

Handlingsplan for opfølgning på undersøgelsen af det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken 2012

Introduktion til handlingsplanen

I perioden fra november 2012 til maj 2013 blev der foretaget en større undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken.

Undersøgelsen, som bygger på ca. 5.000 spørgeskemabesvarelser med ansatte fra hele folkekirken og efterfølgende en lang række kvalitative interviews med folkekirkens ansatte, resulterede i en rapport indeholdende en række anbefalinger og fokusområder.

I juni måned 2013 offentliggjorde den daværende kirkeminister resultatet af undersøgelsen, og i oktober måned samme år afholdtes en konference, hvor alle på folkekirkens område var inviteret til at deltage i drøftelsen af undersøgelsens resultater og de fremadrettede indsatsområder.

På baggrund af resultaterne af undersøgelsen og konferencen forestod styregruppen for undersøgelsen efterfølgende udarbejdelsen af denne handlingsplan for opfølgning på undersøgelsen.

Handlingsplanen er opdelt i de fire områder: ledelse, konflikter, balancen mellem arbejdsliv og privatliv og social kapital. De fire områder blev i undersøgelsesrapporten udpeget som områder hvorpå folkekirken har særlige udfordringer men også muligheder i forhold til det psykiske arbejdsmiljø. I handlingsplanen er der inden for hvert af de fire fokusområde foreslået en række forskellige indsatser og angivet én eller flere ansvarlige for hver af indsatserne.

Det er herefter op til de udpegede ansvarlige som blandt andre Arbejdsmiljørådet, Arbejdsgruppen vedr. præsters arbejdsmiljø, Folkekirkens Samarbejdsudvalg mv. at forestå det videre arbejde med indsatserne. Udpegningen af en række ansvarlige fritager dog ikke andre på folkekirkens område fra at tage ansvar for trivslen på de folkekirkelige arbejdspladser.

Med arbejdsmiljørapporten, konferencen og denne handlingsplan håber styregruppen for undersøgelsen på, at der er givet inspiration til lokale initiativer, således at der både lokalt og centralt arbejdes på at få skabt et endnu bedre psykisk arbejdsmiljø i folkekirken.

Fokusområde: Ledelse

- hvordan tackler vi de problemstillinger, som de unikke ledelsesstrukturer i folkekirken medfører?

Udfordringer:

- Manglende synlig og klar ledelse
- Utydelig ledelsesstruktur
- Manglende viden om kompetencer og ansvar
- Manglende kompetencer til at lede og blive ledet
- Manglende forventningsafstemning
- Organisationsstrukturen
- Uklare retningslinjer og regler
- Manglende viden om ledelsesansvar

Forslag til initiativer:

1. Udarbejdelse af kodeks for god ledelse

Undersøgelsen viser, at der blandt de ansatte i folkekirken er en udbredt oplevelse af manglende og uklar ledelse. Op til 10 % af de adspurgte kirkefunktionærer i undersøgelsen ved slet ikke hvem deres leder er. Der skal derfor skabes viden om og fokus på ledelse og lederroller i folkekirken.

Løsning:

Der foreslås udviklet en række statements om, hvad god ledelse i folkekirken kan bestå af. Hvad skal der til for at det enkelte menighedsråd udøver god ledelse over for de ansatte? Udsagnene skal være et værktøj og en ramme for en drøftelse af, hvad god ledelse er i det enkelte menighedsråd. Kodeks for god ledelse skal laves således, at det kan bruges som procesværktøj på folkekirkens meget forskellige arbejdspladser, hvor der givetvis også er meget forskellige holdninger til, hvad god ledelse er - lige fra ønsker om en meget synlig og nærværende ledelse til ønsker om stor frihed til at udføre jobbet som den enkelte ønsker det.

Formål:

Formålet er at udvikle et værktøj som både kan hjælpe med, at man i menighedsrådene og menighedsråd og ansatte imellem får afstemt forventningerne til hinanden i forhold til ledelsesopgaven. Præsternes placering/rolle skal også tænkes ind i kodekset, således at præsternes rolle også bliver en del af drøftelsen af god ledelse. Kodekset er altså ikke tænkt som en facitliste men som et redskab til udvikling gennem refleksion - og en anledning til at sætte god ledelse på den fælles dagsorden.

Indhold:

Organisationsdiagram og skabelon for samtale/forventningsafstemning om hvilken ledelse der skal være på den lokale arbejdsplads.

Ansvarlig:

Landsforeningens af Menighedsråd og Kirkeministeriet laver et udkast i samarbejde.

2. Personalepolitik

Personalepolitikken på folkekirkenspersonale.dk opdateres i henhold til anbefalingerne fra arbejdsmiljøundersøgelsen og fra konferencen. Der er nedsat en arbejdsgruppe under Folkekirkens Samarbejdsudvalg til at forestå dette arbejde.

Indhold:

- antimobbepolitik, hvoraf det fremgår, at mobning er et absolut nultoleranceområde
- afsnit om vold, trusler og chikane
- politik for kommunikation og samarbejde, hvor kommunikationspyramiden og model med handlingsdomæner evt. indgår
- arbejdsmiljøpolitik/trivselspolitik – herunder også noget om modeller for APV og trivselsundersøgelser (spilleregler i forbindelse med trivselsrunder som anbefales i rapporten)
- politik vedr. håndtering af følelsesmæssige belastninger
- model som redskab til drøftelse af værdier på arbejdspladsen - de 7 gode tegn for hvordan man gerne vil kendes som arbejdsplads.

Arbejdsgruppen vedr. præsters arbejdsmiljø tager stilling til, hvordan en lignende opdatering i fht. personalepolitik for præster kan ske.

Ansvarlig:

Folkekirkens Samarbejdsudvalg
Arbejdsgruppen vedr. præsters arbejdsmiljø

3. Information om lederuddannelse for menighedsrådsmedlemmer

Baggrund:

Til trods for et pænt udbud af lederuddannelser fra Landsforeningen af Menighedsråd, opleves der en generel mangel på ledelseskompentence blandt menighedsrådsmedlemmerne. Det indikerer, at der muligvis er en udfordring omkring manglende information om uddannelserne. Der skal derfor arbejdes med en forbedring af informationsniveauet - herunder så det kommer til at stå mere klart, hvorfor det er en god ide at tage imod tilbuddet om uddannelse.

Løsning:

I første omgang er Landsforeningen af Menighedsråd ansvarlig for at informere om lederuddannelse, men de menighedsråd, som ikke søger oplysning og vejledning her, skal tilgås på anden vis - f.eks. via provstiudvalgsmøderne. Der skal i den forbindelse udarbejdes information, som kan præsenteres på provstiudvalgsmøderne.

Ansvarlig:

Landsforeningen af Menighedsråd

4. Fokus på værdibaseret ledelse og målrettet MUS

Der bør fokuseres og arbejdes mere målrettet med MUS. Dialogværktøj og MUS-koncept bør markedsføres noget mere.

Eventuelt nyt MUS-koncept overvejes. Kompetenceudviklingssekretariatet tager kontakt til Landsforeningen af Menighedsråd mhp. evt. projekt omkring MUS for kirkefunktionærer. Model med de 7 gode tegn for hvordan man gerne vil kendes som arbejdsplads kan passende tænkes ind i dette.

Ansvarlig:

Landsforeningen af Menighedsråd

5. Folder om hvem der er ansvarlig for hvad på arbejdsmiljøområdet

Der bør udarbejdes kort informationsmateriale, om hvordan ansvaret for arbejdsmiljøet er bygget op. Det skal tydeliggøres hvilke pligter og ansvar henholdsvis arbejdsgiver, ledere og ansatte har i forhold til arbejdsmiljøloven. Arbejdsmiljøopgaverne som f.eks. etablering af arbejdsmiljøorganisation, årlig arbejdsmiljødrøftelse, arbejdspladsvurdering, ulykkesforebyggelse mv. skal også gerne listes op, og der skal henvises til arbejdsmiljøhåndbogen (under udarbejdelse) på Kirketrivsel.dk, hvor vejledninger og værktøjer findes.

Ansvarlig:

Folkekirkens Arbejdsmiljøråd

Fokusområde: Konflikter

- hvordan kan vi skabe de rammer, der gør det muligt at håndtere konflikter bedre og tidligere?

Udfordringer:

- Mobning
- Manglende dialog- og mødekultur
- Manglende tydelighed i ansvar og ledelse ved konflikter
- Selve organisationsstrukturen
- Manglende helhedsforståelse
- Manglende konfliktløsningsværktøjer
- Konfliktskyhed og personliggørelse af uoverensstemmelser
- Manglende viden om faglige og overenskomstmæssige forhold

Forslag til initiativer:

6. Forsøg med fælles arbejdsmiljøorganisation

Baggrund:

Mange arbejdspladser i folkekirken er ikke bevidste om, hvilke arbejdsmiljøopgaver de er ansvarlige for, og de får dem derfor heller ikke udført. Mange sogne har ikke oprettet en arbejdsmiljøorganisation, for de flestes vedkommende er dette begrundet i, at de har under 10 ansatte, og derfor ikke har pligt til det.

Arbejdsmiljøreglerne indeholder mulighed for at organisere sig på anden vis end med den i reglerne beskrevne standard-arbejdsmiljøorganisation. Anvendelsen af en anden model er dog vanskelig at gennemføre i folkekirken, da det ikke er entydigt, hvem der eventuelt skal indgå aftalerne.

Folkekirkens Arbejdsmiljøråd er af den opfattelse, at det kan styrke arbejdsmiljøarbejdet, hvis disse arbejdspladser bliver dækket af en arbejdsmiljøorganisation. Arbejdsmiljørådet ønsker derfor at lave forsøg med oprettelse af arbejdsmiljøgrupper, der dækker flere sogne. Som reglerne er bygget op, er det dog vanskeligt at gøre dette.

Folkekirken hører i Arbejdstilsynssammenhæng til i branchen af religiøse institutioner og begravelsesvæsen, og her ses det af smiley-ordningen, at branchen er den 6. værste i Danmark¹. Arbejdstilsynets oversigt over reaktioner viser, at det især halter med egenindsatsen såsom udarbejdelse af APV og udfordringer i relation til såvel det ergonomiske arbejdsmiljø som det psykiske arbejdsmiljø og ulykkesrisici. Alt i alt er der en lang række arbejdsmiljøudfordringer, som ikke bliver håndteret godt nok som arbejdsmiljøarbejdet fungerer i dag. Derfor bør der tænkes nyt for at sikre, at disse opgaver bliver løst.

¹ Her er Danmarksmestrene i elendigt arbejdsmiljø, Ugebrevet A4 7/6 2012

Løsning:

Via pilotforsøg afdækkes modeller for en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet. F.eks. ved at flere menighedsråd/arbejdsgivere indgår i en fælles organisation og deler arbejdsmiljøgrupper.

Formål:

Formålet med forsøgene er at forbedre og systematisere arbejdsmiljøarbejdet i primært små sogne med under 10 ansatte ved at oprette en fælles arbejdsmiljøorganisation, der dækker flere sogne. Et af projektets mål er, at der gennem systematiseringen af arbejdsmiljøarbejdet skal kunne ses en konkret forbedring af både det psykiske og fysiske arbejdsmiljø i de deltagende sogne.

Udover at forsøget gerne skal forbedre både det materielle arbejdsmiljø (det fysiske og psykiske arbejdsmiljø) og egenindsatsen (de lovbundne opgaver så som APV osv.), skal forsøgene også sikre, at de menighedsråd der tilslutter sig AMO-modellen får viden om og struktur på arbejdsmiljøarbejdet.

Ansvarlig:

Folkekirkens Arbejdsmiljøråd

7. Nærmere undersøgelse af mobning i folkekirken

I første omgang foretages yderligere analyser af tallene vedr. mobning fra arbejdsmiljøundersøgelsen. Det skal kortlægges:

- hvem der har problemerne
- i hvilke sammenhænge problemerne opstår.

Herefter tages der stilling til evt. yderligere initiativer

Ansvarlig:

I første omgang sekretariatet for arbejdsmiljøundersøgelsen

8. Mere forståelse for helheden og andre faggruppers opgaver

Mere forståelse for helheden og for andre faggruppers opgaver fremmes bl.a. gennem:

- a) Introkurser for nyansatte som gøres obligatorisk for alle nyansatte i 2014
- b) Udbuddet af Landsforeningens kurser for menighedsrådsmedlemmer

Desuden bør der generelt være mere fokus på information om allerede eksisterende værktøjer fra bl.a. kirkeuddannelse.dk til at fremme dialogen og forståelsen for andre faggruppers opgaver.

Ansvarlig:

Kirkeministeriet

Landsforeningen af Menighedsråd

9. Projekt: Arbejdsmiljørådgivning

Baggrund:

Baggrunden for projektet vedr. arbejdsmiljørådgivning er, at der i dag ikke findes et tilstrækkeligt godt tilbud til kirker, der ikke er i stand til at håndtere de psykiske arbejdsmiljøproblemer, der ofte udspiller sig i årevis blandt andet på grund af negativ/manglende samarbejdskultur.

Menighedsrådenes sædvanlige rådgivere forsøger i dag at rådgive bedst muligt, men ressourcerne er ikke tilstrækkelige, idet der ofte er brug for en intensiv og tværfaglig indsats. Nogle menighedsråd søger hjælp hos private konsulenthuse, som kun i begrænset omfang kender til folkekirkens særlige forhold og ikke har den særlige ekspertise, der skal til for at skabe varige forandringer. Samtidigt er disse konsulenthuse ofte dyre. Det foreslås derfor, at der arbejdes for at oprette en form for rådgivningsenhed inden for arbejdsmiljø med særlig vægt på det psykiske arbejdsmiljø.

Løsning:

Den foreslåede rådgivning skal være tværfaglig men med primære kompetencer inden for psykisk arbejdsmiljø og trivsel.

Rådgivningen skal kunne tilbyde en bred vifte af ydelser inden for rådgivning om trivsel og psykisk arbejdsmiljø og være godkendt af Arbejdstilsynet som autoriseret arbejdsmiljørådgiver inden for området. Det er vigtigt, at der også ydes rådgivning om forebyggelse af dårligt psykisk arbejdsmiljø og udvikling af trivsel.

Det er også vigtigt at rådgivningen fungerer som en uafhængig instans.

Formål:

Det er tanken med arbejdsmiljørådgivningen i folkekirken, at kirker på rimelige vilkår skal kunne få professionel bistand til løsning af problemer og udfordringer indenfor det psykiske arbejdsmiljøområde og forebyggelse generelt. Forankringen skal overvejes, så det kommer til at fungere som en uafhængig instans. (inspiration kan hentes fra søfartens BST)

Forskellige muligheder for økonomi og organisering:

1. Rådgivningen kan samles under Folkekirkens Arbejdsmiljøråd og udbydes på helt kommercielle vilkår.
2. Rådgivningen kan samles under Folkekirkens Arbejdsmiljøråd. Noget af driften af rådgivningen finansieres via puljer/fonde. Resten betales af brugeren (søfartens BST fik statslig støtte i en årrække i starten men fungerer i dag uden støtte. Det kunne være en model).
3. Rådgivningen kan samles under Folkekirkens Arbejdsmiljøråd. Noget af driften finansieres via medlemskab/abonnement - resten betales af brugeren.
4. Folkekirkens Arbejdsmiljøråd (måske andre) indgår aftaler med en række strategiske samarbejdspartnere, som bliver sat på opgaverne. Rådgivningen udbydes på kommercielle vilkår.

Ansvarlig:

Det foreslås at det videre arbejde med at udvikle modellen for arbejdsmiljørådgivning med hensyn til, organisering, indhold og finansiering placeres under Folkekirkens Arbejdsmiljøråd.

10. Vejledning/drejbog til det gode møde

Der udarbejdes en vejledning/drejbog til det gode møde bl.a. indeholdende:

- Redskab til afstemning af forventninger til hinanden
- forslag til mere samtalestruktur og fællesskab (med inspiration fra kommunikationspyramiden i arbejdsmiljørapporten)- også når det handler om fejring af succeser
- forslag om mere regelmæssig og "professionaliseret" mødekultur mellem menighedsrådets kontaktperson/den daglige leder og medarbejdere
- forslag om årlig drøftelse i menighedsrådet af personalepolitikken
- forslag om ugentlige møder/mødestruktur med alle medarbejdere

Ansvarlig:

Projektsekretariatet for arbejdsmiljøundersøgelsen

11. Konfliktløsningsværktøjer

Baggrund:

Arbejdsmiljøundersøgelsen viser, at der er en del udfordringer med konflikter rundt omkring på de lokale folkekirkelige arbejdspladser. Hver tredje af alle de ca. 5.000, som har svaret på undersøgelsen, har valgt at uddybe i kommentarfeltet vedr. konflikter. Det tyder på, at det er noget som fylder meget hos de ansatte. Da konflikter er en stor belastning for de ansattes trivsel og sågar kan være grobund for mobning, skal der findes/udarbejdes værktøjer til at håndtere disse konflikter bedre end i dag.

Løsning:

Der skal laves en markedsundersøgelse af, hvad der i dag findes af tilgængelige konflikthåndteringsværktøjer. Der skal ligeledes ses på, hvordan de kan tilpasses en folkekirkelig arbejdsplads.

Formål:

Formålet er at få tilpasset/udviklet værktøjer til folkekirken til håndtering af konflikter, således at de ikke eskalerer og ødelægger samarbejdet og det psykiske arbejdsmiljø (inspiration - BAR kontors konflikthåndteringsværktøj)

Ansvarlig:

Folkekirkens Arbejdsmiljøråd og

Arbejdsgruppen vedr. præsters arbejdsmiljø

12. Synliggørelse og information om AMO, arbejdsmiljødrøftelse, APV og trivselsundersøgelser

Der findes allerede i dag information om AMO, arbejdsmiljødrøftelse, APV og trivselsundersøgelser på kirketrivel.dk. Denne information vil blive udbygget i forbindelse med relanceringen af den nye hjemmeside.

Lokalt skal arbejdsmiljøorganisationerne samtidig opfordres til at gøre mere opmærksomme på sig selv samt på den årlige arbejdsmiljødrøftelse og på arbejdspladsvurderingen og de overordnede resultater heraf.

Ansvarlig:

Folkekirkens Arbejdsmiljøråd

Arbejdsgruppen vedr. præsters arbejdsmiljø og

Arbejdsmiljøorganisationerne (både præsters og kirkefunktionærers)

Fokusområde: Balancen mellem arbejdsliv og privatliv

- hvordan håndterer vi det grænseløse arbejde (endnu) bedre?

Udfordringer:

- Tjenesteboligen/manglende grænser ml. arbejde og privatliv
- Det grænseløse arbejde
- Skæve arbejdstider
- Flydende arbejdstider
- Følelsesmæssige belastninger
- Professionelle vs. frivillige

Forslag til initiativer:

13. Arbejde med at se på de overordnede forhold vedr. tjenesteboliger

Landsforeningen af Menighedsråd og Præsteforeningen er i gang med et arbejde vedr. forholdene omkring præsters tjenestebolig – herunder særligt de arbejdsmiljømæssige udfordringer der kan være, når man bor i tjenestebolig og gode råd i den forbindelse.

Når dette arbejde er færdiggjort, overtager arbejdsgruppen vedr. præsters arbejdsmiljø det videre arbejde med at se på præsters tjenesteboliger og de trivselsmæssige udfordringer i den anledning.

Ansvarlig:

Arbejdsgruppen vedr. præsters arbejdsmiljø

14. Rammesætning og håndtering af oplevelsen af det grænseløse arbejde

For præsters vedkommende har COWI allerede lavet noget forarbejde herom, som der kan arbejdes videre med.

Ansvarlig:

Arbejdsgruppen vedr. præsters arbejdsmiljø

For kirkefunktionærer kan der også være problemer med manglende rammesætning i forhold til, hvornår man er på arbejde, og hvornår man ikke er det. Dette er oftest mest udtalt, hvis man bor i sognet.

Ansvarlig:

Folkekirkens Arbejdsmiljøråd

Menighedsrådene er ansvarlige for lokalt at tage en drøftelse med de ansatte om rammesætning og arbejdstid.

15. Arbejdstidsplanlægning

Der bør ske en udbredelse af EDUCTORs redskab til personlig arbejdstidsplanlægning for præster. Kurset, som afvikles af konsulent Eva B. Simonsen, anvendes i dag primært i Århus Stift.

Ansvarlig:

Arbejdsgruppen vedr. præsters arbejdsmiljø

For kirkefunktionærer findes der ikke umiddelbart noget tilsvarende. Det bør overvejes om dette er nødvendigt.

Ansvarlig:

Folkekirkens Arbejdsmiljøråd

16. Håndtering af følelsesmæssige belastninger

Der bør ske en udbredelse af viden om og anvendelse af redskaber til at håndtere følelsesmæssige belastninger, som f.eks:

- kollegial samtale/sparring om svære situationer
- debriefing
- supervision
- ERFA-grupper
- formalisering af indbyrdes hjælp indlagt i teams
- uddannelse

Redskaberne kan i første omgang præsenteres og anbefales i personalepolitikken, hvor der f.eks. også bør fremgå en anbefaling om, at man samles efter de kirkelige handlinger - herunder særligt efter en svær begravelse.

Der findes allerede en række kurser, der kan hjælpe med at klæde de ansatte på til at håndtere følelsesmæssige belastninger - som f.eks. 'Samarbejde, kommunikation og faglig etik', 'Procedurer og praktiske forhold ved dødsfald', 'Håndtering af den problemfyldte brugerkontakt og den professionelle betjening af kirkens brugere'. Disse kurser er obligatoriske for nogle faggrupper men frivillige for andre som f.eks. gravermedhjælpere og gartnere- og gartneriarbejdere. Da undersøgelsen viser, at disse faggrupper også udsættes for følelsesmæssige belastninger, bør det generelt anbefales, at de også deltager i kurserne.

Det bør ligeledes anbefales, at alle biskopper hver især fastlægger en strategi for stiftets håndtering af følelsesmæssige belastninger for præster.

Det kan i Folkekirkens Arbejdsmiljøråd overvejes om - og i givet hvordan en lignende overordnet strategi for håndtering af følelsesmæssige belastninger for kirkefunktionærer kan udvikles.

Det kan overvejes, at lave et mindre projekt, hvor man samler erfaringer fra sogne og andre brancher med henblik på udbredelse af de rette redskaber i folkekirken.

Ansvarlig:

Folkekirkens Arbejdsmiljøråd

Arbejdsgruppen vedr. præsters arbejdsmiljø

Fokusområde: Social kapital

- hvordan kan vi blive endnu bedre til at løse kerneopgaven i fællesskab?

Udfordringer:

- Mere kalenderkoordinering end egentligt samarbejde
- Solistkulturen
- Manglende drøftelse af kerneopgave og værdier
- Manglende professionalitet
- Manglende rum for dialog og samtale
- 'Fejlfinderkultur',
- Kultur med fokus på de dårlige historier

Forslag til initiativer:

17. Opmærksomhed om de værktøjer som allerede findes til at skabe dialog og samarbejde

Der bør skabes opmærksomhed om mange af de værktøjer, der allerede findes til at skabe bedre dialog og samarbejde

Ansvarlig:

Arbejdsgruppen vedr. præsters arbejdsmiljø

Folkekirkens Arbejdsmiljøråd

18. Artikel om social kapital

Der udarbejdes en artikel til Landsforeningens Blad og evt. til de faglige organisationers blade, hvor begrebet social kapital og resultaterne fra arbejdsmiljøundersøgelsen præsenteres.

Ansvarlig:

Projektsekretariatet for arbejdsmiljøundersøgelsen

19. Projekt Social kapital

Baggrund:

Social kapital er udtryk for relationen mellem medarbejderne på en arbejdsplads og for medarbejdernes evne til i fællesskab at løse arbejdspladsens kerneopgave. Social kapital måles i dimensionerne tillid, samarbejde og retfærdighed. En høj social kapital styrker arbejdet med kerneopgaven samt det psykiske arbejdsmiljø på en arbejdsplads.

Undersøgelsen har vist at folkekirken har en høj social kapital, og at det især er på parametrene tillid og samarbejde, at folkekirken ligger højt. Den høje sociale kapital er umiddelbart ikke overraskende, da folkekirken bygger på et stærkt værdifællesskab, hvor mange af de ansatte netop ser kirkens værdier som vigtige for at arbejde der.

Folkekirkens høje sociale kapital er med til at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø til trods for de udfordringer, som kirken ellers har med bl.a. en uklar ledelsesstruktur. Således kan den høje sociale kapital anvendes som redskab til at lappe de huller, som bl.a. den tostrengede ledelsesstruktur skaber.

Hvis den høje sociale kapital skal kompensere for de udfordringer, der er på andre områder, fordrer det imidlertid en mere bevidst anvendelse af den sociale kapital, hvor det bl.a. sikres, at fællesskabsfølelsen reelt bygger på fælles værdier, om hvordan man vil være som arbejdsplads, og at der er fælles opfattelser af arbejdsopgaverne. Undersøgelsen viser, at der netop ofte er forskellige opfattelser om kerneopgaven fra sogn til sogn, såvel som indbyrdes mellem faggrupperne. Ligeledes fordrer det, at samarbejde reelt eksisterer og ikke blot angives som værende godt, fordi der ikke ønskes eller opleves et behov for samarbejde, der overstiger koordinering. Og endelig fordrer det også, at tilliden ikke blot bygger på en kultur, hvor hver passer sit i blind tiltro til, at de øvrige klarer deres.

Samtidig er det i arbejdet med social kapital i folkekirken værd at rette opmærksomheden mod de faldgruber der kan være ved at have en høj social kapital. For eksempel det forhold at en høj social kapital kan udgøre en barriere for forandringer og de problemer der kan følge, hvis en høj social kapital ikke er bygget op omkring en fælles forståelse af kerneopgaven.

Der bør derfor iværksættes et projekt med henblik på at afprøve og formidle forskellige metoder til at udvikle og arbejde med den sociale kapital i folkekirken. Det anses i den forbindelse som hensigtsmæssigt, at der ydes en særlig indsats for at definere, hvad der ude i sognene er samlende værdier for kirken som arbejdsplads. Der er ikke kendskab til, at man ret mange steder har arbejdet målrettet med social kapital i folkekirken, men det vurderes at et målrettet arbejde med social kapital kan have store gevinster for det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken.

Formål:

Der mangler viden om social kapital i folkekirken og om, hvordan man gennem et målrettet arbejde med den sociale kapital kan være med til at skabe endnu bedre trivsel. Derfor bør der igangsættes et større projekt, hvor der arbejdes med afprøvning og tilpasning af metoder til udvikling af social kapital så de kan bruges inden for folkekirken. Tyngden i projektet ligger på den efterfølgende formidling og udbredelsen af "best practice"-eksempler til de folkekirkelige arbejdspladser.

Det forslåede projekt har følgende formål:

- at afprøve og målrette forskellige metoder til arbejdet med social kapital til i folkekirken,
- at tilpasse metoderne så de kan bruges af de folkekirkelige arbejdspladser uden behov for eksterne konsulenter,
- at formidle metoderne og resultaterne til andre arbejdspladser inden for folkekirken

Organisering:

Projektet organiseres efter samme principper som ved nedsættelse af styregruppen for arbejdsmiljøundersøgelsen.

Projektet drives af et fælles sekretariat (f.eks. projektsekretariatet for arbejdsmiljøundersøgelsen).

Det faglige indhold såsom valg af metoder samt tilpasning af disse, interventioner samt beskrivelse af best practice-eksempler skal udføres af eksterne konsulenter.

Økonomi:

Omprioriteringpuljen søges om midler. Desuden undersøges muligheden for finansiering fra forskellige arbejdsmiljørelaterede fonde og evt. forskningsprojekter.

Tidsperspektiv/faser:

Projektet forventes at skulle forløbe over en periode på 2-3 år

1. fase

udvælgelse af eksterne konsulenter, der skal stå for valg af metoder, tilpasning af disse til folkekirken samt forberedelse af interventioner.

Udvælgelse af et antal sogne eller provstier til at arbejde målrettet med social kapital

2. fase

Pilotforløb/interventioner i de udvalgte sogne/provstier, justering og evaluering

3. fase

Udarbejdelse af værktøjer og best practice-eksempler

4. fase

Forløb med at klæde ressourcepersoner/ambassadører på til at hjælpe/rådgive andre sogne i arbejdet med at udvikle den sociale kapital.

5. fase

Forløb med udrulning af værktøjer og best practice-eksempler gennem lokale workshops og temaaftener i provstierne

Ansvarlig:

Projektsekretariatet for arbejdsmiljøundersøgelsen.