

Bedre arbejdsmiljø i folkekirken – mere og bedre ledelse er en af løsningerne

Vi skal mobning og krænkelser til livs og selvfølgelig skal man vide, hvem ens leder er

Kirkeministeriets rapport om arbejdsmiljøet i folkekirken viser, at der er meget at tage fat på. At rapporten konkluderer, at der høj jobtilfredshed og mening i arbejdet, bliver nemlig hurtigt overskygget af tal, der afslører mobning og krænkelser.

Med rapporten har vi en grundig kortlægning af arbejdsmiljøet og anbefalinger, vi kan arbejde videre ud fra.

Udfordringerne handler ikke "bare" om præster, kirkefunktionærer eller valgte menighedsrådsmedlemmer. De handler om hele folkekirken, og det er vigtigt, at alle arbejder sammen og tager ansvar. Det er der heldigvis bred enighed om hos biskopperne, Provsteforeningen, de faglige organisationer og os. Vi har altså det bedst tænkelige udgangspunkt for at komme udfordringerne til livs.

Vi står heldigvis ikke på bar bund i forhold til at gøre noget ved de problemer, rapporten beskriver. Sammen med biskopperne har Landsforeningen af Menighedsråd haft en arbejdsgruppe til at gennemgå regler og praksis for aktivt tilsyn. Konklusionen lå klar for få uger siden: At man inden for den eksisterende lovgivning kan og også skal gribe ind, hvis et menighedsrådsmedlem udøver krænkende adfærd eller ikke følger Arbejdstilsynets påbud. Næste skridt er naturligvis at udbrede kendskabet til den mulighed, så den kan bruges i de få tilfælde, hvor det er nødvendigt.

Men én ting er sanktionsmuligheder. Mere vigtigt er det at have fokus på forebyggende indsatser. Her bliver god og tydelig ledelse et omdrejningspunkt. Vi vil derfor relancere "Kodeks for god ledelse i folkekirken" og "Samtaleguide om trivsel og arbejdsmiljø" og igen opfordre vores medlemmer til at tage drøftelsen lokalt både i menighedsrådet og på medarbejdermøder.

Vi skal styrke ledelsen

Rapporten viser, at det for mange ikke er tydeligt, hvem deres nærmeste leder er. Der er også uklarhed om rollefordelingen, og mange oplever, at der ikke bliver taget hånd om konflikter. Det skal der selvfølgelig laves om på.

En af rapportens konklusioner er, at en del af udfordringerne relaterer sig til den særlige ledelsesstruktur i folkekirken.

Det får enkelte stemmer i den offentlige debat til straks at kræve ledelsesansvaret fjernet fra menighedsrådene. At rykke den daglige ledelse længere væk fra de ansatte og i samme ombæring rocke ved folkekirkens demokratiske fundament, er ikke løsningen – og i øvrigt heller ikke en af anbefalingerne i rapporten. Det er professionalisering til gengæld.

Når vi i folkekirken skal professionalisere vores ledelse, skal det ske på alle niveauer. Samtidig skal vi skal arbejde på, at de to ledelsesstrenger i folkekirken får et tættere samspil, og så skal vi have ledelse på dagsordenen i endnu højere grad, end vi har i dag.

Her spiller Landsforeningen af Menighedsråd en afgørende rolle. Uddannelse er en vigtig faktor for at få skabt et grundlag for god ledelse og et godt arbejdsmiljø. Folkekirken er en særlig arbejdsplads, så vi skal styrke og legitimere menighedsrådene til at lede i netop den kontekst.

I Landsforeningen af Menighedsråd har vi allerede lederuddannelser og -kurser på programmet. Vi må arbejde på at sikre at vi har de rigtige uddannelses tilbud, hvordan vi får uddannelserne endnu mere udbredt, og hvordan endnu flere får mulighed for at deltage. Vi skal derfor også opfordre politikkerne til at se på mulighederne for at blive kompenseret for tabt lønindtægt, når man som politisk valgt i sit sogn tager på uddannelse for at løfte ledelsesopgaven.

Vi vil også opfordre til en ændring af menighedsloven, så termen "kontaktperson" ændres til "personaleansvarlig". Justeringen skal tydeliggøre, at det daglige personaleansvar ligger hos det menighedsrådsmedlem, der vælges til denne specifikke rolle.

Man kan få hjælp til ledelsesopgaven

Selvom menighedsrådene har arbejdsgiverrollen, er det ikke ensbetydende med, at de nødvendigvis selv skal stå med alle opgaverne, der følger med personaleledelsen. Det er tilladt at få hjælp for eksempel ved at ansætte en daglig leder, gennem den personalekonsulentordning, som Landsforeningen af Menighedsråd udbyder, og ved at samarbejde med andre menighedsråd om fælles løsninger af opgaver.

Vi kommer til at arbejde politisk med at sikre, at menighedsrådene har de muligheder og løsninger, de har behov for lokalt. Og når der til efteråret er valgt nye menighedsråd, vil vores introkurser få særligt fokus på ledelsesopgaven.