

---

## Kyrkomötet Tillsyns- och uppdragsutskottets betänkande 2015:9

### Medarbetarundersökning

---

#### Sammanfattning

I detta betänkande behandlas motion 2015:35 med förslag att uppdra till kyrkostyrelsen dels att genomföra en undersökning av hur Svenska kyrkans präster och kyrkoherdar ser på sin arbetsmiljö och sina karriärmöjligheter beroende på fromhetsinriktning, dels att ta fram en modell för hur denna undersökning och kartläggning skulle kunna gå till. Utskottet anser att det inte är en uppgift för kyrkostyrelsen att genomföra generella medarbetarundersökningar exempelvis rörande arbetsmiljö och karriärmöjligheter. Det är den lokala arbetsgivaren som har ansvar för arbetsmiljön och därmed vid behov ska vidta åtgärder för att förbättra denna. Utskottet föreslår därför att kyrkomötet avslår motionen.

Till betänkandet finns en särskild mening.

#### Utskottets förslag till kyrkomötesbeslut

1. Kyrkomötet beslutar att avslå motion 2015:35, punkt 1.
2. Kyrkomötet beslutar att avslå motion 2015:35, punkt 2.

#### Motionens förslag

##### **Motion 2015:35 av Aron Emilsson och Julia Kronlid, Medarbetarundersökning**

1. Kyrkomötet beslutar att uppdra till kyrkostyrelsen att genomföra en undersökning av hur Svenska kyrkans präster och kyrkoherdar ser på sin arbetsmiljö och karriärmöjligheter beroende på fromhetsinriktning.
2. Kyrkomötet beslutar att uppdra till kyrkostyrelsen att ta fram en modell för hur denna undersökning och kartläggning skulle kunna gå till, med intentionen i motionens motivtext.

#### Bakgrund

Enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) åligger det en arbetsgivare att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Vidare har arbetsgivaren skyldighet att systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten samt att anpassa arbetsförhållanden till människors olika förutsättningar. För präster och andra anställda i församlingar och pastorat är det kyrkorådet i egenskap av styrelse (4 kap. 1 § i kyrkoordningen) som är arbetsgivare och har arbetsmiljöansvaret.

Som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet genomför många arbetsgivare psykosociala undersökningar som speglar hur de anställdas arbetsmiljö ser ut på lokal nivå dvs. i församlingen eller pastoratet.

Inom ramen för sitt tillsynsansvar och uppdraget som *pastor pastorum* har flera biskopar bett prästerna i sitt stift att beskriva sin situation, beskrivningar som kan inkludera såväl arbetsmiljö som uppfattade karriärmöjligheter.

Arbetsmiljön i Svenska kyrkan har även blivit föremål för övergripande undersökningar av bland annat Arbetsmiljöverket och Saco, Sveriges akademikers centralorganisation.

Den senaste större tillsynen av Svenska kyrkan från Arbetsmiljöverket gjordes 2007 och utmynnade i Arbetsmiljöverkets Rapport 2007:3. Tillsynens syfte var att få igång ett väl fungerande förebyggande arbetsmiljöarbete inom Svenska kyrkan och med det minska de akuta insatserna från Arbetsmiljöverket. Enligt rapporten fanns vissa problem som kännetecknade arbetsmiljön inom Svenska kyrkan. Många av dessa menade Arbetsmiljöverket att man kunde komma tillrätta med, men det förutsatte ett aktivt lokalt arbetsmiljöarbete. En rad strukturella orsaker till arbetsmiljöproblemen man fann handlade om otydlighet i organisationsstrukturen, t.ex. otydligt ledarskap och ansvarsfördelning, ett stort antal förtroendevalda, bristande kunskaper i bland annat arbetsmiljö och arbetsledning, små organisatoriska enheter med sina begränsningar.

Den undersökning som Saco gjorde 2009, *Hälsa och arbete*, visade inom Svenska kyrkan en anmärkningsvärt hög andel långtidssjukskrivna på grund av utmattingssyndrom, depression eller stress. Det fanns dock en viss osäkerhet kring de uppmätta värdena på grund av att kyrkan är en förhållandevis liten sektor med relativt få anställda, och det kunde inte uteslutas att den faktiska andelen långtidssjukskrivna låg på samma nivå som för den offentliga sektorn.

Arbetsmiljöverkets tillsyn och Sacos undersökning omfattade arbetsmiljön i stort och alltså inte enbart prästerna. Några reflektioner utifrån de medverkandes fromhetsinriktning återfinns inte i rapporterna.

I rapporten *Kyrkan är nog en lite speciell arbetsplats* redovisades 2013 ett forskningsprojekt som undersökt arbetsmiljön inom Svenska kyrkan och tre andra kristna samfund. Projektet utgick från Universitetssjukhuset i Örebro och omfattade samtliga anställda inom samfunden i fyra län i Mellansverige. En slutsats av undersökningen var att långtidssjukfrånvaron inom samfunden inte skiljer sig från sjukfrånvaron hos andra i arbetskraften i övriga samhället. Undersökningen visade också att det finns en relativt stor grupp av samfundsanställda som upplever att det finns en skillnad mellan dem och deras församling på skalan teologiskt liberal/konservativ. Dessa har mycket större risk att uppleva en dålig arbetsmiljö än andra anställda och riskerar längre sjukskrivningsperioder.

Kyrkomötet avlog 2003 en motion 2003:80 om att utreda eventuell förekomst av diskriminering av erkända inomkyrkliga fromhetsriktningar (TU 2003:16). Som bakgrund till beslutet fanns en redogörelse för åtgärder som hade vidtagits med anledning av 2001 års kyrkomötes bifall till Ekumenikutskottets betänkande 2001:6 *Minoriteternas fortsatta ställning i Svenska kyrkan*. Åtgärderna bestod i huvudsak av samtal och dialoggrupper.

**Utskottets förslag:** Kyrkomötet beslutar att avslå motion 2015:35.

Utskottet anser att det inte är en uppgift för kyrkostyrelsen att genomföra generella medarbetarundersökningar för att besvara specifika frågor, exempelvis hur präster i Svenska kyrkan uppfattar sina karriärmöjligheter.

Det är utskottets mening att alla nivåer inom Svenska kyrkan ska verka för en god arbetsmiljö för samtliga medarbetare, oavsett deras fromhetsinriktning. Arbetsmiljöansvaret finns dock i sin helhet hos den lokala arbetsgivaren och det är inte möjligt för någon annan än arbetsgivaren att vidta konkreta åtgärder för att förbättra arbetsmiljön på en arbetsplats.

Utskottet anser även att en generell medarbetarundersökning av det slag som föreslås i motionen, för det fall den skulle påvisa ett negativt resultat vad gäller arbetsmiljön, inte har förutsättningar att leda till åtgärder på de enskilda arbetsplatserna. Mot bakgrund av detta anser utskottet att motionen ska avslås.

Uppsala den 24 september 2015

På Tillsyns- och uppdragsutskottets vägnar

*Britas Lennart Eriksson, ordförande*

*Anna Tronêt, sekreterare*

*Beslutande:* Britas Lennart Eriksson, ordförande, Inger Wahlman, Roine Olsson, Catharina Erdtman, Lars Risberg, Britt-Marie Danestig, Hans-Olof Andrén, Emma Hedlundh, Mattias Rosenquist, Ingrid Borgström, Anna Ekström, Anna-Lena Carlsson, Lisbeth Göranson, Anders Novak och Britta Broman.

*Övriga närvarande vid beslutstillfället:* Johanna Andersson, Kent Karlsson, Helena Nordvall, Ingegerd Flock Andersson, Kerstin Rossipal, Ann-Christin Alexius, Helena Elmqvist och Satu Rekola.

Biskop Eva Brunne har deltagit i utskottets överläggningar.

### Särskild mening

Jag instämmer i motionens intentioner och mening och anser att den borde ha bifallits. Naturligtvis är arbetsmiljöfrågor ofta en stiftsfråga eller framför allt en lokal pastoral fråga. Samtidigt är frågan och oron över arbetsmiljö och karriärmöjligheter beroende på t.ex. fromhetsinriktning ett nationellt problem i vår samtid. Även om kyrkostyrelsen inte skulle hålla i alla delar av en sådan undersökning, är det viktigt att den nationella nivån initierar en undersökning och en modell för detta arbete.

*Helena Elmqvist*