



Referat af stiftsudvalget for psykisk arbejdsmiljø's møde,
mandag den 9. september Kl. 15.00- 17.00
Viborg Bispegård

Fraværende med afbud: Henriette og Brita

Dagsorden	Referat
1) Kaj byder os velkommen	Vi blev budt velkommen
2) Opfølgning/ siden sidst v. Lars: a) Vores udvalgs situation b) Mobbeoplæggene ved FAR c) Himmelske dage d) Menighedsrådsstævnet	a) Med Kirsten Lunds udtræden mangler vi i udvalget et medlem med Kirstens kompetencer og med Kirstens netværk og viden om, hvem der inden for arbejdsmiljø kan sige og formulere noget relevant på vores område - det psykiske arbejdsmiljø. Dette forhold har Lars fremlagt for biskop Henrik Stubkjær. Han vil prøve, om han kan finde et nyt udvalgsmedlem, som kan supplere vores udvalg. Medens vi venter og håber på 'forstærkning', vil Kaj Gøtzsche varetage formandens opgaver i forbindelse med udvalgets møder. b) Mobbeoplæggene er ved at nå vejs ende. De sidste i Skive bliver i november. Kun Distriktsforeningerne i Lemvig og Vesthimmerland har ikke taget imod, og Salling provstis præster er der pt. ingen aftale i forhold til, de er evt. med sammen med Skive provstis præster i november. c) Vores stand på de himmelske dage var for lille og følgelig rodet og vores materiale var kun tilgængeligt, medens vi selv havde vagten – meget utilfredsstillende. d)

	Menighedsrådsstævnet var vel besøgt og vores stand havde mange interesserede, der fik vores foldere.
<p>3)</p> <p>På mødet i januar enedes vi om at sætte fokus på dialog, med foreløbige overskrifter som:</p> <p>"Interesser dig for dine kolleger og deres arbejde og deres udfordringer i deres arbejdsopgaver".</p> <p>"Dialog med positiv opmærksomhed. "</p> <p>Vi enedes også om, at måden at formidle det på er den kendte måde, med kyndige folk, der fortæller - og at indbydelse gennem provst/provstiudvalg er vejen for vores fokuspunkt i 2020/21</p> <p>Vi skal tage stilling til:</p> <p>a) Hvem vil vi bede om at holde oplæg rundt om i provstierne?</p> <p>b) Hvem af os formulerer indbydelser og forklarer, hvad tilbuddet går ud på?</p> <p>c) Hvem af os koordinerer mellem provstier og oplægsholder?</p>	<p>a)</p> <p>Sognepræst Michael Brautsch blev foreslået. Lars undersøger om Michael Brautsch kan og vil; om han er villig til at ramme vores oplæg og dets mål; om vi har økonomi til ham.</p> <p>En anden mulighed kunne være Inge Kjær Andersen, formand for Folkekirkens Arbejds miljøråd, evt. i paneldebat med Poul Joachim Stender og Christian Roar Pedersen</p> <p>Eller bare én af de ovenfor nævnte. Og da er overskriften: "Krænkelseskultur". Se vedhæftede artikel fra Kristeligt Dagblad. For økonomiens skyld vil vi søge at samle tre til fire provstier ad gangen.</p> <p>Evt. søge at øge vores økonomi. Lars undersøger mulighederne.</p> <p>b)+ c) udskydes til vi kender udfaldet af a)</p>
<p>4)</p> <p>Budget 2021 skal fremsendes til Stiftsrådet dec. 2019/ januar 2020</p> <p>Hvad skal vi have af aktiviteter i 2021?</p>	<p>Budget for 2021 afventer til novembermødet, hvor vi forhåbentlig har en afklaring på punkt3)</p> <p>Pga. det forestående menighedsrådsvalg i efteråret 2020, skal "Dialog med positiv opmærksomhed. " eller "Krænkelseskultur" løbe i efteråret 2020 og vinteren/ tidligt forår 2021, gerne i tæt løb eller samarbejde med provstiernes indledende infomøder til de ny menighedsråd.</p> <p>Resten af 2021 afstemmes på mødet i november og vil afhænge af, hvordan oven for skitserede plan ser ud til at kunne falde på plads.</p>
<p>5) Næste møde er den 11. november. kl. 15-17</p> <p>Vi skal sætte et møde i januar 2020</p>	<p>Kommende møder:</p> <p>11. 11. 2019 kl. 15-17</p> <p>20. 01. 2020 kl. 15-17</p>
<p>6) Evt.</p>	<p>Vores stiftsudvalgs synlighed og opdaterethed på Stiftets hjemmeside er ikke god!</p> <p>Lars vil arbejde på sagen.</p>
	Bilag til ref. P. 3

	<p>Sjofle vittigheder kan føre til krænkelssesager i folkekirken</p> <p>Det er op til den enkelte person at afgøre, om man er blevet udsat for krænkende adfærd, lyder det i ny vejledning fra Folkekirkens Arbejdsmiljøråd. Man gør krænkelser til en magtfaktor, mener sognepræst</p> <p>MeToo-bevægelsen imod seksuelle overgreb og chikane har nu sat sit aftryk på folkekirken. Forleden udgav Folkekirkens Arbejdsmiljøråd nemlig en vejledning om håndtering af seksuel chikane og krænkende adfærd på arbejdspladsen. Af rapporten fremgår det, at seksuel chikane kan indbefatte uønskede berøringer, uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner samt sjofle vittigheder og kommentarer. Samtidig understreger Folkekirkens Arbejdsmiljøråd, at det er op til den enkelte at vurdere, hvad der er krænkende adfærd:</p> <p>"Det er personens oplevelse af de krænkende handlinger, der er central, og intentionerne er således uden betydning," lyder det.</p> <p>Det er en opsigtsvækkende formulering, mener Poul Joachim Stender fra Kirke Saaby Kisserup Pastorat på Midtsjælland. Han ser det som et udtryk for, at en krænkelsseskultur vinder frem, også i folkekirken.</p> <p>"Jeg og min kvindelige graver fortæller vittigheder til hinanden hele tiden, og de kan også være sjofle. Skal vi nu til at kigge os over skulderen, inden vi siger noget, og vurdere, om det kunne blive overhørt af nogen, som vil opfatte det som krænkende? Alle disse krænkelssesregler gør forholdet mellem mennesker mere og mere vanskeligt. For hvordan kan man tale frit, når det er den enkeltes helt subjektive følelser, der afgør, om man er gået over stregen?", spørger han og tilføjer, at krænkelsseskulturen dybest set handler om magt:</p> <p>"Krænkelsses er blevet en magtfaktor. Vi bruger mere og mere vores krænkelsses til at vinde magt eller til at spænde den for en bestemt dagsorden."</p>
--	---

	<p>Han bakkes op af kirkeordfører for Liberal Alliance Henrik Dahl.</p> <p>"Det er en farlig præcedens, hvis vi opsætter regler ud fra, hvad den enkelte føler. I praksis vil det jo betyde, at man vender bevisbyrden om, i og med at den subjektive følelse afgør, om der er tale om en krænkelse. Bliver man beskyldt for at have handlet krænkende, er man skyldig pr. definition ifølge denne vejledning, og dermed er der jo fri jagt på alle dem, de krænkede vil bringe i fedtefadet," siger han.</p> <p>Sognepræst i Hals og Hou Kirker i Nordjylland Christian Roar Pedersen ser derimod positivt på vejledningen. Eneste problem ifølge ham er, at den kun gælder for de ansatte i folkekirken, men ikke de mange frivillige eller sognebørn, præsterne er i kontakt med.</p> <p>"Det er godt, at en krænkelse bliver defineret som noget subjektivt, fordi det er forskellige ting, man føler sig krænket over. Hvis jeg nu skulle være krænket over at blive kaldt drengerøv eller lækkermås, er det min oplevelse, og den kan ingen tage fra mig. Det handler om at tage folks grænser alvorligt, og det er vigtigt at tage den snak på arbejdspladsen. Så vil nogen sige, at så kan alt blive til en krænkelse, men det bliver det jo ikke i praksis," siger han.</p> <p>Inge Kjær Andersen, formand for Folkekirkens Arbejdsmiljøråd, understreger, at formålet med den nye vejledning er at forebygge sager om krænkelse.</p> <p>"Jeg kan godt forstå, at det kan vække bekymring, men jeg synes ikke, at vi har noget andet valg end at lytte til den enkelte, og hvordan vedkommende oplever det. Vejledningen er til for at skabe bedre trivsel på arbejdspladsen og for forhåbentlig at tage disse konflikter på forkant, hvis en medarbejder oplever noget ubehageligt," siger Inge Kjær Andersen, som også er næstformand i Landsforeningen af Menighedsråd.</p> <p>—</p> <p>Vejledningens eksempler på krænkende handlinger Uønskede berøringer.</p>
--	--

	<p>Uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem. Sjofle vittigheder og kommentarer. Uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner. Visning af pornografisk materiale. Bemærk, at listen ikke er udtømmende. Som listen angiver, kan seksuel chikane også være pakket ind i humor. Det er vigtigt at understrege, at der ikke må krænkes seksuelt, selvom det gøres med humor. Det er offeret selv, som ved mobning, der definerer, om man er krænket. Jens From Lyng Sjofle vittigheder kan føre til krænkelssager i folkekirken</p>
--	--