

# Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön bland kyrkoherdar i Svenska kyrkan



Anders Edvik, Kristoffer Holm & Tuija Muhonen

**Rapport**  
**Malmö universitet, 2025-03-31**

## Sammanfattning

Projektets syfte var att undersöka hur kyrkoherdar inom Svenska kyrkan upplever den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Med utgångspunkt i syftet kommer studien att fokusera på följande frågeställningar:

- Hur upplever kyrkoherdar sin organisatoriska och sociala arbetsmiljö?
- Finns det några skillnader i upplevelsen av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön relaterat till genus, familjesituation, huruvida kyrkoherden arbetar i pastorat eller församling som inte ingår i pastorat, samt storleken av pastorat/församling?
- Vilka samband finns mellan upplevelsen av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och hälsa?

En elektronisk enkätundersökning baserad på Arbetskrav-resursteorin genomfördes bland samtliga kyrkoherdar inom Svenska kyrkan under maj – juni 2024. Totalt besvarade 365 kyrkoherdar enkäten, vilket ger en svarsfrekvens på 61,3 procent.

Resultaten visade att kyrkoherdar upplever betydligt högre krav såväl kvantitativt som emotionellt jämfört med andra chefer och den arbetande svenska populationen generellt. Samma mönster gäller även för konflikt mellan arbete-privatliv. Socialt stöd från kyrkoherdekollegor och rolltydlighet upplevs som lägre i förhållande till båda referensvärden. När det gäller upplevelsen av inflytande, förutsägbarhet, meningsfullhet och arbetstillfredsställelse ligger kyrkoherdar betydligt högre jämfört med populationen generellt, och till viss del högre jämfört med andra chefer. Mobbning och digitala kränkningar förefaller något som kyrkoherdar utsätts för i mycket högre utsträckning än andra chefer eller populationen generellt. Vidare skattar kyrkoherdar sin hälsa betydligt lägre än andra chefer och även lägre jämfört med den arbetande populationen generellt.

Upplevelsen av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön skilde sig mellan kvinnor och män. Kvinnliga kyrkoherdar rapporterade i genomsnitt högre krav (kvantitativa krav, kognitiva krav, såväl som emotionella krav), en lägre grad av inflytande, en högre grad av konflikt mellan arbete och privatliv, samt högre nivåer av stress. Kvinnor upplevde även i högre grad överensstämmelse mellan personliga och organisationens värderingar, medan män som är kyrkoherdar rapporterade högre nivåer av rollkonflikter. Påtagliga skillnader fanns även gällande frågor om kränkande beteenden, där kvinnor rapporterade en högre grad av utsatthet för skvaller och förtal, digitala kränkningar, utsatthet för hot om våld, och mobbning.

Respondenter som uppgett att de arbetade i en församling som inte ingår i ett pastorat, rapporterade en högre grad av onödiga och oskäligen arbetsuppgifter, högre nivåer av stress, samt sämre självskattad hälsa.

Skillnader fanns även i relation till storleken på pastoratet/församlingen. Vid jämförelser visade det sig att respondenter i församlingar/pastorat med en befolkningsmängd av färre än 15 000 individer uppgav en lägre grad av förutsägbarhet i arbetet, en högre grad av onödiga/oskäligen arbetsuppgifter, lägre grad av arbetstillfredsställelse, och sämre självskattad hälsa än respondenter i församlingar med en befolkningsmängd av 15 000 – 50 000. Däremot

var de rapporterade nivåerna av förekomst av skvaller och förtal, bråk och konflikter, samt digitala kränkningar högre i de största församlingarna, som omfattade mer än 50 000 individer.

Självskattad hälsa hos respondenterna var relaterad till flera faktorer. De som rapporterade en högre grad av: socialt stöd från kyrkorådets ordförande, inflytande, förutsägbarhet i arbetet, meningsfullhet, engagemang i organisationen, samstämmighet mellan personliga och organisationens värderingar, att leva sin kallelse, arbetstillfredsställelse, arbetsengagemang rapporterade bättre självskattad hälsa. Individer som rapporterade en högre grad av kvantitativa krav, emotionella krav, förväntningar på tillgänglighet, onödiga/oskäligen arbetsuppgifter, rollkonflikt, konflikt mellan arbete och privatliv, förekomst av skvaller och förtal, såväl som bråk och konflikter och förväntningar på att vara tillgänglig även rapporterade sämre självskattad hälsa. Resultaten ligger i linje med tidigare studier kring krav och resurser i arbetet.

Rapporten avslutas med slutsatser och rekommendationer för fortsatt arbetsmiljöarbete inom följande områden: Kvantitativa och emotionella krav; konflikter mellan arbete och privatliv; mobbing och digitala kränkningar samt inflytande, förutsägbarhet, meningsfullhet och arbetstillfredsställelse.

## Innehåll

|                                                                                                                                 |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>SAMMANFATTNING .....</b>                                                                                                     | <b>1</b>  |
| <b>INLEDNING OCH BAKGRUND .....</b>                                                                                             | <b>4</b>  |
| SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR.....                                                                                                 | 5         |
| <b>TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER .....</b>                                                                                          | <b>5</b>  |
| ARBETSKRAV-RESURSTEORIN .....                                                                                                   | 5         |
| <i>Krav.....</i>                                                                                                                | 6         |
| <i>Resurser.....</i>                                                                                                            | 6         |
| <i>Processer relaterade till motivation och hälsa.....</i>                                                                      | 7         |
| <b>STUDIENS GENOMFÖRANDE .....</b>                                                                                              | <b>7</b>  |
| FRÅGEOMRÅDEN OCH ANALYSMETOD .....                                                                                              | 8         |
| <b>RESULTAT .....</b>                                                                                                           | <b>10</b> |
| BESKRIVNING AV UNDERSÖKNINGSDELTAGARE .....                                                                                     | 10        |
| UPPLEVELSE AV DEN ORGANISATORISKA OCH SOCIALA ARBETSMILJÖN BLAND KYRKOHERDAR .....                                              | 10        |
| <i>En övergripande redovisning av resultaten.....</i>                                                                           | 11        |
| <i>Redovisning av de olika frågeområdena .....</i>                                                                              | 12        |
| <i>Övriga frågor.....</i>                                                                                                       | 19        |
| SIGNIFIKANTA SKILLNADER RELATERADE TILL KÖN OCH ARBETSPLATS .....                                                               | 25        |
| <i>Skillnader mellan kvinnor och män .....</i>                                                                                  | 25        |
| <i>Skillnader mellan de med hemmaboende barn under 18 år, och de utan hemmaboende barn under 18 år .....</i>                    | 25        |
| <i>Skillnader mellan de som arbetar inom församling eller pastorat .....</i>                                                    | 25        |
| <i>Skillnader relaterade till storleken på församlingen/pastoratet .....</i>                                                    | 25        |
| <i>Samband mellan arbetsmiljöfaktorer och hälsa .....</i>                                                                       | 26        |
| SAMBAND MELLAN ARBETSMILJÖFAKTORER, ATT LEVA SIN KALLELSE, OCH SAMSTÄMMIGHET I PERSONLIGA OCH ORGANISATIONENS VÄRDERINGAR ..... | 26        |
| MÖJLIGHET TILL ADMINISTRATIVT STÖD, STÖD FRÅN UNDERORDNAD CHEF, ELLER STÖD AV MENTOR/ARBETSHANDLEDNING .....                    | 27        |
| <i>Administrativt stöd.....</i>                                                                                                 | 27        |
| <i>Stöd av underordnad chef.....</i>                                                                                            | 28        |
| <i>Stöd av mentor eller arbetshandledning.....</i>                                                                              | 29        |
| REDOVISNING AV DE ÖPPNA SVAREN .....                                                                                            | 30        |
| <i>Kommentarer relaterade till organisatoriska aspekter .....</i>                                                               | 30        |
| <i>Kommentarer relaterade till sociala aspekter .....</i>                                                                       | 33        |
| <i>Den mindre församlingens utmaningar .....</i>                                                                                | 35        |
| <i>Sammanfattningsvis – hur upplever kyrkoherdar den organisatoriska och sociala arbetsmiljön? .....</i>                        | 35        |
| <b>SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER.....</b>                                                                                     | <b>36</b> |
| KVANTITATIVA OCH EMOTIONELLA KRAV .....                                                                                         | 36        |
| KONFLIKTER MELLAN ARBETE OCH PRIVATLIV .....                                                                                    | 36        |
| MOBBING OCH DIGITALA KRÄNKNINGAR .....                                                                                          | 36        |
| INFLYTANDE, FÖRUTSÄGBARHET, MENINGSFULLHET OCH ARBETSTILLFREDSTÄLLELSE .....                                                    | 37        |
| <b>REFERENSER .....</b>                                                                                                         | <b>38</b> |
| BILAGA 1. ENKÄTFRÅGOR. ....                                                                                                     | 40        |

## Inledning och bakgrund

Forskningsprojektet har genomförts på uppdrag av Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation (Skao). Bakgrunden till uppdraget är att Skao önskar få fördjupad kunskap om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för kyrkoherdar. Enligt Försäkringskassan (2024) är risken för sjukfrånvaro på grund av stressrelaterad ohälsa och utmattningssyndrom hög för präster och särskilt för kvinnor som är präster. Största risken för långtidssjukskrivning har chefer och ledare inom trossamfund, yrkesgrupper som i sina ledande befattningar ofta är ansvariga för medarbetarnas arbetsmiljö.

Ett fåtal studier har fokuserat på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön inom Svenska kyrkan. En tidigare studie om prästers och diakoners psykosociala arbetsmiljö (Edvik m fl., 2018) visade att kyrkoherdar upplevde högre krav i arbetet, rollkonflikter samt konflikt mellan arbete och privatliv jämfört med övriga präster. Samtidigt hade kyrkoherden högre värden på resursfaktorer såsom: social gemenskap, mening i arbete, inflytande och arbetstillfredsställelse. Vidare framkom att tilltro till den egna organisationens förmåga att hantera förändringar var relaterat till upplevd arbetstillfredsställelse och engagemang i arbetet (Edvik m fl., 2020). Även en studie av Hansson & Hansson (2019) visade en komplex och motsägelsefull bild gällande kyrkoherdarnas arbetssituation, höga krav som samtidigt balanserades av både organisatoriska och individuella resurser. Detta gällde dock inte alla, jämfört med männen upplevde kvinnorna sin situation som mer otillfredsställande.

Ytterligare forskning med relevans för arbetsmiljöfrågor utgörs av Lindes (2010) studie av styrningen av de historiskt sett autonoma församlingarna genom bland annat ett alltmer omfattande uppföljnings- och kontrollsystem. Linde identifierar ett ökat granskningsinslag i styrningen, vilket hänger samman med en i samhället pågående mål- och resultatstyrningstrend som även Svenska kyrkan påverkas av. Brister i organisatorisk och social arbetsmiljö kan också hänga samman med huruvida organisationsmedlemmar upplever att det finns en teologisk öppenhet och förståelse för olikheter i tolkningar. Bristande samstämmighet i trosuppfattning mellan anställd och församling kan påverka den upplevda arbetsmiljön negativt och även leda till långtidssjukskrivningar (Alvarsson & Jonsson, 2004; Warg m. fl., 2013).

Mot bakgrund av att församlingarna är tämligen olika varandra i termer av antal anställda, antal församlingsmedlemmar, kyrkorådets politiska sammansättning, kan villkoren och förutsättningarna skilja sig åt församlingarna emellan vilket i sin tur påverkar arbetsmiljön. Bland annat förefaller pastoratets storlek ha betydelse, där de minsta pastoraten kan ha en mer riskfylld arbetsmiljö genom att kyrkoherden saknar stöd för administration, ekonomi- och personalfrågor (Hansson & Hansson, 2019).

Internationella studier inom området (bl.a., Adams m fl., 2017; Ariza-Montes m fl., 2017; Bailey m fl., 2017) belyser relationen mellan specifika arbetsmiljöfaktorer och upplevelse av kall, arbetstillfredsställelse och meningsfullhet i arbetet (Bickerton m fl., 2014; Thompson & Bunderson, 2019). Det samlade kunskapsläget indikerar därmed att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön kan ha stor betydelse för arbetsrelaterade utfall för kyrkoherden i Svenska kyrkan, men att det kan finnas aspekter knutna till den specifika organisationens kontext, och rollen som kyrkoherde, som skiljer ut sig från andra verksamheter.

## Syfte och frågeställningar

Projektets syfte var att undersöka hur kyrkoherdar inom Svenska kyrkan upplever den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Med utgångspunkt i syftet ämnar studien besvara följande frågeställningar:

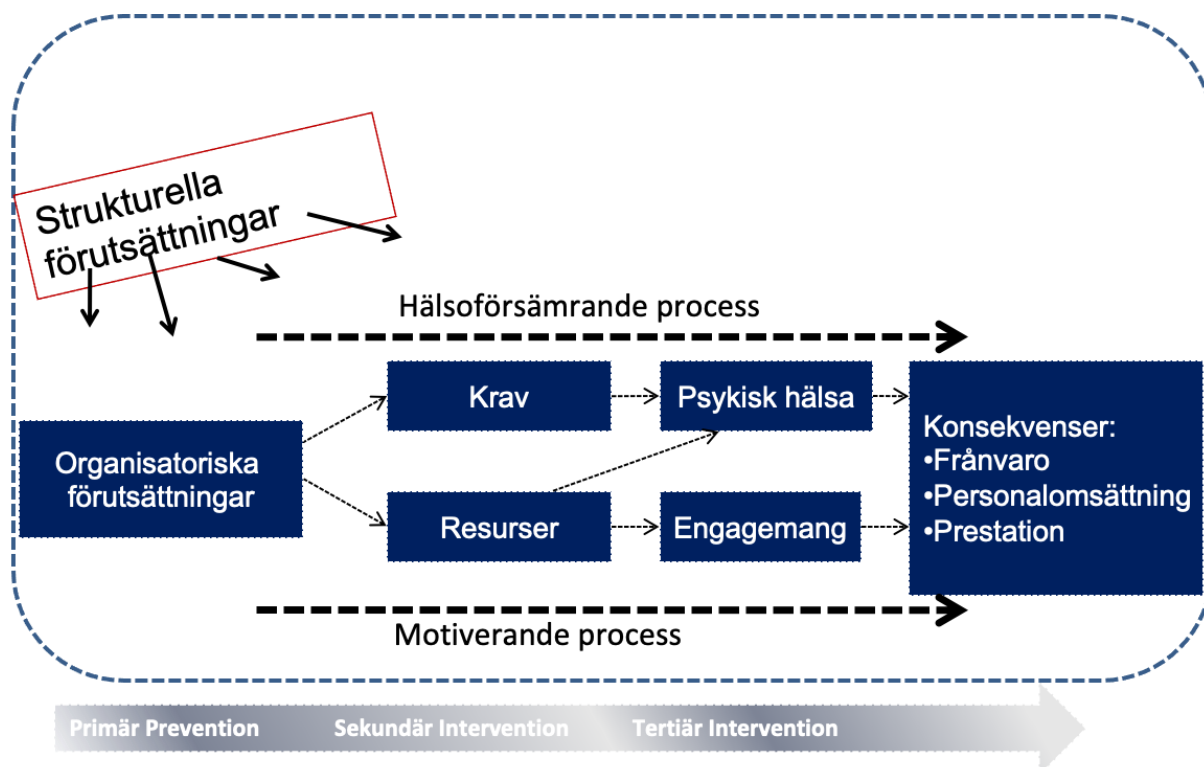
- Hur upplever kyrkoherdar sin organisatoriska och sociala arbetsmiljö?
- Finns det några skillnader i upplevelsen av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön relaterat till genus, familjesituation, huruvida kyrkoherden arbetar i pastorat eller församling som inte ingår i pastorat, samt storleken av pastorat/församling?
- Vilka samband finns mellan upplevelsen av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och hälsa?

## Teoretiska utgångspunkter

Inledningsvis behandlas kortfattat Arbetskrav-resursteorin (Job Demands-Resources Theory; Bakker & Demerouti, 2014; 2023), som utgör det teoretiska ramverk som undersökningen utgår utifrån.

### Arbetskrav-resursteorin

Arbetskrav-resursteorin som illustreras i Figur 1 kompletterar och integrerar tidigare teorier inom stressforskning och arbetsmotivationsforskning (Bakker & Demerouti, 2014). Tidigare teorier har huvudsakligen fokuserat på negativa aspekter medan arbetskrav-resursteorin fångar både negativa (hälsoförsämrande) och positiva (motiverande) processer, som olika krav och resurser i arbetet kan ge upphov till. Ytterligare en styrka med teorin är att den är flexibel och kan anpassas till det specifika organisatoriska sammanhanget där undersökningen genomförs.



Figur 1. Arbetskrav-resursteori (modifierat från Bakker & Demerouti, 2014).

#### Krav

Arbetskrav är de "saker som måste göras", alltså olika aspekter av arbetet som kräver fysisk och psykisk ansträngning (Bakker & Demerouti, 2014). Bland krav i arbete finns kvantitativa krav, det vill säga att man har mycket att göra och behöver arbeta under tidspress. En hög arbetsbelastningen märks genom att många lägger ner långt mer än 40 timmar på sitt arbete under en genomsnittsvecka, vilket i sin tur kan försämma balansen mellan arbete och fritid. Kraven kan också vara kvalitativa, det vill säga att man har komplexa och svåra arbetsuppgifter. Andra krav kan handla om oklara mål eller otydlighet avseende förväntningar, ansvarsområde och arbetsuppgifter. Många kan ha ansvarsfulla och omfattande arbetsuppgifter, samtidigt som de inte alltid har motsvarande befogenheter. Vidare känner flera som har så kallade kontaktyrken (arbetar med människor) olika känslomässiga krav i sitt arbete som kan utgöra psykiskt påfrestande moment.

#### Resurser

Historiskt har huvudfokus i psykosocial arbetsmiljöforskning legat på arbetskraven och deras nedbrytande effekter på de anställdas välbefinnande, produktivitet, arbetskvalitet och engagemang. Olika resurser i arbetssituationen har först under de senaste decennierna börjat uppmärksammas i arbetsrelaterad stressforskning. Bland resurser i arbetssituationen kan nämnas: social sammanhållning och det sociala stödet som medarbetare får av sina kollegor och chefer men även av klienter/medborgare, dvs personer utanför organisationen. Ytterligare resurser kan vara att arbetet upplevs som meningsfullt, att man har inflytande och kan påverka sin arbetssituation, klarhet vad gäller yrkesrollen samt möjligheten att förutsäga olika skeenden i sitt arbete.

Med resurser avses fysiska, psykiska, sociala och organisatoriska egenskaper som kan hjälpa de anställda att uppnå målen i arbetet. Resurser kan också lindra arbetskraven (arbetsbelastning, tidspress, rollkonflikter mm) och därigenom indirekt minska deras negativa konsekvenser. Vidare kan resurser bidra till personlig utveckling och lärande (Bakker & Demerouti, 2014). Man kan skilja mellan resurser som är relaterade till själva arbetssituationen och resurser som är individuella eller personliga. Organisatoriska och individuella resurser kan samverka positivt med varandra och därmed förstärka individens välbefinnande och motivation.

### Processer relaterade till motivation och hälsa

Enligt arbetskrav-resursmodellen är de resurser och krav som beskrivits ovan relaterade till både positiva utfall (t.ex. arbetsengagemang) och negativa utfall (t.ex. ohälsa) genom två skilda processer (Bakker & Demerouti, 2014). Den process som leder till positiva utfall kallas för motiverande process. Den innebär att om man har tillgång till en viss uppsättning resurser kommer det att öka motivationen och leda till positiva utfall, såsom arbetstillfredsställelse och vitalitet. Olika resurser kan dessutom lindra de negativa effekterna av höga krav. Den andra processen, som leder till negativa utfall, kallas hälsoförsämrande process. Den inträffar när man inte klarar av arbetskraven. Höga krav, särskilt utan anpassade resurser, kan leda till olika negativa utfall, såsom dålig hälsa och ökad vilja att lämna arbetet/organisationen.

### Studiens genomförande

En elektronisk enkätundersökning genomfördes bland samtliga kyrkoherdar inom Svenska kyrkan under maj – juni 2024. Tre påminnelser skickades ut och totalt besvarade 365 (av totalt 595) kyrkoherdar enkäten, vilket ger en svarsfrekvens på 61,3 procent. Med enkäten följde ett introduktionsbrev där det framgick att deltagande var frivilligt och att samtliga svar var anonyma. Det finns således ingen möjlighet att identifiera vem som har deltagit, eller koppla svar till en specifik person. All insamlad undersökningsdata är lagrad så att endast forskargruppen har tillgång till det. Studien har godkänts av Etikprövningsmyndigheten (Dnr 2024-01774-01).

Enkäten är utformad utifrån ett urval av frågor hämtade från frågeformuläret *Copenhagen Psychosocial Questionnaire - COPSOQ III* (Burr m fl., 2019) och den svenska översättningsstudien (Berthelsen m fl., 2020). Vidare ställdes frågor angående möjligheten att leva sitt kall (Duffy m fl., 2012) samt upplevt samstämmighet mellan individens och organisationens värderingar (Cable & DeRue, 2002). I slutet av enkäten gavs deltagarna möjlighet att lämna övriga kommentarer samt synpunkter. Sammanlagt lämnade 65 respondenter sådana svar.

Vi valde COPSOQ eftersom instrumentet vilar på en vetenskaplig grund, är validerat, vilket innebär att frågorna har en hög grad av tillförlitlighet, och har svenska referensvärden vilket möjliggör jämförelser i förhållande till den undersökta gruppen. Därutöver harmonierar COPSOQ väl med arbetskrav-resursteorin som presenterades ovan.

För att säkerställa relevans och tydlighet i enkätfrågorna utarbetades en pilotversion som diskuterades gemensamt med representanter för målgruppen. Utifrån dessa synpunkter

tillsammans med önskemål från uppdragsgivaren, reviderades enkäten. Enkätens frågor i sin helhet finns bifogat i bilaga 1.

### Frågeområden och analysmetod

Enkäten inleddes med bakgrundsfrågor: ålder, kön, hemmavarande barn, omfattning av tjänst, antal arbetade timmar per vecka, var arbetet utförs (församling, pastorat), storlek av församling/pastorat, antal medarbetare. Bakgrundsvariablerna tjänar som referens vid analys av enkätsvaren såsom om det föreligger någon skillnad mellan kvinnor och män i relation till exempelvis arbetstillfredsställelse. Utöver bakgrundsvariablerna ställdes frågor inom följande teman:

#### **Krav**

- Kvantitativa krav
- Kognitiva krav
- Onödiga och oskäligen arbetsuppgifter
- Känsломässiga krav
- Rollkonflikter
- Konflikt mellan arbete och privatliv
- Förväntningar på tillgänglighet
- Kränkande beteenden
- Konflikter

#### **Resurser**

- Mening i arbetet
- Socialt stöd från kollegor
- Socialt stöd från kyrkorådets ordförande
- Stöd av mentor
- Inflytande
- Förutsägbarhet
- Rolltydlighet
- Att leva sitt kall
- Samstämmighet mellan individens och organisationens värderingar

#### **Arbetsrelaterad hälsa, tillfredsställelse och engagemang (sk. utfallsmått)**

- Arbetstillfredsställelse
- Engagemang i organisationen
- Arbetsengagemang
- Självskattad hälsa
- Stress

Data analyserades med IBM SPSS v. 28. Analyserna omfattade deskriptiv statistik i form av medelvärden och standardavvikelser, korrelationer samt frekvensfördelningar för övriga variabler. Skillnader av svaren mellan olika grupper (kön, familjesituation, församling/pastorat, och storlek på församling/pastorat) analyserades med oberoende t-test och

variationsanalys (Anova). Analyser av detta slag prövar om eventuella skillnader mellan grupper är statistiskt säkerställda.

Utöver de standardiserade enkätsvaren har även svaren som angavs i fritext (de öppna svaren) analyserats med utgångspunkt i studiens frågeställningar. Mot bakgrund av att kommentarerna ges av enskilda individer har dessa inte behandlats som representativa för populationen i sin helhet.

## Resultat

I denna del av rapporten presenteras resultatet av enkätstudien. Inledningsvis behandlas svaren från de standardiserade enkätfrågorna, följt av de öppna enkätsvaren.

### Beskrivning av undersökningsdeltagare

Av Tabell 1 framgår bakgrundsinformation om deltagarna. Könsfördelningen bland deltagarna var relativt jämn, majoriteten arbetade heltid och hade inte hemmavarande barn under 18 år. Flertalet av deltagarna hade arbetat som kyrkoherde över sju år, arbetade i församling/pastorat med mindre än 15 000 invånare och hade relativt få medarbetare.

Tabell 1. Bakgrundsinformation om undersökningsdeltagarna.

|                              | <b>Antal</b><br>(n) | <b>Andel</b><br>(%) |                                        | <b>Antal</b><br>(n) | <b>Andel</b><br>(%) |
|------------------------------|---------------------|---------------------|----------------------------------------|---------------------|---------------------|
| <b>Kön</b>                   |                     |                     | <b>Medarbetare<sup>1</sup></b>         |                     |                     |
| Kvinna                       | 184                 | 50.4                | 0 - 10                                 | 115                 | 31.5                |
| Man                          | 178                 | 48.8                | 11 - 20                                | 198                 | 54.2                |
| Annat                        | 3                   | 0.8                 | 21 - 30                                | 38                  | 10.4                |
|                              |                     |                     | > 30                                   | 11                  | 3.0                 |
| <b>Barn &lt; 18 år hemma</b> |                     |                     | <b>Anställda i församling/pastorat</b> |                     |                     |
| Ja                           | 140                 | 38.4                | 1-10                                   | 26                  | 7.2                 |
| Nej                          | 222                 | 60.8                | 11-20                                  | 115                 | 31.7                |
|                              |                     |                     | 21-30                                  | 70                  | 19.3                |
| <b>Arbetets omfattning</b>   |                     |                     | 31-50                                  | 67                  | 18.5                |
| Heltid                       | 350                 | 95.9                | Över 50                                | 85                  | 23.4                |
| Deltid                       | 8                   | 2.2                 |                                        |                     |                     |
| <b>År som kyrkoherde</b>     |                     |                     | <b>Folkmängd i församling/pastorat</b> |                     |                     |
| < 1 år                       | 24                  | 6.6                 | < 15 000                               | 245                 | 67.1                |
| 1-2 år                       | 42                  | 11.5                | 15 000 - 50 000                        | 89                  | 24.4                |
| 3-4 år                       | 51                  | 14.0                | >50 000                                | 29                  | 7.9                 |
| 5-7 år                       | 51                  | 14.0                |                                        |                     |                     |
| > 7 år                       | 195                 | 53.4                |                                        |                     |                     |

Not. <sup>1</sup> Antal medarbetare som kyrkoherden har medarbetarsamtal med.

Deltagarnas medelålder var 55 år och deltagarna uppgav att de arbetade i genomsnitt ca 46 timmar per vecka (min=20, max=70). De flesta (96%) arbetade heltid, 43 procent var kyrkoherde i ett pastorat, medan 57 procent arbetade i en församling som inte ingick i ett pastorat. Vidare uppgav 18 procent av deltagarna att de var kontraktsprost.

### Upplevelse av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön bland kyrkoherdar

För att kunna värdera resultaten i denna studie, görs jämförelser genom referensvärden hämtade från ett representativt urval av olika yrkeskategorier inom Sverige (Berthelsen m fl., 2020). Referensvärdet är således ett genomsnitt för arbetsmarknaden i sin helhet, och bör därav inte förstås som sanning eller som absolut önskvärt värde. Användbarheten handlar snarare om att kunna jämföra undersökningens resultat med arbetsmarknaden i stort. Jämförelser görs även med referensvärden för gruppen chefer (Berthelsen, 2020). Därefter redovisas signifikanta skillnader relaterade till kön, familjesituation, och arbetsplats (församling/pastorat såväl som storlek på församling/pastorat).

### En övergripande redovisning av resultaten

Det övergripande resultatet av enkätundersökningen visar både på aspekter som fungerar bra och aspekter som fungerar mindre bra. Nedan redovisas en översikt baserat på delar av undersökningsresultatet (Tabell 2). I den här översikten ingår en jämförelse av kyrkoherdarnas skattningar på de enkätfrågor som kommer från det standardiserade COPSOQ-instrumentet. Enkäten innehöll även ett antal övriga frågor, men för dessa saknas referensvärden för jämförelse. Dessa redovisas därför separat på sida 20 och framåt. Svaren är graderade på en skala från 0 – 100. Utvärderingar av COPSOQ-instrumentet visar att 5 poängs skillnad i värde innebär en märkbar skillnad för individen. Resultat som är bättre än 5 poäng eller mer i relation till referensvärdet markeras härigenom som gröna, medan värden som är 5 poäng sämre eller mer markeras som röda. Faller resultatet inom +/- 5 poäng i relation till referensvärdet markeras detta med gult. Inom vissa skalor är det önskvärt med ett högt värde, medan det i andra är en fördel med ett lägre. Exempelvis är det önskvärt med ett högt värde inom skalan *socialt stöd*, medan det är en fördel med ett lägre värde för skalan *konflikter mellan arbete och privatliv*.

Tabell 2. Jämförelser av kyrkoherdarnas skattningar mot andra chefer, samt referensvärden från hela arbetsmarknaden

| Faktor                               | Kyrkoh<br>erdar | Andra<br>chefer | Population<br>generellt | Skillnad<br>från<br>chefer | Skillnad<br>från<br>population |
|--------------------------------------|-----------------|-----------------|-------------------------|----------------------------|--------------------------------|
| Kvantitativa krav                    | 59.0            | 51.5            | 40.9                    | 7.5                        | 18.1                           |
| Emotionella krav                     | 61.3            | 53.7            | 46.8                    | 7.6                        | 14.5                           |
| Socialt stöd från kyrkoherdekollegor | 61.0            | 79.6            | 80.2                    | -18.6                      | -19.2                          |
| Socialt stöd från kyrkorådets ordf.  | 72.3            | 77.7            | 75.3                    | -5.4                       | -3.04                          |
| Rolltydlighet                        | 71.6            | 78.7            | 78.1                    | -7.1                       | -6.5                           |
| Inflytande                           | 62.7            | 62.1            | 50.2                    | 0.6                        | 12.5                           |
| Förutsägbarhet                       | 72.9            | 68.4            | 60.2                    | 4.5                        | 12.7                           |
| Meningsfullhet                       | 88.1            | 83.3            | 78.3                    | 4.8                        | 9.8                            |
| Arbetsstillfredsställelse            | 74.4            | 72.7            | 64.4                    | 1.7                        | 10.0                           |
| Konflikt mellan arbete-privatliv     | 51.0            | 44.5            | 39.7                    | 6.5                        | 11.3                           |
| Arbetsengagemang                     | 73.3            | 75.2            | 69.4                    | -1.9                       | 3.9                            |
| Självskattad hälsa                   | 56.7            | 67.4            | 61.3                    | -10.7                      | -4.6                           |
| Hot om våld (%)                      | 7.3             | 8.2             | 10.5                    | -0.9                       | -3.2                           |
| Mobbning (%)                         | 15.1            | 5.0             | 10.3                    | 10.1                       | 4.8                            |
| Digitala kränkningar (%)             | 19.5            | 6.4             | 2.7                     | 13.1                       | 16.8                           |

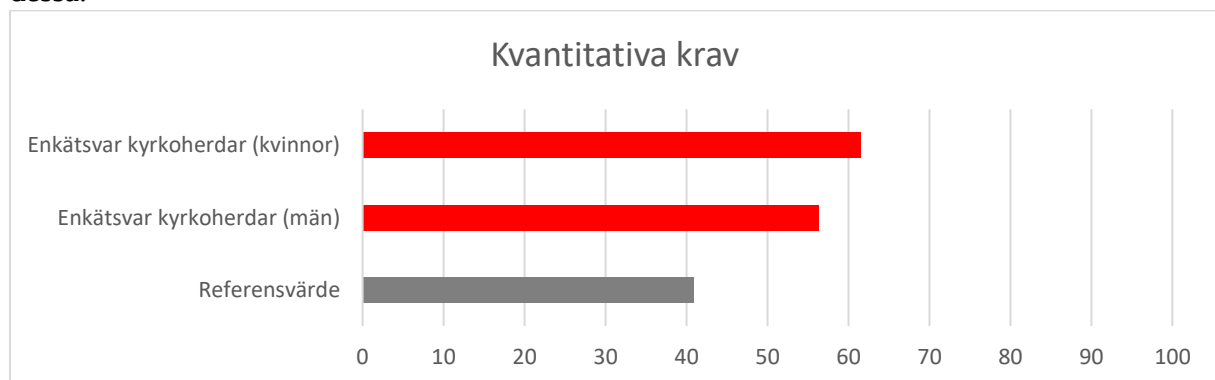
- Kyrkoherdar upplever betydligt högre krav såväl kvantitativt som emotionellt än både andra chefer och populationen generellt. Samma mönster gäller även för konflikt mellan arbete-privatliv.
- Socialt stöd från kollegor (andra kyrkoherdar) och rolltydlighet upplevs som lägre i förhållande till båda referensvärden.
- När det gäller upplevelsen av inflytande, förutsägbarhet, meningsfullhet och arbetsstillfredsställelse ligger kyrkoherdar betydligt högre jämfört med populationen generellt, och till viss del högre jämfört med andra chefer.

- Mobbning och digitala kränkningar förefaller något som kyrkoherdar utsätts för i mycket högre utsträckning än andra chefer eller populationen generellt.
- Kyrkoherdar skattar sin hälsa betydligt lägre än andra chefer och även lägre jämfört med den arbetande populationen generellt. Den självskattade hälsan är även lägre nu (56.7) än vid undersökningen 2017 (63.3), (jmf Edvik m fl., 2018, s. 14).

### Redovisning av de olika frågeområdena

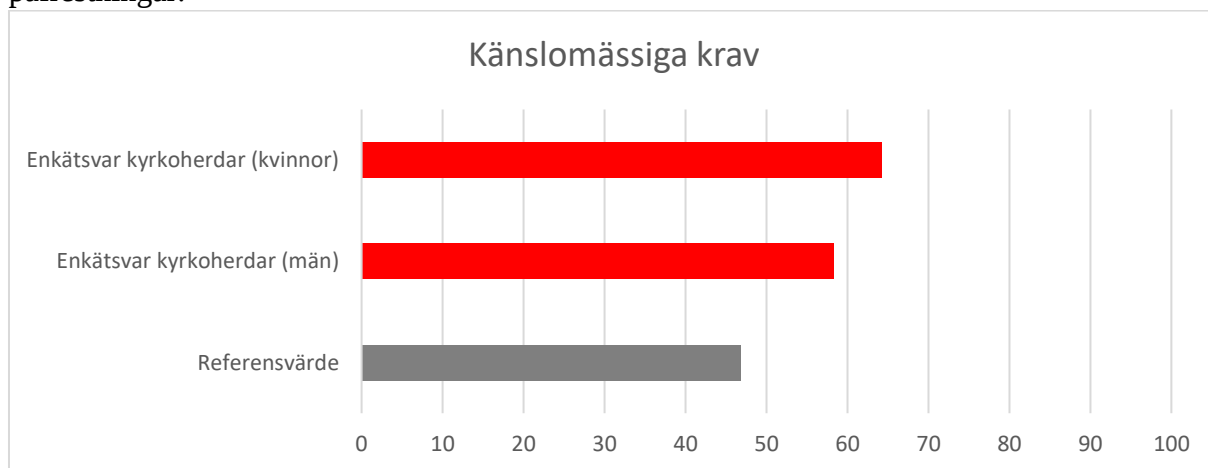
Nedan redovisas resultaten för respektive frågeområde för kvinnor och män tillsammans med ett referensvärde. Referensvärdet visar vad som är den generella nivån på området för arbetsmarknaden i stort i Sverige. Röd stapel betyder ett sämre resultat än referensvärdet (plus/minus 5 poäng). Gul stapel innebär att resultatet ligger inom referensvärdet (inom plus/minus 5 poäng). Grön stapel betyder att resultatet är bättre än referensvärdet (plus/minus 5 poäng).<sup>1</sup>

*Kvantitativa krav* handlar om hur mycket man ska uppnå på sitt arbete, alltså mängden arbete som ska utföras inom en viss tidsram. I enkäten handlar tre frågor om ett möjligt missförhållande mellan arbetsuppgifternas omfång och den tid som är tillgänglig för att utföra dessa.

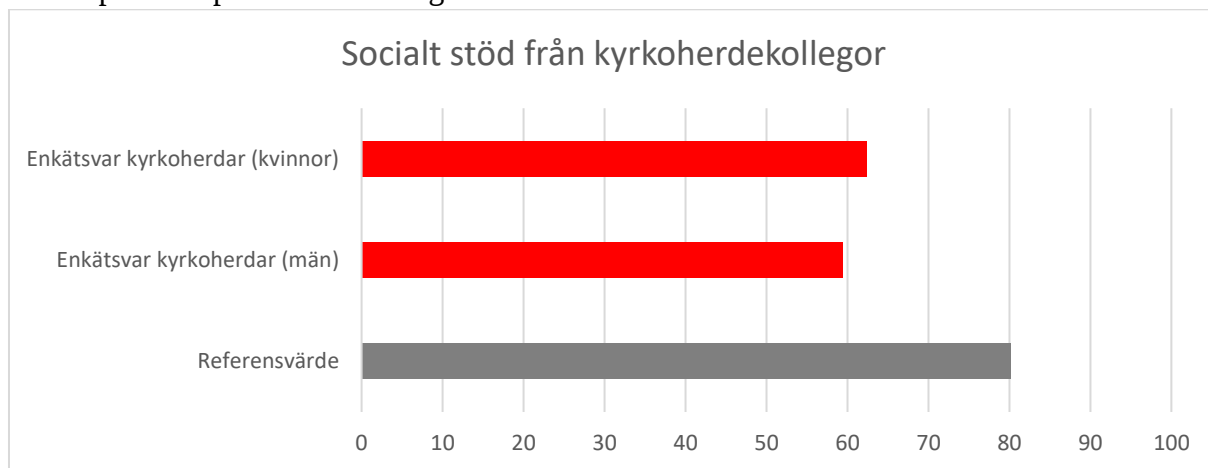


<sup>1</sup> Den färgkodade tolkningen kan ge en viss fingervisning kring hur kyrkoherdarnas arbetsmiljö förhåller sig i relation till en generell nivå på arbetsmarknaden. Däremot bör färgutslagen tolkas med viss försiktighet, då de enbart vittnar om respektive grupps skillnad mot referensvärdet, och inte om skillnaden mellan grupperna i sig. Sådana skillnader redovisas på sida 26-27.

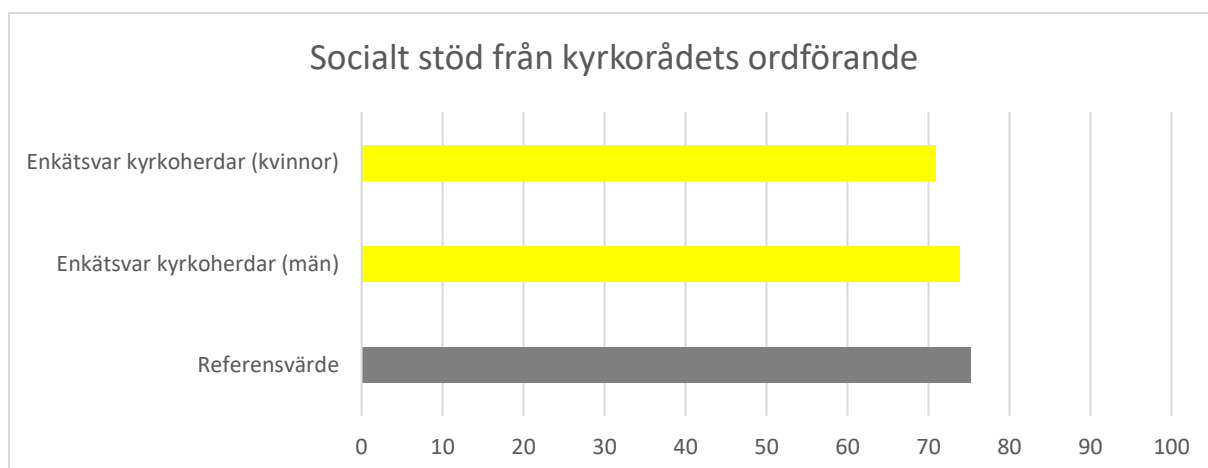
*De känslomässiga kraven* kan vara speciellt höga inom så kallade kontaktyrken, det vill säga arbeten med mycket kontakt med människor. Det kan vara arbete med allvarligt sjuka människor, våldsamma ungdomar, oroliga skolbarn, eller med människor som har omfattande sociala problem. I sådana situationer ska medarbetaren kunna hantera känslomässiga belastningar utan att själv dras med. Man måste med andra ord kunna åtskilja rollen som professionell från rollen som privatperson. Det kan vara en svår balans att utvisa empati och samtidig hålla en distans för att kunna fungera som privat person. Emellertid kan relationerna på arbetsplatsen med chefer, underställda och kollegor också bidra till känslomässiga påfrestningar.



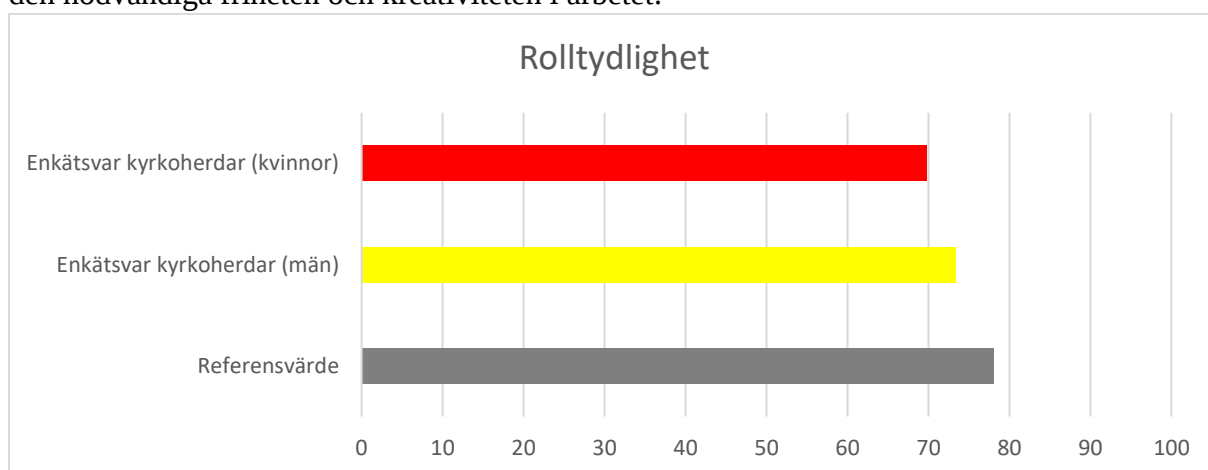
*Det sociala stödet från kollegor* är en viktig del av det sociala nätverket på arbetsplatsen. Stöd handlar om att få rätt hjälp vid rätt tidpunkt. Det handlar också om att få relevant och konstruktiv kritik. Det är viktigt att medarbetarna vet vem de kan vända sig till vid behov av stöd eller hjälp i arbetet. Ofta stödjer medarbetare spontant varandra om det finns ett öppet klimat på arbetsplatsen och rimliga krav i arbetet.



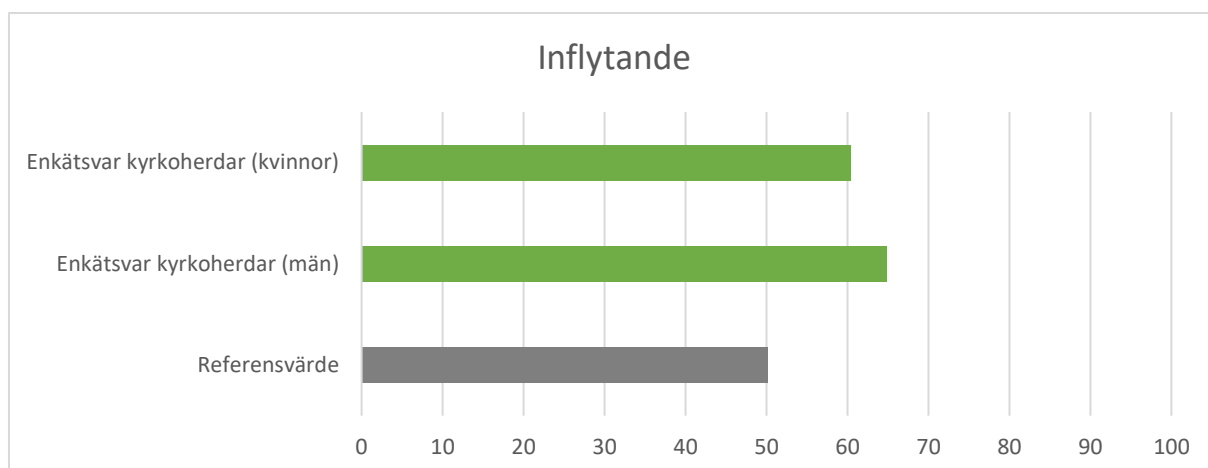
*Socialt stöd från arbetsgivare* fokuserar på hjälp, stöd och återkoppling. Det är viktigt att hjälp och stöd ges på ett konstruktivt sätt, i rätt tid och på rätt plats. Socialt stöd anses vara en grundläggande faktor inom arbetsmiljön. Brist på socialt stöd kan betraktas som en riskfaktor för utvecklandet av stress, medan bra socialt stöd kan minska negativa konsekvenser av en rad av andra faktorer som exempelvis mobbning, höga krav mm.



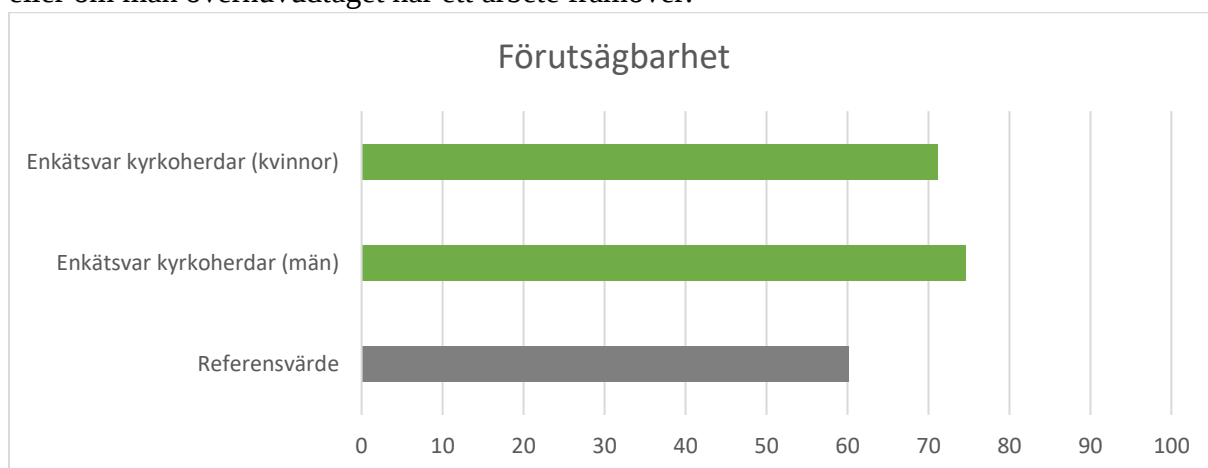
*Rolltydlighet* handlar om tydlighet i arbetsuppgifternas innehåll, vilka förväntningar som finns samt ansvarsområden. På vissa typer av arbetsplatser vet man nästan per automatik vilka yrkesgrupper som gör vad och det är tydligt vem som har vilka mandat. På andra typer av arbetsplatser kan det vara svårare, exempelvis inom projektorganisationer. Rollerna bör dock inte heller vara för snäva där allt finns beskrivet i detalj. En balans behövs för att stimulera den nödvändiga friheten och kreativiteten i arbetet.



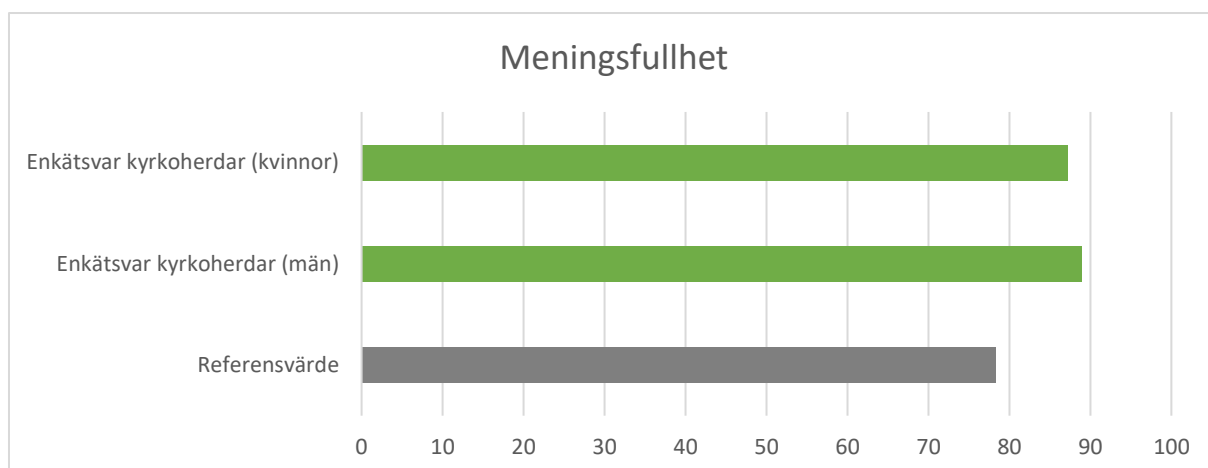
Det är viktigt att ha *inflytande* på sin vardag. Det gäller t.ex. vilka kläder vi har på oss, vad vi äter, hur vi bor, vem vi umgås med och så vidare. På samma sätt är det fundamentalt att ha inflytande på vår arbetsplats och arbetssituation. Det gäller först och främst saker som vem vi arbetar ihop med, hur arbetet läggs upp och utförs, val av verktyg, arbetstider, pauser, arbetsplatsens inredning mm. Inflytande bidrar till ett handlingsutrymme som gör att vi lättare kan hantera olika situationer som kan uppstå i arbetet.



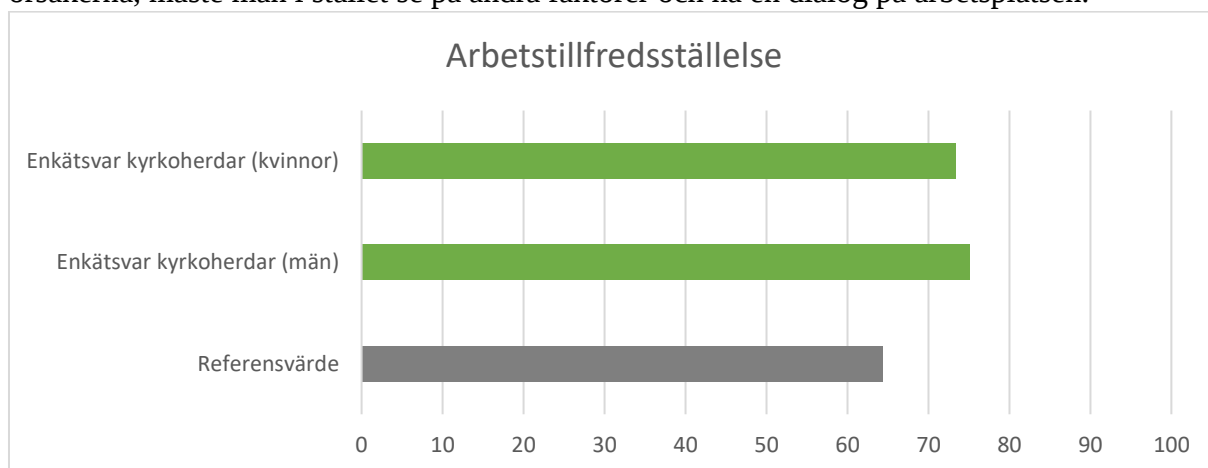
*Förutsägbarhet* innebär att undvika ovisshet och osäkerhet. Det handlar inte om att kunna förutsäga hela arbetsdagen i detalj, utan om att ha överblick. Detta uppnås genom att medarbetare och chefer får relevant information vid rätt tidpunkt. Det är en central uppgift för ledningen att ge relevant information. Exempelvis kan det handla om huruvida chefer och medarbetare informeras om viktiga planer angående arbetsplatsens framtid, om det ska ske en omorganisering – vet man då vem man kommer arbeta ihop med, vad man ska arbeta med – eller om man överhuvudtaget har ett arbete framöver.



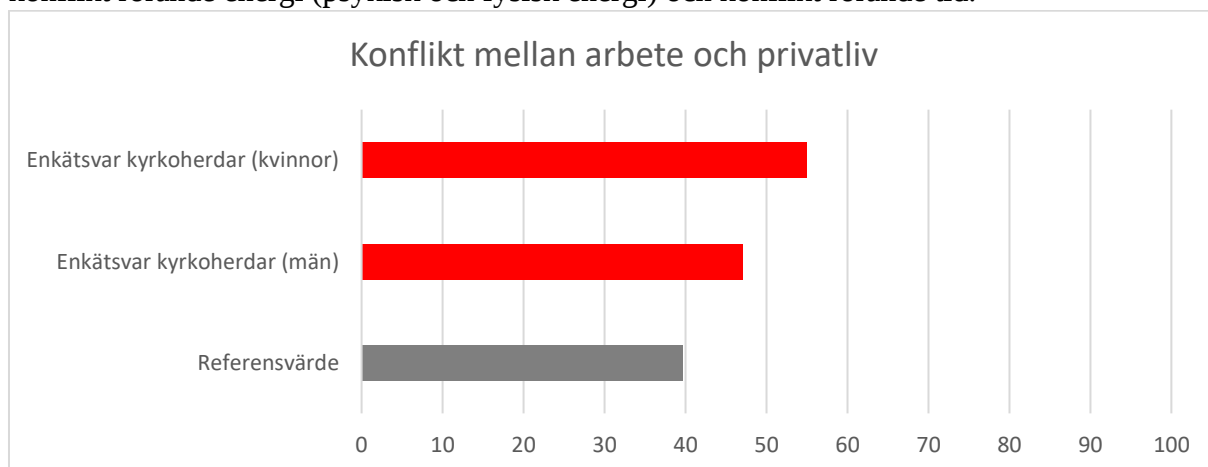
Ett *meningsfullt arbete* ger syfte och sammanhang. Mening är ett komplext begrepp som syftar på dels om det finns någon större mening, dels om vår egen insats bidrar till verksamhetens samlade produkt. Syftet är "lodrätt", det vill säga att arbetet har relation till ett mer allmänt syfte, som till exempel att bota sjuka eller att stödja behövande. Sammanhanget är "vågrätt", det vill säga att man kan se hur ens eget arbete bidrar till den totala verksamheten. Om man anser att det egna arbetet är meningsfullt kommer man nästan alltid engagera sig i sitt arbete.



*Arbetsstillfredsställelse* är självklart en mycket viktig faktor. Mätningen fungerar som en slags indikator eftersom den inte går att påverka specifikt. Därför säger inte resultatet något direkt om orsakerna till att man som arbetsplats ligger högt eller lågt på skalan. För att ta reda på orsakerna, måste man i stället se på andra faktorer och ha en dialog på arbetsplatsen.

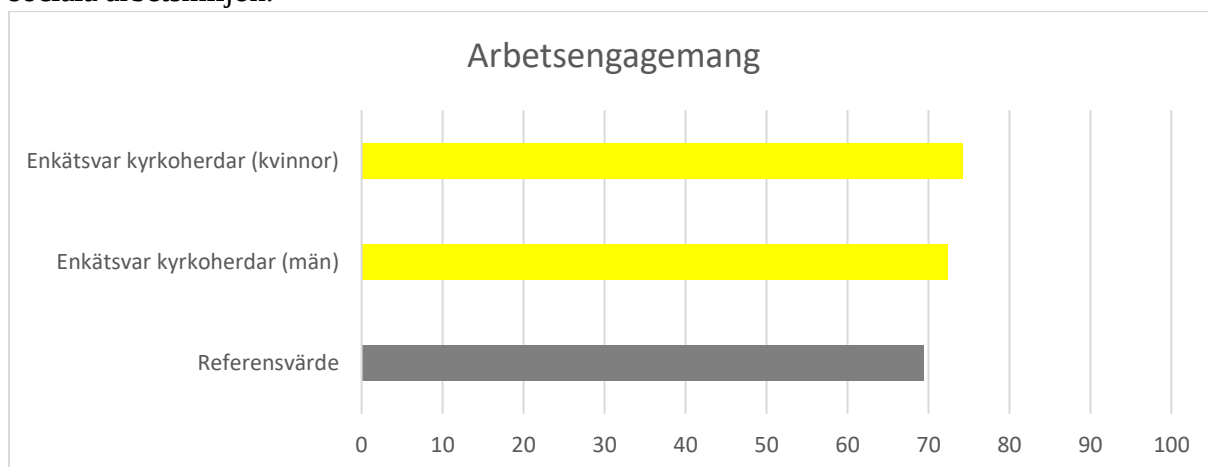


*Konflikt mellan arbete och familj/privatliv* fokuserar särskilt på två områden, nämligen konflikt rörande energi (psykisk och fysisk energi) och konflikt rörande tid.

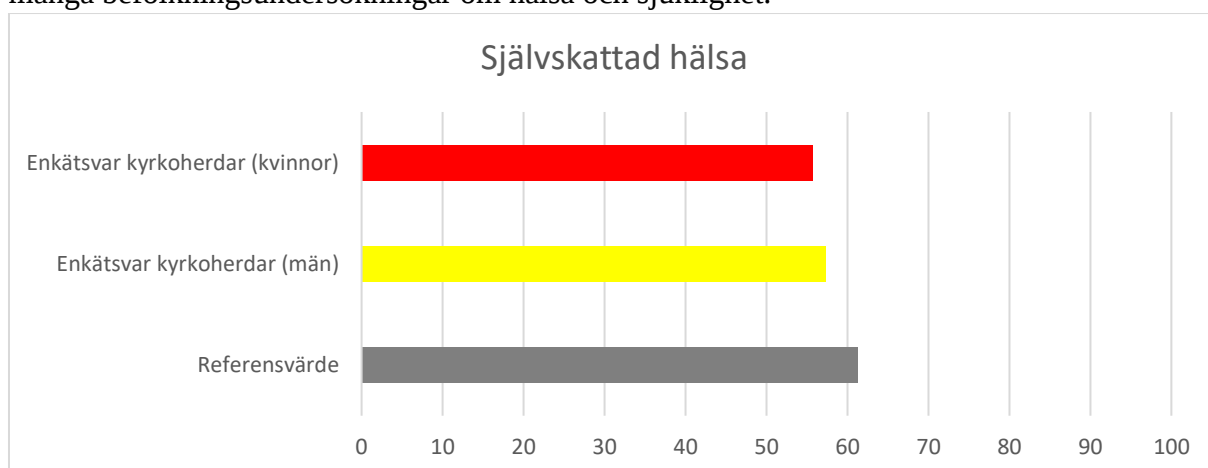


*Arbetsengagemang* kan definieras som ett positivt, arbetsrelaterat sinnestillstånd. Medarbetare med ett starkt arbetsengagemang känner energi i relation till sina arbetsuppgifter, upplever sig

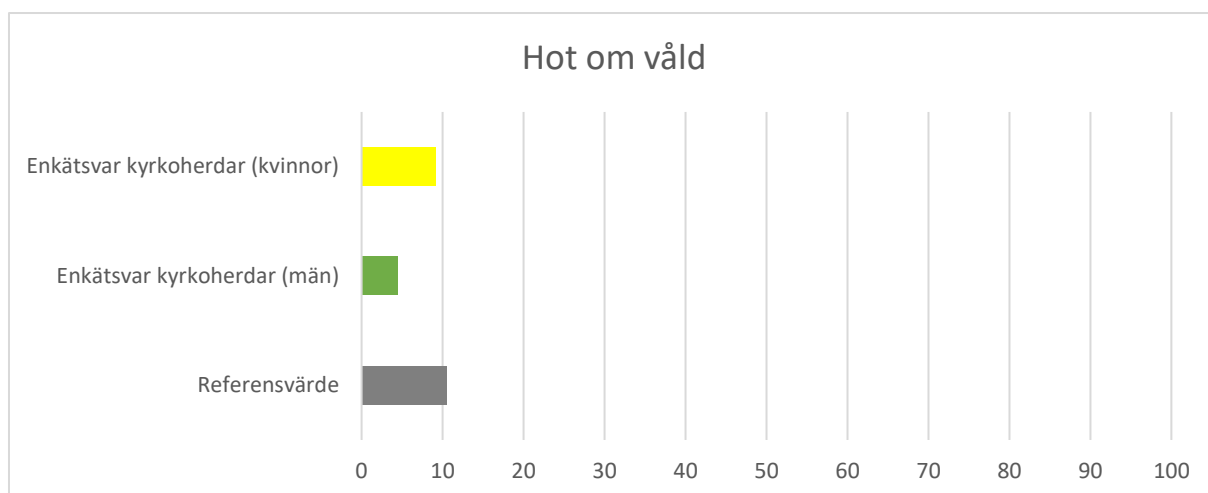
vara effektiva och anser sig kunna hantera arbetets olika krav. Arbetsengagemang är ett så kallat utfallsmått, som kan påverkas genom att ändra på faktorer i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.



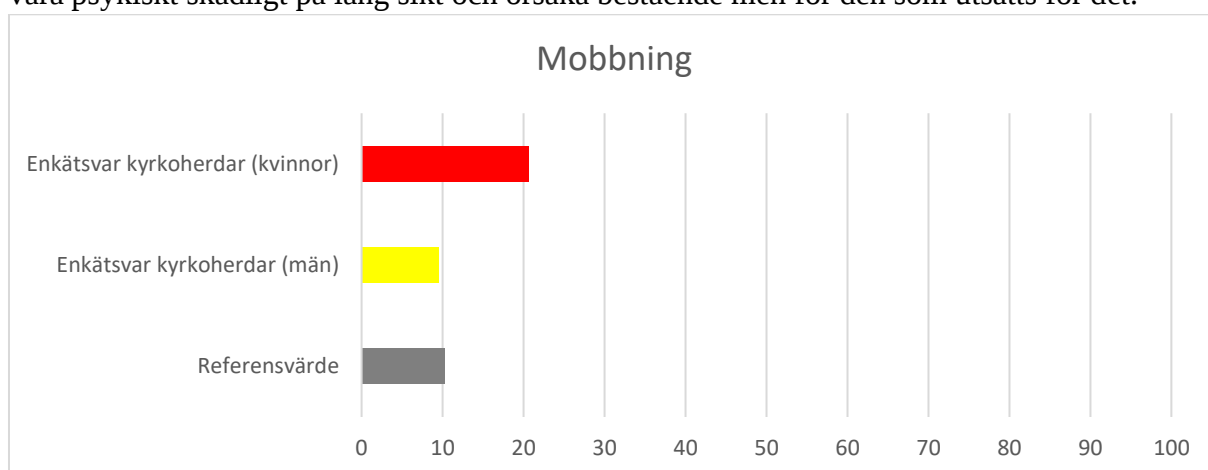
*Självskattad/upplevd hälsa* är individens värdering av sitt eget samlade hälsotillstånd, och har visat sig vara en oberoende riskfaktor för både sjuklighet och dödlighet. Skalan ingår därför i många befolkningsundersökningar om hälsa och sjuklighet.



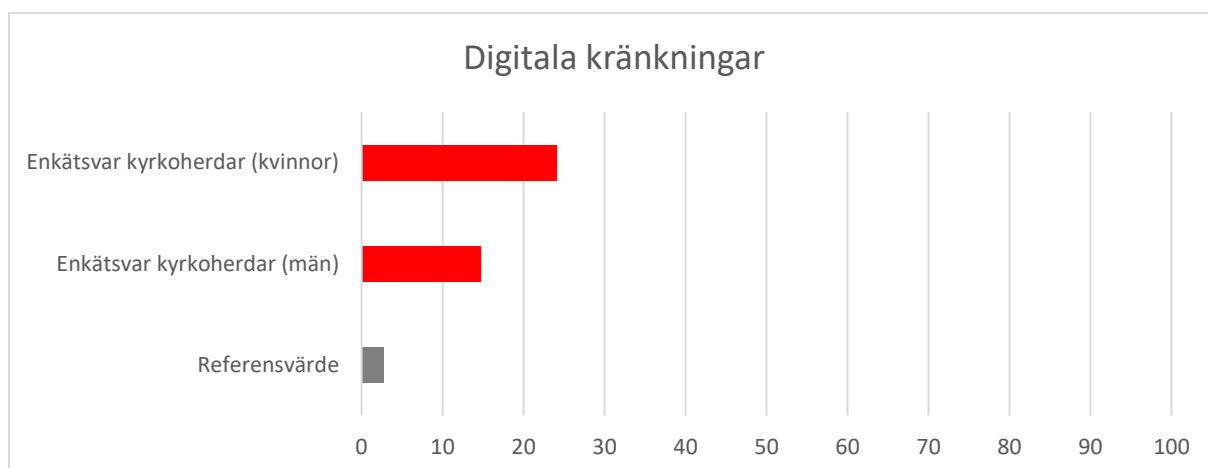
*Hot och våld*, eller risken för att bli utsatt för hot och våld på arbetsplatsen, kan förekomma inom de flesta branscher eller yrken. Men det finns en ökad risk för att utsättas för våld eller hot om våld i arbeten med mycket kontakt med människor.



*Mobbing* är ett allvarligt problem som kan förekomma på alla typer av arbetsplatser. Om mobbing ska förebyggas eller hanteras krävs det insatser från arbetsplatsen. Mobbing kan vara psykiskt skadligt på lång sikt och orsaka bestående men för den som utsätts för det.



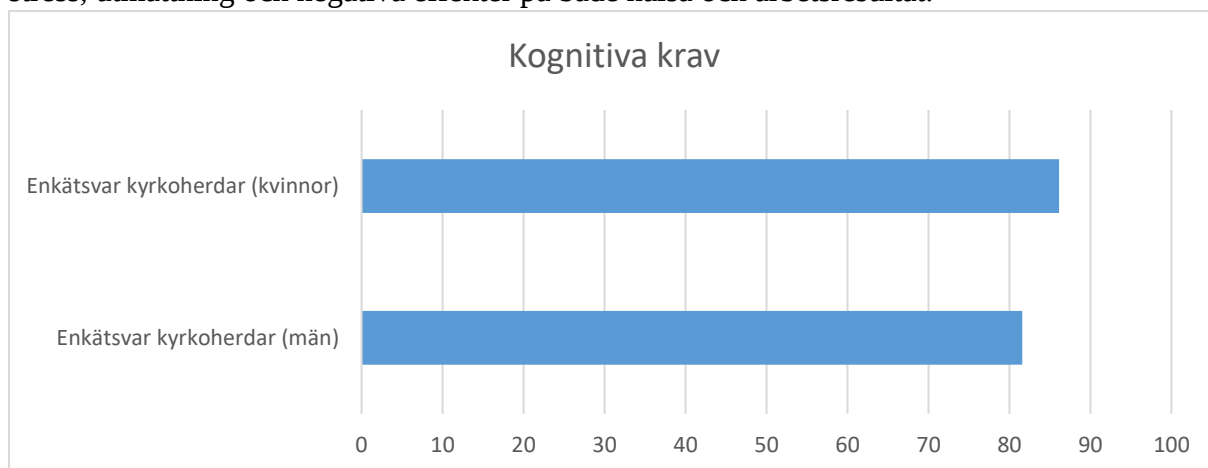
*Digitala kränkningar* i arbetslivet är ett samlingsnamn för olika negativa beteenden som utförs upprepat och över tid via digital kommunikationsteknologi (t.ex. email, SMS, sociala medier) och som är relaterad till den utsatte individens arbetslivskontext. Det kan ta sig olika uttryck och bör förstås i relation till den specifika plattform som det trakasserade beteendet sker, men kan exemplifieras som aggressivt formulerade e-post, hotfulla meddelanden via SMS eller att ens arbetsprestation kommuniceras i negativa termer på sociala medier.



### Övriga frågor

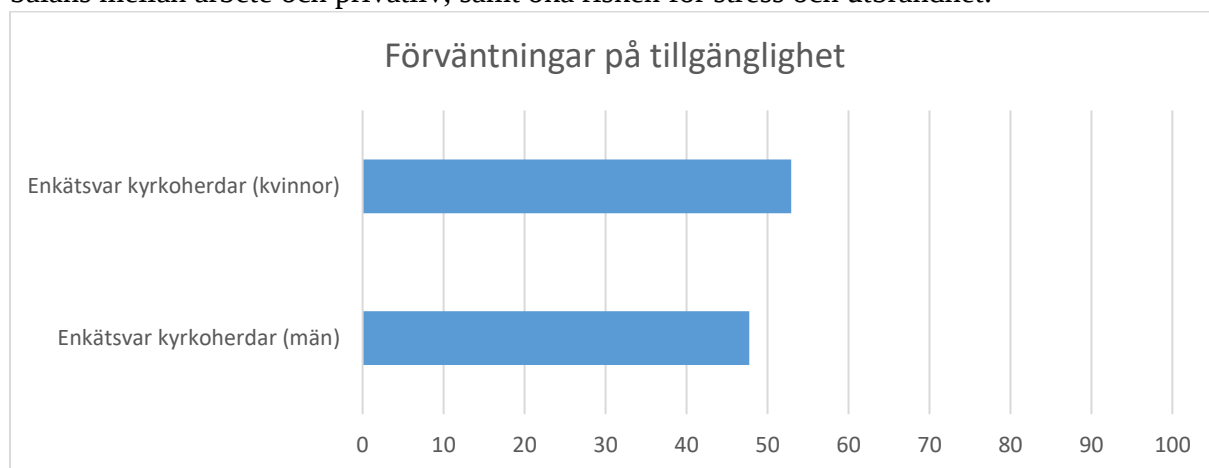
I enkäten ingick även ett antal övriga frågor som tagits fram efter dialog med referensgruppen. Dessa frågor fokuserade på teman som kan vara sammanlänkade med upplevelsen av arbetsmiljön, t.ex. upplevelsen av att kunna leva sin kallelse i arbetet, den upplevda samstämmigheten mellan egna och organisationens värderingar, med mera. Det rör sig även om stöd från mentor, tillgång till administrativt och tekniskt stöd, med mera. Även ett antal frågor som berör arbetsmiljö, men som saknar referensvärden (t.ex. upplevelsen av kognitiva krav i arbetet, upplevelser av onödiga/oskäligen arbetsuppgifter) inkluderades.

*Kognitiva krav* i arbetslivet avser de mentala och intellektuella ansträngningar som krävs för att utföra ett arbete. Detta inkluderar att lösa komplexa problem, fatta beslut under osäkerhet, samt hantera information och arbetsuppgifter som ställer krav på uppmärksamhet, minne och koncentration. Höga kognitiva krav kan uppstå i yrken där anställda förväntas hantera avancerad problemlösning, analys eller kreativt tänkande. Om kognitiva krav är för höga i förhållande till individens resurser eller om det finns brist på återhämtning, kan det leda till stress, utmattning och negativa effekter på både hälsa och arbetsresultat.

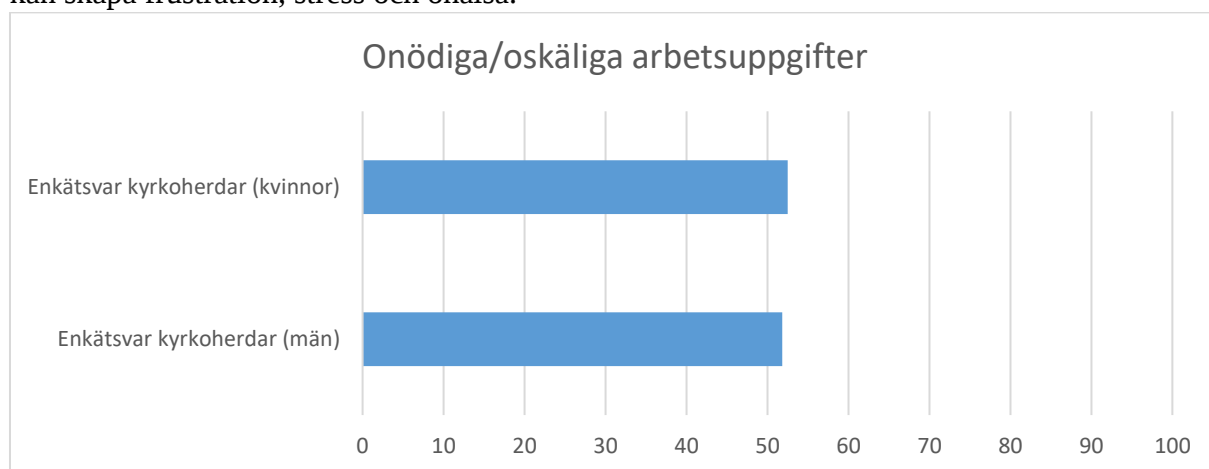


*Förväntningar på tillgänglighet* handlar om den upplevda eller faktiskt uttalade förväntan att vara till hands och svara på arbetsrelaterad kommunikation när som helst, oavsett om det är under arbetstid eller på fritiden. Detta kan omfatta att svara på e-post, SMS, telefonmeddelanden eller annan digital kommunikation utanför ordinarie arbetstid. I dagens arbetsklimat, där många har tillgång till arbetsrelaterad teknologi dygnet runt, kan dessa

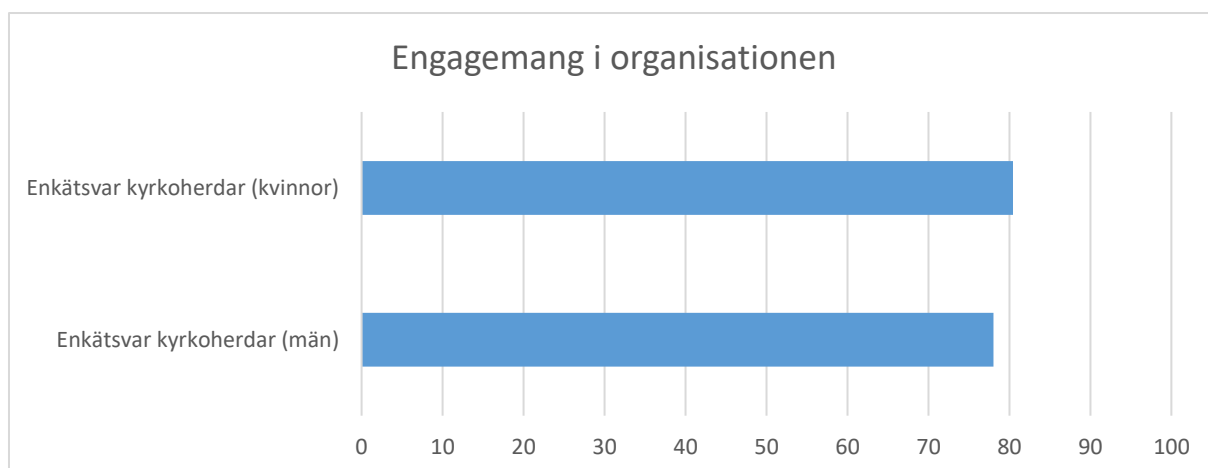
förväntningar leda till en upplevelse av att arbetet aldrig tar slut, vilket kan påverka individens balans mellan arbete och privatliv, samt öka risken för stress och utbrändhet.



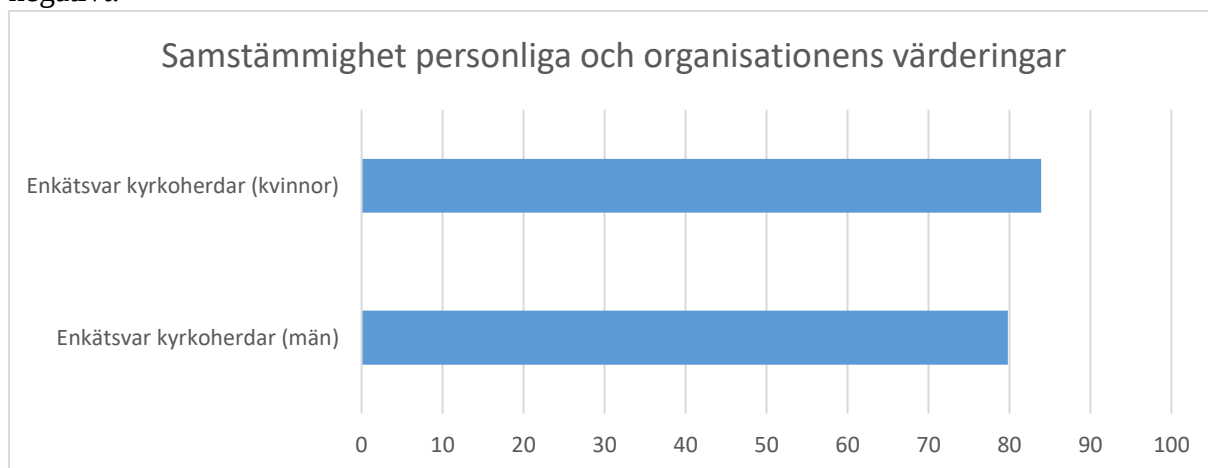
*Onödiga/oskäligen arbetsuppgifter* är arbetsuppgifter som inte är en del av individens arbetsbeskrivning eller som inte är förenliga med den anställdes kompetens, utbildning eller roll i organisationen. Onödiga uppgifter är sådant som inte skulle behöva göras om saker organiserades annorlunda, till exempel IT-system som inte är optimala och därför orsakar extra-arbete. Oskäligen uppgifter ligger utanför individens arbetsuppdrag och ska egentligen göras av någon annan eller utföras av en annan befattning. Den här typen av arbetsuppgifter kan skapa frustration, stress och ohälsa.



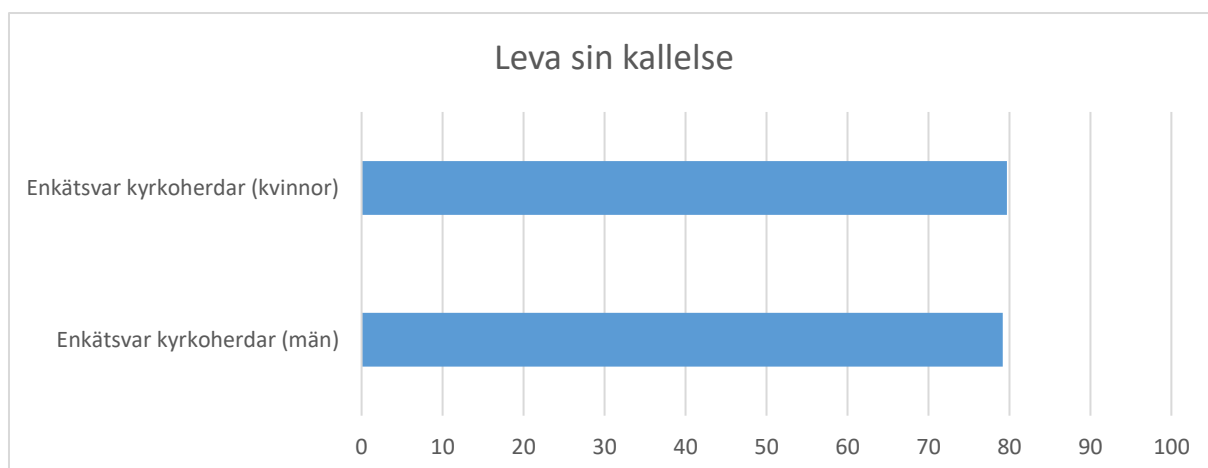
*Engagemang i organisationen* kan ses som medarbetarens samlade uppfattning av sin arbetssituation. Desto nöjdare man är med sin arbetssituation, desto mer benägen är medarbetaren att stanna kvar i organisationen och även rekommendera sin arbetsplats till andra. Det är därför viktigt både för den enskilde medarbetarens trivsel och välbefinnande, och för arbetsplatsens möjligheter till kompetensförsörjning.



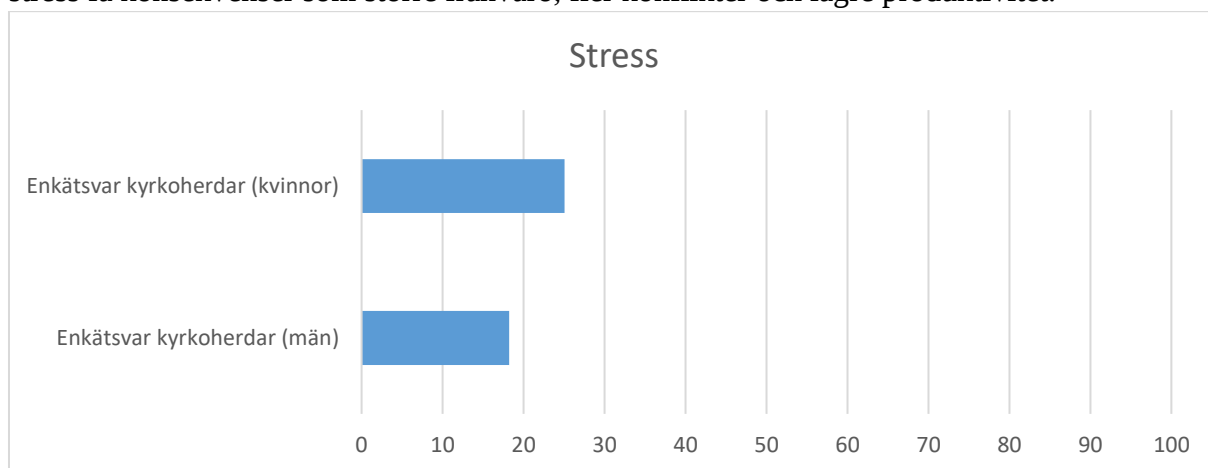
*Samstämmighet mellan personliga och organisationens värderingar* avser graden av överensstämmelse mellan individens och organisationens värderingar kultur och arbetsmetoder. En god matchning mellan en person och organisationen kan leda till ökad trivsel, engagemang och arbetsmotivation, medan en dålig matchning kan skapa känslor av alienation, missnöje och frustration. Avsaknad av överensstämmelse mellan individens och organisationens värderingar kan påverka både arbetsprestation och individens välmående negativt.



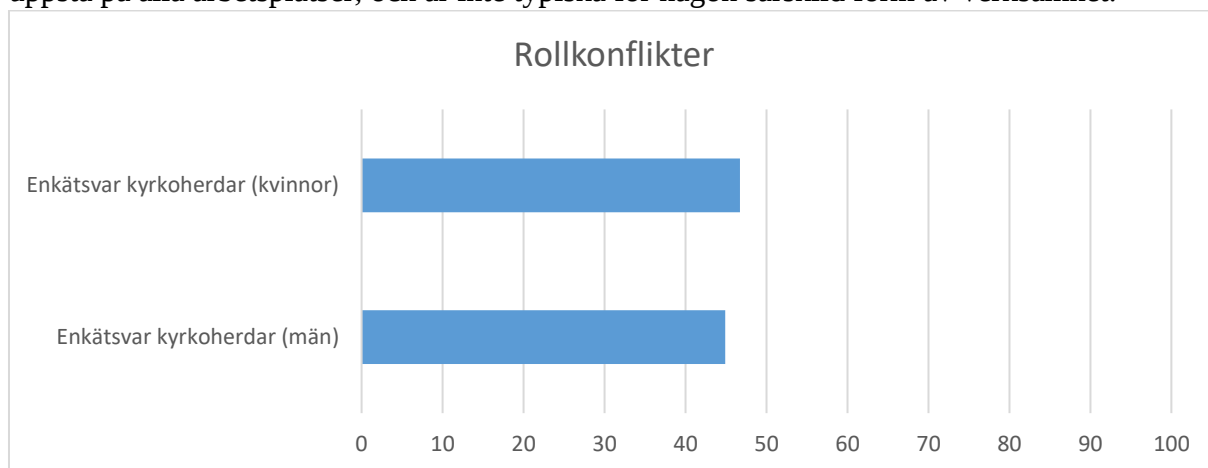
*Att leva sin kallelse:* Att "leva sitt kall" innebär att man känner en djup och meningsfull koppling till det arbete man utför. Det handlar om att ens arbete inte bara är ett sätt att försörja sig, utan också en uttrycksform för ens passion, värderingar och talanger. Detta begrepp används för att beskriva en känsla av att vara i rätt yrke eller på rätt arbetsplats, där individen upplever att arbetet bidrar till ett högre syfte och personlig tillfredsställelse. När någon känner att de lever sitt kall kan detta leda till ökad arbetsglädje, engagemang och motivation, och det kan också bidra till att individen finner mening och syfte i sitt dagliga arbete. Avsaknaden av att kunna leva sitt kall kan leda till frustration och en känsla av otillfredsställelse.



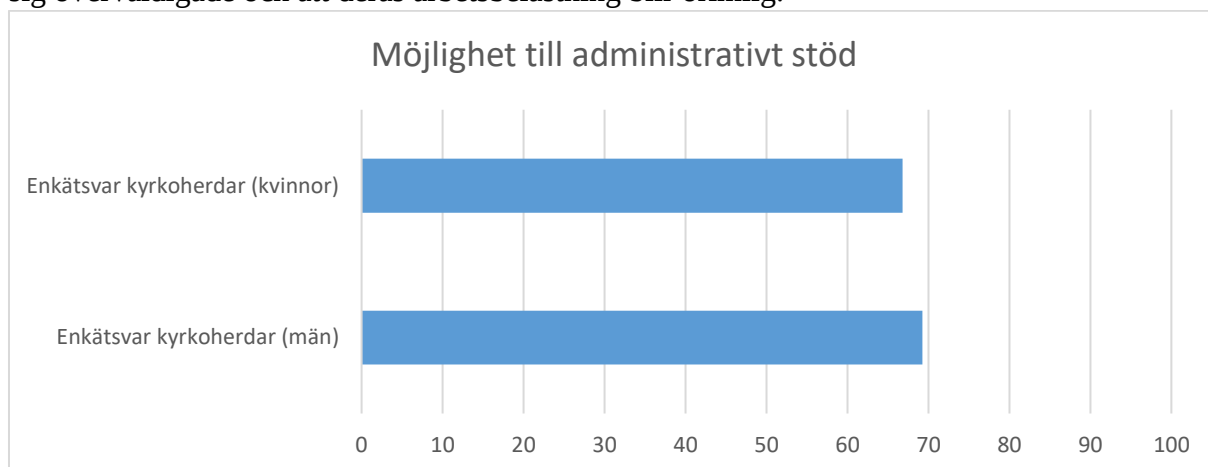
*Stress* definieras ofta som en kombination av spänning och olust. Korttidsstress kan vara nyttig och bra när man ska prestera lite mer än normalt. Däremot är en förhöjd stressnivå över en längre period skadlig för både livskvaliteten, arbetsinsatsen och hälsan. Långvarig stress ökar risken för hjärtsjukdomar, olika magbesvär, depression och sjukdomar i rörelseapparaten. Men det påverkar också den allmänna livskvaliteten. För arbetsplatsen kan stress få konsekvenser som större frånvaro, fler konflikter och lägre produktivitet.



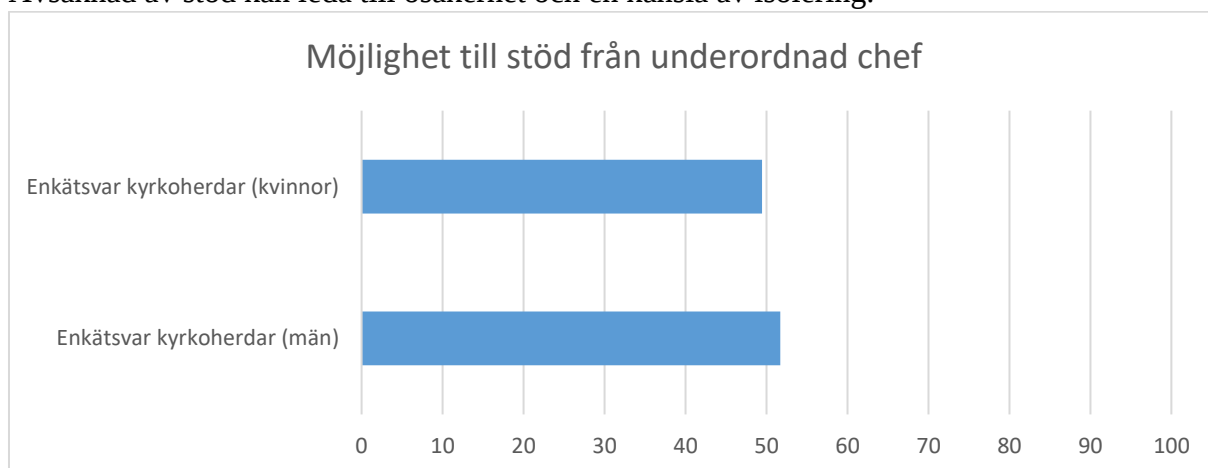
*Rollkonflikter* handlar om det ställs motstridiga krav på dig i ditt arbete. Rollkonflikter kan uppstå på alla arbetsplatser, och är inte typiska för någon särskild form av verksamhet.



*Möjlighet till administrativt stöd* innebär tillgång till hjälp och resurser för att hantera organisatoriska och administrativa arbetsuppgifter som inte är direkt kopplade till den anställdes huvudsakliga arbetsuppgifter. Det kan handla om stöd i form av assistenter, administrativa system eller externa tjänster som underlättar den dagliga arbetsbördan. Tillgång till administrativt stöd kan minska den tid och energi som en anställd behöver lägga på administrativa uppgifter och därmed frigöra resurser för de mer centrala och värdeskapande delarna av arbetet. Brist på administrativt stöd kan leda till att individer känner sig överväldigade och att deras arbetsbelastning blir orimlig.

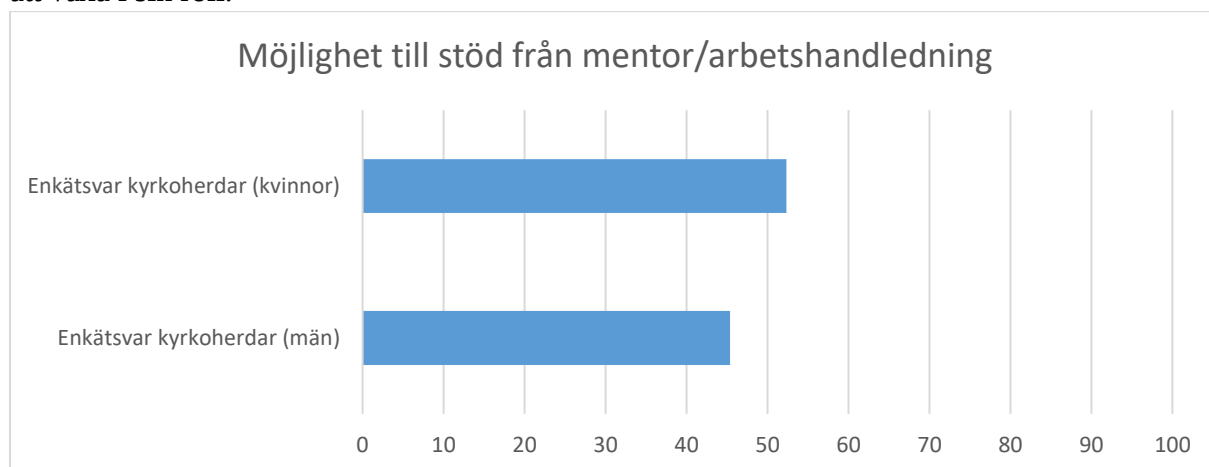


*Möjlighet till stöd från underordnad chef.* Att som chef få stöd från en underordnad chef innebär att den underordnade chefen kan hjälpa till med att avlasta arbetsbördan, ge råd och stöd i beslutsfattande, samt bidra med sin expertis och erfarenhet. Detta kan skapa en mer effektiv och samarbetsinriktad arbetsmiljö där ansvar och uppgifter delas på ett balanserat sätt. Tillgång till stöd från en underordnad chef kan bidra till ökad arbetsnöjdhet och engagemang, samt skapa en arbetsmiljö där individen känner sig uppskattad och förstådd. Avsaknad av stöd kan leda till osäkerhet och en känsla av isolering.

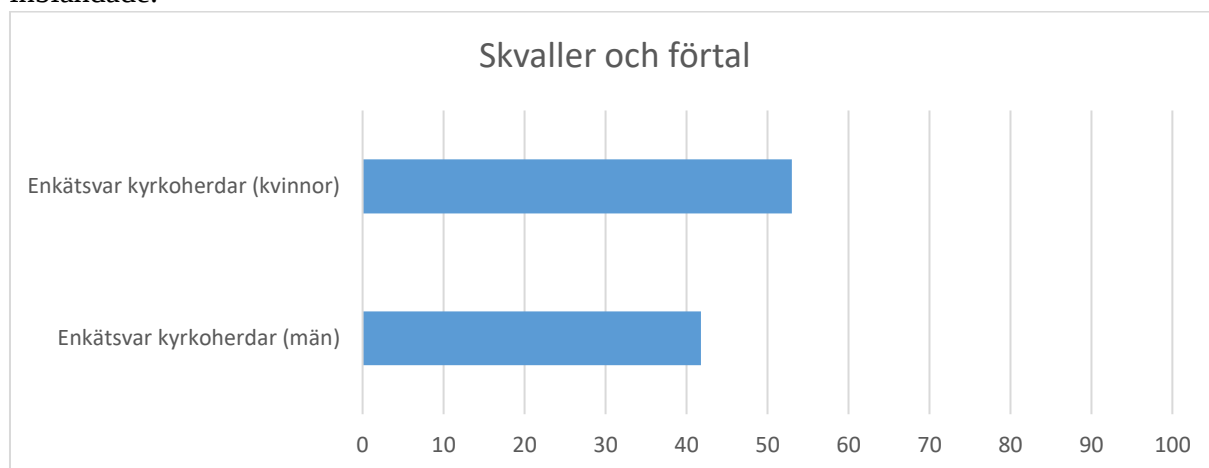


*Möjlighet till stöd från mentor/arbetshandledning.* Stöd från en mentor eller arbetshandledning innebär tillgång till en erfaren person som erbjuder råd, vägledning och feedback för att hjälpa den anställda att utvecklas i sin yrkesroll. En mentor kan hjälpa till med att navigera arbetsplatsens dynamik, ge perspektiv på karriärutveckling och ge stöd i svåra situationer. Arbetshandledning innebär att få vägledning för att hantera de känslomässiga och etiska utmaningar som kan uppstå i arbetet. Detta stöd kan bidra till både

personlig och professionell utveckling och minska risken för utmattning. Utan detta stöd kan medarbetare känna sig osäkra på sina beslut eller känna att de inte får tillräckligt med stöd för att växa i sin roll.

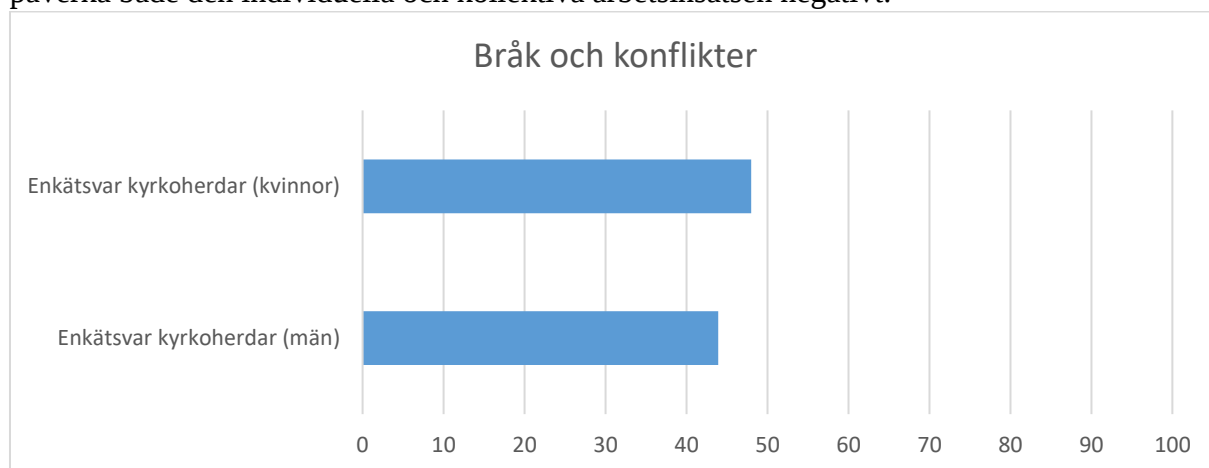


*Skvaller och förtal* på arbetsplatsen innebär att negativa eller falska påståenden om en individ sprids, ofta i syfte att skada dennes rykte eller sociala ställning. Skvaller kan vara informellt och muntligt, men kan också spridas genom sociala medier eller andra digitala plattformar. Förtal är mer allvarligt och innebär att falska eller vilseledande uppgifter om en person sprids, vilket kan skada personens anseende på ett mer konkret sätt. Både skvaller och förtal kan skapa en arbetsmiljö präglad av misstro och rädsla, och kan leda till att den utsatte personen känner sig isolerad eller mobbad. Dessa negativa beteenden kan också påverka den sociala dynamiken på arbetsplatsen, minska samarbetet och skapa en otrygg arbetsmiljö för alla inblandade.



*Bråk och konflikter* på arbetsplatsen handlar om situationer där meningsskiljaktigheter eller motsättningar mellan individer eskalerar till öppna konfrontationer eller långvariga spänningar. Konflikter kan uppstå av olika anledningar, till exempel oenighet om arbetsuppgifter, resurser, kommunikation eller personliga värderingar. Bråk kan vara verbala eller fysiska och innebär ofta att kommunikationen mellan parterna bryts ned, vilket gör att de inte längre kan arbeta tillsammans effektivt. Även om konflikter är en naturlig del av många arbetsmiljöer, kan långvariga eller olösta konflikter ha en negativ inverkan på arbetsklimatet, leda till stress och påverka effektiviteten. När konflikter inte hanteras konstruktivt kan det

också skapa en känsla av otrygghet och misstro mellan medarbetarna, vilket i sin tur kan påverka både den individuella och kollektiva arbetsinsatsen negativt.



### Signifikanta skillnader relaterade till kön och arbetsplats

Nedan rapporteras skillnader i upplevelsen av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön relaterat till genus, familjesituation, huruvida kyrkoherden arbetar i pastorat eller församling som inte ingår i pastorat, samt storleken av pastorat/församling. Det som rapporteras nedan är enbart skillnader som är statistiskt säkerställda.

#### Skillnader mellan kvinnor och män

Det fanns betydande könsskillnader i upplevelsen av organisatorisk och social arbetsmiljö. Kvinnliga kyrkoherdar rapporterade i genomsnitt högre krav (kvantitativa krav, kognitiva krav, såväl som emotionella krav), en lägre grad av inflytande, en högre grad av konflikt mellan arbete och privatliv, samt högre nivåer av stress. Kvinnor som är kyrkoherdar upplevde även i högre grad överensstämmelse mellan personliga och organisationens värderingar, medan män som är kyrkoherdar rapporterade högre nivåer av rollkonflikter. Påtagliga skillnader fanns även gällande frågor om kränkande beteenden, där kvinnor rapporterade en högre grad av utsatthet för skvaller och förtal, digitala kränkningar, utsatthet för hot om våld, och mobbning.

#### Skillnader mellan de med hemmaboende barn under 18 år, och de utan hemmaboende barn under 18 år

Kyrkoherdar som rapporterade att de hade hemmavarande barn under 18 år upplevde i genomsnitt att de hade högre nivåer av socialt stöd från kollegor, starkare engagemang i organisationen, såväl som högre nivåer av konflikt mellan arbete och privatliv.

#### Skillnader mellan de som arbetar inom församling eller pastorat

Respondenter som uppgett att de arbetade i en församling som inte ingår i pastorat, rapporterade en högre grad av onödiga och oskäligen arbetsuppgifter, högre nivåer av stress, samt sämre självskattad hälsa.

#### Skillnader relaterade till storleken på församlingen/pastoratet

Skillnader fanns även i relation till storleken på pastoratet/församlingen. Vid jämförelser visade det sig att respondenter i församlingar/pastorat med en befolkningens mängd av färre än

15 000 individer uppgav en lägre grad av förutsägbarhet i arbetet, en högre grad av onödiga/oskäligen arbetsuppgifter, lägre grad av arbetstillfredsställelse, och sämre självskattad hälsa än respondenter i församlingar med en befolkningsmängd av 15 000 – 50 000. Däremot var de rapporterade nivåerna av förekomst av skvaller och förtal, bråk och konflikter, samt digitala kränkningar högre i de största församlingarna, som omfattade mer än 50 000 individer.

### Samband mellan arbetsmiljöfaktorer och hälsa

En rad faktorer var relaterade till respondenternas självskattade hälsa. Positiva samband fanns mellan självskattad hälsa och följande faktorer: socialt stöd från kyrkorådets ordförande, inflytande, förutsägbarhet i arbetet, meningsfullhet, engagemang i organisationen, samstämmighet mellan personliga och organisationens värderingar, att leva sin kallelse, arbetstillfredsställelse, arbetsengagemang. Positiva samband ska tolkas på det vis att individer som rapporterar en högre grad av inflytande även, i genomsnitt, rapporterar bättre självskattad hälsa.

Negativa samband fanns mellan hälsa och följande faktorer: kvantitativa krav, emotionella krav, förväntningar på tillgänglighet, onödiga/oskäligen arbetsuppgifter, rollkonflikt, konflikt mellan arbete och privatliv, förekomst av skvaller och förtal, såväl som bråk och konflikter. Negativa samband ska tolkas på det vis att individer som rapporterar en högre grad av förväntningar på att vara tillgänglig även, i genomsnitt, rapporterar sämre självskattad hälsa. Resultaten ligger i linje med tidigare studier kring krav och resurser i arbetet.

### Samband mellan arbetsmiljöfaktorer, att leva sin kallelse, och samstämmighet i personliga och organisationens värderingar

Att uppleva samstämmighet mellan personliga och organisationens värderingar var positivt associerat med upplevelser av socialt stöd från kollegor och kyrkorådets ordförande, en högre grad av inflytande, förutsägbarhet, meningsfullhet, att leva sin kallelse, arbetstillfredsställelse, och arbetsengagemang.

En lägre upplevd samstämmighet mellan personliga och organisationens värderingar var däremot associerat med starkare upplevelse av onödiga/oskäligen arbetsuppgifter, rollkonflikt, konflikt mellan arbete och privatliv, stress, upplevelser av skvaller och förtal, bråk och konflikter, samt mobbning.

Högre skattningar av att kunna leva sin kallelse i arbetet var i sin tur associerat med starkare upplevelser av socialt stöd från kollegor och kyrkorådets ordförande, såväl som inflytande, förutsägbarhet i arbetet, meningsfullhet, arbetstillfredsställelse och arbetsengagemang. Lägre nivåer av att kunna leva sin kallelse hängde i sin tur samman med högre nivåer av krav (kvantitativa, kognitiva och emotionella), upplevelse av onödiga/oskäligen arbetsuppgifter, rollkonflikt, mindre engagemang i organisationen, en högre grad av konflikt mellan arbete och privatliv, stress, skvaller och förtal, samt bråk och konflikter.

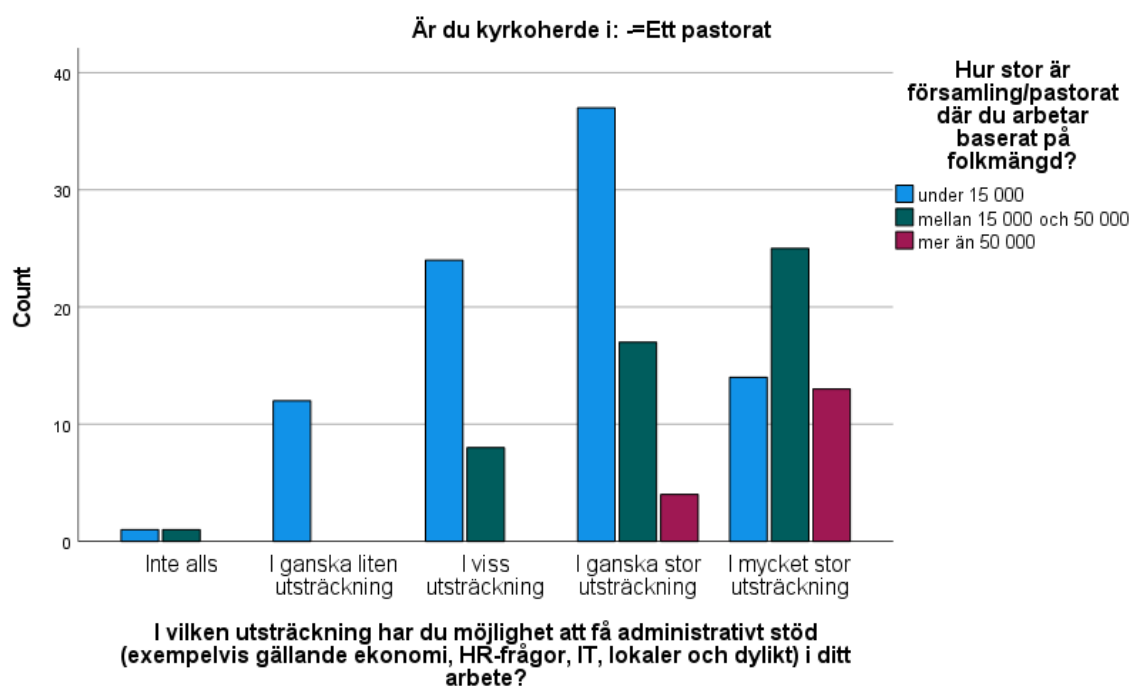
Sammantaget indikerar resultaten att upplevelsen av samstämmighet mellan personliga och organisationens värderingar, samt känslan av att kunna leva sin kallelse i arbetet, är tydligt

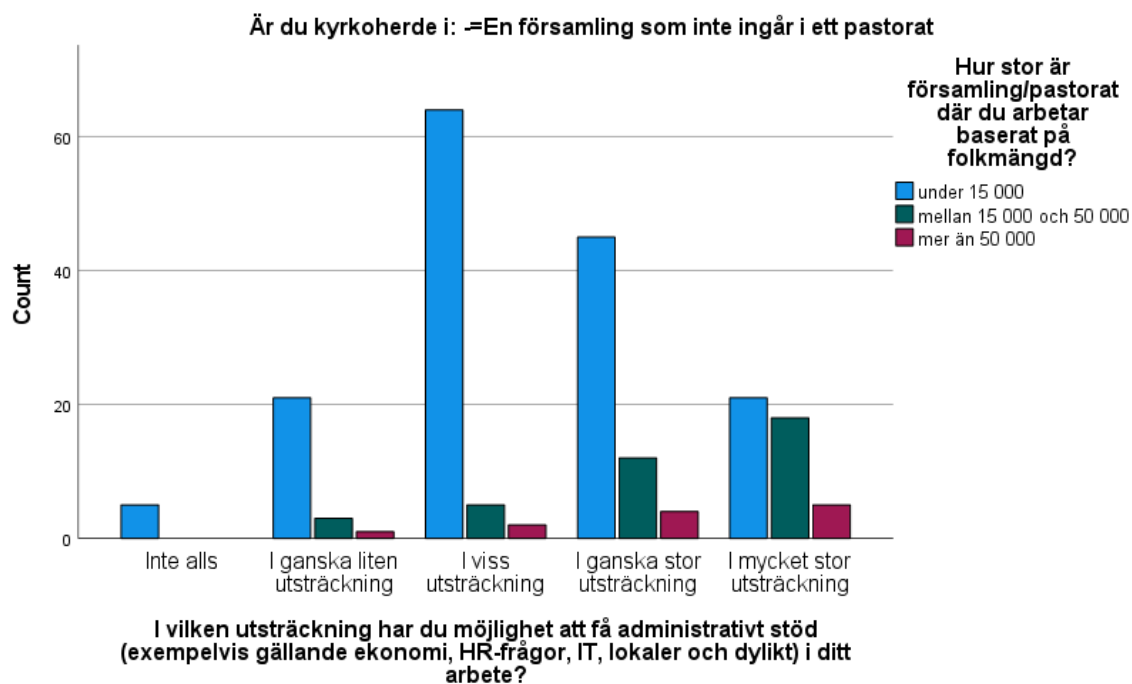
knutet till upplevelser av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, såväl som den arbetsrelaterade hälsan.

### Möjlighet till administrativt stöd, stöd från underordnad chef, eller stöd av mentor/arbetshandledning

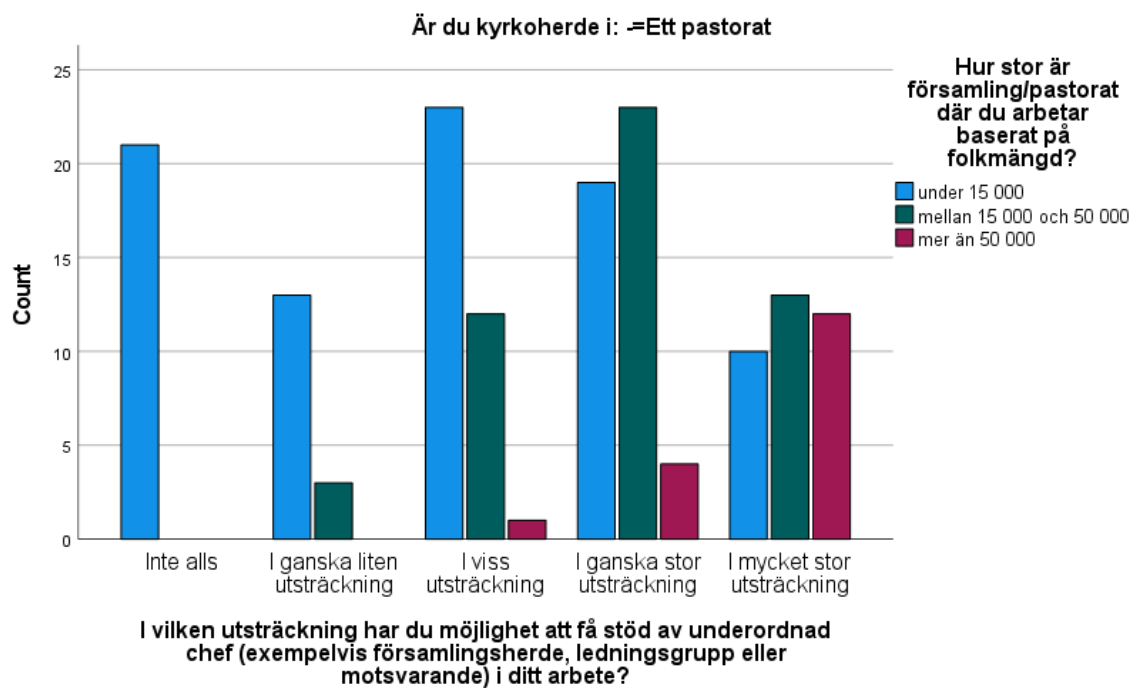
Avslutningsvis analyserades även huruvida upplevelsen av att ha möjlighet till administrativt stöd, stöd av underordnad chef, eller stöd av mentor eller arbetshandledning, varierade beroende på om respondenten arbetade i församling som inte ingår i pastorat eller i pastorat, samt storleken på pastoratet. Dessa resultat redovisas i grafiken nedan.

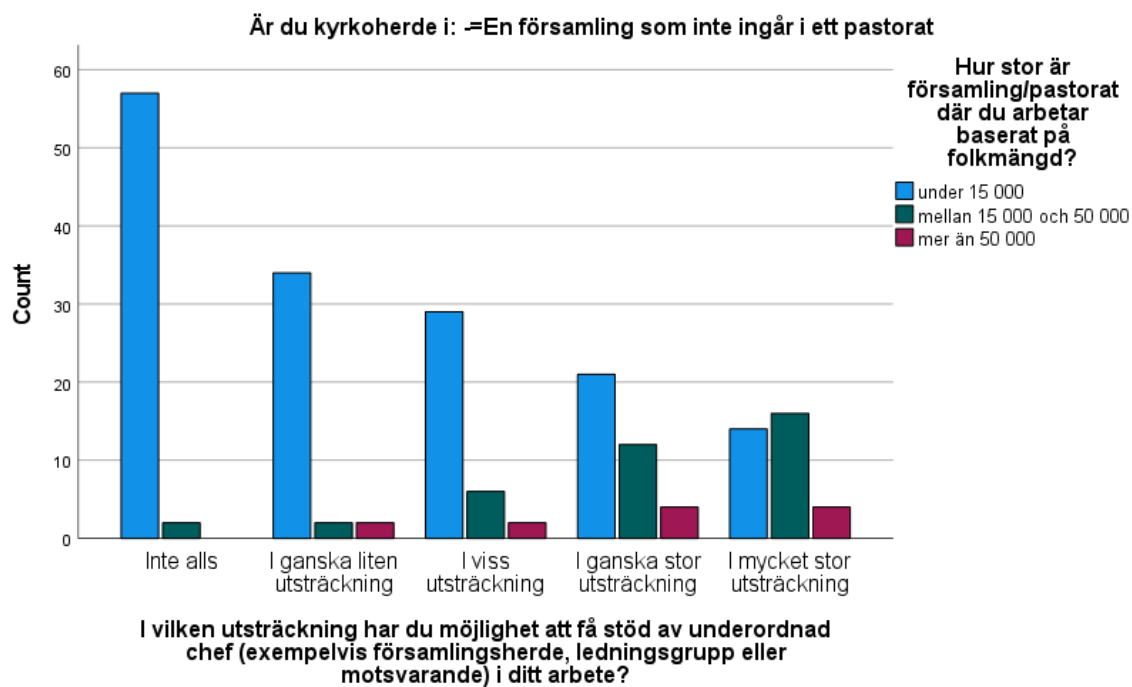
#### Administrativt stöd



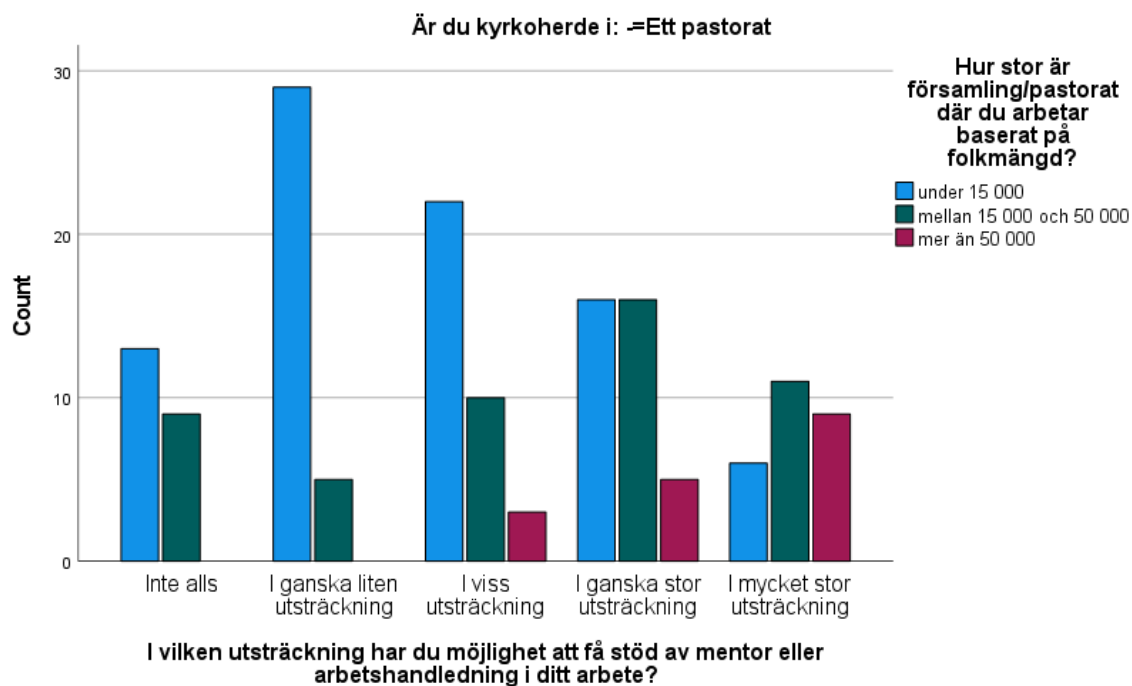


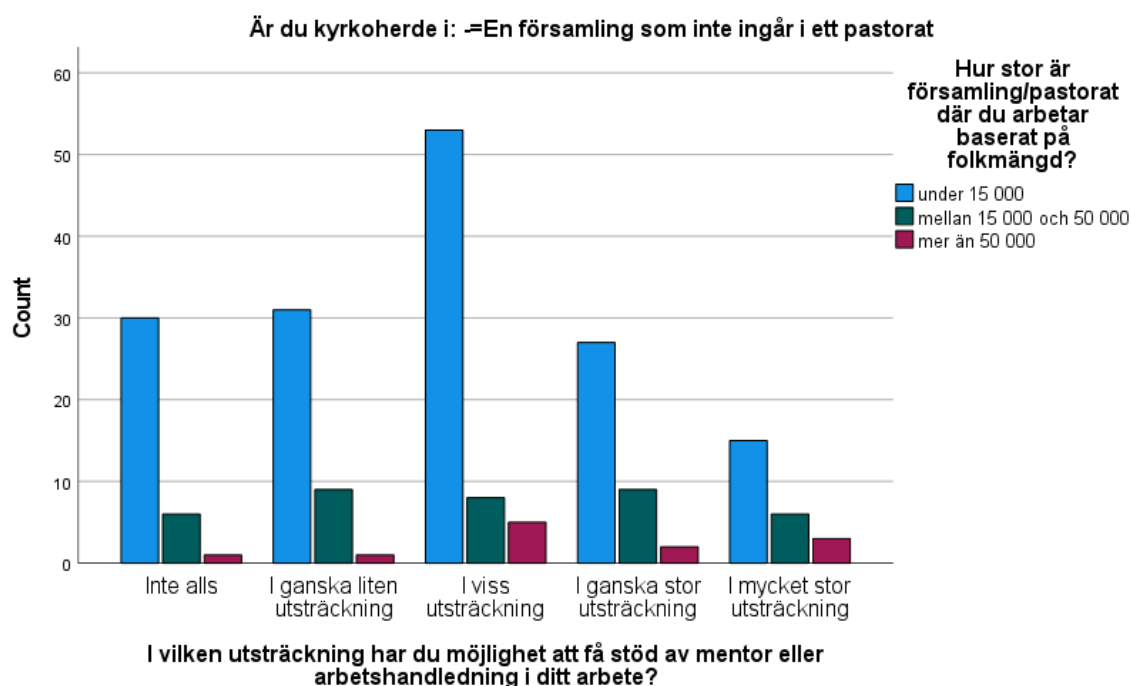
## Stöd av underordnad chef





## Stöd av mentor eller arbetshandledning





Sammantaget var upplevelsen av möjlighet till sådant stöd större i större församlingar/pastorat, samt i pastorat snarare än i församlingar som inte ingår i pastorat.

### Redovisning av de öppna svaren

I följande avsnitt redovisas de öppna svaren som har relevans för studiens syfte och frågeställningar. Som nämndes tidigare baseras kategoriseringen på det innehåll som kommentarerna ger uttryck för. Sammantaget lämnade 65 respondenter kommentarer, men av dessa relaterade en del till aspekter som i analysen bedömdes falla utanför studiens syfte och frågeställningar (såsom pendlingsavstånd, pension, synpunkter på enkätfrågorna). Avsnittet är disponerat utifrån den övergripande frågeställningen: Hur upplever kyrkoherdar sin *organisatoriska* och *sociala* arbetsmiljö?

### Kommentarer relaterade till organisatoriska aspekter

En del av kommentarerna i enkäten relaterar till organisatoriska aspekter. Det handlar exempelvis om relationen mellan den lokala församlingen och Svenska kyrkan som organisation, och hur nära samt styrande den senare ska vara i den lokala verksamheten:

”Kyrkoherdeskapet, en möjlig alternativt omöjlig uppgift?? Hur många uppifrån kommande förändringar ska vi acceptera? Allt bygger på det lokala sammanhanget, att enskild församlingsbo känner sig sedd och förstådd. Låt församlingsbo och vinstandes inom församlingen uppleva sig sedd, älskad och förstådd!!”

Citatet ovan visar på spänningsförhållandet mellan å ena sidan centrala initiativ kopplade till organisationsförändringar, å andra sidan önskemål om lokal (församlingsnivå) autonomi samt en upplevd trötthet av återkommande förändringsinitiativ. I en decentraliserad struktur, som Svenska kyrkans organisation kännetecknas av, uppstår kontinuerligt potentiella konfliktområden som relaterar till grad av lokalt självbestämmande (makt) över den egna

verksamheten kontra Svenska kyrkans (nationell nivå) strävan efter att skapa en ändamålsenlig verksamhet.

Av kommentarerna i enkäten framgår även att arbetstiden varierar över året, vilket för kyrkoherdar anställda i mindre församlingar utgör en utmaning då arbetet omfattar många olika arbetsuppgifter:

”Arbetstiden under året varierar väldigt mycket. September-december brukar vara de hektigaste och februari-maj, då tenderar arbetstiderna vara 45-50h i veckan. I ett litet pastorat har kyrkoherden också gudstjänster och förrättningar.”

”Så länge jag jobbar 60 timmar i veckan i snitt och försöker förutse organisationens behov så går det ofta bra. Frågan är hur länge jag orkar det.... snart är det 2 år...”

Den lokala autonomin ger kyrkoherdar betydande frihet och utrymme att både hantera perioder av hög arbetsbelastning samt möjlighet att styra det egna arbetet. En sådan frihet fordrar förmåga av den enskilda att kunna hantera de i många fall höga krav som ställs på kyrkoherderollen:

” /.../ men uppgiften som kyrkoherde handlar mycket om att styra sin tid själv. Arbetsuppgifterna är många och det kräver personlig disciplin.”

”Många av de positiva svaren angående värderingar, inriktning och beslut beror på att jag är kyrkoherde med det stora inflytande och den frihet det innebär att styra och påverka. Kanske är inte allt helt i linje med det jag önskar i nuet men min befattning gör att jag känner tillit till att kunna leda mot det jag vill och tror på och det är helt avgörande för att vardagsslitet inte ska kännas för tungt. Jag gissar att det inte hade känts lika lätt om jag vore församlingsherde eller mellanche.”

Av citaten framgår att kraven på kyrkoherderollen upplevs som höga, samtidigt som möjligheten till att styra det egna arbetet utgör resurs. Det finns emellertid risk för att arbetssituationen kan uppfattas som för krävande om handlingsutrymmet begränsas och/eller om påfrestningar pågår under för lång tid.

Enkätkommentarerna visar även att med decentraliserad organisationsstruktur följer upplevelse av ökad administration, ökade krav på dokumentation samt att arbetsuppgifter förs ut i organisationen som ”hamnar på” kyrkoherden:

”Jag jobbar gärna med utveckling av lokal verksamhet och strategi för att bygga församling, men har begränsat intresse av att skriva handlingsplaner och andra dokument som begärs in från t ex stift och nationell nivå.”

”Problem med ständigt ökad mängd administration och nya ansvarsområden för Kyrkoherdar behöver ses över. Större enheter med fler anställda specialister löser inte grundproblemen.”

”När det gäller uppgifter som någon annan kan göra en del arbetsuppgifter så finns det många saker som stiftet skulle ha kunnat bidra med på ett mycket bättre sätt. De skapar mer administrativt jobb för oss kyrkoherdar än hjälper oss.”

”Känner mig otillräcklig hur mycket jag än jobbar. Svårt att hinna vara påläst och hinna med alla HR-frågor utan stöd och faktisk kunskap om alla policys, tid att genomföra exempelvis förhandlingar mm. Som kyrkoherde skulle jag behöva HR-stöd och fler tillsatta prästtjänster (är ensam fast anställd på 3 prästtjänster så behöver vara både komminister och kyrkoherde).”

Citaten ovan illustrerar upplevelsen av dels bristande administrativt stöd från stiftet då allt fler arbetsuppgifter tilldelas församlingarna, dels av ökat krav på dokumentation. Arbetsuppgifter som uppfattas ligga utanför kärnuppdraget, eller som uppfattas falla bortom den kompetens och kvalifikation som kyrkoherdar besitter, kan bidra till bristande meningsfullhet i arbetet. Detta tillsammans med andra riskfaktorer kan leda till lägre arbetstillfredsställelse.

Även personal kan räknas som organisatorisk resurs. Avsaknad av nyckelpersoner kan utgöra en riskfaktor för den organisatoriska arbetsmiljön på grund av ökad arbetsbörda och stress samt sämre möjlighet till återhämtning:

”Det största problemet är brist på nyckelpersonal, främst präster, musiker, diakoner. Där finns stressen, att behöva tänka dubbla banor, täcka upp, svårt att långtidsplanering.”

”Med krympande ekonomiska- och personalresurser så ökar kraven att upprätthålla verksamhet trots att det inte finns resurser.”

Den organisatoriska strukturen inom Svenska kyrkan medger som framgår av tidigare citat en relativt stor frihet och inflytande i kyrkoherderollen. Ansvar för kyrkoherdens organisatoriska och sociala arbetsmiljö vilar på kyrkorådet (kyrkorådets ordförande) som utgör arbetsgivare till kyrkoherden. Relationen mellan dessa båda är således central för att säkerställa god arbetsmiljö för såväl kyrkoherde som övriga församlingsanställda. Av kommentarerna i enkäten framgår att relationen till kyrkorådet skiljer sig mycket åt församlingar emellan:

”Svårt att svara på frågorna om arbetsgivare eftersom jag inte har någon arbetsledare, dvs kyrkorådet som är min arbetsgivare lägger sig aldrig i mitt jobb utan litar på att jag sköter det bra. Jag har stor frihet och bestämmer själv.”

”Vigda förtroendevalda har varit ett stort problem senaste året. Mycket orealistiska förväntningar på kyrkoherde från många håll. Stor okunskap hos både medarbetare och förtroendevalda om rollerna i arbetsorganisationen och lojalitetsplikt. Behövs yrkesförening!”

”Förtroendevaldas krav/önsknings är svårast.”

”Kyrkorådets ordförande är mitt största arbetsmiljöproblem.”

Som framgår av citaten utgör bristande relation mellan kyrkorådet och kyrkoherden ett arbetsmiljöproblem som bland annat hänger samman med oklarheter i roller. Det relaterar även till aspekter av styrning och autonomi, vilket rymmer dimensioner av makt. Det senare är kännetecknande i förståelsen av arbetsplatsmobbing, vilket några respondenter upplever sig vara utsatta för. Här interagerar de organisatoriska aspekterna med de sociala aspekterna.

#### Kommentarer relaterade till sociala aspekter

Utöver organisatoriska aspekter påverkas upplevd arbetsmiljö även av sociala faktorer. Det kan exempelvis handla om relationen till stift, andra kyrkoherdar, kyrkorådet, medarbetare och/eller till Svenska kyrkan (nationell nivå). Stöd från kollegor och medarbetare (arbetslaget) kan utgöra en resurs som främjar god arbetsmiljö för kyrkoherdar. I rollen som ansvarig för församlingen har kyrkoherden även ansvar för medarbetarnas välmående:

”Hur jag själv mår och klarar av mitt arbete är ofta förknippat med hur annan personal mår och klarar sitt arbete. Jag som kyrkoherde ingår i ett arbetslag och arbetslaget måste fungera så att jag kan fungera!”

Citaten nedan illustrerar betydelsen av det sociala sammanhanget för hur kyrkoherdar upplever sin arbetsmiljö. Miljön begränsas inte enbart till församlingen/arbetslaget, utan även värderingar utanför den egna verksamheten påverkar upplevelsen av social arbetsmiljö.

”Önskar att det fanns mer kunskapstörst och engagemang hos medarbetare och kompetens hos vissa. Det finns ett kunskapsförakt i min del av landet där jag arbetar och en patriarkalisk struktur i bygden.”

”Överlag stressigt att vara kyrkoherde i en liten församlingen där man inte kan delegera uppgifter, någon i arbetslaget är nästan alltid frånvarande på grund av sjukdom, föräldraledighet, semester m.m.”

Kyrkoherdars sociala arbetsmiljö påverkas också av konflikter och hur sådana hanteras. I rollen som kyrkoherde har hen ansvar för att sådana konflikter hanteras, vilket i sin tur påverkar den egna arbetsmiljön:

”Att vara präst och kyrkoherde med goda medarbetare är fantastiskt. Naturligtvis blir det konflikter ibland men det tillhör livet, arbetet och ibland kallelsen. Efter 25 år som kyrkoherde har jag lärt mig att mycket handlar om egen integritet och att lära sig hantera mångfalden av människor och deras olikhet.”

”Har tagit över en församling som haft stora problem under de senaste 20 åren och håller på att få upp den på banan med allt vad detta innebär. Nu har precis 3 personer sagt upp sig och det är nödvändigt för framtiden för organisationen. Givetvis har detta föregåtts av en tuff process som tagit hårt på krafterna men en nödvändig sådan. Svenska kyrkan lider av en del saker inte minst att anställda ofta inte vet eller vill förstå vad medarbetarledarskap är och att man är anställd med skyldigheter.”

Av enkätsvaren ovan framgår att upplevelsen av att kunna leva sitt kall har stor betydelse i relation till arbetstillfredsställelse och mening i arbetet. De öppna enkätsvaren visar på betydelse av kall då kyrkoherderollen upplevs som något mer än ett jobb:

”Enkäten ser kyrkoherdeskapet som ett jobb och ställer frågor utifrån den premissen. För mig är det inget jobb. Jag är kallad till präst och som kyrkoherde att leda kyrkan. Den uppgiften har jag 24 timmar om dygnet. Att skilja på privatliv och arbetsliv på det sätt enkäten gör är enligt min åsikt inte möjligt. Därför är enkäten svår att svara på eftersom jag inte ställer upp på dess grundpremiss. T.ex. Vad är organisationens värderingar? Jag förhåller mig till kyrkans BEKÄNNELSE.”

”Det är fantastiskt att få vara kyrkoherde och göra arbetsmiljön bättre för alla och gör det möjligt för medarbetare och församlingsmedlemmar att upptäcka och använda sina gåvor till Guds ära och till hjälp för andra. Jag lägger mer tid på personer än principer.”

”’Fritid’ - som kyrkoherde är jag tillgänglig om jag inte har semester, inte minst för räddningstjänst, kyrkorådets ordförande och anställda. Det är en självklar livsstil och livsval för mig.”

”Svårt med frågorna gällande fritid. Vad är fritid? Som präst ser jag mig i tjänst hela tiden, förutom vid semester då jag lämnar över till vikarierande kyrkoherde.”

Upplevelsen av kall utgör således ett stöd (en resurs) för kyrkoherdar då detta bidrar till upplevelse av mening och arbetstillfredsställelse (jämför med enkätresultaten ovan), men med upplevelsen av kall följer en identitet och ett förhållningssätt till yrkesuppdraget som innebär att gränserna mellan arbete och fritid flyter samman. Ur ett organisatoriskt och socialt arbetsmiljöperspektiv bör detta beaktas då arbetet riskerar att bli gränslöst med negativa effekter för hälsa och familjerelationer:

”Stor trötthet ständigt på fritiden, svårt att äta rätt och gå ner i vikt - jobbar för mycket i för många roller.”

”Svårt att sova. Förväntningar krockar, bra stöd i AU. Känner mig aldrig tillräckligt "klar", men får alltför ofta släppa saker och tänka att det får jag ta i längre fram.”

”Behöver tydligare riktlinjer, mer stöd, klarare skiljelinje mellan arbete och fritid och få klara tydliga tider av återhämtning. Älskar visionen. Hatar ständig känsla av otillräcklighet i form av tid, befinna sig på alla platser samtidigt samt förväntningar. Folk verkar inte se hur mycket jag gör och det stresspåslag vissa uppgifter ger, samt vad dessa gör med mig.”

”Att ha familj med små barn och samtidigt vara kyrkoherde är hälsovådligt.”

### Den mindre församlingens utmaningar

I inledande samtal med Skao (Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation) har frågor rörande stöd till församlingarna diskuterats som ett särskilt område att undersöka. Det framgår av de öppna svaren att kyrkoherdar anställda inom en mindre församling, upplever att kraven är för höga samtidigt som stödstrukturen är bristande:

”Det läggs orimliga krav på mindre församlingar och orimliga kvar på kyrkoherdar.”

”Den stora svårigheten är att vara kyrkoherde i en liten församling. Jag har tidigare varit kyrkoherde i stora församlingar med alla resurser. Den lilla församlingen har lika många ärenden men nästan allt ska klaras av kyrkoherden ensam. Det är ett problem som behöver lösas på ett eller annat sätt. Jag tror inte lösningen alltid är att bilda större enheter men man behöver titta över kraven på den lilla församlingen som inte kan vara exakt samma som i den stora.”

”Kyrkoherdar skulle behöva tillgång till specialistkompetens hos stiftens tjänster som inte församlingar har möjlighet att anställa själva. T.ex. HR-kompetens, fastighetsansvarig, antikvarie för den sortens frågor mm. En stor del av kyrkoherdens pressade situation runt omkring i vårt land bottnar i att alla församlingar och pastorat, oavsett storlek har samma krav på sig. Det säger sig självt att en kyrkoherde i det mindre sammanhanget och som inte har en stabsfunktion eller kansli behöver hjälp.”

Av citaten framgår att kraven på församlingarna – oavsett om sådan är större eller mindre – utgör utmaningar för kyrkoherdar. Det resurstöd som större enheter har, saknas många gånger i de mindre församlingarna. Mängden arbetsuppgifter (kvantitativa arbetskrav) riskerar tillsammans med begränsade resurser bidra till försämrad organisatorisk och social arbetsmiljö för kyrkoherdar i mindre församlingar. Detta bör dock undersökas vidare eftersom mindre församlingar kan erbjuda annan form av socialt stöd/social gemenskap, vilket har positiv påverkan för arbetsmiljön.

### Sammanfattningsvis – hur upplever kyrkoherdar den organisatoriska och sociala arbetsmiljön?

De öppna svaren rymmer både positiva och negativa reflektioner på denna fråga. Kommentarer bör ses som komplement till enkätresultaten och inte som representativa beskrivningar av kyrkoherdars arbetsmiljö. Det finns några aspekter som bör fokuseras och diskuteras vidare:

- Hur kan stödet till kyrkoherdar och till församlingar stärkas utan att den lokala autonomin går förlorad?
- Hur kan krav på dokumentation och administrativt arbete (sådant som kan uppfattas som oskäliga eller onödiga arbetsuppgifter) begränsas för kyrkoherdar för att stärka kärnuppdraget?
- Hur kan upplevelsen av kall bevaras samtidigt som gränserna för arbetet tydliggörs?
- Avslutningsvis – hur kan de sociala relationerna på lokal nivå utvecklas som stöd och resurs för arbetsmiljön?

## Slutsatser och rekommendationer

Resultaten av denna studie berör flera olika aspekter av kyrkoherdars organisatoriska och sociala arbetsmiljö. Det är framför allt några aspekter som vi vill uppmärksamma Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation på och som rekommenderas vidare belysning, se tabell 2 ovan.

### Kvantitativa och emotionella krav

Resultaten visar att mängden arbetsuppgifter upplevs högre av kyrkoherdar jämfört med referensvärdet för såväl arbetsmarknaden i stort som för andra chefer (gäller både för män och för kvinnor). Detta kan eventuellt hänga samman med upplevelsen av bristande stöd från stift och/eller andra delar av Svenska kyrkans organisation (se kommentarerna i öppna svaren). Särskilt tydligt gäller detta för kyrkoherdar anställda inom mindre församlingar. De öppna svaren visar även på upplevelse av ökad administration och dokumentation, vilket eventuellt kan förklara varför kyrkoherdarna upplever lägre grad av rolltydlighet jämfört med referensvärdena. Det senare gäller särskilt för gruppen kvinnor som är kyrkoherdar. Resultaten visar också på höga emotionella krav (kvinnor skattar kraven högre jämfört med män). I arbeten med höga emotionella påfrestningar utgör socialt stöd en resurs för den enskilda arbetstagaren och en faktor som därigenom främjar god arbetsmiljö. Stöd från andra kyrkoherdekollegor skattas lägre jämfört med referensvärdena. I likhet med rolltydlighet visar resultaten att kvinnor upplever stödet lägre jämfört med män.

**Rekommendation:** Vi föreslår att Skao initierar en diskussion om kyrkoherdarnas arbetsbelastning, samt att i samtal med kyrkoherdarna tydliggöra vad arbetsrollen innebär. Vi rekommenderar även att initiativ tas i syfte att stärka det sociala stödet för både män och kvinnor, men i synnerhet för gruppen kvinnor som arbetar som kyrkoherdar.

### Konflikter mellan arbete och privatliv

Resultaten visar att kyrkoherdar upplever konflikt mellan arbete och privatliv i högre grad än vad referensvärdena för arbetsmarknaden och för chefer visar. Gruppen kvinnor upplever konflikten högre jämfört med män, vilket eventuellt kan förklaras med att kvinnor i högre grad än män ansvarar för hemarbete/hushållet. Konflikten kan eventuellt också hänga samman med upplevelsen av att leva sin *kallelse*. Som framgår av de öppna svaren upplevs kyrkoherderollen vara en livsstil och ett 24-timmarsuppdrag där gränserna mellan arbete och privatliv inte alla gånger är tydliga. Uppplevelsen av att leva sitt kall relaterar både till positiva och negativa aspekter av organisatorisk och social arbetsmiljö. Huruvida möjligheten att leva sitt kall specifikt förklarar upplevelsen av konflikt mellan arbete och privatliv eller ej, bör vidare diskuteras på arbetsplatsnivå.

**Rekommendation:** Vi föreslår att Skao initierar fördjupade samtal på församlingsnivå om betydelsen av kall och gränsdragning mellan arbete och familjeliv.

### Mobbing och digitala kränkningar

Av resultaten framgår att mobbing och digitala kränkningar är något som kyrkoherdar utsätts för i högre utsträckning jämfört med andra chefer och arbetsmarknaden i stort. Vidare anger kvinnor i betydligt högre grad än män att de har utsatts för mobbing och/eller digitala kränkningar. Resultaten ger inte information om varför det finns sådana skillnader, och det framgår heller inte varför kyrkoherdar i större utsträckning än andra utsätts för sådana kränkningar. Problemet är dock av sådan omfattning att åtgärder måste vidtas.

**Rekommendationer:** Vi föreslår att Skao initierar en genomlysning av vilka proaktiva åtgärder kyrkoråden som arbetsgivare för kyrkoherdarna kan vidta för att begränsa risken för mobbning och digitala kränkningar. Detta inkluderar även framtagning av stöd (reaktiva insatser) till personer som blivit utsatta.

### **Inflytande, förutsägbarhet, meningsfullhet och arbetstillfredsställelse**

Resultaten visar också på en rad faktorer där kyrkoherdarna anger högre värde än referensgrupperna. Inflytande, förutsägbarhet, meningsfullhet och arbetstillfredsställelse skattas högt, vilket eventuellt hänger samman med den höga grad av autonomi som uttrycks i de öppna svaren. Kyrkoherden har stort utrymme att leda och styra församlingen, vilket bidrar till upplevelse av engagemang och arbetstillfredsställelse.

**Rekommendation:** Vi föreslår att Skao uppmärksammar betydelsen av den lokala församlingens handlingsutrymme. Upplevelsen av kontroll och möjligheten att kunna planera utifrån den lokala verksamhetens behov främjar inflytande och delaktighet i den egna verksamheten.

## Referenser

- Adams, C. J., Hough, H., Proeschold-Bell, R. J., Yao, J., & Kolkin, M. (2017). Clergy burnout: a comparison study with other helping professions. *Pastoral Psychology*, 66, 147–175. <https://doi.org/10.1007/s11089-016-0722-4>
- Alvarsson, C., & Jonsson, J. (2004). *Prästers psykosociala arbetsmiljö - en jämförelsestudie mellan manliga och kvinnliga präster i Malmö och Lund*. Magisteruppsats, Lunds universitet.
- Ariza-Montes, A., Giorgi, G., Leal-Rodríguez, A., & Ramírez-Sobrino, J. (2017). Authenticity and subjective wellbeing within the context of a religious organization. *Frontiers in Psychology*, 8:1228. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01228>
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., Shantz, A., & Soane, E. (2017). The mismanaged soul: existential labor and the erosion of meaningful work. *Human Resource Management. Review*, 27, 416–430. <http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.11.001>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. In P. Y. Chen and C. L. Cooper (Eds), *Work and Wellbeing: Wellbeing: A Complete Reference Guide*, Volume III, John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Berthelsen, H., Westerlund, H., Bergström, G., & Burr, H. (2020). Validation of the Copenhagen psychosocial questionnaire version III and establishment of benchmarks for psychosocial risk management in Sweden. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(9), 3179. <https://doi.org/10.3390/ijerph17093179>
- Bickerton, G. R., Miner, M. H., Dowson, M., & Griffin, B. (2014). Spiritual resources and work engagement among religious workers: A three-wave longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(2), 370–391. <https://doi.org/10.1111/joop.12052>
- Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., Dupret, E., Demiral, Y., Oudyk, J., Kristensen, T. S., Llorens, C., Navarro, A., Lincke, H. J., Bocéréan, C., Sahan, C., Smith, P., Pohrt, A., & international COPSOQ Network (2019). The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Safety and health at work*, 10(4), 482–503. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.10.002>
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875>
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L., & Dik, B. J. (2012). Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: testing a moderated, multiple mediator model. *Journal of Counseling Psychology*, 59(1), 50. <https://DOI.10.1037/a0026129>

- Edvik, A., Muhonen, T., Björk, J., & Witmer, H. (2018). *En undersökning av prästers och diakoners psykosociala arbetsmiljö*. Rapport, Centrum för tillämpad arbetslivsforskning (CTA), Malmö universitet.
- Edvik, A., Geisler, M., Muhonen, T., Witmer, H., & Björk, J. (2020). Credence in the organization's ability to respond to change—Implications on work engagement and job satisfaction in the Church of Sweden. *Frontiers in Psychology*, 11: 995. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00995>
- Försäkringskassan (2024). *Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv*. Försäkringskassans lägesrapport 2024:1. <https://www.forsakringskassan.se/download/18.22814c2e194887717f99c/1738340338726/psykisk-ohalsa-i-dagens-arbetsliv-forsakringskassans-lagesrapport-2024-1-tabellbilaga.pdf>
- Hansson, P., & Hansson, A. S. (2019). *Kyrkoherdens arbetsmiljö*. Rapport till Kyrkans akademikerförbund.
- Linde, S. (2010). *Församlingen i granskningssamhället*. Doktorsavhandling, Socialhögskolan., Lunds universitet. <https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/4065454/1692226.pdf>
- Thompson, J. A., & Bunderson, J. S. (2019). Research on work as a calling and how to make it matter. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2019, 6.1: 421-443. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015140>
- Warg, L. E., Mölleby, G., Hansson, A. S., Vihlborg, P., Hansson, P., & Bryngelsson, I. L. (2013). "Kyrkan är nog en lite speciell arbetsplats" *Arbetsmiljö, ohälsa, sjukskrivning i fyra kristna samfund*. Slutrapport till AFA Försäkring.

## Bilaga 1. Enkätfrågor.

### En undersökning om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön bland kyrkoherdar i Svenska kyrkan

#### *Samtycke*

Jag har fått muntlig och/eller skriftlig information om studien och har haft möjlighet att ställa frågor. Jag får behålla den skriftliga informationen. Jag samtycker till att delta i projektet Kyrkoherdars organisatoriska och sociala arbetsmiljö.

*Svarsalternativ: Ja, Nej*

#### *Bakgrundsfrågor*

1. Din ålder: \_\_\_\_\_
2. Kön:
  - ☐ Kvinna
  - ☐ Man
  - ☐ Inget av ovanstående
3. Har du några hemmavarande barn under 18 år?
  - ☐ Ja
  - ☐ Nej
4. Arbetar du:
  - ☐ Heltid
  - ☐ Deltid
5. Hur många timmar arbetar du vanligtvis per arbetsvecka?  
\_\_\_\_\_
6. Hur länge har du arbetat som kyrkoherde?
  - ☐ Mindre än ett år
  - ☐ 1-2 år
  - ☐ 3-4 år
  - ☐ 5-7 år
  - ☐ Mer än 7 år
7. Är du kyrkoherde i:
  - ☐ Ett pastorat

- En församling som inte ingår i ett pastorat

8. Är du kontraktsprost?

- Ja
- Nej

9. Hur stor är församling/pastorat där du arbetar baserat på folkmängd?

- under 15 000
- mellan 15 000 och 50 000
- över 50 000

10. Hur många medarbetare har du medarbetarsamtal med?

- 0-10
- 11-20
- 21-30
- Över 30

11. Hur många individer är anställda vid din församling/ditt pastorat?

- 1-10
- 11-20
- 21-30
- 31-50
- Över 50

## *Organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorer*

### **Instruktion**

Frågorna i denna enkät handlar om arbetsförhållanden, hälsa och trivsel. Frågorna handlar om hur du känner, uppfattar och upplever att det fungerar för dig. Det är inte meningen att du ska fylla i enkäten med hjälp från andra. Kom ihåg att det inte finns några rätt eller fel, det handlar om vad du själv tycker och tänker. Det tar ca 20 minuter att svara på enkäten. Du svarar på enkäten genom att sätta ett kryss i den cirkel som motsvarar rätt svarsalternativ för dig.

12. Kvantitativa krav

- Är din arbetsbörda ojämnt fördelad så att arbete samlas på hög?
- Hur ofta händer det att du inte hinner slutföra dina arbetsuppgifter?
- Kommer du efter med ditt arbete?

*Svarsalternativ: Alltid, Ofta, Ibland, Sällan, Aldrig/nästan aldrig*

13. Kognitiva arbetskrav

- Måste du hålla reda på många saker samtidigt i ditt arbete
- Kräver ditt arbete att du ska komma ihåg mycket?
- Kräver ditt arbete att du fattar svåra beslut?

*Svarsalternativ: Alltid, Ofta, Ibland, Sällan, Aldrig/nästan aldrig*

14. Känslomässiga krav

- Hamnar du genom ditt arbete i känslomässigt påfrestande situationer?
- Är ditt arbete känslomässigt krävande?
- Måste du hantera andra människors personliga problem i ditt arbete?

*Svarsalternativ: Alltid, Ofta, Ibland, Sällan, Aldrig/nästan aldrig*

15. Mening i arbetet

- Känner du att din arbetsinsats är viktig?
- Är ditt arbete meningsfullt?

*Svarsalternativ: I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad*

16. Stöd från kyrkoherdekollegor

- Om du behöver, får du hjälp och stöd från dina kyrkoherdekollegor?
- Om du behöver, är dina kyrkoherdekollegor beredda att lyssna till dina problem med arbetet?

*Svarsalternativ: Alltid, Ofta, Ibland, Sällan, Aldrig/nästan aldrig*

17. Stöd från kyrkorådets ordförande

- Om du behöver, får du stöd och hjälp med ditt arbete från din kyrkorådets ordförande?
- Om du behöver, är kyrkorådets ordförande beredd att lyssna på problem som rör ditt arbete?
- Hur ofta talar kyrkorådets ordförande med dig om hur du utför ditt arbete?

*Svarsalternativ: Alltid, Ofta, Ibland, Sällan, Aldrig/nästan aldrig*

18. I vilken utsträckning har du möjlighet att få administrativt stöd (exempelvis gällande ekonomi, HR-frågor, IT, lokaler och dylikt) i ditt arbete?

*Svarsalternativ: 1) inte alls, 2) i ganska liten utsträckning, 3) i viss utsträckning, 4) i ganska stor utsträckning, 5) i mycket stor utsträckning*

19. I vilken utsträckning har du möjlighet att få stöd av underordnad chef (exempelvis församlingsherde, ledningsgrupp eller motsvarande) i ditt arbete?

*Svarsalternativ: 1) inte alls, 2) i ganska liten utsträckning, 3) i viss utsträckning, 4) i ganska stor utsträckning, 5) i mycket stor utsträckning*

20. I vilken utsträckning har du möjlighet att få stöd av mentor eller arbetshandledning i ditt arbete?

*Svarsalternativ: 1) inte alls, 2) i ganska liten utsträckning, 3) i viss utsträckning, 4) i ganska stor utsträckning, 5) i mycket stor utsträckning*

21. Inflytande

- Har du möjlighet att påverka väsentliga beslut som gäller ditt arbete?
- Kan du påverka vad du gör i ditt arbete?
- Kan du påverka vem du arbetar tillsammans med?

- Kan du påverka din arbetsmängd?

*Svarsalternativ: Alltid, Ofta, Ibland, Sällan, Aldrig/nästan aldrig*

## 22. Förutsägbarhet

- Får du information i god tid på din arbetsplats t.ex. när det gäller viktiga beslut, förändringar och framtidsplaner?
- Får du veta allt du behöver för att klara ditt arbete på ett bra sätt?

*Svarsalternativ: I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad*

## 23. Klarhet i rollen

- Finns det klara mål för ditt arbete?
- Vet du exakt vilka som är dina ansvarsområden?
- Vet du precis vad som förväntas av dig i ditt arbete?

*Svarsalternativ: I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad*

## 24. Rollkonflikter

- Ställs det krav som strider mot varandra i ditt arbete?

*Svarsalternativ: I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad*

## 25. Onödiga och oskäliga arbetsuppgifter

Har du uppgifter som du undrar över om de:

- egentligen alls behöver göras?
- är vettiga och meningsfulla?
- alls skulle behöva göras eller kunde göras med mindre ansträngning om saker och ting var annorlunda organiserade?
- borde göras av någon annan person eller yrkesgrupp?

*Svarsalternativ: Aldrig, Sällan, Ibland, Ofta, Mycket ofta*

## 26. Arbetstillfredsställelse

Angående ditt arbete i allmänhet. Hur tillfredsställd är du med:

- dina framtidsutsikter i jobbet?
- de fysiska arbetsförhållandena?
- det sätt dina kunskaper används på?
- ditt arbete som helhet, allt inräknat?
- din lön?

*Svarsalternativ: Mycket tillfredsställd, Tillfredsställd, Varken eller, Otillfredsställd, Mycket otillfredsställd*

## 27. Engagemang i organisationen

- Tycker du att din arbetsplats har stor betydelse för dig?
- Hur ofta överväger du att söka ett nytt jobb?
- Är du stolt över att vara en del av den organisationen som du arbetar inom?

*Svarsalternativ: I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad*

## 28. Överensstämmelse mellan individuella och organisatoriska värderingar (Person-Organization fit, Cable & DeRue, 2002)

- De saker som jag värdesätter i livet är mycket lika de saker som min organisation värdesätter.
- Mina personliga värderingar stämmer överens med min organisations värderingar och kultur.
- Min organisations värderingar och kultur passar bra ihop med de saker som jag värdesätter i livet.
- Min personliga kyrkosyn stämmer överens med kyrkorådets kyrkosyn

*Svarsalternativ: Instämmer inte alls, Instämmer inte, Varken instämmer eller instämmer inte, Instämmer delvis, Instämmer helt*

#### 29. Att leva sitt kall i arbetet

- Mitt nuvarande arbete stämmer väl överens med mitt kall.
- Jag lever ut min kallelse just nu i mitt arbete
- Jag arbetar i det jobb som jag känner mig kallad till

*Svarsalternativ: 1) Instämmer helt 2) Instämmer i ganska hög grad 3) instämmer delvis 4) instämmer i ganska liten grad, 5) Instämmer inte alls 6) vet ej*

#### 30. Konflikt mellan arbete och privatliv

Följande frågor handlar om relationen mellan arbete och privatliv

- Händer det att du behöver vara på arbetet och hemma samtidigt?
- Känner du att ditt arbete tar så mycket av din energi att det påverkar privatlivet negativt?
- Känner du att ditt arbete tar så mycket av din tid att det påverkar privatlivet negativt?
- Känner du att kraven i ditt arbete stör privatlivet?

*Svarsalternativ: I mycket hög grad, I hög grad, Delvis, I liten grad, I mycket liten grad*

#### 31. Förväntningar på tillgänglighet

- Förväntar sig din arbetsgivare att du ska vara anträffbar per telefon på din fritid?
- Förväntar sig din arbetsgivare att du ska läsa jobbrelaterad e-post på din fritid?

*Svarsalternativ: Alltid, Ofta, Ibland, Sällan, Aldrig/nästan aldrig*

#### 32. Arbetsengagemang

Hur ofta upplever du följande?

- Jag känner mig full av energi när jag utför mitt arbete
- Jag har ett brinnande intresse för mitt arbete
- Jag är starkt engagerad i mitt arbete

*Svarsalternativ: Aldrig, Sällan, Ibland, Ofta, Alltid*

#### 33. Självskattad hälsa

- I allmänhet, skulle du vilja säga att din hälsa är:

*Svarsalternativ: Utmärkt, Mycket god, God, Någorlunda, Dålig*

### 34. Somatisk stress

Följande frågor avser hur du har haft det under de senaste 4 veckorna.

- Hur ofta har du haft ont i magen?
- Hur ofta har du haft huvudvärk?
- Hur ofta har du haft hjärklappning?

*Svarsalternativ: Hela tiden, En stor del av tiden, En del av tiden, En liten del av tiden, Inte alls*

### 35. Kognitiv stress

Följande frågor avser hur du har haft det under de senaste 4 veckorna.

- Hur ofta har du haft svårt att koncentrera dig?
- Hur ofta har du haft svårt att tänka klart?
- Hur ofta har du haft svårt att fatta beslut?
- Hur ofta har du haft svårt att minnas?

*Svarsalternativ: Hela tiden, En stor del av tiden, En del av tiden, En liten del av tiden, Inte alls*

### 36. Konflikter

a) Har du under de senaste 12 månaderna varit utsatt för skvaller och förtal på din arbetsplats?

*Svarsalternativ: Ja, dagligen; Ja varje vecka; Ja, varje månad; Ja, några gånger; Nej*

- Om ja, av vem? En överordnad, underställda, församlingsmedlemmar, människor boende i församling

b) Har du under de senaste 12 månaderna varit inblandad i bråk eller konflikter på din arbetsplats?

*Svarsalternativ: Ja, dagligen; Ja varje vecka; Ja, varje månad; Ja, några gånger; Nej*

- Om ja, med vem? En överordnad, underställda, församlingsmedlemmar, människor boende i församling

c) Har du under de senaste 12 månaderna blivit retad på din arbetsplats?

*Svarsalternativ: Ja, dagligen; Ja varje vecka; Ja, varje månad; Ja, några gånger; Nej*

- Om ja, av vem? En överordnad, underställda, församlingsmedlemmar, människor boende i församling

### Kränkande beteenden

37. Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för kränkningar på sociala medier (t.ex. Facebook), via e-post eller SMS som har något med ditt arbete att göra?

- Om ja, av vem? En överordnad, underställda, församlingsmedlemmar, människor boende i församling

38. Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för hot om våld på din arbetsplats?

- Om ja, av vem? En överordnad, underställda, församlingsmedlemmar, människor boende i församling

39. Med mobbing menas att man upprepade gånger blir utsatt för obehagliga eller kränkande handlingar, som det är svårt att försvara sig emot.

Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för mobbing på din arbetsplats?

- Om ja, av vem? En överordnad, underställda, församlingsmedlemmar, människor boende i församling

### *Kommentarer och synpunkter*

Utrymme för att lämna övriga kommentarer och synpunkter som berör den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – max 500 tecken.