

Svenska kyrkan, Holmsunds församling

Kyrkorådet

Reservation i anslutning till § 8 vid Kyrkorådets sammanträde den 17 juni 2024

Vid sitt sammanträde den 17 juni 2024 behandlade kyrkorådet frågor rörande arbetsmiljön (§ 8). Vid detta tillfälle trädde jag in som tjänstgörande ledamot och fogar härmed denna reservation till protokollet. Men först lite bakgrund.

I samband med kyrkorådsmötet den 29 april 2024 sammanställde jag nedanstående tankar, frustrerad som jag var vad gäller behandlingen av frågor rörande arbetsmiljön i Holmsunds församling:

”Det första jag noterade i den i förväg distribuerade ärendelistan för kyrkorådet den 29 april 2024, var att en egen punkt om *Arbetsmiljö* saknades. Den ryms visserligen i någon mån under punkten §9,2 ”Kyrkoherdens rapport. Personal”, men borde självfallet ha varit en högt prioriterad, egen punkt med tanke på att rådet för mindre än en månad sedan hade ett extrainsatt möte (den 2 april 2024) som just berörde arbetsmiljön för personalen. Nu sattes, med tanke på en sällsynt allvarligt formulerad skrivelse av den 26 april 2024 från hela tretton personer i arbetslaget, ändå en extrapunkt §13 om *Arbetsmiljö* in, vilket ju ändå var bra.

I den viktiga skrivelsen från personalen sägs *för det första* att ”[f]ör att hela kyrkorådet ska få inblick i vilka åtgärder som krävs [i arbetsmiljöarbetet] ber vi att ni ska ta del av resultaten av AKKA undersökningen som bör ligga till grund för arbetet med arbetsmiljön”. Detta verkar fullt rimligt. Rådet har ju aldrig tagit del AKKA medarbetarundersökningen i detalj, man undrar hur en sammanfattning togs fram, hur organisationsplanen och konsekvensanalysen av den bearbetades – min samlade bild är att en hel del medarbetare inte känner sig särskilt väl involverade i dessa basala processer, och känner frustration inför organisationen och, inte minst, dess personella bestyckning med teamledare.

För det andra sägs i personalens skrivelse att ”[f]lera av oss anställda i Holmsunds församling anser att vi är i akut behov av professionell hjälp och är eniga om att den behöver tas utifrån.” Detta är exakt min uppfattning, och när en så stor del av personalen uttrycker en sådan vädjan – jag ser brevet som ett rop på hjälp (”akut behov”; ”professionell hjälp [...] utifrån” – kunde rådet gott överväga att komma personalgruppen till mötes. Så blev nu inte beslutet, nej, det sades att ärendet inte skulle ha landat på kyrkorådets bord på detta sätt utan först beredas av kyrkoherde och rådets presidium, för att därefter (eventuellt) nå rådet.

Jag har för min del ringa tilltro till denna senare process såsom läget nu blivit. Erfarenheter förskräcker! Vid rådet den 2 april (§ 6) beslöts exempelvis att rådets presidium vid en arbetsplatsträff skulle ”medverka och finnas till förfogande för personalens frågor kring kyrkorådets arbete med och ansvar för arbetsmiljön och gränsdragningen mellan kyrkoherden respektive kyrkorådets ansvar för arbetsmiljön

inklusive konflikthantering”. Vid rådets möte den 29 april 2024 beskrev detta möte (som hölls den 10 april 2024) av kyrkoherden och presidium i något vaga med ändå positiva termer. I e-brev av den 2 maj 2024 förtydligar kyrkoherden för mig att Margaretha Rehnbergs skrivelse – som diskuterades i rådet den 2 april 2024 – liksom rådets protokoll samma datum utdelades till personalen för att uppvisa ”transparens”. De från personalen som kontaktat mig och berättat om mötet ger dock en helt annan bild: det var en envägskommunikation där Rehnbergs skrivelse om arbetsmiljön kommenterades i skuldbeläggande och skambeläggande termer. Mötet upplevdes av dem inte som konstruktivt.

Det finns uppenbarligen från rådets sida endast ringa benägenhet att snabbt och på allvar ta tag i frågorna om arbetsmiljön. Tre positioner upprepas av kyrkorådets ledamöter, möte efter möte. En position är att kyrkorådet *enhälligt står bakom den nya organisationen*, och rådet uttrycker (2 april 2024), för säkerhets skull, även sitt *stöd till kyrkoherden* som man *enhälligt* ställer sig bakom. En utvärdering av organisationen skall *inte* ske nu, nej, den får vänta till slutet av 2025! En annan position kyrkorådet intar är att *ärenden skall dras den formella vägen*, även den senaste skrivelsen från personalen, undertecknad av tretton (!) medarbetare; den skall ta vägen över kyrkoherde och presidium för att sedan (eventuellt) nå kyrkorådet. Ytterligare en annan position som intas är att *problemen har rötter mandatperioder tillbaka*, och därför tar tid att lösa. Hur långt tillbaka problemen ligger vet inte jag, men att det föreligger stora och djupgående problem just nu står alldeles klart.

Dessa tre positioner upprepas städse, såsom mantran. *Tillståndet för personalgruppen här och nu, en grupp man säger sig värna om – och det gör man säkert på något plan –, synes därvid komma i andra hand.”* – Här avslutas citatet från skrivelsen från sammanträdet den 29 april 2024.

Nu till sammanträdet den 17 juni 2024. En stor del av kyrkoherdens redogörelse vid detta sammanträde rörde hans egen roll såsom ledare för processerna rörande arbetsmiljön. Han sade vid flera tillfällen att han härvidlag inte har någon särskilt överordnad. Detta är ett förbryllande uttalande då det i protokollet från kyrkorådets presidium den 24 maj 2024 § 1 framhålls att ”[a]rbeitsgivaren [längre ner i paragrafen sägs arbetsgivaren vara = kyrkorådet] har ansvar för arbetsmiljön i församlingen men har *delegerat* arbetsmiljöuppgiften till kyrkoherden” (min kursivering). Vad är det egentligen som gäller? Är det då inte kyrkorådet som ändå har det yttersta ansvaret? Att kyrkoherden har ett *operativt* ansvar är något helt annat.

Vidare talades vid mötet den 17 juni 2024 om att bedriva ett *Systematiskt Arbets Miljöarbete* (SAM). Men konkret sades inte mycket om hur detta egentligen skulle gå till: sker det i grupper och hur involveras enskilda individer? Får alla som vill möta en extern konsult, och kan personalens uppriktiga bild av arbetssituationen uttryckas inför neutral part? Hur kommer ledningen till mötes de tretton som i skrivelsen av den 26 april 2024 framhållit att de anser sig vara ”i akut behov av professionell hjälp och är eniga om att den behöver tas utifrån” – inga tydliga svar på detta fick man vid sammanträdet? Istället sades att det finns förhoppningar om att det löser sig: förändringsprocesser tar tid, det blir alltid problem (blir det?) när man skall genomföra förändringar etcetera – sådana tankar upprepas, nu den 17 juni

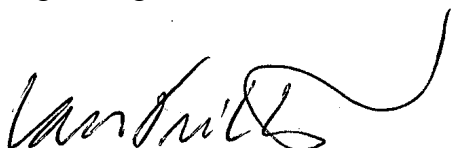
alldeles som vid sammanträdena den 2 april och 29 april 2024? Och de processer rörande arbetsmiljön som genomförs sker under kyrkoherdens ledning och inom ramen för den organisationsstruktur som beslutats, *men här behövs som jag ser det extern HR-inriktad kompetens*. Att det hos många medarbetare finns en misstro mot teamledarna tar ingen fasta på, men detta är väl ett problem? Det avgående skyddsombudet Leif Holm medverkade också vid sammanträdet, men särskilt klargörande blev inte hans bild av situationen i arbetslaget, tvärtom. De många frågetecknen som finns rörande arbetsmiljöarbetet kvarstår tyvärr obesvarade. Och – under tiden dessa långsamma interna processer pågår, dräneras arbetslaget på personal! Detta är uppenbart, men verkar inte oroa.

För att nu summera: De arbetsmiljöproblem som finns i Holmsunds församling är mycket uppenbara. Flera har idag sökt sig ifrån arbetslaget, ett orostecken om något. De problem som finns *måste* lösas med *kraftfulla åtgärder* – och som jag ser det kräver detta *hjälp utifrån. Snabba och framåtsyftande beslut måste tas*.

Jag reserverar mig härmed – med stöd i denna skrivelse – mot det vid sammanträdet ikväll återupprepade beslutet att arbetet med arbetsmiljön endast skall ske under kyrkoherdens ledning och inom ramen för nuvarande organisationsstruktur samt att nödvändig extern HR-inriktad kompetens därmed inte kopplas in. Ett ambitiöst arbetsmiljöarbete vid Holmsunds församling brådskar!

Holmsund den 17 juni 2024

Högaktningsfullt



Lars-Erik Edlund
Tjänstgörande ledamot i kyrkorådet