



B&B
VIŠJA STROKOVNA ŠOLA

Diplomsko delo višješolskega strokovnega študija
Program: Komercialist
Modul: Podjetniški

MOBBING NA DELOVNEM MESTU

Mentorica: Marina Vodopivec, univ. dipl. psih.
Lektorica: Petra Mlakar, univ. dipl. nov.

Kandidat: Robert Prešeren

Kranj, oktober 2009

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorici Marini Vodopivec, univ. dipl. psih., za pomoč pri izdelavi diplomske naloge

Zahvaljujem se tudi lektorici Petri Mlakar, ki je lektorirala mojo diplomsko nalogo.

Zahvaljujem se moji družini, ki me je podpirala v celotnem obdobju študija, da sem ga lahko uspešno končal.

Zahvaljujem se vsem, ki so mi pomagali pri izpolnjevanju anketnih vprašalnikov.

IZJAVA

»Študent Robert Prešeren izjavljam, da sem avtor/ica tega diplomskega dela, ki sem ga napisal pod mentorstvom ge. Marine Vodopivec, univ. dipl. psih.«

»Skladno s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorskih in sorodnih pravicah dovoljujem objavo tega diplomskega dela na spletni strani šole.«

Dne 28.10.2009

Podpis: _____

POVZETEK

V diplomski nalogi bom poskušal v uvodu razjasniti pojem mobbinga, ki je le ena izmed oblik nasilja, ki se pojavljajo v naši družbi. Kako mobbing prepoznamo, se z njim soočimo, ter kakšni so vzroki za nastanek mobbinga? Opisal bom tipične znake oziroma dejanja mobbinga, po katerih ga lahko spoznamo. Poskušal bom odkriti posledice mobbinga za žrtev, njegove sodelavce, ter organizacijo kot celoto. Navedel bom preventivne ukrepe, s katerimi lahko preprečimo ali vsaj omilimo nastanek mobbinga v nekem delovnem okolju. V empiričnem delu naloge bom poizkušal s pomočjo ankete raziskati pojav mobbinga v nekem okolju, ter najti rešitev kako se mobbingu izogniti.

KLJUČNE BESEDE

- mobbing
- bosing
- bullyng
- šikaniranje

ABSTRACT

In the Introduction of this assignment I will try to explain the word mobbing, which is just one form of violence that appears in our society. How to recognize mobbing, how to handle it, why does it rise? I will describe typical signs and acts of mobbing, by which we can recognize it. Further on I will try to show the consequences of mobbing for the victim, his or her co-workers and also for the whole working organization. I will bring forward preventive action to prevent or to mitigate the appearance of mobbing in a certain working sphere.

In the empirical part of the assignment I will research the phenomena of mobbing in a certain sphere by the help of poll. I will also try to find solutions for avoiding mobbing.

KEYWORDS

- mobbing
- bosing
- bullyng
- harassment

KAZALO

1	UVOD	1
1.1	NASILJE NA DELOVNEM MESTU	1
2	MOBBING	2
2.1	POJEM MOBBINGA	2
2.2	OBLIKE MOBBINGA	3
2.3	VRSTE MOBBINGA	3
2.4	KJE SE MOBBIRA	4
2.5	ALI JE LAHKO VSAKDO ŽRTEV MOBBINGA	4
2.6	VZROKI ZA NASTANEK MOBBINGA	5
2.7	STOPNJE MOBBINGA	5
2.8	POSLEDICE MOBBINGA	6
3	PRAVNA UREDITEV MOBBINGA V REPUBLIKI SLOVENIJI IN DRŽAVAH EU	7
4	OBSTOJEČE STANJE	10
4.1	POSNETEK STANJA	10
4.2	ANALIZA STANJA	11
5	ZAKLJUČKI	29
	LITERATURA IN VIRI	30
	PRILOGE	31
	KAZALO GRAFOV	31
	POJMOVNIK	32
	Priloga 1: Anketni vprašalnik	33

1 UVOD

Zadnje raziskave so pokazale, da se je s pojavom globalizacije močno povečalo nasilje nad zaposlenimi. Zaradi povečane tekmovalnosti med trgi in organizacijami, ki poskušajo ne le preživeti na trgu, ampak biti najboljši med najboljšimi, ter prizadevanju po zniževanju stroškov, prihaja do dodatnega pritiska na zaposlene, zato se povečuje tudi konkurenca med njimi. Odnosi se zaostrejejo, stres narašča, nasilje na delovnem mestu kot pomemben vir stresa pa narašča. Izkazalo se je, da je psihično nasilje, imenovano mobbing, tisto, ki predstavlja največjo nevarnost za zaposlene. Da lahko razumemo nastanek mobbinga, moramo najprej spoznati širše področje le tega. To je nasilje na delovnem mestu.

1.1 NASILJE NA DELOVNEM MESTU

Raziskave, ki so bile v zadnjem času narejene na področju delovnih razmer, vedno znova poudarjajo pomen zdravega delovnega okolja, v katerem se zaposlenim nudi ne le osnovnih pogojev za izpolnjevanje njihovih delovnih nalog, temveč tudi okoliščine, kjer posamezniki lahko razvijajo svoje sposobnosti znanje in kariero. Da bi lahko to dosegli, je treba zmanjšati stres na delovnem mestu, ki je postal že stalnica v večini poklicev. Pomemben dejavnik stresa na delovnem mestu je nasilje na delovnem mestu, po drugi strani pa lahko tudi stresno delovno okolje povzroča takšno nasilje. Le-to obstaja v najrazličnejših oblikah, samo razumevanje pojma in njegovih oblik pa je odvisno od posamezne kulture in države. Zato obstaja mnogo razlag in opredelitev nasilja na delovnem mestu. Ena izmed prvih, ki je postala temelj za vse ostale sodobne teorije, pravi, da je: »nasilje na delovnem mestu vsako vedenje, ki vključuje zlorabo, grožnje ali napade na posameznika/e na delovnem mestu, ki neposredno ali posredno ogrožajo njegovo/njihovo varnost, dobro počutje ali zdravje.« (Di Martino et al., 2005, str. 3)

Opredelitev torej opredeljuje tri zelo pomembne pojme, ki jih lahko razdelimo na :

- Grožnje (vse izražene namere o povzročitvi škode osebi ali njeni lastnini ali grožnje neizbežne smrti).
- Napad (kakršenkoli poskus povzročitve fizične škode ali dejanski fizični napad na osebo)
- Zloraba (ogrožujoče vedenje, ki vključuje neupravičeno izkoriščanje fizične ali psihične moči. Pri tem gre lahko za različne oblike nadlegovanja, od spolnega do rasnega, do mobbinga).

Ločujemo med dvema vrstama nasilja

- Fizično nasilje kamor štejemo brcanje, grizenje, zabadanje, ščipanje ipd., kar za posledico povzroči psihično, telesno ali spolno poškodbo.
- Psihično nasilje vključuje zmerjanje, grožnje, zastraševanje, ipd., in lahko škoduje fizičnemu, duševnemu, duhovnemu, moralnemu ali socialnemu razvoju.

Zato je za organizacijo izredno pomembno, da zazna konflikte znotraj podjetja, jih prepozna, ter nanje primerno odreagira. Zavedati se je treba, da nastaja v delovni sredini velika škoda iz več zornih kotov: zaposleni, ki je žrtev nasilja, je pogosto bolniško odsoten, dela neskoncentrirano in je zato več napak, 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. Lahko pa vse skupaj prerase do te mere, da žrtev nasilja v najslabšem primeru pripelje v samomor. V celotni organizaciji pa se kot posledice kažejo:

- slabšanje delovne klime,
- zmanjševanje produktivnosti,
- težave z motivacijo zaposlenih,
- zmanjševanje inovativnost,
- zmanjševanje poslovnega ugleda,
- višanje stopnje fluktuacije,
- povečanje pravnih in njihovih stroškov,
- povečanje bolezenskih dopustov.

2 MOBBING

2.1 POJEM MOBBINGA

Beseda mobbing izhaja iz glagola to mob, ki v slovenskem prevodu pomeni planiti na, napasti, lotiti se koga, pa tudi sodrga, drhal. Izraz je prvi skoval etnolog Konrad Lorenz, ki je pri opazovanju živali prišel do zanimivih izsledkov, na kakšne načine skupina živali prežene ali izloči vsiljivca ali konkurenta in kako pri tem posamezne živali sodelujejo.

Švedski psiholog dr. Leyman pa je več let opazoval enako obnašanje v delovnih okoljih in podal strokovno definicijo mobbinga.

Ugotovil je, da je mobbing motena komunikacija na delovnem mestu, ki je izrazito obremenjena s konflikti med sodelavci ali med podrejenimi in nadrejenimi, pri tem pa je napadena oseba v podrejenem položaju in izpostavljena sistematičnim in dlje časa trajajočim napadom ene ali več oseb z namenom, da ga izrine iz delovne sredine.

Leymanova definicija je le ena izmed mnogih, saj enotne definicije mobbinga ni. Omenja konfliktno komunikacijo oziroma napad na določeno osebo, vendar vsak konflikt še ne pomeni pojava mobbinga. Ljudje smo si zelo različni med seboj, naša mnenja, cilji so različni, zato ni nič nenavadnega, da prihaja v vsakodnevnih stikih z drugimi ljudmi, do konfliktnih situacij, kaj šele z ljudmi s katerimi vsakodnevno delamo in z njimi preživimo večino svojega časa. Konflikt je le prvi pogoj oziroma osnova, iz katere se kasneje lahko razvije mobbing, če se ga ignorira in se ga ne poizkuša rešiti. Razlika med konfliktom in mobbingom je predvsem v pogostosti in trajanju konfliktov oziroma napadov na določeno osebo. O mobbingu govorimo takrat, ko traja najmanj šest mesecev in se dogaja vsaj dvakrat tedensko.

Inšpektorat za delo republike Slovenije opredeljuje mobbing kot skupek ravnanj delodajalca, predstavnikov delodajalcev ali sodelavcev, ki določenega delavca v primerjavi s sodelavci postavljajo v slabši položaj, prizadenejo njegovo dostojanstvo in osebnost. Mobbing torej povezuje predvsem z nezmožnostjo delodajalca, da zagotavlja takšno delovno okolje, v katerem delavec ali delavci niso izpostavljeni neželenemu ravnanju, ki ustvarja zastrašujoče, sovražne ali ponižujoče delovne odnose ali okolje (Trpinčenje na delovnem mestu 2007).

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu mobbing prevaja v slovenščino kot ustrahovanje na delovnem mestu, ki pomeni ponavljajoče se neprimerno ravnanje z zaposlenimi, ki ogroža njihovo varnost in zdravje pri delu, ter se pogosto izvaja skupaj z zlorabo moči, pri čemer se žrtve težko branijo.

Kot je razvidno iz zgoraj opisanega, do danes enotne opredelitve mobbinga še ni, vendar gre pri tem za sistematično in dlje časa trajajoče izvajanje psihičnega nasilja nad posameznikom ali skupino zaposlenih z namenom načrtno škodovati žrtvi preko povzročitve čustvenih poškodb, ki slabšajo njegovo duševno in fizično stanje. Pri tem je osnovni namen mobbinga znebiti se zaposlenega, ki za napadalca pomeni nezaželeno osebo v organizaciji.

Slovenskega izraza, ki bi primerno opisal pojav mobbinga, nimamo. Nekateri so se opredelili za izraz šikaniranje, ker menijo, da je bolj slovenski, vendar izhaja iz nemškega jezika. Beseda trpinčenje za katero se nekateri navdušili, pa nikakor ne zajema pojava, ki je definiran kot mobbing. Mobbing je vedno trpinčenje, vsako trpinčenje pa ni vedno mobbing.

2.2 OBLIKE MOBBINGA

Žrtev mobbinga je lahko vsak v takšni ali drugačni obliki. Leymann je na podlagi svojih raziskav opredelil 45 različnih dejanj mobbinga, ki jih je razvrstil v pet skupin glede na to kakšne so njihove posledice oziroma namen (Kostelić – Martić 2007, str. 27).

Napadi na možnost komuniciranja in izražanja zaposlenega:

- Napadalec se izogiba neposrednemu kontaktu s posameznikom.
- Napadalec posamezniku jemlje besedo ali ga stalno prekinja in mu onemogoča izraziti svoje mnenje.
- Napadalec žrtve sploh ne pusti do besede ali jo ignorira.
- Verbalne ali pisne grožnje.
- Zmerjanje zaposlenega.

Napadi na možnost vzdrževanja socialnih stikov zaposlenega:

- Napadalec ne želi komunicirati z žrtvijo ter isto prepove tudi drugim sodelovcem.
- Premestitev delovnega mesta na prostor, kjer žrtev nima stika s sodelovci.
- Sodelovci žrtev ignorirajo.

Napadi na osebni ugled zaposlenega:

- Ogovarjanje za hrbtnom.
- Dodeljevanje poniževalnih nalog.
- Zasmehovanje glede govornih, telesnih ali značajskih lastnosti.
- Napad na rasno ali versko prepričanje.
- Žaljenje ali sramotenje žrtve.
- Podtikanje dejanj, za katere žrtev ni odgovorna.

Napadi na kakovost dela zaposlenega:

- Posamezniku se ne dodeljuje nalog ali pa so nepomembne in pod nivojem njegove izobrazbe.
- Dodeljevanje prezahtevnih nalog, ki so za zaposlenega prezahtevne.
- Oviranje pri izvrševanju nalog (ni na razpolago sredstev ali informacij za izvršitev naloge).
- Drugim zaposlenim se dodeli bistveno več nalog.
- Slabo ocenjeno ali celo kaznovano opravljeno delo.
- Kritiziranje dela zaposlenega.
- Prevelik nadzor nad zaposlenim.

Napadi na zdravje zaposlenega:

- Dodeljevanje nalog, ki lahko ogrozijo zdravje zaposlenega.
- Zaposlenemu se ne odobri letnega dopusta ali prostih dni.
- Spolno nadlegovanje.
- Uporaba fizične sile nad posameznikom.
- Grožnje z fizičnim nasiljem.

2.3 VRSTE MOBBINGA

Ločimo dve vrsti mobbinga, odvisno kdo je žrtev in kdo napadalec. Vodoravni oz. horizontalni mobbing se izvaja takrat, ko hoče zaposleni z raznimi dejanji mobbinga onemogočiti oziroma se znebiti svojega sodelavca, ki mu je v podjetju enakopraven. Napadalec se namreč počuti ogrožen s strani sodelavca, ki je bolj uspešen kot on. Meni, da ga žrtev

ovira pri njegovi karieri v podjetju. Zato je nevoščljiv in ljubosumen na kakršnakoli dejanja in uspehe sodelavca, nad katerim nato izvaja psihično nasilje (Kostelić – Martić, 2007).

V drugih primerih lahko nastopa tudi skupina proti posamezniku, ki je izbran kot "žrtveno jagnje". Razlogi so isti kot v prejšnjem primeru. S tem, ko skupina posameznika uniči, izživi lastne predsodke, povzdiguje samega sebe in s tem hoče dokazati, da so njeni propadniki boljši in močnejši od posameznika.

O navpičičnem oz. vertikalnem mobbingu govorimo takrat, kadar se psihično nasilje dogaja med nadrejenim/i in podrejenim/i ali skupino podrejenih. To pomeni, da lahko nadrejeni izbere za žrtev enega ali več podrejenih. Možna je tudi obratna situacija, kjer skupina podrejenih vrši mobbing nad nadrejenim. Takrat govorimo o »stuffingu«. Taki primeri so redki, pojavljajo pa se predvsem, ko se hočejo podrejeni znebiti svojega nadrejenega.

2.4 KJE SE MOBBIRA

Kratek odgovor je povsod. Mobbing je poznan, odkar obstaja človeštvo. Pojavlja se vsepovsod, tudi znotraj družinskih krogov, vendar se to ne imenuje mobbing, ampak nekdo postane izobčenec v lastni družini. Mobbing se začne po zadnjih raziskavah že pri najmlajših v vrtcu. Začne se čisto nedolžno z raznimi psovki, kot so: ti si neumen, ti smrdiš, ipd. Če je otrok premalo samozavesten in se napadalcu začne umikati se napadalcu kmalu pridružijo še drugi in pri tem sodelujejo, saj se sami bojijo postati žrtev mobbinga ali pa jim je to celo všeč. Za odrasle je težko razložiti, ali gre zgolj za otroško nagajanje ali za dalj časa trajajoče trpinčenje. Najbolj hudo za žrtev mobbinga so različne situacije mobbinga, ki so smešne in za ostale otroke zabavne. Za žrtev takšna situacija seveda ni zabavna. Obstajajo direktne telesne oblike mobbinga kot so: pretepanje, brcanje, ščipanje, pod prisilo morajo dati v usta mrčes, ipd. Indirektna oblika pa je popolna ignoranca in izločitev iz skupine, odvzem igrač ali celo širjenje laži o žrtvi.

Z vidika otrok povzročitelj mobbinga postane najbolj priljubljen v skupini, saj s svojim obnašanjem pridobi spoštovanje in ugled. Žrtev izbira sam in z napadanjem postane vodja v svoji skupini.

Žrtve se počutijo manj vredne, so manj samozavestne ali celo depresivne. Lahko pa kažejo svoj status s povečano agresivnostjo, slabo koncentracijo ali nemirom in prav zaradi teh znakov starši in vzgojitelji težko zaznajo, da so otroci žrtve mobbinga.

Močno se je povečal tudi pojav mobbinga v šolah, ki se kaže tako v psihičnem kakor v fizičnem trpinčenju. Otroci se bojijo iti v šolo, saj so velikokrat žrtve napadov na svojo osebnost. Napad je lahko tudi posnet in poslan naokrog. Učitelji so velikokrat nemočni, čeprav vedo, kaj se je zgodilo, vendar se tudi sami bojijo.

Vsakdo od nas čuti, kje so naše meje, kaj še lahko prenesemo in kaj nas prizadane. Če nekdo to mejo prekorači, ostane v nas občutek prizadetosti, nemočnosti in užaljenosti.

Mobbing na delovnem mestu je pogosto povezan z zlorabo moči, kjer se žrtev zelo težko brani. Predvsem težko se braniti pred prefinjenimi oblikami mobbinga, kot sta premestitev na delovnem mestu ali celo socialna izključenost.

2.5 ALI JE LAHKO VSAKDO ŽRTEV MOBBINGA

Mobbing se lahko zgodi vsakomur skoraj neopazno, ampak ni vsak žrtev mobbinga, temveč se povsod najde nekdo, ki mu ni mar za delovno produktivnost, ampak ga zanima samo plačilo (tudi za nedelo) in ustvarja negativno vzdušje v delovni sredini. Če predpostavljeni ali sodelavci takega delavca opozorijo na njegove obveznosti, bi se lahko predstavljal kot žrtev mobbinga, vendar se da hitro ugotoviti, ali gre res za žrtev ali samo za lenuha, ki ne opravlja svojih nalog, kot bi jih moral.

Zelo pomembno je, da vodstveni kader prepozna mobbing, saj ne škoduje samo posamezniku, ampak tudi podjetju. Žrtvi mobbinga je treba pomagati, storilce pa ustrezno

kaznovati. Treba se je zavedati, da se večina zaposlenih prilagodi okolju, ker ne želijo postati žrtev mobbinga. Lahko tudi sami izvajajo mobbing, da bi bili del kolektiva, ali pa so le nemi opazovalci zaradi strahu, da tudi sami ne bi postali žrtev mobbinga. Zatiskanje oči pred mobbingom je lahko izredno škodljivo, saj povzroča delodajalcu veliko materialno škodo. Delavci niso motivirani za delo, s strahom in odporom prihajajo na delo, med njimi vlada nezaupanje, komunikacija je prekinjena in poteka preko dopisov, kar pa povzroča nepotrebno izgubo delovnega časa.

2.6 VZROKI ZA NASTANEK MOBBINGA

ORGANIZACIJA DELA

Pomanjkljivosti v organizaciji dela, kot so preobremenjenost, premalo zaposlenih, časovna stiska, nejasna ali nasprotujoča si navodila, premalo komunikacije, visoka odgovornost in nizka stopnja odločanja ter podcenjevanje sposobnosti zaposlenih, so možni vzroki za mobbing. Žrtve bodo v tem primeru tisti, ki odstopajo od povprečja, v negativni ali pozitivni smeri. Torej posamezniki, ki svojega dela zaradi preobremenjenosti ne bodo opravljali dovolj dobro, ali pa tisti, ki bodo svoje delo opravljali nadpovprečno dobro in bo njihova uspešnost nekoga zelo motila (Tkalec, 2001, str. 916-917).

NAČIN VODENJA

Vodilni delavci naj bi bili sposobni zaznati psihično nasilje v podjetju in hitro ukrepati. Vodja bi moral biti karizmatičen, da mu bodo zaposleni lahko zaupali. Najpogostejša napaka je, da si vodilni zatiskajo oči pred problemom, ali pa še celo sami postanejo napadalci, saj v žrtvi vidijo le slabega delavca ter tako le poglobijo problem. Mobbing je največkrat odraz slabosti vodilnega osebja.

SOCIALNI POLOŽAJ

Osebnostne značilnosti zaposlenega, ki so povezane z predvsem z njegovim socialnim položajem, lahko sprožijo proces mobbinga. Pri tem gre za to, da napadalca moti posameznikova drugačna rasa, politična, verska, spolna ali kakšna druga usmerjenost, ki odstopa od povprečja, za kar pa seveda ne gre kriviti žrtve same. Torej v skrajnih primerih že lahko govorimo o različnih oblikah diskriminacije (Tkalec, 2001, str. 918).

MORALNI NIVO POSAMEZNIKA

Mobbing se lahko razvije iz različnih vzrokov. Lahko gre za uveljavljanje moči, izgubo zaposlitve ali celo sproščanje agresije kot posledica napetosti na delovnem mestu ali zasebnem življenju posameznika. Ostali vpleteni sodelujejo kot opazovalci in s tem ko nič ne ukrenejo, napadalca pravzaprav podpirajo. Ali se bo mobbing razvil, je odvisno od moralne ravni posameznika ali podjetja, oziroma od tega, ali podjetje mobbing tolerira ali ne.

2.7 STOPNJE MOBBINGA

KONFLIKT

Vsak mobbing se začne s konfliktom med dvema ali več zaposlenimi, vendar to ne pomeni, da se bo vsak konflikt razvil v mobbing. Če se bo podjetje zavedalo, kako pomembno je pravočasno reševanje konfliktov, se mu verjetno ne bo treba soočati s problemom mobbinga, saj ga bo ustavilo v zgodnjih fazah razvoja. Podjetje, ki temu problemu posveča premalo pozornosti ali ga ne skuša rešiti, se slej ko prej sooči z večjimi razsežnostmi. Situacija se zaostri, napetost med zaposlenimi se povečuje in se razvije v osebni spor, medtem ko prvotni konflikt ni več pomemben. Takšno dejanje, ki traja daljše časovno obdobje, ima resnejše posledice na psihično in fizično zdravje žrtve. Občutijo se prve zdravstvene težave, kot so: glavobol, slabost, utrujenost, tesnoba, želodčne težave,...

PSIHOTEROR

Ker prvoten konflikt ni rešen, napadi na posameznika postajajo vse intenzivnejši. Po podjetju se začnejo širiti govorice, enemu mobberju se pridružijo še drugi. Žrtev se zapre vase, ker so se zaradi laži začeli krhasti odnosi. Žrtev sodelavci vidijo kot »izobčenca in čudaka«. Žrtev poskuša vzpostaviti normalen odnos s sodelavci, ki v fazi mobbinga sicer ne sodelujejo, vendar ga ti zaradi spremenjenega vedenja zavračajo. Po daljšem časovnem obdobju se žrtvino stanje začne slabšati in kot tak ni sposoben zadovoljivo opravljati delovnih nalog.

DISCIPLINSKI UKREP

Prvi fazi prinašata posledice, ki vplivajo na prisotnost na delovnem mestu, saj se žrtev vedno bolj zateka v bolniško odsotnost, njegova delovna uspešnost se poslabša. Delodajalec nima druge možnosti, kakor da ukrepa. Prvi ukrep nadrejenega bo verjetno opomin, kjer bodo delavca opozorili na njegove napake. V tej fazi nadrejeni velikokrat oblikujejo svoje mnenje na podlagi govoric in predsodkov, ki so se izoblikovali že v prejšnjih fazah in bremenijo zaposlenega. Takšni ukrepi nadrejenega situacije ne bodo izboljšali, prej obratno, saj se bo žrtev soočila s še slabšim družbenim ugledom. Zaposleni bo postal nezaželen tudi v očeh nadrejenega, saj se le ta ne zaveda, da se lahko sooča s pojavom mobbinga v svojem podjetju. Žrtev največkrat vse to potegne v še večje psihične težave, kar ga lahko pripelje do odvisnosti od alkohola, tablet, ali celo pelje v samomor.

PREKINITEV DELOVNEGA RAZMERJA

Ko mobbing doseže zadnjo fazo, je posledica največkrat prekinitev delovnega razmerja. Pri tem je lahko pobudnik sama žrtev ali delodajalec, ki zaradi slabih delovnih rezultatov in vedno daljših bolniških odsotnost konča delovno razmerje. Lahko pa žrtev zaradi pritiskov kar sama privoli v prekinitev delovnega razmerja. Ponovna zaposlitev je malo verjetna, saj žrtev ni več sposobna prenesti vsakodnevnih pritiskov na delovnem mestu, ki so sicer normalni.

2.8 POSLEDICE MOBBINGA

Mobbing pusti posledice na posamezniku, ki lahko utрпи hude psihične in fizične motnje. Vendar je treba gledati širše, saj je lahko takšno nasilje uničujoče ne le za žrtev, ampak tudi za ostale sodelavce in organizacijo, nevsezadnje za celotno družbo. Zato si bomo ogledali posledice mobbinga z naslednjih vidikov:

- posledice za posameznika,
- posledice za sodelavce,
- posledice za organizacijo.

POSLEDICE ZA POSAMEZNIKA	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, • psihične krizne situacije, • nevroze, • depresije, • oslabeledost imunskega sistema, • tvorba tumorjev, • samomorilsko vedenje. 	<ul style="list-style-type: none"> • občutek krivde, • strah pred posledicami, če bi žrtvi pomagali, • strah pred tem, da bi sami postali žrtev mobbinga, • razpadanje delovnih struktur. 	<ul style="list-style-type: none"> • slabšanje delovne klime, • zmanjšanje produktivnosti, • težave z motivacijo zaposlenih, • zmanjšanje inovativnosti • zmanjšanje poslovnega ugleda, • višanje stopnje fluktuacije pravde in stroški povezani s pravnimi, • povečano število dni odsotnih delavcev zaradi bolezenskih dopustov.

3 PRAVNA UREDITEV MOBBINGA V REPUBLIKI SLOVENIJI IN DRŽAVAH EU

Slovenija je prva država, ki je zakonsko uredila spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje na delovnem mestu. V novem členu 6. a Zakona o delovnih razmerjih so navedene definicije vseh treh oblik nadlegovanja. Z novelo zakona o delovnih razmerjih se je v 45. členu Slovenija približala EU, ko govorimo o mobbingu.

6. a člen

(prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu)

(1) Prepovedano je spolno in drugo nadlegovanje. Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika neželenega, verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja. Nadlegovanje je vsako neželeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.

(2) Spolno in drugo nadlegovanje iz prejšnjega odstavka se šteje za diskriminacijo po določbah tega zakona.

(3) Odklonitev ravnanj iz prvega odstavka tega člena s strani prizadetga kandidata oziroma delavca ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu.

(4) Prepovedano je trpinčenje na delovnem mestu. Trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom (Zakon o delovnih razmerjih 2008).

45. člen

(varovanje dostojanstva delavca pri delu)

- (1) Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim ali drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu.
- (2) Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prejšnjim odstavkom, je dokazno breme na strani delodajalca.
- (3) V primeru nezagotavljanja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem v skladu s prvim odstavkom tega člena, je delodajalec delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.

Delodajalec mora sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem. Če tega ne stori in pride do spora, velja, da delodajalec nosi dokazno breme in odškodninsko odgovarja žrtvi po splošnih pravilih civilnega prava. Poleg odškodnine za nematerialno škodo ima delavec pravico po 112. členu zakona o delovnih razmerjih izredno odpovedati pogodbo o zaposlitvi. V takem primeru delavcu pripada odpravnina, določena za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov in še odškodnina najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka.

Klub definicijam različnih nadlegovanj gre za »mehko« področje, ko je od kulture, običajev, osebne občutljivosti in celo vremena odvisno, kdaj bo žrtev ravnanje čutila kot nadlegovanje ali trpinčenje. V vsaki družbi obstajajo pisana in nepisana pravila obnašanja. Nespoštovanje določenih pravil je sankcionirano in jih nadzira država (kazniva dejanja, prekrški) ali podjetja sama (disciplinske kršitve), druga pravila so le priporočila in je njihovo nespoštovanje deležno moralne obsodbe, zgražanja ali posmehovanja. Spolno in drugo nadlegovanje ali trpinčenje na delovnem mestu ni zapisano z natančnimi ali nedvoumnimi znaki, ki morajo biti izpolnjeni, da lahko ravnanje opredelimo kot tako. Arbiter mora oceniti, ali je bilo z določenim ravnanjem prizadeto dostojanstvo osebe in ji priznati status žrtve, ki je opravičena do odškodnine za nematerialno škodo in do izredne odpovedi z vsemi negativnimi posledicami za delodajalca. Dokazno breme nosi delodajalec, čeprav je lahko žrtev nadlegoval njen sodelavec.

Delodajalci bodo morali sprejeti natančne kodekse obnašanja, kjer bodo utopično hoteli zajeti vse hipotetične situacije, ki nastajajo v medčloveških odnosih v delovnem razmerju ter predpisati nedovoljeno in dovoljeno ravnanje. Ostro bodo morali poseči v človekovo svobodo glede oblačenja, izražanja misli, govornice telesa in podobno.

Na nadlegovanje ali trpinčenje se bodo lahko sklicevali delavci, ki slabo opravljajo svoje delo in ne spoštujejo internih pravil podjetja in jih bodo nadrejeni na to nenehno opozarjali ali tisti, ki so zaradi osebnih ali službenih problemov v sporu s sodelavcem ali sodelavci, ker slednji z njimi noče govoriti ali celo tisti, katerega motijo speti lasje, gol vrat ali odpet gumb na srjaci sodelavke. Pritoževalci se bodo lahko nadrejeni, ker jih delavci ne spoštujejo, ker ne izvajajo svojih nalog in jim s tem rušijo avtoriteto. V vseh primerih je delodajalec tisti, ki bo moral dokazati, da eden od zaposlenih s svojim ravnanjem ni prizadel dostojanstva sodelavca ali ustvaril zastraševalno, sovražno, sramotilno, ali žaljivo okolje, niti ni imel takšnega namena.

Kako bo postavljena meja, bodo odločilno besedo imela sodišča, ki bodo z odločitvami ustvarjala pravno prakso. Od prvih sodnikov bo odvisno, kako bodo odvetniki, ki bodo po ameriškem vzoru zaslužili možnost dobrega zaslužka, lahko zlorabili nov zakon.

Zakon o javnih uslužbencih (ZJU) v 31. členu vsebuje načelo varovanja poklicnih interesov, po katerem mora delodajalec varovati uradnika pred šikaniranjem, grožnjami in podobnimi ravnanji.

Nekatere države, med njimi Francija, Švedska, Norveška, Finska, Nizozemska, Danska in po novem tudi Slovenija, že imajo zakon o mobbingu, v katerem je delodajalec kazensko odgovoren za psihično nasilje, žrtev pa upravičena do odškodninskega nadomestila za nastalo škodo. V drugih državah tega še ni, imajo pa zakone o odškodninski in kazenski odgovornosti zaradi porušenega psihičnega in fizičnega zdravja zaposlenih.

Direktiva Sveta Evrope 89/391/EGS z dne 12. 06. 1989 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav za varnost in zdravje pri delu zavezuje delodajalca, da poskrbi za zdravje in varnost delavcev, kar velja tudi v primeru mobbinga. Vse države članice so to direktivo uveljavile v svojih pravnih predpisih, nekatere izmed njih pa so k temu dodale še navodila za preprečevanje mobbinga. V skladu s temi navodili si morajo delodajalci v sodelovanju z zaposlenimi in njihovimi predstavniki prizadevati, da zavarujejo zaposlene pred mobbingom, oceniti nevarnost, ki jo pomeni mobbing in sprjeti ustrezne ukrepe za preprečitev škodljivih posledic.

Evropska socialna listina daje neposredno pravno podlago za poseg na področje mobbinga, 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 sprejemajo vse ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred takim ravnanjem (Cvetko, 2003, str. 896).

Mobbing se omenja tudi v Napotkih Evropske komisije o stresu na delovnem mestu, kjer je bil predložen predlog resolucije proti mobbingu. V njem parlament poziva vse države članice, da v zvezi z pručevanjem mobbinga in spolneag nadlegovanja na delovnem mestu preverijo svojo obstoječo zakonodajo in jo po potrebi dopolnijo ter preverijo in enotno opredelijo definicijo mobbinga. Poleg tega priporoča, da:

- Države članice zahtevajo od svojih gospodarskih družb, javnega sektorja in socialnih partnerjev, da izvajajo učinkovito preventivno politiko.
- Se uvede sistem izmenjave izkušenj.
- Se razvijejo postopki, s katerimi se mobbing lahko odpravlja in preprečuje.
- Se poveča število informacij in pospeši usposabljanje delavcev, vodilnega osebja, socialnih partnerjev ter preventivnih služb v zasebnem in javnem sektorju.

Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofund) ugotavlja, da je v Sloveniji vsaka deseta ženska žrtev nadlegovanja in ustrahovanja na delovnem mestu; moških je le 6 odstotkov. Omenjeni številki sta precej višji od povprečja EU, kjer je mobbingu izpostavljenih 6 odstotkov žensk in 4 odstotke moških.

Raziskava razkriva velike razlike med posameznimi državami; medtem ko je na delovnem mestu ustrahovanih kar 17 odstotkov Fincev in 12 odstotkov Nizozemcev, je v Italiji in Bolgariji takšnih le 2 odstotka. Takšna nasprotja so po oceni Eurofunda predvsem posledica različnih kulturnih vrednot v državah članicah in različnega odnosa do problema, zato ne kažejo realne slike.

Najpogostejše žrtve mobbinga so mlajše ženske, ki so zaposlene v večjih podjetjih. Ustrahovanja je bistveno več v javnem kot zasebnem sektorju, med področji dela pa izstopajo zdravstvo, vzgoja in izobraževanje ter gostinstvo.

Rezultati tretje evropske ankete o pogojih dela so pokazali, da je bilo leta 2000 mobbingu izpostavljenih 12 milijonov ljudi oziroma 9 odstotkov zaposlenih.

V germanskem prostoru je bila prva študija izvedena v nekem zasebnem raziskovalnem inštitutu in javni bolnišnici v Avstriji. V inštitutu je bilo mobbingu izpostavljenih 4,4 odstotka zaposlenih, medtem ko je bilo v bolnišnici šikaniranih 7,8 odstotka zaposlenih. Delavska zbornica iz Salzburga je leta 2007 objavila podatke, ki kažejo, da je mobbing v Avstriji prizadel 8 odstotkov zaposlenih oziroma okoli 300.000 oseb.

V Nemčiji se vsak šesti zaposleni čuti žrtev mobbinga in 5,7 milijona oseb je bilo najmanj enkrat že izpostavljenih zavestnemu in namernemu šikaniranju kolegov ali nadrejenih. Nemško poročilo o mobbingu trdi: tipični storilec je moški nadrejeni, v starosti od 35 do 54 let, ki je v podjetju zaposeln že dalj časa. Psihični teror najpogosteje izvajajo nadrejeni nad podrejnimi (bossing). Raziskave so pokazale, da v kar 40 odstotkih primerov nadrejeni mobbirajo podrejene. Pri 20 odstotkih anketiranih so žrtve šikanirali kolegi in le pri 2 odstotkih so podrejeni šikanirali nadrejene. Tveganje za šikaniranje pri ženskah je za 75 odstotkov višje kot pri moških. Mobbingu so najpogosteje izpostavljeni mlajši od 25 let in starejši od 55 let, bolj ogroženi so tisti v negotovih delovnih razmerah, kot je pogodba za določen čas.

Sodišče v Londonu je razsodilo, da mora Deutsche Bank izplačati Helen Green 1,2 milijona evrov odškodnine. Omenjena je bila med letoma 1997 in 2003 tajnica izpostave te banke v Londonu. Po dveh živčnih zlomih je leta 2001 prenehala opravljati svoje delo, leta 2003 pa so ji prekinili pogodbo. Helen je svoje delovno mesto opisala kot peklenski oddelek. Kolegice in dve nadrejeni so ji neupravičeno očitale, da smrdi. Ko jih je prosila za informacije, povezane z njenim delom, so jo ignorirale. Ko je zvečer odhajala z dela, je morala svoje dokumente zakleniti, ker so sicer izginili. Greenova je zbolela za depresijo, ki jo je spremljala še dolgo zatem, ko je že prenehala delati. Kljub večkratnim pritožbam ji nihče od nadrejenih ni želel pomagati. Helen Green je bila žrtev namernega in usklajenega mobbinga, so razsodili sodniki, ki so spoznali banko za soodgovorno za šikaniranje, ki mu je bila izpostavljena in razsodili, da ji mora banka povrniti stroške zdravljenja, izpadlih osebnih dohodkov, stroške pokojninskega zavarovanja in plačati odškodnino za psihično trpljenje.

4 OBSTOJEČE STANJE

4.1 POSNETEK STANJA

Management mora biti sposoben zaznati in prepoznati pojav mobbinga v svoji organizaciji ter ustrezno pristopiti k njegovemu reševanju. Dolžnost managementa je opazovati dogajanje v organizaciji, odnose med zaposlenimi, vedenje posameznikov, delovno klimo, itd. Pri tem si lahko pomaga z raznimi anketami, preko katerih lahko oceni odnose med zaposlenimi in njihovo zadovoljstvo, ter analizo podatkov o odsotnosti z dela (kako pogoste so, kaj je vzrok, ipd.) Če na podlagi svojih opažanj ugotovi določene težave, je najpomembnejše, da tega ne ignorira, temveč se zadevi posveti in preuči nastalo situacijo. Namreč, ravno slabi in napeti odnosi med zaposlenimi in slaba delovna klima sta najboljša podlaga za razvoj psihičnega nasilja na delovnem mestu.

Za raziskavo sem naokoli razposlal anketne vprašalnike o pojavu mobbinga, ki so v PRILOGI 1 te diplomske naloge.

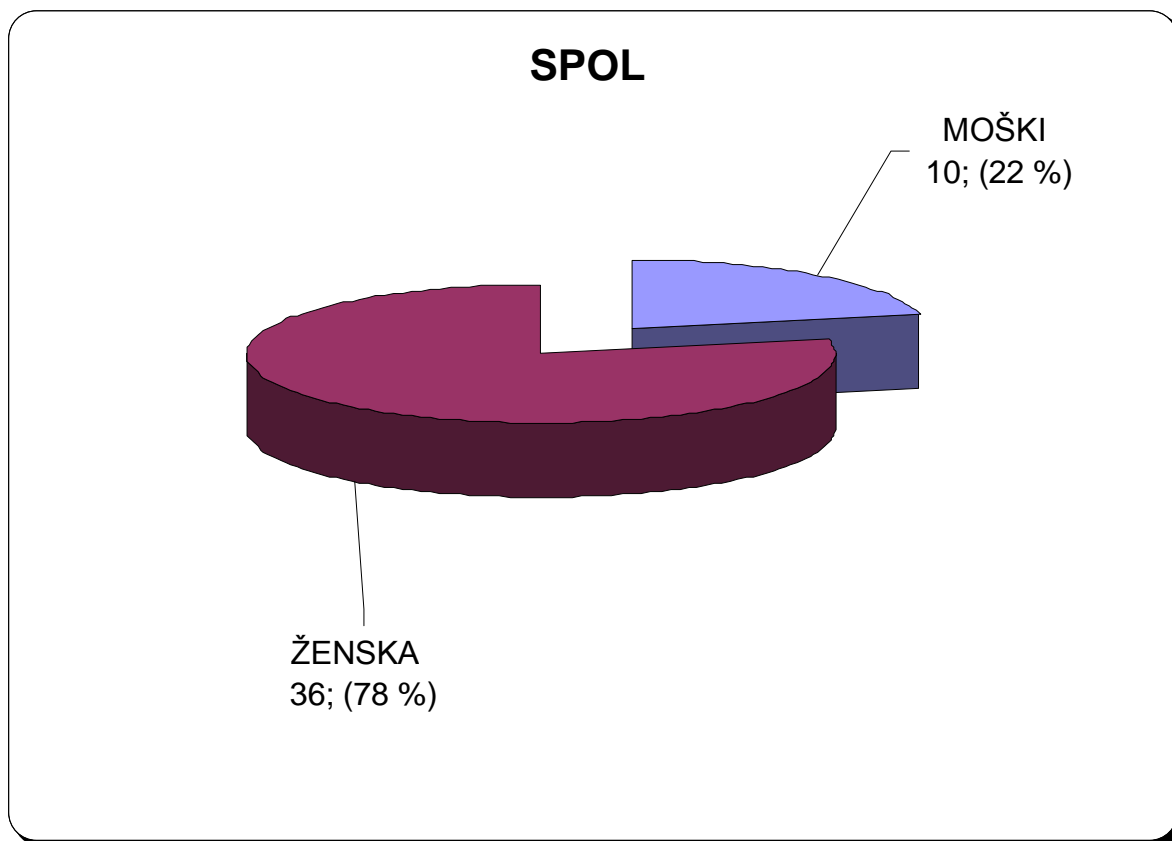
Naokoli sem razposlal 120 anketnih vprašalnikov in dobil vrnjenih 46 izpolnjenih, ki so bili podlaga za analizo stanja.

4.2 ANALIZA STANJA

Na začetku sem se odločil, da raziščem stanje v podjetju, kjer sem zaposlen, vendar se je zapletlo že takoj na začetku, ker mi uprava podjetja ni dovolila izvajanja ankete. Zato sem 120 anketnih vprašalnikov razposlal naokoli in jih 46 dobil izpolnjenih, kar je približno 38 odstotkov.

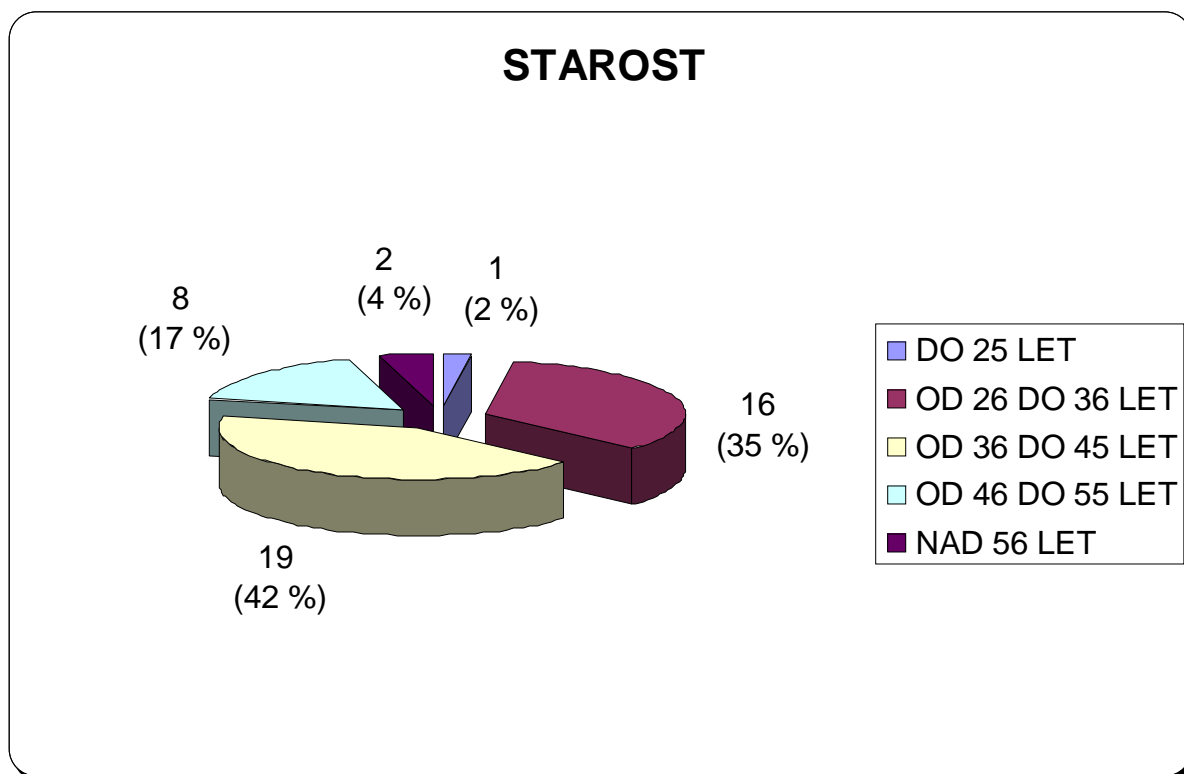
V nadaljevanju bom vrednosti posameznih kategorij predstavil grafično in opisno. Ob koncu pa bom podal še celovito oceno vrnjenih vprašalnikov.

1. Splošni podatki

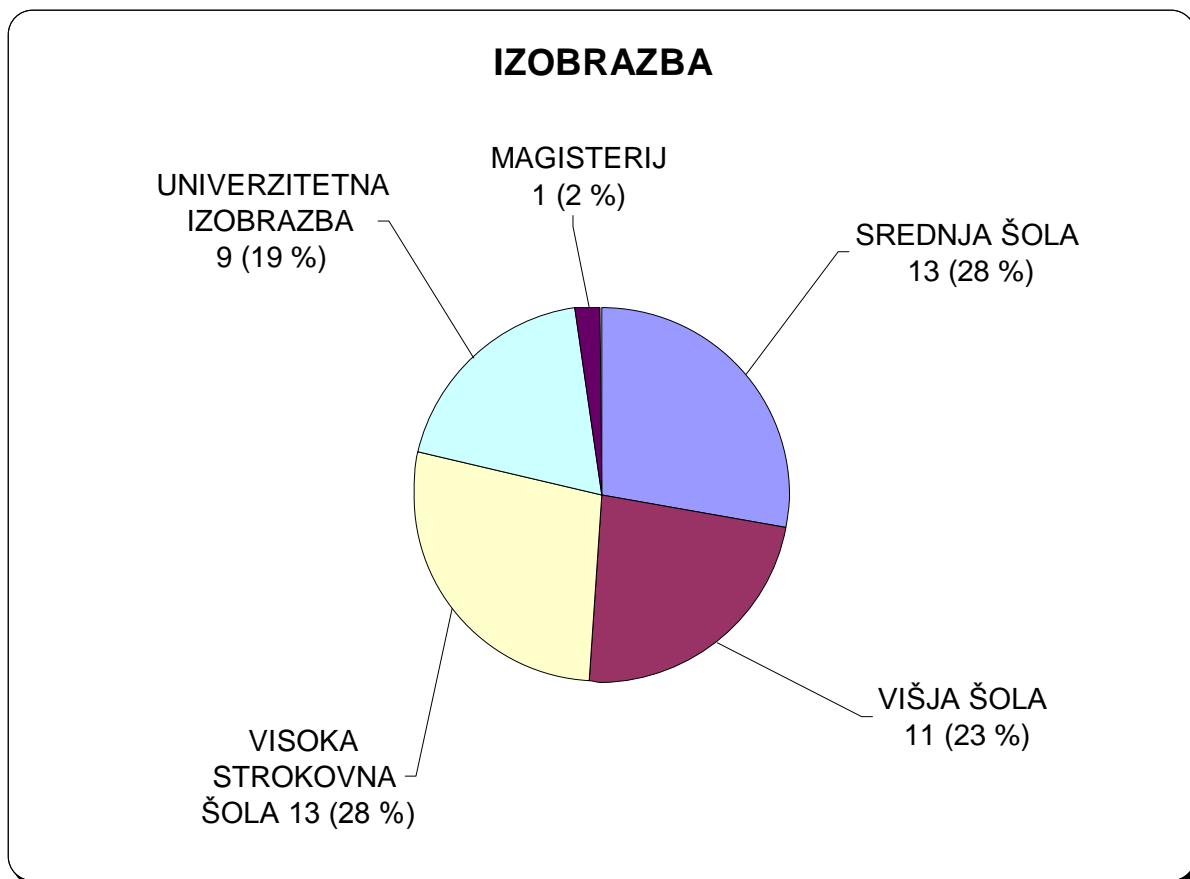


Graf 1: Spol

V vzorcu je zajetih 36 žensk in 10 moških. Z 78 odstotki med anketiranimi prevladujejo ženske, kar pripisujem temu, da je večina anketiranih zaposlena v javni upravi.

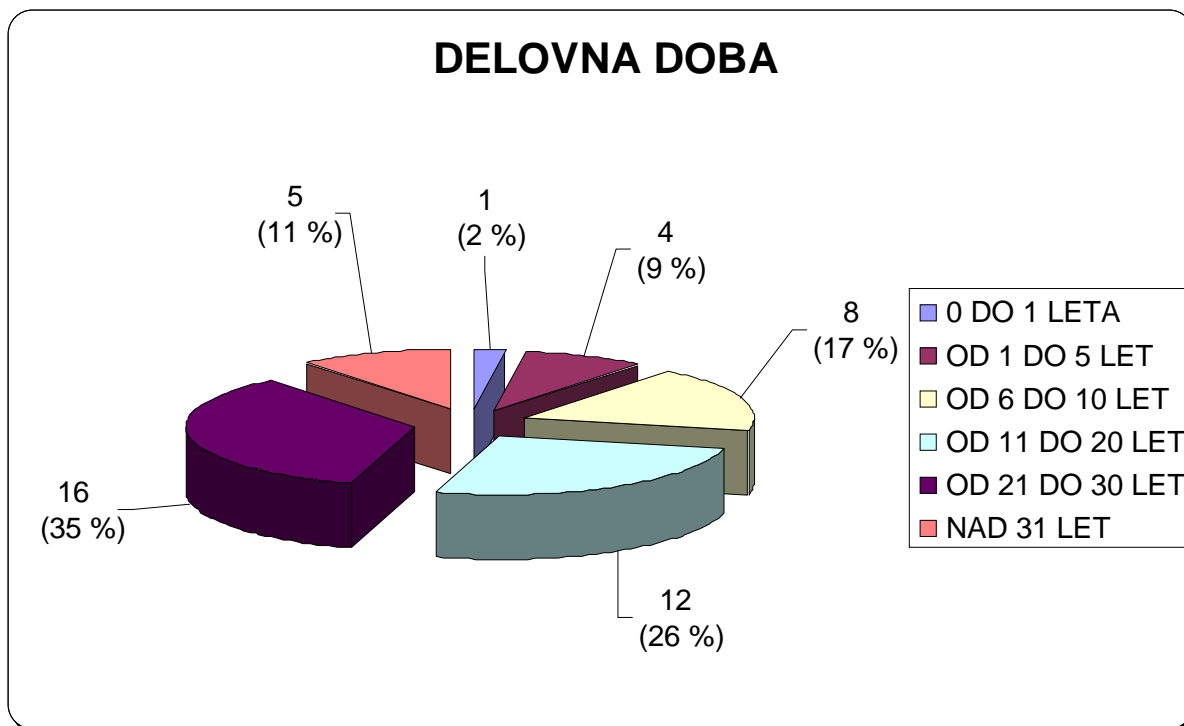
**Graf 2: Starost**

V vzorcu je z 42 odstotki (19 anketirancev) največ tistih, katerih starost je od 36 do 45 let, sledi ji starostna skupina od 26 do 35 let s 35 odstotki (15 anketirancev) in nadalje starostna skupina od 46 do 55 let z 17 odstotki (8 anketirancev). Skupina nad 56 let je zastopana s 4 odstotki (2 anketiranca), skupina do 25 let pa z 2 odstotkoma (1 anketiranec).



Graf 3: Izobrazba

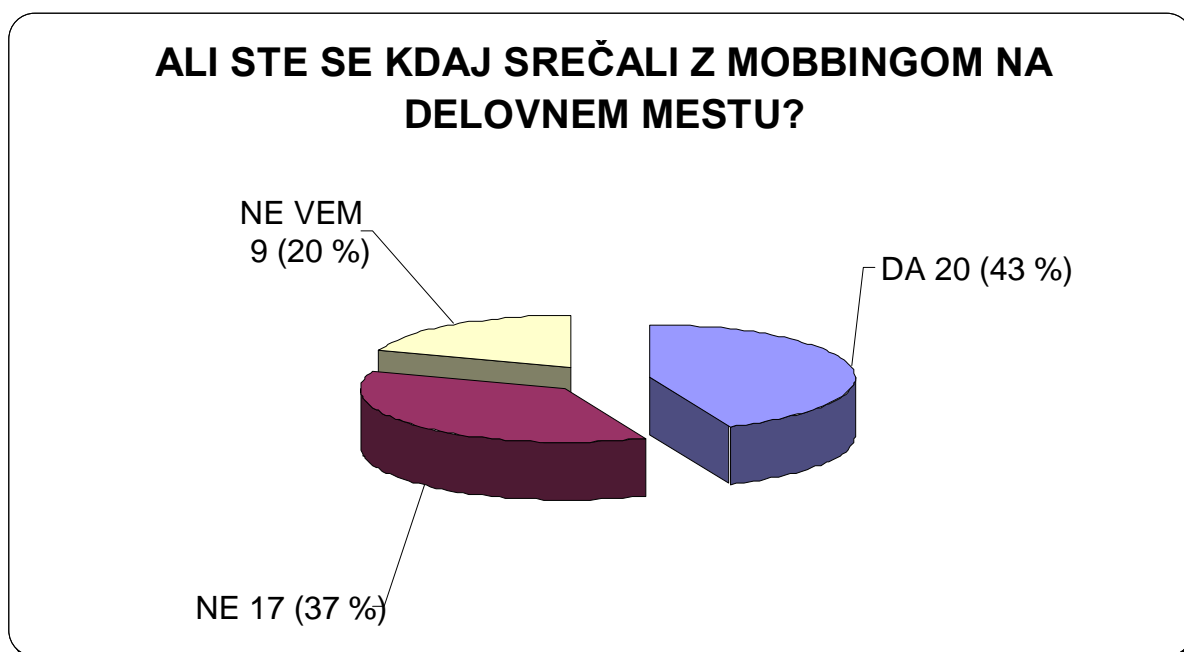
Največ anketiranih je imelo zaključeno srednjo ali visoko strokovno izobrazbo, saj je 28 odstotkov oziroma 13 anketiranih imelo zaključeno eno od teh dveh stopenj izobrazbe. Sledi ji skupina z zaključeno višjo šolo z 23 odstotki oziroma 11 anketiranimi, ter skupina z zaključeno univerzitetno izobrazbo z 19 odstotki oziroma 9 anketiranimi. Najmanjši odstotek je dosegla skupina z zaključenim magisterijem z 2 odstotki oziroma 1 anketiranim.



Graf 4: Delovna doba

V anketi je v največjem številu zastopana skupina z delovno dobo od 21 do 30 let, in sicer s 35 odstotki oziroma 16 anketiranimi. Sledita ji skupini zaposlenih z delovno dobo od 11 do 20 let s 26 odstotki oziroma 12 anketiranimi in skupina z delovno dobo od 6 do 10 let z 17 odstotki oziroma 8 anketiranimi, ter skupina nad 31 let z 11 odstotki oziroma 5 anketiranimi. Skupini s krajšo delovno dobo sta zastopani v manjšem številu, saj je skupina od 1 do 5 let zastopana s 9 odstotki oziroma 4 anketiranimi, skupina z delovno dobo do enega leta pa z 2 odstotkoma oziroma 1 anketiranim.

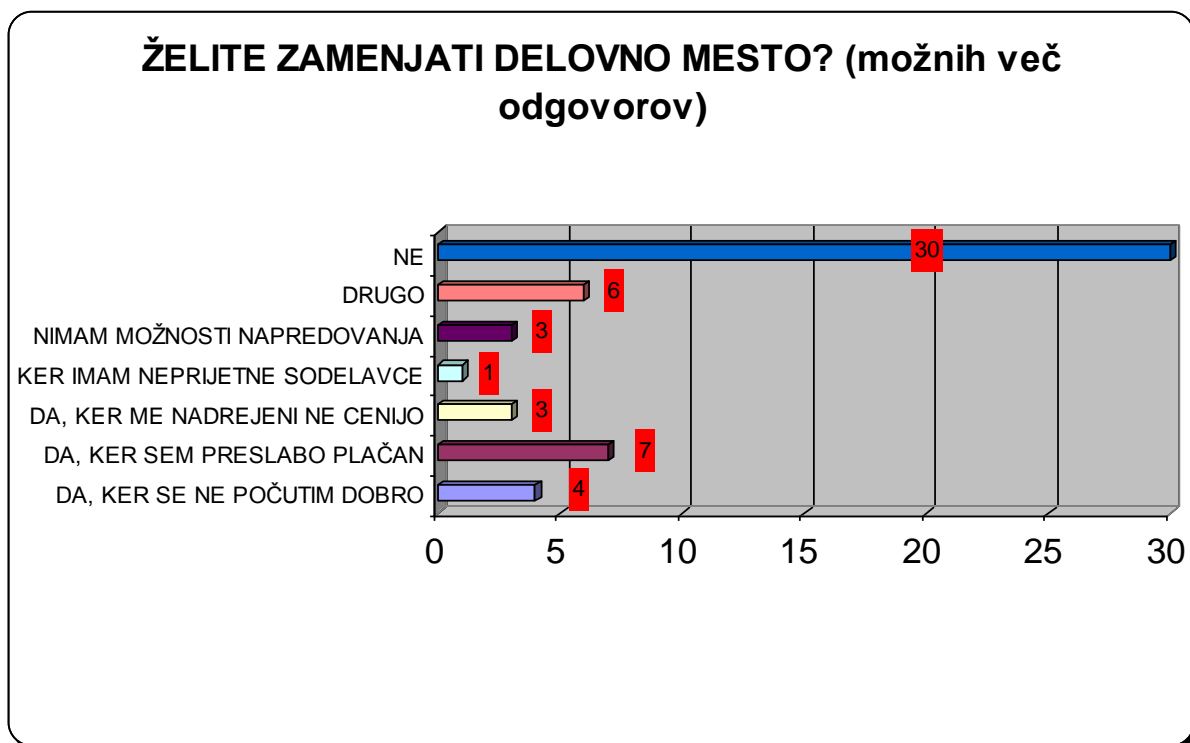
2. Ali ste se kdaj srečali z mobbingom na delovnem mestu?



Graf 5: Ali ste se kdaj srečali z mobbingom na delovnem mestu?

43 odstotkov oziroma 20 anketiranih meni, da se je že srečalo z mobbingom na delovnem mestu, 37 odstotkov oziroma 17 anketiranih se ni nikoli srečalo z mobbingom, 20 odstotkov oziroma 9 anketiranih pa ne ve, da bi se srečalo z mobbingom na delovnem mestu.

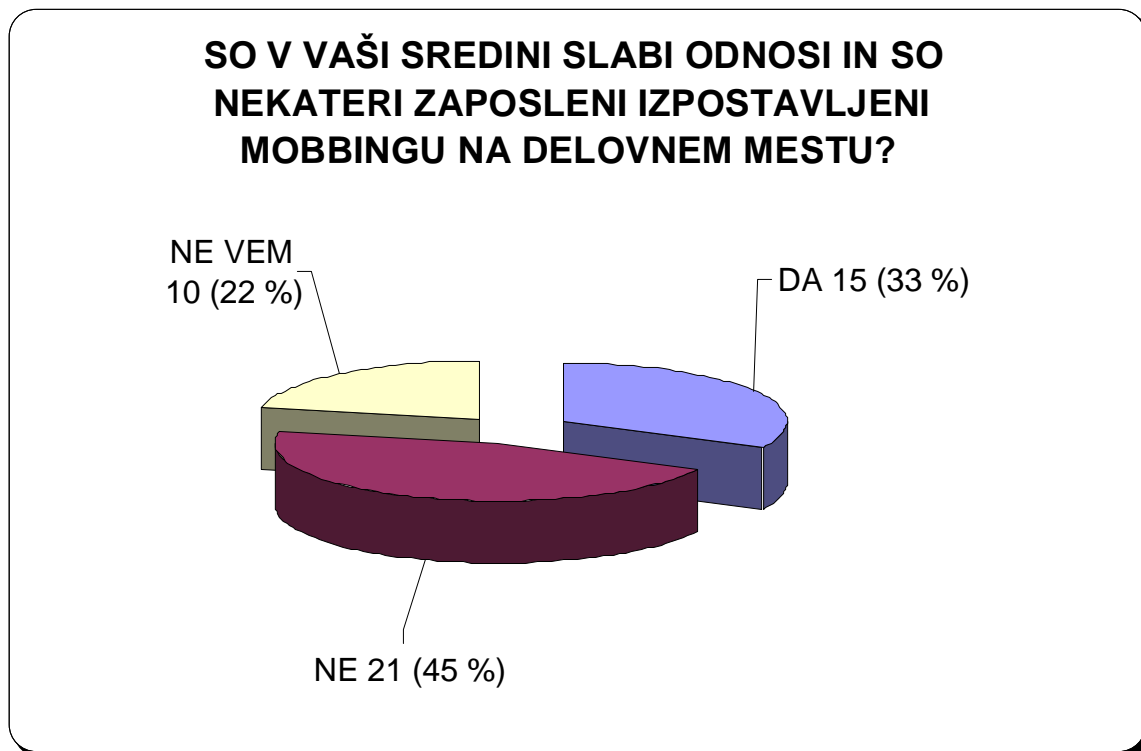
3. Želite zamenjati delovno mesto? (možnih več odgovorov)



Graf 6: Želite zamenjati delovno mesto? (možnih več odgovorov)

30 anketiranih je odgovorilo, da delovnega mesta ne želijo zamenjati. 24 odgovorov anketirancev nakazuje, da bi iz različnih razlogov delovno mesto zamenjalo. Predvsem sta v ospredju odgovora anketirancev, da so preslabo plačani – tega mnenja je 7 anketirancev. 6 anketirancev pa meni, da nimajo možnosti napredovanja.

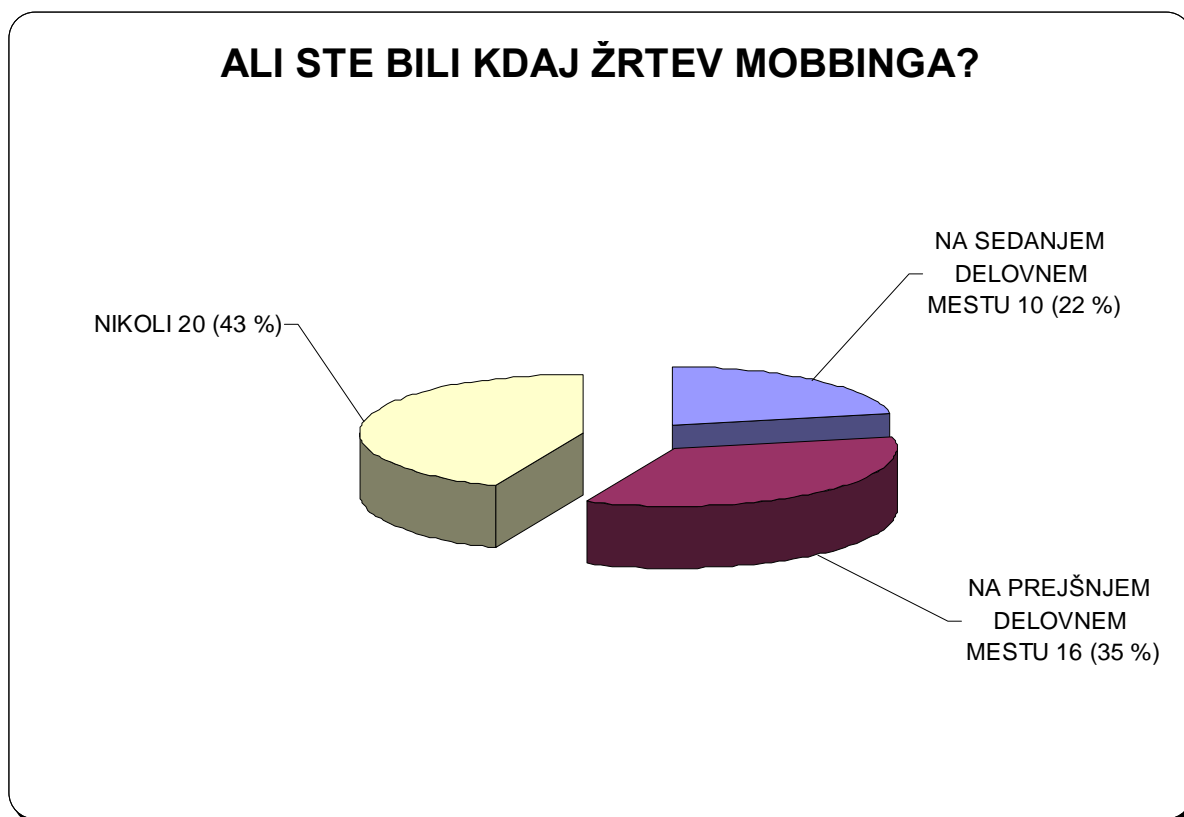
5. So v vaši sredini slabi odnosi in so nekateri zaposleni izpostavljeni mobbingu na delovnem mestu?



Graf 7: So v vaši sredini slabi odnosi in so nekateri zaposleni izpostavljeni mobbingu na delovnem mestu?

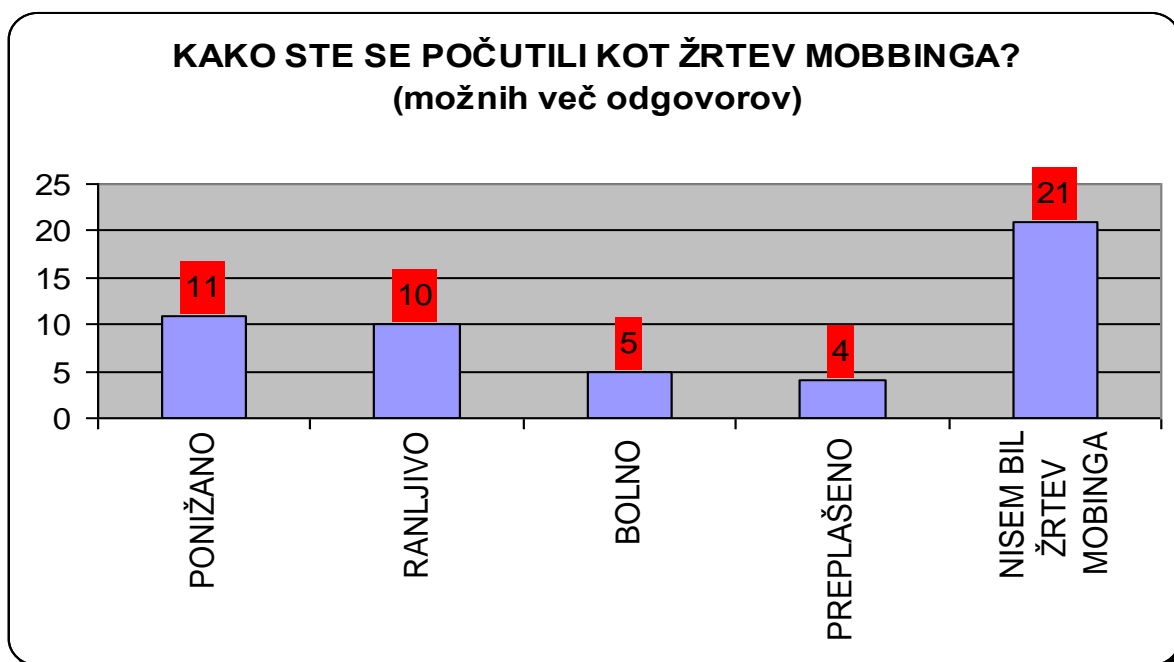
45 odstotkov oziroma 21 anketiranih meni, da niso izpostavljeni mobbingu, 33 odstotkov oziroma 15 anketiranih pa meni, da so izpostavljeni mobbingu na delovnem mestu, 22 odstotkov oziroma 10 anketiranih pa ni bilo opredeljenih.

6. Ali ste bili kdaj žrtev mobbinga?



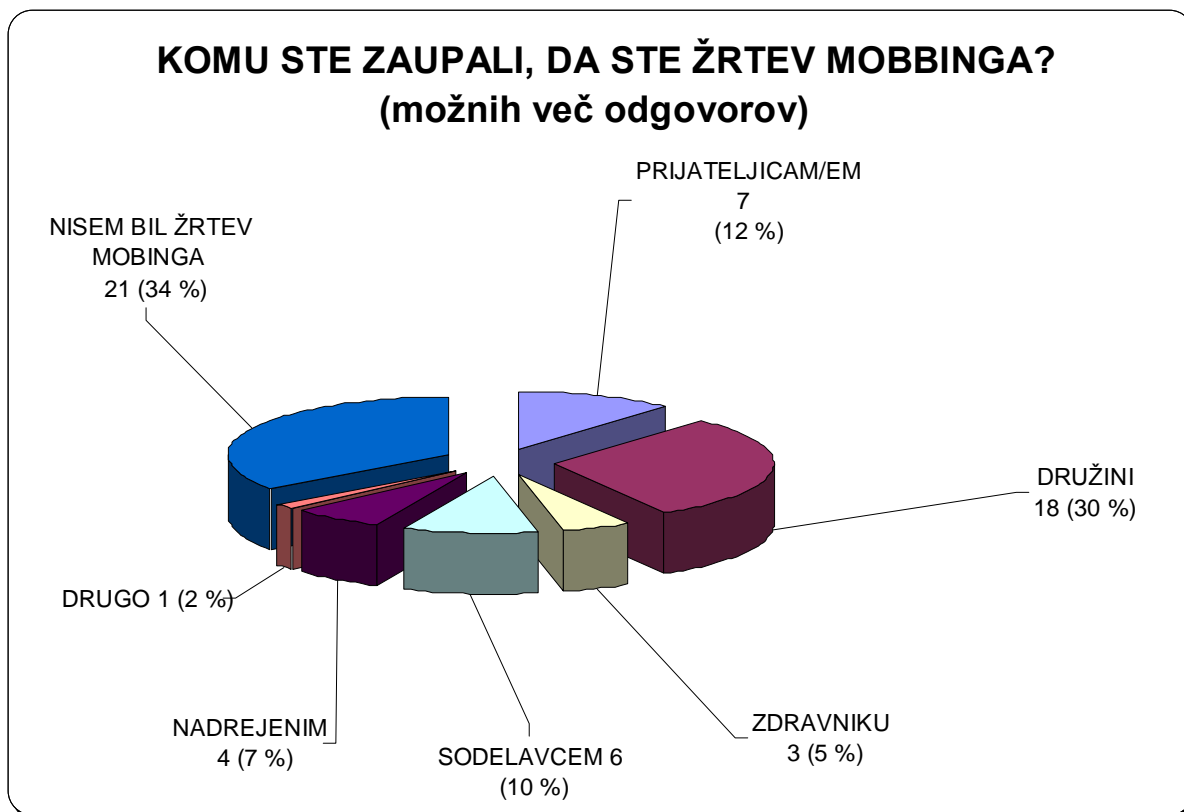
Graf 8: Ali ste bili kdaj žrtev mobbinga?

43 odstotkov oziroma 20 anketiranih nikoli ni bilo žrtev mobbinga, 16 anketiranih oziroma 35 odstotkov je bilo žrtev mobbinga na prejšnjem delovnem mestu, 10 anketiranih oziroma 22 odstotkov pa meni, da je žrtev mobbinga na sedanjem delovnem mestu.

7. Kako ste se počutili kot žrtev mobbinga? (možnih več odgovorov)**Graf 9: Kako ste se počutili kot žrtev mobbinga?**

21 anketiranih meni, da niso bili žrtev mobbinga, tisti ki pa so bili žrtev mobbinga, pa so se počutili predvsem ponižani in ranljivi ter v manjši meri bolni in preplašeni.

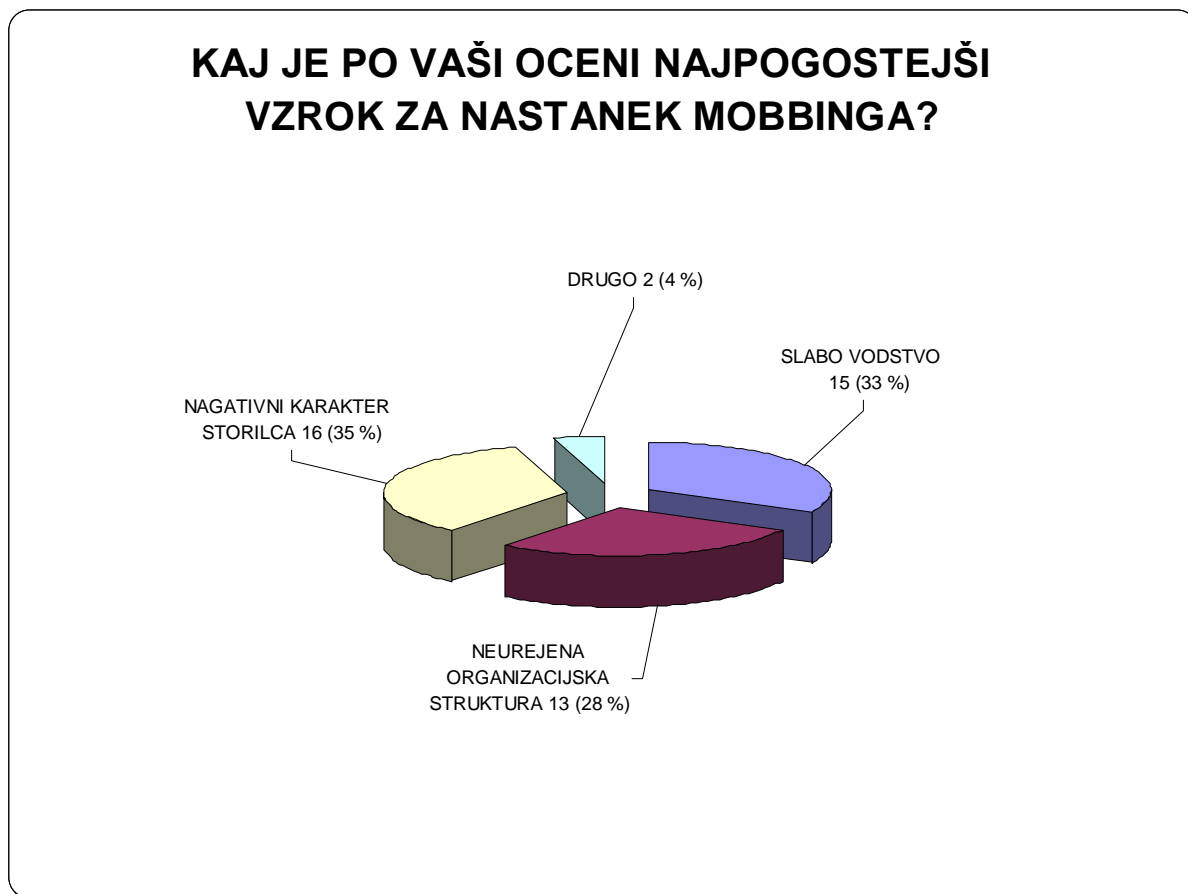
8. Komu ste zaupali da ste žrtev mobbinga?



Graf 10: Komu ste zaupali da ste žrtev mobbinga?

21 anketiranih oziroma 34 odstotkov ni bilo žrtev mobbinga, največ, 18 anketiranih oziroma 30 odstotkov je zaupalo družini. Sledita tisti skupini anketiranih, ki sta zaupali prijateljicam/em ali sodelavcem. V prvi skupini je bilo 7 anketiranih oziroma 12 odstotkov, v drugi pa 6 anketiranih oziroma 10 odstotkov. Anketirani so se najmanj zaupali nadrejenim z 4 odgovori oziroma 7 odstotki ali zdravniku z 3 odgovori oziroma 5 odstotkov.

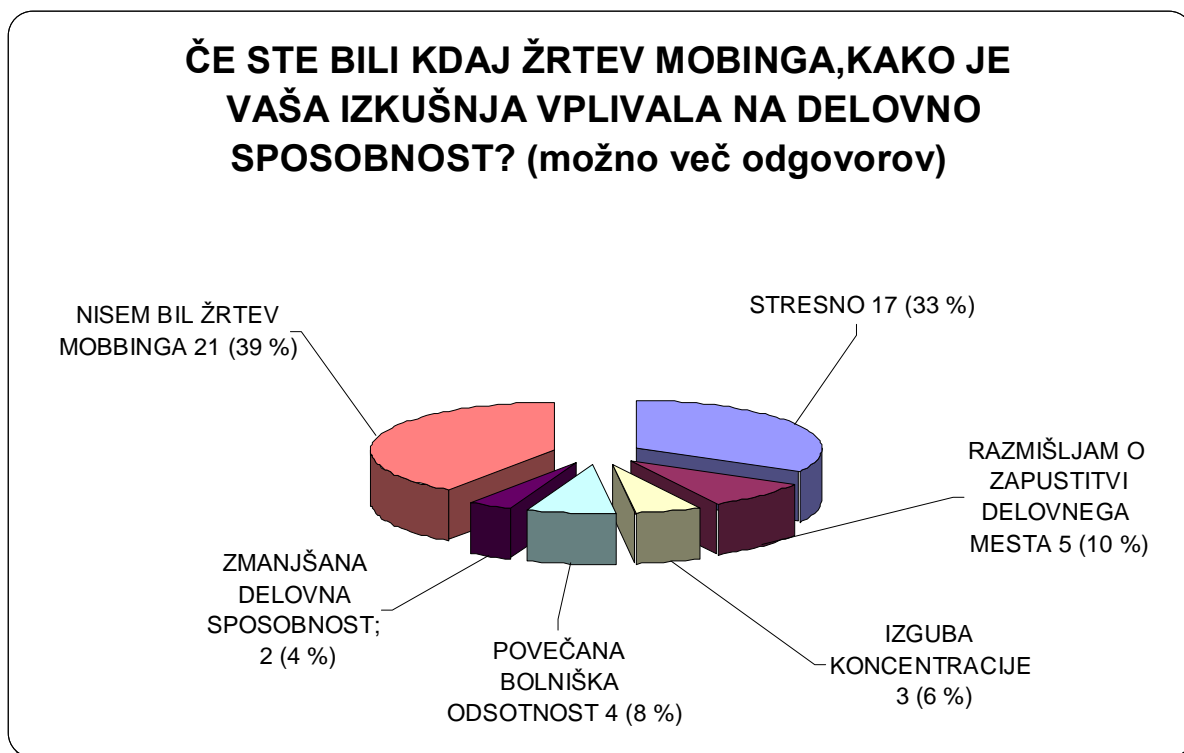
9. Kaj je po vaši oceni najpogostejši vzrok za nastanek mobbinga?



Graf 11: Najpogostejši vzrok za nastanek mobbinga?

16 anketiranih oziroma 35 odstotkov se je odločilo da je največji vzrok za nastanek mobbinga negativen karakter storilca, sledi mu z 33 odstotki oziroma 15 odgovori slabo vodstvo, ter z 28 odstotki oziroma 13 odgovori neurejena organizacijska struktura.

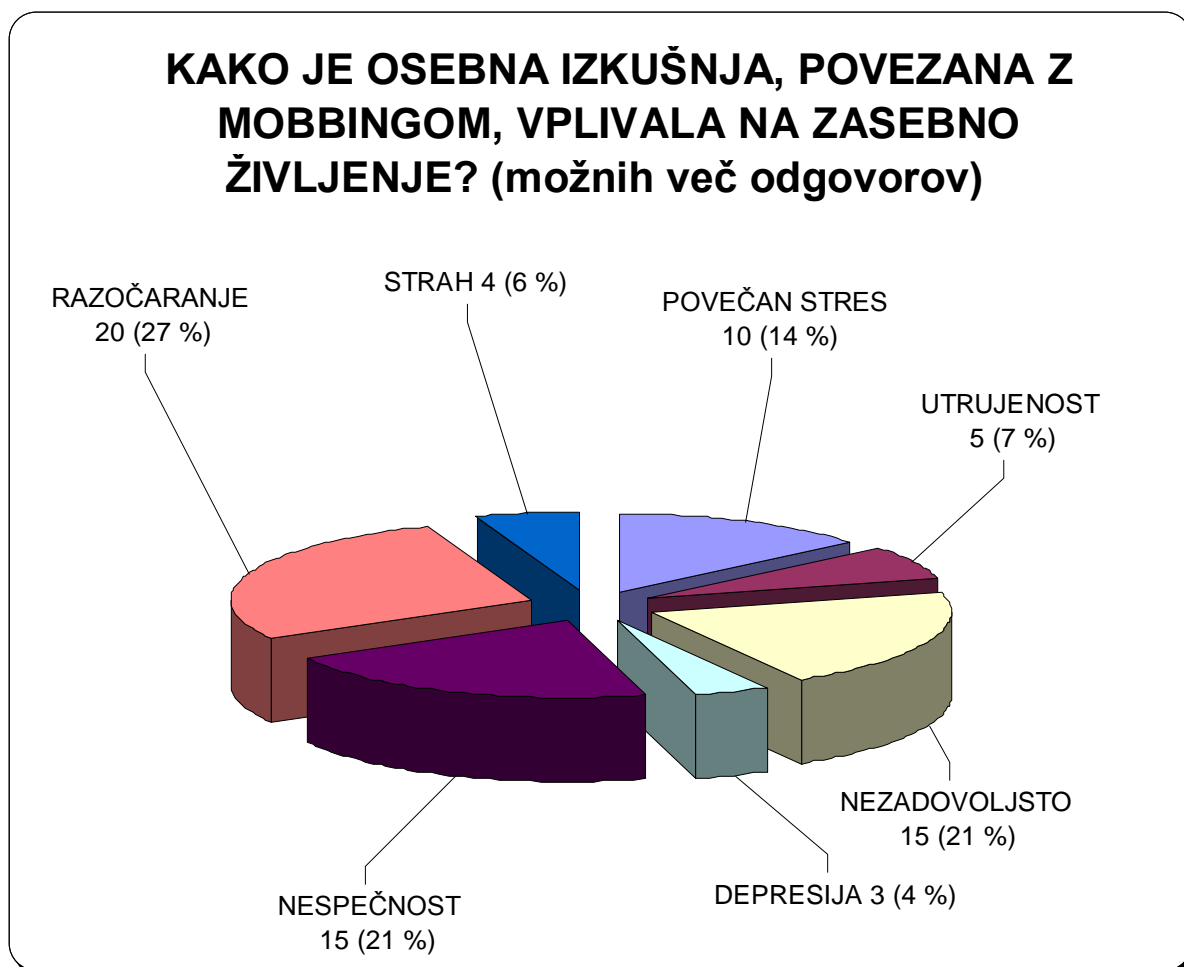
11. Če ste bili kdaj žrtev mobbinga, kako je vaša izkušnja vplivala na delovno sposobnost? (možnih več odgovorov)



Graf 12: Vpliv mobbinga na delovno sposobnost

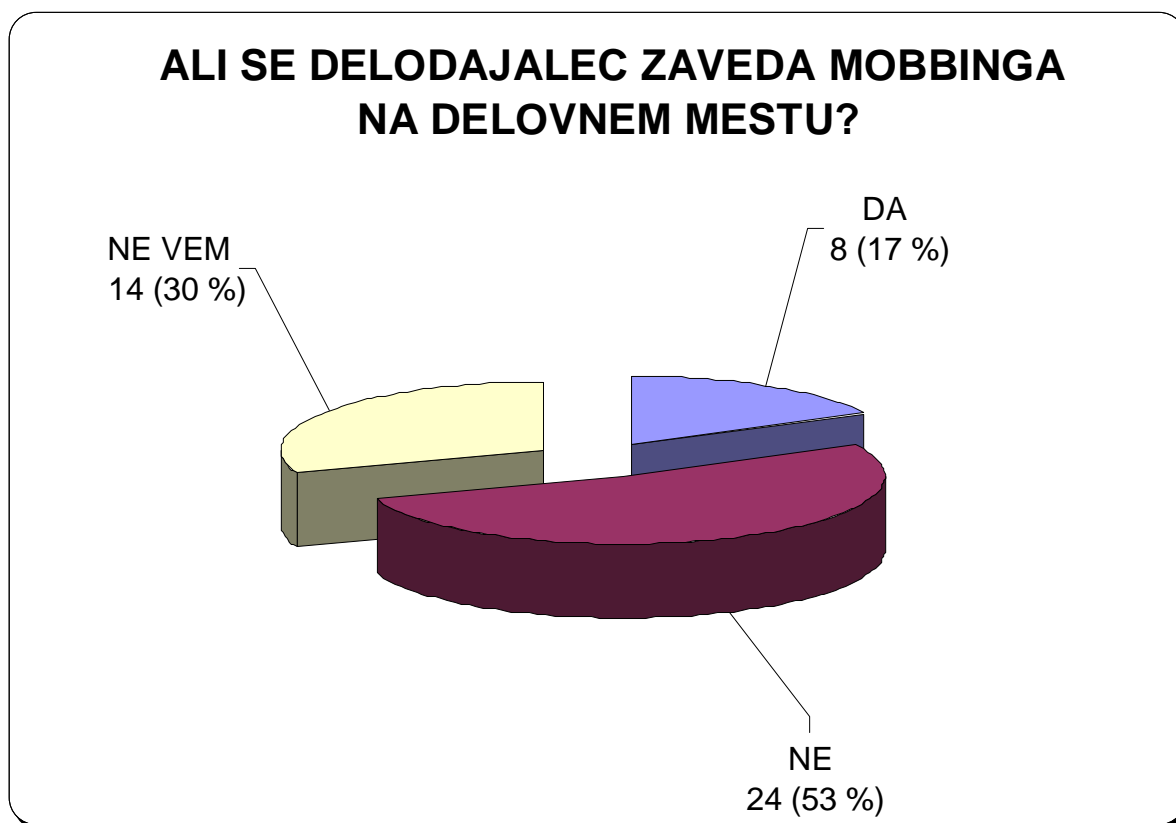
21 anketiranih oziroma 39 odstotkov ni bilo žrtev mobbinga. Na 17 anketiranih oziroma 33 odstotkov je mobbing deloval stresno, razmišljali so o zapustitvi delovnega mesta, saj se je o tem izreklo 5 anketiranih oziroma 10 odstotkov. Povečala se je bolniška odsotnost s 4 odgovori oziroma 8 odstotki. Anketirani so izpostavili še izgubo koncentracije s 3 odgovori oziroma 6 odstotki in zmanjšano delovno sposobnost z 2 odgovoroma oziroma 4 odstotki.

**11. Kako je osebna izkušnja povezana z mobbingom vplivala na zasebno življenje?
(možnih več odgovorov)**



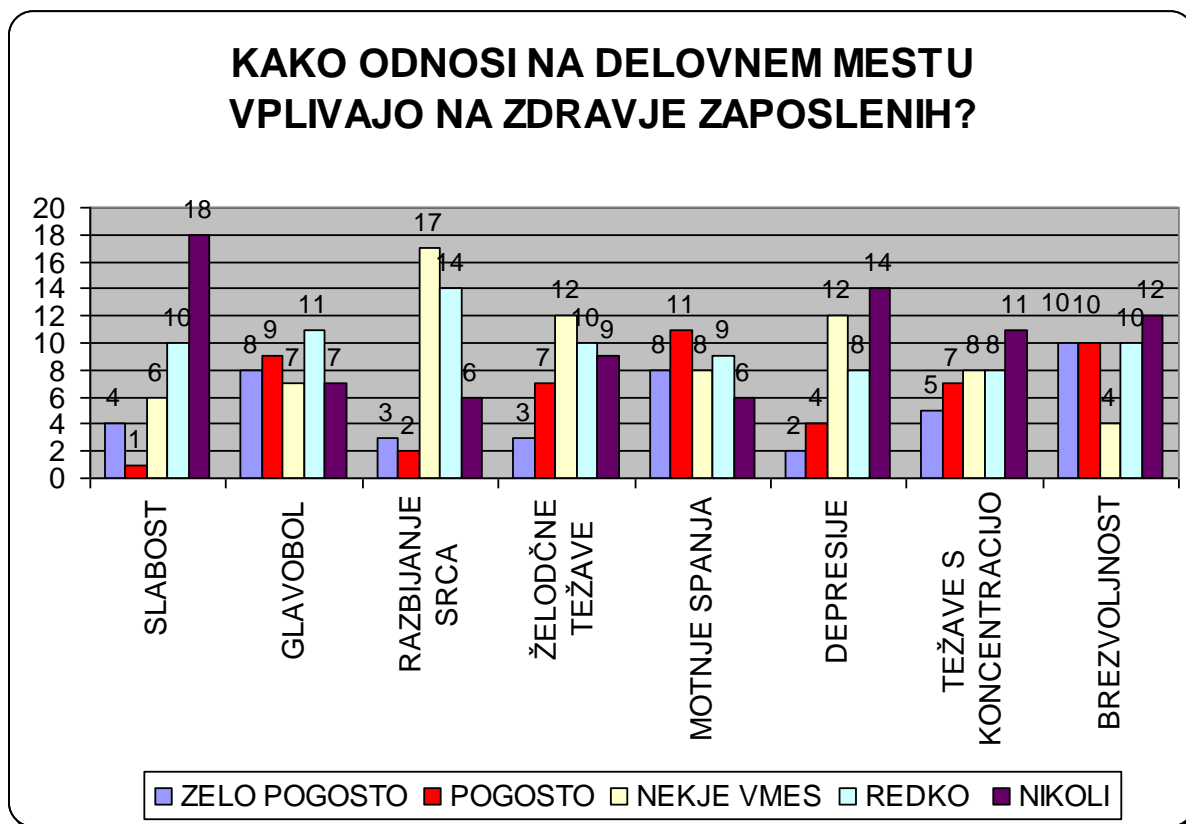
Graf 13: Vpliv mobbinga na zasebno življenje

20 anketiranih oziroma 27 odstotkov je doživelo razočaranje, sledita nezadovoljstvo in nespečnost z 15 odgovori oziroma 21 odstotki. S povečanim stresom se je srečalo 10 anketiranih oziroma 14 odstotkov vprašanih, sledijo pa utrujenost z 5 anketiranimi oziroma 7 odstotki ter strah in depresija s po 4 odgovori oziroma 6 odstotki in 3 odgovori oziroma 4 odstotki.

12. Ali se delodajalec zaveda mobbinga na delovnem mestu?**Graf 14: Delodajalec in mobbing na delovnem mestu**

Anketirani v 53 odstotkih oziroma 24 odgovorih menijo da se delodajalec ne zaveda mobbinga na delovnem mestu, 30 odstotkov oziroma 14 anketiranih tega ne ve, samo 8 anketiranih oziroma 17 odstotkov pa meni, da se delodajalec zaveda mobbinga na delovnem mestu.

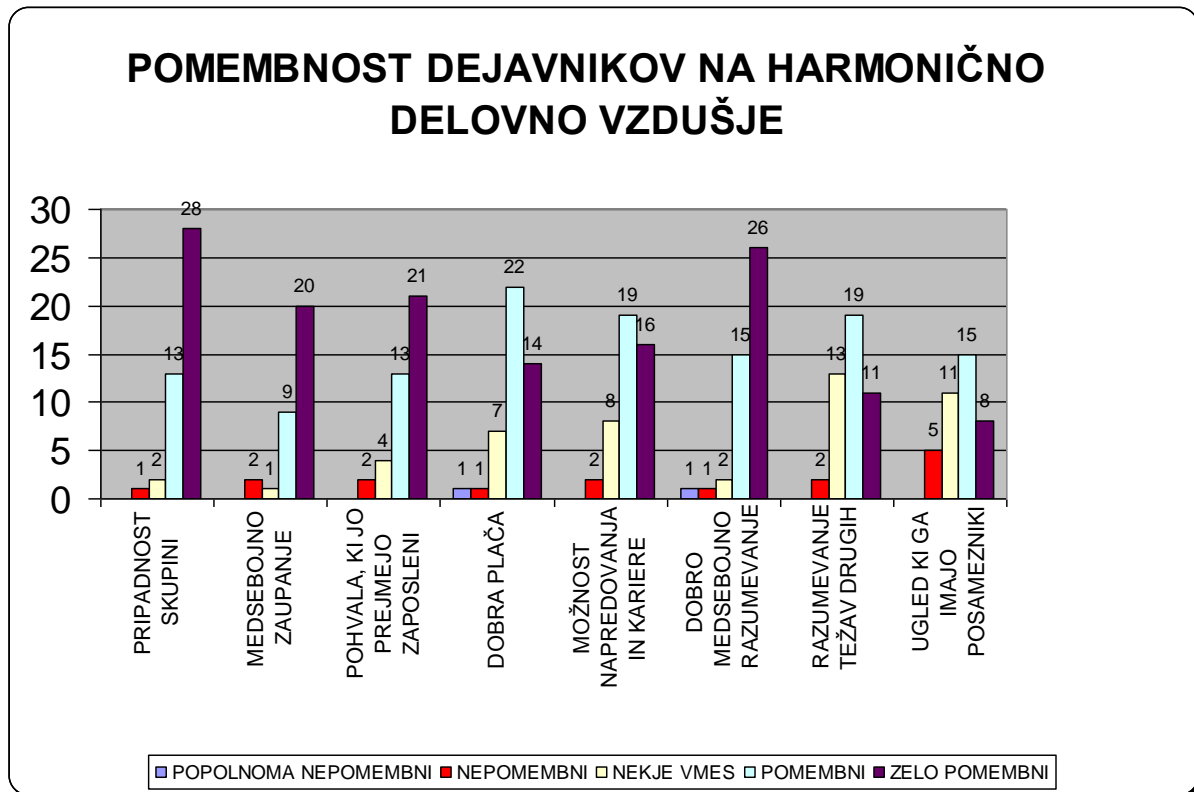
13. Odnosi na delovnem mestu lahko vplivajo na vaše zdravje. Katere od spodaj naštetih težav ste že čutili v zvezi z delovnim mestom? (ocenite posamezne težave z lestvico, kjer pomeni 1 zelo pogosto, 2 pogosto, 3 neke vmes, 4 redko, 5 nikoli.)



Graf 15: Vpliv odnosov na delovnem mestu na zdravje zaposlenih

Anketiranci so izpostavili, da imajo največ težav z glavoboli, motnjami spanja, težav s koncentracijo ter brezvoljnostjo, medtem ko depresija ni tako očitna.

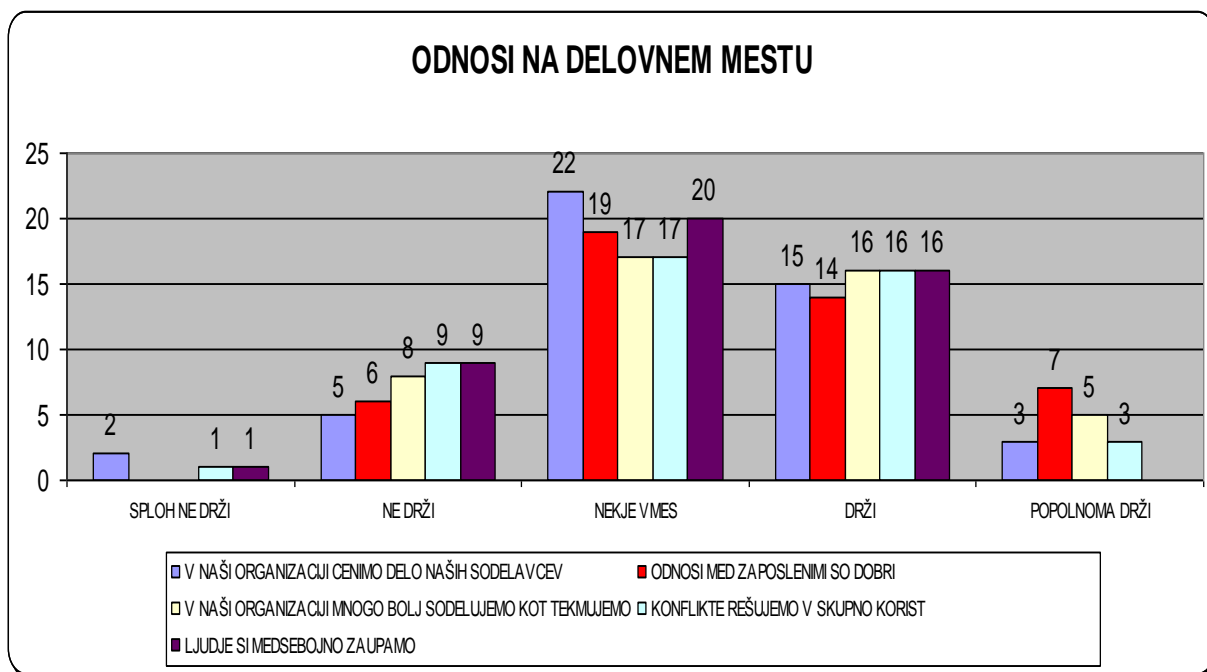
14. Ocenite, koliko so posamezni dejavniki pomembni za harmonično delovno vzdušje (pri tem uporabljajte lestvico, kjer pomeni 1 popolnoma nepomembni, 2 nepomembni, 3 nekje vmes, 4 pomembni, 5 zelo pomembni.)



Graf 16: Pomembnost dejavnikov na harmonično delovno vzdušje

Anketirani menijo, da so vsi dejavniki približno enako pomembni za harmonično delovno vzdušje.

15. 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 17: Odnosi na delovnem mestu

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, manj je tistih, ki so menili, da trditve ne držijo oziroma sploh ne držijo.

5 ZAKLJUČKI

Po analizi anketnega vprašalnika lahko zaključim, da je stanje na področju mobbinga v slovenskih podjetjih zaskrbljujoče, saj se je kar 43 odstotkov anketiranih že srečalo z mobbingom na delovnem mestu in 33 odstotkov anketiranih meni, da so v njihovi delovni sredini slabi delovni odnosi ter da so zaposleni podvrženi mobbingu.

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 časa, zato bo treba vložiti še veliko truda in volje, da bodo ljudje ozaveščeni in bodo znali oceniti, ali so v dani situaciji mobbirani ali morda celo mobberji.

Treba se je zavedati, da psihično nasilje ni samo problem posameznika, saj povzroča škodo ne le žrtvi, temveč tudi organizacijam in širši družbeni skupnosti.

Na prvem mestu je tu odgovornost organizacije in njihovih nadrejenih, ki bodo pri preprečevanju in zmanjševanju psihičnega nasilja uspešni le, če bodo sposobni najprej zaznati in prepoznati mobbing, nato pa učinkovito odpraviti njegove posledice. Zato so zelo pomembni preventivni ukrepi, ki preprečujejo nastanek mobbinga. Ti vključujejo boljšo organizacijo dela in stil vodenja, ki bosta omogočala večjo motivacijo in zadovoljstvo zaposlenih, oblikovanje pozitivne klime in izobraževanje vseh o psihičnem nasilju na delovnem mestu. Potrebni so tudi ustrezna politika ter interni akti in pravilniki, s katerim da podjetje jasno vedeti, da mobbinga nikakor ne podpira. Če pa se mobbing v podjetju vseeno pojavi, mora pravočasno ukrepati, odkriti prave vzroke in učinkovito odpraviti njegove posledice, povrniti ugled in samozavest posamezniku, ki je žrtev, mu nuditi ustrezno pomoč prek ustrezno usposobljenih svetovalcev.

Po drugi strani pa ima odgovornost tudi vsak posameznik. Same žrtve nasilja o tem nikakor ne smejo molčati, ampak odkrito spregovoriti, saj bo le tako možno ustrezno ukrepati in odpraviti negativne posledice. Tu so tudi ostali zaposleni, ki psihičnega nasilja ne smejo na noben način podpirati. Jasno morajo izraziti svoje stališče do mobbinga in pomagati sodelavcu, ki je žrtev. Tudi sami morajo prispevati k ustvarjanju dobre organizacijske klime, k večji motivaciji in zadovoljstvu.

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.
- Kostelič-Martič, A. 5(2007) Psihično nasilje na delovnem mestu, HRM, Ljubljana
- Mlinarič, P. 4(2006) Mobing-ne pri nas?, HRM, Ljubljana
- Mlinarič, P. 5(2007) Zaščita pred mobingom, HRM, Ljubljana

Članki v reviji:

- Drole, P. (2008) Na delovnih mestih vse več pritiskov, Dnevnik, 12 .7. 2008
- Brezovnik, A. (2008) V podjetju moraš narediti še eno fakulteto, Dnevnik, 19 .4. 2008
- Brezovnik, A. (2008) Mobing v zakonu, Dnevnik, 2 .2. 2008
- Dernovšek, I. (2007) Pri nas je mobinga veliko več kot v EU, Dnevnik, 17 .9. 2007

Spletne strani:

<http://www.mobing.si/>, dostop 21 .3. 2009

<http://www.mobbing.hr/>, dostop 22 .3. 2009

PRILOGE

Priloga 1: Anketni vprašalnik

KAZALO GRAFOV

Graf 1: Spol.....	12
Graf 2: Starost.....	13
Graf 3: Izobrazba.....	14
Graf 4: Delovna doba.....	15
Graf 5: Ali ste se kdaj srečali z mobbingom na delovnem mestu?	16
Graf 6: Želite zamenjati delovno mesto? (možnih več odgovorov).....	17
Graf 7: So v vaši sredini slabi odnosi in so nekateri zaposleni izpostavljeni mobbingu na delovnem mestu?	18
Graf 8: Ali ste bili kdaj žrtev mobbinga?.....	19
Graf 9: Kako ste se počutili kot žrtev mobbinga?	20
Graf 10: Komu ste zaupali, da ste žrtev mobbinga?.....	21
Graf 11: Najpogostejši vzrok za nastanek mobbinga?	22
Graf 12: Vpliv mobbinga na delovno sposobnost	23
Graf 13: Vpliv mobbinga na zasebno življenje	24
Graf 14: Delodajalec in mobbing na delovnem mestu	25
Graf 15: Vpliv odnosov na delovnem mestu na zdravje zaposlenih	26
Graf 16: Pomembnost dejavnikov na harmonično delovno vzdušje	27
Graf 17: Odnosi na delovnem mestu	28

POJMOVNIK

- mobbing – izvor: beseda izhaja in glagola »to mob«, ki v slovenskem prevodu pomeni šikanirati, napadati, tiranizirati – šikaniranje med sodelavci, ki so na istem hierhičnem položaju
- bossing – šikaniranje podrejenih s strani nadrejenih
- bullying – šikaniranje (skorajda prostaško) od vrha navzdol
- šikaniranje (izpeljano iz francoskega jezika) – namerno povzročanje nevsedečnosti, neprijetnosti
- obscen – nespodoben, opolzke
- diskreditacija – onečaščenje, sramota, jemanje, uničenje ugleda, veljave, zaupanja
- konflikt – nasprotje, napetost; nesoglasje, spor

Priloga 1: Anketni vprašalnik

ANKETNI VPRAŠALNIK

Odgovor za katerega mislite da je pravilen podčrtajte ali odebelite tekst.

Splošni podatki

1. Spol:

- ženska
- moški

2. Starost:

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

3. Končana izobrazba:

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

4. Delovna doba:

- od 0 do 1 leta
- od 1 do 5 let
- od 6 let do 10 let
- od 11 let do 20 let
- od 21 let do 30 let
- nad 31 let

5. Ali ste se kdaj srečali z mobingom na delovnem mestu?

- da
- ne
- ne vem

6. Ali si želite zamenjati delovno mesto?

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

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

- da
- ne
- ne vem

8. Ali ste bili kdaj žrtev mobinga

- Na sedanjem delovnem mestu
- Na prejšnjem delovnem mestu
- Na prejšnjem in sedanjem delovnem mestu
- nikoli

9. Kako ste se počutili kot žrtev mobinga (možnih več odgovorov)

- ponižano
- ranljivo
- bolno
- preplašeno
- nisem bil žrtev mobinga

10. Komu ste zaupali da ste žrtev mobinga? (možnih več odgovorov)

- Prijateljicam/em
- družini
- zdravniku
- sodelavcem
- nadrejenim
- drugo
- nisem bil žrtev mobinga

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

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

12. Če ste bili kdaj žrtev mobinga, kako je vaša izkušnja vplivala na delovno sposobnost? (možno več odgovorov)

- stresno
- razmišljam o zapustitvi delovnega mesta
- izguba koncentracije
- povečana bolniška odsotnost
- zmanjšana delovna sposobnost
- nisem bil žrtev mobinga

13. Kako je osebna izkušnja povezana z mobingom vplivala na zasebno življenje? (možnih več odgovorov)

- Povečan stres
- utrujenost
- nezadovoljstvo
- depresija
- nespečnost
- razočaranje
- strah

14. Ali se po vašem mišljenju delodajalec zaveda negativnih posledic zaradi mobinga na delovnem mestu?

- Da
- Ne
- Ne vem

15. 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

16. 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

17. 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