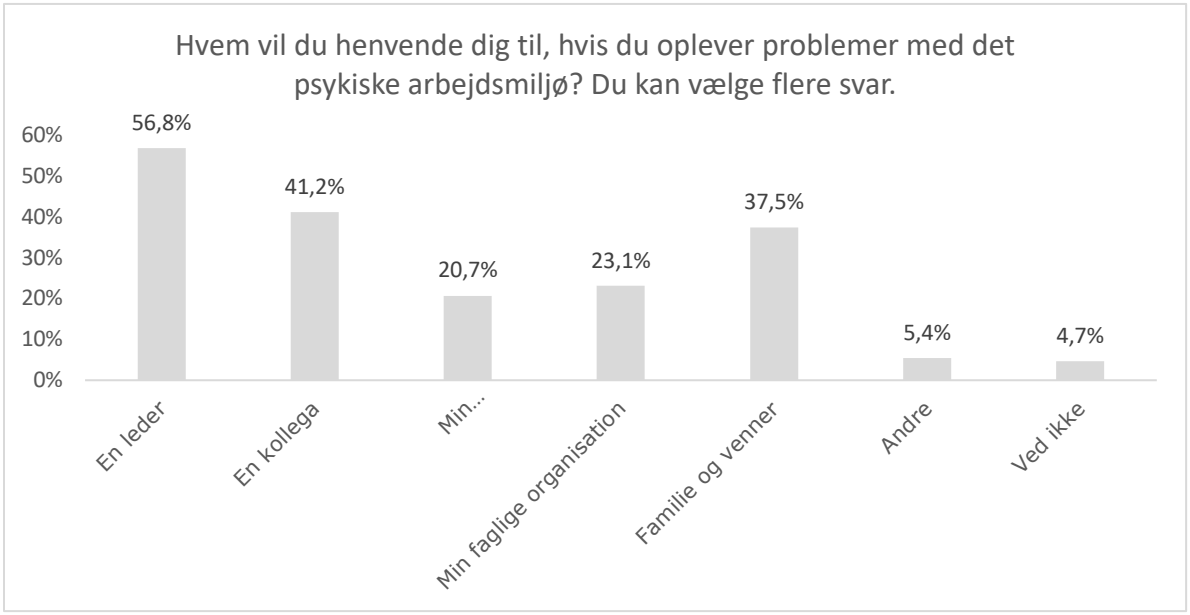
*Med alderen bliver det tydeligere, hvor man skal henvende sig*

Der er en tendens til, at andelen af ansatte, der angiver, at det i høj/meget grad er tydeligt, hvor de skal henvende sig, hvis man oplever problemer i det psykiske arbejdsmiljø, stiger med alderen. Således angiver 57,0 % af de 18-34-årige at det er tydeligt mod 70,5 % af de 65+årige. Omvendt falder andelen, der kun i lav/meget lad grad oplever, at det er tydeligt, hvor man skal henvende sig.

| I hvilken grad er det tydeligt for dig, hvor du kan henvende dig, hvis du oplever problemer i det psykiske arbejds-miljø? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **18-34år** | | **35-49år** | | **50-64år** | | **65år+** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| I meget høj grad | 212 | 26,0% | 458 | 23,7% | 892 | 23,8% | 328 | 30,6% | 1.890 | 25,0% |
| I høj grad | 253 | 31,0% | 695 | 35,9% | 1.444 | 38,5% | 427 | 39,9% | 2.819 | 37,2% |
| Delvist | 185 | 22,7% | 414 | 21,4% | 776 | 20,7% | 179 | 16,7% | 1.554 | 20,5% |
| I lav grad | 95 | 11,6% | 198 | 10,2% | 356 | 9,5% | 83 | 7,7% | 732 | 9,7% |
| I meget lav grad | 71 | 8,7% | 170 | 8,8% | 280 | 7,5% | 54 | 5,0% | 575 | 7,6% |
| **Total** | **816** | **100,0%** | **1.935** | **100,0%** | **3.748** | **100,0%** | **1.071** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

*Mere end halvdelen vil henvende sig til en leder, hvis de oplever problemer*

56,8 % af de ansatte i folkekirken vil henvende sig til en leder, hvis de oplever problemer med det psykiske arbejdsmiljø. 20,7 % vil henvende sig til en arbejdsmiljørepræsentant, mens næsten dobbelt så mange vil henvende sig til familie og venner (37,5 %).




*Base: 7.570*

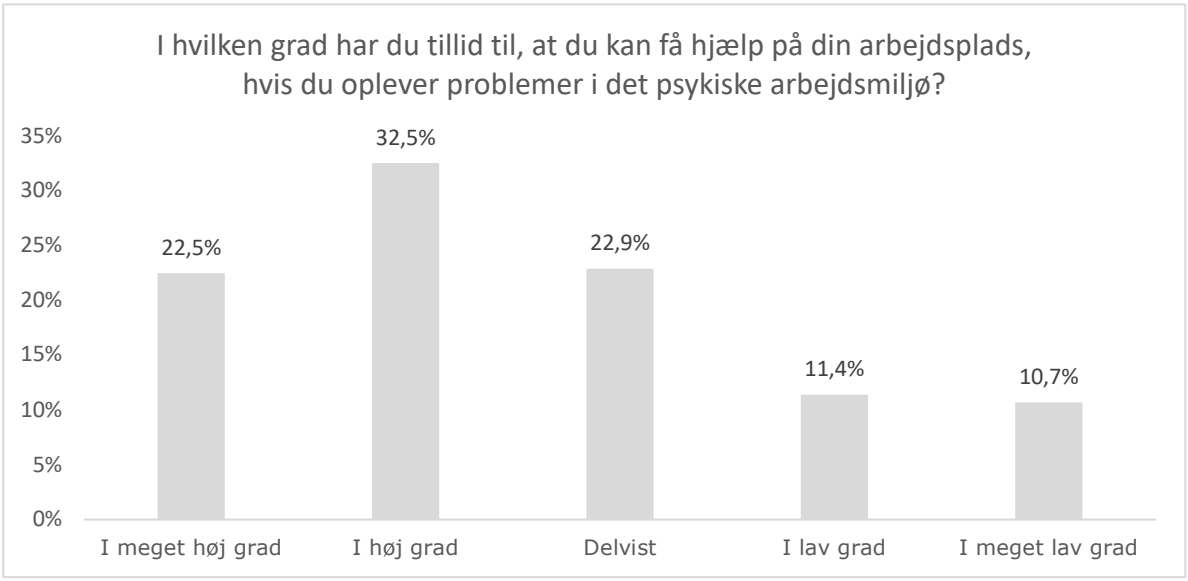
*Præsterne er den gruppe, der i højeste grad ville henvende sig til en leder*

Det gælder på tværs af faggrupperne, at flest vil henvende sig til en leder, hvis de oplever problemer med det psykiske arbejdsmiljø. Andelen, der vil henvende sig til ledelsen, varierer imidlertid. Det fremgår blandt andet, at 37,2 % af præsterne vil henvende sig til deres arbejdsmiljørepræsentant. Det tilsvarende tal for kirkefunktionærerne er 16-19 % og 21,3 % for kategorien 'andre'. Det fremgår ligeledes, at 49,8 % af præsterne vil henvende sig til en kollega, hvilket 'kun' gælder 33,1 % af kirkefunktionærerne med arbejde ved kirkegårdene.

| **Hvem vil du henvende dig til, hvis du oplever problemer med det psykiske arbejdsmiljø?** | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Præster** | | **Kirkefunktionærer (kirkens lokaler)** | | **Kirkefunktionærer (kirkegårdene)** | | **Andre** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| En leder | 929 | 65,9% | 2.209 | 54,3% | 1.144 | 52,6% | 457 | 57,2% | 4.302 | 56,8% |
| En kollega | 701 | 49,8% | 1.737 | 42,7% | 721 | 33,1% | 288 | 36,0% | 3.117 | 41,2% |
| Arbejdsmiljørepræsentant | 524 | 37,2% | 669 | 16,4% | 413 | 19,0% | 170 | 21,3% | 1.569 | 20,7% |
| Min faglige organisation | 392 | 27,8% | 930 | 22,9% | 525 | 24,1% | 177 | 22,2% | 1.746 | 23,1% |
| Familie og venner | 695 | 49,3% | 1.545 | 38,0% | 636 | 29,2% | 263 | 32,9% | 2.840 | 37,5% |
| Andre | 97 | 6,9% | 197 | 4,8% | 102 | 4,7% | 74 | 9,3% | 407 | 5,4% |
| Ved ikke | 35 | 2,5% | 204 | 5,0% | 116 | 5,3% | 33 | 4,1% | 357 | 4,7% |
| **Total** | **1.409** | **100,0%** | **4.069** | **100,0%** | **2.175** | **100,0%** | **799** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

*Halvdelen af de ansatte har tillid til, at de kan få hjælp, hvis de henvender sig*

55,0 % af de ansatte angiver, at de i høj/meget høj grad har tillid til, at de kan få hjælp på deres arbejdsplads, hvis de henvender sig med problemer i det psykiske arbejdsmiljø. 22,1 % angiver, at de kun i lav/meget lav grad har tillid hertil.




*Base: 7.570*

*Præsterne har den laveste grad af tillid til, at de kan få hjælp*

Præsterne har en lavere grad af tillid til, at de vil få hjælp af deres arbejdsplads, hvis de oplever problemer i det psykiske arbejdsmiljø. 48,1 % af præsterne angiver at have høj/meget høj tillid til at få hjælp. De tilsvarende tal for de øvrige faggrupper er 56-58 %.

| I hvilken grad har du tillid til, at du kan få hjælp på din arbejdsplads, hvis du oplever problemer i det psykiske arbejdsmiljø? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Præster** | | **Kirkefunktionærer (kirkens lokaler)** | | **Kirkefunktionærer (kirkegårdene)** | | **Andre** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| I meget høj grad | 257 | 18,2% | 943 | 23,2% | 490 | 22,5% | 195 | 24,4% | 1.702 | 22,5% |
| I høj grad | 421 | 29,9% | 1.341 | 33,0% | 735 | 33,8% | 270 | 33,8% | 2.462 | 32,5% |
| Delvist | 358 | 25,4% | 911 | 22,4% | 491 | 22,6% | 168 | 21,0% | 1.735 | 22,9% |
| I lav grad | 186 | 13,2% | 464 | 11,4% | 230 | 10,6% | 77 | 9,6% | 863 | 11,4% |
| I meget lav grad | 187 | 13,3% | 410 | 10,1% | 229 | 10,5% | 89 | 11,1% | 808 | 10,7% |
| **Total** | **1.409** | **100,0%** | **4.069** | **100,0%** | **2.175** | **100,0%** | **799** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

*Især de ældste har stor tillid til at få hjælp*

Især de ældste (delvist også de yngste) har tillid til, at de kan få hjælp af deres arbejdsplads, hvis de henvender sig med problemer i det psykiske arbejdsmiljø. 68,0 % af de ældste angiver således i høj/meget høj grad, at de har tillid til at få hjælp. De tilsvarende tal for de øvrige faggrupper er 50-58 %.

| I hvilken grad har du tillid til, at du kan få hjælp på din arbejdsplads, hvis du oplever problemer i det psykiske arbejdsmiljø? | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **18-34år** | | **35-49år** | | **50-64år** | | **65år+** | | **Total** | |
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent | Antal | Procent |
| I meget høj grad | 207 | 25,4% | 411 | 21,2% | 778 | 20,8% | 306 | 28,6% | 1.702 | 22,5% |
| I høj grad | 269 | 33,0% | 561 | 29,0% | 1.210 | 32,3% | 422 | 39,4% | 2.462 | 32,5% |
| Delvist | 177 | 21,7% | 458 | 23,7% | 905 | 24,1% | 195 | 18,2% | 1.735 | 22,9% |
| I lav grad | 88 | 10,8% | 254 | 13,1% | 441 | 11,8% | 80 | 7,5% | 863 | 11,4% |
| I meget lav grad | 75 | 9,2% | 251 | 13,0% | 414 | 11,0% | 68 | 6,3% | 808 | 10,7% |
| **Total** | **816** | **100,0%** | **1.935** | **100,0%** | **3.748** | **100,0%** | **1.071** | **100,0%** | **7.570** | **100,0%** |

### 4.6.6 De ansattes trivsel – opsummering

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.

*Arbejdsmiljøindsatsen*

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.





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

# 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.

Det er væsentligt at fokusere *både* på situationer, hvor medarbejderne ikke trives og på situationer, hvor medarbejderne trives. Det skyldes, at arbejdsmiljøindsatsen blandt andet handler om at skabe en dynamisk balance mellem såkaldte beskyttende og belastende faktorer. Beskyttende faktorer skal forstås som forhold, der bidrager til at beskytte medarbejdernes trivsel. Det er forhold, der repræsenterer ressourcer, der er til rådighed for medarbejderne - ressourcer, der kan anvendes til at håndtere arbejdet og eventuelle belastende faktorer. Belastende faktorer forstås omvendt som forhold, der har en negativ indvirkning på medarbejdernes trivsel. Belastende faktorer i arbejdsmiljøet repræsenterer således følelsesmæssige og organisatoriske forhold, som medarbejderne står over for i deres daglige arbejde, og som kan trække på mentale og eventuelt fysiske ressourcer. Overstiger de belastende faktorer de ressourcer, den enkelte har til rådighed, kan der opstå belastningsreaktioner og/eller mistrivsel. Omvendt kan beskyttende faktorer have en positiv effekt på arbejdsmiljøet, hvor medarbejderne føler sig engagerede og i stand til at håndtere eventuelle belastninger konstruktivt. Med andre ord spiller de beskyttende og belastende faktorer sammen og kan både forstærke og opveje hinanden. Derfor er det vigtigt at have fokus på både de situationer, hvor medarbejderne trives (hvor de belastende faktorer ikke overstiger de beskyttende faktorer), og de situationer, hvor de ikke gør (hvor de belastende situationer overstiger de beskyttende).

I det følgende præsenteres først de forhold, der på tværs af faggrupper, landsdele, køn, alder m.m. kendetegner situationer, hvor det psykosociale arbejdsmiljø fungerer godt og de ansatte trives, og derefter de forhold, der kendetegner situationer, hvor det psykosociale arbejdsmiljø fungerer dårligt, og de ansatte 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 (se evt. metodeafsnittet for nærmere information om datagrundlaget).

Af hensyn til fortroligheden fremstår citater i anonymiseret form. Alle citater er fra ansatte i folkekirken, ingen er fra medlemmer af menighedsråd.

## 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

### 5.1.1 God ledelseskvalitet

Når de ansatte i folkekirken trives i deres arbejde, har de ofte oplevelsen af høj ledelseskvalitet.[51] De ansatte beskriver høj ledelseskvalitet som ledelse, der rummer engagement, samarbejde og respekt samt strukturer for deltagelsesformer og evnen til at handle.

De ansatte i folkekirken opfatter ledelsen som god, når den interesserer sig for både de kirkelige funktioner og opgaver og for de ansattes trivsel og samarbejde. Arbejdsopgaverne skal tages alvorligt og ledelsen skal interessere sig for de forskellige funktioner, men uden at være overvågende eller usagligt kritiske. Dette er i tråd med de kvantitative surveydata, som blandt andet viser, at 60 % af de ansatte i folkekirken angiver, at en leders vigtigste opgave er at støtte og udvikle medarbejderne. 55 % angiver, at det er at anerkende den gode arbejdsindsats, og 53 % angiver, at det er at give ansvar til medarbejderne.

> *Menighedsrådet er engagerede, de deltager, og vi kan tale om tingene. Der er gensidig velvilje. Tidligere havde vi en formand, der gik helt med sin egen dagsorden, og ingen vidste, hvad de mødte op til. Menighedsrådet deltog ikke i gudstjenester, og var langt væk. Når der sker skift i ledelse, kan det ændre alt. Nu er vi sammen, og der er interesse for os. Vi anerkendes, og de har tid til at bakke os op. Jeg kan se, at alle trives.*

Det er samtidig et udtalt positivt forhold, når medlemmer af menighedsrådet med ledelsesansvar og præster med instruktionsret, respekterer hinanden, de ansatte og de forskellige faglige funktioner, og dermed skaber rum for samarbejde og gensidig respekt på tværs af faggrupper og arbejdsopgaver. Flere ansatte fremhæver således, at den gode ledelse rummer et fokus på ligeværd på arbejdspladsen trods forskellige fagligheder.

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

[51] Begrebet ledelseskvalitet henviser til specifikke handlinger eller adfærdsmønstre fra ledere i relationen til medarbejderne. Det handler blandt andet om lederens evne til for eksempel at vejlede, anerkende, løse konflikter og støtte ansattes udviklingsmuligheder.

kirkegården, at udvise interesse og at have løbende faste møder og sammenkomster. Ansatte, som rapporterer om meget høj trivsel, beretter om, at ledende funktioner er engagerede i kerneopgaven, ved blandt andet at være aktive i kirken og på kirkegården, besøge arbejdspladsen ofte nok til at få indblik i de konkrete arbejdsopgaver og ved at være nysgerrige og deltagende med en udtalt ydmyghed i forhold til faglige kompetencer. Af disse aktiviteter kommer en oplevelse af ligeværdighed, og en følelse af at alle er vigtige for fællesskabet og arbejdspladsen. Dette understøttes af de kvantitative surveydata, der viser sammenhæng mellem trivsel og spørgsmålet om, hvorvidt man som medarbejder oplever, at ens leder prioriterer trivslen på arbejdspladsen. Blandt medarbejdere med høj jobtilfredshed (mindst 7 på tilfredshedsskalaen) oplever 67,5 % således, at deres leder i høj/meget høj grad prioriterer trivslen mod 14,6 % blandt medarbejdere med lav jobtilfredshed (max 3 på tilfredshedsskalaen).

> *Helt grundlæggende kan jeg se igennem min karriere, at hvis der er god trivsel i folkekirken, er det på trods af strukturen i folkekirken. Det er meget frustrerende at blive ledet af, hvad der kan opleves som en flok amatører (Menighedsrådet). Når det fungerer, så gør de det efter bedste evne og prioriterer trivsel. Men det er absurd at give så stort et ansvar til frivillige.*

Den gode ledelse forbindes også med handling forstået således, at dem med ledelsesansvar for eksempel leder, kontaktperson, præst, provst, biskop mv. tager ansvar, når der er problemer, og søger at få problemerne løst. Det opfattes som vigtigt og positivt, at ledende personer griber rettidigt og ordentligt ind, når der er uhensigtsmæssig adfærd eller konflikter i organisationen. Det gælder uanset, om det drejer sig om uenigheder mellem for eksempel præster og menighedsrådsmedlemmer, mellem præster og øvrige ansatte, medarbejdere imellem og mellem medarbejdere og valgte medlemmer af menighedsrådet.

Vigtigheden af at kunne handle og håndtere konflikter understøttes af det kvantitative surveydata, der viser en signifikant sammenhæng mellem trivsel og spørgsmålet om, hvorvidt man som medarbejder oplever, at ens nærmeste leder er god til at løse konflikter. Blandt medarbejdere med høj jobtilfredshed (mindst 7 på tilfredshedsskalaen) oplever 59,1 % således, at deres leder i høj/meget høj grad er god til at løse konflikter mod 4,2 % blandt ansatte med lav jobtilfredshed (max 3 på tilfredshedsskalaen). Det samme gælder sammenhængen mellem jobtilfredshed og spørgsmålet om, i hvilken grad man kan tale med sin nærmeste leder, hvis man oplever problemer i arbejdet. Blandt ansatte med høj jobtilfredshed (mindst 7 på tilfredshedsskalaen) oplever 72,4 % i høj/meget høj grad at kunne tale med deres leder mod 16,3 % blandt ansatte med lav jobtilfredshed (max 3 på tilfredshedsskalaen).

I den kvalitative undersøgelse går det igen både i de tilfælde, hvor der er trivsel, og i de tilfælde der ikke er, at ledelseskvalitet også handler om nærvær og tilstedeværelse.

> *Jeg trives godt med min ledelse, som er daglig leder. Der er skabt tid til arbejdsopgaver, vi prioriterer tid sammen, spiser frokost sammen, og min leder er fysisk til stede på kontor og sognegård. Vi har møder, og er sammen om at få det hele til at fungere.*

### 5.1.2 Arbejdsfællesskab og psykologisk tryghed

Relationer synes at have en særlig plads i forhold til de ansattes trivsel og mistrivsel. Gode relationer og oplevelsen af sammenhørighed 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.

Når de ansatte selv skal beskrive, hvad der får dem til at trives, er det især de gode relationer i arbejdsfællesskabet. Det gælder både i forhold til kolleger, samarbejdspartnere og ledelse. Det er afgørende for de ansattes trivsel, at de oplever relationel støtte såvel praktisk som socialt og psykologisk. Dette harmonerer med den internationale forskning i well-being og motivation, som netop fremhæver, at betydningen af sunde relationer er afgørende for menneskelig trivsel og handlekraft (Ryan & Deci, 1998). Desuden har den senere arbejdsmiljøforskning vist, at social kapital, herunder oplevelsen af stærke samarbejdsrelationer i eget team og på tværs samt relationelle fænomener som tillid, retfærdighed og samarbejde, har stor positiv betydning for både arbejdsmiljø, produktivitet og kvalitet. Disse pointer ses også i den kvantitative surveydata, der blandt andet viser en sammenhæng mellem jobtilfredshed og følelsen af sammenhold og samhørighed blandt kollegerne. Således ses blandt andet, at 77,6 % af de ansatte med høj jobtilfredshed (mindst 7 på tilfredshedsskalaen) oplever en høj/meget høj grad af sammenhold og samhørighed mod 19,2 % af ansatte med lav jobtilfredshed (max 3 på tilfredshedsskalaen). Samme billede ses i forhold til andre spørgsmål om, i hvilken grad man oplever, at samarbejdet med kollegerne fungerer godt. Blandt ansatte med høj jobtilfredshed angiver 83,0 %, at der i høj/meget høj grad er et godt samarbejde mod 23,7 % af de ansatte med lav jobtilfredshed. Samme sammenhæng ses i forhold til spørgsmålet om, hvorvidt man oplever at kunne løse problemer sammen med kolleger, og hvorvidt man som kolleger holder hinanden orienteret om ting, der er væsentlige for at kunne udføre arbejdet.

> *Vi har tillid til, at vi bliver mødt med venlighed og overbærenhed. Professionelt er vores menighedsråd dygtige og veluddannede. De ved, hvad der er op og ned på organisationer,*

*de er værdsættende og respektfulde. De er gode samarbejdspartnere om gudstjenesteudvikling, arrangementsudvikling, og vi har bygget en fantastisk kirke. Menigheden kan mærke en god stemning imellem os.*

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. I bogen 'The Fearless Organization' beskriver den amerikanske forsker og professor, Amy Edmondson, et psykologisk trygt arbejdsklima som et sted, hvor grupper af ansatte tør tale om dét, som er svært uden oplevelsen af at blive straffet, nedgjort, ydmyget eller udstillet. At opbygge en psykologisk tryg kultur er, ifølge Amy Edmondson, noget der sker i et fællesskab, hvor der opbygges en fælles tro på og norm om, at man kan være sig selv og tage interpersonelle risici uden risiko for at blive straffet direkte og indirekte. Det er en lignende tryghed ansatte fortæller om, når de fremhæver det gode ved at være ansat i folkekirken. Her fortæller de om stærke fællesskaber, hvor mennesker hjælper hinanden og har blik for det, som kan være svært for den enkelte. Der fortælles om fællesskaber og arbejdskulturer, hvor der - når der naturligt opstår problemer og svære ting - er en ånd, hvor man står sammen og forsøger at støtte hinanden fagligt og personligt. Der er således ifølge de ansatte et stort overlap mellem trivsel og det at føle sig tryg og socialt forbundet med såvel kolleger som ledelse.

*Jeg kan altid lige ringe til præsten eller menighedsrådet og spørge om hjælp. De er imødekommende og har stor indlevelse, også i forhold til det at have brug for at holde fri eller tackle noget derhjemme. Jeg føler frihed i arbejdet, fordi de bakker op. Præsten er også en, vi kan ringe til. Så tager vi en dialog om det, der måtte være. Det skaber meget ro og arbejdsglæde.*

Når den psykologiske tryghed er lav, det vil sige, når man føler sig bange for at ytre sig af risiko for konsekvenser fra ledelse eller kolleger, har trivslen vanskelige kår. At investere i relationer, samarbejde og det at kunne drøfte svære emner er noget af det, som går igen på de arbejdspladser i folkekirken, som fremhæves af de ansatte for deres gode psykosociale arbejdsmiljø. Dette understøttes af de kvantitative surveydata, som viser klar sammenhæng mellem jobtilfreds og spørgsmålet om, hvordan man føler, at det vil blive brugt imod en, hvis man laver fejl, om man føler, at man nemt kan bringe problemer og svære emner op, om man nemt kan spørge andre om hjælp, og om man oplever, at der bevidst er nogen, der modarbejder en. Som eksempel kan nævnes, at blandt ansatte med høj jobtilfredshed angiver 80,6 % af være enige/meget enige i, at det ikke bliver brugt imod en, hvis man laver fejl, mod 26,4 % blandt ansatte med lav jobtilfredshed. Blandt ansatte med høj tilfredshed angiver

82,6 % at være enige/meget enige i, at ingen bevidst modarbejder dem mod 22,2 % af de ansatte med lav jobtilfredshed.

### 5.1.3 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:

- Fællesskab: Et samarbejdende miljø, hvor der er klarhed over roller, og hvor alles bidrag anskues som vigtigt, fremmer fællesskabet og dermed trivslen.

- Udveksling af erfaring: Kirkemiljøet består af meget forskellige faggrupper, og et godt samarbejde på tværs af faggrupperne muliggør udveksling af viden og erfaringer, hvilket kan berige det samlede arbejdsmiljø og styrke kirkens samlede evne til at betjene menigheden.

- Samarbejde: Nogle opgaver i folkekirken kræver en kombination af forskellige kompetencer, og ved at samarbejde kan de ansatte kombinere deres evner og dermed løse flere opgaver. Samarbejde kræver imidlertid kendskab til hinandens forskellige fagområder og klarhed over, hvem der gør hvad.

- Kommunikation: Klarhed og samarbejde hjælper med at fremme åben og klar kommunikation mellem ansatte og mellem ansatte og meningsrådsrådet. Det reducerer risikoen for misforståelser og konflikter.

I forhold til at sikre klarhed og samarbejde på tværs af faggrupper fremhæves især den tostrengede struktur i folkekirken som problematisk og som en væsentlig årsag til, at klarheden på tværs kan være udfordret.

> *Det er noget rod med det ledelsesmæssige. Det er uklart, hvem der har ledelsesretten hos os. Det nytter ikke, at menighedsrådet bliver kaldt til samtale hos Biskoppen. Der mangler meget klarhed i ledelsesstrukturen. Der burde være pligt til at holde møder, så det er mere tydeligt for os, hvad de vil.*

Den tostrengede struktur kan, som vi ser, føre til uklare ledelsesroller, manglende ledelsesfokus fra menighedsråd (kontaktpersoner og forpersoner), kamp om indflydelse mellem præster og menighedsråd, manglende klarhed om, hvad der kan forventes af ledelse, manglende indgriben og kvalificeret støtte ved problemer og manglende ledelseskvalitet. Flere ansatte oplyser under interviews, at det fungerer godt, når det er klart og tydeligt, hvem der har ledelsesretten, og hvad der skal til, for at de ansatte lykkes sammen. Det kan for eksempel være igennem faste møder, tydelighed om roller samt en ledelse, som er deltagende i forhold til at skabe klarhed. Her fremhæves det flere steder, at en udpeget daglig leder kan gøre en stor forskel.

> *Vores samarbejde er blevet til via sociale tiltag, vi spiser sammen til hvert møde, vi taler om, hvordan vi gør møderne gode, men noget af det vigtigste, vi har gjort, er, at vi har ansat en administrationschef. Tilliden og samarbejdet slår igennem, fordi vi har en professionel ledelse og chef. Det, der kan være problemer med, er nemlig, når alle i meningsrådet blander sig og giver ansatte ordrer.*

Flere ansatte, der trives, fortæller om, at klarheden og samarbejdet på tværs dog kan understøttes via forholdsvis simple tiltag, som dog skal prioriteres. Det kan for eksempel være faste tjek ind-møder, hvor der skabes klarhed og perspektiver for samarbejde og fællesmøder en gang om ugen.

### 5.1.4 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. De ansatte fortæller om forskellige aktiviteter som for eksempel 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.

> *Vi mødes med menighedsrådet til middag fire gange om året, vi har faste traditioner sammen, vi har nytårskuren og har ting, vi laver sammen, som ikke handler om arbejde, sådan direkte. Det skaber en fantastisk stemning.*

Ifølge de ansatte spiller uformelle aktiviteter, sammenkomster og sociale traditioner en afgørende rolle for et sundt psykosocialt arbejdsmiljø af flere andre grunde:

- Fremmer samhørighed: Uformelle aktiviteter og sociale sammenkomster giver ansatte mulighed for at lære hinanden bedre at kende. Det kan bidrage til at opbygge positive relationer, styrke samhørighed og skabe et mere sammenhængende klima på arbejdspladsen. Traditioner kan være med til at binde fællesskabet sammen i en fælles fortælling om, 'hvem vi er som gruppe'.

- Reducerer stress: Sociale aktiviteter og sammenkomster kan fungere som en afstressende faktor. Det giver ansatte mulighed for at slappe af, have det sjovt og skabe positive minder sammen.

- Bedre kommunikation: Uformelle situationer kan skabe en mere afslappet atmosfære, hvor medarbejdere føler sig mere komfortable med at dele tanker og idéer. Dette kan forbedre kommunikationen på tværs af faggrupper i kirken og fremme en åben dialog.

Der er ikke i arbejdsmiljøforskningen stor fokus på betydningen af uformelle sociale aktiviteter, hvilket måske er et overset aspekt af et velfungerende arbejdsliv, idet disse aktiviteter, hvis de er skabt så alle kan være med, ofte giver en oplevelse af fællesskab, samhørighed og kendskab på tværs. I nærværende kvalitative undersøgelse går de uformelle aktiviteter igen alle steder, hvor ansatte trives, ligesom de ikke er udprægede eller velfungerende, når de ansatte mistrives.

## 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

### 5.2.1 Lav ledelseskvalitet

Når de ansatte ikke trives på deres arbejde, knytter det sig for mange til uklar ledelse eller lav ledelseskvalitet generelt set. Det gælder på tværs af faggrupper og demografiske forhold. Lav ledelseskvalitet er et problem i sig selv, men relaterer sig også til andre faktorer, der

påvirker trivslen negativt, blandt andet uklare krav, høje følelsesmæssige krav og oplevelser med krænkelser.

Folkekirkens 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. Ifølge Arbejdstilsynets bekendtgørelse for psykisk arbejdsmiljø skal arbejdet i Danmark planlægges, tilrettelægges og udføres således, at påvirkningerne i det psykiske arbejdsmiljø både ud fra en enkeltvis og samlet vurdering er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige på kort og lang sigt. Denne planlægnings- tilrettelæggelses- og udførelsesopgave har i dag vanskelige betingelser, da menighedsrådene mange steder, ifølge de ansatte, mangler den fornødne tid og de fornødne kompetencer til at drive den beskyttelse, der er relateret til psykosocialt arbejdsmiljø og sunde betingelser i arbejdet.

For præsternes vedkommende gælder det ofte, at ledelsen i form af provst og biskop er fysisk fjern, og dermed har begrænset muligheder for at støtte, skabe klarhed og afhjælpe belastninger i arbejdsmiljøet for præsterne. Fraværende ledelse kan også ses som et udtryk for lav ledelseskvalitet.

> *Godt nok er det min leder. Men jeg får aldrig svar, og vi ses ikke. Det er ligesom ikke en 'people-person', og når vi så ses, så skal alting diskuteres. Det er meget svært at aflæse min leder.*

> *Strukturerne er så løse. Menighedsrådene aner ofte ikke, hvad vi ansatte laver. Lige nu sidder de og taler om, at vi skal have et arrangement for menigheden, selvom vores præst har sagt, at de skal sige det i langt bedre tid, ellers kan vi ikke nå at blive klar. De er så langt væk, og ved ikke hvad der foregår i vores arbejde.*

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, og at der er tydelig forskelsbehandling mellem faggrupper. Flere fortæller om oplevelser med, at almindelige regler i forbindelse med for eksempel ansættelser, sygdom og opsigelser ikke overholdes, men måske endnu værre ved, at de ansatte oplever manglende indgriben og håndtering af konflikter, samarbejdsvanskeligheder, forekomst af mobning og krænkende handlinger. Her kan ansatte være tilbageholdende og opgivende i forhold til at bringe vanskelige emner op og søge hjælp. Dette skyldes dels erfaringer med,

at det ikke nytter, fordi der ikke bliver grebet ind, handlet eller fulgt op. Dels decideret frygt for sanktioner.

> *Man har ikke mulighed for at gå til ledelsen, hvis man har et arbejdsrelateret problem, de bliver sure og kan ikke overskue at skulle løse flere problemer, end de allerede har.*

> *Det bliver svært at bringe problemer og svære emner op, hvis man ikke har tillid til, at det ikke vil blive brugt imod mig.*

> *Man kan godt bringe dem op, men jeg har ikke tillid til, at der kommer løsninger ud af det.*

På baggrund af disse forhold er der blandt ansatte i folkekirken, der ikke trives, et ønske om tydelig og professionel ledelse, der kan understøtte både de ansatte, sikre arbejdsmiljøet og kirkens vigtige opgaver. Mange fremhæver således behovet for professionalisering af ledelsesopgaven i kirken både i forhold til sikring af grundlæggende ledelsesmæssige kompetencer, tid til og nærværende ledelse samt kendskab til de forskellige faggruppers opgaver, funktioner og behov relateret til kerneopgaverne, trivsel og generelle livsomstændigheder.

> *Jeg savner virkelig en ledelse. Der sker fejl hele tiden, men ingen tager ansvar. Det diskuteres på møder, men ingen tager ansvar.*

### 5.2.2 Uklare og/eller modstridende krav

Mange af de ansatte, der ikke trives, fortæller om oplevelser med uklare krav i arbejdet.[52] Dette understøttes af de kvantitative surveydata, hvor under halvdelen 43,5 % af de ansatte med lav jobtilfredshed i høj/meget høj grad oplever, at det er tydeligt for dem, hvad der forventes af dem i arbejdet. Blandt ansatte, der har høj jobtilfredshed, drejer det sig om 88,6 %.

Oplevelsen af uklare krav i arbejdet er for mange knyttet til netop den lave ledelseskvalitet, som især udspringer af folkekirkens organisering. 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

[52] I Arbejdstilsynets bekendtgørelse forstås uklare og modstridende krav i arbejdet som krav i arbejdet, der ikke er tydelige, eller som er uforenelige, herunder krav til arbejdsopgaver, kvalitetsniveau, arbejdsfunktion, ansvarsområder, arbejdsmetoder, arbejdsgange, rollefordeling, tidsforbrug, arbejdstempo eller arbejdstid. Uklare krav og modstridende krav i arbejdet kan indebære en risiko for sikkerhed eller sundhed.

menighedsrådet og præsterne, hvilket kan have stor påvirkning på arbejdsmiljøet for både kirkefunktionærer og præster.

> *Præster og menighedsråd er uenige om, hvordan jeg skal prioritere mine arbejdsopgaver, men ingen tager ansvar. Det betyder, at jeg bliver kritiseret fra alle sider og aldrig får at vide, hvad der forventes. Der er et meget dårligt psykisk arbejdsmiljø.*

Den kvalitative data rummer flere beskrivelser af, hvordan ansatte får modsatrettede bestillinger eller anvisninger fra henholdsvis ledere, præster og valgte medlemmer af menighedsrådet. Det skaber uklarhed for de ansatte, og hvis de modsatrettede krav dækker over uenigheder, for eksempel blandt valgte medlemmer af menighedsrådet eller mellem menighedsråd og præst, har en eventuel forventningsafstemning vanskelige kår. De ansatte oplever det vanskeligt at sætte grænser og sige fra, også når kravene er uforenelige og belaster de ansatte. I praksis betyder det, at de ansatte kan have svært ved at udføre deres kerneopgaver tilfredsstillende, hvilket påvirker arbejdsglæden og trivslen negativt.

> *For mange personer bestemmer over min arbejdsdag og de har forskellige meninger om, hvad der er vigtigt.*

> *Der er ikke nogen klar daglig leder, og personen som skulle være daglig leder tør ikke sige formanden for menighedsrådet imod. Dette medfører, at der kommer opgaver fra flere sider; daglig leder, præst og menighedsråd. Når opgaverne så ikke bliver løst i den rækkefølge de forskellige personer mener, de skal løses, er det mig som graver, der ikke udfører mit arbejde ordentligt.*

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.

> *Menighedsrådet vil ikke høre på mine argumenter. Heller ikke selvom fagfolk siger det samme som mig.*

Dette understøttes af de kvantitative surveydata, som viser sammenhæng mellem trivsel og oplevelsen af indflydelse. For eksempel ses det, at 33,6 % af de ansatte med lav jobtilfredshed kun i lav/meget lav grad oplever at have indflydelse i sit arbejde mod 9,7 % af de ansatte med høj jobtilfredshed. Et tilsvarende billede ses i forhold til oplevelsen af at blive anerkendt og påskønnet. Her angiver 53,4 % af de ansatte med lav jobtilfredshed, at de kun i lav/meget

lav grad oplever at blive anerkendt på deres arbejdsplads mod 5,3 % af de ansatte med stor arbejdstilfredshed.

### 5.2.3 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.

De ansatte peger også på udfordringer knyttet til et 'svagt' demokrati relateret til menighedsrådene, hvilket blandt andet kommer til udtryk, når der er private og/eller familiære relationer blandt menighedsrådsmedlemmerne. Det kan, ifølge de ansatte, forstærke de interne magtkampe og give de ansatte en oplevelse af, at private interesser og relationer sættes over kirkens interesser.

> *Det tostrengede ledelsessystem i folkekirken fremelsker et usundt arbejdsmiljø, hvor magtkampe i mange tilfælde vægter tungere end faglige argumenter.*

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. Relationen mellem præster og de øvrige ansatte er der, hvor trivslen er lav, ofte kilde til konflikter, hvilket blandt andet relateres til præstens forvaltning af ledelsesrollen og den indflydelse, der følger med præstens position i kirken.

> *Man skal helst ikke mene noget som kirketjener, men bare gøre, hvad der bliver sagt.*

### 5.2.4 Negative handlinger og krænkelser

Forekomsten af krænkende handlinger og mobning er høj og alvorlig. Samlet set har 21,1 % oplevet sig udsat for krænkende handlinger, herunder mobning, indenfor de sidste 12 måneder.

Flere ansatte i folkekirken, som oplever ikke at trives, knytter den manglende trivsel til krænkende handlinger og mobning.[53] I interviews med ansatte (såvel ansatte, som trives, og dem, som ikke gør) er det gennemgående, at de enten har været vidende 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. De kvantitative data viser i tråd hermed, at 18,6 % af de ansatte med høj jobtilfredshed i høj/meget høj grad oplever, at arbejdspladsen håndterer situationer med krænkende handlinger hensigtsmæssigt mod 2 % blandt dem, der ikke trives.

De ansatte fortæller, at de oplever, at det, de steder hvor krænkelser fremkommer, kan være svært at bringe problemer op. Det gælder særligt, når det handler om krænkelser i relationer mellem medarbejdere og medlemmer af menighedsrådet, samt mellem præster og menighedsrådet. Ansatte beretter, at de ikke oplever at blive taget seriøst, at der ikke reageres og følges op på deres henvendelser, eller at det ligefrem kan få negative konsekvenser for den enkelte ansatte at udtale sig om forholdene på arbejdspladsen. Der er således oplevelser med, at krænkelser, også af meget alvorlig karakter, kan foregå uden at blive stoppet, selvom ledelsen, og i nogle tilfælde også andre instanser, er blevet orienteret og derfor er vidende om problemer.

[53] I Arbejdstilsynets bekendtgørelse forstås krænkende handlinger som handlinger hvor en eller flere personer groft eller flere gange udsætter en eller flere andre personer i virksomheden for mobning, seksuel chikane eller anden nedværdigende adfærd i arbejdet. Adfærden skal opfattes som nedværdigende af den eller de udsatte. Almindelig udøvelse af ledelse, kollegial feedback og lignende er ikke i sig selv krænkende handlinger.

> *Jeg kan kun tale på egne vegne, men at arbejde i en organisation, hvor det er almindelig kendt, at mobning er et hverdagsfænomen og accepteret, er horribelt. Og "kan du ikke holde til mosten, så søg et andet job".*

De belastende forhold relateret til krænkelser har en række konsekvenser for de ansatte. De ansatte fortæller om både fysiske, psykiske og adfærdsmæssige konsekvenser, hvoraf nogle er af meget alvorlig karakter og udgør en betydelig risiko for de ansattes trivsel og sundhed.

Blandt andet nævnes:

- Fysiske symptomer på stress og belastning
- Ensomhed, isolation og afmagt
- Alvorlige psykiske belastningsreaktioner, herunder eksempler på depression, angst, selvmordstanker, håbløshed, meningsløshed og sygefravær
- Vanskeligheder i forhold til udførelsen af kerneopgaverne

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.

Undersøgelsen har ikke afdækket alle forebyggende tiltag i folkekirken, men undersøgelsen viser, at de forhold, som generelt anbefales som god forebyggelse af negative og krænkende handlinger, er mangelfuld flere steder. Det gælder blandt andet klarhed over, hvordan dialog mellem ansatte og ledelse skal og kan tages, så krænkelser forebygges, uddannelse af ledelse i forhold til at forebygge og håndtere krænkelser, mobning og seksuel chikane samt involvering af alle ansatte i forebyggelse for eksempel i arbejdet med arbejdspladsvurderinger. Flere ansatte oplever, at der i folkekirken ikke er klare retningslinjer for håndtering af konkrete episoder, herunder sikring af at menighedsråd, provster og biskopper er trænede i at håndtere følsomme sager og sikre etisk og professionel håndtering, der sikrer alles værdighed i forløbet. Endelig fortæller flere ansatte, at der mange steder mangler klarhed over, hvad der sker, når man henvender sig med problemer, herunder at der ikke er politikker eller faste procedurer, som de ansatte kender til eller taler aktivt om. Ovenstående manglende forebyggelse kan ikke siges at være repræsentativt for folkekirken som arbejdsplads, men kan ses som en mangel de steder, hvor der er mistrivsel relateret til negative handlinger og krænkelsesproblematikker.

## 5.3 FORHOLDET MELLEM DE BELASTENDE OG BESKYTTENDE FORHOLD

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

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

Og at især fire forhold er fremtrædende, når ansatte i folkekirken trives:

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

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 krænkelser 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.





# FOLKEKIRKENS ARBEJDSMILJØ – FØR OG NU

# 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. Til hvert indsatsområde blev fremhævet en række centrale udfordringer.

*Fokusområde nr. 1: Ledelse*
Problemstilling: Hvordan tackler vi de problemstillinger, som de unikke ledelsesstrukturer i folkekirken medfører?

Centrale udfordringer:

- Manglende synlig og klar ledelse
- Utydelig ledelsesstruktur
- Manglende viden om kompetencer og ansvar
- Manglende kompetencer til at lede og blive ledet
- Manglende forventningsafstemning
- Organisationsstrukturen
- Uklare retningslinjer og regler
- Manglende viden om ledelsesansvar

*Fokusområde nr. 2: Konflikter*

Problemstilling: Hvordan kan vi skabe de rammer, der gør det muligt at håndtere konflikter bedre og tidligere?

Centrale udfordringer:

- Mobning
- Manglende dialog- og mødekultur
- Manglende tydelighed i ansvar og ledelse ved konflikter
- Selve organisationsstrukturen
- Manglende helhedsforståelse
- Manglende konfliktløsningsværktøjer
- Konfliktskyhed og personliggørelse af uoverensstemmelser
- Manglende viden om faglige og overenskomstmæssige forhold

*Fokusområde nr. 3: Balancen mellem arbejdsliv og privatliv*

Problemstilling: Hvordan håndterer vi det grænseløse arbejde (endnu) bedre?

Centrale udfordringer:

- Tjenesteboligen/manglende grænser ml. arbejde og privatliv
- Det grænseløse arbejde
- Skæve arbejdstider
- Flydende arbejdstider
- Følelsesmæssige belastninger
- Professionelle vs. frivillige

*Fokusområde nr. 4: Social kapital*

Problemstilling: Hvordan kan vi blive endnu bedre til at løse kerneopgaven i fællesskab?

Centrale udfordringer:

- Mere kalenderkoordinering end egentligt samarbejde
- Solistkulturen
- Manglende drøftelse af kerneopgave og værdier
- Manglende professionalitet
- Manglende rum for dialog og samtale
- 'Fejlfinderkultur',
- Kultur med fokus på de dårlige historier

## 6.2 INDSATSER TIL FREMME AF DET PSYKOSOCIALE ARBEJDSMILJØ I FOLKEKIRKEN

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. Blandt andet kan nævnes følgende indsatser, som alle er gennemført med afsæt i handleplanen knyttet til undersøgelsen af arbejdsmiljøet gennemført i 2012.

I forhold til ledelsen er der blandt andet:

- udarbejdet et kodeks for god ledelse i folkekirken, som understøtter menighedsrådene i at få dialog om, hvad god ledelse er, og hvordan man kan gøre det endnu bedre.
- udarbejdet en personalepolitik. Politiken er revideret flere gange - senest i 2017, hvor Landsforeningen af Menighedsråd udarbejdede en revideret udgave, som kan anvendes til inspiration for de folkekirkelige arbejdspladser.
- igangsat en indsats, som har til formål at øge brugen af daglige ledere og implementere obligatorisk og fælles uddannelse for alle med funktion som daglig leder.
- arbejdet på at udbrede brugen af medarbejderudviklingssamtaler som koncept.
- igangsat et arbejde med udarbejdelse af en folder om ansvar *på* arbejdsmiljøområdet. Arbejdet foregår endnu.

I forhold til konflikter er der blandt andet:

- drøftet forsøg med fælles arbejdsmiljøorganisation. Der har været fokus på behovet for at få arbejdsmiljøorganisationerne for hhv. præster og kirkefunktionærer til naturligt at samarbejde mere. Der har imidlertid ikke umiddelbart været enighed mellem parterne, hvorfor arbejdet pt. er sat i bero.
- gennemført en nærmere undersøgelse af mobning blandt præster. På baggrund af denne undersøgelse er der arbejdet med blandt andet anvendelse og udbredelse af supervision, fremme af en bedre feedback kultur, fremme af tværfaglig dialog og samarbejdskultur, fremme af kultur med rum for uenighed, afholdelse af arbejdsmiljøseminar for centrale parter på arbejdsmiljøområdet.

- gennemført en informationsindsats om folkekirken som en fælles arbejdsplads, herunder obligatoriske introkurser for nyansatte, dialogværktøjer, folder til nyansatte, en fælles handleplan, der skal styrke det fælles ansvar og fokus i arbejdsmiljøarbejdet, informationsmateriale om hvem der er ansvarlig for hvad på arbejdsmiljøområdet, vejledninger der fastsætter de nærmere rammer for de obligatoriske arbejdsmiljødrøftelser, overvejelse af koordinering af APV- processerne, samtaleguide til at drøfte samarbejde, kommunikation og trivsel, guide til dialog om trivsel og arbejdsmiljø m.m.
- oprettet Folkekirkens Arbejdsmiljørådgivning (FAR), som en permanent folkekirkelig institution, der vejleder, rådgiver og hjælper folkekirkens parter i sager vedrørende arbejdsmiljø og tilbyder de folkekirkelige arbejdspladser en kvalificeret og neutral rådgivning om forebyggelse og løsning af fysiske og psykiske arbejdsmiljøudfordringer. FAR er endnu ikke godkendt af Arbejdstilsynet som autoriseret arbejdsmiljørådgiver på folkekirkens område.
- udviklet diverse konflikthåndteringsværktøjer.

I forhold til balancen mellem arbejdsliv og privatliv er der blandt andet:

- gennemført et paraplyprojekt (2018-2022) vedr. præsters psykiske arbejdsmiljø, hvor et de tre overordnede indsatsområder var opbygning af erfaringer med håndtering af følelsesmæssige belastninger for præster. Der er ikke lavet noget tilsvarende for kirkefunktionærer.

I forhold til social kapital er der blandt andet:

- iværksat flere initiativer med henblik på udvikling af bedre dialog og samarbejde. Blandt andet et dialogværktøj om samarbejde til folkekirkens sogne samt en samtaleguide til dialog, samarbejde, kommunikation og trivsel, der kan inspirere til en fælles dialog om det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen i folkekirken.
- søgt om, men ikke modtaget midler, til et projekt, der skulle udvikle metoder til at udvikle og udnytte folkekirkens sociale kapital.

## 6.3 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 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. Det skyldes, at det i udarbejdelsen af den spørgeform, der danner grundlag for den aktuelle undersøgelse, har vægtet tungere at sikre validerede spørgsmålsformuleringer og sammenlignelighed med undersøgelser blandt ansatte på andre arbejdspladser end at sikre sammenlignelighed med undersøgelsen i 2012. Dette blandt andet ud fra betragtningen om, at det aldrig har været formålet med foreliggende undersøgelse, at den skulle udgøre en direkte opfølgning på undersøgelsen fra 2012.

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.[54]

| | 2012 | 2023 | Udvikling |
|---|---|---|---|
| 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 *ikke* har været udsat for mobning | 84,8% | 85,6% | → |
| Andelen, der *ikke* har været udsat for trusler om vold | 97,9% | 96,9% | ↓ |
| Andelen, der *ikke* har været udsat for vold | 99,7% | 99,2% | ↓ |

[54] 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

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.





# ANBEFALINGER TIL DET VIDERE ARBEJDE

# 7 ANBEFALINGER

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

I forbindelse med nærværende undersøgelse er der imidlertid data og resultater, som i direkte forlængelse af undersøgelsen kalder på en nærmere afdækning, hvorfor denne anbefaling gives som den første.

## 7.1 YDERLIGERE AFDÆKNING OG AFHJÆLPNING AF ALVORLIG FOREKOMST

Undersøgelsens resultater viser, at der er en lille gruppe ansatte, der angiver forekomst af vold og seksuel tvang internt i folkekirken. Internt henviser her til, at handlingerne angives at komme fra enten medlemmer af menighedsråd eller ansatte i folkekirken. Der er her tale om handlinger, der kan udgøre en alvorlig straffelovsovertrædelse, hvorfor der bør følges op med henblik på at beskytte enkeltpersoner og afværge fortsatte krænkelser og mulige lovovertrædelser. Det anbefales således, 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. Der er her tale om 24 ud af 85 personer, der bør kontaktes af en af Mindworks psykologer/rådgivere.

Formålet med de telefoniske interview i denne forbindelse er:

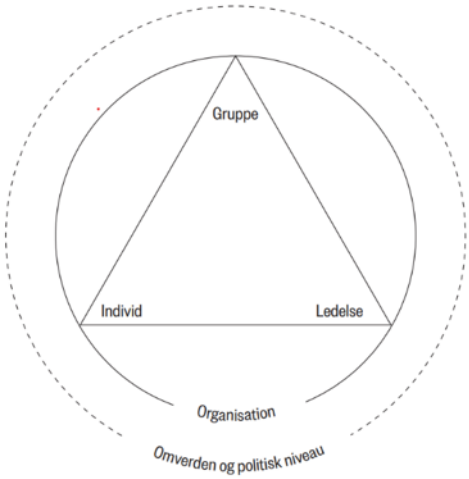
- klarhed over forekomstens umiddelbare karakter.
- mulighed for videre henvisning med henblik på afhjælpning af belastningsreaktioner.
- at afværge fortsatte krænkelser gennem støtte og henvisningsmuligheder til den enkelte ansatte.

Det er afgørende, at Kirkeministeriet ved så alvorlig forekomst aktivt reagerer, afværger og afhjælper forekomst af seksuel tvang og vold blandt ansatte i folkekirken.

## 7.2 ANBEFALINGER TIL DET VIDERE ARBEJDE

Anbefalingerne til det videre arbejde er baseret på Mindworks ekspertise og erfaring som erhvervspsykologer og autoriserede arbejdsmiljørådgivere og på input fra ansatte gennem fritekstbesvarelser, individuelle interviews og fokusgrupper, hvor både ansatte, medlemmer af menighedsråd og repræsentanter for udvalg og råd har deltaget. Anbefalingerne er målrettet flere forskellige niveauer, og de har overordnet det formål at søge at bidrage til

gentænkning af løsningsmuligheder i forhold til nogle af folkekirkens vedblivende udfordringer. Hvis folkekirken skal løse aktuelle udfordringer i det psykosociale arbejdsmiljø og samtidig fastholde det, som fungerer godt, må der være indsatser, der rammer alle de forskellige niveauer i organisationen. Nedenstående model er 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. Princippet er, at både den samlede organisation og den enkelte arbejdsplads i folkekirken overvejer sine indsatsmuligheder på de forskellige niveauer. Det er samlede indsatser på flere niveauer samtidig, der understøtter en sund kultur, hvorfor et tiltag, der alene rammer et niveau, ikke kan siges at skabe store forskelle endsige de nødvendige forandringer. Det er generelt konkluderet, at folkekirken i mange år har arbejdet med udvikling af en række relevante tiltag rettet mod flere niveauer, men måske også, at forankring og omsætning i praksis ikke nødvendigvis har været tilstrækkelig. Med enhver anbefaling og indsats bør der derfor også altid medfølge udvikling af en implementeringsstrategi, og der medfølger derfor et afsnit om implementering til sidst i afsnittet om anbefalinger.




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 og opstillet med udgangspunkt i de forskellige niveauer. De er således ikke i en særlig prioriteret rækkefølge, og der er særligt lagt vægt på organisations- og ledelsesniveauet og på det politiske niveau. 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 folkekirken.

**Oversigt over anbefalinger:**

| | |
|---|---|
| **Politisk niveau** | • Revidering af lov om menighedsråd |
| **Organisations- og politisk niveau** | • Menighedsrådsmedlemmernes pligter og muligheder for sanktioner |
| **Organisationsniveau** | • En samlet arbejdspladsvurdering i folkekirken<br>• Øget fokus på værdighedskrav for ansatte og folkevalgte i folkekirken<br>• Arbejdsmiljø-kampagne, der motiverer og inspirerer<br>• Henvendelseskanaler og procesklarhed<br>• Folkekirkens Arbejdsmiljørådgivning autoriseres af Arbejdstilsynet og samarbejder med netværk af eksterne rådgivere |
| **Organisations- og ledelsesniveau** | • Øget professionalisering af ledelse i folkekirken<br>• Modtagelse og oplæring af menighedsrådsmedlemmer og løbende opfølgning<br>• Forebyggelse relateret til præsters særlige arbejdsmiljø<br>• Videre undersøgelse af præsters arbejdsmiljø |
| **Gruppe- og individniveau** | • Supervision, også på tværs<br>• Sociale aktiviteter og traditioner<br>• Trivselssamtaler og fælles APV-gennemgang<br>• Arbejdsmiljø i hverdagen |

## 7.3 POLITISK NIVEAU

### 7.3.1 Revidering af Lov om menighedsråd

Nærværende undersøgelse viser, at der er områder med alvorlige problemer i det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken, herunder særligt forekomst af mobning og krænkelser, hvilket ikke er blevet bedre siden undersøgelsen i 2012. Denne forekomst udgør en risiko for de ansattes trivsel og sundhed. Undersøgelsen peger på, at problemerne kan relateres til den særlige ledelsesstruktur i folkekirken, hvor folkevalgte medlemmer af Menighedsrådene har arbejdsgiveransvaret for en stor del af de ansatte i folkekirken. Der er et indbygget dilemma i, at kirkens legitimitet som folkekirke på den ene side kræver en folkelig og demokratisk forankring, hvorfor arbejdsgiveransvaret for kirkefunktionærerne ligger hos menighedsrådet. På den anden side er det i et arbejdsmiljø perspektiv nødvendigt, at der med personaleansvar for ansatte medarbejdere følger tilstedeværende og professionel ledelse, som er nødvendig for at skabe sunde betingelser i arbejdet og herunder forebyggelse af mobning og krænkelser. Det er i undersøgelsen anerkendt af både repræsentanter for menighedsråd og ansatte på tværs af funktioner, hierarkier og strenge/søjler, at dette forhold kan være en udfordring, der trods mange relevante tiltag, må konstateres at udgøre en barriere for udvikling af sunde betingelser i arbejdsmiljøet og dermed for beskyttelse af de ansatte i folkekirken.

Det anbefales derfor, at der på politisk niveau tages stilling til om og i givet fald hvilke reguleringer, der kan være af for eksempel menighedsrådsloven, der vil kunne understøtte arbejdsmiljøet i folkekirken fremover. Den nuværende model gør professionel ledelse vanskelig, og man bør reflektere over, hvordan arbejdsgiveransvaret for de ansatte i kirken på længere sigt sikres bedre betingelser. Anbefalingen her er givet som oplæg til relevant refleksion og videndeling, hvorefter der eventuelt kan handles. Det er muligt, at menighedsloven, som den er, bevares i sin form, men med tilføjelser, der gør professionel ledelse implementerbart.

## 7.4 ORGANISATIONS- OG POLITISK NIVEAU

### 7.4.1 Menighedsrådsmedlemmernes pligter og muligheder for sanktioner

I den nuværende organisering bør der være et udvidet fokus på betydningen af arbejdsgiveransvaret herunder tydeliggørelse af pligter relateret til arbejdsmiljø og sikringen af, at der ikke er forhold i arbejdet, der udgør en risiko for de ansattes trivsel og sundhed. Da brud på arbejdsmiljøloven herunder mobning, krænkelser og chikane ikke kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser, anbefales det, at andre sanktionsmuligheder og konsekvenser ved for eksempel brud på lovgivning og værdighedskrav overvejes og tydeliggøres, således at det bliver muligt at gribe ind og stoppe overtrædelser af arbejdsmiljøloven, også når disse overtrædelser kommer fra et medlem af menighedsrådet. Anbefalingen retter sig mod et dybere

arbejde med at afklare, hvordan pligter og muligheder for sanktioner kan tydeliggøres og/eller iværksættes.

## 7.5 ORGANISATIONSNIVEAU

### 7.5.1 En samlet arbejdspladsvurdering i folkekirken

Den to-strengede struktur i folkekirken med en gejstlig søjle og en lægsøjle kommer også til udtryk i arbejdet med APV-processer, hvor der ikke er fast tradition for en samlet APV-proces, der omfatter *alle ansatte i et samarbejde om arbejdsmiljøet*, men derimod en opdeling, hvor der afvikles separate APV'er for de to strenge/søjler. Det anbefales, at der fremadrettet arbejdes på en fælles APV-proces for ansatte i kirkerne.

I Arbejdstilsynets vejledning til arbejdet med Arbejdspladsvurdering fremgår det, at *ledelsen og medarbejderne skal samarbejde om hele APV-processen,* der skal indeholde følgende fem faser:

- Identifikation og kortlægning af virksomhedens samlede arbejdsmiljø.
- Beskrivelse og vurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer.
- Inddragelse af virksomhedens sygefravær.
- Prioritering af løsninger på virksomhedens arbejdsmiljøproblemer og udarbejdelse af en handlingsplan.
- Retningslinjer for opfølgning på handlingsplanen.[55]

Trods forskellige arbejdsgivere udgør kirkerne en fælles arbejdsplads for de ansatte i de to strenge/søjler. Et fælles APV-arbejde vil give anledning til løbende samtaler om det fælles arbejdsmiljø, samarbejde om handleplaner og anbefalinger, skabe forståelse for forskelligheder på tværs samt kunne bidrage til afhjælpning, opfølgning og forebyggelse, når der opstår samarbejdsvanskeligheder på tværs. APV-processer er netop et af de steder, hvor ansatte samarbejder om arbejdsmiljøarbejdet. Derudover vil en fælles APV-proces bidrage til understøttelse af oplevelsen af at være en del af et samlet fællesskab – hvilket er et af de centrale kendetegn de steder, der iflg. nærværende undersøgelse har høj trivsel.

I et arbejde med en fælles APV for de kirkelige arbejdspladser er der grundet folkekirkens organisering nogle særlige opmærksomhedspunkter, der skal tages stilling til - for eksempel; præsternes rolle som både medarbejdere og fødte medlemmer af menighedsråd og dermed også arbejdsgivere, forhold omkring anonymitet, og hvem der skal afsende og behandle

[55] Kilde: https://at.dk/regler/at-vejledninger/arbejdspladsvurdering-apv-d-1-1/#id-6-skiftendogmlrabj-5

resultaterne, når ledelsesansvaret er opdelt samt behov og roller hos forskellige faggrupper, der kan være meget forskellige. Der kan være et naturligt behov for - udover en fælles APV-proces - at have særlig fokus på for eksempel præsters trivsel. Trivselsmålinger for præster med fokus på deres særlige arbejdsvilkår vil sagtens kunne indgå som supplement til en fælles APV i form af et spørgebatteri målrettet præsternes særlige betingelser. En fælles APV-proces bør kunne rumme faggruppernes forskellighed, og der kan med fordel udarbejdes en standard, der kan bruges som inspiration lokalt, og som tager højde for forskellige perspektiver og behov.

Arbejdet med en fælles APV-proces kan med fordel tage udgangspunkt i en forsøgsordning eller et pilotprojekt med inddragelse af provstier fra forskellige landsdele, så der kan evalueres og skabes læring i udviklingen af en samlet Arbejdsplads Vurdering i folkekirken.
På kort sigt anbefales det, at der lokalt arbejdes på samtidighed i APV-processerne og skabes struktur for fælles opfølgning på tværs af de to strenge.

### 7.5.2 Øget fokus på værdighedskrav for ansatte og folkevalgte i folkekirken

For personer i offentlig tjeneste og særlige magtpositioner gælder almindeligvis et decorumkrav eller værdighedskrav og således en forventning om, at disse personer, af hensyn til jobbet og den organisation de repræsenterer, skal opføre sig lidt pænere end andre mennesker, og det gælder såvel på arbejdet som i fritiden – man skal med andre ord vise sig værdig til den stilling, man varetager. For præster i folkekirken gælder decorumkravet som anført i tjenestemandslovens §10, hvoraf det fremgår at: »*Tjenestemanden skal samvittighedsfuldt overholde de regler, der gælder for hans stilling, og såvel i som uden for tjenesten vise sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver*«. Decorumkravet følger tidens normer og samfundsopfattelsen, hvorfor kravet ændres over tid og løbende skal genbesøges for at sikre tilpasning til de aktuelle samfundsnormer. På området for arbejdsmiljø, magthåndtering, diversitet og kultur er der sket afgørende ændringer de senere år, hvilket stiller nye krav til decorum for alle ansatte i folkekirken, og et genbesøg af decorumkravet bør derfor implementeres aktivt i naturlige ansættelses- og arbejdsmiljøspor. Det anbefales, at der arbejdes aktivt med et værdighedskrav for alle i folkekirken, også de valgte medlemmer af menighedsrådet. Arbejdet kan med fordel kobles til for eksempel kodeks for god ledelse, og bør løbende tages op og drøftes i relevante fora, ligesom det bør indgå i oplæring af både ansatte og menighedsrådsmedlemmer.

### 7.5.3 Arbejdsmiljø-kampagne, der motiverer og inspirerer

Der har været arbejdet med en række relevante og spændende tiltag på området for arbejdsmiljø i folkekirken tidligere, og der er udviklet en lang række værktøjer, som kirkerne kan gøre brug af. Dog kan der med fordel arbejdes med, at narrativer omkring trivsel bliver mere aktive og fælles, samt fokus på at menighedsrådenes rolle og ansvar tales op. Det handler om meget tydeligt at få sat det psykosociale arbejdsmiljø og fælles ansvar for trivsel på dagsorden på tværs af faggrupper, ledelseslag, land og by og anciennitet. Der er i højere grad brug for kampagner, der kan inspirere og engagere mennesker på tværs af folkekirken, end vejledninger der skal læses. I øjeblikket findes en række relevante arbejdsmiljø-tiltag i folkekirken især skriftligt, hvilket kan betyde, at disse nærmest bliver usynlige for den enkelte ansatte, særligt for de grupper, der ikke er nær computer mv. Der kan med fordel arbejdes med en mere central adfærds- og engagementskampagne, der for eksempel via film (alle skal se - frem for læsestof), lokale plakater om psykisk sikkerhed, årlige trivselsdage i hele landet og 'gamification'-elementer mv., sætter fokus på, at alle er hinandens psykiske arbejdsmiljø, at arbejdsmiljø er et fælles ansvar og at forskelligheder er en stor styrke i en folkekirke, hvor der er plads til mennesker og fællesskab. Der kan for eksempel arbejdes med en trivselscertificering af kirkerne, hvor hver kirke kan blive certificeret i trivselsarbejde og få mulighed for at hænge certificeringer eller plakater op, de kan være stolte af. Folkekirken kan desuden deltage mere aktivt i den offentlige ledelsesuge i uge 44 med viden om, hvordan der arbejdes med ledelse i folkekirken. Der kan, som nævnt, også vælges en specifik uge om året, hvor arbejdsmiljø og trivsel sættes på agendaen i hele landet, og hvor der gøres en særlig indsats for at fejre trivsel og fokus på en sund og psykisk sikker kirke. Det anbefales, at der i en kampagnegruppe arbejdes på tværs af fagligheder, så der trækkes på erfaringer med kampagne, kommunikation, brugeroplevelser m.m.

Det kan endvidere på et centralt 'arbejdsmiljøsite' fremgå, hvordan de enkelte kirker og menighedsråd arbejder med ledelse, hvilke kurser der er taget lokalt, og hvordan der i den enkelte kirke overordnet arbejdes med arbejdsmiljøtiltag og ansattes trivsel. Der kan inddrages konkurrenceelementer som for eksempel kåring af Danmarks bedste menighedsråd, folkekirkens bedste arbejdspladser, udmærkelse af menighedsrådsmedlemmer m.m. Vi ved fra forskning, at både anerkendelse og social sammenligning kan være virkemidler i at påvirke adfærd, og at menighedsrådene ved at være mere åbne om aktiviteter kan inspirere og lære af hinanden. Samlet anbefales det, at kampagnen er udviklet af professionelle med kampagnefagligheder, og at fokus også er på at gøre menighedsrådsrollen klar og samtidig gøre det synligt, hvornår noget udføres på en hensigtsmæssig og foretrukken måde.

### 7.5.4 Henvendelseskanaler og procesklarhed

Det har vist sig i en række interviews, at det er uklart for mange ansatte, hvor man kan gå hen, hvad man kan gøre, samt hvilken hjælp og støtte der er mulighed for at få, hvis man oplever mistrivsel på arbejdspladsen. Særligt er det uklart for medarbejdere, hvad der kan forventes igangsat, når man henvender sig til en leder, en arbejdsmiljørepræsentant, en rådgiver fra Kirkeministeriet eller andre.

Det har i lighed vist sig, at ledere, menighedsrådsmedlemmer, præster og provster, kan have vanskeligt ved at finde best practice og anbefalinger til, hvordan relationelle problematikker eller krænkelsessager varetages og håndteres bedst. Her er der både brug for et kompetencespor, hvor det anbefales, at ledelsesuddannelse i folkekirken indeholder sags- og konflikthåndtering, dels et spor om vejledning i håndtering af vanskelige sager, herunder blandt andet hvordan og hvornår en undersøgelse igangsættes, hvordan krænkelser og konflikter håndteres, hvilke sanktioner der skal iværksættes hvornår, og hvad det er godt at gøre, når der skal løses en konflikt mellem flere faggrupper.

Det anbefales, at der i politikker og retningslinjer er meget klare anvisninger af både forebyggelse og afhjælpning i folkekirken, herunder oversigt over hvor man kan henvende sig, og vigtigt her også hvad der sker, når man henvender sig til hhv. leder, arbejdsmiljørepræsentant, HR, whistleblowerordningen mv. Det vil samtidig være vigtigt at henvise til steder, hvor den enkelte leder kan få råd og vejledning, og også hvordan der kan arbejdes med konkret afhjælpning.

### 7.5.5 Folkekirkens Arbejdsmiljørådgivning autoriseres af Arbejdstilsynet og samarbejder med et netværk af eksterne rådgivere

Undersøgelsen viser, at der - når der er krænkelser, konflikter eller andre problemer, der påvirker arbejdsmiljøet - rejser sig dilemmaer og vigtige spørgsmål om, hvordan disse problemer kan håndteres, og ydermere hvem der kan søges hjælp hos i sager, hvor der er konflikter, samarbejdsvanskeligheder, behov for sparring om arbejdsmiljø, rådgivning om forebyggelse, efteruddannelse af arbejdsmiljørepræsentanter, ledersparring mv. Det anbefales at styrke FAR, og at der på tværs af folkekirken arbejdes med bedre adgang til autoriseret rådgivning, hvor FAR udgør den ansvarlige tovholder, der har ressourcer nok til at indhente ekspertviden, forskningsbaseret viden, udvikle information, relevante tiltag og skabe implementerings- og effektevalueringer. FAR kan for eksempel, som det er gjort i andre organisationer, der har særlige instanser på området for ledelse og arbejdsmiljø, udvides med henvisningsaftaler hos udvalgte eksterne rådgivere, der er kvalitetsgodkendt af FAR og som der kan trækkes på, når FAR ikke har ressourcer til at støtte. Her anbefales det, at der er tale om autoriserede arbejdsmiljørådgivere på det psykosociale område gerne med kendskab til

arbejdet i folkekirken. Det er vigtigt, at den viden, der udvikles i folkekirken, bliver i organisationen og at FAR og udvalgte eksterne kan arbejde sammen om at skabe udvikling og læring. Samtidig kan et fælles korps af interne og eksterne rådgivere sikre løbende vidensudveksling. Det anbefales i denne sammenhæng, at også FAR bliver godkendt som autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Der bør - ud over en tydelig information om FAR - være klarhed over, hvad kirkerne kan få hjælp og støtte til, samt hvad udgifter hertil kan forventes at være. En kobling af interne (FAR) og eksterne i et samlet rådgivningshold, kan sikre flere ressourcer og kræfter til både information, rådgivning og videndeling, der kan understøtte læring og udvikling i folkekirken.

## 7.6 Organisations- og ledelsesniveau

### 7.6.1 Øget professionalisering af ledelse i folkekirken

Et gennemgående tema i undersøgelsen har været ønsket om professionalisering af ledelsen i folkekirken, så der i højere grad sikres de nødvendige kompetencer til at lede relationer og psykisk arbejdsmiljø i folkekirken, og herunder også sikring af relevant handlekraft og beslutningskompetence. Ledelseskompetencer ses her relateret til både viden og kompetencer på området for god forebyggelse og viden om og kompetencer til håndtering, blandt andet når der opstår uenighed, konflikter, tvister og krænkelser og mobning. Den nuværende organiserings- og ledelsesmodel med mange forskellige ledere og lederroller ind over de samme arbejdsområder betyder, at ledelse af relationer, psykisk arbejdsmiljø og arbejdskultur har trange kår i folkekirken, og også at tiltag for at forbedre ledelse og arbejdsmiljø i den nuværende tostrengede model har svært ved at få fat. Et gennemgående tema blandt de interviewede i undersøgelsen har været manglende ledelseskompetencer og dermed også ønsket om professionalisering af ledelse i folkekirken. Ønsket udspringer af problemer relateret til organiseringen i folkekirken, hvor en stor del personaleledelsesansvaret er placeret hos menighedsrådene, der i mange tilfælde ikke har de tilstrækkelige ledelseskompetencer, tid eller forudsætninger til at planlægge, udvikle, udøve og evaluere god ledelse og sundt arbejdsmiljø. Hertil kommer, at der hos præster på alle niveauer kan være både formel og uformel ledelse, uden at dette nødvendigvis er understøttet af hverken uddannelse, kompetenceudvikling eller klarhed i forhold til roller og funktioner. Der er således ofte er behov for afklaring af, hvem der kan beslutte hvad, når uenigheder går på tværs af faggrupper og funktionsområder, hvilket giver grobund for et usundt klima, handlingslammelse og manglende håndtering af udfordringer.

På tværs af brancher er der et stigende fokus på behovet for at arbejdet med ledelse som disciplin og faglighed, og som noget der understøtter trivsel og arbejdsmiljø. I en organisation

som folkekirken, der har en særlig ledelsesmæssig struktur, er dette behov stort, og det anbefales derfor netop også, at der arbejdes med en plan for obligatorisk kompetenceudvikling for alle de ledere i folkekirken, der har personaleansvar. Systematisk uddannelse og opfølgning vil være et nødvendigt fundament, der kan styrke kompetencer til at lede medarbejdere og understøtte selvledelse, arbejdsmiljøet og kulturen i folkekirken.

Uddannelsen bør blandt andet rumme:

- Grundlæggende viden om ledelse af det psykosociale arbejdsmiljø, herunder viden om hvad der kan beskytte og belaste i et arbejdsmiljø.
- Viden om konstruktiv ledelse og arbejdet med psykologisk tryghed, som grundlag for samarbejdet om det, der kan være svært.
- Viden om komplekse organisationer og komplekse magtdynamikker, der også kendetegner folkekirken.
- Viden om arbejdsmiljølovgivning og ansættelsesret, herunder arbejdet med funktionsbeskrivelser, personalehåndbog, implementering af arbejdsmiljøpolitikker, APV-processer m.m.
- Viden om implementering, forankring og evaluering af arbejdsmiljøtiltag.
- Viden om folkekirkens historie, demokrati og rolle i det danske samfund som kontekst for ledelsesarbejde.

I arbejdet med professionalisering af ledelse i folkekirken bør der også være fokus på systematisk at skabe klarhed over selve ledelsesrollen, herunder hvem der er nærmeste leder, hvordan ledelsesrollen udøves, og hvad der kan forventes af den enkelte leder. Denne anbefaling er central på organisations niveau, men skal omsættes aktivt lokalt for eksempel igennem adgang til HR- og eller ledelsesrådgivning om ledelse og rolleklarhed.

For at sikre gode muligheder for deltagelse og derigennem understøttelse af arbejdsmiljøet og bedre ledelseskvalitet i folkekirken, bør der være opmærksomhed på om den obligatoriske ledelsesuddannelse kan understøttes af mulighed for frikøb eller tabt arbejdsfortjeneste for valgte medlemmer af menighedsråd.

### 7.6.2 Modtagelse og oplæring af menighedsrådsmedlemmer og løbende opfølgning

Medlemmerne af menighedsrådene har et stort ansvar og direkte indflydelse på arbejdet for de ansatte i folkekirken. Deres position som folkevalgte med arbejdsgiveransvar giver dem stor magt og de kan påvirke arbejdsmiljøet og kulturen i de enkelte kirker både positivt og negativt.

Det anbefales, at der arbejdes med større systematik i oplæringen af menighedsrådsmedlemmer, og at der sker løbende og systematisk opfølgning og vejledning i forhold til rollen. Et kendetegn på arbejdspladser med høj trivsel, som det er fundet i de kvalitative interview, er blandt andet oplevelsen af, at medlemmer af menighedsrådene har indblik i og kendskab til de ansattes forskellige arbejdsområder og funktioner. I modtagelsen og oplæringen af nye menighedsrådsmedlemmer kan man derfor med fordel gøre, som der er eksempler på fra visse arbejdssteder, hvor medlemmerne kommer på rundvisning og som en del af denne har samtaler med repræsentanter for alle faggrupper og får indblik i og konkrete eksempler på deres arbejdsopgaver og bidrag til kirkens dagligdag, ritualer og traditioner. Faste aktiviteter og møder med deltagelse af både menighedsrådsmedlemmer og ansatte vil kunne understøtte både oplæring og samarbejdet mellem ansatte og folkevalgte medlemmer.

I tillæg hertil anbefales det, at der arbejdes med sikring af, at alle medlemmer af menighedsrådene har grundlæggende viden om arbejdsmiljø, trivsel og det udvidede ansvar, der ligger hos menighedsrådet i den nuværende organisering samt viden om folkekirken som institution. Dette kan for eksempel ske gennem oplæg, online kurser eller e-learning indenfor for eksempel:

- Viden om arbejdsmiljø – hvad der beskytter og belaster i folkekirken.
- Personaleledelse og ansættelsesret.
- Viden om magt og magtens indflydelse på relationer mellem mennesker.
- Værdighedskrav for medlemmer af menighedsrådet og ansatte i folkekirken.
- Viden om folkekirkens historie, demokrati og rolle i det danske samfund.

### 7.6.3 Forebyggelse relateret til præsters særlige arbejdsmiljø

I undersøgelsen har det vist sig, at præsterne kan opleve stor arbejdsmængde og tidspres kombineret med høje følelsesmæssige krav i arbejdet og til tider uklarheder i forhold til samarbejde og koordinering. Fordi præsternes arbejde er både meget selvstændigt med høj grad af kompleksitet og med en direkte kontakt til mennesker i vanskelige livssituationer findes der betingelser i præsternes arbejdsmiljø, som kalder på særlig beskyttelse. Kirkens omdømme i menigheden kan være sammenhængende med præsternes forvaltning, og derfor hviler der et stort ansvar og til tider også pres på præsterne. I nærværende undersøgelse er der også tegn på, at kompleksiteten i præsternes arbejdsmiljø bør tydeliggøres for både provster, biskopper og menighedsråd, i særdeleshed bør der være opmærksomhed på, hvordan der arbejdes med disse betingelser.

Det anbefales derfor, at menighedsråd, provster og biskopper er opmærksomme på, at der i relation til præsternes arbejdsmiljø blandt andet er fokus på følgende:

- Hvordan der sikres hjælp, støtte og sparring for præster, som ofte arbejder meget alene.
- Hvordan præster kan indhente sparring til konkrete opgaver.
- Hvordan der sikres støtte i arbejdet med vanskelige situationer.
- Hvordan præsterne sikres konstruktiv feedback, herunder løbende samtaler om kvalitet og prioritering.
- Regelmæssige og systematiske muligheder for at efterbearbejde høje følelsesmæssige krav i arbejdet (supervision, sparring, faste møder mv.).
- Afklaring af behov for støtte og oplæring for nye præster eller i forbindelse med flytning mellem sogne.
- Sikring af kompetenceudvikling i forhold til de vanskelige opgaver relateret til embedet, metoder til at håndtere følelsesmæssige krav (konfliktnedtrappende adfærd, "den professionelle kontakt" m.m.).

### 7.6.4 Videre undersøgelse af præsters arbejdsmiljø

Det anbefales ydermere, at der samles op på nærværende undersøgelse ved at undersøge præsters arbejdsmiljø yderligere, og dette via kvalitative interviews med præster, provster og biskopper, der kan komme dybere i forståelsen og beskrivelsen af, hvad der især er til stede, når præster trives og hvad der sker, når præster oplever mistrivsel. I nærværende undersøgelse har det vist sig, at præsterne både oplever høje følelsesmæssige krav i arbejdet, til tider kan opleve stor arbejdsmængde og tidspres og samtidig også kan opleve mobning og krænkelser, og frem for at spørge, hvad der ikke skal være til stede i præsternes arbejdsmiljø, så bør der i en undersøgelse samles viden om:

- Hvilke betingelser der er til stede, når præster trives.
- Hvilken form for ledelse og ledelsessamarbejde der er til stede, når præsters arbejdsmiljø er godt.
- Hvad der er det modsatte af krænkelser, og hvad der er til stede, når præster oplever værdsættelse og respekt.
- Hvilke typer af forebyggende tiltag, der især beskytter og kan beskytte præster.

Undersøgelsen kan med fordel udgøre en kort, men vigtig undersøgelse, med efterfølgende anbefalinger, hvor det er tydeligt hvad folkekirken som organisation, arbejdspladsen, menighedsråd, provster, biskopper og præster kan gøre på forskellige niveauer, for at understøtte præsters arbejdsmiljø, og deraf de ansatte som alt andet lige også påvirkes, når præster med instruktionsret og en nøgleposition i kirken trives og mistrives.

## 7.7 GRUPPE- OG INDIVIDNIVEAU

Ovenstående anbefalinger er i særlig grad rettet mod organisations- og ledelsesniveauet samt det politiske niveau, da det vurderes, at fokus først og fremmest bør være på disse niveauer, hvis folkekirkens problemer i arbejdsmiljøet, særligt omkring krænkelser og mobning, skal løses og forebygges fremadrettet. Under den kvalitative undersøgelse, og de forskellige interview, er der fremkommet en række spændende og relevante anbefalinger og gode erfaringer fra ansatte og medlemmer af menighedsråd. I afsnittet om trivsel i folkekirken gennemgås det, hvad der typisk sker, når ansatte trives i folkekirken. Neden for listes derudover en række tiltag, som ansatte har fremhævet positivt, og som også i et arbejdsmiljø kan siges at ses som relevante:

### 7.7.1 Supervision også på tværs (Gruppe)

Der er eksempler med arbejdspladser, som holder faste supervisions-seancer, hvor alle faggrupper, kontaktperson, præster mv. deltager sammen i faciliterede seancer omhandlende arbejdsmiljø og trivsel.

### 7.7.2 Sociale aktiviteter og traditioner (Gruppe)

Det er generelt fremhævet, at det binder ansatte sammen i et fællesskab, når sociale aktiviteter og traditioner prioriteres på arbejdspladsen. Disse sociale aktiviteter er typisk traditioner, som går igen, og hvor ansatte har mulighed for at møde hinanden og være sammen - også om andet end arbejde.

### 7.7.3 Trivselssamtaler og fælles APV-gennemgang (Gruppe)

Der er flere steder gode erfaringer med fælles trivselssamtaler og samarbejde på tværs om APV-gennemgang og udvikling af handleplaner, som både inkluderer præster, ansatte og kontaktpersoner eller daglige ledere. Disse har nogle steder været faciliteret af eksterne, andre steder af ledere eller arbejdsmiljøprofessionelle, men samlet har det fælles samarbejde om arbejdsmiljøet, været fremhævet som virkningsfuldt.

### 7.7.2 Arbejdsmiljø i hverdagen (Individ)

Flere ansatte har formidlet viden om, at de kan opleve at stå alene, når der er problemer i arbejdsmiljøet. Omvendt har de der trives berettet, at de har kendskab til, hvor de skal henvende sig, hvis noget er svært, de har adgang til hjælp og støtte og generelt en oplevelse af, at det psykiske arbejdsmiljø prioriteres for eksempel på fællesmøder, ved fællesseancer, konstruktive 1:1 samtaler og i form af en ledelse som griber ind, når der er noget, som er svært.

Ovenstående anbefalinger er som beskrevet baseret på input fra undersøgelsens kvalitative elementer i form af interviews, fokusgrupper og fritekstbesvarelser. Anbefalingerne er opstillet med udgangspunkt i P-IGLO modellen, der udgør de forskellige niveauer, der gør gældende for folkekirken som organisation og arbejdsplads. I forlængelse af undersøgelsen forestår der et arbejde med at udvælge og prioritere anbefalinger med henblik på et systematisk forebyggelsesarbejde på alle niveauer fremadrettet.



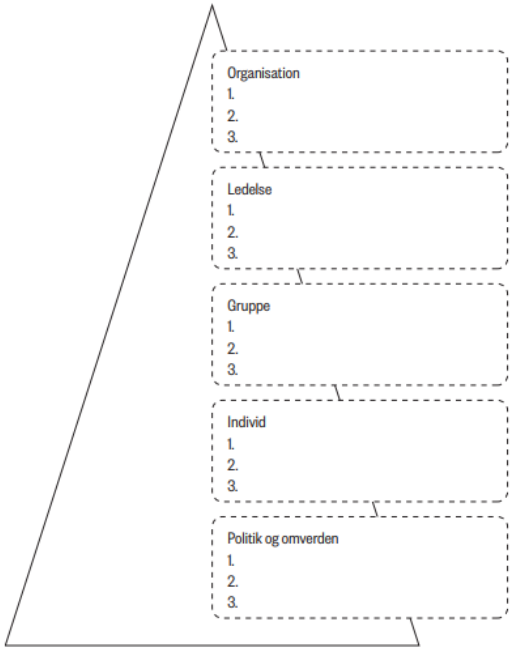


# IMPLEMENTERINGS- OG HANDLEGUIDE

# 8 IMPLEMENTERINGS- OG HANDLEGUIDE

Gennem en årrække har folkekirken iværksat forskellige initiativer, værktøjer og støttefunktioner med det formål at fremme et sundt psykosocialt arbejdsmiljø for ansatte. Dette inkluderer personalepolitik og værktøjer relateret hertil, et kodeks for god ledelse, information og metoder til medarbejderudviklingssamtaler (MUS), undersøgelser og opfølgning på mobning samt et projekt om samarbejdskultur og sprog. Derudover tilbydes blandt andet arbejdsmiljørådgivning og dialogværktøjer.

Trods disse bestræbelser oplever ansatte i folkekirken stadig udfordringer med mobning og krænkelsesproblematikker, og der er derfor ikke behov for flere vejledninger og hensigtserklæringer. Det anbefales at inddrage nye metoder for at forankre indsatserne yderligere. Det foreslås, at der arbejdes mere intensivt med implementerings- og evalueringsstrategier i forbindelse med eksisterende og kommende forebyggende og afhjælpende tiltag i folkekirken. De lokale menighedsråd og arbejdspladser i folkekirken bør have viden om og indsigt i, at det er indsatser på alle niveauer; organisation, ledelse, gruppe og individ, som tilsammen kan skabe rammerne for sunde betingelser i arbejdsmiljøet. Endvidere bør der lokalt sikres overblik over, hvilke indsatser der kan tilgås eller skabes i arbejdet med psykosocialt arbejdsmiljø. På den måde undgår man, at en lokal arbejdsplads tror, at de kan skabe sunde betingelser gennem enkeltstående indsatser, som for eksempel ved implementering af et samtaleværktøj eller 1:1 samtaler. Det er netop integrationen af forskellige indsatser på forskellige niveauer, der tilsammen styrker arbejdsmiljøet og sikrer systematisk forebyggelse.



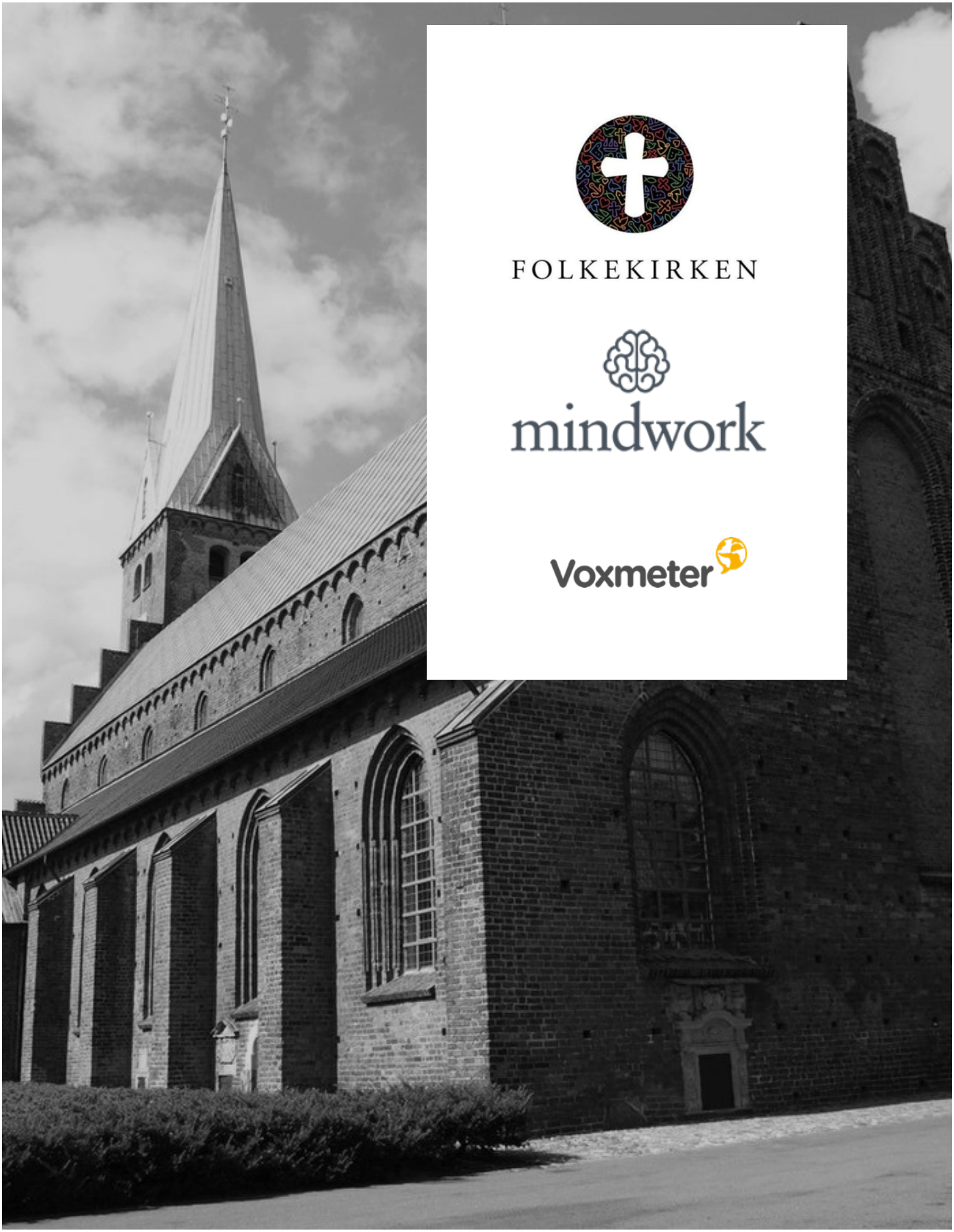

Specifikt bør der fokuseres på bedre inddragelse, information og forankring i praksis i forhold til politikker og ledelseskodeks, som skal være mere aktive, kendte og anvendt på alle niveauer i folkekirken. Det gælder også dialogværktøjer, som ønskes forankret og anvendt samt information om folkekirken arbejdsmiljørådgivning (FAR) og vejledninger til arbejdet med Arbejdspladsvurdering (APV).

Det anbefales desuden at basere indsatser på viden fra interventionsforskning og effektevalueringsforskning i forhold til eksisterende tiltag. Alle eksisterende tiltag bør gentænkes i en før-under-efter model, hvor der udarbejdes en strategi for forberedelse, udrulning, løbende opfølgning og evaluering. Det kan overvejes, hvordan der organisatorisk og lokalt kan inddrages viden om implementering og forankring af arbejdsmiljøtiltag.

Erfaringen viser, at arbejdspladser i vanskeligheder ofte har få ressourcer til at opsøge og anvende relevant arbejdsmiljøviden og -støtte. Derfor er det vigtigt at fokusere på at styrke implementeringen af eksisterende tiltag, især for de arbejdspladser, der oplever udfordringer. Tilliden til arbejdsmiljøarbejdet kan svigte, hvis der iværksættes undersøgelser, nye tiltag og initiativer, som ikke følges op eller evalueres tilstrækkeligt.

Implementerings- og evalueringsstrategier refererer til de planer og tilgange, der anvendes for at indføre, forankre og vurdere effektiviteten af nye initiativer eller tiltag på en arbejdsplads. Ethvert tiltag bør rumme en 'før-fase' med vidensgenerering, planlægning og inddragelse, en 'under-fase' med samarbejde om tiltaget og en 'efter-fase', som rummer evaluering af effekt og eventuelle uintenderede bivirkninger forbundet med tiltaget eller indsatsen. Herigennem sikres igen læring til kommende indsatser.


1903
1886
KIRKE



FOLKEKIRKEN

mindwork

Voxmeter