



Handleplan mod mobning af præster

Ribe Stift 2018

RIBE STIFT, ARBEJDSMILJØUDVALGET

Handleplan mod mobning af præster

Ribe Stift 2018

Baggrund

Der udkom i maj måned 2017 en analyse af indhold og omfang af mobning blandt præster i folkekirken. Rapporten tog afsæt i en analyse af det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken i 2013, som blandt andet viste at det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken var udfordret.

Analysen om indholdet og omfanget af mobning af og blandt præster i folkekirken er en totalpopulationsundersøgelse med en svarprocent på 46%, hvilket er højt i en totalpopulationsundersøgelse. Besvarelsene fordeler sig jævnt på alder, køn og geografi.

Analysen viste at præsternes oplevelse af mobning lå markant over landsgennemsnittet:

- **41%** har været vidne til mobning - på landsplan er det 27,4%
- **25%** har oplevet mobning - på landsplan er det 11,6%

På baggrund af analysen indkaldte biskoppen samtlige tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og provster til et møde i august 2017 til en drøftelse af analysens resultater. Det blev på dette møde besluttet, at analysens resultater ligeledes skulle drøftes med præsterne i de enkelte provstier. Med udgangspunkt i denne drøftelse skulle hvert provsti give Arbejdsmiljøudvalget en tilbagemelding på hvilke forhold, en fælles stifts-handleplan mod mobning skulle adressere samt forslag til, hvilke elementer, der kan indgå i en fælles stifts-handleplan.

Denne handleplan bygger således både på analysens resultater, på de input som er fremsendt fra de enkelte provstier samt den drøftelse, der efterfølgende har været i Arbejdsmiljøudvalget.

Formål og mål

Formålet med handleplanen er helt grundlæggende at bidrage til et godt og sundt arbejdsmiljø både blandt stiftets præster og på den lokale arbejdsplads, hvor præst og kirkens ansatte varetager en fælles opgave, fordi et godt og sundt arbejdsmiljø er en nødvendig forudsætning for, at mobning ikke forekommer.

Konkret skal handleplanen bidrage på 3 niveauer:

- Handleplanen skal kunne pege på tiltag, der kan **forebygge** at mobning på arbejdspladsen forekommer
- Handleplanen skal kunne pege på tiltag, der kan sikre en **tidlig indsats**, når en præst oplever mobning på egen krop, eller ser at andre bliver mobbet
- Handleplanen skal kunne pege på tiltag, der kan iværksættes, når mobning af en præst har stået på over **længere tid**

Definition af mobning

Arbejdsmiljøudvalget har valgt at anvende analysens definition af mobning, som også er Arbejdstilsynets definition:

”Der er tale om mobning, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger, som

vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende. De krænkende handlinger bliver dog først til mobning, når de personer, som de rettes mod, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem.

Ofrenes oplevelse af de krænkende handlinger er et centralt aspekt i mobning. Det er derfor uden betydning, om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke offeret¹

Rammesætning

Problemet er stort og det er afgørende vigtigt, at der iværksættes tiltag i hvert enkelt provsti, som netop er tilpasset lokale forhold, hvor både provst, præster, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter aftaler, hvilke tiltag, der skal iværksættes. Denne handleplanen skal ses som et bidrag og hjælp til den indsats, der skal finde sted i de enkelte provstier.

Fokusområder

Analysens anbefalinger og de input, der er kommet fra drøftelserne i provstierne, er handlingsplanens udgangspunkt. Det vil sige følgende

- Når provsten prioriterer trivslen på arbejdspladsen nedbringes risikoen for mobning
- Når menighedsrådet prioriterer trivslen på arbejdspladsen nedbringes risikoen for mobning

Det betyder, at provster og menighedsråd skal vise tydelig prioritering af arbejdsmiljøet. Udgangspunktet skal være de konkrete opgaver og kompetenceforhold.

Fjernledelse kræver forventningsafstemning i forhold til ledelsen - både for præster og for kirkens ansatte.

- At konflikter løses
- At den sociale kapital anvendes og styrkes

Det betyder, at der skal være fokus på organisationen: drøft samarbejds-klima og fælles kultur. Udgangspunktet skal ikke være individuelle problemstillinger og konflikter

Alle punkter kan adresseres i forhold til følgende:

- Det enkelte individ
- Samarbejdet mellem præster eller samarbejdet ved kirken
- Institutionelt - i forholdet mellem stift, provsti og menighedsråd
- Kulturelt: opbygning af en hensigtsmæssig samarbejds- og arbejdspladskultur - et godt arbejdsmiljø, lokalt og på tværs af de institutionelle niveauer.

Arbejdsmiljøudvalget i Ribe Stift har med udgangspunkt i input og ideer fra provstierne valgt at sætte fokus på nedenstående indsatsområder for såvel forebyggelse og konkret indsats i forbindelse med mobning. I sidstenævnte tilfælde er nærmeste leder ansvarlig for udarbejdelse af en handlingsplan. Det vil for præsterne være provsten og for provsterne biskoppen. Hvis en præst oplever sig mobbet af en provst, kan præsten henvende sig til biskoppen og det vil det være biskoppen, der er ansvarlig for handlingsplanen.

¹ Analyse af indhold og omfang af mobning blandt præster i folkekirken



Forebyggende tiltag

Udgangspunktet er, at der er nul-tolerance i forhold til mobning. For at skabe tryghed for præster, så man tror på, at det giver mening at henvende sig, hvis man selv oplever sig mobbet, eller hvis man oplever, at kolleger bliver mobbet, må det til stadighed gentages – af biskop, provster, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter, at der er nul-tolerance overfor al mobning. At vi må reagere – og støtte hinanden i at reagere.

I 2018 og 2019 sættes der ind forebyggende således:

- Drøftelser mellem provster og biskopper om nødvendigheden af ledelsens rolle og ansvar – herunder fokus på synlig ledelse.
- Tema i MUS i både 2018 og i 2019
- Løbende drøftelse i den lokale arbejdsmiljøgruppe mellem tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant og provst – og vurdering af behovet for at iværksætte lokale aktiviteter
- Biskoppen sikrer i forbindelse med bispeeksamen, at de nye præster introduceres til opgaver og kompetencer i forholdet mellem præst og menighedsråd.
- Opfordring til at sætte emnet på dagsordenen i de enkelte sogne. Her kan man bl.a. anvende det udsendte dialogværktøj.
<https://intranet.kirkenettet.dk/Meddelelser/KM/Documents/Dialogredskab.pdf>
- Tema på den årlige arbejdsmiljødrøftelse
- Tydeliggørelse af roller og kompetencer for præsternes opgavevaretagelse

Tidlig indsats

Når mobning forekommer, er det vigtigt, at der sættes ind så tidligt som muligt. Derfor skal den forebyggende indsats skabe grundlaget for, at der bliver reageret hurtigt, når nogen mobber. Der skal lyde en opfordring til, at man som vidne til mobning sørger for at indberette det af de samme kanaler, så problemerne kan løses.

Det betyder, at alle, der oplever at blive mobbet, eller alle der oplever, at andre præster bliver mobbet straks henvender sig til provst eller biskop, som er forpligtet til at handle.

Provst eller biskop skal lave en plan for, hvordan problemet skal løses, og hvem der skal gøre hvad.

Det skal aftales med den enkelte, der oplever sig mobbet, om de faglige organisationer skal inddrages. I givet fald bør de indgå aktivt som en del af løsningen.

I 2018 og 2019 sættes der ind over for mobning på følgende måde:

- Biskoppen udsender en folder til samtlige præster og provster, hvor der står, hvad de skal gøre hvis de selv oplever at blive mobbet, eller hvis de oplever, at en kollega bliver mobbet.
- Provst (eller biskop) udarbejder en handleplan, når en præst henvender sig fordi vedkommende er blevet mobbet
- Provst (eller biskop) kan henvise til en coach, der kan være med til at støtte og afklare for den enkelte i situationen.
- Der kan desuden henvises til psykolog via stiftets ”personaletiltag”.

Mobning over længere tid

Når der sker mobning over længere tid, vil der være risiko for, at præsten er blevet mere påvirket af situationen, ligesom det kan være vanskeligere at løse de problemstillinger der knytter sig til eller er

affødt af mobningen. Indsatsen adskiller sig imidlertid ikke fra den indsats, der iværksættes i forbindelse med en tidlig indsats.

I 2018 og 2019 sættes der ind over for mobning på følgende måde:

- Biskoppen udsender en folder til samtlige præster og provster, hvor der står, hvad de skal gøre hvis de selv oplever at blive mobbet, eller hvis de oplever, at en kollega bliver mobbet.
- Provst (eller biskop) udarbejder en handleplan, når en præst henvender sig fordi vedkommende er blevet mobbet
- Provst eller biskop kan henvise til en coach, der kan være med til at støtte og afklare for den enkelte i situationen.
- Der kan desuden henvises til psykolog via stiftets ”personaletiltag”.

Hvad skal der ske i 2018?

Dato 2018	Aktivitet	Ansvarlig
23. februar	Møde i Arbejdsmiljøudvalget i Ribe Stift. Beslutning om handleplan	Arbejdsmiljøudvalget
Medio marts	Udsendelse af folder: Sådan skal du forholde dig, hvis du oplever at blive mobbet. Og Udsendelse af beskrivelse af instruktionsbeføjelser.	Biskoppen
11. april	Provstemøde. Provsterne orienteres om de kommende initiativer og det aftales her, hvordan man kan tage emnet op i forhold til menighedsrådene. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fokusområde i 2018 og 2019 ▪ Inddragelse af emnet i MUS 	Biskoppen, Lone Hvejsel og Torkild Bak
24. april 18	Arbejdsmiljødag: Dialog om mobning og fokus på ledelsesansvar, eget ansvar og redskaber Orientering om de kommende initiativer.	Arbejdsmiljøudvalget
25. april 18	Brev til menighedsrådene med opfordring til at drøfte mobning lokalt – henvisning til dialogværktøjet på DAP'en	Biskoppen
4. oktober	Stiftsmøde 2018 Bord med fokus på mobning.	Arbejdsmiljøudvalget
Sommer og efterår	Provsterne orienterer sig om hvilke menighedsråd, der har taget opfordringen til dialog op – og opfordrer løbende til at tage dialogen.	Provsterne
Hele året	Mobning indgår som et tema i medarbejderudviklingssamtalerne	Provsterne, biskop
Hele året	Dialog i den lokale arbejdsmiljøgruppe samt evt. iværksættelse af og opfølgning på lokale aktiviteter	Provsterne

Arbejdsmiljøgruppen vil ultimo 2018 samle op på erfaringer fra 2018 med henblik på at vurdere, om rammen er fyldestgørende også for indsatsen i 2019, eller om det kræver nye tiltag.

Links og henvisninger

”Forebyggelse af mobning på arbejdspladsen – en håndbog” fra Det nationale forskningscenter for arbejdsmiljø, udgivet i 2010

http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/nyheder/arkiv/2011/~/_media/Boeger-og-rapporter/Forebyggelse-af-mobning-paa-arbejdspladsen--en-haandbog.pdf

Folkekirkens Arbejdsmiljørådgivning (FAR): <http://www.kirketrivsel.dk/indhold/folkekirken-arbejdsmilj%C3%B8r%C3%A5dgivning>

”Hvordan vil vi samarbejde? Dialogværktøj til folkekirkens sogne”, Arbejdsgruppen vedr. præsters arbejdsmiljø, Kirkeministeriet den 15. december 2017.

<https://intranet.kirkenettet.dk/Meddelelser/KM/Documents/Dialogredskab.pdf>

Arbejdsmiljøudvalget marts 2018

Biskop Elob Westergaard

Arbejdsmiljørepræsentant Erling Bjerrum-Petersen

Helle Elberg Torp

Domprovst Torkild Bak

Provst Lone Hvejsel