



STOPP.

Förening mot **KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING** i arbetslivet

MEDELEMSBLAD
#1 - 2009

- 2** *"Kul att ses dag"*
- 3** *Kallelse till årsmöte*
- 4** *När får vi en lag mot mobbning i arbetslivet i Sverige?*
- 6** *Styrelsenytt*
- 7** *Regionnytt*
- 8** *Vuxenmobbning på arbetsplatser*
- 9** *Agera för en bättre skolmiljö*
- 10** *Utopin om ett gott ledarskap*
- 11** *Hej igen alla STOPP-vänner!*

"Kul att ses dag"

3 mars

Alla som vill är den 3 mars välkomna till skolhuset i Väla en mil utanför Lidköping.

Den som kommer klockan tio kan prova på Yoga med min granne Ylva som är instruktör. En del av oss lagar lunch som vi sedan äter alla tillsammans. Den som inte lagar mat hjälper till att diska eller fixa med eftermiddagsfika. Efter lunch går vi promenad och tittar sedan på film.

På kvällen kan de som vill stanna och äta indisk inspirerande mat. Den som vill sova över erbjuds enklare övernattningsmen meddela mig innan. Huvudsyftet är en "skoj att ses träff" och pratas vid, inbjudna är framförallt medlemmar ur STOPP och OMM.

Filmen som är tänkt att visas på eftermiddagen är Kay Pollacks föredrag "Att växa genom möten" men även "Trolleriföreställningen" som visades på riksdagen. Det finns även en del information om vad som hänt efter riksdagsseminariet den 4 december. Kostnaden är självkostnadspris för fika och mat.

Är du intresserad hör av dig, helst omgående men senast 1 mars.

BÖRJE ERIKSSON
Väla, Lidköping medlem i OMM och STOPP
arrangör tillsammans med studieförbundet i Lidköping
eriksson.borje@hotmail.com
tel: 0510-123 01
mobil: 0703-27 68 66

Kolla karta på www.eniro.se

Adress; Väla Lindåsen, Väla skola, Lidköping.

Information: Taxi från och till Lidköping till samma pris som bussresa, beställes minst två timmar innan av Närtrafik 020-91 90 90. Hör av er om ni har frågor.

Föreningen **STOPP**

KALLELSE till ÅRSMÖTE

Välkommen till årsmöte, där vi avslutar föregående år och tar ny verksamhetsplan och budget. Har du en idé som du skulle vilja att föreningen jobbade med, skriv en motion och skicka till oss senast den 16 mars.

NÄR : lördag 25 april

TID : 12.00-15.00

PLATS : Bygdegård Anna Whitlock,
Eriksbergsgatan 8 B, Stockholm

Vi vill ha din anmälan senast den 22 april på tfn: 08-770 03 17 eller på info@foreningenstopp.se

VÄLKOMNA!

När får vi en lag **mot** **MOBBNING I ARBETSLIVET** i Sverige?

Ett hett debattämne i franska massmedia sedan en tid tillbaka är de trakasserier som de anställda utsätts för på sina arbetsplatser, inte sällan av sina chefer.

*En längre jämförelse mellan Sverige och Frankrike kan ni läsa på vår hemsida.
<http://www.foreningestopp.se/filer/texter/konfliktradsla.pdf>*

EVA-KARIN JOSEFSON, medlem i Föreningen Stopp

Ett viktigt startskott var en enkät med rubriken "Våld i arbetslivet" som publicerades för ett tio-tal år sedan i tidskriften L'Expansion. Därefter har reportagen och analyserna avlöst varandra och en rad undersökningar har belyst fenomenet ur sociologisk, psykologisk och juridisk synvinkel. Att missförhållanden i arbetslivet på allvar fokuserats har sannolikt bidragit till en skärpning av arbetslagstiftningen. 2002 infördes en lag mot mobbning.

Det förefaller finnas en intressant skillnad mellan Sveriges och Frankrikes attityder till mobbning. Trots Leymanns viktiga arbete om mobbning i vuxenlivet, verkar företeelsen här i Sverige oftast förknippas med barn och ungdomar i skolmiljö. I Frankrike är det tvärtom - förhållandevis få studier handlar om hur barn drabbas, däremot handlar många om hur vuxna gör det. Är den relativa tystnad som råder kring mobbning bland vuxna i svenska massmedia ett tecken på att situationen är

så mycket bättre här än i Frankrike? Eller är det möjligen så att vi i Sverige i allmänhet är något sämre på att identifiera fenomenet och sätta in strategier för att komma till rätta med problemet även bland vuxna? Genom en ständig rapportering om den mobbning som utövas på arbetsplatser har den franska allmänheten till sist blivit medveten om att fenomenet är utbrett och krävs insatser, ibland på frivillig basis. I kulturprogrammet Arte presenterades nyligen de byråer som mobbningsoffer öppnat efter att ha själva tagit sig igenom helvetet för att hjälpa andra som drabbats av samma bestraffningsåtgärder. Att kunna sätta sig in i den mobbades situation kräver möjligen specifika erfarenheter. En person som trakasseras grips exempelvis ofta av självförakt och drar sig för att berätta för sin omgivning vad som pågår. När den tidigare gladlynte och utåtriktade familjefadern plötsligt blev inbunden och dessutom storkonsument av sömntabletter, färgades hela familjelivet av ett beteende som var

totalt obegripligt för hans närmaste. På byrån fick han hjälp att sätta ord på sina upplevelser och dessutom de juridiska redskap som krävdes för att förändra situationen.

En uppmärksammas skönlitterär gestaltning av trakasserier i arbetslivet är den belgiska författaren Amélie Nothombs roman, översatt till svenska för några år sedan under titeln Underkastelsens sötma. Den har nu filmatiserats av den franske regissören Alain Corneau. Handlingen utspelar sig i Japan på ett kontor som skulle kunna stå som en symbol för arbetsplatser som domineras av ett hierarkiskt tänkande världen över. Huvudpersonen drabbas av romanen igenom av en alltmer förnedrande behandling av sin närmaste chef, som upptäckt att hon är lite för kompetent. Romanen genomsyras av en svart humor som gör skildringen underhållande trots att den handlar om en sadistisk persons systematiska nedmontering av en eventuell konkurrent.

I slutet av januari hade styrelsen sitt första möte för året, vilket var trevligt och med högt i tak. Det finns många planer, tankar och möjligheter att spinna vidare på. Samtidigt så började vi också med studiecirkel i föreningskunskap, för att alla ska ha full koll på vad det innebär att sitta i en styrelse och vilka termer som är vanliga i föreningslivet, t ex votering. Vi tänker gå vidare med mediahantering, för att få koll på hur man lättast når ut i media.

Under året så kommer vi att jobba mer offensivt för att synas utåt, detta för att nå ut så att personer som inte vet att vi finns, får vetskap om föreningen. Vi fortsätter även jobba regionalt, så att ni som medlemmar känner en närhet och samhörighet till föreningen, vilket är viktigt.

Vilken förändring i samhället skulle just du vilja se? Bättre lagstiftning – Starkare skydd när det gäller psykosociala arbetsmiljöfrågor – Mer utåtriktad verksamhet – eller något annat? Vi har som mål att under året försöka jobba mer offensivt, för att synas mer utåt. Här kan du som medlem hjälpa till genom att hålla utkik om du ser något från föreningen i media. Tack för hjälpen och för ditt stöd i kampen mot ett samhälle utan kränkningar.

Vi undrar också om det finns någon av er medlemmar runtom i detta avlånga land som brinner för ekonomi och är bra på ansökningar eller projekt och som skulle kunna tänka sig att vara ekonomigruppen behjälplig att söka ekonomiska medel? Hör av dig till info@foreningenstopp.se eller ring på 08-770 03 17.

Med hopp om att vi syns på någon träff under året!

Norrbotten

Region norrbotten kallar till årsmöte, lördag den 7 mars, klockan 13.00 på SV:s lokaler på Storgatan 26, Luleå. Vi diskuterar vår verksamhet kommande år samt vad vi vill ha ut av vårt medlemskap. Med hopp om att vi syns den 7:e mars. Vill du ha mer info eller vägbeskrivning, ring 08-770 03 17 eller

norbotten@foreningenstopp.se

Är du intresserad av att skriva, hör av dig på ovanstående adress eller anmäl dig till skrivarkursen på distans: skrivarkurs@foreningenstopp.se.

Vill du vara med i en studiecirkel om kränkande särbehandling med tema på arbetsplatsen, hör av dig.

Väst

För dig som bor i Väst, inbjuder vi till en medlemsträff i skrivandets tecken med skrivcoachen Johanna Wistrand, söndag den 22 mars klockan 12.00-16.30 i Göteborg. För att göra den så bra som möjligt så vill vi veta om du har önskemål om det är något speciellt som du vill att Johanna ska ta upp? Vi kommer att ta ut en deltagaravgift mellan 125-150 kronor, beroende på hur många som kommer, inkluderas matig fika. Anmäl dig på 08-770 03 17 eller vast@foreningenstopp.se

Mälardalen

Här inbjuder vi till medlemsmöte, lördag 21 mars klockan 12.00-16.00, Bygdegård Anna Whitlock, Eriksbergsgatan 8 B, Stockholm, då vi informerar om föreningens arbete, vad vi kan göra tillsammans, vad du vill ha ut som medlem och tid för allmän diskussion om det som dyker upp. Naturligtvis kommer vi också att fika, så när du anmäler dig vill vi att du talar om ifall du är allergisk mot något. Anmäl dig på 08-770 03 17 eller malardalen@foreningenstopp.se

Sydost

Då vi har fått en del nya medlemmar i södra delarna i landet, så planeras en medlemsträff i Skåne, troligen Malmö en lördag i början av maj. Har du idéer på vad du skulle vilja att den innehöll, hör av dig på 08-770 03 17 eller sydost@foreningenstopp.se

Regionnytt

Vuxenmobbing på arbetsplatser

Det börjar med sakfrågor om jobbet, oklarheter i vem som gör vad, när och hur, vem som är ansvarig för vilka frågor, alltså arbetsorganisatoriska frågor och en chef som är otydlig, icke närvarande, svag och/eller inkompetent. En informell ledare tar över och bollen är i rullning. Det viskas om den utsatte, lögner och förtal är vanligt förekommande och förödande för den utsatte. I ca hälften av mobbningsfallen är cheferna med och fryser ut den utsatte, som leder till långtidssjukskrivning och utslagning ur arbetslivet. Och när den utsatte försvinner från arbetsplatsen utses snart en ny person till offer. Ett ex hur det kan gå till:

Chefen ber A (anställd) komma in på kontoret för ett samtal, säger att det har framförts klagomål på A och att arbetsuppgifterna har många brister. Men A får inte veta vilka fel han/hon gjort eller något om klagomålen, får istället nya arbetsuppgifter långt under dennes kompetens, förflyttas till annat rum, får inte information som behövs för arbetet, inte delta i arbetsmöten eller andra träffar på arbetsplatsen, bortförande av arbetsredskap som förhindrar eller försvårar arbetet, isolering i ensamarbete och A "glöms bort", chefen talar inte längre med A, utför hård kontroll av A mm och allt detta utan någon förklaring. A utsätts för systematisk psykisk tortyr och insjuknar i psykosomatiska sjukdomar, depression, sömnlöshet, stroke, hjärtbesvär mm ofta med posttraumatiska skador som följd. Det kritiska läget är när A blir uppsagd. Vid denna tidpunkt kan självmord förekomma och forskningen beräknar att ca 300 människor tar sitt liv av denna anledning varje år. Men arbetsledare och chefer kan också bli mobbade av sina chefer.

Facket ställer oftast inte upp, vet inte hur

man ska hantera "problemet" eller är köpta av arbetsgivaren och går i dess spår. Läkarna kallar ofta mobbing för stress och det återverkar på den utsatte. Administrationen och cheferna högre i hierarkin tar chefens ord som sanning och åtgärder riktas plötsligt mot den utsatte utan sakliga skäl t ex uppsägning av personliga skäl, medan den utsatte kämpar för att bevara sitt självvärde. Politikerna i styrelser och nämnder inser inte att de är ytterst ansvariga för arbetsmiljön. Arbetsgivarna har ansvaret för att förebygga mobbing enligt arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete, men den psykosociala arbetsmiljön är eftersatt. Försäkringskassan saknar metoder för att hantera mobbningsärenden, vidtar inga åtgärder och rehabiliteringen slår ofta fel. Man tycks inte vilja ta till sig den kunskap som finns. Den utsatte har tur om denne träffar en psykolog som har insikter i mobbningsproblematiken och följdskadorna. Man förklarar den utsattes barndom eller personlighet som orsak till att problem uppstått, trots att det inte finns någon forskning i hela världen som kan

bekräfta detta. Det är bara spekulationer och subjektivt tyckande. Forskarna är överens om att orsaken är arbetsorganisatoriska. Någon lagstiftning kring psykisk tortyr och utsatthet i arbetslivet finns inte. Advokater som är inriktad på arbetsrätt är få. Om den utsatte driver sin sak i domstol förlorar denne oftast och får stå för kostnaderna själv. För de flest återstår ett livslångt lidande och ekonomisk utsatthet, ett liv i arbetslöshet, förtidspension, sjukskrivningar eller socialbidrag. Den utsatte står helt ensam om han/hon inte har familj och

vänner som stöd.

Tidigare kompetenta, välutbildade och engagerade yrkesmännskor insjuknar och stöts ut ur arbetslivet. Förövarna kan fortsätta sin verksamhet utan risk för att straffas. Vi i föreningen Stopp är medmänniskor som orkar lyssna, förstå och vet vad det handlar om. Vi skaffar oss kunskap och vill visa att detta stora samhällsproblem finns oberoende av yrken och arbetsplatser.

AINI THORNEUS,
ordförande Föreningen Stopp – Region Norrbotten

Agera för en bättre skolmiljö

Många med mig har nog märkt av en skiftande skolmiljö i olika skolor och olika tidsperioder, en skolmiljö där någon eller några (elev, personal eller föräldrar), mår dåligt psykiskt eller fysiskt p g a orättvisor och kränkande handlande och där till synes personer som vistas i denna omgivning har bristande kompetens för att förhindra att sådant uppstår. Då någon har blivit mobbad eller kränkt saknas kompetens hos dem som borde förhindra att detta kränkande beteende återupprepas. Det är enklast att låta det få fortsätta, men man vill ju ändå inte att detta förhållande ska komma till någons kännedom utanför skolan. Hur skulle det bli – för "man vill ju behålla sitt goda rykte". Hur kan då jag som ganska ny medlem i Föreningen Stopp inleda med dessa rader? Jo p g a egna erfarenheter och som ni nog har märkt så behöver man inte vara alltför vaksam i media, då man nu och då kan höra eller läsa något om den dåliga skolmiljön. Mina egna erfarenheter grundar sig på min sons skolsituation. Han går andra året på gymnasiesärskolan och för hans del har det inte enbart varit mobbing som har känts jobbigt. Min fru och jag har fått strida vid flertal tillfällen mot hans märkliga placering i skolan. Vår son har en lindrig funktionsnedsättning, med ett ordförråd som nästan kan jämföras med vilken elev som helst. Halva förmiddagens lektioner är han placerad i en grupp där fem elever av åtta inte har ett talat språk. Han får anpassa sig till de med teckenspråk. Vi har haft kontakt med habiliteringen, i förhoppning att han ska kunna placeras i en annan grupp under denna tid. Övrig kontakt med skolmiljön har jag fått genom mitt arbete som färdtjänstchaufför, där jag körning till och från särskolan ingår. Vid en skola där jag lämnade och hämtade elever blev jag själv utsatt för mobbing och utfrys under dryga två års tid av personalen. Avrundar dessa rader med förhoppning att vi tillsammans kan agera för en bättre skolmiljö.

LARS CARLSSON

Utopin om ett gott ledarskap

Som sjuksköterska anställd inom den kommunala verksamheten har jag fått uppleva kränkningar som fått mig att reagera, och starkt ifrågasätta ledarskapet som finns i dagens offentliga sektor. Min insikt och mina egna erfarenheter av vad ett svagt och inkompetent ledarskap innebär för enskilda medarbetare, har medfört en vilja att förändra och förbättra. Jag har sett hur kollegor mått dåligt på sina arbeten för att de utsätts av särbehandlig av sina chefer, och jag har själv fått min beskärda del av detta inkompetenta och fega ledarskap. Ledare som särskiljer, som ger vissa personers ord, tryck och tänk, större värde är en given del i att mobbning och kaos, knivhugg i ryggen, blir en del av den vardag som finns på många av våra arbetsplatser. Ledare visar vägen, legitimerar särbehandlig då de själva agerar på detta sätt. Tyvärr finns varken insikten eller kompetens hos många ledare att det faktiskt är precis så verkligheten ser ut, att de visar oss fel väg. Ledare inom den kommunala verksamheten har inte kunskap om den forskning som finns i ämnet. Inte heller visar de något intresse av att ta del av denna. Hur rekrytering av chefer går till inom den organisation jag själv befinner mig i skulle vara mycket intressant att ta del av. Man kan undra om det är kompetens eller deras lojalitet mot arbetsgivaren, att aldrig ifrågasätta eller kritiskt granska, som styr att just dessa personer blivit rekryterade som chefer. Enskilda medarbetare mår dåligt och får utstå trakasserier och mobbning på sina arbetsplatser för att många av cheferna inte har kompetens eller modet att leda på ett etiskt genomtänkt sätt. Att leda innebär att visa väg för hur vi ska vara mot varandra.

Det är ett stort ansvar som kräver både kompetens och mod av den som skall leda. Mod att stå upp för vissa grundläggande principer. Ledstjärnor för ett gott ledarskap, som jag ser det, borde vara **rättvisa och mod**. Rättvisa mot alla medarbetare, där ingen är mer eller mindre värd någon annan. Modet att stå för etiskt genomtänkta beslut även om det blåser hårda vinda. Modet att våga möta medarbetare som medmänniska. Modet att vara genuin mot alla i organisationen. Mod och etiska ledare skapar tillit och positiva och öppna arbetsplatser med högt till tak. Rädsla skapar misstro och negativ anda på arbetsplatser. På många arbetsplatser runt om i landet ser vi dock en tydlig tendens att ledarskapet är det motsatta. Nämligen inkompetent och fegt. Man söker syndabockar, letar fel och problem i arbetsgrupper istället för att rannsaka sig själva. Enskilda medarbetare blir anklagade för att inte fungera i sina arbeten. Dessa personer får ta på sig skam- och skuld känslor som i de flesta fall borde bäras av ansvariga ledare. Som jag ser det får det vara nog med detta inkompetenta och fega ledarskap nu! Vi ska ena oss och kräva att ledare i kommunal-statlig-landsting och privata sektorer börjar ta sin del av ansvaret och slutar upp med detta "syndabocks letande". Jag vill se enade aktioner runt om i landet där vi vågar visa oss, vågar kräva upprättelse och förändring. Vi ska kämpa för ökad acceptans, där människor tillåts vara oliktänkande. Där man istället tar tillvara på människors olikheter på ett positivt sätt och ser det som en resurs! Vi ska kämpa för ett medmänskligare samhälle och arbetsplatser.

MARIA ANDERSSON MARCHESONI,
sjuksköterska, Luleå och ny medlem i STOPP

Hej igen alla STOPP-vänner!

Tänk! Ett ord, ett skiljetecken kan få en text, att, om inte direkt kollapsa, låta knasigt. Så var det i min senaste lilla historia här i medlemsbladet. Originaltexten var såhär; ... och barnen skuttade iväg förnöjda, glada, och som det verkade, lättade. Nu blev det istället;... "glada och som det lättade".

Märker ni skillnaden? En bagatell, men ändå, så fel det blev i mina öron (ögon). Nu ska jag berätta hur det går till när jag skriver. Vet inte om jag nämnt detta, MEN JAG KAN BARA SKRIVA om jag använder en VÄLVÄSSAD blyertspenna och ett kollegieblock. Det är som om mina funderingar, tankar förstenas om jag inte får skriva på detta mitt sätt. Det var faktiskt först efter en härlig föreläsning av en kvinnlig litteraturvetare, från Göteborg, tror jag, som berättade om de stora författarnas egenheter i skrivprocessen. De kunde t ex inte skriva om de inte fick sitta på just den platsen, i just den stolen, vid just den tiden på dygnet med just den fjäderpennan eller vad det nu kunde vara. För mig var detta förlösande. Nu tillät jag mig själv att skriva precis som jag ALLTID gjort i alla mina dagböcker sen tidigaste skolåren. HURRA. Det var så jag jobbade fram min bok bl a. När jag ombads skriva någon liten "trudelutt" i STOPP, berättade jag om min datorfobi (jodå, jag kan hjälpligt maila och gå ut på webben...) men så mycket roligare att ta "luren"...

När Linda, föreningens duktiga sekreterare, hörde detta, sa hon, att hon kunde fixa datorutskrivningen. Jag skickar alltså mitt handskrivna manuskript till henne per post. Hon skickar tillbaka och jag LUSLÅSER det. Bra va? Linda rättar de av mig påtalade fel, OM JAG HITTAR NÅGOT! Vilket jag ju inte gjorde nu senast. En bagatell, jo men visst. Nu blev denna lilla "bagatell" till ett nytt litet stycke, till hjälp och tröst för alla ni, som kanske tvekar i ert skrivande. Så har jag också fått tala om för alla er, hur duktig och hjälpsam Linda är, inte bara i detta med datorhanteringen. Nu slutar jag för denna gång med uppmaningen: KÖR I VINN, och känn förtröstan i ert skrivande. Berätta, berätta! Ha det bra hälsar Märta-Elin med en varm kram.

Föreningen STOPP

för ett bättre arbetsliv utan kränkande särbehandling
och mobbing i arbetslivet

Är du utsatt, anhörig eller en av dem som fått nog av att se på när detta sker på våra arbetsplatser? Bli medlem och stöd rätten till en god arbetsmiljö. Tillsammans blir vi starka och kan säga ifrån. Allt i syfte för att få slut på dessa utbredda och vanligt förekommande trakasserier på arbetsplatser som ofta slutar för den enskilde arbetstagaren och dess familj i en fullständig tragedi.

Om du behöver råd och vägledning ring oss på vår stödtelefon.

08 770 03 17

telefontid

tisdagar 10.00-12.00

torsdagar 18.00-20.00

övrig tid, lämna meddelande så ringer vi upp

TCO-grupp för uppföljning av sjukförsäkringen

Den expertgrupp som TCO i höstas beslutade tillsätta för att följa upp sjukförsäkringen kommer att anordna en hearing i Stockholm den 29 april. Närmare information kommer i nästa Medlemsblad.