



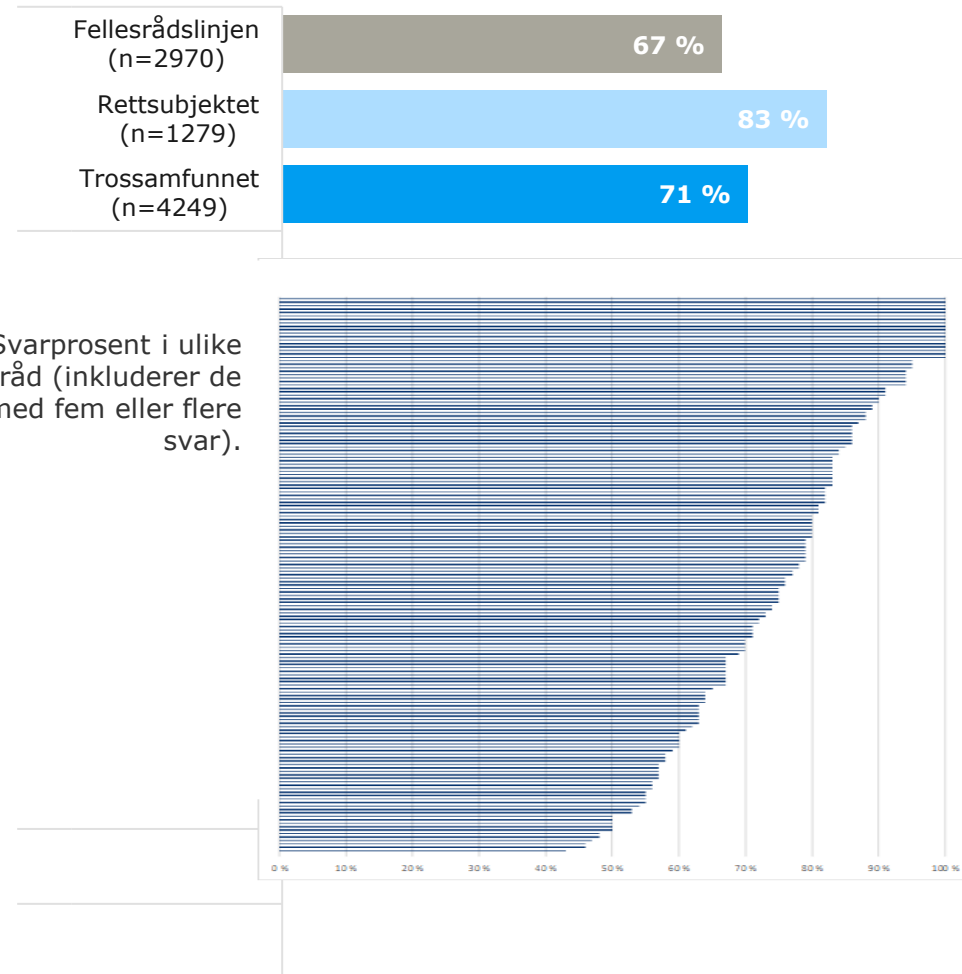
DEN NORSKE KIRKE
MEDARBEIDERUNDERSØKELSEN 2021
KOMMENTERT HOVEDRAPPORT

FELLESRÅDENE SAMLET

STOR VARIASJON I SVARPROSENT PÅ KRYSS AV DE ULIKE FELLESRÅDENE

Totalt har 67% av medarbeidere i rettssubjektet fullført undersøkelsen.

Det er en betydelig spredning i svarprosent på kryss av fellesrådslinjen.



OM MEDARBEIDERUNDERSØKELSEN

INNHODET I UNDERSØKELSEN

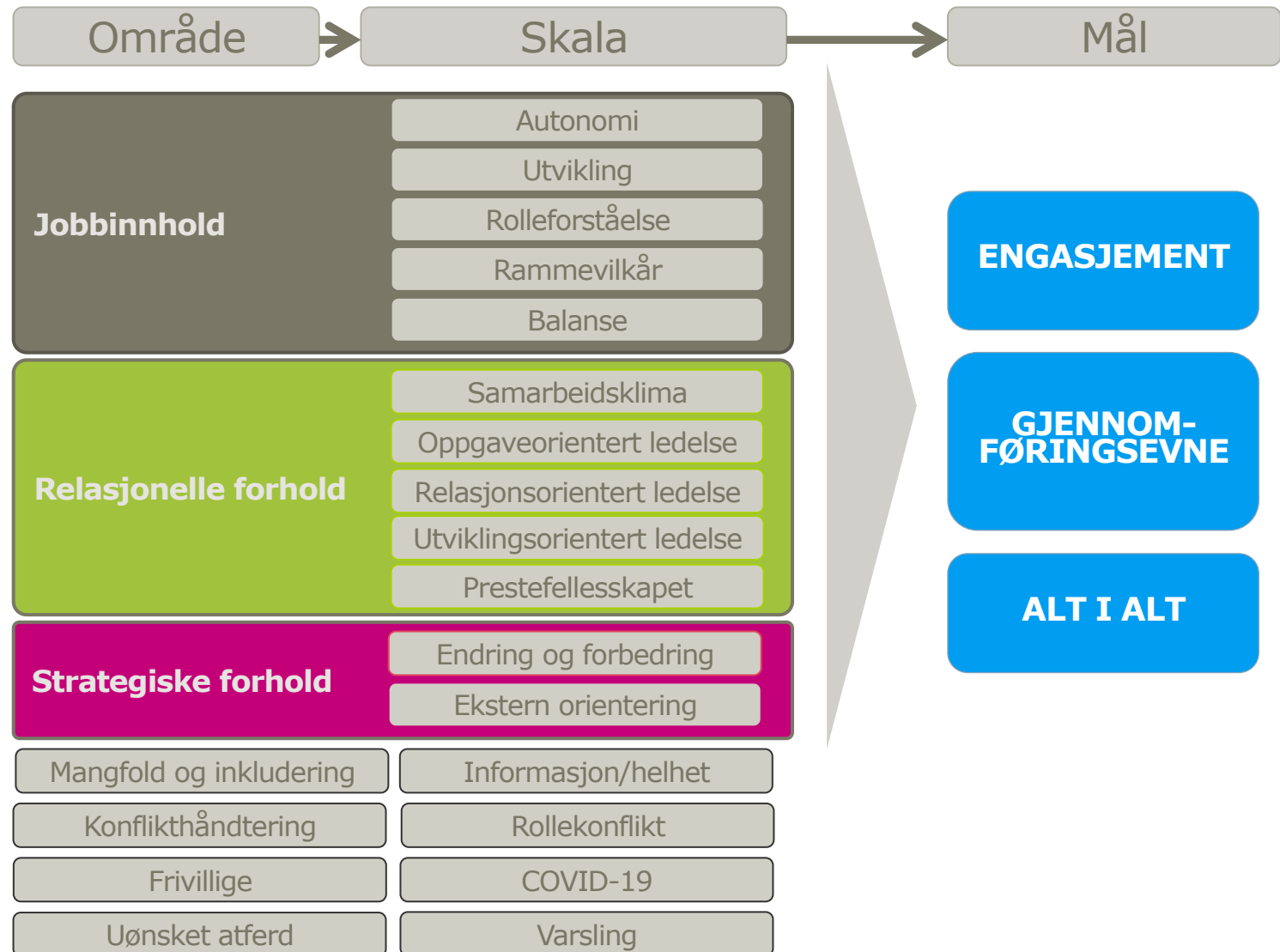
Undersøkelsen har tatt utgangspunkt i Rambølls evidensbaserte modell for medarbeiderundersøkelser, med noen tilpasninger. I tillegg er det noen ekstra temaområder som inngår i årets undersøkelse; «Mangfold og inkludering», «Konflikthåndtering», «Rollekonflikt», «Frivillige», «Varsling», «Medarbeidersamtale» og «Uønsket atferd».

Sist hele trossamfunnet, med begge arbeidsgiverlinjer samlet, gjennomførte en medarbeiderundersøkelse var tilbake i 2012. Noen av temaområdene i undersøkelsen er inkludert for å bidra til å få innsikt i historisk utvikling i trossamfunnet.

SPØRSMÅLENE OPPBYGNING

Spørsmålene i undersøkelsen er i hovedsakelig stilt på en skala fra 1 til 5 der 1 tilsvarer «helt uenig» og 5 tilsvarer «helt enig». I tillegg har det vært mulig å svare «vet ikke/ ikke relevant». Spørsmålene er formulert slik at en høy grad av «enighet» er uttrykk for noe positivt.

MODELL OG INNHOLD I UNDERSØKELSEN



RAPPORTENS STRUKTUR

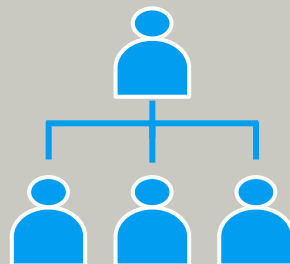
01

SAMLEDE RESULTATER



02

RESULTATER PÅ TVERS



03

DRIVERE OG INSPIRASJON



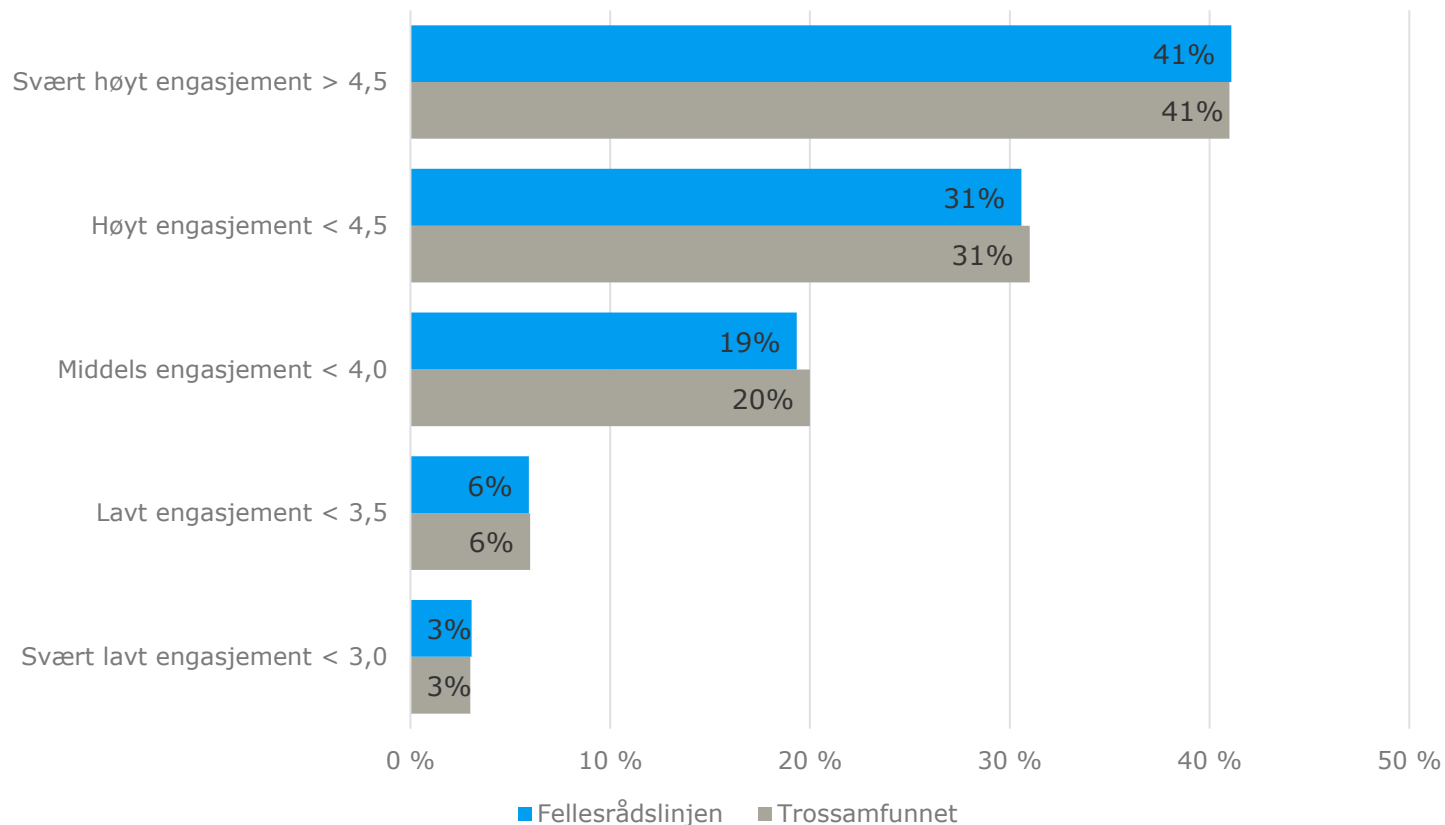
7 AV 10 MEDARBEIDERE HAR ET HØYT ENGASJEMENT I JOBBEN

Engasjement er målt ved et gjennomsnitt av fem påstander:

- Jeg er stolt over å være ansatt i Den norske kirke
- Jeg føler at den jobben jeg gjør er meningsfull
- Jobben min er ofte så inspirerende at tiden flyr
- Jeg føler meg motivert og engasjert i arbeidet mitt
- Jeg yter gjerne en ekstra innsats når det er nødvendig
- Jeg yter mitt aller beste i jobben min

72 % av medarbeiderne har et høyt eller svært høyt engasjement i jobben.

9 % av medarbeiderne rapporter om et lavt eller svært lavt engasjement i jobben.



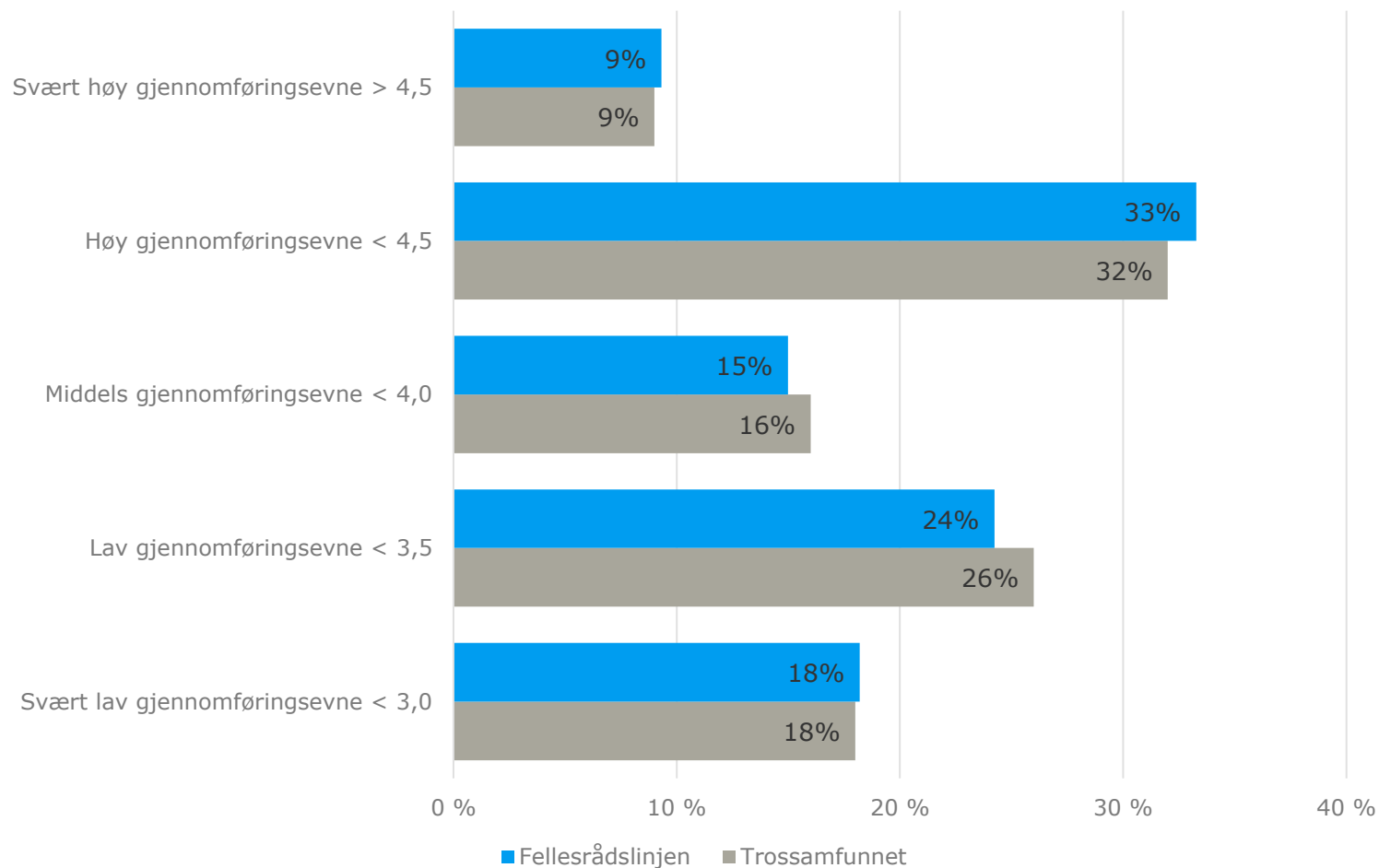
NESTEN HALVPARTEN AV DE ANSATTE RAPPORTERER OM LAV GJENNOMFØRINGSEVNE

Gjennomføringsevne er målt ved et gjennomsnitt av fem påstander:

- På min arbeidsplass gjennomfører vi møter på en effektiv måte
- På min arbeidsplass følger vi opp at vi når målene våre
- På min arbeidsplass gjennomfører vi de planer som er vedtatt

Det er stor spredning i opplevd gjennomføringsevne hos de ansatte i fellesrådene.

42% av de ansatte rapporterer om høy gjennomføringsevne. 42% mener at gjennomføringsevnen er lav eller svært lav.

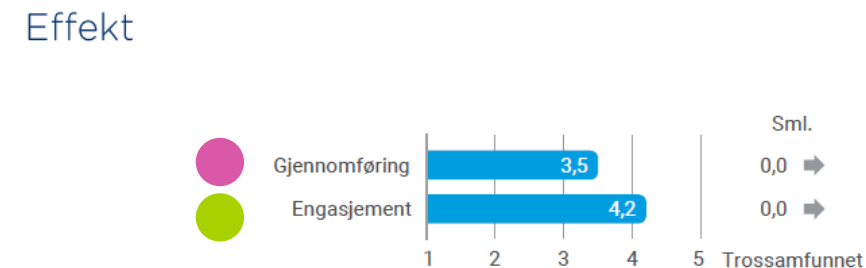
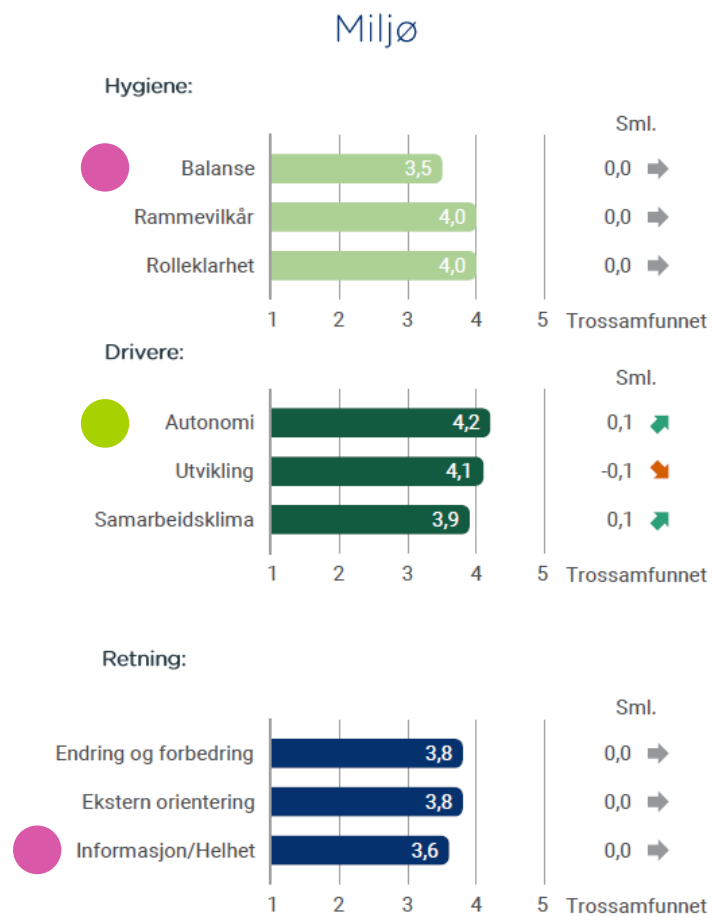


MANGE ANSATTE OPPLEVER AUTONOMI OG ENGASJEMENT I SITT ARBEID

Vi ser noe spredning i temaområder på tvers av virksomheten. «Autonomi» og «Engasjement» er temaene som har oppnådd høyest vurderinger. Det tyder på at mange ansatte opplever å ha både beslutningsmyndighet og engasjement i jobben sin.

Det er i tillegg relativt høy tilfredshet når det gjelder rolleforståelse og gode rammevilkår blant medarbeidere.

«Balanse» og «Gjennomføring» er temaene som har oppnådd lavest vurderinger; flere ansatte rapporterer dermed om høy arbeidsbelastning.



ENGASJEMENT OPPNÅR HØYE VURDERINGER

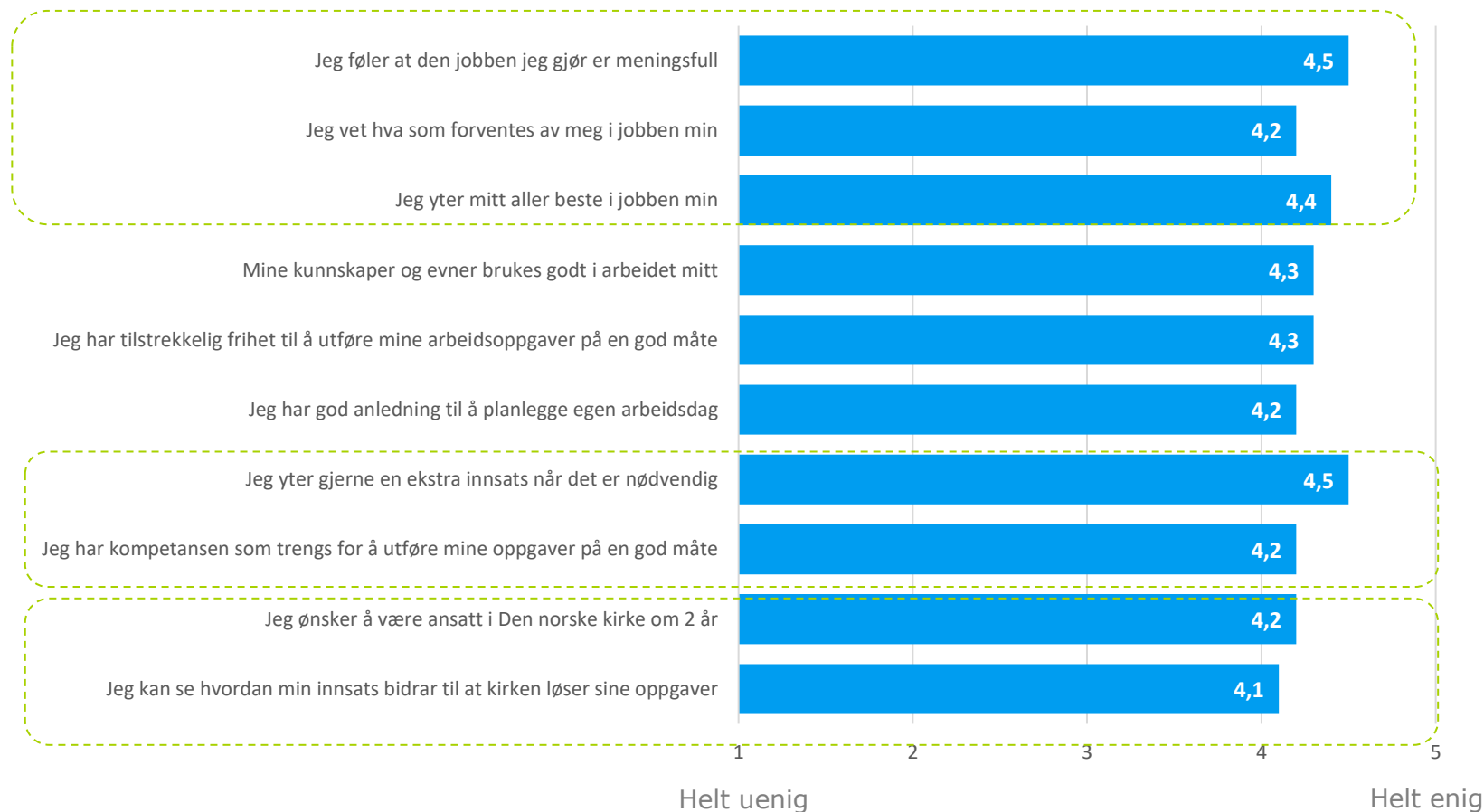
Medarbeidere i fellesrådene opplever jobben som meningsfull, og det er tydelig at medarbeidere vet hva som forventes av dem i jobben.

Spørsmål om egne kunnskaper og evner brukes godt i arbeidet, tilstrekkelig frihet til å utføre arbeidsoppgaver og god anledning til å planlegge egen arbeidsdag får også høye skår.

Videre svarer medarbeidere i fellesrådene at de gjerne yter ekstra innsats om det er nødvendig og at de har kompetansen som trengs for å utføre oppgaver.

I tillegg opplever medarbeiderne at de ser for seg å være ansatt i Den norske kirke om 2 år og de opplever at egen innsats bidrar til at kirken kan løse sine oppgaver.

STYRKER – TOPP 10 SPØRSMÅL



Styrkene er identifisert ved å gruppere de 10 spørsmålene med høyest skår i temaer. Analysen inneholder ikke spørsmål som kan karakteriseres som suksesskriterier.

BALANSE OG OPPGAVEORIENTERT LEDELSE VURDERES LAVERE I FELLESRÅDENE

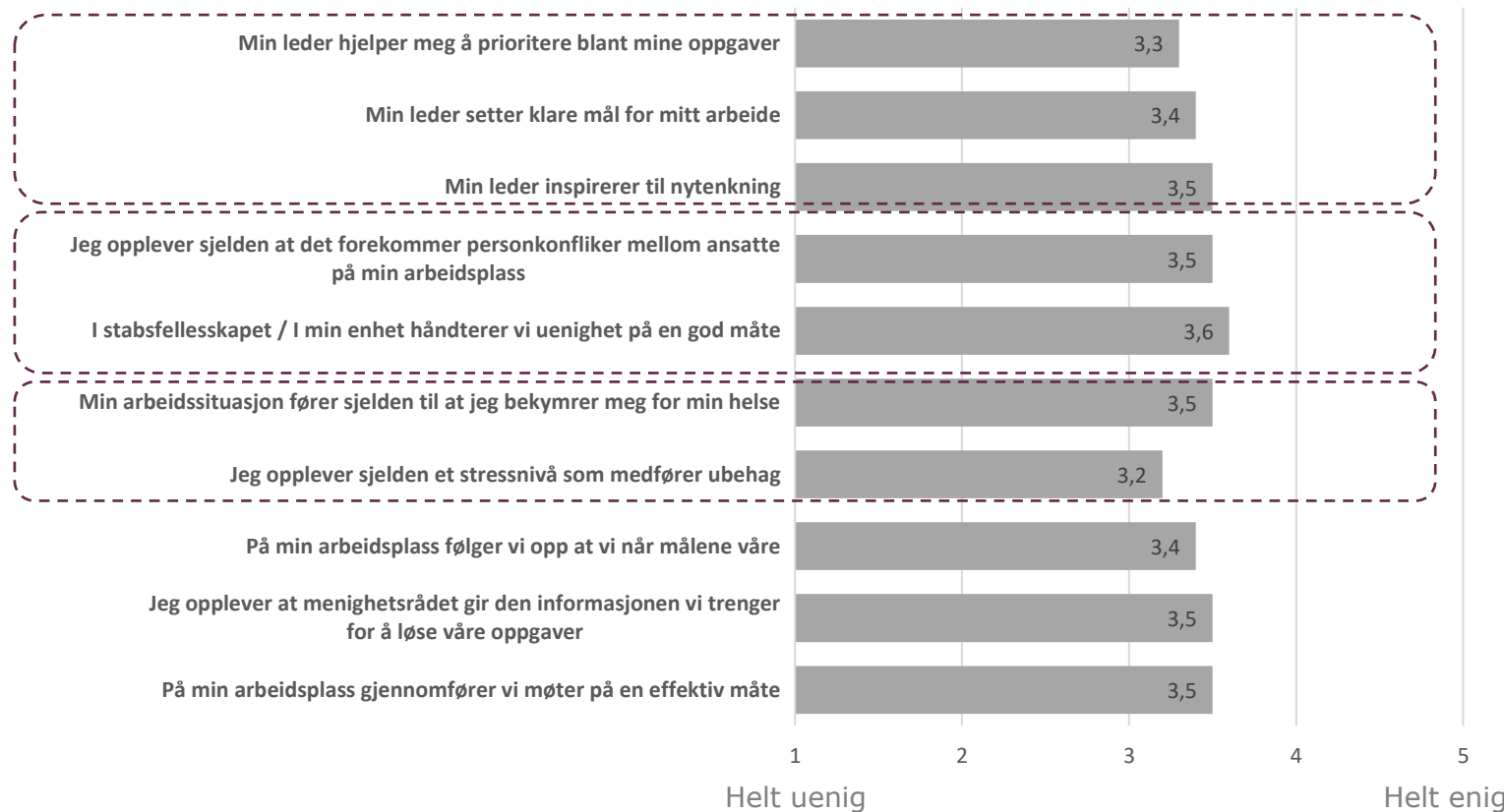
Blant enkeltpørsmålene som har fått lavest skår kommer spørsmål om ledere dårlig ut.

Medarbeidere i fellesrådene rapporterer mer kritisk på spørsmål om personkonflikt mellom ansatte samt håndtering av uenigheter.

I tillegg får spørsmål knyttet til helse og negativt stress lavere skår.

Andre spørsmål som har fått lavere skår er oppfølging av mål, informasjon for å løse oppgaver og at møter gjennomføres på en effektiv måte.

UTFORDRINGER – 10 LAVESTE SPØRSMÅL



FREMGANG PÅ SPØRSMÅL KNYTTET TIL INFORMASJON/HELHET, ROLLEKLARHET OG BALANSE.

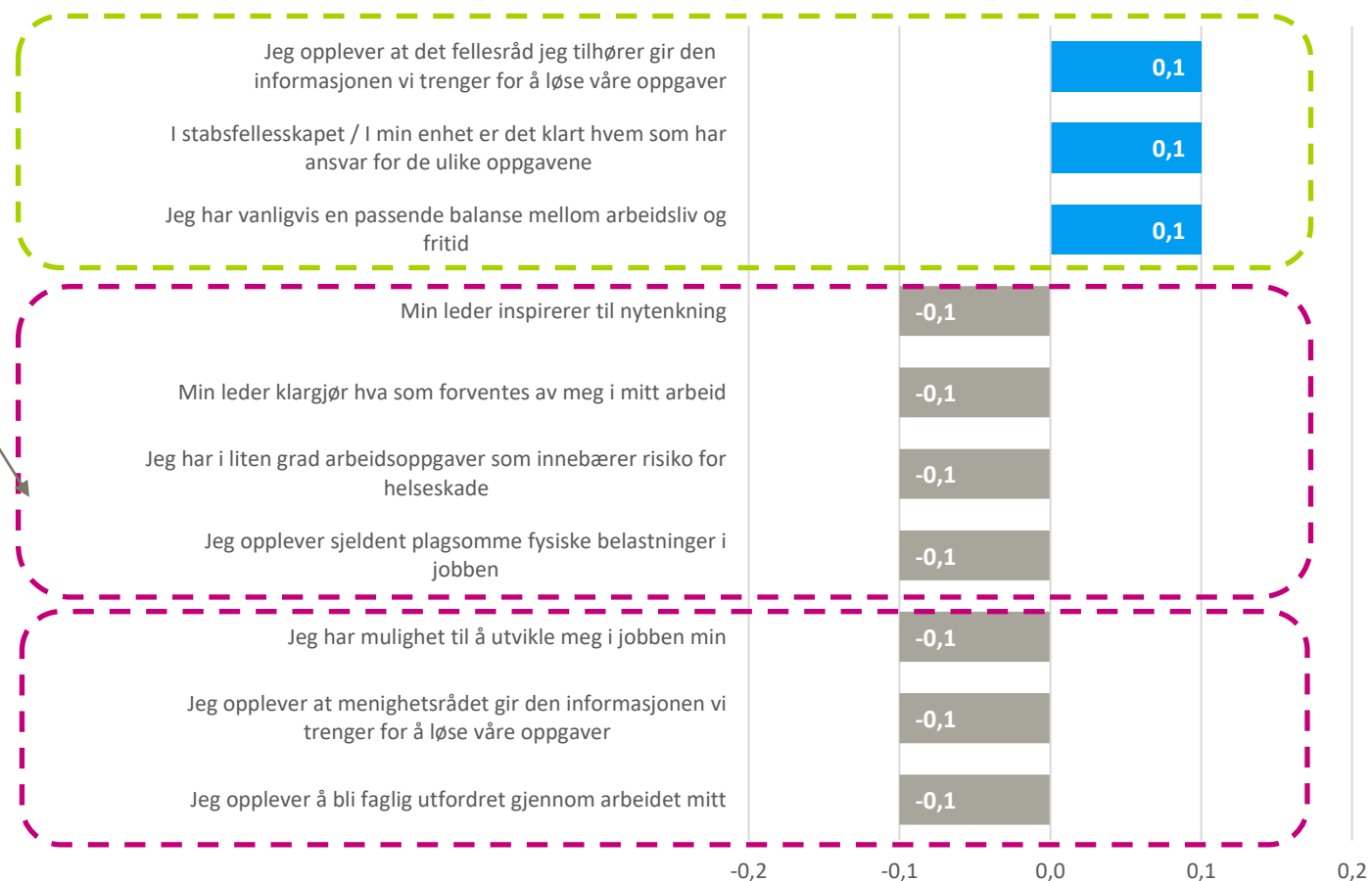
Blant spørsmål med differanse til Den norske kirke ser vi en framgang på 0,1 skalapoeng på spørsmål knyttet til informasjon for å løse oppgaver, ansvar for ulike oppgaver og balanse mellom arbeidsliv og fritid.

Vi ser også en nedgang på enkelte spørsmål sammenlignet med totalen. Ledere som inspirerer til nytenkning, leders klargjøring av forventninger og arbeidsoppgaver som innebærer risiko og plagsomme fysiske belastninger.

I tillegg ser vi en nedgang på spørsmål når det gjelder utvikling, både egen utvikling men også faglig utfordring.

Analysen inkluderer kun spørsmål som er direkte sammenlignbare med den norske kirke.

SPØRSMÅL MED DIFFERANSE SAMMENLIGNET MED DEN NORSKE KIRKE



HØYERE RESULTATER ENN ANDRE VIRKSOMHETER PÅ SPØRSMÅL OM AUTONOMI, LAVERE RESULTATER PÅ BLANT ANNET SPØRSMÅL OM LEDELSE

Fellesrådslinjen skårer høyere enn andre på spørsmål knyttet til autonomi enn ekstern benchmark. Medarbeiderne rapporterer om at de i større grad har god anledning til å planlegge egen arbeidsdag.

Spørsmål knyttet til støtte fra ledelsen og opplevelsen av å bli faglig utfordret er høy, men lavere enn benchmark totalt.

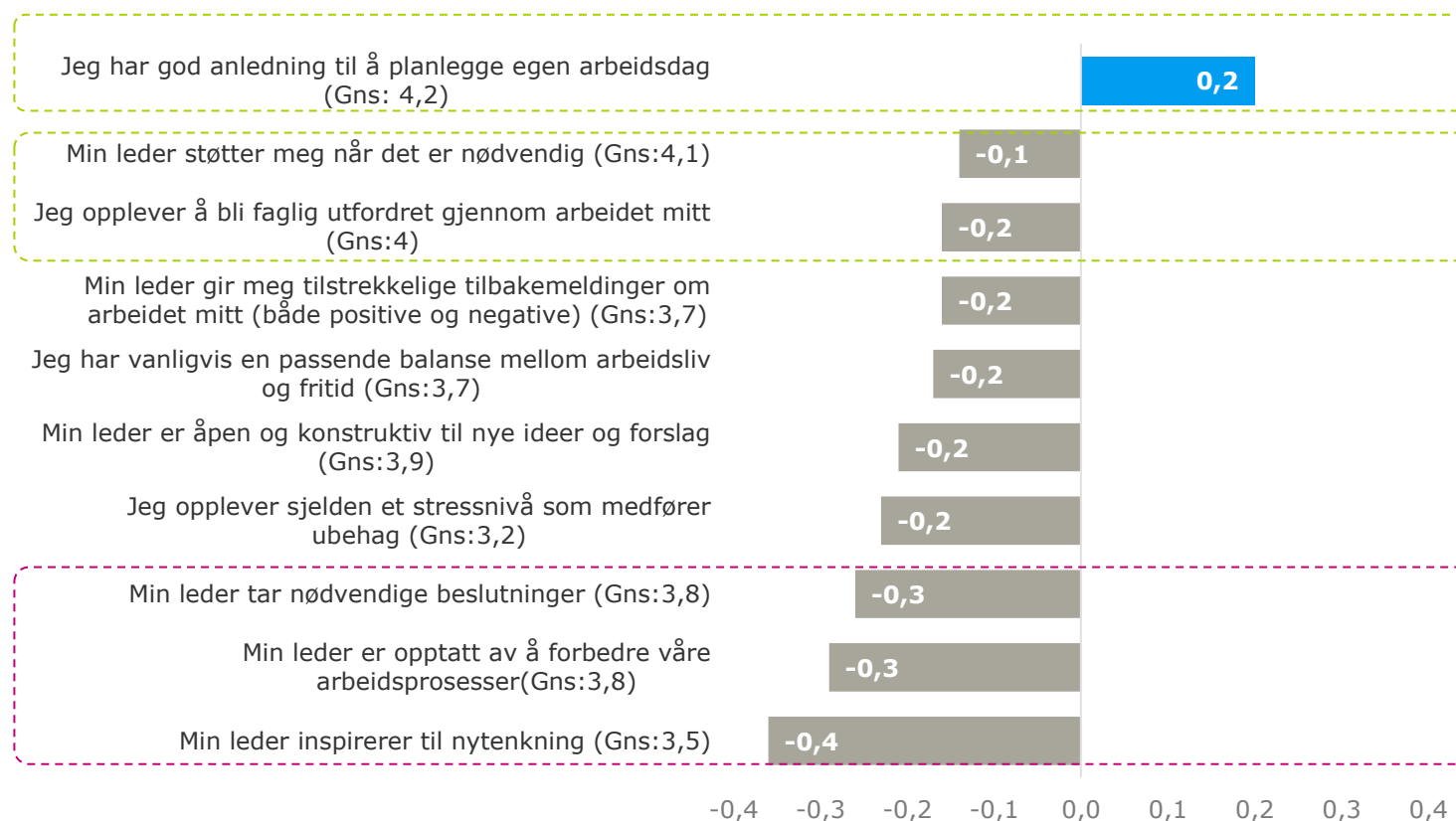
Oppgaveorientert ledelse og utviklingsorientert ledelse får de laveste skårene sammenlignet med benchmark. Dette gjelder spørsmål om ledelse tar nødvendige beslutninger, om ledelsen er opptatt av å forbedre arbeidsprosesser og om ledelsen inspirerer til nytenkning.

Benchmark er her en kombinasjon av Rambøll-kunder og et tverrsnitt av norsk arbeidsliv. Det er et bredt spekter av bransjer og type ansatte. Merk at det for enkelte spørsmål er gjort mindre justeringer fra Rambølls kjernemodell.

RAMBOLL

Bright ideas. Sustainable change.

SPØRSMÅL MED STØRST POSITIV OG NEGATIV DIFFERANSE SAMMENLIGNET MED BENCHMARK



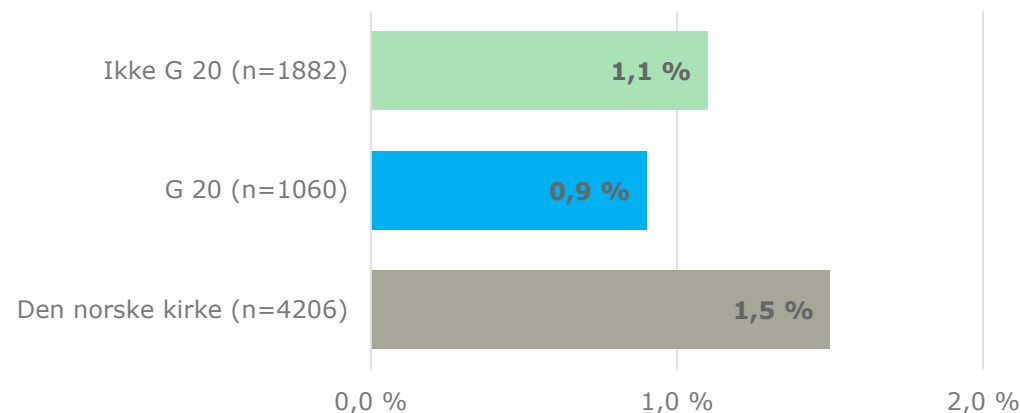
NÆR EN AV TI MEDARBEIDERE I FELLESRÅDSLINJEN RAPPORTERER OM MOBBING ELLER TRAKASSERING

Totalt for fellesrådslinjen er det **9%** av medarbeiderne som bekrefter at de har opplevd mobbing eller trakassering siste 12 måneder.

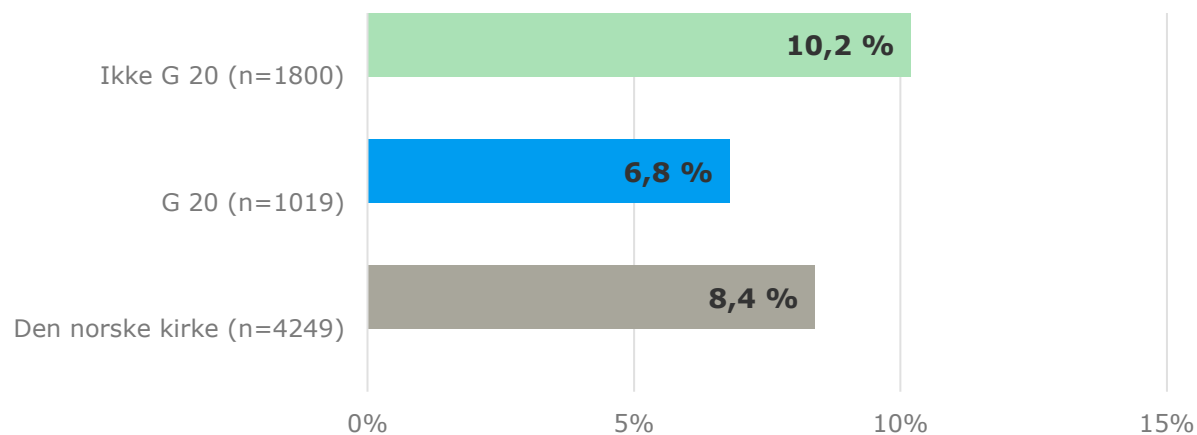
Det er flere medarbeidere i de minste fellesrådene som opplever mobbing/trakassering sammenlignet med de fellesrådene som er størst. Den klart største andelen rapporterer om at den uønskede oppmerksomheten kommer fra kollegaer, etterfulgt av overordnede.

Når det gjelder uønsket seksuell trakassering er det ingen forskjell mellom de store fellesrådene mot de små (G20= de 20 største fellesrådene).

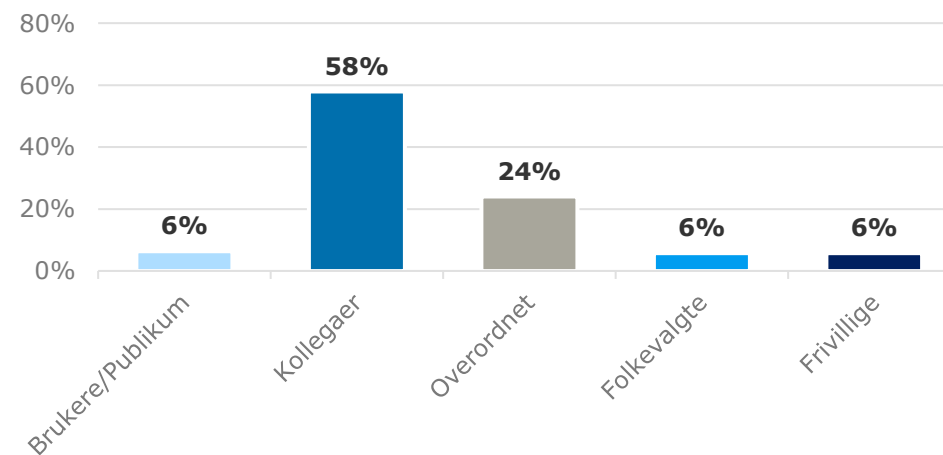
"Har du de siste 12 månedene på arbeidsplassen opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet eller kommentarer som har vært plagsom eller krenkende?"



"Har du de siste 12 månedene på arbeidsplassen opplevd mobbing eller trakassering?"



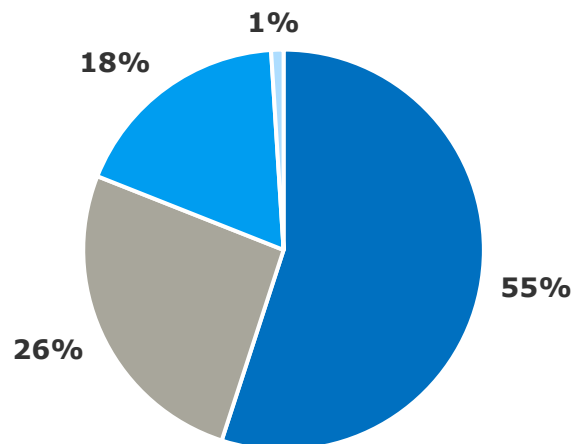
"Av hvem ble du mobbet/trakassert? (Flere svar mulig)"



45% AV DE SOM HAR OPPLEVD MOBBING/TRAKASSERING ELLER UØNSKET SEKSUELL ATFERD HAR OPPLEVD DETTE MÅNEDLIG ELLER OFTERE

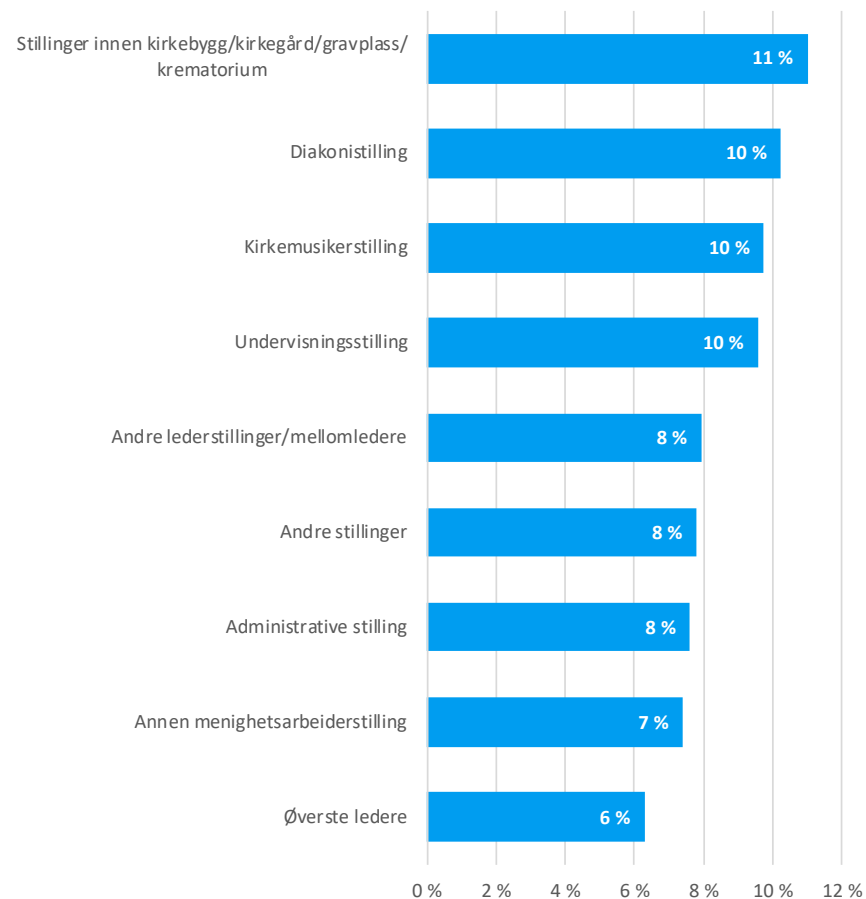
Blant de som har opplevd mobbing/trakassering eller uønsket seksuell oppmerksomhet har 45% opplevd dette månedlig eller oftere, mens de resterende 55 % har opplevd det en eller noen få ganger i løpet av de siste 12 månedene. Ansatte innen kirkebygg/kirkegård/gravplass/krematorium utgjør den gruppen som hyppigst rapporterer om å være utsatt for mobbing eller trakassering

"Hvor ofte har du opplevd dette?"



■ En eller noen få ganger siste 12 mnd ■ Månedlig ■ Ukentlig ■ Daglig

Andel som svarer «ja» på spørsmålet "Har du de siste 12 månedene på arbeidsplassen opplevd mobbing eller trakassering?"



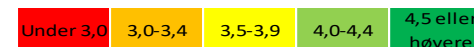
OVERORDNET SMÅ FORSKJELLER I RESULTAT FOR DE TO ARBEIDSGIVERLINJENE – STØRST FORSKJELL PÅ UTVIKLING OG UTVIKLINGSORIENTERT LEDELSE

- *Engasjement, «alt i alt» og gjennomføringsevne:* De overordnede resultatene viser at engasjement, gjennomføringsevne og «alt i alt» (tilfredshet, ambassadørvilje og ønske om å forbli i virksomheten) oppnår relativt like resultat på de to arbeidsgiverlinjene.
- *Jobbinnhold:* En ser noe variasjon på vurdering av jobbinnhold på de to arbeidsgiverlinjene. Størst forskjell ser en på utvikling, hvor medarbeiderne i Rettssubjektet rapporterer om større muligheter for utvikling i sitt arbeid enn medarbeiderne i fellesrådlinjen. På den andre siden ser en at medarbeiderne som er ansatt i fellesrådlinjen rapporterer høyere på autonomi og balanse.
- *Ledelse:* Medarbeidere som er juridisk ansatt i rettssubjektet gir høyere vurdering på spørsmål om nærmeste leder; som både oppgave-, relasjons-, og utviklingsorientert. Størst differanse mellom de to linjene ser en på vurdering av hvilken grad leder en utviklingsorientert. Medarbeidere som er juridisk ansatt i Rettssubjektet opplever i større grad at lederen inspirerer til nytenking, og er åpen for å forbedre arbeidsprosessene sammenlignet med medarbeiderne som er ansatt i fellesrådlinjen.
- Samlet sett er forskjellene i resultat på tvers av arbeidsgiverlinjene ikke betydelige.

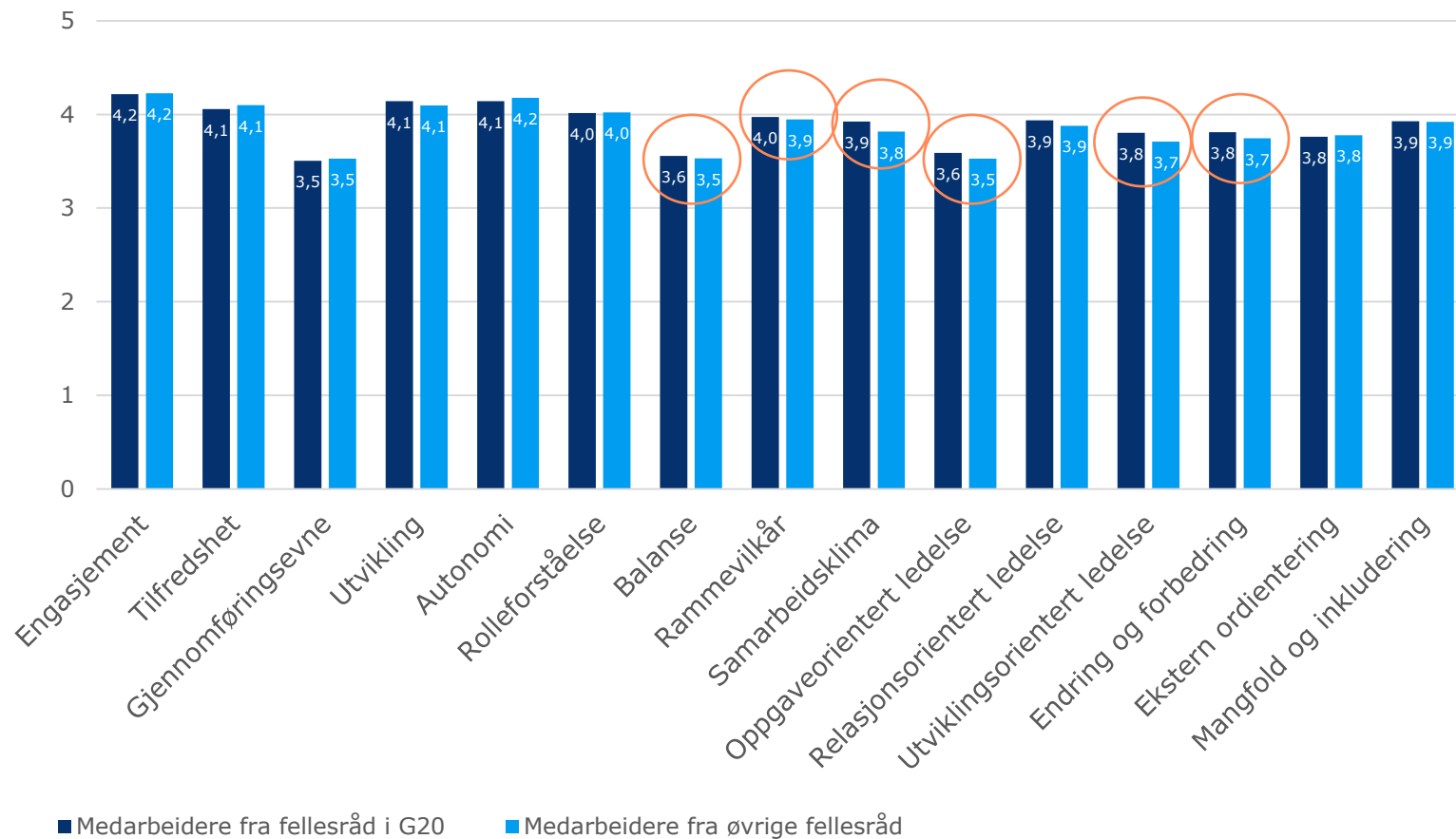
TEMAOMRÅDER PÅ TVERS AV DE TO ARBEIDSGIVERLINJENE

		Retts- subjektet	Felles- rådlinje
Effekt	Engasjement	4,2	4,2
	Alt i alt	4,0	4,1
	Gjennomføringsevne	3,5	3,5
Jobbinnhold	Autonomi	4,1	4,2
	Balanse	3,4	3,5
	Utvikling	4,3	4,1
	Rolleforståelse	4,0	4,0
	Rammevilkår	4,0	4,0
Relasjonelle forhold	Samarbeidsklima	3,8	3,9
	Oppgaveorientert ledelse	3,7	3,6
	Relasjonsorientert ledelse	4,0	3,9
	Utviklingsorientert ledelse	3,9	3,7
Strategiske forhold	Endring og forbedring	3,7	3,8
	Ekstern orientering	3,7	3,8

Figuren inkluderer kun temaområder som er hentet fra Rambøll sin kjernemodell for medarbeiderundersøkelser.



FORSKJELLER MELLOM FELLESRÅD AV ULIK STØRRELSE



Små forskjeller i svarstil mellom medarbeidere i de største fellesrådene (G20) og de øvrige fellesrådene.

Hovedforskjellene er knyttet til at de fra G20 svarer noe mer positivt på flere av temaområdene.

RESULTATER FOR ULIKE STILLINGSGRUPPER

ANSATTE I ULIKE STILLINGSGRUPPER

BASERT PÅ EGEN BESVARELSE

Stilling	Antall	Prosent
Kirkemusikerstilling	437	15 %
Diakonistilling	255	9 %
Undervisningsstilling	469	16 %
Prestestilling	19	1 %
Stillinger innen kirkebygg/kirkegård/gravplass/krematorium	547	18 %
Annen menighetsarbeiderstilling	114	4 %
Øverste ledere	258	9 %
Andre lederstillinger/mellomledere	287	10 %
Administrative stilling	427	14 %
Andre stillinger	155	5 %
Total	2968	100 %

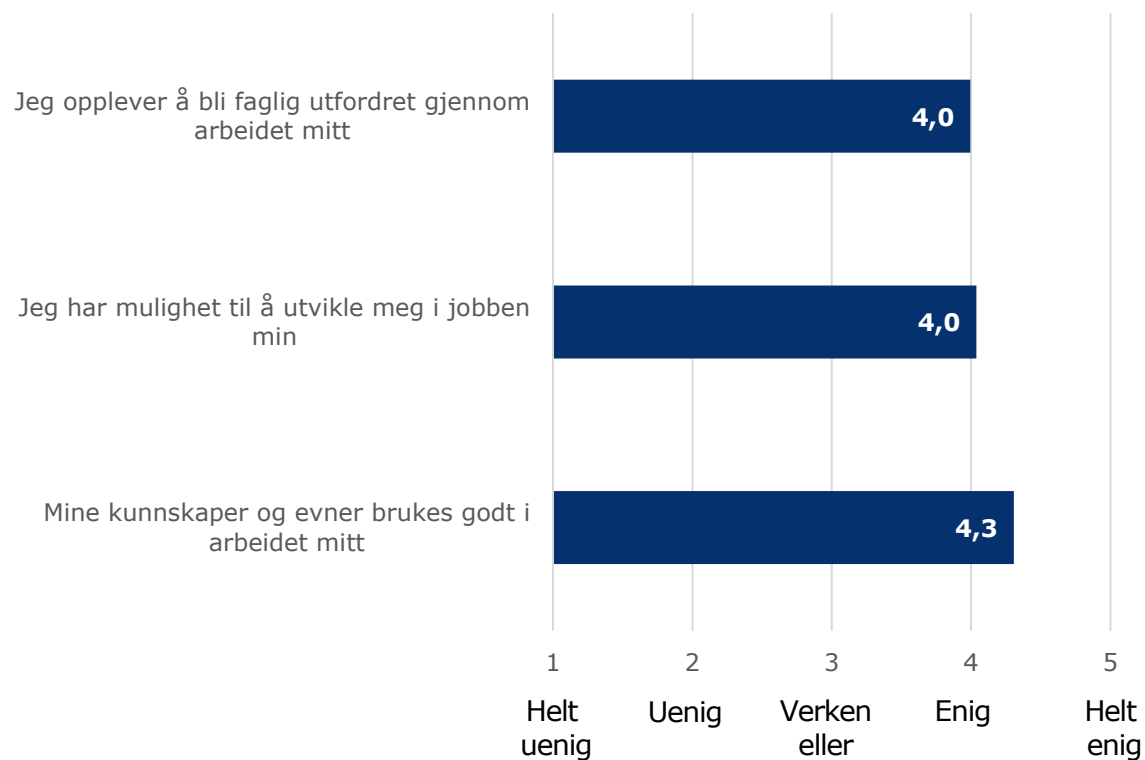
PÅ KRYSS AV STILLINGSGRUPPER ER DET STØRST VARIASJON INNEN TEMAOMRÅDET «UTVIKLING». LAVESTE VERDIER FINNES INNEN «BALANSE»

TEMAOMRÅDER PÅ TVERS AV STILLINGER

Stilling	Engasjement	Tilfredshet	Gjennomføringsevne	Utvikling	Autonomi	Rolleforståelse	Balanse	Rammevilkår	Samarbeidsklima	Oppgaveorientert ledelse	Relasjonsorientert ledelse	Utviklingsorientert ledelse	Endring og forbedring	Ekstern orientering	Mangfold og inkludering
Kirkemusikerstilling (436)	4,1	3,9	3,4	4,1	4,0	4,0	3,5	3,9	3,8	3,6	3,9	3,8	3,7	3,8	3,9
Diakonistilling (255)	4,3	4,1	3,4	4,3	4,3	3,8	3,6	4,0	3,6	3,4	3,8	3,7	3,7	3,6	3,8
Undervisningsstilling (469)	4,3	4,1	3,4	4,3	4,3	4,0	3,5	4,0	3,8	3,5	3,9	3,7	3,8	3,6	3,9
Prestestilling (19)	4,5	4,3	3,6	4,5	4,5	4,2	3,7	4,3	4,2	3,6	4,2	4,1	3,8	3,8	4,1
Stillinger innen kirkebygg/kirkegård/gravplass/krematorium (546)	4,2	4,1	3,5	3,8	4,1	4,0	3,7	3,8	3,8	3,6	3,8	3,6	3,7	3,9	3,8
Annen menighetsarbeiderstilling (114)	4,2	4,2	3,7	4,0	4,2	4,0	3,7	4,0	4,0	3,8	4,0	3,8	3,8	3,8	4,0
Øverste ledere (258)	4,4	4,2	3,8	4,5	4,4	4,3	3,2	4,1	4,2	3,3	3,9	3,6	4,0	4,0	4,2
Andre lederstillinger/mellomledere (287)	4,2	3,9	3,6	4,2	4,2	4,1	3,3	4,0	4,1	3,5	3,9	3,8	3,9	3,8	4,0
Administrative stilling (426)	4,2	4,1	3,6	4,0	4,1	4,0	3,7	4,0	3,9	3,7	4,0	3,9	3,7	3,7	3,9
Andre stillinger (154)	4,2	4,2	3,7	3,8	4,0	4,0	3,6	3,9	3,9	3,8	4,0	3,9	3,8	3,8	4,0
Total (2964)	4,2	4,1	3,5	4,1	4,2	4,0	3,5	4,0	3,9	3,6	3,9	3,7	3,8	3,8	3,9
Differanse	0,4	0,4	0,4	0,8	0,5	0,5	0,5	0,6	0,6	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4

Matrisen er markert med farge der det er enkeltgrupper som skiller seg med mer enn 0,2 punkter fra gjennomsnitt for alle fellesrådsmedarbeidere. Grønn innebærer positiv differanse, rød innebærer negativ differanse.

Utvikling



89,8%

svarer «ENIG» eller «HELT ENIG» på om **kunnskaper og evner brukes godt i arbeidet**

78,6%

svarer «ENIG» eller «HELT ENIG» på de har **mulighet til å utvikle seg i jobben**

Utvikling

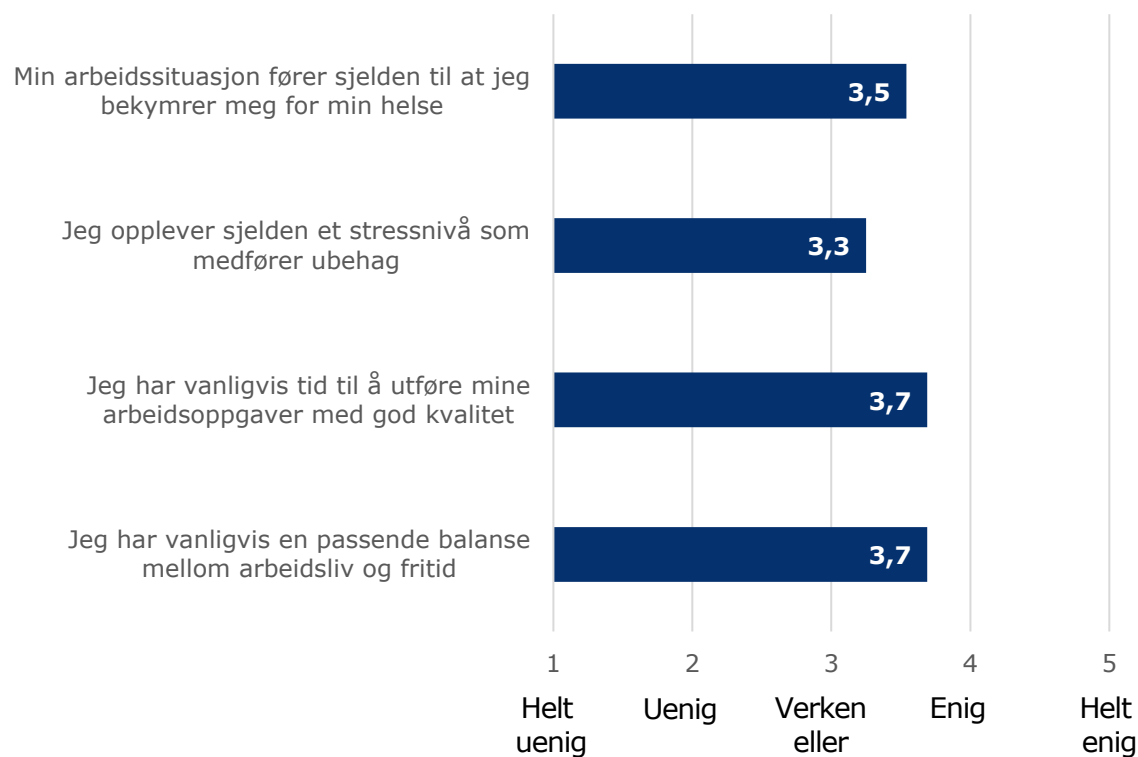
ANDEL NEGATIVE SVAR FOR ULIKE STILLINGSGRUPPER

	Kirkemusikerstilling	Diakonistilling	Undervisningsstilling	Prestestilling	Stillinger innen kirkebygg/kirkegård/gravplass/krematorium	Annen menighetsarbeiderstilling	Øverste ledere	Andre lederstillinger/Mellomledere	Administrative stilling	Andre stillinger
Mine kunnskaper og evner brukes godt i arbeidet mitt	6 %	2 %	3 %	0 %	7 %	4 %	0 %	2 %	4 %	9 %
Jeg har mulighet til å utvikle meg i jobben min	7 %	3 %	3 %	5 %	13 %	4 %	2 %	9 %	11 %	16 %
Jeg opplever å bli faglig utfordret gjennom arbeidet mitt	8 %	3 %	5 %	5 %	14 %	12 %	0 %	6 %	9 %	20 %

Stillinger innen kirkebygg/kirkegård/gravplass /krematorium, samt ansatte i fellesbetegnelsen «andre stillinger» svarer gjennomgående mer negativt på spørsmål om utvikling i jobben. Sistnevnte gruppe er en liten andel av totalen (5%)

Andel ansatte som svarer negativt på de ulike spørsmålene, dvs. anvender svaralternativene «uenig» eller «helt uenig».

Balanse



30,4%

svarer «UENIG» eller «HELT UENIG» på at de sjelden **opplever stress som medfører ubehag** (altså at de opplever stress med ubehag)

22,2%

svarer «UENIG» eller «HELT UENIG» på at **arbeidssituasjonen sjelden fører til bekymring for egen helse** (altså at de opplever bekymring for egen helse)

Balanse

ANDEL NEGATIVE SVAR FOR ULIKE STILLINGSGRUPPER

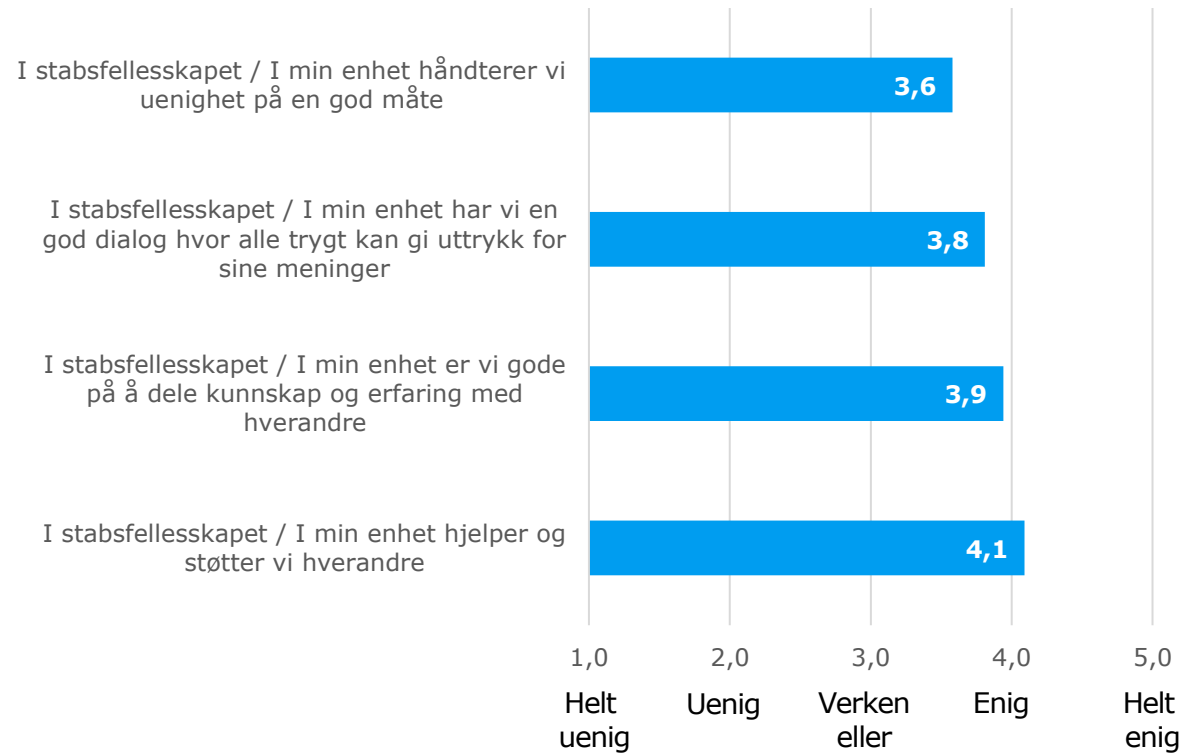
	Kirkemusikerstilling	Diakonstilling	Undervisningsstilling	Prestestilling	Stillinger innen kirkebygg/kirkegård/gravplass/krematorium	Annen menighetsarbeidstilling	Øverste ledere	Andre lederstillinger/mellomledere	Administrative stillinger	Andre stillinger
Jeg har vanligvis en passende balanse mellom arbeidsliv og fritid	22 %	13 %	21 %	11 %	8 %	13 %	30 %	25 %	7 %	15 %
Jeg har vanligvis tid til å utføre mine arbeidsoppgaver med god kvalitet	10 %	8 %	12 %	5 %	13 %	13 %	31 %	28 %	11 %	12 %
Jeg opplever sjelden et stressnivå som medfører ubehag	32 %	27 %	35 %	21 %	23 %	27 %	41 %	37 %	27 %	25 %
Min arbeidssituasjon fører sjelden til at jeg bekymrer meg for min helse	25 %	20 %	23 %	16 %	20 %	16 %	24 %	27 %	19 %	24 %

Ledere i fellesrådene svarer gjennomgående mer kritisk på spørsmål om Balanse. At ledere er den gruppe som svarer mest kritisk på disse spørsmålene er ett trekk som er vanlig i de fleste virksomheter.

Undervisningsstillinger og kirkemusikerstillinger er blant de som hyppigst svarer at stress kan medføre ubehag.

Andel ansatte som svarer negativt på de ulike spørsmålene, dvs. anvender svaralternativene «uenig» eller «helt uenig».

Samarbeidsklima



16,8%

svarer «UENIG» eller «HELT UENIG» på spørsmål om uenighet håndteres godt lokalt.

Samarbeidsklima

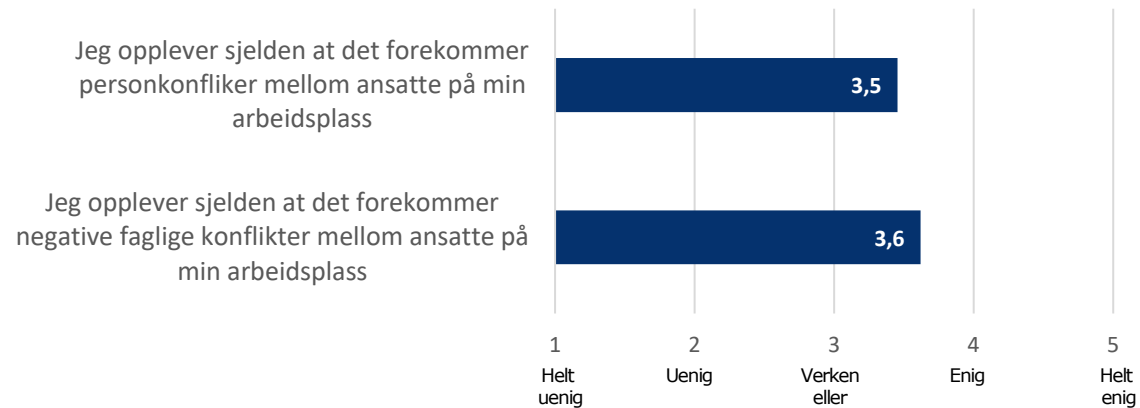
ANDEL NEGATIVE SVAR FOR ULIKE STILLINGSGRUPPER

	Kirke- musiker- stilling	Diakon- stilling	Under- visnings- stilling	Preste- stilling	Stillinger innen kirkebygg /kirkeg./ gravplass /krema- torium	Annen menighet sarbeider - stilling	Øverste ledere	Andre leder- stillinger/ mellom- ledere	Admini- strative stillinger	Andre stillinger
I stabsfellesskapet / I min enhet hjelper og støtter vi hverandre	8 %	9 %	8 %	5 %	9 %	7 %	3 %	4 %	6 %	7 %
I stabsfellesskapet / I min enhet er vi gode på å dele kunnskap og erfaring med hverandre	10 %	17 %	10 %	0 %	11 %	9 %	3 %	4 %	9 %	10 %
I stabsfellesskapet / I min enhet har vi en god dialog hvor alle trygt kan gi uttrykk for sine meninger	18 %	23 %	18 %	5 %	14 %	12 %	3 %	7 %	13 %	14 %
I stabsfellesskapet / I min enhet håndterer vi uenighet på en god måte	20 %	24 %	24 %	5 %	17 %	12 %	6 %	10 %	16 %	12 %

Ansatte i diakonstillinger og undervisningsstillinger svarer hyppigst at de opplever at uenighet ikke løses på en god måte. Nesten hver fjerde medarbeider i disse gruppene svarer «uenig» eller «helt uenig»

Andel ansatte som svarer negativt på de ulike spørsmålene, dvs. anvender svaralternativene «uenig» eller «helt uenig».

Konflikthåndtering



24,1%

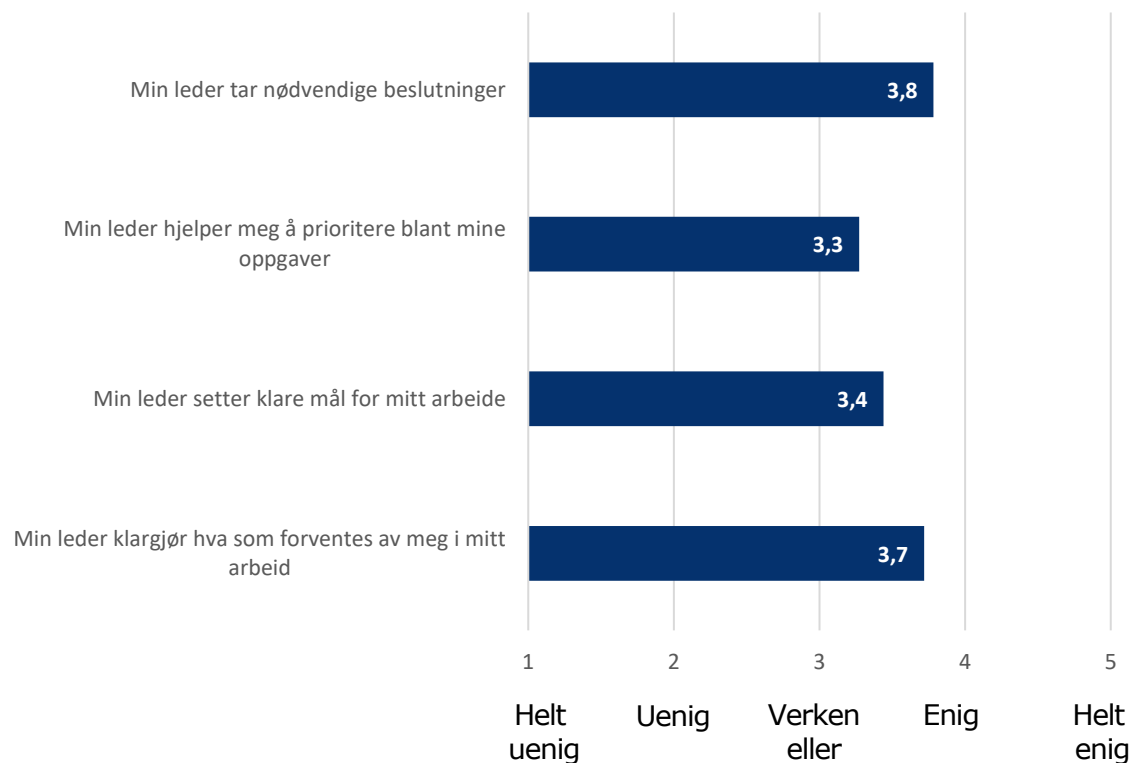
svarer «UENIG» eller «HELT UENIG» på om **det sjelden forekommer personkonflikter mellom ansatte** (bekrefter altså at det gjør det.)

Konflikthåndtering

	Kirke- musiker- stilling	Diakoni- stilling	Under- visnings- stilling	Preste- stilling	Stillinger innen kirke- bygg/ Kirke- gård/ Grav- plass/ Krema- torium	Annen menig- hets- arbeider stilling	Øverste ledere	Andre leder- stillinger /mellom- ledere	Admin- istrative stilling	Andre stillinger
Jeg opplever sjelden at det forekommer negative faglige konflikter mellom ansatte på min arbeidsplass	19 %	22 %	24 %	5 %	17 %	15 %	14 %	17 %	17 %	11 %
Jeg opplever sjelden at det forekommer personkonflikter mellom ansatte på min arbeidsplass	23 %	30 %	29 %	5 %	25 %	22 %	17 %	24 %	23 %	18 %

Det bekreftes i noe større grad at det forekommer personkonflikter enn faglige konflikter. Ansatte innen diakonistillinger og undervisningsstillinger bekrefter dette i størst grad, men langt de fleste yrkesgruppene har en betydelig andel som bekrefter personkonflikt.

Oppgaveorientert ledelse



29,2%

svarer «UENIG» eller «HELT UENIG» på om **nærmeste leder hjelper med å prioritere mellom oppgaver** (altså at de ikke opplever at leder gjør dette)

14%

svarer «UENIG» eller «UHELT ENIG» på om leder tar **nødvendige beslutninger** (altså at de ikke opplever at leder gjør dette)

Oppgaveorientert ledelse

ANDEL NEGATIVE SVAR FOR ULIKE STILLINGSGRUPPER

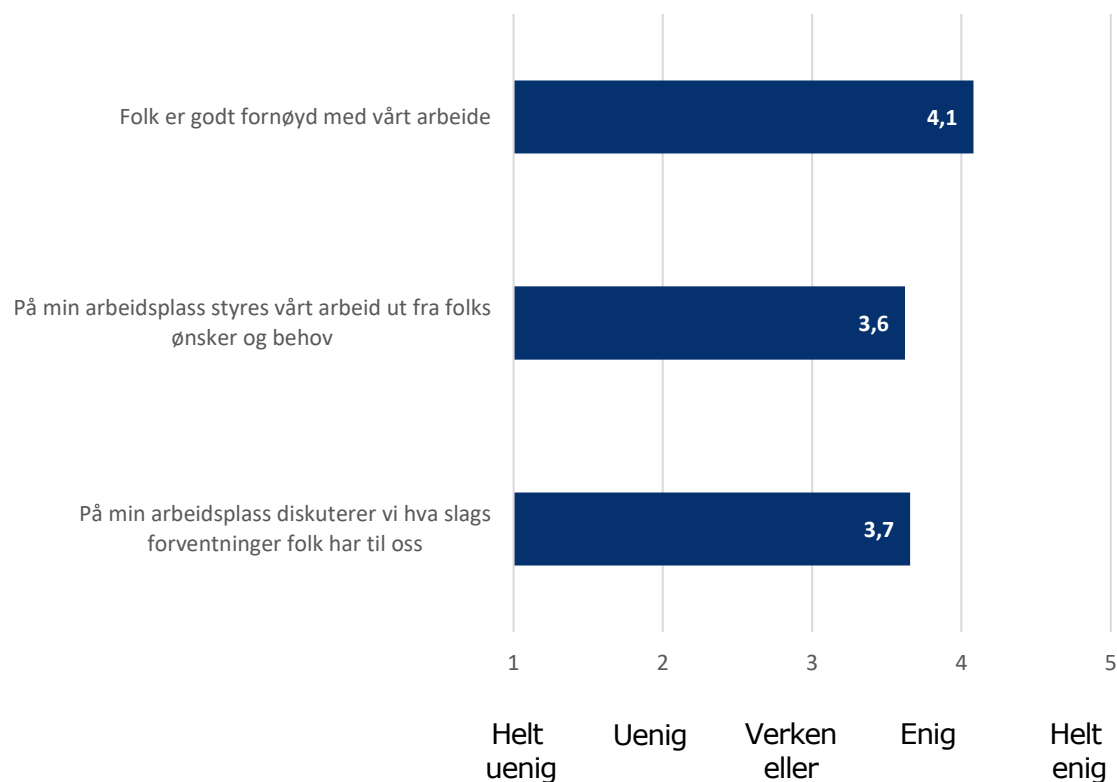
	Kirkemusikerstilling	Diakonistilling	Undervisningsstilling	Prestestilling	Stillinger innen kirkebygg/kirkegård/gravplass/krematorium	Annen menighetsarbeiderstilling	Øverste ledere	Andre lederstillinger/Mellomledere	Administrative stilling	Andre stillinger
Min leder klargjør hva som forventes av meg i mitt arbeid	11 %	16 %	15 %	11 %	12 %	10 %	15 %	12 %	10 %	8 %
Min leder setter klare mål for mitt arbeide	15 %	28 %	24 %	21 %	14 %	12 %	21 %	18 %	14 %	16 %
Min leder hjelper meg å prioritere blant mine oppgaver	21 %	22 %	24 %	26 %	22 %	17 %	35 %	25 %	20 %	20 %
Min leder tar nødvendige beslutninger	10 %	14 %	15 %	11 %	14 %	10 %	13 %	10 %	10 %	8 %

De fleste stillingsgrupper svarer mer negativt på om leder bistår med å prioritere. Medarbeidere i diakonistillinger og undervisningsstillinger opplever sjeldnere at leder definerer mål for arbeidet.

Øverste ledere opplever liten hjelp til å prioritere. (Hvilken leder Kirkevergen har tenkt på her, kan nok være ulikt. Det er dog kun 4-6% som har svart «vet ikke/ønsker ikke svare» på disse spørsmålene).

Andel ansatte som svarer negativt på de ulike spørsmålene, dvs. anvender svaralternativene «uenig» eller «helt uenig».

Ekstern orientering



8,5%

svarer «UENIG» eller «HELT UENIG» på om **arbeidet styres ut fra folks ønsker og behov** (altså at de ikke opplever at dette forekommer).

Over **30%** svarer «verken eller» på samme spørsmål.

Ekstern orientering

ANDEL NEGATIVE SVAR FOR ULIKE STILLINGSGRUPPER

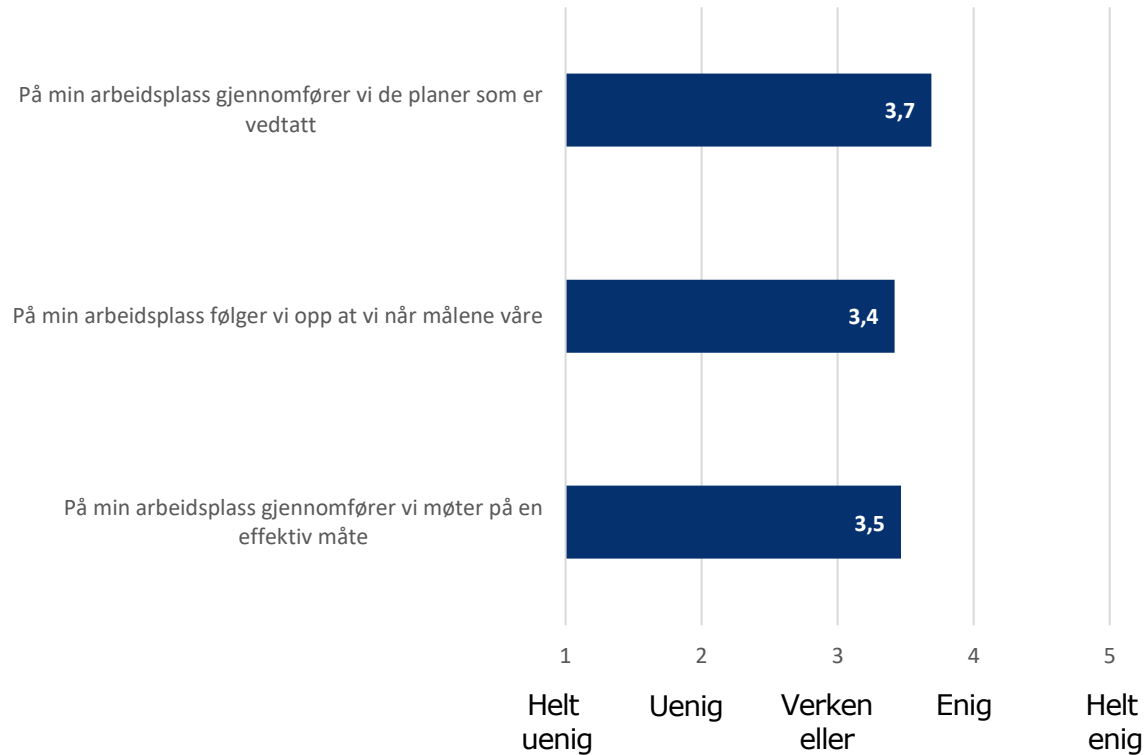
	Kirke- musiker- stilling	Diakoni- stilling	Under- visnings- stilling	Preste- stilling	Stillinger innen kirke- bygg/ Kirke- gård/ Grav- plass/ kremato- rium	Annen menig- hets- arbeider stilling	Øverste ledere	Andre leder- stillinger / Mellom- ledere	Administ- rative stilling	Andre stillinger
På min arbeidsplass diskuterer vi hva slags forventninger folk har til oss	12 %	22 %	21 %	11 %	9 %	11 %	2 %	8 %	12 %	12 %
På min arbeidsplass styres vårt arbeid ut fra folks ønsker og behov	8 %	10 %	14 %	11 %	8 %	10 %	1 %	9 %	5 %	10 %
Folk er godt fornøyd med vårt arbeide	2 %	0 %	1 %	0 %	2 %	2 %	0 %	1 %	2 %	2 %

Ansatte i diakonistillinger og undervisningsstillinger bekrefter i mindre grad at det på arbeidsplassen diskuteres hva slags forventninger folk har til kirken.

En svært liten andel indikerer at folk ikke er fornøyd med arbeidet til kirken.

Andel ansatte som svarer negativt på de ulike spørsmålene, dvs. anvender svaralternativene «uenig» eller «helt uenig».

Gjennomføringsevne



16,7%

svarer «UENIG» eller «HELT UENIG» på om **det følges opp at målene nås**

Gjennomføringsevne

ANDEL NEGATIVE SVAR FOR ULIKE STILLINGSGRUPPER

	Kirke- musiker- stilling	Diakoni- stilling	Under- visnings- stilling	Preste- stilling	Stillinger innen kirke- bygg/ Kirke- gård/ Grav- plass/ Krema- torium	Annen menig- hets- arbeider stilling	Øverste ledere	Andre leder- stillinger /mellom- ledere	Admini- strative stilling	Andre stillinger
På min arbeidsplass gjennomfører vi møter på en effektiv måte	27 %	21 %	25 %	26 %	19 %	11 %	7 %	16 %	13 %	13 %
På min arbeidsplass følger vi opp at vi når målene våre	18 %	27 %	23 %	6 %	15 %	12 %	7 %	13 %	14 %	18 %
På min arbeidsplass gjennomfører vi de planer som er vedtatt	12 %	9 %	10 %	0 %	11 %	6 %	4 %	9 %	8 %	9 %

Mer enn hver fjerde medarbeider i kirkemusiker-, undervisnings- eller prestestillinger svarer at møter ikke gjennomføres på en effektiv måte.

Andel ansatte som svarer negativt på de ulike spørsmålene, dvs. anvender svaralternativene «uenig» eller «helt uenig».

VEDLEGG

SPØRRESKJEMA

Den norske kirke: Medarbeiderundersøkelse 2021

Spørreskjemaet tar utgangspunkt i skjemaet som ble benyttet i medarbeiderundersøkelsen til rettsstusjektet i 2019. Nye spørsmål og endringer fra undersøkelsen i 2019 er illustrert med dus rosa. I kolonne C fremkommer eventuelle bemerkninger på påstandene.

Definisjoner

Samarbeidsklima: «I stabsfellesskapet» i de lokale menighetene og for prester/proster - «I min enhet» på bispedømmekontorene, i fellesrådsadministrasjonen og i kirkerådet. Stabsfellesskapet = De kollegaene du samarbeider tettest med i hverdagen ved din lokale
Min leder: Den leder som har personalansvar for deg.
Virksomhet: Det enkelt lokale kirkelege fellesråd eller rettsstusjektet **Den norske kirke**

Svarkategorier:

De aller fleste spørsmålene blir besvart med en skala fra "Helt ueinig-Helt enig", med muligheten til å svare "Vet ikke/ikke relevant". Dersom spørsmålene har en annen sværskala, vil svarkategoriene fremkomme i parentes etter spørsmålsteksten.

Bakgrunnsopplysninger

Alle spørsmål inkluderes i skjemaet

Tema	Spørsmål
Hierarki: Sokn	Hvilket Sokn tilhører du? (Liste over sokn, respondentene kan søke opp tilhørende sokn)
Stillingskategori (Benyttes også til aktivering i skjemaet)	Hvilken stilling har du? (Prestestillinger, Prost, Administrative stillinger, Kirkemusikerstilling, Diakonstillinger, Undervisningsstilling, Stilling innen kirkebygg/kirkegård/krematorium, Kjøkkerstilling, Menighetsarbeid, Stilling i barnehage, Øverste leder (kirkevege/daglig leder), Annen lederstilling (daglig leder i menighet, leder), Arbeidsleder-/faglederstilling)
Ansienittet	Hvor lenge har du arbeidet i Den norske kirke? (Under 2 år, 2-5 år, 6-10 år, 11-19 år, 20 år eller mer)
Alder	Hva er din alder? (Under 30 år, 30-40 år, 41-50 år, 51-60 år, over 60 år)
Kjønn	Kjønn (Kvinne, Mann, Ønsker ikke å svare)
Rolle	Er du leder med personalansvar? (Ja/Nei)
Stillingsprosent	Hva er din stillingsprosent (0-29%, 30-60%, 61-80%, 81-99%, 100 %)
Ansettelsesform	Er du fast eller midlertidig ansatt? (Fast/Midlertidig)

Spørreskjema

Kategori	Spørsmål	
1	Utvikling	Mine kunnskaper og evner brukes godt i arbeidet mitt
2		Jeg har mulighet til å utvikle meg i jobben min
3		Jeg opplever å bli faglig utfordret gjennom arbeidet mitt
4		Jeg har tilstrekkelig frihet til å utføre mine arbeidsoppgaver på en god måte
5	Autonomi	Jeg har god anledning til å planlegge egen arbeidsdag
6		Jeg har muligheten til å påvirke viktige beslutninger som vedrører mitt arbeid
7		I stabsfellesskapet er det klart hvem som har ansvar for de ulike oppgavene
8	Rolleklarhet	Jeg kan se hvordan min innsats bidrar til at kirken løser sine oppgaver
9		Jeg vet hva som forventes av meg i jobben min
10	Rammevilkår	Jeg har nødvendig informasjon for å kunne løse mine arbeidsoppgaver på en god måte
11		Jeg har nødvendige arbeidsverktøy for å løse arbeidsoppgavene på en god måte
12		Jeg har kompetansen som trengs for å utføre mine oppgaver på en god måte
13		På min arbeidsplass er det et godt fysisk arbeidsmiljø
14		Jeg har tilgang på de digitale verktøyene jeg trenger for å løse mine oppgaver
15		Jeg har den digitale kompetansen jeg trenger for å utføre mine arbeidsoppgaver
16		Jeg har fått tilstrekkelig opplæring til å gjøre jobben på en sikker måte
17	Jeg opplever sjeldent plagsomme fysiske belastninger i jobben	
18	Jeg har i liten grad arbeidsoppgaver som innebærer risiko for helseskade	
19	Balanse	Jeg har vanligvis en passende balanse mellom arbeidsliv og fritid
20		Jeg har vanligvis tid til å utføre mine arbeidsoppgaver med god kvalitet
21		Jeg opplever sjelden et stressnivå som medfører ubehag
22	Samarbeidsklima	Min arbeidssituasjon fører sjelden til at jeg bekymrer meg for min helse
23		I stabsfellesskapet hjelper og støtter vi hverandre
24		I stabsfellesskapet er vi gode på å dele kunnskap og erfaring med hverandre
25		I stabsfellesskapet har vi en god dialog hvor alle trygt kan gi uttrykk for sine meninger
26		I stabsfellesskapet håndterer vi uenighet på en god måte

26	Prestefellesskapet	I mitt prosti/bispedømme er vi gode på å dele kunnskap og erfaring med hverandre	
27		I mitt prosti/bispedømme gjennomfører vi de planer som er vedtatt	
28		Jeg har et godt samarbeid med andre prester i prostiet/bispedømme	
29		I mitt prosti/bispedømme håndterer vi uenighet på en god måte	
30	Oppgaveorientert ledelse	Min leder klarer hva som forventes av meg i mitt arbeid	
31		Min leder setter klare mål for mitt arbeid	
32		Min leder hjelper meg å prioritere blant mine oppgaver	
33	Relasjonsorientert ledelse	Min leder tar nødvendige beslutninger	
34		Min leder gir meg tilstrekkelige tilbakemeldinger om arbeidet mitt (både positive og negative)	
35		Min leder gir meg anerkjennelse i hverdagen	
36		Min leder støtter meg når det er nødvendig	
37	Min leder er tilgjengelig for meg i hverdagen		
38	Utviklingsorientert ledelse	Min leder inspirerer til nytenkning	
39		Min leder er åpen og konstruktiv til nye ideer og forslag	
40		Min leder er opptatt av å forbedre våre arbeidsprosesser	
41	Endring og forbedring	Jeg kommer ofte med forslag til hvordan vi kan forbedre arbeidet vårt	
42		På min arbeidsplass utvikler vi oss, slik at vi kan møte endringer i samfunnet	
43		Jeg opplever at det er takhøyde og rom for å komme med nye ideer	
44	Ekstern orientering	På min arbeidsplass er vi gode til å se muligheter fremfor problemer når endringer skal gjennomføres	
45		På min arbeidsplass diskuterer vi hva slags forventninger folk har til oss	
46		På min arbeidsplass styres vårt arbeid ut fra folks ønsker og behov	
47	Engasjement	Folk er godt fornøyd med vårt arbeid	
48		Jeg er stolt over å være ansatt i Den norske kirke	
49		Jeg føler at den jobben jeg gjør er meningsfull	
50		Jobben min er ofte så inspirerende at tiden flyr	
51		Jeg føler meg motivert og engasjert i arbeidet mitt	
52		Jeg yter gjerne en ekstra innsats når det er nødvendig	
53	Jeg yter mitt aller beste i jobben min		
54	Alt i alt	Jeg ønsker å være ansatt i Den norske kirke om 2 år	
55		Jeg er alt i alt godt tilfreds med jobben min	
56		Jeg kan anbefale andre å søke jobb i Den norske kirke	
57	Gjennomføring	På min arbeidsplass gjennomfører vi saker på en effektiv måte	
58		På min arbeidsplass følger vi opp ut av når målene våre	
59		På min arbeidsplass gjennomfører vi de planer som er vedtatt	
60	Medarbeidersamtale	Har du hatt medarbeidersamtale med din nærmeste leder siste 12 mnd.	
61		Har det dere ble enige om blitt fulgt opp (dersom "ja" på gjennomføring)	
62		Jeg opplevde den siste medarbeidersamtale som nyttig (dersom "ja" på gjennomføring)	
63		Har du de siste 12 månedene på arbeidsplassen blitt utsatt for mobbing eller trakassering?	
64		Har du de siste 12 månedene på arbeidsplassen opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet eller kommentarer som har vært plagsom eller krenkende? (Ja, Nei, Ønsker ikke svare)	
65		Hvor ofte har du opplevd dette? (En eller noen få ganger siste 12 mnd, Månedlig, Ukentlig, Daglig) (dersom "ja" på opplevd)	
66		-Av hvem ble du mobbet/trakassert? (Brukere/publikum, kollegaer, Overordnet, Folkevalgte, Frivillige) (dersom "ja" på opplevd)	
67		Har du sagt i fra om at du har opplevd mobbing/trakassering? (Ja, til leder eller leders leder, Ja, til vernetjeneste/tillitsvalgte, Ja, til andre, Nei)	
68		Har du i løpet av de siste 12 månedene på arbeidsplassen opplevd å bli utsatt for diskriminering	
69		Forslag til nye temaområder	Har du hatt medarbeidersamtale med din nærmeste leder siste 12 mnd.
70			Har det dere ble enige om blitt fulgt opp (dersom "ja" på gjennomføring)
71	Jeg opplevde den siste medarbeidersamtale som nyttig (dersom "ja" på gjennomføring)		
72	Har du de siste 12 månedene på arbeidsplassen blitt utsatt for mobbing eller trakassering?		
73	Har du de siste 12 månedene på arbeidsplassen opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet eller kommentarer som har vært plagsom eller krenkende? (Ja, Nei, Ønsker ikke svare)		

Forslag til nye temaområder

Tema	Påstand	
74	Informasjon/Heihei	Jeg opplever at det fellesråd jeg tilhører gir den informasjonen vi trenger for å løse våre oppgaver
75		Jeg opplever at menighetsrådet gir den informasjonen vi trenger for å løse våre oppgaver
76		Jeg opplever at informasjonen som gir sentralt fra Den norske kirke når ut til alle ansatte som har behov for informasjonen
77	Mangfold og inkludering	I min virksomhet tar ledere og medarbeidere et felles ansvar for likestilling, inkludering og mangfold
78		I min virksomhet har vi respekt for hverandres forskjellighet
79		I min virksomhet gir like kvalifikasjoner like muligheter, uavhengig av bakgrunn
80	Værsling	Jeg er kjent med virksomhetens sine rutiner for værsling av kritikkverdige forhold (Ja, Nei, Vet ikke)
81		For meg er det naturlig å bruke værslingskanalene, dersom jeg skulle oppleve kritikkverdige forhold
82		Jeg opplever at kritikkverdige forhold i min virksomhet blir værsltet til ledelsen
83		Jeg har tillit til at jeg kan værslte om kritikkverdige forhold uten at det får negative konsekvenser
84		Jeg har tillit til at saker som værsltes tas på alvor og følges opp av arbeidsgiver

76	Konflikt håndtering	Jeg opplever sjelden at det forekommer negative faglige konflikter mellom ansatte på min arbeidsplass
77		Jeg opplever sjelden at det forekommer personkonflikter mellom ansatte på min arbeidsplass
78	Frivillige	Jeg har gjennomgående gode erfaringer med å samarbeide med de frivillige i Den norske kirke
79	Rollekonflikt	Jeg opplever sjelden at ulike personer har motsidende forventninger til meg i jobben min

COVID-19

COVID-19 situasjonen og koronatiltakene er i stadig endring, og det er vanskelig på nåværende tidspunkt å spå hvordan arbeidssituasjonen vil være

Tema	Påstand	
80	COVID-19	Jeg opplever at samarbeidet med mine kollegaer har fungert godt under pandemien
81		Jeg har hatt tilstrekkelig dialog med min leder under pandemien
82		Jeg har fått fått god og entydig informasjon om hvordan jeg skal forholde meg til smittevern.
83		Lokale rutiner rundt smittevern har fungert godt under pandemien
84		Hvor har du primært hatt arbeidsplass under pandemien (Primært jobbet hjemmefra, Primært jobbet på min(e) fysiske arbeidsplass(er), Har jobbet en betydelig andel både hjemmefra og på min(e) fysiske arbeidsplass(er))
85	Jeg har inntrykk av at menighetsråd, kirkelege fellesråd/kirkevege og prost/prester har samarbeidet godt om lokale ordninger og rutiner for smittevern under pandemien.	