

Mobbing w pracy - jak sobie z nim radzić?

W języku angielskim *mob* oznacza napadać na kogoś, nagabywać, atakować. Definicja mobbingu mówi o działaniach, które mają miejsce w dłuższej perspektywie czasu o charakterze powtarzającym się, których celem jest wyrządzenie psychicznego i czasami fizycznego bólu. Nakierowany jest często na jedną osobę, ale może także dotyczyć grupy ludzi.

W XX wieku używano tego określenia, dzięki badaniom szwedzkiego psychologa Leymana, by opisywać zachowania pracowników. Po wielu obserwacjach i badaniach okazało się, że wynikają one ze złej struktury i organizacji miejsca pracy. Stworzono wtedy pierwszą definicję mobbingu i dostrzeżono, że kultura pracy jest ważnym czynnikiem, który pozwala dobrze wykonywać swoją pracę.

Mobbing w pracy

Według Komisji Europejskiej:

wszystkie te sytuacje, w których pracownik jest obrażany, zastraszany bądź atakowany w miejscu pracy lub okolicznościach związanych z pracą i stanowi to wprost lub pośrednio zagrożenie jego bezpieczeństwa, dobrego samopoczucia i zdrowia

określamy mianem mobbingu. **Oznacza to, że mówimy o zdarzeniach długotrwałych i powtarzających się, których celem jest zniżenie samooceny osoby mobbingowanej, poprzez ośmieszanie, izolowanie i eliminowanie jej z obszaru zawodowego.** Doprowadzić może to także do zepsucia opinii pracownika tak, aby nie mógł utrzymać zajmowanego stanowiska. Oprócz tych aspektów, zachodzące zmiany u osoby mobbingowanej można zaobserwować w obszarze psychosomatycznym i społecznym. Taka jednostka przejawia lęk i niepokój związany z możliwą utratą stanowiska. **Występują ponadto zaburzenia gastryczne i te związane z jedzeniem, podwyższa się ciśnienie krwi, pojawia się bezsenność oraz stany depresyjne. Długotrwałe życie w stresie, który jest wywołany przez nieprzyjemną sytuację w pracy zapewne przyniesie poważne skutki zdrowotne w przyszłości.**

Mobbing jest problemem objawiającym się w wielu środowiskach, pojawia się w szkole, na uczelniach, w miejscu pracy, stowarzyszeniach czy rodzinach. Osoba, którą dotyka mobbing najczęściej musi walczyć z tym sama, ponieważ nierzadko zaangażowane w działania mobbingowe są osoby z nią współpracujące, a nawet sam pracodawca.

Jak udowodnić mobbing w pracy?

Należy pamiętać, że udowadnianie mobbingu nie jest łatwe, a raczej trudne i czasochłonne. Bardzo często w trakcie zachowań agresywnych czujemy się zastraszani, przerażeni i bezsilni. Wolimy nic nie robić, by nie pogarszać sytuacji. **Należy od samego początku zbierać dowody mobbingu.** Ważne jest jednak to, by każdy z nas był świadom, które zachowania pracodawcy kwalifikują się do mobbingu. Wówczas warto jest zacząć dokumentować (o ile to możliwe) wszelkie zachowania mobbingowe. Pomoże nam w tym zatrzymywanie otrzymywanych e-maili,

wiadomości sms, prowadzenia pamiętnika, w którym będziemy zapisywać z datami i okolicznościami krzywdzące zdarzenia. Dzięki temu nasze ewentualne zeznania przed sądem będą bardziej wiarygodne. Trzeba także zdać sobie sprawę z przykrego faktu, iż bardzo często pozostaje się samemu na polu walki, ponieważ koledzy i koleżanki w obawie o własne stanowiska pracy udają, że nic nie zauważają i wolą nie uczestniczyć w procesie, nie być żadną ze stron konfliktu.

Przeciwdziałanie mobbingowi

Przeciwdziałanie zjawisku jakim jest mobbing stanowi jedno z zadań pracodawcy, o którym mówi Kodeks Pracy. Zapobiegać można na kilka sposobów, na przykład informować wszystkich pracowników, zarówno tych z niższego jak i wyższego szczebla o tym zjawisku, o jego konsekwencjach zdrowotnych, jak i prawnych. **Można przeprowadzić wykłady lub szkolenia, także wręczać materiały drukowane.** Informacje powinny dotyczyć pełnego zakresu zjawiska mobbingu, a więc definicję, czym ono jest, możliwe skutki zarówno stosowania, jak i jego doświadczania. Warsztaty umożliwią kadrze pracowniczej odnalezienie odpowiednich dla nich samych sposobów radzenia sobie ze stresem, z trudnymi sytuacjami zawodowymi. Wyniesione informacje ze szkoleń wspomogą umiejętne rozwiązywanie konfliktów oraz ułatwią komunikację między pracownikami i przełożonymi. Aspekty edukacyjne powinny także poruszać obszar zachowania wszystkich pracujących osób – pracodawca powinien podkreślać wagę zachowań fair-play i konstruktywnego radzenia sobie z wszelkimi problemami, które mają miejsce w środowisku pracy. **Warto wprowadzić tzw. politykę antymobbingową, która podkreśla bardzo jasne kryteria oceny pracowników, klarowne podziały obowiązków, zasady wynagradzania, odpowiedzialności pracowniczej oraz tworzenie przyjaznych warunków pracy.** Ciekawym pomysłem, wartym rozważenia jest system wczesnego ostrzegania o zjawisku mobbingu, czyli anonimowe ankiety, skrzynka do anonimowych skarg czy specjalnie stworzony adres e-mailowy.

Pracodawca powinien poświęcić miejsce w regulaminie na wymienienie zachowań, które kwalifikuje się do zjawiska mobbingu, podkreślić skutki zachowań dla obu stron (tej, która stosuje mobbing i mobbingowanej) zarówno prawne i szeroko rozumiane zdrowotne (fizyczne i psychiczne). Zapewnienie pomocy osobie dotkniętej tym zjawiskiem także należy do zadań przełożonego. Z dokumentów jasno musi wynikać jakie są zasady i procedury postępowania w przypadku pojawienia się mobbingu w miejscu pracy. Pracodawca musi o tym pamiętać, ponieważ w chwili zaistnienia tej trudnej sytuacji, pracownik może ubiegać się o zadośćuczynienia za doznaną krzywdę, może rozwiązać umowę pracy i domagać się odszkodowania na drodze sądowej. Dla pracodawcy będą to ogromne koszty materialne, ale także może obniżyć się jakość pracy, mogą pojawić się straty wynikające z niskiej wydajności, a także zła atmosfera, która będzie rzutowała na motywację innych zatrudnionych. Ważne zatem, by pracodawca przedstawił wszystkim pracownikom jasne i klarowne zasady.

Mobbing w pracy - przykłady

Zachowania mobbingowe mogą mieć różny charakter. Jeśli nie jesteśmy pewni czy stajemy się ofiarami tego zjawiska powinniśmy być czujni, jeśli nasz pracodawca przejawia któreś lub większość z opisanych zachowań. **Sytuacja, w której pracodawca utrudnia lub ogranicza swobodne wypowiedzianie się, krytykuje wykonywanie naszej pracy, komentuje wyzwiskami lub krzykiem nasze wypowiedzi czy też nęka nas telefonicznie, sms-ami lub przez e-maile**

prawie uznawana jest to za mobbing. Innymi zachowaniami pracodawcy mogą być te wpływające na postrzeganie pracownika. Wówczas nasz przełożony może przejawiać takie reakcje jak: publicznie umniejszać naszą wartość jako pracownika i nasze kompetencje, odsuwać od projektów i wcześniej powierzonych zadań. To zachowanie odbiegające od normalnych, odpowiednich reakcji. Inną skrajnością jest przesadne obarczanie pracownika obowiązkami, które przekraczają jego możliwości. Oczywiście są także zachowania zagrażające życiu pracownika, jak na przykład zlecenie prac szkodliwych, nadmiernie ciężkich i niebezpiecznych.

Mobbing jest zjawiskiem, który może dotknąć tak naprawdę każdego z nas. Wiąże się z doznaniem bardzo nieprzyjemnych sytuacji, które wpłyną na postrzeganie nas samych, mogą doprowadzić do utraty pracy i zdrowia, do wypalenia zawodowego. Zarówno osoba, która doświadcza lobbingu powinna być świadoma swoich praw, ale także pracodawca powinien posiadać wiedzę, jak nie dopuścić do pojawienia się tego zjawiska. Jest to wiedza, która wszystkim osobom działającym w miejscu pracy ułatwi i pomoże w spokoju i komforcie spędzać godziny pracy.

Author: Magdalena Mirta

Link do artykułu: <http://bonavita.pl/mobbing-w-pracy-jak-sobie-z-nim-radzic>

