

KYRKOHERDENS ARBETSMILJÖ

Rapport till Kyrkans Akademikerförbund november 2019

Per Hansson

Ann-Sophie Hansson

Sammanfattning

På uppdrag av Kyrkans akademikerförbund har en undersökning genomförts om arbetsmiljö och hälsa bland de av förbundets medlemmar som är kyrkoherdar i Sverige. En enkät- och en intervjustudie har genomförts under våren 2019.

Huvudresultat:

- att det finns en bild av en arbetsmiljö med trivsel, arbetsglädje och meningsfullhet
- att det finns tydliga skillnader mellan män och kvinnor, där kvinnor upplever en generellt sett sämre arbetssituation
- att kyrkoherdarna överlag upplever en hög arbetsbelastning med höga krav och höga förväntningar
- att kvinnor upplever sig mer ifrågasatta som chefer
- att de flesta av kyrkoherdarna arbetar väsentligt fler än 40-timmar
- att det finns oklarheter i styrnings- och ledningsprocessen som för en del skapar osäkerhet och otrygghet
- att relationerna med förtroendevalda huvudsakligen fungerar bra, även om kvinnor upplever relationer med de förtroendevalda mer negativt
- att återhämtningen är bristfällig, särskilt för kvinnor
- att män upplever en bättre balans mellan arbete och fritid jämfört med kvinnor
- att hälsan skattas sämre både för män och kvinnor jämfört med andra undersökningar. Negativa samband finns mellan hälsa, arbetstimmar och återhämtning.

Rekommendationer lämnas angående hälsofrämjande, kvinnors arbetsmiljö, kyrkoherdars anställningsförhållanden och relationer till kyrkorådet.

Innehållsförteckning

SAMMANFATTNING	II
INNEHÅLLSFÖRTECKNING	III
1. BAKGRUND.....	1
1.1 KYRKOHERDENS STÄLLNING I SVENSKA KYRKAN – ETT UPPDRAG I FÖRÄNDRING	1
<i>Försvagad ställning.....</i>	1
<i>Stärkt ställning.....</i>	2
<i>Ökade krav på kyrkoherdar</i>	2
1.2 UTREDNINGSUPPDRAGET	3
2. TIDIGARE FORSKNING.....	4
2.1 KYRKOHERDARS ARBETSVILLKOR	4
2.2 PERSPEKTIV PÅ KYRKOHERDENS STÄLLNING.....	5
<i>Kyrkoherden och de förtroendevalda</i>	5
<i>Gränsdragning mellan kyrkoherde och kyrkoråd.....</i>	6
2.3 PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ	9
<i>Studier om arbetsmiljö och hälsa</i>	9
<i>Chefers psykosociala arbetsförhållanden</i>	10
<i>Kvinnors villkor.....</i>	12
2.4 KYRKANS ARBETSMILJÖ	12
2.5 KVINNIGA KYRKOHERDAR	13
2.6 SAMMANFATTNING	13
3. EMPIRISKA UNDERSÖKNINGAR	15
3.1 SYFTE	15
3.2 METOD.....	15
3.3 ENKÄTUNDERSÖKNINGEN	15
<i>Urval</i>	16
<i>Distribution</i>	16
3.4 INTERVJUUNDERSÖKNINGEN	16
<i>Urval</i>	16
<i>Genomförande.....</i>	17
4. RESULTAT ENKÄTSTUDIEN	18
4.1 BESKRIVNING AV UNDERSÖKNINGENS DELTAGARE	18
4.2 ARBETSSITUATIONEN	20
<i>Arbetsglädje.....</i>	20
<i>Arbetstid</i>	20
<i>Delegation, tid för planering och genomförande</i>	22
<i>Ledig tid</i>	23
<i>Arbetsklimatet</i>	24
<i>Frihet att påverka</i>	25
<i>Kyrkoherden som präst.....</i>	26
<i>Kyrkoherden som teolog.....</i>	27
4.3 STYRNING OCH LEDNING	28
<i>Relationer till förtroendevalda.....</i>	28
<i>Rollkonflikter.....</i>	29
<i>Arbetsmiljöuppgifterna.....</i>	30
4.4 HÄLSOLÄGET	31
<i>Sjukskrivning</i>	31

<i>Självskattad hälsa</i>	31
<i>Krav och förväntningar</i>	32
<i>De kvinnliga kyrkoherdarnas situation</i>	33
4.5 RESURSER FÖR ATT BALANSERA ARBETSSITUATIONEN	35
<i>Personligt stöd</i>	35
<i>Återhämtning</i>	35
4.6 VILL KYRKOHERDEN SLUTA?	37
4.7 SAMMANFATTNING AV ENKÄTUNDERSÖKNINGEN	38
5. RESULTAT INTERVJUUNDERSÖKNINGEN	40
5.1 ARBETSSITUATIONEN	40
<i>Huvudsakliga arbetsuppgifter</i>	40
<i>Arbetstid</i>	41
<i>Balans mellan arbete och fritid</i>	43
<i>Möjligheter till återhämtning</i>	44
5.2 STYRNING OCH LEDNING	45
<i>Oklara gränser</i>	45
<i>Befogenheter</i>	46
<i>Samarbete och relationer med kyrkorådets ordförande och kyrkorådet</i>	47
<i>Upplevelser av chefskap</i>	49
5.3 TEOLOGI – EN UPPGIFT FÖR KYRKOHERDEN?	50
5.4 DRIVKRAFTER	50
5.5 GENUSFRÅGORNA	51
5.6 SAMMANFATTNING AV INTERVJUUNDERSÖKNINGEN	52
6. SAMMANFATTANDE ANALYS, DISKUSSION OCH REKOMMENDATIONER.	54
6.1 ENKÄTUNDERSÖKNING OCH INTERVJUUNDERSÖKNING – HUVUDRESULTAT	54
<i>Hög arbetsbelastning, krav och förväntningar – psykosociala riskfaktorer</i>	54
<i>Att styra och leda – en relationsfråga mer än en organisationsfråga</i>	56
<i>Anställningsförhållanden</i>	59
<i>Skillnader mellan män och kvinnor</i>	59
<i>Pastoratsstorlek</i>	60
<i>Hälsa</i>	60
6.2 REKOMMENDATIONER	61
REFERENSER	62
7. BILAGOR	70
BILAGA 1.	70
BILAGA 2.	71
BILAGA 3.	72

1. Bakgrund

1.1 Kyrkoherdens ställning i Svenska kyrkan – ett uppdrag i förändring

Kyrkoherdens ställning i Svenska kyrkan har genomgått betydande förändringar de senaste decennierna. Detta hänger samman dels med de förändringar som vidtogs i samband med relationsändringen mellan Svenska kyrkan och staten och därav följande ändringar vad gäller arbetsgivarskap, dels med en förändrad kyrkoherderoll i samband med strukturförändringar. I följande avsnitt redogörs först för ändrade anställningsförhållanden och ändringar i regelverket. Därefter lyfter vi fram de senare årens strukturförändringar och deras påverkan på kyrkoherdens arbetsvillkor. De 21 kyrkoherdetjänsterna inom utlandsförsamlingarna berörs inte i det följande på grund av att förhållandena i utlandsförsamlingarna skiljer sig betydligt från förhållandena i Sverige.

Försvagad ställning

I samband med relationsändringen mellan Svenska kyrkan och staten ändrades och försvagades kyrkoherdens anställningsvillkor. Fram till år 2000 var arbetsgivarskapet för präster delat mellan stiftets domkapitel (staten) och pastoratet. Domkapitlet ansvarade för de flesta arbetsgivarrelaterade frågorna (såsom tjänstgöringsföreskrifter, semester, löneförhandlingar, omplacering, disciplinärenden). Från år 2000 är kyrkoherden, liksom även övriga präster, anställd av församlingen/pastoratet. Det starka skydd mot uppsägning och avskedande som fanns genom den tidigare statligt reglerade anställningen upphörde och hela arbetsgivaransvaret lades lokalt. Möjligheten till omplacering begränsades till det egna pastoratet (jfr Almkvist, 2019). För att förhindra att kyrkorådet agerade mot en präst på grund av dennes utövande av det kyrkliga ämbetet infördes en bestämmelse i Kyrkoordningen (KO, 2000) att församlingen först måste inhämta domkapitlets tillstånd för att vidta arbetsrättsliga åtgärder, så kallad befogenhetsprövning (KO, 31 kap. 14§). Domkapitlet ger i regel sådana tillstånd (P. Hansson, 2017). Sedan 2000 förekommer i en relativt hög utsträckning utköp av anställda (Delin & Sköld, 2014), särskilt kyrkoherdar (Lundberg, 2007a, 2007b). Kyrkoherdens anställningstrygghet kan således anses ha försvagats sedan år 2000.

Stärkt ställning

Kyrkoherdens ställning har emellertid även förstärkts efter relationsändringen med staten. Som exempel kan nämnas att för att kunna anställas som kyrkoherde fordras sedan 2013 genomgången behörighetsgivande utbildning om 15 högskolepoäng på avancerad nivå (KO, 2018, 34 kap. 9§). Vidare har kyrkoherdens uppdrag som chef tydliggjorts såväl vid relationsändringen mellan kyrka och stat som genom senare ändringar i KO. Mellan 2000 – 2009 angav KO att kyrkoherden leder verksamheten inom den så kallade grundläggande uppgiften: "Kyrkoherden leder församlingens verksamhet såvitt avser gudstjänst, undervisning, diakoni och mission (KO 2000, 2 kap. 6§)." Denna begränsning av kyrkoherdens ledarskap till den grundläggande uppgiften ansågs inte fungera tillfredsställande. Särskilt framhölls de problem med arbetsmiljö som tidigare utredningar påvisat (Arbetsmiljöverket, 2007; Bruhn, Lind, & Svensson, 2005):

...menar vi att det bör finnas ett samlat ledarskap för all verksamhet i församlingen. Ett grundläggande motiv för att detta ska anges i kyrkoordningen och inte vara beroende enbart av lokala beslut är de påpekanden om otydlighet i ledarskap och ansvarsfördelning som har lyfts fram vid tillsyn av arbetsmiljön inom Svenska kyrkan (SKU 2008:1, 2008 s 124).

Efter utredning (SKU 2008:1, 2008) ändrades bestämmelsen så att all verksamhet lades under kyrkoherden: "Kyrkoherden leder all verksamhet i församlingen (KO, 2018, 2 kap 5§)." Därutöver har kyrkoherden ett "ansvar för tillsyn över all verksamhet utifrån Svenska kyrkans tro, bekännelse och lära (KO, 2018, 5 kap. 2§), det vill säga en övergripande uppgift. För en diskussion om innebörden av denna tillsyn se Hansson (2004b) samt Edqvist m. fl. (2018). Kyrkoherden har således både ett lednings- och ett tillsynsuppdrag. I vissa fall skall kyrkoherden anmäla missförhållanden till domkapitlet. Det är inte känt i vilken utsträckning det sker.

Ökade krav på kyrkoherdar

Vidare har Svenska kyrkan under de senaste åren gått igenom vad som kan beskrivas som den mest omfattande strukturförändringen sedan kyrkan etablerades i Sverige. Sedan år 2000 har antalet församlingar minskat från ungefär 2500 till 1336 (Matrikel, 2018) i januari 2018, d.v.s. med mer än 45% under en period av 18 år. För att skapa en lämplig lokal kyrklig organisation

för framtiden beslöt kyrkomötet 2012, på förslag av utredningen Närhet och samverkan (*SKU 2011:2*, 2011), att avskaffa flerpastoratssamfälligheter, vilket har inneburit såväl församlingssammanläggningar som bildandet av stora pastorat.

Antalet arbetsgivare och därmed kyrkoherdetjänster har minskat till följd av dessa omfattande organisationsförändringar från ca 1000 år 2000. Det fanns 2018 sammanlagt omkring 585 församlingar och pastorat som är arbetsgivare i Svenska kyrkan, varav 257 pastorat med flera ingående församlingar (*Matrikel*, 2018). Som en följd härav har antalet kyrkoherdetjänster minskat i samma mån. Strukturförändringarna innebär att kyrkoherdetjänsterna kan antas ha blivit mer komplexa: fler underställda, större ekonomi, fler fastigheter och kyrkogårdar. På goda grunder kan därför sägas att kraven på kyrkoherdar har ökat genom strukturförändringen i Svenska kyrkan, vilket kan antas ha haft en negativ påverkan på såväl deras arbetsmiljö som hälsa.

Sammanfattningsvis kan sägas att kyrkoherdens ställning såväl försvagats som stärkts sedan relationsändringen med staten samt att kraven på kyrkoherdar förefaller att ha ökat.

1.2 Utredningsuppdraget

Den fackliga organisationen Kyrkans Akademikerförbund (KyrkA) har mot denna bakgrund sett det som angeläget att uppmärksamma kyrkoherdars arbetssituation och arbetsmiljö. Vårt uppdrag har varit att genomföra en undersökning bland kyrkoherdar i Sverige, som är medlemmar i förbundet, om deras upplevda arbetssituation och arbetsmiljö. Syftet har vidare varit att uppmärksamma eventuella riskfaktorer i arbetsmiljön.

2. Tidigare forskning

2.1 Kyrkoherdars arbetsvillkor

Kyrkoherdens arbetsvillkor har under de senaste decennierna blivit föremål för en inte obetydlig forskning. För en kortfattad översikt över kyrkoherdens villkor under 150 år, se Hansson (2014).

Studierna av kyrkoherdar har i första hand gällt förhållanden före år 2000. Förhållandena 1809 – 1930 studerades av Tegborg (1994) och Hansson (1996) konstaterade att förväntningar på kyrkoherdar skiljer sig åt mellan olika pastorat, såväl från förtroendevalda som gudstjänstbesökare. Stålhammar (1996) visade att kyrkoherdens ledarskap är ytterst komplicerat, men utvecklingsbart. I en uppföljande studie framhåller Stålhammar (2002) att kyrkoherdens formella ställning är oklar och att de förtroendevaldas förväntningar är stora (jfr. P. Hansson, 2004a). I studier av kyrkoherdar vid millennieskiftet har Hansson och Andersen (2001) visat att kyrkoherdars förändringsbenägenhet inte är stor. Endast 1% av de undersökta kyrkoherdarna hade en motivationsprofil, beslutsstil och ledarstil som antogs vara förutsättningar för ett förändringsledarskap. En rapport från tidigt 2000-tal visar en kyrklig organisationskultur där öppenhet och omsorg utåt kombineras med hårdhet inåt: Kyrkans Janusansikte (P. Hansson, 2001).

I en senare studie av Hansson och Andersen jämförs kyrkoherdars ledarskapsbeteende med andra chefer. Resultatet är att kyrkoherdar utgör en distinkt grupp, skild från andra chefer genom sin starka relationsorientering (2008). I en uppföljande analys visade Andersen och Hansson (2011) att skillnader i ledarskapsbeteende mellan män och kvinnor var mycket små.

I en intervjuundersökning (P. Hansson, 1993) med första generationens kvinnliga kyrkoherdar konstaterades att dessa är medvetna om sin chefsroll och har sökt kyrkoherdetjänst just för att bli chefer till skillnad från män som uppfattade kyrkoherdetjänst som "ett naturligt led i min egen utveckling" (Simonsson, 1988) och inte som ett steg mot större ansvar. I Hanssons rapport förmodades att detta var ett fenomen bland de intervjuade pionjärerna och att kommande generationer kvinnliga kyrkoherdar skulle komma att mer likna männen i deras uppfattning om chefskapet. En senare undersökning bland kvinnliga kyrkoherdar styrker inte

detta (Hammarström, Holm, & Thörnblad, 2013). Snarare framstår de kvinnliga kyrkoherdarna i denna undersökning som tydligt professionella i sin roll som chefer. Liksom i Hanssons undersökning på tidigt 1990-tal (1993) framhåller de intervjuade kvinnorna att de uppfattar sig ifrågasatta och möter annorlunda förväntningar än män. De markerar också att de möter visst kvinnoprästmotstånd (Hammarström et al., 2013).

Utöver här nämnda undersökningar finns ett inte obetydligt antal studentuppsatser på olika nivåer till exempel följande: Gårdh (2014) undersökte kravprofiler på kyrkoherdar i platsannonser under tre decennier. Lindgren (2014) studerade ledarskapsstilar bland kyrkoherdar och Lockman-Lundgren och Strindberg intresserade sig för den dubbla ansvarslinjen (Lockman-Lundgren, 2012; Strindberg, 2015)

Kyrkoherdens uppgift och ställning har vidare debatterats relativt flitigt alltsedan relationsändringen mellan kyrkan och staten. Under 2019 har debatten gällt såväl kyrkoherdens anställningsvillkor (bl. a. Edqvist, 2019; Tyrberg, 2019), inriktningen på kyrkoherdens arbete (Fryklund, 2019) samt de förtroendevaldas roll (Sterzel, 2019).

Sammanfattningsvis kan sägas att tidigare forskning visar en samstämmig bild av kyrkoherdarnas komplexa arbetsvillkor. Särskilt framhålls de oklarheter som finns i relationen mellan kyrkoherde och kyrkoråd och kyrkorådets ordförande samt de höga krav och förväntningar som ställs på kyrkoherdar idag. Av forskningen framgår således att det finns en rad riskfaktorer i kyrkoherdens arbetsmiljö. Detta gäller särskilt kvinnliga kyrkoherdar.

2.2 Perspektiv på kyrkoherdens ställning

Kyrkoherden och de förtroendevalda

Som i alla politiskt styrda organisationer (Blom, 1994; Lundquist, 1993; Montin, 2006) finns också inom Svenska kyrkan en spänning mellan de förtroendevalda och de anställda, särskilt chefen. Denna har i en mening funnits genom Svenska kyrkans hela historia genom prästens och kyrkvärdarnas gemensamma ansvar för kyrkan (Strandberg, 1974). De politiska partierna har alltsedan 1930-talet engagerat sig i kyrkliga val (Thidevall, 2000) och påverkat kyrkan utifrån en politisk agenda (K. Hansson, 2019). En latent konflikt har därigenom accentuerats,

särskilt som kyrkorådet enligt kyrkolagen hade ansvar för "främjande av kyrkans gudstjänstliv och undervisning samt diakoni och evangelisation" (SFS 1992:300, 1992, 11kap 1§). Samtidigt ansågs detta av hävd vara det specifikt prästerliga ansvarsområdet (Strandberg, 1974). Före år 2000 fanns ett slags dubbelkommando (den dubbla ansvarslinjen). I KO bevaras i viss mån detta dubbelkommando, nu under beteckningen "den gemensamma ansvarslinjen".

KO tydliggör sedan 2010 (se ovan) gränserna mellan kyrkoherde och kyrkoråd i många avseenden. Trots detta får KyrkA signaler på problem: att kyrkorådsordföranden, kyrkoråd, tidsrapporteringssystem, servicebyråer samt ibland även kanslichefer/ kamrerer inkräktar på kyrkoherdarnas mandat och skapar otydlighet och konflikter i organisationen. Liknande problem och dilemman rapporteras från andra politiskt styrda organisationer (Montin, 2006).

Gränsdragning mellan kyrkoherde och kyrkoråd

Montin och Granberg (2013) anger fyra olika idealtyper av relationen mellan (kommun)politiker och tjänstemän (figur 1). En dimension rör gränsdragning (tydlig eller otydlig) och en annan om politisk styrning och kontroll (hög eller låg). I figur 1 visas fyra olika tjänstemannaroller. Dessa betraktar författarna som idealtyper i Webersk anda (1977). En idealtyp är en framställning av ett socialt fenomen som det skulle ta sig ut om det förekom renodlat, vilket det dock aldrig gör i verkligheten. Idealtypen kan användas som ett verktyg för att beskriva och analysera ett visst socialt förhållande "för att göra *egenarten* ...åskådlig och förståelig för oss" (Weber, 1977 s. 139).

Enligt Montin och Granberg är responsiva tjänstemän det vanligaste inom kommunal verksamhet, det vill säga de gör eller föreslår det politikerna önskar. Autonoma tjänstemän förekommer enligt Montin och Granberg inte i svenska kommuner, men utvecklingen går mot större självständighet. I praktiken är det dock ofta överlappande roller. Enligt Montin och Granberg kan detta fungera bra, men innehåller också en hel del dilemman. Enligt den representativa demokratins ideal är det separata roller som bör gälla. I verkligheten ser det dock ofta annorlunda ut och man går in i varandras roller eller domäner. Enligt Montin och Granberg betraktas dock detta inte alltid som problematiskt (2013).

Det finns betydande skillnader mellan till exempel kommunchefens och kyrkoherdens

ställning. Vi gör trots de skillnader som finns mellan kommunala chefer och kyrkoherdar ett försök att använda Montins och Granbergs (1993) diskussion om idealtyper för vår analys av kyrkoherdens ställning.

		Gränsdragning mellan politiker och tjänstemän	
		Tydlig	Otydlig
Grad av politisk styrning och kontroll	Hög	Separata roller	Responsiva tjänstemän
	Låg	Autonoma tjänstemän	Överlappande roller

Figur 1. Olika tjänstemannaroller. Ur Montin och Granberg (2013 s. 93).

Enligt Strandberg (1974) är kyrkoherdens ställning vid 1970-talet i allt väsentlig mycket lik det Montin och Granberg kallar autonoma tjänstemän. Strandberg skriver: "Överhuvudtaget är prästen i sin tjänsteutövning på intet sätt underställt kyrkorådets myndighet och kontroll (Strandberg, 1974 s 52)." Detta är enligt Strandberg inte att betrakta som en maktposition utan snarare som ett ansvar. Detta brukar benämnas "den dubbla ansvarslinjen", ett begrepp troligen myntat av Strandberg (SKU 2008:1, 2008).

Oklara roller mellan kyrkoherde och kyrkoråd / kyrkorådets ordförande har påtalats under lång tid. I en utredning 1988 framhölls oklarheter vad gäller förhållandet mellan kyrkoråd och kyrkoherde. (*Ansvarsfördelningen i församlingen*, 1988) Tibbling skriver: "förkunnelse, gudstjänstliv, sakramentsförvaltning ligger i huvudsak inom området för den prästerliga ämbetsförvaltningen (1991 s. 209). I ett försök att klargöra gränser mellan kyrkoherde och kyrkoråd utarbetades en gemensam skrivelse från biskopsmötet, Svenska kyrkans centralstyrelse och Svenska kyrkans församlings- och pastoratsförbund vari framhölls kyrkoherdens ansvar som chef ("Kyrkoherdens ansvar," 1995). Skrivelsen var emellertid inte bindande och även efter skrivelsen kvarstod oklarheterna. Så framhöll Hansson (1996) att gudstjänster, evangelisation och undervisning fortsatt var ett konfliktområde mellan prästerlig ämbetsförvaltning och kyrkokommunalt kompetensområde. Samma slutsats drar Stålhammar

(1996), som även påpekar de oklara relationerna mellan kyrkoherde, kanslichef och kyrkokamrer. Stålhammar framhåller att även efter relationsändringen mellan Svenska kyrkan och staten kvarstår oklarheterna vad gäller kyrkoherdens ledningsvillkor (Stålhammar, 2002). Ann-Sophie Hansson (2009), menar att dessa oklarheter utgör en risk i arbetsmiljön och framhåller att ett arbete med att ta fram församlingsinstruktioner och klarare beskrivningar av mål skulle kunna minska oklarheterna. Utredningen om demokrati och delaktighet i Svenska kyrkan tog upp problemen och föreslog en tydligare beskrivning av kyrkoherdens chefskap i Kyrkoordningen, vilken också beslutades av Kyrkomötet (*SKU 2008:1*, 2008). Beslutet innebär att kyrkoherden leder (är chef för) all verksamhet i församlingen.

I en rapport publicerad 2018 redovisar Blåder (2018) att oklarheterna vad gäller gränsdragning mellan kyrkoherde och kyrkoråd består. Samma ståndpunkt har Nordkvist (Nordkvist, 2019). Enligt Blåder ansåg 86% av ordförandena och vice ordförande i kyrkoråd samt 76% av kyrkoherdarna att kyrkorådet fungerade väl. Å andra sidan svarade 70% av kyrkoherdarna och 64% av ordförandena att det fanns problem i kyrkorådet. Kyrkoherdarna identifierade problemen som bristande kompetens (47%), okunskap om kyrkorådets uppgift (44%) samt oklara mandat (16%). Ordföranden hade ett liknande svarsmönster. Blåder tolkar resultaten som att det på ett övergripande plan fungerar väl, men att det finns sådant som "gnisslar" i kyrkorådet. Vår bedömning är att Blåder visar att det finns problem i relationen mellan kyrkoherde och kyrkoråd i ett stort antal fall.

Alltsedan 1980-talet har alltså forskningen visat på den problematiska regleringen av relationen mellan kyrkoherdens och kyrkorådets kompetensområden där de delvis har ansvar för samma uppgifter. Med Montins och Granbergs terminologi kallas detta överlappande roller. I vilken mån kyrkoherdar kan betraktas som responsiva tjänstemän är oklart.

Kyrkoordningen har, som ovan nämnts, sedan 2010 en tydligare uppdelning mellan kyrkorådets uppgifter att styra och kyrkoherdens uppgift att leda (KO 2 kap. 8§ och 9§). Kyrkoherden leder numera all verksamhet. Denna uppdelning förefaller ligga i linje med allmänt förekommande tankar när det gäller moderna organisationer. De förtroendevalda skall således inte gå in i det dagliga arbetet utan deras uppgift ligger snarare på ett övergripande eller strategiskt plan. Visserligen kan inte den exakta gränsen mellan styrning

och ledning fastställas, men tanken är att kyrkoherde och kyrkoråd gemensamt tar ansvar, samtidigt som de har separata roller (Edqvist et al., 2018).

2.3 Psykosocial arbetsmiljö

Studier om arbetsmiljö och hälsa

I en rad studier under de senaste årtiondena men också i olika politiska dokument har betydelsen av en tillfredsställande psykosocial arbetsmiljö för individens hälsa beskrivits. Inte minst har Arbetsmiljökommisionens betänkande, Arbete och Hälsa (*SOU 1990:49*, 1990), där tankarna om "det goda arbetet", utvecklades haft en avgörande betydelse för arbetsmiljöarbetet i Sverige. En viktig punkt i detta koncept var att arbetsmiljöarbetet skulle organiseras på ett sätt som skulle ge förutsättningar för att minska riskerna och ge ökad arbetstillfredsställelse och ökat välbefinnande hos medarbetarna. Arbetsmiljöarbetet blev ett viktigt och omfattande ansvarsområde för alla arbetsgivare och reglerat i Arbetsmiljöverkets föreskrifter (*AFS 2001:1*, 2001; *AFS 2015:4*, 2015). Chefernas ansvar för medarbetarnas arbetsmiljö har med tiden utökats till att fokusera även det hälsofrämjande arbetsmiljöarbetet (Nyberg, 2009). Ett hälsofrämjande perspektiv omfattar faktorer som bidrar till eller vidmakthåller hälsa (*SOU 2009:47*, 2009).

Psykosociala risker och arbetsrelaterad stress är ett par av de största problemen i arbetsmiljön enligt Europeiska arbetsmiljöbyrån (*European poll*, 2013). De har en betydande påverkan på individernas hälsa, liksom på organisationerna och samhället i stort. Här framhålls att psykosociala risker uppstår på grund av brister i arbetets utformning, organisation och ledning, liksom av ett dåligt socialt sammanhang på arbetsplatsen. Dessa risker kan leda till negativa psykosociala, psykiska och sociala följder som arbetsrelaterad stress, utbrändhet och depressioner. Sådana psykosociala risker är till exempel:

- för hög arbetsbelastning,
- motstridiga krav och otydliga roller,
- brist på delaktighet och inflytande i beslut som påverkar arbetstagaren och brist på inflytande hur arbetet ska utföras,
- illa hanterad omorganisation
- osäker anställning,

- ineffektiv kommunikation
- bristande stöd från ledning och kollegor.

En undersökning som Europeiska arbetsmiljöbyrån gjort (European poll, 2013), visar att ungefär hälften av arbetstagarna anser att arbetsrelaterad stress är ett vanligt problem på deras arbetsplats. De vanligaste orsakerna till arbetsrelaterad stress anges vara bland annat omorganisation och otrygga anställningar, långa arbetsdagar och orimlig arbetsbelastning samt trakasserier och våld på jobbet. Undersökningen visar att psykosociala risker anses vara mer utmanande och svårare att hantera än "traditionella" arbetsmiljörisker.

För att förebygga en ohälsosam arbetsmiljö krävs, som anges i Eu-undersökningen, åtgärder av annat slag. Studier har visat att bland annat hanterbara krav, tydlighet i uppgiften, meningsfullhet och tillfredsställande arbetstider var betydelsefullt för hälsan vilket i sin tur påverkade arbetsförmågan positivt (Lindberg, Josephson, Alfredsson, & Vingård, 2006). Olika forskningsstudier enligt Karasek & Theorells (1990) krav-kontroll-stödmodell har funnit att om det finns en balans mellan krav – kontroll och stöd så minskar risken för negativa hälsoeffekter (Bakker & Demerouti, 2017; Karasek & Theorell, 1990; Lundqvist, 2013; Taris et al., 2006). De som upplever att det finns resurser i arbetssituationen som till exempel inflytande, stöd, tillräckligt med beslutsutrymme och återhämtningsmöjligheter upplever en bättre hälsa (Bakker & Demerouti, 2017). Härenstam och Östebo (2014) fann vidare att chefer skattade sin hälsa sämre där det fanns ett samband mellan hög belastning och lågt stöd.

Chefers psykosociala arbetsförhållanden

Att kraven på chefernas arbetsmiljöansvar successivt har utökats i och med en rad nya lagar och förordningar har i sin tur medfört ökad arbetsbelastning och nya krav på kompetens. Studier av chefers psykosociala arbetsmiljö är ganska begränsad så vitt vi kunnat finna. I en studie har emellertid Lundqvist m. fl. (Lundqvist, 2013; Lundqvist, Reineholm, Gustavsson, & Ekberg, 2013) undersökt vilka psykosociala faktorer på arbetsplatsen som påverkar chefers hälsa. Resultatet visade att trots att arbetet upplevdes stressande med hög arbetsbelastning så upplevde de flesta av cheferna hälsa och arbetstillfredsställelse. Lågt socialt stöd, låg grad av återkoppling och låg grad av beslutsutrymme var faktorer som påverkade deras hälsa och arbetsprestationer negativt. Detta är också i linje med studier av Karasek och Theorells krav-

kontroll-stöd modell enligt ovan och som använts i en rad forskningsstudier om arbetsmiljö sedan 1990-talet (Karasek & Theorell, 1990; jfr. Reineholm, 2013).

I en rapport från SACO, (Andrén, 2018), där chefer med akademiskt ledande befattningar studerades, framkom på samma sätt som i Lundqvists studie, att trots de höga krav som mer än hälften av cheferna upplevde hade de kontroll över sitt arbete. Det vill säga de kunde bestämma när och hur deras arbete skulle utföras, vilket enligt Andrén kan vara en faktor som balanserar risken att utveckla ohälsa. Dock finns studier som tyder på motsatsen om gränser mellan arbete och fritid inte upprätthålls (Mellner, 2015).

I samma SACO-rapport framhålls att chefer generellt sett har en mycket hög arbetsbelastning och att sjukskrivningarna bland dem ökar och att problemen är allra störst i offentlig sektor. Vidare framhålls att det är kvinnliga akademiker som är värst drabbade (Andrén, 2018).

Det gränslösa arbetet är speciellt utmärkande för chefer. Med gränslöst arbetssätt menas att den enskilde kan avgöra när arbete ska utföras, var arbete ska utföras, vad och hur arbete ska utföras och med vilka arbete ska utföras (Aronsson, 2018). Arbetssättet gör därmed att det är svårt att skilja på vad som är arbetstid och ledighet. Mellner skriver:

Flera intervjupersoner beskrev problem med *”för mycket frihet”* i kombination med hög arbetsbelastning eftersom det gör det svårt att släppa arbetet under ledig tid. Det leder i sin tur till komplexa interaktioner mellan arbete och privatliv. Detta tar framförallt uttryck i att man har ständig koll på sina jobbmail på fritiden (Mellner, 2015 s. 8).

Utrymmet för återhämtning räcker inte till vilket är avgörande för ett hållbart arbetsliv. Mellner (2015) framhåller i sin studie, som bland andra inkluderade präster i Svenska kyrkan, att ”en för individen välfungerande gränsdragning mellan arbete och privatliv antas vara avgörande för livsbalans, återhämtning och hälsa” (ibid. s. 5).

Med andra ord framträder en generell bild av att chefer har hög arbetsbelastning och att höga krav ställs på chefer i ledande befattningar. Enligt forskningen tenderar resurser, både på organisations- och individnivå, att kunna balansera riskerna och minska negativa hälsokonsekvenser. Det handlar om både kvantitativa, som till exempel tid för återhämtning och avlastning, och kvalitativa som till exempel måltydighet, meningsfullhet, inflytande, stöd

och beslutsutrymme (Andrén, 2018; Lundqvist, 2013; Taris et al., 2006). I en studie av Reineholm framgick även att handlingsutrymme och goda sociala relationer har betydelse för hälsan (Reineholm, 2013).

Kvinnors villkor

Studier om kvinnors villkor som chefer (Keisu, 2009; Wahl, Holgersson, Höök, & Linghag, 2018) tyder på att kvinnor i högre utsträckning behöver bevisa att de är kompetenta som chefer och att ledarskap är maskulint könsmärkt där kvinnor som grupp är underordnade män som grupp (Hirdman, 1988). Forskning om kvinnliga chefer har visat att kvinnor möter andra villkor och förväntningar, de känner sig mer pressade, ifrågasatta och är mer utsatta och isolerade än manliga chefer (Sandmark, 2011). Litteraturen om organisation och kön är mycket omfattande och redovisas inte här. För en översikt se Wahl et.al. (2018) Beträffande studier om kvinnliga kyrkoherdars arbetsvillkor, se nedan.

2.4 Kyrkans arbetsmiljö

Studier av arbetsmiljön i Svenska kyrkan (Alwall, 1992; Arbetsmiljöverket, 2007; Bruhn et al., 2005; A.-S. Hansson, 1999, 2006) har visat på generellt sett otillfredsställande och stressande arbetsförhållande. Det handlar om såväl organisatoriska som individrelaterade faktorer, där oklar organisationsstruktur och oklara mål tillsammans med höga krav och förväntningar från både samhället och den egna organisationen (Hammarström et al., 2013; A.-S. Hansson, 2008). Detta har lett till en obalans mellan en stressande arbetssituation och de resurser medarbetarna har för att hantera den, vilket i sin tur har medfört ohälsa och höga sjuktal (Arbetsmiljöverket, 2007; Försäkringskassan, 2014).

I den så kallade Malmöundersökningen (Edvik, Muhonen, Björk, & Witmer, 2018) gjordes en totalundersökning av prästers och diakoners uppfattningar om den psykosociala arbetsmiljön. Där framgår av rapportens resultat bland annat följande när det gäller kyrkoherdar:

Jämfört med övriga präster upplever kyrkoherdar högre kvantitativa och kognitiva krav, rollkonflikter samt konflikt mellan arbete och privatliv. Samtidigt rapporterar kyrkoherdar högre värden på många resursfaktorer såsom: social gemenskap, mening i arbetet, inflytande,

förutsägbarhet, rollklarhet, arbetstillfredsställelse, involvering på arbetsplatsen, positiv påverkan mellan arbete och privatliv samt engagemang (Edvik et al., 2018 s. 3).

2.5 Kvinnliga kyrkoherdar

En studie av kvinnliga kyrkoherdar genomfördes på uppdrag av KyrkA 2013, där syftet var att undersöka om kvinnliga kyrkoherdar bemöts annorlunda och har andra förväntningar på sig än sina manliga kollegor (Hammarström et al., 2013). I rapporten från KyrkA (Hammarström et al., 2013) redovisas att så gott som samtliga av de kvinnliga kyrkoherdarna anser att de bemöts och behandlas annorlunda än sina manliga kollegor. Dock fanns inget som tydde på en skillnad i ledarskapet mellan män och kvinnor. Bland annat anser kvinnorna sig ha en högre arbetsbelastning än sina manliga kollegor och behöver dessutom vara bättre än en man för att bedömas som likvärdig. Rapporten bidrar till att lyfta fram en genderproblematik som författarna menar fortfarande finns och är ett hinder för kvinnor i chefsrollen. Dock framgår inte i vilken mån kvinnorna i denna undersökning anser sig ha en sämre arbetsmiljö och hälsa än sina manliga kollegor.

2.6 Sammanfattning

Sammanfattningsvis, bekräftar resultatet i äldre rapporter (P. Hansson, 1996; Stålhammar, 1996, 2002) och i nyare undersökningar (Edvik et al., 2018; Mellner, 2015) att vad som generellt visats om chefers arbetsmiljö, gäller även kyrkoherdar. Trots höga krav och hög arbetsbelastning upplever de arbetet som meningsfullt, har kontroll och inflytande och frihet att utforma sitt arbete. Det vill säga det finns resurser som kan utgöra positiva och medierande faktorer för återhämtning vilket sannolikt kan bidra till att minska allvarliga negativa hälsokonsekvenser (Andrén, 2018; Lundqvist, 2013; Taris et al., 2006). Bilden av kyrkans arbetsmiljö är dock mångfacetterad och komplex, vilket betyder att det finns en grupp kyrkoherdar, ofta kvinnliga kyrkoherdar, som trots de positiva faktorerna ändå inte anser sig ha de resurser de behöver utan upplever sin arbetssituation som alltför stressande och otillfredsställande (Hammarström et al., 2013). De saknar både stöd och tid för återhämtning, har lågt beslutsutrymme och blir ofta ifrågasatta i sin roll. En del upplever

också en bristande kompetens inom en rad områden som de förväntas kunna hantera, något som även det bidrar till en otillfredsställande arbetsmiljö (Edvik et al., 2018).

3. Empiriska undersökningar

3.1 Syfte

I uppdragsbeskrivningen beskrivs syftet på följande vis:

- Denna undersökning har som mål att ge en så heltäckande bild som möjligt av hur kyrkoherdarna upplever sin arbetsmiljö. Avsikten är att täcka så många områden som möjligt av en kyrkoherdes vardag och villkor.
- Målet är en tydlig bild av kyrkoherdarnas upplevelse av sin situation och upplevelse av relationer inom församlingen samt fakta rörande befogenheter, villkor, arbetsmiljörisker, mm.
- En viktig del av undersökningen är att undersöka eventuella skillnader mellan könen – finns det skillnader i hur arbetssituationen upplevs och finns det skillnader i de verkliga förutsättningarna för kvinnliga respektive manliga kyrkoherdar.
- Uppmärksamma risker i kyrkoherdarnas arbetsmiljö.

3.2 Metod

Undersökningen har skett i två faser:

- 1) enkätundersökning
- 2) uppföljande intervjuer.

Intervjuerna har efter enkätundersökningen använts för att fördjupa förståelsen av resultaten.

3.3 Enkätundersökningen

Ett enkätinstrument utarbetades i samråd med uppdragsgivaren. Enkäten omfattade, förutom vissa bakgrundsfaktorer, frågor om kyrkoherdens relation till medarbetare och kyrkoråd, uppfattningar om uppgiften samt om arbetstid, sjukskrivning, trivsel, arbetsglädje och om egen hälsa. Statistisk bearbetning har gjorts i JMP.

För att undersöka informanternas hälsa har en fråga om självskattad hälsa använts (SRH, self rated health). Denna fråga är validerad och finns med såväl i de nationella folkhälsoenkäter som görs regelbundet i Sverige (se t. ex. Folkhälsomyndigheten, 2016b) som i internationell hälsoforskning och ger en säker nulägesbeskrivning av hur informanten upplever sin hälsa (A.-S. Hansson & Hansson, 2018).

Urval

Undersökningen avser, som ovan framhållits att beskriva kyrkoherdens arbetsmiljö och hälsa hos ett urval av medlemmar i KyrkA. För utskick av enkäten har ett urval ur KyrkA:s register över medlemmar som innehar en befattning som kyrkoherde använts. Kyrkoherdar inom Svenska kyrkan i utlandet (SKUT) har inte ingått i undersökningen då deras situation i många avseenden skiljer sig från övriga kyrkoherdar.

Distribution

Enkäten har utformats som en webb-enkät med hjälp av Survey GeneratorTM. En länk till enkäten distribuerades med e-post till respondenterna i början av februari 2019 med en svarstid på ungefär tre veckor. Den åtföljdes av ett brev från KyrkA:s ledning där syftet med undersökningen förklarades och vikten av att få en god svarsfrekvens framhölls (se bilaga 1). Själva enkätformuläret inleddes med en information med i huvudsak samma innehåll som följebrevet. Ett visst antal felaktiga adresser togs bort.

3.4 Intervjuundersökningen

Urval

I slutet av enkätformuläret fanns en möjlighet att tacka ja till deltagande i en uppföljande intervju. Detta gjordes av ett stort antal personer, 33,8 % av de som besvarade enkäterna. Av dessa har ett urval gjorts så att informanter från församlingar / pastorat¹ av olika storlek inbjudits delta. Under maj – juni 2019 genomfördes 16 intervjuer i Uppsala, Strängnäs, Västerås, Lunds, Göteborgs och Stockholms stift. Endast enstaka kyrkoherdar i

¹ I fortsättningen används termen "pastorat" både för pastorat (innehållande flera församlingar) och församlingar.

norrlandsstiften erbjöd sig att intervjuas och det har av kostnadsskäl inte varit möjligt att genomföra personliga intervjuer i dessa stift.

Eftersom informanterna själva anmälde sitt intresse av att bli intervjuade kan de inte betraktas som representativa för hela populationen. Urvalet har dock skett så att informanterna i stort skall likna populationen som helhet samtidigt som olika åldrar och erfarenheter skall finnas med i urvalet. De intervjuade kyrkoherdarnas åldersfördelning är samma som bland samtliga som besvarat enkäten och de är ungefär lika erfarna. Fördelningen över pastoratsstorlek skiljer sig något: medelstora och stora pastorat är överrepresenterade. Lika många män som kvinnor har intervjuats, vilket innebär att kvinnorna är överrepresenterade (se bilaga 2). Även om intervjuerna inte kan betraktas som representativa för samtliga kyrkoherdar är de dock röster ur populationen som kan ge en fördjupad bild av kyrkoherdens arbetsvillkor.

Genomförande

Intervjuerna har genomförts med personliga besök och har ägt rum antingen i kyrkoherdens arbetsrum, i församlingshemmet eller i prästgården. Av tidsmässiga skäl har en intervju genomförts per telefon. Intervjuerna har omfattat 45 – 60 minuter. Med intervjupersonernas medgivande har intervjuerna spelats in och därefter transkriberats. Intervjupersonerna har garanterats konfidentialitet och att inte kunna knytas till enskilda uttalanden. Undersökningen har följt Vetenskapsrådets anvisningar för forskningsetik (*Forskningsetiska principer*, 2002).

Intervjuerna har varit semistrukturerade och i stort följt ett frågeschema. En ambition har varit att intervjuerna skulle föras som ett löpande samtal. Intervjuerna har berört frågor om styrning och ledning, kyrkoherdens befogenheter och ställning, egna arbetsförhållanden, arbetstid samt genusfrågor. Intervjuerna har analyserats med hjälp av NVivo 12, QSR International.

4. Resultat enkätstudien

Efter två påminnelser hade enkätsvar inkommit från 69.6% av de tillfrågade. Det är en tillfredsställande svarsfrekvens, då en tillräcklig svarsnivå anses vara runt 60% för att kunna dra slutsatser (Kwak & Radler, 2002).

På flera frågor gavs ett utrymme för respondenterna att lämna kommentarer. Det har skett i stor utsträckning. Kommentarererna kan inte betraktas som ett uttryck för hela populationens uppfattningar, utan beskriver enskilda respondenters reflexioner. De många kommentarerna bidrar till en fördjupad förståelse av kyrkoherdarnas arbetsmiljö. Kommentarererna redovisas nedan i anslutning till respektive frågeställning.

På de flesta frågor finns, som vanligt i liknande undersökningar ett visst internt bortfall. Detta har inte bedömts påverka undersökningens resultat.

4.1 Beskrivning av undersökningens deltagare

Åldersfördelningen, som inte skiljer sig mellan män och kvinnor, framgår av tabell 1 och överensstämmer med fördelningen i Malmöundersökningen.

Tabell 1. Respondenternas åldersfördelning². Procent.

Ålder	Total	Man	Kvinna
30 - 34	1	1	0
35 - 44	11	12	9
45 - 54	34	34	35
55 år och äldre	54	54	55
Procent	100	100	100

Könsfördelningen bland de svarande är 57% män, 43% kvinnor. I Malmöundersökningen var svarsfördelning 62% män och 38% kvinnor (Edvik et al., 2018). Könsfördelningen bland samtliga kyrkoherdar var 1 april 2018 63% män och 37% kvinnor (*Matrikel*, 2018). Kvinnor är

² I enlighet med uppdragsgivarens önskemål redovisas enbart procent.

sålendes något överrepresenterade bland respondenterna i vår undersökning i förhållande till samtliga kyrkoherdar.

De flesta (76%) arbetar i pastorat med färre än 15.000 invånare. I de största pastoraten (över 50.000 invånare) arbetar 6% medan resterande arbetar i pastorat med 15.000 – 50.000 invånare (se tabell 2).

Tabell 2. Respondenternas fördelning över församlings- och pastoratsstorlek. Procent.

Församlings– pastoratsstorlek	Total	Man	Kvinna
Färre än 15.000 invånare	76	75	77
15.000 - 50.000 invånare	18	19	17
Fler än 50.000 invånare	6	5	6
Procent	100	100	100

Som framgår av tabell 3 har ungefär hälften av respondenterna en lång erfarenhet av att vara kyrkoherde, mer än 10 år.

Tabell 3. Respondenternas erfarenhet som kyrkoherde. Procent.

Erfarenhet som kyrkoherde	I nuvarande pastorat/församling			Sammanlagt med tidigare tjänster som kyrkoherde		
	Total	Man	Kvinna	Total	Man	Kvinna
< 5 år	51	51	51	29	26	34
5 - 10 år	26	21	33	20	15	27
> 10 år	23	28	16	51	59	40
Procent	100	100	100	100	100	100

Ungefär hälften har varit i nuvarande pastorat kortare tid än fem år. Män har en något längre erfarenhet än kvinnor ($p = .009^3$). Ungefär 40% har församlingsråd i sitt pastorat, det vill säga arbetar i det som tidigare kallades för flerförsamlingspastorat.

4.2 Arbetssituationen

Som ovan nämnts visar forskningen att hög arbetsbelastning, höga krav samt brist på återhämtning och socialt stöd utgör riskfaktorer i den psykosociala arbetsmiljön, medan upplevelsen av att ha kontroll över sin arbetssituation, det vill säga att ha inflytande och beslutsutrymme, är viktiga hälsofrämjande faktorer (Andrén, 2018; Karasek & Theorell, 1990; Lundqvist, 2013).

Arbetsglädje

Nästan samtliga kyrkoherdar, 90%, markerar att de känner arbetsglädje (tabell 4) medan en minoritet om 10% inte känner detta. Det finns inga signifikanta skillnader mellan män och kvinnor. Detta resultat kan ses som en fond mot vilken andra frågor kan kontrasteras.

Tabell 4. Jag känner arbetsglädje. Procent.

	TOTAL	MAN	KVINNA
Stämmer helt och hållet	48	53	41
Stämmer ganska bra	42	39	46
Stämmer inte särskilt bra	10	8	13
Stämmer inte alls	0	0	0
Procent	100	100	100

Arbetstid

Det är sedan tidigare väl känt att många präster har långa arbetsveckor. I vår enkät ombads kyrkoherdarna att ange hur många timmar de arbetade föregående vecka. Medelvärdet är 46,7 timmar den senaste arbetsveckan, för männen 45,1 timmar och för kvinnorna 48,8 timmar (tabell 5). Skillnader mellan olika pastoratstorlekar är mycket små. Den lägsta angivna tiden var 30 timmar och den högsta 87. På en uppföljande fråga angav över 70% att de denna vecka arbetat ungefär som vanligt det vill säga att de generellt arbetar mer än 40 timmar/vecka. Övriga fördelade sig jämnt mellan att de arbetat mer än vanligt respektive

³ Endast statistiskt säkerställda skillnader redovisas.

mindre än vanligt. I huvudsak hade de som arbetat mest angett att de arbetat mer än vanligt och de som arbetat minst att de arbetat mindre än vanligt ($p = < 0,0001$). De många arbetstimmarerna möjliggörs genom att de inte tar ut sin ledighet i full utsträckning (se nedan) utan arbetar även på lediga dagar. Detta kan i sin tur bero på den arbetsmängd som finns. Vi kan också konstatera att de kvinnliga kyrkoherdarna generellt anger fler arbetstimmar än männen, ($p=0.010$). Detta är också i linje med vad tidigare undersökningar visat, dvs. att kvinnliga chefer arbetar mer än sina manliga kollegor (Andrén, 2018; Edvik et al., 2018). Det kan också konstateras att nästan en tredjedel av kyrkoherdarna anger att de arbetat 50 timmar eller mer och 8% har angett mycket långa arbetsveckor på 60 – 80 timmar. En arbetstid över 50 timmar kan på goda grunder anses utgöra en risk för ohälsa.

Enligt Malmöundersökningen arbetade 69% av kyrkoherdarna vanligtvis mer än 40 timmar per vecka och 12% av dem mer än 50 timmar per vecka (Edvik et al., 2018).

I jämförelse med Malmöundersökningen visar vår undersökning på längre arbetstider för kyrkoherdar. Detta kan ha att göra med att frågorna ställdes på olika sätt: Hur många timmar arbetar du vanligtvis per arbetsvecka? (Malmöundersökningen) och Hur många timmar arbetade du senaste veckan du var i tjänst? (denna undersökning). Gemensamt för resultaten är dock att merparten av kyrkoherdarna arbetar betydligt mer än en vanlig 40-timmarsvecka.

I dagens flexibla arbetsliv är det å andra sidan vanligt att chefer arbetar mer än 40 timmar per vecka (Brett & Stroh, 2003). Detta har enligt Gillberg (Gillberg, 2018) i det närmast blivit en norm. I en undersökning av rektorers arbetsförhållanden var medelvärdet 47,0 timmar / vecka, det vill ungefär som kyrkoherdarna (Mellner, Aronsson, & Göran Kecklund, 2013). Av rektorerna angav 74% att de arbetade så mycket på eget initiativ för att få ordinarie arbete gjort.

I detta perspektiv är det inte ägnat att förvåna att de flesta kyrkoherdar, liksom andra chefer, arbetar långa dagar.

Tabell 5. Arbetstid för kyrkoherdar över kön och pastoratsstorlek. Medelvärden.

	Samtliga	Man				Kvinna			
		Total (M)	< 15.000 invånare	15.000 - 50.000 invånare	> 50.000 invånare	Total (M)	< 15.000 invånare	15.000 - 50.000 invånare	> 50.000 invånare
Arbets- tid senaste veckan medelvärde	46,7	45,1	45,1	45,3	43,7	48,8	48,7	49,1	49,0

Delegation, tid för planering och genomförande

Möjligheten att ha tid för planering, genomförande och reflektion av sitt arbete har betydelse för en tillfredsställande arbetsmiljö och för att minska risken för stress. Ett sätt att få en rimlig arbetsmängd kan vara att delegera uppgifter. Som framgår av tabell 6, är det nästan 25% av kyrkoherdarna framför allt i de minsta pastoraten som sällan eller aldrig har möjlighet att få avlastning genom att delegera arbetsuppgifter. Sådana möjligheter finns däremot oftast i de största pastoraten. Skillnaderna är signifikanta ($p < .001$). I de mindre respektive mellanstora pastoraten har män signifikant (på 5%-nivån) större möjlighet än kvinnor att delegera ($p = .031$ respektive $p = .024$).

Tabell 6. Möjlighet att delegera uppgifter för kyrkoherdar över kön och pastoratsstorlek.
Procent.

	Total	Man				Kvinna			
		Total	Färre än 15.000 invånare	15.000 - 50.000 invånare	Fler än 50.000 invånare	Total	Färre än 15.000 invånare	15.000 - 50.000 invånare	Fler än 50.000 invånare
Oftast	21	28	21	47	50	12	8	10	67
Ibland	57	49	49	47	50	67	66	80	33
Sällan	20	20	25	7	0	20	23	10	0
Inte alls	3	4	5	0	0	2	2	0	0
Procent	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Av tabell 7 framgår att 34% av kyrkoherdarna sällan eller aldrig har tid för reflektion över genomförda arbetsuppgifter. Kvinnorna anger sådana möjligheter i mindre grad än männen ($p = .031$). Kyrkoherdarna har däremot i högre utsträckning tid för planering och genomförande av sina arbetsuppgifter. Dessutom anger 44% att de sällan eller aldrig har tid till teologisk reflektion, kvinnor i mindre grad även här ($p = .016$). Resultatet visar enligt vår uppfattning även här på en ansträngd arbetssituation.

Ovanstående resultat stämmer dåligt med Schöns (1983) beskrivning av hur professionella arbetar: reflektion över gjorda erfarenheter bidrar till att utveckla och förnya en verksamhet. Carroll (2011) argumenterar, i enlighet med Schöns teori, för att även prästen skall vara en "reflective practitioner", det vill säga att teologiskt reflektera över pastoratets verksamhet för att kunna utveckla den. Kyrkoherden Niklas Lång framhåller i en intervju att den teologiska reflektionen är grundläggande för en kyrkoherde (Asplund, 2019). Ont om tid till reflektion kan innebära ett problem för kyrkoherden att utveckla och förnya pastoratets verksamhet.

Tabell 7. Kyrkoherdarnas tid för arbetsuppgifter. Procent.

	Har du tid att planera dina arbetsuppgifter i förväg?			Har du tillräckligt med tid för att genomföra dina arbetsuppgifter?			Har du tid att reflektera/tänka igenom hur du utfört arbetet?			Har du tid till teologisk reflektion?		
	Total	Man	Kvinna	Total	Man	Kvinna	Total	Man	Kvinna	Total	Man	Kvinna
Oftast	53	56	48	38	44	30	21	26	16	14	19	6
Ibland	34	32	37	41	40	43	45	48	42	42	39	45
Sällan	13	12	15	18	14	23	31	25	39	37	34	42
Aldrig	0	0	0	3	3	3	3	2	3	7	8	7
Procent	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Ledig tid

Sammanlagt 90% av respondenterna anger att de tog ut minst tre veckors sammanhängande semester 2018. För att undersöka om semestern innebar den vila som den är avsedd vara undersöktes i vilken mån prästerna utförde arbetsuppgifter om minst fem timmar i veckan under sin semester, vilket 22% av männen och 32% av kvinnorna anger att de gjorde. Av tabell 8 framgår att många svarade på e-post medan andra uppgifter var mindre frekventa. Även kyrkoherdarna är i viss mån påverkade av det som numera kallas "det gränslösa arbetet"

(se ovan) (Aronsson, 2018), vilket är förenat med risk för att drabbas av utmattning genom att den nödvändiga tiden för återhämtning minskar eller till och med helt uteblir. Semestern för de flesta kyrkoherdarna förefaller således inte vara helt fri från arbete.

När det gäller övrig ledighet (veckofridagar och annan ledighet) anger många att de inte tar ut dessa. Hälften anger att de inte tar ut annan ledighet enligt avtal medan 35% anger att de inte tar ut sina veckofridagar. Vidare anger mer än 30% av kyrkoherdarna att de aldrig eller sällan kan kompensera hög arbetsmängd vid ett tillfälle med mindre arbete vid ett annat tillfälle.

Tabell 8 Arbetsuppgifter utförda under semester

Uppgift Frekvens	Besök på arbetsplatsen			Besvarade e-post och telefonsamtal			Deltog i sammanträden			Ledde gudstjänst / kyrklig handling		
	Total	Man	Kvinna	Total	Man	Kvinna	Total	Man	Kvinna	Total	Man	Kvinna
Dagligen	0	0	1	13	10	16	0	0	0	0	0	0
Varje vecka	6	6	5	32	33	30	1	0	3	1	0	3
Någon gång	45	46	43	47	49	45	8	7	9	15	15	14
Aldrig	49	48	51	8	8	9	91	93	89	84	85	83
Procent	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Arbetsklimatet

På frågor om arbetsklimatet, det vill säga i vilken mån det är en bra stämning på arbetsplatsen, om det är god sammanhållning med flera frågor, instämmer både män och kvinnor i hög grad i dessa påståenden, närmare 90%. Detta resultat är också i paritet med Malmöundersökningen. Trots de överlag positiva skattningarna av arbetsklimatet finns i kommentarerna en hel del synpunkter som hävdar motsatsen och då främst i de minsta pastoraten. Av kommentarerna till dessa frågor framgår att flera anger att: ”i huvudsak är det god stämning.” En annan informant ger en tolkning av detta begrepp. ”De flesta skulle nog svara god stämning, men det finns en del under ytan som vi behöver ta tag i.” Många av

kommentarerna beskriver att det oftast handlar om enskilda individer, antingen personal eller förtroendevalda som ställer till problem. Några framför till exempel att "det finns alltid enskilda individer som motarbetar och sprider oro" och "personal som inte tycker som jag och vill driva en egen agenda". En annan informant skriver: "det finns alltid ett par personer i ett arbetslag som är intriganta, går bakom ryggen och konspirerar. Det är deras livsluft." Några av kommentarerna tar också upp problem med kyrkorådet. Till exempel: "KR har motarbetat mig och gått bakom ryggen på mig" eller "en del problem med vissa förtroendevalda".

Det är i sammanhanget värt att notera att frågor om arbetssituation såsom arbetsglädje, belöning, inflytande och samarbete på arbetsplatsen oftare genererar positiva värden i arbetsmiljöenkäter än tvärtom. Forskning har visat att ju mer arbetsplatsen motsvarar ens förväntningar på arbetet och dess innehåll, desto mer tenderar de anställda att skatta arbetssituationen som positiv (Månsson, 2006; Persson, 2006). Det betyder dock inte att dessa alltid är helt nöjda med allt i arbetssituationen. Det finns olika förklaringar till varför många ändå skattar arbetet positivt trots att de inte är helt nöjda. Dels kan det handla om att de investerat mycket i arbetet, att balansen mellan arbetsinsats och utdelning är positiv trots negativa faktiska arbetsförhållanden, dels att målen för verksamheten stämmer överens med den anställdes förväntningar. Även en hög grad av autonomi medför en positiv skattning av arbetssituationen. Som också framgår av vårt resultat så finns en del kommentarer som ger en betydligt mer negativ bild jämfört med enkätsvaren.

Frihet att påverka

Det stora flertalet av kyrkoherdarna anger att de själva kan bestämma hur deras arbete skall utföras (96%) samt när det skall utföras (88%). Likaså framgår att ungefär 90% av både kvinnor och män upplever sig ha frihet att bestämma vad som ska utföras i deras arbete. En majoritet, både kvinnor och män, anger vidare att de har inflytande över och kan påverka sin arbetssituation. Kvinnor tenderar att uppleva sitt inflytande något mindre än sina manliga kollegor ($p = .035$). Även i Malmöundersökningen framgår att mellan 80 – 90% av kyrkoherdarna anser sig ha möjlighet att påverka beslut och vad de gör i sitt arbete. På frågan om arbetsglädje visar resultatet att det är en stor majoritet (92% av männen och 87% av kvinnorna) som anger att de känner arbetsglädje.

Kyrkoherden som präst

Enligt ordningen för mottagande av kyrkoherde i Kyrkohandbok för Svenska kyrkan skall en kyrkoherde "som varje präst, förkunna Guds ord, förvalta sakramenten, leda församlingens bön och tillbedjan i gudstjänsten, undervisa och utöva själavård" (*Kyrkohandboken, del II*, 1988). För att undersöka i vilken mån kyrkoherdar som andra präster leder gudstjänst och predikar ställdes en fråga om frekvens vad gäller sådana uppgifter (tabell 9). Ju större pastorat desto mindre aktivitet av kyrkoherden i söndagens gudstjänst. Skillnaden är statistiskt säkerställd ($p < .001$). Kyrkoherdarna i de minsta pastoraten är mest aktiva som gudstjänstledare, många nästan varje söndag. Detta är troligen beroende på att det är få präster anställda samt många gudstjänsttillfällen i de minsta pastoraten.

Tabell 9. Hur ofta leder du eller predikar du i söndagens gudstjänst? Efter kön och pastoratsstorlek. Procent.

	Samtliga	Man				Kvinna			
		Total	färre än 15.000 invånare	15.000 - 50.000 invånare	fler än 50.000 invånare	Total	färre än 15.000 invånare	15.000 - 50.000 invånare	fler än 50.000 invånare
Varje vecka eller varannan vecka.	61	68	76	47	38	52	61	25	14
Ungefär en gång i månaden.	37	31	24	47	63	46	39	60	86
Ungefär en gång i kvartalet.	2	1	0	7	0	3	0	15	0
Nästan aldrig.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Procent	100	100	100	101	101	100	100	100	100

Även kyrkoherdar i de största pastoraten leder söndagsgudstjänster minst en gång i månaden. Enstaka kyrkoherdar leder gudstjänster mer sällan. Vi fann inga signifikanta könsskillnader. Majoriteten av kyrkoherdarna leder således "som varje präst" söndagsgudstjänster minst varannan vecka.

Kyrkoherden som teolog

På frågan om kyrkoherdarna upplever att deras kompetens som teologer tas tillvara så är det endast drygt 40% som anger detta i hög grad (tabell 10). Något färre kvinnor anser detta ($p = .016$). Vidare anger 3% att deras kompetens inte alls tas tillvara. Av kommentarerna nedan framkommer att många anger att det administrativa tar för stor del av kyrkoherdetjänsten medan andra anser att det handlar om att ta eget initiativ och ta sig tid för teologisk reflektion.

Tabell 10. Tas din kompetens som teolog till vara? Procent.

	Total	Man	Kvinna
I hög grad	42	47	36
I någon mån	55	52	58
Inte alls	3	1	5
Procent	100	100	100

Några kommentarer belyser detta:

- I den mån vi hinner ha teologiska samtal/reflektioner, ja.
- De teologiska perspektiven i uppdraget att leda pastoratet efterfrågas aldrig.
- Annars är det väl så att det mer är chefen och administratören som efterfrågas än teologen.
- Som präst, ja, men inte i chefsuppgiften.
- God dialog kring teologiska frågor och intresse bland personal och medlemmar.
- Det är för lite fokus på det andliga ledarskapet.
- Jag ser till att föra in min teologiska kompetens betydligt mycket mer än vad den efterfrågas av andra.
- Mestadels i predikoarbetet. Sällan annars.
- Det är en ständig kamp att försöka skapa utrymme för mer teologi i tjänsten.
- Teologen försvinner bakom allt administrativt arbete
- Kanske är det för negativt att svara "inte alls" eftersom jag själv ändå försöker arbeta teologiskt oavsett om det tas emot eller inte.... Ibland kan jag ändå uppleva att "det landar". Detta är egentligen kärnan i min upplevda arbetsmiljö: Jag har mer att tillföra än vad som ges möjlighet många gånger. Jag kan uppleva mig något uttråkad just p g a detta.

Några andra menar i stället "För det mesta" och några anser att; "när jag själv tar ansvar för det" eller "mycket kommer an på mig själv" eller "teologin viktig som vägledare för min hållning i olika frågor."

4.3 Styrning och ledning

Relationer till förtroendevalda

Som ovan framhållits är frågan om balansen mellan kyrkorådets styrning och kyrkoherdens ledning en fråga som uppmärksammas i tidigare forskning och debatt. En viktig aspekt kan vara huruvida kyrkoherde och kyrkoråd har en gemensam syn på den grundläggande uppgiften. På en fråga om detta svarar 54% att kyrkoråd och kyrkoherde har samsyn om den grundläggande uppgiften helt och hållet. Färre än 10% anser att samsyn inte föreligger. Vidare framhåller 71% av männen och 60% av kvinnorna att de har stora möjligheter att påverka innehållet i församlingsinstruktionen. Skillnaden mellan män och kvinnor är signifikant på 5%-nivån ($p = .039$). Utifrån dessa svar framstår samarbetet mellan kyrkoherdarna och kyrkorådet vara gott samt att kyrkoherdarnas inflytande över församlingsinstruktionen är stort.

Till frågorna har lämnats sammanlagt 109 kommentarer. Dessa ger delvis en annan bild än svaren på enkätfrågorna.

Några talar om "bristen på kommunikation", "lägger sig i" och "han har ännu inte lärt sig vad uppdraget kräver." Ett passivt kyrkoråd och en passiv ordförande, som helt förlitar sig på mig och administrativ chef." Många anger att de förtroendevalda i kyrkorådet saknar den kompetens som behövs. Några menar att de blir motarbetade av vissa förtroendevalda medan andra anger att de får bra stöd. Till exempel framför några: "ett respektfullt förhållande" och "jag har en attans bra ordförande". Bland kvinnorna i de minsta pastoraten är erfarenheterna mer negativa. Så anger en kvinna att hon varit provanställd som kyrkoherde eftersom hon hade småbarn. Kommentarererna antyder med andra ord en mer splittrad bild jämfört med hur respondenterna skattat frågorna. Detta kan jämföras med skattningen av arbetsklimatet där kommentarererna på samma sätt antyder en mer splittrad bild än vad som framkommer av enkätresultatet.

På goda grunder kan hävdas att relationen till kyrkorådets ordförande är mycket viktig för kyrkoherden. Även relationen till kyrkorådet som helhet är väsentlig. Kyrkorådet är ju vanligen sammansatt av företrädare för olika nomineringsgrupper (partier) och samarbetet med samtliga ledamöter i kyrkorådet kan vara en delikat uppgift. Ytterligare frågor om samarbetet mellan kyrkoherde och kyrkorådets ordförande ställdes (se bilaga 3). Även i intervjuundersökningen ställdes liknande frågor (se nedan).

Av bilaga 3 framgår att över 90% av kyrkoherdarna anger att relationerna till kyrkorådets ordförande och kyrkorådet som helhet är goda med medelvärden omkring 3.50 på en fyrgradig skala. Genomgående anger kyrkoherdarna lägre värden för kyrkorådet än för ordföranden. Lägst medelvärde har frågan om positiv återkoppling från ordföranden eller rådet som helhet. Vi kan notera att det är en förhållandevis stor andel av kvinnorna, 25%, som anser att de inte får positiv återkoppling samtidigt som det är en minoritet av respondenterna som känner sig ifrågasatta av ordföranden (6%) eller av rådet som helhet (9%). Kvinnor har i flera frågor som rör samarbetet statistiskt säkerställda lägre medelvärden än männen. Detta gäller särskilt i relationen till kyrkorådet. En kvinna skriver:

Ordförande agerar operativt och har ingen svenska kyrkan mejl utan kör sitt röjs via privat mejl utan transparens eller diarieförda mejl eller korrespondens. KR protokollet skrivs om av honom då han helt öppet säger "JAG bestämmer - det är mitt protokoll". Stiftet vet sedan fler år och flera kyrkoherdar före mig om situationen men gör ingenting. Jag har kopplat in KyrKA.

De flesta kyrkoherdar anger dock goda relationer med såväl kyrkorådets ordförande som kyrkorådet som helhet medan 10 % menar att relationerna inte är så bra. En sammanfattning av kommentarerna visar, trots överlag goda erfarenheter av relationerna till KRO och KR, att rollen som kyrkoherde är komplex, med oklarhet kring roller och i många fall en osäkerhet kring anställningen. Någon skriver: "kyrkoherden är ett lovligt jaktbyte för både medarbetare och förtroendevalda och utan riktiga möjligheter att försvara sig – den situationen skapar inte bra ledare."

Rollkonflikter

Ytterligare en fråga om styrning och ledning handlar om ifall förtroendevalda går in i kyrkoherdens uppdrag och "tar över" ledningen och agerar som chefer eller att anställda går

direkt på förtroendevalda för att få stöd för sina uppfattningar. Omkring 60% av kyrkoherdarna anger att det förekommer kontakter mellan förtroendevalda och anställda utan att kyrkoherden har kännedom om det. Initiativ till sådana kontakter tas av såväl förtroendevalda som anställda. Nitton procent anger att kyrkorådets ordförande agerar som informella ledare/chefer och 15% att enskilda ledamöter i kyrkorådet gör det. Dessa svar antyder att det finns ett antal förtroendevalda som inte respekterar kyrkoordningens fördelning av uppgifterna med kyrkorådet som styrelse och kyrkoherden som ledning (chef). En kyrkoherde skriver att kyrkorådets ordförande "lägger sig i ärenden som han inte har att göra med och det undergräver min 'pondus' i arbetslaget. Han går förbi mig och har t. ex. möten med anställda som jag inte får delta i och dyker upp oanmäld på personalmöten".

Flera kyrkoherdar påpekar dock att förtroendevalda naturligen har många kontakter med de anställda (som gudstjänstvärdar, i församlingslivet) och menar att frågan inte riktigt fångar om personal eller förtroendevalda "går bakom ryggen" på kyrkoherden.

Arbetsmiljöuppgifterna

Arbetsmiljöuppgifterna åligger arbetsgivaren och kan (bör) delegeras till ledningen (kyrkoherden). Kyrkoherdarna ombads svara på ett antal frågor om arbetsmiljöuppgifterna (tabell 11).

Tabell 11. Kyrkoherden och arbetsmiljöuppgifterna (t-test). Fyrgradig skala.

	Kön		t	dg
	Män	Kvinnor		
	Medelvärde (sd)	Medelvärde (sd)		
Jag har delegation från kyrkorådet för arbetsmiljöuppgifterna.	3.80 (0.59)	3.87 (0.54)	0.91	263
Arbetsmiljöuppgifterna är tydliga.	3.43 (0.69)	3.30 (0.81)	1.51	263
Jag har kompetens för mina arbetsmiljöuppgifter.	3.18 (0.66)	3.24 (0.65)	0.78	260
Jag har befogenheter och resurser för mina arbetsmiljöuppgifter.	3.42 (0.70)	3.25 (0.69)	1.96*	262

Not. * = $p < .05$. Standardavvikelser i parentes under medelvärden.

Av tabell 11 framgår att kyrkoherdarna i stort anser att de har den delegation samt de kunskaper och verktyg de behöver för att kunna utföra dessa. Kvinnor anser detta i mindre utsträckning. Även kyrkoherdarna i de minsta pastoraten anser i mindre utsträckning att de har kompetens ($p=0.01$) eller resurser för uppgifterna ($p=0.00$). Detta speglar troligen de minsta pastoratens brist på administrativt stöd till kyrkoherden samt att kyrkoherden förväntas behärska många olika områden.

4.4 Hälsoläget

Sjukskrivning

På frågan om sjukskrivning under det senaste året för något som de anser är relaterat till stress i arbetet, är det 9% som anger detta, 7% av männen och 11% av kvinnorna. Det är i huvudsak kyrkoherdarna i de minsta pastoraten som varit sjukskrivna och ungefär lika många kvinnor som män. De orsaker som nämns i kommentarerna är framför allt utbrändhet, långvarig belastning, utmattning och stress.

Resultatet av denna undersökning antyder att kyrkoherdarna har en totalt sett lägre sjukskrivningsnivå på grund av stress jämfört med andra grupper. Samtidigt är denna typ av sjukskrivning generellt sett lägre för chefer än för övriga medarbetare trots deras ofta pressade arbetssituation med begränsade möjligheter till återhämtning. En studie av Reineholm, visade att orsaken kan vara att chefer och medarbetare har olika arbetsvillkor, så att chefer trots höga krav har andra resurser för att hantera stress och påfrestningar (Reineholm, 2013). Det kan till exempel vara en hög grad av självbestämmande och möjlighet att påverka både när och var och hur arbetet ska utföras.

Självskattad hälsa

Av kyrkoherdarna, både män och kvinnor, upplever 76% en mycket god eller god hälsa. Män i något högre grad (78%) jämfört med kvinnor (73%). Av tabell 12 framgår dock att den självupplevda hälsan bland kyrkoherdarna totalt sett skattas lägre i jämförelse med ett nationellt urval av akademiker i den Nationella folkhälsoenkäten (81%), dock så att män skattar sin hälsa högre och kvinnor lägre än. I vår undersökning är skillnaden signifikant i

Tabell 12. I allmänhet hur skulle du vilja säga att din hälsa är?

	KyrkA-undersökningen om kyrkoherdar (denna undersökning)			KyrkA-undersökningen om sammanläggningar 2018 (A.-S. Hansson & Hansson, 2018)			AFA-undersökningen 2013 Svenska kyrkan/ pastoralt arbete (Warg et al., 2013)			Nationella folkhälsoenkäten 2016 Eftergymnasial utbildning (Folkhälsomyndigheten, 2016a)		
	Total	Man	Kvinna	Total	Man	Kvinna	Total	Man	Kvinna	Total	Man	Kvinna
Mycket god/ god	76	78	73	78	87	74	78	79	78	81	83	79

självskattad hälsa mellan män och kvinnor. Jämfört med vår tidigare studie om sammanläggningar skattades hälsan där något högre (78%) (A.-S. Hansson & Hansson, 2018). I den så kallade AFA-undersökningen är skillnaden dock betydligt mindre (Warg et al., 2013). Kyrkoherdarna upplever med andra ord en något sämre hälsa jämfört med den Nationella folkhälsoenkäten. I Malmöundersökningen tycks kyrkoherdarna uppleva sin hälsa som något bättre än kyrkoherdarna i vår studie även om resultatet inte är helt jämförbart då svarsalternativen ser lite annorlunda ut.

I enkäten förekom några frågor relaterade till stress och utmattning. Trots en generellt sett relativt låg sjukskrivningsnivå på grund av stress i arbetet anger ändå en fjärdedel av kyrkoherdarna att de dagligen eller flera gånger per vecka upplevde att de känner sig utslitna, trötta, och känslomässigt tömda efter arbetet. Något fler kvinnor än män känner sig utslitna ($p=0.07$), känslomässigt tömda ($p=0.01$) och trötta när de tänker på arbetet ($p=0.39$).

Krav och förväntningar

Att höga förväntningar utgör en riskfaktor för hälsan är redovisat i en rad studier (Lindberg et al., 2006; Lundqvist, 2013). I vår enkät tillfrågades kyrkoherdarna även om de anser att förväntningarna på dem är rimliga. Det är 18 % som sällan eller aldrig upplever att förväntningarna på dem är rimliga, 10% av männen jämfört med 29% av kvinnorna (tabell 13). Skillnaden är statistiskt säkerställd, ($p < .001$). Resultatet ligger i linje med både tidigare undersökningar att kvinnliga kyrkoherdar upplever höga förväntningar (Hammarström et al.,

2013) samt utifrån de kommentarer vi fått på de frågor som särskilt riktades till de kvinnliga kyrkoherdarna i denna enkätundersökning (se nedan).

Tabell 13. Upplever du att förväntningarna på dig är rimliga? Procent.

	Total	Man	Kvinna
Oftast	44	52	34
Ibland	38	38	37
Sällan	14	8	21
Aldrig	4	2	8
Procent	100	100	100

Som ovan nämnts utgör höga krav och förväntningar och svårigheten att sätta gränser risk för ohälsa och särskilt för chefer. I tidigare studier om arbetsmiljö framkommer att ett gränslöst arbete ofta medför stor risk för psykisk ohälsa. På frågan om det är svårt att sätta gränser mellan arbete och fritid framkommer att 69% av kyrkoherdarna, både kvinnor och män, anser att det stämmer helt och hållet eller ganska bra. Detta är också i linje med vad flera tidigare studier visat. I Malmöundersökningen, till exempel, framkom att över hälften av kyrkoherdarna upplevde konflikter mellan arbete och privatliv (Edvik et al., 2018) och i SACO-undersökningen visades samma sak (Andrén, 2018).

En fortsatt analys av sambandet mellan upplevd hälsa och i vilken mån kyrkoherdarna har svårt att dra gränser mellan arbete och fritid, visar att de kyrkoherdar som upplever hälsan som mindre god anser att de har svårt med gränsdragningen i högre grad jämfört med dem som skattat hälsan som god eller mycket god. Det handlar om signifikanta skillnader ($p < ,0001$), vilket antyder att svårigheten med att balansera arbete och fritid kan leda till negativa hälsoeffekter.

De kvinnliga kyrkoherdarnas situation

Vi ställde även några frågor enbart till de kvinnliga kyrkoherdarna om de upplevt annorlunda bemötande och om de upplever sig vara mer ifrågasatta än sina manliga kollegor (tabell 14). Ungefär hälften av kvinnorna svarade att de ofta mötte annorlunda förväntningar (56%) och

högre krav (50%) än manliga kollegor. Detta bekräftar också resultaten i rapporten om kvinnliga kyrkoherdar som ovan nämnts (Hammarström et al., 2013)

Tabell 14. Upplever du att du blir mer ifrågasatt som chef jämfört med manliga kollegor?
Procent.

	Av prästkollegor	Av andra medarbetare	Av förtroende- valda	Av församlingsbor
Ofta	10	11	22	7
Sällan	45	45	41	49
Aldrig	45	44	37	44
Procent	100	100	100	100

Från kommentarerna på dessa frågor framkommer att i mer än hälften av svaren anger kvinnorna att de ofta möter högre krav och har annorlunda förväntningar på sig som kvinnliga chefer jämfört med sina manliga kollegor. Det handlar om att de förväntas vara mer lyhörda, lyssnande, omtänksamma, empatiska och förstående, om "moderlig omsorg", att de förväntas klara sig själva, till exempel att ordna fika med mera. Någon kommenterar: "jag får folks mammaprojektioner på mig." Vidare anger de förväntningar på att vara både "mjukare och tuffare (mer rättvis)". Någon säger "tydligt ledarskap hos en kvinna är negativt medans det hos en man anses vara en styrka." Några framhåller också att de som kvinna har egna höga krav på sig vilket kanske gör att förväntningarna upplevs ännu större.

Det framkommer också att några anser att de bemöts sämre än män, de upplever en känsla av att inte räcka till, bli misstrodda, "att man behöver bevisa att man har på fötterna i större utsträckning än manliga kollegor." Någon säger "man litar inte på mina kunskaper och lyssnar sämre." En annan röst: "det finns olika måttstockar för kvinnor och män."

De kvinnliga kyrkoherdarna anser också att de blir ifrågasatta av förtroendevalda i något högre grad än av kollegor och församlingsbor. Detta gäller framför allt i de största pastoraten.

En analys av sambandet mellan upplevd hälsa och i vilken mån respondenterna angett att de ofta bemötts dåligt så framträder en signifikant skillnad ($p = .0001$) i upplevd hälsa hos de kvinnliga kyrkoherdarna. Med andra ord, de som ofta anger att de blivit ifrågasatta och ofta bemötts med andra förväntningar än sina manliga kollegor anser sig ha en signifikant sämre

hälsa. Arbetssituation för de kvinnliga kyrkoherdarna ger vid handen att cirka hälften av de, som besvarat enkäten, upplever ett negativt bemötande och blir ifrågasatta som chefer, vilket alltså bekräftar tidigare resultat i KyrkA:s rapport (Hammarström et al., 2013).

4.5 Resurser för att balansera arbetssituationen

Samtidigt som resultatet alltså visar på en rad faktorer som indikerar en hög arbetsbelastning och höga krav så finns resurser som balanserar dessa. Malmöundersökningen (Edvik et al., 2018) visar att kyrkoherdar skattar högre värden på en rad olika resursfaktorer jämfört med övriga präster. Det handlar bland annat faktorer som inflytande, meningsfullhet och engagemang, samtliga viktiga faktorer som balanserar risken för ohälsa. Enligt krav-kontroll-stödmodellen utgör socialt stöd en viktig hälsofrämjande resurs. Kyrkoherdarna anger att de får stöd av såväl medarbetare som förtroendevalda. Vi finner här inga signifikanta skillnader mellan män och kvinnor.

Personligt stöd

På frågan om vart kyrkoherdarna vänder sig när de behöver personligt stöd i arbetet eller bollplank framgår det att kyrkoherdarna i första hand vänder sig till kollegor samt familj och närstående (tabell 15). Av kommentarerna framgår att 17 av informanterna själva är kontraktsprostar och därför inte kunnat välja detta alternativ. Att vända sig till stiftskansliet eller biskopen ligger inte nära till för kyrkoherdarna, 82% vänder sig sällan eller aldrig till biskopen. Till denna fråga finns sammanlagt 82 kommentarer. Där framgår att 43% av de som kommenterat frågan anger att de har handledning av något slag (enskild eller i grupp). Om dessa svar läggs till de som angett "mentor" blir detta det tredje vanligaste sättet att få stöd efter kollegor och familj/närstående.

Enstaka kommentarer handlar om andra bollplank: Gud, själavård .."hur kunde ni missa det?" eller bönegrupp. Män och kvinnor har i stort samma rangordning av bollplank.

Återhämtning

Utöver stöd är möjlighet till återhämtning och vila en avgörande faktor för att balansera en hög arbetsbelastning och minska risken för ohälsa som ovan nämnts (Demerouti, Bakker, Geurts, & Taris, 2009).

Tabell 15. Rangordning källor till personligt stöd ofta / ibland. Procent.

	Källa till personligt stöd	Total	Man	Kvinna
1	Kollegor	80	81	79
2	Familj/närstående	77	78	77
3	Mentor ¹	56	37	44
4	Vänner	48	48	47
5	Kontraktsprosten	43	43	43
6	Annat ²	43	42	44
7	KyrkA	18	15	21
8	Biskopen	17	19	17
9	Personalkonsulent (motsvarande) på stiftskansliet	13	10	16

¹ Till kategorin mentor har i totalsumman lagts de som i en kommentar angett att de har handledning, enskilt eller i grupp.

² Några anger att de får stort stöd från Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation.

Som framgår av tabell 16 anger 14% av männen och 30% av kvinnorna att de aldrig, eller bara några gånger om året, har tid för återhämtning. Bara drygt hälften av männen och knappt 40% av kvinnorna att de har tillräcklig tid för återhämtning varje vecka. Dessutom framgår av resultatet att skillnaden mellan män och kvinnor när det gäller möjlighet till återhämtning är signifikant ($p < .001$)(tabell 16). Med andra ord har kvinnorna sämre möjligheter även på detta område att balansera en hög arbetsbelastning som kyrkoherde.

Tabell 16. Jag har tillräckligt med tid för återhämtning. Procent.

	Total	Man	Kvinna
Aldrig	6	3	12
Några gånger per år	14	11	18
Några gånger per månad	27	24	32
Några gånger per vecka	42	49	33
Varje dag	10	13	6
Procent	100	100	100
Medel	3,36	3,59	3,04

Vi har därför analyserat samband mellan kyrkoherdarnas självskattade hälsa och arbetstid respektive möjlighet till återhämtning. Våra analyser visar att det finns signifikanta samband mellan såväl arbetstid och självskattad hälsa ($p=0.01$) som mellan möjlighet till återhämtning och självskattad hälsa. Ju fler arbetstimmar respondenterna angett desto sämre självskattad hälsa och på samma sätt, de som aldrig eller sällan får möjlighet till återhämtning skattar en sämre hälsa ($p=0.001$). Sambandet mellan självskattad hälsa och en tuff arbetssituation blir därmed tydligt.

4.6 Vill kyrkoherden sluta?

Vi ställde också frågan om kyrkoherdarna under det senaste året allvarligt funderat på att sluta sin anställning på nuvarande arbetsplats. Av tabell 17 framgår att 41% ofta eller ibland funderat på detta, något fler kvinnor än män, dock är det ingen signifikant skillnad mellan könen. Vi noterar att cirka 90% av kyrkoherdarna angett att de känner arbetsglädje (se ovan) samtidigt som många av kyrkoherdarna, 41%, ofta eller ibland funderat på att sluta. Det finns som ovan nämnts en viss diskrepans i svaren på olika frågor i enkäten.

Så många som 110 kyrkoherdar lämnade kommentarer till denna fråga där de beskriver orsakerna till dessa funderingar, varav endast ett fåtal angav en förestående pension som orsak. Det handlar bland annat om trötthet, utmattning, sjukdom, relationer:

- deltidssjukskriven på grund av utmattning; orolig för utmattning
- funderar på hur länge jag ska orka; känner en trötthet som gör att jag vill göra något annat
- Ibland drömmer jag om att kyrkorådet ska säga upp mig så att jag slipper
- hög arbetsbelastning som påverkar hälsa, familj och vänner
- ökad administrativ börda
- administrativa delar växer och personalfrågor ökar
- konflikt med förtroendevalda
- Kyrkorådsordföranden som ständigt stör mitt arbete
- opålitliga och okunniga förtroendevalda.

Tabell 17. Har du under det senaste året allvarligt funderat på att sluta på din nuvarande arbetsplats? Procent.

	Total	Man	Kvinna
Ja ofta	15	14	16
Ja ibland	26	22	31
Nej sällan	26	26	26
Nej aldrig	34	39	27
Procent	100	100	100

Även personalärenden som är svåra att hantera nämns samt att man överväger att gå tidigare pension på grund av hög arbetsbelastning. Någon uttrycker det så här: "Funderar ibland på att lämna kyrkan och jobba med något annat. För att bevara min glädje och tro!"

En sammanfattning av kommentarerna visar att orsakerna till varför kyrkoherdarna funderat på att sluta sin tjänst handlar mycket om tveksamhet att orka med arbetssituationen som kyrkoherde. Den upplevs som ansträngande med hög arbetsbelastning, administrativa krav som bara ökar, och förväntningar på att klara av alltför många olika arbetsuppgifter, personalbrist och personalproblem: "...det är psykisk press på att vara högsta chef. Tuffa beslut som ska tas". Några av kommentarerna är dock positiva där de menar sig ha kommit vidare till en ny arbetsplats där saker och ting fungerar och de känner arbetsglädje igen: "...men nu är arbetsglädjen tillbaka och jag är på en fungerande arbetsplats". Nej, skriver några, jag har inte funderat på att sluta "... jag trivs fantastiskt bra. Trivs. Känns meningsfullt"!

4.7 Sammanfattning av enkätundersökningen

Vad gäller kyrkoherdarnas arbetssituation och hälsa framträder en komplex och i många fall en motsägelsefull bild. Trots höga krav och förväntningar i arbetet som kyrkoherde med stress och hög arbetsbelastning, så finns en positiv bild av arbetsmiljön, med trivsel, arbetsglädje och meningsfullhet. Det tycks för en del finnas både organisatoriska och individuella resurser som balanserar eventuella negativa hälsoeffekter, medan det för många andra saknas sådana i tillräcklig omfattning. Detta i sin tur leder till en otillfredsställande och riskfylld

arbetssituation, vilken förefaller vara mer framträdande i de minsta pastoraten och vanligare bland de kvinnliga kyrkoherdarna. Kvinnorna upplever generellt sin situation som mer otillfredsställande än männen.

5. Resultat intervjuundersökningen

Resultatet av intervjuundersökningen redovisas i det följande under följande teman:

- arbetssituationen
- styrning och ledning
- teologi
- drivkrafter
- genusfrågor.

5.1 Arbetssituationen

Så gott som samtliga kyrkoherdar vi intervjuat uttrycker att de har ett roligt och omväxlande arbete med utmaningar, men också med frihet och stora möjligheter att påverka. Någon säger: "det har varit så fantastiskt roligt" och en annan "Mycket av det jag gör, gör jag av min fria vilja för det är så jädrans roligt".

Några framför också att de är oroliga för att det i denna undersökning skall framstå som att det är väldigt jobbigt att vara kyrkoherde och att deras arbetssituation är besvärlig: "jag blir liksom rädd att det skall målas ut att vi har en hemsk arbetssituation och att det är bara jobbigt."

Samtidigt finns det ett antal kyrkoherdar som beskriver att de har haft och fortfarande har en jobbig situation. Det handlar enligt deras uppfattning om en ordförande och/eller ett kyrkoråd som inte fungerar som de skall och som inte har klarat ut vilka roller de har. Någon säger att "Hade jag vetat att det var så jobbigt hade jag aldrig sökt en kyrkoherdetjänst". En annan kyrkoherde, som haft en väldigt jobbig start, säger "Min hälsa tog stryk – både fysiskt och mentalt".

Huvudsakliga arbetsuppgifter

Enligt intervjuerna varierar kyrkoherdarnas huvudsakliga arbetsuppgifter med pastoratsstorlek. I de större pastoraten handlar det mer om att vara chef och ledare: *Ett ledarskapsarbete*. Det handlar om "Att på olika sätt leda verksamheten – att få mellancheferna att fungera". Ganska få av kyrkoherdarna i dessa pastorat har kyrkliga

handlingar och de flesta har inte heller söndagliga gudstjänster. De anger att de försöker ha en söndag i månaden eller att besöka de olika församlingar som ingår i pastoratet någon gång i terminen. Någon anger till exempel att chefskapet tar 75% och arbetet som präst 25% av deras tid. Så finns olika svar som till exempel "Mycket av mitt jobb känns som att banka in ekonomi i både förtroendevalda och medarbetare". En annan säger: "Jag ser mig själv som möjliggörare – att skapa förutsättningar och ha överblicken så att de kan göra ett så bra arbete som möjligt. Att ha helikopterperspektivet"!

I de mindre pastoraten så beskrivs situationen vara en helt annan. Det blir tydligt att kyrkoherdarna har både chefs- och prästerliga uppgifter: "Jag är präst förstås också och har både gudstjänster och kyrkliga handlingar". Någon menar att arbetsuppgifterna flyter samman, som ensam präst faller alla uppgifter på kyrkoherden.

Arbetstid

När det gäller arbetsbelastningen så bejaktar många att de arbetar mer än 40-timmar. Samtidigt menar några att det hör till chefskapet: "Att arbetsbelastningen kan bli väldigt hög, så är det väl att vara chef. Det är därför man har en hög lön".

På frågor om kyrkoherdarnas arbetstid anger många att de registrerar sin tid mest för att själv veta hur mycket de arbetar men också gentemot medarbetarna för att signalera att dessa ska hålla sin arbetstid. Några har svårt dock med gränssättning. Det handlar bland annat om att de är nya som kyrkoherdar och har svårt att reglera tiden med så många nya arbetsuppgifter. "Som ny kyrkoherde med många arbetsuppgifter hann jag inte tänka efter och planera som jag var van – blev väldigt stressad av det." Det kan också handla om att vara ensam präst i ett litet pastorat eller att de faktiskt vill arbeta mycket för att de trivs med det: "Jobbar alldeles för mycket – nej det är fel svar – jag jobbar alldeles lagom men jag jobbar mycket mer än 40 timmar men det vill jag göra." Denna kyrkoherdes arbetstid uppgår till 50 – 60 timmar normalt sett: "Jag har aldrig en tom dag! Jag klagar inte på något vis för det är helt självvalt." Någon ser de långa arbetsveckorna som en livsstil: "arbetar kanske 50 timmar – det är en livsstil för mig."

Några kyrkoherdar svarar både i de större och de mindre pastoraten att de försöker hålla en rimlig arbetstid.

En kyrkoherde framhåller att mycket långa arbetsveckor snarare handlar om kyrkoherden själv än om arbetsuppgifterna:

Om man inte klarar av att lägga band på sig själv så riskerar man gå upp i många arbetstimmar. Jag tror att det finns ytterst få pastorat där det krävs att kyrkoherden jobbar 50, 60 eller 70 timmar i veckan, utan att det snarast ligger hos många kyrkoherdars tilltro att jag måste lösa allting eller bristande förmåga att delegera, eller bristande förmåga att ta bollar på studs utan man måste känna att man är väl förberedd hela tiden.

Det finns också kyrkoherdar som anger att de har arbetstiden om 40 timmar per vecka under kontroll: "38 timmar i veckan och så har jag gudstjänst på söndagen så kräver det fem timmar till eller litet till". Över tid har kyrkoherden möjlighet att justera sin arbetstid: "Jag har den friheten att kunna ta ledigt när jag behöver". Ett par kyrkoherdar lyfter fram fördelen med årsarbetstid – på sommaren kan det exempelvis vara möjligt att gå ner till 60%: "Jag tycker det är bra med en årsarbetstid – tycker det passar kyrkan som ju har terminsarbete i hög grad".

Av intervjuerna framgår att det finns en skillnad mellan kyrkoherdar i större och mindre pastorat: kyrkoherdarna i de större pastoraten anger i högre utsträckning att de har en rimlig arbetstid. En förklarar det med att man som chef inte står mitt i det dagliga arbetet: "Det dagliga landar inte på mig – jag står lite utanför". De arbetar mellan 40 – 45 timmar, kan ta ut lediga dagar samt har stor frihet att komma och gå som de vill.

Kyrkoherdarna i de mindre pastoraten däremot, där kyrkoherden antingen är ensam präst eller det bara är två präster, har sämre möjligheter till att reglera sin tid:

Ingen 40-timmarsvecka precis, snarare cirka 60-timmarsveckor, men jag har blivit bättre på att vara ledig. --- Har fått mycket stöd också från expeditionen att vara ledig.

Största bekymret inte antal timmar utan antal dagar i sträck. Att inte ha en helt ledig dag. Jobbar egentligen lite grand hela tiden – men kan komma och gå som jag vill. Är präst 24 timmar per dygn.

Dessa kyrkoherdar anger också att det kan vara svårt att få ut lediga dagar: "Jag är väldigt glad om jag får ha mina lediga dagar som lediga dagar." Dessutom anger en del att de har svårt att få ut all semester.

Balans mellan arbete och fritid

Så gott som samtliga kyrkoherdar säger att de alltid är tillgängliga även om de har telefonen på ljudlös. Så här säger några kyrkoherdar: "Du måste finnas tillgänglig på telefon, det måste du vara." En annan säger: "När jag är ledig måste jag ändå vara tillgänglig som kyrkoherde om det inte finns någon vikarie. Men man kan ju ha den på ljudlös."

Samtidigt som många kyrkoherdar arbetar väsentligt mer än 40 timmar, anser de flesta att de har en balans mellan arbete och fritid. Någon säger: "Jag känner arbetsglädje fast jag har stress." En annan menar att "det är inget stort problem eller inget som stressar mig." Ytterligare en annan kyrkoherde påstår att "är du chef och har ansvar för det här, för den biten, bra betalt, då har du också vissa förpliktelser."

Kyrkoherdarna i intervjustudien tycks således ha två skilda strategier när det gäller relationen mellan arbete och fritid. Några upplever det som naturligt att man som kyrkoherde är både präst och chef - vilket betyder att man aldrig är riktigt ledig. Gränsen mellan arbete och fritid är för dessa kyrkoherdar inte viktig: "Ibland är det dom omkring mig som upplever det mer som ett problem att jag är tillgänglig och då försöker jag stänga av litet och vara lite social."

Andra vill hålla en mer tydlig gräns mellan arbete och fritid. De ser det som att de skall arbeta den tid de får betalt för – 40 timmar. Det betyder å andra sidan inte att mobiltelefonen är avstängd, utan kyrkoherden är alltid tillgänglig: "Däremot kan du ju titta vem som ringer och du behöver inte svara."

Möjligheter till återhämtning

Kyrkoherdarna anser i stort att de har möjligheter till återhämtning trots många arbetstimmar. Det finns olika strategier för detta. Några håller hårt på lediga dagar:

Bra balans arbete- fritid upplever jag. Jobbar enligt schema och avtal cirka 40 timmar per vecka.

... jag är noga med att ta ut mina lediga dagar – och håller efter mina medarbetare. Det är viktigt vad man signalerar. Så antingen onsdagar eller fredagar är jag ledig.

Andra tar ut ledighet när det fungerar: "Jag tycker jag har det. Jag har den friheten att kunna ta ledigt när jag behöver". Någon fördelar om arbete över året och säger sig arbeta 60% på sommaren. Trots en hög arbetsbelastning är det några som inte ser problem med återhämtning: "Kvalitetstid är väldigt viktigt, samlar ihop sig och gör något tillsammans. Då räcker en halv dag". En kyrkoherde anger att det är en livsstil att alltid vara tillgänglig och läser e-post och svarar i telefon alla dagar och en annan menar att gudstjänsten ger återhämtning.

Några av kyrkoherdarna – båda kvinnor - upplever stora problem med att få återhämtning:

Jag vågar mer släppa taget nu som jag inte kunde tidigare, då jag kände att jag måste vara med för att inte bli överkörd. Jag övar mig på att sätta gränser. --- Men när allt blev som värst så fick jag också hälsoproblem, blodtryck och fick mediciner, gick ner i vikt med mera. Men idag mår jag mycket bättre. Jag får stöd i detta att vara ledig

Jag får inte ut all min semester – fyra till fem veckor men då blir det ju semester kvar som jag inte ser ut att kunna ta ut. sju dagar per år. Men jag återhämtar mig – jag tänkte att oj nu blir jag utbränd. Men det har jag inte ännu! Jag hade ingen aning om hur det var att vara kyrkoherde.

Många av kyrkoherdarna menar således att det fungerar att vara ständigt tillgänglig och ha ett högt arbetstempo (eftersom det är roligt). Forskning på området visar dock att återhämtning inte kan skjutas upp utan behöver ske i stort sett dagligen (Demerouti et al., 2009). Ett underskott på återhämtning fördubblar risken för längre sjukskrivning på sikt (de Croon, Sluiter, & Frings-Dresen, 2003). Arbetsförhållandena för många av kyrkoherdarna är inte utan risk för hälsan.

5.2 Styrning och ledning

Oklara gränser

Som ovan nämnts har dock styrning och ledning under lång tid ansetts vara ett problematiskt område. Gränserna mellan kyrkorådets och kyrkoherdens mandat har ansetts oklara, vilket också intervjuerna visar. En majoritet av respondenterna framhåller att styrnings- och ledningsprocessen är otydlig och problematisk. Flera av kyrkoherdarna talar om problem nu eller i tidigare mandatperioder, i tidigare kyrkoherdetjänster eller i grannpastorat: "Där finns ett jätteproblem för många goda kollegor. Att man har kyrkorådsordförande och kyrkorådsledamöter som tror att dom är kyrkoherdar och skall in och arbetsleda." Andra framhåller att det fungerar i huvudsak bra:

Grunden av förståelsen av rollspelet är hög, det finns ibland vissa inslag där man får undervisa om det, men generellt är fördelningen av de förtroendevaldas och kyrkoherdens ansvarsområden bra.

Samma kyrkoherde uttrycker dock även motsatt uppfattning: "Det är en skrämmande låg medvetandenivå."

Bilden som framträder är att förståelsen hos de förtroendevalda varierar när det gäller rollfördelningen mellan förtroendevalda och kyrkoherden. Det förekommer att förtroendevalda både styr och leder. En informant säger: "De flesta vet att kyrkorådsfolk inte ska finnas i verksamheten. Sen hur man lyckas leva efter det är en annan sak." I ett av de största pastoraten vill några förtroendevalda gå in i detaljer när det gäller fastigheterna. "Det är ett gäng äldre farbröder och dom vill vara inne på detaljnivå." En kontraktsprost berättar att i ett grannpastorat "gör kyrkorådets ordförande, och vice ordförande intervjuer med personalen om arbetsmiljö. De är så stolta över detta och det är ju så förskräckligt." I mindre pastorat talar några också om att förtroendevalda ofta är ute på kyrkogården och talar om hur det ska vara. Kyrkoherdarna i dessa pastorat vittnar om en svår och jobbig situation. För andra verkar problemen mera vara grus i maskineriet, som kan redas ut: "ny fullmäktigeordförande som gärna går in i hur-frågorna, men han har inget problem med att man säger att det inte är deras uppgift."

Att förtroendevalda både styr och leder handlar många gånger om en tradition att så har det varit tidigare. Detta gäller främst i de mindre pastoraten:

De har både styrt och lett – allt till exempel vilken diskmaskin det ska vara och var den ska stå. Tidigare fick jag ju springa och fråga om allt och gjorde jag inte det så fick jag skäll och uppläxning – de har både styrt och lett allt - -hela styrnings- och ledningsperspektivet var under all kritik. Det har varit jättetufft – för jag har fått handskas med detta att vara bakbunden hela tiden. Det är en kultur som frodats över lång tid.

Även en annan bild framträder, nämligen att det i en del pastorat är kyrkoherden och dennas eventuella ledningsgrupp som både styr och leder verksamheten: "Det är jag och den administrativa chefen - -vi har ju i realiteten bestämt fruktansvärt mycket som i praktiken styr, vi kommer med förslag som man godtar." Flera anger att de i stort får igenom det, som de föreslår: "Så har vi haft kloka förtroendevalda, det har varit lätt att jobba med dom och få igenom det som jag vill göra. --- Kyrkorådet tar till sig mitt perspektiv och mina synpunkter. De är inte inne och petar på detaljnivå."

Flera upplever också en risk med att kyrkoherden/ledningsgruppen både styr och leder. Någon säger: "man har en otroligt stark ställning i kyrkorådet och det finns risk att ledningsgruppen blir både styrning och ledning." Det är fördelningen av roller som här saknas. "Det känns ju på ett sätt otryggt i längden. Man kan hamna i att man inte godtar det, då blir det ju annorlunda, nu har det inte hänt ännu."

Överhuvudtaget innebär oklarheter i styrnings-och ledningsprocessen att man utsätts för en daglig stress och otrygghet om vilka konsekvenser det kan innebära för den egna anställningen. Sådana oklarheter innebär en riskfaktor i arbetsmiljön (jfr. Svärd, 1997).

Befogenheter

I stort sett samtliga kyrkoherdar anser sig ha fulla mandat och stort förtroende från både kyrkorådets ordförande och kyrkorådet till att besluta i den dagliga verksamheten, lägga förslag i olika frågor (även inom ekonomi). "Har stort ansvar, delegation från kyrkorådets

ordförande, och Jag tycker jag har stort mandat det ger autonomi, men vill gärna förankra beslut – ledningsgruppen blir viktig.” En annan menar att det är *stor* ”frihet under ansvar”. Att ha mandat och få förtroende som de flesta kyrkoherdar vittnar om ger också en stor frihet i arbetet. Några av kyrkoherdarna nämner att baksidan av en långtgående delegation och stora befogenheter när rollerna inte alltid är så klara skapar otrygghet i längden.

En kyrkoherde framhåller att det pågår en sorts dragkamp om vem som skall fatta besluten: ”Ibland tycker man nog att jag borde besluta samtidigt som dom vill bestämma också. Inte van riktigt med dessa olika förväntningar – känner mig förvirrad ibland.”

Samarbete och relationer med kyrkorådets ordförande och kyrkorådet

I samarbetet handlar det mer om personkonstellationerna än grundorganisationen menar en kyrkoherde vi intervjuat.

När personerna inte fungerar ihop då funkar det inte alls. Vill man som politiker skjuta kyrkoherden i sank kan man göra det – man är tämligen rättslös. Vill man hitta fel så gör man det.

En övergripande bild är dock att samarbetet fungerar bra, att det finns ett ömsesidigt förtroende samt att ordförandena litar på kyrkoherden. I en del pastorat finns med andra ord välfungerande kyrkoråd och ordföranden. Några anger också att de förtroendevalda är engagerade i kyrkan, de är gudstjänstbesökare och kyrkvärdar. De upplever inte någon maktutövning gentemot kyrkoherden och samarbetet är på det hela taget ganska friktionsfritt. Så framför några att: ”Jag har världens bästa ordförande”; ”Jag och kyrkorådets ordförande har en väldigt bra relation och funkar bra ihop”; och ”Välvillig kyrkorådsordförande och vi har gott förtroende för varandra”.

De svårigheter som framförs av några kyrkoherdar är brister i styrnings- och ledningsprocessen, som redan nämnts. Dessutom anges som ett stort problem när kyrkorådet inte förstår sin roll som arbetsgivare. ”Många i kyrkorådet fattar inte att man är arbetsgivare och vilket ansvar man har.” Några menar att kyrkoråden saknar kompetens och skulle önska mer utbildning för dem i styrning och ledning. Någon nämner också att det borde ställas vissa

grundläggande kompetenskrav på dem som ska bli förtroendevalda på samma sätt som det ställs krav för att bli kyrkoherde.

Trots rolloklarheter, kompetensbrister med mera uttrycker de flesta av kyrkoherdarna att det finns en vilja till samförstånd och samarbete mellan kyrkoråd och kyrkoherde: "de förstår sitt uppdrag och jag tror att jag förstår mitt." Ett sådant samförstånd är dock skört och kan försvinna i samband med ny mandatperiod eller byte av ordförande:

De (nya kyrkorådet) ville sätta mig på plats – ville jag skulle bli tjänsteman och orderstyrd av dom. - - - Det enda jag kan göra det är att alltid rätta dom som säger att jag är tjänsteman. Det rättar jag alltid. Jag är inte tjänsteman – jag är kyrkoherde. Jag är vigd till ett ämbete.

När kyrkorådsordföranden i ett annat pastorat blev sjuk "så var fan lös". Ny ordförande kan betyda att kyrkoherden ställs utan stöd: "Det var fyra år när jag inte hade nån form av samtal omkring min roll eller lön eller mående eller så." En annan kyrkoherde vittnar om att ny majoritet i kyrkorådet inte påverkade alls: "jag har bytt person, men jag har inte märkt nånting annat utan allting rullar på precis som det gjort tidigare med oerhört goda relationer mellan kyrkoherden och kyrkorådet och inom kyrkorådet."

Det finns också några kyrkoherdar som uttrycker en oro och kanske till och med rädsla för att det ska bli konflikter och för att kyrkorådets ledamöter ska bli missnöjda med sin kyrkoherde: "Så länge man är sams går det bra." Några framför också hur osäkert det är med anställningen, hur lätt en kyrkoherde kan bli avsatt om något går snett och att det då är lätt hänt att hamna ute i kylan. Som några kyrkoherdar uttryckte det; "som kyrkoherde är du verkligen beroende av att du har kyrkorådets ordförande och åtminstone majoriteten av kyrkorådet med dig för annars är det som att skjuta på en sittande skata." Eller: "Skall du vara kyrkoherde ska du vara beredd att gå på dan annars kommer du kunna bli ägd - när fan braklar lös måste du vara beredd att säga 'det här går jag inte med på'."

Flertalet informanter framhåller hur viktig det är att agera strategiskt, vara pedagog i den meningen att de lär sig vad som ger bästa utfallet i samarbetet. En säger: "Så länge jag håller dom tillräckligt informerade så har vi ett klimat som gör att jag kan fortsätta framåt som jag vill." Många väljer därför att alltid förankra och stämma av med arbetsutskottet eller bara

med kyrkorådets ordförande i frågor som de själva kunde besluta om, till exempel anställningar av personal, för att inte riskera osämja och att få ordförande eller kyrkorådet emot sig. Då är det lätt hänt att hamna i kylan. Så här uttrycker en annan det: "Jag har rätt stora befogenheter. Men jag tar upp saker med kyrkorådets ordförande och arbetsutskottet och vi diskuterar saker som jag skulle kunna bestämma."

För att få relationen med kyrkorådet att fungera arbetar således många strategiskt och drar in de förtroendevalda i beslut som de själva skulle kunna fatta. På det sättet bidrar kyrkoherdarna starkt till att samarbetet med kyrkorådet fungerar relativt friktionsfritt. Detta sker i många fall på bekostnad av kyrkoherdens autonomi.

Två av kyrkoherdarna har i samband med konflikter fått stöd från stiftet, men kyrkoråden var inte mottagliga för synpunkter från stiftsorganisationen: "Domkapitlet försökte ingripa men då sa kyrkorådet 'vi skiter i Kyrkoordningen, vi skiter i er'. Och då är det ingen som kan göra något. --- det enda du kan göra är att hitta en ny tuva kvickt." I det andra fallet menade kyrkorådet att "revisor skaffar vi ny och biskopen skiter vi i."

En kyrkoherde framhåller att ett sådant strategiskt förhållningssätt är ett uttryck för dennas professionalitet som chef:

Först innan man hinner förstå de kulturella spelen, som finns i djupet, och vilken effekt eruptionerna har --- där nånstans är mitt problem som kyrkoherde att ha skickligheten att förstå den här Hawajjiön, idylliska på ytan men med pulpa som kan brisera.

Sammanfattningsvis framhåller kyrkoherdarna goda relationer med kyrkorådets ordförande och med kyrkoråden, dock med några undantag. Samarbetet mellan kyrkoherde och kyrkoråd beskrivs som en personkonstellation snarare än en arbetsrelation, som kräver en pedagogisk skicklighet för att fungera. När personkemin inte fungerar är kyrkoherdens ställning svag.

Upplevelser av chefskap

Att vara chef och ha många medarbetare är en utmaning i sig. Hur kyrkoherdarna upplever sitt chefskap i de undersökta pastoraten är på många sätt olika. Som ovan nämnts framgår

det att de som är kyrkoherdar i de större pastoraten mer ser sin roll som chef och ledare för hela pastoratet än att vara präst. "Man kan förhålla sig mer professionellt som chef än man kan i mindre församlingar." Vardagliga ärenden, inklusive vissa personalärenden, gudstjänster och kyrkliga handlingar tar mellancheferna (församlingsherdarna) hand om: "Jag är inte församlingspräst här och har inte på samma sätt så nära relationer." Dessa kyrkoherdar har endast ett fåtal söndagsgudstjänster. För några av dessa kyrkoherdar är det ett medvetet val för att klara chefsuppgiften. I de mindre pastoraten är det ett måste att både vara chef och präst då det inte finns några stödfunktioner för chefsuppgifterna och dessutom är det bara en eller två präster. Några framför att de inte kan tänka sig vara kyrkoherde utan att få vara präst också, "jag är mycket präst det känner jag" och någon säger "Självklart. Jag skulle inte överleva annars."

5. 3 Teologi – en uppgift för kyrkoherden?

I likhet med resultatet från enkätundersökningen, framför de flesta av kyrkoherdarna på frågan om i vilken mån teologiska frågor diskuteras i församlingarna, att det är dåligt med det. Och svaren är oberoende av pastoratsstorlek. Som någon säger: "Det kan man glömma. Jag skulle säga att kyrkoherdens viktigast uppgift är att vara ekonom." En annan uttrycker det så här:

Ganska dåligt tyvärr. Utrymme att tänka till och fundera på vad vi gör det har inte riktigt funnits. För lite tid att tala om den grundläggande uppgiften och församlingssyn och vilken riktning vi ska gå.

Ytterligare en annan menar att det är kyrkoherdens uppgift att tala om vad centrum är, "annars så riskerar man att ätas upp av alla kransfrågor. Där ekonomin kan bli ett intresse för sig." I stort sett samtliga kyrkoherdar anser att det är "Jätteviktigt att det finns ett teologiskt arbete." Och att det ofta, som någon säger, "blir mer av sakfrågor".

5.4 Drivkrafter

Återigen är det flera kyrkoherdar som framför hur roligt det är att vara kyrkoherde. Andra lyfter fram sådant som, "möjligheten att bygga församling", att få vara ledare och att se struktur, ha ett "helikopterperspektiv" och att kunna påverka.

Någon säger "det är underbart att se människor växa", en annan, "att se till att hålla ihop det hela". En annan kyrkoherde har "upptäckt strängar på sin lyra som passar väldigt väl för en kyrkoherde", och ytterligare någon tycker sig "ha kunskaperna för att vara kyrkoherde". Någon anser att "det är stimulerande att spänna bågen lite grann och anstränga sig lite extra."

Sammanfattningsvis upplever de flesta av kyrkoherdarna att de trivs och tycker det är roligt med utmaningarna som finns med att vara ledare.

5.5 Genusfrågorna

Någon framför att "Som kvinna och chef blir det mer komplicerat än det är att vara man och kyrkoherde. Många förväntningar av olika slag." Eller "Jag tror man behandlar mig som kvinna lite annorlunda, men jag upplever samtidigt att dom har förtroende för mig. Kanske mer förväntningar från medarbetare än från förtroendevalda." En av de manliga kyrkoherdarna som har en hustru som är kyrkoherde menar att, "hon blir mindre sedd som kyrkoherde - de förtroendevalda tar ett steg framåt och så drabbas hon mer av de här konflikterna med att dom tycker sig ha rätt att vara dom som skall leda och styra."

Flera av de kvinnliga kyrkoherdarna får förväntningar på sig som till exempel att vara "förstående, inkännande och 'kolla hur kanariefågeln mår'".

Några framför att problemen snarast är personbundna och inte så mycket av genusproblematik och undrar om det inte handlar om hur hon själv möter förväntningarna som finns. Samtidigt finns ett strukturellt problem:

En del hade varit lättare om jag var karl. Det är kvinnliga medarbetare som säger saker som de aldrig skulle drömma om att behandla en man på det viset, men en kvinna är en kvinna som dom, och då kan man ta sig friheter.

En manlig kyrkoherde säger: "det är en gissning jag har att mina kvinnliga kollegor får kämpa mot en del som ligger i en tradition bakåt av prästen i allmänhet och kyrkoherden i

synnerhet.” I ett av pastoraten vittnar en kvinnlig kyrkoherde om hur hon blivit kränkt som nyttillträdd kyrkoherde vid sitt första besök i församlingen där en av de förtroendevalda säger ”Och nu förstår jag varför dom valde dig, du ser ju riktigt snygg ut, snygg kjol har du och rött hår.”

Till detta kommer de problem som en av kyrkoherdarna berör som har att göra med en sexualisering av samtalen vid telefonsjälavård.

5.6 Sammanfattning av intervjuundersökningen

Intervjuundersökningen ger en bild av att kyrkoherdarna har hög arbetsbelastning med höga krav och förväntningar och med långa (ofta självalda) arbetsdagar samtidigt som de trivs med sitt arbete. De flesta har delegationer för att fungera som chefer och upplever att samarbetet med kyrkorådets ordförande och kyrkorådet som helhet fungerar bra. Många framför att det ofta handlar om en eller ett par av de förtroendevalda som är negativa och hindrar samarbetet vilket tar kraft och energi i onödan. För att samarbetet skall fungera krävs ett strategiskt agerande, d.v.s. de hanterar situationer så att eventuella konfliktsituationer kan undvikas. Detta i sin tur kan ibland innebära en eftergift åt rollfördelningen. Problematiskt är upplevelsen av att kyrkoherdens ställning mycket snabbt kan ändras och undermineras om relationen försämras. Det handlar om en otrygghet i anställningssituationen som får betraktas som en riskfaktor i kyrkoherdens arbetsmiljö. Kyrkoherdens arbetsmiljö är således mer beroende av relationen än av organisationen. Vidare uppfattar både de manliga och kvinnliga kyrkoherdarna att kvinnliga kyrkoherdar har en tuffare situation som chefer och behandlas på ett annat sätt än manliga kollegor.

Flera har gett uttryck för en otillfredsställelse med arbetssituationen på grund av brist på tid för samtal och reflektion om teologiska frågor eller att reflektera över sitt eget arbete. Detta kommer också till uttryck i enkätundersökningen.

Ytterligare en riskfaktor som också identifierats i enkätundersökningen är svårigheten att sätta gränser. Det handlar inte bara om antalet arbetade timmar utan också om brist på tid för återhämtning, vilket vi vet är avgörande för ett hållbart arbetsliv. Mellner (2015)

framhåller att "...en för individen välfungerande gränsdragning mellan arbete och privatliv antas vara avgörande för livsbalans, återhämtning och hälsa" (ibid. s. 5). Allvarligt är också att det i såväl enkät- som intervjuundersökningen framgår att det främst är de kvinnliga kyrkoherdarna som anger att de har svårt att få tid för återhämtning.

6. Sammanfattande analys, diskussion och rekommendationer.

6.1 Enkätundersökning och intervjuundersökning – huvudresultat

Resultaten i både enkät- och intervjuundersökningen är i flera avseenden påfallande lika varandra.

Huvudresultaten visar:

- att det finns en bild av en arbetsmiljö med trivsel, arbetsglädje och meningsfullhet
- att det i båda undersökningarna finns tydliga skillnader mellan män och kvinnor, där kvinnor genomgående har sämre värden, vilket indikerar att de upplever en generellt sett sämre arbetssituation
- att kyrkoherdarna överlag upplever en hög arbetsbelastning med höga krav och höga förväntningar och att kvinnor upplever sig mer ifrågasatta som chefer
- att de flesta av kyrkoherdarna arbetar väsentligt fler än 40-timmar, vilket en del ser som naturligt om man har en chefsposition
- att det finns oklarheter i styrnings- och ledningsprocessen som för en del skapar osäkerhet och otrygghet
- att relationerna med förtroendevalda huvudsakligen fungerar bra, även om kvinnor upplever relationer med de förtroendevalda mer negativt
- att återhämtningen är bristfällig, särskilt för kvinnor
- att män upplever en bättre balans mellan arbete och fritid jämfört med kvinnor att hälsan skattas sämre både för män och kvinnor jämfört med värden för nationellt självskattad hälsa. Samband finns mellan hälsa, arbetstimmar och återhämtning så att ju fler arbetstimmar och små möjligheter för återhämtning, desto sämre hälsa.

Hög arbetsbelastning, krav och förväntningar – psykosociala riskfaktorer

Enligt Arbetsmiljöverket (Arbetsmiljöverket, 2001) är psykosociala risker som till exempel stress snarare ett problem för organisationen än en brist hos individen och bör hanteras som andra arbetsmiljörisker.

Många chefer drabbas av stress på grund av hög arbetsbelastning och många har svårt med gränssättningen mellan arbete och fritid. Det handlar om höga krav och förväntningar samtidigt som det ofta finns en hög grad av autonomi. Man kan besluta om både var, när och

hur arbetet ska utföras vilket enligt Karaseks krav-kontrollmodell skapar en balans som kan förebygga stress och ohälsa.

I vår undersökning framgår att många kyrkoherdar, trots hög arbetsbelastning, upplever arbetet som väldigt stimulerande och roligt och många ser sin uppgift som att vara både chef och präst. Samtidigt som nästan 70% anger att de har svårt med gränssättning mellan arbete och fritid så anser de också att de har resurser för att hantera en hög arbetsmängd och många arbetstimmar och har balans mellan arbete och fritid. Här finns en diskrepans mellan enkätsvar och kommentarer och uttalanden i intervjuerna. Allvarligt är att många uppger att de saknar tid för återhämtning. Överlag anser kyrkoherdarna att de har stor möjlighet att påverka både hur de ska arbeta och vad deras uppgifter är, vilket är positivt.

Som ovan framhållits så finns forskning som visar att en hög grad av självbestämmande och möjlighet att påverka när och hur arbetet ska utföras är medierande faktorer, det vill säga, de balanserar de negativa effekter som en ständigt hög arbetsbelastning annars skulle leda till. Samtidigt finns en rad studier som visar hur utmattning och utbrändhet oftare drabbar chefer som inte har balans mellan arbete och fritid. Det är därför intressant att notera att det trots de överlag positiva erfarenheterna av arbetssituationen så finns många kommentarer i enkäterna och röster från intervjuerna en diskrepans mellan olika svar: många vittnar om för mycket arbete och en otillfredsställande situation där de administrativa uppgifterna tar alltför mycket tid och kraft. Analysen visar att detta gäller mestadels för de mindre pastoraten och i hög grad för de kvinnliga kyrkoherdarna.

Ur ett riskperspektiv förefaller resultatet från undersökningarna att vara motsägelsefullt till viss del. Å ena sidan hög arbetsbelastning, många arbetstimmar och svårt med gränssättning och många kvinnor (11%) har varit sjukskrivna på grund av stress det senaste året. Dessutom anger 25% av dem att de känner sig utslitna och utmattade efter arbetet. Å andra sidan vittnar många om en hög grad av autonomi och ett stimulerande och roligt arbete.

Resultaten visar också att kyrkoherdarnas arbetsbelastning gör att de knappast alls hinner arbeta med teologiska frågor, även om många (färre kvinnor än män) anser att deras teologiska kunskaper tas till vara. Om en viktig uppgift för kyrkoherdar är att arbeta med

teologiska frågor, så behövs stöd för att kyrkoherdarna ska kunna hantera de administrativa uppgifterna på ett bättre sätt. Detta bör då gälla i såväl mindre som större pastorat.

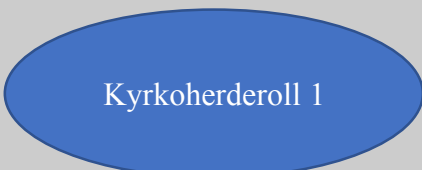
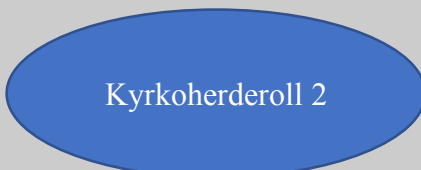
Att försöka begränsa kyrkoherdarnas arbetstid kommer sannolikt inte att ha så stor effekt på antalet arbetstimmar. Eftersom de ser arbetet som kyrkoherde också som en prästerlig uppgift, och i den delen är uppfattningen att är man präst är man det jämt. De tänker, som de flesta gör: det drabbar inte mig. Vi tror att stiftskanslierna i högre grad skulle kunna bidra med stöd på olika sätt till kyrkoherdarna för att minska risken för ohälsa. Särskilt de mindre pastoraten behöver ett administrativt stöd.

Att styra och leda – en relationsfråga mer än en organisationsfråga

I inledningen diskuterades olika tjänstemannaroller i enlighet med Montin och Granberg (figur 1) (Montin & Granberg, 2013). Denna undersöknings resultat kan nu diskuteras i relation till dessa roller. Varken i enkät- eller intervjuundersökningen framkommer att graden av kyrkorådets styrning och kontroll generellt sett är hög. I enstaka fall kan det vara så, men i allmänhet är den låg. Några kyrkoherdar menar till och med att den är så låg att det blir kyrkoherden som står för både styrning och ledning. Gränsen mellan de förtroendevaldas och kyrkoherdens roll är i några fall tydlig, men generellt sett mindre tydlig.

Ovan har hävdats att Kyrkoordningen snarast förutsätter att kyrkoherde och förtroendevalda intar separata roller. Vi menar att i resultatet finns det få eller inga indikationer på att så är fallet. Undersökningen visar inte heller att kyrkoherdar skulle vara responsiva tjänstemän, det vill säga enbart föreslår eller gör sådant de vet att de förtroendevalda önskar. Däremot antyder kyrkoherdarna att vissa (ledamöter i) kyrkoråd syns uppfatta kyrkoherdetjänsten på det sättet.

Utifrån resultaten kan två så kallade tjänstemannaroller identifieras: den autonoma kyrkoherden (kyrkoherderoll 1) och överlappande roller (kyrkoherderoll 2) (se figur 2). Dessa roller måste, som ovan nämnts, betraktas som idealtyper och finns knappast helt renodlade i verkligheten.

		Gränsdragning mellan politiker och tjänstemän	
		Tydlig	Otydlig
Grad av politisk styrning och kontroll	Hög	Separata roller	Responsiva tjänstemän
	Låg	Autonoma tjänstemän 	Överlappande roller 

Figur 2. Kyrkoherden och olika tjänstemannaroller. Efter Montin och Granberg (2013 s. 93).

Kyrkoherderoll 1 framstår i intervjuerna som relativt vanlig. Kyrkoherden är autonom med stora befogenheter, ibland alltför stora enligt några kyrkoherdar. Gränsen mellan styrning och ledning är här tydlig i viss mån. Detta innebär emellertid inte att kyrkoherden inte ägnar sig åt strategiskt arbete och förankrar beslut som denna själv kan fatta (jfr. Blåder, 2018).

Autonomin är med andra ord inte fullständig.

I kyrkoherderoll 2 är kyrkorådets ordförande eller kyrkorådet något mer aktivt, ibland på kyrkoherdens initiativ: det som kyrkoherden själv kunde besluta om överläts till kyrkorådet, dess AU eller ordföranden. I andra fall går förtroendevalda in i kyrkoherdens uppdrag som chef. De överlappande rollerna skapar en osäkerhet om vilken kyrkoherdens uppgift är.

Att det är de personliga relationerna och inte organisationen som är avgörande för kyrkoherdens ställning är ett stort problem enligt vad som framkommer i intervjumaterialet. Redan 1975, skrev Brunander om "de goda relationernas princip", i en studie om organisationens påverkan på människan. Han menar att problemen finns inneboende i organisationens och samhällets struktur (Brunander, 1975, 1979).

Så kan till exempel ett byte av ordförande innebära att förutsättningarna för kyrkoherdens arbete väsentligt förändras. Denna osäkerhet som flera av kyrkoherdarna framför och formuleras av några som en tydlig oro. Från ena dagen till den andra kan kyrkoherden vara

oönskad och bli tvungen att lämna sitt arbete. Tilläggas kan att det också kan innebära konsekvenser för familje- och bostadssituationen – hela familjen kan tvingas bryta upp. Med andra ord handlar det om att bevara tilliten och gemenskapen för att inte råka ut för kyrkorådets missnöje. Liknande resultat finns också redovisade av Blåder (2018). Hansson menar att Svenska kyrkans organisationskultur har öppenhet utåt och hårdhet inåt och kallar det kyrkans Janusansikte (2001). Stöd från stiftet uppfattas i dessa situationer vara svagt. Tidigare forskning har också visat att om kyrkorådet vill gå den arbetsrättsliga vägen genom att begära befogenhetsprövning nekas detta i praktiken aldrig av domkapitlen (P. Hansson, 2017) och någon utredning av domkapitlet om grunderna för ansökan görs som regel inte ("ÖN 2006/32," 2006). Alternativet är utköp, som kan ske helt utan insyn från biskop och domkapitel.

Som tidigare nämnts markerar de kvinnliga kyrkoherdarna generellt lägre förtroende för och sämre samarbete med kyrkorådet än männen. I den mån de personliga relationerna är viktigare än organisation bör detta innebära en än mer sårbar ställning för de kvinnliga kyrkoherdarna.

Sammanfattningsvis förefaller Kyrkoherderoll 1 vara den vanligast gällande med en hög grad av autonomi, vilken dock i ett enskilt fall snabbt kan ändras. Kyrkoherden är således tydligt sårbar i sin roll som autonom. Detta gäller särskilt i de fall där kyrkoherden närmar sig att båda styra och leda. I sammanhanget kan vi också konstatera att utköp som lösning på olika problem används inom Svenska kyrkan i relativt stort utsträckning trots att det i de flesta fall handlar om en chefstjänst inom en jämförelsevis liten organisation. Endast några få kyrkoherdetjänster har ansvar motsvarande vad högre chefer inom offentlig förvaltning har. Möjligen skulle en förflyttning till en annan tjänst i de allra flesta fall vara den för alla parter både billigaste och lämpligaste lösningen om det inte är möjligt att återupprätta förtroendet.

Även Kyrkoherderoll 2 är enligt vår bedömning problematisk. Här "delegerar" kyrkoherden en del av sitt chefsuppdrag på förtroendevalda. Detta sker genom att kyrkoherden antingen "överförankrar" beslut hos förtroendevalda eller låter förtroendevalda besluta om sådant som är kyrkoherdens område. Även Kyrkoherderoll 2 innebär en risk: kyrkorådets inflytande ökar och kyrkoherdens chefsställning urholkas. Detta kan leda till svårigheter för kommande

kyrkoherdar, eftersom kyrkorådet vant sig vid ett större inflytande i det dagliga arbetet än Kyrkoordningen förutsätter.

Varken kyrkoherderoll 1 eller kyrkoherderoll 2 överensstämmer helt med den bild av relationen mellan förtroendevalda och kyrkoherde som framträder i Kyrkoordningen som ovan nämnts. Enligt Kyrkoordningen förefaller snarast separata roller vara idealet: kyrkorådet styr med olika beslut (i vilka kyrkoherden medverkar som ledamot av kyrkorådet) och kyrkoherden leder (i samverkan med kyrkorådet) verksamheten på eget ansvar och utövar tillsyn över pastoratet.

Flera av kyrkoherdarna lyfter fram behovet av utbildning för förtroendevalda för att öka kunskaperna om rollerna i styrnings- och ledningsprocessen. Någon föreslår även att det borde ställas krav på kunskaper inom området innan man kan rekryteras som förtroendevald. Detta gäller ju för kyrkoherdar och så borde det vara även för förtroendevalda, och åtminstone för kyrkorådets ordförande.

Anställningsförhållanden

Kyrkoherdarnas (och övriga prästers) anställningsförhållanden har alltsedan relationsändringen mellan kyrkan och staten varit föremål för diskussion. Enligt kyrkoordningen skall kyrkoherden utöva tillsyn över pastoratet. Detta låter sig knappast göras med den osäkerhet under vilken kyrkoherdarna arbetar. Om det är önskvärt att kyrkoherdarna ges en mer självständig ställning och mer förutsägbara arbetsvillkor borde enligt vår uppfattning en anställningsform övervägas där stiftet svarar för betydande arbetsgivarfrågor och där pastoratens förfogande över anställningen begränsas.

Det stöd och skydd som bestämmelserna om befogenhetsprövning sades utgöra fungerar inte på det sättet. Domkapitlen beslutar i stort sätt alltid enligt pastoratets önskemål utan särskild utredning.

Skillnader mellan män och kvinnor

Bilden av kvinnor som kyrkoherdar skiljer sig från den av män. I enkätundersökningen har de ofta lägre svarsmedelvärden än män (se t. ex. bilaga 2). Kvinnliga kyrkoherdar har i många

avseenden en sämre arbetssituation än deras manliga kollegor. De arbetar fler timmar, har sämre balans mellan arbete och fritid, har sämre hälsa och sämre möjlighet till återhämtning. Deras relation till förtroendevalda upplevs generellt sämre än den som deras manliga kollegor har. Resultaten i dessa undersökningar bekräftar helt och hållet den bild som framställs av Hammarström m.fl. (2013).

Utifrån resultaten i denna undersökning är det viktigt att framhålla att de kvinnliga kyrkoherdarnas situation ytterligare behöver stärkas på en rad punkter. Framför allt handlar det om minskad arbetsbelastning, tid för återhämtning och stöd för ökad autonomi i relation till de förtroendevalda. Arbetssituationen innehåller med andra ord, som framgår av vår undersökning, att det finns en rad riskfaktorer där åtgärder på olika nivåer behövs. Inte minst behöver synen på kvinnor som chefer i en traditionellt sett manlig kultur uppmärksammas på ett bättre sätt än den gör idag.

Pastoratsstorlek

I många avseenden förefaller kyrkoherdarna i de minsta pastoraten ha en mer riskfylld arbetsmiljö än de i de större pastoraten. Kyrkoherden skall kunna arbeta med alla frågor inom administration, ekonomi och personal och samtidigt vara församlingspräst med allt vad det innebär. Här borde enligt vår uppfattning stiftens funktion att främja församlingarna riktas in på ett omfattande administrativt stöd.

Hälsa

Kyrkoherdarna upplever en något sämre hälsa jämfört med akademiker i den Nationella folkhälsoenkäten. Kvinnor i högre grad än männen. Då är hänsyn tagen till att chefer generellt sett skattar sin hälsa bättre än andra grupper. Det är i huvudsak kyrkoherdarna i de minsta pastoraten som varit sjukskrivna för stressrelaterade besvär och ungefär lika många kvinnor som män.

Sjukfrånvaron för de kvinnliga kyrkoherdarna på 11% på grund av stress behöver tas på stort allvar. En larmsignal är även att det är en så pass stor grupp som mer än 30% av de kvinnliga kyrkoherdarna som anger att de sällan eller aldrig har tid för återhämtning, känner sig utslitna

och utmattade efter arbetet. Dessutom upplever en lika stor andel att förväntningarna sällan eller aldrig är rimliga.

6.2 Rekommendationer

Utifrån ovanstående sammanfattande analys vill vi lämna följande rekommendationer:

- Kyrkoherdens anställningsvillkor behöver stärkas så att de snarare är en organisations- än en relationsfråga.
- En anställningsform bör övervägas där stiftet svarar för omfattande arbetsgivarfrågor och pastoratets förfogande över anställningen.
- Både kyrkoherderoll 1 och 2 (se ovan) utgör en risk för kyrkoherdarna, som bör stöttas att i allt väsentligt arbeta med kyrkorådet enligt separata roller.
- Det finns kyrkoråd som betraktar kyrkoherden som responsiv tjänsteman. Här kan möjligen utbildningsinsatser leda till förändring.
- För att kunna verka som herdar behöver kyrkoherdarna ges tid för teologiskt arbete.
- Särskilt kyrkoherdarna i de minsta pastoraten behöver stöd för de administrativa uppgifterna. Här kan möjligen stiftet utgöra ett bättre stöd.
- Särskilt de kvinnliga kyrkoherdarna arbetsmiljö behöver förbättras på en rad punkter så att sjukfrånvaron på grund av stress minskar.
- De negativa hälsoriskerna för kyrkoherdar behöver minska (hög arbetsbelastning, bristande gränssättning och litet tid för återhämtning). Även här skulle stiftskanslierna kunna bidra i högre grad.

Referenser

AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete föreskrifter. (2001). Stockholm: Arbetsmiljöverket.

AFS 2015:4. Organisatorisk och social arbetsmiljö , föreskrifter. (2015). Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Almkvist, G. (2019). Det kyrkorättsliga disciplinansvaret. In L. Nordenstorm (Ed.), *Med god ordning och efter Guds vilja. En antologi om kyrkorätt* (pp. 185-214). Skellefteå: Artos.

Alwall, J. (1992). *Svenska kyrkan som arbetsmiljö - en översikt*: Svenska kyrkans forskningssekretariat, stencil.

Andersen, J. A., & Hansson, P. (2011). At the end of the road? On differences between women and men in leadership behaviour. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(5), 428-441.

Andrén, T. (2018). *Om chefen är sjuk – vem tar då hand om personalen? Ohälsa bland personer med ledande befattning*. Stockholm: SACO.

Ansvarsfördelningen i församlingen. Betänkande avgivet av den av centralstyrelsen tillsatta ansvarskommittén. (1988). Stockholm: Svenska kyrkans centralstyrelse.

Arbetsmiljöverket. (2001). Negativ stress och ohälsa - inverkan av höga krav, låg egenkontroll och bristande socialt stöd i arbetet. In *Information om utbildning och arbetsmarknad 2001:2* (pp. 151-164). Örebro: Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket. (2007). *Tillsyn av Svenska kyrkans arbetsmiljö. Rapport 2007:3* Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Aronsson, G. (Ed.) (2018). *Gränslöst arbete: En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv* (Vol. 2018:1). Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Asplund, R. (2019). Kyrkoherdens kärnuppgift är teologisk reflektion. *Kyrkfack*(1), 4-6.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology* 2017, Vol. 22, No. 3, 273–285, 22(3), 273-285.

Blom, A. P. (1994). *Kommunalt chefskap - en studie om ansvar, ledarskap och demokrati*. Lund: Lund Political Studies nr 83. Dialogos.

Blåder, N. (2018). *Tillitens gemenskap. Teologiska och praktiska reflektioner om kyrkoråd*. Stockholm: Verbum.

Brett, J. M., & Stroh, L. K. (2003). Working 61 Plus Hours a Week: Why Do Managers Do It? *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 67-78. doi:10.1037/0021-9010.88.1.67

Bruhn, A., Lind, M., & Svensson, L. (2005). *Arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete i Svenska kyrkan – en fallstudie*. Örebro: Örebro University, Department of Social Sciences - Sociology

Brunander, L. (1975). *Människor i ett företag*. Stockholm: Pedagogiska institutionen, Stockholms Universitet.

Brunander, L. (1979). *Griptången. Hur organisationen påverkar människan*. Stockholm: Tema Nova, Rabén & Sjögren.

Carroll, J. W. (2011). *As One with Authority : Reflective Leadership in the Ministry* (2nd ed.). Eugene, Or.: Cascade Books.

de Croon, E. M., Sluiter, J. K., & Frings-Dresen, M. H. W. (2003). Need for recovery after work predicts sickness absence: A 2-year prospective cohort study in truck drivers. *Journal of Psychosomatic Research*, 55(4), 331-339. doi:[https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(02\)00630-X](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(02)00630-X)

Delin, M., & Sköld, J. (2014, 2014-11-25). De kritiserade kyrkan – fick betalt för att sluta. *Dagens nyheter*. Retrieved from <https://www.dn.se/nyheter/sverige/de-kritiserade-kyrkan-fick-betalt-for-att-sluta/>

Demerouti, E., Bakker, A., Geurts, S. A. E., & Taris, T. W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. In S. Sonnentag, P. L. Perrewé, & D. C. Ganster (Eds.), *Current perspectives on job-stress recovery* (pp. 85-123). Bingle: Emerald.

Den svenska kyrkohandboken Del II. (1988). Stockholm: Verbum.

Edqvist, G. (2019). Kan stiftet vara prästens arbetsgivare? *Kyrkans tidning*. Retrieved from <https://www.kyrkanstidning.se/debatt/kan-stiftet-vara-prastens-arbetsgivare>

Edqvist, G., Norling, M. L., Tronêt, A., & Wikström, M. (2018). *Kyrkoordning för Svenska kyrkan 2018 med kommentarer och angränsande lagstiftning*. Stockholm: Verbum.

Edvik, A., Muhonen, T., Björk, J., & Witmer, H. (2018). *En undersökning av prästers och diakoners psykosociala arbetsmiljö*. Retrieved from <https://www.svenskakyrkan.se/arbetsgivare/ny-studie-om-arbetsmiljon-inom-svenska-kyrkan>

European Opinion Poll on Occupational Safety and Health. (2013). Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work – EU-OSHA

Folkhälsomyndigheten. (2016a). *Nationella folkhälsoenkäten. Hälsa på lika villkor.* Retrieved from <https://www.folkhalsomyndigheten.se/folkhalsorapportering-statistik/undersokningar/nationella-folkhalsoenkaten/>

Folkhälsomyndigheten. (2016b). Syfte och bakgrund till frågorna i nationella folkhälsoenkäten. Hälsa på lika villkor. Reviderad 2016. Retrieved from <https://www.folkhalsomyndigheten.se/globalassets/statistik-uppfoljning/enkater-undersokningar/nationella-folkhalsoenkaten/syfte-bakgrund-fragorna-hlv.pdf>

Forskningsetiska principer i humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning. (2002). Stockholm: Vetenskapsrådet.

Fryklund, H. (2019). Orealistiska önskemål om vad en kyrkoherde ska vara. *Kyrkans tidning*. Retrieved from <https://www.kyrkanstidning.se/debatt/orealistiska-onskemal-om-vad-en-kyrkoherde-ska-vara>

Försäkringskassan. (2014). *Sjukfrånvaro i psykiska diagnoser. En studie av Sveriges befolkning 16 - 64 år. Socialförsäkringsrapport 2014:4.* Stockholm: Försäkringskassan.

Gillberg, N. (2018). Flexibilitet, tillgänglighet och synlighet i det digitaliserade arbetslivets organisering. In G. Aronsson (Ed.), *Gränslöst arbete - en forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv* (pp. 23-36). Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Gårdh, H. (2014). *Kyrkoherdens förväntade kompetens : En studie av platsannonser för kyrkoherdar från år 1993, 2003 och 2013.* (2013ht00788 Student thesis), Retrieved from <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:uu:diva-219037> DiVA database.

Hammarström, V., Holm, B., & Thörnblad, A. (2013). *Kyrkoherde & kvinna: 25 kvinnor om ledarskap.* Varberg: Argument i samarbete med Kyrkans akademikerförbund.

Hansson, A.-S. (1999). *Kyrkan som arbetsplats - ett utvecklingsprojekt om psykosocial arbetsmiljö i Svenska kyrkan.* Uppsala: IPF rapport nr 42.

Hansson, A.-S. (2006). The Psychosocial Work Environment in the Church of Sweden. An Explorative Study. *Nonprofit Management & Leadership*, 16(3 Spring 2006), 329-343.

Hansson, A.-S. (2008). *Determinants of Individual and Organizational Health in Human Service Professions.* Uppsala: Uppsala university.

Hansson, A.-S., & Anderzén, I. (2009). Goal clarity as an instrument for improved organizational wellbeing in the Church of Sweden. *Work*, 33(1), 53-58.

Hansson, A.-S., & Hansson, P. (2018). *Sammanläggningar av församlingar i Svenska kyrkan. Påverkan på arbetsmiljö och hälsa. Slutrapport till Kyrkans Akademikerförbund augusti 2018*. Stockholm: Kyrkans Akademikerförbund.

Hansson, K. (2019). *Kyrkomöte och partipolitik. Politisk påverkan på Svenska kyrkans kyrkomöte 1930 - 2018*. Skellefteå: Artos.

Hansson, P. (1993). *Jämställdhet i Svenska kyrkan? Tre empiriska undersökningar*. (Vol. 1993:2). Uppsala: Svenska kyrkans forskningsråd.

Hansson, P. (1996). *Kyrkoherdars arbetsvillkor*. Uppsala: Svenska kyrkans forskningsråd.

Hansson, P. (2001). *Svenska kyrkans organisationskultur*. Stockholm: Verbum.

Hansson, P. (2004a). Församlingens styrning och ledning. Om samspelet mellan kyrkoherde och kyrkoråd. *Mitt i församlingen, Leda rörelse. Chef- och ledarskap i Svenska kyrkan*(2004:7), 49-56.

Hansson, P. (2004b). Kyrkoherdens tillsynsansvar. Aspekter från teologi och professionsforskning. *Mitt i församlingen, Leda rörelse. Chef- och ledarskap i Svenska kyrkan*(7), 57-66.

Hansson, P. (2014). Religiöst ledarskap under förändrade villkor. In P. Pettersson, M. Axner, A. Leis-Peters, M. M. L. Mon, & A. Sjöborg (Eds.), *Religiös och social förändring i det globala samhället. Samtida religionssociologiska perspektiv* (pp. 183-194). Uppsala: Uppsala universitet.

Hansson, P. (2017). Complaints about Priests in the Church of Sweden from 2001–2013. *Scandinavian Journal of Leadership and Theology*, 4.

Hansson, P., & Andersen, J. A. (2001). The Swedish Vicar and Change. A Problematic Mismatch. *The Journal of Empirical Theology*, 12(1), 43-56. doi: <https://doi-org.ezproxy.its.uu.se/10.1163/157092501X00037>

Hansson, P., & Andersen, J. A. (2008). Vicars as Managers Revisited. A Comparative Study. *Nordic Journal of Religion and Society*, 21(1), 91-111.

Hirdman, Y. (1988). Genussystemet - reflektioner kring kvinnors sociala underordning. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 9(3), 49-63.

Härenstam, A., & Östebo, A. (Eds.). (2014). *ISM-rapport 14:1. Chefskapets förutsättningar och konsekvenser. Metoder och resultat från CHEFiOS projektet – slutrapport del 1*. Göteborg: Västra Götandsregionen.

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*. . New York: Basic Books Inc. Publishers.

Keisu, B.-I. (2009). *Att peka med hela handen : Om arbetsvillkor och kön bland första linjens chefer* (Vol. PhD). Umeå: Umeå universitet.

Kwak, N., & Radler, B. (2002). A comparison between mail and web surveys: Response pattern, respondent profile, and data quality. *Journal of Official Statistics*, 18(2), 257-273.

Kyrkoherdens övergripande samordnings- och tillsynsansvar. (1995). In. Uppsala: Svenska Kyrkans Centralstyrelse.

Kyrkoordning 2018: med angränsande lagstiftning för Svenska kyrkan. (2018). Stockholm: Verbum.

Kyrkoordning med angränsande lagstiftning för Svenska kyrkan. (2000). Stockholm: Verbum.

Lindberg, P., Josephson, M., Alfredsson, L., & Vingård, E. (2006). Promoting excellent work ability and preventing poor work ability: the same determinants? Results from the Swedish HAKuL study. *Occupational and Environmental Medicine*, 63(2), 113-120.
doi:10.1136/oem.2005.022129

Lindgren, M. (2014). *Kyrkoherdars ledarskap : Ledarskapsstilar i Svenska kyrkan - idag och imorgon*. (2014ht01431 Student thesis), Retrieved from
<http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:uu:diva-235605> DiVA database.

Lockman-Lundgren, J. (2012). *Den dubbla ansvarslinjen : Församlingsstyre med komplikationer?* (2012vt00112 Student thesis), Retrieved from
<http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:uu:diva-177341> DiVA database.

Lundberg, L. (2007a). Kostnader för utköp varierar stort mellan stiften. *Kyrkans tidning*. Retrieved from <https://www.kyrkanstidning.se/search/node/utköp%20kyrkoherdar?page=2>

Lundberg, L. (2007b, 2007-05-24). Kyrkan köper ut herdar för miljoner. *Kyrkans tidning*. Retrieved from <https://www.kyrkanstidning.se/nyhet/kyrkan-koper-ut-herdar-miljoner>

Lundquist, L. (1993). *Ämbetsman eller direktör? Förvaltningschefens roll i demokratin*. Falköping: Nordstedt Juridik.

Lundqvist, D. (2013). *Psychosocial Work Conditions, Health, and Leadership of Managers*. (Dissertation/Thesis), Linköpings universitet, Linköping.

Lundqvist, D., Reineholm, C., Gustavsson, M., & Ekberg, K. (2013). Investigating Work Conditions and Burnout at Three Hierarchical Levels. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(10), 1157-1163. doi:10.1097/JOM.0b013e31829b27df

Matrikel för Svenska kyrkan. (2018). Stockholm: Verbum.

Mellner, C. (2015). *Balansakt – En studie om människors konstruktion av gränser inom --- och mellan arbete och privatliv*. AFA försäkring. Stockholm. Retrieved from <https://www.afaforsakring.se/forskning/projektkatalog/Projekt/5375/>

Mellner, C., Aronsson, G., & Göran Kecklund. (2013). *Balansakt – Om människors konstruktion av gränser inom- och mellan arbete och privatliv*. Retrieved from https://www.skolledarna.se/globalassets/dokument/for_medlemmar/balansakt_skolledarna.pdf

Montin, S. (2006). *Politisk styrning och demokrati i kommunerna. Åtta dilemman i ett historiskt ljus. Projektet Brytpunkt. Politikens roll i framtiden*. Stockholm:: Sveriges Kommuner och Landsting.

Montin, S., & Granberg, M. (2013). *Moderna kommuner* (4 ed.). Stockholm: Liber.

Månsson, E. (2006). Att vara nöjd med sitt arbete – vad betyder det? In H. Petersson, V. Leppänen, S. Jönsson, & J. Tranquist (Eds.), *Villkor i arbete med människor - en antologi om human servicearbete* (pp. 37-57). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Nordkvist, U. C. (2019). Styrning, ledning, gemensamt ansvar och arbetsmiljö. In L. Nordenstorm (Ed.), *Med god ordning och efter Guds vilja. En antologi om kyrkorätt* (pp. 423-447). Skellefteå: Artos.

Nyberg, A. (2009). *The Impact of Managerial Leadership on Stress and Health Among Employees*. (Dissertation/Thesis), Karolinska Institutet, Stockholm.

Persson, A. (2006). Nöjda som lärare, missnöjda som anställda - skolexistens mellan mening och missnöje. In H. Petersson, V. Leppänen, S. Jönsson, & J. Tranquist (Eds.), *Villkor i arbete med människor - en antologi om human servicearbete* (pp. 19-36). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Reineholm, C. (2013). *Psychosocial Work Conditions and Aspects of Health* (Vol. Dissertation/Thesis). Linköping: Linköpings universitet.

Sandmark, H. (2011). *Perspektiv på kvinnors hälsa i arbetslivet* (1. uppl. ed.). Lund: Studentlitteratur.

Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: how professionals think in action*. New York: Basic Books.

SFS 1992:300. *Kyrkolag [Canon Law]*. (1992). Stockholm: Verbum.

Simonsson, G. (1988). *Varför kyrkoherde? En deskriptiv - explorativ undersökning*: Högskolan i Örebro.

SKU 2008:1 *Styra och leda. Samverkan och ansvarsfördelning i Svenska kyrkan. Slutbetänkande från den av Kyrkostyrelsen tillsatta utredningen om demokrati och delaktighet i Svenska kyrkan*. (2008). Uppsala: Svenska kyrkan.

SKU 2011:2. *Närhet och samverkan*. (2011). Uppsala: Svenska kyrkan.

SOU 1990:49. *Arbete och hälsa. Arbetsmiljökommissionens betänkande*. (1990). Stockholm.

SOU 2009:47. *God arbetsmiljö - en framgångsfaktor?: en skrift från Arbetsmiljöpoltiska kunskapsrådet*. (2009). (Vol. 2009:47). Stockholm: Fritze.

Sterzel, A. (2019). Förtroendevalda är roten till problemet. *Kyrkans tidning*. Retrieved from <https://www.kyrkanstidning.se/debatt/fortroendevalda-ar-roten-till-problemet>

Strandberg, C. (1974). *Präst och kyrkoråd*. Lund: Håkan Ohlssons.

Strindberg, M. (2015). *Delat ansvar : Om synen på ledning och ledarskap i Svenska kyrkan*. (2015vt01724 Student thesis), Retrieved from <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:uu:diva-254985> DiVA database.

Stålhammar, B. (1996). *Kyrkoherde - en (o)möjlig uppgift*. Stockholm: Verbum.

Stålhammar, B. (2002). *Kyrkoherdens ledningsvillkor*. Stockholm: Verbum.

Svärd, E. (1997). Internkontroll av den psykosociala arbetsmiljön. *Miljön på jobbet*(1), 23 - 29.

Taris, T. W., Beckers, D. G. J., Verhoeven, L. C., Geurts, S. A. E., Kompier, M. A. J., & van der Linden, D. (2006). Recovery opportunities, work – home interference, and well-being among managers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 139-157. doi:10.1080/13594320500513889

Tegborg, L. (1994). *Kyrkoherden - ämbetsmannen 1809-1930. Ett drama i tre akter*. (Vol. 1994:10). Uppsala: Svenska kyrkans forskningsråd.

Thidevall, S. (2000). *Kampen om folkkyrkan. Ett folkkyrkligt reformprograms öden 1928-1932*. Stockholm: Verbum.

Tibbling, P. (1991). Kyrkoherden och pastoratet - lagar och förordningar om kyrkligt ledarskap. In P. Hansson (Ed.), *Ledarskapet i församlingen* (pp. 199-212). Stockholm: Verbum.

Tyrberg, J. (2019). Fungerar församlingen som prästens arbetsgivare? *Kyrkans tidning*. Retrieved from <https://www.kyrkanstidning.se/debatt/fungerar-forsamlingen-som-prastens-arbetsgivare>

Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P., & Linghag, S. (2018). *Det ordnar sig: teorier om organisation och kön* (Tr upplagan ed.). Lund: Studentlitteratur.

Warg, L.-E., Hansson, P., Hansson, A.-S., Vihlborg, P., Mölleby, G., & Bryngelsson, I.-L. (2013). "KYRKAN ÄR NOG EN LITE SPECIELL ARBETSPLATS" Arbetsmiljö, ohälsa, sjukskrivning i fyra kristna samfund. In. Örebro: Arbets- och miljömedicinska kliniken, Universitetssjukhuset Örebro.

Weber, M. (1977). *Vetenskap och politik* (A. Andersson & S. Andersson, Trans. Vol. 1). Göteborg: Korpen.

ÖN Beslut 2006/32 (Svenska kyrkans överklagandenämnd 2006).

7. Bilagor.

Bilaga 1.

Till dig som är kyrkoherde och medlem i KyrkA

Inom KyrkA tar vi arbetsmiljöfrågor på stort allvar. Förra året genomförde vi en arbetsmiljöundersökning bland våra medlemmar som arbetar i sammanlagda pastorat.

Vi vet att arbetssituationen för kyrkoherdar ibland kan upplevas som mycket påfrestande. Vi gör därför nu en undersökning om kyrkoherdarnas vardag och villkor framförallt utifrån perspektivet styra – leda.

Vi har uppdragit åt seniorprofessor em. Per Hansson och Med. Dr. Ann-Sophie Hansson att genomföra en enkät- och intervjustudie där kyrkoherdarnas arbetssituation undersöks.

Med tanke på att vi vill förbättra arbetsmiljön och förebygga ohälsa är det mycket viktigt att du besvarar enkäten.

Ditt svar behandlas självklart konfidentiellt. Enskilda svar redovisas inte och du garanteras anonymitet. Uppgifterna sparas endast så länge som behövs för att redovisa enkäten.

Vi vill ha ditt svar senast 21 februari. Enkäten tar 10 - 15 minuter att svara på.

Hör av dig till Per Hansson 0706-xxxxxx, per.h.hansson@xxx.xxx om du har frågor om enkäten eller om det skulle uppstå tekniska problem med enkäten.

Med vänliga hälsningar

Bror Holm
Ordförande

Vibeke Hammarström
Förbundsdirektör

Bilaga 2.

Deltagare i intervjuundersökningen.

	Kön	Ålder	Pastoratsstorlek (antal invånare)	Tid som kyrkoherde i nuvarande tjänst	Sammanlagd erfarenhet som kyrkoherde
1	kvinna	45 – 54 år	< 15.000	< 5 år	< 5 år
2	kvinna	> 55 år	< 15.000	< 5 år	< 5 år
3	kvinna	> 55 år	< 15.000	5 - 10 år	5 - 10 år
4	kvinna	> 55 år	< 15.000	> 10 år	> 10 år
5	kvinna	45 – 54 år	15.000 – 50.000	< 5 år	< 5 år
6	kvinna	> 55 år	15.000 – 50.000	< 5 år	< 5 år
7	kvinna	> 55 år	15.000 – 50.000	< 5 år	5 - 10 år
8	kvinna	> 55 år	> 50.000	< 5 år	> 10 år
9	man	30 - 34 år	< 15.000	< 5 år	< 5 år
10	man	> 55 år	< 15.000	> 10 år	> 10 år
11	man	> 55 år	< 15.000	> 10 år	> 10 år
12	man	45 – 54 år	15.000 – 50.000	< 5 år	> 10 år
13	man	45 – 54 år	15.000 – 50.000	> 10 år	> 10 år
14	man	> 55 år	15.000 – 50.000	5 – 10 år	> 10 år
15	man	45 - 54 år	> 50.000	< 5 år	5 – 10 år
16	man	45 - 54 år	> 50.000	< 5 år	5 - 10 år

Bilaga 3.

Kyrkoherden, kyrkorådets ordförande och kyrkorådet (t-test). Fyrgradig skala.

	Kön		<i>t</i>	<i>dg</i>
	Män	Kvinnor		
	Medelvärde (sd)	Medelvärde (sd)		
Kyrkorådets ordförande lyssnar på och tar hänsyn till mina synpunkter.	3.69 (0.57)	3.57 (0.70)	1.47	264
Kyrkorådet lyssnar på och tar hänsyn till mina synpunkter.	3.61 (0.51)	3.42 (0.64)	2.86**	263
Kyrkorådets ordförande stöder mig i personalarbetet.	3.55 (0.71)	3.45 (0.89)	1.04	263
Kyrkorådet stöder mig i personalarbetet.	3.37 (0.71)	3.31 (0.81)	0.60	261
Kommunikationen mellan mig och kyrkorådets ordförande fungerar bra.	3.62 (0.60)	3.44 (0.64)	2.00*	264
Kommunikationen mellan mig och kyrkorådet fungerar bra.	3.51 (0.54)	3.35 (0.64)	2.32*	263
Jag har förtroende för kyrkorådets ordförande.	3.58 (0.65)	3.47 (0.82)	1.31	263
Jag har förtroende för kyrkorådet.	3.44 (0.62)	3.21 (0.77)	2.68**	260
Jag upplever att kyrkorådets ordförande har förtroende för mig.	3.73 (0.54)	3.63 (0.69)	1.30	263
Jag upplever att kyrkorådet har förtroende för mig.	3.67 (0.51)	3.38 (0.66)	3.96**	261
Jag får positiv återkoppling på mitt arbete från kyrkorådets ordförande.	3.28 (0.78)	3.23 (0.96)	0.49	264
Jag får positiv återkoppling på mitt arbete från kyrkorådet.	3.16 (0.76)	2.96 (0.91)	1.89	263
Jag upplever mig ifrågasatt av kyrkorådets ordförande.	1.24 (0.59)	1.33 (0.71)	1.05	263
Jag upplever mig ifrågasatt av kyrkorådet.	1.30 (0.59)	1.54 (0.77)	2.90**	262

Not. * = $p < .05$. ** = $p < .001$. Standardavvikelser i parentes under medelvärden.