



B&B
VIŠJA STROKOVNA ŠOLA

Diplomsko delo višješolskega strokovnega študija
Program: Poslovni sekretar

MOBING NA DELOVNEM MESTU

Mentorica: Marina Vodopivec, univ.dipl.psih.
Lektorica: Breda Munda, prof. slovenščine

Kandidatka: Judita Zupanc

Radovljica, november 2009

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorici Marini Vodopivec, univ.dipl.psih., za pomoč pri izdelavi diplomskega dela.
Hvala tudi lektorici Bredi Munda, ki je lektorirala moje diplomsko delo.

IZJAVA

Študentka Judita Zupanc izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom Marine Vodopivec.

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

Dne

Podpis:

POVZETEK:

V Sloveniji, ki je članica Evropske unije je mobing še zelo malo raziskan, saj gre za razmeroma nov pojav. Slovenska zakonodaja je šele leta 2007 prvič začela ukrepati v zvezi s tem, in sicer je prepovedala trpinčenje na delovnem mestu. Trenutno se spopadamo s pomanjkanjem sodne prakse na tem področju, saj smo zakonodajo na tem področju podkrepili z sprejetjem novega Zakona o delovnih razmerjih in pa Kazenskega zakonika leta 2008, ki obravnava šikaniranje, trpinčenje, psihično nasilje na delovnem mestu kot kaznivo dejanje in je zanj predpisana celo zaporna kazen do treh let. Ravno zaradi premalo sodne prakse na tem področju pa so žrtve še nezaupljive in se raje zapirajo vase kot da bi se odločale za dolgotrajne sodne procese in bi tovrstna maltretiranja prijavljale.

V diplomskem delu želim predstaviti, kaj sploh mobing v delovnem okolju pomeni, kako se pojavlja, v kakšnih oblikah, kdo ga povzroči, kako ga prepoznamo, kje iskati vzroke zanj, skratka kako se je treba spopasti z njim, saj se moramo zavedati, da lahko žrtev hitro postane kdo od nas. Poskušala bom opisati čim več znakov, ki bi kazali na to, da lahko govorimo o mobingu. Prav tako bom opozorila na posledice mobinga za žrtev, za sodelavce in ne nazadnje tudi za organizacijo. Navedla bom preventivne ukrepe, s katerimi bo lažje preprečiti nastanek mobinga na delovnem mestu ali ga celo preprečiti, da bi škodljive posledice mobinga sploh nastale.

Diplomsko delo bom podkrepila z anketo, ki bo zajela nekaj zaposlenih na različnih področjih javne uprave v RS, s katero bom lažje raziskala mobing, postavila diagnozo pojava, stopnjo ogroženosti, poiskala vire za preprečitev nastanka mobinga in za odpravo posledic mobinga.

KLJUČNE BESEDE: mobing, psihično nasilje na delovnem mestu, konflikt, žrtve, psihične posledice

SUMMARY

In Slovenia, a member state of the European Union, the occurrence of mobbing has not been properly researched yet. The Slovene legislation took its first steps in connection with mobbing in 2007 and namely it prohibited mobbing in the workplace.

Currently we are fighting the lack of case-law in the field of mobbing since our legislature was improved as late as 2008 when the Employment Relationship Act and the Penal Code came into operation. The Act regards vexation, torment and verbal violence in the workplace as a criminal offence and the perpetrator can be sentenced to imprisonment for not more than three years. Especially due to the lack of case-law in this field, the victims are still mistrustful and rather immure themselves, than decide for a lengthy trial and report such maltreatments.

In my bachelor's thesis I aim to present what mobbing in the workplace actually means, where it occurs and how, it what forms, who causes it, how to recognize it, where to find its causes - basically, how to deal with it since we are to be aware that anyone of us can become a victim of mobbing.

I will try to describe as many signs as possible that would indicate the occurrence of mobbing. I will also try to draw attention to the consequences of mobbing for the victim, the co-workers and last but not least the organization itself.

I shall also enlist several preventive measures with which it would be easier to control the development of mobbing in the workplace and thus also prevent any harmful consequences of mobbing to take place.

My bachelor's thesis will be accompanied by the analysis of questionnaires answered by a large number of employees from several areas of public administration of the Republic of Slovenia. Therewith it will be easier to research the very occurrence of mobbing, diagnose its occurring and the threat level, find the sources which can prevent mobbing from developing in the first place and which can annihilate its consequences.

KEYWORDS: mobbing, verbal violence in the workplace, conflict, victims, psychological consequences.

KAZALO

1 UVOD.....	1
2 DEFINICIJA POJMA MOBING	3
3 NASTANEK MOBINGA.....	3
4 POVZROČITELJI MOBINGA	4
5 RAZŠIRJENOST MOBINGA	4
6 SKUPINE MOBINGA	4
7 FAZE MOBINGA.....	6
8 OBLIKE MOBINGA.....	7
9 VZROKI ZA NASTANEK MOBINGA.....	8
10 VRSTE MOBINGA.....	8
11 RAZVOJNE STOPNJE MOBINGA	9
12 PREPOZNAVANOST MOBINGA.....	10
13 ŽRTVE MOBINGA	10
14 ŽRTVE MOBINGA GLEDE NA IZOBRAZBO	11
15 POSLEDICE MOBINGA.....	11
16 DOKAZLJIVOST MOBINGA.....	12
17 CILJI MOBINGA	13
18 UKREPI ZA PREPREČEVANJE MOBINGA	13
19 UKREPI PREPREČEVANJA S STRANI ŽRTVE.....	14
20 VLOGA STROKOVNEGA DELAVCA	14
21 PRAVNA UREDITEV	14
22 VARSTVO PRED MOBINGOM	17
23 ANALIZA ANKETE.....	18
24 ZAKLJUČEK.....	70
LITERATURA	71
KAZALO SLIK.....	72
KAZALO TABEL.....	73
ANKETA.....	74

1 UVOD

Na področju psihičnega nasilja na delovnem mestu je bilo opravljenih že veliko raziskav. Ena od njih je raziskava Urada za enake možnosti o spolnem in drugem nadlegovanju na delovnem mestu, ki je bila opravljena leta 2007 in je pokazala, da so ženske na delovnem mestu najpogosteje žrtve verbalnega spolnega nadlegovanja in sicer je to skoraj vsaka tretja ženska, posledice fizičnega in neverbalnega spolnega nadlegovanja pa je občutila vsaka šesta ženska. Tudi med moškimi je prisotno nasilje, in sicer gre za verbalno spolno nadlegovanje, ki naj bi ga občutil vsak četrti moški. O mobingu kot eni od pojavnih oblik trpinčenja pa je v Sloveniji še malo opravljenih raziskav. Eno je izvedel Eurofound v letu 2007, s katero je ugotovil, da je stopnja trpinčenja na delovnem mestu v Sloveniji 7,4-odstotna, kar je nad povprečjem Evropske unije, ki znaša 5,1-odstotka. Po zadnjih podatkih naj bi trpinčenju na delovnem mestu bilo izpostavljenih kar 10,4 odstotka zaposlenih (vir-www.delo.si/clanek/73865). Glede na porast tovrstne zlorabe je Urad za enake možnosti aprila 2009 izdelal analizo obstoja ali neobstoja trpinčenja na delovnem mestu in na podlagi le-te pridobil podatke, da je posebne notranje akte zoper nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu sprejela le dobra tretina v raziskavi sodelujočih delodajalcev, dobra tretina sodelujočih je sprejela tudi pravilnik kot notranji akt zoper spolno in drugo nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu, dobra četrtina sodelujočih v raziskavi je sprejela kodeks vedenja, preostali pa le navodila, izjave, dogovore ali informacije. Dobra petina zaposlenih pri nas je spregovorila o trpinčenju na delovnem mestu. Po večini so se primeri dogodili v velikih podjetjih, kjer je bil v 81 odstotkih povzročitelj nadrejeni. Med dejavnostmi, v katerih je bilo zaslediti te dogodke, je izstopala predelovalna industrija (28,2 odstotka vseh primerov), sledili so zdravstvo in socialno varstvo (12,6 odstotka), javna uprava ter finančne in posredniške dejavnosti (10,3 odstotka). Skoraj dve tretjini žrtev so ženske (vir: www.delo.si/clanek/73865). Nedvomno se nekatere organizacije že zavedajo problema, ki bi nastal z mobiranjem, čeprav gre za nov in še neraziskan pojav. Zavedati se moramo, da živimo v času gospodarske in finančne krize, da je zelo malo novih zaposlitev, da je precej odpuščaj delavcev, zapirajo se tovarne, podjetja, ki še delujejo delavcem znižujejo osebne dohodke, kar vse znižuje zadovoljstvo in povzroči napetosti v delovnem okolju. Delodajalci zaradi ohranjanja dostojanstvenega delovnega okolja primerno ukrepajo in sprejemajo ukrepe, ki bi preprečevali, da bi do takih pojavov prišlo, saj se zavedajo, da bi s tem prišlo tudi do poslovne škode, ki bi lahko bila precejšnja in pa njihovega slabega ugleda.

Raziskave na področju psihičnega nasilja na delovnem mestu kažejo na to, da gre za problem, ki se zelo hitro veča, vedno več zaposlenih je podvrženih trpinčenju s strani nadrejenih ali sodelavcev. Zaposlitev je vedno manj, zahteve s strani delodajalcev so vedno večje, pri zaposlenih je prisotna vedno večja nestrpnost, stresne situacije so pogoste, odnosi se zaostrujejo, kar pa privede do psihičnega nasilja, ki ga predstavljamo kot mobing.

Tudi Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu je zaznala, da je na delovnem mestu prisoten vedno večji odstotek stresno obolelih zaposlenih, zaradi česar so izdali vrsto informativnega gradiva (Factsheets), ki naj bi pripomoglo k preprečitvi stresa na delovnem mestu. S stresom je mobing, ki se šteje za ravnanje, ki se z moralnega vidika obsoja in zatira, neposredno povezan, zaradi česar želijo s tem gradivom posredno tudi preprečiti nastanek mobinga, saj je v Evropi trenutno to problem širšega pomena. Podjetjem povzroča veliko škodo in ima za posledico visoke odškodnine. Za primer navajam anketo Evropske unije, katere rezultati dokazujejo, da je bilo v letu 2000 9 %

odstotkov zaposlenih v Evropi žrtev mobinga (približno 12 milijonov ljudi). Bolj se pojavlja na delovnih mestih z zelo visokimi zahtevami, na katerih je manevrski prostor za ukrepanje zelo majhen. Pojav tega problema je v porastu.

V diplomskem delu želim raziskati problem mobinga, ki nastaja na področju dela in zaposlenih, kako ga zaznamo, kdo je povzročitelj mobinga in kdo so žrtve, kakšne posledice mobing povzroči žrtvi in kakšne organizaciji. Mobing naj bi žrtvi povzročal tako fizične kot psihične posledice, organizaciji pa naj bi poleg znižanja uspešnosti podjetja, povzročil tudi veliko premoženjsko škodo in slabšal ugled. V diplomskem delu želim prikazati problem mobinga in seznaniti organizacije ter zaposlene s problemom, ki nastaja s pojavom mobinga v podjetju in kaj lahko storijo, če postanejo njihove žrtve. Cilj diplomskega dela je s teoretičnim znanjem in opravljeno anketo preučiti obstoj ali neobstoj mobinga na delovnem mestu pri nas. Zanima me, kaj vse privede do stanja, da se mobing začne, kaj nanj vpliva in kakšne možnosti ponuja država, da se tako stanje ne bi razširjalo oziroma da bi se če že obstaja poskušalo odpraviti.

V diplomskem delu sem uporabila metodo diskripcije. Oblikovano je na podlagi teoretičnih preučevanj, literature domačih avtorjev, predvsem publikacije, člankov in pa analize ankete.

Diplomsko delo začnem z razpravo pomena mobinga na splošno, postavljena je teza mobing na delovnem mestu, nadaljujem s fazami in vzroki nastanka mobinga, vrstami mobinga, z njegovo prepoznavnostjo, zaključujem pa z ukrepi, ki jih Slovenija in pa Evropska unija izvajata v zvezi s preprečitvijo nadlegovanja oziroma trpinčenja na delovnem mestu. Zanimalo me bo tudi, ali je država naredila dovolj, da bi preprečila tako dejanje ali pravno zaščitila žrtve mobinga.

2 DEFINICIJA POJMA MOBING

Slovenski knjižni jezik še nima ustreznega izraza, ki bi povsem opredelil in zajel to, kar odraža tujka »mobing«. Mobing kot tujka se definira kot specifično psihično nasilje, trpinčenje, šikaniranje, ki se lahko vrši kjer koli, npr. na delovnem mestu, in ga izvršuje oseba ali skupina ljudi, tako da psihično zlorablja in ponižuje drugo osebo. Beseda mobing izhaja iz latinskega izraza »mobile vulgus«, kar pomeni »nestanovitno, muhasto«. Angleški izraz za mobing izhaja iz glagola »to mob«, ki pomeni »privariti se, navaliti na koga ali kaj«. Beseda mobing je bila uporabljena že v 19. stoletju, v delovno okolje pa jo je uvrstil švedski raziskovalec nemškega rodu, psiholog, družinski terapevt Heinz Leymann, in sicer okrog leta 1980. Z njo je upodobil agresivno vedenje ljudi v delovnem okolju. Postavil je diagnozo, da je mobing negativno, agresivno komunikacijsko dejanje, usmerjeno proti določeni osebi, ki traja dlje časa (vir: www.cilizadelo.si/default-30510.html).

Strokovne opredelitve mobing opredeljujejo kot pojav na delovnem mestu, pri katerem gre za sistematični psihološki teror, sovražno in neetično komunikacijo, psihično zlorabo, nenaklonjeno držo, nasilje, zatiranje, poniževanje, ki ga izvaja eden ali več posameznikov na drugemu posamezniku vsaj enkrat na teden in traja vsaj šest mesecev. Gre za moteno komunikacijo 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. Cilj, ki ga želi doseči oseba, ki izvršuje trpinčenje nad žrtvijo je izločitev napadene osebe iz delovnega okolja.

3 NASTANEK MOBINGA

Nasilje na delovnem mestu je pomemben dejavnik stresa. Nasilje na delovnem mestu se lahko odraža kot fizični ali verbalni napad, mobing, spolno nadlegovanje ali kot diskriminacija na podlagi spola, rase, verske ali druge pripadnosti. V zvezi z nasiljem na delovnem mestu se srečamo z obliko notranjega nasilja, ki ga izvajajo nadrejeni, sodelavci oziroma tisti, s katerimi imamo stike pri opravljanju svojega dela in so del delovne organizacije. Nasilje je lahko fizične ali psihične narave. O fizičnem nasilju govorimo, ko je proti drugi osebi uporabljena sila, ki povzroči fizično ali psihično škodo. Pri psihičnem nasilju pa gre bolj za uporabo moči proti drugi osebi, ki povzroči škodo v psihičnem stanju. Nasilje na delovnem mestu vključuje tako fizično kot psihično nasilje, slednje pa ima največkrat hujše posledice.

Vsaka delovna organizacija ima več delovnih skupin. Vsaka delovna skupina zajema več zaposlenih, ki so značajske in drugače različni. Delodajalec poskuša izbrati skupino ljudi, ki bi delovala enotno, v dobro vseh, in bi se med seboj dopolnjevala, med njimi pa bi obstajale vrednote medsebojnega spoštovanja. Glede na naravo dela in različnost ljudi je seveda to težko doseči. Delovna skupina potrebuje nekaj časa, da se medsebojno uskladi in da lahko deluje. Vsak novinec, ki pride v usklajeno skupino, pa zanjo predstavlja breme, saj ga skupina mora preučiti, ali ga sprejeti medse ali ga poskušati izločiti. Če ga ne sprejme kot enakovrednega člana, ga poskuša uničiti, tako da ga ignorira, njegovo delo poskuša razvrednotiti, ga ponižuje in ga psihično in fizično napada. Napadena oseba se še ni imela možnosti predstaviti v pravi luči ali pa si tega ni niti želela, ker je že občutila, da ne spada v skupino, a se je kljub temu poskušala prilagajati. Žrtve se velikokrat ne upajo izpovedati svojim nadrejenim ali delodajalcu, saj

se bojijo, da bi izgubile službo, in se raje pustijo ponižati, tako da postanejo fizično ter psihično nemočne.

4 POVZROČITELJI MOBINGA

Najpogostejši povzročitelji mobinga na delovnem mestu so nadrejeni, in sicer kar v 81 odstotkih, sledijo sodelavci v 33 odstotkih, podrejeni v 14,9 odstotkih ter stranke, bolniki oziroma študentje. Seštevek v odstotkih je višji od 100, ker se dopušča možnost, da je v posameznih primerih več povzročiteljev, ki so zaposleni na različnih organizacijskih ravneh (vir: www.evropavspletu.si/mobing_trpinčenje_delo,257,2982,l.html).

5 RAZŠIRJENOST MOBINGA

Iz raziskav Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (EUROFOUND) iz Dublina je zaslediti, da je že vsaka deseta zaposlena ženska in vsak petnajsti zaposleni moški v RS podvržen psihičnemu nasilju na delovnem mestu, kar je za dobro polovico bolj pogost pojav od povprečja v Evropski uniji. Raziskave v drugih zahodno evropskih in skandinavskih državah so pokazale, da je 5 % zaposlenih, ki so žrtve izrazitih in ponavljajočih dejanj psihičnega nasilja, okoli 10 % zaposlenih je žrtev občasnih dejanj, okoli četrtnina vseh zaposlenih pa se sooča z negativnimi socialnimi vedenji, ki jih po definiciji ne moremo uvrstiti med psihično nasilje na delovnem mestu, vendar pa so močen dejavnik stresa in pomembno vplivajo na kakovost življenja.

Psihično nasilje se bolj pojavlja v javnem sektorju.

EVROPSKA UNIJA: 1 do 4 % - zaposlenih je žrtev nadlegovanja in trpinčenja
8 do 10 % - je občasnih žrtev
10 do 20 % - se sooča z negativnimi socialnimi težavami.

Psihično nasilje doživlja četrtnina Švedov in polovica Britancev.

(vir: www.poslovni-bazar.si)

6 SKUPINE MOBINGA

Na podlagi raziskovalnega dela Heinza Leymanna lahko 45 mobing dejanj razvrstimo v pet skupin.

1. skupina: Napad zoper izražanje oziroma komuniciranje

1. Omejevanje možnosti komuniciranja s strani nadrejenega
2. Prekinjanje govora, jemanje besede
3. Omejevanje možnosti komuniciranja s strani sodelavcev
4. Kričanje oziroma zmerjanje
5. Nenehno kritiziranje dela
6. Kritiziranje osebnega življenja

7. Nadlegovanje po telefonu
8. Verbalne grožnje in pritiski
9. Pisne grožnje
10. Izmikanje neposrednim stikom, odklonilne geste in pogledi
11. Dajanje nejasnih pripomb

2. skupina: Ogrožanje osebnih socialnih stikov

12. Z mobirancem se nihče več noče pogovarjati
13. Ignoriranje, če žrtev koga sama nagovori
14. Premestitev v slab delovni prostor, ki je vstran od sodelavcev
15. Sodelavcem je prepovedano komuniciranje z mobirancem
16. Splošna ignoranca zaposlenih v podjetju

3. skupina: Ogrožanje in napadi zoper osebni ugled

17. Obrekovanje za hrbtom
18. Širjenje neresničnih govoric
19. Poskusi smešenja žrtve
20. Izražanje domnev, da je žrtev psihični bolnik
21. Poskusi prisil v psihiatrični pregled
22. Norčevanje iz telesnih hib
23. Oponašanje vedenja z namenom, da se nekoga smeši
24. Napad na politično oziroma versko prepričanje žrtve
25. Norčevanje iz zasebnega življenja
26. Norčevanje iz narodnosti
27. Siljenje k opravljanju nalog, ki žalijo samozavest mobiranca
28. Delovne napore se ocenjuje napačno oziroma žaljivo
29. Dvom v poslovne odločitve
30. Žrtev je pogosto deležna kletvic
31. Mobirana oseba je deležna poskusov spolnega zблиževanja in različnih spolnih ponudb

4. skupina: Napad in onemogočanje kakovostnega dela

32. Mobiranec ne dobi novih delovnih nalog
33. Odvzete so mu delovne naloge, žrtev si tudi sama ne more najti več dela
34. Dodeljevanje nalog, ki so daleč pod sposobnostjo žrtve
35. Dodeljevanje nalog, ki so pod ravno kvalifikacije žrtve
36. Dodeljevanje novih nalog, pogosteje kot drugim sodelavcem
37. Dodeljevanje nalog, ki žalijo dostojanstvo
38. Dodeljevanje nalog nad ravno kvalifikacije z namenom diskriminacije

5. skupina: Napad zoper zdravje

39. Dodeljevanje zdravju škodljivih nalog
40. Grožnje s fizičnim nasiljem

41. Uporaba lažjega fizičnega nasilja z namenom, da se žrtev disciplinira
42. Fizično zlorabljanje
43. Namerno povzročanje škode in stroškov posamezniku
44. Namerno povzročanje psihične škode doma ali na delovnem mestu
45. Spolni napadi

(vir: www.mobing.si/slo/45_mobing_dejanj.html)

Nova nevarnost, ki se danes pojavlja je e-MOBBINGN, pri čemer gre za elektronski nadzor, spremljanje programov in dela zaposlenih, branje elektronske pošte, omejevanje in zapiranje elektronske pošte in spletnih vsebin, nadzorovanje nekaterih strani, ki jih zaposleni obiskujejo, vdiranje v računalnike ter dokumente zaposlenih, vdiranje v sistem, spremembe vstopnih šifer, kopiranje datotek in podobno.

7 FAZE MOBINGA

Poznamo pet faz mobinga, ki potekajo vse od nastanka konfliktov do razrešitve delovnega mesta.:

- 1. faza: Spori se ne razčiščujejo sproti
- 2. faza: Sovražno razpoloženje
- 3. faza: Iskanje opravičljivih razlogov in dokazovanje moči
- 4. faza: Zgrešene zdravniške in psihološke diagnoze
- 5. faza: Izločitev iz delovne sredine

(vir: www.poslovni-bazar.si)

1. faza

Med zaposlenimi velikokrat pride do trenj in zaradi nesoglasij med njimi prihaja do konfliktov. Lahko gre le za nesporazume, ki se končajo z rešitvijo, sprejemljivo za vse, lahko pa se konflikti zaostrijo v resne spore, ki trajajo dlje časa in povzročajo napadenemu tudi psihične motnje, kot so nespečnost, glavobol, razdražljivost, izčrpanost. V tem primeru lahko govorimo o mobinga.

2. faza

Ko gre za konflikt, ki sporazumno ni rešljiv in komunikacija ni več možna, vlada stanje napetosti, žrtev je v vedno slabšem položaju, žrtev v sodelavcih ne najde več opore, govorimo o psihoterorju, ki se izvaja nad žrtvijo. Psihične težave se žrtvi hitro stopnjujejo. Te težave žrtev privedejo do postravmatskega stresa.

3. faza

Ko je žrtev dlje časa odsotna z dela oziroma se pri njenem delu pojavljajo napake, vse pa izvira iz psihičnega nasilja na delovnem mestu, se začnejo vršiti disciplinski ukrepi s strani delodajalca. Slednji začne z grožnjami premeščanja žrtve na drugo delovno mesto, s čimer žrtev še bolj potisne ob rob. Delodajalec še ni pripravljen reševati problema na strani napadalca.

4. faza

Žrtev zaradi mobinga išče rešitve v zdravniških ustanovah, jemlje pomirjevala, pogosto poseže tudi po alkoholu in postane tudi odvisna od njega.

5. faza

Žrtev je vidno izčrpana, ne prenese več pritiska, delodajalec kot skrajni ukrep izvede odpustitev žrtve z delovnega mesta. Žrtev zaradi odpusta postane nezmožna za katero koli delo, ne išče nove zaposlitve, pade v večje psihosomatske težave, lahko postane celo invalidna oseba.

8 OBLIKE MOBINGA

Glede na okolje poznamo:

- zunanje nasilje - okolica
- notranje nasilje - nasilje na delovnem mestu

NASILJE NA DELOVNEM MESTU (notranje nasilje) se odraža kot:

I. Fizično nasilje:

II. Psihično nasilje:

- a) **Nadlegovanje:** - mobing
- spolno nadlegovanje

- b) **Diskriminacija:** - po spolu
- po rasi
- po veri
- po spolu
- po rasni usmerjenosti
- po nacionalnosti
- po hibah (invalidnost)

Poznamo štiri oblike psihičnega nasilja, ki se izvajajo na delovnih mestih.:

1. BULLYNG – Gre za prostaško mobiranje od vrha navzdol (šef –podrejeni). Odnos je lahko tudi brutalno povezan s fizičnim nasiljem.

2. BOSSING - O njem govorimo, ko se izvaja nasilje s strani nadrejenega, vendar v milejši obliki kot je to občutiti pri bullyngu.

3. MOBBING - Z njim poimenujemo psihični teror med sodelavci, ki so enaki po rangu, ko se zbere neka skupina ljudi, ki zaradi njegovih sposobnosti, drugačnosti, poštenosti mobira posameznika.

Mobing na delovnem mestu je povezan z zlorabo moči, pri čemer se žrtev zelo težko brani.

4. STAFFING - Je oblika mobinga s strani podrejenih nad nadrejenimi. Primer podrejenega, ki ne želi posredovati podatkov ali nuditi pomoči svojemu novemu šefu, ignorira delo nadrejenega, ne upošteva navodil nadrejenega itn.

9 VZROKI ZA NASTANEK MOBINGA

V začetku 90.let se je mobing obravnaval kot eden od socialnih povzročiteljev stresa v organizaciji. Stres pa se je stopnjeval z elementom nasilja in je preraslo v nedopustno ravnanje, ki so ga poimenovali mobing.

Mobing nastane zaradi različnih razlogov, vzrok je vedno neznanje reševanja problemov in slabo vodenje nadrejenih, pri čemer je prisoten subjektivni motiv posameznika (vir: www.gov.si/mddsz/nezd/stres/facts_23.pdf, www.worktrauma.org)

Vzroki za nastanek so različni, na primer:

- nezasedena delovna mesta,
- negotova delovna mesta,
- kultura znotraj podjetja,
- časovna stiska,
- slabo vzdušje v podjetju med zaposlenimi in vodstvom,
- visoke zahteve za delo,
- toga hierarhija z nezadostnimi možnostmi komunikacije – predvsem enosmerna komunikacija,
- visoka odgovornost – nizka možnost odločanja,
- podcenjevanje sposobnosti zaposlenih,
- podcenjevanje dela zaposlenih,
- nesposobnost prepoznavanja problemov,
- slaba organizacija dela in vodenje dela,
- zmanjševanje števila zaposlenih.

10 VRSTE MOBINGA

Poznamo dve vrsti mobinga in sicer vodoravni in navpični mobing, odvisno, kdo je napadalec in kdo žrtev napada.

1. VODORAVNI MOBING: Mobing poteka med zaposlenimi na isti hierarhični ravni,

2. NAVPIČNI MOBING: Mobing poteka med zaposlenimi na različnih hierarhičnih ravneh.:

a) Strateški mobing: nadrejeni mobira podrejenega

b) Staffing: podrejeni mobira nadrejenega

O vodoravnem mobingu govorimo:

- kadar nadrejeni mobizira enega podrejenega, če pa gre za serijski mobing, pa mobizira podrejene drugega za drugim, dokler ne uniči skupine, v tem primeru govorimo, da gre za strateški mobing-bosing,
- kadar ena skupina zaposlenih, ki so podrejeni, mobizira enega nadrejenega.

O navpičnem mobingu pa govorimo, kadar gre za mobing med zaposlenimi, ki so v hierarhični organizaciji na enakem položaju. Občutki ogroženosti, ljubosumja, zavisti privedejo do tega, da si med seboj izberejo šibko osebo, ki se je želijo znebiti in nad njo izvajajo mobing, izvaja pa ga predvsem oseba, ki želi napredovati v karieri.

Obe obliki pomenita moteno komunikacijo na delovnem mestu, ki je obremenjena s konflikti med sodelavci ali med podrejenimi ali med podrejenimi in nadrejenimi, pri tem pa je napadena oseba v podrejenem položaju in izpostavljena sistematičnim ter dlje časa trajajoči napadom ene ali več oseb z namenom, da se jo izrine iz delovne sredine.

Posebnost je strateški mobing, ki se prepozna po tem, da se z delovnega mesta odstranjuje nezaželene zaposlene, ki so zelo strokovni in pa uspešni v svojem poklicu. Strateško obliko mobinga organizacija uporabi takrat, ko se delodajalec želi iznebiti določenega števila zaposlenih.

Mobing se najlažje razvije v okolju, kjer je komunikacija med zaposlenimi slaba, kjer zaposleni nimajo dovolj možnosti za posredovanje informacij svojim nadrejenim, kjer ne morejo opozarjati na nepravilnosti pri delu ali komuniciranju, zaradi česar usmerjajo nezadovoljstvo na tiste sodelavce, za katere vedo, da so bolj občutljivi. Raziskave so pokazale, da se pogosteje pojavlja v delovnih organizacijah, kjer je delovno okolje izrazito tekmovalno, delovna mesta so hierarhično razporejena, kjer je poudarek na ekonomskem dobičku podjetja, kjer vlada avtoritarni slog vodenja in upravljanja, kjer je možnost za poklicno usposabljanje in izpolnjevanje slaba, pravila vodenja so nedorečena, ni medsebojnega spoštovanja, kjer ni sodelovanja zaposlenih pri odločanju, obremenitve zaposlenih so pretirane itn.

11 RAZVOJNE STOPNJE MOBINGA

1 KONFLIKT

2 PSIHOTEROR

3 DISCIPLINSKI UKREPI

4 PREKINITEV DELOVNEGA RAZMERJA

Med dvema osebama ali skupino oseb lahko zaradi neskladij oziroma nasprotujočih si mnenj pride do medsebojnega konflikta, ki se tretira kot prva stopnja mobinga. V tem delu se občuti, kdo ima prevlado nad kom. Če se konflikti ne rešujejo sproti, lahko pride do

zaostrovanj oziroma do osebnih sporov (na primer kolektiv z novim in starim vodjem, pri čemer nov vodja želi uvesti nove načine za reševanje delovnih nalog).

Druga razvojna stopnja je psihoteror. Ta nastane, ko konflikta ni mogoče rešiti, razmere se zaostrojujejo, napetost se povečuje, napadalec dobiva vedno večjo veljavo, žrtev pa se zapira vase in se poskuša odmakniti (na primer govorice o nekompetentnosti nove vodje, obrekovanja).

Tretja stopnja razvoja mobinga so disciplinski ukrepi, ki jih vrši organizacija (primer: vodstvo organizacije da vedeti žrtvi, da je nesposobna za delo, da je nekompetentna oseba in da ji vodstvena funkcija ni pisana na kožo).

Zadnja stopnja razvoja je prekinitve delovnega razmerja. Slabe delovne razmere privedejo žrtev, da prekine delovno razmerje, lahko pa se zgodi, da do prekinitve delovnega razmerja pride tudi s strani delodajalca, in sicer, če je žrtev dlje časa odsotna z dela, torej, da je na daljšem bolniškem dopustu.

Vse se vrši z enim samim ciljem, to je izključiti žrtev z delovnega mesta ali celo iz delovnega okolja.

(vir: Robnik: 2009: 112)

12 PREPOZNAVNOST MOBINGA

Danes se mobingu ne moremo izogniti, zato se moramo z njim seznaniti in ga moramo znati prepoznati.

Znaki, ki kažejo na tovrstno ravnanje, so:

- nenehno dvomijo v vaše odločitve,
- silijo vas k delu, ki znižuje vašo samozavest,
- o vas širijo govorice, govorijo za vašim hrbtom in vas opravljajo,
- pogledujejo vas zviška,
- vztrajno vas ignorirajo.

13 ŽRTVE MOBINGA

- poštenjaki, ki so prijavili nepravilnost pri delu
- fizični invalidi
- mladi, ki so se ravnokar zaposlili
- osebe tik pred upokojitvijo
- osebe, ki želijo več samostojnosti pri delu
- presežek delovne sile
- osebe, ki so drugačne zaradi svoje pripadnosti, spolne usmeritve
- osebe, ki so zelo ustvarjalne

Raziskave so pokazale, da lahko vsak od nas zlorablja in postane žrtev mobinga, kar pomeni, da so situacijski dejavniki najpomembnejši vzrok za mobing.

(vir: www.globina.net/mobing-t26.html).

14 ŽRTVE MOBINGA GLEDE NA IZOBRAZBO

66 % – srednja organizacijska raven
30 % – visoka organizacijska raven
4 % – nekvalificirana delovna sila

(vir: www.bilten.net/univerza/mobbing.html)

15 POSLEDICE MOBINGA

Žrtve mobinga lahko postanejo psihični bolniki. Pomoč si poiščejo pri psihologih in psihoterapevtih, izgubijo zaposlitev, so nesposobni za katero koli delo in za iskanje nove zaposlitve, so na daljšem bolniškem dopustu, imajo motnje prehranjevanja in nespečnosti, nekateri storijo celo samomore. Žrtve si prisvojijo občutek ničvrednosti, zaprejo se vase in prenehajo komunicirati. Žrtev je zaradi psihosomatskih motenj pripeljana tudi v socialno in ekonomsko ogroženost, saj se ji zaradi bolniške odsotnosti zmanjša njena plača oziroma družinski proračun. Daljši konec potegnejo izvajalci mobinga, ki si ves čas maltretiranja šibkejših želijo, da žrtev odpove in tako sama zapusti delovno mesto.

Posledice mobinga in sicer z vidika:

a) žrtve

Psihično nasilje lahko povzroči žrtvi hude zdravstvene težave, in sicer psihične (depresija ali anksiozne motnje, zmedenost, občutki nemoči, sramu, razočaranja, nizkega samospoštovanja, občutki izdanosti, jeze, zadrege), telesne (nespečnost, razdražljivost, visok krvni tlak, glavobol, bolečine v trebuhu, motnje spanja, napadi panike, spolne težave, nihanje telesne teže, prebavne motnje, bolečine v sklepih in mišicah, srčno-žilne bolezni ...) in pa težave, povezane s kariero (zmanjšano zadovoljstvo z delom, neugodne ocene dela, izguba službe ali onemogočeno napredovanje, upad delovne storilnosti, odsotnost z dela, opustitev dela ali šolanja, spremenjeni karierni cilji). Žrtev ima zato težje delovne pogoje, postopoma se zapira vase, distancira se od drugih oseb in postaja manj samozavestna.

b) sodelavcev

Žrtev zelo malo komunicira s sodelavci, pri sodelavcih je prisoten občutek krivde, bojijo se posledic, ki bi zavladale s strani nadrejenih ali delodajalca, če bi žrtvi želeli pomagati, sodelavci se bojijo, da bi tudi oni lahko postali žrtev mobinga. Zaradi prisotnosti mobinga v skupini lahko, delovna skupina tudi razpade.

c) organizacije

Organizacija ima zaradi žrtve psihičnega nasilja tudi posledice in sicer zato, ker je žrtev slabše učinkovita pri delu, slabšajo se delovni odnosi, pridobiva se slabši ugled podjetja, pojavljajo se dolge bolniške odsotnosti z dela, povečuje se fluktuacija zaposlenih,

posledično se morajo uvajati novi zaposleni delavci, zmanjšana je produktivnost, stopnja zadovoljstva pri delu je nižja, zmanjšana je pripadnost delodajalcu, slaba delovna klima, vzdušje v kolektivu je slabo – zaposleni živijo v strahu, da bi tudi oni postali žrtve.

d) družbe

Žrtev psihičnega nasilja na delovnem mestu lahko postane dokončno nezmožna za delo in postane invalid. Za podjetje je to slabo z vidika invalidskega zavarovanja.

(vir: Robnik, 2009)

16 DOKAZLJIVOST MOBINGA

Da gre za mobing je zelo težko dokazati, odškodnine pa so tudi precej nizke. Prav zaradi slednjega se žrtve tako redko odločajo za odškodninske tožbe. Da se odločijo za tožbo morajo imeti tehtne dokaze, na primer - dovolj zbranega dokaznega gradiva, osebe, ki so se pripravljene žrtvovati in spregovoriti o tej tematiki in ki so bile tudi priča tem dogodkom, obstajati morajo zapiski žrtve o izpostavljanju mobinga, saj je dnevnik žrtve kot dokazni material velikega pomena, iz njega je mogoče razbrati povezanost dogodkov. Dnevnik mobinga naj bi pisala vsaka žrtev mobinga. Razumljivo pa je, da žrtev mobinga težko disciplinarno zapisuje vse dogodke.

MOBING DNEVNIK

Datum	Ura	Kaj se zgodilo	Povzročitelj	Občutki	Posledice	Koga si obvestil	Priče dogodkov
1	2	3	4	5	6	7	8

- 1 – zapis datuma, ko se je dogodek zgodil,
- 2 – zapis ure, ko se je dogodek zgodil,
- 3 – zapis natančnega opisa dogodka,
- 4 – zapis podatkov povzročitelja in njegov status v delovni sredini (nadrejeni, sodelavec),
- 5 – opis občutkov: jeza, žalost, bes, agresivnost, obup, sovraštvo, brezupnost,
- 6 – posledice na delu: odvzem pristojnosti, skrivanje podatkov, širjenje lažnih govoric,
- 7 – koga smo obvestili o tem dogodku: sindikat, nadrejenega,
- 8 – imena oseb, ki so bile prisotne ob dogodku.

(vir: www.mobing.si/dnevnik)

17 CILJI MOBINGA

Povzročitelj mobinga, bodisi podrejeni, nadrejeni bodisi sodelavec na enakem položaju, želi žrtev izriniti iz delovnega sistema, kar žrtev občuti kot diskriminacijo. Z ustrahovanjem, diskreditacijo, poniževanjem, obrekovanjem, želi izločiti napadeno osebo iz skupine in mu naprtiti subjektivno ali objektivno krivdo, jo tako zmesti, da bi začela dvomiti o sebi. S tem želi doseči to, da zasede njegovo delovno mesto ali da dobiva bonitete, ki jih to delovno mesto prinaša.

18 UKREPI ZA PREPREČEVANJE MOBINGA

Preventivni ukrepi proti mobingu so ključni za izboljšanje delovnega okolja in socialnih odnosov med zaposlenimi. Zato je zelo pomembno, da sproti spremljamo položaj zaposlenih na delovnem mestu in če se take kršitve pojavijo, čim prej ukrepamo.

Preprečevanje mobinga je lahko organizirano na primarni, sekundarni in terciarni ravni (ISPESL, Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, 2002).

Odgovorni za upravljanje človeških virov morajo pri preprečevanju mobinga izhajati iz boja proti vsem dejavnikom, ki povzročajo stres na delovnem mestu.

Za preprečevanje in obvladovanje psihičnega nasilja mora organizacija sprejeti politiko, ki se mora začeti z izjavo o zavezi k reševanju problematike. Definirati mora psihično nasilje, listo dejanj, ki se štejejo kot psihično nasilje, zavzeti stališča, da organizacija psihičnega nasilja ne bo dopuščala, da če bo v organizaciji zaznaven, ga bo reševala kot organizacijski problem (vir: www.cilizadelo.si/default-30510.html).

a) Primarno preprečevanje

Cilj primarnega preprečevanja je preprečiti nastanek novih primerov bolezni, ki jih povzročata stres in mobing. Da bi to dosegli, je treba:

- optimizirati delovno okolje in delovni čas,
- ustvariti jasne delovne razmere,
- podpreti sodelovanje v oblikovanju in razdelitvi delovnih ciljev,
- aktivirati nenehno izmenjavo informacij v obeh smereh (od zgoraj navzdol in obratno),
- priznati pomen upravljanja človeških virov z ustreznim usposabljanjem in izpolnjevanjem,
- projektirati delovne naloge, prilagojene posamezniku,
- spodbujati delovno kulturo, ki daje prednost spoštovanju človeškega dostojanstva, zavračati vse oblike psihičnega nasilja,
- izobraževati in obveščati zaposlene o stresu, mobingu in njegovih posledicah od direktorja do najmanj kvalificiranega zaposlenega,
- izdelati dokumente, v katerih podjetje opozarja zaposlene, da ne bo prenašalo neetičnega ravnanja in diskriminacije,
- v pogodbe o delu vključiti klavzule, ki regulirajo mobing in navajajo kazni za kršenje pravil.

b) Sekundarno preprečevanje

Ko se mobing že izvaja, ga je težko zaježiti, če takoj ne uporabimo učinkovitih ukrepov. V nekaterih evropskih državah kot so Švica, Francija, Nemčija, Velika Britanija, ter v ZDA in Kanadi izvajajo mediacijo, ki jo vršijo zaupni svetovalci in mediatorji.

c) Terciarno preprečevanje

Pomoč žrtvi pri psihofizičnem okrevanju in povrnitvi dostojanstva (rehabilitacija v specializiranih zdravstvenih ustanovah, skupine za samopomoč).

19 UKREPI PREPREČEVANJA S STRANI ŽRTVE

V Sloveniji trenutno še nimamo svetovalcev - zaupnikov, na katere bi se žrtve obrnile po pomoč, vendar pa zakon zavezuje delodajalce, da zaposlenim zagotovijo zdravje in varnost pri delu ter da žrtvi nudijo pomoč in svetovanje.

Žrtve psihičnega nasilja na delovnem mestu se večinoma zaprejo vase in ne želijo o tem razpravljati ne s sodelavci ne z okolico, ker mislijo, da bo tako najbolje zanjo, vendar je tako ravnanje za zmotno. Žrtev mora kljub vsemu ravnati premišljeno in si poiskati pomoč pri nadrejenih ali pri tistih, ki so zadolženi, da skrbijo za zdravje in varnost ljudi pri delu, obrniti se mora na pooblaščenega zdravnika specialista medicine dela, prometa in športa, če je mogoče prositi za premestitev na drugo delovno mesto, zbirati dokaze o psihičnem nasilju in jih dokumentirati, si poiskati osebe v podjetju, ki ji zaupa, izmenjati izkušnje z osebami, ki so prav tako bile žrtve psihičnega nasilja, pri vsem tem pa ohraniti samozavest (vir: www.cilizadelo.si/default-30510.html).

20 VLOGA STROKOVNEGA DELAVCA

Vsako podjetje bi moralo imeti strokovnega delavca, ki bi se ukvarjal kadrovsko politiko s področja problematike psihičnega nasilja in trpinčenja na delovnem mestu. Pokrival bi delovna področja kadrovske politike, socialne, psihološke in organizacijske. Žrtev naj bi se zatekla po pomoč k strokovnemu delavcu, ta pa naj bi znal žrtvi prisluhniti, zaznati problem mobinga, poskusiti zadevo rešiti in opredeliti nevarnost tveganja glede psiholoških dejavnikov.

21 PRAVNA UREDITEV

Evropski parlament je pozval vse države članice EU, da v zvezi s preprečevanjem mobinga in spolnega nadlegovanja na delovnem mestu preverijo lastno zakonodajo ter jo po potrebi dopolnijo tako, da bo pri vseh članicah enotno opredeljena. Direktiva Sveta Evrope, št. 89/391/EGS, iz leta 1989, ki je bila dopolnjena leta 2005, v 5. členu določa, da je delodajalec dolžan sam poskrbeti za varnost in zdravje zaposlenih na vseh področjih. Nadalje Evropska socialna listina v 26. členu določa, da so države članice zavezane k temu, da delavce zaščitijo pred negativnimi in žaljivimi dejanji. Sporazum, sklenjen med

podpisniki EKS (Evropska konfederacija sindikatov), UNICE (Zveza industrijskih in delodajalskih organizacij Evrope), EUEAPME (Evropska zveza obrtnih, malih in srednjih podjetij), CEEP (Evropski center podjetij v javnem solastništvu in podjetij v splošnem gospodarskem interesu), EUROCARDES (Evropski svet vodstvenega in strokovnega osebja in članice podpisnice, sindikati Slovenije, izrecno prepoveduje vsako nadlegovanje ter nasilje ter skrbi za osebno integriteto posameznika in ščiti njegovo dostojanstvo, navaja, da je treba žrtve mobinga zaščititi in jim zagotoviti vso potrebno pomoč. V nadaljevanju ta sporazum zahteva tudi, da se vsi zaposleni izobražujejo in usposablajo, saj naj bi se s tem nekoliko zmanjšalo tudi nasilje na delovnem mestu. Od delodajalca tudi zahteva, da poda izjavo, da nadlegovanja in nasilja ne bo toleriral in da bo v primeru nasilja, proti storilcu tudi disciplinsko ukrepal.

V Evropi je Nemčija država z največ sodne prakse in ima tudi najvišje odškodnine zaradi dopuščanja in izvajanja mobinga (sodba deželnega delovnega sodišča v Thuringenu iz leta 2001- v njej so bili prvič opredeljeni pojmi mobinga). S pravnega vidika, ki se kaže v pojmu mobing, označujemo dejansko stanje v tem, da uporabo tega pojma vključimo v način vedenja in ga kot pravni izraz uporabimo za določeno dejanje, ki ima v posameznih dejstvih ob predpostavki, da iz tega izhajajo določene zahteve in pravice, tudi določene posledice.

V Sloveniji pravne prakse s tega področja ne poznamo, je pa že v Ustavi RS, v 14. členu (Enakost pred zakonom) določeno, da so državljanu zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj ali katero koli drugo osebno okoliščino, saj smo vsi pred zakonom enaki. V 34. členu (Pravica do osebnega dostojanstva in varnosti) pa, da ima vsakdo pravico do osebnega dostojanstva in varnosti. Člen 35 (Varstvo pravic zasebnosti in osebnih pravic) pa določa, da je zagotovljena nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti. Iz tega lahko razberemo, da morajo državne oblasti in vsi posamezniki spoštovati pravico do osebnega dostojanstva in varnosti. Po odločbi ustavnega sodišča (OdlUS IV, 158, U-I-25/95, Ur. list št. 5/98) imajo posebno mesto med človekovimi pravicami in temeljnimi svoboščinami določbe, ki varujejo človekovo osebno dostojanstvo, osebnostne pravice, njegovo zasebnost ter varnost in vsem prepovedujejo poseganje v te pravice. Pravica do osebnega dostojanstva zajema po tej odločbi tudi prepoved poniževalnega ravnanja. Možnost poklicnega in osebnega razvoja, ugled na delovnem mestu so ob nesporni pomembnosti eksistenčne varnosti neločljivi elementi, ki opredeljujejo dostojanstvo in osebnost vsakega posameznika (OdlUS VI, 183, 24. tč.).

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) v 41. členu (Zagotavljanje dela) določa, da mora delodajalec zagotoviti delavcu delo, za katero sta se stranki s pogodbo o zaposlitvi dogovorili, ne katero koli delo. Delavcu je delodajalec dolžan zagotoviti tudi vsa potrebna delovna sredstva in material, ki ga potrebuje pri svojem delu, da lahko nemoteno opravlja svoje delo oziroma izpolnjuje svoje dolžnosti, ki so mu naložene po pogodbi o zaposlitvi.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) nadalje v 44. členu (splošno) določa, da mora delodajalec varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter ščititi njegovo zasebnost, delavca ne sme žaliti ali se do njega nasilno vesti. Če delavec delodajalca opozori na take kršitve, slednji pa takega ravnanja ne prepreči, ima delavec pravico do odškodnine. Kršitev 44. člena Zakona o delovnih razmerjih ni sankcionirana v kazenskih določbah navedenega zakona (člen 229-231), poleg tega v primeru kršitve tega člena tudi ni predvidena izdaja odločbe s strani Inšpektorata RS za delo, s katero bi inšpektor delodajalcu odredil, da

zagotovi izvajanje zakona. Če pa nastane kršitev po 45. členu istega zakona (Varovanje dostojanstva delavca pri delu), pa je predvidena sankcija le-tega v 6. točki 1. odst. 229. čl. ZDR, in še to le, če delodajalec delavcu ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem v skladu s 1.odst., 45. člena tega zakona, ki določa, da je delodajalec dolžan zagotoviti tako 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, sovražno ali ponižujoče delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo moških in žensk pri delu, s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. Člen 45/II istega zakona pa določa, da odklonitev ravnanja iz prejšnjega odstavka 45. člena, s strani prizadetega delavca ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu, nadalje je tudi v členu 45/III istega zakona določeno, da 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. Gre za razmeroma novo zakonodajo, zato je zelo malo slovenske pravosodne prakse v zvezi s trpinčenjem oziroma nadlegovanjem na delovnem mestu. Prav tako tudi ni sodne prakse, ki bi določala, kaj je tisto, kar naj bi delodajalci naredili, da bi dokazali, da so naredili vse, da v delovnem okolju ne bi prihajalo do takšnega protipravnega ravnanja. Prav zato se žrtve tudi ne odločajo za prijavo, ker sumničijo v prakso slovenskih pravosodnih organov.

Žrtvi je tako dana možnost, da se iz takega okolja odmakne (določba 112. člena Zakona o delovnih razmerjih). V takem primeru delavca ne veže odpovedni rok, to pa velja tudi, če delodajalec žali delavca, se do njega nasilno vede, ali če ne prepreči takega ravnanja s strani sodelavcev. Iz takih razlogov je delavec upravičen do odškodnine, ki je določena za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov in do izplačila odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka. Če se delodajalec ne ravna po tem, nastane obveznost iz naslova denarne terjatve iz delovnega razmerja, do katere je delavec upravičen po 4. odstavku 204. člena Zakona o delovnih razmerjih. Delavec zoper delodajalca v tem primeru vložijo tožbo, zastaralni rok za tovrstne terjatve pa je pet let.

Novela Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-A), ki je začela veljati 28. 11. 2007, je v Zakonu o delovnih razmerjih dodala novi 6.a člen (Prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenje na delovnem mestu), ki prepoveduje spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje na delovnem mestu. 6.a člen določa, da je trpinčenje na delovnem mestu 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. Ta določba je pomembna z vidika opredelitve spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, saj pomeni nadgradnjo opredelitve te oblike nasilja, poleg tega pa zagotavlja varstvo pred drugimi oblikami nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu. Zakon o delovnih razmerjih tudi določa, da mora delavec na neprimerno ravnanje opozoriti delodajalca s pismom, na katerega mora delodajalec odgovoriti ali pa ukrepati v roku osem dni. Če delodajalec ne ukrepa v določenem roku, ima prizadeti delavec že možnost, da vložijo tožbo na sodišču. Na sodišču pa v sodnem postopku velja obrnjeno dokazno breme, ki ga mora izvesti delodajalec in sicer mora dokazati, da ni bilo neprimernega ravnanja.

Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja je posebej opredelil tudi nadlegovanje kot eno od oblik diskriminacije in sicer v 5. členu, s tem, ko navaja, da je nadlegovanje vsakršno nezaželeno ravnanje, temelječe na kateri koli osebni okoliščini, ki ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče okolje za osebo ter žali njeno dostojanstvo. Ta nezaželena ravnanja so s tem zakonom prepovedana na katerem koli področju

družbenega življenja, tako na področju zaposlovanja kot delovnih razmerij. V kazenskih določbah Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja so tovrstne kršitve opredeljene kot prekršek, za katerega se storilec kaznuje z globo.

Zakon o javnih uslužbencih (ZJU) v 15.a členu (Načelo prepovedi nadlegovanja) določa, da je prepovedano vsako fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali vedenje javnega uslužbenca, ki temelji na kateri koli osebni okoliščini in ustvarja zastraševalno, sovražno, poniževalno, sramotilno ali žaljivo delovno okolje za zaposleno osebo in žali njeno dostojanstvo.

V skladu z novim Kazenskim zakonom (KZ-1), ki je bil objavljen v Ur. list. št. 55/08 in je stopil v veljavo 1. novembra 2008, je mobing tudi kaznivo dejanje, in sicer ga KZ-1 poimenuje šikaniranje na delovnem mestu. Člen 197 KZ-1 inkriminira povzročitelja mobinga, fizično osebo ali osebe, ki stojijo za ravnanjem spolnega nadlegovanja, psihičnega nasilja, trpinčenja ali neenakopravnega obravnavanja. Za storilce tega kaznivega dejanja je zagrožena zaporna kazen do dveh let. Če pa ima to dejanje za posledico psihično, psihosomatsko ali fizično obolenje ali zmanjšanje delovne storilnosti zaposlenega, pa se storilca lahko kaznuje z zaporom do treh let. Po KZ-1 ne odgovarja delodajalec, temveč oseba ali osebe, ki mobing povzročajo. Ker gre za kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti, lahko kazensko ovadbo poda katerakoli oseba, ki je opazila ravnanje mobinga.

Delodajalce pa nadzira tudi Inšpektorat za delo, s tem, da preverja, če ravna skladno z danimi navodili.

(vir: Pravna praksa, časopis za pravna vprašanja št. 5/2008, št. 37/2008, št. 47/2007, št. 39-40/2007)

22 VARSTVO PRED MOBINGOM

Vlada je maja letos na 25. seji sprejela Uredbo o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave, s katero je na ministrstvih in v vladnih službah določila ukrepe za zagotavljanje takega delovnega okolja, v katerem ni spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja. Ta uredba bo začela veljati 30. maja letos.

Uredba je predpis, ki je bil sprejet za izvrševanje 45. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki določa, da je delodajalec dolžan zagotoviti tako delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavca. S to uredbo je vlada predstojnikom organizacije v državni upravi naložila, da le-ti seznanijo vse zaposlene v organu na način, ki je v organu običajen, in sicer z objavo na oglasni deski, preko e-pošte, podpisovanjem izjav zaposlenih o seznanitvi z uredbo. Predstojnik organizacije v ta namen določi tudi enega od zaposlenih, da opravlja naloge nudenja pomoči v zvezi z varstvom pred nadlegovanjem ali trpinčenjem, je pa to oseba, ki ji zaposleni zaupajo, bodisi da gre za predstavnika sindikata bodisi je zaposlena v kadrovski službi, ali druga oseba, ki ima opravljeno usposabljanje s področja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem, ki ga bo izvajal Urad za enake možnosti. Namen uredbe je zmanjševanje potencialnih primerov nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu.

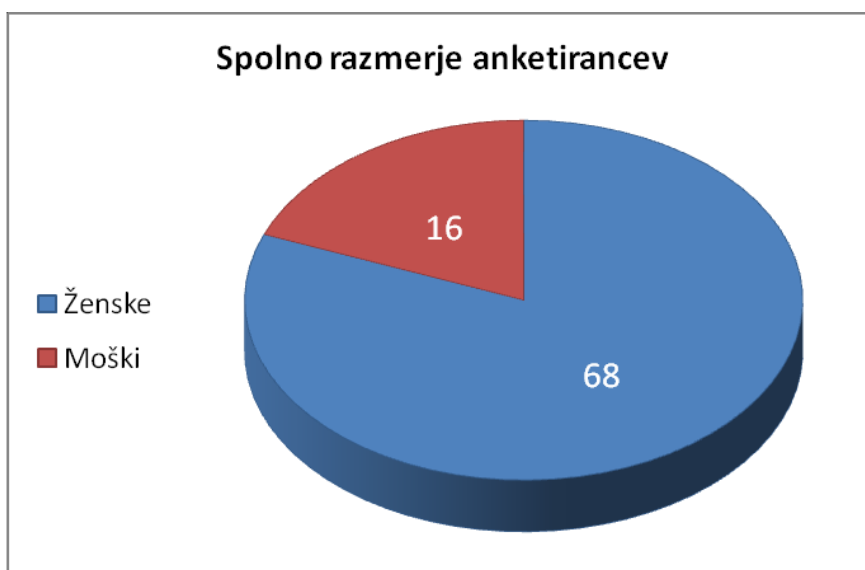
(vir: www.primorska.info/novice/3659/javni_usluzbenci_zasciteni_pred_mobingom)

23 ANALIZA ANKETE

1. Spol:

- a) ženska
- b) moški

Na prvo vprašanje je odgovarjalo 84 oseb, od tega 68 žensk in 16 moških.

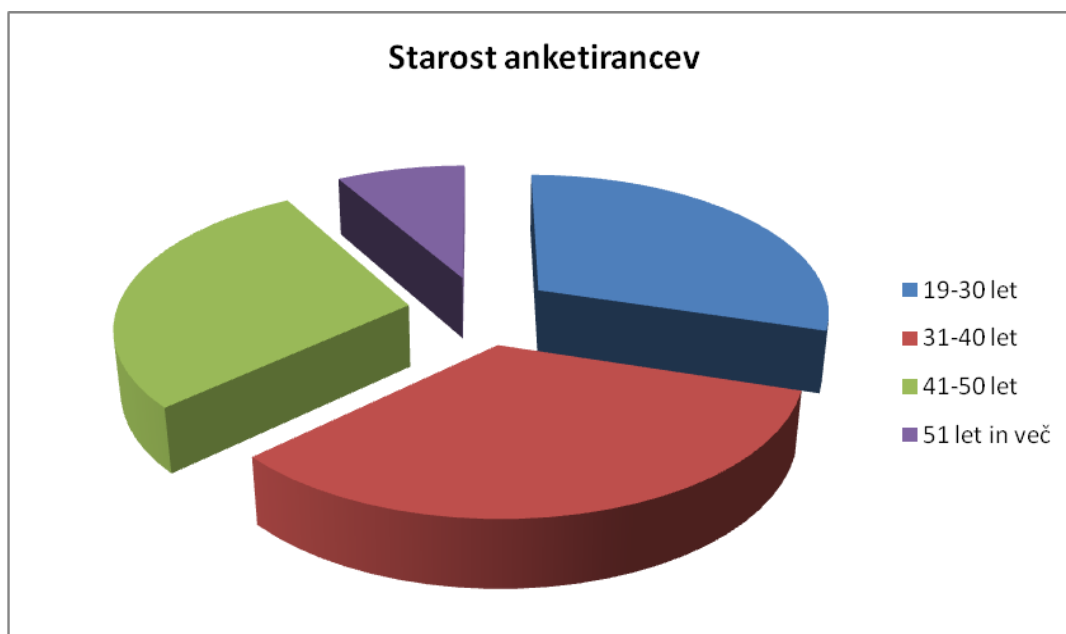


Slika 1: Prikaz anketirancev po spolu

2. Vaša starost:

- a) od 19 do 30 let
- b) od 31 do 40 let
- c) od 41 do 50 let
- d) 51 let in več

Največ anketirancev, ki je odgovarjalo na drugo vprašanje, je bilo starih od 31 do 40 let, in sicer jih je bilo 28, starih od 19 do 30 je bilo 25, starosti med 41 in 50 let jih je bilo 24, najmanj anketirancev pa je bilo starih 51 let in več. Teh je bilo 7.



Slika 2: Prikaz anketirancev po starosti

3. Vaša izobrazba:

- a) osnovna šola
- b) srednja šola
- c) višja, visoka šola
- d) doktorat
- e) magisterij

Največ anketirancev je imelo višjo ali visoko šolo, in sicer je bilo teh 47, sledila je skupina anketirancev s srednjo šolo, bilo jih je 34, 2 osebi sta bili z magisterijem, končano osnovno šolo pa je imela le ena oseba med vsemi, ki so odgovarjali na to vprašanje.

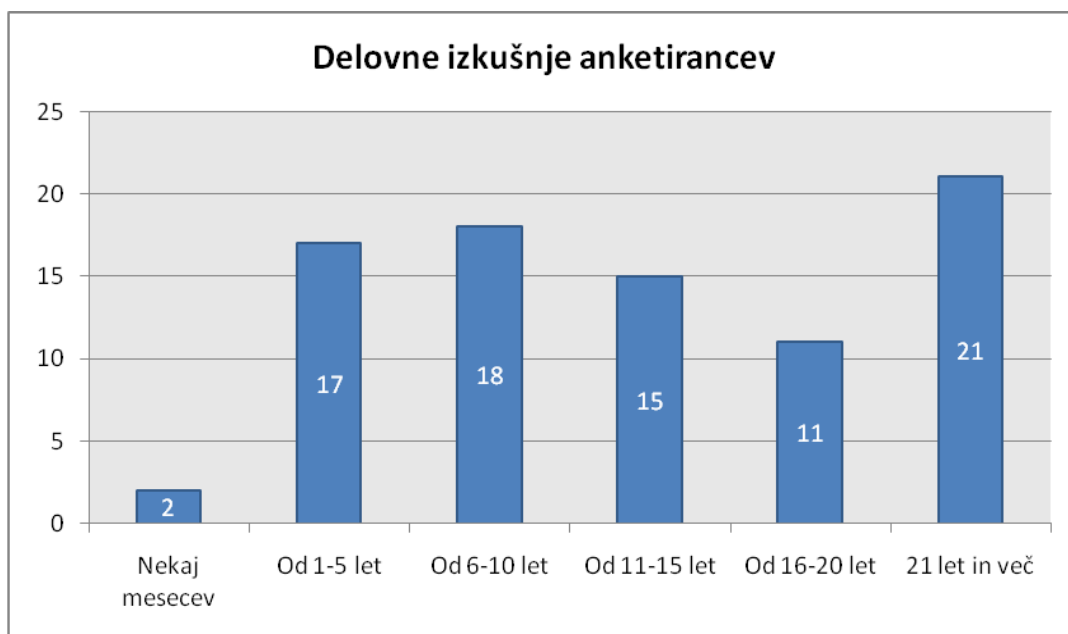


Slika 3: Prikaz anketirancev glede na izobrazbo

4. Vaše delovne izkušnje:

- a) nekaj mesecev
- b) od 1 leta do 5 let
- c) od 6 let do 10 let
- d) od 11 let do 15 let
- e) od 16 let do 20 let
- f) 21 let in več

21 anketiranih, to je največ, je imelo 21 let delovnih izkušenj ali več, sledila je skupina anketirancev z delovnimi izkušnjami od 6 do 10 let, teh je bilo 18, 17 anketiranih je imelo med letom in pet let delovnih izkušenj, anketirancev z delovnimi izkušnjami od 11 do 15 let je bilo 15, 11 anketirancev je bilo takih, ki je imelo 16 do 20 let delovnih izkušenj, samo dve osebi pa sta navedli, da imata le nekaj mesecev delovnih izkušenj.

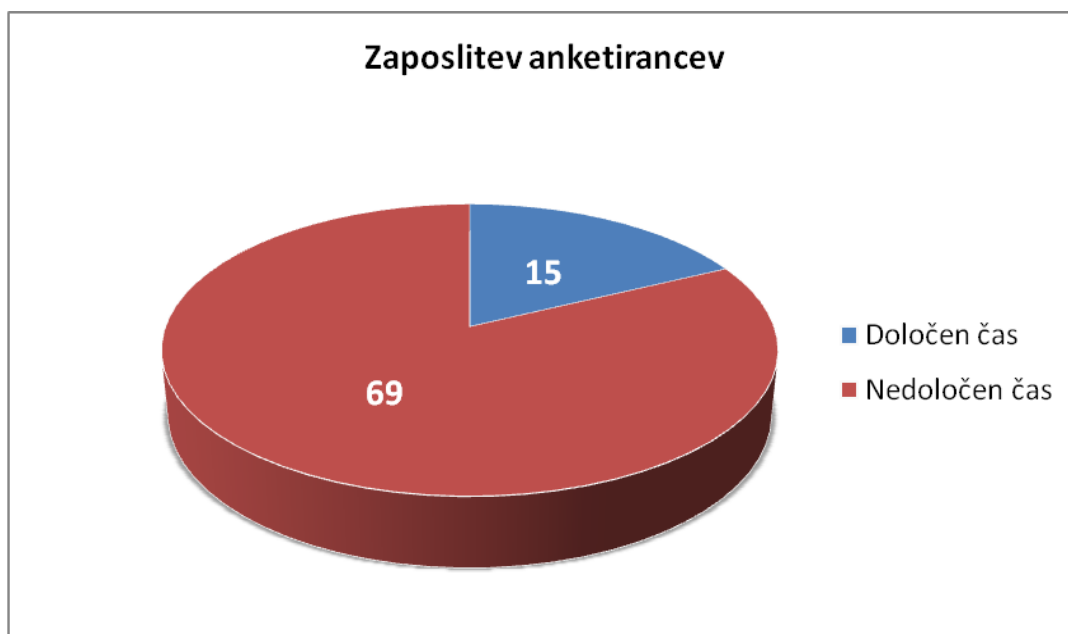


Slika 4: Prikaz anketirancev glede delovnih izkušenj

5. Imate zaposlitev za:

- a) določen čas (1)
- b) nedoločen čas (2)

Več anketiranih je imelo zaposlitev za nedoločen čas, in sicer jih je bilo 69, preostalih 15 pa je bilo zaposlenih za določen čas.

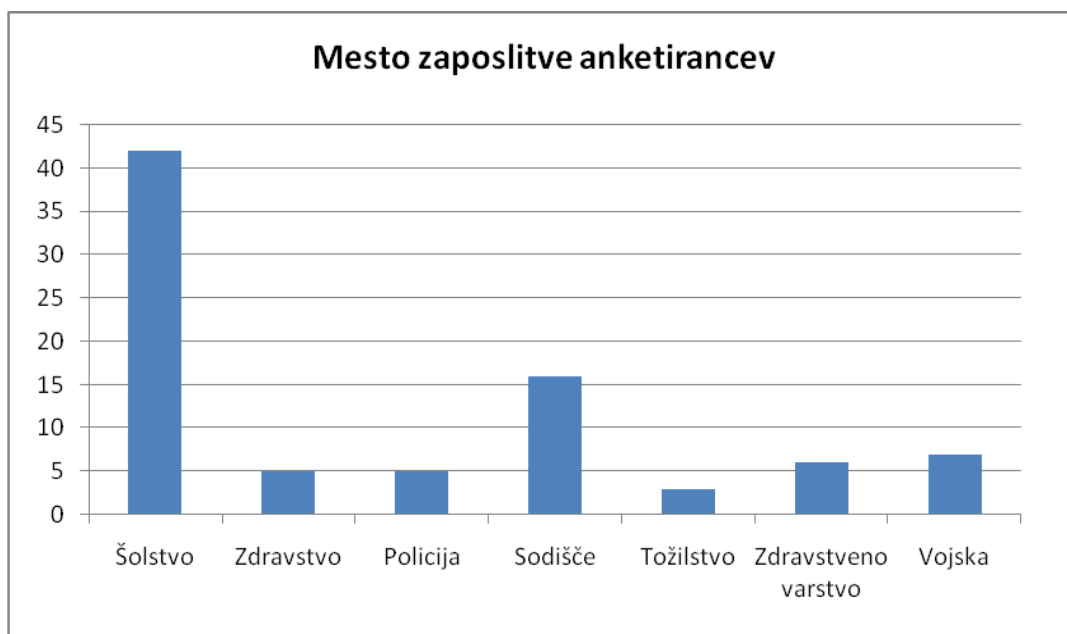


Slika 5: Prikaz anketirancev glede zaposlitve

6. Ste zaposleni v:

- a) šolstvo
- b) zdravstvo
- c) policija
- d) sodišče
- e) tožilstvo
- f) zdravstveno varstvo
- g) vojska

Zaposlenih v šolstvu je bilo 42 anketirancev, 16 na sodišču, nato je sledila skupina 7 anketiranih, ki so zaposleni v vojski, nato skupina 6 anketirancev, zaposlenih na zavodu za zdravstveno varstvo, v enakem številu sta bili zastopani skupini zaposlenih v zdravstvu in policiji, to je 5 anketirancev, v najmanjšem številu, to je trije anketiranci pa so zaposleni na tožilstvu.

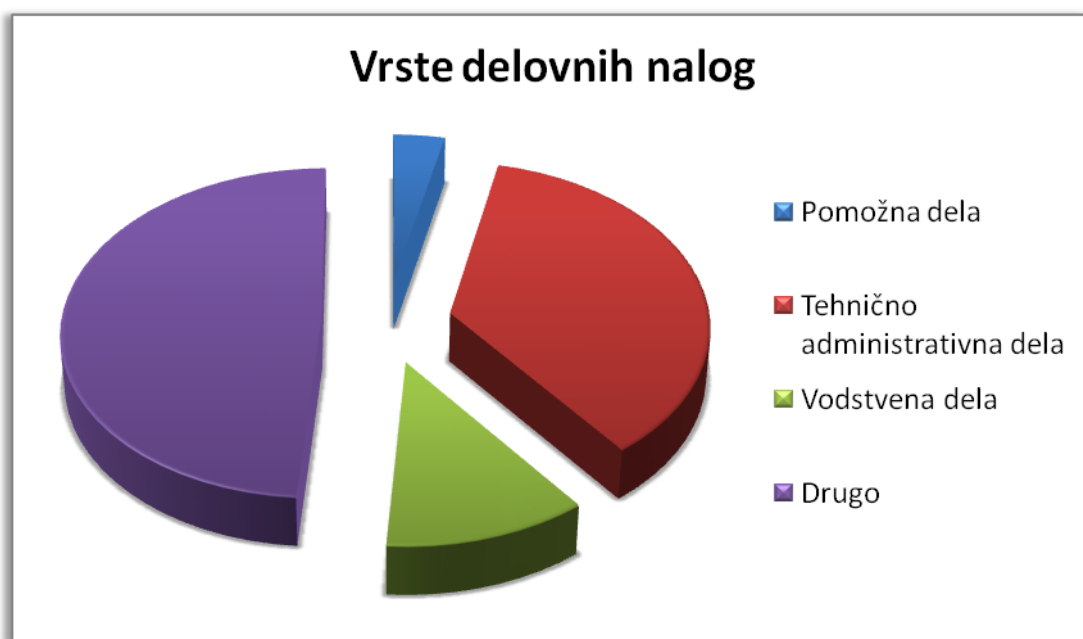


Slika 6: Prikaz anketirancev glede mesta zaposlitve

7. Kakšne naloge opravljate na delovnem mestu?

- a) pomožna dela
- b) tehnično-administrativna dela
- c) vodstvena dela
- d) drugo

V tem vprašanju je bilo največ odgovorov pod črko D, in sicer je to skupina 42 anketirancev, katerih naloga je »učiti«, sledi skupina anketirancev, ki so označili črko B, teh je 31, sledijo anketiranci, ki so označili svoje naloge s črko C, teh je bilo 10, najmanj pa je bila zastopana skupina anketirancev, ki je obkrožila odgovor A, in sicer so bili taki le trije.

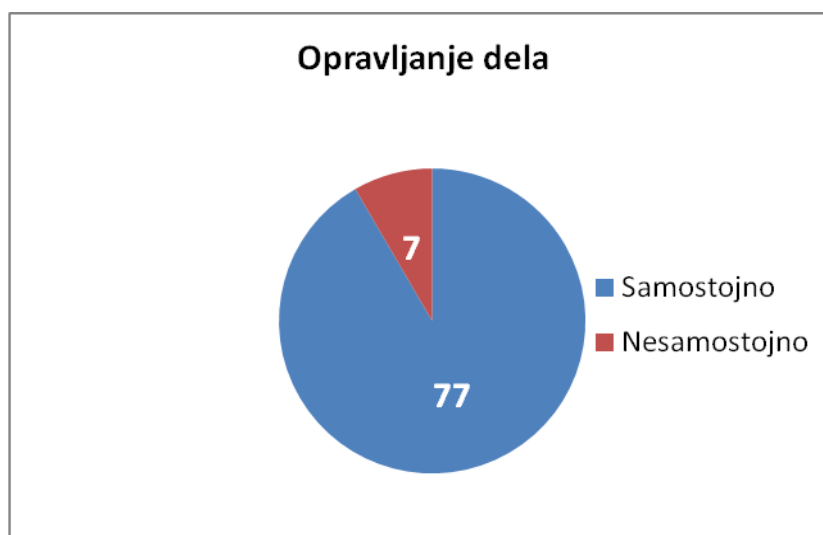


Slika 7: Prikaz vrste delovnih nalog anketirancev

8. Opravljate delo samostojno?

- a) da
- b) ne

77 anketirancev opravlja delo samostojno, 7 anketiranih oseb, nesamostojno.

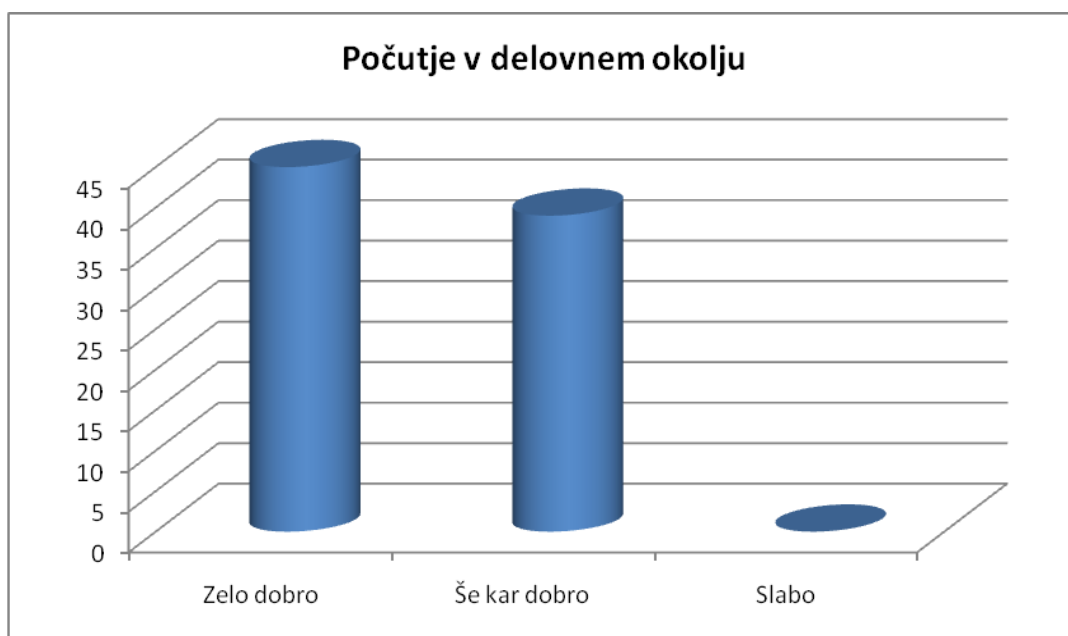


Slika 8: Prikaz načina opravljanja dela anketirancev

9. Se v delovnem okolju dobro počutite?

- a) Da, zelo
- b) Še kar
- c) Ne

45 anketiranih oseb, to je največ, je izbralo odgovor pod A, kar pomeni, da se največ sodelujočih v anketi počuti zelo dobro, 39 se jih v delovnem okolju še kar dobro počuti, nihče pa ni označil črke C, kjer je bila možnost, da se v delovnem okolju ne počutijo dobro.

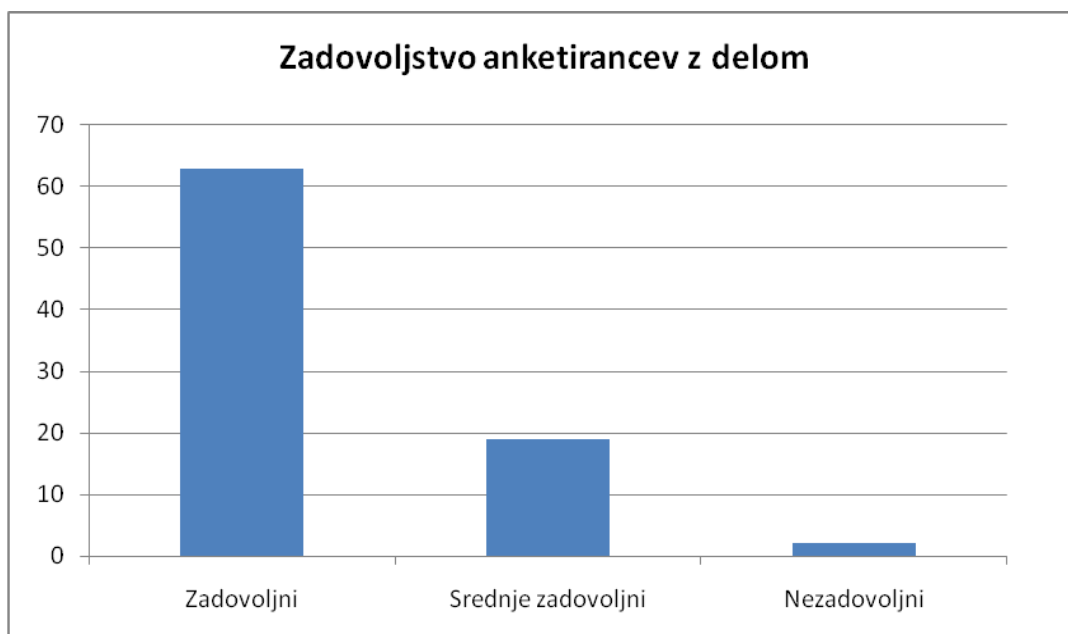


Slika 9: Prikaz počutja anketirancev v delovnem okolju

10. Ste s samim delom, ki ga opravljate:

- a) zadovoljni
- b) srednje zadovoljni
- c) nezadovoljni

63 anketiranih je z delom, ki ga opravljajo, zadovoljnih, sledila je skupina anketirancev, ki so z delom srednje zadovoljni, teh je bilo 19, dve anketirani osebi, pa sta označili, da sta z delom, ki ga opravljata nezadovoljni.



Slika 10: Prikaz zadovoljstva anketirancev z delom

11. Delovno okolje, v katerem se največ gibljete, bi ocenili kot:

- a) dobro
- b) vzdržno
- c) stresno, napeto
- d) sovražno

Največ, to je 48, jih je označilo, da je delovno okolje dobro, sledila je skupina anketirancev, ki je delovno okolje ocenila kot vzdržno, teh je bilo 29, skupina 6 anketirancev je ocenila delovno okolje kot stresno, ena oseba pa je svoje delovno okolje opisala kot sovražno.

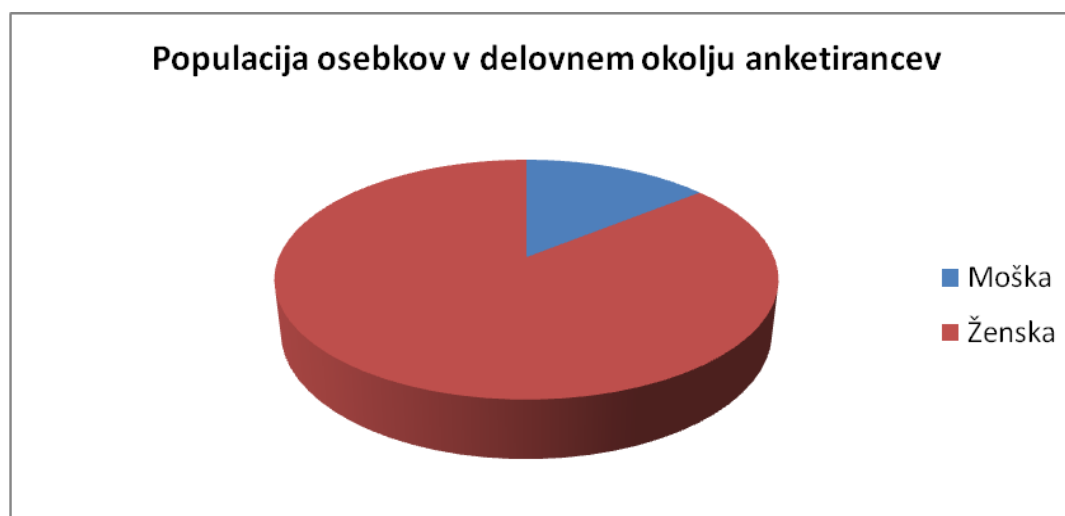


Slika 11: Prikaz ocene delovnega okolja anketirancev

12. V vašem ožjem delovnem okolju (na oddelku) je več:

- a) žensk
- b) moških

Na to anketno vprašanje je 72 anketirancev odgovorilo, da v njihovem ožjem delovnem okolju dela več žensk, 12 anketirancev pa je odgovorilo, da je v njihovem okolju več moške populacije.

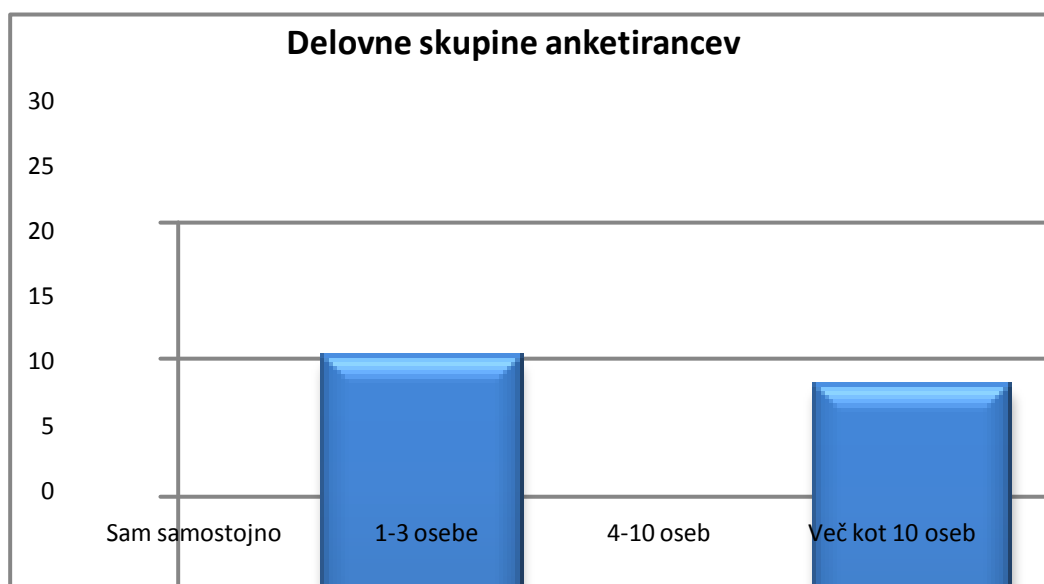


Slika 12: Prikaz populacije osebkov v delovnem okolju anketirancev

13. Delate v skupini?

- a) samostojno
- b) z 1 do 3 osebami
- c) s 4 do 10 osebami
- d) več kot 10 oseb

V tem sklopu vprašanj je bila v največjem številu zastopana skupina anketirancev, ki svoje delo opravlja samostojno, teh je bilo 25, sledili sta skupini anketirancev pod točkama B in C, teh je bilo 24, 12 anketirancev pa je predstavljala skupina oseb, ki svoje delo opravlja v skupini z več kot 10 osebami.

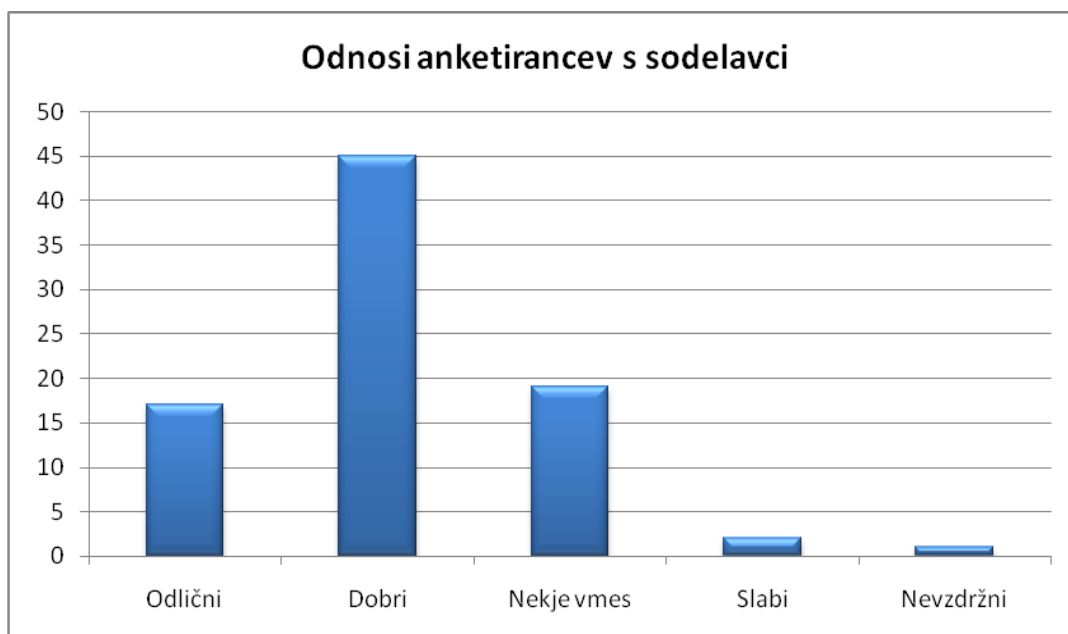


Slika 13: Prikaz številčnosti delovnih skupin anketirancev

14. Kako bi ocenili odnose med seboj in sodelavci?

- a) odlični
- b) dobri
- c) nekje vmes
- d) slabi
- e) nevzdržni

Največ, 45 anketirancev je odnose označilo kot dobre, 17 jih meni, da imajo odlične odnose, 19 anketirancev ima odnose s sodelavci nekje vmes, med dobrimi in slabimi, dve anketirani osebi sta ocenili odnose kot slabe, ena oseba pa je odnose s sodelavci ocenila kot nevzdržne.

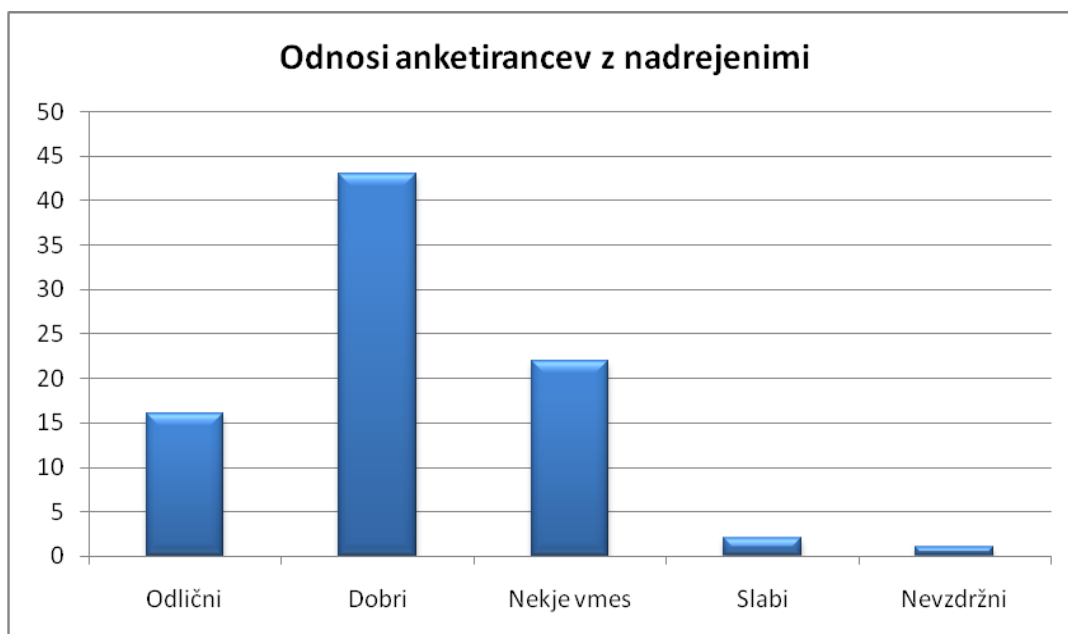


Slika 14: Prikaz odnosov anketirancev s sodelavci

15. Kakšni so vaši odnosi z nadrejenimi?

- a) odlični
- b) dobri
- c) nekje vmes
- d) slabi
- e) nevzdržni

43 anketiranih je ocenilo, da so njihovi odnosi z nadrejenimi dobri, 22 anketirancev ima odnose z nadrejenimi nekje vmes, niso ne dobri in ne slabi, 16 jih odnose ocenjuje kot odlične, dve osebi sta odnose z nadrejenimi ocenili kot slabe, ena oseba pa je te odnose ocenila kot nevzdržne.



Slika 15: Prikaz odnosov anketirancev z nadrejenimi

16. Ali veste kaj pomeni beseda mobing na delovnem mestu?

- a) da
- b) ne

Na to anketno vprašanje je 82 anketirancev odgovorilo, da mobing poznajo in da vedo, kaj pomeni ta beseda, dve osebi pa sta odgovorili, da jima beseda mobing ni poznana.

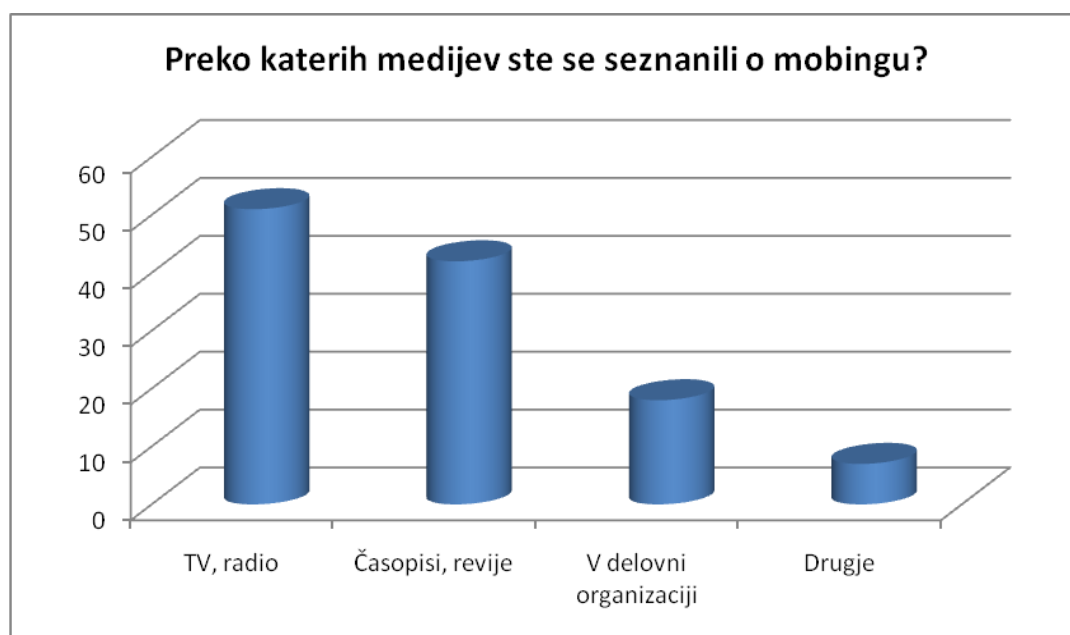


Slika 16: Prikaz prepoznave mobinga

17. Preko katerih medijev ste se o njem seznanili:

- a) TV, radio
- b) časopisi, revije
- c) v delovni organizaciji
- d) drugje_____

51 anketirancev se je o mobingu seznanilo preko TV in radia, 42 se jih je o tem seznanilo prek časopisov in revij, skupina 18 anketirancev se je z mobingom seznanila že v delovni organizaciji, 7 sodelujočih v anketi pa je o mobingu izvedelo na internetu.

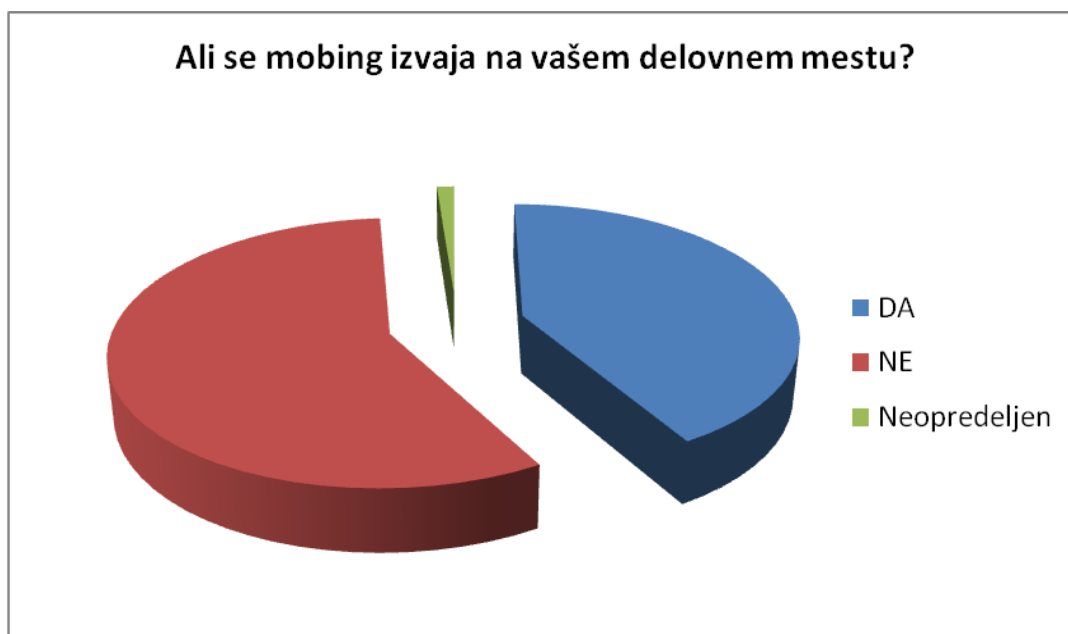


Slika 17: Prikaz medijev, preko katerih so se anketiranci seznanili o mobingu

18. Imate občutek, da se mobing izvaja tudi v vašem delovnem okolju?

- a) da
- b) ne

48 anketirancev je odgovorilo, da se mobing v njihovi organizaciji ne izvaja, 35 anketirancev ima občutek, da je mobing prisoten tudi v njihovih organizacijah, ena oseba pa se o tem ni opredelila.

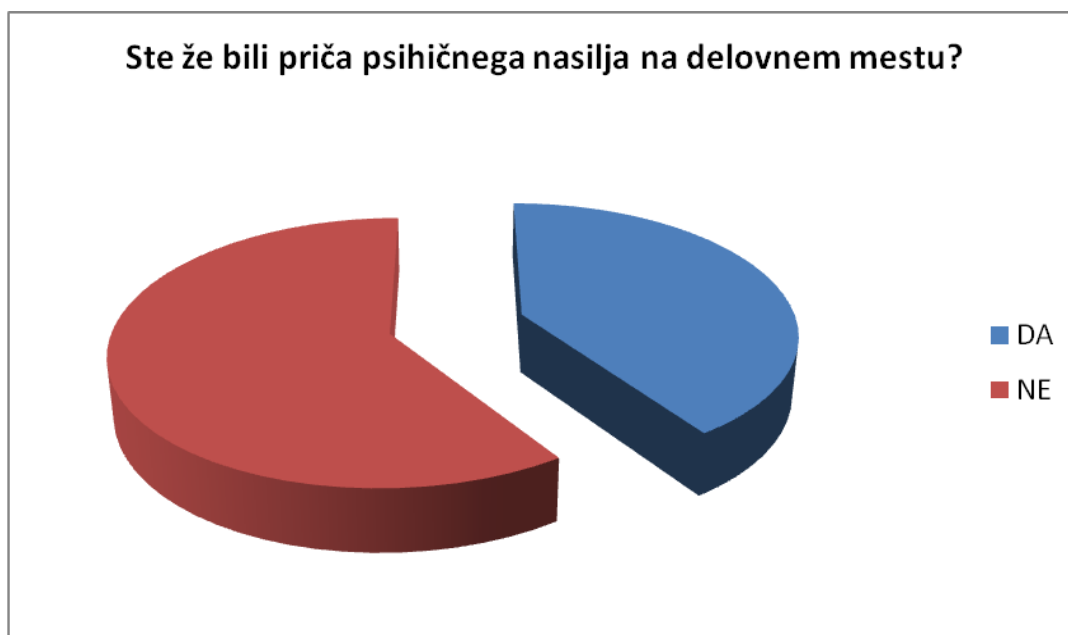


Slika 18: Prikaz prisotnosti mobinga na delovnem mestu anketirancev

19. Ste bili že kdaj priča psihičnega nasilja na delovnem mestu?

- a) da
- b) ne

Skupina 50 anketirancev še ni bila priča psihičnemu nasilju na delovnem mestu, 34 anketirancev pa je že bila priča takemu dogodku.

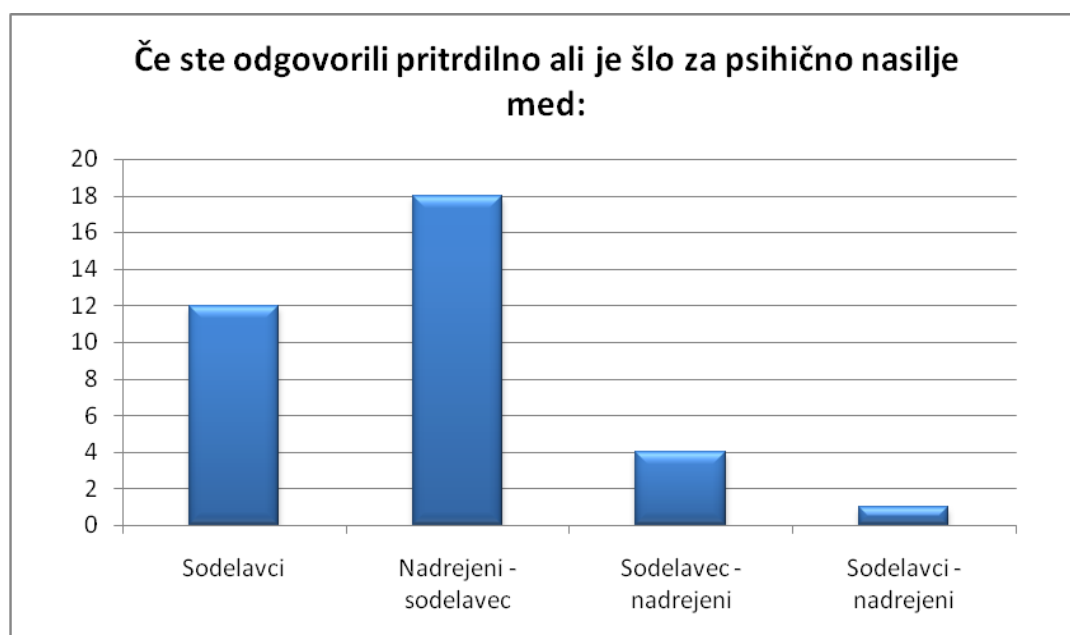


Slika 19: Prikaz števila anketirancev, ki so bili priča psihičnega nasilja

20. Če ste odgovorili pritrdilno, ali je šlo za psihično nasilje med:

- a) sodelavci
- b) nadrejeni-sodelavec
- c) sodelavec-nadrejeni
- d) sodelavci-nadrejeni

Na to vprašanje je odgovarjalo 34 anketirancev. Največ, to je 18 anketirancev, jih je ocenilo, da je psihično nasilje vršil nadrejeni nad sodelavcem, 12 anketirancev je menilo, da se psihično nasilje vrši med sodelavci, 4 anketirane osebe so prepričane, da je vršilec nasilja sodelavec, žrtev tega pa je njegov nadrejeni, ena oseba pa je mnenja, da so vršilci skupina sodelavcev, ki vršijo nasilje nad svojim nadrejenim.

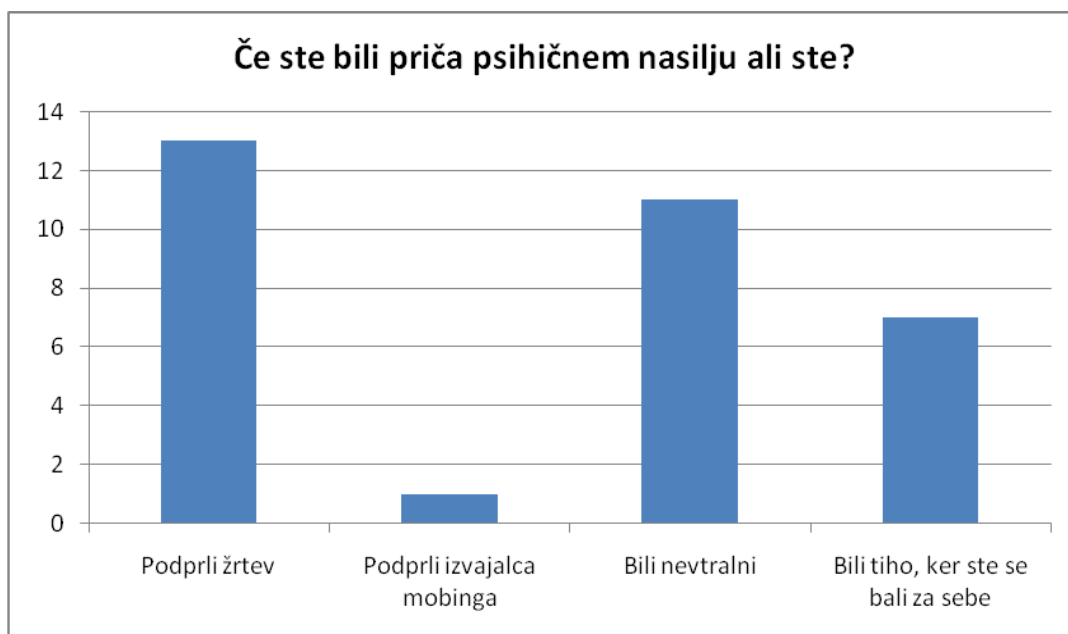


Slika 20: Prikaz razmerja med katerim se je vršilo psihično nasilje

21. Če ste bili priča psihičnem nasilju, ali ste (če niste bili, pustite neodgovorjeno):

- a) podprli žrtev
- b) podprli izvajalca mobinga
- c) bili nevtralni
- d) bili tiho, ker ste se bali

Na to vprašanje je odgovarjalo 34 anketirancev, odločilo je 32 anketiranih oseb, in sicer je bila v največjem obsegu zastopana skupina 13 anketirancev, ki je bila priča psihičnemu nasilju in je podprla žrtev nasilja, 11 anketirancev je bilo nevtralnih, 7 anketiranih je bilo tiho, ker so se bali zase, ena anketirana oseba, pa je podprla izvajalca mobinga.

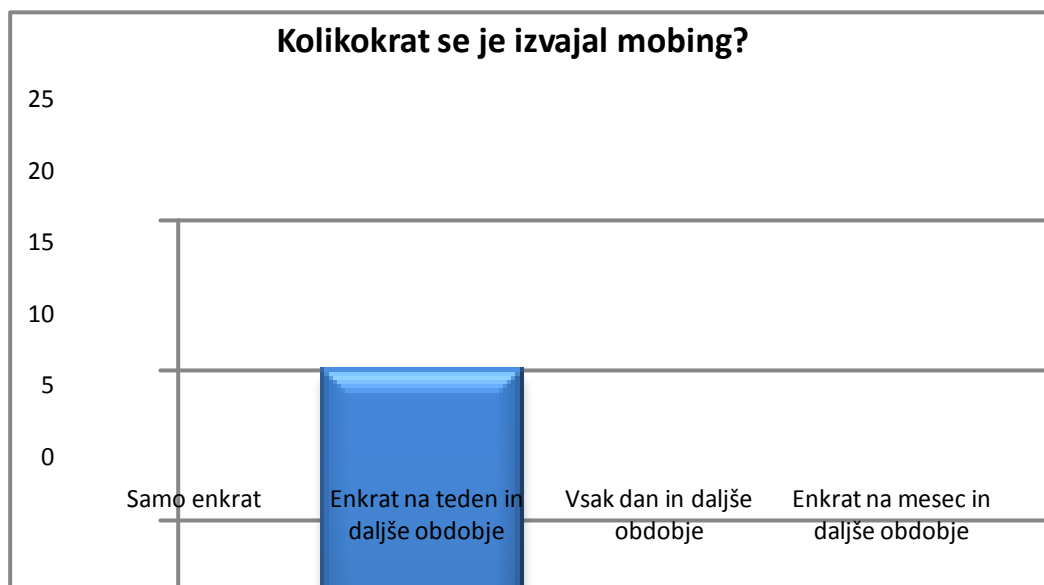


Slika 21: Prikaz podpore anketirancev v času mobinga

22. Se je dogodek vršil:

- a) samo enkrat
- b) enkrat na teden in daljše obdobje
- c) vsak dan in daljše obdobje
- d) enkrat na mesec in daljše obdobje

Na to vprašanje je bilo možnih več odgovorov. Sodelovalo je 34 anketiranih oseb. V največjem številu je bila zastopana skupina 20 anketirancev, ki je bila mnenja, da se je dogodek vršil samo enkrat, sledila je skupina 7 anketirancev, ki so odgovorili, da je psihično nasilje trajalo daljše obdobje in se je vršilo enkrat mesečno, 4 anketiranci so odgovorili, da je sicer psihično nasilje trajalo dlje časa, vendar se je vršilo enkrat na teden, dve anketirani osebi, pa sta psihično nasilje ocenili, da se je vršilo daljše obdobje in vsak dan.



Slika 22: Prikaz pogostosti izvajanja mobinga

23. Če ste bili priča dogodku, ali ste dogodek prijavili in komu?

- a) ne
- b) da, nadrejenemu celotnega organa
- c) da, sindikatu in kadrovski službi
- d) da, zdravniku

V tem sklopu vprašanj je sodelovalo 34 oseb, nanj je odgovorilo 33 anketiranih oseb. 30 anketirancev je odgovorilo, da so bili priča dogodku, vendar sami dogodka niso prijavili, dve osebi sta dogodek prijavili najvišjemu nadrejenemu v organizaciji, ena oseba, pa je dogodek prijavila zdravniku.



Slika 23: Prikaz odzivnosti anketirancev glede prijave mobinga

24. Če ste odgovorili pritrdilno, kakšni so bili odnosi v delovni sredini po tej prijavi:

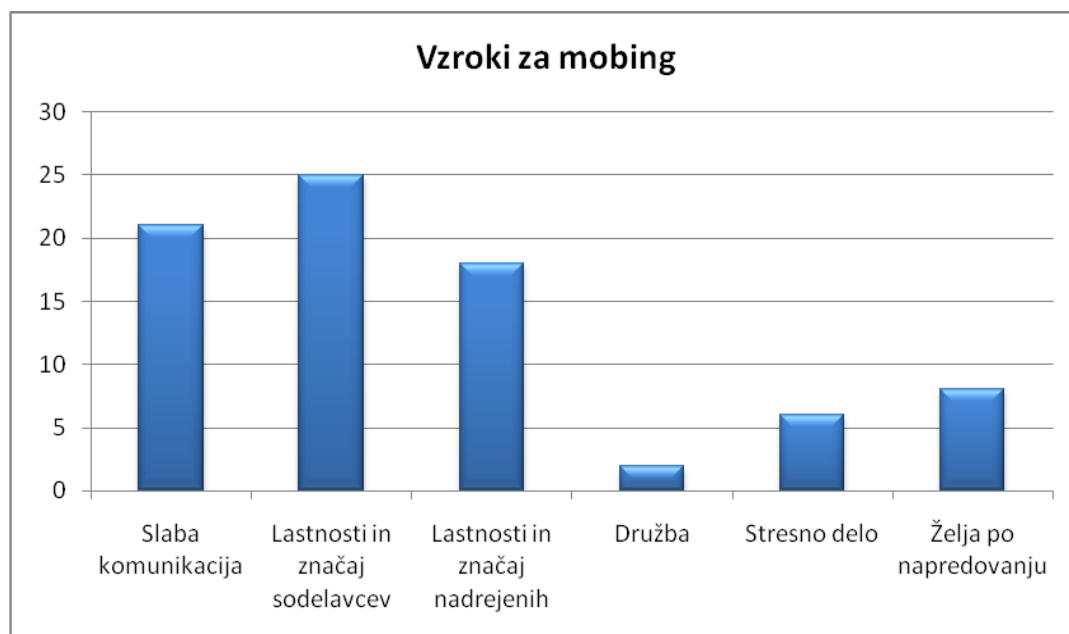
- a) nespremenjeni
- b) spremenili so se na boljše
- c) spremenili so se na slabše

Anketirani so bili mnenja, da so odnosi ostali nespremenjeni.

25. Kje je po vašem mnenju treba iskati vzrok za tovrstno trpinčenje?

- a) slaba komunikacija
- b) lastnosti in značaj sodelavcev
- c) lastnosti in značaj nadrejenih
- d) družba
- e) stresno delo
- f) želja po napredovanju

V tem sklopu vprašanj je sodelovalo 84 anketirancev, na zastavljeno vprašanje je odgovorilo 80 anketirancev. 25 anketirancev je bilo mnenja, da je treba vzrok za tovrstno trpinčenje iskati v lastnostih in značaju sodelavcev, 21 jih je menilo, da je treba vzrok iskati v slabi komunikaciji, 18 jih je ocenilo, da je vzrok v lastnostih in značaju nadrejenih, 8 anketirancev se je odločilo, da je vzrok v preveliki želji po napredovanju, 6 jih meni, da je stresno delo kot vzrok trpinčenja, dve osebi pa sta mnenja, da je za tovrstno dejanje kriva družba.

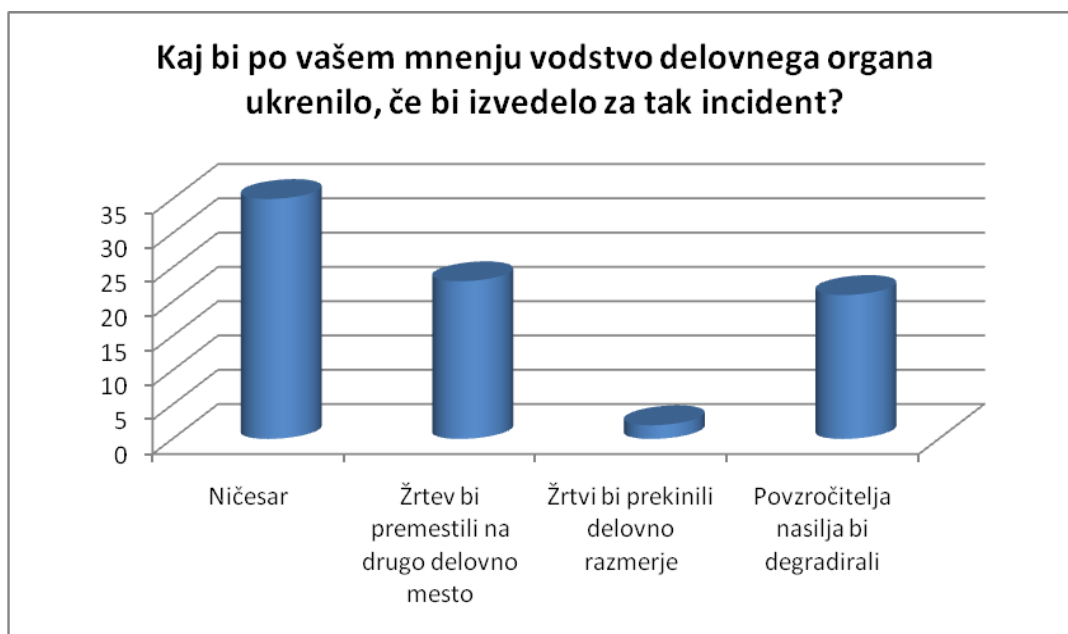


Slika 24: Prikaz vzročne zveze za mobing

28. Kaj bi po vašem mnenju vodstvo delovnega organa ukrenilo, če bi izvedelo za tak incident?

- a) nič
- b) žrtev bi premestili na drugo delovno mesto
- c) žrtvi bi prekinili delovno razmerje
- d) povzročitelja nasilja bi degradirali

V tem sklopu vprašanj je sodelovalo 84 anketiranih, na zastavljeno vprašanje je odgovorilo 81 anketirancev. 35 oseb je bila mnenja, da vodstvo ne bi storilo nič, sledila je skupina 23 oseb, ki menijo, da bi vodstvo žrtev premestilo na drugo delovno mesto, 21 oseb je mnenja, da povzročitelja mobinga degradirajo, dve osebi pa sta odgovorili, da bi vodstvo žrtvi takoj prekinilo delovno razmerje.



Slika 25: Prikaz ukrepov delovne organizacije glede mobinga

A	B	C	D	E	F	G	skupno
68	16	0	0	0	0	0	84
25	28	24	7	0	0	0	84
1	34	47	0	2	0	0	84
2	17	18	15	11	21	0	84
15	69	0	0	0	0	0	84
42	5	5	16	3	6	7	84
3	31	10	42	0	0	0	86
77	7	0	0	0	0	0	84
45	39	0	0	0	0	0	84
63	19	2	0	0	0	0	84
48	29	6	1	0	0	0	84
72	12	0	0	0	0	0	84
25	24	24	12	0	0	0	85
17	45	19	2	1	0	0	84
16	43	22	2	1	0	0	84
82	2	0	0	0	0	0	84
51	42	18	7	0	0	0	118
35	48	0	0	0	0	0	83
34	50	0	0	0	0	0	84
12	18	4	1	0	0	0	35
13	1	11	7	0	0	0	32
20	4	2	7	0	0	0	33
30	2	0	1	0	0	0	33
10	4	3	0	0	3	0	20
21	25	18	2	6	8	0	80
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
35	23	2	21	0	0	0	81

SKUPNO

862	637	235	143	24	38	7	1946
-----	-----	-----	-----	----	----	---	------

Tabela 1: Skupno – vsa vprašanja in možni odgovori od 1. do 25. vprašanja in 28. vprašanje

26. Ali ste opazili, da bi žrtev zaradi psihičnega trpinčenja kazala znake, naštetih spodaj:

a) bila dlje časa na bolniškem dopustu	da	ne
b) razmišljala o drugi zaposlitvi	da	ne
c) poiskala pravno pomoč	da	ne
d) poiskala pomoč pri psihiatru	da	ne

Anketno vprašanje pod točko 26 je reševalo 48 oseb od skupno 84 oseb. Največ, to je, 22, jih meni, da bi v primeru psihičnega trpinčenja pri žrtvi kot prvo opazili, da bi žrtev razmišljala o novi zaposlitvi, 10 anketirancev je mnenja, da bi žrtev psihičnega nasilja pritegnila pozornost nase s tem, da bi poiskala pravno pomoč, sledila je skupina 6 anketirancev, ki razmišljajo, da bi žrtev psihičnega nasilja bila dlje časa na bolniškem dopustu, dve anketirani osebi, pa sta mnenja, da bi žrtev iskala pomoč pri psihiatru. Preostali anketiranci v tem sklopu vprašanj so mnenja, da žrtev ne bi kazala nobenih od navedenih znakov.

I.ŠOLSTVO	DA	NE	SKUPNO
A	1	14	15
B	9	8	17
C	5	11	16
D	2	12	14

SKUPNO	17	45	62
---------------	-----------	-----------	-----------

II.ZDRAVSTVENI DOM	DA	NE	SKUPNO
A	0	5	5
B	0	5	5
C	0	5	5
D	0	5	5

SKUPNO	0	20	20
---------------	----------	-----------	-----------

III.ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO V.	DA	NE	SKUPNO
A	0	4	4
B	3	1	4
C	1	3	4
D	0	4	4

SKUPNO	4	12	16
---------------	----------	-----------	-----------

IV.POLICIJA	DA	NE	SKUPNO
A	0	3	3
B	0	4	4
C	0	4	4
D	0	4	4

SKUPNO	0	15	15
---------------	----------	-----------	-----------

V.SODIŠČE	DA	NE	SKUPNO
A	3	5	8
B	7	0	7
C	3	4	7
D	0	6	6

SKUPNO	13	15	28
---------------	-----------	-----------	-----------

VI.TOŽILSTVO	DA	NE	SKUPNO
A	1	1	2
B	1	1	2
C	0	2	2
D	0	2	2

SKUPNO	2	6	8
---------------	----------	----------	----------

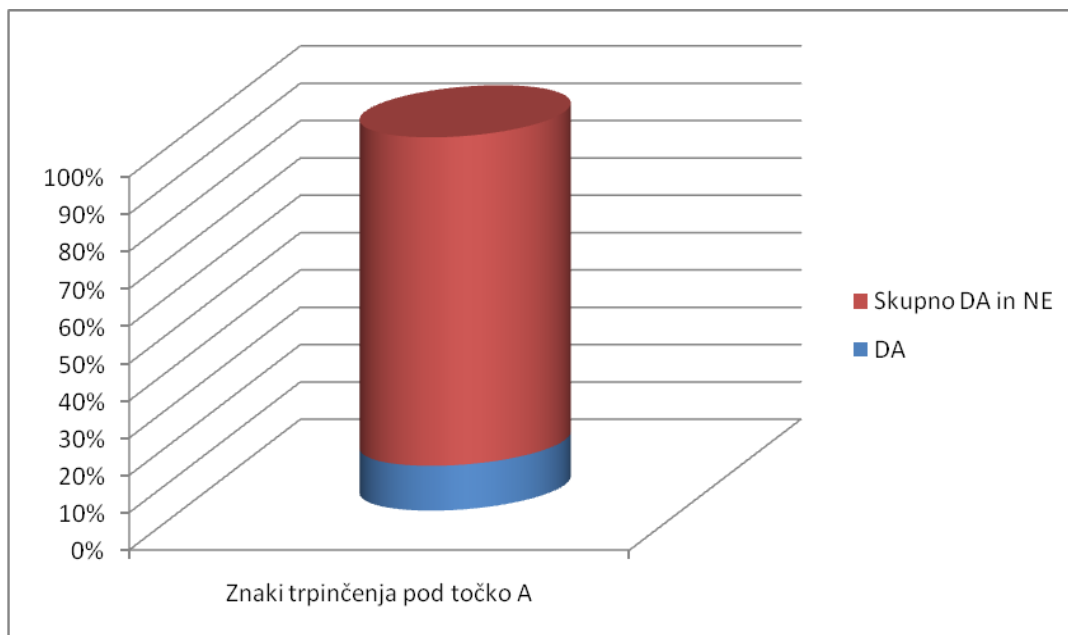
VII.VOJSKA	DA	NE	SKUPNO
A	1	6	7
B	2	5	7
C	1	7	8
D	0	6	6

SKUPNO	4	24	28
---------------	----------	-----------	-----------

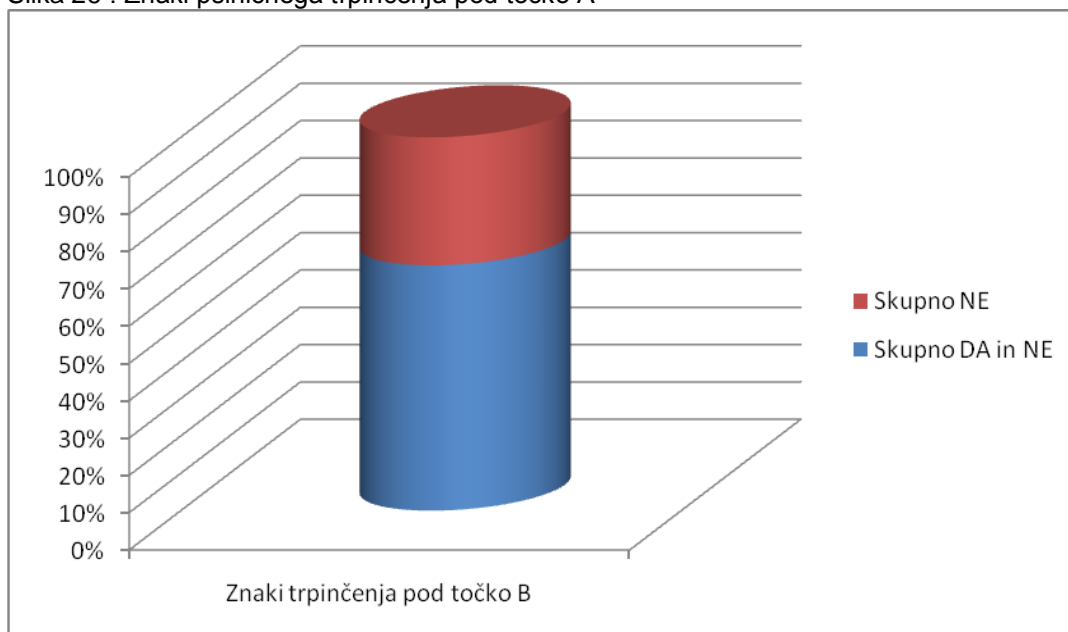
SKUPNO DA	DA
A	6
B	22
C	10
D	2

SKUPNO NE	NE
A	38
B	24
C	36
D	39

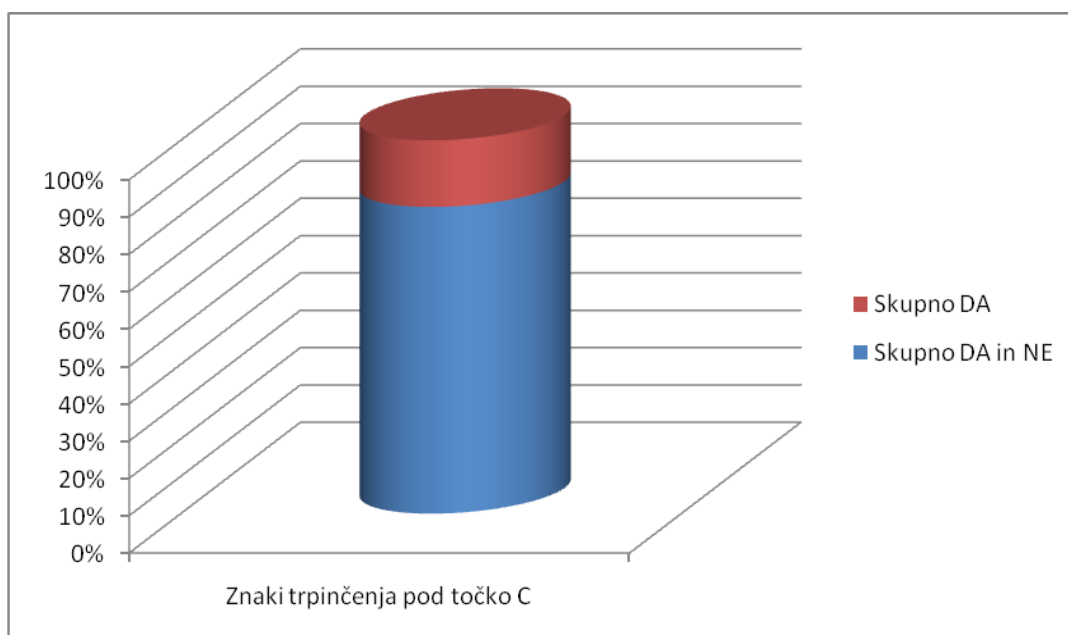
Tabela 2: Znaki psihičnega trpinčenja



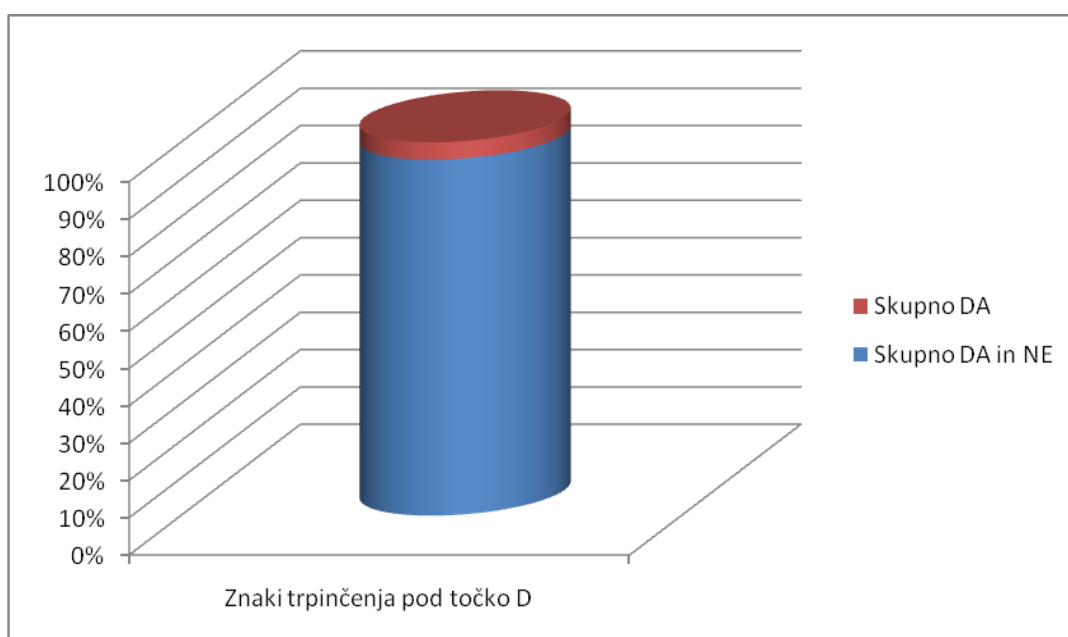
Slika 26 : Znaki psihičnega trpinčenja pod točko A



Slika 27: Znaki psihičnega trpinčenja pod točko B



Slika 28: Znaki psihičnega trpinčenja pod točko C



Slika 29: Znaki psihičnega trpinčenja pod točko D

27. Katere težave so po vašem mnenju prisotne zaradi slabih odnosov na delovnem mestu?

	Ocena 5	Ocena 4	Ocena 3	Ocena 2	Ocena 1
	Vedno	Pogosto	Nekje vmes	Redko	Nikoli
Depresija					
Zmedenost					
Sram					
Razočaranje					
Jeza					
Nizko samospoštovanje					
Nespečnost					
Razdražljivost					
Visok krvni tlak					
Srčno-žilne bolezni					
Neugodne ocene dela					
Izguba službe					
Onemogočeno napredovanje					
Odsotnost z dela					
Opustitev dela					
Spremenjeni karierni cilji					

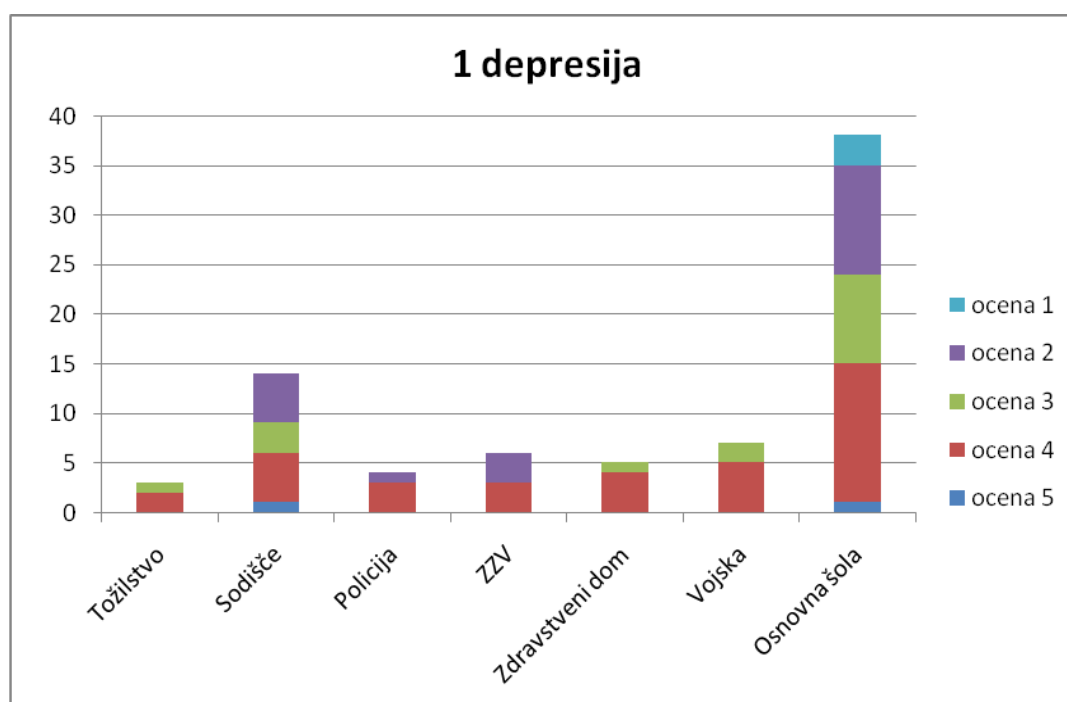
Tabela 3: Težave zaradi slabih odnosov

27. vprašanje je reševalo 78 oseb od skupno 84 oseb.

Depresijo sta z oceno 5 ocenile 2 osebi, z oceno 4 jo je ocenilo 36 oseb, z oceno 3 16 oseb, z oceno 2 20 oseb, z oceno 1 pa so jo ocenile 3 osebe.

1 depresija	ocena 5	ocena 4	ocena 3	ocena 2	ocena 1	SKUPNO
Tožilstvo	0	2	1	0	0	3
Sodišče	1	5	3	5	0	14
Policija	0	3	0	1	0	4
Zavod za zdravstveno varstvo	0	3	0	3	0	6
Zdravstveni dom	0	4	1	0	0	5
Vojska	0	5	2	0	0	7
Osnovna šola	1	14	9	11	3	38
SKUPNO	2	36	16	20	3	77

Tabela 4: Prikaz ocenjevanja težave - depresije

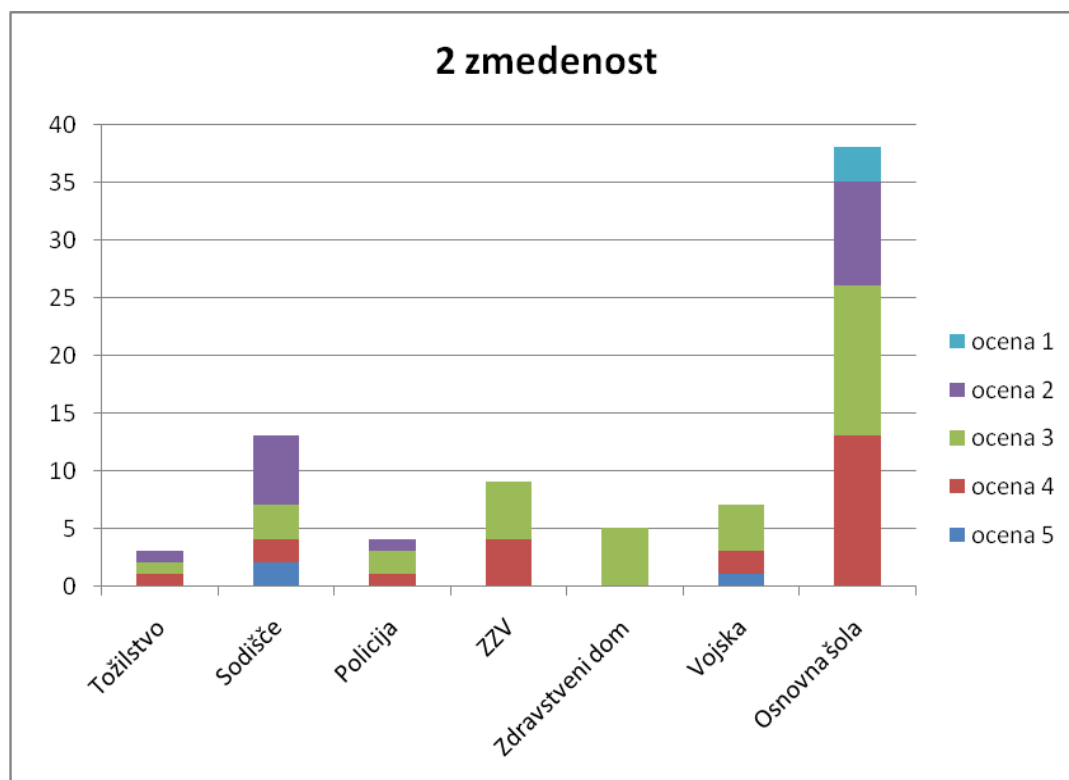


Slika 30: Prikaz posledice mobinga – depresija

Zmedenost so z oceno 5 ocenile 3 osebe, z oceno 4 20 oseb, z oceno 3 33 oseb, z oceno 2 jo je ocenilo 17 oseb, z oceno 1 pa so jo ocenile 3 osebe.

2 zmedenost	ocena 5	ocena 4	ocena 3	ocena 2	ocena 1	SKUPNO
Tožilstvo	0	1	1	1	0	3
Sodišče	2	2	3	6	0	13
Policija	0	1	2	1	0	4
Zavod za zdravstveno varstvo	0	4	5	0	0	9
Zdravstveni dom	0	0	5	0	0	5
Vojska	1	2	4	0	0	7
Osnovna šola	0	13	13	9	3	38
SKUPNO	3	23	33	17	3	79

Tabela 5: Prikaz ocenjevanja težave - zmedenost



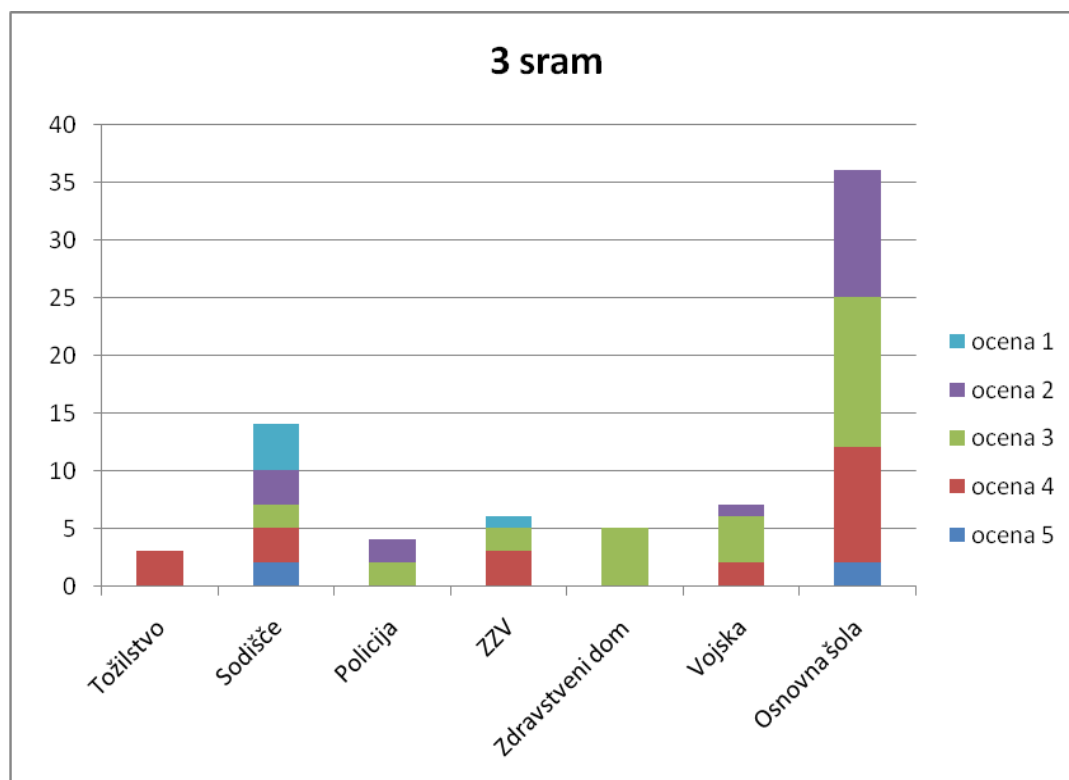
Slika 31: Prikaz posledice mobinga – zmedenost

Sram so z oceno 5 ocenili 4 anketiranci, z oceno 4 21 anketirancev, z oceno 3 28 anketirancev, z oceno 2 17 anketirancev, z oceno 1 pa ga je ocenilo 5 anketiranih oseb.

3 sram	ocena 5	ocena 4	ocena 3	ocena 2	ocena 1	SKUPNO
Tožilstvo	0	3	0	0	0	3
Sodišče	2	3	2	3	4	14
Policija	0	0	2	2	0	4
Zavod za zdravstveno varstvo	0	3	2	0	1	6
Zdravstveni dom	0	0	5	0	0	5
Vojska	0	2	4	1	0	7
Osnovna šola	2	10	13	11	0	36

SKUPNO	4	21	28	17	5	75
---------------	---	----	----	----	---	----

Tabela 6: Prikaz ocenjevanja težave - sram



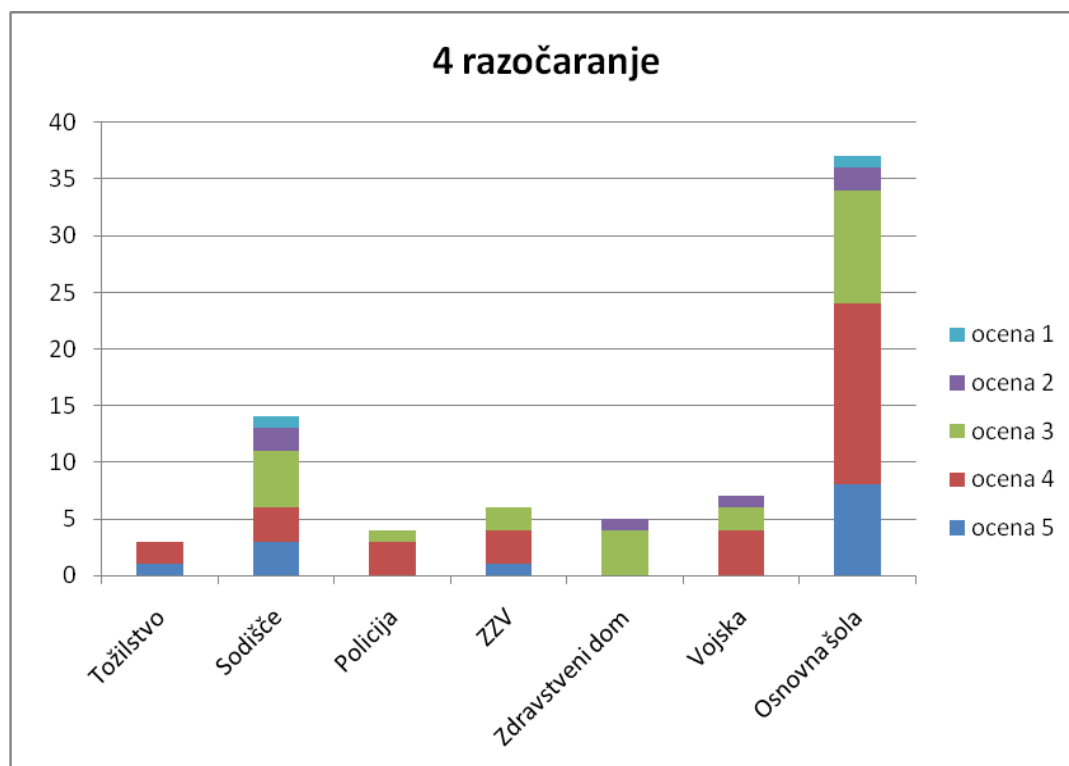
Slika 32: Prikaz posledice mobinga – sram

Razočaranje je z oceno 5 ocenilo 13 anketirancev, z oceno 4 31 anketirancev, z oceno 3 24 anketirancev, z oceno 2 ga je ocenilo 6 anketirancev in z oceno 1 2 anketiranca.

4 razočaranje	ocena 5	ocena 4	ocena 3	ocena 2	ocena 1	SKUPNO
Tožilstvo	1	2	0	0	0	3
Sodišče	3	3	5	2	1	14
Policija	0	3	1	0	0	4
Zavod za zdravstveno varstvo	1	3	2	0	0	6
Zdravstveni dom	0	0	4	1	0	5
Vojska	0	4	2	1	0	7
Osnovna šola	8	16	10	2	1	37

SKUPNO	13	31	24	6	2	76
---------------	-----------	-----------	-----------	----------	----------	-----------

Tabela 7: Prikaz ocenjevanja težave - razočaranje

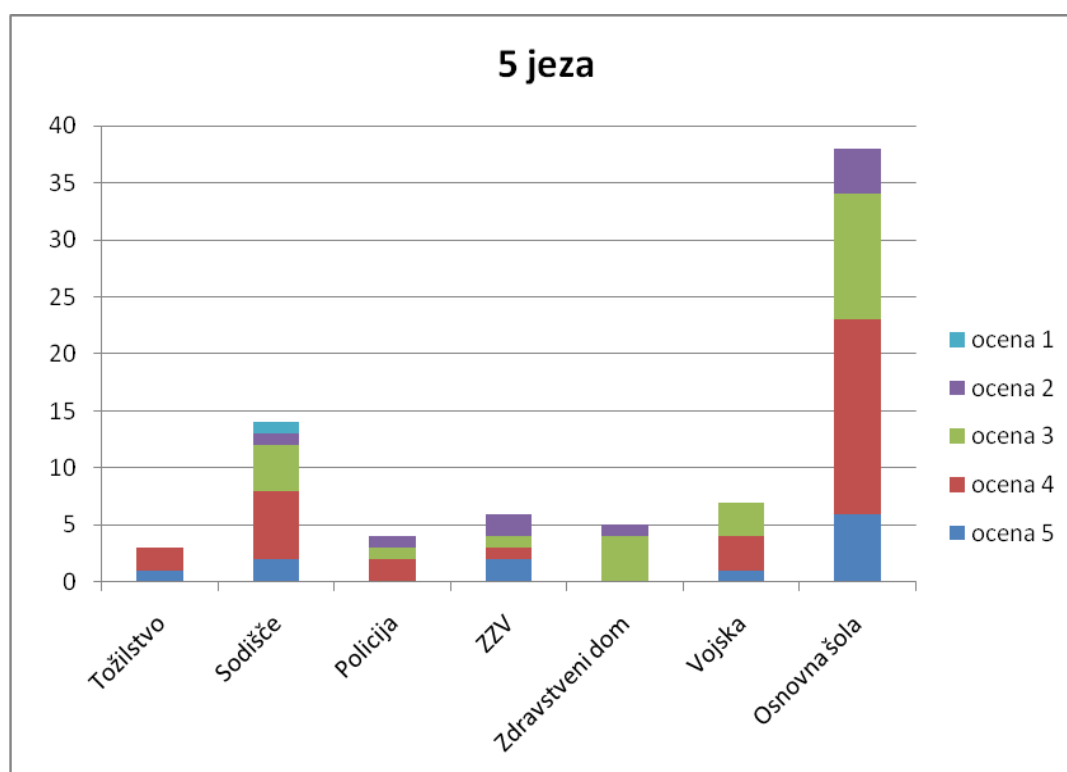


Slika 33: Prikaz posledice mobinga – razočaranje

Jeza je z oceno 5 ocenilo 12 anketirancev, z oceno 4 31 anketirancev, z oceno 3 24 anketirancev, z oceno 2 jo je ocenilo 9 anketirancev in z oceno 1 je ocenila ena anketirana oseba.

5 jeza	ocena 5	ocena 4	ocena 3	ocena 2	ocena 1	SKUPNO
Tožilstvo	1	2	0	0	0	3
Sodišče	2	6	4	1	1	14
Policija	0	2	1	1	0	4
Zavod za zdravstveno varstvo	2	1	1	2	0	6
Zdravstveni dom	0	0	4	1	0	5
Vojska	1	3	3	0	0	7
Osnovna šola	6	17	11	4	0	38
SKUPNO	12	31	24	9	1	77

Tabela 8: Prikaz ocenjevanja težave - jeza

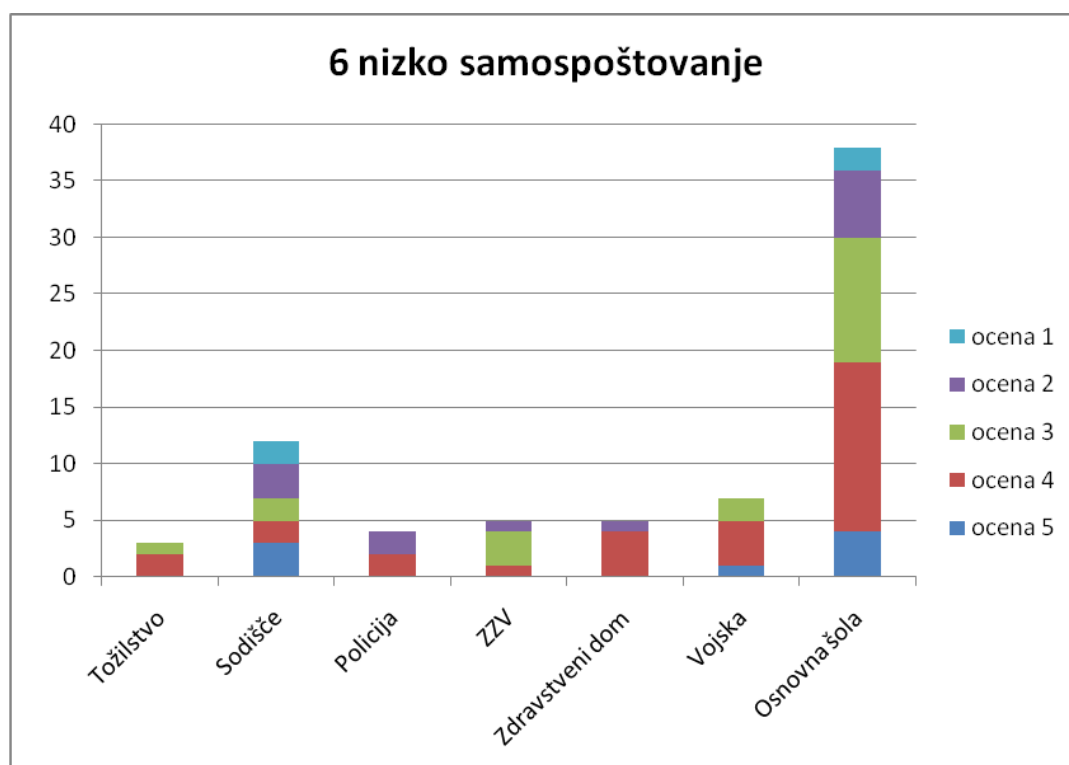


Slika 34: Prikaz posledice mobinga – jeza

Nizko samospoštovanje je z oceno 5 ocenilo 8 anketirancev, z oceno 4 ga je ocenilo 30 anketirancev, z oceno 3 19 anketirancev, z oceno 2 je ocenilo 13 anketirancev in z oceno 1 4 anketiranci.

6 nizko samospoštovanje	ocena 5	ocena 4	ocena 3	ocena 2	ocena 1	SKUPNO
Tožilstvo	0	2	1	0	0	3
Sodišče	3	2	2	3	2	12
Policija	0	2	0	2	0	4
Zavod za zdravstveno varstvo	0	1	3	1	0	5
Zdravstveni dom	0	4	0	1	0	5
Vojska	1	4	2	0	0	7
Osnovna šola	4	15	11	6	2	38
SKUPNO	8	30	19	13	4	74

Tabela 9: Prikaz ocenjevanja težave – nizko samospoštovanje

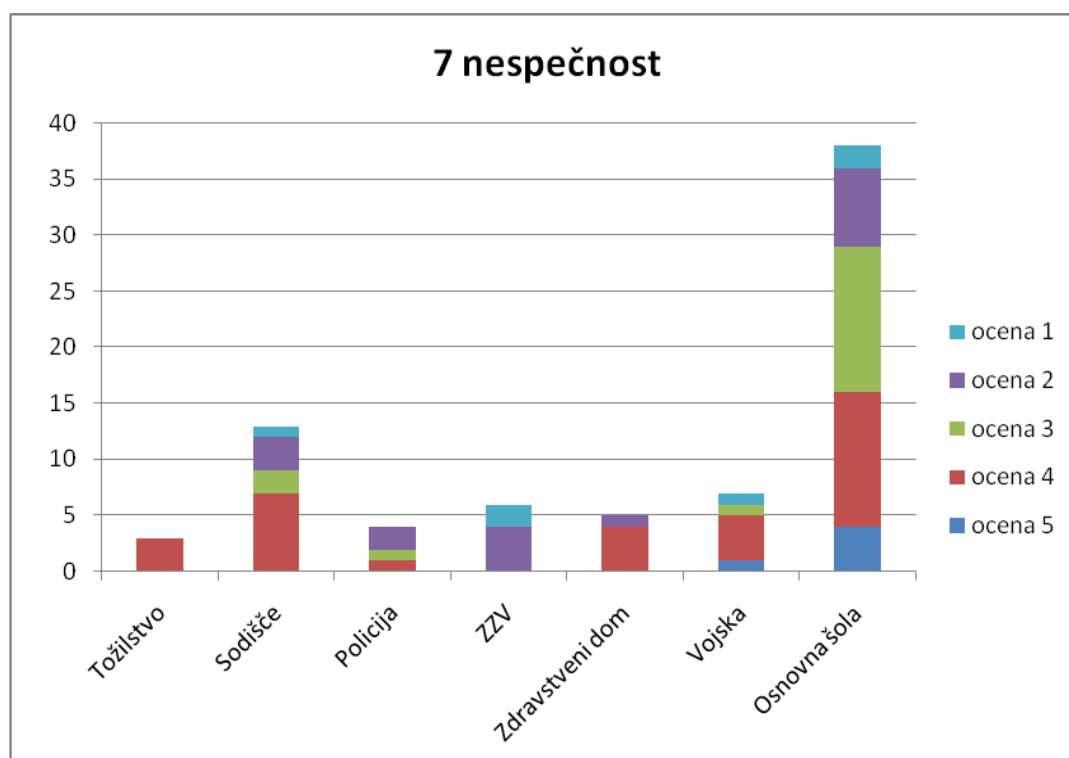


Slika 35: Prikaz posledice mobinga – nisko samospoštovanje

Nespečnost je 5 anketirancev ocenilo z oceno 5, 31 anketirancev ji je določilo oceno 4, 17 anketirancev oceno 3, 17 anketirancev ji je določilo oceno 2 in 6 anketirancev jo je ocenilo z oceno 1.

7 nespečnost	Ocena 5	ocena 4	ocena 3	ocena 2	ocena 1	SKUPNO
Tožilstvo	0	3	0	0	0	3
Sodišče	0	7	2	3	1	13
Policija	0	1	1	2	0	4
Zavod za zdravstveno varstvo	0	0	0	4	2	6
Zdravstveni dom	0	4	0	1	0	5
Vojska	1	4	1	0	1	7
Osnovna šola	4	12	13	7	2	38
SKUPNO	5	32	17	16	22	76

Tabela 10: Prikaz ocenjevanja težave - nespečnost

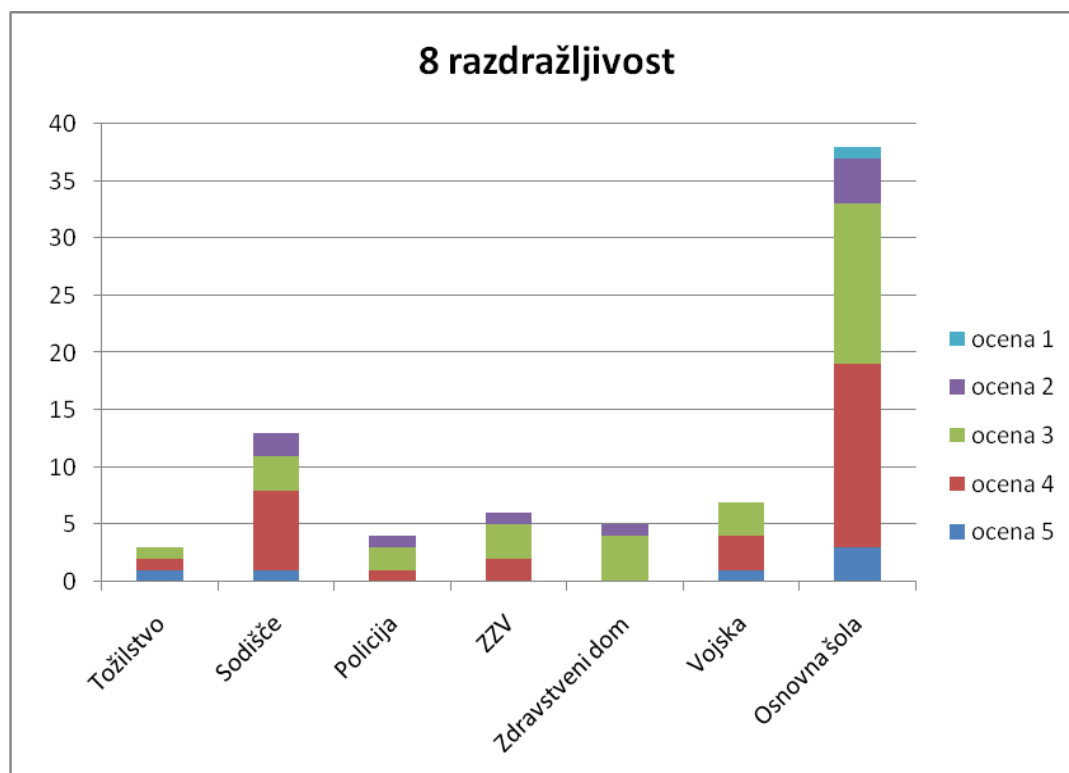


Slika 36: Prikaz posledice mobinga – nespečnost

Razdražljivost je z oceno 5 ocenilo 6 anketirancev, z oceno 4 30 anketirancev, z oceno 3 30 anketirancev, z oceno 2 jih je ocenilo 9 anketirancev, z oceno 1 pa je ocenila 1 anketirana oseba.

8 razdražljivost	ocena 5	ocena 4	ocena 3	ocena 2	ocena 1	SKUPNO
Tožilstvo	1	1	1	0	0	3
Sodišče	1	7	3	2	0	13
Policija	0	1	2	1	0	4
Zavod za zdravstveno varstvo	0	2	3	1	0	6
Zdravstveni dom	0	0	4	1	0	5
Vojska	1	3	3	0	0	7
Osnovna šola	3	16	14	4	1	38
SKUPNO	6	30	30	9	1	76

Tabela 11: Prikaz ocenjevanja težave - razdražljivost

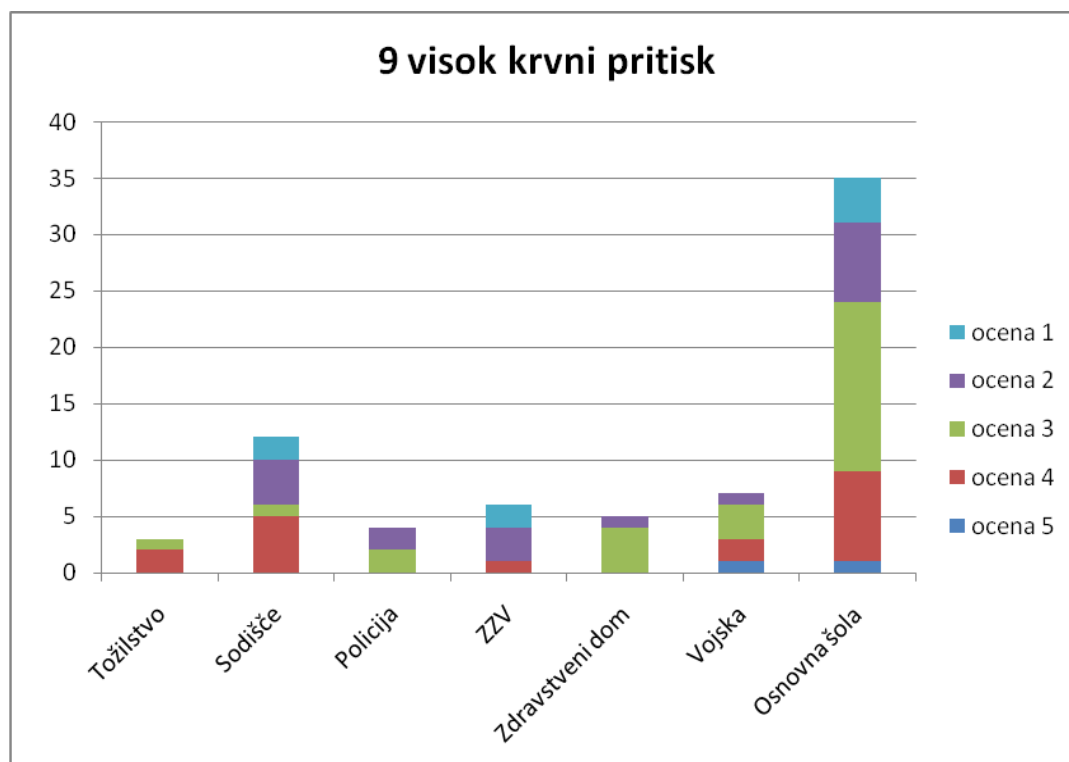


Slika 37: Prikaz posledice mobinga – razdražljivost

Visok krvni tlak sta z oceno 5 ocenile 2 osebi, z oceno 4 je ocenilo 18 oseb, z oceno 3 26 oseb, z oceno 2 ga je ocenilo 18 oseb, 8 oseb pa je dalo oceno 1.

9 visok krvni tlak	ocena 5	ocena 4	ocena 3	ocena 2	Ocena 1	SKUPNO
Tožilstvo	0	2	1	0	0	3
Sodišče	0	5	1	4	2	12
Policija	0	0	2	2	0	4
Zavod za zdravstveno varstvo	0	1	0	3	2	6
Zdravstveni dom	0	0	4	1	0	5
Vojska	1	2	3	1	0	7
Osnovna šola	1	8	15	7	4	35
SKUPNO	2	18	29	17	6	72

Tabela 12: Prikaz ocenjevanja težave – visok krvni tlak

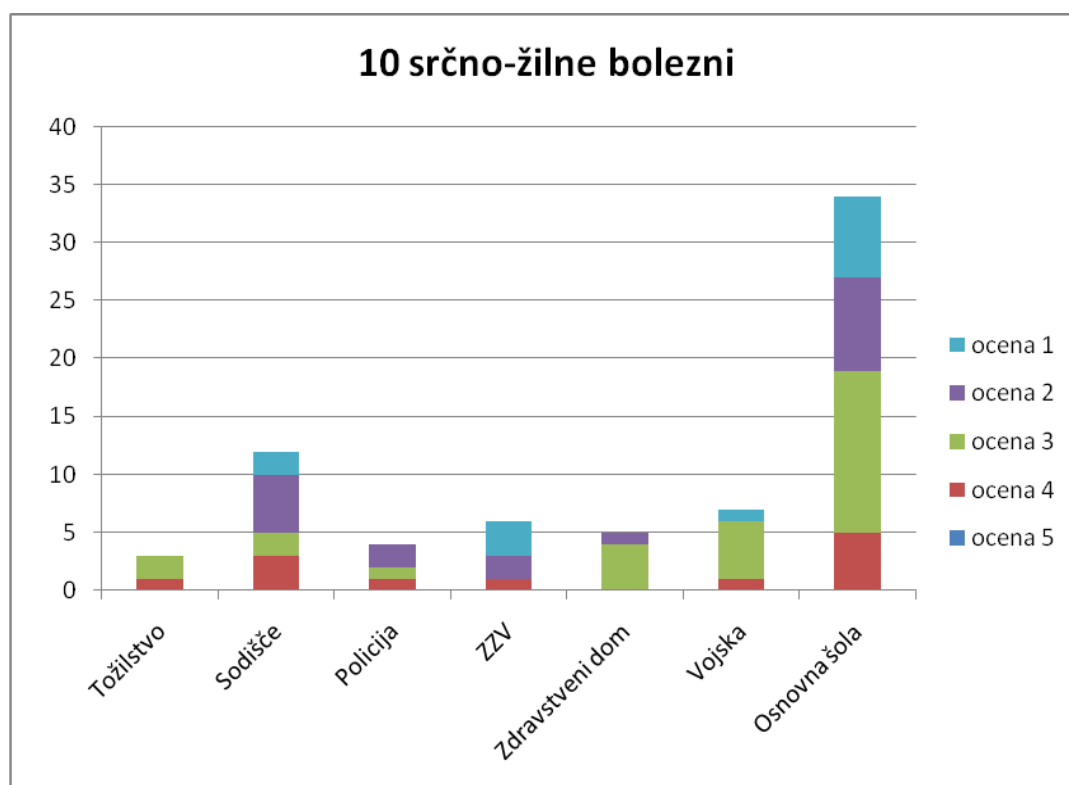


Slika 38: Prikaz posledice mobinga – visok krvni tlak

Srčno-žilne bolezni so kot najvišjo oceno podali oceno 4, in sicer 12 anketirancev, 28 anketirancev je ocenilo z oceno 3, 18 anketirancev je določilo oceno 2, 13 anketirancev pa se je odločilo za oceno 1.

10 srčno-žilne bolezni	ocena 5	ocena 4	ocena 3	ocena 2	Ocena 1	SKUPNO
Tožilstvo	0	1	2	0	0	3
Sodišče	0	3	2	5	2	12
Policija	0	1	1	2	0	4
Zavod za zdravstveno varstvo	0	1	0	2	3	6
Zdravstveni dom	0	0	4	1	0	5
Vojska	0	1	5	0	1	7
Osnovna šola	0	5	14	8	7	34
SKUPNO	0	12	28	18	13	71

Tabela 13: Prikaz ocenjevanja težave – srčno-žilne bolezni

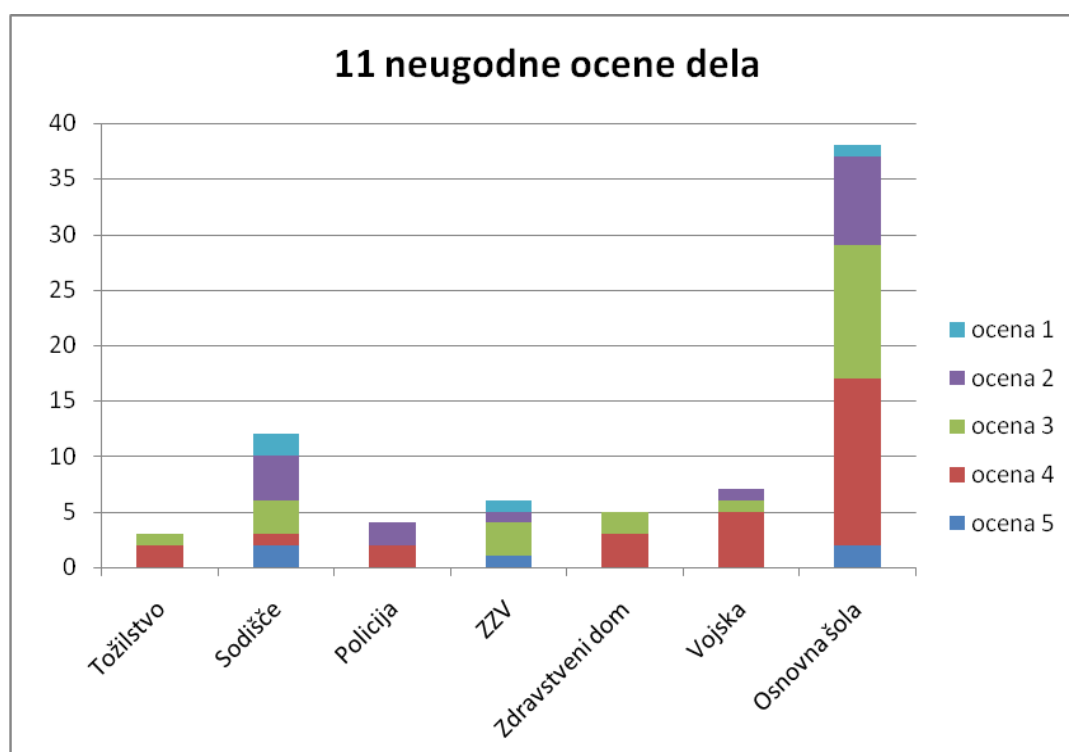


Slika 39: Prikaz posledice mobinga – srčno-žilne bolezni

Neugodne ocene dela je z oceno 5 ocenilo 5 anketirancev, z oceno 4 je ocenilo 28 anketirancev, z oceno 3 22 anketirancev, z oceno 2 16 anketirancev, 4 anketiranci pa so dali oceno 1.

11 neugodne ocene dela	ocena 5	ocena 4	ocena 3	ocena 2	ocena 1	SKUPNO
Tožilstvo	0	2	1	0	0	3
Sodišče	2	1	3	4	2	12
Policija	0	2	0	2	0	4
Zavod za zdravstveno varstvo	1	0	3	1	1	6
Zdravstveni dom	0	3	2	0	0	5
Vojska	0	5	1	1	0	7
Osnovna šola	2	15	12	8	1	38
SKUPNO	5	28	22	16	4	75

Tabela 14: Prikaz ocenjevanja težave – neugodne ocene dela

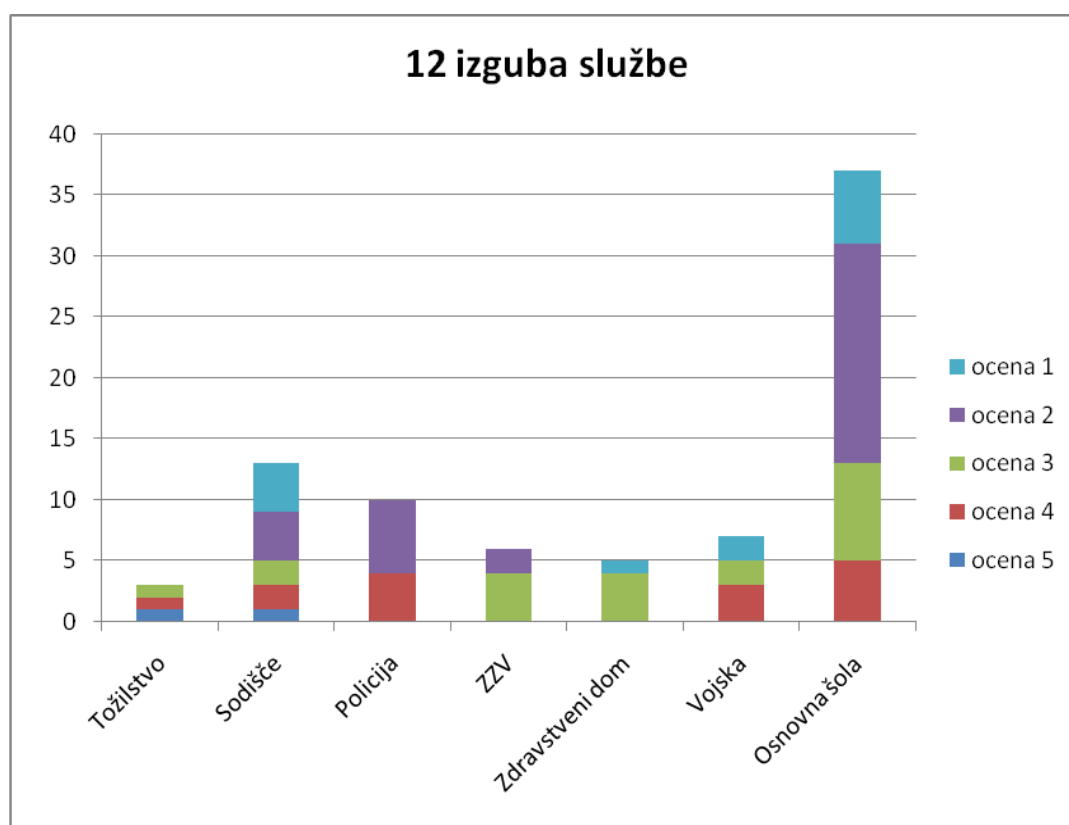


Slika 40: Prikaz posledice mobinga – neugodne ocene dela

Izgubo službe sta z oceno 5 ocenili 2 osebi, z oceno 4 jo je ocenilo 15 anketirancev, z oceno 3 21 anketirancev, z oceno 2 30 anketiranih in z oceno 1 je ocenilo 13 anketirancev.

12 izguba službe	ocena 5	ocena 4	ocena 3	ocena 2	ocena 1	SKUPNO
Tožilstvo	1	1	1	0	0	3
Sodišče	1	2	2	4	4	13
Policija	0	4	0	6	0	10
Zavod za zdravstveno varstvo	0	0	4	2	0	6
Zdravstveni dom	0	0	4	0	1	5
Vojska	0	3	2	0	2	7
Osnovna šola	0	5	8	18	6	37
SKUPNO	2	15	21	24	13	75

Tabela 15: Prikaz ocenjevanja težave – izguba službe

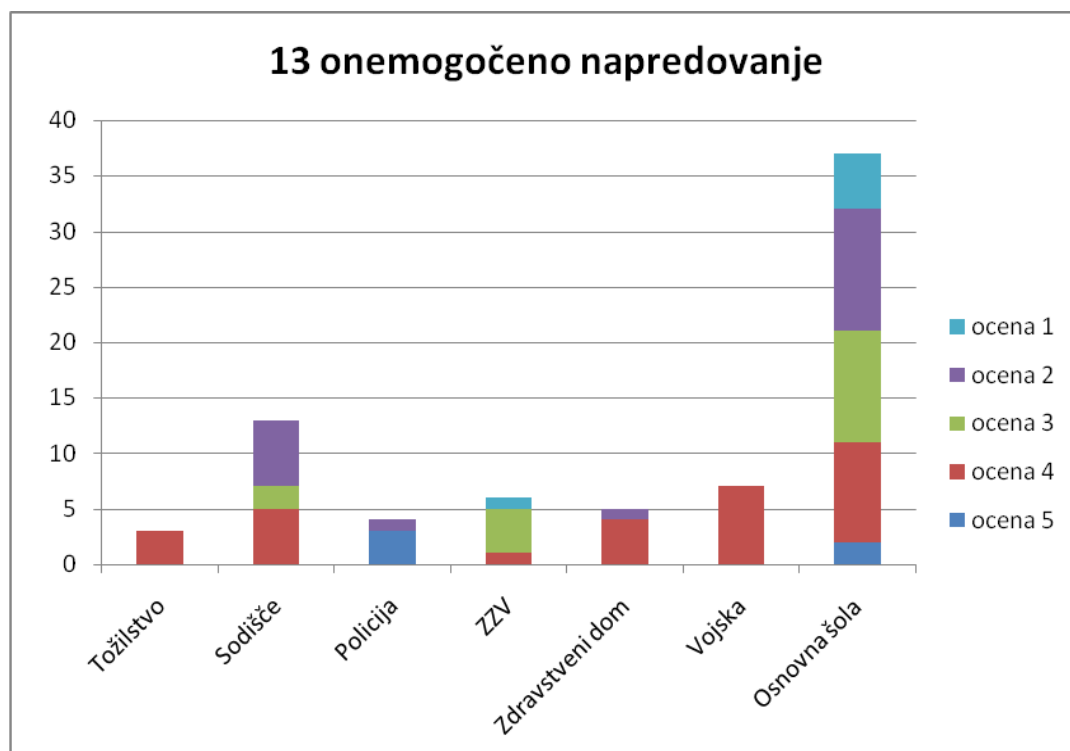


Slika 41: Prikaz posledice mobinga – izguba službe

Onemogočeno napredovanje je z oceno 5 ocenilo 5 anketiranih, z oceno 4 je ocenilo 29 anketiranih oseb, z oceno 3 16 anketiranih oseb, z oceno 2 19 anketiranih oseb, 6 oseb pa je ocenilo z oceno 1.

13 onemogočeno napredovanje	ocena 5	ocena 4	ocena 3	ocena 2	ocena 1	SKUPNO
Tožilstvo	0	3	0	0	0	3
Sodišče	0	5	2	6	0	13
Policija	3	0	0	1	0	4
Zavod za zdravstveno varstvo	0	1	4	0	1	6
Zdravstveni dom	0	4	0	1	0	5
Vojska	0	7	0	0	0	7
Osnovna šola	2	9	10	11	5	37
SKUPNO	2	33	16	18	6	75

Tabela 16: Prikaz ocenjevanja težave – onemogočeno napredovanje

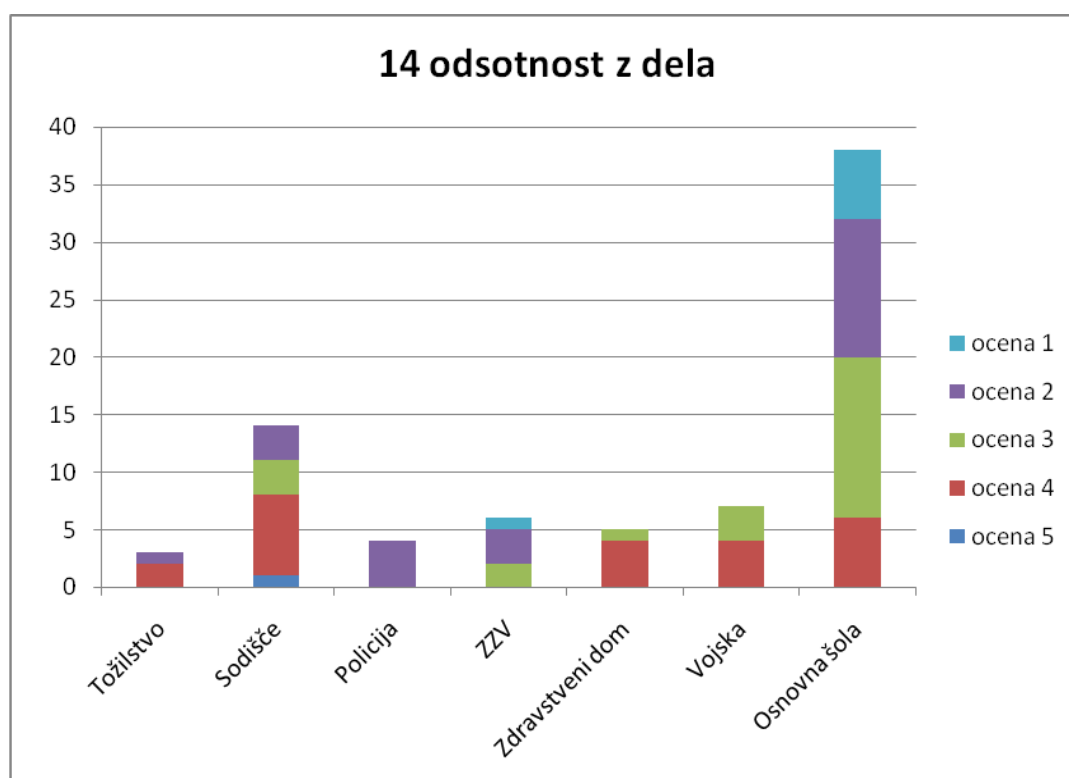


Slika 42: Prikaz posledice mobinga – onemogočeno napredovanje

Odsotnost z dela je z oceno 5 ocenila 1 oseba, z oceno 4 23 anketirancev, z oceno 3 ga je ocenilo 23 anketirancev, z oceno 2 23 anketirancev, 7 anketirancev pa je ocenilo z oceno 1.

14 odsotnost z dela	ocena 5	ocena 4	ocena 3	ocena 2	ocena 1	SKUPNO
Tožilstvo	0	2	0	1	0	3
Sodišče	1	7	3	3	0	14
Policija	0	0	0	4	0	4
Zavod za zdravstveno varstvo	0	0	2	3	1	6
Zdravstveni dom	0	4	1	0	0	5
Vojska	0	4	3	0	0	7
Osnovna šola	0	6	14	12	6	38
SKUPNO	1	23	23	23	7	77

Tabela 17: Prikaz ocenjevanja težave – odsotnost z dela

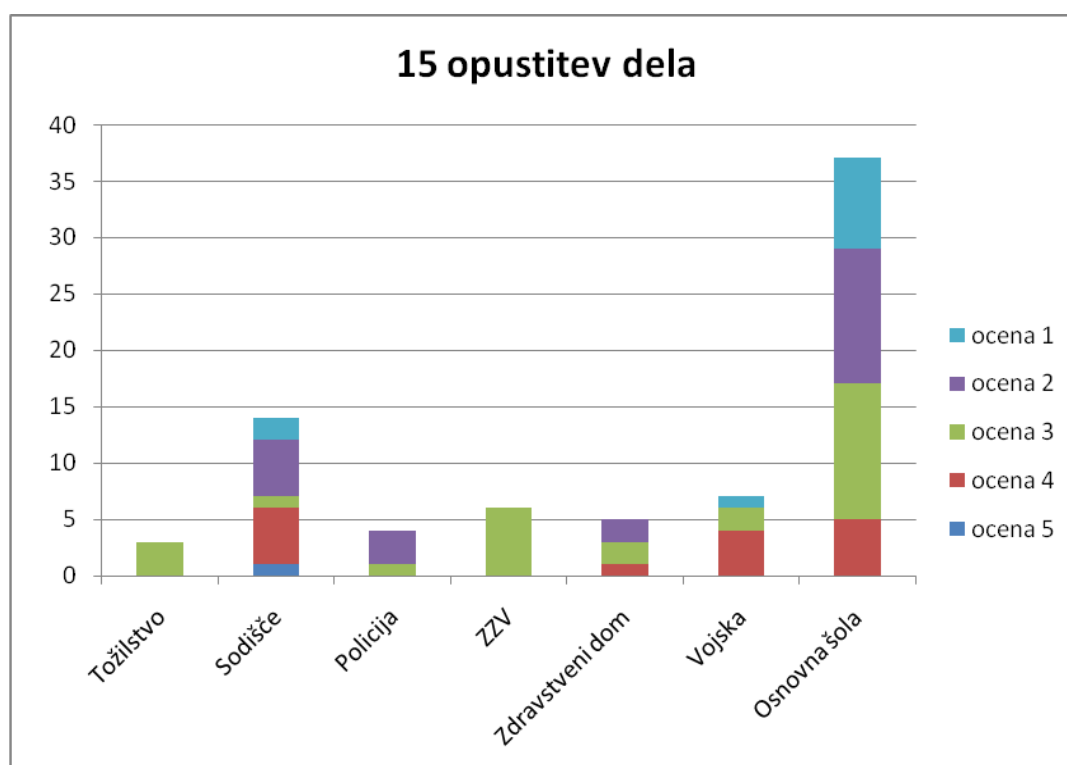


Slika 43: Prikaz posledice mobinga – odsotnost z dela

Opustitev dela je z oceno 5 ocenila 1 oseba, z oceno 4 je ocenilo 15 anketirancev, z oceno 3 27 anketirancev, z oceno 2 je ocenilo 22 anketirancev, oceno 1 pa je podalo 11 anketirancev.

15 opustitev dela	ocena 5	ocena 4	ocena 3	ocena 2	ocena 1	SKUPNO
Tožilstvo	0	0	3	0	0	3
Sodišče	1	5	1	5	2	14
Policija	0	0	1	3	0	4
Zavod za zdravstveno varstvo	0	0	6	0	0	6
Zdravstveni dom	0	1	2	2	0	5
Vojska	0	4	2	0	1	7
Osnovna šola	0	5	12	12	8	37
SKUPNO	1	15	27	22	11	76

Tabela 18: Prikaz ocenjevanja težave – opustitev dela

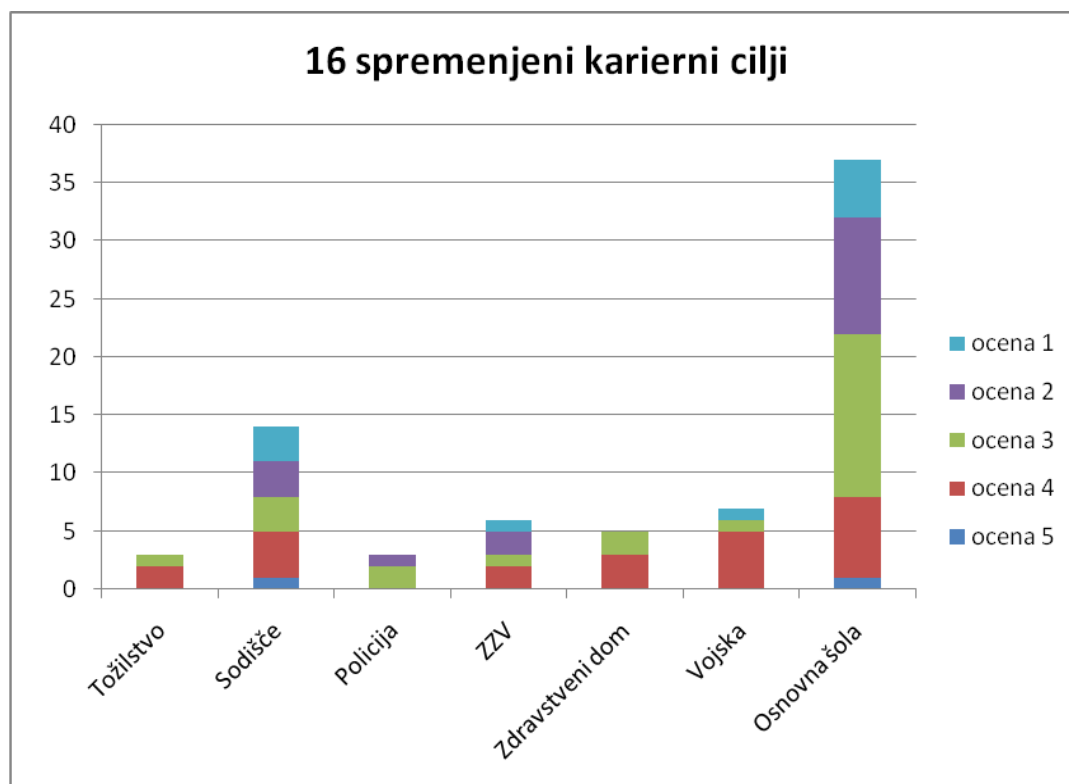


Slika 44: Prikaz posledice mobinga – opustitev dela

Spremenjene karijerne cilje sta z oceno 5 ocenila 2 anketiranca, z oceno 4 jih je ocenilo 23 anketiranih oseb, z oceno 3 24 anketirancev, z oceno 2 je ocenilo 16 anketiranih oseb in 10 anketirancev je podalo oceno 1.

16 spremenjeni karierni cilji	ocena 5	ocena 4	ocena 3	ocena 2	ocena 1	SKUPNO
Tožilstvo	0	2	1	0	0	3
Sodišče	1	4	3	3	3	14
Policija	0	0	2	1	0	3
Zavod za zdravstveno varstvo	0	2	1	2	1	6
Zdravstveni dom	0	3	2	0	0	5
Vojska	0	5	1	0	1	7
Osnovna šola	1	7	14	10	5	37
SKUPNO	2	23	24	16	10	75

Tabela 19: Prikaz ocenjevanja težave – spremenjeni karierni cilji



Slika 45: Prikaz posledice mobinga – spremenjeni karierni cilji

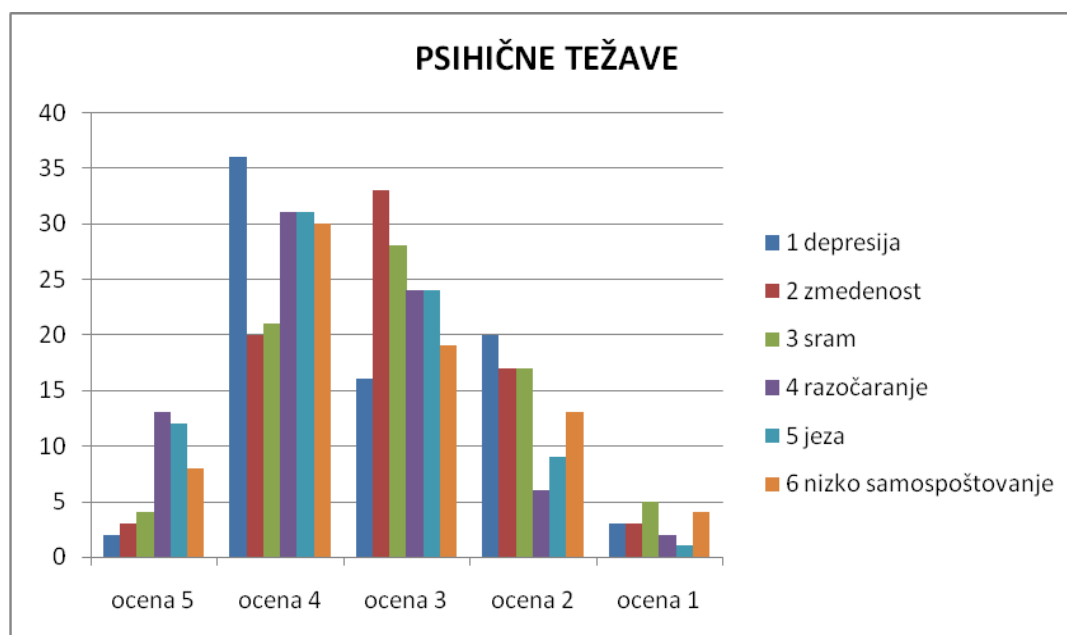
SKUPNO	ocena 5	ocena 4	ocena 3	ocena 2	ocena 1	skupno
1 depresija	2	36	16	20	3	77
2 zmedenost	3	20	33	17	3	76
3 sram	4	21	28	17	5	75
4 razočaranje	13	31	24	6	2	76
5 jeza	12	31	24	9	1	77
6 nizko samospoštovanje	8	30	19	13	4	74
7 nespečnost	5	31	17	17	6	76
8 razdražljivost	6	30	30	9	1	76
9 visok krvni tlak	2	18	26	18	8	72
10 srčno-žilne bolezni	0	12	28	18	13	71
11 neugodne ocene dela	5	28	22	16	4	75
12 izguba službe	2	15	21	30	13	81
13 onemogočeno napredovanje	5	29	16	19	6	75
14 odsotnost z dela	1	23	23	23	7	77
15 opustitev dela	1	15	27	22	11	76
16 spremenjeni karierni cilji	2	23	24	16	10	75

Tabela 20: Prikaz skupnih ocen težav zaradi mobinga

PSIHIČNE TEŽAVE

SKUPNO	ocena 5	ocena 4	ocena 3	ocena 2	ocena 1	skupno
1 depresija	2	36	16	20	3	77
2 zmedenost	3	20	33	17	3	76
3 sram	4	21	28	17	5	75
4 razočaranje	13	31	24	6	2	76
5 jeza	12	31	24	9	1	77
6 nizko samospoštovanje	8	30	19	13	4	74

Tabela 21: Prikaz ocen psihičnih težav

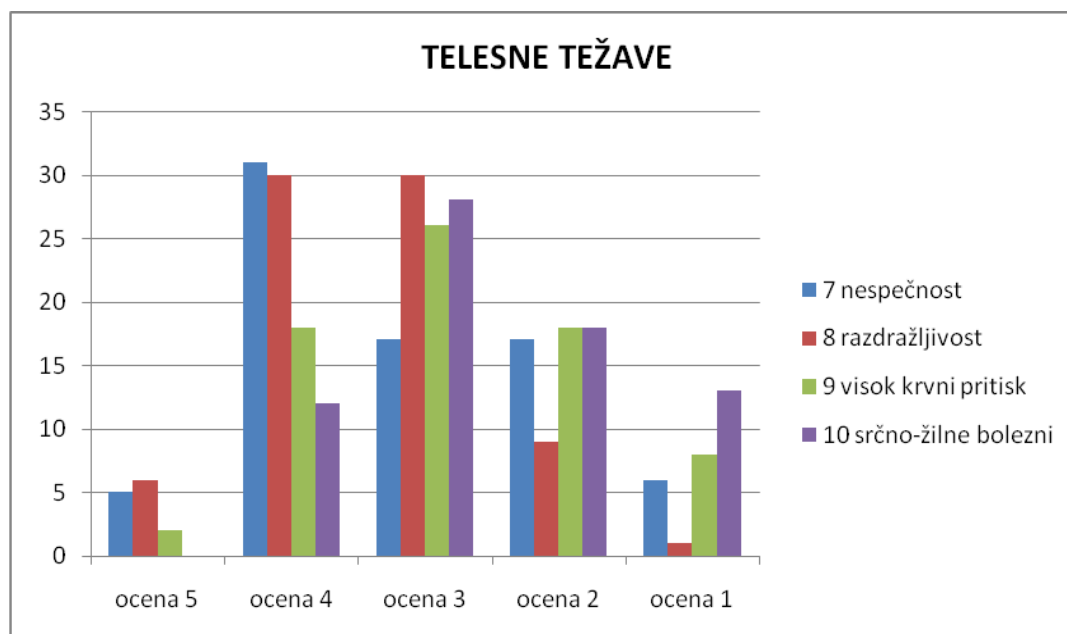


Slika 46: Prikaz psihičnih težav

TELESNE TEŽAVE

SKUPNO	ocena 5	ocena 4	ocena 3	ocena 2	ocena 1	skupno
7 nespečnost	5	31	17	17	6	76
8 razdražljivost	6	30	30	9	1	76
9 visok krvni tlak	2	18	26	18	8	72
10 srčno-žilne bolezni	0	12	28	18	13	71

Tabela 22: Prikaz ocene telesnih težav

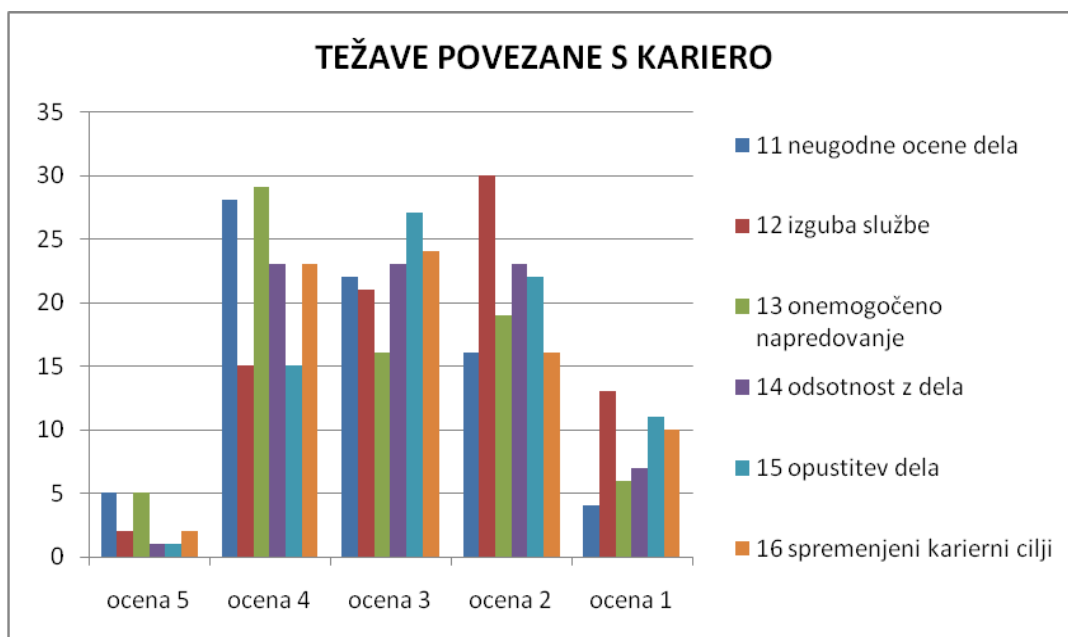


Slika 47: Prikaz telesnih težav

TEŽAVE POVEZANE S KARIERO

SKUPNO	ocena 5	ocena 4	ocena 3	ocena 2	ocena 1	skupno
11 neugodne ocene dela	5	28	22	16	4	75
12 izguba službe	2	15	21	30	13	81
13 onemogočeno napredovanje	5	29	16	19	6	75
14 odsotnost z dela	1	23	23	23	7	77
15 opustitev dela	1	15	27	22	11	76
16 spremenjeni karierni cilji	2	23	24	16	10	75

Tabela 23: Prikaz ocen težav povezanih s kariero



Slika 48: Prikaz težav povezanih s kariero kot posledica mobinga

Legenda barv v tabeli OCENE:

-rdeča barve je oznaka za **psihične težave**

-modra barva je oznaka za **telesne težave**

-bež barva je oznaka za **težave povezane s kariero**

MESTA	OCENA 5	MESTA	OCENA 4
1	RAZOČARANJE	1	DEPRESIJA
2	JEZA	2	ONEMOGOČENO NAPREDOV.
3	NIZKO SAMOSPOŠTOVANJE	3	NESPEČNOST
4	RAZDRAŽLJIVOST	4	RAZOČARANJE
5	NESPEČNOST		JEZA
	NEUGODNE OCENE DELA	5	NIZKO SAMOSPOŠTOVANJE
6	SRAM		RAZDRAŽLJIVOST
7	ZMEDENOST	6	NEUGODNE OCENE DELA
8	DEPRESIJA	7	ZMEDENOST
	VISOK KRVNI TLAK		ODSOTNOST Z DELA
	IZGUBA SLUŽBE ONEMOGOČENO NAPREDOV.		SPREMENJENI KARIERNI CILJI
	SPREM.KARIERNI CILJI	8	SRAM
	OPUSTITEV DELA	9	VISOK KRVNI PRITISK
9	ODSOTNOST Z DELA	10	IZGUBA SLUŽBE
	OPUSTITEV DELA		OPUSTITEV DELA
		11	SRČNO ŽILNE BOLEZNI

Tabela 24: Prikaz ocen 5 in 4 – prisotnost težav kot posledica mobinga

MESTO	OCENA 3	MESTO	OCENA 2
1	ZMEDENOST	1	IZGUBA SLUŽBE
2	RAZDRAŽLJIVOST	2	ODSOTNOST Z DELA
3	VISOK KRVNI TLAK	3	OPUSTITEV DELA
4	SRČNO ŽILNE BOLEZNI	4	DEPRESIJA
	SRAM	5	SRČNO ŽILNE BOLEZNI
5	OPUSTITEV DELA		ONEMOGOČENO NAPREDOV.
6	RAZOČARANJE	6	ZMEDENOST
	JEZA		SRAM
	SPREMENJENI KARIERNI CILJI		VISOK KRVNI PRITISK
7	OPUSTITEV DELA	7	NESPEČNOST
8	NEUGODNE OCENE DELA		NEUGODNE OCENE DELA
9	IZGUBA SLUŽBE		SPREMENJENI KARIERNI CILJI
10	NIZKO SAMOSPOŠTOVANJE	8	NIZKO SAMOSPOŠTOVANJE
11	NESPEČNOST	9	JEZA
12	ONEMOGOČENO NAPREDOV.		RAZDRAŽLJIVOST
	DEPRESIJA	10	RAZOČARANJE

Tabela 25: Prikaz ocen 3 in 2 – prisotnost težav kot posledica mobinga

MESTO	OCENA 1
1	NESPEČNOST
2	SRČNO ŽILNE BOLEZNI
	IZGUBA SLUŽBE
3	OPUSTITEV DELA
4	SPREMENJENI KARIERNI CILJI
5	ODSOTNOST Z DELA
6	VISOK KRVNI TLAK
	ONEMOGOČENO NAPREDOV.
7	SRAM
8	NIZKO SAMOSPOŠTOVANJE
	NEUGODNE OCENE DELA
9	DEPRESIJA
	ZMEDENOST
10	RAZOČARANJE
11	JEZA
	RAZDRAŽLJIVOST

Tabela 26: Prikaz ocene 1 – prisotnost težav kot posledica mobinga

Na podlagi podrobne razčlenitve odgovorov na 27. vprašanje lahko razberemo, da so glavne posledice slabih odnosov na delovnih mestih težave psihičnega izvora, sledijo težave fizičnega izvora in kot zadnje je zaznati težave, ki so povezane s kariero. Težave sem opredelila z ocenami od 1-5, pri čemer ocena 5 predstavlja največjo intenzivnost vpliva na dogajanje, ocena 1 pa najmanjšo intenzivnost vpliva na dogajanje oziroma odločitve posameznikov.

Z oceno 5 so izražene skupine, ki v največjem številu te skupine predstavljajo težave, kot so razočaranje, jeza, nizko samospoštovanje, takega mnenja je 33 oseb, sledi skupina težav, kot sta razdražljivost in nespečnost, nato neugodne ocene dela, nato sram, zmedenost, depresija, v najmanjšem številu te skupine pa je zastopana skupina, ki

predstavlja težave, kot so izguba službe, onemogočeno napredovanje, spremenjeni karierni cilji, opustitev dela in odsotnost z dela. Slednjih je 8 oseb.

Z oceno 4 so izražene skupine, ki v največjem številu te skupine predstavljajo težave kot so depresija, onemogočeno napredovanje in nespečnost. Oseb, ki so takega mnenja, je 101, sledijo skupine težav, kot so nespečnost, razočaranje, jeza, nizko samospoštovanje, razdražljivost, v najmanjšem številu pa so zastopane skupine, kot so izguba službe, opustitev dela, srčno-žilne bolezni. Slednje zastopa skupina 42 oseb.

Z oceno 3 so izražene skupine, ki v največjem številu te skupine predstavljajo težave kot so zmedenost, razdražljivost in visok krvni tlak. Takega mnenja je 92 anketiranih oseb. Sledijo sram, opustitev dela. V najmanjšem številu pa je zastopana skupina, ki združuje težave, kot so nespečnost, onemogočeno napredovanje, depresija. Slednjih je 49 anketiranih oseb.

Z oceno 2 so izražene skupine, ki v največjem številu te skupine predstavljajo težave kot so izguba službe, odsotnost z dela, opustitev dela. Takega mnenja je 69 anketirancev. V najmanjšem številu pa je zastopana skupina, ki predstavlja težave, kot so jeza, razdražljivost in razočaranje. Teh oseb je 24.

Z oceno 1 so izražene skupine, ki v največjem številu te skupine predstavljajo težave, kot so nespečnost, srčno-žilne bolezni in izguba službe. Teh oseb je 48. V najmanjšem številu je zastopana skupina, ki predstavlja težave, kot so razočaranje, jeza in razdražljivost. Teh oseb je 4.

Glede na rezultate 27. anketnega vprašanja je v največjem številu zastopana skupina, ki predstavlja zmedenost ljudi, in sicer je takega mnenja kar 79 anketiranih oseb, sledi depresija s 77, v najmanjšem številu pa je zastopana skupina, ki predstavlja težavo, kot so srčno-žilne bolezni. Takega mnenja je bilo 71 anketiranih oseb.

SKUPNO PO ŠTEVILU VSEH OCEN
1. ZMEDENOST
2. DEPRESIJA
JEZA
ODSOTNOST Z DELA
3. NESPEČNOST
RAZDRAŽLJIVOST
OPUSTITEV DELA
4. SRAM
NEUGODNE OCENE DELA
IZGUBA SLUŽBE
ONEMOGOČENO NAPREDOVANJE
SPREMENJENI KARIERNI CILJI
5. NIZKO SAMOSPOŠTOVANJE
6. VISOK KRVNI PRITISK
7. SRČNO-ŽILNE BOLEZNI

Tabela 27: Prikaz težav kot posledica mobinga – skupno število vseh ocen

OPIS PRIMERA PSIHIČNEGA NASILJA OZIROMA MOBINGA NA DELOVNEM MESTU

Psihično nasilje na delovnem mestu mi je opisala ženska, ki je svoj dogodek opisala tudi novinarki televizije POP TV dne 27. 7. 2009.

Imena in priimka žrtve ne bom razkrila, gre pa za osebo, ki je zaposlena kot javna uslužbenka v državni upravi na območju Gorenjske. Zaposlena je bila na delovnem mestu kadrovinje.

- Žrtvi je bilo poleg kadrovskega področja zaupano tudi vodenje in organizacije, usklajevanje in koordiniranje dela drugih zaposlenih v delovnem okolju, kjer je žrtev zaposlena. Psihično nasilje se je začelo leta 2007 in se je izvajalo s strani nadrejene osebe. Žrtev na prve spremembe nadrejene osebe ni polagala toliko pozornosti, da bi razbrala, da gre za prve začetke mobinga. V začetku leta 2008 pa si je žrtev zaradi svoje previdnosti in sumničenja začela dogodke in izpade sebi nadrejene osebe sproti natančno zapisovati v svoj dnevnik, vsak dogodek pa je poskušala podkrepiti tudi s kopijami dokumentov, ki jih je pridobila, da bi lahko dokazala, da se ji dela krivica. Razdobja med posameznimi naelektrenimi situacijami so bile vedno krajša, izpadi nadrejene osebe pa so bili vedno pogostejši. Žrtev ima občutek, da je do mobinga s strani nadrejene osebe prišlo zaradi njene ogroženosti zaradi žrtvinega poštenega vodenja dela drugih zaposlenih. Žrtev je namreč po naravi človek, ki se za svoje podrejene zavzame in jim nudi tudi vso potrebno podporo. Ima pošten odnos do sočloveka. Ravno zaradi žrtvine podpore, ki jo je nudila zaposlenim, je njena nadrejena

oseba začutila ogroženost in jo zaradi tega začela napadati. Žrtev pove, da je imela lastno pisarno, vendar je bila narava dela taka, da v svoji pisarni skoraj ni bila več sama, v njeno pisarno so prihajali tudi drugi zaposleni, med katerimi je velikokrat prišla tudi njena nadrejena oseba. Vdiranje nadrejene osebe v žrtvino pisarno se je tudi po nepotrebnem povečevalo. Nadrejena si je vedno poiskala vzrok, da vstopi v prostor žrtve, in jo nadzorovala, spraševala, ali je to in to narejeno, kdaj bo, če sploh bo narejeno, zakaj še ni narejeno, kakšne zadržke je žrtev imela, da ni mogla narediti določene naloge. Normalna komunikacija je hitro potonila in ni bila več mogoča. Nadrejena oseba je ob svoji nemoči do žrtve, žrtvi odredila, da mora pisati dnevna poročila o opravljenem delu. Ko so bila dela opravljena, nadrejeni osebi to še vedno ni zadostovalo. Zaradi svoje jeze, nezadovoljstva do žrtve, zaradi nepopolnega nadzora, ji je odredila, naj za vsako opravljeno delo pisno navede tudi uro in minuto začetka dela in uro ter minuto zaključka dela. Drugi zaposleni so bili do žrtve korektni, vedeli so, kaj se dogaja, vendar se niso upali vmešavati, ker so se zbal za sebe. Žrtev je bila jezna, zgrožena, osramočena, odločila se je poiskati pomoč pri odvetniku, ta pa jo je napotil k nadzornemu organu, ki pokriva delovno organizacijo, v kateri je žrtev zaposlena. Žrtev je nadzorni organ dvakrat zaprosila za dodelitev zaščite, a ji je bilo obakrat zavrnjeno z obrazložitvijo, da v delovni organizaciji, kjer je zaposlena, niso opazili nobenih nepravilnosti pri vodenju, ter podali obrazložitev, da so medsebojni odnosi stvar notranje urejenosti delovne organizacije in da na te nimajo vpliva. Žrtev se je povsem tem obrnila na Varuha človekovih pravic, ki njen primer še vedno spremlja in proučuje. Žrtev so vsi dogodki zelo prizadeli, prežeti so bili z jokom, histerijo, občutki tesnobe, paničnostjo, depresijo, vse pa je privedlo v izgorelost in bolniški dopust, v katerem je že več kot devet mesecev in sicer je ves ta čas hospitalizirana v terapevtskem programu dnevne bolnišnice v Psihiatrični bolnišnici Begunje na Gorenjskem. Žrtev je zaradi mobinga vložila dve tožbi na Delovno in socialno sodišče, in sicer:

- odškodninsko tožbo v višini 30.000 evrov

- tožbo za odpravo sklepa o oceni delovne uspešnosti za leto 2008, ki je bila podana na podlagi nepoštenosti in je bila rezultat mobinga. Nadrejena oseba je zaradi slednjega proti žrtvi sprožila disciplinski postopek izredne odpovedi zaposlitve iz krivdnega razloga, ker naj bi s svojim delom zlorabila osebne podatke drugih zaposlenih. Žrtev se je zato obrnila tudi na inšpektorja za delo na območju Gorenjske. Žrtev pove še, da je pot za pravico zelo težavna in zelo draga.

Žrtvi se za pripravljenost, da izpove svojo zgodbo, najlepše zahvaljujem.

24 ZAKLJUČEK

Mobing na delovnem mestu utvara posameznika ali zbirka dogodkov, ki žrtev zaznamuje za vse življenje. Mobing je prisoten tudi v državni upravi, ne samo v gospodarstvu in zasebnih podjetjih, kot največkrat slišimo v medijih. Kako je mobing zaznati v državni upravi, sem poskušala ugotoviti z diplomskim delom, in sicer s teoretičnim znanjem in anketo, ki sem jo izvedla v nekaterih organizacijah po Gorenjski (osnovna šola, zdravstveni dom, sodišče, tožilstvo, policija, vojska, zavod za zdravstveno varstvo). Anketirala sem le 84 oseb. Z anketo sem želela ugotoviti, kakšna je delovna klima v nekaterih organizacijah, kakšna je komunikacija med zaposlenimi, ali je mobing prisoten in če je vzrok njegovega nastanka, kako se je kazal, nad kom se je izvajal in kako so bile posledice mobinga odpravljene. Izbrala sem organizacije, kjer je veliko zaposlenih in je njihova struktura zelo različna, pri katerih so zaradi narave dela še posebno pomembni pravilna komunikacija, usklajenost zaposlenih, strpnost med zaposlenimi in skupna pripadnost delu, da organizacija dobro dela. Ravno zaradi različnosti zaposlenih v delovnem okolju, lahko pričakujemo, da se lahko posamezniki zaradi nestrinjanja z načeli drugih, znajdejo v konfliktnih situacijah. Vsak konflikt je treba sproti rešiti, da se leta ne stopnjuje in ne preide v mobing. Vsak zaposleni se mora zato truditi, da do konfliktov na delovnem mestu ne bi prihajalo, in skrbeti, da se ohranjata homogenost dela in dobra delovna klima.

S članki, zakonodajo Republike Slovenije in Evropske unije, s knjižnim gradivom sem si pridobila teoretična znanja o mobingu, spoznala sem, kaj mobing je, kako ga zaznati, kako poteka, kdo so mobiranci in kdo žrtve, kakšne so posledice, ki jih občutijo žrtve, okolica in organizacija, ter kakšne so možnosti pravne zaščite in obvarovanja žrtve. Anketa mi je bila v pomoč, da sem ugotovila, ali mobing obstaja tudi v državni upravi, in sicer v konkretno določenih organizacijah. Iz analize anket sem ugotovila, da stanje ni skrb vzbujajoče, saj so zaposleni v kar velikem obsegu seznanjeni z mobingom, ali s strani delodajalcev, spletnih strani ali preko drugih medijev. Je pa bila, anketa izvedena med manjšim številom anketirancev in seveda lahko dopuščamo možnost, da so bile prave žrtve pri tej anketi tudi izvzete. Prav slednje se je potrdilo z zgodbo žrtve psihičnega nasilja, ki sem jo opisala v zgornjem članku.

Zaključujem z mislijo, da se moramo tako posamezniki kot organizacija zavedati, da ko vstopimo v organizacijo, vstopimo v različno misleči krog oseb. Vsak posameznik je oseba zase, če pa želimo delovati usklajeno in žeti uspehe, pa si moramo vsi zaposleni kontinuirano prizadevati za tako raven odnosov, v katere stopamo zaradi dela, pri tem pa naj ne bo delo tisto, zaradi katerega bi se počutili nadlegovane, trpinčene, ožaloščene, ponižane, delodajalec oziroma organizacija pa mora zagotoviti tako delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen psihičnemu nadlegovanju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. Skoraj vse je zagotovo odvisno od naše osebnosti in zmožnosti vzpostavljanja komunikacije. Konflikti se bodo pojavljali, stresne situacije bodo nastale, vendar je odvisno, kako bomo k problemu pristopili, vsekakor pa si nihče ne sme dovoliti, da bi na delovnem mestu posamezen delavec ali sodelavec prestopil »svoj prag«, svojo percepcijo okolja, prek katere določena ravnanja šteje kot nadlegovanje na delovnem mestu, pa naj bo v odnosu podrejeni ali nadrejeni ali sodelavec. Odnosi na delovnem mestu so zelo pomembni, zato se vsi potrudimo, da jih ohranimo v zdravem duhu.

LITERATURA

KNJIGE:

- Robnik, S. (2009). (Ne) razumljeni ne?! Ljubljana: I2.
- Zidar Gale T. (2005). Medsebojno komuniciranje na delovnem mestu. Ljubljana: GV Založba.
- Nolimal, D. (2009): Mobing – trpinčenje na delovnem mestu. Ljubljana: Socialna zbornica Slovenije.
- Kastelič-Martič Andreja: Psihično nasilje na delovnem mestu. Članek v publikaciji HRM (februar 2007, str. 26–32).
- Brečko, D., Mobbing – psihično in čustveno nasilje na delovnem mestu. Članek v publikaciji HRM (september 2003, str. 62–64).
- Brečko, D.: Mobbing – kako ga pravočasno prepoznati in ukrepati. Članek v publikaciji Delavci in delodajalci, I. 2007, stran 415–428.
- Možina, S., Tavčar, M., Kneževič A. N. (1995). Poslovno komuniciranje. Maribor: Obzorja.

Spletne strani:

- www.delo.si/clanek/73865
- www.cilizadelo.si/default-30510.html
- www.evropavspletu.si/mobing_trpincenje_delo,257,2982,l.html
- www.poslovni-bazar.si
- www.gov.si/mddsz/nezd/stres/facts_23.pdf,
- www.worktrauma.org
- www.primorska.info/novice/3659/javni_usluzbenci_zasciteni_pred_mobbingom
- www.mobing.si/dnevnik
- www.bilten.net/univerza/mobbing.html
- www.globina.net/mobing-t26.html
- Zakon o javnih uslužbencih
- Zakon o kazenskem postopku
- Zakon o delovnih razmerjih
- Zakon o delovnih razmerjih-novela

Članki:

- revija Emzin, letnik 2007, št. 1/2
- Pravna praksa, časopis za pravna vprašanja št. 5/2008, št. 37/2008, št. 47/2007, št. 39-40/2007
- revija Podjetje in delo, Ljubljana (2003)
- Bilten slovenske vojske (junij 2009), Ljubljana: Slovenska vojska

KAZALO SLIK

Slika 1: Prikaz anketirancev po spolu	18
Slika 2: Prikaz anketirancev po starosti	19
Slika 3: Prikaz anketirancev glede na izobrazbo	20
Slika 4: Prikaz anketirancev glede delovnih izkušenj.....	21
Slika 5: Prikaz anketirancev glede zaposlitve	22
Slika 6: Prikaz anketirancev glede mesta zaposlitve	23
Slika 7: Prikaz vrste delovnih nalog anketirancev	24
Slika 8: Prikaz načina opravljanja dela anketirancev	24
Slika 9: Prikaz počutja anketirancev v delovnem okolju	25
Slika 10: Prikaz zadovoljstva anketirancev z delom	26
Slika 11: Prikaz ocene delovnega okolja anketirancev	27
Slika 12: Prikaz populacije osebkov v delovnem okolju anketirancev	27
Slika 13: Prikaz številčnosti delovnih skupin anketirancev	28
Slika 14: Prikaz odnosov anketirancev s sodelavci	29
Slika 15: Prikaz odnosov anketirancev z nadrejenimi.....	30
Slika 16: Prikaz prepoznave mobinga.....	30
Slika 17: Prikaz medijev, preko katerih so se anketiranci seznanili o mobingu	31
Slika 18: Prikaz prisotnosti mobinga na delovnem mestu anketirancev	32
Slika 19: Prikaz števila anketirancev, ki so bili priča psihičnega nasilja.....	32
Slika 20: Prikaz razmerja med katerim se je vršilo psihično nasilje	33
Slika 21: Prikaz podpore anketirancev v času mobinga	34
Slika 22: Prikaz pogostosti izvajanja mobinga	35
Slika 23: Prikaz odzivnosti anketirancev glede prijave mobinga	36
Slika 24: Prikaz vzročne zveze za mobing	37
Slika 25: Prikaz ukrepov delovne organizacije glede mobinga.....	38
Slika 26 : Znaki psihičnega trpinčenja pod točko A	42
Slika 27: Znaki psihičnega trpinčenja pod točko B	42
Slika 28: Znaki psihičnega trpinčenja pod točko C	43
Slika 29: Znaki psihičnega trpinčenja pod točko D	43
Slika 30: Prikaz posledice mobinga – depresija	45
Slika 31: Prikaz posledice mobinga – zmedenost	46
Slika 32: Prikaz posledice mobinga – sram	47
Slika 33: Prikaz posledice mobinga – razočaranje	48
Slika 34: Prikaz posledice mobinga – jeza.....	49
Slika 35: Prikaz posledice mobinga – nizko samospoštovanje	50
Slika 36: Prikaz posledice mobinga – nespečnost	51
Slika 37: Prikaz posledice mobinga – razdražljivost	52
Slika 38: Prikaz posledice mobinga – visok krvni tlak.....	53
Slika 39: Prikaz posledice mobinga – srčno-žilne bolezni.....	54
Slika 40: Prikaz posledice mobinga – neugodne ocene dela	55
Slika 41: Prikaz posledice mobinga – izguba službe	56
Slika 42: Prikaz posledice mobinga – onemogočeno napredovanje	57
Slika 43: Prikaz posledice mobinga – odsotnost z dela	58
Slika 44: Prikaz posledice mobinga – opustitev dela.....	59
Slika 45: Prikaz posledice mobinga – spremenjeni karierni cilji	60
Slika 46: Prikaz psihičnih težav	61
Slika 47: Prikaz telesnih težav	62
Slika 48: Prikaz težav povezanih s kariero kot posledica mobinga	63

KAZALO TABEL

Tabela 1: Skupno – vsa vprašanja in možni odgovori od 1. do 25. vprašanja in 28. vprašanje	39
Tabela 2: Znaki psihičnega trpinčenja	42
Tabela 3: Težave zaradi slabih odnosov.....	44
Tabela 4: Prikaz ocenjevanja težave - depresije	44
Tabela 5: Prikaz ocenjevanja težave - zmedenost	45
Tabela 6: Prikaz ocenjevanja težave - sram	46
Tabela 7: Prikaz ocenjevanja težave - razočaranje	47
Tabela 8: Prikaz ocenjevanja težave - jeza.....	48
Tabela 9: Prikaz ocenjevanja težave – nizko samospoštovanje	49
Tabela 10: Prikaz ocenjevanja težave - nespečnost	50
Tabela 11: Prikaz ocenjevanja težave - razdražljivost	51
Tabela 12: Prikaz ocenjevanja težave – visok krvni tlak	52
Tabela 13: Prikaz ocenjevanja težave – srčno-žilne bolezni	53
Tabela 14: Prikaz ocenjevanja težave – neugodne ocene dela	54
Tabela 15: Prikaz ocenjevanja težave – izguba službe	55
Tabela 16: Prikaz ocenjevanja težave – onemogočeno napredovanje.....	56
Tabela 17: Prikaz ocenjevanja težave – odsotnost z dela	57
Tabela 18: Prikaz ocenjevanja težave – opustitev dela	58
Tabela 19: Prikaz ocenjevanja težave – spremenjeni karierni cilji.....	59
Tabela 20: Prikaz skupnih ocen težav zaradi mobinga.....	60
Tabela 21: Prikaz ocen psihičnih težav	61
Tabela 22: Prikaz ocene telesnih težav	62
Tabela 23: Prikaz ocen težav povezanih s kariero	62
Tabela 24: Prikaz ocen 5 in 4 – prisotnost težav kot posledica mobinga.....	64
Tabela 25: Prikaz ocen 3 in 2 – prisotnost težav kot posledica mobinga.....	65
Tabela 26: Prikaz ocene 1 – prisotnost težav kot posledica mobinga	66
Tabela 27: Prikaz težav kot posledica mobinga – skupno število vseh ocen	68

Priloga – anketni vprašalnik**ANKETA****6. Spol:**

- c) ženska
- d) moški

7. Vaša starost:

- e) od 19-30 let
- f) od 31-40 let
- g) od 41-50 let
- h) 51 let in več

8. Vaša izobrazba:

- f) osnovna šola
- g) srednja šola
- h) višja, visoka šola
- i) doktorat
- j) magisterij

9. Vaše delovne izkušnje:

- g) nekaj mesecev
- h) od 1 leta do 5 let
- i) od 6 let do 10 let
- j) od 11 let do 15 let
- k) od 16 let do 20 let
- l) 21 let in več

10. Imate zaposlitev za:

- c) določen čas
- d) nedoločen čas

6. Ste zaposleni v:

- h) šolstvo
- i) zdravstvo
- j) policija

- k) sodišče
- l) tožilstvo
- m) zdravstveno varstvo
- n) vojska

7. Kakšne naloge opravljate na delovnem mestu?

- e) pomožna dela
- f) tehnično-administrativna dela
- g) vodstvena dela
- h) drugo

8. Opravljate delo samostojno?

- c) da
- d) ne

9. Se v delovnem okolju dobro počutite?

- d) Da, zelo
- e) Še kar
- f) Ne

10. Ste s samim delom, ki ga opravljate:

- d) zadovoljni
- e) srednje zadovoljni
- f) nezadovoljni

11. Delovno okolje, v katerem se največ gibljete, bi ocenili kot:

- e) dobro
- f) vzdržno
- g) stresno, napeto
- h) sovražno

12. V vašem ožjem delovnem okolju (na oddelku) je več:

- c) žensk
- d) moških

13. Delate v skupini z:

- a) sam samostojno
- b) 1-3 osebami
- c) 4-10 osebami
- d) več od 10 oseb

14. Kako bi ocenili odnose med vami in sodelavci?

- f) odlični
- g) dobri
- h) nekje vmes
- i) slabi
- j) nevzdržni

15. Kakšni so vaši odnosi z nadrejenimi?

- a) odlični
- b) dobri
- c) nekje vmes
- d) slabi
- e) nevzdržni

16. Ali veste kaj pomeni beseda mobing na delovnem mestu?

- c) da
- d) ne

17. Preko katerih medijev ste se o njem seznanili:

- e) TV, radio
- f) Časopisi, revije
- g) V delovni organizaciji
- h) Drugje_____

...

18. Imate občutek, da se mobing izvaja tudi v vašem delovnem okolju?

- c) da
- d) ne

19. Ste bili že kdaj priča psihičnega nasilja na delovnem mestu?

- c) da
- d) ne

20. Če ste odgovorili pritrdilno, ali je šlo za psihično nasilje med:

- e) sodelavci
- f) nadrejeni-sodelavec
- g) sodelavec-nadrejeni
- h) sodelavci-nadrejeni

21. Če ste bili priča psihičnem nasilju, ali ste (če niste bili, pustite neodgovorjeno):

- e) podprli žrtev
- f) podprli izvajalca mobinga
- g) bili nevtralni
- h) bili tiho, ker ste se bali za sebe

22. Se je dogodek vršil:

- e) samo enkrat
- f) enkrat na teden in daljše obdobje
- g) vsak dan in daljše obdobje
- h) enkrat na mesec in daljše obdobje

23. Če ste bili priča dogodku, ali ste dogodek prijavili in komu?

- e) ne
- f) da, nadrejenemu celotnega organa
- g) da, sindikatu in kadrovske službi
- h) da, zdravniku

24. Če ste odgovorili pritrdilno, kakšni so bili odnosi v delovni sredini po tej prijavi:

- d) nespremenjeni
- e) spremenili so se na boljše
- f) spremenili so se na slabše

25. Kje je po vašem mnenju potrebno iskati vzrok za tovrstno trpinčenje?

- g) Slaba komunikacija
- h) lastnosti in značaj sodelavcev
- i) lastnosti in značaj nadrejenih
- j) družba
- k) stresno delo
- l) želja po napredovanju

26. Ste opazili, da bi žrtev zaradi psihičnega trpinčenja kazala znake kot so navedeni spodaj:

a) bila dalj časa v bolniškem staležu	da	ne
b) razmišljala o drugi zaposlitvi	da	ne
c) poiskala pravno pomoč	da	ne
d) poiskala pomoč pri psihiatru	da	ne

27. Katere težave so po vašem mnenju prisotne zaradi slabih odnosov na delovnem mestu?

	Ocena 5	Ocena 4	Ocena 3	Ocena 2	Ocena 1
	Vedno	Pogosto	Nekje vmes	Redko	Nikoli
Depresija					
Zmedenost					
Sram					
Razočaranje					
Jeza					
Nizko samospoštovanje					
Nespečnost					
Razdražljivost					
Visok krvni pritisk					
Srčno-žilne bolezni					
Neugodne ocene dela					
Izguba službe					
Onemogočeno napredovanje					
Odsotnost z dela					
Opustitev dela					
Spremenjeni karierni cilji					

28. Kaj bi po vašem mnenju vodstvo delovnega organa ukrenilo, če bi izvedelo za tak incident?

- e) ničesar
- f) žrtev bi premestili na drugo delovno mesto
- g) žrtvi bi prekinili delovno razmerje
- h) povzročitelja nasilja bi degradirali