

§ 53 Svenska kyrkans psykosociala arbetsmiljö

BRITT-MARIE DANESTIG:

Ordförande! Jag vill yrka bifall till motion 2017:111 om Svenska kyrkans psykosociala arbetsmiljö. En god arbetsmiljö är förutsättningen för en bra verksamhet. Det tror jag att alla vi har erfarenhet av. Arbetsmiljön inom Svenska kyrkan har under ganska många år stått i fokus. 2007 publicerade Arbetsmiljöverket en rapport, där man konstaterade att det finns stora arbetsmiljöproblem inom kyrkan. Bland annat saknades det åtgärder för systematiskt arbetsmiljöarbete i många församlingar liksom åtgärder mot stress och alltför stor arbetsbelastning. Otydlighet i organisationen angavs också som ett problem. 2009 rapporterades att långtidssjukskrivningarna var vanligare i Svenska kyrkan än inom andra områden.

Om det stämmer eller inte råder det tydligen ganska delade meningar om, men 2013 konstaterade Försäkringskassan, att sjukskrivning med psykiska diagnoser är högre i så kallade kontaktyrken inom offentlig sektor, såsom lärare, sjuksköterskor, vård- och omsorgspersonal, men att högre risk finns inom Svenska kyrkan och andra trossamfund. Om detta finns det nog inte några delade meningar, vad jag vet. I olika vetenskapliga undersökningar och rapporter anges ett antal problem när det gäller arbetsmiljön inom Svenska kyrkan. Man talar om samarbetsproblem, kommunikationssvårigheter, oklar organisation, att arbetsmiljöfrågorna ofta är lågprioriterade, att kunskapen om arbetsmiljön är bristfällig och att ledarskapet ibland är dåligt, vilket är väldigt viktigt. Det tror jag är sant. Min egen erfarenhet genom att ha arbetat som volontär i kyrkan är att utbrändhet och stress förekommer. Jag tycker också jag har sett, att det kan råda svårigheter att sätta gränser mellan vad som är fri tid och vad som är arbete. Det förvånar inte mig alls och jag tror inte det förvånar er heller.

Nu finns det en mängd olika nationella satsningar och granskningar enligt Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, där både styrning och ledning berörs i arbetsmiljön. Det är också det som utskottet har anfört i sitt svar på min motion. Jag vet också, att det har pågått och pågår en rad forskningsbaserade studier om arbetsmiljön just i Svenska kyrkan. Likaså vet jag, att kyrkoråden, kyrkonämnderna och pastoratsnämnderna lokalt har arbetsgivaransvaret. Men att låta kyrkomötet ta del av goda och nationella exempel, forskning som bedrivs, utbildningsinsatser och andra åtgärder inom arbetsmiljöområdet tycker jag skulle vara både nyttigt och intressant. Jag hoppas därför att man någon gång under nästa kyrkomötesperiod i varje fall kunde ta upp de här viktiga frågorna som information i kyrkomötet. Svenska kyrkan ska vara ett gott exempel, den ska vara ett föredöme när det gäller de här mycket viktiga frågorna. Svenska kyrkans ska vara ansvarsfylld och ha ett tydligt demokratiskt, utvecklande ledarskap och trygga, friska, glada och inspirerade medarbetare. Kyrkan ska vara en plats för goda möten på alla sätt. Tack.

Bifall till motion 2017:111.

BRITAS LENNART ERIKSSON:

Ordförande! Jag yrkar bifall till utskottet och vill egentligen bara understryka, som också sas av föregående talare, att det pågår en hel del både forskningsarbete och annat när det gäller den här frågan. Det är väl då bra om det får arbetas med frågorna – jag höll på att säga – i lugn och ro. Det blir splittrat om man samtidigt ska hålla på att kartlägga och redovisa i förväg, innan man har fått fram resultatet från de olika projekten som pågår. Jag tror det gäller att hålla detta sammanhållet. Det är en otroligt viktig fråga och det är väldigt viktigt att den hanteras på ett bra sätt.

Bifall till utskottet.

Beslut i ärendet återfinns i kyrkomötets protokoll, § 121.