

KAKO PREPOZNATI MOBING NA DELOVNEM MESTU IN KAKO UKREPATI?

Doroteja Lešnik Mugnaioni
Delovna skupina za nenasilje v zdravstveni negi

OPREDELITEV MOBINGA

Mobing v Sloveniji prevajamo kot **trpinčenje na delovnem mestu**. Zakon o delovnih razmerjih definira **trpinčenje na delovnem mestu** kot »vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom« (ZDR, 2013).

Gre torej za **dolgotrajno in sistematično nasilje (praviloma psihično) zoper sodelavca¹**. Cilj je **osamitev žrtve, škodovanje njenemu ugledu, dostojanstvu ter položaju, posledično pa izgon z delovnega mesta**. Največkrat trpinči nadrejena oseba, ki s tem zlorabi svojo položajno moč, poznamo pa tudi trpinčenje med hierarhično enakimi sodelavci in ko skupina podrejenih trpinči vodjo.

ZMOTNA PREPRIČANJA O MOBINGU

Mobing je v zadnjih letih v javnosti postala zelo modna beseda, a žal to ne pomeni, da zaposleni dejansko poznajo pravne, psihosocialne, organizacijske in družbene vidike tega pojava. Zato se **pogosto dogaja, da se z mobingom enačijo najrazličnejše druge težave na delovnem mestu**: slaba klima v organizaciji, konflikti med zaposlenimi, preobremenjenost in kadrovska podhranjenost na delovnem mestu, kršitve drugih delovnopравnih pravic, nezadovoljstvo z odločitvami vodstva, nizka vodstvena kultura v organizaciji, reorganizacija dela, ki ni strokovno podprta, odločitve vodstva, s katerimi se zaposleni ne strinjajo, a so v okviru pooblastil in zakonitosti, posamezna nasilna dejanja, nasilje s strani pacientov ali svojcev ipd.

Čeprav gre pri naštetem lahko za resne težave na delovnem mestu, strokovno sporne odločitve vodstva ali celo primere nasilnega vedenja, pa ti posamezni pojavi vendarle niso trpinčenje na delovnem mestu. Lahko pa so dejavnik tveganja zanj in pokazatelj tvegane vodstvene kulture, ki se lahko sprevrže v trpinčenje sodelavcev. Ponovimo: da bi lahko govorili o mobingu, mora biti prisotno dolgotrajno in sistematično nasilje, ki

¹ Poimenovanja za osebe so pisana v moški slovnični obliki in so mišljena kot nevtralna oblika za ženske in moške, razen kjer je to zaradi vsebine ali konteksta drugače opredeljeno.

sodelavcu namerno škoduje, mu jemlje dostojanstvo, ugled in možnosti za opravljanje dela ter ga želi odstraniti z delovnega mesta.

Zelo je pomembno, da poznamo temeljna znanja o mobingu, da bi se lahko ustrezno odzvali in poiskali pomoč, ko se srečamo s težavami v odnosih na delovnem mestu. Namreč, **povsem drugače na delovnem mestu rešujemo konflikte in težave slabe klime kot pa primere nasilja ali celo trpinčenja**. Še posebno morajo ta znanja imeti vodstva zavodov, saj nemalokrat sprejemajo škodljive pravilnike in izbirajo pri reševanju primerov domnevnega mobinga škodljive metode, kot so mediacija, soočanje žrtve ter storilca ter porazdelitev odgovornosti za nasilje na vse vpletene, kar pa je za žrtev zelo škodljivo, saj jo sekundarno viktimizira. Napačna ocena težav na delovnem mestu prav tako škoduje vpletenim, saj lahko vodi v dodatno zaostritev odnosov, neustrezne ter nekonstruktivne postopke in precejšnje stroške. Vse to pa lahko še dodatno poveča stisko, stres in izgubo (psihološke) moči pri oškodovanih osebah.

NAJBOLJ POGOSTA NASILJA DEJANJA PRI MOBINGU

V procesu mobinga storilec izvaja različna nasilna dejanja. Leymann, raziskovalec mobinga na Švedskem, jih je razdelil v naslednje skupine (Robnik, 2013, str. 87):

- **Ravnanja, ki vplivajo na žrtvino samoizražanje in komunikacijo** (stalno prekinjanje in omejevanje možnosti komunikacije, ustne ali pismene grožnje, zmerjanje, zavračanje komunikacije, ponižujoča neverbalna komunikacija ...);
- **Omejevanje in preprečevanje žrtvinih družabnih stikov** (socialna osamitev, premestitev na izolirano delovno mesto, sodelavci z žrtvijo ne govorijo več, jo ignorirajo, z njo ravnajo, kot da je nevidna ...);
- **Krnitev žrtvinega ugleda** (zlonamerne govornice in ogovarjanje, posmehovanje žrtvinemu osebnemu življenju in delu, namigovanje na duševne težave, siljenje žrtve v psihiatrično zdravljenje, zbadljivke, žaljivke, ponižujoča imena ...);
- **Napadi na kakovost žrtvinega poklicnega in življenjskega položaja** (naloge izrazito pod/nad stopnjo njene strokovne usposobljenosti, nenehno nove naloge ali nalog za žrtev ni, stalno kritiziranje žrtve - nič ne naredi prav, odvzem pooblastil, nalog ...);
- **Neposredni napadi na zdravje osebe** (grožnje s fizičnim nasiljem, težko fizično delo, fizično nasilje, odkrito spolno nadlegovanje ...).

Mobing lahko ustavi le vodstvo z odločnim ukrepanjem! Če se to ne zgodi, »zmaga ni več mogoča« in trpinčenje žrtve postane vse bolj

intenzivno, kar vodi v še večjo stisko, strah, nemoč ter resno poslabšanje zdravja. Žrtev v kolektivu dobi status »problematične, čudne, nore«, kar slednjič, ob manipulaciji storilca, pripelje do njenega izгона z delovnega mesta (dolgotrajni bolniški stalež, odpoved delovnega razmerja iz krivdnih ali drugih razlogov, žrtev sama odide iz organizacije, ker ne zdrži pritiskov in nasilja).

KAJ STORITI, KAKO POMAGATI?

Zabeležite si vsako nasilno dejanje, če doživljate nasilje: kdo ga je povzročil, kaj se je zgodilo, čas, kraj dogodka ter priče. Prav tako, kako ste se ob tem počutili in morebitne druge posledice. Shraniti morate vse dokumente, ki dokazujejo trpinčenje (e-pošto, zapisnike sestankov, pisna navodila za delo, zdravniške izvide ...).

O trpinčenju povejte zaupni osebi v kolektivu. Zaupna oseba (npr. sindikalni zaupnik) lahko ponudi podporo pri iskanju rešitev, posreduje za vas ter vam pomaga pri pridobitvi informacij o možnostih ukrepanja. V primeru pa, da lahko zaupate nadrejeni osebi, se čim prej obrnite nanjo, povejte ji o trpinčenju in prosite za pomoč.

Neformalno posredovanje zaupne osebe, nadrejenega, sindikata, svetovalca ... pri vodstvu je zelo priporočljivo (če je mogoče, tudi pri storilcu), kajti praksa kaže, da je neformalno reševanje praviloma bolj učinkovito od formalnega ukrepanja v organizaciji.

Pravni nasvet je v primeru zaostrenega trpinčenja nujen, ker gre lahko za ogrožanje vašega delovnopravnega položaja. Brezplačno pravno svetovanje nudijo sindikati.

Pritožba delodajalcu (na podlagi pravilnika) in **sprožitev postopkov pri pristojnih institucijah** (Inšpektorat za delo, tožba, ovadba suma kaznivega dejanja).

Druge oblike pomoči (obisk pri zdravniku, pomoč in svetovanje psihologa, pomoč nevladnih organizacij, skupin za samopomoč, svetovalnic žrtvam nasilja).

Skrb za dobro psihofizično kondicijo. Priporočljivo se je čim več gibati v naravi in se ukvarjati z aktivnostmi, ki vas sproščajo, duševno in telesno krepijo ter ohranjajo vašo socialno mrežo.

Iskanje druge zaposlitve, če na tem delovnem mestu ne vidite več možnosti za normalno delo ter ohranjanje zdravja ter lastnega dostojanstva.

Več o ukrepanju ob nasilju na delovnem mestu lahko preberete tudi na spletni strani Delovne skupine za nenasilje v zdravstveni negi:

<https://www.zbornica-zveza.si/sl/o-zbornici-zvezi/organi/delovne-skupine/ds-za-nenasilje/nasilje-na-delovnem-mestu>

VIRI IN LITERATURA

Robnik, S. (2013). *Trpinčenje: spolna neenakost in vloga organizacije*. Doktorska disertacija, Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.

Zakon o delovnih razmerjih - ZDR-1 (2013). Uradni list Republike Slovenije št. 21.