

DET FINNS ETT CHEFSPROBLEM

JAG INTE VET HUR

VI SKA LÖSA

Skrivet av Alexander Närtell, Creative Director IHM

Baserat på verkliga vittnesmål

VAD ÄR DETTA BRA FÖR?

Det du ska få läsa nu har du läst och hört förut. Det finns riktigt bra chefer ute i landet. Och det finns bedrävliga. Så vad håller jag på med här? Räcker det inte med en helt vanlig "10 tips för ledare-rapport"? Måste jag (och IHM) spela på andras tillkortakommanden för att göra vår röst hörd?

ALLT BÖRJADE MED

Att jag och mina kollegor skickade ut ett mail som vi inledde med:

Visst har du suttit runt middagsbordet och häpnat över hur vissa behandlas på jobbet?

Därefter uppmanade vi till att berätta sanna händelser genom ett anonymt och frigörande formulär. Vi fick tillbaka ett 60-tal fritextsvar som broderade ett mörkt och bistert perspektiv på hur lågt chefskap kan sjunka.

Men redan här, så här kort in i den resa vi nu ska ge oss an tillsammans, är det några som undrar: *Vad ska det här vara bra för?*

Eller som en person använde formuläret för att uttrycka:

Smaklöst att ett starkt varumärke som IHM behöver falla in i ledet för uppmärksamhetshysterin och spela på andras tillkommakortande. Då kan ni gräva i er egen organisation där det säkert finns gott om exempel.

Förstår att ni i nästa steg vill hävda att dagens ledare behöver gå era ledarskapsutbildningar. Vad är nytt? Det behovet har alltid funnits. Lyft istället möjligheterna med ett gott ledarskap och visa goda exempel.

Ja, som du ser. Den här uppmaningen fick vi kritik för. Vi har inte oändligt med mailadresser, och det brukar krävas mycket för att få någon att reagera så starkt att man svarar spontant med reply-knappen på våra massutskick.

Så när det dyker upp en handfull personliga, uppriktiga och ganska upprörda mail i vår inkorg – ja då lägger vi såklart märke till det.

Samtidigt fick vi spontan beröm för att vi ställde frågan...

Som den här personen:

Vilket bra initiativ! Jag hade önskat att man fick gå ihop allihop och göra uppror mot dessa chefer så att de får stå till svars eller avgå, men förstår att det inte funkar i praktiken såklart.

Eller den här:

Hej och tack för möjligheten att skriva av mig. Det jag var med om hände för flera år sen, men jag blir fortfarande upprörd när jag tänker på det...

Så bara genom att ställa frågan har vi redan hunnit provocera och uppmuntra. Gjort rätt och fel. Varit smaklösa och inspirerande. Så vad skulle vi göra? Var det så smaklöst att vi borde stoppa idén redan här? Eller så uppskattat att vi gjort oss tvungna att förvalta bidragen vi fått förtroendet att förmedla vidare?

Efter att ha läst igenom varje inskickad rad (ingen AI-sammanfattning här inte) tyckte jag att valet var ganska lätt. Ja, vissa kommer tycka att det här är helt fel fokus. Att det stjälper mer än hjälper. Att det är sensationellt, och fel väg att gå. Men det går (tycker jag) inte att läsa igenom dessa bedrövliga vittnesmål, utan att dela de vidare. Med respekt. Med transparens. Och en uns av hopp om att denna text föder eftertanke, kanske tröst (i att inte vara ensam) eller till och med – och i bäst fall – handling.

Och det är det du ska få läsa nu.

”

**HADE EN CHEF SOM NÄR JAG SA UPP MIG
SVARADE MIG "DET VAR JU TUR DET FÖR
JAG HADE ÄNDÅ TÄNKTT SÄGA UPP DIG
FÖR DU ÄR VÄRDELÖS"**

DET VISADE SIG ATT MÅNGA

Precis som jag, har suttit runt middagsbordet och häpnat över hur vissa behandlas på jobbet. Det jag slås av när jag läser historierna i bulk på det här viset (historia på historia på historia) är att de liknar varandra så mycket. *Och att de berör.*

Det finns något insprängt mänskligt att höra andras berättelser, speciellt den äkta varan som det här verkar vara. Och det är lärorikt att lyssna.

Vår undervisning på IHM (som vi inte ska prata så mycket om i den här artikeln) bygger på att personer som är bra på sitt jobb lär ut hur man gör jobbet bra för personer som också vill bli bra på det jobbet.

Och för att göra det räcker det väldigt sällan att rakt-upp-och-ner dela information, data, fakta, tips och "best practice". *And that's it.* Utbildning är mer än så, att utbilda är att dela erfarenheter, upplevelser, vad vi tycker, tänker och känner. Och det tycker jag dessa bidrag gör. *Därför ska deras erfarenheter bli våra lärdomar.*

Och jag kan redan nu spoila att slutsatsen **INTE** är:

"Se hur viktigt det här är! Fler borde läsa ledarskapsutbildningar så att problemet minskar och försvinner!"

Sorry anonym #60 (smaklös-kommentaren ovan) som jag vill passa på att tacka - jag tänker mig att du läser det här när jag skriver, och hoppas att det är bättre och mindre smaklöst än du tänkte dig. För varken problemet eller lösningen handlar om utbildning. Tänk om det hade varit så enkelt.

De värsta beteenden jag ska dela (allddeles strax, jag lovar) handlar om oförmågan att se, förstå och bry sig om sina medarbetare.

Cheferna som betett sig på det här sättet kommer aldrig att hamna i våra klassrum, eller någon annans klassrum. Mest för att det inte är särskilt troligt att de vill höra en lärare prata om psykologisk trygghet. Inre motivation. Att leda sig själv innan man leder andra. Eller om hur man ser, hör, förstår, inspirerar och ställer upp för sina medarbetare...

Eller ja, med undantag för dem som Anonym #16 pratar om här:

"[Ledarskapsutbildning är] något som tyvärr allt för ofta utnyttjas av dåliga chefer som "bevis" på att de är bra."

När jag läste det fick det mig att tänka: *Så vad är ledarskapsutbildningar då bra för?* Men ganska snabbt ploppade det upp ett *jo-meeen*, majoriteten som själva bestämt sig för att läsa ledarskapsutbildningar är *förändringsbenägna*. De vill lyssna. De vill förstå. De vill göra bättre. Utvecklas. Och lära sig nya saker.

Utbildning är trots allt förändring. Och alla de som arbetar med förändring vet hur svårt, hopplöst och/eller omöjligt det kan vara att förändra vad som inte vill ändras. Därför är jag **helt övertygad** om att **vårt kursutbud** inte kan råda bot på beteendet vi ska läsa mer om nu. Oavsett om de läser på IHM eller inte...

Så här är en Ny spoiler:

- 1) Chefer som betar sig bedrövligt kommer inte vilja läsa våra kurser.
- 2) Och om de läser våra kurser tror jag inte att de vill förändras.

= Varken våra ledarskapsutbildningar (eller den här artikeln) är svaret på problemen jag berättar om.

”

Min nya chef, höjde och sänkte oss medarbetare i det lilla teamet, ställde oss mot varandra. Till slut mådde alla väldigt dåligt. Min kollega som kämpat med att bli gravid länge, fick missfall och anmälde sig sjuk. Då ringde min chef upp och skällde ut henne för illojalitet och var helt oförstående varför hon var ledsen, det var väl bara att göra ett nytt barn.

VAD KAN VI LÄRA OSS?

Jag börjar med att lyfta det bedrövliga exemplet på sidan innan för att visa hur illa det kan vara. Jag har svårt att se hur ens hela Sveriges samlade ledarskapskursutbud skulle förändra den här chefens beteende. Det jag läser om och om igen bland bidragen som har kommit in är en total brist på medmänsklighet. Brist på empati. Och brist på värderingar jag både tror och hoppas att de flesta av oss delar.

Men innan vi går vidare och deppar ihop totalt vill jag först stanna upp vid urvalet jag haft privilegiet att läsa. Personer som har fyllt i vårt formulär gör det på grund av att de har en bedrövlig chef/händelse att berätta om. Det betyder att de flesta som inte har exempel som dessa i arsenalen, inte heller har bidragit till datasetet.

Inom dataanalys kan man prata om *selection bias*, som handlar om att resultatet du redovisar styrs av materialet du har samlat in. För att undvika detta jobbar man med ett randomiserat urval, men i det här fallet arbetar jag med ett kvalificerande urval. Det vill säga, du svarar på grund av att du har råkat ut för en bedrövlig chef.

Det här gör det rent krasst omöjligt för mig att dra några breda slutsatser om chefsläget i Sverige idag. Men trots det är bidragen värdefulla. Vad jag i stället får är svar på något i stil med:

När personer blir så illa behandlade på jobbet att de frivilligt avsätter sin egen tid för att anonymt berätta om vad de varit med om. Vad säger de då? Vad har de varit med om? Vad är deras syn på chefer?

Men framför allt väcker det nya frågor:

Vad kan vi lära oss från dessa personer? Vad kan vi göra åt de här problemen? Hur kan jag bli bättre på att upptäcka problemen själv? Vad ska jag göra då?

Svaren på dem frågorna kommer jag till stor del lämna åt dig som läser. Idag är jag budbäraren av riktigt tråkiga nyheter. Jag ska göra mitt bästa för att förmedla det som så många personer har varit generösa nog att dela med sig av.

ORÄTTVIS, INKOMPETENT OCH OACCEPTABEL

När jag kategoriserar bidragen börjar de flyta ihop och påminna om varandra. Jag gjorde det inte svårare än att jag läste och själv tilldelade bidraget en eller flera kategorier. Det var en subjektiv process och det blir upp till dig som läser att hålla med mig i mitt resonemang eller inte.

När jag till exempel läste det här tillskrev jag bidraget ORÄTTVISA:

Chefen som tyckte att vi anställda skulle anmäla en vecka i förväg om vi ville jobba hemifrån en dag (giltigt skäl krävdes också) men själv mejlade ut på morgonen VARJE fredag att hon jobbar hemifrån.

Ett bidrag kunde med min metod tilldelas flera kategorier.
Orättvisa förekommer 15/60 gånger (25%).

Här kommer ett par exempel där orättvisa är med i kategoriseringen:

” Att en chefskollega kränker både sin personal, min personal och mig, vilket jag försökte avvärja genom att ha ett möte med chefskollegan och diskutera om saken. Chefskollegan agerade som att hon inte har gjort något sådant eller var medveten om detta. Jag kontaktade min chef och försökte få stöd kring den här situationen, varpå min chef (som är vän med min chefskollega) säger att det är nog jag som uppfattar saker fel, kanske behöver jag träffa en psykolog via företagshälsovården. Så felet låg hos mig.

”

Jag sökte en tjänst inom företaget men fick den inte. Trots att jag hade gjort detta jobb en längre tid. Företaget bestämde sig för att anställa en utanför företaget. När det var dags för den nya att börja bad min chef mig att lära upp hen. Jag tacka för mig och gick hem.

”

En tidigare chef hade missat en deadline på en uppgift hen själv var ansvarig för att få gjord. Hela avdelningen hörde när hen blev tillsagd av sin chef varpå vår chef stormade ut i kontorslandskapet och gormade: "Alla måste hjälpa till med det här nu! Ingen går hem innan det är klart!" Det var inte många av oss som hjälpte till helhjärtat och hen hade kommit mycket längre genom att vara ödmjuk och be om hjälp. Samma chef passerade förbi oss varje morgon utan att titta mot oss eller säga hej och skrev sedan i en gemensam chatt var hen sitter för dagen. Vid Teams-möte sa hen till alla att ha kameran på men hade sin egen avstängd. Chefen är kvar på arbetsplatsen, det är inte jag...

”

Jag hade jobbat inom receptionen i ca. 1,5-2 år. Jag var den som alla vände sig till, vilket jag tyckte om, och jag strävade hela tiden för att utvecklas - jag hade även varit tydlig med VD:n om att jag gärna skulle vilja bli receptionschef när en sådan behövdes igen (efter pandemin). Sommaren kom och jag lärde upp två sommarvikarier så ordinarie personal kunde gå på semester, och jag gick själv på min. När jag sedan fyra veckor senare kommer tillbaka får jag reda på att en av de sommarvikarier jag lärde upp innan min semester från och med nästa månad kommer att vara receptionschef - vilken chock, vi hade inte ens sökt någon för den tjänsten! Det jobbigaste i det hela är att mina kollegor fortfarande använder mig som deras "go to" person vid det mesta..

INKOMPETENT

Det här är en annan ofta förekommande kategori. Av de 60 fritextsvaren hittar jag 11 bidrag (18%) som matchar mina kriterier. Inkompetent kan låta hårt. Oprofessionell eller oskicklig hade också fungerat.

Vad jag vill förmedla i den här kategorin är att chefsrollen kommer med en förväntan. Och när förväntningar inte möts förlorar medarbetare förtroende.

I dessa exempel är ribban ytterst låg (det är därför de hamnat i formuläret).

Här är några exempel:

” Jag kallade till ett lönesamtal med min chef och fick som första fråga ”hur mycket är det du tjänar nu”?

” Hen duckade alla arbetsuppgifter till den grad att hen tom bad andra författa hennes mail, troligtvis då även det var för avancerat. Hen smög in bakvägen på kontoret och pep ut så snart tillfälle gavs. Fick ändå sitta 5 år på sin post.

”

Vi hade en VD som ansåg sig vara världens skarpaste geni. Allt hen sade skulle verkställas och skulle ge rekordresultat annars var det någon som gjort fel. Det kunde svänga 180 allt ifrån bedriva jäv, hitta sätt att lura staten på bidrag, ändra affärsidé flera gånger om dagen till att stolt säga ”om ni jobbar så hårt att ni dör så är det för en bra sak!”.

”

Chefen hade dålig koll i allmänhet, dök inte upp på möten och gick inte att få tag på via telefon eller mejl. En gång när vi skulle ha medarbetarsamtal, så hade hon inte hunnit äta lunch och frågade om det var ok att hon åt sin nyinköpta måltid från McDonalds medan vi pratade. Hon hade ingen koll på mina mål och kunde inte återkoppla eller ge feedback på mitt arbete, för hon visste nog inte säkert vad jag gjorde och mitt i allt så vändes all mat upp och ner i hennes knä. Pommesen flög åt alla håll och hon fick en stor fläck på kjolen efter hamburgaren. Jag tror jag lyckades hålla masken men mötet fick inget vettigt innehåll och fokus hamnade någon annanstans.

INKOMPETENT



Jag arbetade några år i en verksamhet där den kommersiella chefen var en total katastrof. Hon fanns enbart till för sig själv och sina nära förtrogna.

Kompetensnivån inom rollens område var exakt noll och hon hade fått jobbet på att vara kompis med förra vd:n (som också var en dansant katastrof på många sätt och vis). Högst utbildning var någon kort kurs på folkhögskola någon gång på 80-talet. En sann naturtalang inom ämnet "egotrippad psykopat" helt klart.

Den enda kompetens hon verkligen hade och bemästrade till fullo var att sparka nedåt och slicka uppåt. Såg till att avskeda i stort sett allt och alla med kompetens inom respektive områden och som hade mage att kritisera hennes ledarskap och kompetens.

Blev snabbt väldigt god vän med den nya vd:n som även han var en katastrof på bibliska nivåer. Söndra och härska enligt en medeltida manual som självaste Machiavelli hade rodnat över om han hade haft otur att få uppleva detta konstverk till katastrof i stora klänningar.

Verksamheten gick med minus under exakt samtliga år under hennes kommersiella "ledarskap" och självklart så gick hon vidare till en ny lukrativ tjänst som vd på ett liknande bolag när det blev dags för ägarbyte på företaget. Tack och hej, nu går jag vidare till nya "spännande utmaningar" o s v. Jag hoppas att ägarna på det nya företaget har goda advokater och är beredda på att gå i konkurs inom några år.

Jag önskar henne ingen lycka och välgång över huvudtaget och jag hoppas innerligt att våra vägar aldrig mer kommer att korsas.

Till sist, mina förhoppningar om att kompetens och värdighet är något som florerar på en hög nivå inom näringslivet är som totalt bortblåst efter denna tid och att rättvisa är ett koncept som endast figurerar i sagornas värld.

OACCEPTABELT

Det här är sörligt nog den mest förekommande kategorin. Den ser jag i över hälften av bidragen (35/60). Det är här de värsta och mest bedrövliga beteendena hamnar.

Ordet oacceptabelt är inte perfekt. Men det har styrkan och allvaret jag letar efter. Allt som hamnar i den här kategorin **är oacceptabelt**. Varför jag inte är helt nöjd med ordet handlar mer om det som inte hamnar i kategorin. För det som inte hamnade här, är inte heller acceptabelt.

Alla händelserna har varit oacceptabla för de som fyllt i formuläret.

Så för förtydligandets skull, det jag i det här sammanhanget klassar som oacceptabelt är grova övertramp. Det handlar om offentliga utskällningar, manipulation, lögn, sexism och diskriminering. Chefer som gör medarbetare *illa till mods*, som *förödmjucar* eller *driver människor till sjukskrivning*.

Händelserna är med alla (mina) mått mätt: **Oacceptabla**.

Här kommer **FLERA** exempel:

” Jobbade som säljare där jag hade en diskussion där ledaren sa ”jag bryr mig inte om vad som händer på din fritid men det får inte gå ut över din prestation på jobbet. Oavsett om någon dör eller inte, sånt får du tänka på efter jobbet.

”

Min nya chef kallade in till ”lära känna möte” och inleder snyggt med ”det kommer komma ut såna här trivsel-enkäter där man anonymt kan lämna feedback. Jag har några gånger fått ganska tråkig feedback där och det gör mig lite irriterad att man inte vågar ta upp sånt med mig direkt. Så jag önskar att man inte fyller i något negativt där utan tar det direkt med mig istället”

”

Hej och tack för möjligheten att skriva av mig. Det jag var med om hände för flera år sen, men jag blir fortfarande upprörd när jag tänker på det. En kollega fick komplikationer under sin graviditet och jag blev ombedd att ta hälften av hennes arbetsuppgifter under en tid, vilket jag gjorde. Jobbade häcken av mig i 1,5 år (kollegan fick tvillingar). Sen gick min mamma bort, covid kom och jag råkade själv ut för hälsoproblem med operation till följd, som gjorde att jag fick sjukskriva mig från jobbet för första gången i mitt liv - en tuff tid. När det då efter flera år äntligen var dags för första lönesamtalet igen, fick jag höra från chefen (en HR chef!) att jag inte skulle få något för att jag uppenbarligen inte klarade av jobbet. Att ersätta den sjuka kollegan var bara ”att hjälpa till” och att inte göra det skulle ha setts som arbetsvägran. Hon tyckte att det var bäst att jag slutade göra det jag gjorde, och jobba med admin istället. Lång historia som slutade i ett fackligt ärende där jag fick rätt, och chefen slutade.

OACCEPTABELT



Den här händelsen ägde rum för ett tiotal år sedan. Jag jobbade på en marknadsavdelning på ett kommunalt bolag. Jag och två kollegor arbetade som kreatörer på avdelningens inhouse.

Vår chef hade bokat in en tvådagarskonferens, och den första dagen bestod i att alla avdelningschefer på hela företaget skulle få var sin timma då de skulle berätta vad de var missnöjda med i vårt arbete. Vi tre satt uppradade mitt i rummet och alla våra avdelningskollegor satt runt omkring. Den inbjudna avdelningschefen satt mitt emot oss.

Vi fick inte ställa frågor, förklara något eller på annat sätt bemöta kritiken, vi skulle bara lyssna och ta emot. De flesta av de inbjudna cheferna hade inte så mycket negativt att säga (vi var väldigt ambitiösa alla tre och vana vid att jobba mot strikta deadlines i snabbt tempo). Men en av cheferna var inte helt nöjd. Hon sa ordagrant: "Jag minns att jag beställde en sak av er en gång, och jag var väldigt missnöjd."

Eftersom hennes avdelning beställde saker av oss 10-15 gånger per vecka, så kunde jag inte låta bli att fråga vilken beställning det gällde och vad vi hade missat i leveransen. Då blev jag bryskt tillrättavisad av min egen chef med att "vi skulle inte ifrågasätta utan bara ta emot".

Efter det slutade jag lyssna och började tänka på annat. Efteråt förstod jag att en av mina kollegor blivit riktigt ledsen. Vi var tvungna att stanna kvar även nästa dag, men stämningen var väldigt märklig. Våra kollegor hade också tagit väldigt illa vid sig av det hela, men vi kunde inte riktigt släppa känslan att ha blivit lite förrådda av dem också eftersom ingen av dem stått upp för oss.

Detta tycker jag är ett praktexempel på hur man sår split mellan kollegor och försämrar alla möjligheter till samarbete framöver.

OACCEPTABELT

” Jag hade ett ”första skitjobb” efter studier och karriärbyte. Hamnade hos en sexistisk VD och ägare som gav fan, maskulint yrke och jag var enda kvinnan, gammal jargong levde kvar. Företaget blev (inte föga förvånande) dragen upp till rätten för en tvist. Första gången VDn sa att jag skulle ”följa med i kort kjol” lät jag det passera, sen eskalerade det till att jag skulle ”visa musen” ”köpa större bröst och trycka upp dom inför domaren” ”sugar av honom så vi slipper detta” etc. Karma fick sin rätt efter jag slutat och företaget finns inte kvar. VDn gick genom en skilsmässa och ägaren fick näringsförbud. Jag fick nytt jobb där jag trivs och har gott betalt med en manlig chef som sätter gott exempel på professionellt uppförande.

” En marknadsdirektör ville under internt event för hela marknadsavdelningen (ca 30-40 pers) att alla skulle dricka champagne spetsad med vodka, för att det är ju mycket trevligare om alla andra också dricker så det inte märks att han själv har alkoholproblem. Jag hällde ut min i en växt i restaurangen.

” Telemarketingchefen jag hade under mitt första jobb som telefonförsäljare (obs, telefon - inga fysiska möten) sa till mig, 19 år, att ”om du bara tar på dig lite kortare kjolar eller har djupare urringning så kommer du att sälja mer”

OACCEPTABELT



En vän till mig jobbade på ett större företag där chefen hade ett skrämmande sätt att leda genom rädsla och osäkerhet. Hon hade precis blivit befordrad till ett team av säljare som ofta jobbade under hög press, och hennes chef hade ett rykte om sig att vara svår att ha att göra med. Situationen eskalerade när chefen började ställa orimliga krav på att vara tillgänglig dygnet runt, inklusive sena kvällar och helger, utan någon förvarning eller kompensation.

Vid ett tillfälle kallade chefen till ett möte klockan 21 en vardagskväll. Ingen i teamet hade fått veta om det förrän bara en timme innan, och flera hade planer eller familjeåtaganden. När några försiktigt försökte ifrågasätta tidpunkten, avbröt chefen dem snabbt och sa att "den som inte kan ställa upp på det här är inte engagerad nog och borde överväga sin position i företaget." Ett par av kollegorna, som var småbarnsföräldrar, tvingades omorganisera sina kvällar och barnpassning för att kunna närvara.

Under själva mötet var chefen otydlig, ofta sarkastisk, och när någon vågade komma med konstruktiv kritik eller frågor, blev de hånade framför alla andra. Den ständiga känslan av osäkerhet och förnedring var så

stark att flera i teamet började känna stressymptom. Vännen berättade hur hon ofta kände en klump i magen varje gång det kom ett mail från chefen, för hon visste aldrig om det skulle innebära kritik, en plötslig arbetsuppgift, eller ännu ett oförberett möte.

Till slut gick flera ur teamet till HR för att rapportera beteendet, men det visade sig att HR var ovilliga att ingripa eftersom chefen levererade bra resultat för företaget. De fick rådet att "försöka lösa det internt" eller i värsta fall överväga att byta avdelning om de inte stod ut.

Efter månader av denna behandling valde flera i teamet, inklusive min vän, att säga upp sig. Företaget tappade några av sina bästa talanger på grund av den dåliga arbetsmiljön, och det var först då, när resultaten började sjunka, som ledningen till slut beslutade sig för att vidta åtgärder. Men då var skadan redan skedd.

Denna historia påminner om hur viktigt det är att ledare inte bara fokuserar på resultat, utan också på hur de behandlar sina anställda.

VAD SKA VI GÖRA?

Jag är själv en måttlig, eller sparsmakad, konsument av nyheter med resonemanget att världen är stor, det kommer alltid att finnas gott om hemsgheter att fylla tablån med. Så att se nyheterna ofta gör att det extraordinära till slut känns som det normala. Du får en skev, *men inte fel*, bild av verkligheten.

På liknande sätt tänker jag nu när jag skriver den här artikeln och läst igenom alla bidrag. Det här är ett urval av det som är bedrägligt. Men det väger inte in hur vanligt eller ovanligt dessa berättelser är i förhållande till de sunda och fantastiska cheferna i landet.

Men nu är vi här.

Nu när vi läser och lyssnar på vad människor i arbetslivet faktiskt råkar ut för. Då går det inte att blunda för det faktum att bedrägliga chefer finns. Eller hoppas att de *kanske* bara utgör en minoritet. **Vi ser, tydligt, att det finns ett problem här.**

Jag skrev förut att jag är budbäraren av riktigt tråkiga nyheter.

Jag har gjort mitt bästa för att förmedla det som så många personer har varit generösa nog att dela. Men den svåra biten är den som är kvar. Vad gör vi nu? Vad gör du nu? Vad gör jag? Jag skrev trots allt att deras erfarenheter skulle bli våra lärdomar.

För mig personligen blir allt tydligare. Mer konkret. Det är klart att jag visste om att det här förekommer. Och jag har hört historier som dessa förut. Jag kände samma frustration och förundran då.

Men det här sätter sig. Och påminner mig om att vara lyhörd omkring personer i min närhet. Det räckte trots allt att vi på IHM frågade **med ett mail**. Så jag tror att nära, kära och våra bekanta kommer dela med sig också - när vi frågar. *Om vi lyssnar.*

Det är otroligt lätt att fastna i sitt eget livspussel. Sina egna uppgifter. Men det finns personer omkring oss som vill bli lyssnade på.

Alla historier är inte uppenbara på ytan. Speciellt inte när vi är upptagna med annat. Lyhörd och uppmärksam är nått som låter fint här på pappret, men som jag tror vi behöver träna på och påminnas om.

Jag lämnar dig här i hopp om att texten du precis har läst väcker eftertanke - för vissa tröst i att inte vara ensamma om det här - och i bäst fall: *Handling* (vad det nu kan vara för dig).

Om du var en av de som berättade om vad du har varit med om. Tack för att du tog dig tiden! Jag har läst varje bidrag grundligt och om din text inte delades här är det inte på grund av att den inte höll något slags mått. Mitt mål var att dela min samlade bild efter att ha läst vad alla hade skrivit, vilket gjorde att jag valde att visa många men inte alla bidrag i min återberättelse.