

NASILJE NA DELOVNEM MESTU S POUČENJEM NA PRAKTIČNEM PRIMERU

Doroteja Lešnik Mugnaioni

mugnaioni.lesnik@siol.net

DEFINIRANJE NASILJA NA DELOVNEM MESTU

- **Posamezna nasilna dejanja**, ki jih lahko povzročijo sodelavci, učenci, starši.
- **Sistematično, dolgotrajno, namerno** povzročanje psihičnega, besednega, spolnega, socialnega ... nasilja sodelavki ali sodelavcu s strani drugih zaposlenih – **nadlegovanje in trpinčenje (mobing)**.
- **GRE ZA ZLORABO MOČI!**
- Razlikujemo med **PRAVNO in PSIHOLOŠKO** definicijo nasilja.

OBRAVNAVA NASILJA NA DELOVNEM MESTU

- **Takojšnje intervencije**
 - ✓ Prekinitev nasilja
 - ✓ Zaščita žrtve, zdravstvena oskrba
 - ✓ Ukrepi za preprečevanje ponovitve nasilja -
preprečevanje stika med žrtvijo in povzročiteljem
 - ✓ Prijava na policijo v primeru kaznivih, ogrožajočih
dejanj oziroma sankcije
 - ✓ Pravna pomoč
- **Vloga vodstva – takojšnje in odločno ukrepanje!**
- **Enotnost kolektiva!**

OBRAVNAVA NASILJA NA DELOVNEM MESTU

- **Procesne intervencije**
 - ✓ Sklic tima
 - ✓ Psihosocialna podpora žrtvi
 - ✓ Dogovor o nadaljevanju komunikacije s povzročiteljem in o sankcioniranju nasilja
 - ✓ Spremljanje vedenja povzročitelja
 - ✓ Kolektiv evalvira dosedanja prakso, dogovore
 - ✓ Po potrebi usposabljanja za strokovne delavce
 - ✓ Delo z učenci, starši
- **Vključiti vse vpletene, vse deležnike!**

TRPINČENJE / MOBING

- NI POSAMEZNO NASILNO DEJANJE! NI KONFLIKT!
- **MOBING JE NASILJE, KI JE PROCES!**
- **Psihološko (čustveno)**, verbalno, socialno nasilje in ogrožanje delovno-pravnega položaja.
- Dogaja se **med zaposlenimi**.
- Očiten je namen, **sistematičnost** nasilja.
- Ponavljajoče, **dolgotrajno** nasilje.
- Vključitev večine (**mob**) v stigmatizacijo in osamitev žrtve.
- **Žrtev je vse bolj nemočna** in ogrožena, občuti posledice zlorabe.
- **Izgon žrtve** z delovnega mesta.
- **Posledice** tudi za opazovalce, organizacijo in družbo.

FAZE MOBINGA (Leymann)



PROCES MOBINGA/TRPINČENJA

Problem (konflikt)



Oseba (problem postane oseba)



Odnos (poslabšanje odnosa)



Ni odnosa (odstranitev osebe)

PRIMER OBRAVNAVE MOBINGA

PRVA FAZA

- V aktivu štirih učiteljic se je odnos med Ireno (vodjo aktiva) in Anjo poslabšal. Na sestankih je med njima igra moči, ki običajno vodi v glasne spopade, očitke in nekonstruktivne razprave.
- Problemi so se pričeli s prihodom nove ravnateljice, Anjine tete. Anja je s tem pridobila na neformalni moči v kolektivu, ki jo s pridom izkorišča.
- Irena, ki na šoli uči že 35 let, jo je poskušala v aktivu disciplinirati, kar pa je pripeljalo do konflikta. Ker nobena ni popuščala, je postal konflikt vse bolj oseben in nekonstruktiven. Ostali dve kolegici se vse manj vključujeta v te prepire.

KONFLIKTNA DRSALNICA

spor, konflikt

DEMONIZACIJA NASPROTNIKA

čustva

predsodki

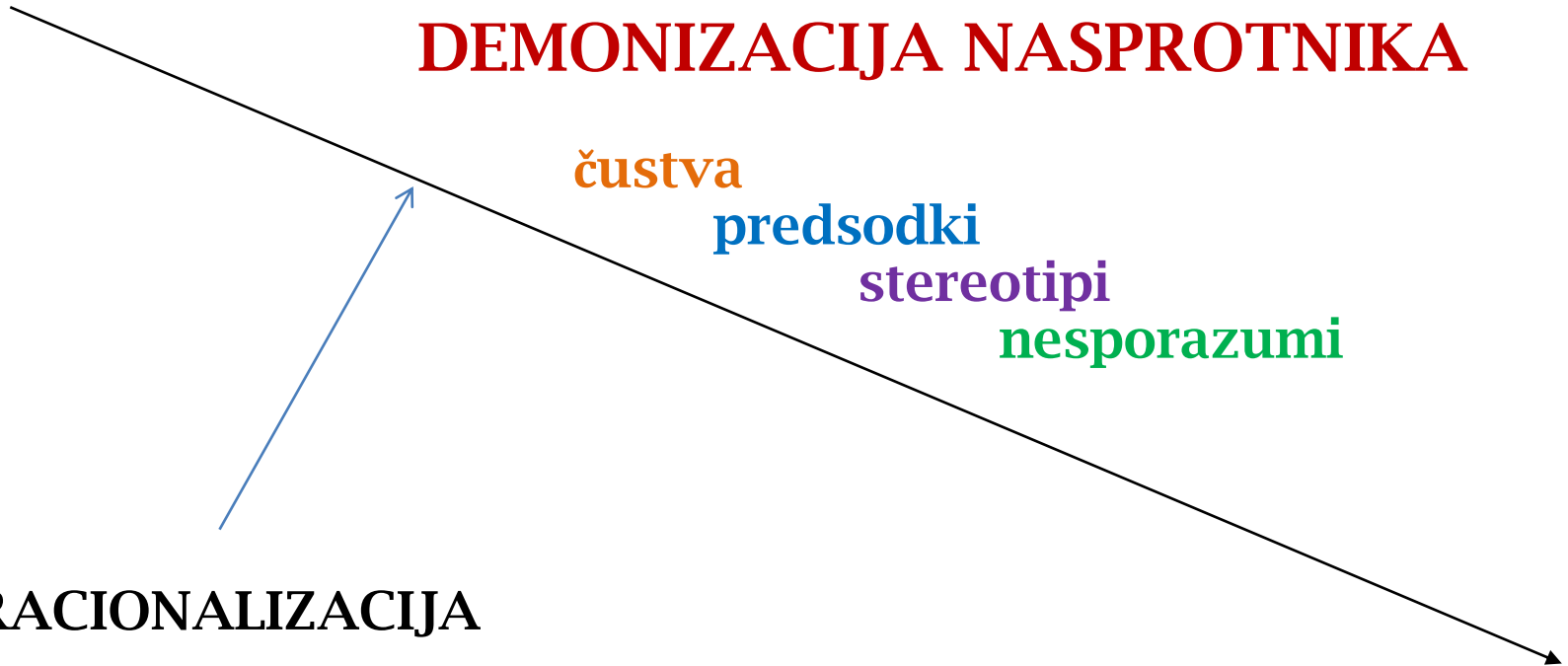
stereotipi

nesporazumi

RACIONALIZACIJA

kriza

nasilna komunikacija



PRIMER OBRAVNAVE MOBINGA

PRVA FAZA

Zgodi se konflikt ali kritični dogodek.

Nekaj možnih poti reševanja konflikta:

- ✓ neformalno posredovanje kolega, sindikalnega zaupnika (iskanje skupnega jezika)
- ✓ „problem solving“ (fokus na konkretni problem)
- ✓ pogovor vseh vpletenih o vzrokih za konflikt (interesi, čustva)
- ✓ posredovanje vodstva
- ✓ supervizija, coaching, intervizija ...
- ✓ mediacija ...

PRIMER OBRAVNAVE MOBINGA

DRUGA FAZA

- Irena v zbornici nekaterim bližnjim kolegicam pove, „da po vseh teh letih dela na tej šoli ne bo popuščala in se podrejala tej nesramni smrkli brez znanja in izkušenj, ki ima zaslombo tete v ozadju“.
- Že naslednji dan ravnateljica pokliče Ireno v pisarno in jo obtoži, da je „bila verbalno žaljiva in nasilna do Anje in tudi do nje. Takšnih žalitev ne bo tolerirala. To je sedaj zgolj ustno opozorilo, naslednjič bo sankcija bolj resna! Odslej Irena tudi ne bo več vodja aktiva, saj očitno tej nalogi ni kos.“
- Irena poskuša pojasniti ozadje te res preostre izjave, a ravnateljica prekine pogovor.
- Očitno pretresena odide iz pisarne.

PRIMER OBRAVNAVE MOBINGA

DRUGA FAZA

- Nova vodja aktiva postane Silva.
- V aktivu so sedaj vloge povsem drugačne. Silva sicer vodi aktiv, a vse bolj daje prednost Anji. Irena se počuti zgolj kot privesek. Ko je Anja do nje napadalna in poskuša dominirati, je Silva ne ustavi, Mojca pa je večinoma tiho in gleda v tla.
- Nato Irena od Silve izve za odločitev vodstva, da dejavnost, ki jo je sama postavila in vodila več let, ni več ok. Z njo se o tem nihče ni niti pogovoril.
- Ko zaradi načina odločanja protestira pri ravnateljici, ji ta reče, naj bo manj konfliktna, saj gre le za posodobitev dejavnosti, ki je zastarela.

PRIMER OBRAVNAVE MOBINGA

DRUGA FAZA

Pojav prvih nasilnih (prikritih) dejanj, ki še niso sistematična. Oseba pogosto sama rešuje problem.

Kaj je mogoče storiti?

- ✓ nujno je pričeti z beleženjem napadov / nasilja
- ✓ pomoč sindikalnega zaupnika – informiranje o problematiki, posredovanje pri vodstvu
- ✓ ob zaostrovanju usmeri v pravno pomoč SVIZ-a, neformalno posredovanje SVIZ-a pri vodstvu
- ✓ sindikalni zaupnik predlaga oziroma organizira izobraževanja na to temo v kolektivu
- ✓ supervizija za izboljšanje odnosov in bolj profesionalno komunikacijo v kolektivu

PRIMER OBRAVNAVE MOBINGA

TRETJA FAZA

- Irena se vse slabše počuti, aktiv je zanjo postal nočna mora. Dvakrat se je že opravičila, ker ne prenese komandovalne Anje in podredljive Silve.
- Tudi vzdušje v zbornici je spremenjeno. V komunikaciji se čuti nesproščenost in nezaupanje. „Anjin krog“ se z njo ne pogovarja.
- Opozorjena je, da se jo po šoli ogovarja.
- Nato na konferenci doživi šok, ko ji ravnateljica vzame besedo, ker naj bi izčrpali čas za razpravo.
- Ko ravnateljici nato prizadeto napiše pismo, ji ta odpiše, da „je preveč občutljiva in ponovno konfliktna. Ima morda kakšne osebne probleme?“.

PRIMER OBRAVNAVE MOBINGA

TRETJA FAZA

Pritiski se intenzivirajo, nasilje postaja vse bolj sistematično. Žrtev občuti posledice. Zaznava nasilja tudi pri opazovalcih. Vključitev vodstva.

Kaj je mogoče storiti?

- ✓ psihosocialna podpora, zdravstvena pomoč
- ✓ načrt pomoči za izboljšanje položaja žrtve
- ✓ pravno svetovanje
- ✓ (pravna) intervencija SVIZ-a
- ✓ pomoč drugih institucij (NVO, KIMDPŠ ...)
- ✓ **nujno je ukrepanje vodstva za ustavitev nasilja**

PRIMER OBRAVNAVE MOBINGA

ČETRТА FАZА

- Anja v zbornici nekaterim zaupno pove, „kako nerazumna je Irena, saj se očitno še ni sprijaznila s tem, da ni več prva violina v aktivu. Če se njenih predlogov ne upošteva, postane histerična. Delo je zaradi nje postalo nemogoče, stroki se dela škoda!“
- Na sestanku kolektiva Anja pove, kaj se dogaja v aktivu. Silva in Mojca sta večinoma tiho. Irena se počuti napadeno po krivici ter osramočeno. Ko poskuša zavrni očitke, postane agresivna. Ravnateljica jo glasno opomni zaradi nasilne komunikacije in neprofesionalnosti. Irenini prijateljici, ki jo brani, očita, da je pristranska.

PRIMER OBRAVNAVE MOBINGA

ČETRТА FAZA

- Razprava postane naelektrena. Sindikalna zaupnica pozove k strpnosti in predlaga sestanek vseh vpletenih. Sama je pripravljena aktivno pomagati.
- Ravnateljica reče, da bo ona sklicala sestanek. Rešitev mora biti učinkovita, saj se težave vlečejo že predolgo in škodujejo kakovosti dela v šoli.
- Ireno to zlomi, v joku odide. Gre v bolniški stalež.
- Ravnateljica jo pokliče po telefonu in ji prijazno reče, „naj si vzame čas, saj ima očitno resnejše zdravstvene težave. V takšnem stanju ne more delati. Ko bo boljša, se bosta pogovorili o njenem prihodnjem delu.“

PRIMER OBRAVNAVE MOBINGA

ČETRТА FАZА

Vodstvo napadov ne ustavi, zato nasilje eskalira. Stigmatizacija in osamitev žrtve (mob). Resne posledice za žrtev, dolgotrajen bolniški stalež, ogrožen je njen delovnopравни položaj.

Kaj je mogoče storiti?

- ✓ nujna je zdravstvena in psihološka pomoč
- ✓ podpora sindikalnega zaupnika, območja
- ✓ pravna intervencija SVIZ-a (pritožba, tožba)
- ✓ usmerjanje v dodatne specialistične oblike pomoči

Te intervencije običajno ne uspejo ustaviti trpinčenja.

PRIMER OBRAVNAVE MOBINGA

PETA FAZA

- V času, ko je Irena v bolniškem staležu, je na zvezi z nekaj kolegicami, ki jo obveščajo o dogajanju.
- Njeno delo so si v aktivu razdelili. Anja se je javila, da bo prevzela posodobitev „njene“ dejavnosti.
- Po šoli se širijo govorice, da ima Irena psihične težave in da je tu izvor konfliktov v aktivu.
- Menda naj bi ravnateljica nekje izjavila, „da bo Irena po povratku težko delala v razredu, treba jo bo strokovno suportirati, hospitirati, sicer lahko pride do težav z učenci ali starši. Morda bi bilo celo bolje, da bi delala v podaljšanem bivanju ...“

PRIMER OBRAVNAVE MOBINGA

PETA FAZA

- Te govornice Ireno zelo prestrašijo. Prepričana je, da se je hoče ravnateljica znebiti. Odloči se, da se vrne nazaj v službo in se odločno postavi zase.
- Zahteva sestanek z ravnateljico. Razburjeno ji pove vse, kar ji gre ter da jo bo ovadila zaradi mobinga. Ravnateljica je osupla, Irena nato odvihra.
- Še v istem tednu prejme pisni opomin, ki mu je dodan seznam njenih neprimernih in ogrožajočih vedenj do sodelavcev v zadnjem času.
- Irena se nato v kabinetu povsem zlomi. Ponovno potrebuje zdravniško pomoč.
- Sedaj je že tri mesece v bolniškem staležu.

PRIMER OBRAVNAVE MOBINGA

PETA FAZA

Izgon žrtve z delovnega mesta. Dodatna stigmatizacija in huda stiska. Še večje zdravstvene težave, lahko izguba delovnopравnih pravic in eksistenčna ogroženost.

- nujna psihološka in zdravstvena pomoč
- nujna pravna pomoč za ohranitev delovnopравnega položaja
- nujna multiprofesionalna podpora

Izgon z delovnega mesta običajno ni mogoče preprečiti.

KAJ LAHKO STORI SINDIKALNI ZAUPNIK?

- Zaupni pogovor z žrtvijo
- Načrt pomoči in ukrepanja
- Informiranje o oblikah pomoči in samopomoči
- Aktivno prizadevanje za solidarne in profesionalne odnose v kolektivu
- Posredovanje pri povzročitelju
- Posredovanje pri vodstvu
- Spremljanje dogajanja, podpora žrtvi
- Sodelovanje s pravno službo sindikata pri načrtovanju in izvedbi ukrepov
- Organizacija izobraževanj v kolektivu