



FOLKEKIRKEN

Stiftsudvalget tilbyder en handlemanual

Handling skal der til

Chikane, urimelige anklager, mobning eller vold - ingen af delene eller under nogen form - hører til på en arbejdsplads eller noget andet sted i vores samfund!

Således heller ikke i Den danske Folkekirke!

Handling skal der til – under konstant opmærksomhed på den almindelige retssikkerhed!

Her er et bud på en manual, hvis du føler, at dit arbejdsmiljø er under pres; f.eks. hvis du har ondt i mave eller hoved ved at tænke på at du skal møde arbejdspladsen og dine kolleger i bred forstand – eller hvordan det dårlige arbejdsmiljø nu end påvirker dig fysisk eller mentalt.

Hvad skal du gøre?

Gem det aldrig hen.

Gå aldrig alene med tanker om dine dårlige oplevelser i arbejdsmiljøet.

Hjælp evt. en anden med at få talt om tingene – og tal med andre om det, hvis noget er galt på arbejdspladsen.

Det handler om at handle – og tale – for din egen skyld; for de andres skyld; for Folkekirkenes skyld!

Tal med familie eller venner om dine oplevelser og få på den måde afstemt proportionerne i problematikken.

Det er en almindelig reaktion på chikane, urimelige anklager eller mobning, at man hurtigt bliver i tvivl og begynder at overveje, at man måske selv i grunden er den skyldige; altså at chikanen, anklagerne eller mobningen på en måde er ok, for man har nok egentlig fortjent det. Derfor kan man fristes til at tie stille og måske begynde at skamme sig over at være offer for chikane, anklager eller mobning.

DETTE ER ALDRIG RIGTIGT!!

Ingen ”fortjener” at blive behandlet uordentligt, og ingen har ret til at behandle andre uordentligt.

Derfor: Gå straks videre med dét, du har oplevet:

Gør dig problemstillingen så klar, som du kan, og undgå at uddybe problemet ved evt. at tænke og tale i ”mig mod ham, hende, dem”.

Når man føler sig trængt, er det meget menneskeligt og helt forståeligt at have brug for at finde allierede, der mener det samme som én selv, men dette er dog sjældent brugbart i forhold til at løse konflikter og uoverensstemmelser. Dette betyder selvfølgelig ikke, at man ikke må få bekræftet, at man faktisk ER blevet behandlet uordentligt og uacceptabelt, når man taler med andre om det.

Altså: Tal om det løsningsorienteret/konstruktivt.

Brug aldrig replikken: ”Men det skal der ikke tales om”.

Manual

Hvis du er menighedsrådsmedlem:

Hvis det er andre fra menighedsrådet / ansatte/ frivillige / personer fra sognet, der er årsag til, at du føler, at dit arbejdsmiljø er dårligt eller under pres i den kirkelige sammenhæng, da tal med andre i rådet, som du har tillid til.

Hvis det er andre i rådet, der er problemet, så tal åbent om det med andre i rådet og sæt det – om nødvendigt - på som punkt på et rådsmøde. Hvis det af venskabelige årsager i rådet ikke kan lade sig gøre, så prøv at tale med provsten eller biskoppen om sagen.

Hvis det er i gruppen af menighedsrådsansatte problemet er, så tal med kontaktpersonen, hvis du har tillid til personen ellers andre i rådet; tag sagen op på et lukket møde. Tal med personen, som evt. forvolder den dårlige stemning – sørg for at personen er varslet og kan have en bisidder med. Hvis det er præsten, der er årsag, så tal med præsten evt. sammen med formanden for rådet eller en anden, du har tillid til; hvis det ikke hjælper, så få rådet til at bede provsten om at tale med præsten. Hvis ikke rådet skønner, at provsten er den rette i situationen, så biskoppen.

Hvis det er en frivillig, der udløser problemet, så tal med den, der er koordinerende for de frivillige. Hvis ikke, der er en sådan, så tal med menighedsrådet som helhed om sagen.

Hvis det er en fra sognet (en bruger), der udløser problemet, så tal med menighedsrådet som helhed om sagen. Om nødvendigt; tal med provst eller biskop om mulighederne for at afhjælpe problemstillingen.

Væsentligt er det, at du ikke bare lader tiden gå uden at tale med relevante mennesker i din nærhed om sagen.

Manual

Hvis du er ansat af menighedsrådet:

Hvis det er en af de andre ansatte, der er årsag til, at du føler, at dit arbejdsmiljø er dårligt eller under pres, da tal med menighedsrådets kontaktperson om problemet. Kirkegårdsansatte kan også snakke med kirkegårdslederen – med mindre, det er kirkegårdslederen, der er ens problem. Eller tal med din tillidsmand / din fagforening om en plan for at løse problemstillingen.

Hvis det er en eller flere fra menighedsrådet, du føler, er årsag til det dårlige arbejdsmiljø, så tal om muligt med kontaktpersonen, eller hvis du er ansat på kirkegård, da med lederen. Eller evt. formanden – hvis det er en af dem, der er problemet - eller de er for gode venner- så tal med din tillidsmand / din fagforening om en plan for at løse problemstillingen. Uanset at provst og biskop ikke er den del af den umiddelbare ledelsesstruktur mellem menighedsrådsansatte/ kirkegårdsansatte og menighedsråd, vil provst og biskop mange gange kunne formidle en god dialog om enhver problemstilling.

Hvis det er præsten, der er årsag, så tal med præsten evt. sammen med kontaktpersonen eller formanden for rådet eller en anden, du har tillid til; hvis det ikke hjælper, så få rådet eller få din fagforening til at bede provsten om at tale med præsten. Hvis ikke rådet eller fagforeningen skønner, at provsten er den rette i situationen, så biskoppen.

Hvis det er en frivillig, der udløser problemet, så tal med den, der er koordinerende for de frivillige. Hvis ikke, der er en sådan, så tal med kontaktpersonen i menighedsrådet om sagen. Eller tal med din tillidsmand/ din fagforening om sagen.

Hvis det er en fra sognet (en bruger), der udløser problemet, så tal med kontaktpersonen i menighedsrådet om sagen. Om nødvendigt; tal med

provst eller biskop om mulighederne for at afhjælpe problemstillingen.

Eller tal med din tillidsmand/ din fagforening om sagen.

Væsentligt er det, at du ikke bare lader tiden gå uden at tale med relevante mennesker i din arbejdsmæssige nærhed om sagen.

Manual

Hvis du er præst:

Hvis det er en af de andre ansatte, der er årsag til, at du føler, at dit arbejdsmiljø er dårligt eller under pres, da tal med menighedsrådets kontaktperson eller formanden om problemet. Eller tal med din tillidsmand / din fagforening om en plan for at løse problemstillingen.

Hvis det er en eller flere fra menighedsrådet, du føler er årsag til det dårlige arbejdsmiljø, så tal om muligt med personen selv eller evt. formanden – hvis det er en af dem, der er problemet - eller de er for gode venner - så tal med din tillidsmand / din fagforening om en plan for at løse problemstillingen. Du kan også tale med provst og biskop om problemstillingen; de er altid parate til at lytte og samtale og til at formidle en god dialog om enhver problemstilling.

Hvis det er en kollegapræst, der er årsag, så tal med præsten evt. sammen med tillidsmanden – tag også gerne en snak med din fagforening. Kontakt om nødvendigt jeres provst eller biskop og få en af dem til at rede trådene ud og mægle; eventuelt at udarbejde et regulativ.

Hvis det er en frivillig, der udløser problemet, så tal med den, der er koordinerende for de frivillige. Hvis ikke, der er en sådan, eller det er dig selv, så tal med kontaktpersonen i menighedsrådet om sagen. Eller tal med din tillidsmand/ din fagforening om sagen.

Hvis det er en fra sognet (en bruger), der udløser problemet, så tal med formanden eller kontaktpersonen i menighedsrådet om sagen. Om nødvendigt; tal med provst eller biskop om mulighederne for at afhjælpe problemstillingen. Eller tal med din tillidsmand/ din fagforening om sagen.

Væsentligt er det, at du ikke bare lader tiden gå uden at tale med relevante mennesker i din arbejdsmæssige nærhed om sagen.

Manual

Hvis du er frivillig:

Hvis det er et eller flere medlemmer af menighedsrådet / ansatte/ andre frivillige / personer fra sognet, der er årsag til, at du føler, at dit frivillige arbejdsmiljø er dårligt i den kirkelige sammenhæng, så tal med den der er koordinerende for de frivillige i sognet. Hvis der ikke er en sådan, så tal med menighedsrådets formand eller kontaktperson om problemet.

Væsentligt er det, at du ikke bare lader tiden gå uden at tale med relevante mennesker i din nærhed om sagen.