

METÓDY MOBBINGU A BOSSINGU

MUŽI

urážky vyhrážky
nezmyselné úlohy
nezmyselné termíny nadávky
zadržiavanie informácií fyzické ohrozovanie
vulgárne vtipy

ŽENY

nepravdivé chýry
ohováranie
kritizovanie
poškodzovanie vecí
vulgárne vtipy

NA ČO DÁVAŤ POZOR?

1. Budte obozretný - budte vnímavý na zmeny v manažmente a organizačnej štruktúre. Nový šéf môže chcieť mať v tíme „svojich ľudí“, ak nemá dôvod vás vyhodiť, hľadá všetky spôsoby, ako sa zamestnanca zbaviť. Ak to spozorujete, je potrebné upozorniť nadriadeného príp. personálne oddelenie.

2. Hľadajte alternatívy - nie so všetkými sa dá vychádzať - vo väčšine to nefunguje. Ak ste si s novým nadriadeným „nesadli“, je lepšie premýšľať nad presunom na iné oddelenie, dokonca zmeniť zamestnanie.

3. Vytvorte si stratégiu ako sa ochrániť - počkajte, kým sa situácia neupokojí. Obeťou mobbingu sú zväčša zamestnanci, ktorí vyčnievajú z davu.

4. Tvárte sa, že ste v pohode - čo najviac skúste skryť vaše prežívanie a úzkosť. Neospravedlňujte sa za každú maličkosť, netvárite sa previnilo, nedajte na seba vidieť nervozitu, aj keď to nie je ľahké.

5. Nebojte sa pozrieť im do očí - neustupujte do defenzívy a neutekajte preč ak vás niekto slovně napadne. Pri argumentácii sa držte faktov, snažte sa odosobniť od emócií.

6. Trénujte svoje zručnosti - skúste si zachovať nadhľad a brať veci s humorom.

7. Poznajte svoje práva - naštudujte si zákony a pravidlá vo vašej organizácii zamerané na správanie sa na pracovisku.



NADÁCIA DeDo
Solidarita s deťmi
z detských domovov

MOBBING II

Fázy a metódy



EURÓPSKA ÚNIA
Európsky sociálny fond
Európsky fond
regionálneho rozvoja



OPERAČNÝ
PROGRAM
ĽUDSKÉ
ZDROJE



IA MPSVR SR

KONTAKTUJTE NÁS

NADÁCIA DeDO | Mlynská 26, Košice
bezplatné sociálne, právne poradenstvo
diskriminacia@nadaciadedo.sk | 055/7289702
www.diskriminacia.nadaciadedo.sk

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje

www.esf.gov.sk | www.ia.gov.sk

MOBING

NIE JE KRÁTKODOBÝ A JEDNORAZOVÝ PROCES, KTORÝ VZNIKNE NÁHLE A S PLNOU SILOU, ALE ZDĹHAVÝ A VYSILUJÚCI, VYZNAČUJÚCI SA NESMIERNOU DYNAMIKOU.

FÁZY MOBBINGU

Je dôležité rozlišovať náhle vzplanutie hnevu alebo nervozitu od mobbingu, pre ktorý sú typické nasledujúce fázy:

I. FÁZA = KONFLIKTY

V pracovnom aj v súkromnom živote sú konflikty bežnou súčasťou komunikačného procesu. Prevažná časť konfliktov, ktoré sa vyriešia môžu spôsobiť pozitívne zmeny, ale aj dôležité obnovy. V mobbingovom procese ich vyvolávajú prvé občasnú útoky v podobe šírenia klebiet, zadržovanie informácií, nerozumienia a pod., ktoré iniciuje mobber. Často bývajú banálne, malicherné a náhodné. V prípade, že sa konštruktívne neriešia, môžu sa vystupňovať a stanú sa spúšťacím mechanizmom mobbingu.

Na rozdiel od ostatných, fáza konfliktov trvá pomerne krátko. Začínajú banálnym a maličerným konfliktom, na ktorý sa nabaľuje ohováranie a posmechy týkajúce sa fyzického zjavu človeka (postava, estetická vada, telesný hendikep). Nemusi sa však jednať o šikanovanie na vedomej úrovni, preto je ešte relatívne jednoduché toto správanie zastaviť.

II. FÁZA = POSTUPNÝ PSYCHOTEROR

Správanie prechádza postupne k vedomému psychoteroru. Najskôr útoky nie sú tak časté a mobber skúša, kam až môže zájsť. U obeti sa prejavujú prvé negatívne známky odrážajúce sa na jej psychike. Postupne sa začína sociálne izolovať. Stáva sa terčom stále častejších a rafinovanejších útokov s cieľom vytesniť ju z kolektívu. Tým sa mobbovaný jedinec, ktorý bol predtým považovaný za obľúbeného kolegu stáva hlavným nepriateľom voči celému kolektívu odrezaným od pracovného okolia a je mu vnucovaná rola čiernej ovce. Klesá sebadôvera, znižuje sa pracovný výkon, objavujú sa symptómy stresu a strach o holú existenciu. Narastajúcemu tlaku sa snaží čeliť krátkodobými pracovnými absenciami s cieľom zotaviť sa (zotavenie je však len dočasné). Nakoniec je však zatláčaná do úplnej defenzívy a izolácie.

III. FÁZA = SYSTEMATICKÝ PSYCHOTEROR

Útoky bývajú čoraz krutejšie a častejšie. Obet si uvedomuje, že je terčom šikany, začína mať problémy s pracovnými úlohami, dostáva do konfliktu so zamestnávateľom a psychicky sa rúti. Z mobbingu sa stáva vec verejná, ktorou sa začína zaoberať najvyššie vedenie organizácie v spolupráci s personálnym oddelením. V drvivej väčšine obetí ťahá za kratší koniec. Pracuje vo veľkom strese, preto robí viac chýb, Problémy sa riešia varovaním mobbovaného prostredníctvom upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny, vyhrázaním sa preložením alebo podmienenou výpoveďou.

IV. FÁZA = VYLÚČENIE

Dotyčný je psychicky zlomený, čo sa prejavuje na jeho správaní a výkone a to aj v oblastiach súkromného života. Jeho sebaúcta a celková integrita osobnosti je narušená. Človek si prestane veriť a začne o sebe v predtým bežne zvládaných situáciách absolútne pochybovať. Cieľom organizácie je donútiť ho, aby odišiel dobrovoľne a z vlastnej iniciatívy z dôvodu šetrenia finančných zdrojov potrebných na vynaloženie odstupného a prekážok vyskytujúcich sa v pracovnoprávných predpisoch. Dôvody v nich zadané často nestačia na to, aby zamestnávateľ mohol dať „nepohodlnému“ zamestnancovi výpoveď. Pokiaľ nie je ochotný pristúpiť na ukončenie pracovného pomeru dohodou alebo sám podať výpoveď, tlak na jeho odchod sa zvyšuje.