

Mobbing w



pielegniarkicyfrowe

CO POWINIENES WIEDZIEĆ NA TEMAT MOBBINGU?

MOBBING to sformułowanie użyte po raz pierwszy w latach 80. przez Leymanna w odniesieniu do psychicznej przemocy stosowanej w miejscu pracy. Jest **przedłużającym się** przez okres ponad pół roku, **systematycznym** psychicznym atakiem, znęcaniem się, dyskryminowaniem, umniejszaniem zasług jednego pracownika przez innego - przełożonego, współpracownika lub grupy osób. Prowadzi do izolacji, wykluczenia, poczucia niższości, zastraszenia i bezbronności ofiary.

Mobber to osoba, która w dzieciństwie doświadczyła przemocy. Zazwyczaj jest to manipulator, traktujący sukcesy innych jako własne porażki.

Cechy charakterystyczne mobbingu:

- Działanie ma charakter celowy;
 - Polega na nękanii i prześladowaniu psychicznym (znacznie rzadziej fizycznym);
 - Osoba dopuszczająca się mobbingu zazwyczaj wykorzystuje przewagę nad ofiarą wynikającą np. z zależności służbowej, autorytetu, wieku, sympatii w grupie;
 - Prześladowca posługuje się nieetycznymi sposobami oddziaływania – dużą rolę odgrywa uszkodzenie opinii ofiary mobbingu;
 - Ofiara jest izolowana i osamotniona;
 - Działanie skutkuje pogorszeniem funkcjonowania pracownika w środowisku pracy, jak również problemami zdrowotnymi.
- Czynnikami sprzyjającym powstawaniu zjawiska są konflikty, których z jakichś względów się nie rozwiązuje. Dzieje się tak przede wszystkim z powodu osobistych cech zaangażowanych w konflikt osób – bezkompromisowość, upór, nieumiejętność prowadzenia dialogu, agresywność, lub czynników organizacyjnych – brak właściwego przepływu informacji, brak wsparcia, nastawienie na rywalizację, autokratyczny styl

zarządzania. Podstawowa różnica pomiędzy zwykłym konfliktem a mobbingiem polega na tym, że ten pierwszy ma ograniczone ramy czasowe i zazwyczaj strony uczestniczące w konflikcie prędzej czy później są zainteresowane jego konstruktywnym rozwiązaniem. W przypadku mobbingu prześladowca działa tak długo, aż poniży skutecznie ofiarę i zmusi ją do odejścia z organizacji lub też osiągnie inne korzyści. Warunkami sprzyjającymi powstawaniu mobbingu są: niski poziom zaufania do osób pracujących w organizacji, brak uznania dla osiągnięć pracowników, nadmierne kontrolowanie i ingerowanie w sposób wykonywania zadań - szczególnie w stosunku do doświadczonych pracowników, brak spójności pomiędzy

- stałe przerywanie wypowiedzi,
- ograniczanie przez kolegów możliwości wypowiedzenia się,
- reagowanie na uwagi krzykiem lub głośnym wymyślaniem i pomstowaniem,
- ciągle krytykowanie wykonywanej pracy,
- ciągle krytykowanie życia prywatnego,
- napastowanie przez telefon,
- ustne groźby i pogróżki,
- groźby na piśmie,
- ograniczanie kontaktu przez poniżające, upokarzające gesty i spojrzenia,
- różnego rodzaju aluzje, bez jasnego wyrażania się wprost.

II Oddziaływania zaburzające stosunki społeczne

- rozsiewanie plotek,
- podejmowanie prób ośmieszenia,
- sugerowanie choroby psychicznej,
- kierowanie na badanie psychiatryczne,
- wyśmiewanie niepełnosprawności czy kalectwa,
- parodiowanie sposobu chodzenia, mówienia lub gestów w celu ośmieszenia osoby,
- nacieranie na polityczne albo religijne przekonania,
- żarty i prześmiewanie życia prywatnego,
- wyśmiewanie narodowości,
- zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą,
- fałszywe ocenianie zaangażowania w pracy,
- kwestionowanie podejmowanych decyzji,

- zarzucanie wciąż nowymi pracami do wykonania,
- polecenia wykonywania obraźliwych dla ofiary zadań,
- dawanie zadań przerastających możliwości i kompetencje ofiary w celu jej zdyskredytowania.

V Działania mające szkodliwy wpływ na zdrowie ofiary

- zmuszanie do wykonywania prac szkodliwych dla zdrowia,
- groźenie przemocą fizyczną,
- stosowanie niewielkiej przemocy fizycznej,
- znęcanie się fizyczne,
- przyczynianie się do ponoszenia kosztów, w celu zaszkodzenia poszkodowanemu,
- wyrządzanie szkód psychicznych w miejscu zamieszkania lub miejscu pracy ofiary,
- działania o podłożu seksualnym.

Zwykle mobbing przebiega w kilku etapach. Zaczyna się od niewielkiego konfliktu, który zaczyna rozwijać się i narastać. Druga faza mobbingu charakteryzuje się obojętnością świadków, przyzwoleniem na agresywne zachowania, manipulacją ze strony mobbera. W trzeciej fazie ofierze przypisuje się winę za pojawiające się problemy, staje się ona „kozłem ofiarnym”. W końcowej fazie ofiara zostaje wyeliminowana z zakładu pracy poprzez rozwiązanie z nią umowy.

Ofiara przez jakiś czas postrzega działania podejmowane wobec niej jako zwykle nieporozumienie. Brak jej zdecydowanej reakcji obronnej zachęca sprawcę do nasilenia działań mobbujących. Pod koniec tej fazy ofiara zostaje wyraźnie wyróżniona z grupy pozostałych pracowników i napiętnowana. U osoby poszkodowanej pojawiają się symptomy długotrwałego stresu, takie jak: bezsenność, zaburzenia koncentracji, agresja. Powoduje to wykreowanie wśród pracowników wizerunku ofiary jako osoby konfliktowej i nieodpowiedzialnej. Na tym etapie do prześladowcy dołączają inne osoby, np. przełożony, współpracownicy, którzy zauważają symptomy niewłaściwych zachowań po stronie ofiary mobbingu np. agresję wynikającą z frustracji albo trudności z koncentracją przekładające się na jakość wykonywanej pracy. Przyczyną



W związku z wszechobecnym przyzwoleniem na mobbing w pracy Stowarzyszenie Pielęgniarki Cyfrowe pragnie zachęcić do udziału w swoim NOWYM PROJEKCIE

#stopmobbingowi #wochroniezdrowia

Nasze działania mają na celu edukację oraz zobrazowanie skali problemu mobbingu nie tylko w ochronie zdrowia, ale i jako tematu uniwersalnego.

Stowarzyszenie Pielęgniarki Cyfrowe rozpoczyna kampanię informacyjną i ogłasza

dzień 29.01.2018 r. „Dniem walki z mobbingiem”.

Liczymy na współpracę wszystkich, którzy są zainteresowani losami szeregowych pracowników.

Niech lista partnerów rośnie i SKUTECZNOŚĆ PROJEKTU sięga dalej.

Jeśli spotkałaś/eś się w swojej pracy z trudną sytuacją, mobbingiem, oczekujesz wsparcia lub pomocy, jeśli chcesz zwierzyć się z problemów lub podzielić się nimi, nie krępuj się wykorzystać kwestionariusz na naszej stronie: <http://www.pielegniarkicyfrowe.pl/alert-mobbing-w-ochronie-zdrowia/alert/>, odezwiemy się z pomocą (zapewniamy pełną dyskrecję).



oczekiwaniami wobec pracowników a zachowaniem kierownika, tendencja do ograniczania do minimum kontaktów zespołu z otoczeniem.

WYRÓŻNIA SIĘ 45 CECH – KRYTERIÓW, POZWALAJĄCYCH ROZPOZNAĆ MOBBING. PODZIELONO JE NA 5 GRUP:

I Oddziaływania zaburzające możliwości komunikowania się

- ograniczanie przez przełożonego możliwości wypowiedzenia się,

- unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą,
- niedawanie możliwości odezwania się,
- w pomieszczeniu, gdzie ofiara pracuje, przesadzenie na miejsce z dala od kolegów,
- zabronienie kolegom rozmów z ofiarą,
- traktowanie “jak powietrze”.

III Działania mające na celu zaburzenie społecznego odbioru osoby

- mówienie źle za plecami danej osoby,

- zwracanie się do ofiary z użyciem sprośnych przezwisk lub innych wyrażań, mających ją poniżyć,
- zaloty lub słowne propozycje seksualne.

IV Działania mające wpływ na jakość sytuacji życiowej i zawodowej

- niedawanie ofierze żadnych zadań do wykonania,
- odbieranie prac, zadanych wcześniej do wykonania,
- zlecanie wykonania prac bezsenso-nych,
- dawanie zadań poniżej jej umiejęt-