

Referat af mødet i stiftsudvalget for psykisk arbejdsmiljø, den 23.februar 2015
 Viborg Bispegård, brug indgang C

Fraværende med afbud: Hans Old

Dagsorden	Referat
1) 13.00: Kirsten byder os velkommen, og særligt til Charlotte Juul Thomsen.	Kirsten Lund, formand for udvalget bød velkommen.
2) 13.05- 13.09: Vi indleder med en sang.	Vi sang.
3) 13.10: Kirsten gennemgår dagsprogrammet.	Kirsten gennemgik dagsprogrammet og orienterede om, at Søren Tolstrup Christensen har ønsket at trække sig fra udvalget for at have tid til sine andre pligter. Det har udvalget selvfølgelig forståelse for.
4) 13.15- 14.30: Charlotte Juul Thomsen holder oplæg, der skal være med til, at vi får fokus på opgaven, med deloverskrifterne: "Interesseforskelle mellem frivillige og professionelle". "Frivillig"-ledelse og professionelle medarbejdere" "Selvledelse og kald" "Motivationsfaktorer og tendenser i tiden".	Charlotte J.T. tog udgangspunkt i sit arbejde i Center for frivilligt socialt Arbejde. Naturligt nok var den overordnede vinkel, ledelse på det frivillige fundament, - så vi i stiftsudvalget skal selvfølgelig prøve at transformere til den folkekirkelige sammenhæng. Da vores overordnede tema for 2015 er "Den gode Ledelse" tog oplægget sit afsæt i to klassiske og forskellige ledelsesprincipper: Management hhv. Leadership med disses forskellighed i attitude (management- ledelse, der meget er ramme, pligt og forventningsformidlende ledelse), (leadership- ledelse, som meget er at vise vejen, være inspirerende og motiverende i sin ledelse). Disse ledelsesformer skal igen ses i forhold til den stab af medarbejdere, som der arbejdes med, idet der generelt er en forskellig tilgang til arbejdet alt efter om man er lønnet, ansat medarbejder eller om man er frivillig ulønnet medarbejder.

	<p>Frivillige ledes almindeligvis bedst ud fra leadership tankegangen.</p> <p>Som Folkekirken generelt er sammensat, så er traditionen nok mest, at den ledelse, der udføres er i katagorien leadership uanset, at de fleste, der har en leder er de ansatte.</p> <p>I folkekirken har vi den næsten uudforskede konstruktion, at menighedsrådet består af frivillige fra menigheden, som så er ledere/ arbejdsgivere for "ikke frivillige" ansatte og lønnede medarbejdere.</p> <p>Tre faktorer som er vigtige at have øje for i leadership-ledelse:</p> <ul style="list-style-type: none"> -oplevelsen af at ens arbejde er meningsfyldt, at det har variation – identifikation – betydning. -oplevelsen af at have ansvar for resultatet af ens indsats. At have selvbestemmelse og metodefrihed -Viden om konsekvenserne/resultatet af ens indsats, dvs. feedback. <p>Kald og frivillighed er beslægtede i forhold til opgaven.</p> <p>I den sammenhæng er følgende rammer/ tilgange vigtige at være opmærksom på :</p> <ul style="list-style-type: none"> -mulighed for at tage selvstændige initiativer og for at styre selv – under ansvar. - konkrete mål for opgaverne. - håndterbare regler, jo mindre bureaukratiske jo bedre. - mulighed for at tilpasse opgaverne efter tid og kompetencer. - tydelig kommunikation om, hvor god man er til det man gør.- aldrig ydmygende tilbagemelding. - mulighed for at koncentrere sig. <p>Distraherende faktorer må begrænses.</p> <p>På det organisatoriske niveau har man erfaring for, at der kan opstå vanskeligheder mellem frivillige og lønnede medarbejdere, der arbejder med mere eller mindre de samme opgaver på den samme arbejdsplade. Da der i mange sogne er en stab af frivillige, der giver en hånd med i de lønnedes opgaver ved særlige lejligheder, er det vigtigt at være opmærksom på:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ansatte er tilbøjelige til at monopolisere de spændende opgaver. - ansatte devaluerer frivilliges professionalisme - ansatte frygter for kvaliteten af frivilliges ydeevne - ansatte frygter for stabiliteten i frivilliges indsatser - ansatte er bange for, at frivillige medfører flere problemer
--	--

	<p>Af Charlotte Juul Thomsens foredrag om frivillige og ledelse af frivillige, kan man måske konkludere, at da Folkekirkenes menighedsråd er frivillige, der leder ansatte, der generelt har stort engagement i opgaven -ofte så stort, at det kan betegnes som et kald (I Folkekirken er der generelt høj social kapital), så er "Den gode ledelse" i Folkekirken næsten som frivillig til frivillig, dvs. at menighedsråd og ansatte i en eller anden forstand skal opmuntre og gensidigt motivere hinanden. Og de kan gensidigt udøve leadership. De ansatte skal opmuntres og motiveres af mr. i sammenhæng med de praktiske opgaver til kirkens liv og vækst. Og menighedsrådet skal i en eller anden forstand opmuntres og motiveres af menighed og de ansatte til at skabe vision og administration af rammerne. Evaluering og feedback må også være gensidigt og viseversa.</p>
<p>Pause: 14.35 – 15.00: Kaffe og kage.</p>	<p>Pausen forkortedes noget, men der var fin feedback på kagen.</p>
<p>5) 15.05 – 17.55: Charlotte J.T. leder os igennem processen, der munder ud i en handleplan for i år, under overskrifterne: -Mål (Hvad vil vi opnå? og hvad er "God ledelse") -Formål (Hvorfor vil vi opnå, det vi vil?) -Målgruppe(Hvem er det, vi primært henvender os til i år?) -Redskaber og metode(hvordan bibringer vi målgruppen redskaber til "Den gode ledelse") - som f.eks. om dialog, oplysning om pligt og ret samt vigtigheden af kundskab om og kendskab til kompetencer og opgaver i Folkekirken som arbejdsplads. -Præsentation for målgruppen(Hvem er aktører på årsprojektet?) -Mm.</p>	<p>Charlotte ledte og til dels førte os igennem en 2½ timer lang proces, fra drømmen om, hvad udvalgets arbejde ideelt skulle betyde for Folkekirken til et mere jordnært bud på en arbejdstitel for arbejdet i år og (viste det sig) for første halvdel af 2016. Ja, egentlig mandede det ud i to arbejdstitler:</p> <p>1)"God ledelse" er gennem kommunikation / samtale at finde balancen mellem ledelse og selv-ledelse i MR og blandt ansatte. Målgruppe: MR. (inkl. præst) og ansatte. Formål: Det er vigtigt for det psykiske arbejdsmiljø.</p> <p>2) "God ledelse" har brug for redskaber til fremme af fælles engagement. Målgruppe: MR., ansatte og evt. frivillige. Formål: Alle lærer om hinandens kompetencer og udfordringer, og der igennem øges den gensidige respekt og dermed gøres ledelse og selvledelse mulig.</p> <p>Vi enedes efterfølgende om, at de to arbejdstitler egentlig var det samme, eller meget vel kunne formidles ens.</p> <p>Aktiviteter: Vi sigter på at kunne holde/ få holdt møder om emner i stiftets 11 provstier, provstivis. Tidsramme: Vi tænker, at der er i efteråret 2015 og foråret 2016 at "den gode ledelse" præsenteres. Vores arbejde i efteråret 16 vil være en planlægning af aktivitet og fokus i 2017. I 2016 vil nok alle MR. være optagede af</p>

	<p>MR.-valg. Indbydelse: Gennem provstierne. Og i det omfang det kan lade sig gøre gennem fagbladene som f.eks. Menighedsrådsbladet osv. Hvem står for præsentationen overfor MR., præster og andre ansatte?: Vi vil prøve at spørge provsterne, om de kan pege på egnede blandt MR eller ansatte. – Tanken er, at det er i øjenhøjde, at det gode eksempel, den gode løsning, den heldige landing vil være befordrende og sikre det meningsfyldte, så der er løsninger og muligheder, man kan spejle sin situation i. LLL formulerer brev til provsterne. Alternativt må vi prøve at finde professionelle og dertil økonomi eller slække på udbredelsesomfanget. NB! Vi vedtog at afholde et ekstra møde den 8. april kl. 12-14 i Struer, Hjernvej 51. Mødet kommer til at handle om en nærmere planlægning af præsentationen af temaet "Den gode ledelse"</p>
<p>6) 18.05 – 18 15 Fastsættelse af planlægningsmøde og bemanding af en bunden opgave for Stiftet. (Se medsendte bilag a)</p>	<p>I et arbejdspapir fra Viborg stifts Arbejds miljøgruppe hedder det, at vi på en temadag for stiftets provster og arbejdsmiljørepræsentanter (ikke alle stiftets præster som LLL fik sagt) skal holde foredrag eller oplæg under titlen: "Psykiske arbejdsmiljøproblemer mellem præst og kirkefunktionær." 50 min. - Vi fandt generelt arbejdstitlen negativ. Vi vedtog, at Lars LL skulle svare, at vi ikke er i stand til at foredrage konstruktivt eller kvalificeret over det udstukne emne, men at udvalgsformanden (Kirsten Lund) gerne vil komme og fortælle om Stiftsudvalget for psykisk arbejdsmiljøarbejde. – som vi i høj grad finder relevant at præsentere for provstiarbejds miljøgrupperne. – Så alle provster og præsternes arbejdsmiljørepræsentanter får kendskab til det brugbare arbejde, vi har at præsentere.</p>
<p>7) Evt.</p>	<p>Intet</p>
<p>8) 18.20 Vi får aftensmad et godt sted i Viborg og summer over dagens resultater.</p>	<p>Vi ryddede lidt op og gik ud i byen og spiste.</p>