



Skao
Svenska kyrkans
arbetsgivarorganisation



Dialogmaterial

Kyrkoherdens arbetsmiljö



Dialogmaterial Kyrkoherdens arbetsmiljö

Text: Christina Öhman, arbetsmiljöspecialist, Skao (2026)

Foto: Magnus Aronson

Grafisk form: Anton Ivanov/IB Kommunikation

Inledning

Som ordförande har du en viktig roll i att skapa goda förutsättningar för kyrkoherden att kunna leda verksamheten på ett hållbart sätt. Det påverkar inte bara arbetsmiljön här och nu, utan i ett längre perspektiv har det även betydelse för hur attraktiv organisationen är, både för medarbetare och för församlingsmedlemmar.

Enligt arbetsmiljölagen har arbetsgivaren ansvar för att förebygga ohälsa och olycksfall på arbetsplatsen. Det gäller hela arbetsmiljön, både för medarbetare och chefer.

Den högsta chefen för det dagliga arbetet, kyrkoherden, glöms dock lätt bort. Därför har detta material tagits fram, som stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Innehållet utgår från Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2023:2). Frågeställningarna bygger i sin tur på de fakta och insikter som framkom i en studie om kyrkoherdens organisatoriska och sociala arbetsmiljö som Skao genomfört i samarbete med Malmö Universitet.

Materialet vill inspirera dig som ordförande i kyrkorådet att föra en strukturerad och meningsfull dialog med kyrkoherden om hens arbetsmiljö. Det är också ett verktyg för dig som kyrkoherde för att lyfta viktiga frågor med din ordförande – frågor som påverkar ditt dagliga arbete.

Det kan också användas som underlag vid utvecklingssamtal eller andra samtal som rör kyrkoherdens arbetssituation, särskilt i samband med att ni vill identifiera risker, genomföra undersökningar eller göra riskbedömningar.

Även om fokus ligger på kyrkoherdens arbetsmiljö, kan materialet också användas som inspiration för samtal med andra chefer, även om de då leds av kyrkoherde eller annan närmast överordnad.

Vilka frågor som är viktiga att utgå ifrån avgör ni själva, utifrån era förutsättningar och vad som är aktuellt i er organisation. Välj fritt utifrån vad som känns relevant.

Lycka till!



Frågor att utgå ifrån i ert samtal

Mål

Tydliga mål är avgörande för att skapa balans mellan krav och resurser. När målen är klara och gemensamt förstådda blir det lättare att prioritera, fördela arbetsbördan och säkerställa att tillgängliga resurser räcker för att möta de krav som ställs.

1. Finns det tydliga mål för verksamheten? Mål som är kopplade till exempelvis församlingsinstruktionen, riktlinjer för begravningsverksamhet och lokalförsörjningsplan och som bryter ner dess innehåll i praktiken?

Arbetskrav/arbetsbelastning

Arbetsmiljön påverkas av balansen mellan de krav som ställs i arbetet och de resurser som finns tillgängliga för att hantera dem. När kraven är höga men resurserna otillräckliga ökar risken för stress och ohälsa. Följande frågor syftar till att belysa arbetskrav och arbetsbelastning i kyrkoherdens uppdrag.

2. Har vi en gemensam förståelse för våra olika roller och för vad kyrkoherdeuppdraget innebär? Om inte – på vilka sätt skiljer sig våra uppfattningar åt? Hur kan vi skapa gemensam förståelse?
3. Hur upplever du som kyrkoherde din arbetsbelastning? Vad ser du behöver göras för att den ska vara rimlig?
4. Vad behöver du för stöd eller resurser för att din arbetsbelastning ska bli mer hanterbar?
5. Upplever du att du får stöd av mig (ordföranden) om arbetsbelastningen blir för hög? Om nej, vilket stöd skulle du i så fall behöva eller önska dig i en sådan situation?
6. Har vi en regelbunden och öppen dialog om förutsättningarna i ditt uppdrag, i relation till de krav som ställs och de resurser som finns tillgängliga?
7. Upplever du att det finns situationer i ditt arbete som är särskilt psykiskt påfrestande? Om ja, vilka typer av situationer handlar det om för dig – till exempel konflikter, hög arbetsbelastning eller känslomässigt tunga samtal?
8. Vilket stöd skulle du önska från mig när arbetet känns psykiskt påfrestande?
9. Finns möjlighet för dig att få till återhämtning på kort och lång sikt? Om inte, vad behöver du för att det ska bli möjligt?
10. Har du upplevt kränkningar eller kränkande särbehandling från medarbetare, ideella, församlingsmedlemmar, förtroendevalda eller andra, antingen fysiskt eller digitalt, till exempel via sociala medier eller e-post? Om ja, vet du vilket stöd du behöver och vart du kan vända dig?

Resurser

När arbetskraven är höga blir tillgången till resurser särskilt viktig. Rätt resurser kan hjälpa till att balansera belastningen och minska risken för stress och ohälsa. Här följer frågor som belyser vilka resurser som kan finnas tillgängliga i kyrkoherdens uppdrag

11. Är antalet medarbetare rimligt i förhållande till uppdraget och kraven i verksamheten?

Undersökningen om kyrkoherdens arbetsmiljö visar att kyrkoherdar som är män generellt får mer administrativt stöd än kyrkoherdar som är kvinnor. Hur kan vi säkerställa att fördelningen av administrativt stöd utgår från uppdrag och behov, snarare än från omedvetna normer eller kön?

12. Får du tillräckligt administrativt stöd för att kunna utföra ditt uppdrag på ett hållbart sätt?

13. Är ramar och befogenheter tillräckligt tydliga för att du ska kunna leda den operativa verksamheten?

Om det finns olika uppfattningar – kan vi tillsammans utforska vad som kan ligga bakom dem? Vad kan ha bidragit till att olika bilder har vuxit fram, och hur kan vi arbeta för att skapa en gemensam förståelse?

14. Hur ser du på dina möjligheter att påverka de resurser som behövs för att leda verksamheten – till exempel ekonomi, personal och lokaler?

15. Har du tillräcklig kunskap, eller tillgång till den, för att kunna använda rätt resurser – till exempel inom arbetsmiljö, ekonomi eller andra relevanta områden? Kunskapen kan finnas hos dig själv eller i form av expertstöd. Vad känner du att du behöver veta mer om, och hur kan du få tillgång till den kunskapen?

Stöd

Stöd är en central resurs i arbetet och har stor betydelse för hur arbetskrav upplevs och hanteras. Här följer frågor som belyser olika typer av stöd.

16. Vilket stöd från mig (kyrkorådets ordförande/vice ordförande/arbetsutskott) upplever du att du behöver för att kunna utföra ditt uppdrag på ett bra sätt? På vilka sätt stöttar vi varandra i våra respektive roller?


17. Möts vi regelbundet för att prata om till exempel den löpande och strategiska verksamheten, resurser och organisatoriska förutsättningar, verksamhetens resultat, utveckling och ekonomi? Om inte, vad behövs?

18. Vilka möjligheter till stöd utöver mig ser du som värdefulla i din roll som kyrkoherde – till exempel kollegialt utbyte med andra kyrkoherdar, handledning eller mentorskap?

19. Vilket stöd skulle du önska dig mer av – och finns det idag tillgång till det?

20. Finns det idag möjlighet till stöd i form av handledning, mentorskap eller coachning från någon extern expertresurs?

21. När det görs undersökningar om arbetsmiljön enligt det systematiska arbetsmiljöarbetet – till exempel i utvecklingssamtal eller arbetsplatsträffar – tar dessa också hänsyn till dina förutsättningar och behov som kyrkoherde?



Dialogmaterial Kyrkoherdens arbetsmiljö vill inspirera till öppna och respektfulla samtal mellan ordförande och kyrkoherde.

Frågeställningarna bygger på fakta och insikter från en studie om kyrkoherdars organisatoriska och sociala arbetsmiljö som Skao har genomfört i samarbete med Malmö universitet. Slutrapporten finns att ladda ner på skao.se.

Fokus i detta material ligger på kyrkoherdens arbetsmiljö, en ofta förbisedd del av kyrkorådets arbetsgivaransvar. Men det går även utmärkt att använda som inspiration för samtal med andra chefer, även om de då leds av kyrkoherde eller annan närmast överordnad.



*Läs mer här!
Skanna koden med din mobil.*

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation
Box 157, 101 23 Stockholm
www.skao.se
info@skao.se