



Välbefinnande i arbetet inom Borgå stift

Enkätundersökning gällande arbetssituationen för anställda
i Borgå stifts församlingar år 2003

Mats Lindgård

INNEHÅLL

FÖRORD.....	5
1. INLEDNING.....	6
2. BAKGRUND OCH UTGÅNGSLÄGE	8
2.1. Välbefinnandet i arbetet aktualiseras	8
2.2. Kyrkliga åtgärder för personalens välbefinnande	10
2.3. Önskemål om kartläggning i Borgå stift.....	14
2.4. Övergripande syfte och teologisk plattform.....	16
2.5. Tidigare forskning.....	18
3. FÖRVERKLIGANDET AV UNDERSÖKNINGEN.....	21
3.1. Teoribaserad eller praxisrelaterad ansats?.....	21
3.2. Preciserad uppgiftsbeskrivning.....	23
3.3. Avgränsning av målgruppen	26
3.4. Frågeformulär och materialinsamling	28
3.5. Materialpresentation	32
3.6. Metoder och tillförlitlighet.....	37
4. DE SOM BESVARADE ENKÄTEN – EN ÖVERSIKT.....	41
4.1. Personlig bakgrund.....	41
4.2. Yrkesmässig bakgrund	45
4.3. Arbetsplatsrelaterad bakgrund	47
4.4. Sammanfattning	48
5. ARBETSSITUATIONEN – INDIVIDUELLA PERSPEKTIV	49
5.1. Arbetsmotivation.....	49
5.1.1. Inställning till olika livsområden	50
5.1.2. Inställning till arbetet.....	53
5.2. Arbetets innehåll	55
5.2.1. Tillväxt- och påverkningsmöjligheter	56
5.2.2. Påfrestning och frustration i arbetet.....	58
5.2.3. Trivsel i och kännedom om arbetsuppgifterna	59
5.3. Arbetsmängd	61
5.3.1. Arbetsmängd relaterad till kapacitet.....	61
5.3.2. Brådska och stress.....	63
5.3.3. Arbete under ledig tid.....	65

5.4.	Sammanfattning	68
5.5.	Arbete och fritid.....	69
5.5.1.	Arbete och familjeliv	70
5.5.2.	Möjlighet till avkoppling.....	71
5.6.	Kompetensutveckling	73
5.6.1.	Introduktion i arbetet och arbetshandledning	74
5.6.2.	Personalutbildning och rådplägningsdagar	75
5.6.3.	Rehabilitering.....	77
5.6.4.	Retreater	77
5.6.5.	Stödpersoner och kraftresurser	78
5.7.	Respons och lön.....	82
5.7.1.	Respons på arbetet.....	82
5.7.2.	Lön	84
5.8.	Sammanfattning	84
6.	ARBETSSITUATIONEN – KOLLEKTIVA PERSPEKTIV	86
6.1.	Församlingens arbetsklimat	86
6.1.1.	Arbetsgemenskapens atmosfär – allmänna drag.....	87
6.1.2.	Uppmuntran, förtroende, uppskattning och samarbete	88
6.1.3.	Motsättningar och konflikter	89
6.1.4.	Trivsel i arbetsgemenskapen.....	92
6.2.	Psykiskt våld på arbetsplatsen.....	94
6.2.1.	Trakasserier.....	94
6.2.2.	Diskriminering	96
6.3.	Arbetslagets arbetskultur	97
6.3.1.	Arbetets organisering och informationsförmedling.....	98
6.3.2.	Planering och utvärdering – innehåll.....	99
6.3.3.	Planering och utvärdering – strukturer.....	101
6.3.4.	Arbetslagsutvecklande verksamhetsformer.....	102
6.4.	Kyrkoherden som personalchef	103
6.4.1.	Kyrkoherden och de anställdas arbetsuppgifter.....	103
6.4.2.	Kyrkoherden och de anställdas kompetensutveckling.....	106
6.4.3.	Kyrkoherden som ledare för arbetslaget.....	107
6.5.	Sammanfattning	110
7.	ARBETSSITUATIONEN – FRAMTIDSPERSPEKTIV.....	111
7.1.	Vägar utåt	111
7.1.1.	Hypotetiska yrkesval och byte av tjänst	112
7.1.2.	Tankar gällande tjänstledighet och pension.....	114
7.2.	Vägar framåt – önskemål för bättre arbetsvälbefinnande.....	115
7.2.1.	Arbetets innehåll	117
7.2.2.	Arbetsmängd	119
7.2.3.	Arbets- och fritid.....	119
7.2.4.	Kompetensutveckling	121
7.2.5.	Lön	124

7.2.6. Arbetsgemenskapens atmosfär	125
7.2.7. Psykiskt våld på arbetsplatsen	127
7.2.8. Arbetslagets arbetskultur	127
7.2.9. Ledarskapet inom arbetslaget	128
7.2.10. Övriga önskemål	129
7.3. Iakttagelser och slutsatser	130
7.4. Sammanfattning	134
8. AVSLUTANDE DISKUSSION	134
9. LITTERATUR	137
10. FÖRKORTNINGAR	142
BILAGOR	143

FÖRORD

Det har varit intressant och meningsfullt att undersöka välbefinnandet i arbetet bland de församlingsanställda i Borgå stift. Under arbetets gång fick jag handledning, viktiga råd och praktisk hjälp från olika håll. Därför vill jag tacka dem som med sin insats medverkade till att projektet blev genomfört.

Först och främst vill jag tacka mina handledare, professorerna *Karl-Johan Hansson* och *Sixten Ekstrand*, som beredvilligt ställde sin sakkunskap och tid till förfogande trots att studien gjordes inom ramen för en kyrklig examen och inte en akademisk.

Jag är också tacksam för den hjälp av varierande slag jag fick av *Kjell Andersson*, *Mårten Björkgren*, *Gunnar Grönblom*, *Kyllikki Hovila*, *Fjalar Lundell*, *Jari Nenonen*, *Risto Nissilä*, *Kari Salonen*, *Lars Schmidt*, *Leif Westerlund*, medlemmarna i församlingsrådet i Borgå svenska domkyrkoförsamling, *deltagarna* i högre seminariet i praktisk teologi vid Åbo Akademi samt av de *församlingsanställda* som besvarade den enkät som undersökningen grundar sig på.

Kyrkans forskningscentral och *Finlands kyrkas prästförbund* har finansierat undersökningen, vilket jag tacksamt noterar. Förstnämnda bidragsgivare förtjänar ett speciellt tack för upptagandet av undersökningen i sin publikationsserie.

Mina föräldrar *Märta* och *Tor*, min bror *Fredrik* och *Kata*, *Arja* och *Rabbe*, *Kicki* och *Riki* samt *Riitta-Leena* och *Kim* visade under arbetets gång ett kravlöst intresse för undersökningen vilket var mig till stor uppmuntran.

Framförallt vill jag tacka min hustru *Stina* som läste alla textutkast, som gav sakkunniga kommentarer och aktualiserade nya frågeställningar, som uppmuntrade då arbetet gick trögt och som bar huvudansvaret för *Sofias* (9), *Danielas* (6), *Emilias* (5) och *Mattias*´ (1) välbefinnande hemma under de dagar och kvällar pappa satt vid datorn i arbetsrummet.

I Borgå en augustikväll 2004,
Mats Lindgård

1. INLEDNING

I föreliggande rapport presenteras resultaten av en undersökning gällande arbetssituationen i Borgå stift. Avsikten med undersökningen var att kartlägga hur det står till med välbefinnandet i arbetet bland dem som arbetar i stiftets församlingar. Studien har gjorts som ett avhandlingsarbete inom ramen för högre pastoralexamen.

Uppläggningsen av finländska rapporter över teologiska undersökningar innehållande empiriskt material följer två olika traditioner. Den ena traditionen innebär att rapporten eller avhandlingen inleds med ett (eller flera) kapitel som handlar om genomförandet av forskningsuppgiften. Här tas syfte, mätinstrument, material och metoder upp. I det därpå följande kapitlet behandlas sedan de ämnen som utgör en nödvändig bakgrund med tanke på den fortsatta framställningen. Strukturen följer ett indelningsmönster som oftast används i historiskt inriktade undersökningar. Fördelen med denna uppläggning är att man mycket snabbt får en inblick i vad undersökningen egentligen handlar om.¹

Den andra traditionen väljer den motsatta ordningsföljden. I det första (eller de första) kapitlet ger man den nödvändiga bakgrundskunskapen. Först därefter går man in på att precisera forskningsuppgiften och beskriva hur forskningsuppgiften skall förverkligas. En sådan disposition innebär att man är väl orienterad gällande bakgrund och sammanhang när man i läsningen kommer till de avsnitt som berör den egentliga undersökningen.²

I den här rapporten har jag valt att följa den senare traditionen. Kapitel två ger en bakgrund för den kommande framställningen, och presenterar undersökningens utgångsläge. Jag beskriver hur välbefinnandet i arbetet blev en viktig fråga i samhälle och kyrka och refererar åtgärder som vidtagits inom kyrkan och Borgå stift med tanke på personalens välbefinnande. Jag beskriver också det konkreta behovet av en kartläggning av arbetssituationen för de anställda i Borgå stift som ledde fram till denna studie. Kapitlet avslutas med en forskningsöversikt.

Kapitel tre redogör för hur den här undersökningen har genomförts. Inledningsvis förs ett principiellt resonemang gällande tillvägagångssättet. Därefter preciseras undersökningens uppgift och definieras målgrupp. Kapitlet redogör för hur

1 Rapporterna med den här uppläggningsen är t.ex. *Ekstrand* 2002 och *Hansson* 1996.

2 Rapporterna med den här uppläggningsen är t.ex. *Niemelä* 2002, *Salmi* 2001, *Räsänen* 1995 och *Palmu* 1990.

frågeformuläret utformades och hur materialinsamlingen genomfördes. En presentation av undersökningsmaterialet ingår liksom redovisning av de metoder som använts. I dessa avsnitt redogörs också för de avgränsningar som har gjorts i avsikt att göra undersökningen till en hanterbar helhet.

Kapitlen fyra, fem, sex och sju redogör för de resultat undersökningen gett. I samband med att resultaten redovisas görs också en del reflektioner gällande resultatens betydelse för personalvården i Borgå stift.

I kapitel fyra presenteras bakgrund rörande dem som besvarat enkätundersökningen. Det femte kapitlet behandlar aspekter på välbefinnandet i arbetet ur ett individuellt perspektiv. Här behandlas svararnas syn på frågor gällande arbetsmotivationen, arbetets innehåll, arbetsmängden, förhållandet mellan arbete och fritid samt på frågor i relation till kompetens och respons. I kapitel sex är den kollektiva infallsvinkeln förhärskande: här handlar det om arbetsgemenskapens atmosfär och funktionsduglighet och om ledarskapet i arbetslaget. Det sjunde kapitlet handlar om framtiden: vilka vägar ska man gå för att öka välbefinnandet i arbetet i framtiden?

Varje huvudkapitel innehåller en sammanfattning där de viktigaste forskningsresultaten lyfts fram. Kapitel fem, som är undersökningens mest omfattande, innehåller två sammanfattningar. I samband med sammanfattningarna av resultaten sammanfattas också den diskussion kring resultatens eventuella konsekvenser för personalvården i Borgå stift som förs i kapitlen. Stora delar av kapitel sju är till sin karaktär delvis också sammanfattande eftersom frågorna som behandlar de anställdas önskemål inför framtiden anknyter till de ämnesområden som berörs i kapitel fem och sex.

I kapitel åtta förs en avslutande diskussion gällande personalvårdens plats inom stiftsverksamheten i Borgå stift.

2. BAKGRUND OCH UTGÅNGSLÄGE

2.1. Välbefinnandet i arbetet aktualiseras

Under åren 1991 till 1994 råkade Finland ut för en långvarig ekonomisk lågkonjunktur som resulterade i mycket hög arbetslöshet. När arbetslösheten nådde sin kulmen år 1994 var cirka 450 000 finländare, eller närmare 20 % av den arbetsföra befolkningen, utan arbete. Från och med år 1994 började nationalekonomin repa sig och bruttonationalprodukten stiga. Trots den ekonomiska uppgång som rådde under flera därpå följande år sjönk arbetslöshetsgraden endast långsamt. År 1999 var ca 10 % av de arbetsföra fortfarande utan arbete; det vill säga avsevärt fler än vid tiden före lågkonjunkturen. Dessutom påvisar undersökningar att antalet hushåll med små inkomster fortsatte att stiga ända till år 1998.³

Bland de arbetslösa fanns det många som måste leva med en ansträngd privat ekonomi. Detta i kombination med att inte ha ett arbete ledde för många finländare till sämre mental hälsa. De arbetslösas försämrade livsvillkor påverkade samtidigt också människorna i närmiljön: livskvaliteten för hela familjer blev lidande i de fall där endera eller båda föräldrarna var arbetslösa. Arbetslösheten hade således negativa inverknings effekter också på välmåendet hos många barn och unga.⁴

Pressen på dem som hade ett arbete blev också större eftersom kraven inom arbetslivet blev hårdare. Inom många arbetssektorer började allt fler människor uppleva sitt arbete som ansträngande. Speciellt gällde detta anställda på sådana arbetsplatser där arbetsmängden utökades utan att tilläggspersonal anställdes. För många blev det svårt att orka med arbetet.⁵

Också inom den evangelisk-lutherska kyrkan i Finland skedde personalnedskärningar. Under åren mellan 1991 och 1995 minskade den kyrkliga personalstyrkan med mer än 3 000 personer, eller ungefär 15 %. Tjänster drogs in eller lämna-

3 Heino & Kauppinen & Ahonen 1993, 14–15; Heino & Salonen & Rusama & Ahonen 1997, 20–22; Salonen & Kääriäinen & Niemelä 2000, 17–18.

4 Heino & Salonen & Rusama & Ahonen 1997, 128, 151.

5 Salonen & Kääriäinen & Niemelä 2000, 20.

des obesatta, men direkta uppsägningar var mer sällsynta. Man försökte också följa principen att undvika nedskärningar gällande personal inom det andliga arbetet.⁶

Samtidigt som personalstyrkan inom den evangelisk-lutherska kyrkan i Finland minskade blev arbetet mer krävande. Bland de anställda var det tjänsteinnehavarna för diakonin som först fick erfara att arbetet ändrade karaktär. Till diakonimottagningarna började det komma ett nytt klientel: människor som var ekonomiskt utsatta och som mentalt mådde dåligt på grund av arbetslöshet. En tydlig förändring gällande arbetsbilden ägde rum. Det arbete som tidigare i stor utsträckning innebar självårdsinriktad äldreomsorg och hembesöksverksamhet kom allt mer att präglas av en poliklinikartad hjälpverksamhet.⁷

Med en viss fördröjning blev arbetet också mer krävande inom andra yrkesgrupper, speciellt för de anställda som hade med barn och unga att göra. Problemen i familjerna resulterade i att allt fler av de barn och unga som deltog i församlingarnas barn- och ungdomsverksamhet började få svårigheter av varierande slag. Parallellt med den här utvecklingen skedde personalminskningar inom barn- och ungdomsarbetet: bland de anställda inom det andliga arbetet var det just barn- och ungdomssektorn som drabbades hårdast av personalnedskärningarna.⁸

För dem som tjänstgjorde i församlingarna under 1990-talets andra hälft blev arbetet därför av två orsaker mer krävande än förut: dels skulle färre anställda sköta samma arbetsuppgifter som förut, dels blev arbetsmängden de facto större på grund av det ökade hjälpbehovet bland församlingsmedlemmarna. En naturlig konsekvens av den här utvecklingen var att allt fler anställda i församlingarna började uppleva sitt arbete mer och mer ansträngande. En del klarade inte av att i längden möta alla de nya kraven och drabbades av utbrändhet. Många andra arbetade nära gränsen för sin kapacitet.⁹

Enligt en undersökning som gjordes år 1997 bland församlingsanställda var det uttryckligen bland tjänsteinnehavarna för diakonin och bland ungdomsarbetsledarna som upplevelsen av att ha för mycket arbete var som störst. Nästan sex av tio bland de anställda inom de här yrkeskategorierna sade sig ofta eller kontinuerligt ha för mycket arbete. Den för stora arbetsmängden ledde hos tjänsteinnehavarna för diakonin och hos ungdomsarbetsledarna till trötthet, en känsla av slitenhet och en upplevelse av vantrivsel i arbetet.¹⁰

Med anledning av den samhällsutveckling som ovan beskrivits fästes under den senare hälften av 1990-talet stor uppmärksamhet vid frågor i anslutning till att

6 Heino & Salonen & Rusama & Ahonen 1997, 259–260.

7 Heino & Salonen & Rusama & Ahonen 1997, 159–162.

8 Heino & Salonen & Rusama & Ahonen 1997, 259; Salonen & Kääriäinen & Niemelä 2000, 75–77.

9 Salonen & Kääriäinen & Niemelä 2000, 234.

10 Salonen 1997, 2.

orka i arbetet, trivsel i arbetet och utbrändhet i arbetet såväl i samhället som inom kyrkan.¹¹

Alla problem som har att göra med trivsel i arbetet och att orka i arbetet kan inte förklaras som följdverkningar av den ekonomiska lågkonjunkturen under 1990-talet. Det finns också andra orsaker, och fenomenet utbrändhet i arbetet har säkert funnits också tidigare men formulerats med andra ord. Samtidigt torde man ändå kunna säga att det var följdverkningarna av lågkonjunkturen som gjorde att stor uppmärksamhet kom att fokuseras på personalen, dess arbetssituation och på välbefinnandet i arbetet.

Välbefinnandet i arbetet blev, och är fortfarande, en aktuell och viktig angelägenhet såväl inom kyrkan som i samhället. Inte bara för de anställda, vilkas välbefinnande det handlar om, utan också för de olika arbetsgivarna och bland dem kyrkan.¹²

2.2. Kyrkliga åtgärder för personalens välbefinnande

Helhetskyrkan

Under år 1996 började man på central kyrklig nivå fästa uppmärksamhet vid välbefinnandet i arbetet hos sin personal. Vid kyrkomötet i maj 1996 noterade ekonomiutskottet att antalet kyrkligt anställda som beviljats individuell förtidspension eller annan pension före den egentliga pensionsåldern hade ökat markant. Utskottet ansåg därför att kyrkostyrelsen i sin verksamhet borde prioritera välbefinnandet i arbetet. Med anledning av detta vidtogs inom kyrkan under de följande åren åtgärder syftande till att hjälpa de anställda att orka bättre.¹³

Ett konkret resultat av kyrkomötets önskan om fokusering på frågor anknutna till välbefinnandet i arbetet var att kyrkostyrelsens personalavdelning år 1996 tillsatte en arbetsgrupp: kirkon henkilöstön työssä jaksaminen -neuvotteluryhmä. Arbetsgruppen hade bred representation. Kyrkostyrelsens olika centraler var representerade liksom också alla domkapitel. Dessutom deltog de kyrkliga fackföreningarna och kyrkans avtalsdelegation i gruppens arbete. Den mångsidiga representationen gav goda möjligheter till utbyte av information om olika projekt, vil-

11 *Heimo & Salonen & Rusama & Ahonen* 1997, 263; *Salonen & Kääriäinen & Niemelä* 2000, 234–237.

12 *Voipio*, 2003, 5.

13 *Salonen & Kääriäinen & Niemelä* 2000, 235.

ket också var syftet: arbetsgruppen skulle fungera som ett kartläggnings- och idéforum.¹⁴

Samma år trädde en förändring i kyrkans pensionslagstiftning i kraft. Förändringen innebar att man i stället för tidsbunden invaliditetspension började bevilja rehabiliteringsstöd. Avsikten med förändringen var att man ville stöda möjligheten att återvända till arbetslivet efter en övergående period av arbetsförmåga. Förändringen hade också ett preventivt syfte; man ville förhindra förtida pensioneringar. Utgående från denna förändring i pensionslagstiftningen kunde man bevilja kyrkans anställda rehabiliteringsstöd syftande till att upprätthålla och förbättra arbetsförmågan eller syftande till att förhindra arbetsförmåga. Kyrkostyrelsen har följaktligen sedan förändringen trädde i kraft årligen arrangerat kurser för tidigrehabilitering.¹⁵

År 1998 trädde en annan förändring med betydelse för välbefinnandet i arbetet i kraft. Vid nämnda tidpunkt fick kyrkan ett nytt rekommendationsavtal för personalutbildningen, Kyrkans personalutbildningsavtal. Personalutbildningen betraktas här vara en del av församlingens verksamhetsplanering. I relation till tidigare personalutbildningsavtal breddades synfältet i det nya avtalet med hänseende till personalutbildningens syfte. Syftet var nu inte enbart att förbättra de anställdas färdigheter utan också att förbättra de anställdas trivsel och välbefinnande. Enligt denna syn kunde till exempel retreatter klassificeras som personalutbildning vilket inte tidigare varit möjligt.¹⁶

År 1999 sände kyrkans avtalsdelegation/kyrkostyrelsens personalavdelning ut en förfrågan riktad till församlingarna och de kyrkliga samfälligheterna gällande deras verksamhet för att upprätthålla och utveckla arbetsförmågan, eller så kallad uua-verksamhet. Resultaten av undersökningen offentliggjordes i november 1999 per cirkulär. Undersökningen visade att man i församlingarna i allmänhet förhöll sig positivt till uua-verksamheten. Det konstaterades också att relativt många församlingar och kyrkliga samfälligheter inlett sådan verksamhet. Däremot visade undersökningen att det fanns behov av att utveckla den här verksamheten i en mera mångsidig riktning. Många av församlingarna sade sig också först nyligen ha inlett sådan verksamhet.¹⁷

Som ett led i fokuseringen på personalen skickade kyrkostyrelsen år 1999 också ut promemorian *Henkilöstötilinpäätös seurakunnassa*. Enligt skrivelsen är det ändamålsenligt att man åtminstone i de större församlingarna och kyrkliga samfälligheterna går in för att göra upp personalbokslut. Avsikten med personalbokslutet var att ge en stabil bas för utvecklandet av verksamheten och av arbetslaget.¹⁸

14 Kertomus kirkon sopimusvaltuuskunnan toiminnasta 1997, 16; 1998, 15; 1999, 7–8.

15 *Salonen & Kääriäinen & Niemelä* 2000, 236.

16 Kyrkans personalutbildningsavtal 1998, § 2; Kyrkans avtalsdelegation cirkulär 1998.

17 Kyrkans avtalsdelegation cirkulär 1999.

18 *Henkilöstötilinpäätös seurakunnassa* 1999, 2–3.

När det gäller uua-verksamhet i kyrkostyrelsens övriga centraler så kan Hyvä työ -projektet 1999–2001 nämnas. Med projektet ville Kyrkans central för diakoni och samhällsarbete initiera en samhällsdebatt om det goda arbetet. Man ville söka kriterier för det goda arbetet, och man ville sträva till en syn på arbetet som utgår från människan och inte enbart från ekonomiska värderingar. Vid ett seminarium år 2000, som arrangerades inom ramen för projektet, framhöll ärkebiskop *Jukka Paarma* att den syn på arbetet som varit dominerande i Finland inte i tillräcklig grad utgår ifrån människan och framhåller människans värde. Han noterade också att Finland klarat sig dåligt i jämförande nordiska undersökningar. Hos oss finns det ett större missnöje med arbetet, hos oss anhöller man vid tidigare ålder om att få avgå med pension, hos oss klagas mer över stress och utbrändhet än i de övriga nordiska länderna.¹⁹

Kyrkan vidtog således seriösa åtgärder för att försöka hjälpa de anställda att orka i sina arbeten. Likaså byggde man upp program för att rehabilitera dem som redan drabbats av utbrändhet. Ändå hade åtgärderna mera karaktären av enskilda insatser på olika nivåer än av helhetsprogram. Insatserna var många till antalet och en del av dem stora till sin omfattning men något centralt, hela kyrkan omfattande, handlingsprogram syftande till att värna om personalen i den nya situationen åstadkom man inte.

Någon uppdatering av kyrkans personalpolitiska principprogram gjordes inte heller. Gällande principprogram är från år 1983, och där behandlas inte några frågor som har med orkande i arbetet och utbrändhet att göra; sådana ämnen fanns inte på agendan år 1983. Däremot berörs det tangerande temat, trivsel i arbetet.²⁰

Bristen på helhetssyn uppmärksammades under kyrkomötet år 1999. I kyrkomötets ekonomiutskott påtalades i samband med behandlingen av verksamhetsberättelsen för kyrkans avtalsdelegation år 1998 bristen på en klar ansvarsfördelning och ett klart verksamhetsprogram.²¹

Borgå stift

Frågor gällande välbefinnandet i arbetet har i Borgå stift aktualiserats i dokumenterad form under stiftsmötena då stiftsrådets verksamhetsberättelser och -planer har behandlats. Det är framförallt inom ramen för ansvarsområdets för diakoni och samhällsansvar verksamhet som personalvårdsfrågorna behandlats.

Frågeställningarna dyker upp relativt sent under 1990-talet, egentligen första gången under stiftsmötet år 1997 (stiftsrådets verksamhetsberättelse för år 1996). Visserligen nämns också tidigare de nya utmaningar och arbetsuppgifter som diakoniarbetarna ställts inför, liksom också oron över det minskande antalet diakonit-

19 *Paarma* 2000.

20 Personalpolitiskt principprogram för kyrkan 1983, 23–24, 33.

21 Kertomus kirkon sopimusvaltuuskunnan toiminnasta 1999, 7.

jänster och över de minskande verksamhetsanslagen, men inte heller mera än så. Däremot så påtalas det ökade behovet av personalvård och konsultativa insatser bland diakoniarbetarna i stiftsrådets verksamhetsberättelse för år 1996. Vid följande stiftsmöte har formuleringen skärpts. Man anser nu att behovet av konsultativa samtal av personalvårdande karaktär är mycket stort.²²

I verksamhetsberättelsen för år 1998 (stiftsmötet 1999) berättas att de anställda inom stiftsrådets ansvarsområde för diakoni och samhällsansvar prioriterat besök i enskilda församlingar för personalvårdande samtal med diakonitjänsteinnehavarna. Utredningen Diakonians viranhaltijoiden uupuminen ja sen ehkäisy (Diakonitjänsteinnehavarnas utbrändhet och hur den förebyggs) som översatts inom ansvarsområdet och distribuerats till församlingarna omnämns. Vid samma stiftsmöte anges utvecklingen av stiftets personalvård vara ett av målen för verksamheten under åren 1999–2001.²³

Under stiftsmötet år 2000 behandlades stiftsrådets verksamhetsberättelse för år 1999. Där lyfts stödet för personalen fram som ett tyngdpunktsområde inom ansvarsområdet för diakoni och socialetik. Det konstateras att det här stödet behövs för att undvika konstant stress och utbrändhet bland tjänsteinnehavarna för diakonin. I verksamhetsberättelsen berättas också om kursprojekt som anknyter till orkandet i arbetet och om planer på att utföra en undersökning av diakoniarbetarnas situation.²⁴

Av ovan stående framgår tydligt att Borgå stifts diakonitjänsteinnehavare under 1990-talet arbetade under stress. För de övriga yrkeskategoriernas del finns liknande svårigheter anknutna till välbefinnandet i arbetet inte dokumenterade, åtminstone inte inom ramen för stiftsrådets verksamhetsplaner och -berättelser. Inte heller har ämnet berörts under kyrkoherdekonferenserna under 1990-talet.

Den relativt knapphändiga informationen om problem gällande att orka i arbetet bland anställda i Borgå stift under 1990-talet kunde tyda på att de flesta, förutom tjänsteinnehavarna inom diakonin, i allmänhet orkade ganska bra. Det som inte är ett problem behöver man ju inte aktualisera. Å andra sidan pekade den kartläggning gällande behovet av rehabilitering bland de församlingsanställda som domkapitlets stiftssekreterare för utbildning gjorde hösten 1999 i en annan riktning. Det visade sig att mer än 40 anställda i det skedet ansåg sig behöva rehabilitering.²⁵

När det gäller åtgärder för att förebygga utbrändhet i Borgå stift kan man konstatera att utbildningsutbudet från och med år 1999 medvetet fokuserades på områden som har med arbetsvälbefinnande att göra. Detta år startade i stiftets regi bland annat en lång arbetshandledarutbildning vars syfte var att ge stiftet fler arbetshandledare. I stiftets utbildningsprogram för år 1999 ingick också kursen Coping – att orka i sitt arbete.

22 SR verksamhetsberättelse 1996, 7; SR verksamhetsberättelse 1997, 20–21.

23 SR verksamhetsberättelse 1998, 16–17; SM protokoll 1999, 47.

24 SR verksamhetsberättelse 1999, 15, 19.

25 Arbetsgruppen för personalvårdsfrågor, PM 1/2000.

Kursen Coping ingick i kursutbudet också år 2000. Kursen Kollegahandledning, som kan anses höra till verksamhet som stöder orkandet i arbetet, ingick likaså i kursutbudet för år 2000. Samma år lyftes retreatverksamheten in i kursutbudet.²⁶ År 2000 startade också de två första rehabiliteringskurserna på svenska.²⁷

2.3. Önskemål om kartläggning i Borgå stift

Ofta är det principiella utgångsläget för teologiska undersökningar ganska klart: man blir tilldelad en forskningsuppgift som man försöker utföra. Forskningsuppgiften definieras då inom ramen för verksamheten i vetenskapssamfundet, av en professor eller vid seminarier, ibland också av forskaren själv. Det är mer ovanligt att undersökningen beställs av en instans eller person utifrån. När det gäller den här undersökningen fanns det på sätt och vis en beställare, nämligen arbetsgruppen för personalvårdsfrågor i Borgå stift.

Arbetsgruppen för personalvårdsfrågor tillsattes i början av år 2000 av biskop *Erik Vikström*. Den bestod då av följande medlemmar: prosten *Fjalar Lundell*, ordförande, diakonissan för handikapparbetet *Kristina Jansson-Laurén*, kontraktsprosten *Ilkka Turkka*, familjerådgivaren *Leif Westerlund* och, i egenskap av tjänsteinnehavare, stiftssekreteraren för diakoni och samhällsansvar *Seidi Burman* och stiftssekreteraren för utbildning *Stina Lindgård*, sekreterare.²⁸

Det faktum att en arbetsgrupp för personalvård tillsattes i Borgå stift innebar givetvis inte att personalvård skulle ha varit en ny företeelse. Personaladministration, och personalvård som en naturlig del av den, ingår i de uppgifter som faller inom ramen för biskopens ämbetsutövning.²⁹ Likaså har personalvården redan tidigare ingått i arbetsbilden för stiftssekreteraren för utbildning.³⁰

Det fanns två konkreta orsaker till att arbetsgruppen för personalvårdsfrågor tillsattes år 2000. För det första hade stiftssekreteraren för utbildning föregående höst gjort en kartläggning bland stiftets anställda gällande behov av rehabilitering. Resultatet av kartläggningen var att överraskande många ansåg sig vara i behov av rehabilitering (mer än 40 anställda). Antalet var så stort att alla intresserade inte skulle rymmas med inom ramen för de planerade kurserna. Vad borde man göra

26 Personalutbildningen i Borgå stift 1999, 8, 11; Personalutbildningen i Borgå stift 2000, 11, 21, 23–24.

27 Personalutbildningen i Borgå stift 2001, 38–39.

28 Arbetsgruppen för personalvårdsfrågor, PM 1/2000.

29 Kyrkans lagstiftning 2002, KL 18:1, KO 18:1.

30 Instruktion 1998.

med tanke på dem som inte rymdes med? För det andra hade också de personer som fungerade som stiftets arbetshandledare indikerat att frågor gällande välbefinnandet i arbetet var synnerligen aktuella. Arbetsgruppen tillsattes för att fundera vidare på dessa frågor och på stiftets personalvård i allmänhet.³¹

Då arbetsgruppen inledde sitt arbete fanns det inget exakt formulerat mandat eller någon detaljerad uppgiftsbeskrivning. Därför måste arbetsgruppen själv försöka utforma arbetet på ett meningsfullt sätt. Till en början handlade verksamheten i stor utsträckning om att koordinera och synliggöra existerande personalvårdande projekt. Dessutom ville man skapa en tydligare struktur för den verksamhet som fanns på personalvårdens område.³²

Men arbetsgruppen ville också gå längre: man ville ta reda på hur de anställda i Borgå stifts församlingar såg på sin arbetssituation. Vilka var de faktiska behoven och önskemålen bland stiftets anställda? I syfte att kunna fungera på ett ändamålsenligt sätt inom personalvårdsområdet behövde arbetsgruppen därför någon form av kartläggning gällande de anställdas arbetssituation. Man önskade att någon form av undersökning skulle göras.³³

Någon formell undersökningsbeställning som skulle ha riktats till de teologiska fakulteterna eller till domkapitlet gjordes aldrig. Beställningen var av mer informell karaktär. Snarast handlade det om att behov uttalades och önskemål verbaliserades. Trots det informella förfaringsättet är det ändå så att arbetsgruppen för personalvårdsfrågor fungerade som initiativtagare när det gäller den här undersökningen.

Ungefär samtidigt som arbetsgruppen för personalvårdsfrågor tillsattes och påbörjade sin verksamhet sökte jag efter ett ämne att undersöka för mina studier för högre pastorexamen. Jag fick höra talas om behovet av en kartläggning och blev intresserad. Uppgiften att kartlägga arbetssituationen hos stiftets anställda verkade utmanande. Därför meddelade jag arbetsgruppen mitt intresse för att försöka göra en sådan undersökning.

Under arbetsgruppens för personalvårdsfrågor sammanträde den 18 december år 2000 diskuterades hur en eventuell undersökning skulle utformas.³⁴ På basis av den diskussionen och en del senare diskussioner med enskilda medlemmar i arbetsgruppen kunde arbetsgruppens önskemål beträffande undersökningen sammanfattas enligt följande:

- 1) undersökningen skulle göras i så rask takt som möjligt. Det ansågs vara viktigare att relativt snabbt få en allmän överblick av läget än att efter en lång tid få mycket specificerade uppgifter,
- 2) undersökningen skulle täcka så många av stiftets anställda som möjligt,

31 Arbetsgruppen för personalvårdsfrågor, PM 1/2000.

32 Arbetsgruppen för personalvårdsfrågor, PM 1/2000; PM 2/2000.

33 Arbetsgruppen för personalvårdsfrågor, PM 3/2000.

34 Arbetsgruppen för personalvårdsfrågor, PM 4/2000.

- 3) undersökningen skulle omfatta så många yrkeskategorier som möjligt. Man prioriterade många yrkeskategoriers medverkan framom detaljerad och djup kunskap om en eller ett par yrkeskategorier,
- 4) undersökningen skulle kartlägga hur de anställda trivs och orkar i arbetet,
- 5) undersökningen skulle ge information om faktorer som påverkar trivseln och vandrivseln i arbetet och
- 6) undersökningen skulle relatera forskningsresultaten till eventuella åtgärder som kunde verkställas inom stiftets personalvård.³⁵

Undersökningens förankring i ett konkret behov innebar att uppdraget var mycket meningsfullt. Samtidigt var det förbundet med svårigheter som en teologisk undersökning med en mer traditionellt definierad forskningsuppgift inte skulle ha drabbats av. Då en forskningsuppgift definieras inom vetenskapssamfundet kan forskaren göra de metodiska avgränsningar hon ser praktiska, principiella eller forskningsekonomiska skäl till. När det gäller den här studien fanns det konkreta önskemål beträffande undersökningens innehåll. En del av dessa önskemål var det lätt att tillmötesgå, andra betydligt svårare.

2.4. Övergripande syfte och teologisk plattform

Utgående från arbetsgruppens för personalvårdsfrågor i Borgå stift önskemål kunde undersökningens övergripande syfte³⁶ formuleras på en allmän nivå. Syftet med detta arbete är att undersöka arbetssituationen för anställda i Borgå stift genom att

- 1) kartlägga hur de anställda i Borgå stift trivs och orkar i arbetet,
- 2) ge synpunkter på faktorer som relaterar till välbefinnandet i arbetet samt att
- 3) föra en diskussion kring forskningsresultatens konsekvenser för personalvården inom Borgå stift.

Uttrycken *välbefinnande i arbetet* och *arbetsvälbefinnande* används i den här rapporten som begrepp där både trivsel och ork inkluderas. Den som upplever välbefinnande i arbetet trivs i sitt arbete och orkar med sitt arbete. Bristande arbetsvälbefinnande kan å andra sidan lika väl bero på trivselrelaterade faktorer som på orsa-

35 Listan med de sex önskemålen är formulerad av mig på basis av innehållet i de förda diskussionerna.

36 Det övergripande syftet utvecklas mer ingående i avsnitt 3.2. som innehåller en mer detaljerad förteckning över de frågeställningar och problemområden som undersökningen förväntas ge svar på och i avsnitt 3.3. som mer exakt definierar vilka anställda som skall ingå i undersökningen.

ker som har med orkandet i arbetet att göra. Dessa benämningar har under 2000-talet kommit att användas som samlande begrepp för det som har med trivsel i arbetet och att orka i arbetet att göra.³⁷

Den här studien som fokuserar på arbetssituationen för och välbefinnandet hos de anställda inom Borgå stift har sitt teologiska hemvist inom den praktiska teologin. Praktisk teologi är av tradition en vetenskapsgren som undersöker de kristna kyrkornas och samfundens praxis i historia och nutid³⁸. Under senare decennier har synfältet vidgats så att forskningen numera också fokuserar på människors attityder, reaktioner och upplevelser i relation till kyrklig praxis. Enligt *Markku Heikkilä*, professor i praktisk teologi vid Helsingfors universitet, handlar det om att inom forskningen ”ta i betraktande livssituationen och erfarenhetsvärlden hos de människor som deltar i verksamheten”.³⁹

I en aktuell översikt gällande den praktisk-teologiska forskningen i Finland vid millennieskiftet använder professor Heikkilä sig av en indelning i tio ämnesområden när han beskriver det nutida praktisk-teologiska fältet: gudstjänstlivet, religiös kommunikation, musik, kyrkokonst- och arkitektur, själavård och pastoralteologi, diakoni och inremission, kyrkans och församlingens administration, kyrkorätt, religionspsykologi och -pedagogik samt kyrkosociologi, växelverkan mellan religion och samhälle.⁴⁰ Indelningen anknyter till traditionell ämnesindelning inom praktisk teologi men den ger också uttryck för den breddning av synfältet som ägt rum.

Samhällsanknytningen och inriktningen på livssituationen och erfarenhetsvärlden hos de människor som berörs av kyrkans verksamhet innebär också en stor komplexitet när det gäller de metoder som används inom praktisk-teologiska undersökningar. Den historisk-kritiska metoden, som under en lång tid innehade en synnerligen dominerande position, har vid sin sida fått metoder bland annat från beteendevetenskaperna och sociologin.⁴¹

I enlighet med det som ovan relaterats beträffande den praktiska teologins nutida ämnesområden, vidgade synfält och mångfald beträffande metoder kan den här undersökningens teologiska plattform fastställas.

Undersökningen görs inom ramen för den *praktiska teologin* och ansluter sig till ämnesområdet *kyrkans och församlingens administration* (här: personaladministration i församlingarna i Borgå stift). I undersökningen utreds frågor i anslutning till *livssituationen* (här: arbetssituationen) och *erfarenhetsvärlden*

37 Ett exempel på att uttrycken *välbefinnande i arbetet* och *arbetsvälbefinnande* kommit att bli etablerade begrepp för trivsel och ork i arbetet är den handbok för arbetsmiljö och utvecklingsarbete i församlingarna som utkom år 2003. Handboken, som utkom som ett samarbetsprojekt mellan Arbetarskyddscentralen och kyrkostyrelsen, innehåller båda dessa uttryck. – *Marttila & Tamminen* 2003.

38 *Björkstrand* 1993, 2.

39 *Heikkilä* 2001, 92.

40 *Heikkilä* 2001, 93–104.

41 *Heikkilä* 1992, 74–75.

(här: upplevelse av välbefinnande) *hos de människor som deltar i verksamheten* (här: hos de församlingsanställda i Borgå stift) med användande av *lämplig metod*⁴² (här: enkätundersökning).

2.5. Tidigare forskning

Det finns mycket litteratur gällande frågor som berör arbetsbetingad stress och utbrändhet i allmänhet. Däremot finns det relativt litet forskning som fokuserar på arbetsvälbefinnandet hos de kyrkligt anställda. Att så är fallet beror sannolikt på att frågeställningarna först under andra hälften av 1990-talet på allvar aktualiserades inom kyrkan.⁴³ Den forskning som finns att tillgå är av mycket varierande karaktär. Antalet doktors- och licentiatavhandlingar gällande ämnesområden som anknyter till välbefinnandet i arbetet inom kyrkan är mycket litet. Av denna orsak relaterar jag i den här undersökningen också till kortare rapporter, uppsatser och föredrag. När det gäller Borgå stift är forskningsunderlaget ännu mindre. Denna studie torde vara den första som i större omfattning fokuserar på arbetssituationen för de anställda i Borgå stift. I det följande nämns i kronologisk ordning de undersökningar som beträffande ämne och målgrupp anknyter till den här undersökningen.

Kari Salonen höll vid kyrkodagarna i Villmanstrand år 1997 ett föredrag över temat Kirkon työntekijän hyvinvointi ja pahoinvointi.⁴⁴ I föredraget sammanfattades resultaten från en enkätundersökning utförd av kyrkans forskningscentral vårvintern år 1997. I enkäten deltog 765 kyrkligt anställda som representerade tio olika yrkesgrupper.⁴⁵

Per Lindblad riktade i sin praktisk-teologiska pro gradu-avhandling med titeln Sankareita ja syntipukkeja år 1997 uppmärksamheten på diskriminering i församlingarnas medarbetargrupper.⁴⁶ Undersökningen riktade sig till präster, tjänsteinnehavare för diakonin och kanslipersonal. Enkäten besvarades av 198 personer. Personer med svenska som modersmål ingick inte i undersökningen.⁴⁷

Catarina Andréns utvecklingsarbete inom företagshälsovård vid Arcada – Nylands svenska Yrkeshögskola är den enda hittills gjorda studien som direkt anknyter till välbefinnandet i arbetet inom Borgå stift. Rapporten bär titeln Diakoniarbe-

42 Utförligare metodresonemang förs i kapitel 3.

43 Se avsnitt 2.1. och 2.2.

44 *Salonen* 1997.

45 *Salonen* 1997, 1.

46 *Lindblad* 1997.

47 *Lindblad* 1997, 51–52.

tarnas välbefinnande och undersöker hur Borgå stifts tjänsteinnehavare för diakonin orkar i sitt arbete.⁴⁸ Enkätundersökningen genomfördes år 2000, besvarades av 68 tjänsteinnehavare för diakonin och innehöll 15 frågor.⁴⁹

Pontus Salmi har i sin doktorsavhandling *Seurakuntien hengellistä työtä tekevien työmotivaatio* år 2001 granskat arbetsmotivationen hos församlingsanställda som arbetar inom det andliga arbetet.⁵⁰ Enkäten utfördes år 1995 och besvarades av 589 personer som representerade 8 yrkesgrupper. Frågeformuläret var omfattande och innehöll totalt 193 delfrågor.⁵¹ Salmis undersökning riktade sig också till anställda inom Borgå stift och frågeformuläret hade översatts till svenska.⁵² Förkortningen SHTTT 1995 – som används i tabellerna – hänvisar till denna undersökning.

År 2002 utkom den första kyrkliga arbetsmiljöbarometern *Kirkon alan työolobarometri 2001. Raportti kirkon työntekijöiden työoloista*.⁵³ Barometern gjordes av kyrkostyrelsen i samarbete med Arbetarskyddscentralen och Statistikcentralen. Rapporten är författad av *Anna Pärnänen*. Undersökningsmaterialet samlades in genom telefonintervjuer med 527 personer år 2001. Barometern granskar på ett heltäckande sätt arbetssituationen för hela fältet av kyrkligt anställda.⁵⁴ Förkortningen KATOB 2001 – som används i tabellerna – hänvisar till denna undersökning.

Kari Salonen författade år 2002 rapporten *Papisto 2002. Pappisliiton jäsenkysely*.⁵⁵ Rapporten redovisar resultat från en enkät inom Finlands kyrkas prästförbund genomförd i samarbete med kyrkans forskningscentral. Enkäten besvarades av 1211 präster.⁵⁶ Förkortningen PLJK 2002 – som används i tabellerna – hänvisar till denna undersökning.

Anders Laxell har i sin licentiatavhandling *Kyrkoherden och ledarskapet* år 2002 med hjälp av en kvalitativ metod undersökt kyrkoherdarnas i Borgå stift syn på ledarskapsfrågor.⁵⁷ I undersökningen intervjuades 16 av kyrkoherdarna i Borgå stift.⁵⁸

År 2003 utkom skriften *Välbefinnande i församlingsarbetet* som är en handbok för arbetsmiljö och utvecklingsarbete i församlingarna. Handboken utgör resultatet av ett samarbetsprojekt mellan Arbetarskyddscentralen och kyrkostyrel-

48 *Andrén* 2000.

49 *Andrén* 2000, 5.

50 *Salmi* 2001.

51 *Salmi* 2001, 57, 66.

52 *Salmi* 2001, 229–243.

53 *Pärnänen* 2002.

54 *Pärnänen* 2002, 3.

55 *Salonen* 2002.

56 *Salonen* 2002, 3.

57 *Laxell* 2002.

58 *Laxell* 2002, 14.

sen. Ansvariga redaktörer är *Oili Marttila* och *Hannu Tamminen*.⁵⁹ I handboken medverkar ett tiotal experter med artiklar över olika teman som berör välbefinnandet i arbetet.⁶⁰

År 2004 utkom den andra kyrkliga barometern över arbetsförhållanden med titeln *Kirkon alan työolobarometri 2003. Raportti kirkon työntekijöiden työoloista*.⁶¹ Rapporten är liksom den föregående barometern författad av *Anna Pärnänen*. Undersökningsmaterialet samlades in genom telefonintervjuer med 531 personer år 2003.⁶² Förkortningen KATOB 2003 – som används i tabellerna – hänvisar till denna undersökning.

Till denna lista över forskning gällande arbetsmiljön på de kyrkliga arbetsplatserna i Finland kan ytterligare tilläggas *Karl-Johan Hanssons* undersökning av den prästerliga profilen i det svenska Växjö stift, *Att leva av tro*.⁶³ Boken utkom år 1996 och grundar sig på en enkät utförd år 1995 bland prästerna i stiftet. Enkäten som innehöll närmare 200 frågor besvarades av 253 personer.⁶⁴

59 *Marttila & Tamminen* 2003.

60 *Marttila & Tamminen* 2003, 2–4.

61 *Pärnänen* 2004.

62 *Pärnänen* 2004, 3.

63 *Hansson* 1996.

64 *Hansson* 1996, 12.

3. FÖRVERKLIGANDET AV UNDER- SÖKNINGEN

3.1. Teoribaserad eller praxisrelaterad ansats?

Innan undersökningsuppgiften kan konkretiseras med hänseende till frågeställningar, målgrupp och metoder måste ett principiellt beslut gällande undersökningens ansats göras: skall undersökningen utgå ifrån en befintlig teoretisk referensram eller skall den basera sig på en generell förståelse av församlingsarbetets utformning i praktiken?

När det gäller ämnet välbefinnande i arbetet hos församlingsanställda finns det inte någon teoretisk bas som på ett heltäckande sätt skulle behandla olika aspekter på välbefinnandet i arbetet utgående från en kyrklig referensram. Det är på sätt och vis naturligt att så är fallet eftersom uppmärksammandet av utbrändhet i församlingsarbetet och fokuseringen på faktorer som relaterar till välbefinnande är företeelser som blivit aktuella först under den andra hälften av 1990-talet.

Rent principiellt kunde man tänka sig att förankra undersökningen i en allmän teoribildning gällande välbefinnande i arbetet. Fördelen med ett sådant val skulle vara att man då lättare kunde relatera undersökningens resultat till likartade undersökningar utanför det kyrkliga sammanhanget. Detta tillvägagångssätt skulle också ge bättre förutsättningar med tanke på att dra generella slutsatser utgående från forskningsresultaten.

Under senare tid har forskare emellertid framhållit det problematiska med att använda allmänna teorier vid genomförandet av församlingsundersökningar. Det har nämligen visat sig att de allmänna teorierna ofta lämnar väsentliga aspekter på det ämne som undersöks obeaktade. Församlingen som organisation är till sin karaktär så speciell att allmänna teorier ofta förmår täcka endast en del av det som är väsentligt.⁶⁵ Teorierna för undersökning av arbetsmotivation är också de till en avsevärd del bristfälliga med hänseende till församlingsarbetet eftersom de inte överhuvudtaget beaktar spiritualitetsdimensionen.⁶⁶

65 *Palmu* 1990, 48, 50.

66 *Salmi* 2001, 23.

Man kunde också tänka sig att utgå från en tillämpad teoretisk referensram som utarbetats i samband med undersökningar av arbetssituationen för de anställda inom kyrkan. Det är då frågan om undersökningar där en allmän teori ligger som bas men där teorin är anpassad för kyrkans förhållanden. En sådan undersökning är kyrkans arbetsmiljöbarometer från år 2001 där frågorna i huvudsak utformades utgående från en stressteoretisk modell.⁶⁷ En annan är *Pontus Salmis* undersökning gällande arbetsmotivationen bland anställda i det andliga arbetet där han tillämpar två allmänna teorier gällande arbetsmotivation på de kyrkliga förhållandena.⁶⁸ *Harri Palmus* undersökning gällande kyrkoherdarnas ledarskap är relaterad till olika organisationsteorier.⁶⁹

I det här sammanhanget bör det dock framhållas att Borgå stift i vissa avseenden är speciellt i förhållande till de andra stiftet inom kyrkan. En del frågor med stor relevans för de finska stiftet saknar eller har liten relevans i Borgå stift (till exempel arbetslöshet bland människor utbildade till kyrkliga yrken, otrygghet inför framtiden för dem som innehar kortare vikariat), och en del frågor som är viktiga i Borgå stift är av mindre betydelse i de flesta andra stift (till exempel de mycket små församlingarnas problematik). Därför är det inte en självklarhet att en kyrkligt anpassad teoretisk utgångspunkt som lämpar sig för undersökningar gällande vår kyrka i allmänhet också passar för Borgå stift.

Såväl kyrkans barometer för arbetsförhållanden från år 2001 som Salmis undersökning gällande arbetsmotivationen bland anställda i det andliga arbetet kommer nära syftesbeskrivningen⁷⁰ för denna studie. En väsentlig del av frågeställningarna i dessa undersökningar är relevanta också för den här undersökningens del. Samtidigt finns det i dessa undersökningar frågeställningar som faller utanför ramen för denna studie.

Kyrkans barometer fokuserar en del uppmärksamhet på frågeställningar som har att göra med snuttjobb, rädsla för arbetslöshet och otrygghet; frågeställningar som enligt arbetsgruppen för personalvårdsfrågor är av underordnad betydelse i Borgå stift.⁷¹ Salmis fältundersökning genomfördes under våren 1995, det vill säga den tid då följdverkningarna av den ekonomiska depressionen började synas tydligt inom kyrkan, och riktar därför uppmärksamhet på permitteringar, uppsägningar och en eventuell sänkning av lönenivån; frågeställningar som inte är relevanta just nu. Han riktar också uppmärksamhet på religiös och etisk åskådning vilket faller utanför ramen för den här studien.⁷²

Ingendera av de anförda undersökningarna lägger någon tyngdpunkt på de verksamhetsformer inom personalvården som kan främja välbefinnandet (t.ex. personalutbildning, rådplägningsdagar, rehabilitering, retreat, arbetshandled-

67 *Pärnänen* 2002, 4.

68 *Salmi* 2001, 34–41.

69 *Palmu* 1990, 23–27.

70 Se avsnitt 2.4.

71 *Pärnänen* 2002, 5–7. Jfr Arbetsgruppen för personalvårdsfrågor PM 4/2000.

72 *Salmi* 2001, 213, 232, 239, 242–243.

ning, arbetslagsutveckling) som är väsentliga för den här studien av innehållsmässiga skäl, men också med tanke på att de utgör centrala verksamhetsformer inom beställarens kompetensområde.

Den här undersökningen strävar till att kartlägga faktorer som är relaterade till välbefinnandet i arbetet. Vid en kartläggning är det av betydelse att man kan fokusera på alla de frågeställningar som man tycker är viktiga. En undersökning som utgår från en generell förståelse av ämnet kan beakta de aspekter som man själv bedömer vara väsentliga.⁷³ Då kan man uppmärksamma sådana ämnesområden som kanske hade fallit utanför ramen för en undersökning genomförd utgående från en teoretisk referensram.

Det kan ytterligare konstateras att den här undersökningen studerar faktorer med anknytning till välbefinnandet i arbetet i ett konkret och specificerat sammanhang, nämligen bland de anställda inom Borgå stift, inte bland församlingsanställda i allmänhet. Det betyder att det inte finns några omedelbara krav på att resultaten från undersökningen måste kunna generaliseras med tanke på andra sammanhang.

I anslutning till ovan anförda resonemang väljer jag den *konkreta arbetssituationen i församlingarna som utgångspunkt* för den här undersökningen. De frågor och problem som står i relation till välbefinnandet i arbetet hos anställda i Borgå stift och som aktualiseras inom ramen för en *generell förståelse av arbetssituationen* i församlingarna får ange riktningen när det gäller att precisera frågeställningar och göra avgränsningar.

3.2. Preciserad uppgiftsbeskrivning

Den första punkten i beskrivningen över syftet med den här undersökningen är att kartlägga hur anställda i Borgå stift trivs och orkar i sitt arbete.⁷⁴ Den här frågeställningen kan preciseras till att innefatta bland annat följande delfrågor:

- hur väl trivs de anställda med sina arbetsuppgifter?
- hur väl trivs de anställda i sin arbetsgemenskap?
- hur stor arbetsmängd tycker de anställda att de har i relation till sin kapacitet?

73 Exempel på undersökningar som utgår från en generell förståelse av ämnet är *Hansson 1996* och *Räsänen 1995*.

74 Se avsnitt 2.4.

Den andra punkten i beskrivningen över syftet med undersökningen handlar om att ge synpunkter på faktorer som relaterar till välbefinnandet i arbetet.⁷⁵ Utgående från en generell förståelse av församlingsarbetets karaktär kan följande faktorer anses vara relevanta med tanke på välbefinnandet i arbetet: arbetsmotivationen, introduktionen i arbetet, arbetsbilden, den kompetensutvecklande verksamheten, stöd i och respons på arbetet, lön för utfört arbete, arbetsgemenskapens atmosfär, arbetslagets arbetskultur, problem i arbetsgemenskapen och arbetsledningen.

De sex först uppräknade områdena relaterar till välbefinnandet i arbetet ur ett individuellt perspektiv. De fyra sistnämnda utgår ifrån ett kollektivt betraktelsesätt, arbetsgemenskapen och arbetslaget står i centrum. I relation till de här ämnesområdena kan bland annat följande frågor ställas:

- hur motiverade är de anställda i sitt arbete?
- i vilken mån har de anställda deltagit i och haft nytta av kyrkans kompetensutvecklande verksamhet?
- hurudan är arbetsgemenskapens atmosfär enligt de anställda?
- i vilken mån förekommer det enligt de anställda konflikter, trakasserier och diskriminering inom arbetsgemenskapen?
- hur väl tycker de anställda att kyrkoherden sköter sina uppgifter som förman inom arbetslaget?/hur ser kyrkoherden på sitt eget ledarskap?
- vilka åtgärder syftande till att öka välbefinnandet i arbetet tycker de anställda att är de viktigaste med tanke på framtiden?

Inom ramen för genomförandet av undersökningen formuleras dessa frågor mer detaljerat och belyses ur olika perspektiv. I samband med att resultaten presenteras förs också den diskussion gällande resultatens betydelse för personalvården inom Borgå stift som i den allmänna syftesbeskrivningen anges som studiens tredje huvudduppgift.⁷⁶

En undersökning gällande välbefinnandet i arbetet kunde tänkas utreda också andra ämnesområden än de ovan anförda. I det här sammanhanget har till exempel den fysiska arbetsmiljön definierats falla utanför ramen för undersökningen. Den främsta orsaken till denna avgränsning relaterar till beställaren av den här undersökningen, det vill säga arbetsgruppen för personalvårdsfrågor, och dess kompetensområde.

Arbetsgruppens kompetensområde kan sägas vara personalvård och personalutveckling. Det handlar alltså om människor. Däremot handlar den fysiska arbetsmiljön, till exempel ändamålsenliga arbetsutrymmen och arbetsredskap, om pengar. Medel för nya utrymmen och nya redskap anslås inom ramen för församlingarnas budget. Arbetsgruppen kan i detta avseende inte göra mycket när det gäller den fysiska arbetsmiljön.

Eftersom temat välbefinnande i arbetet är så allmänt och omfattar så många olika aspekter har en huvudprincip vid avgränsandet av ämnet varit att faktorer

75 Se avsnitt 2.4.

76 Se avsnitt 2.4.

som tydligt faller utanför ramen för arbetsgruppens för personalvårdsfrågor kompetensområde lämnas obeaktade.

I enlighet med uppgiftsbeskrivningen och de framställda önskemålen⁷⁷ karaktär kan en del grundläggande metodiska avgöranden nu också fattas. Eftersom avsikten är att undersöka upplevelsen av välbefinnande hos de anställda i Borgå stift måste undersökningen vara empirisk. Önskemålet att undersöka så många anställda som möjligt motiverar enkätundersökningen framom den tidskrävande intervjuundersökningen. En kvantitativ metod för analysen av undersökningsmaterialet ligger i linje med önskemålet om en kartläggning där den allmänna överblicken har prioritet framom den detaljerade och djupa kunskapen. För att kunna databehandla det inkomna materialet statistiskt måste frågeformuläret i huvudsak bestå av standardiserade frågor med slutna svarsalternativ.

Frågeställningarna i uppgiftsbeskrivningen kan åtminstone i någon mån uppfattas vara känsliga; särskilt för dem som av en eller annan orsak har svårt att orka med sitt arbete eller trivs dåligt i sin arbetsgemenskap. För att uppmuntra de anställda att våga delta i undersökningen trots att ämnet eventuellt kan uppfattas som känsligt måste svaren få ges anonymt. Av samma orsak måste enkäten också genomföras som en totalundersökning med hänseende till valda yrkesgrupper. Min bedömning är att fler personer vågar besvara enkäten om de vet att alla andra inom yrkeskåren också är tillfrågade än om de vet att många kolleger inte berörs. I ett litet stift där många känner varandra kunde svarsprocenten och därmed också undersökningsresultatets tillförlitlighet avsevärt försämrats ifall totalundersökningens kollektiva stöd inte fanns.

I enlighet med detta kan metoden för införskaffandet av undersökningsmaterialet och den grundläggande metoden för analysen av materialet fastställas.

Undersökningen genomförs med hjälp av en *empirisk totalundersökning* i Borgå stift. Materialet för undersökningen införskaffas med hjälp av ett *frågeformulär som besvaras anonymt*. Med tanke på att *materialet skall behandlas kvantitativt* måste frågorna i formuläret i huvudsak vara standardiserade med slutna svarsalternativ.

77 Se avsnitt 2.3.

3.3. Avgränsning av målgruppen

År 2001 var antalet anställda inom olika uppgiftsgrupper i Borgå stift följande: församlingspräster⁷⁸ 154, lektorer 5, sjukhussjälavård 5, familjerådgivning 2, kyrkomusiker 96, diakoni 89, ungdomsarbete 70, barnarbete 168, övrigt församlingsarbete 17, ekonomiförvaltning 51, kansliarbete 112, trädgårds- och gravgårdsarbete 239, kyrkobetjäningsarbete 156, gårdskarlar 9, köksarbete 49, tekniskt arbete 4, servicepersonal 2, övriga 27. Totalt är det frågan om 18 uppgiftskategorier bestående av 1255 anställda.⁷⁹

Med hänseende till totalantalet anställda kunde undersökningen i teorin ha riktat sig till alla de anställda i Borgå stift i enlighet med arbetsgruppens för personalvårdsfrågor önskemål. Målgruppen skulle då ha varit mycket stor, men inte exceptionellt stor.⁸⁰

I praktiken finns det ändå ett flertal problem anknutna till en sådan definition av målgruppen: undersökningen skulle ha blivit dyr (1255 anställda), den skulle ha varit svår att överblicka (18 uppgiftskategorier, eller 20 ifall prästerna delades upp i församlingspastorer, kaplaner och kyrkoherdar), den skulle ha blivit omfångsrik, tagit mycket tid i anspråk att genomföra och inneburit svårigheter beträffande överskådlig rapportering (stort antal uppgiftskategorier). Vidare skulle anonymiteten ha varit hotad inom de uppgiftskategorier där antalet anställda var få (sju uppgiftskategorier med färre än 20 personer). Man skulle visserligen ha kunnat slå ihop små uppgiftskategorier till en större, men värdet av den information man hade fått med hänseende till en så heterogen grupp anställda hade då också varit lågt. Dessutom skulle det ha varit svårt att inom ramen för frågeformuläret formulera konkreta frågor som var relevanta för samtliga och som jämbördigt beaktade de olika yrkesgruppernas verkliga arbetssituation (stor olikhet mellan yrkesgrupperna beträffande arbetets innehåll och yttre ramar).

Till detta kan ytterligare tilläggas att tydligheten i listan över den teoretiska målgruppen delvis är skenbar. Ett problem har att göra med de personer som lyder under kyrkliga samfälligheter. En del svenskspråkiga finns antecknade som personal i finska stift medan en del finskspråkiga finns antecknade som personal i Bor-

78 Enligt egna utredningar (telefonförfrågning till samtliga församlingar i Borgå stift) var antalet församlingspräster fördelade på kyrkoherdar, kaplaner och församlingspastorer i mars år 2003 följande: kyrkoherdar 75, kaplaner 47, församlingspastorer 31.

79 Statistisk årsbok för kyrkan 2001, tabell 14.

80 Som jämförelse kan nämnas målgruppens storlek i några undersökningar av samma karaktär. Pappisto 2002. Pappisliiton jäsenkysely: 2 709 personer; Seurakuntien hengellistä työtä tekevien työmotivaatio: 786 personer; Att leva av tro. En undersökning av den prästerliga profilen i Växjö stift: 274 personer; Paimen johtajana: 131 personer. – Salonen 2002, 3; Salmi 2001, 66; Hansson 1996, 12; Palmu 1990, 59.

gå stift.⁸¹ I praktiken skulle det ha varit svårt att inför en enkät få reda på exakt vilka som var hemmahörande i Borgå stift.

Ett annat problem relaterar till förhållandet mellan antalet anställda och antalet årsverken. År 2001 var antalet anställda i Borgå stift 1255 medan antalet årsverken under samma år var 906. Det betyder att en avsevärd del av de anställda var säsonganställda och/eller deltidsanställda. Rent allmänt var det så att största delen av de säsonganställda fanns inom gruppen trädgårds- och gravgårdsskötsel medan största delen av de deltidsanställda fanns inom gruppen barnledare.⁸² Skulle de säsonganställda vara med i undersökningen? Under vilka årstider arbetar de? Sannolikt mest under somrarna, men då kan inte enkäter genomföras på grund av semesterar. Också på den här punkten skulle det ha funnits praktiska problem med tanke på genomförandet av enkäten.

Arbetet med att väga fördelar och nackdelar mot varandra i syfte att fastställa målgruppens storlek var en process som kom att dra ut på tiden. I december år 2000, då jag diskuterade undersökningen med arbetsgruppens för personalvård medlemmar, utgick jag från en målgrupp som omfattade kyrkoherdar, kaplaner, församlingspastorer, kantorer, tjänsteinnehavare för diakonin, ungdomsarbetsledare, barnledare och kanslipersonal. Med den avgränsningen hade målgruppen omfattat åtta yrkeskategorier och totalt ca 690 anställda. Den slutgiltiga avgränsningen kom sedan att innebära att barnledarna och kanslipersonalen lämnades utanför undersökningen. Huvudorsaken till att dessa yrkesgrupper inte togs med i undersökningen var närmast forskningsekonomisk.

Således avgränsades målgruppen för undersökningen på ett sådant sätt att den består av

kyrkoherdar, kaplaner, församlingspastorer, kantorer, tjänsteinnehavare för diakonin⁸³ och ungdomsarbetsledare i församlingstjänst inom Borgå stift. Målgruppen omfattar ca 400 anställda fördelade på sex yrkeskategorier.

81 De anställda inom församlingarna hör till det stift som församlingen tillhör. De anställda inom de kyrkliga samfälligheterna däremot räknas höra till det stift som den kyrkliga samfälligheten underlyder. Samfälligheten underlyder det stift som majoriteten av församlingsmedlemmarna i de till samfälligheten hörande församlingarna tillhör. Detta innebär att svenskspråkiga anställda i kyrkliga samfälligheter med finsk majoritet i statistiken antecknas som hörande till de finska stiftet (t.ex. Helsingfors, Åbo och Borgå) och vice versa. Präster och lektorer i tjänster som underlyder en samfällighet får dock välja vilket stift de vill tillhöra.

82 Statistisk årsbok för kyrkan 2001, tabellerna 14 och 20.

83 Benämningen "tjänsteinnehavare för diakonin" är lång och otymplig. Eftersom jag i rapporten ett mycket stort antal gånger kommer att hänvisa till olika yrkesgrupper vill jag i den löpande texten använda mig av en kortare formulering. Termerna "diakonitjänsteinnehavare" och "diakoniarbetare" är endast i någon mån kortare, och dessutom är de språkligt inkorrekta. Termen "diakon" är kort och könsneutral och hade därför ur min synpunkt sett varit ett bra alternativ. I dagens läge utgör de utbildade diakonerna dock en mycket liten del av tjänsteinnehavarna för diakonin i Borgå stifts församlingar. Termen "diakonissa" är vilseledande eftersom det nuförtiden finns tjän-

Avgränsningen innebar att de stiftsanställda lämnades utanför undersökningen. Det samma gällde dem som i administrativ bemärkelse lyder under samhälligheter (innehavare av selektivtjänster). Även Tyska evangelisk-lutherska församlingen i Finland, som organisatoriskt är en del av Borgå stift, lämnades utanför studien.

Också med denna definition blev undersökningen omfattande. I jämförelse med andra undersökningar var den överskådlig gällande antalet yrkeskategorier (sex) och medelstor beträffande antalet anställda (ca 400). Den var också möjlig att genomföra utgående från de forskningsekonomiska förutsättningar som förelåg. Däremot blev målgruppens storlek inte lika omfattande som arbetsgruppen för personalvårdsfrågor ursprungligen hade önskat.⁸⁴

3.4. Frågeformulär och materialinsamling

Frågeformuläret

Vid utformandet av frågeformuläret⁸⁵ försökte jag i mån av möjlighet använda mig av frågor som ingått i andra enkäter. Avsikten med detta var att få möjlighet till jämförelse av resultaten i den här undersökningen med andra, ämnesmässigt närliggande undersökningar. Slutresultatet blev en kombination av egna frågor och frågor ur andra undersökningar. Drygt hälften av frågorna i frågeformuläret innehåller frågeställningar som berörts i andra undersökningar och knappt hälften av frågorna är mina egna.

De andra undersökningar som jag använde mig av i samband med utformandet av frågeformuläret var följande: Pappisliiton jäsenkysely 2002⁸⁶, Kirkon alan

steinnehavare för diakonin som är män. I praktiken är en mycket stor del av tjänsteinnehavarna för diakonin i Borgå stifts församlingar dock fortfarande diakonissor. Termen ”diakonissa” är därför allmänt använd och därmed också begriplig. Av den orsaken har jag valt att i den kommande framställningen i den löpande texten använda mig av termen ”*diakonissa*” trots formuleringens begränsning. I sammanfattningarna används den korrekta benämningen. Också termen ”ungdomsarbetsledare” är lång och otymplig. Jag har valt att i den löpande texten använda den äldre och kortare versionen, ”*ungdomsledare*”, som visserligen är inkorrekt men fortfarande i talspråk allmänt använd och därför begriplig. I sammanfattningarna används den korrekta benämningen.

84 Se avsnitt 2.3.

85 Frågeformulär gällande välbefinnande i arbetet, bilaga 1.

86 *Salonen* 2002.

työolobarometri 2001⁸⁷, Seurakuntien hengellistä työtä tekevien työmotivaatio⁸⁸, Sankareita ja Syntipukkeja⁸⁹ samt Att leva av tro⁹⁰. Dessutom har jag också använt mig av frågor som ingick i formuläret Församlingens arbetsgemenskapsenkät som fanns bifogad i handboken Välbefinnande i församlingsarbetet.⁹¹

Frågorna som jag själv formulerade hänför sig bland annat till frågeformulärets frågor nr 16 (arbete under semester), nr 19 (att kombinera arbete med familjeliv), nr 25 (trivsel med arbetsuppgifterna), nr 26–29 (kompetenshöjande åtgärder), nr 31 (kraftresurser), nr 32 (respons i arbetet), nr 36 (arbetslagsutvecklande åtgärder), nr 41 (trivsel i arbetsgemenskapen) samt nr 48 (viktiga faktorer med tanke på ett ökat välbefinnande i arbetet i framtiden).

Arbetet med att utforma frågeformuläret var en process som kom att ta en lång tid i anspråk. Den första versionen av frågeformuläret behandlades vid ett seminarium i maj år 2001. Av olika orsaker, personliga och forskningsrelaterade, stampade arbetet sedan på stället under ett drygt år. Arbetet med att utforma frågeformuläret började framskrida igen vid ingången av år 2003. I mars år 2003 blev formuläret sedan färdigt såväl till innehåll som till form.

Frågeformuläret var i storlek A5 och 12 sidor långt. Det innehöll totalt 50 frågor. Av dessa huvudfrågor innehöll flera ett varierande antal delfrågor så att det totala antalet delfrågor uppgick till 181. Den absoluta merparten av frågorna var standardiserade: endast 3 delfrågor innehöll en öppen svarsmöjlighet. Å andra sidan uppmuntrades mottagarna på frågeformulärets första sida att skriva in eventuella anmärkningar och kommentarer där det fanns rum. Fråga nr 50 gav också utrymme för kommentarer. En del av dem som svarade utnyttjade flitigt möjligheten att skriva in ytterligare kommentarer.

Vid utformandet av frågeformuläret strävade jag efter en struktur som skulle vara logisk, lätt att följa och inte skapa irritation på grund av hopp mellan olika teman. I motsats till flera andra undersökningar inleds frågeformuläret med de frågor som relaterar till svararens bakgrund.⁹² Bakgrundsuppgifterna relaterar till svararen personligen, till den tjänst hon innehar och till den församling hon tjänstgör i.

Efter de inledande bakgrundsuppgifterna kommer frågor som anknyter till arbetsmotivationen, arbetsmängden, kombinerandet av arbete och fritid, arbetets innehåll, kompetensutveckling och respons på utfört arbete. Frågorna gällande kompetensutveckling fokuserar i stor utsträckning på verksamhetsformer som kan anses höra till personalvårdens område, till exempel personalutbildning, rehabilitering och arbetshandledning.

Sedan följer frågor som relaterar till stämningen i arbetsgemenskapen, frågor som utreder hur arbetslaget fungerar, frågor gällande problem inom arbetslaget

87 *Pärnänen* 2002.

88 *Salmi* 2001.

89 *Lindblad* 1997.

90 *Hansson* 1996.

91 *Marttila & Tamminen* 2003.

92 Jfr t.ex. *Salmi* 2001, 241–243.

samt frågor om hur kyrkoherden fungerar som arbetslagets ledare. Ledarskapsfrågorna riktades såväl till kyrkoherdarna som till de övriga anställda.

Avslutningsvis ställs några frågor angående hypotetiska yrkesval och åtgärder som leder bort från församlingsarbetet. I den sista frågan får svararen ange vilka åtgärder som ur hennes synpunkt sett skulle vara de mest centrala med tanke på att öka välbefinnandet i arbetet i framtiden.

Frågeformuläret var indelat i fyra huvudavdelningar som kallades Din bakgrund, Ditt arbete, Din arbetsgemenskap och Din framtid. Följande förteckning anger de olika ämnesområdena som undersökningen fokuserade på inom ramen för de fyra huvudavdelningarna. Siffrorna inom parentes hänvisar till frågornas nummer i frågeformuläret, därefter anges det totala antalet delfrågor för respektive huvudavdelning eller ämnesområde.

A Din bakgrund (1–12), totalt 16 delfrågor

A1 Personalia (1–5), totalt 8 frågor

A2 Tjänst (6–10), totalt 6 frågor

A3 Församling (11–12), totalt 2 frågor

B Ditt arbete (13–33), totalt 78 frågor

B1 Arbetsmotivation (13–14), totalt 15 frågor

B2 Arbetsmängd (15–18), totalt 11 frågor

B3 Arbetstid och fritid (19–20), totalt 7 frågor

B4 Arbetets innehåll (21–25), totalt 7 frågor

B5 Kompetens och kompetensutveckling (26–31), totalt 29 frågor

B6 Respons och kompensation (32–33), totalt 9 frågor

C Din arbetsgemenskap (34–42), totalt 53 frågor

C1 Atmosfären i arbetsgemenskapen (34), totalt 11 frågor

C2 Arbetslaget i funktion (35–36), totalt 11 frågor

C3 Problem i arbetslaget (37–41), totalt 19 frågor

C4 Ledarskapet i arbetslaget (42), totalt 12 frågor

D Din framtid (43–49), totalt 34 frågor

D1 Hypotetiska yrkesval (43–45), totalt 4 frågor

D2 Vägar bort (46–47), totalt 6 frågor

D3 Vägar framåt (48–49), totalt 24 frågor

Materialinsamlingen

Frågeformuläret gällande välbefinnande i arbetet hos ungdomsledare, diakonissor, kantorer och präster i Borgå stifts församlingar sändes ut torsdagen den 3 april 2003. Tillvägagångssättet var sådant att breven till de enskilda adressaterna inom en församling var inneslutna i ett kuvert som sändes till kyrkoherdeämbetet i res-

pektive församling. Församlingsförsändelsen innehöll ett följebrev⁹³ där mottagaren ombads distribuera de bifogade breven till vederbörande personer. Den första försändelsen skickades således till de berörda personernas arbetsplats, inte till hemadressen. Breven riktade till de enskilda anställda innehöll frågeformulär, följebrev⁹⁴ samt ett färdigt frankerat svarskuvert⁹⁵ adresserat till min hemadress. I följebrevet ombads mottagaren returnera frågeformuläret ifyllt inom en vecka från mottagandet av brevet.

Frågeformuläret skickades till alla dem som den 1 april år 2003 innehade tjänst som ungdomsledare, diakonissa, kantor eller präst i församlingarna inom Borgå stift. Församlingarna hade under tiden 24–28 mars år 2003 kontaktats per telefon i syfte att få reda på vilka personer som innehade vilka tjänster. Efter övervägande sändes frågeformuläret också till ett par sådana tjänsteinnehavare som alldeles nyligen hade inlett tjänstledigheter. Ursprungligen skickades frågeformuläret till 409 personer. Senare uteslöts ur denna grupp två personer: en kantor utan tidigare erfarenhet av församlingstjänst som alldeles nyligen inlett sin tjänstgöring, och en diakonissa på grund av långvarig tjänstledighet. Den slutgiltiga målgruppen för undersökningen kom således att bestå av 407 personer.

I samband med att svaren på enkäten började komma in uppdagades två problem gällande den första försändelsen. Det första problemet innebar att en del av de utskickade frågeformulärens var defekta⁹⁶. I de defekta frågeformulärens saknades fyra av de tolv sidorna. En del av dem som fått defekta formulär meddelade mig detta och fick sig nya korrekta formulär tillsända omedelbart. Till min kännedom kom uppgifter om totalt 14 defekta formulär. Två ifyllda och insända defekta formulär måste senare refuseras i samband med datakörningarna av det slutgiltiga materialet. Det andra problemet handlade om frimärken. Svarskuverten i breven till tjänsteinnehavarna på Åland var försedda med finländska frimärken som inte gäller på Åland. Såväl enskilda svarare som Posten på Åland poängterade det här misstaget. En del av de åländska svararna hade gjort sig besväret att förse svarskuvertet med åländskt frimärke, andra skickade in sitt svarskuvert som det var. Så vitt jag känner till distribuerades dock alla svarsbrev från Åland vidare till mig, också de som var försedda med finländskt frimärke.

93 Brev till församlingarna, bilaga 2.

94 Brev till de anställda, bilaga 3.

95 Svarskuverten var numrerade. Genom detta förfarande, som motiverades av forskningsekonomiska skäl, behövde påminnelsebrev inte sändas till alla adressater utan endast till dem som inte svarat. Ur min synvinkel påverkade detta förfaringsätt inte den i följebrevet garanterade anonymiteten eftersom det var svarskuverten som var numrerade, inte frågeformulärens.

96 Frågeformulärens trycktes i en upplaga på 650 exemplar. Före tryckningen granskades originalet noggrant beträffande såväl innehåll som layout. Efter tryckningen granskade jag några slumpmässigt utvalda formulär. De var alla korrekta. Däremot granskade jag inte metodiskt korrektheten i varje enskilt frågeformulär före utskicket.

Inom april månad hade 225 personer eller 55,3 % returnerat ifyllda frågeformulär. Onsdagen den 30 april 2003 skickades ett påminnelsebrev ut till dem som inte svarat. Brevet skickades nu huvudsakligen till hemadresserna. I de fall där hemadressen inte fanns att tillgå skickades brevet till arbetsplatsen. Brevet innehöll ett nytt (och granskat) frågeformulär, det första följbrevet, ett nytt följbrev⁹⁷ samt ett nytt frankerat svarskuvert. Mottagarna ombads svara före den 12 maj 2003. Följbrevet till tjänsteinnehavarna på Åland innehöll en ursäkt för missödet med frimärkena och svarskuvertet var frankerat med åländskt frimärke. Svarskuverten i påminnelsebrevet lämnades onummerade eftersom det var klart att tiden inte skulle räcka till för ytterligare påminnelser: tidpunkten för påbörjandet av databehandlingen av materialet var fastställd till mitten av maj.

Den 19 maj 2003 levererades de då inkomna svarsformulärens till kyrkans forskningscentral i Tammerfors där databehandlingen av materialet skulle utföras. Eftersom svarsförsändelser fortfarande kom in dagligen fick jag anstånd till början av juni. Den 2 juni 2003 skickades de sent inkomna svaren till Tammerfors, varefter databehandlingen kunde påbörjas.

3.5. Materialpresentation

Svarsprocent

Totalt returnerades 303 av de 407 utsända frågeformulärens eller 74,5 %. Av dessa 303 formulär refuserades sex stycken: två på grund av att de var defekta och saknade sidor, två på grund av att de var mycket bristfälligt ifyllda och två som sänts in oifyllda. Det slutgiltiga antalet beaktade svar uppgick sålunda till 297, eller en svarsprocent på 73,0.

En jämförelse av svarsbenägenheten i denna studie med andra liknande undersökningar visar att svarsprocenten i den av *Salonen* utförda undersökningen bland medlemmarna i Finlands kyrkas prästförbund år 2002 uppgick till 44,7. Den låga svarsprocenten förklaras av att svaren returnerades i samma kuvert som en med namn försedd valsedel och av att inga påminnelsebrev skickades ut.⁹⁸ *Salmis* arbetsmotivationsundersökning bland anställda i det andliga arbetet år 2001 besvarades av 74,9 % av de tillfrågade. För Borgå stifts vidkommande var svarsprocenten i den här undersökningen så låg som 58,3.⁹⁹ Svarsprocenten i *Andréns* utvecklingsarbete Diakoniarbetarnas välbefinnande år 2000 var 68,7.¹⁰⁰ *Lindblads*

97 Påminnelsebrev till de anställda, bilaga 4.

98 *Salonen* 2002, 3.

99 *Salmi* 2001, 66.

100 *Andrén* 2000, 5.

undersökning gällande trivsel i arbetet bland präster, diakoniarbetare och kanslisterna år 1997 fick som svarsprocent 66,0.¹⁰¹ Hanssons undersökning gällande den prästerliga profilen i Växjö stift år 1996 hade en mycket hög svarsprocent, 92,3. Den höga svarsprocenten förklaras av att domkapitlet fattade beslut om att frågorna kunde besvaras i tjänsten och av att så mycket som tre påminnelsebrev skickades ut.¹⁰² I Palmus undersökning gällande ledningen i församlingen år 1990 besvarade 74,8 % av de tillfrågade kyrkoherdarna enkäten.¹⁰³ – Man kan således konstatera att den totala svarsprocenten i den här undersökningen (73,0) ligger på en fullt tillfredsställande nivå.

Svarsprocent relaterad till några bakgrundsfaktorer

I det följande utreds i vilken mån svarsprocenten varierar med hänsyn till några bakgrundsfaktorer.

Kön. Av 212 kvinnor besvarade 159 enkäten medan 135 män av 195 inkom med svar. Kvinnorna besvarade enkäten flitigare än männen. Detta är avvikande i jämförelse med några andra undersökningar där svarsprocenten för kvinnor och män var ungefär lika stor.¹⁰⁴ Å andra sidan är det inte unikt att kvinnor svarar flitigare än män.¹⁰⁵ Svarsprocenten för kvinnornas del uppgick i den här undersökningen till 75,0 och för männens del till 69,2. I relation till det totala antalet svar utgör kvinnornas andel 54,1 % och männens 45,9 % medan förhållandet inom undersökningspopulationen var 52,1 % kvinnor och 47,9 % män.

Yrke. I tabell 1 presenteras svarsprocenten enligt yrkeskategori. Diakonissorna och kyrkoherdarna svarade flitigast (80,6 % respektive 80,0 %). I andra ändan av skalan finns kaplanerna och kantorerna av vilka 63,8 % respektive 66,0 % besvarade enkäten. Yrkesgruppernas svarsbenägenhet ligger i det stora hela på liknande nivåer som i Salmis undersökning bland församlingsanställda i andligt arbete. Den undersökningen riktade sig till samma yrkeskategorier som den här och redovisar följande svarsprocent för olika kategorier: total svarsprocent 74,9, ungdomsledare 76,5, diakonissor 76,0, kantorer 64,3, församlingspastorer 71,5, kaplaner 77,6 och kyrkoherdar 77,0.¹⁰⁶

101 Lindblad 1997, 52.

102 Hansson 1996, 12.

103 Palmu 1990, 59.

104 Salonen 2002, 3; Salmi 2001, 68; Hansson 1996, 12–13.

105 Lindblad 1997, 53.

106 Salmi 2001, 67. Salmis undersökning gällde också andra yrkesgrupper än de som här undersöks. Ifall lektorer, verksamhetsledare för dagklubbsarbetet, missionssekreterare och söndagsskolesekreterare utelämnas blir den totala svarsprocenten i Salmis undersökning 73,9. Uträkningen är gjord av mig.

Tabell 1. Inkomna svar och svarsprocent enligt yrkeskategori.

	Utskickade formulär	Inkomna svar	Svarsprocent
Ungdomsledare	67	47	70,0
Diakonissa	93	75	80,6
Kantor	94	62	66,0
Församlingspastor	31	22	71,0
Kaplan	47	30	63,8
Kyrkoherde	75	60	80,0
Ej uppgift om yrke	—	1	—
SAMMANLAGT	407	297	73,0

Den största skillnaden mellan Salmis undersökning och den här gäller kaplanernas svarsprocent. Skillnaden är uppenbar både då det gäller kaplanernas svarsprocent som sådan och då det gäller kaplanernas svarsprocent relaterad till svarsprocenten för de övriga yrkesgrupperna. I Salmis undersökning besvarade 77,6 % av kaplanerna enkäten. Samtidigt var kaplanernas svarsprocent den högsta bland de sex yrkeskategorierna. I den här undersökningen har kaplanerna däremot den lägsta svarsprocenten (63,8) av alla yrkesgrupper.

Församlingsstorleken har inte i någon större grad inverkat på svarsprocenten, vilket framgår av tabell 2. Utgående från de fyra kategorierna av församlingsstorlek som använts vid klassificeringen rör sig svarsprocenten mellan 68,0 och 75,2.¹⁰⁷ Lägst är den bland dem som arbetar i de största församlingarna med 5000 medlemmar eller mera (68,0 %), och högst bland dem som arbetar i församlingar med 2500-4999 medlemmar (75,2 %).¹⁰⁸

Prosteritillhörighet. Svarsprocenten enligt prosteritillhörighet presenteras i tabell 3. Åbolands prosteri uppvisar den högsta svarsprocenten, 85,4. Därefter följer Raseborgs och Mellersta Nylands prosteri (79,1 % respektive 78,6 %). Den lägsta procenten svar erhöles från Ålands prosteri, 63,0, följt av Helsingfors prosteri med 64,3 %. Variationen mellan den högsta och den lägsta svarsprocenten är hela 22,4 procentenheter.

De stora skillnaderna prosterierna emellan då det gäller svarsprocent överraskar något, liksom det faktum att prosteridimensionen ger en större variation i svarsprocenten än svarsprocent relaterad till yrkeskategori. I Salmis undersökning var förhållandet det motsatta: om man bortser från siffrorna för Borgå stift (där den låga svarsprocenten antas ha berott på språkliga felaktigheter i den svenska versio-

107 Klassificeringen bygger på siffrorna för närvarande befolkning per 31.12.2001. – Statistisk årsbok för kyrkan 2001, tabell 55 (s. 104–108).

108 I den löpande texten kommer jag härefter att använda följande benämningar för församlingar av olika storlek: de *minsta* församlingarna (0–999 medlemmar), de *små* församlingarna (1 000–2 499 medlemmar), de *medelstora* församlingarna (2 500–4 999 medlemmar) och de *stora* församlingarna (5 000 medlemmar eller mera). I sammanfattningar används de korrekta formuleringarna.

nen av frågeformuläret) varierar svarsprocenten i de olika stiftens med 10,4 procentenheter medan variationen med hänseende till yrkeskategorierna (det vill säga de yrkeskategorier som ingår i den här undersökningen) var 13,3 procentenheter.¹⁰⁹

Tabell 2. Inkomna svar och svarsprocent enligt församlingsstorlek (närvarande befolkning).

	Utskickade formulär	Inkomna svar	Svarsprocent
0–999 medlemmar	32	23	71,9
1000–2499 medlemmar	87	64	73,6
2500–4999 medlemmar	113	85	75,2
5000 medlemmar eller mera	175	119	68,0
Ej uppgift om församlingsstorlek	—	6	—
SAMMANLAGT	407	297	73,0

De tre prosterier som i den här undersökningen uppvisar de högsta svarsprocenterna, Åbolands prosteri, Raseborgs prosteri och Mellersta Nylands prosteri, ligger geografiskt intill varandra: det är fråga om det område som sträcker sig från Vanda i öster till Åbo i väster (därutöver även Tammerfors svenska församling som hör till Mellersta Nylands prosteri).

Tabell 3. Inkomna svar och svarsprocent enligt prosteritillhörighet.

	Utskickade formulär	Inkomna svar	Svarsprocent
Pedersöre	67	51	76,1
Korsholm	61	41	67,2
Närpes	27	18	66,7
Åboland	41	35	85,4
Åland	46	29	63,0
Raseborg	43	34	79,1
Mellersta Nyland	42	33	78,6
Helsingfors	42	27	64,3
Domprosteriet	38	28	73,7
Ej uppgift om prosteri	—	1	—
SAMMANLAGT	407	297	73,0

109 *Salmi* 2001, 66–67.

Man kan konstatera att svarsfrekvenserna är någorlunda jämt fördelade i relation till de enskilda bakgrundsfaktorerna. Procenttalet för varje enskild kategori inom ramen för faktorerna kön, yrke, församlingsstorlek och prostertillhörighet finns inom intervallet 63,0 och 85,4.

Jag har således visat att den totala svarsprocenten för den här undersökningen står sig väl i jämförelse med andra undersökningar. Det finns inte heller några extrema variationer i svarsbenägenhet utgående från olika bakgrundsfaktorer. Trots detta kan det vara motiverat att ännu reflektera kring möjliga orsaker till att ett hundratal mottagare lät bli att svara.

Reflektion kring uteblivna svar

Den första försändelsen nådde de anställda under tiden före påsk, en tid som karakteriseras av många arbetsuppgifter i församlingen. Det är möjligt att en del lät bli att besvara enkäten på grund av den arbetsdryga tidpunkten. Vidare är det rätt vanligt att församlingsanställda är på semester under åtminstone en del av april månad eftersom resterande semester bör hållas före den 1 maj. Därför är det troligt att en del var bortresta eller illa motiverade att sysselsätta sig med arbetsrelaterade frågor, då den första försändelsen nådde församlingen.

Jag var väl medveten om att april var en dålig tidpunkt för en enkätundersökning. Eftersom projektet redan hade dragit ut på tiden beslöt jag mig ändå för att posta frågeformulären genast då innehållet blivit fastställt. Alternativet hade varit att vänta till september.

Också de defekta frågeformulären inverkade negativt. Två ifyllda och insända frågeformulär måste refuseras på grund av defekterna. Det är dessutom möjligt att en del blev skeptiskt inställda då de fick ett felaktigt formulär och lät bli att svara trots att de senare med påminnelsebrevet fick ett korrekt formulär. Man bör dock samtidigt notera att de defekta frågeformulär som jag fick vetskap om var utsända till personer i Mellersta Nylands prosteri och i Raseborgs prosteri. Båda prosterierna uppvisar som påvisats en hög svarsprocent. Däremot är det fullt möjligt att missödet med de felaktiga frimärkena på svarskuverten till dem som bor på Åland kan ha medverkat till den förhållandevis låga svarsprocenten för Ålands prosteris del.¹¹⁰

Vidare kan ämnet för undersökningen ha upplevts känsligt. Sannolikt fanns det sådana som lät bli att besvara enkäten på grund av de besvärliga frågeställningar formuläret innehöll. Frågeformulärets längd, 12 sidor med totalt 181 frågor, kan också ha avskräckt en del.

Andra undersökningar visar också klart att svarsprocenten stiger då man skickar mera än ett påminnelsebrev.¹¹¹ Min ursprungliga avsikt var därför att skicka ut två till tre påminnelsebrev. När undersökningen redan var igång blev det dock klart att datakodningen och databehandlingen av materialet kunde skötas vid kyr-

110 Se avsnitt 3.4.

111 Se t.ex. *Palmu* 1990, 59 och *Hansson* 1996, 12.

kans forskningscentral under förutsättning att detta kunde ske i slutet av maj och början av juni. På grund av detta räckte tiden inte till för de planerade påminnelsebrevnummernummer två och tre.

3.6. Metoder och tillförlitlighet

Metoder

Valet av metoder för den här undersökningen gjordes med arbetsgruppens för personalvård i Borgå stift önskemål¹¹² i åtanke. Arbetsgruppen prioriterade en bred kartläggning gällande arbetssituationen för så många anställda och så många yrkeskategorier som möjligt framom en djupgående analys gällande ett fåtal anställda och yrkeskategorier. Vidare hade en undersökning som gav en (snabb) allmän överblick prioritet framom en (långsam) djup och mångfasetterad framställning.

Huvudmaterialet för den här undersökningen insamlades med hjälp av ett frågeformulär innehållande totalt 181 i huvudsak standardiserade frågor. Frågeformuläret riktades till samtliga ungdomsarbetsledare, tjänsteinnehavare för diakonin, kantorer och präster i församlingarna i Borgå stift och besvarades anonymt. 297 ifyllda formulär godkändes för behandling.

Dataanalysen av materialet innehåller frekvenser och procentfördelningar för samtliga frågor. Dessutom korstabulerades det övriga materialet i relation till bakgrundsvariablerna. De bakgrundsvariabler som i detta sammanhang användes var kön, ålder, civilstånd, antal barn i olika ålder, frågan om mannen/hustrun/sambon yrkesarbetar, tjänsteuppgift, anställningsförhållandets art, tjänsteår i församlingen, tjänsteår inom kyrkan, församlingens storlek och församlingens prosteritillhörighet.

Vid presentationen av undersökningsresultaten i kapitlen fyra, fem, sex och sju läggs tyngdpunkten på en allmän redovisning av de kvantitativa uppgifterna. Vid sidan av denna redovisning görs i någon mån en del kvalitativa bedömningar innehållande tolkningar och kommentarer i anslutning till de behandlade ämnena. I den mån jämförelsematerial föreligger kommer undersökningsresultaten också att relateras till andra undersökningar som berör närliggande eller motsvarande ämnesområden, som innehåller frågor med likartad formulering och som genomförts bland kyrklig personal.

Databehandlingen av enkätsvaren resulterade i ett mycket omfattande statistiskt material. Materialets omfattning innebär att alla sifferuppgifter inte kan redo-

112 Se avsnitt 2.3.

visas inom ramen för den här rapporten. Presentationen av undersökningsresultaten utgör därför ett urval av det statistiska material som föreligger. Vid valet av fakta som redovisas har jag prioriterat att åtminstone i någon mån beakta svaren på frågeformulärets samtliga frågor. Däremot relateras svaren på frågorna inte till alla bakgrundsfaktorer utan endast till en del.

De bakgrundsfaktorer som svaren konsekvent relateras till är kön, ålder, yrke och församlingsstorlek. Faktorerna kön och ålder ger en allmän bakgrund och används i de allra flesta empiriska undersökningar. Med tanke på den här undersökningens syfte är det också av stor betydelse att se hur arbetssituationen uppfattas inom de olika yrkesgrupperna. Enligt *Salmis* arbetsmotivationsundersökning finns det ett samband mellan arbetsgemenskapens atmosfär och församlingens storlek: ju större församlingarna är desto fler är antalet församlingar där atmosfären på arbetsplatsen upplevs vara dålig.¹¹³ Det är av intresse att utröna om motsvarande tendenser kan skönjas också då det gäller församlingarna i Borgå stift. Eftersom en stor del av församlingarna i Borgå stift är mycket små ligger det också ett intresse i att utreda huruvida situationen i de minsta församlingarna skiljer sig från situationen i de övriga.

I samband med behandlingen av svar på frågor av mycket central betydelse för den här undersökningen beaktas också prosteritillhörigheten. Prosteridimensionens medtagande motiveras såväl av ett intresse att relatera frågor anknytta till välbefinnandet i arbetet också till regionerna som av antagandet att prosteriets betydelse som instans för personalvårdande åtgärder i framtiden kan komma att öka.

Att kön, ålder, yrkeskategori och församlingsstorlek genomgående beaktas betyder inte att samtliga faktorer varje gång nämns inom ramen för redovisningen av svar för de enskilda frågorna. Bakgrundsfaktorerna nämns i de fall att den procentuella fördelningen för en viss bakgrundsfaktor i betydelsefull grad avviker från procentfördelningen för hela undersökningspopulationen. Då bakgrundsfaktorerna inte särskilt nämns förekommer inga betydelsefulla procentuella avvikelser i relation till procentfördelningen för hela populationen. Gränsen för att en avvikelse skall anses vara betydelsefull definieras gå vid 10 procentenheter. Jag ger ett exempel för att åskådliggöra hur definitionen används.

Exempel. På frågan ”hur trivs du med dina arbetsuppgifter just nu” svarade 31 % av hela undersökningspopulationen med att kryssa för alternativet ”mycket bra”. Om man ser på svaren utgående från bakgrundsfaktorn yrkeskategori noterar man att 34 % av ungdomsledarna, 26 % av diakonissorna, 29 % av kantorerna, 30 % av kaplanerna, 45 % av församlingspastorerna och 30 % av kyrkoherdarna trivs ”mycket bra”. Procenttalet för församlingspastorerna avviker med 14 procentenheter ($45-31=14$) från procenttalet för hela populationen vilket enligt definitionen är betydelsefullt och därför uppmärksammas. Procenttalen för de övriga yrkeskategorierna avviker med mindre än 10 procentenheter från procenttalet för hela populationen och behöver därför inte särskilt kommenteras.

113 *Salmi* 2001, 126–127.

Man kan självfallet anlägga varierande synpunkter på frågan var gränsen för att en avvikelse skall anses vara betydelsefull borde gå. I en snävare undersökning med färre frågor kunde man mycket väl tänka sig att resonera kring avvikelser som är mindre än 10 procentenheter. I den här undersökningen som innehåller många frågor, och där risken för att ”drunkna” i detaljer därför är överhängande, har jag valt att sätta gränsen vid 10 procentenheter.

I de sammanhang där hela undersökningsmaterialet, eller en mycket stor del av detta, relateras till procentfördelningar inom andra undersökningar, kan avvikelser på mindre än 10 procentenheter också beaktas.

I tabellerna anges procentfördelningarna med en decimals noggrannhet i de fall att fördelningen gäller hela undersökningsmaterialet. Procentfördelningar för klasserna inom enskilda bakgrundsfaktorer anges i hela procenttal. I den löpande texten används enbart hela procenttal; också i de fall då procentfördelningen gäller hela undersökningsmaterialet.

Metoderna för materialinsamlingen, materialbehandlingen och presentationen av undersökningsresultaten valdes således med arbetsgruppens för personalvårdsfrågor önskemål i åtanke och innebar att

- materialinsamlingen genomfördes som en enkät,
- materialbehandlingen gjordes kvantitativt med hjälp av dataanalys samt
- tyngdpunkten vid presentationen av undersökningsresultaten läggs på en allmän redovisning av de kvantitativa analysresultaten.

Tillförlitlighet

Innan presentationen av undersökningsresultaten vidtar, finns det ännu skäl att reflektera kring några frågor som berör den här undersökningens tillförlitlighet.

Det är vanligt att man i samband med enkätundersökningar gör en förundersökning. Med förundersökningen utreder man hur frågeformuläret fungerar, om de svarande förstår frågorna, om svarsalternativen är klara och sinsemellan uteslutande osv.¹¹⁴ När det gäller den här undersökningen gjordes ingen förundersökning i egentlig bemärkelse. Däremot skickades frågeformuläret till en grupp sakkunniga¹¹⁵ som läste det och gav kommentarer innan formuläret fick sin definitiva utformning. De fem personerna ansåg alla, oberoende av varandra, att formuläret med några smärre justeringar kunde sändas ut. Vid genomläsning av de insända besvarade formulärens uppdagades inte några egentliga brister i frågornas utformning, förutom då det gäller fråga nummer 38. I den frågan utesluter svarsalternati-

114 Se t.ex. *Salmi* 2001, 57–58.

115 De sakkunniga var lektor *Mårten Björkgren* (Åbo Akademi), professor *Sixten Ekstrand* (Åbo Akademi), prost *Fjalar Lundell* (ordförande för arbetsgruppen för personalvårdsfrågor), forskaren *Kari Salonen* (Kyrkans forskningscentral) och familjerådgivaren *Leif Westerlund* (arbetshandledare och arbetslagskonsult).

ven inte varandra. Trots detta förbiseende kan man säga att frågeformuläret fungerade väl i formell bemärkelse.

Den totala svarsprocenten för den här undersökningens del var 73,0 vilket i jämförelse med andra undersökningar är en tillfredsställande svarsprocent. Någon anledning att anta att de som lät bli att svara skulle skilja sig i något speciellt avseende från dem som svarat finns inte heller. Utgående från detta kan man säga att de som svarat representerar hela målgruppen.

Frågan ”hur väl motsvarar innehållet i frågeformuläret det ämne som undersöks” kan inte besvaras lika enkelt som frågorna beträffande frågeformulärets formella funktionsduglighet och svararnas representativitet i relation till hela målgruppen.

En aspekt i sammanhanget är att jag som utformat frågeformuläret och utför undersökningen innehar såväl en forskarroll som en aktörsroll. Jag är själv präst och frågor gällande arbetssituation och välbefinnande i arbetet i församlingen angår mig personligen. I den meningen kan objektiviteten i relationen till ämnet ifrågasättas. Det finns en möjlighet att jag varit blind för väsentliga faktorer beträffande det ämne som behandlas eftersom jag själv fungerar inom den referensram som undersökningen fokuserar på. Å andra sidan kan aktörsrollen också innebära en god sakkunskap om och förståelse av det ämne som undersöks. Det finns också exempel på andra undersökningar där forskaren samtidigt också har varit aktör.¹¹⁶

Av de sakkunniga som kommenterade frågeformuläret innan det fick sin definitiva utgestaltning arbetade en i församling och fyra utanför församlingen. Den feedback som de sakkunniga gav indikerade inte att frågeformuläret lämnade väsentliga faktorer obeaktade. Tvärtom ansågs frågeformuläret vara relativt heltäckande.

Ytterligare en synpunkt på undersökningen behöver nämnas: undersökningsresultaten ger ingen objektiv information om den faktiska arbetssituationen i församlingarna. De resultat som undersökningen ger relaterar till de enskilda anställdas upplevelse av sin arbetssituation, inte till en objektiv beskrivning av faktiska förhållanden. Man kan således inte utgående från undersökningen säga ”arbetssituationen i Borgå stifts församlingar ser ut så här”, utan ”de församlingsanställda i Borgå stifts församlingar upplever sin arbetssituation på det här sättet”. Samtidigt är det ändå så att upplevelsen av arbetssituationen på sätt och vis är en mer väsentlig aspekt än den objektiva: ifall en anställd upplever vantrivsel i sitt arbete är det ett faktum som föranleder eftertanke och åtgärder, också om arbetssituationen i församlingen i objektiv bemärkelse är god.¹¹⁷

116 Se t.ex. *Kauppinen* 1992, 13, 18.

117 *Salmi* 2001, 78–79.

4. DE SOM BESVARADE ENKÄTEN – EN ÖVERSIKT

I det här kapitlet redogörs för de bakgrundsuppgifter som samlades in genom enkäten. Uppgifterna presenteras närmast med tanke på den senare framställningen där resultaten relateras till bakgrundsfaktorerna kön, ålder, yrkeskategori och församlingsstorlek samt i viss mån till faktorn prosteritillhörighet.¹¹⁸

Eftersom undersökningen startade i ett önskemål om kunskap gällande de anställda i Borgå stift kan den insamlade bakgrundsinformationens också som sådan vara av ett visst intresse; speciellt med tanke på att någon annan omfattande empirisk kartläggning gällande anställda i stiftet inte har gjorts under de senaste åren. Av den orsaken presenteras också informationen som ansluter sig till de bakgrundsfaktorer som i övrigt inte relateras i rapporten. Av samma skäl relateras den övriga bakgrunden till faktorn yrkeskategori i syfte att göra bilden lite mer detaljerad.

Översikten inleds med en presentation av de svarandes personliga bakgrund. Därefter behandlas några aspekter på de anställdas yrkesmässiga identitet. De svarandes arbetsplats placeras också in i ett sammanhang utgående från bakgrundsfaktorerna församlingsstorlek och prosteritillhörighet.

4.1. Personlig bakgrund

I det här avsnittet presenteras de svarandes bakgrund med hänseende till faktorerna kön, ålder och civilstånd. Redogörelsen innehåller också några uppgifter om familjesituationen.

*Kön.*¹¹⁹ Bland dem som besvarade enkäten är kvinnorna i majoritet. Av de svarande är 54 % kvinnor och 46 % män. – Kvinnodominansen är fortfarande så gott som total bland tjänsteinnehavarna för diakonin (97 %). Också bland ungdomsledarna är mer än två tredjedelar (68 %) kvinnor. Den relativt korta tid som kvinnorna haft tillträde till prästämbetet syns fortfarande också i statistiken; de ordinarie

118 Motiveringarna till att endast dessa bakgrundsfaktorer beaktas presenterades i avsnitt 3.6.

119 Frågeformulärets fråga nr 1.

prästtjänsterna innehas i stor utsträckning av män. Av kaplanerna är 73 % män och av kyrkoherdarna hela 86 %.

*Ålder.*¹²⁰ Av de svarande är ungefär var tionde (9 %) yngre än 30 år. Andelen personer i åldern 30 till 39 år är ungefär en femtedel (21 %). Den numerärt sett största åldersgruppen utgörs av dem som är mellan 40 och 49 år. Till den här gruppen hör ungefär en tredjedel (32 %) av de svarande. Nästan lika stor (30 %) är den grupp som består av personer mellan 50 och 59 år. De anställda som är 60 år eller äldre utgör en knapp tiondel (8 %) av alla som besvarade enkäten. – Åldern varierar stort i relation till de olika yrkesgrupperna. Av församlingspastorerna är mer än två tredjedelar (68 %) och av ungdomsledarna mer än hälften (55 %) yngre än 40 år. Av kyrkoherdarna är endast 7 % yngre än 40 år medan nästan två tredjedelar (63 %) är 50 år eller äldre. Bland ungdomsledarna och bland församlingspastorerna är andelen personer som är 50 år eller äldre betydligt mindre (17 % respektive 23 %) än inom de övriga yrkesgrupperna (tabell 4).

Tabell 4. Åldersfördelning. Alla och enligt yrkeskategori. I procent.

	Alla (N=295)	UL (N=47)	Diak (N=74)	Kant (N=62)	FP (N=22)	Kapl (N=29)	KH (N=60)
1974–	8,8	21	5	8	27	3	-
1964–1973	20,7	34	16	23	41	21	7
1954–1963	31,9	28	34	35	9	45	30
1944–1953	30,2	17	36	27	9	21	48
–1943	8,5	-	8	6	14	10	15
Totalt	100,0	100	100	100	100	100	100

I tabell 5 jämförs åldersfördelningen inom Borgå stift med siffror för kyrkan som helhet.¹²¹ Jämförelsen görs med tanke på att antalet anställda som uppnår pensionsåldern under de närmaste tio åren kommer att vara större än normalt inom den evangelisk-lutherska kyrkan i Finland.¹²² Därför kan det vara befogat att relatera åldersstrukturen bland anställda i Borgå stift till åldersstrukturen inom kyrkan som

120 Frågeformulärets fråga nr 2.

121 Uppgifterna för hela kyrkan är hämtade ur Statistisk årsbok för kyrkan 2001. När man läser jämförelsen bör man notera att uppgifterna härstammar från olika år (juni år 2001 respektive april år 2003). Man bör likaså notera att klassificeringen av åldersgrupperna i Statistisk årsbok för kyrkan 2001 i någon mån avviker från den här undersökningens klassificering. Den här undersökningen utgår från födelseår medan klassificeringen i Statistisk årsbok för kyrkan 2001 utgår från ålder. I tabell 5 jämförs klasserna ”född 1974 eller senare” med ”29 år eller yngre”, ”1964–1973” med ”30–39 år”, ”1954–1963” med ”40–49 år”, ”1944–1953” med ”50–59 år” och ”född 1943 eller tidigare” med ”60 år eller äldre”. – Statistisk årsbok för kyrkan 2001, s. 23, tabell 25 (uträkningen av procentfördelningar har gjorts av mig).

122 *Salonen & Käriäinen & Niemelä* 2000, 244.

helhet. Kommer behovet av ny personal att vara mindre eller större i Borgå stift än inom helhetskyrkan?¹²³

Jämförelsen visar att andelen anställda som är 50 år eller äldre är större i Borgå stift (39 %) än inom kyrkan som helhet (32 %). Skillnaden mellan Borgå stift och kyrkan som helhet är störst då det gäller diakonissorna (9 procentenheter). Också då det gäller prästerna är andelen personer som är 50 år eller äldre större i Borgå stift än inom kyrkan som helhet: 47 respektive 43 %. Här bör man dessutom också notera att prästerna inom kyrkan som helhet i medeltal är betydligt äldre än tjänsteinnehavarna inom de övriga yrkesgrupperna.

Utgående från den här jämförelsen ser det alltså ut som om behovet av ny arbetskraft under det närmaste decenniet kommer att vara större i Borgå stift än inom kyrkan som helhet. Behovet kommer att vara störst då det gäller diakonissor och präster.

Tabell 5. Åldersfördelning. Ungdomsledare, diakonissor, kantorer och präster i Borgå stift i jämförelse med den evangelisk-lutherska kyrkan i Finland. I procent.

	1974–	1964–1973	1954–1963	1944–1953	–1943	Totalt
Ungdomsledare:						
Borgå stift (N=47)	21	34	28	17	-	100
Kyrkan i Finland	38	27	20	14	1	100
Diakonissor:						
Borgå stift (N=74)	5	16	34	36	8	100
Kyrkan i Finland	9	25	32	31	4	100
Kantorer:						
Borgå stift (N=62)	8	23	35	27	6	100
Kyrkan i Finland	12	28	27	26	6	100
Församlingspräster:						
Borgå stift (N=111)	6	17	30	33	14	100
Kyrkan i Finland	5	19	33	34	9	100
Totalt:						
Borgå stift (N=294)	8,8	20,7	31,9	30,2	8,5	100
Kyrkan i Finland	15,3	23,6	28,3	26,9	5,5	100

123 Med tanke på den här undersökningens syfte är jämförelsen närmast att betrakta som en exkurs. Det framtida rekryteringsbehovet kan inte anses höra till den här undersökningens huvudfrågor. På ett indirekt sätt har frågan om rekryteringsbehovet dock med välbefinnandet i arbetet att göra. Ifall man i framtiden inte klarar av att besätta tjänster med ny personal i den onormalt raska takt som den nuvarande personalen kommer att avgå med pension leder detta till att tjänster måste lämnas obesatta. Risken finns då att de som kvarstår i tjänst får en större arbetsbörda. Detta i sin tur kan innebära sämre arbetsvälbefinnande för de anställda.

*Civilstånd.*¹²⁴ 73 % av dem som besvarade enkäten är gifta medan 16 % är ogifta. 7 % är fränskilda, 2 % lever i ett samboförhållande och andelen änkor/änklingar är 1 %. – Av ungdomsledarna är 61 % gifta. Inom de övriga yrkesgrupperna är andelen gifta större.

*Barn i olika åldrar.*¹²⁵ Ungefär var sjätte (18 %) av de anställda i Borgå stift har barn i dagvårdsåldern, drygt var tredje har barn i grundskolåldern (38 %) och var fjärde (25 %) har barn som är 16 år eller äldre. Livssituationen för närmare hälften (43 %) av de anställda är sådan att de inte alls har hemmaboende barn. – För två tredjedelar av kyrkoherdarna (66 %) är livssituationen sådan att de enbart har nästan vuxna barn hemma eller inga hemmaboende barn alls (tabell 6).

Tabell 6. Hemmaboende barn i olika åldrar. Alla samt kyrkoherdar och övriga yrkesgrupper. I procent.

	Alla (N=277)	Kyrkoherdar (N=59)	Övriga yrkesgrupper (N=217)
0–6 år ¹²⁶	6,1	3	7
0–6 år och 7–15 år	11,6	7	13
7–15 år	14,4	10	16
7–15 år och 16 år eller äldre	12,3	14	12
16 år eller äldre	13,0	25	10
Inga barn som bor hemma	42,6	41	43
Totalt	100,0	100	100

Partners yrkesarbete. Svaren på frågan, om mannen/hustrun/sambon yrkesarbetar, visar att det bland de anställda i Borgå stifts församlingar numera är relativt sällsynt med förhållanden där den ena parten står utanför arbetslivet.¹²⁷ Av dem som levde i en parrelation angav 88 % att partnern yrkesarbetade medan 12 % av de svarande besvarade frågan nekande. – Bland församlingspastorerna är det vanligare (29 %) att mannen/hustrun står utanför arbetslivet än då det gäller mannen/hustrun till övriga tjänsteinnehavare.

Uteblivna svar. Mycket få personer lät bli att ge uppgifter om kön (3 personer), ålder (2) och civilstånd (2) medan betydligt fler lät bli att uppges uppgifter om

124 Frågeformulärets fråga nr 3.

125 Frågeformulärets fråga nr 4.

126 Enligt den ursprungliga klassificeringen fanns det ytterligare två självständiga kategorier: ”barn i åldern 0–6 år och barn som är 16 år eller äldre” samt ”barn i åldern 0–6 år, barn i åldern 7–15 år och barn som är 16 år eller äldre”. Emellertid fick dessa kategorier så litet antal svar att jag i den här redovisningen har sammanfört dem med kategorin ”barn i åldern 0–6 år”.

127 Frågeformulärets fråga nr 5.

partnerns yrkesarbete (16) och hemmaboende barn (20). Många har tydligen upplevt de två sistnämnda frågorna som så privata att man inte velat ge ut uppgifterna.

4.2. Yrkesmässig bakgrund

Enkäten innehöll flera frågor som berör den yrkesmässiga bakgrunden hos de anställda. Uppgifterna om svararnas yrkestillhörighet var självfallet mycket viktiga. Dessutom ingick frågor som berörde behörighet, anställningsförhållandets art och arbetserfarenhetens längd.

*Yrke.*¹²⁸ Av yrkeskategorierna var diakonissorna den numerärt sett största gruppen. Diakonissorna utgjorde en fjärdedel (25 %) av alla svarande. Kantorernas och kyrkoherdarnas andel var ungefär en femtedel (21 % respektive 20 %) var. Därefter följde ungdomsledarna som utgjorde 16 % av totalantalet. Var tionde (10 %) av de svarande var kaplan. Den numerärt sett minsta yrkesgruppen utgjordes av församlingspastorerna, 7 %.

*Formell behörighet.*¹²⁹ 84 % av dem som besvarade enkäten har formell behörighet för den tjänst de innehar medan 16 % saknar behörighet (tabell 7). – Bland dem som arbetar som ungdomsledare saknar mer än en tredjedel (38 %) formell behörighet. Av församlingspastorstjänsterna var det ingen som saknade behörighet för prästtjänst. Också bland innehavarna av kaplanstjänsterna var andelen formellt behöriga mycket hög, 97 %.

Tabell 7. Formell behörighet. Alla och enligt yrkeskategori. I procent.

Har du formell behörighet för din tjänst?	Alla (N=296)	UL (N=47)	Diak (N=74)	Kant (N=62)	FP (N=22)	Kapl (N=30)	KH (N=60)
Ja	84,1	62	86	81	100	97	90
Nej	15,9	38	14	19	-	3	10
Totalt	100,0	100	100	100	100	100	100

Det faktum att nästan två av fem ungdomsledare saknar behörighet för den tjänst de innehar visar att det redan i dagens läge finns ett stort rekryteringsproblem inom Borgå stift. Också inom diakonisektorn och kyrkomusiksektorn är problemet tydligt.

128 Frågeformulärets fråga nr 7.

129 Frågeformulärets fråga nr 9.

*Anställningsförhållandets art.*¹³⁰ Drygt fyra femtedelar (82 %) av de svarande uppger att de innehar en ordinarie tjänst. Drygt var tionde (12 %) innehar en tidsbunden anställning på mer än 12 månader medan 6 % är anställda för en kortare tid än 12 månader (tabell 8). – Anställningsförhållandets art varierar med hänseende till yrkeskategorierna. Bland dem som sköter en kyrkoherde- eller kaplanstjänst innehar 93 % respektive 100 % ordinarie anställning. Bland dem som arbetar som ungdomsledare är det däremot endast 72 % som innehar ordinarie tjänst. Av församlingspastorerna har 59 % angett att de sköter sin tjänst tillsvidare, medan 36 % har ett förordnande som är längre än ett år.

Tabell 8. Ordinarie eller tidsbunden anställning. Alla och enligt yrkeskategori. I procent.

	Alla (N=296)	UL (N=46)	Diak (N=75)	Kant (N=62)	FP (N=22)	Kapl (N=30)	KH (N=60)
Ordinarie anställning	82,1	72	81	79	59	100	93
Tidsbunden, mer än 12 mån.	12,2	22	12	11	36	-	3
Tidsbunden, mindre än 12 mån	5,7	7	7	10	5	-	3
Totalt	100,0	100	100	100	100	100	100

*Arbete på heltid eller på deltid.*¹³¹ Den absoluta merparten av de anställda arbetar på heltid medan endast en liten minoritet arbetar på deltid (90 % respektive 10 %).

*Tjänstgöringstid inom kyrkan.*¹³² Bland dem som besvarade enkäten har mer än var fjärde (28 %) arbetat 25 år eller längre inom kyrkan. Drygt en tiondel (11 %) av de anställda har mindre än tre års kyrklig arbetserfarenhet. Andelen anställda som arbetat 4–10 år, 11–17 år eller 18–24 år ligger omkring 20 %. – Erfarenhetens längd varierar stort med hänseende till yrkeskategorierna. Av församlingspastorerna (68 %) har mer än två tredjedelar arbetat högst tio år inom kyrkan och av ungdomsledarna mer än hälften (53 %). Motsvarande siffra för kyrkoherdarnas del är 9 %. Av kyrkoherdarna har mer än hälften (53 %) arbetat mer än 25 år inom kyrkan. Bland församlingspastorerna (14 %) och bland ungdomsledarna (10 %) har mycket få arbetat 25 år eller längre inom kyrkan (tabell 9).

130 Frågeformulärets fråga nr 8.

131 Frågeformulärets fråga nr 6.

132 Frågeformulärets fråga nr 10.

Tabell 9. Tjänstgöringstid inom kyrkan. Alla och enligt yrkeskategori. I procent.

	Alla (N=271)	UL (N=41)	Diak (N=64)	Kant (N=60)	FP (N=22)	Kapl (N=28)	KH (N=55)
0–3 år	11,4	24	9	8	32	4	4
4–10 år	22,5	29	28	25	36	18	5
11–17 år	21,4	22	31	18	18	32	9
18–24 år	17,0	15	8	20	-	21	29
25– år	27,7	10	23	28	14	25	53
Totalt	100,0	100	100	100	100	100	100

*Tjänstgöringstid i nuvarande församling.*¹³³ En tredjedel av de anställda har arbetat högst tre år i sin nuvarande församling. Ungefär lika många (31 %) har funnits mellan 4 och 10 år i sin nuvarande församling. 18 % har arbetat mellan 11 och 17 år i nuvarande församling. De som arbetat 18 – 24 år i sin nuvarande församling utgör 11 % av alla anställda. 8 % har arbetat mer än 25 år i sin nuvarande församling. – Kyrkoherdarna är den yrkesgrupp som arbetat längst i sin nuvarande församling. Mer än hälften (56 %) har arbetat på samma arbetsplats längre än tio år. – Av församlingspastorerna har endast 9 % gjort det samma.

Uteblivna svar. Mycket få har låtit bli att ange uppgifter om formell behörighet (1 person), yrkeskategori (1), anställningsförhållandets art (1) och arbetserfarenhet i nuvarande församling (1) medan betydligt fler har låtit bli att uppges uppgifter om den totala kyrkliga arbetserfarenheten (26) och om heltids- eller deltidsarbete (25).

4.3. Arbetsplatsrelaterad bakgrund

De anställdas arbetsplats relateras till två bakgrundsfaktorer. Dels beaktas församlingens storlek, dels anges prosteritillhörighet.

*Församlingens storlek.*¹³⁴ Av dem som besvarade enkäten arbetar närmare hälften (41 %) i de 17 stora¹³⁵ församlingarna. De 21 medelstora¹³⁶ församlingarna

133 Frågeformulärets fråga nr 10.

134 Frågeformulärets fråga nr 11.

135 De stora församlingarna med 5 000 närvarande medlemmar eller mera är: Borgå svenska domkyrkoförsamling, Ekenäs, Esbo svenska, Karis svenska, Korsholms svenska, Kyrklätts svenska, Mariehamn, Matteus, Norra svenska, Närpes, Pargas svenska, Jakobstads svenska, Pedersöre, Sibbo svenska, Vanda svenska, Vasa svenska och Åbo svenska. – Statistisk årsbok för kyrkan 2001, tabell 55 (s.104–108).

136 De medelstora församlingarna med 2 500–4 999 närvarande medlemmar är: Dragsfjärd, Finström-Geta, Grankulla svenska, Hangö svenska, Ingå, Jomala, Karleby svenska, Kimito, Kvevlax, Kronoby, Larsmo, Lovisa svenska, Lukas, Malax, Markus, Nykarleby, Esse, Pernå, Södra svenska, Tomas och Vörå.

representeras av närmare en tredjedel (29 %) av dem som svarade, och de 26 små¹³⁷ församlingarna av knappt en fjärdedel (22 %). De personer som arbetar i de 16 minsta¹³⁸ församlingarna utgör mindre än en tiondel (8 %) av alla dem som besvarade enkäten. – Drygt tre fjärdedelar (77 %) av församlingspastorerna arbetar i de stora församlingarna. Av kaplanerna arbetar ungefär två tredjedelar (63 %) i de stora och en tredjedel (33 %) i de medelstora församlingarna.

*Proster itillhörighet.*¹³⁹ Pedersöre prosteri representeras av 17 % av dem som svarade. Därefter följer Korsholm (14 %), Åboland (12 %), Raseborg (11 %) och Mellersta Nyland (11 %). De numerärt sett minsta prosterierna är Ålands prosteri (10 %), domprosteriet (9 %), Helsingfors prosteri (9 %) och Närpes prosteri (6 %). – Av församlingspastorerna arbetar nästan en fjärdedel (23 %) i Åbolands prosteri och av kaplanerna likaså en fjärdedel (23 %) i Mellersta Nylands prosteri.

4.4. Sammanfattning

- 39 % av de anställda i Borgå stifts församlingar är 50 år eller äldre. Inom kyrkan som helhet är motsvarande siffra 32 %.
- Närmare hälften av prästerna och tjänsteinnehavarna för diakonin är 50 år eller äldre. Av kyrkoherdarna är nästan två tredjedelar 50 år eller äldre. Bland ungdomsarbetsledarna är mer än hälften yngre än 40 år.
- Endast var sjätte av de anställda i Borgå stifts församlingar har små barn. Närmare hälften lever utan hemmaboende barn.
- Av de anställda som lever i en parrelation har 88 % en yrkesarbetande man/hustru.
- 16 % av de anställda saknar formell behörighet. Andelen formellt obehöriga är störst bland ungdomsarbetsledarna, 38 %. Också bland kantorerna och bland tjänsteinnehavarna för diakonin finns det en betydande del formellt obehöriga.
- Av de anställda har 82 % ordinarie anställning medan 12 % har en tidsbunden anställning på mer än ett år. 6 % av dem som svarade är anställda för en kortare tid än ett år.

137 De små församlingarna med 1 000–2 499 närvarande medlemmar är: Snappertuna, Tenala, Gamlakarleby svenska, Hammarland, Replot, Solf, Korsnäs, Kristinestads svenska, Lappfjärd, Nedervetil, Terjärv, Lapträskis svenska, Lemland-Lumparland, Liljendal, Petalax, Nagu, Jeppo, Munsala, Pörtom, Övermark, Oravais, Purmo, Pojo svenska, Saltvik, Sjundeå svenska och Sund-Vårdö.

138 De minsta församlingarna med färre än 1 000 närvarande medlemmar är: Brändö, Hittis, Eckerö, Bromarv, Föglö, Houtskär, Iniö, Korpo, Sideby, Kumlinge, Kökar, Bergö, Maxmo, Sottunga, Tammerfors svenska och Västanfjärd.

139 Frågeformulärets fråga nr 12.

5. ARBETSSITUATIONEN – INDIVIDUELLA PERSPEKTIV

Församlingens organisationskultur är på grund av den religiösa referensramen avvikande i relation till andra organisationer. För dem som arbetar med andliga uppgifter inom församlingen har detta inneburit en individualistisk syn på arbetet. Den egna kallelsen för arbetet har varit viktig. Den har också gett en stark motivation för arbetet. Samtidigt har den inre ledning man upplevt utgående från sin kallelse ofta haft företräde framom en yttre ledning. Arbetet har därför mera uppfattats utgående från individuella mål och värderingar och mindre utgående från gemensamt överenskomna mål och verksamhetsprinciper.¹⁴⁰

I det här kapitlet redogörs för svaren på de enkätfrågor som nalkas arbetssituationen ur detta individuella perspektiv. Det betyder inte att alla frågorna är sådana att de enbart berör den enskilda individen. Tvärtom innehåller många av frågorna också kollektiva aspekter. Men till sin karaktär är frågorna sådana att de har sin startpunkt i individens behov, erfarenheter och värderingar, inte i arbetslaget som kollektiv.

5.1. Arbetsmotivation

De kyrkligt anställdas inställning till olika livsområden sammanfaller i hög grad med inställningen bland finländare i allmänhet, utom på en punkt: de kyrkligt anställda prioriterar tron mycket högre än finländare i allmänhet gör. Betoningen av tron har positiva konsekvenser för inställningen till arbetet: de kyrkligt anställda i Finland har enligt tidigare undersökningar god arbetsmotivation. De anställda har

140 *Salmi* 2003, 83–84.

uppfattat arbetet som mycket meningsfullt eftersom man tolkat arbetet närmast utgående från ett kallelseperspektiv.¹⁴¹

De anställdas arbetsmotivation utreds genom att söka svar på två frågor. I den första frågan sätts inställningen till tron och arbetet in i ett större sammanhang bestående av olika livsområden. Den andra frågan fokuserar på inställningen till arbetet i sig.

5.1.1. Inställning till olika livsområden

De anställda i Borgå stift prioriterar familjen framom andra livsområden. Tron kommer på en tydlig andra plats. På tredje plats i viktighetsordning kommer arbetet. Därefter följer vänner och bekanta, fritid, kultur och arbetskamrater (tabell 10).¹⁴²

Familjen. Generellt prioriteras familjen högt oberoende av kategori: 87 % av de anställda anser att familjen är mycket viktig. – Ett undantag utgör gruppen mellan 50 och 59 år där bara 77 % prioriterar familjen framom andra livsområden.

Tron är mycket viktig för nästan tre fjärdedelar (72 %) av de anställda. – De som är yngre än 30 år samt diakonissorna prioriterar tron mycket högt. Procenttalen för dessa grupper är 84 respektive 85. – Bland kantorerna däremot anser endast hälften (48 %) att tron är mycket viktig.

Arbetet är mycket viktigt för hälften av dem som besvarade enkäten. – De högsta siffrorna uppvisar 50–59 åringarna (61 %) samt kyrkoherdarna (60 %). – Arbetet prioriteras däremot lägre bland dem som är mellan 40 och 49 år (40 %), diakonissorna (40 %) och bland de anställda i de minsta församlingarna (39 %).

Vänner och bekanta. 41 % anser att vänner och bekanta är mycket viktiga. – De som är yngre än 30 år (62 %), 30–39 åringarna (57 %), församlingspastorerna (55 %) och ungdomsledarna (52 %) prioriterar sina vänner högt. – Däremot är vänner och bekanta inte lika viktiga för dem som är mellan 50 och 59 år (31 %) och för kyrkoherdarna (32 %).

Fritid. Fritiden är mycket viktig för en tredjedel (37 %) av de anställda – Viktigast är den för de yngsta: hälften av dem som är yngre än 30 år anser att fritiden är mycket viktig. Också kantorerna värderar sin fritid högt (48 %). Bland prästerna finns divergerande åsikter om fritidens betydelse: 55 % av församlingspastorerna anser att fritiden är mycket viktig. – Motsvarande siffra för kaplaner och kyrkoherdar är 24 %.

Kultur. En femtedel (21 %) av de anställda tycker att kulturen är mycket viktig. – Kulturen uppskattas mer bland dem som är 60 år eller äldre (36 %) än bland personer i annan ålder. Hälften av kantorerna samt en tredjedel kaplanerna (34 %) prioriterar kulturen högt. – De som är yngre än 30 år (8 %), diakonissorna (10 %) och ungdomsledarna (7 %) är mindre intresserade av kultur.

141 Salmi 2001, 193–197.

142 Frågeformulärets fråga nr 13.

Tabell 10. De anställdas åsikt om hur viktiga olika områden i livet är. Alla (N=292–295). I procent.

	Mycket viktigt	Ganska viktigt	Bara lite viktigt	Inte alls viktigt	Kan inte säga
Familj	87,0	11,3	1,0	0,3	0,3
Tro/religion	72,5	23,7	2,4	0,7	0,7
Arbete	49,8	44,1	5,8	0,3	-
Vänner och bekanta	41,4	52,2	6,1	0,3	-
Fritid	37,4	49,7	11,9	1,0	-
Kultur	21,2	49,3	25,7	3,4	0,3
Arbetskamrater	20,8	60,8	16,4	2,0	-
Politik	2,0	18,0	52,4	23,8	3,7

Arbetskamrater. Kultur och arbetskamrater prioriteras lika högt: 21 % anser att arbetskamraterna är viktiga. – De som är 60 år eller äldre (36 %), församlingspastorer (32 %) och ungdomsledare (31 %) sätter större värde på sina arbetskamrater än de övriga gör.

Politik. Endast 2,0 % av de anställda tycker att politik är mycket viktig.

De som är yngre än 30 år och församlingspastorerna värderar fritid, vänner och bekanta högre än de andra gör. För dem som är mellan 50 och 59 år och för kyrkoherdarna är fritid och vänner mindre viktiga medan arbetet prioriteras högt. Att de som är mellan 50 och 59 år prioriterar arbetet högre än de övriga kan anses vara ganska naturligt. De flesta i den åldern har inte längre småbarn att tänka på och kan fokusera på arbetet. Många av kyrkoherdarna är också i den åldern. När det gäller synen på fritidens betydelse är prästerna av mycket delade åsikter: De unga prästerna (församlingspastorerna) prioriterar fritiden betydligt högre än de äldre prästkollegerna gör.¹⁴³ Kantorerna avviker från de andra genom att värdera kulturen betydligt högre och tron mycket lägre än de övriga.

I tabell 11 jämförs situationen i Borgå stift med situationen inom kyrkan som helhet med hänseende till inställningen då det gäller olika livsområden.¹⁴⁴ Hela po-

143 68 % av församlingspastorerna, 24 % av kaplanerna och 7 % av kyrkoherdarna är yngre än 40 år.

144 Angående formuleringen ”jämförelse med kyrkan som helhet”: i tabell 11 jämförs resultaten i denna undersökning med resultaten i två andra enkätundersökningar. Liknande jämförelser förekommer ett flertal gånger i den kommande framställningen. Av de undersökningar som används som jämförelsematerial är tre stycken (*Salmi* 2001, *Pärnänen* 2002, *Pärnänen* 2004) sampelundersökningar. Eftersom resultaten baserar sig på svaren från ett urval anställda är det inte säkert att resultaten helt exakt beskriver förhållandena inom kyrkan som helhet. Den fjärde undersökningen (*Salonen* 2002) som används som jämförelsematerial är en totalundersökning bland medlemmarna inom Finlands kyrkas prästförbund. I denna undersökning var svarsprocenten relativt låg (44,7 %). Därför är det också på denna punkt osäkert hur exakt resultaten motsvarar åsikterna inom prästerskapet som helhet. Trots dessa osäkerhetsmoment använder

pulationen jämförs med *Salmis* undersökning gällande anställda inom det andliga arbetet. För prästernas del görs jämförelsen utgående från *Salonens* medlemsundersökning inom Finlands kyrkas prästförbund.¹⁴⁵

Tabell 11. Andelen anställda som anser respektive livsområde vara mycket viktigt. Alla i jämförelse med enkätundersökningen Seurakuntien hengellistä työtä tekevien työmotivaatio (SHTTT 1995) och prästerna i jämförelse med Pappisliiton jäsenkysely 2002 (PLJK 2002). I procent.

	Borgå stift 2003 Alla (N=292-295)	jämförelse: SHTTT 1995 Anställda i andligt arbete	Borgå stift 2003 Präster (N=110-112)	jämförelse: PLJK 2002 Präster
Familj	87,0	79,5	85	89
Tro/religion	72,5	75,6	79	77
Arbete	49,8	43,2	57	52
Vänner, bekanta	41,4	40,0	38	38
Fritid	37,4	18,7 ¹⁴⁶	31	47
Kultur	21,2	—	19	18
Arbetskamrater	20,8	—	24	15
Politik	2,0	—	3	1

Ordningföljden för de fem viktigaste livsområdena är likadan inom kyrkan som helhet och inom Borgå stift då det gäller hela undersökningspopulationen. Beträffande procentfördelningarna finns däremot skillnader. I Borgå stift värderas familjen och arbetet högre än inom kyrkan som helhet. Tron värderas man däremot en aning lägre.

Den största skillnaden då det gäller prästernas attityder hänför sig till fritiden. Prästerna inom kyrkan som helhet värderar fritiden mycket högre än prästerna inom Borgå stift.¹⁴⁷ Däremot värdesätter prästerna i Borgå stift sina arbetskamrater högre än prästerna inom kyrkan som helhet. Prästerna i Borgå stift värderar också arbetet litet högre än prästerna inom kyrkan som helhet. En del av skillnaderna

jag – för enkelhetens skull – formuleringen ”jämförelse med kyrkan som helhet” i den löpande texten.

145 *Salmi* 2001, 93; *Salonen* 2002, 17.

146 I *Salmis* undersökning frågades det inte efter inställning till kultur, arbetskamrater eller politik. Däremot frågades det efter inställning till intressen (mycket viktigt 10,5 %). Det är sannolikt att procenttalet för ”fritid” i *Salmis* undersökning skulle ha varit avsevärt högre än 18,7 ifall alternativet ”intressen” inte hade funnits.

147 Jfr diskussionen ovan gällande prästernas attityd till fritid.

mellan Borgå stift och helhetskyrkan kan bero på olikhet i undersökningspopulationernas struktur. Detta förklarar dock knappast skillnaderna helt och hållet.¹⁴⁸

5.1.2. Inställning till arbetet

Ungefär hälften av de anställda i Borgå stifts församlingar anser att arbetet är ett kall medan en dryg tredjedel uppfattar arbetet närmast som yrkesutövning. Förutom dessa två synsätt får påståendet att arbetet är en livsuppgift också understöd. Endast ett fåtal betonar arbetets karriärdimension eller arbetets inkomstbringande karaktär (tabell 12).¹⁴⁹

Kall. Hälften (51 %) av de anställda omfattar helt påståendet att arbetet är ett kall. – Arbetet uppfattas i hög grad som ett kall bland dem som är 60 år eller äldre (68 %), bland dem som är mellan 50 och 59 år (64 %), bland församlingspastorerna (68 %) och bland kyrkoherdarna (67 %). – Betydligt svagare är kallelsemedvetenheten hos dem som är yngre än 30 år (36 %), kantorerna (34 %) och ungdomsledarna (33 %) där påståendet omfattas av en tredjedel av de svarande.

Yrkesutövning. En tredjedel (36 %) av de anställda uppfattar arbetet närmast som yrkesutövning. – Den här uppfattningen vinner starkt understöd bland hälften av kantorerna och i de största församlingarna (47 %).

Livsuppgift. En femtedel (19 %) av dem som deltog i enkäten ser arbetet som en livsuppgift. – Denna aspekt betonas av 50–59 åringarna (33 %), församlingspastorerna (36 %), kyrkoherdarna (33 %) och i de medelstora församlingarna (29 %). – Bland 30–39 åringarna och diakonissorna omfattas påståendet i mycket liten omfattning (8 %).

En allmän iakttagelse är att de församlingsanställdas förhållningssätt till arbetet håller på att förändras. Kallelse- och livsuppgiftsaspekten är på avtagande eftersom båda synsätten är starkast företrädade bland dem som är 50 år eller äldre och betydligt svagare företrädade bland de yngre. Däremot gäller denna tendens inte prästerna i Borgå stift: procentalen för de yngre prästernas (försam-

148 I *Salonens* undersökning är prästerna i så kallat selektivarbete inkluderade, men inte i den här undersökningen. En annan skillnad är den ”tyngd” församlingspastorers, kaplaners respektive kyrkoherdars åsikter har för resultaten som helhet. I den här undersökningen utgör kyrkoherdarnas andel av prästsvaren 54 % medan kyrkoherdarnas andel av svaren i *Salonens* undersökning utgör 24 %. Kyrkoherdarnas åsikter framträder således starkare i prästernas totala svarsprocent i den här undersökningen än i *Salonens*. Detta faktum upphäver dock inte skillnaderna i sig eftersom kyrkoherdarnas andel av det totala antalet präster i Borgå stift de facto är större än inom kyrkan som helhet (beroende på att församlingarna i Borgå stift är mindre än inom kyrkan som helhet och därför har färre präster, vilket leder till att kyrkoherdarnas andel av alla präster är större). – *Salonen* 2002, 3–4; Statistisk årsbok för kyrkan 2001, tabell 1 och 2.

149 Frågeformulärets fråga nr 14.

lingspastorernas) del är höga såväl då det gäller kallelsedimensionen som då det gäller livsuppgiftsaspekten.¹⁵⁰

Karriär. För lörens skull. Nödvändigt ont. Endast i marginell bemärkelse var de som besvarade enkäten helt av samma åsikt som påståendena gällande arbetet som karriär (2 %), arbete för lörens skull (3 %) och arbetet som nödvändigt ont (1 %).

Tabell 12. Åsikter om påståenden gällande arbetets betydelse. Alla (N=285–293). I procent.

	Helt av samma åsikt	Ganska långt av samma åsikt	Ganska långt av annan åsikt	Helt av annan åsikt	Kan inte säga
1. För mig är arbetet ett nödvändigt ont; jag arbetar för att ha en inkomst	0,7	8,8	31,2	58,2	1,1
2. Arbetet i sig är i någon mån intressant; främst arbetar jag ändå för lörens skull	2,8	11,9	34,3	50,7	0,3
3. För mig innebär arbetet yrkesutövning; jag får tillfredsställelse när jag kan använda mitt kunnande	35,8	47,2	11,8	2,1	3,1
4. För mig innebär arbetet en karriär; jag vill avancera och få större ansvar	2,1	13,3	36,4	45,8	2,4
5. Jag uppfattar arbetet som ett kall; jag kan förverkliga mig själv och tjäna Gud/mina medmänniskor	51,2	37,5	5,8	2,4	3,1
6. Arbetet är för mig en livsuppgift; jag har helt och hållet gått in för den	19,2	46,5	21,3	9,8	3,1

De anställda ombads i en tilläggsfråga i samband med de sex påståendena gällande inställningen till arbetet också ange vilket påstående som bäst beskrev deras syn på arbetet. Nästan två tredjedelar (61 %) av de svarande menade att arbetet som kall bäst motsvarade deras syn, medan drygt en fjärdedel (26 %) förespråkade arbetet som yrkesutövning. För de övriga påståendenas del var siffrorna blygsamma: 6 % (livsuppgift), 4 % (i någon mån intressant), 2 % (nödvändigt ont) och 1 % (karriär).

150 Jfr Niemelä 1999, 113.

Tabell 13. Arbetets betydelse. Andelen personer som helt är av samma åsikt som påståendena. Prästerna (N=108–112) i jämförelse med Pappisliiton jäsenkysely 2002. I procent.

	Borgå stift 2003 Präster	jämförelse: PLJK 2002 Präster
1. För mig är arbetet ett nödvändigt ont; jag arbetar för att ha en inkomst	-	1
2. Arbetet i sig är i någon mån intressant; främst arbetar jag ändå för lörens skull	-	1
3. För mig innebär arbetet yrkesutövning; jag får tillfredsställelse när jag kan använda mitt kunnande	33	32
bl4. För mig innebär arbetet en karriär; jag vill avancera och få större ansvar	3	8
5. Jag uppfattar arbetet som ett kall; jag kan förverkliga mig själv och tjäna Gud/mina medmänniskor	65	56
6. Arbetet är för mig en livsuppgift; jag har helt och hållet gått in för den	29	11

En jämförelse med kyrkan som helhet för prästernas vidkommande visar på likhet beträffande stora linjer men också på betydande skillnader i detaljer (tabell 13). Inom kyrkan som helhet är karriäraspekten mer framhävd än i Borgå stift. Däremot omfattar en betydligt större del av prästerna i Borgå stift åsikten att arbetet är ett kall. Störst är skillnaden då det gäller påståendet att arbetet är en livsuppgift. Andelen präster som helt omfattar detta påstående är i Borgå stift 18 procentenheter högre än inom kyrkan som helhet.¹⁵¹

5.2. Arbetets innehåll

För anställda inom församlingens andliga arbete är det viktigt att arbetet är självständigt och skapande. Eftersom man använder sin egen personlighet som ett arbetsredskap är det av betydelse att arbetet erbjuder möjlighet till individuellt växande och egen utveckling. Det är också väsentligt att man kan påverka innehållet i arbetet utgående från egna förutsättningar och önskemål.¹⁵² Ju mer man kan påverka innehållet i sitt eget arbete desto bättre trivs man också i sitt arbete.¹⁵³ Stora på-

151 *Salonen* 2002, 19.

152 *Salmi* 2003, 84.

153 *Pärnänen* 2002, 4.

verkningsmöjligheter är också av betydelse för välbefinnandet eftersom de ökar stresståligheten och minskar hälsoriskerna.¹⁵⁴

I det här avsnittet behandlas de anställdas möjlighet till individuellt växande och möjlighet att påverka arbetets innehåll. Upplevelser av arbetsrelaterad påfrestning och frustration över mindre viktiga arbetsuppgifter ingår likaså. Avsnittet avslutas med en redogörelse över de anställdas svar på den sammanfattande frågan hur de trivs med sina arbetsuppgifter.

5.2.1. Tillväxt- och påverkningsmöjligheter

Möjlighet till personlig utveckling och tillväxt. 74 % av de anställda anser att arbetet ger många eller ganska många möjligheter till personlig utveckling och tillväxt. – Bland ungdomsledarna är 84 % av den här åsikten. – Av kontorerna anser 55 % det samma.¹⁵⁵

Kantorernas förhållandevis låga procenttal beträffande möjligheterna till utveckling och tillväxt kan relateras till deras inställning till arbetet. En stor del av kontorerna uppfattar arbetet i första hand som yrkesutövning.¹⁵⁶ För den som primärt uppfattar församlingsarbetet som yrkesutövning är behovet av personlig utveckling och tillväxt genom arbetet högst sannolikt inte lika stort som då arbetet uppfattas som ett kall.

Möjligheterna att påverka i arbetet belyses ur tre perspektiv: påverkan gällande arbetsfördelningen, påverkan beträffande arbetets innehåll samt påverkan med hänseende till arbetstakten (tabell 14).¹⁵⁷

Påverkan gällande fördelningen av arbetsuppgifter. Nästan tre fjärdedelar (72 %) av de anställda tycker att de kan påverka fördelningen av arbetsuppgifter väldigt mycket eller ganska mycket. – Kaplanernas inflytande då det gäller fördelningen av arbetet är mycket stort (84 %). – I de minsta församlingarna upplever man sig mer bunden (52 %).

154 Rantama 2003, 48.

155 Frågeformulärets fråga nr 21.

156 Se avsnitt 5.1.2.

157 Frågeformulärets fråga nr 23.

Tabell 14. Möjlighet att påverka fördelningen av och innehållet i arbetsuppgifterna samt arbetstakten. Alla (N=295–296). I procent.

Hur mycket kan du påverka ditt eget arbete då det gäller...	Väldigt mycket	Ganska mycket	Ganska litet	Mycket litet	Kan inte säga
a) fördelningen av arbetsuppgifter inom arbetslaget?	19,3	52,9	23,1	2,7	2,0
b) innehållet i de arbetsuppgifter du ska sköta?	29,1	53,4	16,6	1,0	-
c) din arbetstakt?	19,3	47,8	29,2	2,4	1,4

Påverkan gällande arbetets innehåll. Generellt anser de anställda att de i hög grad kan påverka innehållet i sina arbetsuppgifter: 82 % anser att så är fallet.

Arbetstakten. Två tredjedelar tycker också att de kan påverka sin arbetstakt väldigt mycket eller ganska mycket. – Diakonissorna anser i hög grad att så är fallet (80 %). – Bland kyrkoherdarna är upplevelsen däremot inte lika utbredd (55 %).

Inom kyrkan som helhet har möjligheterna att påverka innehållet i arbetet ansetts vara mycket goda.¹⁵⁸ Trots detta utfaller en jämförelse till alla delar positivt för Borgå stifts vidkommande (tabell 15). Möjligheten att påverka arbetsfördelningen är i Borgå stift hela 21 procentenheter högre än inom kyrkan som helhet. Också möjligheterna att påverka innehållet i arbetsuppgifterna och arbetstakten är större i Borgå stift än inom kyrkan som helhet. De anställda i Borgå stift har således utmärkta möjligheter att påverka sitt arbete.

Tabell 15. Påverkningsmöjligheter. Andelen personer som anser sig kunna påverka arbetet väldigt mycket eller ganska mycket. Alla (N=295–296) i jämförelse med Kirkon alan työolobarometri 2001 (KATOB 2001) och Kirkon alan työolobarometri 2003 (KATOB 2003). I procent.

Hur mycket kan du påverka ditt eget arbete då det gäller...	Borgå stift 2003 Alla	jämförelse: KATOB 2001 Församlingsanställda ¹⁵⁹	jämförelse: KATOB 2003 Församlingsanställda ¹⁶⁰
a) fördelningen av arbetsuppgifter inom arbetslaget?	72	54	51
b) innehållet i de arbetsuppgifter du ska sköta?	82	64	75
c) din arbetstakt?	67	54	60

158 *Pärnänen* 2002, 14.

159 *Pärnänen* 2002, 15.

160 *Pärnänen* 2004, 16–17.

5.2.2. Påfrestning och frustration i arbetet

Psykisk påfrestning. Två tredjedelar (63 %) av de församlingsanställda anser att arbetet är psykiskt påfrestande (tabell 16). – Diakonissorerna upplever arbetet som mer psykiskt påfrestande (78 %) än de övriga gör. – Erfarenheten av psykisk påfrestning i arbetet är mindre vanlig bland dem som är 60 år eller äldre (52 %).¹⁶¹

Att diakonissorerna har det högsta procenttalet då det gäller upplevelse av psykisk påfrestning i arbetet är ingen överraskning. Andra undersökningar har gett samma resultat.¹⁶² Orsaken anknyter till den förändring beträffande diakonissorernas arbetsbild som ägde rum under 1990-talet.¹⁶³

Tabell 16. Upplevelse av arbetet som psykiskt påfrestande och fysiskt tungt. Alla. I procent.

	Helt av samma åsikt	Ganska långt av samma åsikt	Ganska långt av annan åsikt	Helt av annan åsikt	Kan inte säga
Jag upplever mitt arbete som fysiskt tungt (N=295)	2,0	13,2	35,9	46,8	2,0
Jag upplever mitt arbete som psykiskt belastande (N=293)	16,7	46,4	25,6	9,2	2,0

Fysiskt betungande. Arbetets fysiska dimension upplevs endast till en liten del som problematisk. 15 % av de tillfrågade anser att arbetet är fysiskt tungt. – Bland församlingspastorerna (27 %) är upplevelsen av arbetets fysiska påfrestning vanligare än bland de övriga.¹⁶⁴

Tabell 17. Upplevelse av arbetet som psykiskt påfrestande och fysiskt tungt. Andelen personer som helt eller ganska långt är av samma åsikt. Alla (N=293 och 295) i jämförelse med Kirkon alan työolobarometri 2001 och Kirkon alan työolobarometri 2003. I procent.

	Borgå stift 2003 Alla	jämförelse: KATOB 2001 Församlingsanställda	jämförelse: KATOB 2003 Församlingsanställda
Jag upplever mitt arbete som psykiskt påfrestande	63	75	78
Jag upplever mitt arbete som fysiskt tungt	15	19	—

161 Frågeformulärets fråga nr 17.

162 *Lindblad* 1997, 92.

163 *Salonen & Kääriäinen & Niemelä* 2000, 110–111.

164 Frågeformulärets fråga nr 17.

Såväl då det gäller den psykiska påfrestningen som beträffande den fysiska dimensionen är siffrorna för Borgå stifts vidkommande lägre än motsvarande siffror för kyrkan som helhet (tabell 17).¹⁶⁵ Skillnaden är så stor som 15 procentenheter då det gäller den psykiska påfrestningen.

Arbetsuppgifter av underordnad betydelse. En tredjedel (37 %) av de svarande anser att de är tvungna att utföra arbetsuppgifter av underordnad betydelse. – Bland kyrkoherdarna är den här upplevelsen mycket utbredd (64 %). Upplevelsen är vanlig också i de minsta och i de små församlingarna. Procenttalen för dessa grupper är 59 respektive 49. – Av ungdomsledarna (22 %) och bland dem som är yngre än 30 år (27 %) är endast en mindre del av samma åsikt.¹⁶⁶

Kyrkoherdarna upplever sig således i hög grad vara tvungna att sköta mindre viktiga uppgifter. Möjligheterna att påverka arbetet upplevdes inte heller av kyrkoherdarna vara lika goda som representanterna för de övriga yrkesgrupperna ansåg. På basis av resultat i andra undersökningar ligger det nära till hands att anta att de uppgifter som upplevs vara av underordnad betydelse är av administrativ karaktär. Enligt en undersökning gällande den prästerliga profilen i Växjö stift var det framför allt administration, expedition, förvaltning och planering som prästerna helst ville slippa.¹⁶⁷ Också i Borgå stift skulle kyrkoherdarna gärna avstå från de administrativa uppgifterna.¹⁶⁸ Ett flertal kommentarer i anslutning till denna enkät pekar i samma riktning.¹⁶⁹ I sig är det här inget nytt. Frustrationen över de administrativa uppgifterna är dock så allmänt förekommande att frågan behöver ägnas uppmärksamhet.

5.2.3. Trivsel i och kännedom om arbetsuppgifterna

Trivsel med arbetsuppgifterna. Med tanke på undersökningens syfte var frågan om trivsel i arbetsuppgifterna av stor betydelse.¹⁷⁰ Resultaten visar att de anställda i Borgå stifts församlingar trivs förhållandevis väl: 81 % trivs antingen mycket bra eller ganska bra i sina arbetsuppgifter (tabell 18). – Av dem som är 60 år eller äldre trivs största delen (92 %) bra. – Bland församlingspastorer (63 %) och kantorer (69 %) är trivseln med arbetsuppgifterna däremot inte lika allmänt utbredd.

Församlingspastorernas procentfördelning är avvikande i jämförelse med de övriga yrkesgrupperna. En stor del av församlingspastorerna trivs mycket bra, hela

165 *Pärnänen* 2002, 14; *Pärnänen* 2004, 32.

166 Frågeformulärets fråga nr 22.

167 *Hansson* 1996, 116.

168 *Laxell* 2002, 123, 128.

169 En av dem som besvarade frågeformuläret uttrycker sig så här drastiskt: "Min utbildning, min tro, min själ, allt är förgäves då jag är en pappersvändare åt olika myndigheter, det är ett brott mot min prästed!"

170 Frågeformulärets fråga nr 25.

45 %. Däremot är det en väldigt liten del av församlingspastorerna som trivs ganska bra, 18 %. I de övriga yrkesgrupperna är andelen personer som trivs ganska bra mellan 40 % och 63 %. Mer än en tredjedel (36 %) av församlingspastorerna anger också att de antingen trivs ”varken bra eller dåligt” eller ”ganska dåligt”. För de övriga yrkesgruppernas vidkommande är det sammanräknade procenttalet för dessa två svarsalternativ inte lika högt (11–27 %).

Det finns orsak att uppmärksamma församlingspastorernas arbetssituation eftersom gruppens upplevelse av trivsel i arbetsuppgifterna är så splittrad. En stor del trivs väldigt bra, men många trivs också förhållandevis dåligt. Beror den splittrade upplevelsen på en stor variation i församlingspastorernas arbetsbild? Eller utgår den skiftande upplevelsen av trivsel mera från församlingspastorerna själva? Dessa frågor borde utredas närmare.

Tabell 18. Svar på frågan ”Hur bra trivs du med dina arbetsuppgifter just nu?”. Alla, enligt kön och enligt yrkeskategori. I procent.

	Alla (N=295)	Kvinnor (N=157)	Män (N=135)	UL (N=47)	Diak (N=73)	Kant (N=62)	FP (N=22)	Kapl (N=30)	KH (N=60)
Mycket bra	30,8	32	28	34	26	29	45	30	30
Ganska bra	49,8	54	46	51	63	40	18	53	53
Varken bra eller dåligt	14,2	11	19	9	10	21	27	10	15
Ganska dåligt	3,7	3	5	4	1	6	9	3	2
Mycket dåligt	1,4	1	2	2	-	3	-	3	-
Totalt	100,0	100	100	100	100	100	100	100	100

Med tanke på att trivseln i arbetet är en mycket central frågeställning är det motiverat att relatera också till prosteridimensionen. På Åland och i domprosteriet trivs de allra flesta väl med sina arbetsuppgifter. Procenttalen för dessa grupper är 90 respektive 93. – Motsvarande siffra för Närpes prosteris vidkommande är 66 %.

Trots att en stor del av de anställda trivs bra med sina arbetsuppgifter ligger siffrorna för Borgå stifts del på en lägre nivå än inom kyrkan som helhet. Av de församlingsanställda inom kyrkan som helhet är 93 % mycket nöjda eller ganska nöjda med sina arbetsuppgifter. Skillnaden i relation till Borgå stift är 12 procentenheter.¹⁷¹

Förtrogenhet med arbetsuppgifter och målsättning. För att trivas bra i arbetet måste man veta vad man ska göra och vad arbetets syfte är.¹⁷² En mycket stor del av de anställda i Borgå stift ansåg sig vara väl insatta i arbetet (96 %). Av dessa ansåg 35 % att de var mycket väl insatta medan 61 % ansåg sig vara ganska väl insatta i ar-

171 *Pärnänen* 2004, 8. – Frågan gällde ”tyytyväisyys työhön ja työtehtävien sisältöön” vilket innebär en liten innehållsmässig nyansskillnad i relation till formuleringen i denna studie.

172 *Marttila* 2003, 73.

betsuppgifterna och i målsättningen för det egna arbetet. Endast 1 % av dem som svarade ansåg sig vara ganska dåligt insatta. Ingen uppfattade sig vara mycket dåligt insatt.¹⁷³

5.3. Arbetsmängd

Personer som i sitt arbete utför religiösa förrättningar, dvs. församlingspräster och kantorer, lyder inte under arbetstidslagen. Enligt kyrkans egen arbetstidsförordning tillämpas arbetstidslagen inte heller på dem som i en församling arbetar med förkunnelse, fostran, undervisning, mission och diakoni. Till denna grupp anställda hör ungdomsledarna och diakonissorna.¹⁷⁴

Att mäta arbetsmängden för dem som inte har arbetstid är svårt. En annan svårighet med hänseende till de yrkesgrupper som ingår i den här studien utgår från det faktum att arbetsuppgifterna till sin karaktär är mångdimensionella.

Trots svårigheterna granskar den här studien frågan om de anställdas arbetsmängd. Det görs utgående från tre perspektiv. För det första frågas efter de anställdas upplevelser då det gäller förhållandet mellan den egna kapaciteten och arbetsmängden. För det andra utreds upplevelser av brådska och stress. Det tredje perspektivet handlar om huruvida de anställda har sett sig tvungna att utföra arbete under sin lediga tid.

5.3.1. Arbetsmängd relaterad till kapacitet

En central frågeställning för undersökningen är hur de anställda orkar i sitt arbete.¹⁷⁵ Därför är svaren på frågan om arbetsmängdens relation till den egna kapaciteten viktiga.¹⁷⁶

En femtedel (19 %) av de anställda har åtminstone tidvis svårt att orka på grund av arbetsmängden: 2 % uppger att de känner sig helt utmattade av arbetsbördan medan 17 % anser att arbetsmängden är så stor att de ibland inte vill orka. Dessutom anser 60 % att arbetsmängden är så stor att de arbetar nära gränsen för sin kapacitet. Endast 19 % tycker att arbetsmängden är lämplig, och 2 % att de skulle orka med mera arbete (tabell 19).

173 Frågeformulärets fråga nr 24.

174 *Rantama* 2003, 48; KyrkTAK 2003, § 140, mom. 1, 4, 5.

175 Se avsnitt 2.4.

176 Frågeformulärets fråga nr 18.

Tabell 19. Arbetsmängd relaterad till kapacitet. Alla (N=296) i jämförelse med Kirkon alan työolobarometri 2001 och prästerna (N=112) i jämförelse med Pappisliiton jäsenskysely 2002. I procent.

	Borgå stift 2003 Alla	jämförelse: KATOB 2001 Församlingsa nställlda	Borgå stift 2003 Präster	jämförelse: PLJK 2002 Präster
Arbetsmängden är alldeles för stor; jag känner mig helt utmattad av arbetsbördan	2,0	2	2	3
Arbetsmängden är för stor; ibland vill jag inte orka	17,2	18	12	24
Arbetsmängden är stor, men oftast orkar jag	59,8	48	71	56
Arbetsmängden är lämplig	18,9	29	13	15
Jag skulle orka med mer arbete	2,0	4	2	2
Sammanlagt	100,0	100	100	100

Andelen personer som utmattas eller ibland inte vill orka är ungefär lika stor i Borgå stift som inom kyrkan som helhet. Däremot är andelen personer som tycker att de arbetar nära gränsen för sin kapacitet större i Borgå stift (60 % respektive 48 %). Inom kyrkan som helhet finns det därmed en större del anställda som tycker att arbetsmängden är lämplig eller kunde vara större (21 % respektive 33 %).¹⁷⁷

I Borgå stift är församlingspastorerna mest trängda. En tredjedel (32 %) av dem har åtminstone tidvis svårt att orka på grund av den stora mängden arbete. – Av kaplanerna anser endast 6 % att de har för mycket eller alldeles för mycket arbete. En tredjedel av kantorerna (37 %) anser att deras arbetsmängd är lämplig eller kunde vara större.

Kaplanernas och kyrkoherdarnas rimliga arbetsbörda innebär också att siffrorna för Borgå stifts vidkommande är bättre än de är inom kyrkan som helhet då det gäller prästerna. Inom kyrkan som helhet upplever 27 % av prästerna att de har för mycket eller alldeles för mycket arbete. I Borgå stift är motsvarande siffra 14 %. Skillnaden är störst då det gäller kyrkoherdarnas situation. Inom kyrkan som helhet har 32 % av kyrkoherdarna tidvis svårt att orka jämfört med 10 % inom Borgå stift.¹⁷⁸

Det är inte förvånande att kaplanerna orkar ganska bra. Kaplanerna har i allmänhet arbetat en längre tid som präster och de har lärt sig rutinerna. I motsats till kyrkoherdarna har de inget helhetsansvar. Att en så liten del av kyrkoherdarna tidvis har svårt att orka är däremot något överraskande i positiv bemärkelse.

I de minsta församlingarna (9 %), i domprosteriet (4 %) och i Helsingfors prosteri (7 %) är de som tidvis har svårt att orka få till antalet. – I Pedersöre prosteri

177 *Pärnänen* 2002, 10–11.

178 *Salonen* 2002, 20.

(31 %) och i Mellersta Nylands prosteri (30 %) är arbetsmängden däremot ett problem för en avsevärd del.

5.3.2. Brådska och stress

Arbetsrelaterad brådska. En fjärdedel av de svarande anser att de måste ha bråttom nästan dagligen på grund av arbetet (tabell 20).¹⁷⁹ – Daglig upplevelse av arbetsrelaterad brådska är mest utbredd bland dem som är yngre än 30 år (35 %) och i Ålands prosteri (38 %). – Inom Närpes' prosteri och Raseborgs prosteri är motsvarande siffror 11 % respektive 12 %.

Stress på grund av ogjort arbete. 23 % av de anställda är stressade nästan dagligen på grund av ogjort arbete (tabell 20).¹⁸⁰ – Daglig stress som föranleds av ogjort arbete förekommer i liten utsträckning hos dem som är yngre än 30 år och hos dem som arbetar i Närpes prosteri. Procenttalet för dessa grupper är 12. – Församlingspastorer och de som arbetar i Korsholms prosteri lider däremot i större utsträckning (33 %) av problemet.

Tabell 20. Svar på två frågor gällande brådska och stress (N=295 och 294). Alla. I procent.

Hur ofta är din arbetssituation sådan att du...	Nästan varje dag	Nästan varje vecka	Minst en gång i månaden	Mer sällan	Så gott som aldrig	Kan inte säga
måste ha bråttom för att hinna sköta ditt arbete?	25,1	45,1	17,6	9,8	1,7	0,7
känner dig stressad på grund av ogjort arbete?	22,8	39,5	21,1	13,3	2,7	0,7

Brådskans inverkan på det utförda arbetets kvalitet tangerades i tre delfrågor.¹⁸¹ Svaren på frågorna presenteras i tabell 21.

Brådskans inverkan på kontakten till församlingsmedlemmarna. 41 % av de anställda anser att brådskan inverkar negativt på kontakten till församlingsborna. – Bland kyrkoherdarna (50 %) är den här upplevelsen vanligare än inom de andra yrkesgrupperna. I Korsholms prosteri (58 %) och i Pedersöre prosteri (53 %) anser en majoritet att brådskan har en negativ inverkan på kontakten till församlingens medlemmar. – I Åbolands prosteri (26 %) och domprosteriet (29 %) är den här upplevelsen däremot mindre vanlig.

179 Frågeformulärets fråga nr 15.

180 Frågeformulärets fråga nr 15.

181 Frågeformulärets fråga nr 17.

Tabell 21. Svararnas åsikter om tre påståenden i anslutning till brådskans inverkan på det utförda arbetets kvalitet (N=294-296). Alla. I procent.

	Helt av samma åsikt	Ganska långt av samma åsikt	Ganska långt av annan åsikt	Helt av annan åsikt	Kan inte säga
På grund av brådskan har jag svårt att hinna fördjupa mig i församlingsbornas/mina klienters problem	8,5	32,9	39,7	11,2	7,8
Jag hinner inte göra mitt arbete så bra och noggrant som jag skulle vilja	19,6	43,9	27,0	7,8	1,7
På grund av brådska hinner jag inte förnya mig i arbetet och få nya impulser	16,0	47,6	26,9	7,8	1,7

Upplevelsen att brådskan inverkar negativt på kontakten till församlingsborna är mycket vanligare i de tre österbottniska prosterierna än i något av prosterierna i södra Finland (50–58 % respektive 26–40 %).

Andelen personer som helt eller ganska långt anser att brådskan inverkar negativt på kontakten till församlingens medlemmar ligger i den här undersökningen (41 %) på ungefär samma nivå som inom kyrkan som helhet (43 %).¹⁸²

Arbetet sköts sämre på grund av brådska. På grund av brådska hinner de anställda inte sköta arbetet så bra och noggrant som de vill. Så anser två tredjedelar (63 %) av de anställda. – Bland ungdomsledarna (75 %) och i Korsholms prosteri (73 %) är den här upplevelsen mycket utbredd. – Av kaplanerna (50 %), av dem som arbetar i de minsta församlingarna (52 %) och av dem som arbetar i domprosteriet (43 %) är ungefär hälften av samma åsikt.

Upplevelsen att arbetet sköts sämre på grund av brådska är ungefär lika vanlig bland de församlingsanställda inom kyrkan som helhet (59 %) som i Borgå stift.¹⁸³

Brådskan som hinder för nya impulser. Brådskan upplevs som ett hinder för nya impulser i lika stor utsträckning (64 %) som brådskan innebär att arbetet sköts sämre. – Bland församlingspastorerna (82 %) är upplevelsen att brådskan hindrar förnyelse utbredd. – Däremot anser endast 48 % av kaplanerna det samma.

En avsevärd del av de anställda tycker att brådskan i arbetet inverkar negativt på arbetets kvalitet. Siffrorna för Borgå stifts vidkommande ligger dock i linje med siffrorna för kyrkan som helhet. Kyrkoherdar, församlingspastorer och ungdomsledare lider mest av brådskans negativa inverknings på arbetets kvalitet medan kaplanerna i betydligt mindre utsträckning ser detta som ett problem. I Österbotten är brådskan ett större problem än i södra Finland.

182 *Pärnänen* 2002, 14.

183 *Pärnänen* 2002, 14.

5.3.3. Arbete under ledig tid

De anställda ombads i enkäten redogöra för i vilken utsträckning deras arbetssituation var sådan att de såg sig tvungna att utföra arbete under sin lediga tid. Det handlade om att ta ställning till tre olika frågor: arbetsdagens längd, arbete under de veckolediga dagarna samt arbete under semester.

Alltför långa arbetsdagar. Frågan om hur ofta arbetssituationen är sådan att man gör alltför långa arbetsdagar handlar i strikt bemärkelse inte om arbete på ledig tid eftersom präster, kantorer, diakonissor och ungdomsledare inte har arbetstid. Trots detta kan tjänsteinnehavaren uppleva att vissa dagar innehåller så mycket arbete att arbetsdagen blir längre än vad som kan anses motsvara en "normal" arbetsdag.¹⁸⁴

En majoritet (59 %) av de anställda upplever att de gör alltför långa arbetsdagar nästan varje dag/varje vecka vilket framgår av tabell 22. – De som är 60 år eller äldre, församlingspastorerna, kyrkoherdarna och de som arbetar i Närpes prosteri upplever i hög grad (72–73 %) att arbetsdagarna dagligen/varje vecka blir långa. – Bland kantorerna (49 %), i Raseborgs prosteri (47 %) och i Åbolands prosteri (49 %) anser ungefär hälften att arbetsdagen dagligen/varje vecka blir för lång. Bland dem som arbetar i de minsta församlingarna är upplevelsen mindre vanlig (30 %).

Tabell 22. Svar på två frågor gällande arbete under ledig tid. Alla (N=294). I procent.

Hur ofta är din arbetssituation sådan att du...	Nästan varje dag	Nästan varje vecka	Minst en gång i månaden	Mer sällan	Så gott som aldrig	Kan inte säga
gör alltför långa arbetsdagar?	10,9	48,3	21,4	16,0	2,4	1,0
arbetar på åtminstone en av dina veckolediga dagar?	—	36,7	38,7	15,5	8,8	0,3

I jämförelse med kyrkan som helhet är siffrorna för Borgå stifts vidkommande mycket höga (tabell 23). Medan 59 % av de anställda i Borgå stift gör för långa arbetsdagar dagligen/varje vecka är det 36 % inom kyrkan som helhet som gör det samma. Skillnaden är mycket stor, 23 procentenheter. Andelen personer som sällan eller aldrig gör överlånga arbetsdagar är i Borgå stift 18 % och inom kyrkan som helhet 34 %. Skillnaden är 16 procentenheter.¹⁸⁵

Tabell 23. Svar på frågan "Hur ofta är din arbetssituation sådan att du gör alltför långa arbetsdagar?". Alla (N=294) i jämförelse med Kirkon alan työolobarometri 2001 och Kirkon alan työolobarometri 2003. I procent.

184 Frågeformulärets fråga nr 15.

185 *Pärnänen* 2002, 12; *Pärnänen* 2004, 31.

	Nästan varje dag ¹⁸⁶	Nästan varje vecka	Minst en gång i månaden	Mer sällan	Så gott som aldrig	Kan inte säga
Borgå stift 2003 Alla	10,9	48,3	21,4	16,0	2,4	1,0
KATOB 2001 Församlingsanställda	—	30	31	21	18	-
KATOB 2003 Församlingsanställda	—	36	29	25	9	-

Arbete under veckolediga dagar. En dryg tredjedel (37 %) av de anställda arbetar nästan varje vecka på åtminstone en av de veckolediga dagarna¹⁸⁷ (tabell 24).¹⁸⁸ – Män (48 %), de som är 60 år eller äldre (52 %), kyrkoherdar (55 %), kaplaner (50 %), församlingspastorer (55 %) och anställda på Åland (48 %) arbetar i stor utsträckning varje vecka på en ledig dag. – Mindre vanligt är detta bland kvinnor (27 %), ungdomsledare (26 %), diakonissor (19 %), i Kors-holms prosteri (24 %) och i Mellersta Nylands prosteri (27 %).

Inom kyrkan som helhet arbetar man inte alls lika ofta på lediga dagar som man gör i Borgå stift. Bland församlingsanställda inom kyrkan som helhet arbetar 12 % nästan varje vecka på en ledig dag. Skillnaden i relation till Borgå stift är 25 procentenheter. Andelen personer som sällan eller så gott som aldrig arbetar på lediga dagar är i Borgå stift 24 %. Motsvarande siffra inom kyrkan som helhet är 40 %. Skillnaden är 16 procentenheter.¹⁸⁹ Ännu mera framträdande är skillnaden då man ser till procentfördelningarna för prästernas del. I Borgå stift arbetar mer än hälften (54 %) nästan varje vecka på en ledig dag. Inom kyrkan som helhet gör mindre än en fjärdedel (22 %) det samma.¹⁹⁰ Skillnaden är så stor som 32 procentenheter.¹⁹¹

186 "Nästan varje dag" ingick inte som svarsalternativ i undersökningarna gällande kyrkan som helhet.

187 Ungdomsledare, diakonissor, kantorer och präster har i princip rätt till två lediga dagar i veckan. – KyrkTAK 2003, § 173; bilaga 13, § 2.

188 Frågeformulärets fråga nr 15.

189 *Pärnänen* 2004, 29–30.

190 *Salonen* 2002, 20–21.

191 I undersökningarna beträffande kyrkan som helhet har frågan gällande arbete under lediga dagar formulerats enligt följande: Kuinka usein vähintään yksi vapaapäivistäsi jää kokonaan pitämättä?

Tabell 24. Svar på frågan "Hur ofta är din arbetssituation sådan att du arbetar på åtminstone en av dina veckolediga dagar?". Alla i jämförelse med Kirkon alan työolobarometri 2001 och Kirkon alan työolobarometri 2003. Prästerna i jämförelse med Pappisliiton jäsenkysely 2002. I procent.

	Nästan varje vecka	Minst en gång i månaden	Mer sällan	Så gott som aldrig	Kan inte säga
Borgå stift 2003 Alla (N=294)	36,7	38,7	15,5	8,8	0,3
KATOB 2001 Församlingsanställda	8	41	33	17	2
KATOB 2003 Församlingsanställda	12	39	30	10	8
Borgå stift 2003 Präster (N=112)	54	37	6	4	-
PLJK 2002 Präster	22	40	30	7	-

Arbete under semester. En dryg femtedel (22 %) av dem som svarade angav att de arbetar under så gott som varje semesterperiod. 13 % arbetar under ungefär varannan semesterperiod. 57 % arbetar sällan eller aldrig under sin semester. 8 % kunde inte svara: största delen av dem på grund av att de var unga och ännu inte hade så stor erfarenhet av semesterar.¹⁹²

Bland kyrkoherdar (37 %), bland dem som är 60 år eller äldre (36 %) och bland de anställda i domprosteriet (39 %) är det mest vanligt att man arbetar under varje semesterperiod. – Arbete under varje semesterperiod är mer ovanligt bland dem som är yngre än 30 år (4 %), bland diakonissor (12 %), bland dem som arbetar i Helsingfors' prosteri (11 %) och bland dem som arbetar i Korsholms prosteri (12 %).

I Borgå stift blir arbetsdagarna således mycket oftare alltför långa, och arbete utförs betydligt oftare under lediga dagar, än inom kyrkan som helhet. Dessutom arbetar en stor del av de anställda också under sin semester. Männerna arbetar under sin lediga tid i avsevärt större utsträckning än kvinnorna. Likaså arbetar präster mer under ledig tid än de övriga.

De anställdas myckna arbete under sin lediga tid ger en oroväckande bild av läget i församlingarna. En saklig balans mellan arbetet å ena sidan och den lediga tiden å andra sidan är av stor betydelse för välbefinnandet i arbetet.¹⁹³ Den situation som nu råder innebär något annat än en saklig balans. Obalansen i förhållandet mellan arbete och ledig tid är sannolikt också en bidragande orsak till att de anställda i Borgå stifts församlingar trivs sämre med sina arbetsuppgifter än de församlingsanställda inom kyrkan som helhet gör.¹⁹⁴

192 Frågeformulärets fråga nr 16.

193 *Rantama* 2003, 46, 50.

194 Se avsnitt 5.2.3.

Omfattningen av arbetet under lediga dagar är förbryllande med tanke på siffrorna för arbetsmängdens relation till kapaciteten. Skillnaden mellan Borgå stift och kyrkan som helhet är på denna punkt inte stor. För prästernas vidkommande är siffrorna inom Borgå stift dessutom bättre än de är inom kyrkan som helhet.¹⁹⁵ Trots detta arbetar prästerna i Borgå stift avsevärt mer under lediga dagar än man gör inom kyrkan som helhet. Orsaken har inte heller med församlingens storlek att göra: arbete under lediga dagar förekommer i ungefär lika stor omfattning i församlingar av olika storlek.

Slutsatsen av detta resonemang blir att arbetet sköts på ett mindre effektivt sätt i Borgå stifts församlingar än inom kyrkan som helhet. Å ena sidan kan detta bero på de anställda själva och deras organisering av det egna arbetet. Utgående från resultaten är det troligt att de anställda i Borgå stift utnyttjar de synnerligen goda möjligheterna att påverka arbetet och arbetstakten på ett sådant sätt att de väljer att utföra arbete också under ledig tid.¹⁹⁶ Detta minskar självfallet på stressnivån under de egentliga arbetsdagarna. Resultaten som visar att den psykiska belastningen på de anställda är lägre i Borgå stift än inom kyrkan som helhet tyder på att detta resonemang kan vara riktigt.¹⁹⁷ Å andra sidan ligger huvudansvaret då det gäller att avgränsa arbetet på arbetsledningen och inte på de enskilda anställda.¹⁹⁸ Med tanke på rådande förhållanden då det gäller arbete under ledigheter är det därför befogat att ställa frågan om församlingarnas arbete som helhet är tillräckligt välorganiserat.

Med tanke på välbefinnandet i arbetet för de anställda är det synnerligen viktigt att frågorna gällande arbetet under ledigheter uppmärksammas och åtgärdas.

5.4. Sammanfattning

Forskningsresultat

- Hälften av de anställda uppfattar arbetet primärt som ett kall medan en tredjedel framhåller arbetet som yrkesutövning. Prästerna i Borgå stift betonar arbetets kallelsedimension starkare än prästerna inom kyrkan som helhet (65 % respektive 56 % är helt av samma åsikt).
- De anställda i Borgå stift har mycket goda möjligheter att påverka arbetet med hänseende till arbetsfördelning, innehåll och arbetstakt. Påverkningsmöjligheterna är större än inom kyrkan som helhet. Bland kyrkoherdarna i Borgå stift upplevs påverk-

195 Se avsnitt 5.3.1.

196 Se avsnitt 5.2.1.

197 Se avsnitt 5.2.2.

198 *Rantama* 2003, 49; *Kauppinen & Rantama* 2003, 19.

ningsmöjligheterna vara mindre. Kyrkoherdarna upplever också i hög grad att de är tvungna att sköta arbetsuppgifter av underordnad betydelse.

- 81 % av de anställda i Borgå stift trivs bra eller ganska med sina arbetsuppgifter. Ändå är läget inte lika bra som inom kyrkan som helhet där 93 % är nöjda med arbetsuppgifterna. Kantorer, församlingspastorer och anställda i Närpes prosteri trivs sämre med arbetsuppgifterna än de övriga gör.
- Bland församlingspastorerna är upplevelsen av trivsel med arbetsuppgifterna mycket splittrad. Nästan hälften av församlingspastorerna trivs mycket bra samtidigt som en dryg tredjedel av dem inte ens trivs ganska bra.
- 19 % av de anställda har ibland svårt att orka på grund av arbetsmängden. Inom kyrkan som helhet är motsvarande siffra 20 %. Arbetsmängden är mest betungande för församlingspastorerna, i Pedersöre prosteri och i Mellersta Nylands prosteri.
- Inom kyrkan som helhet har en tredjedel av kyrkoherdarna tidvis svårt att orka medan endast var tionde kyrkoherde i Borgå stift upplever det samma.
- 37 % av alla anställda och 54 % av prästerna uppger att de varje vecka utför arbete under sina lediga dagar. Inom kyrkan som helhet arbetar 12 % av de församlingsanställda och 22 % av prästerna på lediga dagar. 22 % av de anställda i Borgå stift arbetar dessutom under varje semesterperiod.

Konsekvenser för personalvården

- Med tanke på de anställdas välbefinnande i arbetet är det viktigt att det allmänt och ofta förekommande arbetet under ledigheter uppmärksammas och åtgärdas.
- Enligt resultaten är en stor del av kyrkoherdarna frustrerade över administrativa uppgifter. Denna frustration behöver ägnas uppmärksamhet.
- Gruppen församlingspastorer är mycket splittrad i sin upplevelse av trivsel i arbetsuppgifterna. Deras arbetssituation behöver därför utredas.
- I Pedersöre prosteri och i Mellersta Nylands prosteri behöver arbetsmängden och i Närpes prosteri trivseln i arbetet uppmärksammas.

5.5. Arbete och fritid

I föregående avsnitt konstaterade jag att de anställda i Borgå stift i mycket hög grad använder också sin lediga tid till att utföra arbete. I det här avsnittet betraktas förhållandet mellan arbete och ledig tid ur en annan synvinkel, nämligen utgående från fritidens perspektiv. För det första utreds hur kombinationen av familjeliv och arbete upplevs och för det andra diskuteras frågan i vilken mån och under vilka omständigheter de anställda kan koppla av.

5.5.1. Arbete och familjeliv

De anställda tog ställning till det problematiska i att kombinera arbete och familjeliv på två sätt.¹⁹⁹ Dels frågades efter deras egen uppfattning, dels ombads de också komma med en bedömning gällande familjens upplevelse i samma fråga.

Arbete och familjeliv – de anställdas upplevelse. Det är besvärligt att kombinera församlingsarbetet med familjeliv. Så anser hälften (49 %) av de anställda. De som anser att det är oproblematiskt är nästan lika många (45 %). Åsikterna går således kraftigt isär. Beträffande båda åsikterna har ytterlighetsalternativet ”mycket” betydligt lägre procenttal än det moderata alternativet ”ganska” (tabell 25). – De som är yngre än 30 år (39 %), diakonissorna (36 %), de som arbetar i de minsta församlingarna (39 %), de som arbetar i Åboland (37 %) och de som arbetar på Åland (38 %) upplever i mindre grad att det är besvärligt att kombinera arbetet och familjelivet än de övriga.

Tabell 25. Svar på frågan ”Är det enligt din åsikt problematiskt eller oproblematiskt att kombinera ditt arbete med familjeliv/privatliv?”. Alla (N=297 och 286). I procent.

	Mycket oproblematiskt	Ganska oproblematiskt	Ganska problematiskt	Mycket problematiskt	Kan inte säga/har ej familj
Själv tycker jag att det är...	5,1	40,4	40,1	9,1	5,4
Min familj tycker att det är...	3,8	33,9	43,4	8,7	10,1

Inom kyrkan som helhet anser en något mindre del av de församlingsanställda (44 %) att det är besvärligt att kombinera arbetet med privatlivet. Skillnaden i relation till situationen i Borgå stift är således 5 procentenheter.²⁰⁰

Arbete och familjeliv – familjens upplevelse. De anställda anser att familjen i något högre grad än de själva upplever kombinationen arbete – familjeliv som besvärlig. 52 % anser att det ur familjens synvinkel sett är besvärligt att kombinera församlingsarbetet med familjeliv. 38 % av svararna upplever situationen som mer eller mindre oproblematiskt. – Män (64 %), kyrkoherdar (73 %), de som arbetar i Pedersöre prosteri (63 %) och de som arbetar i Korsholms prosteri (66 %) anser i hög grad att det ur familjens perspektiv är problematiskt att kombinera arbetet med familjeliv. – Situationen är mindre besvärlig bland dem som är yngre än 30 år (32 %), bland dem som är 60 år eller äldre (40 %), bland diakonissorna (36 %), i Åbolands prosteri (39 %) och på Åland (40 %).

199 Frågeformulärets fråga nr 19.

200 *Pärnänen* 2004, 33. – Frågan berörde kombinationen arbete och privatliv. Innehållsmässigt finns således en betydelseskiftning i relation till formuleringen i den här studien.

5.5.2. Möjlighet till avkoppling

Upplevelsen av möjlighet till avkoppling utreddes genom tre frågor som berörde avkoppling under arbetsdagarna, under de veckolediga dagarna och under längre ledigheter. Dessutom frågades om de anställda upplever sin lediga tid som väldigt splittrad. De anställdas attityd till definierad arbetstid utreddes också (tabell 26).²⁰¹

Avkoppling under arbetsdagarna. Knappt hälften (44 %) av de anställda kan under arbetsdagarna koppla av från arbetet då de inte har arbetsuppgifter. – I de minsta församlingarna (61 %), i de små församlingarna (56 %), i Mellersta Nylands prosteri (61 %) och i Närpes prosteri (55 %) förekommer avkoppling under arbetsdagarna mer än i medeltal. – I Korsholms prosteri kan endast 29 % av de anställda koppla av under arbetsdagarna.

Tabell 26. Svararnas åsikter om fem påståenden i anslutning till arbetstid och ledig tid. Alla (N=293–297). I procent.

	Helt av samma åsikt	Ganska långt av samma åsikt	Ganska långt av annan åsikt	Helt av annan åsikt	Kan inte säga
Under arbetsdagarna kan jag koppla av från arbetet när jag inte har arbetsuppgifter	7,1	37,3	34,6	19,0	2,0
Under mina veckolediga dagar kan jag låta bli att tänka på arbetet och koppla av	9,4	45,1	34,3	10,4	0,7
Under längre ledigheter kan jag låta bli att tänka på arbetet och koppla av	40,9	46,3	9,8	1,7	1,4
Min lediga tid är på grund av arbetsuppgifterna så splittrad att det är störande	6,5	31,6	37,8	22,1	2,0
Jag vill ha definierad arbetstid i mitt arbete	13,3	24,2	21,5	25,6	15,4

Avkoppling under veckolediga dagar. Drygt hälften (54 %) av de anställda anser att de kan koppla av under sina veckolediga dagar. – De som är mellan 50 och 59 år (42 %) och de som arbetar i Närpes prosteri (28 %) har svårare att koppla av under sina veckolediga dagar än de övriga.

Avkoppling under längre ledigheter. Största delen (87 %) av de anställda kan helt (41 %) eller ganska långt (46 %) koppla av under längre ledigheter. – I Helsingfors prosteri kan alla, helt eller ganska långt, koppla av under längre ledigheter.

Tabell 27 och 28 granskar mer ingående påståendena om avkoppling under arbetsdagen och avkoppling under veckolediga dagar utgående från bakgrundsfaktor yrkeskategori.

Tabell 27 visar att andelen personer som helt håller med om respektive påstående varierar mellan 4 % och 13 % då det gäller avkoppling under arbetsdagen

201 Frågeformulärets fråga nr 20.

och mellan 4 % och 16 % då det gäller avkoppling under de veckolediga dagarna. Däremot är procenttalen högre då det gäller avkoppling under längre ledigheter (28–60 %).

Tabell 27. Svararnas åsikter om tre påståenden i anslutning till avkoppling. Andelen personer som helt är av samma åsikt. Enligt yrkeskategori. I procent.

	UL (N=47)	Diak (N=73–75)	Kant (N=62)	FP (N=22)	Kapl (N=30)	KH (N=60)
Under arbetsdagarna kan jag koppla av från arbetet när jag inte har arbetsuppgifter	4	7	13	5	7	5
Under mina veckolediga dagar kan jag låta bli att tänka på arbetet och koppla av	4	11	16	9	7	7
Under längre ledigheter kan jag låta bli att tänka på arbetet och koppla av	28	50	31	45	60	40

Då man också beaktar svaren från dem som ganska långt är av samma åsikt (tabell 28) är procenttalen självfallet högre. Däremot är det inte heller i detta avseende någon större skillnad mellan talen för avkoppling under arbetsdagen och talen för avkoppling under de veckolediga dagarna. Då det gäller ungdomsledare och diakonissor kan man visserligen säga att en större del kan koppla av under de veckolediga dagarna än under arbetsdagarna. Däremot är skillnaderna marginella då det gäller kantorer, församlingspastorer, kaplaner och kyrkoherdar. Märkbart högre blir procenttalen först då det gäller avkoppling under längre ledigheter.

Tabell 28. Svararnas åsikter om tre påståenden i anslutning till avkoppling. Andelen personer som helt eller ganska långt är av samma åsikt. Enligt yrkeskategori. I procent.

	UL (N=47)	Diak (N=73–75)	Kant (N=62)	FP (N=22)	Kapl (N=30)	KH (N=60)
Under arbetsdagarna kan jag koppla av från arbetet när jag inte har arbetsuppgifter	32	43	44	46	54	52
Under mina veckolediga dagar kan jag låta bli att tänka på arbetet och koppla av	49	67	43	54	64	52
Under längre ledigheter kan jag låta bli att tänka på arbetet och koppla av	81	91	81	95	97	87

Bland de anställda finns det således många som inte ens delvis kan tillgodogöra sig arbetsdagarnas lediga tid eller de veckolediga dagarna för avkoppling. Det är först under längre ledigheter som avkoppling i större omfattning förekommer. En majo-

ritet av de anställda uppger dessutom att de inte ens under längre ledigheter helt och hållet kan koppla av. Bland ungdomsledarna och kantorerna är det endast en dryg fjärdedel (28 % respektive 31 %) som helt kan koppla av under längre ledigheter.

Resultaten ligger i linje med det som tidigare framkommit. De anställda har en stor arbetsmängd. För att komma till rätta med arbetsmängden utnyttjar de anställda sin mycket stora frihet då det gäller möjligheterna att påverka arbetstakten och utför arbetsuppgifter också under ledigheter. Den dagliga stressnivån blir därmed lägre. Samtidigt blir följderna att de anställda mycket sällan helt och hållet kopplar av från arbetet. En majoritet av de anställda kan inte ens under längre ledigheter helt koppla av från arbetet. Trivseln med arbetsuppgifterna blir därmed lidande. I belysning av detta resonemang är det inte överraskande att de anställda i Borgå stifts församlingar trivs sämre med sina arbetsuppgifter än man gör inom kyrkan som helhet.²⁰²

Splittrar arbetsuppgifterna den lediga tiden? En dryg tredjedel (38 %) av de anställda är av den åsikten att arbetsuppgifterna splittrar den lediga tiden på ett störande sätt (tabell 26). – Hälften av dem som är 60 år eller äldre (48 %) och av kantorerna (48 %) upplever saken så här. – Av diakonissorna upplever endast 23 % det samma.

Utgående från uppgifterna om hur sällan de anställda helt kan koppla av från arbetet kunde man ha väntat sig att en större del av de anställda skulle ha ansett att arbetsuppgifterna splittrar den lediga tiden på ett störande sätt. Resultatet tyder på att de anställda under en lång tid har vant sig med att sköta arbetsuppgifter också under ledigheter. Vanan uppfattas inte av alla som störande.

Definierad arbetstid? En dryg tredjedel (37 %) av de anställda vill gärna ha definierad arbetstid för sitt arbete (tabell 26). – Hälften av dem som är yngre än 30 år vill ha definierad arbetstid. – Bland kyrkoherdarna (24 %) och bland dem som är 60 år eller äldre (20 %) är det betydligt färre som vill ha definierad arbetstid.

5.6. Kompetensutveckling

Kompetensutvecklande åtgärder inverkar positivt på de anställdas arbetsmotivation. Också med tanke på välbefinnandet är det till fördel att ägna uppmärksamhet åt de anställdas fortbildning. Personalutbildning gynnar även församlingens verksamhet eftersom man kan fokusera på områden som är viktiga med tanke på utvecklandet av församlingens verksamhet.²⁰³

202 Se avsnitt 5.2. och 5.3.

203 *Marttila* 2003, 73.

Detta avsnitt uppmärksammar de viktigaste kompetensutvecklande åtgärder-
na: introduktionen i arbetet, arbetshandledningen, personalutbildningen, rehabili-
teringen och retreaterna. Dessutom frågas var de anställda får stöd för sitt arbete
och var de hämtar ny kraft.

5.6.1. Introduktion i arbetet och arbetshandledning

Introduktionen i arbetet är en mycket viktig form av personalutbildning. Genom
introduktionen skall den anställda få en sådan helhetsuppfattning att hon klarar av
sitt arbete. Arbetshandledningen å sin sida hjälper de anställda att behärska sina ar-
betsuppgifter.²⁰⁴

Introduktion i arbetet. 40 % av de anställda tycker att de blev mycket väl (6 %) eller
ganska väl (34 %) introducerade i sitt nuvarande arbete. Nästan hälften
(47 %) anser att de blev ganska dåligt (35 %) eller mycket dåligt (12 %) introduce-
rade. 12 % kom inte ihåg hur det var då de började på sin nuvarande arbetsplats. –
Bland kaplanerna (50 %) och speciellt bland dem som arbetar i de minsta försam-
lingarna (61 %) har en större del blivit väl introducerade.²⁰⁵

Det är inte tillfredsställande att nästan hälften av de anställda upplever att de
blev ganska eller mycket dåligt introducerade i arbetet då de inledde sin tjänstgö-
ring. Med tanke på välbefinnandet i arbetet hos de nyanställda är det viktigt att de
blir väl introducerade i sitt arbete. Det finns därför orsak att se över de handlings-
mönster som används då församlingen tar emot nya anställda. Samtidigt behöver
det påpekas att introduktion i arbetet som en målmedveten personalutbildande åtgärd
är en relativt ny företeelse inom kyrkan. I fordringarna för pastoralexamen
har introduktion i arbetet införts i bestämmelserna från år 2002.²⁰⁶

Deltagande i arbetshandledning. Drygt en tredjedel (38 %) av de anställda har
deltagit i arbetshandledning medan arbetshandledning fortfarande är obekant för
62 % av de anställda. – Diakonissor (52 %), kyrkoherdar (47 %) och 40–49 årin-
garna (47 %) har i större utsträckning genomgått arbetshandledning än de övriga. –
Bland kantorerna (15 %) och bland dem som är yngre än 30 år (28 %) är det en
mindre del som deltagit.²⁰⁷

Nytta av arbetshandledning. Bland dem som har genomgått arbetshandle-
ning anser en mycket stor del (82 %) att processen var till stor eller ganska stor nyt-

204 Marttila 2003, 73, 75.

205 Frågeformulärets fråga nr 26.

206 Borgå domkapitel cirkulär 2001.

207 Frågeformulärets frågor nr 28.

ta med tanke på arbetet (tabell 29).^{208 209} – Kvinnor (64 %), de som är 60 år eller äldre (64 %), diakonissor (64 %) och församlingspastorer (62 %) anser i stor utsträckning att deltagandet i arbetshandledningen var till stor nytta. – Bland män (36 %), kantorer (31 %) och kaplaner (31 %) anser däremot endast en tredjedel att arbetshandledningen var till stor nytta.

Tabell 29. Nyttan av deltagandet i personalutbildning, rådplägningsdagar, retreatter, arbetshandledning och rehabilitering. Alla. I procent.

	Stor nytta	Ganska stor nytta	Ganska liten nytta	Mycket liten nytta	Kan inte säga/ej deltagit
Personalutbildning (N=290)	19,4	45,7	20,8	3,8	10,4
Rådplägningsdagar (N=290)	22,4	41,4	19,7	5,2	11,4
Retreater (N=283)	13,4	15,5	6,4	6,7	58,0
Arbetshandledning (N=278)	26,3	15,8	5,8	3,2	48,9
Rehabilitering (N=276)	7,2	5,1	0,7	2,5	84,4

Arbetshandledning är den kompetensstödande funktion som deltagarna upplever sig ha mest nytta av. Ingen annan verksamhetsform ger lika stor nytta åt deltagarna.

Procentfördelningarna utgående från faktorn kön har sällan inneburit dramatiska variationer. När det gäller nytta av arbetshandledning är skillnaden mellan kvinnor och män avsevärd. Kvinnor upplever i mycket högre grad än män att de har stor nytta av arbetshandledningsprocessen. Med tanke på att ytterligare utveckla den här mycket viktiga verksamhetsformen är det av betydelse att utreda orsakerna till att nyttan av deltagandet inte upplevs vara lika stor bland män som bland kvinnor.

5.6.2. Personalutbildning och rådplägningsdagar

Personalutbildningens syfte är att upprätthålla och utveckla de kunskaper och färdigheter som behövs med tanke på arbetsuppgifterna.²¹⁰

Deltagande i personalutbildning. Två tredjedelar (68 %) av de anställda har årligen eller ungefär vartannat år deltagit i någon form av personalutbildning (tabell 30). En femtedel har deltagit mer sällan än så. 9 % uppger att de knappast någonsin har deltagit i personalutbildning. – Kyrkoherdarna deltar oftare än de övri-

208 Frågeformulärets fråga nr 29.

209 Procenttalen överensstämmer inte med siffrorna i tabell 29. Det beror på antagandet att den absoluta majoriteten av dem som angett alternativet ”kan inte säga/ej deltagit” är sådana som inte deltagit. I textens procenttal är svaren från dem som angett svarsalternativet ”kan inte säga/ej deltagit” därför exkluderade.

210 *Marttila* 2003, 74.

ga: 85 % av kyrkoherdarna har åtminstone vartannat år deltagit i någon form av personalutbildning. – De som arbetar i de minsta församlingarna (39 %) och kontorerna (51 %) deltar mer sparsamt.²¹¹

Nytta av personalutbildning. Två tredjedelar av de anställda (65 %) anser att de har haft stor eller ganska stor nytta av den personalutbildning de fått (tabell 29). Ungefär en fjärdedel av de anställda tycker att nyttan har varit liten. – Kyrkoherdarna upplever i hög grad (77 %) att utbildningen var till nytta. – Endast 49 % av kontorerna är av samma åsikt.²¹²

Kantorerna deltar i mindre utsträckning än de övriga i personalutbildning och arbetshandledning. Nyttan de upplever sig få är också betydligt mindre än för de övriga yrkesgruppernas vidkommande. Orsakerna till att så är fallet borde utredas.

Tabell 30. Deltagande i personalutbildning, rådplägningsdagar och retreatter. Alla. I procent.

	Nästan varje år	Ungefär vartannat år	Mer sällan	Knappast någonsin	Kan inte säga
Personalutbildning (N=293)	39,6	28,3	20,5	8,9	2,7
Rådplägningsdagar inom ditt ansvarsområde (N=296)	60,1	16,9	11,8	9,1	2,0
Retreater ordnade för församlingsanställda (N=288)	5,6	5,9	23,6	60,4	4,5

Deltagande i rådplägningsdagar. Mer än tre fjärdedelar (77 %) av de anställda deltar årligen (60 %) eller ungefär vartannat år (17 %) i rådplägningsdagar inom det egna arbetsområdet. Ungefär en femtedel av de anställda deltar mer sällan än så. – En stor del av dem som arbetar i de små församlingarna (73 %) och av dem som är yngre än 30 år (73 %) deltar årligen i rådplägningsdagar. – Bland dem som är mellan 30 och 39 år (47 %), bland kaplanerna (33 %), och bland församlingspastorerna (33 %) är deltagande varje år mer ovanligt.²¹³

Nytta av rådplägningsdagar. Ungefär två tredjedelar (64 %) av de anställda anser att de har stor eller ganska stor nytta av deltagandet i rådplägningsdagar. – Bland diakonissorna (86 %) och bland dem som arbetar i de små församlingarna (77 %) är det en mycket stor del som anser sig ha nytta av deltagandet. – Församlingspastorer (41 %), kaplaner (45 %) och de som arbetar i de minsta församlingarna (52 %) upplever i betydligt mindre grad motsvarande nytta.²¹⁴

211 Frågeformulärets fråga nr 27.

212 Frågeformulärets fråga nr 29.

213 Frågeformulärets fråga nr 27.

214 Frågeformulärets fråga nr 29.

Alla yrkesgrupper förutom församlingspastorerna och kaplanerna har egna rådplägningsdagar.²¹⁵ Detta syns klart i de statistiska uppgifterna: församlingspastorer och kaplaner deltar i mindre utsträckning i rådplägningsdagar än de övriga.

Det kan vara befogat att överväga möjligheten att ordna någon form av rådplägningsdagar också för församlingspastorer (och kaplaner). Speciellt församlingspastorerna kan tänkas ha ett behov av ett forum för utbyte av erfarenheter. Kurserna inom pastoralutbildningen kan till en del fylla den här funktionen. För en del kan det dock dröja flera år innan man deltar i sin första pastoralkurs. Det faktum att en betydande del av församlingspastorerna trivs sämre än de övriga med sina arbetsuppgifter förordar också att möjligheten övervägs.

5.6.3 Rehabilitering

Sedan hösten 2000 har det inom ramen för kyrkostyrelsens verksamhet ordnats tidigrehabilitering på svenska. Verksamheten har koordinerats via domkapitlets utbildningssekreterare. Det har varit frågan om TYK-kurser (yrkesinriktad, individuell rehabilitering) och ASLAK-kurser (yrkesmässigt fördjupad medicinsk rehabilitering).²¹⁶

Deltagande i och nytta av rehabilitering. Eftersom kyrkligt inriktad tidigrehabilitering på svenska är en ny företeelse är det naturligt att en mycket liten del av de anställda har deltagit i sådan verksamhet. Av de svarande uppgav 11 % att de hade deltagit i sådan rehabilitering.²¹⁷ Bland dem som deltagit uppgav drygt tre fjärdedelar (78 %) att de hade haft stor eller ganska stor nytta av kurserna. En femtedel (21 %) av de deltagande tyckte att behållningen hade varit ganska liten (5 %) eller mycket liten (16 %), (tabell 30).²¹⁸

Med tanke på den korta tid som rehabilitering har ordnats på svenska är det överraskande många (11 %) som deltagit. Nyttan av deltagandet har också varit stor.

5.6.4. Retreater

Retreatverksamheten är en verksamhetsform som gynnar välbefinnandet i arbetet. Tidigare när termen personalutbildning hade en snävare betydelse kunde retreater

215 Personalutbildningen i Borgå stift 2003, 47–49.

216 Personalutbildningen i Borgå stift 2001, 38.

217 Frågeformulärets frågor nr 28 och 29.

218 Antalet deltagare i rehabiliteringsverksamheten är litet i jämförelse med deltagarantalet i den övriga kompetensutvecklande verksamheten. För att garantera anonymiteten för dem som deltagit i rehabilitering relateras inga fakta i anslutning till bakgrundsfaktorer då det gäller dessa frågor.

inte klassificeras som personalutbildning. Enligt gällande personalutbildningsavtal är det däremot möjligt. I Borgå stift har retreaterna sedan år 2000 klassificerats som personalutbildning.²¹⁹

Deltagande i och nytta av retreat. Bland svararna angav 6 % att de nästan varje år deltagit i retreat (tabell 31).²²⁰ Likaså 6 % angav att de deltagit ungefär vartannat år. En fjärdedel eller 24 % hade deltagit mer sällan än så. 60 % sade sig så gott som aldrig ha deltagit i en retreat. Bland dem som deltagit i retreat angav drygt två tredjedelar (69 %) att de hade haft stor nytta (32 %) eller ganska stor nytta (37 %) av deltagandet. 31 % menade att behållningen hade varit ganska liten (15 %) eller mycket liten (16 %). – Bland församlingspastorerna (83 %) och bland dem som arbetar i de minsta församlingarna (90 %) var det en större del än bland de övriga som hade stor eller ganska stor nytta av deltagandet. – Bland ungdomsledarna (54 %), bland dem som arbetar i de små församlingarna (55 %) och bland dem som arbetar i de medelstora församlingarna (58 %) var det inte en lika stor del som hade behållning av retreaterna.

Trots att retreatverksamheten är en etablerad verksamhetsform inom kyrkan tycks den beröra en förhållandevis liten del av de anställda inom Borgå stift. Ungefär en tiondedel av de anställda deltar regelbundet i retreatverksamhet och ungefär en fjärdedel sporadiskt. För det stora flertalet tycks retreaten vara obekant.

5.6.5. Stödpersoner och kraftresurser

Stödpersoner

Den viktigaste stödinstanten för de församlingsanställda är den egna familjen (tabell 31).²²¹ Nästan lika viktigt är församlingsmedlemmarnas/klienternas och arbetskamraternas stöd. Vännerna och kollegerna i andra församlingar är för många också viktiga. – *Andrén* får i sin studie bland diakoniarbetarna år 2000 en motsvarande ordningsföljd.²²²

Familjen. Av de anställda tycker 74 % att familjen ger mycket stöd. – Familjens stöd är speciellt viktigt för kaplanerna (90 %). – Bland dem som arbetar i de minsta församlingarna (52 %) är det en mindre del som upplever familjens stöd vara viktigt.

Församlingsmedlemmarna/klienterna. 71 % av de anställda tycker att de får mycket stöd av församlingsmedlemmarna eller klienterna. – Bland kaplanerna är motsvarande siffra 83 %.

219 *Marttila* 2003, 76; Personalutbildningen i Borgå stift 2001, 6, 33–34.

220 Frågeformulärets fråga nr 27.

221 Frågeformulärets fråga nr 30.

222 *Andrén* 2000, 17–20.

Arbetskamraterna. 71 % av de anställda tycker att de får mycket stöd av sina arbetskamrater. – Bland dem som är 60 år eller äldre är det ännu fler (80 %) som upplever arbetskamraternas stöd som viktigt.

Vännerna ger viktigt stöd. Så anser 62 % av de anställda. – Bland dem som är yngre än 30 år (81 %) och bland församlingspastorerna (73 %) är vännernas stöd speciellt värdefullt.

Kollegerna i andra församlingar fungerar som stödpersoner för hälften (49 %) av de anställda. – De som är yngre än 30 år (61 %), ungdomsledarna (63 %) och de som arbetar i de små församlingarna (61 %) uppfattar kollegernas stöd som speciellt viktigt. – Bland församlingspastorerna får endast 32 % mycket stöd av kolleger i andra församlingar.

De förtroendevalda. En tredjedel (34 %) av de anställda får mycket stöd av de förtroendevalda. – För kyrkoherdarna är de förtroendevalda en betydande stödinstans (62 %). De personer som är yngre än 30 år (46 %) får också i större utsträckning än de övriga stöd av de förtroendevalda. – För dem som är mellan 30 och 39 år (23 %), för diakonissorna (19 %) och för församlingspastorerna (18 %) är de förtroendevaldas stöd i mindre utsträckning viktigt.

Tabell 31. Svar på frågan "I vilken mån får du stöd för ditt arbete av nedan nämnda personer?". Alla. I procent.

	Mycket litet	Ganska litet	Ganska mycket	Väldigt mycket	Kan inte säga
Dina arbetskamrater (N=297)	6,7	21,9	48,8	22,2	0,3
De förtroendevalda (N=296)	23,0	39,2	26,0	7,8	4,1
Klienterna/församlingsmedlemmarna (N=296)	2,4	22,3	48,6	22,6	4,1
Företagshälsovårdens personal (N=295)	30,2	28,8	15,9	5,1	20,0
Kolleger i andra församlingar (N=296)	12,2	36,1	34,1	14,5	3,0
Din arbetshandledare (N=270)	7,8	5,2	12,6	16,7	57,8
Stiftsanställda (N=293)	24,2	36,9	18,4	2,4	18,1
Egen självvårdare (N=277)	8,3	6,9	14,4	14,4	56,0
Din familj (N=293)	3,4	15,4	36,9	37,2	7,2
Vänner (N=296)	5,4	26,0	39,5	23,0	6,1

Arbetshandledaren. Av alla anställda anser 29 % att de får mycket stöd av sin arbetshandledare. – Arbetshandledarens stöd är speciellt viktigt för diakonissorna (50 %). – Mindre viktigt är det däremot för kantorerna (15 %).

Egen självvårdare. 29 % av dem som svarade anser likaså att de får mycket stöd av sin självvårdare. – Den egna självvårdarens stöd är viktigt speciellt för dem som är 60 år eller äldre (40 %), för diakonissorna (43 %) och för kaplanerna (45 %). – Bland dem som är mellan 30 och 39 år (18 %), församlingspastorerna (19 %), kantorerna (13 %) och kyrkoherdarna (24 %) är det en mindre del som får stöd av en självvårdare.

Med tanke på att egen självvård inte är en strukturerad verksamhetsform inom stiftets personalvård är procenttalet högt. En del svarare kan med egen självvårdare syfta på den andliga vägledare som varje deltagare i kurserna Andlig vägledning har haft.²²³

Företagshälsovårdens personal upplevs av 21 % ge mycket stöd. – Bland dem som är 60 år eller äldre upplever en tredjedel (37 %) att de får mycket stöd av dem som arbetar inom företagshälsovården.

Stiftsanställda. 21 % av de anställda upplever att de får mycket stöd av de stiftsanställda. – Bland diakonissorna anser en tredjedel (30 %) att de får stöd från stiftets håll. – Bland kantorerna (8 %) och bland dem som arbetar i de minsta församlingarna (9 %) upplever mycket få att de får stöd från de stiftsanställda.

Siffrorna för det upplevda stödet av de stiftsanställda förefaller ganska låga. Det är möjligt att siffrorna beskriver verkligheten. Å andra sidan är det också möjligt att en del av svararna, speciellt de som arbetat en kort tid, kanske inte kommit att tänka på hur många de stiftsanställda är som på olika sätt arbetar i syfte att stöda de anställda.

Kraftresurser

De viktigaste källorna till ny kraft för de anställda är den personliga andakten och den andliga läsningen. På tredje plats kommer församlingens gudstjänstliv. Också deltagandet i en bibel-, böne- eller samtalsgrupp är för relativt många av stor betydelse, liksom också deltagandet i församlingens övriga verksamhet (tabell 32).²²⁴

Tabell 32. Svar på frågan "I vilken mån får du ny kraft i ditt arbete genom något av följande?". Alla (N=280–296). I procent.

	Mycket litet	Ganska litet	Ganska mycket	Väldigt mycket	Kan inte säga
Församlingens gudstjänstliv	10,5	25,0	41,2	21,3	2,0
Annan verksamhet i församlingen	17,5	37,3	26,0	6,2	13,0
Bibel-, böne- eller samtalsgrupp	22,0	15,7	18,2	14,0	30,1
Verksamhet inom väckelserörelse	30,6	13,2	11,8	7,3	37,2
Verksamhet ordnad av frikyrka	40,8	7,8	5,0	1,8	44,7
Personlig andakt	4,4	13,6	43,2	34,4	4,4
Teologisk/andlig litteratur	6,4	13,9	41,6	34,1	4,1
Enskild bikt	28,6	12,1	6,1	4,6	48,6

223 Personalutbildningen i Borgå stift 2002, 19–20.

224 Frågeformulärets fråga nr 31.

Personlig andakt. Fyra femtedelar (78 %) av de anställda får mycket kraft genom det personliga andaktslivet. – Diakonissorna (92 %) prioriterar den personliga andakten högt. – Däremot är den personliga andakten inte lika viktig för dem som är yngre än 30 år (65 %), för dem som är mellan 30 och 39 år (67 %) och för kantorerna (59 %).

Läsning av teologisk/andlig litteratur. Den andliga läsningen är nästan lika viktig som den personliga andakten. 76 % av de anställda menade att de får mycket kraft genom den enskilda läsningen. – Läsningen prioriteras högt bland en mycket stor del av diakonissorna (91 %) och kaplanerna (87 %). – Bland dem som är yngre än 30 år (61 %) och bland kantorerna (46 %) är den teologiska läsningen för en mindre del viktig.

Deltagande i församlingens gudstjänstliv. Knappt två tredjedelar (62 %) av de anställda får mycket kraft genom deltagandet i församlingens gudstjänstliv. – Gudstjänstlivet är en viktig kraftkälla speciellt för dem som är mellan 50 och 59 år (86 %), för dem som är 60 år eller äldre (76 %), för kaplaner (77 %), kyrkoherdar (85 %) och för dem som arbetar i de medelstora församlingarna (75 %). – Bland dem som är yngre än 30 år (43 %), bland dem som är mellan 30 och 39 år (49 %), bland dem som är mellan 40 och 49 år (51 %), bland ungdomsledarna (33 %), bland kantorerna (50 %) och bland dem som arbetar i de stora församlingarna (51 %) är gudstjänstlivet däremot viktigt för en mindre del av de anställda.

Bibel-, böne- eller samtalsgrupp. En tredjedel (32 %) av de anställda får mycket kraft via deltagandet i en grupp för bibelstudium, bön eller samtal. – Denna verksamhetsform upplevs som en viktig kraftkälla bland dem som är 60 år eller äldre (42 %) och bland kyrkoherdarna (44 %). – Bland dem som är yngre än 30 år (20 %), bland dem som är mellan 30 och 39 år (21 %) och bland kantorerna (11 %) är denna verksamhetsform för en mindre del viktig.

Deltagande i annan församlingsverksamhet. Likaså en tredjedel (32 %) upplever sig få mycket kraft genom deltagande i någon annan av församlingens verksamhetsformer. – Detta deltagande prioriteras av 50-59 åringarna (42 %), av dem som är 60 år eller äldre (48 %), församlingspastorerna (45 %), kyrkoherdarna (52 %) och av dem som arbetar i de minsta församlingarna (43 %). – Bland dem som är mellan 40 och 49 år (21 %) och bland kantorerna (11 %) upplevs denna kraftkälla i mindre utsträckning som viktig.

Deltagande i verksamhet inom en kyrklig väckelserörelse. 19 % av de anställda får mycket kraft genom att delta i någon verksamhet ordnad av en kyrklig väckelserörelse. – Kantorer (5 %) och de som arbetar i de minsta församlingarna (8 %) upplever i liten omfattning denna kraftkälla som viktig.

Enskild bikt. *Deltagande i verksamhet ordnad av en frikyrka.* En tiondel (11 %) av de anställda får ganska eller väldigt mycket kraft genom utövandet av enskild bikt eller genom att delta i verksamhet ordnad av en frikyrka.

De kraftkällor som man praktiserar ensam (personlig andakt, andlig läsning) har de högsta frekvenserna. Sannolikt har detta ett samband med den stora arbetsmängden och med det myckna arbetandet på ledig tid som relaterats tidigare.²²⁵ De anställda har antagligen inte den tid och den energi som behövs för att delta i olika

225 Se avsnitt 5.3. och 5.5.

former av kollektiv verksamhet. Den personliga andakten och den andliga läsningen kan man däremot praktisera närhelst det finns en ledig stund.

Bland dem som är yngre än 40 år och bland kantorerna är det i allmänhet en mindre del än bland de övriga som upplever olika kraftkällor som viktiga. Höga procenttal för olika kraftkällor finns däremot då det gäller dem som är 50 år eller äldre, kyrkoherdarna och diakonissorna.

5.7. Respons och lön

Församlingsarbetet är ett krävande människocentrerat arbete. De förväntningar som församlingsmedlemmarna riktar mot de anställda är ofta stora.²²⁶ För de anställda som i sitt arbete utför andliga uppgifter är det också svårare att bedöma resultatet av den egna arbetsinsatsen än det är för många andra yrkesgrupper i samhället. Eftersom resultatbedömningen är svår blir frågan om respons mycket viktig. Med tanke på upprätthållandet av en sund självkänsla i arbetet måste man som anställd få respons på de uppgifter man utfört.

I det här avslutande avsnittet av det kapitel som har behandlat varierande ämnesområden utgående från ett individuellt perspektiv på arbetssituationen utreds vem de anställda får respons av. De anställdas åsikter om sin lön behandlas också.

5.7.1. Respons på arbetet

Den viktigaste källan till respons är församlingens medlemmar. Därefter följer den egna familjen och arbetskamraterna. Också vännerna upplevs av många ge värdefull respons (tabell 34).²²⁷

226 *Voipio* 2003, 5; *Rantama* 2003, 48.

227 Frågeformulärets fråga nr 32.

Tabell 33. Svar på frågan "I vilken mån får du respons på det arbete du utför av nedan nämnda personer?". Alla. I procent.

	Mycket litet	Ganska litet	Ganska mycket	Väldigt mycket	Kan inte säga
Dina arbetskamrater (N=297)	8,4	33,0	45,8	11,4	1,3
De förtroendevalda (N=294)	28,2	40,8	22,4	5,8	2,7
Klienterna/församlingsmedlemmarna (N=295)	2,4	21,4	49,2	25,4	1,7
Kolleger i andra församlingar (N=295)	26,4	43,1	21,4	5,4	3,7
Din arbetshandledare (N=269)	8,6	5,9	14,1	10,0	61,3
Stiftsanställda (N=289)	38,1	27,0	9,3	1,4	24,2
Din familj (N=293)	8,2	24,9	34,5	24,6	7,8
Vänner (N=295)	10,8	34,6	34,9	13,6	6,1

Församlingsmedlemmarna. Tre fjärdedelar (75 %) av de anställda upplever sig få mycket respons av församlingens medlemmar eller de egna klienterna. – Kvinnor (84 %) får respons av församlingens medlemmar i avsevärt högre grad än män. Bland diakonissor (86 %) och kaplaner (86 %) är det också en mycket stor del som upplever respons av församlingens medlemmar. – Män (64 %), de som är 60 år eller äldre (64 %), kantorer (65 %) och kyrkoherdar (65 %) upplever inte i lika stor omfattning församlingsmedlemmarna respons som viktig.

Familjen. 59 % av de anställda upplever sig få mycket respons av familjen. – För dem som är 60 år eller äldre (71 %), församlingspastorerna (76 %) och kyrkoherdarna (69 %) är familjens respons mycket viktig. – Familjens respons är minst betydelsefull för dem som är mellan 30 och 39 år (44 %) och för dem som arbetar i de minsta församlingarna (47 %).

Arbetskamraterna upplevs av 57 % ge mycket respons. – Bland kaplanerna (70 %) och kyrkoherdarna (69 %) är den här upplevelsen vanligare än bland de övriga.

Vännerna. Hälften (48 %) av de anställda har vänner som ger dem god respons. – Också på denna punkt är procenttalet för kaplanerna (60 %) högre än bland de övriga. Det samma gäller dem som är 60 år eller äldre (60 %).

De förtroendevalda. 28 % av de anställda upplever att de får mycket respons av de förtroendevalda. – Kyrkoherdarna (50 %) får i högre grad respons av de förtroendevalda än de övriga. – Bland dem som är mellan 30 och 39 år (18 %), bland ungdomsledarna (14 %) och bland församlingspastorerna (14 %) är den här upplevelsen mest ovanlig.

Kolleger. Lika många (27 %) har kolleger i andra församlingar som ger dem mycket respons. – Speciellt gäller det här diakonissor (39 %). – Mindre vanlig är kollegernas respons bland män (17 %), församlingspastorer (14 %) och kyrkoherdar (15 %).

Arbetshandledaren. En fjärdedel (24 %) av de anställda får mycket respons av sin arbetshandledare. – Också på den här punkten har diakonissor det högsta

procenttalet (38 %). – Av kantorerna upplever endast 9 % att de får respons av en arbetshandledare.

Stiftsanställda uppfattas av 11 % av de anställda ge respons på det utförda arbetet.

Kyrkoherdarna får i högre grad än andra respons av familjen, arbetskamraterna och de förtroendevalda. Kaplanerna i sin tur får mer stöd av församlingsmedlemmarna, arbetskamraterna och vännerna än någon annan yrkesgrupp. Diakonissorna har höga procenttal då det gäller klienterna, kollegerna i andra församlingar och arbetshandledaren.

5.7.2. Lön

Bland de anställda var närmare hälften (46 %) nöjda med sin lön. Mer än en tredjedel (36 %) var missnöjda. 18 % av de anställda angav att de varken var nöjda eller missnöjda. – Bland dem som är 60 år eller äldre (68 %), bland kaplanerna (67 %), bland församlingspastorerna (73 %), bland kyrkoherdarna (66 %) och bland dem som arbetar i de minsta församlingarna (56 %) var man nöjdare än i medeltal med sin lön. – Bland ungdomsledarna (23 %), bland diakonissorna (36 %) och bland kantorerna (37 %) var andelen nöjda lägre än i medeltal.²²⁸

Enligt resultaten är andelen församlingspastorer och kaplaner som är nöjda med sin lön litet större i Borgå stift än inom kyrkan som helhet. Kyrkoherdarna är i Borgå stift ungefär lika nöjda som kyrkoherdarna inom kyrkan som helhet.²²⁹

5.8. Sammanfattning

Forskningsresultat

- Hälften av de anställda tycker att det är ganska problematiskt eller mycket problematiskt att kombinera församlingsarbetet med familjelivet.
- De anställda i Borgå stift kan endast i marginell utsträckning helt koppla av under sina veckolediga dagar. De som kan koppla av helt under längre ledigheter är en minoritet av de anställda.
- Nästan hälften av de anställda upplever att de blev ganska dåligt eller mycket dåligt introducerade i sitt arbete då de inledde sin tjänstgöring.

228 Frågeformulärets fråga nr 33.

229 *Salonen* 2002, 30.

- Bland de anställda deltar tre fjärdedelar vartannat år eller oftare i rådplägningsdagar. Två tredjedelar deltar lika ofta i personalutbildning. Av dem som deltagit har ungefär två tredjedelar haft nytta av rådplägningen och personalutbildningen. Kantorerna deltar i betydligt mindre utsträckning än de andra och har också avsevärt mindre nytta av deltagandet än de övriga.
- Drygt en tredjedel av de anställda har genomgått arbetshandledning. Fyra femtedelar av dem som deltagit anser sig ha haft nytta av processen. Bland kvinnorna anser två tredjedelar att deltagandet i arbetshandledning innebar stor nytta. Bland männen är det endast en tredjedel som anser det samma.
- Tre fjärdedelar av de anställda får mycket kraft för arbetet genom den personliga andakten och den andliga läsningen. De kraftkällor som förutsätter deltagande i kollektiv verksamhet, t.ex. gudstjänstlivet, utnyttjas inte lika flitigt.
- Bland prästerna är två tredjedelar nöjda med sin lön. Bland kantorerna och tjänsteinnehavarna för diakonin är en tredjedel nöjda. Av ungdomsarbetsledarna är endast en fjärdedel nöjda.

Konsekvenser för personalvården

- Utgående från resultaten finns det orsak att inom personalvården uppmärksamma introduceringen av nya anställda i församlingarna.
- Trots att arbetshandledningen i sin nuvarande form fungerar mycket väl finns det skäl att reflektera över dess struktur och innehåll speciellt utgående från det faktum att män i betydligt lägre grad än kvinnor upplever sig ha stor nytta av arbetshandledning.
- Det finns skäl att utreda varför kantorerna i mindre utsträckning än de övriga deltar i personalutbildning och varför de har mindre nytta av deltagandet.
- Det är befogat att överväga möjligheten att börja ordna rådplägningsdagar för församlingspastorer (och kaplaner).

6. ARBETSSITUATIONEN – KOLLEKTIVA PERSPEKTIV

Kyrkans individualistiska arbetstradition är svår att förena med åtgärder som syftar till att skapa en god arbetsgemenskap. Därför är problem gällande arbetsklimatet relativt vanliga inom kyrkan. Enligt en undersökning gjord år 2001 var arbetsklimatet gott i en fjärdedel av församlingarna medan klimatet var neutralt i hälften. Nästan en femtedel av församlingarna hade ett dåligt arbetsklimat.²³⁰

Trots detta, eller snarare på grund av detta, har man inom kyrkan från slutet av 1980-talet alltmer fokuserat uppmärksamhet på arbetets kollektiva dimension. Iakttagelser inom ramen för arbetshandledningen och personalutbildningen gjorde fokuseringen på arbetsgemenskapen nödvändig. Man insåg att det var omöjligt att komma tillrätta med alla arbetsrelaterade problem ifall man fortsatte att nalkas frågorna enbart utgående från ett individuellt perspektiv.²³¹ Såväl med tanke på arbetsresultat som med tanke på de anställdas välbefinnande blev det nödvändigt att uppmärksamma arbetsgemenskapen, dess mekanismer och personrelationer.²³²

Granskningen av arbetssituationens kollektiva dimension inleds med en genomgång av frågor som anknyter till arbetsklimatet. Då arbetsklimatet är som sämst kan olika former av psykiskt våld också förekomma i arbetslaget. Den senare delen av avsnittet riktar uppmärksamhet på arbetslagets arbetskultur och på kyrkoherden som personalchef i arbetslaget.

6.1. Församlingens arbetsklimat

Då man talar om arbetsklimat handlar det i stor utsträckning om människors attityder och beteendemönster gentemot varandra. I alla mänskliga sammanhang förekommer det också tidvis konflikter. Konflikterna i sig är därför inte ett alarmerande tecken, utan kan på sätt och vis definieras vara normala. Frågan är snarare på vilket sätt man handskas med konflikterna. De flesta konflikterna går också snabbt över utan att lämna bestående spår.²³³

230 *Salmi* 2003, 84.

231 *Turunen* 2003, 77.

232 *Seretin* 2003, 88.

233 *Vartia* 2003, 54.

Det här avsnittet inleds med en presentation av svaren på några frågor som berör arbetsgemenskapens atmosfär på ett ganska allmänt plan. Därefter riktas uppmärksamheten på åsikterna om några påstående innehållande positiva omdömen om arbetsklimatet. Efter att upplevelserna av motsättningar och konflikter har reviderats avrundas avsnittet med reflektion kring svaren på den sammanfattande frågan om trivsel i arbetsgemenskapen.

6.1.1. Arbetsgemenskapens atmosfär – allmänna drag

Atmosfären är avslappnad och trevlig. Så anser merparten (68 %) av de kyrkligt anställda (tabell 34).²³⁴ – De som är 60 år eller äldre (80 %), de som arbetar i de minsta församlingarna (79 %) och de som arbetar i de medelstora församlingarna (78 %) anser i hög grad att atmosfären är avslappnad och trevlig. – Bland dem som är yngre än 30 år (50 %) och i de stora församlingarna (58 %) är påståendet om trevnad inte lika allmänt omfattat.

Atmosfären är präglad av brådska. Drygt hälften (58 %) av de anställda anser att brådskan präglar arbetsklimatet. – Brådskan utgör ett dominerande inslag i arbetsbilden för dem som är yngre än 30 år (76 %) och i de stora församlingarna (67 %). – Mindre utbredd är upplevelsen av brådska däremot hos dem som är 60 år eller äldre (40 %) och hos dem som arbetar i de minsta församlingarna (39 %).

Atmosfären är fördomsfull och gammalmodig. De anställda håller inte med om att atmosfären i arbetsgemenskapen är fördomsfull och gammalmodig. Endast en liten del (15 %) av de anställda är av samma åsikt. – Något mer utbredd än i medeltal är den här åsikten bland dem som är yngre än 30 år (27 %). – I de minsta församlingarna finns det ingen alls som anser att arbetsgemenskapens atmosfär är fördomsfull och gammalmodig.

Tabell 34. Svar på frågan "I vilken mån instämmer du i följande påstående gällande situationen på din arbetsplats?". Alla (N=291–294). I procent.

	Helt av samma åsikt	Ganska långt av samma åsikt	Ganska långt av annan åsikt	Helt av annan åsikt	Kan inte säga
Atmosfären är präglad av hård konkurrens	4,8	8,5	28,0	54,6	4,1
Atmosfären är fördomsfull och gammalmodig	4,8	10,3	24,7	56,0	4,1
Atmosfären är avslappnad och trevlig	19,7	48,0	20,4	9,5	2,4
Atmosfären är präglad av brådska	15,7	42,7	27,0	9,2	5,5

234 Frågeformulärets fråga nr 34.

Atmosfären präglas av hård konkurrens. Lika litet som atmosfären i arbetsgemenskapen präglas av gammalmodighet tycker de anställda att en hård konkurrens dominerar (13 %). – Liksom föregående påstående accepteras detta i högre grad av dem som är yngre än 30 år (31 %). I de stora församlingarna är upplevelsen av konkurrens medarbetarna emellan mer kännbar än i församlingar av annan storlek (24 %). – Däremot finns det inte heller på den här punkten någon i de minsta församlingarna som anser att konkurrens präglar atmosfären.

Bland dem som är yngre än 30 år och i de stora församlingarna är upplevelsen av brådska det dominerande inslaget i arbetsgemenskapens atmosfär. Däremot anser man inom dessa grupper i mindre utsträckning att atmosfären är trevlig och avslappnad. Konkurrensen är i dessa sammanhang också märkbar. De som arbetar i de minsta församlingarna anser å sin sida i hög grad att atmosfären är trevlig. Endast till en liten del är brådskan dominerande, och konkurrens förekommer inte alls.

6.1.2. Uppmuntran, förtroende, uppskattning och samarbete

Mina arbetskamrater värdesätter mitt arbete. Fyra femtedelar (79 %) av de anställda tycker att arbetskamraterna värdesätter deras arbete (tabell 35).²³⁵ – Bland dem som arbetar i de minsta församlingarna är den här upplevelsen mycket utbredd (91 %). – Av ungdomsledarna anser däremot endast 69 % att arbetskamraterna sätter värde på det de gör.

Samarbetet medarbetarna emellan fungerar. 71 % av de anställda är av den åsikten att samarbetet medarbetarna emellan fungerar. – De som är 60 år eller äldre (84 %), kyrkoherdarna (89 %) och de som arbetar i de minsta församlingarna (82 %) har en mer positiv upplevelse då det gäller samarbetet än de övriga. – Bland ungdomsledarna (59 %) och bland dem som arbetar i de stora församlingarna (59 %) är det däremot endast drygt hälften som omfattar påståendet att samarbetet fungerar.

Tabell 35. Svar på frågan "I vilken mån instämmer du i följande påståenden gällande situationen på din arbetsplats?". Alla (N=292–295). I procent.

	Helt av samma åsikt	Ganska långt av samma åsikt	Ganska långt av annan åsikt	Helt av annan åsikt	Kan inte säga
Atmosfären är uppmuntrande	16,0	50,7	17,7	11,9	3,7
Atmosfären är präglad av inre motsättningar	11,2	28,5	29,8	26,8	3,7
Atmosfären är öppen och förtroendefull	14,3	44,0	26,3	11,9	3,4
Mina arbetskamrater värde-sätter mitt arbete	18,2	61,3	8,2	3,4	8,9
Samarbetet medarbetarna emellan fungerar	17,4	53,2	18,4	9,2	1,7

235 Frågeformulärets fråga nr 34.

Atmosfären är uppmuntrande. Två tredjedelar (67 %) av de anställda i Borgå stift upplever atmosfären i sin arbetsgemenskap som uppmuntrande. – Män (76 %), de som är 60 år eller äldre (80 %), kyrkoherdar (83 %) och de som arbetar i de medelstora församlingarna (79 %) anser i mycket hög grad att de arbetar i en arbetsgemenskap med en uppmuntrande atmosfär. – Av kvinnorna (58 %), av dem som är yngre än 30 år (50 %), av diakonissorna (53 %) och av dem som arbetar i de stora församlingarna (55 %) är en betydligt mindre del av samma åsikt.

Det behöver noteras att män uppfattar atmosfären som uppmuntrande i betydligt större utsträckning än kvinnor. Finns det på den här punkten ett samband med den långa traditionen av manligt ledarskap inom kyrkan? Uppfattas atmosfären i högre grad som uppmuntrande bland kvinnorna i de församlingar som har kvinnor som kyrkoherdar? Uppfattas den uppmuntran som de manliga kyrkoherdarna ger i högre grad av männen än av kvinnorna bland de anställda? – Det skulle ha varit intressant att fördjupa de här frågeställningarna. Eftersom studien inte gjorts med skilda kategorier för män och kvinnor som kyrkoherdar kan frågeställningarna dock inte utvecklas längre i detta sammanhang.

Atmosfären är öppen och förtroendefull. Mer än hälften (58 %) av de anställda anser att arbetsgemenskapens atmosfär är öppen och förtroendefull. – De som är 60 år eller äldre (72 %) och kyrkoherdarna (74 %) har också då det gäller detta påstående en mer positiv uppfattning än de övriga. Det samma gäller dem som arbetar i de minsta församlingarna (74 %). – De som är yngre än 30 år och de som arbetar i de stora församlingarna har däremot också då det gäller den här frågan en mer negativ uppfattning. Endast 42 % av de yngsta och 45 % av dem som arbetar i de stora församlingarna anser att atmosfären är öppen och förtroendefull. Även församlingspastorerna (41 %) är mer skeptiska.

Upplevelsen av öppenhet och förtroende i arbetsatmosfären är mer utbredd inom kyrkan som helhet än i Borgå stift. År 2001 ansåg 67 % av de anställda inom kyrkan som helhet att atmosfären på arbetsplatsen var öppen och förtroendefull. Skillnaden i relation till Borgå stift år 2003 var således 9 procentenheter.²³⁶

Då man ser till svarsfördelningen för de fyra påståendena som innehåller positiva omdömen om atmosfären i arbetsgemenskapen är åsikterna tydligt tudelade. De som är 60 år eller äldre, kyrkoherdarna och de som arbetar i de minsta församlingarna uppfattar atmosfären som betydligt mer positiv än de övriga gör. En mer pessimistisk syn på atmosfären gör sig däremot gällande bland ungdomsledarna, bland dem som är yngre än 30 år och bland dem som arbetar i de stora församlingarna.

6.1.3. Motsättningar och konflikter

Atmosfären är präglad av inre motsättningar. Närmare hälften (40 %) av de anställda anser att atmosfären i arbetsgemenskapen präglas av inre motsättningar (ta-

²³⁶ Pärnänen 2002, 23.

bell 35)²³⁷. – Upplevelsen av motsättningar är särskilt framträdande bland dem som är yngre än 30 år. Av dessa anser mer än två tredjedelar (69 %) att motsättningarna präglar atmosfären. Upplevelsen av motsättningar är också utbredd bland församlingspastorer (59 %), ungdomsledare (52 %) och bland dem som arbetar i de stora församlingarna (51 %). Av kvinnorna anser nästan hälften (49 %) likaså att motsättningarna utgör ett dominerande inslag i arbetsgemenskapen. – Män (27 %), 50–59 åringarna (30 %), de som är 60 år eller äldre (20 %), kaplaner (30 %), kyrkoherdar (21 %), de som arbetar i de minsta (21 %) och i små församlingarna (29 %) är i huvudsak av en helt annan åsikt.

Åsikterna går kraftigt isär då det gäller upplevelsen av motsättningar i arbetslaget. Det verkar nästan som om de grupper som har höga procenttal å ena sidan och de grupper som har väldigt låga procenttal å andra sidan skulle leva i helt olika verkligheter. Till en del gör de det också. Verkligheten i en liten församling med få medarbetare är en annan än verkligheten i en stor församling med flera tiotal anställda.

De som är 60 år eller äldre, kyrkoherdar och de som arbetar i de minsta församlingarna har med tanke på interna motsättningar en mycket positiv uppfattning om läget i arbetsgemenskapen i jämförelse med upplevelsen hos dem som är yngre än 30 år, församlingspastorerna, ungdomsledarna och dem som arbetar i de stora församlingarna. Kyrkoherdarnas positiva uppfattning är högst sannolikt en mycket viktig orsak till att också de som är 60 år eller äldre och de som arbetar i de minsta församlingarna ser positivt på situationen: av dem som är 60 år eller äldre är mer än en tredjedel (36 %) kyrkoherdar, och av dem som arbetar i de minsta församlingarna är nästan hälften (48 %) kyrkoherdar.

I det följande redogörs för i vilken mån det i församlingen förekommer konflikter mellan olika kategorier av människor (tabell 36).²³⁸

Konflikter i relation till församlingsmedlemmarna. Konflikter mellan medarbetare och församlingsmedlemmar förekommer marginellt. Endast 2 % anser att det förekommer ganska mycket eller väldigt mycket konflikter i relation till församlingsmedlemmarna.

Konflikter i relation till de förtroendevalda. 7 % av de anställda anser att det förekommer väldigt mycket eller ganska mycket konflikter i relation till de förtroendevalda. – Bland kaplanerna anser så mycket som 20 % att relationen till de förtroendevalda är konfliktfylld.

Konflikter i relation till de förtroendevalda förekommer en aning mindre i Borgå stift än inom kyrkan som helhet. 10 % av dem som arbetar med församlingsarbete inom kyrkan som helhet uppger år 2003 att det förekommer ganska mycket eller väldigt mycket konflikter i relation till de förtroendevalda. Skillnaden i relation till Borgå stift är 3 procentenheter.²³⁹

237 Frågeformulärets fråga nr 34.

238 Frågeformulärets fråga nr 37.

239 *Pärnänen* 2004, 36.

Att kaplanerna i större utsträckning än andra upplever konflikter i relation till de förtroendevalda kan anses vara naturligt. Kyrkoherdar, kaplaner och församlingspastorer har en mer självständig position i relation till förtroendemannaorgan än de övriga grupperna anställda har. Denna självständiga position bäddar som sådan i viss mån för konflikter. Kyrkoherdarna är å tjänstens vägnar i betydligt tätare växelverkan med de förtroendevalda än vad kaplaner och församlingspastorer är och behöver därför vinnlägga sig om goda relationer. I jämförelse med församlingspastorerna, som arbetar enligt förordnande, har kaplanerna en stark position genom fullmakten till sin tjänst. Detta kan ibland leda till konflikter då åsikterna går isär.

Konflikter yrkesgrupper emellan. Bland de anställda anser 8 % att det förekommer ganska mycket eller väldigt mycket konflikter yrkesgrupperna emellan. – I de stora församlingarna är sådana konflikter vanligare (17 %) än i församlingar av annan storlek.

Konflikter yrkesgrupperna emellan förekommer något mindre i Borgå stift än inom kyrkan som helhet. 12 % av dem som arbetar inom kyrkan som helhet uppger år 2003 att det förekommer ganska mycket eller väldigt mycket konflikter yrkesgrupperna emellan. Skillnaden i relation till situationen i Borgå stift är 4 procentenheter.²⁴⁰

Konflikter medarbetarna emellan. 16 % av de anställda anser att det förekommer mycket konflikter medarbetarna emellan. – Bland dem som är yngre än 30 år (27 %) och bland dem som arbetar i de stora församlingarna (28 %) är den här uppfattningen mer utbredd än bland de övriga. – De som arbetar i de minsta (4 %) och i de små (6 %) församlingarna anser endast i ringa utsträckning att det förekommer konflikter medarbetarna emellan.

Konflikter medarbetarna emellan förekommer i ungefär lika stor omfattning i Borgå stift som inom kyrkan som helhet. Av de anställda inom kyrkan som helhet år 2003 uppger 17 % att det förekommer ganska mycket eller väldigt mycket konflikter medarbetarna emellan.²⁴¹

Tabell 36. Svar på fem frågor gällande konflikter i församlingen. Alla (N=291–295). I procent.

I vilken mån förekommer det i din församling...	Inte alls	I någon mån	Ganska mycket	Väldigt mycket	Kan inte säga
konflikter i relation till församlingsmedlemmarna	33,0	47,8	1,4	0,7	17,2
konflikter mellan anställda och förtroendevalda	37,4	39,8	5,4	1,4	16,0
konflikter olika yrkesgrupper emellan	35,2	48,5	6,1	1,7	8,5
konflikter medarbetarna emellan	16,9	64,1	12,5	3,7	2,7
konflikter mellan de anställda och kyrkoherden	25,9	50,0	9,9	8,2	6,1

240 Pärnänen 2004, 36.

241 Pärnänen 2004, 35.

Konflikter mellan de anställda och kyrkoherden. 18 % av dem som besvarade enkäten anser att det förekommer mycket konflikter i relation till kyrkoherden. – Bland dem som är yngre än 30 år anser en tredjedel (31 %) att så är fallet. – De som är 60 år eller äldre (8 %) och kyrkoherdarna (3 %) har en mer positiv uppfattning.

Konflikter mellan de anställda och kyrkoherden förekommer i mindre utsträckning i Borgå stift än inom kyrkan som helhet. 26 % av dem som arbetar inom kyrkan som helhet uppger år 2003 att det förekommer ganska mycket eller väldigt mycket konflikter mellan förmannen och de anställda. Skillnaden i relation till situationen i Borgå stift är 8 procentenheter.²⁴²

6.1.4. Trivsel i arbetsgemenskapen

De anställda i Borgå stifts församlingar trivs relativt bra i sin arbetsgemenskap. 78 % anser sig trivas mycket bra eller ganska bra.²⁴³ – Bland dem som är 60 år eller äldre (88 %) och bland kyrkoherdarna (92 %) trivs största delen mycket bra eller ganska bra. – Av församlingspastorerna och av de anställda i Närpes prosteri trivs däremot inte ens två tredjedelar bra i sin arbetsgemenskap. Procenttalen för dessa grupper är 64 respektive 61.

Tabell 37. Svar på frågan "Hur trivs du i din arbetsgemenskap just nu?". Alla, kvinnor och män samt enligt yrkeskategori. I procent.

	Alla (N=295)	Kvinnor (N=158)	Män (N=134)	UL (N=46)	Diak (N=74)	Kant (N=62)	FP (N=22)	Kapl (N=30)	KH (N=60)
Mycket bra	30,2	26	35	26	22	35	23	30	40
Ganska bra	48,1	52	43	48	55	42	41	43	52
Varken bra eller dåligt	14,2	13	16	17	18	13	23	10	8
Ganska dåligt	4,4	6	2	2	5	5	14	7	-
Mycket dåligt	3,1	3	4	7	-	5	-	10	-

Tidigare har det konstaterats att församlingspastorerna i medeltal trivs något sämre med sina arbetsuppgifter än representanterna för de andra yrkesgrupperna.

242 *Pärnänen* 2004, 35. – Då det gäller den här frågan och de övriga frågorna som ingår i tabell 34 behöver det nämnas att svarsalternativet "väldigt mycket" i den här undersökningen motsvaras av svarsalternativet "mycket" i undersökningen gällande kyrkan som helhet. Detta kan ha inverkat på så sätt att tröskeln för att ange det "grövsta" alternativet har varit aningen högre i Borgå stift än inom kyrkan som helhet. Då det gäller de övriga svarsalternativen är formuleringen identisk i de båda undersökningarna.

243 Frågeformulärets fråga nr 41.

Samma tendens är tydlig då det gäller trivseln i arbetsgemenskapen. Församlingspastorerna trivs i medeltal sämre i sitt arbetslag än de övriga gör. Samma iakttagelse kan också göras då det gäller de anställda i Närpes prosteri. I Närpes prosteri trivs de anställda i medeltal sämre med sina arbetsuppgifter och i sin arbetsgemenskap än de som arbetar i de andra prosterierna.²⁴⁴

Svaren på de frågor som ingår i detta avsnitt visar att de anställdas uppfattning om arbetsgemenskapens atmosfär är splittrad. En skiljelinje relaterar till församlingens storlek. Åsikterna om arbetsgemenskapens atmosfär är på många punkter mer positiv i de minsta och i de små församlingarna än i de stora. Att så är fallet är naturligt. De sociala strukturerna är mer mångfasetterade och invecklade i en stor medarbetarskara än i en liten. På denna punkt förklaras olikheterna i åsikt av att verkligheten i församlingarna av olika storlek är av varierande karaktär.

En annan skiljelinje går mellan kvinnor och män. Kvinnor anser i betydligt större utsträckning än män att atmosfären präglas av inre motsättningar. Däremot är det en betydligt mindre del av kvinnorna än av männen som tycker att atmosfären är uppmuntrande. Också då det gäller de övriga påståendena som berör atmosfären i arbetsgemenskapen finns det en skillnad mellan upplevelsen hos kvinnor och hos män, även om de procentuella avvikelserna inte då är lika stora som då det gäller påståendena om motsättningar och uppmuntran. Då det gäller de divergerande uppfattningarna om atmosfären inom bakgrundsfaktorn kön kan skillnaderna inte förklaras utgående från att kvinnor och män lever i olika verkligheter. Här handlar det snarare om att kvinnor och män åtminstone till en del upplever samma verklighet på olika sätt. Skillnaderna i upplevelse innebär att kvinnor med hänsyn till olika påståenden om arbetsgemenskapens atmosfär har en mer pessimistisk syn medan män genomgående ser mer positivt på situationen.

En tredje linje går mellan de unga och de äldre. De unga har en mer negativ upplevelse av atmosfären i arbetsgemenskapen än vad de äldre har. Också på denna punkt handlar det mera om att samma verklighet upplevs på olika sätt.

En fjärde iakttagelse behöver ännu nämnas. Kyrkoherdarna har på många punkter en betydligt mer positiv uppfattning om läget i arbetsgemenskapen än vad de övriga har. Kyrkoherdarna anser i betydligt högre grad än de övriga att samarbetet medarbetarna emellan fungerar och att atmosfären är uppmuntrande, öppen och förtroendefull. Däremot uppfattas förekomsten av inre motsättningar i mindre grad bland kyrkoherdarna än bland de andra. Kyrkoherdarnas uppfattning om förekomsten av konflikter mellan kyrkoherden och anställda avviker också klart från medeltalet. De övriga upplever konflikterna i större utsträckning än vad kyrkoherdarna själva gör. Sammantaget trivs kyrkoherdarna också bättre i arbetsgemenskapen än någon annan yrkesgrupp gör.

Att kyrkoherdarna har en positiv uppfattning om arbetsgemenskapens atmosfär är i sig positivt. Det är också positivt att det stora flertalet kyrkoherdar trivs bra i sin arbetsgemenskap. Men samtidigt tyder resultaten på att kyrkoherdarna till en del har en idealiserad uppfattning om atmosfären i den arbetsgemenskap som de

244 Se avsnitt 5.2.3.

leder. Därför skulle ett mer lyhört och aktivt grepp med hänseende till personalledningen vara av betydelse. Ifall inre motsättningar och konflikter snabbare inregistreras och åtgärdas inverkar detta högst sannolikt också gynnsamt på atmosfären inom arbetsgemenskapen.

6.2. Psykiskt våld på arbetsplatsen

Om konflikter tillåts eskalera kan de utvecklas till psykiskt våld. När en eller flera personer i en arbetsgemenskap under en längre tid utsätts för en långvarig och upprepade negativ behandling är det fråga om psykiskt våld. Utgångspunkten när det gäller inställningen till psykiskt våld bör vara att sådant inte tolereras. Psykiskt våld försämrar den anställdas välbefinnande och möjlighet att utföra sitt arbete. Offrets familj drabbas också. Det är inte alltid lätt att avgöra vad som är en normal konflikt och vad som ska betecknas som psykiskt våld eftersom gränsen inte är knivskarp. Därför är det viktigt att personernas egen upplevelse av en situation tas på allvar.²⁴⁵

Den här studien utredde förekomsten av två former av psykiskt våld: trakasserier och diskriminering. De anställdas upplevelser i anknytning till dessa relateras i det följande.

6.2.1. Trakasserier

Trakasserier på arbetsplatsen. 80 % av dem som svarade anser att trakasserier överhuvudtaget inte förekommer (55 %) eller endast förekommer i någon mån (25 %) på deras arbetsplats. 2 % av de anställda anser att det förekommer ganska mycket trakasserier och 3 % att det förekommer väldigt mycket trakasserier. 15 % av de anställda valde svarsalternativet ”kan inte säga”. Totalt ansåg således 30 % av dem som svarade att trakasserier förekommer åtminstone i någon mån (tabell 38).²⁴⁶ – Bland dem som arbetar i de stora församlingarna ansåg 39 % att trakasserier förekommer åtminstone i någon mån.

²⁴⁵ Vartia 2003, 56–61.

²⁴⁶ Frågeformulärets fråga nr 37.

Tabell 38. Svar på frågan "I vilken mån förekommer det i din församling att anställda blir trakasserade?". Alla i jämförelse med Kirkon alan työolobarometri 2003. I procent.

	Inte alls	I någon mån	Ganska mycket	Väldigt mycket	Kan inte säga
Borgå stift 2003 Alla (N=292)	54,8	25,0	2,4	3,1	14,7
jämförelse: KATOB 2003 Alla	52	39	6	3	-

Trakasserier på arbetsplatsen förekommer betydligt mindre i Borgå stift än inom kyrkan som helhet. Inom kyrkan som helhet anser 48 % av de anställda år 2003 att trakasserier förekommer åtminstone i någon mån. Skillnaden i relation till Borgå stift är 18 procentenheter.²⁴⁷

I de stora församlingarna är förekomsten av trakasserier mer utbredd än i de mindre församlingarna. Detta beror troligen på att medarbetarskaran är större och mönstret beträffande personrelationer svårare att överblicka. Högst sannolikt är detta också orsaken till att trakasserier förekommer i större utsträckning inom kyrkan som helhet än inom Borgå stift där församlingsstorleken, och därmed också medarbetarskarans storlek, i medeltal är mindre än inom kyrkan som helhet.²⁴⁸

Själv trakasserad? Av de anställda uppger 7 % att de för närvarande är utsatta för trakasserier på sin arbetsplats medan 13 % anger att de tidigare men inte längre har blivit trakasserade på sin nuvarande arbetsplats. 7 % av de anställda har tidigare blivit trakasserade på en annan arbetsplats. Tre fjärdedelar (73 %) av de anställda har aldrig blivit trakasserade.

Tabell 39. Svar på frågan "Har du själv varit utsatt för trakasserier på arbetsplatsen?". Alla i jämförelse med Kirkon alan työolobarometri 2003. I procent.

	Nej	Ja, för närvarande	Ja, tidigare på den här arbetsplatsen, men inte nu längre	Ja, tidigare på en annan arbetsplats
Borgå stift 2003 Alla (N=290)	73,4	6,9	13,1	6,6
jämförelse: KATOB 2003 Alla	69	8	19	5

247 *Pärnänen* 2004, 38. – Inom kyrkan som helhet var frågan formulerad enligt följande: Esiintyykö työpaikallanne työpaikkakiusaamista?

248 Se not nr 9 i kapitel 5.

Andelen personer som för tillfället upplever sig trakasserade på arbetsplatsen är ungefär lika stor i Borgå stift som den är inom kyrkan som helhet (8 %) (tabell 39). I Borgå stift är det en lite större del (73 %) anställda som aldrig blivit trakasserade än det är inom kyrkan som helhet (69 %).²⁴⁹

6.2.2. Diskriminering

Diskriminering i församlingen. Genom enkätens fråga nr 39 utreddes huruvida det i församlingen förekommer diskriminering på grund av ålder (äldre, yngre), kön (kvinna, man), graviditet/familj, att man är ensamstående, trosuppfattning/teologisk syn, tillfällig anställning, deltidsarbete eller annan orsak. I det följande anges den procentuella andelen anställda som har svarat jakande på respektive fråga. Inom parentes anges motsvarande procenttal inom kyrkan som helhet.²⁵⁰

Diskriminering på grund av ålder, speciellt yngre 5 % (15 %); ålder, speciellt äldre 5 % (16 %); kön, speciellt kvinnor 9 % (18 %), kön, speciellt män 0 % (3 %); att man har familj/är gravid 3 % (8 %); att man är ensamstående 4 % (—), trosuppfattning/teologisk syn 13 % (19 %); tillfällig anställning 6 % (21 %); deltidsarbete 4 % (21 %)²⁵¹ samt annan orsak 8 % (—).

Diskriminering förekommer således på grund av alla ovan nämnda orsaker. De orsaker till diskriminering som får de högsta procenttalen är trosuppfattning/teologisk syn (13 %), kön, speciellt kvinnor (9 %) och annan orsak (8 %). Då det gällde annan orsak hade de svarande möjlighet att själva ange vad de avsåg med annan orsak. Orsaker som nämndes i flera svar var olikhet i åsikt (5 svar), maktmissbruk och maktkamp (3), tjänsteställning (2), utbildningsnivå (2), inställning till arbetet (2), samboförhållande (2) och sjukdom (2).

På alla punkter där motsvarande siffror finns att tillgå för kyrkan som helhet är procenttalen lägre inom Borgå stift än inom kyrkan som helhet. I hälften av fallen är skillnaden ungefär 10 procentenheter, på några punkter mindre.

Själv diskriminerad? Förutom den allmänt formulerade frågan om diskriminering utreddes ytterligare huruvida de som svarade själva hade blivit utsatta för diskriminering.²⁵² Av de anställda meddelade 20 % att de hade blivit utsatta medan 80 % inte hade råkat ut för diskriminering. Den personligt upplevda diskriminering

249 *Pärnänen* 2004, 39.

250 *Pärnänen* 2004, 40. – Uppgifterna för ”att man har familj/är gravid” och ”tillfällig anställning/deltidsarbete” relaterar till den undersökning som gjordes år 2001. Uppgifterna för de övriga påståendenas vidkommande relaterar till den undersökning som gjordes år 2003.

251 I undersökningen som berör kyrkan som helhet utreddes diskriminering på grund av deltidsarbete och tillfällig anställning i *samma* fråga.

252 Frågeformulärets fråga nr 40.

gen anknöt främst till att vara ung, till att vara kvinna, till trosuppfattning/teologisk syn och till annan orsak.²⁵³

Trots att läget i Borgå stift är bättre än inom kyrkan som helhet såväl då det gäller trakasserier som med hänseende till diskriminering finns det anledning att se på resultatet med oro. Att diskriminering förekommer i större omfattning inom kyrkan än inom samhället i övrigt gör inte frågan mindre bekymmersam.²⁵⁴

Den ”nolltolerans” beträffande psykiskt våld som borde vara kyrkans förhållningssätt förutsätter att trakasserier och diskriminering uppmärksammas och åtgärdas. Också med tanke på dessa frågor skulle en större lyhördhet beträffande inregistrering av motsättningar vara av betydelse. Eftersom psykiskt våld förekommer mer allmänt inom kyrkan än på andra arbetsplatser i samhället behöver frågorna uppmärksammas också inom stiftet som helhet och inte enbart i de enskilda församlingarna.

6.3. Arbetslagets arbetskultur

Församlingens grunduppgift är definierad i kyrkolagen. Församlingen skall förkunna Guds ord, förvalta sakramenten, utbreda det kristna budskapet och förverkliga kärleken till nästan.²⁵⁵ I kyrkoordningen anges närmare direktiv om hur detta skall ske. Samtidigt står det arbete som utförs i församlingen alltid i relation till konkreta behov hos de människor som är medlemmar av församlingen och till de övriga människor som bor på församlingens område. En process där lokala behov och församlingens grunduppgift relateras till varandra är därför nödvändig. Denna process förutsätter att arbetet kontinuerligt evalueras, planeras och organiseras.²⁵⁶

Behandlingen av de ämnesområden som berör arbetskulturen i församlingarna inleds med en översikt gällande arbetets organisering och informationsförmedling. Därefter granskas församlingens planerings- och evalueringsverksamhet med hänseende till innehåll och strukturer. Avsnittet redogör också för den arbetslag-sutvecklande verksamhet som församlingarna bedriver.

253 På grund av frågornas natur och det, i relation till undersökningspopulationen som helhet, lilla antalet jakande svar i frågorna 39 och 40 relateras svaren inte till bakgrundsfaktorerna.

254 *Pärnänen* 2004, 39–40.

255 Kyrkans lagstiftning 2002, KL 1, § 2.

256 *Haapakoski* 2003, 68–69.

6.3.1. Arbetets organisering och informationsförmedling

Öppen informationsförmedling. De anställda har en relativt positiv uppfattning om informationsförmedlingen på sina arbetsplatser. 69 % av de anställda anser att informationen förmedlas öppet. 17 % är helt av samma åsikt medan 53 % ganska långt är av samma åsikt (tabell 40).²⁵⁷ – Enligt kyrkoherdarnas uppfattning förmedlas informationen synnerligen öppet: 95 % av kyrkoherdarna är av samma åsikt som påståendet. De män som deltog i enkäten är också väldigt långt av samma uppfattning (83 %). – Det procentuella avståndet är långt till kvinnorna (58 %), till dem som är yngre än 30 år (54 %) och till ungdomsledarna (54 %) av vilka endast drygt hälften anser att informationsförmedlingen fungerar till belåtenhet.

Tabell 40. Arbetets organisering och informationsförmedling. Alla. I procent.

	Helt av samma åsikt	Ganska långt av samma åsikt	Ganska långt av annan åsikt	Helt av annan åsikt	Kan inte säga
Arbetet på min arbetsplats är välorganiserat (N=293)	7,5	49,1	27,0	13,3	3,1
På min arbetsplats förmedlas informationen öppet (N=291)	16,8	52,6	16,2	11,7	2,7

Inom Borgå stift har man en mer positiv uppfattning om förmedlingen av information än man har inom helhetskyrkan. Inom kyrkan som helhet anser 56 % av de anställda år 2003 att informationen förmedlas öppet. Skillnaden i relation till Borgå stift är förhållandevis stor, 13 procentenheter.²⁵⁸

Välorganiserat arbete. De anställda ställer sig mer reserverat till påståendet att arbetet är välorganiserat. Endast 57 % av dem som besvarade enkäten anser att arbetet i Borgå stifts församlingar är välorganiserat. Av dessa är 7 % helt av samma åsikt medan 49 % ganska långt är av samma åsikt. – Kyrkoherdarna anser i hög grad (83 %) att arbetet är välorganiserat, liksom också de som arbetar i de minsta församlingarna (74 %). – De som är yngre än 30 år (38 %), ungdomsledarna (47 %) och församlingspastorerna (41 %) är mest negativa i sin bedömning av läget.

Inom kyrkan som helhet anses arbetet vara mer välorganiserat än inom Borgå stift. Av de församlingsanställda inom kyrkan som helhet anser 71 % att arbetet på deras arbetsplats är välorganiserat. Skillnaden i förhållande till Borgå stift är ungefär lika stor som för föregående frågas del, men i motsatt riktning, 14 procentenheter.²⁵⁹

257 Frågeformulärets fråga nr 34.

258 *Pärnänen* 2004, 46.

259 *Pärnänen* 2004, 25.

Resultaten visar att informationsförmedlingen i Borgå stift fungerar ganska bra. Däremot kunde arbetet vara mer välorganiserat än det är idag. Kyrkoherdarna har en betydligt mer positiv uppfattning om informationsförmedlingen och arbetsorganisering än de anställda i gemen har. För båda påståendenas vidkommande är den procentuella skillnaden mellan kyrkoherdarnas uppfattning och medeltalet för alla anställda så stor som 26 procentenheter.

Resultaten stöder hypotesen att det omfattande utnyttjandet av lediga dagar för arbete inte enbart beror på att de anställda själva valt att göra så.²⁶⁰ Det faktum att bara drygt hälften av de anställda anser att arbetet är välorganiserat och att endast 7 % är helt av samma åsikt indikerar att de anställdas arbetsvälbefinnande skulle gynnas av en noggrannare och mer genomtänkt organisering av verksamheten.

6.3.2. Planering och utvärdering – innehåll

Målsättningsdiskussioner. Knappt hälften (44 %) av de anställda anser att man i arbetslaget diskuterar målsättningarna med arbetet åtminstone ganska mycket (tabell 41).²⁶¹ – Enligt kyrkoherdarna (62 %) och enligt dem som är 60 år eller äldre (56 %) förekommer målsättningsdiskussioner i högre grad än så. – De som är mellan 30 och 39 år (31 %) är mer skeptiska, eller deltar i färre sammanhang där målsättningar diskuteras. Det samma gäller församlingspastorerna (32 %) och dem som arbetar i de minsta församlingarna (32 %).

Tabell 41. Svar på fem frågor rörande verksamhetsutveckling. Alla (N=293–295). I procent.

I vilken mån brukar ni i ditt arbetslag...	Mycket lite	Ganska lite	Ganska mycket	Väldigt mycket	Kan inte säga
diskutera målsättningar för arbetet?	15,9	38,6	36,6	7,5	1,4
diskutera hur man ska förverkliga målsättningarna?	16,3	39,1	36,7	6,5	1,4
be församlingsmedlemmarna ge respons på verksamheten?	24,5	51,4	18,7	1,4	4,1
be församlingsmedlemmarna om idéer för verksamheten?	14,3	45,6	32,0	2,7	5,4
utveckla verksamheten?	13,7	38,2	38,2	4,4	5,5

Diskussioner gällande tillvägagångssätt. Diskussioner gällande hur man ska förverkliga målsättningarna förekommer i lika stor, eller lika liten, omfattning som målsättningsdiskussionerna. 43 % av de anställda anser att diskussioner kring till-

260 Se avsnitt 5.3.3.

261 Frågeformulärets fråga nr 35.

vägagångssätt förekommer väldigt mycket eller ganska mycket. – Kyrkoherdarnas uppfattning (60 %) är också beträffande detta påstående betydligt mer positiv än uppfattningen är inom de andra yrkesgrupperna. – Bland församlingspastorerna anser en tredjedel (32 %) att tillvägagångssätten diskuteras i större omfattning.

Idéer av församlingsmedlemmarna. En tredjedel (35 %) av de anställda anser att man inom arbetslaget, mycket eller ganska mycket, brukar be församlingens medlemmar komma med idéer för verksamheten. – Bland kyrkoherdarna anser mer än hälften (57 %) att församlingsmedlemmarnas idéer efterfrågas. – Bland dem som är mellan 30 och 39 år (25 %) och bland kantorerna (21 %) är det endast en (knapp) fjärdedel som är av samma åsikt.

Respons av församlingsmedlemmarna. Arbetslagen ber endast i liten omfattning församlingens medlemmar ge respons på den verksamhet som utförs. En femtedel eller 20 % av de anställda anser att detta förekommer mycket eller ganska mycket. – Bland kyrkoherdarna anser 34 % att man efterlyser medlemmarnas respons.

Utveckling av verksamheten. Sammantaget anser 43 % av de anställda att man i församlingen ganska mycket (38 %) eller väldigt mycket (4 %) utvecklar och förändrar sin verksamhet. – Kyrkoherdarna är också på denna punkt mera optimistiska i sin analys: två tredjedelar (65 %) av kyrkoherdarna anser att verksamheten utvecklas och förändras mycket eller ganska mycket. – I de minsta församlingarna (27 %) utvecklar man verksamheten i mindre utsträckning än i församlingar av annan storlek. Bland kantorerna (32 %) är det också en mindre del som ser väsentliga inslag av utveckling.

Målsättnings- och utvecklingsarbete förekommer således åtminstone i någon mån i många av stiftets arbetslag. Utvecklingsarbetet verkar dock i allmänhet vara av relativt blygsam omfattning. Det är mycket få anställda som använt sig av svarsalternativet ”väldigt mycket” då det gäller de fem påståendena som relaterar till målsättnings- och utvecklingsarbetet. Den procentuella andelen anställda som svarat enligt detta svarsalternativ varierar mellan 1 % och 7 %.

Församlingarnas målsättnings- och utvecklingsarbete kunde med fördel intensifieras. Viktigt skulle då vara att föra processerna till slut så att man i församlingen också får konkret nytta av det arbete som görs.

Också då det gäller svaren på frågorna gällande förekomsten av målsättnings- och utvecklingsarbete skiljer sig svaren från kyrkoherdarna från mängden. Bland kyrkoherdarna är det en större del som anser att de olika företeelser som omnämns förekommer ganska mycket eller väldigt mycket. Skillnaden i relation till svaren för hela undersökningspopulationens del varierar mellan 14 och 22 procentenheter. Eftersom frågorna anknöt till det som händer inom arbetslaget borde skillnaderna i princip inte bero på att kyrkoherdarna i större utsträckning än de övriga deltar i möten där ifrågavarande ämnen behandlas. Därför handlar det snarare om att samma situationer uppfattas på olika sätt.

6.3.3. Planering och utvärdering – strukturer

Arbetskonferenser. Ungefär hälften av de anställda (45 %) arbetar i församlingar där arbetskonferenser hålls varje vecka medan 51 % arbetar i församlingar där man har motsvarande möten en eller två gånger i månaden. Förekomsten av arbetslag som träffas mer sällan än en gång i månaden för arbetsmöten är marginell (tabell 42).²⁶² – De som är mellan 30 och 39 år (55 %) och församlingspastorerna (55 %) arbetar i större utsträckning i församlingar där man träffas varje vecka. Av de anställda i de stora församlingarna uppger 61 % att man samlas varje vecka. – I de minsta församlingarna ordnar man arbetskonferens mer sällan: 13 % av dem som arbetar i de minsta församlingarna anger att man träffas varje vecka i konferensens tecken.

Tabell 42. Svar på sex frågor om hur ofta olika tillfällen ordnas. Alla. I procent.

Ungefär hur ofta ordnas det i din församling...	1 gång i veckan	1–2 ggr per månad	1 gång per termin	1 gång i året	Mer sällan	Aldrig
arbetskonferenser? (N=295)	45,4	51,5	1,4	0,3	1,0	0,3
tillfällen för utvärdering av verksamheten? (N=286)	0,3	11,9	44,4	11,5	24,8	7,0
tillfällen för gemensam verksamhetsplanering? (N=292)	—	9,9	72,9	8,6	7,2	1,4
projekt för att utveckla arbetslaget? (N=284)	—	1,4	13,0	19,4	44,7	21,5
rekreationsdagar för personalen? (N=289)	—	—	31,1	45,7	15,9	7,3
retreater för den egna församlingens personal? (N=284)	—	—	3,5	12,0	27,5	57,0

Tillfällen för gemensam verksamhetsplanering. Verksamheten planeras gemensamt i det största flertalet av församlingarna i Borgå stift. 83 % av de anställda uppger att de varje termin deltar i tillfällen där verksamheten gemensamt planeras. – Bland dem som arbetar i de minsta församlingarna är deltagandet i sådana tillfällen inte fullt lika vanligt (64 %).

Tillfällen för utvärdering av verksamheten. Drygt hälften av de anställda (57 %) deltar åtminstone en gång per termin i tillfällen där man utvärderar verksamheten. Så mycket som en tredjedel av de anställda (32 %) anger att de mer sällan än en gång per år deltar i sådana tillfällen. – 73 % av kyrkoherdarna deltar i mö-

262 Frågeformulärets fråga nr 36.

ten kring utvärdering åtminstone en gång per termin. – Bland diakonissorna (46 %) och församlingspastorerna (45 %) är deltagandet i varje termin återkommande utvärderingar mindre vanligt än bland de övriga. En tredjedel (32 %) av dem som arbetar i de minsta församlingarna uppger sig varje termin delta i tillfällen för utvärdering av verksamheten.

Hälften av de anställda deltar således i arbetskonferenser varje vecka och den andra hälften en eller två gånger i månaden. Det stora flertalet deltar varje termin i tillfällen där verksamheten gemensamt planeras. Däremot deltar endast drygt hälften i tillfällen där den bedrivna verksamheten evalueras.

Inom församlingsarbetet är det ett välbekant faktum att det är lättare att starta nya verksamhetsformer än att avsluta existerande sådana. Med tanke på en saklig bedömning av de existerande verksamhetsformernas relevans är utvärderingen en mycket viktig del av planeringsprocessen. Utgående från resultaten finns det i relativt stor omfattning existerande forum för planeringen av församlingens kommande verksamhet. Däremot finns det behov av att förstärka den del av processen som berör utvärdering av den verksamhet som redan ägt rum.

6.3.4. Arbetslagsutvecklande verksamhetsformer

Projekt. Projekt som syftar till att utveckla arbetslaget är inte väldigt vanliga i Borgå stifts församlingar. Ungefär en tredjedel av de anställda uppger att det årligen ordnas dylika tillfällen i deras församling. Två tredjedelar anser att sådana projekt sällan eller aldrig ordnas (tabell 42).²⁶³ – Av dem som är 60 år eller äldre deltar en fjärdedel och av dem som arbetar i de minsta församlingarna en tiondel årligen i dylika projekt.

Rekreationsdagar. Dagar med inriktning på rekreation är betydligt vanligare än andra projekt. Drygt tre fjärdedelar av de anställda (77 %) uppger att de årligen deltar i rekreationsdagar för personalen. De övriga anser sig sällan eller aldrig ha varit med om dylika tillfällen (23 %). – Deltagandet i rekreationsdagar är synnerligen vanligt bland dem som är yngre än 30 år (88 %) och bland dem som arbetar i de största församlingarna (86 %). – Bland dem som är mellan 40 och 49 år (67 %) och speciellt bland dem som arbetar i de minsta församlingarna (36 %) är deltagandet inte lika utbrett som bland de övriga.

Retreater. Retreatverksamhet för den egna församlingens personal ordnas sparsamt i församlingarna. Endast 15 % av de anställda uppger att retreater årligen eller terminsvis ordnas. – Av församlingspastorerna uppger en dryg fjärdedel (27 %) att retreater ordnas årligen eller terminsvis. – Bland de anställda i de minsta församlingarna är det endast 5 % som uppger det samma.

Rekreationsdagar förekommer allmänt i församlingarna. Övriga arbetslagsutvecklande projekt och retreater förekommer i betydligt mindre utsträckning.

Ett rimligt mål för den arbetslagsutvecklande och samhörighetsstärkande verksamheten i församlingarna kunde vara att minst en gång per år ordna något för den egna personalen. I dagens läge uppnås detta mål inte helt och hållet.

263 Frågeformulärets fråga nr 36.

6.4. Kyrkoherden som personalchef

Av tradition brukar man tala om tre olika uppgiftsområden för dem som fungerar som chefer: ledning av verksamheten (management), ledning av förvaltningen (administration) och ledning av människor (leadership). I uppgiften att fungera som kyrkoherde ingår alla tre delområden. Till detta kommer ytterligare uppgiften att fungera som andlig ledare i församlingen, en uppgift som gör kyrkoherderollen unik i jämförelse med de flesta andra ledarroller. Det säger sig självt att uppgiften att förena alla dessa ledarskapsfunktioner på ett balanserat sätt inte är den lättaste.²⁶⁴

Med tanke på att den här studien uppmärksammar de anställdas arbetssituation och faktorer som relaterar till deras välbefinnande riktas det huvudsakliga intresset beträffande kyrkoherdens ledarskap av naturliga skäl närmast på leadership – dimensionen. Avsnittet behandlar frågor som anknyter till kyrkoherdens roll i samband med de anställdas arbetsuppgifter och kompetensutveckling samt till ledningen av arbetslaget.

6.4.1. Kyrkoherden och de anställdas arbetsuppgifter

Förtrogenhet med de anställdas arbetsuppgifter. Allmänt taget tycker de anställda att kyrkoherden är förhållandevis väl insatt i olika tjänsteinnehavares arbetsuppgifter. 73 % av de anställda uppger att så är fallet (tabell 43).²⁶⁵ – Bland kyrkoherdarna själva är hela 95 % helt eller ganska långt av samma åsikt. Också de som är 60 år eller äldre omfattar i hög grad påståendet (84 %). – Av dem som är yngre än 30 år (52 %) och av ungdomsledarna (56 %) är det dock endast drygt hälften som är av samma åsikt.

Inom Borgå stift är man lika nöjd med kyrkoherdens kännedom om de anställdas arbetsuppgifter som man är inom kyrkan som helhet. I Borgå stift omfattas påståendet av 68 % bland de anställda (då kyrkoherdarnas egna svar är borträknade). Inom kyrkan som helhet är motsvarande tal 67 % (tabell 44).²⁶⁶

²⁶⁴ Haapakoski 2003, 71.

²⁶⁵ Frågeformulärets fråga nr 42.

²⁶⁶ Vid presentationen av svaren på de frågor som berör kyrkoherden som förman använder jag mig av två olika beräkningsgrunder parallellt vilket kan verka förbryllande och därför behöver förklaras.

A. Redovisningen av resultaten för Borgå stifts vidkommande görs på samma sätt som hittills. Procentfördelningen för hela undersökningspopulationen presenteras varefter betydelsefulla avvikelser utgående från olika bakgrundsfaktorer relateras. I detta sammanhang beaktas svaren från kyrkoherdarna som normalt.

B. Vid jämförelsen av resultaten för Borgå stifts vidkommande med motsvarande uppgifter för kyrkan som helhet utgår jag däremot från en procentfördelning där kyrko-

Tabell 43. Svar på frågan "I vilken mån instämmer du i följande påståenden gällande kyrkoherden som förman i arbetslaget?". Alla (N=289–292). I procent.

	Helt av samma åsikt	Ganska långt av samma åsikt	Ganska långt av annan åsikt	Helt av annan åsikt	Kan inte säga
Kyrkoherden är väl förtrogen med de anställdas arbetsuppgifter	20,0	53,1	17,6	7,2	2,1
Kyrkoherden ger de anställda positiv feedback då arbetsuppgifter utförts väl	19,5	49,7	18,2	11,0	1,7
Kyrkoherden ger de anställda konstruktiv kritik gällande sämre utförda arbetsuppgifter	5,8	31,6	38,8	14,8	8,9
Kyrkoherden uppmuntrar de anställda till att fortbilda sig och utvecklas i sitt arbete	29,6	47,4	11,0	8,9	3,1
Vid behov stöder kyrkoherden de anställda	32,1	42,8	11,4	9,3	4,5
Kyrkoherden förmedlar i konflikter medarbetarna emellan	9,3	33,2	24,2	17,3	15,9
Kyrkoherden behandlar de anställda rättvist och jämbördigt	28,9	41,6	13,4	11,0	5,2
Kyrkoherden uppmuntrar de anställda till att hålla ledigt då de har lediga dagar	46,4	33,2	9,0	6,9	4,5
Kyrkoherden är solidarisk med de anställda i kontakter utanför arbetsgemenskapen	35,1	36,1	8,2	4,5	16,2
Kyrkoherden för utvecklingssamtal med de anställda i tillräcklig utsträckning	13,8	26,9	23,8	25,9	9,7
Kyrkoherden värnar om de anställdas trivsel	20,6	48,8	16,5	10,3	3,8
Kyrkoherden har för mycket arbete för att hinna vara en god ledare för arbetslaget	22,0	32,0	21,6	12,0	12,4

Positiv respons. De anställda är också ganska nöjda med kyrkoherdens sätt att ge positiv respons då arbetsuppgifter utförts väl. 69 % håller helt eller ganska långt med om påståendet. – Kyrkoherdarna själva anser i mycket hög grad (90 %) att de

herdarnas svar *inte* är beaktade. Detta gör jag av två orsaker. För det första har kyrkoherdarna inte svarat på frågor rörande sig själva som förmän då det gäller undersökningen inom kyrkan som helhet. För att resultaten ska kunna jämföras på lika grunder måste svaren från kyrkoherdarna därför räknas bort också då det gäller Borgå stift. För det andra: ifall resultatet av kyrkoherdarnas svar i det stora hela hade sammanfallit med helhetsresultatet kunde jag ha använt mig av helhetsresultatet vid jämförelserna med kyrkan som helhet eftersom slutresultatet då inte nämnvärt hade påverkats. Så är dock inte fallet. Kyrkoherdarnas svar avviker avsevärt från de övriga yrkesgruppernas svar på de flesta av frågorna. Därför inverkar svaren från kyrkoherdarna märkbart på procentfördelningen för hela undersökningspopulationen.

ger positiv respons då arbetsuppgifter har blivit väl skötta. I de minsta församlingarna (79 %) är man också huvudsakligen av samma åsikt. – Bland ungdomsledarna (57 %) och kaplanerna (55 %) anser däremot endast drygt hälften att de får respons då de utfört sitt arbete väl.

I Borgå stift är man nöjdare med den respons man får av sin chef än man är inom kyrkan som helhet. Inom Borgå stift är 64 % av de anställda helt eller ganska långt av samma åsikt som påståendet. Motsvarande siffra inom kyrkan som helhet är 53 %.

Konstruktiv kritik. De anställda är inte lika nöjda med kyrkoherdens förmåga att ge konstruktiv kritik som då det gäller positiv respons. Endast en dryg tredjedel (37 %) av de anställda anser att de får konstruktiv kritik i tillräcklig omfattning. – Kyrkoherdarna (58 %) anser själva att de inte i lika hög grad kommer med konstruktiv kritik som då det gäller den positiva responsen. Trots detta är kyrkoherdarnas egen bedömning betydligt mer optimistisk än de anställdas samfälliga uppfattning. Också de som är mellan 50 och 59 år (47 %), kantorerna (47 %) och de som arbetar i de minsta församlingarna (61 %) har en mer positiv syn än de övriga har. – Bland dem som är yngre än 30 år (20 %), bland kaplanerna (24 %) och bland församlingspastorerna (23 %) är det däremot inte ens en fjärdedel som helt eller ganska långt håller med om att de får konstruktiv kritik i tillräcklig utsträckning.

De anställda tycker i allmänhet att kyrkoherden är tillräckligt insatt i arbetsuppgifterna inom olika sektorer av församlingsarbetet. De är också tillfreds med den positiva respons de får. Däremot vill de att kyrkoherden mera aktivt går in och ger konstruktiv kritik också då arbetet inte skötts till belåtenhet.

6.4.2. Kyrkoherden och de anställdas kompetensutveckling

Uppmuntran till fortbildning. De anställda är tillfreds med kyrkoherdens attityd då det gäller fortbildning. Mer än tre fjärdedelar (77 %) anser att kyrkoherden uppmuntrar de anställda till att fortbilda sig och utvecklas i sitt arbete (tabell 43).²⁶⁷ – De som är 60 år eller äldre (88 %) och kyrkoherdarna själva (95 %) har en synnerligen positiv uppfattning i denna fråga. – Bland kaplanerna (66 %) är det däremot något färre än medeltalet som upplever att de uppmuntras till fortbildning.

Uppfattningen om kyrkoherdens attityd då det gäller uppmuntran till fortbildning ligger på ungefär samma nivå i Borgå stift som inom kyrkan som helhet. I Borgå stift anser 72 % av de anställda att kyrkoherdens attityd är uppmuntrande medan motsvarande procenttal inom kyrkan som helhet är 70 (tabell 44).

267 Frågeformulärets fråga nr 42.

Tabell 44. Svar på frågan "I vilken mån instämmer du i följande påståenden gällande kyrkoherden som förman i arbetslaget?". Andelen personer som helt eller ganska långt är av samma åsikt. Alla, övriga yrkesgrupper och kyrkoherdar i jämförelse med Kirkon alan työolobarometri 2003. I procent.

	Alla (N=289–292)	Övriga yrkesgrupper (N=230–232)	Kyrkoherdar (N=58–60)	jämförelse: KATOB 2003 ²⁶⁸ Alla
Förtrogen med de anställdas arbetsuppgifter	73	68	95	67
Ger positiv feedback då arbetsuppgifter utförts väl	69	64	90	53
Ger konstruktiv kritik gällande sämre utförda arbetsuppgifter	37	32	58	—
Uppmuntrar de anställda till fortbildning och utveckling	77	72	95	70
Stöder vid behov sina anställda	75	70	95	—
Förmedlar i konflikter medarbetarna emellan	42	38	66	48
Behandlar de anställda rättvist och jämbördigt	70	66	91	66
Uppmuntrar de anställda till att hålla ledigt då de har lediga dagar	80	74	100	—
Är solidarisk med de anställda i kontakterna utanför arbetsgemenskapen	71	66	91	—
För utvecklingssamtal med de anställda i tillräcklig utsträckning	41	40	42	54
Värnar om de anställdas trivsel	69	63	93	—
Har för mycket arbete för att hinna vara en god ledare för arbetslaget	54	56	46	—

Uppmuntran till självdisciplin. De anställda är också nöjda då det gäller kyrkoherdens inställning till de lediga dagarna. Fyra femtedelar (80 %) av de anställda anser att kyrkoherden uppmuntrar de anställda till självdisciplin då det gäller att hålla ledigt under lediga dagar. – Alla kyrkoherdar anser att de uppmuntrar sina anställda att låta bli att arbeta under lediga dagar. – Bland kaplaner (68 %) och bland diakonissor (70 %) är den kollektiva upplevelsen av kyrkoherdens stöd då det gäller de lediga dagarna inte lika omfattande som den är inom de övriga yrkesgrupperna.

Utvecklingssamtal i tillräcklig omfattning. I relation till åsikterna om kyrkoherdens uppmuntrande attityd beträffande fortbildning och självdisciplin är de anställda mindre nöjda med sin kyrkoherdes insats gällande utvecklingssamtal. En minoritet (41 %) tycker att kyrkoherden i tillräcklig omfattning för utvecklingssamtal med de anställda. – Bland ungdomsledarna (27 %) och bland dem som arbe-

268 Pärnänen 2004, 41–42.

tar i de minsta församlingarna (31 %) är det en ganska liten minoritet som anser att utvecklingssamtal förs i tillräcklig utsträckning.

Inom kyrkan som helhet är man på den här punkten nöjdare än man är inom Borgå stift. Inom kyrkan som helhet anser 54 % av de anställda att kyrkoherden i tillräcklig omfattning för utvecklingssamtal medan 40 % av de anställda i Borgå stift är av samma åsikt.

Det är sannolikt att de anställda ännu för två år sedan skulle ha varit mer missnöjda med kyrkoherdens insats med hänseende till utvecklingssamtal. År 2002 ägnades utvecklingssamtalen stor uppmärksamhet under kyrkoherdekonferensen. Dagarna innehöll såväl undervisning om som övning i genomförandet av sådana samtal. Det är därför troligt att kyrkoherdarna insats på det här området har ökat efter år 2002.²⁶⁹

De anställda anser således att kyrkoherden i tillräcklig omfattning uppmuntar till fortbildning i arbetet och självdisciplin beträffande lediga dagar. Däremot önskar de anställda att insatsen inom utvecklingssamtalens område ytterligare intensifieras.

6.4.3 Kyrkoherden som ledare för arbetslaget

Stöd vid behov. Kyrkoherden stöder vid behov sina anställda. Så anser tre fjärdedelar (75 %) av dem som arbetar i Borgå stifts församlingar (tabell 43).²⁷⁰ – Av kyrkoherdarna anser nästan alla (95 %) att de stöder sina anställda vid behov. I mycket hög grad är man av samma åsikt också bland dem som är 60 år eller äldre (88 %). – Uppfattningen är inte lika utbredd bland ungdomsledarna (64 %) och bland kaplanerna (65 %) som bland de övriga.

Rättvis och jämbördig behandling. I det stora hela är kyrkoherden rättvis och jämbördig i sin behandling av de anställda. 70 % av de anställda är av denna åsikt. – Också i denna fråga har kyrkoherdarna (91 %) en mer positiv uppfattning än de anställda i medeltal har. Den mycket positiva uppfattningen är också utbredd bland männen (80 %) och bland dem som arbetar i de minsta församlingarna (83 %). – Församlingspastorerna (59 %) och de som arbetar i de stora församlingarna (60 %) har en mer negativ erfarenhet då det gäller upplevelse av rättvis och jämbördig behandling från kyrkoherdens sida än man har inom de övriga grupperna.

Exakt två tredjedelar (66 %) av de anställda inom såväl kyrkan som helhet som Borgå stift anser att de behandlas rättvist och jämbördigt av kyrkoherden (tabell 44).

Med hänseende till de tolv påståenden som relaterar till kyrkoherden som personalchef är detta den enda punkt där procenttalet för dem som arbetar i de stora församlingarna i betydelsefull grad avviker från procentfördelningen för hela undersökningspopulationen. Rättvis- och jämbördighetsfrågornas betydelse ac-

²⁶⁹ Kyrkoherdekonferensen i Borgå stift protokoll 2002.

²⁷⁰ Frågeformulärets fråga nr 42.

centueras således i större arbetslag. Detta är i sig naturligt men innebär samtidigt att kyrkoherdarna i de stora församlingarna behöver ägna rättvise- och jämbördighetsfrågor speciell uppmärksamhet.

Konflikthantering. Endast en minoritet av de anställda anser att kyrkoherden sköter konflikthanteringen i församlingen till belåtenhet. Påståendet att kyrkoherden förmedlar i konflikter medarbetarna emellan omfattas helt eller ganska långt av 42 %. – Procenttalet för kyrkoherdarnas utvärdering av den egna aktiviteten på det här området är lägre än för många andra påståendens vidkommande men ligger det oaktat på en hög nivå (66 %). De som är 60 år eller äldre (64 %) och män (52 %) är ganska långt av samma åsikt som kyrkoherdarna. – Bland ungdomsledarna är det endast en dryg fjärdedel (28 %) som anser att kyrkoherden förmedlar i konflikter medarbetarna emellan.

Inom kyrkan som helhet är man nöjdare med kyrkoherdens förmåga att hantera konflikter än man är i Borgå stift. I Borgå stift anser 38 % av de anställda att kyrkoherden förmedlar i konflikter medan 48 % av de anställda inom kyrkan som helhet är av samma åsikt.

Omsorg om anställdas trivsel. Kyrkoherden värnar om de anställdas trivsel. Så anser 69 % av de anställda. – Också i denna fråga har kyrkoherdarna själva (93 %) en mycket positiv uppfattning. Männerna (81 %) bedömer också situationen som avgjort positiv. – Av kvinnorna anser endast 58 % att kyrkoherden bryr sig om de anställdas trivsel. Av samma åsikt är diakonissorna (59 %) och kaplanerna (58 %).

Solidariskt agerande. Mer än två tredjedelar (71 %) av de anställda håller med om att kyrkoherden är solidarisk med de anställda i sina kontakter utanför arbetsgemenskapen. – 91 % av kyrkoherdarna delar den här uppfattningen. Bland dem som arbetar i de minsta församlingarna (82 %) är man också mycket långt av samma åsikt. – De som är mellan 30 och 39 år (61 %) är inte lika positiva i sin bedömning.

Kyrkoherden har för mycket arbete. Ungefär hälften av de anställda (54 %) anser att kyrkoherden har för mycket arbete för att hinna vara en god ledare för arbetslaget. – Bland dem som arbetar i de minsta församlingarna är endast en liten del (31 %) av samma åsikt.

Man kan konstatera att de anställda i Borgå stift i de flesta avseenden är relativt nöjda med sin kyrkoherde som personalchef. På tre punkter vill man dock se en utökad aktivitet från kyrkoherdens sida. För det första vill man att kyrkoherden agerar mera aktivt då det gäller att ge konstruktiv kritik gällande arbetsuppgifter som blivit dåligt skötta. För det andra vill man att utvecklingssamtal skall föras i större utsträckning än för närvarande är fallet. För det tredje vill man att kyrkoherden mera aktivt går in och förmedlar i de konflikter som uppstår medarbetarna emellan. Procenttalen för dessa tre uppgiftsområden avviker klart från siffrorna för de övriga påståendenas del.

Behovet av konstruktiv kritik och utvecklingssamtal i större omfattning tyder på att de anställda har en vilja att utvecklas i sitt arbete. På sätt och vis är det fråga om ett och samma behov som uttrycks på två olika sätt. Dels vill man få handledning i att sköta enskilda arbetsuppgifter bättre. För att kunna göra det behöver man få konstruktiv kritik då man lyckats sämre. Dels vill man också betrakta sitt arbete

ur ett mer principiellt perspektiv. För att kunna göra det behöver man ha utvecklingssamtal med sin chef i större omfattning än nu är fallet. Behoven av konstruktiv kritik (handledning) och utvecklingssamtal kan således båda anses ge uttryck för en vilja att utveckla arbetet utgående från ett individuellt perspektiv på arbetsituationen.

Behovet av en aktivare insats med hänsende till konflikter medarbetarna emellan visar däremot på en önskan om att arbetet skall utvecklas också utgående från ett kollektivt perspektiv på arbetsituationen. De anställda vill att arbetsgemenskapen ska utvecklas. Enligt de anställda är en större beredskap till konflikthantering i detta sammanhang av stor betydelse.

Handledning, utvecklingssamtal och konflikthantering är företeelser som hör samman med en aktiv och målmedveten personalledning. Därmed kan den utvärdering som de anställda gjort i fråga om kyrkoherden som förman sammanfattas i ett önskemål om en aktivare personalledning.

Med hänsende till bakgrundsfaktorerna noterar man att kyrkoherdarna själva, de som är 60 år eller äldre, män och de som arbetar i de minsta församlingarna i allmänhet är mycket positiva i sin utvärdering av kyrkoherden som personalchef. Ungdomsledarna och kaplanerna är däremot mindre nöjda med kyrkoherden som förman i arbetslaget. När det gäller ungdomsledarna så ligger resultatet i linje med tidigare iakttagelser i detta kapitel: ungdomsledarnas upplevelse av arbetsgemenskapens atmosfär var på flera punkter mer negativ än inom de andra grupperna.

Den tendens som har varit genomgående då det gäller olika frågeställningar inom ramen för arbetsituationens kollektiva perspektiv framträder klart också då det gäller utvärderingen av kyrkoherden som förman: svaren från kyrkoherdarna är avsevärt mer optimistiska än svaren från den övriga undersökningspopulationen är. På en punkt sammanfaller kyrkoherdarnas egen utvärdering med utvärderingen av de övriga: utvecklingssamtal. Här är den procentuella andelen personer som helt eller ganska långt omfattar påståendet ungefär lika stor bland kyrkoherdarna som bland de övriga. Att så är fallet är intressant med tanke på att utvecklingssamtalen nyligen ägnats uppmärksamhet vid kyrkoherdekonferensen. För tio av de elva övriga påståendenas vidkommande är kyrkoherdarnas utvärdering av sitt eget ledarskap betydligt mer positiv än den utvärdering som de övriga kommer med. Avvikelsen är stor: den varierar mellan 26 och 29 procentenheter då de svar som helt är av samma åsikt räknas samman med de svar som ganska långt är av samma åsikt (tabell 44).

En aktivare personalledning från kyrkoherdarnas sida i enlighet med det som ovan anförts skulle högst sannolikt också resultera i att kyrkoherdarnas uppfattning och uppfattningen hos de övriga anställda om olika företeelser som anknyter till arbetsituationens kollektiva dimension ömsesidigt närmar sig varandra.

6.5. Sammanfattning

Forskningsresultat

- Ungefär tre fjärdedelar av de anställda i Borgå stift anser att arbetskamraterna värdesätter deras arbete (79 %) och att samarbetet medarbetarna emellan fungerar (71 %). Två tredjedelar anser dessutom att atmosfären är uppmuntrande, avslappnad och trevlig. Trots dessa positiva omdömen tycker mer än hälften (58 %) att brådskan dominerar och mer än en tredjedel (40 %) att inre motsättningar präglar atmosfären.
- Kvinnor, de som är yngre än 30 år, ungdomsarbetsledare och de som arbetar i församlingar med mer än 5 000 medlemmar har överlag en mer negativ uppfattning om arbetsgemenskapens atmosfär medan män, de som är 60 år eller äldre, kyrkoherdar och de som arbetar i församlingar med färre än 1 000 medlemmar uppfattar situationen som avsevärt mer positiv.
- Ungefär fyra femtedelar (78 %) av de anställda trivs mycket bra eller ganska bra i sin arbetsgemenskap. Församlingspastorer och anställda i Närpes prosteri trivs sämre.
- 7 % av de anställda upplever att de för närvarande är utsatta för trakasserier på sin arbetsplats medan 20 % anser sig ha blivit diskriminerade.
- Två tredjedelar (69 %) av de anställda i Borgå stift anser att informationen förmedlas öppet. Drygt hälften (57 %) anser att arbetet är välorganiserat. Inom kyrkan som helhet är förhållandet det motsatta.
- Mindre än hälften av de anställda har erfarenhet av målsättnings- och utvecklingsarbete i sitt arbetslag.
- De anställda i Borgå stift är på många punkter relativt nöjda med sin kyrkoherde som personalchef. Kyrkoherden anses vara insatt i de anställdas arbetsuppgifter, ge positiv respons, stöda, vara rättvis och solidarisk. Mindre nöjda är man med hänseende till konstruktiv kritik, utvecklingssamtal och konflikthantering.
- Kyrkoherdarna i Borgå stift har genomgående en betydligt mer optimistisk uppfattning än de övriga anställda i olika frågor som anknyter till arbetsgemenskapens atmosfär, arbetslagets arbetskultur och ledarskap.

Konsekvenser för personalvården

- Utgående från resultaten skulle en mer aktiv personalledning från kyrkoherdarnas sida av flera skäl vara av stor betydelse.
- Enligt de anställdas utvärdering av kyrkoherden som förman behövs en intensifierad insats framförallt på handledningens, utvecklingssamtalens och konflikthanteringens område.
- Förekomsten av trakasserier och diskriminering behöver uppmärksammas och åtgärdas.
- Arbetet anses i Borgå stift i betydligt lägre grad än inom kyrkan som helhet vara välorganiserat (57 % respektive 71 %). Detta kan vara en av orsakerna till att arbete under ledigheter i synnerligen stor omfattning förekommer i Borgå stift. Organiseringen av arbetet behöver därför uppmärksammas.
- Av samma skäl kunde målsättnings- och utvecklingsarbetet i församlingarna med fördel utökas och uppmuntras.

7. ARBETSSITUATIONEN – FRAMTIDSPERSPEKTIV

I kapitlen fem och sex har jag behandlat frågor som berör varierande aspekter av den faktiska arbetsituationen för de församlingsanställda i Borgå stift. Presentationen har förhållandevis utförligt kartlagt hur de anställda i Borgå stift trivs och orkar i arbetet och gett synpunkter på faktorer som relaterar till välbefinnandet. Detta utgjorde två av undersökningens tre huvudsyften. Den tredje och sista huvuduppgiften, att relatera resultaten till personalvården i Borgå stift, har också aktualiserats.²⁷¹

I det här kapitlet riktas blicken framåt. Framställningen uppmärksammar de anställdas tankar, åsikter och önskemål beträffande sin arbetsituation i framtiden. Därmed fokuseras intresset på undersökningens tredje huvuduppgift eftersom de anställdas egna önskemål med tanke på ett ökat arbetsvälbefinnande står i förgrunden.

Kapitlets första avsnitt redogör för svaren på frågor som anknyter till byte av arbetsplats och olika former av tjänstledigheter. De anställdas egna önskemål med tanke på ett ökat välbefinnande i arbetet presenteras i avsnitt två. Kapitlets avslutande avsnitt samlar några iakttagelser gällande de resultat undersökningen gett.

7.1. Vägar utåt

De flesta av de enkätfrågor som berörde vägar ut ur församlingsarbetet var till sin karaktär hypotetiska. Värdet av den information som kan utläsas av svaren är därför i sig inte så stort. Å andra sidan kan man utgå ifrån att svaren på hypotetiska frågor gällande yrkesval och byte av tjänst ger en riktgivande antydning också om välbefinnandet i arbetet. Den som orkar bra i sitt arbete och som trivs i sin arbetsgemen-

²⁷¹ Se avsnitt 2.4.

skap är knappast väldigt benägen att byta yrke, inte ens då det gäller ett hypotetiskt yrkesval. Den som däremot har svårt att orka med sitt arbete eller som trivs dåligt i sin arbetsgemenskap kan förväntas vara ganska ”rörlig” av sig, också om rörligheten bara uttrycks i tankevärlden.

7.1.1. Hypotetiska yrkesval och byte av tjänst

Hypotetiskt yrkesval. Tre fjärdedelar (74 %) av de anställda skulle säkert eller antagligen välja samma yrke som de har nu ifall de idag valde sin framtida bana. 17 % bedömer däremot att de idag sannolikt skulle välja annorlunda (tabell 45).²⁷² – De som är 60 år eller äldre (84 %) och kyrkoherdarna (88 %) är mest säkra på att de skulle välja samma bana på nytt. – Bland dem som är mellan 30 och 39 år (63 %) och kantorerna (56 %) är det en betydligt mindre del som med stor sannolikhet skulle välja samma yrkesinriktning igen.

Tabell 45. Svar på frågan ”Om du idag skulle välja yrke, skulle du då välja samma yrke som du har nu?”. Alla och enligt yrkeskategori. I procent.

	Alla (N=293)	UL (N=47)	Diak (N=74)	Kant (N=62)	FP (N=22)	Kapl (N=29)	KH (N=58)
Alldeles säkert	23,9	19	22	6	45	45	31
Antagligen	50,2	47	57	50	32	38	57
Knappast	16,0	23	11	32	5	3	10
Under inga omständigheter	1,0	2	1	-	5	-	-
Kan inte säga	8,9	9	9	11	14	14	2
Totalt	100,0	100	100	100	100	100	100

Salmis undersökning bland anställda i församlingens andliga arbete inom kyrkan som helhet år 1995 innehöll samma fråga gällande ett hypotetiskt yrkesval men svarsalternativen i den undersökningen var utformade på ett annat sätt. Långtgående jämförelser är därför omöjliga att göra. En uppenbar skillnad finns det dock mellan resultaten i *Salmis* undersökning och den här: i *Salmis* undersökning ställde sig ungdomsledarna mest tveksamma till att välja samma yrke på nytt.²⁷³ I Borgå stift är kantorerna mest tveksamma.

Bland kantorerna är den nuvarande arbetssituationen förknippad med stora frågetecken. Endast 6 % är säkra på att de skulle välja samma yrke på nytt. Inom de övriga yrkesgrupperna varierar motsvarande siffra från 19 % till 45 %. En tredjedel (32 %) av kantorerna är också ganska säkra på att de idag skulle välja en annan

272 Frågeformulärets fråga nr 43.

273 *Salmi* 2001, 138–139.

bara. Motsvarande tal inom de övriga yrkesgrupperna varierar mellan 3 % och 25 %.

Orsaker till tvekan. I samband med frågan gällande det hypotetiska yrkesvalet ombads de personer som hade svarat ”knappast” eller ”under inga omständigheter” ange de två viktigaste orsakerna till sin tveksamhet. Detta var en av de få frågorna i frågeformuläret som erbjöd respondenterna en öppen svars möjlighet.²⁷⁴

De orsaker som angavs var av varierande slag. Sammanlagt nämnde svararna ca 40 olika orsaker till att de inte skulle göra ett likadant yrkesval på nytt. En del orsaker anknöt i högre grad till det privata livet än till arbetslivet. Bland mängden av skäl finns två som upprepas relativt ofta: den dåliga lönen (20 personer) och den oregelbundna arbetstiden (16 personer).

I Salmis undersökning var de mest centrala orsakerna den oregelbundna arbetstiden, den psykiska påfrestningen i arbetet samt en oklar arbetsfördelning och yrkesbild.²⁷⁵ Gemensamt för Salmis undersökning och denna studie är således att många upplever den oregelbundna arbetstiden som besvärlig.

Hypotetiskt byte av tjänst. I enkäten ställdes också en annan hypotetisk fråga: ”Om du fick möjlighet att byta till ett annat arbete förenat med samma lön som du har nu, skulle du då helst byta till...”.²⁷⁶ Svaren på den frågan presenteras i tabell 46.

Tabell 46. Svar på frågan ”Om du fick möjlighet att byta till ett annat arbete förenat med samma lön som du har nu, skulle du då helst byta till...”. Alla och enligt yrkeskategori. I procent.

	Alla (N=290)	UL (N=46)	Diak (N=72)	Kant (N=62)	FP (N=22)	Kapl (N=28)	KH (N=59)
en kyrklig tjänst inom samma fack?	8,6	2	10	-	14	14	17
en tjänst utanför kyrkan inom samma fack?	10,7	17	7	13	14	18	3
en kyrklig tjänst inom ett annat fack?	4,8	4	3	3	-	11	7
en tjänst utanför kyrkan inom ett annat fack?	18,6	17	14	26	9	18	22
Jag skulle inte alls byta	33,1	30	42	26	36	25	36
Kan inte säga	24,1	28	25	32	27	14	15
Totalt	100,0	100	100	100	100	100	100

Frågan har tydligen varit ganska besvärlig att reflektera över eftersom en fjärdedel (24 %) har använt sig av svarsalternativet ”kan inte säga”. Endast en tredjedel anger att de inte alls skulle byta. – 50–59 åringarna (45 %) och de som är 60 år eller

274 Frågeformulärets fråga nr 44.

275 Salmi 2001, 139.

276 Frågeformulärets fråga nr 45.

äldre (58 %) är mest benägna att stanna kvar på sin nuvarande arbetsplats. – Benägenheten att stanna kvar är minst utbredd bland dem som är mellan 30 och 39 år (23 %) och bland dem som är mellan 40 och 49 år (21 %).

Inom kyrkan som helhet (församlingsanställda år 2001) är benägenheten att stanna kvar på sin nuvarande arbetsplats större (46 %) än i Borgå stift. Skillnaden i relation till Borgå stift är 13 procentenheter.²⁷⁷

Ansökan om annan tjänst. Trots att en stor del av de anställda kan tänka sig att byta tjänst är det i praktiken en relativt liten del som gjort medvetna försök i den riktningen. Av dem som besvarade enkäten meddelar 13 % att de under de senaste 12 månaderna har sökt annan tjänst medan 87 % inte har gjort några sådana försök att byta arbetsmiljö.²⁷⁸ – Aktiviteten att söka sig till en annan tjänst var störst bland församlingspastorerna. Av dem hade en fjärdedel (24 %) under det senaste året sökt annan tjänst.

I en viss mening är det naturligt att församlingspastorerna är aktivare än de övriga då det gäller att söka sig till annan tjänst. När församlingspastorer har avlagt pastoralexamen förväntas de småningom söka ordinarie prästtjänster. Å andra sidan kan man också relatera församlingspastorernas större aktivitet att söka tjänster till det faktum att församlingspastorerna trivs sämre i sitt arbete än de övriga.²⁷⁹

7.1.2. Tankar gällande tjänstledighet och pension

I det följande presenteras svaren på några frågor gällande i vilken mån de anställda har övervägt olika former av tjänstledigheter eller pension (tabell 47).²⁸⁰

Tabell 47. Svar på fem frågor gällande tjänstledigheter. Alla och enligt yrkeskategori. I procent.

Hur ofta har du under de senaste 12 månaderna övervägt...	Ofta övervägt	Ibland övervägt	Inte övervägt	Kan inte säga
att anhålla om tjänstledighet i syfte att göra något annat? (N=281)	15,3	21,7	59,4	3,6
att anhålla om alterneringsledighet? (N=277)	7,2	14,4	74,7	3,6
att anhålla om studieledighet? (N=271)	8,9	13,3	74,5	3,3
att gå i deltidspension? (N=272)	1,8	4,8	86,0	7,4
att gå i förtidspension? (N=273)	2,6	5,5	85,3	6,6

²⁷⁷ *Pärnänen* 2002, 22.

²⁷⁸ Frågeformulärets fråga nr 46.

²⁷⁹ Se avsnitt 5.2.3. och 6.1.4.

²⁸⁰ Frågeformulärets fråga nr 47.

Tjänstledighet för att göra något annat? Mer än en tredjedel (37 %) av de anställda har åtminstone ibland övervägt att an hålla om tjänstledighet för att göra något annat. – Tanken att göra något annat är mest lockande för dem som är mellan 40 och 49 år (51 %) och för ungdomsledarna (50 %). – Däremot är den här tanken i betydligt mindre grad föremål för reflektion bland dem som är yngre än 30 år (24 %), bland dem som är 60 år eller äldre (10 %) och bland kyrkoherdarna (27 %).

Alterneringsledighet? Mer än en femtedel av de anställda (22 %) har övervägt möjligheten att vara alterneringslediga. – Endast en mycket liten del av dem som är yngre än 30 år (4 %) och av dem som är 60 år eller äldre (10 %) har funderat på alterneringsledighet.

Studieledighet? Bland de anställda upplevs studieledighet vara en lika attraktiv möjlighet som alterneringsledigheten. – De som är mellan 30 och 39 år (32 %), församlingsspastorer (35 %) och kaplaner (39 %) har i högre grad än de övriga övervägt möjligheten att vara tjänstlediga med tanke på studier. – Funderingar kring studieledighet är mindre vanliga bland dem som är mellan 50 och 59 år (10 %), bland dem som är 60 år eller äldre (10 %) och bland kyrkoherdar (11 %).

Deltidspension? 7 % av de anställda har åtminstone ibland övervägt möjligheten att gå i deltidspension. – Bland dem som är 60 år eller äldre har nästan en femtedel (18 %) funderat på saken.

Förtidspension? Ungefär lika många (8 %) har reflekterat över möjligheten att gå i förtidspension. – Bland dem som är 60 år eller äldre är det en lika stor del (18 %) som har övervägt förtidspension som beträffande deltidspension.

7.2. Vägar framåt – önskemål för bättre arbetsvälbefinnande

Enkätens sista stora fråga riktade uppmärksamheten på de anställdas önskemål inför framtiden med tanke på ett ökat välbefinnande i arbetet.²⁸¹ De anställda ombads ta ställning till tjugo delfrågor som anknöt till de ämnesområden som tidigare berörts i frågeformuläret. De tolv första frågorna relaterade till arbetssituationens individuella perspektiv medan de åtta senare anknöt till arbetets kollektiva dimension.

281 Frågeformulärets fråga nr 48.

Tabell 48. Svar på frågan "Om du fick möjlighet att påverka din arbetssituation i syfte att öka välbefinnandet i arbetet för egen del, hur viktigt skulle det då vara att...". Alla (N=286–294). I procent.

	Mycket viktigt	Ganska viktigt	Bara lite viktigt	Inte alls viktigt	Kan inte säga
1. minska den totala arbetsmängden?	22,3	32,6	27,8	15,1	2,1
2. minska mängden kvälls- och veckoslutsarbete?	17,8	29,1	38,0	13,4	1,7
3. få tydligare gränser mellan arbetstid och fritid?	29,7	37,2	22,5	9,6	1,0
4. underlätta kombinationen arbete-familjeliv?	32,0	37,1	17,2	8,2	5,5
5. få mer kunskap om församlingsbornas behov?	24,5	55,4	13,3	4,8	2,0
6. få tydligare målsättning för arbete?	25,1	40,9	22,3	8,6	3,1
7. utveckla innehållet i arbetet?	30,8	48,6	14,0	3,8	2,7
8. höja kompetensen för arbetet?	20,5	44,4	24,6	6,1	4,4
9. få starkare självkänsla i arbetet?	23,9	36,9	25,6	9,9	3,8
10. fördjupa den andliga identiteten i arbetet?	39,7	36,3	14,4	6,5	3,1
11. få högre lön?	26,6	27,6	32,8	10,9	2,0
12. få ersättning för kvälls- och veckoslutsarbete?	26,2	22,4	28,9	19,7	2,7
13. förbättra atmosfären i arbetsgemenskapen?	36,3	34,6	18,5	8,2	2,4
14. utöka samarbetet inom arbetslaget?	32,1	38,2	20,8	6,8	2,0
15. fördjupad samhörighet mellan medarbetarna?	30,1	42,1	18,8	6,8	2,1
16. förbättra organiseringen av arbetet?	33,9	41,1	17,1	5,5	2,4
17. bearbeta konflikter inom arbetslaget?	36,9	32,8	15,9	6,6	7,9
18. bekämpa trakasserier på arbetsplatsen?	27,3	19,0	13,5	19,4	20,8
19. bekämpa diskriminering på arbetsplatsen?	25,2	16,8	17,8	18,2	22,0
20. utveckla ledarskapet inom arbetslaget?	43,4	37,6	9,7	5,5	3,8

Rent allmänt kan man konstatera att procentfördelningarna för svaren på de olika delfrågorna är påfallande jämna (tabell 48). Den procentuella andelen personer som anser respektive ämnesområde vara mycket viktigt varierar mellan 18 % och 43 %. Bilden förblir likadan då man också beaktar svarsalternativet "ganska viktigt". Då blir resultatet att alla enskilda delfrågor ryms inom intervallet 42–81 procent. Det faktum att ingen enskild fråga helt skiljer sig ur mängden tyder på att de anställda ansett att alla de ämnesområden som frågorna anslöt sig till är relevanta med tanke på välbefinnandet i arbetet.

Antalet personer som ansett respektive ämnesområde vara mycket viktigt är också genomgående stort. Detta pekar på att de flesta av de ämnesområden som berörs är mycket viktiga med tanke på arbetssituationen i församlingarna.

Presentationen av svaren på frågorna gällande önskemål för ett bättre arbetsvälbefinnande är tematiskt uppbyggd. Det innebär att ämnesområdena behandlas i den ordningsföljd som utgjort grundstruktur för redogörelsen i kapitlen fem och sex. Jag inleder således med att presentera svaren på de frågor som utgår från ett in-

dividuell förhållningssätt till arbetet. Efter detta behandlas frågorna som anknyter till arbetets kollektiva perspektiv. I avsnitt 7.3 sammanfattas de viktigaste önskemålen med tanke på ett ökat välbefinnande i arbetet i framtiden. I samma avsnitt diskuterar jag också de olika önskemålen förhållande till varandra.

7.2.1. Arbetets innehåll

Utveckla innehållet i arbetet (8). Ungefär en tredjedel av de anställda (31 %) anser att det är mycket viktigt att innehållet i arbetet utvecklas. Därmed kommer detta önskemål på åttonde plats i prioritetsordning. – Hälften av församlingspastorerna anser det vara av stor betydelse att arbetet utvecklas. Också i domprosteriet (43 %) och i Ålands prosteri (41 %) upplevs denna fråga som mycket angelägen. – Bland kantorerna (18 %), i Pedersöre prosteri (20 %) och i Åbolands prosteri (14 %) är behovet att utveckla arbetets innehåll inte lika påkallat.

I en viss mening är det något överraskande att detta önskemål placerar sig relativt högt i prioritetsordningen. Studien har visat att de anställda i Borgå stift har synnerligen goda möjligheter att påverka innehållet i sitt arbete. Goda påverkningsmöjligheter tycks emellertid inte garantera en arbetsbild som man är fullt nöjd med. Å andra sidan kan man säga att resultatet ligger i linje med det redovisade behovet av mer handledning och tätare frekvens då det gäller utvecklingsamtal.²⁸²

Tydligare målsättning för arbetet (15). Arbete med målsättningsfrågor prioriteras inte särskilt högt bland de anställda. En fjärdedel anser detta vara mycket viktigt. Önskemålet kommer därmed på en femtonde plats i viktighetsordning. Åsikterna om målsättningsarbetets betydelse varierar kraftigt såväl med hänseende till kategorin yrke som med hänseende till kategorin prosteri. – Bland församlingspastorerna (43 %) och på Åland (45 %) uppfattas ett förtydligande av målsättningen vara av stor betydelse. – Ungdomsledarna (15 %), de anställda i Åbolands prosteri (11 %) och de anställda i Mellersta Nylands prosteri (15 %) är däremot ganska långt av annan åsikt.

De anställda ansåg sig vara mycket väl insatta i målsättningen för det egna arbetet. Utgående från detta är det förståeligt att önskemålet om en tydligare målsättning inte prioriteras högre.²⁸³

Mer kunskap om församlingsmedlemmarnas behov (16). Målsättningsarbetet relateras ofta till befintliga behov. Därför är det naturligt att önskemålet om mer kunskap om församlingsmedlemmarnas behov upplevs som viktigt i ungefär lika stor utsträckning som önskemålet om tydligare målsättning. Bland de anställda ansåg 24 % att det för välbefinnandet är viktigt att få mer kunskap om behoven i församlingen. Detta önskemål återfinns därmed på plats nummer sexton i prioritetsordning. – Önskemålet om mer kunskap gällande behoven i församlingen är

282 Se avsnitt 5.2.1., 6.4.1. och 6.4.2.

283 Se avsnitt 5.2.3.

framträdande bland diakonissor (39 %), i Korsholms prosteri (34 %) och i Raseborgs prosteri (34 %). – Bland dem som arbetar i de minsta församlingarna (9 %), i Åboland (14 %) och i Mellersta Nyland (9 %) har denna fråga däremot låg prioritet.

Tabell 49. Svar på frågan "Om du fick möjlighet att påverka din arbetsituation i syfte att öka välbefinnandet i arbetet för egen del, hur viktigt skulle det då vara att...". Andelen personer som svarat "mycket viktigt". Enligt kön och församlingsstorlek (N-värden inom parentes). I procent.

	Kvinna (154–157)	Man (128–134)	–1000 (22–23)	1000–2499 (61–64)	2500–4999 (82–84)	5000– (114–118)
1. minska den totala arbetsmängden?	21	22	13	18	18	29
2. minska mängden kvälls- och veckoslutsarbete?	20	16	9	28	17	15
3. få tydligare gränser mellan arbetstid och fritid?	32	27	22	37	26	28
4. underlätta kombinationen arbete-familjeliv?	30	34	13	34	28	37
5. få mer kunskap om församlingsbornas behov?	25	24	9	28	25	26
6. få tydligare målsättning för arbete?	28	22	17	27	21	29
7. utveckla innehållet i arbetet?	31	31	35	27	25	36
8. höja kompetensen för arbetet?	24	16	26	22	16	23
9. få starkare självkänsla i arbetet?	29	19	13	25	25	26
10. fördjupa den andliga identiteten i arbetet?	44	34	26	41	33	46
11. få högre lön?	31	21	17	38	21	26
12. få ersättning för kvälls- och veckoslutsarbete?	31	21	13	33	30	22
13. förbättra atmosfären i arbetsgemenskapen?	46	25	27	33	27	48
14. utöka samarbetet inom arbetslaget?	40	23	18	33	29	37
15. fördjupa samhörigheten mellan medarbetarna?	35	24	22	33	29	32
16. förbättra organiseringen av arbetet?	40	27	27	38	30	36
17. bearbeta konflikter inom arbetslaget?	45	28	26	26	29	49
18. bekämpa trakasserier på arbetsplatsen?	29	25	22	16	22	36
19. bekämpa diskriminering på arbetsplatsen?	28	22	22	15	16	35
20. utveckla ledarskapet inom arbetslaget?	51	35	36	40	43	47

Det finns således ett relativt stort behov av att utveckla arbetets innehåll. Detta är viktigt för välbefinnandet i arbetet. Däremot är ett utvecklingsarbete som försöker ta reda på de behov som finns i församlingen och som försöker skapa tydliga målsättningar för arbetet inte den väg som de anställda i första hand tänker sig då det gäller att utveckla innehållet i arbetet.

7.2.2. Arbetsmängd

Mindre arbetsmängd (18). En minskad arbetsmängd kommer mycket lågt på prioritetsslistan då det gäller önskemål för ett bättre välbefinnande i arbetet. 22 % av de anställda anser en minskad arbetsmängd vara av stor betydelse. – Åtgärder för att minska arbetsmängden prioriteras högre i Korsholms prosteri (32 %) och i Mellersta Nylands prosteri (36 %) än på övriga håll i stiftet. – I domprostieriet anser endast en tiondel av de anställda (11 %) att det är viktigt att minska på arbetsmängden.

Resultatet är förbryllande. Man arbetar mycket på ledig tid, fyra femtedelar av de anställda anser att de har så mycket arbete att de ständigt arbetar nära gränsen för sin kapacitet och förekomsten av arbetsrelaterad brådska är riklig. Man tycker därför att en minskning av arbetsmängden skulle ha prioriterats mycket högt. Ändå är det tvärtom så att sjutton andra företeelser går före i prioriteringsordning.²⁸⁴

Mindre kvälls- och veckoslutsarbete (20). Endast 18 % av de anställda anser det vara mycket viktigt att minska på mängden kvälls- och veckoslutsarbete. Det betyder också att minskningen av mängden kvälls- och veckoslutsarbete är det önskemål som prioriteras lägst bland de anställda. – Behovet att minska på arbetsmängden under de tider som många andra är lediga är störst bland dem som arbetar i de små församlingarna (28 %) och bland ungdomsledarna (28 %). – Bland dem som är 60 år eller äldre (4 %) och bland kaplanerna (7 %) är det endast en mycket liten del som anser denna frågeställning vara av stor betydelse för välbefinnandet.

De två önskemål som anknyter till arbetsmängden prioriteras mycket lågt av de anställda (18, 20), vilket är ganska överraskande. Tydligt är det så att arbetsmängden i ett större välbefinnandeperspektiv inte utgör ett stort problem. Med tanke på välbefinnandet i arbetet upplevs andra åtgärder som viktigare än åtgärder som syftar till att minska mängden arbete.

7.2.3. Arbetstid och fritid

Kombinerandet av arbete och familjeliv (7). En tredjedel (32 %) av de anställda anser att åtgärder som underlättar kombinerandet av arbetet och familjelivet är mycket viktiga. Detta önskemål kommer därmed på en sjunde plats i viktighetsordning. – Bland dem som är yngre än 30 år anser nästan två tredjedelar (60 %) att åtgärder på den här punkten är mycket viktiga. Nästan hälften av ungdomsledarna (42 %), av församlingspastorerna (45 %) och av dem som arbetar i Korsholms prosteri (44 %) är av samma åsikt. – De som är 60 år eller äldre (21 %), diakonissor (20 %) och kyrkoherdar (22 %) är i liten utsträckning av samma åsikt. Bland dem

284 Se avsnitt 5.3.1., 5.3.2. och 5.3.3.

som arbetar i Mellersta Nylands prosteri (22 %) och bland dem som arbetar i domprosteriet (21 %) är det likaså förhållandevis få som anser att kombinationen arbete – familjeliv behöver hög prioritet.

Hälften av de anställda ansåg att det är problematiskt att kombinera arbetet med familjelivet.²⁸⁵ De som anser att åtgärder på den här punkten är mycket viktiga är dock färre.

Tabell 50. Svar på frågan "Om du fick möjlighet att påverka din arbetssituation i syfte att öka välbefinnandet i arbetet för egen del, hur viktigt skulle det då vara att...". Andelen personer som svarat "mycket viktigt". Enligt ålder (N-värden inom parentes). I procent.

	1974– (25–26)	1964–1973 (59–61)	1954–1963 (92–93)	1944–1953 (84–88)	–1943 (23–25)
1. minska den totala arbetsmängden?	23	17	28	20	21
2. minska mängden kvälls- och veckoslutsarbete?	23	26	18	14	4
3. få tydligare gränser mellan arbetstid och fritid?	54	31	26	28	20
4. underlätta kombinationen arbete-familjeliv?	60	36	33	23	21
5. få mer kunskap om församlingsbornas behov?	23	26	19	28	32
6. få tydligare målsättning för arbete?	20	26	28	24	21
7. utveckla innehållet i arbetet?	31	30	35	24	38
8. höja kompetensen för arbetet?	19	21	20	21	21
9. få starkare självkänsla i arbetet?	15	28	26	22	25
10. fördjupa den andliga identiteten i arbetet?	38	40	40	41	33
11. få högre lön?	23	36	32	22	8
12. få ersättning för kvälls- och veckoslutsarbete?	27	36	32	22	-
13. förbättra atmosfären i arbetsgemenskapen?	46	36	44	28	29
14. utöka samarbetet inom arbetslaget?	35	34	37	26	32
15. fördjupa samhörigheten mellan medarbetarna?	36	28	35	26	24
16. förbättra organiseringen av arbetet?	46	31	39	30	24
17. bearbeta konflikter inom arbetslaget?	50	33	39	35	33
18. bekämpa trakasserier på arbetsplatsen?	35	17	29	27	38
19. bekämpa diskriminering på arbetsplatsen?	38	14	28	23	35
20. utveckla ledarskapet inom arbetslaget?	32	38	55	43	32

Gräns mellan arbete och fritid (10). Åtgärder som syftar till att skapa tydligare gränser mellan arbetet och fritiden är ungefär lika viktiga (30 %) som åtgärder som underlättar kombinationen av arbete och familjeliv. Önskemålet placerar sig på tionde plats i viktighetsordning. – Bland dem som är yngre än 30 år anser mer än hälften (54 %) att gränsen mellan arbete och fritid borde bli tydligare. En stor del

285 Se avsnitt 5.5.1.

av ungdomsledarna (47 %) och av dem som arbetar i Korsholms prosteri (49 %) är av samma åsikt. – För dem som är 60 år eller äldre (20 %), för kaplanerna (20 %) och för dem som arbetar i Åbolands prosteri (20 %) är tydligare gränser mellan arbete och fritid inte lika viktiga.

De önskemål som anknyter till balansen mellan arbetstid och fritid är relativt viktiga (7, 10) för välbefinnandet. Tydligare gränser är speciellt viktiga för dem som är yngre än 30 år, för ungdomsledarna och för de anställda i Korsholms prosteri.

Utgående från hur mycket de anställda i Borgå stift arbetar under ledigheter kunde man ändå ha väntat sig att behovet av tydligare gränser mellan arbete och fritid skulle ha prioriterats ännu högre.²⁸⁶ Också med tanke på detta ämnesområde får man konstatera att de anställda tydligen uppfattar andra åtgärder som ännu viktigare.

7.2.4. Kompetensutveckling

Fördjupad andlig identitet (2). En fördjupad andlig identitet är synnerligen viktig med tanke på välbefinnandet i arbetet. Så anser 40 % av de anställda. Detta önskemål placerar sig på en andra plats i viktighetsordning bland de olika ämnen som anförs. – En fördjupning av den andliga identiteten är viktig för en majoritet av dem som arbetar i Korsholms prosteri (56 %) och för hälften av dem som arbetar i Helsingfors prosteri. Variationerna mellan yrkesgrupperna är mycket stora i den här frågan: diakonissorna (55 %) och församlingspastorerna (55 %) upplever i hög grad ett behov av fördjupad andlighet. – Kaplaner (28 %) och framförallt kantorer (18 %) upplever i mindre grad fördjupningen nödvändig. I de minsta församlingarna (26 %) och i Mellersta Nylands prosteri (22 %) är det likaså ganska få som upplever behovet av fördjupad andlig identitet som påträngande.

Frågor som berör andligheten har i den här studien aktualiserats inom ämnesområdet kompetensutveckling. Också inom ramen för fråga 48 är önskemålet gällande fördjupad andlig identitet strukturmässigt placerat i anslutning till önskemål gällande kompetens. Avsikten med att använda termen ”identitet” har också varit att fokusera uppmärksamhet på personen, inte på det arbete hon utför.

Enligt resultaten i avsnittet berörande kompetensutveckling får de anställda ny kraft för sitt arbete främst genom personlig andakt och andlig läsning. Kollektiva kraftkällor som gudstjänster och bibelgrupper har de anställda betydligt mindre nytta av. Sannolikt beror detta på att de anställda sällan hinner delta i kollektiva verksamhetsformer utgående från omsorg om den egna andligheten. Att fördjupa den egna andliga identiteten i samband med att man å tjänstens vägnar deltar i sådan kollektiv verksamhet är å andra sidan svårt. Att önskemålet beträffande fördjupad andlig identitet upplevs så viktigt kan därför tyda på att de anställda upplever sig ganska ensamma i frågor som berör andlighet och att de vill ha mer stöd för an-

286 Se avsnitt 5.3.3.

dlig fördjupning också i sammanhang där de är tillsammans med andra människor.²⁸⁷

Tabell 51. Svar på frågan "Om du fick möjlighet att påverka din arbetssituation i syfte att öka välbefinnandet i arbetet för egen del, hur viktigt skulle det då vara att...". Andelen personer som svarat "mycket viktigt". Enligt yrkeskategori (N-värden inom parentes). I procent.

	UL (44–47)	Diak (73–74)	Kant (60–62)	FP (21–22)	Kapl (28–30)	KH (58–59)
1. minska den totala arbetsmängden?	29	25	16	23	21	20
2. minska mängden kvälls- och veckoslutsarbete?	28	14	25	14	7	15
3. få tydligare gränser mellan arbetstid och fritid?	47	29	26	36	20	22
4. underlätta kombinationen arbete-familjeliv?	42	20	39	45	38	22
5. få mer kunskap om församlingsbornas behov?	15	39	18	18	17	27
6. få tydligare målsättning för arbete?	15	34	18	43	28	22
7. utveckla innehållet i arbetet?	39	31	18	50	34	27
8. höja kompetensen för arbetet?	22	23	13	32	24	17
9. få starkare självkänsla i arbetet?	33	28	18	36	17	17
10. fördjupa den andliga identiteten i arbetet?	42	55	18	55	28	41
11. få högre lön?	47	38	32	14	7	7
12. få ersättning för kvälls- och veckoslutsarbete?	60	27	26	14	7	14
13. förbättra atmosfären i arbetsgemenskapen?	38	46	32	50	38	20
14. utöka samarbetet inom arbetslaget?	38	36	37	27	17	25
15. fördjupa samhörigheten medarbetarna emellan?	33	34	27	36	17	29
16. förbättra organiseringen av arbetet?	38	44	32	41	20	25
17. bearbeta konflikter inom arbetslaget?	50	40	34	50	34	22
18. bekämpa trakasserier på arbetsplatsen?	30	26	32	24	28	24
19. bekämpa diskriminering på arbetsplatsen?	33	26	22	29	29	19
20. utveckla ledarskapet inom arbetslaget?	48	55	36	36	40	39

Med tanke på personalvården i stiftet innebär detta att spiritualitetsdimensionen behöver uppmärksammas i olika sammanhang. Ifall den tidigare aktualiserade tanken på reflektion kring arbetshandledningens innehåll och strukturer anses förnuftig kunde möjligheten att integrera ett andligt perspektiv i arbetshandledningsprocessen också övervägas. Eftersom den andliga identiteten är en mycket central del av den yrkesmässiga identiteten hos de församlingsanställda kunde det förefalla naturligt att behovet av fördjupning av den andliga identiteten skulle bli bemött också i arbetshandledningens sammanhang.²⁸⁸ Behovet av fördjupning av den andliga

287 Se avsnitt 5.6.5.

288 Se avsnitt 5.6.1.

identiteten för också tankarna till retreatverksamheten. Retreaten borde kunna vara en mycket lämplig verksamhetsform för fördjupning av den andliga identiteten bland stressade församlingsanställda. I dagens läge är det dock en mycket liten del av de anställda som deltar i retreatverksamheten. Man kan därför fråga sig om retreaten kunde utvecklas i en sådan riktning att den upplevdes som attraktiv för en större del av de anställda.²⁸⁹

Prosteriet kunde med fördel fungera som en plattform för fördjupning av den andliga identiteten. Genom verksamhet i prosteriet kan en större del av de anställda nås än genom olika aktiviteter på stiftsnivån. Borgå stift är också pluralistiskt med tanke på andliga traditioner. Därför kan verksamhet på prosterinivån bättre beakta lokala andliga traditioner. Enligt resultaten är behovet av andlig fördjupning också mer påträngande i vissa prosterier (Korsholm, Helsingfors) och mindre aktuellt på andra håll.

Det förefaller naturligt att det påtalade behovet av en aktivare personalledning från kyrkoherdens sida också kunde innebära att frågor gällande fördjupad andlig identitet hos de anställda uppmärksammades.²⁹⁰

Starkare självkänsla (17). De flesta anställda har en bra självkänsla med tanke på det arbete de utför eftersom denna aspekt får låg prioritet. En fjärdedel (24 %) av de anställda anser att åtgärder som syftar till att stärka självkänslan är av stor betydelse med tanke på välbefinnandet. – Bland församlingspastorerna anser en dryg tredjedel (36 %) att åtgärder som stärker självkänslan är av stor betydelse. – I de minsta församlingarna (13 %) och i Mellersta Nylands prosteri (12 %) är endast en liten del av samma åsikt.

Höjd kompetens (19). De anställda anser också i hög grad att de har tillräcklig kompetens för sitt arbete. Endast en femtedel av de anställda anser att önskemålet att höja kompetensen är mycket viktigt och därmed placerar sig detta önskemål mycket lågt i viktighetsordning. – Behovet att höja kompetensen för arbetet är störst bland församlingspastorerna (32 %) och bland dem som arbetar i Åbolands prosteri (34 %). Bland de anställda i Pedersöre prosteri anser däremot endast en tiondel att åtgärder i denna fråga är av nöden.

Det kan konstateras att brister gällande självkänslan och den yrkesmässiga kompetensen inte förekommer i större omfattning. Av detta kan man dra slutsatsen att den kompetens som erhålls genom grundutbildning och personalutbildning för de flesta är tillräcklig. Man kan också anta att behovet av att förstärka kompetensen sannolikt skulle vara ännu mindre ifall en större del av de anställda skulle ha formell behörighet för sin tjänst.²⁹¹ Trots formell behörighet upplever dock en relativt stor del av församlingspastorerna ett behov av tilläggsåtgärder på denna punkt. Av dem som arbetar i Åbolands prosteri saknar 31 % formell behörighet för sin tjänst vilket torde förklara varför behovet av kompetensutvecklande åtgärder där är större än på andra håll i stiftet. Däremot är behovet av att fördjupa den andliga

289 Se avsnitt 5.6.4.

290 Se avsnitt 6.1.4. och 6.4.3.

291 Se avsnitt 4.2.

identiteten, eller höja den ”andliga kompetensen”, ett behov som prioriteras synnerligen högt bland de anställda.

7.2.5. Lön

Högre lön (12). En dryg fjärdedel (27 %) av de anställda anser att en högre lön är viktig med tanke på välbefinnandet i arbetet. Detta önskemål återfinns på tolfte plats bland de tjugo ämnena. – Behovet av högre lön är störst bland ungdomsledarna (47 %), bland diakonissorna (38 %) och bland dem som arbetar i de små församlingarna (38 %). – En höjning av lönenivån är däremot av mindre betydelse med tanke på välbefinnandet i arbetet bland dem som är 60 år eller äldre (8 %), bland kaplanerna (7 %), bland kyrkoherdarna (7 %), bland församlingspastorerna (14 %), bland dem som arbetar i de minsta församlingarna (17 %) och bland dem som arbetar i Närpes prosteri (17 %).

Ersättning för kvälls- och veckoslutsarbete (13). Ungefär lika många (26 %) bland de anställda upplever det väsentligt att få ersättning för kvälls- och veckoslutsarbetet. – Bland ungdomsledarna (60 %) är önskemålet att få ersättning för kvälls- och veckoslutsarbete mycket starkt. Också bland dem som är mellan 30 och 39 år (36 %) och i Pedersöre prosteri (37 %) är det mer än en tredjedel som anser att ersättningarna skulle vara väsentliga med tanke på välbefinnandet i arbetet. – Ersättningar för kvälls- och veckoslutsarbete upplevs däremot vara av liten betydelse i de minsta församlingarna (13 %), bland församlingspastorerna (14 %), bland kaplanerna (7 %), bland kyrkoherdarna (14 %) och i Helsingfors prosteri (8 %). Ingen av dem som är 60 år eller äldre anser dylika ersättningar vara av betydelse.

Åsikterna är mycket splittrade med hänseende till löne- och ersättningsfrågan. Det är uppenbart att ungdomsledarna anser en höjning av ersättningsnivån vara av mycket stor betydelse för välbefinnandet i arbetet. Flera kommentarer i frågeformulären stöder också den här uppfattningen. Bland prästerna uppfattas lönen av de allra flesta vara tillfredsställande, åtminstone då frågan betraktas ur ett välbefinnande i arbetet -perspektiv.

De ämnen som anknyter till arbetssituationens individuella perspektiv prioriteras allmänt taget lågt av de anställda. Av de tolv önskemål som anknyter till det individuella perspektivet på arbetet återfinns endast fyra bland de totalt sett tio viktigaste. De fyra som återfinns bland de tio viktigaste är följande: fördjupad andlig identitet (2), underlätta kombinationen arbete – familjeliv (7), utveckla innehållet i arbetet (8) och tydligare gränser mellan arbete och fritid (10). Detta innebär att de anställda allmänt taget anser att den individuella arbetssituationen är mera i balans än den kollektiva. Behovet av att fördjupa den andliga identiteten är dock stort.

Tabell 52. Svar på frågan "Om du fick möjlighet att påverka din arbetssituation i syfte att öka välbefinnandet i arbetet för egen del, hur viktigt skulle det då vara att...". Enligt prosteritillhörighet. I procent.

	P	K	Nä	Åb	ÅI	R	MN	H	D
1. minska den totala arbetsmängden?	24	32	24	14	24	13	36	15	11
2. minska mängden kvälls- och veckoslutsarbete?	24	24	11	14	18	19	12	19	11
3. få tydligare gränser mellan arbetstid och fritid?	37	49	22	20	30	21	21	27	25
4. underlätta kombinationen arbete-familjeliv?	33	44	39	26	25	39	22	35	21
5. få mer kunskap om församlingsbornas behov?	25	34	22	14	24	34	9	27	29
6. få tydligare målsättning för arbete?	24	27	33	11	45	29	15	25	25
7. utveckla innehållet i arbetet?	20	37	33	14	41	32	30	35	43
8. höja kompetensen för arbetet?	10	20	17	34	21	29	21	12	21
9. få starkare självkänsla i arbetet?	29	29	17	26	17	19	12	31	29
10. fördjupa den andliga identiteten i arbetet?	39	56	44	31	41	32	22	50	39
11. få högre lön?	31	32	17	26	28	32	21	19	25
12. få ersättning för kvälls- och veckoslutsarbete?	37	34	17	20	28	30	22	8	25
13. förbättra atmosfären i arbetsgemenskapen?	31	29	56	43	45	29	38	38	29
14. utöka samarbetet inom arbetslaget?	31	27	50	29	45	25	28	27	36
15. fördjupa samhörigheten medarbetarna emellan?	24	33	44	37	38	25	24	24	29
16. förbättra organiseringen av arbetet?	40	29	44	34	48	22	34	15	39
17. bearbeta konflikter inom arbetslaget?	27	38	39	34	54	26	45	35	43
18. bekämpa trakasserier på arbetsplatsen?	18	20	41	29	39	23	42	23	25
19. bekämpa diskriminering på arbetsplatsen?	18	21	29	21	29	23	45	23	25
20. utveckla ledarskapet inom arbetslaget?	29	45	67	53	57	38	44	35	43

7.2.6. Arbetsgemenskapens atmosfär

Bearbeta konflikter inom arbetslaget (3). Mer än en tredjedel (37 %) av de anställda anser det mycket viktigt att bearbeta konflikter inom arbetslaget. De anställda prioriterar denna åtgärd som nummer tre i viktighetsordning. – Bland dem som är yngre än 30 år, ungdomsledarna, församlingspastorerna och bland dem som arbetar i de stora församlingarna anser hälften att det är mycket viktigt att konflikterna inom arbetslaget bearbetas. I Ålands prosteri är 54 % av samma åsikt. – Däremot anses denna fråga inte vara lika central i de minsta församlingarna (26 %), i de små församlingarna (26 %), bland kyrkoherdarna (22 %), i Pedersöre prosteri (27 %) och i Raseborgs prosteri (26 %).

Närmare hälften av de anställda upplever att klimatet i medarbetarkretsen präglas av inre motsättningar. En majoritet av de anställda anser också att kyrkoherden aktivare borde ta tag i konflikter medarbetarna emellan. Mot denna bakgrund är det inte förvånande att konflikthanteringen prioriteras högt bland de ans-

tällda. Resultatet stöder också den slutsats som tidigare formulerats: med tanke på de anställdas välbefinnande är en större aktivitet från kyrkoherdarnas sida gällande konflikthantering av stor betydelse.²⁹²

Förbättra atmosfären inom arbetsgemenskapen (4). De anställda tycker också att det är mycket väsentligt för välbefinnandet att atmosfären i arbetsgemenskapen blir bättre. Mer än en tredjedel av de anställda (36 %) upplever situationen just sådan. Detta önskemål kommer därmed på fjärde plats i viktighetsordning. – 46 % av kvinnorna, av dem som är yngre än 30 år och av diakonissorna anser att atmosfären behöver förbättras. Församlingspastorer (50 %), anställda i stora församlingar (48 %) och anställda i Närpes prosteri (56 %) är i mycket stor utsträckning av samma åsikt. – Män (25 %) och kyrkoherdar (20 %) upplever situationen ganska anorlunda.

En förbättring av atmosfären i arbetsgemenskapen prioriteras mycket högt. Detta ligger helt i linje med de resultat som presenterats beträffande församlingens arbetsklimat. Endast drygt hälften av de anställda anser att atmosfären är öppen och förtroendefull och endast två tredjedelar tycker att atmosfären är uppmuntrande. Resultatet stöder också den tolkning som tidigare har gjorts: med tanke på arbetsgemenskapens atmosfär är en aktivare personalledning från kyrkoherdarnas sida av avgörande betydelse.²⁹³

Utökad samarbete inom arbetslaget (6). Önskemålet om ett utökad samarbete medarbetarna emellan prioriteras likaså högt. Detta ligger helt i linje med prioriteringen av konflikthantering och en förbättrad arbetsatmosfär. Nästan en tredjedel (32 %) av de anställda önskar sig ett utökad samarbete. – Behovet av ett utökad samarbete är särskilt stort i Närpes prosteri (50 %) och på Åland (45 %). – Bland kaplanerna (17 %) och i de minsta församlingarna (18 %) prioriteras detta behov lägre.

Fördjupad samhörighet medarbetarna emellan (9). Innehållet i detta påstående ligger nära innehållet i det föregående. Samhörighet handlar dock om gemenskap på ett djupare plan än vad termen samarbete nödvändigtvis innebär. Också samhörighetsaspekten prioriteras bland de tio viktigaste önskemålen: 30 % av de anställda anser detta vara mycket viktigt. – I Närpes prosteri anser nästan hälften (44 %) att en djupare samhörighet är av stor betydelse för välbefinnandet i arbetet. – Också i denna fråga är kaplanerna (17 %) ganska långt av annan åsikt.

De önskemål som anknyter till församlingens arbetsklimat prioriteras genomgående mycket högt av de anställda. Alla fyra önskemålen placeras bland de tio viktigaste (3, 4, 6, 9). Resultatet ligger i linje med de slutsatser som formulerats inom ramen för andra undersökningar: de kyrkligt anställda är mer nöjda med sina arbetsuppgifter än med sin arbetsgemenskap.²⁹⁴

De som är yngre än 30 år, församlingspastorer, de som arbetar i de stora församlingarna och i Ålands prosteri anser att åtgärder gällande arbetsklimat och kon-

292 Se avsnitt 6.1.3. och 6.4.3.

293 Se avsnitt 6.1.2. och 6.1.4.

294 *Pärnänen* 2004, 8.

flikter medarbetarna emellan är mycket centrala. Samarbete och samhörighet är frågor som upplevs mycket angelägna i Närpes prosteri.

7.2.7. Psykiskt våld på arbetsplatsen

Bekämpa trakasserier (11). En dryg fjärdedel (27 %) av de anställda upplever det som mycket väsentligt med tanke på välbefinnandet i arbetet att bekämpa trakasserier på arbetsplatsen. – Bland dem som är 60 år eller äldre anser mer än en tredjedel (38 %) att välbefinnandet i arbetet förutsätter att trakasserier på arbetsplatsen bekämpas. Av samma åsikt är de som arbetar i de stora församlingarna (36 %), i Mellersta Nylands prosteri (42 %), i Närpes prosteri (41 %) och på Åland (39 %). – I de små församlingarna (16 %) och bland dem som är mellan 30 och 39 år (17 %) är det en mindre del som upplever detta vara ett stort problem.

Bekämpa diskriminering (14). Exakt en fjärdedel av de anställda anser att välbefinnandet i arbetet förutsätter att man uppmärksammar diskriminering på arbetsplatsen. – Önskemålet är särskilt starkt framhåvt bland dem som är yngre än 30 år (38 %), bland dem som är 60 år eller äldre (35 %), bland dem som arbetar i de stora församlingarna (35 %) och i Mellersta Nylands prosteri (45 %). – Mindre utbrett är önskemålet bland dem som är mellan 30 och 39 år (14 %) och i de små församlingarna (15 %).

En fjärdedel av de anställda anser att det för välbefinnandet i arbetet är nödvändigt att bekämpa psykiskt våld på arbetsplatsen. Resultatet är inte förvånande med tanke på det som tidigare framkommit.²⁹⁵ Särskilt påträngande upplevs detta behov vara bland dem som är 60 år eller äldre, i de stora församlingarna och i Mellersta Nylands prosteri. Med tanke på att kyrkans målsättning i dessa frågor borde utgå ifrån en ”nolltolerans” behöver önskemålet ägnas uppmärksamhet inom stiftets personalvård.

7.2.8. Arbetslagets arbetskultur

Förbättra organiseringen av arbetet (5). De anställda prioriterar ett bättre organisering av arbetet mycket högt. 34 % av de anställda anser att detta är mycket viktigt och önskemålet kommer på femte plats i viktighetsordning. – Behovet av att organisera arbetet bättre framträder starkast bland dem som är yngre än 30 år (46 %), bland diakonissorna (44 %), i Närpes prosteri (44 %) och i Ålands prosteri (48 %). – Bland dem som är 60 år eller äldre (24 %), bland kaplanerna (20 %), i Raseborgs prosteri (22 %) och i Helsingfors prosteri (15 %) är det en mindre del som upplever att arbetet behöver vara bättre organiserat.

295 Se avsnitt 6.2.1. och 6.2.2.

Önskemålet om bättre organisering av arbetet ligger i linje med redovisade resultat. Endast drygt hälften av de anställda anser att arbetet i församlingen är välorganiserat. I Borgå stift förekommer dessutom arbete under lediga dagar i mycket större omfattning än inom kyrkan som helhet trots att arbetsmängden inte är avsevärt större. För prästernas vidkommande är arbetsmängden snarare mindre än inom kyrkan som helhet.²⁹⁶

Verksamheten i församlingarna borde således bli mer välorganiserad med tanke på de anställdas arbetsvälbefinnande. Detta förklarar också varför de anställda inte prioriterar önskemålet om mindre arbetsmängd högre än de gör. Huvudproblemet då det gäller det myckna arbetandet under lediga dagar tycks inte vara arbetsmängden utan graden av organisering. Det ganska starkt prioriterade önskemålet om tydligare gränser mellan arbete och fritid och om bättre möjligheter att kombinera arbetet med familjelivet ligger också i linje med önskemålet om ett mer välorganiserat arbete.²⁹⁷

7.2.9. Ledarskapet inom arbetslaget

Utveckla ledarskapet inom arbetslaget (1). En utveckling av ledarskapet inom arbetslaget är det viktigaste önskemålet med tanke på ett större välbefinnande i arbetet. Så anser de anställda i Borgå stifts församlingar. Närmare hälften av de anställda (43 %) anser att detta är mycket viktigt. – Mer än hälften av dem som är mellan 40 och 49 år (55 %), av diakonissorna (55 %), av dem som arbetar i Åbolands prosteri (53 %) och av dem som arbetar i Ålands prosteri (57 %) har höga förväntningar på ett utvecklat ledarskap inom arbetslaget. Bland de anställda i Närpes prosteri är detta önskemål mycket viktigt för så mycket som två tredjedelar av de anställda. – En utveckling av ledarskapet prioriteras lägre bland dem som är yngre än 30 år (32 %), bland dem som är 60 år eller äldre (32 %) och bland de anställda i Pedersöre prosteri (29 %).

Det viktigaste önskemålet med tanke på ett ökat välbefinnande i arbetet för de anställda i Borgå stifts församlingar ansluter sig således till ledarskapet inom arbetslaget. Många av de enskilda resultat och iakttagelser som presenterats har redan pekats i den riktningen. Därför ligger resultatet i linje med det som anförts. Jag har konstaterat att en aktivare personalledning högst sannolikt skulle inverka gynnsamt på arbetsgemenskapens atmosfär. Upplevelserna av trakasserier och diskriminering skulle antagligen därmed också minska. De anställdas utvärdering av kyrkoherden som förman visade att en utökad aktivitet då det gäller handledning, utvecklingssamtal och konflikthantering är önskvärd. Prioriteringen av fördjupad andlig identitet kan också anses ha en ledarskapsanknytning. Det samma gäller i hög grad önskemålet om att arbetet borde organiseras bättre.²⁹⁸

296 Se avsnitt 5.3.1., 5.3.3. och 6.3.1.

297 Se avsnitt 7.2.3.

298 Se avsnitt 6.1.4., 6.2.2., 6.4.3., 7.2.4. och 7.2.8.

De ämnen som anknyter till arbetssituationens kollektiva perspektiv prioriteras högt av de anställda. Av de åtta önskemålen återfinns sex bland de totalt sett tio viktigaste. De sex önskemål som återfinns bland de tio viktigaste är följande: utveckla ledarskapet inom arbetslaget (1), bearbeta konflikter inom arbetslaget (3), förbättra atmosfären i arbetsgemenskapen (4), förbättra organiseringen av arbetet (5), utöka samarbetet inom arbetslaget (6) samt fördjupa samhörigheten inom arbetslaget (9). De två resterande önskemålen placerar sig lägre (bekämpa trakasserier på arbetsplatsen, 11, och bekämpa diskriminering på arbetsplatsen, 14) men är till sin karaktär sådana att de det oaktat behöver ägnas uppmärksamhet.

Detta innebär att de anställda allmänt taget anser att det är viktigare med åtgärder som förbättrar arbetssituationen inom arbetslaget än med åtgärder som förbättrar den individuella arbetssituationen.

7.2.10. Övriga önskemål

Frågeformulärets fråga nr 48 innehöll ytterligare en delfråga som gav de anställda en möjlighet att ange andra företeelser som vore viktiga att åtgärda med tanke på välbefinnandet i arbetet. Här gavs således möjlighet till ett öppet svar. I fråga nr 49 ombads de anställda välja ut tre särskilt viktiga önskemål.

Annat som borde åtgärdas med tanke på välbefinnandet. Endast 11 % av de anställda utnyttjade möjligheten att ange andra företeelser som borde åtgärdas med tanke på ett ökat välbefinnande i arbetet.²⁹⁹ Detta bekräftar slutsatsen att de ämnesområden som berördes inom ramen för fråga nr 48 relativt bra beaktade de mest väsentliga faktorerna med tanke på välbefinnandet. Av de företeelser som omnämndes skiljer sig två ur mängden eftersom de återkom i flera svar. Sex av svaren innehöll detaljerade önskemål gällande ledarskapet i den egna församlingen. Dessa svar anslöt sig således i hög grad till delfråga nr 20, utveckla ledarskapet inom arbetslaget. Sex av svaren innehöll önskemål om mera budgetmedel: för tjänster, för verksamheten och för bättre arbetsutrymmen.

De tre viktigaste företeelserna. När den här frågan formulerades var min avsikt att den skulle anknyta till fråga nr 48 och därmed till välbefinnandet i arbetet. Frågan blev dock formulerad på ett sådant sätt att välbefinnande – aspekten inte framgår.³⁰⁰ Därför kom frågan mera att handla om viktighet i allmänhet och inte om viktighet med tanke på välbefinnandet. Beträffande de stora linjerna överensstämmer resultaten med svaren på fråga nr 48. Två väsentliga skillnader finns dock: enligt svaren på fråga nr 49 framträder en mindre arbetsmängd och en högre lön som avsevärt viktigare för de anställda än svaren på fråga nr 48 ger vid handen.

299 Frågeformulärets fråga nr 48, delfråga nr 21.

300 Frågeformulärets fråga nr 49.

7.3. lakttagelser och slutsatser

Jag har visat att de anställda upplever alla de ämnesområden som berörs i fråga nr 48 som viktiga med tanke på välbefinnandet i arbetet. I jämförelse med svaren på andra frågor är det en påfallande stor del av de anställda som anser att åtgärder gällande de ämnesområden som berörs är mycket viktiga. I medeltal anser nästan en tredjedel av de anställda att respektive åtgärd är mycket viktig: det procentuella medelvärdet för svarsalternativet mycket viktigt är 29 % då svaren på alla tjugo delfrågor beaktas. Om svaren från de personer som anser att respektive ämnesområde är ganska viktigt också beaktas blir det procentuella medelvärdet 65 %: i medeltal anser således två tredjedelar av de anställda att åtgärderna är mycket viktiga eller ganska viktiga med tanke på ett ökat välbefinnande i arbetet. Med tanke på personalvården i Borgå stift innebär detta snarare att alla ämnesområden behöver beaktas än att vissa enskilda önskemål ensidigt ställs i centrum.

Det oaktat finns det skillnader i fråga om viktighetsgrad. En del önskemål är ännu viktigare än andra. De anställda har med sina svar klargjort att de viktigaste önskemålen i större omfattning anknyter till arbetssituationens kollektiva perspektiv än till den individuella arbetssituationen. Bland de tio viktigaste önskemålen finns sex av totalt åtta som berör arbetssituationens kollektiva perspektiv medan endast fyra av totalt tolv önskemål som anknyter till arbetets individuella perspektiv ingår. De tio viktigaste önskemålen är följande:

1. Utveckla ledarskapet inom arbetslaget 43 %
2. Fördjupa den andliga identiteten i arbetet 40 %
3. Bearbeta konflikter inom arbetslaget 37 %
4. Förbättra atmosfären i arbetsgemenskapen 36 %
5. Förbättra organiseringen av arbetet 34 %
6. Utöka samarbetet inom arbetslaget 32 %
7. Underlätta kombinerandet av arbete och familjeliv 32 %
8. Utveckla innehållet i arbetet 31 %
9. Fördjupa samhörigheten mellan medarbetarna 30 %
10. Få tydligare gränser mellan arbetstid och fritid 30 %

De här tio önskemålen är inte isolerade företeelser utan står i relation till varandra. En del av önskemålen ligger dessutom innehållsmässigt mycket nära varandra. De beskriver olika aspekter av ungefär samma företeelse och kan därför anses höra samman.

Enligt detta resonemang kan delfrågorna nr 13, 14, 15 och 17 anses höra samman. Genom att bearbeta konflikter inom arbetslaget (17) blir atmosfären i arbetsgemenskapen högst sannolikt bättre (13). Samtidigt kan samhörigheten medarbetarna emellan fördjupas (15) och möjligheterna till samarbete inom arbetslaget förbättras (14).

Om man ser till de olika bakgrundsfaktorerna kan man notera att frågor i anslutning till arbetsgemenskapens atmosfär och personrelationerna på arbetsplatsen är av särskilt stor betydelse för dem som är yngre än 30 år och för församlingspastorerna. Också de som arbetar i de stora församlingarna, i Närpes prosteri och i Ålands prosteri prioriterar åtgärder som förbättrar atmosfären i arbetsgemenskapen mycket högt.

Av de ämnesområden som inte finns bland de tio viktigaste kan önskemålen om bekämpning av trakasserier på arbetsplatsen (18) och bekämpning av diskriminering på arbetsplatsen (19) också anses beröra samma problematik: personrelationerna och atmosfären i arbetsgemenskapen.

Man kan också notera att det önskemål om en intensifierad insats på konflikt-hanteringens område som framgick av de anställdas utvärdering av kyrkoherden som personalchef i hög grad ansluter sig till samma tematiska helhet. Det faktum att närmare hälften av de anställda upplever att inre motsättningar präglar atmosfären i arbetsgemenskapen och att endast drygt hälften av de anställda anser att atmosfären är öppen och förtroendefull utgör den bakgrund som önskemålen utgår ifrån.³⁰¹

Ett annat block delfrågor som ämnesmässigt ligger nära varandra är frågorna nr 3, 4, 7 och 16. Om verksamheten som helhet blir mer välorganiserad (16) finns förutsättningar för att gränserna mellan arbetstid och fritid blir tydligare (3). Detta borde också innebära att det blir lättare att kombinera arbetet med familjelivet (4). Då verksamheten som helhet är välorganiserad skapas förutsättningar för ett utvecklande av innehållet i arbetet (7).

Åtgärder beträffande organiserandet av verksamheten och utvecklandet av arbetets innehåll är speciellt viktiga bland dem som är yngre än 30 år, bland ungdomsledarna, bland församlingspastorerna och bland dem som arbetar i Korsholms prosteri.

Av de ämnesområden som inte finns bland de tio viktigaste kan önskemålen om att få mer kunskap om församlingsmedlemmarnas behov (5) och om att få tydligare målsättning för arbetet (6) kopplas samman med nämnda tematiska helhet. Båda önskemålen anknyter till utvecklandet av innehållet i arbetet.

Det kan också noteras att de önskemål om en intensifierad insats från kyrkoherdens sida med hänseende till handledning (konstruktiv kritik) och utvecklings-samtal som var ett resultat av de anställdas utvärdering av kyrkoherden som personalchef tematiskt hör samman med utvecklandet av innehållet i arbetet. Man kan ytterligare tillägga att problemen med det myckna arbetandet under lediga dagar och svårigheterna gällande avkoppling under ledig tid i hög grad har att göra med hur välorganiserat arbetet är.³⁰²

Åtta av de tio viktigaste önskemålen kan således sammanföras till två större ämnesmässiga helheter: atmosfären i arbetsgemenskapen och verksamhetens organisering. De två återstående önskemålen med hög prioritet är önskemålet om att

301 Se avsnitt 6.1.2., 6.1.3., 6.4.3. och 7.2.7.

302 Se avsnitt 5.3.3., 5.5.2., 6.4.3. och 7.2.1.

utveckla ledarskapet i arbetslaget och önskemålet om fördjupad andlig identitet i arbetet. Dessa båda önskemål har högsta möjliga prioritet: de placerade sig som nummer ett och två i viktighetsordning.

Utgående från resultaten är den yrkesmässiga kompetensen för arbetet (8) och självkänslan i arbetet (9) relativt goda. Däremot ligger den ”andliga kompetensen” inte på samma nivå. Därför önskar de anställda att fördjupandet av den andliga identiteten uppmärksammas (10). Utgående från det faktum att de anställda huvudsakligen får ny kraft för sitt arbete genom personlig andakt och andlig läsning och i mindre grad genom deltagande i kollektiva aktiviteter har jag gjort tolkningen att de anställda är mer ensamma då det gäller andliga frågor än de vill vara. Jag har också noterat att önskemålet om fördjupad andlig identitet har en anknytning till ledarskapet inom arbetslaget.³⁰³

Önskemålet om fördjupad andlig identitet är speciellt viktigt för diakonissor och församlingspastorer samt i Korsholms prosteri och i Helsingfors prosteri.

Utvecklandet av ledarskapet inom arbetslaget (20) prioriteras högst bland de olika önskemålen. Ovan har jag visat att många enskilda önskemål har en anknytning till kyrkoherden som ledare inom arbetslaget. Enligt min uppfattning ska önskemålet om en utveckling av ledarskapet inom arbetslaget därför inte tolkas som ett fristående ämnesområde. Snarare är det så att de anställda anser att en utveckling av ledarskapet inom arbetslaget är mycket betydelsefullt med tanke på resultat gällande andra önskemål.

De som är mellan 40 och 49 år och diakonissorna anser i hög grad att en utveckling av ledarskapet är mycket viktig. Inom Närpes prosteri, Åbolands prosteri och Ålands prosteri delar man den här uppfattningen.

Enligt ovan anförda resonemang kan de tio viktigaste önskemålen sammanfattas till att gälla tre huvudsakliga ämnesområden. Dessa anknyter dessutom till ett flertal av de övriga önskemålen och till betydelsefulla forskningsresultat. De tre ämnesområdena är följande:

- att atmosfären i arbetsgemenskapen förbättras
- att verksamheten blir mer välorganiserad samt
- att den andliga identiteten i arbetet fördjupas.

Utvecklandet av ledarskapet inom arbetslaget är en mycket betydelsefull faktor då det gäller att uppnå resultat på dessa tre områden.

303 Se avsnitt 5.6.5. och 7.2.4.

7.4. Sammanfattning

Forskningsresultat

- Tre fjärdedelar av de anställda skulle säkert eller antagligen välja samma yrke som de har nu ifall de idag valde sin framtida bana. 17 % anser att de idag skulle välja annorlunda. De två viktigaste orsakerna till tveksamhet att välja samma bana är den dåliga lönen och de oregelbundna arbetstiderna.
- Bland kontorerna är den nuvarande arbetssituationen förknippad med stora frågetecken. Endast 6 % är säkra på att de skulle välja samma yrke på nytt. En tredjedel av kontorerna är också ganska säkra på att de idag skulle välja en annan bana.

Konsekvenser för personalvården

- Med tanke på ett ökat välbefinnande i arbetet i framtiden är åtgärder gällande alla de ämnesområden som i undersökningen relaterats till välbefinnandet förhållandevis viktiga. Trots detta övergripande resultat är det uppenbart att de anställda anser att åtgärder som främjar arbetslaget och arbetsgemenskapen är viktigare med tanke på arbetsvälbefinnandet än åtgärder som förbättrar den individuella arbetssituationen.
- Det viktigaste önskemålet med tanke på ett bättre arbetsvälbefinnande handlar om ett utvecklande av ledarskapet inom arbetslaget. Detta önskemål ska snarare tolkas som ett medel genom vilket man anser att förbättringar på andra områden kan uppnås än som ett fristående ämnesområde.
- De nio övriga önskemål som de anställda anser att är de viktigaste med tanke på ett bättre arbetsvälbefinnande kan sammanfattas i tre huvudsakliga önskemål: bättre atmosfär i arbetsgemenskapen, mer välorganiserad verksamhet samt fördjupad andlig identitet.
- Utgående från resultaten för de tre sammanfattande önskemålen är behoven av åtgärder för ett bättre arbetsvälbefinnande speciellt stora bland dem som är yngre än 30 år, församlingspastorer, anställda i Korsholms prosteri, Närpes prosteri och Ålands prosteri.
- Med anledning av önskemålet om åtgärder för en fördjupad andlig identitet i arbetet kan infogandet av ett andligt perspektiv i arbetshandledningsprocessen tas till övervägande. Retreatens möjligheter att fördjupa den andliga identiteten för en större del av de anställda kunde i detta sammanhang också reflekteras. Prosteriet kunde med fördel också fungera som en plattform för fördjupning av den andliga identiteten.

8. AVSLUTANDE DISKUSSION

Församlingen som arbetsplats kan studeras utgående från varierande synvinklar. Denna studie har granskat arbetssituationen i församlingarna utgående från ett välbefinnande i arbetet-perspektiv.

Resultaten visar att de anställda i Borgå stift har synnerligen goda möjligheter att påverka sitt arbete med hänseende till arbetsfördelningen, arbetets innehåll och arbetstakten. Upplevelsen av psykisk påfrestning i arbetet är inte heller lika utbredd som inom kyrkan som helhet trots att arbetsmängden är ungefär lika stor. En stor del av de anställda anser också att arbetskamraterna sätter värde på det arbete de utför. Å andra sidan arbetar de anställda väldigt mycket på sin lediga tid vilket har lett till svårigheter då det gäller avkoppling från arbetet. Sannolikt är det också därför som de anställda i Borgå stift inte trivs lika bra med sina arbetsuppgifter som man gör inom kyrkan som helhet.

En stor del av de anställda upplever arbetsgemenskapens atmosfär som uppmuntrande. Å andra sidan anser en betydande del att arbetsgemenskapens atmosfär präglas av inre motsättningar. En avsevärd del av de anställda förhåller sig också skeptiskt till påståendet att verksamheten i församlingen är välorganiserad.

Sammantaget har undersökningen också påvisat att de anställda gärna vill se åtgärder inom många olika områden med tanke på ett bättre arbetsvälbefinnande i framtiden.

Det finns orsak att förhålla sig seriöst till dessa önskemål. Anställda som har kontroll över sina arbetsuppgifter och som trivs i sin arbetsgemenskap är väl motiverade att sköta sitt arbete. Investeringar (tid, resurser) som görs i syfte att förbättra välbefinnandet i arbetet för de anställda är därför samtidigt satsningar som gynnar genomförandet av församlingens uppgifter. De anställdas och arbetsgivarens intressen sammanfaller därför i hög grad då det gäller frågor som berör välbefinnandet i arbetet.

Reflektionen kring och planeringen av åtgärder som gynnar arbetsvälbefinnandet bör i första hand äga rum i de enskilda församlingarna. Där finns den sakkunskap gällande lokala förhållanden som behövs med tanke på att uppmärksamma välbefinnandet i arbetet på ett ändamålsenligt sätt. Trots att församlingen är den primära enheten för den personalvårdande verksamheten behövs åtgärder också på andra nivåer. Jag har föreslagit att prosteriets roll som en instans för personalvårdande verksamhet kunde förstärkas bl.a. med hänseende till åtgärder som fördjupar den andliga identiteten.

Utgående från resultaten av denna studie är det också uppenbart att den reflektion kring frågor gällande de anställdas arbetsvälbefinnande som äger rum i församlingarna behöver uppmärksammas och stödas genom åtgärder inom ramen för stiftets verksamhet. Enligt min bedömning behövs åtgärder av två olika slag. För det första behöver personalvårdsdimensionen beaktas på ett genomtänkt sätt i den stiftsverksamhet som redan existerar. Studien har påvisat att forskningsresultatens konsekvenser anknyter till såväl personalutbildning och rådplägningsdagar som arbetshandledning och retreatar. För det andra behövs också stiftsverksamhet som mer direkt utgår från och relaterar till de behov och önskemål som finns på personalvårdsområdet.

Till en del sker detta redan i nuläget. Ämnesområden som anknyter till välbefinnandet i arbetet har behandlats inom ramen för den existerande stiftsverksamheten. Med tanke på den mångfald behov som enligt undersökningsresultaten är viktiga för de anställda förefaller det dock önskvärt att personalvårdsperspektivet mer målmedvetet och mångsidigt beaktas i olika sammanhang. I många fall skulle det vara betydelsefullt att beakta personalvårdsaspekten redan i det skede då planeringen av olika verksamheter inleds. Utgående från resultaten förefaller det till exempel önskvärt att personalvårdssynpunkterna beaktas vid planeringen av innehåll i olika ledarskapskurser.

Den direkta personalvårdsverksamheten behöver också utvecklas och göras mer mångsidig. I detta sammanhang behöver man speciellt uppmärksamma de resultat som visade att behoven är större då det gäller arbetssituationens kollektiva perspektiv än då det gäller åtgärder som utgår ifrån ett individuellt förhållningssätt till arbetet. Stor uppmärksamhet borde därför ägnas verksamhetsformer som kan uppmuntra församlingarna till att vidta åtgärder som kan förbättra arbetsgemenskapens atmosfär och verksamhetens organisering.

I allmän bemärkelse ingår ett personalvårdsansvar i arbetsbilden för de flesta stiftsanställda. Ett speciellt ansvar för handhavandet av frågor som berör personalvård i Borgå stift har arbetsgruppen för personalvårdsfrågor. Personalvårdsfrågorna ingår också som ett konkret uppgiftsområde i stiftssekreterarens för utbildning arbetsbild. I praktiken har det huvudsakliga ansvarsområdet för denna tjänsteinnehavare dock utgjorts av uppgifter i anslutning till personalutbildningsverksamheten. Den arbetstid som ägnats åt andra uppgiftsområden, som personalvård, har varit begränsad.

Utgående från studiens resultat gör jag den bedömningen att personalvårdsverksamheten i Borgå stift borde prioriteras högre inom stiftets verksamhet än för närvarande är fallet. En högre prioritering kunde innebära bland annat följande.

För det första behöver en genomtänkt strategi för personalvårdsverksamheten i Borgå stift utarbetas. Vid utformandet av denna strategi torde det vara naturligt att utnyttja den sakkunskap som arbetsgruppen för personalvårdsfrågor innehar. Strategiarbetet kunde med fördel också förankras i stiftsfullmäktiges arbete eftersom detta organ ska stöda och främja fullgörandet av kyrkans uppgift i stiftet och dess församlingar. För det andra borde personalvårdsverksamheten ledas av ett organ med ett tydligt mandat och rimliga befogenheter. Med tanke på de mångfasetterade utmaningar som personalvården står inför borde, för det tredje, det praktis-

ka genomförandet av personalvårdsverksamheten skötas av en stiftsanställd som åtminstone för en tid har detta som sitt primära uppgiftsområde.

En högre prioritering av personalvården skulle vara till stor nytta också utgående från ett rekryteringsperspektiv. Utgående från resultaten kommer behovet av ny arbetskraft att vara större i Borgå stift än inom kyrkan som helhet under de närmaste tio till femton åren. I dagens läge kan församlingen som arbetsplats erbjuda intressanta arbetsuppgifter. Däremot är det inte fullt lika väl ställt då det gäller arbetets kollektiva dimensioner. Det är min uppfattning att församlingen i framtiden måste kunna erbjuda såväl intressanta arbetsuppgifter som en god arbetsgemenskap och en välorganiserad verksamhetsstruktur ifall man vill att församlingssarbetet ska uppfattas som en tillräckligt attraktiv arbetsmöjlighet för en yngre generation. De intressanta arbetsuppgifterna kommer inte som sådana att fungera tillräckligt lockande; speciellt med tanke på att lönenivån inte heller utgör någon konkurrensfördel. Därför behöver församlingarna lägga vikt vid arbetssituationens kollektiva dimensioner så att de anställda upplever välbefinnande också i sin arbetsgemenskap. Då kan församlingarna uppfattas som attraktiva arbetsplatser. En högre prioritering av personalvården kan därför ses som en investering med tanke på framtiden. En investering som ger avkastning i form av nya ungdomsarbetsledare, tjänsteinnehavare för diakonin, kantorer och präster för församlingsarbetet i framtiden.

9. LITTERATUR

Andrén, Catarina

- 2000 Diakoniarbetarnas välbefinnande. Enkätundersökning om diakoniarbetarnas ork och trivsel. Utvecklingsarbete i företagshälsovård vid Arcada – Nylands svenska Yrkeshögskola. Hos författaren.

Björkstrand, Gustav

- 1993 Den praktiska teologin som universitetsdisciplin. – Kyrkligt liv i Finland. Red. Gustav Björkstrand. Helsingfors: Församlingsförbundets Förlags Ab, 1–6.

Borgå domkapitel cirkulär

- 2001 Domkapitlet i Borgå stift. Cirkulär Nr 869. Borgå: Borgå domkapitel.

Ekstrand, Sixten

- 2002 Gammal tradition i ny gestalt. Den nya katekesen i Borgå stifts församlingar. Kyrkans forsknings-central. Serie C Nr 60. Tammerfors: Kyrkans forsknings-central.

Haapakoski, Paavo

- 2003 Ledarskap och välbefinnande i församlingen. – Välbefinnande i församlingsarbetet. Handbok för arbetsmiljö och utvecklingsarbete i församlingarna. Red. Marttila, Oili & Tamminen, Hannu. Helsingfors: Arbetarskyddscentralen, 65–72.

Hansson, Karl-Johan

- 1996 Att leva av tro. En undersökning av den prästerliga profilen i Växjö stift. Publikationer från Växjö stift nr 1. Oskarshamn: Tryckeri Primo AB.

Heikkilä, Markku

- 1992 Käytännöllisen teologian paradigmoista. – Käytännöllinen teologia ja kirkko. Juhlakirja dosentti Pentti Lempiäisen täyttäessä 60 vuotta 18. syyskuuta 1992. Toim. Knuutila, Jyrki & Koskenvesa, Esko & Tamminen, Kalevi. Käytännöllisen teologian julkaisuja C10. Helsinki: Käytännöllisen teologian laitos/ Helsingin yliopisto, 63–76.

- 2001 Den praktisk-teologiska forskningen i Finland vid millennieskiftet. – Nytt vin i nya läglar. Festskrift till Gustav Björkstrand på 60-årsdagen den 25 oktober 2001. Red. Hansson, Karl-Johan & Lundström, Siv. Skrifter i praktisk teologi vid Åbo Akademi nr 42. Åbo & Ekenäs: Ekenäs tryckeri, 92–112.

Heino, Harri & Kauppinen, Juha & Ahonen, Risto A.

- 1993 Evangelisk-lutherska kyrkan i Finland åren 1988–1991. Tammerfors: Kyrkans forskningscentral.

Heino Harri & Salonen, Kari & Rusama, Jaakko & Ahonen, Risto

- 1997 Evangelisk-lutherska kyrkan i Finland åren 1992–1995. Tammerfors: Kyrkans forskningscentral.

Henkilöstötilinpäätös seurakunnassa

- 1999 Henkilöstötilinpäätös seurakunnassa. Henkilöstötilinpäätöksen käyttöä ohjeistavan työryhmän muistio. Suomen ev.-lut. kirkon keskushallinto. Sarja C 1999:3. Helsinki: Kirkkohallitus.

Instruktion

- 1998 Instruktion för stiftssekreteraren för utbildning. Borgå domkapitel.

Kauppinen, Juha

- 1992 Tuomas-messu. Tutkimus kaupunkiseudun jumalanpalveluksesta ja kaupunkilaisen seurakunnasta. Kirkon tutkimuskeskus. Sarja A Nro 58. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.

Kauppinen, Juha & Rantama, Marketta

- 2003 Opas työajan hallintaan. Ajaton työ seurakunnassa. Helsinki: Edita.

Kertomus kirkon sopimusvaltuuskunnan toiminnasta

- 1997 Kertomus kirkon sopimusvaltuuskunnan ja sen toimiston toiminnasta vuonna 1997. Hyväksytty kirkon sopimusvaltuuskunnan kokouksessa 12.2.1998. Helsinki: Kirkkohallitus. (1998)
- 1998 Kertomus kirkon sopimusvaltuuskunnan ja sen toimiston toiminnasta vuonna 1998. Hyväksytty kirkon sopimusvaltuuskunnan kokouksessa 18.2.1999. Helsinki: Kirkkohallitus. (1999)
- 1999 Kertomus kirkon sopimusvaltuuskunnan ja sen toimiston toiminnasta vuonna 1999. Hyväksytty kirkon sopimusvaltuuskunnan kokouksessa 26.1.2000. Helsinki: Kirkkohallitus. (2000)

Kyrkans avtalsdelegation cirkulär

- 1998 Kyrkans avtalsdelegation. A 1/98. 10.2.1998. <http://www.evl.fi/kkh/heo/kirjeet/yk98ra01.html#a1>. Läst 25.6.2004.
- 1999 Kyrkans avtalsdelegation. Cirkulär B 1/99. 29.11.1999. <http://www.evl.fi/kkh/heo/kirjeet/yk99rb01.html>. Läst 7.11.2000.

Kyrkans lagstiftning

2002 Grönblom, Gunnar. Kyrkans lagstiftning med kommentarer. Tredje omarbetade upplagan. Borgå: Borgå domkapitel.

Kyrkans personalutbildningsavtal

1998 Kyrkans personalutbildningsavtal. <http://www.evl.fi/kkh/heo/sopimukset/sop-mur6.html#a1>. Läst 25.6.2004.

KyrkTAK

2003 Kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal 2003–2004. Helsingfors: Kyrkans avtalsdelegation.

Laxell, Anders

2002 Kyrkoherden och ledarskapet. En kvalitativ undersökning av kyrkoherdars syn på ledarskap i Borgå stift vid utgången av 1900-talet. Licentiatavhandling i praktisk teologi. Teologiska fakulteten vid Åbo Akademi. Åbo Akademis bibliotek.

Lindblad, Per

1997 Sankareita ja syntipukkeja. Käytännöllisen teologian pro gradu -tutkielma. Teologisen tiedekunnan kirjasto, Helsingin yliopisto.

Marttila, Oili

2003 Personalutbildning och kompetensutveckling. – Välbefinnande i församlingsarbetet. Handbok för arbetsmiljö och utvecklingsarbete i församlingarna. Red. Marttila, Oili & Tamminen, Hannu. Helsingfors: Arbetarskyddscentralen, 73–76.

Marttila, Oili & Tamminen, Hannu (red.)

2003 Vélbefinnande i församlingsarbetet. Handbok för arbetsmiljö och utvecklingsarbete i församlingarna. Helsingfors: Arbetarskyddscentralen.

Niemelä, Kati

1999 Teologiksi? Teologiseen tiedekuntaan pyrkivien uranvalintamotiivit ja ammatillinen suuntautuminen. Kirkon tutkimuskeskus. Sarja A Nro 74. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.

2002 Hyvä rippikoulu. Rippikoulun laatu ja vaikuttavuus. Kirkon tutkimuskeskus. Sarja A Nro 79. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.

Paarma, Jukka

2000 Ajaako Lamborghini Lutherin yli? Työelämän uusi maailma. Esitelmä Työhyvinvoinnin suunta 2001 seminaarissa Helsingissä 31.8.2000. <http://www.evl.fi/arkikiipispa/lutherjalamborghini.htm>. Läst 25.6.2004.

Palmu, Harri

- 1990 Paimen johtajana. Tutkimus Suomen evankelis-luterilaisten seurakuntien kirkkoherroista. Kirkon tutkimuskeskus. Sarja A Nro 53. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.

Personalpolitiskt principprogram för kyrkan

- 1983 Personalpolitiskt principprogram för kyrkan. Den av Biskopsmötet, Kyrkostyrelsen och Kyrkans avtalsdelegation godkända rekommendationen. Helsingfors den 14 juni 1983. Helsingfors: Kyrkostyrelsen.

Pärnänen, Anna

- 2002 Kirkon alan työolobarometri 2001. Raportti kirkon työntekijöiden työoloista. <http://www.tyoturva.fi/julkaisut/ekirjat/kirkkobarometri01.pdf>. Läst 31.10.2004.
- 2004 Kirkon alan työolobarometri 2003. Raportti kirkon työntekijöiden työoloista. http://www.tyoturva.fi/julkaisut/ekirjat/kirkkobarometri_2003.pdf. Läst 31.10.2004.

Rantama, Marketta

- 2003 Sammanjämkning av arbete och fritid. – Välbefinnande i församlingsarbetet. Handbok för arbetsmiljö och utvecklingsarbete i församlingarna. Red. Marttila, Oili & Tamminen, Hannu. Helsingfors: Arbetarskyddscentralen, 46–51.

Räsänen, Johanna

- 1995 Seurakuntalaisten jumalanpalveluskokemukset ja uudistusodotukset vuonna 1992. Kirkon tutkimuskeskus. Sarja A Nro 66. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.

Salmi, Pontus

- 2001 Seurakuntien hengellistä työtä tekevien työmotivaatio. Diss. JTO – tutkimuksia sarja 14. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- 2003 Utmaningar vid utvecklingen av arbetsgemenskapen i församlingarna. – Välbefinnande i församlingsarbetet. Handbok för arbetsmiljö och utvecklingsarbete i församlingarna. Red. Marttila, Oili & Tamminen, Hannu. Helsingfors: Arbetarskyddscentralen, 83–86.

Salonen, Kari

- 1997 Kirkon työntekijän hyvinvointi ja pahoinvointi. Esitelmä la 7.6.1997 Lappeenrannan kirkkopäivillä. Moniste. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- 2002 Pappisto 2002. Pappisliiton jäsenkysely. <http://www.ekirkko.org/pappisliitto/liitteet/pappisliitto-00010392-1.pdf>. Läst 31.10.2004.

Salonen, Kari & Kääriäinen, Kimmo & Niemelä, Kati

- 2000 Kirkko uudelle vuosituhannelle. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 1996–1999. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.

Seretin, Leena

- 2003 En bra arbetsgemenskap värdesätter mångfald. – Välbefinnande i församlingsarbetet. Handbok för arbetsmiljö och utvecklingsarbete i församlingarna. Red. Marttila, Oili & Tamminen, Hannu. Helsingfors: Arbetarskyddscentralen, 87–88.

Statistisk årsbok för kyrkan

- 2001 Kirkon tilastollinen vuosikirja 2001. Statistisk årsbok för kyrkan 2001. Helsingfors: Kyrkostyrelsen. (2002).

Turunen, Raimo

- 2003 Utvecklingen av församlingens arbetsgemenskap. – Välbefinnande i församlingsarbetet. Handbok för arbetsmiljö och utvecklingsarbete i församlingarna. Red. Marttila, Oili & Tamminen, Hannu. Helsingfors: Arbetarskyddscentralen, 77–82.

Vartia, Maarit

- 2003 Konflikter och psykiskt våld inom arbetsgemenskapen. – Välbefinnande i församlingsarbetet. Handbok för arbetsmiljö och utvecklingsarbete i församlingarna. Red. Marttila, Oili & Tamminen, Hannu. Helsingfors: Arbetarskyddscentralen, 54–62.

Voipio, Risto

- 2003 Inledning. – Välbefinnande i församlingsarbetet. Handbok för arbetsmiljö och utvecklingsarbete i församlingarna. Red. Marttila, Oili & Tamminen, Hannu. Helsingfors: Arbetarskyddscentralen, 5–6.

Systematiskt genomgången material vid Borgå domkapitel

Arbetsgruppen för personalvårdsfrågor, PM

2000

Kyrkoherdekonferensen i Borgå stift, protokoll

1994–1999, 2002

Personalutbildningen i Borgå stift

1991–2003

Stiftsmötet i Borgå stift (SM), protokoll

1991–2000

Stiftsrådet i Borgå stift (SR), verksamhetsberättelse

1990–1999

10 FÖRKORTNINGAR

D	Domprosteriet
Diak	Tjänsteinnehavare för diakonin
Diss	Akademisk avhandling
FP	Församlingspastor
H	Helsingfors prosteri
K	Korsholms prosteri
Kant	Kantor
Kapl	Kaplan
KATOB 2001	Kirkon alan työolobarometri 2001 (<i>Pärnänen 2002</i>)
KATOB 2003	Kirkon alan työolobarometri 2003 (<i>Pärnänen 2004</i>)
KH	Kyrkoherde
KL	Kyrkolag
KO	Kyrkoordning
KyrkTAK	Kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal
MN	Mellersta Nylands prosteri
Nä	Närpes prosteri
P	Pedersöre prosteri
PLJK 2002	Papisto 2002. Pappisliiton jäsenkysely (<i>Salonen 2002</i>)
PM	Promemoria
R	Raseborgs prosteri
SHTTT 1995	Seurakuntien hengellistä työtä tekevien työmotivaatio (<i>Salmi 2001</i>)
SM	Stiftsmötet i Borgå stift
SR	Stiftsrådet i Borgå stift
UL	Ungdomsarbetsledare
Åb	Åbolands prosteri
Ål	Ålands prosteri

Matematiska förkortningar och symboler

N	Antal personer
0	Avrundning till helt tal (0,1–0,5)
-	Inget att meddela
—	Uppgifterna ej statistikförda

BILAGOR

Bilaga 1	Frågeformulär gällande välbefinnandet i arbetet
Bilaga 2	Brev till församlingarna
Bilaga 3	Brev till de anställda
Bilaga 4	Påminnelsebrev till de anställda
Bilaga 5	Tabellförteckning

Av tekniska orsaker ingår avhandlingens bilagor inte i denna www-publication. Bilagorna ingår i den version av avhandlingen som finns vid domkapitlet i Borgå stift, Borgå. Bilagorna kan också erhållas av författaren.