

## Demokrati og trivsel i folkekirken skal være to sider af samme sag

*Af biskop i Haderslev Stift Marianne Christiansen, biskop i Helsingør Stift Peter Birch og næstformand i Landsforeningen af Menighedsråd Inge Kjær Andersen*

Er folkekirken ledet af glade amatører? Det indtryk kan man få, hvis man har fulgt de seneste dages debat på baggrund af en nylig udgivet rapport om arbejdsmiljøet i folkekirken.

Den konkluderer, at der er stor jobtilfredshed i folkekirken og oplevelse af mening i arbejdet. Ud fra rapporten kan man ligefrem sige, at folkekirken har en moderne tilgang til at give plads til medarbejdernes medbestemmelse i arbejdstilrettelæggelsen.

Alligevel er resultaterne i flere medier blevet udlagt, som om folkekirken lider under et forfærdeligt arbejdsmiljø. Det kan vi ikke genkende, og det er langt fra det billede, undersøgelsen tegner.

På trods af overordnede konklusioner om, at medarbejdere i folkekirken føler sig motiverede og vil anbefale arbejdspladsen til andre, vurderer professor Kurt Klaudi Klausen blandt andet i DR, at det står helt galt til med arbejdsmiljøet, og at ingen ønsker at tage ansvar.

Han peger på folkekirkens to-strengende ledelsesstruktur, hvor arbejdsgiveren for de lokalt ansatte er det demokratisk valgte menighedsråd, og ledelsesvejen for præsterne går gennem provst og biskop til Kirkeministeriet. I sin omtale bruger Kurt Klaudi Klausen udtrykket "glade amatører", og det er ikke positivt ment.

Her vil vi minde om, at de tusindvis af lokalt folkevalgte landet over påtager sig et stort ansvar og arbejde med at være folkekirkens demokratiske fundament. Samtidig rummer udtrykket en sandhed, eftersom folkestyre altid består af folkevalgte "amatører", det vil sige mennesker uden bestemte faglige kompetencer, som påtager sig et ansvar.

Det er nu engang den model, vi har valgt, når vi har folkestyre, og i sit demokratiske fundament adskiller folkekirken sig ikke radikalt fra resten af samfundet. Opgaven er at beholde en gennemdemokratisk organisation samtidig med, at vi holder ledelsen professionel for alle ansatte i folkekirken.

Som rapporten viser, er der faktisk meget at glæde sig over i folkekirken, også i arbejdsmiljøet. Den viser desværre også, at folkekirken har en særlig udfordring med mobning, som vi ikke har været gode nok til at forebygge eller håndtere.

Mobning kan have mange årsager, blandt andet uløste konflikter og usikkerhed om roller. Det er en udfordring, som kan opstå på de fleste arbejdspladser – ikke mindst, når meget forskellige mennesker mødes og skal arbejde sammen.

Det har vi som ledere i hver vores roller et ansvar for at modvirke, og det er vi meget bevidste om fra både Landsforeningen og fra biskoppernes side. Blandt andet har vi ifølge undersøgelsen en opgave med at skabe tydelighed om, hvem der er den ansattes nærmeste leder på arbejdspladsen.

Der er allerede sat initiativer i gang, som skal gøre os bedre til at forebygge og håndtere krænkende handlinger i arbejdslivet. Og den nye undersøgelse indeholder fornuftige anbefalinger, der skal omsættes i flere initiativer.

Biskopperne og Landsforeningen af Menighedsråd arbejder tæt sammen om på den ene side at finde den rette balance mellem sanktioner og indgreb fra tilsynet, og på den anden side at bevare og udvikle det

sunde, demokratiske fundament i folkekirken, der i sammenligning med andre arbejdspladser som sagt viser sig ved høj jobtilfredshed og følelse af meningsfuldhed blandt medarbejderne.

Blandt rapportens anbefalinger er øget uddannelse af menighedsråd og mere tydelighed om pligter og muligheder for at gribe ind med sanktioner over for mobbeadfærd. Det bakker vi helt op om.

Der skal også sættes ind på andre måder, og der har biskopperne, Provsteforeningen og Landsforeningen af Menighedsråd forpligtet sig til et tættere fremtidigt samarbejde.

Kompleksiteten i de opgaver, et menighedsråd har ansvar for, er øget betragteligt over de seneste 10 år. Derfor skal vi også finde løsninger på, hvordan vi fastholder et lokalt forankret ansvar med en professionalisering af de opgaver, der hører til ansvaret.

Så ja, folkekirken er fuld af glade "amatører" – vi plejer at kalde dem folkevalgte eller frivillige – og vi arbejder fokuseret på at professionalisere ledelsesopgaven, blandt andet ved at styrke uddannelsen af menighedsråd og vejledningen i ledelsesopgaven.

Ja, selvfølgelig skal vi forebygge og handle på arbejdsmiljø, som tager glæden fra medarbejdere og rådsmedlemmer. Med den grundige, landsdækkende undersøgelse har vi nu et mere klart billede af, hvor og hvordan vi skal sætte ind.

Og nej, løsningen er ikke en ny én-strengt ledelsesstruktur i folkekirken. Vi skal bevare og styrke det frugtbare demokratiske rodnet, som menighedsrådene udgør i folkekirken, der - som navnet antyder - er folkets kirke.