

Notat



Dato: 3. september 2008

Dokument nr. 381403

Kirkeministeriet  
3. Kontor  
Sagsbehandler  
Rasmus P. Larsen

## **Samråd i Folketingets Kirkeudvalg, vedr. KIU alm. del, Spørgsmål A**

Spørgsmål A lyder således:

”Ministeren bedes i et kommende samråd redegøre for omfanget af samarbejdsproblemer i folkekirken mellem præst, menighedsråd og kirkefunktionærer.”

Jeg kan oplyse, at Kirkeministeriet ikke fører statistik over antallet af henvendelser om sager vedr. samarbejdsproblemer.

En søgning i ministeriets ESDH-system tyder dog på, at der i perioden 2000-2007 blev behandlet i gennemsnit 10 sager årligt, hvor ordet ”samarbejds-vanskeligheder” indgik i sagens dokumenter.

Jeg mener ikke, at dette gennemsnitlige antal sager er problematisk i betragtning af, at de folkekirkelige arbejdspladser i de godt 2.000 sogne for tiden omfatter ca. 17.000 folkevalgte menighedsrådsmedlemmer og beskæftiger ca. 2.000 præster, og mere end 25.000 fastansatte kirkefunktionærer.

Det er ministeriets fornemmelse, at de fleste sager, hvor der lokalt opstår samarbejdsproblemer, også løses lokalt. Det kan f.eks. ske ved at et menighedsråd udsteder en tjenestlig befaling til kirkefunktionæren, eller i forbindelse med at provsten/biskoppen varetager tilsynet med præsterne.

I disse situationer indbringes sagen ikke for ministeriet.

Såfremt en sag indbringes for ministeriet, har samarbejdsvanskelighederne ofte bestået i længere tid uden at kunne løses lokalt. Kirkeministeriet får i praksis oftest kendskab til sådanne sager, hvis en præst eller kirkefunktionær indstilles til afsked pga. samarbejdsvanskeligheder, og/eller ved at sagen omtales i pressen.

Sager om samarbejdsvanskeligheder i folkekirken er som regel ’godt stof’, især i lokalpressen.

I mit svar på samrådsspørgsmål B vil jeg komme ind på, hvilke initiativer der er taget for at forbedre samarbejdet og arbejdsmiljøet i folkekirken.

### **Til ministerens baggrundsorientering:**

#### **Rapporten om psykosocialt arbejdsmiljø i folkekirken**

I afsnit 12.1 i rapporten om psykosocialt arbejdsmiljø i folkekirken behandles data fra de 340 svar der indkom fra 500 udspurgte menighedsråd. Det anføres herunder bl.a.:



”Tabel 12.1 viser, at menighedsrådene svarer fra neutralt til stærkt positivt på samtlige spørgsmål, der er stillet. [...] En klar majoritet af menighedsrådene finder samarbejdet med personalet om arbejdets udførelse tilfredsstillende, og tilsvarende anføres, at også personalet vurderer samarbejdet med menighedsrådet om arbejdets udførelse som tilfredsstillende. De negative svar vedrørende samarbejde og kompetence er på alle områder meget få.”

Dette positive billede er imidlertid ikke entydigt. Således fremgår det af rapportens afsnit 12.2, at

” Tabel 12.2 viser, at ca. en fjerdedel af menighedsrådene har kendskab til, at der i det kirkelige personale er uoverensstemmelser mellem enkeltpersoner eller personalegrupper, ca. en femtedel har kendskab til, at der er uoverensstemmelser mellem menighedsrådet eller enkelte medlemmer af dette og enkeltpersoner eller personalegrupper blandt de ansatte. Næsten 30% af menighedsrådene er inddraget i konflikter mellem ansatte ved kirken, og ca. en femtedel af menighedsrådene er inddraget i konflikter med ansatte i kirken. To tredjedele af menighedsrådene har taget initiativ til at forebygge konflikter. Næsten 90% af menighedsrådene mener at have taget initiativ til at fremme et godt arbejdsmiljø for det kirkelige personale. Mellem en fjerdedel og en femtedel af menighedsrådene mener, at der er arbejdsrelaterede konflikter.”

Det skal understreges, at der ikke entydigt kan sættes lighedstegn mellem antallet af ”uoverensstemmelser”, jf. rapportens afsnit 12.2, og antallet af sager om samarbejdsvanskeligheder, der er eller vil blive indbragt for ministeriet.

I rapportens afsnit 12.3 anføres da også, at

”Der er en interessant diskrepans imellem svarene i Tabel 12.1 og i Tabel 12.2, idet menighedsrådene har et meget positivt syn på deres personales kompetence og evne til at udføre arbejdet, men samtidig må man konstatere, at der synes at være en uoverensstemmelser og konflikter i op mod hvert fjerde sogn. Menighedsrådene synes at have stor vilje til at fremme arbejdsmiljøet. [...] For alle svar gælder, at der er overensstemmelse mellem menighedsrådenes opfattelse af arbejdsmiljøproblemerne og svarprofilen blandt ansatte. På lignende måde, som ovenfor beskrevet, er der foretaget en analyse mellem menighedsråd, som mener, at de er inddraget i konflikter mellem ansatte ved kirken versus menighedsråd, hvor dette ikke er tilfældet. De signifikante forskelle er vist i Tabel 12.3.2, og her ses også relativt små, men dog klare forskelle.”

I rapportens afsnit 13.2 fremsættes følgende forslag til initiativer, der antages at kunne afhjælpe psykiske arbejdsmiljøproblemer i folkekirken:

”**1. Forbedre supervisionen:** Eksempelvis overfor yngre eller nyansatte medarbejdere ved at indføre tutorordninger. Undersøgelsen tyder på,



at der for alle personalekategorier i Folkekirken kan være behov for en tættere supervision og en mere synlig ledelse.

**2. Forbedre efteruddannelsen:** Eksempelvis for yngre medarbejdere, som føler sig usikre i deres professionelle rolle og for mere modne medarbejdere, som har brug for mere kompetence.

**3. Forbedre det kollegiale samarbejde:** Eksempelvis således at de som tilhører den store gruppe, der anfører at føle sig ensomme i arbejdet får lettere ved at opbygge et fagligt baseret netværk; typisk den, der er alene om at varetage et særligt arbejde i sognet.

**4. Forslag til strukturændringer:** Eksempelvis i sogne, hvor der kan konstateres et misforhold mellem arbejdsbelastningerne og antallet af ansatte, tyder undersøgelsen på, at der må være et behov for at rationalisere arbejdsgange, reducere arbejdsmængden eller omfordele arbejdet mellem sogne med større og mindre arbejdsbelastning. I sogne hvor der er en høj urbaniseringsgrad, synes dette behov særlig stort. For gruppen af præster så stort at der subsidiært kan blive behov for nyansættelser.

Det fremgår af spørgeskemaundersøgelsen, at de fleste menighedsråd allerede viser betydelig interesse for at imødegå konflikter og stressproblemer blandt de ansatte i deres respektive sogne. I praksis bliver det ikke nogen umiddelbar let opgave at iværksætte en forebyggelse af psykiske arbejdsmiljøproblemer, blandt andet fordi så mange faktorer er med til at bestemme vores psykiske velfindende. At Folkekirken består af så mange relativt mindre og små arbejdspladser gør ikke opgaven lettere. Hvordan og i hvilken udstrækning man skal sætte ind med en forebyggelse kræver et større detailkendskab til strukturen i Folkekirken og i hvert fald et bedre kendskab til deforskellige typer af sogne end vi i øjeblikket sidder inde med på AMK, BBH. Vi mener, at denne rapport ved at pege på nogle konkrete arbejdsmiljøproblemer blandt de ansatte i Folkekirken vil kunne tjene som en blandt flere mulige inspirationskilder til en målrettet forebyggelsesindsats af psykiske arbejdsmiljøproblemer blandt ansatte i Folkekirken.”

### **Smiley-søgning fra Arbejdstilsynets hjemmeside**

På Arbejdstilsynets hjemmeside kan man finde en oversigt over tilsynets smiley-ordning. Ordningen omfatter 4 forskellige smileys:

**Grøn krone-smiley** (en virksomhed yder en særlig stor indsats for arbejdsmiljøet, og at virksomheden har opnået et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat)

**Grøn smiley** (en virksomhed lever op til kravene i loven om arbejdsmiljø)

**Gul smiley** (en virksomhed har et eller flere problemer med arbejdsmiljøet. Det vil sige, at virksomheden enten har fået et straks påbud, eller et påbud med frist), samt



**Rød smiley** (en virksomhed har et eller flere alvorlige problemer med arbejdsmiljøet. Det vil sige, at virksomheden enten har fået et forbud eller har haft problemer, som har udløst et rådgivningspåbud).

Kirkeministeriet har den 2. september 2008 lavet en smiley-søgning på Arbejdstilsynets hjemmeside blandt alle virksomheder i branchen ”Religiøse institutioner og foreninger”. Søgningen resulterede i 8.027 virksomheder, herunder virksomheder udenfor folkekirken. Blandt disse var smileyfordelingen således:

Fordeling af smileyer blandt 8.027 virksomheder i branchen ”Religiøse institutioner og foreninger”	
Grøn krone smiley	<b>0</b>
Grøn smiley	<b>97</b>
Gul smiley	<b>178</b>
Rød smiley	<b>5</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Blågårdens Sogn, Københavns Stift</li> <li>• Fjelstrup sognekirke, Haderslev Stift</li> <li>• Kirkekontoret, Voerslunde Kirke, Give</li> <li>• Selde Kirke, Viborg Stift</li> <li>• Strynø Kirke, Fyens Stift</li> </ul>
Ingen smiley	<b>7.747</b> Virksomhederne er enten ikke screenet, eller screenet inden 1. april 2007

**Bilag til ministerens orientering:**

Der vedlægges en kopi af rapporten om psykosocialt arbejdsmiljø i folkekirken til ministerens orientering.