

Wykaz cech działań mobbingowych

Wykaz cech działań mobbingowych mających ułatwić pracownikom nazwać zachowania, których doświadczają w miejscu pracy, a także pomóc pracodawcy odpowiednio rozpoznać te zachowania, które sam obserwuje lub o których słyszy, że mają miejsce w jego zakładzie pracy.

Przedstawiona lista pokazuje tylko przykładowe zachowania dotyczące terroru psychicznego, które mogą przerodzić się w mobbing.

1. Cechy działań mobbingowych (w oparciu o zestawienie opracowane przez prof. Heinza Leymana)

- 1) Oddziaływania zaburzające możliwości komunikowania się:
 - a) Ograniczanie przez przełożonego możliwości wypowiedzania się,
 - b) Stałe przerywanie wypowiedzi,
 - c) Ograniczanie przez kolegów możliwości wypowiedzania się,
 - d) Reagowanie na uwagi krzykiem lub głośnym wymyślaniem i pomstowaniem,
 - e) Ciągłe krytykowanie wykonywanej pracy,
 - f) Ciągłe krytykowanie życia prywatnego,
 - g) Napastowanie przez telefon,
 - h) Ustne groźby i pogróżki,
 - i) Groźby na piśmie,
 - j) Ograniczanie kontaktu przez poniżające, upokarzające gesty i spojrzenia,
 - k) Różnego rodzaju aluzje, bez jasnego wyrażania się wprost.

- 2) Oddziaływania zaburzające stosunki społeczne:
 - a) Unikanie przez przełożonego rozmów z ofiarą,
 - b) Niedawanie możliwości odezwania się,
 - c) W pomieszczeniu, gdzie ofiara pracuje, przesadzenie na miejsce z dala od kolegów,
 - d) Zabronienie kolegom rozmów z ofiarą,
 - e) Traktowanie jak powietrze.

- 3) Działania mające na celu zaburzyć społeczny odbiór osoby:
 - a) Mówienie źle za plecami danej osoby,
 - b) Rozsiewanie plotek,
 - c) Podejmowanie prób ośmieszenia,
 - d) Sugerowanie choroby psychicznej,
 - e) Kierowanie na badanie psychiatryczne,
 - f) Wyśmiewanie niepełnosprawności czy kalectwa,
 - g) Parodiowanie sposobu chodzenia, mówienia lub gestów w celu ośmieszenia osoby,
 - h) Nacieranie na polityczne albo religijne przekonania,
 - i) Żarty i prześmiewanie życia prywatnego,
 - j) Wyśmiewanie narodowości,
 - k) Zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą,
 - l) Fałszywe ocenianie zaangażowania w pracy,
 - m) Kwestionowanie podejmowanych decyzji,

- n) Wołanie na ofiarę używając sprośnych przezwisk lub innych wyrażań, mających ją poniżyć,
 - o) Zaloty lub słowne propozycje seksualne.
- 4) Działania mające wpływ na jakość sytuacji życiowej i zawodowej:
- a) Nieprzydzielanie ofierze żadnych zadań do wykonania,
 - b) Odbieranie prac, zadanych wcześniej do wykonania,
 - c) Zlecenie wykonania prac bezsensownych,
 - d) Przydzielanie zadań poniżej jego umiejętności,
 - e) Zarzucanie wciąż nowymi pracami do wykonania,
 - f) Polecenia wykonywania obraźliwych dla ofiary zadań,
 - g) Przydzielanie zadań przerastających możliwości i kompetencje ofiary w celu jej zdyskredytowania,
 - h) Wydawanie poleceń sprzecznych lub zadań niezgodnych z prawem,
 - i) Nieudzielanie informacji znanych tylko zlecającemu a niezbędnych do wykonania zadań,
 - j) Brak informacji o przydzielonym zadaniu a następnie rozliczanie z tego zadania,
 - k) Nieuzasadniona krytyka kompetencji lub intencji,
 - l) Umniejszanie osiągnięć poprzez przypisywanie ich innym lub sobie.
- 5) Działania mające szkodliwy wpływ na zdrowie ofiary:
- a) Zmuszanie do wykonywania prac szkodliwych dla zdrowia,
 - b) Groźenie przemocą fizyczną,
 - c) Stosowanie już niewielkiej przemocy fizycznej,
 - d) Znęcanie się fizyczne,
 - e) Przyczynianie się do ponoszenia kosztów, w celu zaszkodzenia poszkodowanemu,
 - f) Wyrządzanie szkód psychicznych w miejscu zamieszkania lub miejscu pracy ofiar,
 - g) Działania o podłożu seksualnym.

2. Kryteria konieczne do spełnienia w celu wyczerpania definicji mobbingu

- 1) Zachowania – powodujące poniżenie albo ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników; zachowanie zazwyczaj ma charakter terroru psychicznego, zdecydowanie rzadziej przyjmuje formę agresji fizycznej,
- 2) Uporczywość – zachowanie powtarza się, jest ciągłe i konsekwentne, nie jest to czyn jednorazowy i przypadkowy,
- 3) Długotrwałość – zachowania mogą trwać kilka tygodni, miesięcy lub lat; długość tego okresu ma charakter indywidualny,
- 4) Skutki zachowań mobbingowych np. zaniżona przydatność zawodowa, rozstrój zdrowia,
- 5) Działanie ma charakter celowy – osoba, która stosuje mobbing zdaje sobie sprawę co robi, jest świadoma skutków, jakie zachowania mobbingowe mogą wyrzeć na obranej osobie – i właśnie osiągnięcie tych skutków jest celem mobbera.

3. Dodatkowe okoliczności i informacje

- 1) pracownik mobbingujący (mobber) wykorzystuje swoją przewagę nad ofiarą – autorytet, wiek, zależność służbową, popularność interpersonalną itp.,
- 2) w przeważającej liczbie przypadków mobbing nie jest działaniem tylko jednej osoby, a grupy osób współpracujących ze sobą w prześladowaniach ofiary,
- 3) zazwyczaj działania mobbingowe są ukrywane przed otoczeniem, dzieją się za zamkniętymi drzwiami, w białych rękawiczkach, jedynie w obecności osób, które uczestniczą w dręczeniu osoby; jak tylko w pobliżu pojawia się osoba niebiorąca udziału w tym procederze, negatywne zachowania ustają, a wręcz mogą przybrać formę zachowań miłych, pomocnych i życzliwych, oczywiście pozornie,
- 4) zwykle osobie mobbowanej i osobom z jej otoczenia próbuje się wmówić, iż ta osoba mobbowana ma zaburzenia natury psychicznej,
- 5) dużą rolę w mechanizmie działań mobbingowych stanowi uszkodzenie opinii osoby.

4. Zachowania, które mobbingiem nie są, a często są z nim mylone

- 1) jednorazowy akt poniżenia, ośmieszenia, zlekceważenia pracownika – niezależnie od tego, jak niewłaściwe jest traktowanie pracowników/współpracowników, nie można go klasyfikować jako mobbing,
- 2) uzasadniona krytyka – zwracanie uwagi pracownikowi, wskazywanie błędów, sugerowanie poprawy w sytuacjach niewywiązywania się z obowiązków bądź wywiązywania się w sposób nierzetelny oraz dający efekty niskiej jakości, to zachowania jak najbardziej słuszne i leżące w kompetencjach kadry kierowniczej,
- 3) konflikt – sytuacje, w której ludzie się nie lubią, wzajemnie się konfliktują. Konflikt od mobbingu różni się tym, że w sytuacji konfliktowej obie strony teoretycznie deklarują chęć rozwiązania problemu,
- 4) różnica zdań w zakresie sposobu wykonania danego zadania lub w zakresie oceny kompetencji pracownika, jeśli odmienne stanowisko ma swoje merytoryczne uzasadnienie,
- 5) warunki pracy niespełniające wymogów bhp – złe warunki pracy można by uznać za mobbing jedynie wówczas, gdy są one wymierzone wobec jednej osoby, która doświadcza również szykan w innej postaci,
- 6) poczucie dyskomfortu w pracy, niezadowolenie z przydzielanych obowiązków, niechęć do realizacji wyznaczonych zadań, znudzenie pracą, niespełnianie się w pracy, brak poczucia satysfakcji,
- 7) stres związany z przydzielanymi obowiązkami, praca wymagająca, trudna,
- 8) pociąganie pracownika do odpowiedzialności z powodu łamania praw pracowniczych, niewypełniania swoich obowiązków,
- 9) stawianie wysokich wymagań co do jakości pracy,
- 10) ignorowanie pracownika przez innego pracownika lub grupę pracowników, jeśli zachował się wobec nich nielojalnie,
- 11) wywierana przez przełożonego presja, jeśli celem jest wysoka jakość wykonania zadań lub wykonanie zadań w terminie.