

Aktuellt

Efter 1½ års trevande försök har nu arbetsgruppen kyrka arbetsliv utökats med arbetsgivarorganisationerna.

Det är en viktig milstolpe i kyrka arbetslivs historia som vi kan berätta om i detta nyhetsbrev. I 1½ års tid har kontakter tagits mellan de centrala fackliga organisationerna, kyrkorna och arbetsgivarna. Olika konstellationer har prövats. Gruppens mål, syfte och arbetsformer har stötts och blötts ett flertal gånger. Resultatet ser ni i artikel till höger.

Personförändringar är också på gång. SACO's representant, Charlotta Krafft, slutar pga av ändrade arbetsuppgifter och Martin Lindblad börjar på Svenska kyrkans Arbetslivscentrum i stället för Per Starke.

På mittuppslaget kan ni läsa en skröna som kunde varit sann...

*Per Starke
Svenska kyrkans
Arbetslivscentrum*



Ny medarbetare på Svenska kyrkans Arbetslivscentrum är Martin Lindblad. Martin kommer närmast från Lundby församling, där han arbetar som präst. Från den 9/8 kan ni nå Martin på martin.lindblad@brackediakoni.se eller 031-502660.

Höstmöte 10-11/11

Boka dessa datum

redan nu. Tema dag 1:

”Det goda arbetet”.

Tema dag 2: ”Vem kan

man lita på?”

Plats Råda, Göteborg

Kyrka arbetsliv utökar med arbetsgivarorganisationerna

Sedan 1984 har arbetsgruppen kyrka-arbetsliv funnits som ett samarbete mellan facken och kyrkorna, (ursprungligen LO och Ekumeniska nämnden). Den 24:e maj utvidgades gruppen till att även inkludera arbetsgivarorganisationerna.

Först in var Svenskt Näringsliv och Arbetsgivaralliansen. Fler organisationer kommer inom de närmaste månaderna att fatta beslut om medlemskap.

I samband med arbetsgivarernas inträde har gruppen arbetat fram ett nytt samverkansdokument. Nedan följer några av huvudpunkterna från detta dokument:

Arbetsgruppens mål

Att stärka människovärdet. Arenan är arbetslivet.

Arbetsgruppens syfte

- att vara opinionsbildande, såväl internt i respektive organisation som externt
- att stödja och ge legitimitet åt kyrkans och samfunds arbetslivsaktiviteter
- att vara en mötesplats för erfarenhetsutbyte och kunskapsbildning.
- att fortsätta att utveckla

och fördjupa våra kontaktnät

Arbetsformer

- mötesplatser för slutna samtal
- konferenser
- utbildningar, kurser eller seminarier
- externa opinionsbildningen (webbsida med nyhetsbrev)
- dialog med andra trosriktningar

Organisation

Med tanke på uppdragets inriktning ser vi nätverket som den bästa organisationsformen. Ansvarig sammankallande kallas ”samordnare”. Samordnaren väljs på ett eller två år. Sverige Kristna Råd, SKR, ansvarar för sekreterarfunktionen.

Nätverkets namn

”Kyrka – Arbetsliv i samverkan.” Det synliggör samarbetet mellan kyrkan och arbetslivet.

LO, TCO, SACO, Svenskt Näringsliv, Arbetsgivaralliansen, Sveriges Kristna Råd, Svenska Missionskyrkan, Svenska kyrkan.

TÄNKVÄRT

”Ett högre väsen är högre blott så länge vi anser det vara ofattbart. Det vi fullständigt förstår är inget att göra väsen av.”

Rolf Christerson

Kunenes syn på tid, arbete och svensk fattigdom

Kunene var på besök i Sverige för första gången i sitt liv. Det var första gången han rest utanför Namibia. Ja, egentligen var det första gången han lämnat Kaokoland i norra Namibia, där Himbafolket bor.

Att han överhuvudtaget hamnade i Sverige var tack vare ett stipendium från Olof Palme stiftelsen.

När jag träffade Kunene hade han varit här i sex månader och skulle strax åka hem och jag fick det lärorika nöjet att ta del av hans intryck.

Kunene om fattigdom

Ni Svenskar måste vara ett av världens fattigaste folk, säger Kunene. Inte bara för att hela landet har stora utlandsskulder. Till och med enskilda människor har stora skulder. Ni äger inte hyddan ni bor i eller farkosten ni reser med. Allting är lånat. För att ha råd med lånen arbetar två från varje familj åtta timmar om dagen.

Det finns inget land i världen som låter så många av sina äldre kvinnor arbeta så mycket som ni gör. Ni låter kvinnorna arbeta tills de blir sjuka av arbetet och det ni kallar "stress". Ni sjukskriver dem och ingenting kostar svenskarnas gemensamma bykassa så mycket pengar som dessa sjukskrivningar.

Vi Himba däremot är

världens rikaste folk. Vi arbetar inte mer än 3-4 timmar om dagen. Vi äger våra hyddor och våra getter. Vi har inga lån.

Men, invänder du, "Vi har ju så många mer saker." Förvisso är det så, om ni räknar de saker som människan gjort med sina händer. Men ni tänker inte på de saker som den store anden har gjort, bergen, havet, syrébusken, kastanjeträdet, nyckelpigan, regnbågen och det som ni kallar "snö". Det som era barn med glädje kastar på varandra och ynglingarna tävlar på genom att se vem som kan glida fortast på brädlappar utför bergsslutningarna.

Alla dessa rikedomar räknar ni inte. Nej, ni räknar bara det som är gjort av människohand och därför använder ni tiden till att arbeta för pengar så ni har råd med fler saker att fylla era hyddor med. I varje hydda finns så många saker att en familj inte kan flytta till en ny hydda, utan att få hjälp med att bära alla sina saker.

Den bland er som har riktigt många saker behöver stor hydda för att få plats. Han sätter lås och ljud som gör ont i öronen på hyddan, för att bara han själv ska få se sina saker. Men inte sätter han lås och ljud på det han värdesätter ännu högre än sina saker, tiden.

Kunene om vår syn på tiden

Det jag har svårast att förstå hos er är er syn på tiden. Trots att ni lever längre än Himbafolket, verkar tiden aldrig räcka till för er. När jag frågar en svensk om jag får komma

"Ja, ni springer efter tiden som katten efter sin svans. Ju mer ni jagar, desto fortare flyr den undan."

hem och besöka honom, säger han: "Det hade varit roligt, men tyvärr hinner jag inte just nu." Den lilla runda tingesten, som de flesta bär på handleden verkar styra era liv som en ond gud.

När jag suttit på ett kafé med en svensk, tittar han på handleden efter en stund och säger med ledsen min: "Åh, det har redan gått en timme, jag måste tyvärr rusa." Han säger aldrig: "Åh, vad härligt. Nu kommer en ny, frisk, oanvänd timme."

Er längtan efter mer tid verkar vara ett enda stort lidande för er. Kanske är det för att ni är fattiga och att ni blandar ihop tid med pengar. Ert språk är ju så konstigt när ni pratar om tid. Det är som om pengar och tid är samma sak för er. Hör här hur ni pratar: "Spara tid, ta flyget.", "Du slösar med din tid.", "Hur

ska du spendera din tid i sommar.", "Han lever på lånad tid.", "Du får hushålla bättre med din tid.", "Jag investerar tid i mina relationer.". I varje mening kan man byta ut ordet "tid" mot "pengar".

Hos oss kan tiden varken köpas eller säljas, lånas eller lagras – bara användas. I vårt språk finns aldrig ordet "tid" utan någon bestämning. Tiden är alltid till för något. Det finns en särskild tid för allting, en tid för födelse, en tid för död, en tid att plantera, en tid att skörda, en tid att äta, en tid att älska. Tiden kan aldrig vara ensam. Den är till för att levas.

Jag hade svårt att förstå er konstiga syn på tiden, tills jag insåg att det är en svår folksjukdom som härjar i ert land. Ja, det är visst den sjukdom som får flest av er att ligga kvar på sovmattna på morgonen. Den sjukdom ni kallar stress eller utbrändhet. Ja, den gör er så sjuka att ni klagat över arbete ni inte har lust med och som ingen tvingar er att göra, istället för att ni gör det ert hjärta längtar efter; leker med era barn, vandrar i skogen eller vänslas med er käresta.

Medicinnmännen verkar ha svårt att bota denna sjukdom, trots att ni är det folk i världen som äter mest av de runda pillren.¹

De flesta svenskar far

genom livet som en utslungad sten. Stenen far fort och visst måste jag medge att det finns något fascinerande i dess snabba flykt över himlavalvet. Men pang, så stöter den på någonting, ett träd eller en utskjutande klippa och så faller den till marken, orörlig. ”Utbränd” säger ni då.

Ändå finns det ingen del av världen där det uppfins så många saker för att spara den tid ni så innerligt längtar efter. Ni har farkoster som förflyttar er snabbt. Ni har apparater som tvättar och diskar åt er. Ni har alltid era små pipande lådor med er som gör att ordet färdas så snabbt att ni inte behöver träffas för att prata med varandra.

Ja, ni springer efter tiden som katten efter sin svans. Ju mer ni jagar, desto fortare flyr den undan. Ni har inte förstått att ni får mer tid när ni är stilla. Att det är långsamhet och tråkighet som får tiden att växa.

Kunene om vår syn på arbete

Ni ägnar många tankar åt hur ni ska kunna tillverka så många saker som möjligt på kortast möjliga tid. Ni pratar om ”löpande band”, ”yrken” och ”certifieringar” av olika slag.

Ingenting av detta verkar vara för människans skull. Inte vid något av mina besök på era arbetsplatser har jag hört

talas om att man arbetar med ”männkocertifiering” av arbetsplatsen. Däremot ”produktcertifiering”, ”processcertifiering” och ”miljöcertifiering”.

”Inte vid något av mina besök på era arbetsplatser har jag hört talas om att man arbetar med ’männkocertifiering’ av arbetsplatsen.”

Ni pressar människan så hårt att av de 5 miljoner som nått vuxen ålder är en miljon sjuka eller pensionerade i förtid. En miljon är för gamla för er. Deras erfarenhet räknas inte. Eftersom de inte kan springa lika fort som i ungdomens dagar, vill ni inte ha dem omkring er på arbetsplatsen. En miljon är i rätt ålder, men de får ändå inte vara med. Ni kallar dem arbetslösa och omskolar dem till s.k. bristyrken. (Bristyrken är arbeten som folk inte vill ha pga låg lön, dålig arbetsmiljö eller otrivsel.) Därmed hindrar ni att bristen på arbetare blir löst långsiktigt. Dålig arbetsmiljö i kombination med låg lön är ju viktiga orsaker till att bristyrkena finns. Genom att kortsiktigt lösa arbetsgivarnas problem att få arbetare gör arbetsförmedlingen det möjligt för dåliga arbetsgivare att fortsätta vara usla.

Omskolningsutbildningar ser därmed till att hålla kvar

dåliga arbetsförhållanden och motarbetar er önskan att minska ohälsan.

När jag besöker era fabriker blir jag förfärad av att se era olika yrken. Tänk er om vi, när vi bygger våra hyddor, skulle ha några som bara hugger träd, några som bara reser pålar, några som bara binder rep och ingen av dessa fick vara med och fira invigningen av hyddan. Alla är ju glada och stolta för vad de åstadkommit och med stolthet vill de visa upp sitt arbete.

Ni talar om finare och sämre yrken, yrken med bättre och sämre betalt, fast varje yrke bara är en halv syssla. Ni ser inte att alla behöver varandra som kroppen behöver alla sina lemmar för att utföra det den ska.

Den värsta avarten av ert yrkestänkande är det ni kallar ”det springande bandet”. Där arbetar människor inom samma yrke hela dagarna med blott och bart några få handgrepp. Jag fick berättat för mig att ni haft fabriker, där arbetarna tillverkat hela bilar och kände glädje och stolthet över varje bil som lämnade fabriken.² Dessa fabriker stängdes dock för att ”det inte lönade sig” att bygga så. Ja, människans glädje och stolthet lönar sig inte för er.

Denna text är ett fritt fabulerande, inspirerat av Söderhavshövdingen Tuiariis tal efter ett besök i Europa. Men visst kunde det ha varit sant? Det som faktiskt är sant är att Himbafolket i Namibia räknas som världens rikaste folk, utifrån en ny, alternativ, räknemetod som prövas på Harvard University. Det gamla sättet att räkna i BNP menar man inte skildrar rikedom på ett rättvisande sätt. I västvärldens balansräkning har de flesta människor mer skulder än rikedomar. Himbafolket däremot ligger faktiskt på plus och är därmed rikare.

¹ Kunene syftar på psykofarmaka

² Kunene tänker på Volvos fabriker i Kalmar och Uddevalla

Aktuell litteratur



Delat ledarskap - om äkta och oäkta dubbelkommandon, Håkan Lambert-Olsson, Svenska förlaget, 2004

Den vanligaste synen på chefsskap är att det sitter en ensam man i toppen. Men är ensam stark? Hur ser det ut om två i stället delar på ansvaret? Och varför inte en man och en kvinna?

Håkan Lambert-Olsson har skrivit en bok där han förklarar "parhästar" i ledningen. Han menar att en sådan ledarskapsmodell skapar större lyhörighet och eftertanke. Det minskar risken för fartblinda ledare. Författaren har egen erfarenhet av delat ledarskap som vd inom olika mediaföretag, bl.a. Svenska Dagbladet.

Boken är en intressant exposé över en mängd delade ledarskap som förekommer inom en mängd olika områden - idrott, politik, sjukvård, konstnärlig verksamhet, databranschen och tidsningsvärlden. Läsaren får

upp ögonen för att det dubbla ledarskapet faktiskt finns omkring oss i större utsträckning än, vad i alla fall jag, varit medveten om. Som beskrivande bok är den därför både intressant, lättläst och inspirerande. Analysdelen av boken är däremot mycket tunn.

Boken väcker en hel del intressanta frågor;

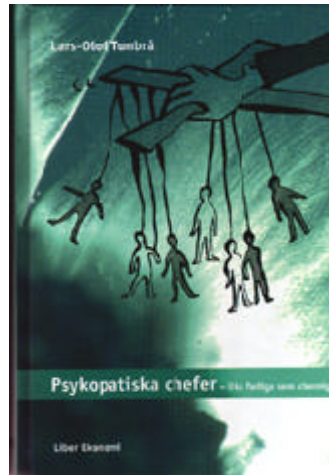
-När är ett dubbelt ledarskap bättre än ett ensamt?

-Hur ska det dubbla ledarskapet se ut för att fungera optimalt?

Författaren tar fram 13 förutsättningar för att ett dubbelt ledarskap ska fungera väl. En del av dessa förutsättningar får anses som lika viktiga för ett ensamt ledarskap. De andra kan mycket väl stämna, men vi är hänvisade till författarens spekulationer och personligt färgade erfarenheter. Lambert-Olsson hänvisar aldrig till någon studie på området.

Tyvärr kan inte författaren låta bli att ge en del av sina tidigare arbetsgivare en känga. Dessa avsnitt sänker bokens seriositet och ger en smak av "upp-görelse", som inte hör hemma i den generella frågan om det dubbla ledarskapet är ett seriöst alternativ till ensamt ledarskap

Per Starke



Psykopatiska chefer - lika farliga som charmiga, Lars-Olof Tunbrå, Liber Ekonomi, 2003

Författaren hävdar att psykopater finns i alla större organisationer. De är svåra att upptäcka eftersom deras personlighet är motsägelsefull. De är charmerande, men också manipulerande och osminkat egoistiska.

Tunbrå skriver en bok för att ge en handledning i hur man kan identifiera ett psykopatiskt beteende ibland företrädesvis chefer. Boken ger råd kring hur

man kan agera för att fånga upp personer med ett psykopatiskt beteende.

Huvudrådet är dock att det är bättre att fly än illa fåkta. Psykopaten är nämligen skrupellös, manipulerande och utan samvete. Det finns inget sätt att komma tillrätta med ett psykopatiskt beteende hos en chef. Så om chefens chef inte ser vad som pågår bör man söka sig till en annan arbetsplats för att överleva som människa.

Tunbrås bok är intressant och sida upp och sida ner kan man nicka igenkännande. Visst har vi stött på dessa beteenden, både hos chefer och andra människor. Problemet med boken är att författarens beskrivning av det psykopatiska beteendet blir så allmänt att det inte längre handlar om de 4-5% av chefer som Tunbrå pratar om utan 94-95%. Efter att ha läst bokens 112 sidor ser man en psykopat i varje hörn.

Per Starke

Nytt från kyrka arbetsliv ges ut av arbetsgruppen för kyrka arbetsliv bestående av representanter från LO, TCO, SACO och SKR (Sveriges Kristna Råd). I ledningsgruppen sitter:

Mats Erikson, LO, (ordf)	mats.erikson@lo.se
Helena Johanson, TCO,	helena.johanson@tco.se
Charlotta Krafft, SACO,	charlotta.krafft@saco.se
Åke Nordqvist, SKR,	ake.nordqvist@smf.se
Per Starke, SKR,	per.starke@brackediakoni.se

Beställning och material skickas till redaktören Per Starke Svenska Kyrkans Arbetslivscentrum Bräcke Diakonal Utveckling Box 21062 SE-418 04 Göteborg

Telefon 031-50 25 05
Fax 031-50 27 30
E-post per.starke@brackediakoni.se
Hemsida www.kyrka-arbetsliv.org