



B&B
VIŠJA STROKOVNA ŠOLA

Diplomsko delo višješolskega strokovnega študija
Program: Poslovni sekretar

MOBBING – NASILJE NA DELOVNEM MESTU

Mentorica: Marina Vodopivec, univ. dipl. psih.

Kandidatka: Mateja Kalan

Kranj, april 2007

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorici ge. Marini Vodopivec, univ. dipl. psih. za pomoč in nasvete pri izdelavi diplomskega dela.

Zahvaljujem se tudi lektorici Ani Peklenik, prof., ki je lektorirala mojo diplomsko nalogo.

Še posebno pa se želim zahvaliti družini, predvsem svojim trem otrokom, ki so bili pripravljeni z mano deliti edini hišni računalnik in na tak način prispevati velik delež k hitremu in uspešnemu zaključku študija.

Zahvaljujem se tudi sodelavkam in sodelavcem, ki so izpolnili moje anketne vprašalnike in mi tako omogočili, da naredim temeljito raziskavo o pojavu mobbinga v našem podjetju.

IZJAVA

»Študentka Mateja Kalan izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom ge. Marine Vodopivec, univ. dipl. psih.«.

»Skladno s prvim odstavkom 21. člena Zakona o avtorskih in sorodnih pravicah dovoljujem objavo tega diplomskega dela na spletni strani šole.«

Dne 18. 4. 2007

Podpis: 

POVZETEK

V svoji diplomski nalogi bom v uvodu na kratko predstavila različne oblike nasilja, ki se pojavljajo v družbi. V nadaljevanju pa želim pojasniti eno od njih, in sicer mobbing. Kaj mobbing sploh je, kako ga prepoznamo, kako upravljamo z njim, kje so vzroki zanj? V nalogi bom opisala tipične znake mobbinga oziroma dejanja, iz katerih ga je mogoče spoznati. Opozorila bom na posledice za žrtev, za sodelavce in za organizacijo. Navedla bom preventivne ukrepe, s katerimi lahko v veliki meri preprečimo in obvladujemo nastanek mobbinga v delovnih okoljih.

V sklepnem delu bom s pomočjo ankete raziskala pojav mobbinga v naši organizaciji in predlagala, kako preprečiti nastanek mobbinga in odpraviti posledice, ko do njega pride.

KLJUČNE BESEDE

- mobbing
- mober
- mobirani

ZUSAMMENFASSUNG)

In meiner Diplomarbeit werde ich in der Einführung zuerst verschiedene Arten der Gewalt, die in der Gesellschaft vorkommen, vorstellen. In der Fortsetzung möchte ich eine von denen und zwar Mobbing näher erklären. Was ist Mobbing? Wie kann man Mobbing erkennen? Wie betätigen wir mit Mobbing? Und was sind die Gründe für diese Erscheinung? In meiner Diplomarbeit werde ich die typische Zeichens für Mobbing beschreiben und die Akts, aus denen man Mobbing erkennen kann, darstellen. Weiterhin wird auch an die Folgen für das Opfer, für die Mitarbeiter und für die Organisation aufmerksam gemacht. Ferner sind noch die Vorbeugungsmaßnahmen, mit denen man weitgehend Mobbing verhindern und beherrschen könnte, angegeben.

In den Schlussteil werde ich auf der Grundlage der Umfrage die Erscheinung Mobbing untersuchen und vorschlagen, wie man die Entstehung dieser Erscheinung verhindern kann und wie man die Folgen, wenn Mobbing schon da ist, beseitigen kann

SCHLÜSSELWORTE)

- Mobbing
- Der Mobber
- Der Gemobbter

KAZALO

1	UVOD	2
1.1	NASILJE	2
1.2	NASILJE NA DELOVNEM MESTU	3
1.3	PREDPOSTAVKE IN OMEJITVE	3
1.4	METODE DELA	4
2	MOBBING	4
2.1	MOBBING – PSIHOTEROR NA DELOVNEM MESTU	4
2.1.1	VZROKI ZA NASTANEK MOBBINGA	5
2.1.2	MOBBING DEJANJA	5
2.1.3	FAZE MOBBINGA	7
2.1.4	POSLEDICE MOBBINGA	7
2.2	MOBBING – KOT POSLEDICA TEKMOVALNE DRUŽBE	8
2.3	MOBBING – POSEBNA OBLIKA ŠIKANIRANJA V ZAKONODAJI REPUBLIKE SLOVENIJE IN EVROPSKE UNIJE	10
3	OBSTOJEČE STANJE	14
3.1	POSNETEK STANJA	14
3.2	ANALIZA STANJA	14
4	PRENOVA	37
4.1	USMERITVE IN PRIPOROČILA	37
4.2	POBUDA ZA SKLENITEV DOGOVORA PREPREČEVANJU IN ODPRAVLJANJU POSLEDIC MOBBINGA V DRUŽBI	38
4.3	DOGOVOR O PREPREČEVANJU IN ODPRAVLJANJU POSLEDIC MOBBINGA V DRUŽBI	38
5	ZAKLJUČKI	40
5.1	OCENA UČINKOV	42
5.2	POGOJI ZA UVEDBO	43
5.3	MOŽNOSTI NADALJNJEGA RAZVOJA	43
	LITERATURA IN VIRI	44
	PRILOGE	45
	KAZALO GRAFOV	45
	KAZALO TABEL	45
	POJMOVNIK	46
	KRATICE IN AKRONIMI	46
	PRILOGA 1: ANKETNI VPRAŠALNIK	47
	PRILOGA 2: USMERITVE IN PRIPOROČILA	52
	PRILOGA 3: POBUDA	54
	PRILOGA 4: DOGOVOR	55

1 UVOD

1.1 NASILJE

V današnjem času smo ljudje priča različnim vrstam nasilja. Najhuje je, če so v nasilju udeleženi otroci, bodisi kot povzročitelji, še huje pa je, če so otroci žrtve nasilja. Potruditi se moramo, da se vsi skušamo naučiti konflikte reševati konstruktivno, ker le na tak način lahko preprečimo nasilje. Še posebej je pomembno, da si pred nasiljem ne zatiskamo oči. Nasilje je in bo. Pomembno je, da o tem razmišljamo in se pogovarjamo, si ga dovolimo videti in se učimo ustrezno ukrepati.

Poznamo različne oblike nasilja:

- ekonomsko,
- politično,
- pravno,
- ideološko,
- telesno. (Društvo medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov, 1999)

Še posebej pa bodimo pozorni na:

- nasilje v šoli,
- nasilje nad ženskami in otroki v družini,
- spolno nasilje. (Aničić in drugi, 2002, str. 191)

Aktivno nasilje je, kadar posameznik počne nekaj, česar ne bi smel, pasivno pa, ko ne dela nečesa, kar bi moral. (Delo, 2007, str. 17)

Tudi na – v sodobnem času vse bolj pogosto omenjeno nasilje na delovnem mestu – mobbing moramo biti pozorni. Vse prevečkrat se namreč dogaja, da žrtve niti ne vedo, da so žrtve nasilja. Potrudimo se, da se bo o tem čim več govorilo in na tak način tudi odkrivajmo tiste, ki nasilje vršijo.

Medtem ko se je vedno prepoznavalo obstoj osebne fizičnega nasilja na delovnem mestu, pa se je dolgo podcenjevalo obstoj psihičnega nasilja in je šele zdaj deležno ustrezne pozornosti. Psihično nasilje postaja glavna skrb v zvezi z delovnim mestom.

Psihološko in čustveno nasilje v angleščini označuje izraz mobbing, ki ga v slovenščino prevajamo kot šikaniranje. Ponavadi gre za žalitve, grožnje, zatiranje, poniževanje, nevljudno vedenje ter verbalno nasilje z namenom prizadeti drugega, izvajajo pa ga lahko sodelavci na vseh hierarhičnih ravneh in zunanje stranke. (Turk, 2003)

1.2 NASILJE NA DELOVNEM MESTU

Splošna definicija nasilja na delovnem mestu (Mednarodni urad za delo in drugi, 2002, str. 3): »Incidenti, pri katerih so zaposleni žaljeni, ogroženi ali so napadeni v okoliščinah, ki so povezane z njihovim delom, vključno s potovanjem na delo in z dela, in ki vključujejo eksplicitno in implicitno grožnjo njihovi varnosti, dobrobiti ali zdravju.«

Zavedamo se, da se psihično nasilje pogosto izvaja preko ponavljajočega se vedenja. Po samem značaju je takšno vedenje lahko zanemarljivo, vendar pa zaradi dolgotrajnejšega ravnanja lahko postane zelo resna oblika nasilja.

Ločujemo:

- fizično nasilje, ki povzroči fizično, spolno ali psihično poškodbo (sem se uvrščajo udarjanje, brcanje, klofutanje, zabadanje, streljanje, porivanje, grizenje in ščipanje);
- psihično nasilje, kar pomeni namerno uporabo moči, vključno z grožnjo sile, ki lahko škoduje fizičnemu, duševnemu, duhovnemu, moralnemu ali socialnemu razvoju (vključuje zmerjanje, zastraševanje, nadlegovanje in grožnje).

Zato je še posebej pomembno, da se problemi, ki nastajajo v delovnem procesu, kar največkrat rešujejo konstruktivno. Seveda to ni vedno možno. Ko pride do nasilja na delovnem mestu, posredno trpi vsa organizacija, ne samo izbrani, nad katerim svojo moč izživi katera koli oseba ali oseba s posebnim položajem. Oseba, ki je izpostavljena spolnemu nasilju, šikaniranju (mobbingu) ali ustrahovanju (bullyingu), trpi za čustvenimi motnjami – vznemirjenostjo, razdražljivostjo, strahom, nespečnostjo, izgorevanjem, depresijo – ter lahko stori celo samomor in umor – onemogočena sta njeno samouresničevanje in razvoj kariere. V celotni organizaciji pa se kot posledice kažejo:

- nižja stopnja zadovoljstva in motivacije pri delu,
- upadanje produktivnosti,
- zviševanje stroškov,
- stroški sodnega postopka,
- odškodnine delavcem, izpostavljenim nasilju,
- izguba ugleda v javnosti.

1.3 PREDPOSTAVKE IN OMEJITVE

Tuje raziskave kažejo, da je vsak četrti zaposleni izpostavljen psihičnemu in čustvenemu nasilju na delovnem mestu. Slovenska raziskava, opravljena na vzorcu skoraj 300 posameznikov, pa ugotavlja, da je položaj pri nas nekoliko boljši. (Turk, 2003)

Raziskave zadnjih dvajsetih oziroma tridesetih let kažejo, da so zlorabe prisotne v vseh organizacijah. Pravzaprav kažejo, da je takšnega vedenja vedno več, ugotavljamo pa tudi, da določena vedenja, ki so jih zaposleni včasih tolerirali, danes dojemajo kot nezaželena. (Revija Manager, 2004)

1.4 METODE DELA

V svojo diplomsko nalogo sem vključila raziskavo, ki sem jo izvedla s pomočjo ankete. Kot članica sveta delavcev v podjetju, kjer sem zaposlena, sem se udeležila seminarja z naslovom Vloga sveta delavcev pri odkrivanju in preprečevanju mobbinga – nasilja na delovnem mestu in se na tak način skušala čim bolj seznaniti s problematiko, ki jo obdelujem v svoji diplomski nalogi.

2 MOBBING

2.1 MOBBING – PSIHOTEROR NA DELOVNEM MESTU

Po vsem svetu zaradi različnih oblik nasilja trpi na milijone delavcev, pri čemer v zadnjem času strmo naraščajo nove oblike, med katerimi najbolj izstopa mobbing. Strokovnjaki ga pogosto označujejo kot »psihični teror na delovnem mestu«. Najpogostejši vzrok za nastanek mobbinga je v nesposobnosti odkrivanja in reševanja konfliktov, slabi organizaciji dela, slabem vodenju, osebnih motivih ter zmanjševanju števila zaposlenih. Posledice tega se ne kažejo samo pri žrtvah in sodelavcih, temveč tudi pri zmanjševanju uspešnosti posameznega podjetja. Čeprav je nasilje na delovnem mestu tesno povezano z delovnim okoljem, v katerem žrtev dela, vzrokov in posledic ni mogoče reševati ločeno od delovnih odnosov. Prav v slednjem pa se kaže tudi izjemna priložnost za vsak svet delavcev ali sindikat, ki lahko odigra ključno vlogo pri prepoznavanju in obvladovanju posledic mobbinga v svojem podjetju.

Heinz Leymann je napisal, da je mobbing »konfliktov polna komunikacija na delovnem mestu med sodelavci ali med podrejenimi in nadrejenimi, pri čemer je napadena oseba v podrejenem položaju¹ in izpostavljena sistematičnim in dlje časa trajajočim napadom ene ali več oseb z namenom izrina iz delovne organizacije oziroma sistema«. (Drobnič, 2006)

Z mobbingom torej označujemo konfliktno komuniciranje na delovnem mestu med sodelavci ali med podrejenimi in nadrejenimi, pri čemer je žrtev dalj časa izpostavljena sistematičnim napadom ene ali več oseb. O mobbingu govorimo, ko so ta dejanja ponavljajoča – žrtev je takšnim dejanjem izpostavljena najmanj enkrat na teden v obdobju najmanj 6 mesecev, in ko so ta dejanja sistematična – izvedena z namenom, da je žrtev prizadeta in da se iz delovnega okolja čim prej umakne.

Zavedati se moramo, da si sodelavcev ne izbiramo sami, torej smo prisiljeni z njimi delati v dobro podjetja, ne glede na to, kako različni smo si po značaju. Zato tudi prihaja do mobbinga le v podjetjih in ne tudi v drugih skupnostih, kot so recimo različna društva. V njih smo namreč prostovoljno in lahko kadarkoli izstopimo ali jih zamenjamo, morda se celo odločimo za popolnoma novo pristočasno dejavnost, službe pa vendarle ne moremo tako zlahka menjati, ker je povezana z našim dolgoletnim izobraževanjem in delovnimi izkušnjami.

¹ Podrejena v konfliktu, ne v hierarhiji.

Ljudje ne moremo nekomunicirati. Če zjutraj sodelavcu odrečemo jutranji pozdrav, še ne moremo govoriti o mobbingu, če pa se to dogaja vedno znova in traja že nekaj mesecev, za takšno ravnanje pa se odloči še pet naših sodelavcev, upravičeno lahko govorimo o mobbingu.

Vsak zaposleni bi moral vedeti, da mora v primeru, ko začuti, da se proti njemu izvaja mobbing, začeti pisati dnevnik. V njem naj natančno navede, za kakšno mobbing dejanje je šlo, kdaj se je posamezno dejanje zgodilo, kdo je bil mober, in vsekakor je zelo priporočljivo, da so navedeni tudi morebitni ostali prisotni. Tak dnevnik bo mobbiranemu v kasnejši fazi prišel še kako prav.

2.1.1 VZROKI ZA NASTANEK MOBBINGA

Organizacija dela

Vzrok za nastanek mobbinga pogosta najdemo v neučinkoviti organizaciji dela, bodisi v prekratkih rokih za izvedbo nalog, premalo zaposlenih v posameznih oddelkih, v nejasnih navodilih s strani nadrejenih ...

Način vodenja

Vodilni delavci naj bi imeli v svojih delovnih nalogah opredeljeno tudi prepoznavanje mobiranega in moberja ter preprečevanje mobbinga. Žal pa statistika kaže, da je v več kot tretjini primerov mober prav nadrejeni in v takšnem položaju sam seveda mobbinga ne želi prepoznati. Pogosto se na žalost tudi dogaja, da nadrejeni mobbing dopuščajo iz razloga, da na tak način zmanjšujejo število zaposlenih. Ker mobbirani sam da odpoved, podjetju ni potrebno plačati odpravnine.

Poseben socialni položaj mobiranih

Zgodi se, da je mobirani žrtev mobbinga le zaradi svojega socialnega položaja, kar pa ne pomeni, da je sam kriv za nastanek mobbinga. Rasa, barva las, versko prepričanje, spol ali osebnostna značilnost pogosto spodbudi moberja k neprimernim dejanjem.

Moralni nivo posameznika

Mobbing le redko razvijejo po naravi zlobni ljudje. Običajno je posledica nepremišljenih dejanj in okolice, ki je do takih dejanj tolerantna – jih dopušča in iz malomarnosti na tak način z moberjem sodeluje.

2.1.2 MOBBING DEJANJA

Prvi, ki se je s pojavom nasilja začel sistematično ukvarjati je bil švedski delovni psiholog Heinz Leymann. V svojih raziskavah je navedel 45 tipičnih dejanj, kar zelo olajša raziskovanje pojava. Mobbing dejanja je razdelil v skupine:

Napadi na možnost komuniciranja:

- omejevanje možnosti komuniciranja s strani nadrejenega;
- večkratno prekinjanje govora, jemanje besede;
- omejevanje možnosti komuniciranja s strani sodelavcev;
- kričanje oziroma glasno zmerjanje;
- konstantno kritiziranje dela;

- konstantno kritiziranje osebnega življenja;
- nadlegovanje po telefonu;
- verbalne grožnje;
- pisne grožnje;
- izmikanje stikom, odklonilne geste oziroma pogledi;
- izmikanje stikom brez navedb razlogov, dajanje nejasnih pripomb.

Napadi na socialne stike:

- nenadoma se s prizadetim nihče več ne pogovarja;
- ko prizadeti koga v podjetju ogovori, ga le-ta ignorira;
- premestitev v pisarno daleč od sodelavcev;
- sodelavcem je prepovedano pogovarjati se s posamezno osebo;
- splošno ignoriranje v podjetju.

Napadi na socialni ugled:

- ogovarjanje za hrbtom;
- širjenje govoric;
- poskusi smešenja posameznika;
- domnevanje, da je posameznik psihični bolnik;
- poskus prisile v psihiatrični pregled;
- norčevanje iz telesnih hib;
- oponašanje načina hoje, glasu ali gest z namenom, da se nekoga osmeši;
- napadanje političnega ali verskega prepričanja;
- norčevanje iz privatnega življenja;
- norčevanje iz narodnosti;
- siljenje k opravljanju nalog, ki negativno vplivajo na samozavest;
- delovne napore se ocenjuje napačno ali z namenom žalitve;
- dvom v poslovne odločitve posameznika;
- posameznik je deležen kletvic in obscenih izrazov;
- posameznik je deležen poskusov spolnega zблиževanja ali verbalnih spolnih ponudb.

Napadi na kakovost delovne in življenjske situacije:

- posameznik ne dobiva novih delovnih nalog;
- odvzete so mu vse delovne naloge, in sicer v tolikšni meri, da si še sam ne more izmisliti kakšne naloge zase;
- dodeljevanje nesmiselnih delovnih nalog;
- dodeljevanje nalog daleč pod nivojem sposobnosti;
- dodeljevanje vedno novih nalog (pogosteje kot ostalim sodelavcem);
- dodeljevanje nalog, ki žalijo dostojanstvo;
- dodeljevanje naloge daleč nad nivojem kvalifikacij z namenom diskreditacije.

Napadi na zdravje:

- siljenje k opravljanju zdravju škodljivih nalog;
- grožnje s fizičnim nasiljem;
- uporaba lažjega fizičnega nasilja, da se nekoga "disciplinira";
- fizično zlorabljanje;
- namerno povzročanje škode ali nepotrebnih stroškov posamezniku;
- namerno povzročanje psihične škode na domu ali delovnem mestu;
- spolni napadi. (Tkalec, 2006, str. 2)

2.1.3 FAZE MOBBINGA

Konflikt

Vsak proces mobbinga se začne s konfliktom, vendar to ne pomeni, da se bo vsak konflikt razvil v mobbing. Konflikt se lahko konstruktivno reši. Če pa se to vendarle ne zgodi, se konflikt še zaostrojuje. Že v tej fazi se začnejo kazati negativne posledice za udeležene, in sicer gre za razdražljivost, potrtoost, nejevoljnost, izčrpanost, občasno slabost, glavobol, nespečnost, želodčne težave, žolčne težave, znojenje, težave s krvnim obtokom, pospešenim bitjem srca ...

Psihoteror

V tej fazi prvoten konflikt sploh ni več pomemben. Gre samo še za napad na osebnost. Enemu moberju se pridružijo še drugi in si načrtno izmišljajo laži, da prizadenejo mobiranega. Mobirani se v takšni situaciji »zapre vase« in tudi ostalim sodelavcem se tak ne zdi več »normalen«.

Po šestih mesecih se njegovo psihično stanje začne slabšati in kot tak ni več sposoben zadovoljivo opravljati svojih delovnih nalog.

Prvi disciplinski ukrep

Nadrejeni pri mobiranem opaža nezbranost, pogostejše napake, nezadovoljivo opravljanje nalog in to je razlog za disciplinski ukrep. Navadno je to premestitev in v tej fazi tudi tisti, ki do sedaj niso še ničesar opazili, ugotovijo da je z mobiranim nekaj narobe. To mobiranemu ne pomaga rešiti težav. Nasprotno – zgodi se mu še ena krivica. Največkrat ga to potegne v še večje psihične in zdaj tudi že fizične težave. V tej fazi največkrat pride do zasvojenosti s tabletami in do alkoholizma.

Delovno razmerje se konča

Mobirani v stanju, kakršnem je, ne more več zadovoljivo opravljati svojih delovnih nalog in zato pride do prekinitve delovnega razmerja. Največkrat se za tak korak odloči delodajalec, ki najde primeren izgovor. Le v redkih primerih mobirani zmore še toliko moči in se z odpovedjo delovnega razmerja reši mobbinga.

2.1.4 POSLEDICE MOBBINGA

Mobbing delovno klimo v podjetju izrazito poslabša, kar posledično vpliva na zmanjšanje produktivnosti, inovativnosti, večje fluktuacije ... Na tak način pa se tudi v celoti zmanjša ugled podjetja. Stroški, povezani z vsemi temi negativnimi dejavniki se izrazito povečajo in to vodi le v propad podjetja, zato mora podjetje skrbeti, da bi se spori v kar največji meri reševali konstruktivno in ne bi prehajali v mobbing, ki ima izrazito negativen finančni rezultat.

POSLEDICE ZA ŽRTEV	POSLEDICE ZA SODELAVCE	POSLEDICE ZA ORGANIZACIJO
<ul style="list-style-type: none"> - motnje koncentracije in spomina, - nastop miselnih avtomatizmov, - strah pred neuspehom, - upadanje delovne samozavesti, - motnje socialnih odnosov, - težnja po neopaznem vedenju, - kriza osebnosti, - nevroze, - občutek izčrpanosti, - depresija, - oslabelost imunskega sistema, - tvorba malignih tumorjev, - samomorilsko vedenje. 	<ul style="list-style-type: none"> - občutek krivde, - strah pred posledicami v primeru pomoči žrtvi, - strah pred možnostjo, da tudi sami postanejo žrtev, - razpad delovnih struktur. 	<ul style="list-style-type: none"> - zmanjšanje kvalitete in kvantitete dela, - povišana fluktuacija, - zvišanje števila bolniških odsotnosti, - visoki stroški odškodnin, odpravnin in pravnih postopkov, - porast stroškov zaradi odsotnosti, fluktuacij in zmanjšane storilnosti.

Tabela 1: Posledice mobbinga

2.2 MOBBING – KOT POSLEDICA TEKMOVALNE DRUŽBE

Ko govorimo o mobbingu, večina pomisli, da gre največkrat za psihično nasilje nadrejenega nad podrejenim – za t. i. vertikalni mobbing.

O vertikalnem mobbingu govorimo, ko:

- vodja izvaja mobbing nad podrejenimi,
- vodja izvaja mobbing nad enim sodelavcem, nato nad drugim, dokler ne uniči cele skupine – strateški mobbing ali bossing,
- skupina sodelavcev izvaja mobbing nad vodjo. (Brečko, 2006, str. 4)

Vendar pa ni tako. Največkrat gre za mobbing med sodelavci na istem hierarhičnem nivoju, torej za horizontalni mobbing. Ogroženost, ljubosumje, nezdravi karierizem, zavist ... lahko pri posamezniku vzbudijo željo, da se nekoga odstrani iz organizacije. Pogosto pa je moper tudi zmotno prepričan, da bo na tak način njegova kariera napredovala.

Zelo pogosto se dogaja, da si skupina posameznikov izbere »žrtveno jagnje« in nad njim izvaja mobbing z željo, da žrtev zapusti organizacijo.

Najpogosteje so žrtve mobbinga:

- poštenjaki – to so osebe, ki v delovni organizaciji opazijo nepravilnosti,
- telesni invalidi,
- mladi, ki so se komaj zaposlili, in starejši, ki so tik pred upokojitvijo,
- zaposleni, ki po letih prekomernega dela zahtevajo priznanje in povišanje plače,
- presežek delovne sile ... (Brečko, 2006, str. 5)

Leyman je ugotovil, da napete situacije na delovnem mestu pogosto vodijo do tega, da prizadeti oziroma žrtev mobbinga zaradi psihične obremenitve zbolijo in mora navsezadnje zaradi bolezni zapustiti delovno okolje, kar pa seveda organizacijo veliko stane. Kar 60 odstotkov vseh prostovoljnih odhodov iz podjetja je povezanih z neprijetnimi situacijami na delovnem mestu. (Brečko,

Podjetjem to povzroča velike stroške in zato so vedno bolj pozorni na to, da skušajo dejanja mobbinga čim prej prepoznati in jih v kar največji meri preprečiti. Zato se vodstva podjetij trudijo za preventivno delovanje, v katerega sodi:

- izboljšanje vodenja,
- sprememba organizacije dela,
- jasno podajanje informacij,
- možnost izobraževanja,
- odprta komunikacija,
- organizacijska kultura,
- spremljanje organizacijske klime v podjetju ...

Nekatera podjetja uvajajo organizacijske dogovore ali psihološke pogodbe, v katerih so določene naloge in pristojnosti nadrejenih v primerih, ko se zazna proces mobbinga. Prav tako pa so v tem dogovoru predvidene tudi sankcije za storilce.

Vsekakor pa ostaja najučinkovitejše zdravilo zoper mobbing nenehna pozornost in stalno sporazumevanje z zaposlenimi. Elektronska pošta nam danes omogoča hitrejši pretok informacij, vendar pa na tak način izgubljam osebni stik s sodelavci, kar ni v prid dobrih odnosom v podjetjih. Nadrejeni naj bi si namreč vsakodnevno vzeli čas za pogovore s svojimi sodelavci.

Najbolj učinkovito sredstvo za preprečevanje mobbinga je izobraževanje in obveščanje zaposlenih ter sprejetje ustrezne zakonodaje. V Veliki Britaniji ima precej podjetij posebno listino z naslovom Pravica do dostojanstva na delovnem mestu.

Idealno bi bilo, da bi podjetja sprejela ustrezne akte, v katerih je jasno opredeljeno, da je mobbing prepovedano in kaznivo dejanje. Vsako podjetje bi moralo zaposliti notranjega sodelavca za mobbing, ki bi mu podelilo vse pristojnosti za ukrepanje v primeru zaznavanja znakov nasilja.

Mobbing je postal zelo opazen predvsem od 90-ih let dalje, ko je gospodarstvo povzročilo povečano konkurenco med podjetji na trgu, s tem pa je povzročilo tudi notranjo konkurenčnost in tekmovalnost med sodelavci. V podjetjih to rešujejo tako, da skušajo z manj delavci doseči večjo produktivnost. Začela se je vojna med podjetji, v kateri vsi iščejo talente in jih želijo imeti zase. Hiter tempo življenja, nebrzdano potrošništvo ... vse to nas vodi k cilju »imeti« in zanemarja človeški vidik »biti«. Posledice so zaostreni odnosi med sodelavci, nezdrava tekmovalnost. V podjetjih, kjer je ta pojav še posebno izrazit, je opažena tudi večja prisotnost mobbinga.

Ustrezno oblikovane poklicne poti in plačni sistemi bi to lahko v veliki meri preprečili, vendar pa večina podjetij temu še ne namenja dovolj pozornosti.

Za boljše odnose v organizacijah je torej pomembno, da vodstvo jasno sporoča zaposlenim svoja stališča, pravočasno rešuje konflikte, oblikuje natančne zahteve in pričakovanja glede posameznih delovnih mest, poskrbi za obveščanje zaposlenih o dogajanju v organizaciji, spodbuja timsko delo, zaposlene vključuje v odločanje, preprečuje in rešuje morebitne primere psihičnega nasilja, skratka, da ustvarja kulturo sodelovanja in zaupanja. (Delo, 2007, str. 17)

2.3 MOBBING – POSEBNA OBLIKA ŠIKANIRANJA V ZAKONODAJI REPUBLIKE SLOVENIJE IN EVROPSKE UNIJE

Slovenska zakonodaja se z novelo Zakona o delovnih razmerjih približuje zakonodaji Evropske unije, ko govorimo o mobbingu.

»45. člen

(varovanje dostojanstva delavca pri delu)

- (1) Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen neželenemu ravnanju spolne narave, ki vključuje neželjeno fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali drugemu na spolu temelječem vedenju, ki ustvarja zastrašujoče, sovražne ali ponižujoče delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo moških in žensk pri delu s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev.
- (2) Odklonitev ravnanj iz prejšnjega odstavka s strani prizadetega delavca ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu.
- (3) Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prejšnjima odstavkoma, je dokazno breme na strani delodajalca.« (Zakon o delovnih razmerjih, 2002)

Vendar pa dopolnitev 45. člena, v katerem se definicija iz zgolj spolnega nadlegovanja razširja tudi na prepoved vseh drugih oblik neprimerne vedenja, kot je agresivna komunikacija, kričanje ... še ni dovolj. Glede na obsežnost problematike mobbinga je to odločno premalo. Mobbing je potrebno definirati v vseh pojavnih oblikah in vrstah ter ga tudi v zakonu opredeliti kot procesno, torej dlje časa trajajoče dejanje. Če tega zakon ne bo natančneje opredelil, bomo naleteli na nespoštovanje zakona ali pa na drugo skrajnost – zlorabo zakona, ko bomo vsak konflikt označili kot mobbing. Sodbo o dejanskem pojavu mobbinga pa bomo potem prepuščali sodnikom.

Čustveno in psihično nasilje je uzakonjeno v mnogih evropskih državah. Najboljšo zakonodajo s tega področja imajo na Švedskem in Norveškem, v Franciji ter v Švici. Moberji so za svoja dejanja kazensko odgovorni, mobirani pa so upravičeni do nadomestila za nastale psihične in druge poškodbe. Evropska unija od vseh članic zahteva, da v svojih zakonodajah ustrezno opredelijo ta pojav, in sicer kot kaznivo dejanje. Smernice Sveta Evrope iz leta 1989 vsebujejo osnovne določbe za varnost in zaščito zdravja pri delu in zavezujejo delodajalca, da poskrbi, da zaposleni ne trpijo zaradi dela.

Direktiva Sveta Evrope 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o vpeljavi ukrepov za vzpodbudo izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu v 5. členu vsebuje vse zajemajočo določbo, da je delodajalec dolžan poskrbeti za varnost in zdravje delavcev na vseh področjih, ki so v zvezi z delom. Še bolj jasna je Evropska socialna listina, ki daje neposredno pravno podlago za poseg v to področje, saj v 26. členu, kjer govori o pravici do dostojanstva pri delu, zavezuje pogodbenice, da po posvetu z organizacijami delodajalcev in delavcev pospešujejo osveščanje, obveščanje in zaščito pred ponavljajočimi se graje vrednimi ali očitno negativnimi in žaljivimi dejanji, usmerjenimi proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom, in sprejmejo vse ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred takim ravnanjem. (Mlinarič, 2006, str. 6)

Mobbing se omenja tudi v Napotkih Evropske komisije o stresu na delovnem mestu, Evropskemu parlamentu je bil predložen tudi predlog za resolucijo proti mobbingu, v kateri Evropski parlament poziva države članice, da v zvezi s preprečevanjem mobbinga in spolnega nadlegovanja na delovnem mestu preverijo svojo obstoječo zakonodajo in jo po potrebi dopolnijo, preverijo definicijo mobbinga ter jo enotno opredelijo. Zato Evropski parlament priporoča, da države članice zahtevajo od podjetij, javnega sektorja in socialnih partnerjev, da izvajajo učinkovito preventivno politiko, da se uvede sistem izmenjave izkušenj in se razvijejo postopki, s katerimi se mobbing lahko odpravlja in preprečuje.

V Nemčiji imajo od vseh članic Evropske unije doslej največ pravne prakse s področja mobbinga, saj je v sodbi Deželnega delovnega sodišča mobbing definiran kot pravni pojem.

Švedska pa je bila prva država, ki je sprejela ustrezno zakonodajo in je z njo delodajalce zavezala k preprečevanju mobbinga. Delodajalec je namreč dolžan spremljati stanje in ukrepati, takoj ko se pojavijo prvi znaki mobbinga. Uvesti je potrebno preiskavo in od obeh strani zahtevati pripravljenost za odpravo obstoječega stanja. Za opustitev le-tega so določene denarne in celo zaporne kazni. Velika Britanija ima že vse od leta 1974 zakon, ki zavezuje delodajalce, da varujejo zdravje, varnost in dobro počutje zaposlenih. Nespoštovanje tega pomeni kršitev delovne pogodbe. Sodišča so oškodovancem zaradi mobbinga tudi že priznala odškodnine zaradi duševnega trpljenja. Velika Britanija ima prav poseben način preprečevanja mobbinga, katerega temelj ni pravo, temveč je vlada ustanovila sklad, ki nagraduje podjetja za dobre rešitve problema mobbinga .

Raziskave v državah Evropske unije so pokazale, da 1/3 vseh izgubljenih dni zaradi bolniških odsotnosti temelji na posledicah mobbinga. Zato Evropski parlament vztraja pri tem, da vse članice Evropske unije v svojo zakonodajo čim prej vključijo tudi mobbing z vsemi sankcijami, ki sledijo, če delodajalec zakona ne spoštuje.

V Sloveniji poglavje »Človekove pravice in temeljne svoboščine« (Ustava Republike Slovenije) natančno opredeljuje zaščito posameznika. V primeru tožbe se ni mogoče sklicevati na Ustavo Republike Slovenije, razen v primeru kršenja človekovih pravic, ki so edine pravice, iztožljive na podlagi Ustave Republike Slovenije.

34. člen Ustave Republike Slovenije določa, da »ima vsakdo pravico do osebnega dostojanstva in varnosti«, kar pomeni, da morajo državne oblasti in vsi posamezniki spoštovati pravico do osebnega dostojanstva in varnosti.

Po stališču US (OdlUS IV, 158, U-I-25/95, Ur. l. 5/98) imajo posebno mesto med človekovimi pravicami in temeljnimi svoboščinami določbe, ki varujejo človekovo osebno dostojanstvo, osebnostne pravice, njegovo zasebnost in varnost ter popolnoma prepovedujejo poseganje na to področje. Pravica do osebnega dostojanstva zajema po stališču Ustavnega sodišča prepoved ponižujočega ravnanja (OdlUS VI, 183, 24. tč.). (Združenje svetov delavcev slovenskih podjetij, Mlinarič, 2006, str. 8)

Z OdlUS VI, 183, Up-183/97 je Ustavno sodišče odpravilo sklep Vrhovnega sodišča in načelnici upravne enote prepovedalo, da bi pritožnici še naprej preprečevala opravljati njene dotedanje delovne naloge. Po stališču Ustavnega sodišča je povsem nesporno, da se s preprečevanjem opravljanja dela posega v ustavno pravico iz 34. člena, v tem primeru do osebnega dostojanstva, ter v pravico iz 35. člena Ustave, torej v nedotakljivost delavčeve duševne celovitosti in njegovih osebnih pravic. Z ugotovljenim nezakonitim ravnanjem se omejuje možnost razvoja delavčeve sposobnosti, kar pomeni nedopusten poseg v njegove osebnostne pravice. Možnost poklicnega in osebnega razvoja je vključno z doseganjem in razvojem statusa, položaja oziroma ugleda v delovnem in življenjskem okolju ob nesporni pomembnosti eksistenčne varnosti neločljiv element, ki opredeljuje dostojanstvo in osebnost vsakega posameznika (Šturm: Komentar Ustave Republike Slovenije: 364, 365). (Mlinarič, 2006, str. 8)

Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/2) v 41. členu določa, da mora delodajalec zagotavljati delavcu delo, za katero sta se stranki s pogodbo o zaposlitvi dogovorili, in ne katerokoli delo. Prav tako mora delodajalec delavcu zagotoviti vsa potrebna sredstva in delovni material, ki jih delavec potrebuje, da lahko nemoteno izpolnjuje svoje obveznosti.

Nadrejeni le redko kdaj ne vedo, da je nekdo od zaposlenih žrtev mobbinga, največkrat sami to celo spodbujajo. 44. člen Zakona o delovnih razmerjih (Komentar: Kresal, Šoltes, Peček: 164) določa, da mora delodajalec varovati in spoštovati delavčevo osebnost in ščititi njegovo zasebnost. Delodajalec delavca ne sme žaliti ali se do njega nasilno vesti. Če delodajalec kljub opozorilom delavca ne prepreči takega ravnanja s strani drugih delavcev, ima delavec pravico do odškodnine. Kršitve delodajalčevih obveznosti v zvezi z varovanjem delavčeve osebnosti so sankcionirane tudi z določbami Zakona o delovnih razmerjih. (Mlinarič, 2006, str. 9)

Zakon o javnih uslužbencih (Ur. l. RS, št. 32) je natančno predelil določbo ZDR z načelom prepovedi nadlegovanja. Gre za kakršnokoli nadlegovanje. Zato je v 15. a členu »prepovedano vsako fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali vedenje javnega uslužbenca, ki temelji na kateri koli osebni okoliščini in ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo delovno okolje za osebo in žali njeno dostojanstvo«.

V naši zakonodaji manjka še nekaj ključnih določil, ki naj bi definirale tudi odgovornost. Če gre za bossing, torej mobbing, ki ga izvaja nadrejeni nad podrejenim, bi vsekakor morali zakonsko opredeliti njegovo osebno odgovornost, saj gre za zlorabo moči, ki je podrejeni nima in je nadrejenemu prepuščen na milost in nemilost. V zakonu bi moralo biti določeno, kot je že v nekaterih državah članicah

Evropske unije, da se lahko odgovorno osebo kaznuje tudi z zaporno kaznijo, vsekakor pa z visoko denarno kaznijo. Ker povzročitelj mobbinga zlorablja moč velikokrat tudi zaradi osebne nemoči, dela s svojim ravnanjem škodo tako organizaciji kot posamezniku. Posebej bo moral zakonodajalec razmisliti o tej problematiki zato, ker je Slovenija na samem vrhu samomorov, žal pa ostaja število tistih, ki se odločijo za tako usodni korak tudi zaradi neznosnih razmer na delovnem mestu, neodkrito.

Da je mobbing zelo nevaren tudi za podjetje in povzroča velikanske stroške, so ugotovila tudi vodstva velikih koncernov. Vodstvo koncerna Volkswagen je s svetom delavcev, torej s svojimi zaposlenimi, sklenil »Partnerski dogovor za obnašanje na delovnem mestu«. Ta dogovor zavezuje vsakega posameznika, da ne bo nadlegoval, zapostavljal, seksualno nadlegoval nikogar ali izvajal mobbinga nad njim. V dogovoru je zapisan postopek pritožbe in zaveza delodajalca, da bo z ustreznimi ukrepi reagiral. Osebo, ki izvaja mobbing, je mogoče tudi odpustiti. Na spletu se pojavlja vedno več vzorcev takih dogovorov, s katerimi želijo podjetja preprečiti mobbing na delovnem mestu. Razlogov za to je več, prvi je vsekakor povečati delovno uspešnost zaposlenih in zagotoviti prijetno delovno klimo. Nič manj pomembna pa ni pravna praksa v državah EU. Medtem ko so v začetku žrtvam mobbinga sodišča dosodila le manjše odškodnine, in sicer od deset do sto tisoč evrov, pa je novejša pravna praksa bolj dosledna, nepopustljiva in tudi natančna.

Primer 37-letne uslužbenke Deutsche Bank v Londonu je močno razburkal strokovno javnost, saj je delodajalca zaradi mobbinga, ki ga je morala prenašati skoraj tri leta, ko je imela veliko različnih zdravstvenih težav, kar je občutno zmanjšalo kvaliteto njenega življenja, obsodilo na denarno kazen v višini osemsto tisoč funtov, kar je približno 1,7 mio evrov. Taki primeri pa delodajalce, ki z zaposlenimi ravna nehumanost in ponižujoče, vseeno pretresejo in jih osvestijo, da imajo zaposleni tudi pravice in ne samo obveznosti.

3 OBSTOJEČE STANJE

3.1 POSNETEK STANJA

Delodajalec, vodilna oseba, sindikalni poverjenik ali predstavnik zaposlenih v svetu delavcev morajo v delovni sredini, v kateri vsak dan delajo, zaznati konflikte v skupini, jih prepoznati, sodelavce nanje opozoriti in primerno ravnati. Zavedati se morajo, da nastaja veliko škode iz več vidikov: zaposleni, ki je žrtev mobbinga, je velikokrat na bolniškem dopustu, dela nezbrano in zato z več napakami, ukvarja se s strategijo, kako se bo pred napadi branil in je na tak način odvrnjen od dela, ki bi ga lahko v delovnem času opravil. Tisti, ki pripravljajo napade mobbinga, se združujejo v skupino ali skupine, pripravljajo načrte za naslednji napad in vnašajo nemir med sodelavce. Tudi oni svoje delo nezbrano opravljajo in motijo tudi druge. Na tak način nastaja velika gospodarska škoda.

Sodelavcem sem za temeljito raziskavo o pojavu mobbinga v naši družbi ponudila v izpolnjevanje Vprašalnik o mobbingu, ki je PRILOGA 1 te diplomske naloge.

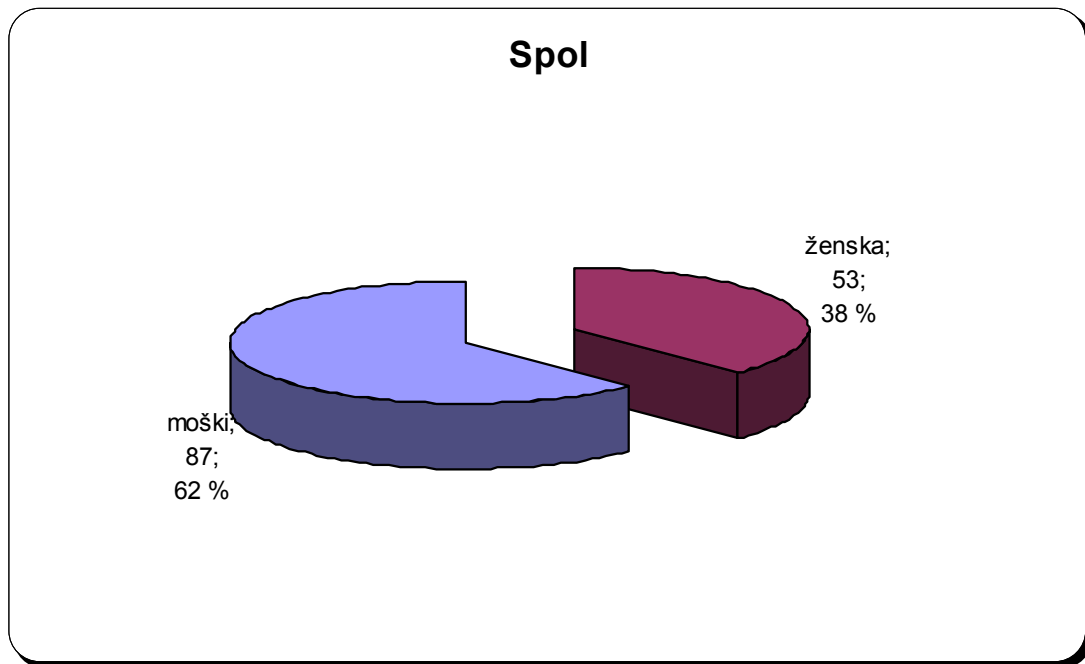
Razdelila sem 300 anketnih vprašalnikov in dobila vrnjenih 140 izpolnjenih, ki so bili podlaga za analizo stanja, ki jo navajam v nadaljevanju.

3.2 ANALIZA STANJA

Odločila sem se, da raziščem stanje izključno v podjetju, kjer sem zaposlena tudi sama. To je srednje veliko slovensko podjetje, ki ima približno 400 zaposlenih. Anketne vprašalnice je dobilo 300 oziroma 75 odstotkov zaposlenih, od katerih jih je skoraj 47 odstotkov vrnilo izpolnjene, prejela sem namreč 140 izpolnjenih vprašalnikov. To pomeni, da vzorec zajema 35 odstotkov vseh zaposlenih.

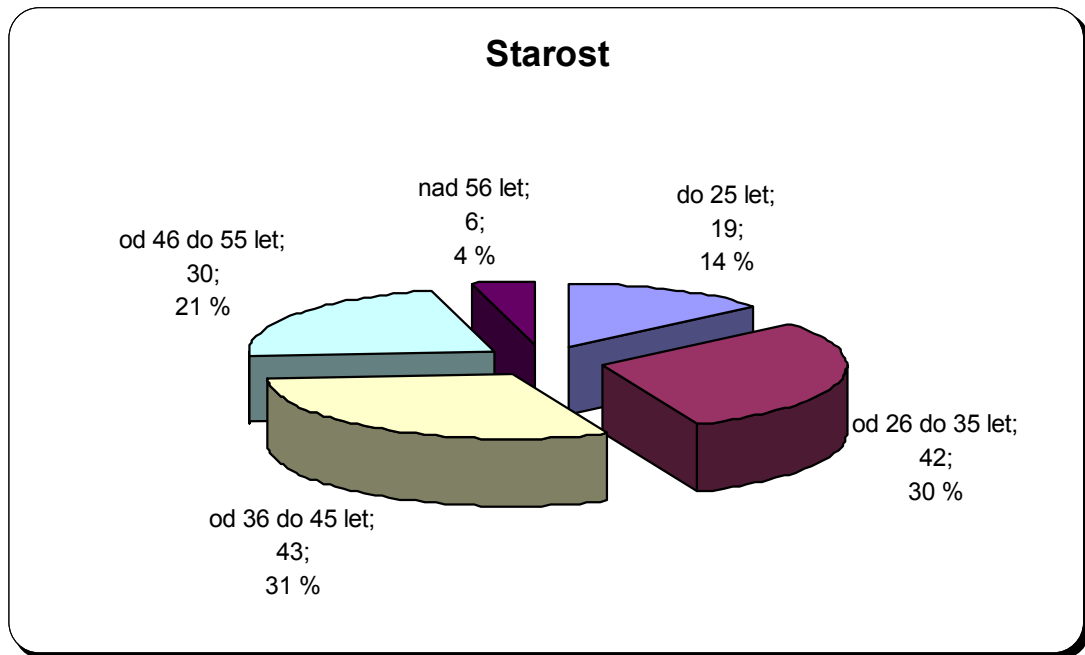
V nadaljevanju bom vrednosti posameznih kategorij predstavila grafično in opisno. Ob koncu pa bom podala še celovito oceno vrnjenih vprašalnikov.

1. Splošni podatki



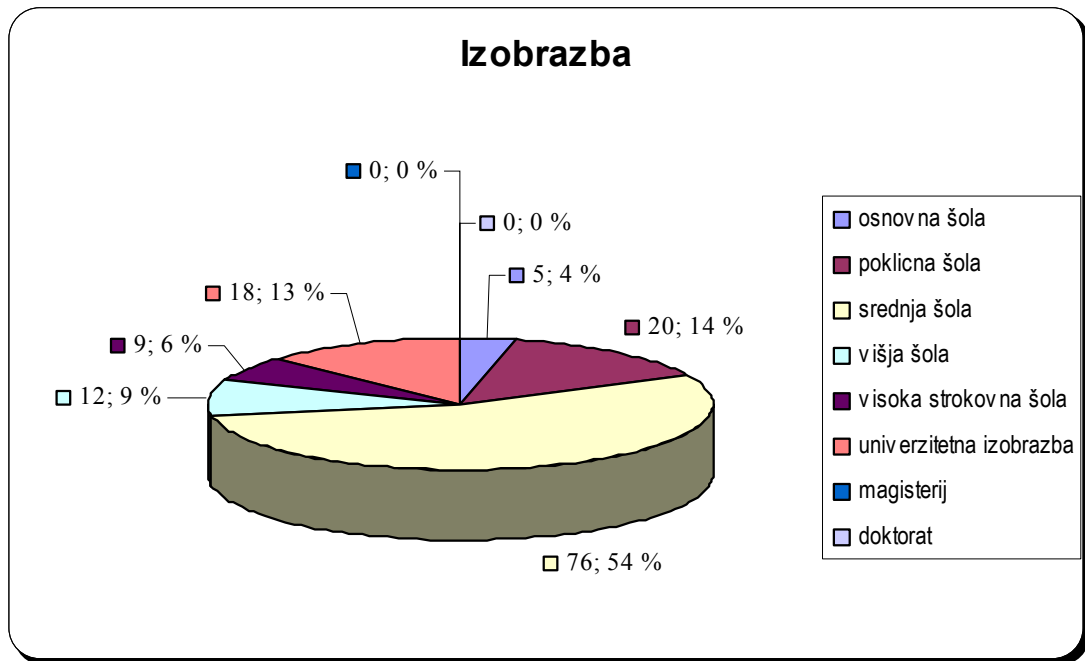
Graf 1: Spol

V vzorcu je zajetih 87 moških in 53 žensk. Z 62 odstotki med anketiranimi prevladujejo moški, kar je primerljivo tudi z razmerjem vseh zaposlenih v podjetju, v katerem je bila narejena raziskava.



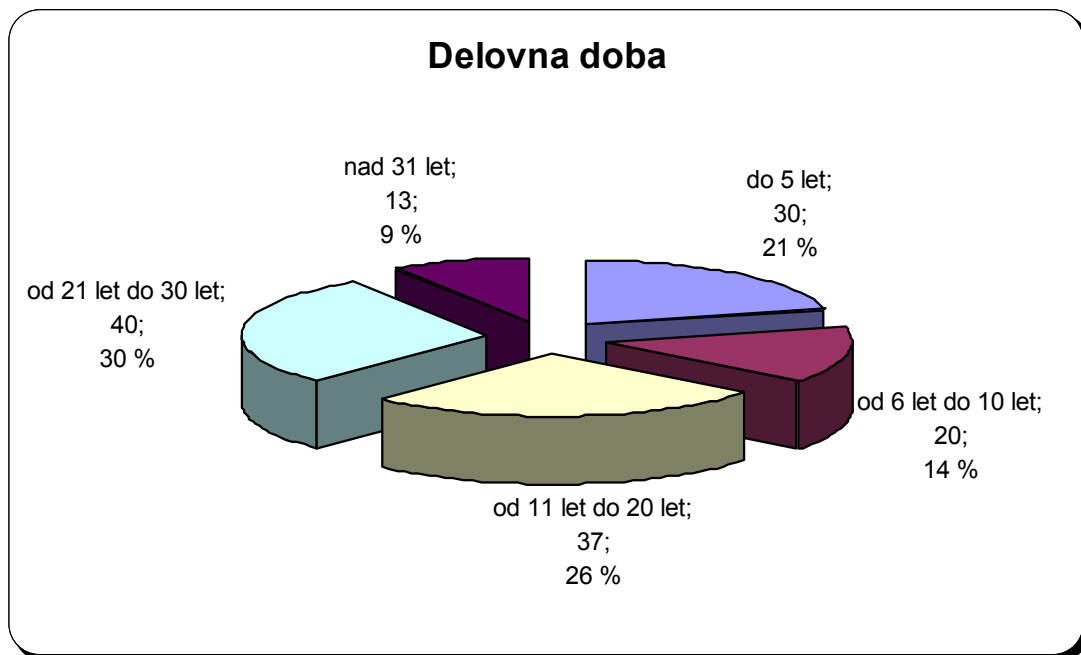
Graf 2: Starost

V vzorcu je z 31 odstotki (43 anketirancev) največ tistih, katerih starost je od 36 do 45 let, sledi ji starostna skupina od 26 do 35 let s 30 odstotki (42 anketirancev) in nadalje starostna skupina od 46 do 55 let z 21 odstotki (30 anketirancev). Najmlajša starostna skupina je zastopana s 14 odstotki (19 anketirancev), najstarejša pa s 4 odstotki (6 anketirancev).



Graf 3: Izobrazba

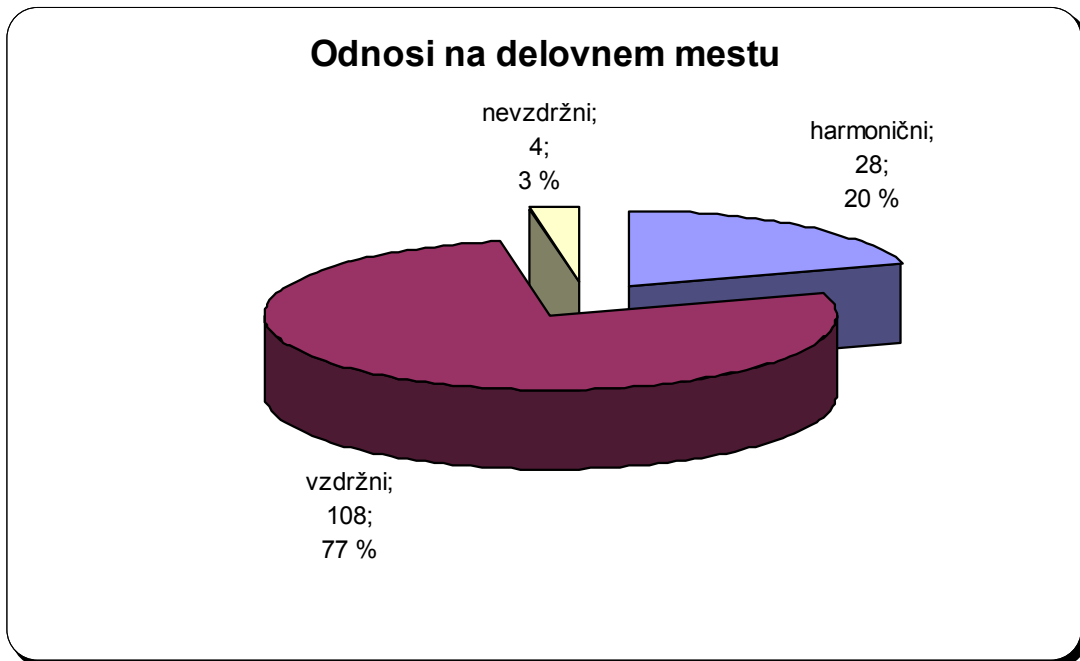
Več kot polovica, to je 54 odstotkov oziroma 76 anketirancev, je srednješolsko izobraženih, sledita ji skupini s poklicno in univerzitetno izobrazbo, ki zajemata 14 odstotkov oziroma 20 anketirancev in 13 odstotkov oziroma 18 anketirancev. Anketiranih z visoko strokovno in višjo šolo je bilo nekaj manj, sledi jima še skupina z osnovnošolsko izobrazbo. Med anketiranimi ni bilo zaposlenih, ki imajo magisterij ali doktorat, ker tudi med vsemi zaposlenimi v podjetju ti predstavljajo manj kot odstotek zaposlenih.



Graf 4: Delovna doba

V anketi je v največjem številu zastopana skupina z delovno dobo od 21 do 30 let, in sicer s 30 odstotki oziroma 40 anketiranimi. Sledita ji skupini zaposlenih z delovno dobo od 11 do 20 let s 26 odstotki oziroma 37 anketiranimi in skupina z delovno dobo do 5 let z 21 odstotki oziroma 30 anketiranimi. V manjšem številu sta tu še skupini z delovno dobo od 6 do 10 let in tisti, ki imajo delovno dobo daljšo od 31 let.

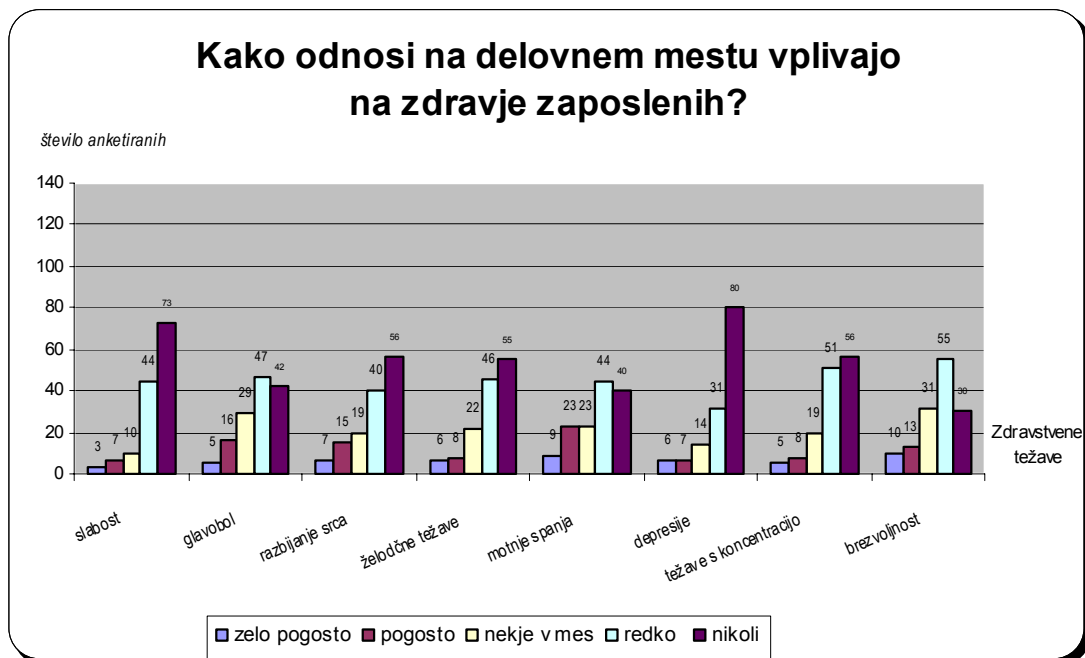
2. Kako ocenjujete odnose na delovnem mestu?



Graf 5: Odnosi na delovnem mestu

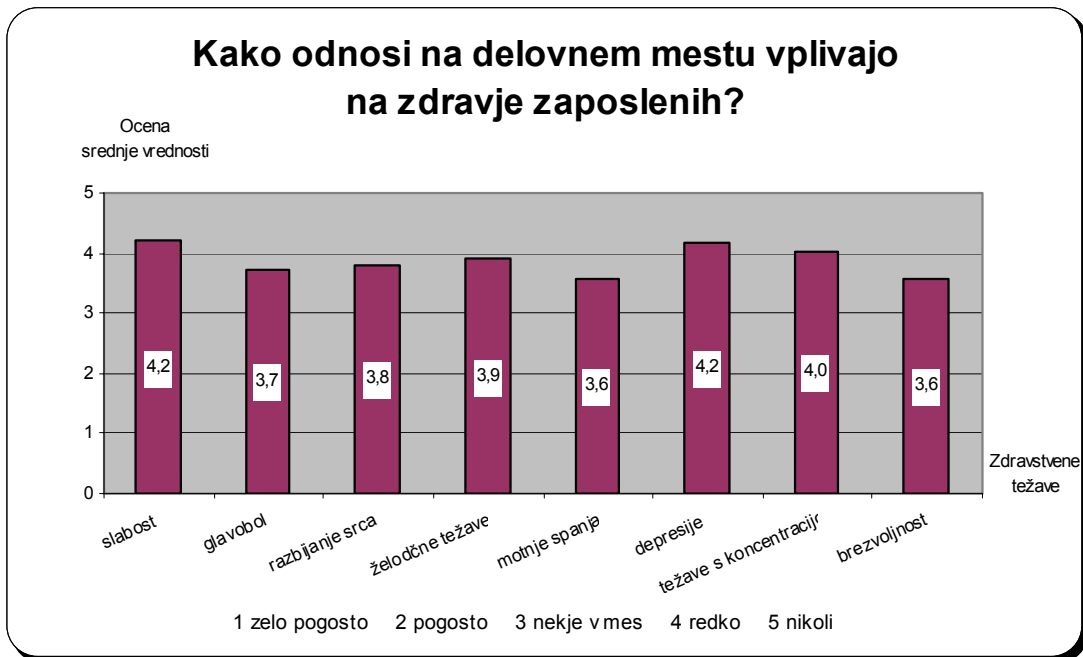
Večina, 77 odstotkov oziroma 108 anketiranih, meni, da so odnosi na delovnem mestu vzdržni, 20 odstotkov oziroma 28 anketiranih meni, da so harmonični, le trije odstotki oziroma 4 anketirani pa menijo, da so nevzdržni.

3. Odnosi na delovnem mestu, lahko vplivajo na vaše zdravje. Katere od spodaj naštetih težav ste že čutili v zvezi z delovnim mestom? (Ocenite posamezne težave z lestvico, kjer pomeni 1 zelo pogosto, 2 pogosto, 3 nekje vmes, 4 redko, 5 nikoli.)



Graf 6: Kako odnosi na delovnem mestu vplivajo na zdravje zaposlenih?

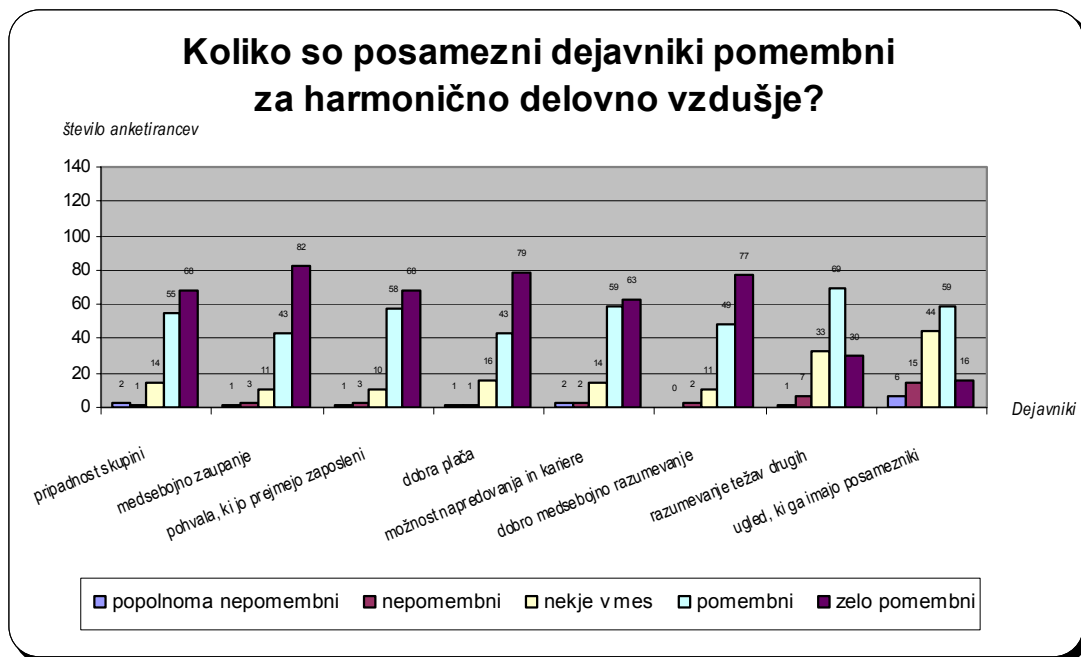
Iz grafa je razvidno, da anketirani menijo, da odnosi na delovnem mestu nikoli ali le redko vplivajo na njihove zdravstvene težave. Izstopa morda le motnja spanja, za katero 23 anketirancev meni, da je posledica odnosov na delovnem mestu. Pogosta težava je tudi glavobol, kateremu isti vzrok pripisuje 16 anketirancev, in razbijanje srca, za kar se je odločilo 15 anketirancev.



Graf 7: Kako odnosi na delovnem mestu vplivajo na zdravje zaposlenih (srednje vrednosti)

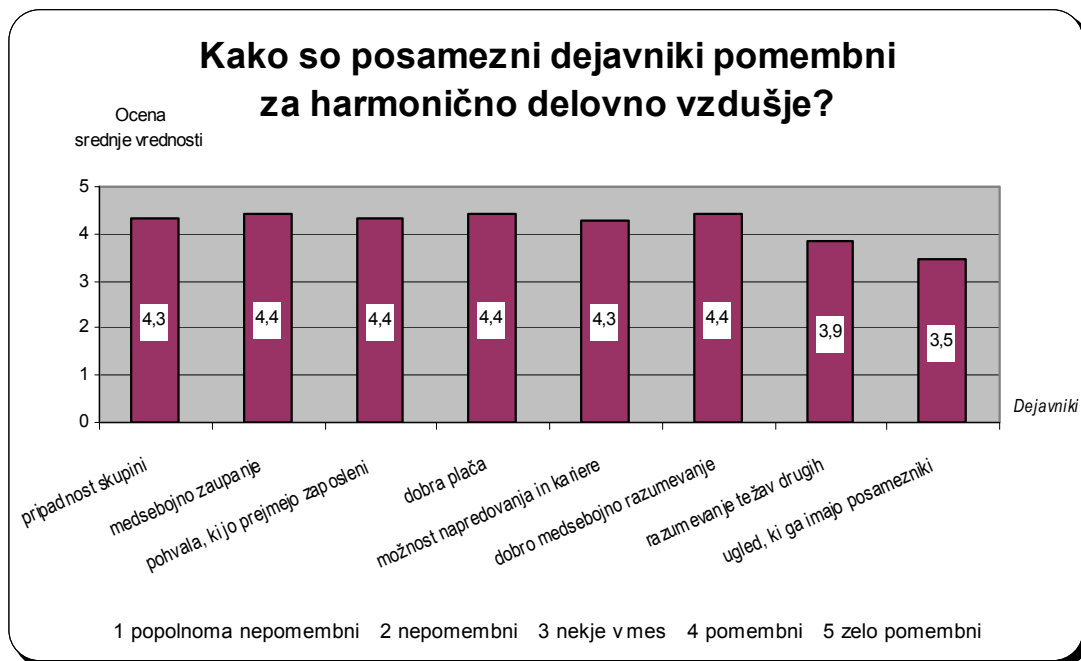
Srednja vrednost po posameznih odgovorih nam pokaže, da odnosi le redko oziroma nikoli ne vplivajo na zdravje zaposlenih, saj se vse vrednosti gibljejo okrog ocene 4, ki označuje odgovor »redko«. Motnje spanja in brezvoljnost sta najnižje ocenjena odgovora, kar pomeni, da sta nekoliko pogosteje posledica odnosov na delovnem mestu.

4. Ocenite, koliko so posamezni dejavniki pomembni za harmonično delovno vzdušje! (Pri tem uporabljajte lestvico, kjer pomeni 1 popolnoma nepomembni, 2 nepomembni, 3 nekje vmes, 4 pomembni, 5 zelo pomembni.)



Graf 8: Koliko so posamezni dejavniki pomembni za harmonično delovno vzdušje?

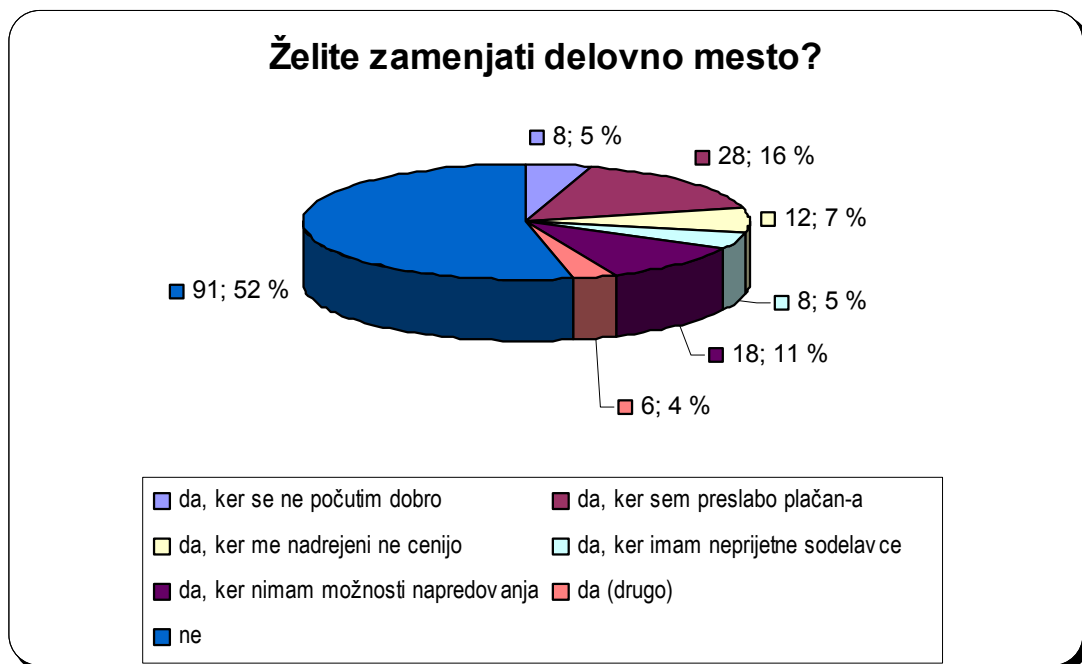
Le zadnja dva od navedenih dejavnikov (razumevanje težav drugih in ugled, ki ga imajo posamezniki) se zdita anketiranim »samo« pomembna za harmonično delovno vzdušje, vsi ostali dejavniki pa so po mnenju vseh anketirancev zelo pomembni za harmonično delovno vzdušje. Le redki menijo, da so navedeni dejavniki nepomembni ali popolnoma nepomembni za harmonično delovno vzdušje.



Graf 9: Kako so posamezni dejavniki pomembni za harmonično delovno vzdušje? (srednje vrednosti)

Ocena srednje vrednosti posameznih odgovorov kaže, da se zdijo anketirancem vsi odgovori zelo pomembni za harmonično delovno vzdušje. Najnižje sta bila ocenjena razumevanje težav drugih in ugled, ki ga imajo posamezniki, a se tudi ta dva odgovora še vedno nahajata v mejah vrednosti, ki so pomembne za harmonično delovno vzdušje.

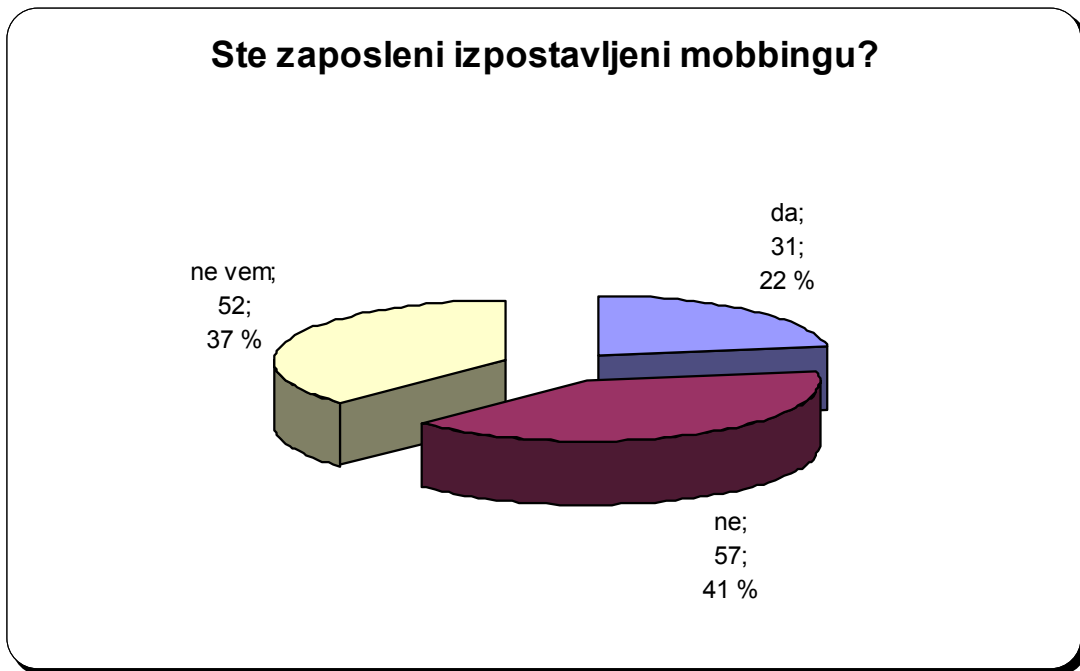
5. Ali si želite zamenjati delovno mesto?



Graf 10: Želite zamenjati delovno mesto?

52 odstotkov oziroma 91 anketiranih je odgovorilo, da delovnega mesta ne želijo zamenjati. 48 odstotkov pa bi iz različnih razlogov delovno mesto zamenjalo. Predvsem sta v ospredju odgovora anketirancev, da so preslabo plačani – tega mnenja je 16 odstotkov oziroma 28 anketirancev. Z 11 odstotki oziroma 18 anketiranci izstopa tudi vrednost tistih, ki menijo, da nimajo možnosti napredovanja.

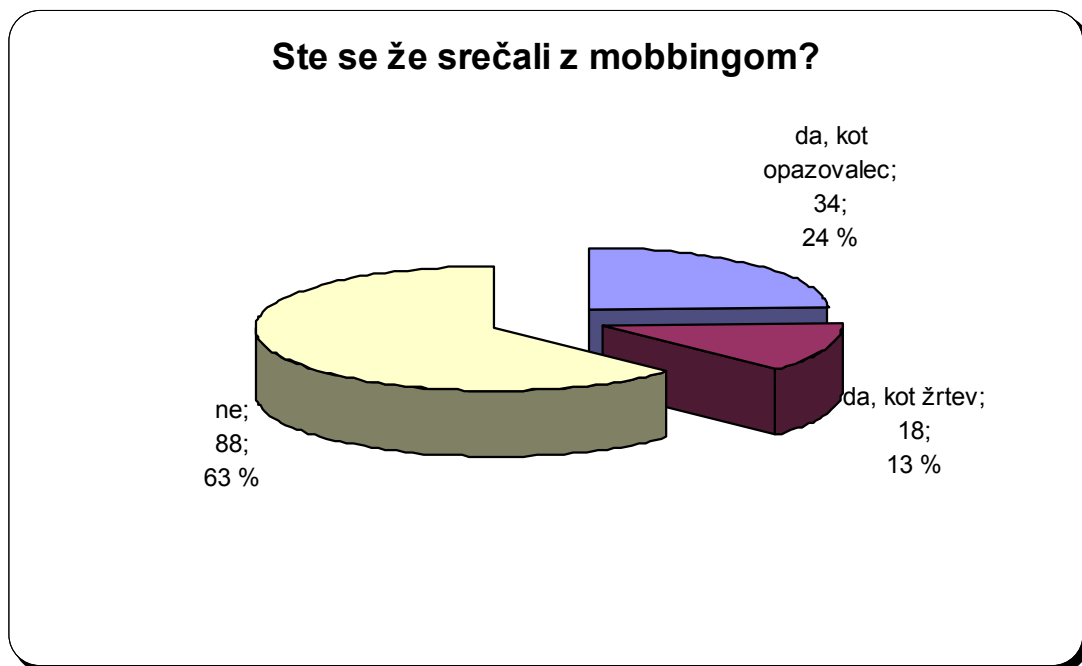
6. So v vaši delovni sredini slabi odnosi in so nekateri zaposleni izpostavljeni mobbingu oziroma šikaniranju na delovnem mestu?



Graf 11: Ste zaposleni izpostavljeni mobbingu?

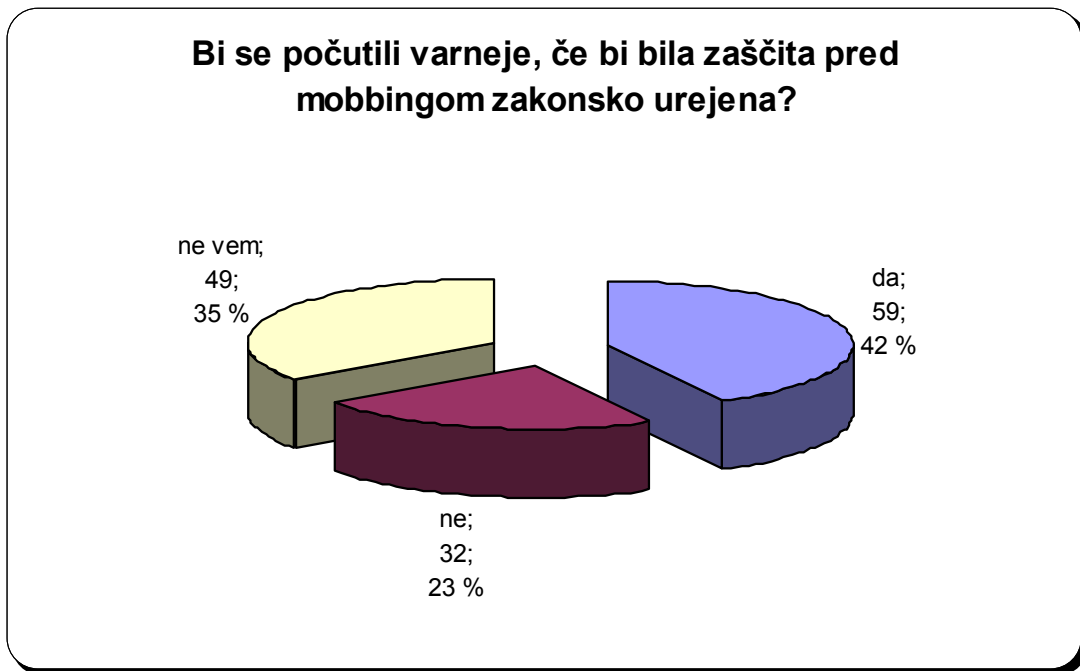
41 odstotkov oziroma 57 anketiranih meni, da zaposleni nismo izpostavljeni mobbingu, 37 odstotkov oziroma 52 anketiranih se ni opredelilo, 22 odstotkov oziroma 31 anketiranih pa meni, da smo izpostavljeni šikaniranju na delovnem mestu.

7. Ste se sami že srečali z mobbingom?



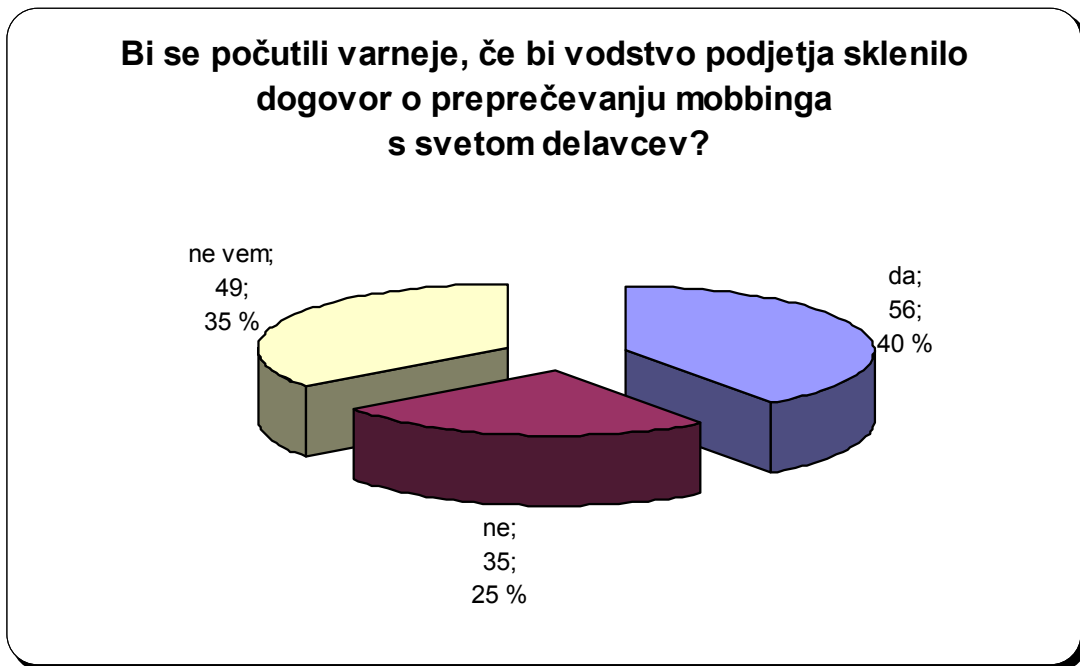
Graf 12: Ste se že srečali z mobbingom?

63 odstotkov oziroma 88 anketiranih meni, da se z mobbingom še ni srečalo, 24 odstotkov oziroma 34 anketiranih meni, da so se z mobbingom srečali kot opazovalci, 13 odstotkov oziroma 18 anketiranih pa meni, da so žrtve mobbinga.

8. Bi se počutili varneje, če bi bila zaščita pred mobbingom urejena v Zakonu o delovnih razmerjih?**Graf 13: Bi se počutili varneje, če bi bila zaščita pred mobbingom zakonsko urejena?**

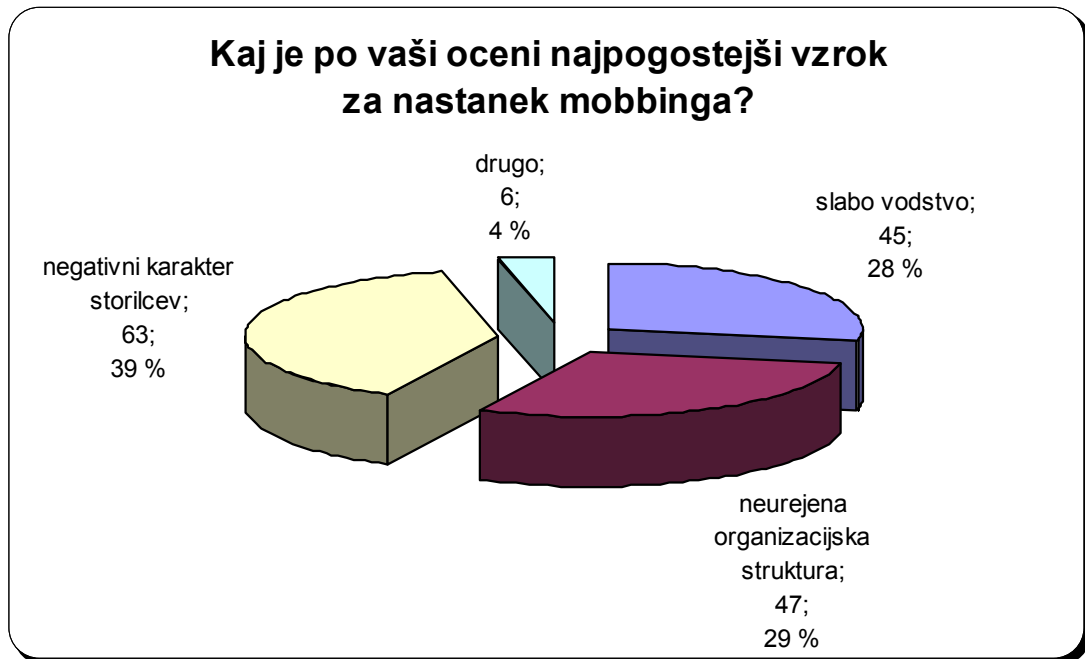
42 odstotkov oziroma 59 anketiranih meni, da bi se počutili varneje, če bi bila zaščita pred mobbingom zakonsko urejena, 35 odstotkov oziroma 49 anketiranih se ni opredelilo, 23 odstotkov oziroma 32 anketiranih pa meni, da varnost pred mobbingom zato ne bi bila nič večja.

9. Bi se počutili varneje, če bi vodstvo podjetja sklenilo dogovor o preprečevanju mobbinga s svetom delavcev?



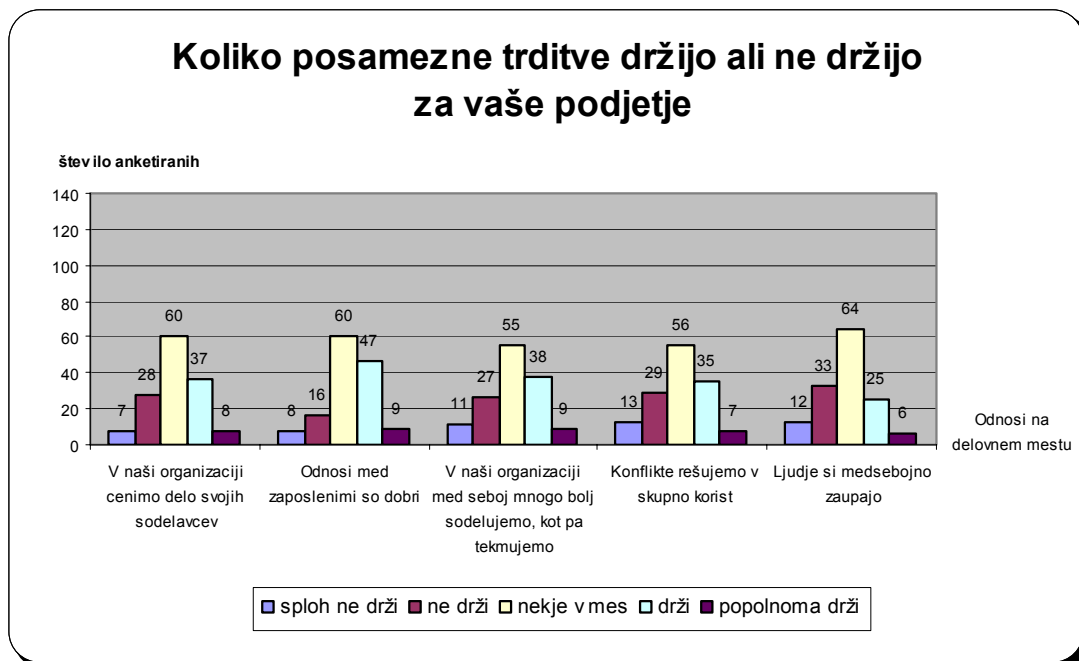
Graf 14: Bi se počutili varneje, če bi vodstvo podjetja sklenilo dogovor o preprečevanju mobbinga s svetom delavcev?

40 odstotkov oziroma 56 anketirancev meni, da bi dogovor, sklenjen med vodstvom podjetja in svetom delavcev o preprečevanju mobbinga, pomenil večjo varnost zaposlenih, 35 odstotkov oziroma 49 anketirancev se ob tem vprašanju ni opredelilo, 25 odstotkov oziroma 35 anketirancev pa meni, da tak dogovor varnosti zaposlenih ne bi povečal.

10. Kaj je po vaši oceni najpogostejši vzrok za nastanek mobbinga?**Graf 15: Kaj je po vaši oceni najpogostejši vzrok za nastanek mobbinga?**

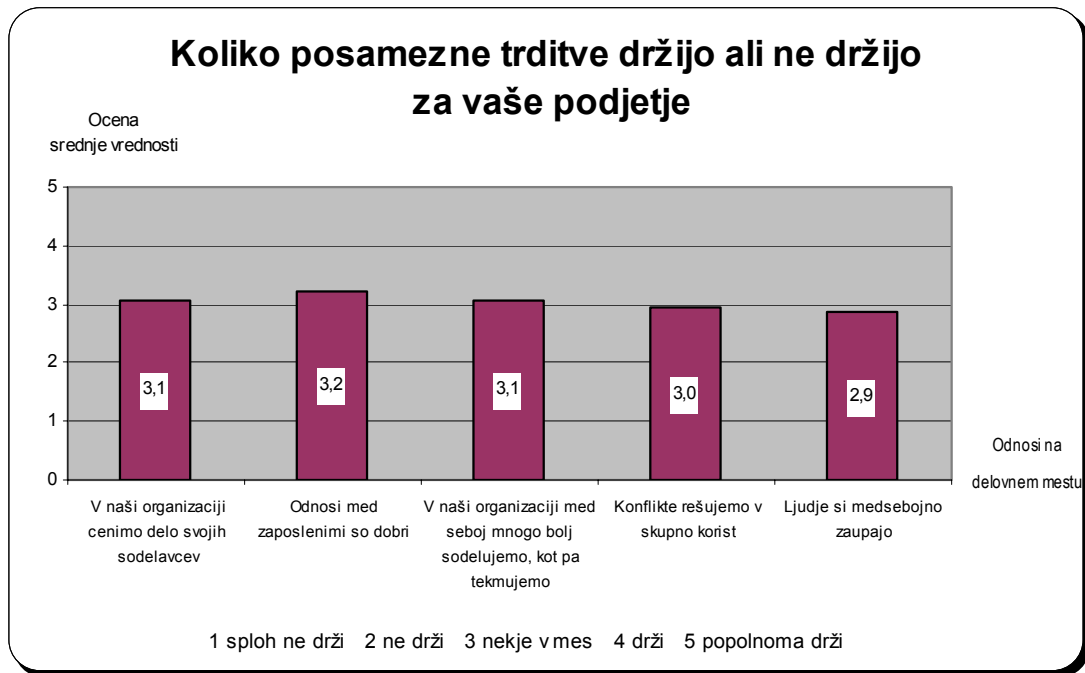
Največ, in sicer 39 odstotkov oziroma 63 anketirancev, meni, da je najpogostejši vzrok mobbinga negativen karakter storilcev. Sledita skupini tistih, ki menijo, da je vzrok mobbinga treba iskati v neurejeni organizacijski strukturi in slabem vodstvu. V prvi skupini je 29 odstotkov oziroma 47 anketirancev, v drugi pa 28 odstotkov oziroma 45 anketirancev. 4 odstotki oziroma 6 anketirancev pa menijo, da so vzroki drugje.

11. Ocenite, koliko posamezne trditve v zvezi z delom držijo ali ne držijo za vaše podjetje! (Pri vsakem navedenem odgovoru obkrožite ustrezno številko med 1 in 5, ki ustreza vaši oceni. Pri tem naj pomeni 1 sploh ne drži, 2 ne drži, 3 nekje vmes, 4 drži, 5 popolnoma drži.)



Graf 16: Koliko posamezne trditve držijo ali ne držijo za vaše podjetje?

Večina anketirancev se ob navedenih trditvah ni mogla opredeliti, ali te držijo ali ne, kljub vsemu pa jih je vendarle nekaj več menilo, da trditve držijo oziroma popolnoma držijo, kot tistih, ki so menili, da trditve ne držijo oziroma sploh ne držijo.



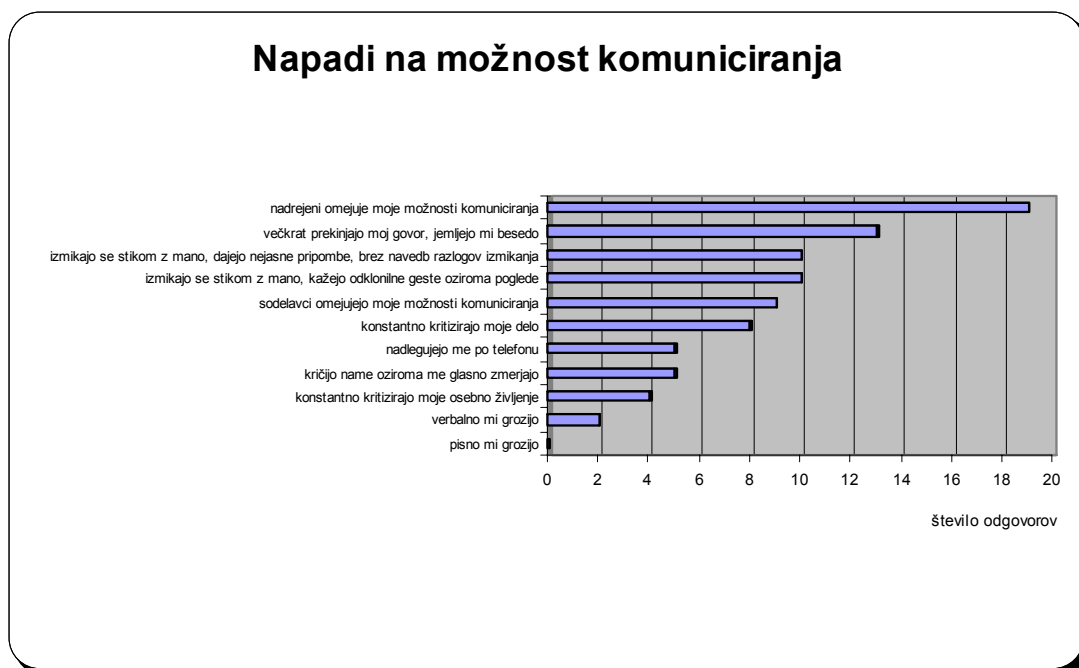
Graf 17: Koliko posamezne trditve držijo ali ne držijo za vaše podjetje (srednje vrednosti)

Iz ponazoritve srednjih vrednosti odgovorov, ki so jih dali anketiranci, je razvidno, da se vse trditve nahajajo okrog vrednosti 3, kar pomeni, da se anketiranci niso mogli opredeliti, ali trditev drži ali ne drži. Najvišje ocenjena vrednost je ocena za trditev, da so odnosi med zaposlenimi dobri. To pomeni, da ta trditev med vsemi navedenimi še najbolj drži. Najnižja pa je vrednost za trditev, da si ljudje med seboj pomagajo. To pomeni, da ta trditev ne drži.

V naslednjih petih sklopih trditev so anketiranci lahko preverili, ali so morda žrtve mobbinga.

Vprašalnik je zajel 45 tipičnih mobbing dejanj, na katere je v svojih raziskavah naletel Leymann. Razdeljena so v skupine.

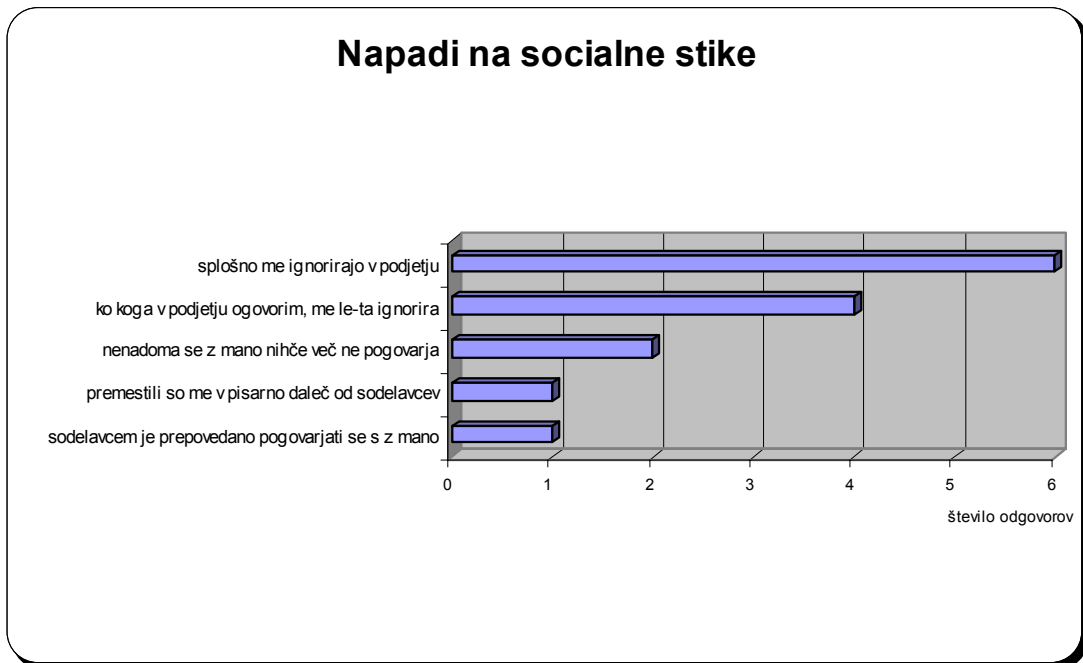
12. Napadi na možnost komuniciranja



Graf 18: Napadi na možnost komuniciranja

V tej kategoriji je 19 anketirancev menilo, da nadrejeni omejuje njihove možnosti komuniciranja. Ta odgovor tudi izstopa. Sledijo anketiranci, ki menijo, da nadrejeni prekinjajo njihov govor, jim jemljejo besedo, pa tisti, ki menijo, da se izmikajo stikom z njimi brez navedb razlogov izmikanja, da jim dajejo nejasne pripombe, ter tisti, ki menijo, da se izogibajo stikom z njimi, kažejo odklonilne geste oziroma poglede. Pogosti so bili še odgovori anketirancev, ki navajajo, da sodelavci omejujejo njihove možnosti komuniciranja, da konstantno kritizirajo njihovo delo in konstantno kritizirajo njihovo osebno življenje. Ostali dve trditvi sta bili manj pogosti oziroma se za eno ni odločil nihče.

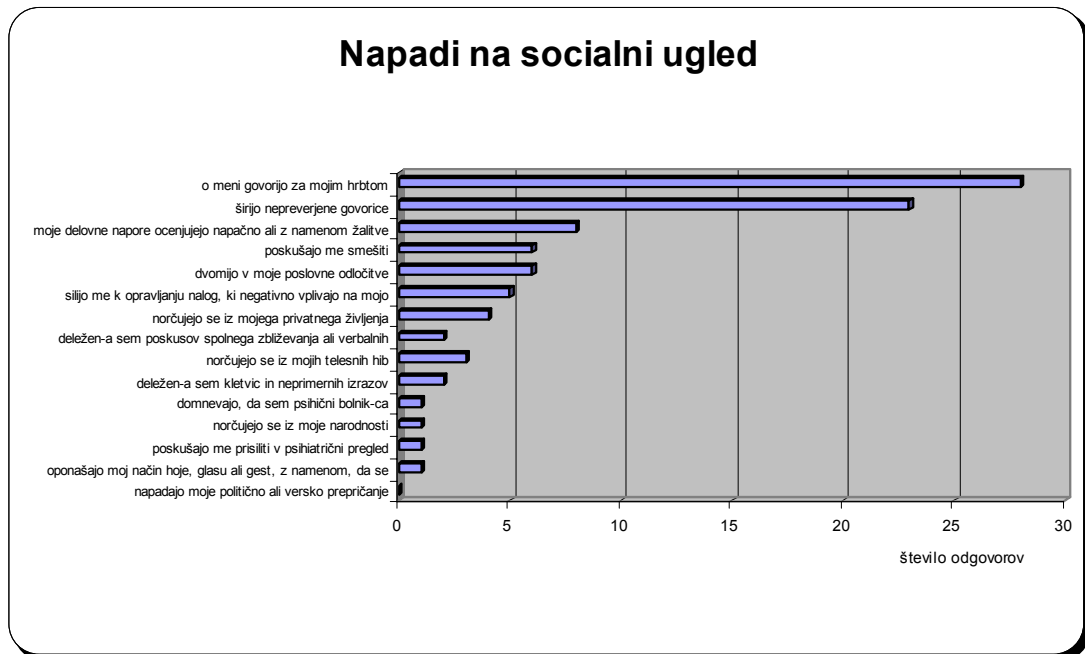
13. Napadi na socialne stike



Graf 19: Napadi na socialne stike

Anketiranih, ki so menili, da se na delovnem mestu vršijo napadi na socialne stike, je bilo manj. Šest jih je menilo, da jih v podjetju splošno ignorirajo, štirje so menili, da jih ignorirajo tisti, ki jih oni ogovorijo, dva pa sta mnenja, da se nenadoma z njima nihče več ne pogovarja. Za ostali dve trditvi se je odločil po en anketiranec.

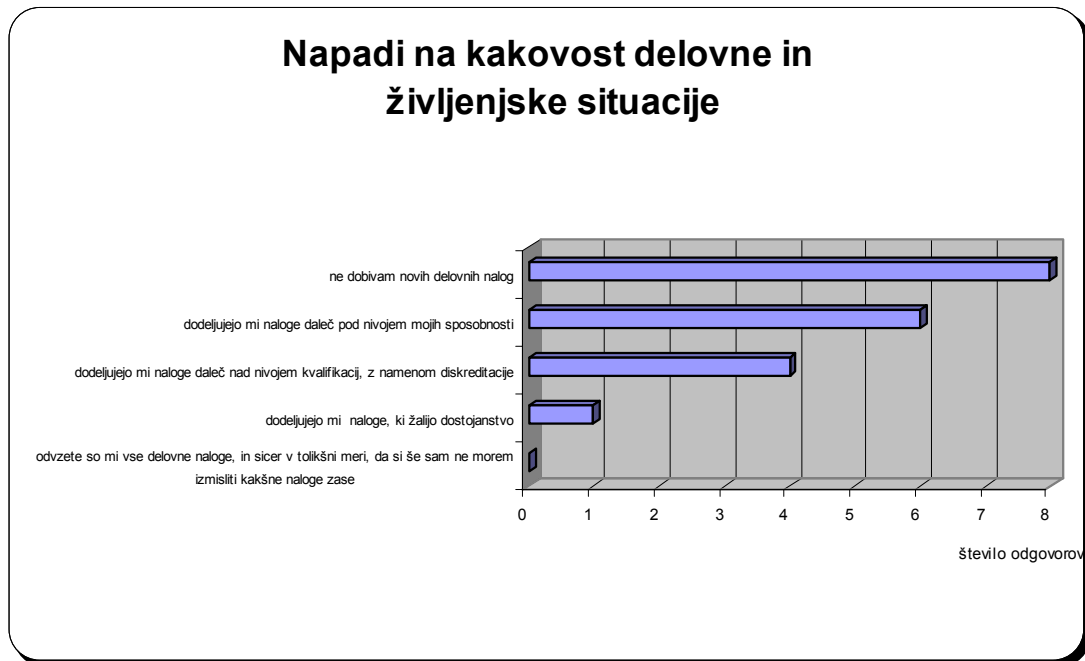
14. Napadi na socialni ugled



Graf 20: Napadi na socialni ugled

V kategoriji prepoznavanja mobbinga, ki zajema napade na socialne ugled, izstopata predvsem dva odgovora, in sicer tisti, ki zajema mnenje anketiranca, da o njem govorijo za njegovim hrbtom in še ta, da o njem širijo nepreverjene govorice. Za prvi odgovor se je odločilo 28 anketirancev, za drugega pa 23. To sta tudi najpogostejša odgovora, ko gre za prepoznavanje mobbinga v našem podjetju. Omeniti velja še odgovor, v katerem anketiranci ocenjujejo, da njihove napore ocenjujejo napačno ali z namenom žalitve. Zanj se je odločilo osem anketirancev. Ostali odgovori v tej kategoriji so manj pogosti oziroma se za nekatere nihče od anketiranih ni odločil.

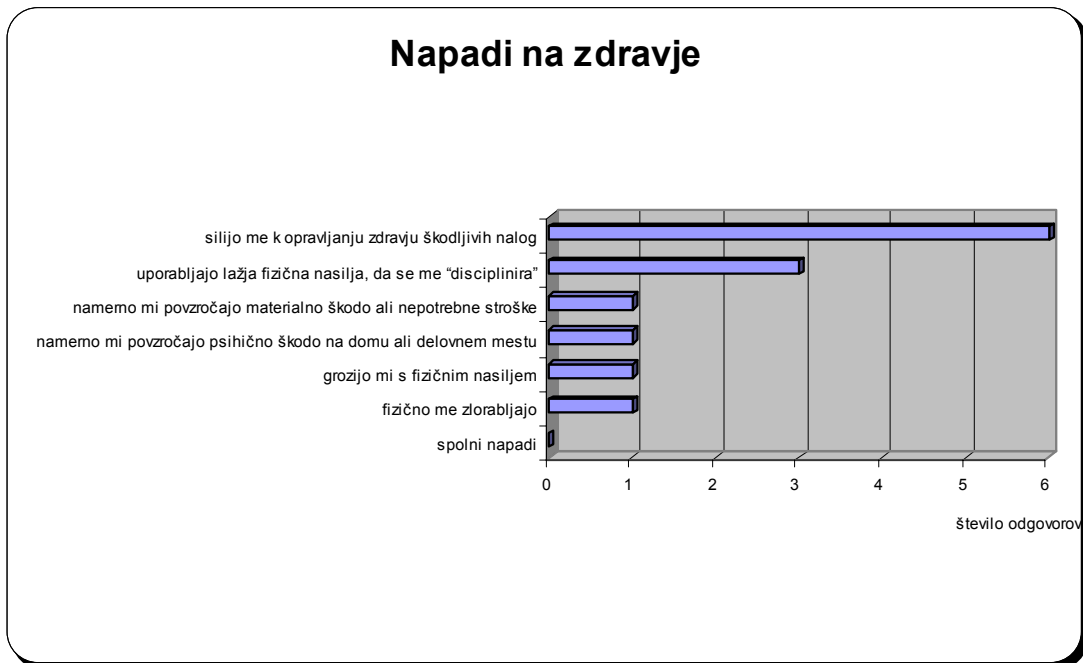
15. Napadi na kakovost delovne in življenjske situacije



Graf 21: Napadi na kakovost delovne in življenjske situacije

V kategoriji napadi na kakovost delovne in življenjske situacije se je za odgovor, da ne dobiva novih delovnih nalog, odločilo osem anketirancev, šest pa jih meni, da jim dodeljujejo naloge daleč pod nivojem njihovih sposobnosti. Za odgovor, da jim dodeljujejo naloge daleč nad nivojem kvalifikacij z namenom diskreditacije, so se odločili štirje anketiranci.

16. Napadi na zdravje



Graf 22: Napadi na zdravje

V tej kategoriji se je šest anketirancev odločilo za odgovor, s katerim navajajo, da jih silijo k opravljanju zdravju škodljivih nalog, trije anketiranci pa so navedli, da sodelavci uporabljajo lažje fizično nasilje, da bi jih »disciplinirali«. Ostali odgovori so bili manj pogosti, oziroma jih ni bilo.

4 PRENOVA

V praktičnem delu svoje diplomske naloge sem se opirala predvsem na smernice, ki smo jih člani svetov delavcev dobili na XXXVIII. strokovnem posvetu ZSDSP z naslovom Vloga sveta delavcev pri odkrivanju in preprečevanju mobbinga – nasilja na delovnem mestu.

4.1 USMERITVE IN PRIPOROČILA.

Predstavniki svetov delavcev smo dobili usmeritve in priporočila, ki jih navajam v PRILOGI 2 (Združenje svetov delavcev slovenskih podjetij, 2006, str. 1) svoje diplomske naloge.

V tem dokumentu je predlagano, da mobbingu v podjetjih, kjer smo zaposleni, namenimo posebno pozornost. Osnovni cilj na tem področju pa je usmerjen predvsem:

- v dvigovanje ozaveščenosti in jasnega razumevanja resnosti problemov mobbinga,
- v pravočasno prepoznavanje značilnih znakov in pojavov,
- v oblikovanje, pripravo in sprejem ustreznega dokumenta.

Hkrati smo dobili priporočila, da pri načrtovanju in izvajanju aktivnosti svet delavcev v podjetju upošteva predvsem dva vidika:

- sistemski vidik in
- praktični vidik.

Združenje svetov delavcev slovenskih podjetij je vsem svojim članom obljubilo, da bo s pripravo ustreznih predlogov in stališč skušalo vplivati na dopolnitev delovno-pravne zakonodaje v Republiki Sloveniji, in sicer z dopolnitvijo Zakona o delovnih razmerjih, in da bo ta predlog posredovalo tudi vsem socialnim partnerjem v okviru Ekonomsko-socialnega sveta. Pripravljeno je tudi nuditi strokovno pomoč pri tekoči problematiki in še naprej organizirati tudi posebna strokovna izobraževanja.

Člani združenja pa so na koncu še enkrat posebej opozorili člane svetov delavcev, naj čim prej:

- sklenejo poseben »Dogovor o preprečevanju in odpravljanju posledic mobbinga v družbi«,
- ustanovijo odbor za preprečevanje in odpravljanje posledic mobbinga,
- izvedejo raziskavo, ki bo podlaga za načrtovanje vseh nadaljnjih aktivnosti in
- predlagajo dopolnitev splošnih aktov delodajalca.

4.2 POBUDA ZA SKLENITEV DOGOVORA O PREPREČEVANJU IN ODPRAVLJANJU POSLEDIC MOBBINGA V DRUŽBI

Sveti delavcev slovenskih podjetij smo dobili pripravljen dokument (PRILOGA 3), ki naj ga svet delavcev ponudi v sprejem poslovodstvu podjetja.

Stanje mobbinga v slovenskih podjetjih še ni zaskrbljujoče, vendar pa je potrebno vložiti vse napore v to, da do takšnega stanja ne bi prišlo. Prednostno je to naloga posameznih podjetij, ki naj zagotovijo pogoje za ustanovitev skupin oziroma odborov, katerih člani bi bili usposobljeni hitro prepoznavati mobbing in zato čimprej preprečiti njegovo nadaljevanje. Seveda pa morajo biti usposobljeni tudi za to, da žrtvam pomagajo, ker prav mobbing na zaposlenih pušča težke psihične posledice, kar za podjetje posledično pomeni veliko finančno breme.

4.3 DOGOVOR O PREPREČEVANJU IN ODPRAVLJANJU POSLEDIC MOBBINGA V DRUŽBI

Predstavniki Združenja svetov delavcev so na strokovnem posvetu vsem prisotnim posredovali tudi vzorec dogovora, ki naj ga svet delavcev ponudi v podpis vodstvu družbe, ki naj bi bil temelj sodelovanja pri preprečevanju pojava mobbinga v družbi.

Vzorec dogovora je naveden v PRILOGI 4 (Združenje svetov delavcev slovenskih podjetij, 2006, str. 1).

V njem se pogodbeni stranki dogovorita o vseh splošnih določbah, v katerih je jasno zapisano, da pojav mobbinga predstavlja kršitev človeškega dostojanstva in osebnostnih pravic zaposlenih in je kot tak nezdržljiv z želeno podjetniško kulturo družbe, zato je izvajanje le-tega kršitev delovnih obveznosti. V dogovoru je tudi podrobneje zapisan način prepoznavanja, preprečevanja in odpravljanja posledic mobbinga ter ravnanje udeležencev, ko do njega pride.

V dokumentu so jasno zapisane dolžnosti delodajalca, sveta delavcev in tudi skupne preventivne aktivnosti. Natančno je tudi določeno članstvo v odboru za preprečevanje in odpravljanje posledic mobbinga, v katerem naj bo poleg člana oziroma pooblaščenega predstavnika poslovodstva družbe v funkciji predsednika odbora tudi po en predstavnik kadrovske službe, sveta delavcev in reprezentativnih sindikatov družbe.

V dogovoru so navedena tudi načela za razreševanje primerov mobbinga, v katerih je kot prvo načelo zapisano, da delodajalec vsem zaposlenim brezpogojno priznava pravico do pritožbe zaradi domnevnega mobbinga in zagotavlja ustrezno obravnavo ter reševanje posameznega primera.

Opredeljen je tudi postopek za razreševanje primerov mobbinga. V njem je za obravnavo posameznih primerov ter za pripravo programa ukrepov za njihovo razreševanje in predloge morebitnih sankcij zoper izvajalce zadolžen in pristojen skupni odbor za preprečevanje in odpravo posledic mobbinga, za izvedbo morebitnih predlaganih ukrepov in sankcij pa je pristojno poslovodstvo družbe. Skupni odbor podrobneje uredi način svojega delovanja s poslovníkom.

Dogovor na koncu navaja še možne pravne ukrepe in sankcije v primeru pojava mobbinga, kjer sta v prvi vrsti navedeni premestitvi moperja oziroma mobiranega, da se mobbing v najkrajšem možnem času zaključi. V nadaljevanju pa so v tej točki zapisani še različni načini pomoči, ki mobiranemu pomagajo do psihične ozdravitve in ponovne pridobitve samozavesti, ter tudi plačilo odškodnine.

5 ZAKLJUČKI

Po temeljiti analizi rezultatov anketnega vprašalnika lahko povem, da stanje na področju mobbinga v družbi, v kateri sem zaposlena, ni zaskrbljujoče. Ugotavljam, da družba s 13 odstotki tistih, ki menijo, da so žrtve mobbinga, ne presega povprečja, ki je znano za države Evropske unije. Vendar tudi ne smemo zanemariti mnenja tistih, ki menijo, da so se z mobbingom že srečali, saj je takih 24 odstotkov zaposlenih. Lahko sicer dopustimo možnost, da se z njim niso srečali v podjetju, v katerem so zaposleni sedaj, vendar pa je prav, da se družba odzove na take informacije. Še posebno zato, ker jih je kar 40 odstotkov mnenja, da bi se počutili varneje, če bi podjetje sklenilo dogovor o preprečevanju mobbinga s svetom delavcev.

Ker vemo, da je prvi pokazatelj slabšanja dobrih medsebojnih odnosov prav porast bolniških dopustov, bi vodstvo podjetja moralo razmisliti o tem, da naredi vse, da bi se zaposleni na delovnem mestu počutili dobro in bi ob naslednjem merjenju lahko ugotovili povečanje vrednosti harmoničnih odnosov na delovnem mestu. Posledično bi zaznali tudi zmanjšanje bolniških dopustov in bi zato bistveno znižali strošek, ki tudi iz tega razloga bremeni podjetje. Zanemariti ne smemo niti 23 anketirancev, ki so navedli, da se jim zaradi odnosov na delovnem mestu pojavlja motnja spanja. Ti zaposleni posledično svojega dela ne morejo opravljati zbrano in z zadovoljivo kakovostjo, kar pa je za dejavnost podjetja, v katerem je bistvenega pomena varnost ljudi, še kako pomembno.

V dejanjih, ki jih je Leyman opisal kot tipična za pojav mobbinga, v našem podjetju izstopajo tri, in sicer:

- o meni govorijo za mojim hrbtom – zanj se je opredelilo 28 anketirancev;
- širijo se nepreverjene govorice – s 23 odgovori in
- nadrejeni omejuje moje možnosti komuniciranja – 19 odgovorov.

Prva dva odgovora znižujeta socialni ugled posameznika, kar je zanj zelo neprijetno. Zavedati se moramo, da posameznika govorjenje lahko prizadene, čeprav to ni bil namen, saj kljub govoricam, ki o nekom krožijo med manjšino, večina nima takega mnenja.

Tretji odgovor pa je tipičen za področje komuniciranja, ki je temelj dobrega in uspešnega sodelovanja med zaposlenimi. V podjetju že nekaj časa ugotavljamo, da se na tem področju kaže izziv, ki se ga je potrebno lotiti.

Na splošno ugotavljam, da visoki odstotki vrednosti po posameznih kategorijah kažejo na to, da ljudje še ne vedo, kaj mobbing pravzaprav je. O njem se namreč v naši družbi pogosteje govori šele nekaj zadnjih mesecev, zato bo potrebno vložiti še veliko truda in volje, da bodo ljudje ozaveščeni in bodo znali oceniti, ali so v dani situaciji mobirani ali morda celo moberji.

Ob prebiranju literature za svojo diplomsko nalogo sem prišla do spoznanja, da je nasilje vedno posledica nečesa. Nikoli namreč ne nastane samo po sebi, zato se moramo osredotočiti na to, da najdemo vzrok.

Da se stvari spremenijo, moramo v prvi vrsti to želeli sami in narediti vse, kar je v naši moči, da v to prepričamo tudi ljudi, ki so okrog nas.

Če tožim nad zlom,
zla zaradi tega ni nič manj,
toda pozornost vseh
se obrne vanj.

(Lukas, 1993)

Ob koncu svoje diplomske naloge želim poudariti, da tudi posamezniki, ki so pogosto nasilni, v resnici želijo, da bi imela okolica o njih dobro mnenje, in sebe ne doživljajo kot nasilneže. Vsi ljudje želimo biti dobri.

Nekje sem prebrala spomin akademika prof. dr. Antona Trstenjaka z enega od obiskov v zaporu, ko mu je kaznjenec potožil: »Ampak, gospod, celo tukaj niso vsi pošteni.«

Ne smemo se strinjati s tistimi, ki kar naprej govorijo o nasilju, ga opisujejo in prikazujejo kot nekaj pomembnega, ker ga na tak način samo vzpodbujajo. V takih razmerah pa ljudje dobijo občutek, da je življenje polno nasilja in da jih obkrožajo sami nevarni ljudje. Težko je potem gojiti prijazne odnose.

Človek je rezultat dednosti, okolja in lastne dejavnosti. Ljudje podedujemo različne dedne zasnove, okolje pa omogoča, da se te zasnove razvijejo. Človek je z okoljem povezan na različne načine (družina, prijatelji, sodelavci ...). V vseh teh okoljih poteka izmenjava mnenj, stališč in drugih vplivov med člani. Človek je namreč usodno povezan z drugimi ljudmi, saj pomanjkanje socialnih stikov pripelje do duševnih težav.

Vsi raziskovalci človekovega razvoja poudarjajo, da je za razvoj silno pomembnih prvih nekaj let življenja, zato je razumljivo, da ima največji vpliv na človeka družina, v kateri je živel v tem obdobju.

Musek (1993) v svoji knjigi Znanstvena podoba osebnosti poudarja, da je posebej pomembna čustvena toplina, ki ima v kombinaciji s primerno skrbjo, kontrolo in svobodo običajno rezultat v skladni osebnosti. (Kogovšek, 1999, str. 99)

Značilnosti zdrave družine so torej:

- družina je sistem, v katerem so člani soodvisni in vplivajo drug na drugega;
- zdrava družina ima jasne meje, tako navzven kot med posameznimi člani,
- zdravo družino okolica prepozna kot jasno celoto, ki je enotna, optimistična in se tudi sama zaveda, kakšna je;
- v zdravih družinah je jasna hierarhija moči, kjer imajo vodstveno vlogo starši;
- intimnost je značilnost, ki deluje zdravo;
- zdrava družina vzpodbuja in krepi samostojnost svojih članov;
- člani zdrave družine omogočajo drug drugemu ugodje in užitek;
- sposobnost dogovarjanja je značilnost, s pomočjo katere je zdrava družina sposobna premagovati različnosti in delati za skupne cilje;
- in nenazadnje je zdrava družina sposobna preseganja svojih lastnih izkušenj, sprejemljiva je za novosti, zna prenesti strese in bolečine odraščanja, staranja in smrti. (Kogovšek, 1999, str. 100)

Ko posameznik odraste, nosi zapis svoje družine v življenje. Ker si večina poišče življenjske sopotnike in ustvari svoje lastne družine, se tak zapis prenaša naprej. Ne moremo trditi, da so vplivi prijateljev, sorodnikov, šole, medijev ... nepomembni, toda vpliva družine niti približno ne dosegajo.

Ne bi bilo prav, da bi trdili, da je človek le plod dednosti in vplivov družine, kajti odrasel človek ima svobodno voljo in se za svoja dejanja odloča sam. Vendar pa naj bi se vsak zavedal, da je:

- enkratno,
- svoboden in
- da dela, kar hoče, toda za to tudi odgovarja.

V skupnostih, ki so izrazito hierarhično organizirane, se pogosto srečujemo z nasiljem nadrejenih. Tako obliko vedenja običajno srečamo pri tistih, ki svojemu delu niso kos. Težav in kritik ne doživljajo kot izziv, ampak kot grožnjo. V takih situacijah so nemočni, vendar si tega ne priznajo in nasilno reagirajo. Zavedati pa se moramo, da to velja za vse, ne le za nadrejene.

Različnim oblikam nasilja se je nemogoče popolnoma izogniti. Najpomembnejša je zato vzgoja v družini, urejeno osebno življenje, dobro poznavanje svojih dobrih in slabih lastnosti ter sposobnosti. Na delovnih mestih so zato koristne skupine, v katerih vedno lahko varno povemo svoja mnenja in občutja.

Če nenehno počnemo, kar smo vedno počeli, bomo vedno dobili tisto, kar vedno dobivamo, če tega ne želimo, je čas, da to spremenimo. (Zidar Gale, 2004, str. 9)

5.1 OCENA UČINKOV

Ocene učinkov svoje diplomske naloge še ne morem podati, ker sem z njo naredila šele prvi korak v procesu prenove. Z anketnim vprašalnikom sem namreč ugotovila, da je mobbing prisoten tudi v našem podjetju, in da je torej potrebno storiti korak naprej – dati pobudo poslovodstvu in na tej podlagi skleniti Dogovor o preprečevanju in odpravljanju posledic mobbinga v družbi.

Največji pokazatelj, da se delavci na delovnih mestih ne počutijo dobro, je porast števila bolniških odsotnosti do 30 dni. Te so v zadnjem letu v naši družbi porasle in v kombinaciji s padajočimi rezultati merjenja organizacijske klime, ki jo v našem podjetju izvajamo že štiri leta, dajejo jasen znak, da je treba na tem področju nekaj storiti.

Analiza ankete je pokazala, da se je 37 odstotkov anketirancev srečalo z mobbingom na delovnem mestu. 24 odstotkov je takih, ki menijo, da so bili opazovalci, 13 odstotkov pa jih meni, da so žrtve mobbinga.

42 odstotkov anketiranih je mnenja, da bi z zakonsko ureditvijo lahko rešili ali vsaj omilili pojav mobbinga. Združenje svetov delavcev slovenskih podjetij pa se prav v tem obdobju trudi v Zakon o delovnih razmerjih vključiti tudi pojav mobbinga v slovenskem prostoru.

Dne 20. decembra 2006 je bila na to temo opravljena tudi posebna skupna seja dveh delovnih teles Državnega zbora (odbora za delo ter komisije za peticije in pritožbe), na kateri so bile kot delovno gradivo posredovane tudi usmeritve in stališča našega združenja za delovanje svetov delavcev pri preprečevanju in odpravljanju posledic mobbinga ter vzorec istoimenskega dogovora med svetom delavcev in delodajalcem. Zlasti slednji je bil s strani več razpravljavcev ocenjen kot odlična pravna podlaga za konkretno reševanje tovrstne problematike znotraj podjetij.

Ugotovitve svoje raziskave bom najprej podala članom sveta delavcev in predlagala nadaljnje ukrepe, ki bi lahko izboljšali sedanjo situacijo.

5.2 POGOJI ZA UVEDBO

Za izvedbo ustreznih ukrepov ne bi bila potrebna velika finančna sredstva, ki so običajno ovira pri projektih. Vzorci vseh dokumentov so namreč pripravljani.

Potreben bi bil sestanek z upravo družbe o morebitnih uskladitvah posameznih dokumentov in v nadaljevanju seznanitev zaposlenih s podpisom Dogovora o preprečevanju in odpravljanju posledic mobbinga v družbi. Že sama informacija o podpisu dogovora bi verjetno na zaposlene delovala pozitivno, saj jih 40 odstotkov meni, da bi se počutili varneje, če bi bil tak dogovor sklenjen. Tudi podatek o najpogostejšem vzroku, ki so ga navedli anketiranci v svojih odgovorih, za poslovodstvo ne sme biti zanemarljiv. 29 odstotkov anketirancev namreč meni, da je vzroke treba iskati v slabem vodstvu. 28 odstotkov pa jih vzrok vidi v neurejeni organizacijski strukturi. Vse to bi za vodstvo podjetja moralo biti zadosten razlog, da pristopi k ukrepom za izboljšanje razmer.

Na tak način bi vodstvo podjetja ob naslednjem merjenju organizacijske klime, ki jo izvaja vsako leto, lahko pričakovalo pozitivno naravnost anketirancev in zato izboljšanje rezultatov posameznih merjenih kategorij. Obstaja tudi velika možnost, da se število bolniških odsotnosti zmanjša na minimum, kar bi za družbo pomenilo veliko finančno razbremenitev.

5.3 MOŽNOSTI NADALJNJEGA RAZVOJA

Želim si, da bi postopek, ki ga navajam v zaključku svojega dela, dal pozitivne rezultate. Da bi informacija ljudi, zaposlenih v podjetju, prišla do tistih, ki to podjetje usmerjajo. Menim namreč, da je edino povratna informacija tista, ki nas lahko usmerja in vodi po najkrajši poti do cilja, ki smo si ga zastavili. Cilj vseh nas pa je, da smo uspešni, zadovoljni in srečni – doma in na delovnem mestu. Zastavimo si za cilj, da bo ob naslednjem merjenju večina zaposlenih ocenila, da so na delovnem mestu odnosi harmonični, ker le v tako okolje vsak dan prihajamo z veseljem.

LITERATURA IN VIRI

Knjige:

- Aničić, K., Lešnik Mugnaioni, D., Plaz, M., Vanček, N., Verbnik Dobnikar, T., Veselič, Š., Zabukovec Kerin, K. (2002) Nasilje-nenasilje, Založba i2, Ljubljana.
- Kogovšek, B., Društvo medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov (1999), Nasilje in spolno nadlegovanje na delovnih mestih medicinskih sester v Sloveniji, Birografika BORI d.o.o., Ljubljana
- Mednarodni urad za delo, Mednarodni svet medicinskih sester, Svetovna zdravstvena organizacija, Mednarodne javne službe, 2005, Okvirne smernice za obravnavanje nasilja na delovnem mestu v zdravstvu, Tiskarna Povše, Ljubljana
- Zidar Gale, T. (2004) Medosebno komuniciranje na delovnem mestu, GV Izobraževanje, Ljubljana

Članki v reviji:

- Milivojevič, Z. (2007) Šikaniranje nikoli ni le stvar žrtve in napadalca, Delo, 6. 2. 2007
- Urdih Lazar, T. (2007) Za kulturo sodelovanja in zaupanja, Delo, 6. 2. 2007

Interni dokumenti:

- Brečko, D., Združenje svetov delavcev slovenskih podjetij. (2006) Strokovno gradivo: Vloga sveta delavcev pri odkrivanju in preprečevanju mobbinga – nasilja na delovnem mestu, Center za participativni menedžment, Visoko
- Mlinarič, P., Združenje svetov delavcev slovenskih podjetij. (2006) Strokovno gradivo: Vloga sveta delavcev pri odkrivanju in preprečevanju mobbinga – nasilja na delovnem mestu, Center za participativni menedžment, Visoko
- Tkalec, L.. Združenje svetov delavcev slovenskih podjetij. (2006) Strokovno gradivo: Vloga sveta delavcev pri odkrivanju in preprečevanju mobbinga – nasilja na delovnem mestu, Center za participativni menedžment, Visoko
- Združenje svetov delavcev slovenskih podjetij. (2006) Strokovno gradivo: Vloga sveta delavcev pri odkrivanju in preprečevanju mobbinga – nasilja na delovnem mestu, Center za participativni menedžment, Visoko

Spletne strani:

- Drobnič, A. (2006), Bilten 2006, <http://www.bilten.net/univerza/mobbing.html>, dostop 4. 2. 2007
- Revija Manager (2004), Kako prepoznati in upravljati nasilje, <http://manager-on.net/show.php?id=117751>, dostop 22. 1. 2007
- Turk, D. (2003) Psihološkega nasilja na delovnem mestu pri nas manj kot v Evropi, Finance-on, <http://www.finance-on.net/?MOD=show/id?57660>., dostop 22. 1. 2007
- Zakon o delovnih razmerjih (2002), <http://www.uradni-list.si/1/ulonline.jsp?urlid=200242&dhid=41932>, dostop 4. 2. 2007

PRILOGE

- Priloga 1: Anketni vprašalnik
 Priloga 2: Usmeritve in priporočila
 Priloga 3: Pobuda
 Priloga 4: Dogovor

KAZALO GRAFOV

Graf 1: Spol	15
Graf 2: Starost	16
Graf 3: Izobrazba	17
Graf 4: Delovna doba	18
Graf 5: Odnosi na delovnem mestu	19
Graf 6: Kako odnosi na delovnem mestu vplivajo na zdravje zaposlenih?	20
Graf 7: Kako odnosi na delovnem mestu vplivajo na zdravje zaposlenih (srednje vrednosti)	21
Graf 8: Koliko so posamezni dejavniki pomembni za harmonično delovno vzdušje?	22
Graf 9: Kako so posamezni dejavniki pomembni za harmonično delovno vzdušje? (srednje vrednosti)	23
Graf 10: Želite zamenjati delovno mesto?	24
Graf 11: Ste zaposleni izpostavljeni mobbingu?	25
Graf 12: Ste se že srečali z mobbingom?	26
Graf 13: Bi se počutili varneje, če bi bila zaščita pred mobbingom zakonsko urejena?	27
Graf 14: Bi se počutili varneje, če bi vodstvo podjetja sklenilo dogovor o preprečevanju mobbinga s svetom delavcev?	28
Graf 15: Kaj je po vaši oceni najpogostejši vzrok za nastanek mobbinga?	29
Graf 16: Koliko posamezne trditve držijo ali ne držijo za vaše podjetje?	30
Graf 17: Koliko posamezne trditve držijo ali ne držijo za vaše podjetje (srednje vrednosti)	31
Graf 18: Napadi na možnost komuniciranja	32
Graf 19: Napadi na socialne stike	33
Graf 20: Napadi na socialni ugled	34
Graf 21: Napadi na kakovost delovne in življenjske situacije	35
Graf 22: Napadi na zdravje	36

KAZALO TABEL

Tabela 1: Posledice mobbinga	8
------------------------------------	---

POJMOVNIK

- mobbing – izvor: beseda izhaja in glagola »to mob«, ki v slovenskem prevodu pomeni šikanirati, napadati, tiranizirati – šikaniranje med sodelavci, ki so na istem hierarhičnem položaju
- bossing – šikaniranje podrejenih s strani nadrejenih
- bullying – šikaniranje (skorajda prostaško) od vrha navzdol
- šikaniranje (izpeljano iz francoskega jezika) – namerno povzročanje nevšečnosti, neprijetnosti
- obscen – nespodoben, opolzec
- diskreditacija – onečaščenje, sramota, jemanje, uničenje ugleda, veljave, zaupanja
- konflikt – nasprotje, napetost; nesoglasje, spor
- konstruktiven – tvoren, gradilen, ustvarjalen
- fluktuacija – spreminjanje, gibanje česa, naraščanje in upadanje količine česa na določenem področju v določenem obdobju
- sankcionirati – določiti pravne posledice za protipravno dejanje
- eksplicitno – izrecno, jasno, razumljivo (povedano ali napisano)
- implicitno – vključno, vštevši, obsežno v čem

KRATICE IN AKRONIMI

EGS	Evropska gospodarska skupnost
US	Ustavno sodišče
OdlUS	Odločba ustavnega sodišča
ZSDSP	Združenje svetov delavcev slovenskih podjetij
RS	Republika Slovenija
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih

PRILOGA 1: ANKETNI VPRAŠALNIK

Anketni vprašalnik

V kvadratek, ki označuje vaš odgovor, vnesite znak (☒) ali pa izbran odgovor označite z odebeljenim tiskom.

1. Splošni podatki**Spol:**

- ženska
- moški

Starost:

- do 25 let
- od 26 do 35 let
- od 36 do 45 let
- od 46 do 55 let
- nad 56 let

Končana izobrazba:

- osnovna šola
- poklicna šola
- srednja šola
- višja šola
- visoka strokovna šola
- univerzitetna izobrazba
- magisterij
- doktorat

Delovna doba:

- do 5 let
- od 6 let do 10 let
- od 11 let do 20 let
- od 21 let do 30 let
- nad 31 let

2. Kako ocenjujete odnose na delovnem mestu:

- harmonični
- vzdržni
- nevzdržni

- 3. Odnosi na delovnem mestu lahko vplivajo na vaše zdravje. Katere od spodaj naštetih težav ste že čutili v zvezi z delovnim mestom?** (Ocenite posamezne težave z lestvico, kjer pomeni 1 zelo pogosto, 2 pogosto, 3 nekje vmes, 4 redko, 5 nikoli)

Zdravstvene težave	Ocena				
	1	2	3	4	5
slabost	1	2	3	4	5
glavobol	1	2	3	4	5
razbijanje srca	1	2	3	4	5
želodčne težave	1	2	3	4	5
motnje spanja	1	2	3	4	5
depresije	1	2	3	4	5
težave s koncentracijo	1	2	3	4	5
brezvoljnost	1	2	3	4	5

- 4. Ocenite, koliko so posamezni dejavniki pomembni za harmonično delovno vzdušje!** (Pri tem uporabljajte lestvico, kjer pomeni 1 popolnoma nepomembni, 2 nepomembni, 3 nekje vmes, 4 pomembni, 5 zelo pomembni)

Dejavniki	Ocena				
	1	2	3	4	5
pripadnost skupini	1	2	3	4	5
medsebojno zaupanje	1	2	3	4	5
pohvala, ki jo prejmejo zaposleni	1	2	3	4	5
dobra plača	1	2	3	4	5
možnost napredovanja in kariere	1	2	3	4	5
dobro medsebojno razumevanje	1	2	3	4	5
razumevanje težav drugih	1	2	3	4	5
ugled, ki ga imajo posamezniki	1	2	3	4	5

5. Ali si želite zamenjati delovno mesto?

- da (označite zakaj – možnih je več odgovorov)
 - ker se ne počutim dobro,
 - sem preslabo plačan,
 - nadrejeni me ne cenijo,
 - imam neprijetne sodelavce,
 - nimam možnosti napredovanja ...
 - drugo _____
- ne

6. So v vaši delovni sredini slabi odnosi in so nekateri zaposleni izpostavljeni mobbingu oziroma šikaniranju na delovnem mestu?

- da
- ne
- ne vem

7. Ste se sami že srečali z mobbingom?

- da, kot opazovalec
- da, kot žrtev
- ne

8. Bi se počutili varneje, če bi bila zaščita pred mobbingom urejena v Zakonu o delovnih razmerjih?

- da
- ne
- ne vem

9. Bi se počutili varneje, če bi vodstvo podjetja sklenilo dogovor o preprečevanju mobbinga s svetom delavcev?

- da
- ne
- ne vem

10. Kaj je po vaši oceni najpogostejši vzrok za nastanek mobbinga?

- slabo vodstvo
- neurejena organizacijska struktura
- negativni karakter storilcev
- drugo

11. Ocenite, koliko posamezne trditve v zvezi z delom držijo ali ne držijo za vaše podjetje! (Pri vsakem navedenem odgovoru obkrožite ustrezno številko med 1 in 5, ki ustreza vaši oceni. Pri tem naj pomeni 1 sploh ne drži, 2 ne drži, 3 nekje vmes, 4 drži, 5 popolnoma drži.)

Odnosi na delovnem mestu	Ocena				
	1	2	3	4	5
V naši organizaciji cenimo delo svojih sodelavcev.	1	2	3	4	5
Odnosi med zaposlenimi so dobri.	1	2	3	4	5
V naši organizaciji med seboj mnogo bolj sodelujemo, kot pa tekmujemo.	1	2	3	4	5
Konflikte rešujemo v skupno korist.	1	2	3	4	5
Ljudje si medsebojno zaupajo.	1	2	3	4	5

V naslednjih petih sklopih trditev lahko preverite, ali ste morda žrtev mobbinga.

(V vsakem sklopu je možnih več trditev.)

12. Napadi na možnost komuniciranja

- nadrejeni omejuje moje možnosti komuniciranja;
- večkrat prekinjajo moj govor, jemljejo mi besedo;
- sodelavci omejujejo moje možnosti komuniciranja,
- kričijo name oziroma me glasno zmerjajo;
- konstantno kritizirajo moje delo;
- konstantno kritizirajo moje osebno življenje;
- nadlegujejo me po telefonu;
- verbalno mi grozijo
- pisno mi grozijo;
- izmikajo se stikom z mano, kažejo odklonilne geste oziroma poglede;
- izmikajo se stikom z mano, dajejo nejasne pripombe, brez navedb razlogov izmikanja.

13. Napadi na socialne stike

- nenadoma se z mano nihče več ne pogovarja;
- ko koga v podjetju ogovorim, me le-ta ignorira;
- premestili so me v pisarno daleč od sodelavcev;
- sodelavcem je prepovedano pogovarjati se s z mano;
- splošno me ignorirajo v podjetju.

14. Napadi na socialni ugled

- o meni govorijo za mojim hrbtom;
- širijo nepreverjene govorice;
- poskušajo me smešiti;
- domnevajo, da sem psihični/-a bolnik/-ca;
- poskušajo me prisiliti v psihiatrični pregled;
- norčujejo se iz mojih telesnih hib;
- oponašajo moj način hoje, glasu ali gest, z namenom, da me osmešijo;
- napadajo moje politično ali versko prepričanje;
- norčujejo se iz mojega privatnega življenja;
- norčujejo se iz moje narodnosti;
- silijo me k opravljanju nalog, ki negativno vplivajo na mojo samozavest;
- moje delovne napore ocenjujejo napačno ali z namenom žalitve;
- dvomijo v moje poslovne odločitve;
- deležen/-a sem kletvic in neprimernih izrazov;
- deležen/-a sem poskusov spolnega zблиževanja ali verbalnih spolnih ponudb.

15. Napadi na kakovost delovne in življenjske situacije

- ne dobivam novih delovnih nalog;
- odvzete so mi vse delovne naloge, in sicer v tolikšni meri, da si še sam ne morem izmisliti kakšne naloge zase;
- dodeljujejo mi nesmiselne delovne naloge;
- dodeljujejo mi naloge daleč pod nivojem mojih sposobnosti;
- dodeljujejo mi vedno nove naloge (pogosteje kot ostalim sodelavcem);
- dodeljujejo mi naloge, ki žalijo dostojanstvo;
- dodeljujejo mi naloge daleč nad nivojem kvalifikacij, z namenom diskreditacije.

16. Napadi na zdravje

- silijo me k opravljanju zdravju škodljivih nalog;
- grozijo mi s fizičnim nasiljem;
- uporabljajo lažje fizično nasilje, da me "disciplinirajo";
- fizično me zlorablajo;
- namerno mi povzročajo materialno škodo ali nepotrebne stroške;
- namerno mi povzročajo psihično škodo na domu ali delovnem mestu;
- spolno me napadajo.

Če se vam več opisanih dejanj ponavlja vsaj enkrat tedensko in najmanj pol leta, potem ste najverjetneje žrtev mobbinga.

PRILOGA 2: USMERITVE IN PRIPOROČILA

USMERITVE IN PRIPOROČILA

strokovnega posveta ZSDSP:

»VLOGA SVETA DELAVCEV PRI ODKRIVANJU IN PREPREČEVANJU MOBBINGA – nasilja na delovnem mestu«

(Bled, 15. december 2006)

Vključevanje v preprečevanje in odpravljanje posledic mobbinga predstavlja izjemno pomemben izziv za vsak svet delavcev, ki s svojo aktivnostjo lahko pomembno vpliva na izboljšanje organizacije in vodenja podjetja, s tem pa tudi na ustrezno zaščito pravnega in socialnega položaja vsakega posameznika. Zato smo na XXXVIII. strokovnem posvetu ZSDSP (Bled, 15. december 2006) sprejeli naslednje usmeritve in priporočila za aktivnejšo vlogo svetov delavcev na tem področju v posameznih podjetjih, in sicer:

1. Vsem svetom delavcev predlagamo, da preprečevanju in obvladovanju problemov MOBBINGA v svojih delovnih okoljih namenijo posebno pozornost, pri čemer naj bi bil osnovni cilj njihovega delovanja na tem področju usmerjen predvsem:
 - **v dvigovanje ozaveščenosti in jasnega razumevanja resnosti problemov mobbinga** (izjemno škodljive posledice za žrtev, sodelavce in podjetje), tako pri delodajalcih kot pri zaposlenih,
 - **v pravočasno prepoznavanje značilnih znakov in pojavov**, ki kažejo na to, da je mobbing prisoten tudi v konkretnem delovnem okolju in
 - **v oblikovanje, pripravo in sprejem ustreznega dokumenta**, ki bi lahko delodajalcu, delavcem in njihovim predstavnikom zagotovil akcijsko usmerjen okvir za prepoznavanje, preprečevanje ter obvladovanje problemov mobbinga v posameznem podjetju.
2. Hkrati priporočamo, da vsak svet delavcev pri načrtovanju in izvajanju svojih aktivnosti na tem področju upošteva predvsem naslednja dva vidika:
 - **sistemski vidik** (npr.: priprava, usklajevanje in podpis posebnega dogovora z delodajalcem, s katerim bi opredelili generalne ukrepe za organizirano preprečevanje mobbinga v podjetju in odpravljanje njegovih posledic) in
 - **praktični vidik** (sprotno spremljanje razmer na tem področju in vključevanje v razreševanje konkretnih primerov mobbinga v svojem podjetju).

3. V okviru dejavnosti Združenja članov svetov delavcev slovenskih podjetij bomo podprli tovrstne aktivnosti svetov delavcev, predvsem s **pripravo ustreznih predlogov in stališč za dopolnitev delovno-pravne zakonodaje** v RS ter s **pripravo ustreznega vzorca dogovora z delodajalcem** o preprečevanju in odpravljanju posledic mobbinga v posameznem podjetju. Obenem bomo **spremljali razvoj** tega področja v podjetjih **in svetom delavcev nudili tekočo strokovno pomoč**, po potrebi pa bomo **organizirali tudi posebna strokovna izobraževanja**.

Predlog konkretnih aktivnosti, ki naj sledijo takoj po posvetu:

a) Vsak svet delavcev naj vodstvu podjetja posreduje pobudo

- za sklenitev posebnega »dogovora o preprečevanju in odpravljanju posledic mobbinga v družbi« (na podlagi vzorca, ki je v prilogi teh usmeritev in priporočil),
- za takojšnjo oblikovanje skupnega »odbora za preprečevanje in odpravljanje posledic mobbinga«,
- za pripravo in izvedbo posebne raziskave, ki bo podlaga za načrtovanje vseh nadaljnjih aktivnosti na tem področju in
- za dopolnitev splošnih aktov delodajalca (npr. pravilnika o disciplinski odgovornosti), v katerih bodo mobbing dejanja opredeljena kot motnja v delovnem procesu in s tem tudi kot kršitev obveznosti iz delovnega razmerja.

b) Predsedstvo ZSDSP pa se zavezuje

- da bo pripravilo predlog za dopolnitev Zakona o delovnih razmerjih (ZDR) v smislu vključitve mobbinga, kot nesprejemljivega dejanja in
- da bo ta predlog v obliki pobude posredovalo tudi vsem socialnim partnerjem v okviru Ekonomsko socialnega sveta.

PRILOGA 3: POBUDA**Svet delavcev družbe**

.....

Uprava družbe

.....

Na podlagi priporočil Združenja svetov delavcev slovenskih podjetij, sprejetih na strokovnem posvetu združenja dne 15. decembra 2006 na Bledu, svet delavcev daje upravi družbe

p o b u d o
za sklenitev Dogovora o preprečevanju in odpravljanju
posledic mobbinga v družbi.

Obrazložitev:

Tako imenovani mobbing oziroma nasilje (šikaniranje) na delovnem mestu je pojav, kateremu se v Evropi, pa tudi v Sloveniji v zadnjem času posveča vse večja pozornost zaradi njegovih izjemno škodljivih posledic za delavce in posledično seveda tudi za delodajalce, pri čemer pa pred njim a priori ni imuna prav nobena delovna sredina. Gre torej za pojav, katerega pravočasno odkrivanje in preprečevanje, vključno z učinkovitim saniranjem njegovih posledic z vidika že prizadetih posameznikov, je tako v interesu delavcev kot tudi delodajalcev.

Ta pobuda zato ne pomeni, da je v naši družbi omenjeni pojav že dobil kake posebej zaskrbljujoče razsežnosti, čeprav brez ustrezne analitične raziskave seveda to ni izključeno. Pomeni le poziv k pravočasni vzpostavitvi celovitega internega sistema za pravočasno odkrivanje, preprečevanje in odpravljanje posledic morebitnih primerov tega pojava.

Dogovor, katerega delovni osnutek je v prilogi, namreč vsebuje vse potrebne elemente za vzpostavitev omenjenega sistema v družbi – od kriterijev za prepoznavanje primerov mobbinga in načelne opredelitve teh primerov kot motnje v delovnem procesu in kršitve delovnih obveznosti do ukrepov za preprečevanje njihovega nastanka in postopka za odpravljanje njihovih škodljivih posledic. Osrednjega pomena pri vsem tem pa je seveda ustanovitev ustreznega skupnega telesa (skupnega odbora za preprečevanje in odpravljanje posledic mobbinga), ki naj bi bilo zadolženo za izvajanje vseh potrebnih aktivnosti na tem področju.

Predlagamo torej, da se skupnih aktivnosti delodajalca in sveta delavcev na tem področju tudi v naši družbi lotimo čim prej, podlago za začetek tovrstnih aktivnosti pa naj bi predstavljal prav uvodoma omenjeni dogovor med upravo in svetom delavcev.

V pričakovanju vašega odgovora na to pobudo vas lepo pozdravljamo!

Datum:

Predsednik(ca)
sveta delavcev družbe

Priloga: Osnutek dogovora

PRILOGA 4: DOGOVOR

DRUŽBA kot delodajalec, ki jo zastopa predsednik uprave

In

SVET DELAVCEV družbe, ki ga zastopa predsednik

sklepata naslednji

DOGOVOR

o preprečevanju in odpravljanju posledic mobbinga v družbi

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Udeleženca dogovora ugotavljata:

1. Sodelovalna podjetniška kultura, utemeljena na medsebojnem zaupanju in spoštovanju ter varstvu integritete in osebnega dostojanstva vseh udeležencev delovnega procesa, predstavlja osnovo za pozitivno delovno klimo v družbi in je pomembna predpostavka za delovno zadovoljstvo in kakovost delovnega življenja zaposlenih, s tem pa tudi za gospodarski uspeh družbe.

2. Pojavi mobbinga (šikaniranja oziroma psihičnega in čustvenega nasilja na delovnem mestu) predstavljajo kršitev človeškega dostojanstva in osebnostnih pravic zaposlenih ter motnjo v delovnem procesu in so nezdržljivi z želeno podjetniško kulturo družbe, zato izvajanje mobbinga v kakršnikoli obliki pomeni kršitev delovnih obveznosti.

2. člen

Delodajalec in svet delavcev s tem dogovorom podrobneje urejata način prepoznavanja, preprečevanja in odpravljanja posledic mobbinga (šikaniranja oziroma psihičnega nasilja na delovnem mestu) v družbi in se zavezujeta, da mobbinga v družbi ne bosta dopuščala, temveč bosta spodbujala in razvijala partnersko sodelovanje ter reševanje konfliktov.

Osnovni namen in cilj tega dogovora je:

- povečati ozaveščenost in razumevanje resnosti problemov mobbinga v delovnem okolju (izjemno škodljive posledice za žrtev, sodelavce in družbo), tako pri delodajalcu kot pri zaposlenih,
- usmeriti pozornost na pravočasno prepoznavanje tipičnih znakov in pojavov, ki lahko pokažejo na obstoj mobbinga in
- zagotoviti delodajalcu, delavcem in njihovim predstavnikom akcijsko usmerjen okvir (dokument) za prepoznavanje, preprečevanje in obvladovanje problemov mobbinga v družbi.

3. člen

Določbe tega dogovora o mobbingu se smiselno uporabljajo tudi za ravnanje udeležencev v zvezi z morebitnimi pojavi spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ter diskriminacije zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega in socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin.

II. OPREDELITEV IN PREPOZNAVANJE MOBBINGA

4. člen

Pojem mobbing v smislu tega dogovora označuje premišljeno in ponavljajoče se konfliktno komuniciranje oziroma šikanozno ali drugače neprimerno (neprijazno, žaljivo, omalovažujoče in podobno) ravnanje v odnosih med sodelavci ali med podrejenimi in nadrejenimi delavci, ki pomeni izvajanje nasilja na delovnem mestu z namenom psihičnega, čustvenega, socialnega, informacijskega in/ali poslovnega onemogočanja žrtev, pri čemer so žrtve dalj časa (vsaj enkrat na teden v obdobju šestih mesecev) izpostavljene sistematičnim napadom ene ali več oseb, kar ogroža njihovo zdravje in/ali varnost pri delu.

Temeljne pojavne oblike mobbinga so:

- mobbing od zgoraj navzdol (*izvajajo ga nadrejeni nad podrejenimi*),
- mobbing med enakimi (*izvaja se med sodelavci, ki so na istem hierarhičnem nivoju*),
- mobbing od spodaj navzgor (*izvaja ga skupina sodelavcev nad vodjo*).

Pri mobbingu med sodelavci pa obstajajo še tri podvrste, in sicer:

- posameznik proti posamezniku,
- skupina proti skupini,
- skupina proti posamezniku.

5. člen

Kot potencialna mobbing ravnanja po tem dogovoru štejejo zlasti naslednja šikanozna ravnanja v odnosu do žrtve:

1. **napadi na možnost komuniciranja**, kot na primer
 - omejevanje možnosti komuniciranja s strani nadrejenega,
 - večkratno prekinjanje govora in jemanje besede,
 - onemogočanje izražanja mnenja,
 - onemogočanje dostopa do kakršnihkoli informacij,
 - omejevanje možnosti ali celo prepoved sodelavcem komunicirati z žrtvijo,
 - kričanje oz. glasno zmerjanje,
 - konstantno kritiziranje dela,
 - konstantno kritiziranje osebnega življenja, videza ali obnašanja,
 - nadlegovanje po telefonu,
 - verbalne grožnje in žalitve,
 - pisne grožnje,
 - očitno izmikanje stikom (*odklonilne geste oziroma pogledi, dajanje nejasnih pripomb brez navedb razlogov izmikanja*),
 - šikaniranje preko elektronskih medijev (*vdiranje v računalnik, brisanje tekstov, pošiljanje virusov, trojanski konji itd.*);

2. napadi na socialne stike, kot na primer

- nenadoma se s prizadetim nihče več ne pogovarja,
- ko prizadeti koga v družbi ogovori, ga le-ta ignorira,
- premestitev v pisarno daleč od sodelavcev,
- sodelavcem je prepovedano pogovarjati se s posamezno osebo,
- splošno ignoriranje v družbi,
- druge oblike ustvarjanja popolne izoliranosti od okolja pri delu;

3. napadi na socialni ugled, kot na primer

- širjenje govoric,
- ogovarjanje za hrbtom,
- poskusi smešenja posameznika,
- namigovanje na psihične težave,
- poskus prisile v psihiatrični pregled,
- norčevanje iz telesnih hib,
- oponašanje načina hoje, glasu ali gest z namenom, da bi se nekoga osmešilo,
- napadanje političnega ali verskega prepričanja,
- norčevanje iz zasebnega življenja in osebnostnih lastnosti,,
- norčevanje iz narodnosti,
- siljenje k opravljanju nalog, ki negativno vplivajo na samozavest,
- delovne napore se ocenjuje napačno ali z namenom žalitve,
- dvomi v poslovne odločitve posameznika,
- posameznik je deležen kletvic in obscenih izrazov,
- posameznik je deležen poskusov spolnega zблиževanja ali verbalnih spolnih ponudb;

4. napadi na kakovost delovne in življenjske situacije, kot na primer

- izključevanje iz vseh aktivnosti, ki potekajo na delovnem mestu in v delovnem okolju,
- posameznik ne dobiva novih delovnih nalog,
- odvzete so mu vse delovne naloge, in sicer v tolikšni meri, da si še sam ne more izmisliti kakšne naloge zase,
- dodeljevanje nesmiselnih delovnih nalog,
- dodeljevanje nalog daleč pod nivojem sposobnosti,
- dodeljevanje vedno novih nalog (pogosteje, kot ostalim sodelavcem),
- dodeljevanje nalog, ki žalijo dostojanstvo,
- dodeljevanje naloge daleč nad nivojem kvalifikacij z namenom diskreditacije,
- »pošiljanje« v pokoj ali grožnje z odpustom;

5. napadi na zdravje, kot na primer

- siljenje k opravljanju zdravju škodljivih nalog,
- grožnje s fizičnim nasiljem,
- uporaba lažjega fizičnega nasilja, da se nekoga "disciplinira",
- fizično zlorabljanje,
- namerno povzročanje škode ali nepotrebnih stroškov posamezniku,
- namerno povzročanje psihične škode na domu ali delovnem mestu,
- spolni napadi;

6. druga podobna šikanozna ravnanja, če ustrezajo definiciji mobbinga iz prejšnjega člena.

III. PREVENTIVNO DELOVANJE

6. člen

Udeleženca dogovora se strinjata, da so preventivni ukrepi in pravočasno ukrepanje proti mobbingu ključ za izboljšanje podjetniške kulture, delovne klime in uspešen razvoj družbe. Zato si bosta prizadevala za splošno izboljšanje psihosocialnega delovnega okolja in visoko razvit kulturno-vrednostni sistem, ki bo onemogočal nastanek in razvoj mobbinga v družbi.

1. Dolžnosti delodajalca

7. člen

V preventivnem smislu si bo delodajalec še posebej prizadeval za:

- **izboljšanje organizacije dela** (odprava nejasnih opisov položajev in nalog, zmanjšanje deleža enoličnega dela, izboljšanje predvidljivosti delovnih postopkov, možnost odločanja zaposlenih, možnost izobraževanja, odprta komunikacija, razvijanje timske organizacijske kulture, odprava nejasnih ali nasprotujočih navodil, zagotovitev celovite informiranosti o ciljih, pravočasno reševanje kadrovskih problemov, izboljšanje delovne atmosfere ipd.),
- **izboljšanje načina vodenja** (izboljšanje stila vodenja v smislu odprave avtoritarnega načina vodenja, stalno komuniciranje organizacijskih ciljev z zaposlenimi, povečanje odgovornosti in pristojnosti vodstva družbe pri reševanju konfliktov, jasna določitev norm in vrednot družbe na vseh ravneh, jasna določitev posledic kršitve norm in vrednot družbe, nenehna pozornost nadrejenih na dogajanja v družbi, vsakodnevni pogovori nadrejenih z zaposlenimi ipd.)
- **uvvedbo posebnih ukrepov za preprečevanje mobbinga** (usposobitev menedžmenta za zgodnje prepoznavanje mobbinga in ustrezno ukrepanje, ozaveščanje in izobraževanje vseh zaposlenih o problematiki mobbinga, usposobitev vseh zaposlenih za poznavanje norm in vrednot družbe, vključevanje vseh zaposlenih in njihovih predstavnikov v ocenjevanje ogroženosti in oblikovanje preventivnih ukrepov proti mobbingu, ipd.).

2. Dolžnosti sveta delavcev

8. člen

Svet delavcev bo za preprečevanje pojava mobbinga v družbi:

- sodeloval pri oblikovanju in uveljavljanju visoke podjetniške kulture, ustreznih norm ter vrednostnih meril za obvladovanje mobbinga,
- spodbujal partnersko vedenje na vseh organizacijskih ravneh družbe,
- sodeloval pri ocenjevanju ogroženosti in oblikovanju preventivnih ukrepov proti mobbingu,
- dvigoval ozaveščenost in jasno razumevanje resnosti problemov mobbinga pri sodelavcih,
- stalno spremljal stanje in razmere na tem področju ter na podlagi svojih ugotovitev ali na pobudo sodelavcev zahteval in se vključeval v razreševanje problematike mobbinga v družbi,
- izobraževal in usposabljal člane za nudenje ustrezne pomoči sodelavcem.

3. Skupne preventivne aktivnosti

9. člen

Delodajalec in svet delavcev se zavezujeta skupaj načrtovati in izvajati zlasti naslednje stalne in občasne preventivne aktivnosti za preprečevanje mobbinga:

- izvedba začetne strokovne raziskave in analize stanja na področju mobbinga v družbi (ugotavljanje splošnih in posebnih simptomov, ki kažejo na prisotnost mobbinga, kot so: nenavaden porast odsotnosti z dela /boleznine/, odpovedi iz osebnih razlogov, serija odpovedi, problemi pri kvaliteti dela, povečana poraba materiala, neusklajeni roki ali prekoračitve rokov, pritožbe o opravljenem delu brez pravega vzroka, ugotovitve zunanjih sodelavcev, da so odnosi v skupini moteni, prepiri, agresivno vedenje, napadi besa, pri strokovnih problemih udeleženci ne najdejo rešitve, zaposleni so čustveno »prekinili« delovno razmerje, ker se ne čutijo več del kolektiva, kar se kaže v neangažiranosti, brezvoljni, poskusih, da bi ostali neopazni; poskusi samomora ali samomor v kolektivu itd.),
- občasne (najmanj enkrat letno) anti-mobbing kampanje v družbi,
- druge oblike organiziranega ozaveščanja zaposlenih o problematiki mobbinga (predavanja, brošure, članki v internem glasilu, razgovori v delovnih skupinah, ipd),
- izobraževanje in usposabljanje vodij o sodobnih metodah vodenja ljudi v delovnem procesu, ki vključuje tudi tematiko preprečevanja mobbinga,
- organizacija sistema pravočasnega zaznavanja konkretnih pojavov v družbi, ki bi utegnili predstavljati mobbing ravnanja v smislu tega dogovora (vzpostavitev sistema sprejemanja opozoril, prijav in pritožb zaposlenih in drugih zainteresiranih subjektov »brez pravnih posledic«) in takojšnjega preventivnega ukrepanja,
- uvedba sistema ocenjevanja vodilnih s strani podrejenih v družbi;
- druge skupne aktivnosti na predlog enega ali drugega udeleženca tega dogovora.

4. Skupni odbor za preprečevanje in odpravljanje posledic mobbinga

10. člen

Za načrtovanje in izvajanje skupnih aktivnosti iz prejšnjega člena ter za opravljanje drugih nalog v skladu s tem dogovorom udeleženca ustanovita skupni odbor za preprečevanje in odpravo posledic mobbinga, ki ga poleg člana oziroma pooblaščenega predstavnika posloводства družbe v funkciji predsednika odbora sestavljajo še po en predstavnik kadrovske službe, sveta delavcev in reprezentativnih sindikatov družbe.

IV. UKREPANJE ZA PRENEHANJE IN ODPRAVO POSLEDIC MOBBINGA

1. Načela za razreševanje primerov mobbinga

11. člen

Delodajalec se zavezuje, da bo ob pojavu mobbinga takoj ustrezno zaščitil žrtve in preprečil njihovo nadaljnje šikaniranje, hkrati pa sprejel ustrezno prilagojene ukrepe za odpravo posledic mobbinga in povrnitev nekdanjega ugleda žrtev.

Pri razreševanju posledic mobbinga bo delodajalec izhajal iz 34. člena Ustave RS, ki določa, da »ima vsakdo pravico do osebnega dostojanstva in varnosti«, hkrati pa bo v celoti spoštoval tudi druge zakone, kolektivne pogodbe in sprejete dogovore, ki opredeljujejo to področje.

Delodajalec se še zavezuje, da bo v zvezi z odpravljanjem posledic mobbinga spoštoval predvsem naslednje:

- vsem zaposlenim je brezpogojno priznana pravica do pritožbe zaradi domnevnega mobbinga in zagotovljena njena ustrezna obravnava, reševanja posameznega primera pa se je dolžan lotiti tudi na podlagi zahteve sveta delavcev, sindikata ali drugega zainteresiranega subjekta v družbi;
- reševanja problema se bo lotil s potrebno obzirnostjo in zaupnostjo, da bo v celoti zaščitil osebno dostojanstvo in zasebnost žrtve,
- osebam, ki ne bodo vpletene, ne bo razkrival nikakršnih podrobnosti,
- reševanja pritožb se bo lotil takoj in brez odlašanja,
- vsem vpletenim bo zagotavljal pošteno zaslišanje in obravnavo,
- lažnih obtožb ne bo dopuščal oziroma bo v takih primerih celo sprožil ustrezni disciplinski postopek ali uporabo drugih sankcij,
- proti izvajalcem mobbinga bo po potrebi ustrezno ukrepal,
- dopuščal bo zunanjo strokovno pomoč.

2. Postopek za razreševanje primerov mobbinga

12. člen

Za obravnavo posameznih primerov mobbinga ter za pripravo programa ukrepov za njihovo razreševanje in predloga morebitnih sankcij zoper izvajalce je zadolžen in pristojen skupni odbor za preprečevanje in odpravo posledic mobbinga (v nadaljevanju: skupni odbor), za izvedbo morebitnih predlaganih pravnih ukrepov in sankcij pa je pristojno poslovodstvo družbe kot zastopnik delodajalca (v nadaljevanju: delodajalec). Neformalne ukrepe in moralne sankcije, ki nimajo pravnih posledic (razgovori, opozorila, priporočila, nasveti, graje, zahteve za javno opravičilo ipd.), lahko odbor izvaja tudi neposredno.

Skupni odbor način svojega delovanja podrobneje uredi s poslovníkom.

13. člen

Postopek za razreševanje posameznega primera mobbinga pred skupnim odborom se začne na podlagi neposredno vložene pisne pritožbe prizadetega posameznika, ki meni, da je žrtev mobbinga (v nadaljevanju: žrtev mobbinga), ali na pisno zahtevo enega od naslednjih pooblaščenih predlagateljev:

- žrtvi mobbinga nadrejeni vodstveni delavec,
- svet delavcev,
- reprezentativni sindikat,
- kadrovska služba,
- služba za varnost in zdravje pri delu.

Pooblaščen predlagatelj lahko sproži postopek na lastno pobudo, dolžni pa so ga sprožiti, če to od njih izrecno zahteva žrtev mobbinga.

Preden sproži postopek pred skupnim odborom, ima vsak pooblaščen predlagatelj, če tako predlaga ali s tem soglašajo žrtev mobbinga, pravico poskusiti sporna razmerja med žrtvijo in izvajalcem oziroma izvajalci mobbinga razrešiti z neformalnimi oblikami posredovanja v okviru svojih pristojnosti.

14. člen

Skupni odbor je dolžan z obravnavo prejete vloge začeti nemudoma, razgovor z žrtvijo mobbinga kot prvo fazo postopka pa mora opraviti najkasneje v sedmih dneh od prejema vloge.

Način vodenja postopka in posamezna dejanja v postopku so odvisni od značilnosti in konkretnih okoliščin posameznega primera, v načelu pa je naloga odbora, da:

- temeljito razišče problem,
- v ločenih ali skupnih pogovorih (izvajalec mobbinga in žrtev) ugotovi dejansko stanje in ga dokumentira,
- žrtvam svetuje in jih podpre (žrtev zaradi pritožbe ne sme biti zapostavljena),
- izvajalca pouči o pravnih posledicah dejanj mobbinga, ga pozove k opustitvi spornih ravnanj ter sprejme druge morebitne ukrepe iz svoje pristojnosti,
- zahteva javno opravičilo žrtvi mobbinga ali predlaga drugo obliko njene rehabilitacije oziroma povrnitve njenega dobrega imena in časti v družbi, po potrebi z uporabo vseh razpoložljivih sredstev internega komuniciranja v družbi,
- sprejme in izvede moralne sankcije zoper izvajalce mobbinga (javne obsodbe in distanciranje, graje ipd.),
- poslovodstvu in pristojnim organom v družbi predlaga pravne ukrepe in po potrebi tudi uvedbo pravnih sankcij zoper izvajalca(e), ki so v njihovi pristojnosti,
- na željo žrtve le-to spremlja v vseh nadaljnjih pogovorih in obravnavah, ji svetuje ter jo zastopa,
- spremlja usodo žrtve v delovni sredini tudi po prenehanju veljavnosti sprejetih ukrepov in »zadeve« ne zaključi, dokler obstaja realna nevarnost za nadaljevanje ali obnovitev mobbinga, razen če žrtev to sama zahteva.

Predlog ukrepov in morebitnih sankcij, ki so v pristojnosti delodajalca, mora skupni odbor pripraviti najkasneje v 30 dneh od začetka postopka, delodajalec pa jih je dolžan izvršiti brez odlašanja.

3. Možni pravni ukrepi in sankcije

15. člen

Poleg neformalnih ukrepov in moralnih sankcij lahko skupni odbor predlaga, delodajalec pa sprejme kakršnekoli pravne ukrepe za prenehanje in odpravo posledic mobbinga ter sankcije zoper izvajalce mobbinga, ki jih dopušča veljavna zakonodaja.

16. člen

Pravni ukrepi za prenehanje in odpravo posledic mobbinga so lahko zlasti naslednji:

- premestitev izvajalca mobbinga na drugo delovno mesto oziroma v drugo delovno sredino znotraj družbe,
- premestitev žrtve mobbinga na drugo delovno mesto oziroma v drugo delovno sredino znotraj družbe ali k drugemu delodajalcu, lahko tudi s priznanjem pravice do prekvalifikacije ali dokvalifikacije,

- odobritev dodatnega plačanega dopusta žrtvi za psihično rehabilitacijo zaradi posledic mobbinga,
- plačilo izobraževanj ali druge oblike strokovne pomoči žrtvi za ponovno pridobitev samozavesti,
- plačilo odškodnine žrtvi mobbinga zaradi psihičnega trpljenja,
- plačilo stroškov morebitnih javnih objav za odpravo dezinformacij in žaljivih obdolžitvev žrtve, ki izvirajo iz delovne sredine,
- sporazumna razveza pogodbe o zaposlitvi z izplačilom dogovorjene odpravnine žrtvi mobbinga in podobno.

17. člen

Pravne sankcije zoper izvajalce mobbinga, ki so v pristojnosti delodajalca, so lahko zlasti disciplinski ukrepi (opomin, javni opomin, denarna kazen, odvzem bonitet ipd.), v določenih težjih primerih kršenja obveznosti iz delovnega razmerja pa tudi redna ali (če ima dejanje mobbinga vse znake kaznivega dejanja) celo izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Delodajalec se zavezuje, da bo mobbing dejanja posameznikov v odnosu do sodelavcev v družbi po tem sporazumu v svojih splošnih aktih opredelil kot motnjo v delovnem procesu in s tem kot kršitev obveznosti iz delovnega razmerja, ki ima lahko za posledico sankcije iz prvega odstavka tega člena.

V. KONČNE DOLOČBE

18. člen

Vsak udeleženec ima pravico dati drugemu udeležencu kadarkoli pobudo za spremembe in dopolnitve dogovora s predlogom sprememb in dopolnitev, drugi udeleženec pa se je dolžan na pobudo odzvati s pristankom na začetek pogajanj o predlaganih spremembah in dopolnitvah.

Če se drugi udeleženec ne odzove v smislu prejšnjega odstavka ali če se udeleženca o predlaganih spremembah in dopolnitvah ne sporazumeta v treh mesecih, lahko udeleženec, ki je dal pobudo za začetek pogajanj, dogovor odpove.

15. člen

Dogovor je sklenjen za nedoločen čas z enoletnim odpovednim rokom, veljati pa začne z dnem, ko ga na podlagi sklepov uprave družbe in sveta delavcev podpišeta pooblaščenca predstavnik obeh udeležencev.

V, dne

Svet delavcev:

Družba:

Predsednik

Predsednik uprave

Podpis

Podpis

Žig družbe