



PAZĪSTI

MOBINGU

DARBA VIETĀ!



RĪGAS DOMES
IZGLĪTĪBAS, KULTŪRAS UN SPORTA DEPARTAMENTS

Projekts tiek līdzfinansēts Rīgas domes Izglītības, kultūras un sporta departamenta Sabiedrības integrācijas programmas ietvaros



Projekta īstenotājs
biedrība "Mobingstop"

KAM DOMĀTS BUKLETS

Runāt par psiholoģisko teroru jeb mobingu darba vietā ne vienmēr ir ērti, tā ir netīkama tēma. Dažkārt vadība mobingu izmanto apzināti, lai vieglāk būtu atbrīvoties no nevēlamiem darbiniekiem. Visnepatīkamāk, ja aizskarošas, izsmējīgas vai pazemojošas attiecības kolektīvā kļūst par normu.

Eiropas sociālo partneru pamatnolīgumā teikts, ka nekādā gadījumā nav pieņemami, ja cilvēkus viņu darba vietā iebiedē, pazemo vai pakļauj vardarbībai. Darba devēju un darbinieku uzdevums ir kopīgi risināt šīs problēmas. Savukārt viena no galvenajām iezīmēm veiksmīgam darbam ir kolēģu un darbinieku savstarpējā cieņa.

Šeit uzzināsi:

- kas ir psiholoģiskais terors jeb mobings darba vietā,
 - kādi ir tā cēloņi,
 - kādas ir iespējamās kaitīgās sekas.
- Sniegtā informācija palīdzēs ikvienai darba attiecībās iesaistītai personai pazīt mobingu un spert pirmos soļus tā novēršanā.

Fakti

- Ikviens var kļūt par mērķi mobingam neatkarīgi no vecuma, dzimuma, izglītības, ieņemtā amata, pieredzes, darbības veida, organizācijas lieluma.
- Mobings tiek novērots gan valsts un sabiedriskajā, gan privātajā sektorā.
- 2010. gada pētījumi parāda: Dānijā 12,5% darbinieku ir pakļauti mobingam, Lielbritānijā — 33%, bet ASV — 35%.
- Biežākais mobinga iznākums — darba zaudēšana.

Mobings netiek pazīts, atzīts, tiek pārprasts, ignorēts, pieciests vai pat iedrošināts.

Mērķis ir iedrošināt veidot darba attiecības, balstītas abpusējā cieņā, respektējot ikviena tiesības uz drošu darba vidi.

Ne visi darba tiesību pārkāpumi un atsevišķi konflikti ir uzskatāmi par mobingu. Taču, ja **konflikti tiek izraisīti regulāri un apzinātā nolūkā kaitēt kādam kolēģim**, tad to var saukt par mobingu (no angļu val. *mobbing* vai arī *bullying, bossing*).

PAR MOBINGU VAR RUNĀT TAD, JA:

- pret kolēģi (vai darbinieku grupu) tiek vērstas negatīvas darbības;
- iebiedēšana un naidīga attieksme jūtama regulāri un ilgāku laiku;
- darbinieks tāpēc nonāk neaizsargātā situācijā;
- pēc šādas attieksmes cilvēkam pasliktinās veselība, samazinās darba spējas un labklājība.

MOBINGU VAR VĒRST:

- vadība pret darbinieku (darbinieku grupu);
- kolēģis pret kolēģi;
- padotais (-tie) pret vadību;
- klients pret darbinieku.

Mobings ir ekstrēms stress darba vietā.

Mobings — negatīva, pazemojoša, iebiedējoša un kontrolējoša attieksme.

BIEŽĀKIE NEGATĪVAS DARBĪBAS PIEMĒRI:

- verbāla aizskaršana, draudi, apsaukšana;
- izsmiešana, publiska pazemošana;
- sociāla izolēšana, ignorēšana;
- baumu izplatīšana, apmelošana;
- nepamatota vainošana, kritizēšana;
- pārmērīga kontrole;
- fiziska aizskaršana, nevēlama seksuāla uzmanība;
- tīša finansiālu zaudējumu radīšana;
- darbinieka kompetencei nepiemērota darba došana;
- pārāk liela darba slodze un nereāli tā izpildes termiņi;
- informācijas nesniegšana.

Mobinga mērķis ir iebaidīt, izolēt, pakļaut un izraidīt.

Mobings — uzbrukumi cilvēka pašapziņai, pašcieņai un profesionālai kompetencei.

Mobings sakņojas indivīda, organizācijas un vadības attiecību mijiedarbībā. Nereti mobingu pielieto kāda neatrisināta konflikta dēļ, ko vadītājs vai kolēģis nespēj vai nevēlas risināt atklātā un godīgā veidā, bet sāk vērsties pret cilvēku personīgi, nepamatoti vainojot notiekošajā un sodot ar mobinga paņēmieniem.

KĀPĒC IEBIEDĒT TIEŠI TEVI

Iespējams, ka:

- ar kaut ko atšķiries no pārējiem;
- neiederies kolektīvā pēc dzimuma, vecuma, tautības, reliģiskās piederības, dzimumorientācijas vai esi cilvēks ar īpašām vajadzībām;
- esi jauns darbinieks;
- izteikti vairies no konfliktiem;
- esi radošs un veiksmīgs darbā;
- esi kompetents un profesionāls;
- patīc apkārtējiem, esi labi ieredzēts kolēģu vidū;
- tev ir augsti morāles standarti;
- esi iecietīgs pret problemātiskiem cilvēkiem un viņu uzvedību.

Mobingu pielieto cilvēks, kuram radusies skaudība un nenovīdība pret veiksmīgāku darbinieku.

RISKA FAKTORI DARBA VIETĀ:

- savstarpēja konkurence;
- stress darba vietā, pārslodze;
- pārmērīga resursu taupīšana;
- izteikta dzišanās pēc peļņas;
- pārmaiņas, reorganizācija;
- lomu, amatu neskaidība;
- vāja saskarsme un informācijas plūsma;
- konfliktu risināšanas iemaņu trūkums;
- vāja vai nepiemērota vadība;
- baumu pienesēju vai sūdzību izplatība kolektīvā;
- vājš komandas darbs;
- nepietiekama izpratne par atšķirīgo.

Bieži vien mobings ir nerisināts, saasinājis konflikts.

Agresīva uzvedība pret citiem izpaužas cilvēka nedrošības, zema pašvērtējuma un apdraudētības dēļ.

Ja kāds vērs pret tevi mobingu, tas liecina, ka problēma ir šim cilvēkam, nevis tev.

KĀ MOBINGS IETEKMĒ

Mobings rada ilgstošu un intensīvu stresa situāciju. Cilvēki, kuri spiesti strādāt šādos apstākļos, par to maksā augstu cenu — ar veselības problēmām, psihoemocionāliem traucējumiem, negulētām naktīm, attiecību pasliktināšanos, darba spēju samazināšanos, darba zaudēšanu un ar ģimenes pakļaušanu sociālam riskam.

MOBINGA IETEKMĒ TU VARI IZJUST:

- apjukumu;
- pastiprinātu trauksmi;
- nomāktību vai depresiju;
- dusmas vai bailes;
- bezspēcību;
- apdraudējumu;
- vainu un kaunu par notiekošo;
- grūtības koncentrēties;
- negatīvas domas;
- pārņemtību ar mobinga situāciju;
- vēlmi norobežoties no visa.

RAKSTURĪGĀKIE FIZISKIE SIMPTOMI, KAS RODAS MOBINGA IETEKMĒ:

- miega traucējumi un murgi;
- galvassāpes;
- sirdsklauves un paaugstināts asinsspiediens;
- svara pārmaiņas;
- nespēks;
- matu izkrišana;
- ādas problēmas.

MOBINGS VAR KĻŪT PAR TRAUCĒJUMU UZŅĒMUMA IZAUGSMEI, JO:

- pieaug darba kavējumi un darba nespējas lapu skaits;
- palielinās kadru mainība un izdevumi jaunu darbinieku atlasei un mācībām;
- mobinga gadījumu izskatīšana prasa papildu laiku un resursus;
- mazinās darbinieku motivācija strādāt labi un produktīvi;
- aiziet pieredzējuši un profesionāli darbinieki;
- darbinieki jūtas bezpalīdzīgi, iebiedēti un apdraudēti;
- pieaug stresa līmenis kolektīvā;
- pasliktinās darba vietas klimats un organizācijas reputācija.

Uzņēmums pakļauj sevi riskam, ja laikus nerisina mobinga gadījumus.

Visbiežāk atbildība par notiekošo tiek uzvelta tikai mobingā cietušajam.

JA JŪTI, KA PRET TEVI TIEK VĒRSTS MOBINGS:

- dokumentē notiekošo;
- kontrolē savu stresa līmeni, lai sargātu veselību;
- neizolē sevi, runā par notiekošo ar kolēģiem, ģimeni vai draugiem;
- meklē atbalstu pie vadītāja vai ārpus savas darba vietas;
- neuzskati sevi par upuri;
- atbildi uz notiekošo ar pašapziņu un nebaidoties;
- stiprini savu pašapziņu;
- apgūsti pārliecinātas uzvedības un paš aizsardzības paņēmienus;
- meklē iespējas aizsargāt sevi tiesiski;
- apsver iespēju atrast citu darba vietu, gatavojies pārmaiņām.

Mobinga apturēšana — tā ir katra cilvēka atbildība!

Apturēt notiekošo var tikai ar mobinga atzišanu.

Pārliecināta uzvedība — atzīt un cienīt savas un cita cilvēka vajadzības un tiesības.

KĀ PALĪDZĒT MAZINĀT MOBINGU DARBA VIETĀ:

- neaprunā savus kolēģus vai vadītāju;
- neizplati baumas un tenkas;
- neiesaisties intrigās un konfliktos;
- nepieļauj kolēģu un sevis iebiedēšanu;
- uzklausi un atbalsti kolēģi, kurš jūtas iebiedēts;
- neesi pasīvs liecinieks, informē citus par notiekošo;
- palidzi risināt konfliktus konstruktīvā veidā.

Mobingu var novērst ar zināšanām, dialogu un labu plānu.

KĀ KOLEKTĪVAM IESAISTĪTIES MOBINGA GADĪJUMU RISINĀŠANĀ:

- meklējot informāciju un izglītojoties;
- sadarbojoties ar arodbiedrību;
- vienojoties par kolektīva uzvedības un ētikas normām.
- Kolektīva rīcības plānā pret mobingu un iebiedēšanu noderēs:
 - mobinga definīcija,
 - vēstījums, ka mobings nav pieļaujams un pieņemams,
 - konfliktu risināšanas noteikumi un kolēģu atbalsta veids,
 - iespējamās sankcijas mobinga gadījumos.

KĀ RĪKOTIES VADĪBAI:

- uzņemties atbildību par notiekošo;
- neignorēt mobinga gadījumus, sūdzības izskatīt ātri;
- uzklausīt iesaistītās personas, vērtēt objektīvi un taisnīgi;
- apgūt konstruktīvas konfliktu risināšanas iemaņas;
- iepazīt atbilstoša vadības stila prasmes;
- apgūt dažādību un pārmaiņu vadīšanas prasmes;
- nodrošināt personāla izglītošanu par mobinga kaitīgumu;
- mazināt stresu kolektīvā;
- ja nepieciešams, meklēt palīdzību ārpusē, piesaistīt mediatoru konfliktu risināšanā;
- nodrošināt skaidru, godīgu un nenovēlotu saziņu.

Aptuveni 70% mobinga gadījumos pret darbiniekiem vērsas tieši uzņēmuma vadība.

Vadības uzdevums ir veidot cieņpilnas attiecības kolektīvā, kur darbinieki jūtas novērtēti un respektēti, tā investējot ilgtermiņa biznesā.

Jo ātrāk mobingu atklās un meklēs iespēju to apturēt, jo labāki rezultāti sagaidāmi!

Pētījumi liecina, ka mobingu biežāk pielieto kolektīvos, kur ir nekompetenta vadība.

DARBA DEVĒJA PIENĀKUMS:

- nodrošināt darbiniekiem taisnīgu, drošu un veselībai nekaitīgu darba apstākļus (Darba likums);
- uzraudzīt darba iekšējo vidi, lai garantētu drošu un veselībai nekaitīgu darbu, novērtēt darba vides riskus, izslēdzot varbūtību, ka nodarbināto drošībai vai veselībai darba vidē var rasties kaitējums (Darba aizsardzības likums);
- ievērot vienlīdzīgu tiesību principu un atšķirīgas attieksmes aizliegumu (Darba likums);
- nepasliktināt darbinieka tiesisko stāvokli, radot tam nelabvēlīgas sekas (Darba likums);
- nodrošināt darbinieku vai darbinieku pārstāvju iesniegto sūdzību izskatīšanu (Darba likums);
- kopā ar darbinieku pārstāvjiem nodrošināt individuālo darba strīdu izskatīšanu darba strīdu komisijā (Darba strīdu likums).

KĀ SEVI AIZSTĀVĒT

Mobings neapšaubāmi ir prettiesiska darbība. Tomēr šobrīd Latvijā tiesību akti tieši nedefinē mobingu un psiholoģisko vardarbību darba vietā.

Mobinga novēršanai, neskatoties uz tiesiskā regulējuma trūkumu, ir piemērojami jau esošie normatīvie akti, kur noteikta:

- tiesiskā vienlīdzība (LR Satversme, Darba likums);
- personas neaizskaramība (LR Satversme);
- goda un cieņas aizsardzība (LR Satversme);
- tiesības uz veselību (LR Satversme);
- tainīgi, droši un veselībai nekaitīgi darba apstākļi (Darba likums);
- atšķirīgas attieksmes aizliegums (Darba likums).

PIECI SOĻI, KO DARĪT:

- meklēt atbalstu (arodbiedrība);
- strīdus risināt darba vietā (darba strīdu komisija);
- tiesāties (prasīt atlīdzību par morālo kaitējumu, pamatojoties uz Civillikuma 1635. pantu par goda un cieņas aizskārumu);
- brīvprātīgi risināt konfliktu ar neitrālas trešās personas — mediatora — palīdzību (mediācija);
- mainīt darba vietu (darba līguma pārtraukšana pēc Darba likuma 100. panta piektās daļas, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības).

PĒC PALĪDZĪBAS VARI VĒRSTIES:

biedrībā “Mobingstop”

Valsts Darba inspekcijā

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienībā

Mobings darba vietā ir ne vien nosodāma, bet arī nepieļaujama un tiesiski sodāma rīcība.



Šajā sabiedrības izglītošanas projektā mēs veicam aptauju. Būsim pateicīgi, ja atbildēsi uz jautājumiem interneta vietnē <http://www.mobings.lv/aptauja>