

**Jens Bisgaard**

# **Præstens psykiske arbejdsmiljø**

Jens Bisgaards forlag 2007

Præstens psykiske arbejdsmiljø

Copyright: Jens Bisgaards forlag 2007

Bilagene kan hentes ned fra adressen [www.jensbisgaard.dk](http://www.jensbisgaard.dk),  
hvorfra også bogen kan hentes.

ISBN 978-87-91130-03-8

## Indhold

Indhold .....	3
Resumé .....	6
1 Indledning .....	10
1.1 Definition af begrebet psykisk arbejdsmiljø .....	13
1.2 Oversigt over litteratur- og forskningssøgninger .....	15
Ekskurs .....	15
1.2.1 Den første litteratursøgning .....	16
1.2.2 Den anden litteratursøgning .....	17
1.3 Teori og metode .....	18
1.4 Materiale .....	19
1.5 Statistik .....	20
1.6 Ordbog .....	20
2 Helbred og trivsel .....	22
2.1 Levealder og sygdomsperioder .....	22
2.1.1 Udredning af dødelighed og levealder .....	22
2.1.2 Udredning af sygedage .....	26
2.2 Intention to quit .....	30
2.3 Generelt selv vurderet helbred .....	41
2.3.1 Ændringer i Generelt selv vurderet helbred .....	43
2.4 Mentalt helbred .....	44
2.5 Vitalitet .....	45
Ekskurs om stress .....	47
2.6 Adfærdsmæssige stresssymptomer .....	49
2.7 Somatiske stresssymptomer .....	51
2.8 Kognitive stresssymptomer .....	52
Ekskurs om udbrændthed .....	54
2.9 Personlig udbrændthed .....	56
2.10 Arbejdsrelateret udbrændthed .....	59

2.11 Opsamling .....	62
3 Demografiske faktorer.....	64
3.1 Betydningen af køn .....	64
3.2 Betydningen af alder .....	65
4 Arbejdsmiljøfaktorer .....	67
4.1 Betydningen af emotionelle krav .....	67
4.2 Betydningen af krav om at skjule følelser .....	70
4.3 Betydningen af kvantitative krav: Har du tid nok til dine arbejdsopgaver? .....	73
4.4 Betydningen af indflydelse .....	76
4.5 Betydningen af Messefald .....	80
4.6 Betydningen af møder efter kl. 18.....	82
4.7 Betydningen af opgaver på fridage .....	84
5 Arbejds karakteristika .....	85
5.1 Betydningen af urbaniseringsgrad.....	85
5.2 Betydningen af årstid.....	87
5.3 Betydningen af antal folkekirkemedlemmer pr præst .....	90
6 Individuelle / psykologiske faktorer: .....	91
6.1 Betydningen af mandens midtvejskrise.....	91
6.2 Betydningen af hvor mange år præsten har været i samme embede.....	93
6.3 Betydningen af fritidsinteresser, der intet har med teologi og kirke at gøre .....	94
6.4 Betydningen af hjemmeboende børn.....	98
7 Ledelse og netværk .....	100
7.1 Ledelse og vejledning.....	100
7.1.1 Vejledningens kilder .....	103
7.1.2 Vejledningens indhold .....	106
7.1.3 Sammenhænge mellem helbred, trivsel og vejledning .....	107
7.1.4 Sammenhænge mellem alder og behov for vejledning.....	109
7.2 Præsternes netværk.....	112
7.2.1 Præsternes private kollegiale netværk .....	115
7.2.2 præsternes formaliserede kollegiale netværk .....	116

7.2.3 Præsternes netværk i lægfolket .....	117
7.2.4 Præsternes ægteskabelige netværk .....	118
7.2.5 Skilsmissefrekvensen blandt kvindelige præster.....	118
7.2.6 Sammenhænge mellem helbred, trivsel og netværk.....	119
8 Præstens psykiske arbejdsmiljø .....	121
8.1 Problemets omfang.....	121
8.2 Hidtidige tiltag .....	122
8.3 anbefalinger .....	125
8.3.1 Ledelsestiltag på stiftsplan .....	125
8.3.2 Ledelsestiltag i menighedsrådene.....	125
8.3.3 Ledelsestiltag på provstiplan.....	126
8.3.4 Præstens tiltag .....	128
Litteraturliste .....	131
Tidligere udgivelser .....	134

## Resumé

### 1 Indledning

Undersøgelsens baggrundsmateriale.

### 2 Helbred og trivsel

Mandlige præster bliver gamle, og jo flere år, de har være præster, jo ældre bliver de. Hvor gamle, de kvindelige præster kan se frem til at blive, vides endnu ikke, da de fleste endnu er langt fra pensionsalderen. Danske præster havde i 2002 mere lyst til at fortsætte som præster end deres norske kolleger, og lysten var modsat i Norge ikke faldet siden 1989.

Præster har færre sygedage end en gennemsnitsdansker; men de er mere kognitivt stressede og udbrændte. En ud af tyve præster er så kognitivt stresset, at han/hun har svært ved at varetage sit arbejde, og hver femte præst risikerer at brænde arbejdsmæssigt ud, hvis han/hun ikke ændrer på sin arbejdssituation.

Den store forskel mellem mandlige og kvindelige præster er, at kvinderne hurtigere søger et nyt embede, når de er i fare for at brænde ud arbejdsmæssigt. Dette kan være forklaringen på, at de kvindelige præster i gennemsnit ikke er mere arbejdsmæssigt udbrændte end de mandlige, medens de på linje med andre danske kvinder er mere personligt udbrændte end de mandlige. I gennemsnit scorer præster højere på personlig udbrændthed end ansatte i sammenlignelige erhverv. Godt 1/6 af de mandlige præster og 1/3 af de kvindelige præster risikerer at brænde personligt ud, hvis de ikke ændrer på deres nuværende situation. En anden væsentlig kønsforskel, der vil fremgå af ph.d.-afhandlingen, er, at en signifikant kilde til udbrændthed blandt kvindelige præster er menighedsråd, der krænker boligen, og ikke-pastorale opgaver, der gør det svært at opretholde et familieliv.

### 3 Demografiske faktorer

Mandlige og kvindelige, gamle og unge præster trives lige godt.

#### 4 Arbejdsmiljøfaktorer

Der er en tydelig sammenhæng mellem på den ene side præstens helbred og trivsel og på den anden siden Emotionelle krav og Krav om at skjule følelser, og Om præsten har tid nok til sine arbejdsopgaver og Indflydelse i arbejde. Der viste sig derimod ingen sammenhæng mellem på den ene side helbred og trivsel og på den anden side Messefald og Møder efter kl. 18 og Opgaver på fridage. Årsagen kan være, at præster i sogne med messefald har sogne i deres pastorater uden messefald, der opvejer den belastning, messefaldene udgør, og at præster med et godt helbred og en god trivsel i højere grad er tilbøjelige til at påtage sig aftenmøder og opgaver på fridage.

#### 5 Arbejdskarakteristika

Der er stor forskel på at være præst på landet og i byen; men der er ikke forskel på belastningen. Præster er ikke mindre belastede i februar end i maj. Præster med mange sognebørn er rent statistisk ikke mindre belastede end præster med få sognebørn. Årsagen må være, at en del præster med få sognebørn ved siden af de lovpligtige opgaver bliver forpligtet på en mængde andre opgaver, og at en del præster med mange sognebørn har sognemedhjælpere, kordegne og menighedsråd, der aflaster dem.

#### 6 Individuelle / psykologiske faktorer:

Mænds midtvejkriser kan ikke registreres på danske og hollandske præsters helbred og trivsel. Der er ingen statistisk sammenhæng mellem, hvor mange år præsten har været i sit embede og helbredet og trivslen. Da et embedsskifte forbedrer trivslen væsentligt, må den manglende sammenhæng betyde, at de fleste belastede præster får skiftet embede, før trivslen tager skade, og at de præster, der nødtvungent må blive mange år i belastede embeder, rent statistisk opvejes af præster, der allerede i de første år belastes af det nye embede.

Det viste sig meget overraskende, at jo flere timer præsten bruger på en interesse, der intet har med teologi og kirke at gøre, jo bedre trives han/hun som præst, hvad enten det er en stillesiddende eller en fysisk aktiv interesse.

Det stresser kun de mandlige og ikke de kvindelige præster, når der kommer børn i familien, til gengæld stresser det som nævnt ovenfor kun de kvindelige præster, når arbejdet forhindrer dem i at være sammen med børnene.

## 7 Ledelse og netværk

Norske undersøgelser har vist, at provstens mulighed for at støtte og vejlede sine præster i høj grad er afhængigt af hans/hendes potentiale som leder. Da de danske provsters ledelsesbeføjelser i forhold til præster og menighedsråd er endnu mindre end de norske provsters, må dette også gøre sig gældende i Danmark.

1/3 af præsterne har hvert år brug for hjælp, uden at søge hjælp, enten fordi de ønsker at klare sig alene, eller de ikke har noget sted at søge hjælp. De præster, der ikke søger hjælp, har et signifikant dårlige helbred og trivsel. De præster, der ofte søger hjælp, søger den hos kollegerne. Supervision er så godt som fraværende. De fleste præster taler jævnligt med deres provst; men ikke om deres arbejde. De unge præster er mest tilbøjelige til at søge hjælp. Det er også dem, der sammen med de ældre præster oftest taler med deres provster om deres arbejde og får hjælp hos deres provster. Aldersgruppen 44-52 år modtager i forhold til sit behov mindst hjælp og støtte.

Der er ikke flere præster i bysogne med flere præster end præster i en-mands landpastorater, der har en kollega, hos hvem de kan søge hjælp og støtte. Den store forskel ligger mellem kønnene og aldersgrupperne. Alle de unge kvinder og næsten alle de unge mænd har en kollega at støtte sig til. 1/3 af præsterne er ikke med i et konvent, hvor de kan hente hjælp og støtte, også her er det i højere grad de unge præster, der henter hjælp og støtte.

Danske præster bliver ligesom deres kolleger i det øvrige Europa og Nordamerika generelt let ensomme blandt deres sognebørn. Det er få præster, der henter hjælp og støtte hos deres sognebørn. Kun syv ud af ti præster kan hente hjælp og støtte hos deres ægtefælle eller samlever, og der er her ingen forskel, hvad angår køn eller alder. Der er markant færre skilsmisser blandt de mandlige præster og en del færre skilsmisser blandt kvindelige præster end i sammenlignelige faggrupper. Der viste sig meget overraskende ingen sammenhæng mellem,



hvordan præsten trives og om han/hun har nogen at søge hjælp og støtte hos. De få unge og mange ældre præster, der ingen har at støtte sig til, trives udmærket med at gå alene.

## 8 Præstens psykiske arbejdsmiljø

Problemets omfang, hidtidige tiltag og anbefalinger til stifter, menighedsråd, provster og præster

## 1 Indledning

Kirkeminister Margrethe Vestager tog i 1998 initiativ til en konference om ”Fremtidens præst”. Konferencens indlæg og debat blev efterfølgende udgivet under titlen *Fremtidens præst. Foredrag og debat på konference arrangeret af kirkeministeren*. I bogens forord skrev Vestager, at hun håber ”mange ved læsningen vil få lyst til at tage nogle af emnerne op”. Jeg var en af dem, der fulgte opfordringen, og gik i gang med emnet *præstens psykiske arbejdsmiljø*.

Mit udgangspunkt var ikke teoretisk, men rent praktisk at afklare, hvad der slider på præsterne, hvad der modvirker denne nedslidning, og hvordan eventuelle eksisterende tiltag virker. Kort sagt at give større klarhed i debatten omkring præsters psykiske arbejdsmiljø og give grundlag for konkrete tiltag. Undervejs voksede undersøgelsens omfang, og det viste sig umuligt at offentliggøre resultaterne i en enkelt udgivelse. Den del, der omhandler de værdier, der bærer præsterne, og de forventninger, menigheden stiller til dem, vil efterfølgende blive udgivet i form af en ph.d.-afhandling, hvori også teologien og samarbejdet mellem præst og menighedsråd vil indtage en væsentlig plads. Enkelte dele af den empiri, der indgår i ph.d.-afhandlingen er dog allerede blevet publiceret<sup>1</sup>.

Efter at jeg var gået i gang, foretog Arbejds- og Miljømedicinsk klinik på Bispebjerg Hospital efter aftale med kirkeminister Tove Fergo i 2002 undersøgelsen *Psykosocialt arbejdsmiljø i Folkekirken*. Heri skriver forskergruppen om præsternes arbejdsmiljø

*Billedet er broget, der er både forskelle fra mindre sogne til hovedstad og sammenhæng med alder og køn, alt sammen forhold, der er med til at tegne billedet af et regulært kludetæppe af arbejdsmiljøproblemer for en mindre del af de ansatte præster. Det er*

---

<sup>1</sup> Præstefamiliernes problemer med menighedsråd, der krænker boligen, og arbejdsopgaver, der gør det svært at afvikle et familieliv, kan findes i Kritisk forum for praktisk teologi nr. 93 september 2003, i MetroXpress 19/5-2005 og på Københavns stifts hjemmeside <http://www.koebenhavn.folkekirken.dk/Arkiv/2005-maj/Artikler/udbraendt.aspx>. De fortsatte studiers betydning for danske præster kan findes i Præsteforeningens Blad 3. september 2004 side 777

*vigtigt at understrege, at der ikke er påvist alvorlige arbejdsmiljøproblemer for flertallet af præster ansat i Folkekirken (Hein 2002: VIII).*

Denne udgivelse er også et kludetæppe. De emner, den tager op, er hentet mangfoldige steder. En del er hentet i de bøger, præster i Danmark såvel som udlandet har skrevet om at være præst. Andre er hentet i den udenlandske forskning, der i 2001 forelå om præsters arbejdsmiljø. De 10 præster, der gennemsnå undersøgelsens spørgeskema, før det gik i trykken, og ph.d. læge Marianne Borritz fra Arbejdsmiljøinstituttet, bidrog også, ligesom mine egne år som præst affødte en række spørgsmål. Undervejs viste det sig, at flere betydningsfulde emner ikke betyder så meget som forventet; medens et par mindre betydningsfulde emner er meget betydningsfulde.

Præsten bliver, af hensyn til tekstens læsbarhed, omtalt som han og ikke han/hun

Jeg er mig bevidst, at den ønskede afklaring ikke er udført med en enkelt undersøgelse, og at der er dimensioner i præsters psykiske arbejdsmiljø, der ikke kan klarlægges gennem en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse og den historiske analyse, der indgår i ph.d.-afhandlingen; men jeg håber, at den kan give grundlag for opfølgende kvalitative såvel som kvantitative undersøgelser samt ikke mindst gode diskussioner blandt præster om, hvad resultaterne betyder for den enkelte og for hele præstegruppen.

*Jeg vil gerne rette en tak til nedennævnte og den store flok der ved siden af dem har hjulpet mig med denne udgivelse.*

Forskningschef Vilhelm Borg, Arbejdsmiljøinstituttet

Ph.d. læge Marianne Borritz, Arbejdsmiljøinstituttet

Lektor i Praktisk Teologi Hans Raun Iversen, Københavns Universitet

Konsulent cand. scient. soc. Steen Marqvard Rasmussen

Specialkonsulent Signe Ettrup, Præsteforeningen

Overlæge Hans Ole Hein, Seniorforsker Poul Suadican & Professor dr. med. Finn Gyntelberg,

Arbejds- og Miljømedicinsk Klinik, H:S Bispebjerg Universitetshospital

Chefpsykolog, Ph.d. Ole Nørby Hansen, Arbejdsmedicinsk klinik Herning  
Behjælpeligt personale på kontorerne i Kirkeministeriet og i Præsteforeningens sekretariat  
Provster i Helsingør Stift  
Viborg og Roskilde stifts fonde, der gav tilskud til opstarten  
Bestyrelsen for Folkekirkens Uddannelsesinstitutioner for præster, der gav et 3-årigt  
forskningsstipendium til denne udgivelse og en ph.d. afhandling  
Min familie for tålmodighed

## 1.1 Definition af begrebet psykisk arbejdsmiljø

*Det psykisk arbejdsmiljø* er ikke et objektivt fænomen, som forskerne har opdaget på linje med virus og bakterier; men er et socialt konstrueret begreb, der er under stadig udvikling og udforskning. Det fungerer i øjeblikket som samlende betegnelse for en uendelighed af faktorer, der har det til fælles, at de på en eller anden måde har relation til arbejdet og påvirker arbejderen.

Undervejs gennem begrebets korte levetid har fokus skiftet fra de negative faktorer i arbejdet til de positive faktorer og derfra videre til de sociale faktorer, hvilket bl.a. har givet sig udslag i, at betegnelsen *det psykosociale arbejdsmiljø* er på vej til at erstatte betegnelsen *det psykiske arbejdsmiljø*.

Da jeg i høj grad benytter Arbejdsmiljøinstituttets forskningsresultater, har jeg i min definition af psykisk arbejdsmiljø taget udgangspunkt i Arbejdsmiljøinstituttets definition år 2001.

### Arbejdsmiljøinstituttets definition af psykisk arbejdsmiljø 2001

*Ved psykisk arbejdsmiljø forstås faktorer, som har relation til arbejdets organisering eller de interpersonelle relationer på arbejdspladsen, og som har betydning for de ansattes psykiske velbefindende og helbred. Det drejer sig om påvirkninger som: indflydelse, variation i arbejdet, krav, social støtte og socialt netværk, meningsfuldhed, forudsigelighed og tryghed, vold, chikane og mobning, rollekonflikter og gruppeprocesser. Psykosomatiske effekter, som kan være en følge af disse påvirkninger, er: selvvurderet helbred, psykisk velbefindende, stress, psykisk træthed og arbejdstilfredshed. Derudover vil der også blive stillet spørgsmål om mestring af problemfyldte situationer (Tredækker-projektets hjemmeside 11/1-2007 <http://www.ami.dk/research/apss/3daekker/index.html>).*

### Boks 1.1 Denne undersøgelses definition af psykisk arbejdsmiljø

#### **Definition af præsters psykiske arbejdsmiljø**

Ved præsters psykisk arbejdsmiljø forstås faktorer, som har relation til ledelse, arbejdets organisering eller de interpersonelle relationer omkring arbejdet, og som har betydning for præsternes psykiske velbefindende og helbred. Det drejer sig om påvirkninger som: indflydelse, variation i arbejdet, krav, social støtte og socialt netværk, meningsfuldhed, motivation, forudsigelighed og tryghed, rollekonflikter og gruppeprocesser. Psykosomatiske effekter, som kan være en følge af disse påvirkninger, er: selv vurderet helbred, psykisk velbefindende, stress, udbrændthed og arbejdstilfredshed.

I forhold til Arbejdsmiljøinstituttets definition har jeg i min definition 1) betonet præstens forhold til ledelsen ved udtrykkeligt at nævne denne, 2) betonet, at præstens arbejdsplads ikke har fysiske og tidlige rammer ved at omformulere udtrykket *på* arbejdspladsen til *omkring* arbejdet, 3) nedtonet voldsomme utryghedsfaktorer ved at fjerne vold, chikane og mobning, 4) erstattet begrebet psykisk træthed med udbrændthed, 5) nedtonet mestring af problemfyldte situationer ved at fjerne den udtrykkelige omtale af disse, 6) betonet motivation ved udtrykkeligt at nævne denne.

Yderligere har jeg nedtonet fysiske, kemiske og klimatiske påvirkninger, da disse forekommer uhyre sjældent i præsters arbejdsmiljø. Det er problematisk, at jeg endvidere har nedtonet aflønningen, da jeg fra en tidligere undersøgelse (Bisgaard 1998: 41) er bekendt med, at denne faktor i nogle sammenhænge kan have betydning. Når jeg valgte at nedtone aflønningen, har det både en principiel og en pragmatisk årsag, - dels anser jeg principielt løn for et emne, der hører hjemme i forhandlingsmiljøet mellem organisation og arbejdsgiver, - dels er aflønning meget svær at operationalisere i et spørgeskema.

Hvis man fra definitionerne af det psykisk arbejdsmiljø vender sig til de målestokke, det bliver målt med, er der igen mange bud. Forskerne er ikke enige om, hvornår et arbejdsmiljø er godt eller dårligt, eller om hvad stress og udbrændthed er for noget, ligesom de måler stress og udbrændthed på forskellige måder

De mangfoldige målestokke gør det svært og oftest også umuligt at sammenligne resultaterne fra forskellige udenlandske undersøgelser af præsters helbred og trivsel. Da det er væsentligt at have nogen, præsterne kan sammenlignes med, valgte jeg i min undersøgelse at benytte de psykometriske målestokke, som Arbejdsmiljøinstituttet (AMI) anvender, da disse har været brugt på mangfoldige erhvervsgrupper og derfor giver et godt dansk sammenligningsgrundlag. Det drejer sig både om skalaer, som AMI selv har udviklet under *Tredækker-projektet* og under arbejdet med *Copenhagen Burnout Inventory* (CBI), og om skalaer, AMI har hentet fra udlandet, eksempelvis *Short form 36* (SF36), der er et af de mest gennemarbejdede internationale mål for Alment helbred, Mentalt helbred og Vitalitet, og *Setterlinds skalaer for Stress*, der er udviklet i Sverige. Skalaerne bliver gennemgået, hvor de tages i anvendelse.

## 1.2 Oversigt over litteratur- og forskningssøgninger

### Ekskurs

*Flere af de faktorer, der indgår i definitionen af psykisk arbejdsmiljø i boks 1.1, kan genfindes i ældre danske pastoralteologier. I den første store pastoralteologi efter reformationen "Pastor sive pastoris ..." fra 1562 anbefalede Niels Hemmingsen præsterne at opbygge kollegiale netværk (Paulli 1851: 67) og tage sig ligeværdige hustruer, der kunne bidrage til familiens forsørgelse, når præstens løn var for lille (Paulli 1851: 55), ligesom han skrev om såvel indre motivation i form af kærlighed til Gud (Paulli 1851: 70), som ydre motivation, i form af udkomme og ære (Paulli 1851: 189). I den næste store pastoralteologi "Collegium Pastorale practicum. ..." fra 1757 diagnosticerede Erik Pontoppidan "den saa kaldte acedia, aandelig dovenskab eller koldsindighed", der ud fra symptomerne kan være det, der i dag benævnes lav vitalitet eller udbrændthed (Pontoppidan 1757: 733).*

Der blev til denne undersøgelse foretaget to søgninger efter foreliggende litteratur og forskning i præsters psykiske arbejdsmiljø. Før spørgeskemaets udformning blev der søgt efter nyere litteratur og forskning, der kunne generere emner til undersøgelsen, og da undersøgelsens resultater forelå, blev der søgt efter litteratur og forskning, der kunne belyse undersøgelsens resultater.

### 1.2.1 Den første litteratursøgning

De psykiske arbejdsmiljøfaktorer, det kunne være relevant at undersøge, blev søgt i: 1) Præsternes faglige debat. 2) De vejledninger som præster ud af egne erfaringer har skrevet til deres kolleger. 3) Den nyere forskning i præsters psykiske arbejdsmiljø. Da det kan være svært at skelne, hvor grænsen går mellem teologiske refleksioner og arbejdsmiljømæssige overvejelser, valgte jeg at koncentrere mig om de værker, der i titlen angav, at de omhandlede det psykiske arbejdsmiljø.

#### *Den faglige debat*

Som kilde til den faglige debat blev benyttet *Fremtidens præst* 1998, der er et sammendrag af den kirkeministerielle konference med samme titel, samt *præsteforeningens årsberetninger* fra årene op til årtusindskiftet..

#### *Præsternes egne erfaringer*

Som kilde til præsternes egne erfaringer blev benyttet tre udenlandske og et dansk værk. *Ministry burnout* fra 1982, der er skrevet af den nordamerikanske anglikanske præst John A. Sandford. *Surviving in Ministry. Navigating the Pitfalls, Experiencing the Renewals* fra 1990, der er redigeret af Robert R. Lutz og indeholder bidrag fra nordamerikanske lutherske, metodistiske, presbyterianske, episkopale og katolske præster samt en jødisk rabbi. *Le pasteur – un interprète* Tysk udgave 1995 *Die Krise des Pfarramts als Chance der Kirche*, der er skrevet af den svejtsiske reformerte teolog Pierre-Luigi Dubied. *Præsten på arbejde, håndbog i praktik* fra 2000, der er skrevet af Svend Bjerg og Palle H. Steffensen. Jeg kunne også have søgt i andre værker, der ligger i grænselandet til psykiske arbejdsmiljøskildringer, som eksempelvis Manfred Josuttis bøger *Der Pfarrer ist anders* fra 1982 og *Der Traum des Theologen* fra 1988; men formålet med at gennemse værker, der behandler arbejdsmiljøet ud fra præsternes egne erfaringer, var ikke at opstille en litteraturgennemgang; men at søge efter arbejdsmiljøfaktorer, hvortil de ovenstående tre udenlandske værker i kraft af deres bredde og mange referencer, der bl.a. også inddrager Josuttis, blev fundet tilstrækkelige.

#### *Den nyere forskning*

Som kilde til den nyere forskning valgte jeg en søgning i databasen PsycINFO for årene fra 1991 til og med marts 2001. Der blev søgt på følgende begreber: minister, ministry, work ministry, ministry



burnout, pastoral, pastor, Kirche, Pfarrer, Pfarr\* sociology, Pfarramt, Krise Pfarr\*. Denne søgning gav 16 resultater, der bestod af egentlige undersøgelser, forskningsartikler og Dissertation Abstracts af ikke trykte afhandlinger. Søgningens enkelte resultater bliver gennemgået, hvor de tages i anvendelse.

En søgning efter relevante, ældre udenlandske undersøgelser gav som resultat en engelsk anglikansk undersøgelse fra 1990 af stress blandt præster. Undersøgelsen fokuserer dog væsentligt på mandlige homoseksuelle præster (Fletcher 1990).

### 1.2.2 Den anden litteratursøgning

Den anden litteratursøgning blev begrænset til en søgning efter nordisk forskning i præsters psykiske arbejdsmiljø, idet arbejdsforholdene i det nordiske område modsat det øvrige udland frembyder sammenlignelige forhold. Søgningen gav ikke mange resultater.

Fra Danmark forelå fra 1989 undersøgelsen *Ligestilling i folkekirken?* (Boolsen 1990), der beskæftiger sig med forskelle relateret til køn. Fra 2000 forelå undersøgelsen *Præsters arbejdsvilkår i Folkekirken* (Bischoff-Mikkelsen 2000), der beskæftiger sig med præsters fysiske arbejdsvilkår, dvs. arbejdsopgavernes art og mængde sammenholdt med sognets beliggenhed og befolkningssammensætning, og fra 2002 forelå undersøgelsen *Psykosocialt arbejdsmiljø i Folkekirken* (Hein 2002), der er en udredning af præsters og kirkefunktionærers psykiske arbejdsmiljø.

Ved siden af disse egentlige arbejdsmiljøundersøgelser forelå andre danske undersøgelser, der i større eller mindre grad berører præstens psykiske arbejdsmiljø. Af undersøgelser foretaget af antropologer foreligger Inger-Marie Børgesens *Folk og folkekirke. Kirkens plads i menneskers hverdagsliv og tankeverden* fra 1991 (Børgesen 1991), og Cecilie Rubows *Hverdagens teologi. Folkereligiøsitet i danske verdener* fra 2000 (Rubow 2000).

Af ikke-udgivne specialer forelå der fra Center for Cand. negot studier, Odense Universitet 1994 Niels Erik Haug-Pedersen og Michael Nørregaard Madsens *Quo vadis, domine. Folkekirkens position i danskernes bevidsthed* (Haug-Pedersen 1994), og fra Institut for Arkæologi og Etnologi, Københavns Universitet 2000 forelå Sisse Malene Frydendal Grøn og Tomas Henriksens *Præsten som tjenestemand - i et livs- og statsformsteoretisk perspektiv* (Grøn 2000).

Fra Norge forelå fra 2000 præsteforeningens undersøgelse *Menighetsprestens levekår* (Vaagbø 2000). Fra KIFO (Stiftelsen Kirkeforskning) forelå fra 2001 undersøgelsen *Lærdommer utenfra. En studie av prester som ikke er i menighetstjeneste* (Hansen 2001), og fra KIFOs forsøgsprojekt vedrørende ledelse forelå fra 2002 *Prestegjeld, prost og presteteam* (Huse 2002) og fra 2003 *Nyorganisering av prestedtjenesten. Evaluering av forsøkene* (Huse 2003). Fra Universitetet i Bergen forelå fra 2002 undersøgelsen *Er utbrenthet et problem blant norske prester?* (Nordeide 2002)

I Sverige arbejder Lennart Belfrage, Visby, på et projekt vedrørende præsters psykiske arbejdsmiljø. Projektet er tilknyttet Universitetet i Uppsala.

I Finland har kirkens forskningsinstitution Kirkon tutkimuskeskus forsket i udbrændthed blandt præster. Resultaterne foreligger, men er svært tilgængelige, da de kun foreligger på finsk.

### *Forundersøgelse*

Spørgeskemaet blev før forundersøgelsen gennemset af ph.d. læge Marianne Borritz, Arbejdsmiljøinstituttet, på hvis anbefaling der blev indføjet enkelte skalaer.

Forundersøgelsens respondenter bestod af ti nuværende eller tidligere tillidsmænd i Den danske Præsteforening, en fra hver af Folkekirkeens ti stifter. På deres anbefaling blev spørgeskemaet tilføjet enkelte emner, ligesom en række spørgsmål blev fjernet som værende irrelevante for danske forhold.

## **1.3 Teori og metode**

Undersøgelsen bygger på teoridannelser og forskningsresultater inden for fagene psykologi, sociologi, organisationsteori og epidemiologi. Den mangesidede tilgang skyldes, at den foreliggende forskning i præstens psykiske arbejdsmiljø er foregået i regi af mange forskellige fag. Hvis jeg kun benyttede en enkelt teoretisk tilgang, ville jeg dermed afskrive meget af den foreliggende forskning og de nyttige resultater, den har frembragt. Som pragmatisk empirist antager jeg, at en enkelt teori ikke kan forklare hele skaberværket. Hver for sig giver de teoretiske tilgange adgang til en flig af skaberværket, og ved at benytte flere kan opnås en større indsigt.

Som metode har jeg valgt en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse. Dette valg har to begrundelser:

- dels hviler langt størsteparten af den nyere forskning vedrørende præsters psykiske arbejdsmiljø på kvantitative undersøgelser, hvoraf mange dog i forundersøgelsen eller efterfølgende er blevet suppleret med kvalitative interviews.
- dels er undersøgelsens formål, som nævnt i forordet, at give større klarhed i debatten omkring præsters psykiske arbejdsmiljø, og til en sådan klarhed kræves en kvantitativ undersøgelse, der kan lægge tal på bordet for, hvor mange der er belastede hvor meget af hvad<sup>2</sup>.

Dette betyder ikke, at jeg afviser kvalitative undersøgelser. Som nævnt i forordet håber jeg, at der vil blive arbejdet videre med opfølgende kvalitative undersøgelser af de sagsforhold, der viste sig relevante i denne undersøgelse. Cecilie Rubow har, efter dette manuskript var færdigudarbejdet, udgivet den læseværdige bog *Fem Præster og antropologiske perspektiver på identitet og autoritet* (Rubow 2006).

#### **1.4 Materiale**

Undersøgelsen omfatter kun sognepræster, - ikke sygehus- og institutionspræster. Gruppen udgjorde i år 2000 1846 præster. Stikprøven blev derfor sat til 351.

Stikprøven blev strategisk udtrukket. Først blev der i hvert stift udtrukket det antal mandlige og kvindelige præster, som stiftet forholdsmæssigt havde af alle de mandlige og kvindelige præster. Eksempelvis: Da Århus stift havde 140 mandlige og 108 kvindelige præster, blev der i dette stift udtrukket 27 mænd og 20 kvinder. Udtrækningen blev foretaget således, at alle provstier er repræsenterede.

---

<sup>2</sup> “In research on psychosocial factors a number of different methods can be used such as standardized questionnaires, clinical examinations, observational methods, registers, secondary data, and qualitative interviews. Most researchers agree that well validated standardized questionnaires are necessary tools in research as well as in practical prevention “ (Kristensen 2003: 3).

Der indkom 275 besvarelser, hvilket svarer til en responsrate på 78,2%. Der var telefonisk kontakt til 19,2% af ikke-respondenterne. Disse udgjorde, ifølge de oplysninger der fremkom under den telefoniske kontakt, ikke en særlig gruppe af præster. Respondenterne er således repræsentative for sognepræstegruppen. I bilag 1 er en nærmere redegørelse for udtrækningen.

Datamaterialet er anonymiseret, og undersøgelsen er godkendt af Datatilsynet

## 1.5 Statistik

De grundlæggende dataanalyser, der foreligger i bilag 3, blev udført af konsulent cand. scient. soc. Steen Marquard Rasmussen, de efterfølgende dataanalyser blev udført af undertegnende. En del analyser er vedlagt som bilag. Hvor der bliver gjort rede for resultater, er det angivet, hvilke af de konventionelle statistiske metoder, der er anvendt. Hvor resultaterne ikke var signifikante på 0,05 niveau, er de dog ikke medtaget.

## 1.6 Ordbog

\*, \*\*, \*\*\* Se signifikans

**Faktoranalyse:** En analyse der afslører de mere generelle dimensioner (faktorer), der ligger bag et sæt spørgsmål. Faktoranalysen hjælper med at opdage den struktur, der ligger bag adfærdsmønstre, og med at reducere datamængden. (Eksempelvis styres såvel antallet af biler på vej til stranden, som isfabrikkernes afsætning og tykkelsen af folks påklædning af den fælles faktor, som udendørstemperaturen udgør)

**Helbred** betegner personens fysiske helbredstilstand.

**Korrelation:** Når to talsæt hænger sammen, således at det første sæt stiger, når det andet stiger, eller det første falder, når det andet stiger, korrelerer de. (Eksempelvis korrelerer den danske befolknings påklædning med temperaturen. Det betyder ikke, at alle danskere går med bare arme, når temperaturen er 26 grader; men at så godt som alle vil være lettere påklædt, når temperaturen er 26 grader, end når den er 15 grader. Hvor sommerlig, den er ved 26 og 15 grader, afhænger af, hvordan den enkelte har det med varme). Korrelationskoefficienten angiver, hvor tæt sammenhængen er. En korrelationskoefficient på 0,1-0,3 angiver en svag sammenhæng. 0,3-0,5 angiver en tydelig sammenhæng. 0,5 og derover angiver en markant sammenhæng.

**N** angiver, hvor mange respondenter resultatet bygger på.

**p** er en forkortelse for signifikans.

**PAF** Undersøgelsen *Psykosocialt arbejdsmiljø i Folkekirken* fra 2002

**PPA** Nærværende undersøgelse

**PUMA** Undersøgelsen *Projekt Udbrændthed, motivation og arbejdsglæde* fra Arbejdsmiljøinstituttet

**Reliabilitet** drejer sig om, hvorvidt en undersøgelsesmetode er pålidelig, dvs. at den vil give det samme resultat, hvis den senere bliver gentaget under de samme forudsætninger. Reliabiliteten kan kontrolleres matematisk, men kun for en undersøgelse i sin helhed. Reliabiliteten kan også kontrolleres ved gentagne målinger af det samme fænomen. (Eksempelvis blev en række skalaer til måling af trivsel, som denne undersøgelse benytter, også benyttet i undersøgelsen *Psykosocialt arbejdsmiljø i Folkekirken*. Hvis resultaterne i de to undersøgelser stemmer overens, underbygger det begge undersøgelsers reliabilitet.

**Signifikans:** Signifikansen angiver den skønsmæssige sandsynlighed for, at et statistisk resultat er fremkommet ved en tilfældighed. En signifikans på 0,1 angiver groft sagt, at der er 10% chance for, at resultatet er fremkommet ved en tilfældighed. Resultater med en signifikans under 0,05 regnes for pålidelige. Signifikansen forkortes p, og den angives for overskuelighedens skyld ofte med stjerner. Hvor \* angiver at  $p < 0,05$  \*\* angiver at  $p < 0,01$  og \*\*\* angiver at  $p < 0,001$ ).

**Standardafvigelsen** angiver, hvor stor spredningen er i besvarelserne. (Dvs. hvor enige respondenterne er)

**Trivsel** er en samlende betegnelse for mentalt helbred, vitalitet, stress og udbrændthed.

**Validitet:** Validiteten handler om, om man måler det, man tror man måler. (Hvis man fx spørger en gruppe danskere, hvor stressede de er, vil de fleste ud fra den folkelige opfattelse af stress svare på, hvor travlt de har. Det, spørgsmålet måler, er med andre ord ikke, hvor stresset gruppen er; men hvor travlt den har.)

## 2 Helbred og trivsel

Et par måneder efter at spørgeskemaet til denne undersøgelse var sendt ud, blev spørgeskemaet til undersøgelsen *Psykosocialt arbejdsmiljø i Folkekirken (PAF)* sendt ud. De to undersøgelser bruger flere steder de samme spørgsmål til at måle præsternes helbred og trivsel, og vil gensidigt kunne styrke eller svække hinandens resultater. Jeg har derfor, hvor de to undersøgelser overlapper hinanden, sat resultaterne side om side i søjleform og truffet mine konklusioner ud fra det samlede resultat af de to undersøgelser.

### 2.1 Levealder og sygdomsperioder

Levealderen, dødeligheden og sygedagenes antal giver et godt overordnet mål for, hvor belastende arbejdsmiljøet er. Det kan derfor undre, at der foreligger så få oplysninger om præsters levealder, dødelighed og sygedage. Der skrives en del om sygedage forårsaget af psykisk arbejdsmiljøpres i den gennemsete udenlandske litteratur; men der sættes ingen tal på. I Danmark optræder præster, der er blevet syge af deres arbejde, sporadisk i dagspressen, og årsagerne angives fx som giftige træbeskyttelseskemikalier i kirkerummet, chikane fra menighedsrådets side og for stort arbejdspress, men der er aldrig blevet sat tal på problemets omfang ud over nedennævnte opgørelse af dødeligheden blandt teologer fra Danmarks statistik 2001.

Fra Norge foreligger der talmateriale. Det fremgik af undersøgelsen *Menighedstspresters levekår* fra 1999, at sygefraværet blandt norske præster var på størrelse med normen for uspecificerede sammenlignelige faggrupper, og at sygeligheden ikke var steget nævneværdigt siden en nogenlunde tilsvarende undersøgelse i 1980 (Vaagbø 2000: 32).

#### 2.1.1 Udredning af dødelighed og levealder

Da Danmarks statistik i 2001 for tredje gang udgav temaundersøgelsen *Dødelighed og erhverv*, var teologerne blevet skilt ud som en selvstændig erhvervsgruppe. Det fremgår af denne undersøgelse, at teologer i arbejde, hvilket for størstedelens vedkommende vil sige præster, har en meget lav dødelighed. Undersøgelsens oplysninger vedrørende de kvindelige teologer er desværre ikke

anvendelige, idet de kvindelige præster udgør en ung erhvervsgruppe<sup>3</sup>, og dødeligheden erfaringsmæssig er lav i erhvervsgrupper, der fortrinsvis beskæftiger unge,. For de mandlige teologer i arbejde lå dødeligheden i perioden 1991-1995 34 % under dødeligheden blandt alle danske mænd i arbejde<sup>4</sup> (Andersen 2001: 119).

Undersøgelsen fra Danmarks statistik viser, at der ikke dør så mange mandlige præster i arbejde; men den viser ikke, hvor længe de lever efter at have forladt arbejdsmarkedet. For at trænge lidt dybere ned i dette spørgsmål, blev nærværende undersøgelses empiri tilføjet en lille retningsgivende undersøgelse af, hvor gamle de mandlige præster, der nu dør, nåede at blive.

I dansk *Teologisk Stat* er en liste over teologer og præster, der er døde siden sidste udgave af bogen. Listen er aldrig helt up-to-date, da den føres på grundlag af dødsannoncer og telefonopkald fra pårørende. Over et længere tidsrum er den imidlertid et pålideligt mål for præsters levealder, idet redaktionen før hver ny udgave med henblik på korrektur kontakter alle ”levende” teologer og præster og ved manglende svar og mistanke om død søger nærmere oplysning.

Der blev udtaget en stikprøve bestående af de første 176 mænd i listen over døde teologer og præster i *Teologisk Stat 2000*. Disse 176 blev derpå delt op i tre undergrupper, alt efter hvor stor en del af arbejdslivet de forventeligt havde arbejdet som præster. Den første gruppe bestod af teologer, der blev præster umiddelbart efter deres embedseksamen og var fortsat som præster, indtil de gik på pension eller døde. Den anden gruppe bestod af teologer, der enten, før de blev præster, havde været ude i et andet erhverv i en årrække eller efter en årrække som præster var søgt over i et andet erhverv. Den sidste gruppe bestod af særuddannede præster, der for at komme ind under særuddannelsen skulle være

---

<sup>3</sup> En forholdsvis stor del af de kvindelige præster er yngre kvinder. Dødeligheden blandt de daværende 544 kvindelige præster lå i perioden 1991-1995 37% under dødeligheden for kvinder i arbejde; men resultatet hviler kun på 4 dødsfald i perioden, så tallet kan ud over de mange unge kvindelige præster også let skyldes en tilfældighed ( Andersen 2001: 128)

<sup>4</sup> For mænd i perioden 1991-1995 lå dødeligheden for lærere ved højere læreranstalter 39% under, og for folkeskolelærere 26% under, og for buschauffører 5% over mænd i arbejde

fyldt 35 år (Lov 17/3 1971) og derfor havde været i andet erhverv en årrække, før de blev præster. Som referencegruppe valgte jeg Danmarks statistiks forventede levealder for mænd i 2003. Resultatet er gengivet i tabel 2.1.1

*Tabel 2.1.1 Mandlige præsters levealder*

Erhvervsforløb	Teolog og præst hele arbejdslivet N = 130	Teolog og præst en del af arbejdslivet N = 20	Særuddannede præster N = 26	Forventelig levealder for mænd i 2003
Gennemsnitlig levealder	80,5	78,4	77,5	74,5

Note: Kildemateriale fra Teologisk Stat 2000

Tabel 2.1.1 indikerer på linje med Danmarks statistiks opgørelser af dødelighed, at præster bliver gamle. Da stikprøven ikke er større, kan der kun blive tale om en indikation.

Mod den påstand, at præster bliver gamle, kan indvendes, at det kun kan gælde for de præster, der i dag er gået på pension. Hvis dagens præster også skal blive gamle, når de går på pension, forudsætter det, at deres arbejdsmiljø ikke er væsentligt mere belastende, end deres forgængeres var. Jeg vil derfor underbygge min påstand med en kort gennemgang af de positive og negative ændringer, som præstens arbejdsmiljø har gennemgået de sidste 60 år.

Blandt de faktorer i arbejdsmiljøet, der ikke har ændret sig og som har en meget positiv indvirkning på levealderen, kan nævnes: 1) at præstens arbejdsmiljø ikke indeholder farlige maskiner og kemikalier, 2) at menighedens forventninger til præstens opførsel samt præstens behov for at gå tidligt til ro lørdag aften for at være kvik søndag formiddag bidrager til at formindske de livsforkortende faktorer, der hører til "et vildt levned", 3) at præster har en lav skilsmissefrekvens, idet fraskilte mænd i arbejde har en overdødelighed på 64% (Dødelighed 1986: 24) 4) at præster har en meget stor frihed i tilrettelæggelsen og indholdet af deres arbejdsopgaver, idet en sådan frihed er en væsentlig stressreducerende faktor, se 4.4.

Blandt de faktorer, der for mændenes vedkommende har ændret sig meget, er hustruens bidrag til hans arbejde og hans bidrag til husførelsen og børnepasningen. Tidligere tiders præstekoner påtog sig på



linje med andre kvinder næsten alle opgaverne omkring børnepasning, vask, rengøring, indkøb og madlavning, ligesom de som telefon-sluse bidrog til at skaffe ”arbejdsro”, når den mandlige præst skulle formulere en prædiken eller en tale. Dette ændrede sig drastisk, da præstekonerne som en del af den almene samfundsudvikling blev udearbejdende, og mandens forventede bidrag til arbejdsopgaverne i hjemmet samtidigt blev større. For de kvindelige præster har denne faktor virket med omvendt fortegn. Den forventning, de første kvindelige præster mødte fra ægtefæller og menigheder om både at være fuldtids præster og fuldtids præstekoner, er aftaget med årene. Den er dog stadig til stede.

Præsten skulle også på linje med mange erhvervsgrupper have lidt et autoritetstab i løbet af de sidste 60 år; men det er svært at bedømme, hvor stort dette tab har været. Den embedsautoritet, præsten tidligere besad, er muligvis blevet erstattet af ekspertens autoritet. Han er i dag en af de få, der beskæftiger sig med ”det hellige”, og en del præster føler, at de opfattes som en personifikation af kirken.

Blandt de faktorer, der har vekslet i omfang, er arbejdets aflønning, og den betydning det omgivende samfund har tilkendt arbejdet. Aflønningen er i dag lav sammenlignet med andre akademikers aflønning; men i størsteparten af de sidste 60 år har den været forholdsvis endnu lavere. Samfundet har i størsteparten af de 60 år tilkendt præstens arbejde stadig mindre betydning. Denne udvikling er nu vendt. Medens interessen for tro og kristendom efter de sidste vækkelser i 30'erne faldt konstant fra år til år, er den igennem de sidste år steget markant.

Der kan således fremføres mange argumenter for, at det i dag sammenlignet med tidligere er mere eller mindre belastende at være præst; men jeg vil vove den påstand, at de stabile faktorer gennem de sidste 60 år har været meget stærke, og at de vekslende faktorer har ophævet hinanden. Dagens mandlige præster er således samlet set ikke mere belastede end deres forgængere, og de kan på linje med disse forvente en høj levealder.

Der kan desværre ikke gøres rede for de kvindelige præsters tidligere og nuværende dødsrater og levealdre, da der som nævnt ikke foreligger empirisk materiale til at bedømme dødsraten og levealderen. Denne udgivelses resultater kan heller ikke bidrage til et kvalificeret gæt på, hvor gamle

de kvindelige præster vil blive. Det forhold, at de kvindelige præster i højere grad end deres mandlige kolleger oplever et arbejdspress fra familien og scorer højere på personlig udbrændthed, peger på en kortere levealder. Det forhold, at kvinder generelt lever længere end mænd og som mere omstillingsparate ikke opnår så store udsving i scoringerne på arbejdsmæssig udbrændthed, peger på en højere levealder.

### 2.1.2 Udredning af sygedage

Til udredning af præsternes sygedage blev der i spørgeskemaet indføjet to spørgsmål fra AMIs spørgeskema til kohorteundersøgelsen PUMA.

**27. Hvor mange sygedage har du haft på dit arbejde inden for de sidste 12 måneder**

Antal dage, cirka: \_\_\_\_\_

**28. Hvor mange sygeperioder har du haft inden for de sidste 12 måneder?**

Antal perioder, cirka: \_\_\_\_\_

Analysen viste ingen signifikante kønsforskelle, aldersforskelle eller urbaniseringsforskelle. Kvindelige præster har ikke flere sygedage eller sygeperioder end deres mandlige kolleger (Mann-Whitney test). Ældre præster har ikke flere sygedage og sygdomsperioder, end yngre præster (Kruskal-Wallis test). Præster i byen har ikke flere sygedage eller sygdomsperioder, end præster på landet har (Kruskal-Wallis test)

På den baggrund kunne det være interessant at udrede, om præster er mere eller mindre syge end andre faggrupper. Som referencegruppe for denne udredning blev valgt statens ansatte<sup>5</sup>. En usikkerhed ved denne referencegruppe er, at der for præsterne i denne undersøgelse er tale om selvrapporteringer, medens der for de statsansatte er tale om rapporteringer fra arbejdsgiverne til Statens Centrale Lønssystem.

Tabel 2.1.2A Sygedage fordelt på personalekategorier

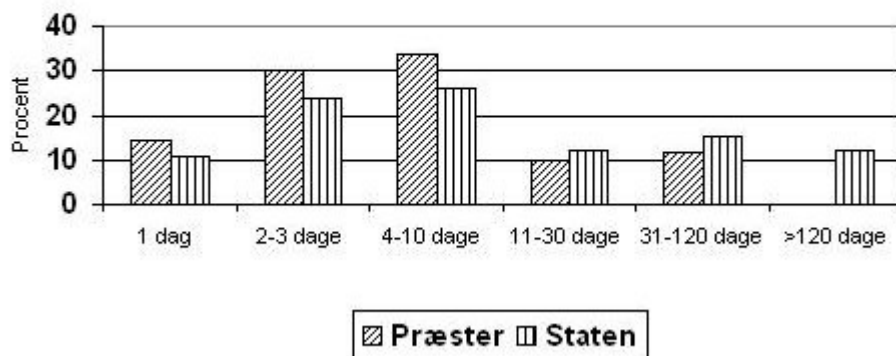


Kilde til referencegrupperne: Statens personaleforbrug. Udvikling og status 2001

<sup>5</sup> Note: Præstens arbejdsgiver er Kirkeministeriet; men præsterne regnes modsat Kirkeministeriets ansatte på adressen Frederiksholms Kanal 21 ikke med blandt statens ansatte. De figurerer derfor ikke i statistikken over statsansattes sygedage.

Tabel 2.1.2B Sygedage fordelt på fraværsperiodernes varighed

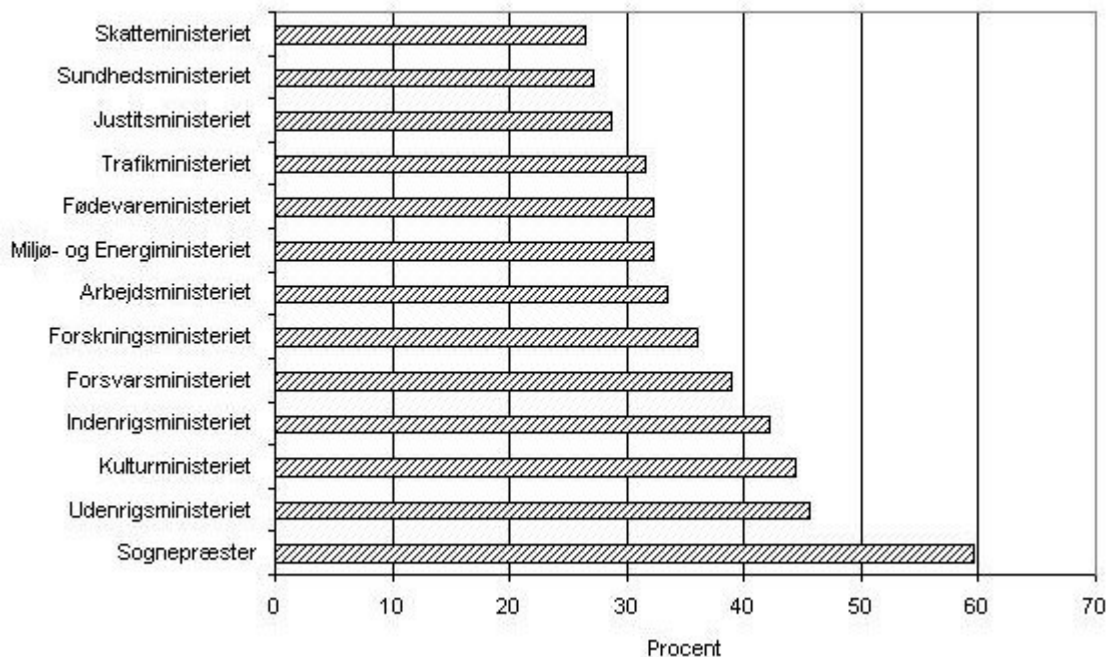
### Sygedage fordelt på fraværsperiodens varighed 2001



Kilde til referencegrupperne: Statens personaleforbrug. Udvikling og status 2001

Tabel 2.1.2C Andel ansatte uden fravær

### Ansatte uden fravær 2001



Kilde til referencegrupperne: Statens personaleforbrug. Udvikling og status 2001

Tabel 2.1.2D Præsters årlige sygdomsperioder

Sygdomsperioder	% af præster
0	71
1	22
2	5
3	2
7	0,5

Note: Der er en påfaldende forskel mellem det antal præster 71 %, der angiver, at de ingen sygdomsperioder har haft, og det antal 59 % der angiver at de ingen sygedage har haft. Forskellen må skyldes, at en del præster ikke har regnet en enkelt sygedag som værende en sygdomsperiode.

Der kan fremføres vægtige argumenter imod anvendelsen af sygedage som målestok for, hvor belastet et arbejdsmiljø er. Et af disse argumenter er som nævnt ovenfor, at der er tale om et fysisk ufarligt arbejdsmiljø, der medfører, at præster undgår en række belastninger og ulykker, der i andre fag giver sygefravær, uden at belastningerne og ulykkerne på langt sigt belaster helbredet. Eksempelvis må en del af det statsansatte rengørings- og køkkenpersonales sygedage skyldes tunge løft og skoldninger eller skader i omgangen med skarpe genstande. Et andet vægtigt argument er fagbestemt arbejdsmoral, der bevirker, at nogle faggrupper er mindre tilbøjelige til at melde sig syge end andre. En del af undersøgelsens respondenter anførte i spørgeskemaets margin eller på den plads til bemærkninger, der er bagerst i skemaet, at det antal sygedage, de havde anført i spørgeskemaet, ikke var det antal dage, de havde været syge, idet de pga. manglende mulighed for afløsning i kortere og længere perioder havde udført deres arbejdsopgaver ved hjælp af smertestillende tabletter. Endelig har præster i kraft af mange hjemmearbejdsopgaver på linje med universitetsansatte mulighed for at ”gå på arbejde” uanset sygdom, når andre erhvervsgrupper ville være tvunget til at blive hjemme. Præsternes tilbøjelighed til at udføre hjemmearbejdsopgaver under sygdom fremmes af, at de administrative opgaver ikke overtages af afløseren under sygdom. Disse opgaver bliver liggende til efter sygdomsperioden, hvis denne ikke er meget lang. Præsternes gennemsnitlige antal sygedage udtrykker således ikke, hvor belastende det samlede arbejdsmiljø er i det daglige.

Sygefraværperiodernes længde og hyppighed udtrykker derimod, at præstearbejdet ikke på længere sigt nedbryder helbredet, idet et nedbrydende arbejdsmiljø på længere sigt vil give stadig hyppigere og

længere sygdomsperioder, hvilket ikke er tilfældet blandt præster, idet der her, sammenlignet med gruppen alle statsansatte, er mange præster helt uden sygedage og mange med kun en enkelt årlig sygedag, ligesom de få præster, der har flere sygedage, forholdsvis har mange korte og få lange sygdomsperioder

## 2.2 Intention to quit

Der er flere muligheder, hvis man ved siden af levealder og sygedage ønsker en overordnet vurdering af, hvor belastende præsterne selv finder deres arbejde. En første mulighed er at undersøge, 1) hvor tilfredse præsterne er med deres arbejde. En anden mulighed er at undersøge, 2) hvor mange præster der overvejer at forlade præstegerningen "Intention to quit". En tredje mulighed er at undersøge, 3) hvor mange der faktisk har forladt præstegerningen.

Nyere udenlandske undersøgelser indikerer, at de to første muligheder måler den samme faktor; medens den tredje mulighed intet siger om, hvor belastende arbejdet er. De første undersøgelser, jeg vil trække frem, er to undersøgelser, hvori præster, der havde forladt præstegerningen, blev bedt om at begrunde, hvorfor de var holdt som præster. Den ene er den norske undersøgelse *Exiting pastors*, der blev offentliggjort i rapporten *Lærdommer utenfra. En studie av prester som ikke er i menighetstjeneste* fra KIFO 2001 (Hansen 2001). Ifølge denne undersøgelse var den primære årsag til præsternes jobskift ikke utilfredshed med arbejdsforholdene. Disse forhold optrådte langt nede på listen over årsager. De primære årsager var ønsket om nye udfordringer og lignende begrundelser. Den anden undersøgelse, jeg vil trække frem, er den nordamerikanske *Discontinuance from the ministry by Seventh Day Adventist ministers* (Rooyen 1997). Ifølge denne undersøgelse indtog arbejdsforhold heller ikke en overordnet plads blandt de årsager, der fik nordamerikanske adventist præster til at holde som præster<sup>6</sup>. Den tredje undersøgelse, jeg vil trække frem, er den norske *Menighedstspresters levkår* fra 1999 (Vaagbø 2000). I denne undersøgelse blev præster, der forgæves havde søgt en stilling uden for præstestanden eller overvejede at søge en sådan stilling, bedt om at begrunde dette. Blandt de

---

<sup>6</sup> Årsagerne var i Rooyens undersøgelse: 1) Tiltrækkende muligheder udenfor præstegerningen (pull factors). 2) Manglende evner til at kunne klare arbejdet (inability to cope). 3) Ægteskabelige problemer. 4) Doktrinære uoverensstemmelser. 5) Manglende tanke/åndsfrihed. 6) Problemer med administrationen. 7) En usikker fremtid.

begrundelser, der her blev lagt frem, indtog utilfredshed med arbejdsforholdene førstepladsen. Den primære begrundelse var ubekvemme arbejdstider, efterfulgt af dårlig løn, ønsket om nye udfordringer, vanskeligheder ved at være præst i Den Norske Kirke og et stort arbejdspress

Undersøgelserne viser, at der i Norge ingen sammenhæng er mellem, hvor tilfredse præsterne er med arbejdsforholdene og om de faktisk forlader præstegerningen, idet det ikke var de utilfredse, der havde forladt præstegerningen. Der kan være mange årsager til den manglende sammenhæng. En del præster vælger uden tvivl at fortsætte som præster på trods af arbejdsforholdene, fordi de i kraft af et kald fortsat finder arbejdet meningsfuldt og givende, en del vælger at fortsætte, fordi de med en teologisk embedseksamen har svært ved at finde arbejde andre steder, og en del vælger sikkert at fortsætte, fordi de arbejdsforhold, de kunne opnå uden for præsteerhvervet, er endnu ringere. De samme forhold må formodes at gøre sig gældende i Danmark. Ved årsskiftet 2006-2007 indsamlede Kirkeministeriet oplysninger i stifterne vedrørende antallet af ansøgere til ledige embeder de foregående tre år, og ministeriet kunne efterfølgende konstatere, at det gennemsnitlige antal ansøgere i denne periode var faldet fra 24 i 2004 til 19 i 2005 og 18 i 2004 (KD 3/1-2007); men da Danmark i den samme periode oplevede en stærkt faldende arbejdsløshed, der gjorde det lettere for teologer at få stillinger i andre erhverv end præsteerhvervet, kan faldet ikke bruges som mål for, hvor belastende arbejdet opleves.

På den baggrund blev Intention to quit valgt som det overordnede mål for, hvor tilfredse præsterne selv er med deres arbejdsforhold

Ola Vaagbø konkluderer ud fra resultaterne af en tidligere undersøgelse, at ønsket blandt norske præster om at søge stilling uden for kirken er øget betydeligt fra 1980 til 1999. Undersøgelsen indeholder desværre ikke referencer til, i hvor høj grad andre norske faggrupper ønsker at skifte erhverv (Vaagbø 2000: 15).

Tabel 2.2A Tabel over norske præsters tilfredshed og intention to quit i 1999 (Vaagbø 2000: 13)

	Ja	Nej	Ved ikke
Fortsat glad for å ha valgt prestegjeringen som yrke?	82 %	2 %	15 %
	Ganske sannsynlig og derover	Litt sannsynlig og derunder	
Hvor sannsynlig er det at du ville valgt presteyrket igjen dersom du nå skulle starte på din utdanning?	73 %	19 %	
	Nej	Ja	Ved ikke
Har du søkt annen stilling enn prestatjeneste i løpet av de siste 5 år?	79 %	21 %	
Har du i dag planer om at søke annen stilling end prestatjeneste?	71 %	9 %	20 %

Note: Kilde Vaagbø 2000

Tabel 2.2B Tabel over danske præsters tilfredshed og intention to quit i 1989 og 2002

Undersøgelsen <i>Ligestilling i Folkekirken?</i> fra 1989 (Boolsen 1990: 30)		
	Mænd Ja	Kvinder Ja
Kunne i dag tænke sig uddannelse i andet erhverv.	10 %	19 %
Kunne i dag tænke sig andet arbejde	8 %	14 %
Undersøgelsen <i>Psykosocialt arbejdsmiljø i folkekirken</i> fra 2002 (Hein 2002: 51)		
	Mænd Utilfreds og meget utilfreds	Kvinder Utilfreds og meget utilfreds
Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?	8 %	14 %
	Mænd Delvist og derunder	Kvinder Delvist og derunder
Kunne du tænke dig at være på din nuværende arbejdsplads resten af dit arbejdsliv?	41 %	54 %

Arbejdsgruppen bag undersøgelsen *Psykosocialt arbejdsmiljø i Folkekirken* konstaterer, at præster i højere grad end referencegruppen "Danskere i arbejde" kunne tænke sig at forblive på deres nuværende



arbejdsplads resten af arbejdslivet (Hein 2002: 31). Spørgsmålet er imidlertid dobbelttydigt, idet den nuværende arbejdsplads for præster både kan forstås som det pastorat, præsten er ansat til, og som hele Folkekirken. Præster arbejder i pastorater; men de er ansat af Kirkeministeriet, og de understreger ofte dette ansættelsesforhold. Det, PAF viser, er dermed, at den ene halvdel af præsterne gerne vil blive i deres nuværende pastorat resten af arbejdslivet, og den anden halvdel vil gerne inden pensionen prøve at arbejde i et andet pastorat eller i et andet erhverv.

Ud fra den foreliggende forskning kan dermed konstateres, at danske præster ikke er mindre tilfredse med at være præster end deres norske kolleger, og at tilfredsheden ikke er aftaget fra 1989 til 2002.

Som overordnet målestok for præsternes tilfredshed, blev der i denne undersøgelses spørgeskema medtaget følgende spørgsmål vedrørende intention to quit.

4.. Kunne du tænke dig at:

*(Sæt kun et kryds)*

- 1  blive i dit nuværende embede resten af dit arbejdsliv
- 2  skifte embede inden du skal pensioneres
- 3  skifte embede hurtigst muligt
- 4  finde anden beskæftigelse

Det første, jeg fandt relevant at søge efter, var fordelingen mellem de fire fremtidsønsker, og om der er sammenhæng mellem præsternes alder og deres fremtidsønsker.

Tabel 2.2C Intention to quit

Kunne du tænke dig at: Kruskal-Wallis test p ***	Andel af respondenter N=275	Gennemsnitsalder	Standardafvigelse
1. Blive i dit nuværende embede resten af dit arbejdsliv N=130	47,1 %	52,7 år	8,6 år
2. Skifte embede inden du skal pensioneres N=111	40,2 %	42,7 år	7,4 år
3. Skifte embede hurtigst muligt N=10	3,6 %	46,5 år	8,0 år
4. Finde anden beskæftigelse N=17	6,2 %	47,0 år	8,8 år
Ubesvaret N=7	2,9 %		

Note: Da der var meget få respondenter i kategori 3 ”skifte embede hurtigst muligt”, blev denne kategori under den videre databehandling lagt sammen med kategori 4 ”finde anden beskæftigelse”. Valget skyldes den formodning, at præster, der kunne tænke sig hurtigst muligt at skifte til et andet embede, ligner de, der tænker på helt at forlade præstearbejdet, mere, end de ligner dem, der kunne tænke sig at skifte embede en gang ud i fremtiden

Tabel 2.2C viser, at kun 6,2 % af præsterne kunne tænke sig at finde anden beskæftigelse. Det indikerer, når det sammenholdes med resultaterne i undersøgelsen *Ligestilling i Folkekirken* fra 1989, at danske præster modsat deres norske kolleger i dag har et større ønske end tidligere om at fortsætte som præster.

De 3,6 % af præsterne, der kunne tænke sig at skifte embede hurtigst muligt, svarer på landsplan til 66 præster. I 1999 forespurgte Kirkeministeriets arbejdsgruppe vedrørende forflyttelse af præster stifterne om hvor mange præster, der havde behov for hjælp til forflytning, fordi de pga. alder (over 50 år) eller konflikter med sogn eller menighedsråd, havde svært ved at skifte embede. Stifterne anslog, at mellem 51 og 58 præster havde behov for forflytning, hvilket svarer til denne undersøgelses resultat der også inddrager præster under 50, og viser, at biskopperne kender de mere belastede af deres præster.

Aldersfordelingen i de fire grupper giver en række interessante forskelle, men som matrix 2.2D viser, er der ingen signifikant aldersforskel på de grupper, der kunne tænke sig at forlade deres sogne nu eller engang i fremtiden. Forskellen bliver først signifikant, når de sammenlignes med de præster, der gerne vil blive i sognet arbejdslivet ud

*Matrix 2.2D Signifikante aldersforskelle når de fire grupper sammenlignes parvis*

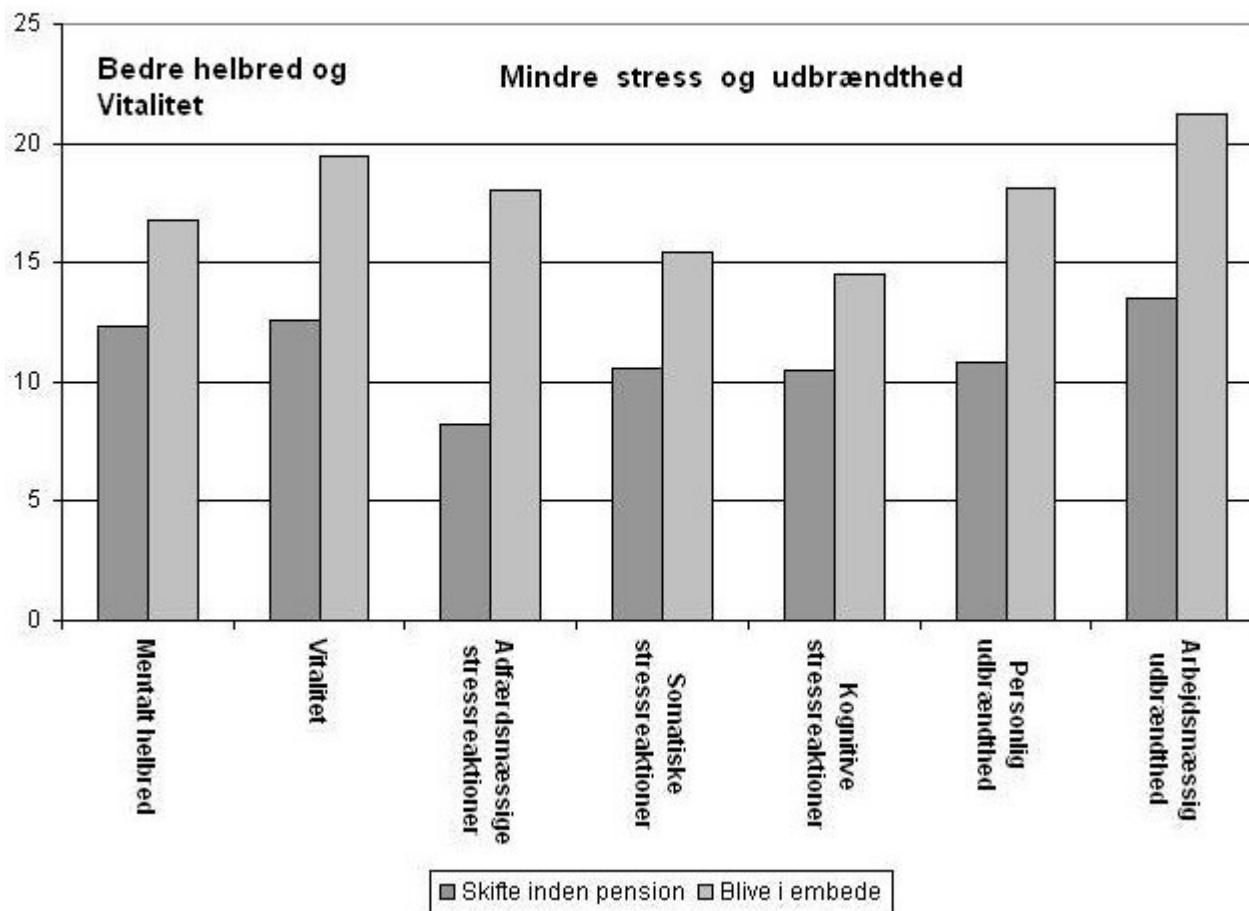
Mann-Whitney test	Blive i dit nuværende embede resten af dit arbejdsliv N = 130	Skifte embede inden du skal pensioneres N = 111	Skifte embede hurtigst muligt. N = 10
Finde anden beskæftigelse. N = 17	p*		
Skifte embede hurtigst muligt. N = 10	p*		
Skifte embede inden du skal pensioneres N = 111	p***		

Det overrasker ikke, at de, der kunne tænke sig at blive i deres nuværende embede, i gennemsnit er 52 år. Det passer med den almene antagelse, at præster over 50 år har svært ved at opnå et nyt embede og derfor enten har sørget for at få et nyt embede, før de fyldte 50, eller rent pragmatisk indstiller sig på at blive, hvor de er, når de først er fyldt 50 år. Denne antagelse støttes af, at de præster, der kunne tænke sig at prøve et nyt embede, i gennemsnit er 42 år og således ifølge den almene antagelse har gode muligheder for at skifte embede.

Det overrasker heller ikke, at det er de unge præster i 40erne, der kunne tænke sig 1) at skifte embede inden de skal pensioneres, 2) at skifte embede hurtigst eller 3) at skifte erhverv. Det vil oftest være dem, der 1) sidder i deres første embede, 2) som unge og uprøvede bliver pålagt store opgaver eller kommer under pres, når de ikke vil, og 3) opdager, at præsteembedet ikke er, hvad de forestillede sig. Som søjler 2.2E viser, scorer de præster, der kunne tænke sig at skifte embede hurtigst muligt eller at skifte erhverv, betydeligt dårligere på alle skalaer for psykisk helbred, og ved et embedsskift får præsten både mulighed for at rydde kalenderen for mange af sine aftaler, for at lægge lokale konflikter bag sig og bliver mere motiveret, se 6.2. Gennemsnitsalderen og standardafvigelse viser dog, at også blandt præster over 50 år er der præster, der ønsker at skifte erhverv eller at skifte embede hurtigst muligt.

Søjler 2.2E over signifikante forskelle i helbred og trivsel for forskellige grader af intention to quit

Hvor meget bedre scorer de præster, der gerne bliver i embedet eller gerne skifter før pensionen, end de der gerne vil skifte hurtigt/finde andet arbejde



(Analyse i bilag 3)

Søjlerne viser desværre ikke, hvad de dårlige scoringer hænger sammen med.

Da analyserne efterfølgende blev kontrolleret for urbaniseringsgrad, viste der sig ingen sammenhænge. De præster, der ønsker at skifte hurtigt eller at skifte til andet erhverv, fordeler sig ligeligt mellem præster på landet og i byen.

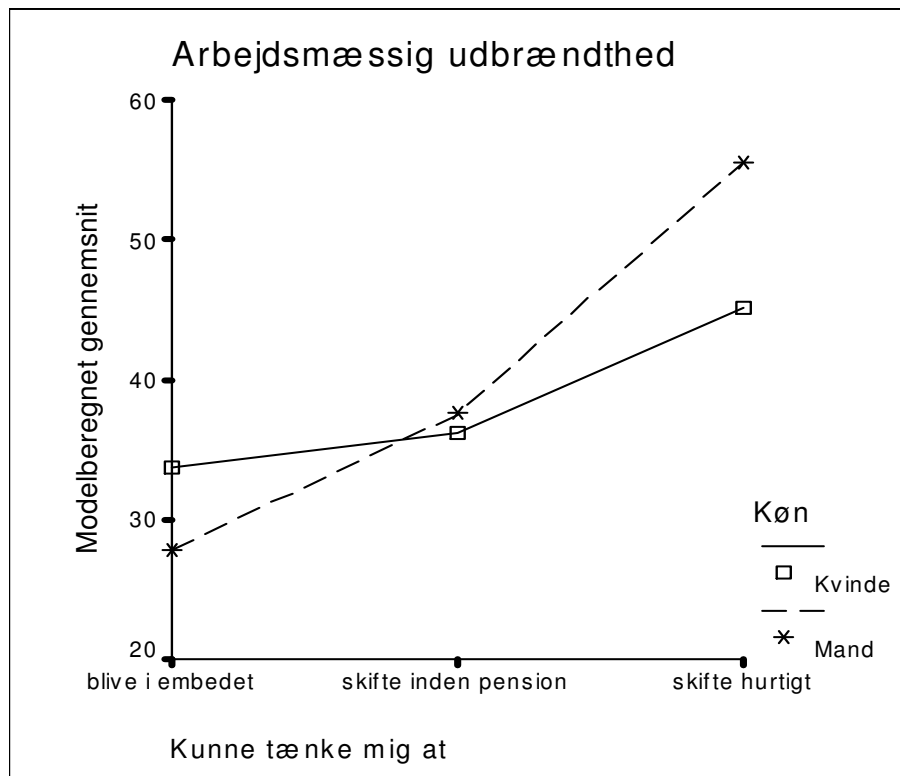
I tidligere undersøgelser er fundet sammenhænge til køn. Både undersøgelsen *Ligestilling i Folkekirken* fra 1989 og undersøgelsen *Psykosocialt arbejdsmiljø i folkekirken* fra 2002 viste, at de kvindelige præster i højere grad end de mandlige ønskede at kvitte præstearbejdet. Denne undersøgelse

viser, at sammenhængen ikke er til køn, men til alder. Sammenhængen til køn skyldes, at der blandt de mandlige præster er flere ældre end blandt de kvindelige præster, og de ældre præster er, som tabel 2.2C viser, mindre tilbøjelige til at kvitte præstearbejdet. Hvis aldersgruppen 30-52 år, hvor der er nogenlunde lige mange mænd og kvinder, tages for sig, er der ingen signifikante kønsforskelle (Mann-Whitney test).

### *Køn og omstillingsparathed*

Der dukkede en uventet kønsforskel op, da sammenhængen mellem intention to quit og arbejdsmæssig udbrændthed blev kontrolleret for køn og alder. Som det fremgår af figur 2.2F, behøver kvinders score på arbejdsmæssig udbrændthed ikke at stige meget, før de tilhører den gruppe, der tænker på at skifte embede. For mænds vedkommende skal der en betydeligt større stigning til.

Figur 2.2F Sammenhænge mellem Intention to quit, køn og arbejdsmæssig udbrændthed



Note: Analyse i bilag 3

Tilsyneladende er de kvindelige præster mere omstillingsparate end de mandlige, når de arbejdsmæssigt er på vej til at brænde ud. Spørgsmålet er derpå, om de også gør alvor af at skifte embede, eller de lader det blive ved tankerne? Med henblik på dette spørgsmål blev undersøgelsens spørgeskema suppleret med en lille retningsgivende undersøgelse af mænds og kvinders karriereforløb. I det biografiske afsnit af *Teologisk stat 2000* blev der udtaget en stikprøve på 60 kvinder og 60 mænd født mellem 1945 og 1960, der havde haft et karriereforløb som sognepræster.

*Skema 2.2G Statistik over embedsperioders længde for sognepræster*

	60 Mænd	60 Kvinder
Præsternes gennemsnitsalder da de kom i første embede	32,5 år	34,5 år
Præsternes åremål i første embede	39 var rejst efter i gennemsnit 8,3 år Gennemsnittet for de, der blev mere end 5 år, var 10,8 år 21 sad fortsat i det første embede, og de havde i gennemsnit været der i 14,6 år	27 var rejst efter i gennemsnit 5,0 år Gennemsnittet for de, der blev mere end 5 år, var 8,6 år 33 sad fortsat i det første embede, og de havde i gennemsnit været der i 10,2 år
Præsternes åremål i andet embede og derefter	9 var rejst fra 2. embede efter i gennemsnit 6,9 år 2 var rejst fra 3. embede 9 ud af de 60 var holdt som præster. 1 havde været holdt og var vendt tilbage	8 var rejst fra 2. embede efter i gennemsnit 6,8 år 1 var rejst fra 3. embede 4 ud af 60 var holdt som præster. 1 havde været holdt og var vendt tilbage

Note: Det samlede resultat er vedlagt som bilag 4.

Hvis man ser på længden af de 120 præsters første embedsperiode, understøtter den formodningen om, at kvinder er mere omstillingsparate end mænd, idet de i gennemsnit beklædte deres første embede i 5 år og mændene i 8,3 år. Denne forskel gik også igen i undersøgelsen *Ligestilling i Folkekirken?* i 1989 (Boolsen 1990: 29).

Det kan indvendes mod dette argument, at kvinder i større grad end mænd får de mindre ”prestigefyldte” embeder som hjælpepræster og kapellaner som deres første embede, så deres korte embedslængder mere afspejler et ønske om mere prestigefyldte embeder, end de afspejler en større omstillingsparathed. Men hvis man frasorterer de, der hurtigt rejste videre, og holder sig til de, der sad

mere end 5 år i første embede, er kønsforskellen der stadig, idet kvindernes embedslængde da bliver 8,6 år og mændenes 10,8 år. De kvinder, der bliver mere end 5 år i første embede, rejser med andre ord også tidligere videre end deres mandlige kolleger, hvilket ikke kan skyldes, at de har fået et mindre prestigefyldt embede, for så var de forventeligt rejst inden, der var gået fem år.

Der var ingen kønsforskel på længden af præsternes anden embedsperiode, idet begge køn i gennemsnit beklædte dette 7 år.

Hvis man dernæst ser på, hvor mange mænd og kvinder, der fortsat sidder i deres første embede, dukker der igen en uventet kønsforskel op. Ud af de 60 kvinder sad de 33 fortsat i deres første embede, medens dette kun gjaldt for 21 ud af de 60 mænd, og forklaringen kan ikke alene være, at kvinderne i gennemsnit kom i embede et år senere end mændene.

Med de forbehold, som det lille talmateriale medfører, understøtter den supplerende undersøgelse den antagelse, at kvindelige præster er mere omstillingsparate end mandlige, idet de generelt er kortere tid i deres embeder, hvilket ifølge undersøgelsen *Ligestilling i Folkekirken?* også gjaldt før 1989. Den supplerende undersøgelse viser imidlertid også, at en større andel af kvinderne end af mændene fortsat sidder i det første embede. Mænd bliver med andre ord længere i deres embeder; men de er også mere tilbøjelige til at rejse videre.

Dette giver grundlag for en udvidet antagelse, der lyder, at kvindelige præster i højere grad end mandlige søger nyt embede, hvis de er utilfredse med arbejdsforholdene; men at de også i højere grad end mændene er tilbøjelige til at forblive i embedet, hvis arbejdsforholdene er tilfredsstillende<sup>7</sup>.

Kønsforskellen kan afspejle, at mænd følger det karrieremønster, der gjaldt for præster, fra Enevælden blev indført sidst i 1600-tallet, frem til menighedsrådene fik indstillingsret til præsteembederne først i 1900-tallet. I denne lange periode begyndte de fleste præster deres embedsforløb i et lavtlønnet ikke

---

<sup>7</sup> De nedenstående oddskvoter viser, at jo mere arbejdsrelateret udbrændt, en præst er, jo større er chancen for, at han ønsker et embedsskift

særligt prestigefyldt embede, hvorefter de efter indstilling fra kancelliet eller ministeriet med regelmæssige åremål avancerede til stadig mere vellønnede og prestigefyldte embeder. Det betød for præsterne, at hvad enten de havde det godt eller dårligt i deres embeder, forblev de et vist åremål og rejste derpå videre. Dette mønster følger de mandlige præster tilsyneladende stadig; medens de kvindelige præster tilsyneladende følger et nyere karrieremønster, hvor de hurtigst muligt rejser videre, når symptomerne på arbejdsmæssig udbændthed melder sig, og bliver, hvis de har det godt.

### *Oddsquoter*

Indtil videre har undersøgelsen ikke overraskende vist, at præster, der tænker på at skifte embede, er hårdere belastet end præster, der ikke tænker på at skifte embede. Afslutningsvis kunne det være interessant at undersøge, om det omvendte også gør sig gældende, dvs. om man ud fra, hvor hårdt belastet præsten er, kan sandsynliggøre, om han overvejer at skifte embede eller ej. Dette viste sig kun at gælde for Arbejdsrelateret udbændthed og Generelt selvvurderet helbred.

Oddsquoterne viste, at når scoringen på arbejdsrelateret udbændthed stiger, stiger chancen også for, at præsten tilhører den gruppe, der ønsker at skifte inden pensionen eller at skifte hurtigt/finde anden beskæftigelse, samt at når scoringen på generelt selvvurderet helbred falder, falder chancen også for, at han kunne tænke sig et nyt embede inden pensionen frem for at blive i det nuværende embede<sup>8</sup>.

Resultatet overrasker ikke, da de to skalaer er tæt knyttede til arbejdslivet. Den arbejdsrelaterede udbændthed er, som ordene siger, den udbændthed, der er relateret til arbejdet, og helbredet betyder meget for en persons muligheder på arbejdsmarkedet. Det kræver et vist helbredsmæssigt overskud at skifte embede, ligesom det kræver et nogenlunde helbred at komme i betragtning til et andet embede.

---

<sup>8</sup> Analyse i bilag 3



### 2.3 Generelt selvvurderet helbred

Generelt selvvurderet helbred er i denne undersøgelse respondenternes egen vurdering af deres helbredstilstand.

Skalaen er hentet i *Short Form 36 questions* (SF-36), der er et internationalt anerkendt og gennemarbejdet redskab til måling af personers helbredstilstand. SF-36 bygger på, at respondenterne selv bedømmer deres helbred, idet det gennem en lang række undersøgelser har vist sig, "*at selvvurderet helbred er en meget god prædikator for død, sygdom, brug af sundhedsvæsnat, førtidspension, arbejdsløshed, sygefravær mm.*" (Gennemgang 2000: 21).

Skalaen indeholder følgende fem spørgsmål

19. Hvordan synes du dit helbred er alt i alt?

(Sæt kun ét kryds)

- 1  Fremragende
- 2  Vældig godt
- 3  Godt
- 4  Mindre godt
- 5  Dårligt

21. Hvor rigtige eller forkerte er de følgende udsagn for dit vedkommende?

(Sæt kun et kryds ud for hvert spørgsmål, og besvar venligst alle spørgsmål)

	Helt rigtigt	Overvejende rigtigt	Ved ikke	Overvejende forkert	Helt forkert
a Jeg bliver nok lidt lettere syg end andre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b Jeg er lige så rask som enhver anden, jeg kender	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c Jeg forventer, at mit helbred bliver dårligere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d Mit helbred er fremragende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Note: Negative og positive udsagn scorer forskelligt

264 ud af 275 respondenter besvarede alle fem spørgsmål

Fig. 2.3A Præsters og Danskere i arbejdes gennemsnitsscore på en 100 point skala.

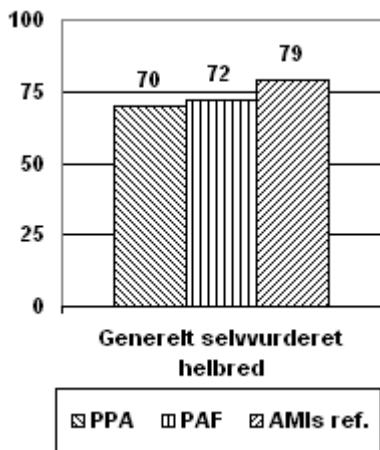


Fig. 2.3B Præsternes fordeling på Generelt selvvurderet helbred i februar 2002

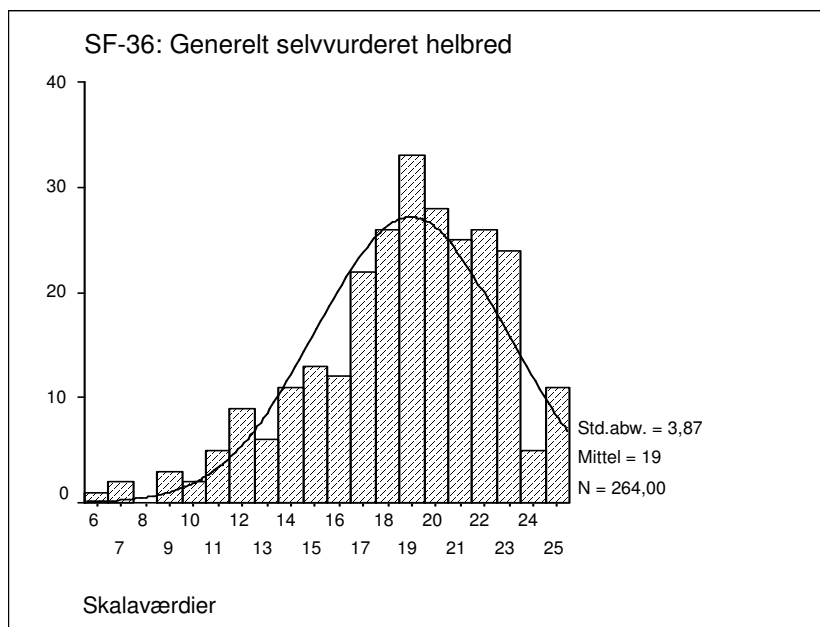


Fig. 2.3A viser, at præster på linje med andre danskere i arbejde gennemsnitligt har et godt helbred.

Der er ifølge fig. 2.3B tale om en normalfordeling<sup>9</sup>.

Hvis man spørger til, hvor stor en del af præsterne, der har svært ved at fungere på arbejde pga. et dårligt Generelt selvvurderet helbred, er det omkring 2,7 %. Det er den andel af præsterne, der på en 1-100 skala scorer en værdi under 25, hvilket svarer til de to laveste besvarelsesmuligheder, dvs. at de har

<sup>9</sup> Der ville være tale om en "unormal" fordeling, hvis gennemsnittet byggede på, at en gruppe præster med et usædvanligt godt helbred opvejede en anden gruppe med meget dårligt helbred. I så tilfælde ville søjlerne i fig. 2.3B ikke ligne en klokke men et u.

et mindre godt eller dårligt helbred, som de i overvejende grad eller helt sikkert forventer bliver dårligere.

### 2.3.1 Ændringer i Generelt selv vurderet helbred

Skalaen er hentet i SF-36, se 2.3, og den indeholder følgende spørgsmål

#### 20. Sammenlignet med for ét år siden, hvordan er dit helbred alt i alt?

- 1  Meget bedre nu end for et år siden
- 2  Noget bedre nu end for et år siden
- 3  Nogenlunde det samme
- 4  Noget dårligere nu end for et år siden
- 5  Meget dårligere nu end for et år siden

274 ud af 275 respondenter besvarede spørgsmålet

Fig. 2.3.1 Præsternes fordeling på ændringer i generelt selv vurderet helbred i februar 2002.

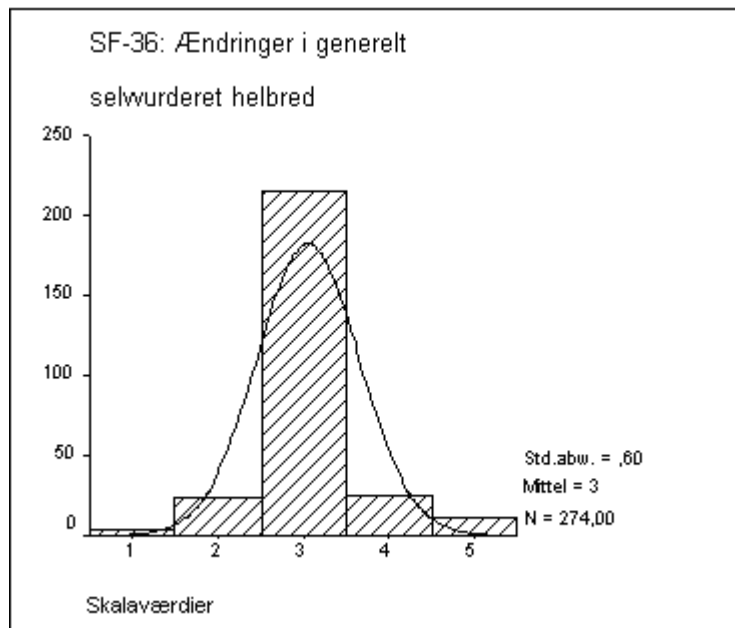


Fig. 2.3.1 viser, at præsternes generelle selv vurderede helbred ikke ændrede sig fra 2001 til 2002.

## 2.4 Mentalt helbred

Mentalt helbred er i denne undersøgelse, hvordan man har det, dvs. i hvor høj grad respondenter er nervøs, langt nede, rolig afslappet, trist eller glad og tilfreds.

Skalaen er hentet i SF-36, se 2.3, og den indeholder følgende 5 spørgsmål

<b>23. Disse spørgsmål handler om, hvordan du har det og har haft det i de <u>sidste 4 uger</u>. Hvor stor en del af tiden i de <u>sidste 4 uger</u> har du.....?</b>						
<i>(Sæt kun et kryds ud for hvert spørgsmål, og besvar venligst alle spørgsmål)</i>						
	Hele tiden	Det meste af tiden	En del af tiden	Noget af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
b - har du været meget nervøs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c - har du været så langt nede, at intet kunne opmuntre dig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d - har du følt dig rolig og afslappet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f - har du været trist til mode?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h - har du været glad og tilfreds?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Note: Negative og positive udsagn scorer forskelligt

267 ud af 275 respondenter besvarede alle fem spørgsmål

Fig. 2.4A viser, at præster på linje med andre danskere i arbejde gennemsnitligt har et godt Mentalt helbred, og fig. 2.4B viser, at der er tale om en normalfordeling. Den lille stub ved værdien 15 skyldes utvivlsomt den midtersøgende effekt ved skalaspørgsmål. Stubben gengiver afkrydsningsmulighederne Noget af tiden og En del af tiden.

Hvis man spørger til, hvor stor en del af præsterne, der har svært ved at fungere på arbejde pga. et dårligt Mentalt helbred, er det omkring 0,75 %. Det er den andel af præsterne, der på en 1-100 skala scorer en værdi under 20, hvilket svarer til de to laveste besvarelsesmuligheder, dvs. nervøs det meste af/hele tiden og rolig og afslappet lidt af tiden/på intet tidspunkt.

Fig. 2.4A Præsters og Danskere i arbejdes gennemsnitsscore på en 100 point skala.

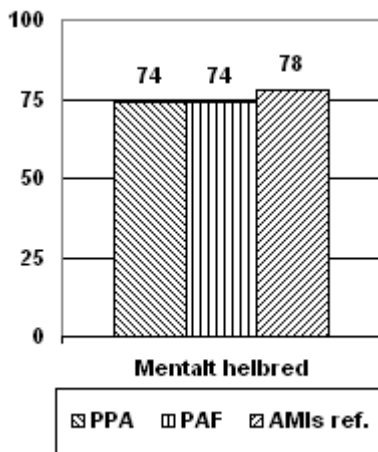
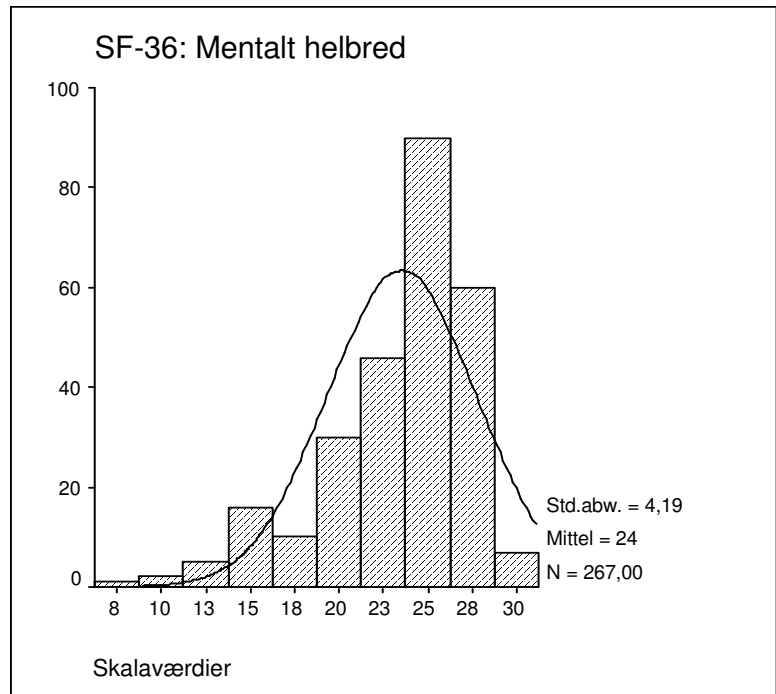


Fig. 2.4B Præsternes fordeling på Mentalt helbred i februar 2002.



## 2.5 Vitalitet

Vitalitet er i denne undersøgelse den gode ende af en dimension, der går fra udmattelse og træthed til vitalitet og energi.

Skalaen er hentet i SF-36, se 2.3, og den indeholder følgende fire spørgsmål

**23. Disse spørgsmål handler om, hvordan du har det og har haft det i de sidste 4 uger. Hvor stor en del af tiden i de sidste 4 uger har du.....?**

(Sæt kun et kryds ud for hvert spørgsmål, og besvar venligst alle spørgsmål)

	Hele tiden	Det meste af tiden	En del af tiden	Noget af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
a - har du følt dig veloplagt og fuld af liv?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e - har du været fuld af energi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g - har du følt dig udslidt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i - har du følt dig træt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Note: Negative og positive udsagn scorer forskelligt

268 ud af 275 respondenter besvarede alle fem spørgsmål

Fig. 2.5A Præsters og Danskere i arbejdes gennemsnitsscore på en 100 point skala.

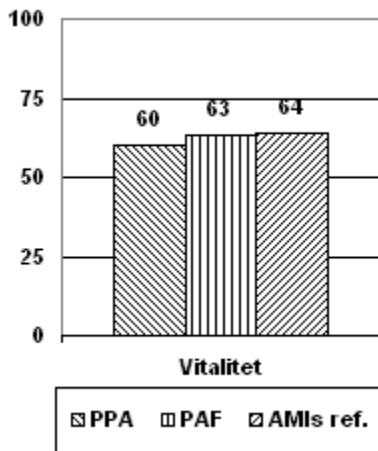


Fig. 2.5B Præsternes fordeling på Vitalitet i februar 2002.

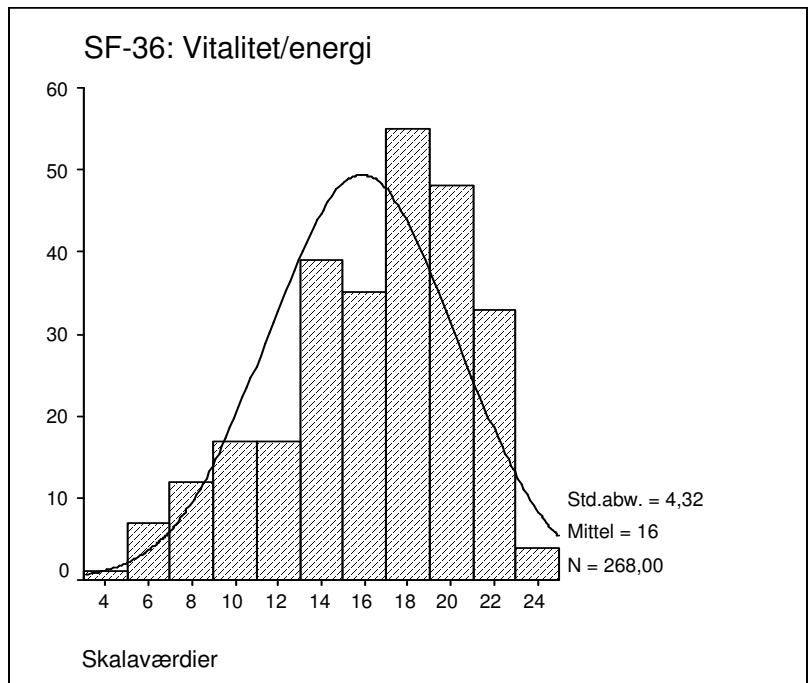


Fig. 2.5A viser, at præster på linje med andre danskere i arbejde gennemsnitligt er vitale, og fig. 2.5B viser, at der er tale om en normalfordeling. Den lille stub ved værdien 14 skyldes utvivlsomt den midtersøgende effekt ved skalaspørgsmål. Stubben svarer til svarmuligheden Noget af tiden og En del af tiden.

Hvis man spørger til, hvor stor en del af præsterne, der har svært ved at fungere på arbejde pga. lav vitalitet, er det omkring 7,5 %. Det er den andel af præsterne, der på en 1-100 skala scorer en værdi under 20, hvilket svarer til de to laveste besvarelsesmuligheder, dvs. veloplagt og fuld af energi lidt af tiden/på intet tidspunkt og træt det meste af/hele tiden.

### **Ekskurs om stress**

Stress er en kropslig anspændthed forårsaget af et psykisk pres. Der er to typer stress. Den gode kortvarige stress, der øger mulighederne for at overleve kortvarige krisesituationer, der kræver kamp, flugt eller en anden koncentreret indsats, og den onde langvarige stress, der kan skade helbredet.

Effekten af stress forstås bedst ved at se på de ændringer, kroppen foretager under anspændthed.

For at muliggøre ekstra muskelaktivitet frigøres røde blodlegemer fra kroppens depoter.

Hjerteaktiviteten går op. Åndedrættet bliver dybere. Fordøjelsen ændrer sig, så fordøjelsen af letoptagelige fødevarer som sukker sker hurtigere, medens det samlede fordøjelsestempo sættes ned.

Med henblik på ydre sår under kamp, flugt eller en anden koncentreret indsats fremmes blodets evne til at størkne, ligesom hjernen frigør smertestillende endorfiner. Det langsigtede immunforsvar undertrykkes. Svedproduktionen går op for at fremme kroppens afkøling. Pupillerne bliver større som led i en øget opmærksomhed over for ydre stimuli.

Dette er fysiske ændringer, der var gode for stenaldermanden, og fortsat er gode for redningsfolk og soldater i kritiske situationer, fordi de truende situationer, de stod og står i, ikke varer særligt længe, så såvel hjerte som maveaktiviteten snart igen er normal. Ændringerne bliver først farlige, når de fortsætter over et længere tidsrum, dvs. når anspændtheden skyldes faktorer, der ikke er kortvarige (Hayes 1996: 439 ff.).

Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur skriver direkte, at stress er

*”ikke en sygdom, men hvis den er omfattende og varer ved i nogen tid, kan den føre til et psykisk og fysisk dårligt helbred (såsom depressioner, nervesammenbrud og hjertesygdomme). Ved arbejde under moderat **pres** kan arbejdsevnen forbedres, og derved give tilfredsstillelse, når målsætninger nås. Men når kravene bliver for høje og presset for stort, fører det til stress. Stress kan skyldes problemer både inden for og uden for arbejdspladsen eller begge steder” (Faktablad nr. 31, 2002).*

Det sociale samvær på arbejdspladsen er også vigtigt, fordi det ikke kun giver støtte og hjælp til stressfremkaldende problemer på arbejdspladsen, men også til problemer, der er medbragt hjemmefra. Da arbejdspladsen udgør størstedelen af det sociale netværk for mange i dag, er arbejdspladsens sociale funktion blevet tilsvarende vigtigere.

De faktorer, der giver og modvirker stress, kan groft deles op i tre grupper

Virksomheden af den første gruppe ligner en kurve, der stiger jævnt, indtil den flader ud og bliver vandret. Denne gruppe omfatter faktorer som lønforholdene, de fysiske arbejdsforhold og den sociale anseelse, der følger med arbejdet.

For disse forhold gælder, at de giver stress, hvis de er ringe eller dårlige, og de modvirker stress, når de forbedres, indtil en vis grænse, hvorefter deres positive virkning på stressen ophører. Hvis eksempelvis lønnen er for ringe, falder stressen, når lønnen stiger; men når lønnen har nået et vist niveau, modvirker endnu et løntilskud ikke stressen.

Virksomheden af den anden gruppe ligner en kurve, der stiger jævnt, indtil den flader ud og igen begynder at falde. Denne gruppe omfatter forhold som krævede færdigheder, vekslende arbejdsopgaver, arbejdets krav og arbejdsopgavernes afgrænsning.

For disse forhold gælder, at de giver stress, både når der er for meget af dem, og når der er for lidt af dem. Eksempelvis giver det stress, både når arbejdet ikke kræver særlige færdigheder, og når arbejdet kræver færdigheder, der ligger på grænsen af, hvad personen har.



Virkingen af den tredje gruppe ligner en kurve, der uhindret fortsætter med at stige jævnt. Denne gruppe omfatter forhold som indflydelse, udviklingsmuligheder og støtte. Eksempelvis giver dårlig indflydelse stress, og stor indflydelse modvirker stress.

## 2.6 Adfærdsmæssige stresssymptomer

Adfærdsmæssige stresssymptomer er i denne undersøgelse, hvordan man oplever, at man er stresset.

Skalaen er en af Sven Setterlinds fire skalaer for stress. Den har sammen med Setterlinds skalaer for somatiske stresssymptomer og kognitive stresssymptomer været anvendt i en lang række undersøgelser i Sverige såvel som i Danmark. De tre skalaer indgår eksempelvis i AMIs tredækker undersøgelse.

Skalaen indeholder følgende fire spørgsmål

<b>31 Hvor godt har det følgende passet på dig i de <u>sidste 4 uger</u>?</b>					
<i>(Tag venligst stilling til alle udsagn og sæt kun ét kryds ud for hvert udsagn)</i>					
	Passer præcis	Passer ganske godt	Passer nogenlunde	Passer lidt	Passer ikke
a Jeg har ikke orket at beskæftige mig med andre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b Jeg har ikke haft tid til afslapning og fornøjelser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c Jeg har været lettere irriteret	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d Jeg har været initiativløs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

269 ud af 275 respondenter besvarede alle fire spørgsmål

Fig. 2.6A Præsters og Danskere i arbejdes gennemsnitsscore på en 100 point skala.

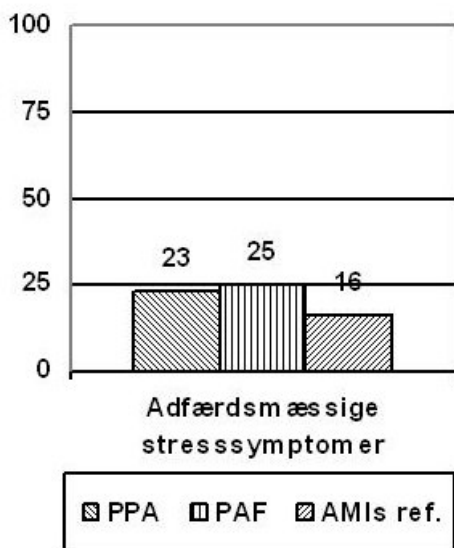


Fig. 2.6B Præsternes fordeling på Adfærdsmæssige stresssymptomer i februar 2002.

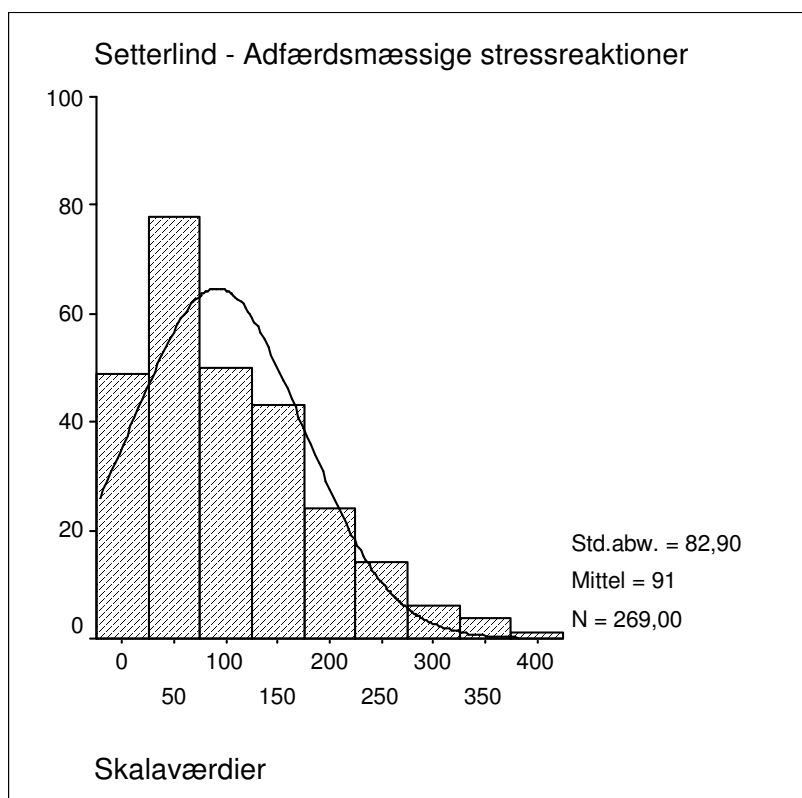


Fig. 2.6A viser, at præster på linje med andre danskere i arbejde gennemsnitligt ikke er adfærdsmæssigt stressede. Fig. 2.6B viser, at der er tale om en normalfordeling.

Hvis man spørger til, hvor stor en del af præsterne, der er så adfærdsmæssigt stressede, at de har svært ved at fungere på arbejde, er det omkring 3,3 %. Det er den andel af præsterne, der på en 1-100 skala scorer en værdi over 75, hvilket svarer til de to højeste svarmuligheder, dvs. det passede ganske godt eller præcist, at de hverken orkede at beskæftige sig med andre eller havde tid til afslapning og fornøjelser.

## 2.7 Somatiske stresssymptomer

Somatiske stressreaktioner er i denne undersøgelse langtidsvirkningerne af de fysiologiske ændringer, der foregår, når kroppen anspændes over længere tid.

Skalaen er en af Sven Setterlinds skalaer for stress, se 2.6, og består af følgende fire spørgsmål

<b>22. Disse spørgsmål handler om, hvordan du har det og har haft det i de <u>sidste 4 uger</u>. Hvor stor en del af tiden i de <u>sidste 4 uger</u> har du.....?</b>					
<i>(Sæt kun et kryds ud for hvert spørgsmål, og besvar venligst alle spørgsmål)</i>					
	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig
a - haft ondt i maven eller problemer med maven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b - haft trykken for brystet eller brystmerter?					
c - været svimmel?					
d - haft spændinger i forskellige muskler?					

267 ud af 275 respondenter besvarede alle fire spørgsmål

Fig. 2.7A viser, at præster på linje med andre danskere i arbejde gennemsnitligt ikke er somatisk stressede, og fig. 2.7B viser, at der er tale om en normalfordeling.

Hvis man spørger til, hvor stor en del af præsterne, der er så somatisk stressede, at de har svært ved at fungere på arbejde, er det omkring 1,9 %. Det er den andel af præsterne, der på en 1-100 skala scorer en værdi over 75, hvilket svarer til de to højeste svarmuligheder, dvs., at de ofte eller altid havde muskelspændinger og ondt i maven eller problemer med maven

Fig. 2.7A Præsters og Danskere i arbejdes gennemsnitsscore på en 100 point skala.

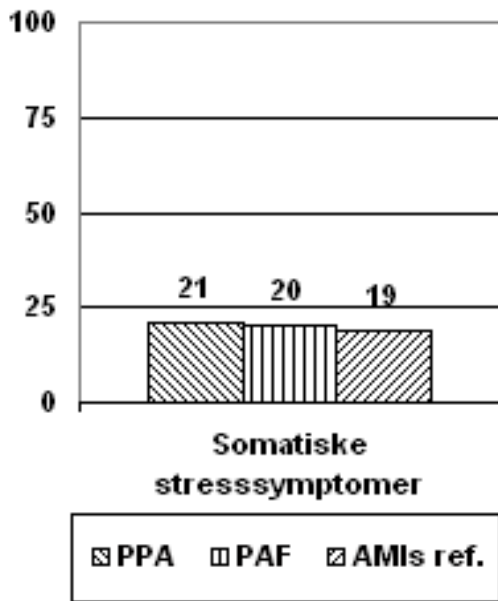
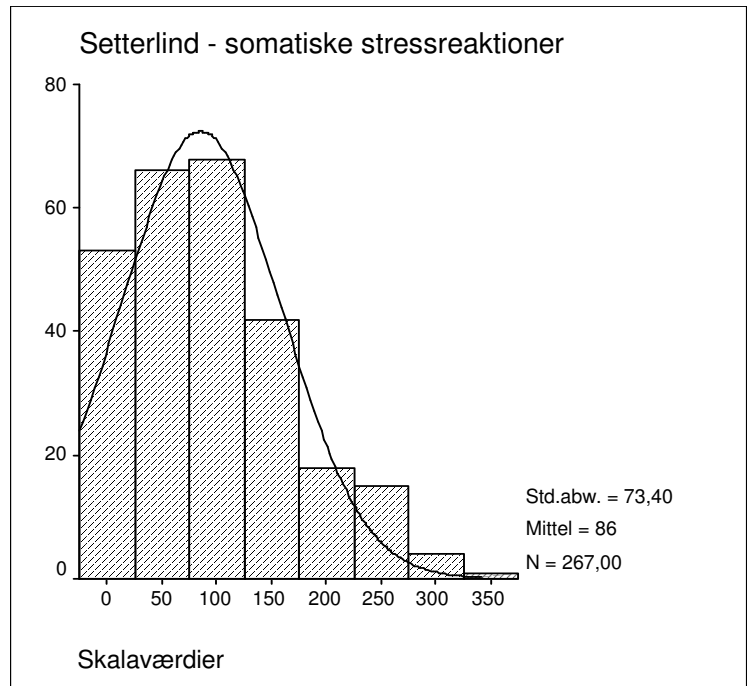


Fig. 2.7B Præsternes fordeling på Somatiske stresssymptomer i februar 2002.



## 2.8 Kognitive stresssymptomer

Kognitive stresssymptomer er i denne undersøgelse i hvor høj grad, man er i stand til at tage de rigtige beslutninger i en presset situation.

Skalaen er en af Sven Setterlinds skalaer for stress, se 2.6, og indeholder følgende fire spørgsmål

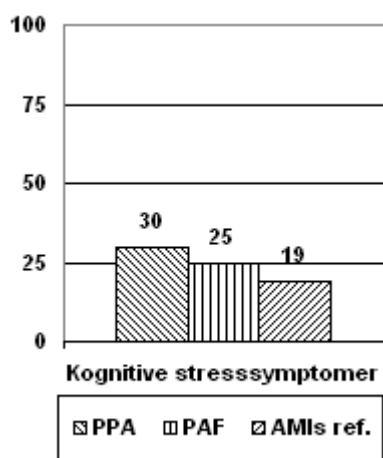
**22. Disse spørgsmål handler om, hvordan du har det og har haft det i de sidste 4 uger. Hvor stor en del af tiden i de sidste 4 uger har du.....?**

*(Sæt kun et kryds ud for hvert spørgsmål, og besvar venligst alle spørgsmål)*

	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig
e - haft koncentrationsbesvær?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f - haft svært ved at tage beslutninger?					
g - haft svært ved at huske?					
h - haft svært ved at tænke klart?					

267 ud af 275 respondenter besvarede alle fire spørgsmål

*Fig. 2.8A Præsters og Danskere i arbejdes gennemsnitsscore på en 100 point skala.*



*Fig. 2.8B Præsternes fordeling på Kognitive stresssymptomer i februar 2002.*

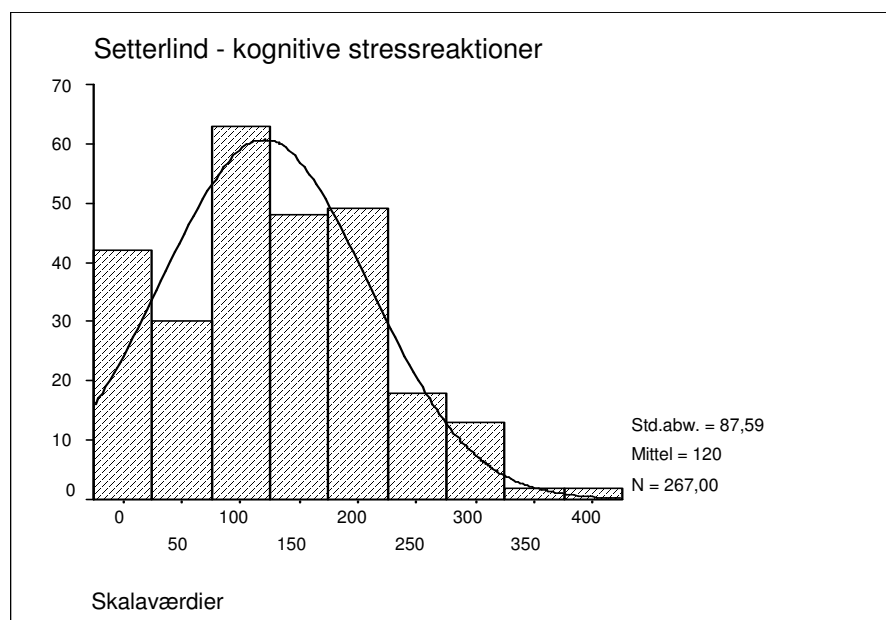


Fig. 2.8B viser, at den kognitive stress ikke er normalfordelt blandt præsterne. En stor undergruppe af præster er ikke kognitivt stressede, og en nogenlunde tilsvarende undergruppe er kognitivt stressede. Hvis man spørger til, hvor store en del af præsterne, der er så kognitivt stressede, at de har svært ved at fungere på arbejde, er det omkring 4,9 %. Det er den andel af præsterne, der på en 1-100 skala scorer en værdi over 75, hvilket svarer til de to højeste svarmuligheder, dvs. at de ofte eller altid har svært ved at koncentrere sig, at tage beslutninger, at huske og at tænke klart

### **Ekskurs om udbrændthed**

Udbrændthed er et folkeligt begreb, der er blevet overtaget af psykiatere og psykologer.

Forfatteren Graham Greene brugte det i 1960 som titel på romanen "A burn-Out Case" om arkitekten Querry. Da begrebet begyndte at dukke op i faglige artikler, var det hos psykiatere og psykologer, der beskæftigede sig med faggrupper, der indgik i tætte intensive kontakter med svært belastede klienter som kriminelle og narkomaner. Begrebet blev derfor heftet på netop disse faggrupper som betegnelse for et fænomen, der kun skulle optræde hos disse. Sammenkædningen træder bl.a. frem af definitionen på udbrændthed hos den mest kendte forsker inden for udbrændthed Christina Maslach.

*"Udbrændthed er et psykologisk syndrom, der består af følelsesmæssig udmattelse, depersonalisering og reduceret personlig arbejdspræstation, som kan opstå hos personer, som arbejder med mennesker under én eller anden form. Følelsesmæssig udmattelse indebærer at føle sig overanstrengt og tømt for sine følelsesmæssige ressourcer. Depersonalisering omfatter en negativ, ufølsom eller yderst distancerende omgang med de personer, der er modtagere af ydelser eller omsorg. Nedsat personlig arbejdspræstation refererer til en nedgang i følelsen af kompetence og succes i arbejdet"*  
(Maslach 1993: 20-21. Citeret efter Kristensen 2001: 9).

Dette er imidlertid ikke den eneste definition på begrebet udbrændthed. Flere forskere har hver for sig givet deres bud på, hvad udbrændthed er. De mange definitioner afspejler, at udbrændthed ikke er et positivt fænomen, der kan måles og vejes; men et redskab hvormed forskerne søger at indkredse et usikkert fænomen, med henblik på at kunne gribe ind overfor det, som mag. scient. soc. dr. med Tage Søndergaard Kristensen og læge ph.d. Marianne Borritz, begge Arbejdsmiljøinstituttet, skriver:

*”Der findes mange flere definitioner af burnout, men de nævnte giver forhåbentlig et vist indtryk af, hvordan begrebet normalt indkredses i den faglige litteratur. Man kunne spørge, hvilken af definitionerne, der er den »rigtige« eller »korrekte«, men det er ikke noget særlig fornuftigt spørgsmål. Som påpeget af Söderfeldt (1997) er udbrændthed ikke et objektivt fænomen, som vi kan observere »derude« i virkeligheden (som f.eks. kopper, blindtarmsbetændelse eller lungecancer). Udbrændthed er en social konstruktion på linie med andre konstruktioner som f.eks. »hardiness«, »sense of coherence«, »type A adfærd«, DAMP børn, indeklimasyndromet, job strain, det udviklende arbejde og mange andre. Udbrændthed er altså ikke noget, vi har opdaget, men noget vi har opfundet. Det betyder, at vi ikke kan diskutere, hvilken definition, der er den rigtige, men hvilken definition, der er den mest frugtbare set fra et videnskabeligt synspunkt” (Kristensen 2001: 10).*

Forskerne er heller ikke enige om, at udbrændthed kun opstår hos personer, der arbejder med mennesker under én eller anden form. Nyere forskning indikerer, at symptomerne på udbrændthed også kan forekomme i svær grad hos faggrupper, der er i meget svag kontakt med mennesker, som landbrugs- og skovbrugsarbejdere (Kristensen 2001: 12).

For at trænge dybere ned i disse forhold konstruerede Kristensen og Borritz *Copenhagen Burnout Inventory* (CBI). CBI indeholder tre skalaer. Den første skala er for personlig udbrændthed. Denne skala indeholder kun personlige symptomer, og dens spørgsmål kan besvares af alle, uafhængigt af om de er i arbejde eller ej. Den anden skala er for arbejdsrelateret udbrændthed. Denne skala indeholder primært symptomer, der er relateret til arbejde, og dens spørgsmål kan besvares af alle i arbejde, uafhængigt af om de arbejder med mennesker eller ej. Den sidste skala er for klient-relateret udbrændthed, og dens spørgsmål kan kun besvares af personer, der arbejder med mennesker.

Marianne Borritz har i sin forskning ved at bruge CBI udskilt fire faktorer i det psykiske arbejdsmiljø, der hænger nøje sammen med udbrændthed

*”De prospektive analyser har indikeret årsagssammenhænge mellem ringe grad af udviklingsmuligheder, ringe grad af forudsigelighed (information), ringe grad af rolleklarhed, høj grad af rollekonflikter og udbrændthed” (Borritz 2006: 7-8).*

CBI's skalaer for personlig og arbejdsrelateret udbrændthed er medtaget i denne undersøgelse. Skalaen for klient-relateret udbrændthed er ikke medtaget, da der i sognepræstens arbejdsliv nok forekommer mange mennesker; men ikke er nogen hovedgruppe, der kan betegnes som klienter, patienter, indsatte, beboere eller elever.

Skalaerne måler respondenternes risiko for at brænde ud. Der eksisterer ikke grader af udbrændthed. En udbrændt person er uvægerlig sygemeldt.

## **2.9 Personlig udbrændthed**

Personlig udbrændthed er i denne undersøgelse en tilstand af fysisk, psykisk og følelsesmæssig udmattelse

En undersøgelse af udbrændthed blandt norske præster fra 2002 viste, at *”6 % av menighetsprestene er utbrent, mens ytterligere 18 % er i faresonen”* (Nordeide 2002). De norske menighedsprester svarer til de danske sognepræster, der medvirker i denne undersøgelse. Den norske undersøgelse påviste desuden, at der var markant flere udbrændte blandt sognepræsterne end blandt *”yrkesgrupper så som leger, psykologer og sykepleiere”* (Nordeide 2002).

Resultaterne i denne undersøgelse kan desværre ikke umiddelbart sammenlignes med den norske undersøgelses resultater, idet de to undersøgelser bruger forskellige skalaer til at måle udbrændtheden med. Den norske undersøgelse brugte ikke *Copenhagen Burnout Inventory*, men *Bergen Burnout Inventory*, der ikke skelner mellem personlig, arbejdsrelateret og klientrelateret udbrændthed.



Til at måle personlig udbændthed bruger denne undersøgelse en af skalaerne i *Copenhagen Burnout Inventory* (CBI), se ekskurs om udbændthed. Skalaen indeholder følgende seks spørgsmål

32.					
<i>(Sæt kun ét kryds ud for hvert spørgsmål, og besvar venligst alle spørgsmål)</i>					
	<b>Altid</b>	<b>Ofte</b>	<b>Somme tider</b>	<b>Sjæl- dent</b>	<b>Aldrig / næsten aldrig</b>
a Hvor tit føler du dig træt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b Hvor tit er du fysisk udmattet?					
c Hvor tit er du følelsesmæssig udmattet?					
d Hvor tit tænker du: "Nu kan jeg ikke klare mere."?					
e Hvor tit føler du dig udkørt?					
f Hvor tit føler du dig svag og modtagelig overfor sygdom?					

266 ud af 275 respondenter besvarede alle seks spørgsmål

Da resultaterne blev kontrolleret for køn, viste der sig en stor signifikant kønsforskel, der går igen i referencegruppen *Danske kvinder i arbejde*, derfor er tabellerne allerede i dette afsnit opdelt på køn. Konklusionerne vedrørende denne kønsforskel kan findes i afsnit 3.1.

Fig. 2.9A Præsternes scoringer på Personlig udbændthed i februar 2002

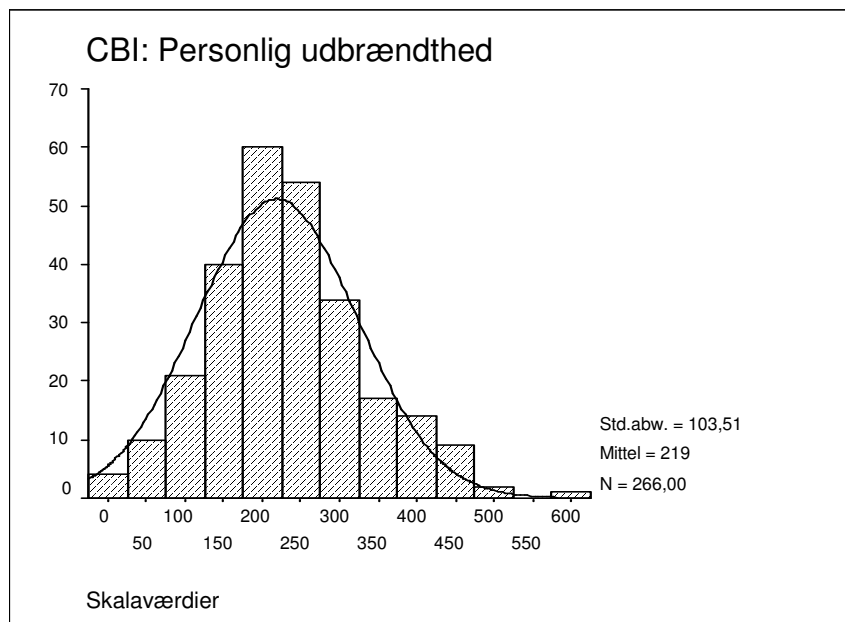
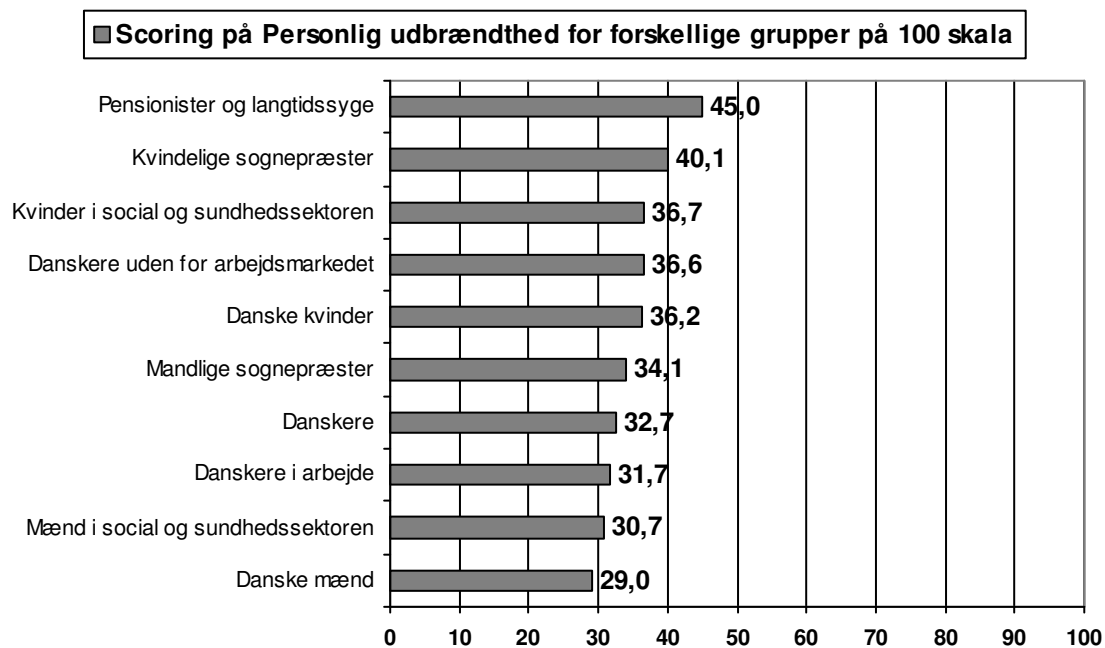


Fig. 2.9B Præsters og andre gruppers gennemsnitscore på personlig udbændthed på en 0-100 skala



Note: Referencegrupperne er hentet i resultatrapporten fra projektgruppen bag CBI (Kristensen 2001)

Tabel 2.9C Præsternes scoringer og Arbejdsmiljøinstituttets anbefalinger

Arbejdsmiljøinstituttets anbefalinger	Mandlige præster N = 163	Kvindelige præster N = 102
Scorer 0-21 på 0-100 skala Du har ingen tegn på udbændthed	25,7 %	13,7 %
Scorer 21-46 på 0-100 skala Der er nogle ting, som du skal være opmærksom på	57,0 %	55,9 %
Scorer 47-71 på 0-100 skala Du har symptomer på udbændthed, som du bør gøre noget ved	14,7 %	27,5 %
Scorer 72+ på 0-100 skala Du er så udmattet og udbændt, at du straks bør søge hjælp til at ændre din situation	2,4 %	2,9 %

Note: Anbefalingerne er hentet i AMIs spørgeskema til egen-test for udbændthed

Fig. 2.9A viser, at scoringerne på personlige udbændthed er normalfordelt blandt præsterne; men fig. 2.9B viser, at danske præster scorer højere end referencegruppen *Danskere i arbejde*. De danske præster scorer også på linje med deres norske kolleger højere end ansatte i social- og sundhedssektoren, der må regnes for en sammenlignelig erhvervsgruppe, da disse på linje med præsterne har skiftende arbejdstider og helligdagsarbejde.

Tabel 2.9C viser, at godt 1/6 af de mandlige præster og 1/3 af de kvindelige præster risikerer at brænde personligt ud, hvis de ikke ændrer på deres nuværende situation.

## 2.10 Arbejdsrelateret udbændthed

Arbejdsrelateret udbændthed er i denne undersøgelse en tilstand af fysisk, psykisk og følelsesmæssig udmattelse, der relaterer til personens arbejde.

Skalaen er en af skalaerne i Copenhagen Burnout Inventory (CBI), se ekskurs om udbændthed, og den indeholder følgende syv spørgsmål:

25.					
<i>(Sæt kun ét kryds ud for hvert spørgsmål, og besvar venligst alle spørgsmål)</i>					
	<b>I meget høj grad</b>	<b>I høj grad</b>	<b>Delvist</b>	<b>I ringe grad</b>	<b>I meget ringe grad</b>
a Udmatter dit arbejde dig følelsesmæssigt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c Føler du dig frustreret af dit arbejde?					
d Har du overskud til at være sammen med familie og venner i fritiden?					
e Føler du dig udbændt på grund af dit arbejde?					

26.					
<i>Sæt kun ét kryds ud for hvert spørgsmål</i>					
	<b>Altid</b>	<b>Ofte</b>	<b>Somme tider</b>	<b>Sjældent</b>	<b>Aldrig/næsten aldrig</b>
a Føler du, at hver time er en belastning for dig, når du er på arbejde?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b Er du udmattet om morgenen ved tanken om endnu en dag på arbejdet?					
d Føler du dig udkørt når din arbejdsdag er slut					

266 ud af 275 respondenter besvarede alle seks spørgsmål

Fig. 2.10A Præsternes scoringer på Arbejdsrelateret udbændthed i februar 2002

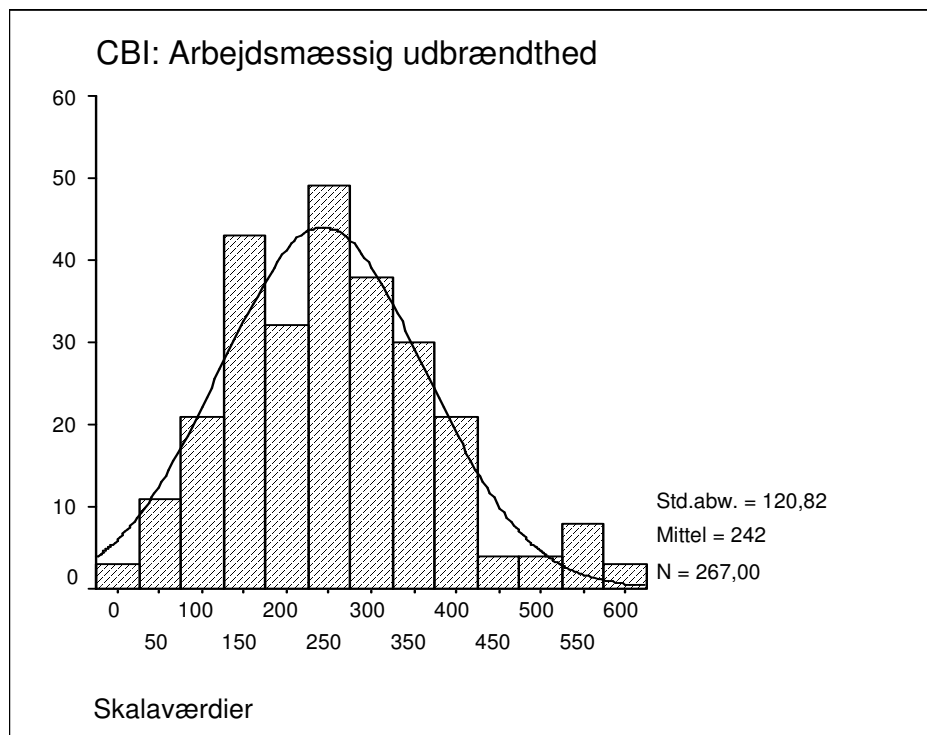
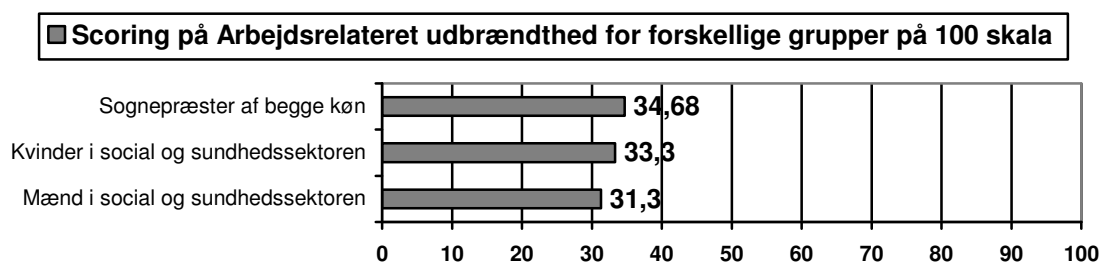


Fig. 2.10B Præsters og andre gruppers gennemsnitscore på Arbejdsrelateret udbændthed på en 1-100 skala.



Note: Referencegrupperne er hentet i resultatrapporten fra projektgruppen bag CBI (Kristensen 2001)

Tabel 2.10C Præsternes scoringer og Arbejdsmiljøinstituttets anbefalinger

Arbejdsmiljøinstituttets anbefalinger	Præster N = 267
Scorer 0-21 på 0-100 skala Du har ingen tegn på udbrændthed i relation til dit arbejde	29 %
Scorer 21-46 på 0-100 skala Der er nogle ting, som du skal være opmærksom på i forhold til dit arbejde	50 %
Scorer 47-71 på 0-100 skala Du har symptomer på udbrændthed, som du bør gøre noget ved	17 %
Scorer 72+ 0-100 skala Du er så udmattet og udkørt, at du straks bør søge hjælp til at ændre din arbejdssituation	4 %

Note: Anbefalingerne er hentet i AMIs spørgeskema til egen-test for udbrændthed

Den arbejdsrelaterede udbrændthed er ifølge fig. 2.10A ikke normalfordelt blandt præsterne. Der er en lille gruppe, der scorer meget højt; men også hvis denne gruppe skilles ud, scorer de resterende præster fortsat gennemsnitlig højt. Præsternes samlede gennemsnitsscore er højere end gennemsnitsscoren i den sammenlignelige referencegruppe *Ansatte i social- og sundhedssektoren*, hvis medlemmer for en stor dels vedkommende også har skiftende arbejdstider og helligdagsarbejde.

Tabel 2.9C viser, at godt 1/5 af præsterne risikerer at brænde arbejdsmæssig ud, hvis de ikke ændrer på deres nuværende arbejdssituation.

## 2.11 Opsamling

Undersøgelsen *Psykosocialt arbejdsmiljø i Folkekirken*, (PAF) 2002, konkluderede:

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

*præster og i nogen grad kordegne og organister lider mere af stress-symptomer end andre ansatte i Folkekirken og andre danske lønmodtagere” (Hein 2002: IV).*

Denne undersøgelse viser ligesom PAF, at præster på linje med gennemsnitsdanskere i arbejde har et godt helbred, er mentalt sunde og vitale, og at præster scorer lidt højere end gennemsnitsdanskere i arbejde på skalaen for adfærdsmæssig stress, der måler hvor stresset personen føler sig.

Den stiller derimod spørgsmålstegn ved, om præster lider mere af somatiske stresssymptomer end gennemsnitsdanskere i arbejde.

Vedrørende de kognitive stresssymptomer kan denne undersøgelse tilføje, at godt ¼ af præsterne ikke er kognitivt stressede. Godt 1/3 af præsterne observerer somme tider eller oftere symptomer på kognitiv stress, og godt og vel hver 20ende præst scorede i februar-marts 2002 så højt på kognitive stresssymptomer, at han havde svært ved at passe sit arbejde.

På skalaen for personlig udbrændthed scorer præsterne højere end gennemsnitsdanskere i arbejde<sup>10</sup>. Godt 1/6 af de mandlige præster og 1/3 af de kvindelige præster risikerer at brænde personligt ud, hvis de ikke ændrer på deres nuværende situation.

På skalaen for Arbejdsrelateret udbrændthed scorer præster i gennemsnit lidt højere end gennemsnitsdanskere i arbejde; men en lille gruppe præster scorer meget højt. Godt 1/5 af præsterne risikerer at brænde arbejdsmæssig ud, hvis de ikke ændrer på deres nuværende arbejdssituation.

---

<sup>10</sup> PAF indeholdt ikke skalaer for udbrændthed

### 3 Demografiske faktorer

#### 3.1 Betydningen af køn

Den udenlandske litteratur, der bygger på præsters egne erfaringer, antyder, at kønnet har betydning for kvinders helbred og trivsel som præster. Den modstand, de møder som nytilkomne i et gammelt mandeerhverv, skulle have en negativ betydning, og deres evne til som kvinder at opbygge og vedligeholde kollegiale netværk skulle have en positiv betydning

Der foreligger to danske undersøgelser, der berører betydningen af køn for det psykiske arbejdsmiljø. Undersøgelsen *Ligestilling i Folkekirken?* fra 1989 fandt, at

*"En hel del flere kvinder end mænd finder arbejdet psykisk stressende"* (Boolsen 1990: 56).

Undersøgelsen *Psykosocialt arbejdsmiljø i Folkekirken* fra 2002 fandt, at

*" De stillede spørgsmål om helbred og stress synes at indikere, at kvindelige præster oplever en ringere helbredstilstand end deres mandlige kolleger og føler sig mere stressede end de mandlige præster, men et stort flertal i begge grupper har ikke stress-symptomer og anser deres helbred for at være godt"* (Hein 2002: 50).

#### *Denne undersøgelses resultater*

I skalaerne for helbred og trivsel blev kun fundet signifikante sammenhænge til køn i skalaen for personlig udbrændthed. Her scorer de kvindelige præster i gennemsnit 6 point højere end de mandlige på en 0-100 skala.

Denne forskel er imidlertid ikke unik for præster. Det er som angivet i Fig. 2.9A og 2.9B en generel kønsforskel, der ikke kun viser sig hos kvindelige sognepræster eller kvinder, der ligesom de kvindelige sognepræster er akademikere eller indtager en mellemliderstilling. En mulig forklaring kunne være, at kvinder er mere opmærksomme end mænd på de symptomer, skalaen indeholder, og derfor scorer højere. Imod dette argument taler, at i så tilfælde ville der også vise sig en kønsforskel på



andre skalaer, såsom Mentalt helbred, Vitalitet, og Somatiske stresssymptomer, der indeholder symptomer, der ligner symptomerne på personlig udbrændthed. En mere nærliggende forklaring er den ekstra arbejdsbyrde og de forpligtelser, kønsrollerne tildeler kvinderne.

Ifølge de nyeste undersøgelser er arbejdet i hjemmet endnu ikke ens fordelt mellem de to køn (Lausten 2003). Kvinden varetager en større del af de opgaver, der ligger på faste klokkeslæt, eksempelvis afhentning i børneinstitutioner, og manden varetager en større del af de opgaver, der kan rykkes til et andet tidspunkt, eksempelvis reparationsarbejder, og denne forskel vil i samspillet mellem hjem og arbejde forventelig lægge et større pres på kvinden mere end manden. Når eksempelvis kvinden står for at hente børnene i deres institutioner, presser det faste klokkeslæt for afhentningen hende både tidsmæssigt og følelsesmæssigt. Tidsmæssigt presses hun til at tilrettelægge arbejdet, så hun kan holde fri på afhentningstidspunktet og et tidsrum derefter eller til at arbejde hurtigere for at kunne nå frem til institutionen på afhentningstidspunktet, og følelsesmæssigt presser det hende, at hun står med ansvaret for, at afhentningen sker, når såvel børnene som institutionen forventer det. Hvis hun ikke er der på klokkeslæt, kan det give bebrejdende blikke fra såvel børnene som fra institutionens personale.

### **3.2 Betydningen af alder**

Alder er en af de faktorer, der på linje med køn altid skal kontrolleres for i en kvantitativ undersøgelse, da alderen erfaringsmæssigt ofte betyder noget.

Der foreligger en udenlandsk undersøgelse, der direkte har villet undersøge alderens betydning for, hvor stressede og udbrændte præster er. Det er Robin L. D. Rees og Leslie J. Francis' engelske undersøgelse fra 1991 *Clergy response rates to work-related questionnaires: A relationship between age, workload and burnout?* (Rees 1991). Undersøgelsen nåede frem til, at ældre præster var tættere på at brænde ud end yngre. Empirien var en allerede foreliggende undersøgelse af kirkemusik, der var gennemført i en meget belastet periode præget af økonomiske nedskæringer og sognesammenlægninger. 158 præster havde besvaret spørgeskemaet. Det viste sig, at ældre præster i flersognspastorater havde den laveste besvarelsesfrekvens, hvilket blev tolket som udtryk for, at de var mere stressede og udbrændte end yngre præster i flersognspastorater, idet et af symptomerne på udbrændthed, ifølge Rees og Francis, er manglende vilje til at se sine arbejdsvilkår i øjnene.

Der kan stilles spørgsmål ved, om det ud fra besvarelsesfrekvenser er muligt at udtale sig om udbændthed og stress, idet den lave besvarelsesfrekvens blandt ældre præster også kan have mange andre årsager. Det kan eksempelvis tænkes, at ældre præster med flere sogne undgår at blive stressede og udbændte ved at rubricere spørgeskemaer om kirkemusik som irrelevant ekstraarbejde, der ikke skal bruges tid på.

Årsberetningen fra Den danske Præsteforeningens hovedbestyrelse 2003 indikerede ikke, at ældre danske præster var mere stressede og udbændte end deres yngre og midaldrende kolleger. Hovedbudskabet i årsberetningen fra Det seniorpolitiske udvalg var i 2003, at "*Seniorer har mange ofte modsatrettede ønsker til deres sidste år på arbejdsmarkedet*" (Præsteforeningens blad 2003: 318). Nogle af disse ønsker gik på aflastning i det daglige, andre ønsker gik på hjælp til haven. De fleste ønsker gik på nye udfordringer, bedre pension og fraflytningsordninger. Årsberetningen fra 2006 gentog dette udsagn i forkortet form (Præsteforeningens blad 2006: 317).

Den beskrivelse, Det seniorpolitiske udvalg giver, stemmer meget godt overens med det forskergruppen bag *Psykosocialt arbejdsmiljø i Folkekirken* i 2002, skrev om alle ansatte i Folkekirken, at "*Alt i alt er forskellene mellem de yngre og ældre medarbejderes svar ret små*" (Hein 2002: V).

#### *Denne undersøgelses resultater*

Der blev ikke fundet signifikante sammenhænge mellem alder og de anvendte skalaer for helbred og trivsel. De manglende sammenhænge kan, som undersøgelsen *Psykosocialt arbejdsmiljø i Folkekirken* angiver, skyldes, at de fysiske krav til præster er små, ligesom "healthy worker" effekten kan spille ind (Hein 2002: V). "Healthy worker" effekten er det forhold, at de, der har det sværest med arbejdsforholdene, vil være tilbøjelige til at forlade erhvervet eller til at lade sig pensionere før deres velfungerende kolleger, og skema 2.2G indikerer, at en del præster forlader erhvervet. Ud af 60 mandlige præster født mellem 1945 og 1960 havde 15 % forladt erhvervet, og ud af 60 kvindelige præster født i samme periode havde 6,7 % forladt erhvervet

## 4 Arbejdsmiljøfaktorer

### 4.1 Betydningen af emotionelle krav

Dimensionen emotionelle krav blev indføjet i undersøgelsens spørgeskema efter anbefaling fra ph.d. læge Marianne Borritz, der ud fra sit kendskab til arbejdsmiljøet i social og sundhedssektoren fandt det relevant at medtage dimensionen.

Der er ikke forsket meget i de emotionelle kravs betydning for helbred og trivsel. Nedenstående skala, der blev konstrueret af forskerne bag AMIs Tredækker-projekt, er ifølge forskergruppens egen viden den første, der er konstrueret til at måle denne dimension.

Det er alment antaget, at høje følelsesmæssige belastninger kan føre til udbrændthed/psykisk træthed, og i 3-dækker-projektets undersøgelse af danskernes psykiske arbejdsmiljø viste der sig klare sammenhænge mellem Emotionelle krav på den ene side og stress, træthed og selv vurderet helbred på den anden. Det kan dog endnu ikke siges, om der er tale om en årsagssammenhæng (Gennemgang 2000: 5).

Skalaen indgik også i undersøgelsen *Psykosocialt arbejdsmiljø i Folkekirken*, 2002, hvor der viste sig signifikante sammenhænge mellem et enkelt af skalaens spørgsmål og Mentalt helbred samt mellem et enkelt spørgsmål og Symptom checkliste 90 (Hein 2002: 79-81).

Skalaen består af følgende tre spørgsmål

16.					
<i>(Sæt kun ét kryds ud for hvert spørgsmål, og besvar venligst alle spørgsmål)</i>					
	<b>I meget høj grad</b>	<b>I høj grad</b>	<b>Delvist</b>	<b>I ringe grad</b>	<b>I meget ringe grad</b>
a Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e Bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24. Spørgsmål om egenskaber ved arbejde					
<i>(Sæt kun ét kryds ud for hvert spørgsmål, og besvar venligst alle spørgsmål)</i>					
	Altid	Oft	Somme tider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
C Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt belastende situationer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

269 ud af 275 respondenter besvarede alle tre spørgsmål.

Fig. 4.1A Præsters og Danskere i arbejdes gennemsnitsscore på en 100 point skala.

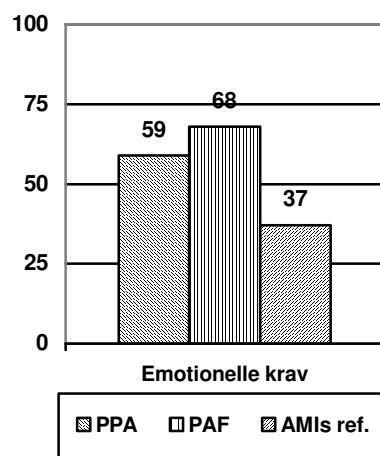
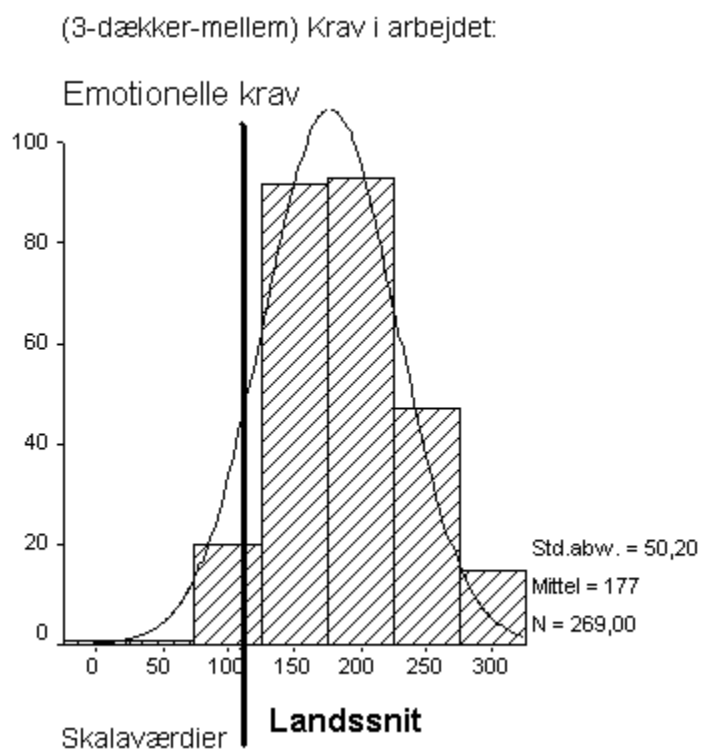


Fig. 4.1B Præsternes scoringer på Emotionelle krav i februar 2002.



Der var ingen signifikante forskelle i scoringerne på Emotionelle krav for køn og urbaniseringsgrad, hvorimod der viste sig en lille sammenhæng med alderen. Omregnet til en lineær regression betyder forskellen, at præsternes scoring på Emotionelle krav falder med 0,3 point for hvert år de bliver ældre (Analyser i bilag 3). Fig. 4.1B viser, at de Emotionelle krav er normalfordelt blandt præsterne. Fig. 4.1A viser dermed, at blandt præsterne scorer såvel mænd som kvinder, ældre som yngre samt land- og bypræster højt på Emotionelle krav. Selv efter 30 år i embede er de emotionelle krav ikke faldet til gennemsnittet for en dansker i arbejde.

*Tabel 4.1C Korrelationer mellem Emotionelle krav og skalaer for fysisk og psykisk helbred*

Emotionelle krav	Generelt selv-vurderet helbred	Mentalt helbred	Vitalitet	Adfærdsmæssige stressreaktioner	Somatiske Stressreaktioner	Kognitive stressreaktioner	Personlig udbrændthed	Arbejdsrelateret udbrændthed
Alle	-0,24***	-0,45***	-0,36***	0,30***	0,28***	0,36***	0,43***	0,50***

Note: Pearsons korrelation

Note: De svage scoringer for generelt selv-vurderet helbred og somatiske stressreaktioner hænger sammen med meget svage ikke signifikante korrelationer i aldersgruppen 30-43, se bilag 2.

Tabel 4.1C viser de sammenhænge mellem Emotionelle krav og helbred og trivsel, som også 3-dækker projektet fandt. Det er tydeligt, at jo højere præsterne scorer på emotionelle krav, jo dårligere scorer de på skalaerne for Mentalt helbred, Vitalitet, Kognitivt stress og Personlig såvel som Arbejdsrelateret udbrændthed. Desværre kan det ud fra tallene ikke siges, om der er tale om en årsagssammenhæng eller en anden form for sammenhæng; men da sammenhængen med Arbejdsrelateret udbrændthed er markant, og mange af præstens arbejdsopgaver kan være følelsesmæssigt belastende, er det nærliggende at betegne de Emotionelle krav som en risikofaktor.

Det overrasker ikke, at præster scorer højt på følelsesmæssig belastning, da andre faggrupper som hjemmehjælpere og sygeplejersker, der ligesom præster arbejder med mennesker, også scorer højt, medens faggrupper som chauffører og ansatte ved landbrug og gartneri, der ikke arbejder med mennesker, har en lav scoring (Gennemgang 2000: 5).

Hvis de emotionelle krav stammer fra situationer omkring begravelser og sjælesorg, må de betegnes som et grundvilkår i erhvervet. Man bør imidlertid ikke lukke øjnene for, at de i større eller mindre grad også kan stamme fra andre situationer som eksempelvis undervisningssituationer eller samarbejdsrelationer med menighedsråd, hvor det vil være muligt at mindske kravene. Under alle omstændigheder bør man, som forskergruppen bag undersøgelsen *Psykosocialt arbejdsmiljø i Folkekirken* anbefaler (Hein 2002: 96), øge den enkeltes mulighed for at tackle disse situationer gennem uddannelse, supervision og støtte fra kolleger og provster. zx

#### 4.2 Betydningen af krav om at skjule følelser

Denne dimension blev medtaget efter anbefaling fra ph.d. læge Marianne Borritz. Skalaen blev konstrueret af AMI under 3-dækker projektet, hvor Krav om at skjule følelser under analyserne viste sig at være en selvstændig dimension ved siden af Emotionelle krav (Kristensen 2003: 6). Det viste sig også, at denne dimension hang kraftigere sammen med stress, træthed og helbred end nogen af de øvrige mål for krav i undersøgelsen, dvs. Kvantitative, kognitive, emotionelle og sensoriske krav (Gennemgang 2000: 6).

Der er på linje med Emotionelle krav ikke forsket meget i denne faktor (Gennemgang 2000: 6). Skalaen blev medtaget i undersøgelsen *Psykosocialt arbejdsmiljø i Folkekirken*, hvor der viste sig signifikante sammenhænge mellem et enkelt af skalaens spørgsmål på den ene side og Mentalt helbred, Vitalitet, Kognitive stresssymptomer og Symptom checkliste 90 på den anden side samt mellem begge skalaens spørgsmål på den ene side og Adfærdsmæssige stresssymptomer på den anden side (Hein 2002: 79-81).

Skalaen indeholder følgende to spørgsmål

16.					
<i>(Sæt kun ét kryds ud for hvert spørgsmål, og besvar venligst alle spørgsmål)</i>					
	<b>I meget høj grad</b>	<b>I høj grad</b>	<b>Delvist</b>	<b>I ringe grad</b>	<b>I meget ringe grad</b>
c Kræver dit arbejde, at du skjuler dine følelser?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24. Spørgsmål om egenskaber ved arbejde					
<i>(Sæt kun ét kryds ud for hvert spørgsmål, og besvar venligst alle spørgsmål)</i>					
	Altid	Ofte	Somme tider	Sjæl- dent	Aldrig / næsten aldrig
h Kræver dit arbejde, at du lader være med at sige din mening?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

271 ud af 275 respondenter besvarede begge spørgsmål

Fig. 4.2A Præsters og Danskere i arbejdes gennemsnitsscore på en 100 point skala.

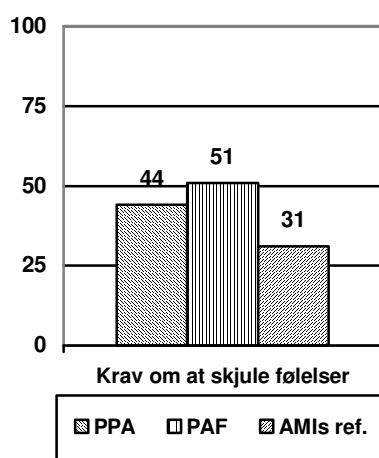
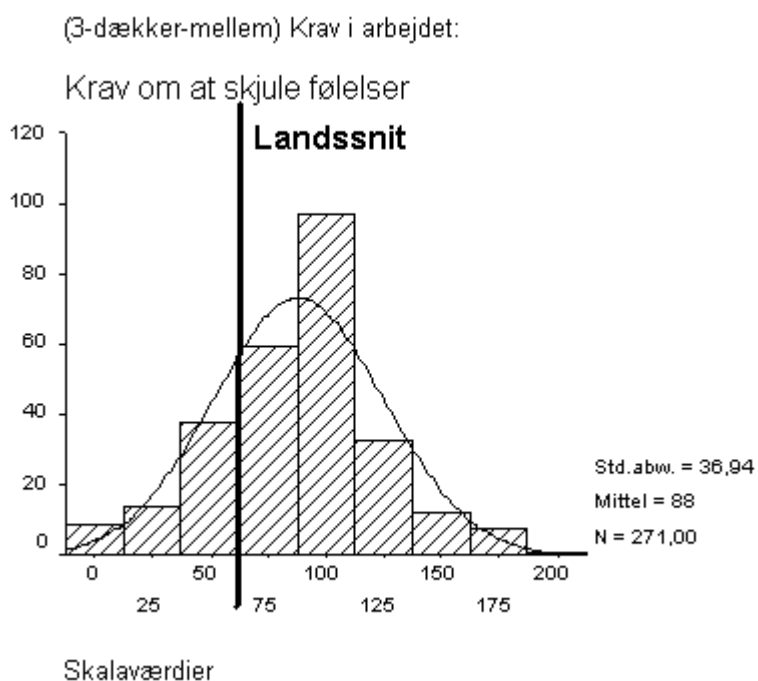


Fig. 4.2B Præsternes scoringer på Krav om at skjule følelser i februar 2002



Der var ingen signifikante forskelle i scoringerne på Krav om at skjule følelser for køn, alder og urbaniseringsgrad (Analyser i bilag 3). Fig. 4.2B viser, at Krav om at skjule følelser er normalfordelt

blandt præsterne, idet stubben ved 100 falder sammen med den midterste afkrydsningsmulighed på spørgeskemaet (delvist/somme tider), og kan tilskrives den midtersøgende tendens, der ligger i besvarelsen af skalaspørgsmål.

Fig. 4.2A viser dermed, at blandt præsterne scorer såvel mænd og kvinder, ældre og yngre samt præster på landet og i byen gennemsnitligt højt på Krav om at skjule følelser.

Der viste sig køns- og aldersforskelle, da der efterfølgende blev søgt efter sammenhænge mellem Krav om at skjule følelser og helbred og trivsel.

*Tabel 4.2C Korrelationer mellem Krav om at skjule følelser og skalaer for helbred og trivsel for hele respondentgruppen, samt for undergrupperne køn og 3 aldersgrupper*

Krav om at skjule følelser	Generelt selv-vurderet helbred	Mentalt helbred	Vitalitet.	Adfærdsmæssige stress-symptomer	Somatiske Stress-symptomer	Kognitive stress-symptomer	Personlig udbrændthed	Arbejdsrelateret udbrændthed
Alle	-0,26***	-0,36***	-0,38***	0,34***	0,26***	0,35***	0,35***	0,39***
Kvinder	-0,20*	-0,35***	-0,36***	0,35***	0,20*	0,38***	0,36***	0,36***
Mænd	-0,31***	-0,37***	-0,39***	0,33***	0,28***	0,32***	0,34***	0,40***
30-43 år	-0,17	-0,38***	-0,42***	0,45***	0,22*	0,17	0,41***	0,40***
44-52 år	-0,38***	-0,50***	-0,51***	0,41***	0,45***	0,53***	0,46***	0,49***
53-69 år	-0,22*	-0,21	-0,24*	0,21	0,14	0,35**	0,25*	0,31**

Note: Pearsons korrelation

Aldersforskellene er de mest fremtrædende forskelle i tabel 4.2C. Sammenhængen mellem helbred og trivsel og scoringerne på Krav om at skjule følelser er tydeligt stærkest i aldersgruppen 44-52 år.

Kønsforskellen er ikke tydelig. Den eneste kønsforskel er ved Generelt selv-vurderet helbred. For kvinder er der her ingen sammenhæng med kravet om at skjule følelser, medens der for mænd er en tydelig signifikant sammenhæng.



Tallene siger desværre ikke noget om årsagen, men det er fristende at tænke på midtvejskrisen, se 6.1, eller at gøre sig tanker om de ungdommelige præster, der ikke lader sig gå på af kravet om at skjule følelser, og de modne præster, der har resigneret. Der er dog tydelige sammenhænge på flere skalaer for såvel de unge som de ældre, så upåvirkelige er de ikke.

Hvor præsterne må skjule deres følelser, og hvornår de må tie med deres mening, siger tallene desværre heller intet om. Præster skulle i kraft af forkyndelsesfriheden og deres store sikkerhed i ansættelsen være frie til at sige deres mening og til at vise deres følelser; men de må ifølge fig. 4.2A i højere grad skjule deres følelser og tie med deres meninger end gennemsnitsdanskere i arbejde.

En nærliggende forklaring på de skjulte følelser kunne være, at præsterne må skjule deres følelser under sjælesørgeriske samtaler eller i begravelsessituationer, hvor deres opgave er at lede andre gennem en krisesituation. Det er straks sværere at forklare, hvor det er, præsterne må tie med deres meninger. Der er åbenbart en eller flere sociale bindinger, der gør, at præsten tier. At det kan være sådan for teologiens vedkommende, støttes af Cecilie Rubows kvalitative undersøgelse *Hverdagens teologi*, hvori hun opridses, hvordan præsten ofte har en teologi, som han lægger frem i kollegiale sammenhænge, og en anden teologi, som han mere eller mindre udtalt tilslutter sig, når han i sammenhæng med kirkelige handlinger taler med menigheden (Rubow 2000: 177 & 180).

De faggrupper, der scorer højt på denne faktor, er personer, der arbejder med klienter, kunder og kolleger, men selv hvis præsterne regnes med blandt disse, har de fortsat som gruppe en af de højeste scoringer, hvilket indikerer, at sammenhængen bør undersøges nærmere. zx

#### **4.3 Betydningen af kvantitative krav: Har du tid nok til dine arbejdsopgaver?**

Den litteratur, hvori præsterne videregiver deres erfaringer, skildrer arbejdets kvantitative omfang som stort. Det er imidlertid ikke alle præster, der beklager dette omfang, idet en kortere arbejdstid let vil blive fulgt af et krav om, at præsten skal stå til regnskab for, hvad han bruger arbejdstiden til og af en indskrænkning i hans ret til selv at prioritere mellem arbejdsopgaverne.

Præsternes holdning til arbejdets kvantitative omfang bliver dermed tosidet. På den ene side skal der være præster nok til, at de lovpligtige arbejdsopgaver kan varetages inden for en normal arbejdsuge. Derfor bør der sættes tal på, hvor mange præstestillinger, der skal tilføres standen, for at aflaste de kvantitativt belastede præster. (Hovedbestyrelsens årsberetning 2001. Prf. Bl. 2001: 306). På den anden side skal præsternes embedsfrihed ikke indskrænkes. Præsterne skal fortsat selv kunne prioritere mellem deres arbejdsopgaver og kunne tage nye relevante opgaver op uafhængigt af arbejdsugens længde. Arbejdet har, som en præst skildrer det, "*en iboende grænseløshed, hvad angår tid og overskud og rummelighed og forståelse,*" der dog stiller "*krav om at den enkelte tør sætte grænser selv efter sin egen formåen, som den person man nu er*" (Fremtidens 1998: 39).

Der foreligger to danske undersøgelser af præstearbejdets kvantitative omfang. Den ene målte, hvor mange timer arbejdet omfatter, og den anden målte, hvor belastende omfanget er.

"*Præsters arbejdsvilkår i Folkekirken*", der blev gennemført i 1999-2000, gjorde præstens arbejde op i timer og minutter fordelt på forskellige arbejdsopgaver. Undersøgelsen gjorde den ugentlige tid, præsten bruger på de opgaver, han ifølge love og forordninger er forpligtet på, til 37,1 timer i bysogne, 33,4 timer i forstadssogne og 44,3 timer i landsogne (fx gudstjenester, kirkelige handlinger, konfirmander, husbesøg, kirkebøger). Hertil skal lægges de opgaver, som menigheden og menighedsrådet forpligter præsten på. Dette arbejde blev på ugebasis opgjort til 7,2 timer i bysogne, 10,2 timer i forstadssogne og 7,3 timer i landsogne (fx minikonfirmander, andagter, kirkeblad, pensionistklub, sogneudflugter, foredragsaftener). Den samlede arbejdsuge blev således på 44,3 timer i bysogne, 43,6 timer i forstadssogne og 51,6 timer i landsogne (Bischoff-Mikkelsen 2000: 503).

Undersøgelse siger intet om, hvor belastende arbejdet er, idet det ikke kun er arbejdstidens længde, der bestemmer belastningen, men også arbejdstidens indhold og medarbejderens kvalifikationer.

Undersøgelsen *Psykosocialt arbejdsmiljø i Folkekirken* (PAF) fra 2002 gjorde rede for, hvor belastende de kvantitative krav er og brugte AMIs skala for kvantitative krav. Denne skala indeholder fire spørgsmål: 1) Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt? 2) Er dit arbejde ujævnt fordelt, så at det hober sig op? 3) Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver? 4) Er det nødvendigt at

arbejde over? Der viste sig signifikante korrelationer mellem på den ene side enkelte spørgsmål i skalaen for kvantitative krav og på den anden side enkelte skalaer for helbred og trivsel. På denne baggrund udpegede forskergruppen kvantitative krav som en risikofaktor for præster (Hein 2002: 79-81). Undersøgelsen belyste ikke om belastningen kommer fra de lovpligtige arbejdsopgaver eller fra de arbejdsopgaver, præsten forpligtes på af menigheden og menighedsrådet, eller om den kommer fra de arbejdsopgaver, præsten selv forpligter sig på.

For at trænge lidt dybere ned i arbejdets kvantitative omfang, og den belastning det udgør, medtog denne undersøgelse tre spørgsmål vedrørende de kvantitative krav. Et spørgsmål til om der er tid nok til arbejdsopgaverne, et spørgsmål til hvor mange møder der er efter kl. 18, se 4.6, og et spørgsmål til hvor mange opgaver der er på den ugentlige fridag, se 4.7. En tilbundsgående udredning af, hvor den kvantitative belastning stammer fra, kan ikke gives i en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse. Det vil kræve en større kvalitativ interviewundersøgelse.

Denne undersøgelses første spørgsmål til kvantitative krav lyder<sup>11</sup>

#### 24. Spørgsmål om egenskaber ved arbejde

*(Sæt kun ét kryds ud for hvert spørgsmål, og besvar venligst alle spørgsmål)*

	<b>Altid</b>	<b>Ofte</b>	<b>Somme tider</b>	<b>Sjæl- dent</b>	<b>Aldrig / næsten aldrig</b>
d Har du tid nok til dine arbejdsopgaver?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

272 ud af 275 respondenter besvarede spørgsmålet

Der var ingen signifikante forskelle i scoringerne på "Har du tid nok til dine arbejdsopgaver" for køn (Mann-Whitney test), samt for 3 aldersgrupper og 3 urbaniseringsgrader (Kruskal-Wallis test). Det

---

<sup>11</sup> De to øvrige spørgsmål behandles i 4.6 og 4.7

betyder, at de præster, der ikke har tid nok til deres arbejdsopgaver, fordeler sig ligeligt mellem mænd og kvinder, unge og gamle samt mellem bypræster og landpræster.

*Tabel 4.3A Besvarelsesmønsteret for spørgsmålet "Har du tid nok til dine arbejdsopgaver"*

Har du tid nok til dine arbejdsopgaver? N=272	Altid	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig / næsten aldrig
Andel af præster	4%	29,8%	29,8%	29,8%	6,6%

Tabel 4.3A viser, at kun 1/3 af præsterne har tid nok til deres arbejdsopgaver; men den viser ikke, hvorfor de 2/3 ikke har det.

*Tabel 4.3B Korrelationer mellem spørgsmålet "Har du tid nok til dine arbejdsopgaver" og skalaer for fysisk og psykisk helbred*

	Generelt selv vurderet helbred	Mentalt helbred	Vitalitet	Adfærdsmæssige stress-symptomer	Somatiske stress-symptomer	Kognitive stress-symptomer	Personlig udbrændthed	Arbejdsrelateret udbrændthed
24d Har du tid nok til dine arbejdsopgaver	-0,17**	-0,31***	-0,39***	0,40***	0,15*	0,30***	0,31***	0,44***

Note: Pearsons korrelation

Tabel 4.3B bekræfter den tydelige sammenhæng som undersøgelsen *Psykosocialt arbejdsmiljø i Folkekirken* fandt mellem kvantitative krav og trivsel

Denne undersøgelse kan således, hvad angår dette spørgsmål, ikke bidrage med nye resultater; men kun underbygge de resultater, der allerede foreligger.

#### 4.4 Betydningen af indflydelse

Indflydelse i arbejdet er en central dimension i det psykiske arbejdsmiljø. Undersøgelser har vist, at lav indflydelse i arbejdet øger risikoen for sygdomme, stress og dårlig trivsel, ligesom det påvirker motivationen, kvaliteten og produktiviteten (Gennemgang 2000: 8).

Flere af disse sammenhænge mellem indflydelse og helbred og trivsel blev også fundet for præster i undersøgelsen *Psykosocialt arbejdsmiljø i Folkekirken*, der medtog AMIs skala for Indflydelse i arbejde (Hein 2002: 79-81).

Præstens formelle indflydelse i arbejdet kan deles op i den daglige indflydelse og indflydelsen på arbejdspladsens udvikling.

Juridisk set har præsten en meget stor indflydelse på sit daglige arbejde

- Præsten tilrettelægger selv prioriteringen af sine arbejdsopgaver.
- Præsten tilrettelægger med enkelte undtagelser selv rækkefølgen af sine arbejdsopgaver. Undtagelserne er fx gudstjenester, konfirmandundervisning og menighedsrådsmøder.
- Præsten tilrettelægger inden for den brede ramme, det kirkelige tilsyn giver, selv indholdet i forkyndelsen og konfirmandundervisningen.

Billedet er ikke så tydeligt, når man ser på indflydelsen på arbejdspladsens udvikling.

- Præsten er i sin embedsførelse uafhængig af menighedsrådet; men menighedsrådet styrer de midler, præsten råder over, og rådet kan derigennem indirekte begrænse præstens indflydelse på arbejdspladsens (sognets) udvikling. Menighedsrådet kan ligeledes tage udviklingsmuligheder op uden præstens godkendelse, eksempelvis oprette besøgstjenester og afholde koncerter. (Bisgaard 1999: 7).
- Præsten er født medlem af menighedsrådet. Han sidder således med ved bordet, når planerne for arbejdspladsens udvikling vedtages, og han gør det forventeligt også, når de udarbejdes.

Juristen Preben Espersen sammenfattede i *Kirkeret i grundtræk* præstens formelle indflydelse i sit arbejde til at: "*Den enkelte præst kan således i vid udstrækning selvstændigt tilrettelægge sit arbejde*" (Espersen 2000: 37).

På denne baggrund måtte præstens indflydelse i arbejde forventelig være stor og udgøre en væsentlig positiv faktor i det psykiske arbejdsmiljø. Dimensionen Indflydelse i arbejde blev derfor medtaget i spørgeskemaet.

Skalaen til at måle indflydelsen på blev på linje med undersøgelsen *Psykosocialt arbejdsmiljø i Folkekirken* hentet i AMIs mellemlange spørgeskema fra 3-dækker projektet; men jeg medtog kun tre

af skalaens fire spørgsmål. Spørgsmålet ”Har du indflydelse på, hvem du arbejder sammen med?” blev ikke medtaget, da der ved en kirke normalt kun er en enkelt ansat i hver stillingskategori, dvs. en graver, en organist etc.. I de fleste sogne er samarbejdsgruppen dermed givet på forhånd, og der er ikke mulighed for at vælge. Præsten sidder ganske vist som menighedsrådsmedlem med ved bordet, når der skal ansættes nye medarbejdere og har ofte en stor indflydelse på, hvem der bliver ansat; men da de fleste ansættelser er meget langvarige, er denne mulighed for at vælge samarbejdspartnere mere teoretisk end faktuel.

De tre spørgsmål, der udgør denne undersøgelses skala for Indflydelse i arbejde er:

24. Spørgsmål om egenskaber ved arbejde (Sæt kun ét kryds ud for hvert spørgsmål, og besvar venligst alle spørgsmål)					
	Altid	Ofte	Somme tider	Sjælden t	Aldrig / næsten aldrig
a Har du stor indflydelse på BESLUTNINGER vedrørende dit arbejde?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b Har du indflydelse på HVAD du laver på dit arbejde?					
e Har du indflydelse på mængden af dine arbejdsopgaver?					

Der var ingen signifikante forskelle i scoringerne på undersøgelses skala for Indflydelse i arbejde for køn, samt 3 aldersgrupper og 3 urbaniseringsgrader (Analyser i bilag 3). Mænd og kvinder, gamle og unge samt land- og bypræster har således lige stor indflydelse i arbejde.

Tabel 4.4B Korrelationer mellem Indflydelse i arbejde og helbred og trivsel

	Generelt selvvurderet helbred	Mentalt helbred	Vitalitet	Adfærds- mæssige stress- reaktioner	Somatiske Stress- reaktioner	Kognitive stress- reaktioner	Person- lig udbrændt- hed	Arbejds- relateret udbrændt- hed
Indflydelse i arbejde	0,16*	0,29***	0,31***	-0,31***	-0,12	-0,23***	-0,30***	-0,36***

Note: Pearsons korrelation

Note: Det blev kontrolleret, om de tre spørgsmål i samme grad bidrager til hele skalaen korrelationer. Kontrollen viste ingen tydelige forskelle på, hvor meget de tre spørgsmåls bidrager med.

Tabel 4.4B bekræfter den tætte sammenhæng, som undersøgelsen *Psykosocialt arbejdsmiljø i Folkekirken* fandt mellem Indflydelse i arbejde og helbred og trivsel.

Da skalaen blev kontrolleret for konsistens, viste det sig, at Cronbach's Alfa steg fra 0,54 til 0,64, hvis spørgsmålet "Har du indflydelse på mængden af dine arbejdsopgaver" blev fjernet fra skalaen. Dette indikerer, at det er to forskellige faktorer, der styrer scoringerne på de to første og det sidste spørgsmål i skalaen. Det blev derfor efterfølgende undersøgt, i hvor høj grad de tre spørgsmål bidrager til skalaens samlede score, og som tabel 4.4C viser, skiller de to første spørgsmål sig ud fra det tredje, hvad angår gennemsnitsscoren.

*Tabel 4.4C De enkelte spørgsmåls bidrag til hele skalaens score*

	Præsternes gennemsnitsscore på en 1-100 skala
Hele skalaen Indflydelse i arbejde	66,7
a Har du stor indflydelse på BESLUTNINGER vedrørende dit arbejde?	79,6
b Har du indflydelse på HVAD du laver på dit arbejde?	79,2
e Har du indflydelse på mængden af dine arbejdsopgaver	48,7

Der er således ingen sammenhæng mellem, hvor stor indflydelse præsten på den ene side har på beslutningerne vedrørende arbejdet og indholdet i arbejdet og på de anden side har på mængden af arbejde. Formodningen om at indflydelse i arbejde udgør en væsentlig positiv faktor i det psykiske arbejdsmiljø, kan kun bekræftes for indflydelse på beslutninger vedrørende arbejde og for arbejdets indhold. Tabel 4.4C viser, at medens en gennemsnitspræst ofte har indflydelse på beslutningerne vedrørende arbejdet og indholdet af arbejdet, har han kun sommetider indflydelse på mængden.

Man kunne have forventet, at den store indflydelse på arbejdets indhold og beslutninger omkring det også ville give sig udslag i en stor indflydelse på mængden af arbejde; men det er ikke tilfældet.

#### 4.5 Betydningen af Messefald

Forekomsten af messefald, dvs. at en annonceret gudstjeneste bliver aflyst, fordi der ingen kirkegængere møder frem, kom med i spørgeskemaet efter anbefaling fra forundersøgelsens respondenter.

Messefald hænger i de fleste kirker i verden tæt sammen med medlemstallet og derigennem med kirkens indtægter og præstens aflønning (Sandford 1982: 79). Et lille fremmøde afspejler i de fleste menigheder et lille medlemstal og en lille løn til præsten. Søn- og helligdagsgudstjenester, hvor der ingen møder frem, er i de fleste kirker et utænkeligt fænomen, - menigheden er nedlagt for længst.

I Den danske Folkekirke og flere andre folkekirker er der ikke denne tætte årsagssammenhæng mellem fremmødet til gudstjenester, medlemstallet og præstens løn; derfor har messefaldene ingen indflydelse på præstens jobsikkerhed og aflønning, men det betyder ikke, at fremmødet til gudstjenester ikke påvirker præsterne, særligt når fremmødet går i nul og bliver til messefald. På konferencen Fremtidens præst skildrede Agnete Brink den lave kirkegang i nogle sogne som et tilbagevendende tema, blandt de problemer, som nye præster bragte frem på Efteruddannelsen (Fremtidens 1998: 33).

Spørgeskemaet indeholdt følgende spørgsmål vedrørende messefald

8. Hvor mange gange inden for det sidste år har der været messefald i pastoratets kirke/kirker, dvs. en annonceret gudstjeneste blev aflyst, fordi der ingen kirkegængere mødte frem?

Antal messefald i pastoratet inden for det sidste år \_\_\_\_\_ a

Hvis der på helligdagene er mere end en gudstjeneste i pastoratet,

har du/I så oplevet flere messefald på samme helligdag

b  Ja

c  Nej



Tabel 4.5 Messefaldenes fordeling blandt præsterne i 2002

Antal messefald om året	0	1	2	3	4-6	7-10	11-15		Mere end et messefald på samme helligdag
Antal respondenter N = 275	219	23	16	4	7	2	3		3
% af respondenter	79,9%	8,4%	5,8%	1,5%	2,6%	0,8%	1,2%		1,2%
Omregnet til andel af alle Danmarks 1846 sognepræster	1475	155	107	28	48	15	22		22

Tabel 4.5 viser, at fire ud af fem præster i 2002 ikke oplevede messefald, og en ud af tyve oplevede det mere end tre gange om året. En ud af 100 præster oplevede to messefald på samme helligdag. Det samlede antal messefald er uden tvivl lavere i 2007, da de kirkelige myndigheder siden 2002 i vidt omfang har sænket gudstjenestefrekvensen i de dårligt besøgte sogne, så der møder flere op til de færre gudstjenester, samtidig med at gudstjenestedeltagelsen har været stigende.

Kontrollen for køn (Mann-Whitney test) og alder<sup>12</sup> (Kruskal-Wallis test) viste ingen signifikante sammenhænge. Messefaldene falder således ligeligt blandt mænd og kvinder og blandt de unge og ældre præster. Kontrollen for urbaniseringsgrad viste en signifikant forskel (Kruskal-Wallis test). I sogne på landet eller med byer under 1.000 indb. er der dobbelt så mange messefald som i byer med 1.000-49.999 indb. og fem gange så mange som i byer med 50.000+ indb. Da de tre urbaniseringsgrader efterfølgende blev sammenlignet parvis, viste det sig, at forskellen mellem de to højeste urbaniseringsgrader ikke er signifikant (Mann-Whitney test). De fleste messefald forekommer således ikke overraskende i landsogne og i sogne med småbyer.

---

<sup>12</sup> Tre aldersgrupper

Der viste sig overraskende kun en enkelt meget svag sammenhæng mellem, hvor mange messefald præsterne har og deres helbred og trivsel. Den enkelte svage signifikante sammenhæng var til Generelt selvvurderet helbred og signifikansens størrelse var 0,14\* (Analyse i bilag 3).

Resultaterne betyder ikke, at messefald ikke belaster præsterne; men at der ikke er nogen statistisk sammenhæng mellem præsternes helbred og trivsel, og hvor mange messefald de oplever.

Der er flere mulige forklaringer. En mulighed er, at præsten ved siden af den ringe besøgte kirke har en velbesøgt kirke, der opvejer den belastning, kirken med den ringe kirkegang udgør. En anden mulighed er, at de kirkelige myndigheder, før belastningen kan registreres på præstens helbred og trivsel, sænker gudstjenestefrekvensen i de dårligt besøgte sogne, så der møder flere op til de færre gudstjenester. En tredje mulighed er, at præster, der belastes af messefald, hurtigt søger videre til pastorater med en bedre kirkegang. Den sidste mulighed kan også forklare den svage sammenhæng mellem messefald og Generelt selvvurderet helbred, idet præster med et dårligt fysisk helbred er mindre tilbøjelige til at skifte sogn end fysisk velfungerende præster, se 2.2.

#### 4.6 Betydningen af møder efter kl. 18

Præstens møder efter kl. 18 blev indføjet i spørgeskemaet ud fra den antagelse, at disse møder udgør en belastning for præsterne.

Spørgsmålet var

**11. Hvor mange møder (f.eks. dåbsbesøg, udvalgmøder, menighedsrådsmøder, kirkeblad) har du haft efter kl. 18 de sidste 4 arbejdsuger, dvs. fraregnet evt. vinterferie?**

Antal møder: \_\_\_\_\_

Der viste sig en signifikant forskel på, hvor mange møder de mandlige og kvindelige præster har efter kl. 18. (Mann-Whitney test). Mændene har i gennemsnit 7,3 over en fire ugers periode, og kvinderne har i gennemsnit 6,2. Da det kunne tænkes, at forskellen mellem de to køn var mindre for præster i aldersgruppen med hjemmeboende børn, blev kontrollen for køn gentaget for aldersgruppen 30-52 år; men kønsforskellen var stadig signifikant (Mann-Whitney test).

Den efterfølgende kontrol for alder med 3 aldersgrupper viste ingen signifikante aldersforskelle (Kruskal-Wallis test). Ældre og yngre præster har med andre ord lige mange møder efter kl. 18. Der er derimod en signifikant forskel, hvis man ser på sognenes urbaniseringsgrad (Kruskal-Wallis test). Da de tre urbaniseringsgrader efterfølgende blev sammenlignet parvis, viste det sig, at forskellen kun var signifikant mellem de to laveste urbaniseringsgrad (landsogne og sogne op til 49.999 indb.) og den højeste urbaniseringsgrad (sogne i byer med 50.000+ indb). Trinvis mellem de to laveste urbaniseringsgrader er der ingen signifikant forskel, dvs. at forskellen kan bero på en tilfældighed. I tal har præsterne på landet i løbet af fire uger i gennemsnit 6,1 møder efter kl. 18. Præster i byer med 1.000-49.999 indb. har 6,7 møder og præster i byer 50.000+ indb. har 8,0 møder.

Der kunne ikke konstateres nogen signifikant sammenhæng mellem, hvor mange møder præsterne har efter kl. 18 og deres helbred og trivsel. Forklaring kan være, at præsterne med de mange møder efter kl. 18, for en stor dels vedkommende er præster med et fysisk og psykisk overskud, der gerne bruger deres aftener på møder. En anden mulighed er, at møderne ikke udgør en belastning, fordi mange af dem bereder præsten gode oplevelser

Der viste sig en sammenhæng mellem, hvor mange møder præsten har efter kl. 18, og om han har tid nok til sine arbejdsopgaver. Korrelationen er svag, men stærkt signifikant, 0,17\*\* (Pearsons korrelation), hvilket betegner en sikker, men svag sammenhæng. Sammenhængen antyder, at mange præster for at få tid nok henlægger møder til om aftenen, eller at der er en generel sammenhæng mellem antallet af aftenmøder og arbejdsbyrden.

#### 4.7 Betydningen af opgaver på fridage

Opgaver på fridage blev medtaget i spørgeskemaet ud fra den antagelse, at disse møder udgør en belastning for præsterne.

Spørgsmålet lød

**Hvor mange tjenstlige opgaver (f. eks begravelser, husbesøg, menighedsrådsmøder) har du haft på din ugentlige fridag de sidste 4 arbejdsuger, dvs. fraregnet evt. vinterferie?**

Antal opgaver: \_\_\_\_\_

Der var ingen signifikant forskel på, hvor mange opgaver de to køn (Mann-Whitney test) eller præster opdelt i 3 aldersgrupper og 3 urbaniseringsgrader (Kruskal-Wallis test) påtager sig på deres ugentlige fridag. Mænd og kvinder, unge og gamle samt præster på land og i by har med andre ord lige mange tjenstlige opgaver på deres ugentlige fridag.

*Tabel 4.7 Tjenstlige opgaver på fridag*

Antal opgaver på den ugentlige fridag de sidste 4 uger N = 265	Ingen	1	2	3-4	5 og derover
Andel af præsterne	27%	25%	21%	16%	11%

Tabel 4.7 viser, at kun hver fjerde præst har helt fri fra arbejde på sin ugentlige fridag

Da der blev søgt efter sammenhænge mellem opgaver på fridage og præstens helbred og trivsel, viste der sig kun en enkelt svag signifikant sammenhæng. Sammenhængen er, at hver gang antallet af tjenstlige opgaver på den ugentlige fridag vokser med en, falder Generelt selv vurderet helbred med en på en 1-100 skala (Analyse i bilag 3).

Der er således ingen sammenhæng mellem, hvor mange opgaver præsten påtager sig på sin ugentlige fridag og hans trivsel; men der er en sammenhæng til hans helbred. Hvad der forårsager denne sammenhæng, siger tallene desværre intet om. Det kan være de manglende hele fridage, der på langt sigt giver et dårligt helbred, men det kan lige såvel være et dårligt helbred, der gør det nødvendigt at arbejde på fridagene, eller det kan være en tredje faktor, der styrer såvel helbredet som fridagsarbejdet.

## 5 Arbejds karakteristika

### 5.1 Betydningen af urbaniseringsgrad

Det går igen i den litteratur, der bygger på præsternes egne erfaringer, at der er forskel på arbejdsforholdene på landet og i byen, og der foreligger tre nyere nordiske undersøgelser, der behandler forskellige aspekter af denne forskel, to undersøgelser fra Danmark og en fra Norge.

Undersøgelsen *Præsters arbejdsvilkår i Folkekirken*, fra 1999-2000, behandlede ikke de psykiske, men de fysiske forskelle på at være præst på landet, i en forstad og i en større by. Undersøgelsen konstaterer, at landpræsterne har en længere arbejdstid end bypræsterne, og at der er forskel på, hvor lang tid, der forholdsvis bruges på forskellige arbejdsopgaver i byen og på landet, se også 4.3. (Bischoff-Mikkelsen 2000: 503).

Undersøgelsen *Psykosocialt arbejdsmiljø i Folkekirken*, fra 2002, opererede også med tre urbaniseringsgrader 1) Sogne i Hovedstaden med forstæder. 2) Større provinsbyer og sogne med 50% urbaniseringsgrad og 3) Sogne med op til 50% urbaniseringsgrad samt landsogne (Hein 2002: 67).

Undersøgelsen konstaterede følgende forskelle: Præsterne på landet har sværest ved at nå deres arbejdsopgaver, de skal tie mest stille med deres meninger, har mindst indflydelse på, hvem de arbejder sammen med, er mest isolerede og har færrest medarbejdere, de kan snakke med, ligesom de føler, de yder den ringeste arbejdsindsats. Til gengæld behøver de ikke være så præcise og er mere tilfredse med deres provster, ligesom de har et bedre samarbejde på deres arbejdspladser og scorer lavest på enkelte stresssymptomer. Det omvendte gælder for bypræsterne. De scorer højere på enkelte stresssymptomer etc., men har lettere ved at nå deres arbejdsopgaver og er mere tilfredse med deres indsats (Hein 2002: 69).

Den norske undersøgelse omkring nyorganisering af præstearbejdet og ledelsen, som KIFO gennemførte i årene 2000 til 2003, berørte også arbejdsmiljøforskelle mellem land og by (Huse 2002 og 2003). Undersøgelsens resultater kan desværre kun overføres til Danmark med store forbehold, da

Danmark sammenlignet med Norge er et lille, meget homogent land, hvad angår urbaniseringsgrader. Det tyndest befolkede danske sogn er tætbeholdt sammenlignet med det tyndest befolkede norske.

I denne undersøgelse blev brugt en urbaniseringsskala med syv grader. Skalaen, der er udarbejdet af konsulent cand. scient. soc. Steen Marqvard Rasmussen, er gengivet i tabel 5.1. Danmarks statistik har forestået arbejdet med at indplacere de enkelte sogne på skalaens trin.

*Tabel 5.1 Urbaniseringsgrader*

De syv sognetyper:
Landdistrikter
Byområder med 200-999 indbyggere
Byområder med 1.000-4.999 indbyggere
Byområder med 5.000-19.999 indbyggere
Byområder med 20.000-49.999 indbyggere
Byområder med 50.000+ indbyggere
Hovedstadsområdet

Undersøgelsens spørgeskemaer blev før udsendelsen påført et ciffer, der angav, hvilken sognetype modtageren var præst i. Hvor en præst havde flere sogne med forskellig urbaniseringsgrad, blev spørgeskemaet påført cifferet for sognet med den højeste urbaniseringsgrad, da jeg antog, at nærheden til det mere urbaniserede sogn ville påvirke de samlede arbejdsforhold i retning mod det mere urbaniserede sogn.

Da skalaerne for helbred og trivsel blev undersøgt for sammenhænge til de syv urbaniseringsgrader, viste der sig ingen signifikante sammenhænge (Analyser i bilag 3).

Det betyder ikke, at der ikke er forskel på at være præst på landet og i byen; men når de forskellige arbejdsmiljøfaktorer virker sammen, ender det ud med, at forskellene ikke påvirker helbredet og trivslen i forskellig retning. En medvirkende årsag er uden tvivl, at præster er forskellige og bevæger sig, så de, der har det bedst med arbejdsforholdene på landet, primært vil være at finde på landet og omvendt.

Det kan dog have sløret analysens resultat, at Danmark er et lille land, hvor der nogle steder er en uhyre kort fysisk afstand mellem landsogne og bysogne. Et landsogn og et forstadssogn kan være dele af samme pastorat og præge hinanden i begge retninger, ligesom et forstadssogn mange år efter, at det blev fyldt med tilflyttere fra de omliggende landsogne, kan fortsætte med at fungere, som da det selv var et landsogn

## 5.2 Betydningen af årstid

Præstens arbejdsopgaver er meget ulige fordelt over året. Sommeren er en rolig periode. Efter sommerferien begynder konfirmandholdene og mødeaktiviteterne starter op igen. Jul og nytår giver en del skæve helligdage og mange arrangementer, og hen på foråret kulminerer arbejdsåret med påske og pinse, de skæve helligdage, konfirmationerne, afslutning af mødeaktiviteter samt udflugter, der, alt efter om påsken falder tidligt eller sent, er trængt sammen på halvanden til to en halv måned. Først efter 2. pinsedag kan præsten tage fat på det kontorarbejde og de husbesøg, der ikke blev tid til i den hektiske forårstid.

Det kan derfor undre, at emnet årstidssvingninger i belastningen er fraværende i såvel den litteratur, der bygger på præsternes egne erfaringer, som i de nyere undersøgelser, jeg er bekendt med. Som et mundtligt overleveret begreb er emnet derimod meget levende. Det kom eksempelvis på bordet, da arbejdsgruppen bag undersøgelsen *Psykosocialt arbejdsmiljø i Folkekirken* den 25/11 2002 fremlagde sine resultater. Under fremlæggelsen lød det fra salen som et argument imod undersøgelsens brugbarhed, at undersøgelsen var foretaget om foråret, i den periode hvor præsterne er mest stressede, og det argument vækker erindringer fra min egen tid som præst, hvor kolleger talte om den gode tid efter 2. pinsedag, hvor der igen kun var en helligdag om ugen og derfor ville blive tid til at stresses af.

Det kunne derfor være relevant at undersøge, om præsterne er mere stressede sidst på foråret.

Det er imidlertid ikke uproblematisk at foretage en sådan undersøgelse.

Det første problem er, at emnet forskningsmæssigt generelt er et uopdyrket land. Der tales meget om forårstræthed og vinterdepressioner; men der eksisterer mig bekendt ingen undersøgelser af

fænomenets omfang<sup>13</sup>. Der er således ingen referencegrupper, man kan sammenligne eventuelle årstidssvingning hos præsterne med. Da der imidlertid er store svingninger i arbejdsmængden, kunne det fortsat være relevant at teste den almene antagelse, at der er årstidssvingninger i præsters helbred og trivsel, og at disse svingninger falder sammen med svingningerne i arbejdsmængden.

Det andet problem er, at denne undersøgelse er en beskrivende epidemiologisk undersøgelse, hvori respondenterne kun er blevet kontaktet en enkelt gang. Den vil derfor ikke kunne sige noget om, hvordan præsterne havde det et halvt år før eller efter undersøgelsen; men kun om, hvordan de havde det, da de udfyldte spørgeskemaet. Det ligger imidlertid så heldigt, at der tre måneder efter denne undersøgelse blev foretaget en anden landsdækkende undersøgelse, der brugte de samme skalaer til at måle præsternes helbred og trivsel.

Det drejer sig om undersøgelsen *Psykosocialt arbejdsmiljø i Folkekirken*, der blev postomdelt i maj måned 2002, og maj måned 2002 var netop præget af en sen påske, der trængte forårets kirkelige arbejdsopgaver sammen på et lille tidsrum. I modsætning dertil blev denne undersøgelses spørgeskema postomdelt i februar 2002. En arbejdsmæssigt stille måned efter nytår.

De to undersøgelser skulle give et billede af præsternes helbred og trivsel i januar-februar 2002 og i april-maj 2002, da begge spørgeskemaer vedrører præsternes tilstand den foregående måned og for størstepartens vedkommende blev udfyldt og returneret inden for en måned.

Det er ikke ualmindeligt at bruge stikprøver til at måle svingninger i åbne populationer. Eksempelvis bygger opinionsundersøgelser, der skal vise vælgerudsving op til folketingsvalg, i høj grad på stikprøver, og i 1951-54 gennemførtes en større epidemiologisk undersøgelse af den danske befolknings sundhedstilstand, hvor man hver måned spurgte en repræsentativ stikprøve af befolkningen over 15 år, om de havde været syge den foregående måned, og hvad de i givet fald havde fejlet.

---

<sup>13</sup> Det danske Center for selvmordsforskning, arbejder med årstidssvingninger i selvmordraten, men har ifølge Centerleder Lilian Zøllner kun formodninger vedrørende årsagen, og de lysbetingede vinterdepressioner, der fra tid til anden omtales i aviser og blade, rammer ifølge "The Winter Depression Research Group", Tromsø universitet, Norge kun befolkningen nord for 58 graders nordlig bredde, og selv der er det kun en meget lille del af befolkningen.



(Foldspang 1992: 288). En grundigere gennemgang af mulighederne for at drage sammenligninger mellem denne undersøgelse og undersøgelsen *Psykosocialt arbejdsmiljø i Folkekirken* foreligger i bilag 5

Tabel 5.2 Svingninger i fysisk, psykisk og følelsesmæssig belastning mellem februar og maj 2002

	Denne undersøgelses gennemsnits-score fra januar-februar	<i>Psykosocialt arbejdsmiljø i Folkekirken</i> gennemsnits-score fra april-maj	Forskelle fra februar til maj
Generelt selv vurderet helbred.	70	72	Uvæsentlig positiv forskel
Mentalt helbred	74	74	Ingen forskel
Vitalitet	60	63	Uvæsentlig positiv forskel
Adfærdsmæssige stresssymptomer	23	25	Svag negativ forskel, der stammer fra spørgsmålet "Jeg har ikke haft tid til afslapning og fornøjelser"
Somatiske stresssymptomer	21	20	Uvæsentlig positiv forskel
Kognitive stresssymptomer	30	25	Et positivt fald

Tabel 5.2 viser, at præsterne tilsyneladende ikke var mere stressede i april-maj end i januar-februar. Den enlige skala med en synlig forskel peger tvært imod på, at præsternes kognitive stressniveau, der afspejler evnen til at træffe de rigtige beslutninger, var lavere i april-maj. Det samlede resultat bliver, at præsternes stressniveau lå højt hele foråret 2002. Det var ikke som forventet lavere i den stille periode efter jul, end det var i årets travleste periode sidst på foråret. Tallene siger desværre ikke noget om årsagerne. En mulighed er, at præsterne ikke når at stresses af efter julens mange opgaver, eller at de ikke når at få afviklet de opgaver, der blev skudt ud til efter jul, før fastelavn og forårstravlheden dukker op.

### **5.3 Betydningen af antal folkekirkemedlemmer pr præst**

Det forekommer selvindlysende, at et stort antal sognebørn må udgøre en større belastning for præsten end et lille antal; men antagelsen behøver ikke være sand, fordi den er selvindlysende. Antagelsen forudsætter, at alle sogne er ens, og at præsten kun udfører de arbejdsopgaver, han ifølge love og regulativer er forpligtet på, og sådan er den virkelighed, præsterne møder, ikke.

Der er små sogne, hvor præsten mødes med en forventning om, at han påtager sig arbejdsopgaver omkring bibelkredse, sognehøjskoler ol. i langt højere grad end i store sogne. Der er sogne med massive sociale problemer eller med store indvandregrupper, der møder præsten med en forventning om, at han engagerer sig og står til rådighed for alle, hvad enten de er medlemmer af folkekirken eller ej. Der er sogne, hvor præsten står alene med alle sine arbejdsopgaver, og der er sogne, hvor han har medhjælp i form af sognemedhjælpere, kateketer og kordegne. Der er store sogne med mange medlemmer, hvor der intet forventes af præsten. Alle disse forskelle gør, at sognebørnenes antal forventelig ikke afspejler, hvor belastet præsten er, og forventningen viste sig at være sand.

Da der blev søgt efter signifikante sammenhænge mellem, hvor mange sognebørn præsten har og hans helbred og trivsel, viste der sig ingen sammenhæng (Analyser i bilag 3).

Det betyder ikke, at præster med mange sognebørn ikke belastes af de mange arbejdsopgaver, der følger med mange sognebørn; men at den belastning, de udgør, forsvinder i statistikken, fordi der også kan være mangfoldige andre belastende eller aflastende faktorer til stede i et sogn.

## 6 Individuelle / psykologiske faktorer:

### 6.1 Betydningen af mandens midtvejskrise

De mandlige præsters midtvejskrise har i udlandet været genstand for almen interesse, medens den i Danmark er uomtalt. Nordamerikaneren Roy M. Oswald skildrer midtvejskrisen som én ud af mange overgangsfaser i præstens livsforløb (Oswald 1990: 101); medens nordamerikaneren John A. Sandford i sin bog *Ministry burnout* tildeler den en selvstændig betydning og giver den et kapitel for sig selv (Sandford 1982). Hvis man derfra vender sig til nyere undersøgelser af præsters midtvejskriser, har canadieren John Frogley behandlet denne ud fra litterære tilgange (Frogley 1999); medens hollænderen Johannes Frederick Pienaar i 1997 foretog en egentlig empirisk undersøgelse af midtvejskrisen hos mandlige præster i den hollandske reformerte kirke. Pienaar konkluderede, at mandlige præster ikke er mere udsatte for stress under midtvejskrisen end eller i deres embedsforløb, og at de spørgsmål, de stiller sig under midtvejskrisen, ikke er forskellige, fra de spørgsmål andre faggrupper stiller sig selv; men det "eco-system", præster indgår i, kan gøre det svært for dem at gennemleve den integrering af karriereovervejelser, familie og død, der er en del af midtvejskrisen, med en krise til følge (Pienaar 1997).

Midtvejskrisen er den sidste af overgangsfaserne i Erich H. Eriksons psykosociale udviklingsteori, hvori Erikson fjøede en psykosocial dimension til Freuds psykoseksuelle udviklingsteori.

Midtvejskrisen er det trin i livet, hvor et menneske må leve med, hvad det har fået opbygget på vej gennem livet, og se i øjnene, at livet ikke varer evigt. Overgangen kan enten føre til integritet, hvor mennesket føler sig som del af en stor helhed, hvor det accepterer livets grænse og ser sig selv som del af slægternes historie og som indehaver af livserfaring, eller overgangen kan føre til desperation over det, man ikke nåede, til angst for døden og til afsky over for sig selv. (Miller 1983: 167).

Det, der sætter midtvejskrisen i gang og fastlægger på hvilket alderstrin, den indtræffer, er dels det fysiske forhold at kroppen svækkes og dels den livssituation, at børnene flytter hjemmefra (Miller 1983: 166). Tidspunktet må derfor, hvis midtvejskrisen, som Erikson antager, er almenmenneskelig, flytte sig lidt fra generation til generation, alt efter hvilken alder generationens forældre har, når de får børn, og hvilken alder generationens børn har, når de flytter hjemmefra, ligesom der må være individuelle forskelle. Denne spredning i tid gør det svært at registrere krisen i en

kvantitativ undersøgelse. Da der imidlertid er en stor udenlandsk interesse for den mandlige midtvejskrise, og der generelt er enighed om, at den indtræffer på nogenlunde samme tidspunkt for alle generationens mænd, kunne det være interessant at undersøge, om mandlige præster i 40 års alderen oplever et fald i skalaerne for helbred og trivsel, der kan afspejle en midtvejskrise.

Med henblik på en sådan undersøgelse blev de mandlige respondenter først inddelt i aldersgrupper af 5 års længde<sup>14</sup>, og dernæst i tre større aldersgrupper<sup>15</sup>.

Analyserne viste ingen spor efter midtvejskrisen. I aldersopdelingen med 5 års intervaller blev kun fundet signifikante forskelle for Adfærdsmæssige stresssymptomer (Kruskal-Wallis test). Forskellen er, at gruppen 56-60 år scorer lavere end gruppen 30-35 år på Adfærdsmæssige stresssymptomer. I aldersopdelingen med tre større grupperinger var der signifikante forskelle for Mentalt helbred og for Adfærdsmæssige stresssymptomer (Kruskal-Wallis test). I begge tilfælde er forskellen, at gruppen 53-69 år har det bedst, medens der ingen signifikant forskel er mellem aldersgrupperne 30-35 år og 44-52 år.

De manglende sammenhænge mellem de mandlige præsters alder og deres helbred og trivsel styrker Johannes Frederick Pienaars forskningsresultater, der var, at præster ikke er mere psykisk belastede under midtvejskrisen end ellers. Imod dette kan indvendes, at hollandske og danske præsters arbejdsmiljø ikke umiddelbart kan sammenstilles, da såvel teologierne, traditionerne og ledelsesforholdene er meget forskellige; men midtvejskrisen skulle være en faktor, der optræder uafhængigt af arbejdsmiljøet, så indvendingen kan afvises. Det er også muligt, at midtvejskrisen ikke kan registreres, fordi den, som nogle kritikere mener, er en social konstruktion, der kun forekommer i bestemte miljøer som den nordamerikanske mellemklasse, eller at den ikke, som nævnt ovenfor, kan registreres i en kvantitativ undersøgelse, fordi individuelle forskelle slører sammenhængen. Resultaterne kan således hverken afkræfte eller bekræfte, at danske mandlige præster gennemlever en

---

<sup>14</sup> 30-35 år (N=16), 36-40 år (N=25), 41-45 år (N=27) 46-50 år (N=22), 51-55 år (N=25), 56-60 år (N=30)

<sup>15</sup> 30-43 år (N=53), 44-52 år (N=45), 53-69 år (N=64)

midtvejskrise; men de underbygger det resultat Pienaar nåede frem til, at midtvejskrisen ikke påvirker de mandlige præsters helbred og trivsel.

## **6.2 Betydningen af hvor mange år præsten har været i samme embede**

Den litteratur, der bygger på præsters egne erfaringer, er enig om, at præster ikke bør blive for længe i det samme embede. Fra Nordamerika kommer anbefalingen fra den anglikanske præst John A. Sandford (Sandford 1982: 27) og den lutherske præst Roy M. Oswald (Oswald 1990: 101) og fra Svejs fra den reformerte teolog Pierre-Luigi Dubied. Dubied sætter årstal på og anbefaler præsten at søge videre efter 15 år (Dubied 1995: 69). Fra Danmark kendes ingen generelle anbefalinger vedrørende embedslængder; men der er tradition for, at præster i løbet af deres embedstid beklæder 2 til 3 embeder. Tradition har sit historiske udspring under enevælden. I den periode begyndte præsterne i dårligt aflønnede embeder, hvorefter de gennem flere embeder avancerede til stadig bedre aflønnede embeder.

Der foreligger mig bekendt ingen empiriske undersøgelser af emnet for præsters vedkommende; men bag organisationsteoretikeren Katz's jobvarighedskoncept ligger et empirisk materiale, der underbygger ovenstående anbefalinger (Schein 1996: 98ff). Katz undersøgte sammenhænge mellem på den ene side fem dimensioner i arbejdet (variation, indhold, opgavernes betydning, feedback og autonomi) og på den anden side jobtilfredshed. Undersøgelsen viste, at de fem dimensioner havde forskellig betydning for jobtilfredsheden, alt efter hvor længe medarbejderen havde været i jobbet. For en nyansat havde afveksling ingen betydning for jobtilfredsheden, og autonomi havde en negativ betydning. I en periode fra et halvt til 5 år efter ansættelsen havde alle dimensionerne meget stor betydning for jobtilfredsheden; men efter fem år begyndte de alle at dale i betydning, indtil de efter en 15-20 år i jobbet ikke mere havde nogen væsentlig betydning for, hvor tilfreds medarbejderen var med sit job (Schein 1996: 98).

Det kunne på den baggrund være interessant at undersøge, om der er sammenhænge mellem, hvor længe præsterne har beklædt deres nuværende embeder, og hvordan de scorer på skalaerne for helbred og trivsel.

Med henblik på en sådan undersøgelse blev de tidsrum, hvori undersøgelsens præster havde beklædt deres nuværende embeder delt op i intervaller på 5 år<sup>16</sup>. Da der ikke viste sig signifikante sammenhænge mellem embedslængden og den samlede præstegrupes helbred og trivsel (Kruskal-Wallis test), blev de to køn efterfølgende undersøgt hver for sig (Kruskal-Wallis test). Heller ikke her viste der sig signifikante sammenhænge. Da de manglende sammenhænge kunne skyldes, at præster over 50 år rent pragmatisk finder sig tilrette i deres embeder, fordi alderen gør det sværere at få et nyt embede, blev analyserne endeligt gentaget med gruppen 30-55 år; men heller ikke denne undersøgelse bragte sammenhænge til veje (Kruskal-Wallis test).

De manglende sammenhænge betyder ikke, at præster ikke har godt af et skift efter 10 år i samme embede. Den manglende sammenhæng kan også skyldes healthy worker effekten, der bevirker, at de præster, der ikke har godt af lange embedsperioder, skifter embede, inden deres jobtilfredshed daler så meget, at deres helbred og trivsel påvirkes. De, der bliver længere end 10-15 år, bliver dermed i udstrakt grad de præster, der har det godt med at blive i det samme embede, og de der i kraft af præstens store Indflydelse i arbejde, se 4.4, med regelmæssige mellemrum engagerer sig i nye opgaver med et nyt indhold. Eksempelvis har en præst ofte mulighed for, når han i en årrække har haft minikonfirmander som sit hovedengagement, efterfølgende at lægge sit hovedengagement i kirkebladet, alternative gudstjenesteformer, besøgstjenester eller ældrearbejde.

### **6.3 Betydningen af fritidsinteresser, der intet har med teologi og kirke at gøre**

Et aspekt, der dukker op i såvel den litteratur, der bygger på præsternes egen erfaringer, som i enkelte nyere undersøgelser, er præstens behov for fritid. Såvel nordamerikanerne Sandford (Sandford 1982: 20), Hagedorn (Lutz 1990: 129) og Chesnutt (Lutz 1990: 152) som svejtseren Dubied (Dubied 1995: 101) og danskerne Bjerg og Steffensen (Bjerg 2000: 49) skriver om præstens behov for at holde fri. Bjerg og Steffensen benævner fridage og ferier som "*heller*" for familielivet, der skal holdes fast på (Bjerg 2000: 49). Sandford anbefaler konkret, at fridagen skal holdes hellig uden pastorale aktiviteter (Sandford 1982: 19). Den skal i stedet fyldes med aktiviteter, der modsat præstearbejdet frembringer synlige resultater, der kan måles og vejes, såsom havearbejde, maleri og istandsættelse af hjemmet

---

<sup>16</sup> 0-5 år (N=94) 6-10 år (N=69), 11-15 år (N=38) 16-20 år (N=36) <21 (N=38)

(Sandford 1982: 23). Lutz skriver om fritiden, som en tid præsten har behov for for at få genopfyldt sine følelsesmæssige og fysiske ressourcer (Lutz 1990: 85), og fra min egen tid som præst erindrer jeg ældre kolleger, der ved præsteindsættelser anbefalede deres nye yngre kolleger, at de ikke kun skulle arbejde, men også holde fri fra arbejde og have interesser, der ikke berørte deres arbejde. Ofte henviste disse ældre kolleger til, at de ved deres indsættelse havde fået den samme anbefaling, men først med årene selv havde indset, hvor vigtigt det var at holde fri.

Der foreligger 2 nyere nordamerikanske undersøgelser af præsters fritid. Den ene er James Andrew Schibsteds undersøgelse *A recovery strategy for workaholic pastors* fra 1995. Undersøgelsen konkluderede, at hvis præsten ville beholde sin familie, sit helbred og sit embede, måtte han skelne mellem sit selv (self) og sit embede (ministry). Han måtte ikke blive embedet, og embedet måtte ikke blive ham (Schibsted 1995). Den anden undersøgelse er Kay C. Smith og Virginia Carsons undersøgelse *Thou Shalt Not Play* fra 1988, der ikke behandlede de psykiske aspekter af præsters fritid; men hvor meget fritid præster har. Undersøgelsen konstaterede, at præster havde mindre fritid end den arbejdende befolkning som helhed (Smith 1990).

Der foreligger også danske undersøgelser. Forskellen mellem disse undersøgelser og de to ovennævnte er, at de ikke fokuserer på behovet for mere fritid, men på behovet for mindre arbejdstid, dvs. at der bør ansættes flere præster til at varetage arbejdet. I årsberetningen for Præsteforeningens hovedbestyrelse 2003 refereres til en række forsøgsvisse arbejdstidsundersøgelser, der godtgør, at præsternes obligatoriske arbejdsopgaver i sig selv omfatter mere end 37 timer om ugen (Prf. bl. 2003/15-16: 309). Udsagnet støttes af undersøgelsen *Præsters arbejdsvilkår i Folkekirken* fra 2000 (Bischoff-Mikkelsen 2000).

Det kunne på denne baggrund være relevant at undersøge, om der er en sammenhæng mellem, hvor megen tid præsterne bruger på fritidsinteresser, der intet har med kirke og teologi at gøre, og deres scoringer på helbred og trivsel.

De spørgsmål, der blev indføjet i spørgeskemaet, var

**18. Har du fritidsinteresser, der intet har med kirke og teologi at gøre?**

Fx sport på banen eller foran tv, frimærker, havearbejde.

a  Ja

b  Nej

Hvis ja, hvor lang tid bruger du ca. om ugen på disse interesser? c \_\_\_\_\_ timer

Der viste sig ingen signifikante kønsforskelle (Mann-Whitney test) og ingen signifikante forskelle for 3 urbaniseringsgrader (Kruskal-Wallis test) på fritidens længde. Mænd og kvinder og præster på landet og i byen bruger med andre ord lige lang tid på ikke-kirkelige fritidsinteresser.

Der viste sig derimod en lille signifikant forskel på, hvor megen fritid unge og ældre præster har. Korrelationen er kun 0,15\* (Pearsons), og som en lineær regression betyder den, at præsten for hvert år han bliver ældre, holder fri 4 minutter mere om ugen (Analyse i bilag 3). Da præsterne efterfølgende blev opdelt på 3 aldersgrupper viste det sig, at den væsentligste forskel lå mellem præster i aldersgrupperne over og under 53 år.

Denne undersøgelse bekræfter således formodningen om, at præster efter en række år i embedet finder det mere betydningsfuldt at holde fri.

De virkelig interessante resultater dukkede op, da der efterfølgende blev søgt efter sammenhænge mellem fritidens længde og præstens helbred og trivsel



Tabel 6.3A Lineær regression mellem ikke-kirkelige fritidsaktiviteter og signifikante skalaer for helbred og trivsel

Pearsons korrelation	Lineær regression mellem antal timer til ikke-kirkelig fritid og præstens trivsel på en 0-100 skala	
	Alle respondenter	Respondenter med mere end fem år som præst N = 193 -197
Mentalt helbred	+ 0,6**	+0,6**
Vitalitet	+ 1,1***	+1,2***
Adfærdsmæssige stressreaktioner	- 1,0***	-1,0**
Personlig udbrændthed	- 0,6*	-0,8**
Arbejdsomæssig udbrændthed	- 0,7*	-0,9**

Tabel 6.3A viser, at jo flere timer præsten bruger på ikke-kirkelige fritidsaktiviteter, jo bedre trives han. Tabellen indikerer desuden, at efter fem år som præst er den positive sammenhæng større

Det kunne dernæst være interessant at undersøge, om den lineære regression afspejler en jævnt stigende lineær kurve, eller om kurven flader ud, når præsten har over et vist antal timers fritid om ugen

6.3B Sammenhænge mellem ikke-kirkelige fritidsaktiviteter opdelt i intervaller og scoringer på helbred og trivsel.

Signifikante skalaer (Kruskal-Wallis test)	Gennemsnitsscoringer på 0-100 skala				
	<2 timer N = 70	2-3,5 timer N = 80	4-5,5 timer N = 52	6-8 timer N = 21	>8 timer N = 33
Mentalt helbred *	74	77	81	81	82
Vitalitet **	59	64	69	71	74
Adfærdsmæssige stressreaktioner **	29	26	19	13	17
Personlig udbrændthed **	41	39	32	33	33
Arbejdsomæssig udbrændthed *	40	36	32	29	31

Tabel 6.3B viser, at den store forskel ligger i intervallet fra ingen til 4-5,5 timers fritid om ugen. De, der har mere end 5,5 timers fritid om ugen, trives ikke væsentligt bedre end de, der har 4-5,5 timers fritid om ugen.

Der er tale om statistiske sammenhænge, derfor vil der også blandt de præster, der ingen tid bruger på ikke-kirkelige fritidsinteresser, være mange, der trives godt,

Tallene viser desværre ikke, om der er en årsagssammenhæng. Det er muligt, at den ikke-kirkelige fritid ikke er årsagen til, men derimod virkningen af at præsten trives, således forstået, at de præster, der trives, giver sig selv mere tid til ikke-kirkelige fritidsaktiviteter, og de præster, der ikke trives, spænder sig selv hårdere for. Det er også muligt, at årsagen ligger et helt tredje sted, således forstået at det er en bagvedliggende årsag, der styrer såvel fritidens længde som præstens trivsel. En sådan bagvedliggende årsag kunne være, at præster i mindre belastede sogne på landet såvel som i byen har bedre tid til både arbejdsopgaver og fritidsinteresser. De ovennævnte præstelige erfaringer taler dog imod disse to antagelser.

Der skulle være empirisk belæg for, at den tid, præster tilbringer borte fra bøgerne, skrivepulten/pc-skærmen og menighedens forventninger, kommer tilbage med renter i form af mere glæde, energi og tilfredshed med liv og arbejde.

#### **6.4 Betydningen af hjemmeboende børn**

Børn giver glæder, og børn giver arbejde og bekymringer. For præster gælder desuden, at børn øger chancen for at få et embede. Jeg har selv i ansættelsessamtaler oplevet, hvordan børn blev fremhævet som en kvalifikation. Det kunne på den baggrund være interessant at undersøge, hvorvidt der er en positiv eller negativ sammenhæng mellem, hvor mange hjemmeboende børn der er i præstegården og præstens helbred og trivsel.

I spørgeskemaet blev derfor indføjet følgende spørgsmål

<b>30.</b> Hvor mange hjemmeboende børn har du?      Antal: a _____ Hvor mange af disse er under 7 år?      Antal: b _____
---

Det blev først undersøgt, om præsternes helbred og trivsel faldt, når antallet af hjemmeboende børn steg. Dette viste sig i meget ringe grad at være tilfældet. Der var kun en enkelt signifikant sammenhæng. Den ligger mellem antallet af hjemmeboende børn under 7 år og scoringen på

Adfærdsmæssige stresssymptomer, og den er kun 0,17\* (Pearsons korrelation). Der er med andre ord en ganske lille sammenhæng mellem, hvor mange hjemmeboende børn under 7 år præsterne har, og hvor stressede de føler sig; men ikke med de andre skalaer for helbred og trivsel.

Det kunne indvendes imod dette resultat, at det også inddrager ældre præster uden hjemmeboende børn. I de næste analyser valgte jeg derfor at koncentrere mig om præster under 53 år.

Det, der nu havde min interesse, var den almene antagelse, at det første barn, hvormed forældrene gør deres erfaringer, er en større belastning end det andet barn, hvor forældrene har gjort deres erfaringer. Her viste der sig en række sammenhænge; men da sammenhængene blev kontrolleret for køn, viste det sig, at de kun var signifikante for de mandlige præster. For de kvindelige præsters vedkommende er der ingen sammenhæng mellem, hvor mange hjemmeboende børn de har, og hvor højt de scorer på skalaerne for helbred og trivsel

*Tabel 6.4 Signifikante sammenhænge mellem antal hjemmeboende børn og de mandlige præsters helbred og trivsel*

Mænd 30-52 år (Kruskal-Wallis test)	Antal hjemmeboende børn og signifikante scoringer på 1-100 skala for helbred og trivsel				
	Ingen børn N=13	1 barn N=16	2 børn N=29	3 børn N=25	4 børn N=12
Mentalt helbred*	83	69	79	72	78
Vitalitet*	71	56	70	60	67
Adfærdsmæssig stress*	15	31	19	34	27

Tabel 6.4 viser, at for mandlige præster er der ingen sammenhæng mellem, hvor udbrændte de er, og hvor mange hjemmeboende børn de har. Der er derimod en sammenhæng mellem på den ene side, hvordan de har det, hvor energirige de er, og hvor stressede de føler sig, og på den anden side hvor mange hjemmeboende børn, de har. Billedet, der må tages med al mulig forbehold, er, at et enkelt barn giver bekymringer, tager energi og får de mandlige præster til at føle sig stressede. To børn er en lettelse i forhold til et. Tre børn er omtrent lige så belastende som et enkelt. Lidt bedre er det med fire; men det føles fortsat stressende.

## 7 Ledelse og netværk

### 7.1 Ledelse og vejledning

Et centralt emne på Kirkeministeriets konference ”Fremtidens præst” i 1998 var manglende ledelse og arbejdsvejledning (Fremtidens: 26; 34; 67; 98 ).

Menighedsrådsformand Ejvind Sørensen lagde op til, ”at provsterne anerkendes som præstens overordnede,” og lærer på præsternes efteruddannelse Agnete Brink efterlyste, ”at provsterne er mere opmærksomme på de yngre præsters problemer”. Udgangen af konferencens åbne debat om ømtålelige spørgsmål blev, at ”Der var.. .. ikke megen støtte til tanken om at gøre provsten til præsternes foresatte.” ; men en positiv holdning overfor, ”at provsterne støtter og vejleder præsterne” (Fremtidens: 103 ).

Undersøgelsen *Psykosocialt arbejdsmiljø i Folkekirken* fra 2002 berørte også emnerne ledelse og vejledning. Forskergruppen anbefalede ud fra undersøgelsens resultater en ”tættere supervision og en mere synlig ledelse” for alle personalekategorier i Folkekirken og indførslen af en tutorordninger for yngre og nyansatte medarbejdere (Hein 2002: 96).

Fra Norge foreligger forsøg med ændrede ledelsesforhold. På foranledning af Kirkemøtet kørte Diakonhjemmets Høgskolesenter i årene 1990-94 projektet ”Ledelse i menighet”, der fokuserede på ledelsen i sognene, hvor præsterne i Norge modsat Danmark indgår i et hierarki. En ud af flere konklusioner var, at stillingen som leder ikke i sig selv gav ledelsesmyndighed i sognet. Ledelsesmyndigheden afhang af, om den sognepræst, der formelt var tildelt ledelsen, ønskede at varetage ledelse, og af om de øvrige aktører blandt kollegerne og i menigheden ønskede at tildele ham den (Aadland 1997: 63). Denne konklusion gik igen i det store forsøgsprojekt, som KIFO på foranledning af Kirkedepartementet kørte fra 2000 til 2003 omkring nyorganisering af præstearbejdet og ledelsen i ti provstier. Forsøgene udspandt sig i vidt forskellige provstier; men et gennemgående tema var, at udfaldet af den ledelsesmæssige del af forsøgene i høj grad var afhængig af prostens eller sokneprestens personlighed, dvs., om han ønskede at påtage sig ledelse og supervision. (Huse 2002:173) og blev anerkendt af præsterne som leder og supervisor (Huse 2003: 178). Forsøgsprojektet

anbefalede derfor, "at ledelsespotensialet må være centralt for kandidater til prostestillinger" (Huse 2003: 188).

Konferencen *Fremtidens præst* såvel som de norske forskningsresultater viser, at der fra mange sider af kirken i såvel Danmark som i Norge er et ønske om mere ledelse i præstens dagligdag og en modstand hos præsterne mod ledere, som de ikke selv vælger. På den baggrund kunne det være interessant at undersøge, 1) hvem det er, præsterne vender sig til, når de har brug for vejledning, om det er provsten eller en anden instans, 2) omfanget af provsternes nuværende vejledning, 3) om der er behov for en tættere ledelse eller vejledning, 4) om det særligt er de unge præster, der søger vejledning,.

Til udredningen af disse spørgsmål blev der i spørgeskemaet indføjet en række spørgsmål, der kunne belyse, 1) hvor respondenten det sidste halve år havde søgt hjælp, og 2) hvor mange gange han havde gjort det, samt fire spørgsmål der kunne belyse, 3) hvor megen kontakt provsten havde haft med respondenten, 4) hvad indholdet havde været af denne kontakt, og 5) hvilket udbytte respondenten bedømte han havde fået af kontakten.

Spørgsmålene blev delvist hentet i Arbejdsmiljøinstituttets mellemlange spørgeskema fra 3-dækker projektet. Spørgsmålene 17c og 17d er fra skalaen for social støtte i arbejdet, og spørgsmål 17a fra skalaen for feedback. Ud over disse blev der indføjet et nyt spørgsmål 17b. Dette spørgsmål blev indføjet for at måle, om kontakten til provsten primært er en social relation eller en social støtte. En anden forskel til Arbejdsmiljøinstituttets skalaer er, at AMIs svarmulighed "Altid" ikke blev medtaget, da de færreste præster er i daglig kontakt med deres provst.

Spørgsmålene var:

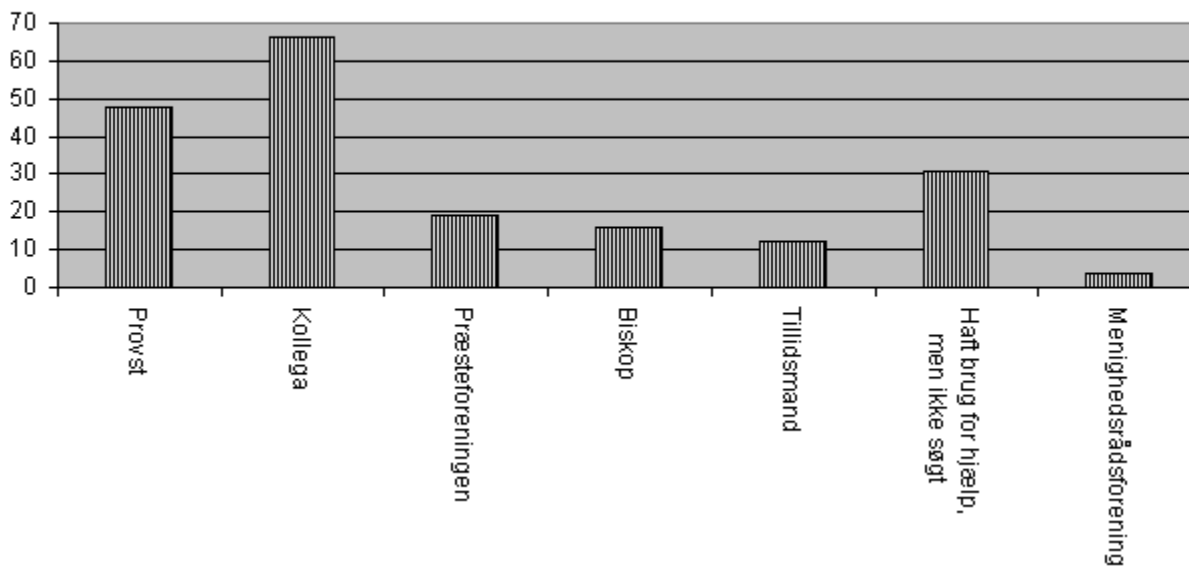
<b>Hjælp og støtte</b>								
Dette afsnit handler om præsters belastning og mulighed/behov for at få hjælp.								
<i>(Sæt et kryds ud for hvert spørgsmål og besvar venligst alle spørgsmål)</i>								
<b>14. Hvor mange gange inden for det sidste halve år?</b> <i>(Sæt kryds eller skriv antal)</i>	<b>0 gange</b>	<b>1 gang</b>	<b>2 gange</b>	<b>3 gange</b>	<b>4 gange</b>	<b>5 gange</b>	<b>6 gange</b>	<b>Mere end 6 gange angiv antal</b>
a Har du søgt hjælp hos din provst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	—
De efterfølgende spørgsmål	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	—
b Har du søgt hjælp hos din biskop								
c Har du søgt hjælp hos din tillidsmand								
Sæt kryds her hvis du selv er tillidsmand <input type="checkbox"/>								
d Har du søgt hjælp hos præsteforeningens hovedkontor								
e Har du søgt hjælp hos en kollega								
f Har du søgt hjælp hos Landsforeningen af menighedsrådsmedlemmer								
g Har du haft brug for, men ikke søgt hjælp								

17. (Sæt ét kryds)	Ofte	Somme tider	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig
a Hvor ofte taler du med din provst om, hvor godt du udfører dit arbejde?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De efterfølgende spørgsmål				
b Hvor ofte taler du med din provst om andre emner?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c Hvor ofte får du hjælp og støtte fra din provst				
d Hvor ofte er din provst villig til at lytte til dine problemer				

### 7.1.1 Vejledningens kilder

Fig. 7.1.1A Hvor præsterne har søgt hjælp det sidste halve år

Hvor mange præster % af præsterne har søgt hjælp hvor inden for det sidste halve år



Note: Da godt 5% af respondenterne selv var tillidsmænd, er tillidsmandens søjle lidt mindre, end den ville have været, hvis der ingen tillidsmænd havde deltaget i undersøgelsen.

Fig. 7.1.1B Hvor præsterne søgte hjælp mindre end seks gange det sidste halve år.

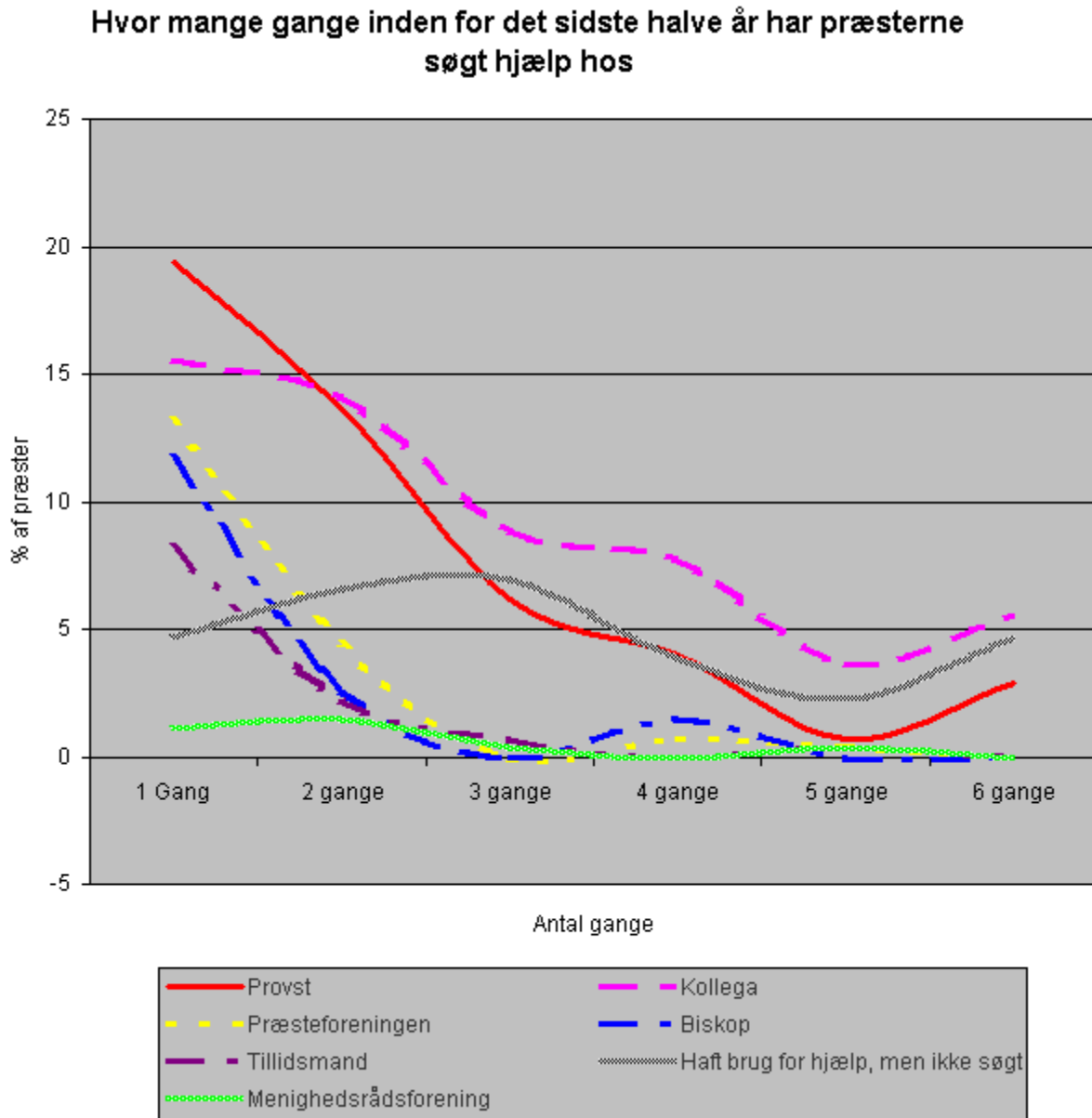
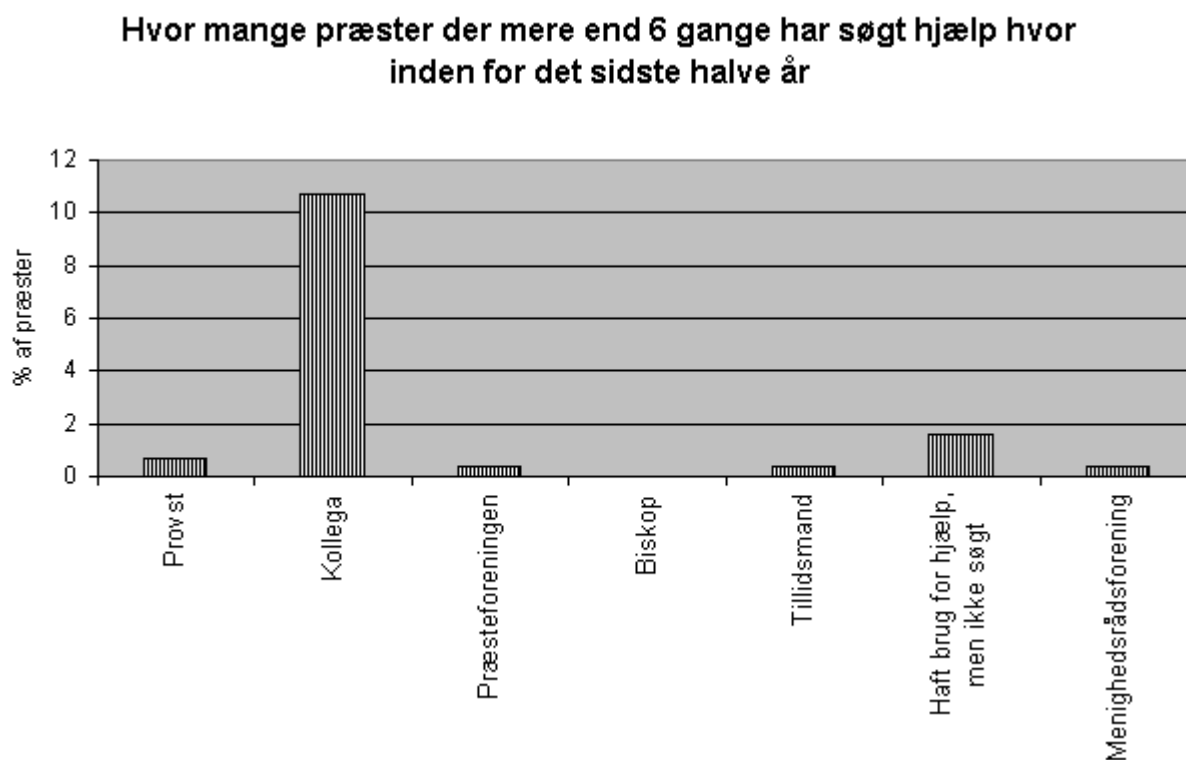




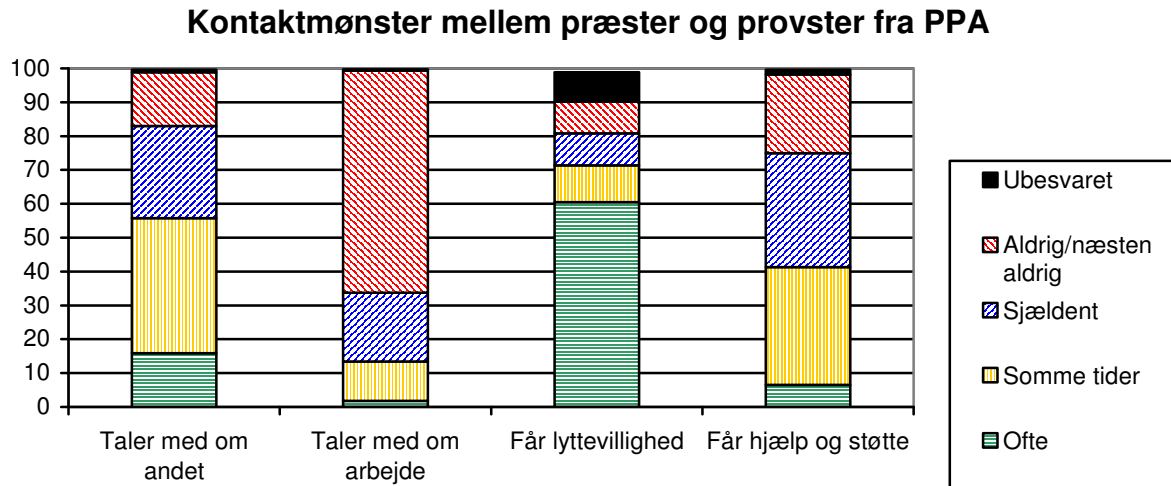
Fig. 7.1.1C Hvor præsterne søgte hjælp mere end seks gange det sidste halve år



Det fremgår af fig. 7.1.1A-C, at præsterne i almindelighed har tillid til deres provster, idet knap halvdelen af præsterne i løbet af et halvt år søger hjælp hos deres provster. Det fremgår også af fig. 7.1.1A-C, at endnu flere søger hjælp hos deres kolleger, særligt hvis de ofte har brug for hjælp. Det ser ud til, at henvendelserne til provsten i høj grad er en- og to-gangs henvendelser, medens de gentagne henvendelser går til kollegerne. Dette behøver ikke være et dårligt tegn. Det kan også betyde, at præsterne har et veludviklet kollegialt netværk, der aflaster provsten og klarer de problemer, der ikke kræver provstens medvirken. Det er derimod et dårligt tegn, når godt 1/3 af præsterne har brug for hjælp uden at søge den, og at knap 2% af præsterne mere end 6 gange på et halvt år har brug for hjælp uden at søge den. Det store antal præster, der ikke søger hjælp, indikerer, at der, som forskergruppen bag *Psykosocialt arbejdsmiljø i Folkekirken* fra 2002 anbefalede, er behov for en "tættere supervision og en mere synlig ledelse" (Hein 2002: 96).

## 7.1.2 Vejledningens indhold

Fig. 7.1.2 Kontaktmønster mellem præster og provster



Hvis man dernæst ser på, hvor meget supervision provsterne gav præsterne i 2001, viser fig. 7.1.2, at supervision var så godt som fraværende på præsternes arbejdsplads. Over 65% af præsterne talte aldrig eller næsten aldrig med deres provst om deres arbejde, og den fraværende supervision skyldtes ikke alene, at provsterne og præsterne ikke ser hinanden i det daglige, for over 55% af præsterne talte ofte eller somme tider med deres provst om andet end arbejdet. Provsterne og præsterne udnytter med andre ord ikke de forhåndenværende muligheder for supervision.

Præsterne fik ifølge fig. 7.1.2 ikke hjælp og støtte i større omfang hos provsterne; men her kan årsagen ligge et helt andet sted end hos præsterne og provsterne selv. Provsternes store villighed til at lytte indikerer, at provsterne gerne vil hjælpe; men at deres muligheder er små. Årsagerne kan være flere; men en umiddelbar årsag er, at provstens muligheder er små sammenlignet med de muligheder, en mellemlider har på en almindelig arbejdsplads. På en almindelig arbejdsplads er mellemlideren leder for alle medarbejdere og har stor indflydelse på arbejdspladsens budgetter. Dette er ikke tilfældet på den kirkelige arbejdsplads, hvor provsten er leder for præsterne, og menighedsrådet er leder for de øvrige ansatte ved kirken, og hvor menighedsrådet styrer budgetterne for de hjælpemidler, som præsten bruger i sit arbejde, eksempelvis når han underviser konfirmander og skriver prædikener, såvel som budgetterne for hans bolig. Hvis præsten søger provstens hjælp i en sag, der involverer de øvrige

ansatte ved kirken eller budgetterne for hans arbejde og hans bolig, er provstens mulighed for at hjælpe afhængig af, om menighedsrådet anerkender provsten som leder. Hvis menighedsrådet straffer præsten økonomisk, krænker hans bolig eller mobber ham, har provsten ingen muligheder for at gribe ind. De stærkeste ledelsesværktøjer dvs. muligheden for at belønne og straffe, ligger i dag ikke kun i Kirkeministeriet men også hos menighedsrådene. I en konfliktsituation er præstens primære støtte og hjælp ikke provsten, men at menighedsrådet ikke kan fyre ham. Han kan grave sig en skyttegrav, udføre de arbejdsopgaver, han ifølge love og anordninger er forpligtet på, og vente på at bomberne holder op med at falde, eller pensionen kommer til undsætning. Det har ikke altid været sådan. I perioden mellem 1953 og 1971, kunne provsten med Kirkeministeriets assistance adskille menighedsråd og præster, der var på vej ud i en håbløs situation, ved at hjælpe præsten til et andet embede, før menighedsrådet lod bomberne falde og præsten gravede sin skyttegrav<sup>17</sup>. Menighedsrådenes ledelse af præsterne indgår i den ph.d.-afhandling, der følger denne udgivelse

### **7.1.3 Sammenhænge mellem helbred, trivsel og vejledning**

Det viste sig i det foregående, at præsterne primært søger hjælp hos deres provster og kolleger eller undlader at søge hjælp. Jeg valgte derfor at koncentrere mig om disse tre kilder, og undersøge sammenhænge mellem hvor ofte præsterne søger hjælp hos provsten, en kollega eller undlader at søge hjælp og deres helbred og trivsel. Sammenhængen blev testet ved hjælp af Pearsons korrelationstest. De signifikante sammenhænge er gengivet i fig. 7.1.3.

---

<sup>17</sup> Lovændring af 31/3 1953 og Lov nr. 173 af 28/4 1971.

Fig. 7.1.3 Signifikante sammenhænge mellem helbred, trivsel og vejledning

Pearsons korrelation	Selv-vurderet helbred	Mentalt helbred	Vitalitet	Adfærdsmæssige stress-symptomer	somatiske stress-symptomer	Kognitive stress-symptomer	Personlig udbrændthed	Arbejdsrelateret udbrændthed
Hvor mange gange inden for det sidste halve år?								
14a Har du søgt hjælp hos din provst		-0,14 p *	-0,16 p **	0,15 p *	0,13 p *	0,19 p **	0,14 p *	
14e Har du søgt hjælp hos en kollega		-0,14 p *	-0,16 p **	0,17 p **		0,21 p ***	0,21 p ***	0,19 p **
14g Har du haft brug for, men ikke søgt hjælp	-0,20 p **	-0,43 p ***	-0,39 p ***	0,46 p ***	0,26 p ***	0,33 p ***	0,40 p ***	0,45 p ***
17b Hvor ofte taler du med din provst om andre emner?		-0,14 p *	-0,13 p *	0,13 p *				
17c Hvor ofte får du hjælp og støtte fra din provst						-0,14 p *		

Spørgsmål 14a og 14e i fig. 7.1.3 viser ikke overraskende en svag sammenhæng mellem præsternes trivsel, og hvor ofte de søger hjælp hos provsten og hos deres kolleger. Det kan ikke overraske, at jo dårligere præsterne har det, jo oftere søger de hjælp hos provsten og hos kollegerne. At de, der ofte taler med provsten om andre emner end deres arbejde også har det ganske svagt dårligere, kan afspejle, at de, der taler med provsten om deres problemer, også når at tale med ham om andet end problemerne.

Den svage sammenhæng mellem kognitiv stress, og hvor ofte provsten giver hjælp og støtte er mere interessant. Sammenhængen viser, at jo oftere præsterne får hjælp fra provsten jo svagt mindre kognitivt stressede er de. Sammenhængen kan afspejle, at de problemer, der ligger bag kognitiv stress, er problemer provsten har mulighed for at hjælpe med. I afsnit 4.1 - 4.3 viste der sig tydelige sammenhænge mellem Kognitiv stress og Emotionelle krav, Krav om at skjule følelser og Kvantitative krav, der er tre krav, hvor provsten ved hjælp af samtaler eller ved at tildele hjælp under rådighedsordningen har mulighed for at hjælpe præsterne, modsat de ovennævnte problemer, der involverer menighedsrådet

De tydelige meget signifikante sammenhænge mellem præsternes helbred og trivsel, og hvor ofte de har undladt at søge hjælp, viser bedre end de foregående afsnit det store behov for en tættere supervision og for en bedre hjælp til de præster, der ikke søger hjælp, fordi de ikke ønsker at søge hjælp, eller fordi de af erfaring ved, der ingen hjælp er at hente.

#### **7.1.4 Sammenhænge mellem alder og behov for vejledning**

De særlige behov, de unge præster antages at have for hjælp og vejledning blev undersøgt ved at teste for sammenhænge mellem, hvor gamle præsterne er, og hvor ofte de søger hjælp og kontakter deres provster (Kruskal-Wallis test). Forinden var tallene blevet kontrolleret for køn (Mann-Whitney test) og urbaniseringsforskelle (Kruskal-Wallis test). Der viste sig ingen signifikante køns- eller urbaniseringsforskelle. Aldersforskellene er gengivet i fig. 1.7.4A-B.

Fig. 1.7.4A Signifikante aldersforskelle i hvor præsterne søger vejledning

Hvor mange gange inden for det sidste halve år? Kruskal-Wallis test	Aldersforskelle
14a Har du søgt hjælp hos din provst p *	30-43 år: 57% har i gennemsnit søgt 2,7 gange 44-52 år: 43% har i gennemsnit søgt 2,3 gange 53-69 år: 42% har i gennemsnit søgt 1,9 gange
14b Har du søgt hjælp hos din biskop p *	30-43 år: 21% har i gennemsnit søgt 1,5 gange 44-52 år: 18% har i gennemsnit søgt 1,2 gange 53-69 år: 8% har i gennemsnit søgt 1,1 gange
14e Har du søgt hjælp hos en kollega p ***	30-43 år: 83% har i gennemsnit søgt 5,1 gange 44-52 år: 74% har i gennemsnit søgt 4,0 gange 53-69 år: 40% har i gennemsnit søgt 2,8 gange
14g Har du haft brug for, men ikke søgt hjælp p *	30-43 år: 36% har i gennemsnit undladt 3,6 gange 44-52 år: 35% har i gennemsnit undladt 4,0 gange 53-69 år: 21% har i gennemsnit undladt 2,6 gange

Fig. 1.7.4B Signifikante aldersforskelle i præsternes kontakt med provsterne

Hvor mange gange inden for det sidste halve år? Kruskal-Wallis test	Aldersforskelle 1 = Ofte 2 = Somme tider 3 = Sjældent 4 = Aldrig / næsten aldrig
17a Hvor ofte taler du med din provst om, hvor godt du udfører dit arbejde? p ** Der er signifikante forskelle trinvis mellem de tre aldersgrupper; men ikke mellem 30-43 år og 53-69 år (Mann-Whitney)	30-43 år: 3,3 44-52 år: 3,7 53-69 år: 3,5
17b Hvor ofte taler du med din provst om andre emner?	Ingen signifikant aldersforskel Alle årgange: 2,4
17c Hvor ofte får du hjælp og støtte fra din provst p * Der er ingen signifikant forskel mellem 30-43 år og 53-69 år og mellem 44-52 år og 53-69 år (Mann-Whitney)	30-43 år: 2,6 44-52 år: 3,0 53-69 år: 2,7
17d Hvor ofte er din provst villig til at lytte til dine problemer Ingen aldersforskel	Ingen signifikant aldersforskel Alle år: 1,6

Fig. 1.7.4A-B underbygger udtalelserne på konferencen *Fremtidens præst* om, at det særligt er de unge præster, der har behov for provsterne vejledning. Der er, som det fremgår af fig. 1.7.4A-B, flere af de 30-43 årige, der oftere søger hjælp hos provsterne, biskopperne og kollegerne. Hvad angår kontakt til provsten, ligner de 30-43 årige derimod de 53-69 årige. Det er de 44-52 årige, der sjældnest taler med provsten om, hvor godt de udfører deres arbejde, og sjældnest får hjælp og støtte hos provsten.

Spørgsmål 14g i fig. 1.7.4A og spørgsmål 17c i fig. 17.4B indikerer, at også efter 10-15 år i embede har præsterne et behov for hjælp, de ikke får opfyldt. 14g viser, at blandt de 44-52 årige præster er der lige så mange, der lige så ofte har undladt at søge hjælp, som der er blandt de 30-43 årige præster, og 17c viser, at de 44-52 årige lige så sjældent får hjælp og støtte fra deres provster som de 53-69 årige. Tallene kan afspejle de problemer, der blev nævnt ovenfor, hvor hverken provst, biskop eller kolleger har mulighed har for at hjælpe, og præsterne derfor enten må tilpasse sig menighedsrådets ønsker, resignere eller med årene lære, hvordan man klarer sig alene.

## 7.2 Præsternes netværk

Præsters ensomhed var med i mange indlæg på konferencen Fremtidens præst (Fremtidens 1998: 37f, 51f, 68, 86, 88, 94f, 101), ligesom den omtales hos Bjerg og Steffensen (Bjerg 2000: 76) og i meget af den udenlandske litteratur, der hviler på præsters egne erfaringer.

Der er mange bud på, hvorfor præster er ensomme. Fra konferencen Fremtidens præst kan nævnes, at pastor Kirsten Winther så ensomheden som et udslag af landpræsternes fysiske isolation i enmandspastorater (Fremtidens 1998: 36). Pastor Sanne B. Thøisen så ensomheden som et udslag af en usikker pastoral identitet (Fremtidens 1998: 86). Rektor for pastoralseminariet i København Mogens Lindhardt så ensomheden som et viljesspørgsmål (Fremtidens 1998: 88). Generalsekretær i Kirkefondet Kaj Bollmann så den som et udslag af "*den frie købmand*" mentaliteten, der ser kolleger som konkurrenter (Fremtidens 1998: 94). Bjerg og Steffensen peger i deres håndbog i praktik på embedstraditioner og sognegrænser som ensomhedens årsag (Bjerg 2000:76). Fra udlandet kan nævnes, at professor ved universitetet i Neuchâtel Pierre-Luigi Dubied forklarer svejtsiske præsters ensomhed som udslag af en historisk betinget fremmedgørelse af præsten og hans arbejde i forhold til såvel hans nærmeste og hans menighed som til hans kolleger (Dubied 1995: 150). Nordamerikaneren pastor Roy M. Oswald forklarer præstens ensomhed som et udslag af mandlig individualisme, den ensomme cowboy, og af en forfejlet tro på, at kollegiale fællesskaber opstår ud af intet uden at kræve en indsats (Oswald 1990: 102).

Præstens netværk i lægfolket blev ikke berørt på konferencen Fremtidens præst; men emnet går igen i meget af den litteratur, der bygger på præsternes egen erfaringer. Den fælles erfaring er, at præsten ikke kan etablere dette netværk hos sine sognebørn. Bjerg og Steffensen forklarer den manglende mulighed med, at præsten er en offentlig person i sognet (Bjerg 2000: 76). Dubied forklarer forholdet med ovenstående historisk betingede fremmedgørelse af præstens arbejde. Oswald ser forholdet som et udslag af præstens opgave som religiøs autoritet (Oswald 1990: 99). Psykolog og præst John A. Sandford forklarer forholdet med, at sognebørnene altid vil se professionen og ikke mennesket, når de møder præsten, og han tolker ud fra den psykoanalytiske tradition dette som en projektion af arketyper (Sandford 1982: 43).



Præstens netværk i den nærmeste familie, dvs. hos ægtefællen og børnene, lider ifølge den litteratur, der bygger på præsternes egen erfaringer, under at præstearbejdet i dag belaster familien. Fra en bred vifte af den udenlandske litteratur lyder det, at menighedens forventninger til præstens arbejde ofte er i modstrid med hans familiære forpligtelser (Hagedorn 1990; Rosen 1990; Dubied 1995: 52f.; Lee 1999; Thoburn 1994; Pettitt 1999). Hertil kommer en forventning om, at de mandlige præsters koner (Chesnutt 1990; Dubied 1995: 52), de kvindelige præsters mænd (Stanford 1990) og præsternes børn (Payne 1990; Dubied 1995: 58) skal være forbilleder for menigheden.

I Danmark blev der på konferencen Fremtidens præst i 1998 talt om det problem, det udgør for præsten, at ægtefællen som udearbejdende ikke som tidligere står til rådighed for ham og menigheden (Fremtidens 1998:11; 20; 24; 28). Det blev også nævnt, at præstefamilien har svært ved at opretholde et privatliv (Fremtidens 1998: 20). Bjerg og Steffensen skriver i tråd hermed, at præsten ikke vil kunne føre et normalt privatliv, da der er fokus på ham og hans familie, og han skal stå til rådighed for menigheden hele døgnet (Bjerg 2000: 48). Bjerg og Steffensen omtaler på linje med de udenlandske skribenter også de forventninger, der stilles til præstens ægtefælle (Bjerg 2000: 49). I årsberetning 2003 fra Præsteforeningens hovedbestyrelses konstaterede bestyrelsen, at "*Foreningen af hjem og offentlig arbejdsplads ingenlunde er uproblematisk*" (Prf. bl. 2003: 316). Afslutningsvis kan nævnes, at det blandt præster og journalister er en almen antagelse, at skilsmissemfrekvensen hos kvindelige præster er meget høj. Jeg møder regelmæssigt antagelsen.

Hvis man fra den erfaringsbaserede litteratur vender sig imod undersøgelser af præsters netværk, konstaterede forskergruppen bag *Psykosocialt arbejdsmiljø i Folkekirken* i 2002, at præster er ensomme, og gruppen anbefalede som interventionsmulighed, at det kollegiale samarbejde blev forbedret, så det blev lettere "*at opbygge et fagligt baseret netværk*" (Hein 2002: 96; 35-37).

På denne baggrund valgte jeg at undersøge 1) hvor mange præster, der er så ensomme, at de ingen kolleger har at søge hjælp og støtte hos, 2) hvor mange præster, der har et formaliseret kollegialt støtte-netværk i form af konventer og PC-netværk, 3) hvor mange præster, der har et støtte-netværk i lægfolket, 4) hvor mange af de gifte præster, der kan hente støtte hos deres ægtefæller, 5) hvor mange

af de kvindelige præster, der bliver skilt, og 6) om der er målelige sammenhænge mellem præstens helbred og trivsel og hans støtte-netværk?

Til dette formål blev følgende spørgsmål indføjet i spørgeskemaet.

15. a Har du en eller flere blandt dine præstekolleger, fra hvem du får hjælp og støtte?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> nej
Hvis ja: Er denne/disse præstekolleger præst ved	<input type="checkbox"/> samme kirke som dig <input type="checkbox"/> ved en anden kirke
b Har du en eller flere lægmænd fra hvem du får hjælp og støtte?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> nej
Hvis ja: Bor denne/disse lægmænd så	<input type="checkbox"/> I dit eget sogn/nabosogn <input type="checkbox"/> Længere borte
Hvis ja ved eget sogn: Er din ægtefælle/samlever denne eller en af disse lægmænd	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> nej
c Er du med i et eller flere præstekonventer, hvor du får hjælp og støtte	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> nej
Hvis ja: Er dette/disse konventer	<input type="checkbox"/> Privat <input type="checkbox"/> Det tjenstlige provstikonvent
d Er du med i et PC-netværkskonvent f. eks Pastorlisten	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> nej
Hvis ja: Får du hjælp og støtte ved at være med i dit netværkskonvent?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej

## 7.2.1 Præsternes private kollegiale netværk

Fig. 7.2.1A Hvor stor en andel af præsterne der får hjælp og støtte hos kolleger.

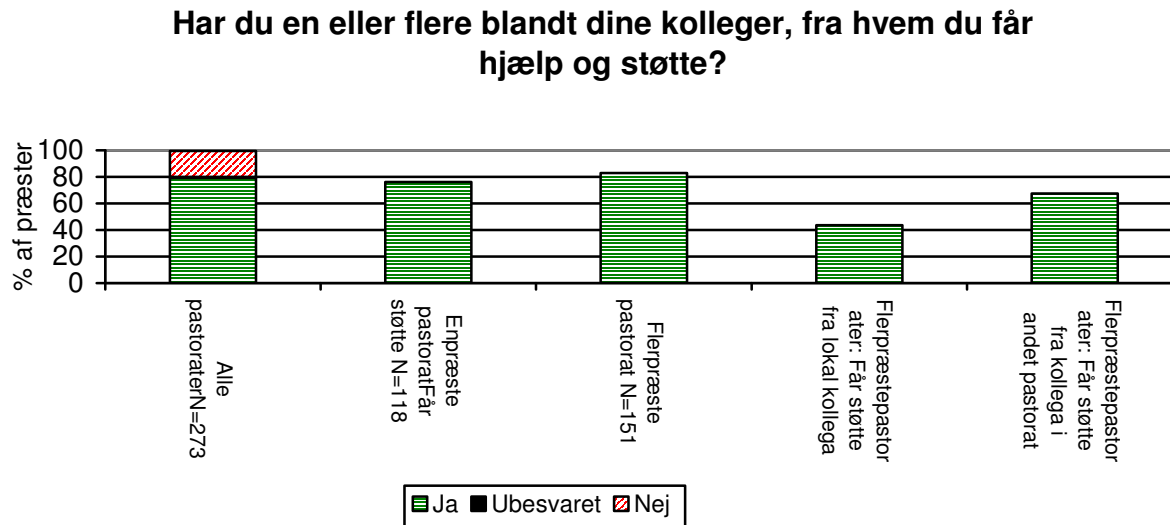


Fig. 7.2.1A viser, at godt hver femte præst ikke har en kollega fra hvem vedkommende får hjælp og støtte. Den viser også, at ensomheden ikke, som pastor Kirsten Winther antog, er meget større i landsognene end i de store bysogne. Da jeg efterfølgende søgte efter en mulig sammenhæng mellem ensomhed, og hvor mange kolleger præsterne har i pastorater med flere præster, viste der sig ikke nogen sammenhæng. Der er med andre ord ingen sammenhæng mellem, hvor mange kolleger præsten har ved sin kirke, og om han har en kollega, fra hvem han får hjælp og støtte. Der viste sig først sammenhænge, da der blev søgt efter køns- og aldersforskelle.

De signifikante køns- og aldersforskelle er gengivet i tabel. 7.2.1B. Det fremgår af tabellen, at de yngre præster i markant højere grad end de ældre har en eller flere kolleger, hos hvem de får hjælp og støtte, og at yngre kvinder har det i højere grad end yngre mænd. Tallene indikerer, at der foregår et generationsskifte blandt præsterne, hvor det blandt de yngre præster er langt mere almindeligt at søge hjælp og støtte hos kolleger end blandt de ældre præster, og at kvinderne har ført an i denne udvikling.

Tallene siger intet om, hvad der har forårsaget udviklingen; men det fremgår af udmeldingerne på konferencen Fremtidens præst, at der i 1998 var fokus på præsternes ensomhed, og at

pastoralseminarierne arbejdede aktivt frem imod, at de studerende oprettede kollegiale netværk. Det, der ligger bag, kan således både være en tilbagevenden til de kammeratskaber og konventer mellem præster, der prægede præstestanden fra sidste halvdel af 1800-tallet til langt op i 1900-tallet, og en aktiv indsats fra folkekirkens præsteuddannelsers side.

Tabel. 7.2.1B. Signifikante alders- og kønsforskelle vedrørende hjælp og støtte.

Svarer ja på spørgsmålene	30-43 år N= 95	44-52 år N = 88	53-69 år N = 90
15 a Har du en eller flere blandt dine præstekolleger, fra hvem du får hjælp og støtte? Aldersforskel p *** (Kruskal-Wallis test)	Kønsforskel p * (Mann-Whitney test)  Kvinder: 100,0% Mænd: 87,0%	85,2 %	62,2 %
15 b Har du en eller flere lægmænd fra hvem du får hjælp og støtte? Aldersforskel p *** (Kruskal-Wallis test)	95,8 %	83,0 %	75,6 %
15c Er du med i et eller flere præstekonventer hvor du får hjælp og støtte Aldersforskel p *** (Kruskal-Wallis test)	80,0 %	72,3 %	53,9 %

## 7.2.2 præsternes formaliserede kollegiale netværk

Fig. 7.2.2 Hvor stor en andel af præsterne der får hjælp og støtte i konventer og i Pc-netværk

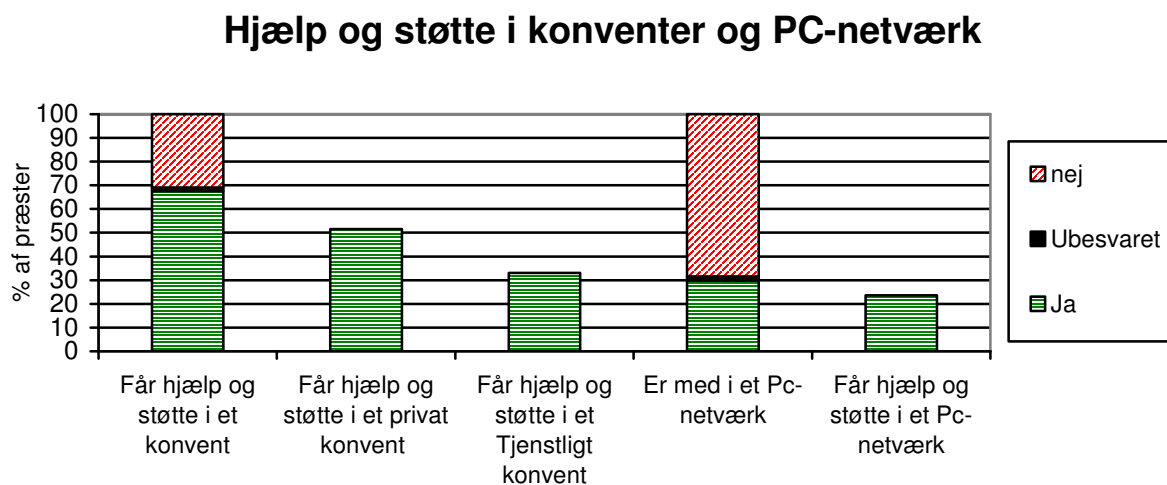


Fig. 7.2.2 viser ikke overraskende, at det formaliserede netværk i konventer ikke giver støtte og hjælp til helt så mange som det personlige netværk, hvor præsterne ofte er på tomandshånd. Det overrasker heller ikke, at der er flere, der henter hjælp og støtte i de private konventer, hvor man har udvalgt hinanden og forventelig kender hinanden bedre, end i de tjenstlige konventer.

Pc-netværker var i 2002 endnu ikke slået igennem som støttenetværk hos præsterne. Det er et åbent spørgsmål, om de nogensinde vil kunne erstatte den personlige kontakt, der ligger i en samtale; men størsteparten af de, der er med i et pc-netværk får ifølge fig. 7.2.2 hjælp og støtte i netværket. Tabel. 7.2.1B viser, at det generationsskifte, der er i gang omkring præsternes personlige netværk, også er i gang omkring det formaliserede netværk i konventer. De yngre præster er i markant højere grad end de ældre med i konventer, hvor de henter hjælp og støtte.

### 7.2.3 Præsternes netværk i lægfolket

Fig. 7.2.3 Hvor stor en andel af præsterne der får hjælp og støtte hos lægfolk

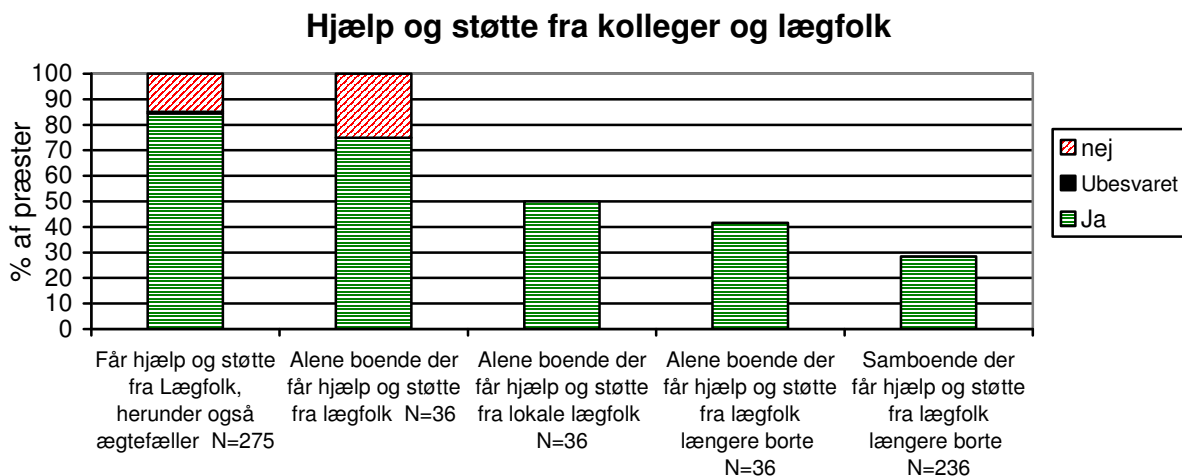


Fig. 7.2.3 bekræfter udsagnet i den erfaringsbaserede litteratur om, at det er svært for præster at opbygge netværk blandt deres sognebørn. Kun halvdelen af de præster, der bor alene og derfor ikke har en ægtefælle eller samlever at søge hjælp og støtte hos, henter hjælp og støtte hos lægfolk i deres eget sogn eller i tilstødende sogne. Her er der også ifølge tabel. 7.2.1B et generationsskifte i gang; men da tabel. 7.2.1B under lægfolk medregner præstens ægtefælle, skal tallene tages med et stort forbehold.

## 7.2.4 Præsternes ægteskabelige netværk

Fig. 7.2.4 Hjælp og støtte hos ægtefælle/samlever

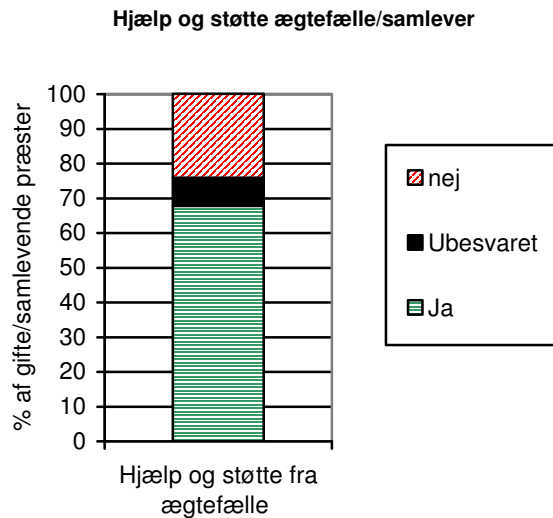


Fig. 7.2.4 viser, at knap 7 ud af 10 gifte eller samlevende præster kan hente hjælp og støtte hos deres ægtefælle eller samlever. Da der efterfølgende blev søgt efter køns- og aldersforskelle viste der sig ingen forskelle. Der er ikke færre kvinder end mænd eller unge i forhold til ældre, der henter hjælp og støtte hos deres ægtefæller og samlever.

Tallene indikerer, at præstearbejdet, som den erfaringsbaserede litteratur udsiger, er belastende for familien. Om det er mere belastende for familien at være præst, end at være ansat i andre brancher, der arbejder med mennesker på forskudte tidspunkter, siger tallene intet om, da der ikke foreligger sammenligneligt talmateriale fra andre brancher. Om det er mere belastende for familien i dag, siger tallene heller intet om, da det ikke vides, hvor megen støtte præster tidligere har modtaget fra deres ægtefæller.

## 7.2.5 Skilsmissefrekvensen blandt kvindelige præster.

Spørgeskemaet viste, at 86,4% af sognepræsterne i 2002 boede sammen med en ægtefælle eller en samlever, og at 6,6% boede alene efter et opløst parforhold. De 6,6% af sognepræsterne, der boede alene efter et opløst parforhold, fordelte sig opdelt på køn som 9,3% af kvinderne og 4,8% af mændene.

Som referencegruppe for de gifte og samboende præster valgte jeg respondenterne i Arbejdsmiljøinstituttets spørgeskemaundersøgelse PUMA (Projekt Udbrændthed, motivation og arbejdsglæde) fra 1999. Denne referencegruppe blev valgt, fordi PUMAs respondenter er ansatte på socialkontorer, hospitaler, fængsler og døgninstitutioner, dvs. personer, der ligesom sognepræster beskæftiger sig med mennesker og har skiftende arbejdstider og oplever ting på arbejde, de let tager med hjem. For PUMAs respondenter gjaldt, at i aldersgruppen 30-69 år boede 80% sammen med en ægtefælle eller en samlever, og 11% boede alene efter et opløst parforhold.

Tallene viser, at på trods af det pres præstearbejdet i 2002 lagde på præstefamilierne, var der færre kvindelige præster, der boede alene efter en skilsmisse end i en sammenlignelig referencegruppe.

### **7.2.6 Sammenhænge mellem helbred, trivsel og netværk**

Der viste sig meget overraskende ingen sammenhænge mellem præstens helbred og trivsel, og om han har en kollega eller en lægmand, hos hvem han kan søge hjælp og støtte (Mann-Whitney test). Da der efterfølgende blev kontrolleret for køn og alder, viste der sig kun en lille forskel. De mænd i aldersgruppen 30-43 år, der ingen kollega har, hos hvem de får hjælp og støtte, har et signifikant dårligere helbred end deres kolleger; men de trives ikke dårligere (Mann-Whitney test).

Sammenhængen hviler kun på 53 respondenter, af hvilke de 46 har kolleger hos hvem de får hjælp og støtte, og da den falder i den yngre aldersgruppe, er det antageligt ikke den manglende kollegiale støtte, der har svækket det fysiske helbred. Det kan i stedet være det dårlige helbred, der har isoleret præsterne, eller en tredje udenforstående faktor, der påvirker såvel helbredet som det kollegiale netværk.

Den manglende sammenhæng indikerer, at de præster, der ikke har kolleger eller lægfolk, hos hvem de kan søge hjælp og støtte, ikke alle har det dårligt med at være ensomme; men at en stor del af dem har det godt med at være ensomme cowboys og selvstændige købmænd. De er også for størstepartens vedkommende opvokset i en tid, hvor teamarbejde blandt præster og i samfundet generelt ikke var slået igennem som et positivt begreb; men var et svaghedstegn. Med det til følge at deres trivsel reagerer positivt på "at kunne klare sig alene".

For de gifte og samlevende præster viste der sig heller ingen sammenhæng mellem helbred og trivsel, og om de svarer ja eller nej eller ikke svarer på, om de får hjælp og støtte hos ægtefællen eller samleveren (Kruskal-Wallis test). En forklaring på dette forhold kunne dels være de ovennævnte ensomme cowboys og dels være, at præstearbejdet for mange ikke som tidligere er et familieføretagende. Præsteægtefællerne har i dag hver deres karriere, og de søger måske begge hjælp og støtte i deres respektive faglige miljøer, frem for hos ægtefællen.



## 8 Præstens psykiske arbejdsmiljø

Afslutningsvis vil jeg på baggrund af den hidtidige forskning først opridse, hvad denne udgivelse har bidraget med, og hvordan de initiativer, der allerede er taget, påvirker de faktorer, den behandler, før jeg afslutningsvis, ud fra det der i dag er muligt, giver en række anbefalinger.

### 8.1 Problemets omfang

Undersøgelsen *Psykosocialt arbejdsmiljø i Folkekirken, 2002*, konkluderede "*For en mindre del af præsterne er symptomerne så udtalte, at det tyder på, at de lider af såkaldt udbrændthed med egentlige depressive træk, som må siges at være til betydelig gene i udførelsen af deres gerning*" (Hein 2002: VIII).

Jeg vil ud fra min undersøgelse sætte andelen til godt 4% af præsterne. Det er den andel af præsterne, der scorer så højt på arbejdsrelateret udbrændthed, at de straks bør søge hjælp til at ændre deres situation, og den del af præsterne, der scorer så højt på kognitive stresssymptomer, at de har svært ved at fungere på arbejde. Tallene betyder, at hver 25. præst er udmattet om morgenen ved tanken om endnu en dag på arbejde og i pressede situationer har svært ved at træffe de rigtige beslutninger, hvilket ikke kun gør det svært for ham at leve op til de forventninger, menigheden sætter til deres præst; men også ifølge den nyeste danske forskning i udbrændthed, der har påvist sammenhænge mellem udbrændthed og sygefravær (Borritz 2006: 8), på sigt vil give sygefravær. Ved siden af denne gruppe ligger en større gruppe præster, der ikke scorer så højt på kognitiv stress og udbrændthed; men som også vil få det bedre, hvis der igangsættes initiativer til at forbedre ydergruppens psykiske arbejdsmiljø; med det til følge at de også bliver bedre i stand til at leve op til menighedens forventninger.

Om præsternes risikofaktorer for stress konkluderede *Psykosocialt arbejdsmiljø i Folkekirken, 2002* "*Det er store kvantitative arbejdsmæssige krav, følelsesmæssige krav i arbejdet, lav indflydelse og mangel på støtte, som er de betydende risikofaktorer for de forskellige mål for stress, i overensstemmelse med den eksisterende viden på området*" (Hein 2002: 81).

Min undersøgelse underbygger disse konklusioner. Den fandt tydelige til markante negative sammenhænge mellem på den ene side *Kvantitative krav*, *Emotionelle krav* og *Krav om at skjule følelser* og på den anden side *Kognitive stresssymptomer* og *udbrændthed*, samt tydelige negative sammenhænge mellem på den ene side *Indflydelse i arbejde* og på den anden side *udbrændthed*.

Den fandt desuden tydelige negative sammenhænge mellem, *hvor ofte præsterne har undladt at søge hjælp* og *alle skalaer for trivsel*.

## 8.2 Hiddidige tiltag

Undersøgelsen *Psykosocialt arbejdsmiljø i Folkekirken*, 2002 kom med fire forslag til forbedring af de kirkeligt ansattes psykiske arbejdsmiljø. De fire forslag omhandler således ikke kun præster; men de kan bruges som udgangspunkt for en bedømmelse af de tiltag, der allerede er gjort for at bedre præsternes psykiske arbejdsmiljø.

**1. Forbedre supervisionen:** *Eksempelvis over for yngre eller nyansatte medarbejdere ved at indføre tutorordninger. Undersøgelsen tyder på, at der for alle personalekategorier i Folkekirken kan være behov for en tættere supervision og en mere synlig ledelse (Hein 2002: IX).*

Allerede før denne undersøgelse og undersøgelsen *Psykosocialt arbejdsmiljø i Folkekirken* blev gennemført, var den ledelsesmæssige del af Provsteuddannelsen under udbygning. De to initiativer, der kan give provstens rolle som supervisor og vejleder et skub fremad, er imidlertid ikke kommet i stand på folkekirkeligt initiativ. Mulighederne kom så at sige ind ad bagdøren udefra.

Arbejdspladsvurderingen (APV) kom i stand som en del af arbejdsmiljølovgivningen. Den påbyder, at provsten hvert 3. år sammen med sikkerhedsrepræsentanten gennemgår det fysiske arbejdsmiljø, og den giver også mulighed for at tale om det psykiske arbejdsmiljø. Desværre er APV endnu ikke kommet i stand i alle provstier (Præsteforeningens blad 2006: 317).

Den årlige medarbejderudviklingssamtale (MUS) , kom i stand som del af en aftale i 2002 mellem Finansministeriet og de tjenestemandsansattes organisationer; men den blev for præsters vedkommende først indført ved cirkulære 30/1 2006. MUS sikrer, at alle præster mindst en gang om året taler med deres provst om deres arbejde. Det officielle formål med MUS er ikke at forbedre det

psykiske arbejdsmiljø, men *kompetenceudvikling*. Det skulle således teoretisk være muligt at gennemføre samtalen uden at berøre, hvordan præsten trives med de arbejdsopgaver og de udviklingsmuligheder, samtalen drejer sig om; men da den skal finde sted mindst en gang årligt, giver den både provsterne og præsterne nye muligheder. Provsterne har uden at virke anmassende fået mulighed for at mærke, hvordan den enkelte præst har det, og for at tilbyde supervision og videreuddannelse vedrørende de opgaver, som den enkelte præst finder tyngende. Præsterne har uden at virke anmassende fået mulighed for at lægge deres problemer frem for provsten. Samtalens indhold og udbyttet af den er dog fortsat afhængigt af begge parter. Hvis provsten eller præsten ikke ønsker, at MUS skal indeholde supervision eller vejledning, kommer den ikke til det.

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

Den kraftige udbygning af Folkekirkens uddannelsesinstitutioner, der fandt sted i sidste del af 1900-tallet, må vurderes som positiv både på baggrund af denne undersøgelse som på baggrund af undersøgelsen *Psykosocialt arbejdsmiljø i Folkekirken*. I dag er der for de unge præster efter pastoralseminariet et egentligt efteruddannelsesforløb af en uges varighed de første fire år efter ansættelsen, og for de "mere modne" er der et Teologisk pædagogiske center (Tidligere Præstehøjskolen og Folkekirkens pædagogiske Institut).

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

Pastoralseminarierne og Præsternes efteruddannelse søger allerede at fremme præsternes netværk, og ifølge denne undersøgelse er de unge præsters faglige netværk bedre end de ældres.

Det faglige netværk hos præster over 53 år er meget ringe. Ifølge denne undersøgelse er der ingen sammenhæng mellem omfanget af præstens netværk og hans helbred og trivsel; men den markante

sammenhæng mellem præsternes *trivsel*, og *hvor ofte de undlader at søge hjælp*, indikerer, at også præster over 53 år ville drage nytte af et bedre fagligt netværk.

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

Der er ikke, siden denne undersøgelse og undersøgelsen *Psykosocialt arbejdsmiljø i Folkekirken* blev gennemført i 2002 blevet oprettet nye præstestillinger fra centralt hold. I 2005 – 2006 blev der ved dispensation givet tilladelse til oprettelse af seks præstestillinger finansieret af de lokale kirkekasser, og i *Lov om ændring af lov om folkekirkens økonomi og lov om domstolsbehandling af gejstlige læresager*, der trådte i kraft 1/1-2007, fik menighedsrådene uden at skulle søge dispensation mulighed for at finansiere ekstra præster.

Gennemgangen af de hidtidige initiativer viser, 1) at supervision langsomt er på vej til at blive en af provstens opgaver, 2) at der er taget initiativer, der forbedrer præsternes efteruddannelse, 3) at det kollegiale netværk blandt unge præster er under hastig udbygning; medens de ældre præster fortsat står meget alene, 4) at der er politisk vilje til at lette præsternes kvantitative krav, hvis lettelserne blive udgiftsneutrale for arbejdsgiveren, dvs. Kirkeministeriet.

En udgiftsneutral stressdæmpende faktor, som det kirkepolitisk ikke umiddelbart er muligt at genindføre, er embedsskift til stærkt belastede præster. Biskopperne havde i årene mellem 1953 og 1971 mulighed for at hjælpe præster, der havde stærkt behov for et embedsskift. Loven betød at ved kirker med mere end to præster skulle Ministeriet, når andenpræsteembedet blev ledigt, udpege tre (senere seks) ansøgere for rådet at vælge mellem. Ordningen var til gensidig fordel for menighedsråd og præster. Præster, der var slidt ned i belastende sogne eller var kommet ud i en samarbejdskonflikt med menighedsråd, kirkeligt ansatte eller menighed, fik det løft, som et embedsskift giver, og menighederne og menighedsrådene fik en ny præst med friske kræfter.

De muligheder, der i den nuværende kirkepolitiske situation står tilbage ud over forbedringer af de bestående muligheder, er således 1) ledelsesmæssige tiltag på stifts- og 2) provstiplan, 3) de muligheder menighedsrådene selv har for at aflaste deres præster, og 4) de muligheder den enkelte præst har for selv at modvirke det psykiske arbejdsmiljø's negative faktorer.

## **8.3 anbefalinger**

### **8.3.1 Ledelsestiltag på stiftsplan**

Biskopperne har i dag som en delegeret ret og pligt vide rammer for at omfordele stiftets præstestillinger. Ud over lokal politisk modstand, i de sogne der skal afgive præster, er problemet ved omfordelinger at finde de præster, der skal aflastes, og de præster, der kan aflaste. Som denne undersøgelse viser, er der ingen objektive kriterier, hvorpå præsternes belastning kan måles. Der er ingen sammenhæng mellem belastningsgrad og køn, alder, urbaniseringsgrad og antal sognebørn samt en række individuelle psykologiske faktorer. Bedømmelsens objektivitet vil afhænge af provsternes kendskab til 1) deres præster og til 2) deres præsters sogne samt af provsternes 3) villighed til at afgive arbejdskraft til naboprovstier, hvis det kommer på tale. Det vil være en ledelsesmæssig beslutning.

En anden og i mange tilfælde bedre mulighed end en egentlig omfordeling vil være at pålægge mindre belastede præster bistandspligt hos belastede kolleger. 1) Den lokale politiske modstand mod bistandspligt er mindre end mod egentlige omfordelinger. 2) Det er hurtigere og lettere at pålægge og fjerne en bistandspligt. 3) Hvis det lykkes at etablere en form for samarbejde mellem den belastede præst og bistandspræsten, vil den ensomhed, der ofte følger med en belastning, lattes, og den styrke, der ligger i samarbejde, vil kunne blive til glæde for begge parter.

### **8.3.2 Ledelsestiltag i menighedsrådene**

Menighedsrådene kan lette de kvantitative krav, der ligger på deres præster, ved at ansætte lokalt finansierede præster og sognemedhjælpere og ved selv at påtage sig de arbejdsopgaver, der ikke nødvendigvis skal varetages af præster. Menighedsrådene kan desuden reducere præstens stressniveau ved at synliggøre hans arbejde, dvs. ved at menighedsrådsmedlemmerne interesserer sig for det, præsten brænder for, og giver ham et klap på skulderen for det. Et andet stressreducerende middel er at

lade præsten skifte interesseområde. Det kan nogle gange skuffe et menighedsråd, når præsten ønsker at trække sig fra en arbejdsopgave, hvor han gør god fyldest, eksempelvis sognets foredragsforening; men efter en årrække virker det stressreducerende, hvis en person udskifter det interesseområde, han har ved siden af sine faste opgaver.

En meget væsentlig stressfaktor for præster og præstefamilier er menighedsrådsmedlemmer og sognebørn, der krænker præstefamiliens bolig og privatliv. Værn derfor præstens privatbolig. En anden væsentlig stressfaktor er uvæsentlige telefonopringninger og forespørgsler vedrørende ikke-pastorale opgaver på de tidspunkter hvor familielivet afvikles, fx ved spisetid og om aftenen. Præsten skal stå til rådighed ved dag og nat, men ikke nødvendigvis for forespørgsler vedrørende navneloven ol., der udmærket kan vente til dagen efter. Giv derfor præsten de bedste muligheder for et familieliv.

### **8.3.3 Ledelsestiltag på provstiplan**

Denne undersøgelse viser en række negative og en række positive sammenhænge mellem præsternes trivsel og forskellige faktorer i præstens arbejdsliv, der bør tages med, når præster superviseres og under APV og MUS.

Blandt de negative faktorer er der de kvantitative krav, der kan komme mange steder fra.

Den første mulighed er, at pastoratet er underbemandet med præster, eller at rådighedsordningen ikke fungerer, så præsten aldrig har mulighed for at holde fri. Hvis sognet er underbemandet med præster, er det provstens opgave at erkende problemet, at støtte op bag præsten og at søge tilført arbejdskraft. Hvis rådighedsordningen ikke fungerer, er det provstens opgave at omfordele ordningen og, hvis der ikke er ressourcer nok inden for provstiet, søge tilført ressourcer fra andre provstier eller udefra i form af arbejdsledige teologer og emeriti. Ansvar for sognets bemanning og rådighedsordningens anvendelighed er arbejdsgiverens, dvs. Kirkeministeriets; men den, der lokalt på arbejdsgiverens vegne skal få den til at fungere bedst muligt, er nærmeste mellemlider, dvs. provsten.

Den anden mulighed er, at præsten under sin uddannelse ikke har lært at administrere sin tid. Hvis årsagen ligger her, er det ikke provstens opgave alene at vejlede præsten, det er også en opgave for

præstens tillidsmand, og hvis tillidsmanden ikke formår at vejlede præsten, bør han i fællesskab med sine kolleger inddrage efteruddannelserne og få etableret et kursusforløb. Ansvar for at modtage vejledning, tage på kurser og bruge den modtagne viden er selvfølgelig fortsat den enkelte præsts.

Den tredje mulighed er, at præsten udefra bliver forpligtet på for stor en arbejdsbyrde ved siden af de lovpligtige opgaver. I så tilfælde er det tillidsmandens og provstens opgave, - efter samtale og aftale med præsten, - i samarbejde med menighedsråd og præst, - at nå frem til, hvordan præsten kan aflastes.

Den fjerde mulighed er, at præsten føler sig forpligtet af et højere kald. I så tilfælde er det tillidsmandens og provstens opgave at samtale med præsten om, hvor langt kaldet rækker.

Den femte mulighed er, at præsten uforvarende har påtaget sig for meget. I så tilfælde er det tillidsmandens og provstens opgave at samtale med præsten om, hvilke arbejdsopgaver det er mest formålstjenligt at lægge bort eller nedtone i hvilken rækkefølge.

Den anden negative faktor er de *Emotionelle krav* og *Kravene om at skjule følelser*. Her er det provstens opgave under supervisionen, APV eller MUS at lytte og forstå, for de oplevelser og det krav om tavshed, som provsten finder tyngende, er ikke nødvendigvis de oplevelser og det krav om tavshed, som præsten finder tyngende. Efter samtalen bør provsten opfordre præsten til at finde en skriftebror blandt sine kolleger og til at indgå i et præsteforum, hvor han under gensidig tavshedspligt kan dele sine oplevelser med kolleger. Det er ikke provstens opgave at være sjælesørger for alle provstiets præster. Hvis de emotionelle krav og kravene om at skjule følelser ikke stammer fra de arbejdsopgaver, der er et grundvilkår for præster, fx begravelser og sjælesorg; men fra samarbejdsproblemer med kolleger, kirkeligt ansatte, menighed eller menighedsråd, skal provstens naturligvis ikke kun lytte. Han skal på anden måde søge at hjælpe, med de få midler han, som tidligere påpeget, har til sin rådighed.

Blandt de positive faktorer i præstens psykiske arbejdsmiljø er der *Indflydelse i arbejde*, der giver en stor frihed til selv at prioritere mellem arbejdsopgaver og til at yde et godt stykke arbejde. Hvis præsten savner denne indflydelse, bør der tales om hvorfor.

To andre væsentlige stressreducerende faktorer, der blev fundet i denne undersøgelse, er fritidsinteresser, der intet har med kirke og teologi at gøre, og et embedsskift.

#### **8.3.4 Præstens tiltag**

Find en skriftebror, hvis du ikke har en. Skriftebrødre reducerer stress, fremmer trivslen og giver selvindsigt. Martin Luther havde alle årene i Wittenberg en skriftebror blandt byens præster, og en bedre anbefaling kan ikke gives til lutheranske præster. Siden Luther har skriftebrødre blandt danske præster desværre kun været almindelige i kortere historiske perioder. Skriftebroderen har tavshedspligt, han er en samtalepartner, han er selv præst, og han ved, hvor skoen kan trykke, og han kan forlade skyld, når du har fejlet.

Hvis du er en "ensom cowboy" og har det fysisk og psykisk godt, så rid videre. Hvis du ikke har det godt, så søg ind i et konvent og et arbejdsfællesskab med kolleger.

Hvis du har nære venner i dit sogn, så glæd dig. Hvis du ingen nære venner har i sognet, så trøst dig med, at du ikke er den eneste. Det er et grundvilkår for mange præster, ikke kun i Danmark; men også ude i verden.

Hvis du ikke har en interesse, der intet har med kirke og teologi at gøre, så få dig en. Det reducerer stress og udbændthed, og det er en gammel tradition blandt teologer. Paulus syede telte ved siden af teologien, og næsten alle danske lutherske præster havde i næsten 400 år landbrug ved siden af teologien.

Hvis du føler dig stresset og udbændt, så se først på dit privatliv. Stress og udbændthed kan også stamme derfra. For mange mennesker er arbejdspladsen ikke det sted, de bliver stressede, men det sted de stresser af fra hjemmelivet, en mulighed præster har i mindre grad end andre, fordi arbejdspladsen og hjemmet ofte er en enhed. Se dernæst på om årsagen ligger i dig selv eller uden for dig selv, dvs. om du selv har forpligtet dig på for meget, eller det er menigheden og/eller menighedsrådet, der forpligter dig på mere end du kan klare. Der er en liste med muligheder i afsnit 8.3.3. Når du mener, du har



fundet årsagen, så tal den igennem med din ægtefælle, hvis du har den mulighed, og med din skriftebror.

Før du foretager væsentlige pludselige ændringer i dit arbejdsmønster, bør du dernæst inddrage din tillidsmand og din provst.

Det er sjældent en god ide at gå direkte til menighedsrådet og lægge sine problemer frem for det. De danske menighedsråd har ligesom den danske befolkning generelt ikke det store kendskab til omfanget af præstens arbejde. Menighedsrådets medlemmer vil derfor, når de pludselig skal tage stilling til en stresset præst, let som en forsvarshandling benægte problemet eller tolke det som en personlig svaghed hos præsten. Nordamerikaneren pastoral counselor Daniel C. Henderson beretter, at det ikke kun er et dansk fænomen, og advarer stærkt imod at præsten går direkte til det lokale kirkelige råd (Henderson 1990). Det er bedre først på tomandshånd at tale problemet igennem med de menighedsrådsmedlemmer, man kender bedst. De har måske også i kraft af deres kendskab til sognet en række løsningsmuligheder, du ikke selv kender.

Provsten og tillidsmanden skal ikke kontaktes først for at vinde opbakning; men fordi problemet som et arbejdsproblem naturligt hører hjemme hos din nærmeste overordnede og hos din faglige repræsentant. Det er ikke udelukkende et problem mellem dig og dine samarbejdspartnere i menighedsrådet. Kontakten med provst og tillidsmand giver desuden endnu en mulighed for at få klaret tankerne, for at få problemet klarlagt og for at få afvejet muligheder og årsager, ligesom det hindrer utilsigtede hovsaløsninger og partidannelser i det ansættelsesmæssige og faglige system.

Det virker afstressende at skifte embede. På trods af den stress det giver at omstille familien og sig selv til et nyt sted, giver det nye sted og de nye udfordringer i den sidste ende et lavere stressniveau. Denne undersøgelse viser, at de kvindelige præster er meget bedre til at bruge denne stressreducerende faktor end de mandlige. Hvis du ikke har mulighed for at skifte embede, så styrk dine svage kompetencer eller udskift et af de pastorale interesseområder, du har ved siden af de faste pastorale opgaver.

Glæd dig over, at du har kort til arbejde, at du har et meningsfuldt arbejde, og at der er nogen, der har brug for dig.

## Litteraturliste

- Aadland, Einar: *Ledelse i Menighet. Rapport fra et forsøks- og utviklingsprosjekt. Diakonhjemmets høgskolecenter* Diavett Norge 1997
- Andersen, Otto og Laursen, Lisbeth og Petersen, Jørn Korsbø *Dødelighed og erhverv 1981-1995* Danmarks statistik, København 2001
- Bisgaard, Jens: *Samarbejds- og konfliktmønstre omkring sognets ansatte* Team Lynderup, Videbæk 1998 (Kan hentes på [www.jensbisgaard.dk](http://www.jensbisgaard.dk))
- Bisgaard, Jens: *Provstens muligheder og arbejdsredskaber under samarbejdskonflikter i sognet* Team Lynderup, Videbæk 1999
- Bischoff-Mikkelsen, Lene og Bager, Annalise og Lund, Jørgen og Nielsen, Anita: *Præsters arbejdsvilkår i Folkekirken*. Præsteforeningen blad 2. juni 2000/22 s. 503
- Bjerg, Svend og Steffensen, Palle H.: *Præsten på arbejde håndbog i praktik* Aros, Viborg 2000
- Bjørner, Jacob et al.: *Dansk manual til SF-36*, Lif 1997
- Boolsen, Merete Watt: *Ligestilling i folkekirken?* Socialforskningsinstituttet 1990
- Borritz, Marianne *Burnout in human service work – causes and consequences. Results of 3-years of follow-up of the PUMA study among human service workers in Denmark. PhD Thesis* National Institute of Occupational Health (Arbejds miljøinstituttet) 2006
- Børgeesen, Inger Marie *Folk og folkekirke. Kirkens plads I menneskers hverdagsliv og tankeverden* Akademisk forlag, Odense 1991
- Chesnutt, Evelyn R: *Surviving in Ministry: Stresses, Strategies and Successes from the Clergy Wife's Perspective* i Lutz, Robert R og Taylor, Bruce T og al. *Surviving in Ministry. Navigating the Pitfalls, Experiencing the Renewals* Paulist Press 1990
- Dubied, Pierre-Luigi: *Le pasteur – un interprète* Tysk udgave *Die Krise des Pfarramts als Chance der Kirche* Theologischer Verlag Zürich 1995
- Dødelighed og erhverv 1970-80* Danmarks statistik København 1986
- Espersen, Preben: *Kirkeret i grundtræk*. Nyt juridisk forlag, Gentofte 2000
- Faktablad nr. 31 fra det Europæiske Arbejds miljøagentur* 2002
- Fletcher, Ben (C.): *Clergy Under Stress. A study of homosexual and heterosexual clergy in the Church of England*. Guildford and king's Lynn 1990
- Foldspang, Anders et al: *Epidemiologi* - 2. udgave, 3. oplag. Munksgaard, København 1992
- Fremtidens præst. Foredrag og debat på konference arrangeret af kirkeministeren* Kirkeministeriet 1998
- Frogley, John: *Mapping a male minister's midlife experiences: Images, issues and implications*. Kilde: Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences. 1999 Feb.; Vol 59(8-A): 3042
- Gennemgang af dimensionerne i AMIs spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø*. Afsnit 3 i Kristensen, Tage Søndergaard og Borg, Vilhelm: *Psykisk arbejdsmiljø AMIs spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø*. 2. udgave Arbejds miljøinstituttet 2000
- Grøn, Sisse Malene Frydendal og Henriksen, Tomas *Præsten som tjenestemand - i et livs- og statsformsteoretisk perspektiv* Speciale fra Institut for Arkæologi og Etnologi, Københavns Universitet 2000
- Hagedorn, Clergy Families: *The Struggle To Be Free*. i Lutz, Robert R og Taylor, Bruce T og al. *Surviving in Ministry. Navigating the Pitfalls, Experiencing the Renewals* Paulist Press 1990
- Hansen, Cathrine et Huse, Morten: *Lærdommer utenfra. En studie av prester som ikke er i menighetstjeneste*. Tapir Akademiske Forlag 2001
- Haug-Pedersen, Niels Erik og Madsen, Michael Nørregaard *Quo vadis, domine. Folkekirkens position i danskernes bevidsthed* Speciale fra Center for Cand. negot studier, Odense Universitet 1994
- Hayes Nicky: *Foundations of psychology*, Nelson, Italien 1996

- Hein, Hans Ole et Suadicani, Poul et Gyntelberg, Finn: *Psykosocislt arbejdsmiljø i Folkekirken*. Arbejds- og Miljømedicinsk Klinik, H:S Bispebjerg Universitetshospital 2002. (Bogen kan hentes på Kirkeministeriets hjemmeside)
- Henderson, Daniel C. *When the Bridge Comes Tumbling Down: Bearing the Weight and Tension of the task og Ministry* i Lutz, Robert R og Taylor, Bruce T og al. *Surviving in Ministry. Navigating the Pitfalls, Experiencing the Renewals* Paulist Press 1990
- Huse, Morten et Hansen, Cathrine: *Nyorganisering av prestedtjenesten. Evaluering av forsøkene* Tapir Akademiske Forlag 2003
- Huse, Morten og Hansen, Cathrine: *Prestegjeld, prost og prestedteam*. Tapir Akademiske Forlag 2002
- Kristensen, Tage S et Borritz, Marianne: *Copenhagen Burnout Inventory, Data fra et repræsentativt udsnit af danskere for skalaen personlig udbændthed. Resultater fra PUMA-undesøgelsen (Projekt Udbændthed, Motivation og Arbejdsglæde) for Personlig udbændthed, Arbejdsrelateret udbændthed og Klient-relateret udbændthed*. AMI september 2001
- Kruuse, Emil: *Kvantitative forskningsmetoder i psykologi og tilgrænsende fag*. Dansk psykologisk forlag 3. udg. Slangerup 2002.
- Lausten, Mette og Sjørup, Karen: *Hvad kvinder og mænd bruger tiden til – om tidsmæssig ligestilling I danske familier*. Socialforskningsinstituttet 2003 (Kan hentes på Socialforskningsinstituttets hjemmeside)
- Lee, Cameron: *Specifying intrusive demands and their outcomes in congregational ministry: A report on the Ministry Demands Inventory*. Journal for the Scientific Study of Religion. 1999 Dec; Vol 38(4): 477-489
- Lutz, Robert R og Taylor, Bruce T og al. *Surviving in Ministry. Navigating the Pitfalls, Experiencing the Renewals* Paulist Press 1990
- Miller, Patricia H.: *Theories of Developmental Psychology*, Third edition, USA, W. H. Freeman and Compagny, 1983
- Nordeide, Inger Helene og Einarsen, Ståle og Skogsted, Anders: *Er utbrenthet et problem blant norske prester?.* Artikel i Inter Collegas november 2002 (Kan hentes på www.kanordnet.dk)
- Oswald, Roy M.: *Building Support* i Lutz, Robert R og Taylor, Bruce T og al. *Surviving in Ministry. Navigating the Pitfalls, Experiencing the Renewals* Paulist Press 1990
- Paulli, J.H.: *Dr. Niels Hemmingsens Pastoralteologie. Et bidrag til den Praktiske Teologis Historie*, Kjøbenhavn 1851
- Payne, Donna og Lutz, R. Alex og Adams, Sarah Carol: *The Millstone Around Their Necks: Children og Religion Professionals* i Lutz, Robert R og Taylor, Bruce T og al. *Surviving in Ministry. Navigating the Pitfalls, Experiencing the Renewals* Paulist Press 1990
- Pettitt, James F.: *Factors affecting marital satisfaction in clergy families in the Church of the Nazarene*. Kilde: Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences. 1999 Mar.; Vol 59(9-A): 3661
- Pienaar, Johannes Frederick: *The counseling of a religious minister during his midlife period: A ecohermeneutical perspective*. Kilde: Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences. 1997 Sep; Vol 58(3-A): 0945
- Pontoppidan, Erik: *Collegium Pastorale practicum. Indeholdende En fornøden Underviisning, Advarsel, Raadførelse og Opmuntring For dennem som, Enten berede sig at tiene Gud og Næsten I det hellige Præsteembede, Eller og leve allerede deri og ønsker at udrette alting med Frugt og Opbyggelse*. Kbh. 1757
- Rapport fra arbejdsgruppen vedrørende forflyttelse af præster* Kirkeministeriet 1999
- Rees, Robin L.D. og Francis, Leslie J.: *Clergy response rates to work-related questionnaires: A relationship between age, work load and burnout?* Social Behavior and Personality, 1991, Vol 19(1): 45-51.
- Rooyen, Jan Smuts Van: *Discontinuance from the ministry by Seventh Day Adventist ministers: A qualitative study*. Kilde: Dissertation Abstracts International Section B : The Sciences and engineering. 1997 May; Vol 57(11-B): 7261

- Rosen, James S *The Spouses of Religion Professionals* i Lutz, Robert R og Taylor, Bruce T og al. *Surviving in Ministry. Navigating the Pitfalls, Experiencing the Renewals* Paulist Press 1990
- Rubow, Cecilie *Hverdagens teologi. Folkereligiøsitet i danske verdener* Forlaget Anis København 2000
- Rubow, Cecilie *Fem Præster og antropologiske perspektiver på identitet og autoritet* Anis, Frederiksberg 2006
- Sandford, John A: *Ministry burnout* Arthur James limited 1982
- Schein, Edgar H.: *Organisationspsykologi*, Forlaget Systime, Storbritannien 1996
- Schibsted, James Andrew: *A recovery strategy for workaholic pastors*. Kilde: Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences. 1995 Feb; Vol 55(8-A): 2435
- Smith, Kay C og Carson, Virginia *Thou Shalt Not Play* i Lutz, Robert R og Taylor, Bruce T og al. *Surviving in Ministry. Navigating the Pitfalls, Experiencing the Renewals* Paulist Press 1990
- Statens personaleforbrug 2000. Udvikling og status* Økonomistyrelsen 2001
- Stanford, Kay: *When the "Mrs." Is a Reverend.* i Lutz, Robert R og Taylor, Bruce T og al. *Surviving in Ministry. Navigating the Pitfalls, Experiencing the Renewals* Paulist Press 1990
- Thoburn, John W. et Balswick, Jack O.: *An evaluation of Infidelity Among Male Protestant Clergy.* Pastoral Psychology, 1994 Mar; Vol. 42(4): 285-294
- Vaagbø, Ola: *Menighetsprestens levkår.* Stiftelsen Prest i Arbeid (PiA) 2000

## **Tidligere udgivelser**

1998: "Samarbejds- og konfliktmønstre omkring sognets ansatte. Rapport fra en kvalitativ interviewundersøgelse på systemisk grundlag."

1999: "Provstens muligheder og arbejdsredskaber under samarbejdsconflikter i sognet."  
Arbejdsvejledning for provster.

2000: "Ledelse, konfliktløsning og samarbejde i Ny Testamente. En analyse af sammenhængene mellem ledelsesstrukturer og konfliktløsningsmodeller i Kirkens første år med historiske linjer til senere og nyere dansk kirkehistorie"

2001: Ledelse for menighedsråd