

Medlemsinformation

Föreningen **Stopp**
mot kränkande särbehandling i arbetslivet

April 2010

KONTAKTA OSS

031 – 353 17 51

måndagar 10.00-12.00

019 – 507 05 19

torsdagar 18.00-20.00

Bli medlem!

Medlemsavgiften är 150 kronor för enskild medlem och 200 kronor för familj, vilket betalas in på **pg 41 63 32-5**

Skrivprojekt

Grupprocessen



Var med i en
arbetsgrupp

**Föreningen 5 år
2010!**

FEM ÅR MED FÖRENINGEN STOPP

Som ny ordförande för Föreningen Stopp är jag tacksam för allt arbete som föreningen utfört under sin femåriga existens i kampen mot vuxenmobbing. Det var en oerhört intensiv tid under uppbyggnadsåren för dåvarande ordförande Ann-Sofi Gauffin då det faktiskt handlade om ett dygnetruntarbete med stödtelefonen, insändare, artiklar, manifestationer, seminarier, uppvaktningar, bidrag med material till forskningsrapporter mm. Jan Gauffin medverkade redan då, bland annat med att anordna en mycket uppskattad heldagsutbildning för oss i styrelsen och valberedningen, och han tog sedan över uppdraget som ordförande.

Jag är också tacksam över all den kunskap och erfarenhet som var och en av dem som nu ingår i styrelsen är beredda att bidra med i kampen mot det stora och svåra problem som mobbing/kränkande särbehandling fortfarande är. Min roll kommer mest att vara samordnare av det engagemang som finns.

Förhoppningsvis kommer vi också att få möjlighet att samarbeta med andra föreningar och aktörer som vill bekämpa mobbningen i samhället.

Vi vill vara till hjälp och stöd för våra medlemmar och för dem som söker upp oss genom stödtelefonen, via mail, SMS eller Facebook.

Tveka inte att kontakta föreningen om du har idéer och synpunkter eller om du känner att du kan hjälpa till med något, bland annat är lokala medlemsträffar efterfrågade.

Maria Werme, ordförande

Angående sjukförsäkringen

Trots många protester fortsätter förändringarna av sjukförsäkringsreglerna att tillämpas. Det har varit flera demonstrationer i Stockholm och på andra håll i landet, särskilt i slutet av 2009 skrevs och hördes en hel del i media om sjukförsäkringens konsekvenser.

Den 14 december 2009 gjorde TCOs expertgrupp i sjukförsäkringsfrågor ett avslutande uttalande om att det nu krävs en storsatsning på forskning om hälsa och ohälsa! Se TCO:s hemsida www.tco.se

Den 1 januari började de första utförsäkringarna från sjukförsäkringen då tidsgränserna för maximal tid för sjuopenning vid sjukskrivning började gälla. Drygt 14 000 sjuka nådde gränsen för maximal sjukskrivningstid och knappt 2 000 personer fick slut på tidsbegränsad sjukersättning.

Information om vad som gäller finns på Försäkringskassans hemsida. Se även information och debatt om sjukförsäkringen på www.slussa.se.

Maria Werme
073-7241865

Datainspektionen prövar brott mot personuppgiftslagen. Arbetsgivare står dock över denna lag när det gäller mätningar av arbetstagarnas arbetsprestationer. Mätresultaten får enligt gällande praxis manipuleras i de egna databaserna, om arbetsgivaren så önskar, t.ex. för att framställa arbetstagaren i god alternativt dålig dager.

Sjukskrivningsmöjligheten är i stort sett obefintlig för personer som är utsatta för grov kränkning på arbetsplatsen. Några av dessa personer kan vara så illa därän att de är suicidala. Det är ju bra att sjukförsäkringsreglerna stramats upp så att samhället kan spara pengar " på uteblivna utbetalningar för de som fuskar",. Däremot är det inte alls bra att de gravt mobbade, möjligen även suicidala individerna tvingas tillbaka till sina mobbare på arbetsplatsen "för att där få stöd och hjälp". Ungefär 300 arbetsplatskränkta svenskar tar livet av sig varje år.

Framtvingade uppsägningar kan prövas rättsligt för den som har råd, kraft och mod, vilket är jättebra. Det som däremot inte är bra i sammanhanget är den horribelt korta preskriptionstiden som nästan ingen arbetstagare känner till och därför i stort sett alla missar.

Likhet inför lagen gäller för övrigt alla medborgare, vilket är riktigt bra. Arbetsgivare som kränker arbetstagare är dock oftast undantagna från denna regel – då skyddas arbetsgivaren i stället av en inofficiell form av diplomatisk immunitet, vilket återspeglas statistiskt av b.l.a. Arbetsdomstolens domar i kränkingsärenden.

Meddelarskyddet är bra och innebär att offentligt anställda kan väcka debatt i media kring till exempel en livsfarlig arbetsplats, utan att röja sin identitet och därmed riskera repressalier. Privatanställda omfattas däremot inte av detta skydd, vilket är så väl olyckligt som underligt.

Lex Sara är en för patienter mycket bra lag, som innebär skyldighet för vårdanställda att anmäla vanvård av patienter. Att på förekommen anledning uppfylla denna anmälningsplikt innebär dock för den anställdes del i princip alltid att vederbörande mister både jobb och anseende.

Trots bra intentioner, befintliga lagar och rättsvårdande instanser, till skydd för anställda, så "lirar inte" verkligheten med det teoretiska. Därför upplever många arbetsplatskränkta att de hamnar i laglöst land, ett "High Chaparall" någonstans emellan arbetsrätt och straffrätt. Det som här nämnts utgör ett litet axplock av lagar/tillämpning av lagar och rättsvårdande instanser, med två sidor av samma mynt.

Den ena sidan är riktigt bra, den andra sidan är riktigt grotesk.
/Helena L

Det finns människor som

hånar, konspirerar, ljuger och manipulerar,
är opålitliga och illojala och älskar att förtala
de förödmjukar andra utan tanke på konsekvens
deras uppfinningsrikedom tycks inte ha någon gräns
de sprider dålig stämning och obehag,
smutskastar utan bevisunderlag
ägnar sig åt baktaleri och är i avsaknad av empati
de slår ner som ett åsknedslag och sprider rädsla och skräck
förolämpar och skvallrar och är omåttligt fräck
kränker medvetet den de inte gillar,
sprider otydliga budskap som ständigt förvillar
de nedvärderar allt du gör, ifrågasätter i ett kör
gör narr av dig och är fullständigt brutala
konsekvenserna av deras handlingar kan bli katastrofala
de äter andra människor likt en kannibal,
de krossar andra utan samvetsqual
de sätter sig själva på piedestal,
saboteringar och förödmjukelser ingår i deras arsenal
deras brist på insikt är total och drabbar ofta vårdpersonal
som med tiden får en diger sjukjournal
det borde vara en varningssignal, de förstör ett stort
humankapital
vi finns i tusental, vi som förlorat vårt livslustkapital
genom agerade från chefer med dessa psykopatiska drag
vi måste synliggöra dessa psykiska knytnävsslag
och se till av vi som drabbats blir ett vinnarlag

Eva Jonzon

Upprop – Efterlysning!

Författare – proffs såväl som amatörer – se hit!

Föreningen STOPP efterlyser nu berättelser från oss medlemmar om vad vi varit med om på våra arbetsplatser i skriftlig form. Vi vill samla berättelserna till en gemensam bok eller skrivelse av annat slag.

Syftet med boken/skrivelsen (nedan kallad bara boken) är främst att vi tillsammans verkar till förändring genom att sprida information och väcka debatt. Målet är att distribuera boken till politiker, fackföreningar, rättsvårdande instanser, försäkringskassa, media, advokater, myndigheter och andra. (Med dagens IT-möjligheter är det möjligt att nå ut till många och om det inte räcker med en gång, igen och igen, till dess att förändring uppnås.)

Syftet med boken är också att vi som är medlemmar får göra våra röster hörda, att vi får visa oss själva och andra vilka vi är. Att ingen av oss är ensam ”i båten” och att det nästan alltid finns otäcka gemensamma nämnare för all form av mobbning. Ett obehagligt mönster som går igen, i all den mobbning och kränkning vi på enskilda håll varit utsatta för.

Tillsammans med våra berättelser kommer boken även att innehålla en kravlista i punktform över sådant rörande mobbning och kränkningar i arbetslivet, som måste förändras på olika nivåer i hela samhället.

Exempel på sådana krav är att **alla** former av mobbning och kränkningar på arbetsplatserna ska kunna prövas av Diskrimineringsombudsmannen (DO), alltså inte som idag, där DO bara prövar fall som är relaterade till den utsattes kön, etnicitet, handikapp, sexuell läggning, o.s.v. Vi vill också ändra och/eller skärpa all befintlig lagstiftning kring arbetsplatsmobbning som i dag missgynnar de utsatta och som gynnar de som mobbar.

Boken kommer också att innehålla ett avsnitt utformad som en handbok för anställda som oförskyllt hamnar i onåd på sina arbetsplatser.

Kriterier över vad som (borde) utgöra bra lagstiftning på arbetsmarknaden

I teorin finns flera lagar och rättsvårdande instanser som på olika sätt, direkt eller indirekt, rör arbetstagares skydd mot kränkningar i arbetslivet.

Jag har funderat lite över detta och här följer några exempel där jag tycker mig se två sidor av det hela: en bra och en dålig sida.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) kan exempelvis hjälpa arbetstagarer som blivit kränkta på grund av kön, etnicitet, handikapp eller sexuell läggning med adekvat expertis, utan att den kränkte riskerar den egna ekonomin. Det är verkligen bra. Problemet är dock att grova kränkningar i arbetslivet ofta triggas i gång av helt andra faktorer, t.ex. att en person är för ful eller för snygg – och då finns ingen DO att tillgå.

Facklig rättshjälp eller Rättsskydd i hemförsäkringen är jättebra om man hamnar i en rättslig tvist. Men kränkningsärenden utanför DO:s snäva kriterier, riskerar dock alltid att bli en ekonomisk katastrof för den enskilde. Rättsskyddet får nämligen inte tas i anspråk vid arbetsrättstvister och fackets regler för vem som ska få rättshjälp är synnerligen svajiga.

Föreningsrätten reglerar arbetstagares rätt att organisera sig fackligt och arbetsrätten är där vid lag i mångt och mycket lovvärt, uppbyggt på tanken om fackligt medlemskap. Det är dock tokigt med den inbyggda fackliga jävproblematiken: den lokale facklige representanten har samma beroendeställning till arbetsgivaren som en medarbetare som blivit kränkt av arbetsgivaren har. Representanten riskerar därmed definitivt sitt eget huvud om denne vill hjälpa en medarbetare som kränkts av arbetsgivaren.

Arbetsmiljölagen 3 kap 2§ och 2a§ slår fast att arbetsgivare skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagarer utsätts för ohälsa eller olycksfall. I verkliga livet följer de flesta svenska arbetsgivare detta på ett bra sätt när det gäller den fysiska arbetsmiljön, eftersom de annars riskerar kännbara sanktioner. När det gäller dåliga psykosociala arbetsmiljöer, behöver dåliga arbetsgivare inte bry sig alls, eftersom kännbara sanktioner sällan eller aldrig utdöms.

Förtal och ärekränkning regleras i brottsbalken och det framgår tydligt av lagen att sådan brottslighet kan medföra böter eller fängelse. Det är väldigt bra att denna typ av lagstiftning finns, men det är inte alls bra att lagens sanktioner i verkliga livet i princip aldrig gäller arbetsgivare som förtalar eller kränker anställda.

En individ söker sig till en grupp med likvärdiga värderingar och åsikter. Men om någon gruppmedlem trots trycket på konformitet (dvs låta gruppens åsikter och attityder styra ens beteende), framför en avvikande åsikt stöts hon ut. Utstötningen kan även förekomma när någon till sin begåvning är underlägsen eller överlägsen övriga gruppmedlemmar och riktas mot den svage medlemmen, eftersom han anses försvaga gruppens verksamhetseffektivitet och äventyra dess mål. Gruppens inställning till konformistiska och avvikande medlemmar kan även ses i kommunikationen dem emellan. Om man börjar tycka, att den utstötta är ett hopplöst fall, kommunicerar man inte längre med denne utan intar en starkt avvisande attityd. Den avvikande själv kan instinktivt märka den utfrysning som kommer från omgivningen redan då denna omgivning förnekar att den utövar uteslutning, diskriminering eller social kontroll. När urval av normbrytarna görs, väljs dessa personer på basis av deras sociala bakgrund. Genom att beteckna en person som sjuk, får man orsak att underkasta henne en behandling, som i verkligheten snarare är straff än vård. Då är avsikten att hämnas på "brottslingen" och förhindra fortsatt brottslighet.

En snabb social förändring åstadkommer förvirring och leder lätt till att syndabocker söks. När man samtidigt tillskriver människor, som hör till någon annan grupp, egenskaper, har man också givit sitt samtycke till att dessa hålls i underkuvad ställning och utnyttjas av majoriteten. Det handlar om auktoritär hållning, de avvisande attityderna som visas mot avvikanade individer, hopar sig hos samma personer. Denna uteslutning gäller t ex mellan länder, etniska minoriteter och arbetsgrupper. De följer alla samma uteslutningsgång (Eskola, 1971).

*Aini Thornéus
Region Norrbotten*

Slutligen vill vi i boken även presentera aktuell och relevant statistik rörande konsekvenser som dels de utsatta själva drabbas av, dels konsekvenser som hela samhället drabbas av.

Regler för deltagande:

Författardeltagandet är i första hand öppet för medlemmar i föreningen STOPP.

(För dig som önskar delta men som ännu inte är medlem, går det bra att delta efter att du blivit medlem i föreningen.)

För att kunna påvisa mobbningens mönster och säkerställa att viktiga faktorer kommer med i medlemmarnas berättelser, vill vi att alla deltagare fyller i ett frågeformulär.

Med formuläret till hjälp tror vi att det fria skrivandet också kan underlättas, då vi som vill vara med inte behöver tänka på att få med de faktorer som är viktiga för projektet, i vår egen personliga text. Formuläret är tänkt att täcka in allmänt hållna uppgifter som exempelvis inom vilken bransch den kränkta arbetade, kön och åldersspann. I skrivande stund finns inget färdigt formulär, men vi återkommer med det i kommande medlemsblad.

Av utrymmesskäl bör berättelserna vara ungefär 2 st A4 maskinskriven text i formatet 12 punkter, enkelt radavstånd, Arial, eller 4 st. A4 handskrivna text.

Alla alster, även de som blir för långa, är naturligtvis välkomna och kommer att tas med. Det är däremot önskvärt att alla skribenter har dessa riktlinjer i åtanke så långt det är möjligt, så att själva sammanställningen av allt inkommet material blir hanterbart.

Föreningen STOPP ser fram emot att få ta del av personligt skrivna manus av skiftande karaktärer, men förbehåller sig rätten att vid behov korrigera och/eller korta ned insända manus.

Eventuella korrigeringar av insända manus kommer att skickas till författaren för godkännande innan publicering.

Med hänsyn till bland annat enskilda medlemmars säkerhet, Personuppgiftslagen, ansvarig utgivares ansvar samt en önskan

att minimera risker för opåräknade rättsliga konsekvenser, är föreningens rekommendation att författarna använder sig av alias i samband med berättelsen. Arbetsgivarens identitet får på inga villkor anges.

I stället kommer de författare som så önskar kunna ange om de vill stå med som medförfattare på en separat sida, som inte direkt ska kunna kopplas till den egna berättelsen.

På motsvarande sätt kommer vi troligtvis på en separat sida ange branscherna (dock inte arbetsgivarna) där skribenterna utsattes för kränkningar.

Det sistnämnda kan vara av intresse om exempelvis någon/några branscher förekommer mer frekvent än andra.

Deadline: Föreningen STOPP behöver ha ditt färdiga manus senast den 1 september 2010.

Ett generöst erbjudande: Det går nu att **kostnadsfritt** ladda hem Studierektorn som PDF-fil.

Enda **förbehåll** är att copyright-lagen följs; att man inte kopierar i försäljningssyfte, eller gör papperskopior i större antal än lagen tillåter. Däremot tillåts delning, till alla mobbade personers bästa.

Det kommer nu inte att tryckas fler böcker, utöver denna 4:e upplaga i PDF-format.

Möjligtvis säljs några CD-skivor i konvolut - om så önskas - annars bränner mottagaren själv, för eget bruk.

Du kan ladda ner filen på Föreningen Stopps hemsida, .
www.foreningenstopp.se

Med vänlig hälsning

Johan Reinholds

De mer kompetenta medlemmarna i gruppen håller sig tillbaka och ledarskap och initiativtagning accepteras inte av gruppen. *Ekvivalering* dvs individuella olikheter, kan kvitta mot varandra så, att gruppmedlemmen ligger på samma nivå i kompetens. Det finns en oförmåga att se andra kvinnors individualitet och framgång som något positivt och eftersträvansvärt och därmed använda sig av en duktig medsystem som förebild och identifikationsobjekt (Hallberg, Strandmark, 2004).

En liten grupp har vissa gemensamma värden och håller på vissa sociala normer beträffande uppträdande och personliga attribut. Varje medlem som inte rättar sig efter normerna ses som en avvikare och hans egenhet betecknas som avvikelser, skriver Goffman (Goffman, 1972). I många fast sammanhållna grupper finns det exempel på, att en medlem som avvikare förvägrar man den respekt som tillmäts de fullvärdiga medlemmarna. Han blir ofta den samlingspunkt för uppmärksamheten som sammansvetsar de andra till att bilda en krets kring honom, samtidigt som man berövar honom rangen av deltagare.

Det behövs bara en avvikare i gruppen, menar Goffman. Ytterligare avvikare skulle göra det besvärligt för sammanhållningen i gruppen. Offret blir en *inom-gruppslig avvikare* (in-group deviant) och avviker i relation till en konkret grupp och inte bara normerna. En annan typ av avvikare är den, som från gruppen isolerade avvikaren som befinner sig i samma sociala situation som gruppen men som inte räknas som en av "oss".

Om individen lyckas eller ej att hålla sig inom normens ram, får påtagliga effekter på individens psykiska integritet. Individen har inte kontroll över i vilken mån han kan efterleva normen för de talrika detaljerna som har betydelse i samvaron människor emellan. Den som bryter mot normen accepteras olika i olika sociala situationer. Det är identitetsnormen som skapar avvikelser.

Grupprocessen

Jag vill här återge vad några forskare säger om hur grupper kan fungera och som leder till mobbning. Med grupper menar jag inte bara arbetsgrupper utan också andra t ex i föreningslivet. Detta är ett kort utdrag ur mitt manus.

I vissa kvinnogrupper brukar *nivellering* förekomma, konstaterar Hallberg och Strandmark. Det innebär, att den minst kompetenta medlemmen i gruppen anger nivån för gruppens prestationer. Kompetens och initiativ förnekas eller helt utplånas. Gruppen inriktar sig på att bekräfta varandra istället för att utveckla sina arbetsuppgifter och kompetensområden. Men den låga nivån i gruppen uppfattas inte som låg. Den idealiseras av gruppmedlemmarna. Om någon i gruppen bryter med detta och uppvisar t ex självhävdelse eller kompetens, bryter avunden ut och man vill få bort det som känns hotfullt. Denna nivellering är en strävan efter likhet mellan gruppens medlemmar.

Hallberg och Strandmark menar vidare, att medlemskap i gruppen är en viktig del av identiteten. *Normerna* är ofta osynliga och tas för givna och skapas för gruppens sammanhållning och stabilitet. Normerna är betydelsefulla för påverkan inom gruppen t ex identifikation och samtycke. Ju homogenare en grupp är till sin sammansättning, desto större är risken att en ny gruppmedlem uppfattas som annorlunda och hotfull eller t.o.m som mer kompetent än övriga gruppmedlemmar. För att förstärka sammanhållningen kan gruppen kollektivt "leta fel" hos personer utanför den lilla gruppen. Ju mindre en grupp är, desto tätare relationer som kräver ömsesidig sympati och hänsynstagande och detta kan öka risken för samarbetsproblem och konflikter. Mobbning är ett dåligt sätt att hantera motsättningar.

Varför finnas...

Solen skiner och gräset är grönt
vinden svalkar och alla verkar ha det så skönt
Tillsammans har de trevligt och tar det lugnt
själv går man ensam och allt känns mest tungt

Försöker få ro att tänka, helst inte för mycket
det går mest åt skogen och man mister hela stycket
Varför ska man egentligen finnas
för så länge jag kan minnas

Har livet mest känts som en plåga
nåt man kan bränna med en låga
I skolan var mest allt svårt
men det är väl meningen att det ska vara hårt

Mobbing och utanförskap det var min vardag
undra om någon kan förstå förutom jag
Då det var paus och fritt, då var det bäst att gömma sig
annars var det kommentarer och slag som väntade mig

Vem orkar och vem står ut
att vänta på nåt som aldrig tar slut
Att sluta äta var ett sätt att bli smal och tunn
men mest höll man på att rasa ner i en brunn

En brunn utan slut, rakt ner i ett djup
jag föll och föll och landa precis intill ett stup
Raka väggar och meterlångt ner
undra om man ljuset kommer se nåt mer

Var med och påverka

Vi söker dig som vill vara med och påverka vårt samhälle men också hjälpa till i föreningens arbete på något sätt., hör av dig på info@foreningestopp.se om du är intresserad av någon av följande arbetsgrupper:

Vill du vara med i någon av våra arbetsgrupper:

- Stödtelefongruppen
- SMS, E-post och Facebook kontakter
- Stadgar/Regioner
- Medlemsregister
- ALVA
- Presskontakter
- Mål- och visioner (mål- och milstolpar)
- Medlemsinfo
- Medlemsvård
- Projekt/Bidrag
- Hemsidan
- Resurscentrum
- Skrivprojektet

Efterlysning!

Vi söker dig som har möjlighet att hjälpa till och dra ut kopior för informationsmaterial och medlemsblad, till en så låg kostnad som möjligt, hör av dig till: info@foreningestopp.se

Varför mobbade de Sara?

Av: Britt A Nilsson

Lilla Sara var inte alls glad
men gick ändå till skolan var dag
Hon sökte en gemenskap men ingen
förstod, hon fick bara hugg och slag

För hon var blyg och rädd, kunde ej sig försvara,
hon var annorlunda och det får man ej vara

När hon ej kunde läxa perfekt, då retade de henne direkt
Visst kunde hon svara men det vågade ej Sara
Hon skaka av rädsla och skräck

Ingen vill va hennes vän, och fråga man varför, då svarar de bara
hon är ej som skolbarn skall vara

Ingen förstod att hon led, de psykade henen, de sa hon var feg och
hon fick aldrig vara ifred

Tänk att ingen alls kunde förstå vad som höll på att hända ändå
Hon ville ej leva, hon orka ej mer, men det tänkte ingen uppå

Den dag hon ej fanns kunde ingen förklara, varför ska sånt hända,
varför mobbade de Sara?

Hon var inte så tuff och så hård, som de andra på skolans gård, nu
ångest de känner för de mobbade henne, hon hade ju ingenting gjort

Ingen vill va hennes vän, och frågar man varför , då svarar de bara:
hon är ej sådan som skolbarn skall vara.

Ingen förstod att hon led, de psykade henne, de sa hon var feg och hon fick aldrig vara ifred.