



Den fælles opgave

Hvis man alene følger folkekirkens liv gennem mediernes omtale, kan man ikke fortænke nogen i at have en opfattelse af folkekirken som en dysfunktionel organisation, hvor der er grobund for alskens menneskelige dårskeber, og hvor dagligdagen er præget af konflikter på kryds og tværs. Det er nu engang mediernes natur at søge konflikten for at fortælle det menneskelige drama, der er forbundet med relationer, som på den ene eller anden måde er gået skævt.

Set indefra kender vi som menighedsrådsmedlemmer heldigvis en anden historie, som er langt mere udbredt. Det er historien om præster, valgte menighedsrådsmedlemmer, ansatte og frivillige, som arbejder sammen om at varetage folkekirkens opgaver lokalt.

Dette samspil skal vi blive endnu bedre til at bringe i harmoni. Menighedsrådet har et stort ansvar for at skabe rammerne om gode arbejdspladser, for at fremme den gode ledelseskultur i sognet, for at styrke samvirket i menighedsrådet mellem præster og valgte medlemmer samt for at opbygge en kultur, der inddrager kirkens frivillige. Vi skal sørge for, at alle, der bidrager til den

fælles opgave, føler sig værdsatte for deres indsats.

Vi skal være åbne for, at dette samspil altid vil bringe forskellige perspektiver og gemytter i spil. Det kan, som i alle organisationer, føre til konflikter; men vores opgave er at sørge for, at konflikter bliver et positivt bidrag til udvikling og fornyelse af det kirkelige liv.

Det stiller krav til vores evne til at gå i dialog, til at lytte til andre opfattelser end vores egen samt til at holde hinanden fast på en løbende afstemning af forventninger. Det er vigtigere at forebygge problemer end at forsøge at udbedre skaderne, når først relationerne er gået i hårdknude.

Det er derfor en vigtig del af menighedsrådets ledelsesopgave at være opmærksom på disse dynamikker. Vi kan lade os inspirere af de gode eksempler, som der heldigvis er mange af. Gode lokale netværk mellem fx menighedsrådsformænd eller de møder og kurser, som Landsforeningen tilbyder, kan være steder, hvor man kan hente inspiration. Men vigtigst er dog samtalen i det enkelte menighedsråd og med alle dem, der er med til at løfte vores fælles opgave. ■



“ Set indefra kender vi som menighedsrådsmedlemmer heldigvis en anden historie, som er langt mere udbredt.

SØREN ABILDGAARD, FORMAND FOR LANDSFORENINGEN AF MENIGHEDSRÅD

Bestyrelsen for Landsforeningen af Menighedsråd

Søren Abildgaard
Formand
Helsingør Stift

Carsten Bøgh Pedersen
Næstformand
Aalborg Stift

Inge Kjær Andersen
Næstformand
Aalborg Stift

Jørgen Samsing
Bendixen
Fyens Stift

Ulla Thorbjørn Hansen
Roskilde Stift

Karin Skouboe
Aarhus Stift

Peter Hundebøll
Ribe Stift

Tom Ebbe Jakobsen
Aarhus Stift

Eva Holmegaard Larsen
Helsingør Stift

Doris Krarup Mogensen
Fyens Stift

Susanne Møller
Lolland-Falster Stift

Hans-Henrik Nielsen
Helsingør Stift

Per Damgaard Pedersen
Københavns Stift

Frede Hansen
Viborg Stift

Anton Pihl
Københavns Stift

Mona Østergaard Klit
Aalborg Stift

Margrethe
Winther-Nielsen
Københavns Stift

Karen J. Klint
Haderslev Stift

Bodil Therkelsen
Roskilde Stift

Iben Tolstrup
Viborg Stift

Find medlemmernes kontaktoplysninger på www.menighedsraad.dk



Dialog er vejen til forebyggelse

Tekst: Alex Kjær | Foto: Niels Åge Skovbo

Det får stor opmærksomhed i medierne, når en folkekirke har problemer med arbejdsmiljøet. Det kan give indtryk af, at folkekirken har flere sager med dårligt arbejdsmiljø end andre brancher, hvilket ikke er tilfældet. Folkekirkens Arbejds miljø-Rådgivning er til stede ude i sognene med forebyggelse, og det virker.

I 2021 aflagde Arbejdstilsynet 255 besøg i religiøse institutioner. 125 af besøgene endte med påbud eller vejledninger om forhold, som spænder fra risiko for ulykker over indeklima til chikane og traumatiske hændelser.

Men faktisk er folkekirken ikke ramt i højere grad end andre brancher, vurderer Hans Hjerrild, leder af Folkekirkens Arbejds miljø-Rådgivning. Han har i over ti år beskæftiget sig med arbejdsmiljø i folkekirken.

- Antallet af påbud og vejledninger om forhold på arbejdspladsen er faldet, i de år jeg har arbejdet med arbejdsmiljø i folkekirken. Det skyldes især, at der er større fokus på arbejdsmiljø i dag end tidligere.

Han påpeger dog, at han sammen med sine kolleger ofte er ude i sogne, hvor der er alvorlige problemer med arbejdsmiljøet. Så det større fokus på arbejdsmiljøet betyder ikke, at alt er rosenrødt. Omvendt står det ikke så slemt til, som medieomtale kan give indtryk af.

Kigger vi på historien bag folkekirkens arbejdsmiljø, så blev der i 2003 indført en arbejdsmiljøreform, som betød, at alle arbejdspladser i Danmark inden for de følgende otte år skulle have besøg af Arbejdstilsynet.

- Det betød, at Arbejdstilsynet blev opmærksomt på folkekirken som arbejdsplads. Tidligere havde der været mindre opmærksomhed på området, og det førte til, at folkekirken

i de følgende år havde en del sager om påbud sammenlignet med andre brancher. Der var nogle steder udviklet en dårlig kultur, som det tog tid at ændre.

Men hvis folkekirken i dag har indhentet det forspring, andre brancher havde, hvorfor er der så i medierne stort fokus, hver gang en kirke har problemer med arbejdsmiljøet? Det er der ifølge Hans Hjerrild to forklaringer på.

En god historie

- For det første er det en god historie. Det er mere interessant, når en præst og et menighedsråd er blandet ind i sagen, end hvis fx en butikschef presser sine medarbejdere for hårdt, så de må sygemeldes. I dele af befolkningen er der en formodning om, at menighedsråd og folk ansat i folkekirken er mere tolerante og bedre til at løse konflikter end andre steder i samfundet.

Det leder frem til den anden forklaring.

- Der er jævnligt debat om den særlige struktur, der findes i folkekirken, hvor præsten refererer til provsten, mens øvrige ansatte ved kirken refererer til menighedsrådet. Bortset fra under gudstjenester, hvor præsten har instruktionsbeføjelser for de ansatte. Det er også en forklaring bag nogle af de konflikter og problemer, vi oplever i sognene, når vi bliver kaldt ud for at hjælpe.



Folkekirkens ArbejdsmiljøRådgivning

- Cirka ti års erfaring med arbejdsmiljø i folkekirken
- Løser opgaver, som spænder fra konfliktløsning til forebyggelse
- Hjælper blandt andet sogne med at lave lovpligtige arbejdspladsvurderinger [APV]

Læs mere: kirkeetvise.dk.

For Hans Hjerrild er det dog ikke strukturen i sig selv, som er et problem, men snarere manglende evne eller lyst til at bruge de værktøjer, som kan løse problemerne.

- Dårligt psykisk arbejdsmiljø handler om ledelse og relationer, og vores erfaring er, at inkluderende dialog er vejen frem, hvis man i sognet for alvor vil gøre noget ved problemerne. Det vil sige, at man skal lytte og gå ind i en samtale med det udgangspunkt, at den anden eller de andre måske har ret i nogle af de ting, de fremfører. Hvis man går ind i en samtale med det udgangspunkt, at modparten tager fuldstændig fejl, og at sandheden kun kan ligge på min side, så er det ikke dialog.

I den offentlige debat hører man en gang imellem det argument, at menighedsrådene er amatører. De har langt fra alle steder erfaring med ledelse, og selv om de er det myndige lægfolk, er der sogne, hvor mange ser sig selv som frivillige, der gør et vigtigt arbejde med at skabe liv og vækst i kirken. Deres fokuspunkt er ikke at være gode ledere.

- Vores erfaring er, at langt de fleste menighedsråd tager ledelsesopgaven alvorligt. Vi bliver jævnligt kaldt ud til sogne, hvor menighedsrådet beder om vores hjælp til at blive bedre ledere. De har måske hørt fra et nabosogn eller et naboprovsti, at man der har arbejdet med arbejdsmiljøet,

og den opgave vil de også gerne tage på sig.

Hans Hjerrild vil dog også gerne komme med en opsang. For der er sogne, hvor menighedsrådet er for længe om at reagere, når der opstår mistrivsel på arbejdspladsen.

- Jo før der bliver gjort noget ved problemet, jo større er sandsynligheden for, at arbejdspladsen kan blive velfungerende. Vi ser desværre – heldigvis få – sager, hvor konflikten er blevet så voldsom, at der ikke er mulighed for at udvikle os frem til en løsning. De sager kan ende med, at menighedsrådet trækker sig, eller at stiftet griber ind.

Forebyggelse

Det er blandt andet baggrunden for, at Folkekirkens ArbejdsmiljøRådgivning siden sin start har haft forebyggelse som en vigtig indsats. Nogle steder kan det være svært at arbejde med inkluderende dialog, hvis der er personer i kirken, som har stor gennemslagskraft og ofte får deres vilje i diskussioner. Derfor kan det være en god idé at invitere arbejdsmiljørådgivningen, mens man stadig er på talefod med hinanden.

- Den lovpligtige arbejdspladsvurdering fra medarbejderne er et godt sted at begynde, hvis menighedsrådet vil forebygge og måske har en ambition om at gøre arbejdsmiljøet endnu bedre. Strukturen gør, at præ-

sterne laver deres APV separat fra de øvrige medarbejderes APV. Men hvis der rejses problemer i relation til samarbejdet i en af de to grupper af APV'er, skal de to arbejdsgivere (provsten og menighedsrådet) i samarbejde finde en løsning.

Folkekirkens ArbejdsmiljøRådgivning er løbende ude at bistå sogne med at lave arbejdspladsvurderinger, og for nylig har et helt provsti besluttet at bruge arbejdsmiljørådgivningen til at facilitere APV-processen i provstiets sogne.

- Arbejdspladsvurderingerne udfyldes anonymt, derfor giver de som regel et godt og præcist billede af, hvordan medarbejderne har det på arbejdspladsen. Nogle gange dukker der ting op i APV'en, som der ikke er blevet talt om på gruppemøder eller til medarbejderudviklingssamtaler.

Gennem ti år med folkekirken som arbejdsområde har Hans Hjerrild set en tendens.

- Der vil nok altid være sogne, hvor der opstår konflikter, men der er et andet fokus på arbejdsmiljøet nu i forhold til tidligere. For ti år siden kunne arbejdsmiljø være ukendt land for nogle menighedsråd, det oplever vi ikke i samme grad i dag. Provsterne, som er præsternes arbejdsgivere, arbejder også i stigende grad med deres ledelsesrolle, så der er en positiv bevægelse, som forhåbentlig fortsætter. ■

Vi skal huske at anerkende hinanden

Tidligere stiftskonsulent med blandt andet menighedsråds og præsters samvirke som arbejdsfelt peger på vigtigheden af at anerkende og tale positivt om hinandens indsats.

Tekst: Alex Kjær | Foto: Henrik Petit

Eva Holmegaard Larsen er sogneprester i Nødebo og medlem af Landsforeningen af Menighedsråds bestyrelse. I tre år var hun ansat som teologisk konsulent i Helsingør Stift, hvor hun blandt andet arrangerede visionsaftener og temadage for menighedsråd, præster og ansatte med fokus på kirkens liv og vækst.

- Det slog mig, at præsterne var fraværende ved de her møder. Det var rigtig ærgerligt, synes jeg, fordi dialog om samarbejde og fælles mål er vejen til trivsel og et bedre arbejdsmiljø i kirkerne.

For nylig har en gruppe præster lavet en gruppe på Facebook under overskriften "Vi vil bryde tavsheden". Her taler de om ting, som er galt med folkekirken; forholdet til menighedsrådet, til kollegerne, til livet i præstegården og til den såkaldt tostrengede ledelse, hvor præsten refererer til provsten, mens medarbejderne ved kirken refererer til menighedsrådet.

- Jeg forstår godt frustrationerne, men det er ikke den rigtige vej at gå, hvis man gerne vil have mindre konflikt og bedre arbejdsmiljø i folkekirken, mener Eva Holmegaard Larsen.

- Selv om det ikke er meningen, kommer det let til at lyde mere som en anklage end et ønske om at forbedre tingene sammen. Som om man kun ser tingene fra ét perspektiv. Op-råbet mangler blik for den fælles mis-

sion. Det er vigtigt, at grundlaget for vores samarbejde er, at vi er optaget af det, vi skal sammen.

Eva Holmegaard Larsen foreslår i stedet, at debatten tages ude i den fælles dagligdag, hvor menighedsråd, præster og ansatte er sammen om at lave kirke.

- Der er mange faldgruber i den måde, præster er ansat på. Der er meget, der udfordrer moderne krav og forventninger til et arbejdsliv, og det skal og må vi arbejde på for også at tiltrække præster i fremtiden. Men i spørgsmålet om arbejdsmiljø og samarbejde med menighedsråd er man nødt til at sætse på samtalen og tage den up front i stedet for i lukkede grupper.

Hun peger på, at en del distriktsforeninger i Landsforeningen af Menighedsråd inviterer til mange arrangementer, som netop handler om samarbejde og menighedsrådets rolle i forhold til præsterne eller om kompetencefordeling.

Bedre arbejdsmiljø

- Og her er vi præster desværre ikke særlig flittige til at møde op. Det hænger helt sikkert sammen med, at præster har en travl hverdag og må prioritere benhårdt. Men måske skal vi begynde at tænke anderledes om de møder, hvor præster og menighedsråd kan tale sammen om andet end

de mange praktiske opgaver, som fylder rigtig meget på de ordinære menighedsrådsmøder. Måske skal vi præster begynde at prioritere at engagere os mere i de folkevalgtes liv og tanker. Jeg tror, at det måske på længere sigt kan bidrage til større trivsel og bedre arbejdsmiljø i folkekirken.

Hun uddyber, at der er mange udfordringer, som er fælles, lige meget om man er folkevalgt eller ansat.

- Efter at jeg er blevet valgt til bestyrelsen i Landsforeningen af Menighedsråd, er jeg blevet mere bevidst om, hvor stort et engagement der lægges i menighedsrådsarbejde. Menighedsrådene består af engagerede mennesker, som også bliver frustrerede, når tingene ikke fungerer. Den frustration er det vigtigt, at vi deler, i stedet for at sidde i hvert sit hjørne.

Hun tilføjer, at man som præst kan begynde med at række ud til menighedsrådet og tale åbent om sine frustrationer og måske endda fortælle, hvis man mistrives, og spørge, hvad de mener, man kan gøre sammen for at forbedre situationen. Sommetider skal der også lidt gensidig tillid til for at løse et problem. Og ofte vil det vise sig, at menighedsrådet har nogle af de samme tanker og overvejelser. I alle forhold kan det have en fantastisk virkning at slippe elefanten ud i rummet.

“ Som præst kan man næsten ikke rose menighedsrådet nok for det store arbejde, de udfører. Omvendt er det et godt signal at sende, når menighedsrådet ofte kommer til gudstjeneste, for det vil præsten sætte pris på.

SOGNEPRÆST EVA HOLMEGAARD LARSEN

- På den ene side skal man passe på, at det hele ikke bliver for personligt. På den anden side sker der ofte noget positivt, når man har givet lidt af sig selv og lært hinanden bedre at kende. Det personlige, tillidsfulde forhold på en arbejdsplads kan – men selvfølgelig ikke altid – være med til at forhindre, at det hele brænder sammen. Derfor er det en god investering, når præsten fx tør tale om sin egen tro, og man sammen i et menighedsråd får snakket om, hvorfor vi er her, og hvad vi kommer fra, og hvad tro og kirke betyder for os hver især.

Folkekirken ArbejdsmiljøRådgivning fortæller, at præster ofte er involveret, når der er sager om konflikter og dårligt arbejdsmiljø i folkekirken. Det kan der ifølge Eva Holmegaard Larsen være flere årsager til.

Menighedsrådets ansvar

- For det første er præsten den mest udsatte, når der opstår konflikter på arbejdspladsen. Menighedsrådet kan jo gå hjem og lægge afstand til konflikten. Det er sværere for præsten, som har investeret både arbejde og privatliv i kirken, og som bor på sin arbejdsplads i en bolig, som menighedsrådet også er inde over. Det er svært for præsten ikke at lade en konflikt inficere det hele. Derfor er det så dræbende, når det sker. Og derfor skal menighedsrådet være meget bevidst om sit ansvar for trivsel og arbejdsglæde.

En anden årsag kan være, at mange præster på landet har et arbejdsliv, hvor de er ret alene.

- Her er det vigtigt at være en del af et kollegialt fællesskab. Jeg kan godt misunde andre arbejdspladser "fredagsbar", hvor man får delt ugens sorger og glæder. Der er uenighed på alle arbejdspladser, og ærgrelser og personlige nederlag hører med til arbejdslivet. Men præsten bærer meget alene. Har man nogen at vende det hele med og grine lidt sammen med ad det hele, kunne det måske tage luften ud af frustrationerne, inden de vokser til store, uigennemskuelige problemer.

Gruppen af kritiske præster, som mødes i en gruppe på Facebook, taler om problemerne ved folkekirken tostrengede ledelse, hvor præsten refererer til provsten, mens medarbejderne ved kirken refererer til menighedsrådet. Nogle har talt om, at menighedsrådet ikke skal være leder for personalet, og at den funktion i stedet kan ligge hos en HR-afdeling i provstiet.

- Det vil være en dårlig løsning, tror jeg. Bare spørg de mange offentlige institutioner, der i dag ledes af mennesker, der intet har med det daglige arbejde på arbejdspladsen at gøre. Der er ikke meget plads til smidighed og kreativitet, og faglighed og menneskelige hensyn kvæles i skemaer og tidskontrol.

Hun medgiver, at man sikkert godt kunne få en mere effektiv ledelse gennem fjernledelse.

- Men vi vil ikke få mere effektive medarbejdere. Vi har i folkekirken en stor frihed, og den er der mange, der misunder os. Det er et privilegium selv at kunne tilrettelægge sit arbejdsliv og kunne arbejde fleksibelt



Eva Holmegaard Larsen opfordrer sine præstekolleger til at deltage i de møder i distriktsforeningerne, som handler om samarbejde og menighedsrådets rolle i forhold til præsterne eller om kompetencefordeling.

og kreativt, uden der står nogen med et stopur et sted og ser mere på tal end på resultater. Det er motiverende for engagementet, og netop når man er i tæt dialog med en ledelse, der er tæt på, kan tingene lade sig gøre.

Hun uddyber, at det på et overordnet plan ikke handler om at ændre på strukturerne, men om, at de forskellige grupper i folkekirken anerkender hinanden og har respekt for hinanden.

- Som præst kan man næsten ikke rose menighedsrådet nok for det store arbejde, de udfører. Omvendt er det et godt signal at sende, når menighedsrådet ofte kommer til gudstjeneste, for det vil præsten sætte pris på. Især fordi de selv er med til at tilrettelægge rammerne for gudstjenesten. ■

Det går begge veje

Både arbejdsgivere og arbejdstagere skal tage ansvar for et godt arbejdsmiljø på arbejdspladsen, siger organisationsformand.

Tekst: **Alex Kjær**

- Dialog, dialog, dialog, svarer Bjarne Rødkjær, da han bliver spurgt, hvordan man bedst forebygger dårligt arbejdsmiljø på arbejdspladserne i folkekirken.

Han er formand for FAKK (Forbundet af kirke og kirkegårdsansatte) og desuden bestyrelsesformand for Folkekirkens Arbejds miljøRådgivning samt næstformand i bestyrelsen for Folkekirkens Arbejds miljøRåd.

- Det kan udvikle sig i en forkert retning, når man ikke snakker sammen på arbejdspladsen. En klar rollefordeling og jævnlige møder for alle på arbejdspladsen er den bedste vej til at sikre et godt arbejdsmiljø, siger han.

Bjarne Rødkjær peger på, at menighedsrådet ifølge lovgivningen skal holde en-to medarbejdermøder om året. Men det vil i de fleste tilfælde være for lidt.

- Det er en god investering i godt arbejdsmiljø, hvis der i kirken ofte er kalendermøder eller kaffemøder, hvor både menighedsrådet og de ansatte kan tale om arbejdsopgaverne og trivslen i kirken.

Som organisationsmand har han oplevet hos sine medlemmer, hvad der kan ske, hvis man ikke taler sammen i kirken.

- Hvis der ikke er dialog, kan det opleves som utidig indblanding, når et medlem af menighedsrådet spørger, hvorfor arbejdet bliver udført på en bestemt måde. Men måske er der blot tale om venlig interesse og nysgerrighed.

Og dialogen skal gå begge veje, så de ansatte også bidrager til, at der er et godt arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

- Tidligere har der været en kultur, hvor gravere nogle steder var ret selvbestemmende, og det kan være svært at komme væk fra. Men medarbejderne skal selvfølgelig anerkende, at det er menighedsrådet, som har arbejdsgiverrollen. Det betyder blandt andet, at man skal tale sammen om arbejdsopgaverne og tilrettelæggelsen af dem.

Bjarne Rødkjær har også oplevet betydningen af, at dialogen skal være inkluderende.

Kliker kan opstå

- Hvis der er optræk til problemer på arbejdspladsen, kan der nemt opstå kliker, hvor nogle medarbejdere kun taler med bestemte kolleger. Det forstærker det dårlige arbejdsmiljø, fordi nogle kan føle sig lukket ude. Her er det vigtigt, at menighedsrådet sørger for rammer, hvor alle kan komme til orde og føle sig set og hørt.

I forhold til rollefordelingen er der den særlige præmis i folkekirken, at præsterne har såkaldte instruktionsbeføjelser over for de ansatte, når der afholdes gudstjeneste. Det kan af nogle opleves, som om man har to arbejdsgivere.

- Men det er ikke tilfældet. Instruktionsbeføjelser er ikke det samme, som at

“ Det er en god investering i godt arbejdsmiljø, hvis der i kirken ofte er kalendermøder eller kaffemøder, hvor både menighedsrådet og de ansatte kan tale om arbejdsopgaverne og trivslen i kirken.

BJARNE RØDKJÆR, FORMAND FOR FAKK



man er blevet arbejdsgiver. Den rolle ligger ubetinget hos menighedsrådet, og det skal være tydeligt. Når rollefordelingen er tydelig, er folkekirkens særlige struktur ikke et problem i forhold til arbejdsmiljø.

Bjarne Rødkjær uddyber, at det kan tages op som et emne på det fælles medarbejdermøde, hvis nogen oplever, at det fx er uklart, hvornår præsten kan komme med særlige instrukser, og hvornår det er menighedsrådet, medarbejderne refererer til.

- Overordnet bliver det simpelthen nemmere at forholde sig til, hvordan man skal udføre sine opgaver, jo mere man som medarbejder er inddraget. Det handler om at skabe en god samarbejdskultur, hvor alle de forskellige grupper, der er i folkekirken, har respekt for hinanden og forstår hinandens opgaver.

Husk medarbejderne

I nogle kirker er der et stort ønske hos menighedsrådet om at udvikle kirkelivet. Bjarne Rødkjær har erfaret, at det her er særligt vigtigt at inddrage medarbejderne, fordi det også kan komme til at handle om deres arbejdsopgaver.

- Det er selvfølgelig menighedsrådet, som bestemmer. Men det er en rigtig god idé at inddrage medarbejderne, fx hvis der holdes visionsdag. Når medarbejderne oplever, at deres kompetencer bliver brugt i

udviklingsarbejdet, tager de ejerskab for de beslutninger, som gennemføres. Det giver i sidste ende et godt arbejdsmiljø, og der er desuden stor sandsynlighed for, at medarbejderne har viden og erfaringer, som er værdifulde for kirken.

Bjarne Rødkjær har beskæftiget sig med arbejdsmiljø i folkekirken de sidste otte-ti år. Han oplever, at det går godt de allerfleste steder, og så er der nogle få steder, hvor det går rigtig skidt.

- Der er blevet større fokus på arbejdsmiljøet og den betydning, det har for både medarbejderne og kirkens liv. Det er rigtig godt, og jeg tror også, at det større fokus gør, at vi i forhold til tidligere får øje på flere steder, hvor det halter. For nogle kan det måske opleves, som om der er flere alvorlige sager i dag, men jeg tror, det i højere grad handler om, at vi får øje på dem. De har også været der tidligere.

I den forbindelse ser han det som et stort fremskridt, at der er kommet en selvstændig arbejdsmiljørådgivning, som er partsstyret.

- Efter vi har fået Folkekirkens Arbejdsmiljørådgivning, skal vi ikke længere slås om, på hvilken side af bordet rådgivningen sidder, for den er upartisk og rådgiver ind i regelsættet. Tidligere var det mere tilfældigt, hvilken form for rådgivning der blev hentet ind, når der var problemer med arbejdsmiljøet. ■

Et godt arbejdsmiljø handler om kommunikation og samarbejde

Folkekirkens Arbejds miljøRådgivning anbefaler, at menighedsrådet har fokus på arbejdsmiljøet i kirken, også når der ikke er akutte problemer. En mulighed er at få besøg af Landsforeningens udviklingsafdeling, som kan hjælpe med at udvikle en positiv og konstruktiv dialog blandt medarbejderne og medlemmerne i menighedsrådet.

Tekst: Alex Kjær/Lisa Junge

Landsforeningens udviklingsafdeling holder temadage i sognene, hvor overskriften kan være kommunikation og samarbejde. Det handler blandt andet om at få redskaber til at udvikle en positiv og konstruktiv dialog blandt menighedsrådsmedlemmer og medarbejdere.

Udviklingskonsulent Lisa Junge siger om Landsforeningens tilbud:

- Det er vores erfaring, at god kommunikation på tværs af personlige og faglige forskelligheder er afgørende for at have et godt samarbejde på arbejdspladsen. Udfordringer vil altid være en naturlig del af hverdagen på en arbejdsplads, men det kræver opmærksomhed at skabe rum for forskelligheden.

I løbet af en temadag får menighedsrådet et indblik i forskellige kommunikationsmodeller, der skaber forståelse for, hvilken form for dialog der er givende for samarbejdsrelationerne.

Der vil også blive præsenteret elementer fra den anerkendende tilgang, hvor fokus ligger på det, I på arbejdspladsen ønsker at arbejde hen imod, frem for det, I gerne vil væk fra.

- Temadagen giver mulighed for, at kirken bliver en endnu bedre arbejdsplads, gennem fokus på kommunikationen. Der er også mulighed for at videreudvikle gode samarbejdsrelationer gennem forståelse af betydningen af konstruktiv dialog, siger Lisa Junge.

Hun tilføjer, at dagen giver et godt grundlag for både at øge arbejdsglæden og få et endnu bedre arbejdsmiljø. Undervisningen på temadagen vil veksle mellem oplæg fra Landsforeningens konsulent, refleksioner og praktiske øvelser.

Ring til udviklingskonsulent Lisa Junge på 8732 2133 og hør mere om temadagen – og om andre muligheder for at udvikle jeres kirke. ■

