

GUIDE:
STIFTETS TILBUD OM
AFHJÆLPENDE TILTAG
VED PROBLEMER I
ARBEJDSMILJØET



HELSINGØR STIFT

GUIDE: STIFTETS TILBUD OM AFHJÆLPENDE TILTAG VED PROBLEMER I ARBEJDSMILJØET

Stiftet, herunder også provster, har en række tiltag, der kan bruges, hvis der er problemer i arbejdsmiljøet. Stiftet har arbejdsgiveransvar for præsterne, og en stor del af nedenstående omhandler derfor præsters arbejdsmiljø.

Menighedsrådene har arbejdsgiveransvar for kirkefunktionærerne. De kan bruge stift og provsti til sparring i forhold til at løfte ansvaret. Det kan der læses mere om i »Guide: Stiftets tilbud om tiltag til at fremme et godt arbejdsmiljø« her:

<https://lnk.dk/am>

Desuden kan der læses om brugen af FAR og om Arbejdstilsynet i nærværende guide. Samtidig henvises menighedsråd til Helsingør Stift og Landsforeningen af Menighedsråd for konkret rådgivning.

INDHOLD

Samtaler med provst	3
Enkeltmands-supervision for præster	3
Arbejdsplanlægnings-sparring for præster	4
Erhvervspsykolog eller ekstern supervision	4
Stiftets rejsehold for samarbejde mellem præster	5
Folkekirkens Arbejdsmiljø Rådgivning, FAR	5
Samtale hos biskop med provst, jurister og bisidder	6
Arbejdstilsynet	6

SAMTALER MED PROVST

Individuel samtale for præst

Ofte vil en samtale med provst og/eller arbejdsmiljørepræsentant være tilstrækkeligt til at finde fremadrettede muligheder i håndteringen af arbejdsmiljøet lokalt. Ved samtale med provsten udarbejde et notat på baggrund af samtalen, der deles med medarbejderen.

Hvis disse lokale samtaler ikke er fyldestgørende, kan provsten benytte sig af eller henvise til nedenstående muligheder (enkeltmandssupervision, arbejdsplanlægning-sparring, psykolog, Rejseholdet m.m.).

Gruppesamtale mellem præstekolleger

Konflikter og problematikker skal om muligt løses på lavest mulige niveau. Ofte vil en samtale med præstekolleger og provst være tilstrækkeligt til at finde fremadrettede muligheder i samarbejdet lokalt. Ved samtale med provsten bør udarbejde et notat på baggrund af samtalen, der deles med præsterne. Hvis disse lokale samtaler ikke er fyldestgørende, kan provsten benytte sig af eller henvise til nedenstående muligheder (enkeltmandssupervision, arbejdsplanlægning-sparring, psykolog, Rejseholdet m.m.).

Samtaler for andre end præster

Menighedsrådsmedlemmer kan altid henvende sig til provstiet for sparring, hvis de oplever problemer i arbejdsmiljøet. Samtidig henvises menighedsråd til Helsingør Stift og til Landsforeningen af Menighedsråd for konkret rådgivning.

Kirkefunktionærer skal ved problemer i arbejdsmiljøet henvende sig til menighedsrådet (kontaktpersonen), der har arbejdsgiveransvaret. Desuden kan der søges konkret rådgivning i de faglige organisationer.

ENKELTMANDS-SUPERVISION FOR PRÆSTER

Individuelle supervisionssamtaler

Præsten kan henvende sig til provsten, hvis vedkommende oplever et behov for en samtalepartner for at finde en konstruktiv vej ved oplevelsen af problemer. Provsten kan derefter bede stiftet udpege en enkeltmandssupervisor, evt. fra stiftets mentorkorps. Provsten kan også tage initiativ til at foreslå præsten en enkeltmandssupervisor. Problematikkerne kan være af meget varierende grad. Enkeltmandssupervision vil typisk være 3-8 møder á 1-1½ time over en periode på ½-1 år.

Ved behov kan supervisor og præst sammen udarbejde et notat på baggrund af samtalerne med det formål, at der organisatorisk-ledelsesmæssigt kan bakkes op i et evt. videre forløb. Notatet skal selvfølgelig udarbejdes med respekt for det fortrolige rum og have fokus på eventuelle fremadrettede tiltag. Notatet sendes til provsten.

Provsten rekvirerer enkeltmandssupervision ved henvendelse til stiftet på kmhel@km.dk.

ARBEJDSPLANLÆGNINGS-SPARRING FOR PRÆSTER

Individuel arbejdsplanlægningsparring

Præsten kan henvende sig til provsten, hvis vedkommende oplever at have svært ved arbejdsplanlægning og ser et behov for sparring udover, hvad provst og kolleger selv kan tilbyde. Provsten kan derefter kontakte stiftet og bede om, at uddannelseskonsulenten eller en præst med viden om arbejdsplanlægning indkaldes som sparringspartner for præsten. Provsten kan også tage initiativ til at foreslå præsten arbejdsplanlægnings-sparring.

Arbejdsplanlægningsparring vil typisk være 2 møder á 1-1½ time over en periode på ½ år, evt. på teams. Ved behov kan uddannelseskonsulent og præst sammen udarbejde et notat på baggrund af samtalerne med det formål, at der organisatorisk-ledelsesmæssigt kan bakkes op i et evt. videre forløb. Notatet skal selvfølgelig udarbejdes med respekt for det fortrolige rum og have fokus på eventuelle fremadrettede tiltag. Notatet sendes til provsten.

Provsten rekvirerer arbejdsplanlægningsparring ved henvendelse til stiftet på kmhel@km.dk.

ERHVERVSPSYKOLOG ELLER EKSTERN SUPERVISION

Individuelle psykolog-samtaler

Oplever præsten problemer på middel eller højt niveau, som provsten vurderer ikke kan håndteres vha. intern enkeltmandssupervision, kan provsten ansøge stiftet om et beløb til arbejdspsykolog eller ekstern supervisor. Dette kan også være en mulighed, hvis der er brugt intern enkeltmandssupervision, men provsten vurderer, at der er behov for andre støtteforanstaltninger. Der bevilges et fast beløb, der sædvanligvis dækker fem samtaler.

Efter afsluttet forløb med psykologen høres præsten, om forløbet har haft den tilsigtede virkning og om der skal følges op med yderligere tiltag.

I nogle kommuner kan kommunen bevilge et forløb hos en erhvervspsykolog.

Provsten rekvirerer psykologbistand ved henvendelse til stiftet på kmhel@km.dk.

STIFTETS REJSEHOLD FOR SAMARBEJDE MELLEM PRÆSTER

Gruppesamtaler mellem præster

Ved kollegiale konflikter/problemer mellem præster kan provsten i samråd med præsterne rekvirere stiftets rejsehold. Brugen er ikke begrænset til dybe konflikter men kan også være brugbar til at forhindre lettere samarbejdsvanskeligheder i at udvikle sig yderligere.

Rejseholdet består af præster med uddannelse og erfaring i konfliktmægling og samarbejde. Det er frivilligt for præsterne at deltage.

Processen tilrettes lokalt, og det er varierende, hvor mange møder, der afholdes. Ved behov kan Rejseholdet og præsterne sammen udarbejde et notat på baggrund af samtalerne med det formål, at der organisatorisk-ledelsesmæssigt kan bakkes op i et evt. videre forløb. Notatet skal selvfølgelig udarbejdes med respekt for det fortrolige rum og have fokus på eventuelle fremadrettede tiltag.

Provsten kan også bruge Rejseholdet for samarbejde mellem præster som sparringspartner ved kollegasamtaler i forbindelse med uenigheder/konflikter mellem præster.

Provsten rekvirerer bistand fra Rejseholdet for samarbejde mellem præster ved henvendelse til stiftet på kmhel@km.dk.

FOLKEKIRKENS ARBEJDSMILJØ RÅDGIVNING, FAR

Gruppeprocesser med individuelle samtaler og gruppesamtaler

FAR kan rekvireres, når der er forholdsvis dybe konflikter, der involverer flere end præsterne.

FAR er en rådgivningsenhed nedsat af Kirkeministeriet og Folkekirkens arbejdsmiljøråd. Yderligere oplysninger samt priser kan læses på:

<https://lnk.dk/am1>

Processen tilrettes efter det enkelte sted og vil ofte indvoldvere enkeltmandssamtaler og gruppesamtaler. FAR udarbejder en rapport med forslag til fremtidige foranstaltninger. FAR kan også være med i processen med at få skabt et bedre arbejdsmiljø efter udarbejdelse af rapporten.

Menighedsrådet kan selv tage initiativ til at indkalde FAR. Såfremt præster er involveret, skal provsten informeres om, at FAR er tilkaldt. Der opfordres til, at provsten altid informeres om, at FAR er tilkaldt, da provsten har tilsynspligt i forhold til arbejdsmiljø. Provsten informerer efterfølgende Stiftet. Provsten kan tilskynde præsten til at gå konstruktivt ind i processen, men præstens deltagelse er frivillig. Provsten kan foreslå FAR til menighedsråd og/eller præst(er). FAR tilbyder evt. mundtlig orientering om resultatet til provsten i vedkommendes egenskab af personaleleder for præst(-er), så der organisatorisk-ledelsesmæssigt kan bakkes op om resultatet.

SAMTALE HOS BISKOP MED PROVST, JURISTER OG BISIDDER

Individuelle og gruppesamtaler

På et givet tidspunkt i en konfliktproces kan provsten bede om, at biskoppen indkalder til en tjenstlig samtale med deltagelse af præst, provst, biskop og stiftsjurist, hvor præsten inviteres til at have en bisidder med. Samtalen har til formål at understrege alvoren og at finde fremadrettede løsninger. Der tages referat af samtalen.

Det aftales med biskoppen, hvorvidt og hvornår i processen, der skal være en samtale hos biskoppen.

ARBEJ DSTILSYNET

Gruppeprocesser

Arbejdstilsynet er den danske myndighed på arbejdsmiljøområdet. Arbejdstilsynet kan foretage uanmeldt tilsyn eller kan kontaktes med ønske om tilsyn af alle parter. Arbejdstilsynet kan – som den eneste af de nævnte aktører - træffe afgørelse og give påbud om ændring i sager, hvor problemer er forårsaget direkte eller indirekte af den enkeltes arbejdsfunktion og i sager om krænkende handlinger. Arbejdstilsynet kan give arbejdsgiver et påbud om, at der skal sættes en proces i gang, men giver ikke anbefalinger til processen og istandsætter ikke selv løsningsorienterede processer.

Der kan læses her, om hvordan Arbejdstilsynet fører tilsyn med det psykisk arbejdsmiljø:

<https://lnk.dk/am2>

Der kan læses her, om hvilke problemer Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse om:

<https://lnk.dk/am3>