



# Undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø i folkekirken

## Formål

Der skal gennemføres en undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø i folkekirken, som har til formål:

- At skabe et opdateret datagrundlag og grundlæggende viden om de arbejdsmiljømæssige forhold for ansatte i folkekirken.
- At der på baggrund af undersøgelsens resultater og anbefalinger, kan iværksættes målrettede arbejdsmiljøindsatser til fremme af det psykosociale arbejdsmiljø i folkekirken.

## Baggrund

Der har igennem en årrække været fokus på det psykosociale arbejdsmiljø i folkekirken. I den forbindelse er der blevet gennemført flere undersøgelser, som har adresseret problemer med bl.a. mobning, chikane, samarbejde og kommunikation. Dertil er der løbende blevet iværksat en række arbejdsmiljøtiltag og initiativer fra både centralt hold og lokalt.

### Tidligere undersøgelser

Kirkeministeriet gennemførte i 2002 og 2012 omfattende undersøgelser af det psykosociale arbejdsmiljø i folkekirken. Resultaterne af undersøgelsen fra 2012 pegede på, at det generelle arbejdsmiljø var præget af mange positive elementer og en høj social kapital. Samtidig viste undersøgelsen også, at nogle kirkelige arbejdspladser var præget af konflikter og mobning. Undersøgelsen blev i 2017 fulgt op af en analyse af omfanget af mobning blandt præster samt en analyse af arbejdspladskulturen for alle ansatte.

[Læs mere om tidligere undersøgelser her](#)

### Forebyggelse og problemløsning

Som opfølgning på resultaterne af de gennemførte undersøgelser og analyser er der løbende blevet igangsat tiltag både fra centralt hold og lokalt til at forebygge og håndtere arbejdsmiljøudfordringer i folkekirken.

Arbejdsgruppen for præsters psykiske arbejdsmiljø (APPA) har eksisteret siden 2004 og består af repræsentanter for biskopperne, Præsteforeningen, Provsteforeningen, stiftsadministrationerne og Kirkeministeriet. Gruppen har fokus på at forebygge og håndtere præsters arbejdsmiljøudfordringer. Arbejdsgruppen rammesætter bl.a. organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet for præster og indhenter løbende erfaringer med udfordringer og svar på arbejdsmiljøproblemstillinger. APPA bidrager også til at udarbejde arbejdsmiljøvejledninger og igangsætte udviklingsinitiativer. [Læs mere om erfaringer fra arbejdsmiljøprojekter her](#)

Folkekirkens Arbejdsmiljøråd (AMR) blev etableret i 2010 og repræsenterer folkekirkens parter bredt, i det rådet dækker arbejdsmiljøet for alle ansatte i folkekirken, herunder både præster og kirkefunktionærer. Rådet skal medvirke til at løse sikkerheds- og sundhedsspørgsmål samt understøtte arbejdsmiljøindsatsen på de folkekirkelige arbejdspladser.

I 2022 blev Folkekirkens Arbejdsmiljørådgivning (FAR) etableret efter et flerårigt pilotprojekt, der pegede på et behov for en permanent branchespecifik rådgivning. FAR yder generel vejledning og konkret arbejdsmiljøbistand til de kirkelige arbejdspladser.

Folkekirkens Samarbejdsudvalg (FSU) blev oprettet i 1992 og er primært nedsat til gensidig orientering samt udveksling af synspunkter. Udvalget fungerer som et generelt rådgivende og koordinerende organ på hele kirke- og kirkegårdsfunktionærområdet. FSU besluttede i 2022 at iværksætte en fælles handleplan for arbejdet med folkekirkens arbejdsmiljø. Udvalget vil bl.a. arbejde med at styrke samarbejdskulturen og helhedssynet på folkekirken som fælles arbejdsplads for kirkefunktionærer og præster.

### **Øget fokus på folkekirkens arbejdsmiljø**

I løbet af de seneste år har der været et betydeligt øget fokus på arbejdsmiljøet i folkekirken – både blandt folkekirkens ansatte, i medier og fra politisk side. En gruppe præster underskrev og offentliggjorde i slutningen af 2021 en hensigtserklæring om problemer med arbejdsmiljøet i folkekirken. Dertil kommer, at flere medier i løbet af 2021 og 2022 har bragt historier fra folkekirkelige arbejdspladser, hvor de ansatte oplever problemer med mobning, chikane og krænkelser.

Folkekirken er organisatorisk opbygget med to ledelsessøjler. Den gejstlige søjle, hvor biskopper og provster er arbejdsgivere for præsterne på Kirkeministeriets vegne. Og den læge søjle med menighedsrådet som arbejdsgiver for kirkefunktionærerne. I den offentlige debat om arbejdsmiljøet har der bl.a. været fokus på netop den dobbelte ledelsesstruktur, som udgør et grundvilkår i den organisatoriske opbygning af folkekirken. I en ny undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø er det relevant at tage højde for og komme med anbefalinger til, hvordan dette grundvilkår håndteres bedst muligt i et arbejdsmiljøperspektiv.

[Læs mere om folkekirkens opbygning og struktur her](#)

### **Målgruppe**

Målgruppen defineres ud fra ansættelsesforhold og omfatter folkekirkeligt personale, som er ansat af et menighedsråd eller af Kirkeministeriet. Målgruppen er kendetegnet ved personale, hvis daglige arbejde typisk er i eller omkring kirken og kirkegården samt på kirkekontoret og provstikontoret. Det indbefatter ansatte med følgende jobfunktioner:

- Præst
- Provst
- Kordegn eller lille administrationschef
- Kordegneassistent
- Kirketjener
- Graver
- Gravermedhjælper
- Kirkegårdsleder eller stor administrationschef
- Kirkegårdsassistent
- Gartner/ gartneriarbejder
- Organist
- Kirkesanger
- Kirkekorsanger
- Kirkemusiker
- Kirke-og kulturmedarbejder
- Provstisekretær
- Kontoransat i sogn, på kirkegårdskontor eller i provsti
- Provsti- eller personalekonsulent

Ansatte i stiftsadministrationer samt i folkekirkens fællesfondsinstitutioner (Folkekirkens Videns- og

uddannelsescenter, Kirkemusikskolerne samt Folkekirkens Arbejdsmiljørådgivning) er ikke omfattet af undersøgelsen.

## Metode

Undersøgelsen skal kortlægge det psykosociale arbejdsmiljø i folkekirken og belyse, hvilke betingelser og årsagssammenhænge, der har betydning for det psykosociale arbejdsmiljø på de folkekirkelige arbejdspladser. Undersøgelsen skal i den forbindelse både afdække faktorer, der fremmer og hæmmer trivslen og have fokus på arbejdspladsernes ressourcer til håndtering af de psykosociale arbejdsmiljøbetingelser samt, hvilken betydning de kulturelle, organisatoriske og ledelsesmæssige ressourcer har for arbejdsmiljøet. Der skal ligeledes indhentes eksempler på best practice og erfaringer med virksomme arbejdsmiljøinitiativer fra de folkekirkelige arbejdspladser.

Det er væsentligt for den kommende undersøgelse, at det både bliver muligt at få indblik i udviklingen af folkekirkens arbejdsmiljø siden arbejdsmiljøundersøgelsen i folkekirken fra 2012 og, at der samtidig medtages eventuelle nye relevante temaer.

Undersøgelsen skal gennemføres ud fra en mixed methods tilgang. Triangulering af metode og resultater skal bidrage til at styrke undersøgelsens validitet og reliabilitet. Undersøgelsesdesignet skal desuden sikre, at resultaterne kan omsættes til konkrete anbefalinger, der kan være afsæt for efterfølgende at iværksætte målrettede arbejdsmiljøindsatser i folkekirken.

Der skal sikres repræsentativitet ift. køn, alder, faggrupper, funktion, anciennitet og geografisk spredning.

## Definition af psykosocialt arbejdsmiljø

Undersøgelsen skal tage udgangspunkt i de hovedområder og tilhørende emner, som Det Nationale Forskningscenter (NFA) anvender i definitionen af det psykosociale arbejdsmiljø. Det drejer sig om en række forhold i arbejdet som påvirker, hvordan medarbejdere og ledere trives i arbejdet (Kilde: [Hvad er psykosocialt arbejdsmiljø? – nfatrivsel.dk](https://www.nfatrivsel.dk)).

## Økonomi

700.000 - 900.000 kr. inkl. moms.

## Projektperiode

Undersøgelsen gennemføres i 2023 og igangsættes i 2. kvartal. Undersøgelsens resultater og anbefalinger forventes klar i løbet af 3. kvartal 2023.

Undersøgelsen skal herefter følges op af konkrete arbejdsmiljøinitiativer, som ikke er omfattet af den økonomiske ramme for nærværende undersøgelse.

## Projektets organisering

Kirkeministeriet (KM) er projektejer, og der nedsættes en styregruppe med en bred repræsentation af folkekirkens parter bestående af Landsforeningen af Menighedsråd, biskopper, provster, præster, kirkefunktionærer samt en projektleder fra KM.

Der nedsættes et projektsekretariat fra KM, som forestår sekretariatsarbejdet. Projektsekretariatet varetager bl.a. kontakt til styregruppen samt koordinering og samarbejde med leverandøren om fx

## Hovedområder – det psykosociale arbejdsmiljø



(Kilde: Det nationale forskningscenter for Arbejdsmiljø)

udformning af endeligt undersøgelsesdesign, kontakt til målgruppen, gennemførelse af aktiviteter og overholdelse af tidsplan.

#### **Leverandørens rolle, opgaver og ansvar**

- Ekstern projektleder i alle faser af undersøgelsen
- Samarbejde med projektledelse- og sekretariat i KM
- Ansvar for og udførende i planlægning og gennemførelse af undersøgelsen
- Udarbejde mødemateriale til bl.a. styregruppen
- Kontakt og support til respondenter samt bidrage til at sikre målgruppens deltagelse
- IT- understøttelse til at indhente og bearbejde data
- Afrapportering af undersøgelsens resultater og anbefalinger – både skriftligt og mundtligt.
- Tilrettelægge og facilitere en proces for, hvordan resultater og anbefalinger kan omsættes til konkrete arbejdsmiljøinitiativer – i samarbejde med folkekirkens parter og Kirkeministeriet

#### **Tildelingskriterier**

Indkomne tilbud vurderes på baggrund af, om tildelingskriterierne er opfyldt, og om der er sammenhæng imellem disse. Følgende kriterier vægtes i vurdering af indkomne tilbud.

#### **Faglig grundighed og kvalitet:**

- Overvejelser om opbygning og indhold af undersøgelsesdesign
- Overvejelser om, hvordan resultater fra tidligere undersøgelser om psykosocialt arbejdsmiljø i folkekirken skal indgå og kvalificere undersøgelsen
- Håndtering af målgruppen – herunder overvejelser om, hvordan målgruppens deltagelse sikres.
- Viden om psykisk arbejdsmiljø
- Kendskab til folkekirkens struktur og opbygning

#### **Referencer og kompetencer på opgaven:**

- Relevante referencer fra lignende opgaver
- Kontaktoplysninger til de pågældende referencer
- Angivelse af de konsulenter, der skal varetage opgaven med CV og navn

#### **Organisering, roller og ansvar:**

- Organisering af opgaven
- Projektledelse og bemanning
- IT- understøttelse til indhentning og bearbejdning af data
- Tro- og loveerklæring vedr. ubetalt, forfalden gæld til det offentlige

#### **Samlet vurdering:**

- Økonomisk fordelagtighed
- Sammenhæng mellem undersøgelsesdesign, undersøgelsens formål, tidsplan og budget
- Overordnet vurdering af om tilbuddet lever op til krav og ønsker i tildelingskriterierne
- Kreativitet



## Tids- og procesplan for udbuddet

Tilbud sendes via mail til Kirkeministeriet på [km@km.dk](mailto:km@km.dk). I mailens emnefelt skal der stå "Tilbud på arbejdsmiljøundersøgelse i folkekirken".

Fristen for modtagelse af tilbud er onsdag d. 29. marts kl. 12.00.

Umiddelbart efter fristen for indsendelse af tilbud vil Kirkeministeriet udvælge og invitere tre tilbudsgivere, der samlet set opfylder tildelingskriterierne til at præsentere deres projekt for projektejer og sekretariatet. Præsentationer vil foregå d. 13. og 14. april 2023 i Kirkeministeriet.

Herefter indgås endelig aftale med en leverandør, og der sendes afslag til de øvrige tilbudsgivere.

## Spørgsmål til udbuddet

Spørgsmål til udbuddet skal sendes via mail til [km@km.dk](mailto:km@km.dk). Fristen for spørgsmål er onsdag d. 15. marts kl. 12.00. I mailens emnefelt skal der stå "Spørgsmål til arbejdsmiljøundersøgelse i Folkekirken". Spørgsmål og svar bliver offentliggjort i anonymiseret form på Kirkeministeriets hjemmeside fredag d. 17. marts 2023.