

By-, Land- og Kirkeministeriet
Frederiksholms Kanal 21,
1220 København K

Tlf. : +45 33 92 33 90
E-mail: km@km.dk

Politik om arbejdsmiljø og trivsel for præster og provster

Præsters og provsters arbejde er kendetegnet ved en høj grad af selvstændighed i opgaveløsningen og mange forskellige opgaver.

De har en bred samarbejdsflade, der spænder fra mødet med mennesker i forskellige livssituationer til rollen som født medlem af menighedsrådet og leder af kirkelige handlinger. Derudover samarbejder de med aktører på tværs af folkekirkens øvrige sammenhænge.

Folkekirken er en fælles arbejdsplads for medarbejdere og ledere i både den gejstlige og læge streng, og præsters og provsters arbejdsmiljø er derfor et fælles ansvar. Det kræver et tæt samarbejde om opgaveløsningen på tværs af ledelsesstrenge.

Et sundt og sikkert arbejdsmiljø skabes gennem daglig opmærksomhed på arbejdsmiljøet og brugen af konkrete redskaber som arbejdspladsvurderinger, trivselsundersøgelser og årlige arbejdsmiljødrøftelser [og medarbejdermøder].

FORMÅL

Arbejdsmiljø- og trivselspolitikken danner rammen for et sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø for præster og provster.

Den skal understøtte tryghed, værdsættelse og respekt i hverdagen samt sikre en systematisk tilgang til forebyggelse og håndtering af arbejdsmiljøudfordringer.

HOLDNING

Folkekirken skal være en attraktiv arbejdsplads, hvor præster og provster trives under sunde og sikre arbejdsforhold.

En arbejdsplads med høj trivsel er bl.a. kendetegnet ved et arbejdsmiljø med stærke, tillidsfulde arbejdsfællesskaber, hvor alle føler sig værdsat, respekteret og engagerede.

Mistrivsel, som fx stress, viser sig individuelt, mens det er en fælles opgave for ledere og medarbejdere at bidrage til trivsel på arbejdspladsen.

På kirkelige arbejdspladser har alle derfor et ansvar for at skabe en tryk kultur, hvor man frit kan være kritisk, dele idéer og tale åbent om udfordringer og fejl uden frygt for konsekvenser.

ROLLER OG ANSVAR

Biskopper og provster har i samarbejde med ledelsesrepræsentanter i den læge streng den centrale rolle at skabe et arbejdsklima, hvor præster føler sig trygge, værdsatte, hørt og understøttede.

Biskoppen har som den øverste leder i den gejstlige streng og som leder af arbejdsmiljøudvalget i stiftet et overordnet ansvar for at sikre et sundt arbejdsmiljø.

Biskoppen skal understøtte, at arbejdsmiljøproblemer og mistrivsel hos præster og provster løbende bliver forebygget og håndteret.

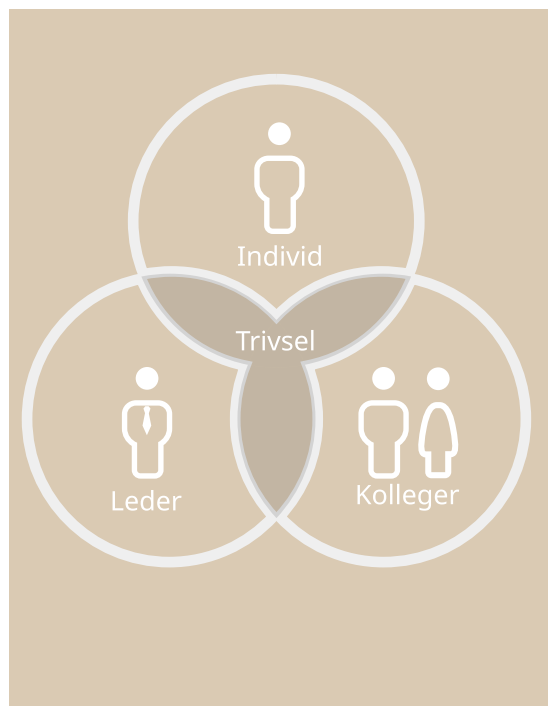
Provsten har som præstens nærmeste leder og som leder for arbejdsmiljøgruppen i provstiet det daglige ansvar for præsters arbejdsmiljø og trivsel.

Provsten understøtter åben og tillidsfuld kommunikation, der tillader feedback og udveksling af idéer og viden.

Provsten har som nærmeste leder også ansvar for, at der anvendes tilstrækkelige støttemekanismer for præster, der oplever arbejdsmiljøudfordringer.

Arbejdsmiljørepræsentanten (AMR) har som en del af arbejdsmiljøgruppen ansvar for at bidrage med viden og erfaringer om præsteres arbejdsmiljø i provstiet.

Arbejdsmiljørepræsentanten er i kontakt med præsterne og kommer med forslag til forebyggelse af risici i arbejdsmiljøet.



FOREBYG OG HÅNDTÉR MISTRIVSEL

En sund kultur med høj trivsel forudsætter et løbende arbejdsmiljøfokus med indsatser på forskellige niveauer.

Nedenfor er forslag til tiltag og indsatser, der kan være med til at forebygge og håndtere mistrivsel både hos den enkelte, i grupper, blandt ledere og i hele organisationen (I-G-L-O).

Individ: Du kan som præst og kollega bidrage til en god kollegial kultur, hvor mistrivsel ikke bliver tabuiseret. Vær opmærksom på og tal med dine kolleger, provst eller arbejdsmiljørepræsentanten, hvis du oplever tegn på mistrivsel. Det kan fx være hvis en kollega virker stresset, eller du oplever uløste konflikter på arbejdspladsen.

Gruppe: I kan som præstegruppe forebygge og håndtere mistrivsel gennem forskellige tiltag. En tryk og åben samtalekultur er en væsentlig forudsætning for trivsel og for at kunne forebygge, at mindre udfordringer udvikler sig til egentlige problemer. Ved at prioritere løbende dialog og fælles refleksion omkring arbejdskultur og samspil, styrkes den fælles bevidsthed om, hvordan I som gruppe understøtter et sundt og bæredygtigt arbejdsmiljø. Det kan I fx gøre ved:

Organisering af teamsamarbejde blandt præster i provstiet. Teamsamarbejde kan modvirke ensomhed og stress og forebygge mistrivsel. Det giver mulighed for løbende faglig og kollegial sparring og for at skabe en naturlig ramme for dialog om trivsel og arbejdskultur.

Supervision – individuelt og i grupper. Supervision kan både være med sigte på faglig og personlig udvikling og støtte. Det kan være ift. at håndtere følelsesmæssige krav i arbejdet. Supervision kan ske efter gensidig aftale. I det omfang der er tale om individuel supervision, er der tale om en fortrolig samtale mellem præsten og supervisoren, ligesom det kun er de to, der deltager. Det er alene op til præsten selv, om pgl. ønsker at berette fra disse samtaler.

Debriefing med en kollega eller bredere gruppe. Debriefing kan anvendes i konkrete/akutte situationer fx efter en kirkelig handling, som har været særligt følelsesmæssigt krævende for medarbejderne.

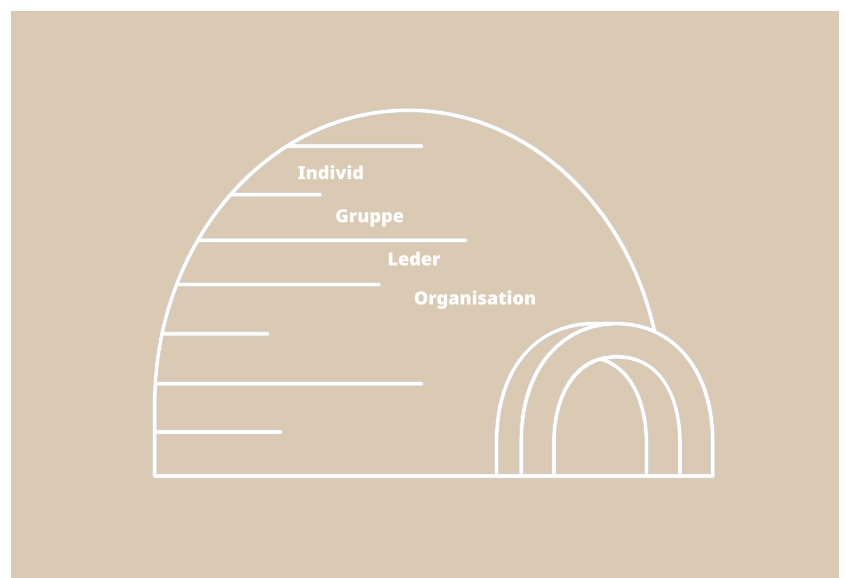
Leder: Som leder har du et særligt ansvar for at være opmærksom på og tilbyde støtte til præster, der viser tegn på mistrivsel eller du ved ikke trives. Her er det vigtigt at have en dialog om, hvilke muligheder, der kan være for eventuel aflastning ligesom fx relationer, krav og arbejdsorganisering bør drøftes og vurderes.

Du skal løbende understøtte og bidrage til at sikre præsters trivsel ved 1:1 samtaler, MUS og i opfølgning på APV og trivselsprocesser. Det er vigtigt at huske, at I har et fælles ansvar for at samarbejde om at sikre sunde og trygge arbejdsforhold på tværs af den gejstlige og læge ledelsesstreng.

Det følger af arbejdsmiljølovens §20, og betyder, at der skal være en løbende og koordineret indsats, som bidrager til et godt arbejdsmiljø.

Organisation: Hele arbejdsmiljøudvalget afholder årligt en lovpligtig arbejdsmiljødrøftelse. Her skal bl.a. samarbejdet om sikkerhed og sundhed tilrettelægges, ligesom der skal fastsættes mål for det kommende års arbejdsmiljøarbejde.

Minimum hvert 3. år skal der gennemføres en trivselsundersøgelse og arbejdspladsvurdering (APV) i provstiet. Derudover skal der afholdes årlige medarbejdermøder, hvor trivsel også er på dagsordenen – [Cirkulære om aftale om Medarbejdermøder i folkekirken.](#)



Se online guiden på Folkekirkens Intranet: [Hvor går du hen, hvis du oplever krænkende adfærd? - Temaer - Site](#)

På Arbejdstilsynets hjemmeside findes en række vejledninger om forebyggelse og håndtering af forskellige arbejdsmiljøforhold:

[Uklare krav og modstridende krav i arbejdet - Arbejdstilsynet](#)

[Stor arbejdsmængde og tidspres - Arbejdstilsynet](#)

[Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker - Arbejdstilsynet](#)