

Ny struktur er ikke vejen til bedre trivsel

Af Anton Pihl, formand for Landsforeningen af Menighedsråd og Inge Kjær Andersen, næstformand for Landsforeningen af Menighedsråd.

”Tag jer nu sammen og få skabt en moderne ledelsesstruktur,” lyder det i debatindlægget ”Lad menighedsrådene fokusere på kirken,” der blev bragt d. 29. januar i Kristeligt Dagblad. Samme budskab kom til udtryk i debatindlægget ”Folkekirken har problemer. Dem kan uddannelse ikke løse,” der blev bragt samme dag. Det ene indlæg er skrevet af et menighedsrådsmedlem og det andet er skrevet af en kommunikationsmedarbejder ansat i en folkekirke.

Begge skribenter henviser til Kirkeministeriets psykosociale arbejdsmiljøundersøgelse, der viser, at der er problemer med mobning og uklar ledelse, men også stor jobtilfredshed i folkekirken og oplevelse af mening i arbejdet.

Det gør selvfølgelig indtryk, når det er folkekirkens egne folkevalgte og ansatte, der kommer med opfordringen til at ændre strukturen.

Anne Sofie Coles, der er skribenten bag det ene debatindlæg, kommer ikke med bud på, hvad der bør ændres ved strukturen. Ann Lisbeth Nielsen, som er skribenten bag det andet indlæg, forestiller sig en struktur med professionelle ansatte for eksempel i provstiet, der kan varetage ansættelser, lønforhandlinger, byggesager og tilsvarende tunge opgaver, så menighedsrådet kan koncentrere sig om kirkelivet.

Måske er en af vores udfordringer i folkekirken, at vi ikke er gode nok til at udbrede kendskabet til de muligheder, der allerede eksisterer – og som faktisk opfylder Ann Lisbeth Nissens ønsker.

For selvom menighedsrådene har arbejdsgiverrollen, er det ikke ensbetydende med, at de nødvendigvis selv skal stå med alle opgaverne, der følger med personaleledelsen. Det er allerede i dag muligt 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 og eventuelt provstiudvalget om fælles løsninger af opgaver.

I Landsforeningen vil vi også fremadrettet arbejde politisk med at sikre, at menighedsrådene har de muligheder og løsninger, de har behov for lokalt. Vi er tilbageholdende med strukturændringer, som tvinges ned over menighedsråd i hele landet. Vi prioriterer fleksibilitet og muligheder for at vælge den løsning, man foretrækker lokalt. Arbejdsmiljøundersøgelsen peger på, at den trestrengede ledelse giver udfordringer, og det skal der tages action på. Men frem for at afskaffe den nuværende ledelsesstruktur, skal de to ledelsesstrenger arbejde tættere sammen, for udfordringerne skal løses i fællesskab. Det er blot ét af de indsatsområder, vi kommer til at arbejde på fremadrettet.

Anne Sofie Coles refererer i sit indlæg til en professor, der har bidraget til debatten om arbejdsmiljøet i folkekirken ved blandt andet at påstå, at ændring af ledelsesorganisationen bliver forhindret, fordi menighedsrådene ikke er interesserede i at afgive magt. Gad vide, om der er belæg for den påstand?

Når vi ikke ønsker en strukturændring i folkekirken, handler det ikke om magtsyge menighedsråd. Det handler helt grundlæggende om, at vi har en folkekirke, som har bred opbakning fra befolkningen. Den er lokalt forankret og bygger på nærdemokrati. Samtidig er den forpligtet på sit evangelisk-lutherske grundlag. Den balance er en del af folkekirkens DNA. Den værner vi om, for den gør, at folkekirken rent faktisk er folkets kirke. Det kan godt være, det kræver en ekstra indsats at arbejde med tostrengt ledelse og skabe godt arbejdsmiljø i fællesskab, men det er folkekirkens parter heldigvis alle sammen parate til.