**Opsummering fra debatmøde 30. januar 2023 om arbejdsmiljø og ledelse i Folkekirken**

Problemerne med styring og ledelsesforhold i Folkekirken har været kendt i mange år, og er ofte blevet henført til, at der i Folketinget og inden for Folkekirken aldrig er blevet opnået enighed om en egentlig ”styrelseslov” (se tekstrammen). I de seneste år er der i den brede offentlighed blevet større opmærksomhed på, at folkekirken tilsyneladende også har et problematisk arbejdsmiljø med markant mere udbredt oplevelse af mobning. Noget der meget vel kan hænge sammen med en udpræget ”solistkultur”, en uklar ledelsesstruktur og en tendens til at tale om tilsyn i stedet for om ledelse.

***Grundloven §66: ”Folkekirkens forfatning ordnes ved lov.”
Kommentar \*)***

*Denne bestemmelse stammer tilbage fra den første grundlov i 1849, men er aldrig blevet ført ud i livet. Tanken var, at folkekirken skulle have en mere selvstændig rolle i forhold til staten. Men man er aldrig blevet enige om en egentlig kirkeforfatning. I stedet er der vedtaget love, der giver folkekirkens medlemmer indflydelse på kirkens styre, især på lokalt plan gennem menighedsråd. Der er også lovgivning om, hvordan præster ansættes, hvordan biskopper vælges, om brugen af kirkerne og om folkekirkens økonomi. Men mange spørgsmål om kirken afgøres af kirkeministeren.*

*---------*

*\*) Min Grundlov, Folketinget - se:* [*https://www.ft.dk/-/media/sites/ft/pdf/publikationer/grundloven/min-grundlov\_web.ashx*](https://www.ft.dk/-/media/sites/ft/pdf/publikationer/grundloven/min-grundlov_web.ashx)

Det var baggrunden for, at Forum for Fremtidens Offentlige Styring og Ledelse afholdt debatmødet den 30. januar med følgende hovedspørgsmål:

* Hvori består kirkens særlige arbejdsmiljø- og ledelsesudfordringer – og hvad kan der gøres ved det?
* Hvilke tiltag til forbedring kan ske inden for rammerne af den nuværende ansvarsfordeling særligt mellem menighedsråd og præst/provst/stift?
* Er dybtgående ændringer i ansvarsfordelingen nødvendige, hvis ledelse og arbejdsmiljø skal opleves tilfredsstillende?

De forskellige meninger om disse spørgsmål lå på mødet i et spænd mellem to yderpunkter:

1. Der er behov for dybtgående ændringer for at skabe ét sammenhængende ledelsessystem med klar ansvars- og magtfordeling i retning af det, som gælder i det offentlige forvaltningssystem.

Udfordringen består i, at folkekirkens ledelsesstuktur bunder i en historisk fremvokset fragmenteret organisering, med en uklar ledelsesmæssig ansvarsfordeling, en udbredt ”solistkultur” med risiko for privatisering af problemer på de folkekirkelige arbejdspladser. Kombinationen af solistkultur og manglende fælles handlekraft ses som kernen i problemet. Den samlet set netværksprægede og ledelsessvage organisering betyder også at en potentielt samlende og handlingsskabende vision og strategi for folkekirken ikke forefindes.

1. Hvis Folkekirkens rummelighed og folkelige forankring skal opretholdes, ses løsningen på ledelsesproblemerne i hovedsagen at skulle findes inden for rammerne af den nuværende ansvarsfordeling, herunder ”den dobbelte ledelsesstruktur” mellem menighedsråd over for hierarkiet præst- provst-stift-ministerium.

For dette standpunkt taler det forhold, at en stor del af de ca. 1.600 menighedsråd fungerer tilfredsstillende inden for de gældende organisatoriske rammer. Dertil kommer, at ledelsessystemer med mere eller mindre konfliktende, løst koblede organisationskulturer også findes i andre dele af den offentlige sektor. Som eksempler kan nævnes universitetsverdenen, hospitalerne og kulturinstitutioner - som dog alle betjenes af en professionel administration.

I spændingsfeltet mellem disse to opfattelser blev der på mødet drøftet en række temaer, ideer og forslag, som relaterede sig til forskellige aktører. I det følgende nævnes de vigtigste af disse forslag opdelt på hver af de mest relevante handleniveauer: Sogn, Provsti, Stift og Minister/Folketing:

Sogn:

* Menighedsrådet bør klargøre ansvar, tydeliggøre roller og sætte retning
* Menighedsrådet bør arbejde systematisk med arbejdsmiljø, kultur og personaleforhold fx fælles MUS i sognene og en samlet vurdering af samarbejde og trivsel i menighedsrådet inspireret af APV
* Samarbejde mellem provsti og menighedsråd styrkes
* Ansættelse af administrationschefer/daglige ledere
* Menighedsråd bør aflastes for funktioner, der kan ligge på provsti-niveau
* Samarbejde mellem flere menighedsråd for at få en mere professionel administration
* Menighedsrådet skal have større mulighed for at gribe ind overfor dårlig opførsel og uduelighed blandt medlemmer
* Bedre uddannelse af nye menighedsråds-medlemmer

Provsti:

* Tilsyn og ledelsesansvar skal defineres klart og omfatte helheden, ikke blot præsters forhold og forkyndelsen og økonomi
* Styrke provstiet med flere fælles funktioner
* Fuld tid til provster som ledere
* Overvejes at indføre fælles MUS i sognene og en samlet vurdering af samarbejde og trivsel i menighedsrådet inspireret af APV
* Øget samarbejde om trivsel og arbejdsmiljø mellem provsti og Menighedsråd

Stift:

* Tilsyn og ledelsesansvar skal være proaktivt, defineres klart og omfatte helheden, ikke blot præsters forhold og forkyndelsen og økonomi.
* Overveje at indføre fælles MUS i sognene og en samlet vurdering af samarbejde og trivsel i menighedsrådet inspireret af APV
* Undersøge og formidle ’best practise’
* Gribe ind ift. menighedsråd og medlemmer, hvis adfærd hindrer sognet i at fungere

Minister/folketing:

* Et lovmæssigt defineret udvidelse af tilsyn fra provst og biskop med menighedsråd fra økonomi til personale mv. med juridisk mulighed for at suspendere råd/medlemmer/formænd, der modarbejder eller skader kollegaer og medarbejdere eller forholdet til samarbejdspartnere.
* Regler om sammenlægning af små menighedsråd og/eller deres administration mhp professionel administration
* Revidere lovgivning for at sikre forpligtende samarbejdsprocedurer mellem stift, provsti og menighedsråd
* Overveje præcisering af provstis, stifts og menighedsråds ansvar for at arbejde systematisk med personale, arbejdsmiljø og kultur.
* Forenkle klagesystem
* Genoptage drøftelsen om en modernisering af styringsstrukturen med afsæt i betænkning 1544.

Herudover blev nævnt behov for at se på:

* Hvordan biskopper vælges, da mange små sogne skævvrider valget
* Om Menighedsrådsvalg kan foregå sammen med kommunalvalg
* Tjenesteboligers funktion, da de hæmmer bl.a. mobilitet for præster, som ikke fungerer/trives godt