

MOBBING

Definicija situacije

Prvi korak analize je opredelitev tega primera kot mobbing. Po Leymanovi definiciji je za mobbing značilna sovražna ali neetična komunikacija. V našem primeru je tako vrsto komunikacije izvajal žrtvin nadrejeni. Žrtev naj bi zasipal z nepotrebnim delom, kot je na primer pisanje poročil, v katerih je morala obrazložiti svoje delo in odločitve. Večkrat naj bi odlašal s podpisovanjem dokumentacij, potrebnih za prijavo na določene razpise, tako da je žrtev zamudila prijavnice. Oviral naj bi jo pri organizaciji dogodkov, kot so razni seminarji in predavanja. Na kolegijih in drugih srečanjih v organizaciji naj bi žrtvi ne pustil izraziti mnenja, preziral naj bi njeno znanje in izkušnje ter jo javno poniževal pred ostalimi zaposlenimi. Med drugim naj bi od žrtve zahteval višjo raven dela, za katero je prejela nižjo plačo. Zelo značilno mobbing dejanje, ki naj bi se v organizaciji odvijalo, je bilo stalno premeščanje zaposlenih. Tudi njega naj bi podrejeni želeli premestiti, vendar se je odločno uprl in obdržal svojo pisarno. Zaradi vseh teh dejanj s strani nadrejenega, naj bi se žrtve začeli ostali zaposleni izogibati in jo socialno izolirati.

V konkretnem primeru gre za vertikalni mobbing, saj je bila žrtev mobbirana s strani nadrejenega. Po besedah žrtve naj bi ta imel okrog sebe zbrane »pomočnike« in ovaduhe, ki so mu pomagali pri izvajanju teh dejanj. Z njimi naj bi imel tedenska srečanja, kjer so razmišljali komu in kako bodo škodovali. Nadrejeni in njegovi pomočniki pa naj bi poleg omenjene žrtve terorizirali različne posameznike, ki so kakorkoli izstopali od povprečja. Mobbing so po njegovih besedah občutili visoko izobraženi, strokovni ljudje oziroma zaposleni, ki so bili strokovnjaki za določeno področje. To se ujema z Leymannovo definicijo, saj je mobbing izvajala ena oziroma več oseb, dejanja pa so bila usmerjena v posameznike.

Po Leymanovi definiciji o mobbingu govorimo le, če se nasilna dejanja ponavljajo vsaj enkrat na teden in trajajo daljše obdobje (vsaj šest mesecev). S tega vidika primer lahko opredelimo kot mobbing, saj naj bi žrtev teroriziral približno dve leti in pol. Žrtev pravi, da so bili napadi pogosti – dvakrat do trikrat na teden. Da gre za mobbing, potrjuje tudi dejstvo, da je imela žrtev v obdobju, ko je mobbing doživljala, resne zdravstvene težave zaradi oslabljenega imunskega sistema, zaradi česar je bil večkrat bolniško odsotna.

V našem primeru gre konflikte iskati v obdobju, preden je napadalec prevzel mesto direktorja. Žrtev mu je bila namreč pred časom mentor na nadaljevalnem izobraževanju. Po njegovih besedah hujših konfliktov med njima ni bilo, vendar pa naj bi se bodoči direktor težko sprijaznil z dejstvom, da mora skozi pripravništvo pod njegovim mentorstvom.

Konflikt v prvi fazi se ni uspešno razrešil, zato je proces mobbinga prešel v drugo fazo. V tem času je organizacija zamenjala vodilno delovno mesto, prišel je novi direktor – žrtvin bivši pripravnik. Ta je pričel izvajati dejanja, ki so škodila žrtvi. Oviral je delo žrtve in ga obremenjeval z nepotrebnim delom. Pred drugimi zaposlenimi je jasno pokazal, da jo prezira in ne upošteva njenega znanja in delovnih izkušenj. Žrtve so se zaposleni pričeli izogibati, saj so se bali, da bodo tudi same postale tarče mobbinga. Poleg tega, da je žrtev postala socialno izolirana, so se začele pojavljati tudi zdravstvene težave.

Žrtev pravi, da je o svojih težavah spregovorila z najbližjimi sodelavci. Odzivi so bili različni. Nekateri so ji nudili podporo in jo spodbujali, drugi ji niso verjeli in trdili, da pretirava. Žrtev se je obrnila po pomoč h kadrovske službi organizacije. Tudi tu ni dosegla nič, saj naj bi bila vodilna kadrovnica prav tako pod pritiski direktorja. Žrtev je zato o problemu obvestila direktorjeve nadrejene. Čeprav naj bi se ta nadrejeni zavedal problema, ni ukrepal. Žrtvi je v tej fazi motivacija za delo močno padla. Ker ni več zdržala pritiska, se je odločila, da odstopi s svojega delovnega mesta vodje.

Žrtev po dolgem času nasilja ni več čutila pripadnosti podjetju. Ko jo je nadrejeni na njeno lastno željo premestil na drugo delovno mesto, je žrtev pričela z iskanjem nove zaposlitve. Težava je bila v tem, da je imela svoje delo zelo rada in se mu ni želela odpovedati. Kmalu je iz organizacije, kjer je danes zaposlena, dobila ponudbo za zaposlitev, ki ji je ustrezala.

Posledice za žrtev

So se kazale na več področjih. Najbolj je bilo ogroženo zdravje žrtve. Prve zdravstvene težave je žrtev opazila leto po začetku napadov. Takrat so se namreč pojavile nespečnost in razjede želodca. Posledice mobbinga so se kazale tudi na psihičnem zdravju žrtve. Ker je bila v službi pod nenehnim pritiskom, se je na delo le stežka odpravljala. Izgubila je voljo in moč za delo, tako da je odstopila z delovnega mesta in kasneje dala odpoved. Kljub slabi izkušnji se je žrtev uspešno vrnila na trg dela. Zaposlila se je v organizaciji, kjer opravlja podobno delo kot prej le za drugo populacijo ljudi.

Posledice za organizacijo

Organizacija je zaradi mobbinga utrpela veliko škode. Okrog trideset zaposlenih naj bi bilo odpuščenih oziroma dalo odpoved. Žrtev pravi, da je šlo za visoko izobražene osebe, strokovnjake, ki jim je prav organizacija plačala šolanje v tujini. Nadomestili naj bi jih neizkušeni zaposleni, ki jih je v organizacijo pripeljal napadalec.

Žrtev pravi, da je direktor izvajal popoln organizacijski nadzor in s tem uničil dobro stoječe vzdušje med zaposlenimi, ki so pred tem lahko med seboj ustvarjalno sodelovali. Po njegovem nastopu naj bi bilo sodelovanje prepovedano. Komunikacija med zaposlenimi se je zaostрила, nastopila je tekmovalnost. Novica o slabih odnosih se je hitro razširila, zato sta upadla ugled in kredibilnost organizacije. Ob odstopu napadalca z mesta direktorja pa se mobbing v organizaciji ni prenehal. S psihičnim nasiljem naj bi nadaljevali njegovi pomočniki.

Rešitev

Žrtev je imela priložnost, da bi pravico poiskala na sodišču. Ves čas je namreč zbirala dokaze in si zapisovala vsako podrobnost. Poleg tega je bilo v organizaciji mobbiranih več zaposlenih, ki bi se lahko med seboj povezali in dokazali nasilje. Razlogov, zakaj do tega ni prišlo je več. Žrtve so se bale posledic, večina pa si nasilja sploh ni hotela priznati. Tudi sama najprej sploh ni spoznala, da so njegova dejanja sporna. Ta primer je dober dokaz, kako pomembno je izobraževanje vodstva in zaposlenih o mobbingu.

Ukrepi za preprečitev mobbinga

Primerni ukrepi za preprečitev pojava mobbinga v organizacijah bi lahko razumeli vzpodbujanje in zagotavljanje etičnega in profesionalnega ravnanja vseh zaposlenih in na vseh organizacijskih nivojih. Pomembno je da so vsi zaposleni seznanjeni, katero vedenje spada v okvir profesionalnega in etičnega obnašanja. Vsako vedenje, ki pa je zunaj tega okvirja, mora biti sankcionirano s strani mehanizmov, ki jih je potrebno vzpostaviti. Strokovnjaki, ki so v organizaciji odgovorni za razvoj človeških virov in človeškega kapitala, bi morali določiti kodeks etike in profesionalnega vedenja na nivoju celotnega podjetja ter načrtno vzpodbujati etično ravnanje vseh zaposlenih in sistematično preprečevati ter sankcionirati neetično vedenje.

Zgodnja faza mobbinga je tista, v kateri se mobbing počasi izoblikuje in se do sedaj neudeleženi sodelavci odločijo, katero stran konflikta bodo podprli. V tej fazi posameznik lahko na kar nekaj načinov vpliva na izboljšanje situacije. Priporočljivo je, da posameznik že v tej fazi dokumentira svoje postopke in postopke svojega nasprotnika (npr. v obliki dnevnika, ki naj daje odgovore na vprašanja: kdaj, kdo, kje, kaj, katere priče so bile prisotne in kakšno reakcijo – psihično in fizično – je ta dogodek pri mobbiranem povzročil). Mobbirana oseba naj si v tej fazi najde zaupnika znotraj podjetja, ki naj jo informira o dogajanju. Ta oseba je za mobbiranega lahko svetovalec ter pomembna priča. S tega stališča so možni naslednji ukrepi:

- neposredni nagovor storilca,
- vključitev nadrejenega,
- vključitev sveta delavcev in kadrovske službe.

Žrtve mobbinga lahko poiščejo pomoč pri nadrejenih oz. tistih, ki so zadolženi za zdravje in varnost pri delu, kadrovske zadeve ali delavske pravice. V primerih psihičnega nasilja se lahko obrnejo na pooblaščenega zdravnika ali zaprosi za premestitev na drugo delovno mesto in začne zbirati dokaze o psihičnem nasilju, si poišče zaveznike med sodelavci ali sindikalnimi zaupniki, svojo izkušnjo deli z ljudmi, ki so bili prav tako žrtve takšne vrste nasilja.

Pomembno je, da žrtev ohrani samozavest, se izogiba samoobtoževanju, utrjuje socialne stike in išče pomoč v družini in med prijatelji brez nepotrebnega sproščanja negativnih čustev.

Žrtev mobbinga potrebuje strokovno pomoč na osebni in formalni ravni. Na osebni ravni je prva pomoč žrtvi vzpostavitev porušenega samospoštovanja in razbremenitev občutij krivde. Zaposleni ni kriv, če se je znašel v vlogi žrtve. Potrebuje pa strokovno pomoč pri ponovni pridobitvi zaupanja vase. Sem sodi tudi učenje samozavestnega vedenja in po potrebi še pridobitev strokovnega znanja. Samozavestni nastop v obrambi pred mobbingom je najboljše orožje za zaustavitev takega vedenja. Strokovnost dviguje samozavest in zvišuje ceno zaposlenega na trgu dela.

Na formalni ravni je potrebno organizirati pomoč za žrtve v samih organizacijah, kjer prihaja do mobbinga in celo pravna ureditev zaščite zaposlenih pred mobbingom. Odprta je tudi možnost za delovanje sindikatov in organizacij civilne družbe na tem področju.

DODATNE SPLOŠNE INFORMACIJE:

- javna ustanova, ki se ukvarja z javnim zdravjem prebivalstva;

- nadrejeni (tisti, ki izvaja mobbing) je kasneje odstopil iz neznanih razlogov / osebnih razlogov;
- žrtev mobbinga je bila na delovnem mestu vodje centra.