



Formandsberetning 2015

Endnu et år er gået og hvilket år.

Vores satspuljeprojekt har været omdrejningspunkt for Landsforeningens arbejde og indsats siden sidste generalforsamling i april 2014.

Der er udarbejdet en årsrapport, som vil være hovedindholdet her i denne formandsberetning og indsættes nedenfor.

Jeg vil gerne sige stor tak til alle der i årets løb har krydset vore veje.

Mange netværksforbindelser, nye som gamle. I er med til at løfte, give inspiration og energi til det daglige arbejde. Mange henvendelser fra mobberamte, som vi hjælper på forskellig vis. Alle jeres personlige beretninger og sagsforløb er med til at give os flere indsigter i hvilke problemer og konflikter der gør sig gældende på de danske arbejdspladser. Og udviklingen af vore kompetencer til at løfte opgaverne, er med afsæt i jeres fortællinger.

Også tak til alle de virksomheder, offentlige som private, og fagforeninger der har rettet henvendelse til os. Det har været en fornøjelse at samarbejde med jer. Og vi ser frem til mange nye og spændende arrangementer i året, der ligger foran os.

En stor tak til alle vore aktive medlemmer landet over. Jeres engagement og deltagelse i arbejdet med at udbrede kendskab til voksenmobning, dens konsekvenser og om forebyggelse og håndtering er meget værdifuldt for os.

I første kvartal 2015 har vi mødtes med og været i dialog med flere Christiansborg politikere. Dels om generelle problemer med mobning på de danske arbejdspladser, dels om vores satspuljeprojekt og alle vore aktiviteter og resultater, som vi har landet. Samt vi har afleveret en ny ansøgning til et nyt treårigt satspuljeprojekt 2016 til 2018.

At påvirke holdninger og ændre adfærd er en stor opgave. Men ved fælles hjælp, kan meget lykkes. Vi ser frem til mange gode arrangementer, dialoger og samarbejder.

Voksenmobning? Det er noget vi taler om og gør noget ved!

På gensyn her og der: I Den Gode Sags Tjeneste.

Bedste hilsner

Gitte Strandgaard, formand og projektleder



Årsrapport 2014

Denne årsrapport indeholder en kort opsummering af hele året. Samt en beskrivelse af, hvad der er kommet ud af de forskellige aktiviteter.

Det er med stor glæde, at vi kan konstatere en rigtig god fremdrift. Vi er lykkedes med at få flere i tale, mange mobberamte har vi hjulpet og mange gode henvendelser med ønske om viden deling, dialog, foredrag og temadage er landet fra både offentlige og private virksomheder. Samt henvendelser fra Kommuner, Regioner og fagforeninger.

Ligeledes er vi i stigende grad blevet brugt som en videns- og formidlingscentral. Dels for ekspertviden, dels for formidling og hjælp til at finde case, når journalister og studerende vil bringe fokus på psykisk arbejdsmiljø og mobning. Vi har i årets løb været deltagende mange steder i pressen: Radio, TV., aviser, magasiner og ugeblade. Og i forbindelse med forskellige opgaver, som studerende har rettet henvendelse om.

Alle vore aktiviteter har været godt kørende.

Til forskel fra sidste år, hvor vi havde en lang opstartsfasen og skulle få alle aktiviteterne op at køre. Samt det er første gang, vi er deltagende i et stort projekt. Har dette andet projekt år været præget af meget mere arbejdsro, overblik og struktur. Både i forhold til de forskellige aktiviteter og omkring administration, regnskab og afrapportering til Arbejdstilsynet og Beskæftigelsesministeriet.

Vi siger tak til Arbejdstilsynet for det gode samarbejde omkring projektet. En særlig tak til Leo Matthiasen der har besvaret og behandlet alle vore henvendelser på bedste vis. Det har haft stor betydning for den daglige drift og for projektleder Gitte Strandgaards muligheder for at udfylde og opfylde de krav og forventninger, der er tilknyttet hendes stilling som projektleder og kvalitetsansvarlig.

Der er sendt en hilsen med tak til Hendes Majestæt Dronningen for den fine og flotte nytårstale. **Brevet ligger til download på vores hjemmeside.**

<http://kongehuset.dk/Menu/nyheder/las-nytarstalen-2014>

Samt vi har sendt en hilsen på vores hjemmeside og på facebook:

Stor tak til vores kloge Dronningen for den fine og direkte nytårstale. Mennesket i centrum; Jordforbindelse - Be Nice - Go Karma. I sandhed et kærligt "puf" til os alle og hver især.

CITAT: Det gælder for de unge, som det gælder for os alle. Vi skal gøre os umage. Vi skal gøre vort bedste i alle livets forhold, også når andre behøver hjælp.

Måske er der en kollega, som har brug for opmærksomhed og omsorg, bare en venlig bemærkning, et smil på en grå dag eller en håndsrækning, som viser, at vi kerer os om hinanden.



Vi kan også blive vidne til, at nogen bliver chikaneret eller mobbet. Så kan man hurtigt blive fristet til at tænke: "Hold mig udenfor. Hvad kan jeg stille op? Det må andre tage sig af". Men hvis ingen gør noget og alle bare lurepasser, så bliver ingenting bedre. Vi kan jo også selv få brug for, at et menneske standser op og rækker os sin hånd. Citat slut.

Jeg håber at andre kloge meningsdannere, politikere, fagforeninger, ledere, chefer og alle på de danske arbejdspladser hørte godt efter i timen!

Kloge ord som jeg håber mange vil følge.

At påvirke holdninger og ændre adfærd er en stor opgave - Men ved fælles hjælp, kan meget lykkes.

Godt nytår til jer alle. På genhør og gensyn: I Den Gode Sags Tjeneste.

Bedste hilsner
Gitte Strandgaard
Formand og projektleder

Hvad er der kommet ud af de forskellige aktiviteter?

1.

Afdækning af mobberamter forløb

Vi har afdækket i alt 28 forløb, heraf er de 11 længerevarende forløb. Samt vi følger og er i kontakt med flere fra tidligere.

De korte forløb er kendetegnet ved nogle få samtaler omkring konkrete problemstillinger på arbejdspladsen. Hvor de medarbejdere der har henvendt sig, har fået hjælp og støtte. Og vi har fået flere gode tilbagemeldinger på, at der er løst op for de problemstillinger, der har været.

De længerevarende forløb, har vi desværre set, at de fleste er blevet sygemeldte og herefter fyret. Det har været særdeles belastende arbejdsforhold, vi har fået viden omkring. Og hvor samtlige mobberamte har brugt meget tid på at få italesat, de problemer der har været omkring dem. Desværre uden held.

Vi har haft mange henvendelser i dette andet projekt år. Hver uge er der mobberamte og pårørende, der henvender sig. Og nu også venner til de mobberamte. Samt der stadig kommer mange henvendelser fra folk, der oplever sig mobbet andre steder end på deres arbejdsplads. Henvendelserne sker via hotline, men i større omfang via mail, mobil og facebook.

Vi har mødt med mobberamte for drøftelse af deres situation, og her bistået med hjælp, støtte og vejledning. Samt vi har været bisidder. I to tilfælde af de længerevarende forløb, er det lykket for den mobberamte at beholde sit job. Vi har i begge tilfælde været bisidder og i direkte dialog med arbejdsgiveren.

Vi følger nu flere mobberamte, og har bistået i forbindelse med klager til Arbejdstilsynet og



Arbejdsskadestyrelsen som medunderskrivere, samt vi har rettet henvendelse direkte til Arbejdstilsynet i en konkret sag.

Ligeledes bistår vi i hele processen, hvor det handler om at få lukket dørene og få afleveret skriftlig materiale af sagsforløb til rette ansvarlige. Her under topledelse, Kommuner, bestyrelser, borgmestre og fagforeninger.

Når mobberamte henvender sig til ansvarlige, efter de er blevet syge på grund af ulovlig mobning, så er det et forsøg, fra deres side, om at give de ansvarlige på området en håndsækning. Således at de får indblik i, hvad der er foregået og herved får mulighed for at gøre noget.

4

Vedrørende Frederiksbergsagen, som vi følger tæt, kan vi oplyse, at vi stadig afventer nyt fra Folketingets Ombudsmand.

I forlængelse af denne sag kan vi konstatere, at det er slående, hvordan mange arbejdsgivere slipper godt fra at overtræde både Arbejds miljøloven og Arbejdstilsynets bekendtgørelser.

Fordi vi har haft mange sagsforløb, hvor de mobberamte går hele kommandovejen: Nærmeste leder, tillids og arbejdsmiljørepræsentanter, fagforeninger, topchefer, bestyrelser, forvaltning og borgmestre. Og alligevel må stå tilbage, uden at blive mødt, hørt eller taget alvorligt.

Må vi igen konkludere, at retssikkerheden for de mobberamte er at betragte som ikke eksisterende.

Vi har løbende kaldt ind til dialog med både politikere, beskæftigelsesministeren og fagforeninger i årets løb.

Det holder hårdt, men dog er det lykkes os, at få nogle forhåndsftaler i hus, med enkelte fagforeninger og politikere. Dette ser vi frem til at handle på i 2015.

Som tidligere gør vi løbende opmærksom på vores henvendelse til landets fagforeninger:

Vi har forfattet et brev til landets fagforeninger, som ligger til download på vores hjemmeside. Dette udlever vi altid, når vi er i dialog med fagforeninger, tillidsvalgte og arbejdsmiljørepræsentanter.

Vi kalder fortsat ind til dialog og viden deling - På trods af at vi møder massiv modstand, blandt andet fra netop fagbevægelsens side!

Skal vi for alvor "knække koden" så betyder det, efter vores opfattelse, at alle aktører skal i spil. Og se på hvilke muligheder der er, for at sikre mobberamte retfærdighed og retssikkerhed.

Vi mener, at der er masser af konkrete muligheder og tiltag, der kan bringes i spil, for at dette kan ske. Hvilket vi løbende orienterer om, blandt andet i statusrapporterne, via nyhedsbreve og facebook. Samt dokumenter der ligger til download på vores hjemmeside.



Det er stadig slående, at rigtig mange er hårdt ramt både fysisk og psykisk. Længe efter at de har forladt arbejdspladsen, hvor den ulovlige mobning foregik.

Vi er de mobberamter stemme, og vi vil fortsætte med at kalde ind til viden deling og dialog med relevante aktører og ansvarlige på området.

Voksenmobning? Det er noget vi taler om - Og gør noget ved!

2.

5

Bidrag til intern arbejdsrapport om værktøjer og håndbog

Gennem vores arbejde og indsats i projektet har vi fået mange erfaringer og ny viden. Dette er samlet i vores arbejdsrapport.

I år har vi indskrevet: De 4 MI'er, Konflikttrappen, nudging, tidslinje og dagsorden.

De 4 MI'er: Mistrivsel – Mistillid – Misundelse – Mindreværd.

Begreber der på forskellig vis og til forskellige tider viser sig ved dårligt psykisk arbejdsmiljø og mobning.

Konflikttrappen: OP og NED. Det er et godt og konkret værktøj der synliggøre, hvordan en konflikt kan udvikle sig og ende i mobning – Samt et godt værktøj til at se hvordan godt arbejdsmiljø kan sikres.

NUDGING.

Nudge er det engelske ord for af puffe. I USA er det blevet ideologisk ramme om en bevægelse, hvis grundtanke det er, at man får folk til at træffe bedre og klogere beslutninger.

Vi anvender aktivt Nudging i vores arbejde og indsats. For eksempel vores A- skilte med gode anvisninger og spørgsmål. Ligeledes at vi opfordrer arbejdspladserne til aktivt at sætte fokus på deres egne værdisæt og ord. Det er oplagt at udvikle en større brug af Nudging i forbindelse med vores projekt, hvilket vi vil have fokus på.

Tidslinje

En tidslinje er den mobberamtes historie og IGLO metoden bringes i spil. Det er et godt værktøj for den enkelte, til at få sat ord på og til at få bearbejdet de traumatiserende oplevelser.

Det er også et godt værktøj, der kan bruges i forbindelse med henvendelse til: Ledelse, fagforening, Arbejdstilsynet og Arbejdsskadestyrelsen.

Her i skal beskrives omkring ansættelsen generelt; Dato for ansættelse, funktion, opgaver og ansvars områder, samarbejde med kolleger og ledere. Oplysninger om organisationen generelt,



forandringer på arbejdspladsen; Ny ansættelser, nedskæringer, ny opgaver, omplaceringer med videre.

Konkrete hændelser

Her skal beskrives faktisk og objektivt, hvad der er foregået; Hvem deltager? Hvad skete? Hvem gør hvad? Ligeledes en beskrivelse af de tiltag der er taget. Fra den mobberamte, fra kolleger og fra ledelsens side

Hvad har det haft af betydning og konsekvens for den mobberamte

Heri beskriver den mobberamte med egne ord den betydning, og de konsekvenser det har haft.

Kontakt med læge, psykolog og andre der har bistået beskrives også.

Dokumentation kan indsamles og vedlægges.

Dagsorden

Årsag til mødet

Den mobberamtes oplevelser

Hvad har den mobberamte gjort for synliggørelse og løsning af problemerne / mobning?

Hvilke tiltag ønsker den mobberamte?

Ledelsens oplevelser

Hvad har ledelsen gjort for at synliggøre og løse problemerne / mobning?

Aftaler for handling og hvem gør hvad?

Opfølgning og dato for næste møde.

Omkring håndbogen så er vi rigtig godt med. De overordnede rammer for indhold og fordeling af opgaver er helt på plads, og journalist Jakob Kehlet er i gang med at skrive.

Ligeledes er vi i løbende dialog og har mødtes med Conference Care, som vi samarbejder med omkring den afsluttende konference på Axelborg d. 22. oktober 2015.



3.

Besøg i forskellige byer

Vi har med succes været rundt i landet. Vores tre bus events forløb planmæssigt. Og deltagelse på 1. Maj i Aarhus og til Frivillig Fredag var også en god platform for gode dialoger.

Vi har efterfølgende fået flere henvendelser, og det er synligt for os: At jo flere steder vi kommer, jo større mulighed har vi for at etablere netværk og komme i direkte dialog med folk for aftaler.

Vi har nu fået tilladelser til at afholde vores 3 bus events i 2015.

Roskilde, fredag d. 29. maj kl. 12.00 til 18.00

Svendborg, fredag d. 19. juni kl. 12.00 til 18.00

Aarhus, fredag d. 21. august kl. 12.00 til 18.00

Vi ser frem til nogle spændende ture rundt i Danmark. Og som vanligt udsender vi en pressemeddelelse forud for arrangementerne og ligeledes direkte henvendelse til forskellige aktører. Herunder fagforeninger i områderne.

4.

Gennemførelse af foredrag og deltagelse i temadage

I årets løb har vi haft mange henvendelser fra virksomheder, fagforeninger, Kommuner og Regioner, oplysningsforbund og andre arbejdsmiljø aktive, der har booket os for foredrag, dialog og temadage samt konflikthåndtering. Særligt efter sommerferien har der været mange gode henvendelser. Også ind i 2015 er der nu booket for mange gode arrangementer.

Vi er lykkedes med at være synlige mange steder. Og nu oplever vi i stigende grad, at de folk vi har afholdt arrangementer hos, henviser os i deres netværk.

Vi er selv meget opmærksomme på den store værdi, det har at etablere netværk. Således er vi altid klar til en god dialog og viden deling med arbejdsmiljø folk og andre aktører på området. Og vi har altid materiale og visitkort med, når vi er rundt i forskellige sammenhænge.

Deltagelse på Arbejdsmiljøkonferencen i Nyborg har været en stor succes, hvor vi fik mange i tale, og der var god deltagelse på begge vore workshops Deltagelse her er også en rigtig god platform til at etablere netværk. Hvilket vi er lykkedes godt med i år.

Og netop via netværk herfra blev vi opmærksomme på ArbejdsmiljøNets Årskonference i Kolding til april 2015. Denne er vi nu tilmeldt med udstillerstand.



5.

Etablering af netværksgrupper og formidling via netværk

Begge vore netværksgrupper i Jylland og på Sjælland har været præget af stor søgning og aktiv deltagelse. For at mødes med andre og dele erfaringer, for støtte og råd. Men også i stor grad bidragsydere med indspark og gode ideer til satsprojektet og foreningens arbejde generelt.

Viden om ikke at være alene og deltage i netværket, har stor betydning for den enkelte mobberamte. I forhold til konkret håndtering og for arbejdsmarkedstilknytning.

8

Pressen

Året igennem har der været stor pressebevågenhed på område. Vi er lykkedes med at være deltagende mange steder, og har bidraget med case og ekspertviden. Samt vi løbende kommer med bud og forslag til konkret handling.

Vi har været meget aktive i forsøget på at etablere kontakt med relevante aktører på området. Herunder arbejdsmiljøfolk, fagforeninger og politikere. Og vi ser frem til at mødes med forskellige folk i 2015.

6.

Udvikling af hjemmeside og dialog via facebook

Vi opdaterer løbende begge steder.

Vi bruger aktivt facebook, når journalister og studerende ønsker at komme i kontakt med mobberamte, hvilket fungerer rigtig fint.

Her foregår stadig mange dialoger, samt det er en god platform for formidling og viden deling. Vi får løbende tilbagemeldinger på både hjemmeside og facebook grupper. Folk er glade for den information de får, og kan finde der.

7.

Betjening af hotline

Der er henvendelser på hotline stort set alle onsdage.

Ligeledes foregår mange henvendelser uden for hotline åbningstid, hvilket vi selvfølgelig altid giver mulighed for.

8.

Etablering af og betjening af åben rådgivning

Vi har haft åben rådgivning igennem hele året og har haft flere besøg.



Folkestedet, hvor vi høre til, er stadig en fantastisk ramme. Hvor vi altid kommer i dialog med mange spændende mennesker, og får udbredt kendskabet til Voksenmobning.

Afslutningsvis

Det har været et travlt år, men på den gode måde. Vi er glade for de gode resultater vi er lykket med og det store netværk, som vi efterhånden har fået bygget op. Netop fordi vi er så aktive og synlige mange steder gør, at vi får etableret gode samarbejdsrelationer, og mange finder vejen til os.

Skal vi for alvor knække koden, så fordrer det en fælles og koordineret indsats, I Danmark har vi meget viden og forskning samt konkrete værktøjer – Der er lige til at gå til.

At påvirke holdninger og ændre adfærd er en stor opgave - Men ved fælles hjælp kan meget lykkes.

Således er vi lykket med at vores projekt hele tiden er i god fremdrift og lander mange gode resultater. Vi ser frem til et godt 2015, hvor vi vil fortsætte som vanligt.

På baggrund af vores mange aktiviteter og de mange henvendelser vi får, har vi besluttet at søge satspuljen igen. Så vi kan fortsætte dette gode og resultatskabende projekt.

Venlig hilsen og på bestyrelsens vegne

Gitte Strandgaard
Projektleder og kvalitetsansvarlig
Satspuljeprojekt