



Kirkeministeriet

Rita Bundgaard
info@cfu-net.dk

Kære Rita Bundgaard

Tak for dit brev af 29. august 2022 til skatteminister Jeppe Bruus, Folketingets Kirkeudvalg og undertegnede om folkekirkens arbejdspladser vedr. samarbejde, arbejdsmiljø og vilkår for tillidsrepræsentanter. Efter aftale med skatteministeren besvarer jeg din henvendelse på hans og egne vegne, og Kirkeudvalget modtager kopi af svaret.

Skatteministeren og jeg har fulgt dækningen af DR's undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken. Vi vil gerne understrege, at vi naturligvis er optagede af, at alle folkekirkens ansatte har et sikkert og sundt arbejdsmiljø, at der er organisatoriske rammer i folkekirken, som sikrer samarbejdet om det gode arbejdsmiljø og de ansattes trivsel, og at det sker med respekt for folkekirkens organisering.

Arbejdsmiljøudfordringer løses ikke alene med enkelttiltag af den ene eller anden karakter. Derfor noterer vi os også, at der arbejdes med forbedringer af arbejdsmiljøet i folkekirken på flere planer. Både i regi af projektet om, hvorvidt folkekirkens institutioner kan omfattes af Samarbejdsaftalen, som er forankret i Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, og i regi af Folkekirkens Arbejdsmiljøråd, Folkekirkens Arbejdsmiljørådgivning, Arbejdsgruppen vedr. præsters psykiske arbejdsmiljø, Folkekirkens Samarbejdsudvalg m.m. Kirkeministeriet og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har uddybet initiativerne i vedlagte bilag.

Det er vores opfattelse, at der på nuværende tidspunkt er både vilje og handlingskraft hos alle de involverede parter til at styrke indsatsen for bedre arbejdsmiljø i folkekirken, og vi ser frem til at følge den videre udvikling.

Med venlig hilsen

Ane Halsboe-Jørgensen

Kirkeministeren

Frederiksholms Kanal 21
1220 København K
www.km.dk

Telefon 3392 3390
e-post km@km.dk

Akt nr.: 246372

Dette akt nr. bedes oplyst ved henvendelse til Kirkeministeriet

Dato: 23. september 2023



Bilag

Dette bilag indeholder en beskrivelse af en række af de initiativer, der arbejdes med for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken.

Inddragelse af ansatte i arbejdspladsens beslutningsprocesser

Selvom folkekirkenes arbejdspladser ikke er omfattet af Samarbejdsaftalen på statens område, er der regler for de ansattes medinddragelse i arbejdspladsernes beslutningsproces. Bl.a. er der i Lov om menighedsråd fastsat regler om medarbejderrepræsentanter i menighedsrådene, hvorved en repræsentant for de ansatte i sognet får mulighed for at deltage i menighedsrådets møder og drøftelser om arbejdet i sognet.

Derudover er der i Bekendtgørelsen om medarbejdermøder i folkekirken regler om samarbejdet om arbejdsmiljø på folkekirkenes område. Alle menighedsråd skal på et medarbejdermøde gennemføre den i henhold til arbejdsmiljølovgivningen obligatoriske årlige arbejdsmiljødrøftelse. Det sker i samarbejde mellem menighedsrådets medlemmer, sognets præster og kirkefunktionærerne. Formålet med den årlige arbejdsmiljødrøftelse er at tilrettelægge samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet bedst muligt. En god lokal dialog på arbejdspladsen er medvirkende til et godt psykisk arbejdsmiljø.

Periodeprojekt om folkekirken og SU

I regi af Medarbejder- og Kompetencestyrelsen gennemføres et periodeprojekt om afdækning af mulighederne for, at folkekirkenes arbejdspladser kan omfattes af Samarbejdsaftalen. Folkekirkenes arbejdspladser adskiller sig på visse områder fra hovedparten af arbejdspladserne inden for det statslige forhandlingsområde. Derfor kan rammerne for den eksisterende Samarbejdsaftale, ikke uden videre overføres til folkekirkenes område.

Projektet er påbegyndt før sommerferien, og har, som et vigtigt formål, at skabe et fælles vidensgrundlag mellem parterne, som kan danne baggrund for eventuelle forhandlinger ved overenskomstforhandlingerne i 2024.

Den statslige tillidsrepræsentantaftale

Mens folkekirken ikke er omfattet af Samarbejdsaftalen på statens område, er folkekirken i udgangspunktet omfattet af den statslige tillidsrepræsentantaftale. Det betyder, at medarbejdergrupper med fem eller flere ansatte på en institution har ret til at vælge en tillidsrepræsentant. Da de forskellige medarbejdergrupper kun sjældent har fem eller flere ansatte, er der i den statslige tillidsrepræsentantaftale en undtagelse, som gør det muligt at etablere særskilte tillidsrepræsentantordninger i folkekirken. Disse træder i stedet for tillidsrepræsentantaftalen, når Kirkeministeriet udsteder cirkulærer herom.

På nuværende tidspunkt er der udstedt cirkulærer for ni fagbestemte tillidsrepræsentantordninger for hhv. præster, organister, provstisekretærer, gravermedhjælpere, kirkemusikere, kordegne, sognemedhjælpere/kirke- og kulturmedarbejdere, kirketjenere samt gravere/visse kirkegårdsledere. De ni cirkulærer dækker stort set alle medarbejdergrupper i folkekirken. På de store bykirkegårde har gartnere/gartneriarbejdere valgt tillidsrepræsentanter i medfør af den statslige tillidsrepræsentantaftale.



Kendetegnende for de særskilte tillidsrepræsentantordninger på folkekirkens område er, at tillidsrepræsentanten dækker et område, som omfatter flere arbejdsgivere. Ordningerne er dermed tilpasset den folkekirkelige struktur med mange arbejdsgivere med få ansatte og små medarbejdergrupper.

Muligheden for at vælge tillidsrepræsentanter er et centralt element i en god dialog mellem ansatte og arbejdsgivere. For at understøtte denne dialog blev der i forbindelse med den seneste overenskomstforhandling indført forbedrede vilkår for de valgte tillidsrepræsentanter under hensyn til de særlige forhold, der gælder i folkekirken.

Inddragelse af folkekirkens arbejdsgivere og ansatte

Kirkeministeren har holdt flere møder med repræsentanter for folkekirkens ansatte for bl.a. at drøfte det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken. Endvidere var der på det seneste møde i Folkekirkens Samarbejdsudvalg den 2. september 2022 bred opbakning fra både arbejdsgivere og ansatte i folkekirken til en aftale om en fælles handleplan vedr. arbejdsmiljøet i folkekirken. Med en fælles handleplan for hele folkekirken vil parterne i udvalget sætte fokus på en række initiativer med henblik på at forbedre både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø samt samarbejdet på de enkelte arbejdspladser.