



RAMBOLL

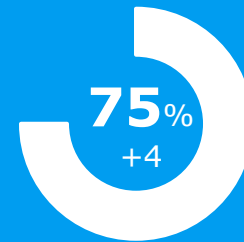
Bright ideas.
Sustainable change.

Den norske kirke – Medarbeiderundersøkelse 2023

Kommentert innsiktsrapport for hele trossamfunnet



Om undersøkelsen



Trossamfunnet
(n=4741)



Fellesråd
(n=3343)



Rettssubjektet
(n=1398)

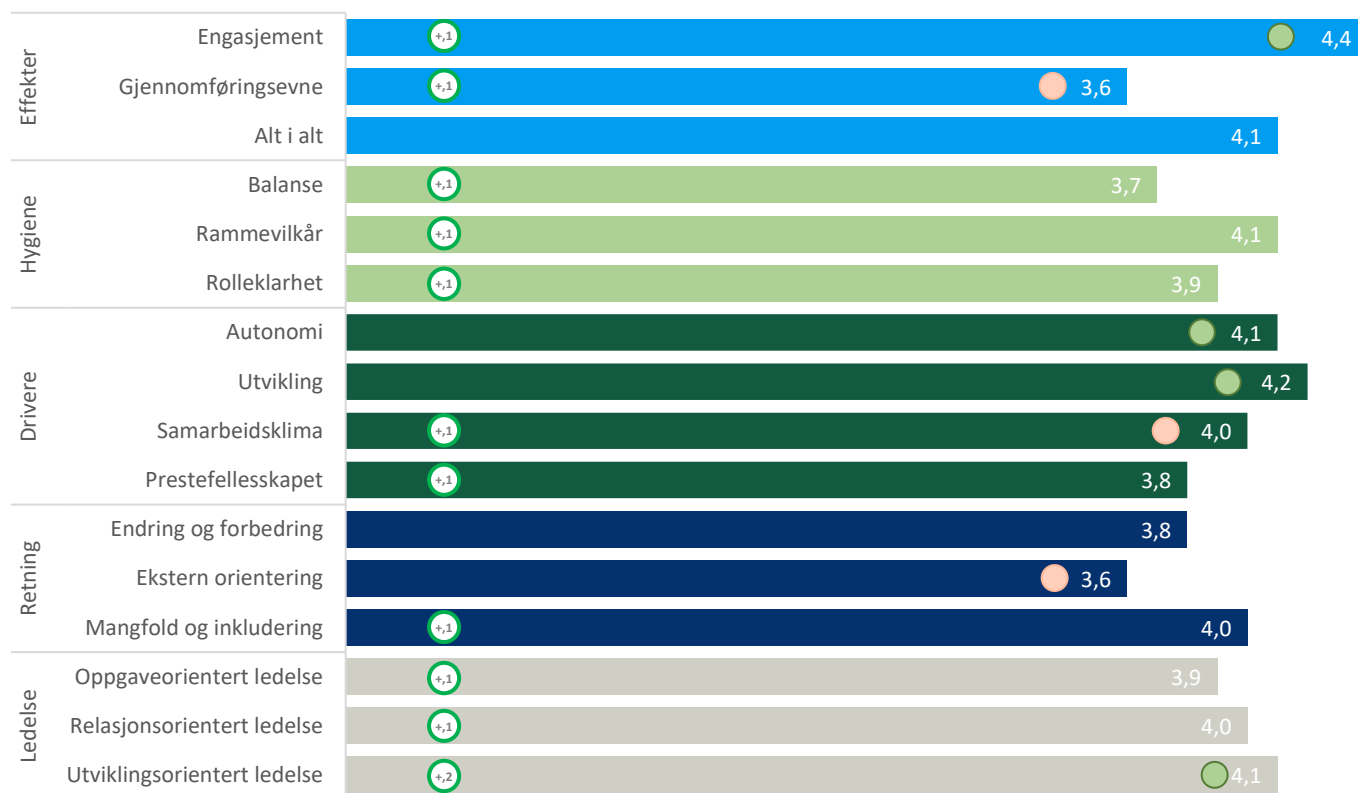
Undersøkelsen er en videreføring av medarbeiderundersøkelsen fra 2021, og omhandler viktige forhold ved de ansattes arbeidsforhold. Sammenlignet med 2021 er mye av tematikken beholdt likt, samtidig som noen temaer er målt med færre spørsmål, mens andre er målt med flere.

Undersøkelsen ble gjennomført i perioden 9.–27. november 2023. I overkant av 6300 ansatte, uavhengig av stillingsprosent, er blitt invitert (i 2021 ble kun ansatte med en stillingsprosent på minimum 30 invitert).

Spørsmålene i undersøkelsen er i hovedsakelig stilt på en skala fra 1 til 5 der 1 tilsvarer «helt uenig» og 5 tilsvarer «helt enig». I tillegg har det vært mulig å svare «vet ikke/ikke relevant». Spørsmålene er formulert slik at en høy grad av «enighet» er uttrykk for noe positivt.

Stabil eller positiv utvikling for alle temaområder

Resultater på hovedområder – med sammenligning mot 2021* og ekstern benchmark



- Samtlige temaområder har en stabil eller positiv utvikling siden 2021
- Det gjelder også hvis vi kun ser på ansatte i 2023 med minimum 30 % i stillingsbrøk - dog er den positive utviklingen større når vi inkluderer alle ansatte. Dvs. at de med *lavere* stillingsbrøk drar gjennomsnittscorene noe opp
- Unntaket er autonomi: Autonomi går 0,1 frem for de med høyere stillingsbrøk, men beveger seg ikke når vi inkluderer alle
- Temaområdet som går mest frem er utviklingsorientert ledelse
- Engasjement er det temaområdet som kommer høyest ut – et temaområde som scorer tydelig høyt (4,4)
- Ekstern orientering og gjennomføringsevne er temaområdene med lavest score (3,6), og begge områdene scorer også lavere enn benchmark (hvh. 0,4 og 0,3)

Spørsmål knyttet til engasjement vurderes spesielt høyt i undersøkelsen

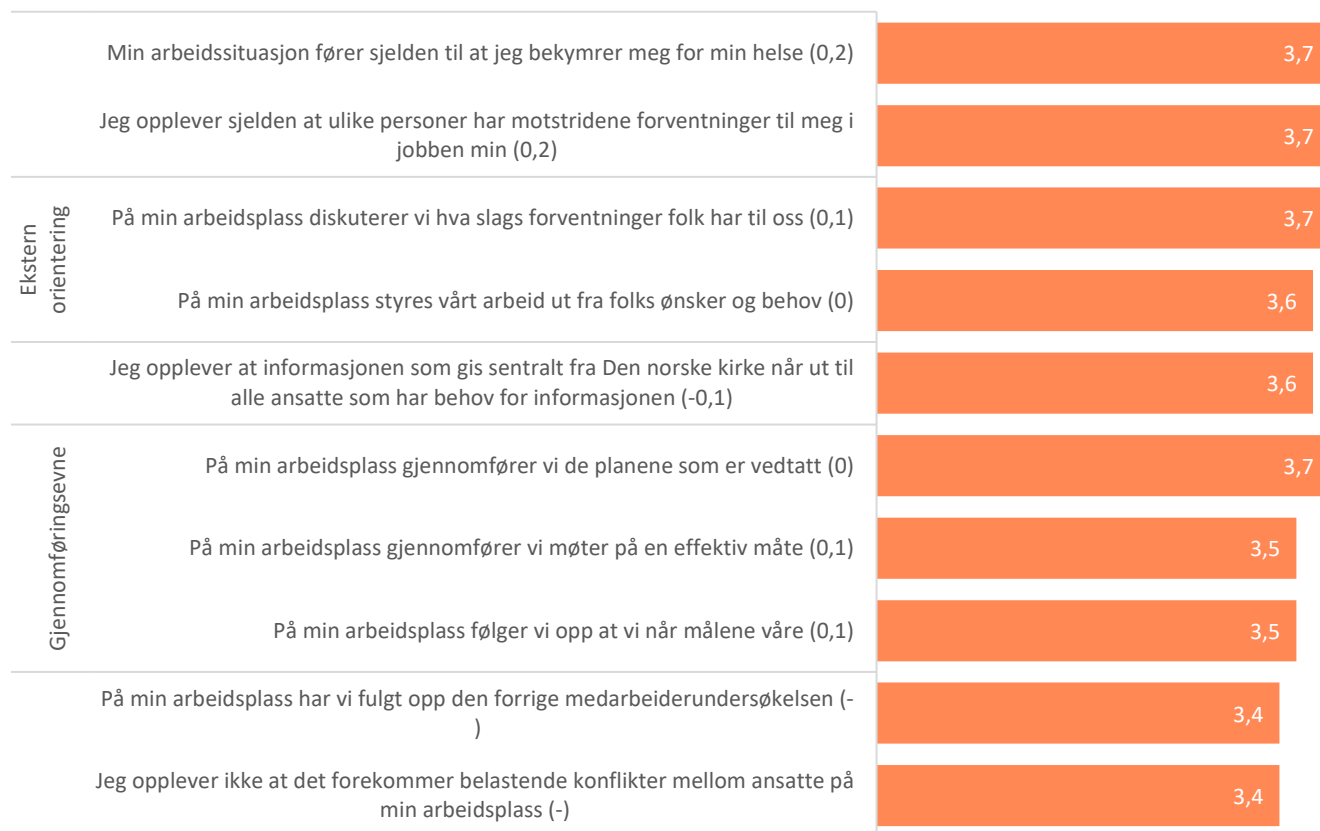
Topp 10 vurderte spørsmål (inkl. effektvariabler)



- Spørsmål knyttet til engasjement kommer særlig høyt ut i undersøkelsen
 - Svært mange (hele 95 % av alle ansatte) svarer «helt enig» eller «enig» på spørsmålet om arbeidet oppleves meningsfylt
 - Flere enn 9 av 10 uttrykker også at de gjerne yter en ekstra innsats når det er nødvendig
- Enkeltutsagn som handler om utvikling, rammevilkår, autonomi, og rolleklarhet kommer også høyt ut
 - Dette tyder på at mange opplever at de har nødvendig kompetanse og at denne brukes godt, at man har anledning til å planlegge egen arbeidshverdag og forstår hva som forventes av en i jobben
- Det samme gjør spørsmålet om nødvendig støtte fra leder (8 av 10 svarer bekræftende)

Spørsmål knyttet til oppfølging av forrige medarbeiderundersøkelse og konflikt er blant spørsmålene som kommer lavest ut

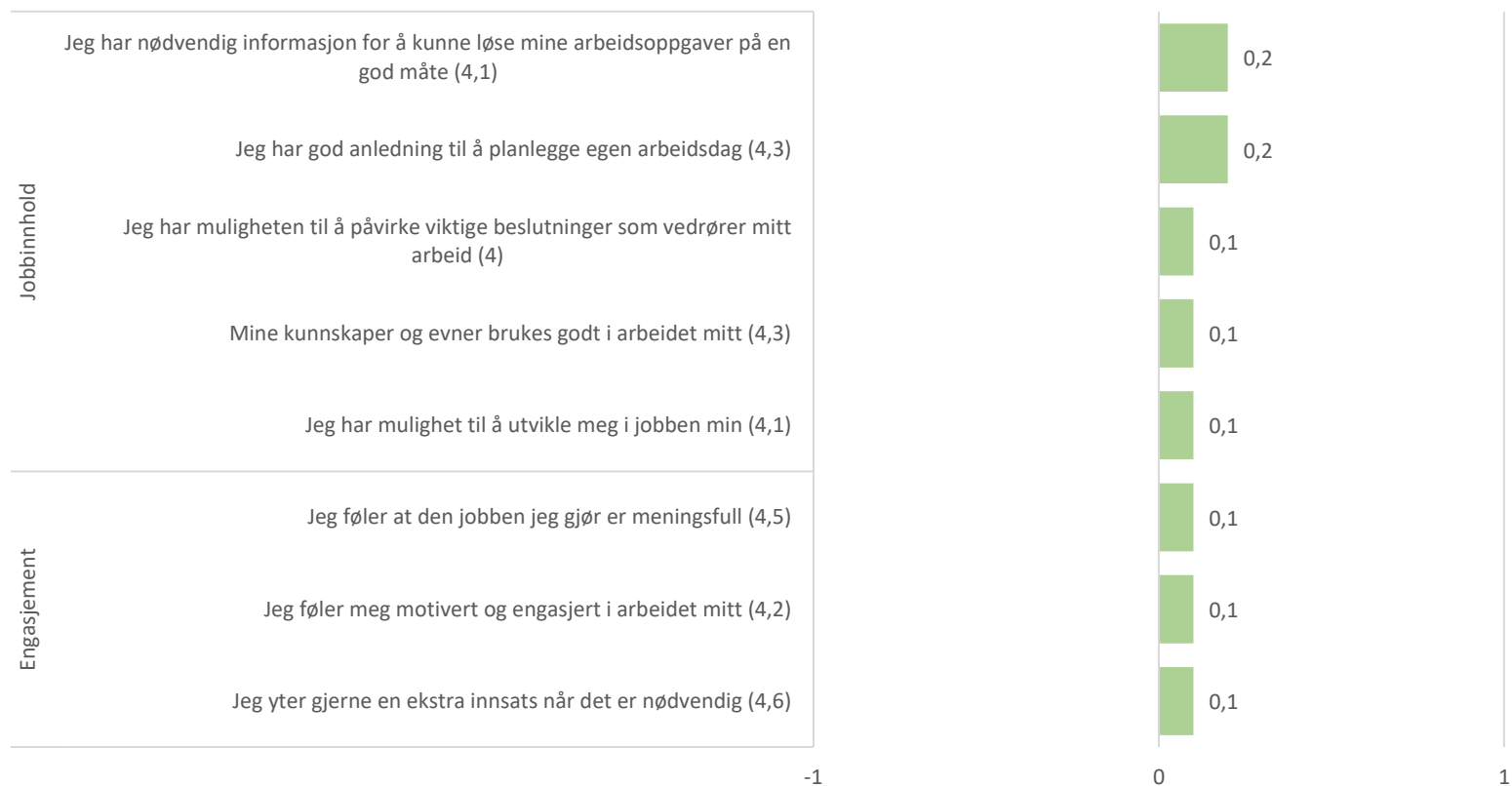
Laveste 10 vurderte spørsmål (inkl. effektvariabler)



- De to lavest vurderte spørsmålene i undersøkelsen handler om oppfølging av den forrige medarbeiderundersøkelsen og hvorvidt man opplever belastende konflikter mellom ansatte på arbeidsplassen
 - 15 % svarer at man ikke har fulgt opp forrige medarbeiderundersøkelse, og vet-ikke-andelen er tydelig høy (1 av 4)
 - Nærmere 3 av 10 svarer «helt uenig» eller «uenig» i påstanden om fravær av belastende konflikter
- Gjennomføringsevne er også et temaområde som scorer lavt, spesielt gjennomføring av møter på en effektiv måte og oppfølging av måloppnåelse
- Spørsmål om balanse og motstridende forventninger kommer også lavt ut, sammen med ekstern orientering og informasjonsflyt fra sentralt hold

Spørsmål knyttet til jobbinnhold og engasjement er noe høyere i Den norske kirke sammenlignet med andre virksomheter

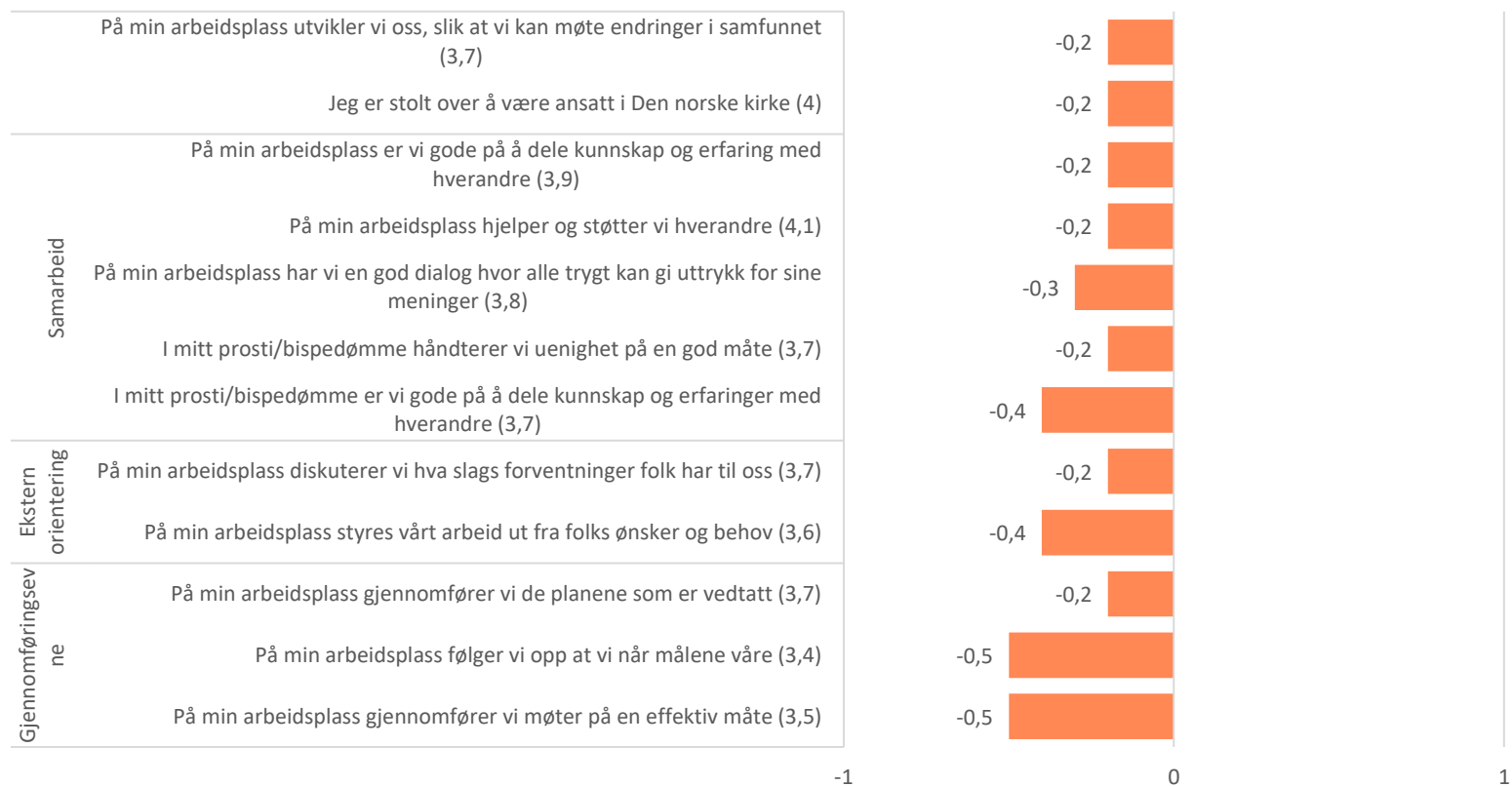
Størst positiv forskjell til benchmark



- Når vi sammenligner resultatene med ekstern benchmark, er det åtte spørsmål som skiller seg noe positivt ut
- Dette er spørsmål som knytter seg til jobbinnhold, og spesielt:
 - Autonomi, utvikling og rammevilkår
- I tillegg kommer engasjementsrelaterte spørsmål noe høyere ut:
 - Både meningsfylt arbeid, motivasjon og hvorvidt man opplever å yte en ekstra innsats når det er nødvendig

Samarbeid, ekstern orientering og gjennomføringsevne er blant temaområdene med størst negativ forskjell mot andre virksomheter

Størst negativ forskjell til benchmark



- Gjennomføringsevne er et område som skiller seg tydelig negativt ut fra andre virksomheter
- Gjennomføringsevne handler om å gjennomføre de planer som er vedtatt, følge opp at man når målene som er satt, og gjennomføre møter på en effektiv måte
- Videre ser vi at samarbeid også er et temaområde som kommer lavere ut i Den norske kirke – dette handler om samarbeid og støtte internt, trygg dialog, håndtering av eventuell uenighet og deling av kunnskap
- Stolthet, utvikling for å møte endringer i samfunnet, samt ekstern orientering kommer også noe lavere ut

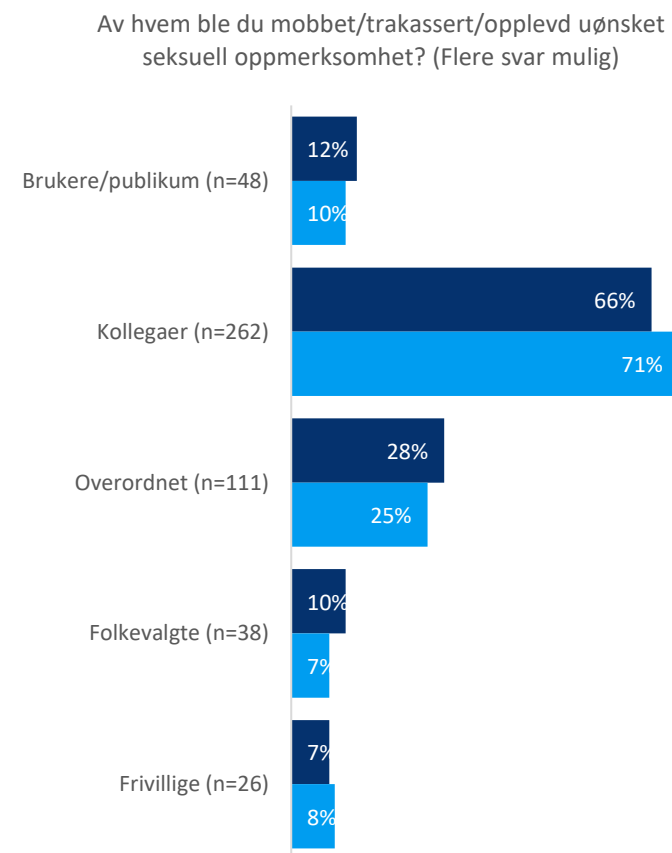
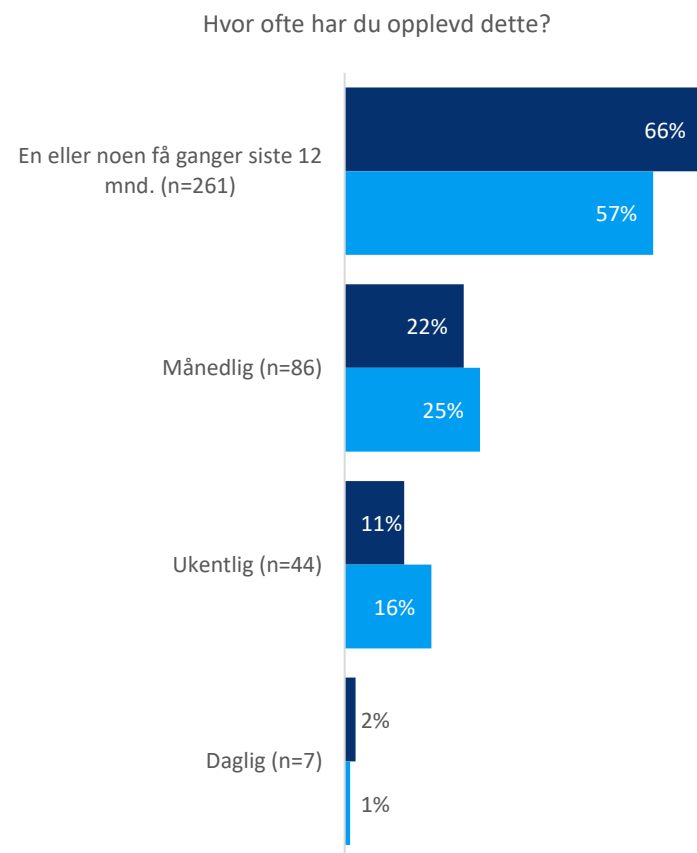
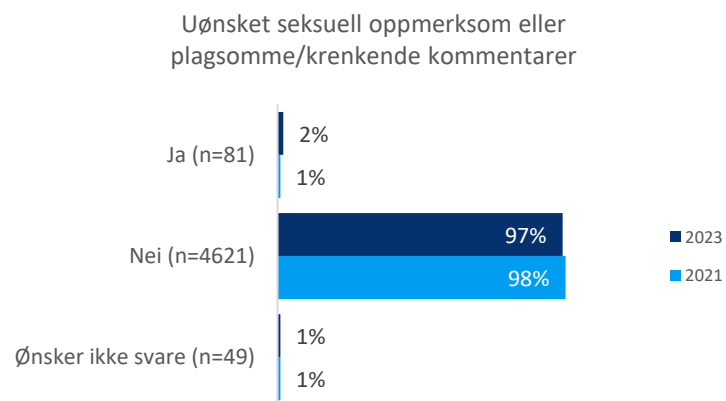
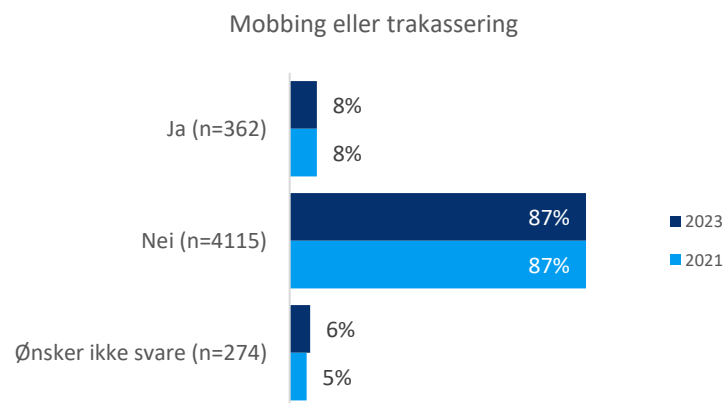
Hele 31 av 49 spørsmål beveger seg i positiv retning fra 2021, og viser en overordnet positiv trend

Historisk sammenligning mot 2021 – alle ansatte i 2023 (uavhengig av stillingsbrøk)

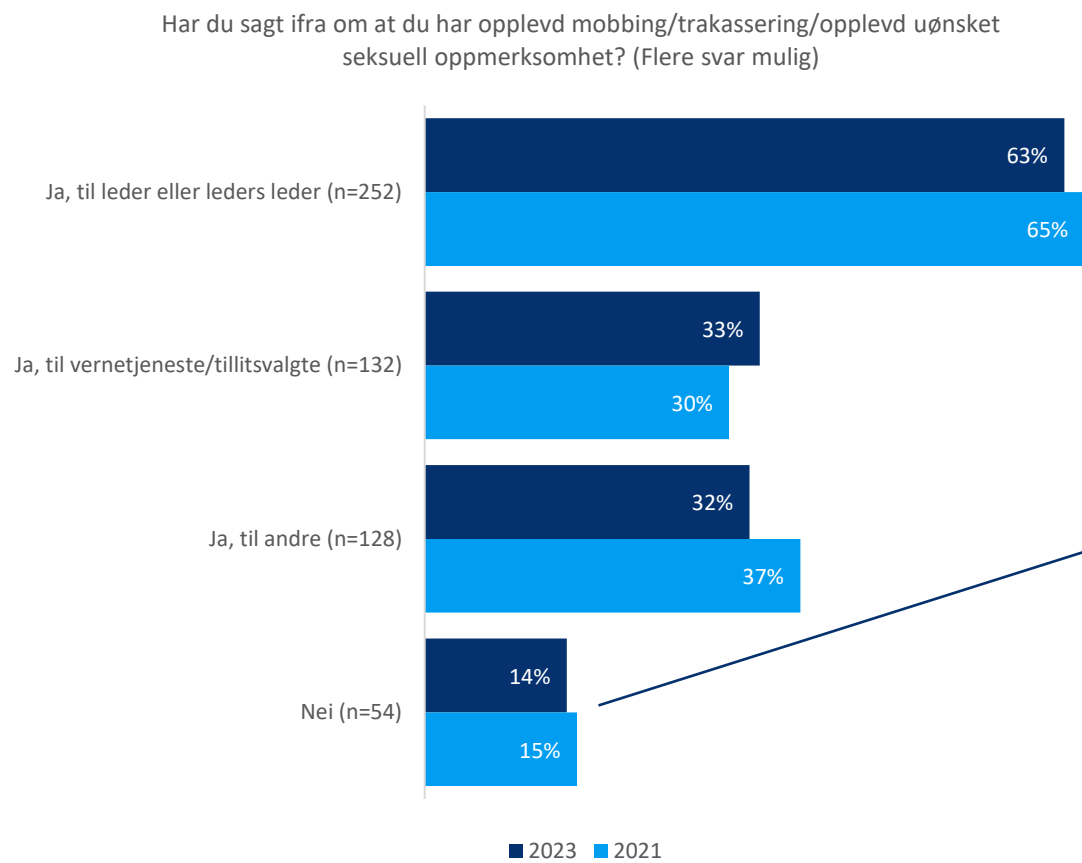


- Det er fire spørsmål som beveger seg 0,2 skalapoeng frem, disse handler om:
 - Mindre motstridende forventninger i arbeidet
 - En sjeldnere opplevelse av at arbeidssituasjonen fører til bekymring for egen helse
 - Økende opplevelse av at leder er opptatt av å forbedre arbeidsprosesser og tar nødvendige beslutninger
- Spørsmålet om hvorvidt informasjon fra sentralt hold når ut til alle ansatte går noe tilbake (0,1), og andelen som svarer negativt* er spesielt høy blant:
 - Administrative stillinger (19 %)
 - Andre lederstillinger/mellomledere og diakonstillinger (begge 16 %)
 - Prestestillinger og undervisningsstillinger (begge 15 %)

8 % har opplevd mobbing eller trakassering, og den uønskede atferden oppleves primært fra kollegaer, dernest overordnede



Blant de som har opplevd uønsket atferd, svarer de fleste at de har sagt ifra – først og fremst til leder eller leders leder

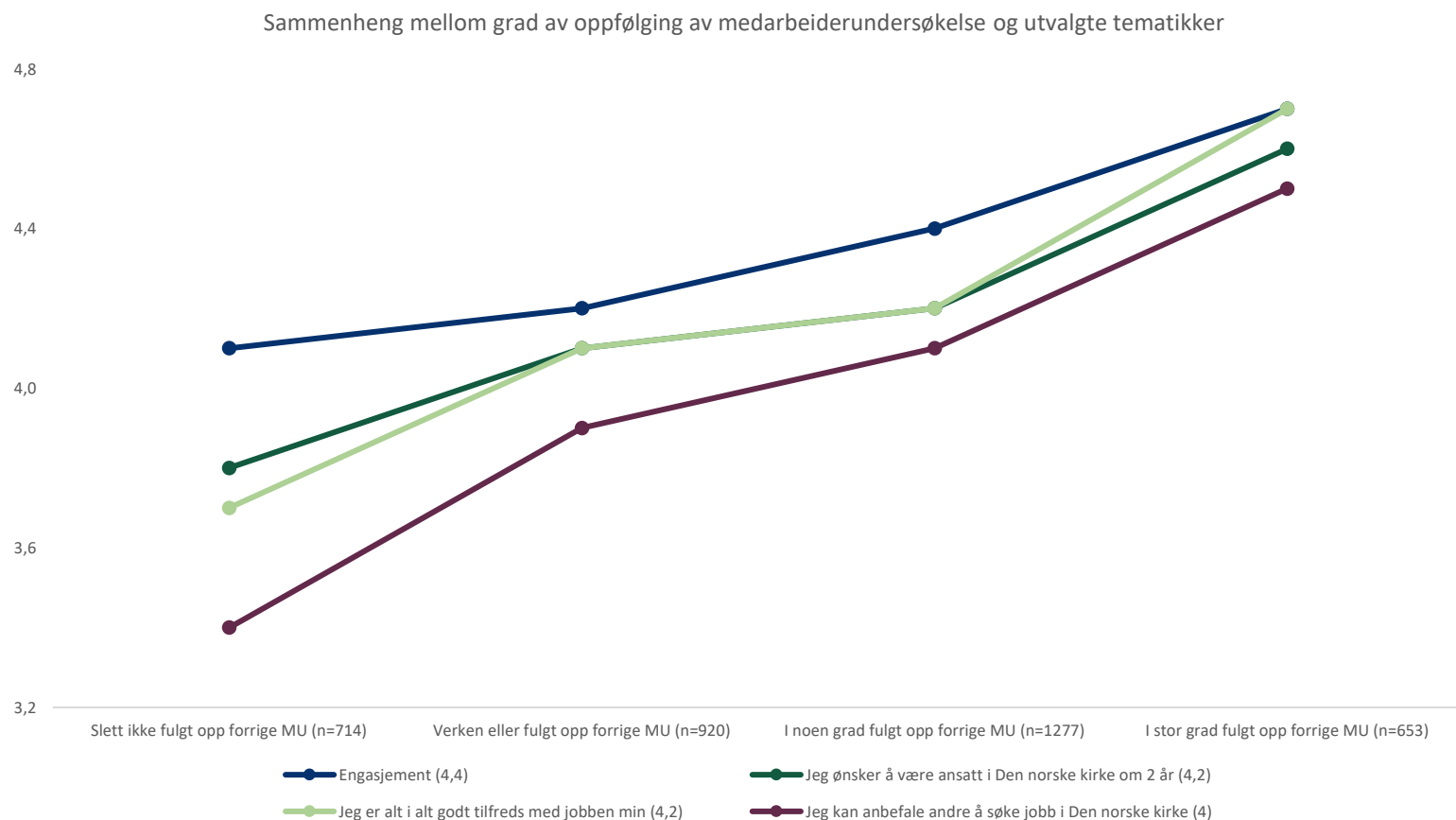


- Blant de som har opplevd uønsket atferd, svarer de aller fleste at de har sagt ifra om dette
 - De fleste oppgir at de har sagt ifra til leder eller leders leder
 - Andelen som varsler til leder og/eller «andre» er noe ned fra 2021 – mens andelen som har varslet til vernetjenesten/tillitsvalgte går noe opp fra 2021
- 14 % svarer at de ikke har sagt ifra

Årsaker til hvorfor man ikke har sagt ifra:

- I undersøkelsen ble de som svarte nei (14 %), spurt om hvorfor de ikke sa ifra
- 4 av 10 (22 stk.) svarte at de trodde ubehagelighetene ved å melde ifra ville blitt for store
- 3 av 10 (17 stk.) svarte at de ikke ønsket å utsette kollegaer for negativ oppmerksomhet
- 1 av 4 (13 stk.) svarte at de var usikre på om det var et kritikkverdige forhold – samme andel svarte også at man har sett at det å melde fra medfører store personlige belastninger for den enkelte

Dess større grad av oppfølging av forrige MU, dess høyere engasjement, tilfredshet, anbefalingsvilje og lavere turnoverintensjon



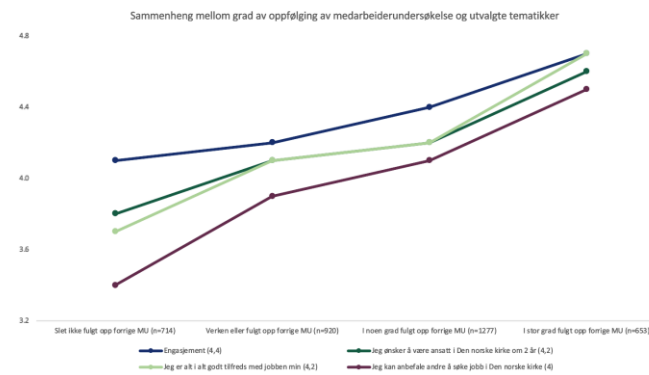
- I grafen til venstre har vi sett på sammenhengen mellom grad av oppfølging av forrige medarbeiderundersøkelse og utvalgte tematikker
- Denne viser at oppfølging av medarbeiderundersøkelsen henger sammen med de ansattes engasjement, tilfredshet, turnoverintensjon og anbefalingsvilje
- I jo større grad man opplever oppfølging, jo mer engasjert, tilfreds, og anbefalingsvillig er man
- Vi ser også at de som har fulgt opp, svarer høyere på spørsmålet om de ønsker å være ansatt om 2 år

Sørg for at undersøkelsen følges opp

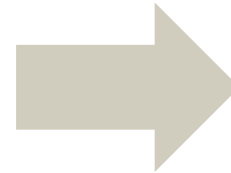
Rapporten alene skaper ingen forbedringer

Utvalgte temaområder: Oppfølging medarbeiderundersøkelse

Dess større grad av oppfølging av forrige MU, dess høyere engasjement, tilfredshet, anbefalingsvilje og lavere turnoverintensjon



- I grafen til venstre har vi sett på sammenhengen mellom grad av oppfølging av forrige medarbeiderundersøkelse og utvalgte tematikker
- Denne viser at oppfølging av medarbeiderundersøkelsen henger sammen med de ansattes engasjement, tilfredshet, turnoverintensjon og anbefalingsvilje
- I jo større grad man opplever oppfølging, jo mer engasjert, tilfreds, og anbefalingsvillig er man
- Vi ser også at de som har fulgt opp, svarer høyere på spørsmålet om de ønsker å være ansatt om 2 år



<https://kirken.no/medarbeiderundersøkelse>

Gå til Ressurside for alle medarbeidere her

Medarbeiderundersøkelsen gjennom fire faser

01 Måling og forberede | 02 Kirkegjen | 03 Resultat, utvikling og tiltak | 04 Oppsummering av tiltak og evaluering

Fase 1 | Fase 2 | Fase 3 | Fase 4

De fire fasene utgjør medarbeiderundersøkelsen som prosessverktøy. Det vil si at kartleggingsfasen - i seg selv - ikke nødvendigvis gir en fasit på hvordan arbeidsmiljøet er. Man må jobbe med den helhetlige prosessen over tid. Husk også at verneombudet på arbeidsplassen skal være involvert i alle faser i arbeidet. [Les mer om verneombudets rolle her](#)

Fase 3: Resultat, utvikling og tiltak


Resultatrapportene blir tilgjengelige 18. desember. Ledere som skal motta rapporter får en e-post

«Verktøykasse» for oppfølgingsarbeidet

- Maler
- Leseveiledning
- Forslag til prosess

Oppfølging av undersøkelsen

Veien fra tall til handling



Utforske og
forstå i
felleskap

Lage
handlingsplan
med tiltak

Iverksette
tiltak (og følge
opp)

Bright
ideas.
Sustainable
change.

RAMBOLL