

O MOBINGU

Avtorica več knjig (Mlinarič, www.mobing.si), je veliko svojega časa posvetila proučevanju mobinga predvsem s sodelovanjem tujih strokovnjakov s tega področja. Avtorica je zapisala da je mobing za žrtve zelo resna stvar in da je potrebno ta pojav obravnati zelo resno. Mobing opredeljuje kot zlorabo moči, pri čemer se žrtve težko branijo, še posebej pa je izpostavljen položaj degradacije dela in socialna izključenost. Žrtev mobinga so šefi, saj jih »mobirajo« njihovi zaposleni, lahko se mobirajo enaki po rangu ali pa nadrejeni podrejene. Mlinaričeva je na svoji spletni strani opisuje štiri oblike mobinga: bullying, bossing, mobbing in staffing. Bullying je prostaško mobiranje od vrga navzdol, torej od lastnika oziroma najvišjega šefa navzdol, ki je lahko brutalen in včasih povezan z fizičnim nasiljem. Bossing gre prav tako za mobiranje nadrejenega vendar ne v brutalni obliki. Mobiranje je pa je kljub vsemu intenzivno in žrtev se zaradi podrejenega položaja težko brani. Mobbing pa označuje psihični teror med sodelavci ki so si enaki po rangu. Navadno se zbere skupina ljudi ki mobira posameznika, zaradi njegovih posebnosti ali drugačnosti oziroma zaradi nadpovprečne sposobnosti ali izrednega občutka za pravičnost in poštenost. Kot zadnja oblika pa je staffing, kjer gre za mobiranje nadrejenih s strani podrejenih. Ta pojav je pogost v javni upravi ali v podjetjih kjer se želijo zaposleni znebiti svojega šefa. Ta oblika se odraža v ignoriranju navodil nadrejenega, norčevanju in obrekovanju. Mobing se pojavlja lahko v vseh časovnih obdobjih človekovega razvoja in na vseh krajih opozarja avtorica. Otroci ga lahko doživljajo že v rani mladosti tako doma kot v šoli s strani svojih vrstnikov oziroma sošolcem. Gre za psovke, opazke, zmerjanje in siljenje v določena dejanja, ki so ponižujoča. Vedno bolj pogosto pa v šolah prihaja tudi do telesnega trpinčenja. Torej poleg mobinga doma, v šolah, vrtcih in na delovnem mestu, lahko do mobinga prihaja tudi v midsosedskih odnosih v odnosu med najemnikom in najemodajalcem.

Vzroki za pojav mobinga so lahko zelo različni. Najpogostejši vzrok za nastanek mobinga so konflikti in ostale slabosti v organizaciji, kot so konstantna časovna stiska, premalo zaposlenih v oddelku, zunanji pritiski, nejasna ali nasprotujoča si navodila, ki povzročajo stres in posledično konflikte. Avtorica trdi da je najpogosteje mobing odraz nesposobnosti vodilnega uslužbenca, ki se boji konfliktov, saj jih ni sposoben razreševati. Zelo verjetno postanejo žrtve mobinga zaposleni ki svojega dela ne opravljajo dovolj dobro ali ga opravljajo preveč. Vzrok za nastanek pojava mobinga so pogosto tudi toga hierarhija z nezadostnimi možnostmi komunikacije, visoka odgovornost, a nizka možnost odločanja, podcenjevanje sposobnosti zaposlenih in njihovega dela.

Do mobinga pa ne bi prihajalo če bi znali vodilni v družbah uspešno razreševati konflikte, pri čemer je pomembno da imajo odprte oči za zaznavanje konfliktov med zaposlenimi, nato pa postaviti diagnozo, ugotoviti za kaj gre, kaj se je zgodilo, kdo je bil udeležen, nato pa najti pot za odpravo oziroma razrešitev konflikta.