

Per Hansson, Göte Mölleby & Lars-Erik Warg

Värderingar, arbetsmiljö och sjukskrivning i fyra kristna samfund

I undersökningen "Kyrkan är nog en lite speciell arbetsplats". Arbetsmiljö, ohälsa, sjukskrivning i fyra kristna samfund (2013), som kortfattat presenterades i en artikel i Svensk Kyrkotidning nummer 10-2014 kunde konstateras att anställda inom fyra kristna samfund i DUST-länet¹ hade ungefär samma nivå på långtidssjukskrivningar som den arbetande befolkningen. Paradoxalt nog angav de att de upplevde sin hälsa som god samtidigt som de i påfallande hög utsträckning angav olika psykiska symptom. I denna artikel redogör Per Hansson, Göte Mölleby och Lars-Erik Warg vad de menar är en bidragande orsak till detta.

I nutida kyrkoforskning anges inte sällan teologiska meningsskiljaktigheter som källa till oenighet. Hallandvik och Romedal (2002) anger att 20 % av prästerna i ett stift i Norska kyrkan upplevde stora meningsskiljaktigheter i teologiska frågor. Liknande resultat finns när det gäller norska frikyrkor (Matre, 2010). I detta sammanhang vill vi påpeka att personer kan ändra uppfattning över tid – liksom kyrkor kan göra det. En person som ordineras (eller anställs) vid en tidpunkt kan några år senare uppleva sig vara mer konservativ än kyrkan själv om denna ändrar sig i en liberal riktning (och vice versa).

Skalan liberal – konservativ används ofta för en indelning av olika kyrkosamfund. Särskilt påtagligt är detta i amerikanska studier: Lummis (2006) menar t.o.m. att man med hjälp av endast två variabler kan indela kyrkorna i konservativa eller liberala. Dessa variabler är huruvida kvinnor anses lämpliga för ledande prästerliga befattningar (t.ex. som biskopar) samt huruvida sexuellt aktiva homosexuella ordineras och kan leda församlingar. De flesta studier använder dessa samt ytterligare variabler. Forskningen har också visat (Holm, 1982; Niemelä, 2011) att kvinnliga präster driver sina kyrkor i en liberal riktning vad gäller pastoral praxis och teologisk inriktning.

De lutherska nationalkyrkorna i Norden måste med denna klassificering anses ligga åt det liberala hållet (med vissa variationer). I den under-

sökning vi här redovisar ingick fyra samfund, nämligen Svenska Baptist-samfundet, Svenska Missionskyrkan, Svenska kyrkan samt Pingströrelsen. En bedömning vi gör är att Svenska kyrkan och Svenska Missionskyrkan är mer liberala än Svenska Baptist-samfundet och Pingströrelsen. På goda grunder kan man således anta att det finns skillnader mellan samfunden (mellangrupsvariation). Det finns emellertid också skillnader inom samfunden (inomgruppsvariation): inom samtliga finns det församlingar och personer med vitt skilda inställningar i ett antal frågor. Detta innebär att variabeln liberal/konservativ kan användas både för att klassificera kyrkosamfund, men också för att skilja mellan olika lokal församlingar och individer inom respektive samfund.

I den tidigare artikeln (se *Svensk Kyrkotidning* nummer 10-2014) konstaterades att många samfundsanställda angav att de hade symptom relaterade till psykiska faktorer. Detta uppfattade vi som paradoxalt eftersom de som besvarat enkäten samtidigt upplevde sig ha en god hälsa (något bättre än en jämförelsegrupp) och inte skilde sig från den arbetande befolkningen i stort när det gäller långtidssjukskrivningar.

Värderingsskillnader mellan anställd och församling

För att undersöka om kyrkornas läge på en liberal – konservativ skala hade en påverkan ställde vi därför följande fråga:

"Jag upplever att min församling har mer liberala/konservativa värderingar än jag själv har".

Frågan fokuserar således endast frågan om en skillnad mellan informanten och den egna församlingen. Vi har indelat svaren i tre positioner och i tabell 1 framgår fördelningen av svar för Svenska kyrkan och de i studien ingående frikyrkorna (Svenska Baptist-samfundet, Svenska Missionskyrkan samt Pingströrelsen). På grund av få svar förs dessa samfund i det följande samman under beteckningen "frikyrkorna". Av tabell 1 framgår att en majoritet inom frikyrkorna, men inte inom Svenska kyrkan inte anser att deras församling skiljer sig från dem på den liberala/konservativa skalan. Vi kan konstatera att för Svenska kyrkan är det vanligaste svaret varken/eller. Det finns emellertid en betydande minoritet om 18.0% (15,9% inom frikyrkorna), som svarat att de helt eller nästan helt instämmer i påståendet – d.v.s. de anser att deras församling har mer liberala/konservativa värderingar än de själva har. Detta innebär att mellan var femte och sjätte anställd menar att deras församling och de själva skiljer sig åt på skalan liberal - konservativ. För Svenska kyrkan kan antalet beräknas till ca 4.500 – 5.000 personer och för de i studien ingående frikyrkorna till ca 300 personer. På de flesta arbetsplatser inom samfunden (och särskilt inom Svenska kyrkan) finns således flera personer som anser att det finns skillnader mellan dem och deras församling på skalan liberal – konservativ.



Tabell 1. Svartsfördelning för frågan ”Jag upplever att min församling har mer liberala/konservativa värderingar än jag själv har” över samfund.

Position	Frikyrkorna		Svenska kyrkan	
	n	%	n	%
P1. Instämmer inte alls eller nästan inte alls	78	56.6	610	39.7
P2. Varken eller	38	27.5	662	42.6
P3. Instämmer helt eller nästan helt	22	15.9	281	18.0
Totalt	138	100	1553	100.3

Vidare analyser visar att detta gäller såväl anställda med pastorala uppgifter (präster, pastorer, diakoner, musiker samt övrig personal som arbetar inom församlingsverksamheten) som de som inte har sådana uppgifter (administrativ personal, vaktmästare och kyrkogårdspersonal). Personal utan pastorala uppgifter placerar sig i något högre grad i position P3 – dvs instämmer helt eller nästan helt i påståendet att det finns skillnader mellan dem och deras församling.

Värderingsskillnader och arbetsmiljö

I tabell 2 redovisas svaren på ett antal frågor i relation till hur mycket

de egna värderingarna (liberala eller konservativa) och församlingens skiljer sig åt. Siffrorna anger procentsatser (%) av antalet personer i respektive position. Efter frågorna/påståendena anges vilka svarsalternativ som svarsprocenten avser. Högsta procentsatserna anges med kursiv stil. Så framgår t.ex. av tabell 2 att inom frikyrkorna var det 18 % av dem som angivit betydande skillnader i egna och församlingens värderingar (P3), som också angivit att de mycket sällan eller aldrig fick stöd och hjälp i arbetet från närmaste chef. Ju större likhet mellan egna och församlingens värderingar (P1 och P2), desto färre procent

ansåg att de inte fick stöd och hjälp av chefen. Procentsatserna inom Svenska kyrkan var nästan identiska. Såväl inom frikyrkorna som inom Svenska kyrkan ansåg procentuellt fler av de med avvikande värderingar visavi församlingen, att de mer sällan fick uppskattning av närmaste chef eller att kommunikationen var tillfredsställande på arbetsplatsen. Tabell 2 visar också att personer som indikerade skillnad mellan den egna och församlingens värderingar, upplevde att arbetsgivaren mer sällan verkade intressera sig för personalens hälsa och välbefinnande.

I den arbetsmiljöenkät som de samsamfundsanställda fick besvara inom ramen för undersökningen, fanns även fyra frågor om klimatet på arbetsplatsen. På samtliga av dessa fyra frågor var det procentuellt fler av dem som markerade skillnader mellan den egna och församlingens värderingar, som i större utsträckning upplevde klimatet som misstroget och misstänksamt, i mindre utsträckning som uppmuntrande och stödjande eller som avslappnat och trivsamt. Denna grupp upplevde även att arbetsmiljøet i större utsträckning var stelt och

Tabell 2. Svartsfördelning inom de tre positionerna med skillnader mellan egna och församlingens värderingar (P3 indikerar störst skillnad). Procent.

	Frikyrkorna			Svenska kyrkan		
	P1	P2	P3	P1	P2	P3
Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från närmaste chef? (mycket sällan / aldrig)	6	2	18	6	7	17
Får du uppskattning för dina arbetsprestationer från din närmaste chef? (mycket sällan / aldrig)	10	5	13	7	10	20
Är kommunikationen tillfredsställande på din arbetsplats? (ganska sällan/ aldrig)	5	8	27	19	25	40
I vilken utsträckning intresserar sig arbetsgivaren för personalens hälsa och välbefinnande? (ganska sällan/ aldrig)	12	15	50	20	26	36
Hur är klimatet på din arbetsplats?						
- Misstroget och misstänksamt (ganska mycket/ väldigt mycket)	2	6	26	12	29	30
- Uppmuntrande och stödjande (ganska lite/ inte alls)	7	15	22	15	18	33
- Avslappnat och trivsamt (ganska lite/ inte alls)	0	5	22	10	16	23
- Stelt och regelstyrt (ganska mycket/ väldigt mycket)	5	2	13	7	16	26



regelstyrt. Detta svarsmönster var lika för frikyrkorna och Svenska kyrkan. Ytterligare statistisk bearbetning (logistisk regression) gav vid handen att personer som upplevde sig ha andra värderingar än församlingen också angav svar som tyder på en klart sämre arbetsmiljö. Detta svarsmönster gällde för samtliga frågor om arbetsmiljön.

Vi kan alltså konstatera att det inom samfunden finns en numerärt inte försumbar grupp av anställda (både med pastorala arbetsuppgifter och i andra uppgifter) som upplever att det finns en skillnad mellan dem

Tabell 3. Antal sjukskrivningsdagar för dem som varit sjukskrivna 14 dagar eller mer. Fördelning över medelvärde och median för P1, P2 och P3.

	Medelvärde	Median	Antal personer	Procent
P1	120,1	31	80	13
P2	159,6	62	100	15
P3	158,4	74,5	67	18

deringar (P3) också hade procentuellt fler symptom på ohälsa så får man ett mönster som skulle kunna tolkas som att skillnader i värderingar är droppen som får bägaren att rinna över. Möjligen är det så att skillnaden

ad att ändra sina uppfattningar. Det finns flera hjälpmedel för ett sådant t. ex. Kyrkans Q. Detta behöver också betyda att det som många samfund – och kanske särskilt Svenska kyrkan – ofta talar om, nämligen öppenhet och tolerans – också måste gälla inåt för de anställda. Också den som inte går helt i takt med den aktuella teologin och kyrkopolitiken har rätt till en bra arbetsmiljö. Detta är en utmaning att ta tag i!

”Det vi kan konstatera är dock att den här gruppen har stora överrisker att också uppleva en dålig arbetsmiljö”

och arbetsgivaren på skalan liberal/konservativ. Vi vet inte i vilken riktning skillnaden går – i gruppen finns säkert både de som är mer liberala och de som är mer konservativa än deras arbetsgivare. Det vi kan konstatera är dock att den här gruppen har stora överrisker att också uppleva en dålig arbetsmiljö.

Värderingsskillnader och risk för sjukskrivning

Har då dessa förhållanden någon inverkan på sjukskrivningstalen? I tabell 3 visar vi att av de personer som varit sjukskrivna 14 dagar eller mer, hade gruppen med mindre skillnad mellan egna och församlingens värderingar (P1), färre sjukskrivningsdagar (medelvärde 120,1 dagar) jämfört med de övriga två grupperna (P2 och P3) där medelvärdet var 159,6 respektive 158,4 dagar. Man kan notera att även medianen steg ju större skillnad det var mellan de egna och församlingens värderingar.

När vi sätter sjukskrivningsdagar i relation till att de informanter som rapporterade största skillnaderna mellan egna och församlingens vär-

deringar (P3) också hade procentuellt fler symptom på ohälsa så får man ett mönster som skulle kunna tolkas som att skillnader i värderingar är droppen som får bägaren att rinna över. Möjligen är det så att skillnaden

i värderingar utgör merparten av bägaren. Vår undersökning visar således att det finns en relativt stor grupp av samfundsanställda som upplever att det finns en skillnad mellan dem och deras församling på skalan liberal/konservativ. Dessa har mycket större risk att uppleva en dålig arbetsmiljö än andra anställda och riskerar längre sjukskrivningsperioder.

Utmaningar för samfunden

Vad kan samfunden göra? Vi kan konstatera att lösningen på problematiken endast i begränsad omfattning finns i bättre rekryteringsförfarande. Både samfund, församlingar och individer ändrar sig över tid. Många församlingsanställda har sin enda arbetsmarknad inom samfunden och arbetar där hela sitt yrkesverksamma liv. Vi menar snarare att samfunden behöver ta tag i problematiken från en annan utgångspunkt: det systematiska arbetsmiljöarbetet måste hållas levande. I arbete såsom det arbetet behöver man också samtala om värderingar. Det bör ske på ett respektfullt sätt så att ingen känner sig tving-

PER HANSSON
Seniorprofessor

GÖTE MÖLLEBY
Miljösköterska

LARS-ERIK WARG
Docent i psykologi

Per Hansson är seniorprofessor i pedagogik med inriktning mot organisation och ledarskap vid Uppsala universitet. Lars-Erik Warg är docent i psykologi vid Arbets- och miljömedicinska kliniken vid Örebro universitetssjukhus. Göte Mölleby är miljösköterska vid samma klinik. Denna artikel baseras på forskningsrapporten ”Kyrkan är nog en lite speciell arbetsplats”. Arbetsmiljö, ohälsa, sjukskrivning i fyra kristna samfund (2013). Övriga medverkande i forskningsarbetet var forskningsassistent Ing-Liss Bryngelson, leg läkare Per Vihlborg, (samtliga Arbets- och miljömedicinska kliniken vid Örebro universitetssjukhus) samt Med dr Ann-Sophie Hansson, Institutionen för folkhälso- och vårdvetenskap, Uppsala universitet. Rapporten finns att hämta på Arbets- och miljömedicinska kliniken hemsida vid www.orebroll.se. Projektet finansierades av AFA Försäkring.

Noter

1 DUST-länet är Sörmlands, Västmanlands, Värmlands och Örebro län.