

Et kyss på kinnet

– et essay om mobbing i kirken

Ingunn Eriksen diskuterer mobbing og trakassering i kirken.

Hvordan skal man kunne håndtere at den tilsynelatende hjertegode, forståelsesfulle og etisk orienterte presten i virkeligheten er en mobber – en som bruker hersketeknikker for å støte ut kollegaer?

Det ligger en bunke papirer på pulten min. Jeg har selv bedt om å få den. Jeg har fått til oppgave å se nærmere på hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet i verste fall og unntaksvis kan oppleves for våre medlemmer ansatt i kirken. Kirken har et frynsete rykte når det gjelder å forebygge og sett stopp for mobbing. For ikke lenge siden ble en kirketjener ufør på grunn av arbeidsgivers manglende kompetanse til å gripe inn. Papirene foran meg ruller opp en lidelseshistorie, en historie om kamp og smerte, utholdenhet og til slutt erstatning i et forlik i tingretten. Jeg leser prosesskriv, utredning fra sakkyndig, avisutklipp og redegjørelser. Jeg har snakket med mange mobbeofre opp gjennom årene og kjenner igjen historien som ekko fra den samme avgrunnens dal. Dette mobbeofferet er som alle de andre: ett offer for mye.

Mobbesaken jeg har foran meg er en type mobbing som kan være vanskelig å slå ned på i Den norske kirke. Mobberen slår hånden av offeret og er samtidig den som gir offeret trøst. Den som fryser ut, og den som varmer det forfrosne offeret. Jeg leser ark etter ark. Det er mange som vet at mobbing handler om å psyke ned og psyke ut et annet mennesket med ulike hersketeknikker det er vanskelig å forsvare seg mot. Det handler om makt og ønsket om



Ingunn Eriksen (f. 1963) er jurist og jobber som rådgiver i Fagforbundet. Hun har mangeårig erfaring med arbeidsmiljøspørsmål.

å få kontroll over den andre, men hvordan kan mobbingen også omfatte et lite kyss på kinnet? Når blir kysset klamt og en "gave" man vemmes over, på samme måte som man støtes av et "kyss meg i ræva"?

På nettsiden til Den Norske Kirke ligger brosjyren "Det største av alt". Her står det:

"Kjærligheten er det sentrale verdibegrep som beskriver både hvordan Gud er og hvordan vi utfordres til å møte hverandre. Denne grensesprengende kjærlighet skal være kirkens grunnleggende verdi."

www.kirken.no KR_Prosj_mini_trykk.indd 4-5

Hyppige brukte ord i retningslinjer til ulike virksomheter er "gjensidig respekt", "omsorg", "trivsel", "samarbeid", "ansvar". Ord som er store, men kanskje ikke større enn at de kan gi gjenklang hos de ansatte. Ord som på personalsamlinger kan diskuteres, defineres og eksemplifiseres i hvordan vi vil ha det på arbeidsplassen. "Grensesprengende kjærlighet" rommer kanskje de samme ordene, men er en "heftigere" talemåte. Hvor lett er det å sette seg ned på personalsamlingen og drøfte hva "grensesprengende" "kjærlighet" i praksis innebærer i vår omgang med hverandre som ansatt i kirken? Er det grunn til å spørre seg om en slik grensesprengende verdi, kraft og holdning som rettesnor *kan* bli en snubletråd slik at integritetsgrenser står for fall i kirken? Kan det være vanskeligere å beskytte seg mot uønsket oppmerksomhet i kirken enn på andre arbeidsplasser? Eller er det slik at på arbeidsplasser som er tuftet på nestekjærlighet opplever de ansatte mer varme og godhet enn ansatte på andre arbeidsplasser? Slike spørsmål er vel ment til å lede leseren rett mot kirkens "mørkemenn" som avisene har store presseoppslag om i ny og ne. Det er vel opplagt at Rosemarier og Stålsetter ikke vokser på trær? Men det er ikke "mørkemennene" jeg skal skrive om. Jeg skal sette søkelys på den hjertegode presten, han som har smil i øynene og vinner gudmødrenes hjerter ved døpefonten, han som ønsker å være en moderne leder og tar prestenes yrkesetiske retningslinjer på alvor. Det er de myke mennene i kirken jeg skal gruble litt over. Ikke alle myke menn. Men kanskje en spesiell type som kan være en prototyp som kan finnes på alle arbeidsplasser?

Nakkehårene mine reiser seg da jeg leser i prosesskriftet at på sogneprestens kontor lå et kaffefilter ved siden av telefonen. På det sto det skrevet med barneskrift: *Ikke rør mamman min hun er min*. Den lille piken har vært med moren i kirken og kjent prestens sjarm som et kaldt gufs. Barnets mor, kirketjeneren kastet opp og gråt flere ganger i uken. Den populære og omgjengelige presten flørtet, trakasserte, baktalte henne, krevde at hun skulle stå skolerett, satt andre opp mot henne – og kysset henne på kinnet.

Sognepresten til kirketjeneren:

"Etter møtet ga jeg deg en klem. Jeg kysser aldri jenter (hvert fall ikke i arbeidssammenheng) på kinnet. Det ble en vond opplevelse for deg. Jeg skjønnte ikke at du hadde opplevd møtet så ubehagelig at jeg ikke kunne gi deg en klem. Jeg husker at jeg merket en åpnere tone fra deg etter dette møtet – men så feil kan jeg altså ta. Men det var nå min opplevelse. Igjen lærer dette meg en forståelse av min rolle, og jeg beklager at jeg gjorde deg vondt. Det har aldri vært i min tanke å trampe over deg slik du opplevde det. For meg var det et håndtrykk og et "kinn mot kinn" i et lite øyeblikk"

Kirketjeneren til sognepresten:

"Når du igjen benekter det som har skjedd, så blir jeg så fortvilt. Jeg føler at du omskriver dette og gjør meg til latter. Men til latter overfor hvem? Jeg følte at kysset var en fysisk tilnærming, for å prøve å nøytralisere meg. Og sette meg ut av spill. Hadde du for eksempel kysset Truls...Even ... Peder... eller Kristian ...? Eller var det fordi jeg er en kvinne?"

Et kyss på kinnet som ikke var gitt i vennskapelighet, og heller ikke hadde noen erotisk undertone, var det kysset en mann ga til en annen - verdenshistoriens mest beryktete kyss, Judaskysset. Den som står deg nær, peker deg ut for de andre som "syndebukken" med et kyss på kinnet. Kirketjeneren forteller meg at presten var overstrømmende mot henne, og bak ryggen hennes sa han til de andre kollegaene at de ikke måtte stole på henne. Om kirketjeneren fikk et kyss, var det et Judaskyss hun fikk? Ble hun både sveket og utpekt?

Det kysset på kinnet som *utvilsomt* fant sted, skjedde på en helt annen arena enn i kirken, men kanskje arenaen ikke er så fjern likevel? For at fotball er "religion", er jo for noen et understatement. Fotballspilleren Cleberson fikk gult kort for å kysse dommeren Damasio på kinnet under kampen på Maracana stadion i Brasil. Det var første gang at en dommer har gitt gult kort for kyssing, men så er det ikke så mange som kysser dommeren heller. Fotballforbundet bekreftet overfor Dagbladet.no at dommeren kan gi gult kort for krenkende og usportslig oppførsel. Med et kyss stilte fotballspilleren dommerens nøytralitet i fare. Uten nøytralitet har han heller ingen autoritet. Fotballspilleren derimot, sa etterpå at han ikke visste at han gjorde noe galt, fordi tonen mellom alle spillerne og dommeren hadde vært gemyttlig *før* kampen. Også på kirketjenerens arbeidsplass var det en god og gemyttlig tone. Presten snakket ofte om at han skulle gjøre sine medarbeidere til et stjernelag.

I kirken og på andre arbeidsplasser skulle kanskje arbeidstakerne fått utdelt gule og røde kort når intimitetstyranniet blir for heftig? For er det noe vi skjønner, så er det fargekoder. *Fargerik fotball* brukte røde kort mot rasisme. Arbeidstilsynet i samarbeid med arbeidslivets parter har et prosjekt gående, *Jobbing uten Mobbing*, og her opererer man med trafikklysene grønt, gult og rødt. Trafikklysene er derimot ikke så gode som kortene, for det

er kun kortene som gjør at mobbere ikke får det siste ordet. De som mobber har en tendens til å ville det, nemlig. Å få det siste ordet er en del av spillet.

Kirketjeneren lurte på om presten gjorde henne til latter. At et kyss kan ha et stort spekter av betydninger, ikke kun det nestekjærlige eller det forrådene, har mange av oss ledd av på TV. Å være i den andres regisserte makt kan føre til så mangt selv for de som tror de vet hva de går til. Jeg tar meg i å tenke på at da Shabana Rehman fikk Valgerd Svartstad Haugland opp på scenen og kysset henne midt på truten, så var det neppe ment å være i all vennlighet. Rødmende fant kulturministeren plassen sin i salen igjen til rungende latter fra publikum. Etter noen dager kysset Valgerd og programleder Marit Åslein hverandre under Amanda-utdelingen. Pikekyssene skapte bølger i Kristen-Norge, og Valgerd forsikret sine kritikere at hun ikke skulle gjøre det til en vane. Det er vanskelig å tro at ministeren var et tilfeldig valgt offer for Rehman's pek. Å kysse en kristen minister med et prektighets- og dydighetstempel for full offentlighet, var å samtidig stille henne i sjakk matt. Dersom Valgerd viste at hun ble krenket, ville det lett bli tatt til inntekt for at hun *er* så fordømt dydig, og hun ville gjøre seg selv til latter ved å konfrontere Shabana. Shabana hadde makten og klarte å vende fokuset på Valgerds prektighet i stedet for på om Valgerds integritet ble krenket. Ved asymmetrisk makt, blir den avmektige "tvunget" til å spille etter reglene til den som har makta.. I stedet for å kjempe for sin integritet, overtok Valgerd samme fokus, nemlig å bevise at hun ikke *er* så prektig som mange tror. Og Rehman fikk bevist at hun er utrolig morsom med sine stunt. Kyss katta!

Selvfølgelig kan et kyss på kinnet være helt uskyldig og reaksjonene være latterlig overdrevne. I USA ga Stephen på 9 år en klassevenninne et raskt kyss på kinnet. Det skulle han ikke ha gjort. Skolens ledelse fastslo at kysset var seksuell trakassering og utviste gutten. Både guttens foreldre og jentas mor syntes det var en hard straff siden gutten ante ikke hva den merkelige ordet, seksuell trakassering, betydde. Å forstå at et lite, hastig kyss kan virke krenkende kan være vanskelig å forstå både for hvermannsen om han/hun er enten liten, prest eller menigmann. *Jeg ante ikke at du tok det deg nær av det*, er et hyppig utsagn ved konfrontasjoner. Noen ganger er det en realitet, andre ganger er det en hersketeknikk.

Men tilbake til kirken. Mobbing i kirken har lenge vært tabubelagt. I 2003 kom doktoravhandlingen til Terje Torkelsen, *På livet løs: En praktisk-teologisk studie av kirkelige medarbeideres erfaringer fra helsefarlige personalkonflikter i Den norske kirke*. Fellestrekket for personalkonfliktene han forsket på var en dramatisk forverring av informantenes helse og livskvalitet i form av psykosomatiske plager, lange sykemeldinger, nedsatt sosiale og trosmessige fungeringsevner. Flere var suicidale. Intervjuene viste at det er

verdinormene tilgivelse, overbærenhet, tålmodighet og sterk lojalitet som gjør at kirken som arbeidsplass er særlig sårbar for personalkonflikter og mobbing. Torkelsen fant at det var en tilnærmet teoriløsthet i Den norske kirke når det gjaldt tenkning om og håndtering av alvorlige personalkonflikter. Og videre: prester som ledere har tendens til å se på seg selv kun som sjelesørgere uten å gripe inn i konflikter og være tydelige.

I forbindelse med utgivelsen av *På livet løs*, uttalte Frank Grimstad, direktøren i KA - Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon, til Fagbladet juni 2005:

”Kirken har en tradisjon for at de som jobber der på død og liv skal vise at de elsker hverandre. Da blir det farlig hvis noen utenfor skjønner at de ikke gjør det. En ting er sikkert: Kirken er ikke god på å ta en krangel. Derfor får uenighet altfor ofte utvikle seg til en konflikt. Og har uenigheten først fått den merkelappen, blir det vanskeligere. Men nå har vi kurset en lang rekke medarbeidere i forebygging av konflikter, og jeg vet at det har hjulpet.”

Arbeidstilsynet ønsket selv å granske arbeidsmiljøet i kirken, og i 2005 satt de i gang med en nasjonal tilsynskampanje. Mobbekultur og harde personalkonflikter ble avdekket og det ble klart at hvert fall ikke er *mindre* mobbing i kirken enn på andre arbeidsplasser. Men hvor stort er omfanget? Det er vanskelig for meg å anslå her jeg sitter og blar gjennom papirene som omtaler kirketjeneren. *Jobbing uten mobbing* oppgir på sin nettside at ca 5 % av de yrkesaktive til en hver tid blir mobbet. Dette tallet har vært stabilt over tiår med ubetydelig variasjoner i forhold til målekriteriene i de forskjellige undersøkelsene. I tillegg er det 10 % som opplever alvorlige konflikter og samarbeidsproblemer som ligner mobbing. Noen undersøkelser viser at så mange som 9 av 10 arbeidstakere opplevde negative hendelser i løpet av en halvårsperiode. I løpet av et yrkesliv har en av fire vært utsatt for mobbing. Det finnes ingen tall spesifikt for kirken. Fagforbundet har opplevd en nedgang i henvendelser til våre kompetansesentre og sentral etter reformen med kirkelig fellesråd. Sakene blir lettere løst der hvor de skal løses, nemlig lokalt. For å få nærmere kjennskap til de lokale kirkelige arbeidsplassene, foretar jeg en henvendelse til vår fagforeninger, og de gir meg rask tilbakemelding at det er *få* saker de har akkurat nå. Det beroliger meg ikke. Kanskje tvert i mot.

Arbeidstilsynets nedslående resultater i 2005, førte at *Jobbing uten mobbing* satt i gang i 2006 et pilotprosjekt i Nord-Hålogaland bispedømme og Tromsø Kirkelige fellesråd for å forebygge mobbing og øke kompetansen til å gripe inn. I januar i år oppnådde de to arbeidsgiverlinjene første steg, nemlig felles prosedyre for håndtering av konflikter, mobbing og trakassering. Prosedyrer er viktige og bør være til eksempel for andre kirkelige

arbeidsplasser, men aller viktigst er det å skape trygghet for et offer å kunne stå fram å si: ”Jeg blir mobbet”. I det øyeblikket offeret har definert seg selv som mobbeoffer, har hun også vedkjent at hun *per definisjon* ikke klarer å forsvare seg. Det krever styrke å blottlegge at man befinner seg i en underlegen posisjon. Det som er et kjennetegn med mobbesakene jeg har vært borte i, er at det er nå kampen virkelig begynner. Slik kirketjeneren uttrykker det: Når ofrene ber om hjelp, blir de ofte ikke hørt. Mobberen har allerede vært der før offeret.

En av årsakene til at mobbing ikke blir grepet fatt i straks den oppstår, *kan* være at de ansatte ikke har samme arbeidsgiver. Kirkelig fellestråd er som kjent arbeidsgiver for kateketer, diakoner, kirketjenere, kirkegårdsarbeidere med flere, mens Bispedømmerrådet er arbeidsgiver for prestene. To arbeidsgivere blant de ansatte er ikke bare årsak til at det handles for sent for å stoppe mobbing, men uenighet om ledelsesspørsmål kan være *selve årsaken* til at en uenighet går over til å bli en stygg og langvarig mobbesak. "Dersom det oppstår uenighet mellom presten og en av de andre tilsatte under fellestrådet, vil ikke de respektive arbeidsgivere ha instruksjonsmyndighet over en tilsatt i den andre virksomheten. Dette har i en del tilfeller ført til at uenigheter har kunnet utvikle seg til fastlåste konflikter som har vært til stor belastning for dem som er berørt." Fagforbundet og KA er begge entydige i sine høringsvar at et enhetlig arbeidsgiveransvar for alle lokalkirkelige tilsatte er en forutsetning for en fremtidig velfungerende kirkelig organisasjon. KA uttrykker at den kirkelige arbeidsgiverpolitikken må tuftes på allmenne verdier som sikrer åpenhet, likebehandling og et trygt og utviklende arbeidsmiljø.

Personlig har jeg tror på at et felles arbeidsgiveransvar kan på *sikt* forebygge kjente risikofaktorer for mobbing: mangelfull og dårlig organisatorisk arbeidsmiljø, fraværende og utydelig ledelse og et psykososialt miljø preget av manglende samarbeid og konflikter. Men vil det forebygge saker som den jeg nå sitter med i hånden? Neppe. For ikke lenge siden utførte det Arbetsmiljöverket i Sverige en nasjonal granskning av arbeidsmiljøet i Svenska Kyrkan. I Sverige har de ansatte en arbeidsgiver. Også her var resultatet nedslående: så godt som samtlige menigheter fikk krav om å utbedre feil og mangler. De hyppigste påpekningene var fravær av systematisk arbeid med arbeidsmiljøet, mangler på rutiner, vernerunder blir ikke gjort, problemer fanges ikke opp, utilstrekkelig kunnskap om arbeidsmiljø. Listen er lang: utydelige hvem som skal gjøre hva, ansvarsområder ikke avklart, manglende tiltak mot stress, arbeidsbelastninger, konflikter, trusler og vold. Manglende tilrettelegging av arbeidet og manglende rehabilitering.

Arbeidsinspektørene skriver i rapporten 2007:3:

”Kyrkans grund vilar på föreställningar om oändlig godhet, vilket är svårt att förena med förekomsten av mellanmänskliga konflikter. Detta kan resultera i en uppfattning om att konflikter inte bör finnas och därför ”sopar man dem under mattan” och bortser från dem. Risker är att konflikterna cementeras och brister som ursprungligen är att hänföra till strukturella förhållanden övergår till allvarliga individfrågor och till sökande efter syndabocker”

Dette sammenfaller med tilsynskampanjen til vårt eget Arbeidstilsyn, og uttalelsen fra Arbeidsmiljøverket tyder på at kirken som arbeidsplass skiller seg fra andre, nettopp ved denne "uendelige godheten".

Jeg har kommet til veis ende, bunken på pulten er snudd ark for ark. Tankefull spør jeg meg selv: Hvordan får man bukt på den klamme ”fromheten” i kirken som ser ut til å være hevet over arbeidsmiljøloven, tjenestemannsloven, retningslinjer og krav om yrkesetikk som førte til at denne og mange andre saker endte med utstøtning fra arbeidslivet? Hvordan får vi bukt med at ledere og ansatte søker åndelig veiledning i bibelen og vender det andre kinn til og ”tilgir” sin neste når trakassering og mobbing oppstår eller å omgjøre offeret til sydebukk? Jeg strekker meg etter diktsamlingen til Einar Økland. Poeter kan ofte få sagt det paragrafer i lover og setninger i retningslinjer ikke får til.

Kysset

Kysset må ikkje komme mellom oss.

Munnen må ikkje komme mellom oss.

Frå kvar vår kant møtest kvar vår kant.

Hit og ikkje lenger rekk vi.

Hit og ikkje lenger kjem vi.

Mens natta fell i håret bak oss.

”Etter Brancusi”, Samlaget 1999