

Mobning i folkekirken - hvordan kommer vi videre?

Mobning er en af de mest alvorlige arbejdsskader, man kan blive ramt af i dag, da de personlige konsekvenser er meget høje.

Mange mobberamte bliver drevet helt ud på grænsen af, hvad man som menneske kan holde til.

Undersøgelsen som blev offentliggjort i 2017 med netop mobning som emne dokumenterer, at hver fjerde præst inden for det seneste år havde været udsat for mobning. Dette har fået biskopperne til at slå fast, at mobning er nultoleranceområde, og at indsatsen for bedre arbejdsmiljø skal intensiveres rundt i sognene.

Det kræver, at alle får opmærksomhed på dette. Hvis mobningen skal til livs, kræver det, at det skal gennemsyre arbejdspladserne, at mobning er uacceptabelt, og hvis det foregår, skal kolleger og ledelse stå sammen om at stoppe det.

Hvad er mobning?

”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.” (Arbejdstilsynet)



Vigtige karakteristika for mobning

Mobning består af krænkende handlinger - mobbehandlinger. Der kan både være tale om aktive handlinger og om at undlade at handle i bestemte situationer. Eksempler på krænkende handlinger:

- Sårende bemærkninger
- At blive råbt af eller latterliggjort

- Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- Nedvurdering fx pga. alder, køn, seksuel orientering, etnicitet eller religiøs overbevisning
- Fjendtlighed eller tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale
- Krænkende telefonsamtaler eller skriftlige meddelelser
- Nedvurdering af ansattes job, arbejdsindsats eller deres kompetence

Bemærk listen er ikke udtømmende.

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 offeret.

Kom mobning til livs med fokus på arbejdspladskultur

Er der mobning på en arbejdsplads hænger det sammen med arbejdspladskulturen, som alle ansatte er med til at skabe. Vi bidrager alle til kulturen og 'lugten i bageriet', og det skal helst være rart, sjovt og trygt at gå på arbejde. Det er derfor centralt at reflektere over, hvordan vi hver især bidrager til arbejdsfællesskabet fx i form af social støtte, opmærksomhed og hjælpsomhed overfor hinanden?

Vidnernes rolle?

Det betyder, at alle har et ansvar, hvis nogen oplever at blive mobbet, og at vidnernes handlinger og reaktioner på det de ser eller er vidne til, er afgørende. Mobbehandling finder reelt kun afsted, når resten af arbejdspladsen tillader det. Hvis man opfører sig passivt eller neutralt er at være med til at skabe og fastholde en arbejdspladskultur, der tillader mobning.

Initiativer og inspiration til forebyggelse

- Gør arbejdspladsens holdning til mobning klar – mobning accepteres ikke.
- Konflikter skal håndteres før de bliver til mobning
- Ledelsen skal tage alvorligt, når nogen henvender sig om krænkende handlinger
- Det skal være trygt at informere om krænkende adfærd
- Arbejdspladsen skal have fælles og velkendte normer og værdier, som aktivt modvirker krænkende handlinger
- Der skal være klare retningslinjer for de ansattes ansvarsområder

- Det skal gøres til en fælles opgave at forebygge mobning og et godt psykisk arbejdsmiljø

Håndtering af mobning:

Hvis det på arbejdspladsen kommer frem (fx ifm. MUS eller APV) at en medarbejder oplever at blive mobbet er dette vigtigt at håndtere.

Her følger inspiration til hvordan det kan håndteres:

- Sig klart fra over for mobning – vis, at det ikke accepteres.
- Støt den person, som oplever at blive mobbet. Lyt til vedkommendes oplevelser og erfaringer.
- Arbejd med at genskabe tillidsfulde og rummelige relationer i hele personalegruppen og dermed opbygge en arbejdspladskultur, der ikke tillader mobning
- Sætte fokus på mobning gennem tiltag. Fx: Øge bevidsthed om mobning og konflikt. Øge tillid til håndtering. Opbygge strukturer og procedurer (mobbepolitik). Opbygge konstruktiv feedback kultur.

Er der mobning på en arbejdsplads er det udtryk for, at der er noget galt med arbejdsmiljøet på arbejdspladsen. Derfor forebygges mobning ved at prioritere og arbejde for et bedre arbejdsmiljø.

Det er afgørende, at alle på arbejdspladsen deltager og tager ansvar for at forebygge og håndtere mobning!

Sammendrag af oplæg om mobning afholdt for menighedsrådsdistriktsforeninger og provstier i Viborg Stift i 2018/19 af Folkekirkens Arbejdsmiljø Rådgivning.



FOLKEKIRKENS
ARBEJDSMILJØ
RÅDGIVNING

Tlf. 21 79 11 11 mail@kirketrivsel.dk