

Åbent brev til Kirkeminister Louise Schack Elholm: Ræk hånden i vejret og bliv leder i Folkekirken

Kære Louise Schack Elholm,

Forestil dig at være på en arbejdsplads, hvor faglige kompetencer ikke er en faktor, når man skal vælge personaleleder. Forestil dig, at din leder muligvis intet aner om HR og ledelse, ikke ved noget om dit konkrete arbejde, om jura, konfliktløsning, lønforhandling, MUS-samtaler, mødeledelse, it, økonomi, stillingsbeskrivelser, jobsamtaler, ferieindberetning, sygedagpenge, overenskomster osv. Forestil dig en arbejdsplads, hvor du som nyvalgt uprøvet leder ikke har så meget som en HR-ansat at læne dig op ad, når du skal lede, føre tilsyn og indkalde til tjenstlige samtaler. Forestil dig en arbejdsplads hvor frivillige, ulønnede mennesker med eller uden kompetencer ansætter, leder og afskediger ansatte, som er uddannede til at udføre et bestemt arbejde. Forestil dig en arbejdsplads, hvor hele ledelsen måske udskiftes hver fjerde år. Forestil dig en arbejdsplads, hvor der ingen armslængde er mellem den folkevalgte bestyrelse og medarbejderne, forestil dig en arbejdsplads, hvor ledelsen ikke er til stede i dagligdagen.

Det lyder som fri fantasi eller politisk samfundssatire á la Jonathan Swift. Men sådan en organisation er du, Louise Schack Elholm, politisk leder af. Sådan en arbejdsplads er Folkekirken. Der er INGEN krav overhovedet til personaleledelsen i Folkekirken. Det ENESTE spørgsmål, der stilles, når den lokale personaleleder skal vælges er - hold nu godt fast: "Hvem har lyst til at prøve det?". Og det publikum man spørger, er ofte 70 plus. Udvælgelsen foregår ikke efter en samtale baseret på en motiveret ansøgning, som er praksis på de fleste arbejdspladser. Næ nej, det er meget sjovere. Udvælgelsen af personalelederen i Folkekirken foregår ud fra det gode gamle princip om håndsoprækning. Ofte sker der ikke engang en egentlig udvælgelse, da der ikke altid er nogen, der rækker hånden i vejret. Hvis man er "heldig", er der måske en enkelt, der tør række hånden i vejret og sige ja til at prøve kræfter med den fuldstændigt absurde uriaspost, det kan vise sig at være, når man bliver kontaktperson i en kirke.

Siden menighedsrådsloven blev indført i 1903, er alt ansvar for kirkens drift og ledelse uddelegeret til de frivillige menighedsråd, og der er sket meget få justeringer i løbet af de sidste 120 år. Hvorfor? Ja, det kan man blive ved med at spørge sig selv om. Debatten kører konstant om det dårlige arbejdsmiljø i Folkekirken. Argumenterne om, at det er vigtigt, at ledelsen foregår demokratisk og lokalt, er bestemt valide og gode.

MEN kan principper som lokal forankring og demokrati retfærdiggøre, at man gambler med de ansattes trivsel? Er det ansvarligt at udsætte de ansatte på en statslig arbejdsplads for denne vilkårlighed, når det kommer til personaleledelse? Eller er det rimeligt over for de frivillige kræfter, der bare gerne vil gøre noget godt for deres lokalsamfund? Og kunne det muligvis være en væsentlig medvirkende faktor til det dårlige psykiske arbejdsmiljø, som mange ansatte og frivillige oplever rundt omkring i Folkekirken?

Hvis man ser på det udefra, kan det til forveksling ligne et socialt eksperiment. Hvor længe kan dette eksperiment få lov at forsætte? Hvor længe kan Folkekirken blive ved med at lukke

øjnene for de vilkårlige præmisser, den har for sin personaleledelse? Det vil jeg gerne høre, hvad Kirkeministeren har at sige til?

Uden at overdrive kan man godt tillade sig at sige, at ændringerne i samfundet efterhånden er så store, at Folkekirkens konstruktion fra 1903 trænger til en opdatering. Den centralisering, der har fundet sted med kommunalreformerne har ikke fået indflydelse på Folkekirkens struktur. Det er dokumenteret i talrige arbejdsmiljøundersøgelser de sidste 20 år (med endnu en på vej), at der er brug for en centralisering af opgaverne i Folkekirken.

Så kunne man forestille sig, at man på provstiplan indførte et slags sekretariat, som var ansvarlig for HR- og ledelsesopgaver? Det kunne sikre, at ansættelser, afskedigelser, tilsyn, arbejdsmiljøproblemer etc. blev varetaget på en professionel måde, og at man som ansat havde et sted at gå hen, når man ikke synes, at tingene foregik på en forsvarlig måde? Det kunne måske endda ende med at blive en win-win, som det hedder på godt nudansk. For det ville betyde, at de velmenende menighedsrådsmedlemmer fik tid til at lave kirke og menighedsopbyggende arbejde i stedet for at stresse over paragraffer og personaleledelseskrav.

Kære Kirkeminister, hvad siger du til dette? En ting er sikker. Noget må der gøres, hvis Folkekirken som arbejdsplads vil undgå at ende som en vaskeægte anakronisme med en ledelsesstruktur, der for længst har overlevet sig selv.

Med venlig hilsen, Anne Sofie Coles, cand.mag. og kommunikationskonsulent