

En standardiserad kompetenshöjning krävs för att denna paragraf ska få avsedda konsekvenser. Hur göra för att chefer ska gå utbildningar och hur se till att dessa håller måttet? För att uppnå målet med kunskaper och kompetens behöver ett standardiserat utbildningspaket tas fram alternativt beskrivas så att de utbildningar som utan tvivel kommer att dyka upp på marknaden verkligen håller måttet.

Från Kyrkans Akademikerförbunds sida föreslår vi att en certifierad utbildning tas fram som är garanterad till sitt innehåll och sin kvalitet samt verkligen kan ge de redskap en chef behöver. Om inte detta finns, är det risk för att utbildningarna blir ett slag i luften och en lukrativ marknad för utbildningsföretag.

Vi noterar med tillfredsställelse att de allmänna råden framhåller att utbildningarna med fördel kan vara gemensamma för chefer och skyddsombud. Kyrkans Akademikerförbund vill understryka vikten av detta.

3. Angående innehållet

Kyrkans Akademikerförbund vill framhålla att det är utomordentligt viktigt att 11 § träder ikraft. Denna föreskrift är en viktig förutsättning för att attityden till ett påfrestande psykiskt arbete ska förändras. Som förbund organiserar vi den grupp i arbetslivet som enligt Försäkringskassans rapporter under flera år drabbats hårdast av utmattningssyndrom; kvinnliga präster. De kvinnliga prästerna har toppat statistiken för sjukskrivna på grund av utmattningssyndrom i flera år. De manliga prästerna har legat något bättre till, på tredje plats under några år.

Vi vill dock påpeka att vi i er exempelsamling saknar dessa yrken som bevisligen är en av de hårdast drabbade yrkesgrupperna i samhället vad gäller psykiskt påfrestande arbeten. Komplettera exempelsamlingen med yrkeskategorin präster, de som verkligen möter människor i kris.

4. Angående 12 § Arbetstid

Idel lovord till denna paragraf. Mycket bra att exempel nummer 5 är med. Det är en stor risk att ha förväntningar på sig att hela tiden vara nåbar. Detta är för närvarande en arbetsmiljörisk som vårt förbund arbetar intensivt med att motverka. Bland annat yrkar vi att arbetsgivaren ska ta fram vad vi kallar en tillgänglighetspolicy. Detta för att tydliggöra att fritid och semester ska respekteras. Inom Svenska kyrkan återfinns stora problem med detta.

5. Risker med ett ikraftträdande

Som ovan framgått ställer sig Kyrkans Akademikerförbund nästintill entydigt positivt till de föreslagna föreskrifterna. Det finns dock ett förhållande som vi önskar påtala och som på sikt kommer att kräva åtgärder. Det handlar om arbetsbelastning och arbetsmiljö för den yttersta chefen, verkställande direktören eller kyrkoherden. Förbundet har under ett antal år med oro sett på de krav som ställs på den yttersta chefen utifrån olika lagar och förordningar. Att inhämta och omsätta kunskap gällande arbetsmiljöregler är idag en omfattande uppgift. Arbetet är nödvändigt och något Kyrkans Akademikerförbund stöder helhjärtat men det är tidskrävande. Den problematik som infinner sig är dock hur mindre arbetsgivare ska hantera alla lagkrav och föreskrifter som kräver en ansevärd insats för att uppfylla.

Detta påtalas för att det är dags att även se över den yttersta chefens arbetsmiljö och arbetsvillkor. Det är möjligt att många idag associerar VD, chef eller kyrkoherde till en potentat med en stab av effektiva och i arbetsmiljöutbildade utredare. Tyvärr är detta inte verkligheten för många av de chefer som idag ska uppfylla kraven inom arbetsmiljörätten.

Här vill vi än en gång påpeka att förbundet anser att en arbetsmiljölagstiftning är absolut nödvändig men det är dags att även uppmärksamma de högsta chefernas villkor. Det behövs föreskrifter för vilken avlastning, t ex i form av resurser, administrativt stöd eller utbildning som en chef ska ha tillgång till om han eller hon ska kunna uppfylla kraven i SAM, föreskrifterna om arbetsanpassning och rehabilitering, osv. Vi ser fram emot att få läsa remissen med förslag på föreskrifter gällande chefers och ansvarigas arbetsmiljö.

6. Behovet att se över möjligheterna för RSO

Som ett litet fackförbund har Kyrkans Akademikerförbund inte de ekonomiska förutsättningar som ett större förbund har att omdisponera medel mellan verksamheter och behov. Förbundets möjligheter att rekrytera, utbilda och överhuvudtaget ha regionala skyddsombud är helt beroende av den medelstildelning från Arbetsmiljöverket som sker via centralorganisationerna. De regionala skyddsombuden är en förutsättning för att Kyrkans Akademikerförbund ska ha möjlighet att "vaka över skyddet mot ohälsa" och samverka med arbetsgivare i arbetsmiljöarbetet. Den sektor förbundet verkar inom består av många små enheter där det i dagsläget är omöjligt att få fram lokala skyddsombud. Detta då vi är representerade av kanske så få som en eller två medlemmar på en arbetsplats. Det är i dessa situationer nödvändigt att ha tillgång till regionala skyddsombud. De regionala skyddsombuden är oerhört

engagerade i sitt uppdrag och lägger ner betydligt mer tid än de får betalt för. De arbetar regelmässigt på sin fritid för att över huvudtaget få sitt uppdrag att fungera. De är lojala och arbetar hellre på en ledig dag för att hjälpa en olycklig medlem eller ingripa i en akut konflikt än att respektera sin egen fritid.

Förbundet ser dessa kompetenta och engagerade regionala skyddsombud som den tillgång de utgör men förbundsstyrelsen är också oroad över att de arbetar för mycket. Med andra ord: hur ser arbetsmiljön ut för de regionala skyddsombuden?

Varför arbetar de för mycket? Därför att det finns många arbetsmiljöproblem inom Svenska kyrkan och för att de tilldelade medlen för regionala skyddsombudens tid inte är tillräcklig. Tiden räcker inte för de komplexa problem de möter i sitt uppdrag. Tiden räcker inte för att täcka de stora områden som de är satta att bevaka. Flera av dem har ansvar för ett helt stift då det är så Svenska kyrkan är indelad och storleken på stiftet kan innebära långa resor, ofta på kvällstid efter en lång dag. Några stift är mycket vidsträckta såsom Härnösand eller Luleå och det är egentligen en för stor geografisk yta att ansvara för. Tyvärr är det praktiskt omöjligt för oss att skapa mindre områden. Vår tilldelning av RSO-medel ska räcka till för att bevaka att ca 700 arbetsgivare inom Svenska kyrkan utspridda över hela landet vidtar alla åtgärder för att förhindra ohälsa. Medlen motsvarar ungefär 2,5 heltidstjänster och det säger sig självt att detta inte är tillräckligt.

Mot bakgrund av detta önskar Kyrkans Akademikerförbund påtala att det finns ett stort behov att öka tilldelningen av medel för att våra regionala skyddsombud ska ha möjlighet att verka som skyddsombud såsom avsikten är i arbetsmiljölagen, t ex vaka över att arbetsgivaren förverkligar intentionerna i dessa eventuella föreskrifter.

Undertecknad står gärna till tjänst för att svara på eventuella frågor.

Vänliga hälsningar

Vibeke Hammarström
Vibeke Hammarström, kanslichef

E-post: vibeke.hammarstrom@kyrka.se

Tfn: 08—441 85 72