

The background of the slide is a light blue gradient with several realistic water droplets of various sizes scattered across it. The droplets have highlights and shadows, giving them a three-dimensional appearance. The title text is centered in the middle of the slide.

MOBING V DELOVNI TERAPIJI

LEONIDA KRAJNC DIPL. DELOVNA TERAPEVTKA,
SVETOVALKA

ZAKONSKE PODLAGE ZA OBRAMBO PRED MOBINGOM V SLOVENIJI

1. USTAVA

- 14. ČLEN USTAVE, KI NAM ZAGOTAVLJA ENAKOST PRED ZAKONOM
- 34. ČLEN USTAVE, KI NAM ZAGOTAVLJA PRAVICO DO OSEBNEGA DOSTOJANSTVA IN VARNOSTI,
- 35. ČLEN USTAVE, KI NAM ZAGOTAVLJA VARSTVO PRAVIC ZASEBNOSTI IN OSEBNOSTNIH PRAVIC.

1. ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH V

- 41. ČLENU, KI DOLOČA, DA DELODAJALEC MORA DELAVCU ZAGOTOVI DELO, ZA KATEREGA STA SE STRANKI DOGOVORILI OB SKLENITVI POGODBE O ZAPOSILTVI IN

➤ - 45. ČLEN, KI ZAPOSLENIM ZAGOTAVLJA VAROVANJE DOSTOJANSTVA DELAVCA PRI DELU.

- 6. A ČLEN DOLOČA, DA JE PREPOVEDANA VSAKA OBLIKA SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA IN OPREDELJUJE TUDI DEJANJA, KI JIH ŠTEJEMO ZA NADLEGOVANJE.

1. **ZAKON O JAVNIH USLUŽBENCIH** JE V 15.A ČLENU ŽE PREDTEM PODAL OSNOVE ZA PREPREČEVANJE MOBINGA NA DELOVNEM MESTU.

2. 4. S 1.11.2008 JE STOPIL V VELJAVO **KAZENSKI ZAKONIK**, V KATEREM JE V SKLADU S EU SMERNICAMI IN DIREKTIVAMI PRIŠLO DO NOVOSTI, KJER SO OPREDELJENA KAZNIVA DEJANJA ZOPER DELOVNO RAZMERJE IN SOCIALNO VARNOST.

- V 196. ČLENU SO OPREDELJENE KRŠITVE TEMELJNIH PRAVIC DELAVCEV, KI SO OPREDELJENE V ZDR, KOLEKTIVNIH POGODBAH IN POGODBAH O DELU.

- 197. ČLEN OPREDELJUJE ŠIKANIRANJE NA DELOVNEM MESTU. SAMA VSEBINA TEGA ČLENA PA NE GOVORI O ŠIKANIRANJU TEMVEČ OPISUJE DEJANJA MOBINGA: PSIHIČNO TRPINČENJE, USTRAHOVANJE, PONIŽEVANJE- STORILEC SE ZA TAKA DEJANJA KAZNUJE Z ZAPOROM DO TREH LET.



DELOVNE OBVEZNOSTI

Kaj bi moral vedeti *vsak zaposleni*?

- VSE PRAVICE, KI JIH IMAMO NA DELOVNEM MESTU IZHAJAJO IZ DELA, KI GA MORAMO OPRAVITI KOREKTNO IN V SKLADU Z NAVODILI OZ. POTREBAMI.
- O DELOVNI DISCIPLINI SE NE MOREMO PREREKATI, SAJ NAS DELODAJALEC ZA OPRAVLJENO DELO PLAČA.
- MEDSEBOJNA KOMUNIKACIJA MED ZAPOSLENIMI TER NADREJENIH DO PODREJENIH IN OBRATNO, MORA BITI SPOŠTLJIVA IN KOREKTNA.

DEFINICIJA MOBINGA

1. DEFINICIJA MOBINGA PO LEYMANU:

MOBING JE MOTENA KOMUNIKACIJA NA DELOVNEM MESTU, KI JE IZRAZITO OBREMENJENA S KONFLIKTI MED SODELAVCI ALI MED PODREJENIMI IN NADREJENIMI, PRI TEM PA JE NAPADENA OSEBA V PODREJENEM POLOŽAJU IN IZPOSTAVLJENA SISTEMATIČNIM IN DLJE ČASA TRAJAJOČIM NAPADOM ENE ALI VEČ OSEB Z NAMENOM, DA SE GA IZRINE IZ DELOVNE SREDINE.

2. DEFINICIJA MOBINGA PO WOLMERATHU

MOBING JE SPLET DOGODKOV V DELOVNEM SVETU, V KATEREM SE RAZLIČNA DESTRUKTIVNA DEJANJA PONAVLJAJO DALJŠE OBDOBJE PROTI POSAMEZNIKU (ŽRTVI). PRI MOBIRANI OSEBI (ŽRTVI) POVZROČIJO PRIZADETOST IN RANLJIVOST, VPLIVAJO NA NJIHOVO PSIHIČNO IN FIZIČNO POČUTJE IN ZDRAVJE. POVZROČAJO IZOLACIJO PRIZADETEGA, IZKLJUČITEV NA DELOVNEM MESTU SE STOPNJUJE, UPANJE NA USPEŠNO REŠITEV PROBLEMOV IZGINJA IN PRAVILOMA PRIPELJE DO IZKLJUČITVE DOSEDANJE DELOVNE SREDINE.

KDAJ DEJANJA NISO MOBING?

- **PREPIRI**- Medsebojno izražanje nesoglasja z izjavami, mnenjem ali dejanjem drugega – po navadi je to izražanje glasno in ostro
- **NASILJE** - Nasilje je vedenje, s katerim oseba zlorabi svojo moč, da bi drugo osebo (ali osebe) nadzorovala, ustraševala, ji škodovala, jo ponižala, razvrednotila, ji vzela moč, si jo podredila, jo izkoristila ali jo uničila. Izhaja iz neravnovesja moči med dvema ali več osebami oziroma skupinami ljudi. Nasilje praviloma povzroča oseba z več moči nad osebo z manj moči.
- **NEPRIMERNI ODNOSI** - Na medsebojne odnose neposredno vpliva počutje posameznika oziroma skupine na delovnem mestu. Kadar so zaposleni v dobrih odnosih, je delo vsekakor kvalitetneje opravljeno, h kakovostnejšemu delu pa pripomoreta tudi motiviranost, sodelovanje in ustvarjalnost.
- **KONFLIKTI** - Vsak prepir ni konflikt, je pa konflikt motnja v normalnem delovnem procesu in povzroča napetost v medsebojnih odnosih. Konflikt je posledica različnih mnenj, ciljev ali prepričanja, je protislovje, ki zahteva rešitev. • Medsebojni konflikt je stanje neuskklajenosti med dvema osebama, od katerih hoče vsaka zase uveljaviti svoj interes ali prepričanje in se zaveda, da posega v interes, cilje ali prepričanje druge osebe.
- **ŠIKANIRANJE** - trpinčenje



14. 12. 2021

KAJ JE NASILJE?

- **NASILJE JE ZLORABA MOČI!**
- NESPORAZUM, SPOR ALI KONFLIKT NISO NASILNA DEJANJA!
- **TRADICIONALNE DEFINICIJE NASILJA:** FIZIČNO NASILJE, SPOLNO NASILJE IN GROŽNJE Z NASILJEM
- **INKLUZIVNE DEFINICIJE NASILJA:**
 - FIZIČNO NASILJE
 - SPOLNO NASILJE
 - BESEDNO NASILJE
 - PSIHOLOŠKO, ČUSTVENO NASILJE
 - SOCIALNO NASILJE (SOCIALNO IZLOČANJE)
 - EKONOMSKO NASILJE



KAJ JE NASILJE?

NASILJE JE

NEDOVOLJEN, NEZAŽELEN VSTOP V PROSTOR OSEBNE FIZIČNE, SPOLNE, ČUSTVENO-PSIHOLOŠKE, DUHOVNE ... NEDOTAKLJIVOSTI ČLOVEKA IN NJEGOVEGA DOSTOJANSTVA.

DEFINICIJA

DRUŠTVA SOS TELEFON ZA ŽENSKE IN OTROKE – ŽRTVE NASILJA

DOLGOTRAJNO, SISTEMATIČNO NASILJE

- JE **PROCES** (TRAJA DALJ ČASA, JE PONAVLJAJOČE TER NAMERNO),
- KI IMA SVOJO **DINAMIKO** (MOČ POVZROČITELJA SE KREPI, ŽRTEV PA POSTAJA VSE ŠIBKEJŠA, NEMOČNA, IZGUBLJA NADZOR) IN
- KI IMA RAZNOLIKE **POSLEDICE** ZA VSE VPLETENE, POSEBNO ZA ŽRTEV NASILJA.

NA PRIMER: NASILJE V DRUŽINI, MOBING,
DISKRIMINACIJA NA DELOVNEM MESTU,
SPOLNO ALI DRUGO NADLEGOVANJE



POSLEDICE (DOLGOTRAJNEGA) NASILJA

TELESNE POŠKODBE:

OSLABLJEN IMUNSKI SISTEM, TEŽAVE S KOŽO, GLAVOBOLI, VEČ ALERGIJ, ASTMA, SLABA PREBAVA, RAZDRAŽLJIVO ČREVESJE, DRUGA OBOLENJA ČREVESJA, IZGUBA LAS, VELIKO NIHANJE TEŽE, VISOK KRVNI PRITISK, SLADKORNA BOLEZEN, SRČNI NAPADI, OSLABLJENO SRCE ...



POSLEDICE (DOLGOTRAJNEGA) NASILJA

ČUSTVENO-PSIHOLOŠKE POŠKODBE:

STRES, RAZDRAŽLJIVOST, ANKSIOZNOST, KLINIČNA DEPRESIJA,
NEGOTOVOST, SAMODESTRUKTIVNOST, MOTNJE HRANJENJA,
SPREMEMBA OSEBNOSTI, SRAM, KRIVDA, NEMOČ, PSS, SAMOMORILNE
MISLI, SAMOMOR ...



POSLEDICE (DOLGOTRAJNEGA) NASILJA

POSLEDICE ZA SOCIALNE ODOSE:

SOCIALNA IZOLACIJA, RAZPAD SOCIALNE, PRIJATELJSKE MREŽE, DRUŽINA SPODBUJA KOMPROMISE Z NAPADALCEM, SOVRAŠTVO KOLEKTIVA, POSKUSI UTIŠANJA ŽRTVE, PARTNER/ICA POD VPRAŠAJ POSTAVLJA ŽRTVINO VLOGO, NAPETOST V DRUŽINI, PRI OTROCIH, IZDAJA S STRANI KOLEKTIVA, LOČITEV, RAZPAD DRUŽINE, IZGUBLJEN UGLED IN POKLICNA KREDIBILNOST ...



POSLEDICE (DOLGOTRAJNEGA) NASILJA

POSLEDICE ZA KOLEKTIV IN ORGANIZACIJO

TIHA VEČINA NE ZAŠČITI ŽRTVE
POVZROČITELJA NIHČE NE USTAVI
ŠE VEČ NASILNE KOMUNIKACIJE

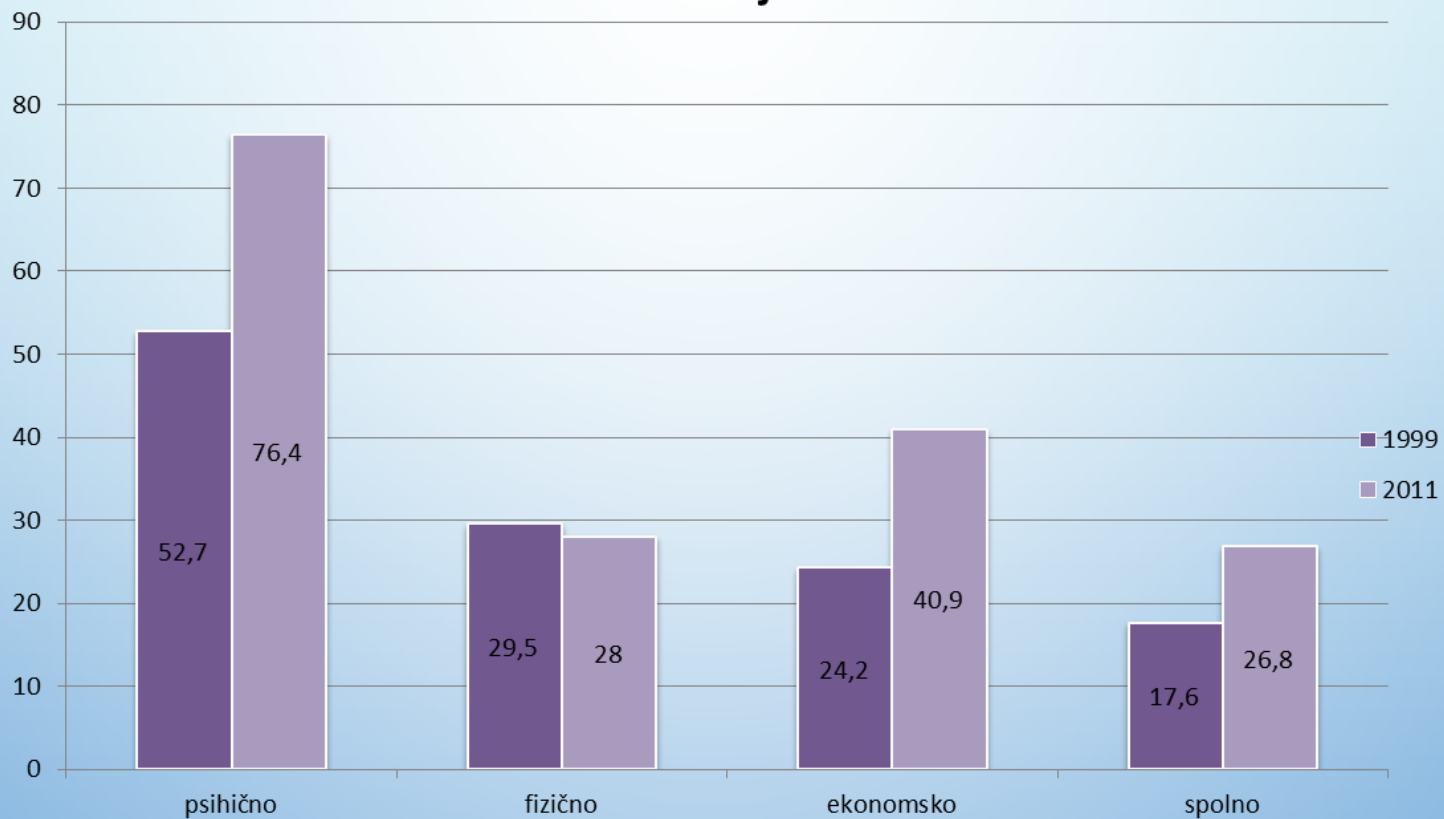


VSE SLABŠA KLIMA IN ODNOSI



SLABŠI KAKOVOST DELA IN REZULTATI
ORGANIZACIJO ZAPUŠČAJO ETIČNE OSEBE

Zaznava nasilja



FAZE MOBINGA



PROCES MOBINGA

- PONAVLJAJOČI SE KONFLIKTI, NESRAMNO OBNAŠANJE, HUDOBIJE
- KRŠITVE DELOVNEGA PRAVA, KI JIH IZVAJAJO NADREJENI NAD PODREJENIMI (ZLORABA POLOŽAJA MOČI)
- PREHOD V MOBING (STALNO, PONAVLJAJOČE SE ŠIKANIRANJE IN PSIHIČNO NASILJE)
- FORMALNI IN NEFORMALNI MOBING
- IZLOČITEV IZ DELOVNE SREDINE:
 - ODVZEM PRISTOJNOSTI, INFORMACIJ IN DELA,
 - PREMESTITVE, TO PA IMA ZA POSLEDICO POGOST IN DOLGOTRAJEN BOLNIŠKI STALEŽ,
 - PREDČASNA UPOKOJITEV ZARADI NEZMOŽNOSTI ZA DELO
 - TER PSIHIČNO UNIČENJE IN PSIHIATRIČNO ZDRAVLJENJE.

VRSTE – OBLIKE MOBINGA

- HORIZONTALNI MOBING (66%) – se izvaja med sodelavci ki so v enakem položaju, imajo enako porazdeljene naloge in moč. Dejavniki, zaradi katerih nekdo izvaja mobing so zavist, ljubosumje, osebna ogroženost, nezdravi karierizem MOBING
- VERTIKALNI MOBING – od zgoraj navzdol, gre za izkoriščanje oblasti (nadrejeni nad podrejenim ali serijsko nad vsemi podrejenimi) BOSSING
 - ali od spodaj navzgor (skupina podrejenih nad nadrejenim) - BULLYNG.
- ZUNANJI MOBING – kjer imajo zaposleni stike s strankami
- E-MOBING ali CYBER MOBING pomeni koriščenje modernih komunikacijskih sredstev (mobilna telefonija, internet) z namenom, da se škoduje določeni osebi. Ta oblika mobinga se ne konča na delovnem mestu temveč sledijo napadi takorekoč neprestano, žrtev ni varna niti doma, razen, če ne uporablja sodobnih medijev.

VZROKI ZA NASTANEK MOBINGA

- SLABA ORGANIZACIJA DELA
- NESPOSOBNI VODJE, KI SE BOJIJO ZA SVOJ POLOŽAJ
- NIZKA STOPNJA ODLOČANJA IN SODELOVANJA ZAPOSLENIH PRI DELOVNIH PROCESIH
- NEZADOSTNA KOMUNIKACIJA
- TOLERIRANJE OČITNIH ZNAKOV MOBINGA ALI CELO IGNORIRANJE
- PODCENJEVANJE SPOSOBNOSTI ZAPOSLENIH
- PODCENJEVANJE DELA ZAPOSLENIH
- AVTORITATIVEN NAČIN VODENJA
- POSEBNE OSEBNOSTNE LASTNOSTI
- SOCIALNI POLOŽAJ, INVALIDNOST
- SPOL, VERA
- STRAH PRED IZGUBO DELOVNEGA MESTA

DEJANJA MOBINGA

- NAPADI NA IZRAŽANJE IN KOMUNIKACIJO – kritiziranje, kričanje, zmerjanje, odvzemanje besede, grožnje...
- NAPADI, KI OGROŽAJO SOCIALNE STIKE – z žrtvijo se noče nihče več pogovarjat, premestitev v oddaljene prostore, splošna ignoranca...
- NAPADI, KI OGROŽAJO OSEBNI UGLED ŽRTVE – smešenje, ogovarjanje, širjenje lažnih govoric, norčevanje iz telesnih hib, žaljivo ocenjevanje delovnih prizadevanj, dvomi v psihično zdravje ...
- NAPADI NA DELOVNO MESTO – žrtev ne dobiva več novih delovnih nalog, dodeljevanje nalog pod ali nad ravniyo kvalifikacije, dodeljevanje novih in novih nalog...
- NAPADI NA ZDRAVJE – dodeljevanje zdravju škodljivih nalog, fizična zloraba, namerno povzročanje psihične škode...



SIMPTOMI MOBINGA

- NENAVADEN PORAST ODSOTNOSTI Z DELA (BOLEZNINE),
- ODPOVEDI IZ OSEBNIH RAZLOGOV, SERIJA ODPOVEDI,
- PROBLEMI PRI KVALITETI DELA,
- POVEČANA PORABA MATERIALA,
- PRITOŽBE O OPRAVLJENEM DELU, BREZ PRAVEGA VZROKA,
- UGOTOVITVE ZUNANJIH SODELAVCEV, DA SO ODNOSI V SKUPINI MOTENI,
- PREPIRI, AGRESIVNO VEDENJE, NAPADI BESA,
- PRI STROKOVNIH PROBLEMIH UDELEŽENCI NE NAJDEJO REŠITVE,
- ZAPOSLENI SO ČUSTVENO »PREKINILI« DELOVNO RAZMERJE, KER SE NE ČUTIJO VEČ DEL KOLEKTIVA, KAR SE KAŽE V NEANGAŽIRANOSTI, BREZVOLJI, POSKUSOM, DA BI OSTALI NEOPAZNI,
- POSKUSI SAMOMORA ALI SAMOMOR V KOLEKTIVU.



Leonida Krajnc, dipl. del. ter., svtovalka - ZDTS - Stop nasilju!



POSLEDICE MOBINGA ZA POSAMEZNIKA

- MOTNJE KONCENTRACIJE IN SPOMINA
- NASTOP MISELNIH AVTOMATIZMOV
- STRAH PRED NEUSPEHOM
- UPADANJE DELOVNE SAMOZAVESTI
- MOTNJE SOCIALNIH ODNOSOV
- TEŽNJA PO NEOPAZNEM VEDENJU
- PSIHIČNE KRIZNE SITUACIJE
- NEVROZE, DEPRESIJE
- OSLABELOST IMUNSKEGA SISTEMA
- TVORBA TUMORJEV
- SUICIDNOST



NAČELA OBRAVNAVE NASILJA

- ŽRTEV SE NAM ZAUPA ALI SAMI OPAZIMO TRPINČENJE
- VERJAMEMO
- NE SOOČAMO ŽRTVE IN STORILCA
- ZA NASILNO VEDENJE JE VEDNO ODGOVOREN STORILEC
- NASILNO VEDENJE JE IZBIRA
- NASILJE POŠKODUJE, UPOŠTEVAMO POSLEDICE
- DOSTOJANSTVO IN PRAVIČNA OBRAVNAVA ZA VSE VPLETENE



Leonida Krajnc, dipl. del. ter., svetovalka - ZDTS - Stop nasilju!

14. 12. 2021

KAKO RAVNATI, ČE STE POSTALI SAMI ŽRTEV MOBBINGA? ISKANJE IZHODA IZ NASILJA ...

- **VODITI JE TREBA DNEVNIK NASILNIH DEJANJ IN DOGODKOV**

(KRAJ IN ČAS NASTANKA, OPIS DOGODKA, VPLETENE OSEBE, PRIČE, ČUSTVA, POSLEDICE)

- **POGOVORIMO SE Z ZAUPNO OSEBO – NE MOLČITE!**

POVEJMO NEKOMU, KI MU LAHKO ZAUPAMO: KOLEGU/KOLEGICI NA DELOVNEM MESTU, VODJI TIMA, SINDIKALNEMU ZAUPNIKU/Zaupnici, SVETOVALCU...

MOBING - DNEVNIK

Datum	Ura	Kaj se je zgodilo	Povzročitelj	Občutki	Posledice	Koga sem informiral/a	Priče dogodka
1	2	3	4	5	6	7	8

ISKANJE IZHODA IZ NASILJA ...

- **PRITOŽBA**

ČE SE RAZMERE NE IZBOLJŠAJO, LAHKO SLEDI USTNA / PISNA PRITOŽBA VODJI ODDELKA, NATO VODJI ORGANIZACIJE, INŠPEKTORATU ZA DELO, LAHKO TUDI PRISTOJNEMU MINISTRSTVU.

- UPORABIMO INTERNI PRAVILNIK ALI ZDR.

- **PRIJAVA TRPINČENJA (MOBINGA) ZUNANJIM INSTITUCIJAM:** INŠPEKTORAT ZA DELO, TOŽBA DELODAJALCA, OVADBA SUMA KAZNIVEGA DAJANJA NA POLICIJO ALI TOŽILSTVO.

ISKANJE IZHODA IZ NASILJA ...

- **PRITOŽBA**

ČE SE RAZMERE NE IZBOLJŠAJO, LAHKO SLEDI USTNA / PISNA PRITOŽBA VODJI ODDELKA, NATO VODJI ORGANIZACIJE, INŠPEKTORATU ZA DELO, LAHKO TUDI PRISTOJNEMU MINISTRSTVU.

- **UPORABIMO INTERNE AKTE USTANOVE, ČE NE ZALEŽE PA ZAKONE**

- **PRIJAVA TRPINČENJA (MOBINGA) ZUNANJIM INSTITUCIJAM:**

INŠPEKTORAT ZA DELO, TOŽBA DELODAJALCA, OVADBA SUMA KAZNIVEGA DAJANJA NA POLICIJO ALI TOŽILSTVO.

ISKANJE IZHODA IZ NASILJA ...

SKUPAJ S SVETOVALCEM NAREDITA NAČRT POMOČI:

- PRAVNI VIDIKI (ZAKONODAJA, PRAVICE, STATUS ...),
- BREZPLAČNA PRAVNA POMOČ,
- PODPORN A SOCIALNA MREŽA,
- PSIHO SOCIALNE OBLIKE POMOČI,
- PREVERIMO MOŽNOSTI ZA ISKANJE DRUGE SLUŽBE, KADAR GRE ZA SISTEMATIČNO TRPINČENJE IN ŠIKANIRANJE,
- POGOVOR S STORILCEM: LE, ČE ŽRTEV TO ŽELI, PRIPOROČLJIVO OB PRISOTNOSTI ZAUPNE OSEBE, VODJE, SINDIKALNEGA ZAUPNIKA/ZAUPNICE ...

ISKANJE IZHODA IZ NASILJA ...

- MEDSEBOJNO INFORMIRANJE,
- USKLAJENO UKREPANJE,
- POMOČ SINDIKALNIH ZAUPNIKOV,
- POSREDOVANJE PRI DELODAJALCU,
- PRIJAVA NA INŠPEKTORAT ZA DELO,
- POSREDOVANJE PRI DRUGIH INSTITUCIJAH ...

DRUGE OBLIKE POMOČI

- ZDRAVNIK
- PSIHOSOCIALNA POMOČ, TERAPIJA
- OHRANJANJE SOCIALNE MREŽE
- SKUPINE ZA SAMOPOMOČ, NVO
- STROKOVNA IN DRUGA LITERATURA
- PROSTOVOLJNO, LJUBITELJSKO DELO
- POMOČ NEVLADNIH ORGANIZACIJ,
 - DRUŠTVO SOS TELEFON: BREZPLAČNI SOS TELEFON:
080 11 55
- ZELO POMEMBNA JE SKRB ZA DOBRO PSIHOFIZIČNO KONDICIJO!

ZAUPNI IN ANONIMNI TELEFON

V DRUŠTVU SOS TELEFON DELUJE

**TELEFON ZA POMOČ OSEBAM Z IZKUŠNJO NASILJA NA
DELOVNEM MESTU**

**VSAK TOREK, OD 17.00 DO 20.00 NA
ŠTEVILKI**

031 722 333

SVETOVALCI V PRIMERU MOBINGA

V VEČINI PRIMEROV OBRAVNAVE TRPINČENJA GRE ZA:

- ZA ZLORABO POLOŽAJA, OSEBNO, PSIHOLOŠKO, SOCIALNO ALI DRUŽBENO MOČNEJŠEGA NAD ŠIBKEJŠIM SUBJEKTOM.
- VODSTVO IN MANAGEMENT SE NE ZAVEDATA DOVOLJ ODGOVORNOSTI ZA SVOJO KOMUNIKACIJO DO PODREJENIH.
- NADREJENI BI MORALI PAZITI KOMUNICIRAJO S PODREJENIMI, KAKO JIH NASLAVLJAJO, KAKO SPOŠTLJIVI SO DO NJIH, KAKO USPEJO PRAVIČNO IN ENAKOPRAVNO OBRAVNAVATI TEŽAVE IN NAPAKE V DELOVNEM PROCESU.



STOP NASILJU – NE MOLČITE!

HVALA ZA POZORNOST!