

Mobbing w

Stop mobbingowi w ochronie zdrowia

Jak radzić sobie z mobbingiem - strategia

Pracownik, który stał się ofiarą mobbingu, zanim wystąpi na drogę prawną, powinien podjąć zdecydowane działania na poziomie zakładu pracy, mające na celu zaniechanie stosowania przemocy psychicznej. Działania te można podzielić na następujące po sobie etapy.

Etap I – perswazyjny

Rozmowa z mobberem, wskazująca na niewłaściwość jego zachowania. Próba rozwiązania problemu w sposób polubowny.

II Etap – informacyjny

Poinformowanie mobbera, że jego zachowanie wyczerpuje znamiona mobbingu określone w art. 943 § 2 k.p., a co za tym idzie, jest zdarzeniem wywołującym skutki prawne. Wyraźne stwierdzenie, że w przypadku kontynuowania mobbingu zostanie poinformowany o tym bezpośredni przełożony sprawy, a następnie nie jest wykluczone wystąpienie z odpowiednimi roszczeniami do sądu pracy.

III Etap – działania pracodawcy lub przełożonego sprawcy mobbingu

Poinformowanie o mobbingu osoby przełożonej nad sprawcą wraz z oczekiwaniem podjęcia kroków mających na celu rozwiązanie problemu w ramach zakładu pracy (obowiązek

pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi wynika wprost z przepisów Kodeksu pracy). Należy oczekiwać dużej skuteczności podjętych działań, w szczególności w sytuacji, kiedy mobberem jest członek kadry kierowniczej niższego szczebla lub współpracownicy.

IV Etap – postępowanie pozasądowe

Problem może zostać rozwiązany dzięki postępowaniu przed komisją pojednawczą lub antymobbingową czy też mediatorem wyznaczonym przez strony lub sądem polubownym.

V Etap – sądowe dochodzenie roszczeń

Pracownik kieruje pozew do sądu pracy lub do sądu cywilnego, albo do obu tych sądów.

W przypadku pozwania przed sądem pracy pracodawcy pracownikowi przysługują dwa roszczenia:

- 1) o zadośćuczynienie w razie wywołania rozstroju zdrowia,
- 2) o odszkodowanie, jeżeli mobbing stał się przyczyną rozwiązania umowy o pracę.

Porady dla osoby mobbingowanej:

- Jak najszybciej wyjdź ze schematu „ofiary” (bierny, osaczony, zahukany, odizolowany).

- Powiedz swojemu „prześladowcy”, że nie pozwolisz na poniżanie, zastraszanie, nękanie itp. (odwołaj się do konkretnych zachowań i sytuacji). Nie przestawaj na rozmowie w cztery oczy z mobberem (wykorzystaj obecność świadków – współpracowników).

- Napisz notatkę do przełożonego zdającą sprawę z sytuacji i poproś o potwierdzenie jej odebrania. Zażądaj podjęcia działań mających na celu przeciwdziałanie mobbingowi (zgodnie z kodeksem pracy).

- Szukaj sojuszników – takich, którzy są związani z miejscem pracy (współpracownicy, związek zawodowy), jak i poza nią (rodzina, przyjaciele).

- Postaraj się przeformułować sytuację mobbingową na inną (np. trudność w komunikacji, rozbieżność oczekiwań itd.) w celu znalezienia korzystnego rozwiązania dla Ciebie i pracodawcy (np. w formie mediacji).

- Dokumentuj wszystko, co ma związek ze sprawą (w formie notatek).

- Zwróć się o pomoc do związków zawodowych, stowarzyszeń antymobbingowych.

- Odwiedź lekarza pierwszego kontaktu i/lub psychologa, prosząc o potwierdzenie, że długotrwały stres doprowadził u Ciebie do rozstroju zdrowia.

Długotrwałe prześladowanie psychiczne lub fizyczne w pracy pozostawia niezapomniane piętno na osobie, która doświadcza tego ro-

dziej działań. W rozmowie z ofiarą mobbingu możemy się spodziewać początkowej nieufności, przygnębienia, bezradności, a nawet tłumionego gniewu, rozpaczy i agresji. Ze względu na możliwość wystąpienia różnego rodzaju reakcji należy być szczególnie wyrozumiałym i postarać się zrozumieć trudne położenie osoby skrzywdzonej.

Przede wszystkim pozwól rozmówcy się „wygadać” – nie przerywaj jej wypowiedzi, nie oceniaj pochopnie jej zachowań.

- *Zadbaj, aby rozmowa odbyła się na osobności. Wyłącz radio, postaraj się, żeby telefony ani współpracownicy nie przerywały Ci spotkania.*

- *Nie bój się nagłych, spontanicznych reakcji danej osoby, np. płaczu – bo to nie Ty jesteś ich przyczyną.*

- *Przygotuj sobie i przekaz numery telefonów np. do Ośrodka Interwencji Kryzysowej, Państwowej Inspekcji Pracy, organizacji pomagających mobbingowanym i dyskryminowanym.*

W przypadku stwierdzenia zaawansowanych przypadków mobbingu, które wywołały u ofiary problemy zdrowotne, np. depresję, takiej osobie powinna zostać zapewniona możliwość skorzystania z terapii realizowanej przez podmioty zewnętrzne – poradnie, gabinety, kliniki, w których poszkodowany pracownik może znaleźć pomoc oraz wsparcie ze strony specjalistów. Przy wszelkich formach pomocowych ważna jest również zasada poufności. Osoba udzielająca wsparcia powinna zachować daleko posuniętą dyskrecję co do uzyskanych informacji, aby nie narazić ofiary mobbingu na dalsze przykrości i szykany.

Każdy pracownik zakładu powinien czuć się odpowiedzialny za udzielenie wsparcia i pomocy osobie mobbingowanej. Dobrze jednak, gdy w zakładzie znajduje się osoba, która

dysponuje szczególnie dobrym rozeznanie w zakresie rozpoznawania przyczyn i konsekwencji mobbingu, a dodatkowo posiada duże umiejętności interpersonalne i poczucie odpowiedzialności. Taka osoba powinna również dysponować siecią kontaktów do instytucji zewnętrznych zajmujących się tematyką mobbingu, które przekaże pracownikom, gdy zwrócą się do niej z konkretnymi problemami.

GDZIE SZUKAĆ INFORMACJI?

1. Marciniak J., Mobbing, dyskryminacja, molestowanie – zasady przeciwdziałania, Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Warszawa 2011.
2. Chakowski M., Mobbing, aspekty prawno-organizacyjne, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz 2011.

3. Anna Kucharska, Mobbing. Informator dla pracodawcy, Główny Inspektorat Pracy, Warszawa 2012.

4. Marciniak J., Przeciwdziałanie mobbingowi w miejscu pracy. Poradnik pracodawcy, Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Warszawa 2008.
5. Jędrejek, G. Mobbing. Środki ochrony prawnej, Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Warszawa 2007.
6. Krajowe Stowarzyszenie Antymobbingowe we Wrocławiu, www.mobbing.most.org.pl.

7. Ogólnopolskie Stowarzyszenie Antymobbingowe OSA, osa-stow.republika.pl.

8. Stowarzyszenie Antymobbingowe p. Barbary Grabowskiej, www.antymobbing.ngo.org.pl.

9. Państwowa Inspekcja Pracy, www.pip.gov.pl.

Autorzy:

Ewelina Tymoszek
Marcin Tymoszek
(prawa autorskie zastrzeżone)

Długotrwałe prześladowanie psychiczne lub fizyczne w pracy pozostawia niezapomniane piętno na osobie, która doświadcza tego rodzaj działań.

Każdy pracownik zakładu powinien czuć się odpowiedzialny za udzielenie wsparcia i pomocy osobie mobbingowanej.

R E K L A M A

BRAVECARE
poszukuje:

Pielęgniarek, Pielęgniarzy i Ratowników Medycznych
tel: +48 789 040 077
mail: bravecareinfo@gmail.com