

Det går begge veje

Både arbejdsgivere og arbejdstagere skal tage ansvar for et godt arbejdsmiljø på arbejdspladsen, siger organisationsformand.

Tekst: **Alex Kjær**

- Dialog, dialog, dialog, svarer Bjarne Rødkjær, da han bliver spurgt, hvordan man bedst forebygger dårligt arbejdsmiljø på arbejdspladserne i folkekirken.

Han er formand for FAKK (Forbundet af kirke og kirkegårdsansatte) og desuden bestyrelsesformand for Folkekirkens Arbejds miljøRådgivning samt næstformand i bestyrelsen for Folkekirkens Arbejds miljøRåd.

- Det kan udvikle sig i en forkert retning, når man ikke snakker sammen på arbejdspladsen. En klar rollefordeling og jævnlige møder for alle på arbejdspladsen er den bedste vej til at sikre et godt arbejdsmiljø, siger han.

Bjarne Rødkjær peger på, at menighedsrådet ifølge lovgivningen skal holde en-to medarbejdermøder om året. Men det vil i de fleste tilfælde være for lidt.

- Det er en god investering i godt arbejdsmiljø, hvis der i kirken ofte er kalendermøder eller kaffemøder, hvor både menighedsrådet og de ansatte kan tale om arbejdsopgaverne og trivslen i kirken.

Som organisationsmand har han oplevet hos sine medlemmer, hvad der kan ske, hvis man ikke taler sammen i kirken.

- Hvis der ikke er dialog, kan det opleves som utidig indblanding, når et medlem af menighedsrådet spørger, hvorfor arbejdet bliver udført på en bestemt måde. Men måske er der blot tale om venlig interesse og nysgerrighed.

Og dialogen skal gå begge veje, så de ansatte også bidrager til, at der er et godt arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

- Tidligere har der været en kultur, hvor gravere nogle steder var ret selvbestemmende, og det kan være svært at komme væk fra. Men medarbejderne skal selvfølgelig anerkende, at det er menighedsrådet, som har arbejdsgiverrollen. Det betyder blandt andet, at man skal tale sammen om arbejdsopgaverne og tilrettelæggelsen af dem.

Bjarne Rødkjær har også oplevet betydningen af, at dialogen skal være inkluderende.

Kliker kan opstå

- Hvis der er optræk til problemer på arbejdspladsen, kan der nemt opstå kliker, hvor nogle medarbejdere kun taler med bestemte kolleger. Det forstærker det dårlige arbejdsmiljø, fordi nogle kan føle sig lukket ude. Her er det vigtigt, at menighedsrådet sørger for rammer, hvor alle kan komme til orde og føle sig set og hørt.

I forhold til rollefordelingen er der den særlige præmis i folkekirken, at præsterne har såkaldte instruktionsbeføjelser over for de ansatte, når der afholdes gudstjeneste. Det kan af nogle opleves, som om man har to arbejdsgivere.

- Men det er ikke tilfældet. Instruktionsbeføjelser er ikke det samme, som at

“ Det er en god investering i godt arbejdsmiljø, hvis der i kirken ofte er kalendermøder eller kaffemøder, hvor både menighedsrådet og de ansatte kan tale om arbejdsopgaverne og trivslen i kirken.

BJARNE RØDKJÆR, FORMAND FOR FAKK



man er blevet arbejdsgiver. Den rolle ligger ubetinget hos menighedsrådet, og det skal være tydeligt. Når rollefordelingen er tydelig, er folkekirkens særlige struktur ikke et problem i forhold til arbejdsmiljø.

Bjarne Rødkjær uddyber, at det kan tages op som et emne på det fælles medarbejdermøde, hvis nogen oplever, at det fx er uklart, hvornår præsten kan komme med særlige instrukser, og hvornår det er menighedsrådet, medarbejderne refererer til.

- Overordnet bliver det simpelthen nemmere at forholde sig til, hvordan man skal udføre sine opgaver, jo mere man som medarbejder er inddraget. Det handler om at skabe en god samarbejdskultur, hvor alle de forskellige grupper, der er i folkekirken, har respekt for hinanden og forstår hinandens opgaver.

Husk medarbejderne

I nogle kirker er der et stort ønske hos menighedsrådet om at udvikle kirkelivet. Bjarne Rødkjær har erfaret, at det her er særligt vigtigt at inddrage medarbejderne, fordi det også kan komme til at handle om deres arbejdsopgaver.

- Det er selvfølgelig menighedsrådet, som bestemmer. Men det er en rigtig god idé at inddrage medarbejderne, fx hvis der holdes visionsdag. Når medarbejderne oplever, at deres kompetencer bliver brugt i

udviklingsarbejdet, tager de ejerskab for de beslutninger, som gennemføres. Det giver i sidste ende et godt arbejdsmiljø, og der er desuden stor sandsynlighed for, at medarbejderne har viden og erfaringer, som er værdifulde for kirken.

Bjarne Rødkjær har beskæftiget sig med arbejdsmiljø i folkekirken de sidste otte-ti år. Han oplever, at det går godt de allerfleste steder, og så er der nogle få steder, hvor det går rigtig skidt.

- Der er blevet større fokus på arbejdsmiljøet og den betydning, det har for både medarbejderne og kirkens liv. Det er rigtig godt, og jeg tror også, at det større fokus gør, at vi i forhold til tidligere får øje på flere steder, hvor det halter. For nogle kan det måske opleves, som om der er flere alvorlige sager i dag, men jeg tror, det i højere grad handler om, at vi får øje på dem. De har også været der tidligere.

I den forbindelse ser han det som et stort fremskridt, at der er kommet en selvstændig arbejdsmiljørådgivning, som er partsstyret.

- Efter vi har fået Folkekirkens Arbejds miljøRådgivning, skal vi ikke længere slås om, på hvilken side af bordet rådgivningen sidder, for den er upartisk og rådgiver ind i regelsættet. Tidligere var det mere tilfældigt, hvilken form for rådgivning der blev hentet ind, når der var problemer med arbejdsmiljøet. ■