

Edvard N. Larsen, Netta Marie Rønningen og Ånund Brottveit

# «VI ER IKKE DE SOM ROPER ELLER KLAGER HØYEST»

Tanker om arbeidsmiljø og ny organisering blant fellestrådsansatte i Den norske kirke

KIFO Rapport 2022: 1

**KIFO**

INSTITUTT FOR  
KIRKE-, RELIGIONS- OG LIVSSYNSFORSKNING

Edvard N. Larsen, Netta Marie Rønningen og Ånund Brottveit

# «VI ER IKKE DE SOM ROPER ELLER KLAGER HØYEST»

TANKER OM ARBEIDSMILJØ OG NY ORGANISERING BLANT FELLESRÅDSANSATTE I DEN  
NORSKE KIRKE

KIFO Rapport 2022: 1

KIFO Rapport 2022: 1

Rapporten er utgitt av

KIFO, Institutt for kirke-, religions- og livssynsforskning

Øvre Slottsgate 2B, 0157

[www.kifo.no](http://www.kifo.no)

[kifo@kifo.no](mailto:kifo@kifo.no)

ISBN 978-82-92972-60-1

ISSN 0807-7517

## FORORD

Denne rapporten presenterer resultater fra en spørreundersøkelse og intervjuer med fellesrådsansatte i Den norske kirke. Bakgrunnen for rapporten er den forslåtte omorganiseringen av den lokale kirken, hvor man forsøker å finne en løsning med en felles arbeidsgiverlinje for alle lokalt ansatte, også kalt prostifellesrådsmodellen.

Rapporten har blitt utarbeidet på oppdrag fra Fagforbundet.

Ånund Brottveit har vært prosjektleder. Edvard N. Larsen har hatt ansvar for den kvantitative datainnsamlingen, analysen og presentasjonen av det kvantitative materialet i rapporten. Netta Marie Rønningen har hatt hovedansvaret for analysen og presentasjon av det kvalitative materialet. Alle prosjektmedarbeiderne har deltatt på den kvalitative datainnsamlingen. Tore Witsø Rafoss har lest gjennom en foreløpig versjon av rapporten og gitt verdifulle innspill.

Vi ønsker å takke alle som har bidratt til denne rapporten. Spesielt ønsker vi å takke de som har besvart spørreundersøkelsen og de som har deltatt i intervju. Vi ønsker også å utrette en takk til fellesrådene i case-kommunene, som la til rette for intervjuene med de ansatte.

Oslo, februar 2022

## INNHOOLD

<b>FORORD</b> .....	<b>3</b>
<b>INNHOOLD</b> .....	<b>4</b>
<b>TABELL OG FIGURLISTE</b> .....	<b>5</b>
<b>SAMMENDRAG</b> .....	<b>6</b>
<b>1 INNLEDNING</b> .....	<b>7</b>
<b>2 KONTEKST: NY ORGANISERING AV KIRKEN</b> .....	<b>9</b>
<b>3 TEORETISKE PERSPEKTIVER</b> .....	<b>13</b>
3.1 RELASJONELL ULIKHETSTEORI .....	13
3.2 SOSIAL LUKNING OG KRAVFREMMING .....	14
3.3 EMOSJONELT ARBEID .....	15
<b>4 DATA OG METODE</b> .....	<b>17</b>
4.1 KVANTITATIV SPØRREUNDERSØKELSE .....	17
4.2 KVALITATIVE INTERVJUER .....	17
<b>5 BESKRIVELSE AV UTVALG</b> .....	<b>19</b>
<b>6 NÅVÆRENDE ARBEIDSSITUASJON OG ARBEIDSMILJØ</b> .....	<b>23</b>
6.1 OVERORDNET BILDE AV ARBEIDSMILJØET I DEN NORSKE KIRKE .....	23
6.2 TRIVSEL, MEDVIRKNING OG ANERKJENNELSE BLANT ULIKE STILLINGSGRUPPER .....	24
6.3 UFRIVILLIG DELTIDARBEID .....	30
6.4 FORHOLD TIL LEDELSE .....	33
6.5 OPPLEVELSE AV TROSFELLESKAP PÅ JOBB .....	35
6.6 OPPSUMMERING .....	36
<b>7 TANKER OG BEKYMRINGER OM FREMTIDIG ORGANISERING</b> .....	<b>37</b>
7.1 FREMTIDIG ORGANISERING: BEKYMRINGER, INFORMASJON, STILLING OG RYKTER .....	37
7.2 FIRE TYPER BEKYMRINGER .....	40
7.3 KIRKENS LOKALE FORANKRING .....	40
7.4 ØKONOMI OG FORHOLD TIL KOMMUNEN .....	42
7.5 KIRKENS EGENTLIGE OPPGAVE .....	42
7.6 SPØRSMÅLET OM LEDELSE OG KOMPETANSE, TO ARBEIDSGIVERLINJER .....	43
7.7 OPPSUMMERING .....	45
<b>8 OPPSUMMERING OG DISKUSJON</b> .....	<b>47</b>
<b>LITTERATURLISTE</b> .....	<b>49</b>
<b>VEDLEGG</b> .....	<b>51</b>

## TABELL OG FIGURLISTE

Tabell 1 Beskrivelse av utvalg .....	19
Tabell 2 Oversikt over stillingskategorier .....	20
Figur 1 Anerkjennelse, arbeidsmengde, medvirkning og trivsel. Overordnet. ....	23
Figur 2 Anerkjennelse, arbeidsmengde, medvirkning og trivsel. ....	24
Figur 3 Deltidsarbeid og ønske om heltidsarbeid. Overordnet.....	31
Figur 4 Fulltids-, frivillig- og ufrivillig deltidsarbeid blant de ulike stillingsgruppene.....	32
Figur 5 Anerkjennelse fra nærmeste leder, leder som lytter, uklar ledelse og ulike visjoner hos de to arbeidsgiverlinjene. Overordnet. ....	33
Figur 6 Anerkjennelse, leder som lytter, uklar ledelse og ulike visjoner, etter stillingskategori. ....	34
Figur 7 Å være en del av noe større, å oppleve jobben som et kall, at kirken er viktig for folk, og trosfellesskap med kolleger, etter stillingskategori. ....	35
Figur 8 Bekymring, opplevelse av å være informert, rykter og trygghet i egen stilling. Overordnet. ..	38
Figur 9 Bekymring for egen stilling, opplevelse av å være informert, rykter og trygghet på egen stilling, etter stillingskategorier.....	39

## SAMMENDRAG

Bakgrunnen for denne undersøkelsen er et forslag til omorganisering av den Den norske kirke, hvor man forsøker å finne en løsning med en felles arbeidsgiverlinje for alle lokalt ansatte, inkludert prestene. Kirkerådet sendte i 2021 ut på høring et forslag til lokal organisering, også kalt prostifellesrådsmodellen, som ville innebære et nytt styringsorgan mellom dagens fellesråd på kommunenivå og bispedømmerådene. Vi har undersøkt hvordan fellesrådsansatte opplever arbeidsmiljøet og hvilke tanker de har om nåværende og fremtidig organisering av den lokale kirken.

Vi sendte den kvantitative spørreundersøkelsen ut til fellesrådsansatte i Den norske kirke, og undersøkelsen ble distribuert via kirkevergene på epost. Vi fikk totalt 637 svar. Det kvalitative materialet består av 250 tekstsvar fra spørreundersøkelsen og i tillegg intervjuer med ni fellesrådsansatte i to kommuner.

Undersøkelsene viser at fellesrådsansatte overordnet sett opplever et godt arbeidsmiljø, men at driftsansatte skiller seg ut fra øvrige grupper ansatte: De opplever lavere grad av anerkjennelse, trivsel, medvirkning og tilhørighet. Vi diskuterer to mulige mekanismer som forårsaker denne skjevheten. Denne gruppen ansatte er som regel fysisk lokalisert andre steder enn på kirkekontoret med de andre ansatte, og avstanden til både kollegaer og ledelse blir dermed større. I tillegg opplever flere at deres arbeid tas for gitt. Dette gjelder både de konkrete driftsmessige oppgavene, men også de sjelesørgeriske funksjonene som kirkens «førstelinje» faktisk har når de møter folk på gravplassen eller i kirkebygget utenom gudstjenestene. Denne uformelle og lite anerkjente delen av arbeidshverdagen har vi beskrevet som emosjonelt arbeid.

I rapporten diskuterer vi at skjevhet i anerkjennelse understøtter opplevelser av et A-lag og et B-lag i kirken, som delvis sammenfaller med de to arbeidsgiverlinjene og delvis hvilke stillinger som betegnes som kirkefaglige.

Videre diskuterer vi utfordringer ved dagens organisering og bekymringer knyttet til fremtidig organisering. For det første bekymrer de ansatte seg for den lokale kirkas eksistensgrunnlag, både økonomisk og sosialt. Når det gjelder økonomi, er man bekymret for at kommunene i mindre grad vil bidra økonomisk hvis kirken organiseres på prostinivå. Sosialt er man bekymret for at kirken vil miste sin lokale kjennskap og forankringen i befolkningen med økt sentralisering.

Et siste hovedsett av bekymringer dreier seg mer spesifikt om ledelsesspørsmålet, og her finner vi ulike meninger. Det virker som det er bred enighet om at det er ønskelig å omorganisere kirken til å ha én arbeidsgiverlinje, men respondentene er delt i hvordan og i synet på hva slags kompetanse lederen bør ha. Enkelte, særlig kirkefaglige ansatte, etterlyser kirkefaglig og teologisk kompetanse hos leder for at vedkommende bedre skal kunne forstå kirkens kjerneoppdrag. Vi finner likevel ofte en bekymring i motsatt retning: at det er viktigere med god lederkompetanse, og at kirkefaglig kompetanse bør komme i andre rekke.

Rapporten konkluderer med at spesielt de driftsansatte bør få større oppmerksomhet i en omorganiseringsprosess.

## 1 INNLEDNING

Den norske kirke har i løpet av relativt kort tid gått fra å være en statskirke til å bli et autonomt majoritetstrossamfunn – men fremdeles helfinansiert av staten. Denne, og andre kirkelige reformer, har skjedd i en tid med nedgang i medlemstallet, samfunnsmessig sekularisering og et økende livssynsmangfold. Endringene er dels begrunnet i denne samfunnsutviklingen, men majoritetskirken har også sine egne interne grunner til reformer. Siden 2005 har kirkemøtet arbeidet for at menighetsprestene og de øvrige lokalt kirkelig ansatte skulle få samme arbeidsgiver. I dag bestemmer de kirkelige fellesrådene over egne ansatte og de kommunale bevilgningene til kirke og gravplasser, mens prestedtjenesten er underlagt bispedømmet med delegert myndighet til prostene. Når organisasjoner og arbeidsplasser gjennomgår slike endringsprosesser, kan det oppstå interessekonflikter mellom ulike grupper av ansatte, som igjen kan påvirke de ansattes arbeidsmiljø.

Den norske kirke har fremdeles en dominerende rolle i tros- og livssynslandskapet i Norge og er en betydelig arbeidsgiver. Det er anslagsvis 8400<sup>1</sup> ansatte i hele landet, hvorav et flertall er ansatt i fellesrådene som vi har i hver kommune (om lag 6850). Kirken skiller seg også fra mange andre organisasjoner på særlig tre måter. For det første er kirken landsdekkende, og har ansatte i fellesråd av vidt forskjellige størrelser over hele Norge. Dette gir en stor intern variasjon i hva en arbeidsplass i Den norske kirke faktisk er, og potensielt store forskjeller i hvordan Kirken som arbeidsgiver oppleves for ansatte i ulike typer menigheter og på ulike nivåer – på menighetsnivå, fellesrådsnivå, bispedømmenivå og så videre. Kirken skiller seg også fra andre organisasjoner i tjenestene den produserer og tilbyr sine brukere. Til slutt er den organisatoriske strukturen med to arbeidsgiverlinjer relativt sjelden, og særlig interessant fra et organisasjonssosiologisk perspektiv: Hvordan preges arbeidsmiljøet ved at ansatte på samme nivå har ulike arbeidsgivere? Hvordan håndteres konflikter? Oppstår det uklarheter i hvem man skal forholde seg til? Utgjør de to arbeidsgiverlinjene et hinder for samarbeid og sosial integrasjon på arbeidsplassen? Slike spørsmål gjør kirken til et interessant tilfelle i bredere samfunnsvitenskapelig forstand.

For å forstå situasjonen til de ansatte i en kirke i endring, tar vi utgangspunkt i organisasjonssosiologisk teori. I forskning på sosial ulikhet har man i de senere årene viet stadig mer oppmerksomhet til nettopp *organisasjoners* rolle i å produsere ulikhet mellom sine ansatte. I ett organisasjonsperspektiv kan Den norske kirke forstås som et sett av *relasjoner* mellom individer og grupper av individer: Ledere og ansatte, prester og lekfolk, ansatte på kirkekontoret og de som jobber «ute», og mellom ansatte og brukere mer generelt. Innenfor en organisasjon kan slike relasjoner være preget av harmoni og samarbeid, eller av konflikt, og dette kan igjen være avgjørende for hvordan arbeidsmiljøet til de ansatte oppleves.

Det er også grunn til å tro at noen grupper av ansatte i kirken er mer synlige, og dermed har større muligheter til å bli hørt i en omorganiseringsprosess, enn andre. I rapporten fra Müller-Nilsen-utvalget (Prosjekt kirkelig organisering 2019–2021 – Hovedutvalgets sluttrapport), levert 31. Mars 2021, nevnes de ulike gruppene ansatte i svært ulik grad: Ordet «Prest» forekommer 1302 ganger, «kateket» nevnes 39 ganger, mens «kirketjener» nevnes 14 ganger. Dette betyr ikke at de fellesrådsansatte står uten mulighet til å bli hørt, men det kan antyde en skjevhet i synlighet. Denne rapporten vil kunne bidra

---

<sup>1</sup>Se <https://www.ssb.no/statbank/table/12207/tableViewLayout1/>



med å løfte frem grupper som ellers sjeldnere blir viet oppmerksomhet, ved at vi fokuserer på de fellesrådsansatte og deres opplevelser av arbeidsmiljø og fremtidig omorganisering.

Formålet med denne rapporten er å belyse følgende tre overordnede forskningsspørsmål:

- Hvilke utfordringer og bekymringer kjennetegner arbeidssituasjonen til fellesrådsansatte i Den norske kirke?
- I hvilken grad opplever de trivsel, medvirkning, anerkjennelse og tilhørighet til arbeidsplassen?
- Hvordan forholder de seg til fremtidig omorganisering og overgangen til én arbeidsgiverlinje, og hvilke bekymringer har de knyttet til dette?

Ved å besvare disse spørsmålene håper vi å kunne synliggjøre hvilke grupper av ansatte som kan være særlig sårbare i en omorganiseringsprosess. Vi ønsker også å gi et innblikk i hvilke faktorer som er mest sentrale i å forme de fellesrådsansattes arbeidsmiljø, både nå og fremover.

Rapporten består av åtte kapitler, inkludert denne innledningen. Kapittel 2 vil først gi en kort beskrivelse av konteksten for dette prosjektet, ved å diskutere endringene Den norske kirke har gått, og går, igjennom. Her vil vi også diskutere kirkens nåværende organisasjon med to arbeidsgiverlinjer, og presentere forslaget til en ny organisering som ble lagt ut på høring i 2021. I kapittel 3 gir vi en oversikt over det teoretiske utgangspunktet vårt. Vi bruker relasjonell ulikhetsteori som inngang til å forstå ulikhet innad i organisasjoner. Deretter beskriver vi begrepet *emosjonelt arbeid*, som vi senere vil bruke til å forstå de ansattes fortellinger om egen arbeidssituasjon. I kapittel 4 beskriver vi datamaterialet brukt i rapporten, mens kapittel fem består av en kort beskrivelse av utvalget i den kvantitative spørreundersøkelsen. Kapittel 6 er det første analysekapittelet, og her konsentrerer vi oss om det nåværende arbeidsmiljøet blant fellesrådsansatte, inkludert egne diskusjoner av trivsel, deltidsarbeid, forhold til ledelse og opplevelse av fellesskap. I kapittel 7 retter vi fokuset mer eksplisitt mot de ansattes tanker og bekymringer om den nye omorganiseringen, før vi oppsummerer og diskuterer hovedfunn i kapittel 8.

## 2 KONTEKST: NY ORGANISERING AV KIRKEN

Den norske kirke har i løpet av de siste tiårene gjennomgått en rekke reformer. Den gradvise opphevingen av statskirkeordningen som ble innledet med en grunnlovsendring i 2012, vil nok mange fremheve som den viktigste. Majoritetskirkesamfunnet har imidlertid beholdt statsstøtten og en privilegert posisjon. Overgangen fra statskirke til «folkekirke» har derfor vært lite merkbar for medlemmene i praksis.

Statskirkeordningen ble formelt avviklet i 2012, men prestene og ansatte i bispedømmene og Kirkerådets administrasjon var statsansatte frem til 2017. Kirkeloven ble erstattet med en generell lov om tros- og livssynssamfunn 1. januar 2021.

Utviklingen av demokratiske organer utover menighetsrådene, som i 2020 feiret 100-årsjubileum, har delvis vært påkrevet utenfra. Stortinget har krevd demokratisering av kirken i bytte mot autonomi. Utviklingen av en demokratisk «rådslinje» har ikke gjort organisasjonen mindre kompleks. I dag er det Kirkemøtet som er det høyeste organ for kirken, ikke Kongen i statsråd. Kirkemøtet består av de direkte valgte representantene i landets bispedømmeråd, pluss bispekollegiet, ansattes representanter fra alle bispedømmene, tre samiske representanter, leder for Samisk kirkeråd og leder for Døvekirken. Kirkerådet velges av Kirkemøtet og har ansvaret for å iverksette Kirkemøtets vedtak. Bispedømmerådene er i likhet med menighetsrådene direkte valgt av medlemmene.

Selvstendigjøringen av kirken på det lokale nivået førte i 1996 til et nytt organ som skulle ivareta funksjoner som kommunen tidligere hadde. Det kirkelige fellesrådet er sammensatt av representanter fra menighetene som er i kommunen (indirekte valgt), pluss en kommunal representant, og ledet av kirkevergen. De lokalt kirkelig ansatte er som hovedregel ansatt av fellesrådet. Fellesrådet bestemmer over egne ansatte og de kommunale bevilgningene til kirke og gravplasser. Prestetjenesten er imidlertid underlagt bispedømmet med delegert myndighet til prostene. Vi taler derfor i dag om en «fellesrådslinje» og en «bispedømmelinje» når det gjelder arbeidsgiverfunksjonen. Biskopene har sitt eget nasjonale organ, Bispemøtet, og har faglig tilsyn med de ordinerte prestene – menighetsprestene – via prostene. Vi taler derfor om at det er en «embetslinje» ved siden av rådslinjen i styringsstrukturen, som går fra sogneprest til prost og videre til biskopen og bispekollegiet.

Kirkemøtet vedtok i 2005 å arbeide for at både menighetsprestene og de øvrige lokalt kirkelig ansatte fikk samme arbeidsgiver. På Kirkemøtet i 2016 ble det lagt frem to forslag, der alle lokalt ansatte enten fikk fellesrådet som arbeidsgiver eller bispedømmerådet, men slik at fellesrådet fikk delegerte arbeidsgiverfunksjoner. Ingen av modellene fikk flertall og Kirkerådet ble bedt om å utrede et nytt organ mellom dagens fellesråd og bispedømmeråd. Et utvalg ble i 2019 satt til å utrede en fremtidig organisering av arbeidsgiverfunksjonene og lokal kirkeordning som skulle styrke soknene og menighetsrådene, samtidig som den skulle tilrettelegge for bedre ressursutnyttelse og strategisk ledelse. Utvalget ble ledet av Morten Müller-Nilssen og fremla våren 2021 et forslag om å danne større fellesråd på prostnivå med arbeidsgiverfunksjoner for alle lokalt ansatte. Med unntak av de største kommunene, vil et slikt nytt prostifellesråd omfatte flere kommuner. Forslaget ble sendt ut på høring og skal etter planen behandles av Kirkemøtet i 2022.

Når behovet for en ny modell skal begrunnes, er det særlig de to arbeidsgiverlinjene som det pekes på. Det kompliserer samarbeid og strategisk ledelse i den lokale kirken og kan lettere føre til konflikter, hevdes det. Samarbeidskonflikter blir også vanskeligere å løse når det ikke er en felles overordnet arbeidsgiver. I tillegg blir det ofte små og sårbare arbeidsfellesskap, spesielt i mindre kommuner. Det er mange ansatte i deltidsstillinger og ofte lite kontakt med faglige kollegaer som har lignende oppgaver. Dagens struktur med både menighetsråd, fellesråd og bispedømmeråd, samt ledere på alle nivåer pluss en prost, fremstår som både kompleks og lite rasjonell. Legg så til at driften av den lokale kirken, samt de fellesrådsansatte, er finansiert av kommunen, mens de geistlige er finansiert av Den norske kirke sentralt via bispedømmet. Relasjonen til kommunen er derfor et viktig anliggende i enhver organisasjonsmodell.

Demografiske endringer, kommunesammenslåinger og endringer i Den norske kirkes medlemstall har medført både menighetssammenslåinger og nye fellesråd. Mange steder har avvikling av lokale kirker og opprettelse av et større menighetsråd med tilknytning til et fellesråd med en annen kommunegrense, vært konfliktfulle. De organisatoriske endringsprosessene har gått i retning av mer sentralisering og større avstand mellom styringsorganet og det enkelte kirkemedlemmet og den lokalt ansatte. Den foreslåtte modellen vil også bidra til en mer sentralisert og profesjonalisert organisasjon, noe som kan skape tvil om reformens uttalte målsetning om å samtidig styrke menighetene.

Utvalgets forslag om et prostifellesråd innebærer et nytt organisatorisk mellomnivå, mellom menighetsråd og bispedømmeråd (Prosjekt kirkelig organisering 2019–2021 – Hovedutvalgets sluttrapport, 14; Den norske kirke 2005). Dersom fellesrådene avvikles og styringen av den lokale kirken løftes opp på et høyere nivå, vil relasjonen til kommunen kunne svekkes. Avstanden mellom ansatte i fellesrådslinjen og en ny leder på prostnivå, vil kunne oppleves som stor. Det samme kan gjelde for relasjonen mellom menighetene og det nye prostifellesrådet. På den annen side kan man vinne noe på å etablere en større organisatorisk enhet, blant annet profesjonalisering og bedre ressursutnyttelse. Det vil være lettere å samle deltidsstillinger og opprette heltidsstillinger, man kan oppnå større fagfellesskap mellom ansatte og bruke personalressursene mer fleksibelt og rasjonelt innenfor et større område.

Hvordan vil en sentralisering av lokalkirkens viktigste styringsorgan kunne kombineres med målsetningen om å styrke menighetene? Utvalgets forslag går i stor grad ut på å lage løsninger som er ment å opprettholde status quo for menighetsrådene, det vil si å sikre representasjon i prostifellesrådet og uttalerett i tilsettingssaker. I tillegg foreslås det at menighetsrådene skal få en del av «innholdsansvaret for menighetsprestetjenesten som ikke er positivt lagt til et annet organ». Hva dette betyr mer konkret er uklart. Utvalget foreslår også at menighetsrådene innkalles til et årlig fellesmøte i prostiet, men tilrår at dette skal være rådgivende overfor prostifellesrådet.

I et bredere samfunnsperspektiv så rører en kirkelig organisasjonsreform ved den lokale folkekirkens rolle som en sentral samfunnsinstitusjon og ved forholdet mellom denne «grunnenheten» og de sentrale kirkelige organene. Er Den norske kirke et trossamfunn på linje med alle andre tros- og livssynssamfunn, og «bare» det, eller «noe mer». Er den norske kirke en kongregasjonalistisk kirkesamfunn, det vil si at den styres nedenfra av autonome menigheter, eller er den en synodal hierarkisk organisasjon der de viktigste prioriteringene og endringene initieres ovenfra av Kirkeråd og Kirkemøte? Svaret er at den er begge deler og at de demokratiske organene er bygget ut gradvis og uten at styringsstrukturen gjennom den gamle statskirkelige embetslinjen er vesentlig endret.

Biskopene har tilsynsmyndighet overfor prestene og skal avgjøre liturgi- og lærespørsmål, eventuelt legge dem frem for kirkens lærenemnd. Biskopene har også sin egen leder, preses inter pares, den fremste blant sine like, og et eget bispemøte, i tillegg til at de har stemmerett på Kirkemøtet. I en reformprosess kan det oppstå spenninger mellom råds- og embetslinjen, mellom den lokale menigheten og den sentrale ledelsen, og mellom kirken og de offentlige myndighetene. Hvordan Den norske kirke, som grunnlovsbeskyttet landsdekkende folkekirke, organiserer sin egen virksomhet og relasjoner til stat og kommune har betydning for hele samfunnet.

I det lokale arbeidsfellesskapet har det skjedd en profesjonalisering og utvidelse av bemanningen i tråd med at kirken har påtatt seg flere oppgaver og utvidet sitt repertoar, samtidig med at de frivilliges, særlig de kristne organisasjonenes, betydning har blitt mindre. Vi har derfor i større grad enn tidligere å gjøre med et tverrfaglig, profesjonelt arbeidsfellesskap som stilles overfor et bredere spekter av oppgaver som krever samarbeid og ressursprioriteringer. Kirken er «ikke bare søndag klokka 11», som mange sier når de ønsker å peke på bredden i kirkens tilbud. Men også gudstjenestene vektlegger i større grad kunstneriske innslag, involvering av barn og unge og liturgiske bidrag i fra flere enn prest og klokker. I en evaluering av gudstjenestereformen pekes det på at også implementeringen av trosopplæringsreformen har påvirket fornyelsen av gudstjenesten (Botvar og Mosdøl 2014; se også Agedal, Brottveit og Rafoss 2019).

Tverrfaglig samarbeid, for eksempel om trosopplæring, har vist seg krevende, også mellom ansatte i samme arbeidsgiverlinje. I en evalueringsrapport som tar for seg trosopplæringen i menighetene etter at reformperioden var over, kommer det frem at det samarbeides best i menigheter av en viss størrelse (over ti ansatte), men at samarbeidet på tvers av menighetene meget sjelden omfatter hele prostiet (Botvar mfl. 2015). Det fremkommer av samme rapport at de innbyrdes relasjonene mellom ansatte også karakteriseres av arbeidsspesialisering og oppgavefordeling (flerfaglighet), fremfor teamorganisering og ansvarsdeling (tverrfaglighet), og at den hierarkiske organisasjonen og tradisjonelle forventninger til yrkesrollene preger dem. I rapporten beskriver de trosopplæringsansvarlige i menighetene relasjonen til prostinivået som lite tilfredsstillende. Det avspeiler nok den faktiske rollen og de tilgjengelige ressursene som prosten har hatt i forhold til andre yrkesgrupper enn prestene. Et prostifellesråd vil foruten å samle de to arbeidsgiverlinjene få tildelt ressurser og kompetanse fra både bispedømmerådet og det gamle fellesrådet.



### 3 TEORETISKE PERSPEKTIVER

#### 3.1 RELASJONELL ULIKHETSTEORI

I forskning på sosial ulikhet generelt, har samfunnsvitere i de siste 20–30 årene i økende grad blitt opptatt av å forstå organisasjoners rolle for å forstå ulikhet mellom individer og grupper. Siden Mustafa Emirbayars (1997) argumenterte for en «relasjonell sosiologi», har innsikten om at ulikhet må forstås *relasjonelt* blitt sentral i flere grener av ulikhetsforskningen; ulikhet er ikke fastlåst i yrker eller spesifikke stillinger, men i *relasjonene* mellom disse stillingene innenfor en organisasjon (Tomaskovic-Devey 2014). Med andre ord, for å forstå hvordan ulike grupper ansatte belønnes ulikt i form av anerkjennelse eller lønn, må vi forstå de sosiale relasjonene mellom disse gruppene. En gren av denne tenkningen har gitt utspring i det som kaller *relasjonell ulikhetsteori*, (*relational inequality theory*, Tomaskovi-Devey og Avent-Holt 2018) og dette perspektivet vil vi anvende i denne rapporten.

Her forstår man organisasjoner og lokale arbeidsplasser som arenaer for forhandling og fordeling av ressurser, der ulike grupper forhandler og konkurrerer om innflytelse, anerkjennelse og ressurser. Grupper kan dannes på bakgrunn av ulike dimensjoner, for eksempel yrker, arbeidsoppgaver, utdanningsnivå eller kjønn. Sosial ulikhet, både mellom og innad i organisasjoner, er dermed ikke noe som automatisk er gitt fra strukturer i samfunnet for øvrig, men som (re)produseres lokalt og avhenger av spesifikke ordninger (relasjoner) på spesifikke arbeidsplasser (*inequality regimes*, eller *ulikhetsregimer* på norsk). På enkelte arbeidsplasser kan for eksempel utdanningsnivå være en viktig forskjellsdimensjon, der det er stor avstand mellom ansatte med ulike kvalifikasjonsnivåer. På andre arbeidsplasser kan disse forskjellene være små, mens andre kategoriske skiller – som kjønn – være viktigere. Dette teoretiske perspektivet brukes for å forklare ulikhet mellom ulike grupper, og for å forstå hvordan enkelte kategoriske distinksjoner – for eksempel kjønn, utdanning eller innvandringsbakgrunn – får stor betydning i visse organisasjonskontekster, men ikke i andre.

Sentralt for relasjonell ulikhetsteori blir tanken om at organisasjoner kan forstås som sett av relasjoner mellom ulike yrkesgrupper, som i varierende grad konkurrerer om ressurser. Begrepet *ressurser* har her en bred betydning. Ressurser omfatter materielle ressurser som lønn eller utbytte, men begrepet inkluderer også anerkjennelse, makt over forhandlingssituasjoner og respekt for sine kvalifikasjoner og arbeidsoppgaver. Denne måten å tenke på kan spores tilbake til Charles Tillys *Durable Inequality* (1998), hvor organisasjoner blir beskrevet nettopp som arenaer hvor ressurser fordeles (og konkurreres om) av ulike grupper aktører.

Som nevnt brukes dette perspektivet gjerne for å forstå hvilken rolle organisasjoner spiller i å forme ulikhet mellom større samfunnsgrupper, og hvordan denne ulikheten produseres ulikt innenfor ulike organisasjoner. Vi vil imidlertid hevde at dette perspektivet egner seg godt til å forstå hvordan lokale grupper opptrer og forhandler med hverandre, som for eksempel ansatte i ulike arbeidsgiverlinjer eller med ulike ansvarsområder. Hvordan fordeles ressurser – i bred betydning – mellom de ulike gruppene av ansatte i menigheter? Hvilke stemmer oppfattes som legitime, og hvilke maktrelasjoner kommer til syne mellom de ulike gruppene? Dette er spørsmål som kan være nyttige når vi ønsker å forstå hvordan lokalt kirkelige ansatte opplever sin arbeidshverdag.

## 3.2 SOSIAL LUKNING OG KRAVFREMMING

For å beskrive hvordan ulikhet mellom grupper oppstår innenfor rammene til en gitt organisasjon, bruker Tomaskovic-Devey og Avent-Holt (2018) blant annet begrepet *sosial lukning*. Dette beskrives som en prosess hvor individer begrenser andres tilgang til organisasjonens ressurser basert på kategoriske distinksjoner. Ressurser kan her forstås som lønn, stillinger og ansvarsområder, men også innflytelse over virksomhetens praksis, tilgang til opplæring, sosiale nettverk, eller anerkjennelse. Denne sosiale lukningen forutsetter at individer har klare symbolske grenser mellom «oss» og «dem», en oppfatning av at relevante kategorier eksisterer. Sagt på en annen måte, så betyr sosial lukning at grupper av individer som oppfatter seg selv som likere og med felles interesser, sikrer seg kontroll over organisasjonens ressurser. Et eksempel kan være tilgang til kurs og opplæring. For eksempel kan ansatte med samme utdanningsnivå eller liknende arbeidsoppgaver på en arbeidsplass – sikre seg tilgang til kurs på andre gruppers bekostning.

For at en gruppe ansatte skal kunne kontrollere slike ressurser, må de fremme sine krav på en legitim måte. Med andre ord skjer ikke sosial lukning av seg selv: Individer må forhandle og argumentere for å bli tildelt ressurser, som for eksempel en jobb-pc eller større kontroll over egen arbeidstid. Andre aktører må anse disse kravene som legitime for at de skal vinne frem. Tomaskovic-Devey og Avent-Holt (2018) bruker her det engelske begrepet «*claims-making*», som vi oversetter til *kravfremming* på norsk. Dette begrepet beskriver prosesser hvor ulike individer og grupper av individer argumenterer for hvorfor de er berettiget en gitt ressurs eller et gode innenfor organisasjonen. Et konkret eksempel kan være en ansatt som fremmer et krav om høyere lønn eller mer fleksibel arbeidstid ovenfor sin nærmeste leder. Et annet kan være en gruppe ansatte som kollektivt forhandler om å få tilgang til opplæring eller nytt utstyr. For at slike krav skal ha mulighet for gjennomslag trengs *ressurser*, for eksempel i form av anerkjennelse for at arbeidet man utfører er viktig og bør prioriteres. Denne fremmingen av krav foregår hele tiden innenfor hverdagslivet i organisasjoner, og kan på sikt føre til at ulike grupper oppnår visse privilegier fremfor andre gjennom sosial lukning. Hvorvidt slike forhandlinger om krav lykkes for et individ eller en gruppe, avhenger av at personer med makt anser kravene som legitime; her vil det vil typisk være snakk om ledere eller eksperter. På denne måten kan man forstå organisasjonslivet som en arena hvor større og mindre krav (re)artikuleres, forhandles, støttes eller motarbeides mellom individer og grupper. Makt over organisasjonen kommer av at enkelte individer eller grupper har større legitimitet i å fremme sine krav.

Dette perspektivet har blitt brukt til å forstå hvordan asymmetriske maktrelasjoner mellom ulike grupper ansatte utvikler seg i organisasjoner. Ved å opparbeide seg legitimitet, kan noen grupper ansatte bli anerkjent som særlig viktige for organisasjonen, og dermed stille sterkere i forhandlinger hvor de gjør krav på organisasjonens ressurser. I noen organisasjoner kan disse skillene gå langs demografiske linjer – for eksempel i arbeidsplasser som er kjønnsdelte. I andre kan de gå mellom ulike grupper ansatte, etter kvalifikasjonsnivå eller utdanning. Hvis en gruppe ansatte oppfattes som særlig sentrale for virksomheten, og har sterkere formaliserte kvalifikasjonskrav, vil de også ha et større spekter av *relasjonelle ressurser* å trekke på når de fremmer sine krav. Derfra vil de ha muligheten til å utøve *sosial lukning* for å sikre seg privilegert tilgang til organisasjonens *ressurser*: enten tilgang til økonomiske goder, innflytelse over organisasjonens virksomhet, eller anerkjennelse og respekt. På denne måten kan disse ulikhetene også forsterkes over tid, men også utfordres – ved at andre grupper mobiliserer og fremmer *sine* krav. I mange tilfeller vil slike krav, for eksempel om prioritering i ressursfordeling eller om økt anerkjennelse, stilnes av individer eller grupper med mer makt.

Det kan tenkes at slike kategoriske skillelinjer finnes blant lokalt kirkelige ansatte: mellom ansatte i fellelråds- og bispedømmerrådslinjene, mellom de vigslede og ikke-vigslede ansatte, eller mellom de som jobber «inne», med kontorarbeid, og «ute», med drift og vedlikehold. Det teoretiske utgangspunktet for *relasjonell ulikhetsteori* at alle disse mekanismene utspiller seg ulikt innenfor ulike organisasjonskontekster. Likevel kan de overnevnte begrepene være nyttige for å belyse de eventuelle interessekonfliktene som eksisterer innenfor lokale menigheter, og hvordan disse påvirker ansattes arbeidshverdag. Oppfatter de ansatte at det er skillelinjer mellom ulike grupper ansatte? Opplever de at disse gruppene står i konflikt om ressurser og/eller anerkjennelse/status? Opplever de muligheten for å få gjennomslag for sine krav?

Det er viktig å understreke at man i denne forståelsen av ulikhet i organisasjoner, ikke nødvendigvis forstår all ulikhet som *illegitim* eller problematisk i seg selv, og en kilde til konflikt. Forskjeller mellom grupper av ansatte når det gjelder ansvar, autonomi og ressurser (for eksempel lønn) kan oppleves som helt naturlige og nødvendige, og dermed ikke skape konflikter eller føre til at enkelte grupper føler seg ekskludert fra organisasjonens fellesskap. Derimot vil man ta på alvor at slike ulikheter ikke er statiske eller selvfølgelige, men er produkt av kontinuerlig forhandling og fremming av krav fra ulike grupper: noen ganger som et produkt av konflikt, men ofte ikke.

### 3.3 EMOSJONELT ARBEID

For å forstå arbeidssituasjonen til de fellelrådsansatte, har vi altså organisasjonssosiologiske perspektiver på ulikhet som utgangspunkt. I arbeidet med datamaterialet ble vi imidlertid stadig mer oppmerksomme på særlig én måte som kirken skiller seg fra andre organisasjoner på. Flere av respondentene la stor vekt på virksomhetens rolle som et sted hvor de ansatte møter mennesker i svært ulike situasjoner med svært ulike følelsesmessige behov. Dette er lett å tenke seg for prestevirket, men det kan gjelde alle ansatte som har personlige møter med kirkens og gravplassens brukere.

Sosiologen Arlie Hochschild introduserte i verket «The managed heart: commercialization of human feeling» (1983) begrepet emosjonelt arbeid. Dette begrepet kan være nyttig for å beskrive den mellommenneskelige siden av arbeidet som utføres av mange ulike ansatte i og rundt kirken. Kort forklart beskriver begrepet håndtering av følelser i jobbsammenheng. Jobber som involverer emosjonelt arbeid krever gjerne ansikt-til-ansikt-kommunikasjon med kunder eller brukere, og de krever at den ansatte i en eller annen form håndterer sine egne og andres følelser for å produsere ulike følelsesmessige tilstander hos andre. Hochschild problematiserte konsekvensene av denne typen arbeid for den ansatte, og begrepet legger flytter altså fokus over på de mellommenneskelige – og ikke bare oppgave-relaterte – sidene ved arbeid, gjerne i servicebransjer. Begrepet har siden Hochschild blitt brukt til å studere arbeidshverdagen til særlig servicearbeidere (Steinberg og Figart 1999). I Norsk sammenheng bruker Tica (2020) for eksempel emosjonelt arbeid som inngang til å forstå hvordan frisører og butikkansatte vurderer sine yrker, i et samfunn som tillegger disse yrkene lite respekt og prestisje. Disse arbeiderene trekker frem nettopp de mellommenneskelige sidene av jobben som de viktigste: å møte mennesker i hverdagen som en slags samfunnets «førstelinje». Under COVID-19-pandemien ble denne delen av serviceansattes arbeid synligere, og i større grad tematisert i offentlig diskusjon.



Denne delen av arbeidet er gjerne like viktig som de mer tydelig definerte arbeidsoppgavene; emosjonelt arbeid skaper økonomisk verdi og kundetilfredshet, for eksempel i forbindelse med salg. I sammenheng med kirken har den emosjonelle komponenten av arbeidet en særlig viktig rolle, og kan kanskje anses som kjernen av virksomheten. Det emosjonelle arbeidet som foregår i kirken er i stor grad institusjonalisert, særlig i presterollen, men praktiseres i utstrakt grad blant ansatte i flere stillingskategorier. Vi vil komme tilbake til dette begrepet i analysen.

## 4 DATA OG METODE

For å kartlegge arbeidsmiljøet blant de fellesrådsansatte i lokale menigheter, har vi benyttet oss av to datakilder. En kvantitativ spørreundersøkelse, og kvalitative intervjuer. Hensikten med den kvantitative spørreundersøkelsen er å skape et oversiktsbilde av arbeidsmiljøet hos de ulike gruppene ansatte i fellesrådene, og å kunne kartlegge ulike sider av arbeidsmiljøet på overordnet nivå. Med de kvalitative intervjuene ønsket vi videre å få en tydeligere, rikere og mer konkret forståelse av hvordan de spesifikke dynamikkene på arbeidsplassen skaper og påvirker arbeidsmiljøet. Det kvantitative og det kvalitative datamaterialet er anonymisert.

### 4.1 KVANTITATIV SPØRREUNDERSØKELSE

Den kvantitative spørreundersøkelsen ble rettet mot alle fellesrådsansatte i Den norske kirke, og inneholdt spørsmål om respondentens bakgrunn, stilling, nåværende arbeidsmiljø (herunder opplevelse av trivsel, sosiale forhold, og forhold til ledelse), og tanker og bekymringer mot en ny organisering av kirken og de to arbeidsgiverlinjene. Da det ikke lyktes oss å få kontaktinformasjon til de ansatte direkte, ble undersøkelsen distribuert via kirkevergene på epost.

I frivillige spørreundersøkelser som denne, finnes det alltid kilder til seleksjon og systematiske skjevheter i utvalget. Man vet at ulike grupper mennesker har ulik tilbøyelighet til å ville delta i undersøkelser. I vårt tilfelle kan det hende at nettopp de gruppene som føler seg lite tilknyttet arbeidsplassen sin, og som i mindre grad føler at de har innflytelse i endringsprosesser, i større grad avstår fra å svare. I tillegg var vi i dette tilfellet også avhengige av at kirkevergen videreformidlet spørreundersøkelsen til sine ansatte, men vi hadde ingen direkte mulighet til å identifisere hvilke kirkeverger som gjorde dette. Det er ikke utenkelige at det finnes systematiske mønstre i hvilke kirkeverger som prioriterte å informere sine ansatte om undersøkelsen.

Dette er i prinsippet grunnleggende problemer man alltid står ovenfor når man jobber med spørreundersøkelser. Det er likevel viktig å være klar over disse feilkildene før vi går videre i analysen.

### 4.2 KVALITATIVE INTERVJUER

Undersøkelsen omfatter nærstudier av fellesrådene i to kommuner, bestående av kvalitative intervjuer blant de ansatte. Ved å innhente kvalitative data fra to ulike case, kan vi få konkrete eksempler på tendenser vi ser i de kvantitative dataene. Vi kan også få bedre innsikt i hvordan ulike forhold kan henge sammen. Hensikten har imidlertid ikke vært å beskrive case-kommunene (fellesrådene) eller forklare spesielle særtrekk ved akkurat disse. Av samme grunn er kommunene anonymisert i denne rapporten. Intervjuene ble gjort for å få en bedre generell forståelse av fellesrådet som organisasjon og arbeidsmiljø, og hvordan de ulike stillingstypene er relatert til hverandre. Intervjuene ble gjort på arbeidsplassen i forbindelse med at vi besøkte kommunen. Det ene stedet var en spredtbygd ett-sogns kommune med et sterkt innslag av lavkirkelig bedehuskristendom. Det andre stedet var en større by med omland og hadde tre sogn. Dette er i et område sterkere preget av en liberal folkekirkelig kristendom.

I tillegg til de kvalitative intervjuene har vi også et åpent tekstfelt mot slutten av spørreskjemaet, hvor respondentene fritt kunne kommentere den fremtidige organiseringen av kirken, og sitt nåværende arbeidsmiljø. Dette feltet har svært mange respondenter benyttet seg av, og gitt oss et rikt tilfang på kvalitative data med utfyllende beskrivelser av arbeidsforhold og synspunkter.

Vi intervjuet i alt ni fellesrådsansatte i de to kommunene. Følgende stillingstyper ble dekket: kirketjener, driftsleder, diakon, kirkemusiker, gravplassarbeider, pedagog/trosopplærer og sekretær.

I tillegg hadde vi lengre uformelle samtaler med kirkeverge eller en annen administrativ leder i forbindelse med planleggingen av vårt besøk. Disse samtaler har ikke blitt behandlet som intervjusamtaler, men har også bidratt til å gi oss nyttig bakgrunnsinformasjon om tjenestestedet.

De kvalitative dataene har hjulpet oss i arbeidet med å tolke svarene i surveyen og gi oss konkrete eksempler på sammenhenger og resonnementer. Siden vi har forholdsvis få intervjuer, begrenset til to steder, vil det åpenbart være problemstillinger og viktige synspunkter som ikke uttrykkes her. Tekstsvarene i surveyen vil imidlertid hjelpe på dette, ettersom 250 svarte på det åpne spørsmålet i spørreskjemaet.

## 5 BESKRIVELSE AV UTVALG

Det totale antallet fullførte svar på spørreundersøkelsen er 637. Som beskrevet i kapittel 1, gjør datainnsamlingen det vanskelig å anslå en direkte svarprosent, fordi vi ikke har full kjennskap til hvor mange ansatte som faktisk mottok invitasjonen til å delta i spørreundersøkelsen. Hvis vi er konservative, og antar at de aller fleste kirkevergene videreformidlet undersøkelsen til alle sine ansatte, kan vi beregne svarprosent ut av det totale antallet ansatte i fellesrådslinjen i Den norske kirke. Dette gir 637 svar av om lag 6850 ansatte, eller en svarprosent på om lag 9,3 prosent. Sannsynligvis er den reelle responsraten utfra de som mottok undersøkelsen høyere, men dette kan vi altså ikke tallfeste.

Tabell 1 Beskrivelse av utvalg

Alder		Kjønn	
Under 25 år	2 (0 %)	Mann	254 (40 %)
25–39 år	105 (17 %)	Kvinne	368 (59 %)
40–49 år	166 (26 %)	Ønsker ikke svare	4 (1 %)
50–59 år	237 (38 %)	Ikke svart	3 (0 %)
over 60 år	116 (18 %)		
Ikke svart	3 (0 %)		
Stilling		Bispedømme	
Kantor, organist, dirigent eller korleder	69 (11 %)	Agder og Telemark	96 (15 %)
Diakon eller diakoniarbeider	42 (7 %)	Bjergvin	83 (13 %)
Kirkeverge	109 (17 %)	Borg	51 (8 %)
Daglig leder i menighet	41 (7 %)	Hamar	38 (6 %)
Kirketjener, vaktmester, renholder, ingeniør eller fagarbeider	83 (13 %)	Møre	52 (8 %)
Menighetssekretær, kontormedarbeider eller sekretær	64 (10 %)	Nidaros	40 (6 %)
Kateket, menighetspedagog eller trosopplæringsansvarlig	96 (15 %)	Nord-Hålogaland	30 (5 %)
Rådgiver, konsulent, saksbehandler, prosjektleder o.l.	44 (7 %)	Oslo	17 (3 %)
Annet	40 (6 %)	Stavanger	96 (15 %)
Ikke svart	41 (7 %)	Sør-Hålogaland	47 (7 %)
Utdanning		Tunsberg	
Ingen fullført utdanning	5 (1 %)	Ikke svart	70 (11 %)
Grunnskole	8 (1 %)		9 (1 %)
Videregående opplæring	157 (25 %)		
Universitet/høyskole lavere nivå (bachelor e.l.)	271 (43 %)		
Universitet/høyskole høyere nivå (master e.l.)	183 (29 %)		
Ikke svart	5 (1 %)		

Kilde: Undersøkelse blant fellesrådsansatte i Den norske kirke, KIFO. Basert på spørsmål 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 i spørreundersøkelsen. Totalt antall: 637.

Tabell 1 viser utvalgte tall som beskriver utvalget. Tyngdepunktet i aldersfordelingen ligger på 50–59 år, men vi har også en god del respondenter i aldersgruppen 25–49 år. Vi har noe flere (59 prosent)

kvinner i utvalget, og de fleste har universitets- eller høyskoleutdanning på minimum lavere nivå (43 prosent + 29 prosent). Når det gjelder geografisk spredning er alle bispeddømmene representert, men vi har en klar overrepresentasjon av respondenter fra Agder og Telemark, Bjørgvin og Stavanger. Vi har særlig få respondenter fra Oslo.

Når vi ser på variasjon i stillingstyper, har vi fått svar fra mange kirkeverger (17 prosent av utvalget), men alle de andre samlekategoriene er også representerte til en viss grad. Den sterke representasjonen av kirkeverger er heller ikke overraskende, med tanke på hvordan datainnsamlingen ble gjennomført: Det er kun blant denne gruppen vi vet at alle ansatte ble kontaktet. Uten tilgang til nøyaktige tall på antall ansatte i de ulike stillingsgruppene i Den norske kirke kan vi ikke direkte si noe om over- eller underrepresentasjon av ansatte i ulike stillinger, men en sammenlikning med tidligere studier kan gi oss en indikasjon. KIFO og FAFO gjennomførte en arbeidsmiljøundersøkelse blant alle ansatte i Den norske kirke i 2019 (Elgvin, Grønningsæter og Larsen 2019), hvor så godt som alle ansatte ble kontaktet direkte via epost: Her er fordelingen av stillingskategorier sammenliknbar, med unntak av vår overrepresentasjon av kirkeverger i denne studien.

Tabell 2 Oversikt over stillingskategorier

Kategori	Kirkeverger/daglig ledere	Kirkefaglige ansatte	Kontoransatte	Driftsansatte
<b>Stillinger i kategorien</b>	Kirkeverge Daglig leder i menighet	Diakoner og diakoniarbeidere Kateketer, menighetspedagoger og trosopplæringsansvarlige Kantorer, organister, dirigenter og korledere	Menighetssekretærer, kontor- medarbeidere og sekretærer Rådgivere, konsulenter, saksbehandlere, prosjektledere o.l.	Kirketjenere, vaktmestere, renholdere, ingeniører og fagarbeidere Gravplassarbeidere
<b>Antall (prosent)</b>	150 (25 %)	207 (35 %)	108 (18 %)	123 (21 %)

Kilde: Undersøkelse blant fellesrådsansatte i Den norske kirke, KIFO. Basert på spørsmål 1.5 i spørreundersøkelsen.

For å ta høyde for at ansatte i ulike stillinger – og med ulike fysiske arbeidsplasser – kan oppleve sitt arbeidsmiljø svært ulikt, vil vi gjennomgående i analysen gruppere de ansatte etter stilling. Dette er både en teoretisk motivert antakelse, men forskjellene kom også til syne i selve analysearbeidet. Her er det imidlertid nødvendig å gjøre en forenkling av stillingsgruppene presentert i Tabell 1. Utvalget er for lite til at hver stillingsgruppe kan analyseres for seg, men vi vil likevel forsøke å unngå å miste viktige nyanser ved å bruke for grove kategoriske inndelinger. Vår løsning har vært å operere med fire stillingskategorier, beskrevet i Tabell 2 ovenfor.

Den første kategorien, **kirkeverger/daglige ledere**, er den mest spesifikke. Disse ansatte skiller seg fra de øvrige ved at de har leder- og personalansvar, og på grunn av den nevnte overrepresentasjonen av kirkeverger, er gruppen også stor nok i seg selv til å diskuteres separat (150 respondenter). Den andre gruppen har vi valgt å betegne som **kirkefaglige ansatte** (207 respondenter): Dette er ansatte i stillinger med spesifikke kirkefaglige kvalifikasjonskrav, og de skiller seg fra de øvrige ansatte i at de nyter en høyere grad av autonomi og kontroll over sitt eget arbeid. I denne gruppen finner vi også ansatte i vigslede stillinger. Kategorien **kontoransatte** (108 respondenter) beskriver ansatte som i hovedsak har kirkekontoret som arbeidssted, men som ikke har lederansvar eller kirkefaglig utdanning/kompetanse. Den siste gruppen, **driftsansatte** (123 respondenter), kjennetegnes med at de oftere har andre steder enn kirkekontoret som arbeidsplass: Her er særlig kirketjenere en stor

undergruppe. Det er viktig å være klar over at dette kun er én av mange mulige måter å gruppere de fellesrådsansatte i Den norske kirke på, men for å ivareta et meningsfylt antall respondenter i hver kategori, hadde vi ikke mulighet til å bruke mer finkornede inndelinger.



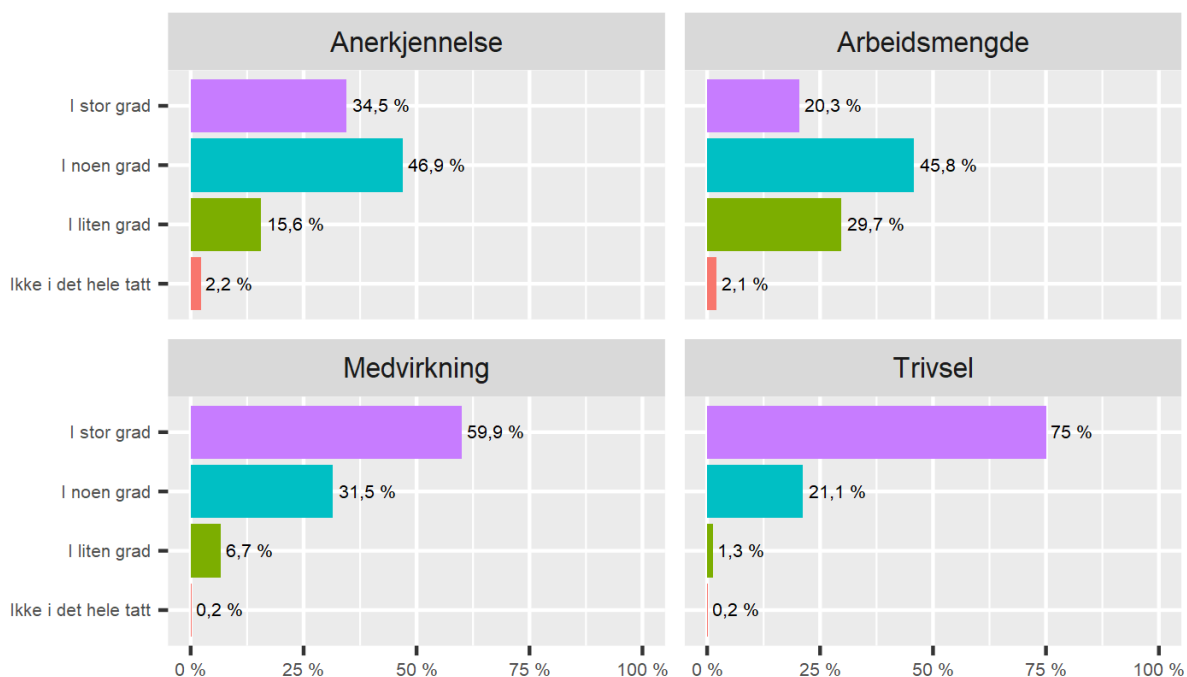
## 6 NÅVÆRENDE ARBEIDSSITUASJON OG ARBEIDSMILJØ

I dette analysekapitlet vil vi fokusere på det nåværende arbeidsmiljøet til de fellestrådsansatte i Den norske kirke. Herunder vil vi fokusere på fire undertemaer. Først vil vi beskrive noen standardindikatorer på et godt arbeidsmiljø – slik som trivsel og opplevelse av medvirkning på arbeidsplassen – blant alle ansatte. Deretter vil vi beskrive forekomsten av frivillig og ufrivillig deltidsarbeid, forhold til ledelse, og til slutt opplevelser av tilhørighet og trosfellesskap på jobb. I hver tematiske del av analysen vil vi først presentere et oversiktsbilde, før vi undersøker forskjeller mellom ansatte i de ulike stillingskategoriene beskrevet i forrige kapittel.

### 6.1 OVERORDNET BILDE AV ARBEIDSMILJØET I DEN NORSKE KIRKE

Som et første steg i analysen vil vi tegne et oversiktsbilde over det generelle arbeidsmiljøet blant fellestrådsansatte i Den norske kirke. Trives de ansatte i jobben sin, og opplever de tilhørighet og muligheter for medvirkning i organisasjonen? Opplever man å ha for mye å gjøre på jobb, og hvilke utfordringer kjennetegner hverdagen som lokalt ansatt i kirken?

**Figur 1 Anerkjennelse, arbeidsmengde, medvirkning og trivsel. Overordnet.**



Kilde: Undersøkelse blant fellestrådsansatte i Den norske kirke, KIFO. Basert på spørsmål 7.4, 2.2, 2.7 og 2.1 i spørreundersøkelsen.

Figur 1 ovenfor viser svarfordelingen på fire kjernespmåål om overordnet arbeidsmiljø: Hvorvidt man opplever anerkjennelse fra kollegaer og overordnede, hvorvidt man opplever å ha for mye å gjøre på jobb, opplevelse av medvirkning, og opplevelse av trivsel på jobb.



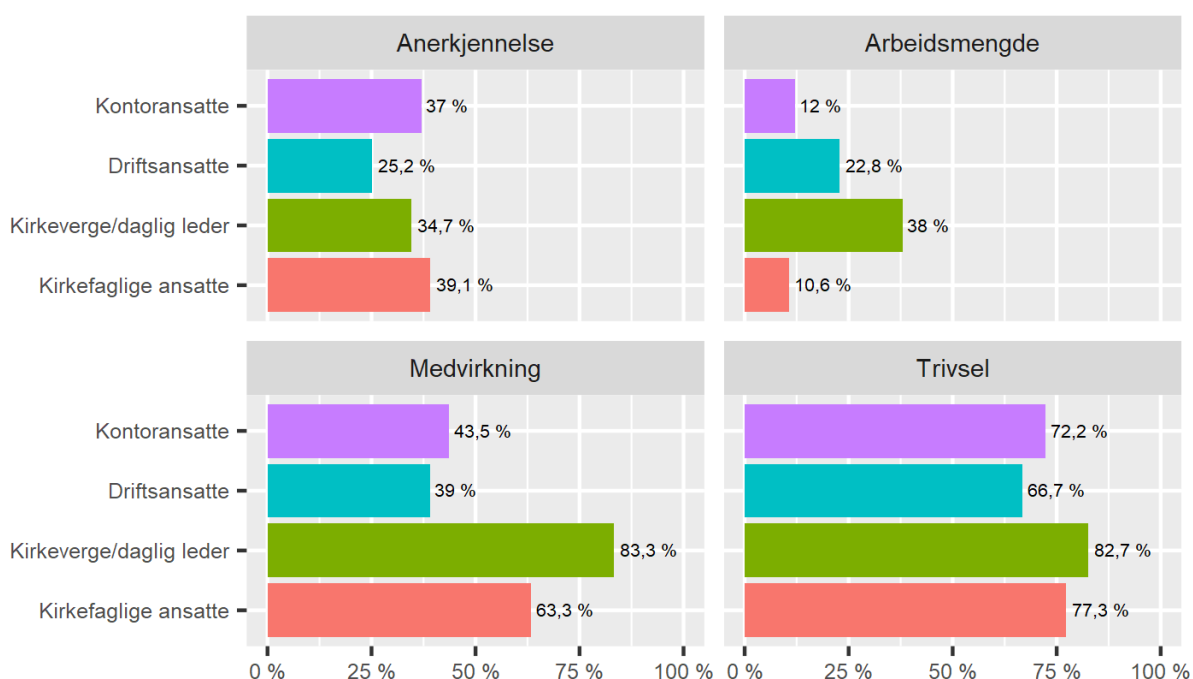
Det første vi kan merke oss er at de aller fleste fellerådsansatte trives i jobben sin: Mer enn en fjerdedel svarer at de trives i stor grad, og kun 1,5 prosent trives i liten eller ingen grad. De ansatte i utvalget opplever også høy grad av medvirkning i sin arbeidshverdag; over 90 prosent svarer at de i stor eller noen grad opplever medvirkning på arbeidsplassen.

Når vi ser på spørsmålene om anerkjennelse for jobben man gjør, og på spørsmålet om hvorvidt man ofte opplever å ha for mye å gjøre på jobb, er bildet mer sammensatt. Det er fortsatt slik at de aller fleste opplever å få anerkjennelse fra kollegaer og overordnede (81 prosent), men tyngdepunktet ligger her på svarkategorien «I noen grad». Det er også mange som opplever å ofte (20,3 prosent) eller ganske ofte (45,7 prosent) ha for mye å gjøre på jobb.

## 6.2 TRIVSEL, MEDVIRKNING OG ANERKJENNELSE BLANT ULIKE STILLINGSGRUPPER

Vi vil nå se nærmere på ulike aspekter av arbeidshverdagen til ansatte i de ulike stillingsgruppene beskrevet i kapittel 5.

**Figur 2** Anerkjennelse, arbeidsmengde, medvirkning og trivsel.



Kilde: Undersøkelse blant fellerådsansatte i Den norske kirke, KIFO. Basert på spørsmål 7.4, 2.2, 2.7 og 2.1 i spørreundersøkelsen. Etter stillingsgrupper, prosentandel «I veldig stor grad».

Figur 2 tar utgangspunkt i de samme spørsmålene som i Figur 1, men vi viser her prosentandelen som svarer «I veldig stor grad» fordelt på de fire gruppene av ansatte. Her kan vi se at det fortsatt er slik at flertallet, selv når vi deler opp de ansatte etter stilling, svarer at de trives i veldig stor grad. Likevel er det her noen små forskjeller: Kirkevergene og de daglige lederne svarer oftest at de trives i veldig stor grad, mens de driftsansatte er noe mer tilbøyelige til å være tilbakeholdne. Overordnet sett kan vi uansett konkludere med at de fellerådsansatte, uavhengig av hva slags stilling de har, i de fleste tilfeller trives på jobb.

Når det gjelder arbeidsmengde, har vi sett at det er relativt få som i veldig stor grad opplever å ha for mye å gjøre på jobb. Her ser vi også at det er kirkevergene og de daglige lederne som oftest opplever dette. De kirkefaglige ansatte og kontoransatte, på den andre siden, opplever sjeldent å ha for mye å gjøre på jobb.

Det er også relativt store forskjeller mellom de ulike gruppene ansatte når man ser på hvem som opplever medvirkning i stor grad. Blant kirkevergene og de kirkefaglige ansatte opplever de fleste en veldig stor grad av medvirkning, mens for de kontoransatte og driftsansatte er andelen under halvparten. Dette kan speile den relative autonomien som følger med disse stillingene; kirkevergene har kanskje en naturlig grad av medvirkning i kraft av sitt leder- og personalansvar, og de kirkefaglige ansatte har en høy grad av selvstendighet og råderett over sitt eget arbeid. De øvrige kontor- og driftsansatte, på den andre siden, kan ha arbeid som er mer preget av rutine og innsyn fra ledelse – og slik sett oppleve mer begrenset medvirkning.

Til slutt kan vi også skimte forskjeller når det gjelder hvilke grupper ansatte som i stor grad opplever anerkjennelse og respekt for den jobben de gjør. Her scorer også de driftsansatte lavest, mens de kirkefaglige ansatte scorer høyest.

Disse fire indikatorene på et godt arbeidsmiljø henger naturligvis også sammen: Man kan anta at både arbeidsmengde og opplevelse av anerkjennelse påvirker både trivsel og opplevelse av medvirkning på arbeidsplassen. De kvalitative tekstsvarene fra undersøkelsen, og dybdeintervjuene, kan gi oss et innblikk i både hvordan disse dimensjonene henger sammen, og mulige årsaker til forskjellene.

#### *Hva gjør at ansatte trives?*

Vi har tidligere sett at mange av respondentene sier at de trives på jobb. Samtidig skiller de driftsansatte seg litt ut, da de trives i mindre grad sammenlignet med ansatte i de andre stillingskategoriene. For å forstå disse ulikhetene, er det nødvendig å danne seg et bilde av *hva* som gjør at de ansatte trives. En av de ansatte vi har intervjuet, trives på jobb blant annet fordi hun og andre på arbeidsplassen blir møtt med respekt fra kollegaer:

Her på arbeidsplassen min trives jeg veldig godt. Vi har en veldig hyggelig tone og er veldig respektfulle når vi snakker til hverandre. På alle plan. Alt i fra en kirkegårdsarbeider til domprost. [...] men spør du en gravplassarbeider så føler nok han seg sikkert både oversett og mer til av prester.

*Intervju, kontoransatt, bykommune.*

For vedkommende handler blant annet trivsel om hvordan man blir møtt av kollegaer, på tvers av yrkesgrupper.

I sitatet kommer det samtidig frem at ikke alle ansattgrupper opplever å bli møtt med respekt, og her pekes det spesielt på gravplassarbeiderne. En mulig forklaring på at gravplassarbeidere trives i noen mindre grad kan derfor være måten de blir møtt på av andre kollegaer. En gravplassarbeider vi har intervjuet har tidligere opplevd å ikke bli møtt med respekt av prester på bakgrunn av stillingen sin: «Jeg har vært borti noen prester som lurte på om du er tjukk i huet, fordi du jobber med det du jobber med».

En side som kan påvirke hvordan man trives på arbeidsplassen, er hvordan arbeidshverdagen er strukturert og hvor mye innflytelse man har på egen arbeidshverdag. Flere av informantene i intervjuene snakker nettopp om frihet til å organisere eget arbeid og fleksibiliteten de har:

Jeg opplever jo at vi har et ganske godt forhold til ledelsen i den forstand at vi får lov å planlegge mye selv. [...] Når ting ligger der i kalenderen kan jeg planlegge veldig mye av det andre som jeg vil selv. Det er en fleksibilitet jeg setter veldig pris på.

*Intervju, driftsansatt, bykommune.*

Den norske kirkens medarbeiderundersøkelse viste nettopp at de ansatte trives med stor autonomi i jobbutførelsen (Den norske kirke 2021). Beslektet med denne autonomien, som igjen kan gjøre at man trives mindre i jobben, er en følelse av å være alene med det man gjør: «Det må være at man jobber litt alene. At det bare er jeg som har den rollen her i sognet. Det er krevende» (Intervju, diakon, tettsted på Østlandet). Noen av respondentene trekker frem at en av fordelene med en større organisatorisk enhet i fremtidig organisering er at man kan oppnå større fagfellesskap mellom ansatte. Slik det er organisert i dag jobber noen alene i sitt fagfelt, og dette gjelder særlig kirkefaglige ansatte i små fellelråd.

Man kan også anta at arbeidsmengde påvirker trivsel på arbeidsplassen. Slik vi ser i Figur 2 er kirkevergene og daglige ledere overrepresentert i opplevelsen av å ha for mye å gjøre på jobb. Samtidig er de også den gruppen som trives best på arbeidsplassen. Stor arbeidsmengde kan komme av lederansvaret, og påvirker ikke nødvendigvis opplevelsen av trivsel negativt. De driftsansatte i undersøkelsen opplever oftere å ha for mye å gjøre enn kontoransatte og kirkefaglige ansatte. Dette finner vi igjen i noen av kommentarene fra spørreundersøkelsen:

Jeg merker på meg selv og kollegaer at vi alle har for mye å gjøre! Hovedårsakene til dette er at det stadig blir mer papirarbeid! Alt må registreres og dokumenteres! Det blir mindre tid til å utføre det egentlige arbeidet som vi er satt til, og være den kirken vi alle ønsker å være for våre medmennesker!

*Driftsansatt, tekstutdrag fra undersøkelsen.*

Den driftsansatte viser her til et økende krav til dokumentasjon, som kommer i tillegg til de normale driftsoppgavene.

Trivsel henger sammen med ulike aspekter ved arbeidshverdagen. Aspekter som blir trukket frem her er det relasjonelle og hvordan kontakten med andre kollegaer oppleves. Det kan dreie seg om hvordan man blir møtt av andre kollegaer, eller savn etter å ha kontakt med andre som utfører de samme oppgavene som en selv. Andre aspekter som trekkes frem av de ansatte er hvordan arbeidsdagen er organisert, hvor mye frihet og fleksibilitet man har og arbeidsmengde. Vi skal nå se nærmere på noen av disse aspektene.

### *Mulighet for medvirkning*

Vi ser også at de driftsansatte i undersøkelsen opplever mindre medvirkning enn de andre gruppene. En bakgrunn for dette kan være at det foregår sosial lukning mellom ansatte som jobber «inne» og de som jobber «ute». De ansatte som jobber «inne» har muligens større mulighet til å fremme krav, og dermed også tilgang på relasjonelle ressurser gjennom sin legitimitet som mer «kirkelig relevante» for arbeidsplassen, enn ansatte som jobber «ute» med drift. Samtidig kan det å være fysisk lokalisert andre

steder føre til at man går glipp av uformelle nettverk man ellers ville hatt tilgang til i en stilling på kirkekontoret: Hvis man er ansatt som gravplassarbeider og er lite på kontoret, der andre ansatte befinner seg, har man dermed mindre mulighet til uformell medvirkning. En gravplassarbeider vi har intervjuet beskriver gruppen av ansatte som jobber med drift av gravplass og områder ute:

Vi er jo en gruppe som kanskje ikke er så veltalende og kan drive så mye lobbyvirksomhet og ikke har så stor tilgang til ledelsen for de sitter jo ikke der hvor vi jobber. Vi har jo heller ikke en egen arbeidsplass med PC ikke sant, for vi jobber ute. Når jeg sitter i maskinen så er det kontoret mitt. Så er vi ikke de som klager og roper høyest heller da.

*Intervju, driftsansatt, bykommune*

Kompetanse eller legitimitet til å argumentere for egne interesser kan altså være avgjørende for medvirkning. Slike skjevheter kan føre til ulik fordeling av (materielle) ressurser på arbeidsplassen. De som jobber innendørs, får flere ressurser enn den som jobber utendørs. Et eksempel på hvordan ressursene på arbeidsplassen blir fordelt ulikt, er hvem som får tilbud om kurs og hvem som ikke gjør det:

Vi er litt periferien. Vi blir kanskje ikke prioritert. For jeg kunne godt tenke meg mye mere grøntkurs og kunne mye mer for å gi et bedre tilbud og sånn, for både kirkeverge og publikum. Skal vi på kurs så er det grining, men skal en organist på kurs eller en eller annen etterutdanning så er det ikke noe spørsmål liksom.

*Intervju, driftsansatt, bykommune.*

Sett i lys av relasjonell ulikhetsteori som beskrevet i kapittel tre, kan ulik fordeling av slike materielle ressurser handler om at noen yrkesgrupper klarer å forhandle seg frem disse ressursene, mens andre ikke gjør det. Det anses som legitimt for en organist å be om kurs, fordi de kanskje blir sett på som særlig viktige for kirkens kjernevirksomhet. Det er mindre legitimt for en gravplassarbeider, fordi de er en del av den mer usynlige driften: «Slik fokus det er nå, er det slik kirken alltid har sett på gravplasser; det går vel stort sett av seg selv» (tekstutdrag fra undersøkelsen).

#### *Anerkjennelse som organisatorisk ressurs*

Det går også an å forstå *anerkjennelse* som en ressurs det blir forhandlet om. Slik vi så ved medvirkning, kommer driftsansatte i undersøkelsen også dårligere ut enn de andre ansatte når det gjelder opplevelse av anerkjennelse. En gravplassarbeider vi har intervjuet beskriver det slik «Kunsten går veldig fort foran oss, både det geistlige og kunsten. Jeg tror det er lettere å vise fram dét [geistlige og kunsten], enn det vi gjør, for vi gjør jo det vi gjør allikevel» (Intervju, driftsansatt, bykommune). Noen driftsansatte opplever at de ikke får anerkjennelse for det praktiske arbeidet de gjør. Utsagnet «Vi gjør det vi gjør allikevel» kan viser til en implisitt forventning til driftsansatte om at de utfører visse oppgaver og at driften «stort sett går av seg selv», som en ansatt skriver. Når disse oppgavene ses på som forventet av driftsansatte, blir de heller ikke anerkjent for å utføre dem. Oppgavene deres blir ofte usynlige, sammenlignet med for eksempel prestens eller organistens oppgaver. Selv mener de for eksempel at tilrettelegging i forkant av begravelser, som måking av snø eller graving av grav, er en helt avgjørende for gjennomføringen av begravelser. Uten disse praktiske forberedelsene kunne ikke begravelser ha funnet sted. De mener selv at de gjør en viktig jobb med å tilrettelegge praktisk for arrangementer og aktiviteter, og å presentere kirkegård og kirkerom på en innbydende måte for

brukerne. De gjør praktiske oppgaver som er en viktig del av totalopplevelsen for brukerne av kirken. Noen mener at dette er vel så viktig som kirkemusikken eller kanskje til og med prestens ord:

I et program blir ofte presten nevnt, organisten blir nevnt, men kirketjeneren blir ikke nevnt. Som egentlig har stått for hele bunnplanken i arrangementet. [...] For alt det praktiske rundt er det fotfolket som står for. Det er ikke presten som har brøytet 15 cm med bløtsnø. Det er ikke presten som har gravd grava.

*Intervju, driftsansatt, rural kommune.*

Et annet viktig tema som kommer frem i de kvalitative svarene fra undersøkelsen og i intervjuene er at noen driftsansatte trekker frem sjelesorg som en viktig del av sitt daglige arbeid. De får heller ikke anerkjennelse for denne delen av arbeidet, eller oppmuntring til å ta seg tid til dette, da det ikke anses som en del av deres oppgaver:

Som kirkegårdsarbeider og kirketjener, ser jeg tydelig hvor lite fokus det er på gravplasser, kontra kirke. Alle mennesker har et forhold til gravlunder, og det er på gravlunden man ser behovet for diakoni/sjelesorg. Jeg har fått tilbakemeldinger på at jeg har reddet livet til ensomme som har mistet en av sine aller kjæreste, i etterkant av at jeg for eksempel kun har tatt meg tid og lyttet de gangene enkelte har hatt behov for en liten prat. Jeg kan ikke vende ryggen til, når noen har behov for å slå av en liten prat. Samtidig sier min sjef at jeg ikke skal ta meg tid til det.

*Driftsansatt, tekstutdrag fra undersøkelsen.*

Det respondenten beskriver stemmer godt med Hochschilds begrep om *emosjonelt arbeid*: Utover de kontraktsfestede arbeidsoppgavene man har som for eksempel kirketjener eller gravplassarbeider, kommer det også en viktig del av arbeidet som består i å møte mennesker på eksempelvis gravlunden. De driftsansatte opplever selv at de gjør en viktig jobb med for eksempel sjelesorg. Som påpekt i tidligere studier av emosjonelt arbeid, blir denne typen arbeid ofte usynlig, men kan likevel være krevende og viktig – både for den individuelle ansatte, og for virksomheten som helhet.

Respondentene som er kirkefaglige ansatte, opplever på den andre siden mest anerkjennelse. Dette kan delvis henge sammen med at oppgavene med sjelesorg, og dermed emosjonelt arbeid, anses som en mer naturlig og sentral del av stillingene til kirkefaglige ansatte. Samtidig er det de som jobber «ute», som kanskje i realiteten møter folk først. En gravplassarbeider vi har intervjuet kommer nettopp inn på at de er førstelinje i møte med mennesker i kirken:

Vi som jobber ute på kirkegården vi er jo gjerne første instans for de som bruker kirkegården og parkene. Vi håndterer veldig mye mennesker. Jeg tror vi er ganske gode på å håndtere mennesker og mennesker i sorg. Det er noe som veldig fort blir glemt. Det er vel det som er gjennomgangstemaet: vi blir glemt.

*Intervju, driftsansatt, bykommune.*

Noen driftsansatte i undersøkelsen vår opplever en mangel på anerkjennelse både når det gjelder det praktiske arbeidet og det emosjonelle arbeidet de utfører i hverdagen. Det praktiske arbeidet er noe som forventes av driftsansatte. Nettopp på grunn av forventningene om at dette er oppgaver «som gjøres av seg selv», opplever de ikke anerkjennelse for utførelsen av disse oppgavene. Praktiske forberedelser er ofte usynlig utad, men helt avgjørende for gjennomføringer av arrangementer. Det emosjonelle arbeidet er derimot en del av arbeidet som ikke er forventet av driftsansatte, og derfor en del av arbeidet de ikke får anerkjennelse for. Det kan altså virke som en mulig forklaring på hvorfor de driftsansatte opplever mindre respekt og anerkjennelse for jobben de gjør; en helt sentral del av

deres arbeid – som de selv finner mye stolthet og glede i – ikke anerkjennes eller oppmuntres av resten av kollegafelleskapet og ledelsen.

### *A-lag og B-lag*

Respondenter fra undersøkelsen forteller som nevnt om en skjev fordeling av økonomiske ressurser på arbeidsplassen. Noen løfter fram problemer rundt det de kaller for «A-lag» og «B-lag». De opplever at det er et A-lag og B-lag blant kirkelige ansatte, der A-laget består av de med vigslende stillinger, og spesielt trekkes prestene frem her. Selv om det bare er prestene som er ansatt i bispedømmet, så er også vigslende diakoner, kantorer og kateketer under biskopens tilsyn. B-laget, på den andre siden, består av ikke-vigslende ansatte. Noen uttrykker en frykt for at det «økonomiske klasseskillet», som de kaller det, mellom lagene, videreføres til tross for en fremtidig felles arbeidsgiver:

En annen erfaring som er verdt å nevne i forhold til fremtiden, er at det blant prester helt opp til enkelte biskoper, gjøres for stor og tydelig forskjell på vigslende og uvigslende kirkelige ansatte. Dette kan for mange allerede slik det er i dag gi utslag i at det oppleves som om vi har et A-lag og et B-lag blant kirkelige ansatte. Så lenge vigslingsordningene er slik de er i dag, er jeg overbevist om at dette også vil være uheldig inn i en organisering med høy presteføring.

*Kirkefaglig ansatt, tekstutdrag fra undersøkelsen.*

De opplevde forskjellene mellom ansatte kan synes å delvis sammenfalle med de to arbeidsgiverlinjene. Forskjellene handler om ulik tilgang på økonomiske ressurser. Det er en oppfatning om at det er mer penger i bispedømmerådslinjen:

Det oppleves som at linjen i dag, som er for prester, er vesentlig forskjellig fra oss andre. Det er tydelig mer penger i den potten, hvor de har studieturer til utland, sommeravslutning og juleavslutning på fine steder o.l.

*Kirkefaglig ansatt, tekstutdrag fra undersøkelsen.*

Blant noen av respondentene er det altså en oppfatning om at «A-laget» har tilgang til økonomiske ressurser og videreutdanning, som ikke resten har. Dette anses som relevante skillelinjer mellom grupper ansatte. Noen respondenter opplever av at «A-laget» i kirken prioriteres, ved at deres interesser og arbeidsforhold blir ivaretatt i større grad enn andre ansatte:

Føler at kirken er sammensatt av et A-lag (prester, menighetspedagoger, diakoner), mens kirkeverge, kirketjener, sekretær, kantor, renholder er et B-lag. Lokalt menighetsråd og prost har kun fokus på at prester med mer har gode arbeidsforhold og et godt arbeidsmiljø. De fellesrådsansatte har i prinsippet ingen som bryr seg om dem, bortsett fra kirkevergen som daglig leder. Dette fører til at de fellesrådsansatte heller ikke engasjerer seg noe i spørsmål rundt organisering: De føler ikke at deres meninger teller uansett.

*Tekstutdrag fra undersøkelsen*

Det kan tyde på at «A-laget», altså særlig ansatte i vigslende stillinger, har mer legitimitet og derfor får mer ressurser. Kantor, som altså er kirkemusiker, ser ut til å stå i en slags mellomstilling og blir ikke alltid oppfattet som del av «A-laget» til tross for vigsling. Forstått gjennom begrepene fra relasjonell ulikhetsteori, har «A-laget» større legitimitet når de har behov for å fremme sine krav, og dette kan resultere i sosial lukning rundt både økonomiske og interaksjonelle eller sosiale ressurser. Det vil si at

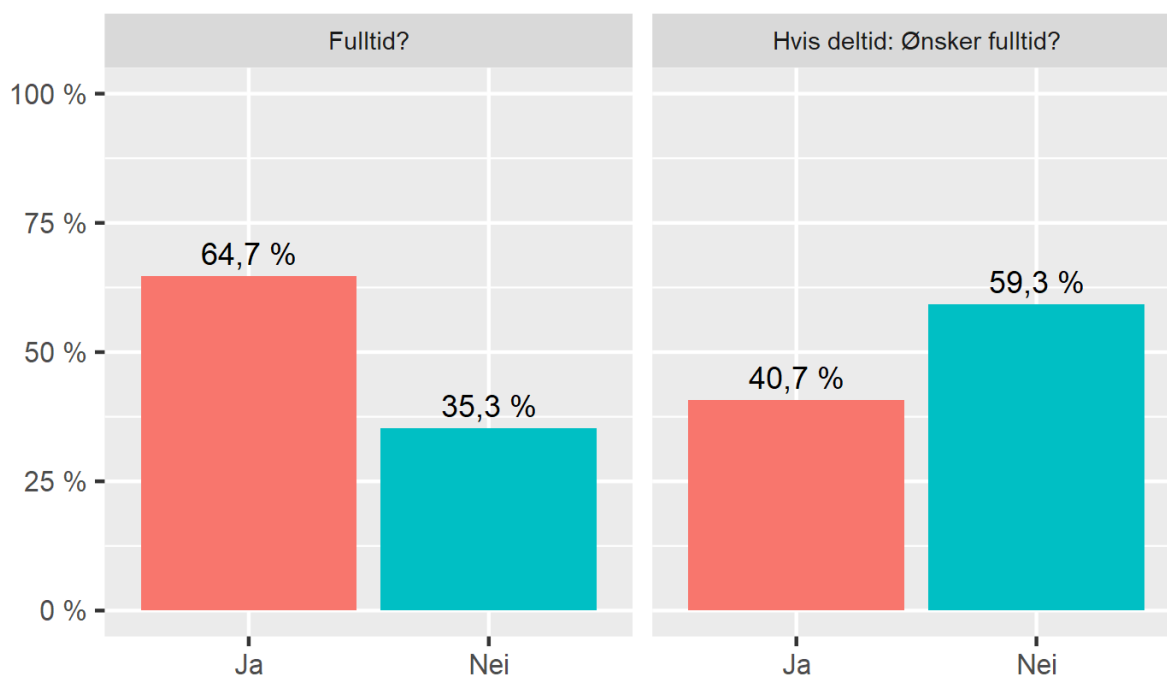
de andre blir prioritert ned. Slik vi var inne på tidligere kan ulikheter i medvirkning henge sammen med at noen grupper har mer legitimitet enn andre, og at fordelingen av materielle ressurser og andre goder på arbeidsplassen blir opplevd som skjev.

### 6.3 UFRIVILLIG DELTIDSARBEID

En viktig faktor i å forstå de fellestrådsansattes arbeidssituasjon er forekomsten av deltidsarbeid, og spesielt ufrivillig deltidsarbeid. Deltidsstillinger har blitt problematisert ut fra et arbeidstakerperspektiv, fordi deltidsansatte får lavere lønn, dårligere pensjonsrettigheter og ofte også mindre muligheter til karriereutvikling og medvirkning på arbeidssstedet. Det har også vært kritisert ut fra et likestillingsperspektiv, fordi det i større grad er kvinner som jobber deltid (Kjelstad 2006; Bufdir 2022). Det er verdt å nevne at det innenfor kvinnesaks- og arbeiderbevegelsen har vært en kritisk holdning til deltidsarbeid, selv om det har vært frivillig. Vi skal imidlertid ikke her gå dypere inn i spørsmål om kjønnsforskjeller i deltidsarbeid generelt.

Statistisk sentralbyrå bruker følgende definisjon i forbindelse med ufrivillig deltidsarbeid: En ansatt er klassifisert som *undersysselsatt* dersom vedkommende er deltidsansatt og oppgir at hun eller han ønsker lengre arbeidstid, har forsøkt å oppnå lengre arbeidstid, og kunne begynne ganske raskt i en stilling med lengre arbeidstid. I vårt datamateriale har vi kun undersøkt de to første komponentene av denne definisjonen: hvorvidt respondentene er deltidsansatte, og hvorvidt de ønsker seg en større stilling. Vi kan altså ikke si noe om hvorvidt de ansatte har forsøkt å oppnå lengre arbeidstid, men vi vil likevel si at disse to indikatorene sammen gir et godt bilde på omfanget av ufrivillig deltidsarbeid blant de fellestrådsansatte.

Figur 3 Deltidsarbeid og ønske om heltidsarbeid. Overordnet.



Kilde: Undersøkelse blant fellerrådsansatte i Den norske kirke, KIFO. Basert på spørsmål 2.8 og 3.2 i spørreundersøkelsen.

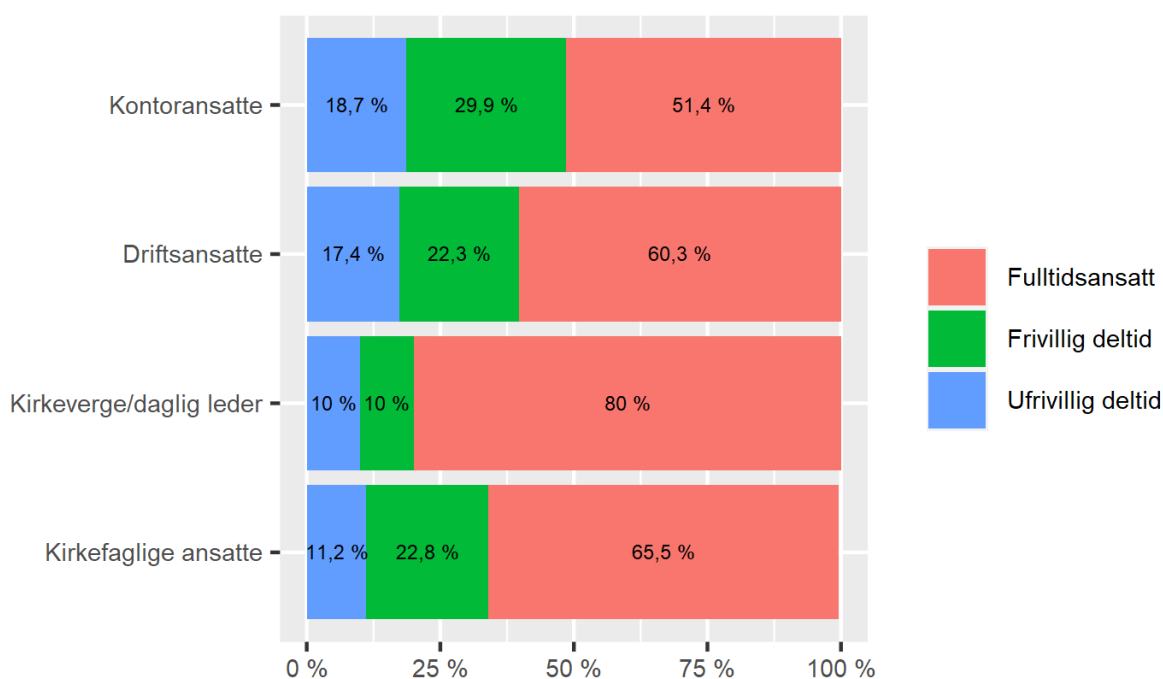
Figur 3 viser andelen respondenter som oppgir at de har fulltidsstillinger eller ikke (venstre panel), og blant de som ikke har fulltidsstillinger, hvorvidt de ønsker dette (høyre panel). Overordnet sett har 35,3 prosent av utvalget vårt deltidsstillinger. Dette er noe høyere enn i arbeidsmarkedet generelt.<sup>2</sup> Samtidig ser vi at blant de som har deltidsstillinger, ønsker nesten halvparten (40,7 prosent) en større stilling. Med en noe bredere definisjon enn den man finner hos eksempelvis Statistisk sentralbyrå<sup>3</sup>, kan vi betegne disse som undersysselsatte, eller ufrivillig deltidsansatte.

<sup>2</sup> SSBs Arbeidskraftundersøkelse viser at omlag 24,5 prosent jobber deltid på nasjonalt nivå.

<sup>3</sup> Vi har ikke stilt spørsmål om hvorvidt respondentene som jobber deltid har forsøkt å oppnå lenger arbeidstid, eller om de raskt kunne gått over i en stilling med lenger arbeidstid. Positivt svar på disse spørsmålene inngår i SSBs definisjon av undersysselsattelse.



Figur 4 Fulltids-, frivillig- og ufrivillig deltidsarbeid blant de ulike stillingsgruppene.



Kilde: Undersøkelse blant fellesrådsansatte i Den norske kirke, KIFO. Basert på spørsmål 2.8, 3.1 og 3.2 i spørreundersøkelsen.

Figur 4 viser fordelingene av fulltidsansatte, frivillig deltidsansatte (som ikke ønsker større stillinger) og ufrivillig deltidsansatte (som ønsker større stillinger) fordelt etter de fire stillingsgruppene. Her ser vi at både den totale andelen deltidsarbeid, og andelen ufrivillig deltid, er høyest blant de kontoransatte, etterfulgt av de driftsansatte. Kirkevergene har lavest andel deltidsarbeid (20 prosent), men her er den relative andelen ufrivillig deltid høyest (50 prosent).

Spørsmålet om deltidsarbeid blir også tatt opp i det kvalitative materialet, og særlig i forbindelse med diskusjoner rundt en ny organisering rundt et prostifellesråd. En større organisatorisk enhet kan gjøre det lettere å samle deltidsstillinger og opprette heltidsstillinger. Noen respondenter problematiserer situasjonen slik den er i dag, og mener at deltidsstillinger fører til at noen ansatte ikke får brukt kompetansen sin fullt ut. Ansatte blir nødt til å kombinere flere små stillinger for å få økonomien til å gå rundt. Dette fører til en stressende situasjon hos ansatte. Omorganiseringen kunne løst dette problemet, mener en respondent:

Jeg ønsker at omorganiseringen i kirken vil føre til at flere får heltidsstillinger. [...] Ved å slå sammen til større enheter enn de kommunebaserte fellesrådsområdene som er i dag, er kanskje dette mulig å få til.

*Kirkefaglig ansatt, tekstutdrag fra undersøkelsen.*

Andre respondenter har derimot ikke tro på at omorganiseringen vil føre til flere heltidsstillinger, da kommunen ved fremtidig organisering kan være mindre villig til å bevilge nok penger. Omorganisering kan innebære en rasjonalisering og innsparing:

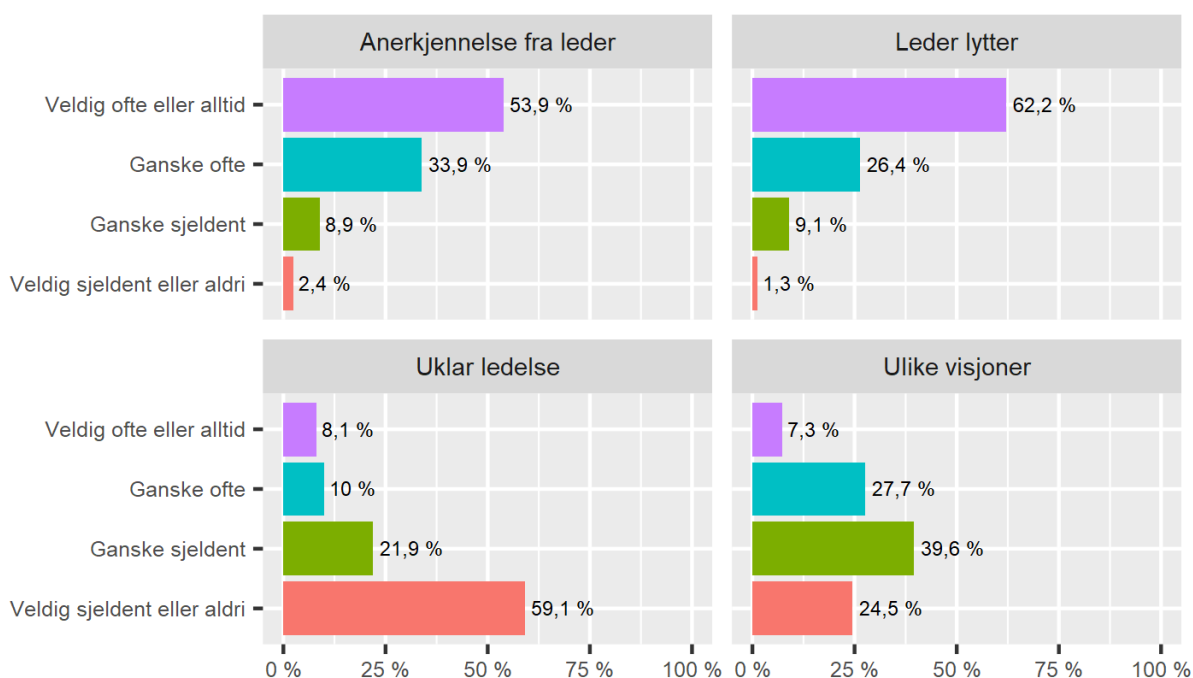
Det er ikke slik at sammenslåing gir flere heltidsstillinger. En sammenslåing av dagens fellesråd som er hensikten med prostifellesråd, vil gi en synergi effekt der resultatet er at et betydelig antall mennesker vil miste jobben.

Som vi ser så er det både ulike syn på ønskeligheten av deltidsarbeid og hvordan en ny organisering vil påvirke dette. Det er med andre ord ikke noen klar holdning blant våre respondenter om at flere heltidsstillinger er et argument for å etablere større enheter i form av prostifellesråd. Denne tematikken vil vi komme tilbake til i kapittel syv, når vi ser nærmere på respondentenes tanker og bekymringer om den nye organiseringen.

## 6.4 FORHOLD TIL LEDELSE

Vi vil nå se nærmere på de ansattes forhold til sin nærmeste ledelse, som er en sentral komponent i hvordan de samlet sett vurderer arbeidsmiljøet.

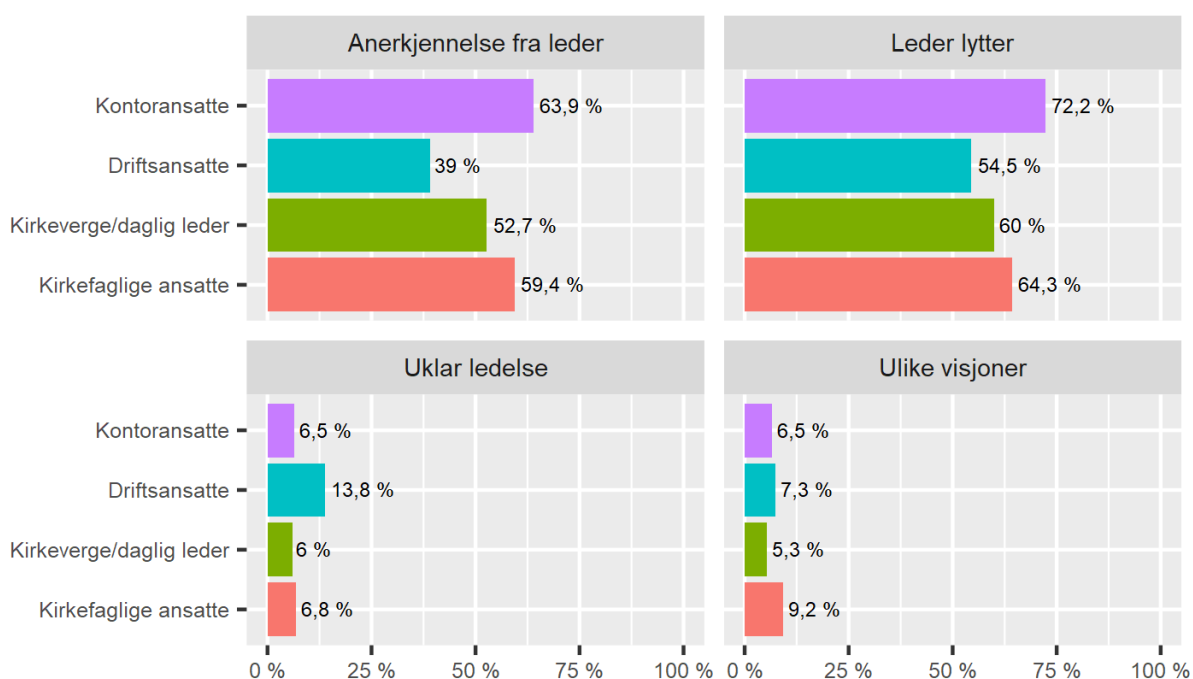
**Figur 5 Anerkjennelse fra nærmeste leder, leder som lytter, uklar ledelse og ulike visjoner hos de to arbeidsgiverlinjene. Overordnet.**



Kilde: Undersøkelse blant fellesrådsansatte i Den norske kirke, KIFO. Basert på spørsmål 6.6, 7.2, 6.1, 6.2 i spørreundersøkelsen.

Også her må vi kunne si at det overordnede bildet blant de fellesrådsansatte som helhet er positivt. De aller fleste opplever ganske, veldig ofte eller alltid å få anerkjennelse for jobben man gjør fra sin nærmeste leder, og at leder lytter til innspill og utfordringer man måtte ha i arbeidet sitt. De aller fleste opplever ganske, veldig sjeldent eller aldri at det er uklart hvem man skal forholde seg til som leder. Bildet er litt mer sammensatt når vi ser på spørsmålet om hvorvidt de ansatte opplever at de to arbeidsgiverlinjene har ulike visjoner for virksomheten: Her ligger tyngdepunktet rundt svaralternativet «ganske sjeldent», men en substansiell del (27,7 prosent) svarer også «ganske ofte». Dette kan indikere en mulig utfordring.

**Figur 6 Anerkjennelse, leder som lytter, uklar ledelse og ulike visjoner, etter stillingskategori.**



Kilde: Undersøkelse blant fellesrådsansatte i Den norske kirke, KIFO. Basert på spørsmål 6.6, 7.2, 6.1, 6.2 i spørreundersøkelsen. Andel «Veldig ofte eller alltid».

Når vi bryter disse tallene ned etter stillingsgrupper og ser på andelen respondenter som svarer «veldig ofte eller alltid», er ikke forskjellene dramatiske. Vi kan likevel se antydninger til at de driftsansatte skiller seg ut i negativ forstand når det gjelder følelsen av å bli anerkjent og sett av sin leder: 39 prosent av de driftsansatte opplever veldig ofte eller alltid anerkjennelse fra sin nærmeste leder, sammenliknet med for eksempel 83,9 prosent av de kontoransatte. De driftsansatte opplever også noe oftere problemer med utydelig ledelsesstruktur.

En gravplassarbeider vi har intervjuet forteller at han sitter igjen med en følelse av å ikke bli prioritert av ledelsen:

Det er vel følelsen av å ikke bli prioritert av ledelsen. Vi trenger utstyr og fornyelse av utstyr spesielt. Jeg skjønner at det er et budsjettspørsmål. Er det noen som skal spare penger så er det alltid driftsavdelingen som må spare de pengene. [...] Nå begynner vi å få en veldig gammel maskinpark og vi begynner å få noen gamle biler. Det virker som om det ikke er så viktig. Føler det at vi ikke får gjort jobben vår.

*Intervju, driftsansatt, bykommune.*

Det er likevel ikke bare de driftsansatte i undersøkelsen, som opplever at ikke blir sett eller hørt. En organist vi har intervjuet forteller om en konkret hendelse der forslaget hans ikke ble hørt, men at det samme forslaget ble fremmet av en prest ved et senere tidspunkt, og at det i denne omgangen ble ansett som et godt forslag:

Det er ikke alltid [jeg] føler at mine forslag blir verdsatt eller satt pris på. [...] Det er ikke alltid en føler en blir like hørt. [...] Jeg fremmet det forslaget [om faste dager for begravelse] på et stabsmøte. Det likte de ikke i det hele tatt og det var helt umulig. [...] Så gikk det to, tre år og så får vi ny sogneprest. [...] Da kommer det samme forslaget opp igjen fra sognepresten [om] at begravelsesdager det må jo gå an. [...]

Da var det plutselig en veldig god idé. Men den gangen jeg foreslo det sjøl så var det ikke noen god idé i det hele tatt.

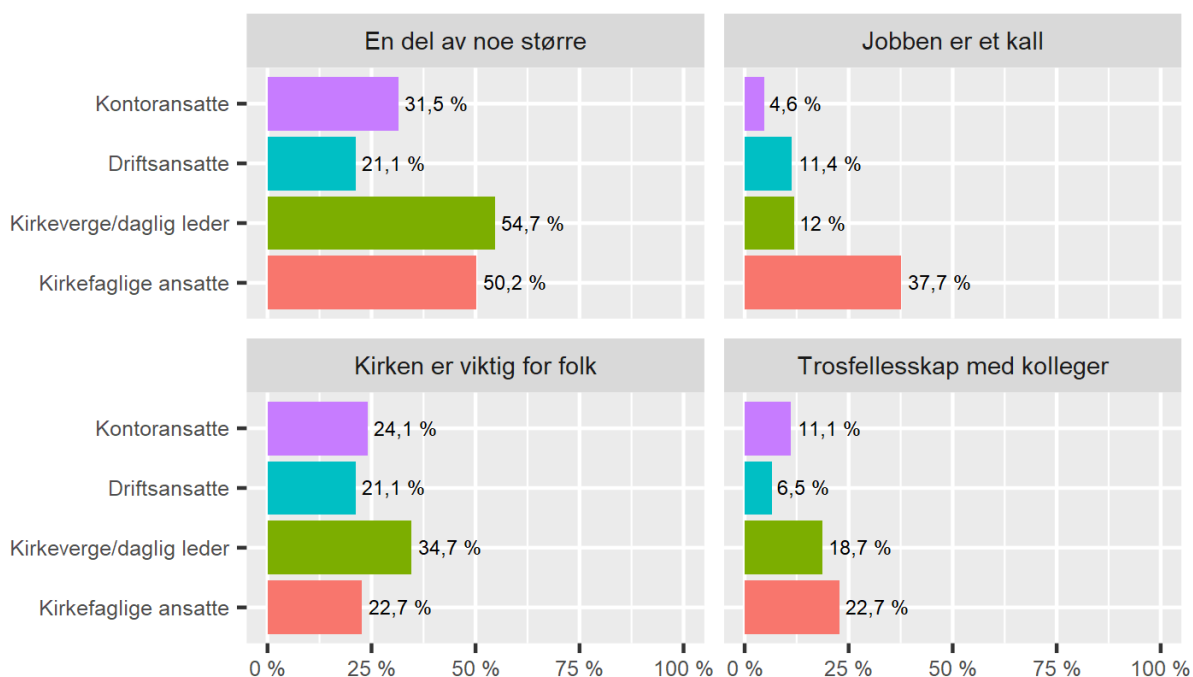
*Intervju, kirkefaglig ansatt, rural kommune.*

Resultatene fra undersøkelsen viser altså i hovedsak at respondentene opplever anerkjennelse fra leder og de føler seg lyttet til. Samtidig ser vi at respondentene som er driftsansatte opplever i noe mindre grad anerkjennelse fra leder, enn de andre gruppene ansatte. Vi har trukket frem eksempler fra intervjuene, som beskriver tilfeller hvor fellesrådsansatte ikke føler seg prioritert eller hørt av ledelsen.

## 6.5 OPPLEVELSE AV TROSFELLESSKAP PÅ JOBB

Til slutt vil vi se på noen overordnede spørsmål som omhandler tilknytning til arbeidsplassen, og opplevelsen av å inngå i et trosfellesskap på jobb. Opplever de fellesrådsansatte å være en del av noe større, og at kirken er viktig for folk? Finnes det her forskjeller mellom de ulike gruppene ansatte? Disse spørsmålene kan belyse hvorvidt de ansatte føler seg delaktige i et fellesskap og har en nær tilknytning til arbeidsplassen, som igjen er et viktig aspekt ved arbeidsmiljøet.

**Figur 7** Å være en del av noe større, å oppleve jobben som et kall, at kirken er viktig for folk, og trosfellesskap med kolleger, etter stillingskategori.



Kilde: Undersøkelse blant fellesrådsansatte i Den norske kirke, KIFO. Andel «I veldig stor grad». Basert på spørsmål 5.1, 5.2, 5.3 og 5.4 fra spørreundersøkelsen.

Overordnet sett er det relativt få som opplever et trosfellesskap med kollegene sine i veldig stor grad, og med unntak av de kirkefaglige ansatte, er det ikke mange som opplever jobben som et kall. Det er betraktelig flere som svarer positivt på spørsmålet om hvorvidt man opplever å være en del av noe større i arbeidet man gjør, men her finnes også noen interessante forskjeller mellom gruppene. Denne følelsen finner vi desidert oftere blant kirkevergene, de daglige lederne og de kirkefaglige ansatte,

sammenliknet med de kontor- og driftsansatte. Med unntak av kirkevergene og lederne skiller ikke gruppene seg nevneverdig fra hverandre når det gjelder oppfatningen om at kirken er viktig for folk, men vi kan se antydninger til at noen grupper i større grad opplever et trosfellesskap med kollegaene sine. Også her er det kirkevergene og lederne og de kirkefaglige ansatte som oftest opplever en stor grad av trosfellesskap. Dette kan delvis forklares med arbeidets natur og tros- og livssynspesifikke innhold, men også med den fysiske lokaliseringen i et fellesskap med de andre ansatte ved kirkekontoret, slik vi har diskutert tidligere i rapporten.

## 6.6 OPPSUMMERING

- *Trivsel, medvirkning, anerkjennelse og arbeidsmengde.* I hovedsak opplever mange respondenter både trivsel, medvirkning og anerkjennelse. Vi ser at bildet er mer sammensatt om vi ser på forskjellige grupper ansatte. Driftsansatte utmerker seg da ved at de opplever mindre trivsel, medvirkning og anerkjennelse enn andre ansatte. Særlig finner vi skillet mellom de som jobber «ute», altså de driftsansatte og de som jobber «inne», som består av ansatte på kontoret, ledere og kirkefaglige ansatte. Noen ansatte opplever at det er et A-lag og et B-lag i kirken og at det blant annet er økonomiske forskjeller mellom lagene, men også ulik mulighet til medvirkning. Driftsansatte føler seg glemt og mindre prioritert enn andre ansatte. Kirkevergene og de daglige lederne rapporterer om størst arbeidsmengde, og de kirkefaglige ansatte minst.
- *Ufrivillig deltidsarbeid.* Blant respondentene finner vi ulike syn på deltidsarbeid og hvordan en ny organisering vil påvirke dette. Det er ikke noen klar holdning blant våre respondenter om at flere heltidsstillinger er et argument for å etablere større enheter i form av prostifellesråd.
- *Forhold til ledelse.* Respondentene fra undersøkelsen opplever i hovedsak at de blir anerkjent og lyttet til av lederen sin. Driftsansatte opplever i noe mindre grad anerkjennelse fra leder, enn andre ansatte.
- *Opplevelse av trosfellesskap på jobb.* Relativt få respondenter opplever et trosfellesskap med kollegaene sine. Det er flest kirkefaglige ansatte som opplever et trosfellesskap med kollegaer. De kirkefaglige ansatte opplever også jobben i større grad som et kall, sammenliknet med andre ansatte. Det er særlig de kirkefaglige ansatte og kirkevergene og de daglige lederne, som opplever å være del av noe større i arbeidet sitt.

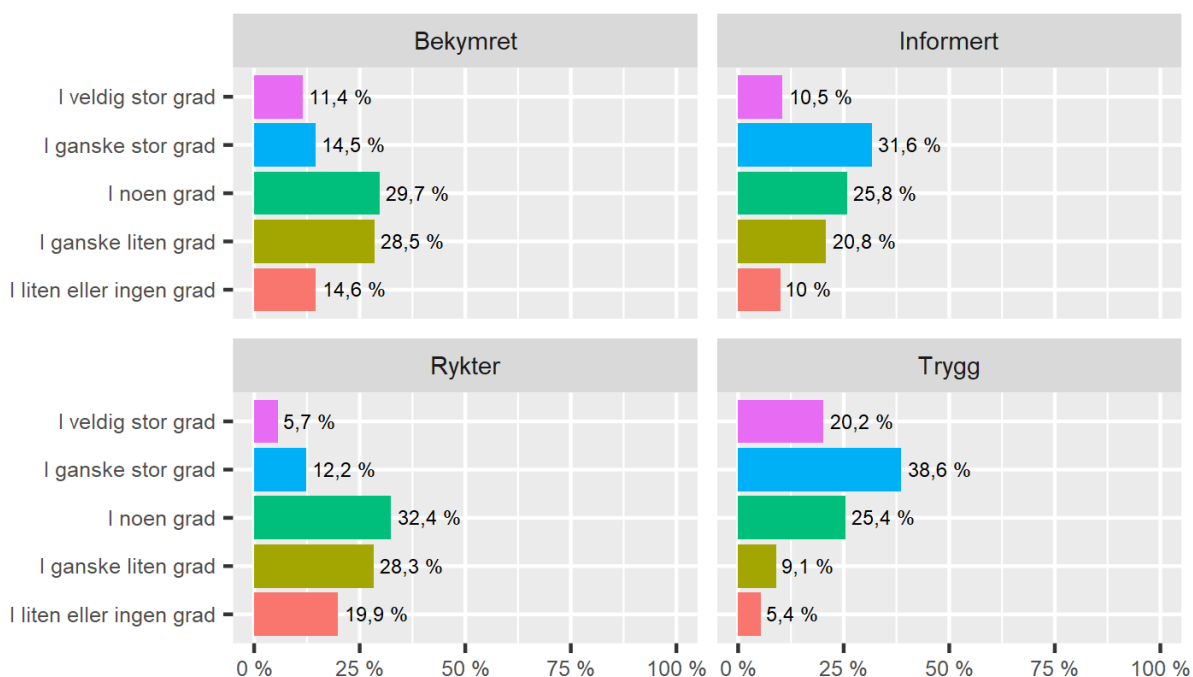
## 7 TANKER OG BEKYMRINGER OM FREMTIDIG ORGANISERING

I dette kapitlet tar vi for oss hvordan de ansattes vurderinger av organisasjonsmodellen til den lokale kirken, eller nærmere bestemt hva de tenker om fremtidige endringer i denne. Ser de behov for en reform, har de klare oppfatninger om hva slags endringer det er snakk om, og finner vi i så fall begrunnelser for disse bekymringene i tekstsvarene? Surveyen ble sendt ut kort tid etter at forslag til en ny organisasjonsmodell for kirken ble lagt ut på høring (Den norske kirke 2021). Vi har stilt spørsmål om hvor godt de har blitt informert om den forventede organisasjonsreformen, om det har vært mye rykter og om de føler usikkerhet rundt sin egen stilling. Vi har vært interessert i å vite hva de lokalt ansatte mener om at det i dag er to arbeidsgiverlinjer, og hva slags ny leder de eventuelt ønsker seg for en samlet arbeidsgiverlinje. I svarene kommer det også frem interessante synspunkter på ledelseskompetanse, organisasjonskultur, kirkens lokale forankring og relasjonen til kommunen.

### 7.1 FREMTIDIG ORGANISERING: BEKYMRINGER, INFORMASJON, STILLING OG RYKTER

Vi begynner med å undersøke fire spørsmål fra spørreundersøkelsen, som omhandler ulike aspekter ved den pågående omorganiseringsprosessen. Respondentene ble spurt om de var bekymret for at omorganiseringen vil påvirke deres egen stilling i negativ forstand, hvorvidt de føler seg godt informert om den pågående prosessen, hvorvidt de opplever mye rykter på arbeidsplassen om fremtiden, og om de tror de vil ha en like god stilling i de neste to årene. Det første spørsmålet handler altså om en forværret arbeidssituasjon, og ikke frykt for å miste stillingen sin som sådan.

**Figur 8** Bekymring, opplevelse av å være informert, rykter og trygghet i egen stilling. Overordnet.

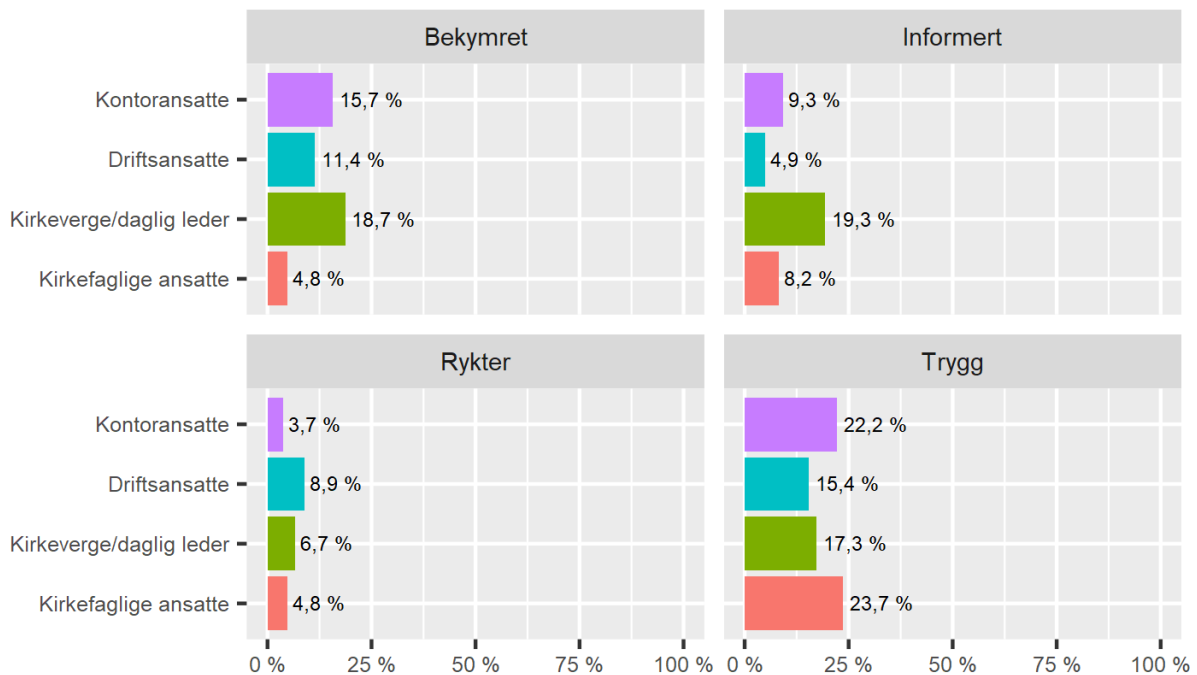


Kilde: Undersøkelse blant fellesrådsansatte i Den norske kirke, KIFO. Basert på spørsmål 8.1, 8.2, 8.3 og 8.5 i spørreundersøkelsen.

Figur 8 ovenfor viser at det er ganske stor variasjon i hvilke opplevelser respondentene har av disse spørsmålene. Veldig få (14,6 prosent) er i liten eller ingen grad bekymret for at sin egen stilling vil påvirkes negativt av en omorganisering, samtidig som de fleste (56,8 prosent) er i ganske eller veldig stor grad trygge på at de vil ha en tilsvarende stilling i de neste to årene.

Det er også stor variasjon i hvorvidt de ansatte føler seg godt nok informert om omorganiseringsprosessen: Omlag en tredjedel (31,6 prosent) svarer at de føler seg i ganske stor grad informerte, mens en femtedel svarer «i ganske liten grad». De fleste opplever også noen grad at det har vært rykter om omorganiseringen på arbeidsplassen.

**Figur 9** Bekymring for egen stilling, opplevelse av å være informert, rykter og trygghet på egen stilling, etter stillingskategorier.



Kilde: Undersøkelse blant fellesrådsansatte i Den norske kirke, KIFO. Basert på spørsmål 8.1, 8.2, 8.3 og 8.5 i spørreundersøkelsen. Andel «I veldig stor grad».

Når vi bryter disse svarene ned etter stillingskategorier, ser vi også et tydelig og nå etterhvert gjentakende mønster. De driftsansatte føler seg sjeldnest trygge på å ha en tilsvarende god stilling de neste årene, og samtidig føler de seg svært sjeldent godt informerte om omorganiseringsprosessen, sammenliknet med de andre gruppene. De opplever også størst grad av rykter om de fremtidige endringene på arbeidsplassen. De skiller seg imidlertid ikke merkbart ut når det gjelder hvorvidt man er bekymret for at omorganiseringen vil påvirke sin egen arbeidshverdag negativt; her er det kirkevergene og de kontoransatte som oftest rapporterer at de opplever dette i veldig stor grad.

Noen respondenter kommenterer også i tekstsvarene at de ikke har fått noe informasjon om omorganiseringen. En gravplassarbeider skriver: «Jeg på gravplass/krematoriet har ikke fått tilstrekkelig informasjon om hva dette innebærer, eller hva som blir diskutert i det hele tatt» (Driftsansatt, tekstsvare fra undersøkelsen).

En respondent mener det er vanskelig å være med i diskusjonen om ny organisering når man mangler informasjon:

Informasjon om en ny organisering av kirken er totalt fraværende, altså lik null per dags dato. Jeg har ikke hørt noe særlig om dette, bortsett fra i diskusjoner på internettforumer, men jeg opplever at det er særdeles få som vet noe, slik at det blir ikke noen diskusjoner grunnet ingen kunnskap om en ny organisering.

*Driftsansatt, tekstutdrag fra undersøkelsen.*



Uten informasjon om omorganiseringen har respondentene ikke mulighet til å diskutere hvilke konsekvenser omorganiseringen har for dem.

Kirkevergene og de daglige lederne i menighetene er mest bekymret for at stillingen sin vil påvirkes negativt av en omorganisering. Dette er ikke overraskende, da en omorganisering slik den er foreslått, antas å ville ha direkte konsekvenser for deres type stillinger. En respondent fra undersøkelsen skriver: «Som kirkeverge i distriktet antar jeg at jeg ikke har jobb om to år, og har derfor begynt å lete etter annet arbeid». Samtidig finner vi liknende bekymringer blant respondenter ansatt i andre stillingskategorier. En driftsansatt er bekymret for både muligheten for å få en heltidsstilling, og for de praktiske sidene ved å potensielt måtte jobbe på flere ulike arbeidssteder i prostiet:

Mine bekymringer er å ikke få 100 prosent faststilling på min nåværende jobb. Å være på jobb på to forskjellige arbeidsplasser, er veldig vanskelig for meg. Særlig når man har familie.

*Driftsansatt, tekstutdrag fra undersøkelsen.*

Flere respondenter nevner at de gjennom en omorganisering vil kunne miste jobbene sine og at de derfor er bekymret for en omorganisering i fremtiden: «Er bekymret for fremtiden, om jeg får beholde jobben min, eller om jeg blir overflødig etter hvert» (Kontoransatt, tekstutdrag fra undersøkelsen).

## 7.2 FIRE TYPER BEKYMRINGER

Det er flere bekymringer knyttet til en ny lokal organisering i Den norske kirke. Respondentene fra undersøkelsen og informantene fra intervjuene skriver og snakker hovedsakelig om det vi kan kategorisere som fire hovedgrupper av bekymringer, som henger mer eller mindre sammen med hverandre. Den første gruppen er bekymringer rundt kirkens lokale forankring og tilhørighet, noe de ansatte er redd for at blir svekket ved en omorganisering. Den andre gruppen dreier seg mer om økonomi: I denne sammenheng er respondentene bekymret for kirkens fremtidige økonomi og den enkelte kommunes villighet til å bevilge penger til et overkommunalt prostifellesråd. Det tredje settet av bekymringer dreier seg om kirken blir for opptatt av profesjonalisering og byråkrati, og at de dermed mister sin viktigste oppgave ut av syne, nemlig å være kirke for mennesker og å bygge menighet. Til slutt er respondentene opptatt av hvem som skal velges som leder ved fremtidig organisering. Her er det særlig bekymringer rundt at en prest blir valgt til fremtidig leder, og ikke en person med lederkompetanse.

Vi vil nå diskutere disse hovedformene for bekymringer etter tur.

## 7.3 KIRKENS LOKALE FORANKRING

Selv om en del respondenter uttrykker at det burde bli én felles arbeidsgiver, er mange usikre på modellen som Müller-Nilsen utvalget har foreslått og konsekvensene av den. De er bekymret for at endringsprosessene går i retning av større avstand mellom styringsorganet og det enkelte kirkemedlemmet og den lokalt ansatte. Respondentene er derfor opptatt av å beholde dagens lokale tilknytning og tilhørighet til lokalsamfunn og kommune. Ved å flytte arbeidsgiveransvaret til et høyere nivå er de redd for at avstanden blir for stor, noe som kan få konsekvenser for ansattes arbeidssituasjon, kirkens økonomi og kontakten med lokalsoknene.

Noen respondenter er opptatt av at lederen er tilstedeværende og at dette er viktig for arbeidsmiljøet. I fortellingene fra menigheter der arbeidshverdagen fungerer godt, hører vi om en leder som er tilstede. En respondent sier noe om hva det har å si for ansatte at lederen for lokalkirken er nær:

Jeg tror det er viktig at kirken har mest mulig lokal forankring – at ikke ledelsen blir fjern fra lokalmenighetene. [...] Som ansatt setter jeg pris på lokal ledelse med engasjement for og kjennskap til arbeidet som skjer lokalt. At min nærmeste leder/arbeidsgiver er en del av det daglige kollegafellesskapet og er lett tilgjengelig, er noe jeg ikke ønsker å miste.

*Kirkefaglig ansatt, tekstutdrag fra undersøkelsen.*

Arbeidssituasjonen og hvordan denne blir påvirket av en eventuell fremtidig organisering er viktig for mange av respondentene og en ting de ofte bekymrer seg over.

En videre bekymring, som delvis kan knyttes til spørsmålet om kirkens lokale forankring, er kirkens økonomi. En respondent mener at en omorganisering kan få negative konsekvenser for lokalt engasjement, og dermed også den kommunale finansieringen:

Det er viktig med én felles arbeidsgiver, men kjenner en viss uro over mulig ond spiral i form av redusert lokalt eierforhold og innflytelse i de enkelte sokn/kommuner. Deretter redusert lokalt engasjement, som videre kan gi utslag i stadig lavere lokale økonomiske bevilgninger.

*Kirkefaglig ansatt, tekstutdrag fra undersøkelsen.*

Respondentene tar også opp et annet viktig aspekt ved omorganiseringen. Nemlig hvordan omorganiseringen kan påvirke de som bruker kirken:

Lokalbefolkning er sterkt knyttet til sine lokale kirkebygg. Vi ser i flere sogn her i distriktet, at de som rent geografisk sogner til små kirker med lite aktivitet, ikke så lett finner tilhørighet i større kirker ved sammenslåinger (ett sogn med en hovedkirke og noen mindre kirker i utkantstrøk).

*Kirkefaglig ansatt, tekstutdrag fra undersøkelsen.*

En respondent er inne på hvordan en omorganisering vil kunne påvirke lokalmenigheten:

Jeg er i meget stor grad urolig for at endringene i kirkelig organisering fører til en uheldig form for sentralisering som vil påvirke lokalmenigheten negativt i form av en mer byråkratisk organisasjon og dermed miste nærhet til brukerne og folket. Jeg synes i meget stor grad at Den norske kirkes styrke har vært stor tilgjengelighet for alle mennesker i alle livets faser, også de som bare i krisesituasjoner føler en tilknytning til kirken. Jeg frykter ny organiseringsform av kirken vil ta bort noe av lokaldemokratiet i kirken og redusere lokal påvirkning.

*Kirkefaglig ansatt, tekstutdrag fra undersøkelsen.*

Flere uttrykker bekymring rundt den foreslåtte prostimodellen. En bekymring er at leder ikke lenger er lokalt tilstedeværende. Dette vil ha påvirkning på de ansattes arbeidshverdag. En annen bekymring er knyttet til mindre lokalt engasjement og som kan føre til dårligere økonomi. En tredje bekymring er at de som bruker kirken ikke føler tilknytning til sin lokale menighet. En konsekvens av omorganiseringen, slik den er foreslått er dermed at de lokale menighetene blir svekket, og ikke styrket, som er en av reformens målsetninger.

## 7.4 ØKONOMI OG FORHOLD TIL KOMMUNEN

Som nevnt nevner noen respondenter utfordringer med kirkens fremtidige økonomi og bevilgning fra kommunen. De bekymrer seg over at kommunene ikke vil ha incentiver til å bidra med finansiering til et prostifellesråd som omfatter flere kommuner. Det er en oppfatning om at det er lettere for en kommune å finansiere et lokalt fellesråd, som kun gjelder deres egen kommune. Det betyr at de ansatte frykter at en økt avstand til den lokale kirken ved en omorganisering kan gi utslag på kirkens økonomiske situasjon. Lokal tilknytning er derfor viktig også i denne sammenhengen. Det er gjerne kirkevergene eller de daglige lederne i menighetene som tar opp dette:

Jeg er bekymret for hvordan et prostifellesråd sitt forhold til lokalkommunene blir. Kirken er svært avhengig av et godt forhold, god dialog og godt samarbeid med alle kommuner. Vi føler at vi har det i dag, men at dette kan bli skadelidende med ny organisering, spesielt for små kommuner som geografisk ligger i randsonen av et nytt prosti. Jeg føler at dette er lite omhandlet i rapporten som utvalget har levert. Vi er redde for at små kommunene vil være mindre medgjørlike til å delfinansiere et prostifellesråd enn de er til å finansiere et lokalt fellesråd som kun omfatter deres egen kommune.

*Kirkeverge, tekstutdrag fra undersøkelsen.*

Kirkens relasjon til kommunen er viktig i dagens organisering. Respondentene fra undersøkelsen vår er bekymret for hvordan relasjonen vil kunne bli endret ved en fremtidig organisering. I verste fall kan relasjonen til kommunen bli svekket ved en omorganisering, noe som kan ha konsekvenser for kirkens økonomi, og i siste instans også for de ansattes arbeidsplasser.

## 7.5 KIRKENS EGENTLIGE OPPGAVE

En annen bekymring rundt omorganiseringen av kirken som uttrykkes, er at kirken ikke lenger behandles som en kirke. Noen respondenter trekker frem ideologiske likhetstrekk med New Public Management<sup>4</sup> og er redd for at kirken går bort fra det den tradisjonelt skal være.

Enkelte respondenter mener at fokuset har blitt flyttet fra det kirken egentlig skal jobbe for, til å bruke tid på byråkrati:

Det jeg hvert fall er bekymret over er det tilsynelatende økende byråkrati i kirken. Tenk så mye tid som går med til komitearbeid og møtevirksomhet med fokus på veldig mye annet enn kirkens egentlige oppdrag: å vinne mennesker for Guds rike, å arbeide for å motvirke at mennesker går fortapt.

*Kirkefaglig ansatt, tekstutdrag fra undersøkelsen.*

En respondent opplever at kirken i et forsøk på å forbedre seg, gjennom profesjonalisering og byråkratisering, mister søkelyset på kjerneoppgaven å bygge menighet:

Videre er jeg opptatt av at vi må tenke organisering og makt-/innflytelses plassering i lys av kirkens særpreg og egenart, og at kirken bygges nedenfra og opp. Jeg er ikke tilhenger av en søken etter overdreven profesjonalisering og byråkratisering av kirken, og er spørrende til hva som er stort nok og robust nok. Jeg

---

<sup>4</sup> New Public Management er en fellesbetegnelse på prinsipper og metoder for organisering og styring av offentlig virksomhet, som har markedet som forbilde (Hansen 2022).

er tilhenger av å legge til rette for engasjement i kirken, at den hellige ånd skal få virke i den enkelte og kalle til engasjement og innsats i kirkens arbeid. Uttalelser om behovet for større enheter og større fagmiljø kan fort føre til en motarbeidelse av dette, tenker jeg. Fagkunnskap og profesjon er viktig, men dette må være til for å tjene, støtte, motivere og bygge menighet. Jeg heier på frivillig engasjement og er dermed svært opptatt av å formidle at de ansatte er til for menigheten og de frivillige, IKKE motsatt. Må Guds vilje skje!

*Kirkeverge, tekstutdrag fra undersøkelsen.*

Profesjonalisering og byråkratisering av kirken kan slik noen ser det få et uønsket utfall, nettopp å miste kirkens «egentlig» oppgave og arbeid ut av syne.

## 7.6 SPØRSMÅLET OM LEDELSE OG KOMPETANSE, TO ARBEIDSGIVERLINJER

### *Forhold til ledelse i dagens organisering og ønske om fremtidig leder*

Den siste hovedbekymringen vi finner i datamaterialet dreier seg mer konkret om ledelsesstruktur. Det handler om hvordan dagens ledelsesstruktur fungerer, og hva som er viktig for ledelse i kirken mer generelt. Ut ifra respondentenes kommentarer kan man få et inntrykk av at det i dagens organisering er store forskjeller mellom arbeidsplasser hvor lederskapet fungerer godt, og hvor det ikke gjør det. Det kan virke som om noen arbeidsfellesskap er små og sårbare i dagens organisering. Vi skal se på eksempler på respondentens beskrivelser av lederskap som fungerer godt, og hvilke utfordringer det skaper der lederskapet ikke fungerer.

En respondent beskriver en arbeidshverdag hvor kirkevergen fungerer godt og har en avgjørende rolle for de ansatte: «Kirkevergen har vært helt nødvendig for å få ting til å fungere og vært stabiliteten i hele staben, både prester og fellesrådsansatte» (Kirkefaglig ansatt, tekstutdrag fra undersøkelsen. En annen respondent beskriver fordelene med å ha en kirkeverge som er lokalt til stede og har oversikt, som en viktig årsak til et velfungerende lederskap:

Hvis den lokale kirkevergen blir borte, blir det antagelig stor avstand både i kilometer, kjennskap og lokalkunnskap. I dag kan kirkevergen svare på alt, og det er så tidsbesparende og viktig.

*Kirkefaglig ansatt, tekstutdrag fra undersøkelsen.*

Respondenter som opplever at kirkevergen gjør en god jobb som leder i dag mener at det ikke er et behov for omorganisering. De er fornøyde med situasjonen slik den er og begrunner dette med at de jobber på en velfungerende arbeidsplass, har et godt samarbeid innad i menigheten og har en nærhet til lokalmiljøet. Den gode relasjonen til kommunen er viktig for et godt samarbeid. De frykter å miste det de har bygget opp over tid ved en omorganisering.

I en menighet hvor lederskapet ikke fungerer godt kommer utfordringer til syne. Utfordringene handler både om hvilket nivå lederen befinner seg på og kirkefaglig kompetanse:

Det er vanskelig å vite hvor man skal henvende seg når forholdet til kirkevergen ikke er godt. Det finnes ingen høyere organer å gå til. I fellesrådet jeg jobber er det dårlig samarbeid mellom fellesrådslinjen og bispedømmerådslinjen. Jeg har flere ganger fått kritikk for at jeg har rådført meg med rådgivere i bispedømmet fordi de ikke har noe med meg som arbeidstaker å gjøre. Dette er problematisk fordi det er i bispedømme den kirkefaglige kompetansen ligger. Den finnes ikke på ledernivå i vårt fellesråd. Det uroer

meg hvis det skal fortsette slik. Det bør være kirkefaglig kompetanse hos de som sitter med lederansvar og personalansvar. Det vil også være en fordel at både prester og andre er ansatt under samme arbeidsgiver så kirken blir mer enhetlig. Slik det er nå skaper det mye dårlig arbeidsmiljø i forhold til ledelsen.

*Kirkefaglig ansatt, tekstutdrag fra undersøkelsen.*

Noen respondenter opplever at de ikke har en arbeidsgiverlinje med god nok faglig kompetanse i dag. De beskriver en arbeidshverdag uten tydelig lederskap og de etterlyser tydelige arbeidsbeskrivelser. Slike skildringer kan vitne om at arbeidsfellesskapene er sårbare i dagens organisering.

Flere respondenter er opptatt av å få en leder med ledererfaring og lederkompetanse. De uttrykker at fremtidig leder ikke skal velges bare fordi personen er prest:

Det å ha en nøytral, ledelsesutdannet sjef som vet hvordan man jobber med økonomi og arbeidsrammer har vært viktig for meg. Jeg har ikke tillit til at prestestyrt lederskap klarer det.

*Kirkefaglig ansatt, tekstutdrag fra undersøkelsen.*

En annen bekymring som kommer opp i tekstsvarene er at prestene får mer makt enn de har i dag: «At prester i forhold til person og lynne skal få mere makt og bryte ned et godt miljø eller bli belastet med gjøremål de ikke har greie på» (Kirkefaglig ansatt, tekstutdrag fra undersøkelsen).

Samtidig er det flere respondenter som nevner at fremtidig leder må ha kompetanse innenfor teologi eller kirke, nettopp for å kunne ha en faglig dialog med de ansatte. I dagens situasjon skriver noen av respondentene at de savner å ha en leder, som kan gi dem faglige råd og vet hva stillingen deres innebærer:

Ellers er det også problematisk å være ansatt hos en arbeidsgiver med liten eller ingen grad av kompetanse på mitt fagfelt. Mangelen på reell forståelse for min arbeidssituasjon er ofte et problem i denne sammenhengen.

*Kirkefaglig ansatt, tekstutdrag fra undersøkelsen*

Oppsummert kan vi si at mange respondenter i undersøkelsen ønsker en fremtidig leder med god lederkompetanse, gjerne utdannelse innen lederskap og økonomi. Samtidig uttrykker mange at den fremtidige lederen bør ha kirkefaglig kompetanse og forståelse for de ansattes fagområder. Det er ulike vektlegginger av disse kompetansekravene blant respondentene.

### *To arbeidsgiverlinjer*

Blant respondentene er det ulike oppfatninger om hvordan dagens organisering av arbeidsgiverfunksjonene fungerer. En respondent som jobber i administrasjonen, opplever at to arbeidsgiverlinjer skaper utfordringer, da det er lite tillit mellom linjene:

Som en som kom inn i dette utenfra er det slående hvor preget arbeidsplassen er av at det er to arbeidsgiverlinjer. Jeg opplever at det er lite tillit mellom de to linjene, at fellelrådsansatte gir uttrykk for at de får manglende forståelse for sine arbeidsoppgaver og rolle fra prestelinjen – og vice versa.

*Kontoransatt, tekstutdrag fra undersøkelsen.*

Når det gjelder konflikthåndtering, på tvers av arbeidsgiverlinjene, nevnes utfordringer ved dagens organisering. To ledere lokalt, med prost og kirkeverge, kan komplisere konfliktløsninger i arbeidsmiljøet. Slik organiseringen er i dag er man avhengig av godt samarbeid mellom prost og kirkeverge. Når samarbeidet ikke fungerer, eller den ene arbeidsgiverlinjen ikke tar ansvar, kan det oppstå problemer som blir krevende å løse. En respondent ønsker at arbeidsgiveransvaret legges på et høyere nivå enn det er i dag for å unngå disse konfliktene:

Opplever de to arbeidsgiverlinjene vi har i dag som sterkt problematiske med tanke på konflikthåndtering på tvers av linjer. Er bekymret for om ny organisering vil klare å endre dette, eller om det bare vil bli enda et byråkratisk ledd å gjemme bort ansvaret i. Samtidig tror jeg én arbeidsgiver er riktig. Bekymret for at mange kirkeverger ikke har formell kompetanse i å drive stab, og at dersom arbeidsgiveransvaret legges her vil det gå veldig negativt ut over arbeidsmiljø og ivaretagelse av ansatte. Ønsker derfor arbeidsgiver på et høyere plan, med større sikkerhet for de ansatte.

*Tekstutdrag fra undersøkelsen.*

Det er ikke bare uproblematisk å legge lederskapet på et høyere nivå. Leders nærhet og tilstedeværelse i arbeidsfellesskapet er en ting de ansatte verdsetter ved dagens organisering. Noen opplever til og med at lederen er langt unna i dagens ordning, og frykter at det blir dårligere ved ny organisering:

Opplever allerede i dag at det er langt til nærmeste overordnede i hverdagen, er redd dette blir enda dårligere med ny organisering. Og det er jo vi som utfører grasrotarbeidet som er navet i hverdagen. Da trenger vi en tilstedeværende ledelse. [...] Synes ikke det skal være nødvendig med prostfellesråd bare for å få én arbeidsgiverlinje. Jeg er også i vigslet stilling, og er dermed underlagt biskopens tilsyn. Klarer å forholde meg til det selv og jeg er fellesrådsansatt. Det burde jo være mulig for prestene også med litt god vilje.

*Kirkefaglig ansatt, tekstutdrag fra undersøkelsen.*

Det er ulike meninger om hvordan organiseringen fungerer i dag med to arbeidsgiverlinjer, og ulike meninger om hvordan det bør være. Mange stiller seg positivt til én arbeidsgiverlinje, men samtidig er det usikkerhet knyttet til den foreslåtte prostfellesrådsmodellen. Noen respondenter foreslår en løsning der presten blir ansatt i dagens fellesråd, men med tilsyn fra biskopen.

## 7.7 OPPSUMMERING

- *Fremtidig organisering: bekymringer, informasjon, stilling og rykter.* Kirkevergene og de daglige lederne er de som er mest bekymret for at omorganiseringen kan påvirke egen arbeidshverdag negativt. Samtidig føler kirkevergen og lederne seg best informert om omorganiseringen sammenlignet med de andre ansatte. Driftsansatte føler seg derimot dårligst informert. De driftsansatte føler seg sjeldnest trygge på å ha en tilsvarende god stilling de neste årene, de opplever størst grad av rykter om de fremtidige endringene på arbeidsplassen.
- *Kirkens lokale forankring.* Mange respondenter uttrykker bekymring rundt kirkens lokale forankring i den foreslåtte prostimodellen. Bekymringene handler om leders tilstedeværelse lokalt, lokalt engasjement og tilknytning til lokalbefolkningen.
- *Økonomi og forhold til kommunen.* Respondentene er bekymret for relasjonen til kommunene vil kunne bli endret ved en omorganisering. Særlig er det bekymringer knyttet til økonomi og finansiering fra kommunen.

- *Kirkens egentlige oppgave.* Noen respondenter er bekymret for et økende byråkrati og profesjonalisering og at man bruker mindre tid på kirkens egentlige oppgave og mister søkelyset på å bygge menighet.
- *Ledelse og kompetanse.* Respondentene forteller både om arbeidsmiljøer hvor lederskapet fungerer godt og hvor det ikke gjør det. Der lederskapet ikke fungerer er arbeidsfellesskapet sårbart. Utfordringer som blir trukket frem er det lokale ledernivået og mangel på faglig kompetanse. Blant mange respondenter er det et ønske om en leder med ledererfaring og lederkompetanse. Samtidig uttrykker flere et ønske om at fremtidig leder burde ha kompetanse innenfor teologi eller kirke, nettopp for å kunne ha en faglig dialog med de ansatte. Presteyrket skal derimot ikke være en forutsetning for fremtidig lederskap, i følge våre respondenter.
- *To arbeidsgiverlinjer.* Flere respondenter ser utfordringer rundt dagens organisering med to arbeidsgiverlinjer. Konflikthåndtering på tvers av arbeidsgiverlinjer blir blant annet nevnt. Respondentene er positive til én felles arbeidsgiver, men er ikke sikre på om den foreslåtte prostifellesrådsmodellen er den riktige løsningen.

## 8 OPPSUMMERING OG DISKUSJON

Innledningsvis presenterte vi tre overordnede forskningsspørsmål vi ønsket å belyse i denne rapporten. Vi vil nå oppsummere våre hovedfunn og diskutere på et mer overordnet nivå.

- Hvilke utfordringer og bekymringer kjennetegner arbeidssituasjonen til fellestrådsansatte i Den norske kirke?

Det overordnede bildet man kan danne seg basert på denne rapporten, er at arbeidsmiljøet for fellestrådsansatte i Den norske kirke – i de fleste tilfeller – oppleves som godt. Det er vanskelig å gi et entydig svar på hvilke utfordringer og bekymringer som kjennetegner de tilfellene hvor dette ikke stemmer, og analysen vår viser at bildet er svært sammensatt. En overordnet konklusjon vi kan trekke, er at bildet er sammensatt: ulike grupper ansatte i fellestrådene møter ulike utfordringer og bekymringer i sin arbeidshverdag. Vi vil komme tilbake til dette poenget underveis i diskusjonen.

- I hvilken grad opplever de trivsel, medvirkning, anerkjennelse og tilhørighet til arbeidsplassen?

Som nevnt, er det overordnede bildet av arbeidsmiljøet blant fellestrådsansatte positivt. De fleste opplever høy grad av trivsel i jobben sin, høy grad av mulighet for medvirkning, respekt og anerkjennelse for jobben de gjør, og tilhørighet med sine kollegaer. De fleste respondentene i undersøkelsen rapporterer også om et godt forhold til sine nærmeste ledere. I stor grad stemmer dette hovedbildet også når vi fordeler utvalget i mindre stillingsgrupper. Samtidig er også dette bildet nyansert, og særlig ett hovedtrekk har vist seg gjennomgående i analysen. Til tross for at de aller fleste trives i jobben sin, har de driftsansatte til tider særlige utfordringer som vi ikke finner igjen hos de andre gruppene i like stor grad. De opplever lavere grad av anerkjennelse og respekt, både generelt sett og fra ledelsen, og som en mulig følge av dette, også noe lavere trivsel og opplevelse av medvirkning og tilhørighet. Vi har diskutert to mulige mekanismer som forårsaker denne skjevheten. Denne gruppen ansatte er som regel fysisk lokalisert andre steder enn på kirkekontoret med de andre ansatte, og avstanden til både kollegaer og ledelse blir dermed større. I tillegg opplever flere at deres arbeid tas for gitt - både de konkrete driftsmessige oppgavene, men også sjelesorgsaspectet som inngår i å fungere som Kirkens «førstelinje» i møte med folk. Denne uformelle delen av arbeidshverdagen til eksempelvis kirketjener og gravplassarbeidere har vi beskrevet som *emosjonelt arbeid*, og vi ser tegn til at dette anses som svært viktig for mange driftsansatte. Mens det emosjonelle arbeidet inngår som en eksplisitt og naturlig del av arbeidet til kirkefaglige ansatte som diakoner, og ikke minst prester, anerkjennes ikke dette elementet av driftsansattes arbeid på samme måte.

Denne skjevheten i anerkjennelse understøtter opplevelser av et A-lag og et B-lag i kirken, som delvis sammenfaller med de to arbeidsgiverlinjene og delvis hvilke stillinger som betegnes som kirkefaglige. Noen ansatte opplever at særlig prestene, men også de andre vigslede ansatte, utgjør A-laget og prioriteres når det gjelder ressurser. Her er det imidlertid mulig at kantorer i mindre grad føler seg som del av A-laget og representerer et unntak. Kirkemusikerne er en interessant stillingskategori i kirken som fortjener en nærmere studie, men vi har ikke tilstrekkelig datagrunnlag til å gå nærmere inn på dette i denne rapporten. Sett i lys av relasjonell ulikhetsteori, kan oppfatninger om et A-lag og B-lag forklares med at prester og andre vigslede ansatte nyter større legitimitet. Større legitimitet gir dem



større mulighet for å lykkes i å fremme krav om ressurser og anerkjennelse, og dette kan beskrives som en form for sosial lukning overfor andre grupper. Rent konkret kan dette komme til uttrykk i ulike muligheter til kurs, etterutdanning og deltakelse på faglige samlinger i bispedømmet. Denne ubalansen i legitimitet kommer sannsynligvis av at disse stillingsgruppene anses som særlig sentrale for kirkens virksomhet og løftes oftere frem i kirkelige utredninger og plandokumenter.

- Hvordan forholder de seg til fremtidig omorganisering og overgangen til én arbeidsgiverlinje, og hvilke bekymringer har de knyttet til dette?

Til slutt har vi fokusert på hvordan de fellestrådsansatte stiller seg ovenfor en ny organisering av kirken, og overgangen til én arbeidsgiverlinje. De ansatte har fire hovedbekymringer. For det første bekymrer de ansatte seg for den lokale kirkas eksistensgrunnlag, både økonomisk og sosialt. Når det gjelder økonomi, er man bekymret for at kommunene i mindre grad vil bidra økonomisk hvis kirken organiseres på prostnivå. Sosialt er man bekymret for at kirken vil miste sin lokale kjennskap og forankring med økt sentralisering. Beslektet med bekymringen for økt sentralisering, er også bekymringer for økt byråkratisering og at kirken skal miste synet av sitt egentlige oppdrag som kirke.

Et siste hovedsett av bekymringer dreier seg mer spesifikt om ledelsesspørsmålet, og her finner vi ulike meninger. Det virker som det er bred enighet om at det er ønskelig å omorganisere kirken til å ha én arbeidslinje, men respondentene er delt i hvordan og i synet på hva slags kompetanse lederen bør ha. Enkelte, særlig kirkefaglige ansatte, etterlyser kirkefaglig og teologisk kompetanse hos leder for at vedkommende bedre skal kunne forstå kirkens kjerneoppdrag. Vi finner likevel ofte en bekymring i motsatt retning: at det er viktigere med god lederkompetanse, og at kirkefaglig kompetanse bør komme i andre rekke. Det er ingen overraskelse at spørsmål om ledelse ofte diskuteres i organisasjoner og virksomheter. Det kan imidlertid synes som at den delte arbeidsgiverstrukturen i kirken gjør fellestrådene – særlig de mindre – ekstra sårbare for ledelse som fungerer dårlig. Med andre ord kan man beskrive dagens løsning som på noen måter porøs: På arbeidsplasser hvor de ansatte og ledelsen samarbeider godt, oppfattes ordningen som velfungerende og naturlig. Når det derimot oppstår konflikt eller en av lederne fungerer dårlig, blir problematikken med ulike arbeidsgiverlinjer tydelig.

Et viktig funn er her at de driftsansatte, i tillegg til å dele de ulike bekymringene om omorganisering som de andre ansatte har, i langt mindre grad føler seg informert om selve prosessen. Dette kan igjen muligens spores tilbake til den fysiske lokalisering av arbeidet deres. Det kan også være relatert til en generell nedvurdering av manuelle og praktiske arbeidsoppgaver. Vi har uansett fanget opp mange opplevelser av å være satt til siden og ikke lyttet til. Det synliggjør en mangel på tilhørighet og anerkjennelse som vi har diskutert tidligere, og som samlet sett bør få større oppmerksomhet i en omorganiseringsprosess.

## LITTERATURLISTE

Agedal, Olaf, Ånund Brottveit og Tore W. Rafoss. 2019. «Då barna opna nattverden» *Ein studie av barnenattverd i Den norske kyrkja*. KIFO Rapport 2019: 1. Oslo: KIFO.

Botvar, Pål Ketil og Hallvard Olavson Mosdøl. 2014. *Noe falt i god jord. Den norske kirkes gudstjenestereform sett fra menighetsnivå*. KIFO Rapport 2014: 2. Oslo: KIFO.

Botvar, Pål Ketil, Ånund Brottveit, Nina Hoel, Elisabet Haakedal og Ulla Schmidt. *Avsluttet reform eller fortsatt læring og utvikling? Trosopplæring som arbeidsform i menighetene*. KIFO Rapport 2015: 1. Oslo: KIFO.

Bufdir. 2022. Deltakelse på arbeidsmarkedet og kjønn. [https://www.bufdir.no/Statistikk\\_og\\_analyse/Kjonnlikestilling/Arbeidsliv\\_og\\_kjonn/Deltakelse\\_arbeidsmarkedet/](https://www.bufdir.no/Statistikk_og_analyse/Kjonnlikestilling/Arbeidsliv_og_kjonn/Deltakelse_arbeidsmarkedet/)

Den norske kirke. 2005. *KM 8/05. Kirkelige reformer*. I Protokoll Kirkemøtet 2005. [https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkemotet/2005/protokollen\\_km\\_2005.pdf](https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkemotet/2005/protokollen_km_2005.pdf)

Den norske kirke. 2021. *Kirkelig organisering sendes på høring*. Lest 07.02.22. <https://kirken.no/nb-NO/om-kirken/aktuelt/h%C3%B8ring%20kirkelig%20organisering/>

Emirbayer, Mustafa. 1997. «Manifesto for a relational sociology.» *American journal of sociology* 103 (2): 281–317.

Hansen, Tore. 2022. *New Public Management* i Store norske leksikon på snl.no. Lest 7.02.22. [https://snl.no/New\\_Public\\_Management](https://snl.no/New_Public_Management)

Hochschild, Arlie R. 1983. *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.

Kjeldstad, Randi. 2006. «Hvorfor deltid?» *Tidsskrift for samfunnsforskning* 47 (4): 513–542.

Prosjekt kirkelig organisering 2019–2021 – Hovedutvalgets sluttrapport. 2021. *Samhandling i en selvstendig folkekirke – ny kirkelig organisering*. <https://kirken.no/globalassets/kirken.no/om-kirken/slik-styres-kirken/kirkelig%20organisering/dokumenter/sluttrapporten/samhandling%20i%20en%20selvstendig%20folkekirke%20-%20sluttrapport%20fra%20hovedutvalget%20for%20kirkelig%20organisering%20-%20med%20vedlegg.pdf>

Steinberg, Ronnie J., and Deborah M. Figart 1999. «Emotional labor since: The managed heart.» *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* 561 (1): 8–26.

Tica, Sabina. 2020. «Samfunnets usynlige førstelinje.» I *Arbeiderklassen*, redigert av Jørn Ljunggren og Marianne Nordli Hansen, 313–327. Oslo: Cappelen Damm.

Tilly, Charles. 1998. *Durable inequality*. University of California Press.

Tomaskovic-Devey, Donald. 2014. «The relational generation of workplace inequalities.» *Social currents* 1 (1): 51–73.

Tomaskovic-Devey, Donald, and Avent-Holt, Dustin. 2019. *Relational inequalities: An organizational approach*. Oxford University Press, USA.

*Spørreundersøkelse*

1 Bakgrunn

1.1 Hvor gammel er du?

Under 25 år

25–39 år

40–49 år

50–59 år

over 60 år

1.2 Er du..

Mann

Kvinne

Annet

Ønsker ikke svare

1.3 Hva er din høyeste fullførte utdanning?

Ingen fullført utdanning

Grunnskole

Videregående opplæring

Universitet/høyskole lavere nivå (bachelor e.l.)

Universitet/høyskole høyere nivå (master e.l.)

1.4 I hvilket område ligger din arbeidsplass?

Agder og Telemark

Bjørgvin

Borg

Hamar

Møre

Nidaros

Nord-Hålogaland

Oslo

Stavanger

Sør-Hålogaland

Tunsberg

1.5 Hva slags stilling har du?

Kantor, organist, dirigent eller korleder

Diakon eller diakoniarbeider

Kirkeverge

Daglig leder i menighet

Klokker

Kirketjener, vaktmester, renholder, ingeniør eller fagarbeider

Menighetssekretær, kontormedarbeider eller sekretær

Kateket, menighetspedagog eller trosopplæringsansvarlig

Rådgiver, konsulent, saksbehandler, prosjektleder o.l.

Klubbleder, miljøterapeut/-arbeider eller fritidsleder.

Ped. leder, barnehagelærer, barnepleier, barnevernspedagog eller sykepleier

Annet

1.6 Hva er ditt ansettelsesforhold?

Fast ansatt

Midlertidig ansatt

1.7 Er du ansatt hos en annen arbeidsgiver enn Kirken?

Ja, i en større stilling enn i Kirken

Ja, i en mindre stilling enn i Kirken

Nei

1.8 Har du personalansvar?

Ja

Nei

1.9 Hvor lenge har du jobbet ved din nåværende arbeidsplass?

Under ett år

Mellom 1 og 5 år

Lenger enn 5 år

2 Arbeidssituasjon

2.1 I hvilken grad trives du ved arbeidsplassen din?

I stor grad

I noen grad

I liten grad

Ikke i det hele tatt

2.2 Har du for mye å gjøre på jobb?

Veldig sjeldent eller aldri

Ganske sjeldent

Ganske ofte

Veldig ofte eller alltid

2.3 Er arbeidet ditt utfordrende på en positiv måte?

Veldig sjeldent eller aldri

Ganske sjeldent

Ganske ofte

Veldig ofte eller alltid

2.4 Ser du på arbeidet ditt som meningsfylt?

Veldig sjeldent eller aldri

Ganske sjeldent

Ganske ofte

Veldig ofte eller alltid

2.5 Er det mulig å ha sosial kontakt med kolleger mens du arbeider?

Veldig sjeldent eller aldri

Ganske sjeldent

Ganske ofte

Veldig ofte eller alltid

2.6 Er det fastsatt klare mål for din jobb?

Veldig sjeldent eller aldri

Ganske sjeldent

Ganske ofte

Veldig ofte eller alltid

2.7 I hvilken grad føler du at du har muligheter for medvirkning på arbeidsplassen?

I stor grad

I noen grad

I liten grad

Ikke i det hele tatt

2.8 Har du fulltidsstilling?

Ja

Nei

3 Arbeid fulltid

3.1 Hvis ja, ønsker du egentlig en deltidsstilling?

Ja

Nei

3.2 Hvis nei, ønsker du egentlig en fulltidsstilling?

Ja

Nei

4 Sosialt fellesskap

4.1 Føler du deg noen gang urettferdig behandlet av kollegaer på arbeidsplassen?

Veldig sjeldent eller aldri

Ganske sjeldent

Ganske ofte

Veldig ofte eller alltid

4.2 Opplever du at samarbeidet med dine kolleger er godt?

Veldig sjeldent eller aldri

Ganske sjeldent

Ganske ofte

Veldig ofte eller alltid



4.3 Er du organisert i en fagforening?

Ja

Nei

Vet ikke

4.4 Hvis du er organisert, har du en tillitsvalgt i fellesrådet?

Ja

Nei

Vet ikke

Er ikke fagorganisert

5. Trosfellesskap

Hvor enig eller uenig er du i påstandene nedenfor?

5.1 Jeg opplever å være en del av noe større i det arbeidet jeg gjør.

I liten eller ingen grad – i ganske liten grad – i ganske stor grad – i veldig stor grad

5.2 Jeg opplever et trosfellesskap med mine kolleger.

I liten eller ingen grad – i ganske liten grad – i ganske stor grad – i veldig stor grad

5.3 Jeg opplever at jobben er et kall for meg.

I liten eller ingen grad – i ganske liten grad – i ganske stor grad – i veldig stor grad

5.4 Jeg opplever at kirken er viktig for folk.

I liten eller ingen grad – i ganske liten grad – i ganske stor grad – i veldig stor grad

6 Ledelse

6.1 Er du usikker på hvilken leder du skal forholde deg til når det kommer til hvordan du skal utføre dine

arbeidsoppgaver?

Veldig sjeldent eller aldri

Ganske sjeldent

Ganske ofte

Veldig ofte eller alltid

6.2 Opplever du at de to arbeidsgiverlinjene har ulike visjoner for hva dere skal oppnå på din arbeidsplass?

Veldig sjeldent eller aldri

Ganske sjeldent

Ganske ofte

Veldig ofte eller alltid

6.3 Hjelper din nærmeste sjef deg med å utvikle dine ferdigheter?

Veldig sjeldent eller aldri

Ganske sjeldent

Ganske ofte

Veldig ofte eller alltid

6.4 Stoler du på ledelsens evne til å ivareta bedriftens/ virksomhetens fremtid?

Veldig sjeldent eller aldri

Ganske sjeldent

Ganske ofte

Veldig ofte eller alltid

6.5 Behandler din nærmeste sjef de ansatte rettferdig og upartisk?

Veldig sjeldent eller aldri

Ganske sjeldent

Ganske ofte

Veldig ofte eller alltid

6.6 Om du trenger det, er din nærmeste sjef villig til å lytte til deg når du har problemer i arbeidet?

Veldig sjeldent eller aldri

Ganske sjeldent

Ganske ofte

Veldig ofte eller alltid

7 Anerkjennelse

7.1 Opplever du at du tilstrekkelig støtte i vanskelige situasjoner?

Veldig sjeldent eller aldri

Ganske sjeldent

Ganske ofte

Veldig ofte eller alltid

7.2 Opplever du at du får den respekten du fortjener fra dine overordnede?

Veldig sjeldent eller aldri

Ganske sjeldent

Ganske ofte

Veldig ofte eller alltid

7.3 Opplever du at du får den respekten du fortjener fra dine kollegaer?

Veldig sjeldent eller aldri

Ganske sjeldent

Ganske ofte

Veldig ofte eller alltid

7.4 Tatt dine anstrengelser og prestasjoner i betraktning, opplever du at du får den respekt og prestisje som du fortjener på jobben?

Veldig sjeldent eller aldri

Ganske sjeldent

Ganske ofte

Veldig ofte eller alltid

7.5 Krever jobben din at du lærer deg nye kunnskaper og nye ferdigheter?

I stor grad

I noen grad

I liten grad

Ikke i det hele tatt

7.6 I hvilken grad har du mulighet til egen kompetanseutvikling gjennom kurs og/eller etterutdanning?

I stor grad

I noen grad

I liten grad

Ikke i det hele tatt

8 Ny organisering av kirken

8.1 Går det rykter om forandringer på din arbeidsplass?

Veldig lite eller ikke i det hele tatt

Ganske lite

Noe

Ganske mye

Veldig mye

8.2 Er du trygg på at du vil ha en jobb som er like god som den du har nå om to år?

I liten eller ingen grad

I ganske liten grad

I noen grad

I ganske stor grad

I veldig stor grad

8.3 Er du bekymret for forandringer i hvordan Kirken er organisert kan påvirke din arbeidssituasjon og dine

arbeidsoppgaver negativt?

Veldig lite eller ikke i det hele tatt

Ganske lite

Noe

Ganske mye

Veldig mye

Hvor enig eller uenig er du i påstandene nedenfor?

8.4 Jeg mener at daglig leder i den lokale kirken bør være en prest/teolog

I liten eller ingen grad – i ganske liten grad – Hverken eller – i ganske stor grad – i veldig stor grad

8.5 Jeg opplever at jeg har fått god informasjon om arbeidet med ny kirkelig organisering

I liten eller ingen grad – i ganske liten grad – Hverken eller – i ganske stor grad – i veldig stor grad

9 Til slutt: Har du andre tanker eller bekymringer knyttet til din arbeidssituasjon og ny organisering av kirken?

Fyll inn nedenfor.

Takk for at du besvarte denne undersøkelsen!

Hvor lenge har du arbeidet i x?

Hva slags stilling har du, og hva består arbeidet ditt i?

Hvem samarbeider du jevnlig med?

Hva synes du er mest positivt med denne jobben?

Hva synes du er mest negativt med denne jobben?

Kunne arbeidet ditt vært organisert annerledes – i tilfelle hvordan og hvorfor?

Hvordan opplever du relasjonen til andre ansatte i kirken?

Hvordan opplever du relasjonen til din nærmeste overordnede?

Opplever du at får utvikle deg og lære nye ting gjennom arbeidet ditt?

Opplever du jobben din som stimulerende?


Opplever du at du blir tatt med på råd og blir lyttet til når det gjelder saker som angår ditt arbeid?

Får du god nok informasjon om målsetninger og planer for virksomheten du er en del av?

Opplever du at du blir møtt med respekt fra overordnede, andre ansatte og frivillige?

Opplever du at alle som arbeider i kirken er på samme lag, utgjør et fellesskap?

Hvordan tror du endringer i den lokale organisasjonen vil påvirke din stilling?



Rapporten presenterer resultater fra en spørreundersøkelse og intervjuer med fellesrådsansatte i Den norske kirke. Bakgrunnen for denne undersøkelsen er et forslag til omorganisering av kirken, hvor man forsøker å finne en løsning med en felles arbeidsgiverlinje for alle lokalt ansatte, inkludert prestene. Kirkerådet sendte i 2021 ut på høring et forslag til lokal organisering, også kalt prostifellesrådsmodellen, som ville innebære et nytt styringsorgan mellom dagens fellesråd på kommunenivå og bispedømmerådene. Vi har undersøkt hvordan fellesrådsansatte opplever arbeidsmiljøet og hvilke tanker de har om nåværende og fremtidig organisering av den lokale kirken. Undersøkelsene viser at fellesrådsansatte overordnet sett opplever et godt arbeidsmiljø, men at driftsansatte skiller seg ut fra øvrige grupper ansatte: De opplever lavere grad av anerkjennelse, trivsel, medvirkning og tilhørighet. Vi diskuterer utfordringer ved dagens organisering og bekymringer knyttet til fremtidig organisering, blant annet forholdet til kommunen og økonomiske bevilgninger, kirkens lokale tilknytning, byråkratisering og sentralisering, samt leders kompetanse. Rapporten har blitt utarbeidet på oppdrag fra Fagforbundet.

## **KIFO Rapport 2022:1**

### **Rapporten er utgitt av:**

KIFO, Institutt for kirke-, religions- og livssynsforskning  
Øvre Slottsgate 2B, 0157 Oslo

[www.kifo.no](http://www.kifo.no)  
[kifo@kifo.no](mailto:kifo@kifo.no)

© KIFO, Institutt for kirke-, religions- og livssynsforskning, 2022  
ISBN 978-82-92972-60-1  
ISSN 0807-7517