

**STIFTSUDVALGET
FOR
PSYKISK
ARBEJDSMILJØ
PRÆSENTERER**



FOLKEKIRKEN

GOD LEDELSE

**LEDELSE HANDLER OM MENNESKER OG
RELATIONER**

- Alle har brug for at blive set, få anerkendelse og føle sig som en del af et fællesskab.

Alle kan være med til at sikre trivsel og psykisk godt arbejdsmiljø ved at have fokus på:

Tillid, retfærdighed og samarbejdsevne.

Tillid:

Tillid er vigtigt for trivsel og kirkens kerneopgaver.

Det er vigtigt, at menighedsråd inkl. præst samt medarbejdere inkl. præst er troværdige, og at der er gensidig tillid på arbejdspladsen.

Kan I f.eks. frit udtrykke jeres meninger og følelser uden at være bange for negative reaktioner?

Tillid handler først og fremmest om to ting:

1. At der er tillid til, at alle udfører deres arbejde ordentligt.
2. At man stoler på hinanden.

Retfærdighed: Retfærdighed på arbejdspladsen handler om at føle sig retfærdigt og respektfuldt behandlet på arbejdspladsen. Bliver anerkendelse, løn og lønstigninger, frynsegoder, fyringer osv. retfærdigt forvaltet?

Er processerne retfærdige, og oplever medarbejderne og frivillige, at der er tilstrækkelig dialog og information, når der sker forandringer?

Er I gode til at håndtere uenigheder og løse konflikter?

Samarbejde: Samarbejdet på arbejdspladsen skal være baseret på gensidig tillid og respekt. Det gælder samarbejdet både i medarbejdergruppen inkl. præst og mellem medarbejdere og menighedsråd inkl. præst, samt frivillige.

Respekteres forskellige ønsker, interesser og behov i samarbejdet?

Når I frem til resultater, som alle har været en del af?

”De 6 guldkorn”

Gennem mange års forskning i arbejdsmiljø har man identificeret seks faktorer, der er helt centrale for det psykiske arbejdsmiljø. Disse seks faktorer kaldes populært for ”De 6 guldkorn” – de handler om:

1. Indflydelse

Den enkelte har indflydelse på sit eget arbejde og på de betingelser, det foregår under. Det kan være arbejdstiden, hvem man arbejder sammen med, valg af redskaber eller procedurer, arbejdets tilrettelæggelse, arbejdsstedets indretning osv.

2. Mening i arbejdet

Mening i arbejdet er, når man kan se, hvordan det, man selv laver, har sammenhæng og bidrager til kirkens kerneværdier og opgaver – og når arbejdet har en mening ud over selve det at have et job. Her kommer værdier og mål også ind i billedet.

3. Forudsigelighed

Forudsigelighed handler om at få de relevante informationer på det rigtige tidspunkt. Det vigtige her er at undgå uvished og ængstelse. Det er ikke meningen, at den enkelte medarbejder skal kunne forudsige detaljerne i dagligdagen. Forudsigelighed handler om de store linjer.

4. Social støtte

Støtte kan være både praktisk og psykologisk. Det vigtige er, at støtten kommer på det rigtige tidspunkt, hvor der er behov for det.

Støtten kan komme fra såvel kolleger som leder.

5. Belønning

Det er vigtigt, at belønningen står mål med indsatsen; ellers vil det opfattes som uretfærdigt. Belønningen kan være løn, anseelse og påskønnelse eller muligheder for udvikling og karriere i forbindelse med jobbet.

Alle former for belønning har betydning for de ansatte.

6. Krav

Kravene i arbejdet er både kvantitative og kvalitative. De kvantitative krav skal være passende. Det betyder, at man hverken skal have for meget at lave eller for lidt. Også de kvalitative krav skal passe til medarbejderen. Endelig skal kravene være klare. Man skal altså vide, hvornår arbejdet er udført godt nok.

God ledelse

Som leder og som medarbejder er en af dine fornemste opgaver at have fokus på tillid, retfærdighed og samarbejde samt ”de 6 guldkorn, så de kommer i spil i kirken. Er disse forudsætninger i orden, er der stor sandsynlighed for, at jeres kirke er en arbejdsplads, hvor menighedsråd og medarbejdere (ansatte så vel som frivillige) trives og har et godt psykisk arbejdsmiljø.