

SAMMANLÄGGNINGAR AV FÖRSAMLINGAR I SVENSKA KYRKAN

PÅVERKAN PÅ ARBETSMILJÖ OCH HÄLSA

Slutrapport till Kyrkans Akademikerförbund augusti 2018

Ann-Sophie Hansson

Per Hansson

Sammanfattning

På uppdrag av Kyrkans akademikerförbund har en undersökning genomförts bland förbundets medlemmar om sammanläggningar av församlingar i Svenska kyrkan och dess påverkan på arbetsmiljö och hälsa. En enkät- och en intervjustudie har genomförts under våren 2018.

Resultat

Enkätundersökningen

Arbetsituation

En stor majoritet anger att de känner arbetsglädje. Ungefär hälften anger att arbetsmängden har ökat och lika många har allvarligt funderat på att sluta på sin nuvarande arbetsplats.

Sjukskrivning och upplevd hälsa

Av de som varit sjukskrivna för stress det senaste året anser 89 procent att denna berott på stress i arbetet. Den självskattade hälsan för kvinnor var sämre än för akademiker i allmänhet medan män skattar sin hälsa bättre. Upplevd ohälsa förklaras av hög arbetstakt, diskrepans mellan arbetsuppgifter och kompetens, brist på tydliga mål och låg grad av medarbetarskap.

Förbättringsområden

Enkätundersökningens resultat antyder att områdena *socialt klimat, lärande i arbetet* och *kompetens* ligger bättre än enkätens riktvärden. Sämre än riktvärdena ligger däremot *arbetstakt, arbetsrelaterad utmattning* samt *målkvalitet*. Generellt upplevs bristande delaktighet, måltydighet och ledarskap. I vilken mån resultaten kan hänföras till gjorda sammanläggningar eller till en generellt bristande arbetsmiljö inom Svenska kyrkan kan inte avgöras.

Intervjuundersökningen

Resultaten visar att sammanläggningarna upplevts som turbulenta, särskilt där man gjorde flera organisatoriska förändringar samtidigt och utan förankring och dialog (s.k. "hårda" sammanläggningar). Där man strävade efter kontinuitet i organisation och arbete och att behålla församlingarnas identitet (s.k. "mjuk" sammanläggning) upplevdes inte lika stor turbulens. Efter några år har sammanläggningarna i stort satt sig. Några resultat uppfattas som positiva, till exempel gemensamma bokningsystem, kyrkobokföring och pastoratsövergripande verksamhet som diakoni och konfirmandarbete. Som negativa konsekvenser anges växande administration, dålig arbetsmiljö, problematisk relation mellan kyrkoherde och församlingsherde samt kyrkoråd.

Rekommendationer

I kommande sammanläggningar bör i första hand "mjuka" sammanläggningar eftersträvas för att minimera negativa effekter. Vidare bör frågor om arbetstakt, delaktighet, måltydighet och ledarskap särskilt uppmärksammas.

Innehållsförteckning

SAMMANFATTNING	I
Resultat	i
Enkätundersökningen.....	i
Arbetsituation	i
Sjukskrivning och upplevd hälsa	i
Förbättringsområden.....	i
Intervjuundersökningen	i
Rekommendationer	i
INNEHÅLLSFÖRTECKNING	III
1. BAKGRUND	1
1.1 Sammanläggningar i Svenska kyrkan	1
1.2 Uppdraget	1
1.3 Tidigare forskning	2
Psykosocial arbetsmiljö	2
Arbetsmiljö i Svenska kyrkan	3
AFA-rapporten	4
Malmöundersökningen.....	4
Om fusioner	5
Rapporter om sammanläggningar i Svenska kyrkan	5
3. EMPIRISK UNDERSÖKNING	7
3.1 Syfte	7
3.2 Metod	7
Enkätundersökningen.....	7
Urval	8
Distribution	8
Intervjuundersökningen	9
4. RESULTAT	10
4.1 Enkätstudien	10
Beskrivning av undersökningens deltagare	10
Arbetsituationen	11
Sjukskrivning och upplevd hälsa	13
QWC resultat	15
Om Medarbetarkraft/psykisk energi	16
Om Socialt klimat.....	16
Om Arbetstakt	16

Om Arbetsrelaterad utmattning	16
Om Återkoppling.....	17
Om Delaktighet.....	17
Om Lärande i arbetet.....	17
Om Målkvalitet	18
Om Effektivitet.....	18
Om Ledarskap	18
Om Medarbetarskap.....	18
Om Information/Intern kommunikation	19
Om Kompetens	19
Vad förklarar resultaten?	19
4.2 Intervjuundersökningen	21
Organisationsförändringarna och genomförande.....	21
Genomförande	23
Konsekvenser	23
Arbetsmiljö och hälsa	24
Ledarskap	25
Nuläget	26
5. SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER	27
6. REFERENSER.....	30
7. BILAGA 1.	34

1. Bakgrund

1.1 Sammanläggningar i Svenska kyrkan

Svenska kyrkan har de senaste åren gått igenom vad som kan beskrivas som den mest omfattande strukturförändringen sedan kyrkan etablerades i Sverige för ca 1000 år sedan. Sedan år 2000, när relationen mellan staten och Svenska kyrkan förändrades och ett inomkyrkligt regelverk, *Kyrkoordningen* (KO), trädde i kraft, har antalet församlingar minskat från ungefär 2500 till cirka 1400 (inklusive 31 församlingar utomlands), d.v.s. med ungefär 45% under en period av 18 år. För att skapa lokal kyrklig organisation för framtiden beslöt kyrkomötet 2012, på förslag i utredningen *Närhet och samverkan* (2011), att avskaffa flerpastoratssamfälligheter.

Antalet arbetsgivare har således minskat till följd av dessa omfattande organisationsförändringar, från och med 2014 genom sammanläggningar av församlingar och pastorat till större enheter. Det finns 2018 sammanlagt omkring 675 församlingar och pastorat som är arbetsgivare i Svenska kyrkan, varav 258 pastorat med flera ingående församlingar ("Svenska kyrkan i siffror," 2018).

Till dels kan organisationsförändringarna förklaras av ett behov av strukturella anpassningar till de samhällsförändringar som ägt rum såsom befolkningsomflyttning. Ett annat exempel på sådana förändringar är de ökade kraven på arbetsgivare vad avser personal- och ekonomisk administration, arbetsmiljöfrågor etc., krav som särskilt små arbetsgivare har svårt att leva upp till. På goda grunder kan antas att det är en majoritet av de ca 22 000 anställda i Svenska kyrkan som berörts av den genomförda strukturomvandlingen. Det kan inte uteslutas att ytterligare sammanläggningar av församlingar kommer att ske i framtiden.

1.2 Uppdraget

Den fackliga organisationen Kyrkans Akademikerförbund (KyrkA) har sett det som angeläget att uppmärksamma hur sammanläggningar påverkat de anställda på olika sätt. Därför beslutade KyrkA:s förbundsfullmäktige 2016 att följa upp hur den nya pastoratsindelningen påverkar arbetsmiljön. Vårt uppdrag har varit att genomföra en undersökning bland förbundets medlemmar om sammanläggningarnas påverkan på arbetsmiljö och hälsa.

1.3 Tidigare forskning

Psykosocial arbetsmiljö

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. I den reviderade Arbetsmiljölagen fokuserades psykosociala arbetsförhållanden och det poängterades att arbetet skulle organiseras på ett säkert sätt så att både fysisk och psykisk ohälsa kunde förebyggas. I Arbetsmiljökommisionens betänkande, Arbete och Hälsa (SOU, 1990), utvecklades tankarna om "det goda arbetet", vilket sedan dess har utgjort en viktig aspekt av arbetsmiljöarbetet i Sverige. En viktig punkt i detta koncept var att arbetsmiljöarbetet skulle leda fram till organisatoriska förbättringar och att arbetsgivaren var tvungen att ge förutsättningar för delaktighet och medarbetarinflytande för ökad arbetstillfredsställelse och ökat välbefinnande.

Den psykosociala arbetsmiljön inom så kallade kontaktyrken (yrkesgrupper som till exempel socialarbetare, sjukvårdspersonal, psykologer, diakoner och präster) har under lång tid beskrivits som otillfredsställande bl.a. på grund av de höga krav som ställs på medarbetarna både fysiskt och mentalt och på den stress som många upplevt i samband med omstruktureringar och mer slimmade organisationer (Arbetsmiljöverket, 2001). Arbetet är till sin karaktär mentalt krävande, både genom de krav som ställs på medarbetarna utifrån (samhället, patienter/klienter/anhöriga) och inifrån (egna krav att räcka till för alla och organisationens krav på effektivitet), (Cherniss & Krantz, 1983).

Ökningen av sjukskrivna med så kallade utmattningssyndrom var märkbar i början på 2000-talet (Alwall, 1992; Arnetz, 1997; Bruhn, Lind, & Svensson, 2005; Rugulies et al., 2007; Thomsen, 2000; Wikman, 2004). Trots en generellt sett nedåtgående trend för sjukskrivning under senare år visar statistiken återigen på en fortsatt otillfredsställande hälsoutveckling på grund av psykisk ohälsa (Folkhälsomyndigheten, 2016a).

Redan under 1970-talet visade Bradley (1969), att utbrändhet var ett psykologiskt fenomen som uppträdde inom yrkesgrupper där arbetsuppgifterna till sin natur hade karaktär av "helping work". Maslach (1982), visade att risken för utbrändhet (här definierad som känslor

av emotionell utmattning och brist på energi) var stor i organisationer där arbetet innebar "to do-people-work", det vill säga där social interaktion i nära mänskliga relationer var den viktigaste uppgiften. Risken för utbrändhet eller utmattningssyndrom som vanligen används som diagnos, har i en rad studier visats ha samband med höga mentala krav som till exempel empati och ett alltför starkt engagemang i andra människor och en svårighet att sätta gränser mellan arbete och fritid (Borritz et al., 2005; Cherniss & Krantz, 1983; Hvenmark, 2001; Sand, 2003). Några studier har framhållit att en så kallad "helping personality", personlighet (definierad som individens entusiasm för och motivation för att hjälpa andra vilket i sin tur ger personlig belöning och välbefinnande), är mer framträdande i organisationer med så kallade människovårdande uppgifter (Eadie, 1975; Gestegård & Reimer, 1976; Rose & Lawlis, 1975).

Arbetsmiljö i Svenska kyrkan

Ett flertal rapporter och studier har sedan början på 1990-talet visat på generellt sett otillfredsställande och stressande arbetsförhållande i Svenska kyrkan (Alwall, 1992; Arbetsmiljöverket, 2007; Bruhn et al., 2005; A.-S. Hansson, 1999). Enligt statistiken har Svenska kyrkan haft fler anmälda arbetsskador av psykisk art jämfört med övriga yrkesgrupper i populationen (Arbetsmiljöverket, 2004). Dålig psykosocial arbetsmiljö är enligt Arbetsmiljöverkets rapport Tillsyn av Svenska kyrkan (Arbetsmiljöverket, 2007), den faktor som tydligast har visat sig ha samband med den under senare år ökande ohälsan inom den religiösa sektorn. En annan studie från Arbetsmiljöverket (2001), har visat på brister i ledarskapet samt på en organisationskultur där svaghet inte accepteras, vilket ytterligare är bidragande orsaker till en dålig arbetsmiljö. Samtidigt skall nämnas att det, trots de många rapporterna om otillfredsställande arbetsmiljö, också finns många som vittnar om en tillfredsställande arbetssituation med stora möjligheter att påverka och om ett bra arbetsklimat (Alwall, 1992; Bruhn et al., 2005; Bäckström, 1986; SKTF, 1998).

I en avhandling där bl. a. frågor om kyrkan som arbetsplats undersöks (A.-S. Hansson, 2008), framgår att det finns en tydlig obalans mellan medarbetarnas upplevelse av stress och de resurser de har för att hantera den, vilket i sin tur skapar arbetsrelaterad utmattning med konsekvenser för ohälsa och höga sjuktal. Av resultatet framgår även att det finns positiva förhållanden som trivsel, stor entusiasm och frihet att påverka i arbetet och som har

betydelse för medarbetarnas hälsa och välbefinnande. Den psykosociala arbetsmiljön beskrivs i avhandlingen utifrån fyra tydliga mönster: oklar organisationsstruktur, generellt sett stressande arbetsförhållanden, känslan av att vara en annorlunda arbetsplats samt en destruktiv kommunikationsstil (2008). Dessa resultat finns också bekräftade i Arbetsmiljöverkets tillsynsrapport (Arbetsmiljöverket, 2007), och där det framför allt är de strukturella problemen som identifierats som huvudorsak till arbetsmiljöproblemen.

Av en rapport från Arbetsmiljöverket (2007) framgår att i stort sett samtliga inspektioner föranledde krav på åtgärder i enlighet med områdena för det systematiska arbetsmiljöarbetet (ASF 2001:1).

AFA-rapporten

I en rapport till AFA (Warg et al., 2013) om arbetsmiljö, hälsa och sjukskrivning i fyra kristna samfund framhölls att de samfundsanställda inte uppvisade en annorlunda eller speciellt dålig arbetsmiljö i jämförelse med en referensgrupp. Vidare visade rapporten att ledarskap och gemensamma värderingar var viktigt för en bra arbetsmiljö. Anställda, som ansåg att deras församling var mycket mer liberal eller konservativ (oavsett vilket) än de själva visades ha höga överrisker för en sämre arbetsmiljö (P. Hansson, Mölleby, G., Warg, L, 2014). Det kan noteras att rapporten har tillkommit före de stora sammanläggningar som skedde år 2014.

Malmöundersökningen

I en nyligen publicerad rapport från Malmö universitet (Edvik, Muhonen, Björk, & Witmer, 2018) där Kyrkans arbetsgivarorganisation varit uppdragsgivare har en totalundersökning av prästers och diakoners uppfattningar om den psykosociala arbetsmiljön redovisats.

Sammanläggningar har inte särskilt uppmärksammats i denna undersökning. Rapportens resultat sammanfattas på följande vis:

”det finns områden i den psykosociala arbetsmiljön som kan förbättras, men resultaten visar inte på några omfattande brister eller problemområden. Den psykosociala arbetsmiljön som präster och diakoner har beskrivit i denna studie ligger väl i linje med andra kontaktyrken såsom skolledare och socialsekreterare. I relation till arbetsmarknaden i stort visar resultaten på relativt god överensstämmelse.” (Edvik et al., 2018 s 41).

Sammanfattningsvis kan sägas att äldre rapporter i högre grad visar en problematisk arbetsmiljö, medan de senare rapporterna visar en arbetsmiljö mer i linje med

arbetsmarknaden i stort. AFA-rapporten och Malmöundersökningen använder andra undersökningsinstrument än de, som använts i denna rapport. Därför kan vi endast göra övergripande jämförelser.

Om fusioner

Från forskning om fusioner ur ett psykosocialt perspektiv (Appelbaum, Gandell, Yortis, Proper, & Jobin, 2000; Begley, 1998; Cartwright, Tytherleigh, & Robertson, 2007) framgår bland annat att fusioner ofta har samband med hög grad av stress hos de anställda, lägre grad av arbetstillfredsställelse och minskat engagemang. En omorganisation, som denna inom Svenska kyrkan, som innebär en fusion av flera små enheter till en större enhet, eller stora enheter till ännu större, kan betyda många förändringar för de anställda som till exempel

- ny organisatorisk struktur
- ny social tillhörighet
- nya kollegor
- ny chef
- nya mål och riktlinjer.

Denna situation kan medföra ett hot mot individens känsla av kontinuitet och har visat sig utgöra ökad risk för stress och utbrändhet (Gibbons, 1998). Forskningen kring fusioner har också visat att anställdas hälsa, arbetstillfredsställelse och attityder till förändringen påverkas olika beroende på om man tillhör den så kallade "mottagande" organisationen eller om man tillhör den "försvinnande" organisationen (Terry, Carey, & Callan, 2001). Därtill visade resultaten att sättet att implementera förändringen mot en ny organisation påverkade effekterna av fusionen. Detta i sin tur har betydelse för förmågan till anpassning och identifikation efter fusionen i den nya/förändrade organisationen (Callan et al., 2007). En tidigare undersökning om en organisationsförändring inom kommunal vård och omsorg visade på minskad återhämtningsförmåga och att många upplevde en hög grad av stress och utmattning (A.-S. Hansson, 2008).

Rapporter om sammanläggningar i Svenska kyrkan

Utvärderingar av genomförda sammanläggningar har främst skett i Lunds stift (Alenäs, Dahlgren, & Selander, 2008; Selander, 2003). I utvärderingarna har man i huvudsak

koncentrerat sig på hur de kyrkliga uppgifterna skötts efter sammanläggningarna samt utveckling av deltagande i gudstjänster och annan kyrklig verksamhet. Utvärderingarna har endast i förbigående nämnt de förändringar som berör de anställda. Alenäs m fl. (2008), anger att riskbedömningar, vad gäller arbetsmiljön enligt AFS 2001:1 § 8, före organisationsförändringarna skett i endast 17% av fallen samt att 42% av kyrkoherdarna anger att arbetsmiljön generellt sett förbättrats vid sammanläggningarna.

Härutöver finns ett antal uppsatser på magister- och mastersnivå. Tullgren (2011) studerade organisationsklimat inför en sammanläggning och Eliasson (2010) psykosocial arbetsmiljö. Utveckling av gudstjänstlivet i de minsta församlingarna undersöktes av Behrendt (2008) och Hartman undersökte nedläggning av en kyrka (Hartman, 2010). Av studentarbeten att döma är sammanläggningarna inte oproblematiske utan kan leda till arbetsmiljömässiga och organisatoriska problem.

Mot denna bakgrund är det inte förvånande om den psykiska hälsan har påverkats på många arbetsplatser i och med de ovan beskrivna förändringarna av organisationsstrukturen. Påfrestningarna i form av otrygghet, ökad stress och osäkerhet inför nya arbetsuppgifter är generellt faktorer som har samband med ohälsa och sjukskrivningar.

3. Empirisk undersökning

3.1 Syfte

I uppdragsbeskrivningen beskrivs syftet på följande vis:

- att undersöka om och hur arbetsmiljön har påverkats för berörda medlemmar i Kyrkans Akademikerförbund av de sammanläggningar som genomförts sedan 2014 inom Svenska kyrkan.

3.2 Metod

Undersökningen har skett i två faser:

- 1) enkätundersökning med validerade instrument
- 2) uppföljande intervjuer.

Fördelen med validerade instrument är att frågeställningarna är beprövade och att det finns referensdata att jämföra resultaten med. Intervjuer har efter enkätundersökningen använts för att fördjupa förståelsen av resultaten.

Enkätundersökningen

Som ett lämpligt instrument för att undersöka ledarskap, stress och organisatoriska förhållanden valdes Quality-Work-Competence (QWC). Detta enkätformulär ger möjlighet att identifiera och analysera områden (individuella, arbets- och organisationsspecifika) där förbättringsåtgärder behöver uppmärksammas. QWC har utvecklats av professor Bengt B. Arnetz. Springlife AB är enda ägare, marknadsförare och säljare av QWC. Springlife AB har inte haft någon roll i genomförandet av detta projekt eller av att analysera och tolka dess data. Statistisk bearbetning har gjorts i SPSS och JMP.

QWC är ett validerat och publicerat frågeformulär som består av ett bestämt antal frågor som indexeras för 13 förbättringsområden. Svaren på frågorna omräknas till poäng där högsta möjliga värde är 100% och lägsta 0%. Förbättringsområdena är: medarbetarkraft, socialt klimat, arbetstakt, arbetsrelaterad utmattning, återkoppling/feed-back, delaktighet, lärande i arbetslivet, målkvalitet, effektivitet, ledarskap, medarbetarskap, kompetens och intern kommunikation. Genom de studier som tidigare gjorts har man fått fram en rekommenderad referensnivå för de olika indexen.

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:

Self-rated health (SRH), is according to Bjorner (1996) "...the individual's perception and evaluation of his or her health, including perceptions of symptoms, well-being, general health, and vulnerability". --- Nordenfelt (1991) has suggested that measurement of health should primarily be based on self-ratings. Furthermore Levi (1994) suggested that only subjective assessment is valid for assessment of individual health. This perspective reflects the importance of the individual as reference for measurement of health (A.-S. Hansson, 2008 s. 27)

Enkäten har kompletterats med ytterligare frågor om som till exempel arbetstid, sjukskrivning, trivsel och arbetsglädje.

Urval

Undersökningen avser, som ovan framhållits, arbetsmiljö och hälsa hos medlemmar i KyrkA, vilka arbetar inom sammanlagda pastorat/församlingar. Ett stort antal sammanläggningar har ägt rum sedan relationsändringen mellan Svenska kyrkan och staten år 2000. Genom beslut av kyrkomötet om ändringar i Kyrkoordningen avvecklades flerpastorats-samfälligheterna år 2014 (med undantag för Göteborg). Detta innebar att ett stort antal organisationsförändringar ägde rum vid detta årsskifte. Härefter har ett mindre antal sammanläggningar genomförts. Ur förteckningar över sammanläggningar från 2014 och senare i Matrikel för Svenska kyrkan har medlemmar i KyrkA i 25 pastorat/ församlingar valts ut att ingå i undersökningen, ett så kallat klusterurval. Avsikten har varit dels att få en spridning över hela landet, dels att församlingar/pastorat av olika storlek skulle finnas med i undersökningen. De ingående enheterna har indelats i tre storleksklasser baserat på folkmängd: under 15 000, mellan 15 000 och 50 000 samt över 50 000. E-postadresser till KyrkA:s medlemmar i dessa pastorat/ församlingar har hämtats från KyrkA:s medlemsregister.

Distribution

Enkäten har utformats som en webb-enkät med hjälp av Survey Generator™. En länk till enkäten distribuerades med e-post till 341 respondenter i början av februari 2018 med en

svarstid på ungefär fyra 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). Vidare framhölls att KyrkA verkar för god arbetsmiljö och för att förebygga ohälsa. Enkäten angavs vara ett led i ett sådant arbete. Själva enkätformuläret inleddes med en information med i huvudsak samma innehåll som följebrevet.

Adresser till sex respondenter var felaktiga och korrekt adress har inte gått att få fram. Sammanlagt 20 adressater arbetade inte i någon av de utvalda församlingarna. Populationen består således av 315 personer. Några respondenter har hört av sig med frågor bl. a. gällande anonymitet. Samtliga som hört av sig har fått utförliga svar på sina frågor. Huruvida de därefter besvarat enkäten är inte känt.

Intervjuundersökningen

I slutet av enkätformuläret fanns en möjlighet att erbjuda sitt deltagande i en uppföljande intervju. Detta gjordes av 55 personer, 25.7% av besvarade enkäter. Av dessa har ett urval gjorts så att informanter från församlingar / pastorat av olika storlek inbjudits deltaga. Under maj – juni 2018 genomfördes 16 intervjuer.

Intervjuundersökningen genomfördes som semistrukturerade personliga intervjuer, vilka spelades in med informantens medgivande. En intervjuguide utarbetades utifrån följande områden:

- Organisationsförändringen
- Sammanläggningens genomförande
- Konsekvenser för arbetsmiljö och hälsa
- Ledarskap
- Nuläget

Intervjuernas har skrivits ut och analyserats.

4. Resultat

4.1 Enkätstudien

Efter tre påminnelser hade 214 enkätsvar inkommit (67.9%). Svarefrekvensen får anses vara tillfredsställande. Det är väl känt att webb-enkäter har lägre svarsfrekvens än postdistribuerade enkäter. En svarsnivå runt 60% får anses tillräcklig för att kunna dra slutsatser (Kwak & Radler, 2002).

Kvinnor har besvarat enkäten i något högre utsträckning än män. Någon annan bortfallsanalys har inte gjorts. På de flesta frågor finns ett visst internt bortfall. Detta har inte bedömts påverka undersökningens resultat.

Beskrivning av undersökningens deltagare

Könsfördelningen bland de svarande är 35% män, 64% kvinnor och 1% vill ej ange / annat.

Åldersfördelningen framgår av tabell 1. De flesta har arbetat i Svenska kyrkan mer än 10 år, se tabell 2. De flesta (66%) arbetar hos en arbetsgivare där folkmängden är över 50 000, 25% där folkmängden är 15 000 – 50 000. I de minsta enheterna arbetar 8%. Nästan samtliga (95%) arbetar heltid. Samtliga deltidsarbetande (5%) är kvinnor.

Tabell 1. Respondenternas åldersfördelning

	Total	Man	Kvinna	Annat / vill ej ange ¹
18 - 34	7%	8%	7%	0%
35 - 44	18%	17%	20%	0%
45 - 54	36%	40%	32%	67%
55 år och äldre	39%	35%	41%	33%
Procent	100%	100%	100%	100%
Antal	208	72	133	3

Av respondenterna är 46% präster, 19 % diakoner, 7% pedagoger, 5% övriga medan 22% inte angett yrke. Kyrkoherdar utgör 4% (6% av männen, 2% av kvinnorna) medan 24% (37% av

¹ Gruppen som angett annat kön/vill ej ange är så liten att den inte kan bearbetas statistiskt. Den behandlas därför som ett internt bortfall och redovisas inte vidare.

männen, 17% av kvinnorna) har en annan chefsbefattning. Särskilda frågor ställdes till kyrkoherdar. Med hänsyn till att antalet svarande kyrkoherdar är lågt har dessa frågor inte kunnat analyserats. De flesta respondenter (73%) var anställda hos motsvarande arbetsgivare före sammanläggningen.

Tabell 2. Arbetstid inom Svenska kyrkan.

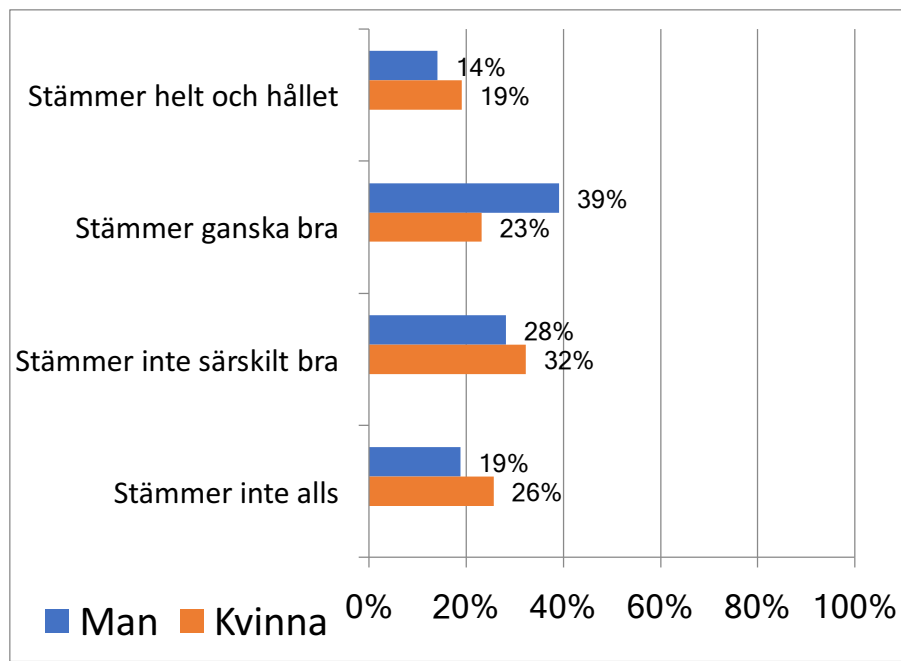
	Total	Man	Kvinna
< 5 år	11%	11%	11%
5 - 10 år	18%	13%	20%
> 10 år	72%	76%	69%
Procent	100%	100%	100%
Antal	200	72	128

Arbetssituationen

Det är en stor majoritet (82% av männen och 83% av kvinnorna) som anger att de känner arbetsglädje. Detta överensstämmer till viss del med QWC-området Socialt klimat, där det finns en positiv skattning (se nedan, tabell 6).

När det gäller arbetsmängd anger drygt 50% av männen och ca 40% kvinnorna att den ökat. Se figur 1. På en fråga om respondenterna ansåg att sammanläggningen har inneburit mer övertid anger 76% (både män och kvinnor) att så inte är fallet.

Av tabell 3 framgår att nästan 50% anser att de inte får betalt för övertid. Med hänsyn till att en del av respondenterna (oftast präster) har oreglerad arbetstid med lönetillägg är resultatet svårt att tolka. Det är oklart om respondenter med sådant lönetillägg anser att de får betalt för övertiden eller ej.



Figur 1. Har din arbetsmängd ökat efter sammanläggningen?

Tabell 3. Jag får betalt för min övertid

	Total	Man	Kvinna
Stämmer helt och hållet	32%	30%	34%
Stämmer ganska bra	20%	22%	18%
Stämmer inte särskilt bra	12%	10%	14%
Stämmer inte alls	36%	38%	34%
Procent	100%	100%	100%
Antal	179	63	116

Flertalet (89% av männen och 80% av kvinnorna) anger att de inte har svårare att dra gränser mellan arbete och fritid efter sammanläggningen även om 24% av både män och kvinnor angett att deras övertid ökat. Möjligen är det så att informanterna generellt sett inte har problem att hantera sin arbetssituation.

Tabell 4 visar att ungefär hälften av de svarande under senaste året allvarligt övervägt att byta arbetsgivare. Liknande resultat redovisas i Malmö-undersökningen för komministrar och diakoner medan kyrkoherdar i mindre utsträckning överväger att byta arbete.

Tabell 4. Har du under det senaste året allvarligt funderat på att sluta på din nuvarande arbetsplats?

	Total	Man	Kvinna
Ja ofta	17%	14%	18%
Ja ibland	36%	45%	31%
Nej sällan	19%	13%	23%
Nej aldrig	28%	28%	28%
Procent	100%	100%	100%
Antal	180	64	116

I kommentarer till denna fråga anger flera respondenter att de trivs mycket bra på sin arbetsplats och har bra arbetskamrater. Några anger pensionering eller långt pendelavstånd som skäl att byta arbete. Av de sammanlagt 32 kommentarerna anger nio respondenter arbetsplatsanknutna skäl att sluta: arbetsmiljö och inflytande, ledning, stress, olika värderingar samt att deras kompetens inte tas tillvara. Några relaterade detta direkt till sammanläggningen. Mönstret återkommer i redovisningen av QWC nedan.

Ungefär en tredjedel (33% av männen och 38% av kvinnorna) anser att sammanläggningen lett till konflikter på deras arbetsplats. Det är också en av de faktorer som enligt tidigare forskning ofta kan relateras till omorganisationer och som i sin tur kan påverka hälsan negativt.

Sjukskrivning och upplevd hälsa

Av männen anger 12% och av kvinnorna 20% att de varit sjukskrivna det senaste året för något de anser har med stress att göra. 89% anser att denna sjukskrivning beror på stress i arbetet i hög eller mycket hög grad. Sjukskrivning på grund av psykisk ohälsa, däribland stress är idag den vanligaste orsaken (>50%) till kvinnors sjukskrivning. Trenden är en fortsatt ökning av den stressrelaterad ohälsan i befolkningen som helhet. Vanligast är den dock bland kvinnor i yngre åldrar (16–29 år) samt inom kontaktyrken. Andelen sjukskrivna kvinnor på grund av stress var år 2016 18% och 11% för männen. Mellan olika utbildningsgrupper var skillnaderna relativt små (Folkhälsomyndigheten, 2016a). Resultatet i

denna undersökning antyder med andra ord en jämförbar nivå på sjukskrivning på grund av stress som för befolkningen som helhet.

När det gäller övriga symptom som värk i nacke, axlar/skuldror eller rygg har kvinnorna skattat värk i högre grad än männen, något som också är i linje med den nationella folkhälsostatistiken.

Av tabell 5 framgår att den självskattade hälsan totalt sett skattas lägre i jämförelse med ett nationellt urval av akademiker, dock så att män skattar sin hälsa högre och kvinnor lägre än i den Nationella folkhälsoenkäten. I vår undersökning är skillnaden signifikant i självskattad hälsa mellan män och kvinnor. I AFA-undersökningen är skillnaden dock betydligt mindre. Samtidigt vet vi av olika nationella och internationella studier att det generellt är så att män skattar sin hälsa bättre än kvinnor. Forskning kring orsakerna till könsskillnader vad gäller den självskattade hälsan har visat att total arbetstid, arbete med fysisk ansträngning och arbete med hög psykisk anspänning kan vara möjliga förklaringar till skillnaderna. Därutöver har det visats att kvinnor och män har lite olika kriterier för hur de bedömer sin hälsa (Benyamini, Leventhal, & Leventhal, 2000). Kvinnor har en vidare syn på hälsa, förutom fysiska och psykiska aspekter räknar de också in omvärldsfaktorer som arbetsförhållanden, familjeförhållanden med mera (Krantz, Berntsson, & Lundberg, 2005). En ytterligare förklaring är att kvinnor utsätts på olika sätt vid större organisatoriska förändringar, så att kvinnor påverkas mer negativt av den stress som följer av förändringarna (A-S Hansson 2008). Det kan därför vara rimligt att anta att de stora skillnaderna i vårt material dels kan bero på arbetets natur med hög psykisk anspänning där kvinnor i så kallade kontaktyrken har en sämre hälsa än männen, dels att organisationsförändringarna i de församlingar vi undersökt påverkat kvinnorna i högre grad.

Tabell 5. I allmänhet hur skulle du vilja säga att din hälsa är?

	KyrkA-undersökningen (denna undersökning)			AFA-undersökningen 2013 Svenska kyrkan/ pastoralt arbete			Nationella folkhälsoenkäten 2016 Eftergymnasial utbildning (2016a)		
	Total	Man	Kvinna	Total	Man	Kvinna	Total	Man	Kvinna
Mycket god/ god	78%	87%	74%	78%	79%	78%	81%	83%	79%

QWC resultat

Frågor i enkäten om arbete och hälsa består av ett visst antal frågor som sammanställts genom index för 13 olika förbättringsområden. I tabell 6 anges resultaten för de olika indexen i förhållande till de riktvärden som används. Grönmarkerade områden anger värden med positiva resultat, det vill säga att de ligger bättre än riktvärdena. Rödmarkerade områden anger resultat som är markant sämre i jämförelse med riktvärdena, medan de gulmarkerade områdena anger värden som ligger något under riktvärdena men kan ändå i viss mån ses som acceptabla värden.

Tabell 6. Resultat QWC-förbättringsområden

	QWC områden	Resultat	Riktvärde
	Medarbetarkraft/psykisk energi (mäter bl.a. frånvaro av stressymptom som rastlöshet, ängslan/oro, modlöshet)	66	> 70
	Socialt klimat (mäter upplevelsen av arbetsklimat som god stämning och sammanhållning)	72	> 70
	Arbetstakt (ett "stressmått" till exempel tid att planera och genomföra arbetsuppgifter, tid att tänka och reflektera)	30	35-40
	Arbetsrelaterad utmattning (kan liknas vid utbrändhet och att känna sig utsliten efter arbetet)	43	< 30
	Återkoppling (mäter feed-back på sitt arbete från närmaste av chef)	62	> 65
	Delaktighet (till exempel om man har inflytande på sin arbetssituation och frihet att bestämma vad och hur arbetet ska utföras)	77	> 80
	Lärande i arbetet (mäter kompetensutnyttjande och utveckling i arbetet)	70	> 70
	Målkvalitet (om målen är kända, tydliga, realistiska och påverkningbara)	59	> 70
	Effektivitet (mäter om beslutsprocessen fungerar, hur resurser används och hur arbetet flyter)	62	> 65
	Ledarskap (bl.a. om chefen är tydlig och konsekvent i sitt agerande)	62	> 70
	Medarbetarskap (mäter medarbetarnas ansvar för förändring och initiativ till utveckling av verksamheten)	81	> 85
	Intern kommunikation (i vilken mån medarbetarna har tillgång till relevant och tydlig info i sitt arbete)	75	> 80
	Kompetens (finns t.ex. rätt kompetens på rätt plats? fungerar kompetensutvecklingen?)	76	> 70

Om Medarbetarkraft/psykisk energi

Medarbetarkraft eller Psykisk energi mäter frånvaro av symptom som bl.a. irritation, ångest och koncentrationssvårigheter den senaste månaden. Detta är ett mått för att mäta medarbetarnas energi för att kunna utföra sina arbetsuppgifter. Riktvärdet ligger på 70% eller högre, vilket är det värde som en organisation minst bör uppnå. Resultatet i denna undersökning är 66%, och når alltså inte riktigt upp till riktvärdet trots att många upplever en positiv arbetssituation och stort engagemang. Det finns Ingen statistiskt säkerställd skillnad mellan män och kvinnor för Medarbetarkraft.

Om Socialt klimat

Socialt klimat beskriver hur det fungerar mellan människorna i organisationen. Detta område relaterar ofta till hur man mår generellt. Riktvärdet är 70% eller högre. Resultatet, 72%, ligger över riktvärdet och anger därmed att respondenterna som grupp upplever till exempel god stämning och sammanhållning på sin arbetsplats. Dock avspeglas inte detta resultat i den självskattade hälsan (SRH) för kvinnorna. Inte heller vad gäller Socialt klimat finns några statistiskt säkerställda skillnader mellan män och kvinnor.

Om Arbetstakt

Förbättringsområdet Arbetstakt är ett mått på hur "stressade" medarbetare är när det gäller tid i relation till arbetsuppgifter. Enligt stressteori bör man varken ha för låg eller för hög arbetstakt. Riktvärdet för hållbar arbetstakt är 35-40% enligt tidigare forskningsstudier. Respondenterna ligger utanför detta riktvärde med 30%, vilket därför är rödmarkerat. Här visar analysen att det är en signifikant skillnad mellan män och kvinnor, så att kvinnor i högre grad anger en högre arbetstakt. Det framgår också att arbetstakten i de mindre pastoraten upplevs som högre.

Om Arbetsrelaterad utmattning

Arbetsrelaterad utmattning kan liknas vid "utbrändhet" eller utmattningssyndrom. Medan utbrändhet antyder att man har nått ett slutstadium kan utmattning ses som ett kontinuum där man kan visa olika grader av utmattning. Förbättringsområdet kallas för "arbetsrelaterad" eftersom det speglar känslor som uppstår på grund av arbetet och inte känslor kopplade till privatlivet. Riktvärdet är 30% **eller lägre (OBS!)**. Stigande värden på Arbetsrelaterad utmattning hör ofta ihop med minskad medarbetarkraft och tillsammans

utgör dessa två områden en varningssignal för individuell och organisatorisk ohälsa. Vårt resultat visar på 43%, vilket antyder en väsentligt högre arbetsrelaterad utmattning än riktvärdet. Det är också en signifikant skillnad mellan män och kvinnor, där kvinnorna i högre grad upplever denna utmattning. Detta resultat är i linje med arbetsmarknaden i stort. Även på detta område ser vi att det i de mindre pastoraten tycks finnas en högre grad av utmattning bland medarbetarna.

Om Återkoppling

Frågor som relaterar till Återkoppling anger i vilken omfattning ens närmaste chef återkopplar om arbetet och arbetsuppgifterna. Återkoppling är viktigt för att medarbetarna ska veta att de gör rätt sak på rätt plats samt att de fokuserar sin energi på det som är viktigt. Det finns ofta samband mellan hur man svarar på dessa frågor och frågor om ledarskap. Riktvärdet för Återkoppling är 65% eller högre. I vår undersökning är resultatet 62%, och inga skillnader mellan män och kvinnor är statistiskt säkerställda. Det får anses vara ett godtagbart resultat även om vi gulmarkerat området eftersom det trots allt ligger något under riktvärdet.

Om Delaktighet

Delaktighet handlar om hur mycket påverkan och inflytande man har över sitt arbete. Ett flertal studier av den psykosociala arbetsmiljön har visat att just denna faktor, tillsammans med tillräckliga befogenheter är viktiga för både arbetstillfredsställelse och hälsa hos medarbetarna. Det vill säga att ju högre delaktighet medarbetare upplever desto bättre trivs och mår man på arbetet. Riktvärdet är 80% eller högre. Vårt resultat visar på 77%, vilket antyder att respondenterna upplever en något sämre delaktighet än vad riktvärdet anger. Dock finns inga statistiskt säkerställda skillnader mellan män och kvinnor.

Om Lärande i arbetet

Lärande i arbetet består av frågor om möjlighet att utvecklas i arbetet. Ibland finns ett negativt samband mellan Lärande i arbetet och Arbetstakt eftersom man ofta försöker få in lärandet i den ordinarie arbetstiden vilket får som konsekvens att arbetstakten blir högre. Detta upplevs dock ofta som "positiv stress". Riktvärdet för Lärande i arbetet är 70%. Vårt

resultat är detsamma. Både män och kvinnor upplever goda eller mycket goda möjligheter till lärande i sitt arbete.

Om Målkvalitet

Det är viktigt med tydliga, realistiska, kända och påverkingsbara mål för att en organisation ska kunna fungera optimalt. Oklarhet om organisationens mål skapar oro, otrygghet och ineffektivitet. Detta leder i förlängningen till ohälsa. Riktvärdet för Målkvalitet är 70% eller högre. Resultatet visar 59%, vilket indikerar att respondenterna i denna undersökning upplever målen som otydliga, orealistiska och inte särskilt påverkingsbara. Resultatet för detta OWC område är rödmarkerat därför att det är en stor diskrepans mellan resultatet och riktvärdet. Det finns inga statistiskt säkerställda skillnader mellan män och kvinnor.

Om Effektivitet

Tillsammans med ledarskap är upplevelsen av effektivitet en av de viktigaste faktorerna för en bra psykosocial arbetsmiljö. Dessutom brukar det finnas ett starkt samband mellan de två. Effektivitet handlar om hur det flyter på arbetsplatsen, om man planerar arbetet, om man arbetar mot gemensamma mål och om resurserna används på bästa sätt. Riktvärdet för Effektivitet är 65% eller högre. I undersökningen är resultatet 62%, och är gulmarkerat då det ligger något under riktvärdet, vilket kan anses acceptabelt. Inte heller här finns några statistiskt säkerställda skillnader mellan män och kvinnor i upplevelse av effektivitet.

Om Ledarskap

Ledarskap är ett område som de flesta organisationer kan förbättra och utveckla. QWC-frågorna fokuserar på väldigt specifika ledarfrågor som rör ens närmste chefs agerande. Det handlar om tydlighet i kommunikationen, om måltydlighet, förändringsvilja och kompetensutveckling. Riktvärdet är 70% eller högre. Vår mätning visar 62%, vilket indikerar en generell upplevelse av otillfredsställande ledarskap. Tidigare undersökningar om den psykosociala arbetsmiljön har haft liknande resultat. Män och kvinnor tenderar att skatta detta område ungefär lika.

Om Medarbetarskap

Medarbetarskap kan ses som den andra sidan av ledarskap. Bägge områdena är viktiga för en bra arbetsmiljö. Det handlar om i vilken utsträckning den enskilde individen tar ansvar för

att det fungerar på arbetsplatsen. En god arbetsmiljö är också avhängigt hur medarbetarskapet fungerar. Riktvärdet är satt till 85% eller högre. Vi ser här ett resultat på 81%, vilket får anses som ett relativt gott resultat även om det ligger något under riktvärdet. Inga statistiskt säkerställda skillnader mellan män och kvinnor.

Om Information/Intern kommunikation

Detta område speglar hanteringen av information inom organisationen. Detta är frågor som måste fungera för att medarbetare ska känna trygghet och kunna vara delaktiga. Det speglar även maktfördelningen i en organisation då information kan ses som ett viktigt instrument i styrnings och ledningsprocessen. Riktvärdet är satt till 80% eller högre. I vår undersökning är resultatet 75%, vilket antyder bristande intern information och kommunikation. Liknande resultat har framkommit i tidigare undersökningar om den psykosociala arbetsmiljön i Svenska kyrkan.

Om Kompetens

Finns rätt kompetens i organisationen? Hur fungerar kompetensutvecklingen? Detta är frågor som ingår i detta QWC-område. Riktvärdet är 70%. Här visar det grönmarkerade resultatet på 76%, vilket alltså ligger över riktvärdet. Respondenterna skattar således detta område mycket positivt.

Vad förklarar resultaten?

Vår analys visar att inga av bakgrundsvariablerna (kön, ålder, församlingsstorlek, konservativ/liberal eller om man varit anställd före/efter sammanläggningen) faller ut som förklaring till ohälsa, bristande medarbetarkraft eller utmattning. Istället förklaras den upplevda ohälsan av hög arbetstakt, diskrepans mellan kompetens och arbetsuppgifter (för hög eller bristande kompetens), brist på tydliga mål och låg grad av medarbetarskap (se ovan tabell 6).

Medarbetarkraften, Psykisk energi, stärks via ökat lärande i arbetet. Utmattning förklaras av hög arbetstakt och bristande delaktighet.

Sammanfattningsvis tyder resultatet för samtliga respondenter på att:

- Den upplevda hälsan (SRH) för kvinnor ligger under de medelvärden som akademiker i nationella folkhälsoenkäten skattat medan män skattar sin hälsa bättre.
- Det finns en upplevd ökad arbetsmängd bland 46% av respondenterna.
- Över hälften har allvarligt funderat på att sluta på sin nuvarande arbetsplats.
- Generellt upplevs bristande delaktighet, måltydlighet och ledarskap (något som också framkommit i flera av intervjuerna).
- Diskrepans mellan kompetens och de arbetsuppgifter man ska utföra (för hög eller bristande kompetens).

Samtidigt som arbetsmiljön i de undersökta pastoraten upplevs som otillfredsställande av Kyrka:s medlemmar, säger sig en majoritet av respondenterna uppleva arbetsglädje och utveckling i sitt arbete vilket får ses som faktorer som har en positiv inverkan på arbetsmiljö och hälsa.

Enligt forskningen (se ovan) påverkar en organisationsförändring alltid individerna i organisationen på ett eller annat sätt. Oavsett hur förändringen initierats och genomförts kommer det bland berörda personer i organisationen att finnas olika upplevelser och reaktioner på förändringen. Ur ett individperspektiv kan bl.a. följande faktorer identifieras (Landy & Conte, 2004):

- Ekonomiska faktorer (rädsla för att mista jobbet eller arbetsuppgifter)
- Rädsla för det okända (nya uppgifter, metoder och arbetssätt)
- Rädsla för ändrade sociala relationer (nya chefer/kollegor/ medarbetare).

Från en rad tidigare arbetsmiljöundersökningar av Svenska kyrkan framgår att det i vissa avseenden finns en otillfredsställande arbetsmiljö jämfört med arbetslivet i stort. Möjligen är det rimligt att anta att den upplevt bristfälliga arbetsmiljön också är relaterad till tiden före sammanläggningarna.

I vilken mån den ovan beskrivna arbetsmiljön är relaterad till sammanläggningarna är därför svårt att fastställa.

4.2 Intervjuundersökningen

Som ovan har nämnts genomfördes en intervjuundersökning under perioden maj – juni 2018. Sammanlagt intervjuades 16 personer (sju från stora pastorat, sju från medelstora pastorat och två från litet pastorat) varav fyra diakoner, två pedagoger och tio präster). Könsfördelningen var tio kvinnor och sex män. Av de intervjuade hade tre informanter anställts efter 2015. Övriga har varit anställda sedan lång tid eller anställts i samband med sammanläggningen.

Informanterna anmälde själva sitt intresse av att bli intervjuade och kan därför inte betraktas som representativa för hela populationen då de, som anmälde intresse, indikerade sämre hälsa, högre arbetstakt och högre grad av utmattning. De genomförda intervjuerna kan mer betraktas som röster från de anställda i sammanlagda församlingar / pastorat.

Intervjuerna har berört organisationsförändringen och dess genomförande, konsekvenser för arbete och hälsa, samverkan, ledarskap samt nuläget.

Organisationsförändringarna och genomförande

I några pastorat, som berörts av intervjuerna, har två parallella processer pågått under sammanläggningsfasen: dels har det handlat om avvecklingen av en flerpastorats-samfällighet och bildandet av ett enda pastorat; dels om att man samtidigt lagt samman en del av de tidigare församlingarna till en sorts storförsamlingar eller gjort andra ändringar i den lokala organisationen. Härigenom har personalgrupper slagits sönder eller förändrats genom att nya medarbetare tillkommit. Vidare har det funnits förväntningar på nya samarbeten inom de nybildade storförsamlingarna. Härigenom har både det lokala arbetet samt det gemensamma på pastorats- (tidigare samfällighets-) nivå påverkats. Detta kan kallas en "hård" sammanläggning (d.v.s. med lägre grad av kontinuitet).

I andra sammanläggningar har flerpastorats-samfälligheten ombildats till ett pastorat, men de ingående församlingarna har inte förändrats och församlingarnas identitet bevarats. För personalgrupperna har förändringen blivit relativt liten. Detta kan kallas en "mjuk" sammanläggning (d.v.s. med högre grad av kontinuitet).

I de "hårda" sammanläggningarna har förändringarna för de anställda blivit stora, de har fått ett antal nya kollegor och chefer att relatera till samt ett nytt geografiskt område för sitt arbete: "Man skar av vår befintliga gemenskap". Detta har enligt intervjuerna skapat oro eftersom så mycket varit oklart: "det var en väldig oro, ingen visste vad som gällde"; "det var många turer, som har skapat förvirring". I de "mjuka" sammanläggningarna har församlingsarbetet enligt informanterna i stort fortgått som vanligt inom de gränser som funnits sedan länge och pressen på personalen förefaller ha varit mindre: "det är varje församling, som driver sin verksamhet"; "ingen påtaglig skillnad".

De "hårda" sammanläggningarna har även präglats av att personalen inte upplevt sig ha fått information eller fått vara med och påverka inför sammanläggningen utan endast fått information när allt var klart: "vi fick veta det innan jul på ett stormöte och ingen möjlighet att diskutera hur det skulle bli". Av intervjuerna framgår att de "mjuka" sammanläggningarna varit mer präglade av kontinuerlig information till de anställda och diskussion om den kommande organisationen. Det hindrar inte att en informant både säger att informationen varit god "vi var nog ganska väl informerade, så väl man kunde vara" och att man inte får någon information om man ställer frågor: "ni skall inte veta mer än det ni får veta och sen skall du släppa resten."

I stort sett samtliga informanter påpekar att det i de nya organisationerna finns oklarheter om relationen mellan kyrkoråd och församlingsråd: "många slutade då de fick en ny roll med mindre påverkansmöjligheter". Av intervjuerna framgår vidare att församlingsrådets uppgifter är oklara och få: "en stor omställning för många förtroendevalda som suttit i kyrkoråden och som hamnade i församlingsråden". I några pastorat finns även en sorts distriktsråd inrättade med oklara uppgifter. Relationen mellan kyrkoherde och församlingsherde har också oklarheter när det gäller delegation till församlingsherden. Detsamma gäller i hög grad relationen mellan kyrkoherde, kanslichef och kyrkoråd. En informant menar att kanslichefen visserligen på pappret är underställd kyrkoherden, men inte i verkligheten: "Det blir en snedfördelning i makten"; "makten har centraliserats och det har blivit en mer tungrodd organisation", "man måste fråga uppåt hela tiden, det ger begränsade möjligheter att fatta egna beslut".

I ett pastorat som genomgått en "hård" sammanläggning anges att det numera, till skillnad från tidigare "är det jättesvårt att rekrytera hit". Flera av pastoraten med "hård" sammanläggning har också bytt kyrkoherde, något tre gånger under fyra år. I flera pastorat har församlingsherdar bytts i stor utsträckning och i ett av de större pastoraten finns ingen av de tidigare kyrkoherdarna kvar som församlingsherde.

Pastorat som genomgått en "mjuk" sammanläggning förefaller i större utsträckning bevarat de ingående församlingarnas autonomi och möjlighet att utvecklas enligt den lokala ledningens uppfattning. Sådana möjligheter finns också i något av pastoraten, som genomgått en "hård" sammanläggning, men då i periferin. I centrum, nära kyrkoherde och kyrkokansli, är friheten lägre.

Genomförande

Som ovan angetts har genomförandet av en del sammanläggningar varit inriktat på information och på att få medarbetarna med sig ("mjuk" sammanläggning), medan den i andra varit sluten och där personalen fått information sedan beslutet väl fattats ("hård" sammanläggning). Det finns i intervjuerna en uttryckt uppskattning av det mer öppna förhållningssättet och en kritik mot det senare.

Konsekvenser

I intervjuerna finns det hos flera informanter – även bland dem som uttrycker kritik – en positiv uppskattning av några av sammanläggningarnas resultat. Bland dessa kan nämnas gemensam bokning av kyrkliga handlingar ("funkat jättebra"), gemensam kyrkobokföring, gemensamma resurser för både diakoni och konfirmandarbetet: "det ha satsats mycket pengar på konfirmandarbetet som har ökat nu. Det är positivt"; "lättare att vara en större enhet för vissa verksamheter". Pastoratsövergripande arbete har dock i flera fall funnits även före sammanläggningen inom samfällighetens ram.

Även om en del kritiska röster finns om den gemensamma administrationen finns en uppskattning av att det nu finns en högre kompetens på vissa områden: "... som samhället är

idag med nya krav --- mycket som kräver en annan kompetensnivå, som man inte kan ha i mindre enheter”.

Att de olika församlingarna också lättare kunde hjälpa varandra med olika kyrkliga handlingar har varit uppskattat: ”bättre fördelning idag vad gäller församlingsverksamheten”.

Informanterna anger även en del negativa konsekvenser, i första hand att de uppfattar att den gemensamma administrationen vuxit kraftigt. Trots detta upplever en del informanter att de själva fått fler administrativa uppgifter: ”det har lett till att vi fått mer administrativa uppgifter”; ”...man har blivit pådyvlad dessa nya uppgifter utan att ha fått en diskussion om dom. Det betyder merarbete för oss”.

Vad gäller ekonomi menar några att administrationens utökning har minskat möjligheten att få resurser till församlingsverksamhet. För flera pastorat anges en försämrad ekonomi, ”fast den skulle bli bättre”. I en ansträngd ekonomi behandlas alla församlingar lika: ”svårt med lokala hänsyn när det skall vara likadant över hela linjen”. Så har flera pastorat till exempel sålt fast egendom ”för att få råd med ökad administration, det känns inte bra”. Andra har infört nyanställningsstopp eller stopp för anställning av vikarier. Informanterna uppfattar att orsaken härtill även är de vikande medlemstalen (vilka troligen inte kan hänföras till sammanläggningen).

Härutöver finns viss kritik mot den likformighet som den centrala bokningen innebar: administrationens rutiner blev styrande för uppläggningsen av till exempel begravningsverksamheten. Som exempel kan nämnas att en församling med ca 30-40 begravningar / år till exempel inledningsvis måste boka upp kyrka och personal för 250 tider, vilket innebar att annat arbete fick stå tillbaka.

Arbetsmiljö och hälsa

Många informanter minns att under de första åren efter sammanläggningen var arbetsmiljön turbulent. Många slutade och mådde dåligt. Även långtidssjukskrivning förekom. I några pastorat var medarbetare besvikna över sammanläggningen, vilket

påverkade hälsan. Några gick in i väggen eller var nära att göra det: "Höll på att råka på en riktig käftsmäll". En informant menar att hon fått många flera migränanfall, vilket hon relaterar till stressen i samband med sammanläggningen. I några fall kontrollerade ledningen de anställda mer än tidigare "det skapade en väldig stress som om vi inte jobbade på".

Flera av informanterna har under viss tid haft ledningsuppdrag som församlingsherde eller motsvarande. Dessa anger att arbetsbelastningen har varit mycket hög och de avsagt sig ledningsuppdraget av hälsoskäl. På grund av anställningsstopp har några tjänstgjort på flera tjänster utan annan ersättning än ledig tid (vilken är svårt att ta ut på grund av underbemanning): "det har inte varit en jätteenkel arbetssituation"; "man gör det man kan".

Många informanter anger att arbetssituationen efter några år har förbättrats, organisationen har satt sig, men att det fortfarande är problem med oklarheter i organisationen och att vikariat inte tillsätts.

Ledarskap

Inledningsvis uppfattades ledarskapet som auktoritärt i flera pastorat. Beslut kom uppifrån och det fanns ingen möjlighet att påverka " Enligt informanterna hade en del kyrkoherdar ett stort detaljintresse och kontrollbehov. I de pastorat där likhet betonades innebar detta att de ingående församlingarna fick anpassa sig till centralt fattade beslut ("hård" sammanläggning): "... man brukar säga att det är den partipolitiska piskan som driver, men här är det är den teologiska piskan som driver --- där det till slut är kyrkoherden som bestämmer om den pastorala inriktningen i hela pastoratet". Församlingsherdarnas uppgifter framstår i många fall som otydliga med oklara delegationer.

Flera informanter anger att betoningen på likhet successivt har minskat och att församlingarna fått en ökad frihet. I andra sammanläggningar fick församlingarna redan från början arbeta som förut utan så många direktiv uppifrån. I dessa kan flera informanter nu ana en tendens till ökad likformighet: "...efteråt har det blivit mer av att man skall likrikta, trots att man inledningsvis betonade olikheter".

Nuläget

De flesta informanter menar att sammanläggningen börjar sätta sig eller redan har gjort det.

De inledande problemen, som upplevdes som stora, har minskat. Återstående problem är till exempel samverkan, ekonomi, bemanning och relationen med den centrala administrationen, informationen samt relationen och mellan kyrkoråd och ledning (kyrkoherde och församlingsherde).

5. Slutsatser och rekommendationer

Avsikten med denna rapport har varit att undersöka sammanläggningarnas påverkan på arbetsmiljö och hälsa bland KyrkA:s medlemmar. Det är en tvärsnittsstudie, som mäter respondenternas upplevelser vid ett och samma tillfälle i de flesta fall ungefär fyra år efter sammanläggningen. Undersökningen har skett i två faser under våren 2018, dels med en enkätundersökning med validerade instrument, dels med uppföljande intervjuer. För att undersöka arbetsmiljö och hälsa har Quality-Work-Competence (QWC) använts som instrument. Detta enkätformulär ger möjlighet att identifiera och analysera såväl individuella som arbets- och organisations specifika områden baserat på en rekommenderad referensnivå för de olika områdena. Enkäten kompletterades med frågor om arbetstid, sjukskrivning, hälsa, trivsel och arbetsglädje.

Av de 214 enkätsvaren (68%) visade resultaten att en majoritet av KyrkA:s medlemmar upplever arbetsglädje, att de inte fått mer övertid efter sammanläggningen även om arbetsmängden upplevts ha ökat. Kvinnor har i högre grad (20%) än män (12%) varit sjukskrivna för stress i arbetet det senaste året, vilket är i linje med hur kvinnors och mäns sjukskrivning för psykisk ohälsa ser ut i samhället i stort idag. Vidare visade resultatet att den självskattade hälsan totalt sett (78%) skattats lägre jämfört med akademiker i den nationella folkhälsoenkäten 2016 (81%). Från QWC-analysen ser vi också att kvinnor upplever en högre grad av arbetsrelaterad utmattning och en högre grad av arbetstakt. Ledarskapet skattades generellt av både kvinnor och män under riktvärdet. Vi kunde också konstatera, kanske något förvånande, att de mindre enheterna skattade en högre grad av utmattning och arbetstakt.

Inga av bakgrundsvariablerna (kön, ålder, församlingsstorlek, konservativ/liberal eller om man varit anställd före/efter sammanläggningen) faller ut som förklaring till ohälsa, bristande medarbetarkraft eller utmattning. Istället förklaras den upplevda ohälsan av hög arbetstakt, diskrepans mellan kompetens och arbetsuppgifter, brist på tydliga mål och låg grad av medarbetarskap.

Av de svar vi fått i intervjustudien framkommer att de anställda i pastorat med så kallade "mjuka" sammanläggningar, det vill säga där man betonat kontinuitet och identitet mer än att bryta upp tidigare strukturer och bygga nya, är mindre påverkade av de negativa konsekvenserna som till exempel oklara mål, mandat och likformighet.

Sammanfattningsvis vill vi framhålla att upplevelserna av sammanläggningarna, så som de i efterhand minns dem, ganska väl överensstämmer med vad forskningen om fusioner visat (Gibbons, 1998). Att arbetsmiljön i vissa avseenden framstår som sämre jämfört med de riktvärden som finns för arbetslivet i stort (QWC-värden) är inte förvånande då vi jämför med resultaten från tidigare arbetsmiljöundersökningar inom Svenska kyrkan. Inte heller är det förvånande att hälsan skattas lägre för kvinnor jämfört med det nationella medelvärdet. Det är snarare i linje med hur det ser ut inom andra kontaktyrken, vilket också Malmöundersökningen visat.

Samtidigt som många av respondenterna nu anser att organisationsförändringarna satt sig, så finns en hel del frågor att ta tag i som till exempel samverkan, ekonomi, bemanning, relationen mellan den centrala administrationen och de lokala församlingarna, informationen samt relationen och mellan kyrkoråd och ledning (kyrkoherde och församlingsherde). Detta är frågor som i hög grad är relaterade till en god arbetsmiljö. Många menar att det handlat om hur ledarskapet utformats som varit avgörande för hur väl man lyckats genomföra sammanläggningen. I de pastorat där man genomfört så kallade "mjuka" sammanläggningar, anser man att ledningen varit angelägen om att de anställda fått vara delaktiga i processen och försökt bevara församlingarnas identitet. I pastorat med så kallade "hårda" sammanläggningar anger respondenterna att ledningen först beslutat om organisation och struktur och sedan meddelat hur det skulle bli. Det är inte svårt att tänka att medarbetare i de senare pastoraten i högre grad mått dåligt och känt oro inför förändringarna på grund av hur dessa implementerades. Detta är också enligt vad forskningen visat om hur implementeringsprocessen vid fusioner fungerat (Callan et al., 2007).

Som rekommendation för arbetet med framtida sammanläggningsprocesser tror vi att många kyrkoherdar kan behöva stöd från KyrkA i att hantera den nya situationen och de

frågor som ovan nämnts. Särskilt bör frågor om arbetstakt, delaktighet, måltydlighet och ledarskap uppmärksammas.

Även andra medlemmar kan troligen behöva fackligt stöd i sammanläggningsprocesserna, till exempel vad gäller information och inflytande.

Det är troligt att nya sammanläggningar kommer att genomföras i framtiden. Resultaten från denna undersökning visar att en "mjuk" sammanläggning, inte bara vad gäller hur man organiserar verksamheten, utan också i den meningen att man söker bevara församlingarnas identitet, är att föredra om man vill undvika kraftig turbulens bland de anställda. Även här kan fackligt stöd vara av vikt.

6. Referenser

- Alenäs, S., Dahlgren, C., & Selander, S.-Å. (2008). *Utvärdering av sammanläggningar av församlingar i Lunds stift*. Lund: Lunds stift.
- Alwall, J. (1992). *Svenska kyrkan som arbetsmiljö – en översikt* Uppsala: Svenska kyrkans forskningssekretariat, stencil.
- Appelbaum, S. H., Gandell, J., Yortis, H., Proper, S., & Jobin, S. (2000). Anatomy of a merger: behavior of organizational factors and processes throughout the pre- duringpost stages (part 1). *Management Decision*, 38(9), 649-661.
- 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. (2004). *Korta sifferfakta*. Solna: Arbetsmiljöverket, statistikenheten.
- Arbetsmiljöverket. (2007). *Tillsyn av Svenska kyrkans arbetsmiljö*. Falun: Arbetsmiljöverket.
- Arnetz, B. B. (1997). Physicians' view of their work environment and organisation. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 66(3), 155-162.
- Begley, T. (1998). Coping strategies as predictors of employee distress and turnover after an organizational consolidation: A longitudinal analysis. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 71(4), 305-329.
- Behrendt, L. (2008). *Vad händer med gudstjänstlivet vid sammanslagning? En studie av 100 församlingar i Lunds stift*. Uppsala universitet, Uppsala. (BML 0824)
- Benyamini, Y., Leventhal, E. A., & Leventhal, H. (2000). Gender Differences in Processing Information for Making Self-Assessments of Health. *Psychosomatic Medicine*, 62(3), 354-364.
- Borritz, M., Bültmann, U., Rugulies, R., Christensen, K. B., Villadsen, E., & Kristensen, T. S. (2005). Psychosocial Work Characteristics as Predictors for Burnout: Findings from 3-year Follow Up of the PUMA Study. *J Occupational and Environmental Medicine*, 47(10), 1015-1025.
- Bradley, H. B. (1969). Community-based treatment for young adult offenders. *Crime and Delinquency*, 15, 359-370.
- Bruhn, A., Lind, M., & Svensson, L. (2005). *Arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete i Svenska kyrkan – en fallstudie*. Örebro: Örebro University, Department of Social Sciences - Sociology

Bäckström, A. (1986). Trivsel och otrivsel i prästyrket. En undersökning av nya prästers syn på sin utbildningstid och på sin situation idag. In *Pedagogiskt Utvecklingsarbete*. Uppsala: Uppsala University.

Callan, V. J., Gallois, C., Mayhew, M. G., Grice, T. A., Tluchowska, M., & Boyce, R. (2007). Restructuring the Multi-Professional Organization: Professional Identity and Adjustment to Change in a Public Hospital. *Journal of Health and Human Services Administration*, 29(4), 448-477.

Cartwright, S., Tytherleigh, M., & Robertson, S. (2007). Are mergers always stressful? Some evidence from the higher education sector. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(4), 456-478.

Cherniss, C., & Krantz, D. L. (1983). *Stress and burnout in the human services professions*. New York: Pergamon Press.

Eadie, H. (1975). The Helping Personality. *Contact*, 4(1), 2-14.

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>

Eliasson, A. (2010). *Att slå samman utan att personalen går sönder: En fallstudie om att främja psykosocial arbetsmiljö vid organisationsförändringar i Svenska kyrkan*. Uppsala universitet, Uppsala. (2010:18)

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>

Gestegård, B., & Reimer, B. (1976). *Att vara präst*. Lund: Beteendevetenskapliga institutionsgruppen, Lunds universitet.

Gibbons, C. (1998). An Investigation into the Effects of Organisational Change on Occupational Stress in Further Education Lectures. *Journal of Further and Higher Education*, 22(3), 315-328.

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

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

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

Hansson, P., Mölleby, G., Warg, L. (2014). Värderingar, arbetsmiljö och sjukskrivning i fyra kristna samfund. *Svensk kyrkotidning*, 110(11), 345-347.

Hartman, E. (2010). "Hur gick det till när ni lade ner församlingens distriktskyrka?" En jämförande studie av en förändringsprocess i fyra församlingar. Uppsala, Uppsala.

Hvenmark, J. (2001). Varför slocknar elden? Om utbrändhet bland chefer i ideell verksamhet. In. Stockholm: EFI (Ekonomiska forskningsinstitutet), Handelshögskolan. Stockholm School of Economics, EFI.

Krantz, G., Berntsson, L., & Lundberg, U. (2005). Total workload, work stress and perceived symptoms in Swedish male and female white-collar employees *European Journal of Public Health*, 15(2), 209-214. doi:<https://doi-org.ezproxy.its.uu.se/10.1093/eurpub/cki079>

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.

Maslach, C. (1982). *Burnout, the Cost of Caring*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

Merriam, S. B. (1994). *Fallstudien som forskningsmetod*. Lund: Studentlitteratur.

Rose, L. D., & Lawlis, G. F. (1975). The nurse: A helping personality? *Journal of Multivariate Experimental Personality and Clinical Psychology*, 1(3), 165-175.

Rugulies, R., Christensen, K. B., Borritz, M., Villadsen, E., Bültmann, U., & Kristensen, T. S. (2007). The contribution of the psychosocial work environment to sickness absence in human service workers: Results of a 3-year follow-up study. *Work & Stress*, 21(4), 293-311.

Sand, Å. (2003). Nurses' personalities, nursing-related qualities and work satisfaction: a 10-year perspective. *Journal of Clinical Nursing*, 12, 177-187.

Selander, S.-Å. (2003). *Argument - ansvar - vision: Om sammanläggning av församlingar i lunds stift 2002*. Lund: Arcus.

SKTF. (1998). Gallup-undersökning (Poll). *SKTF-tidningen*(nr. 17).

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

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

Svenska kyrkan i siffror. (2018). Retrieved from [https://www.svenskakyrkan.se/\(X\(1\)A\(oUcOVQonEmLI_xmxkGhV2foA1g4blqMWq2_tNAPjvK2h-v5yy1qTtZiJKYmM6ZV9YXCPKQRJHHZjk1ZhqaBlblIEUxDbryZmSBf4WoA0bsry-7Xf5wl-39srB-Crm36Xf7d5TEGrfk8E6Z0EZf8YDViO3Ss1\)\)/statistik](https://www.svenskakyrkan.se/(X(1)A(oUcOVQonEmLI_xmxkGhV2foA1g4blqMWq2_tNAPjvK2h-v5yy1qTtZiJKYmM6ZV9YXCPKQRJHHZjk1ZhqaBlblIEUxDbryZmSBf4WoA0bsry-7Xf5wl-39srB-Crm36Xf7d5TEGrfk8E6Z0EZf8YDViO3Ss1))/statistik)

Terry, D. J., Carey, C. J., & Callan, V. J. (2001). Employee Adjustment to an Organizational Merger: An Intergroup Perspective. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 267-280.

Thomsen, S. (2000). *Stress, Satisfaction, and Quality: Studies of Organizational Well-Being in Health Care.* Karolinska Institutet, Stockholm.

Tullgren, J. (2011). *Hur är stämningen inför möjliga församlingssammanläggningar?: Organisationsklimat i relation till församlingssammanläggningar - en studie av Malmö Kyrkliga Samfällighet.* Uppsala universitet, Uppsala. (2011:96)

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.

Wikman, A. (2004). Arbetsliv och sjukfrånvaro. In C. Hogstedt, M. Bjurvald, S. Marklund, E. Palmer, & T. Theorell (Eds.), *Den höga sjukfrånvaron – sanning och konsekvens.* Stockholm: Statens Folkhälsoinstitut.

7. Bilaga 1.

Till dig som är medlem i Kyrka och arbetar i en församling / pastorat där det skett en sammanläggning.

Inom Kyrka tar vi arbetsmiljöfrågor på stort allvar. I en motion på vårt fullmäktige 2016 föreslogs att vi särskilt skulle undersöka arbetsmiljön i församlingar / pastorat som genomgått sammanläggning. Vi har därför uppdragit åt seniorprofessor em. Per Hansson och Med. Dr. Ann-Sophie Hansson att genomföra en enkät- och intervjustudie där medlemmarnas arbetssituation och hälsa 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.

Vi vill ha ditt svar senast 24 februari. Enkäten tar 10 - 15 minuter att svara på. Hör av dig till Per Hansson (telefonnummer och e-postadress) om du har frågor om enkäten eller om det skulle uppstå tekniska problem med enkäten.

Med vänliga hälsningar

Bror Holm
Ordförande

Vibeke Hammarström
kanslichef