

Handleplan ved mobning mod præster i Roskilde Stift

Vi accepterer IKKE mobning¹. Når det sker, så handles der på det.

Hvad gør DU, hvis du har været udsat for mobning (punkterne er opstillet i vilkårlig rækkefølge):

- Tro på det, du oplever og skriv det ned. I tilfælde af mobning via elektroniske medier, så gem mailen, sms'en eller lignende til dokumentation for sagens videre behandling.
- Del dine oplevelser og søg viden om emnet.
- Kontakt provsten og/eller arbejdsmiljørepræsentanten. Kontakt også tillidsrepræsentanten.
- Hvis det er provsten, som mobber dig, kontakt arbejdsmiljørepræsentanten.
- Overvej muligheden for hjælp fra læge/psykolog. Der kan søges økonomisk hjælp i stiftet via personaletiltagskontoen.

- Handleplan for PROVSTEN/TILLIDSVALGTE:
- Det er vigtigt, at du som provst eller tillidsvalgt tager det alvorligt.
- Indled i samarbejde med tillidsvalgte første møde med præsten for at få belyst situationen og det faktiske hændelsesforløb. Vær opmærksom på at præsten kan være meget sårbar. Det er derfor meget vigtigt, at præsten føler sig i tryk undervejs i forløbet. Præsten kan vælge at tage bisidder med.
- Overvej hvilke tiltag der skal iværksættes f.eks. lægebesøg, psykologsamtale eller mægling.
- Lav et notat af samtalen/erne med præsten. Notatet sendes til præsten med mulighed for kommentering.
- Udarbejd i samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanten en handlingsplan for, hvordan processen gribes an i den pågældende sag. Heri skal indgå opfølgningsmøder og evalueringer med begge parter, som informeres herom. Parterne har pligt til at deltage og tage det fulde ansvar for løsning af problematikken. Fortag en videre afdækning af problematikken, hvor mobberen inddrages, herunder eventuelle vidner. Også her skal situation og hændelsesforløb belyses. Det er vigtigt at forholde sig upartisk til undersøgelse. Alle involverede skal føle, at deres version af historien bliver hørt og taget alvorligt. Derfor er det vigtigt, at man ikke drager forhastede konklusioner undervejs og forholder sig objektivt og konkret til situationen.

Bemærkninger:

- Da præster arbejder meget alene og er geografisk spredt, har den enkelte præst selv et meget stort ansvar for at fortælle om mobning, som enten er gået ud over vedkommende selv, eller som vedkommende har været vidne til. Provsten bør tage problematikken op i forbindelse med MUS.
- Som forebyggelse bør der ske en drøftelse af arbejdskulturen mindst 1 gang årligt på et provstikonvent.
- Kirkeministeriet har under punkt 13 og 14 i Personalepolitik for præster i folkekirken fra maj 2012 omtalt mobning og har deri nævnt, at provsten reagerer – i samspil med arbejdsmiljørepræsentanten – prompte på en anmeldelse om mobning.
- FAR (Folkekirkens Arbejdsmiljø Rådgivning) kan med fordel kontaktes. Telefon 2179 1111 eller mail, mail@kirkeivsel.dk FAR tilbyder en kvalificeret og neutral rådgivning om forebyggelse og løsning af og fysiske og psykiske arbejdsmiljøudfordringer.
- Arbejdstilsynets hotline kan også bruges, og telefonnummeret er 7022 1280. Hjemmeside, <https://arbejdstilsynet.dk> Arbejdstilsynets hotline giver råd og vejledning om mobning. Når man kontakter hotlinen, er man anonym. De oplysninger, der gives i telefonen, bliver ikke registreret, og de fører ikke til, at Arbejdstilsynet besøger virksomheden.

Vedtaget af Arbejdsmiljøudvalget i Roskilde Stift, den 4. december 2018

Definitioner:

Arbejdstilsynet har udtalt følgende, om hvad mobning er:

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. Drillerier, der af begge parter opfattes som godsindede eller enkeltstående konflikter, er ikke mobning.

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. Det betyder dog noget for ofrenes oplevelse af mobningen, om der er tale om ond vilje eller ej.

Mobning kan udøves af både kolleger og ledere. Selv om mobning mellem kolleger er mere udbredt, opleves mobning udøvet af en leder tilsyneladende som ekstra belastende. Det skyldes den magt, der kan lægges bag krænkelsen, og at det ikke er muligt at få lederens opbakning og hjælp. Også underordnedes mobning af ledere kan forekomme.

Arbejdstilsynet skelner mellem rovmobning og konfliktmobning –

Ved rovmobning forstås følgende ifølge Arbejdstilsynet: Der er tale om rovmobning, når ofrene ikke har gjort noget, som kan fremkalde "mobbernes" adfærd. Det kan fx være tilstrækkeligt, at ofrene tilhører en bestemt minoritetsgruppe på arbejdspladsen, fx på grund af deres køn, alder eller etniske oprindelse. I forbindelse med rovmobning er der således typisk tale om, at ofrene har en særlig udsat position på arbejdspladsen og derfor udpeges som syndebukke.

Et eksempel på rovmobning er, når ledere eller kolleger udøver krænkende handlinger over for ansatte med lav anseelse og lav indflydelse. Også seksuel chikane kan være et eksempel på rovmobning.

Ved konfliktmobning forstås følgende ifølge Arbejdstilsynet:

Konfliktmobning er resultatet af en uløst konflikt mellem to eller flere parter på arbejdspladsen. Der kan fx opstå konflikter omkring arbejdets organisering, omstillingsprocesser og kulturforskelle. Konflikter findes på alle arbejdspladser og kan udvikle sig til alvorlige personkonflikter, hvis de ikke bliver løst. I sådanne tilfælde sker der typisk det, at en konflikt over tid mere og mere kommer til at handle om parterne som personer frem for om konfliktens oprindelige indhold. Parternes negative følelser for hinanden forstærkes, efterhånden som konflikterne udvikler sig.

Eksempler på mobbehandlinger, ifølge Arbejdstilsynet, idet listen ikke er udtømmende:

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

- Tilbageholdelse af nødvendig information
- Sårende bemærkninger
- Usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver
- Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- Angreb mod ofrene eller kritik af deres privatliv
- Skældud og latterliggørelse
- Fysiske overgreb eller trusler herom
- Fjendtlighed eller tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale
- Nedvurdering af ofrenes job, deres arbejdsindsats eller deres kompetence
- Krænkende telefonsamtaler
- Krænkende skriftlige meddelelser
- Ubehagelige drillerier

-
- Nedvurdering eller umyndiggørelse, fx på grund af alder eller køn
 - Udnyttelse i jobbet, fx til private ærinder.

Det er svært at fastlægge en standard for, hvilke handlinger der er acceptable, og hvilke der ikke er. Hvad der er accepteret som almindelig kollegial adfærd på én arbejdsplads, kan blive opfattet som mobning på en anden. Mobning kan antage forskellige former i forskellige virksomhedskulturer. Derfor er det vigtigt at tage udgangspunkt i personens opfattelse af de handlinger, som vedkommende udsættes for. ⁱ