



Kirkeministeriet

Folketingets Kirkeudvalg
lov@ft.dk

Christian Juhl
Christian.Juhl@ft.dk

Kirkeudvalget har ved brev af 22. juli 2021 (**KIU alm. del – spørgsmål 68**) bedt om min besvarelse af spørgsmål:

”I en kirke på Amager er der valgt en ny formand for et affolket menighedsråd – en formand, som tidligere ansatte fremhæver som den, der mobbede dem ud. Provsten mener, at der intet kan gøres ved det, medmindre man selv stiller op til valget. Hvordan mener ministeren, at ansatte i kirken skal få et anstændigt arbejdsmiljø, når menighedsrådene i så mange tilfælde er en stor del af problemet og ikke har nogen myndighed over sig?”

Frederiksholms Kanal 21
1220 København K
www.km.dk

Telefon 3392 3390
Telefax 3392 3913
e-post km@km.dk

Akt nr.: 179887

Dette akt nr. bedes oplyst ved henvendelse til Kirkeministeriet

Dato: 20. august 2021

Svar:

Et godt psykisk arbejdsmiljø er blandt andet karakteriseret ved, at der er et godt og tillidsfuldt samarbejde mellem medarbejdere og ledere.

På de folkekirkelige arbejdspladser er ledelsen ikke til stede i det daglige på arbejdspladsen. Det nødvendiggør en høj grad af selvledelse fra de ansatte i deres opgavevaretagelse, men også at menighedsrådene har tillid til og respekt for, at de ansatte ved, hvad de laver og har styr på den daglige drift.

Det er min opfattelse, at dette tillidsfulde samarbejde mellem ansatte og menighedsråd heldigvis er til stede på langt de fleste kirkelige arbejdspladser.

Jeg deler ikke opfattelsen af, at problemer med det psykiske arbejdsmiljø i kirken kan tilskrives den folkekirkelige struktur og organisering eller det forhold, at menighedsrådene er arbejdsgivere.

Organisationen i folkekirken – som hænger sammen med, at vi har en evangelisk-luthersk folkekirke – er kompleks og kræver en særlig opmærksomhed på nogle områder. Det er alle aktører i folkekirken bevidste om, og det er der opbygget gode strukturer og løsninger til at håndtere. Blandt andet er det helt essentielt, at menighedsrådene, som består af valgte medlemmer af menigheden, tilbydes tilstrækkeligt med understøttelse og fleksible muligheder for at tilrettelægge deres arbejdsgiverfunktion.

Det er en central del af menighedsrådenes ansvar for sognets kirkelige og administrative anliggender, at de også har kompetencen til at beslutte, hvordan kirken skal betjenes, herunder til at ansætte og være arbejdsgiver for kirkefunktionærerne.

Det handler blandt andet om nærhed til og forståelsen for driften af kirken og de lokale behov. Ledelsen ville i den sammenhæng rykke meget langt væk, hvis den skulle flyttes fra kirken til en anden og mere fjernliggende administrativ enhed.



Menighedsrådene udøver deres ledelse i et samvirke mellem menighedsrådet og sognets præst(er) og inden for nogle klart definerede rammer af blandt andet de overenskomster, der er forhandlet mellem ministeriet og de faglige organisationer, eller inden for tjenestemandsløvgivningen.

Det er menighedsrådets kontaktperson – udpeget blandt et af menighedsrådets medlemmer – som varetager kontakten til de ansatte. Det er vigtigt, at denne funktion respekteres, så forskellige menighedsrådsmedlemmer ikke blander sig på skift og med forskellige retningslinjer i forhold til personaleledelsen. Det er også vigtigt, at menighedsrådet holder sig orienteret i forhold til, om kontaktpersonen varetager sit hverv som personaleleder med respekt og omhu for de ansatte. Fuldstændig som på andre arbejdspladser.

Menighedsrådene kan vælge at overdrage den daglige ledelse og personaleadministration til en daglig leder, som enten kan være en af de ved kirken ansatte kirkefunktionærer eller præster eller en udefra.

I sidste ende er det dog fortsat menighedsrådet, som har det overordnede ansvar for personaleadministrationen og ledelsen af kirkefunktionærerne. Dette er et centralt element i menighedsrådenes ansvar for sognets kirkelige og administrative anliggender.

Det er ikke et forhold, jeg som kirkeminister har nogen planer om at ændre på.

Ane Halsboe-Jørgensen

/ Marlene Dupont



Kirkemisteriet

Akt nr.:

Side 3