

TEAMSAMARBEJDE MELLEM PRÆSTER ET INSPIRATIONSKATALOG



Foto: Søren Voigt Juhl

Forord

Kære Læser!

Dette inspirationskatalog er resultatet af et pilotprojekt, som startede i marts 2009, og som sluttede i december 2009. Vores forhåbning er, at du med inspirationskataloget kan:

- Få inspiration til, **hvordan** man kan etablere samarbejdsrelationer
- Få konkrete ideer til, **hvad** man kan samarbejde om som præst
- Få inspiration til, **hvilke metoder**, man kan anvende til at fremme det psykiske arbejdsmiljø

Kataloget er udarbejdet af chefkonsulent Ida Gamborg Nielsen og chefkonsulent Thomas Bonderup fra konsulenthuset Attractor, som er en del af Rambøll Gruppen. Ida og Thomas har været tilknyttet som proceskonsulenter på pilotprojektet.

Styregruppen, der har fulgt projektet har bestået af biskop Peter Fischer-Møller, sognepræst Liselotte Kirkegaard, Landsforeningen af Menighedsråd, provst Eigil Lundholm Saxe, der tog over efter Grete Bøje, Danmarks Provsteforening, sognepræst Jan Peter Christian Schmidt, Præstenforeningen og Marlene Dupont og Annemarie Steffensen fra Kirkeministeriet.

Baggrund for inspirationskataloget

På baggrund af flere undersøgelser som er gennemført siden 2002 om ”Præsters psykiske og psykosociale arbejdsmiljø”, har præsters arbejdsmiljø og trivsel fået et stort fokus fra både Kirkeministeriets side og fra institutioner i og omkring folkekirken. Dette er sket samtidig med, at også en stigende samfundsmæssig interesse for attraktive arbejdspladser og psykisk arbejdsmiljø har medvirket til en opmærksomhed på præsternes trivsel i det daglige. Præsters arbejde er ofte præget af selvstændigt arbejde med fokus på vanskelige problemer, hvor mulighed for kollegialt samarbejde og sparring med ligestillede kollegaer sjældent sker. Fra undersøgelser vides blandt andet, at den høje grad af selvstændighed kan påvirke præsters psykiske arbejdsmiljø i form af oplevelser af fx ensomhed og et ønske om mere kollegial støtte.

Kirkeministeriet ønskede med pilotprojektet derfor at understøtte og videreudvikle de mange initiativer til samarbejde mellem præster, som findes lokalt rundt om i landet med den hensigt at medvirke til at udbrede en teamsamarbejdskultur i Folkekirken. Kirkeministeriet udbød projektet ”Teamsamarbejde for præster i folkekirken” støttet af Udviklings- og omstillingsfonden.

Det overordnede formål med projektet var:

1. på længere sigt at få udbredt nye procedurer for samarbejde mellem præster og derved forbedre præsternes psykiske arbejds- og læringsmiljø
2. at forbedre det psykiske arbejdsmiljø for folkekirkens præster gennem etablering af samarbejdsfora, som giver gensidig støtte og øger videndelingen mellem nære kolleger i det daglige arbejde

Inspirationskatalogets form, indhold og præmisser

Kataloget er en "ikke-model", forstået på den måde, at det rummer ideer til, hvordan man kan etablere samarbejdsrelationer mellem præster, hvad man kan samarbejde om samt beskrivelser af konkrete samarbejdsformer og metoder. Det er dermed ikke en facitliste, der foreskriver en bestemt tilgang. Inspirationskataloget er bygget op med udgangspunkt i konkrete aktiviteter og metoder, som er udsprunget af pilotprojektet. Der er løbende gennemført evaluering af de forskellige aktiviteter og metoder, hvor de deltagende præster har haft mulighed for at forholde sig til anvendelighed og udbytte. Dette er suppleret med opmærksomhedspunkter samt vores overvejelser som proceskonsulenter omkring formål og udbytte. Kataloget rummer således vores procesovervejelser og begrundelser for valgte aktiviteter og metoder. Desuden er kommentarerne fra de præster, som blev valgt som tovholdere til at videreføre processen med teamsamarbejde i Roskilde Domprovsti, indarbejdet i inspirationskataloget.

Hvis du vil vide mere...

Du kan kontakte nedenstående ressourcepersoner såfremt du ønsker at vide mere om, hvordan teamsamarbejde mellem præster kan foregå. Alle ressourcepersonerne har været involveret i pilotprojektet som deltagere.

Peter Fischer-Møller,

biskop i Roskilde Stift

Tlf.: 46 38 19 20

Mail: pfm@KM.DK

Jens Gunner Arendt,

provst i Roskilde Domprovsti

Tlf.: 46 35 08 74

Mail: JEA@KM.DK

Mogens Ohm Jensen (tovholder),

sognepræst i Roskilde Domprovsti

Tlf: 61 63 81 22

Sofie Frost Bondorf (tovholder),

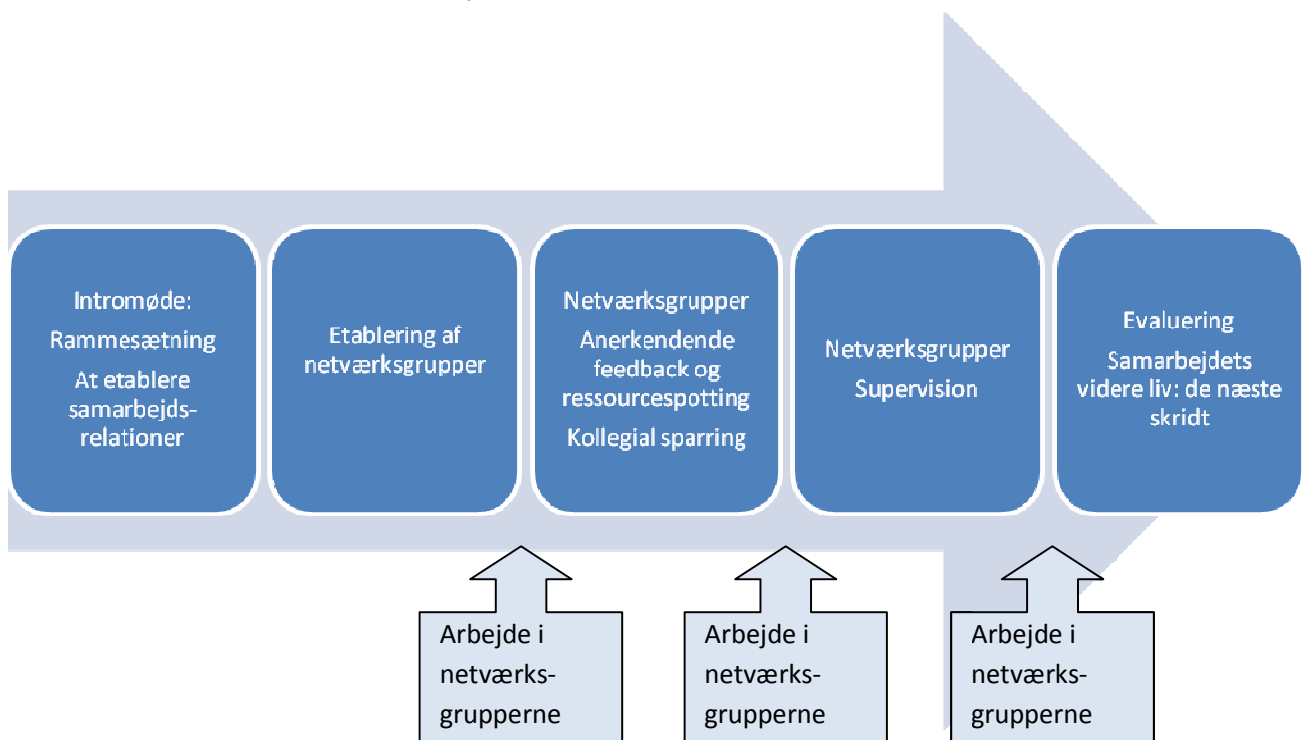
sognepræst i Roskilde Domprovsti

Tlf.: 46 37 18 67

Forløbet

Pilotprojektet er illustreret i nedenstående figur.

Illustration af forløbet



At etablere samarbejdsrelationer

Erfaringerne fra de indledende fokusgruppeinterviews (se bilag) viste, at balancen mellem styring og autonomi er vigtig for mange præster, såfremt de skal have noget ud af et samarbejde. En del af pilotprojektet handlede om at etablere netværksgrupper, hvor præster kunne arbejde sammen om temaer, de havde en særlig interesse i og lyst til at arbejde med i et kollegialt fællesskab. Det kan derfor være hensigtsmæssigt at starte ud med at overveje, både **hvad** man kan forestille sig at samarbejde om og ikke mindst, **hvordan** man i det hele taget kan etablere et samarbejde. Nøglen er i denne sammenhæng at have lyst til og medbestemmelse på samarbejdet, forstået på den måde, at samarbejde med andre præster skal omhandle temaer, man som præst oplever, kan være berigende i forhold til den enkeltes præstehverv. Samtidig viser fokusgruppeinterviewene, at en vis grad af formalisering og forpligtelse er essentiel, hvis samarbejdet skal have værdi. Endvidere er det vigtigt at etablere et trygt og tillidsfuldt rum, man som deltagende præst har lyst til at træde ind i.

Fokus er altså på det lystbetonede, det der optager præsterne samt det, de gerne vil udvikle videre sammen med kolleger. Ikke for at overse de problemer, præster mærker i deres psykiske arbejdsmiljø, men for at undgå en ukonstruktiv kredsen om forhold, som alligevel ikke kan løses i denne ramme, hvor det alene er præster, der samarbejder. Præster er tænkende mennesker, som kan formulere sig sprogligt, og som er uddannet til at forholde sig analytisk til faglige problemer, og det er vigtigt, at processen bliver mere end analytisk.

Hvis der i provstiet er uklarhed om f.eks. ferieaflysning, så må dette henvises til en anden sammenhæng end teamsamarbejdet, f.eks. provstens ledelse i samråd med tillidsmanden. Det er vigtigt i rammesætningen fra begyndelsen også at sætte ord på, hvad processen **ikke** handler om.

Der skal altså være "energi" i det, der udveksles om, motivation, engagement og retning. Den strukturerede måde at bruge tiden konstruktivt og sagsfremmende, når præster mødes, så de fagligt oplever at have gavn og glæde af hinanden, og med plads i kaffe- og frokostpauser til at pleje relationer til hinanden, småsnak og nyhedsudveksling.

En vigtig overvejelse omkring teamsamarbejde er, hvorvidt det nødvendigt, at alle præster er med i samarbejdet (hvis det eksempelvis foregår indenfor et provsti). Det er vanskeligt at sige noget entydigt omkring dette spørgsmål. Som tidligere beskrevet er frivillighed et vigtigt princip, hvilket indikerer, at alle præster ikke behøver at deltage. På den anden side er det vigtigt at pointere, at ideologi og teologisk overbevisning ikke bør være den højeste kontekst i teamsamarbejde mellem præster. Såfremt rammerne for samarbejdet bliver tydeliggjort vil der for den enkelte præst om ikke andet være mulighed for at vælge til og fra ud fra andre overvejelser end de rent teologiske. Her kan man med fordel gøre meget ud af fra starten at tydeliggøre, at samarbejde i denne kontekst ikke er diskussioner om teologisk ståsted.

Forudsætninger for etablering af teamsamarbejde

Hvilke forudsætninger skal der være i et provsti, for at sådan en proces om præsters psykiske arbejdsmiljø kan sættes i gang og have chance for at lykkes? Der kan tænkes provstier, hvor svære personlige og teologiske modsætninger gør, at tiden ikke er moden til at igangsætte en proces som denne, og hvor der i stedet kan overvejes andre veje at gå for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

Vil teamsamarbejdet kunne favne alle kolleger, eller vil netop frivilligheden gøre, at nogle præster ikke engagerer sig i processen? Føler man som præst sig tynget af svære udfordringer f.eks. omkring trivsel i ens præstebolig eller lokale samarbejdsrelationer, som ikke fungerer, så kan det være, at der ikke er hverken overskud eller lyst til at engagere sig i teamsamarbejde.

Præster kan have en teologisk profil, så de selv ønsker at bestemme, hvor de søger faglig udveksling, og denne selvstændighed er både en styrke og en svaghed. Blufærdigheden og angsten for at blotte sig fagligt er en omstændighed, som kan vise sig bremsende for et teamsamarbejde mellem præster. Fx bør man i den sammenhæng overveje, hvorvidt supervisorsgrupper skal sammensættes med

kolleger, der også skal samarbejde i det daglige, eller om det er mere hensigtsmæssigt at etablere supervisionsgrupper med præster fra forskellige sogne.

Den anerkendende tilgang som udgangspunkt for teamsamarbejde

Den anerkendende tilgang bygger på to grundlæggende antagelser:

- At man bedst motiverer andre mennesker og en selv til nytænkning og forandring, når man anerkender og værdsætter hinanden og sig selv.
- At man har en tendens til at udvikle sig i retning af de mest lovende og positive forestillinger om fremtiden

Ligesom kroppen kræver næring, kræver vi som mennesker også næring i form af anerkendelse, værdsættelse og feedback. Den anerkendende tilgang fokuserer på ressourcer, værdier og drømme, hvor problemtænkningen har tilbøjelighed til at fokusere på problemer, fejl og mangler.

Det kan gøres efter følgende model:

- Vælg et fokus – det man ønsker at udvikle
- Find succeserne, det man kan være stolte af, der hvor det fungerede bedst
- Skab billeder af den fremtid, man ønsker sig
- Skab fælles billeder af en opnåelig fremtid
- Sæt processer i gang for at virkeliggøre fremtidsbilledet

Den anerkendende tilgang har bl.a. den fordel, at den bekræfter præsten i dennes styrkesider, og at sårbarhed kan vises og rummes i et afgrænset felt, hvor man er beskyttet. Den er et greb til at udnytte tiden konstruktivt, når præster er sammen. Som præst er man skolet i at tænke analytisk og kritisk. På den måde bliver den anerkendende tilgang en metode til at etablere andre typer af samtaler om det, man er optaget af som præst.

En anden vigtig faktor er tillid. Tillid bygges op over tid. "Langsomheden" er en faktor i processen, så præster oplever sig selv og deres kolleger i spil med hinanden på forskellige måder, og så det kan udvikle sig over tid. Derfor er det en del af opbygningen af processen at afklare, hvor tit man skal mødes og over hvor langt et forløb.

Opsummerende kan man sige, at balancen mellem lyst, frihed og formalisering er helt afgørende for at etablere gode samarbejdsrelationer mellem præster. Og at gensidig tillid og tryghed understøtter positive forestillinger om, hvad samarbejdet kan bidrage med for den enkelte præst. Tid er en vigtig faktor. At opbygge gode kollegiale samarbejdsrelationer skal således ikke forceres. Det er derimod vigtigt at lade samarbejdet vokse nænsomt frem gennem de aktiviteter, man foretager sammen som deltagende præster. Og at man løbende har samtaler om, hvad samarbejdet bidrager til. Ved at tale om, hvad samarbejdet bidrager til, forstærker man de positive bevægelser.



Eksempel på indledende proces om etablering af teamsamarbejde

Procesbeskrivelse

1. Rammesætning: hvad er vi samlet om?

Her kan man eventuelt lade provsten fortælle om sine ønsker og forhåbninger omkring etablering af stærkere samarbejdsrelationer mellem præsterne i provstiet ud fra en betragtning om, at den ledelsesmæssige opmærksomhed og anerkendelse af det værdifulde i samarbejde mellem præster er meget befordrende for samarbejdets muligheder.

2. Samtaler i mindre grupper ud fra følgende spørgsmål:

- Hvad er særligt vigtigt for mig? – hvordan kan teamsamarbejde være med til at skabe et bedre arbejdsmiljø for mig?
- Hvad kunne vi forestille os at samarbejde om?

3. Skriv temaer på en planche

4. Opsamling på temaer – præsentation for hele gruppen

5. Beskrivelse af den videre proces:

- Hvad er de næste skridt?
- Hvem gør hvad?

Til inspiration er de deltagende præsters input listet op.

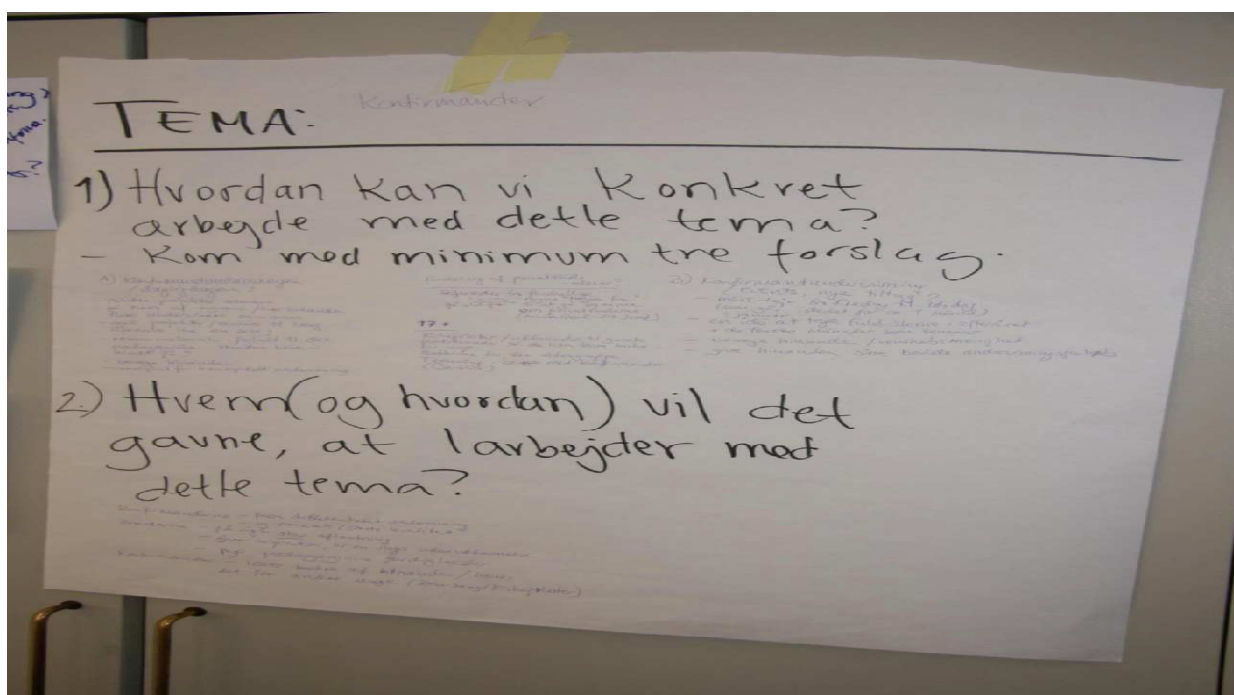
Hvad er særligt vigtigt for mig? – hvordan kan teamsamarbejde være med til at skabe et bedre arbejdsmiljø for mig?

- Mulighed for supervision
- At tale om vanskelige samtaler og konkrete oplevelser
- Mentorordning/mentor tankegang
- Et formaliseret team
- At fjerne stress gennem supervision
- Godt leder- og kollegaskab
- Opmærksomhed på menigheden – synlighed og gennemsigtighed
- Indirekte (fortroligt og ikke udleverende) i situationer omkring samarbejdsproblemer – hvordan kan det håndteres?
- At tænke på tværs – åbne op for nye typer af samtaler
- At opbygge relationer
- At få fyldt på – fællesdage kan betragtes som studiedage
- At få bragt egne og andres kompetencer i spil
- Anerkendende feedback
- Faglige refleksioner – op i helikopteren

Hvilke arbejdsopgaver kan vi med fordel være fælles om?

- Konfirmationsundervisning. Privatskoler
- Sparring vedrørende planlægning og forberedelse (eventuelt fælles økonomi)
- Kollega – mentorordning
- Ekstern supervision tilknyttet
- Økonomi til supervision
- At vi selv lærer at supervisere hinanden
- Feltprojekt: Voksenundervisning/kirkehøjskole

- Dåbsundervisning for voksne
- Provsti portal om events - henvisning til andre sognes arrangementer
- Prædikenforberedelse i fællesskab
- Teologisk refleksion
- Erfaringsdeling
- Gudstjeneste værksted (højmesse)
- PR/ kirkeblad





Dannelse af temaorienterede netværksgrupper

I pilotprojektet blev nedenstående proces gennemført som udgangspunkt for at vælge sig ind i en netværksgruppe. Nedenfor fremgår de deltagende præsters oplevelse af processen. De deltagende præster var meget afklarede med, hvad de gerne ville arbejde videre med i netværksgrupperne, så denne proces tog 10-15 sekunder.

Dette skal sammenholdes med, at hele afklaringen om at nedsætte netværksgrupperne tog det meste af en dag. Som præst kan man undre sig over, at det skal tage så lang tid, og denne frustration må mødes af en italesættelse af, at tiden er godt anvendt, for at motivationen kommer på plads, og at emnet får den rigtige formulering. "Langsomheden" skaber rum for noget nyt, som ikke blot bliver en fortsættelse af de tanke- og samarbejdsstrukturer, som præsterne har i forvejen, og hvor nysgerrigheden får plads.

Etableringen af netværksgrupperne er netop en proces mennesker imellem, hvor man finder sammen om noget, man er optaget af. Netværksgruppens formål er ikke det resultatorienterede men udvekslingen præsterne imellem. Produktet er ikke foruddefineret men viser sig over tid i oplevelsen af et forbedret arbejdsmiljø.



Opmærksomhedspunkter

Det er vigtigt på forhånd at afklare, hvorvidt der skal være mulighed for at vælge sig ind på flere temaer. I så fald skal processen justeres, så man har mulighed for at medvirke i den indledende samtale med netværksgruppen, hvor gruppens retning og spilleregler formuleres. Det er i denne proces, man forpligter sig til fællesskabet, og det er derfor essentielt, at hver deltager gør sin stemme gældende i fællesskabet.

I opstarten af teamsamarbejdet kan man overveje at kortlægge hvilke gode erfaringer, der allerede er, når det gælder samarbejde mellem præster i provstiet, f.eks. skole-kirke-projekter, pinse-friluftsgudstjenester, erfa-grupper, studiekredse o.s.v. Positive erfaringer er trædesten til at forsøge at gå videre. Samtidig skal man være opmærksom på, at dannelsen af netværksgrupper er nyskabende og har sine egne præmisser. Det er en styrke for et provsti at have begge former for samarbejde. Ledelsens anerkendelse af begge former for samarbejde er vigtig og kan fx vise sig i, at kørsel betragtes som tjenstlig.

Det er en "side-gevinst" ved teamsamarbejdsprocessen, at man som præst bliver klar over, hvor i kollegakredsen man kan hente inspiration til sit eget arbejde. Præster har en "entreprenør-ånd" over deres arbejde, hvor der er kort vej fra en idé til virkeliggørelsen af den, og hvor de også selv skal finde de rette samarbejdspartnere og nødvendige menneskelige og økonomiske ressourcer undervejs.

Det er samtidig vigtigt at sikre åbenhed i grupperne, så nye kan komme ind og teamsamarbejdet ikke kommer til at fungere som en opsplittning af provstiet, men som noget, der er med til at binde provstiet sammen. Her kan man eksempelvis opstille nogle spilleregler fra starten om, hvordan det kan foregå såfremt man ønsker at deltage i en anden gruppe og/eller forlade en gruppe.

I det følgende er beskrevet en metode til at kvalificere samarbejdstemaer. Procesbeskrivelsen er her baseret på, at der har været et indledende møde, hvor mulige samarbejdstemaer er formuleret (se ovenfor).



Procesbeskrivelse

Trin 1: præsentation og gruppering af mulige temaer

- De mulige samarbejdstemaer fra det indledende møde sættes op på en stor væg – hvert tema står på et stykke A4 papir
- Deltagerne skal nu i fællesskab hjælpe hinanden med at gruppere temaerne, såfremt de oplever overlap og sammenhæng. Denne proces er vigtig, da der kan være mange temaer. Man kan eksempelvis sige i en rammesætning, at man højst skal have x antal temaer, når man er færdig med grupperingen

Trin 2: Kvalificerende dialoger om udvalgte temaer

- De temaer, der står tilbage efter trin 1, arbejdes der videre med i mindre grupper. Hvis man eksempelvis har 5 mulige temaer, kan man give deltagerne mulighed for at "besøge" 2 af temaerne i 2 runder og her vælge de temaer, man kunne have særlig lyst til at arbejde med. I hver runde får man mulighed at tale med andre interesserede om:
 - hvad man kunne arbejde sammen om
 - hvad udbyttet ville være ved at arbejde med temaet

Trin 3: Præsentation af temaer – indhold og muligt udbytte

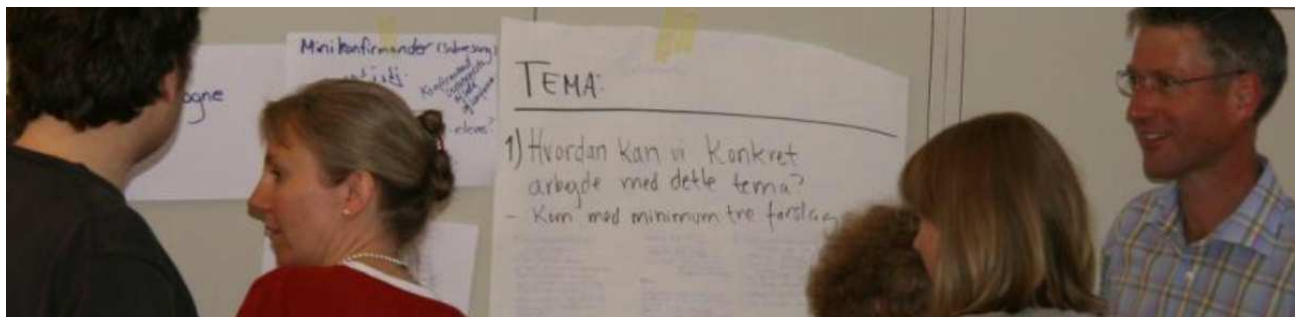
- Efter samtalerne i trin 2 præsenteres de forskellige temaer for alle deltagere

Trin 4: Valg af tema/temaer

- Når temaerne er præsenteret for alle, skal man vælge det tema, man hver især ønsker at arbejde videre med. Det kan gøres ved at placere temaerne i form af plancher rundt omkring lokalet
- Herefter beder man deltagerne om at gå hen til det tema, de ønsker at arbejde sammen omkring

Trin 5: Den psykologiske kontrakt i netværksgruppen

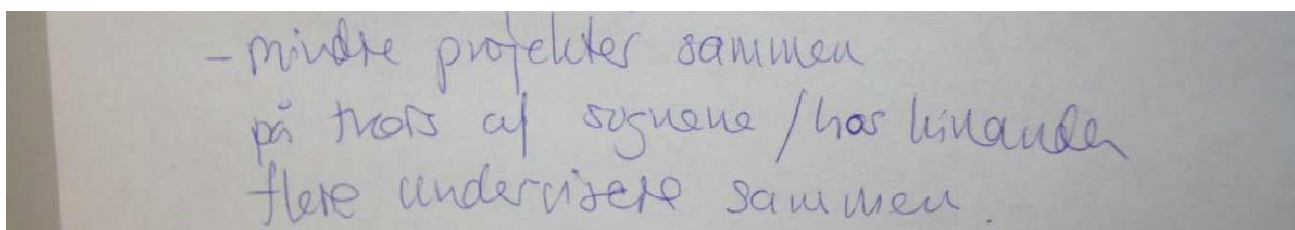
- Når man har valgt sig ind på et tema, er det vigtigt, at man får mulighed for at etablere en psykologisk kontrakt om, hvad man skal arbejde sammen om, hvordan man vil gøre det (herunder hvilke spilleregler, der skal gælde for netværksgruppen), samt at man får talt om, hvad man ønsker at få ud af samarbejdet.



Nedenfor er anført de deltagende præsters evaluering af gruppedannelsesprocessen.

Hvilke momenter/elementer i dagens proces har positivt understøttet målet om at danne netværksgrupper?

- Det konstruktive vendepunkt fra events til ideer til præstens vilkår
- Glæden ved at tro på netværksgrupperne
- Det at vi er temabaserede grupper
- At der var høj grad af frihed i valg af grupper
- Det lystbetonende
- Gode temaer for grupperne
- Godt med konkrete spørgsmål i løbet af dagen



- Udfordringerne i præsteembedet er blevet synliggjort og konkretiseret
- Godt at vi selv har formuleret gruppernes fokus/indhold
- Det var en god måde at danne neutrale grupper på via emne/tema
- Godt med spørgsmål, det fremmer processerne
- God proces med at diskutere faglige temaer
- Folk var meget engagerede

- De første grupper vi var i, hvor der kom kød på vores idéer og temaer
- At konsulenterne understregede, at vi skulle vælge grupper efter, hvad der ville være godt for os selv, og ikke efter hvad vi burde
- Det var godt, at der var overblik over temaerne, før vi skulle vælge
- Det var god styring på processerne
- Godt at tiden blev overholdt



Netværksgrupper – temaer

Nedenfor er en beskrivelse af de 5 netværksgruppers temaer samt deres tanker om, hvordan samarbejdet understøtter deres psykiske arbejdsmiljø.

Gruppe 1: Kristendom er også for voksne

Fokus

Vi har udset os nogle fokusgrupper:

a) Menighedsråd b) Menigheden c) Forældre d) Studerende og ansatte på diverse institutioner

Foreløbige konkrete tiltag:

Ad a) Studiedag for menighedsråd, for eksempel med fokus på gudstjenestens liturgi og teologien bag.

Ad b) Kirkehøjskole, altså et længere forløb af undervisning på tværs af sognegrænser. 'Skolen' kan flytte rundt mellem sognene fra gang til gang. En slags kirkevanding. Afsluttende fællesevent, for eksempel en udflugt eller en rejse.

Ad c) Hvad laves der rundt omkring for dåbsforældre? Hvad kan vi lære af andres erfaringer, og hvad kan vi eventuelt overføre til vore egne sogne? Konfirmandforældre-seance i domkirken a la forslaget under a.

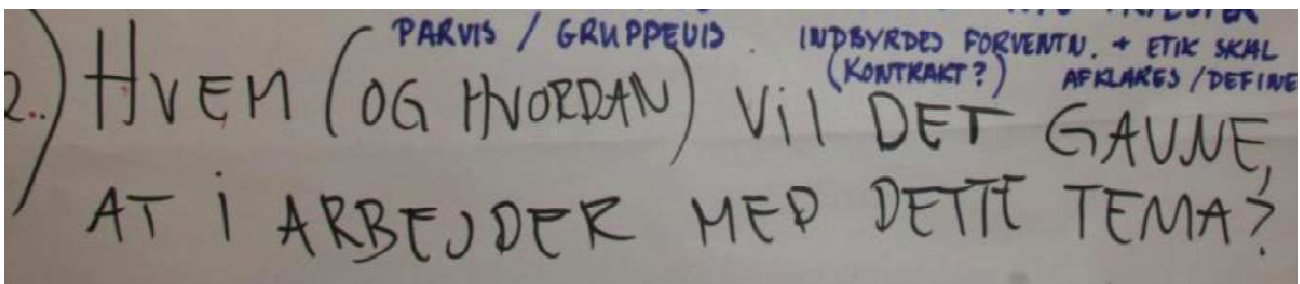
Foruden dette arbejder vi også på at arrangere studiedage for os selv, så vi kan blive klædt godt på til alle disse meget spændende tiltag. Dette har høj prioritet.

Vi vil huske os selv og hinanden på, at undervisning ikke bare er foredragsvirksomhed og enetale fra et kateter. Allerede i planlægningsfasen.

Hvordan bidrager samarbejdet i netværksgrupperne til jeres psykiske arbejdsmiljø?

Det bidrager til:

- At vi bliver opdateret på emnet og på vores egne kvalifikationer.
- At vi bliver inspireret og nyder godt af den stadige erfaringsudveksling.
- At vi finder ud af, hvor vi kan henvende os udenfor vores snævre præstekreds med henblik på de emner, vi har brug for at dykke ned i.
- At vi lærer hinanden bedre at kende, så det bliver mere naturligt at gøre brug af den enkeltes evner og erfaringer i forbindelse med kristendomsundervisning af 30+ gruppen.



Gruppe 2: Lyst til konfirmander

Fokus

Vi arbejder sammen om at inspirere til indhold og struktur i konfirmand-undervisningen, så vi bliver glattere for at undervise teenagerne og kan lave nogle sjove og meningsfulde ting på tværs af sognegrænserne. Når vi selv har lyst til konfirmanderne og det, vi deler med dem i undervisningen, regner vi med, at det smitter!

Vi kan både udarbejde mindre projekter sammen, drøfte linjer i en egentlig årsplan, etablere venskabsbesøg mellem konfirmandhold, undervise privatskoleelever sammen, sætte fokus på underviserens autoritet i lokalet og udveksle pædagogiske fif omkring f.eks. urolige konfirmander.

Hvordan bidrager samarbejdet i netværksgrupperne til jeres psykiske arbejdsmiljø?

Det har givet os kontakt til hinanden, og vi har oplevet, at de andre genkender vores udfordringer og frustrationer med at undervise konfirmanderne. Nu er det lettere at ringe til en anden kollega. Det motiverer os og forpligter os, for så gør vi noget ved det.

Vi glæder os til at gå ind og møde konfirmanderne. Man føler sig klædt på til opgaven og kan øse af nogle fælles ressourcer. Det er ikke nogen skam at bruge hinanden.

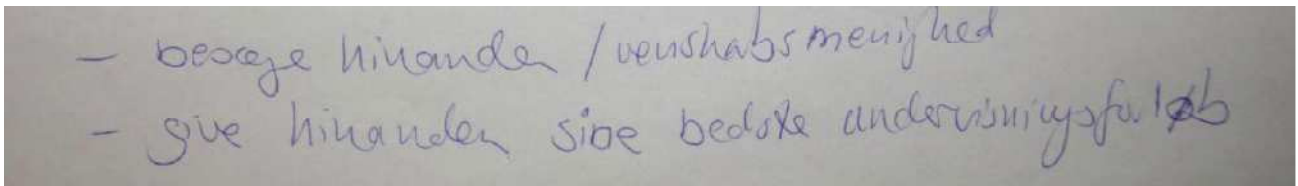
Gruppe 3: Råt for usødet

Fokus

Kirkens kerneydelser til drøftelse, eftertanke, inspiration

a) Prædikenforberedelse

b) Den teologiske eftertanke i den praktiske teologi; fx dåb, herunder samtale med forældre, nadver, bøn, gudstjenesten/liturgi



Hvordan bidrager samarbejdet i netværksgrupperne til jeres psykiske arbejdsmiljø?

- "Tager trykket" i relation til arbejdspress
- Lærer én at prioritere det centrale i præstearbejdet
- Blive klar på præstegerningens legitimitet
- Fokus på præstens hovedopgaver som præstens personlige ressource, når hverdagen prøver at stjæle fokus fra samme
- Optimerer ens faglige stolthed
- Udvikle egne evner som mentorer og supervisorer og tilliden til at bruge hinanden
- Alenetilværelsen som præst/teolog opblødes

Gruppe 4: Studerekammeret – hjertekammeret

Fokus

En akademisk højnelse af vores personlige teologiske engagement. Vi mødes om diverse teologiske emner med udgangspunkt i en tekst eller lignende.

Hvordan bidrager samarbejdet i netværksgrupperne til jeres psykiske arbejdsmiljø?

Netværket har næret vores teologiske tænkning. Og så rækker det ud over pilotprojektet, således at det også fremover vil fungere som platform for teologiske overvejelser over vores præsteidentitet, svære tekster og krævende sjælesørgeriske møder.



Gruppe 5: Katedralspiritualitet

Fokus

Provstiets præster skal gennem gruppens arbejde få mulighed for medejerskab til Domkirken som provstiets (og stiftets) katedral-spirituelle rum.

For præsterne ude omkring vil projektet betyde, at Domkirken bliver nærværende som ressource i det lokale kirkelige arbejde. Det kan medvirke til menighedsopbygning. Den særlige danske tradition med at definere Domkirken først og fremmest som sognekirke gør dørtrinnet til Domkirken lavere og sammenhængen mellem det lokale kirkelige arbejde og samarbejdet omkring Domkirken tydeligere.

For præsterne ved Domkirken kan der være den positive virkning på det psykiske arbejdsmiljø, at flere præster vil være til rådighed f.eks. i forhold til hverdagsandagter. Det er en udfordring at få de øvrige medarbejdere ved Domkirken og Domsognets Menighedsråd til at se kvaliteterne i det, at kirken bruges til meget andet end sognekirke for den lokale menighed.

Eksempler på brug af Domkirken som leverandør af "katedralspiritualitet":

- Ordinationer
- Natkirke
- Gudstjenester på højhelligdage
- Det store konfirmandarrangement
- Jesus i Palæet
- Salmesangsprojekt for 5. klasse
- Afslutningsgudstjeneste efter en lokal pilgrimsvandring
- Onsdagsrefleksioner – evt. udvidet med endnu en dag
- Fælles gudstjeneste 2. Pinsedag
- Mulighed for at man fra lokale kirker (i provstiet) inviterer til gudstjenesteudflugt til Domkirken en gang eller to om året
- Landemøde

Hvordan bidrager samarbejdet i netværksgrupperne til jeres psykiske arbejdsmiljø?

Det er arbejde sammen i grupperne og i projektet i det hele fungerer skaber en kollegial fortrolighed, som generelt gør det lettere at bruge hinanden, også i andre sammenhænge. Samarbejdet bliver en eye opener i forhold til løsning af andre opgaver i sognene og muligheder for nye initiativer eller omprioriteringer lokalt.

Aktiviteter og metoder

I det følgende er beskrevet udvalgte aktiviteter og metoder, som er anvendt i pilotprojektet. Fælles for dem er, at de har haft til hensigt at understøtte de deltagende præsters psykiske arbejdsmiljø.



Anerkendende feedback og ressourcspotting

Baggrund, formål og udbytte

Når man skal etablere et teamsamarbejde mellem præster, kan det være vigtigt fra starten at give deltagerne nogle oplevelser af, hvad et sådant samarbejde kan bidrage til. Til dette formål er anerkendende feedback og ressourcspotting en god metode. Den kan anvendes som feedbackform i arbejdet med kompetenceudvikling og samarbejde for medarbejdere, team og ledere. Metoden er ressourcorienteret og fremadrettet og fungerer som åbner i såvel mindre udviklingsforløb som større forandringsprocesser. Den er udviklet af den internationalt anerkendte systemiske tænker og konsulent, Peter Lang, som er uddannet teolog og tidligere præst.

Metoden kan også gennemføres løbende i en samarbejdsrelation, fx når man skal arbejde sammen om en ny opgave eller et fælles tema (fx konfirmandundervisning eller samarbejde med menighedsrådene). Formålet med den selvkørende, nemt instruerede øvelse er, at deltagerne opdager hinandens og egne ressourcer og kompetencer i relation til et givent tema/fokusområde. Effekten for deltagerne bliver en oplevelse af, at de bliver anerkendt for deres intentioner, kompetencer og handlinger. Det giver ejerskab indenfor det givne tema/fokusområde. Ydermere giver øvelsen en relationel succesoplevelse, idet alle deltagerne får feedback, men det foregår i fællesskab. Logikken bag metoden er, at deltagerne, i forbindelse med den anerkendende, ressourcorienterede feedback, begynder at tænke nye tanker og fortællinger om egen praksis.

Tovholdernes kommentarer

I forhold til, hvor kort tid denne metode tager, er det forbavsende, hvor stort udbytte man oplever af at anvende den. Metoden understøtter opbygningen af den gensidige tillid i kollegagruppen. Man mærker umiddelbart værdien af at blive anerkendt af kolleger, og præsten viser her sig selv som en god kollega for den anden. Metoden legitimerer, at man fortæller sine succeshistorier, og den beskytter præstens sårbarhed ved at imødekomme blufærdigheden ”under seks øjne”.

Præster er fagligt dygtige til at give andre anerkendelse men får sjældent lejlighed til i struktureret form at anerkende hinanden. Nogle præster udtrykte senere, at fra ens første reaktion, hvor man synes, det virker lidt fjollet, ender man med at have de gule post-it-lapper siddende på ens skrivebord foran sig i lang tid.

Metoden bidrager desuden til, at præsten kommer til at se på sin praksis på en ny måde. I præstens typiske alene-arbejde sørger metoden for at trække disse oplevelser frem i lyset, uden at det bliver til selvros eller en tryglen om anerkendelse, som andre finder bliver anstrengende. Andre menneskers ros er værdifuld, ”det gjorde du godt, præst!”, men ros er uspecifik og kan dække over andre motiver bag rosen. Her skærper metoden præstens blik for, hvad det er man gør godt, og hvilke kompetencer man faktisk har. Anerkendelsen giver opbakning til personen og styrker dermed personen til at lære fremadrettet og også evnen til at se erfaringen i øjnene af det, som ikke gik godt, så man kan lære af det.



Procesbeskrivelse

Emne: Fortæl om en oplevelse fra dit arbejde som præst, som du er særlig stolt af.

- Øvelse 3 og 3
- Foretag et interview på 15 min – feedback til fokuspersonen 5 minutter
- I skal køre 3 runder

De forskellige trin:

Trin 1: Introduktion og rammesætning

- I jeres gruppe skal I fortælle og udforske en af jeres egne historier. Det er vigtigt I fortæller historien så detaljeret som muligt
- I skal prøve alle 3 roller:
 1. Fortællerens opgave er at fortælle sin historie detaljeret
 2. Interviewerens opgave er at være nysgerrig og hjælpe fortælleren med at folde sin historie ud
 3. Ressourcspotteren skal undervejs skrive ned, hvilke ressourcer, kompetencer, positive egenskaber og værdier fortælleren demonstrerer i sin fortælling (kan fx nedskrives på post-its). Det er af afgørende betydning at være meget specifik som ressourcepotter. Man skal begrunde og eksemplificere, hvad man har observeret. Undgå således generelle udsagn som eksempelvis: "du er kompetent". Beskriv derimod, hvordan fortælleren er kompetent, gerne med udgangspunkt i konkrete episoder eller eksempler fra fortælleren historie. Ressourcspotteren kan med fordel også holde øje med tiden.

Interviewguide

For at komme i gang kan interviewereren stille disse spørgsmål:

- Hvad er det for en historie, du gerne vil fortælle?
- Hvad skete der (hjælp fokuspersonen med at folde historien ud)?
- Hvad syntes du er det allerbedste i denne historie?
- Hvad er det, du gør, der gør denne oplevelse mulig?
- Hvilke omstændigheder gjorde, at det var muligt for dig at skabe denne oplevelse?

Trin 2: Anerkendende feedback

Efter historien skal ressourcepotteren give anerkendende feedback til fortælleren. Her er det vigtigt at man giver fortælleren ressourcer og kompetencer tilbage via de nedskrevne sedler. På den måde bliver feedbacken mere konkret, og fortælleren kan tage sedlerne med sig til inspiration og som en påmindelse om, hvad vedkommendes kolleger ser af styrker og kompetencer hos én.

Trin 3: Fokuspersonen giver sin respons på feedbacken

Hvordan var det at modtage feedback?

Hvad var du særlig glad for?

Herefter **gentages** processen, så alle i gruppen når at prøve alle roller.

Trin 4: **Efter sidste runde**: tal sammen i 10 min. om hvilken effekt interviewet havde på fokuspersonen, på interviewerens og ressourcspotterens, samt hvordan de forskellige roller var at være i.



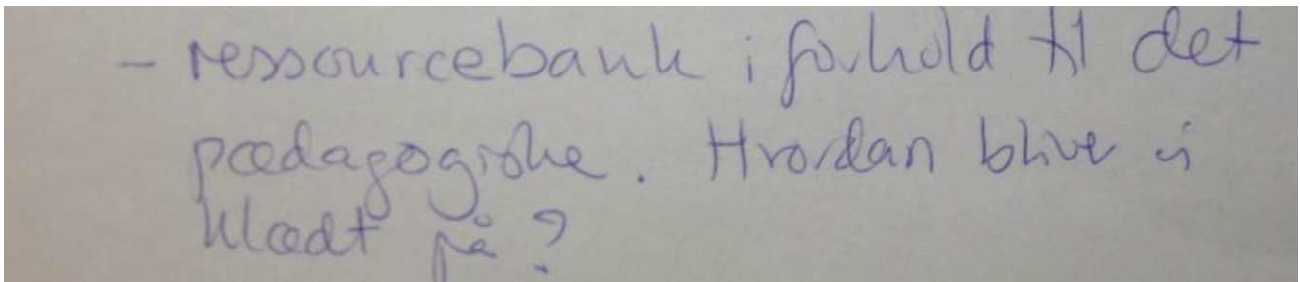
De deltagende præsters oplevelse af metoden:

- Vi fik muligheden og rammerne til at sige noget pænt, som vi mente, om hinanden
- Vi gør jo den slags hver dag i vores arbejde men glemmer at give anerkendelse og feedback til hinanden
- Vi bliver kønnere af det
- Dette skal vi gøre jævnligt. Fx på provstimøderne
- Det er vigtigt, at vi laver denne øvelse i et trygt miljø
- Vi behøver dette fra hinanden. Vi vokser og bliver bedre af det
- Det er overraskende, hvor nyt dette er!
- Vi kan også bruge denne øvelse til at teste idéer i netværksgrupperne

Kollegial supervision

Kollegial supervision har i de senere år vundet indpas som metode til kompetenceudvikling i mange forskellige organisationer med meget forskellige jobtyper. Fællestræk i jobbene er, at medarbejderne har stort selvstændigt ansvar, arbejder meget alene i personligt krævende jobs, har mange skift i opgaver og relationer og arbejder under tidspress. Det er svært at få refleksionen "klemt ind", og medarbejderne mister måske overblikket og muligheden for at se alternative handlinger. Manglende tid til refleksion og til udviklende kollegial samtale fører til, at afstanden mellem udfordringer i jobbet

og følelsen af kompetence bliver større med risiko for udbændthed. Præsters arbejde er i høj grad kendetegnet ved disse forhold, hvilket flere arbejdsmiljøundersøgelser i Folkekirken har vist. Særligt faktorer som følelsen af ensomhed i præstehvervet samt de mange psykiske skift (opgaver, der kræver meget af den enkelte præst rent emotionelt og fagligt) gør supervision til en metode, der kan medvirke til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø for den enkelte præst.



Den supervisionsform, der beskrives i det følgende, er inspireret af systemisk tænkning og benytter det reflekterende team og de reflekterende processer som en vigtig metode i læringen. Supervisionen foregår i en gruppe af ligestillede kolleger, som superviserer hinanden ved at benytte en særlig samtaleform. Kollegial supervision er en professionel samtaleform, som er baseret på, at der indgås en kontrakt samt en aftale om mål, opgaver, roller og spilleregler. Målet er, at alle der deltager i supervisionsgruppen, lærer gennem deres medvirken i samtaleformen, hvad enten de har en problemstilling på fra det daglige arbejde, har rollen som supervisor for en kollega eller arbejder i det reflekterende team. Gruppen samvirker om, at den medarbejder, som har en problemstilling på, får lejlighed til at forholde sig udforskende og lærende til egne erfaringer og overvejelser.

Supervisionsmetoden skal befordre, at personlige og faglige kompetencer synliggøres og udvikles. Derfor har den fokus på både person og problemstilling. Udgangspunktet er altid en problemstilling i en konkret arbejdsopgave, som medarbejderen har ansvar for. Kollegial supervision bygger på ressource-tænkning og anerkendende udforskning af det, personen allerede har gjort, har overvejet og ønsker at kunne gøre.

Supervisionens formål:

- Det er et rum indenfor det personlige og professionelle felt
- Det har til formål at styrke det psykiske arbejdsmiljø og være et værn mod "aleneheden"
- Det skaber organisatorisk læring

Supervisionens metode:

- Det er en struktureret samtaleform
- Etik og rammesætning er vigtigt

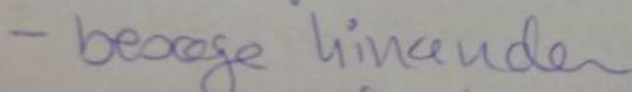
- Tydeligt afgrænsede roller i samtalen

De deltagende præsters bud på temaer man kan tage op i supervision som præst:

- Min rolle som præst i forhold til forventninger
- Lederrollen som præst, uden at have det formelle ansvar
- Samarbejde med kolleger /mennesker, som tapper en for energi
- Teologisk fastlåshed
- Trosanfægtelse
- Ens personlige tidsforbrug i forhold til pligt, det idealistiske og det realistiske

I arbejdet med supervisionsmetoden blev de deltagende præster delt op på tværs af netværksgrupperne. Baggrunden herfor var at understøtte et bredere kendskab til hinanden præsterne imellem og dermed understøtte en bredere forankring af samarbejdet i provstiet. Et vigtigt opmærksomhedspunkt var, at netværksgrupperne ikke skulle "lukke sig om sig selv" og på den måde gøre det vanskeligt at arbejde sammen i andre konstellationer. At lave disse supervisionsgrupper har derfor haft til formål at imødekomme muligheden for at være med i en ny samarbejdsrelation og dermed også gøre det muligt at møde andre kolleger på baggrund af noget, som ikke har en projektagtig karakter.

Et andet centralt formål med at lave supervisionsgrupper er at understøtte en samtaleform, hvor man som præst har mulighed for at træde ind et fortroligt rum og her kunne dele det med hinanden, man har på hjerte, i en struktureret samtaleform.



- besøge hinanden

Opmærksomhedspunkter vedrørende kollegial supervision

Det er vigtigt at understrege, at metoden kræver øvelse for at tjene sit formål, dvs. det at finde ind i spilleregler og roller kræver både en ordentlig indføring, at der er en erfaren supervisor til stede de første gange (hvis det findes i provstiets præstegruppe) og at vide, at man træder ind i rummet de første gange for at øve sig. Måden man taler om tingene på skal være kvalificeret, og hvis disciplinen forsvinder i sessionen, og rollerne bliver uklare, bliver det en helt anden slags samtale, som risikerer at skabe utryghed og forvirring i stedet for følelsen af at blive mødt og talt med. Når det er sagt, har præster stor kompetence og erfaring med samtalens kunst, og supervision kan anskues som et godt supplement til den samtalepraksis, man i forvejen har som præst.

Skal supervisionsgrupper fungere i et provsti, skal det overvejes, hvorvidt nære kolleger kan være med i samme gruppe, og om provsten kan være del af en sådan gruppe. Der er fordele ved gensidig

kollegial supervision i en lokalt sammensat kollegagruppe, og der er fordele ved at gruppen sammensættes af præster, der kommer længere væk fra.

Supervisionsmetoden bliver i stigende grad anvendt blandt præster rundt omkring i landet, både i form af selvkørende grupper, hvor man superviserer hinanden, samt i grupper med en ekstern supervisor. Det er vigtigt, at man lokalt tager stilling til, hvilken form, der vil fungere bedst. Man kan eventuelt starte med en ekstern supervisor og efter en periode vurdere, om man selv skal stå for det. Under alle omstændigheder er supervision en samtaleform på linje med fx sjælesorg, og det er derfor vigtigt, at man har de nødvendige kompetencer, såfremt man selv ønsker at stå for supervisionen.



Udbytte af forløbet

Følgende er en opsamling på de deltagende præsters udbytte af de forskellige samarbejdsrelationer, der er etableret i projektet.

Hvad har vi lært i projektet om samarbejde mellem præster? Hvad er vi blevet klogere på?

Vi har lært:

- Kollegerne at kende
- At det er vigtigt, at man deltager aktivt
- At der skal være en høj grad af forventning om deltagelse
- At der skal skabes rammer for at mødes
- At det er et godt forum til at italesætte problemer
- At fællesskabet udadtil styrker
- At brugen af hinandens ressourcer er blevet mere naturlig
- At netværksgrupper kan hjælpe samarbejdet på vej
- Bevidstheden om fællesskab



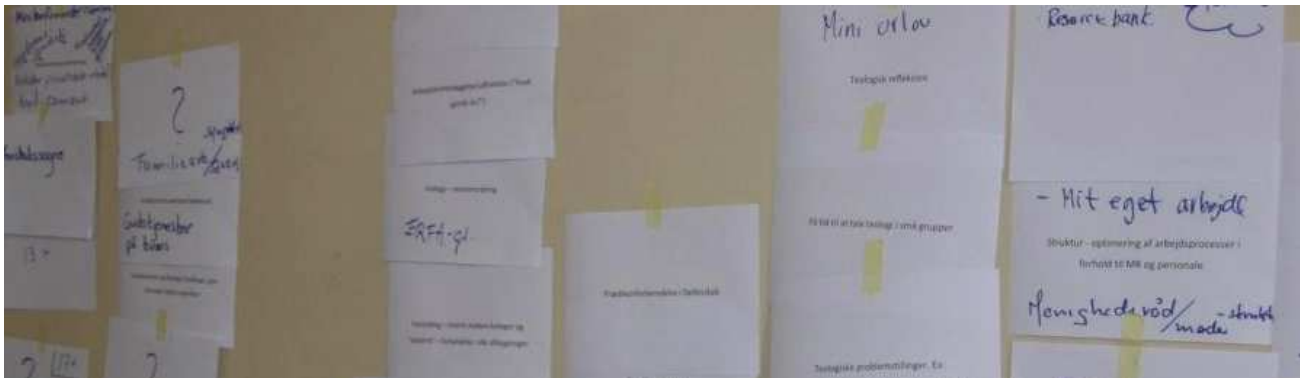


Hvad har fællesdagene bidraget til?

- Provstiopbyggende
- Identitetsbekræftende = vi er OS
- Kollegaskabet er styrket
- Øget kendskab og tryghed til andre end de fem man kender i forvejen
- Fællesmødet har været det med, at vi blev samlet op til os, "ursuppen"
- Konsulenternes undervisningsmetoder har kastet inspiration af sig til os som undervisere: deres ansvarsuddeling og de procesorienterede forløb
- Lærer kollegerne at kende
- Opdager hinandens ressourcer
- Networking
- At grine sammen
- Opdager at man er del af et fællesskab
- Genkende problematikker
- Opleve at blive forstået
- Energi – opladt – ny lyst
- Får noget med herfra

Hvordan er samarbejdet i netværksgrupperne konkret i forhold til den enkelte præst daglige arbejde?

- At det vi brænder for i netværksgrupperne bliver konkret og ført ud i livet
- At det, vi laver, munder ud i et eller andet og gavner vores psykiske arbejdsmiljø
- At vi i netværksgrupperne, og gerne udenfor dem, bliver ressourcepersoner for hinanden, også når pilotprojektet er ovre
- At det er realistisk at udføre, og at netværksgrupperne bliver en god måde og struktur at mødes på
- Det gør, at vores møder er fokuserede, målrettede og orienterende
- Vi skal have teologiens betydning med i dagligdagen
- Det bliver konkret ved, at vores daglige arbejde bliver af en bedre kvalitet, når vi mødes, fordi vi er flere om det. Vi kan allerede se efter denne times arbejde, hvor meget vi allerede har nået
- Vi skal have fokus på fagligheden. Vi skal opgradere os selv og hinanden, så vi har et fagligt og teologisk overskud i hverdagen



Facilitering af samarbejde

De deltagende præster er blevet spurgt, hvilke fordele der er forbundet med at anvende henholdsvis ekstern og intern procesbistand. Med intern menes i denne sammenhæng, at procesbistanden er forankret i Folkekirken eller i en teologisk praksis, fx i form af præster fra andre provstier.

Fordelene ved ekstern konsulentbistand

- Friske øjne på vores organisation
- Andre måder at arbejde på, impulser fra andre faglige miljøer
- Undgå præsters tilbøjelighed til at "vogte" på hinanden
- Har en faglig uddannelse og erfaring med processer
- Tvinger en til at møde et nyt begrebsapparat
- Har ingen "meldepligt" (tjenestemandssystemet)
- "Tavshedspligt", fordi vedkommende kommer fra et helt andet miljø
- Nogen gange er de "dumme" spørgsmål også gode
- Udenfor vores teologiske verden – taler ud fra den almindelige sekulære danskers forståelse (ligesom vores sognebørn)

Fordelen ved intern konsulentbistand

- Større indsigt i de strukturelle forhold o. præsters arbejde
- Ved hvor skoen trykker
- Kan komme med forslag, indsigter fra andre kirkelige miljøer

At holde fast i samarbejdet

Pilotprojektet havde et defineret sluttidspunkt, hvor de deltagende præster ikke længere har adgang til ekstern procesbistand. På præsternes eget initiativ er der i forlængelse af pilotprojektet udpeget 2 tovholdere fra provstiet, som har ansvaret for den videre proces.



Tovholderfunktion blandt de deltagende præster

De deltagende præster har lavet denne funktionsbeskrivelse samt opstillet følgende succeskriterier for tovholderfunktionen:

Indpisker:

- Indkalder til møder
- Dagsorden
- Referater sendes ud
- Tydelig mødeledelse
- Langtidsplanlægning
- Tage initiativ til fællesdage

Information:

- Giver overblik over, hvilke grupper der eksisterer, emnerne og hvem der er med hvor
- F. eks. gennem en website
- Omfatter også salmesangsdagen, pinse i fri luft

Velkomstfunktion til nye kolleger:

- Invitere med i teamsamarbejdet og netværks/supervisionsgrupper

Talerør:

- For at arbejdet med psykisk arbejdsmiljø er fagligt opkvalificerende og anerkendt formelt som tjenstligt arbejde, f. eks. deltagelse i samarbejdsgrupper
- For at domprovsten orienterer menighedsrådets om præsternes involvering
- Fremme en proces, der inddrager menighedsråd og kirkelige medarbejdere i at forbedre det lokale arbejdsmiljø
- Tovholderne er ikke tillidsmænd eller provster

- Spørger sine kolleger, hvor skoen trykker, altså få defineret udfordringerne i det psykiske arbejdsmiljø
- Fremme modeller for supervision og inviterer til det

Ansvar:

- alle præster har ansvar for, at samarbejdsprocessen om psykisk arbejdsmiljø fortsætter på sådan en konstruktiv måde

Den gode tovholder

Hvad skal tovholderne bruge for at kunne være gode tovholdere i den videre proces? De er præster i provstiet til daglig og har relationer til deres kolleger, som de er glade for og afhængige af. Samtidig er de sikkert travlt optaget af eget præstearbejde. Så hvordan holder man fast i den anerkendende metode, evalueringsprocessen, overblikket og nytænkningen, så tovholderne understøtter det, præsterne gerne vil med forløbet og fastholder værdien i det at gå efter, hvor energien findes?

Det kan man blandt andet gøre ved at holde fokus på bevægelserne og hele tiden stille nysgerrige spørgsmål til f.eks. de netværksgrupper, som kører videre. Man kan også fremme afklaringen af, når tiden er moden til at nedlægge en gruppe og søge andre måder at udveksle med hinanden på, ved eksempelvis at gentage processen med at nedsætte netværksgrupper en gang om året, således at "posen bliver rystet", så brikkerne falder ud i et nyt mønster, der giver mening for de deltagende præster.

Det er samtidig vigtigt at pleje netværksgrupperne, så de får de positive erfaringer frem i lyset, og så det fremmer det psykiske arbejdsmiljø. Det er vigtigt at bruge tiden konstruktivt, når præster mødes. Det kan man fx gøre ved at have elementer som del af dagsordenen på tjenstlige provsti(præste)møder efter aftale med ledelsen. Det er vigtigt, at ledelsen prioriterer denne proces, så der afsættes rum og tid til den kvalificerede samtale, og så der er budget til f.eks. frokost og kørselsudgifter og eventuelle kursusdage.

Det er vigtigt at inddrage nye kolleger, som kommer til provstiet, i teamsamarbejdet og f.eks. lade de "nye øjne" stille undrende spørgsmål og anerkendende kommentarer til, hvad det er, de oplever ved at blive en del af teamsamarbejdet.

Tovholderne har gavn af den klare kontrakt, som holder dem selv fast på, hvilken status de har og ikke har, og som de kan henvise til, hvis nogen kommer med andre forventninger til tovholder-funktionen end det, som man har aftalt ligger i det. Tovholderfunktionen kan gå videre til en anden kollega efter et stykke tid, når den først valgte tovholder synes, at tiden er moden til at slippe det. Det er vigtigt at skelne mellem provstiets ledelse, tillidsmand og sikkerhedsrepræsentant, og så tovholderne.

De præster, der er blevet udpeget som tovholdere til at køre teamsamarbejdet videre efter pilotprojektet, er meget optagede af, at procesfacilitering er en særlig faglighed, der fordrer særlige kompetencer. Derfor kunne det være en idé at tilbyde provster og tovholdere mulighed for at komme

på et kursus i facilitering af teamsamarbejde ud fra den anerkendende tilgang, såfremt man skulle ønske at etablere og fastholde samarbejde mellem præster internt i eget provsti.



Det heliotropiske princip i samarbejdet

Tovholderne har en opmærksomhed på at fastholde den anerkendende tilgang i måden at tale om "problemer" på, når kolleger er samlet, så det bliver fremadrettet og ikke forbliver analytisk og i kritikkens regi. I pilotprojektet har der været meget fokus på "det heliotropiske princip". Begrebet stammer fra græsk (Helio: sol. - Trope: dreje, vokse). Metaforen er solsikken, der altid vender sig mod solen. Organisationer er heliotropiske i den forstand, at medlemmernes (individernes) handlinger har en automatisk tendens til at bevæge sig i den retning, som deres forestillinger om fremtiden peger imod. På den måde bliver det at skabe positive forestillinger om fremtiden en essentiel handling i enhver organisation eller samarbejdsrelation, hvis målet er at skabe positiv udvikling og en positiv fremtid. Den amerikanske filosof John Dewey beskriver det på den måde, at det er vores historier om fremtiden, der skaber vores nutid, mere end det er historierne om fortiden.

De deltagende præsters næste skridt samt gode råd og fif til andre præster

- Internetportal med kalender for provstiprojektet og netværksgrupper. Evt. intranet (evt. under KM).
- Opfølgning af pilotprojektet på morgenmøderne. Og måske morgenmøder 4 gange om året.
- Inddragelse af de andre aktører i folkekirken.
- Vi skal se på sognenes strukturer, den enkelte præsts arbejdspress og hvordan vi supplerer hinanden.
- Vi skal være forpligtede til det
- Studiedagen skal være med emner fra grupperne
- Hold fokus – ikke for mange nye projekter

- Grupperne skal også holde fokus på det psykiske arbejdsmiljø
- Grupperne skal have (kan ikke læse hvad der står her). Et år ad gangen.

Konkrete råd og gode fif til præster, der ønsker at etablere samarbejde mellem præster

- Planlæg i god tid – års/halvårsplan
- Site – både for provstiet/projektet – og for eventuelle netværksgrupper
- Mailkorrespondance + tovholder: gruppeleder → skiftevis
- Fokus på gruppens formål – raison d'être
- Fastholde heliotropien
- Gøre rammerne indbydende
- Vælg netværk efter interesse
- At have en klar dagsorden når man mødes
- At fastholde at projektet handler om at forbedre det psykiske arbejdsmiljø
- At man er engageret
- At klargøre provstiets identitet (by, land, funktion)
- At der er et tydeligt formål og et tydeligt udbytte
- At eventuelt eksterne proceskonsulenter får tilbunds gående briefing
- At man fra begyndelsen inddrager allerede eksisterende fællesprojekter

Faktorer, der påvirker det psykiske arbejdsmiljø

Som en del af evalueringen blev de deltagende præster bedt om at stille sig selv et vigtigt spørgsmål, der har betydning for deres psykiske arbejdsmiljø. De tog fat i den problemstilling, der handler om samarbejde med menighedsrådene og kirkens øvrige medarbejdergrupper.

- Uklare kompetenceforhold, manglende følelse af at trække på samme hammel
- Manglende respekt/forståelse for præstens kerneydelse (hvad kan man forvente af hinanden)
- Manglende afstemning af forventninger
- Dårlig kommunikation
- Kalenderstyring
- Mangel på feedback/sparring i forhold til det kreative
- Mangel på selverkendelse (forståelse for egne grænser)
- Ensomhed
- Embedsbolig (eller mangel på samme) – men samme forventninger
- Omgivelsernes umættelighed
- Uklar ledelse

Det er i vid udstrækning i disse relationer, præstens hverdag udfolder sig. Når det handler om præsters psykiske arbejdsmiljø, er det derfor vigtigt at fokusere på de relationer, man som præst indgår i. Samarbejde med andre præster kan have en positiv effekt på det psykiske arbejdsmiljø, men det vil også være vigtigt at fokusere på andre relationer. Det er imidlertid ikke en del af nærværende pilotprojekt.



Opsummering – vigtige pointer om samarbejde mellem præster

Samarbejdet skal have tid til at vokse

Opsummerende kan man sige, at balancen mellem lyst, frihed og formalisering er helt afgørende for at etablere gode samarbejdsrelationer mellem præster. Og at gensidig tillid og tryghed understøtter positive forestillinger om, hvad samarbejdet kan bidrage med for den enkelte præst. Tid er en vigtig faktor. At opbygge gode kollegiale samarbejdsrelationer skal således ikke forceres. Det er derimod vigtigt at lade samarbejdet vokse nænsomt frem gennem de aktiviteter, man foretager sammen som deltagende præster. Og at man løbende har samtaler om, hvad samarbejdet bidrager til. Herved forstærker man de positive bevægelser.

Etablering af temaorienterede netværksgrupper

Det er vigtigt i den indledende fase af samarbejdet at bruge tid på at etablere temaorienterede netværksgrupper såfremt man ønsker denne samarbejdsform. Tovholderne udtrykker det således:

”Som præst kan man undre sig over, at det skal tage så lang tid, og denne frustration må mødes af en italesættelse af, at tiden er godt anvendt, for at motivationen kommer på plads, og at emnet får den rigtige formulering. ”Langsomheden” skaber rum for noget nyt, som ikke blot bliver en fortsættelse af de tanke- og samarbejdsstrukturer, som præsterne har i forvejen, og hvor nysgerrigheden får plads.

Etableringen af netværksgrupperne er netop en proces mennesker imellem, hvor man finder sammen om noget, man er optaget af. Netværksgruppens formål er ikke det resultatorienterede men udvekslingen præsterne imellem. Det er her en central pointe, at emnerne ikke er foruddefinerede, men at de derimod opstår med udgangspunkt i det, de deltagende præster er optagede af.”

Procesbevidsthed og proceskompetence: fokus på samarbejde som højeste kontekst

Tovholderne i pilotprojektet påpeger, at procesfacilitering er en særlig faglighed. Grundlæggende handler det om at skabe rammer for, hvordan man får præster til at tale sammen på måder, der er produktive i henhold til målet om at styrke den enkelte præsts psykiske arbejdsmiljø. Erfaringerne fra pilotprojektet viser, at det er vigtigt at introducere en anden sproglighed omkring samarbejde end man måske er vant til. Det kan man formulere på den måde, at samarbejde er den højeste kontekst frem for eksempelvis teologiske overbevisninger. På den måde sikrer man fundamentet for rummelighed og gensidig anerkendelse i samarbejdet, hvor fokus er på andre perspektiver af præstearbejdet end den enkeltes overbevisninger. Procesbevidsthed handler i den sammenhæng også om, hvilke processer, der er gavnlige med henblik på at etablere tryghed og tillid mellem de deltagende præster.

Hvorvidt funktionen som procesfacilitator bør varetages internt i provstiet (eksempelvis i form af tovholderen/tovholderne) eller eksternt er vanskeligt at give et entydigt svar på. For nærmere uddybning henviser vi til de inspirationskatalogets ressourcepersoner.

Ledelsesmæssig opbakning og nærvær

Det er essentielt, at provsten ikke bare formelt, men reelt og med sit personlige engagement bakker op om udviklingen af teamsamarbejde, hvis det skal komme til at virke. I den forbindelse har provsten en vigtig funktion omkring at holde fokus på, at samarbejdet skal understøtte præsternes psykiske arbejdsmiljø. I pilotprojekt blev formuleringen ”det handler om samarbejde, ikke merarbejde” et tilbagevendende udtryk for denne bestræbelse. Provsten skal balancere mellem det at skabe rammerne for samarbejde på den ene side, og på den anden side give plads til, at de deltagende præster selv definerer deres samarbejde og har mulighed for at udvikle det i ønsket retning.

Tovholderfunktionen – sikring af den røde tråd

Det er af afgørende betydning at have en eller flere tovholdere blandt de deltagende præster i et teamsamarbejde. Ud over praktiske ting som indkaldelse, planlægning mv. har de en vigtig rolle i at holde fokus på bevægelserne og hele tiden stille nysgerrige spørgsmål til f.eks. de netværksgrupper, som arbejder med specifikke temaer. Det er samtidig vigtigt at pleje netværksgrupperne, så de får de positive erfaringer frem i lyset, og så det fremmer det psykiske arbejdsmiljø. Det er vigtigt at inddrage nye kolleger, som kommer til provstiet, i teamsamarbejdet og f.eks. lade de ”nye øjne” stille undrende spørgsmål og anerkendende kommentarer til, hvad det er, de oplever ved at blive en del af teamsamarbejdet.

Tovholderne har gavn af en klar kontrakt med provsten og de øvrige deltagere. Dette sikrer legitimitet i rollen, som de kan bruge til at holde dem selv og de øvrige deltagere fast på, hvilken status de har og ikke har, og som de kan henvise til, hvis nogen kommer med andre forventninger til tovholderfunktionen end det, som man har aftalt. Det er vigtigt at skelne mellem provstiets ledelse, tillidsmand og sikkerhedsrepræsentant, og så tovholderne.

Dialog og gensidig forståelse med menighedsrådet

Når præsterne arbejder i teams fordrer det en forståelse hos menighederne. Derfor er det vigtigt at der er transparens omkring samarbejdet således at menighedsrådene er orienterede om, hvad samarbejdet handler om. Præsten har naturligvis stadig sin hovedopgave i sit pastorat. Men lokale sogne skal også lære at betragte nabopræsten, som deres præst. hvordan præsternes teamsamarbejde også kan gøre folkekirkens menigheder endnu gladere for deres præst, også selvom

det jævnligt er en af nabopræsterne, som kommer. Derfor er menigheder og menighedsråd også medspillere i præsternes teamarbejde.

