



Voksenmobning Nej Tak!

Nyhedsbrev

Februar 2010

Kære læsere af foreningens nyhedsbrev.

Hermed en orientering vedrørende dialogmøde med beskæftigelsesminister Inger Støjberg d.22. januar, og videns deling med Arbejdstilsynet d.25.januar.

Begge møder blev afholdt i en anerkendende og respektfuld tone, hvor humor og alvor gik hånd i hånd. Efter mødet i Beskæftigelsesministeriet, er det aftalt at Inger Støjberg indkalder til et nyt møde, for opsamling på bestyrelsens anti-mobbepakke, og det udleverede idékatalog. For nye læsere er idékataloget vedhæftet her.

På mødet med Arbejdstilsynet er det aftalt, at der ved behov viden deles, i forbindelse med etableringen af den mobbe hotline, der skal forankres i Arbejdstilsynet.

På mødet i Beskæftigelsesministeriet var følgende:

Beskæftigelsesminister Inger Støjberg
Kontorchef Søren Kryllmand
Ministersekretær René Andreasen
Fuldmægtig Birgitte Schmidt Bertelsen
Direktør i Arbejdsskadestyrelsens Anne Lind Madsen
Direktør i Arbejdstilsynets Jens Jensen

Bestyrelsen i foreningen

Formand Gitte Strandgaard
Næstformand Niels Kristian Ulsø Kristensen
Kasserer Marianne Kasten
Eventmanager Bente Schou Sørensen
Bestyrelsesmedlem Henning Wagner

Bestyrelses formand Gitte Strandgaard fortalte kort om foreningens arbejde og indsatsområder, herunder hotline. Herefter fremlæggelsen af foreningens anti-mobbepakke, med uddybende forklaringer og argumentationer.

Inger Støjberg var meget interesseret i at høre om foreningens hotline, og hvorledes bestyrelsen arbejder. Vedrørende hotline bruges der, ved den første kontakt, meget tid på at lytte og spørge ind til begreber og anvendte udsagn. Herefter en afdækning af problemstillinger hele vejen rundt. Fysisk, psykisk, socialt og økonomisk. Er den mobberamte stadig i jobbet, sygemeldt eller ledig?



Voksenmobning Nej Tak!

Skal der rettes henvendelse til ledelse, kollega, læge, psykolog eller fagforening?

Herefter aftales det, hvordan der på bedst mulig vis, kan tages fat om problemerne. Ved alle samtaler spørges ind til behov for bisidder, og personlige samtaler med os. Dette efterkommer vi, så vidt det er muligt. Som afslutning på samtalen, aftales fremtidig kontakt og opfølgning.

Vedrørende bestyrelsens arbejde oplyste vi om synlige funktionsbeskrivelser og ansvarsområder.

Gitte Strandgaard er formand, talsmand og presseansvarlig. Står for det samlede overblik i forhold til viden, forskning og erfaringsdeling, samt hotline.

Niels Kristian Ulsø Kristensen er næstformand, ansvarlig for branding af foreningen, og ansøgninger om fonde og sponsorater.

Marianne Kasten er kasserer og styrer vores økonomi. Hun har det samlede overblik i forhold til vores vedtægter. Således at foreningens arbejde kommer til udtryk, i overensstemmelse med disse.

Bente Schou Sørensen er eventmanager, hovedansvarlig for at afsøge og holde os orienteret om, hvad der rører sig af arrangementer: fyraftensmøder, konferencer og lignende, hvor bestyrelsen med fordel kunne være deltagende, for videns- og erfaringsdeling. Ligeledes at ud tænke konkrete tiltag, i forhold til udbredelse af foreningens formål og visioner.

Henning Wagner er aktiv bestyrelsesmedlem.

Fremlæggelse af Anti-mobbepakken.

På grund af tidsrammen fra kl.13 til 14, blev anti-mobbepakken fremlagt og de enkelte punkter fik forskellig tid. Her gennemgås de enkelte forslag og den efterfølgende dialog.

- **PTSD anerkendes som en direkte følgerkning efter mobning på arbejdspladsen, idet mange mobberamte udvikler denne lidelse.**

Arbejdsskadestyrelsen anerkender kun enkeltstående og katastrofelignende situationer som faktorer, der kan udløse PTSD.

Direktør i Arbejdsskadestyrelsen Anne Lind Madsen kunne oplyse, at PTSD er optaget på erhvervssygdomsfortegnelsen.



Voksenmobning Nej Tak!

Diagnosen PTSD kan kun stilles, hvis den tilskadekommande har været udsat for exceptionelt truende eller katastrofeagtige belastninger af kortere eller længere varighed. Det vil typisk dreje sig om vold eller trusler om vold. Dette er et lægeligt kriterium, der bygger på WHO`s internationale sygdomsklassifikation, og således ikke et kriterium, som er fastsat eller kan ændres af Arbejdsskadestyrelsen eller Erhvervssygdomsudvalget.

Det betyder, at PTSD ikke kan være en følge af mobning på arbejdspladsen, med mindre der f.eks. indgår vold eller trusler om vold i forbindelse med mobningen eller chikanen.

Vi henviste til, at der er nationalt og internationalt er forskning der dokumenterer, at mobning på arbejdspladsen kan resultere i udvikling af PTSD. Vi henviste til Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Arbejdstilsynets vejledning D. 4. 2. Mobning og seksuel chikane. Samt erhvervspsykolog og forsker Eva Gemzøe Mikkelsen og professor Einar Stålesen. Af sidstnævnte henviser vi til følgende: Mobning i arbejdslivet. Hvad er det, og hvad ved vi om det?

Læs artikel her: <http://nyt-om-arbejdsliv.dk/artikel2.aspx?itemID=29>

Anne Lind Madsen oplyste, at der er nogle sager vedrørende mobning, der er blevet anerkendt. Dette er bestyrelsen vidende om, og i denne forbindelse undrer vi os over, at mobberamte der har fået stillet diagnosen PTSD hos læge, psykolog eller psykiatere bliver underkendt. For os virker det tilfældigt, hvem der får sin sag anerkendt.

- **Følgenvirkningerne efter mobning på arbejdspladsen anerkendes som en erhvervssygdom, der kan udløse erstatning på lige fod med andre fysiske og psykiske arbejdsskader.**

På den lange bane vil dette have en forebyggende effekt, fordi virksomhederne i højere grad vil efterleve arbejdsmiljølovens bestemmelser - I modsat fald vil der skulle udbetales erstatning fra virksomhedens forsikringselskab, og præmien vil stige.

Vi fremlage vores synspunkter i forlængelse af debatten, vedrørende PTSD. Følgenvirkninger er mangeartede, og her nævnte vi blandet stressreaktion, udvikling af angst, depression og PTSD, forhøjet blodtryk, samt fysiske smerter.

For de mobberamte er det ikke erstatningen i kroner og ører der er det væsentlige, men en retfærdiggørelse gennem en anerkendelse af deres arbejdsskader.



Voksenmobning Nej Tak!

Ligeledes gjorde vi opmærksom på, at der er tale om 1,5 til 2% af de der bliver udsat for mobning på arbejdspladsen, der udvikler sygdom, og det er disse der skal have erstatning.

Med kildehenvisning til Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

Vi kom ikke i en nærmere dialog på grund af tiden.

- **Virksomhederne pålægges at etablere en mobbepolitik.**

Dels for etablering af en kommandovej, og dels for at sikre, at tabuet bliver brudt. Politikens eksistens og efterlevelse skal dokumenteres, og Arbejdstilsynet skal føre tilsyn med dette.

Igennem de sidste 10 år, har der været meget fokus på det psykiske arbejdsmiljø, og mobning på arbejdspladserne. Virksomheder har haft mange muligheder for at gribe ind og gøre noget. På baggrund af de stigende problemer med mobning, og store økonomiske og menneskelige konsekvenser til følge, ser vi det som en opgave for regeringen at gribe ind.

Arbejdstilsynets direktør Jens Jensen orienterede om tilsynets arbejde, indsats og opgave. At tilsynet i 2011 har været på besøg hos alle landets arbejdspladser, og har stor bevågenhed på det psykiske arbejdsmiljø.

Bestyrelsen ser med stor anerkendelse og respekt på Arbejdstilsynets arbejde og indsats. Ligeledes har vi glæde af erfarings- og vidensdeling med tilsynet. I meget af foreningens materiale henvises der netop til Arbejdstilsynet.

Vi orienterede om erfaringer fra Norge, hvor der fra politisk hold er klare udmeldinger og iværksat tiltag. Arbejdstilsynet har her en central rolle. Vi foreslog en ekskursion til Norge med deltagelse af de på mødet repræsenteret. Inger Støjberg gav udtryk for, at hun ville kigge nærmere på de erfaringer, der er fra Norge.

- **Der indføres delt bevisbyrde i sager der vedrører voksenmobning, således som det er indført i sager der vedrører sex-chikane.**

Dette indføres for at få virksomhederne til at tage ansvar for arbejdsmiljøet, som det fremgår af arbejdsmiljøloven.

Idet sex-chikane er en underafdeling af mobning, ser vi som en naturlig ting, at der indføres delt bevisbyrde i sager der vedrører voksenmobning.



Voksenmobning Nej Tak!

På grund af tiden kom vi ikke i debat om emnet.

- **Virksomhederne idømmes bøder, dersom medarbejderne pådrager sig psykiske arbejdsskader. Således som det idømmes, når medarbejderne pådrager sig fysiske arbejdsskader.**

Jævnfør arbejdsmiljølovens bestemmelser, der pålægger arbejdsgiveren at sikre, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Dette vil have en forebyggende effekt.

På grund af tiden kom vi ikke i debat om emnet.

Sidst på mødet afleverede vi bestyrelsens idékatalog:

Mobning på arbejdspladsen – forebyggelse og håndtering, til Inger Støjberg og de øvrige deltagere. Idékataloget indeholder konkrete forslag til handling, som virksomhederne kan blive inspireret af i deres forebyggende arbejde, og etablering af en mobbepolitik.

Idekataloget har blandt lagt op til en vidensbank, hvor der samles viden og forskning på området. Ligeledes at denne indeholder oplevelser og erfaringer fra virksomheder, der har etableret en mobbepolitik. Dette som inspiration til andre.

Bestyrelsen har allerede fået tilsagn fra to virksomheder der vil samarbejde og videregive deres erfaringer.

Idékataloget lægger op til et tre årigt projekt med foreningen og dennes arbejde som omdrejningspunkt. I tæt samarbejde med relevante samarbejds- og sparringspartnere herunder Beskæftigelsesministeriet og Arbejdstilsynet.

Vi gav udtryk for ønske om et opfølgende møde på henholdsvis vores anti-mobbepakke og på vores idékatalog. Aftalen blev at Inger Støjberg vil indkalde til et nyt møde i foråret.

Afslutningsvis afleverede vi hver især en kuvert til Inger Støjberg, med personlige oplevelser og konsekvenser af mobning på arbejdspladsen.

Et godt og konstruktivt møde, hvor mange meninger og synspunkter blev belyst.

Videns -og erfaringsdeling med Arbejdstilsynet vedrørende mobbe-hotline.



Voksenmobning Nej Tak!

Arbejdstilsynet har rettet henvendelse til formand Gitte Strandgaard, for videns -og erfaringsdeling fra foreningens hotline.

Mødedeltager:

Psykolog Karsten Refsgård
Psykolog Tom Hansen
Formand Gitte Strandgaard

På mødet oplyste Gitte Strandgaard generelt om foreningens arbejde og indsatsområder. Herefter en uddybende orientering om hotline, som det er beskrevet tidligere.

Vi havde en længere dialog, om forhold der gør sig gældende, for at skulle etablere en hotline. Herunder medarbejderkompetencer, tavshedspligt, viden om arbejdsmarkedsforhold, og ikke mindst at kunne møde og forstå den mobberamte, eller andre der henvender sig.

Vigtigheden af at der bliver lavet en afdækning af problemstillingerne, og der i samarbejde med den mobberamte, bliver lavet konkrete aftaler for handling. Ligeledes at der aftales det videre forløb, med opfølgning, hvis det skulle være nødvendigt.

Ligeledes det, at være opmærksom på om den mobberamte har et netværk, fagligt eller personligt, hvor der kan hentes hjælp og støtte. Her tænkes på at have nogle at dele sine oplevelser og frustrationer med. Vigtigheden i, at have nogle enkelte at dele med - Generelt bliver folk hurtig trætte af at høre på vanskeligheder og problemer. Så en god ven eller kollega, hvor det aftales, at det er okay at læsse af, er en rigtig god ide.

Gitte har mange henvendelser via mail, og det kan anbefales at der i forbindelse med hotline etableres en kontaktmail. Mange mobberamte har det svært, både fysisk og psykisk, og det kan virke uoverskueligt og for smertefuldt at skulle tage direkte kontakt via telefon. Når først "isen" er brudt, og der er etableret kontakt via mail, er der mere ro på.

Der er flere muligheder for den videre kontakt. Gitte har gode erfaringer med at maile et par gange, for så derefter at aftale et tidspunkt for en direkte snak via telefon. Ligeledes hvis det ligger åbent for en samtale, har Gitte taget kontakt ved at ringe op til den mobberamte.

Vi drøftede både foreningens hotline, og den hotline der skal forankres i Arbejdstilsynet. Hvilke konkrete muligheder de hver især har, og hvordan vi kunne henvise til hinanden, for på bedst mulig vis at løfte opgaverne.



Voksenmobning Nej Tak!

Det blev aftalt at Gitte får besked, når Arbejdstilsynets hotline bliver etableret. Ligeledes at der fra begge sider er åbnet op for fremtidig samarbejde, videns- og erfaringsdeling, dersom et behov udvikler sig.

Bestyrelsen mødes d. 13 februar, for opsamling på møderne i København og planlægning af den kommende tids arbejde.

Der afholdes generalforsamling i april, og vi håber på det bliver i Odense denne gang. Dagsorden udsendes, når vi har det praktiske på plads. Alle er velkomne.

På bestyrelsens vegne

Gitte Strandgaard
Formand.

Skulle du have kommentarer eller spørgsmål til dette nyhedsbrev, er du velkommen til at rette henvendelse til Gitte: gs@voksenmobningnejtak.dk