

pielegniarstwie

cd. ze strony 8

W styczniu 2016 r. zostałam powołana przez kierownika kliniki na stanowisko p.o. oddziałowej jednego z oddziałów oraz kontynuowałam pracę w innych komórkach - ku niezadowoleniu naczelnej pielęgniarki i pielęgniarek pracujących w tym oddziale. Był to jeden z najgorszych oddziałów w szpitalu. Panował tam chaos personalny, doskwierał brak sprzętu itp. W związku z połączeniem szpitali zmieniły się procedury i standardy. Powoli starałam się je wdrażać.

W niedługim czasie po raz pierwszy w swojej kadencji naczelna pielęgniarka rozpisła konkurs na oddziałową dla siedmiu oddziałów. Konkurs przegrałam z kandydatką działającą w OIPiP, która była przyjęta do pracy 3 miesiące przed konkursem. Konkurs nieestety był „ustawiony” przez naczelną, oddziałową OIOM-u i pielęgniarkę epidemiologiczną. Dyrekcja szpitala unieważniła konkurs. Następny odbył się w innym terminie, byłam jedyną kandydatką.

Kilka miesięcy później rozpoczął się wobec mnie proces nękania. Zostałam oskarżona o arogancję wobec rodziców dzieci leczonych w poradni, o niewłaściwe ingerowanie w obowiązki pielęgniarek pracujących w oddziale, byłam ignorowana przez pracowników, podnoszono na mnie głos w obecności rodziców dzieci i studentów. Zostałam również posądzona o pobicie sekretarki medycznej (wykorzystano i wyolbrzymiono niezręczną sytuację podczas niezamierzonego chwycenia owej pani za rękę podczas zamykania drzwi do gabinetu), pielęgniarki zostały naklonione do podpisania skargi na mnie za rzekome pobicie tej pani. Kilka dni później, wykorzystując moje zszokowanie skargą i stres, jaki wówczas odczuwałam, zostałam nakloniona do podpisania dokumentów, które w jednej chwili zniszczyły cały mój dorobek. Plotki i groźby pod moim adresem skutecznie odbierały mi godność. W skład komisji antymobbingowej w tej placówce wchodziły, niestety, osoby połączone wzajemnymi relacjami, co uniemożliwiało bezstronną ocenę sytuacji. Skarga na mnie została również złożona do rzecznika zawodowego OIPiP. Ostatecznie moja sprawa została umorzona, gdyż oceniono, że wszelkie zarzuty wobec mnie były bezpodstawne. W wyniku tych wszystkich zdarzeń zostałam przeniesiona do oddziału chirurgii onkologicznej dla dorosłych - mimo, że posiadam specjalizację z pielęgniarstwa pediatrycznego. Oprócz godności i dorobku zawodowego poniosłam także straty finansowe. Finalnie musiałam zmienić miejsce pracy, ponieważ wciąż roznoszone plotki szkalujące moją osobę uniemożliwiały mi spokojną pracę w dobrej atmosferze. Dodam, że stanowisko oddziałowej otrzymała dobra koleżanka pani naczelnej. W tym ośrodku pediatrii w Łodzi naczelna pielęgniarka nie potrafiła podejmować samodzielnych decyzji, rozmowy z pracownikami odbywały się przy osobach trzecich, które mają znaczny wpływ na wszelkie decyzje. Naczelna pozwalała na obmawianie i kłamstwa, sama także uczestniczyła w tych procederach.

E.B.

Z sądowej wokandy

Ordynator o pielęgniarce oddziałowej

Ordynator zeznał w sądzie: Pielęgniarka oddziałowa działa według zasady twardej ręki. To prawda, że części pielęgniarek ten styl odpowiada. Postrzegają one pozytywne aspekty takiego sposobu sprawowania władzy m.in. w tym, że przy despotycznym zwierzchniku nie trzeba samodzielnie myśleć. Wystarczy jedynie skrupulatnie przestrzegać poleceń, a także obowiązujących regulaminów i procedur.

Z uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego z dnia 1 grudnia 2016 roku:

Zachowania powódki oceniła trafnie ordynator oddziału (...). Stwierdziła ona, że „Pani mgr D.W. wypełnia funkcję oddziałową wg zasady twardej ręki, preferuje autokratyczny styl zarządzania. To prawda, że części pielęgniarek ten styl odpowiada. Postrzegają one pozytywne aspekty takiego sposobu sprawowania władzy m.in. w tym, że przy despotycznym zwierzchniku nie trzeba samodzielnie myśleć.

Wystarczy jedynie skrupulatnie przestrzegać poleceń, a także obowiązujących regulaminów i procedur. Kto się specjalnie nie wychyla, może się czuć w miarę bezpiecznie. Jeśli jest inaczej, to mgr D.W. wprowadza w różnej formie dyscyplinowanie. Wtedy nie ma życzliwości przy planowaniu grafiku pracy, ustalaniu wolnych dni czy urlopów. Kiedy trzeba było podeprzeć swoje decyzje dokumentem, to niejednokrotnie stawiała pielęgniarki wobec warunku: "podpiszesz albo będziesz zwolniona". Ordynator przywołała przykład T.W. z 2010 roku. Zastępował on powódkę podczas jej dłuższej nieobecności w pracy (urlop macierzyński). Zdaniem Ordynatora T.W. poradził sobie świetnie w pracy. Jego działania znalazły uznanie u przełożonych. Powódka będąc nieobecna w pracy, wtrącała się w decyzje i kontrolowała poczynania zastępcy. Po powrocie do pracy powódka skupiła się na wyszukiwaniu potknięć T.W., aby uniknąć potencjalnego zagrożenia w przyszłości z jego strony. Sporządziła wielce negatywną opinię o pracy tej osoby, karząc ją dodatkowo karą porządkową upomnienia i pozbawiając premii z pominięciem Dyrektora, któremu jako jedynemu przysługują te uprawnienia.

Bardzo trafnie oceniono również powódkę w raporcie Komisji An-

tymobbingowej. W raporcie napisano „...postawa pani mgr D.W. nacechowana była dużą pewnością siebie, zarozumiałością, poczuciem nieomyślności, co przekładało się na lekceważenie pracowników: pielęgniarek, lekarzy (w tym ordynatora i jego zaleceń), sekretarki medycznej, kierownicy, psychoterapeutki oraz

wytworzyło złą atmosferę pracy w Oddziale i przyczyniło się do skłócenia środowiska pielęgniarskiego i lekarskiego”. Powódka działała według zasady wyrażonej przez N.M. - „dziel i rządź”.

Działania powódki należy ocenić jako mobbing ze strony przełożonego, przejaw władzy osoby, która boi się utracić swój autorytet i władzę. Powódka żyjąca w świetnych relacjach z przełożoną pielęgniarką i innymi oddziałowymi była niezagrożona. Żadna z tych osób nie pod-

jęła działań skierowanych przeciwko powódce, nie stanęły w obronie jej ofiar. A.B., U.D., K.M., E.R. nie dostrzegły problemu, nie wiedziały (raczej nie chciały wiedzieć), że „coś takiego” miało miejsce na oddziale. U.D. miała zdaniem Sądu pełną świadomość, co się dzieje na oddziale, rozmawiała przecież z kilkoma ofiarami, a od M.T. usłyszała wprost, że powódka nie nadaje się na oddziałową. Z zeznań wynika też, że pielęgniarki z innych oddziałów były też kierowane na „karny oddział (...)” dla „utemperowania niepokornych”. Coś takiego nie mogło dziać się poza wiedzą innych oddziałowych. Sąd uważa, że Przełożona i Oddziałowe przyjęły zasadę milczenia, uważając że będzie to dla nich korzystne.

Wśród zeznających można wyodrębnić również kolejną grupę współpracowników: I.G., B.S., A.S. i R.Z., które nie były poddane mobbingowi, ale dostrzegały ten problem. Osoby te raczej oszczędnie mówiły o tym zjawisku.

Wybrał: Mariusz Mielcarek

Coś takiego nie mogło dziać się poza wiedzą innych oddziałowych. Sąd uważa, że Przełożona i Oddziałowe przyjęły zasadę milczenia, uważając że będzie to dla nich korzystne.

R E K L A M A

Prorektor ds. Rozwoju Wyższej Szkoły Medycznej
w Legnicy, ul. Powstańców Śląskich 3,
poszukuje do pracy:

1 Doktora nauk medycznych lub doktora nauk o zdrowiu (dwie osoby) na stanowiska:

- Prorektor,
- Prodziekan Wydziału Pielęgniarstwa;

[Kandydatom na ww. stanowiska gwarantujemy mieszkania.](#)



2 Magistra pielęgniarstwa (dwie osoby) na stanowiska:

- Specjalista ds. praktyk zawodowych.

Osoby zainteresowane prosimy o składanie ofert zawierających życiorys/kwestionariusz osobowy na adres e-mail: kadry@wsmlegnica.pl telefon kontaktowy: 76/854-99-41, 605-075-955, 600-416-705

R E K L A M A

Interkadra
GODNA ZAUFANIA

www.opiekunki.interkadra.pl



Szukasz pracy?

Pracuj jako opiekun/ka seniora w Niemczech

Mamy dla Ciebie:

- ✓ legalną pracę w Niemczech
- ✓ opłacane składki ZUS
- ✓ dobrą organizację wyjazdu
- ✓ opiekę koordynatora 24/7

Interkadra Sp. z o. o., Wielicka 50, 30-552 Kraków

Zadzwoń: +48 12 290 44 38