

TROSSAMFUND OCH EKUMENISKA ORGANISATIONER ÖKAR MEST:

En vilja att bli tydligare som arbetsgivare



– Ett uttryck för viljan att bli tydligare som arbetsgivare.

Så tolkar Åke Göransson, Arbetsgivaralliansens vice ordförande, den stora medlemstillströmningen inom branschen Trossamfund och Ekumeniska Organisationer, som slår rekord i Arbetsgivaralliansens historia.

Facketts företrädare är positiv:

– Det gynnar alla att fler arbetsgivare organiserar sig och söker stöd i arbetsgivarrollen, säger Thomas Dahl, ordförande i SKTF:s avdelning Ekumeniska.

Medlemsökningen inom branschen Trossamfund och Ekumeniska Organisationer saknar motstycke – från drygt 30 medlemmar för tre och ett halvt år sedan till ungefär 730 i dag. Bara under förra året tillkom drygt 400, de flesta enskilda församlingar.

– Det har inneburit att vi har fått ett stort tillskott av ny kunskap, kommenterar förbundsdirektör Kenth Naucér. Men också att Arbetsgivaralliansen har blivit tydligare som ideella sektorns

arbetsgivarorganisation. Och det ger oss större möjligheter att ge arbetsgivarna det stöd de behöver i arbetsgivarfrågor.

Att samfunden söker sig till arbetsgivarorganisationen är inget nytt. Många har varit organiserade tidigare, men mest på nationell nivå och genom olika verksamheter vid sidan av församlingsarbetet – allt från organisationer som Sveriges Kristna Råd och Hela Människan till folkhögskolor.

– Under de senaste åren har behovet av stöd i arbetsgivarrollen blivit tydligare också i de olika samfundens församlingar, säger Åke Göransson, som både är Arbetsgivaralliansens vice ordförande och ordförande i branschkommitté Trossamfund och Ekumeniska Organisationer.

– Många har anslutit sig efter rekommendation från sina huvudorganisationer, som varit medlemmar sedan tidigare.

Inflöde av kunskap

Att regelverket har gjort det mer komplicerat att vara arbetsgivare är ett skäl till medlemstillströmningen. Att trossamfunden fått ett större ljus på sig efter kyrka/stat-reformen 2000 är ett annat. Men Åke Göransson beskriver också ett nytt och positivt flöde in i organisationerna, där både arbetsgivare och anställda bidrar med nya insikter om hur en bra samverkan bör formas. Det är pastorer som kommer tillbaka efter att ha arbetat en tid i

samhället utanför det egna samfundet. Det är yrkesgrupper med bakgrund i andra branscher som har gjort entré i sektorn via olika sidoverksamheter, som öppna förskolan, caféer och second handbutiker. Det är också förtroendevalda med chefserfarenheter från sina yrkesliv.

Sedan SKTF för ett år sedan bildade sin riksavdelning SKTF Ekumeniska har också fler anställda blivit mer medvetna om vilka regler som gäller på arbetsmarknaden. Och det har lagt grunden till ett bra samarbete mellan Arbetsgivaralliansen och SKTF.

– Det råder en speciell konsensuskultur i branschen, en ton av snällhet. Och den har sina baksidor. Vi skulle kunna driva ett och annat framgångsrikt arbetsmiljömål, säger Thomas Dahl.

– Men vi har samma grundsyn i de flesta frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och anställda. Så i det avseendet kan man säga att våra två organisationer är mer medparter än motparter. Det är bra. I det här läget är samarbete en större framgångsfaktor än jobbiga och dyrbara tvister.

Arbetsgivare på köpet

Medlemmarna i branschen Trossamfund och Ekumeniska Organisationer är en heterogen skara, framför allt storleksmässigt. Här finns både de riktigt stora organisationerna, några med upp till hundra anställda, och de riktigt små frikyrkoförsamlingarna på landsbygden. Majoriteten av medlemmarna har en anställd, ofta en pastor,

på hel- eller deltid. Övrigt arbete sköts ofta ideellt.

Församlingsstyrelserna består i allmänhet av en liten grupp, ofta mycket kompetenta personer, med vanliga heltidsjobb och ofta fulltecknade almanackor. Styrelseuppdraget är en fritidssyssla, nästan alltid grundat på ett brinnande engagemang. Arbetsgivarrollen är sällan något som styrelseledamöterna har valt, den får de på köpet – och många är omedvetna om de krav som ställs på dem. Det är därför så många anställda inte har tillgång till sin chef i vardagen.

– Det är vanligt att en ensam anställd lämnas vind för våg, säger Thomas Dahl. Problemet i vår bransch är alltså inte att det saknas professionella chefer. Det är värre än så – på många håll finns det ingen som tar på sig rollen som chef.

Ulf Sveningson är distriktskonsulent vid Missionskyrkans distrikt i Västra Götaland. I hans uppgifter ingår att stötta församlingarna i arbetsgivarfrågor – och han känner väl igen bilden.

– Många arbetsgivare i församlingarna har arbetsledande uppgifter i sitt arbetsliv, säger han. Men det verkar som om det är svårt att föra med sig de erfarenheterna in i styrelsearbetet.

Engagemangets baksida

Brist på ledarskap kombineras dessutom ofta med motsatsen – att alltför många har alltför olika synpunkter på hur den anställde sköter sitt jobb.

– Lite tillspetsat brukar jag säga att i en församling med 120 medlemmar har pastorn 120 chefer, säger Åke Göransson. Det är förstås ett uttryck för ett positivt engagemang, men det är inte alltid så enkelt att hantera.

Åke Göransson och Ulf Sveningson har täta kontakter med styrelseledamöter och med anställda. Och de har sett många exempel på hur svårt det kan vara att sätta gränser för ett starkt engagemang, särskilt för den som arbetar inom ett område som fortfarande till viss del betraktas som ett kall.

– Många anställda gör också ideella insatser i sin församling, det vill säga hos sin arbetsgivare, säger Ulf Sveningson. Ofta är det vad församlingarna förväntar sig – och det säger sig



Medlemsökningen inom Arbetsgivaralliansens bransch Trossamfund och Ekumeniska Organisationer slår rekord. Åke Göransson, Arbetsgivaralliansens vice ordförande tolkar det som en vilja att bli tydligare som arbetsgivare.

- ▶ självt att det blir svårt med gränssättningen och att det lätt blir för mycket jobb.

Arbetsrätt och rollfördelning

Information och utbildning står högt på agendan nu när så många av branschens arbetsgivare väljer att organisera sig. Kunskapstörsten är stor när det gäller de hårda, arbetsrättsliga frågorna – om kollektivavtalets betydelse, om arbetstidsregler, samverkansformer

och anställningstrygghet, till exempel. Men det finns också ett behov av att arbeta med frågor som rör ledarskapet, som planering och genomförande av svåra samtal. Framför allt måste styrelserna stärkas, så att det kan bli lite bättre ordning på rollfördelningen mellan anställda och arbetsgivare.

– Det är naturligtvis en stor fördel att arbeta på en arbetsplats som bärs av en idé som man själv omfattar, säger Åke Göransson. Men när det också finns en religiös färgskala är det lätt att engagemanget kryper in under skin-

net. Det blir svårt att skilja profession och engagemang.

– Det ställer krav på bättre arbetsgivare. Vi måste skärpa oss. Inte i första hand för att följa lagar och förordningar, utan för att vi ska ta väl hand om våra medarbetare. För när någon blir sjuk av för mycket arbete är det en tragedi, både för den enskilda och för församlingen. Att brinna för Kristi skull är en helt annan sak än att bli utbränd för Kristi skull.

Text: Birgitta Jakobsson

Foto: Stefan Bohlin

