



ARBETSMILJÖ
VERKET

Tillsyn av Svenska kyrkans arbetsmiljö

Rapport 2007:3



Tillsyn av Svenska kyrkans arbetsmiljö

"Det är så olika. Där det fungerar bra är det mycket bra. Där det fungerar dåligt är det mycket dåligt".

Britt-Marie Kjölsrud
Arbetsmiljöverket, distriktet i Falun
Ester Svärd
organisatoriska och medicinska enheten, Arbetsmiljöverket

april 2007

Inledning.....	1
Bakgrund och syfte	1
Kyrkans organisation	1
Sammanfattande slutsatser.....	2
Förarbete till tillsynsinsatsen.....	2
Tillsynsstrategin.....	2
Genomförande av tillsynen.....	3
Informationsinsatser	3
Inspektionsinsatser	3
Möten för projektmedverkande.....	3
Resultat	4
Exempel på vanliga arbetsmiljöbrister:.....	4
Brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet	4
Fördelningen av arbetsmiljöuppgifter	4
Kunskaper om arbetsmiljöfrågor	5
Riskbedömningar	5
Brister avseende sakförhållanden som särskilt uppmärksammats.....	5
Våld och hot	5
Arbetsanpassning och rehabilitering.....	5
Övriga brister som uppmärksammats	5
Informationsinsatsen	6
Övriga aktiviteter i anslutning till insatsen	6
Slutsatser.....	7
Otydligt ledarskap	7
Kunskaper i arbetsmiljöfrågor.....	8
Skyddsombud och partssamverkan	8
En stor skara förtroendevalda	8
Små församlingar	8
Otydlighet i uppdraget.....	9
Konflikter.....	9
Kyrkan som ett "skyltfönster"	9
Erfarenheter inför framtiden	9
Samarbetet med parterna.....	9
En uppskattad tillsynsform	10
Samarbetet inom AV	10

Tillsyn av Svenska kyrkans arbetsmiljö

"Det är så olika. Där det fungerar bra är det mycket bra. Där det fungerar dåligt är det mycket dåligt".

Inledning

Bakgrund och syfte

Kyrkans arbetsmiljö har av och till varit föremål för tillsyn från Arbetsmiljöverket. Oftast har det då varit fråga om efterfrågade insatser p.g.a. upplevda arbetsmiljöbrister i olika församlingar. Inför verksamhetsplaneringen 2004 togs beslut om en samordnad tillsyn, vilket innebär att samtliga distrikt deltar och man strävar efter en enhetlighet i tillsynen bl.a. avseende metoder. Tillsynsinsatsen syftade till att få igång ett väl fungerande förebyggande arbetsmiljöarbete inom Svenska kyrkan och med det minska de akuta insatserna.

Kyrkans organisation

Svenska kyrkan har ca 60 000 förtroendevalda och 27 000 anställda varav 3 300 präster, av dessa är ungefär en tredjedel kyrkoherdar och därmed chefer. Den minsta organisatoriska enheten är församlingen och det finns drygt 2000 församlingar. Varje församling är en egen juridisk person.

Enförsamlingspastoratet är den grundläggande enheten enligt Kyrkoordningen. I varje församling finns ett kyrkoråd som företräder arbetsgivaren. Då en församling/ett pastorat ingår i en samfällighet företräds arbetsgivaren av kyrkonämnden. Enligt Kyrkoordningen är samfälligheten arbetsgivare för alla anställda inom samfälligheten. Samtidigt finns ett antal kyrkoråd dit kyrkonämnden (också enligt Kyrkoordningen) skall uppdraga åt kyrkoråd och eventuella pastoratsnämnder att handlägga vissa arbetsgivarfrågor. Enligt AML ska arbetsgivaren fördela arbetsmiljöuppgifter i verksamheten. Frågan blir då: Var ligger egentligen arbetsmiljöansvaret? Med samfälligheten som överordnad arbetsgivare hamnar ansvaret där, samtidigt som kyrkonämnden inte har kontroll på alla arbetsgivarfrågor i församlingarna.

Man kan säga att kyrkliga samfälligheter är organisationer som har en styrelseordförande men som saknar VD eller verkställande tjänsteman. Det finns i stället flera parallellställda chefer, vilket kan medföra otydlighet i ledningsansvaret.

Kyrkans organisation ser hierarkisk ut. Emellertid är det ingen hierarki i egentlig mening. På regional nivå finns tretton stift varav ett ärkestift. Stiftens uppgift är att främja och ha tillsyn av verksamheten i församlingarna. Stiftens har vissa beslutsbefogenheter över församlingarna bland annat föreslå sammanslagningar till större enheter. När det gäller arbetsmiljöfrågor som hänför sig till församlingarna hanteras dessa på lokal nivå. Den nationella nivån har som uppgift att stödja stiftens arbete för utveckling av församlingslivet.

Sammanfattande slutsatser

Med arbetsmiljölagen kan man komma till rätta med många av de problem som kännetecknar arbetsmiljön inom Svenska kyrkan. Ett aktivt lokalt arbetsmiljöarbete är dock en förutsättning för detta.

Det kan dock konstateras att en rad strukturella orsaker finns till de befintliga arbetsmiljöproblemen. Organisationsstrukturen medför flera otydligheter som:

- * otydligt ledarskap och ansvarsfördelning
- * ett stort antal förtroendevalda
- * bristande kunskaper i arbetsmiljö och arbetsledning, arbetsrätt, styrning, ledning
- * små organisatoriska enheter, som bl. a. bidrar till:
 - svårigheter att upprätthålla kompetens
 - begränsa utrymmet för personaladministrativa åtgärder
 - försvårar ett effektivt lokalt skyddsarbete.

Förarbete till tillsynsinsatsen

Svenska kyrkans organisation vilar på historisk grund och tradition och kan synas svår att sätta sig in i. Inför tillsynen ordnades olika sammankomster och skapades material i syfte att höja kompetensen inom Arbetsmiljöverket om kyrkans organisation.

En informationsbroschyr: *"Så kan Du som förtroendevald hantera arbetsmiljöfrågor" Systematiskt arbetsmiljöarbete – ett bra verktyg för förtroendevalda i Svenska kyrkans församlingar och samfälligheter"* framställdes av Arbetsmiljöverket och distribuerades till församlingarna (www.av.se).

Inför inspektionerna togs ett material fram att användas som underlag vid informationstillfällena. Materialet bygger på tidigare erfarenheter och kunskaper om Svenska kyrkan, statistik över anmälda arbetsskador och information om Systematiskt arbetsmiljöarbete samt vad en inspektion kan innebära.

I syfte att förankra tillsynsinsatsen inom Svenska kyrkan informerades Svenska kyrkans Församlingsförbund vid ett gemensamt möte och aktuella personalorganisationer informerades per brev: Kommunal, Kyrk-A, SSR, SKTF och Lärarförbundet, som är de största organisationerna av kyrkans personal.

Tillsynsstrategin

Tillsynsstrategin färdigställdes under hösten 2004.

Mål för tillsynen var:

- Kyrkans systematiska arbetsmiljöarbete med kartläggning av risker och upprättande av handlingsplaner ska fungera i praktiken på de informerade/inspekterade arbetsplatserna.
- Att under 2005 nå ut med information till samtliga församlingar om de krav som ställs i arbetsmiljölagstiftningen. Med hjälp av stiftshandläggarna inom Församlingsförbundet organiseras träffar, där arbetsmiljöinspektörer medverkar. Till informationsträffarna inbjuds förtroendevalda i kyrkoråd/kyrkonämnd, personer i arbetsledande befattning d.v.s. kyrkoherde, kamrer, kyrkogårdsförman samt skyddsombud och regionala skyddsombud för alla berörda fackliga organisationer.
- Att efter behov göra informationsinsatser till biskopar och kontraktsprostar.

- Att under 2006 göra inspektioner i församlingar som av regionala skyddsombud och Församlingsförbundet bedöms vara i behov av sådana.
- Att under 2007 ha en uppföljande kontakt med Församlingsförbundet för återkoppling och säkerställande av att arbetsgivaren följer upp det systematiska arbetsmiljöarbetet i församlingarna.

Genomförande av tillsynen

Informationsinsatser

Våren 2004 skickades ADI -broschyren ut till församlingarna i landet med information om den kommande tillsynsinsatsen.

Församlingsförbundets stiftshandläggare har ansvarat för att praktiskt anordna informationstillfällena. De har också tillsammans med regionala skyddsombud medverkat i urvalet av de arbetsställen som inspekterats.

Olika former för information och inspektion har tillämpats.

Samverkan har skett i alla stift med Församlingsförbundets stiftshandläggare. De har bl.a. medverkat genom att inledningsvis vid informationstillfällena betona arbetsgivarens intresse av att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar i församlingarna. Informationerna har av några distrikt, tillsammans med församlingsförbundet, hållits som heldagsseminarium, där man även aktivt arbetat med frågorna i grupper.

Inspektionsinsatser

Vid inspektionerna har flera inspektörer använt APP-checklistan (Arbetsplatsens Psykosociala Puls) som underlag för intervjuer i samband med inspektion. Checklistan finns att hämta på www.ammuppsala.se.

Alla inspektioner har fokuserat på systematiskt arbetsmiljöarbete, psykosociala förhållanden och belastningsergonomi. Andra arbetsmiljöfrågor har också blivit aktuella vid inspektionerna.

Arbetsmiljöverkets olika distrikt har samarbetat över distriktsgränserna både vad gäller information och inspektion, eftersom stiftens gränser (13 stift) inte överensstämmer med verkets 10 distrikt. Information och kontakter har också tagits med biskopar och kontraktsprostar.

Möten för projektmedverkande

Två planeringsdagar har genomförts med inspektörerna, den första i september 2004. Syftet med planeringsdagen var att diskutera hur verkets insatser skulle se ut under 2005-2006 och diskutera på vilket sätt de skulle genomföras. Den andra planeringsdagen ägde rum i september 2005. Till denna var även en stiftsjurist från Svenska kyrkan inbjuden för att informera om arbetsgivaransvaret inom Svenska kyrkan och diskutera några rättsfall. Sammanlagt fyra videokonferenser har hållits med inspektörerna.

En arbetskonferens hölls i två dagar i december 2006. Syftet var bland annat att samla ihop de gjorda erfarenheterna från distrikten. Vid denna konferens hölls ett seminari-

um med två domprostar, en jurist från Församlingsförbundet, representanter för SKTF och Kyrk-A, en personalchef i en samfällighet samt en jurist från Juridiska avdelningen på Arbetsmiljöverket.

Resultat

Sammanlagt har Arbetsmiljöverket genomfört 140 informationstillfällen under 2005 och ca 600 inspektioner under 2006 inom ramen för tillsynsstrategin. Dessutom har ytterligare ett antal både informationstillfällen och inspektioner genomförts närliggande år. Inspektionsmeddelande med krav på åtgärder har skickats efter så gott som varje inspektion. När kraven inte uppfylls kan detta leda till ett föreläggande. Föreläggande innebär ett juridiskt beslut som kan förenas med hot om utdömande av vite och kan överklagas. Hittills har 19 förelägganden beslutats, men det kan eventuellt bli flera eftersom arbetet med uppföljningar fortsätter.

Det bör uppmärksammas att AV:s uppdrag är att påtala brister i arbetsmiljön och utifrån dessa ställa krav på åtgärder så att arbetsmiljön förbättras. Allt det som är bra inom Svenska kyrkan redovisas alltså inte här.

Bemötandet vid inspektionerna har generellt varit välkomnande, då man insett svårigheten att på egen hand utarbeta de rutiner som krävs för att arbetsmiljön ska förbättras. I många fall har det funnits ett påbörjat arbetsmiljöarbete i församlingarna, men detta har oftast varit otillräckligt. I stort sett samtliga församlingar som besökts har fått ett eller flera krav. Det förekommer att man i församlingar överlämnat ansvaret för arbetsmiljöarbetet till företagshälsovården, vilket inte är möjligt enligt arbetsmiljölagstiftningen.

AV har också uppmärksammat den påfrestning som det innebär för arbetstagare att arbeta tillsammans med kvinnoprästmotståndare eller motståndare till homosexuella. Dessa frågor hanteras inom ramen för annan lagstiftning.

Exempel på vanliga arbetsmiljöbrister:

Brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet

Brister i rutiner i det systematiska arbetsmiljöarbetet d v s man gör inte regelbundna skyddsronder, där arbetsmiljöproblem fångas upp, åtgärder vidtas och man följer inte upp att åtgärder och handlingsplaner haft avsedd effekt. Däremot finns alltid "medarbetarsamlingar" och ofta fungerar också medarbetarsamtal, men det finns inte alltid möjlighet att i dessa sammanhang lyfta alla aktuella arbetsmiljöfrågor. Hindren kan ofta vara av personlig art.

Fördelningen av arbetsmiljöuppgifter

Det är inte tydliggjort vem som ska göra vad när. Befogenheter och resurser ska finnas kopplade till ansvaret. Här finns en del otydligheter om var arbetsgivaransvaret ligger, inbyggt i Svenska kyrkans organisation, varför det är särskilt viktigt att man klargör olika ansvarsområden.

Kunskaper om arbetsmiljöfrågor

Kunskaper om arbetsmiljöfrågor finns inte i tillräcklig utsträckning hos arbetsledande personal och förtroendevalda. Kunskaper ska finnas om regler som har betydelse för arbetsmiljön samt om fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som innebär risker för ohälsa och olycksfall.

Riskbedömningar

Riskbedömningar görs inte regelbundet för de olika arbetsuppgifter som finns inom verksamheten. Särskilda riskbedömningar ska göras i samband med förändringar i verksamheten och organisationen. Riskbedömning innebär att man undersöker förhållanden under vilka arbetet bedrivs exempelvis vad avser: arbetsbelastning och arbetsinnehåll, beslutsvägar, fysisk arbetsmiljö och arbetsutrustning, information, samarbetsformer och stöd, kunskaper för att klara arbetsuppgifterna m.m.

Brister avseende sakförhållanden som särskilt uppmärksammas:

Följande förhållanden har AV sett, som kan leda till psykiska påfrestningar och ohälsa:

- arbetsmängd,
- otydliga förväntningar på arbetsinsats,
- ensamarbete,
- konflikter,
- arbetsbelastning,
- gränslöst arbete (man har svårt att säga nej eftersom det finns en "godhetskultur"), rolloklarheter.

Grunden till problemen finns oftast i en otydlig organisation och en otydlig uppgiftsfördelning. De förelägganden som har gjorts visar sig till övervägande del handla om psykosocial arbetsmiljö med krav på anlitanade av konsulter med beteendevetenskaplig kompetens vanligtvis från företagshälsovården.

Våld och hot

Riskerna är ofta kopplade till ensamarbete. Problemen här kan vara personal med absolut tystnadsplikt som gör hembesök hos personer med olika problem, diakoner som sitter i lokaler som inte är tillräckligt säkra för denna typ av arbetsuppgifter. Fysiskt våld har också förekommit.

Arbetsanpassning och rehabilitering

För att kunna arbeta med dessa frågor kvävs både kunskaper och rutiner med uppgiftsfördelning för att hantera frågorna. Eftersom ärenden förekommer sällan på en liten arbetsplats saknas ofta tillräckliga kunskaper. Ofta använder man sig här av företagshälsovården, men ansvaret finns kvar hos arbetsgivaren.

Övriga brister som uppmärksammas

Brister har även konstaterats både vid datorarbete som kan innebära ensidigt upprepade arbetsuppgifter och utomhusarbete på kyrkogården, där gravgrävning och gräsklippning är exempel på riskfyllda moment och fysiskt påfrestande arbetsuppgifter. Förvaringen och hanteringen av kemikalier har inte alltid följt gällande lagstiftning och detsamma gäller tillgång till personalutrymmen.

Informationsinsatsen

Informationstillfällena har varit välbesökta och varje församling i landet ska ha nåtts av en inbjudan till information via stiftshandläggarna i Församlingsförbundet.

Konsultföretaget Stelacon har gjort en utvärdering av informationsinsatsen på uppdrag av Arbetsmiljöverket. Resultatet visar att informationen får ett mycket bra betyg av deltagarna som också uttrycker önskemål om att Arbetsmiljöverket borde genomföra informationsträffarna regelbundet. Flera har fått en utökad kunskap om SAM och informationsinsatsen har påverkat arbetsmiljöarbetet i församlingarna. Nätverk har uppstått spontant, där informationsträffarna hållits för flera församlingar samtidigt. Flertalet av de djupintervjuade var positiva till att Arbetsmiljöverket skulle genomföra inspektioner inom Svenska kyrkan. Det verkar finnas ett behov av guidning/stöd/material när det handlar om att lösa och framför allt förebygga arbetsmiljöproblem som berör samarbetsproblem i personalgruppen.

Någon systematisk uppföljning av effekterna av tillsynen på arbetsplatserna utöver den uppföljning som Stelacon gjort kommer ej att genomföras inom tillsynsinsatsens ram.

Representanter från Svenska kyrkan centralt har dock på förfrågan gjort följande uttalande:

"Vid samtal med stift och församlingar hör vi att det arbete som kyrkan gjort gemensamt med Arbetsmiljöverket med informationsinsatser i samband med tillsyn har varit viktigt och upplevts positivt. Samarbetet med Arbetsmiljöverket bidrar positivt till arbetet med att systematisera arbetsmiljöarbetet inom kyrkan. Som exempel på effekter uppmärksammas att det finns ett "större sug" efter kunskaper inom arbetsmiljöområdet idag. Vi har också hört att det är viktigt att Arbetsmiljöverket har förståelse för Svenska kyrkans organisation och struktur vilket inte alltid uppfattats vara fallet."

Övriga aktiviteter i anslutning till insatsen

- Medverkan som föreläsare vid en konferens var 3-4 maj 2004 i Uppsala Universitets regi - "Stress och ohälsa inom Svenska kyrkan". Ett nittiotal personer med olika befattningar inom Svenska kyrkan från hela landet deltog i konferensen. Konferensen väckte också viss uppmärksamhet i media.
- Den 30 augusti 2004 medverkade AV vid en konferens med Stockholm stifts församlingsförbund och höll ett anförande med rubriken: "Tillsynsperspektiv på kyrkan som arbetsplats med fokus på den psykosociala arbetsmiljön". I denna konferens deltog 200 förtroendevalda.
- Medverkan i konferens anordnad av Göteborgs stift på temat: "För ett friskare arbetsliv."

Ca 200 deltagare med både anställda och förtroendevalda inom Svenska kyrkan deltog.

Svenska kyrkans församlingsförbund tillsammans med de fackliga organisationerna och Svenska kyrkan anordnade i augusti en konferens "Arbetsmiljön i fokus". Syftet med konferensen var att belysa på vilket sätt arbetsmiljön kan göras till en framgångsfaktor i kyrkans fortsatta utveckling. Handläggare och inspektör från AV medverkade i

seminarium tillsammans med forskare från Arbetslivsinstitutet som skrivit rapporten, "Arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete i Svenska kyrkan". Antalet deltagare var ca 200.

Svenska kyrkans kansli i Uppsala har tillsatt en projektledare för ett arbetsmiljöprojekt som sträcker sig över tre år framåt med start våren 2006. Ansvarig för detta projekt har AV samarbetat med i samband med olika konferenser och utbildningar för skyddsombud.

Planeringen av verkets insatser i Sollentuna-konferensen skedde tillsammans med projektledaren och representant för Församlingsförbundet centralt.

AV har också varit inbjuden i januari 2007 till den s.k. "Demokratiutredningen" inom Svenska kyrkan för att diskutera uppgiftsfördelningen mellan kyrkoherde och kyrkoråd. Utredningen är en parlamentariskt tillsatt grupp med ett tiotal ledamöter från Kyrkomötet. Man ville veta AV:s erfarenheter av hur ledning och styrning fungerar inom Svenska kyrkan samt vilka krav man kan ställa på detta utifrån Arbetsmiljölagsstiftningen.

I övrigt kan nämnas olika medieaktiviteter utanför de planerade, exempelvis information till Centerns grupp i Kyrkomötet, att Kyrkans tidning deltagit vid inspektion med åtföljande reportage, en direktsänd debatt i P1 sommaren 2005. Alla berörda fackliga tidskrifter och Kyrkans tidning har haft flera reportage. Det massmediala intresset för AV:s insatser har varit mycket stort.

Slutsatser

Nedan beskrivs några slutsatser om förhållanden inom Svenska kyrkan som kan bidra till påfrestningar hos arbetstagarna och som under ogynnsamma omständigheter kan leda till ohälsa.

Det är viktigt att betona att det kan se mycket olika ut i församlingarna. Det är vanskligt att generalisera utan vi vill citera ett uttalande som vi fick under resans gång. "*Det är så olika. Där det fungerar bra är det mycket bra. Där det fungerar dåligt är det mycket dåligt*". Även detta kan uppfattas som en generalisering och det är upp till de olika församlingarna att reflektera över slutsatserna och se vad som gäller för den egna arbetsplatsen.

Otydligt ledarskap

I många sammanhang, både vid tillsynsbesöken och vid möten, har det otydliga ledarskapet lyfts fram och diskuterats. Att som arbetstagare ha någon att vända sig till som kan ge besked i olika frågor och ansvara för visioner och tydliga mål med arbetet är avgörande för klimatet på arbetsplatsen.

I arbetsmiljölagen är det klart uttalat att arbetsmiljön skall ordnas i nära samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare och att arbetsgivaren har ansvaret.

I kyrkoordningen sägs att "*förtroendevalda och andra som tillhör kyrkan skall, tillsammans med dem som innehar vigningstjänsten, förkunna det kristna budskapet, bära ansvaret för det*

demokratiska beslutsfattandet och ansvara för besluten". Eftersom det enligt AML är arbetsgivaren som är ansvarig för arbetsmiljön inställer sig här många möjligheter till tolkningar av var ett arbetsmiljöansvar kan tänkas ligga. Det är därför inte förvånande att ett av de vanligaste kraven från myndigheten har gällt fördelning av arbetsmiljöuppgifter.

Kunskaper i arbetsmiljöfrågor

De som har arbetsmiljöuppgifter sig tilldelade måste även ges resurser för arbetet. Ett hinder för att upprätthålla arbetsmiljökunskaper kan vara alltför små organisatoriska enheter, där resurserna är otillräckliga. Arbetsmiljökunskaper behövs både hos förtroendevalda, kyrkoherdar och andra med arbetsledande uppgifter, skyddsombud och fackliga företrädare

Skyddsombud och partssamverkan

Arbetsmiljöarbetet har sin grund i en långtgående samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Likaväl som skyddsombudet måste ha en arbetsgivarrepresentant att vända sig till skall arbetsgivaren ha en samarbetspartner i skyddsombudet.

I en församling finns ofta flera olika yrken representerade och med det olika fackliga organisationer, vilket ibland kan innebära att man är ensam om sin fackliga tillhörighet. Detta kan utgöra ett hinder för att vilja ta på sig rollen som skyddsombud och det kan finnas svårigheter att engagera skyddsombud i de olika församlingarna. Särskilt om församlingarna är små. Det kan även förhålla sig så att skyddsombudet inte har sin anställning i församlingen utan kommer från någon annan verksamhet, vilket medför att man inte har möjlighet att i detalj känna till förhållandena särskilt väl. Det behöver även påtalas att ett skyddsombud inom ett skyddsområde företräder samtliga arbetstagare oavsett facklig tillhörighet. Det har efterfrågats både material och utbildningsinsatser för skyddsombud från AV:s sida.

En stor skara förtroendevalda

I den kristna kyrkan har det folkliga ansvarstagandet en lång tradition. Förtroendemannasfären omfattar ca 60 000 personer runt om i Sverige som är förtroendevalda och sitter i olika organ på lokal, regional och central nivå. D.v.s. det finns ungefär dubbelt så många förtroendevalda som de anställda. Som en jämförelse kan nämnas att i kommunerna finns ungefär en förtroendevald på 50 anställda och i landstingen en förtroendevald per 200 anställda. Ansvarsfördelningen mellan förtroendevalda och präster beskrivs oftast som "den dubbla ansvarslinjen" som även ibland uttrycks som: Gemensamt uppdrag - delat ansvar (Ekström sid. 30). Detta delade ansvar kan föra med sig att frågor faller mellan stolar eller att det uppstår otydligheter i ledarskapet som tidigare beskrivits. En tydlig fördelning av arbetsmiljöuppgifterna är nödvändig.

Små församlingar

Som tidigare nämnts har församlingens storlek en betydelse för arbetsmiljöarbetet. Det kan vara svårt att i små församlingar ha en tillräcklig arbetsmiljökunskap och även få till stånd en bra samverkan med de fackliga företrädarna. Att större organisatoriska enheter skulle underlätta arbetet har påtalats i många sammanhang i vårt arbete. AV har konstaterat att förberedelser med sammanslagningar av församlingar eller andra förändringar av organisatoriska enheter görs och beslut tas på stiftsnivå. Enligt ar-

betsmiljölagen skall en förändring i verksamheten föregås av en bedömning av risker för ohälsa och olycksfall. Här uppstår frågan hur detta skall genomföras eftersom församlingarna har ansvaret för arbetsmiljön medan stiftet förbereder och beslutar om eventuella sammanslagningar.

Otydlighet i uppdraget

Kyrkan är en utpräglad idéburen organisation med engagerade medarbetare med höga ambitioner att göra insatser för verksamheten. Detta innebär att det, på gott och ont, kan finnas olika föreställningar om vad arbetsuppgiften innebär och hur den skall utformas för att bidra till måluppfyllelsen. Ibland beskrivs det som att medarbetare agerar som soloartister. En viktig uppgift som chef är att klart definiera visioner och mål för verksamheten och bedöma arbetsinsatserna. En vanlig källa till konflikter i organisationer rent generellt är otydliga förväntningar på arbetsuppgiftens omfattning och innehåll.

Konflikter

Kyrkans grund vilar på föreställningar om oändlig godhet, vilket är svårt att förena med förekomsten av mellanmänniska konflikter. Detta kan resultera i en uppfattning om att konflikter inte bör finnas och därför "sopar man dem under mattan" och bortser från dem. Risker är att konflikterna cementeras och brister som ursprungligen är att hänföra till strukturella förhållanden övergår till allvarliga individfrågor och till sökande efter syndabockar. Det är vanligt att man tar hjälp av konsulter och ställer sitt hopp till dem att lösa konflikten. Arbetsmiljölagstiftningen innebär att AV kan ställa krav på åtgärder, men när bristerna har sin grund i organisationen kan man inte lösa dem genom att bearbeta relationer. Detta kan leda till att man ibland fattar överenskommelser med enskilda medarbetare om att, mot vederlag lämna organisationen. Risker finns att processen upprepar sig om man inte på allvar söker bristerna i de strukturella förhållandena och åtgärdar dem.

Kyrkan som ett "skyltfönster"

Det har under arbetets gång tagits upp att förhållanden inom kyrkan ofta ges en oproportionerligt stor uppmärksamhet både från allmänhet och från media. Som någon uttryckte det: "Kyrkan är som ett skyltfönster." Det händer t.ex. att arbetstagarna får stå till svars för händelser inom församlingen på fritiden och utanför arbetet. Detta är utmärkande även för andra idéburna organisationer som fackföreningar, idrottsförbund m.m. men blir förmodligen tydligare för kyrkan p.g.a. förväntningar på att godhet och fridfullhet skall råda där. Kyrkans ställning som öppet välkommande av alla medför också att människor av alla de slag söker sig till kyrkan.

Erfarenheter inför framtiden

Samarbetet med parterna

Inför tillsynsinsatsen och under resans gång har Arbetsmiljöverket haft ett samarbete med parterna. Särskilt har Församlingsförbundet bistått med administrativ hjälp och även medverkat på olika sätt både på central och regional nivå. Personalorganisationerna är som tidigare beskrivits mer splittrade men även med dem har verket samarbetat.

En uppskattad tillsynsform

Att inför tillsynsbesöken informera i församlingarna har visat sig vara uppskattat. Informationen om systematiskt arbetsmiljöarbete utvidgades med information om arbetsmiljöförhållanden i kyrkan utifrån de erfarenheter som samlats under lång tid. Inspektörerna beskrev även vad en inspektion innebär och vad som kan bli resultatet av en inspektion. Vi hade vinnlagt oss i arbetet om att ha ett öppet och konsultativt förhållningssätt i tillsynen. Detta innebär att man möter arbetsplatsens behov utifrån de givna förutsättningarna på platsen, med arbetsmiljölagstiftningen som grund och med målet - en bättre arbetsmiljö för de anställda för ögonen. D.v.s. att man som inspektör visar att det viktigaste är hur arbetsmiljöarbetet fungerar i verkligheten.

Samarbetet inom AV

Inom AV, både på distrikten och på central tillsyn finns en omfattande erfarenhet om tillsyn i kyrkan. Vi har varit måna om att ta tillvara på den erfarenheten och har genomfört arbetet i nära och prestigelös samverkan. Detta har även skett med andra avdelningar som på olika sätt medverkat, såväl inom inspektionen som på huvudkontoret.

Vår uppfattning är att vi med detta arbete bidragit till att man inom Svenska kyrkan fått en ökad medvetenhet om den praktiska innebörden av systematiskt arbetsmiljöarbete samt att det finns olika möjligheter att använda den kunskap som finns inom Arbetsmiljöverket i det egna arbetsmiljöarbetet.