

§ 33 Medarbetarundersökning

DAN SARKAR:

Ordförande! Vi kunde i Kyrkans tidning i veckan läsa att det var politiskt självmord att stödja en motion från Sverigedemokraterna. Eftersom jag inte är politiker tar jag på mig det här uppdraget. Jag vill yrka bifall till motion 2015:35.

För en vecka sedan bjöd jag och en prästvigningsskamrat sedan 20 år tillbaka in kollegor, män och kvinnor, från båda sidorna av Skåne-Smålandsgränsen och också från Blekinge till samtal om Svenska kyrkans identitet i den här tiden när så mycket förändras. Det är ekonomin som förändras, det är teologin som förändras, det är handboken som förändras, det är kulturer som förändras och så vidare. Vad är den svenskkyrkliga identiteten och vad är det som är omistligt i denna. Ett 20-tal personer har hörsammat den här kallelsen. De kommer inte i tjänsten utan kommer helt på egen bekostnad. De betalar resa och mat och tar en ledig dag för det här. Det de berättar om är att det finns en rädsla hos dem, en rädsla för att arbeta och bygga församling på det sätt som de tror på. Det finns en oro hos dem att Svenska kyrkan ska bli någonting annat än det som hon var när de prästvigdes. Det här är en lokal fråga, så som utskottet påpekar, men det är också någonting mer än det. Detta är en episkopal fråga. Det har med omsorg om medarbetarna att göra, men det är också någonting ännu större. Det är ett ansvar som till dels faller på kyrkomötet, för kyrkomötets beslut påverkar.

Därför vill jag påminna om att Läronämnden i sitt yttrande 2015:13 över Tillsyns- och uppdragsutskottets betänkande 2015:11 säger: ”Det är Svenska kyrkan som kallar och viger till uppdrag inom kyrkans vinningstjänst. Kyrkan måste därför alltid ta ansvar för utredning eller dokumentation av sådant som ingår i kyrkans tillsynsansvar. Det är angeläget att denna grundsyn uttrycks i kyrkoordningen och kyrkans handlande.” Alltså har kyrkan alltid ett ansvar för utredning eller dokumentation av sådant som ingår.

Det här ingår. Detta är någonting som är viktigt att veta, hur våra medarbetare mår, hur de fungerar i sina tjänster. Det är något episkopalt. Det är någonting också för kyrkostyrelsen att ta tag i.

Bifall till motion 2015:35.

ARON EMILSSON:

Ordförande! Tack för pragmatism och ett gott anförande, Dan Sarkar. Jag inleder med att yrka bifall till motion 2015:35 angående medarbetarundersökningen och därmed avslag på utskottets förslag till beslut. Det har sin grund i både det faktum att den här motionen är av vikt och pekar på ett reellt problem och att utskottet missbedömer frågans dignitet och karaktär. Bakgrundsbeskrivningen till förslagen i motionen och vilken problematik de kretsar kring kan vi alla läsa i handlingarna. Det tänkte jag därför inte beröra närmare. Dessutom tror jag de flesta med närmare kontakt med vår kyrka kan känna igen sig i frågeställningarna.

Däremot vill jag lyfta ut några delar och sätta dem i relation till utskottets yttrande. Vi anför i motionen att vi nås av vittnesbörd från präster och andra medarbetare om, att man som präst eller annan församlingsvårdande medarbetare i vår kyrka kan uppleva en kollision mellan å ena sidan sin ambition och övertygelse att stå upp för en ofta klassisk tro och evangelisation och å andra sidan ledarskapet i kyrkan som allt mer vill anpassa kyrkan efter samhällsutveckling och gängse godkända åsikter i den berömda åsiktskorridoren. Det är inte okej att präster eller andra medarbetare stundtals upplever en sådan press, en sådan klyfta, att man närmast kan

känna sig utsatt för mobbing om man inte anpassar sig till rådande godkända mening i ofta teologiskt känsliga frågor.

Det är inga teoretiskt utmejslade funderingar som ligger till grund för den här motionen. Det handlar inte i första hand om vad man kanske skulle kunna kalla stockkonservativa svartrockar utan goda herdar med god förankring men vandrande i den klassiska fromhetsinriktning som var gängse till ganska nyligen. En bred folkkyrka har vi varit inne på. En bred folkkyrka månar om de sina, den verkar i tiden men har respekt för sin tro och tradition. Utskottet menar att det inte ligger på kyrkostyrelsens bord att sätta en medarbetarundersökning enligt de här intentionerna, även om man får stor handlingsfrihet att utforma en lämplig modell för det, och att det är en lokal fråga. Här verkar det brista i förståelse, som jag ser det. Jag är medveten om att vi från nationell nivå inte i detalj kan styra hur församlingen ska hantera detta dilemma, men utifrån kartläggning kan förtroendevalda på alla nivåer hantera detta. Vi kan få en bild av hur situationen ser ut för kyrkoherdar och andra präster och därifrån få en bättre förutsättning att kunna vägledas och utforma strategier för att de politiska ledningarna och de förtroendevalda ska ha en bättre förståelse, en bättre dialog och en bättre hänsyn. Det krockar inte med det lokala arbetsmiljöarbetet. Vi har noga lyssnat in synpunkter från kyrkoherdar som menar, att detta är en viktig fråga att ta ett nationellt tag om och att det viktiga är att det finns en tanke och en strategi med förslaget. Det finns och det är noga balanserat, skulle jag också vilja påstå. Det enda som saknas är uppenbarligen handlingskraft. Negligerar vi problemet på nationell nivå negligerar vi också vår kyrkas sammanhållning. Det är inte hållbart.

Åter igen, bifall till motionen. Tack.

STEFAN ARO:

Ordförande! Det finns ett ord i motion 2015:35 som jag känner stark sympati för. Det är ordet fromhetsinriktningar. Sådana finns ju i vår kyrka, inomkyrkliga väckelserörelser, missionsrörelser, lekmanarörelser. De bärs upp av människor, medlemmar av Svenska kyrkan. Ofta när vi tänker Svenska kyrkan och när vi debatterar här har vi vår egen horisont för ögonen. Vi lyfter fram exempel från vår egen lokala församlingserfarenhet och det är ju bra. Det är den vi känner till bäst. Men landskapet i Sverige och Svenska kyrkan ser olika ut. Behoven är olika. Jag vill lyfta ett.

I vår kyrka talar man inte bara svenska. Det firas gudstjänster på finska, samiska, meänkieli, teckenspråk. Vi har arbete bland romer, bland resande och så vidare. Många gånger har de inomkyrkliga väckelserörelserna tillfört Svenska kyrkan väldigt mycket kompetens. En sådan kompetens är den språkliga. Man har fostrat präster, diakoner och frivilliga. Man har fyllt kyrkorna och kyrkbänkarna med bedjande människor som ser den lokala gudstjänsten som viktig. Jag tror att det finns ett värde i att fundera kring detta. Hur kan vi i framtiden förse vår kyrka med denna språkliga kompetens? Det börjar se ganska skralt ut på en del håll. I Sverige finns ungefär mellan 50 000 och 70 000 som talar meänkieli, ungefär 20 000 till 23 000 som talar samiska och mellan 200 000 och 250 000 sverigefinnar. Hur ska vi framöver rekrytera kunniga, kompetenta människor till olika tjänster? Jag understryker att alla som talar dessa språk inte har väckelserörelsebakgrund, men många har det. Det är därför viktigt att undersöka frågan varifrån alla dessa som har eller har haft kyrklig tjänst kommer. Finns det någon koppling till inomkyrkliga rörelser och till minoritetsspråk? Tack.

JERRY ADBO:

Ordförande! Det är med spänning jag följer även denna debatt. Jag här läst motionen 2015:35 och tycker det är intressant, eftersom man pekar på vissa frågeställningar som ju har debatterats väldigt hårt. Man pekar på vissa områden i motionen som signalerar, att det just är i de här frågorna man vill ha fri tolkningsrätt eller tolkningsföreträde.

Vad är då det för frågor? Jo, det handlar om synen på kvinnliga präster, samkönade äktenskap som vi nyss avhandlat, vigselrätten, att medverka i prideparader etc. Detta signalerar lite grand vilken inställning och vilken syn man har på just de här frågorna, menar jag. Man kritiserar till exempel det politiska ledarskapet, men vi är ju förtroendevalda. Politik handlar om att utbyta meningar, idéer. Ska vi inte få göra det för att alla ska ha en fri tolkning och sedan omsätta denna fria tolkning i handling, med risk för att just diskriminera andra personer, såväl anställda som förtroendevalda och andra medverkande i församlingslivet? Detta är ju i så fall ett arbetsmiljöproblem om något.

Jag tycker att vi har en bra ordning i vårt land när de gäller att hantera arbetsmiljöfrågor lokalt på arbetsplatserna och den ordningen bör vi upprätthålla. Det är en viktig del i den svenska modellen, en partssamverkan mellan fackliga organisationer och arbetsgivare. Jag menar att Svenska kyrkan faktiskt tar sitt arbetsgivaransvar, men vi står för stora utmaningar på vissa håll. Jag vänder mig starkt mot när man skriver, att ”det är beklagligt att präster och/eller kyrkoherdar i sådana situationer kan uppleva en press och respektlöshet och till och med känna sig utsatta för mobbning om de inte anpassar sig till rådande tidsanda”. Man skriver vidare ”men hindras för att medarbetare eller förtroendevalda vill inta en försiktigare hållning och kanske gör en annan tolkning av hur den kristna identiteten ska förmedlas”. Här pratar man alltså om klassiskt kristna och ställer det i kontrast mot de liberala kristna.

Visst är det väl fascinerande att i den här typen av motioner och debatter det alltid är de förtryckande som ska skyddas, att det är de förtryckande som anses ha en dålig arbetsmiljö. Det är ju löjeväckande och visar absolut tydligt på Sverigedemokraternas syn på människan.

ARON EMILSSON (REPLIK):

Ordförande! Jag vet inte i vilken ände man ska börja egentligen. De förtryckande? Ska vi komma hem till många av våra församlingar, där det kanske är den rådande meningen att man har en mer traditionell fromhetsinriktning eller konservativ utgångspunkt, och säga att detta är ett lokalt arbetsmiljöproblem men eftersom vi alla är överens vill vi inte heller ta ett nationellt grepp om det, när det är den nationella nivån man upplever att man inte är i samklang med eller får gehör från.

Att detta skulle vara en motion som riktar in sig på att man inte kan respektera kvinnliga präster och så vidare, som framgick här i anförandet, är ju totalt snömos. Det är inte vad det handlar om. Jag vill påpeka igen: Läs motionen åter igen då. Där kan man tydligt se motionens intentioner och vikten av den här frågan nationellt, inte lokalt.

JERRY ADBO (REPLIK):

Vi är inne på detta med tolkning i Svenska kyrkan och den bör vi alltid ha. Det går att tolka den här motionen och jag tycker jag är ganska duktig på att tolka och läsa mellan raderna. För vad är det som utgör ett arbetsmiljöproblem när en präst till exempel inte tillåts ha en väldigt snäv syn på låt oss säga kvinnliga präster, en syn

som vi vet tyvärr förekommer på sina håll i vår fantastiska kyrka i övrigt, den synen som faktiskt i sig riskerar att utgöra diskriminering och förtrycka just kvinnorna som innehar ett prästämbete? Er motion är väldigt tydlig och jag kan inte förstå hur ni kan skriva en motion som går ut på att skydda just de förtryckande.

ARON EMILSSON (REPLIK):

Ordförande! Åter igen, ska vi kalla alla våra präster och kyrkoherdar och församlingsvårdande personal och församlingsgemenskaper ute i landet som har en alternativ syn till den Jerry har som förtryckande? Det är ju anmärkningsvärt. Det är anmärkningsvärt. Där tycker jag det krävs en ursäkt till alla dem som har den alternativa uppfattningen. Och det handlar inte om kvinnoprästfrågan. Läs motionen igen. Här listas ett antal exempel på vad som har varit kontroversiella, svåra frågor under en lång period, men det är inte sedan vad att-satserna utmynnar i och det är inte förslag till beslut. Man måste förstå en bakgrund, man måste förstå en homiletik, man måste kunna läsa en motion bredare och se att-satserna och förslaget till beslut på ett nationellt plan. Tack.

JERRY ADBO (REPLIK):

Ja, det är klart. Homiletik är naturligtvis väldigt viktigt. Tolkning är bra för övrigt. Men, Aron, om du menar att bara för att vi har olika uppfattning i olika saker – för det är det som du beskriver här, det är därför du vill genomföra en medarbetarundersökning – ja, då kommer du och jag att ha en ganska gräslig arbetsmiljö här, ett arbetsmiljöproblem. Tack ska ni ha.

JOHANNA ANDERSSON:

Jag talar för utskottet.

I utskottet diskuterade vi ganska krasst och tekniskt om motion 2015:35. Vi resonerade som så, att medarbetarenkäter kan vara ett utmärkt bra sätt att kartlägga anställdas arbetsmiljö och hur anställda ser på sin framtida arbetssituation. Men, det är den lokala arbetsgivaren som har ansvaret för arbetsmiljön. Det är därför den lokala arbetsledaren som har ansvaret att avsätta resurser för åtgärder, om det kommer fram sådant i en medarbetarenkät som visar att vi här måste sätta in någonting om det finns problem, eller det som man brukar kalla utvecklingsområden när man håller på med enkäter.

Därför menar vi i utskottet att det är den lokala arbetsgivaren som måste fatta beslut och genomföra och avsätta resurser till sådana här arbetsmiljökartläggningar eller medarbetarenkäter. Kyrkostyrelsen kan naturligtvis göra detta över kyrkokansliet där man är arbetsgivare men inte ute i de enskilda lokala församlingarna.

Med det sagt yrkar jag bifall till utskottets förslag.

Beslut i ärendet återfinns i kyrkomötets protokoll, § 87.