

Univerza v Mariboru
Fakulteta za varnostne vede

DIPLOMSKO DELO
Mobbing (kriminalistični vidik)

September, 2009

Petra Dolinar
Izr. prof. dr. Anton Dvoršek

Zahvala

Zahvaljujem se mentorju izr. prof. dr. Antonu Dvoršku za strokovno pomoč in usmerjanje pri izdelavi diplomskega dela ter asistentki Danijeli Frangež za njeno pomoč pri izdelavi ankete.

Zahvaljujem se Mariji za lektoriranje besedila diplomskega dela.

Zahvaljujem se očetu Francu, mami Ivanki, sestrama Tamari in Tini ter bratu Andreju za pomoč in vzpodbudo tekom študija ter pri izdelavi diplomskega dela. Hvala tudi stricu Juretu za vse natiskane strani in prevožene kilometre.

Zahvaljujem se prijateljicam Alenki, Maji in Mateji za številne nasvete in podporo pri pisanju.

Posebna zahvala gre fantu Francescu za številne vzpodbudne besede in vero vame. Hvala, ker si mi dal krila. Brez tebe bi bilo vse veliko težje.

Kazalo vsebine

1	Uvod.....	8
2	Opredelitev mobbinga.....	11
2.1	Vrste mobbinga.....	13
2.2	Mobbing dejanja	14
3	Pravna ureditev mobbinga	17
3.1	Pravna ureditev mobbinga v nekaterih evropskih državah	17
3.2	Pravna ureditev mobbinga v Sloveniji	20
4	Profil storilca, žrtve in organizacije	22
4.1	Storilec	22
4.2	Žrtev	24
4.3	Organizacija	27
5	Odkrivanje in preiskovanje mobbinga	29
5.1	Problematika odkrivanja mobbinga	29
5.2	Indici glede storilca.....	31
5.2.1	Motiv.....	32
5.2.2	Značaj storilca.....	33
5.3	Drugi indici	34
6	Dokazovanje mobbinga	36
7	Metodologija	41
7.1	Hipoteze	42
8	Predstavitve rezultatov	44
9	Razprava	56
9.1	Preverjanje hipotez.....	59
10	Zaključek.....	64
11	Literatura.....	69

Kazalo tabel

Tabela 1: Primer dnevnika mobbinga (Mlinarič, 2007).....	37
Tabela 2: Najpogostejše posledice mobbinga (Cassitto, Fattorini, Gilioli, Rengo, 2003).....	38

Kazalo grafov

Graf 1: Katera oblika mobbinga se najpogosteje pojavlja?.....	44
Graf 2: Hierarhični položaj oseb, ki izvajajo mobbing.....	46
Graf 3: Spol storilcev.....	46
Graf 4: Osebe katerega spola so po vašem mnenju pogosteje žrtve mobbinga?.....	47
Graf 5: Lastnosti žrtev mobbinga.....	48
Graf 6: V poklicih s katero stopnjo izobrazbe je po vašem mnenju mobbing najbolj prisoten?.....	49
Graf 7: Izobrazbena struktura respondentov.....	49
Graf 8: Delovno mesto, na katerem ste bili zaposleni, ko ste doživljali mobbing.....	50
Graf 9: Najpogostejše posledice mobbinga pri žrtvah.....	51
Graf 10: Najpogostejši motivi za mobbing.....	52
Graf 11: Kdo po vašem mnenju najpogosteje prijavi mobbing policiji?.....	53
Graf 12: Kaj menite, da bi morala po podaji prijave storiti policija?.....	55

Povzetek

Mobbing pomeni psihično nasilje na delovnem mestu. Slovenski izraz zanj je trpinčenje na delovnem mestu, pravno pa je urejen v noveli Zakona o delovnih razmerjih ter kot kaznivo dejanje v novem Kazenskem zakoniku.

Namen diplomskega dela je predstaviti kriminalistični vidik mobbinga in mnenje ter dejanske izkušnje žrtev na tem področju. Delo je sestavljeno iz teoretičnega in empiričnega dela. V teoretičnem delu je podana opredelitev mobbinga, njegovih vrst in pojavnih oblik, prikazane so nekatere glavne značilnosti storilcev, žrtev in organizacij, kjer se le-ta najpogosteje pojavlja, predstavljena pa je tudi problematika njegovega odkrivanja, preiskovanja in dokazovanja.

V empiričnem delu so prikazani rezultati raziskave, ki je bila kot spletna anketa izvedena za potrebe diplomskega dela. V njej je sodelovalo 64 žrtev mobbinga. Rezultati kažejo, da so najpogostejša oblika mobbinga, ki so ji bile žrtve izpostavljene, pretirane delovne obremenitve (32 %). Mobbing v večini primerov izvajajo nadrejeni nad podrejenimi (63,6 %), izmed storilcev pa je po navedbah anketirancev največ žensk (47,1 %). Ženske so tudi pogostejše žrtve mobbinga kot moški (v anketi celo 94,4 %), sicer pa so žrtve najpogostejše osebe, ki na kakršenkoli način izstopajo iz kolektiva. Veliko več žrtev je v poklicih, ki zahtevajo višje stopnje izobrazbe (72,2 %) kot v tistih z nižjimi (27,8 %). Kot najpogostejšo posledico mobbinga so anketiranci najpogostejše navajali depresijo (23,5 %), daleč najpogostejši motiv za mobbing v njihovem primeru pa je bilo ljubosumje (52,6 %). Glede na to, da sodne prakse na področju mobbinga kot kaznivega dejanja v Sloveniji še ni, je o prijavljanju in ravnanju policije v tovrstnih primerih (kar kažejo tudi rezultati ankete) še težko govoriti.

Ključne besede: mobbing, storilci, žrtve, organizacija, odkrivanje, preiskovanje, dokazovanje.

Mobbing (The Criminal Investigation Aspect)

Summary

Mobbing is an expression denoting the acts of psychological violence at a workplace. The Slovenian expression for that type of violence is “trpinčenje na delovnem mestu”. It is regulated by the legal amendment of the Law on Labor Relations and treated as a crime in the new Slovenian Penal Code.

The purpose of this thesis is to present the criminal investigation aspect of mobbing and opinions and actual experiences of different mobbing victims in the aspect, mentioned above. The thesis consists of two parts – the theoretical and empirical one. The theoretical part defines the definition of mobbing, its forms and different types of mobbing, some main characteristics of perpetrators of mobbing, victims and organizations, where mobbing most often occurs, and discusses the problems of detecting, investigating and of proving of this phenomenon.

The empirical part consists of the results of the research, made for the purposes of this thesis by an internet survey, in which 64 respondents collaborated. The results show that the most frequent mobbing activity is one where victims are exposed to exaggerated workloads (32 %). In most mobbing cases the perpetrators are the superiors' of victims (63, 6 %), and furthermore, according to the statements of the respondents', the most of perpetrators are women (47, 1 %). Women are also more often victims of mobbing than men (in the survey even 94, 4 %), but otherwise in most cases people become victimized because they, in one way or another, differ from the other members of the working collective. Victims are most commonly in job occupations with higher levels of education (72, 2 %) than victims with lower levels of education required. Victims state depression as the most frequent consequence of mobbing (23, 5 %), and they state jealousy as the most frequent motive for mobbing in their cases (52, 6 %). According to the fact that in the field of mobbing as a crime in Slovenia there have not been any reported so far, in reporting about a crime and police work in that field (also proven by our own research results) it is very difficult to make any conclusions.

Keywords: Mobbing, Perpetrators, Victims, Organization, Detection, Investigation, Proving.

1 Uvod

Mobbing je v današnji tekmovalni in potrošniško usmerjeni družbi precej pogost pojav. Vendar se o tej obliki psihičnega nasilja na delovnem mestu dolgo časa ni govorilo. V zahodni Evropi se je zanimanje zanj povečalo v 90. letih prejšnjega stoletja, pojavile so se številne opredelitve ter raziskave in vzporedno z njimi prvi ukrepi za njegovo preprečevanje. V Sloveniji so se z njim začeli ukvarjati nekako na prelomu tisočletja, sledilo je nekaj raziskav (npr. Brečko, 2003) in predvsem diplomskih del (npr. Bratož, 2004; Gogič, 2004; Ogrizek, 2005), večji premiki na tem področju pa so se pričeli v letu 2006 ter se z ustanovitvijo društva »POGUM – društva za dostojanstvo pri delu« in spremembami na zakonodajnem področju nadaljevali v leto 2007 in 2008. Tako se danes postopoma začenjajo kazati sadovi, pa tudi težave in pomanjkljivosti opravljenega dela.

Statistični podatki kažejo, da je bil v letu 2005 v enaintridesetih evropskih državah tovrstnemu nasilju izpostavljen eden na 20 zaposlenih, kar predstavlja 5 % celotne delovne sile teh držav (Parent-Thirion, Fernandez Macias, Hurley, Vermeylen, 2007). Razlike med državami so velike: 17 % na Finskem, sledi Nizozemska z 12 %, na dnu pa sta Italija in Bolgarija s po 2 % žrtev mobbinga. Slovenija se je s 6 % pri moških in dobrimi 9,5 % pri ženskah znašla na enajstem mestu, za Francijo. To je nekoliko višje od evropskega povprečja, ki znaša 4 % pri moških in okrog 6,5 % pri ženskah. Te razlike gredo predvsem na račun različnih kultur in različne stopnje občutljivosti na pojav in ne odražajo dejanskih razlik med državami (Parent-Thirion in sodelavci, 2007).

Kar precej avtorjev (npr. French, Bell; Halal; Limerick, Cunnington v Sheehan, 1999) mobbing pojasnjuje s krizo sodobnega kapitalističnega sistema ter pritiski in spremembami, ki so jim organizacije posledično izpostavljene, oziroma jim morajo slediti. Če povemo na kratko, pred tovrstnim nasiljem danes ni varen nihče, pojavi se lahko v katerikoli organizaciji, poleg tega je lahko tudi storilec praktično kdorkoli. Kljub temu obstajajo določene smernice in karakteristike, na podlagi katerih lahko opazimo psihično nasilje na delovnem mestu in, kar je najpomembnejše, se nanj odzovemo ter ga omejujemo. Slednje je izrednega pomena predvsem zaradi hudih posledic, ki jih povzroča mobbing, pa naj gre neposredno za žrtve, ali pa za njihove sodelavce in organizacijo, kjer

so zaposleni, prijatelje, družinske člane ter konec koncev za celotno družbo, katere del smo mi vsi.

Pravno je pojav po svetu zelo različno urejen. V Sloveniji je od prvega novembra 2008, ko je začel veljati novi Kazenski zakonik (Ur. list RS, 55/2008, v nadaljevanju KZ-1), mobbing kaznivo dejanje. Z njim naj bi se tako zdaj ukvarjala tudi policija ter seveda vsi ostali organi slovenskega kazenskega pravosodja.

Namen diplomskega dela je predstaviti kriminalistični vidik mobbinga, oziroma psihičnega nasilja na delovnem mestu. Pri tem sem si zastavila naslednje cilje:

1. opredeliti profil storilca in žrtve mobbinga ter predstaviti značilnosti organizacij, kjer se mobbing najpogosteje pojavlja;
2. opredeliti problematiko odkrivanja mobbinga;
3. predstaviti indice, pomembne za preiskovanje mobbinga;
4. predstaviti možne postopke dokazovanja mobbinga in različna dokazna sredstva;
5. predstaviti ugotovitve, pridobljene na podlagi anket žrtev mobbinga o pojavnih oblikah, vzrokih, storilcih, žrtvah in okolju, kjer se ta pojavlja, ter o možnostih odkrivanja, preiskovanja in dokazovanja mobbinga.

Diplomsko delo je, kot izhaja že iz njegovih ciljev, sestavljeno iz teoretičnega in empiričnega dela. V teoretičnem delu bodo najprej predstavljene različne vrste in pojavnne oblike mobbinga ter njegova pravna ureditev v Sloveniji in drugod po Evropi. Sledilo bo poglavje o profilu oseb, ki so pogosteje žrtve in storilci ter o značilnostih organizacij, kjer se mobbing pogosteje pojavlja. Mogoče najpomembnejši poglavji tega dela bosta poglavji o odkrivanju in preiskovanju mobbinga ter seveda o njegovem dokazovanju. Gre za precej novo in še neraziskano področje, kjer smernice delovanja še niso jasno opredeljene. Kljub temu pa je že sedaj znano, da imamo opravka s področjem, ki je zaradi več razlogov občutljivo in precej problematično. Zato je kakršnokoli novo spoznanje tu zelo dobrodošlo.

Drugi del diplomskega dela bo predstavljala anketa določenega števila žrtev mobbinga. V njej bom poskušala ugotoviti, kaj žrtve same menijo o pojavnih oblikah mobbinga, njegovih storilcih, žrtvah in okolju, kjer se le-ta pojavlja, ter o možnostih odkrivanja,

preiskovanja in dokazovanja mobbinga. Na podlagi pridobljenih ugotovitev bodo podana nekatera napotila, ki bodo žrtvam in vsem ostalim vpletenim morda vsaj do neke mere olajšala prepoznavanje ter posledično odkrivanje, preiskovanje in dokazovanje tega danes tako perečega pojava.

2 Opredelitev mobbinga

Kostelić-Martić (2007) je zapisala resnico človeških odnosov na delovnem mestu - dejstvo, da mobbing obstaja že odkar obstaja človeški rod in njegova želja po vladanju, potreba po poniževanju drugih, ljubosumje, zavist, sovraštvo itd. In prav ta čustva so hrana, od katere mobbing živi že toliko časa. Sam mobbing ima različne pojavne oblike, in sicer glede na to, kdo ga izvaja in proti komu, ter glede na dejanja, ki ga predstavljajo.

V različnih državah za poimenovanje psihičnega nasilja na delovnem mestu uporabljajo različne izraze, ki večinoma izhajajo iz izrazov v angleščini (Urdih Lazar, 2006). Avtorica tako omenja npr. »workplace bullying«, »mobbing«, »general/moral/psychological harassment«, »psychological violence/terror«. »emotional abuse«, »intimidation«, »victimization« in »discrimination«. Vsako izmed naštetih poimenovanj poudarja določen vidik pojava, ali pa nakazuje na njegov izvor v določeni raziskovalni veji (Gilioli, Campanini, Fischer, Punzi, Cassitto v Urdih Lazar, 2006). Slovenski izraz za tovrstno nasilje na delovnem mestu je, kot ga je prevedla Komisija za medicinsko terminologijo pri Slovenski akademiji znanosti in umetnosti, trpinčenje na delovnem mestu. Kljub temu bo tekom diplomskega dela uporabljan predvsem izraz mobbing. Razlogov za to je kar nekaj. Mobbing je izraz, ki je v Sloveniji vsesplošno poznan in uveljavljen, poleg tega pa ga je uporabljal, oziroma psihično nasilje na delovnem mestu tako poimenoval, švedski delovni psiholog Heinz Leymann, ki je prvi, vsaj v Evropi, ki je mobbing sistematično in znanstveno proučeval.

Tako, kot ni enotnega poimenovanja mobbinga, ni tudi njegove enotne opredelitve. Ena izmed prvih opredelitev pojava, podal jo je Leymann, se glasi takole: *"Mobbing je konfliktov polna komunikacija na delovnem mestu med sodelavci ali med podrejenimi in nadrejenimi, pri čemer je napadena oseba v podrejenem položaju in izpostavljena sistematičnim in dlje časa trajajočim napadom ene ali več oseb z namenom in/ali posledico izrina iz sistema, pri tem pa napadena oseba to občuti kot diskriminirajoče."* (Leymann, 1996c: 169). Vse ostale (kasnejše) definicije praktično izhajajo iz njegove in se z njo bolj ali manj ujemajo. Skupno jim je to, da pod mobbing vse prištevajo dejanja, ki so ponavljajoča, in (Urdih Lazar, 2006):

- so usmerjena v enega ali več zaposlenih;

- žrtve jih zavračajo;
- so lahko preišljena ali nenamerna;
- za žrtev so vedno ponižujoča in žaljiva ter jo pehajo v stisko;
- lahko negativno vplivajo na opravljanje dela in/ali ustvarjajo neprijetno delovno okolje.

Pri vsem tem je treba poudariti, da ni vsaka oblika psihičnega nasilja že takoj mobbing. Tako nekateri (Cvetko, 2003; Confidenti, 2006) razlikujejo med mobbingom in šikaniranjem. Oba izraza pomenita psihično nasilje na delovnem mestu, le da za šikaniranje zadostuje enkratno ravnanje, za mobbing pa je potreben večkrat ponovljen napad v daljšem časovnem obdobju (Confidenti, 2006). Poleg tega tudi ni nujno, da v nekem primeru sploh gre za psihično nasilje - lahko je le prišlo do konflikta, ki se reši na licu mesta. Nedvomno pa gre za mobbing, ko imamo opravka s konfliktno komunikacijo med sodelavci ali med nadrejenimi in podrejenimi na delovnem mestu, žrtev/-ve je/so takemu ravnanju izpostavljena/-e dlje časa (vsaj 5 do 6 mesecev), dogajanje pa je sistematično (vsaj enkrat na teden) (Leymann, 1996c).

Kljub navidezni jasnosti pojmov daljše časovno obdobje in večkrat ponovljen napad, gre tu morda za točki, kjer se teoretiki mobbinga najbolj razhajajo. Medtem ko nekateri trdijo, da lahko o mobbingu govorimo, če se dejanja ponovijo enkrat na teden v obdobju šestih mesecev, drugim zadostuje že, da se napad ponovi nekajkrat v polletnem obdobju, tretji pa vztrajajo pri časovnem obdobju najmanj enega leta (Tkalec v Cvetko, 2006).

Poleg različnih poimenovanj mobbinga in njegovih različnih opredelitev so od pisca do pisca različna tudi poimenovanja njegovih storilcev in žrtev. Storilec, oziroma povzročitelj, je mober (Tkalec, 2006) ali napadalec (Neuman v Alič, 2007). Osebo, ki je napadena, pa različni avtorji imenujejo žrtev ali tarča (Neuman v Alič, 2007) ali pa mobirani (Tkalec, 2006). Ker je v diplomskem delu poudarjen kriminalistični vidik, se bom osredotočila predvsem na izraza storilec in žrtev.

Ko govorimo o storilcih in žrtvah, lahko mobbing razdelimo v več vrst, ki se med sabo razlikujejo glede tega, kdo je storilec in kdo žrtev, specifične pa so jim tudi nekatere

pojavnne oblike ter motivi izvajanja tovrstnega nasilja. Vrste mobbinga (upoštevaje omenjeni vidik) predstavljam v nadaljevanju.

2.1 Vrste mobbinga

Glede na to, kdo mobbing izvaja in kdo je žrtev, ga lahko najprej razdelimo na horizontalni in vertikalni (Kostelić-Martić, 2007). O vertikalnem mobbingu govorimo takrat, ko se psihično nasilje izvaja med ljudmi na različnih hierarhičnih položajih v organizaciji. Tako ločimo:

- **Bossing** (Bakovnik, 2006): šikaniranje podrejenih s strani nadrejenih. V tem primeru en nadrejeni izvaja mobbing nad enim podrejenim, ali pa gre za serijski mobbing (Kostelić-Martić, 2007), kjer nadrejeni terorizira podrejene enega po enega, dokler ne uniči cele skupine.
- **Bullying** (Bakovnik, 2006): skoraj prostaško šikaniranje od vrha navzdol.
- **Strateški mobbing** (Kostelić-Martić, 2007): posebna oblika mobbinga z vrha navzdol, kjer se nadrejeni dogovorijo, kateri podrejeni so nezaželeni in jih je treba izriniti iz organizacije ter v ta namen nad njimi izvajajo mobbing. Med nezaželene se običajno uvršča višek delovne sile in pa tiste zaposlene, ki so nadrejenim zaradi kateregakoli razloga postali nesimpatični.
- **Staffing** (Bakovnik, 2006): šikaniranje nadrejenih s strani podrejenih, kjer skupina podrejenih izvaja mobbing nad enim nadrejenim (Kostelić-Martić, 2007), razlog pa je običajno ta, da se želijo znebiti svojega šefa (Bakovnik, 2006). Ta oblika mobbinga je izjemno redka, vendar pa to nikakor ne pomeni, da ne obstaja (Galjot, 2007).

Horizontalni mobbing se izvaja med sodelavci na isti stopnji hierarhične lestvice. Stroka za ta pojav uporablja kar preprosto izraz mobbing (Bakovnik, 2006).

Po podatkih prve nacionalne raziskave, ki so jo izvedli na Kliničnem inštitutu za medicino dela, prometa in športa v letu 2008 na vzorcu 1000 polnoletnih zaposlenih Slovencev in Slovenk, je v Sloveniji največ storilcev nadrejenih žrtvam (81 %), v 33 % so storilci sodelavci, v najmanj primerih (14 %) pa podrejeni ter stranke, bolniki in študentje. Skupni seštevek je višji od 100 %, kar pomeni, da imamo v posameznem primeru lahko

opravka z več storilci, ki so zaposleni na različnih hierarhičnih nivojih v organizaciji (Česen, Damej, Kečanović, Modrej, Pečnik Posel, Posel, Urdih Lazar, 2009). Nekatere raziskave (npr. Hoel, Cooper, 2000; Workplace Bullying Institute, Zogby International, 2007) se z dobljenimi rezultati v Sloveniji ujemajo (nadrejeni so storilci v 72 %, oziroma v 75 % primerov), druge (npr. Angeles Carnero, Martinez, Sanchez–Mangas, 2006) pa poudarjajo, da največ mobbinga, in sicer 40 %, prihaja prav s strani sodelavcev, ki so v organizaciji na enakovrednem hierarhičnem položaju kot njihove žrtve. Mobbing s strani nadrejenih se po tej raziskavi pojavlja v 25 % vseh primerov. Vse omenjene raziskave pa se strinjajo, da najmanj mobbinga prihaja s strani podrejenih.

2.2 Mobbing dejanja

Za prepoznavanje, odkrivanje, preiskovanje, pa tudi dokazovanje mobbinga, je poleg različnih vrst mobbinga pomembno poznati tudi različne oblike, v katerih se le-ta lahko pojavlja. Leymann je že pred nekaj časa opredelil t.i. mobbing dejanja, kar omogoča prav to - lažje prepoznavanje mobbinga ter posledično tudi lažje dokazovanje in preprečevanje. Dejanja je razdelil v 5 skupin, in sicer (Leymann v Tkalec, 2006):

1. napadi na možnost komuniciranja (omejevanje možnosti komuniciranja s strani nadrejenega; večkratno prekinjanje govora, jemanje besede; omejevanje možnosti komuniciranja s strani sodelavcev; kričanje, oziroma glasno zmerjanje; konstantno kritiziranje dela; konstantno kritiziranje osebnega življenja; nadlegovanje po telefonu; verbalne grožnje; pisne grožnje; izmikanje stikom, odklonilne geste, oziroma pogledi; izmikanje stikom, dajanje nejasnih pripomb, brez navedb razlogov izmikanja);
2. napadi na socialne stike (nenadoma se s prizadetim nihče več ne pogovarja; ko prizadeti koga ogovori, ga le-ta ignorira; premestitev v pisarno, daleč od sodelavcev; sodelavcem je prepovedano pogovarjati se s posamezno osebo; splošno ignoriranje v podjetju);
3. napadi na socialni ugled (opravljanje za hrbtom; širjenje govoric; poskusi smešenja posameznika; domnevanje, da je posameznik psihični bolnik; poskusi prisile v psihiatrični pregled; norčevaje iz telesnih hib; oponašanje načina hoje, glasu ali gest, z namenom, da bi se nekoga osmešilo; napadanje političnega ali

- verskega prepričanja; norčevanje iz zasebnega življenja; norčevanje iz narodnosti; siljenje k opravljanju nalog, ki negativno vplivajo na samozavest; delovne napore se ocenjuje napačno ali z namenom žalitve; dvomi v poslovne odločitve posameznika; posameznik je deležen kletvic in obscenih izrazov; posameznik je deležen poskusov spolnega zблиževanja ali verbalnih spolnih ponudb);
4. napadi na kakovost delovne in življenjske situacije (posameznik ne dobiva novih delovnih nalog; odvzete so mu vse delovne naloge, in sicer v tolikšni meri, da si še sam ne more izmisliti kakšne naloge zase; dodeljevanje nesmiselnih delovnih nalog; dodeljevanje nalog daleč pod nivojem sposobnosti; dodeljevanje vedno novih nalog (pogosteje kot ostalim sodelavcem); dodeljevanje nalog, ki žalijo dostojanstvo; dodeljevanje nalog daleč nad nivojem kvalifikacij, z namenom diskreditacije);
 5. napadi na zdravje (siljenje k opravljanju zdravju škodljivih nalog; grožnje s fizičnim nasiljem; uporaba lažjega fizičnega nasilja, da se nekoga disciplinira; fizično zlorabljanje; namerno povzročanje škode ali nepotrebnih stroškov posamezniku; namerno povzročanje psihične škode na domu ali na delovnem mestu; spolni napadi).

Za današnjo družbo je značilen zelo hiter razvoj informacijske tehnologije in njeno vsesplošno vključevanje na delovna mesta. Zato Brečko (2007) predlaga poleg naštetih oblik mobbinga še naslednje oblike t.i. e-psihičnega nasilja na delovnem mestu:

- okužene datoteke;
- spremembe vstopnih gesel, o katerih žrtev ni obveščena;
- namerno inštaliranje programskih napak;
- vdiranje v sistem;
- kopiranje datotek brez vednosti žrtve.

V Sloveniji so žrtve najpogosteje izpostavljene pretiranim delovnim obremenitvam, širjenju najrazličnejših negativnih govoric ter očitkom, da nalog ne opravljajo po svojih najboljših zmožnostih. Pogosto do njih ne pridejo informacije, ki bi jih nujno potrebovale za svoje delo, odvzete so jim odgovornosti na ključnih področjih, storilci jih žalijo, ponižujejo, se jim posmehujejo ali pa jih povsem ignorirajo (Česen in sodelavci, 2009).

Mobbing dejanja se nekoliko razlikujejo glede na to, ali je storilec moški ali ženska (Leymann v Galjot, 2007). Moški naj bi tako izbirali bolj pasivne oblike dejanj, ženske pa aktivne, ki prizadenejo ugled žrtve. V nadaljevanju predstavljam sedem najpogostejših mobbing dejanj, ki jih izvajajo moški, in šest najpogostejših dejanj, katerih storilke so ženske.

Najpogostejša mobbing dejanja moških (Leymann v Galjot, 2007) so:

- kaznovanje z vedno novo dodelitvijo nalog;
- izvajanje pritiska z verbalnimi grožnjami;
- zavračanje pogovora;
- napadanje zaradi političnega ali verskega prepričanja;
- namestitev posameznika na delovno mesto, kjer bo izoliran od ostalih;
- nenehno prekinjanje;
- prisila k opravljanju dela, ki prizadene samozavest.

Najpogostejša mobbing dejanja žensk (Leymann v Galjot, 2007) pa so naslednja:

- slabo govorjenje o nekom za njegovim hrbtom;
- smešenje nekoga pred ostalimi;
- širjenje lažnih govoric o nekom;
- omejevanje možnosti izražanja;
- norčevanje iz telesne in duševne prizadetosti;
- izvajanje pritiska z nenehno kritiko dela.

Leymann (1996a) je poleg tega raziskal tudi, kdo na Švedskem, glede na spol, izvaja mobbing nad kom. Rezultati, ki jih je dobil, so precej zanimivi. Kažejo, da je 75 % moških mobiranih s strani drugih moških, 21 % tako s strani moških kot žensk, samo 35 % moških pa je mobiranih s strani žensk. 40 % žensk je bilo mobiranih s strani drugih žensk, 30 % s strani moških in naslednjih 30 % s strani obojih. Hkrati Leymann poudarja, da so dobljeni rezultati posledica delovnega življenja na Švedskem, saj tam moški v večini primerov delajo skupaj z drugimi moškimi, ženske pa z drugimi ženskami. Do podobnih ugotovitev o storilcih in žrtvah glede na spol so prišli tudi v nekaterih drugih raziskavah (npr. Workplace Bullying Institute, Zogby International, 2007).

3 Pravna ureditev mobbinga

Poleg poznavanja različnih vrst in pojavnih oblik mobbinga je pri odkrivanju, preiskovanju in dokazovanju tovrstnega nasilja pomembno tudi poznavanje njegove pravne ureditve. Le-ta je od države do države precej različna, v zadnjem času pa je, tako v Evropi kot drugje po svetu, doživela precej pomembnih sprememb.

V svetu naletimo na štiri različne načine zakonskega urejanja mobbinga (Graham, 2003). Prvi način je ureditev mobbinga v posebnem zakonu. Tega načina so se poslužile npr. Kanada, Švedska in nekatere zvezne države v ZDA (npr. Florida, Kalifornija in Washington). Avstrija, Belgija, Brazilija, Finska, Francija, Norveška in Urugvaj so mobbing uredile v nekaterih drugih industrijskih zakonih, kot so razni zakoni o varnosti in zdravju pri delu. Tretja možnost je ureditev mobbinga kot dolžne skrbnosti, oziroma generalne dolžnosti v drugih industrijskih zakonih, zadnja pa ureditev v zakonih, kot sta npr. kazenski ali civilni zakonik (Graham, 2003). Poleg, ali namesto, zakonodaje se države odločajo še za ureditev mobbinga s kolektivnimi pogodbami (npr. Nemčija) ali pa etičnimi kodeksi ravnanja (država Victoria v Avstraliji) (Graham, 2003).

3.1 Pravna ureditev mobbinga v nekaterih evropskih državah

Pravna ureditev mobbinga je v Evropi od države do države različna, povsod pa sodi v okvir ene od zgoraj naštetih možnosti. V nadaljevanju bo predstavljena ureditev v petnajstih državah Evropske unije, ki je veljala v novembru leta 2006. Ažurnejših podatkov zaradi težav pri dostopu do tovrstnih informacij do zaključka pisanja diplomskega dela žal nisem mogla pridobiti.

Avstrija različne segmente zaščite pred mobbingom vključuje v različne zakone. Poleg tega zaradi pereče problematike mobbinga v državi številne aktivnosti na tem področju pripravljajo delodajalci (Mlinarič, 2006b).

V Belgiji imajo na podlagi kraljevega ukaza iz leta 1999 zaposleni pravico zahtevati, da se sodelavci, nadrejeni ali podrejeni do njih obnašajo spoštljivo in vljudno. Verbalno ali

neverbalno žaljenje, poniževanje ali nadlegovanje niso dovoljeni. Ker pa je bilo to določilo v mnogih primerih presplošno, je bil v času pregleda ureditve v pripravi Zakon za dobro počutje zaposlenih na delovnem mestu, ki delodajalce zavezuje, da mobbing preprečijo, sicer v nasprotnem primeru proti njim lahko ukrepa delovno sodišče (Mlinarič, 2006b).

Danska je sprejela proklamacijo za izvajanje dela, ki temelji na Zakonu za delovno okolje, in od delodajalca zahteva, da delo na vseh nivojih organizira tako, da s tem varuje psihično zdravje zaposlenih. Če delodajalec tega ne izvršuje, je lahko kaznovan z denarno kaznijo, ali pa z zaporom do dveh let (Mlinarič, 2006b).

Do pregleda ureditve so sodišča na Finskem v primerih mobbinga uporabljala pravne podlage iz različnih zakonov, kot npr. Kazenski zakonik, Zakon o varnosti na delovnem mestu, Zakon o enakopravnosti spolov, Stvarnopravni zakonik, v pripravi pa je bila tudi ustrezna posebna zakonodaja. Finska zveza delojemalcev je tudi začela s kampanjo za preprečevanje mobbinga v kakršnikoli obliki (Mlinarič, 2006b).

Na podlagi francoskega Zakona o delovnih razmerjih je delodajalec dolžan sprejeti vse ukrepe, potrebne za zaščito, varnost in zdravje zaposlenih (Mlinarič, 2006b). Poleg tega vsebujejo različna določila o mobbingu tudi drugi zakoni, med njimi Kazenski zakonik, ki za delodajalca, ki dopušča mobbing, določa visoke denarne kazni. V zadnjem času najdemo tudi kar nekaj sodb francoskih sodišč, ki se nanašajo konkretno na mobbing (Mlinarič, 2006b).

V Grčiji delavca kot osebo pred napadi, ki bi jih lahko imenovali mobbing, varuje Civilni zakonik (Mlinarič, 2006b). Ta določila veljajo še posebej, kadar gre za zdravstvene posledice ali za žaljenje časti in poniževanje.

Irska nima zakonodaje, ki bi se nanašala neposredno na mobbing. Ima pa posebno »Task Force« skupino, ki se ukvarja posebej z raziskovanjem mobbinga, pripravo predlogov, praktičnih programov in strategij za preprečevanje mobbinga ter s koordinacijo dela med različnimi državnimi institucijami (Mlinarič, 2006b).

Zakon o zaščiti pred nasiljem in psihičnim nadlegovanjem nalaga delodajalcem in predstavnikom sindikatov v Italiji, da storijo vse potrebno za zaščito delojemalcev pred nasiljem in psihičnim nadlegovanjem (Mlinarič, 2006b). Poleg tega so v zakonu predvidene kazni za izvajalce mobbinga, sodiščem pa je omogočeno, da povzročitelja kaznujejo in ga obsodijo na plačilo odškodnine. V času pregleda ureditve je bil pripravljen tudi nov Zakon za zaščito oseb pred moralnim nasiljem in psihičnim nadlegovanjem, ki bo veljal za vse državljane. Zakon predvideva denarno kazen ali kazen zapora od enega do petih let, izvajalec nasilja pa je lahko obsojen tudi na prepoved opravljanja dela v javnem sektorju od najmanj treh let, pa vse do smrti (Mlinarič, 2006b).

V Luksemburgu je bila v času pregleda ureditve v pripravi zakonodaja, ki naj bi uredila področje mobbinga (Mlinarič, 2006b).

V Nemčiji Zakon o zaščiti delavcev zavezuje delodajalca, da delavcu zagotovi zdravo in varno delovno okolje (Mlinarič, 2006a). Delavec se med drugim lahko pritoži tudi na pristojno delovno inšpekcijo. Poleg tega so pravila obnašanja na delovnem mestu zapisana v statutu podjetja, ki ga mora imeti vsako večje podjetje. Poleg statuta morajo podjetja imeti delavski svet, ki ima velik vpliv na delovno ozračje v podjetju. Za Nemčijo so značilni tudi partnerski dogovori o obnašanju na delovnem mestu, ki jih veliki koncerni (npr. Volkswagen) sklenejo s svojimi zaposlenimi. Tak dogovor zavezuje vsakega posameznika v podjetju, da ne bo nikogar nadlegoval, diskriminiral, spolno nadlegoval ali nad njim izvajal mobbinga. V dogovoru je poleg tega zapisan tudi postopek pritožbe in zaveza delodajalca, da se bo odzval z ustreznimi ukrepi. Nemčija ima med vsemi državami Evropske unije največjo pravno prakso na področju mobbinga, le-ta pa je bil kot pravni pojem prvič definiran v sodbi Deželnega delovnega sodišča Thuringen z dne 10. 4. 2001 (Mlinarič, 2006a).

Na Nizozemskem Zakon o delovnih pogojih določa, da mora biti zaposlenim zagotovljena zaščita pred agresijo, nasiljem in psihičnim nadlegovanjem (Mlinarič, 2006b).

Na Portugalskem je bil do konca novembra 2006 v pripravi predlog zakona, ki naj bi opredelil različne pojavne oblike mobbinga in jih sankcioniral. Kaznovan naj bi bil tako povzročitelj mobbinga, kot tudi delodajalec, ki mobbing dopušča (Mlinarič, 2006b).

Španija ima v »Delavskem statutu« zapisano, da ima delavec pravico do spoštljivega odnosa in dostojanstvenosti, nima pa, oziroma vsaj do pregleda ureditve ni imela, posebne zakonodaje o mobbingu (Mlinarič, 2006b). Kazen, če delodajalec določila iz statuta ne upošteva, je denarna.

Švedska je prva država, ki je sprejela ustrezno zakonodajo proti mobbingu, delodajalce pa zavezala k njegovemu preprečevanju (Mlinarič, 2006b). Tako je delodajalec dolžan spremljati stanje in takoj, ko opazi začetke mobbinga, sprejeti ukrepe, ki ga preprečijo, ter izvajalcem mobbinga jasno povedati, da je njihovo ravnanje nesprejemljivo. Izvesti mora preiskavo in od obeh strani zahtevati pripravljenost za odpravo nastalega stanja. Poleg tega so v zakonu določene tudi kazni, ki so lahko denarne ali zaporne (Mlinarič, 2006b).

Velika Britanija ima zakon, ki zavezuje vse delodajalce, da varujejo zdravje, varnost in dobro počutje zaposlenih, že od leta 1974, njegovo nespoštovanje pa pomeni kršitev delovne pogodbe (Mlinarič, 2006b). Zaradi mobbinga so sodišča oškodovancem že priznala odškodnino zaradi duševnega trpljenja. Verjetno najuspešnejši način preprečevanja tovrstnega nasilja v državi pa je sklad vlade, ki za dobro reševanje mobbinga organizacijam podeljuje bogate denarne nagrade.

3.2 Pravna ureditev mobbinga v Sloveniji

V Sloveniji izraz mobbing ni pravni termin in ga zato naša zakonodaja kot takega ne obravnava (Kaj je »mobbing«, kakšne možnosti zaščite pred njim imajo delavci v Sloveniji in pravne podlage v zvezi s tem, 2007). Od 12. 11. 2007 je inštitut trpinčenja na delovnem mestu urejen v Zakonu o delovnih razmerjih (Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o delovnih razmerjih, Ur. list RS, 103/2007, v nadaljevanju ZDR-A), ki v svojem 6.a členu govori o prepovedi trpinčenja na delovnem mestu in le-to tudi precej natančno opredeli. Tako se po tem zakonu šteje za trpinčenje »*vsako ponavljajoče*

se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom» (ZDR-A). V nadaljevanju zakon spreminja 45. člen Zakona o delovnih razmerjih (Ur. list RS, 42/2002) in določa, da mora delodajalec zagotoviti delovno okolje, v katerem delavec tovrstnemu nasilju ne bo izpostavljen, hkrati pa mora za to sprejeti ustrezne ukrepe. Pomembna novost tega člena, ki vsaj do neke mere olajša položaj žrtve, je obrnjeno dokazno breme, ki se tako v primeru spora pred sodiščem prevali na delodajalca. Delodajalec je po tem zakonu v primeru nezagotavljanja varstva pred trpinčenjem na delovnem mestu odškodninsko odgovoren (ZDR-A).

Še večje, in vsaj z vidika mojega diplomskega dela pomembnejše, spremembe v pravno ureditev mobbinga v Sloveniji je prinesel že omenjeni KZ-1, ki je začel veljati s prvim novembrom 2008. Vsebuje namreč posebno poglavje, in sicer Kazniva dejanja zoper delovno razmerje in socialno varnost, v katerem v 197. členu govori o šikaniranju na delovnem mestu. Določa, da se z zaporom do dveh let kaznuje tisti, ki na delovnem mestu, ali pa v zvezi z delom s psihičnim nasiljem ali trpinčenjem povzroči drugemu zaposlenemu ponižanje ali prestrašenost. Če pa ima to dejanje za posledico psihično, psihosomatsko ali fizično obolenje ali zmanjšanje delovne storilnosti zaposlenega, se storilec kaznuje z zaporom do treh let (KZ-1). Tako je mobbing, čeprav pod drugačnim imenom, tudi v Sloveniji opredeljen kot kaznivo dejanje, z njim pa so se (oziroma naj bi se) začeli ukvarjati tudi policisti, kriminalisti in ostali organi slovenskega kazenskega pravosodja.

Od pravne ureditve pa k storilcem, žrtvam in organizacijam, v katerih se mobbing pogosteje pojavlja. Pogledali si bomo, kdo so pogosteje storilci, katere osebe so predvsem v nevarnosti, da postanejo žrtve, in kakšne so organizacije, ki mobbing »kar kličejo« v svojo sredino.

4 Profil storilca, žrtve in organizacije

Leymann (v Galjot, 2007) kot glavne razloge za pojav mobbinga v organizaciji navaja organizacijo dela, oblikovanje delovnih nalog in način vodenja. Vsi trije sklopi razlogov se torej nanašajo na organizacijo, medtem ko osebnost žrtve po njegovem mnenju pri mobbingu ne igra nobene vloge (Leymann, 1996c). Beermann in Meschkutat (v Alič, 2007) poleg organizacije dela in načina vodenja poudarjata tudi določene značilnosti storilcev in žrtev, in sicer socialni položaj žrtev in moralni nivo posameznika. Ameriška raziskava, opravljena s pomočjo 7740 spletnih intervjujev, je pokazala, da se mobbing pojavlja 50 % zaradi osebnostnih značilnosti storilcev, 20 % zaradi same žrtve, samo 14 % pa zaradi sistema vodenja, oziroma delovnega okolja, ki ga zagotavlja delodajalec (Workplace Bullying Institute, Zogby International, 2007). Einarsen in Hoel (v Urdih Lazar, 2006) pa govorita o treh pojasnjevalnih modelih ustrahovanja na delovnem mestu:

- model, osredotočen na osebnostne značilnosti storilca in žrtve;
- model, ki mobbing pojasnjuje z inherentnimi značilnostmi medosebnih interakcij v organizaciji (mobbing je posledica načina komuniciranja in interakcij med posamezniki v organizaciji);
- model, ki se osredotoča na organizacijske dejavnike v organizaciji (organizacijska kultura v podjetju je tista, ki krepi mobbing).

Preden kakorkoli nadaljujem, je treba poudariti, da je storilec lahko kdorkoli izmed nas, če mu to dopuščajo okoliščine, prav tako pa lahko vsakdo, ne glede na svoj položaj v družbi in organizaciji ter ne glede na svoj značaj, postane žrtev mobbinga (Kostelić-Martić, 2007). Mobbing se lahko ne glede na značilnosti organizacije pojavi kjerkoli, saj je pogosto za njegov pojav ključno prav to, da se ga tolerira (Tkalec, 2006). In kdo so storilci, oziroma katere so njihove prevladujoče značilnosti?

4.1 Storilec

Pregled strokovne literature pokaže kar nekaj lastnosti, ki naj bi jih imeli potencialni storilci mobbinga. Nekateri avtorji (npr. Ellis, 1994) se spuščajo še globlje in iščejo vzroke za te lastnosti. Tako omenjeni avtor predstavi celotno genezo človekovega

življenja, pri čemer je mobbing posledica storilčeve osebnosti, le-ta pa se začne razvijati praktično v zibelki (Ellis, 1994).

Nekateri (Confidenti, 2006) storilce opisujejo kot osebe spremenljivega značaja z nizko stopnjo osebne integritete, nagnjene k pretiranemu nadzorovanju, ki ne priznajo svojih napak in so nepošteni do sebe in drugih. Spet drugi (Mobbing, 2007) trdijo, da so storilci večinoma ljudje z neustrezno osebnostno strukturo, pri katerih prihaja do izrazitih notranjih konfliktov med potrebami in zmožnostmi. Za razrešitev konfliktov tako uporabljajo njim dobro znano agresivno vedenje. Za te osebe je značilna nizka stopnja empatije, strokovnjaki pa poudarjajo tudi egocentričnost. Posledica omenjenih lastnosti je otežkočeno prilagajanje normativom socialne sredine, v kateri živijo ter destruktivno delovanje na druge za zadovoljitev svojih potreb (Mobbing, 2007). Take osebe se pogosto označuje za narcistične ali celo disocialne (Mobbing – psihično nasilje na delovnem mestu, 2007).

Tako se govori o osebah z narcističnimi motnjami osebnosti, le-te pa naj bi imele izmed vseh storilcev največ izkušenj pri izvajanju mobbinga (Galjot, 2007). Za take osebe je značilno bolešno precenjevanje samega sebe, so bolešno egocentrične, drugih ljudi ne morejo doživljati kot sebi enake (pomembni so le, če strežejo njihovemu samopotrjevanju), poleg tega pa tudi niso sposobne odnosov jaz – ti.

Kljub napisanemu, ne smemo mimo že omenjenega dejstva, da storilec lahko postane praktično vsak izmed nas, kar pomeni, da so situacijski dejavniki še vedno najpomembnejši vzrok za mobbing (Kostelić-Martić, 2007). Poleg tega je mobbinga v družbi enostavno preveč, da bi vsega lahko pojasnili samo z narcističnimi in drugimi osebnostnimi značilnostmi storilcev. Namie (2003) pravi, da je storilcev z motenimi osebnostmi samo 4 %, vsem storilcem pa naj bi bilo skupno, da so »nadzirajoči tekmovalci«, ki izkoriščajo svoje žrtve v organizaciji. Skupno jim je tudi to, da bi v večini primerov s svojim ravnanjem prenehali, če bi se pravila spremenila in bi bil mobbing prepovedan. V nadaljevanju storilce razdeli v 4 skupine, in sicer (Namie, 2003):

- Kričeča Mimi: v to skupino sodijo stereotipni storilci, ki nadzirajo čustva vseh ostalih. Zastrupljajo delovno okolje z nihanji razpoloženja in izpadi jeze. Žrtve javno ponižujejo z namenom pokazati pričam, da so oni tisti, ki se jih morajo

bati. Fizičnega nasilja ne uporabljajo, vendar se jih žrtve zaradi njihovega obnašanja izmed vseh tipov moberjev najbolj bojijo.

- Nenehni kritik: gre za osebe, ki so pretirano kritične in iščejo »iglo v kupu sena«. S svojo obsedenostjo z ravnanjem ostalih prikrivajo svoje pomanjkljivosti in negotovost. Pritožujejo se nad nesposobnostjo ostalih in izumljajo njihove napake, z namenom, da bi jih omalovaževali in zmedli. Ti storilci večinoma napadajo za zaprtimi vrati, lahko pa tudi v javnosti.
- Dvoglava kača: ti storilci napadajo vedno svoje podrejene. Žrtve očrnijo, da bi s tem okrepili svojo samopodobo. Širijo govorice in delujejo po načelu »deli in vladaj«, da bi sodelavce nastrojili proti izbranim žrtvam. V teh primerih se praviloma vedno verjame verziji dogodkov, ki jo predstavi storilec. Žrtev je ob svoj ugled in se ji ne zaupa.
- Čuvaj: ti storilci so obsedeni z nadzorom. Čas, denar, osebje in informacije razporejajo tako, da zagotovijo žrtvin neuspeh. Nato se pritožujejo nad slabo opravljenim delom. Tak storilec bi npr. premaknil kazalce na uri, tako da bi se zdelo, da so vsi zaposleni v službo prišli prepozno in nato prezgodaj odšli domov.

Leymann (1996a) poudarja, da storilci v večini primerov ne napadajo sami ampak v skupini od 2 do 4 oseb (več kot v 40 % primerov). Poleg tega je zelo redko tudi, da bi celotna delovna skupina mobirala enega posameznika. V nasprotju s tem v ZDA storilci v 67 % primerov delujejo sami, vsaj na začetku (Workplace Bullying Institute, Zogby International, 2007).

Toliko o potencialnih storilcih. V nadaljevanju še nekaj o žrtvah in o tistih njihovih značilnostih, ki jih najpogosteje zasledimo ob pregledu literature.

4.2 Žrtev

Mobbing lahko sprožijo različne osebnostne značilnosti žrtve. Pogosto je dovolj, da posameznik izstopa iz delovne sredine s svojo osebnostjo, spolom, barvo kože, kulturološko ali nacionalno identiteto, s tem pa pritegne pozornost moberjev nase (Resh v

Galjot, 2007). Relevantni faktorji, zaradi katerih lahko nekdo postane žrtev mobbinga, so (Premper; Zuschlag v Galjot, 2007):

- težave pri doseganju rezultatov (npr. pomanjkljiva znanja in sposobnosti za določeno področje, majhna pripravljenost za vlaganje truda in napora, ali pa veliko število napak);
- glede na osebnost utemeljeni problemi (npr. majhna socialna kompetenca, zmanjšan občutek lastne vrednosti, pogosta nihanja razpoloženja, nagnjenost k depresiji, občutku napadenosti, užaljenosti ali negotovost);
- težave s socialnim prilagajanjem (npr. arogantnost, poseganje v kompetence drugih, odmikanje od drugih, obrekovanje, togost in rigidnost v vedenju, kršenje pravil podjetja, zamolčanje pomembnih informacij);
- zbujanje pozornosti s svojo zunanostjo (npr. posameznik je prevelik, premajhen, debel, suh, grbast, z manjkajočimi deli telesa, opazno ali staromodno oblečen);
- invalidnost ali bolezen (npr. epilepsija, kožni izpuščaji, tiki, odvisnost od tablet ali alkohola, neprijeten ustni zadah ali telesni vonj).

Tako so najpogosteje mobirane osebe, za katere velja vsaj ena od naslednjih značilnosti (Kostelić-Martić, 2007):

- poštenjaki (osebe, ki so prijavile nepravilnosti pri delu, neupoštevanje delovnih pravil ali zakonskih odlokov v svoji organizaciji);
- telesni invalidi;
- mlade osebe, ki so se komaj zaposlile, in starejše osebe tik pred upokojitvijo, ki delajo počasneje, niso več motivirane za nove oblike poklicnega usposabljanja ali imajo previsoke prihodke;
- osebe, ki želijo več samostojnosti pri delu ali nove delovne pripomočke (npr. nove računalnike, programsko opremo);
- osebe, ki po dolгих letih brezhibnega dela zahtevajo priznanje svojega delovnega položaja in višjo plačo;
- presežek delovne sile (npr. ob združenju dveh podjetij, posodobitvi ali reorganizaciji);

- pripadniki manjšinskih skupin (npr. pripadnost manjšinskim skupinam zaradi drugačne ideologije, religije, drugačnega etničnega ali regionalnega porekla, spola, drugačne spolne usmerjenosti, ustvarjalnosti, ekscentričnosti, bolezni).

Gre za osebe, ki so odgovorne, motivirane za delo, urejene, vestne, dovezetne za priznanje in kritiko in imajo visoko razvit čut za socialno pravičnost (Kostelić-Martić, 2007).

V Sloveniji je bilo v prvi polovici leta 2008 trpinčenih 10,4 % vprašanih Slovencev in Slovenk, od tega 1,5 % dnevno ali večkrat tedensko. V zadnjih petih letih pred raziskavo pa je mobbing doživljalo kar 19,4 % vprašanih (Česen in sodelavci, 2009). Izmed njih je bilo 62,8 % žensk in 37,2 % moških. Podobno sliko glede spola žrtev kažejo ugotovitve inštitutov Workplace Bullying Institute in Zogby International (2007). Nekatere druge raziskave (npr. Leymann, 1996a) tovrstne razlike med spoloma opisujejo kot zanemarljive. Po podatkih prič so le-te občasno opazile mobbing v 18,8 % primerov, v 3 % pa zelo pogosto. Žrtve so sicer samo v 9,4 % primerov mobbing doživljale same, 63,5 % vprašanih je bilo izpostavljenih mobbingu skupaj s sodelavci, v 27,1 % primerov pa so bile mobbingu podvržene celotne delovne skupine (Česen in sodelavci, 2009).

Deleži mobbinga v nacionalni raziskavi so tako nekoliko višji od tistih, ki jih je za Slovenijo prikazala četrta evropska raziskava o delovnih pogojih, opravljena na okrog 30 000 zaposlenih iz 31 evropskih držav (Parent-Thirion in sodelavci, 2007), kar je verjetno predvsem posledica uporabe drugačnega merskega inštrumenta. Sicer pa tudi za države Evropske unije velja, da so ženske (6 %) bolj podvržene mobbingu kot moški (4 %), izmed vseh žensk pa so najbolj izpostavljene tiste, stare pod 30 let (8 %). V nasprotju s tem pa Leymann zopet poudarja, da so razlike v zvezi s starostjo žrtev zanemarljive (Leymann, 1996a). Po podatkih omenjene evropske raziskave so moški pogosteje kot ženske žrtve mobbinga samo v Grčiji, Latviji, na Portugalskem, Madžarskem, v Estoniji ter Bolgariji (Parent-Thirion in sodelavci, 2007).

Kar nekaj je bilo povedanega o storilcih in o žrtvah mobbinga. Vendar pa se tovrstno nasilje v organizacijah, ki ga ne dopuščajo, kljub prisotnosti potencialnih storilcev in žrtev, ne razvije, ali pa se razvije v veliko manjši meri kot sicer. Katere so torej tiste značilnosti organizacij, ki, kot sem rekla že prej, mobbing kar kličejo med svoje zaposlene?

4.3 Organizacija

Mobbing se najpogosteje pojavlja v organizacijah, za katere je značilno (Gilioli v Kostelić-Martić, 2007):

- izrazito tekmovalna delovna sredina s kulturo karierizma in strogo hierarhično strukturo;
- pozornost organizacije je usmerjena izključno na povečanje ekonomskega dobička, in ne na delovno ozračje in medsebojne odnose med zaposlenimi;
- velika zaskrbljenost zaradi presežka delovne sile;
- avtoritarni stil vodenja in upravljanja;
- slabo načrtovanje organizacijskih sprememb in stalna negotovost glede tega, koga bodo izbrali;
- slabo in nezadostno vključevanje in sodelovanje zaposlenih v procesu odločanja;
- slabe možnosti za poklicno usposabljanje in izpopolnjevanje;
- pomanjkanje medsebojnega spoštovanja in spoštovanja medsebojnih kulturnih razlik;
- pomanjkanje jasnih pravil dela in obnašanja;
- pretirane delovne obremenitve ali nesmiselne delovne naloge;
- nezadostno opredeljene (dvoumne, konfliktno) vloge in pomanjkanje profesionalnosti.

Sicer se mobbing najpogosteje pojavlja v poklicih, ki od zaposlenih zahtevajo visoko stopnjo čustvene vpletenosti, tesnejše odnose in boljše medsebojno poznavanje, hkrati pa je posameznikove rezultate na teh področjih težko objektivno oceniti (Žaler, 2007). Več ga je v poklicih z višjo in visoko izobrazbo kot med manj izobraženimi, najbolj ogrožena pa naj bi bila področja, kot so npr. šolstvo, vzgoja, zdravstvo, akademske institucije, nevladne organizacije in javna uprava (Žaler, 2007).

V Sloveniji se mobbing nekoliko pogosteje pojavlja v javnem kot zasebnem sektorju. Tako je 49,9 % žrtev iz nacionalne raziskave zaposlenih v javnem, 48,1 % pa v zasebnem sektorju. Več kot 45 % vseh primerov mobbinga se pojavlja v velikih podjetjih, tretjina v manjših kolektivih, najmanj (četrtnina) pa v srednjevelikih podjetjih (Česen in sodelavci,

2009). Med dejavnostmi, kjer je mobbinga največ, so izpostavljene predelovalna industrija z 28,2 % vseh primerov, zdravstvo in socialno varstvo (12,6 % primerov), ter javna uprava in finančne in posredniške dejavnosti s po 10,3 % vseh primerov mobbinga (Česen in sodelavci, 2009). Podobno ugotavlja Leymann (1996a), da je večina žrtev mobbinga na Švedskem zaposlenih v šolah, univerzah, bolnišnicah, v otroškem varstvu in v verskih organizacijah. Hoel in Cooper (2000) poleg teh izpostavljata še zapore, pošto in telekomunikacije ter plesne šole.

Tudi raziskava Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Parent-Thirion in sodelavci, 2007) kaže, da so mobbingu najbolj izpostavljeni zaposleni v večjih podjetjih (nad 250 zaposlenih). Za razliko od slovenske raziskave pa evropska poroča o večjih razlikah med javnim in zasebnim sektorjem. Tako je v javnem sektorju povprečno 6 % zaposlenih žrtev mobbinga, v zasebnem pa delež znaša 4 %. Če pogledamo sektorje, se največ mobbinga pojavlja v zdravstvu in socialnem varstvu (8,5 %), vzgoji (6,5 %) ter v turističnih dejavnostih (prav tako 8,5 %), medtem ko so deleži mobbinga v ostalih sektorjih znatno nižji. Nekako lahko zaključimo, da se v sektorjih z velikimi fizičnimi tveganji (npr. kmetijstvo, industrija) mobbing skoraj ne pojavlja, v sektorjih, kjer tovrstnih tveganj praktično ni, pa se mobbing pojavlja nadpovprečno pogosto. Tako so zaposleni v zdravstvu osemkrat bolj izpostavljeni mobbingu kot tisti v proizvodnji. Zaposleni (6 %) so pogosteje žrtve od samozaposlenih (3 %), glede na položaj zaposlitve pa anketa ne zaznava bistvenih razlik (Parent-Thirion in sodelavci, 2007).

V nadaljevanju predstavljam problematiko odkrivanja, preiskovanja in dokazovanja mobbinga. V celotnem procesu, če seveda želimo, da bo uspešen, je pomembno ves čas imeti pred očmi značilnosti in posebnosti, ki sem jih omenila do sedaj. Hkrati pa se je treba zavedati, da samo dejstvo, da smo naleteli na neko opisano lastnost, še zdaleč ne pomeni, da je mobbing tudi dejansko prisoten. Lahko pomeni samo indic, katerega vrednost se v skladu z metodo akumulacije dokazov (Dvoršek, 2003) poveča v kombinaciji z drugimi indici. Ne glede na vse razprave o vzrokih je mobbing posledica prepleta in prave kombinacije vseh zgoraj opisanih in verjetno še kakih drugih okoliščin in vzrokov (npr. Zapf, 1999).

5 Odkrivanje in preiskovanje mobbinga

Odkrivanje in preiskovanje mobbinga sta tako za žrtev, kot tudi za storilca in policijo, ključnega pomena. Odkrivanje, ker se s tem pokaže še ena možnost, da se mobbing enkrat in za vselej konča. Preiskovanje pa je bistveno z vidika, da je treba v procesu, ki se je začel, zbrati dovolj dokazov za kvalitetno kazensko ovadbo, sicer se lahko po prijavi mobbinga stanje za žrtev samo še poslabša.

5.1 Problematika odkrivanja mobbinga

Pri odkrivanju mobbinga je zelo pomembno, da se zavedamo, kaj mobbing sploh je, kakšni so znaki, ki nakazujejo, da je nekje prisoten. Pomembno je tudi vedeti, s kakšnimi ljudmi imamo opravka, se pravi, kdo so naši podrejeni, sodelavci in nadrejeni, da ga tako lažje prepoznamo. Prav zato je v zvezi z odkrivanjem potrebno ustrezno ozaveščanje zaposlenih in tudi širše javnosti, saj se nam kadarkoli lahko zgodi, da bi lahko ukrepali, pa tega ne storimo, ker se pojava ne zavedamo, ga toleriramo, ali pa se nam s stanjem ne zdi nič narobe. Lahko pa, še huje, sami postanemo žrtev mobbinga, pa zaradi takih in drugačnih razlogov ne ukrepamo.

Odkrivanje mobbinga je zelo problematično področje. Številni storilci so zelo pretkani in pokvarjeni, njihovi načini izvajanja mobbinga pa zelo prefinjeni in pretanjeni, zaradi česar je mobbing zelo težko prepoznati, ko pa ga enkrat prepoznamo, je za prizadetega običajno že prepozno (Kečanović, 2006). Problem predstavlja tudi sama narava kršitev in posledice, ki bi jih bile žrtve lahko deležne s strani povzročiteljev. Zaradi teh posledic se žrtve bojijo razkritja in o ravnanju delodajalca, nadrejenih, ali pa sodelavcev pogosto molčijo (Kaj je »mobbing«, kakšne možnosti zaščite pred »mobbingom« imajo delavci v Sloveniji in pravne podlage s tem v zvezi?, 2007). Poleg tega je vprašljiv tudi sam interes podjetja. Pojav mobbinga zahteva številne ukrepe, tako s strani delodajalca kot samega zaposlenega, delovne sredine pa tovrstnemu problemu pogosto niso naklonjene, saj bi že s samim ukvarjanjem z njim priznale možnost pojava mobbinga v svoji organizaciji, kar pa sliki popolnega podjetja še zdaleč ne ustreza. Prav zato je reševanje težav večinoma omejeno na kurativni del, in ne na preventivo, zaposleni pa pogosto tudi nimajo

informacij o tem, kaj lahko storijo in kam se lahko obrnejo po pomoč (Kako preprečiti nasilje na delovnem mestu?, 2007). Tako nezainteresiranost podjetja, pomanjkanje informacij, predvsem pa strah, preprečujejo, da bi žrtev spregovorila in se postavila zase. Molk pa daje storilcu tiho privolitev za njegovo početje in začarani krog je sklenjen. Omenjeno problematiko je poudarjal tudi Leymann, ki je že več kot pred desetletjem opozarjal, da bi bilo treba raziskave osredotočiti predvsem na ljudi, ki se mobbinga zelo dobro zavedajo, pa kljub temu ne storijo ničesar (Leymann, 1996a).

Mobbing lahko prepoznajo in prijavijo različne osebe. Med njimi so npr:

- žrtev sama, ki prijavi mobbing bodisi zaradi želje po prenehanju nasilja, zaradi občutka, da nima več kaj izgubiti ali iz drugih razlogov;
- sodelavci žrtve;
- nadrejeni žrtve;
- prijatelji ali družinski člani žrtve;
- zaupniki v podjetju;
- predstavniki sindikatov;
- osebni zdravnik žrtve;
- delovni inšpektor;
- druge osebe, ki so dogajanju bodisi priče, bodisi so zanj izvedele kako drugače.

Ob prijavi mobbinga morajo policisti od prijavitelja zbrati čim več podatkov, ki so pomembni za njihovo nadaljnje delo. Katere podatke bodo zbrali, pa je odvisno tudi od tega, kdo je prijavitelj. V primeru, da je prijavitelj sama žrtev, jo morajo preiskovalci vprašati vsaj naslednje:

- koliko časa že traja mobbing;
- na kakšnem hierarhičnem položaju v organizaciji je, oziroma so domnevni storilci in koliko jih je;
- kratek opis dejanskega stanja (katera mobbing dejanja se pojavljajo, kako pogosto se pojavljajo itd.);
- ali obstajajo morebitne priče;
- morebiten motiv za mobbing.

V primeru, da mobbing prijavijo druge osebe, pa je treba ob prijavi poleg že naštetih podatkov, ki jih zberemo od prijavitelja-žrtve, zbrati še vsaj naslednje podatke:

- je žrtev ena ali jih je več;
- psihofizično stanje žrtve;
- razmerje prijavitelja do žrtve;
- razlog za prijavo mobbinga.

V zvezi z odkrivanjem in prijavljanjem mobbinga je treba opozoriti še na pojav in nevarnost t.i. lažnega mobbinga (Franca, 2007), pri čemer gre za zlorabo položaja s strani posameznika v obliki lažnih prijav psihičnega nasilja v delovnem okolju. Zato je treba ob prijavi mobbinga preveriti tudi motiv žrtve za prijavljanje, morebitne nerazrešene osebne spore med sodelavci ali med nadrejenimi in podrejenimi na delovnem mestu, ki bi bili lahko povod za maščevanje v obliki lažne prijave mobbinga, dejanske delovne sposobnosti žrtve, zavrnjena napredovanja, zavrnjena povečanja plače ali dodelitve drugih ugodnosti ter druge indice, ki bi lahko kazali, da je prijava mobbinga lažna.

Ker je prijav mobbinga danes vedno več, je pričakovati tudi porast prijav lažnega mobbinga. Prav zato je poznavanje obravnavane problematike, tako s strani žrtev in sodelavcev, še bolj pa s strani tistih, ki potem prijave preiskujejo in dokazujejo, še toliko bolj pomembno.

Ko enkrat ugotovimo, da imamo opravka z mobbingom (npr. prijava s strani žrtve, sodelavcev, nadrejenih, inšpektorja), je treba situacijo preiskati. Pri tem si lahko pomagamo z različnimi indici, ki kažejo na mobbing, pozorni pa moramo biti tudi na številne druge dejavnike (npr. vzdušje v organizaciji, psihofizično stanje žrtve itd.). Najprej si pogledjmo nekaj indicev, ki se nanašajo na storilce mobbinga.

5.2 Indici glede storilca

Indici, ki kažejo na storilca mobbinga so lahko zelo različni. Indic je lahko že sam osumljenčev hierarhični položaj v primerjavi s položajem žrtve v organizaciji, še posebej

pomembna pa sta motiv za mobbing in značaj osumljenca, ki bosta podrobneje opisana v nadaljevanju.

5.2.1 Motiv

Pri vsakem kaznivem dejanju (kar mobbing, čeprav pod drugim imenom, tudi je) je vedno bistven namen, se pravi motiv storilca. Motivi za mobbing so lahko zelo različni, omenjajo pa se predvsem ljubosumje (Kečanović, 2006) (na nekoga, ki je dober delavec, ima lepo postavo, je uspešen), nevoščljivost, zaničevanje (Kečanović, 2006), zavist, sovraštvo, uživanje v trpinčenju, krepitev predsodkov (Bratož, 2004). Posebej pa je treba poudariti motiv pri strateškem mobbingu, kjer gre, kot je bilo že omenjeno, za to, da se vodstvo dogovori, kateri zaposleni so nezaželeni in kako jih bodo odstranili z delovnega mesta (Kostelić-Martić, 2007). Torej je tu motiv odstranitev zaposlenih (ne glede na vzrok nezaželenosti) iz organizacije, prav ta motiv omenja tudi Leymann v svoji definiciji.

Zapf (v Galjot, 2007) govori o štirih skupinah motivov za izvajanje mobbinga:

- mikropolitni mobbing (namen je izločiti neprijetnega sodelavca iz organizacije);
- mobbing kot strategija za stabiliziranje lastnega občutka vrednosti (osnova zanj je občutek ogroženosti na področju, ki je relevantno za občutek lastne vrednosti, strah pred podrejenostjo in nepriznavanjem na nekem področju, strah pred izgubo avtoritete in moči, ali pa strah pred izgubo položaja na delovnem mestu);
- mobbing kot strategija ohranjanja in varovanja položaja (storilec ima močno potrebo po priznanju, občudovanju in izvajanju oblasti, pomanjkljivosti in napake pripisuje drugim, pogosto je perfekcionista, primanjkuje mu empatije in ima majhno sposobnost delegiranja);
- nezavedni mobbing (premalo zaznani konflikti se spremenijo v nakopičeno jezo, posledica pa so bolesta in škodljiva dejanja, ki se njihovih učinkov storilec običajno niti ne zaveda).

Motivi se nekoliko razlikujejo tudi glede na položaj storilcev in žrtev v organizaciji. Tako so pri nadrejenih najpogostejši motivi za izvajanje mobbinga (Zuschlag v Galjot, 2007):

- strah nadrejenih (pred izgubo avtoritete in moči v podjetju, pred nedelom podrejenih, pred intrigami z njihove strani, pred tem, da jih bodo sodelavci izrinili iz vodstvene funkcije, ali pa pred izgubo ugleda med sodelavci in nadrejenimi);
- discipliniranje sodelavcev;
- antipatičnost;
- sadizem;
- maščevanje sodelavcem za povzročene težave.

Motivi za izvajanje mobbinga med sodelavci so zlasti (Zuschlag v Galjot, 2007):

- zamolčanje pomembnih informacij zaradi zagotovitve delovnega mesta;
- jezne reakcije na tiste, zaradi katerih je treba opraviti neko delo;
- poskus prisiliti sodelavca, da bi se podredil zahtevam večine;
- osebno sovraštvo;
- izživiljanje nagnjenja k norčevanju in nejevolji nad socialno šibkejšimi sodelavci;
- nestrpnost zaradi drugačnosti žrtve.

Osnova za najredkejšo obliko mobbinga (od spodaj navzgor) pa je protest proti nadrejenemu (Leymann v Galjot, 2007). Tako lahko podrejeni izvajajo mobbing, ker nasprotujejo delodajalcu pri imenovanju ali zaposlitvi novega vodje (npr. imajo drugega favorita), ali pa zaradi boleznega, krivičnega ali avtoritarnega nastopanja vodje.

5.2.2 Značaj storilca

Poleg motiva je pomembno spoznati tudi značaj storilca, ki je lahko (ne pa nujno) pomemben pokazatelj mobbinga. Kot že rečeno, se omenja predvsem spremenljiv značaj z nizko stopnjo osebne integritete, nagnjenost k pretiranemu nadzoru, nepriznavanje svojih lastnih napak, nepoštenost do sebe in drugih, pomanjkanje empatije, egocentričnost, nezmožnost prilagajanja, destruktivno in agresivno vedenje (Mobbing,

2007) ter celo značilnosti narcistične ali disocialne osebnosti (Mobbing – psihično nasilje na delovnem mestu, 2007). Vsekakor pa dejstvo, da ima nekdo katero od omenjenih lastnosti ali celo njihovo kombinacijo, samo po sebi še zdaleč ne pomeni, da imamo opravka z moberjem.

Poleg poznavanja storilca, njegovega motiva in značaja, je pomembno pridobiti tudi čim več podatkov o samih žrtvah ali žrtvi ter o organizaciji, v kateri so obravnavane osebe zaposlene. Tako v nadaljevanju predstavljam še nekaj indicev, ki tudi lahko opozarjajo na prisotnost mobbinga v organizaciji.

5.3 Drugi indici

Obstajajo določena vprašanja, ki si jih je treba zastaviti, če želimo pravočasno odkriti opozorilne znake, ki nakazujejo možnost pojava mobbinga v organizaciji (Bratož, 2004). Ta vprašanja pa niso koristna samo za žrtve in za zainteresirane zaposlene, ampak tudi za tiste, ki mobbing preiskujejo ter ga želijo dokazati in preprečiti in lahko služijo kot nekakšni indikatorji mobbinga. Torej, v primeru suma pojava mobbinga je potrebno, da policisti zaposlene v organizaciji vprašajo tudi (Bratož, 2004):

- Ali s svojo intuicijo občutite napetost ali strah?
- Ali je nedavno znotraj organizacije kakšna sprememba povzročila povečanje stresa ali dolgočasje?
- Ali se je vedenje nekega zaposlenega nenadoma spremenilo?
- Ali ključni ljudje odhajajo iz organizacije?
- Ali so ljudje, posebej na višjih managerskih položajih, premalo izkušeni ali kvalificirani za položaje, ki jih zasedajo?
- Ali se povečuje število bolniških dni?
- Ali je prisotna nizka morala brez kakega razumljivega razloga?
- Ali se za probleme določenega oddelka nenadoma krivi le enega posameznika?
- Ali je organizacija nenadoma izvedla spremembo, kot je npr. prestrukturiranje, novo osebje, novo vodstvo, novi postopki, ne da bi primerno pripravila in usposobila osebje za novi način dela?

- Ali ste opazili znake v neverbalnem obnašanju, kot je npr. izogibanje pogledom, jok, neprimeren smeh, šepetanje itd.?

Pritrdilen odgovor na katerokoli izmed zastavljenih vprašanj, še posebej pa na več, oziroma na vsa vprašanja, je lahko pomemben indic, ki kaže na prisotnost mobbinga v neki organizaciji.

Poleg odkrivanja in preiskovanja mobbinga je, predvsem s stališča žrtev, pomembno tudi njegovo dokazovanje. Tudi to ne poteka brez težav in ovir. V nadaljevanju so predstavljene različne možnosti dokazovanja tovrstnega nasilja, najbolj bistveno pa je, kot je bilo že omenjeno, da preiskovalci zberejo dovolj dokazov, ki so dovolj trdni, sicer se lahko po padcu primera na sodišču ali pa že prej stanje za žrtev zaradi prijave samo še poslabša, storilec pa jo odnese brez vsakršnih posledic in s svojimi dejanji lahko mirno nadaljuje.

6 Dokazovanje mobbinga

Dokazovanje mobbinga je zelo težaven in kompliciran proces. Večino mobbing dejanj je, tako v postopkih v podjetju kot kasneje v morebitnem postopku pred sodiščem, težko dokazati, še težje pa je dokazati njihovo pravno škodljivost znotraj pravnih norm (Tkalec, 2006). Med mnogimi razlogi za to ni zanemarljiv niti ta, da je (kazensko) pravo primarno usmerjeno na en sam dogodek, ki se je zgodil v določenem trenutku in na določenem mestu, pri mobbingu pa o takem dogodku ne moremo govoriti, ampak gre za pojav, ki ima zgodovino in se odvija kot proces skozi daljše časovno obdobje (Galjot, 2007).

Tu se pojavi nasprotje med kazensko in civilnopravno ureditvijo. Kazenskopravni pojem za mobbing je šikaniranje na delovnem mestu, ki je, sodeč po inkriminaciji, lahko tudi enkraten pojav (npr. Cvetko, 2003; Confidenti, 2006). Trpinčenje v smislu ZDR-A pa predpostavlja večkratni pojav in je tako bližje definicijam mobbinga. Nelogično je, da kazenska norma inkriminira blažje (tudi enkratno), civilna pa hujše (obvezno dlje časa trajajoče in sistematično) ravnanje. Z vidika dokazovanja je tako dokazovanje kaznivega dejanja lahko lažje, saj je treba dokazati le enkratno dejanje. Res pa je dokazovanje s strani žrtve lažje po kršitvi ZDR-A, ker zakon predpostavlja obrnjeno dokazno breme.

Strokovnjaki (Resh v Tkalec, 2006) priporočajo, naj si morebitna žrtev skrbno dokumentira svoje ravnanje in ravnanje svojega nasprotnika, npr. v obliki dnevnika, ki naj daje odgovore na vprašanja: kdaj, kdo, kje, kaj, katere priče so bile prisotne in kakšne psihične in fizične reakcije je ta dogodek povzročil pri mobiranem. Prav tako je smiselno, da si mobirana oseba znotraj podjetja najde zaupnika, ki naj ga informira o dogajanju. Tak zaupnik je kasneje v primeru postopka na sodišču lahko pomembna priča. V nadaljevanju je predstavljen primer dnevnika o mobbingu, ki je lahko zelo koristen in primeren pokazatelj in dokaz dogajanja na delovnem mestu.

Tabela 1: Primer dnevnika mobbinga (Mlinarič, 2007).

Datum	Ura	Dogodek	Povzročitelj	Učinki	Posledice	Koga sem informiral	Priče dogodka
1	2	3	4	5	6	7	8
4.5.2005	8:15	Na sestanku mi nadrejeni ni dovolil pojasniti svojega predloga.	Nadrejeni.	Bil sem besen, postal sem rdeč v obraz, z občutkom sramu.	Bolela me je glava in razbijalo mi je srce.	Sindikalnega poverjenika.	Jože, Andrej, Alenka, Stanka, Mojca.
	11:24	Tajnica nadrejenega mi je prinesla gradivo, ki sem ga pripravil, na njem je bilo zapisano: »Zanič«.	Namestnik nadrejenega.	Sram, bes, jeza, ponorel sem, saj je bilo gradivo dobro pripravljeno.	Padec koncentracije, glavobol, slabost.		Sodelavci: Andreja, Katja, Martin.
	14:00	Z nadrejenim sem hotel govoriti, ni mi dovolil vstopiti v svojo pisarno. Zadril se je: »Ven!«.	Nadrejeni.	Razburil sem se, bil sem besen in ponižan.	Za nadaljnje delo sem bil popolnoma nesposoben.		Tajnica nadrejenega.

V rubriko 1 zapišemo datum, primerno je, da se napiše tudi dan v tednu.

V rubriko 2 zapišemo čas, ko se je dogodek zgodil.

V rubriko 3 zapišemo, kaj se je zgodilo. Dogodek mora biti natančno opisan, vendar je treba pri tem ostati objektivni.

V rubriko 4 zapišemo ime in priimek povzročitelja dejanja in njegov status v delovni sredini (nadrejeni, sodelavec itd.).

V rubriki 5 natančno opišemo občutke (jeza, žalost, bes, agresivnost, obup, sovraštvo, brezup itd.).

V rubriki 6 opišemo posledice v zvezi z delom (odvzem pristojnosti, skrivanje podatkov, širjenje lažnih govoric itd.) in telesne posledice (glavobol, slabost, zvišanje krvnega tlaka, potenje, nespečnost, hitro utripanje srca itd.).

V rubriko 7 zapišemo, ali smo o dogodku koga obvestili (nadrejenega, sindikat, predstavnika sveta delavcev itd.).

V rubriki 8 navedemo imena navzočih oseb.

Mobbing ima tudi svojo ceno, tako za podjetje, kot za posameznika. Tako mobirani pogosto iščejo pomoč zaradi stresa, pojavljajo se depresije, nevroze, samomorilsko vedenje, občutki izčrpanosti, maligni tumorji ter številne druge psihosomatske bolezni (Brečko, 2006). Tabela z najpogostejšimi posledicami mobbinga je prikazana v nadaljevanju.

Tabela 2: Najpogostejše posledice mobbinga (Cassitto, Fattorini, Gilioli, Rengo, 2003).

Psihopatološke	Psihosomatske	Vedenjske
anksioznost	arterijska hipertenzija	avto- in hetero-agresivne reakcije
apatija	napadi astme	motnje hranjenja
izogibanje stikom	srčne palpitacije	zloraba alkohola in drog
težave s koncentracijo	koronarna srčna bolezen	povečano kajenje
depresija	dermatitis	motnje v spolnosti
strah	izguba las	socialna izolacija
vračanje spominov	glavoboli	
pogosto prebujanje	bolečine v sklepih in mišicah	
negotovost	izguba ravnotežja	
nespečnost	migrena	
vsiljive misli	bolečine v želodcu	
razdražljivost	želodčne razjede	
pomanjkanje iniciative	tahikardija	
melanholija		
spremembe razpoloženja		
nočne more		

Poleg naštetih posledic, glede katerih so si strokovnjaki po svetu bolj ali manj enotni, številni avtorji (npr. Leymann, Gustafsson, 1996; Matthiesen, Einarsen, 2004; Tehrani, 2004) dokazujejo, da je ena izmed pogostih posledic tovrstnega nasilja tudi posttravmatska stresna motnja. Omenjeno posledico mobbinga omenja tudi kar nekaj žrtev iz obravnavane slovenske raziskave.

Med žrtvami mobbinga v Sloveniji so najbolj prisotne anksiozne motnje, depresija, agresivnost, razdražljivost, nespečnost, apatičnost, visok krvni tlak, bolečine v trebuhu, sklepih in mišicah, srčno-žilne bolezni, motnje hranjenja ter, kot že rečeno, posttravmatski stresni sindrom. Žrtve se začnejo zapirati vase, pretrgajo socialne stike ter se pogosto zatekajo na bolniški dopust (Ozebek, 2008). Zaradi omenjenih težav veliko ljudi išče pomoč pri zdravnikih, psihiatrih, psihologih itd. Izvidi, ki jih pri njih pridobijo, pa lahko poleg vsega ostalega služijo kot pomemben dokaz na sodišču.

Za uspešno dokazovanje mobbinga je treba zbrati čim več čim bolj trdnih dokazov, ki kažejo na pojav mobbinga v neki organizaciji, oziroma na dejanskega osumljenca. Zgoraj sem že omenila zaupnika v podjetju, ki je lahko pomembna priča na sodišču, dnevnik mobbinga in zdravniške izvide. Vsi ti dokazi predstavljajo pomemben del dveh skupin dokazov, ki se pojavljajo v zvezi z mobbingom, in sicer osebni in materialni dokazi. Tako mora policija poiskati materialne dokaze, ki kažejo na mobbing, kot so npr.:

- dokumentacija o poteku mobbinga (npr. v obliki dnevnika o mobbingu);
- dokumenti o premestitvah;
- zdravniški izvidi;
- elektronska pošta;
- SMS sporočila;
- izpisi telefonskih pogovorov (s prisluškovanjem in snemanjem ob soglasju enega izmed uporabnikov).

Poleg tega mora že v fazi preiskovanja zbrati obvestila od:

- zaupnika v podjetju;
- sodelavcev (zavezniki v organizaciji);
- žrtve;
- storilcev;
- ostalih oseb, ki bi lahko karkoli vedele o mobbingu (npr. družinski člani, prijatelji, znanci žrtve itd.).

Vse našteje osebe se ob ustreznih pogojih lahko privede na zaslišanje pred preiskovalnega sodnika, kasneje pa so lahko pred sodiščem pomembne priče (osebni dokazi). Vsa zbrana dokumentacija pa so materialni dokazi, s pomočjo katerih lahko ovržemo še tako dober zagovor domnevnega storilca.

Glede dokazovanja je pomembna tudi obstoječa pravna ureditev. Začnimo z že omenjeno novelo ZDR-A, ki v novem 6. a členu opredeljuje trpinčenje na delovnem mestu, pri čemer se kot trpinčenje šteje vsako ponavljajoče se ali sistematično graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom. V 45. členu pa določa, da je v primerih spora pred sodiščem dokazno breme na strani delodajalca. Torej je delodajalec tisti, ki mora dokazati, da je zagotovil takšno delovno okolje, kjer do mobbinga, oziroma trpinčenja ne bi moglo priti. Delavcu tako ni treba dokazati, da je bil žrtev mobbinga. S tem je položaj

žrtve, vsaj glede dokazovanja viktimiziranosti pred delovnim sodiščem, do neke mere olajšan, sodba v korist žrtve pa je lahko pomembno izhodišče, da se žrtev odloči tudi za kazensko ovadbo.

Z začetkom veljavnosti KZ-1 so se s pojavom mobbinga, njegovim odkrivanjem, preiskovanjem in dokazovanjem srečali tudi policisti, kriminalisti in ostali organi kazenskega pravosodja. Vse to, predvsem pa dejstvo, da je mobbing kaznivo dejanje in s tem jasno opredeljen kot ravnanje, ki je prepovedano in se ne tolerira, bo sčasoma verjetno spodbudilo več žrtev in/ali očitvecev k prijavi tovrstnega nasilja ter prispevalo k zmanjšanju tolerance do njega. Sčasoma pa se bodo na tem področju oblikovali tudi ustrezni standardi, ki bodo odkrivanje, preiskovanje in dokazovanje mobbinga vsaj do neke mere olajšali.

7 Metodologija

Kot je bilo že omenjeno, sem za potrebe diplomskega dela izvedla spletno anketo določenega števila žrtev mobbinga. Njen namen je bil ugotoviti, kaj žrtve same menijo o pojavnih oblikah mobbinga, njegovih storilcih, žrtvah in okolju, kjer se le-ta pojavlja, ter o možnostih odkrivanja, preiskovanja in dokazovanja tega pojava. Na podlagi pridobljenih ugotovitev bom poskušala podati nekatera napotila, ki bodo žrtvam in vsem ostalim vpletenim morda vsaj do neke mere olajšala prepoznavanje ter posledično odkrivanje, preiskovanje in dokazovanje mobbinga.

Anketni vprašalnik je bil sestavljen iz dveh delov in je obsegal 47 vprašanj. Prvi del se je nanašal na sam mobbing, v njem pa sem spraševala po različnih pojavnih oblikah tovrstnega nasilja, značilnostih storilcev, žrtev in okolja, kjer se pojavlja, ter o različnih načinih odkrivanja, preiskovanja in dokazovanja mobbinga. Vprašanja so bila sestavljena tako, da je prvo spraševalo po mnenju žrtve, drugo pa po njeni konkretni izkušnji. Menim, da so se žrtve na ta način lažje sprostile in posledično bolj iskreno, skrbno in korektno odgovarjale na vprašanja.

Drugi del ankete je bil namenjen demografskim podatkom, in sicer spolu, starosti, izobrazbi, delovni dobi ter delovnemu mestu, kjer so respondenti doživljali mobbing. Poleg tega me je zanimalo, ali je bila to njihova prva zaposlitev, ali pa so bili pred izkušnjo mobbinga zaposleni že kje drugje.

Anketa je bila aktivna od 14. junija 2009 do 1. avgusta 2009. V tem času je nanjo odgovorilo 64 respondentov, kar je bilo, glede na specifično obravnavane populacije, nad mojimi pričakovanji. Večina tistih, ki so sodelovali, so bile ženske (94,4 %), 5,6 % je bilo moških. Povprečna starost je bila 42,1 let, povprečna delovna doba pa 18,2 let. Največ žrtev je imelo zaključeno srednjo šolo ali gimnazijo ter visoko strokovno šolo (po 27,8 %), za večino respondentov (55,6 %) pa je bilo delovno mesto, kjer so doživljali mobbing hkrati njihova prva zaposlitev.

Preden nadaljujem, je treba omeniti tudi težavo, na katero sem naletela tekom samega izpolnjevanja ankete. Gre za to, da velik delež respondentov na določena vprašanja (ali

celo kar na vsa) ni odgovarjal, ali pa so anketo tekom reševanja prekinili. Tako je delež teh, ki na vprašanja zaradi kakršnihkoli razlogov niso odgovorili, ali pa so reševanje prekinili, na začetku znašal 61 %, na koncu pa se je povečal na 71,9 %. Sicer pa se je delež tistih, ki na vprašanja niso odgovarjali, tekom reševanja ankete spreminjal. Tako je pri nekaterih vprašanjih (od vprašanja 3 do vključno vprašanja 8) znašal 40,6 %, pri vprašanju 31 pa kar 87,5 %. Delež tistih, ki so na anketo dejansko odgovarjali, je bil tako vseskozi nižji od 60 %, v nekaterih primerih pa celo nižji od 15 %. Razloge za tako majhen delež odgovorov gre deloma pripisati temu, da se je včasih med več različnimi podanimi možnostmi dejansko težko odločiti za en sam odgovor. Mobbing je kompleksen pojav z različnimi pojavnimi oblikami, in če za žrtev obstaja možnih več odgovorov, se morda raje kot za eno samo varianto odloči, da na vprašanje ne odgovori, ali pa celo, da prekine z odgovarjanjem. Kot drugi možen razlog vidim dejstvo, da mobbing svoje žrtve močno prizadene in je bilo zato za nekatere žrtve soočenje z anketo (ali vsaj z določenimi vprašanji) še vedno pretežno breme po prestani (ali še trajajoči) izkušnji tovrstnega nasilja. Vsekakor pa dopuščam tudi možnost, da je bila sama anketa predolga ali so bila vprašanja prekomplicirana in za žrtve premalo razumljiva. Kljub temu menim, da je število odgovorov za potrebe diplomskega dela sprejemljivo in v naslednjem poglavju predstavljam podrobnejšo analizo rezultatov.

7.1 Hipoteze

V diplomskem delu sem si zastavila in bom preverila naslednje hipoteze:

Hipoteza 1: Najpogostejša oblika mobbinga so pretirane delovne obremenitve.

Hipoteza 2: Mobbing v večini primerov izvajajo nadrejeni nad podrejenimi.

Hipoteza 3: Večina storilcev mobbinga je moških.

Hipoteza 4: Ženske so žrtve mobbinga pogosteje kot moški.

Hipoteza 5: Žrtve mobbinga so najpogosteje osebe, ki na kakršenkoli način izstopajo iz delovne sredine.

Hipoteza 6: Mobbing je najbolj prisoten v poklicih z višjo stopnjo izobrazbe.

Hipoteza 7: Najpogostejša posledica mobbinga za žrtve je depresija.

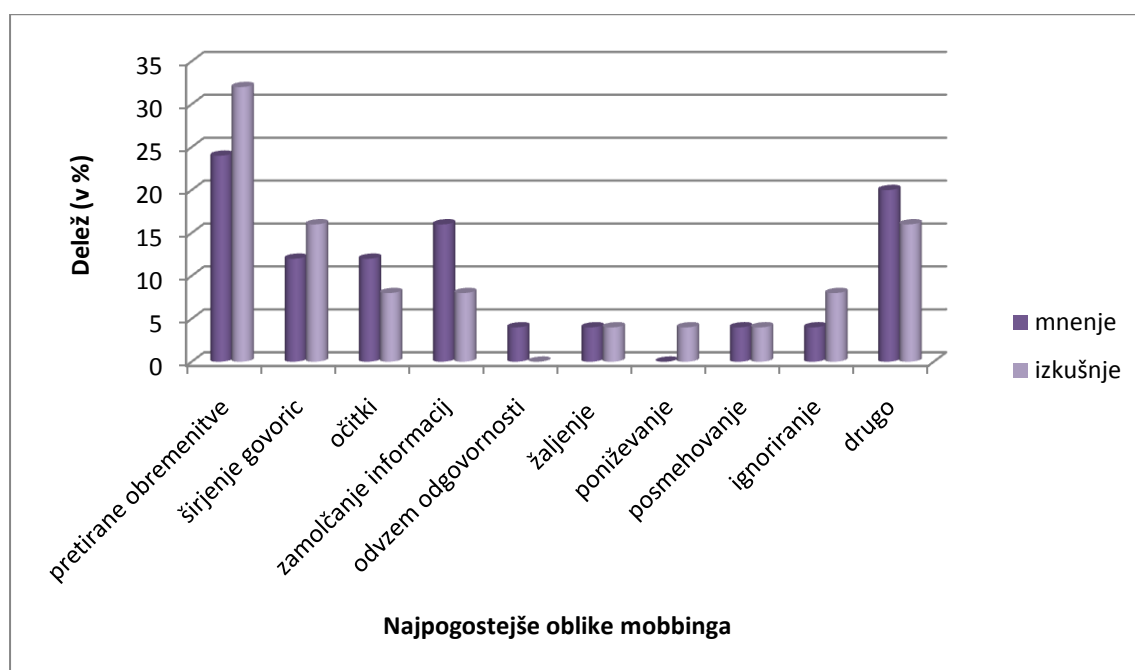
Hipoteza 8: Najpogostejši motiv za mobbing je ljubosumje.

Hipoteza 9: Mobbing najpogosteje prijavi žrtev sama.

Hipoteza 10: Najbolj učinkovita oblika dokazovanja mobbinga je dnevnik o mobbingu.

8 Predstavitev rezultatov

Prvi sklop vprašanj v anketi se je nanašal na različne pojavne oblike mobbinga, na njihovo vrsto in pogostost. Tako so oblika mobbinga, kateri so bili respondenti najpogosteje izpostavljeni, pretirane delovne obremenitve (32 %), prav tako pa je to tudi oblika mobbinga, za katero največ žrtev (24 %) meni, da se pojavlja najpogosteje. Podrobnejša analiza odgovorov je predstavljena v grafu 1.



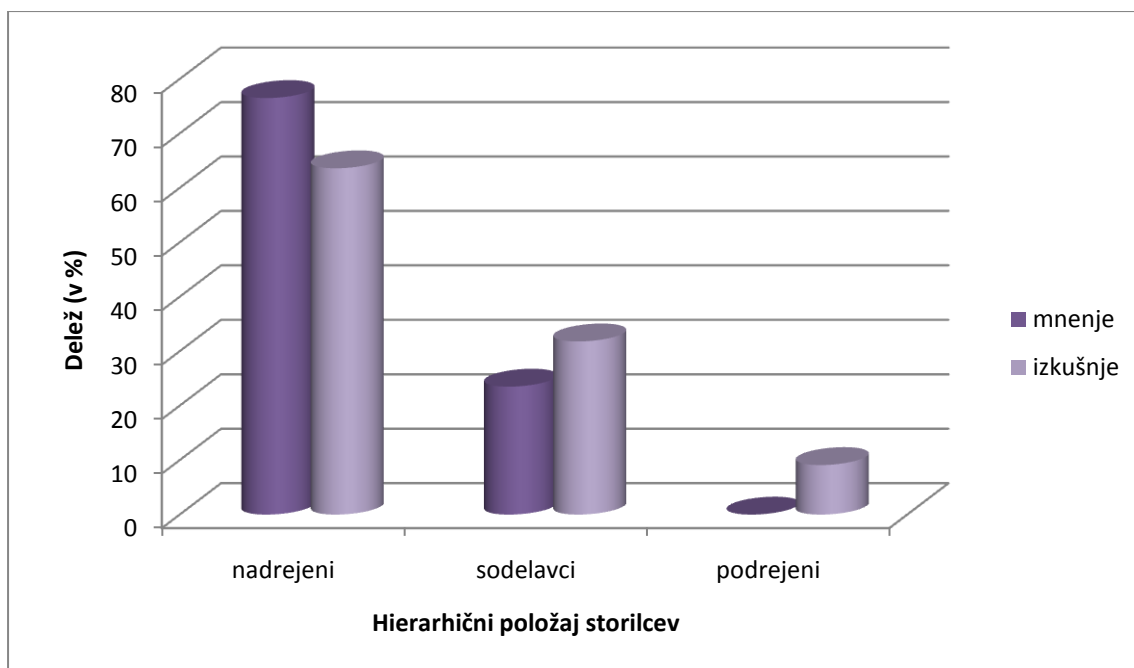
Graf 1: Katera oblika mobbinga se najpogosteje pojavlja?

Pod postavko drugo so žrtve tako pri mnenju kot pri izkušnjah izpostavile, da gre vedno za kombinacijo različnih dejanj (8 %). Pri mnenju o pogostosti dejanj so izpostavile še kričanje (4 %) in ustrahovanje (4 %), v 4 % odgovora niso zapisale. Pri lastnih izkušnjah pa so izpostavile še onemogočanje izobraževanja in napredovanja (4 %) ter izsiljevanje (4 %).

Med oblikami napadov na možnost komuniciranja se je najpogosteje pojavljalo večkratno prekinjanje govora in jemanje besede (28,9 %), med napadi na socialne stike sta bili najbolj zastopani dejanji »sodelavcem je bilo prepovedano pogovarjati se z mano« in splošno ignoriranje v podjetju s po 15,8 %, med napadi na socialni ugled pa ogovarjanje

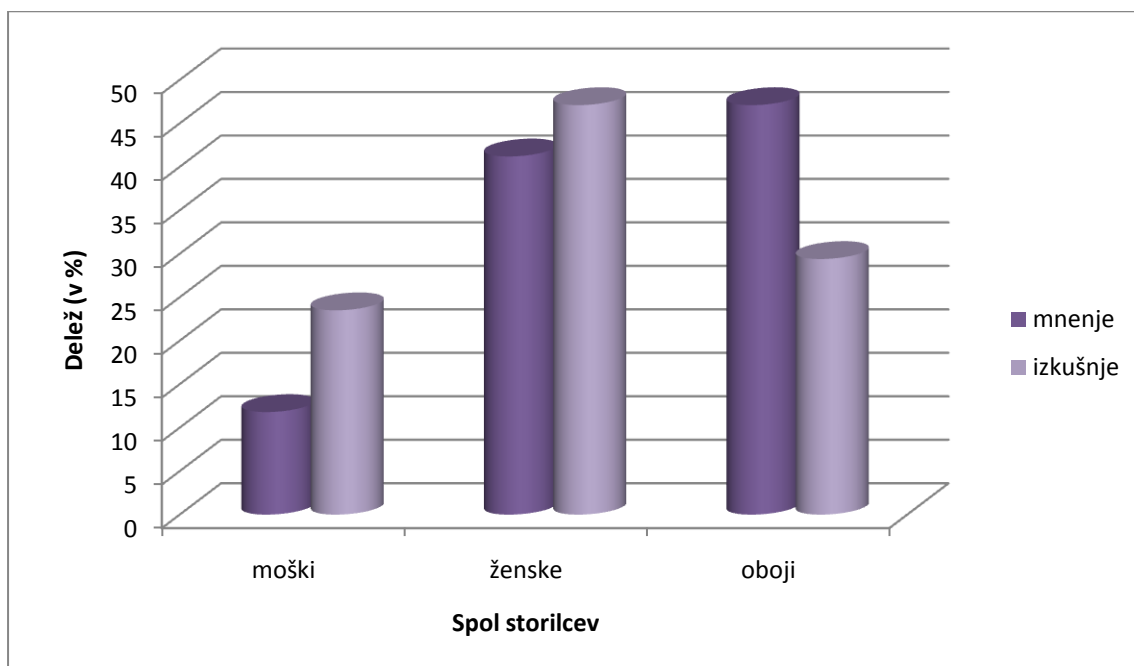
za hrbtom s 47,4 %. Med napadi na kakovost delovne in življenjske situacije so respondenti najpogosteje poročali o dodeljevanju vedno novih nalog (18,4 %), med napadi na zdravje o namernem povzročanju psihične škode na domu ali na delovnem mestu (26,3 %) ter med oblikami t.i. e-mobbinga o kopiranju datotek brez njihove vednosti (13,2 %). Daleč najbolj pogosta oblika mobbinga, o kateri so poročale žrtve, je bilo ogovarjanje za hrbtom, med tistimi, ki se niso pojavile nikoli (0 %), pa so bila predvsem dejanja, ki se nanašajo na spolno ali fizično nasilje (npr. grožnje s fizičnim nasiljem, fizično zlorabljanje, spolni napadi) ter napadi na določeno prepričanje ali stališče žrtve (npr. napadanje političnega ali verskega prepričanja, norčevanje iz narodnosti). 52,9 % respondentov je bilo tekom trajanja mobbinga izpostavljenih tudi drugim oblikam mobbinga, ki v vprašalniku niso bile navedene. Šlo je za nepooblaščen nadzor nad bolniško odsotnostjo (5,9 %), dodeljevanje najslabših delovnih pogojev, javno diskreditiranje in oteževanje dela (5,9 %), nastavljanje opozoril (5,9 %), nenehno nadzorovanje (5,9 %), neplačevanje opravljenih nalog (5,9 %), odvzem prostosti oziroma zaklepanje (5,9 %), sestanke sredi dopusta, pozno popoldne ter zvečer in sankcije v primeru neudeležbe (5,9 %), prisotnost nepooblaščenih oseb na pogovorih žrtve z nadrejenimi (5,9 %) ter »*vplivni sodelavci, osebni prijatelji, politika*«, prav tako s 5,9 %.

Med storilci mobbinga so bili daleč najpogosteje zastopani nadrejeni (63,6 %). Skladno s tem je bilo tudi mnenje žrtev (graf 2).



Graf 2: Hierarhični položaj oseb, ki izvajajo mobbing.

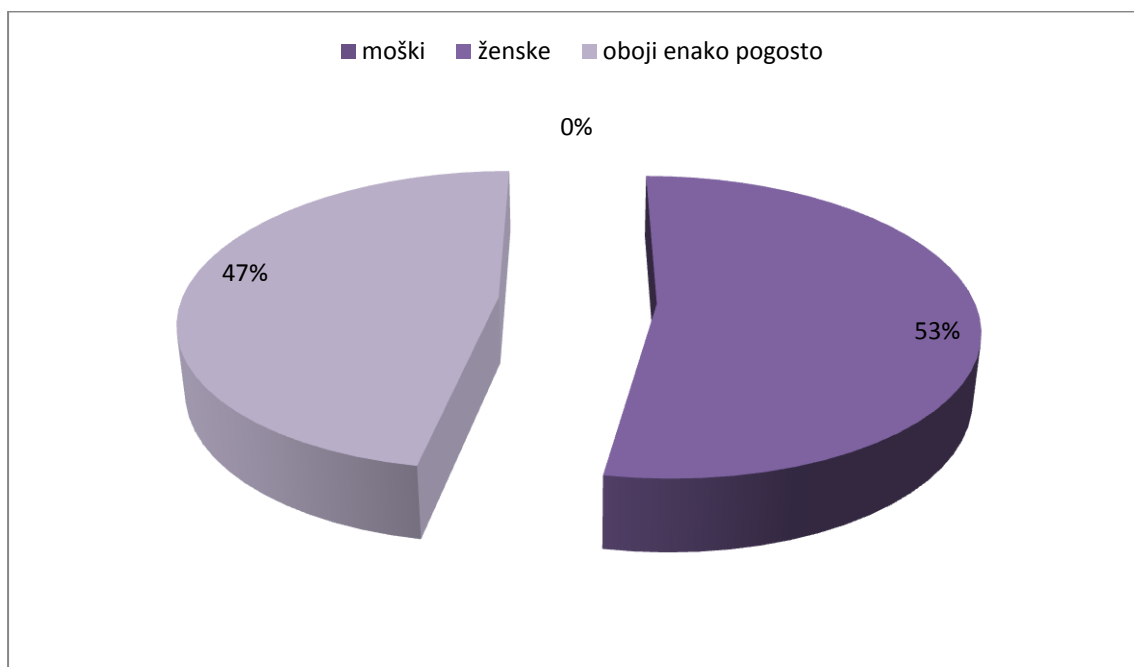
Glede spola storilcev je imelo največ respondentov (47,1 %) izkušnje s storilkami ženskega spola ter najmanj (23,5 %) samo z osebami moškega spola. Podobni so tudi rezultati na vprašanje po mnenju žrtev o spolu storilcev. Podrobnosti so prikazane v grafu 3.



Graf 3: Spol storilcev.

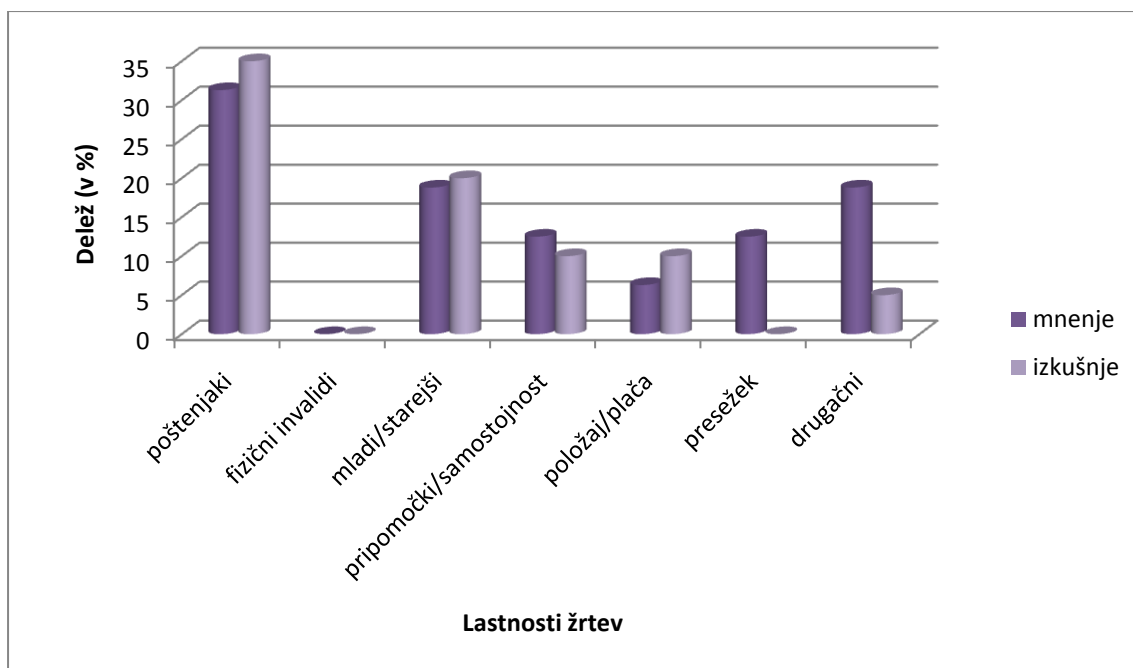
Večina anketirancev (70,6 %) meni, da mobbing pogosteje izvaja več oseb skupaj in ne ena sama, vendar podatki o njihovih dejanskih izkušnjah kažejo stanje, ki je nekoliko drugačno. Tako je bilo največ (35,3 %) respondentov mobiranih s strani ene osebe, 23,5 % s strani dveh ali treh oseb, 17,6 % s strani petih oseb ali več, nihče pa ni bil mobiran s strani štirih oseb (0 %).

Na vprašanje o spolu žrtev so anketiranci odgovorili, da so najpogosteje žrtve mobbinga ženske (52,9 %). Poleg tega je bila tudi večina oseb (žrtev mobbinga), ki so odgovarjale na anketo, ženskega spola (94,4 %). Moških je bilo, kot je bilo že zapisano, 5,6 %. Podrobnejši pregled mnenja respondentov o spolu žrtev je prikazan v grafu 4.



Graf 4: Osebe katerega spola so po vašem mnenju pogosteje žrtve mobbinga?

Po mnenju anketirancev so najpogosteje (31,3 %) žrtve mobbinga osebe, ki so poštenjaki in kakorkoli opozarjajo na nepravilnosti v organizaciji. Poleg tega anketiranci menijo, da zaposleni ne (oziroma najredkeje) postanejo žrtve, ker so fizični invalidi (delež tistih, ki so izbrali to možnost, je namreč znašal 0 %). Podobno sliko kažejo tudi rezultati glede na izkušnje anketirancev. Tako jih največ (35 %) meni, da so postali žrtve, ker sodijo med poštenjake, nihče pa po njihovem mnenju ni postal žrtev, ker bi bil fizični invalid ali bi sodil v presežek delovne sile (oboje po 0 %). Podrobnejši prikaz rezultatov glede razlogov, zaradi katerih zaposleni postanejo žrtve mobbinga, prikazuje graf 5.



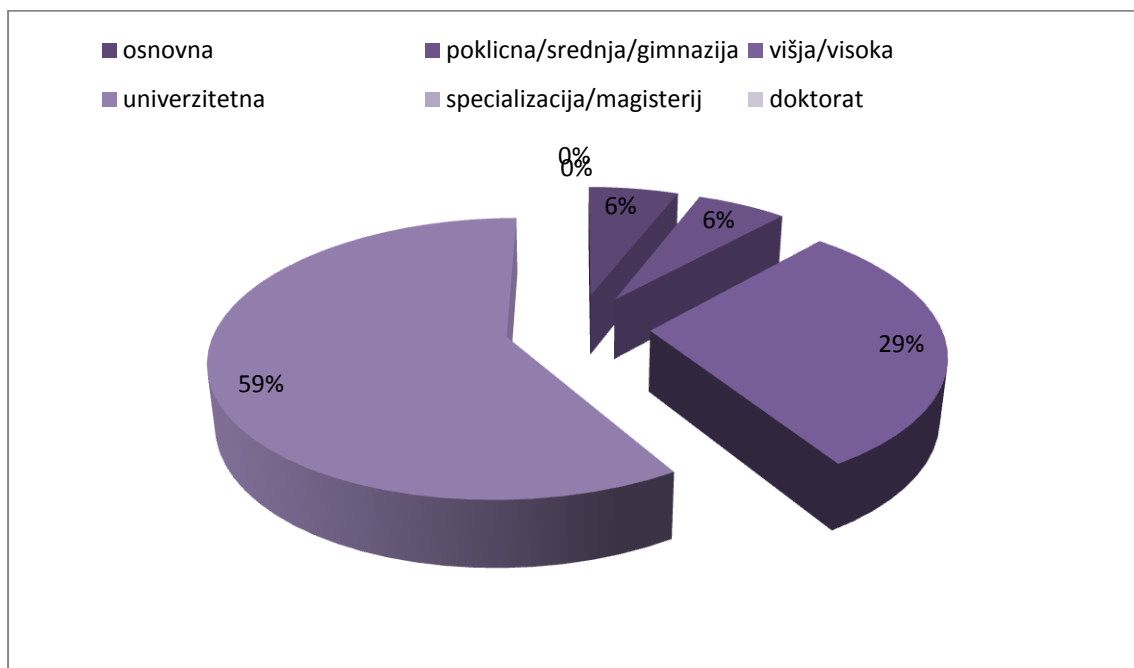
Graf 5: Lastnosti žrtev mobbinga.

25 % respondentov je v zvezi z lastnostmi, zaradi katerih so sami postali žrtve mobbinga, (postavka drugo) navedlo tudi uspešnost, prijaznost in lepoto (5 %), 5 % jih razloga za mobbing ne ve, 10 % jih po opisu lahko uvrstimo med poštenjake, 5 % pa med osebe, ki po dolgih letih brezhlebnega dela zahtevajo priznanje svojega delovnega položaja in višjo plačo.

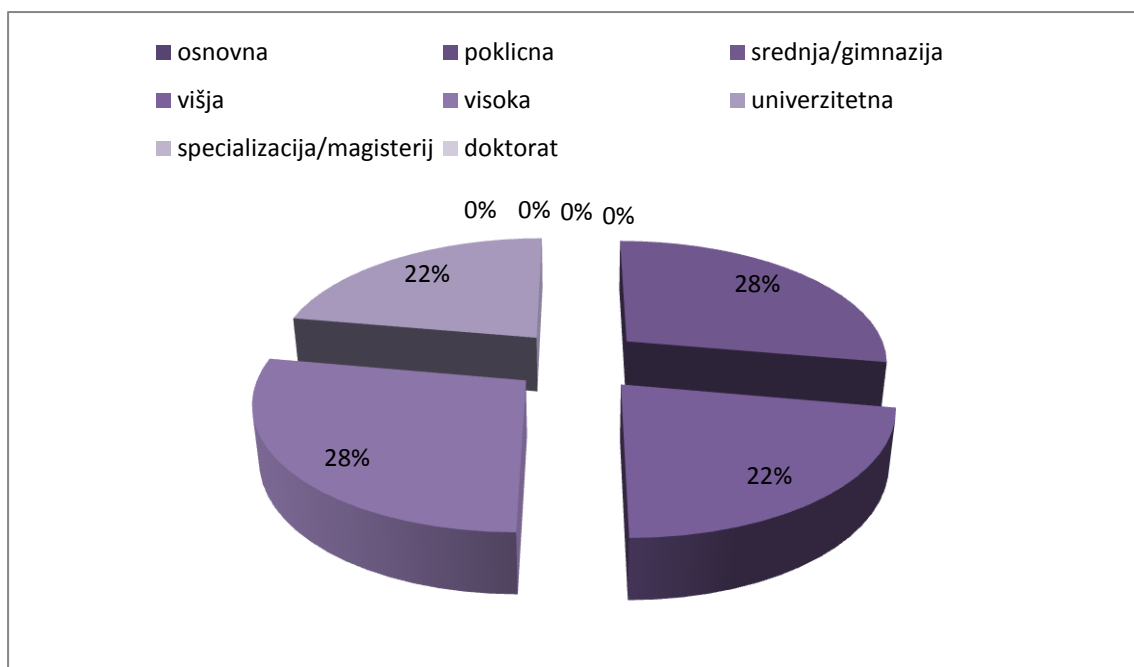
Kot so navajale žrtve, v organizaciji mobbingu skoraj nikoli niso bile izpostavljene same (žrtev je bila ena sama v 5,9 % primerov). V največ primerih (29,4 %) je bil žrtev mobbinga skoraj celoten kolektiv, sledi situacija, v kateri so bili hkrati z respondentom mobirani še en, oziroma trije, sodelavci (po 23,5 %), ter situacija, v kateri sta bila z respondentom mobirana še dva sodelavca (5,9 %). 11,8 % respondentov odgovora na vprašanje, koliko ostalih sodelavcev je bilo mobiranih skupaj z njimi, oziroma ali je sploh bil še kdo, ne ve. Dejstvo, da so bili žrtve mobbinga v organizaciji tudi drugi sodelavci, je daleč največ respondentov (41,2 %) navdalo z občutkom brezizhodnosti.

Anketiranci menijo, da se daleč največ mobbinga pojavlja v poklicih z univerzitetno izobrazbo (58,8 %) ter najmanj (0 %) v poklicih s specializacijo ali magisterijem ter doktoratom. Sicer je bilo, kot je bilo že omenjeno, med respondenti največ oseb s končano srednjo šolo ali gimnazijo ter visoko strokovno šolo (po 27,8 %), nihče (0 %) pa

s končano osnovno ali poklicno šolo, specializacijo, magisterijem ali doktoratom. Podrobnejša izobrazbena struktura je prikazana v grafih 6 in 7.

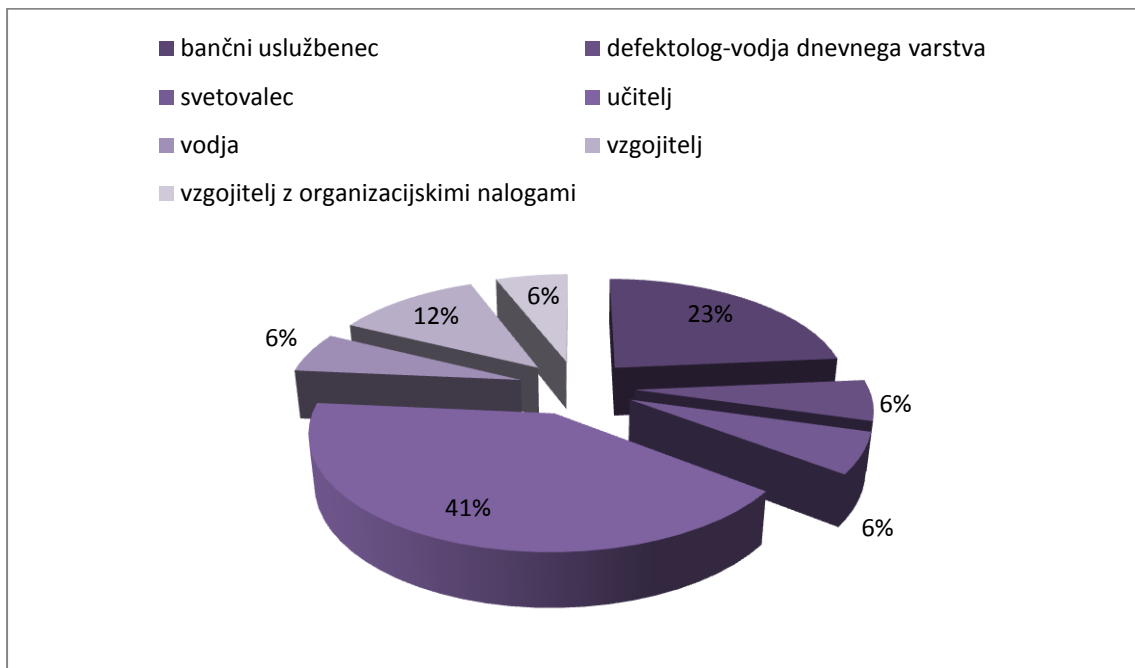


Graf 6: V poklicih s katero stopnjo izobrazbe je po vašem mnenju mobbing najbolj prisoten?



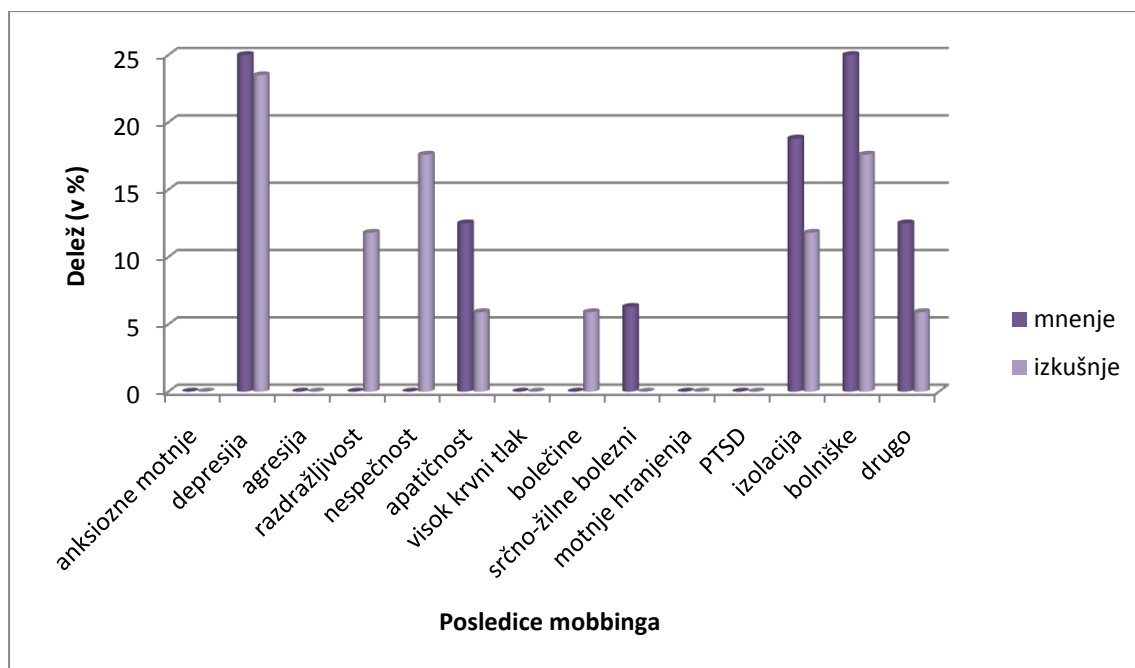
Graf 7: Izobrazbena struktura respondentov.

V nadaljevanju so predstavljena še delovna mesta, na katerih so bili respondenti zaposleni v času, ko so doživljali mobbing (graf 8).



Graf 8: Delovno mesto, na katerem ste bili zaposleni, ko ste doživljali mobbing.

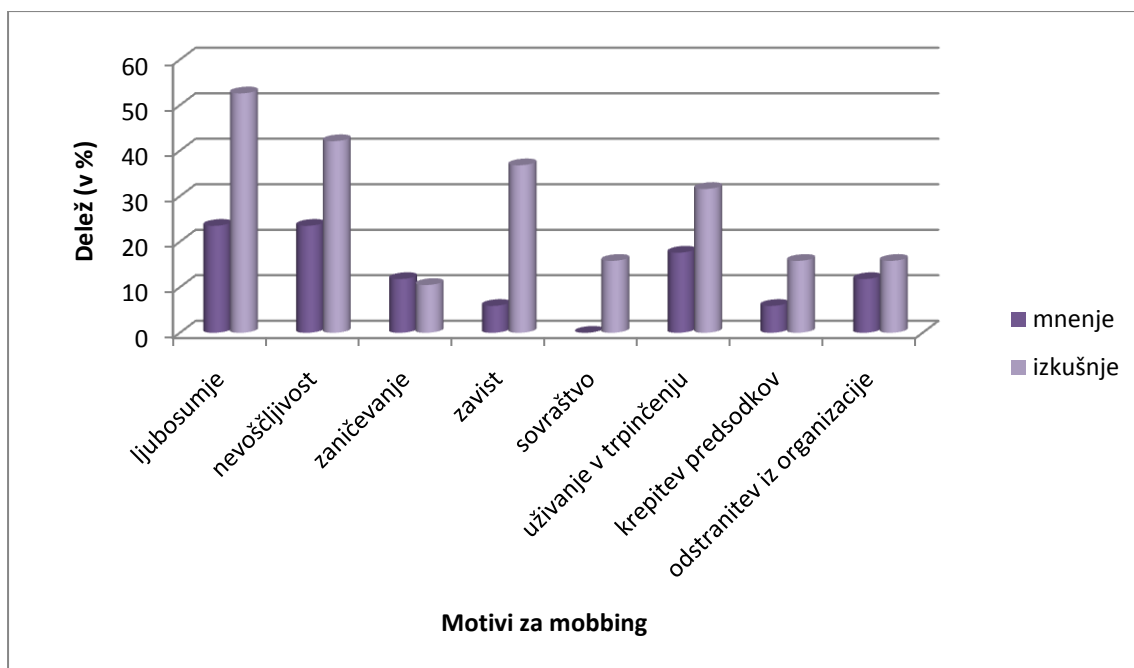
Največ anketirancev je menilo, da sta najpogostejši posledici mobbinga depresija (25 %) in pogoste bolniške odsotnosti (25 %). Izmed posledic, ki so jih najbolj občutili sami, jih je prav tako največ (23,5 %) navedlo depresijo. Med posledicami, ki se niso nikoli pojavile (0 %), so anketiranci navajali anksiozne motnje, agresivnost, apatičnost, srčno-žilne bolezni, motnje hranjenja ter posttravmatski stresni sindrom. Te vrste posledic so dobile najmanjši delež odgovorov tudi v delu, kjer sem spraševala po mnenju žrtev. Kljub mobbingu večina respondentov (87,5 %) ni izgubila službe. Podrobnejši prikaz posledic je predstavljen v grafu 9.



Graf 9: Najpogostejše posledice mobbinga pri žrtvah.

V grafu kratica PTSD pomeni posttravmatski stresni sindrom, pod bolečine pa so mišljene bolečine v trebuhu, sklepih, mišicah. Pod postavko drugo so respondenti tako pri mnenju (6,3 %) kot tudi pri svojih lastnih izkušnjah (5,9 %) poudarjali, da nikoli ne gre samo za eno posledico, le-teh je namreč vedno več skupaj. 6,3 % anketirancev pa je v svojem mnenju poudarilo, da so posledice različne, in sicer glede na značaj žrtve.

Med motivi za mobbing nad respondenti so se najpogosteje pojavljali ljubosumje (52,6 %), nevoščljivost (42,1 %) in zavist (36,8 %). Med tistimi, za katere žrtve menijo, da so sicer najpogostejši razlog za mobbing, sta na prvem mestu ljubosumje in nevoščljivost (oba s po 23,5 %). Motiv, ki se po mnenju žrtev pojavlja najredkeje, pa je sovraštvo (0 %). Podrobnosti so prikazane v grafu 10.



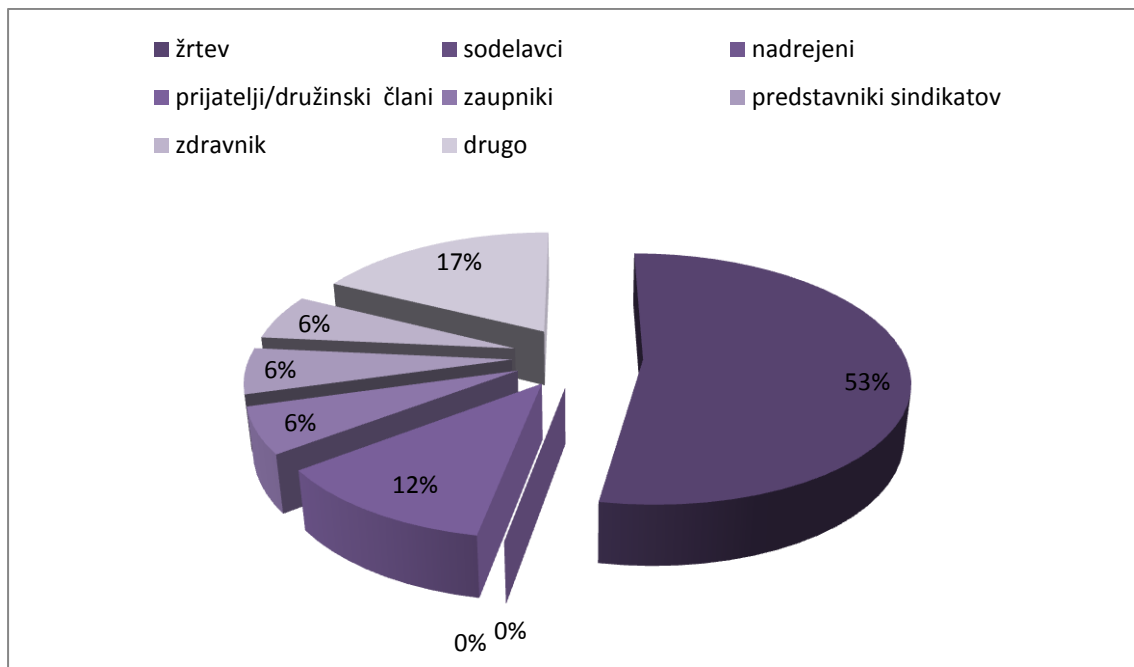
Graf 10: Najpogostejši motivi za mobbing.

Na vprašanje po motivu za mobbing v njihovem primeru, je 26,3 % respondentov odgovorilo, da je bil motiv drugačen od naštetih. Šlo je predvsem za maščevanje in osebne zamere (15,8 %), v 5,3 % primerov lahko motiv uvrstimo med odstranitev iz organizacije, v 5,3 % pa sem bila zopet opozorjena, da je vprašanje sestavljeno preozko. Gre namreč za »stvar nezdravega ega!!! želja po vladanju tistega, ki izvaja mobbing,« (respondent v anketi).

V večini primerov (88,2 %) so sodelavci respondentov vedeli, da se nad njimi izvaja mobbing. Kljub temu ti največkrat (63,2 % primerov) niso storili ničesar in so dogajanje samo nemo opazovali. V 15,8 % primerov so se sodelavci pridružili storilcu in tudi sami začeli izvajati mobbing. V 10,5 % primerov so odkrito podpirali storilca, vendar mobbinga sami niso začeli izvajati, enak delež (10,5 %) pa jih je odkrito stopil na stran žrtev in jim pomagal. 15,8 % anketirancev je izbralo možnost drugo. 5,3 % izmed teh odgovorov lahko uvrstimo med možnost, ko so sodelavci dogajanje samo nemo opazovali, 5,3 % anketirancev dopušča možnost, da morda vsi le niso vedeli za mobbing, v nadaljnjih 5,3 % pa so se žrtve med seboj povezale, vendar jih je bilo premalo.

Kljub temu, da v večini primerov sodelavci vedo za mobbing, po mnenju respondentov še vedno v največ primerih (52,9 %) prijavo na policijo poda žrtev sama. Sledijo prijatelji ali

družinski člani žrtve z 11,8 %, v najmanj primerih (0 %) pa je prijava podana s strani sodelavcev ali nadrejenih. Podrobnejša struktura prijav glede na mnenje respondentov je prikazana v grafu 11.



Graf 11: Kdo po vašem mnenju najpogosteje prijavi mobbing policiji?

Pod postavko drugo je 5,9 % respondentov navedlo, da mobbinga običajno ne prijavi nihče, naslednjih 5,9 % pa, da odgovora na vprašanje žal ne ve. 5,9 % respondentov odgovora na vprašanje ni zapisalo.

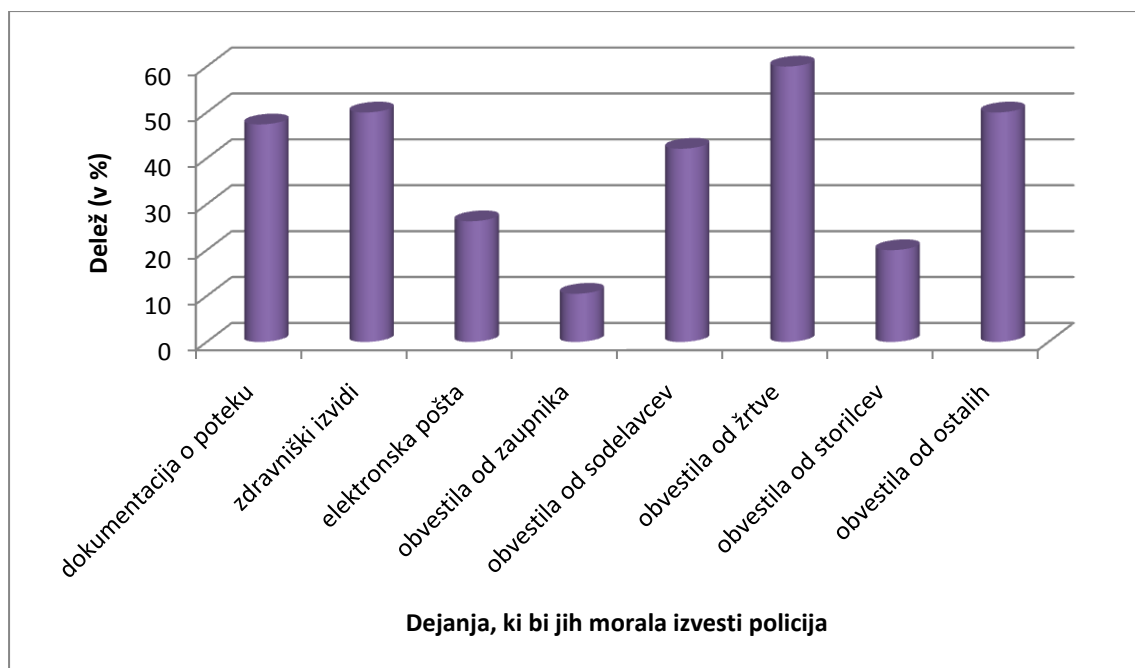
47,1 % anketirancev je že razmišljalo, da bi na policiji podali prijavo mobbinga nad svojimi sodelavci. 52,9 % jih o tem ni razmišljalo. Prijave dejansko ni podal nihče (0 %). Največ jih je o tem razmišljalo, ker so čutili, da je tako prav (37,5 %) ali ker so na ta način želeli ustaviti mobbing v organizaciji, kjer so zaposleni. Pod postavko drugo je bil edini zapisan razlog dejstvo, da je mobbing kaznivo dejanje (12,5 %). Ostali (12,5 %) odgovora niso zapisali. Kljub temu, da prijave mobbinga nad sodelavci ni podal nihče, je 5,3 % anketiranih na vprašanje, kaj se je zgodilo po prijavi, odgovorilo, da se je stanje v organizaciji po prijavi samo še poslabšalo, 5,3 %, da je ostalo enako kot pred prijavo, 5,3 %, da se je nadlegovanje končalo ali vsaj zmanjšalo, 5,3 % respondentov pa je začelo o stanju poročati na sestankih sindikata.

Daleč najpogostejši razlog, da mobbinga nad sodelavci niso prijavili, oziroma o tem niti niso razmišljali, je strah, da bi se stanje v organizaciji po prijavi samo še poslabšalo (41,2 %). 23,5 % anketiranih prijave ni podalo, ker so se bali, da bi posledično izgubili službo. Med drugimi razlogi so žrtve navajale slabo zdravstveno stanje (5,9 %), strah (5,9 %), brezizhodnost in težko dokazljivost situacije (5,9 %) ter nezaupanje v policijo (5,9 %). 5,9 % anketirancev odgovora ni zapisalo.

Tudi mobbinga, ki se je izvajal nad respondenti, ni prijavil nihče (0 %). Glavni razlog, da prijave niso podali sami, je strah, da se bo stanje v organizaciji po prijavi samo še poslabšalo (46,7 %). Sledi strah, da bi zaradi prijave izgubili službo (13,3 %), med ostalimi razlogi pa so respondenti navajali še, da ga ne morejo dokazati (6,7 %), da prijava nima smisla (6,7 %), da kaznivo dejanje ne velja za nazaj (6,7 %) in da prijave niso podali zato, ker mobbing zmorejo obvladovati sami (6,7 %). 13,4 % anketirancev odgovora na postavko drugo ni zapisalo.

Kot glavni razlog, da prijave mobbinga nad njimi ni podal nihče, so prav tako navajali strah, da se bo stanje v organizaciji po prijavi samo še poslabšalo (5,6 %). Sledi strah, da bi zaradi podaje prijave izgubili službo (11,1 %), pojavljajo pa se še trditve, da bi morali prijavo podati nadrejeni (5,6 %), da bi prijavili sami sebe (5,6 %), da v prijavi ne vidijo smisla (5,6 %), da mobbinga ne bi mogli dokazati (5,6 %) in da jim nihče ni stal ob strani (5,6 %). V 5,6 % odgovor na postavko drugo ni bil podan.

Največ respondentov meni, da bi morala policija po podaji prijave zbrati obvestila o mobbingu od same žrtve (60 %). 50 % jih meni, da bi morala policija zbrati in pregledati zdravniške izvide, prav tolikšen delež (50 %) pa jih meni, da bi morala zbrati obvestila od ostalih oseb, ki bi lahko karkoli vedele o mobbingu (npr. družinski člani, prijatelji, znanci žrtve). Podrobneje je mnenje žrtev predstavljeno v grafu 12.



Graf 12: Kaj menite, da bi morala po podaji prijave storiti policija?

Glede na to, da prijava ni bila podana v nobenem primeru, tudi noben primer ni bil predan tožilstvu.

9 Razprava

Mobbing je, poleg fizičnega nasilja, spolnega nadlegovanja in drugih oblik nasilja, ena izmed oblik nasilja na delovnem mestu. Vendar se zdi, da bolj ko se o njem govori, več je nejasnosti in različnih mnenj v zvezi z njim. Tako se mnenja krešejo že glede poimenovanja tovrstnega nasilja, storilcev in žrtev, glede značilnosti vpletenih oseb itd., predvsem pa glede opredelitve mobbinga. Da je stanje precej kaotično, so pokazali tudi rezultati spletne ankete, ki sem jo izvedla v namene diplomskega dela. Tu imam v mislih dejstvo, da veliko anketirancev (v skrajnem primeru tudi 87,5 %) na vprašanja ni odgovorilo. Razlogov, ki jih vidim za tako ravnanje, na tem mestu ne bom ponavljala. Bolj kot na to se želim osredotočiti na analizo odgovorov pod postavko drugo. Večino teh odgovorov sem namreč kasneje z lahkoto uvrstila med eno izmed možnosti, ki so bile podane v samem vprašanju. Ponekod so bili napisani odgovori, ki glede na vprašanje tja ne sodijo. Sam rezultat nikakor ne bi presenečal, če bi bila anketa namenjena splošni populaciji, ki o mobbingu ve bore malo ali morda celo nič. Populacija, ki je izpolnjevala anketo, so bile osebe, ki so same doživele izkušnjo mobbinga ali jo morda doživljajo še vedno. Posledično so o mobbingu po vsej verjetnosti tudi dobro informirane in so se, ali pa se proti njemu še borijo na različne načine in na različnih ravneh. Morda sem preostra. Morda sem pričakovala preveč. Vsega tega nisem zapisala, da bi sodila. Vsakdo je imel svoje razloge in je (verjetno) anketo izpolnjeval po svoji najboljši volji. Želela sem le opozoriti na dejstvo, ki ves čas nekako izstopa in ki je do neke mere izoblikovalo tudi moj pogled na proučevano populacijo in situacijo.

Kljub zapisanemu želim poudariti, da so bili nekateri odgovori pod postavko drugo vsekakor zanimivi in zame osebno poučni. Predvsem gre za prepletenost različnih pojavnih oblik mobbinga, različnih motivov zanj in njegovih posledic. Tako se mobbing dejanja – kljub temu, da so anketiranci tako pri mnenju (24 %) kot pri svojih lastnih izkušnjah (32 %) poudarili, da so najpogosteje izpostavljeni pretiranim delovnim obremenitvam, oblika mobbinga, ki se največkrat pojavlja (47,4 %), pa je ogovarjanje za hrbtom – običajno pojavljajo v različnih kombinacijah in ne gre samo za eno dejanje. Enako lahko zapišem tudi za posledice, pri katerih se jih vedno pojavlja več skupaj. Zanimivo pa pri posledicah nihče izmed respondentov ni omenil posttravmatskega stresnega sindroma, ki ga med posledicami mobbinga navaja kar nekaj avtorjev (npr.

Leymann, Gustafsson, 1996; Matthiesen, Einarsen, 2004; Tehrani, 2004). Gre bodisi za to, da te motnje ne poznajo in zanjo še niso slišali, bodisi za to, da se ta posledica pri njih dejansko ni pojavila. Seveda dopuščam tudi možnost, da tega odgovora ni izbral nihče, ker sem spraševala po najpogostejši posledici, kar pa ta očitno ni bila pri nikomur, kljub temu, da se je morda pojavila.

Tudi pri motivih običajno ne gre za en sam motiv. Nekoč mi je neka žrtev v pogovoru omenila, da se storilci »spravijo« na žrtev, pri kateri imajo več motivov za tovrstno ravnanje. En sam motiv je v današnjih časih, ko se zaposleni zavedajo svojih pravic, premalo in storilec mobbinga v tem primeru niti ne bo začel. Povedano samo dokazuje, da je pojav, s katerim imamo opravka, kompleksen, posledično pa je zahtevno tudi njegovo odkrivanje, preiskovanje in dokazovanje.

Kar se tiče rezultatov glede hierarhičnega položaja, spola in števila storilcev ter spola, števila in izobrazbe žrtev, se rezultati, pridobljeni v anketi, ujemajo z rezultati številnih tujih, predvsem pa prve slovenske nacionalne raziskave. Zato se bom v nadaljevanju osredotočila na vprašanja, pri katerih so si bili respondenti morda najbolj enotni. Gre za razloge, zakaj so postali žrtev, in za lastnosti, zaradi katerih menijo, da osebe najpogosteje postanejo žrtve. Tako pri mnenju (31,3 %) kot pri izkušnjah (35 %) je prevladoval odgovor, »ker sem poštenjak«, oziroma poštenjaki. Odgovor nekako ne preseneča. Gre za ljudi, ki delajo dobro in po pravilih in opozarjajo na krivice, ki se dogajajo v njihovi organizaciji. S tem pa verjetno marsikomu, predvsem nadrejenim, ki si želijo prikrojiti pravila v svojo korist, podirajo načrte.

Ustavimo se še pri samem odkrivanju, preiskovanju in dokazovanju mobbinga. Kar nekajkrat je bilo že rečeno, da so ti procesi zapleteni in povezani s številnimi problemi, ki so povezani tudi s samo opredelitvijo pojava, s katerim imamo opravka. Medtem ko so različne pojavne oblike dejstvo in posledica različnih kulturnih in delovnih okolij, je polemik o sistematičnem in ponavljajočem se ravnanju, kot ga je opredelil Leymann (1996c), vedno več. O tem, koliko časa je dovolj za mobbing, smo govorili že v sami opredelitvi pojava. V praksi, in k temu se s poimenovanjem šikaniranja (tudi o tem smo že govorili) nagiba tudi KZ-1, pa se tehtnica čedalje bolj preveša na stran, da je za mobbing dovolj že enkratno dejanje. Izjava nekoga, ki je v samo dogajanje o mobbingu

zelo vpleten, se glasi takole: *»Malo me preseneča ponavljanje definicije o ponavljanju dejanj, ki jo lahko vsak, ki jih izvaja, s pridom izkoristi, saj se za nekaj časa potuhne in spremeni strategijo in zgodba se prične na drugi ravni (teoretično - znova).«* Navedek vsekakor drži in predstavlja problem. Storilci se vrzeli dobro zavedajo in jo tudi izkoriščajo. Rešitev bi lahko bila v natančni opredelitvi pojava (zakon je brez dvoma jasnejši od teorije, vendar je potrebna praksa, ki je v Sloveniji še ni), predvsem pa v osveščenosti žrtev in v njihovem natančnem beleženju vsega, kar se v zvezi z mobbingom dogaja.

Takoj, ko omenimo prakso, se pojavijo nove težave. V Sloveniji je, kot že omenjeno, na tem področju še nimamo. Nihče izmed anketirancev (0 %) namreč ni podal prijave policiji, niti zoper mobbing, ki se izvaja nad njim, niti zoper tistega nad svojimi sodelavci. Poleg tega pa, vsaj po mojih podatkih, do zaključka pisanja diplomskega dela prijave na policijo ni podal tudi nihče drug. Tako izkušenj z odkrivanjem, preiskovanjem in dokazovanjem mobbinga na kazenskem sodišču nimajo ne žrtve, prav tako pa tudi ne policisti, zagovorniki, državni tožilci in sodniki, oziroma, če povemo na kratko, celotno kazensko pravosodje.

Da bi mobbing nad sodelavci prijavili policiji, je sicer razmišljalo kar precej respondentov (47,1 %), vendar dlje od tega ni prišlo nikjer. Glavni razlog za to je strah, pa naj bo strah pred izgubo zaposlitve (23,5 %), ali pa pred tem, da bi se stanje samo še poslabšalo (41,2 %). Podobno sliko dobimo, če analiziramo odgovore na vprašanja, zakaj nihče od sodelavcev ni podal prijave zoper mobbing, ki se je izvajal nad respondenti, oziroma zakaj prijave niso podali respondenti sami. V prvem primeru je ni podalo zaradi strahu pred izgubo službe 11,1 %, v drugem primeru 13,3 % anketirancev. Zaradi strahu pred poslabšanjem razmer v organizaciji pa je v prvem primeru ni podalo 55,6 %, v drugem pa 46,7 % respondentov. Posledično si lahko s tem razlagamo tudi dejstvo, da je večina sodelavcev vedela za mobbing (88,2 %), vendar v 63,2 % ni storila ničesar. In že smo pri začaranem krogu, ki pravi, da mobbing obstaja, ker se ga tolerira, oziroma dopušča. Izhod je en sam - ukrepanje.

Poleg izredno velikega strahu se v odgovorih izraža tudi nezaupanje v policijo in celoten kazenski postopek, morda do neke mere celo nastrojenost proti policiji. Med odgovori na

postavko drugo kot razlog za neprijavo mobbinga policiji tako najdemo: »*kaj pa naredi policija*« (5,9 %), brezizhodnost in težka dokazljivost situacije (5,9 %), »*ker ga ne morem dokazati*« (5,5 % in 6,7 %) in »*ker nima smisla*«, prav tako s 5,6 % in 6,7 %. Takšno mnenje si lahko razlagamo s splošnim negativnim javnim mnenjem, predvsem zoper policijo, pa tudi zoper delo sodišč, in z nezaupanjem v omenjene institucije. Do določene mere pa tudi z vsemi neuspešnimi predhodnimi poskusi, da bi se mobbing vendarle končal. Poleg tega so, kolikor sem razbrala iz odgovorov, problematične tudi same grožnje ob morebitni omembi prijave (6,7 %). Konec koncev pa se žrtve verjetno tudi zavedajo, da je prijava policiji in celoten sodni postopek skrajno sredstvo, ki bi se ga v večini primerov poslužile šele, če ostali ukrepi ne bi bili uspešni.

9.1 Preverjanje hipotez

Za namen diplomskega dela sem si zastavila že predstavljene hipoteze, ki jih bom v nadaljevanju preverila s pomočjo lastne raziskave, ki je bila izvedena v juniju in juliju 2009, njeni rezultati pa so bili predstavljeni v predhodnih poglavjih.

Hipoteza 1: Najpogostejša oblika mobbinga so pretirane delovne obremenitve.

Hipoteza je potrjena, saj je to oblika mobbinga, ki se je pri anketirancih najpogosteje pojavljala (32 %), poleg tega pa so bili anketiranci tudi mnenja, da je to mobbing dejanje, ki se pojavlja najpogosteje (24 %). Dejanje, ki je bilo pri respondentih drugo najpogostejše, je bilo širjenje negativnih govoric s 16 %, pri mnenju o pogostosti pa je, prav tako s 16 %, sledilo zamolčanje ključnih informacij v zvezi z delom. Gre za dejanja, ki jih je nekako najlažje izvajati, hkrati pa zelo težko dokazati.

Hipoteza 2: Mobbing v večini primerov izvajajo nadrejeni nad podrejenimi.

Tudi ta hipoteza je potrjena. Rezultati raziskave so namreč pokazali, da je bila večina respondentov žrtev mobbinga, ki so ga izvajali njihovi nadrejeni (63,6 %). Prav tako respondenti tudi menijo, da največ mobbinga prihaja prav s strani nadrejenih (76,5 %). Mobbing je brez dvoma povezan s formalno močjo, ki jo ima posameznik nad ostalimi. Iz tega izhaja, da je nadrejenim veliko lažje izvajati mobbing kot podrejenim, pa tudi sodelavcem, ga veliko lažje prikriti in posledično nekaznovano trpinčiti podrejene leta in

leta. Povedano drži kljub temu, da je v drugi izmed petih faz razvoja mobbinga po Leymannu (1996b) dejanski konflikt, iz katerega se mobbing običajno razvije, potisnjen v ozadje, tarča postane osebnost žrtve, formalna moč pa že dolgo ne igra nobene vloge več (Tkalec, 2006).

Tu je treba omeniti še, da skupni delež pri vprašanju o izkušnjah respondentov znaša več kot 100 %. Rezultat je posledica tega, da so bile določene žrtve hkrati trpinčene s strani oseb na različnih hierarhičnih položajih v organizaciji.

Hipoteza 3: Večina storilcev mobbinga je moških.

Hipoteza je zavrnjena. Če gledamo storilce po spolu, je po podatkih raziskave med njimi največ žensk. 47,1 % anketirancev je bilo trpinčeno s strani žensk, prav tako pa jih 21,2 % meni, da mobbing v večini primerov povzročajo ženske. Da mobbing povzročajo tako moški kot ženske v enaki meri, meni 47,1 % anketirancev, izkušnjo z obojimi pa jih je imelo 29,4 %. Daleč najmanj anketirancev je tako poročalo o tem, da so bili viktimizirani s strani moških (23,5 %), poleg tega pa jih tudi najmanj meni, da največ mobbinga povzročijo moški (11,8 %). Pridobljene rezultate si lahko razlagamo predvsem s strukturo zaposlenih po spolu, saj so žrtve prihajale (poklicna struktura je prikazana med rezultati) predvsem iz poklicev, ki so izrazito feminizirani.

Hipoteza 4: Ženske so žrtve mobbinga pogosteje kot moški.

Hipoteza je potrjena. Respondenti v raziskavi menijo, da so najpogosteje žrtve mobbinga ženske (52,9 %), sledi odgovor oboji enako pogosto (47,1 %), niti v enem primeru pa respondenti niso odgovorili, da so najpogosteje žrtve mobbinga moški (0 %). Poleg tega je bila tudi večina žrtev, ki so na anketo dejansko odgovarjale, žensk (94,4 %). Iz zadnjega lahko sklepamo dvoje. Prvič, da je dejansko večina žrtev žensk. In drugič, da je obojih približno enako, vendar so ženske bolj vestno izpolnjevale anketo kot moški. Predvidevam (tudi na podlagi pregleda ostalih domačih in tujih raziskav), da je veliko bolj verjetna prva možnost.

Hipoteza 5: Žrtve mobbinga so najpogosteje osebe, ki na kakršenkoli način izstopajo iz delovne sredine.

Hipoteza je potrjena. Večina oseb dejansko postane žrtev, ker na kakršenkoli način izstopajo iz kolektiva. Ne gre toliko za to, da so fizično, etnično ali kakorkoli drugače na

pogled drugačni. Predvsem gre za to, da izstopajo zaradi svojega vestnega načina dela, poštenosti in drugih pozitivnih lastnosti, ki jih ostali člani kolektiva bodisi ne premorejo bodisi ne izražajo. Presenetljiv je podatek, da nihče izmed respondentov ni postal žrtev, ker bi bil fizični invalid (0 %). Predvidevam, da je to posledica dejstva, da nihče izmed anketiranih dejansko to tudi ni bil. Še bolj kot to pa presenečajo rezultati na vprašanje po mnenju respondentov. Izmed navedenih možnih razlogov je bil ta (fizični invalidi) edini razlog, za katerega se ni odločil niti eden (0 %). Očitno so lastnosti, ki jih na prvi pogled ne vidimo, veliko bolj moteče in dejstvo, da je nekdo telesno kakorkoli drugačen (vsaj po podatkih raziskave) v večini primerov mobbinga ne sproža.

Hipoteza 6: Mobbing je najbolj prisoten v poklicih z višjo stopnjo izobrazbe.

Tudi ta hipoteza je potrjena. Na vprašanje po mnenju žrtev so le-te v daleč največ primerih navedle poklice z univerzitetno stopnjo izobrazbe kot tiste, kjer se mobbing pojavlja najpogosteje (58,8 %). Sledijo poklici z višjo ali visoko strokovno izobrazbo (29,4 %). Vse ostale nižje izobrazbene ravni so zanemarljive. Prav tako se nihče izmed respondentov ni odločil za poklice s specializacijo, magisterijem ali doktoratom.

Če si pogledamo dejansko izobrazbeno strukturo respondentov, le-ta zelo dobro potrjuje njihovo mnenje. 72,2 % respondentov namreč prihaja iz poklicev z višjo stopnjo izobrazbe (višja, visoka strokovna in univerzitetna), med njimi jih je največ z visoko strokovno izobrazbo (27,8 %). Enak delež (27,8 %) respondentov ima končano srednjo šolo ali gimnazijo, nikogar pa ni s končano poklicno ali osnovno šolo ter s specializacijo, magisterijem ali doktoratom (v vseh primerih po 0 %).

Hipoteza 7: Najpogostejša posledica mobbinga za žrtve je depresija.

Hipoteza je potrjena. Depresija je posledica, ki jo je najpogosteje občutilo največ žrtev (23,5 %). Sledita nespečnost in pogoste bolniške odsotnosti, obe s po 17,6 %. Pri mnenju žrtev pa se najpogosteje pojavljata odgovora depresija in pogoste bolniške odsotnosti (oba s po 25 %), vendar je treba upoštevati tudi dejstvo, da so bolniške odsotnosti lahko posledica depresije ali pa tudi katerega drugega bolezenskega stanja, povzročenega z mobbingom.

Hipoteza 8: Najpogostejši motiv za mobbing je ljubosumje.

Hipoteza je potrjena. Največ respondentov je poročalo, da je bil glavni motiv za mobbing v njihovem primeru prav ljubosumje (52,6 %). Sledi nevoščljivost z 42,1 % in zavist s 36,8 %. Tudi v tem primeru je skupni odstotek že sedaj večji od 100 %, kar zopet pomeni le to, da so bili v večini primerov respondenti mobirani zaradi kombinacije različnih motivov in ne le enega samega. Če se ustavimo še pri mnenju žrtev, pa je ljubosumje postavljeno ob bok nevoščljivosti (oba sta namreč po njihovem mnenju najpogostejša motiva v 23,5 % primerov). Delež ostalih odgovorov je bil znatno manjši.

Hipoteza 9: Mobbing najpogosteje prijavi žrtev sama.

Te hipoteze ne morem ne ovreči ne potrditi. Razlog za to je preprosto dejstvo, da v Sloveniji zoper kaznivo dejanje šikaniranja na delovnem mestu (kamor sodi tudi mobbing) ni bila podana še nobena prijava na policijo. Večina anketirancev sicer meni, da mobbing najpogosteje prijavi žrtev sama (52,9 %). Sledijo prijatelji ali družinski člani žrtev z 11,8 %, delež vseh ostalih odgovorov je nižji. Kljub temu samo mnenje brez praktičnih izkušenj za potrditev ali ovrženje hipoteze ne zadostuje.

Hipoteza 10: Najbolj učinkovita oblika dokazovanja mobbinga je dnevnik o mobbingu.

Tudi te hipoteze ne morem ne potrditi ne ovreči. Razlog je zopet dejstvo, da na tem področju v Sloveniji nimamo prakse, saj do sedaj ni bila podana še nobena prijava policiji. Poleg tega pa so odgovori na vprašanje o tem, kaj anketiranci menijo, da bi morala po prijavi storiti policija, veliko bolj deljeni kot pri vprašanju o prijaviteljih. Če na kratko povzamem, je na prvem mestu odgovor, da bi policija morala zbrati obvestila od same žrtve (60 %). Sledi zbiranje obvestil od ostalih oseb, ki bi lahko karkoli vedele o mobbingu, ter zbiranje in pregledovanje zdravniških izvidov (oba s po 50 %). Zbiranje in pregledovanje dokumentacije o pregledu mobbinga, kamor sodi tudi dnevnik o mobbingu, je s 47,4 % šele na četrtem mestu. Vendar zopet poudarjam dejstvo, da samo na podlagi mnenja zaključkov o hipotezah ne moremo sklepati.

Na tem mestu bi rada spregovorila še nekaj besed o samem dnevniku o mobbingu. Dejstvo je, da ga strokovnjaki (npr. Resh v Tkalec, 2006; Mlinarič, 2007) zelo poudarjajo in izpostavljajo kot najbolj učinkovit in primeren način dokazovanja mobbinga. Tu mislim na dokazovanje na splošno in ne le na tisto v kazenskem postopku. Brez dvoma je v določenih primerih to tudi res (najbolj učinkovit in primeren način dokazovanja

mobbinga). Pri nekaterih žrtvah pa je mobbing enostavno prehudo breme, ki zelo močno poseže v njihovo zdravje, sposobnosti in celotno človeško naravo. Posledično žrtve nimajo ne volje, ne moči, ne energije, da bi dnevnik dejansko pisale. Mobbing jih pripelje tako daleč, da tega enostavno niso več sposobne.

10 Zaključek

Mobbing je ena izmed oblik nasilja na delovnem mestu. Gre za pojav, ki nikakor ni nov. Obstaja namreč že vse odkar obstaja človeški rod in njegova želja po vladanju, potreba po poniževanju drugih, ljubosumje, zavist, sovraštvo itd. (Kostelić-Martić, 2007). To, kar se je spremenilo, je naša kultura, način, po katerem živimo in na katerega dojemamo svet okrog sebe. Zahodna kultura, kjer živimo, je postala materialistična in tekmovalna. Posledica, ki se jasno kaže, je porast mobbinga. Posledica je tudi, da ljudje na delovnem mestu preživljajo čedalje več časa, čas, ki ga preživijo tam, pa je pomemben in ljudje si želijo, da bi bil kakovosten (tudi v smislu počutja in medsebojnih odnosov). Zato se o konfliktih polni komunikaciji na delovnem mestu (Leymann, 1996c) zadnjih 20 let zelo veliko govori. Po svetu je bilo na to temo opravljenih že veliko raziskav, pojavljajo se novi in novi načini omejevanja tovrstnega nasilja, v družbi pa je kljub temu prisotno nerazumevanje in prevelika toleranca.

Prvi, ki je v Evropi mobbing znanstveno proučeval, je bil Leymann. Njegovo je poimenovanje, ki se v Evropi za ta pojav najpogosteje uporablja. Prav tako tudi opredelitev, ki se v literaturi še vedno najpogosteje navaja. Predstavil je skupino mobbing dejanj, ki jih novejši avtorji danes postopno dopolnjujejo. Sicer imamo danes za tovrstno nasilje veliko različnih izrazov. Izrazi so različni tudi za poimenovanje njegovih storilcev in žrtev. Prav tako so različne njegove opredelitve, predvsem pa se pojavljajo dvomi glede sistematičnosti in ponavljanja njegovih pojavnih oblik.

Oblike mobbinga, ki se pojavljajo, so raznolike. So tudi kulturno in organizacijsko pogojene, tako da se od države do države lahko razlikujejo. Prav tako se s kulturnimi razlikami pojasnjuje tudi razlike v pogostosti tovrstnega nasilja med državami. Poleg različnih mobbing dejanj se mobbing deli na različne vrste, in sicer glede na hierarhični položaj njegovih storilcev. Ko smo že pri razlikah, je prav, da omenimo tudi njegove številne posledice, o katerih smo in bomo še govorili, ki so odvisne predvsem od same faze (npr. Leymann, 1996b; Leymann, 1996c), v kateri se mobbing, ki je brez dvoma proces, trenutno nahaja, ter seveda od osebnosti žrtve.

Glede storilcev, žrtev in okolja, kjer se mobbing najpogosteje pojavlja, si mnenja prav tako niso povsem enotna. O storilcih teorija govori v skrajnem primeru kot o narcističnih in disocialnih osebnostih (Galjot, 2007; Mobbing – psihično nasilje na delovnem mestu, 2007), v bolj zmernem kot o osebah, ki v organizaciji izkoriščajo ostale za svojo korist in bi z ravnanjem prenehali, če bi bilo le-to prepovedano (Namie, 2003), v najzmernejšem primeru pa gre za to, da je storilec dejansko lahko kdorkoli izmed nas, če mu to dopuščajo okoliščine (Kostelič-Martić, 2007).

Podobno je mnenje o žrtvah mobbinga. Obstajajo sicer lastnosti, zaradi katerih posamezniki pogosteje postanejo žrtve, dejansko pa žrtev lahko postane kdorkoli, ne glede na svoje osebnostne ali kakršnekoli druge značilnosti, če so okoliščine prave in če se v njih znajdejo osebe, ki so pripravljene (zavestno ali ne) mobbing tudi izvajati (Kostelič-Martić, 2007). Glede žrtev in njihovih značilnosti imam v mislih predvsem osebe, ki zaradi kakršnihkoli značilnosti pritegnejo pozornost nase (Resh v Galjot, 2007), so odgovorne, motivirane za delo, urejene, vestne, dovezetne za priznanje in kritiko in imajo visoko razvit čut za socialno pravičnost (Kostelič-Martić, 2007).

Na podlagi tega, kar sem zapisala o storilcih in žrtvah, verjetno ni treba posebej poudarjati, da se mobbing konec koncev lahko pojavi v katerikoli organizaciji. Med njimi pa so vsekakor bolj izpostavljene tiste z nenadnimi spremembami, težnjo po dobičku na račun zanemarjanja zaposlenih, z neurejenimi odnosi ter predvsem z nejasnimi pravili in posledično negotovostjo (npr. Gilioli v Kostelič-Martić, 2007).

Pravna ureditev mobbinga je (prav tako) raznolika in variira od države do države. V groben je tako mobbing lahko urejen na tri načine, in sicer v različnih zakonih, s kolektivnimi pogodbami ali pa z etičnimi kodeksi ravnanja (Graham, 2003). Podrobnejši pregled tovrstne ureditve je bil predstavljen tekom samega diplomskega dela.

Mobbing ni ne neznanka ne redkost tudi v Sloveniji. Strokovni izraz zanj je trpinčenje na delovnem mestu. Pojava se čedalje bolj zavedamo in ga tudi vedno bolj spremljamo in znanstveno proučujemo. Na to temo je bilo napisanih že kar nekaj diplomskih del (npr. Bratož, 2004; Gogič, 2004; Ogrizek, 2005; Alič, 2007), vsako z različnim pristopom in z obravnavanim različnim vidikom. Postopoma je mobbing, čeprav pod drugimi izrazi,

dobil svojo pravno ureditev. V letu 2007 ga je kot prepoved trpinčenja na delovnem mestu uredil ZDR-A, naslednje leto pa je kot del šikaniranja na delovnem mestu v KZ-1 postal kaznivo dejanje. V prvi polovici leta 2008 je bila izvedena tudi prva nacionalna raziskava, po podatkih katere je bilo v zadnjega pol leta pred njeno izvedbo žrtev mobbinga 10,4 % vprašanih Slovencev in Slovenk, od tega 62,8 % žensk in 37,2 % moških (Česen in sodelavci, 2009).

Teoriji postopoma sledi tudi praksa. Tako je bilo oktobra 2007 ustanovljeno društvo »POGUM – društvo za dostojanstvo pri delu«, ki je za žrtve mobbinga, kljub številnim poporodnim težavam, brez dvoma pomembna opora. Pred delovnim sodiščem so bile dobljene prve tožbe v zvezi z mobbingom, do danes pa, po podatkih, s katerimi razpolagam, ni bila podana še niti ena prijava mobbinga na policijo.

Za potrebe diplomskega dela je bila, kot že rečeno, med žrtvami mobbinga izvedena spletna anketa, na katero je do 1. avgusta 2009 odgovorilo 64 respondentov. Rezultati so pokazali, da so najpogostejša oblika mobbinga, ki so je bile žrtve deležne, pretirane delovne obremenitve (32 %). Mobbing v večini primerov izvajajo nadrejeni nad podrejenimi (63,6 %), izmed storilcev pa je po navedbah anketirancev največ žensk (47,1 %). Ženske so tudi pogostejše žrtve mobbinga kot moški (v anketi je sodelovalo 94,4 % žensk, moških je bilo 5,6 %), sicer pa so žrtve najpogostejše osebe, ki na kakršenkoli način izstopajo iz kolektiva. Veliko več žrtev je v poklicih, ki zahtevajo višje stopnje izobrazbe (72,2 %) kot v tistih z nižjimi (27,8 %). Kot najpogostejšo posledico mobbinga so anketiranci najpogostejše navajali depresijo (23,5 %), daleč najpogostejši motiv za mobbing v njihovem primeru pa je bilo ljubosumje (52,6 %).

Odkrivanje, preiskovanje in dokazovanje mobbinga so se, ne da bi bila kaka prijava sploh podana, izkazali za zelo težaven proces. Daleč največja ovira, ki do neke mere pojasnjuje tudi dejstvo, da kazenskih prijav zoper mobbing še ni, je strah, pa naj bo to strah pred izgubo zaposlitve (tudi do 23,5 % respondentov) ali pa pred tem, da bi se stanje po prijavi samo še poslabšalo (v skrajnih primerih v 55,6 % primerov). Poleg strahu so problematični tudi pretkani in pokvarjeni storilci s prefinjenimi in pretanjenimi načini izvajanja mobbinga (Kečanović, 2006) ter seveda zelo vprašljiv interes podjetij na tem področju (Kako preprečiti nasilje na delovnem mestu?, 2007). Posledično predstavlja

problem tudi težka dokazljivost tovrstnega nasilja (5,5 % in 6,7 % respondentov), ki lahko vodi tudi do občutka brezizhodnosti situacije (5,9 %). Oviro, o kateri smo prav tako govorili tekom samega diplomskega dela, lahko predstavlja tudi pomanjkanje zaupanja v policijo (5,9 % respondentov), zaradi česar žrtve (pa ne samo mobbinga) prijave zoper kazniva dejanja zopet ne podajo. Prisoten je dvom v delo policije in občutek, da le-ta po prijavi tako ali tako ne bo storila ničesar. Vse to lahko konec koncev vodi v prepričanje, da prijava nima smisla (5,6 % in 6,7 % respondentov). Rezultat napisanega je nerazvoj sodne prakse na področju mobbinga, kar škoduje tako (potencialnim in dejanskim) žrtvam in storilcem, podjetjem, ter konec koncev celotni družbi, v kateri živimo mi vsi.

Na področju prijavljanja mobbinga bi bilo tako treba na prvem mestu zmanjšati strah pred samim prijavljanjem. To bi lahko storili z ustreznim izobraževanjem in osveščanjem vseh zaposlenih, predvsem pa z ustrežno politiko organizacij, kjer mobbing ne bi bil nekaj sprejemljivega, pač pa prepovedan in njegovo omejevanje v interesu podjetja. Veliko bi k zmanjšanju strahu pripomogla tudi ustrezna organizacijska kultura, ki bi vzpodbujala pozitivne medsebojne odnose, komunikacijo in zaupanje. Veliko bi lahko naredili z medijskim osveščanjem, kampanjami proti mobbingu ter z vzpodbujanjem prijav mobbinga policiji. Poleg tega bi bilo treba tudi vzpodbujati žrtve in morebitne priče k beleženju in zbiranju dokazov o mobbingu. Na tem mestu bi rada poudarila dnevnik o mobbingu, ki kljub temu, da v določenih primerih morda ni primeren in ga žrtve vedno ne zmorejo pisati, lahko veliko pripomore k preiskovanju pojava in olajša njegovo dokazovanje.

Navsezadnje bi bilo treba tudi povečati občutek smiselnosti prijave. V ta namen bi morali ustrezno usposobiti policiste, da bi že takoj ob prijavi mobbinga zbrali podatke, ki so bistveni in pomembni za nadaljnje delo. Poleg tega bi jih bilo treba usposobiti za ustrezne postopke preiskovanja mobbinga in njegovega dokazovanja. Tu imam v mislih poznavanje samega pojava, njegovega poteka in posledic ter seveda ustreznih indicev o mobbingu (npr. motiv in značaj storilca, dogajanje v organizaciji itd.). Konec koncev pa bi morali biti usposobljeni tudi za ustrezen odnos do samih žrtev v postopku. Gre namreč za dejanja, ki žrtev zelo prizadenejo in jo popolnoma razvrednotijo, poleg tega pa jih je tudi težko dokazati. Vsako ravnanje, ki odstopa od profesionalnega, je zato nesprejemljivo.

Morda bi bile smiselne tudi nadaljnje raziskave in pisanje na področju kriminalističnega vidika mobbinga. Področje je trenutno povsem neraziskano, zato morda obstajajo vrzeli, ki jih tekom pisanja diplomskega dela nisem zapolnila in bi jih bilo treba zapolniti v prihodnosti. Da bi bilo to mogoče, pa je potrebna tudi sodna praksa na področju šikaniranja na delovnem mestu. Zdi se, da je začaran krog nekako sklenjen. Vendar se ga da z ustreznim pristopom preseči in od tam nadaljevati. Poleg interesa podjetij, ki bi moral obstajati, bi omenjeno lahko storili z ustreznim usposabljanjem in osveščanjem vseh vpletenih, z zmanjšanjem strahu ter konec koncev s povečanjem zaupanja v policijo in njeno delo. In že smo pri točki, ki je problem pri vseh kaznivih dejanjih in njihovem prijavljanju, ne samo pri mobbingu. To pa je že področje, ki presega snov tega diplomskega dela.

11 Literatura

- Alič, A. (2007). *Mobbing: psihično in fizično nasilje na delovnem mestu: kriminološko-viktimološki vidik*. Diplomsko delo, Ljubljana, Univerza v Mariboru, Fakulteta za varnostne vede.
- Angeles Carnero, M., Martinez, B., Sanchez–Mangas, R. (2006). Mobbing and its determinants: the case of Spain. *Applied Economics*, 40 (24). Članek je dobljen 10.2.2009 na http://www.webmeets.com/files/papers/SAE/2006/270/mob_junio.pdf.
- Bakovnik, R. (2006). Vloga sveta delavcev pri odkrivanju in preprečevanju mobbinga. *Industrijska demokracija*, 10 (12), 3 – 5.
- Bratož, N. (2004). *Mobbing*. Diplomsko delo. Ljubljana, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede. Diplomsko delo je dobljeno 13.10.2007 na [http:// dk.fdv.uni-lj.si/dela/Bratoz-Nina.PDF](http://dk.fdv.uni-lj.si/dela/Bratoz-Nina.PDF).
- Brečko, D. (2003). "Mobbing" - psihično in čustveno nasilje na delovnem mestu: simptom stalnih sprememb sodobne komunikacijske družbe. *HRM*, 1 (1), 62 - 64.
- Brečko, D. (2006). Mobbing - psihoteror tekmovalne družbe. *Industrijska demokracija*, 10 (12), 12 - 18.
- Brečko, D. (2007). Mobbing - kako ga pravočasno prepoznati in ukrepati. *Delavci in delodajalci*, 7 (2/3), 415 - 428.
- Cassitto, M.G., Fattorini, E., Gilioli, R., Rengo, C. (2003). Raising awareness of Psychological Harassment at Work. *Protecting Worker's Health Series No 4*. Svetovna zdravstvena organizacija. Publikacija je dobljena 30.7.2007 na http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4e.pdf.
- Confidenti, D. (2006). Pojav mobbinga kot posebne vrste šikaniranja v slovenski policiji. V: Lobnikar, B. (ur.). *Sedmi slovenski dnevi varstvoslovja*. 31. maj – 2. junij 2006, Bled, Ljubljana, Fakulteta za policijsko-varnostne vede.
- Cvetko, A. (2003). Mobbing - posebna vrsta šikane v delovnih razmerjih. *Podjetje in delo*, 29 (5), 895 - 906.
- Cvetko, A. (2006). Mobbing – psihično nasilje. V: Dodič-Fikfak, M., Molan, M. (ur.). *Nasilje na delovnem mestu. Sanitas et labor: slovenska znanstveno-strokovna periodična publikacija*. Ljubljana, Klinični center, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa.

- Česen, T., Damej, M., Kečanović, B., Modrej, A., Pečnik Posel, S., Posel, F., Urdih Lazar, T. (2009). *Mobing, trpinčenje, šikaniranje ... Nekaj usmeritev za pogum pri ohranjanju dostojanstva*. Ljubljana, POGUM – društvo za dostojanstvo pri delu.
- Dvoršek, A. (2003). *Kriminalistična metodika*. Ljubljana, Ministrstvo za notranje zadeve, Visoka policijsko-varnostna šola.
- Ellis, A. (1994). *Workplace bullying*. Članek je dobljen 28.7.2008 na <http://www.worktrauma.org/research/research02.htm#Chapter%202>.
- Franca, V. (2007). Šikaniranje se lahko dogaja tudi v vašem podjetju. *Podjetnik*, 41 (3), 44 - 46.
- Galjot, S. (2007). Žrtve mobbinga, psihičnega nasilja na delovnem mestu. V: Meško, G. (ur.). *Izbrana poglavja iz viktimologije 1. Mala čitanka viktimologije za varstvoslovce: Študijsko gradivo*. Ljubljana, Fakulteta za varnostne vede.
- Gogič, T. (2004). *Pozitivna manipulacija kot možna rešitev mobbinga*. Diplomsko delo. Ljubljana, Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.
- Graham, I. (2003). Mopping up mobbing – legislate or negotiate?. *Violence at work. Labour Education*, 2003/4, 55 – 60. Članek je dobljen 13.10.2007 na <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/133/133.pdf>.
- Hoel, H., Cooper, C.L. (2000). *Destructive Conflict and Bullying at Work*. Manchester School of Management. Raziskava je dobljena 1.8.2008 na <http://bullyinginstitute.org/research/res/umist.pdf>.
- Kaj je »mobbing«, kakšne možnosti zaščite pred »mobbingom« imajo delavci v Sloveniji in pravne podlage s tem v zvezi?.* (2007). Inšpektorat Republike Slovenije za delo. Članek je dobljen 27.4.2007 na http://www.id.gov.si/si/pogosta_vprasanja_in_odgovori/delovna_razmerja/2_varstvo_dostojanstva_na_delovnem_mestu/mobbing/#c16913.
- Kako preprečiti nasilje na delovnem mestu?.* Članek je dobljen 13.10.2007 na http://trendi.siol.net/default.aspx?site_id=155&page_id=116&article_id=155116070611105926111&cid=406&pgn=1.
- Kazenski zakonik. (2008). *Uradni list RS*, št. 55/2008. Zakon je dobljen 8.6.2008 na <http://www.uradni-list.si/1/content?id=86833&part=&highlight=kazenski+zakonik>.
- Kečanović, B. (2006). Ustavimo nasilje na delovnem mestu!. *Pravna praksa*, 24 (49/50), 22 – 23.

- Kostelić-Martić, A. (2007). *Mobbing - psihičko maltretiranje na radnome mestu*. Članek je dobljen 2.11.2007 na <http://www.delavska-participacija.com/clanki/Kostelič.doc>.
- Leymann, H. (1996a). Epidemiological Findings. *The Mobbing Encyclopedia. Bullying; Whistleblowing*. Članek je dobljen 20.10.2007 na <http://www.leymann.se/English/frame.html>.
- Leymann, H. (1996b). Mobbing – its Course Over Time. *The Mobbing Encyclopedia. Bullying; Whistleblowing*. Članek je dobljen 20.10.2007 na <http://www.leymann.se/English/frame.html>.
- Leymann, H. (1996c). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165 – 184. Članek je dobljen 20.10.2007 na <http://www.ste.uji.es/old/mobbing/LeymannEI.pdf>.
- Leymann, H., Gustafsson, A. (1996). Mobbing at Work and the Development of Post-traumatic Stress Disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 251 – 275. Članek je dobljen 1.8.2008 na <http://bullyinginstitute.org/research/res/leymann96.pdf>.
- Matthiesen, S.B., Einarsen, S. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32 (3), 335 – 356. članek je dobljen 1.8.2008 na <http://bullyinginstitute.org/research/res/matthiesen.pdf>.
- Mlinarič, P. (2006a). Mobbing. *Pravna praksa*, 25 (12), 19 – 20.
- Mlinarič, P. (2006b). Psihoteror na delovnem mestu. Zastrahujoč porast mobbinga tudi v Sloveniji – kaj pa sveti delavcev?. *Industrijska demokracija*, 10 (11). Članek je dobljen 3.7.2008 na <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID061104.doc>.
- Mlinarič, P. (2007). Zaščita pred mobingom: ko služba postane pekel. *HRM*, 5 (15), 34 - 38.
- Mobbing*. (2007). Članek je dobljen 13.10.2007 na <http://poslovni-bazar.si/?mod=articles&article=242>.
- Mobbing - psihično nasilje na delovnem mestu*. Članek je dobljen 13.10.2007 na http://trendi.siol.net/default.aspx?site_id=155&page_id=116&article_id=1551160705181117211111&cid=406.

- Namie, G. (2003). Workplace bullying: Escalated incivility. *Ivey Business Journal*, 68 (2). Članek je dobljen 1.8.2008 na <http://bullyinginstitute.org/research/res/ivey.pdf>.
- Ogrizek, S. (2005). *Mobbing – nadlegovanje na delovnem mestu*. Diplomsko delo, Ljubljana, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
- Ozebek, N. (2008). Petina slovenskih delavcev je žrtev trpinčenja na delovnem mjestu. *Dnevnik*. Članek je dobljen 15.1.2009 na <http://www.dnevnik.si/novice/zdravje/1042228767>.
- Parent-Thirion, A., Fernandez Macias, E., Hurley, J., Vermeylen, G. (2007). Fourth European Working Conditions Survey. Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer. Raziskava je dobljena 27.7.2008 na <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>.
- Sheehan, M. (1999). Workplace bullying – responding with some emotional intelligence. *International Journal of Manpower*, 20 (1/2), 57 – 69. Članek je dobljen 28.7.2008 na <http://www.worktrauma.org/research/research07.htm>.
- Tehrani, N. (2004). Bullying: a source of chronic post traumatic stress?. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32 (3), 357 – 366. članek je dobljen 1.8.2008 na <http://bullyinginstitute.org/research/res/tehrani.pdf>.
- Tkalec, L. (2006). Mobbing - psihoteror na delovnem mestu. *Industrijska demokracija*, 10 (12), 6 - 12.
- Urdih Lazar, T. (2006). V prihodnost s pogledom v preteklost: mobbing, bullying, psihično nasilje na delovnem mestu v Evropi. V: Dodič-Fikfak, M., Molan, M. (ur.). *Nasilje na delovnem mestu. Sanitas et labor: slovenska znanstveno-strokovna periodična publikacija*. Ljubljana, Klinični center, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa.
- Workplace Bullying Institute, Zogby International. (2007). *U.S. Bullying Survey*. Raziskava je dobljena 1.8.2008 na <http://bullyinginstitute.org/zogby2007/WBIsurvey2007.pdf>.
- Zakon o delovnih razmerjih. (2002). *Uradni list RS*, št. 42/2002. Zakon je dobljen 18.11.2007 na <http://www.uradni-list.si/1/content?id=36364&part=&highlight=zakon+o+delovnih+razmerjih>.

- Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o delovnih razmerjih. (2007). *Uradni list RS*, št. 103/2007. Zakon je dobljen 18.11.2007 na <http://www.uradni-list.si/1/content?id=83126&part=&highlight=zakon+o+delovnih+razmerjih>.
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20 (1/2), 70 - 85. Članek je dobljen 28.7.2008 na <http://www.worktrauma.org/research/research15.htm>.
- Žaler, J. (2007). Osebni (ne)razvoj: Mobbing se pojavlja tudi v Sloveniji. Članek je dobljen 13.10.2007 na <http://www.revija.mojedelo.com/karierni-razvoj/osebni-ne-razvoj-mobing-se-pojavlja-tudi-v-sloveniji-186.aspx>.

Mobbing (kriminalistični vidik)

Anketni vprašalnik

Spoštovani!

Sem Petra Dolinar, absolventka univerzitetnega študijskega programa varstvoslovje na Fakulteti za varnostne vede Univerze v Mariboru. Za zaključek študija pripravljam diplomsko nalogo z naslovom »*Mobbing (kriminalistični vidik)*«. Del naloge bo predstavljala anketa določenega števila oseb, ki so bile ali so še vedno žrtve mobbinga. Njen namen je ugotoviti, kako bi bilo mogoče na čim bolj učinkovit in uspešen način prepoznati, odkrivati, preiskovati in dokazovati mobbing.

Mobbing pomeni konfliktno komunikacijo med sodelavci ali med nadrejenimi in podrejenimi na delovnem mestu. Pri tem je/so žrtev/-ve takemu ravnanju izpostavljena/-e vsaj 5 do 6 mesecev in vsaj enkrat na teden.

Slovenski izraz za mobbing je **trpinčenje na delovnem mestu**.

Ker ste bili ali pa ste morda še vedno žrtev mobbinga tudi vi, vas vljudno prosim, da skrbno preberete vprašanja in nanje odgovorite kar se da iskreno, skrbno in korektno. Sodelovanje v anketi vam bo vzelo največ 10 minut časa, je popolnoma anonimno in za vas ne bo imelo nikakršnih negativnih posledic. Pridobljeni podatki se bodo uporabljali izključno za potrebe diplomske naloge.

Besede, zapisane v moškem spolu, se nanašajo hkrati tudi na ženski spol. Glagoli, zapisani v preteklem času, se v primeru, da ste še vedno žrtev mobbinga, nanašajo tudi na sedanost.

Zadnji rok za izpolnjevanje ankete je **sobota, 1. avgust**.

I. Vprašanja o mobbingu

1. Katera oblika mobbinga se po vašem mnenju najpogosteje pojavlja?

- a) pretirane delovne obremenitve;
 - b) širjenje negativnih govoric o žrtvi, njeni družini, prijateljih;
 - c) očitki, da žrtev svojega dela ne opravlja dobro;
 - d) zamolčanje ključnih informacij v zvezi z delom;
 - e) odvzem odgovornosti na ključnih področjih;
 - f) žaljenje;
 - g) poniževanje;
 - h) posmehovanje;
 - i) ignoriranje;
 - j) drugo (napišite, kaj):
-

2. Kateri izmed naštetih oblik mobbinga ste bili najpogosteje izpostavljeni vi?

- a) pretirane delovne obremenitve;
 - b) širjenje negativnih govoric o meni, moji družini, prijateljih;
 - c) očitki, da svojega dela ne opravljam dobro;
 - d) zamolčanje ključnih informacij v zvezi z delom;
 - e) odvzem odgovornosti na ključnih področjih;
 - f) žaljenje;
 - g) poniževanje;
 - h) posmehovanje;
 - i) ignoriranje;
 - j) drugo (napišite, kaj):
-

3. Katere oblike napadov na možnost komuniciranja so se pojavljale v vašem primeru?

- a) omejevanje možnosti komuniciranja s strani nadrejenega;
- b) večkratno prekinjanje govora, jemanje besede;
- c) omejevanje možnosti komuniciranja s strani sodelavcev;
- d) kričanje, oziroma glasno zmerjanje;
- e) nenehno kritiziranje dela;
- f) kritiziranje osebnega življenja;
- g) nadlegovanje po telefonu;
- h) verbalne grožnje;
- i) pisne grožnje;
- j) izmikavanje stikom, odklonilne geste oziroma pogledi;
- k) izmikavanje stikom, dajanje nejasnih pripomb, brez navedbe razlogov izmikavanja.

4. Katere oblike napadov na socialne stike so se pojavljale v vašem primeru?

- a) nenadoma se z mano nihče več ni pogovarjal;
- b) ko sem koga ogovoril, me je le-ta ignoriral;
- c) premestitev v pisarno daleč od sodelavcev;
- d) sodelavcem je bilo prepovedano pogovarjati se z mano;
- e) splošno ignoriranje v podjetju.

5. Katere oblike napadov na socialni ugled so se pojavljale v vašem primeru?

- a) ogovarjanje za hrbtom;
- b) širjenje govoric;
- c) poskusi smešenja;
- d) domnevanje, da sem psihični bolnik;
- e) poskusi prisile v psihiatrični pregled;
- f) norčevanje iz telesnih hib;
- g) oponašanje načina hoje, glasu, gest, z namenom, da bi se me osmešilo;
- h) napadanje mojega političnega ali verskega prepričanja;
- i) norčevanje iz mojega zasebnega življenja;
- j) norčevanje iz narodnosti;
- k) siljenje k opravljanju nalog, ki so negativno vplivale na mojo samozavest;
- l) moje delovne napore se je ocenjevalo napačno ali z namenom žalitve;
- m) dvomi v moje poslovne odločitve;
- n) deležen sem bil kletvic in obscenih izrazov;
- o) deležen sem bil poskusov spolnega zблиževanja ali verbalnih spolnih pobud.

6. Katere oblike napadov na kakovost delovne in življenjske situacije so se pojavljale v vašem primeru?

- a) nisem več dobival novih delovnih nalog;
- b) odvzete so mi bile vse delovne naloge, in sicer v tej meri, da si še sam nisem mogel izmisliti nalog zase;
- c) dodeljevanje nesmiselnih delovnih nalog;
- d) dodeljevanje nalog daleč pod nivojem sposobnosti;
- e) dodeljevanje vedno novih nalog;
- f) dodeljevanje nalog, ki so žalile moje dostojanstvo;
- g) dodeljevanje nalog daleč nad nivojem mojih kvalifikacij z namenom diskreditacije.

7. Katere oblike napadov na zdravje so se pojavljale v vašem primeru?

- a) siljenje k opravljanju zdravju škodljivih nalog;
- b) grožnje s fizičnim nasiljem;
- c) uporaba lažjega fizičnega nasilja z namenom, da se me je "discipliniralo";
- d) fizično zlorabljanje;
- e) namerno povzročanje škode ali nepotrebnih stroškov;
- f) namerno povzročanje psihične škode na mojem domu ali na delovnem mestu;
- g) spolni napadi.

8. Katere oblike e-mobbinga so se pojavljale v vašem primeru?

- a) okužene datoteke;
- b) spremembe vstopnih gesel brez moje vednosti;
- c) namerno inštaliranje programskih napak;
- d) vdiranje v sistem;
- e) kopiranje datotek brez moje vednosti.

9. Ste bili morda izpostavljeni še kateri obliki mobbinga, po kateri vas še nismo vprašali?

- a) ne;
- b) da (napišite kateri):

10. Kdo po vašem mnenju najpogosteje izvaja mobbing?

- a) nadrejeni;
- b) sodelavci;
- c) podrejeni.

11. Na kakšnem hierarhičnem položaju je bila oseba/so bile osebe, ki je izvajala/so izvajale mobbing v vašem primeru?

- a) nadrejeni;
- b) sodelavci;
- c) podrejeni.

12. Osebe katerega spola po vašem mnenju pogosteje izvajajo mobbing?

- a) moški;
- b) ženske;
- c) oboji enako pogosto.

13. Katerega spola je bila oseba/so bile osebe, ki je izvajala/so izvajale mobbing v vašem primeru?

- a) moški;
- b) ženske;
- c) tako moški kot ženske.

14. Menite, da pogosteje izvaja mobbing ena sama oseba ali več oseb skupaj?

- a) ena oseba;
- b) več oseb.

15. Koliko oseb je izvajalo mobbing v vašem primeru?

- a) ena oseba;
- b) dve osebi;
- c) tri osebe;
- d) štiri osebe;
- e) pet oseb ali več.

16. Osebe katerega spola so po vašem mnenju pogosteje žrtve mobbinga?

- a) moški;
- b) ženske;
- c) oboji enako pogosto.

17. Osebe s katero od naštetih lastnosti so po vašem mnenju najpogosteje žrtve mobbinga?

- a) poštenjaki (osebe, ki prijavijo nepravilnosti pri delu ali neupoštevanje delovnih pravil in zakonskih odlokov v svoji organizaciji);
- b) fizični invalidi;
- c) mladi (komaj zaposleni) ali starejši pred upokojitvijo;
- d) osebe, ki želijo nove delovne pripomočke (npr. nov računalnik, programsko opremo) in več samostojnosti pri delu;
- e) osebe, ki po dolgih letih brezhibnega dela zahtevajo priznanje svojega delovnega položaja in višjo plačo;
- f) presežek delovne sile;

- g) osebe, ki so drugačne od ostalih v kolektivu (npr. zaradi pripadnosti narodni manjšini, drugačne ideologije, etničnega ali religioznega porekla, drugačnega spola ali spolne usmeritve, so zelo ustvarjalne, ekscentrične, bolne).

18. Zakaj menite, da ste vi postali žrtev mobbinga? Možnih je več odgovorov.

- a) ker sem poštenjak (prijavil sem nepravilnosti pri delu ali neupoštevanje delovnih pravil ali zakonskih odlokov v svoji organizaciji);
 - b) ker sem fizični invalid;
 - c) ker sem mlad, komaj zaposlen, oziroma starejši pred upokojitvijo;
 - d) ker sem želel nove delovne pripomočke (npr. računalnik, programsko opremo) in več samostojnosti pri delu;
 - e) ker sem po dolgih letih brezhibnega dela zahteval priznanje svojega delovnega položaja in višjo plačo;
 - f) ker sem presežek delovne sile;
 - g) ker sem drugačen od ostalih v kolektivu (npr. zaradi pripadnosti narodni manjšini, drugačne ideologije, etničnega ali religioznega porekla, drugačnega spola ali spolne usmeritve, sem zelo ustvarjalen, ekscentričen, bolan);
 - h) drugo (napišite, kaj):
-

19. Je bil poleg vas žrtev še kdo izmed vaših sodelavcev?

- a) ne, samo jaz;
- b) da, še en sodelavec;
- c) da, še dva sodelavca;
- d) da, še trije sodelavci;
- e) da, skoraj celoten kolektiv;
- f) ne vem.

20. Kako ste se počutili ob dejstvu, da so žrtve mobbinga tudi ostali sodelavci?

- a) čutil sem olajšanje in večjo moč, ker nisem sam;
 - b) čutil sem strah in negotovost;
 - c) navdajal me je občutek brezizhodnosti;
 - d) drugo (napišite, kaj):
-

- e) žrtev sem bil samo jaz.

21. V poklicih s katero stopnjo izobrazbe je po vašem mnenju mobbing najbolj prisoten?

- a) v poklicih z osnovnošolsko izobrazbo;
- b) v poklicih s končano poklicno ali srednjo šolo ali gimnazijo;
- c) v poklicih s končano višjo ali visoko strokovno šolo;
- d) v poklicih z univerzitetno izobrazbo;
- e) v poklicih s specializacijo ali magisterijem;
- f) v poklicih s končanim doktoratom.

22. Katera je po vašem mnenju najpogostejša posledica mobbinga?

- a) anksiozne motnje;
- b) depresija;
- c) agresivnost;
- d) razdražljivost;

- e) nespečnost;
 - f) apatičnost;
 - g) visok krvni tlak;
 - h) bolečine v trebuhu, sklepih in mišicah;
 - i) srčno-žilne bolezni;
 - j) motnje hranjenja;
 - k) posttravmatski stresni sindrom;
 - l) zapiranje vase in pretrganje socialnih stikov;
 - m) pogoste bolniške odsotnosti;
 - n) drugo (napišite, kaj):
-

23. Katero izmed naštetih posledic mobbinga ste najbolj občutili vi?

- a) anksiozne motnje;
 - b) depresija;
 - c) agresivnost;
 - d) razdražljivost;
 - e) nespečnost;
 - f) apatičnost;
 - g) visok krvni tlak;
 - h) bolečine v trebuhu, sklepih in mišicah;
 - i) srčno-žilne bolezni;
 - j) motnje hranjenja;
 - k) posttravmatski stresni sindrom;
 - l) zapiranje vase in pretrganje socialnih stikov;
 - m) pogoste bolniške odsotnosti;
 - n) drugo (napišite, kaj):
-

24. Ste zaradi mobbinga izgubili službo?

- a) da;
- b) ne.

25. Kaj je po vašem mnenju najpogostejši motiv za mobbing?

- a) ljubosumje (npr. na nekoga, ki je dober delavec, ima lepo postavo, je uspešen);
- b) nevoščljivost;
- c) zaničevanje;
- d) zavist;
- e) sovraštvo;
- f) uživanje v trpinčenju;
- g) krepitev predsodkov;
- h) odstranitev zaposlenih iz organizacije.

26. Kaj menite, da je bil motiv za mobbing v vašem primeru? Možni so največ trije odgovori.

- a) ljubosumje (npr. ker sem dober delavec, imam lepo postavo, sem uspešen);
- b) nevoščljivost;
- c) zaničevanje;
- d) zavist;
- e) sovraštvo;

- f) uživanje v trpinčenju;
 - g) krepitev predsodkov;
 - h) odstranitev iz organizacije;
 - i) drugo (napišite, kaj):
-

27. So vaši sodelavci vedeli, da ste žrtev mobbinga?

- a) da;
- b) ne.

28. Če so vedeli, kako so reagirali? Možnih je več odgovorov.

- a) odkrito so podpirali storilca, vendar sami niso izvajali mobbinga;
 - b) tudi ostali so se pridružili storilcu in začeli izvajati mobbing;
 - c) samo nemo so opazovali dogajanje in niso storili ničesar;
 - d) odkrito so stopili na mojo stran in mi pomagali;
 - e) drugo (napišite, kaj):
-

- f) niso vedeli.

29. Kdo po vašem mnenju najpogosteje prijavi mobbing policiji?

- a) žrtev sama;
 - b) sodelavci;
 - c) nadrejeni;
 - d) prijatelji ali družinski člani žrtve;
 - e) zaupniki v podjetju;
 - f) predstavniki sindikatov;
 - g) zdravniki;
 - h) druge osebe (napišite, kdo):
-

30. Ste razmišljali o prijavi mobbinga nad vašimi sodelavci policiji?

- a) da;
- b) ne;
- c) prijavo sem dejansko tudi podal.

31. Če ste na vprašanje številka 30 odgovorili z DA, zakaj?

- a) ker sem čutil, da je tako prav;
 - b) ker me je za to prosil sodelavec, ki je bil žrtev;
 - c) ker sem na ta način hotel ustaviti mobbing v organizaciji, kjer sem zaposlen;
 - d) drugo (napišite, kaj):
-

- e) o tem nisem razmišljal.

32. Kaj se je zgodilo po prijavi mobbinga nad sodelavci policiji? Možnih je več odgovorov.

- a) stanje se je samo še poslabšalo;
- b) še tisti sodelavci, ki so bili prej na moji strani, so se obrnili proti meni;
- c) moral sem zamenjati službo;
- d) sodelavec je moral zamenjati službo;
- e) stanje je ostalo enako, kot je bilo pred prijavo;

- f) nadlegovanje se je končalo oziroma vsaj zmanjšalo;
- g) drugo (napišite, kaj):

h) nisem podal prijave.

33. Če ste na vprašanje številka 30 odgovorili z NE, zakaj ne?

- a) ker sem se bal, da bom izgubil službo;
- b) ker sem se bal, da se bo stanje v organizaciji zaradi tega samo še poslabšalo;
- c) ker to ni moja dolžnost;
- d) drugo (napišite, kaj):

e) o tem sem razmišljal oziroma sem prijavo tudi podal.

34. Kdo je podal prijavo mobbinga policiji v vašem primeru?

- b) jaz osebno;
- c) sodelavci;
- d) nadrejeni;
- e) prijatelji ali družinski člani;
- f) moj zaupnik v podjetju;
- g) predstavnik sindikata;
- h) zdravnik;
- i) druga oseba (napišite, kdo):

j) nihče.

35. Če ste mobbing, ki se je izvajal nad vami, prijavili vi, zakaj ste podali prijavo?

- a) ker sem čutil, da je tako prav;
- b) ker sem na ta način hotel ustaviti mobbing v organizaciji, kjer sem zaposlen;
- c) ker sem čutil, da nimam več kaj izgubiti;
- d) drugo (napišite, kaj):

e) mobbinga nisem prijavil jaz.

36. Če mobbinga, ki se je izvajal nad vami, niste prijavili vi, zakaj ne?

- a) ker sem se bal, da bom izgubil službo;
- b) ker sem se bal, da se bo stanje v organizaciji zaradi tega samo še poslabšalo;
- c) ker bi morali prijavo podati moji nadrejeni;
- d) drugo (napišite, kaj):

e) mobbing sem prijavil jaz osebno.

37. Če mobbinga, ki se je izvajal nad vami, ni prijavil nihče, zakaj ne?

- a) ker smo se bali, da bomo izgubil službo;
- b) ker smo se bali, da se bo stanje v organizaciji zaradi tega samo še poslabšalo;
- c) ker bi morali prijavo podati naši nadrejeni;
- d) drugo (napišite, kaj):

e) prijava je bila podana.

38. Kaj se je zgodilo po prijavi mobbinga, ki se je izvajal nad vami, policiji?

- a) stanje se je samo še poslabšalo;
 - b) še tisti sodelavci, ki so bili prej na moji strani, so se obrnili proti meni;
 - c) moral sem zamenjati službo;
 - d) stanje je ostalo enako, kot je bilo pred prijavo;
 - e) nadlegovanje se je končalo oziroma vsaj zmanjšalo;
 - f) drugo (napišite, kaj):
-
- g) prijava ni bila podana.

39. Kaj menite, da bi morala po podaji prijave storiti policija? Možni so največ trije odgovori.

- a) zbrati in pregledati dokumentacijo o poteku mobbinga (npr. v obliki dnevnika o mobbingu);
- b) zbrati in pregledati zdravniške izvide;
- c) iskati elektronsko pošto in drugo gradivo, ki dokazuje mobbing;
- d) zbrati obvestila od zaupnika v podjetju;
- e) zbrati obvestila od sodelavcev (zavezniki v organizaciji);
- f) zbrati obvestila od same žrtve;
- g) zbrati obvestila od storilcev;
- h) zbrati obvestila od ostalih oseb, ki bi lahko karkoli vedele o mobbingu (npr. družinski člani, prijatelji, znanci žrtve itd.).

40. Kaj je policija storila v vašem primeru?

- a) zbrala in pregledala dokumentacijo o poteku mobbinga (npr. v obliki dnevnika o mobbingu);
 - b) zbrala in pregledala zdravniške izvide;
 - c) iskala elektronsko pošto in drugo gradivo, ki dokazuje mobbing;
 - d) zbrala obvestila od mojega zaupnika v podjetju;
 - e) zbrala obvestila od mojih sodelavcev (zavezniki v organizaciji);
 - f) zbrala obvestila od mene;
 - g) zbrala obvestila od storilcev;
 - h) zbrala obvestila od ostalih oseb, ki bi lahko karkoli vedele o mobbingu (npr. moji družinski člani, prijatelji, znanci itd.);
 - i) drugo (napišite, kaj):
-
- j) storila ni ničesar;
- k) prijava ni bila podana.

41. Je bil vaš primer predan tožilstvu oziroma sodišču?

- a) da;
- b) ne, ker za to ni bilo dovolj dokazov;
- c) ne, ker ni bila podana prijava policiji.

II. Demografski podatki

42. Spol:

- a) moški;
- b) ženski.

43. Starost (v letih):

44. Končana izobrazba:

- a) osnovna šola;
- b) poklicna šola;
- c) srednja šola ali gimnazija;
- d) višja;
- e) visoka strokovna;
- f) univerzitetna;
- g) specializacija ali magisterij;
- h) doktorat.

45. Delovna doba (v letih):

46. Je bila služba, kjer ste doživeli mobbing, vaša prva zaposlitev?

- a) da;
- b) ne.

47. Delovno mesto, na katerem ste bili zaposleni, ko ste doživljali mobbing:

Delovni življenjepis kandidatke

Osební podatki	
<i>Priimek in ime</i>	Dolinar Petra
<i>Naslov</i>	Butajnova 33, 1354 Horjul, Slovenija
<i>E-pošta, GSM</i>	petra.dolinar@gmail.com , 041 927 779
<i>Državljanstvo</i>	slovensko
<i>Datum rojstva</i>	2. 7.1982
<i>Spol</i>	ženski
Izobraževanje	
<i><u>Obdobje</u></i>	1.10.2004 do september 2009
<i>Naziv ustanove</i>	Fakulteta za varnostne vede, Univerza v Mariboru
<i>Naziv izobrazbe</i>	Univerzitetni diplomirani varstvoslovec
<i>Glavni predmeti/pridobljeno znanje</i>	kazensko materialno in procesno pravo, upravno pravo, kriminalistika, kriminologija, psihologija (kriminalistična in varnostnih pojavov), strateški management, kadrovski management.
<i><u>Obdobje</u></i>	1.10.2001 do 30.9.2004 (nedokončano zaradi zdravstvenih razlogov)
<i>Naziv ustanove</i>	Pravna fakulteta, Univerza v Ljubljani
<i><u>Obdobje</u></i>	1.9.1997 do 31.8.2001
<i>Naziv ustanove</i>	Gimnazija Želimlje
<i>Naziv izobrazbe</i>	gimnazijski maturant
<i>Glavni predmeti/pridobljeno znanje</i>	jeziki (angleški jezik, nemški jezik, latinski jezik), naravoslovni predmeti (matematika, fizika, kemija, biologija), družboslovni predmeti (psihologija, filozofija, sociologija, zgodovina, geografija, pedagogika)
Materni jezik	Slovenski jezik
Drugi jeziki	
<i><u>Angleški jezik</u></i>	
<i>Branje</i>	zelo dobro
<i>Pisanje</i>	zelo dobro
<i>Govor</i>	zelo dobro

Nemški jezik

Branje

dobro

Pisanje

osnovno

Govor

osnovno

Hrvaški jezik

Branje

dobro

Pisanje

osnovno

Govor

osnovno

Računalniška znanja

MS Office (Word, PowerPoint), internet

Socialne veščine

Smisel za skupinsko delo in sposobnost komuniciranja v večkulturnem okolju. Oboje sem razvila kot udeleženka na seminarju za mlade »Different Views of Culture«, Vilanova i la Geltru, Barcelona, Španija, 18.–25.10.2007 in na mladinski izmenjavi »Enjoyable Life«, Kloogaranna, Estonija, 27.08.–03.09.2007.

Druga znanja in kompetence

Priprava in izvedba ankete o stanju na delovnem mestu, junij 2009, Varstveno delovni center Tončke Hočevar, Ljubljana.

Priprava in predstavitev prispevka v slovenskem jeziku: »Skrito nasilje na delovnem mestu – med zanikanjem in trpljenjem – študija primera«, na konferenci 10. Slovenski dnevi varstvoslovja. Varstvoslovje med teorijo in prakso, Ljubljana, 4. in 5. junij 2009 in »Mobbing: kriminalistični vidik«, na konferenci 9. Slovenski dnevi varstvoslovja. Javna in zasebna varnost, Bled, 5. in 6. junij 2008

Priprava in predstavitev raziskave v angleškem jeziku: »Hidden Violence at a Workplace in Slovenia – Between Denial and Misery – A Case Study«, na 46-tem letnem srečanju Theorizing Criminal Justice: Practical Applications for the Field, Academy of Criminal Justice Sciences, Boston, MA, ZDA, 10.–14.3.2009.

Drugi podatki

Objava: Dolinar, P. (2007). Mobbing: kriminalistični vidik. 9. slovenski dnevi varstvoslovja. Javna in zasebna varnost. 5. in 6. Junij 2008, Bled, Ljubljana, Fakulteta za varnostne vede. Članek je dostopen na <http://www.fvv.uni-mb.si/dv2008/zbornik/clanki/Dolinar.pdf>.

Vozniški izpit

ne

Izjava o avtorstvu

Spodaj podpisana Petra Dolinar izjavljam, da je diplomsko delo z naslovom »**Mobbing (kriminalistični vidik)**« rezultat lastnega dela in da so rezultati korektno navedeni.

Ljubljana, 10. 09. 2009

Petra Dolinar