

Analyse af indhold og omfang af mobning blandt præster i folkekirken

Oxford Research, maj 2017



Analyse af indhold og omfang af mobning blandt præster i folkekirken

For Kirkeministeriet

Oxford Research
Maj 2017

Om Oxford Research
Knowledge for a better society

Oxford Research er en specialiseret videnvirksomhed med fokus på velfærdsområderne og erhvervs- og regionaludvikling.

Oxford Research gennemfører skræddersyede analyser, implementeringsevalueringer og effektevalueringer for offentlige myndigheder, fonde og organisationer i civilsamfundet. Vi rådgiver også om strategiuudvikling, faciliterer udviklingsprocesser og formidler vores viden på undervisningsforløb og seminarer. Vi kombinerer akademisk fordybelse, strategisk forståelse og god kommunikation – på den måde skaber vi anvendelsesorienteret viden, der kan gøre en forskel.

Oxford Research er grundlagt i 1995 og har selskaber i Danmark, Norge, Sverige og Finland. Oxford Research er en del af Oxford Gruppen.

Oxford Research A/S
Falkoner Alle 20, 4.
2000 Frederiksberg C
Danmark
(+45) 33 69 13 69
office@oxfordresearch.dk
www.oxfordresearch.dk

Forord

Arbejdsgruppen vedr. præsters arbejdsmiljø har siden etableringen i 2002 haft præsters arbejdsmiljø som særligt indsatsområde. Arbejdsgruppen, som består af repræsentanter fra biskopperne, stiftskontorcheferne, Provsteforeningen, Præsteforeningen, Landsforeningen af Menighedsråd og Kirkeministeriet, har således i årenes løb iværksat en række initiativer med henblik på at kortlægge og forbedre præsternes psykiske arbejdsmiljø.

Et af disse initiativer er tilblivelsen af denne rapport.

Rapporten er resultatet af en undersøgelse, som blev sat i værk på baggrund af en forudgående landsdækkende undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken, som viste, at mobning opleves som et væsentligt arbejdsmiljøproblem blandt præster. Således oplever præsterne oftere end de øvrige faggrupper inden for folkekirken, at de er udsatte med hensyn til mobning. Hensigten med undersøgelsen var at få mere viden om den mobning, der finder sted. Undersøgelsen skal dermed give et grundlag at agere på, så mobning kan forebygges og håndteres.

Resultatet af undersøgelsen har givet meget stof til eftertanke og anledning til en række overvejelser om iværksættelsen af forskellige trivselsfremmende initiativer. Rapporten giver også mange konkrete bud på, hvor vi som aktører i folkekirken kan sætte ind. Mulighederne for at forebygge og håndtere mobning er således til stede og kræver ikke nødvendigvis omfattende tværgående indsatser. Tværtimod synes løsningerne at handle om at tale sammen og tage dialogen om, hvordan vi gerne vil være sammen på arbejdspladsen. Vi har alle et ansvar for at få skabt det bedst mulige arbejdsmiljø i folkekirken.

Der skal derfor lyde en opfordring til alle om at stille spørgsmålet og i fællesskab skabe svaret på ”hvordan vil vi gerne samarbejde?” Det handler om relationer i hverdagen. Rapporten bør læses med øje for de mange muligheder, vi hver især har for at ændre billedet og hverdagen for kollegaer og samarbejdspartnere i folkekirken.

Arbejdsgruppen vedr. præsters arbejdsmiljø

Indhold

1.	Baggrund	6
2.	Undersøgellesdesign og datagrundlag	7
2.1	Undersøgellesens validitet	7
2.2	Læsevejledning	8
3.	Omfang i mobning blandt præster	9
3.1	Rapporteret mobning blandt præster 2017	9
3.2	Karakteristik af den rapporterede mobning	12
3.3	Mulige rsager til mobning	15
3.4	Opsummering på omfanget af mobning	21
4.	Indholdet i mobning	22
4.1	Præstens adfærd over for andre i sognet	23
4.2	Præsters adfærd over for hinanden	28
4.3	Anden ansats adfærd over for præsten	31
4.4	Mobning som udtryk for konflikter	34
4.5	Opsamling på indhold i mobning	36
5.	Social kapital som beskyttelsesfaktor eller problem	38
5.1	Sammenbindende social kapital	39
5.2	Brobyggende social kapital	40
5.3	Forbindende social kapital	41
5.4	Den sociale kapital i relation til mobning	43
5.5	Opsummering	47
6.	Konklusion og anbefalinger	49
6.1	Anbefalinger	51
7.	Metode og datagrundlag	54
7.1	To Fokusgruppeinterview	54
7.2	Spørgeskemaundersøgelse	55
7.3	Ti Opfølgende interviews	57

1. Baggrund

Oxford Research undersøgte i 2013 folkekirkens psykiske arbejdsmiljø sammen med konsulenthuset Luama og Great Place to Work ®. Undersøgelsen fra 2013 viste generelt eksistensen af en høj social kapital i folkekirken, hvilket anses for en positiv faktor for det psykiske arbejdsmiljø. Samtidig viste undersøgelsen imidlertid områder, hvor der var grund til bekymring for det psykiske arbejdsmiljø.

Undersøgelsen viste blandt andet, at en væsentlig andel af medarbejderne i folkekirken oplevede mobning på deres arbejdsplads. Der var således 34 %, der oplevede, at der i varierende grad foregik mobning på arbejdspladsen. Selvom dette ikke er udtryk for, at 34 % blev mobbet, er det et udtryk for, at over en tredjedel af de ansatte i folkekirken vurderede, at deres sameksistens var så konfliktfyldt, at de karakteriserede det som mobning.

Undersøgelsen viste samtidig, at 15 % af de ansatte selv havde været udsat for mobning inden for de seneste 12 måneder. Problemet med mobning var størst blandt præster, hvor hele 20 % havde været udsat for mobning i en eller anden grad inden for det seneste år. Det er disse fund, som danner baggrunden for, at Kirkeministeriet har bedt om en nærmere undersøgelse af det aktuelle omfang af mobningen blandt præster og særligt en mere detaljeret viden om indhold og årsager bag mobningen.

Formålet med undersøgelsen er at give en mere dybdegående indsigt i problemets omfang og karakter med henblik på at skabe grundlag for en fremadrettet forebyggelse og håndtering af mobning i folkekirken.

Biskopperne indgår ikke i undersøgelsen, idet disse ikke ville kunne holdes anonyme.

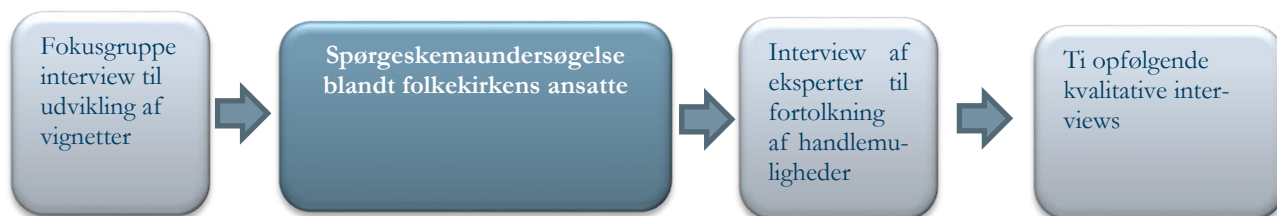
Undersøgelsen er gennemført af Oxford Research i perioden november 2016 – marts 2017.

2. Undersøgellesdesign og datagrundlag

Undersøgelsen er gennemført med brug af både kvantitative og kvalitative data. Dette sikrer, at datagrundlaget både kan afdække omfang og generelle opfattelser blandt præsterne via de kvantitative data og samtidig kan undersøge bagvedliggende mekanismer og nuancer i oplevelserne med brug af kvalitative data. Et "mixed-methods"-design giver et solidt grundlag for analyserne, hvor fordelene ved forskellige metoder får mulighed for at spille sammen.

Undersøgelsens metodiske design er illustreret i figur 2.1, hvorefter de enkelte elementer kort præsenteres. For dybdegående metodiske beskrivelser henvises til kapitel syv om undersøgelsens metode.

Figur 2.1: Illustration af undersøgelsens datagrundlag



Figur 2.1 viser udover undersøgelsens metodiske elementer også processen i dataindsamlingen. Der har således først været afholdt fokusgrupper som grundlag for udvikling af spørgeskemaet. Efter indsamling af spørgeskemadata er disse analyseret og på baggrund af analysernes fund er der gennemført ekspertinterview og ti opfølgende kvalitative interview blandt præster.

2.1 UNDERSØGELSENS VALIDITET

Populationen til undersøgelsen er dannet af alle præster ansat i folkekirken pr. 1. februar. Populationen er trukket af Kirkeministeriet. Der er i alt 2210 præster i populationen. Der er således tale om en totalpopulationsundersøgelse.

Da spørgeskemaundersøgelsen blev lukket, var der indløbet **1006 valide** besvarelser. Data er blevet datavalideret, så det er sikret, at der ikke er respondenter, der har svaret flere gange. Undersøgelsen har en svarprocent på 46 %, hvilket er højt for en totalpopulationsundersøgelse. Besvarelserne har en god spredning på både køn, alder og stifter.

Det høje antal svar kombineret med den høje svarprocent og spredningen i respondenttyper gør, at der kan generaliseres til hele populationen af præster med en lav usikkerhed. **Usikkerheden på undersøgelsens resultater ligger statistisk set på +/- 1%.**

Undersøgelsens population giver samtidig et 1:1 sammenligningsgrundlag med præsterne, der deltog i undersøgelsen af det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken fra 2013.

2.2 LÆSEVEJLEDNING

Rapporten er struktureret således, at omfanget af mobning analyseres først og præsenteres i kapitel tre. Herunder analyseres mulige årsager. I kapitel fire præsenteres analysernes fund i forhold til, hvilket faktorer der indholdsmæssigt har betydning i mobningen. Herefter vender analyserne sig i kapitel fem mod analyser af den sociale kapital som beskyttende faktor. Analyserne sammenfattes i kapitel seks i en række konklusioner og heraf udledte anbefalinger. Rapporten afrundes med et kapitel, der beskriver undersøgelsens metode.

3. Omfang af mobning blandt præster

I en undersøgelse af mobningens omfang er det først og fremmest væsentlig at erindre, at undersøgelsen har til opdrag at undersøge præsternes oplevelse af mobning som en del af deres psykiske arbejdsmiljø. Vi er således interesserede i præsternes subjektive oplevelse af deres hverdag.

Vi har valgt at anvende samme spørgsmålsformulering, som blev anvendt i undersøgelsen i 2013. Denne formulering er samtidig den, der anvendes af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Dette gør, at vi kan analysere udviklingen internt i folkekirken blandt præster i 2013 og 2017, og at vi herudover kan sammenstille dette med øvrige arbejdspladser i landet.

Det generelle spørgsmål om oplevelsen af omfanget af mobning er desuden formuleret med en definition af mobning, der præsenterer essensen af Arbejdstilsynets definition (den fulde definition kan læses i kapitel 4):

Der er tale om mobning, når en person regelmæssig og over længere tid – eller gentagne gange – på grov vis udsætter en anden person for krænkende handlinger

3.1 RAPPORTERET MOBNING BLANDT PRÆSTER 2017

Respondenterne er først spurgt, om de inden for de seneste 12 måneder har været vidne til mobning på deres arbejdsplads uden hensyntagen til, om de selv er ofre for mobning. Svarene viser, at 59% 'aldrig' eller 'næsten aldrig' har oplevet mobning på arbejdspladsen. Omvendt betyder dette, at 41% i et eller andet omfang har været vidne til mobning på deres arbejdsplads. Dette er væsentlig højere end det generelle billede på danske arbejdspladser, hvor Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) via et spørgeskema til ca. 27.000 beskæftigede finder, at 27,4 % har været vidne til mobning i 2014¹.

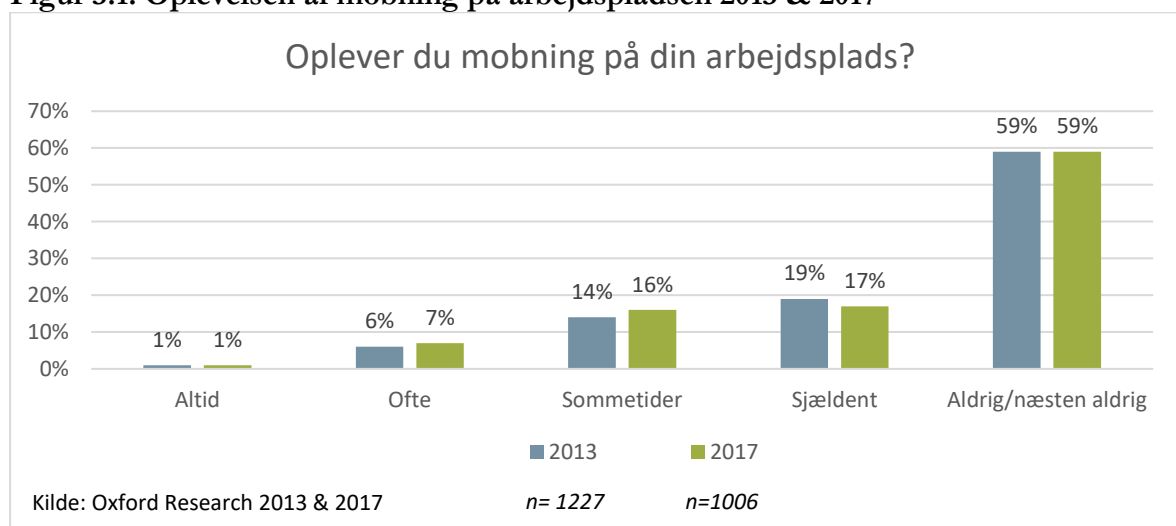
Tabel 3.1: Oplever du mobning på din arbejdsplads?		
	Antal	Procent
Altid	13	1%
Oft	68	7%
Sommetider	164	16%
Sjældent	172	17%
Aldrig/næsten aldrig	589	59%
Total	1006	100%

Kilde: Oxford Research 2017

¹ Faktaark om psykisk arbejdsmiljø 2014, <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/arbejdsmiljoedata/arbejdsmiljoe-og-helbred-20/arbejdsmiljoet-i-ord/2014/psykisk-arbejdsmiljoe/skaenderier-konflikter-mobning-og-seksuel-chikane>

Ser vi på udviklingen af den oplevede mobning på arbejdspladserne blandt præster i forhold til undersøgelsen fra 2013, er billedet stort set uændret. Hvilket ses i figur 3.1 nedenfor.

Figur 3.1: Oplevelsen af mobning på arbejdspladsen 2013 & 2017



Det uændrede billede skal ses i lyset af, at Kirkeministeriet på baggrund af undersøgelsen i 2013 udarbejdede en handlingsplan for at imødegå de problemstillinger, som daværende undersøgelse viste. Samtidig er det værd at notere, at der på danske arbejdspladser generelt er sket et statistisk signifikant fald i den oplevede mobning på arbejdspladser fra 28,5 % i 2012 til 27,4 %, der har været vidne til mobning på arbejdet inden for de seneste 12 måneder i 2014².

Når respondenterne dernæst spørges til, hvorvidt de selv har været udsat for mobning inden for de seneste 12 måneder, svarer 75% klart 'nej', mens de øvrige 25% har været udsat for mobning, hvoraf 8% har oplevet det mindst én gang om måneden.

² Faktaark om psykisk arbejdsmiljø 2014, <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/arbejdsmiljoedata/arbejdsmiljoe-og-helbred-20/arbejdsmiljoet-i-ord/2014/psykisk-arbejdsmiljoe/skaenderier-konflikter-mobning-og-seksuel-chikane>

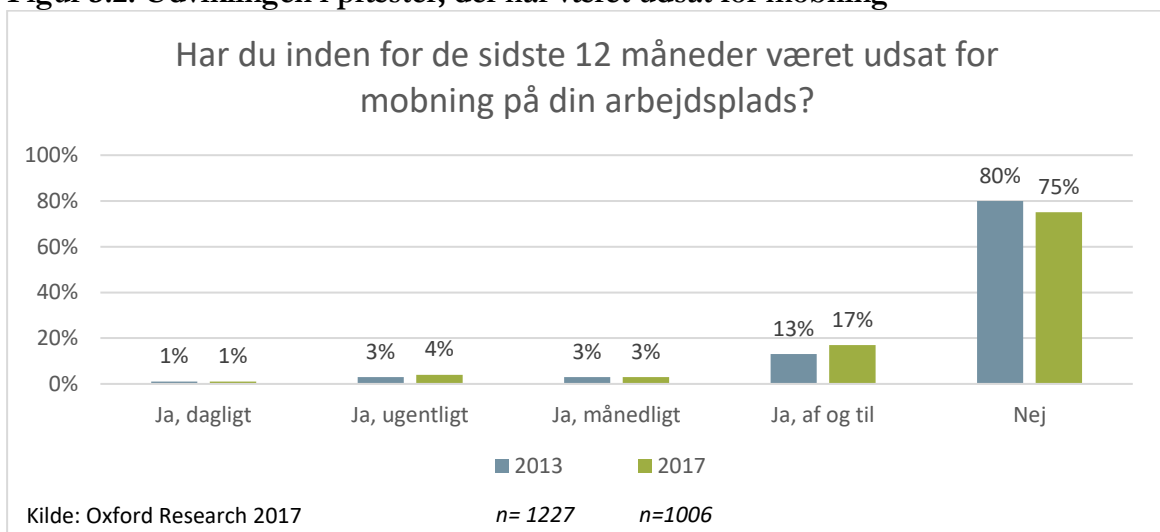
Tabel 3.2: Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads?

	Antal	Procent
Ja, dagligt	13	1%
Ja, ugentligt	37	4%
Ja, månedligt	34	3%
Ja, af og til	166	17%
Nej	756	75%
Total	1006	100%

Kilde: Oxford Research 2017

I en sammenstilling mellem resultaterne fra 2013 og 2017 viser der sig en stigning i antallet af respondenter, der har været udsat for mobning. Hvor der i 2013 var 20% af præsterne, der angav at have været udsat for mobning, er andelen i 2017 på 25%.

Figur 3.2: Udviklingen i præster, der har været udsat for mobning



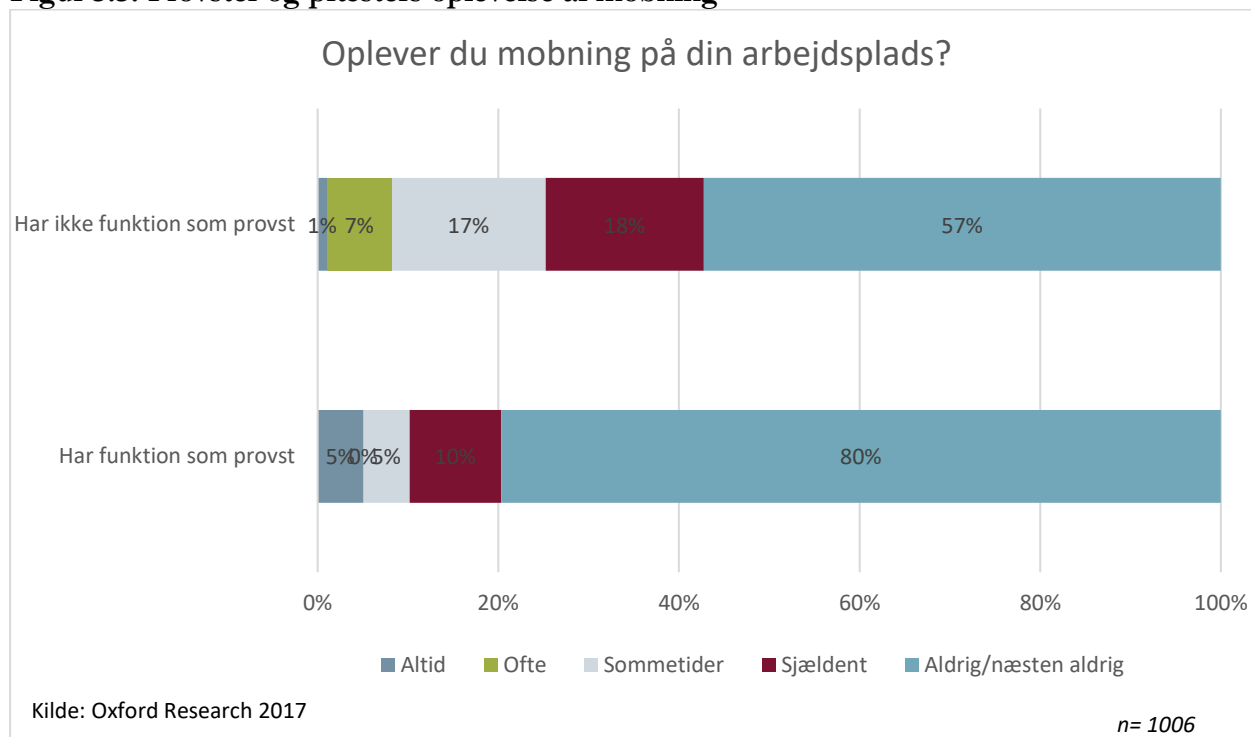
Udviklingen er bekymrende i sig selv, men særligt bekymrer det, når der sammenlignes med den generelle forekomst på danske arbejdspladser, hvor 11,6 % af beskæftigede i Danmark i 2014 har været udsat for mobning, og der samtidig ikke er sket en stigning i den generelle rapportering af mobning på danske arbejdspladser³. Præsternes oplevelse af at være udsat for mobning ligger således væsentligt over den generelle forekomst og udvikler sig negativt, mens andelen generelt på danske arbejdspladser er stabil.

³ Faktaark om psykisk arbejdsmiljø 2014, <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/arbejdsmiljoedata/arbejdsmiljoe-og-helbred-20/arbejdsmiljoet-i-ord/2014/psykisk-arbejdsmiljoe/skaenderier-konflikter-mobning-og-seksuel-chikane>

3.2 KARAKTERISTIK AF DEN RAPPORTEREDE MOBNING

Der er gennemført en grundig analyse af, hvorvidt der kan udpeges særlige grupperinger blandt præster, som er særligt udsat for mobning. Her kan vi først og fremmest fastslå, at problemet er signifikant større blandt præster end blandt provster.

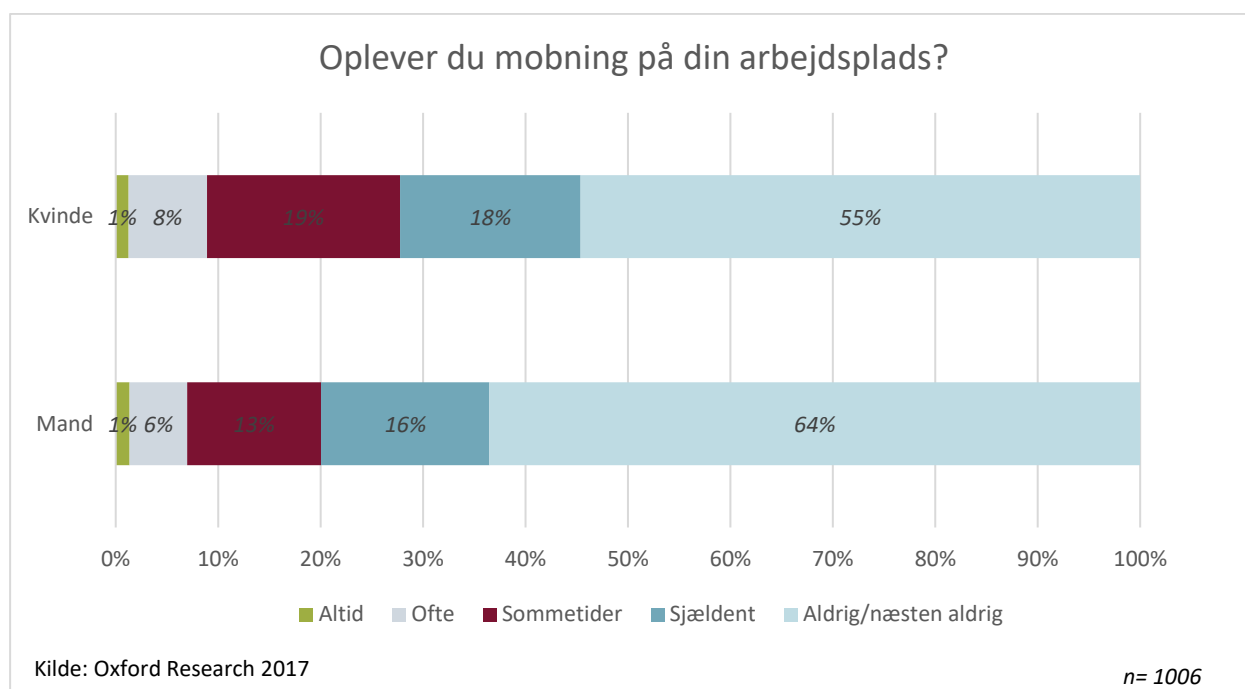
Figur 3.3: Provster og præsters oplevelse af mobning



Hertil har analyserne vist, at kvindelige præster i højere grad oplever, at der er mobning på arbejdspladsen end deres mandlige kollegaer. Dette ses i figur 3.4. Den store forskel ses på andelen af præster i hvert køn, der 'aldrig' eller 'næsten aldrig' oplever mobning på arbejdspladsen. Det betyder, at hvis vi alene ser på de kvindelige præster, er 45% vidne til mobning i et eller andet omfang på deres arbejdsplads. At kvinder oftere rapportere mobning end mænd ses også i de nationale statistikker fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

Der er dog ikke samme signifikante forskel på, hvorvidt mænd og kvinder har været udsat for mobning inden for de seneste 12 måneder. Kvinder er dermed ikke mere udsat for mobning end mænd.

Figur 3.4: Vidner til mobning fordelt på køn



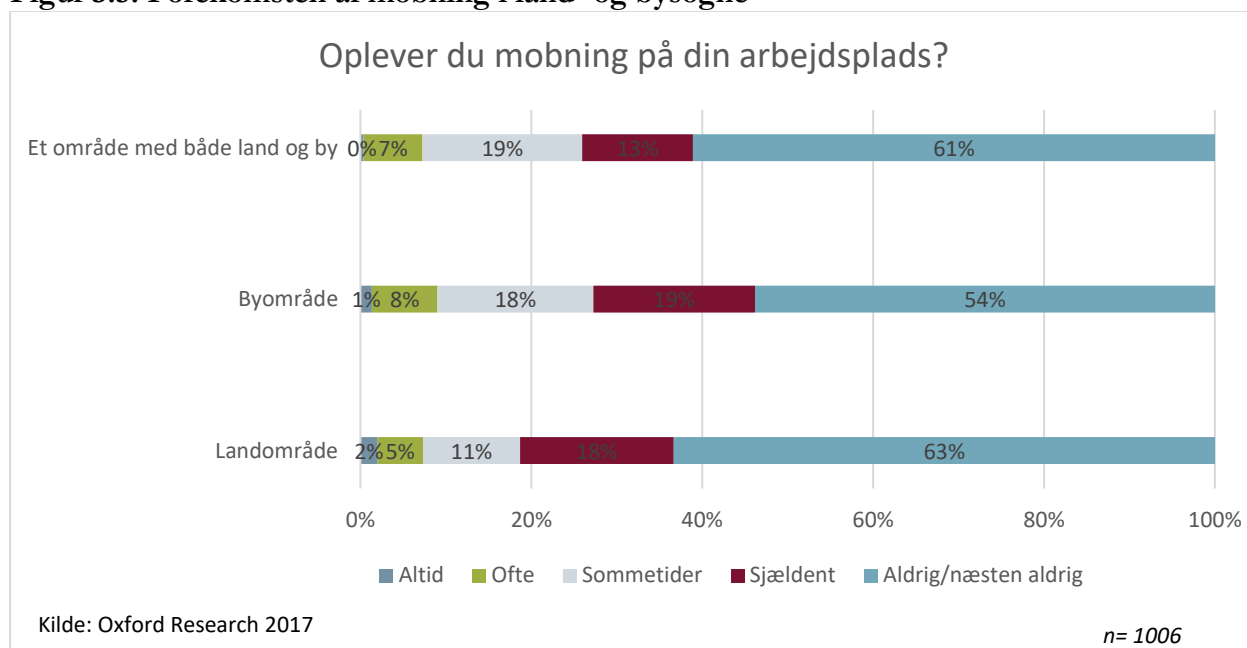
Det kan være lige så interessant, hvilke baggrundsvariable der ikke viser sig at have betydning. Alder viser sig ikke at være en betydende faktor. Arbejdspladsens størrelse målt i antal ansatte har herudover ingen betydning for omfanget af rapporteret mobning. I forlængelse heraf er antallet af præster i sognet ligeledes uden betydning for rapporteringen af mobning. Det har ydermere ingen betydning, hvilket stift respondenterne tilhører, dvs. at der ikke kan udpeges et stift, hvor der er særligt gode psykiske arbejdsvilkår endelige særligt dårlige.

Geografi er dog ikke helt uden betydning for forekomsten af mobning. Når analyserne foretages på baggrund af sognets karakteristika som hhv. by- eller landsogn, viser der sig statistisk signifikante forskelle.

Figur 3.5 viser, at andelen af præster, der 'aldrig' eller 'næsten aldrig' oplever mobning, er væsentlig lavere i bysogne (54%). Dette er bemærkelsesværdigt, idet vi netop ikke kan forklare det med flere ansatte generelt, flere præster i samme sogn, eller særlige arbejdsvilkår i det specifikke stift. Herudover hører vi ofte i det kvalitative materiale, at præster i landområder er mere synlige døgnet rundt i sognet, og at dette gør dem særligt sårbare over for mobning fra menigheden. Dette billede kan det kvantitative materiale ikke bekræfte. I et opfølgende interview med en præst fra et landsogn fremføres den mulige forklaring, at der i landsogne er en tættere relation, som forebygger et dårligt samarbejdsklima.

"Måske har vi et tættere forhold til hinanden på landet. Hvis jeg oplever noget, så får vi sagt det, inden det udvikler sig og bliver ondsindet". (Præst i opfølgende interview)

Figur 3.5: Forekomsten af mobning i land- og bysogne

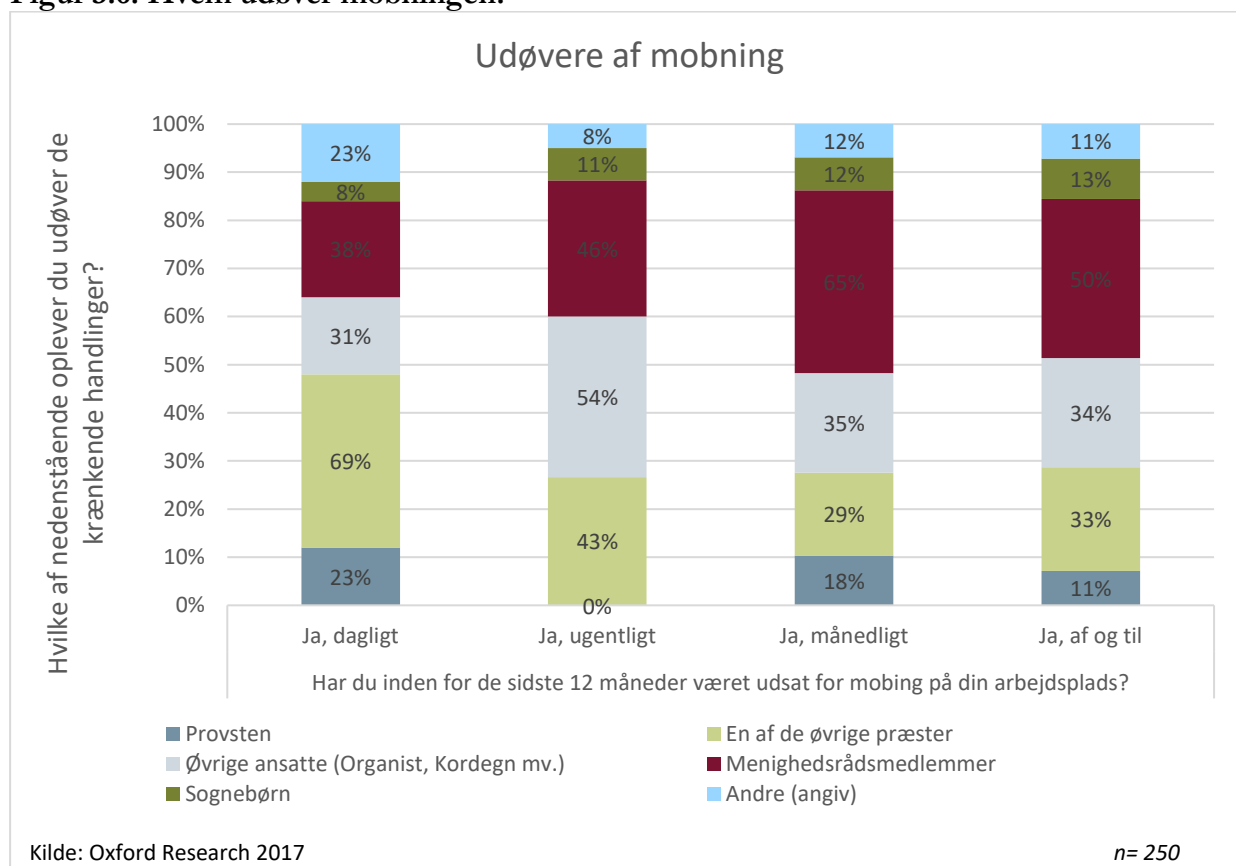


Dette fører til en umiddelbar nysgerrighed i forhold til, hvem de respondenter, der oplever at blive mobbet, bliver mobbet af.

I figur 3.6 ses ikke unaturligt, at når der er tale om daglig eller ugentlig mobning, er hovedparten af 'udøvere' øvrige præster eller øvrige ansatte – altså mennesker man omgiver sig med dagligt. Der er alligevel i disse kategorier en betydelig andel, der oplever at blive mobbet af menighedsrådsmedlemmer på daglig eller ugentlig basis. Denne andel stiger tydeligt, når mobningen rapporteres som 'månedlig' eller 'af og til'.

I den daglige mobning er hovedkategorien af udøvere 'øvrige præster'. I den ugentlige mobning er hovedkategorien af udøvere 'øvrige ansatte'. Og i den 'månedlige' og 'af og til' mobning er hovedkategorien af udøvere 'menighedsrådsmedlemmer'.

Figur 3.6: Hvem udøver mobningen?



3.3 MULIGE ÅRSAGER TIL MOBNING

Der er forskningsmæssigt belæg for at antage, at ledelsen af en given arbejdsplads har stor betydning for, hvorvidt der forekommer mobning, og hvordan dette i givet fald håndteres.⁴ Med viden om at folkekirkens struktur indebærer en kompleks ledelsesstruktur, styrker dette interessen for 'ledelse' som betydende faktor. Derfor er respondenterne spurgt til deres opfattelse af ledernes indblik og prioritering af arbejdsmiljøforhold.

Respondenterne svarer for 41% vedkommende, at deres nærmeste leder har 'delvist' indblik i de psykiske arbejdsmiljøforhold på arbejdspladsen. 23% svarer, at deres nærmeste leder har 'ringe' eller 'meget ringe' indblik i de psykiske arbejdsmiljøforhold. Disse svar skal ses i lyset af, at ledelsesstrukturen betyder, at præstens nærmeste leder ofte ikke befinder sig på den konkrete arbejdsplads og således

⁴ Se fx Videnscenter for Arbejdsmiljø Kilde: <http://www.arbejdsmiljoviden.dk/Emner/Psykosocialt-arbejdsmiljo/Mobning/Viden-om-mobning/Definition-af-mobning>

udøver fjernledelse. Dette giver nogle særlige udfordringer for provster og biskopper, som nedenstående bekræfter vigtigheden af at holde sig for øje.

Tabel 3.3: Har din nærmeste leder indblik i de psykiske arbejdsmiljøforhold på din arbejdsplads?

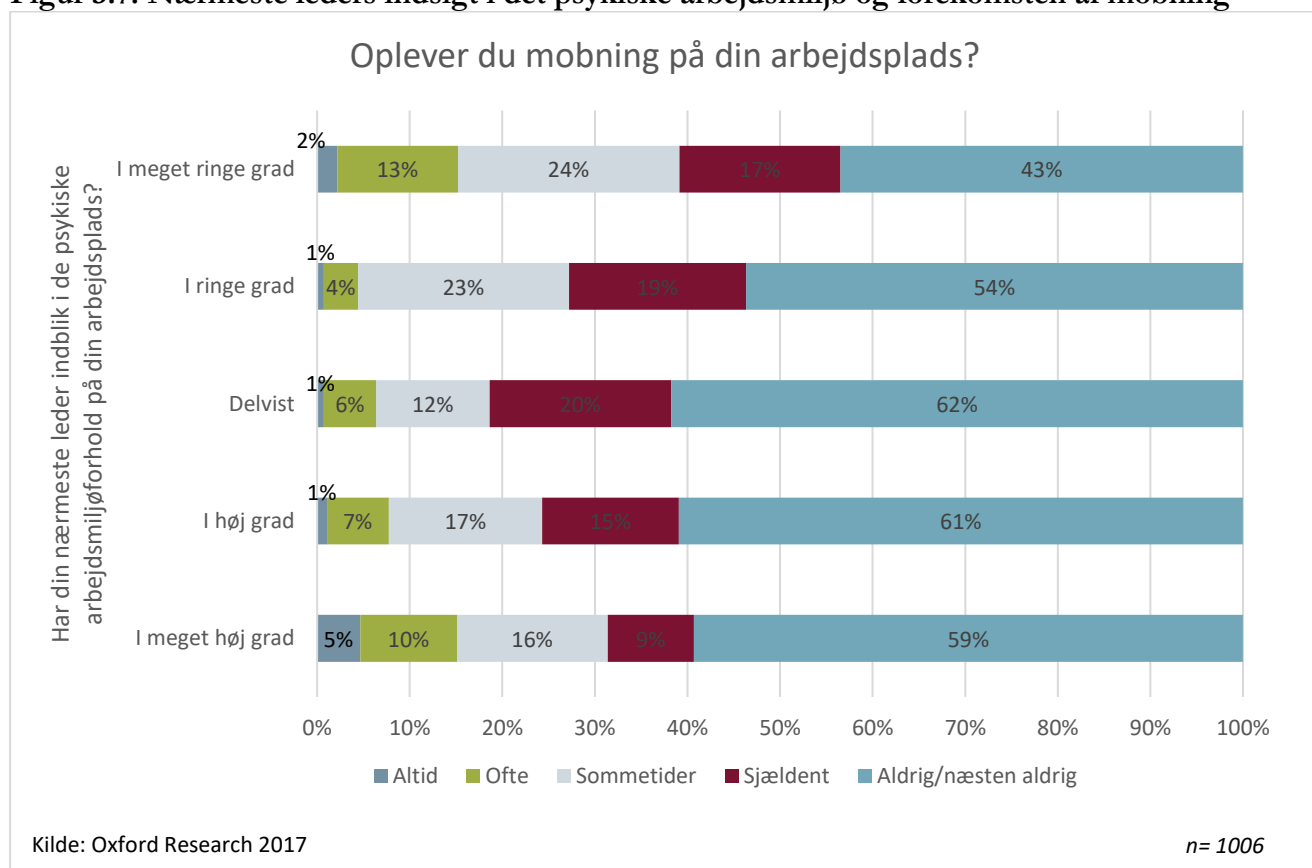
	Antal	Procent
I meget høj grad	86	9%
I høj grad	284	28%
Delvist	408	41%
I ringe grad	136	14%
I meget ringe grad	92	9%
Total	1006	100%

Kilde: Oxford Research 2017

Væsentligheden understøttes, når respondenternes vurdering af deres nærmeste leders indsigt i det psykiske arbejdsmiljø krydses med respondenterne oplevelse af forekomsten af mobning på arbejdspladsen.

Der er statistisk signifikant forskel på andelen af præster, der svarer, at de ikke oplever mobning, når nærmeste leder i 'høj grad' har indblik i det psykiske arbejdsmiljø (59%), mens andelen falder markant, der hvor respondenterne samtidig vurderer, at nærmeste leder i 'meget ringe grad' har indblik i det psykiske arbejdsmiljø.

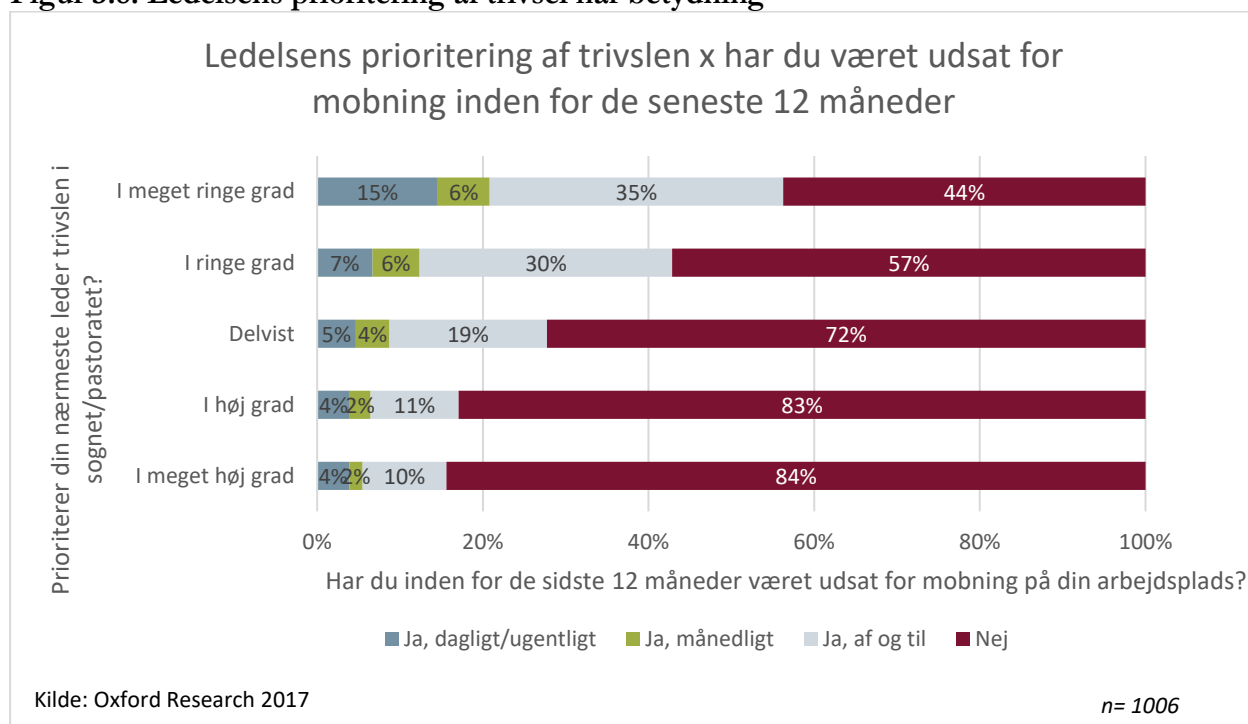
Figur 3.7: Nærmeste leders indsigt i det psykiske arbejdsmiljø og forekomsten af mobning



Udover at fundet understreger vigtigheden af, at ledere i folkekirken søger at skabe sig indblik i det psykiske arbejdsmiljø, kan fundet også anskues således, at der hvor lederne kender problemerne, lykkes de med at minimere forekomsten af mobning.

Dette bliver endnu mere tydeligt, når vi krydser forekomsten af mobning med spørgsmålet om, hvorvidt respondenter oplever, at nærmeste leder prioriterer trivsel på arbejdspladsen.

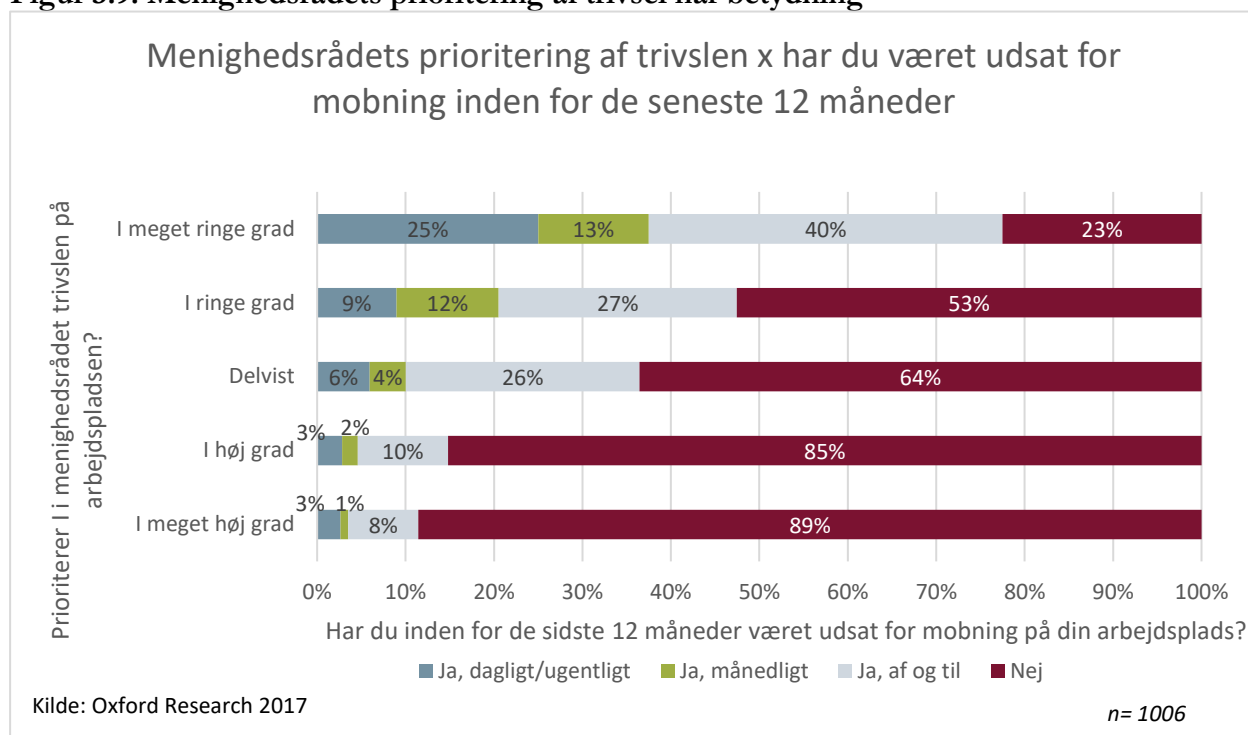
Figur 3.8: Ledelsens prioritering af trivsel har betydning



Som figur 3.8 viser, er der en tydelig og statistisk signifikant sammenhæng mellem de to spørgsmål, dvs. at jo mere den nærmeste leder prioriterer trivsel, desto færre har været udsat for mobning.

Samme billede gør sig gældende, når spørgsmålet handler om menighedsrådets prioritering af trivsel på arbejdspladsen. Også her er der en statistisk signifikant sammenhæng, hvor andelen af præster, der ikke har oplevet at blive mobbet inden for de seneste 12 måneder, stiger fra 23% til 89% afhængig af, om respondenterne oplever, at menighedsrådet 'i meget ringe grad' eller 'i meget høj grad' prioriterer trivsel. Heri ligger den nuance, at præsten selv er en del af menighedsrådet, men spørgsmålet omhandler menighedsrådets fælles prioritering af trivsel.

Figur 3.9: Menighedsrådets prioritering af trivsel har betydning



Med viden om at personaleledelsen i nogle sogne er delegeret til en daglig leder og andre steder ikke, er der spurgt til dette i spørgeskemaundersøgelsen. Analysen viser ingen statistisk signifikant sammenhæng mellem, hvem der er daglig personaleleder i sognet/pastoratet og omfanget af rapporteret mobning.

I de opfølgende interview med præster har vi spurgt, hvordan ledelsen kan vise, at de prioriterer trivslen. Her svarer præsterne på forskellig vis, at det handler om at skabe kollegiale relationer mellem præster.

”Præsternes fælles ledelse er jo provsten, og nogle provster gør mere ud af, at provstiet bliver et socialt fællesskab, end andre. At man bliver opmærksomme på hinanden og danner en kollegial relation”. (Præst i opfølgende interview)

En anden af de interviewede præster giver et meget konkret og simpelt eksempel:

”For nogle år siden meddelte menighedsrådsformanden, at hver tirsdag morgen giver menighedsrådet brødet til fælles morgenkaffe.” (Præst ved opfølgende interview)

Analyserne viser, at 'ledelse' betyder noget. Folkekirken har således allerede her fået udpeget et indsatsområde, der både handler om at finde metoder til at opnå indsigt i det psykiske arbejdsmiljø, men i lige så høj grad at ledelsen tydeligt prioriterer trivslen.

'Ledelsen' er i denne sammenhæng både den formelle for præster i form af provster og biskopper, men også menighedsrådene spiller en ikke ubetydelig rolle i præsternes arbejdsmiljø, hvorved deres prioritering af trivsel bliver ligeligt væsentlig.

Der er herudover også spurgt til, hvem, respondenterne vurderer, har ansvaret for det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Her er det slående, at 23% svarer, at de enten ikke ved hvem, der har ansvaret, eller at der ikke er nogen, der tager ansvaret for det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen. 59% angiver menighedsrådet som hovedansvarlig enten kollektivt eller i kraft af kontaktpersonen. Provsten som præstens nærmeste leder angives af 17% af respondenterne som den primært ansvarlige for det psykiske arbejdsmiljø.

Tabel 3.4: Hvem tager det primære ansvar for, at det psykiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads er i orden?

	Antal	Procent
Menighedsrådet	262	26%
Kontaktpersonen fra menighedsrådet/den daglige leder	328	33%
Provsten	175	17%
En af de øvrige præster	36	4%
Det gør jeg	262	26%
Ved ikke	68	7%
Ingen	158	16%
Andre	71	7%
Total	1360	135%⁵

Kilde: Oxford Research 2017

Professor Åse Marie Hansen fra Institut for Folkesundhedsvidenskab, der forsker i ledelse og mobning, reflekterer over dette fund ved at koble det til den ledelsesmæssige struktur i folkekirken, hvor 'fjernledelse' er et vilkår.

"Fjernledelse bliver let til laissez faire ledelse, og det er faktisk én af de to ledelsestyper - sammen med tyrannisk ledelse - hvor der er større risiko for, at mobning forekommer". (Åse Marie Hansen, professor, Institut for Folkesundhedsvidenskab).

Dette understreger vigtigheden af, at ledelsen påtager sig ansvaret for det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladserne.

⁵ Respondenterne har fået mulighed for at vælge 1-2 svaralternativer.

3.4 OPSUMMERING PÅ OMFANGET AF MOBNING

Analyserne har vist, at præsterne oplever en betragtelig forekomst af mobning. Andelen af præster, der er vidne til mobning på arbejdspladsen og andele, der følger sig udsat for mobning, overgår klart det generelle billede blandt beskæftigede i Danmark. Mobning er derfor stadig et væsentligt problem for præsternes psykiske arbejdsmiljø.

Som mulige årsager viser analyserne, at ledernes indsigt i præsternes arbejdsmiljø samt prioritering af trivsel har betydning for forekomsten af mobning, men vi så også, at 23% enten ikke ved, hvem der har ansvaret for det psykiske arbejdsmiljø eller oplyser, at ingen påtager sig dette ansvar. Dette betyder, at samtidig med at vi tydeligt kan se, at ledelsens indsigt og prioritering gør en forskel, er det mere end hver femte præst, der ikke kan udpege den person, der påtager sig ansvaret for denne indsigt og prioritering.

Resultaterne er på sin vis nedslående, men samtidig konstruktive, fordi det er tydeligt, hvad der skal til for at ændre billedet: Ledelse. Nærværende ledelse, der interesserer sig for medarbejdernes arbejdsforhold og prioriterer trivsel på arbejdspladsen.

4. Indholdet i mobning

Den høje forekomst af mobning kan være et udtryk for, at præsterne har en bred forståelse af mobning – altså at de er en mere fintfølede faggruppe, fordi deres fag er identitetsskabende. Denne udlægning hører vi i det kvalitative materiale, hvilket nedenstående er et eksempel på:

”Vi er jo som præster i en meget åben og søgbar situation, så vi er også i en situation, hvor det let kan tolkes som mobning.” (Præst i opfølgende interview).

Derfor er det relevant som en del af afdækningen af indholdet at forstå præsternes opfattelse af, hvilken adfærd der udgør mobning.

Mobning er af flere grunde et vanskeligt begreb at arbejde med. For det første indeholder den arbejdsmiljøfaglige definition af mobning⁶ (jf. tekstboks) ganske mange forhold, som skal være til stede, for at handlingen kan kategoriseres som mobning (disse er i tekstboksen markeret), fx at ’ofret’ ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod den mobbende adfærd.

Definition af mobning (Arbejdstilsynets vejledning D.4.2)

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.

Begrebet ’mobning’ kan være svært at opnå en fælles forståelse af, fordi der både er mange indholdsmæssige forhold, og at disse samtidig ikke er objektive.

Mobning er herudover et begreb, som er yderst negativt og dermed også med stor risiko for at være tabubelagt.

Vi har derfor valgt at supplere de sædvanlige arbejdsmiljøspørgsmål med spørgsmål, der

knytter sig til et konkret eksempel. Dette kaldes vignetmetoden, der som metodisk pointe har, at man via de konkrete beskrivelser indsnævrer udfaldsrummet for misforståelser, og at forskelle i opfattelser af begreber bliver synlige.

⁶ <https://arbejdstilsynet.dk/da/regler/psykisk-arbejdsmiljo/mobning-og-seksuel-chikane/hvad-er-mobning>

Respondenterne er præsenteret for tre vignetter med hvert sit fokus:

- Præstens adfærd over for andre i sognet
- Præsters adfærd over for hinanden
- Anden ansats adfærd over for præsten

Disse tre vinklinger giver mulighed for at åbne 'mobbebegrebet' op og favne den adfærd, der måske ikke efterkommer alle forhold i den officielle definition af mobning, men hvor adfærden dette til trods udgør en problematisk adfærd med betydning for det psykiske arbejdsmiljø. Samtidig giver de tre vinkler mulighed for at afsøge, om forståelsen af 'mobning' afhænger af, hvilke relationer en given adfærd opleves i.

Vignetbeskrivelserne er udviklet og testet i de forudgående fokusgruppeinterview med præsterne, for at sikre at beskrivelserne indfanger realistiske situationer med realistiske svarmuligheder.

4.1 PRÆSTENS ADFÆRD OVER FOR ANDRE I SOGNET

I den første vignet forsøger vi at nuancere billedet ved at supplere mobbebegrebet med adfærd, som kan karakteriseres som uhøflig. Dette er inspireret af den amerikanske psykolog Powell fra University of Louisville, der for at undgå, at medarbejdere bliver for låste i en meget dramatisk opfattelse med tabuisering til følge, har positive erfaringer med at tilgå emnet med afdækning af "uhøflig adfærd" på arbejdspladsen⁷.

Bevæggrunden for at introducere et andet begreb er, at mobbebegrebet har en indbygget dramatik, som kan medføre en tendens til underrapportering. Med tilføjelsen af "uhøflig adfærd" ser man således ikke kun "toppen af isbjerget", men får en bredere indsigt i adfærd, som dels i sig selv kan opleves krænkende, dels kan anses som forstadiet til en relation, som kan blive til mobning.

Professor Eva Torkelson fra Lund Universitet har i en svensk kontekst forsket i arbejdsmiljø, hvor 'uhøflig adfærd' som parameter i det psykiske arbejdsmiljø er anvendt frem for mobning. Hun fremdrager, at begrebet 'uhøflig adfærd' belyser en større del af de bagvedliggende udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø.

"Ofte er det jo noget, der går under radaren" Eva Torkelson, Professor Lund Universitet.

Herudover kan inklusionen af 'uhøflig adfærd' som begreb også vise, om præsterne er særligt sensitive og dermed har en bredere forståelse af mobning. En bred opfattelse af, hvilken adfærd der kan betegnes mobning, ville kunne forklare den højre rapportering af forekomsten af mobning blandt præster.

⁷ <http://videnskab.dk/krop-sundhed/ny-metode-afslorer-mobning-pa-arbejdspladser>

Til afsøgningen af de nævnte nuancer er respondenterne præsenteret for en beskrivelse af en dagligdagssituation i et sogn. Herefter er respondenterne bedt om at karakterisere præstens adfærd, hvor svarkategorierne både indeholder muligheden for at betegne adfærden som ”uhøflig” og som ”mobning”. Herudover indeholder svarkategorierne også muligheden for at koble opfattelsen af adfærden til organisatoriske forhold, hvilket er interessant, idet præsten indgår i menighedsrådet, eller til præsternes personlige karakteristika.

Tabel 4.1:

Præsten hilser aldrig på graveren og henvender sig kun til vedkommende, når det er nødvendigt for arbejdets konkrete udførelse. Da han passerer graveren, der kommer gående med en trillebør på kirkegården, er det således helt sædvanligt, at præsten ikke hilser. Graveren oplever det som nedværdigende og føler sig ignoreret.

Hvordan opfatter du præstens adfærd?

Svar	Andel
Det er uhøfligt af præsten og ikke almindelig acceptabel adfærd	73%
Det er uacceptabelt, fordi præsten som medlem af menighedsrådet er en del af graverens ledelse	9%
Det er acceptabelt, at begrænse samkvem til konkrete arbejdsopgaver	1%
Det er acceptabelt, fordi præsten som person er distræt og arrogant	0%
Det er mobning	17%
Total	100%

Kilde: Oxford Research 2017

n = 1006

Som tabel 4.1 viser, finder næsten tre fjerdedele (73%) af respondenterne, at adfærden er uhøflig og uacceptabel. 17% karakteriserer adfærden som egentlig mobning. 9% ser det som uacceptabelt, fordi der organisatorisk indgår en magtrelation. Kun 1% svarer, at det er acceptabelt at begrænse samkvem til arbejdsopgaver, og ingen mener, at præstens personlighed kan undskylde adfærden. Sidstnævnte er interessant, fordi der i de åbne svarmuligheder tidligere i spørgeskemaet er ganske mange, der som årsag bag mobning skriver ”personlige forhold” eller ”forskelle i temperament”. Dette viser, at respondenterne i deres egen hverdag kan udpege personlige karakteristika som årsagen, uden at dette dog kan tages til indtægt for, at de finder det acceptabelt.

Det samlede billede viser utvetydigt, at adfærden opfattes som uacceptabel. Der er således en fælles forståelse af et acceptabelt adfærdskodeks. Dette billede ændrer sig ikke, når respondenterne efterfølgende bliver bedt om at forholde sig til samme adfærd, men med den ændring, at præstens adfærd ikke alene gælder graveren, men også de øvrige ansatte.

Tabel 4.2:

Præstens adfærd gælder ikke alene graveren, men også sognet øvrige ansatte, som præsten heller ikke hilser på.

Hvordan opfatter du nu præstens adfærd?

Svar	Andel
Det er uhøfligt af præsten og ikke almindelig acceptabel adfærd	73%
Det er respektløst og uacceptabelt, fordi præsten som medlem af menighedsrådet er en del af ledelsen	17%
Det er uacceptabelt, fordi præsten som medlem af menighedsrådet er en del af graverens ledelse	0%
Det er acceptabelt, at begrænse samkvem til konkrete arbejdsopgaver	0%
Det er acceptabelt, fordi præsten som person er distræt og arrogant	0%
Det er mobning	9%
Total	100%

Kilde: Oxford Research 2017

n = 1006

Variationen i svarene ligger alene i, at færre anser det for mobning, nu hvor adfærden ikke er rettet mod én person, men mod alle. Der er således 9%, der karakteriserer adfærden som mobning mod 17%, når adfærden retter sig mod en enkelt. Modsat øges andelen på svarkategorien, hvor præstens rolle i menighedsrådet gør adfærden uacceptabel. Der er en logisk konsistens i svarene, ved at fokus flyttes fra det personlige til det organisatoriske, når adfærden retter sig mod hele gruppen af ansatte.

Resultatet er således meget tydeligt og logisk konsistent med en klar udpegning af et problem i den givne situation. Spørgsmålet bliver nu, hvordan problemet kan løses. Her er respondenterne både spurgt til, hvilken reaktion, de finder, er sandsynlig og efterfølgende, hvilken reaktion, de finder, er den rette reaktion. Svarene herpå er gengivet i tabel 4.3.

Tabel 4.3:

Hvilken reaktion, mener du, er den sandsynlige på ovenstående eksempel? Hvilken reaktion, synes du, er den rette på overstående eksempel?

Svar	Sandsynlig reaktion	Rette reaktion
Jeg tror, de i menighedsrådet vil få talt om/ nedfældet forventninger til almindelig høflighed fx hilseregler, mailkultur m.v. som en del af en personalepolitik	42%	47%
Jeg tror, graveren siger til præsten, at han oplever det som underligt, at præsten ikke hilser. Hvis man ikke siger, at det påvirker én, kan man heller ikke forvente, at andre har same oplevelse af, hvad der er høflig og almindelig god adfærd	28%	51%
Jeg tror, at graveren ser bort fra det og lærer at leve med det	30%	2%
Total	100%	100%

Kilde: Oxford Research 2017

n= 1006

n= 1006

Det springer i øjnene, at hvor 30% mener, at det er sandsynligt, at graveren ignorerer adfærden, er der kun 2%, der mener, at dette er den rette reaktion.

Dette følges op af spørgsmålet om, hvorvidt respondenterne forventer, at den 'rette reaktion' fører til en løsning på situationen. Her svarer majoriteten (59%) 'i nogen grad', men samlet 21% i mindre grad eller slet ikke forventer, at rette reaktion løser situationen.

Tabel 4.4:

Hvor sandsynligt vurderer du, at det er, at denne reaktion fører til en løsning på situationen?

Svar	Andel
I høj grad	20%
I nogen grad	59%
I mindre grad	19%
Slet ikke	2%
Total	100 %

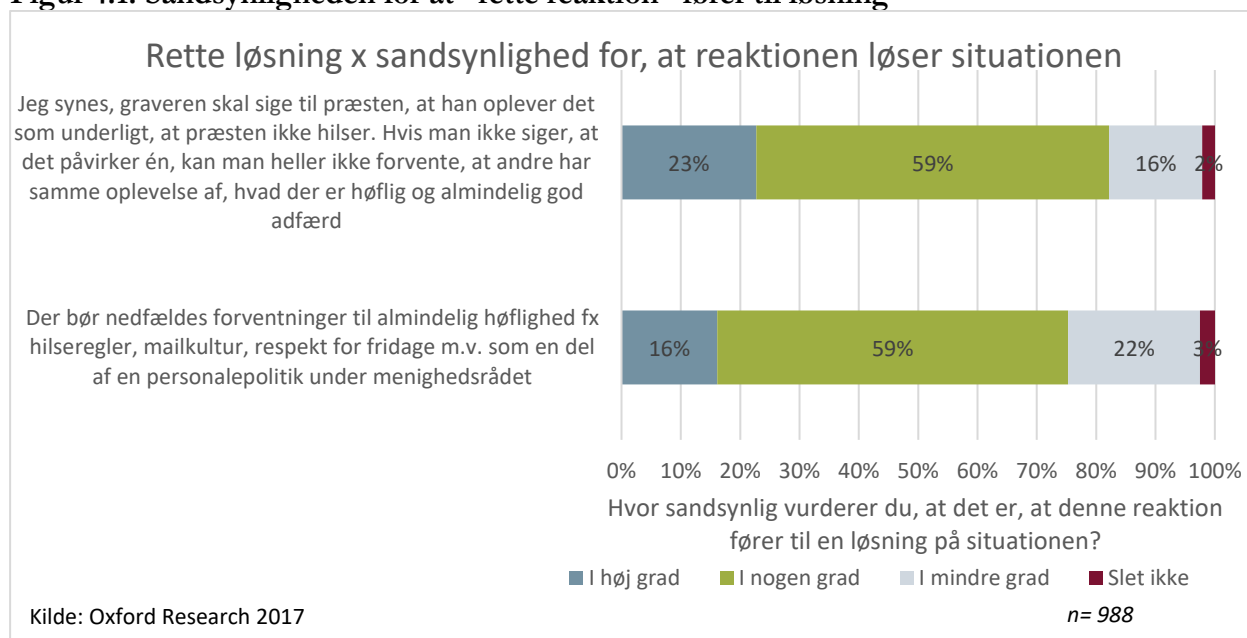
Kilde: Oxford Research 2017

n= 1006

I et statistisk kryds mellem hvilken reaktion, respondenterne finder, er den rette, og i hvilken grad respondenterne finder det sandsynligt, at reaktionen fører til en løsning, viser analysen en statistisk signifikant sammenhæng. De respondenter, der svarer, at graveren selv skal tage problemet op over for

præsten, vurderer i højere grad, at en løsning er sandsynlig end de respondenter, der henviser til menighedsrådet som rette forum for en løsning.

Figur 4.1: Sandsynligheden for at ”rette reaktion” fører til løsning



Sammenhængen er interessant, fordi resultatet viser en større tiltro til den bilaterale reaktion, hvor 'ofret' selv tager affære, frem for at anvende menighedsrådet som arena for løsninger. Samtidig ved vi bl.a. fra Eva Torkelsons forskning, at det netop er i den fælles samtale om samarbejdsklima og -form, at løsningen ofte findes.

”Når man går fra at udrede mobning og over til at tale om samarbejdsklima og det almene, så bliver det mindre skræmmende. Så er der heller ingen, der bærer skylden, men derimod har alle del i ansvaret.” (Eva Torkelson, professor Lund Universitet)

Når vi taler om 'uhøflig adfærd', så taler vi ifølge Torkelson om kulturer og dermed ikke om en bilateral relation, men om en arbejdspladskultur, som alle har del i og ansvar for.

Som citatet viser, finder Eva Torkelson, at der heri ligger et potentiale for løsning, men besvarelsene fra præsterne gør opmærksom på, at menighedsrådet som forum for en fælles dialog om samarbejdsklima kan kræve nogen støtte for at blive opfattet som en reel løsningsmulighed.

Vignetten mangler naturligt graverens perspektiv, men vignetten og svarene herpå giver umiddelbart anledning til at drøfte almindelig høflig omgang på arbejdspladsen. Svarene viser herudover, at der er en fælles forståelse af, hvad der er uacceptabel adfærd, og at der bør handles på en sådan adfærd. Der er dermed et godt udgangspunkt for den fælles samtale om arbejdspladskultur.

4.2 PRÆSTERS ADFÆRD OVER FOR HINANDEN

Ovenstående vignet omhandlede en relation mellem to faggrupper i folkekirken, hvori der ikke ligger noget ledelsesforhold, dvs. at der formelt ikke indgår nogen magtrelation. Dette er også tilfældet i den næste vignet, som omhandler relationen mellem to ligestillede præster.

Igen er formålet at afsøge, om der er en fælles holdning til, hvad der er acceptabelt, og om der er en bred eller en smal forståelse af mobning blandt præsterne.

Tabel 4.5:

En kirke har to præster ansat. Den ene har været der i 15 år og den anden i 2 år. Den nye præst oplever, at det er svært "at få plads" - han får de opgaver, som den gamle ikke vil have. Den nye er også en enkelt gang blevet præsenteret som "assistent" for den gamle i en offentlig sammenhæng.

Konkret bliver rollen som "assistent" cementeret ved, at den gamle præst tager de store bisættelser, konfirmationerne fra privatskolen m.v. – alt det hvor "spidserne" kommer fra byen.

Den nye præst har imidlertid flere til gudstjenester og flere forespørgsler i forhold til bryllupper, begravelser og lignende end den gamle præst. Det får den gamle præst til at omtale den nye præst, som én der går på strandhugst.

Borgmesterens datter kontakter sognet for at aftale et bryllup. Det er den gamle præst, der besvarer opkaldet, og til trods for at den ønskede dato falder på den gamle præsts friweekend, notere han den som en vielse, han skal forestå. Han får alle aftaler på plads med brudeparret og øvrige ansatte uden at involvere den nye præst, som får kendskab til aftalen via kirkens kalender.

Hvad er den gamle præsts adfærd et udtryk for?

Svar	Andel
Det er ukollegialt af den gamle præst og ikke en acceptabel adfærd	64%
Den nye præst må acceptere den gamle præsts position, hvor højere anciennitet giver særlige beføjelser, som gør adfærd.	1%
Det er mobning, fordi den gamle nedgør den nye og skaber sig en position på bekostning af den nye	14%
Det er misforstået omsorg for menigheden, hvor den gamle præst ikke tror, den nye kan gøre det helt lige så godt	8%
Det er ren og skær dovenskab og vane, hvor det bare er lettere for den gamle præst at gøre det selv	1%
Det er et brud på spillereglerne og er kun ok, hvis den gamle præst aftalte det med den nye	13%
Total	100%

Kilde: Oxford Research 2017

n= 1006

I ovenstående svarkategorier indgår både et svar, der karakteriserer adfærden som 'mobning' og en svarkategori, der karakteriserer adfærden som 'ukollegial adfærd'. 'Ukollegial adfærd' er – som det var tilfældet med 'uhøflig adfærd' – en måde at adressere et problem uden at skulle stemple det med det meget dramatiske 'mobbebegreb'.

78% af respondenterne ser adfærden som udtryk for mobning eller som ukollegial. 13% betegner adfærden som et brud på spillereglerne, som dog kan være ok, hvis det er aftalt (hvilket det ikke er i beskrivelsen). Samlet er der 91%, der med forskellige ord beskriver adfærden som uacceptabel. Vignetten har dermed igen illustreret, at der eksisterer en fælles forståelse af, hvad der er uacceptabel adfærd. Spørgsmålet er, om det – som i den tidligere vignette – også viser en fælles forståelse af, at der bør handles og hvordan.

Når respondenterne bliver bedt om at angive en sandsynlig reaktion, fordeler svarene sig mere spredt, end vi har set det i tidligere vignetter. Knap halvdelen (48%) finder det sandsynligt, at den nye præst går til provsten, mens de øvrige fordeler sig rimelig ligeligt mellem at 'lade det fare', og at den nye præst selv tager konflikten.

Ser vi derimod på, hvilken reaktion respondenterne opfatter som den rette reaktion, er der 68%, der mener, at den nye præst skal gå til provsten med problemet, mens andelen stort set ikke ændrer sig i forhold til, hvor mange der finder, at præsterne selv skal løse det indbyrdes.

Der er derimod væsentlig forskel på, hvorvidt præsterne finder, at den nye præst skal ignorere adfærden. Hvor 28% fandt denne reaktion sandsynlig, er der kun 9%, der opfatter dette som den rette reaktion i situationen.

Tabel 4.6: Hvad er den sandsynlige / rette reaktion fra præsten?		
Svar	Sandsynlig reaktion	Rette reaktion
Den nye præst kontakter provsten og fremlægger problemet. Det er provsten, der har ledelsesansvaret og skal skabe rammerne for det gode samarbejde	48%	68%
Den nye præst løser det selv, ved at tage konflikten med den gamle præst	24%	23%
Den nye præst nyder sin popularitet og lader sig ikke gå på af den gamle præsts adfærd	28%	9%
Total	100%	100%

Kilde: Oxford Research 2017

n= 1006

n= 1006

Der er 77%, der 'i høj' eller 'i nogen grad' finder det sandsynligt, at reaktionen løser situationen, mens 23% 'i mindre grad' eller 'slet ikke' finder det sandsynligt. Der er i dette tilfælde ingen statistisk signifikant sammenhæng mellem, hvilken reaktion respondenterne finder er den rette, og i hvor høj grad respondenterne finder det sandsynligt, at reaktionen fører til en løsning på situationen.

Tabel 4.7:
Hvor sandsynligt vurderer du, at det er, at denne reaktion fører til en løsning på situationen?

Svar	Andel
I høj grad	12%
I nogen grad	65%
I mindre grad	21%
Slet ikke	2%
Total	100%

Kilde: Oxford Research 2017

n= 1006

Vignetten viser, at præsterne er enige om, at adfærden er uacceptabel. Beskrivelsen omhandler en gentagende nedværdigende adfærd og opfylder dermed hovedparten af karakteristika i den officielle forståelse af mobning. Relationen indeholder ikke en formel magtstruktur, hvorfor det kan diskuteres, om den nye præst er i stand til at forsvare sig selv, hvilket ikke må være tilfældet, for at adfærden fuldt opfylder kravene i Arbejdstilsynets definition af mobning. Beskrivelsen kan således være afhængig af, hvorvidt konkrete forhold falder ud som egentlig mobning (hvis den nye præst reelt ikke kan forsvare sig) eller meget tæt på mobning.

Når 14% angiver adfærden som mobning, viser det os, at respondenterne har en meget nuanceret forståelse af mobning og dermed ikke giver udtryk for en sensitiv og bred forståelse af 'mobbebegreb'.

4.3 ANDEN ANSATS ADFÆRD OVER FOR PRÆSTEN

I den sidste vignette er der indbygget en formel magtrelation, idet præsten udsættes for en særlig adfærd under den kirkelige handling. Placeringen af adfærden i tilknytning til den kirkelige handling skyldes, at præsterne som bekendt har ledelsesretten i forbindelse med de kirkelige ceremonier, hvilket bringer et ledelsesforhold ind i relationen.

Tabel 4.8

Præsten er eneste præst i sognet og organisten er deltidsansat. Organisten er i det seneste halve år begyndt at spille forskellige tempi undervejs i sit akkompagnement af menighedens salmesang. Herudover falder organistens besvarelse af velsignelsen altid arytmsk i forhold til præstens fremsigelser. Præsten kan således være knap færdig med sidste ord, når organisten sætter ind eller organisten efterlader en uventet pause mellem fremsigelsen og svaret på velsignelsen. Det uforudsigelige i organistens adfærd præger alle Gudstjenesterne. Præsten har gennem årene haft flere kontroverser med kirkens organist om valg af melodier til de valgte salmer.

Hvordan opfatter du organistens adfærd?

Svar	Andel
Uprofessionelt – sjusk	29%
Gensidigt dårligt samarbejde	20%
Manglende kompetencer hos organisten	14%
Obstruktion	21%
Manglende respekt for præstens arbejde	7%
Mobning	8%
Total	100%

Kilde: Oxford Research 2017

n = 1006

Svarkategorierne er ikke gensidigt udelukkende, men beror på ønsker fra fokusgrupperne, der opfattede beskrivelsen som meget sandsynlig og med mange muligheder for fortolkning af adfærden.

Hvis vi grupperer svarene, er der 36%, der udpeger organistens adfærd som intentionel dårlig – obstruktion, manglende respekt og mobning – mens 20% svarer med en gensidighed i opfattelsen af situationen, hvor begge parter vurderes at bidrage til den dårlige situation.

Når der efterfølgende er spurgt til både den sandsynlige og den rette reaktion fra præsten, er svarene meget enslydende med henvisning til, at præsten har ledelseskompetencen, og at præsten med dette afsæt skal tage en samtale med organisten. Den næsthøjeste andel af svar findes i muligheden for at rejse spørgsmålet over for menighedsrådet. Der er således ingen tvivl blandt respondenterne om, at der skal handles, idet samlet 96% mener, at den rette reaktion er, at præsten enten anvender sin ledelsesret eller går til menighedsrådet.

Tabel 4.9

Hvad er den sandsynlige / rette reaktion fra præsten?

Svar	Sandsynlig reaktion	Rette reaktion
Præsten ignorerer adfærden, fordi det er for småt	3%	1%
Præsten ignorerer adfærden, og anser det for manglende kompetencer	4%	1%
Med henvisning til sin ledelseskompetence i forhold til Gudstjenesterne tager præsten en samtale med organisten, hvori han beder organisten forbedre sig	58%	67%
Præsten bliver temmelig irriteret, men gør ikke noget	7%	1%
Præsten bliver temmelig irriteret og reagerer med "stikpiller" /latterliggørelse af organisten	1%	0%
Præsten undrer sig i neutrale vendinger i samtaler med andre ansatte i sognet over organistens adfærd	4%	0%
Præsten bagtaler organisten i samtaler med andre ansatte	2%	0%
Præsten går til Menighedsrådet med problemet	21%	29%
Total	100%	100%

Kilde: Oxford Research 2017

n= 1006

n= 1006

Igen er der spurgt til, hvorvidt den rette reaktion formodes at løse situationen, og her svarer 15%, at dette 'i høj grad' er sandsynligt, mens 66% vurderer, at dette 'i nogen grad' er sandsynligt. 19% vurderer, at rette reaktion 'i mindre grad' eller 'slet ikke' vil føre til en løsning. Der er heller ikke her en statistisk signifikant sammenhæng mellem valg af reaktion og vurdering af sandsynlighed for, at reaktionen løser situationen.

Tabel 4.10
Hvor sandsynligt vurderer du, at det er, at denne reaktion fører til en løsning på situationen?

Svar	Andel
I høj grad	15%
I nogen grad	66%
I mindre grad	17%
Slet ikke	2%
Total	100%

Kilde: Oxford Research 2017

n = 1006

Vignetten viser, at præsterne finder, at situationen skal løses via ét af de to ledelsesspor – enten skal præsterne anvende deres ledelsesret i situationen, eller menighedsrådet skal involveres som organistens arbejdsgiver. Besvarelsene kan dermed tages som udtryk for, at selvom folkekirkens struktur er kompliceret, udpeges to veje til at nå en løsning, som respondenterne samtidig angiver, der er en vis forventning til kan løse problemet, idet der er fhv. få, der ikke tror, at de angivne reaktioner fører til løsninger.

4.4 MOBNING SOM UDTRYK FOR KONFLIKTER

Den senest præsenterede vignette (præsenteret i det forudgående afsnit) indeholdt i sin beskrivelse, at præsten og organisten gennem længere tid havde haft en konflikt omkring valg af melodier. Dette særkende ved situationen var meget vigtigt for fokusgrupperne at få inkluderet, hvilket gav anledning til, at vi i spørgeskemaet spurgte, hvorvidt respondenterne opfatter mobning som et resultat af en uløst konflikt.

Til dette svarer 3%, at mobning altid er et resultat af en uløst konflikt, mens hovedparten (55%) svarer, at dette 'nogle gange' er tilfældet. Vi ser dermed, at præsterne ikke forudsætter en forudgående konflikt, for at en adfærd kan kategoriseres som mobning.

Tabel 4.11: Er mobning et resultat af uløste konflikter?

	Antal	Procent
Altid	26	3%
Oftest	239	24%
Nogle gange	548	55%
Sjældent	112	11%
Aldrig	81	8%
Total	1006	100%

Kilde: Oxford Research 2017

Der er imidlertid 27%, der mener, at mobning 'altid' eller 'oftest' er udtryk for en uløst konflikt, hvilket gør det relevant at dykke analytisk ned i præsternes oplevelse af konfliktniveauet på deres arbejdsplads.

Tabel 4.12: Oplever du konflikter på din arbejdsplads?

	Antal	Procent
Altid	13	1%
Oftest	132	13%
Nogle gange	367	37%
Sjældent	285	28%
Aldrig	209	21%
Total	1006	100%

Kilde: Oxford Research 2017

Konflikter er ikke i sig selv et arbejdsmiljøproblem. Det er først, hvis konfliktniveauet er konstant højt, eller når konflikter ikke løses. Som tabel 4.12 viser, er der 14% af respondenterne, der 'ofte' eller 'altid' oplever konflikter på deres arbejdsplads. Dette tyder på, at der på de pågældende arbejdspladser er uløste konflikter, som konstant kommer til udtryk. Vi finder således også en sammenhæng mellem oplevelsen af mobning og oplevelsen af konflikter på arbejdspladsen, men sammenhængen er ikke statistisk signifikant.

I de åbne svarkategorier om indholdet i konflikterne er der en del svar, som retter sig mod personlige forhold og kemi mellem ansatte. En præst i de opfølgende interview påpeger i denne sammenhæng, at ansættelsesforhold gør det svært at skabe samme fleksibilitet i sammensætningen af personer som på andre arbejdspladser.

"Vi hænger jo også i et system, hvor man ikke rigtig kan blive flyttet rundt" (Præst ved opfølgende interview)

Det, der dog er mere håndterbart i et forebyggende sigte, er de mange svar, som omhandler uenigheder eller uklarheder i forhold til arbejdets udførsel. Et eksempel på udpegning af manglende klarhed omkring kompetencer og prioriteringer i kerneopgaven ses nedenfor:

"Uenighed om kompetencer, fx hvem har ret til at planlægge hvilke arrangementer. Uenighed om, hvor væsentlige de enkelte opgaver er." (åben besvarelse i spørgeskema)

Herudover nævner mange relationen til menighedsrådet som en kilde til konflikter, bl.a. fordi menighedsrådet er et kirkepolitisk organ.

"Menighedsrådets manglende forståelse for hverdagen, og de opgaver der skal løses. Personkonflikter internt i menighedsrådet, som skaber problemer for medarbejderne inkl. præsten" (åben besvarelse i spørgeskema)

De åbne besvarelser kan opsummeres i nedenstående citat fra én af respondenterne:

"Uopmærksomhed overfor samarbejdets betydning" (åben besvarelse i spørgeskema)

I den tidligere undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken i 2013 udgjorde 'konflikter' et opmærksomhedspunkt både i forhold til forekomsten og i forhold til medarbejdernes tillid til, at konflikterne kan løses på arbejdspladsen. Dette understøtter nærværende analyse af konflikter som baggrunden for mobning.

Selvom mobning ikke forudsætter konflikter, vurderer vi, at konfliktniveauet på nogle arbejdspladser i sig selv udgør et problem, samt at det også i nogle tilfælde er kilden til mobning. Derfor må det anbefales at have fokus på samarbejdets betydning, klarhed i kompetencer og opgaver samt ikke mindst en fælles forståelse af kerneopgaven.

I ekspertinterviewet med Åse Marie Hansen reflekterer hun over ovennævnte fund med hendes viden om ledelse og mobning. Hun hæfter sig ved 'fjernledelse' som et vilkår i folkekirken.

"Hvis man har fjernledelse og høj grad af selvledelse, så bliver det meget vigtig at have en forventningsafstemning i forhold til behovet for ledelse i form og indhold fx i en MUS og evt. med opfølgende samtaler hvert halve år" (Åse Marie Hansen, Professor Institut for Folkesundhed).

Aktiv brug af MUS kan være én måde at få præsternes nærmeste ledere "tættere" på og dermed både bidrage til en større indsigt i præstens arbejdsvilkår og samtidig give en større klarhed i forhold til kompetencer og samarbejdsrelationer.

4.5 OPSAMLING PÅ INDHOLD I MOBNING

Ved at supplere de gængse arbejdsmiljøspørgsmål omkring mobning med vignette-metoden får vi indfanget flere nuancer på, hvad der er uacceptabel adfærd og dermed kan udgøre kilden til et dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Vignetterne kan dermed sandsynliggøre, at omfanget af adfærd karakteriseret som 'mobning' kun viser en del af udfordringerne, mens der ligger en del adfærd i "randområdet" af mobning, som lige så vel kan have betydning for det psykiske arbejdsmiljø.

Vignetterne har også tydeliggjort, at den høje rapportering af mobning i folkekirken ikke skyldes, at præsterne er fintfølede og har en bred forståelse af mobning. Derimod ser vi med vignetterne en meget fin sondering mellem fx den uhøflige adfærd og egentlig mobning.

Herudover viser vignetterne, at præsterne både har en fælles opfattelse af, hvad der er uacceptabel adfærd, og at de samtidig er enige om, at der skal reageres på denne adfærd.

Til illustration har vi samlet svarmulighederne i tre kategorier: 1) den bilaterale samtale initieret af den person, som føler sig krænket, 2) muligheden for at anvende ledelsesfora og 3) at forholde sig passivt til adfærd. Som oversigten viser, er der meget få, der finder, at passivitet er den rette reaktion. Dette giver et meget solidt afsæt at handle på generelt og konkret i sognene.

Tabel 4.13: Oversigt over handlinger

	Dialog mellem parterne initieret af "ofret"	Ledelse	Passivitet
Præstens adfærd over for andre i sognet	51%	47%	2%
Præsters adfærd over for hinanden	23%	68%	9%
Anden ansats adfærd over for præsten	Egen dialog er ledelse	96%	4%

Kilde: Oxford Research 2017

Vi har ved fokusgruppeinterviewene fundet, at vignetterne giver de folkekirkelige arbejdspladser mulighed for at adressere samarbejdsformen og de mindre lødige facetter af adfærd i den forbindelse. Hertil kommer, at 'mobning', men også konflikter, kan adresseres ud fra en mindre dramatisk og mindre tabuiseret vinkel ved at tale om 'uhøflig adfærd' eller 'ukollegial adfærd'. Ved at gøre dette, kan det blive lettere at spore problemadfærd og dermed give et mere retvisende billede af samarbejdsklimaet i et konkret sogn.

Med vignetterne får folkekirken ikke kun en supplerende tilgang til at identificere kilderne til dårligt psykisk arbejdsmiljø, men også nogle nye begreber, som kan anvendes mere forebyggende.

5. Social kapital som beskyttelsesfaktor eller problem

I afdækningen af det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken fra 2013 viste det sig, at der er en høj grad af social kapital. Social kapital styrker ifølge forskningen både arbejdet med kerneopgaven⁸, såvel som det psykiske arbejdsmiljø. Det ledte i 2013 til en anbefaling om, at den sociale kapital skulle anvendes strategisk til at styrke det psykiske arbejdsmiljø.

Social kapital blev i 2013 målt på dimensionerne retfærdighed, tillid og samarbejde. Begrebet er siden blevet videreudviklet, hvilket giver mulighed for at blive mere konkret på den sociale kapital i forskellige grupper på arbejdspladsen. Der er et øget fokus på, hvilke relationer på en arbejdsplads der indeholder den sociale kapital. Denne udvidelse af begrebet er anvendeligt i analysen af den sociale kapital i folkekirken og ikke mindst i analysen af, hvordan social kapital og mobning hænger sammen.

Social kapital måles nu ud fra, at der findes en *sammenbindende social kapital* inden for teams og afdelinger, der arbejder sammen til dagligt, dels en brobyggende social kapital mellem teams og afdelinger, der varetager ansvaret for dele af arbejdsopgaver, der hænger sammen, og dels *en forbindende social kapital* mellem medarbejdere og ledelse.⁹

Social kapital – et begreb i udvikling

Social kapital begrebet udvikles løbende af forskere på det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

I 2008 blev social kapital defineret som følger:

Virksomhedens sociale kapital er den egenskab der sætter organisationens medlemmer i stand til i fællesskab at løse dens kerneopgave

I 2014 blev begrebet redefineret til at dække over relationer. Den definition der arbejdes med nu er som følger:

Vi opfatter social kapital på arbejdspladsen som de aktuelle og potentielle ressourcer, der findes i de sociale relationer på arbejdspladsen. Vi opfatter social kapital som en slags paraplybegreb, der omfatter ressourcer i flere typer af sociale relationer og netværk på arbejdspladsen. Social kapital er en udvidelse af human kapital begrebet. Mens der findes megen evidens for, at human kapital har stor betydning for virksomheders resultater, mangler der, på grund af, at forskningsområdet er relativt nyt, evidens for, om social kapital har en tilsvarende betydning.

⁸ Hvidbog om Social Kapital, NFA 2008

⁹ Udvikling af ny metode til undersøgelse af social kapital på arbejdspladsen, NFA 2014

Oxford Research har ladet sig inspirere af den nyeste forskning på området og har valgt at undersøge den sociale kapital på de folkekirkelige arbejdspladser ved at undersøge fire former for social kapital:

- Den sammenbindende sociale kapital præster imellem
- Den brobyggende sociale kapital mellem præsterne og de øvrige ansatte (kirkefunktionærerne)
- Den forbindende sociale kapital mellem præster og menighedsråd
- Den forbindende sociale mellem præster og provster (samt mellem provster og biskopper)

Til at undersøge dette har vi anvendt NFA's spørgeskema til måling af social kapital og tilrettet spørgsmålene til folkekirkens struktur. Skemaet er tilrettet, så det fremgår, hvilke jobfunktioner der henvises til i de forskellige spørgsmål.

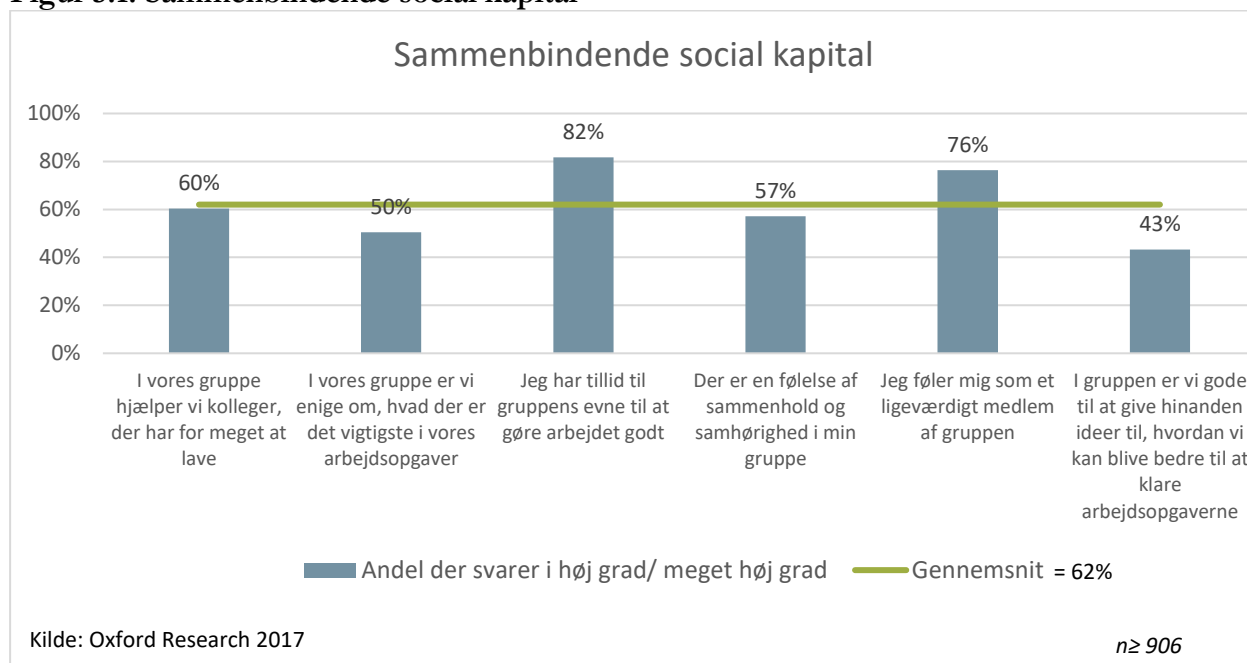
Det er vigtigt at holde in mente, at præsternes vurdering af relationerne kun tegner en del af billedet af, hvordan relationerne reelt er. I en fuld undersøgelse af arbejdspladsens sociale kapital skal de øvrige ansatte og ledelseslagene også inddrages.

5.1 SAMMENBINDENDE SOCIAL KAPITAL

Den sammenbindende sociale kapital betegner præsternes indbyrdes relationer. Konkret er der spurgt til præsternes samarbejde med andre præster i sognet eller pastoratet.

Spørgsmålene fokuserer på præsternes relationer i forhold til at udføre deres arbejde. I spørgsmålene skal præsten både svare for sig selv og for hele gruppen.

Figur 5.1: Sammenbindende social kapital



Figur 5.1 viser, at den sociale sammenbindende kapital vurderes højest i de to spørgsmål, hvor præsterne skal vurdere deres egen, og ikke gruppens, relation til de øvrige. I de to spørgsmål svarer præsterne, at de har tillid til de øvrige præster, samt at de føler sig som en del af gruppen. Begge spørgsmål henviser til præstens egen indre opfattelse af relationen til gruppen.

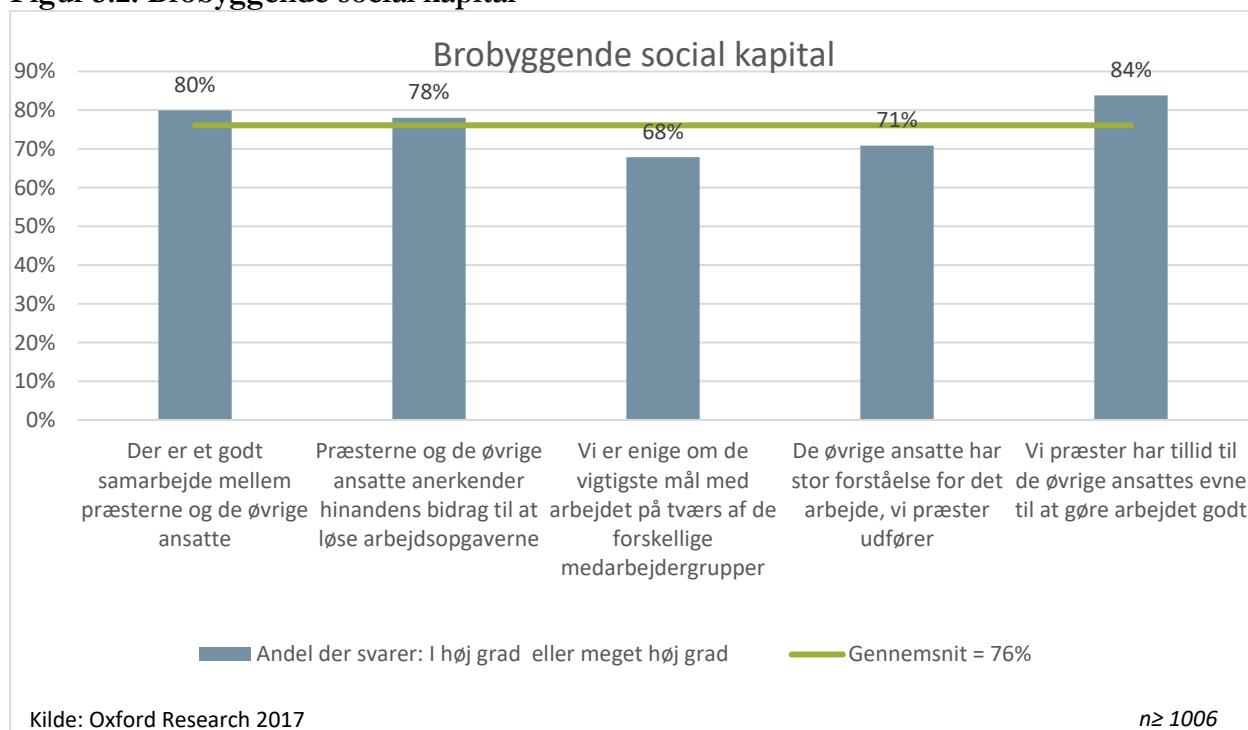
De øvrige spørgsmål henviser i højere grad til, hvordan gruppen konkret samarbejder om kerneopgaven. Her scorer præsterne markant lavere i deres vurdering af relationerne. Det gælder for eksempel på spørgsmålet om, hvorvidt præsterne er gode til at give hinanden idéer til at blive bedre til at klare arbejdsopgaverne og også i spørgsmålet om, hvorvidt der er enighed om, hvad der er det vigtigste i deres arbejdsopgaver.

Den lave score på de spørgsmål, der forholder sig til arbejdets konkrete udførelse, er bemærkelsesværdig. Seniorforsker Vilhelm Borg fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) noterer sig også dette i ekspertinterviewet med en henvisning til, at NFA i udviklingen af en ny og mere nuanceret spørgeramme netop har sikret sig, at der normalt er en sammenhæng mellem spørgsmålene.

5.2 BROBYGGENDE SOCIAL KAPITAL

Den brobyggende sociale kapital betegner præsternes relationer til de øvrige ansatte på arbejdspladsen. Det vil sige tillids- og samarbejdsrelationer til andre medarbejdergrupper såsom kordegnene, kirketjenere, organister, gravere med videre.

Figur 5.2: Brobyggende social kapital



Præsternes vurdering af den brobyggende kapital på arbejdspladsen er høj set i forhold til den sammenbindende kapital (præsterne imellem). Det vil sige, at der er en højere social kapital på arbejdspladsen end i faggruppen af præster.

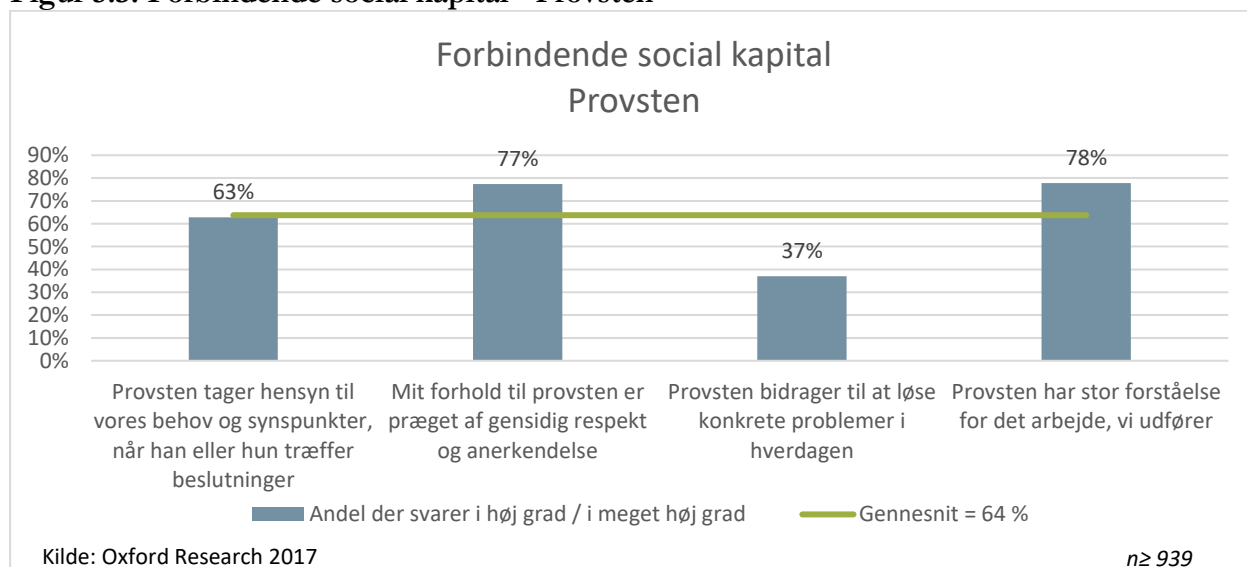
Præsterne scorer igen meget højt på vurderingen af egen tillid til de øvrige ansatte. I forhold til den sammenbindende sociale kapital er der ikke en ligeså stærk tendens til, at de spørgsmål, der kredser om konkret samarbejde om kerneopgaven, scorer lavere. Det er således fire ud af fem præster, der har svaret i 'høj grad' eller i 'meget høj grad' til, at der er et godt samarbejde mellem præster og øvrige ansatte, samt at de anerkender hinandens bidrag. Det er de gensidige relationer, der scorer højt her, og det er værd at holde for øje i den videre analyse.

Det skal dog stadig bemærkes, at den laveste score findes på spørgsmålet om, hvorvidt der er enighed om de vigtigste mål med arbejdet. Det er afgørende at have en fælles forståelse af kerneopgaven, hvis den skal kunne løftes i fællesskab.

5.3 FORBINDENDE SOCIAL KAPITAL

Den forbindende sociale kapital forholder sig til to forskellige ledelsesaktører: provsten og menighedsrådet.

Figur 5.3: Forbindende social kapital - Provsten

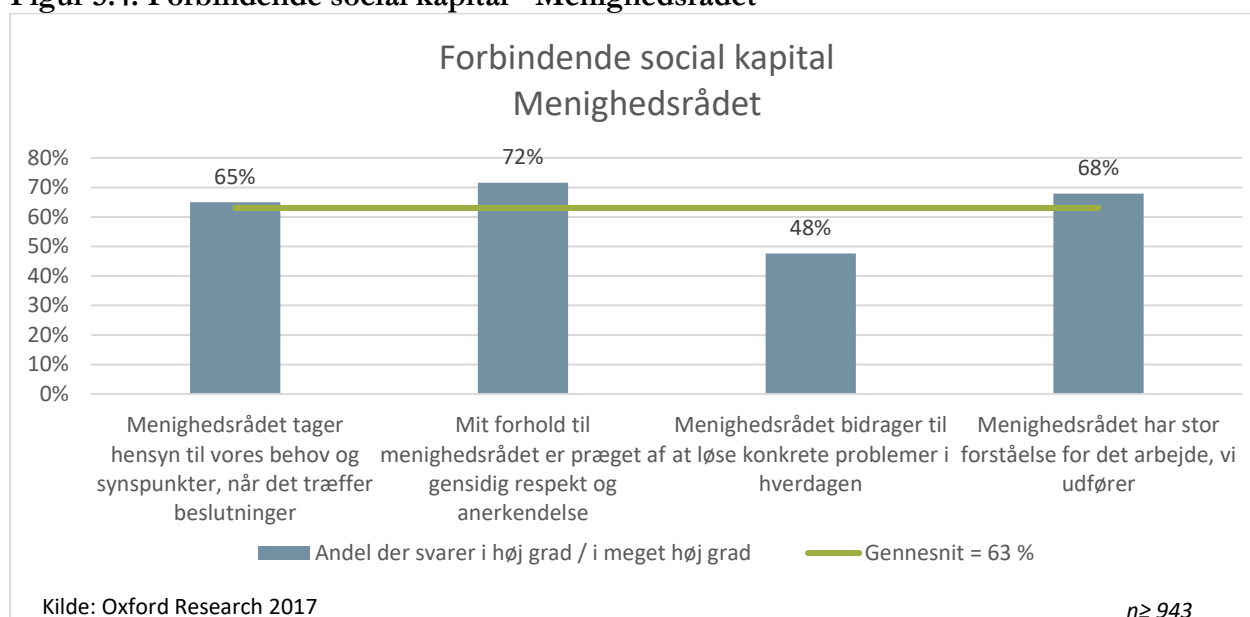


Som det var tilfældet i den sammenbindende og brobyggende sociale kapital, vurderer præsterne, at deres relationer indeholder en høj grad af respekt, anerkendelse og forståelse. Som det ses herover, er der samtidig lav social kapital i forhold til at løse konkrete problemer i hverdagen. Det er dermed samme billede som i de øvrige former for social kapital.

Der er tillid, respekt, forståelse og anerkendelse i relationerne, men det kommer ikke til udtryk i den daglige løsning af kerneopgaven. Det skal dog hertil nævnes, at præsternes svar kan være udtryk for, at de heller ikke har efterspurgt provstens bidrag til at løse konkrete problemer i hverdagen.

Mønsteret er det samme, når vi vender blikket mod præsternes relation til menighedsrådet. Igen scores der højt på respekt og anerkendelse, mens bidraget til at løse konkrete problemstillinger scorer noget lavere. Også her kan præsternes svar afhænge af, om de har efterspurgt menighedsrådets bidrag til løsning af problemer, eller de måske ikke har en forventning herom. Det ændrer dog ikke på et meget klart mønster, som beskrevet ovenfor.

Figur 5.4: Forbindende social kapital - Menighedsrådet



Det er interessant, at den sociale kapital mellem præsten og provsten henholdsvis præsten og menighedsrådet gennemsnitlig er på niveau med hinanden. En nærmere analyse viser dog forskelle i besvarelserne.

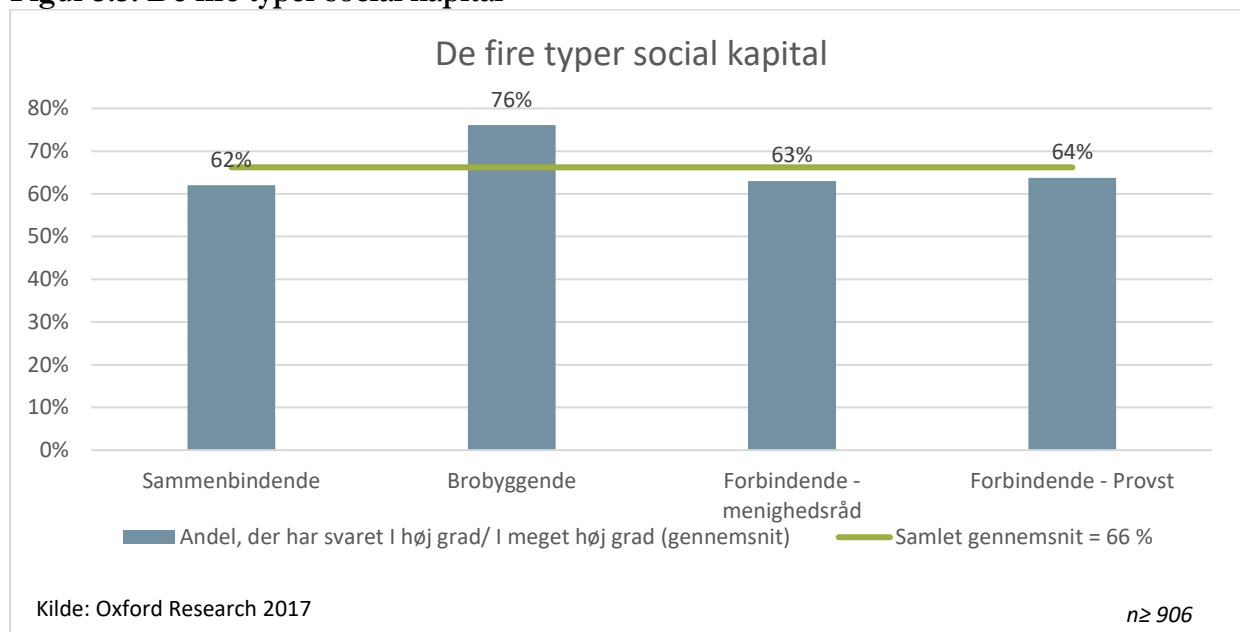
Det er særligt på spørgsmålet om, hvorvidt provsten/menighedsrådet bidrager til at løse konkrete problemer i det daglige, at der er forskel på besvarelserne. Her ligger gennemsnittet højere i præsternes relation med menighedsrådene end i relationen til provsterne. Præsterne udtrykker hermed en stærkere forbindende social kapital med menighedsrådene på dette punkt. Dette er for så vidt ikke overraskende, idet præsterne som bekendt er en del af menighedsrådet. Omvendt fremgår det, at præsternes forhold til provsterne i højere grad er præget af gensidig respekt, end det er tilfældet for menighedsrådene.

En sidste interessant forskel er, at der er 10 % færre præster, der mener, at menighedsrådet har forståelse for det arbejde, præsterne udfører sammenlignet med provsterne. Dette er i sig selv interessant og bemærkelsesværdigt, idet præsterne omvendt finder, at menighedsrådene i højere grad bidrager til at løse konkrete problemer i hverdagen samtidig med, at præsterne selv er en del af menighedsrådene.

5.4 DEN SOCIALE KAPITAL I RELATION TIL MOBNING

Et overblik over de spørgsmål, der måler social kapital, viser, at de fleste præster kan svare positivt på spørgsmålene, der omhandler den sociale kapital på arbejdspladsen. Den sociale kapital er stærkest mellem præsten og de øvrige ansatte. Det vil sige den brobyggende sociale kapital.

Figur 5.5: De fire typer social kapital



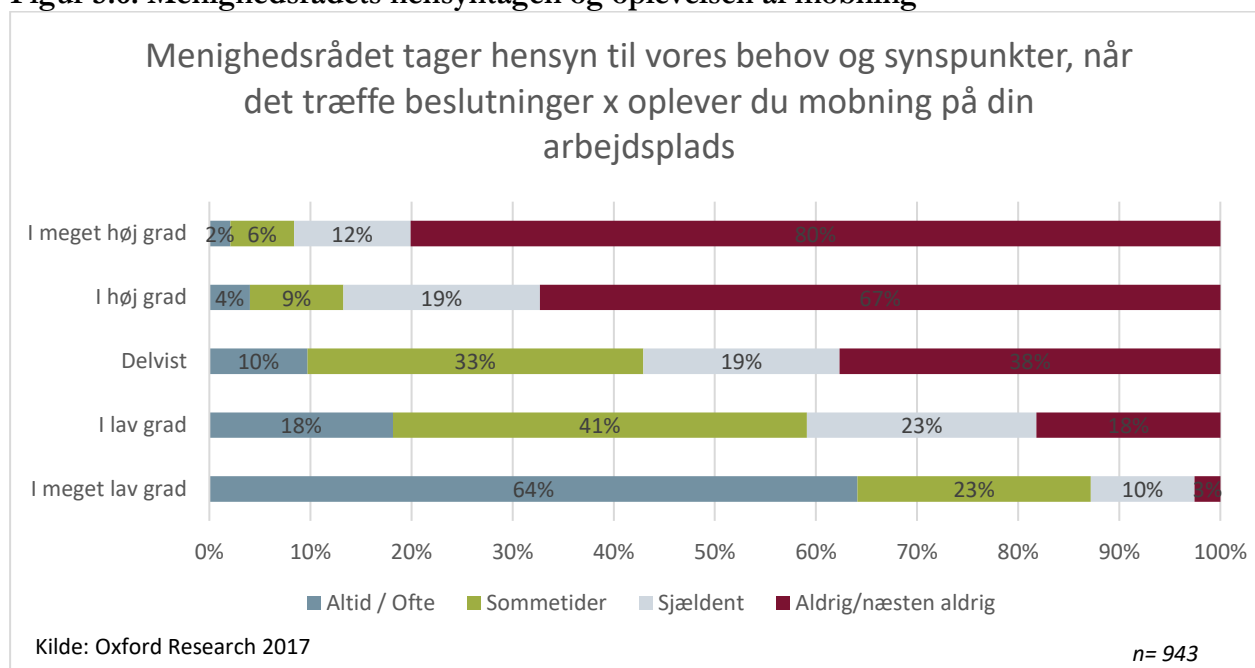
Når data analyseres yderligere, ses der en sammenhæng mellem den målte sociale kapital og mobning på arbejdspladserne. Sammenhængen kan identificeres for alle fire former for social kapital. Sammenhængen gælder desuden for næsten samtlige spørgsmål, der er anvendt til at afdække social kapital.

Sammenhængen mellem social kapital og mobning er således tydelig, hvilket stemmer overens med teorien om, at social kapital er en beskyttelsesfaktor mod mobning. **Jo lavere social kapital arbejdspladsen har, desto større er risikoen for, at præsterne har oplevet mobning på arbejdspladsen.**

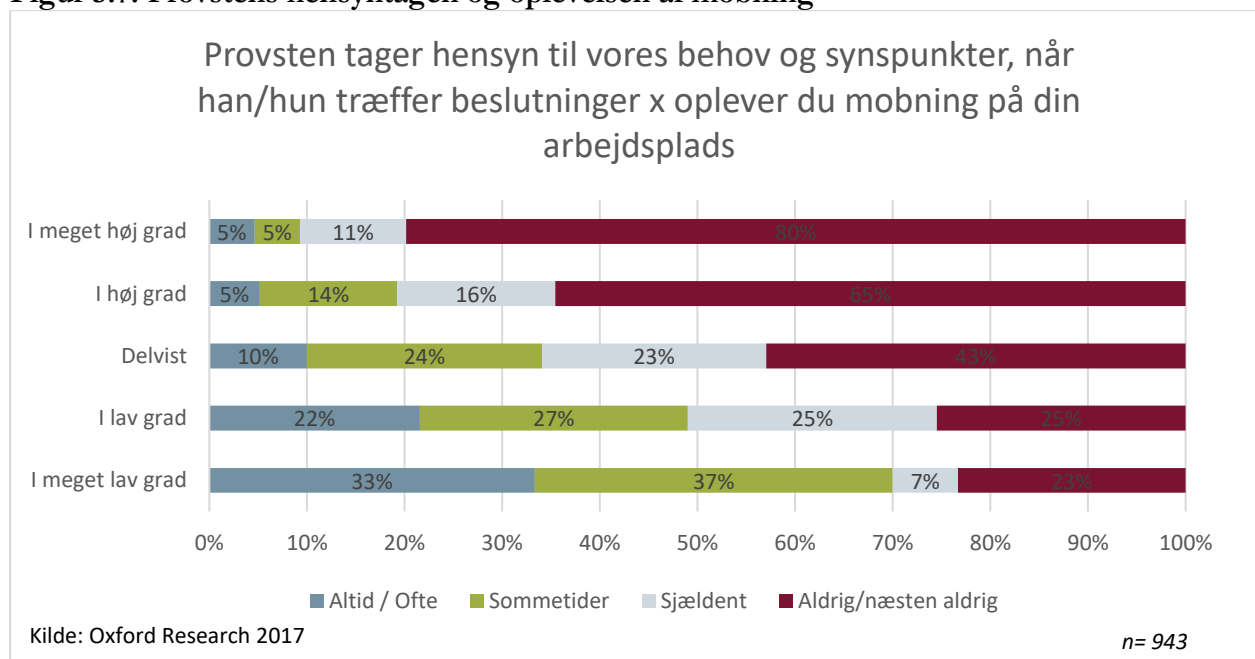
Styrken af disse sammenhænge varierer fra spørgsmål til spørgsmål og imellem de fire former for social kapital.

Der er en særlig stærk sammenhæng mellem niveauet af forbindende social kapital og mobning. Det gælder både, når der ses på menighedsrådet og provsten. Den er dog stærkest i relationen til menighedsrådet.

Figur 5.6: Menighedsrådets hensyntagen og oplevelsen af mobning



Figur 5.7: Provstens hensyntagen og oplevelsen af mobning



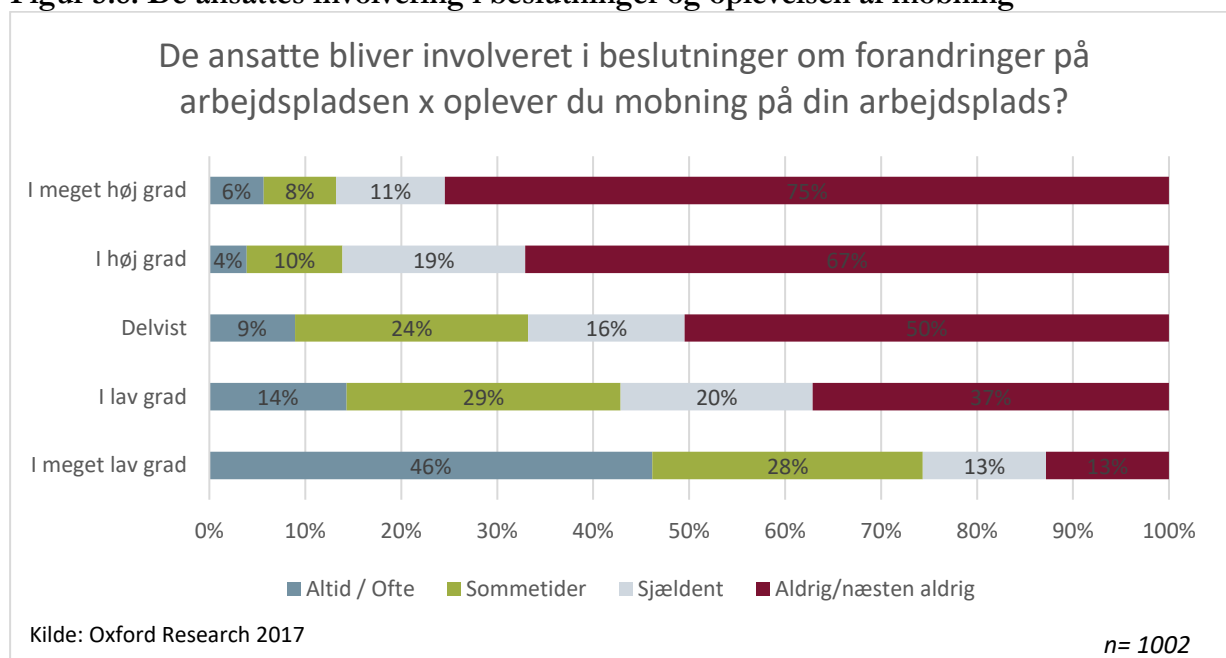
Seniorforsker Vilhelm Borg fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø er ikke overrasket over sammenhængen.

”Det er jo ikke fordi, at det undrer mig, at dem der oplever mobning også oplever en lavere social kapital. Det man kan diskutere er, hvilken vej det går. I princippet kan det jo være dem, der udsættes for mobning, der oplever en lavere tilknytning til arbejdspladsen og har lavere tillid. Eller det kan vende den anden vej. Mobning er jo som regel en proces, hvor folk der er stærke med en stabil og stærk position i en gruppe, sjældent bliver mobning”. (Seniorforsker Vilhelm Borg, NFA)

Man kan således diskutere, hvad der er hønen, og hvad der er ægget, men sammenhængen udpeger, at folkekirken kan forebygge mobning ved at investere i den sociale kapital på de forskellige niveauer.

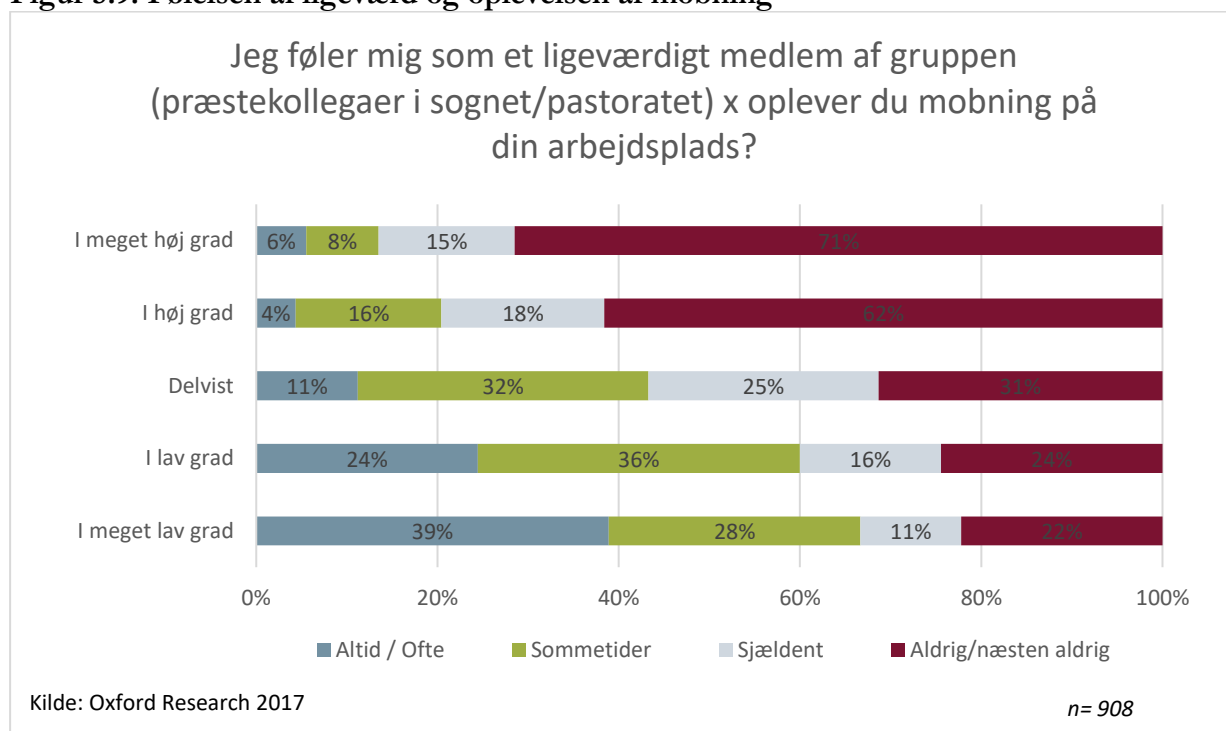
Et konkret indsatsområde finder vi i den forbindende sociale kapital. Heri indgår et spørgsmål om, hvorvidt de ansatte bliver involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen. På dette spørgsmål ses en klar sammenhæng mellem involvering i beslutninger og risikoen for mobning.

Figur 5.8: De ansattes involvering i beslutninger og oplevelsen af mobning



Det er ikke kun for den forbindende sociale kapital, at der er en sammenhæng med risikoen for mobning. Det samme ses for de øvrige former. I den sammenbindende sociale kapital er der samme klare mønster, hvilket ses i figur 5.8 hvor spørgsmålet omkring involvering i beslutninger er centralt for den sammenbindende sociale kapital.

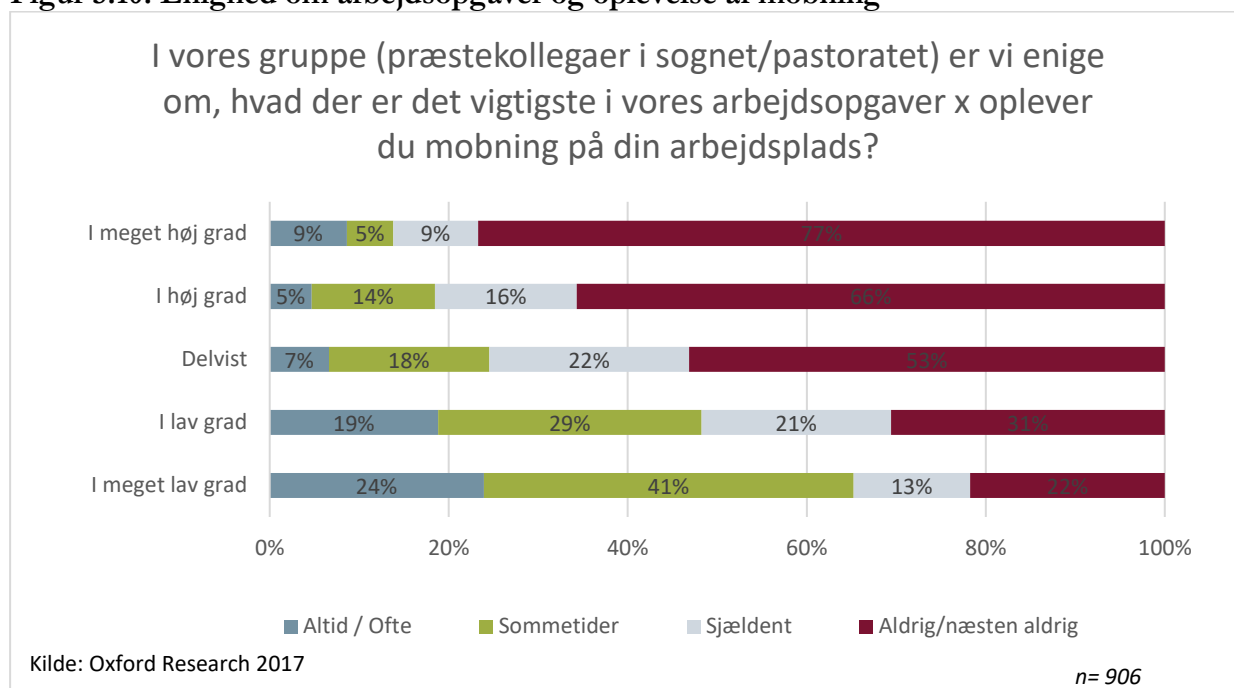
Figur 5.9: Følelsen af ligeværd og oplevelsen af mobning



Figur 5.9 viser, at de præster, der føler sig som et ligeværdigt medlem af gruppen, har en mindre risiko for at blive mobbet, end dem der ikke føler sig som et ligeværdigt medlem.

Sammenhængen er endnu stærkere, når vi ser på den sociale kapital, der ligger tæt op af kerneopgaven. I figuren nedenfor ses sammenhængen mellem præsternes enighed om kerneopgaven og risikoen for mobning. Figuren viser, at de steder, hvor der er høj enighed om arbejdsopgaverne, er der en meget mindre risiko for mobning, end de steder, hvor der ikke er enighed om de vigtigste arbejdsopgaver.

Figur 5.10: Enighed om arbejdsopgaver og oplevelse af mobning



De fem ovenstående figurer (figurene 5.6-5.10) viser tydeligt, at den forbindende sociale kapital har en høj grad af sammenhæng med risikoen for mobning. Dette fund giver et klart incitament til at understøtte udviklingen af den sociale kapital.

Det er særligt den del af den sociale kapital, der relaterer til den konkrete udførelse af arbejdsopgaver, hvor der er et behov for at understøtte. Præsternes besvarelser viser, at de umiddelbart har høj tillid, respekt og anerkendelse over for deres præstekollegaer, øvrige kollegaer, provster og menighedsråd. Det giver et godt udgangspunkt for også at skabe positive relationer i det konkrete arbejde med kerneopgaven.

5.5 OPSUMMERING

Ved at anvende et mere nuanceret billede af den sociale kapital får vi ikke alene et mere præcist billede af, hvor den sociale kapital er stærk, men samtidig får vi med nuancerne også udpeget, hvor en forebyggende indsats vil være hensigtsmæssig i form af at styrke en i øvrigt høj social kapital.

Det er tydeligt, at den brobyggende sociale kapital mellem faggrupper på de folkekirkelige arbejdspladser står stærkest. Dette vurderer vi som overordentlig positivt, idet det er her, dagligdagen foregår. Den daglige arbejdsrelation påvirkes imidlertid også af relationen til både den formelle ledelse i form af provster og biskopper og den uformelle ledelse, som kommer til udtryk i menighedsrådenes roller i forhold til arbejdspladsen.

Resultaterne viser, at der særligt kan gøres en indsats i forhold til at styrke den sociale kapital i relation til konkrete problemstillinger. Præsterne svarer således mere positivt, når spørgsmålene omhandler

værdier som 'respekt' og 'tillid', mens svarene er mest negative, når spørgsmålene omhandler konkret problemløsning.

Dette, vurderer vi, handler om involvering af præsterne i konkrete beslutninger. Heri ligger der således et meget konkret greb til at øge den forbindende sociale kapital og dermed forebygge mobning.

6. Konklusion og anbefalinger

I de respektive kapitler er undersøgelsens resultater opsummeret detaljeret, mens dette kapitel fokuserer på undersøgelsens primære fund. Dette afrundes med en række konkrete anbefalinger til det fremtidige arbejde til forbedring af præsternes psykiske arbejdsmiljø.

Præster oplever i højere grad mobning end andre beskæftigede

Undersøgelsens hovedkonklusion er, at præster oplever mobning i langt højere grad end andre beskæftigede på danske arbejdspladser. 41% af præsterne har i et eller andet omfang været vidne til mobning på deres arbejdsplads, hvilket er væsentlig højere end det generelle billede på danske arbejdspladser, hvor Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) via et spørgeskema til ca. 27.000 beskæftigede finder, at 27,4 % har været vidne til mobning i 2014¹⁰.

I forhold til undersøgelsen fra 2013 er billedet stort set uændret, men med en mindre stigning. Dette er bekymrende i lyset af, at der på danske arbejdspladser generelt er sket et statistisk signifikant fald i den oplevede mobning på arbejdspladser fra 28,5 % i 2012 til 27,4 % 2014¹¹.

Når der specifikt spørges til, hvorvidt respondenterne selv har været udsat for mobning inden for de seneste 12 måneder, svarer 75% klart 'nej', mens de øvrige 25% rapporterer, at de har været udsat for mobning, og 8% af disse har oplevet mobning mindst én gang i måneden.

Undersøgelsen giver samtidig værdifuld indsigt i bagvedliggende årsager, hvilket udpeger konkrete indsatsområder til forebyggelse af mobningen.

Indblik i og prioritering af det psykiske arbejdsmiljø har betydning

Undersøgelsen dokumenterer, at mobning som et element i det psykiske arbejdsmiljø kan forebygges og håndteres. Dette er ganske positivt og kan anvendes fremadrettet.

Resultaterne viser således, at der, hvor præsterne oplever, at deres nærmeste leder har indblik i det psykiske arbejdsmiljø, er der en lavere forekomst af mobning. Ligeledes viser resultaterne, at en tydelig prioritering af trivsel på arbejdspladsen af såvel provster, biskopper og menighedsråd forebygger forekomsten af mobning.

Det er i forlængelse heraf væsentligt at fremhæve, at 23% svarer, at de enten ikke ved, hvem der har ansvaret eller oplyser, at der ikke er nogen, der tager ansvaret for det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Der er hermed meget lavthængende frugter, der alene handler om almindelig ledelse og opfyldelse af lovgivningen fx i form af den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

¹⁰ Faktaark om psykisk arbejdsmiljø 2014, <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/arbejdsmiljoedata/arbejdsmiljoe-og-helbred-20/arbejdsmiljoet-i-ord/2014/psykisk-arbejdsmiljoe/skaenderier-konflikter-mobning-og-seksuel-chikane>

¹¹ Ibid

Der er en fælles opfattelse af, hvad der er uacceptabel adfærd

Ved at supplere de gængses arbejdsmiljøspørgsmål omkring mobning med vignetmetoden indfanger undersøgelsen flere nuancer på, hvad der er uacceptabel adfærd og dermed kan udgøre kilden til et dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Undersøgelsen har dermed sandsynliggjort, at omfanget af adfærd karakteriseret som 'mobning' kun viser en del af udfordringerne, mens der ligger en del adfærd i "randområdet" af mobning, der lige så vel kan have betydning for det psykiske arbejdsmiljø.

Undersøgelsen bidrager hermed til et meget nuanceret billede af, hvad præsterne opfatter som uacceptabel adfærd, og hvornår denne adfærd i deres optik må karakteriseres som mobning. Undersøgelsen kan således afvise, at den høje forekomst beror på en bred og meget sensitiv forståelse af, hvornår en adfærd er mobning.

Samtidig er der stor enighed omkring, hvornår en adfærd er uacceptabel, og at personlige karakteristika ikke kan "undskylde" denne adfærd.

Passivitet afvises som reaktion på uacceptabel adfærd

Ligesom undersøgelsen dokumenterer enighed om 'god adfærd', viser undersøgelsen også en bred enighed om, at uacceptabel adfærd bør føre til en reaktion. Det er dog ligeledes et fund, at det ofte ikke vurderes sandsynligt, at der sker en reaktion.

Der er størst tiltro til de bilaterale løsninger frem for løsninger i kollektive fora med ledelseskompetence. Hertil skal det anføres, at de bilaterale løsninger fordrer, at den person, som føler sig krænket, skal påpege og skabe løsningen selv. Den manglende tiltro til de kollektive fora er i sig selv et problem, især når man som arbejdsplads har så massive problemer med det psykiske arbejdsmiljø.

Social kapital er en beskyttende faktor mod mobning

Social kapital betegner de aktuelle og potentielle ressourcer, der findes i de sociale relationer på arbejdspladsen. Folkekirken har både i den tidligere undersøgelse fra 2013 og i nærværende undersøgelsen vist sig at have en ganske høj social kapital.

Resultaterne viser ydermere, at den sociale kapital er forebyggende, dvs. at jo højere social kapital, desto lavere forekomst af mobning.

Den sociale kapital er stærkest mellem faggrupper i sognet

Undersøgelsen har udforsket den sociale kapital ved at undersøge forskellige relationelle positioner og den iboende sociale kapital. Her viser undersøgelsen, at den sociale kapital er stærkest i den brobyggende sociale kapital mellem faggrupper i sognet.

Både den sammenbindende sociale kapital internt mellem præster og den forbindende mellem præster og hhv. provster og menighedsråd er væsentligt lavere.

Den sociale kapital er lavest når spørgsmålene omhandler konkrete opgaver

I spørgerammen omkring social kapital indgår både spørgsmål, der adresserer generel tillid i relationerne og spørgsmål om evnen til at løse mere konkrete opgaver i den givne relation. Her viser undersøgelsen, at den sociale kapital står svagest, når spørgsmålene omhandler den fælles forståelse og prioritering af arbejdsopgaver samt konkret løsning af problemer. Dette stemmer overens med, at vi tidligere måtte konkludere, at præsterne ikke giver udtryk for stor tiltro til de kollektive organers handleevne.

Omvendt giver præsterne udtryk for en høj grad af tillid til såvel andre præster og andre faggrupper.

Involvering i beslutninger minimerer risikoen for mobning

I forlængelse heraf udpeger undersøgelsen involvering i beslutninger på arbejdspladsen som betydende for omfanget af mobning og dermed også som en måde at øge den sociale kapital i forhold til de konkrete fælles opgaver.

Involveringen handler både om at blive hørt, samt at der tages hensyn til præsternes behov og synspunkter, når der træffes beslutninger.

Høj forekomst af mobning med gode muligheder for forebyggelse

Konklusionerne kan sammenfattes ved at konstatere, at præster rapporterer en høj forekomst af mobning og med en stigende tendens siden undersøgelsen i 2013. Dette er naturligvis bekymrende.

Undersøgelsen kan imidlertid samtidig udpege konkrete faktorer, som virker forebyggende og dermed faktorer, der kan arbejdes fokuseret med. De forebyggende faktorer er ydermere ikke afhængige af en ændret og mindre kompleks struktur, men er tiltag, der kan udføres inden for den nuværende ramme.

6.1 ANBEFALINGER

Undersøgelsens resultater udpeger et behov for en **mere nærværende ledelse**, både fordi undersøgelsen viser, at præsterne i vurdering af ledelsens indsigt, prioritering og ansvar for deres arbejdsmiljø, udpeger mangler, og fordi undersøgelsen samtidig dokumenterer, at dette har en betydning for forekomsten af mobning. Den mest nærliggende anbefaling er, at de folkekirkelige arbejdspladser gennemfører **de årlige arbejdsmiljødrøftelser som lovgivningen foreskriver** og herved opnår indsigt, udviser prioritering og synlighed, hvem der har ansvaret for arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.

Den manglende synlige og nærværende ledelse kan meget vel tilskrives kompleksiteten i ledelsesstrukturen, men dette må ikke blive en undskyldning. Tværtimod fremhæver Professor Åse Marie Hansen, at folkekirkens komplekse ledelsesstruktur fordrer meget og god ledelse. Hun pointerer samtidig, at folkekirken har et godt udgangspunkt for at drøfte ledelse og tydelighed i ledelsen.

”Når man interesserer sig for etik og filosofi, så er der et godt udgangspunkt for at tale om, hvordan vi vil tale sammen, og hvad der skal karakterisere vores sociale relationer på arbejdspladsen.” (Åse Marie Hansen, professor Institut for Folkesundhedsvidenskab).

Åse Marie Hansen giver med sin udtalelse muligheden for at gå til ”opgaven” med et andet afsæt. I stedet for at tale ledelse og struktur, kan man **drøfte fælles kultur**. Samme pointe fremføres af professor Eva Torkelson fra Lunds Universitet, der ligeledes finder potentiale for løsninger ved at tale om arbejdspladskultur.

Når vi samtidig ser en bred enighed om, hvad der er ukollegial og uhøflig adfærd, giver det en oplagt mulighed for at ekspliciterer denne enighed. Dette kan til eksempel gøres ved at arbejde med vignetterne som afsæt for en lokal dialog i sognene – ideelt med udvikling af flere vignetter som en del af et samlet **dialogredskab**.

Når vi anbefaler, at der tages afsæt i konkrete beskrivelser af dagligdagssituationer, er det for at imødegå en manglende tillid til de kollektive fora og samtidig skabe en tryk ramme, hvor drøftelserne tager afsæt i realistiske, men dog fiktive beskrivelser frem for konkrete interne relationer.

Når resultaterne viser, at både menighedsråd og præsternes formelle ledelse har betydning, vil det derudover være en anbefaling, at både menighedsråd og provster deltager i samme drøftelse i et givent sogn.

Dette tiltag er samtidig én måde, ledelsen kan vise en **tydelig prioritering af trivsel** på arbejdspladsen. Der er naturligvis andre muligheder og formentlig også gode erfaringer at trække på i de forskellige stifter og provstier. Som nævnt er det oplagt at gennemføre de årlige og lovpligtige arbejdsmiljødrøftelser.

Tidligere i rapporten har vi formidlet forslaget om at **anvende MUS aktivt** i en forventningsafstemning, hvor fjernledelse og den udprægede selvledelse skal finde sin balance og undgå at blive til laissez faire ledelse. Det er ydermere også her, at ledelsen kan udvise interesse for og få indsigt i præsternes psykiske arbejdsmiljø. Det kan ydermere overvejes, om der i nogle tilfælde ville være et større udbytte af at **gennemføre gruppeudviklingssamtaler (GRUS)**, hvor netop samarbejde og samarbejdsform kan sættes i højsædet. På samme vis kan **den lovpligtige APV** anvendes fokuseret, så en forestående trivselsundersøgelse gennemføres med afsæt i den viden, som nærværende og den tidligere undersøgelse bidrager med.

Tilbage står en anbefaling om at udøve en **mere involverende ledelsesstil**. Dette kan ovenstående anbefalinger være elementer i, men mere generelt kan den meget høje tillid i relationerne i øget omfang omsættes i konkrete handlinger.

Det er i denne sammenhæng væsentlig at holde sig for øje, at menighedsrådene for så vidt er et politisk valgt organ af frivillige. Derfor kan det være relevant at undersøge yderligere, **hvordan menighedsrådsmedlemmerne er klædt på til deres ledelsesrolle** som afsæt for, hvordan man kan støtte dem i at arbejde involverende og med prioritering af trivsel for alle sognets medarbejdere.

Undersøgelsen anskuer såvel mobning som de beskyttende faktorer i den sociale kapital ud fra folkekirkens samlede gennemsnit. Dette dokumenterer udfordringer og potentialer generelt, men en mere detaljeret analyse vil kunne **skelne mellem arbejdspladser**, hvor den sociale kapital på alle områder er høj, og der dermed ikke er problemer, og der hvor udfordringerne er mere tydelige i form af lav social kapital i forskellige former. Dette vil give meget konkrete handlemuligheder for en fokuseret indsats. Ideelt ville en sådan analyse medtage alle arbejdspladsens medarbejdere og ledere, men der ligger allerede nu et datagrundlag, der kan specificeres yderligere, hvis det ønskes.

7. Metode og datagrundlag

I nærværende kapitel beskrives undersøgelsens metode og datagrundlag. Undersøgelsen bygger på såvel kvalitative som kvantitative kilder. Den primære datakilde er en spørgeskemaundersøgelse blandt alle præster ansat i folkekirken. Spørgeskemaundersøgelsen giver et repræsentativt billede af mobning blandt præster i folkekirken. Den kvantitative undersøgelse understøttes af kvalitative elementer både i forarbejdet til spørgeskemaundersøgelsen og til uddybning af resultater af spørgeskemaundersøgelsen.

Figur 7.1: Illustration af undersøgelsens datagrundlag



Som det er illustreret i figuren, er de indledende fokusgruppeinterview gennemført med henblik på at udvikle spørgeskemaet til brug for den kvantitative undersøgelse. Interviewene har samtidig givet Oxford Research input til den efterfølgende tolkning af undersøgelsens resultater. Ekspertinterview samt de ti opfølgende interview med præster har haft til formål at nuancere fortolkningen af resultaterne af den kvantitative spørgeskemaundersøgelse.

7.1 TO FOKUSGRUPPEINTERVIEW

Som forarbejde til spørgeskemaundersøgelsen gennemførtes to fokusgruppeinterview med præster. Fokusgruppeinterviewene havde til formål at udvikle spørgsmål til spørgeskemaundersøgelsen. Der var særligt fokus på at udvikle og teste vignetter til brug i spørgeskemaet.

En vignette er en beskrivelse af en situation med mulige fortolkninger som svarkategorier. Vignetter er blevet anvendt til at afdække, hvad præsterne opfatter som mobning eller på anden vis upassende adfærd, samt hvordan mobning og andre ubehagelige situationer kan håndteres.

På den første fokusgruppe afholdt i Aalborg den 29. november 2016 afprøvede og udviklede Oxford Research vignetter i samarbejde med de deltagende præster. Fokusgruppen havde tillige fokus på, hvad der udløser mobning, samt hvor der foregår mobning.

På den anden fokusgruppe afholdt i Roskilde den 13. januar 2017 blev spørgeskemaets spørgsmål og vignetter testet og medfortolket af de deltagende præster. Der blev efterfølgende justeret i skemaet på baggrund af præsternes medfortolkning og besvarelser.

7.1.1 Praktisk gennemførelse

Oxford Research har med bistand fra undersøgelsens styregruppe inviteret 6-8 personer til hvert fokusgruppeinterview. Deltagerne blev udvalgt ud fra følgende kriterier:

- Land- og bysogne
- Små og store sogne
- Høj og lav anciennitet
- Køn

Samlet set deltog seks præster i Aalborg og tre i Roskilde. Fokusgruppeinterviewene havde en varighed på tre timer (inklusive en pause).

Interviewene er gennemført ud fra en semistruktureret interviewguide. Interviewene har i høj grad formet sig ud fra præsternes udsagn og vurderinger.

7.2 SPØRGESKEMAUNDERSØGELSE

Der er gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt alle præster i folkekirken. Det er således en totalpopulationsundersøgelse. Der er flere fordele ved at gennemføre undersøgelsen som totalundersøgelse. For det første øger det undersøgelsens repræsentativitet for målgruppen. For det andet giver det alle præster mulighed for at sætte deres præg på undersøgelsen, hvilket kan bidrage til, at præsterne tager ejerskab over undersøgelsen og de anbefalinger, der udvikles på baggrund af undersøgelsen.

7.2.1 Indhold og opbygning af spørgeskema

Spørgeskemaet er opbygget i fire dele som illustreret i nedenstående figur. Spørgeskemaets opbygning er illustreret i figur 7.2 herunder.

Figur 7.2: Spørgeskemaets opbygning



Spørgsmålene i første del af spørgeskemaet tager udgangspunkt i de spørgsmål, der er anvendt i 2013-undersøgelsen samt de spørgsmål, der anvendes i NFA's løbende målinger af det psykiske arbejdsmiljø. Herefter følger en række spørgsmål fra NFA's spørgeskema til afdækning af social kapital. Spørgsmålene er redigeret i mindre grad for at kunne passe til folkekirken som målgruppe.

Ved at anvende spørgsmål fra NFA's undersøgelser og 2013-undersøgelsen er der sikret et sammenligningsgrundlag med tidligere resultater samt resultater fra andre områder af det danske arbejdsmarked.

7.2.2 Vignetter om mobning

Som supplement til de generelle spørgsmål er der udviklet tre beskrivelser af dagligdagssituationer, der forholder sig specifikt til mobning i folkekirken. Vignetterne er udviklet i fokusgrupperne og dermed testet indholdsmæssigt og i forhold til deres relevans.

Vignetmetodens relevans beskrives af Morten Ejrnæs og Merete Monrad således: "Et særligt anvendelsesområde for vignetmetoden er ved studiet af sensitive emner, hvor vignetten kan bruges til at introducere et emne eller til at legitimere tabublagte følelser eller oplevelser"¹².

Mobning er et sensitivt emne. Samtidig giver metoden mulighed for at tilføje nye informationer til beskrivelsen og hermed analysere nuancerne i respondenternes vurdering af en given situation. Dette bidrager til en mere præcis analyse af emner, der qua tabuer og følelser risikerer at blive subjektive i

¹² Ejrnæs, Morten og Merete Monrad: "Vignetmetode – sociologiske metoder og redskaber til faglig udvikling", Akademisk Forlag 2012 s. 31

forståelsen af emnet. Et mindre udfaldsrum for fortolkning af de centrale begreber gør analyserne stærkere og øger reliabiliteten.

7.2.3 Gennemførelse

Populationen til undersøgelsen er dannet af alle ansatte præster (i præstestilling eller konstitueret) i folkekirken pr. 1. februar. Populationen er trukket af Kirkeministeriet. Der er i alt 2210 præster i populationen.

Spørgeskemaet er sat op i web-surveyprogrammet Enalyzer. Spørgeskemaet er interaktivt og former sig efter respondenternes svar. Spørgeskemaet åbnes gennem et link, som er udsendt til populationen gennem e-Boks. Selve udsendelsen har Kirkeministeriet stået for, mens Oxford Research har stået for alle andre processer i dataindsamlingen.

Dataindsamlingsperioden løb fra 1. februar til 27. februar. Der blev udsendt en påmindelse den 15. februar. Herudover har præsteforeningen været behjælpelige med at skabe opmærksomhed om spørgeskemaundersøgelsen. Da spørgeskemaundersøgelsen blev lukket, var der indløbet **1006 valide** besvarelser. Data er blevet datavalideret, så det er sikret, at der ikke er respondenter, der har svaret flere gange. Undersøgelsen har en svarprocent på 46 %, hvilket er meget højt for en totalpopulationsundersøgelse. Der er en god spredning på køn, stifter og alder blandt de præster, der har besvaret spørgeskemaet. Det høje antal svar kombineret med den høje svarprocent gør det muligt at generalisere til hele populationen af præster med en lav usikkerhed. Usikkerheden på undersøgelsens resultater ligger statistisk set på +/- 1%.

7.2.4 Analyse

Efter spørgeskemaundersøgelsens afslutning er data behandlet i statistikprogrammet SPSS. Oxford Research har oprettet et samlet, rensat datasæt til brug for undersøgelsens analyser.

Det første trin i analysen er en svarfordeling på samtlige spørgsmål. Herefter er svarene delt op på baggrundsvARIABLE i krydstabuleringer. I analysen er der foretaget statistiske test af de relevante sammenhænge (Pearsons Chi2-test) og de sammenhænge, som er statistisk signifikante på et konfidensniveau på 95 %, trækkes frem i rapporten. Efter krydstabuleringer på baggrundsvARIABLE er der foretaget krydstabuleringer på kontekstafhængige variable såsom niveau af social kapital og udbredelsen af mobning.

7.3 TI OPFØLGENDE INTERVIEWS

De kvantitative undersøgelsesresultater giver et billede af, hvor udbredt mobning er, samt hvilke bagvedliggende årsager der kan være til mobning. For at kunne få beskrevet de sammenhænge, der er fundet i data, er der gennemført ti interview med præster.

Informanter er fundet tilfældigt via kirkernes hjemmesider. Udvalgelsen af respondenter er sket ud fra en spredning på geografi og køn, idet det er disse baggrundsvARIABLE, vi fandt havde betydning.

Interviewene er gennemført telefonisk af undersøgelsens kernemedarbejdere og har haft en varighed af max 30 minutter.

Tabel 7.1: Oversigt over opfølgende interview

Køn	Region
Mænd: 5	Region Nordjylland: 2
Kvinder: 5	Region Midtjylland: 1
	Region Syd: 2
	Region Sjælland: 2
	Region Hovedstaden: 3

Interviewene er struktureret efter de kvantitative fund i spørgeskemaundersøgelsen. Der er fokus på de temaer, som kræver en uddybning for at forstå mekanismerne i en grad, hvor analyserne også kan udpege handlinger til forebyggelse eller håndtering af mobning. Interviewene er semistrukturerede i den forstand, at der har været rum for at følge informanten ud i eksempler eller skift i tema.

7.4 EKSPERTINTERVIEW

I arbejdet med fortolkningen af resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen er der gennemført tre interview med personer, der hver især besidder en ekspertise inden for mobning og gruppedynamik. Inklusionen af forskere er valgt for at supplere resultaterne med en perspektivering, hvori der kan ligge dels en større forståelsesramme, dels erfaringer der kan bidrage til konstruktive anbefalinger. Personerne er udvalgt i samråd med Kirkeministeriet.

De interviewede eksperter er:

Vilhelm Borg, Seniorforsker, Det nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Vilhelm Borg er ekspert i social kapital og har være hovedkraften bag nuanceringen af den traditionelle forståelse af begrebet og udviklingen af en ny spørgeramme.

Åse Marie Hansen, professor, Institut for Folkesundhedsvidenskab Københavns Universitet. Åse Marie Hansen forsker i mobning og ledelsens rolle som årsag og forebyggelse.

Eva Torkelson, Associate Professor, Department of Psychology Lund University. Eva Torkelson har forsket i uhøflig optræden (incivil behavior) og udbyttet af at benytte et andet begreb end mobning både i problemidentifikation og løsning heraf.

7.4.1 Gennemførelse

Interviewene er gennemført ud fra de undersøgelsesresultater, som har særlige relevans for den konkrete ekspert. Interviewet er indledt med et resumé af analysens fund. Herefter er der blevet spurgt ind til de enkelte fund og fortolkninger, der er gjort i forbindelse med undersøgelsen.

Interviewene er gennemført over telefon og har haft en varighed af 30-60 minutter. Interviewene er gennemført af undersøgelsens kernemedarbejdere.

Citater eller henvisninger til disse interview er efterfølgende godkendt af den pågældende ekspert.

**DANMARK**

Oxford Research A/S
Falkoner Allé 20
2000 Frederiksberg
Danmark
Tel: (+45) 3369 1369
office@oxfordresearch.dk

NORGE

Oxford Research AS
Østre Strandgate 1
4610 Kristiansand
Norge
Tel: (+47) 4000 5793
post@oxford.no

SVERIGE

Oxford Research AB
Norrländsgatan 11
103 93 Stockholm
Sverige
Tel: (+46) 08 240 700
office@oxfordresearch.se

FINLAND

Oxford Research Oy
Helsinki:
Fredrikinkatu 61a, 6krs.
00100 Helsinki, Suomi
www.oxfordresearch.fi
office@oxfordresearch.fi

BRUXELLES

Oxford Research
C/o ENSR
5. Rue Archimède
Box 4, 1000 Brussels
www.oxfordresearch.eu
office@oxfordresearch.eu

LATVIJA

Baltijas Konsultācijas, SIA
Vīlandes iela 6-1
LV-1010, Rīga, Latvija
Tel.: (+371) 67338804
info@balticconsulting.com
www.balticconsulting.com