



Til:

**Hurtig indføring i evalueringens vigtigste fund**

Forfatter:

**Evaluerings- og udviklingskonsulent Jais Poulsen**

Dato:

**30-01-2023**

Dokumenttype:

**Resumé**

# Evaluering af Paraplyprojektet til forbedring af præsters psykiske arbejdsmiljø

## Resumé af evalueringens resultater



## 1. Indledning

En landsdækkende undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken fra 2013 viste, at særligt præsterne havde udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø, og at de ofte oplevede at være udsatte med hensyn til bl.a. mobning, chikane, følelsesmæssige belastninger og stress.

Dertil kommer, at en undersøgelse af mobning blandt præster i folkekirken fra 2017 konkluderede, at præster i højere grad end andre beskæftigede oplevede mobning og anbefalede, at folkekirken arbejder hen imod en mere nærværende og inkluderende ledelse, der tager ansvar for præsters arbejdsmiljø og for at skabe en god dialog på tværs af ledelsesstrenge, samt at trivsel tydeligt skal prioriteres.

På denne baggrund indgav man i 2017 i arbejdsgruppen vedr. præsters psykiske arbejdsmiljø ansøgning om midler fra omprioriteringspuljen til iværksættelsen af et større projekt på tværs af alle stifter mhp. generel fremme af præsters trivsel.

Der blev bevilliget tre mio. kr. til gennemførelse af et projekt i perioden 2018-2022 med det formål at forbedre præsters psykiske arbejdsmiljø gennem en række pilotforsøg. Projektet fik navnet 'Paraplyprojektet til forbedring af præsters psykiske arbejdsmiljø' herefter refereret til som 'Paraplyprojektet'. I styregruppens kommissorium blev formålet med projektet beskrevet således:

” *Præsternes psykiske arbejdsmiljø ønskes fremmet gennem arbejdet med en række pilotprojekter, som adresserer de mest typiske trivselsmiljømæssige udfordringer og tester forskellige metoder og tilgange til at håndtere udfordringerne.*

På denne baggrund igangsatte styregruppen tre pilotprojekter:

- *Sygefravær, uddannelse og indsatser* – gennemført af Viborg Stift, Ribe Stift, Roskilde Stift og Københavns Stift med det formål at afprøve en bredere indsatsvifte for langtidssygemeldte præster sygemeldt med baggrund i psykisk arbejdsmiljø og at uddanne arbejdsmiljørepræsentanter, provster og biskopper i håndtering af psykisk arbejdsmiljø.
- *God arbejdslyst* – gennemført af sognepræst Line Nilsson Ravn med det formål at afprøve faciliteret teamsamarbejde ud fra anerkendende udforskning i præsteteams som indsats til at skabe nye samarbejdsformer og forebygge psykiske overbelastninger.
- *Håndtering af følelsesmæssige belastninger* – gennemført af Folkekirken Uddannelses- og Videnscenter ved vidensmedarbejder Karen Marie Leth-Nissen med det formål at skabe viden om årsager til følelsesmæssige belastninger blandt præster samt afprøve en model for vidensdeling og sparring af præster i folkekirken.

## 2. Erfaringer

Nærværende resumé opsamler en række vigtige erfaringer og anbefalinger til det videre arbejde med det psykiske arbejdsmiljø blandt præster dannet på baggrund af evalueringen af pilotprojekterne.

- Opkvalificering af biskopper, provster, arbejdsmiljørepræsentanter og supervisorere om psykiske arbejdsmiljøudfordringer og håndtering af følelsesmæssige belastninger er virksomt og kan derfor med fordel udbredes til alle stifter i folkekirken.

- Det vil være gavnligt at bygge videre på opkvalificeringen med fokus på at skabe et fællesskab om at indarbejde den fælles viden i den praktiske hverdag. Det kan fx ske gennem et faciliteret implementeringsforløb med fokus på bevidstgørelse og afprøvning af forskellige veje til at omsætte viden til praksis.
- De mest fremtrædende årsager til følelsesmæssige belastninger blandt præster findes i de sociale arbejdsrelationer. Der foreligger i forlængelse af dette et vigtigt ledelsesmæssigt kulturudviklende arbejde i forhold til at modvirke nulfejlskultur og tabuisering af følelsesmæssige belastninger samt skabe faglige og sociale fællesskaber og samarbejde både blandt præster og på tværs af de to strenge i folkekirken. Herunder kan der med fordel også arbejdes med fælles forståelse af præsteembedet på tværs.
- Faciliteret teamsamarbejde i præsteteams ud fra anerkendende udforsknings-tilgang er et virksomt redskab til at styrke tilliden, øge samarbejdet og forandre det psykiske arbejdsmiljø for præster, som kan udbredes med forventning om positive virkninger. Dette værktøj kan anvendes som en del af det kulturudviklende arbejde.
- Det er vigtigt at skabe flere rum for tryk samtale om psykiske arbejdsmiljøproblemer og følelsesmæssige belastninger også i præsters almindelige virke. Dette bør skabes gennem et fælles ledelsesmæssigt fokus på tværs af folkekirken og dens to strenge.
- Supervision er et virksomt redskab til at skabe små trygge rum, hvori professionelt understøttet faglig og personlig udvikling kan foregå, og hvor præster kan få nye perspektiver og opbygge håndteringskompetence i forhold til psykiske arbejdsmiljøproblemer og følelsesmæssige belastninger, inden de vokser sig for store. En øget anvendelse af supervision for præster kan derved udgøre et godt forebyggende redskab. Der mangler her fælles fokus på og prioriteringen af værktøjet på tværs af stifter og provstier i folkekirken.
- Når en præst sygemeldes af psykiske arbejdsmiljøårsager, er individuel tilpasning af indsatsen vigtig. Derfor er den afprøvede bredere indsatsvifte for sygemeldte præster et godt skridt i den rigtige retning, som bør udvides med endnu bedre muligheder for differentieret indsats. Samtidig viser erfaringen, at den første indsats ikke nødvendigvis er den rigtige og at sygdomsforløb betinget af psykisk arbejdsmiljø ofte kræver afprøvning af flere indsatser. Fælles forståelse af dette og forventninger om dette i forløbene vil være gavnligt.
- Sygemeldte præsters erfaringer viser, at hurtigere og mere dialogpræget indsats er påkrævet. Denne indsats starter ved henvendelsen til provsten, men kan også forebygges ved øget fælles opmærksomhed på og åbenhed om det psykiske arbejdsmiljø.
- Samtidig viser erfaringerne også, at forløbene ofte ender i nye sygemeldinger eller jobskifte, hvis de bagvedliggende årsager til sygemeldingen ikke løses – fx et dårligt arbejdsmiljø på arbejdspladsen, for stor arbejdsbyrde eller for dårlige rammer omkring udførelsen af arbejdet. Der er således et behov for øget ledelsesmæssigt fokus på situationen omkring præsten og et målrettet arbejde i forhold til at ændre de forhold, som ligger til grund for sygemeldingerne. Her må også ses ud over ledelsesmæssige grænsedragninger på tværs af de to strenge i folkekirkens struktur, så hele situationen tages med i betragtningen og sikres håndteret.

Ved de tre delprojekters afslutning er således opnået ny viden om psykisk arbejdsmiljø, følelsesmæssige belastninger og virksomme tiltag. Samtidig peger de tre delprojekter videre i retning af mere ledelsesmæssigt arbejde med at omsætte den opnåede viden til øget fælles opmærksomhed,

styrket praksis og skabelse af ny kultur. Der forestår således et arbejde med at omsætte viden til praksis. Samtidig bidrager projekterne med deres nyskabte viden og erfaringer til et større indblik i de dynamikker, der er på spil, men gør også opmærksom på, at de gode løsninger ikke nødvendigvis er ligetil at finde og implementere i praksis. Evalueringen peger således i retning af, at igangsættelsen af længerevarende processer, som har fokus på lokal dialog, inddragelse og problemløsning samt vedholdende fælles ledelsesmæssig retning og vilje, er nødvendig på området.

I evalueringen fremgår vigtige fund af underoverskrifterne. Man kan derfor nemt få indblik i de nærmere fund, ved at læse i indholdsfortegnelsen.