

Psykosocialt arbejdsmiljø i Folkekirken

Af

Hans Ole Hein, Poul Suadicani & Finn Gyntelberg

Arbejds- og Miljømedicinsk Klinik, H:S Bispebjerg Universitetshospital

2002

FORORD

Arbejdet med 'Psykosocialt arbejdsmiljø i Folkekirken' blev iværksat så sent som i det tidlige forår, 2002. Aftalen med kirkeminister Tove Fergo blev, at rapporten skulle ligge klar på ministerens bord senest 1. november 2002. Vi forudså et betydeligt tidspres og gik derfor straks i gang med at indhente tilladelser til undersøgelsen og med at udarbejde de nødvendige spørgeskemaer. Ultimo april fik deltagerne tilsendt spørgeskemaerne. I de følgende måneder modtog vi overraskende mange telefonopringninger og breve fra deltagere. Langt de fleste, som henvendte sig, udtrykte tilfredshed med, at der var taget initiativ til undersøgelsen og gav udtryk for, at de ønskede at besvare de tilsendte spørgsmål bedst muligt.

Vi vil benytte lejligheden til at takke de mange deltagere, som har engageret sig og har taget del i undersøgelsen ved at svare på spørgeskemaerne. Det kan formuleres kort: Uden de mange spørgeskemasvar havde vi ikke opnået nogen ny viden. Vi vil også takke for et inspirerende samarbejde med ministeriets embedsmænd, især specialkonsulent Hanne Lett, afdelingschef Steffen Brunés og ministeriets IT-konsulent Per B Kristiansen, som hjalp os med udtrækning af stikprøvepopulationen og andre praktiske opgaver. For os har hele forløbet med undersøgelsen været lærerigt og spændende at leve og arbejde med. Vi håber, at der vil blive taget godt imod rapporten i Kirkeministeriet, af biskopper, provster og ikke mindst af Folkekirken mange andre ansatte og deres arbejdsgivere i menighedsrådene.

Bispebjerg 22.X.2002

Hans Ole Hein
overlæge
projektleder

Poul Suadicani
seniorforsker
statistisk konsulent

Finn Gyntelberg
professor dr med
projektansvarlig

Resumé:

Psykosocialt arbejdsmiljø i Folkekirken

Af

Hans Ole Hein, Poul Suadicani & Finn Gyntelberg

1. Baggrund

Hyppigheden af arbejdsbetingede stress-symptomer synes at være tiltagende i Danmark. Kasuistiske meddelelser har tydet på at hyppigheden af stress-symptomer er høj blandt ansatte i Folkekirken. Der er i en række undersøgelser påvist en klar sammenhæng mellem øget forekomst af arbejdsbetingede stress-symptomer ved lav grad af jobkontrol, således at ens evner ikke bliver brugt og at de kvantitative og kvalitative jobkrav er høje. Et sådant misforhold anses yderligere for potentielt at være helbredsskadeligt, hvis tillige graden af social støtte fra nærmeste foresatte eller andre medarbejdere er ringe. Stress-symptomerne omfatter en lang række legemlige og psykiske manifestationer: hjertebanken, blodtryksforhøjelse og svækket immunforsvaret og almensymptomer som hovedpine, muskelsmerter, svimmelhed, ufysiologisk træthed, irritabilitet, rastløshed, koncentrationsbesvær og depressive symptomer med risiko for øget brug af medicin, tobak og alkohol. Arbejdsudløste stress-symptomer vides tillige, at medføre forringede arbejdspræstationer og øget sygefravær; i begyndelsen som sporadisk fravær, i mere alvorlige tilfælde som langvarigt sygefravær med risiko for udstødelse fra arbejdsmarkedet.

1.1 Formål med undersøgelsen

Formålet med undersøgelsen var at kortlægge det psykiske arbejdsmiljø i Folkekirken og forekomsten af arbejdsbetingede stress-symptomer. Samtidig var undersøgelsen tilrettelagt således, at den skulle kunne pege på, hvorledes en eventuelt målrettet forebyggelse af psykiske arbejdsmiljøproblemer kan iværksættes enten generelt eller overfor bestemte grupper af ansatte.

1.2 Arbejdshypoteser

1. Det psykiske arbejdsmiljø i Folkekirken adskiller sig fra det psykiske arbejdsmiljø i baggrundsbefolkningen.
2. Det psykiske arbejdsmiljø i Folkekirken varierer fra jobkategori til jobkategori.
3. Det psykiske arbejdsmiljø i Folkekirken opleves forskelligt af de ansatte, afhængigt af alder og køn og urbaniseringsgrad i sognet.
4. Det psykiske arbejdsmiljø i Folkekirken påvirker forekomsten af stress-symptomer blandt de ansatte.

1.3 Materiale og metode

Undersøgelsen bestod af to dele:

1. En undersøgelse af ansatte i Folkekirken med oplysninger om arbejdsbelastninger og helbredsforhold

2. En undersøgelse af menighedsrådenes opfattelse af de ansattes arbejdsforhold og trivsel

Efter tilfældighedsprincippet udvalgte 500 sogne til at indgå i undersøgelsen. Undersøgelsen blev designet som en epidemiologisk tværsnitsundersøgelse af de ansatte i de udvalgte sogne. Kun ansatte pr 1.IV.2002 indgik i undersøgelsen. Tjenestemænd indgik i undersøgelsen uanset beskæftigelsesgrad. Følgende grupper blev ekskluderet: deltidsbeskæftigede med en kvote på mindre end 50% samt ansatte under SID på større bykirkegårde bortset fra kirkegårdsledere. I alt var der 2254 mulige deltagere; 1640 returnerede et udfyldt spørgeskema svarende til en responsrate på 73%. Svarprocenten varierede og var højest for præster med 82%, kordegne 76%, organister 71% og 59% for gravere, kirketjenere og øvrige. Spørgeskemaet til de ansatte indeholdt spørgsmål til belysning af de opstillede arbejdshypoteser. En del af spørgeskemaet indeholdt spørgsmål udarbejdet af Arbejdsmiljøinstituttet i København og svarene fra de ansatte i Folkekirken blev sammenlignet med svarene i en landsdækkende lønmodtagerundersøgelse fra Arbejdsmiljøinstituttet, i tabellerne omtalt som AMIs referencegruppe, der fungerede som kontrolgruppe i undersøgelsen.

Undersøgelsens anden del omfattede menighedsrådene i de udvalgte sogne, som blev anmodet om kollektivt at besvare spørgsmålene. Der kom 340 svar, svarprocent: 68.

2.Psykisk arbejdsmiljø i Folkekirken. Alle ansatte

I dette afsnit vises i 20 tabeller forskellige psykiske arbejdsbelastninger for alle ansatte om indstilling til deres arbejde uanset jobfunktion, alder, køn eller urbaniseringsgrad sammenholdt med svarene i referencegruppen. Tabellerne viser, at ansatte i Folkekirken har et arbejdsmiljø, som især kvalitativt på en række punkter adskiller sig fra andre danske lønmodtagere, karakteriseret ved: store emotionelle krav til de ansatte og en klart ringere social støtte i arbejdet for Folkekirkens ansatte i forhold til andre danskere. Til gengæld har Folkekirkens ansatte god indflydelse på arbejdsrettelæggelse og gode udviklingsmuligheder i arbejdet, ret betydelige frihedsgrader, og de føler sig stærkt involveret i deres arbejdsplads. Mål for informationsniveau, rolleklarhed og rollekonflikter adskiller sig ikke fra andre danske lønmodtagere.

3.Helbred og trivsel i Folkekirken. Alle ansatte

I syv tabeller vises hyppigheden af forskellige typer af stress-symptomer hos ansatte i Folkekirken uanset jobfunktion, alder, køn eller urbaniseringsgrad sammenholdt med svarene i referencegruppen. Tilsyneladende ser det ikke ud til, at Folkekirkens ansatte er mere stressede end gennemsnittet af danske lønmodtagere. Vurderingen af generelt helbred og mentalt helbred adskiller sig heller ikke fra referencegruppen. Flere af Folkekirkens ansatte føler sig veloplagte og energiske sammenlignet med referencegruppen. Uanset hvilket mål man anvender for stress, ser det ud til, at det er ret få af Folkekirkens ansatte og i referencegruppen, som føler sig udtalt stressede.

4. Psykisk arbejdsmiljø i Folkekirken fordelt på erhvervskategorier

I dette afsnit vises i 20 tabeller de ansattes forskellige psykiske arbejdsbelastninger og indstilling til deres arbejde opgjort efter jobfunktion, uden hensyntagen til alder, køn eller urbaniseringsgrad sammenholdt med svarene i referencegruppen. Det psykiske arbejdsmiljø opleves forskelligt for de forskellige erhvervsgrupper i Folkekirken. Præster, kordegne og organisters psykosociale arbejdsmiljø opleves forskelligt fra AMIs referencegruppe, mens det for gravere, kirketjenere og øvrige ansatte gælder, at disse gruppers arbejdsmiljø ligger tæt på referencegruppen.

Der stilles ganske betydelige kvantitative krav til præster, til dels også til kordegne. Nogle kognitive krav er høje for både præster, kordegne og organister, mens andre først og fremmest er betydelige for præster. Til alle grupper af Folkekirkens ansatte stilles der store emotionelle krav; først og fremmest gælder dette for præster.

Alle kategorier af ansatte i Folkekirken synes at have betydelig indflydelse på deres arbejdssituation, især gælder dette for præster og organister. I lidt højere grad end i referencegruppen, har alle kategorier inden for Folkekirken gode udviklingsmuligheder i deres arbejde og store frihedsgrader i

arbejdet. Et positivt træk for Folkekirken ansatte er, at et stort flertal føler, at deres arbejde er meningsfyldt. For alle grupper af ansatte i Folkekirken gælder, at de føler sig stærkt involveret i deres arbejde, i højere grad end referencegruppen. Informationsniveauet om det som skal ske på arbejdspladsen synes i Folkekirken generelt at være tilfredsstillende, og Folkekirken ansatte ved, hvad der forventes af dem. For præster gælder det, at der ofte er rollekonflikter.

For samtlige grupper af ansatte i Folkekirken, mest udtalt for kordegne og præster, bedømmes ledelseskvaliteten i Folkekirken lidt ringere end det ses i AMIs referencegruppe. Det psykiske arbejdsmiljø, som adskiller Folkekirken ansatte mest fra AMIs referencegruppe, er social støtte i arbejdet, hvor især præster og kordegne angiver at få betydeligt mindre støtte fra nærmeste foresatte eller andre medarbejdere end AMIs referencegruppe, og præster og kordegne får meget lidt tilbagemelding om deres arbejdsindsats fra både andre medarbejdere og overordnede. Ligeledes viser svarene, at arbejdet i Folkekirken indebærer større isolation fra andre medarbejdere og manglende mulighed for kontakt med disse sammenlignet med referencegruppen. De sociale kontakter, der er i arbejdet, bedømmes dog som gode af et betydeligt flertal inden for alle grupper af ansatte i Folkekirken. Graden af tryghed i arbejdet er høj, og der er ligeledes en betydelig tilfredshed med arbejdet i Folkekirken for alle gruppers vedkommende.

5. Helbred og trivsel i Folkekirken fordelt på erhvervskategorier

I syv tabeller vises hyppigheden af forskellige typer af stress-symptomer hos ansatte i Folkekirken uanset jobfunktion, alder, køn eller urbaniseringsgrad samt i referencegruppen. Et betydeligt flertal i alle grupper af ansatte i Folkekirken angiver at have et godt helbred. Med hensyn til vitalitet er der blandt Folkekirken ansatte, specielt for præster og kordegnes vedkommende, en lidt større spredning i svarene end i referencegruppen. Præster og kordegne har en noget højere forekomst af adfærdsmæssige stress-symptomer end det ses i referencegruppen. Alle kategorier af Folkekirken ansatte lider af spændinger i forskellige muskler i højere grad end i referencegruppen. Kognitive stress-symptomer angives at være markant hyppigere blandt præster, kordegne og organister sammenlignet med andre ansatte i Folkekirken og referencegruppen. Dette viser, at især præster og i nogen grad kordegne og organister lider mere af stress-symptomer end andre ansatte i Folkekirken og andre danske lønmodtagere.

6. Betydning af køn. Psykisk arbejdsmiljø i Folkekirken fordelt på erhverv

I fem tabeller vises forskellige svar opgjort på køn og erhverv. Kønsforskellene i selvoplevet psykisk arbejdsmiljø i de forskellige erhvervskategorier i Folkekirken er alt i alt ret små, om end de når statistisk signifikans. Der er dog god grund til at sondre imellem statistisk signifikante forskelle, og

hvad man vil kalde relevante forskelle. Den mest relevante kønsforskel er, at flere kvindelige end mandlige præster ser ud til at være generet af stress-symptomer.

7. Betydning af alder. Psykisk arbejdsmiljø i Folkekirken fordelt på erhverv

I fem tabeller vises forskellige svar opgjort efter alder og erhverv. Det er interessant, at de ældre ansatte, selvom de angiver ringere helbredstilstand, alligevel føler sig mere rolige og afslappede og energiske end de yngre. Også jobtilfredsheden blandt de ældre synes at være lidt større, hvilket naturligvis kan skyldes en selektion gennem årene, således at de der er mindre tilfredse, forlader arbejdspladsen, og de tilfredse bliver. Organister og gravere/kirketjenere synes, at deres helbred er ringere, når de kommer op i årene, i modsætning til præster og kordegne, hvilket kunne skyldes, at der stilles mindre fysiske krav i deres erhverv, hvorimod jobkravene til gravere/kirketjenere og organister i højere grad forudsætter en stærk fysik. Alt i alt er forskellene mellem de yngre og ældre medarbejderes svar ret små for alle folkekirkeansattes vedkommende.

8. Urbaniseringsgrad. Psykisk arbejdsmiljø og forskellige jobkategorier

I to tabeller vises forskellige svar efter urbaniseringsgrad og erhverv. Kun i gruppen af præster er der væsentlige forskelle. Tabel 8.2 medtager de variable, der har vist signifikante forskelle opgjort efter urbaniseringsgrad. Præster i de mindre urbaniserede områder føler sig mere isolerede. Præster i de mindre samfund må i højere grad end i hovedstadsområdet, undlade at sige deres mening, eventuelt som udtryk for en større social kontrol i de små samfund. Flere præster i små sogne når ikke deres arbejdsopgaver end i hovedstadsområdet. Alle tre grupper af præster angiver, at arbejdet kræver stor præcision, størst i hovedstadsområdet. Indflydelsen på hvem man arbejder sammen med falder med faldende urbaniseringsgrad, ligesom muligheden for at tale med en anden medarbejder. I alle tre grupper mener man, at man yder en vigtig arbejdsindsats, dog lavest i landkommunerne. Med stigende urbaniseringsgrad er der færre, der angiver, at deres nærmeste foresatte sørger for at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder, og det samme gælder den nærmeste foresattes prioritering af trivselen på arbejdspladsen. Kun en femtedel af præster i hovedstadsområdet svarer bekræftende på dette spørgsmål mod lidt mere end en tredjedel i landkommunerne. Ved stigende urbaniseringsgrad er der mere støtte fra andre medarbejdere. Med faldende urbaniseringsgrad er nærmeste foresatte mere villig til at lytte til problemer med arbejdet. Med faldende urbaniseringsgrad angives ringere mulighed for at tale med andre medarbejdere under arbejdet. Derimod angives det samarbejde, der er, at være bedre med faldende urbaniseringsgrad. Enkelte stressspørgsmål falder forskelligt ud. I hovedstadsområdet har flere præster følt sig irritable end i landkommunerne, og der er også en tendens til mere ondt i maven med stigende urbaniseringsgrad og

faldende koncentrationsevne og problemer med at tænke klart. Stressniveauet hos præster er således stigende med stigende urbaniseringsgrad.

9. Stress-karakteristika for forskellige erhvervsgrupper i Folkekirken

Præsenteres i 6 tabeller, der ud fra spørgsmålene i Symptom Checkliste 90 viser for mentalt helbred, at præster, efterfulgt af kordegne, organister, gravere/kirketjenere og gruppen øvrige opnår laveste score, som udtryk for at gruppen af præster med hensyn til mentalt helbred har flest med lav indeks score. Der er små variationer, men opgjort efter erhvervsgruppe viser rækkefølgen for vitalitet, adfærdsmæssig stress, somatisk stress og kognitiv stress sig at have en lignende tendens. Ved en samlet symptom score for alle 90 spørgsmål scorer gruppen af præster lavest, efterfulgt af kordegne, organister, gruppen øvrige og med gruppen gravere/kirketjenere med højeste score.

10. Psykosocialt arbejdsmiljø og stress. Hvilke faktorer betyder mest? Alle grupper af ansatte.

I fem tabeller vises at stress-symptomer hos ansatte i Folkekirken typisk er associeret med høje jobkrav og med arbejde, der hober sig op. Arbejde, der bringer en i følelsesmæssige situationer og det, ikke at kunne sige sin mening, er ligeledes associeret til stress. Det synes også at gå igen, at lav indflydelse i arbejdssituationen og manglende støtte hos andre medarbejdere og foresatte er væsentlige faktorer. Høje krav, lav indflydelse og mangelfuld støtte er risikofaktorer for stress, påvist i en række tidligere videnskabelige undersøgelser om psykosocialt arbejdsmiljø. Disse fund er således i god overensstemmelse med den eksisterende viden om årsager til arbejdsbetinget stress.

11. Psykosocialt arbejdsmiljø og stress. Mest betydende risikofaktorer i forskellige jobkategorier

Efter samme metode som i afsnit 10 vises i fem tabeller risikofaktorer, som er associeret med præsters stress-symptomer, henholdsvis reduceret mentalt helbred, reduceret vitalitet, øget adfærdsmæssig og kognitiv stress og risiko for samlet lav score på Symptom Checkliste 90 spørgsmål opgjort for gruppen med 20% laveste score sammenlignet med de resterende 80%. Risikofaktorerne er for præster de samme, som for andre grupper af ansatte i Folkekirken: store kvantitative arbejdsmæssige krav, følelsesmæssige krav i arbejdet, lav indflydelse og mangel på støtte. For de øvrige ansatte er summarisk vist de hyppigste risikofaktorer for arbejdsbetinget stress. Risikofaktorerne er de samme, rækkefølgen varierer. I gruppen af gravere er til forskel fra andre grupper, er det at skulle træffe svære beslutninger en stress-faktor og manglende udviklingsmuligheder i jobbet er også et problem for nogle gravere.

12. Menighedsrådets rapportering af samarbejdsforhold og konflikthåndtering

I tre tabeller afrapporteres anden del af undersøgelsen omhandlende menighedsrådenes spørgeskemaundersøgelse. 340 ud af 500 menighedsråd besvarede et kort spørgeskema til belysning af menighedsrådets opfattelse af de ansattes psykiske arbejdsmiljø, personalets faglige kompetence, udviklingsmuligheder menighedsrådets syn på om personalet udfører deres arbejde tilfredsstillende. Menighedsrådene svarede fra neutralt til stærkt positivt på samtlige spørgsmål, der blev stillet. Det er ganske få procent, som har negativ opfattelse af deres personales indsats. Menighedsrådene anfører at have et udmærket kendskab til det kirkelige personales opgaver, og menighedsrådene oplyser, at personalet har stor indflydelse på beslutninger om og planlægning af arbejdet. Menighedsrådene bedømmer personalets faglige og personlige kompetence til at udføre arbejdet særdeles højt, og menighedsrådene mener, at personalet har god mulighed for faglig og personlig udvikling i arbejdet. Menighedsrådene er ligeledes meget tilfredse med personalets udførelse af deres arbejde, men menighedsrådene er knap så sikre på, at personalet ved, hvordan menighedsrådene vurderer arbejdets udførelse. En klar majoritet af menighedsrådene finder samarbejdet med personalet om arbejdets udførelse tilfredsstillende, og tilsvarende anføres, at også personalet vurderer samarbejdet med menighedsrådet om arbejdets udførelse som tilfredsstillende. I Tabel 12.4 vises signifikante forskelle mellem sogne, hvor menighedsrådene rapporterer, at de er inddraget i konflikter mellem ansatte ved kirken sammenlignet med menighedsråd, hvor dette ikke er tilfældet. Opgjort på panelet af psykosociale arbejdsmiljøspørgsmål er forskellene relativt små, men dog klare. Svarene tyder på, at der ikke er nogen egentlig diskrepans mellem de ansattes svar og menighedsrådenes opfattelse.

13. Generel diskussion og interventionsmuligheder

Undersøgelsen viste, at alle fire opstillede arbejdshypoteser kunne underbygges.

En række metodemæssige spørgsmål diskuteres. Det er en styrke ved undersøgelsen, at svarprocenten er så høj som 73, idet en høj svarprocent øger sandsynligheden for at svarene er repræsentative for den udtrukne tilfældige stikprøve og dermed for de ansatte i Folkekirken. I kontrolgruppen af andre danske lønmodtagere var svarprocenten 62. Undersøgelsen har designmæssigt den svaghed, at deltagerne ikke er blevet undersøgt klinisk ligesom oplysninger om arvelige dispositioner og livsstil ikke blev indhentet. Et mere ideelt design ville være blevet meget kostbart og tidskrævende. De klare sammenhænge undersøgelsen finder mellem en række stress-symptomer hos de ansatte og en række psykiske arbejdsmiljøbelastninger er påfaldende. Det er næppe tilfældigt, at disse sammenhænge også er fundet i lignende undersøgelser udført i andre lande på andre undersøgelsespopulationer, hvor man som i denne undersøgelse har fundet, at arbejdets tilrettelæggelse, manglende støtte i arbejdet, manglende rolleklarhed, mm, er forbundet med en øget risiko for stress-

symptomer. Erfaringen er, at man ved ændringer i arbejdets tilrettelæggelse, og ved anden intervention, har kunnet konstatere et fald i stress-symptomernes hyppighed, hvilket stærkt understøtter, at et uhensigtsmæssigt psykisk arbejdsmiljø er en væsentlig årsag til stress. Det skal understreges, at vores undersøgelse er blindet, vi kender ikke navnene på deltagerne i undersøgelsen og kan derfor ikke udtale os om enkeltpersoner eller arbejdsmiljøet i de enkelte sogne, som deltog i undersøgelsen.

Som gruppe betragtet er præster de mest stressede blandt de ansatte i Folkekirken og samtidig den gruppe i Folkekirken, som har det mest belastende psykiske arbejdsmiljø. Fra nogle få procent op til mere end 20% angiver præsterne at have forskellige stress-symptomer, hvilket i mange tilfælde er dobbelt så hyppigt som i referencepopulationen. De præster som rapporterer om øget hyppighed af stress-symptomer rapporterer samtidig, at de har øget hyppighed af psykiske arbejdsbelastninger. Det gælder problemer med at nå arbejdet, problemer med at overskue mange ting i arbejdet, at arbejdet kræver, at følelser skal skjules, og at den nærmeste foresatte ikke er villig til at lytte til problemer i arbejdet. For en mindre del af præsterne er symptomerne så udtalte, at det tyder på at de lider af såkaldt udbrændthed med egentlige depressive træk, som må siges at være til betydelig gene i udførelsen af deres gerning. Billedet er broget, der er både forskelle fra mindre sogne til hovedstad og sammenhæng med alder og køn, alt sammen forhold, der er med til at tegne billedet af et regulært kludetæppe af arbejdsmiljøproblemer for en mindre del af de ansatte præster. Det er vigtigt at understrege, at der ikke er påvist alvorlige arbejdsmiljøproblemer for flertallet af præster ansat i Folkekirken. De øvrige jobkategorier af ansatte i Folkekirken har ligeledes psykiske arbejdsmiljøproblemer, men i mindre grad end for præsternes vedkommende med faldende hyppighed fra kordegne, organister, kirketjenere, gravere til gruppen øvrige.

Der er arbejdsmiljøbelastninger som går igen i alle eller flere erhvervsgrupper. Mange af faktorerne er velkendte fra tidligere undersøgelser af årsager til arbejdsbetinget stress. Specielt i denne undersøgelse har det været overraskende, at der er så mange af de ansatte i Folkekirken med stress-symptomer, som anfører, at det er et problem, at de ikke kan sige deres mening. Undersøgelse viser ikke i hvilke situationer, det er nødvendigt for de ansatte i Folkekirken at undlade at fremkomme med deres mening. Kun en ny undersøgelse vil kunne give et svar på det spørgsmål.

13.1 Interventionsmuligheder

De arbejdsopgaver de ansatte i Folkekirken udfører ligger fast. Men konstateringen af de psykiske arbejdsmiljøproblemer gør, at man bør overveje, om det er muligt at:

1. Forbedre supervisionen: Eksempelvis overfor yngre eller nyansatte medarbejdere ved at indføre tutorordninger. Undersøgelsen tyder på, at der for alle personalekategorier i Folkekirken kan være behov for en tættere supervision og en mere synlig ledelse.

2. Forbedre efteruddannelsen: Eksempelvis for yngre medarbejdere, som føler sig usikre i deres professionelle rolle og for mere modne medarbejdere, som har brug for mere kompetence.

3. Forbedre det kollegiale samarbejde: Eksempelvis således at de som tilhører den store gruppe, der anfører at føle sig ensomme i arbejdet får lettere ved at opbygge et fagligt baseret netværk; typisk den, der er alene om at varetage et særligt arbejde i sognet.

4. Forslag til strukturændringer: Eksempelvis i sogne, hvor der kan konstateres et misforhold mellem arbejdsbelastningerne og antallet af ansatte, tyder undersøgelsen på, at der må være et behov for at rationalisere arbejdsgange, reducere arbejds mængden eller omfordele arbejdet mellem sogne med større og mindre arbejdsbelastning. I sogne hvor der er en høj urbaniseringsgrad synes dette behov særlig stort. For gruppen af præster så stort at der subsidiært kan blive behov for nyansættelser.

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at de fleste menighedsråd viser betydelig interesse for at imødegå konflikter og stress-problemer blandt de ansatte i deres respektive sogne. I praksis bliver det ikke nogen umiddelbar let opgave at iværksætte en forebyggelse af psykiske arbejdsmiljøproblemer, blandt andet fordi så mange faktorer er med til at bestemme vores psykiske velfindende og at Folkekirken består af så mange relativt mindre og små arbejdspladser gør ikke opgaven lettere. Hvordan og i hvilken udstrækning man skal sætte ind med en forebyggelse kræver et større detailkendskab til strukturen i Folkekirken og i hvert fald et bedre kendskab til de forskellige typer af sogne end vi i øjeblikket sidder inde med på Arbejds- og Miljømedicinsk Klinik, H:S Bispebjerg Hospital. Denne rapport vil ved at pege på konkrete arbejdsmiljøproblemer blandt de ansatte i Folkekirken kunne tjene som en blandt flere mulige inspirationskilder til en målrettet forebyggelsesindsats af psykiske arbejdsmiljøproblemer blandt ansatte i Folkekirken.

1. Baggrund

Arbejdsbetingede stress-symptomer har i de senere år i Danmark og andre økonomisk udviklede lande været genstand for stigende opmærksomhed fra arbejdsmarkedets parter. Emnet er blevet udforsket videnskabeligt af bl.a. arbejdsmedicinere og arbejdspsykologer, således at der er ved at tegne sig et billede af hvilke belastninger, der synes at være relevante for helbredet. Der er i en række undersøgelser påvist en klar sammenhæng mellem øget forekomst af arbejdsbetingede stress-symptomer ved lav grad af jobkontrol, hvis ens evner ikke bliver brugt og hvis de kvantitative og kvalitative jobkrav er høje. Sådanne belastninger er yderligere potentielt helbredsskadeligt, hvis graden af social støtte fra nærmeste foresatte og medarbejdere er ringe. Stress-symptomerne omfatter en lang række legemlige og psykiske manifestationer: hjertebanken, blodtryksforhøjelse og et svækket immunforsvar og almensymptomer som hovedpine, muskelsmerter, svimmelhed, ufyσιologisk træthed, irritabilitet, rastløshed, koncentrationsbesvær og depressive symptomer med risiko for øget brug af medicin, tobak og alkohol. Arbejdsbetingede stress-symptomer medfører forringede arbejdspræstationer og øget sygefravær; i begyndelsen sporadisk fravær, i mere alvorlige tilfælde langvarigt sygefravær med risiko for udstødelse fra arbejdsmarkedet.

Den øgede opmærksomhed på arbejdsbetinget stress har også på de arbejdsmedicinske klinikker betydet, at der bliver henvist flere patienter til undersøgelse, om end stigningstakten må betegnes som moderat, således at antallet af henviste patienter med stress-symptomer som hoveddiagnose stadig er beskedent. På Arbejdsmedicinsk Klinik (AMK) på Bispebjerg Hospital (BBH) har uforholdsmæssigt mange patienter med psykiske arbejdsmiljøproblemer haft ansættelse i Folkekirken. Noget tilsvarende gælder flere andre arbejdsmedicinske klinikker i Danmark. Samtidig har Arbejdstilsynet i København modtaget en del anmeldelser, der kunne tyde på at der er særlige problemer med det psykiske arbejdsmiljø i Folkekirken. Efter en henvendelse til kirkeministeren blev vi bedt om at undersøge det psykiske arbejdsmiljø i Folkekirken.

1.1 Formål

Formålet med undersøgelsen var at kortlægge det psykiske arbejdsmiljø i Folkekirken og forekomsten af arbejdsbetingede stress-symptomer. Samtidig var undersøgelsen tilrettelagt således, at den skulle kunne pege på, hvorledes en eventuelt målrettet forebyggelse af psykiske arbejdsmiljøproblemer kan iværksættes enten generelt eller overfor bestemte grupper af ansatte.

1.2 Arbejdshypoteser

1. Det psykiske arbejdsmiljø i Folkekirken adskiller sig fra det psykiske arbejdsmiljø i baggrundsbefolkningen.
2. Det psykiske arbejdsmiljø i Folkekirken varierer fra jobkategori til jobkategori.
3. Det psykiske arbejdsmiljø i Folkekirken opleves forskelligt af de ansatte, afhængigt af alder og køn og urbaniseringsgrad i sognet.
4. Det psykiske arbejdsmiljø i Folkekirken påvirker forekomsten af stress-symptomer blandt de ansatte.

1.3 Materiale og metode

Undersøgelsen bestod af to dele:

1. En undersøgelse af ansatte i Folkekirken med oplysninger om arbejdsbelastninger og psykiske helbredsforhold
2. En undersøgelse af menighedsrådenes opfattelse af de ansattes arbejdsforhold

Undersøgelsen blev designet som en epidemiologisk tværsnitsundersøgelse med ekstern referencegruppe som kontrol i første del af undersøgelsen. Blandt Folkekirkens 2.125 sogne udvalgte efter tilfældighedsprincippet 500 sogne. Et inklusionskriterium var, at sognet skulle være tilsluttet Folkekirkens Lønservice, FLØS. Kirkeministeriets Informationssystem, KIS blev brugt til at finde adresser på præster og kordegne. Kun ansatte pr 1.IV.2002 indgik i undersøgelsen. Tjenestemænd indgik i undersøgelsen uanset beskæftigelsesgrad. Følgende grupper blev ekskluderet: deltidsbeskæftigede med en kvote på mindre end 50% samt ansatte under SID på større bykirkegårde bortset fra kirkegårdsledere. Som kontrolgruppe anvendtes en kohorte af danske lønmodtagere, som har besvaret det samme spørgeskema, som i let modificeret version er anvendt i denne undersøgelse. Kontrolgruppen bestod af 1858 tilfældigt udtrukne lønmodtagere (alder 20-60, 49% kvinder, svarprocent 62%).

Spørgeskemaet, Bilag 1, er oprindeligt udviklet af Arbejdsmiljøinstituttet, København. Det indeholdt standardiserede spørgsmål til belysning af 26 mål for det psykiske arbejdsmiljø og stress, samt et antal spørgsmål om psykisk velbefindende. I skemaet er der en række basale spørgsmål om uddannelseslængde, jobkategori, ansættelseslængde i nuværende job, samt køn og alder. Skemaerne er besvaret i anonymiseret form, men det er muligt senere at finde frem til deltagerne, hvis en opfølgingsundersøgelse skulle blive aktuel. Den sidste del af skemaet indeholdt standardspørgsmålene fra Symptom Checkliste 90, et standardiseret og ofte anvendt spørgeskema til belysning af psykisk velbefindende, se Bilag 1, spørgsmål 21. I følgebrevet til deltagerne understregedes

det, at det var ønskeligt om deltagerne ville besvare disse spørgsmål, men ikke absolut nødvendigt, idet spørgsmålene går ret tæt på private forhold.

Der udsendtes spørgeskemaer til alle inkluderede, i alt 2.254 deltagere; 1640 returnerede et udfyldt spørgeskema svarende til en responsrate på 73%. Svarprocenten varierede og var højest for præster med 82%, kordegne 76%, organister 71% og 59% for gravere, kirketjenere og øvrige. En egentlig bortfaldsanalyse har ikke været mulig. Nedenstående Tabel 1.3 viser køns- og aldersfordelingen fordelt på forskellige erhvervsgrupper i Folkekirken blandt undersøgelsens deltagere.

Tabel 1.3

Erhvervsgruppe	Præster n=567	Kordegne n=139	Organister n=179	Gravere/kirketjenere n=618	Øvrige n=137	Alle deltagere n= 1640
Alder i år, gennemsnit (Standardafvigelse)	48,9(9,4)	53,7(9,4)	48,1(10,7)	51,7(10,4)	52,7(13,2)	50,6(10,4)
Køn, procent kvinder	42,9%	64,7%	50,3%	36,4%	44,9%	43,3%

Undersøgelsens anden del omfatter menighedsrådene. Udover de ansatte indgik også menighedsrådene i de udvalgte sogne, idet disse blev anmodet om kollektivt at besvare et spørgeskema med spørgsmål om menighedsrådets syn på samarbejdsforhold, psykisk arbejdsmiljø, konflikter og de ansattes kompetence, se Bilag 2. I alt 500 menighedsråd kunne indgå i undersøgelsen; 340 deltog (68%). Fra to menighedsråd kom der kritik af undersøgelsen og afslag på medvirken.

Alle skemaer både til de ansatte og til menighedsrådene er udsendt fra og modtaget på Arbejds- og Miljømedicinsk Klinik på Bispebjerg Hospital. Herfra er skemaerne videresendt til UNI-C, hvor de er blevet scannet ind i et elektronisk databehandlingsystem og efter logisk fejlretning er den færdige database overført til AMK, BBH med henblik på analyse.

1.4 Statistik

Ved dataanalysen er der anvendt konventionelle statistiske metoder: χ^2 test, t-test, variansanalyse, trend test (Kendalls tau B) og regressionsanalyse. Hvor det er relevant præsenteres p-værdier for analyseresultaterne i tabellerne. Ved præsentation af resultaterne i tabeller hvor der sammenlignes med Arbejdsmiljøinstituttets referencemateriale, er der typisk ikke angivet p-værdier, idet selv små forskelle mellem grupperne vil være statistisk signifikante på 0,05 niveau ved tosidet test.

2. Psykisk arbejdsmiljø i Folkekirken. Alle ansatte

Som nævnt i indledningen er der undersøgt 26 mål for psykisk arbejdsmiljø, heraf 20 vedrørende en bred vifte af arbejdsforhold. Derudover blev der indhentet oplysninger om generelt selv vurderet helbred, mentalt helbred, vitalitet og adfærdsmæssige, somatiske og kognitive stresssymptomer. Svarene er sammenlignet med resultaterne af lønmodtagerundersøgelsen fra Arbejdsmiljøinstituttet (AMI), som er medtaget i tabellerne under benævnelsen: AMIs referencegruppe. På den måde er det muligt at få et indtryk af, om Folkekirken ansatte generelt adskiller sig fra et repræsentativt udsnit af danske lønmodtagere. Svarprocenterne på enkeltspørgsmål i vores undersøgelse var høj, variationen af manglende svar var fra en til seks procent, typisk to til tre procent, hvilket metodologisk set ikke er noget problem.

2.1 Kvantitative krav

Kvantitative krav i arbejdet er defineret som forholdet mellem arbejdets omfang og den tid, der er til rådighed til at udføre det. Til belysning af disse er der stillet fire spørgsmål. Som det fremgår af Tabel 2.1 har Folkekirken ansatte et mindre behov for at arbejde meget hurtigt sammenlignet med andre danske lønmodtagere. Derimod angiver de lidt hyppigere at have ophobning af arbejdet, og at de ikke når deres arbejdsopgaver. Folkekirken ansatte angav at have overarbejde hyppigere end referencegruppen.

Tabel 2.1 Kvantitative krav.

	Altid	Oft	Somme tider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig
Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?	2,5%	28,0%	53,6%	13,7%	2,1%
	(6,6%)	(35,6%)	(44,1%)	(10,1%)	(3,6%)
Er dit arbejde ujævnt fordelt, så at det hober sig op?	7,3%	38,9%	32,8%	15,2%	5,8%
	(3,9%)	(31,7%)	(39,2%)	(16,9%)	(8,3%)
Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?	2,5%	16,7%	26,2%	36,2%	18,4%
	(2,2%)	(12,6%)	(23,9%)	(40,7%)	(20,6%)
Er det nødvendigt at arbejde over?	10,4%	30,9%	30,0%	16,7%	12,0%
	(2,6%)	(21,1%)	(42,9%)	(20,9%)	(12,1%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

2.2 Kognitive krav

Kognition har sprogligt at gøre med viden og erkendelse. Kognitive krav i arbejdet omfatter dette at skulle overskue mange ting, skulle træffe beslutninger, skulle huske meget, og skulle få idéer. Som det fremgår af Tabel 2.2 er kravene til at overskue mange ting på én gang nogenlunde de samme for Folkekirkens ansatte som for referencegruppen af lønmodtagere, hvilket også gælder for kravene om at træffe svære beslutninger, huske meget og krav om være kreativ. De kognitive krav for Folkekirkens ansatte er således på niveau med, hvad der gælder for andre danske lønmodtagere.

Tabel 2.2 Kognitive krav.

	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig
Skal du overskue mange ting på en gang?	25,1%	40,6%	25,4%	7,2%	1,7%
	(29,6%)	(43,8%)	(19,1%)	(6,6%)	(0,8%)
Kræver dit arbejde, at du træffer svære beslutninger?	1,3%	18,8%	36,7%	31,9%	11,2%
	(5,1%)	(22,0%)	(34,4%)	(24,9%)	(13,6%)
Kræver dit arbejde, at du husker meget ?	31,4%	41,0%	20,5%	5,8%	1,3%
	(33,4%)	(41,7%)	(16,0%)	(5,6%)	(3,2%)
Kræver dit arbejde, at du er god til at få ideer?	18,7%	39,2%	29,8%	9,4%	2,9%
	(18,1%)	(36,6%)	(26,8%)	(12,1%)	(6,5%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

2.3 Emotionelle krav

Emotionelle krav omfatter de krav, der stilles til vores følelser, til vores evne til at leve os ind i andres situation, og til at vise forståelse og medfølelse. Som det fremgår af Tabel 2.3 angiver Folkekirkens ansatte langt hyppigere end andre lønmodtagere, at de kommer i følelsesmæssigt belastende situationer, og at arbejdet er følelsesmæssigt belastende. Dette gælder dobbelt så mange som andre lønmodtagere, og ca. dobbelt så mange føler sig også følelsesmæssigt berørt af deres arbejde.

Tabel 2.3 Emotionelle krav.

	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig/næsten al- drig
Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt belastende situationer?	1,9%	27,4%	43,2%	20,0%	7,5%
	(2,6%)	(17,0%)	(30,7%)	(31,2%)	(18,6%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende?	11,8%	26,1%	42,1%	15,5%	4,5%
	(5,3%)	(14,3%)	(26,1%)	(29,0%)	25,4%)
Bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde?	10,0%	27,4%	39,9%	17,1%	5,6%
	(5,1%)	(13,5%)	(31,5%)	(26,4%)	(23,5%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

2.4 Krav om at skjule følelser

Krav om at skjule følelser vedrører i princippet både negative og positive følelser. I praksis er der primært tale om negative reaktioner og meninger, som en ansat er nødt til at holde tilbage overfor sognebørn, pårørende eller andre ansatte ”af professionelle grunde”. Tabel 2.4 viser at Folkekirke-ansatte dobbelt så ofte som andre danske lønmodtagere ”altid” eller ”ofte” må undlade at sige deres mening, og mere end dobbelt så mange må skjule deres følelser sammenlignet med referencegruppen.

Tabel 2.4 Krav om at skjule følelser.

	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig/næsten al- drig
Kræver dit arbejde, at du lader være med sige din mening?	2,3%	18,5%	38,5%	27,1%	13,6%
	(2,2%)	(8,3%)	(25,2%)	(30,3%)	(33,9%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Kræver dit arbejde, at du skjuler dine følelser?	10,1%	20,0%	42,6%	19,4%	7,8%
	(4,8%)	(6,1%)	(34,2%)	(28,6%)	(26,2%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

2.5 Sensoriske krav

De arbejdsmæssige krav til vores sanser og motorik kaldes sensoriske krav. Til belysning af disse krav er der anvendt to spørgsmål. Tabel 2.5 viser at kravene til opmærksomhed er de samme som for andre lønmodtagere, hvorimod en del flere i vores undersøgelse angiver, at arbejdet kræver stor præcision.

Tabel 2.5 Sensoriske krav.

	Altid	Ofte	Somme- tider	Sjældent	Aldrig/næsten al- drig
Kræver dit arbejde konstant opmærksom- hed?	35,0%	36,5%	19,8%	7,0%	1,6%
	(32,5%)	(36,8%)	(18,9%)	(8,0%)	(3,8%)
Kræver dit arbejde stor præcision?	40,6%	33,5%	20,8%	4,5%	0,6%
	(26,4%)	(34,4%)	(24,2%)	(9,7%)	(5,3%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

Resultaterne der er præsenteret i de foregående tabeller vedrører forskellige krav i arbejdet. Det fremgår, at kravene i Folkekirkens arbejde i flere henseender adskiller sig fra kravene på det danske arbejdsmarked. Der er tegn til, at arbejdsopgaverne ind imellem overstiger ressourcerne, idet overarbejde forekommer hyppigere blandt Folkekirkens ansatte end i referencegruppens repræsentative udsnit af danske lønmodtagere. I overensstemmelse hermed angiver en del, at de har svært ved at nå alle deres arbejdsopgaver. De kognitive krav er derimod påfaldende lig øvrige lønmodtageres, mens der er betydelig forskel med hensyn til emotionelle krav, som er klart større blandt Folkekirkens ansatte. Der rapporteres ikke om påfaldende tempokrav blandt Folkekirkens ansatte.

2.6 Indflydelse

Indflydelse i arbejdet er et centralt mål i det psykiske arbejdsmiljø. Som det fremgår af Tabel 2.6, har Folkekirkens ansatte nogenlunde samme indflydelse på beslutninger i deres arbejde, indflydelse på, hvem de arbejder sammen med, samt indflydelse på mængden af arbejde som i referencegruppen. Derimod angiver Folkekirkens ansatte at have større indflydelse på, hvad de laver på deres arbejde end gennemsnittet af lønmodtagere. Ovennævnte spørgsmål udgør den ene del af to væsentlige mål for psykisk arbejdsmiljø, nemlig indflydelse i arbejdet, det vil sige beslutningskompetence, mens det andet væsentlige mål omhandler udviklingsmuligheder i arbejdet.

Tabel 2.6 Indflydelse.

	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig/næsten al- drig
Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde?	20,6%	47,8%	17,7%	9,9%	3,9%
	(17,9%)	(42,1%)	(24,7%)	(11,1%)	(4,3%)
Har du indflydelse på, hvem du arbejder sammen med?	11,2%	16,5%	18,9%	24,5%	28,8%
	(10,7%)	(21,8%)	(21,8%)	(22,7%)	(23,0%)
Har du indflydelse på mængden af dit arbejde?	7,4%	20,7%	28,2%	28,0%	15,7%
	(14,7%)	(21,1%)	(24,4%)	(24,0%)	(15,8%)
Har du indflydelse på, hvad du laver på dit arbejde?	36,1%	41,9%	13,6%	5,3%	3,1%
	(24,7%)	(30,8%)	(24,7%)	(14,0%)	(5,8%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

2.7 Udviklingsmuligheder i arbejdet

Tabel 2.7 viser det andet mål for indflydelse i arbejdet, udviklingsmuligheder, hvor Folkekirkens ansatte anser deres arbejde for lidt mere varieret end gennemsnittet af lønmodtagere, men ellers er svarene som for baggrundsbefolkningen.

Alt i alt viser svarene i Tabel 2.6 og Tabel 2.7, at Folkekirkens ansatte har en lidt større indflydelse på deres arbejde end referencegruppen.

Tabel 2.7 Udviklingsmuligheder i arbejdet.

	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig/næsten al- drig
Er dit arbejde varieret?	37,4%	48,9%	10,3%	2,8%	0,5%
	(32,2%)	(42,8%)	(14,0%)	(7,5%)	(3,6%)
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Kræver dit arbejde, at du er initiativrig?	18,3%	45,1%	29,0%	6,0%	1,6%
	(21,6%)	(39,5%)	(29,3%)	(5,8%)	(3,8%)
Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	17,5%	42,1%	30,3%	7,5%	2,5%
	(22,7%)	(42,6%)	(23,0%)	(8,2%)	(3,6%)
Kan du bruge din kunnen eller færdigheder i dit arbejde?	31,0%	54,3%	13,0%	1,2%	0,5%
	(35,6%)	(45,5%)	(13,3%)	(3,4%)	(2,2%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

2.8 Frihedsgrader i arbejdet

Frihedsgrader i arbejdet omhandler indflydelse på en række konkrete forhold i hverdagen: Kan man selv bestemme, hvornår man holder pause eller holder ferie? Kan man selv lægge sine fridage og weekend frihed? Har man indflydelse på arbejdstidens placering? Kan man forlade sin personlige arbejdsplads for at tale med andre, for at foretage telefonopkald eller for at gå et ærinde?

Det fremgår af Tabel 2.8, at Folkekirkens ansatte i højere grad selv kan bestemme, hvornår de holder pauser end gennemsnittet, mens deres muligheder for at vælge ferieperioder er nogenlunde som i referencegruppen. Muligheden for at gå et privat ærinde uden særlig tilladelse er bedre. Til gengæld er muligheden for at gå hen til en anden medarbejder for at snakke ringere end for øvrige danskere (AMIs referencegruppe). Folkekirkens ansatte har de samme frihedsgrader i arbejdet, men lidt ringere muligheder for kommunikation med andre medarbejdere sammenlignet med referencegruppen.

Tabel 2.8 Frihedsgrader i arbejdet.

	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig
Kan du bestemme, hvornår du holder pauser?	39,6%	43,0%	11,2%	3,0%	3,1%
	(32,5%)	(29,6%)	(16,2%)	(9,5%)	(12,1%)
Kan du stort set tage ferie, som det passer dig?	20,9%	42,4%	22,0%	11,0%	3,8%
	(21,5%)	(34,4%)	(19,4%)	(11,8%)	(12,9%)
Hvis du har brug for at gå et privat ærinde, kan du så forlade arbejdspladsen i en halv time uden at få særlig tilladelse?	63,1%	21,9%	6,4%	2,6%	6,1%
	(40,5%)	(15,8%)	(10,1%)	(8,7%)	(24,9%)
Kan du gå hen til en anden medarbejder for at snakke?	25,5%	22,7%	23,9%	14,2%	13,7%
	(49,6%)	(24,5%)	(16,7%)	(5,8%)	(3,4%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

2.9 Mening i arbejdet

At kunne se en mening i arbejdet vil sige, at man kan relatere sit arbejde til værdier eller mål, der ligger ud over det at tjene penge og blot at være i beskæftigelse. Hvis arbejdet opleves som meningsfuldt, vil det, alt andet lige, være lettere at håndtere de problemer og besværligheder, der måtte optræde i løbet af en arbejdsdag. Forekommer arbejdet i sig selv uden særlig mening, vil der være en tendens til, at de negative aspekter ved arbejdet kommer til at dominere. Tabel 2.9 viser, at flere af de ansatte i Folkekirken end i referencegruppen angiver, at deres arbejdsopgaver er meningsful-

de, og at de yder en vigtig arbejdsindsats. Folkekirken ansatte har en motivation og et engagement i arbejdet som ikke afviger fra andre danskeres. De ansatte i Folkekirken viser sig i denne undersøgelse at være mindst ligeså engagerede, interesserede og tilfredse med deres arbejde som et repræsentativt udsnit af lønmodtagere i Danmark.

Tabel 2.9 Mening i arbejdet.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	34,9%	54,6%	9,7%	0,4%	0,4%
	(29,3%)	(47,9%)	(18,9%)	(2,6%)	(1,4%)
Føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats?	31,4%	57,8%	9,8%	0,9%	0,1%
	(42,1%)	(45,5%)	(11,6%)	(0,7%)	(0,2%)
Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	28,5%	53,1%	15,6%	2,2%	0,6%
	(31,4%)	(47,4%)	(17,9%)	(2,6%)	(0,8%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

2.10 Involvering i arbejdspladsen

Dette mål for psykisk arbejdsmiljø hænger tæt sammen med det forrige, idet vi også her ser på engagement, motivation og mening. Der ønskes et mål for, i hvor høj grad den enkelte føler sig integreret på arbejdspladsen, og i hvor høj grad den enkelte føler, at arbejdspladsens problemer også er vedkommendes problem. Som det fremgår af Tabel 2.10, angiver Folkekirken ansatte at de, i endnu højere grad end i referencegruppen, føler at arbejdspladsens problemer også er deres, og at arbejdspladsen har stor personlig betydning for dem. Lysten til at fortælle andre om arbejdspladsen er nogenlunde som referencegruppen, men flere end i referencegruppen kunne tænke sig at være på deres nuværende arbejdsplads resten af deres arbejdsliv.

Alt i alt føler de ansatte i Folkekirken sig involveret i deres arbejdsplads i højere grad end den danske befolkning i øvrigt.

Tabel 2.10 Involvering i arbejdspladsen.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Kunne du tænke dig at være på din nuværende arbejdsplads resten af dit arbejdsliv?	26,9%	34,1%	27,1%	6,3%	5,6%
	(17,6%)	(21,8%)	(35,3%)	(11,2%)	(14,1%)
Nyder du at fortælle om din arbejdsplads til andre mennesker?	12,4%	33,9%	36,5%	13,1%	4,1%
	(10,2%)	(25,7%)	(41,2%)	(17,9%)	(4,9%)
Føler du, at arbejdspladsens problemer også er dine?	17,6%	40,9%	30,5%	7,6%	3,5%
	(12,3%)	(26,6%)	(36,1%)	(16,2%)	(8,9%)
Synes du, at din arbejdsplads har stor personlig betydning for dig?	32,4%	46,0%	15,3%	4,8%	1,5%
	(15,7%)	(35,4%)	(31,2%)	(10,7%)	(7,2%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

2.11 Informationsniveau

Informationsniveau omhandler hvor god information medarbejderne får om planlagte større ændringer på arbejdspladsen, eksempelvis vigtige nye arbejdsopgaver, omstruktureringer og lignende. Tabel 2.11 viser, at de ansatte i Folkekirken har et informationsniveau nogenlunde som i referencegruppen.

Tabel 2.11 Informationsniveau.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Får du på din arbejdsplads information om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?	12,3%	34,4%	36,6%	10,8%	6,0%
	(14,3%)	(25,4%)	(35,6%)	(16,4%)	(8,3%)
Får du al den information, du behøver for at kunne klare dit arbejde godt?	11,6%	45,9%	33,5%	6,7%	2,3%
	(11,9%)	(38,2%)	(39,2%)	(8,5%)	(2,2%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

2.12 Rolleklarhed

Rolleklarhed er et af de klassiske mål inden for socialpsykologien. Enhver rolle er karakteriseret ved, at der rettes en række forventninger til indehaveren af rollen – i denne sammenhæng en arbejdsfunktion. Hvis disse forventninger er uklare eller indbyrdes modstridende, vil der være manglende rolleklarhed. Tabel 2.12 viser, at Folkekirkenes ansatte har samme rolleklarhed i deres arbejde som referencegruppen.

Tabel 2.12 Rolleklarhed.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Ved du præcist, hvor megen selvbestemmelse du har i dit arbejde?	22,3%	45,3%	25,7%	4,9%	1,9%
	(22,7%)	(47,2%)	(25,2%)	(3,4%)	(1,5%)
Er der klare mål for dit arbejde?	20,7%	43,5%	25,2%	8,0%	2,6%
	(21,3%)	(54,3%)	(21,5%)	(2,4%)	(0,5%)
Ved du helt klart, hvad der er dine ansvarsområder?	35,9%	50,3%	11,6%	1,8%	0,4%
	(37,6%)	(49,2%)	(11,1%)	(1,7%)	(0,3%)
Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	17,4%	55,1%	24,2%	2,8%	0,4%
	(28,6%)	(51,1%)	(18,1%)	(1,7%)	(0,5%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

2.13 Rollekonflikter

Rollekonflikter kan handle om modstridende krav til rolleindehaveren eller om konflikter af faglig eller etisk karakter, hvor de ydre krav kommer i konflikt med den ansattes egne normer. Som det fremgår af Tabel 2.13, bliver der lidt oftere stillet modstridende krav til Folkekirkens ansatte sammenlignet med andre danskere. Svarene på de andre spørgsmål afviger ikke væsentligt fra svarfordelingen i referencepopulationen.

Tabel 2.13 Rollekonflikter.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Bliver der stillet modstridende krav til dig i dit arbejde?	4,4%	10,6%	24,5%	33,6%	27,0%
	(2,7%)	(6,0%)	(26,9%)	(38,5%)	(25,9%)
Foretager du dig noget i dit arbejde, som bliver accepteret af nogle personer, men ikke af andre?	9,4%	19,5%	34,8%	22,6%	13,7%
	(3,4%)	(15,3%)	(36,5%)	(27,1%)	(17,7%)
Må du somme tider gøre noget, der egentlig skulle have været gjort anderledes?	2,6%	11,9%	42,4%	31,2%	11,8%
	(3,4%)	(10,2%)	(41,7%)	(32,5%)	(12,3%)
Må du sommetider foretage dig ting i dit arbejde, som forekommer dig unødvendige?	3,7%	10,6%	35,5%	36,7%	13,6%
	(3,4%)	(9,4%)	(36,6%)	(34,6%)	(16,0%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

2.14 Ledelseskvalitet

De ansattes trivsel, motivation og velbefindende påvirkes af ledelsens synlighed og tilstedeværelse. Som det fremgår af Tabel 2.14, angiver Folkekirkens ansatte, at de har udviklingsmuligheder på linie med gennemsnittet, og de angiver hyppigere end referencegruppen, at deres leder prioriterer trivslen på arbejdspladsen højt. Med hensyn til ledelsens evne til at planlægge arbejdet og løse konflikter er svarene på samme niveau som i referencegruppen. Både Folkekirkens ansatte og referencegruppens lønmodtagere giver mange negative svar vedrørende ledelseskvalitet.

Tabel 2.14 Ledelseskvalitet.

I hvor høj grad kan man sige, at den nærmeste ledelse på din arbejdsplads -	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
- sørger for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder?	8,5% (10,1%)	32,1% (32,6%)	30,9% (37,5%)	18,0% (13,3%)	10,5% (6,5%)
- prioriterer trivslen på arbejdspladsen højt?	11,9% (13,0%)	36,6% (26,3%)	27,0% (34,1%)	13,7% (10,4%)	10,7% (6,2%)
- er god til at planlægge arbejdet?	8,2% (6,5%)	30,1% (29,6%)	33,7% (43,6%)	15,8% (13,5%)	12,2% (6,8%)
- er god til at løse konflikter?	7,2% (7,3%)	26,3% (26,9%)	33,2% (40,9%)	17,4% (16,0%)	15,8% (8,9%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

2.15 Social støtte i arbejdet

Inden for den psykosociale forskning deler man ofte begrebet socialt netværk op i to delbegreber: sociale relationer og social støtte. De sociale relationer er den strukturelle side af sagen: Hvor mange omgås man og i hvilke sammenhænge? Den sociale støtte er det funktionelle aspekt af det sociale netværk. Social støtte omfatter den form for hjælp, man har behov for på et givet tidspunkt. Der kan være tale om praktisk eller psykisk støtte – alt efter situationen. Tabel 2.15 viser, at Folkekirkens ansatte mindre ofte får hjælp og støtte fra andre medarbejdere sammenlignet med andre danske lønmodtagere. De har heller ikke i så høj grad som gennemsnittet adgang til, at andre medarbejdere lytter til deres problemer, og de får i mindre grad hjælp og støtte fra deres overordnede sammenlignet med referencegruppen. Lydhørheden overfor de ansattes problemer fra de nærmeste overordnede angives også at være lidt ringere end for andre lønmodtagere. Især for Folkekirkens ansatte, men

også for andre danske lønmodtagere kunne den sociale støtte på arbejdspladsen være betydeligt bedre, end det aktuelt ser ud til at være tilfældet.

Tabel 2.15 Social støtte i arbejdet.

	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig
Hvor ofte får du hjælp og støtte fra andre medarbejdere?	9,6%	23,6%	35,7%	22,4%	9,1%
	(18,4%)	(35,5%)	(30,3%)	(11,4%)	(4,4%)
Hvor ofte er andre medarbejdere villige til at lytte til dine problemer med arbejdet?	20,1%	28,1%	30,1%	13,2%	8,5%
	(38,0%)	(41,9%)	(14,4%)	(4,3%)	(1,4%)
Hvor ofte får du hjælp og støtte fra dine nærmeste overordnede?	10,1%	15,1%	30,4%	27,0%	17,4%
	(18,6%)	(27,2%)	(29,0%)	(17,0%)	(8,2%)
Hvor ofte er din nærmeste overordnede villig til at lytte til dine problemer med arbejdet?	37,7%	25,4%	18,4%	11,9%	6,5%
	(41,2%)	(32,3%)	(14,8%)	(8,4%)	(3,3%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

2.16 Feedback

Ved feedback forstås tilbagemeldinger fra overordnede, kolleger eller andre medarbejdere om, hvordan man fungerer på sin arbejdsplads. Tabel 2.16 viser, at Folkekirkens ansatte svarer på linie med andre danske lønmodtagere, dog således, at Folkekirkens ansatte taler lidt mindre med deres overordnede og andre medarbejdere om, hvor godt de udfører deres arbejde, sammenlignet med andre danske lønmodtagere. For Folkekirkens ansatte ser det ud til, at feedback i arbejdet kunne være meget bedre, men dette gælder også i høj grad for øvrige danske lønmodtagere.

Tabel 2.16 Feedback.

	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig
Hvor ofte taler du med andre medarbejdere om, hvor godt du udfører dit arbejde?	2,4%	11,3%	29,4%	35,7%	21,3%
	(3,2%)	(18,4%)	(31,1%)	(30,1%)	(17,2%)
Hvor ofte taler du med din overordnede om, hvor godt du udfører dit arbejde?	2,4%	9,8%	24,6%	35,1%	28,1%
	(2,9%)	(15,4%)	(31,7%)	(30,5%)	(19,5%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

2.17 Sociale relationer

Som nævnt ovenfor består det sociale netværk af to delkomponenter: sociale relationer og social støtte. Tabel 2.17 viser, at Folkekirkens ansatte har et arbejde, som er mere isoleret fra andre medarbejdere, sammenlignet med andre danske lønmodtagere, og Folkekirkens ansatte har klart mindre mulighed for at tale med andre medarbejdere under arbejdet sammenlignet med andre. Det tyder på, at Folkekirkens ansatte således arbejder mere alene, isolerede fra andre, sammenlignet med et gennemsnit af danske lønmodtagere.

Tabel 2.17 Sociale relationer.

	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig
Arbejder du isoleret fra andre medarbejdere?	22,5%	35,9%	16,5%	12,1%	13,0%
	(8,1%)	(13,9%)	(15,3%)	(19,0%)	(43,7%)
Har du mulighed for at tale med andre medarbejdere under arbejdet?	11,7%	20,3%	27,2%	22,7%	18,2%
	(40,8%)	(28,7%)	(17,0%)	(7,1%)	(6,5%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

2.18 Socialt fællesskab

De tre følgende spørgsmål anvendes til at belyse kvaliteten af det sociale fællesskab på arbejdet. Tabel 2.18 viser, at Folkekirkens ansatte svarer på linie med svarene i referencegruppen på spørgsmålene om socialt fællesskab.

Tabel 2.18 Socialt fællesskab.

	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig
Er der en god stemning mellem dig og andre medarbejdere?	50,1%	37,4%	9,9%	1,2%	1,4%
	(51,4%)	(42,1%)	(5,4%)	(0,7%)	(0,5%)
Er der et godt samarbejde blandt medarbejderne på din arbejdsplads?	39,8%	36,8%	16,7%	4,5%	2,2%
	(35,5%)	(46,4%)	(14,1%)	(2,6%)	(1,5%)
Føler du dig som en del af et fællesskab på din arbejdsplads?	45,3%	27,6%	16,2%	7,6%	3,3%
	(52,9%)	(31,8%)	(9,3%)	(3,2%)	(2,8%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

Svarene, som de ses i Tabel 2.14 - Tabel 2.18, tyder på, at Folkekirkens ansatte får for lidt social støtte i deres arbejde sammenlignet med andre danske lønmodtagere.

2.19 Utryghed i arbejdet

Dette mål omfatter risikoen for arbejdsløshed og udstødelse fra arbejdsmarkedet. Tabel 2.19 viser, at færre ansatte i Folkekirken bekymrer sig om at blive arbejdsløse sammenlignet med andre danske lønmodtagere. Skulle de blive arbejdsløse, ville de være lige så bekymrede som andre danske lønmodtagere for, at det ville blive svært at finde et nyt job.

Tabel 2.19 Utryghed i arbejdet.

	Ja	Nej
Er du bekymret for at -		
- blive arbejdsløs?	8,6%	91,4%
	(21,5%)	(78,5%)
- du på grund af "ny teknik" bliver overflødig?	3,2%	96,8%
	(5,6%)	(94,4%)
- du får svært ved at finde nyt job, hvis du bliver arbejdsløs?	30,1%	69,9%
	(27,4%)	(72,6%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

2.20 Tilfredshed med arbejdet

Tilfredshed med arbejdet er ofte i tidligere undersøgelser blevet anvendt som et overordnet mål for kvaliteten af arbejdsmiljøet. Tabel 2.20 viser, at Folkekirkenes ansatte hverken er mere eller mindre tilfredse med deres arbejde end andre danske lønmodtagere.

Tabel 2.20 Tilfredshed med arbejdet.

Hvor tilfreds er du med -	Meget tilfreds	Tilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds
- dine fremtidsudsigter i arbejdet?	25,9%	61,7%	9,3%	3,1%
	(16,9%)	(65,3%)	(14,2%)	(3,6%)
- det fysiske arbejdsmiljø?	22,3%	64,5%	11,0%	2,2%
	(17,3%)	(61,8%)	(16,6%)	(4,3%)
- måden dine evner bruges på?	23,6%	64,2%	10,7%	1,6%
	(21,1%)	(67,2%)	(9,2%)	(2,5%)
- dit job som helhed, alt taget i betragtning?	30,6%	61,4%	7,1%	1,0%
	(29,4%)	(63,5%)	(5,8%)	(1,2%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

På baggrund af ovennævnte gennemgang af de enkelte mål for det psykiske arbejdsmiljø kan man konkludere, at Folkekirkens ansatte har et arbejdsmiljø, som især kvalitativt på en række punkter adskiller sig fra andre danske lønmodtagere, karakteriseret ved: store emotionelle krav til de ansatte og en klart ringere social støtte i arbejdet for Folkekirkens ansatte i forhold til andre danskere. Til gengæld har Folkekirkens ansatte god indflydelse på arbejdstilrettelæggelse og gode udviklingsmuligheder i arbejdet, ret betydelige frihedsgrader, og de føler sig stærkt involveret i deres arbejdsplads. Mål for informationsniveau, rolleklarhed og rollekonflikter adskiller sig ikke fra andre danske lønmodtagere.

3. Helbred og trivsel i Folkekirken. Alle ansatte

3.1 Generelt selv vurderet helbred

Et individs egen vurdering af sit helbred, kaldet *selvvurderet helbred*, har vist sig at være en måske overraskende stærk prædikator for en række forskellige helbredsmål og sociale begivenheder så som død, sygelighed, sygefravær, brug af sundhedsvæsenet, førtidspension og arbejdsløshed. Tabel 3.1a, viser, at Folkekirkenes ansatte bedømmer deres helbred som lidt ringere end et gennemsnit af danske lønmodtagere. Det er dog kun få blandt Folkekirkenes ansatte og blandt andre lønmodtagere, der bedømmer deres generelle helbred som mindre godt eller ligefrem dårligt, som vist i Tabel 3.1b.

Tabel 3.1a Generelt selv vurderet helbred.

	Fremragende	Vældig godt	Godt	Mindre godt	Dårligt
Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt?	12,7%	37,8%	40,3%	7,7%	1,5%
	(19,0%)	(41,7%)	(34,1%)	(4,6%)	(0,6%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

Tabel 3.1b Generelt selv vurderet helbred.

Hvor rigtige eller forkerte er følgende udsagn for dit vedkommende?	Helt rigtigt	Overvejende rigtigt	Ved Ikke	Overvejende forkert	Helt forkert
Jeg bliver nok lidt lettere syg en andre	1,1%	3,0%	9,2%	26,9%	59,7%
	(0,7%)	(4,9%)	(7,8%)	(17,4%)	(69,2%)
Jeg er lige så rask som enhver anden, jeg kender	49,0%	31,0%	12,8%	5,2%	2,0%
	(53,5%)	(25,6%)	(12,8%)	(4,8%)	(3,4%)
Jeg forventer, at mit helbred bliver dårligere	2,5%	10,8%	34,7%	20,4%	31,6%
	(1,7%)	(6,5%)	(22,8%)	(15,8%)	(53,1%)
Mit helbred er fremragende	24,8%	49,0%	14,2%	9,5%	2,6%
	(28,8%)	(52,0%)	(9,7%)	(6,5%)	(3,1%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

3.2 Mentalt helbred

Et vigtigt aspekt ved vores helbred er, at vi føler os godt tilpas rent psykisk. Det har en værdi i sig selv, idet et godt mentalt helbred er afgørende for en god livskvalitet. Tabel 3.2 viser, at svarene på

de fem spørgsmål om mentalt helbred fra Folkekirkens ansatte ikke afviger meget fra svarene fra andre danske lønmodtagere.

Tabel 3.2 Mentalt helbred.

Hvor stor en del af tiden de sidste 4 uger	Hele tiden	Det meste af tiden	En del af tiden	Noget af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
- har du været meget nervøs?	0,3%	2,0%	6,3%	9,3%	32,1%	50,0%
	(0,0%)	(1,2%)	(3,4%)	(7,7%)	(28,1%)	(59,6%)
- har du været så langt nede, at intet kunne opmuntre dig?	0,2%	0,9%	3,5%	4,5%	13,9%	77,1%
	(0,0%)	(0,3%)	(2,2%)	(4,1%)	(11,1%)	(82,3%)
- har du følt dig rolig og afslappet?	13,2%	43,5%	18,6%	13,5%	8,6%	2,6%
	(8,0%)	(33,6%)	(25,9%)	(17,4%)	(13,8%)	(2,2%)
- har du været trist til mode?	0,7%	2,8%	7,1%	11,9%	38,2%	39,4%
	(0,3%)	(1,0%)	(4,4%)	(10,4%)	(43,1%)	(40,7%)
- har du været glad og tilfreds?	13,3%	48,3%	17,2%	12,0%	7,3%	1,9%
	(8,5%)	(45,8%)	(18,9%)	(15,7%)	(9,9%)	(1,2%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

3.3 Vitalitet

Vitalitet måles i denne sammenhæng på en skala, der går fra veloplagthed og energi til udslidthed og træthed. Tabel 3.3 viser, at flere af Folkekirkens ansatte sammenlignet med andre lønmodtagere angiver, at de er veloplagte og fulde af liv og energi hele tiden eller det meste af tiden, 56% mod 38%, mens svarene på spørgsmål om at føle sig udslidt og træt er nogenlunde som andre ansattes.

Tabel 3.3 Vitalitet.

Hvor stor en del af tiden de sidste 4 uger	Hele tiden	Det meste af tiden	En del af tiden	Noget af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
- har du følt dig veloplagt og fuld af liv?	10,3%	45,5%	21,5%	13,7%	8,1%	1,0%
	(3,6%)	(34,8%)	(22,3%)	(25,7%)	(10,9%)	(2,7%)
- har du været fuld af energi?	8,6%	37,4%	25,7%	15,4%	9,2%	3,7%
	(3,2%)	(29,1%)	(25,7%)	(24,5%)	(13,5%)	(3,9%)
- har du følt dig udslidt?	1,4%	3,5%	10,5%	14,2%	32,0%	38,8%
	(0,3%)	(3,1%)	(9,4%)	(14,3%)	(37,5%)	(35,4%)
- har du følt dig træt?	2,3%	6,8%	17,3%	21,1%	39,6%	12,8%
	(2,4%)	(7,7%)	(12,1%)	(27,4%)	(41,6%)	(8,9%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

3.4 Adfærdsmæssige stresssymptomer

Stress defineres som en tilstand domineret af en kombination af anspændthed og ulyst forårsaget af stærke legemlige eller psykiske belastninger over længere tid. Stress ytrer sig ved, at personen reagerer uhensigtsmæssigt i forbindelse med løsning af arbejdsopgaver. Samtidig optræder en række symptomer som kroppens reaktion på de fysiske og psykiske belastninger, symptomer, som får den stressede person til at føle sig uoplagt, træt, rastløs og irriteret. Tabel 3.4 viser svarfordelingen på en række spørgsmål om adfærd, som ofte ses at være forbundet med stress. Svarene viser, at Folketankens ansatte har adfærdsmæssige stresssymptomer på linie med referencegruppen.

Tabel 3.4 Adfærdsmæssige stress-symptomer.

Hvor godt har følgende udsagn passet på dig de sidste 4 uger?	Passer	Passer ganske godt	Passer nogenlunde	Passer lidt	Passer ikke
Jeg har ikke orket at beskæftige mig med andre	1,7% (0,5%)	4,6% (2,0%)	8,5% (6,0%)	24,7% (16,4%)	60,5% (75,1%)
Jeg har ikke haft tid til afslapning eller fornøjelser	4,4% (1,9%)	12,4% (10,2%)	11,1% (10,4%)	27,6% (24,0%)	44,5% (53,5%)
Jeg har været lettere irriteret	1,8% (2,6%)	7,1% (5,6%)	9,4% (9,5%)	37,2% (45,0%)	44,5% (37,3%)
Jeg har været initiativløs	1,5% (1,4%)	3,6% (3,4%)	8,1% (6,1%)	22,6% (23,2%)	64,1% (65,9%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

3.5 Somatiske stress-symptomer

Mange mennesker har oplevet, at stress udløser somatiske, det vil sige kropslige, symptomer hos den, som rammes af stress. Tabel 3.5 viser, at Folkekirkens ansatte har somatiske stresssymptomer i et omfang, som ikke er væsensforskellige fra andre lønmodtagere.

Tabel 3.5 Somatiske stress-symptomer.

Hvor ofte har du i de sidste 4 uger -	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig
- haft ondt i maven eller problemer med maven?	0,7% (0,5%)	5,1% (6,8%)	13,8% (15,5%)	20,1% (24,2%)	60,3% (53,0%)
- haft trykken for brystet eller brystsmertter?	0,2% (0,2%)	3,3% (2,2%)	9,9% (9,0%)	14,4% (11,9%)	72,2% (76,7%)
- været svimmel?	0,2% (0,2%)	3,4% (2,9%)	8,1% (9,4%)	18,9% (17,0%)	69,3% (70,5%)
- haft spændinger i forskellige muskler?	4,6% (3,6%)	20,4% (15,7%)	28,3% (32,5%)	20,6% (24,0%)	26,2% (24,2%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

3.6 Kognitive stress-symptomer

De fleste oplever, at stress har konsekvenser for en række kognitive (se side 10) funktioner. Tabel 3.6, viser, at Folkekirkens ansatte har kognitive stresssymptomer svarende til referencegruppen.

Tabel 3.6 Kognitive stress-symptomer.

Hvor ofte har du i de sidste 4 uger -	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig
- haft koncentrationsbesvær?	0,9% (0,2%)	5,4% (4,3%)	21,1% (17,2%)	31,4% (34,2%)	41,2% (44,1%)
- haft svært ved at tage beslutninger?	0,6% (0,3%)	3,8% (2,2%)	16,8% (16,0%)	33,7% (32,2%)	45,1% (49,2%)
- haft svært ved at huske?	0,9% (0,8%)	6,9% (4,6%)	24,0% (20,3%)	30,8% (31,4%)	37,4% (42,9%)
- haft svært ved at tænke klart?	0,4% (0,2%)	3,3% (2,9%)	16,6% (11,8%)	33,5% (32,0%)	46,2% (53,1%)

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

Sammenfattende for dette afsnit ser det ikke ud til, at Folkekirkens ansatte er mere stressede end gennemsnittet af danske lønmodtagere. Vurderingen af generelt helbred og mentalt helbred adskiller sig heller ikke fra referencegruppen. Flere af Folkekirkens ansatte føler sig veloplagte og energiske sammenlignet med referencegruppen. Uanset hvilket mål man anvender for stress, ser det ud til, at det er ret få af Folkekirkens ansatte og i referencegruppen, som føler sig udtalt stressede.

4. Psykisk arbejdsmiljø i Folkekirken fordelt på erhvervskategorier

De følgende tabeller viser, hvorledes det psykiske arbejdsmiljø opleves i de forskellige kategorier af ansatte i Folkekirken. Det er de selv samme mål for psykisk arbejdsmiljø, helbred og stressforhold som blev anvendt i afsnit 2 og 3, hvor svarene blev vist uden hensyn til jobkategori. Analyserne tager ikke hensyn til alder og køn; betydningen af alder og køn vises i afsnit 6 og 7.

4.1 Kvantitative krav

Tabel 4.1 viser, at præster og kordegne har et arbejdstempo på linie med AMIs referencegruppe, mens de øvrige ansatte i Folkekirken har et klart mindre behov for at arbejde meget hurtigt. Præster, kordegne og organister angiver et arbejde, som i højere grad hober sig op end referencegruppen og i højere grad end øvrige folkekirkeansatte. Det er mere udtalt for præster og kordegne, at de ofte ikke når alle deres arbejdsopgaver sammenlignet med øvrige folkekirkeansatte og referencegruppen. Det er de samme to grupper, men mest udtalt præster, som hyppigere har behov for at arbejde over, igen sammenlignet med andre ansatte og referencegruppen. Det er således ret markant, at præster og kordegne har kvantitative krav i deres arbejde, som er højere i forhold til andre folkekirkeansatte og AMIs referencegruppe.

Tabel 4.1 Kvantitative krav

	Aldrig	Oft	Somme tider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	Erhvervsgruppe
Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?	2,6%	44,3%	47,0%	5,9%	0,2%	Præster
	5,8%	33,8%	50,4%	8,6%	1,4%	Kordegne
	2,2%	20,3%	55,5%	16,5%	5,5%	Organister
	1,8%	15,8%	60,2%	19,8%	2,4%	Gravere/kirketjenere
	2,3%	20,8%	53,1%	19,2%	4,6%	Øvrige
	(6,6%)	(35,6%)	(44,1%)	(10,1%)	(3,6%)	AMIs referencegruppe
Er dit arbejde ujævnt fordelt, så at det hober sig op?	12,0%	60,8%	24,8%	2,1%	0,3%	Præster
	8,6%	40,0%	35,7%	14,3%	1,4%	Kordegne
	8,2%	39,0%	36,8%	12,1%	3,8%	Organister
	1,3%	23,0%	38,8%	27,4%	9,6%	Gravere/kirketjenere
	9,9%	19,1%	33,6%	20,6%	16,8%	Øvrige
	(3,9%)	(31,7%)	(39,2%)	(16,9%)	(8,3%)	AMIs referencegruppe
Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?	4,5%	25,4%	28,7%	26,7%	14,6%	Præster
	2,9%	29,5%	35,3%	25,2%	7,2%	Kordegne
	0,6%	7,7%	16,0%	43,1%	32,6%	Organister
	0,8%	9,6%	25,4%	46,3%	17,9%	Gravere/kirketjenere
	3,1%	11,5%	22,1%	35,1%	28,2%	Øvrige
	(2,2%)	(12,6%)	(23,9%)	(40,7%)	(20,6%)	AMIs referencegruppe
Er det nødvendigt at arbejde over?	24,8%	56,1%	17,8%	1,3%	0%	Præster
	3,6%	34,1%	35,5%	15,9%	10,9%	Kordegne
	5,3%	18,2%	41,2%	14,1%	21,2%	Organister
	1,6%	13,3%	36,6%	31,5%	17,0%	Gravere/kirketjenere
	4,6%	20,8%	30,8%	17,7%	26,2%	Øvrige
	(2,6%)	(21,1%)	(42,9%)	(20,9%)	(12,1%)	AMIs referencegruppe

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

4.2 Kognitive krav

Tabel 4.2 viser, at præster og kordegne skal overskue mange ting på én gang lidt mere end andre ansatte i Folkekirken og i forhold til referencegruppen. Præsters arbejde kræver, at de træffer svære beslutninger i højere grad end referencegruppen, mens de øvrige folkekirkeansatte i mindre grad har sådant arbejde. Præster og kordegne angiver i lidt højere grad end referencegruppen, at de skal huske meget i deres arbejde, mens de øvrige folkekirkeansatte ligger på niveau med AMIs referencegruppe. Det er især præster og organister, der har et arbejde, som kræver, at man er god til at få idéer, mens de øvrige folkekirkeansatte ligger på niveau med eller lidt lavere end andre danske lønmodtagere.

Tabel 4.2 Kognitive krav

	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	
Skal du overskue mange ting på en gang?	38,1% 33,1% 23,3% 12,4% 22,9% (29,6%)	49,0% 49,6% 45,0% 30,7% 33,6% (43,8%)	12,2% 13,7% 26,7% 40,6% 25,2% (19,1%)	0,5% 2,9% 4,4% 13,9% 11,5% (6,6%)	0,2% 0,7% 0,6% 2,4% 6,9% (0,8%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs referencegruppe
Kræver dit arbejde, at du træffer svære beslutninger?	3,0% 0% 0,5% 0,5% 0% (5,1%)	38,6% 13,7% 7,7% 5,2% 16,9% (22,0%)	46,8% 46,8% 37,4% 26,7% 26,2% (34,4%)	11,0% 29,5% 42,3% 49,3% 31,5% (24,9%)	0,7% 10,1% 12,1% 18,2% 25,4% (13,6%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs referencegruppe
Kræver dit arbejde, at du husker meget ?	41,8% 42,9% 31,3% 19,2% 27,7% (33,4%)	46,2% 44,3% 43,4% 36,9% 33,8% (41,7%)	10,9% 10,7% 20,3% 31,2% 23,1% (16,0%)	0,9% 2,1% 4,4% 10,7% 10,0% (5,6%)	0,2% 0% 0,5% 2,1% 5,4% (3,2%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs referencegruppe
Kræver dit arbejde, at du er god til at få ideer?	34,5% 0,2% 26,8% 5,2% 21,7% (18,1%)	52,9% 21,9% 43,2% 30,6% 31,8% (36,6%)	12,3% 46,7% 26,8% 44,7% 24,0% (26,8%)	0,3% 24,1% 3,3% 15,5% 12,4% (12,1%)	0% 6,6% 0% 3,9% 10,1% (6,5%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs referencegruppe

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

4.3 Emotionelle krav

Tabel 4.3 viser, at alle folkekirkeansatte lidt hyppigere end referencegruppen angiver, at deres arbejde bringer dem i følelsesbelastende situationer; især præster angiver hyppigt at komme i sådanne situationer. Alle Folkekirkens ansatte angiver også, at arbejdet er følelsesmæssigt belastende, igen er angivelsen klart højest blandt præster. Præster og til en vis grad organister bliver følelsesmæssigt mere berørt af deres arbejde end andre folkekirkeansatte og referencegruppen.

Tabel 4.3 Emotionelle krav

	Altid	Oftede	Somme tider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	
Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt belastende situationer?	4,2% 2,9% 1,6% 0,5% 0,8% (2,6%)	51,5% 15,1% 22,0% 11,7% 18,3% (17,0%)	38,8% 54,0% 49,5% 43,8% 36,6% (30,7%)	5,2% 23,0% 23,1% 31,3% 24,4% (31,2%)	0,3% 5,0% 3,8% 12,7% 19,8% (18,6%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	
Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende?	24,2% 2,9% 6,6% 5,1% 3,8% (5,3%)	42,7% 15,1% 25,3% 14,2% 22,1% (14,3%)	30,3% 54,0% 46,7% 49,4% 42,7% (26,1%)	2,6% 23,0% 15,4% 24,5% 21,4% (29,0%)	0,2% 5,0% 6,0% 6,9% 9,9% (25,4%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe
Bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde?	18,2% 4,4% 13,2% 3,3% 6,3% (5,1%)	46,1% 13,3% 32,4% 12,5% 22,0% (13,5%)	32,1% 53,3% 34,6% 46,5% 37,0% (31,5%)	3,0% 20,7% 17,6% 28,7% 20,5% (26,4%)	0,7% 8,1% 2,2% 9,0% 14,2% (23,5%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

4.4 Krav om at skjule følelser

Tabel 4.4 viser, at især præster og kordegne, har arbejde, hvor de lader være med at sige deres mening oftere end i referencegruppen. Arbejde, der kræver, at man skjuler sine følelser, forekommer langt hyppigere for alle kategorier af ansatte i Folkekirken sammenlignet med andre danske lønmodtagere.

Tabel 4.4 Krav om at skjule følelser

	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	
Kræver dit arbejde, at du lader være med sige din mening?	1,7% 3,6% 2,7% 2,1% 3,9% (2,2%)	19,2% 29,3% 16,5% 16,5% 13,2% (8,3%)	47,7% 42,1% 30,2% 33,6% 31,0% (25,2%)	25,1% 16,4% 29,1% 30,9% 27,9% (30,3%)	6,3% 8,6% 21,4% 16,9% 24,0% (33,9%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	
Kræver dit arbejde, at du skjuler dine følelser?	11,0% 8,0% 7,2% 10,1% 9,4% (4,8%)	21,9% 19,0% 16,1% 19,5% 21,9% (6,1%)	51,1% 48,9% 34,4% 38,0% 34,4% (34,2%)	14,1% 19,0% 30,0% 21,8% 18,0% (28,6%)	1,9% 5,1% 12,2% 10,6% 16,4% (26,2%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

4.5 Sensoriske krav

Tabel 4.5 viser, at præster, kordegne og organister angiver, at arbejdet i udtalt grad kræver opmærksomhed, klart i højere grad end blandt andre ansatte i Folkekirken og i referencegruppen. Præster, kordegne og organister angiver med større hyppighed end referencegruppen, at arbejdet kræver stor præcision, mens gravere, kirketjenere og øvrige ansatte i Folkekirken ligger på niveau med referencegruppen.

Tabel 4.5 Sensoriske krav

	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	
Kræver dit arbejde konstant opmærksomhed?	41,8% 54,7% 53,0% 19,8% 29,7% (32,5%)	45,1% 29,9% 32,6% 31,5% 39,1% (36,8%)	11,9% 13,9% 11,0% 31,5% 18,0% (18,9%)	1,0% 1,5% 2,8% 14,3% 8,6% (8,0%)	0,2% 0% 0,6% 3,0% 4,7% (3,8%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe
Kræver dit arbejde stor præcision?	40,6% 79,1% 69,0% 25,6% 29,2% (26,4%)	41,3% 16,5% 27,3% 33,8% 26,9% (34,4%)	16,2% 4,3% 2,7% 31,7% 30,8% (24,2%)	1,8% 0% 0,5% 7,7% 11,5% (9,7%)	0,2% 0% 0% 1,1% 1,5% (5,3%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

4.6 Indflydelse

Tabel 4.6 viser, at Folkekirkeansatte har samme eller højere grad af indflydelse på beslutninger om arbejdet end referencegruppen. Hvad angår indflydelse på, hvem man arbejder sammen med, har Folkekirkeansatte indflydelse på niveau med referencegruppen. Kordegne har markant mindre indflydelse på mængden af deres arbejde, sammenlignet med Folkekirkeansatte og referencegruppen. Derimod har præsterne større indflydelse på, hvad de arbejder med, end både AMIs referencegruppe og kordegne, men også organister, gravere og kirketjenere har større indflydelse på, hvad de arbejder med, end referencegruppen.

Tabel 4.6 Indflydelse

	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	
Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde?	20,9% 11,4% 18,0% 22,6% 24,6% (17,9%)	57,9% 44,3% 41,0% 43,9% 40,0% (42,1%)	14,5% 18,6% 23,0% 18,9% 15,4% (24,7%)	5,8% 20,7% 15,3% 9,6% 10,8% (11,1%)	0,9% 5,0% 2,7% 5,0% 9,2% (4,3%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs referencegruppe
Har du indflydelse på, hvem du arbejder sammen med?	3,4% 2,2% 3,3% 20,6% 19,2% (10,7%)	19,5% 12,3% 13,3% 15,8% 18,5% (21,8%)	28,1% 10,1% 22,7% 12,0% 18,5% (21,8%)	33,1% 26,8% 26,5% 17,6% 16,2% (22,7%)	15,9% 48,6% 34,2% 33,9% 27,7% (23,0%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs referencegruppe
Har du indflydelse på mængden af dit arbejde?	1,6% 1,4% 5,5% 14,0% 11,8% (14,7%)	17,7% 2,9% 27,5% 24,6% 26,0% (21,1%)	43,0% 7,9% 28,0% 19,7% 22,8% (24,4%)	28,5% 42,4% 24,2% 26,9% 22,0% (24,0%)	9,2% 45,3% 14,3% 14,8% 17,3% (15,8%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs referencegruppe
Har du indflydelse på, hvad du laver på dit arbejde?	32,6% 18,2% 25,8% 44,9% 43,4% (24,7%)	49,5% 28,5% 54,9% 36,4% 32,6% (30,8%)	14,8% 19,0% 13,7% 11,9% 9,3% (24,7%)	2,5% 20,4% 4,4% 4,4% 7,0% (14,0%)	0,7% 13,9% 1,1% 2,4% 7,8% (5,8%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs referencegruppe

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

4.7 Udviklingsmuligheder i arbejdet

Tabel 4.7 viser, at 75-95% af alle folkekirkeansatte, generelt lidt flere end i AMIs referencegruppe angiver at have et varieret arbejde. Krav om initiativrigdom i arbejdet angives noget højere for præsters og organisters vedkommende end i AMIs referencegruppe, noget lavere for kordegne, gravere og kirketjenere. Mulighederne for at lære noget nyt gennem arbejdet angives for de fleste grupper at

være enten på niveau med eller lidt højere end AMIs referencegruppe; for gravere, kirketjenere og gruppen af øvrige dog lidt lavere end AMIs referencegruppe. Alle grupper af ansatte i Folkekirken synes at kunne bruge deres færdigheder i deres arbejde i lidt højere grad end AMIs referencegruppe.

Tabel 4.7 Udviklingsmuligheder i arbejdet

	Altid	Oft	Somme tider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	
Er dit arbejde varieret?	49,6% 40,7% 28,9% 27,5% 38,8% (32,2%)	46,6% 45,0% 51,1% 54,4% 34,9% (42,8%)	3,7% 9,3% 15,0% 13,7% 18,6% (14,0%)	0,2% 5,0% 4,4% 3,6% 6,2% (7,5%)	0% 0% 0,6% 0,8% 1,6% (3,6%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs referencegruppe
	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	
Kræver dit arbejde, at du er initiativrig?	27,3% 7,2% 27,3% 9,3% 20,0% (21,6%)	55,7% 33,1% 48,1% 39,5% 34,6% (39,5%)	16,3% 42,4% 22,4% 40,0% 28,5% (29,3%)	0,3% 12,9% 2,2% 9,3% 13,1% (5,8%)	0,3% 4,3% 0% 2,0% 3,8% (3,8%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs referencegruppe
Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	28,0% 15,1% 22,0% 7,6% 14,8% (22,7%)	49,0% 46,0% 45,6% 35,0% 38,3% (42,6%)	20,6% 30,2% 25,85 40,2% 30,5% (23,0%)	1,7% 6,5% 5,5% 12,7% 11,7% (8,2%)	0,7% 2,2% 1,1% 4,4% 4,7% (3,6%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs referencegruppe
Kan du bruge din kunnen eller færdigheder i dit arbejde?	33,5% 30,9% 48,4% 23,3% 32,0% (35,6%)	55,3% 55,4% 46,7% 56,7% 52,3% (45,5%)	10,5% 10,1% 3,8% 17,9% 12,5% (13,3%)	0,7% 2,2% 0,5% 17,9% 1,6% (3,4%)	0% 1,4% 0,5% 0,7% 1,6% (2,2%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs referencegruppe

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

4.8 Frihedsgrader i arbejdet

Tabel 4.8 viser, at alle Folkekirken ansatte i højere grad end i referencegruppen har indflydelse på, hvornår man holder pauser. Folkekirken ansatte kan også i højere grad end referencegruppen tage ferie, som det passer dem. Sammenlignet med AMIs referencegruppe angiver flere af de ansatte i Folkekirken, at de har mulighed for at gå et privat ærinde i en halv time uden særlig tilladelse. Derimod ser det ud til, at præster og kordegne har mindre mulighed for at opsøge en anden medarbejder for at samtale end organister, gravere, kirketjenere og de øvrige folkekirkeansatte.

Tabel 4.8 Frihedsgrader i arbejdet

	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	
Kan du bestemme, hvornår du holder pauser?	25,4%	58,0%	13,8%	2,4%	0,3%	Præster
	39,3%	37,9%	12,1%	5,0%	5,7%	Kordegne
	20,5%	52,3%	15,3%	4,0%	8,0%	Organister
	55,7%	32,8%	7,0%	2,1%	2,3%	Gravere/kirketjenere
	50,8%	20,0%	12,3%	6,9%	10,0%	Øvrige
	(32,5%)	(29,6%)	(16,2%)	(9,5%)	(12,1%)	AMIs reference- gruppe
Kan du stort set tage ferie, som det passer dig?	9,5%	42,1%	31,0%	12,8%	4,5%	Præster
	15,9%	49,3%	23,2%	7,2%	4,3%	Kordegne
	20,9%	46,2%	18,7%	11,5%	2,7%	Organister
	28,5%	43,6%	15,8%	9,2%	3,0%	Gravere/kirketjenere
	40,0%	26,9%	13,8%	13,8%	5,4%	Øvrige
	(21,5%)	(34,4%)	(19,4%)	(11,8%)	(12,9%)	AMIs reference- gruppe
Hvis du har brug for at gå et privat ærinde, kan du så forlade arbejdspladsen i en halv time uden at få særlig tilladelse?	71,4%	26,6%	1,9%	0,2%	0%	Præster
	23,0%	12,9%	22,3%	10,0%	30,9%	Kordegne
	42,7%	35,7%	8,2%	1,2%	12,3%	Organister
	70,1%	18,2%	6,5%	2,3%	2,9%	Gravere/kirketjenere
	63,3%	10,2%	4,7%	7,8%	14,1%	Øvrige
	(40,5%)	(15,8%)	(10,1%)	(8,7%)	(24,9%)	AMIs reference- gruppe
Kan du gå hen til en anden medarbejder for at snakke?	14,9%	19,0%	28,4%	22,0%	15,8%	Præster
	16,5%	27,3%	30,2%	11,5%	14,4%	Kordegne
	22,9%	32,4%	26,8%	10,6%	7,2%	Organister
	34,0%	22,4%	18,3%	10,9%	14,4%	Gravere/kirketjenere
	44,6%	22,3%	20,8%	4,6%	7,7%	Øvrige
	(49,6%)	(24,5%)	(16,7%)	(5,8%)	(3,4%)	AMIs reference- gruppe

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

4.9 Mening i arbejdet

Tabel 4.9 viser, at alle grupper af folkekirkeansatte finder deres arbejdsopgaver meningsfulde i højere grad end referencegruppen af andre danske lønmodtagere, og i lighed med referencegruppen finder over 80%, at de yder en vigtig arbejdsindsats.

Tabel 4.9 Mening i arbejdet

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	
Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	48,0%	46,9%	4,9%	0,2%	0%	Præster
	26,6%	63,3%	8,6%	0,7%	0,7%	Kordegne
	30,8%	59,9%	9,3%	0%	0%	Organister
	25,4%	58,9%	14,4%	0,8%	0,5%	Gravere/kirketjenere
	38,9%	51,1%	8,4%	0%	1,5%	Øvrige
	(29,3%)	(47,9%)	(18,9%)	(2,6%)	(1,4%)	AMIs referencegruppe
Føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats?	36,3%	54,1%	9,1%	0,5%	0%	Præster
	28,3%	65,2%	5,8%	0,7%	0%	Kordegne
	28,4%	62,8%	8,2%	0,5%	0%	Organister
	28,9%	59,0%	11,0%	1,0%	0,2%	Gravere/kirketjenere
	31,3%	52,7%	13,7%	1,5%	0,8%	Øvrige
	(42,1%)	(45,5%)	(11,6%)	(0,7%)	(0,2%)	AMIs referencegruppe
Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	33,6%	50,9%	13,3%	1,7%	0,5%	Præster
	32,4%	47,5%	18,0%	2,2%	0%	Kordegne
	25,1%	55,2%	16,4%	2,2%	1,1%	Organister
	23,2%	57,9%	16,0%	2,1%	0,7%	Gravere/kirketjenere
	32,0%	46,1%	16,4%	4,7%	0,8%	Øvrige
	(31,4%)	(47,4%)	(17,9%)	(2,6%)	(0,8%)	AMIs referencegruppe

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

4.10 Involvering i arbejdspladsen

Tabel 4.10 viser, alle kategorier af folkekirkeansatte kunne tænke sig at være på deres nuværende arbejdsplads resten af arbejdslivet i højere grad end referencegruppen, og lidt flere af samtlige grupper af folkekirkeansatte nyder at fortælle om deres arbejdsplads til andre mennesker. Alle kategorier af ansatte i Folkekirken føler, at arbejdspladsens problemer er deres i højere grad end referencegruppen. Også klart flere af samtlige kategorier af folkekirkeansatte synes, at deres arbejdsplads har stor personlig betydning for dem, igen klart hyppigere end i referencegruppen.

Tabel 4.10 Involvering i arbejdspladsen

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	
Kunne du tænke dig at være på din nuværende arbejdsplads resten af dit arbejdsliv?	19,7%	34,7%	33,1%	8,3%	4,2%	Præster
	32,8%	32,1%	24,1%	5,8%	5,1%	Kordegne
	20,6%	32,8%	28,9%	8,9%	8,9%	Organister
	33,4%	35,9%	21,8%	3,6%	5,2%	Gravere/kirketjenere
	27,7%	30,8%	26,2%	7,7%	7,7%	Øvrige
	(17,6%)	(21,8%)	(35,3%)	(11,2%)	(14,1%)	AMIs reference-gruppe
Nyder du at fortælle om din arbejdsplads til andre mennesker?	11,3%	34,3%	38,8%	12,4%	3,2%	Præster
	14,5%	42,0%	29,0%	11,6%	2,9%	Kordegne
	11,5%	35,5%	33,3%	13,1%	6,6%	Organister
	12,7%	31,6%	38,5%	13,2%	4,1%	Gravere/kirketjenere
	15,5%	30,2%	32,6%	15,5%	6,2%	Øvrige
	(10,2%)	(25,7%)	(41,2%)	(17,9%)	(4,9%)	AMIs reference-gruppe
Føler du, at arbejdspladsens problemer også er dine?	21,5%	48,8%	25,0%	3,9%	0,9%	Præster
	12,3%	42,0%	34,1%	8,7%	2,9%	Kordegne
	12,1%	34,6%	39,0%	11,0%	3,3%	Organister
	15,2%	37,1%	33,6%	9,1%	5,1%	Gravere/kirketjenere
	25,0%	28,9%	27,3%	11,1%	7,0%	Øvrige
	(12,3%)	(26,6%)	(36,1%)	(16,2%)	(8,9%)	AMIs reference-gruppe
Synes du, at din arbejdsplads har stor personlig betydning for dig?	39,4%	48,1%	9,7%	1,7%	1,1%	Præster
	34,7%	48,5%	9,9%	5,0%	2,0%	Kordegne
	30,7%	47,7%	16,3%	4,6%	0,7%	Organister
	24,9%	41,8%	23,7%	8,0%	1,7%	Gravere/kirketjenere
	30,3%	48,3%	11,2%	6,7%	3,4%	Øvrige
	(15,7%)	(35,4%)	(31,2%)	(10,7%)	(7,2%)	AMIs reference-gruppe

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

4.11 Informationsniveau

Tabel 4.11 viser, at bortset fra organister angiver folkekirkeansatte at få informationer på arbejdspladsen i lidt højere grad end referencegruppen, og lidt flere af alle kategorier af ansatte i Folkekirken angiver at få al den information de behøver, for at kunne udføre deres arbejde godt.

Tabel 4.11 Informationsniveau

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	
Får du på din arbejdsplads information om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?	12,4%	43,3%	35,0%	6,5%	2,8%	Præster
	10,1%	33,3%	37,0%	13,0%	6,5%	Kordegne
	7,1%	28,0%	45,6%	13,2%	6,0%	Organister
	13,0%	30,7%	36,0%	12,5%	7,9%	Gravere/kirketjenere
	18,3%	27,1%	31,8%	13,2%	9,3%	Øvrige
	(14,3%)	(25,4%)	(35,6%)	(16,4%)	(8,3%)	AMIs reference-gruppe
Får du al den information, du behøver for at kunne klare dit arbejde godt?	12,6%	48,1%	34,6%	3,9%	0,7%	Præster
	5,8%	45,3%	38,8%	7,9%	2,2%	Kordegne
	19,4%	47,8%	31,3%	6,6%	3,8%	Organister
	11,0%	44,5%	33,1%	8,5%	2,9%	Gravere/kirketjenere
	16,2%	43,8%	28,5%	8,5%	3,1%	Øvrige
	(11,9%)	(38,2%)	(39,2%)	(8,5%)	(2,2%)	AMIs reference-gruppe

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

4.12 Rolleklarhed

Tabel 4.12 viser, at alle grupper af ansatte i Folkekirken ligger på samme niveau som referencegruppen med hensyn til præcis viden om, hvor megen selvbestemmelse man har i sit arbejde, med en tendens til, at kordegne svarer lidt mere negativt. Med hensyn til klare mål for eget arbejde ligger Folkekirken ansatte for alle grupper vedkommende på niveau med AMIs referencegruppe, og det samme gælder for klarhed over, hvad der er egne ansvarsområder og for viden om, hvad der nøjagtigt forventes af de ansatte i deres arbejde.

Tabel 4.12 Rolleklarhed

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	
Ved du præcist, hvor megen selvbestemmelse du har i dit arbejde?	29,1% 20,0% 19,9% 17,8% 19,5% (22,7%)	51,9% 38,5% 43,6% 43,6% 36,7% (47,2%)	15,8% 31,9% 29,8% 29,5% 36,7% (25,2%)	2,3% 8,1% 3,9% 6,5% 5,5% (3,4%)	0,9% 1,5% 2,8% 2,6% 1,6% (1,5%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe
Er der klare mål for dit arbejde?	16,4% 23,2% 21,3% 23,6% 22,3% (21,3%)	34,7% 50,0% 36,6% 52,2% 46,9% (54,3%)	31,4% 19,6% 31,7% 19,0% 21,5% (21,5%)	13,1% 5,8% 9,3% 3,8% 5,4% (2,4%)	4,4% 1,4% 1,1% 1,3% 3,8% (0,5%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe
Ved du helt klart, hvad der er dine ansvarsområder?	35,4% 29,5% 37,9% 37,5% 35,4% (37,6%)	49,2% 53,2% 51,5% 50,8% 49,6% (49,2%)	13,1% 15,1% 8,8% 9,8% 11,8% (11,1%)	1,9% 1,4% 2,2% 1,1% 3,1% (1,7%)	0,3% 1,4% 0% 0,7% 0% (0,3%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe
Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	9,8% 18,8% 18,2% 22,3% 24,0% (28,6%)	51,1% 54,3% 53,6% 60,3% 52,7% (51,1%)	34,4% 24,6% 23,8% 15,2% 20,9% (18,1%)	3,9% 2,2% 4,4% 1,8% 2,3% (1,7%)	0,9% 0% 0% 0,3% 0% (0,5%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

4.13 Rollekonflikter

Tabel 4.13 viser, at præster og kordegne i højere grad end øvrige folkekirkeansatte og AMIs referencegruppe angiver, at der stilles modstridende krav til dem i deres arbejde. Sammenlignet med referencegruppen angiver alle grupper af ansatte i Folkekirken, at de foretager sig noget i deres arbejde, som accepteres af nogle, men ikke af andre. Dette forekommer mest udtalt i gruppen af præster. Det, at man somme tider må gøre noget, der egentlig skulle have været gjort anderledes, angives af alle Folkekirkens ansatte på nogenlunde samme niveau som i referencegruppen. Lidt flere præster og kordegne end de øvrige folkekirkeansatte og referencegruppen angiver at måtte foretage sig ting i deres arbejde, som forekommer dem unødvendige.

Tabel 4.13 Rollekonflikter

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	
Bliver der stillet modstridende krav til dig i dit arbejde?	7,0% 3,7% 2,8% 2,5% 4,0% (2,7%)	18,8% 10,4% 4,5% 5,5% 8,1% (6,0%)	35,1% 22,2% 21,9% 16,9% 16,1% (26,9%)	24,1% 35,6% 44,4% 39,0% 33,1% (38,5%)	14,9% 28,1% 26,4% 36,2% 38,7% (25,9%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe
Foretager du dig noget i dit arbejde, som bliver accepteret af nogle personer, men ikke af andre?	11,5% 9,6% 7,1% 7,4% 8,7% (3,4%)	27,6% 14,0% 15,9% 14,7% 16,7% (15,3%)	41,3% 33,8% 34,6% 31,0% 27,0% (36,5%)	14,9% 22,1% 27,5% 28,3% 24,6% (27,1%)	4,7% 20,6% 14,8% 18,6% 23,0% (17,7%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe
Må du somme tider gøre noget, der egentlig skulle have været gjort anderledes?	2,3% 3,2% 1,1% 2,6% 3,9% (3,4%)	16,6% 10,3% 11,1% 8,4% 10,2% (10,2%)	52,4% 38,2% 43,3% 35,4% 33,6% (41,7%)	21,8% 34,6% 33,3% 39,2% 32,0% (32,5%)	6,9% 13,2% 11,15 14,4% 20,3% (12,3%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe
Må du sommetider foretage dig ting i dit arbejde, som forekommer dig unødvendige?	5,8% 3,6% 2,7% 2,0% 1,6% (3,4%)	15,7% 13,0% 8,2% 7,1% 6,2% (9,4%)	50,3% 33,3% 32,2% 25,8% 22,5% (36,6%)	23,4% 39,9% 38,8% 45,9% 47,7% (34,6%)	4,9% 10,1% 18,0% 19,2% 22,5% (16,0%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

4.14 Ledelseskvalitet

Tabel 4.14 viser en klar tendens til, at præster og kordegne synes, at ledelsen på arbejdspladsen *ikke* sørger for gode udviklingsmuligheder for den enkelte medarbejder, modsat alle andre folkekirkeansatte, som ligger på niveau med AMIs referencegruppe. Både præster, kordegne og organister angiver hyppigere end referencegruppen, at ledelsen i ringe eller meget ringe grad prioriterer trivselen højt, i ringe eller meget ringe grad er god til at planlægge arbejdet, og det samme gælder med hensyn til ledelsens evne til at løse konflikter.

Tabel 4.14 Ledelseskvalitet

I hvor høj grad kan man sige, at den nærmeste ledelse på din arbejdsplads -	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad	
- sørger for, at den enkelte medarbejder har gode udviklings-muligheder?	6,1% 8,8% 9,9% 9,0% 15,5% (10,1%)	24,1% 31,6% 33,5% 38,4% 34,9% (32,6%)	33,3% 25,0% 33,0% 30,3% 25,6% (37,5%)	21,8% 21,3% 15,4% 15,1% 16,3% (13,3%)	14,6% 13,2% 8,2% 7,2% 7,8% (6,5%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs referencegruppe
- prioriterer trivslen på arbejdspladsen højt?	5,6% 8,1% 13,7% 16,1% 21,5% (13,0%)	26,7% 37,0% 35,2% 44,0% 43,1% (26,3%)	32,8% 25,2% 28,0% 24,1% 19,2% (34,1%)	20,3% 16,3% 13,2% 8,5% 9,2% (10,4%)	14,5% 13,3% 9,9% 7,4% 6,9% (6,2%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs referencegruppe
- er god til at planlægge arbejdet?	4,9% 2,3% 7,4% 10,5% 18,0% (6,5%)	28,4% 16,3% 27,1% 34,7% 34,4% (29,6%)	40,0% 31,0% 30,9% 31,1% 26,6% (43,6%)	15,3% 32,6% 17,7% 13,0% 11,7% (13,5%)	11,4% 17,8% 16,6% 10,7% 9,4% (6,8%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs referencegruppe
- er god til at løse konflikter?	4,9% 3,0% 7,3% 9,2% 12,7% (7,3%)	20,2% 17,3% 19,7% 33,5% 34,9% (26,9%)	37,0% 36,1% 34,3% 32,1% 20,6% (40,9%)	19,4% 19,5% 20,8% 14,2% 17,5% (16,0%)	18,5% 24,1% 18,0% 10,9% 14,3% (8,9%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs referencegruppe

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

4.15 Social støtte i arbejdet

Tabel 4.15 viser, at ansatte i Folkekirken ikke så ofte får hjælp og støtte fra andre medarbejdere sammenlignet med referencegruppen; mest markant gælder dette for præster og kordegne. Andre medarbejders villighed til at lytte til ens problemer med arbejdet, angives ret markant sjældnere af Folkekirkens ansatte sammenlignet med AMIs referencegruppe, igen specielt udtalt for præster og kordegne. Hvor ofte man får hjælp og støtte fra nærmeste overordnede, er også markant mere sjældent for Folkekirkens ansatte end i referencegruppen, især markant for præster, noget mindre for kordegne og organister. Også spørgsmålet om hvor ofte den nærmeste overordnede er villig til at lytte til den ansattes problemer med arbejdet tenderer mod et noget lavere niveau end i referencegruppen.

Tabel 4.15 Social støtte i arbejdet

	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	
Hvor ofte får du hjælp og støtte fra andre medarbejdere?	5,5% 5,1% 12,1% 11,7% 19,5% (18,4%)	25,4% 20,4% 24,7% 20,8% 29,7% (35,5%)	37,8% 38,7% 35,7% 33,8% 26,6% (30,3%)	22,8% 30,7% 18,1% 23,1% 14,8% (11,4%)	8,5% 5,1% 9,3% 10,5% 9,4% (4,4%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe
Hvor ofte er andre medarbejdere villige til at lytte til dine problemer med arbejdet?	14,0% 12,7% 20,7% 25,0% 30,7% (38,0%)	26,8% 23,9% 31,2% 28,5% 29,9% (41,9%)	35,3% 38,8% 34,1% 24,5% 21,3% (14,4%)	15,1% 14,9% 6,7% 14,0% 8,7% (4,3%)	8,7% 9,7% 7,3% 8,1% 9,4% (1,4%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe
Hvor ofte får du hjælp og støtte fra dine nærmeste overordnede?	4,1% 13,1% 8,8% 14,0% 15,4% (18,6%)	7,0% 15,3% 13,7% 21,5% 23,1% (27,2%)	31,3% 29,2% 32,6% 30,5% 23,8% (29,0%)	33,6% 25,5% 29,3% 22,3% 20,8% (17,0%)	24,1% 16,8% 16,0% 11,7% 16,9% (8,2%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe
Hvor ofte er din nærmeste overordnede villig til at lytte til dine problemer med arbejdet?	37,4% 27,7% 31,7% 41,4% 42,3% (41,2%)	22,8% 24,8% 31,7% 27,0% 21,5% (32,3%)	20,9% 25,5% 17,8% 15,2% 17,7% (14,8%)	11,3% 15,3% 12,2% 11,4% 11,5% (8,4%)	7,6% 6,6% 6,7% 5,1% 6,9% (3,3%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

4.16 Feedback

Tabel 4.16 viser, at især præster og kordegne betydeligt sjældnere taler med andre medarbejdere om, hvor godt de udfører deres arbejde sammenlignet med de øvrige folkekirkeansatte og referencgruppen. Dette samme gælder spørgsmålet om, hvor ofte præster og kordegne taler med deres overordnede om, hvor godt de udfører deres arbejde. På dette spørgsmål svarer især præsterne markant mere negativt end andre folkekirkeansatte og AMIs referencegruppe.

Tabel 4.16 Feedback

	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	
Hvor ofte taler du med andre medarbejdere om, hvor godt du udfører dit arbejde?	0,9%	7,1%	30,0%	40,9%	21,2%	Præster
	0%	2,2%	25,7%	45,6%	26,5%	Kordegne
	1,6%	11,5%	37,7%	28,4%	20,8%	Organister
	3,8%	15,5%	27,2%	33,2%	20,3%	Gravere/kirketjenere
	6,3%	17,2%	29,7%	25,8%	21,1%	Øvrige
	(3,2%)	(18,4%)	(31,1%)	(30,1%)	(17,2%)	AMIs reference-gruppe
Hvor ofte taler du med din overordnede om, hvor godt du udfører dit arbejde?	0,4%	2,0%	16,4%	36,4%	44,9%	Præster
	1,5%	7,3%	24,8%	43,1%	23,4%	Kordegne
	1,7%	7,2%	24,4%	37,8%	28,9%	Organister
	4,1%	15,5%	31,6%	32,3%	16,5%	Gravere/kirketjenere
	3,8%	23,8%	26,9%	31,5%	13,8%	Øvrige
	(2,9%)	(15,4%)	(31,7%)	(30,5%)	(19,5%)	AMIs reference-gruppe

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

4.17 Sociale relationer

Tabel 4.17 viser, at på spørgsmålet om at arbejde isoleret fra anden medarbejdere svarer alle kategorier af Folkekirkens ansatte langt hyppigere 'Altid' eller 'Ofte', igen mest markant for præster og meget tydeligt afvigende fra referencegruppen. Også muligheden for at tale med en anden medarbejder under arbejdet er markant sjældnere forekommende for alle kategorier af Folkekirkens ansatte sammenlignet med AMIs referencegruppe.

Tabel 4.17 Sociale relationer

	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	
Arbejder du isoleret fra andre medarbejdere?	29,3%	49,6%	11,6%	4,2%	5,3%	Præster
	31,6%	22,1%	19,1%	16,2%	11,0%	Kordegne
	20,9%	48,4%	15,9%	7,7%	7,1%	Organister
	17,5%	25,2%	19,4%	18,0%	19,9%	Gravere/kirketjenere
	8,5%	26,4%	22,5%	21,7%	20,9%	Øvrige
	(8,1%)	(13,9%)	(15,3%)	(19,0%)	(43,7%)	AMIs reference-gruppe
Har du mulighed for at tale med andre medarbejdere under arbejdet?	5,6%	16,0%	30,9%	29,8%	17,6%	Præster
	10,8%	25,2%	28,1%	20,9%	15,1%	Kordegne
	5,0%	16,1%	27,8%	26,7%	24,4%	Organister
	17,3%	23,5%	23,5%	17,7%	18,0%	Gravere/kirketjenere
	22,5%	24,0%	27,1%	13,2%	13,2%	Øvrige
	(40,8%)	(28,7%)	(17,0%)	(7,1%)	(6,5%)	AMIs reference-gruppe

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

4.18 Socialt fællesskab

Tabel 4.18 viser, at alle kategorier af ansatte i Folkekirken angiver, at der er en god stemning mellem dem selv og anden medarbejdere på niveau med referencegruppen. En meget høj procentdel af ansatte i Folkekirken i alle stillingskategorier angiver, at der er et godt samarbejde blandt medarbejderne på deres arbejdsplads, på linie med referencegruppen. Især organister præster og kordegne føler i lidt mindre grad end de andre ansatte i Folkekirken, at de er en del af et fællesskab på arbejdspladsen; gruppen af organister afviger mest fra referencegruppen.

Tabel 4.18 Socialt fællesskab

	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	
Er der en god stemning mellem dig og andre medarbejdere?	40,0%	49,3%	9,5%	0,5%	0,7%	Præster
	41,6%	47,4%	8,8%	0,7%	1,5%	Kordegne
	42,5%	40,9%	14,4%	1,7%	0,6%	Organister
	60,8%	26,5%	9,3%	1,4%	2,0%	Gravere/kirketjenere
	64,8%	22,4%	9,6%	3,2%	0	Øvrige
	(51,4%)	(42,1%)	(5,4%)	(0,7%)	(0,5%)	AMIs reference-gruppe
Er der et godt samarbejde blandt medarbejderne på din arbejdsplads?	30,0%	46,6%	18,6%	3,8%	1,1%	Præster
	21,2%	44,5%	27,0%	4,4%	2,9%	Kordegne
	28,0%	32,4%	26,4%	5,5%	2,7%	Organister
	54,5%	28,0%	10,1%	4,8%	2,6%	Gravere/kirketjenere
	50,4%	26,4%	16,0%	4,8%	2,4%	Øvrige
	(35,5%)	(46,4%)	(14,1%)	(2,6%)	(1,5%)	AMIs reference-gruppe
Føler du dig som en del af et fællesskab på din arbejdsplads?	34,5%	30,6%	23,2%	7,9%	3,7%	Præster
	39,3%	38,5%	14,8%	3,0%	4,4%	Kordegne
	35,5%	33,3%	14,2%	13,7%	3,3%	Organister
	55,6%	23,4%	12,1%	6,1%	2,7%	Gravere/kirketjenere
	65,4%	14,2%	9,4%	8,7%	2,4%	Øvrige
	(52,9%)	(31,8%)	(9,3%)	(3,2%)	(2,8%)	AMIs reference-gruppe

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

4.19 Utryghed i arbejdet

Tabel 4.19 viser, at alle kategorier af ansatte i Folkekirken sammenlignet med referencegruppen, har færre som er bekymrede for at blive arbejdsløse, og med undtagelse af kordegne, er færre bekymrede for at blive overflødige pga. ny teknik. Lidt flere kordegne end i referencegruppen mener, at de vil få svært ved at finde et nyt job, hvis de bliver arbejdsløse. De øvrige ansatte i Folkekirken ligger på niveau med referencegruppen.

Tabel 4.19 Utryghed i arbejdet

	Ja	Nej	
Er du bekymret for at -			
- blive arbejdsløs?	4,3% 15,1% 7,7% 11,6% 6,9% (21,5%)	95,7% 84,9% 92,3% 88,4% 93,1% (78,5%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference- gruppe
- du på grund af ”ny teknik” bliver overflødig?	0,4% 7,9% 1,1% 5,2% 3,0% (5,6%)	99,6% 92,1% 98,9% 94,8% 97,0% (94,4%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference- gruppe
- du får svært ved at finde nyt job, hvis du bliver arbejdsløs?	28,5% 40,6% 21,4% 32,4% 24,6% (27,4%)	71,5% 59,4% 78,6% 67,6% 75,4% (72,6%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference- gruppe

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

4.20 Tilfredshed med arbejdet

Tabel 4.20 viser for alle jobkategorier i Folkekirken, at tilfredsheden med fremtidsudsigterne i arbejdet er højere end i referencegruppen. Tilsvarende gælder for tilfredsheden med det fysiske arbejdsmiljø. Måden, ens evner bruges på, er der tilfredshed med for alle grupper af Folkekirken ansatte og tilfredsheden med jobbet som helhed, alt taget i betragtning, er for stort set alle grupper af ansatte i Folkekirken på niveau med referencegruppen.

Tabel 4.20 Tilfredshed med arbejdet

Hvor tilfreds er du med -	Meget tilfreds	Tilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds	
- dine fremtidsudsigter i arbejdet?	23,4% 26,5% 27,9% 25,5% 34,9% (16,9%)	62,1% 56,6% 54,2% 67,0% 52,7% (65,3%)	11,3% 12,5% 12,6% 5,7% 9,3% (14,2%)	3,2% 4,4% 5,5% 1,8% 3,1% (3,6%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe
- det fysiske arbejdsmiljø?	28,0% 26,0% 22,5% 15,7% 22,9% (17,3%)	62,3% 51,1% 59,3% 70,3% 68,7% (61,8%)	8,1% 19,4% 14,8% 11,6% 6,1% (16,6%)	1,6% 2,9% 3,3% 2,3% 2,3% (4,3%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe
- måden dine evner bruges på?	25,1% 25,5% 29,8% 18,7% 29,5% (21,1%)	61,0% 59,1% 55,8% 71,9% 58,9% (67,2%)	11,8% 13,1% 13,3% 8,4% 10,1% (9,2%)	2,1% 2,2% 1,1% 1,0% 1,6% (2,5%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe
- dit job som helhed, alt taget i betragtning?	31,0% 27,2% 31,1% 30,3% 34,4% (29,4%)	60,9% 64,0% 55,6% 64,6% 54,2% (63,5%)	6,9% 7,4% 12,8% 4,1% 11,5% (5,8%)	1,2% 1,5% 0,6% 1,0% 0% (1,2%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

Sammenfattende for dette afsnit fremgår det, at det psykiske arbejdsmiljø opleves forskelligt for de forskellige erhvervsgrupper i Folkekirken. Præster, kordegne og organisters psykosociale arbejdsmiljø opleves forskelligt fra AMIs referencegruppe, mens det for gravere, kirketjenere og øvrige ansatte gælder, at disse gruppers arbejdsmiljø ligger tæt på referencegruppen.

Der stilles ganske betydelige kvantitative krav til præster, til dels også til kordegne. Nogle kognitive krav er høje for både præster, kordegne og organister, mens andre først og fremmest er betydelige for præster. Til alle grupper af Folkekirkens ansatte stilles der store emotionelle krav; først og fremmest gælder dette for præster.

Alle kategorier af ansatte i Folkekirken synes at have betydelig indflydelse på deres arbejdssituation, især gælder dette for præster og organister. I lidt højere grad end i referencegruppen, har alle kategorier inden for Folkekirken gode udviklingsmuligheder i deres arbejde og store frihedsgrader i arbejdet. Et positivt træk for Folkekirkens ansatte er, at et stort flertal føler, at deres arbejde er meningsfyldt. For alle grupper af ansatte i Folkekirken gælder, at de føler sig stærkt involveret i deres arbejde, i højere grad end referencegruppen. Informationsniveauet i Folkekirken om

det som skal ske på arbejdspladsen synes generelt at være tilfredsstillende, og Folkekirkens ansatte ved, hvad der forventes af dem. For præster gælder det, at der ofte er rollekonflikter.

For samtlige grupper af ansatte i Folkekirken, mest udtalt for kordegne og præster, bedømmes ledelseskvaliteten i Folkekirken lidt ringere end det ses i AMIs referencegruppe. Det psykiske arbejdsmiljø, som adskiller Folkekirkens ansatte mest fra AMIs referencegruppe, er social støtte i arbejdet, hvor især præster og kordegne angiver at få betydeligt mindre støtte fra anden medarbejdere og nærmeste foresatte end AMIs referencegruppe, og præster og kordegne får meget lidt tilbagemelding om deres arbejdsindsats fra både overordnede og andre medarbejdere. Ligeledes viser svarene, at arbejdet i Folkekirken indebærer større isolation fra anden medarbejdere og manglende mulighed for kontakt med disse sammenlignet med referencegruppen. De sociale kontakter, der er i arbejdet, bedømmes dog som gode af et betydeligt flertal inden for alle grupper af ansatte i Folkekirken. Graden af tryghed i arbejdet er høj, og der er ligeledes en betydelig tilfredshed med arbejdet i Folkekirken for alle gruppers vedkommende.

5. Helbred og trivsel i Folkekirken fordelt på erhvervskategorier

5.1 Generelt selvvurderet helbred.

Tabel 5.1a viser, at alle grupper af ansatte i Folkekirken angiver at have et godt helbred, nogenlunde på samme niveau som i referencegruppen. I alle stillingskategorier, især i gruppen af øvrige er der lidt flere end i referencegruppen som angiver det selvopfattede helbred som 'mindre godt' eller 'dårligt' sammenholdt med referencegruppen. Gruppen af organister angiver at have det bedste helbred. Tabel 5.1b viser at alle grupper af ansatte i Folkekirken vurderer deres helbred på niveau med eller lidt ringere end i AMIs referencegruppe.

Tabel 5.1a Generelt selvvurderet helbred

	Fremragende	Vældig godt	Godt	Mindre godt	Dårligt	
Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt?	13,9%	38,2%	38,5%	7,6%	1,4%	Præster
	15,1%	34,5%	41,0%	7,9%	1,4%	Kordegne
	14,9%	41,0%	37,7%	4,4%	2,2%	Organister
	10,9%	37,2%	43,7%	7,0%	1,0%	Gravere/kirketjenere
	8,4%	38,2%	36,6%	15,3%	1,5%	Øvrige
	(19,0%)	(41,7%)	(34,1%)	(4,6%)	(0,6%)	AMIs referencegruppe

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

Tabel 5.1b Generelt selv vurderet helbred

	Helt rigtigt	Overvejende rigtigt	Ved Ikke	Overvejende forkert	Helt forkert	
Hvor rigtige eller forkerte er følgende udsagn for dit vedkommende?						
Jeg bliver nok lidt lettere syg en andre	1,6% 0,7% 0% 0,7% 3,1% (0,7%)	5,0% 2,9% 1,1% 2,5% 0,8% (4,9%)	8,9% 8,0% 12,0% 8,0% 11,7% (7,8%)	31,2% 24,6% 27,9% 23,7% 27,3% (17,4%)	53,3% 63,8% 59,0% 65,1% 57,0% (69,2%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe
Jeg er lige så rask som enhver anden, jeg kender	40,9% 43,1% 43,4% 56,7% 58,3% (53,5%)	34,9% 32,8% 37,9% 27,1% 24,4% (25,6%)	14,5% 15,3% 12,6% 11,4% 9,4% (12,8%)	7,2% 7,3% 2,7% 3,5% 6,3% (4,8%)	2,5% 1,5% 3,3% 1,3% 1,6% (3,4%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe
Jeg forventer, at mit helbred bliver dårligere	2,7% 0% 2,8% 2,8% 1,6% (1,7%)	13,3% 5,8% 9,4% 9,9% 10,9% (6,5%)	34,8% 31,2% 32,0% 36,3% 35,7% (22,8%)	24,1% 21,7% 24,9% 17,6% 13,2% (15,8%)	25,1% 41,3% 30,9% 33,5% 38,8% (53,1%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe
Mit helbred er fremragende	19,0% 27,2% 20,2% 29,2% 29,1% (28,8%)	50,3% 44,9% 57,9% 47,9% 42,5% (52,0%)	16,8% 14,0% 11,5% 13,1% 13,4% (9,7%)	10,4% 11,0% 8,2% 8,0% 12,6% (6,5%)	3,6% 2,9% 2,2% 1,8% 2,4% (3,1%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

5.2 Mentalt helbred

Tabel 5.2 viser, at oplevelsen af nervøsitet angives at være noget hyppigere blandt alle grupper af folkekirkeansatte, mest udtalt for præster og kordegne. Præster og kordegne rapporterer lidt hyppigere depression sammenlignet med de øvrige ansatte i Folkekirken i referencegruppen. Alle grupper af ansatte i Folkekirken angiver i højere grad end referencegruppen at have følt sig rolige og afslappede, men alle grupper angiver også i lidt højere grad end referencegruppen at have været trist til mode. Gravere og kirketjenere angiver i højere grad end referencegruppen at have været glade og tilfredse; de øvrige grupper ligger på niveau med referencegruppen.

Tabel 5.2 Mentalt helbred

Hvor stor en del af tiden de sidste 4 uger	Hele tiden	Det meste af tiden	En del af tiden	Noget af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt	
- har du været meget nervøs?	0% 0% 1,1% 0,3% 0,8% (0,0%)	2,7% 1,4% 2,2% 1,0% 1,7% (1,2%)	7,7% 9,4% 8,9% 4,0% 4,1% (3,4%)	12,2% 6,5% 15,0% 6,2% 7,4% (7,7%)	36,7% 38,4% 32,2% 27,0% 28,9% (28,1%)	40,7% 44,2% 40,6% 61,6% 57,0% (59,6%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe
- har du været så langt nede, at intet kunne opmuntre dig?	0% 0% 0,6% 0,2% 0,8% (0,0%)	1,3% 1,4% 1,1% 0,5% 0% (0,3%)	4,1% 2,9% 4,5% 2,2% 5,0% (2,2%)	6,5% 7,2% 6,7% 2,2% 0,8% (4,1%)	15,4% 15,2% 15,2% 11,5% 15,7% (11,1%)	72,8% 73,2% 71,9% 83,4% 77,7% (82,3%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe
- har du følt dig rolig og afslappet?	5,6% 9,5% 9,5% 20,8% 20,7% (8,0%)	36,4% 48,9% 40,8% 48,2% 48,8% (33,6%)	24,2% 17,5% 25,7% 14,3% 5,8% (25,9%)	17,0% 12,4% 12,8% 10,1% 17,4% (17,4%)	13,3% 10,2% 8,4% 5,3% 4,1% (13,8%)	3,6% 1,5% 2,8% 1,3% 3,3% (2,2%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe
- har du været trist til mode?	0,2% 0,7% 0,6% 1,0% 1,7% (0,3%)	3,4% 5,1% 3,9% 1,2% 1,7% (1,0%)	8,8% 5,8% 9,5% 4,8% 8,3% (4,4%)	16,7% 13,8% 14,5% 7,3% 7,5% (10,4%)	44,6% 37,7% 37,4% 35,6% 29,2% (43,1%)	26,3% 37,0% 34,1% 50,1% 51,7% (40,7%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe
- har du været glad og tilfreds?	7,1% 9,5% 10,6% 19,2% 20,8% (8,5%)	45,2% 51,8% 44,1% 51,8% 48,3% (45,8%)	21,8% 11,7% 19,6% 14,4% 13,3% (18,9%)	15,9% 14,6% 14,0% 8,7% 5,8% (15,7%)	8,4% 12,4% 8,4% 4,5% 8,3% (9,9%)	1,6% 0% 3,4% 1,5% 3,3% (1,2%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

5.3 Vitalitet

Tabel 5.3 viser, at alle grupper af ansatte i Folkekirken i højere grad end referencegruppen angiver at have følt sig veloplagte og fulde af liv. Med hensyn til energi ligger præsterne på niveau med referencegruppen, mens de andre kategorier af ansatte i Folkekirken føler sig mere energiske. Blandt præster er der flere, som føler sig udslidte og trætte, uden at niveauet adskiller sig udpræget fra referencegruppen.

Tabel 5.3 Vitalitet

Hvor stor en del af tiden de sidste 4 uger	Hele tiden	Det meste af tiden	En del af tiden	Noget af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt	
- har du følt dig veloplagt og fuld af liv?	4,6% 5,1% 7,9% 16,2% 13,3% (3,6%)	39,8% 48,9% 41,6% 50,4% 50,8% (34,8%)	27,3% 17,5% 22,5% 17,8% 15,8% (22,3%)	15,2% 19,0% 18,0% 19,0% 12,5% (25,7%)	12,1% 8,0% 7,9% 5,2% 5,8% (10,9%)	0,9% 1,5% 2,2% 0,3% 1,7% (2,7%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe
- har du været fuld af energi?	5,4% 2,2% 5,0% 13,7% 11,0% (3,2%)	29,7% 39,4% 31,3% 44,1% 46,6% (29,1%)	28,1% 24,8% 28,5% 23,7% 18,6% (25,7%)	18,8% 15,3% 22,7% 10,7% 14,4% (24,5%)	12,7% 10,9% 8,4% 6,7% 5,1% (13,5%)	5,2% 7,3% 4,5% 1,0% 4,2% (3,9%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe
- har du følt dig udslidt?	1,6% 0,7% 1,7% 1,0% 1,7% (0,3%)	4,7% 5,1% 2,8% 1,7% 6,6% (3,1%)	13,6% 8,0% 7,8% 9,4% 7,4% (9,4%)	16,5% 13,8% 10,6% 14,6% 9,1% (14,3%)	33,3% 30,4% 30,2% 33,9% 22,3% (37,5%)	30,3% 42,0% 46,9% 39,4% 52,9% (35,4%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe
- har du følt dig træt?	2,9% 2,2% 3,4% 1,5% 2,5% (2,4%)	9,3% 8,8% 7,3% 3,3% 6,6% (7,7%)	22,1% 15,3% 16,8% 14,8% 14,0% (12,1%)	24,5% 19,0% 21,2% 20,6% 12,4% (27,4%)	34,6% 40,9% 39,1% 42,5% 47,1% (41,6%)	6,6% 13,9% 12,3% 17,3% 17,4% (8,9%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

5.4 Adfærdsmæssige stress-symptomer

Tabel 5.4 viser, at lidt flere præster, kordegne og organister sammenlignet med referencegruppen angiver, at de ikke har orket at beskæftige sig med andre, et symptom som ses ved udbrændthed. Markant flere præster end andre folkekirkeansatte og referencegruppen angiver, at de ikke har haft tid til afslapning eller fornøjelser, og lidt flere præster og kordegne angiver at have været lettere irritable og initiativløse sammenlignet med andre ansatte og referencegruppen.

Tabel 5.4 Adfærdsmæssige stress-symptomer

Hvor godt har følgende udsagn passet på dig de sidste 4 uger?	Passer	Passer ganske godt	Passer nogenlunde	Passer lidt	Passer ikke	
Jeg har ikke orket at beskæftige mig med andre	1,8% 2,9% 2,2% 1,3% 0,8% (0,5%)	6,3% 5,1% 6,1% 2,3% 4,9% (2,0%)	9,5% 10,1% 7,2% 7,2% 9,0% (6,0%)	29,1% 24,6% 22,1% 23,1% 18,9% (16,4%)	53,3% 57,2% 62,4% 66,0% 66,4% (75,1%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe
Jeg har ikke haft tid til afslapning eller fornøjelser	8,5% 2,9% 2,8% 1,5% 4,1% (1,9%)	19,7% 12,3% 10,5% 7,7% 5,8% (10,2%)	12,6% 16,7% 8,8% 9,0% 10,7% (10,4%)	31,4% 23,9% 23,8% 26,9% 23,1% (24,0%)	27,8% 44,2% 54,1% 54,8% 56,2% (53,5%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe
Jeg har været lettere irriteret	2,3% 2,2% 2,2% 0,8% 1,6% (2,6%)	9,2% 6,5% 9,4% 5,2% 5,7% (5,6%)	12,4% 8,7% 7,2% 7,2% 8,2% (9,5%)	41,4% 37,7% 38,2% 34,8% 28,7% (45,0%)	34,6% 44,9% 42,8% 52,0% 55,7% (37,3%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe
Jeg har været initiativløs	1,4% 2,2% 2,2% 1,3% 1,6% (1,4%)	4,7% 5,0% 3,9% 2,3% 4,1% (3,4%)	10,4% 7,2% 10,1% 6,2% 4,9% (6,1%)	25,7% 21,6% 24,6% 21,1% 16,4% (23,2%)	57,7% 64,0% 59,2% 69,1% 73,0% (65,9%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

5.5 Somatiske stress-symptomer

Tabel 5.6 viser, at alle kategorier af ansatte i Folkekirken ligger på niveau med referencegruppen med hensyn til forekomsten af somatiske stress-symptomer så som ondt i maven, trykken for brystet eller brystmerter og svimmelhed. Alle kategorier af folkekirkeansatte har i lidt højere grad end i referencegruppen haft spændinger i forskellige muskler.

Tabel 5.5 Somatiske stress-symptomer

Hvor ofte har du i de sidste 4 uger -	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	
- haft ondt i maven eller problemer med maven?	1,1% 0% 1,7% 0,5% 0% (0,5%)	5,0% 4,4% 4,4% 5,3% 4,9% (6,8%)	16,8% 18,2% 15,5% 9,3% 14,8% (15,5%)	19,1% 16,8% 19,9% 21,4% 22,1% (24,2%)	58,0% 60,6% 58,6% 63,5% 58,1% (53,0%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe
- haft trykken for brystet eller brystmerter?	0,2% 0% 0% 0,3% 0% (0,2%)	3,6% 3,6% 3,9% 3,2% 0% (2,2%)	10,6% 9,4% 9,4% 10,0% 11,6% (9,0%)	14,4% 15,9% 16,6% 14,3% 10,7% (11,9%)	71,1% 71,0% 74,0% 72,2% 77,7% (76,7%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe
- været svimmel?	0,2% 0% 0% 0,5% 0% (0,2%)	4,5% 2,2% 3,9% 2,2% 4,1% (2,9%)	7,7% 10,9% 7,2% 8,0% 9,0% (9,4%)	20,5% 20,3% 17,1% 18,8% 13,1% (17,0%)	67,1% 66,7% 71,8% 70,5% 73,8% (70,5%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe
- haft spændinger i forskellige muskler?	5,7% 7,3% 3,3% 3,2% 4,9% (3,6%)	18,6% 21,2% 20,0% 21,3% 24,6% (15,7%)	26,5% 34,% 25,0% 31,0% 21,3% (32,5%)	19,2% 16,8% 24,4% 21,0% 20,5% (24,0%)	29,9% 20,4% 27,2% 23,5% 28,7% (24,2%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs reference-gruppe

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

5.6 Kognitive stress-symptomer

Tabel 5.6 viser at koncentrationsbesvær angives lidt hyppigere blandt præster, kordegne og organister sammenlignet med gravere, kirketjenere og referencegruppen. Flere præster, kordegne og organister angiver også, at de har svært ved at tage beslutninger sammenlignet med gravere, kirketjenere og referencegruppen. Præster og kordegne angiver hyppigere besvær med at huske sammenlignet med referencegruppen og de andre grupper af ansatte. Præster, kordegne og organister angiver hyppigere at de har svært ved at tænke klart, sammenlignet med gravere, kirketjenere og referencegruppen.

Tabel 5.6 Kognitive stress-symptomer

Hvor ofte har du i de sidste 4 uger -	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	
- haft koncentrationsbesvær?	1,3% 1,4% 1,7% 0,5% 0% (0,2%)	7,0% 5,1% 4,4% 3,8% 8,3% (4,3%)	26,2% 25,4% 23,2% 14,9% 17,4% (17,2%)	31,2% 32,6% 40,3% 29,2% 31,4% (34,2%)	34,3% 35,5% 30,4% 51,6% 43,0% (44,1%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs referencegruppe
- haft svært ved at tage beslutninger?	0,4% 1,5% 1,1% 0,5% 0% (0,3%)	5,0% 4,4% 5,0% 2,0% 5,0% (2,2%)	20,5% 21,9% 22,1% 11,6% 10,7% (16,0%)	33,5% 32,1% 31,5% 34,1% 37,2% (32,2%)	40,6% 40,1% 40,3% 51,8% 47,1% (49,2%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs referencegruppe
- haft svært ved at huske?	1,3% 1,5% 0,6% 0,5% 0,8% (0,8%)	7,5% 6,6% 6,1% 6,6% 6,6% (4,6%)	25,0% 27,0% 21,7% 21,7% 30,3% (20,3%)	29,8% 32,8% 33,9% 31,3% 27,9% (31,4%)	36,4% 32,1% 37,8% 39,9% 34,4% (42,9%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs referencegruppe
- haft svært ved at tænke klart?	0,4% 0,7% 0% 0,5% 0% (0,2%)	3,6% 5,8% 4,4% 2,2% 2,4% (2,9%)	21,1% 18,2% 18,2% 10,2% 18,7% (11,8%)	37,3% 33,6% 33,1% 30,9% 30,1% (32,0%)	37,6% 41,6% 44,2% 55,6% 48,8% (53,1%)	Præster Kordegne Organister Gravere/kirketjenere Øvrige AMIs referencegruppe

Procenterne i parentes angiver fordelingen for AMIs referencegruppe

Sammenfattende for dette afsnit angiver et betydeligt flertal i alle grupper af ansatte i Folkekirken at have et godt helbred. Med hensyn til vitalitet er der blandt Folkekirkens ansatte, specielt for præster og kordegnes vedkommende, en lidt større spredning i svarene end i referencegruppen. Præster og kordegne har en noget højere forekomst af adfærdsmæssige stress-symptomer end det ses i referencegruppen. Alle kategorier af Folkekirkens ansatte lider af spændinger i forskellige muskler i højere grad end i referencegruppen. Kognitive stress-symptomer angives at være markant hyppigere blandt præster, kordegne og organister sammenlignet med andre ansatte i Folkekirken og referencegruppen. Dette viser, at især præster og i nogen grad kordegne og organister lider mere af stress-symptomer end andre ansatte i Folkekirken og andre danske lønmodtagere.

6. Betydningen af køn. Psykisk arbejdsmiljø i Folkekirken fordelt på erhverv

I de tidligere afsnit er påvist, at der er forskelle i karakteren af det psykosociale arbejdsmiljø for Folkekirken ansatte og andre danske lønmodtagere. I dette afsnit præsenteres svarene opgjort for mænd og kvinder inden for de tidligere præsenterede jobkategorier. Kriteriet har været kun at præsentere de sammenhænge, der viser statistisk sikre forskelle. Ved den statistiske bearbejdning er anvendt et signifikansniveau på 0,05 ved Chi² test.

6.1 Præster

Tabel 6.1 viser, at der er ret betydelige forskelle i besvarelsene fra mandlige og kvindelige præster. De mandlige præster oplever oftere end de kvindelige, at de ikke når alle deres arbejdsopgaver. De mandlige præster er mere tilbøjelige til at ville blive på deres nuværende arbejdsplads resten af arbejdslivet end de kvindelige, og de mandlige præster føler i højere grad, at arbejdspladsens problemer er deres end kvinderne. Mandlige præster føler også, at de ved, hvor megen selvbestemmelse de har i højere grad end kvinderne, og mandlige præster mener også, at de i højere grad end kvinderne foretager sig noget i deres arbejde, som bliver accepteret af nogle, men ikke af andre. Jobtilfredsheden er for begge køn meget høj, mest udtalt for mænd. I øvrigt viser analysen, at mandlige og kvindelige præster vurderer deres arbejdsmiljøforhold ret ens med de ovennævnte undtagelser. Mandlige præster er mere tilfredse med deres helbred end de kvindelige, og de mandlige præster synes i det hele taget at svare mere positivt på spørgsmålene om befindende end de kvindelige præster, således føler de sig mere end de kvindelige præster rolige og afslappede, glade og tilfredse, fulde af energi, og i mindre grad udslidte og trætte. På spørgsmålet om at orke at beskæftige sig med andre er der en ret markant forskel på de kvindelige og mandlige præster, idet dobbelt så mange kvindelige præster angiver symptomer på såkaldt udbrændthed. Somatiske stress-symptomer som svimmelhed og muskelspændinger er langt mere almindelige hos kvindelige præster end hos mandlige.

De stillede spørgsmål om helbred og stress synes at indikere, at kvindelige præster oplever en ringere helbredstilstand end deres mandlige kolleger og føler sig mere stressede end de mandlige præster, men et stort flertal i begge grupper har ikke stress-symptomer og anser deres helbred for at være godt.

Tabel 6.1 Præster. Psykosociale arbejdsmiljøfaktorer med statistisk signifikant forskel mellem kønnene.

	Altid/Ofte	Somme tider/sjældent/aldrig/næsten aldrig	Køn	P
Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?	34,3% 25,2%	65,8% 74,8%	M K	0,02
	I høj grad/meget høj grad	Delvist/I ringe grad/I meget ringe grad		
Kunne du tænke dig at blive på din nuværende arbejdsplads resten af dit arbejdsliv?	59,0% 45,9%	41,0% 54,1%	M K	0,002
Føler du at arbejdspladsens problemer også er dine problemer?	73,3% 63,3%	26,7% 36,8%	M K	0,01
Ved du præcist hvor megen selvbestemmelse du har i dit arbejde?	83,2% 75,6%	16,8% 24,4%	M K	0,03
Foretager du dig noget i dit arbejde som bliver accepteret af nogle men ikke af andre?	46,0% 30,2%	54,0% 69,8%	M K	<0,001
	Meget tilfreds/tilfreds	Utilfreds/meget utilfreds		
Hvor tilfreds er du med dit job som helhed alt taget i betragtning?	91,9% 86,4%	8,1% 13,6%	M K	0,03
	Fremragende/vældig godt	Godt/mindre godt/dårligt		
Hvordan synes du dit helbred alt i alt er?	55,0% 45,5%	45,0% 54,5%	M K	0,03
	Hele tiden/Det meste af tiden	En del af tiden/noget af tiden/lidt af tiden/på intet tidspunkt		
Hvor stor en del af tiden de sidste 4 uger har du følt dig rolig og afslappet?	47,5% 31,4%	52,5% 68,6%	M K	<0,001
Hvor stor en del af tiden de sidste 4 uger har du været glad og tilfreds?	55,0% 45,5%	45,0% 54,5%	M K	0,03
Hvor stor en del af tiden de sidste 4 uger har du været fuld af energi?	39,4% 26,9%	60,6% 73,1%	M K	0,002
Hvor stor en del af tiden de sidste 4 uger har du følt dig udslidt?	4,3% 8,7%	95,7% 91,3%	M K	0,04
Hvor stor en del af tiden de sidste 4 uger har du følt dig træt?	8,1% 16,9%	91,9% 83,1%	M K	0,001
	Passer/passer ganske godt	Passer nogenlunde/passer lidt/passer ikke		
Hvor godt passer følgende udsagn på dig de sidste 4 uger?: Jeg har ikke orket at beskæftige mig med andre.	4,7% 12,4%	95,3% 87,6%	M K	0,001
	Altid/Ofte	Somme tider/sjældent/aldrig/næsten aldrig		
Hvor ofte har du i de sidste 4 uger været svimmel?	2,2% 7,9%	97,8% 92,1%	M K	<0,001
Hvor ofte har du i de sidste 4 uger haft spændinger i forskellige muskler?	17,1% 33,1%	82,9% 66,9%	M K	<0,001

6.2 Kordegne

Tabel 6.2 viser, at mandlige kordegne oftere har behov for at arbejde over. De føler oftere end de kvindelige, at arbejdspladsens problemer også er deres. De ved i højere grad, hvad der er deres ansvarsområder, og i lighed med de mandlige præster foretager de sig oftere end de kvindelige kordegne noget, som ikke bliver accepteret af andre. Under indtryk af de mange spørgsmål, der er stillet, er kønsforskellen i besvarelserne beskeden blandt kordegne.

Tabel 6.2 Kordegne. Psykosociale arbejdsmiljøfaktorer med statistisk signifikant forskel mellem kønnene.

	Altid/Ofte	Somme tider/ sjældent/aldrig/næsten aldrig	Køn	P
Er det nødvendigt at arbejde over?	51,0% 27,8%	49,0% 72,2%	M K	0,007
	I høj grad/meget høj grad	Delvist/I ringe grad/I meget ringe grad		
Føler du at arbejdspladsens problemer også er dine problemer?	67,3% 44,4%	32,7% 55,6%	M K	0,009
Ved du helt klart, hvad der dine ansvarsområder?	91,8% 75,6%	8,2% 24,4%	M K	0,01
Foretager du dig noget i dit arbejde som bliver accepteret af nogle men ikke af andre?	36,7% 15,6%	63,3% 84,4%	M K	<0,001

6.3 Organister

Tabel 6.3 viser, at flere mandlige end kvindelige organister mener, at de har indflydelse på, hvem de arbejder sammen med. Mandlige organister har bedre muligheder for at tage ferie, som det passer dem og bedre kommunikationsmuligheder med andre medarbejdere end de kvindelige. De mandlige organister føler i højere grad end de kvindelige, at de yder en vigtig arbejdsindsats, og de mandlige organister føler også, at de præcist ved, hvor megen selvbestemmelse, de har sammenlignet med kvinderne. De mandlige organister føler, at deres helbred er ringere end de kvindelige gør, et andet mønster end for præster og kordegne. Alt i alt er det meget få spørgsmål, hvor der er kønsforskelle i besvarelserne vedrørende arbejdsmiljøet blandt organister.

Tabel 6.3 Organister. Psykosociale arbejdsmiljøfaktorer med statistisk signifikant forskel mellem kønnene.

	Altid/Ofte	Somme tider/ sjældent /aldrig/næsten aldrig	Køn	P
Har du indflydelse på hvem du arbejder sammen med?	24,3% 8,9%	75,3% 91,1%	M K	0,004
Kan du stort set tage ferie som det passer dig?	75,3% 57,8%	24,7% 42,2%	M K	0,01
Kan du gå hen til en anden medarbejder for at snakke?	64,0% 44,4%	36,0% 55,6%	M K	0,008
	I høj grad/meget høj grad	Delvist/I ringe grad/I meget ringe grad		
Føler du at du yder en vigtig arbejdsindsats?	96,6% 85,6%	3,4% 14,4%	M K	0,007
Ved du præcist hvor megen selvbestemmelse du har i dit arbejde?	73,0% 53,3%	27,0% 46,7%	M K	0,006
	Helt rigtigt/ overvejende rigtigt	Ved ikke/overvejende forkert/helt forkert		
Hvor rigtige eller forkerte er følgende udsagn for dit vedkommende?: Mit helbred er fremragende.	70,8% 84,4%	29,2% 15,6%	M K	0,001

6.4 Gravere/kirketjenere

Gruppen af gravere og kirketjenere omfatter mange, som bestrider begge funktioner. Tabel 6.4 viser kønsforskellene i vurderingen af arbejdsmiljøet. Ret konsistent ser det ud til, at de mandlige gravere har lidt større krav i deres arbejdsfunktion og lidt større indflydelse end kvinderne; forskellene er ikke særlig markante. Lidt flere mænd end kvinder kunne tænke sig at være på deres nuværende arbejdsplads resten af arbejdslivet, og mændene synes også i højere grad at have selvbestemmelse, mens kvinderne angiver lidt hyppigere at måtte foretage sig ting i deres arbejde, som forekommer dem unødvendige. I lighed med kvindelige præster angiver også flere kvindelige gravere/ kirketjenere tendens til spændinger i muskulaturen sammenlignet med deres mandlige kolleger.

Tabel 6.4 Gravere/kirketjenere. Psykosociale arbejdsmiljøfaktorer med statistisk signifikant forskel mellem kønnene.

	Altid/Ofte	Somme tider/ sjældent/ aldrig/næsten aldrig	Køn	P
Skal du overskue mange ting på en gang i dit arbejde?	47,1% 34,8%	52,9% 65,2%	M K	0,003
Kræver dit arbejde stor præcision?	61,9% 52,2%	38,1% 47,8%	M K	0,02
Kræver dit arbejde, at du er god til at få ideer?	39,6% 28,1%	60,4% 71,9%	M K	0,004
Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde?	69,8% 58,9%	30,2% 41,1%	M K	0,006
Kræver dit arbejde, at du husker meget?	59,1% 50,0%	40,9% 50,0%	M K	0,04
Kræver dit arbejde konstant opmærksomhed?	55,0% 42,0%	45,0% 58,0%	M K	0,002
Hvis du har brug for at gå et privat ærinde, kan du forlade arbejdspladsen en halv time uden særlig tilladelse?	89,8% 82,6%	10,2% 17,4%	M K	0,001
	I høj grad/meget høj grad	Delvist/I ringe grad/I meget ringe grad		
Kræver dit arbejde, at du er initiativrig?	51,2% 42,4%	48,8% 57,6%	M K	0,04
Kunne du tænke dig at være på din nuværende arbejdsplads resten af dit arbejdsliv?	71,6% 61,6%	28,4% 38,4%	M K	0,01
Ved du præcist hvor megen selvbestemmelse du har i dit arbejde?	63,4% 54,9%	36,6% 45,1%	M K	0,04
Må du somme tider foretage dig ting i dit arbejde, som forekommer dig unødvendige?	6,9% 12,1%	93,1% 87,9%	M K	0,03
	Altid/Ofte	Somme tider/ sjældent/aldrig/næsten aldrig		
Hvor ofte har du i de sidste 4 uger haft spændinger i forskellige muskler?	18,7% 32,1%	81,3% 67,9%	M K	<0,001

6.5 Øvrige ansatte

Tabel 6.5 viser, at der i denne inhomogene gruppe af ansatte kun ses få kønsforskelle. Kvinder synes mere følelsesmæssigt berørt af deres arbejde, og angiver at arbejdspladsen har stor personlig betydning for dem. Kvinderne har mindre mulighed for at tale med andre medarbejdere under arbejdet end deres mandlige kolleger.

Tabel 6.5 Øvrige ansatte. Psykosociale arbejdsmiljøfaktorer med statistisk signifikant forskel mellem kønnene.

	I høj grad/meget høj grad	Delvist/I ringe grad/I meget ringe grad	Køn	P
Bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde?	17,3% 37,7%	82,7% 62,3%	M K	0,007
Synes du, at din arbejdsplads har stor personlig betydning for dig?	40,0% 63,9%	60,0% 36,1%	M K	0,005
	Altid/Ofte	Somme tider/sjældent/aldrig/næsten aldrig		
Har du mulighed for at tale med andre medarbejdere under arbejdet?	53,3% 32,8%	46,7% 67,2%	M K	<0,001

Generelt kan det konstateres, at kønsforskelle i selvoplevet psykisk arbejdsmiljø i de forskellige erhvervskategorier i Folkekirken alt i alt er ret små, om end de når statistisk signifikans. Der er dog god grund til at sondre imellem statistisk signifikante forskelle, og hvad man vil kalde relevante forskelle. Den mest relevante kønsforskel er, at flere kvindelige end mandlige præster ser ud til at være generet af stress-symptomer.

7. Betydningen af alder. Psykisk arbejdsmiljø i Folkekirken fordelt på erhverv

En række helbredseffekter og oplevelser af ydre påvirkninger som belastninger påvirkes af alderen. Det gælder også psykiske arbejdsmiljøpåvirkninger og oplevelse af stress. Alderen har samtidig betydning for funktionsevnen på en helt anden måde, idet yngre personer med mindre jobberfaring ofte griber arbejdet an på en anden måde end ældre kolleger med mange års erfaring inden for eget arbejdsområde. De følgende tabeller illustrerer alderens betydning hos ansatte i Folkekirken, opgjort efter jobkategori. Ved analyserne er der anvendt trend tests og et signifikansniveau på 0,05.

7.1 Præster

Tabel 7.1 viser, at der er flere ældre end yngre præster, der angiver at de ikke altid når deres arbejdsopgaver, mens de yngre præster har en tilbøjelighed til at svare, at de skal overskue mange ting på én gang i deres arbejde i højere grad end de ældre. De yngre præster finder også, at de skal være gode til at få idéer i deres arbejde i højere grad end de ældre præster, mens de ældre præster synes, at deres arbejde kræver stor præcision i højere grad end de yngre gør. Meget få af de ældre præster taler med andre medarbejdere om, hvor godt de udfører deres arbejde, lidt flere, men ikke mange, blandt de yngre gør dette. Flere af de ældre præster end de yngre kunne tænke sig at blive på deres nuværende arbejdsplads resten af arbejdslivet, færre blandt de ældre nyder at fortælle andre om deres arbejdsplads end de yngre gør, og flere ældre præster synes, de har klare mål for deres arbejde, end de yngre gør, og flere yngre end ældre præster synes, de må foretage sig ting i deres arbejde, som forekommer dem unødvendige. Vedrørende stress er der flere yngre end ældre præster, der mener, de lettere bliver syge end andre, og flere af de ældre præster føler sig mere rolige og afslappede end de yngste og midaldrende. Interessant nok finder flere af de ældre præster sig fulde af energi end de yngre og specielt midaldrende præster gør. De midaldrende præster synes at have større tilbøjelighed til at være irritable end både de yngste og de ældste præster.

Tabel 7.1 Præster. Psykosociale arbejdsmiljøfaktorer med statistisk signifikant sammenhæng med alder.

	Altid/Ofte	Somme tider/ sjældent/aldrig/næsten aldrig	Alder	P
Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?	14,3% 29,3% 34,1%	85,7% 70,7% 65,9%	-35 36-50 > 50	0,01
Skal du overskue mange ting på en gang i dit arbejde?	89,8% 89,6% 82,4%	10,2% 10,4% 17,6%	-35 36-50 > 50	0,02
Kræver dit arbejde, at du er god til at få ideer?	93,9% 90,0% 83,5%	6,1% 10,0% 16,5%	-35 36-50 > 50	0,007
Kræver dit arbejde stor præcision?	71,4% 74,9% 85,9%	28,6% 25,1% 14,1%	-35 36-50 > 50	0,001
Hvor ofte taler du med andre medarbejder om, hvor godt du udfører dit arbejde?	14,3% 10,0% 4,3%	85,7% 90,0% 95,7%	-35 36-50 > 50	0,003
	I høj grad/meget høj grad	Delvist/I ringe grad/I meget ringe grad		
Kunne du tænke dig at blive på din nuværende arbejdsplads resten af dit arbejdsliv?	42,9% 41,3% 67,8%	57,1% 58,7% 32,2%	-35 36-50 > 50	<0,001
Nyder du at fortælle om din arbejdsplads til andre mennesker?	63,3% 49,0% 37,6%	36,7% 51,0% 62,4%	-35 36-50 > 50	<0,001
Er der klare mål for dit arbejde?	36,7% 44,0% 60,0%	63,3% 56,0% 40,0%	-35 36-50 > 50	<0,001
Må du somme tider gøre noget, der egentlig skulle have været gjort anderledes?	12,2% 25,5% 12,9%	87,8% 74,5% 87,1%	-35 36-50 > 50	0,01
Må du somme tider foretage dig ting i dit arbejde, som forekommer dig unødvendige?	30,6% 23,9% 16,9%	69,4% 76,1% 83,1%	-35 36-50 > 50	0,01
	Helt rigtigt/ overvejende rigtigt	Ved ikke/overvejende forkert/helt forkert		
Hvor rigtige eller forkerte er følgende udsagn for dit vedkommende?: Jeg bliver nok lidt lettere syg end andre	6,1% 9,7% 3,5%	93,9% 90,3% 96,5%	-35 36-50 > 50	0,01
	Hele tiden/Det meste af tiden	En del af tiden/noget af tiden/lidt af tiden/på intet tidspunkt		
Hvor stor en del af tiden de sidste 4 uger har du følt dig rolig og afslappet?	42,9% 32,0% 48,2%	57,1% 68,0% 51,8%	-35 36-50 > 50	0,004
Hvor stor en del af tiden de sidste 4 uger har du været fuld af energi?	34,7% 27,8% 40,0%	65,3% 72,2% 60,0%	-35 36-50 > 50	0,02
	Passer/passers ganske godt	Passer nogenlunde/passers lidt/passers ikke		
Hvor godt passer følgende udsagn på dig de sidste 4 uger?: Jeg har været lettere irriteret.	8,2% 16,2% 7,1%	91,8% 83,8% 92,9%	-35 36-50 > 50	0,01

7.2 Kordegne

Tabel 7.2 viser, at de ældste kordegne oftere svarer, at deres arbejde kræver konstant opmærksomhed sammenlignet med de yngre. De yngste kordegne synes lettere at kunne gå et privat ærinde end de ældste, og de midaldrende kordegne har bedre muligheder for at gå hen til en anden medarbejder og snakke end de yngste og ældste. De yngste og midaldrende kordegne har oftere mulighed for at få andre medarbejdere til at lytte til deres problemer i arbejdet, og de midaldrende kordegne føler sig mindre isolerede fra andre medarbejdere end de øvrige grupper. Flest af de ældste kordegne kunne tænke sig at blive på deres nuværende arbejdsplads resten af livet, og de yngste kordegne føler i højere grad, at der er klare mål med deres arbejde, end hvad der gælder for de ældste. De yngste kordegne synes dog i højere grad end de ældste, at der bliver stillet modstridende krav til dem. For alle aldersgrupper af kordegne er der en høj jobtilfredshed, størst blandt de midaldrende. Kun et enkelt stressspørgsmål har relation til alder hos kordegnene hvor henholdsvis 12% af de yngste og 17% af de midaldrende angiver, at de inden for de sidste fire uger har haft svært ved at huske, sammenlignet med de ældste kordegne, hvor kun 3% svarer bekræftende på dette spørgsmål.

Tabel 7.2 Kordegne. Psykosociale arbejdsmiljøfaktorer med statistisk signifikant sammenhæng med alder.

	Altid/Ofte	Somme tider/ sjældent/aldrig/næsten aldrig	Alder	P
Kræver dit arbejde konstant opmærksomhed?	75,0% 65,7% 88,4%	25,0% 34,3% 11,6%	-35 36-50 > 50	0,01
Hvis du har brug for at gå et privat ærinde, kan du forlade arbejdspladsen i en halv time uden særlig tilladelse?	50,0% 48,6% 28,4%	50,0% 51,4% 71,6%	-35 36-50 > 50	0,03
Kan du gå hen til en anden medarbejder og snakke?	37,5% 65,7% 36,8%	62,5% 34,3% 63,2%	-35 36-50 > 50	0,02
Hvor ofte er de andre medarbejdere villige til at lytte til dine problemer med arbejdet?	50,0% 51,4% 27,4%	50,0% 48,6% 72,6%	-35 36-50 > 50	0,01
Arbejder du isoleret fra de andre medarbejdere?	50,0% 31,4% 57,9%	50,0% 68,6% 42,1%	-35 36-50 > 50	0,02
Hvor ofte i de sidste 4 uger har du haft svært ved at huske?	12,5% 17,1% 3,2%	87,5% 82,9% 96,8%	-35 36-50 > 50	0,03
	I høj grad/meget høj grad	Delvist/I ringe grad/I meget ringe grad		
Kunne du tænke dig at blive på din nuværende arbejdsplads resten af dit arbejdsliv?	12,5% 51,4% 70,5%	87,5% 48,6% 29,5%	-35 36-50 > 50	0,002
Er der klare mål for dit arbejde?	87,5% 82,9% 65,3%	12,5% 17,1% 34,7%	-35 36-50 > 50	0,01
Bliver der stillet modstridende krav til dig i dit arbejde?	25,0% 28,6% 7,4%	75,0% 71,4% 92,6%	-35 36-50 > 50	0,007
	Meget tilfreds/tilfreds	Utilfreds/meget utilfreds		
Hvor tilfreds er du med dit job som helhed alt taget i betragtning?	87,5% 97,1% 84,2%	12,5% 2,9% 15,8%	-35 36-50 > 50	<0,05

7.3 Organister

Tabel 7.3 viser, at organisters trivsel i arbejdet i betydelig grad er aldersafhængig. De yngste og midaldrende organister føler i højere grad end de ældste, at deres arbejde er ujævnt fordelt, så det hober sig op. De ældste svarer til gengæld, at deres arbejde kræver konstant opmærksomhed i højere grad end de yngste gør. De yngste organister taler lidt oftere med de nærmeste foresatte om, hvor godt de udfører deres arbejde end de ældste gør. De ældste organister synes, at der er et godt samarbejde blandt medarbejderne på arbejdspladsen i højere grad end de yngste, og de føler sig også i højere grad som en del af et fællesskab på arbejdspladsen. De yngste organister føler i langt mindre grad end de ældste, at de yder en vigtig arbejdsindsats, og de føler sig også i langt mindre grad motiverede og engagerede i deres arbejde end de ældste. De ældste kunne også i langt højere grad end

de yngste tænke sig at være på deres nuværende arbejdsplads resten af arbejdslivet. De ældste svarer, at de har klare mål for deres arbejde i højere grad end de yngste, og de svarer i højere grad end de yngste, at de ved, hvad der forventes af dem i deres arbejde. De ældste foretager sig i mindre grad end de yngste noget, som bliver accepteret af nogle personer, men ikke af andre, og de yngste organister synes også, at de foretager sig ting i deres arbejde, som forekommer dem unødvendige i langt højere grad end de ældste. De ældste organister svarer, at de nærmeste foresatte sørger for gode udviklingsmuligheder i langt højere grad end de yngste gør, og de ældste organister svarer, at den nærmeste foresatte prioriterer trivslen på arbejdspladsen højt i højere grad end de yngste gør. De ældste organister er meget tilfredse med deres fremtidsudsigter i arbejdet, de yngste i noget mindre grad. De ældste er også yderst tilfredse med den måde, deres evner bruges på, i højere grad end de yngste, og de ældste organister er klart mest tilfredse med deres arbejde.

De ældste organister vurderer, at deres helbred er ringere end de yngre synes. Til gengæld svarer de ældre at de føler sig mere rolige og afslappede end de yngre. Ingen af de ældste organister har følt sig udslidt de sidste fire uger. De ældste organister har mest tid til afslapning og fornøjelser.

Tabel 7.3 Organister. Psykosociale arbejdsmiljøfaktorer med statistisk signifikant sammenhæng med alder.

	Altid/Ofte	Somme tider/ sjældent/ aldrig/næsten aldrig	Alder	P
Er dit arbejde ujævnt fordelt, så at det ho-ber sig op?	44,0% 59,5% 36,0%	56,0% 40,5% 64,0%	-35 36-50 > 50	<0,05
Kræver dit arbejde konstant opmærksomhed?	76,0% 82,3% 90,7%	24,0% 17,7% 9,3%	-35 36-50 > 50	<0,05
Hvor ofte taler du med din nærmeste foresatte om, hvor godt du udfører dit arbejde?	12,0% 12,7% 2,7%	88,0% 87,3% 9,3%	-35 36-50 > 50	0,02
Er der et godt samarbejde blandt medarbejderne på din arbejdsplads?	52,0% 57,0% 77,3%	48,0% 43,0% 22,7%	-35 36-50 > 50	0,002
Føler du dig som en del af et fællesskab på din arbejdsplads?	52,0% 67,1% 76,0%	48,0% 32,9% 24,0%	-35 36-50 > 50	0,03
	I høj grad/meget høj grad	Delvist/I ringe grad/I meget ringe grad		
Føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats?	68,0% 93,7% 96,0%	32,0% 6,3% 4,0%	-35 36-50 > 50	0,008
Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	64,0% 77,2% 90,7%	36,0% 22,8% 9,3%	-35 36-50 > 50	0,002
Kunne du tænke dig at være på din nuværende arbejdsplads resten af dit arbejdsliv?	36,0% 39,2% 72,0%	64,0% 60,8% 28,0%	-35 36-50 > 50	<0,001
Er der klare mål for dit arbejde?	48,0% 45,6% 74,7%	52,0% 54,4% 25,3%	-35 36-50 > 50	<0,001
Ved du nøjagtig, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	52,0% 67,1% 82,7%	48,0% 32,9% 17,3%	-35 36-50 > 50	0,001
Foretager du dig noget i dit arbejde, som bliver accepteret af nogle personer, men ikke af andre?	32,0% 30,4% 12,0%	68,0% 69,6% 88,0%	-35 36-50 > 50	0,003
Må du somme tider gøre noget, der egentlig skulle have været gjort anderledes?	20,0% 15,25% 5,3%	80,0% 84,8% 94,7%	-35 36-50 > 50	0,02
Må du somme tider foretage dig ting i dit arbejde, som forekommer dig unødvendige?	20,0% 13,9% 2,7%	80,0% 86,1% 97,3%	-35 36-50 > 50	0,003
I hvor høj grad sørger den nærmeste foresatte for at den enkelt medarbejder har gode udviklingsmuligheder?	28,0% 40,5% 52,0%	72,0% 59,5% 48,0%	-35 36-50 > 50	0,02
I hvor høj grad sørger den nærmeste foresatte for at prioritere trivslen på arbejdspladsen højt?	40,0% 43,0% 58,7%	60,0% 57,0% 41,3%	-35 36-50 > 50	0,03

fortsættes..

Tabel 7.3 fortsat.

	Meget tilfreds/tilfreds	Utilfreds/meget utilfreds		
Hvor tilfreds er du med dine fremtidsudsigter i arbejdet?	72,0% 75,9% 92,0%	28,0% 24,1% 8,0%	-35 36-50 > 50	0,003
Hvor tilfreds er du med måden dine evner bruges på?	68,0% 79,7% 94,7%	32,0% 20,3% 5,3%	-35 36-50 > 50	
Hvor tilfreds er du med dit job som helhed alt taget i betragtning?	72,0% 79,7% 94,7%	28,0% 20,3% 5,3%	-35 36-50 > 50	<0,001
	Fremragende/vældig godt	Godt/mindre godt/dårligt		
Hvordan synes du dit helbred alt i alt er?	80,0% 53,2% 48,0%	20,0% 46,8% 52,0%	-35 36-50 > 50	0,02
	Helt rigtigt/ overvejende rigtigt	Ved ikke/overvejende forkert/helt forkert		
Hvor rigtige eller forkerte er følgende udsagn for dit vedkommende?: Jeg er lige så rask som enhver anden, jeg kender.	96,0% 75,9% 73,3%	4,0% 24,1% 26,7%	-35 36-50 > 50	<0,05
Hvor rigtige eller forkerte er følgende udsagn for dit vedkommende?: Mit helbred er fremragende.	96,0% 75,9% 73,3%	4,0% 24,1% 26,7%	-35 36-50 > 50	<0,05
	Hele tiden/det meste af tiden	En del af tiden/noget af tiden/lidt af tiden/på intet tidspunkt		
Hvor stor en del af tiden de sidste 4 uger har du følt dig rolig og afslappet?	44,0% 40,5% 58,7%	56,0% 59,5% 41,3%	-35 36-50 > 50	<0,05
Hvor stor en del af tiden de sidste 4 uger har du følt dig udslidt?	4,0% 8,9% 0%	96,0% 91,1% 100%	-35 36-50 > 50	0,01
	Passer/passet ganske godt	Passer nogenlunde/passet lidt/passet ikke		
Hvor godt passer følgende udsagn på dig de sidste 4 uger?: Jeg har ikke haft tid til afslapning eller fornøjelser.	20,0% 16,5% 6,7%	80,0% 83,5% 93,9%	-35 36-50 > 50	0,03

7.4 Gravere/kirketjenere

Tabel 7.4 viser, at de ældste gravere og kirketjenere oftere lader være med at sige deres mening. De angiver i højere grad end de yngre, at deres arbejde kræver konstant opmærksomhed og præcision, de finder arbejdet mere varieret, og de angiver at have større indflydelse på deres arbejde end de yngre. De ældste gravere og kirketjenere føler sig mere motiverede og engagerede i deres arbejde, og de ønsker i større udstrækning end de yngre at være på nuværende arbejdsplads resten af arbejdslivet. De yngste foretager sig oftere end de ældste noget i deres arbejde, som bliver accepteret af nogle personer, men ikke af andre, og de yngste må også i højere grad end de ældste gøre noget, der egentlig skulle have været gjort anderledes. De yngste må også oftere end de ældste foretage sig ting i deres arbejde, som forekommer dem uvigtige. De ældste gravere/kirketjenere synes i højere

grad end de yngste og de midaldrende, at den nærmeste foresatte sørger for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder, og de yngste gravere og kirketjenere synes også, at de oftere får hjælp og støtte fra andre medarbejdere, end de ældste gør. De ældste føler sig som en del af fællesskabet på arbejdspladsen i lidt højere grad end de yngste. De ældste er også mest tilfredse med deres fremtidsudsigter i arbejdet. De yngste gravere/kirketjenere angiver, at deres helbred er bedst, men de ældste angiver at være mere rolige og afslappede og energiske end de yngre. De synes også i lidt mindre grad at være lettere irritable.

Tabel 7.4 Gravere/kirketjenere. Psykosociale arbejdsmiljøfaktorer med statistisk signifikant sammenhæng med alder.

	Altid/Ofte	Somme ti- der/sjældent/aldrig/næsten aldrig	Alder	P
Kræver dit arbejde, at du lader være med at sige din mening?	4,5% 17,3% 20,6%	95,5% 82,7% 79,4%	-35 36-50 > 50	0,02
Kræver dit arbejde konstant opmærksomhed?	36,4% 44,9% 55,0%	63,6% 55,1% 45,0%	-35 36-50 > 50	0,003
Kræver dit arbejde stor præcision?	36,4% 53,7% 64,5%	63,6% 46,3% 35,5%	-35 36-50 > 50	0,02
Har du indflydelse på, hvad du laver på dit arbejde?	61,4% 80,4% 83,7%	38,6% 19,6% 16,3%	-35 36-50 > 50	0,02
Er dit arbejde varieret?	65,9% 78,5% 82,5%	34,1% 21,5% 17,5%	-35 36-50 > 50	0,03
	I høj grad/meget høj grad	Delvist/I ringe grad/I meget ringe grad		
Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	77,3% 73,8% 83,4%	22,7% 26,2% 16,6%	-35 36-50 > 50	0,01
Kunne du tænke dig at være på din nuværende arbejdsplads resten af dit arbejdsliv?	38,6% 58,4% 77,7%	61,4% 41,6% 22,3%	-35 36-50 > 50	<0,001
Foretager du dig noget i dit arbejde, som bliver accepteret af nogle personer, men ikke af andre?	34,1% 23,8% 18,9%	65,9% 76,2% 81,1%	-35 36-50 > 50	0,03
Må du somme tider gøre noget, der egentlig skulle have været gjort anderledes?	11,4% 15,4% 7,4%	88,6% 84,6% 92,6%	-35 36-50 > 50	0,009
Må du somme tider foretage dig ting i dit arbejde, som forekommer dig unødvendige?	13,6% 15,0% 4,3%	86,4% 85,0% 95,7%	-35 36-50 > 50	<0,001
I hvor høj grad kan man sige, at den nærmeste forsatte sørger for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder?	45,5% 37,4% 50,1%	54,5% 62,5% 49,9%	-35 36-50 > 50	0,01

fortsættes..

Tabel 7.4 fortsat.

Hvor ofte får du hjælp og støtte fra de andre medarbejdere?	56,8% 30,8% 28,4%	43,2% 69,2% 71,6%	-35 36-50 > 50	0,02
Føler du dig som en del af et fællesskab på din arbejdsplads?	70,5% 70,1% 78,8%	29,5% 29,9% 21,2%	-35 36-50 > 50	0,02
	Meget tilfreds/tilfreds	Utilfreds/meget utilfreds		
Hvor tilfreds er du med dine fremtidsudsigter i arbejdet?	84,1% 88,3% 92,6%	15,1% 11,7% 7,4%	-35 36-50 > 50	0,04
	Fremragende/vældig godt	Godt/mindre godt/dårligt		
Hvordan synes du dit helbred alt i alt er?	75,0% 46,7% 43,3%	25,0% 53,3% 56,7%	-35 36-50 > 50	0,007
	Helt rigtigt/overvejende rigtigt	Ved ikke/overvejende forkert/helt forkert		
Hvor rigtige eller forkerte er følgende udsagn for dit vedkommende?: Jeg er lige så rask som enhver anden, jeg kender.	95,5% 83,6% 78,8%	4,5% 16,4% 21,2%	-35 36-50 > 50	0,007
	Hele tiden/Det meste af tiden	En del af tiden/noget af tiden/lidt af tiden/på intet tidspunkt		
Hvor stor en del af tiden de sidste 4 uger har du følt dig rolig og afslappet?	56,8% 57,5% 73,1%	43,2% 42,5% 26,9%	-35 36-50 > 50	<0,001
Hvor stor en del af tiden de sidste 4 uger har du følt dig veloplagt og fuld af liv?	65,9% 57,0% 68,2%	34,1% 43,0% 31,8%	-35 36-50 > 50	0,03
Hvor stor en del af tiden de sidste 4 uger har du været fuld af energi?	47,7% 49,1% 60,5%	52,3% 50,9% 39,5%	-35 36-50 > 50	0,005
	Passer/passet ganske godt	Passer nogenlunde/passet lidt/passet ikke		
Hvor godt passer følgende udsagn på dig de sidste 4 uger?: Jeg har været lettere irriteret.	6,8% 8,9% 4,0%	93,2% 91,1% 96,0%	-35 36-50 > 50	0,04

7.5 Øvrige ansatte

Tabel 7.5 viser, at der blandt gruppen af midaldrende og yngre er betydeligt flere, der finder at arbejdet er ujævnt fordelt, så det hober sig op, og at det er nødvendigt med overarbejde.

Tabel 7.5 Øvrige ansatte. Psykosociale arbejdsmiljøfaktorer med statistisk signifikant sammenhæng med alder.

	Altid/Ofte	Somme tider/sjældent/aldrig/næsten aldrig	Alder	P
Er dit arbejde ujævnt fordelt, så at det hovert sig op?	38,5%	61,5%	-35	0,02
	42,1%	57,9%	36-50	
	20,5%	79,5%	> 50	
Er det nødvendigt at arbejde over?	23,1%	76,9%	-35	0,005
	44,7%	55,3%	36-50	
	14,1%	85,9%	> 50	
Kræver dit arbejde, at du er initiativrig?	46,2%	53,8%	-35	0,04
	68,4%	31,6%	36-50	
	41,0%	59,0%	> 50	
Hvis du har brug for at gå et privat ærinde, kan du forlade arbejdspladsen en halv time uden særlig tilladelse?	69,2%	30,8%	-35	0,008
	89,5%	10,5%	36-50	
	60,3%	39,7%	> 50	
	I høj grad/meget høj grad	Delvist/I ringe grad/I meget ringe grad		
Føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats?	76,9%	23,1%	-35	<0,05
	92,1%	7,9%	36-50	
	71,8%	28,2%	> 50	
Er der klare mål for dit arbejde?	30,8%	69,2%	-35	0,03
	60,5%	39,5%	36-50	
	69,2%	30,8%	> 50	
Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	46,2%	65,9%	-35	0,008
	60,5%	39,5%	36-50	
	78,2%	21,8%	> 50	
Må du somme tider gøre noget, der egentlig skulle have været gjort anderledes?	23,1%	76,9%	-35	0,02
	21,1%	78,9%	36-50	
	6,4%	93,6%	> 50	
	Fremragende/vældig godt	Godt/mindre godt/dårligt		
Hvordan synes du dit helbred alt i alt er?	69,2%	30,8%	-35	0,02
	50,0%	50,0%	36-50	
	35,9%	64,1%	> 50	
	Helt rigtigt/overvejende rigtigt	Ved ikke/overvejende forkert/helt forkert		
Hvor rigtige eller forkerte er følgende udsagn for dit vedkommende?: Mit helbred er fremragende.	76,9%	23,1%	-35	0,03
	73,7%	26,3%	36-50	
	56,4%	43,6%	> 50	
	Hele tiden/Det meste af tiden	En del af tiden/noget af tiden/lidt af tiden/på intet tidspunkt		
Hvor stor en del af tiden de sidste 4 uger har du følt dig rolig og afslappet?	46,2%	53,8%	-35	<0,05
	50,0%	50,0%	36-50	
	66,7%	33,3%	> 50	
Hvor stor en del af tiden de sidste 4 uger har du følt dig veloplagt og fuld af liv?	30,8%	69,2%	-35	0,01
	44,7%	55,3%	36-50	
	61,5%	38,5%	> 50	
Hvor stor en del af tiden de sidste 4 uger har du været fuld af energi?	38,5%	61,5%	-35	<0,05
	36,8%	63,2%	36-50	
	56,4%	43,6%	> 50	

Sammenfattende for dette afsnit om alderens betydning er det interessant, at de ældre ansatte, selv om de angiver ringere helbredstilstand, alligevel føler sig mere rolige og afslappede og energiske end de yngre gør. Også jobtilfredsheden blandt de ældre synes at være lidt større, hvilket naturligvis kan skyldes en selektion gennem årene, således at de der er mindre tilfredse, forlader arbejdspladsen, og de tilfredse bliver. Organister og gravere/kirketjenere synes, at deres helbred er ringere, når de kommer op i årene, i modsætning til præster og kordegne, hvilket kunne skyldes, at der stilles mindre fysiske krav i deres erhverv, hvorimod jobkravene til gravere/kirketjenere og organister i højere grad forudsætter en stærk fysik. Alt i alt er forskellene mellem de yngre og ældre medarbej- deres svar ret små for alle folkekirkeansattes vedkommende.

8. Urbaniseringsgrad. Psykisk arbejdsmiljø og forskellige jobkategorier

Arbejdsbetingelserne i Folkekirken påvirkes af mange forskellige faktorer. En af dem vi har forsøgt at tage højde for i vore analyser er urbaniseringsgraden. I det følgende opdeles de ansatte i Folkekirken efter tre områder: 1. Sogne i Hovedstaden med forstæder, 2. Større provinsbyer og sogne med $\geq 50\%$ urbaniseringsgrad og 3. Sogne med op til 50% urbaniseringsgrad samt landsogne.

8.1 Urbanisering og jobkategori

Tabel 8.1 viser, at de ansatte, som har besvaret spørgeskemaet fordeler sig ret uensartet med hensyn til urbanisering. Den eneste erhvervsgruppe, som er nogenlunde ligeligt repræsenteret i de tre urbaniseringskategorier er præsterne. På grund af den skæve fordeling i de andre jobkategorier har vi valgt kun at analysere sammenhængen mellem urbaniseringsgrad og psykosocialt arbejdsmiljø og psykosocialt stress i gruppen af præster.

Tabel 8.1. Jobkategoriers fordeling efter urbaniseringsgrad. Tabellen viser antallet og den procentuelle fordeling af jobkategori i tre urbaniseringsgrupper

Job kategori	Præst	Kordeg	Kirketjener	Organist	Graver	Øvrige
Urbaniseringsgrad						
Hovedstadsområdet inklusive forstæder	113 (34,6%)	58 (17,7%)	41 (12,5%)	51 (15,6%)	41 (12,5%)	23 (7,0%)
Provinsbyer m. indbyggertal over 10.000 samt øvrige kommuner med 50% bymæssig bebyggelse	242 (35,4%)	69 (10,1%)	68 (10,0%)	80 (11,7%)	167 (24,5%)	57 (8,3%)
Kommuner med op til 50% bymæssig bebyggelse samt kommuner uden bymæssig bebyggelse	212 (35,4%)	12 (1,9%)	20 (3,2%)	48 (7,6%)	281 (44,6%)	57 (9,0%)

8.2 Præster. Psykosociale arbejdsmiljøfaktorer og urbaniseringsgrad.

Tabel 8.2 medtager de variable, der har vist signifikante forskelle opgjort efter urbaniseringsgrad.

Præster i de mindre urbaniserede områder føler sig mere isolerede. Præster i de mindre samfund må i højere grad end i hovedstadsområdet, undlade at sige deres mening, eventuelt som udtryk for en større social kontrol i de små samfund. Flere præster i små sogne når ikke deres arbejdsopgaver end i hovedstadsområdet. Alle tre grupper af præster angiver, at arbejdet kræver stor præcision, størst i

hovedstadsområdet. Indflydelsen på hvem man arbejder sammen med falder med faldende urbaniseringsgrad, ligesom muligheden for at tale med en anden medarbejder. I alle tre grupper mener man, at man yder en vigtig arbejdsindsats, dog lavest i landkommunerne. Med stigende urbaniseringsgrad er der færre, der angiver, at deres nærmeste foresatte sørger for at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder, og det samme gælder den nærmeste foresattes prioritering af trivselen på arbejdspladsen. Kun en femtedel af præster i hovedstadsområdet svarer bekræftende på dette spørgsmål mod lidt mere end en tredjedel i landkommunerne. Ved stigende urbaniseringsgrad er der mere støtte fra andre medarbejdere. Med faldende urbaniseringsgrad er nærmeste foresatte mere villig til at lytte til problemer med arbejdet. Med faldende urbaniseringsgrad angives ringere mulighed for at tale med andre medarbejdere under arbejdet. Derimod angives det samarbejde der er, for at være bedre med faldende urbaniseringsgrad. Enkelte stressspørgsmål falder forskelligt ud. I hovedstadsområdet har flere præster følt sig irritable end i landkommunerne, og der er også en tendens til mere ondt i maven med stigende urbaniseringsgrad og faldende koncentrationsevne og problemer med at tænke klart. Stressniveauet hos præster er således stigende med stigende urbaniseringsgrad.

Tabel 8.2 Præster. Psykosociale arbejdsmiljøfaktorer og stress-symptomer med statistisk signifikant sammenhæng med urbaniseringsgrad ($p < 0,05$, trend test).

	Hovestadsområdet inklusive forstæder n=113	Provinsbyer m. indbyg- gertal over 10.000 samt øvrige kommuner med ≥ 50% bymæssig be- byggelse n=242	Kommuner med op til 50% bymæssig bebyg- gelse samt kommuner uden bymæssig be- byggelse n=212
Psykkiske arbejdsmiljøfaktorer			
Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver? Svar: altid/ofte, %	22,1%	29,8%	34,9%
Kræver dit arbejde, at du lader være med at sige din mening? Svar: altid/ofte, %	13,3%	20,1%	23,1%
Kræver dit arbejde stor præcision? Svar: altid/ofte, %	86,7%	79,8%	75,0%
Har du indflydelse på, hvem du arbejder sammen med? Svar: altid/ofte, %	28,8%	24,4%	17,0%
Kan du gå hen til en anden medarbejder for at snakke? Svar: altid/ofte, %	39,4%	40,1%	21,2%
Føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats? Svar: I meget høj grad/i høj grad, %	93,8%	90,1%	86,8%
I hvor høj grad kan man sige, at den nærmeste foresatte sørger for at den enkelte arbejder har gode udviklingsmuligheder? Svar: I meget høj grad, i høj grad, %	20,4%	28,1%	34,3%
I hvor høj grad kan man sige, at den nærmeste foresatte prioriterer trivlsen på arbejdspladsen højt? Svar: I meget høj grad, i høj grad, %	19,5%	29,8%	37,7%
Hvor ofte får du hjælp og støtte fra de andre medarbejdere? Svar: altid/ofte, %	37,2%	31,8%	24,1%
Hvor ofte er din nærmeste foresatte villig til at lytte til dine problemer med arbejdet? Svar: altid/ofte, %	48,7%	58,3%	62,7%
Arbejder du isoleret fra de andre medarbejdere? Svar: altid/ofte, %	75,2%	74,0%	84,0%
Har du mulighed for at tale med de andre medarbejdere under arbejdet? Svar: altid/ofte, %	25,7%	24,0%	15,6%
Er der et godt samarbejde blandt medarbejderne på din arbejdsplads? Svar: altid/ofte, %	66,4%	70,7%	81,6%
Stress-symptomer			
Hvor godt passer følgende udsagn på dig de sidste 4 uger?: Jeg har været lettere irriteret. Svar: passer godt/passer ganske godt.	21,2%	9,5%	8,0%
Hvor ofte har du de sidste 4 uger haft ondt i maven eller problemer med maven? Svar: altid/ofte, %	11,5%	3,3%	6,1%
Hvor ofte har du de sidste 4 uger haft koncentrationsbesvær? Svar: altid/ofte, %	10,6%	9,9%	4,7%
Hvor ofte har du de sidste 4 uger haft svært ved at tænke klart? Svar: altid/ofte, %	7,1%	4,1%	1,9%

9. Stress-karakteristika for forskellige erhvervsgrupper i Folkekirken

I de foregående afsnit er der blevet præsenteret fem forskellige mål for psykisk velbefindende og oplevelse af stress: mentalt helbred, vitalitet, adfærdsmæssig stress, somatiske stress-symptomer og kognitive stress-symptomer. I dette afsnit præsenteres resultaterne af en række analyser, hvor hensigten er at foretage en samlet vurdering af de ansattes psykiske velbefindende. Metoden der er anvendt er baseret på en risiko score, dels bestående af de tidligere omtalte mål for psykisk velbefindende, dels en indeksscore på basis af svarene på det tidligere omtalte Symptom Checkliste 90 skema (side 8). Udregningen af samlet score er simpel, vægtningen af de enkelte svar er den samme, således at svar, der angiver psykisk velbefindende, kan give 5 eller 6 point afhængig af mulige svarkategorier, mens svar som angiver dårligste psykiske velbefindende giver 1 point. For mentalt helbred med fem spørgsmål kan således opnås en score på maksimalt $5 \times 6 = 30$ point, som udtryk for et fremragende mentalt helbred. En indeksscore på 5 vil tilsvarende repræsentere et elendigt mentalt helbred. For vitalitet er maksimumværdien 20 (fire spørgsmål og fem kategorier), samme værdi opnås for adfærdsmæssige stress-symptomer, somatiske stress-symptomer og kognitive stress-symptomer. De fem spørgsmål om psykisk helbred kan således maksimalt ved psykisk velbefindende give en score på 110. Symptom Checkliste 90 med 90 spørgsmål kan maksimalt give en score på $90 \times 5 = 450$, mens den teoretisk dårligste score er på $90 \times 1 = 90$ point.

I de følgende tabeller vises gennemsnitsværdier for forskellige jobkategorier. P-værdien viser resultatet af en variansanalyse, der overordnet tester om grupperne er ens. Forskellene mellem de enkelte jobkategorier er desuden analyseret ved brug af en multiple sammenligninger ad modum Scheffe, en statistisk metode, som tillader at bedømme, hvilke grupper der adskiller sig statistisk signifikant fra andre.

9.1 Mentalt helbred

Tabel 9.1 viser, at der overordnet er statistisk signifikant forskel mellem grupperne, og at præsterne har den laveste score. Ved Scheffe test viste det sig at præsterne havde en signifikant lavere score end gruppen af gravere/kirketjenere og gruppen øvrige ansatte.

Tabel 9.1 Mentalt helbred, indeksscore

Gennemsnit (standardafvigelse)

Præster	Kordegne	Gravere/kirketjenere	Organister	Øvrige	p
23,5(4,3)	24,3(4,4)	25,7(3,8)	23,9(4,7)	25,3(4,5)	<0,001

9.2 Vitalitet

Tabel 9.2 viser, at der overordnet er statistisk signifikant forskel mellem grupperne, og at præsterne har den ringeste score. Ved Scheffe test viste det sig at præsterne havde en signifikant dårligere score end gruppen graver/kirketjener og gruppen øvrige ansatte.

Tabel 9.2 Vitalitet, indeksscore

Gennemsnit (standardafvigelse)

Præster	Kordegne	Gravere/kirketjener	Organister	Øvrige	p
15,4(2,4)	15,9(2,5)	16,3(2,2)	16,0(2,3)	16,3(2,6)	<0,001

9.3 Adfærdsmæssig stress

Tabel 9.3 viser, at der overordnet er statistisk signifikant forskel mellem grupperne, og at præsterne har den laveste score. Ved Scheffe test viste det sig at præsterne havde en signifikant lavere score end grupperne graver/kirketjener, organister, og gruppen øvrige ansatte.

Tabel 9.3 Adfærdsmæssige stress-symptomer, indeksscore

Gennemsnit (standardafvigelse)

Præster	Kordegne	Gravere/kirketjener	Organister	Øvrige	p
16,1(3,3)	16,9(3,3)	17,6(2,9)	17,0(3,3)	17,6(3,1)	<0,001

9.4 Somatiske stress-symptomer

Som det fremgår af Tabel 9.4 er der ingen statistisk signifikante forskelle mellem grupperne med hensyn til somatiske stress-symptomer.

Tabel 9.4 Somatiske stress-symptomer, indeksscore

Gennemsnit (standardafvigelse)

Præster	Kordegne	Gravere/kirketjener	Organister	Øvrige	p
16,8(2,8)	16,6(2,7)	17,0(2,7)	17,0(2,7)	17,1(2,6)	0,49

9.5 Kognitive stress-symptomer

Tabel 9.5 viser, at der overordnet er statistisk signifikant forskel mellem grupperne, og at præsterne har den laveste score sammen med kordegne. Ved Scheffe test viste det sig, at præsterne havde en signifikant lavere score end gruppen graver/kirketjener.

Tabel 9.5 Kognitive stress-symptomer, indeksscore

Gennemsnit (standardafvigelse)

Præster	Kordegne	Gravere/kirketjener	Organister	Øvrige	p
16,0(3,3)	16,0(3,2)	17,0(3,0)	16,2(3,2)	16,5(3,1)	<0,001

9.6 Symptom Checkliste 90 indeksscore.

Tabel 9.6 viser, at resultatet med hensyn til Symptom Checkliste 90 score er i overensstemmelse med de øvrige stresssymptomer, selv om antallet af manglende svar på disse spørgsmål i gennemsnit var noget højere end for de øvrige anvendte spørgsmål i skemaet.

Samlet viser resultaterne i dette afsnit, at den jobkategori, som oplever flest stresssymptomer er præsterne, efterfulgt af kordegnene. For alle jobkategorier gælder, at gennemsnitsscoren ikke er alarmerende dårlig, med der findes, som det også er fremgået af tidligere analyser, personer med en relativt lav score, specielt i kategorierne præster og kordegne.

Tabel 9.6. Symptom Checkliste 90, indeksscore

Gennemsnit (standardafvigelse)

Præster	Kordegne	Gravere/kirketjener	Organister	Øvrige	p
408,9(39,5)	410,0(43,7)	423,7(32,1)	412,7(41,1)	419,2(35,1)	<0,001

10. Alle grupper af ansatte. Psykosocialt arbejdsmiljø og stress. Hvilke faktorer betyder mest?

I dette afsnit analyseres for statistisk betydende sammenhænge mellem arbejdsmiljømæssige belastninger og psykiske reaktioner/stress-symptomer. Sammenhængen mellem psykosociale arbejdsmiljøfaktorer og stress-relaterede helbredsindices er undersøgt ved multipel regressionsanalyse. Følgende faktorer blev inddraget i analyserne: alder og køn, samt de følgende 25 spørgsmål:

- 1) Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?
- 2) Er dit arbejde ujævnt fordelt, så at det hober sig op ?
- 3) Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?
- 4) Er det nødvendigt at arbejde over?
- 5) Skal du overskue mange ting på en gang i dit arbejde?
- 6) Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt belastende situationer?
- 7) Kræver dit arbejde, at du træffer svære beslutninger?
- 8) Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende?
- 9) Bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde?
- 10) Kræver dit arbejde, at du lader være med at sige din mening?
- 11) Kræver dit arbejde, at du skjuler dine følelser?
- 12) Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde?
- 13) Har du indflydelse på, hvem du arbejder sammen med?
- 14) Har du indflydelse på mængden af dit arbejde?
- 15) Har du indflydelse på, hvad du laver på dit arbejde?
- 16) I hvor høj grad kan man sige, at den nærmeste foresatte sørger for at den enkelte har gode udviklingsmuligheder?
- 17) I hvor høj grad kan man sige, at den nærmeste foresatte prioriterer trivsel på arbejdspladsen højt?
- 18) I hvor høj grad kan man sige, at den nærmeste foresatte er god til at planlægge arbejdet?
- 19) I hvor høj grad kan man sige, at den nærmeste foresatte er god til at løse konflikter?
- 20) Hvor ofte får du hjælp og støtte fra de andre medarbejdere?
- 21) Hvor ofte taler du med de andre medarbejdere om, hvor godt du udfører dit arbejde?
- 22) Hvor ofte er de andre medarbejdere villige til at lytte til dine problemer med arbejdet?
- 23) Hvor ofte er din nærmeste foresatte villig til at lytte til dine problemer med arbejdet?
- 24) Hvor ofte taler du med din nærmeste foresatte om, hvor godt du udfører dit arbejde?
- 25) Hvor ofte får du hjælp og støtte fra din nærmeste foresatte?

Faktorerne præsenteres i rangorden efter styrken af statistisk sammenhæng med udfaldet i en lineær multipel regressionsanalyse (p-værdien for samtlige viste faktorer er mindst 0,05). I tabellerne vises fordelingen af signifikante risikofaktorer blandt personer med lav og høj indeksscore, således at de 20% med den laveste score præsenteres versus de øvrige 80%.

10.1 Alle grupper af ansatte. Risikofaktorer for lav score med hensyn til mentalt helbred

Tabel 10.1 viser, at de væsentligste risikofaktorer for dårligt mentalt helbred er, at blive bragt i følelsesmæssigt belastende situationer, at have en nærmeste foresat, som ikke er god til at løse konflikter, og at have lavere indflydelse på beslutninger om arbejdet end andre. Også krav om at skjule følelser og blive følelsesmæssigt berørt af arbejdet er risikofaktorer. At andre medarbejdere ikke er villige til at lytte til ens problemer, og at arbejdet kræver, at man undlader at sige sin mening, er ligeledes faktorer, som karakteriserer den femtedel af de ansatte, som det mentalt dårligt. Lavere indflydelse og krav om overarbejde er ligeledes associeret med dårligt mentalt helbred.

Tabel 10.1 Risikofaktorer for reduceret mentalt helbred

Faktor/spørgsmål	De 20% med laveste score	Øvrige 80%
Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt belastende situationer. Svar: altid/ofte, %	56,6%	24,5%
I hvor høj grad kan man sige, at den nærmeste foresatte er god til at løse konflikter? Svar: i meget høj grad/i høj grad, %	16,8%	34,3%
Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde? Svar: i meget høj grad/i høj grad, %	47,1%	73,0%
Kræver dit arbejde, at du skjuler dine følelser? Svar: altid/ofte, %	55,7%	24,7%
Alder, gennemsnit(standardafvigelse)	48,6(9,4)	50,7(10,4)
Hvor ofte sker det, at du ikke når dine arbejdsopgaver? Svar: altid/ofte, %	33,6%	16,3%
Bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde? Svar: i meget høj grad/i høj grad,%	61,1%	32,7%
Hvor ofte er de andre medarbejdere villige til at lytte til dine problemer med arbejdet? Svar: altid/ofte, %	23,8%	50,3%
Kræver dit arbejde, at du lader være med at sige din mening? Svar: altid/ofte, %	39,8%	16,5%
Har du indflydelse på, hvad du laver på dit arbejde? Svar: altid/ofte, %	61,5%	80,4%
Er det nødvendigt at arbejde over? Svar: altid/ofte, %	58,2%	37,4%

10.2 Alle grupper af ansatte. Risikofaktorer for lav score med hensyn til vitalitet

Tabel 10.2 viser, at statistisk signifikante risikofaktorer for nedsat vitalitet er: arbejde der hober sig op, lav indflydelse på beslutninger i arbejdssituationen, og det at man ikke når sine arbejdsopgaver. Også følelsesmæssig belastning påvirker vitaliteten negativt, og dårlig planlægning af nærmeste foresatte er ligeledes en risikofaktor. Krav i arbejdet om, at man er nødt til at skjule sine følelser og sjældnen kommunikation med nærmeste foresatte om, hvor godt man udfører sit arbejde, er også karakteristika for den dårligste femtedel.

Tabel 10.2 Alle grupper af ansatte. Risikofaktorer for reduceret vitalitet

Faktor/spørgsmål	De 20% med laveste score	Øvrige 80%
Er dit arbejde ujævnt fordelt, så at det hober sig op? Svar: altid/ofte, %	72,0%	41,9%
Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde? Svar: altid/ofte, %	54,7%	71,4%
Hvor ofte sker det, at du ikke når dine arbejdsopgaver? Svar: altid/ofte, %	34,2%	16,3%
Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende? Svar: i meget høj grad/i høj grad, %	60,5%	33,9%
I hvor høj grad kan man sige, at den nærmeste foresatte er god til at planlægge arbejdet? Svar: i meget høj grad/i høj grad, %	20,6%	38,4%
Alder, gennemsnit (standardafvigelse)	48,5(9,2)	50,7(10,4)
Kræver dit arbejde, at du skjuler dine følelser? Svar: i meget høj grad/i høj grad, %	50,2%	25,5%
Hvor ofte taler du med din nærmest foresatte om, hvor godt du udfører dit arbejde? Svar: altid/ofte, %	6,6%	13,0%

10.3 Alle grupper af ansatte. Risikofaktorer for øget adfærdsmæssig stress

Tabel 10.3 viser, at ujævnt fordelt arbejde, der hober sig op og følelsesmæssigt belastende arbejde samt lav indflydelse på arbejdet er de vigtigste risikofaktorer for adfærdsmæssig stress. Også det, ikke at nå sine arbejdsopgaver, og at andre medarbejdere og nærmeste foresatte ikke er så villige til at lytte til ens problemer, synes at være væsentlige risikofaktorer. At skjule sine følelser og at undlade at sige sin mening, er ligeledes karakteristika for den dårligste femtedel med hensyn til adfærdsmæssig stress.

Tabel 10.3 Alle grupper af ansatte. Risikofaktorer for øget adfærdsmæssig stress

Faktor/spørgsmål	De 20% med laveste score	Øvrige 80%
Er dit arbejde ujævnt fordelt, så at det hober sig op? Svar: altid/ofte, %	71,7%	40,7%
Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende? Svar: i meget høj grad/i høj grad, %	62,8%	32,6%
Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde? Svar: altid/ofte, %	54,3%	71,8%
Hvor ofte sker det, at du ikke når dine arbejdsopgaver? Svar: altid/ofte, %	37,5%	14,8%
Hvor ofte er de andre medarbejdere villige til at lytte til dine problemer med arbejdet? Svar: altid/ofte, %	27,6%	50,8%
Alder, gennemsnit (standardafvigelse)	47,9(9,3)	51,0(10,4)
Kræver dit arbejde, at du skjuler dine følelser? Svar: altid/ofte, %	47,1%	25,6%
Hvor ofte er din nærmest foresatte villig til at lytte til dine problemer med arbejdet? Svar: altid/ofte, %	45,1%	66,0%
Kræver dit arbejde, at du lader være med at sige din mening? Svar: altid/ofte, %	35,2%	16,9%

10.4 Alle grupper af ansatte. Risikofaktorer for øget kognitiv stress

Tabel 10.4 viser, at de tre vigtigste faktorer for kognitiv stress er at undlade at sige sin mening, at have arbejde, der er ujævnt fordelt, så det hober sig op og lav indflydelse i arbejdssituationen. Det, ikke at nå sine arbejdsopgaver, er analogt med spørgsmålet om arbejde, der hober sig op. Flere i den laveste femtedel vedrørende kognitiv stress bliver følelsesmæssigt berørt af deres arbejde, og de angiver også, at arbejdet kræver, at man skjuler sine følelser i højere grad end de øvrige, og endelig synes den laveste femtedel også i mindre grad end andre, at deres nærmeste foresatte er gode til at løse konflikter.

Tabel 10.4 Alle grupper af ansatte. Risikofaktorer for øget kognitivt stress

Faktor/spørgsmål	De 20% med laveste score	Øvrige 80%
Kræver dit arbejde, at du lader være med at sige din mening? Svar: altid/ofte, %	35,8%	16,5%
Er dit arbejde ujævnt fordelt, så at det hober sig op? Svar: altid/ofte,%	68,2%	41,3%
Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde? Svar: i meget høj grad/i høj grad.	55,4%	71,7%
Hvor ofte sker det, at du ikke når dine arbejdsopgaver? Svar: altid/ofte, %	31,8%	16,0%
Bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde? Svar: i meget høj grad/i høj grad,%	56,8%	32,7%
I hvor høj grad kan man sige, at den nærmeste foresatte er god til at løse konflikter? Svar: i meget høj grad/i høj grad, %	19,9%	34,3%
Kræver dit arbejde, at du skjuler dine følelser? Svar: i meget høj grad/i høj grad, %	44,3%	26,0%

10.5 Alle grupper af ansatte. Risikofaktorer for påvirket Symptom Checkliste 90 indeksscore

Tabel 10.5 viser, at de tre vigtigste faktorer for at have en høj indeksscore er, at man undlader at sige sin mening i arbejdet, at man bliver følelsesmæssigt berørt, og at ens nærmeste foresatte ikke er god til at løse konflikter. Dernæst er lav indflydelse en risikofaktor, og høje krav til at træffe beslutninger ser ud til at betyde noget. Krav i arbejdet om at skjule følelser er en risikofaktor, og lav indflydelse og manglende villighed hos nærmeste foresatte til at lytte til ens problemer, er ligeledes en risikofaktor.

Tabel 10.5 Alle grupper af ansatte. Risikofaktorer for reduceret indeksscore baseret på Symptom Checkliste 90

Faktor/spørgsmål	De 20% med laveste score	Øvrige 80%
Kræver dit arbejde, at du lader være med at sige din mening? Svar: altid/ofte, %	35,1%	15,3%
Bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde? Svar: i meget høj grad/i høj grad, %	59,7%	31,2%
I hvor høj grad kan man sige, at den nærmeste foresatte er god til at løse konflikter? Svar: i meget høj grad/i høj grad, %	19,8%	35,6%
Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde? Svar: i meget høj grad/i høj grad, %	55,6%	73,8%
Kræver dit arbejde, at du træffer svære beslutninger? Svar: altid/ofte, %	31,5%	16,5%
Kræver dit arbejde, at du skjuler dine følelser? Svar: i meget høj grad/i høj grad, %	51,2%	23,9%
Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver? Svar: altid/ofte, %	32,3%	13,9%
Har du indflydelse på, hvad du laver på dit arbejde? Svar: altid/ofte, %	68,5%	81,6%
Hvor ofte er din nærmest foresatte villig til at lytte til dine problemer med arbejdet? Svar: altid/ofte, %	43,1%	68,5%

Sammenfattende for dette afsnit er stress hos de ansatte i Folkekirken typisk associeret med høje jobkrav og med arbejde, der hober sig op. Arbejde, der bringer en i følelsesmæssige situationer og det, ikke at kunne sige sin mening, er ligeledes associeret til stress. Det synes også at gå igen, at lav indflydelse i arbejdsituationen og manglende støtte hos nærmeste foresatte eller en anden medarbejder er væsentlige faktorer. Høje krav, lav indflydelse og mangelfuld støtte er risikofaktorer for stress, påvist i en række tidligere videnskabelige undersøgelser om psykosocialt arbejdsmiljø. Disse fund er således i god overensstemmelse med den eksisterende viden om årsager til arbejdsbetinget stress.

11. Psykosocialt arbejdsmiljø og stress. Mest betydende risikofaktorer i forskellige jobkategorier

Efter samme metode som i afsnit 10 vises i fem tabeller risikofaktorer, som er associeret med præsters stress-symptomer, henholdsvis reduceret mentalt helbred, reduceret vitalitet, øget adfærdsmæssig og kognitiv stress og risiko for samlet lav score på Symptom Checkliste 90 spørgsmål opgjort for gruppen med 20% laveste score sammenlignet med de resterende 80%. En risikofaktor i epidemiologisk terminologi er en faktor, som påvirker udfaldet enten negativt eller positivt.

11.1 Præster

Tabel 11.1.1 viser for præster, at de tre vigtigste risikofaktorer for et ringere end almindeligt mentalt helbred er, at arbejdet kræver, at man skjuler sine følelser, at man har lavere indflydelse på beslutninger i arbejdet, og at man ikke når sine arbejdsopgaver. Støtte i arbejdsfunktionen i form af, at nærmeste foresatte er gode til at planlægge arbejdet og andre medarbejdere villige til at lytte til ens problemer, er også risikofaktorer. Det at blive følelsesmæssigt berørt er ligeledes en væsentlig risikofaktor.

Tabel 11.1 .1 Præster. Risikofaktorer for reduceret mentalt helbred

Faktor/spørgsmål	De 20% med laveste score	Øvrige 80%
Kræver dit arbejde, at du skjuler dine følelser? Svar: altid/ofte, %	55,7%	24,6%
Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde? Svar: i meget høj grad/i høj grad, %	47,1%	73,0%
Hvor ofte sker det, at du ikke når dine arbejdsopgaver? Svar: altid/ofte, %	33,6%	16,3%
Alder, gennemsnit(standardafvigelse)	48,6(9,4)	50,7(10,4)
I hvor høj grad kan man sige, at den nærmeste foresatte er god til at planlægge arbejdet? Svar: i meget høj grad/i høj grad, %	18%	39%
Hvor ofte er de andre medarbejdere villige til at lytte til dine problemer med arbejdet? Svar: altid/ofte, %	23,8%	50,3%
Bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde? Svar: i meget høj grad/i høj grad, %	61,1%	32,7%
Har du indflydelse på, hvad du laver på dit arbejde? Svar: altid/ofte, %	61,5%	80,4%

Tabel 11.1.2 viser for præster, at de tre vigtigste risikofaktorer for nedsat vitalitet er at arbejdet kræver, at man skjuler sine følelser, at arbejdet hober sig op, og at man har lav indflydelse på, hvad man laver. Også et andet spørgsmål om indflydelse har betydning, og støtte fra nærmeste foresatte i

form af, at man taler om, hvor godt man udfører arbejdet, er også en risikofaktor, men dog ikke hyppigt forekommende.

Tabel 11.1.2 Præster. Risikofaktorer for reduceret vitalitet

Faktor/spørgsmål	De 20% med laveste score	Øvrige 80%
Kræver dit arbejde, at du skjuler dine følelser? Svar: altid/ofte, %	52,4%	26,1%
Er dit arbejde ujævnt fordelt, så at det hober sig op? Svar: altid/ofte, %	87,1%	68,2%
Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde? Svar: i meget høj grad/i høj grad, %	64,5%	81,7%
Hvor ofte sker det, at du ikke når dine arbejdsopgaver? Svar: altid/ofte, %	46,0%	24,9%
Alder, gennemsnit (standardafvigelse)	48,8(9,4)	49,1(9,7)
Hvor ofte taler du med din nærmest foresatte om, hvor godt du udfører dit arbejde? Svar: altid/ofte, %	1,6%	2,6%

Tabel 11.1.3 viser for præster, at de tre vigtigste risikofaktorer for adfærdsmæssig stress er lav indflydelse i arbejdet, at man ikke når sit arbejde, og at man skal skjule sine følelser. Manglende støtte i form af, at nærmeste foresatte er villig til at lytte til ens problemer, og at man ikke kan udtrykke sin mening, er ligeledes risikofaktorer.

Tabel 11.1.3 Præster. Risikofaktorer for øget adfærdsmæssig stress

Faktor/spørgsmål	De 20% med laveste score	Øvrige 80%
Har du indflydelse på, hvad du laver på dit arbejde? Svar: altid/ofte, %	68,8%	85,0%
Hvor ofte sker det, at du ikke når dine arbejdsopgaver? Svar: altid/ofte, %	41,4%	23,7%
Kræver dit arbejde, at du skjuler dine følelser? Svar: altid/ofte, %	46,1%	27,2%
Hvor ofte er din nærmest foresatte villig til at lytte til dine problemer med arbejdet? Svar: altid/ofte, %	46,8%	62,3%
Er dit arbejde ujævnt fordelt, så at det hober sig op? Svar: altid/ofte, %	87,2%	67,8%
Alder, gennemsnit (standardafvigelse)	47 (8,1)	49,4(9,8)
Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde? Svar: i meget høj grad/i høj grad, %	63,8%	82,5%
Kræver dit arbejde, at du lader være med at sige din mening? Svar: altid/ofte, %	34,8%	15,2%

Tabel 11.1.4 viser for præster, at de tre vigtigste faktorer for kognitiv stress er lav grad af indflydelse på beslutninger, at man undertrykker sin mening, og at man ikke når sine arbejdsopgaver.

Tabel 11.1.4 Præster. Risikofaktorer for øget kognitiv stress

Faktor/spørgsmål	De 20% med laveste score	Øvrige 80%
Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde? Svar: i meget høj grad/i høj grad.	62,6%	82,5%
Kræver dit arbejde, at du lader være med at sige din mening? Svar: altid/ofte, %	33,6%	16,0%
Hvor ofte sker det, at du ikke når dine arbejdsopgaver? Svar: altid/ofte, %	40,5%	26,5%
Er dit arbejde ujævnt fordelt, så at det hober sig op? Svar: altid/ofte, %	84,0%	68,9%
Har du indflydelse på, hvad du laver på dit arbejde? Svar: altid/ofte, %	71,0%	83,5%
Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt? Svar: altid/ofte, %	52,7%	45,4%
Alder, gennemsnit (standard-afvigelse)	47,5(8,6)	49,2(9,7)

Tabel 11.1.5 viser for præster, at de tre væsentligste faktorer for en høj indeksscore er følelsesmæssigt belastende arbejde, lav indflydelse på beslutninger i arbejdet, og at man ikke når sine arbejdsopgaver. De to andre spørgsmål om ophobet arbejde underbygger dette, og endelig er det også en risikofaktor, at foresatte ikke er villige til at lytte til ens problemer.

Tabel 11.1.5 Præster. Risikofaktorer for dårlig indeksscore baseret på Symptom checkliste 90

Faktor/spørgsmål	De 20% med laveste score	Øvrige 80%
Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende? Svar: i meget høj grad/i høj grad	83,9%	62,5%
Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde? Svar: i meget høj grad/i høj grad, %	64,3%	83,8%
Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver? Svar: altid/ofte, %	42,0%	23,9%
Kræver dit arbejde, at du skjuler dine følelser? Svar: i meget høj grad/i høj grad, %	44,6%	30,2%
Hvor ofte er din nærmest foresatte villig til at lytte til dine problemer med arbejdet? Svar: altid/ofte, %	45,5%	62,8%
Er dit arbejde ujævnt fordelt, så at det hober sig op? Svar: altid/ofte,%	84,8%	66,3%

Som det fremgår af tabellerne vedrørende præster, er det de samme risikofaktorer for stress, der går igen i denne erhvervsgruppe, som for Alle grupper af ansatte i Folkekirken. Det er store kvantitative arbejdsmæssige krav, følelsesmæssige krav i arbejdet, lav indflydelse og mangel på støtte, som er de betydende risikofaktorer for de forskellige mål for stress, i overensstemmelse med den eksisterende viden på området.

11.2 Kordegne

Blandt kordegnene afveg besvarelsen af arbejdsmiljøspørgsmålene og angivelserne af de forskellige stressmarkører ikke afgørende fra hele gruppen af folkekirkeansatte. I det følgende skal derfor kun nævnes hvilke risikofaktorer, der karakteriserede de enkelte stressmarkører.

11.2.1 Risikofaktorer for mentalt helbred

De tre væsentligste faktorer for dårligt mentalt helbred var, at arbejdet bragte en i følelsesmæssig belastende situationer, at den overordnede ikke var god til at løse konflikter, og at indflydelsen på beslutninger var lav.

11.2.2 Risikofaktorer for vitalitet

Her var tre faktorer af betydning: at arbejdet kræver, at man skjuler følelser, at arbejdet kræver, at man lader være at sige sin mening og, at man skal overskue mange ting i sit arbejde. Enkelte andre faktorer var også af betydning, specielt overarbejde og et spørgsmål vedrørende følelsesmæssig belastning.

11.2.3 Risikofaktorer for adfærdsmæssig stress

Her var kun to faktorer af betydning: at arbejdet kræver, at man lader være at sige sin mening, og at den overordnede ikke prioriterer trivselen på arbejdspladsen højt.

11.2.4 Risikofaktorer for kognitivt stress

Her var tre faktorer af særlig betydning: at man bliver følelsesmæssigt berørt af sit arbejde, at man ikke har stor indflydelse på beslutninger i arbejdet, og at det er nødvendigt at arbejde over.

11.2.5 Risikofaktorer for lav indeksscore baseret på Symptom Checkliste 90

Følgende tre faktorer var af betydning: at arbejdet kræver, at man lader være at sige sin mening, at man bliver følelsesmæssigt berørt af arbejdet, og at den nærmeste foresatte ikke er særlig villig til at lytte til den ansattes problemer med arbejdet.

Som det fremgår af det ovenstående er følelsesmæssige forhold, støtte fra overordnede og mangelfuld indflydelse igen de vigtigste faktorer, som har sammenhæng med stressmarkørerne, således som det gælder for hele gruppen af folkekirkeansatte.

11.3 Organister

For organistgruppen gælder det samme som for kordegne, at de faktorer, som har sammenhæng med stressmarkørerne ligner hele gruppen af folkekirkeansattes. I det følgende angives hvilke tre faktorer, som var vigtigst for de forskellige stressmarkører blandt organister.

11.3.1 Risikofaktorer for mentalt helbred

De tre vigtigste faktorer var: om arbejdet er følelsesmæssigt belastende, om den overordnede er god til at løse konflikter, og hvilken indflydelse man har på, hvad man laver på sit arbejde.

11.3.2 Risikofaktorer for vitalitet

De tre vigtigste faktorer var: at arbejdet er så ujævnt fordelt, så det hober sig op, at den overordnede er god til at løse konflikter, og at man bliver følelsesmæssigt berørt af sit arbejde.

11.3.3 Risikofaktorer for adfærdsmæssig stress

De tre vigtigste faktorer var: om arbejdet er ujævnt fordelt så det hober sig op, om den overordnede trivselen på arbejdspladsen højt, og om arbejdet er følelsesmæssigt belastende.

11.3.4 Risikofaktorer for kognitivt stress

De tre vigtigste faktorer var: om arbejdet er følelsesmæssigt belastende, om den overordnede er god til at løse konflikter, og hvor ofte man taler med andre medarbejdere om, hvor godt man udfører sit arbejde.

11.3.5 Risikofaktorer for lav indeksscore baseret på Symptom Checkliste 90

De tre vigtigste faktorer var: om arbejdet er følelsesmæssigt belastende, om den overordnede er god til at løse konflikter, og hvor ofte det sker, at man ikke når alle sine arbejdsopgaver.

For organisterne gælder stort set det samme som for kordegne og præster, at det er de følelsesmæssige belastninger, overordnetes mangel på støtte og manglende støtte hos kolleger eller andre medarbejdere, og endelig lav indflydelse, som synes at være de vigtigste psykiske arbejdsmiljøfaktorer med relation til stressmarkørerne.

11.4 Kirketjenere

I de indledende afsnit blev kirketjenere slået sammen med gravere, idet kun ca. 100 deltagere i undersøgelsen udelukkende angav en beskæftigelse som kirketjenere. Kirketjenere har som andre grupper af ansatte i Folkekirken nogle risikofaktorer som kan associeres til stressmarkører.

11.4.1 Risikofaktorer for mentalt helbred

De tre vigtigste faktorer var, om arbejdet kræver, at man lader være at sige sin mening, om man har indflydelse på, hvad man laver i sit arbejde, og om arbejdet bringer en i følelsesmæssigt belastende situationer. Også hvor ofte andre medarbejdere er villige til at lytte til problemer med arbejdet, og om de overordnede er gode til at løse konflikter havde betydning.

11.4.2 Risikofaktorer for vitalitet

Kun tre faktorer var af betydning: hvor ofte man får støtte og hjælp fra nærmeste foresatte, ung alder og om arbejdet kræver, at man lader være at sige sin mening.

11.4.3 Risikofaktorer for adfærdsmæssig stress

De tre vigtigste faktorer var, hvor villige andre medarbejdere er til at lytte til ens problemer, hvor ofte det sker, at man ikke når alle sine arbejdsopgaver, og om arbejdet bringer en i følelsesmæssigt belastende situationer. Også indflydelse på mængden af arbejde var væsentlig.

11.4.4 Risikofaktorer for kognitiv stress

De tre mest betydende faktorer var, om arbejdet kræver, at man undlader at sige sin mening, hvor ofte andre medarbejdere lytter til ens problemer, og om arbejdet bringer en i følelsesmæssigt belastende situationer.

11.4.5 Risikofaktorer for lav indeksscore baseret på Symptom Checkliste 90

Kun to faktorer var af væsentlig betydning: om den overordnede er god til løse konflikter, og om arbejdet kræver, at man skjuler sine følelser.

For kirketjenere er risikofaktorerne for stress som for andre grupper af ansatte i Folkekirken associeret med belastninger i arbejdet: at man ikke når sit arbejde, at der er ringe støtte fra overordnede, lav indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen og følelse af ikke at kunne udtrykke sin mening.

11.5 Gravere

Mange af de tidligere tabeller har vist, at graverne overordnet har det relativt bedste psykiske arbejdsmiljø blandt ansatte i Folkekirken. Nogle gravere har dog stressproblemer.

11.5.1 Risikofaktorer for mentalt helbred

De tre vigtigste faktorer var, om den foresatte sørger for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder, om man bliver følelsesmæssigt berørt af sit arbejde, og om man har indflydelse på, hvad man laver i sit arbejde. Af mindre betydning var, at man ikke når alle sine arbejdsopgaver.

11.5.2 Risikofaktorer for vitalitet

De fire vigtigste faktorer var, at man ikke når alle sine arbejdsopgaver, indflydelsen på beslutninger i arbejdet, om den foresatte er god til at løse konflikter og følelsesmæssigt berørthed af arbejdet.

11.5.3 Risikofaktorer for adfærdsmæssig stress

De fire vigtigste faktorer var, om arbejdet er følelsesmæssigt belastende, om arbejdet er ujævnt fordelt, så det hober sig op, om man har indflydelse på beslutninger om arbejdet og om andre medarbejdere er villige til at lytte til ens problemer.

11.5.4 Risikofaktorer for kognitiv stress

De fem vigtigste faktorer var, om arbejdet kræver, at man træffer svære beslutninger, om man har indflydelse på beslutninger om arbejdet, om arbejdet kræver, at man skjuler sine følelser og som noget specielt for gruppen, om man har indflydelse på, hvem man arbejder sammen med.

11.5.5 Risikofaktorer for lav indeksscore baseret på Symptom Checkliste 90

De vigtigste faktorer for graverne var her, om man bliver følelsesmæssigt berørt af sit arbejde, om arbejdet er ujævnt fordelt, så det hober sig op, og om man har indflydelse på, hvad man laver i sit arbejde, og om arbejdet kræver, at man træffer svære beslutninger. De eneste nye risikofaktorer, som ikke er set i andre grupper er, at arbejdet kræver, at man træffer svære beslutninger kommer ud som risikofaktor, og også faktoren om man har indflydelse på, hvem man arbejder sammen med. Interessant nok anser graverne det for vigtigt, at den foresatte sørger for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder ellers er mønsteret for graverne ikke forskelligt fra andre grupper.

11.6 Øvrige

Gruppen af øvrige bestod af flere forskellige faggrupper som kirkegårdsledere, sognemedhjælper med flere. I det følgende vises, hvilke arbejdsmiljøfaktorer der havde størst betydning for stressmarkørerne.

11.6.1 Risikofaktorer for mentalt helbred

De tre vigtigste faktorer var, at arbejdet kræver, at man lader være at sige sin mening, om den foresatte er god til at løse konflikter, og om arbejdet medførte følelsesmæssige belastende situationer.

11.6.2 Risikofaktorer for vitalitet

De tre vigtigste faktorer var, om den foresatte var god til at planlægge arbejdet, om arbejdet krævede, at man skulle træffe svære beslutninger, og om de overordnede sørgede for, at den enkelte medarbejder havde gode udviklingsmuligheder.

11.6.3 Risikofaktorer for adfærdsmæssig stress

Vigtigste faktorer var, om arbejdet var følelsesmæssigt belastende, og om den foresatte prioriterede trivselen på arbejdspladsen højt.

11.6.4 Risikofaktorer for kognitivt stress

To faktorer var af betydning, om den foresatte sørger for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder, og om man blev følelsesmæssigt berørt af sit arbejde.

11.6.5 Risikofaktorer for lav indeksscore baseret på Symptom Checkliste 90

De vigtigste faktorer var, om den foresatte sørgede for at den enkelte medarbejder havde gode udviklingsmuligheder, om man blev følelsesmæssigt berørt af sit arbejde, og kønnet, idet kvinderne havde den bedste score.

Gruppen af øvrige er som tidligere nævnt heterogen set ud fra et arbejdsmedicinsk synspunkt. Mønstret for, hvad der anføres som kan betinge stress er et lidt andet end for andre grupper af ansatte i Folkekirken. Udviklingsmuligheder i arbejdet synes at være en væsentlig faktor, beslutningstagen anføres som et problem og foresattes støtte kan tillægges særlig betydning. Som for øvrige grupper af ansatte i Folkekirken er følelsesmæssige belastninger en stressfaktor.

12. Menighedsrådets rapportering af samarbejdsforhold og konflikthåndtering

De første 11 afsnit har overvejende behandlet første del af undersøgelsen af Folkekirkens psykiske arbejdsmiljø, hvor problemerne anskues fra de ansattes synsvinkel. Anden del af undersøgelsen er den spørgeskemaundersøgelse, som omfattede menighedsrådene i de 500 udvalgte sogne.

Som allerede nævnt i metodeafsnittet besvarede 340 menighedsråd et kort spørgeskema udarbejdet specielt til denne undersøgelse. Længe efter svarfristen indkom de sidste besvarelser, de sidste fire besvarelser modtog vi så sent, at svarene ikke har kunnet indgå i analyserne. Spørgeskemaet skulle belyse menighedsrådets opfattelse af de ansattes psykiske arbejdsmiljø, personalets faglige kompetence, udviklingsmuligheder og menighedsrådets syn på om personalet udfører deres arbejde tilfredsstillende.

12.1 Samarbejde og kompetence

Tabel 12.1 viser, at menighedsrådene svarer fra neutralt til stærkt positivt på samtlige spørgsmål, der er stillet. Det er ganske få procent, som har negativ opfattelse af deres personales indsats. Menighedsrådene anfører at have et udmærket kendskab til det kirkelige personales opgaver, og menighedsrådene oplyser, at personalet har stor indflydelse på beslutninger om og planlægning af arbejdet. Menighedsrådene bedømmer personalets faglige og personlige kompetence til at udføre arbejdet særdeles højt, og menighedsrådene mener, at personalet har god mulighed for faglig og personlig udvikling i arbejdet. Menighedsrådene er ligeledes meget tilfredse med personalets udførelse af deres arbejde, men menighedsrådene er knap så sikre på, om personalet ved, hvordan menighedsrådene vurderer arbejdets udførelse. En klar majoritet af menighedsrådene finder samarbejdet med personalet om arbejdets udførelse tilfredsstillende, og tilsvarende anføres, at også personalet vurderer samarbejdet med menighedsrådet om arbejdets udførelse som tilfredsstillende. De negative svar vedrørende samarbejde og kompetence er på alle områder meget få.

Tabel 12.1 Samarbejde og kompetence

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Har menighedsrådet kendskab til det kirkelige personales opgaver?	23,7%	58,3%	17,4%	0,6%	0%
Er det menighedsrådets opfattelse at:					
personalet har indflydelse på beslutninger om/planlægning af arbejdet?	36,7%	54,2%	8,7%	0,3%	0%
personalet har den nødvendige faglige og personlige kompetence til at udføre arbejdet?	36,6%	58,0%	5,1%	0,3%	0%
personalet har mulighed for faglig og personlig udvikling i arbejdet?	26,6%	59,2%	14,2%	0%	0%
personalet udfører arbejdet tilfredsstillende?	43,5%	49,2%	6,9%	0,3%	0%
personalet har kendskab til, hvorledes menighedsrådet vurderer arbejdets udførelse?	18,7%	49,8%	27,5%	3,6%	0,6%
menighedsrådets samarbejde med personalet om arbejdets udførelse er tilfredsstillende?	19,4%	60,9%	17,0%	2,7%	0%
personalet vurderer samarbejdet med menighedsrådet om arbejdets udførelse som tilfredsstillende?	15,3%	55,1%	26,2%	3,1%	0,3%

12.2 Konfliktåndtering

Tabel 12.2 viser, at ca. en fjerdedel af menighedsrådene har kendskab til, at der i det kirkelige personale er uoverensstemmelser mellem enkeltpersoner eller personalegrupper, ca. en femtedel har kendskab til, at der er uoverensstemmelser mellem menighedsrådet eller enkelte medlemmer af dette og enkeltpersoner eller personalegrupper blandt de ansatte. Næsten 30% af menighedsrådene er inddraget i konflikter mellem ansatte ved kirken, og ca. en femtedel af menighedsrådene er inddraget i konflikter med ansatte i kirken. To tredjedele af menighedsrådene har taget initiativ til at forebygge konflikter. Næsten 90% af menighedsrådene mener at have taget initiativ til at fremme et godt arbejdsmiljø for det kirkelige personale. Mellem en fjerdedel og en femtedel af menighedsrådene mener, at der er arbejdsrelaterede konflikter.

Tabel 12.2 Konflikter og konflikthåndtering

	Ja	Nej
Har menighedsrådet kendskab til, at der i det kirkelige personale er uoverensstemmelser mellem enkeltpersoner/personalegrupper?	26,7%	73,3%
Har menighedsrådet kendskab til, at der er uoverensstemmelser mellem menighedsrådet/enkelte medlemmer af dette, og enkeltpersoner eller personalegrupper i det kirkelige personale?	18,7%	81,3%
Er menighedsrådet inddraget i konflikter mellem ansatte ved kirken?	28,4%	71,6%
Er menighedsrådet inddraget i konflikter med ansatte i kirken?	22,6%	77,4%
Har menighedsrådet taget initiativ til at forebygge konflikter?	63,5%	36,5%
Har menighedsrådet taget initiativ til at fremme et godt arbejdsmiljø for det kirkelige personale?	88,7%	11,3%

12.3 Psykosocialt arbejdsmiljø og menighedsrådets rapportering

Formålet med at spørge menighedsrådene om deres syn på personalets psykiske arbejdsmiljø var at sammenholde menighedsrådenes opfattelse med de ansattes. Endvidere var der interesse for at få et indtryk af, hvorledes menighedsrådene opfattede kvantiteten af de ansattes arbejde. Det var også af interesse at få at vide, i hvor høj grad menighedsrådene havde kendskab til konflikter blandt Folkekirkens ansatte, og mellem menighedsråd og de ansatte. Med andre ord: hvor konfliktfyldt opfatter menighedsrådet Folkekirkens psykiske arbejdsmiljø?

Der er en interessant diskrepans imellem svarene i Tabel 12.1 og i Tabel 12.2, idet menighedsrådene har et meget positivt syn på deres personales kompetence og evne til at udføre arbejdet, men samtidig må man konstatere, at der synes at være en uoverensstemmelser og konflikter i op mod hvert fjerde sogn.

Menighedsrådene synes at have stor vilje til at fremme arbejdsmiljøet. Som det fremgår af begge tabeller har menighedsrådene en ret positiv opfattelse af det psykiske arbejdsmiljø i sognene, men en del menighedsråd erkender dog, at der kan være konflikter.

For at opnå et indtryk af om der er nogen sammenhæng imellem menighedsrådenes opfattelse af konflikter og de ansattes rapportering vedrørende det psykiske arbejdsmiljø, er der foretaget en analyse, hvor ansatte i sogne hvor menighedsråd, der har svaret ja til, at der er konflikter, er blevet sammenlignet med ansatte i de sogne, hvor menighedsrådet har svaret nej til de samme spørgsmål. De ansattes svar på de samtlige stillede spørgsmål om psykisk arbejdsmiljø er sammenlignet for ansatte i ovennævnte to kategorier af menighedsråd. Tabel 12.3.1 viser, at der er en række spørgsmål, som er besvaret signifikant forskelligt. De faktorer som adskiller sig signifikant viser forventelige sammenhænge, idet der hvor menighedsrådet har svaret ja til, at der er konflikter,

afgiver medarbejderne tilsvarende mere negative svar end i de sogne, hvor menighedsrådene har svaret nej til, at der er konflikter. Generelt er forskellene beskedne, men dog klare.

Tabel 12.3.1 Psykosociale arbejdsmiljøfaktorer med signifikant sammenhæng til menighedsrådets rapportering af konflikter mellem ansatte ved kirken

Menighedsrådets svar på spørgsmålet: Er menighedsrådet inddraget i konflikter <i>mellem</i> ansatte ved kirken?	Ja n=624	Nej n=1016
Alle grupper af ansatte: Psykosociale arbejdsmiljøspørgsmål		
Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt belastende situationer? Svar: altid/ofte, %	32,4%	26,9%
Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver? Svar: altid/ofte, %	21,6%	17,4%
Er der en god stemning mellem dig og de andre medarbejdere? Svar: altid/ofte, %	79,8%	86,2%
Er der et godt samarbejde blandt medarbejderne på din arbejdsplads? Svar: altid/ofte, %	67,3%	76,4%
Får du på din arbejdsplads information om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid? Svar: I meget høj grad/i høj grad, %	34,3%	41,2%
Hvor ofte taler du med de andre medarbejdere om, hvor godt du udfører dit arbejde? Svar: altid/ofte, %	10,1%	15,1%
Hvor ofte får du hjælp og støtte fra din nærmeste foresatte? Svar: altid/ofte, %	20,8%	26,5%
Hvor stor en del af tiden de sidste 4 uger har du følt dig rolig og afslappet? Svar: Hele tiden/det meste af tiden, %	49,0%	57,4%
Hvor stor en del af tiden de sidste 4 uger har du været glad og tilfreds? Svar: Hele tiden/det meste af tiden, %	54,5%	61,9%
Udsagn: Jeg har ikke haft tid til afslapning eller fornøjelser. Svar: Passer præcis/passet ganske godt, %	18,8%	14,3%

For alle svar gælder, at der er overensstemmelse mellem menighedsrådenes opfattelse af arbejdsmiljøproblemerne og svarprofilen blandt ansatte. På lignende måde, som ovenfor beskrevet, er der foretaget en analyse mellem menighedsråd, som mener, at de er inddraget i konflikter mellem ansatte ved kirken versus menighedsråd, hvor dette ikke er tilfældet. De signifikante forskelle er vist i Tabel 12.3.2, og her ses også relativt små, men dog klare forskelle.

Tabel 12.3.2 Psykosociale arbejdsmiljø faktorer med signifikant sammenhæng til menighedsrådets rapportering af konflikter med ansatte ved kirken

Menighedsrådets svar på spørgsmålet: Er menighedsrådet inddraget i konflikter <i>med</i> ansatte ved kirken?	Ja n=293	Nej n=1347
Alle grupper af ansatte: Psykosociale arbejdsmiljøspørgsmål		
Kræver dit arbejde, at du husker meget? Svar: altid/ofte, %	79,5%	69,7%
Har du indflydelse på, hvad du laver på dit arbejde? Svar: altid/ofte, %	70,0%	78,0%
Kan du stort set tage ferie, som det passer dig? Svar: altid/ofte, %	54,6%	64,1%
Hvor ofte er de andre medarbejdere villige til at lytte til dine problemer med arbejdet? Svar: altid/ofte, %	37,5%	47,4%
Hvor ofte får du hjælp og støtte fra din nærmeste foresatte? Svar: altid/ofte, %	18,4%	25,6%
Er der en god stemning mellem dig og de andre medarbejdere? Svar: altid/ofte, %	78,5%	84,9%
Er der et godt samarbejde blandt medarbejderne på din arbejdsplads? Svar: altid/ofte, %	59,4%	75,9%
Føler du dig som en del af et fællesskab på din arbejdsplads? Svar: altid/ofte, %	62,5%	72,1%
Hvor stor en del af tiden de sidste 4 uger har du følt dig rolig og afslappet? Svar: Hele tiden/det meste af tiden, %	44,7%	56,3%

Sammenfattende fremgår det af dette afsnit, at de fleste menighedsråd allerede viser betydelig interesse for at imødegå konflikter og stress-problemer blandt de ansatte i deres respektive sogne. Der synes tillige at være betydelig grad af overensstemmelse mellem det psykiske arbejdsmiljø som det opleves af de ansatte og menighedsrådets opfattelse af de ansattes trivsel.

13. Generel diskussion og interventionsmuligheder

13.1 Generel diskussion

Indledningsvis opstillede vi fire arbejdshypoteser:

1. Det psykiske arbejdsmiljø i Folkekirken adskiller sig fra det psykiske arbejdsmiljø i baggrundsbefolkningen.
2. Det psykiske arbejdsmiljø i Folkekirken varierer fra jobkategori til jobkategori.
3. Det psykiske arbejdsmiljø i Folkekirken opleves forskelligt af de ansatte, afhængigt af alder og køn og urbaniseringsgrad i sognet.
4. Det psykiske arbejdsmiljø i Folkekirken påvirker forekomsten af stress-symptomer blandt de ansatte.

På en række målbare punkter var der forskelle i de psykiske arbejdsmiljøbelastninger hos de undersøgte fra Folkekirken og i referencegruppen. Der var store forskelle i de psykiske arbejdsmiljøbelastninger i de forskellige jobkategorier af ansatte i Folkekirken, forskelle, som delvis kunne tilskrives urbaniseringsgraden i sognet. Der var også store variationer i forekomsten af stress-symptomer i de forskellige jobkategorier, variationer, som viste sig at hænge sammen med de psykiske arbejdsmiljøbelastninger og til en vis grad alder og køn. Alle fire opstillede arbejdshypoteser kunne således underbygges.

En række metodemæssige spørgsmål skal overvejes, før der kan drages konklusioner.

Kun sogne tilmeldt FLØS er indgået i undersøgelsen, idet det ville have taget uforholdsmæssig lang tid at inddrage sogne med andre lønudbetalingssystemer i undersøgelsen. Især mindre sogne er ikke tilmeldt FLØS. Dette indebærer en potentiel risiko for selektionsbias. Imidlertid indgår der også mindre sogne tilsluttet FLØS i vores undersøgelse og i analyserne har vi taget højde for urbaniseringsgraden. Der er således ikke grundlag for at antage, at selektion skulle være en årsag til at resultaterne i vores undersøgelse skulle være misvisende.

I alle undersøgelser uanset kvalitet i gennemførelsen og uanset design vil der være en vis usikkerhed om validiteten af resultaterne. I vores undersøgelse er det en styrke, at svarprocenten er så høj som 73, idet en høj svarprocent øger sandsynligheden for at svarene er repræsentative for den udtrukne tilfældige stikprøve og dermed for de ansatte i Folkekirken. I kontrolgruppen af andre danske lønmodtagere var svarprocenten kun 62. Måske kunne det ydermere tages til indtægt for undersøgelsens validitet, at den gruppe - præsterne - som har den højeste svarprocent også er den gruppe som er mest belastet af stress-symptomer, ud fra den følgeslutning, at den som har skoen på, også er den, som er mest villig til tilkendegive, hvor skoen måtte trykke? Undersøgelsen har de-

signmæssigt den svaghed, at vi ikke har haft lejlighed til at undersøge deltagerne klinisk. Vi har heller ikke oplysninger om en række helbredsvariable så som arvelige dispositioner eller livsstilsoplysninger som brug af tobak, spiritus, medicin eller fysisk aktivitetsniveau. En mere omfattende undersøgelse ville kunne tage højde for såkaldt konfounding eller årsagsforveksling – men rent videnskabeligt ville man stadig stå tilbage med selve kausalitetsproblemet uløst, altså spørgsmålet, om der er en årsagssammenhæng. En klinisk udført forløbsundersøgelse med intervention og efterfølgende genundersøgelse ville alt andet lige være et ideelt design, men også meget kostbart og tidskrævende.

En spørgeskemaundersøgelse kan således ikke besvare alle spørgsmål om samspillet mellem psykiske arbejdsmiljøbelastninger og risiko for stress-symptomer. Alligevel er de klare sammenhænge vi finder mellem en række stress-symptomer hos de ansatte og en række psykiske arbejdsmiljøbelastninger påfaldende. Det er næppe tilfældigt, at de sammenhænge vi finder er i overensstemmelse med lignende undersøgelser udført i andre lande på andre undersøgelsespopulationer. I disse undersøgelser har man også vist, at arbejdets tilrettelæggelse, manglende støtte i arbejdet, manglende rolleklarhed, mm er forbundet med en øget risiko for stress-symptomer. Erfaringen er, at man ved ændringer i arbejdets tilrettelæggelse, og ved anden intervention, har kunnet konstatere et fald i stress-symptomernes hyppighed, hvilket stærkt understøtter, at et u hensigtsmæssigt psykisk arbejdsmiljø er en væsentlig årsag til stress. Det skal understreges, at vores undersøgelse er blindet, vi kender ikke navnene på deltagerne i undersøgelsen og kan derfor ikke udtale os om enkeltpersoner eller arbejdsmiljøet i de enkelte sogne, som deltog i undersøgelsen.

I rapporten er der præsenteret ganske mange delresultater i form af statistisk opgjorte fordelinger af risikofaktorer og symptomer. En del af disse beregninger har vi medtaget for at kunne redegøre for betydningen af enkeltfaktorer, og for at kunne identificere forskelle og ligheder mellem de grupper af ansatte i Folkekirken og mellem de ansatte i Folkekirken og referencegruppen. Nogle tabeller blev udeladt, hvor vi skønnede, at informationsværdien var for beskedent. Det indsamlede materiale er så omfattende, at en række andre interessante problemstillinger også kunne være belyst.

Vi har i denne undersøgelse valgt at anskue stress-symptomer som de vigtigste udfaldsvariable. Et relevant spørgsmål må være: Hvilke blandt de mange præsenterede fund skal der lægges særlig vægt på, når formålet med undersøgelsen er at forebygge psykiske arbejdsmiljøproblemer hos ansatte i Folkekirken?

Som nævnt, er hyppigheden af arbejdsbetinget stress ikke den samme i de forskellige jobkategorier i Folkekirken.

1. Præster

Som gruppe betragtet er præster de mest stressede blandt de ansatte i Folkekirken og samtidig den gruppe i Folkekirken, som har det mest belastende psykiske arbejdsmiljø. Med en hyppighed fra nogle få procent op til mere end 20% angiver præsterne at have forskellige stress-symptomer, hvilket i mange tilfælde er dobbelt så hyppigt som i referencepopulationen – i parentes bemærket er angivelserne i referencegruppen også ret høje, som et tegn på hvor udbredte stress-symptomer er blevet i Danmark. Symptomerne er ulige fordelt efter alder, køn og urbaniseringsgrad. De præster som rapporterer om øget hyppighed af stress-symptomer rapporterer samtidig, at de har øget hyppighed af psykiske arbejdsbelastninger. Det gælder problemer med at nå arbejdet, problemer med at overskue mange ting i arbejdet, at arbejdet kræver, at følelser skal skjules, og at den nærmeste foresatte ikke er villig til at lytte til problemer i arbejdet. For en mindre del af præsterne er symptomerne så udtalte, at det tyder på at de lider af såkaldt udbrændthed med egentlige depressive træk, som må siges at være til betydelig gene i udførelsen af deres gerning. Billedet er broget, der er både forskelle fra mindre sogne til hovedstad og sammenhæng med alder og køn, alt sammen forhold, der er med til at tegne billedet af et regulært kludetæppe af arbejdsmiljøproblemer for en mindre del af de ansatte præster. Det er vigtigt at understrege, at der ikke er påvist alvorlige arbejdsmiljøproblemer for flertallet af præster ansat i Folkekirken.

2. Kordegne.

Kordegne har mange af de samme arbejdsmiljøbelastninger, som er identificeret blandt præster, hyppigheden af såvel belastninger som symptomer er noget mindre. Symptomerne er også ulige fordelt efter alder, køn og urbaniseringsgrad. Kordegne, som rapporterer om øget hyppighed af stress-symptomer rapporterer samtidig med øget hyppighed om psykiske arbejdsbelastninger, så som manglende støtte fra nærmeste foresatte og manglende indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse. Det er vigtigt at påpege, at der ikke er påvist alvorlige arbejdsmiljøproblemer for flertallet af kordegne ansat i Folkekirken.

3. Organister.

Organister har mange af de samme arbejdsmiljøbelastninger, som er identificeret blandt præster, hyppigheden af såvel belastninger som symptomer er mindre. Symptomerne er også ulige fordelt efter alder, køn og urbaniseringsgrad. Organister, som rapporterer om øget hyppighed af stress-symptomer rapporterer samtidig med øget hyppighed om psykiske arbejdsbelastninger, så som manglende støtte fra nærmeste foresatte, manglende støtte fra anden medarbejdere og lav indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse. Det er vigtigt at påpege, at der ikke er påvist alvorlige arbejdsmiljøproblemer for flertallet af organister ansat i Folkekirken.

4. Kirketjenere.

Kirketjenere har mange af de samme arbejdsmiljøbelastninger, som er identificeret blandt præster, hyppigheden af såvel belastninger som symptomer er mindre. Symptomerne er også ulige fordelt efter alder, køn og urbaniseringsgrad. Kirketjenere, som rapporterer om øget hyppighed af stress-symptomer rapporterer samtidig med øget hyppighed om psykiske arbejdsbelastninger, så som problemer med at nå sit arbejde, ringe støtte fra nærmeste foresatte og lav indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse. Det er vigtigt at påpege, at der ikke er påvist alvorlige arbejdsmiljøproblemer for flertallet af kirketjenere ansat i Folkekirken.

5. Gravere.

Gravere har nogle af de samme arbejdsmiljøbelastninger, som er identificeret blandt præster, hyppigheden af såvel belastninger som symptomer er betydelig mindre. Symptomerne er også ulige fordelt efter alder, køn og urbaniseringsgrad. Gravere, som rapporterer om øget hyppighed af stress-symptomer rapporterer samtidig med øget hyppighed om psykiske arbejdsbelastninger, så som problemer med at nå arbejdet, ringe støtte fra nærmeste foresatte og lav indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse. Det er vigtigt at påpege, at der ikke er påvist alvorlige arbejdsmiljøproblemer for flertallet af gravere ansat i Folkekirken.

6. Øvrige.

Gruppen øvrige er inhomogen og består af ret få personer. Alligevel er der i gruppen identificeret enkelte undersøgelsesdeltagere som har nogle af de samme arbejdsmiljøbelastninger, som er identificeret i de andre jobgrupper, samtidig med at de rapporterer om øget hyppighed af stress-symptomer.

Der er arbejdsmiljøbelastninger som går igen i alle eller flere erhvervsgrupper. Mange af faktorerne er velkendte fra tidligere undersøgelser af årsager til arbejdsbetinget stress. Specielt i denne undersøgelse har det været overraskende, at der er så mange af de ansatte i Folkekirken med stress-symptomer, som anfører, at det er et problem, at de ikke kan sige deres mening. Vores undersøgelse kan ikke redegøre for i hvilke situationer, det er nødvendigt for de ansatte i Folkekirken at undlade at fremkomme med deres mening. Kun en ny undersøgelse vil kunne give et sikkert svar på det spørgsmål.

13.2 Interventionsmuligheder

Når vi som arbejdsmedicinere præsenteres for sådanne arbejdsmedicinske problemstillinger som er forsøgt analyseret i denne store undersøgelse, ønsker vi efterfølgende at vurdere mulighederne for

forebyggelse gennem intervention. Formålet med en sådan intervention bør være at tilstræbe, at de allerede ansatte kan få det helbredsmæssigt bedre på deres arbejde, og at nyansatte kan undgå at få symptomer eller blive syge som følge af at arbejde i Folkekirken.

De arbejdsopgaver de ansatte i Folkekirken udfører ligger fast. Men konstateringen af de psykiske arbejdsmiljøproblemer gør, at man bør overveje, om det er muligt at:

- 1. Forbedre supervisionen:** Eksempelvis overfor yngre eller nyansatte medarbejdere ved at indføre tutorordninger. Undersøgelsen tyder på, at der for alle personalekategorier i Folkekirken kan være behov for en tættere supervision og en mere synlig ledelse.
- 2. Forbedre efteruddannelsen:** Eksempelvis for yngre medarbejdere, som føler sig usikre i deres professionelle rolle og for mere modne medarbejdere, som har brug for mere kompetence.
- 3. Forbedre det kollegiale samarbejde:** Eksempelvis således at de som tilhører den store gruppe, der anfører at føle sig ensomme i arbejdet får lettere ved at opbygge et fagligt baseret netværk; typisk den, der er alene om at varetage et særligt arbejde i sognet.
- 4. Forslag til strukturændringer:** Eksempelvis i sogne, hvor der kan konstateres et misforhold mellem arbejdsbelastningerne og antallet af ansatte, tyder undersøgelsen på, at der må være et behov for at rationalisere arbejdsgange, reducere arbejdsmængden eller omfordele arbejdet mellem sogne med større og mindre arbejdsbelastning. I sogne hvor der er en høj urbaniseringsgrad, synes dette behov særlig stort. For gruppen af præster så stort at der subsidiært kan blive behov for nyansættelser.

Det fremgår af spørgeskemaundersøgelsen, at de fleste menighedsråd allerede viser betydelig interesse for at imødegå konflikter og stress-problemer blandt de ansatte i deres respektive sogne. I praksis bliver det ikke nogen umiddelbar let opgave at iværksætte en forebyggelse af psykiske arbejdsmiljøproblemer, blandt andet fordi så mange faktorer er med til at bestemme vores psykiske velfindende. At Folkekirken består af så mange relativt mindre og små arbejdspladser gør ikke opgaven lettere. Hvordan og i hvilken udstrækning man skal sætte ind med en forebyggelse kræver et større detailkendskab til strukturen i Folkekirken og i hvert fald et bedre kendskab til de forskellige typer af sogne end vi i øjeblikket sidder inde med på AMK, BBH. Vi mener, at denne rapport ved at pege på nogle konkrete arbejdsmiljøproblemer blandt de ansatte i Folkekirken vil kunne tjene som en blandt flere mulige inspirationskilder til en målrettet forebyggelsesindsats af psykiske arbejdsmiljøproblemer blandt ansatte i Folkekirken.

INDEKS	Sidetal
FORORD	
Resumé	I-IX
1. Baggrund	1
1.1 Formål	1
1.2 Arbejdshypoteser	2
1.3 Materiale og metode	2
1.4 Statistik	3
2. Psykisk arbejdsmiljø i Folkekirken. Alle ansatte	4
2.1 Kvantitative krav	4
2.2 Kognitive krav	5
2.3 Emotionelle krav	5
2.4 Krav om at skjule følelser	6
2.5 Sensoriske krav	7
2.6 Indflydelse	7
2.7 Udviklingsmuligheder i arbejdet	8
2.8 Frihedsgrader i arbejdet	9
2.9 Mening i arbejdet	9
2.10 Involvering i arbejdspladsen	10
2.11 Informationsniveau	11
2.12 Rolleklarhed	11
2.13 Rollekonflikter	12
2.14 Ledelseskvalitet	13
2.15 Social støtte i arbejdet	13
2.16 Feedback	14
2.17 Sociale relationer	15
2.18 Socialt fællesskab	15
2.19 Utryghed i arbejdet	16
2.20 Tilfredshed med arbejdet	16
3. Helbred og trivsel i Folkekirken. Alle ansatte	18
3.1 Generelt selv vurderet helbred	18
3.2 Mentalt helbred	18
3.3 Vitalitet	19
3.4 Adfærdsmæssige stress-symptomer	20
3.5 Somatiske stress-symptomer	21
3.6 Kognitive stress-symptomer	22
4. Psykisk arbejdsmiljø i Folkekirken fordelt på erhvervskategorier	23
4.1 Kvantitative krav	23
4.2 Kognitive krav	24

4.3 Emotionelle krav	25
4.4 Krav om at skjule følelser	25
4.5 Sensoriske krav	26
4.6 Indflydelse	27
4.7 Udviklingsmuligheder i arbejdet	27
4.8 Frihedsgrader i arbejdet	28
4.9 Mening i arbejdet	30
4.10 Involvering i arbejdspladsen	30
4.11 Informationsniveau	31
4.12 Rolleklarhed	32
4.13 Rollekonflikter	33
4.14 Ledelseskvalitet	34
4.15 Social støtte i arbejdet	35
4.16 Feedback	36
4.17 Sociale relationer	37
4.18 Socialt fællesskab	38
4.19 Utryghed i arbejdet	38
4.20 Tilfredshed med arbejdet	39
5. Helbred og trivsel i Folkekirken fordelt på erhvervskategorier	42
5.1 Generelt selv vurderet helbred	42
5.2 Mentalt helbred	43
5.3 Vitalitet	44
5.4 Adfærdsmæssige stress-symptomer	45
5.5 Somatiske stress-symptomer	46
5.6 Kognitive stress-symptomer	48
6. Betydningen af køn. Psykisk arbejdsmiljø i Folkekirken fordelt på erhverv	50
6.1 Præster	50
6.2 Kordegne	52
6.3 Organister	53
6.4 Gravere/kirketjenere	54
6.5 Øvrige ansatte	55
7. Betydningen af alder. Psykisk arbejdsmiljø i Folkekirken fordelt på erhverv	56
7.1 Præster	56
7.2 Kordegne	58
7.3 Organister	59
7.4 Gravere/kirketjenere	62
7.5 Øvrige ansatte	65
8. Urbaniseringsgrad. Psykisk arbejdsmiljø og forskellige jobkategorier	67
8.1 Urbanisering og jobkategori	67

8.2 Præster. Psykosociale arbejdsmiljøfaktorer og urbaniseringsgrad	67
9. Stress-karakteristika for forskellige erhvervsgrupper i Folkekirken	70
9.1 Mentalt helbred	70
9.2 Vitalitet	71
9.3 Adfærdsmæssig stress	71
9.4 Somatiske stress-symptomer	71
9.5 Kognitive stress-symptomer	72
9.6 Symptom Checkliste 90	72
10. Alle grupper af ansatte. Psykosocialt arbejdsmiljø og stress. Hvilke faktorer betyder mest?	73
10.1 Alle grupper af ansatte. Risikofaktorer for lav score med hensyn til mentalt helbred	74
10.2 Alle grupper af ansatte. Risikofaktorer for lav score med hensyn til vitalitet	75
10.3 Alle grupper af ansatte. Risikofaktorer for øget adfærdsmæssig stress	75
10.4 Alle grupper af ansatte. Risikofaktorer for øget kognitivt stress	76
10.5 Alle grupper af ansatte. Risikofaktorer for påvirket Symptom Checkliste 90 indeksscore	77
11. Psykosocialt arbejdsmiljø og stress. Mest betydende risikofaktorer i forskellige jobkategorier	79
11.1 Præster	79
11.2 Kordegne	82
11.3 Organister	83
11.5 Kirketjenere	84
11.6 Gravere	85
11.7 Øvrige	86
12. Menighedsrådenes rapportering af samarbejdsforhold og konflikthåndtering	87
12.1 Samarbejde og kompetence	87
12.2 Konflikthåndtering	88
12.3 Psykosocialt arbejdsmiljø og menighedsrådets rapportering	89
13. Generel diskussion og interventionsmuligheder	92
13.1 Generel diskussion	92
13.2 Interventionsmuligheder	95
Bilag 1: Spørgeskema, ansatte	
Bilag 2: Spørgeskema, menighedsråd	
