

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

DIPLOMSKO DELO

LARA FÜRST

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

MOBBING – NAPADI NA ZASEBNOST NA DELOVNEM MESTU

Ljubljana, december 2012

LARA FÜRST

IZJAVA

Študentka LARA FÜRST izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom doc. dr. ROBERTA KAŠETA, in dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

Ljubljana, dne _____

Podpis: _____

KAZALO

UVOD	1
1 PREDSTAVITEV MOBBINGA.....	1
1.1 VRSTE MOBBINGA.....	4
1.2 VLOGE V MOBBINGU	4
1.3 RAZVOJNE STOPNJE MOBBINGA	6
1.4 VZROKI ZA POJAV MOBBINGA IN NJEGOVE POSLEDICE.....	8
1.5 PREPOZNAVNOST MOBBINGA.....	10
1.6 ZAKONSKA UREDITEV MOBBINGA.....	11
1.7 PREVENTIVA IN UKREPANJE OB POJAVU MOBBINGA.....	12
2 METODOLOGIJA	14
2.1 METODA ZBIRANJA PODATKOV	14
2.2 UDELEŽENCI RAZISKAVE	15
2.3 POTEK RAZISKAVE	15
2.4 OBDELAVA IN ANALIZA PODATKOV.....	16
2.4.1 UREJANJE GRADIVA.....	16
2.4.2 DOLOČITEV ENOT KODIRANJA.....	17
2.4.3 ODPRTO KODIRANJE.....	17
2.4.4 DEFINIRANJE KATEGORIJ IN POJMOV	18
3 REZULTATI INTERVJUJEV	19
4 INTERPRETACIJA IN DISKUSIJA.....	21
4.1 UGOTOVITVE.....	21
4.2 SMERNICE IN UKREPI OB POJAVU MOBBINGA – PREDLOGI.....	22
4.3 OMEJITVE IN PREDLOGI ZA NADALJNJE RAZISKOVANJE	23
SKLEP.....	24
LITERATURA IN VIRI	26
PRILOGE	

KAZALO TABEL

TABELA 1: VRSTE DEJANJ, KI JIH UPORABLJA MOBBING.....	3
TABELA 2: ŽRTVE MOBBINGA V POSAMEZNIH DRŽAVAH, KI SO NOVE ČLANICE EU.....	5
TABELA 3: RAZVOJNE STOPNJE MOBBINGA.....	7
TABELA 4: PRIKAZ VZROKOV ZA POJAV MOBBINGA	9
TABELA 5: POSLEDICE MOBBINGA ZA POSAMEZNIKA, SODELAVCE IN ORGANIZACIJO.....	10
TABELA 6: UKREPI ZA ZMANJŠEVANJE POJAVNOSTI MOBBINGA	12
TABELA 7: DNEVNIK O MOBBINGU	13
TABELA 8: NAČINI UKREPANJA OB POJAVU MOBBINGA ZA POSAMEZNIKA	13
TABELA 9: PREDSTAVITEV UDELEŽENIH V RAZISKAVI	15
TABELA 10: ŽIVLJENJSKE OKOLIŠČINE	18
TABELA 11: TEMA - ŽIVLJENJSKE OKOLIŠČINE.....	18

UVOD

Tema moje diplomske naloge je **mobbing – napadi na zasebnost na delovnem mestu**. Tema mi je zelo blizu, saj bi v bodoče rada delala na tem področju, hkrati pa je tudi aktualna, saj živimo v času, v katerem se pojavlja vedno več motenj v komunikaciji na delovnih mestih, ki so izrazito obremenjena s konflikti med sodelavci ali med podrejenimi in nadrejenimi. Posledično zaradi tega trpi delo in delavci po organizacijah.

Zaradi hitrih sprememb, prilagajanja novim razmeram na trgu, pomanjkanja zanesljivih delovnih mest po organizacijah, hitrega načina življenja in podobnih problemov, je temeljnega pomena, da se čim več ljudi zaveda kaj je mobbing. Pomembno je, da vemo, da gre pri njem za dejavnost, ki je sistematična ter da traja dlje časa in da ni vsak konflikt mobbing. Za vsakega posameznika je pomembno, da se z mobbingom čim prej spozna, da ne bo žrtev in se bo z njim spopadel oz. ga znal preprečiti.

Mlinarič (2007, str. 35) pravi, da: »mobbing ni le moderen izraz, temveč stanje, ki lahko posamezniku spremeni prihod na delo v pekel, kolege in sodelavce pa v sovražnike.« Zastrašujoči pa so tudi podatki, pridobljeni s pomočjo raziskave, ki so jo opravili na Kliničnem inštitutu za medicino dela, prometa in športa leta 2008, ki pravi, da je bilo pol leta pred izvedbo raziskave v Sloveniji trpinčenih 62,8 % žensk in 37,2 % moških po organizacijah (Česen et al., 2009).

Zaradi tega je zelo pomembno v kakšnem okolju človek preživi svoj delovni dan, saj se ta velikokrat odraža v privatnem življenju in tako posledično vpliva na počutje ljudi, ki nas obdajajo v zasebnem življenju. Prav tako pa ima vsak človek pravico živeti življenje brez nasilja ter v okviru družbeno sprejemljivih vedenj brez nasilne komunikacije.

Namen mojega diplomskega dela je tako ugotoviti kdaj ljudje spregovorijo o mobbingu, zakaj včasih o njem ne govorijo in ničesar ne ukrenejo. Na koncu želim podati tudi nekaj smernic za ravnanje v primerih, ko ga ljudje doživijo in kakšne ukrepe bi lahko sprejeli na državni ravni, da bi delodajalcem in ostalim zaposlenim po organizacijah preprečili izvajanje mobbinga ter žrtvam mobbinga povrnili škodo. S tem želim doseči, da bi se organizacije in ljudje v njih začeli zavedati, kako pomembno je ne-le zbrati dovolj sposobnih ljudi, ampak tudi, da se ti ljudje medsebojno razumejo in delujejo v okviru organizacije z občutkom domačnosti in pripadnosti.

1 PREDSTAVITEV MOBBINGA

V današnji tekmovalni in potrošniško usmerjeni družbi je mobbing na delovnem mestu zelo pogost pojav, o katerem pa se veliko časa ni govorilo. Zanimanje za mobbing se je povečalo v devetdesetih letih prejšnjega stoletja, predvsem v zahodnem delu Evrope, kjer so se začele pojavljati številne raziskave in opredelitve ter vzporedno z njimi tudi prvi ukrepi za njegovo zatiranje. V Sloveniji so se z mobbingom začeli ukvarjati okoli leta 2000, večji premiki na

tem področju pa so se začeli pojavljati v letu 2006 z ustanovitvijo društva »POGUM – društvo za dostojanstvo pri delu«. V naslednjih dveh letih so sledile spremembe na zakonodajnem področju in šele sedaj lahko rečemo, da se počasi začenjajo kazati rezultati in pomanjkljivosti ter težave že narejenega dela (Dolinar, Jere, Meško, Podbregar in Eman, 2010, str. 272).

Mobbing na delovnem mestu je v današnjem času postal skorajda del vsakdana večine zaposlenih po vsem svetu. V različnih državah uporabljajo različne izraze za tovrstni pojav. Kastelić-Martič (2007, str. 26) pravi takole: »Beseda mobing (mobbing) izhaja iz angleškega glagola to mob, za katerega v slovarju najdemo prevod obkoliti, planiti (na), oblegati, zgrniti se (na). V strokovni literaturi avtorji uporabljajo za ta pojav različne izraze. Izraz *mobbing* najpogosteje uporabljajo v švedski, nemški in italijanski literaturi, v angleško govorečih državah izraz *bullying*, v ZDA pa najpogosteje *work* ali *employee abuse*. Z izrazom *bullying* pogosto označujejo tudi pojav, ko sošolci ali učitelji trpinčijo učence.« V Sloveniji se po besedah Udrih Lazar (2006, str. 10) za tovrsten pojav najpogosteje uporablja izraz *mobbing*, sledita mu psihično oz. čustveno nasilje ter šikaniranje, ki pomeni namerno povzročanje neprijetnosti, nevšečnosti (Slovar slovenskega knjižnega jezika, 1991). S tem pa se popolno ne strinja Cvetko (2003, str. 895), saj meni, da *mobbing* in šikaniranje ne smemo enačiti, ker je *mobbing* posebna oblika šikane. Po definiciji namreč velja, da je *mobbing* vedno šikana, šikana pa ni vedno *mobbing*.

Poleg različnih izrazov za *mobbing* na delovnem mestu obstajajo tudi različne opredelitve. Najbolj celovito in znano opredelitev je podal švedski delovni psiholog Heinz Leyman (1990), ki je v začetku osemdesetih let kot prvi postavil definicijo *mobbinga*: »*Mobbing* ali psihični teror na delovnem mestu se nanaša na sovražno in neetično komunikacijo, ki jo eden ali več posameznikov usmerja v enega posameznika; ta je zaradi *mobbinga* potisnjen v položaj, v katerem je nemočen in nesposoben, da bi se branil, in v katerem ga držijo s pomočjo nenehnega *mobbinga*. Ta dejanja so zelo pogosta (vsaj enkrat na teden) in trajajo daljše obdobje (vsaj šest mesecev). Zaradi velike pogostnosti in dolgotrajnosti sovražnega vedenja povzroča to maltretiranje hudo trpljenje na duševni, psihosomatski in družbeni ravni.« Vse kasnejše napisane definicije *mobbinga* v večini izhajajo iz Leymanove in se med seboj večinoma ujemajo. Najbolj pomembno je, da gre za ponavljajoča se in dolgotrajno slabonamerna dejanja, ki jih Udrih Lazar (2006, str. 11) dopolnjuje še s slednjimi lastnostmi:

- Usmerjena so v enega ali več zaposlenih,
- žrtve jih zavračajo,
- lahko so preiščljena in nenamerna,
- v vsakem primeru so za žrtev ponižujoča in žaljiva ter jo pehajo v stisko,
- lahko negativno vplivajo na opravljanje dela in/ali ustvarjajo neprijetno delovno okolje.

Leyman (1996) je tako s svojim raziskovalnim delom ter preučevanjem *mobbinga* že nekaj časa nazaj opredelil tudi 45 značilnih pojavnih oblik *mobbinga* in jih razdelil v pet skupin:

Tabela 1: Vrste dejanj, ki jih uporablja mobbing

Vrsta napada	Dejanja
1. Napadi na možnost komuniciranja	• Nadrejeni in/ ali kolegi žrtvi omejujejo možnost izražanja. • Ko žrtev govori, ji ves čas segajo v besedo. • Zavračajo nebesedno komunikacijo z žrtvijo.
2. Napadi na možnost vzdrževanja družbenih odnosov	• Žrtev je ves čas izolirana, nihče se ne obrača nanjo. • Vsi se vedejo, kot da žrtev ne obstaja. • Žrtev premestijo v pisarno, daleč od kolegov. • Žrtve ne vabijo na skupne sestanke. • Žrtve ne vabijo na kavo, praznovanja, skupne izhode itn.
3. Napadi na osebni ugled	• Izmišljanje zgodb o žrtvi in njenemu zasebnemu življenju. • Opravljanje. • Posmehovanje. • Podtikanje, da ima žrtev duševno bolezen. • Zbadanje zaradi telesne hibe ali zasebnega življenja. • Siljenje žrtve, da opravlja poniževalne naloge itn.
4. Napadi na kakovost dela	• Nenehne kritike in nerganje. • Pretirano nadzorovanje. • Nenehne kazni in nizke ocene za opravljeno delo. • Žrtvi ne dajejo delovnih nalog in ji jemljejo delovne pripomočke, recimo telefon, računalnik, ali ji dajejo nesmiselne naloge. • Žrtvi dajejo naloge, neprimerne njeni poklicni usposobljenosti. • Preobremenjevanje z nalogami in določanje kratkih rokov. • Nenehno spreminjanje delovnih nalog. • Dekvalifikacija – zamenjevanje delovnih aktivnosti: odločanje postane izvajanje in postopoma podpora – do fizičnih aktivnosti. • Povzročanje škode na delovnem mestu, da bi žrtev motili pri delu. • Podtikanje ali ponarejanje dokumentov.
5. Napadi na zdravje žrtve	• Žrtev prisilijo, da opravlja naloge, ki krhajo njeno zdravje. • Žrtvi ne priznajo letnega dopusta in prostih dni. • Žrtvi grozijo s fizičnimi napadi. • Dejanski fizični napadi. • Spolna zloraba.

Vir: A. Kostelić-Martić., Psihično nasilje na delovnem mestu: ustvarimo delovne razmere, v katerem ne bo možnosti za pojav mobbinga, 2007, str. 27.

Tem skupnim dejanjem lahko zaradi hitrega napredka sodobne tehnologije in njenega izrednega pomena v delovnem okolju dodamo tudi različne **oblike e-psihičnega nasilja** med zaposlenimi, ki so danes, v času informacijskega napredka, zelo prefinjena in lahka oblika trpinčenja med zaposlenimi (Dolinar et al., 2010, str. 273).

Brečko (2007, str. 419) v to skupino šteje:

- okužene datoteke,
- spremembe vstopnih šifer, o čemer žrtev ni obveščena,
- namerno inštaliranje programskih napak,
- vdiranje v sistem ter
- kopiranje datotek brez vednosti žrtve.

1.1 VRSTE MOBBINGA

Napačno bi bilo misliti, da so žrtve psihičnega nasilja zmeraj oz. v veliki količini samo podrejeni. Eden bolj zanimivih podatkov, ki je prišel na plano z opravljeno raziskavo na slovenskem trgu je ta, da so v večini primerov pobudniki mobbinga (Brečko, 2003, str. 420) sodelavci (44 %), nato nadrejeni (37 %), sledijo jim podrejeni in nadrejeni skupaj (10 %) in z 9 % na koncu podrejeni.

Po teh in drugih pridobljenih podatkih iz tujine lahko rečemo, da mobbing ni omejen samo na hierarhične ravni in ga zaradi tega lahko delimo na tiste, ki mobbing izvajajo, na žrtve mobbinga, še prej pa na horizontalni in vertikalni mobbing (Kostelić-Martić, 2007, str. 27).

Za **vertikalni mobbing** gre v primeru, ko (Brečko, 2007, str. 421):

- vodja izvaja »mobbing« nad podrejenim sodelavcem,
- vodja izvaja »mobbing« nad enim sodelavcem, nato nad drugim, dokler ne uniči cele skupine. Ta pojav v nekaterih državah poimenujejo celo »strateški mobbing« ali pa »bossing«,
- skupina sodelavcev izvaja »mobbing« nad vodjo.

Horizontalni mobbing pa se pojavlja med zaposlenimi, ki so na istem hierarhičnem položaju. Ljubosumje, ogroženost, zavist itd. med zaposlenimi, so lahko idealni razlogi, da se nekoga odstrani iz organizacije in se naredi prostor za drugega. Velikokrat se celo zgodi, da se cela skupina zaposlenih zaradi notranjih problemov, stresa ter ljubosumja izbere določeno osebo, črno ovco, nad katerim hočejo izživeti svoje frustracije in pokazati, da so boljši in bolj sposobni (Brečko, 2007, str. 421).

Iz Italije poročajo, da je vertikalnega mobbinga 55%, horizontalnega pa 45%. 5% naj bi pripadalo skupinam zaposlenih, ki mobbingirajo svoje vodje (Brečko, 2006).

1.2 VLOGE V MOBBINGU

Kostelić-Martić (2007, str. 28) opozarja, da **žrtve mobbinga** v današnjih časih niso več samo slabiči in nerodne ter nespretni osebe, kot smo včasih mislili, ampak smo lahko vsi. Cvetko (2006, str. 32) pravi, da je »žrtev lahko vsakdo v delovnem razmerju (oziroma, ki dela), sam ali v skupini in ne glede na to, ali je na nadrejenem ali podrejenem položaju.«

Cassitto (v Kostelić-Martić, 2007, str. 29) pravi, da so žrtve mobbinga osebe, ki so odgovorne, imajo motivacijo za delo, so urejene, vestne, občutljive za priznanje ter kritiko itd. Njihova reakcija na neupravičene obtožbe ni napad, ampak dvom o tem, ali so delo dejansko dobro opravile. Zaradi tega si oseba še bolj prizadeva, da bi mobbingerja zadovoljila. Še potem, ko mobbingiranec ugotovi, da je žrtev mobbinga, se prepričuje, da se bo pravica izkazala, hkrati pa se ovira in ne rešuje svojega trenutnega položaja v katerem se nahaja.

Tabela 2: Žrtve mobinga v posameznih državah, ki so nove članice EU

Država	Število žrtev v odstotkih
Bolgarija	6,5
Ciper	3,5
Estonija	8,6
Litva	10,5
Latvija	4,7
Madžarska	3,0
Malta	6,9
Poljska	4,9
Romunija	9,0
Slovenija	7,1
Slovaška	9,5
Češka republika	9,5

Vir: A. Kostelić-Martić, Psihično nasilje na delovnem mestu: ustvarimo delovne razmere, v katerem ne bo možnosti za pojav mobinga, 2007, str. 29.

Iz raziskave, ki je bila opravljena v Sloveniji leta 2003, je bilo ugotovljeno, kdo so osebe nad katerimi se v današnjih časih izvaja mobbing in kakšne so njihove značajske navade. To so (Brečko, 2003, str. 421):

- osebe, ki so opazile nepravilnosti pri delu in jih prijavile,
- mlade, neizkušene osebe, ki so komaj pričele z delom ali pa osebe, ki so tik pred upokojitvijo,
- samostojne osebe in osebe, ki hočejo boljše pogoje dela,
- pripadniki nasprotnega spola, ki so v očitni manjšini,
- osebe z drugačno spolno usmeritvijo,
- osebe, ki so zelo ustvarjalne,
- osebe, ki so velikokrat bolne,
- osebe, ki po dolгих letih brezhibnega dela zahtevajo priznanje ter povečanje plače,
- osebe, ki predstavljajo višek delovne sile.

Pri ugotavljanju nasilja na delovnem mestu ni pomemben spol, saj je število žrtev med ženskami in moškimi skorajda enako. Večji poudarek se pripisuje izobrazbeni in strokovni strukturi, saj je večina narejenih raziskav pokazala, da se mobbing dogaja na tistih delovnih mestih, kjer je potrebno imeti bolj izobražen in intelektualno usmerjen kader (npr. zdravstvo,

znanost, šolstvo itd.) (Cvetko, 2003, str. 899). Edini poklic, kjer se mobbing naj ne bi dogajal oz. ga niso odkrili in je za njega potrebno imeti višjo stopnjo izobrazbe, je poklic pravnika (Brečko, 2003, str. 62).

Za **izvajalce mobbinga** Tkalec (2001, str. 918) pravi slednje: »Šikaniranje med sodelavci le redko izvajajo po naravi zlobni ljudje. Pogosteje se šikaniranje razvije zato, ker šikaner ne razmišlja o posledicah svojih dejanj.«

Kostelić-Martić (2007, str. 28) pa meni, da velikokrat zlorablajo ljudje, ki so egocentrični oz. osebe, ki se same sebi zdijo zelo pomembne in imajo o sebi predstavo kot o edinstveni in močni osebnosti, ki ga morajo vsi občudovati in ubogati. Pogosto se dogaja, da takšne osebe izkoriščajo, se ne vživljajo v težave drugih, za vse svoje napake krivijo druge in imajo paranoidne poteze.

Za mobbing se posamezniki odločijo predvsem iz slednjih razlogov (Tkalec, 2006):

- kot ventil za sproščanje agresij, ki nastanejo na delovnem mestu ali osebnem življenju (na primer: trajna nadzaposlenost, zastarela delovna oprema, trajno nestrinjanje z odločitvami nadrejenih, ...);
- za okrepitev občutka povezanosti znotraj skupine ("Vsi proti enemu!", "Skupaj smo močnejši!");
- za uveljavljanje moči (nadrejeni so še posebej nagnjeni k temu);
- za znižanje stroškov (na primer: načrtno mobiranje z namenom izrina zaposlenega iz podjetja, da bi se tako izognili plačilu odpravnine).

Nekateri posamezniki pa se za izvajanje mobbinga odločijo zaradi tega, ker se bojijo, da bi izgubili dosedanje delovno mesto, ali bili spregledani pri napredovanju, mogoče celo izgubili pozicijo pri odločanju v podjetju, ali pa sami postali žrtve mobbinga (Tkalec, 2006).

Opazovalci mobbinga pa so osebe, ki zaradi strahu pred tem, da bi se to dogajalo ravno njim, iz nepremišljenosti ali malomarnosti trpinčijo svojega poslovnega kolega. Med opazovalce mobbinga štejemo tudi osebe, ki dogajanje samo opazujejo, a se ga ne trudijo preprečiti. Tkalec (2006) na tem mestu še dodaja, da se mobbing v veliko primerih razvije samo zaradi tega, ker se ga tolerira.

1.3 RAZVOJNE STOPNJE MOBBINGA

Mobbing je daljši proces, ki se postopoma razvija iz faze v fazo. Za vsako fazo so značilne različne pojavne oblike mobbinga, precej jasne pa so tudi njegove posledice. Dalj časa traja mobbing, hujše so posledice za žrtev mobbinga (Leymann v Dolinar et al., 2010, str. 274).

Tabela 3: Razvojne stopnje mobbinga

Razvojne stopnje	Značilnosti
1. Konflikt	• Proces mobbinga se ponavadi začne s konfliktom, ki je lahko odkrit ali prikrit (slednji se pojavlja večkrat). • Iz vsakega konflikta ne nastane mobbing. • Če se konflikt ne razreši, se situacija zaostri, napetost med vpletenimi zaposlenimi se vse bolj stopnjuje in se razvija v osebni spor. • Zdravstvene težave žrtve v tem obdobju: znojenje, nespečnost, bolečine v želodcu, migrene, utrujenost, slaba volja itd.
2. Psihoteror	• Konflikt, ki ni bil rešen, je potisnjen v ozadje, začne se trpinčenje. • Žrtev, postane v očeh svojih sodelavcev izobčenec, s katerim se noče nihče več ukvarjati. • Sodelavci postanejo nestrpni, zahrbtni, govorice se širijo itd. • Žrtev ne more več normalno delovati v svojem delovnem okolju (izgubljati začne občutek za varnost in podporo vseh sodelavcev). • Zdravstvene težave žrtve v tem obdobju: psihosomatske motnje postanejo močnejše, pojavljati se začne postraumatski stres.
3. Disciplinski ukrepi	• Žrtev postane problematična (delati začne napake, pade ji zbranost, zaradi psihosomatskih težav jemlje bolniško). • Nadrejeni je prisiljen ukrepati (sprva žrtev opozarja na napake, sledi opomin ali premestitev na novo delovno mesto). • Če se stanje ne izboljša, sledi disciplinski postopek, ki je javen in žrtev še dodatno obremeni ter ji hkrati poslabša že tako načeti ugled v organizaciji. • Zdravstvene težave žrtve v tem obdobju: poleg že zgoraj naštetih težav se začnejo pojavljati novi problemi, ki so povezani z rabo zdravil in alkohola.
4. Prekinitev delovnega razmerja	• Delovno razmerje se konča. • Ponavadi delovno razmerje prekine žrtev sama, ker mobbinga ne prenese več ali pa ga odpusti delodajalec s primernim izgovorom oz. je odpuščen na podlagi ukrepov disciplinske komisije. • Žrtev v slednjem primeru ponavadi ne protestira, pod pritiskom celo privoli v sporazumno prekinitev delovnega razmerja. • Zdravstvene težave žrtve v tem obdobju: žrtev zaprosi po invalidskem zavarovanju, saj ni več sposobna za normalno delo.

Vir: D. Brečko, Mobbing – psihoteror tekmovalne družbe, 2006; A. Cvetko, Mobbing – posebna vrsta šikane v delovnih razmerjih, 2003; L. Tkalec, Šikaniranje, 2001.

1.4 VZROKI ZA POJAV MOBBINGA IN NJEGOVE POSLEDICE

Vzroki za pojav mobbinga so lahko zelo različni. Tkalec (2001, str. 916) trdi slednje: »Po eni strani lahko opazujemo dogajanje, ki spominja na živalski svet: če je kdo »drugačen od drugih« ali nov v skupini, so dotedanji člani nezaupljivi. Ko so v dvomih, se preventivno združijo pod motom »vsi proti enemu« in tako utrdijo občutek povezanosti in pripadnosti skupini. Ob enem pa neugodni delovni pogoji v veliki meri vplivajo na razpoloženje in obnašanje zaposlenih.«

Med najpogostejše vzroke za pojav mobbinga lahko štejemo nenavadne spremembe v organizaciji, negotova delovna mesta, neakovostno vodenje, močan stres, konflikti zaradi nestrinjanja, slabi odnosi med zaposlenimi in vodstvom itd. (Brečko, 2003, str. 63).

Vzroke za pojav mobbinga lahko razvrstimo v štiri velike skupine (Tkalec, 2001):

- **Organizacija dela**

Pomanjkljivosti v organizaciji dela lahko velikokrat privedejo do konfliktov, ti pa se kasneje razvijejo v mobbing. Prevelika časovna stiska, premajhno število delavcev po oddelkih, zunanji pritiski, ... Najbolj verjetno je, da bodo žrtve mobbinga postale tiste osebe, ki svojega dela ne opravijo dovolj dobro ali pa ga opravijo predobro. Resh (v Tkalec, 2001, str. 917) kot pomanjkljivost organizacije dela še omenja prosta delovna mesta, časovno stisko, togo hierarhijo, pri kateri komunikacija poteka samo enosmerno itd.

- **Način vodenja**

Nadrejeni naj bi bil usposobljen prepoznati mobbing in ga preprečiti. Prej ko prepozna mobbing, boljše je. Z jasnimi navodili in hitro ločitvijo mobbingerja ter mobbingiranca, bi lahko sam preprečil mobbing. Žal pa ponavadi temu ni tako. Nadrejeni pogosto uporabljajo mobbing, ali pa ga podpirajo z razlogom, da se zmanjša število zaposlenih, pri čemer se izognejo plačevanju odpravnin, ker prizadeti velikokrat sami dajo odpoved. Med storilci so pogosto tisti, ki čutijo, da je njihova pozicija v podjetju ogrožena. Po podatkih, ki jih navaja D. Zapf (v Tkalec, 2001, str. 917), so uradniki najbolj ogrožene osebe. V posameznih sektorjih je tveganje za njih zelo visoko:

- javne zdravstvene ustanove in socialne službe – 7-kratno tveganje,
- vzgoja in izobraževanje – 3,5-kratno tveganje,
- javna uprava – 3-kratno tveganje.

Raziskave so pokazale, da se posameznik mora v večini primerov spopasti s skupino napadalcev. Rezultati raziskav so pokazali tudi to, da trpinčeni v primerih, ko je napadalec en sam, čutijo enako izpostavljenost, saj ga ostali sodelavci podpirajo ali pa se delajo, da mobbinga ne vidijo. S svojo pasivnostjo lajšajo delo mobbingerja. V veliko primerih se jim izolacija posameznika zdi primerna, saj pripomore k temu, da se skupina med seboj poveže. V takšnih situacijah postane najbolj očitno zakaj ukrepi, usmerjeni le na žrtev mobbinga, niso primerni.

- **Socialni položaj mobbingiranih**

V nekaterih primerih lahko osebne značilnosti posameznika ter njihov socialni položaj sprožijo proces mobbinga. Mobbingerja lahko v oči pade kulturna in nacionalna pripadnost človeka, spol, ... Ista oseba bi se lahko v drugem okolju ali oddelku počutila čisto varno, priljubljeno in sprejeto. To se opazi najbolj tam, kjer se neko osebo izključuje zaradi dejavnikov, na katere sama ne more vplivati. Tako so npr. na Švedskem ugotovili, da so ženske v moških poklicih, in obratno, pogosto izpostavljene mobbingu.

Do mobbinga dostikrat pride zaradi nepremišljenosti in hitrega jezika mobbingerja. Osebe, ki si zavestno izmišljujejo dejanja mobbinga in hočejo z njimi prizadeti sodelavca, so v procesu mobbinga redkokdaj same. Ponavadi se mobbingerja pridružijo osebe, ki zaradi nepremišljenosti sodelujejo pri mobbingu ali pa ga le opazujejo.

- **Moralni nivo posameznika**

Mobbing se bo po organizacijah nehal, če se bo razvil enotni moralni nivo, zaradi katerega bodo dejanja mobbinga delovala nesprejemljivo. Pri tem ni mogoče prepovedati konfliktov, saj so le-ti nujni. Seveda pa se lahko iz konflikta razvije tudi mobbing, če se ga nihče ne trudi rešiti. Mobbing je lahko zelo močen faktor v organizaciji, saj zmanjšuje in uničuje kakovost dela, organizacijsko kulturo in uspeh organizacije na sploh.

Tabela 4: Prikaz vzrokov za pojav mobbinga

Vzrok	Organizacija dela	Način vodenja	Socialni položaj mobbingiranih	Moralni nivo posameznikov
P o m a n j k l j i v o s t i	• Nezasedena delovna mesta. • Časovni pritisk. • Toga hierarhija in enosmerna komunikacija. • Visoka odgovornost. • Nizka stopnja odločanja. • Podcenjevanje sposobnosti zaposlenih. • Podcenjevanje dela zaposlenih.	• Nezdostna komunikacija. • Toleriranje očitnih znakov »mobbinga«. • Avtoritarni način vodenja.	• Kulturna in nacionalna pripadnost. • Posebne osebne lastnosti. • Spol. • Barva kože. • Invalidnost. • Socialni položaj (matere samohranilke ...).	• Ventil za sproščanje agresij. • Uveljavljanje moči. • Krepitev občutka povezanosti znotraj skupine. • Strah pred izgubo delovnega mesta. • Nezadovoljstvo na delovnem mestu.

Vir: D. Brečko, Mobbing – kako ga pravočasno prepoznati in ukrepati, 2006.

Dolgo časa je veljalo prepričanje, da mobbing na delovnem mestu vpliva samo na žrtev mobbinga, kar pa so kasnejše raziskave ovrgle in dokazale, da žrtev mobbinga ni samo žrtev sama, ampak tudi njeni sodelavci ter organizacija v kateri se mobbing dogaja. Brečko (2007, str. 423) **posledice mobbinga** razvršča v tri skupine, ki so predstavljene v spodnji tabeli.

Tabela 5: Posledice mobbinga za posameznika, sodelavce in organizacijo

Posledice za posameznika	Posledice za sodelavce	Posledice za organizacijo
• Motnje koncentracije in spomina. • Nastop miselnih avtomatizmov. • Strah pred neuspehom. • Upadanje delovne samozavesti. • Motnje socialnih odnosov. • Težnja po neopaznem vedenju. • Kriza osebnosti, samozavesti. • Nervoze. • Občutki izčrpanosti. • Depresije. • Oslabelost imunskega sistema. • Tvorba malignih tumorjev. • Samomorilsko vedenje.	• Občutek krivde. • Strah pred posledicami, v primeru, da bi žrtvi pomagali. • Strah pred tem, da bodo tudi sami postali žrtev »mobbinga«. • Razpadanje delovnih struktur.	• Slabšanje delovne klime. • Zmanjševanje produktivnosti. • Težave z motivacijo zaposlenih. • Zmanjšanje inovativnosti. • Zmanjšanje poslovnega ugleda. • Višanje stopnje fluktuacije. • Višanje stopnje absentizma. • Visoki stroški odpravnin, odškodnin, pravnih postopkov, svetovalcev ...

Vir: D. Brečko, Mobbing – kako ga pravočasno prepoznati in ukrepati, 2007, str. 423.

1.5 PREPOZNAVNOST MOBBINGA

Mlinarič (2006) razlikuje med splošnimi ter posebnimi simptomi, ki kažejo na prisotnost mobbinga po organizacijah.

1. Splošni simptomi

Velika odsotnost z dela zaradi bolezni, odpovedi delavcev zaradi osebnih razlogov, problemi pri kvaliteti dela, velika poraba materiala, nenehne pritožbe čez opravljeno delo brez pravega vzroka, ugotovitve zunanjih sodelavcev, da so odnosi v skupini moteni, prepiri, agresivno vedenje, zaposleni prekinjajo delavna razmerja z razlogom, ker se ne čutijo več del kolektiva, kar se kaže v pomanjkanju interesa do dela, poskusi samomora.

2. Posebni simptomi

- Vzrok prepira ni viden oz. obseg prepira ni v sorazmerju z intenzivnostjo prepira ter čustveno reakcijo,
- posameznik se obnaša na način, ki ni v njegovem skladu,
- posameznik se izolira,
- strahovi ter brezciljnost se kažejo pri osebah, ki drugače verjamejo vase,
- angažiran človek odklanja redno delo,
- za redno pojavljanje nekaterih postopkov in določenega obnašanja v skupini, udeleženci krivijo drug drugega,
- oblastno obnašanje, zaverovanost v svoj prav, obdolževanje drugih, odmikanje in zatekanje v molk ter prelaganje odgovornosti na drugega.

Mlinarič (2006) na tem mestu še dodaja, da je možno že z zelo kratko in hitro izvedeno anketo preprosto ugotoviti, kakšno je stanje v organizaciji. Podatki o boleznih, napakah, ki se pojavljajo pri delu ter velikih zaostankih samo še dodatno govorijo o prisotnosti mobbinga.

1.6 ZAKONSKA UREDITEV MOBBINGA

Poleg številnih psihologov, sociologov itd. so se s pojavom mobbinga začeli ukvarjati tudi pravna znanost, organi Evropske unije in mnoge države po vsem svetu. Stanje po posameznih državah na tem področju ni povsod enako, vendar pa se kažejo nekatere skupne značilnosti ukrepov, ki se nanašajo predvsem na (Bakovnik, 2006):

- ozaveščanje (predstavljanje problematike strokovni in širši javnosti),
- kampanje proti mobbingu in poskusi zakonske regulacije (državne kampanje proti mobbingu – ZDA, VB),
- sprejetje anti-mobbing zakonov (Nemčija, Švedska).

Na tem mestu je potrebno poudariti podpisan Evropski sporazum o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu (Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, 2007) iz strani EKS (Evropska konfederacija sindikatov), EUROCARDES (Evropski svet vodstvenega in strokovnega osebja in članice podpisnice; tudi sindikati Slovenije), EUEAPME (Evropska zveza obrtnih, majhnih in srednjih podjetij) in CEEP (Evropski center podjetij v javnem solastništvu in podjetij v splošnem gospodarskem interesu), ki izrecno prepoveduje vsako nadlegovanje in nasilje na delovnem mestu in potrjuje dolžnost delodajalca, da delavce pred tem zaščiti, ter zakonsko ureditev Evropske unije, saj vključuje kar nekaj zakonov, ki se nanašajo na mobbing. Med bolj pomembne spadata Direktiva Sveta Evrope 89/391/EGS z dne 12. 6. 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu, ki v 5.a členu določa zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev pri delu, in Evropska socialna listina (1999), ki je v veljavo stopila leta 1965 in v 26. členu določa, da so članice Evropske unije zavezane k temu, da delavce zaščitijo pred negativnimi in žaljivimi dejanji.

Zakonska ureditev mobbinga v Sloveniji je zaenkrat še slaba, tako da žrtve mobbinga v tem trenutku še nimajo ustrezne pravne zaščite na tem področju. V 34. členu Ustave Republike Slovenije je zapisano, da »ima vsakdo pravico do osebnega dostojanstva in varnosti«, a strokovnjaki menijo, da se v primeru tožbe ni mogoče neposredno sklicevati na Ustavo. Tudi v Zakonu o delovnih razmerjih zaščita pred mobbingom ni popolnoma urejena, kljub temu, da v 45. členu ureja »varovanje dostojanstva delavca pri delu«. Poleg omenjenega člena Zakon o delovnih razmerjih v 41. in 44. členu še določa, da mora delodajalec delavcu zagotoviti delo in material za katerega sta se v pogodbi dogovorila ter da mora delodajalec delavca varovati in spoštovati. Zakon o javnih uslužbencih v 15.a členu vsebuje »načelo varovanja poklicnih interesov« in določa, da mora delodajalec varovati delavca pred šikaniranjem, grožnjami in podobnimi ravnanji (Bakovnik, 2006) (glej Prilogo 1: Zakonska ureditev mobbinga).

V letu 2007 je Državni zbor Republike Slovenije sprejel Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih, ki ga dopolnjujejo s 6.a členom, ki podrobneje ureja prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu, v letu 2008 pa je v veljavo stopil novi Kazenski zakonik, ki pod poglavjem »Kazniva dejanja zoper delovno razmerje in socialno varnost« v 197. členu obravnava trpinčenje na delovnem mestu kot kaznivo dejanje. 15. maja 2009 pa je vlada Republike Slovenije za izvrševanje 45. člena Zakona o delovnih razmerjih sprejela Uredbo o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave (glej Prilogo 1: Zakonska ureditev mobbinga).

1.7 PREVENTIVA IN UKREPANJE OB POJAVU MOBBINGA

Z ukrepi, ki jih navaja Tkalec (2006), lahko preventivno zmanjšamo pojavnost mobbinga po organizacijah:

Tabela 6: Ukrepi za zmanjševanje pojavnosti mobbinga

Sprememba organizacije dela	Sprememba stila vodenja	Zavarovanje socialnega položaja posameznika
• Pravilna organizacija dela. • Dobro organizirana delovna mesta. • Visoka stopnja svobode zaposlenih pri odločanju in delovanju.	• Dobro poznavanje mobbinga visoko pozicioniranih delavcev v organizaciji. • Uvedba npr. ocenjevanja vodilnih s strani podrejenih.	• Poleg kolektivnih pravic bi morale biti zaščitene tudi pravice posameznika. • Organiziranje primerne pritožbene strukture.

Vir: L. Tkalec, Mobbing – psihoteror na delovnem mestu, 2006.

Tkalec (2006) pravi, da je zgodnja faza mobbinga tista, v kateri se mobbing počasi izoblikuje. V tej fazi lahko posameznik na veliko načinov vpliva na izboljšanje situacije. Zaradi tega Mlinarič (2007, str. 35) priporoča, da posameznik v tej fazi začne zbirati dokaze in analizirati razmere s pomočjo dnevnika, saj lahko dnevnik igra pomembno vlogo na sodišču. Žrtev

mobbinga ga lahko uporabi kot dokazni material, sodniki, odvetniki in zdravniki pa imajo z njim dejanski vpogled v to kaj se je žrtvi mobbinga dogajalo.

Tabela 7: Dnevnik o mobbingu

Zaporedje beleženja dnevnika	Opis
1. Datum	Zapis datuma, ko se je dogodek zgodil.
2. Ura	Zapis ure, ko se je dogodek zgodil.
3. Dogodek	Natančen opis dogodka.
4. Povzročitelj	Zapis podatkov povzročitelja in njegov status v organizaciji.
5. Občutki	Opis svojih občutkov ob doživljanju mobbinga.
6. Posledice	Opis posledic v zvezi z delom.
7. Koga sem informiral	Koga smo obvestili o tem dogodku.
8. Priče dogodka	Imena oseb, ki so bile priča dogodku.

Vir: P. Mlinarič, Zaščita pred mobingom: ko služba postane pekel, 2007, str. 36.

Če žrtev ugotovi, da se nad njo izvaja mobbinga, je smiselno, da si mobbingiranec najde znotraj organizacije zaveznika, ki ga bo informiral o dogajanju. Ta oseba je za žrtev mobbinga lahko svetovalec ter kasneje pomembna priča na sodišču. S tega stališča so možne slednje akcije (Tkalec, 2006):

Tabela 8: Načini ukrepanja ob pojavu mobbinga za posameznika

Ukrepi	Dejanja
1. Neposredni nagovor storilca	Z mobbingerjem je potrebno v osebni pogovoru (Resh 1997, v Tkalec 2006): • poimenovati konflikt, • priznati obojestranske interese v konfliktu, • razmisliti o rešitvah in/ali, • se sporazumeti, kdo bo nevtralna oseba, ki bo v konfliktu posredovala.
2. Vključitev nadrejenega	• Če se konflikta ne da razrešiti, o tem informiramo nadrejenega, ki se v konflikt vključi kot nevtralni posrednik. • Če mobbing izvaja nadrejeni, do njega lahko pristopi samo nekdo, ki je njemu nadrejen.
3. Vključitev sveta delavcev in kadrovske službe	• Samo v primeru, da se konflikt razširi ali pa so vpeljeni prvi disciplinski postopki ter je rešitev konflikta na osebni ravni nemogoča.
4. Druge oblike pomoči	• Pravno posvetovanje in iskanje psihološke pomoči. • Rehabilitacija in iskanje nove orientacije v življenju.

Vir: L. Tkalec, Mobbing – psihoteror na delovnem mestu, 2006.

2 METODOLOGIJA

2.1 METODA ZBIRANJA PODATKOV

Pri pisanju raziskovalnega dela moje diplomske naloge mi je bila v veliko pomoč strokovna monografija Mesec Blaža (1998), z naslovom Uvod v kvalitativno raziskovanje v socialnem delu.

Za pridobivanje relevantnih podatkov pri osebah, ki so doživele mobbing na svojem delovnem mestu sem izvedla kvalitativno metodo raziskovanja. Za njo sem se odločila predvsem iz tega razloga, ker so me zanimale izkušnje posameznikov in njihovi resnični življenjski problemi ob doživljanju mobbinga na njihovem delovnem mestu, hkrati pa sem s to metodo lahko pridobila tudi zelo veliko informacij o njihovem načinu življenja.

Pri pisanju raziskave sem uporabila deskriptivno (opisno) metodo s študijem tako domače kot tuje literature. Kot metoda zbiranja podatkov so bili izvedeni poglobljeni intervjuji ($n = 10$), saj pri tej obliki intervjujev ni potrebno imeti vnaprej pripravljenega vprašalnika, ampak samo podlago oz. opomnik zanj. Tako sem imela za intervjuvance pripravljen seznam okvirnih tem in ne podrobno strukturiranih vprašanj. Primer (glej Prilogo 3: Opomnik za intervjuje):

Okoliščine, kjer se mobbing dogaja

- Na katerem delovnem mestu se vam je zgodil mobbing? ...

Definicija in doživljanje mobbinga

- Kako ste doživljali mobbing? ...

Reakcija

- Kaj ste naredili v tistem trenutku, ko ste ugotovili, da ste bili žrtev mobbinga? ...

Posledice mobbinga

- Kaj se je zgodilo z vami po tem, ko ste doživeli mobbing?
 - Ali ste zamenjali delovno mesto, ste dali odpoved, ali ste poiskali pomoč itd. ...

Ukrepi

- Ali imate kakšen predlog kako bi žrtve mobbinga lažje spregovorile o tem kaj se jim je zgodilo na delovnem mestu z bližnjimi? ...

Osebnostno se mi zdi poglobljeni intervju odlična metoda za raziskovanje, saj mi je dala dober vpogled v to, kako žrtve mobbinga gledajo na tovrstno trpinčenje ter kakšen pomen mu pripisujejo.

2.2 UDELEŽENCI RAZISKAVE

Sprva sem raziskavo nameravala narediti samo z osebami, ki bi se odzvale na mojo prošnjo, ki sem jo poslala na Center za socialno delo v Mozirju (glej Prilogo 2: Prošnja). Zaradi ničelne odzivnosti na mojo prošnjo sem bila prisiljena poiskati ljudi na drugačen način. Tako sem se odločila za uporabo metode snežne kepe in z njo pridobila deset intervjuvancev.

Tabela 9: Predstavitev udeleženi v raziskavi

Udeleženci	Spol (M = moški, Ž = ženski)	Starost v letih	Zaposlen/ Nezaposlen
A	M	24	Zaposlen
B	Ž	34	Zaposlena
C	Ž	26	Nezaposlena
D	Ž	52	Zaposlena
E	M	26	Zaposlen
F	Ž	34	Zaposlena
G	Ž	24	Zaposlena
H	Ž	30	Nezaposlena
I	Ž	40	Zaposlena
J	Ž	27	Zaposlena

Večina intervjuvancev je bila ženskega spola. V povprečju so bili intervjuvanci stari 32 let ter zaposleni. Vsi intervjuji, razen dveh, so bili opravljeni pri intervjuvancih doma. Predvidevam, da zaradi tega, ker so se tam počutili bolj varno in manj izpostavljeni.

Merilo za sodelovanje pri intervjuju:

- intervjuvanec je moral doživeti mobbing na svojem delovnem mestu.

2.3 POTEK RAZISKAVE

Osebe, ki so mi odgovarjale na vprašanja pri intervjuju sem izbrala na način, ki mi je bil najlažji in hkrati najbolj dostopen. Do ljudi sem tako prišla s priročnim vzorcem, po metodi snežne kepe, saj izkušnje raziskovalcev kažejo, da je metoda snežne kepe uspešna pri doseganju skritih populacij.

Metoda snežne kepe sodi med neslučajnostne vzorce in deluje po naslednjem principu: v prvem koraku si izberemo začetne anketirance (v mojem primeru intervjuvance), ki nas vodijo do ostalih članov skrite populacije. Tako na začetku izberemo nekaj začetnih anketirancev (intervjuvancev), ki posredujejo kontakte drugih ljudi, ki so nato povabljeni k sodelovanju v raziskavi. Začetni anketiranci (intervjuvanci) tvorijo prvi krog vzorca, ljudje, ki jih

imenujemo člani prvega kroga, tvorijo drugi krog vzorca, itd. Zadnji vzorčni krog je končan, ko anketiranci (intervjuvanci) ne imenujejo nikogar več, ki še ni bil vključen v vzorec (Atkinson & Flint, 2001).

Tako sem zaposlene prijatelje in znance začela spraševati, ali poznajo koga, ki je doživel mobbing na delovnem mestu in če bi bila ta oseba pripravljena odgovarjati na moja vprašanja. Na ta način sem prišla do prvih dveh intervjujev. Ker pa sem za relevantnost raziskave potrebovala večje število intervjujev, vsaj deset, sem svoja dva intervjuvanca povprašala, če poznata koga, ki je doživel kaj podobnega na svojem delovnem mestu. Tako sem pridobila pet novih intervjuvancev. Teh pet intervjuvancev pa mi je kasneje pomagalo najti še preostale tri in na koncu sem opravila deset kvalitetnih intervjujev.

Vzorčenje z metodo snežne kepe pa ima poleg svojih prednosti tudi svoje slabosti: njen problem je ta, da temelji na socialnih povezavah, kar lahko pomeni, da v vzorec ne bodo vključeni vsi posamezniki. Še posebej ne tisti, ki nimajo zgrajenih močnih socialnih mrež oz. imajo tesno zaprta socialna omrežja. Ljudje z močnimi socialnimi omrežji pa bodo v vzorec vključili več oseb, ki izhajajo iz ene socialne mreže, kar se lahko odraža v njihovih odgovorih. Torej, največja slabost te metode je reprezentativnost vzorca. Vendar pa Atkinson in Flint (2001) pravita, da se reprezentativnost povečuje z večanjem vzorca. Vzorčno napako lahko tudi zmanjšamo in sicer tako, da izberemo več izoliranih začetnih anketirancev (intervjuvancev) z relativno šibkimi socialnimi omrežji, kar pa sem upoštevala pri svoji raziskavi.

Vsi intervjuji so bili opravljeni korektno, z veliko resnostjo in profesionalnostjo. Predvidevam, da je to bilo zaradi tega, ker so bili ljudje med seboj povezani, so se med seboj poznali, vedeli so, da bom te intervjuje uporabila samo za svoje potrebe. Morda pa so se intervjuvanci zavedali oz. se zavedajo, da je vprašanje mobbinga vse bolj prisotno v vsakdanjem življenju in si ne želijo, da bi bila njihova zgodba spregledana.

2.4 OBDELAVA IN ANALIZA PODATKOV

2.4.1 UREJANJE GRADIVA

Gradivo sem uredila tako, da sem zvočne zapise ljudi najprej poslušala, nato pa zapisala po metodi antropološkega zapisa – tako, kot je bilo govorjeno. Primer (glej Priloge od 4 do 13):

Jaz: Na katerem delovnem mestu se vam je zgodil mobbing oz. ob kateri priložnosti?

A: To se mi je zgodilo v Ljubljani, ko se mi je zdelo, da so mi kratene pravice oz. me nekdo v nekaj prepričuje. Kot na primer kako delo ob nedeljah in podobno. Ne rečem, kako soboto še preživiš tu pa tam, ker delavec po zakonu lahko dela 20 nadur na mesec. Tukaj pa se je delalo nepretrgoma, plačan pa si bil zmeraj isto. Tudi ko sem moral iti na teren nisem dobil boljšega plačila.

2.4.2 DOLOČITEV ENOT KODIRANJA

Določila sem enote kodiranja: podčrtala sem za mojo raziskavo relevantne dele izjav, enote kodiranja pa sem določala smiselno, zato so mešane – besedne zveze, stavki, odstavki. Primer (glej Priloge od 4 do 13):

Jaz: Ali mi lahko na kratko poveste kako živite?

A: Živim v malem kraju, pri starših. Nimam svoje družine, tako da tisto, kar zaslužim, obdržim za sebe.

Jaz: Ali lahko na kratko opišete, kaj se je dogajalo med vami in vašim delovodjem?

A: Trajalo je samo en mesec. Delal sem ogromno nadur v proizvodnji, ko mi je začelo počasi prekipovati, saj sem bil več časa v službi kot doma. Stopil sem do tega svojega nadrejenega in ga vprašal, kaj je zdaj to in on mi je odgovoril, da je to, kar trenutno delam, bolj pomembno od mojega bednega življenja doma. Prvič, ko mi je to rekel, se nisem oziral na to; ko pa mi je za vsako naduro, ki sem jo moral delati, začel omenjati, da doma tako nimam nič pametnega za delat, ker nimam družine in podobno, pa mi je prekipelo. Dal sem odpoved in šel drugam.

Podčrtane dele besedil sem prepisala in jih označila s števkami po vrstnem redu (od 1 do 122) ter jih razvrstila tako, da je vsak v svoji vrsti, kar mi je pripomoglo k večji preglednosti. Nato sem enote kodiranja razvrstila glede na intervjuvance (intervjuvanec št. 1 je označen pod črko A, intervjuvanec št. 2 je označen pod črko B, itn.). Primer (glej Prilogo 14: Obdelava podatkov 1.):

A:

- 1) Živim v malem kraju, pri starših.
- 2) Delal sem ogromno nadur v proizvodnji [...]

2.4.3 ODPRTO KODIRANJE

Vsako enoto sem razvrstila v teme, ki sem jih dobila iz besedila. Primer (glej Prilogo 15: Obdelava podatkov 2.):

Življenjske okoliščine:

- 1) Živim v malem kraju, pri starših.
- 29) Živim pri starših v hiši.
- 25) Drugače pa z možem živiva v enosobnem stanovanju [...]
- 37) Živim v manjšem kraju s svojo družino.

Razvrščene izjave sem prenesla v razpredelnico (oblikovala sem tabele z dvema stolpcema; v levega sem vnesla izjave ljudi, v desnega pa sem vpisovala kode in pojme) in empiričnim opisom pripisala pojme. Pri kodiranju sem uporabila tehniko neposrednega poimenovanja. K vsaki kategoriji sorodnih pojmov sem dodala oštevilčene pripadajoče izjave. Primer (glej Prilogo 16: Obdelava podatkov 3.):

Tabela 10: Življenjske okoliščine

1) Živim v malem kraju, pri starših.	Živi pri starših
13) Živim pri starših v hiši.	Živi pri starših
25) Drugače pa z možem živiva v enosobnem stanovanju [...]	Živi na svojem
37) Živim v manjšem kraju s svojo družino.	Živi na svojem
49) Pred kratkim sva se s punco preselila na svoje.	Živi na svojem
61) Živim doma z mamo.	Živi pri starših
73) Živim sama v najetem stanovanju.	Živi v najetem stanovanju
85) Živim s starši.	Živi pri starših
97) Živimo na deželi v hiši.	Živi na svojem
109) S fantom živim v najemniškem stanovanju.	Živi v najetem stanovanju

2.4.4 DEFINIRANJE KATEGORIJ IN POJMOV

Vsako temo posebej sem definirala tako, da sem izrazila bistvo in podala definicijo, ki je po mojem mnenju najboljše opisala konkretno temo. Primer (glej Prilogo 17: Obdelava podatkov 4. – Urejanje izjav v kategorije po kodah):

Tabela 11: TEMA - Življenjske okoliščine

Živi pri starših 1) Živim v malem kraju, pri starših. 13) Živim pri starših v hiši. 61) Živim doma z mamo. 85) Živim s starši. Živi na svojem 25) Drugače pa z možem živiva v enosobnem stanovanju [...] 37) Živim v manjšem kraju s svojo družino. 49) Pred kratkim sva se s punco preselila na svoje. 97) Živimo na deželi v hiši. Živi v najetem stanovanju 73) Živim sama v najetem stanovanju. 109) S fantom živim v najemniškem stanovanju. DEFINIRANJE POJMOV Intervjuvanci so spregovorili o tem kje živijo in s kom živijo. REZULTATI Štiri osebe so povedale, da živijo doma pri starših. Ostali intervjuvanci živijo samostojno. Od tega štirje živijo na svojem, dve osebi pa živita v najetem stanovanju.
--

3 REZULTATI INTERVJUJEV

Sestavljanja in opravljanja intervjujev sem se lotila na podlagi namena moje diplomske naloge. Ugotoviti sem želela, kdaj ljudje spregovorijo o mobbingu, zakaj o mobbingu oz. o tem, da se jim dogaja mobbing ne želijo govoriti in zakaj ob ugotovitvi, da se jim dogaja mobbing, ne ukrepajo.

S temo o življenjskih okoliščinah sem hotela na začetku intervjujev »prebiti led« med seboj in intervjuvanci, hkrati pa sem z njo prišla tudi do podatkov o tem, kako in v kakšnih okoliščinah intervjuvanci živijo. Štirje intervjuvanci so rekli, da živijo doma pri starših, štirje živijo v lastnem domu, dva pa sta najemnika. Vsi intervjuvanci razen tistih, ki imajo lastne domove, po večini nimajo partnerjev in otrok ter posledično obveznosti, ki so s tem povezane.

S temo Delovna mesta oz. krajem, kjer je bil mobbing prisoten, sem ugotovila, da se je mobbing večini intervjuvancev dogajal po organizacijah, kjer so bili intervjuvanci zaposleni kot navadni delavci in so morali natančno in vestno upoštevati navodila in ukaze svojih nadrejenih. En intervjuvanec je mobbing doživel na razgovoru za delo, a se v tistem danem trenutku s tem ni preveč obremenjeval, drugi pa mi je dejal, da se bo mobbing v njihovi organizaciji začel pojavljati na razgovorih za nova razpisana delovna mesta. Rekel je: »Gre predvsem za postopek, ki ga mora dati kandidat čez. Kandidat bo na začetku vprašan o tem, kje se je rodil in kdaj, kje se je šolal ... kasneje pa bo moral odgovarjati na vprašanja kot npr. koliko elektrike porabi na leto, v katera društva je včlanjen in podobno.« Preostala dva intervjuvancema se je mobbing dogajal v zasebnih podjetjih, kjer sta svoje delo dobro opravljala.

Izvajalci mobbinga so zelo različne osebe, ravno tako pa tudi njihovi odzivi po tem, ko so bili opomnjeni, da so izvajali mobbing nad intervjuvanci. Mobbingiranci so bili po večini nadrejene osebe, ki po besedah intervjuvancev niso bili zadovoljni s svojo funkcijo v organizaciji ali pa je niso bili sposobni opravljati. V enem primeru je mobbing izvajal celo delodajalec. Dva intervjuvanca sta bila mobbingirana s strani vodje, eden intervjuvanec pa je doživljal horizontalni mobbing, saj ga je mobbingiranec hotel izriniti iz njegovega delovnega mesta. Intervjuvanec pod črko D je dejal, da je mobbing nad njim izvajala podrejena oseba, ki se je po opominu, da se obnaša nekorektno, odzvala nazaj z jezo. Intervjuvanec mi je rekel, da je mobbingiranec: »[...] stresala svojo slabo voljo name, na moje kliente, mojega moža, ki ima v istem kraju manjšo zasebno trgovinico. Ropotala je z vrati, jokala ter s cokli tolkla ob tla.« Jezo ob opozoritvi sta pokazali še dve osebi, ki sta mobbing izvajali, ostali pa se po večini niso odzvali oz. intervjuvanci niso zaznali njihove reakcije. Dva mobbingiranca sta se odzvala z obrambo, en pa je prostor nemudoma zapustil.

Reakcije intervjuvancev ob doživljanju mobbinga ter reakcije prijateljev in svojcev na mobbing so zelo mešani. Intervjuvanci so v večini občutili strah in pritisk. Eden je rekel slednje: »Počutila sem se pod pritiskom in bila sem prisiljena narediti nekaj, kar se mi ni zdelo ravno upravičeno [...].« Pri dveh reakcije ni bilo, ostali pa so ob mobbingu doživeli

jezo, stres ter žalost. Podobne reakcije so intervjuvanci zaznali tudi pri ljudeh, ki so izvedeli, kaj se mobbingirancem dogaja. V treh primerih so bližnji ob novici, da je njihova ljubljena oseba izpostavljena mobbingu na delovnem mestu, občutili jezo. V treh primerih odzivov iz neznanih razlogov s strani svojcev, prijateljev, itd. ni bilo. Ena oseba svojih težav oz. tega, da je izpostavljena mobbingu, ni povedala nikomur, ker je rekla, da o teh zadevah ne govori rada, pri drugi osebi pa so ljudje ob novici občutili žalost.

Zaradi posledice mobbinga so štirje intervjuvanci organizacijo, kjer so delali, po hitrem postopku zapustili in si poiskali nove zaposlitve, eden je delovno mesto zamenjal in si s tem zagotovil, da se mobbing nad njim ne bo več izvajal, tretji intervjuvanec, ki se mu je mobbing zgodil na razgovoru za službo, pa službe ni dobil. Ostali štirje intervjuvanci še vedno delajo v istih organizacijah in upajo, da se bo njihovo stanje v organizaciji spremenilo oz. izboljšalo.

Ustanove, kjer so žrtve mobbinga iskale pomoč oz. kjer bi lahko ljudje poiskali ustrezno pomoč, po pogovoru z večino intervjuvancev nimamo oz. intervjuvanci za njih ne vedo. »Nimam pojma. Mislim, da takšnih služb po Sloveniji nimamo, ki bi se ukvarjale s tem. Sigurno pa obstaja neka brezplačna pravniška pomoč, ki pa je žal zelo težko dostopna [...]« je rekel eden od intervjuvancev. Samo eden od desetih intervjuvancev je vedel in si znal poiskati strokovno pomoč v svetovalnici Akcija za žrtve nasilja, eden pa je rekel, da lahko takšne zadeve urejaš s pomočjo odvetnikov, a pravi, da so te stvari lahko zelo drage, postopki pa dolgi.

Poznavanje mobbinga med intervjuvanci je slabo. Zavedajo se, da se jim določene stvari ne bi smele dogajati in da so prepovedane, ne vedo pa, kaj dejansko beseda mobbing pomeni oz. so o njem slišali preko medijev, časopisov, prijateljev, sodelavcev, nikoli pa se dejansko niso vprašali, kaj vse ta beseda zajema. Tako mi je eden od intervjuvancev dejal: »Mobbing je za mene nasilje na delovnem mestu. Načeloma to ne razumem kot fizično nasilje ampak kot psihično, ki ga nekdo nad tabo izvaja iz takšnih ali drugačnih zamer. S tem pa ti onemogoča normalno delo na delovnem mestu.« Samo štirje intervjuvanci od desetih vprašanih mobbing dobro pozna, a žal si je samo eden od njih znal poiskati strokovno pomoč in si s tem izboljšal svoje delovne razmere.

Pod temo Ukrepi na ravni države je eden intervjuvanec mnenja, da so predpisani zakoni dobri, trije zakonov iz tega področja ne poznajo, ostali pa pravijo, da bi bilo treba zakone nujno spremeniti. Eden intervjuvanec je dejal: »Ljudje bi se morali začeti naglas pogovarjati o mobbingu in tako nekako bi iz civilne pobude prišlo do tega, da bi se nekateri zakoni na tem področju sprejeli, izboljšali ... Moralo bi priti do nekega konsenza v družbi. Jaz mislim, da bi samo v takem primeru dejansko ta zakon zaživel oz. bi se sprejele neke nove smernice. Eden od mojih predlogov bi bil ta, da bi bila sojenja tajna [...]. Sprejeti bi se morale kazni za ljudi, ki izvajajo mobbing in odškodnine za žrtve mobbinga.« Na tem mestu lahko še dodam, da pod temo Kako povedati ljudem, kaj je mobbing, intervjuvanci predlagajo predvsem pogovore na osebni ravni ter večjo medijsko izpostavljenost te tematike, saj menijo, da bi se s tem dvignila družbena zavest o problematiki.

Sankcije za ljudi, ki izvajajo mobbing bi morale biti sledeče: odvzem delovnega mesta (šest predlogov), denarna kazen (štirje predlogi) in zapor (dva predloga). Intervjuvanci so dejali, da bi bilo potrebno ljudi, ki izvajajo mobbing npr. javno obsoditi in oglobiti, zapreti v zapor ali pa jim vsaj zagroziti z zaporno kaznijo, odvzeti funkcijo in s tem tudi njihovo moč itd. Seveda pa do tega lahko pride samo v primeru, če se mobbingirancu dokaže, da je mobbing izvajal. Tako je eden od intervjuvancev v tem delu izrazil svojo skrb nad tem in dejal: »Najlažje je reči denarne kazni. Sam tukaj nastane problem. Kako dokazati, da se ti je mobbing dejansko zgodil. V takih primerih gre ponavadi za besedo proti besedi. Prvo bi bilo potrebno definirati kaj sploh je mobbing, kaj se šteje pod mobbing in na podlagi tega potem določiti kazni, ki bi bile za vse enake.«

4 INTERPRETACIJA IN DISKUSIJA

UGOTOVITVE

Vsi intervjuvanci, razen enega, so informacije o tem, da se jim dogajajo »čudne in krivične zadeve« na delovnem mestu, prenesli naprej do svojcev, toda ne z namenom, da bi problem rešili, pač pa z razlogom, da si »olajšajo dušo,« saj so mi rekli, da o mobbingu in o tem, kaj se jim je dogajalo na delovnem mestu, ne govorijo radi. O tem ponavadi spregovorijo le v primerih, kot je zgornji in takrat, ko so izzvani s strani prijateljev ali svojcev na podlagi njihovega slabega razpoloženja po prihodu domov iz službe ali pa v primerih, ko jih kdo od bližnjih prosi za pomoč oz. nasvet glede tega. So pa mnenja, da bi bilo dobro, če bi se na to temo več govorilo v medijih, kot npr. v časopisih, revijah, v pogovornih oddajah, v poročilih, itd., da bi se ljudje z mobbingom seznanili in si v takšnih primerih znali pomagati.

Tudi sama sem med intervjuji opazila, da se je intervjuvancem o tej temi neprijetno pogovarjati. Večina se jih je med pripovedovanjem svoje zgodbe presedala, pogled jim je begal, imeli so potne dlani in želeli so moje zagotovilo, da o tem, kar se jim je zgodilo, ne bom pripovedovala naokoli. Bali so se namreč, da bi te informacije prišle do njihovih nadrejenih in bi zaradi tega ostali brez delovnega mesta ali pa bi se njihovo stanje na delovnem mestu še poslabšalo.

Intervjuvanci so ob mobbingu doživljali mešane občutke. V večini so bili prisotni strah, pritisk, stres, žalost in jeza, ki pa jih niso morali in smeli izražati pred ostalimi zaposlenimi zaradi različnih razlogov. Eden od njih je bil npr. ta, da ko se je intervjuvanec pritožil nadrejenemu zaradi mobbinga, mu je ta odgovoril, naj se vede bolj strokovno in da naj vse skupaj »požre«. Nekateri intervjuvanci pa so mobbingerje hoteli na problem opozoriti sami, a so se ti odzvali nazaj z jezo.

Po rezultatih, ki sem jih dobila pod temo Poznavanje mobbiga, lahko rečem, da v večini primerov intervjuvanci sploh ne morejo govoriti o mobbingu, saj slabo oz. površno poznajo definicijo mobbinga. Vsi vedo, da se jim stvari kot npr. vzbujanje strahu na delovnem mestu, izsiljevanje, izvajanje pritiska, ... ne bi smele dogajati, ne vedo pa tega, da je to mobbing, ki

se po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije (2008) v 197. členu ali Zakonu o javnih uslužbencih (2002) v 15.a členu lahko kaznuje in se strogo prepoveduje.

Zaradi nepoznavanja zakonodaje in nerazumevanja kadra ter nekompetentnosti organizacij in v večini primerov prisotnega strahu intervjuvancev, da bi zaradi pritožbe ostali brez delovnega mesta in posledično prihodka, si intervjuvanci niso upali ukrepati in poiskati pomoči znotraj organizacije.

4.2 SMERNICE IN UKREPI OB POJAVU MOBBINGA – PREDLOGI

Na podlagi zgornjih ugotovitev sem v tem poglavju diplomske naloge poskusila podati nekaj smernic za ravnanje v primerih, ko ljudje doživijo mobbing, a ne vedo kje poiskati ustrezno pomoč in kaj narediti ter kakšne ukrepe bi lahko sprejeli na državni ravni, da bi delodajalcem in ostalim zaposlenim po organizacijah preprečili izvajanje mobbinga ter žrtvam povrnili škodo.

Moje mnenje je, da se mora žrtev mobbinga čim več pogovarjati o tovrstnih zadevah. Pomoč, tolažbo in morebitno rešitev za njen problem lahko žrtev mobbinga najde preko pogovorov s svojimi domačimi, prijatelji, kolegi, sodelavci, nadrejenimi, ljudmi, ki so že doživeli mobbing itd., saj bo to bistveno pripomoglo k njenemu boljšemu počutju, hkrati pa bo s tem pripomogla k večji meri prepoznavanja tovrstne problematike, kar pa je prvi korak k preprečevanju mobbinga.

Žrtev mobbinga lahko informacije ter strokovno pomoč najde na internetnih straneh, preko medijev, knjig, ki obravnavajo točno to tematiko in podobno, saj stopnja informiranosti o mobbingu v Sloveniji iz leta v leto narašča. Žrtev lahko poišče strokovno pomoč preko:

- spletne strani Beli Obroč Slovenije, Društvo za pomoč žrtvam kaznivih dejanj, na spletnem naslovu: <http://www.beliobroc.si/>,
- spletne strani MOBBING IN SLOVENIJA; Prva slovenska stran o pojavu mobbinga, na spletnem naslovu: <http://www.mobbing.si/kontakt/>
- društva POGUM – društvo za dostojanstvo pri delu, na spletnem naslovu: <http://www2.izd.si/default-4030.html>,
- društva SOS telefon,
- svetovalnice Akcija za žrtve nasilja.

Žrtev mobbinga lahko poišče strokovno pomoč tudi na Centrih za socialno delo, preko sindikatov ter odvetnikov, ki nudijo brezplačno pravniško pomoč.

Če bi žrtve mobbinga skrbno in natančno pregledale slovensko zakonodajo, bi ugotovile, da imamo ustrezno predpisane zakone iz tega področja. Je pa res, da v Sloveniji ni znan noben primer, ko bi delavec tožil delodajalca za odškodnino zaradi mobbinga. Tudi pravne prakse še nimamo v takšnem obsegu, kot je v tujini in to verjetno predvsem zaradi tega, ker žrtve

mobbinga še vedno niso dovolj osveščene, kaj se z njimi dogaja (Mlinarič, 2007, str. 28).

V veliko Evropskih državah je zavest o mobbingu na delovnem mestu v zadnjih letih prodrla v znanstveno sfero in se prebila tudi med splošno javnost, kjer najdemo veliko primerov dobre prakse in predpisov, ki so usmerjeni v preprečevanje mobbinga po organizacijah, zmanjšanje dejavnikov, ki povzročajo stres ter spodbujanje strpnih odnosov, ki ohranjajo človekovo dostojanstvo pri delu (Udrih Lazar, 2006, str. 16).

Kot sem omenila zgoraj, večjih pristopov na področju preprečevanja mobbinga po organizacijah v Sloveniji še nismo imeli, vseeno pa se lahko zgledujemo po drugih državah (Velika Britanija, Nizozemska, Irska, itd.), ki imajo te stvari že v veliki meri urejene.

Na tem mestu bi lahko rekla, da se strinjam z Udrih Lazarjevo in podpiram njen predlog, ki ga je podala v članku V prihodnost s pogledom v preteklost: mobbing, bullying, psihično nasilje na delovnem mestu v Evropi (2006), kjer je predlagala pristop, ki so ga ubrali na Irskem in je v tem trenutku za nas najbolj primeren. Udrih Lazar (2006, str. 19) pravi, da bi lahko eno od resornih ministrstev pri nas imenovalo medresorsko in multidisciplinarno skupino, ki bi v prvi fazi pripravili:

- predlog enotnega poimenovanja pojava in definicije,
- izhodišča za slovensko raziskavo o mobbingu,
- predlog strategije na področju mobbinga in
- koncept mreže institucij in organizacij, ki bi tovrstno strategijo izvajale.

V drugi fazi bi morala skupina pripraviti načrt konkretnih nalog. Pripraviti in izvesti bi morala tudi raziskavo, postaviti mrežo javnih institucij in nevladnih organizacij, ki bi skrbale za žrtve mobbinga ter ga preprečevale. Te institucije ter organizacije, ki bi se vzpostavile po Sloveniji, bi lahko v tretji fazi začele vključevati načrtovanje in izvajanje posameznih programov ter skrbeti za investicije (Udrih Lazar, 2006, str. 20).

4.3 OMEJITVE IN PREDLOGI ZA NADALJNJE RAZISKOVANJE

Pisanja diplomskega dela sem se lotila z velikim veseljem in zagnanostjo, saj sem se želela približje spoznati z mobbingom in njegovimi žrtvami. Prišla sem do zanimivih ugotovitev ter podala nekaj pomembnih smernic, ki jih želim s to diplomsko nalogo predstaviti širši populaciji in s tem doprinese k boljši prepoznavnosti mobbinga.

Največja omejitev moje raziskave je majhnost vzorca, vemo pa, da je število mobbingiranih v Sloveniji po do sedaj opravljenih raziskavah dosti večje. Zato predlagam, da tisti raziskovalec, ki se bo lotil raziskovanja te tematike, svojo raziskavo izvede na večjem vzorcu in s tem pride do popolnejše slike.

Izvedena raziskava me je pripeljala do pomembnih spoznanj. Ugotovila sem, kako

mobbingirani zaznavajo mobbing, kdaj o njem spregovorijo ter zakaj včasih o njem ne govorijo in ničesar ne ukrenejo. Pri raziskavi sem se osredotočila na raziskovanje napadov na zasebnost na delovnem mestu, v okviru katerih sem preučevala okoliščine, kjer se je mobbing dogajal, poznavanje definicije ter doživljanje mobbinga, reakcije izvajalcev mobbinga, mobbingiranih ter njihovih prijateljev, znancev, posledice mobbinga ter splošne ukrepe. Obstaja pa še veliko odprtih vprašanj, na katere lahko odgovorijo novi raziskovalci. Zanimivo bi bilo vedeti, koliko slovenskih organizacij ima izdelane in sprejete pravilnike o preprečevanju mobbinga ter koliko usposobljenih svetovalcev oz. pooblaščenцев imamo v Sloveniji za mobbing, koliko žrtev mobbinga poišče strokovno pomoč, ali slovenska podjetja izobražujejo svoje zaposlene na temo mobbinga in kakšen vpliv imajo mediji na prepoznavnost mobbinga. Sama sem se nekaterih omenjenih tem dotaknila tudi preko pogovorov s svojimi intervjuvanci.

SKLEP

Po Leymanovi definiciji (1990) je mobbing na delovnem mestu sovražna in neetična komunikacija, ki jo eden ali več posameznikov usmerja v enega posameznika. Ta dejanja so zelo pogosta in trajajo vsaj pol leta. Ker je mobbing dolgotrajno ter slabonamerno dejanje, povzroča hudo trpljenje na duševni, psihosomatski in družbeni ravni.

Za mobbing lahko rečemo, da ni omejen na hierarhične ravni in ga zaradi tega lahko delimo na vertikalni in horizontalni mobbing. Za vertikalni mobbing gre v primeru, ko se nasilje dogaja med podrejenimi in nadrejenimi. Če pa se nasilje pojavlja med zaposlenimi na istem hierarhičnem položaju, lahko govorimo o horizontalnem mobbingu.

Mobbing se razvija skozi več faz, natančneje pet. Začne se z nerešenim konfliktom in konča s prekinitvijo delovnega razmerja. Iz prve faze, kjer sodelavci in nadrejeni omejijo možnost komuniciranja žrtve z njimi, se razvije druga faza, kjer se žrtev začne v celoti ignorirati, napadi pa postajajo vedno bolj pogosti in hudi. V tej fazi se začnejo pojavljati tudi prve zdravstvene težave žrtve. Zaradi stresa začne žrtev mobbinga veliko izostajati z delovnega mesta ter delati napake, ki jih v tretji fazi vodstvo organizacije ne spregleda in začne ukrepati. V četrti fazi žrtev že išče pomoč psihiatrov in psihologov, vendar velikokrat naleti na nerazumevanje, saj zdravniki nimajo veliko izkušenj s tega področja. Če se stvari v organizaciji ne pomirijo in tudi premestitev žrtve na drugo delovno mesto ne pomaga, žrtev zaradi problematičnosti odpustijo oz. žrtev prostovoljno zapusti organizacijo.

Vzroki za pojav mobbinga so lahko različni. Med najpogostejše lahko štejemo nenavadne spremembe v organizaciji, slabo vodenje, negotova delovna mesta, negativno vzdušje v organizaciji, preveliko dela in močan stres. Vsi ti vzroki pa lahko vodijo do tega, da motivacija in produktivnost med zaposlenimi padeta, ugled organizacije se poslabša, dvignejo se stroški odpravnin in odškodnin zaradi odhoda delavcev iz organizacije itd.

V letu 2006 so se v Sloveniji začeli dogajati večji premiki na področju mobbinga s pomočjo

društva »POGUM – Društvo za dostojanstvo pri delu.« V naslednjih dveh letih so sledile še zakonodajne spremembe. Tako smo v letu 2007 dobili spremenjen 45. člen Zakona o delovnih razmerjih, ki določa, da je delodajalec dolžan zagotoviti takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev ter Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih, ki v 6.a členu definira trpinčenje na delovnem mestu kot 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 letu 2008 se je uredilo tudi nasilje na delovnem mestu v Kazenskem zakoniku Republike Slovenije v 197. členu, leta 2009 pa je vlada Republike Slovenije za izvrševanje 45. člena zakona o delovnih razmerjih sprejela uredbo o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave.

Diplomsko delo pa poleg teorije o mobbingu sestavlja tudi praktični del, s katerim sem prišla do pomembnih zaključkov. Zelo očitno je, da mobbinga še vedno ne obravnavamo dovolj resno in da ga ljudje še vedno ne prepoznajo kot velik problem sodobne družbe. Razlogov je veliko, največji pa je zagotovo ta, da se ljudje v preteklosti mobbingu niso posvečali na enak način kot drugim oblikam nasilja. Drugi razlog pa je zagotovo ta, da so ljudje slabo seznanjeni s svojimi pravicami in si posledično zaradi nerazumevanja kadra, nekompetentnosti po organizacijah in prisotnega strahu ne upajo in ne znajo poiskati primerne pomoči znotraj ali zunaj organizacije. Je pa res, da se v zadnjem času o tej problematiki čedalje več govori v medijih in med ljudmi, psihologi, sociologi, pravna znanost itn. pa intenzivno iščejo možnosti za njegovo preprečitev.

Truditi se moramo, da bomo živeli s čim manj problemi in brez stresa. Naučiti se moramo, da se v težkih trenutkih lahko obrnemo na sorodnike, prijatelje, sodelavce, itd., katerim se lahko zaupamo in z njimi gradimo kvaliteten odnos. Zavedati se moramo, da večino svojega časa preživimo na delovnem mestu, tja pa naj bi hodili z veseljem in mislijo, da smo del kolektiva oz. organizacije. In ravno zato je treba medčloveške odnose gojiti in poglobljati.

LITERATURA IN VIRI

1. Atkinson, R., & Flint, J. (2001). Accessing Hidden and Hard-to-Reach Populations: Snowball Research Strategies. *Social Research Update No. 33*. Najdeno 16. novembra 2012 na spletnem naslovu <http://sru.soc.surrey.ac.uk/SRU33.pdf>
2. Bakovnik, R. (2006). Vloga sveta delavcev pri odkrivanju in preprečevanju mobbinga. *Industrijska demokracija*. Najdeno 1. decembra 2012 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/html/clanki-iskanje.asp?Sklop=%25&Naslov=&Avtor=&letnik=2006&stevilka=%25&sort=AvtorPonder&Submit=Iskanje>
3. Brečko, D. (2003). Mobbing – psihično in čustveno nasilje na delovnem mestu: simptom stalnih sprememb sodobne komunikacijske družbe. *HRM: strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu*, 1(1), 62-64.
4. Brečko, D. (2006). Mobbing – psihoteror tekmovalne družbe. *Industrijska demokracija*. Najdeno 18. novembra 2012 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/html/clanki-iskanje.asp?Sklop=%25&Naslov=mobbing&Avtor=&letnik=%25&stevilka=%25&sort=AvtorPonder&Submit=Iskanje>
5. Brečko, D. (2007). Mobbing – kako ga pravočasno prepoznati in ukrepati. *Delavci in delodajalci*, 7(2/3), 415-428.
6. Cvetko, A. (2003). Mobbing – posebna vrsta šikane v delovnih razmerjih. *Podjetje in delo: revija za gospodarsko, delovno in socialno pravo*, 29(5), 895-906.
7. Cvetko, A. (2006). Mobbing – psihično nasilje. *Sanitas et labor*, 5(1), 25-39.
8. Direktiva Sveta Evrope 89/391/EGS. Najdeno 20. novembra 2012 na spletnem naslovu <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:SL:HTML>
9. Česen, T., Damej-Pauko, M., Kečanović, B., Mordej, A., Pečnik, S., Posel, F., Udrih Lazar, T., Gantar, P., Čebašek-Travnik, Z., Germič, L., Dodič-Fikfak, M., & Böhm, L. (2009). *Mobing, trpinčenje, šikaniranje, -: nekaj usmeritev za pogum pri ohranjanju dostojanstva*. Ljubljana: Pogum – društvo za dostojanstvo pri delu.
10. Dolinar, P., Jere, M., Meško, G., Podbregar I., & Eman, K. (2010). Trpinčenje na delovnem mestu – zaznavanje, pojavnne oblike in odzivi. *Revija za kriminalistiko in kriminologijo*, 61(3), 272-285.
11. *Evropska socialna listina*. Najdeno 20. novembra 2012 na spletnem naslovu <http://www.varuh-rs.si/pravni-okvir-in-pristojnosti/mednarodni-pravni-akti-s-podrocja-clovekovih-pravic/svet-evrope/evropska-socialna-listina/#c75>
12. Inštitut za slovenski jezik Frana Ramovša ZRC SAZU (1991). *Slovar slovenskega knjižnega jezika*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
13. Kazenski zakonik (KZ-1) (2008). *Uradni list RS* št. 55/2008.
14. Kostelić-Martić, A. (2007). Psihično nasilje na delovnem mestu: ustvarimo delovne razmere, v katerem ne bo možnosti za pojav mobbinga. *HRM: strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu*, 5(15), 26-32.
15. Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terrorisation at Workplaces. *Springer Publishing Company*. Najdeno 15. novembra 2012 na spletnem naslovu

- <http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990%282%29.pdf>
16. Leyman, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal and Organizational Psychology*. Najdeno 17. novembra 2012 na spletnem naslovu <http://www.choixdecariere.com/pdf/6573/2010/Leymann1996.pdf>
 17. Mesec, B. (1998). *Uvod v kvalitativno raziskovanje v socialnem delu*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
 18. Mlinarič, P. (2006). Mobbing kot problem managementa in zakonodaje. *Industrijska demokracija*. Najdeno 19. novembra 2012 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/html/clanki-iskanje.asp?Sklop=%25&Naslov=&Avtor=mlinari%E8&letnik=%25&stevilka=%25&sort=AvtorPonder&Submit=Iskanje>
 19. Mlinarič, P. (2007). Zaščita pred mobingom: ko služba postane pekel. *HRM: strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu*, 5(15), 34-38.
 20. Tkalec, L. (2001). Šikaniranje. *Teorija in praksa*, 38(5), 908-926.
 21. Tkalec, L. (2006). Mobbing – psihoteror na delovnem mestu. *Industrijska demokracija*. Najdeno 18. novembra 2012 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/html/clanki-iskanje.asp?Sklop=%25&Naslov=mobbing&Avtor=&letnik=%25&stevilka=%25&sort=AvtorPonder&Submit=Iskanje>
 22. Udrih Lazar, T. (2006). V prihodnost s pogledom v preteklost: mobbing, bullying, psihično nasilje na delovnem mestu v Evropi. *Nasilje na delovnem mestu*, 5(1), 7-23.
 23. Uredba o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave (2009). *Uradni list RS* št. 36/2009.
 24. Ustava Republike Slovenije (2004). *Uradni list RS* št. 69/2004.
 25. Zakon o delovnih razmerjih (2002). *Uradni list RS* št. 42/2002.
 26. Zakon o javnih uslužbencih (2002). *Uradni list RS* št. 56/2002.
 27. Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (2007). *Uradni list RS* št. 103/2007.
 28. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (2007). Najdeno 20. novembra 2012 na spletnem naslovu http://www.sindikat-zsss.si/images/stories/Pravno_Podrocje/EvropskiSocialniSporazumi/EvropskiOkvirniSporazumONadlegovanjuInNasiljuNaDelovnemMestu_27042007.pdf

PRILOGE

KAZALO PRILOG

PRILOGA 1: ZAKONSKA UREDITEV MOBBINGA.....	1
PRILOGA 2: PROŠNJA.....	5
PRILOGA 3: OPOMNIK ZA INTERVJUJE.....	6
PRILOGA 4: INTERVJU ŠT. 1	7
PRILOGA 5: INTERVJU ŠT. 2	9
PRILOGA 6: INTERVJU ŠT. 3	11
PRILOGA 7: INTERVJU ŠT. 4	14
PRILOGA 8: INTERVJU ŠT. 5	16
PRILOGA 9: INTERVJU ŠT. 6	18
PRILOGA 10: INTERVJU ŠT. 7	20
PRILOGA 11: INTERVJU ŠT. 8	22
PRILOGA 12: INTERVJU ŠT. 9	25
PRILOGA 13: INTERVJU ŠT. 10	27
PRILOGA 14: OBDELAVA PODATKOV 1.....	30
PRILOGA 15: OBDELAVA PODATKOV 2.....	35
PRILOGA 16: OBDELAVA PODATKOV 3.....	40
PRILOGA 17: OBDELAVA PODATKOV 4. – UREJANJE IZJAV V KATEGORIJE PO KODAH.....	47

PRILOGA 1: Zakonska ureditev mobbinga

USTAVA REPUBLIKE SLOVENIJE

II. ČLOVEKOVE PRAVICE IN TEMELJNE SVOBOŠČINE

14. člen

(enakost pred zakonom)

V Sloveniji so vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno 4 stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost² ali katerokoli drugo osebno okoliščino. Vsi so pred zakonom enaki.

34. člen

(pravica do osebnega dostojanstva in varnosti)

35. člen

(varstvo pravic zasebnosti in osebnosti pravic)

Zagotovljena je nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti, njegove zasebnosti ter osebnostnih pravic.

ZAKON

O DELOVNIH RAZMERJIH (ZDR)

(Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007 – neuradno prečiščeno besedilo)

41. člen

(zagotavljanje dela)

(1) Delodajalec mora delavcu zagotavljati delo, za katerega sta se stranki dogovorili v pogodbi o zaposlitvi.

(2) Če ni drugače dogovorjeno, mora delodajalec delavcu zagotoviti vsa potrebna sredstva in delovni material, da lahko nemoteno izpolnjuje svoje obveznosti, in mu omogočiti prost dostop do poslovnih prostorov.

44. člen

(splošno)

Delodajalec mora varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost.

45. člen

(varovanje dostojanstva delavca pri delu)

- (1) Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu.
- (2) Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prejšnjim odstavkom, je dokazno breme na strani delodajalca.
- (3) V primeru nezagotavljanja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem v skladu s prvim odstavkom tega člena, je delodajalec delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.

6. a člen

(prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu)

- (1) Prepovedano je spolno in drugo nadlegovanje. Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja. Nadlegovanje je vsako neželeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.
- (2) Spolno in drugo nadlegovanje iz prejšnjega odstavka se šteje za diskriminacijo po določbah tega zakona.
- (3) Odklonitev ravnanj iz prvega odstavka tega člena s strani prizadetega kandidata oziroma delavca ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu.
- (4) Prepovedano je trpinčenje na delovnem mestu. Trpinčenje na delovnem mestu je 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.

U R E D B O

o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave

1. člen

(vsebina in namen)

- (1) Ta uredba določa ukrepe, s pomočjo katerih se v organih državne uprave (v nadaljnjem besedilu: organ) zagotavlja delovno okolje, v katerem se spoštuje dostojanstvo vseh zaposlenih.
- (2) Delovno okolje, v katerem se spoštuje dostojanstvo vseh zaposlenih, je takšno delovno okolje, v katerem ni spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja.

2. člen

(opredelitev pojmov)

- (1) Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja.
- (2) Nadlegovanje je vsako neželeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.
- (3) Trpinčenje je 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.

ZAKON

O JAVNIH USLUŽBENCIH (ZJU)

15. člen

(načelo varovanja poklicnih interesov)

- (1) Javnega uslužbenca mora delodajalec varovati pred šikaniranjem, grožnjami in podobnimi ravnanji, ki ogrožajo opravljanje njegovega dela.
- (2) Delodajalec mora omogočiti plačano pravno pomoč javnemu uslužbencu ali nekdanjemu javnemu uslužbencu, zoper katerega je uveden kazenski ali odškodninski postopek pri izvrševanju javnih nalog, če oceni, da so bile te javne naloge izvršene zakonito in v skladu s pravicami in obveznostmi iz delovnega razmerja. Če se v sodnem postopku javnemu uslužbencu stroški pravne pomoči povrnejo, jih javni uslužbenec povrne delodajalcu. Način izvajanja plačane pravne pomoči iz tega odstavka določi vlada.

KAZENSKI ZAKONIK
(KZ-1)

Šikaniranje na delovnem mestu

197. člen

- (1) Kdor na delovnem mestu ali v zvezi z delom s spolnim nadlegovanjem, psihičnim nasiljem, trpinčenjem ali neenakopravnim obravnavanjem povzroči drugemu zaposlenemu ponižanje ali prestrašenost, se kaznuje z zaporom do dveh let.
- (2) Če ima dejanje iz prejšnjega odstavka za posledico psihično, psihosomatsko ali fizično obolenje ali zmanjšanje delovne storilnosti zaposlenega, se storilec kaznuje z zaporom do treh let.

PRILOGA 2: Prošnja

Lara Fürst
Ljubija 21a
3330 Mozirje
Mail: larafurst@gmail.com
Tel: 031/ 674-902

Mozirje, 17.10. 2010

Center za socialno delo Mozirje
Šmihelska cesta 2
3330 Mozirje

PROŠNJA

Spoštovani,

sem absolventka Ekonomske fakultete v Ljubljani in bi rabila vašo pomoč pri izdelavi diplomskega dela. Tema mojega dela je **Mobbing – napadi na zasebnost na delovnem mestu**, pri katerem moram opraviti **deset intervjujev** s tega področja. Pri tem pa mi lahko pomagate samo vi oz. tisti, ki ste bili izpostavljeni takšnemu načinu trpinčenja na delovnem mestu.

Podatki, ki bi mi jih zaupali in ki bi jih kasneje uporabila pri diplomskem delu, bi bili anonimni in izključno uporabljeni samo za izdelavo mojega dela.

Za katero koli dodatno informacijo ali želeno sodelovanje pri intervjuju in posledično tudi pri izdelavi moje zaključne naloge me lahko najdete oz. dobite na zgoraj napisanih podatkih.

V upanju na vaš odziv in na morebitno sodelovanje vas lepo pozdravljam.

Lara Fürst

PRILOGA 3: Opomnik za intervjuje

Okoliščine, kjer se mobbing dogaja

- Na katerem delovnem mestu se vam je zgodil mobbing?
- Ob kateri priložnosti se vam je zgodil mobbing?
- Ali se vam je mobbing zgodil ob iskanju prve službe ali po brezposelnosti ali mogoče ob napredovanju?
- Kakšne so vaše življenjske izkušnje?
 - Ali imate stanovanje, otroke ali je kdo odvisen od vaše plače, ali imate doma pomoči potrebnega člana itd.
- Kdo v podjetju vam je delal težave?

Definicija in doživljanje mobbinga

- Kako ste doživljali mobbing?
- Kaj je za vas mobbing?
- Kaj se vam je zgodilo?
- Kako ste ugotovili, da se vam je zgodil mobbing?

Reakcija

- Kaj ste naredili v tistem trenutku, ko ste ugotovili, da ste bili mobbingirani?
- Kaj je naredil tisti, ki vas je mobbingiral?
- Komu vse ste povedali, da ste doživeli mobbing?
- Kako so reagirali drugi?
- Kaj bi naredili sedaj glede mobbingiranja, pa niste, zaradi strahu, občutka nemoči?

Posledice mobbinga

- Kaj se je zgodilo z vami po tem, ko ste doživeli mobbing?
 - Ali ste zamenjali delovno mesto, ali ste dali odpoved, ali ste poiskali pomoč itd.
- Ali so ostale kakšne zamere do tistega, ki je nad vami izvajal mobbing?
- Ali ste se o vaši težavi kdaj pogovorili z vašimi sodelavci?
- Kakšne so bile izkušnje vaših sodelavcev?
- Kaj so se vaši sodelavci zatekli po pomoč?

Ukrepi

- Ali imate kakšen predlog kako bi žrtve mobbinga lažje spregovorile o tem kaj se jim je zgodilo na delovnem mestu z bližnjimi?
- Kako bi vi seznanili ostale ljudi s tem kaj je mobbing?
- Ali imate kakšen predlog glede sprememb na ravni države?
- Kakšne sankcije bi vi predlagali za tiste, ki izvajajo mobbing?
- Ali imate kakšen predlog kam bi se žrtve mobbinga lahko zatekle/ obrnile po pomoč?

PRILOGA 4: Intervju št. 1

Sogovornik: oseba A

Starost: 24 let, zaposlen

Mesto pogovora: Mozirje, pri osebi na domu

Dan: 24.10.2010

Čas pogovora: 20 min

Jaz: Na katerem delovnem mestu se vam je zgodil mobbing oz. ob kateri priložnosti?

A: To se mi je zgodilo v Ljubljani, ko se mi je zdelo, da so mi kratene pravice oz. me nekdo v nekaj prepričuje. Kot na primer kako delo ob nedeljah in podobno. Ne rečem, kako soboto še preživiš tu pa tam, ker delavec po zakonu lahko dela 20 nadur na mesec. Tukaj pa se je delalo nepretrgoma, plačan pa si bil zmeraj isto. Tudi ko sem moral iti na teren, nisem dobil boljšega plačila.

Jaz: Ali mi lahko na kratko poveste kako živite?

A: Živim v malem kraju, pri starših. Nimam svoje družine, tako da tisto, kar zaslužim, obdržim za sebe.

Jaz: Dobro, sedaj pa me zanima kdo je bila tista oseba, ki je nad vami izvajala mobbing?

A: Delovodja.

Jaz: Kaj je za vas mobbing?

A: Da me siliš v nekaj, kar ni humano in me žališ oz. govoriš, kaj je dobro za mene in kaj ne.

Jaz: Ali lahko na kratko opišete, kaj se je dogajalo med vami in vašim delovodjem?

A: Trajalo je samo en mesec. Delal sem ogromno nadur v proizvodnji, ko mi je začelo počasi prekipevati, saj sem bil več časa v službi kot doma. Stopil sem do tega svojega nadrejenega in ga vprašal, kaj je zdaj to in on mi je odgovoril, da je to, kar trenutno delam, bolj pomembno od mojega bednega življenja doma. Prvič, ko mi je to rekel, se nisem oziral na to; ko pa mi je za vsako naduro, ki sem jo moral delati, začel omenjati, da doma tak nimam nič pametnega za delat, ker nimam družine in podobno, pa mi je prekipelo. Dal sem odpoved in šel drugam.

Jaz: Kako pa ste ugotovili, da je to, kar vam je počel vaš bivši delovodja, mobbing?

A: Mobbing se dogaja. To ni za ugotavljat.

Jaz: Ali mi lahko opišete kaj ste naredili v tistem trenutku, ko ste doživeli mobbing?

A: Sprva, kot sem vam že povedal, nisem naredil nič. Kislo sem se zasmel in se obrnil stran. Pol na koncu pa sem ga vprašal, kaj je zdaj to in zakaj je po njegovem mnenju moje življenje tako bedno. Itak mi ni nič odgovoril, jaz pa sem dal odpoved.

Jaz: Kako pa se je vaš bivši delovodja odzval na vaše vprašanje in vašo odpoved?

A: Nič. Ostal je hladen.

Jaz: Komu vse pa ste povedali, da se vam je zgodil mobbing?

A: Tam na firmi smo se pogovarjali o tem.

Jaz: Kakšne pa so bile reakcije vaših kolegov?

A: Zdelo se jim je neumno.

Jaz: Ali ste doma povedali kaj se vam je zgodilo oz. kaj se vam je dogajalo?

A: Ja, seveda.

Jaz: Kakšen pa je bil odziv vaših staršev?

A: Rekli so, da kaj pa moram, tako je to v Sloveniji.

Jaz: Pa bi vi sedaj kako drugače reagirali, kot pa ste v tistem trenutku, tik preden ste dali odpoved?

A: Ne. Jaz sem mu povedal svoje. Meni se zdi, da je on zelo nezadovoljen človek. Ne vem ...

Jaz: Ali imate sedaj na novem delovnem mestu tudi probleme z mobbingom?

A: Ne. Sedaj delam v firmi, ki imajo vse urejeno. Pred kratkim sem podpisal tudi pogodbo za delo za nedoločen čas.

Jaz: Ali mi lahko poveste, kaj bi vi naredili, da bi žrtve mobbinga lažje spregovorile o tem, kaj se jim dogaja oz. se jim je zgodilo?

A: Ljudje o tem govorijo. Meni se ne zdi, da bi to ljudje skrivali. Sicer pa je odvisno od tega, kaj se jim dogaja. Če te šef spolno nadleguje ... mislim, da o tem ni lahko govoriti. To je še zmeraj tabu tema. Kar se pa tiče drugih stvari okoli dela pa mislim, da se neprestano govori.

Jaz: Ali se vam zdi, da veliko ljudi ve, kaj je mobbing?

A: Meni se zdi, da zmeraj več ljudi ve, kaj je mobbing, sam da temu ne rečejo mobbing ampak banda frdamana.

Jaz: Kako bi vi seznanili ljudi s tem, kaj je mobbing?

A: O tem se je treba pogovarjat. Ni važno kje. Lahko na kavi ali pa v službi.

Jaz: Kaj predlagate, da bi se moralo spremeniti na ravni države?

A: Zakonov ne poznam. Žal.

Jaz: Kaj mislite, kakšne sankcije bi bilo potrebno uvesti za tiste, ki izvajajo mobbing?

A: Mobbing bo. Nihče ga ne bo moral nikoli čisto preprečiti. Mislim pa, da v Sloveniji najbolj boli, če daš nekomu denarno kazen ali pa mu odvzameš delovno mesto. Vsako podjetje bi se moralo samo odločiti glede sankcij.

Jaz: Kam pa bi se po vašem mnenju lahko žrtve mobbinga zatele po pomoč?

A: Mogoče k pravnikom. Drugače pa mislim, da v Sloveniji nimamo primernih ustanov za tovrstne probleme.

PRILOGA 5: Intervju št. 2

Sogovornik: oseba B

Starost: 34 let, zaposlena

Mesto pogovora: Mozirje, pri meni doma

Dan: 24.10.2010

Čas pogovora: 35 min

Jaz: Kakšno pozicijo v službi ste zasedali, ko se vam je zgodil mobbing?

B: Bila sem ena uspešnejših delavk v kadrovski.

Jaz: Ali mi lahko na kratko opišete vaš način življenja?

B: Živim pri starših v hiši. Nihče ni odvisen od moje plače, moram pa nujno imeti službo, saj moram poravnati velik kredit. Nisem poročena, nimam otrok.

Jaz: Kdo je nad vami izvajal mobbing?

B: To je bila oseba, ki je bila prej na istem delovnem mestu kot jaz oz. v istem rangu in s katero so bili vedno problemi, težave ter nepravilnosti iz njene strani. Nikoli ni veliko delala, znala pa je vodstvu delati velike preglavice in so zaradi tega imeli dve možnosti, ali jo postavijo nad nas ali pa jo odstranijo. Ker pa je niso morali odstraniti zaradi političnih razlogov, so jo povišali. Od takrat naprej je izvajala nenormalne stvari, imela je nenormalne zahteve do nas, svojih podrejenih.

Jaz: Ali mi lahko opišete, kaj natančno se je zgodilo med vami in vašo nadrejeno in kaj je za vas pravzaprav mobbing?

B: Za mene je mobbing to, da te nekdo želi s provociranjem in s podtikanji ter z nerealnimi zahtevami glede na delo odstraniti z delovnega mesta.

Meni se je kar nekaj časa dogajalo, da sem morala pisati poročilo na poročilo, pa poročilo od poročila in tretje poročilo od teh dveh mojih prvih poročil. Zaradi stresa in teh poročil nisem morala več korektno opravljati svojega sprotne delo in sem morala zaradi tega pisati še dodatna poročila o tem, zakaj nisem opravila svojega sprotne delo. Skratka, nadrejena se je nad mano izživljala, hkrati pa mi grozila z odpovedjo zaradi neresnosti na delovnem mestu. Da ne omenjam tega, da mi je velikokrat omenila, da bom brez službe težko odplačevala svoj kredit.

Jaz: Kako pa je vaša nadrejena vedela, da morate odplačevati kredit?

B: To je izvedela še v času, ko sva delali skupaj, na istem delovnem mestu in sem ji enkrat

slučajno med pogovorom omenila, da odplačujem velik kredit.

Jaz: Kako pa ste vedeli, da vaša nadrejena izvaja mobbing nad vami?

B: To se je začelo najprej s tem, da sem bila sprva na svojem področju najbolj uspešna in dobivala največjo možno stimulacijo, najvišje nagrade... Takoj, ko pa sem dobila oz. smo dobili to novo nadrejeno, pa sem ostala brez nagrade, brez stimulacije. Tako sem iz ponedeljka na torek postala delavec, ki nič ne da od sebe. Prej pa sem bila najboljša. Seveda sem posledično zaradi tega zmeraj težje začela odplačevati svoj kredit. Dvajset procentov pa se pri plači močno pozna.

Jaz: Kaj ste naredili v tistem trenutku, ko ste začutili, da vaša nadrejena izvaja mobbing nad vami?

B: Najprej sem jo vprašala kaj to pomeni, zakaj takšne stvari zahteva od mene (pisanje nepotrebnih poročil) in ji razložila, da so to neumnosti in da če bo takšne stvari še naprej od mene zahtevala, da lahko delo stoji. Vprašala pa sem jo tudi, kaj hoče doseči s svojimi grožnjami.

Jaz: In kako je vaša nadrejena reagirala?

B: Njen odgovor je bil samo ta, da se moram zavedat, da je to njen način dela in da se moram zavedat hierarhije v firmi in da če mi je nekaj naročeno moram to narediti.

Jaz: Pa ste komu povedali kaj se vam je zgodilo?

B: To sem povedala sodelavcem, ki so to tudi opazili oz. so bili v to vpleteni (so morali z mano vred pisati poročilo na poročilo od poročila) in bili izpostavljeni podobnim grožnjam pri nadrejeni kot jaz.

Jaz: Ali so se vaši kolegi kako drugače odzvali na trpinčenje vaše nadrejene ali so reagirali enako kot vi?

B: Tista dva, ki sta bila v tem istem sistemu kot jaz, sta bila tako hitro sprovočirana, da sta takoj šla, jaz pa sem še nekaj časa vztrajala in poskušala ugajati nadrejeni in poslušati njene žaljivke, saj sem se bala, da ne bom morala na hitro dobiti nove zaposlitve in posledično odplačevati kredita.

Jaz: Kaj ste naredili po tem, ko ste dobili možnost zaposlitve drugje?

B: V hipu sem dala odpoved.

Jaz: Pa bi sedaj kako drugače reagirali kot ste takrat?

B: Ne, mislim da kar isto. Moram odplačati kredit.

Jaz: Ali imate sedaj na novem delovnem mestu tudi probleme z mobbingom?

B: Ne. Hvala bogu ne.

Jaz: Ali mi lahko poveste par predlogov, kako bi vi vzpodbudili ljudi, ki so doživeli mobbing, da bi o tem lažje spregovorili na glas?

B: Sploh nisem nikoli razmišljala o tej smeri, da je nekomu, ki je doživel mobbing, o tem težko govoriti. Nimam pojma.

Jaz: Ali imate mogoče kakšen predlog o tem, kako bi ljudi seznanili o tem kaj je mobbing?

B: Ne vem. Zdaj je odvisno... Če si vodilen kader, verjetno ne bi seznanjal z mobbingom svojih zaposlenih. Zakaj ne? Zaradi tega, ker nočeš težav. Če pa si zaposlen, pa da vidiš, da se nekomu dogaja mobbing, pa mu seveda kaj rečeš, se z njim pomeniš.

Jaz: Bi spremenili mogoče zakon na tem področju, na novo dodali kakšen člen?

B: Glede na to, v kakšni državi živimo in kaj se trenutno dogaja sem mnenja, da se ne da popolnoma nič spremeniti.

Jaz: Kakšne pa bi po vašem morale biti sankcije za človeka, ki mobbing izvaja?

B: Odstop oz. menjava delovnega mesta. Takoj mu vzeti njegovo moč.

Jaz: Kam bi se morale žrtve mobbinga zateči po pomoč?

B: Nimam pojma. Mislim, da v naši državi nimamo za to primerne organa in ga tudi še dolgo ne bomo imeli.

PRILOGA 6: Intervju št. 3

Sogovornik: oseba C

Starost: 26 let, nezaposlena

Mesto pogovora: Ljubljana, pri osebi na domu

Dan: 27.10.2010

Čas pogovora: 40 min

Jaz: Ob kateri priložnosti se vam je zgodil mobbing?

C: To se je zgodilo po nosečnosti, ko sem iskala službo. Prej sem že enkrat delala kot računovodkinja v manjšem podjetju. Ko se mi je iztekla porodniška doba sem začela pošiljati različne prošnje za različna delovna mesta, ampak so me skoraj na vsakem razgovoru spraševali o otrocih. Eno od prošenj sem poslana tudi v večjo in znano firmo. Na razgovoru so me spraševali, če imam majhne otroke in dobila sem občutek, da imam oz. bom imela zelo malo možnosti, da bom izbrana.

Jaz: Ali mi lahko poveste kaj o vašem življenju? Na kakšen način živite?

C: Moj mož dela v trgovini. Tudi jaz sem bila pred porodniško zaposlena ampak samo za določen čas. Pogodba mi je tekom porodniške žal potekla, kasneje pa mi je tudi niso podaljšali. Tako, da sedaj iščem delo. Drugače pa z možem živiva v enosobnem stanovanju in

vzgajava enega otroka.

Jaz: S kom ste imeli intervju v tistem večjem podjetju?

C: Z vodjo računovodskega oddelka.

Jaz: Kako ste doživeli mobbing in kaj vam beseda mobbing dejansko pomeni?

C: Dejansko se je šlo za to, da jih je zanimalo moje življenje kot npr., če imam otroke in podobno. Na podlagi tega so potem kasneje tudi izbrali primerne kandidata. Najbolj od vsega pa me je na tem razgovoru zmotilo vprašanje, če v prihodnosti načrtujem imeti še kakšnega otroka. Točno v tistem trenutku sem dobila občutek, da ne bom nikoli dobila tega delovnega mesta za katerega sem se prijavila, ker očitno bi bilo bolje, da bi že imela vsaj dva otroke in končala s širjenjem moje družine ali pa da otrok sploh ne bi imela.

O samem mobbingu pa vem kar dosti, saj sem se ob prejšnjem delu, ki sem ga opravljala, izredno vpisala na Upravno fakulteto in tam tudi doštudirala. Od tam poznam zakon o delovnih razmerjih in vse te evropske deklaracije in evropske programe, ki zahtevajo enakost na področju zaposlovanja za ženske in za moške. Vem tudi, da obstajajo neki programi, ki spodbujajo zaposlovanje žensk in zmanjšujejo neenakost. V bistvu je kaznivo, če se žensko sprašuje o tem ali bo imela otroke ali ne. V to sem prepričana. Vem pa tudi to, da se ne sme odpovedat pogodbe o zaposlitvi, če ženska zanosi in tudi v nobeni pogodbi ne sme biti napisano, da ženska ne sme zanosit.

Jaz: Kako pa ste reagirali, ko vam je vodja računovodstva začel postavljati tako osebna vprašanja?

C: Takrat niti nisem toliko šla za tem. Odgovarjala sem na zastavljena vprašanja. Spominjam se tega, da sem jim omenila, da za varstvo svojega otroka imam poskrbljeno in da za to ni potrebno skrbeti.

Jaz: Ali je bil kakšen odziv iz strani spraševalca?

C: Po pravici povedano nisem zaznala ničesar. Verjetno mu je zastavljanje zasebnih vprašanj čisto normalno in se s tem ne obremenjuje.

Jaz: Ali ste komu povedali kaj se vam je zgodilo?

C: Doma nisem povedala, da se mi je zgodil mobbing. Prijateljem sem potožila, da imam problem pri iskanju nove zaposlitve, ker imam otroke.

Jaz: Kako pa so vaši prijatelji reagirali ob pripovedovanju vaše zgodbe?

C: Njihova reakcija ni bila nič posebnega. Vsi so se zgražali, ni se jim zdelo dobro. Malo so me tolažili in mi govorili naj se še naprej trudim iskati novo zaposlitev.

Jaz: Sedaj, ko gledate na celotno situacijo drugače kot pa takrat v tistem momentu, ko ste bili na razgovoru, ali bi reagirali kako drugače?

C: Ne vem če bi, ker če bi takrat njemu rekla, da ne bom odgovarjala na njegova vprašanja,

zagotovo ne bi dobila službe.

Jaz: Predvidevam, da službe niste dobile ali pač?

C: Ne. Nisem dobila službe. Sem brezposelna.

Jaz: Ali mi lahko poveste nekaj predlogov, kako bi žrtve mobbinga lažje začele govoriti o tem kaj se jim je zgodilo?

C: Nimam pojma.

Jaz: Ali imate kakšen predlog o tem, kako pa bi vi ljudi seznanjali s tem kaj je mobbing?

C: Po mojem bi se moralo o tem več govoriti, tudi po televiziji. Nazadnje sem o mobbingu poslušala pri oddaji Preverjeno. Ampak to je že kar nekaj časa nazaj. Drži pa tudi to, da je trenutno pri nas takšna situacija, da če se boš javno izpostavil in o tem govoril boš definitivno težje dobil službo, še posebej, če si v tistem času nezaposlen.

Jaz: Bi kaj spremenili na ravni družbe in države?

C: Ja. Definitivno bi se moralo kaj spremeniti oz. izboljšati. Kot sem že prej omenila bi se ljudje morali o tem več pogovarjati. Lahko vam dam primer ... šlo se je za nasilje nad ženskami. Ženske, ki so bile izpostavljene nasilju so ustanovile večje skupine, v katerih so se lahko pogovarjale in si med seboj delile izkušnje. Te skupine žensk so delale tudi na to temo promocije in javno govorile o nasilju. Zaradi njih je kasneje nastal družinski zakonik. In podobno bi se moralo zgoditi tudi v tem primeru. Ljudje bi se morali začeti naglas pogovarjati o mobbingu in tako nekako bi iz civilne pobude prišlo do tega, da bi se nekateri zakoni na tem področju sprejeli, izboljšali... Moralo bi priti do nekega konsenza v družbi. Jaz mislim, da bi samo v takem primeru dejansko ta zakon zaživel oz. bi se sprejele neke nove smernice. Eden od mojih predlogov bi bil ta, da bi bila sojenja tajna, da v takem primeru žrtev nebi bila javno izpostavljena in posledično oškodovana. S tem mislim, da ne bi imela žrtev mobbinga problema pri iskanju nove zaposlitve. Sprejeti bi se morale kazni za ljudi, ki izvajajo mobbing in odškodnine za žrtve mobbinga.

Jaz: Ali mi lahko potem poveste kakšne kazni bi predlagali za tiste, ki izvajajo mobbing po podjetjih?

C: Predvsem bi morale biti kazni proporcionalne glede na velikost podjetja. Ker če bi uvedli kazni, ki bi bile za vse enake, potem za velika podjetja niti nebi bil problem plačevati neke manjše kazni. Misli pa, da bi se takšnemu mobbingu, ki sem ga doživela jaz, podjetja najlažje izognila, če bi država podjetjem, ki zaposlujejo ljudi z mladimi družinami in ljudi z posebnimi potrebami, dodeljevala subvencije.

Jaz: Kam pa bi se po vašem mnenju žrtve mobbinga lahko obrnile po pomoč?

C: Nimam pojma. Mislim, da takšnih služb po Sloveniji nimamo, ki bi se ukvarjale s tem. Sigurno pa obstaja neka brezplačna pravniška pomoč, ki pa je žal zelo težko dostopna, ker je neki cenzus, ki je zelo nizek. Smiselno bi se mi zdelo, da bi obstajal kakšen center, ampak ne center samo za mobbing, ampak nasploh za delovno pravo. Da bi se vsi ljudje lahko obrnili tja

po pomoč. Ti centri naj bi bili trenutno sindikati, ki pa nimajo zadostnega znanja, pa tudi niso vsem dostopni. Še posebej ne ljudem, ki so brezposelni, ker niso včlanjeni v noben sindikat.

PRILOGA 7: Intervju št. 4

Sogovornik: oseba D

Starost: 52 let, zaposlena

Mesto pogovora: Mozirje, pri meni doma

Dan: 2.11.2010

Čas pogovora: 25 min

Jaz: Ob kateri priložnosti se vam je zgodil mobbing?

D: Sem zdravnica in sem delala z medicinsko sestro v svoji zasebni ambulanti. Medicinska sestra je bila starejša oseba, ki se je počasi bližala upokojitvi. Ob vsaki možni priliki me je izsiljevala za višjo plačo.

Jaz: Ali mi lahko opišete na kakšen način živite in kje?

D: Živim v manjšem kraju s svojo družino. Moje življenje je urejeno. V istem kraju pa ravno tako živi moja medicinska sestra, ki je poročena. Živi z možem in ima odraslo hčer, ki ne živi več z njima. Moja medicinska sestra se je dobro zavedala, da s prehodom v upokojitev upadejo tudi njeni prihodki, ki bodo bistveno nižji kakor je bila njena plača. Tako je zadnja leta poskušala s pritiskom name in na mojo družino doseči dvig svoje plače in se dokopati do različnih dodatkov, ki bi ji šli v osnovo za kasnejše prihodke.

Jaz: Kaj je za vas mobbing?

D: To so ti pritiski, ki jih je izvajala moja delavka nad mano in mojo družino. Vse skupaj mi je bilo zelo stresno, občutek ni bil prijeten. Kadar sva imeli te razgovore oz. ko so se ti razgovori končali, je stresala svojo slabo voljo name, na moje kliente, mojega moža, ki ima v istem kraju manjšo zasebno trgovinico. Ropotala je z vrati, jokala ter s cokli tolkla ob tla. Skratka, dala je jasno vedeti, da je slabe volje. Občutek je bil neprijeten.

Jaz: Kako pa ste ugotovili, da ta oseba nad vami izvaja mobbing?

D: Počutila sem se pod pritiskom in bila sem prisiljena narediti nekaj kar se mi ni zdelo ravno upravičeno oz. sem to čutila kot pritisk na svoje odločitve. Najmanj všeč pa mi je bilo to, da je zmeraj med najine pogovore vmešavala mojega moža.

Jaz: Kaj pa ste naredili v tistem trenutku, ko ste imeli z njo takšne pogovore?

D: Zajela sem sapo in poskušala zadevo premisliti in urediti. Vzela sem si čas.

Jaz: Kakšne pa so bile reakcije vaše medicinske sestre v tistem trenutku?

D: Ona je zmeraj zelo hitro reagirala. Vse je bilo odvisno od njenega trenutnega počutja.

Jaz: Pa ste se o tej zadevi pogovorili z možem?

D: Moža nisem hotela vmešavati v te zadeve. Tudi on sam je moji sestri povedal, da svoje jeze naj ne hodi stresat v njegovo trgovino, saj se ga te stvari ne tičejo.

Jaz: Ali ste o tem problemu mogoče govorili s kakšnim od svojih medicinskih kolegov?

D: Mislim, da sem. Ampak samo s tistimi, ki so bili že tudi kdaj v taki ali pa podobni situaciji. Nerada govorim o tej zadevi. Zanimalo me je predvsem to, kako so oni ravnali ob takih primerih, kakšne plače so oni dajali svojim zaposlenim. Pač, zanimalo me je kako so oni reševali takšne zadeve. Zgolj za primerjavo.

Jaz: In kako ste potem takem rešili to zadevo med vami ni vaša medicinsko sestro?

D: Vsakič znova sem popustila in tako je zmeraj dosegla svoje. Samo, da sem jaz in moja družina imeli mir. Dala sem ji tisto, kar je hotela. Zaradi tega, ker sem popustila se je tudi potolažila in kasneje bila spet fina oz. takšna kot je bila običajno.

Jaz: Pa bi sedaj kako drugače reagirali kot pa ste takrat v tistem trenutku?

D: Ne, verjetno ne.

Jaz: Kaj bi vi naredili, da bi žrtve mobbinga lažje spregovorile o tem kaj se jim je zgodilo oz. se jim dogaja z bližnjimi?

D: Pogovor z bližnjimi je lahko dobra zadeva, če takšen človek pozna problematiko oz. je za to kompetenten. Če ima o tem vedenje in lahko s kakšnim nasvetom pomaga. Predvsem pa se mi zdi, da bi človek moral sam reševati takšne probleme.

Jaz: Kako pa bi vi kot oseba seznanili ostale ljudi s tem kaj je mobbing?

D: Tistemu, ki bi ga kaj na to temo zanimalo, bi mu povedala na osebni nivoju.

Jaz: Bi mogoče spremenili kakšen zakon oziroma člen iz tega področja?

D: Ne poznam zakonodaje in tudi ne vem kaj bi spreminjala. Mislim, da teh stvari ne more reševati ne zakonodaja niti država, ker gre za medosebne odnose. Enostavno je treba imeti nekoga v delovnem okolju, ki pomaga postaviti stvari na pravo mesto oz. prepozna mobbing in se mu lahko zaupaš. Tam pa, ko so delovne enote zelo majhne, tako kot je ena zasebna ambulanta, ko imaš enega zaposlenega ali dva, je pa pravzaprav nemogoče, da bi se oprl na nekoga. Moraš sam znati rešiti problem.

Jaz: Kakšne sankcije pa bi predlagali za tiste, ki mobbing izvajajo?

D: Samo odpust iz delovnega mesta in čisto nič drugega.

Jaz: Ali imate kakšne predloge kam bi se lahko žrtve mobbinga zatele po pomoč?

D: To bi lahko bila pravna pomoč, da bi se takega delavca lažje odpustilo. Ker je to strup za delovne odnose.

PRILOGA 8: Intervju št. 5

Sogovornik: oseba E

Starost: 26 let, zaposlen

Mesto pogovora: Mozirje, pri osebi doma

Dan: 2.11.2010

Čas pogovora: 20 min

Jaz: Katero delovno mesto ste zasedali v podjetju, ko se vam je zgodil mobbing oz. ob kateri priložnosti?

E: V tej zgodbi, ki vam jo bom povedal, ne gre konkretno za mene ampak za ljudi, ki bodo nekoč hoteli delati v našem podjetju. Podjetje v katerem delam je dobro poznano slovenskemu trgu in vsako leto zaposli kar lepo število ljudi, ki pa bodo od letošnjega leta naprej na razgovoru za katero koli delovno mesto pri nas izpostavljeni mobbingu. To pa zaradi tega, ker je naše podjetje dobilo od globalne matične firme navodila kakšne pogoje mora izpolnjevati človek, ki se hoče zaposliti pri nas.

Jaz: Ali mi lahko prosim naštejete par pogojev, ki jih mora izpolnjevati kandidat, da lahko po novem dobi pri vas zaposlitev?

E: Gre predvsem za postopek, ki ga mora dati kandidat čez. Kandidat bo na začetku vprašan o tem kje se je rodil in kdaj, kje se je šolal ... kasneje pa bo moral odgovarjati na vprašanja kot npr. koliko elektrike porabi na leto, v katera društva je včlanjen in podobno.

Jaz: Pa se vam zdi to korektno?

E: Ne. Takoj, ko smo dobili nova pravila smo od matičnega podjetja zahtevali pojasnilo in čez nekaj dni odgovor tudi dobili. Dejali so, da so to naredili zaradi varnosti oz. zaradi tega, da na določeno delovno mesto ne more priti oseba, ki bi lahko kasneje škodovala našemu podjetju.

Jaz: Ali mi lahko na kratko opišete kako živite?

E: Pred kratkim sva se s punco preselila na svoje. Nimam otrok. Živim lagodno življenje.

Jaz: Kako je podjetje v katerem delate ugotovilo, da bo s tem novim pravilnikom izvajalo mobbing?

E: Za določene stvari pač veš, da so osebne in se delodajalca ne tičejo. Še posebej, če vprašanja nimajo nobene veze z delovnim mestom, z načinom dela ...

Jaz: Kaj je podjetje v katerem delate naredilo, ko je izvedelo za te nove postopke pri zaposlovanju ljudi?

E: Takoj, ko smo izvedeli za to, smo zahtevali pojasnila matičnega podjetja, zakaj je to dobro. Kasneje pa smo začeli preverjati z našo zakonodajo kaj lahko in kaj ne smemo spraševati kandidatov na razgovorih. Ampak ne glede nato menim, da bo mobbing od sedaj naprej stalno prisoten na razgovorih za delo.

Jaz: Kaj pa je na svoje dejanje dejalo matično podjetje?

E: Nič posebnega. Kot sem vam že prej omenil.

Jaz: Ali ste vi, kot zaposlen v vašem podjetju, komu povedali kaj se vam je zgodilo oziroma kaj se je zgodilo vašemu podjetju?

E: Ne.

Jaz: Ali je vaše matično podjetje še kakšnemu drugemu podjetju poslalo te nove zahteve ali samo vam?

E: Ne vem.

Jaz: Ne glede nato, da vi sami niste doživeli mobbinga, pa me vseeno zanima, če imate mogoče kakšen predlog kako bi žrtve mobbinga lahko lažje spregovorile o tem, se pravi, o mobbingu z bližnjimi?

E: Predvsem bi se morali iskalci zaposlitve zavedati kakšne pravice imajo in jih znati temu primerno izkoristiti. To se mi zdi zelo pomembno.

Jaz: Kaj pa bi vi osebno naredili, da bi seznanili ljudi s tem kaj je mobbing?

E: Jaz na osebni ravni lahko naredim bolj malo. Menim pa, da bi se moralo o mobbingu definitivno več pisati in govoriti.

Jaz: Kaj pa bi predlagali glede sprememb na ravni države?

E: Do sedaj mislim, da je bilo tako, da se država ni kaj dosti spuščala na to področje. Vsak delodajalec je imel proste roke pri tem kako bo njegova firma delovala, kaj se bo v njej počelo... Menim, da bi se lahko zakoni na tem področju zaostriji ter postaviti bi se morale jasne meje do kam lahko gre delodajalec z vprašanji na razgovorih in v podobnih situacijah.

Jaz: Kakšne sankcije bi predlagali za tiste, ki delajo mobbing?

E: Najlažje je reči denarne kazni. Sam tukaj nastane problem. Kako dokazati, da se ti je mobbing dejansko zgodil. V takih primerih gre ponavadi za besedo proti besedi. Prvo bi bilo potrebno definirati kaj sploh je mobbing, kaj se šteje pod mobbing in na podlagi tega potem določiti kazni, ki bi bile za vse enake.

Jaz: Ali imate mogoče še kakšen predlog glede tega kam bi se lahko žrtve mobbinga obrnile po pomoč?

E: Definitivno bi rabili v naši državi nekoga, ki bi se s tem ukvarjal, ker trenutno mislim, da se ljudje nikamor ne morejo obrniti po pomoč.

PRILOGA 9: Intervju št. 6

Sogovornik: oseba F

Starost: 34 let, zaposlena

Mesto pogovora: Kranj, pri osebi doma

Dan: 3.11.2010

Čas pogovora: 30 min

Jaz: Kakšno pozicijo v podjetju ste imeli, ko ste doživljali mobbing?

F: To se dogaja. Sem organizatorka izobraževanj v podjetju. Sam mobbing pa se mi dogaja že približno eno leto in pol.

Jaz: Ali je to vaša prva služba?

F: To ni moja prva služba.

Jaz: Ali mi lahko na kratko opišete vaše življenje?

F: Živim doma z mamo. Stara sem 34 let. Plačujem samo za osnovne stroške, saj je trenutno moje finančno stanje slabo. Nimam otrok. Lastnega stanovanja si ne morem privoščiti, saj mi služba ne prinaša tako velikih prihodkov.

Jaz: Kdo v podjetju pa izvaja nad vami mobbing že toliko dolgo časa?

F: To bi bila moja nadrejena, ki pa ni moja šefinja. Je delavka, ki je zaposlena v kadrovski službi.

Kaj si predstavljate pod besedo mobbing in na kakšen način ga doživljate?

F: Mobbing je sistematično ponavljanje psihičnega ali fizičnega nasilja. Slednje je veliko lažje definirati. Pri mobbingu je znano tudi to, da se stvari ponavljajo kontinuirano.

Tukaj pri meni gre konkretno za obrekovanje, za nagajanje, za zanikanje iz njene strani kot npr., da nekaj ni naredila po dejansko je. Velikokrat povzdigne glas.

Jaz: Kako pa ste ugotovili, da se vam dogaja mobbing?

F: Jaz pač teoretično stvari tako dobro poznam, da vem, da gre v mojem primeru za mobbing. Te stvari, ki jih ta oseba nad mano počne so nenormalne oz. niso povprečne.

Jaz: Kaj naredite v tistem trenutku, ko vas nadrejena trpinči?

F: Ne reagiram in to zaradi tega ker nočem, ker vem, da bo samo še slabše. Poslušam jo do konca in nato zapustim njeno pisarno.

Jaz: Kakšna je reakcija vaše nadrejene po tem, ko vi mirno zapustite njeno pisarno?

F: Nič posebnega.

Jaz: Pa ste se komu zaupali in kakšni osebi povedali kaj se vam dogaja na delovnem mestu?

F: Ja, povedala sem enemu od sodelavcev. Tudi on je opazil, da se ta gospa do mene ne obnaša korektno. Seveda nisva nič ukrepala in trenutno tudi ne upam nič narediti glede tega in to zaradi tega, ker gre gospa sedaj oz. zelo kmalu v pokoj in se bodo te zadeve dokončno zaključile.

Jaz: Kaj pa bi naredili v primeru, da gospa nebi šla tako kmalu v pokoj kot pravite?

F: Definitivno tega njenega obnašanja ne bi trpela. Ona je vir teh težav in z njeno upokojitvijo se bodo te stvari zaključile.

Jaz: Pa gojite do te osebe kakšne zamere oz. jih boste, ko zapusti podjetje?

F: Ne. To osebo poznam tako poslovno kot na osebni ravni in vem, da ima svoje probleme in frustracije, ki pa jih žal znaša nad mano in ostalimi v podjetju.

Jaz: Se pravi, da ta gospa mobbing izvaja tudi nad vašimi sodelavci in ne samo nad vami?

F: Tudi, samo konkretno pa ne vem. Nikoli nismo o tem debatirali.

Jaz: Pa je kdo od zaposlenih kdaj poiskal zaradi tega kakršno koli pomoč?

F: Mislim, da ne. Nekako se vsi zavedamo, da gospa počasi odhaja.

Jaz: Ali mi lahko poveste nekaj vaših predlogov kaj bi morale žrtve mobbinga narediti, da bi lažje spregovorile o tem kaj se jim dogaja?

F: To je zelo delikatna zadeva. Predvsem zaradi tega, ker se lahko ta stvar obrne proti tebi, še posebej, če se ti to dogaja na poslovnem področju in veliko ljudi tega ne bi jemalo pozitivno in bi ti potem takem lahko bil na slabšem. Ti moraš vedeti komu lahko zaupaš, kdaj zaupat, kaj povedat in to je velikokrat zelo težko. Ironija v teh primerih je ravno to, da so včasih kadrovske delavke tiste, ki naj bi se jim zaupalo ampak so žal ravno one tiste, ki so napačen naslov. Sploh v tem mojem primeru.

Jaz: Kako bi vi seznanili ljudi z mobbingom?

F: Jaz sem to že naredila. Organizirala sem seminar na to temo in ljudi seznanila ravno s tem, kaj to mobbing je, kako se preprečuje, kako do njega sploh pride, kakšni so ukrepi za preprečevanje mobbinga...

Jaz: Ali imate mogoče kakšen predlog glede sprememb na ravni države?

F: Vem, da obstaja en člen, ki pravi o tem kaj je mobbing. Samo pri nas se o tem ne govori dosti. Največji problem pri vsem skupaj pa je to, da mobbing velikokrat izvajajo ljudje, ki so pomembni, zasedajo pomembne položaje v naši državi. In sedaj mi vi povejte kako naj se takšne zadeve kot je mobbing rešujejo, zdravijo pri nas, če je pa že v samem začetku vse narobe. To vidim tudi v naši instituciji. Vodilni so problem. Se mi zdi, da bi bilo potrebno ravno njih najbolj seznanjati o tem, da ni dobro mobbingirati svojih zaposlenih.

Jaz: Kakšne pa bi potem, po vašem mnenju morale biti sankcije za tiste, ki mobbing izvajajo?

F: Mislim, da so stvari zmeraj lahko dokazljive. Menim, da bi človeka, ki izvaja mobbing nad drugimi bilo potrebno javno obsoditi. Javnost bi morala točno vedeti kdo je ta oseba, kaj je delal ... S tem bi ostali točno vedeli zakaj je šlo. Drugače pa tudi kazni. Sicer pa tako in tako veste ... največje barabe zmeraj najboljše odnesejo.

Jaz: Kam pa bi se po vašem mnenju žrtve mobbinga lahko zatele po pomoč?

F: Nimam pojma.

PRILOGA 10: Intervju št. 7

Sogovornik: oseba G

Starost: 24 let, zaposlena

Mesto pogovora: Ljubljana, pri osebi doma

Dan: 9.11.2010

Čas pogovora: 35 min

Jaz: Na katerem delovnem mestu se vam je dogajal mobbing oz. ob katerih priložnostih?

G: Mobbing se mi je začel dogajati, ko sem bila asistentka v podjetju, v katerem sedaj delam kot oseba za stike z javnostjo. To je moja prva zaposlitev. Mobbing se mi je natančneje začel dogajati v času napredovanja na višjo pozicijo v podjetju. Sporno pri vsem skupaj pa je bilo to, da sem prišla na višji položaj kot druga oseba v oddelku, ki tam dela že več let in ima več delavnih izkušenj. Njeno prepričanje je bilo, da si ona bolj kot jaz zasluži višjo plačo in naziv, saj v podjetju dela že daljši čas.

Jaz: Ali mi lahko v parih besedah poveste na kakšen način živite?

G: Živim sama v najetem stanovanju. Nimam družine.

Jaz: Kdo pa je bila ta oseba, ki je nad vami izvajala mobbing?

G: To je bila moja sodelavka.

Jaz: Kako ste doživljali mobbing v času, ko se je vaša sodelavka izživljala nad vami?

G: To so veliki pritiski. V mojem primeru je šlo za podtikanja stvari ter vključevanje drugih sodelavcev pri blatenju mene nadrejenim. Jaz sem bila v tistem času zelo pod stresom kar se je tudi poznalo na mojem delu ter mojem počutju tako na delovnem mestu kot doma.

Jaz: Ali mi lahko poveste kaj si vi predstavljate pod besedo mobbing?

G: Zame je mobbing to, da te nekdo hoče prikazati v slabi luči zato, da on izpade boljše oseba kot ti in to samo zaradi tega, da bi ti prevzel delovno mesto ali pa, da bi ti službo izgubil.

Jaz: Ali mi lahko samo še enkrat na kratko opišete kaj se vam je pravzaprav dogajalo?

G: Sodelavka je hotela z blatenjem mene pri najinih nadrejenih dokazati mojo nesposobnost za delovno mesto za katerega sem kandidirala in ga kasneje tudi dobila.

Jaz: Se pravi, da s svojim laganjem o vas pri nadrejenih ni dosegla želenega uspeha in vas izpodrinila?

G: Da, res je.

Jaz: Kako pa ste ugotovili, da ta oseba nad vami izvaja mobbing?

G: Zgodilo se je, da sem na primer dobila elektronsko sporočilo od te osebe, ki je bilo naslovljeno name, na moje nadrejene ter moje sodelavce naenkrat. Notri je moja sodelavka napisala, da spet nisem opravila svoje naloge ali pa da naloga ni bila narejena po navodilih in da zaradi mene zastaja delo v firmi. Dejansko pa navodil kako opraviti nalogo sploh nisem dobila. S tem je hotela vsem, ki so to elektronsko sporočilo dobili nekako dokazati, kako neresna, nesposobna in nezaupljiva oseba sem.

Jaz: Kakšna pa je bila vaša reakcija ob prejetju na primer konkretno tega elektronskega sporočila?

G: Ko sem dobila to sporočilo sem na njega odgovorila in dala v vednost nadrejenim, da navodil za konkretno nalogo nisem dobila in da zaradi tega nisem morala opraviti naloge tako kot je ta oseba hotela.

Jaz: In kakšen je bil odziv vaše sodelavke po vašem odgovoru?

G: Naredila se je neumno. Dejala je, da je mislila, da mi je navodila poslala oz. da sem z njo o teh navodilih govorila. Da sva se o tem kako mora naloga biti narejena pogovarjale.

Jaz: Pa ste komu povedali kaj se vam je v podjetju dogajalo?

G: Nikomur v podjetju nisem povedala.

Jaz: Kaj pa bližnjim?

G: Ja. Rekli so mi, da naj zdržim, da je na začetku zmeraj naporno in da naj vztrajam.

Jaz: Ali bi sedaj v tem trenutku kako drugače reagirali kot takrat, ko ste doživljali mobbing?

G: Res je, da sem bila na samem začetku še dosti nesamozavestna in se nisem odzvala na njena dejanja a se je to sčasoma spremenilo. Prosila sem jo, da mi neha nagajati in ji razložila, da hočem za vse kar morem za njo pripraviti v prihodnosti zmeraj dobiti navodila vnaprej in to črno na belem. Tudi danes npr., ko sem že njena nadrejena in ne več asistentka, mi je poskušala očitati zakaj nekaj ni bilo narejeno po njenih navodilih. Moj odgovor njej se je glasil, da navodila od kar sem napredovala dobivam in sprejemam samo še od svojih nadrejenih in ne podrejenih in da naj že končno neha s temi svojimi igricami.

Jaz: Se pravi ta oseba še sedaj poskuša nad vami izvajati mobbing, čeprav ste njena nadrejena?

G: Od kar sem njena nadrejena so se stvari izboljšale. Še zmeraj pa me včasih poskusi spraviti v zagato oz. neroden položaj.

Jaz: Ali gojite do te osebe kakršne koli zamere?

G: Seveda. Zamere v tem smislu, da tej osebi ne zaupam več. Z njo sem na distanci. Naredila in pripravljena sem narediti vse, da zaščitim sebe pred takšnimi ljudmi.

Jaz: Ali je ta oseba še nad kom drugim izvajala mobbing?

G: Ne.

Jaz: A mi lahko poveste kaj bi vi naredili, da bi žrtve mobbinga lažje spregovorile o tem kaj se jim je zgodilo oziroma se jim dogaja z bližnjimi?

G: Jaz mislim, da je na prvem mestu potrebna samozavest. In to ravno zaradi tega, ker večina ljudi te stvari potlači v sebe, še posebej v tem času, ko ni služb in si rečejo, da bodo raje tiho samo zato, da službe nebi po nesreči izgubili. Jaz mislim, da se moraš vedno postaviti zase in tudi povedat ostalim kaj se ti dogaja oziroma kaj se ti je dogajalo. Bližnji ti v tem primeru lahko pomagajo pri tem, da te spodbujajo, tolažijo, svetujejo...

Jaz: Kako pa bi vi razložili ljudem kaj je mobbing?

G: Na svojem primeru bi jim poskušala razložiti kaj je to mobbing in jih opozorila še na ostale možne situacije, ki sem jim lahko zgodijo.

Jaz: Mogoče kakšna ideja glede sprememb na ravni države?

G: Mislim, da bi se moralo več delati ne tem, ker je mobbing zmeraj bolj prisoten, naši zakoni glede tega pa so šibki. Definitivno bi bilo potrebno zakon obnoviti, spremeniti.

Jaz: Kakšne pa bi po vašem morale biti sankcije za tiste, ki mobbing izvajajo?

G: Odvzem delovnega mesta.

Jaz: Ali imate kakšno idejo kam bi se žrtve mobbinga lahko zatele po pomoč?

G: Mislim, da v Sloveniji nimamo inštitucije za tovrstne žrtve.

PRILOGA 11: Intervju št. 8

Sogovornik: oseba H

Starost: 30 let, nezaposlena

Mesto pogovora: Ljubljana, pri osebi doma

Dan: 10.11.2010

Čas pogovora: 20 min

Jaz: Na katerem delovnem mestu se vam je dogajal mobbing oz. ob kateri priložnosti?

H: To se mi je dogajalo na prejšnjem delovnem mestu oz. v prejšnji službi. Trenutno sem brezposelna in si delo iščem. Šlo pa se je zato, da sem nad sabo imela zelo nesposobnega nadrejenega, ki ga večino časa sploh ni bilo na svojem delovnem mestu, ampak se je potikal okoli po kavicah. Ko pa se je po popiti kavici vrnil nazaj v podjetje, me je zmerjal in mi očital da ne delam, da mi ne more zaupati in da ne ve kaj jaz delam v tem času ko njega ni. Da povzamem, v tem času, ko je on bil na kavicah, jaz po njegovem nikoli nisem nič naredila oz. nič delala.

Jaz: Ali mi lahko opišete vaše trenutno življenjsko stanje?

H: Živim s starši. Nimam partnerja, nimam otrok. Trenutno sem nezaposlena.

Jaz: Če sem prav razumela, je mobbing nad vami izvajal vaš nadrejeni?

H: Ja, natančneje vodja telefonskega studia. Moj nadrejeni.

Jaz: Kako ste doživljali mobbing in kaj vam beseda mobbing pomeni?

H: Mobbing je za mene nasilje na delovnem mestu. Načeloma to ne razumem kot fizično nasilje ampak kot psihično, ki ga nekdo nad tabo izvaja iz takšnih ali drugačnih zamer. S tem pa ti onemogoča normalno delo na delovnem mestu.

V tistem trenutku, ko sem doživljala mobbing sem se počutila užaljeno, ker je moj nadrejeni dvomil v mene in v moje delo in to samo zaradi tega, ker sem bila v tistem podjetju znana po tem, da sem bila dobra delavka, ki sem svoje delo zmeraj dobro pravila.

Jaz: Kako pa ste ugotovili, da se vam je dogajal mobbing?

H: Ja po tem, ko me je stalno, ko je prihajal nazaj iz kavic obtoževal, da ne delam in da bo zaradi tega odšel k direktorju in mu vse povedal. Hkrati pa mi je povedal, da mi tega ne želi narediti, saj me hoče pred direktorjem zaščititi. Kar pa seveda ni bilo res.

Jaz: Kaj ste naredili v tistem trenutku, ko ste bili obtoženi nedela?

H: Takoj sem se postavila za sebe. Povedala sem mu, da ni res kar on govori in da zato nima nobene podlage. Nekajkrat sem mu tudi povedala, da če nebi hodil tako veliko okoli po lokalih, bi nas lažje kontroliral in bi vedel kaj se v podjetju dejansko dogaja.

Jaz: Kakšne pa so bile reakcije vašega nadrejenega?

H: Nič posebnega. Vedno se mi je nasmejal in nato je odšel stran.

Jaz: Pa ste komu povedali, da se vam je zgodil mobbing?

H: Povedala sem prijateljem in domačim kaj se mi je dogajalo.

Jaz: Kakšne pa so bile reakcije iz njihove strani?

H: Rekli so, da imam zelo neumnega nadrejenega, ki ne zna delati s svojimi zaposlenimi. Seveda je to kasneje opazil tudi direktor podjetja in ga odpustil. Samo to se je zgodilo šele po

tem, ko sem jaz stopila do njega (direktorja) in mu predstavila celotno situacijo.

Jaz: Pa bi sedaj kako drugače reagirali kot takrat, ko ste bili v tisti situaciji?

H: Ravнала bi isto. Samo prej bi stopila do direktorja in mu povedala kaj dela ta človek.

Jaz: Kaj pa ste povedali direktorju, da je vašega nadrejenega odpustil?

H: Mobbinga v tem podjetju nisem doživljala samo jaz. Doživljali so ga tudi moji sodelavci, ki so delali z menoj. Nadrejeni je ravno tako kot mene, tudi druge mobbingiral. Jaz sem samo z njihovo podporo stopila do direktorja in mu vse povedala.

Jaz: Ali se je delovna klima z odhodom vašega nadrejenega kasneje spremenila?

H: Verjetno se je. Jaz sem kmalu po tem, ko sem stopila do direktorja dala odpoved in odšla. Moje bivše sodelavke so mi povedale, da je šef odpustil tega človeka.

Jaz: Kako pa so vaši sodelavci doživljali mobbing?

H: Isto kot jaz. Tudi njim se je zdelo za malo, da morajo prenašati ta nespoštljiv odnos.

Jaz: Pa so se vaši sodelavci zatekli kam po pomoč?

H: Ne.

Jaz: Ali imate mogoče kakšen predlog kako bi žrtve mobbinga lažje o tej temi spregovorile s svojimi bližnjimi?

H: Menim, da je z bližnjimi najlažje spregovoriti oz. jim povedati kaj se ti dogaja v službi. Seveda pa moraš tej osebi, ki ji greš te stvari razlagati zaupati.

Jaz: Kako bi vi razložili ljudem okoli vas kaj je mobbing?

H: Mislím, da bi se o tem moralo več pisati in javno govoriti. Mediji bi morali dati večji poudarek tem stvarém.

Jaz: Ali bi kaj spreminjali na ravni države?

H: Vem, da je mobbing nelegalen, ne vem pa kako so te stvari zakonsko urejene.

Jaz: Kakšne bi po vašem morale biti sankcije za človeka, ki mobbing izvaja nad drugimi?

H: Sigurno bi se moralo ljudi, ki delajo mobbing na nekakšen način opozoriti na to kaj počnejo. Če pa seveda opozorila nebi zadoščala, bi bilo potrebno tega človeka odpustiti.

Jaz: Ali imate mogoče kakšen predlog kam bi se žrtve mobbinga lahko zatele po pomoč?

H: Menim, da je najbolje, da čim več ljudem poveš kaj se ti je zgodilo. Zdaj kam pa bi se ljudje lahko zatele po pomoč pa trenutno ne vem.

PRILOGA 12: Intervju št. 9

Sogovornik: oseba I

Starost: 40 let, zaposlena

Mesto pogovora: Domžale, pri osebi doma

Dan: 12.11.2010

Čas pogovora: 20 min

Jaz: Na katerem delovnem mestu ste doživljali mobbing oz. ob kateri priložnosti?

I: Sprva sem bila brez službe, nato pa se mi je ponudila ena opcija, ki sem jo zgrabila. To je bilo delo za določen čas. Za to firmo je delalo dvajset ljudi. Vsi delavci smo bili izpostavljeni mobbingu.

Jaz: Na kakšen način trenutno živite?

I: Imam družino. Imam tri otroke. Živimo na deželi v hiši.

Jaz: Kdo je nad vsemi vami izvajal mobbing?

I: Šef firme. To je bilo privatno podjetje.

Jaz: Kako ste se počutili takrat, ko je vaš šef izvajal mobbing nad vami ?

I: Bila sem prestrašena. Nikoli nisem vedela kdaj bom smela iti domov, nikoli nisem vedela kdaj se bo razjezil nad nami. Npr., bila je sobota zvečer in on se je spomnil, da se je eno blago začelo krčiti in vsi zaposleni smo zaradi tega morali iti v službo ali pa vsaj večina. On ni znal ločiti privatnega življenja od dela. Za njega je bilo vse služba. Ob njem se nikoli nisem počutila dobro. Velikokrat mi je dejansko postalo slabo, ko mi je nekdo samo omenil njegovo ime. To so bili veliki pritiski.

Jaz: Kaj si vi pod besedo mobbing predstavljate oz. kaj je za vas mobbing?

I: Da te nadrejeni maltretira in ti vzbuja strah na delovnem mestu.

Jaz: Na kakšen način ste ugotovili, da se vam dogaja mobbing?

I: Ja že s tem, da je npr. zamujalo blago in pol smo bili vsi ostali krivi za to zamudo samo dobavitelji ne.

Jaz: Kaj pa ste naredili v tistem trenutku, ko ste bili izpostavljeni mobbingu?

I: Želela sem si oditi čim prej stran in da ga ne slišim in vidim nikoli več.

Jaz: Kaj pa je vaš šef naredil v tistem trenutku?

I: Odvisno kakšne volje je bil. Lahko se je ob tvoji reakciji pomiril ali pa je vrgel kaj v zrak. Enkrat se spomnim, da mu ni zgrabila tipka na tipkovnici in je zaradi tega cel računalnik vrgel na tla. Takšne in podobne stvari je delal pred nami.

Jaz: Pa ste komu povedali kaj se vam je dogajalo?

I: Doma sem povedal svojemu možu, drugih pa nisem s tem obremenjevala. Sama sem vedela, da dokler bom delala zanj ne bo spremembe.

Jaz: Kaj pa je dejal vaš mož, ko je zvedel kako se vaš šef obnaša do vas?

I: Tukaj je problem denar. Vedno se podrejaš. Če družina ni finančno močna se pač pustiš, zaradi sistema.

Jaz: Glede na to, da so tudi vaši sodelavci bili izpostavljeni mobbingu me zanima, kaj so dejali nad situacijo, ki je takrat vladala v tistem podjetju?

I: Vsi so se zgražali. Vsi smo vedeli kaj se dogaja.

Jaz: Ali bi sedaj ob isti situaciji reagirali kako drugače?

I: Če bi imela pištolo, bi ga verjetno ustrelila. Ne ne... Verjetno bi reagirala isto kot pa sem takrat.

Jaz: Pa ste s sodelavci poskušali kaj narediti, da bi situacijo spremeniti?

I: Ne. Hvala bogu je šla firma čez nekaj časa v stečaj. Tako, da sem bila zelo vesela, da sem lahko šla.

Jaz: Ali so do te osebe ostale kakšne zamere?

I: Ne zamerim mu nič. Nimam pa želje, da bi ga kdaj še srečala.

Jaz: Ali ste se s sodelavci zatekli kam po pomoč?

I: Ne.

Jaz: Ali mi lahko poveste kaj bi vi naredili, da bi žrtve mobbinga lažje spregovorile o tem kaj se jim dogaja s svojimi bližnjimi?

I: Nimam pojma.

Jaz: Kaj bi naredili, da bi ljudje vedeli kaj je mobbing?

I: Jaz mislim, da ljudje vedo kaj je mobbing, samo se vsi bojijo, da bi izgubili svoje delovno mesto, če bi se začeli javno izpostavljati. Delovne sile je na našem trgu zadosti za takojšnjo zamenjavo.

Jaz: Kaj bi spremenili na ravni države?

I: Morale bi se postaviti strožje meje oz. morali bi napisati kakšen naj bo odnos delodajalca do delavca.

Jaz: Kakšne pa bi po vašem morale biti sankcije za tistega, ki dela mobbing?

I: Odvzem delovnega mesta.

Jaz: Mogoče še kakšen predlog o tem, kam bi se lahko žrtve mobbinga zatekle po pomoč?

I: Ne vem.

PRILOGA 13: Intervju št. 10

Sogovornik: oseba J

Starost: 27 let, zaposlena

Mesto pogovora: Ljubljana, pri osebi doma

Dan: 18.11.2010

Čas pogovora: 30 min

Jaz: Na katerem delovnem mestu se vam je zgodil mobbing oz. ob kateri priložnosti?

J: Sem strokovna delavka na področju socialnega varstva. Delam že eno leto in v tem času me je en uporabnik dvakrat fizično napadel. Ko me je napadel prvič, moji nadrejeni in sodelavci niso reagirali, pa čeprav sem jim povedala kaj se mi je zgodilo. Delam za eno od organizacij, ki obstaja že pet let in je dobro poznana. Ta organizacija se je v petih letih zelo razširila, tako kadrovsko, kot na področju izdelovanja projektov in predvidevam, da se je zaradi tega pozabilo na krizne situacije. Ko pa me je uporabnik napadel drugič, sem odšla na policijo in uporabnika ovadila. Ker pa smo znani kot prijazni uporabniku, se je name zaradi tega vsipal plaz kritik. Seveda pa je šlo vse skupaj tako daleč, da se je celotna situacija osebno obrnila proti meni.

Jaz: Ali mi lahko na kratko opišete vaše življenje?

J: S fantom živim v najemniškem stanovanju. Že kot študentka sem delala v tej organizaciji in kasneje dobila pri njej tudi službo.

Jaz: Kako ste doživljali mobbing?

J: Takoj po tem, ko sem celotno situacijo prijavila policiji, me je začelo skrbeti kaj bodo rekli moji nadrejeni v organizaciji. Načeloma imamo neke prijeme in ukrepe, ki pa niso bili nikoli temeljito predstavljeni in uporabljeni. Jaz sem celotno situacijo videla zelo krizno in zaradi tega sem se odločila za ta drastični ukrep. Kmalu nato so se začeli zganjati ogromni pritiski na mojo prijavo, da pač to ni strokovno, da je otroče, da gre za izsiljevanje delodajalca, da je bila reakcija nezrela in da se bi morala prej posvetovati saj naj bi bila sedaj še bolj izpostavljena ... Kasneje so mi očitali, da sem zelo konfliktna, agresivna, da ne poslušam, da prehitro reagiram, da ne znam delati z ljudmi in podobno.

Jaz: Kaj je za vas mobbing?

J: Mobbing je stanje nezmožnosti reševanja nekih konfliktov oz. nekonstruktivno reševanje konfliktov v službenih situacijah. Mislim, da mobbing lahko izvaja samo nesposoben šef oz. nekdo, ki je nesamozavesten, ne zna reagirati in ima neko slepo pego.

Jaz: Kako ste ugotovili, da se nad vami izvaja mobbing?

J: Po tem, ker me je bilo strah kaj bo, ker me je bilo strah za službo, ker mi je fant rekel, da gre za mobbing, ker sem čutila, da je to oseben napad name ... Celotno situacijo sem videla kot nekakšno sliko in to sliko vidim še danes.

Jaz: Kaj ste naredili v tistem trenutku, ko ste doživeli mobbing?

J: Imam to srečo, da imam neke rešitve od zunaj organizacije. Poklicala sem kolega, ki se ukvarja s problematiko konfliktnih situacij na delovnem mestu na področju socialnega varstva. Z ženo imata svetovalnico Akcija za žrtve nasilja. Njega sem poklicala čisto neformalno in kasneje sva se o moji situaciji pogovorila. Tudi on mi je razložil, da gre v mojem primeru za mobbing, natančneje bossing, umakni prijavo, ker to ni dobro za društvo, ni dobro zate, ker boš kasneje samo še večja žrtev. Kasneje pa sem stopila še do njegove žene, s katero sva celotno situacijo razdelali.

Jaz: Kakšni pa so bili odzivi iz strani organizacije?

J: Žena od prijatelja se je ponudila, da pride kot mediatorica do organizacije in vsem razloži kaj pomeni nasilje na delovnem mestu, kaj sploh je mobbing na delovnem mestu, da je to kaznivo dejanje, ki se kaznuje po kazenskem zakoniku s kaznijo do treh let zapor in podobno. To gospo je moja organizacija zavrnila. Vprašali so me zakaj se nisem obrnila na nekoga znotraj organizacije in nato bila deležna žaljivk kot npr., da sem otročja, da je to izsiljevanje, da je to neprofesionalno, nestrokovno, da ne znam reagirati in da moram vse skupaj požreti.

Jaz: Komu vse ste povedali, da se vam je zgodil mobbing?

J: Najprej sem povedala fantu, nato prijateljem.

Jaz: Kakšni pa so bili njihovi odzivi?

J: Vsi so me vprašali, če moj delodajalec sploh ve, da nad menoj izvaja mobbing in da je to kaznivo dejanje.

Jaz: Pa bi vi sedaj kako drugače reagirali kot pa ste takrat?

J: Isto bi reagirala.

Jaz: Ali še delate za to organizacijo?

J: Da.

Jaz: Ali se je komu od vaših sodelavcev tudi zgodilo kaj podobnega?

J: Eni sodelavki se takšne stvari dogajajo že kar nekaj časa. Mislim, da predvsem zaradi tega, ker je posebna, drugačna. Grozijo ji z odpovedjo, sodelavci jo zmerjajo in podobno.

Jaz: In na kakšen način se vaša sodelavka spopada s problemom?

J: Z umikom poskuša pozabiti kaj se ji dogaja v službi. Ne poskuša spreminjati okolja. Tudi po pomoč se ni nikamor zatekla.

Jaz: Ali mi lahko poveste kaj bi vi naredili, da bi žrtve mobbinga lažje spregovorile o tem kaj se jim dogaja po službah z bližnjimi?

J: Nebi vedela povedati.

Jaz: Kako bi vi seznanili ljudi s tem kaj je mobbing?

J: Ljudem bi predstavila svojo situacijo in jih opozorila še na druge možne načine mobbingiranja.

Jaz: Ali bi kaj spremenili na ravni države?

J: Menim, da so predpisani zakoni dobri. Skrbi me samo to, kako se bo mobbing dokazoval v primerih, ko ni prič in pisnih virov.

Jaz: Kakšne pa bi po vašem mnenju morale biti sankcije za tistega, ki izvaja mobbing?

J: Zagrożena zaporna kazen oz. pogojna kazen.

Jaz: Kam bi se lahko žrtve mobbinga zatele po pomoč?

J: K nevladnim organizacijam, ki imajo zaposlene dosti boljše ljudi za reševanje tovrstnih problemov kot javni sektor. Morali bi se delati brezplačni oglasi, brezplačne telefonske številke...

Jaz: Ali mi lahko prosim naštejete par nevladnih organizacij kamor se lahko žrtve mobbinga zatelejo po pomoč?

J: SOS telefoni, Beli obroč...

PRILOGA 14: Obdelava podatkov 1.

A:

- 1) Živim v malem kraju, pri starših.
- 2) Delal sem ogromno nadur v proizvodnji [...]
- 3) Delovodja.
- 4) Da me siliš v nekaj kar ni humano in me žališ oz. govoriš kaj je dobro za mene in kaj ne.
- 5) [...] pa mi je prekipelo.
- 6) Ostal je hladen.
- 7) Zdelo se jim je neumno.
- 8) [...] jaz pa sem dal odpoved.
- 9) [...] v Sloveniji nimamo primernih ustanov za tovrstne probleme.
- 10) O tem se je treba pogovarjat. Lahko na kavi ali pa v službi.
- 11) Zakonov ne poznam.
- 12) [...] denarno kazen ali pa mu odvzameš delovno mesto.

B:

- 13) Živim pri starših v hiši.
- 14) [...] v kadrovski.
- 15) Skratka, nadrejena [...]
- 16) Za mene je mobbing to, da te nekdo želi s provociranjem in s potikanji ter z nerealnimi zahtevami glede na delo odstraniti z delovnega mesta.
- 17) Zaradi stresa [...]
- 18) Njen odgovor je bil samo ta, da se moram zavedat, da je to njen način dela in da se moram zavedat hierarhije v firmi [...]
- 19) Tista dva, ki sta bila v tem istem sistemu kot jaz, sta bila tako hitro sprovočirana, da sta takoj šla [...]
- 20) V hipu sem dala odpoved.
- 21) Nimam pojma. Mislim, da v naši državi nimamo zato primerne organa [...]
- 22) Če si vodilen kader, verjetno nebi seznanjal z mobbingom svojih zaposlenih. Zakaj ne? Zaradi tega, ker nočeš težav. Če pa si zaposlen, pa da vidiš, da se nekomu dogaja mobbing, pa mu seveda kaj rečeš, se z njim pomeniš.
- 23) [...] se ne da popolnoma nič spremeniti.
- 24) Odstop oz. menjava delovnega mesta.

C:

- 25) Drugače pa z mozem živiva v enosobnem stanovanju [...]
- 26) Na razgovoru [...]
- 27) Z vodjo računovodskega oddelka.
- 28) [...] poznam zakon o delovnih razmerjih in vse te evropske deklaracije in evropske programe, ki zahtevajo enakost na področju zaposlovanja za ženske in za moške. Vem tudi, da obstajajo neki programi, ki spodbujajo zaposlovanje žensk in zmanjšujejo neenakost. V bistvu je kaznivo, če se žensko sprašuje o tem ali bo imela otroke ali ne. V to

sem prepričana. Vem pa tudi to, da se ne sme odpovedat pogodbe o zaposlitvi, če ženska zanosi in tudi v nobeni pogodbi ne sme biti napisano, da ženska ne sme zanosit.

- 29) Takrat niti nisem toliko šla za tem. Odgovarjala sem na zastavljena vprašanja.
- 30) [...] nisem zaznala ničesar.
- 31) Njihova reakcija ni bila nič posebnega. Vsi so se zgražali [...] Malo so me tolažili [...]
- 32) Nisem dobila službe.
- 33) Nimam pojma. Mislim, da takšnih služb po Sloveniji nimamo, ki bi se ukvarjale s tem. Sigurno pa obstaja neka brezplačna pravniška pomoč, ki pa je žal zelo težko dostopna [...]
- 34) morali o tem več pogovarjati.
- 35) Ljudje bi se morali začeti naglas pogovarjati o mobbingu in tako nekako bi iz civilne pobude prišlo do tega, da bi se nekateri zakoni na tem področju sprejeli, izboljšali ... Moralo bi priti do nekega konsenza v družbi. Jaz mislim, da bi samo v takem primeru dejansko ta zakon zaživel oz. bi se sprejele neke nove smernice. Eden od mojih predlogov bi bil ta, da bi bila sojenja tajna [...] Sprejeti bi se morale kazni za ljudi, ki izvajajo mobbing in odškodnine za žrtve mobbinga.
- 36) Predvsem bi morale biti kazni proporcionalne glede na velikost podjetja.

D:

- 37) Živim v manjšem kraju s svojo družino.
- 38) [...] v svoji zasebni ambulanti.
- 39) Medicinska sestra [...]
- 40) To so ti pritiski, ki jih je izvajala moja delavka nad mano in mojo družino. Vse skupaj mi je bilo zelo stresno, občutek ni bil prijeten.
- 41) Počutila sem se pod pritiskom in bila sem prisiljena narediti nekaj kar se mi ni zdelo ravno upravičeno [...]
- 42) [...] stresala svojo slabo voljo name, na moje kliente, mojega moža, ki ima v istem kraju manjšo zasebno trgovinico. Ropotala je z vrati, jokala ter s cokli tolkla ob tla.
- 43) Nerada govorim o tej zadevi.
- 44) Vsakič znova sem popustila in tako je zmeraj dosegla svoje. Samo, da sem jaz in moja družina imeli mir. Dala sem ji tisto kar je hotela.
- 45) [...] pravna pomoč [...]
- 46) Tistemu, ki bi ga kaj na to temo zanimalo, bi mu povedala na osebnem nivoju.
- 47) Ne poznam zakonodaje in tudi ne vem kaj bi spreminjala.
- 48) Samo odpust iz delovnega mesta [...]

E:

- 49) Pred kratkim sva se s punco preselila na svoje.
- 50) Gre predvsem za postopek, ki ga mora dati kandidat čez. Kandidat bo na začetku vprašan o tem kje se je rodil in kdaj, kje se je šolal ... kasneje pa bo moral odgovarjati na vprašanja kot npr. koliko elektrike porabi na leto, v katera društva je včlanjen in podobno.
- 51) [...] naše podjetje dobilo od globalne matične firme navodila kakšne pogoje mora izpolnjevati človek, ki se hoče zaposliti pri nas.
- 52) Za določene stvari pač veš da so osebne in se delodajalca ne tičejo. Še posebej, če

vprašanja nimajo nobene veze z delovnim mestom, z načinom dela ...

- 53) Kasneje pa smo začeli preverjati z našo zakonodajo kaj lahko in kaj ne smemo spraševati kandidatov na razgovorih.
- 54) Nič posebnega.
- 55) Ne vem.
- 56) [...] menim, da bo mobbing od sedaj naprej stalno prisoten na razgovorih za delo.
- 57) [...] mislim, da se ljudje nikamor ne morejo obrniti po pomoč.
- 58) ... več pisati in govoriti.
- 59) Menim, da bi se lahko zakoni na tem področju zaostriji ter postaviti bi se morale jasne meje do kam lahko gre delodajalec z vprašanji [...]
- 60) Najlažje je reči denarne kazni. [...] ki bi bile za vse enake.

F:

- 61) Živim doma z mamo.
- 62) Sem organizatorka izobraževanj v podjetju.
- 63) To bi bila moja nadrejena, ki pa ni moja šefinja.
- 64) Mobbing je sistematično ponavljanje psihičnega ali fizičnega nasilja. Slednje je veliko lažje definirati. Pri mobbingu je znano tudi to, da se stvari ponavljajo kontinuirano.
- 65) Ne reagiram in to zaradi tega, ker nočem, ker vem, da bo samo še slabše.
- 66) Nič posebnega.
- 67) Tudi on je opazil, da se ta gospa do mene ne obnaša korektno. Seveda nisva nič ukrepala [...]
- 68) [...] ker gre gospa sedaj oz. zelo kmalu v pokoj in se bodo te zadeve dokončno zaključile.
- 69) Nimam pojma.
- 70) Jaz sem to že naredila. Organizirala sem seminar na to temo [...]
- 71) Vodilni so problem.
- 72) [...] bilo potrebno javno obsoditi. Drugače pa tudi kazni.

G:

- 73) Živim sama v najetem stanovanju.
- 74) Mobbing se mi je natančneje začel dogajati v času napredovanja na višjo pozicijo v podjetju.
- 75) [...] moja sodelavka.
- 76) Zame je mobbing to, da te nekdo hoče prikazati v slabi luči zato, da on izpade boljša oseba kot ti in to samo zaradi tega, da bi ti prevzel delovno mesto ali pa, da bi ti službo izgubil.
- 77) [...] veliki pritiski. [...] v tistem času zelo pod stresom [...]
- 78) Naredila se je neumno.
- 79) Rekli so mi, da naj zdržim, da je na začetku zmeraj naporno in da naj vztrajam.
- 80) [...] delovno mesto za katerega sem kandidirala in ga kasneje tudi dobila.
- 81) [...] v Sloveniji nimamo inštitucije za tovrstne žrtve.
- 82) Na svojem primeru bi jim poskušala razložiti kaj je to mobbing [...]
- 83) [...] naši zakoni glede tega pa so šibki. [...] zakon obnoviti, spremeniti.

84) Odvzem delovnega mesta.

H:

85) Živim s starši.

86) [...] dobra delavka [...]

87) [...] vodja telefonskega studia. Moj nadrejeni.

88) Mobbing je za mene nasilje na delovnem mestu. Načeloma to ne razumem kot fizično nasilje ampak kot psihično, ki ga nekdo nad tabo izvaja iz takšnih ali drugačnih zamer. S tem pa ti onemogoča normalno delo na delovnem mestu.

89) [...] počutila užaljeno [...]

90) Vedno se mi je nasmejal in nato je odšel stran.

91) Rekli so, da imam zelo neumnega nadrejenega, ki ne zna delati s svojimi zaposlenimi.

92) [...] dala odpoved in odšla.

93) Zdaj kam pa bi se ljudje lahko zatekli po pomoč pa trenutno ne vem.

94) [...] moralo več pisati in javno govoriti. Mediji bi morali dati večji poudarek tem stvarem.

95) [...] ne vem pa kako so te stvari zakonsko urejene.

96) Če pa seveda opozorila nebi zadoščala, bi bilo potrebno tega človeka odpustiti.

I:

97) Živimo na deželi v hiši.

98) [...] privatno podjetje.

99) Šef firme.

100) Da te nadrejeni maltretira in ti vzbuja strah na delovnem mestu.

101) Bila sem prestrašena.

102) Lahko se je ob tvoji reakciji pomiril ali pa je vrgel kaj v zrak.

103) Vsi so se zgražali.

104) Tako, da sem bila zelo vesela, da sem lahko šla.

105) Ne vem.

106) Jaz mislim, da ljudje vedo kaj je mobbing [...]

107) [...] postaviti strožje meje [...]

108) Odvzem delovnega mesta.

J:

109) S fantom živim v najemniškem stanovanju.

110) Sem strokovna delavka na področju socialnega varstva. Delam za eno od organizacij [...]

111) [...] da gre za izsiljevanje delodajalca...

112) Mobbing je stanje nezmožnosti reševanja nekih konfliktov oz. nekonstruktivno reševanje konfliktov v službenih situacijah. Mislim, da mobbing lahko izvaja samo nesposoben šef oziroma nekdo, ki je nesamozavesten, ne zna reagirati in ima neko slepo pego.

113) Po tem, ker me je bilo strah kaj bo, ker me je bilo strah za službo [...]

114) Vprašali so me zakaj se nisem obrnila na nekoga znotraj organizacije in nato bila

deležna žaljivk kot npr., da sem otročja, da je to izsiljevanje, da je to neprofesionalno, nestrokovno, da ne znam reagirati in da moram vse skupaj požreti.

115) Vsi so me vprašali, če moj delodajalec sploh ve, da nad menoj izvaja mobbing [...]

116) Da.

117) Z ženo imata svetovalnico Akcija za žrtve nasilja. Njega sem poklicala čisto neformalno [...]

118) Ljudem bi predstavila svojo situacijo [...]

119) Menim, da so predpisani zakoni dobri.

120) Zagrožena zaporna kazen oziroma pogojna kazen.

PRILOGA 15: Obdelava podatkov 2.

Življenjske okoliščine:

- 2) Živim v malem kraju pri starših.
- 30) Živim pri starših v hiši.
- 25) Drugače pa z možem živiva v enosobnem stanovanju [...]
- 37) Živim v manjšem kraju s svojo družino.
- 49) Pred kratkim sva se s punco preselila na svoje.
- 61) Živim doma z mamo.
- 73) Živim sama v najetem stanovanju.
- 85) Živim s starši.
- 97) Živimo na deželi v hiši.
- 109) S fantom živim v najemniškem stanovanju.

Delovna mesta oz. kraj kjer je bil mobbing prisoten :

- 2) Delal sem ogromno nadur v proizvodnji [...]
- 14) [...] v kadrovski.
- 26) Na razgovoru [...]
- 38) [...] v svoji zasebni ambulanti.
- 50) Gre predvsem za postopek, ki ga mora dati kandidat čez. Kandidat bo na začetku vprašan o tem kje se je rodil in kdaj, kje se je šolal ... kasneje pa bo moral odgovarjati na vprašanja kot npr. koliko elektrike porabi na leto, v katera društva je včlanjen in podobno.
- 62) Sem organizatorica izobraževanj v podjetju.
- 74) Mobbing se mi je natančneje začel dogajati v času napredovanja na višjo pozicijo v podjetju.
- 86) [...] dobra delavka [...]
- 98) [...] privatno podjetje.
- 110) Sem strokovna delavka na področju socialnega varstva. Delam za eno od organizacij [...]

Izvajalci mobbinga:

- 1. Delovodja.
- 29. Skratka, nadrejena [...]
- 27) Z vodjo računovodskega oddelka.
- 39) Medicinska sestra [...]
- 51) [...] naše podjetje dobilo od globalne matične firme navodila kakšne pogoje mora izpolnjevati človek, ki se hoče zaposliti pri nas.
- 63) To bi bila moja nadrejena, ki pa ni moja šefinja.
- 75) [...] moja sodelavka.
- 87) [...] vodja telefonskega studia. Moj nadrejeni.
- 99) Šef firme.
- 111) [...] da gre za izsiljevanje delodajalca [...]

Poznavanje mobbinga:

- 4) Da me siliš v nekaj, kar ni humano in me žališ oz. govoriš kaj je dobro za mene in kaj ne.
- 16) Za mene je mobbing to, da te nekdo želi s provociranjem in s potikanji ter z nerealnimi zahtevami glede na delo odstraniti z delovnega mesta.
- 28) [...] poznam zakon o delovnih razmerjih in vse te evropske deklaracije in evropske programe, ki zahtevajo enakost na področju zaposlovanja za ženske in za moške. Vem tudi, da obstajajo neki programi, ki spodbujajo zaposlovanje žensk in zmanjšujejo neenakost. V bistvu je kaznivo, če se žensko sprašuje o tem ali bo imela otroke ali ne. V to sem prepričana. Vem pa tudi to, da se ne sme odpovedat pogodb o zaposlitvi, če ženska zanosi in tudi v nobeni pogodbi ne sme biti napisano, da ženska ne sme zanosit.
- 40) To so ti pritiski, ki jih je izvajala moja delavka nad mano in mojo družino. Vse skupaj mi je bilo zelo stresno, občutek ni bil prijeten.
- 52) Za določene stvari pač veš da so osebne in se delodajalca ne tičejo. Še posebej, če vprašanja nimajo nobene veze z delovnim mestom, z načinom dela ...
- 64) Mobbing je sistematično ponavljanje psihičnega ali fizičnega nasilja. Slednje je veliko lažje definirati. Pri mobbingu je znano tudi to, da se stvari ponavljajo kontinuirano.
- 76) Zame je mobbing to, da te nekdo hoče prikazati v slabi luči zato, da on izpade boljša oseba kot ti in to samo zaradi tega, da bi ti prevzel delovno mesto ali pa, da bi ti službo izgubil.
- 88) Mobbing je za mene nasilje na delovnem mestu. Načeloma to ne razumem kot fizično nasilje ampak kot psihično, ki ga nekdo nad tabo izvaja iz takšnih ali drugačnih zamer. S tem pa ti onemogoča normalno delo na delovnem mestu.
- 100) Da te nadrejeni maltretira in ti vzbuja strah na delovnem mestu.
- 112) Mobbing je stanje nezmožnosti reševanja nekih konfliktov oz. nekonstruktivno reševanje konfliktov v službenih situacijah. Mislim, da mobbing lahko izvaja samo nesposoben šef oz. nekdo, ki je nesamozavesten, ne zna reagirati in ima neko slepo pego.

Doživljanje mobbinga:

- 5) [...] pa mi je prekipelo.
- 17) Zaradi stresa [...]
- 29) Takrat niti nisem toliko šla za tem. Odgovarjala sem na zastavljena vprašanja.
- 41) Počutila sem se pod pritiskom in bila sem prisiljena narediti nekaj kar se mi ni zdelo ravno upravičeno [...]
- 53) Kasneje pa smo začeli preverjati z našo zakonodajo kaj lahko in kaj ne smemo spraševati kandidatov na razgovorih.
- 65) Ne reagiram in to zaradi tega ker nočem, ker vem da bo samo še slabše.
- 77) [...] veliki pritiski. [...] v tistem času zelo pod stresom [...]
- 89) [...] počutila užaljeno [...]
- 101) Bila sem prestrašena.
- 113) Po tem, ker me je bilo strah kaj bo, ker me je bilo strah za službo ...

Odzivi izvajalcev mobbinga:

- 6) Ostal je hladen.
- 18) Njen odgovor je bil samo ta, da se moram zavedat, da je to njen način dela in da se moram zavedat hierarhije v firmi [...]
- 30) [...] nisem zaznala ničesar.
- 42) [...] stresala svojo slabo voljo name, na moje kliente, mojega moža, ki ima v istem kraju manjšo zasebno trgovinico. Ropotala je z vrati, jokala ter s cokli tolkla ob tla.
- 54) Nič posebnega.
- 66) Nič posebnega.
- 78) Naredila se je neumno.
- 90) Vedno se mi je nasmejal in nato je odšel stran.
- 102) Lahko se je ob tvoji reakciji pomiril ali pa je vrgel kaj v zrak.
- 114) Vprašali so me zakaj se nisem obrnila na nekoga znotraj organizacije in nato bila deležna žaljivk kot npr., da sem otročja, da je to izsiljevanje, da je to neprofesionalno, nestrokovno, da ne znam reagirat in da moram vse skupaj požreti.

Reakcije prijateljev, svojcev, partnerjev na mobbing:

- 7) Zdelo se jim je neumno.
- 19) dva, ki sta bila v tem istem sistemu kot jaz, sta bila tako hitro sprovočirana, da sta takoj šla [...]
- 31) Njihova reakcija ni bila nič posebnega. Vsi so se zgražali [...] Malo so me tolažili [...]
- 43) Nerada govorim o tej zadevi.
- 55) Ne vem.
- 67) Tudi on je opazil, da se ta gospa do mene ne obnaša korektno. Seveda nisva nič ukrepala [...]
- 79) Rekli so mi, da naj zdržim, da je na začetku zmeraj naporno in da naj vztrajam.
- 91) Rekli so, da imam zelo neumnega nadrejenega, ki ne zna delati s svojimi zaposlenimi.
- 103) Vsi so se zgražali.
- 115) Vsi so me vprašali, če moj delodajalec sploh ve, da nad menoj izvaja mobbing [...]

Posledice mobbinga:

- 8) [...] jaz pa sem dal odpoved.
- 20) V hipu sem dala odpoved.
- 32) Nisem dobila službe.
- 44) Vsakič znova sem popustila in tako je zmeraj dosegla svoje. Samo, da sem jaz in moja družina imeli mir. Dala sem ji tisto kar je hotela.
- 56) [...] menim, da bo mobbing od sedaj naprej stalno prisoten na razgovorih za delo.
- 68) [...] ker gre gospa sedaj oz. zelo kmalu v pokoj in se bodo te zadeve dokončno zaključile.
- 80) [...] delovno mesto za katerega sem kandidirala in ga kasneje tudi dobila.
- 92) [...] dala odpoved in odšla.
- 104) Tako, da sem bila zelo vesela, da sem lahko šla.
- 116) Da.

Ustanove kjer so žrtve mobbinga poiskale pomoč oz. kjer bi lahko ljudje poiskali ustrezno pomoč:

- 9) [...] v Sloveniji nimamo primernih ustanov za tovrstne probleme.
- 21) Nimam pojma. Mislim, da v naši državi nimamo zato primerne organa [...]
- 33) Nimam pojma. Mislim, da takšnih služb po Sloveniji nimamo, ki bi se ukvarjale s tem.
Sigurno pa obstaja neka brezplačna pravniška pomoč, ki pa je žal zelo težko dostopna [...]
- 45) [...] pravna pomoč [...]
- 57) [...] mislim, da se ljudje nikamor ne morejo obrniti po pomoč.
- 69) Nimam pojma.
- 81) [...] v Sloveniji nimamo institucije za tovrstne žrtve.
- 93) Zdaj kam pa bi se ljudje lahko zatekli po pomoč pa trenutno ne vem.
- 105) Ne vem.
- 117) Z ženo imata svetovalnico Akcija za žrtve nasilja. Njega sem poklicala čisto neformalno [...]

Kako povedati ljudem kaj je mobbing:

- 10) O tem se je treba pogovarjat. Lahko na kavi ali pa v službi.
- 22) Če si vodilen kader, verjetno nebi seznanjal z mobbingom svojih zaposlenih.
Zakaj ne? Zaradi tega, ker nočeš težav. Če pa si zaposlen, pa da vidiš, da se nekomu dogaja mobbing, pa mu seveda kaj rečeš, se z njim pomeniš.
- 34) Po mojem bi se moralo o tem več govoriti, tudi po televiziji. [...] ljudje morali o tem več pogovarjati.
- 46) Tistemu, ki bi ga kaj na to temo zanimalo, bi mu povedala na osebnem nivoju.
- 58) [...] več pisati in govoriti.
- 69) Jaz sem to že naredila. Organizirala sem seminar na to temo [...]
- 82) Na svojem primeru bi jim poskušala razložiti kaj je to mobbing [...]
- 94) [...] moralo več pisati in javno govoriti. Mediji bi morali dati večji poudarek tem stvarim.
- 106) Jaz mislim, da ljudje vedo kaj je mobbing [...]
- 118) Ljudem bi predstavila svojo situacijo [...]

Ukrepi na ravni države:

- 11) Zakonov ne poznam.
- 23) [...] se ne da popolnoma nič spremeniti.
- 35) Ljudje bi se morali začeti naglas pogovarjati o mobbingu in tako nekako bi iz civilne pobude prišlo do tega, da bi se nekateri zakoni na tem področju sprejeli, izboljšali ... Moralo bi priti do nekega konsenza v družbi. Jaz mislim, da bi samo v takem primeru dejansko ta zakon zaživel oz. bi se sprejele neke nove smernice. Eden od mojih predlogov bi bil ta, da bi bila sojenja tajna ... Sprejeti bi se morale kazni za ljudi, ki izvajajo mobbing in odškodnine za žrtve mobbinga.
- 47) Ne poznam zakonodaje in tudi ne vem kaj bi spreminjala.
- 59) Menim, da bi se lahko zakoni na tem področju zaostriji ter postaviti bi se morale jasne meje do kam lahko gre delodajalec z vprašanji [...]
- 70) Vodilni so problem.

- 83) [...] naši zakoni glede tega pa so šibki. [...] zakon obnoviti, spremeniti.
95) [...] ne vem pa kako so te stvari zakonsko urejene.
107) [...] postaviti strožje meje [...]
119) Menim, da so predpisani zakoni dobri.

Sankcije za ljudi, ki izvajajo mobbing:

- 12) [...] denarno kazen ali pa mu odvzameš delovno mesto.
24) Odstop oziroma menjava delovnega mesta.
36) Predvsem bi morale biti kazni proporcionalne glede na velikost podjetja.
48) Samo odpust iz delovnega mesta [...]
60) Najlažje je reči denarne kazni. [...] ki bi bile za vse enake.
71) [...] bilo potrebno javno obsoditi. Drugače pa tudi kazni.
84) Odvzem delovnega mesta.
96) Če pa seveda opozorila nebi zadoščala, bi bilo potrebno tega človeka odpustiti.
108) Odvzem delovnega mesta.
120) Zagrožena zaporna kazen oz. pogojna kazen.

PRILOGA 16: Obdelava podatkov 3.

Življenjske okoliščine

1) Živim v malem kraju, pri starših.	Živi pri starših
13) Živim pri starših v hiši.	Živi pri starših
25) Drugače pa z možem živiva v enosobnem stanovanju [...]	Živi na svojem
37) Živim v manjšem kraju s svojo družino.	Živi na svojem
49) Pred kratkim sva se s punco preselila na svoje.	Živi na svojem
61) Živim doma z mamo.	Živi pri starših
73) Živim sama v najetem stanovanju.	Živi v najetem stanovanju
85) Živim s starši.	Živi pri starših
97) Živimo na deželi v hiši.	Živi na svojem
109) S fantom živim v najemniškem stanovanju.	Živi v najetem stanovanju

Delovna mesta oz. kraj kjer je bil mobbing prisoten

2) Delal sem ogromno nadur v proizvodnji [...]	Delavec v podjetju
14) [...] v kadrovske.	Delavka v podjetju
26) Na razgovoru [...]	Na razgovoru za delovno mesto
38) [...] v svoji zasebni ambulanti.	Privatno podjetje
50) Gre predvsem za postopek, ki ga mora dati kandidat čez. Kandidat bo na začetku vprašan o tem kje se je rodil in kdaj, kje se je šolal ... kasneje pa bo moral odgovarjati na vprašanja kot npr. koliko elektrike porabi na leto, v katera društva je včlanjen in podobno.	Na razgovoru za delovno mesto
62) Sem organizatorka izobraževanj v podjetju.	Delavka v podjetju
74) Mobbing se mi je natančneje začel dogajati v času napredovanja na višjo pozicijo v podjetju.	Napredovanje
86) [...] dobra delavka [...]	Delavka v podjetju
98) [...] privatno podjetje.	Privatno podjetje
110) Sem strokovna delavka na področju socialnega varstva. Delam za eno od organizacij [...]	Delavka v podjetju

Izvajalci mobbinga

3) Delovodja.	Vodja
15) Skratka, nadrejena [...]	Nadrejeni
27) Z vodjo računovodskega oddelka.	Vodja
39) Medicinska sestra [...]	Podrejeni
51) [...] naše podjetje dobilo od globalne matične firme navodila kakšne pogoje mora izpolnjevati človek, ki se hoče zaposliti pri nas.	Nadrejeni
63) To bi bila moja nadrejena, ki pa ni moja šefinja.	Nadrejeni
75) [...] moja sodelavka.	Sodelavka
87) [...] vodja telefonskega studia. Moj nadrejeni.	Nadrejeni
99) Šef firme.	Delodajalec
111) [...] da gre za izsiljevanje delodajalca [...]	Nadrejeni

Poznavanje mobbinga

4) Da me siliš v nekaj kar ni humano in me žališ oz. govoriš kaj je dobro za mene in kaj ne.	Najverjetneje pozna mobbing preko medijev, časopisov, prijateljev, sodelavcev
16) Za mene je mobbing to, da te nekdo želi s provociranjem in s potikanji ter z nerealnimi zahtevami glede na delo odstraniti z delovnega mesta.	Najverjetneje pozna mobbing preko medijev, časopisov, prijateljev, sodelavcev
28) [...] poznam zakon o delovnih razmerjih in vse te evropske deklaracije in evropske programe, ki zahtevajo enakost na področju zaposlovanja za ženske in za moške. Vem tudi, da obstajajo neki programi, ki spodbujajo zaposlovanje žensk in zmanjšujejo neenakost. V bistvu je kaznivo, če se žensko sprašuje o tem ali bo imela otroke ali ne. V to sem prepričana. Vem pa tudi to, da se ne sme odpovedat pogodb o zaposlitvi, če ženska zanosi in tudi v nobeni pogodbi ne sme biti napisano, da ženska ne sme zanosit.	Dobro ve kaj je mobbing
40) To so ti pritiski, ki jih je izvajala moja delavka nad mano in mojo družino. Vse skupaj mi je bilo zelo stresno, občutek ni bil prijeten.	Najverjetneje pozna mobbing preko medijev, časopisov, prijateljev, sodelavcev
52) Za določene stvari pač veš da so osebne in se delodajalca ne tičejo. Še posebej, če vprašanja nimajo nobene veze z delovnim mestom, z načinom dela [...]	Dobro ve kaj je mobbing
64) Mobbing je sistematično ponavljanje psihičnega ali fizičnega nasilja. Slednje je veliko lažje definirati. Pri mobbingu je znano tudi to, da se stvari ponavljajo kontinuirano.	Dobro ve kaj je mobbing
76) Zame je mobbing to, da te nekdo hoče prikazati v slabi luči	Najverjetneje pozna

zato, da on izpade boljša oseba kot ti in to samo zaradi tega, da bi ti prevzel delovno mesto ali pa, da bi ti službo izgubil.	mobbing preko medijev, časopisov, prijateljev, sodelavcev
88) Mobbing je za mene nasilje na delovnem mestu. Načeloma to ne razumem kot fizično nasilje ampak kot psihično, ki ga nekdo nad tabo izvaja iz takšnih ali drugačnih zamer. S tem pa ti onemogoča normalno delo na delovnem mestu.	Najverjetneje pozna mobbing preko medijev, časopisov, prijateljev, sodelavcev
100) Da te nadrejeni maltretira in ti vzbuja strah na delovnem mestu.	Najverjetneje pozna mobbing preko medijev, časopisov, prijateljev, sodelavcev
112) Mobbing je stanje nezmožnosti reševanja nekih konfliktov oz. nekonstruktivno reševanje konfliktov v službenih situacijah. Mislim, da mobbing lahko izvaja samo nesposoben šef oz. nekdo, ki je nesamozavesten, ne zna reagirati in ima neko slepo pego.	Dobro ve, kaj je mobbing

Doživljanje mobbinga

5) [...] pa mi je prekipelo.	Jeza
17) Zaradi stresa [...]	Stres
29) Takrat niti nisem toliko šla za tem. Odgovarjala sem na zastavljena vprašanja.	Reakcije na mobbing ni bilo
41) Počutila sem se pod pritiskom in bila sem prisiljena narediti nekaj kar se mi ni zdelo ravno upravičeno [...]	Pritisk
53) Kasneje pa smo začeli preverjati z našo zakonodajo kaj lahko in kaj ne smemo spraševati kandidatov na razgovorih.	Strah
65) Ne reagiram in to zaradi tega ker nočem, ker vem da bo samo še slabše.	Reakcije na mobbing ni bilo
77) [...] veliki pritiski. [...] v tistem času zelo pod stresom [...]	Pritisk
89) [...] počutila užaljeno [...]	Žalost
101) Bila sem prestrašena.	Strah
113) Po tem, ker me je bilo strah kaj bo, ker me je bilo strah za službo [...]	Strah

Odzivi izvajalcev mobbinga

6) Ostal je hladen.	Ni bilo odziva
18) Njen odgovor je bil samo ta, da se moram zavedat, da je to njen način dela in da se moram zavedat hierarhije v firmi [...]	Odzval se je z ogrambo
30) [...] nisem zaznala ničesar.	Ni bilo odziva
42) [...] stresala svojo slabo voljo name, na moje kliente, mojega moža, ki ima v istem kraju manjšo zasebno trgovinico. Ropotala je z vrati, jokala ter s cokli tolkla ob tla.	Odzvala se je z jezo
54) Nič posebnega.	Ni bilo odziva
66) Nič posebnega.	Ni bilo odziva
78) Naredila se je neumno.	Odzvala se je z ogrambo
90) Vedno se mi je nasmejal in nato je odšel stran.	Zapustil je prostor
102) Lahko se je ob tvoji reakciji pomiril ali pa je vrgel kaj v zrak.	Ni bilo odziva/ Odzval se je z jezo
114) Vprašali so me zakaj se nisem obrnila na nekoga znotraj organizacije in nato bila deležna žaljivk kot npr., da sem otročja, da je to izsiljevanje, da je to neprofesionalno, nestrokovno, da ne znam reagirati in da moram vse skupaj požreti.	Odzvali so se z jezo

Reakcije prijateljev, svojcev, partnerjev na mobbing

7) Zdelo se jim je neumno.	Žalost
19) Tista dva, ki sta bila v tem istem sistemu kot jaz, sta bila tako hitro sprovoirana, da sta takoj šla [...]	Ni bilo reakcije
31) Njihova reakcija ni bila nič posebnega. Vsi so se zgražali ... Malo so me tolažili [...]	Podpora
43) Nerada govorim o tej zadevi.	Ni povedala nikomur
55) Ne vem.	Ni bilo reakcije
67) Tudi on je opazil, da se ta gospa do mene ne obnaša korektno. Seveda nisva nič ukrepala [...]	Ni bilo reakcije
79) Rekli so mi, da naj zdržim, da je na začetku zmeraj naporno in da naj vztrajam.	Podpora
91) Rekli so, da imam zelo neumnega nadrejenega, ki ne zna delati s svojimi zaposlenimi.	Jeza
103) Vsi so se zgražali.	Jeza
115) Vsi so me vprašali, če moj delodajalec sploh ve, da nad menoj izvaja mobbing [...]	Jeza

Posledice mobbinga

8) [...] jaz pa sem dal odpoved.	Odšel iz podjetja
20) V hipu sem dala odpoved.	Odšla iz podjetja
32) Nisem dobila službe.	Ni dobila službe
44) Vsakič znova sem popustila in tako je zmeraj dosegla svoje. Samo, da sem jaz in moja družina imeli mir. Dala sem ji tisto kar je hotela.	Vztraja na delovnem mestu
56) [...] menim, da bo mobbing od sedaj naprej stalno prisoten na razgovorih za delo.	Vztraja na delovnem mestu
68) [...] ker gre gospa sedaj oz. zelo kmalu v pokoj in se bodo te zadeve dokončno zaključile.	Vztraja na delovnem mestu
80) [...] delovno mesto za katerega sem kandidirala in ga kasneje tudi dobila.	Zamenjala delovno mesto
92) [...] dala odpoved in odšla.	Odšla iz podjetja
104) Tako, da sem bila zelo vesela, da sem lahko šla.	Odšla iz podjetja
116) Da.	Vztraja na delovnem mestu

Ustanove kjer so žrtve mobbinga poiskale pomoč oz. kjer bi lahko ljudje poiskali ustrezno pomoč

9) [...] v Sloveniji nimamo primernih ustanov za tovrstne probleme.	V Sloveniji nimamo primernih ustanov za reševanje tovrstnih problemov
21) Nimam pojma. Mislim, da v naši državi nimamo zato primerne organe [...]	V Sloveniji nimamo primernih ustanov za reševanje tovrstnih problemov
33) Nimam pojma. Mislim, da takšnih služb po Sloveniji nimamo, ki bi se ukvarjale s tem. Sigurno pa obstaja neka brezplačna pravniška pomoč, ki pa je žal zelo težko dostopna [...]	V Sloveniji nimamo primernih ustanov za reševanje tovrstnih problemov/ Pravna pomoč
45) [...] pravna pomoč [...]	Pravna pomoč
57) [...] mislim, da se ljudje nikamor ne morejo obrniti po pomoč.	V Sloveniji nimamo primernih ustanov za reševanje tovrstnih problemov
69) Nimam pojma.	Ne ve kam bi se lahko zatekel po pomoč
81) [...] v Sloveniji nimamo institucije za tovrstne žrtve.	V Sloveniji nimamo primernih ustanov za reševanje tovrstnih problemov
93) Zdaj kam pa bi se ljudje lahko zatekli po pomoč pa trenutno ne vem.	Ne ve kam bi se lahko zatekel po pomoč
105) Ne vem.	Ne ve kam bi se lahko zatekel po pomoč
117) Z ženo imata svetovalnico Akcija za žrtve nasilja. Njega sem poklicala čisto neformalno [...]	Poiskala pomoč pri eni od svetovalnic

Kako povedati ljudem kaj je mobbing

10) O tem se je treba pogovarjat. Lahko na kavi ali pa v službi.	Svoj primer predstaviš prijateljem, sodelavcem, znancem
22) Če si vodilen kader, verjetno nebi seznanjal z mobbingom svojih zaposlenih. Zakaj ne? Zaradi tega, ker nočeš težav. Če pa si zaposlen, pa da vidiš, da se nekomu dogaja mobbing, pa mu seveda kaj rečeš, se z njim pomeniš.	Svoj primer predstaviš prijateljem, sodelavcem, znancem
34) Po mojem bi se moralo o tem več govoriti, tudi po televiziji. [...] ljudje morali o tem več pogovarjati.	O mobbing bi se moralo več pisati in govoriti preko medijev
46) Tistemu, ki bi ga kaj na to temo zanimalo, bi mu povedala na osebni ravni.	Pogovor na osebni ravni
58) [...] več pisati in govoriti.	O mobbing bi se moralo več pisati in govoriti preko medijev
69) Jaz sem to že naredila. Organizirala sem seminar na to temo ...	Svoj primer predstaviš prijateljem, sodelavcem, znancem
82) Na svojem primeru bi jim poskušala razložiti kaj je to mobbing [...]	Svoj primer predstaviš prijateljem, sodelavcem, znancem
94) [...] moralo več pisati in javno govoriti. Mediji bi morali dati večji poudarek tem stvarem.	O mobbingu bi se moralo več pisati in govoriti preko medijev
106) Jaz mislim, da ljudje vedo kaj je mobbing [...]	O mobbingu se dosti govori
118) Ljudem bi predstavila svojo situacijo [...]	Svoj primer predstaviš prijateljem, sodelavcem, znancem

Ukrepi na ravni države

11) Zakonov ne poznam.	Oseba ne pozna zakonov
23) [...] se ne da popolnoma nič spremeniti.	Nič se ne da narediti
35) Ljudje bi se morali začeti naglas pogovarjati o mobbingu in tako nekako bi iz civilne pobude prišlo do tega, da bi se nekateri zakoni na tem področju sprejeli, izboljšali ... Moralo bi priti do nekega konsenza v družbi. Jaz mislim, da bi samo v takem primeru dejansko ta zakon zaživel oz. bi se sprejele neke nove smernice. Eden od mojih predlogov bi bil ta, da bi bila sojenja tajna [...] Sprejeti bi se morale kazni za ljudi, ki izvajajo mobbing in odškodnine za žrtve mobbinga.	Zakon bi izboljšala/ spremenila
47) Ne poznam zakonodaje in tudi ne vem kaj bi spreminjala.	Oseba ne pozna zakonov
59) Menim, da bi se lahko zakoni na tem področju zaostriji ter postaviti bi se morale jasne meje do kam lahko gre delodajalec z vprašanji [...]	Zakon bi izboljšal/ spremenil
70) Vodilni so problem.	Nič se ne da narediti
83) [...] naši zakoni glede tega pa so šibki. [...] zakon obnoviti, spremeniti.	Zakon bi izboljšal/ spremenil
95) [...] ne vem pa kako so te stvari zakonsko urejene.	Oseba ne pozna zakonov
107) [...] postaviti strožje meje [...]	Zakon bi izboljšal/ spremenil
119) Menim, da so predpisani zakoni dobri.	Zakon je dober

Sankcije za ljudi, ki izvajajo mobbing

12) [...] denarno kazen ali pa mu odvzameš delovno mesto.	Odvzem delovnega mesta/ Denarna kazen
24) Odstop oz. menjava delovnega mesta.	Odvzem delovnega mesta
36) Predvsem bi morale biti kazni proporcionalne glede na velikost podjetja.	Denarna kazen
48) Samo odpust iz delovnega mesta [...]	Odvzem delovnega mesta
60) Najlažje je reči denarne kazni. [...] ki bi bile za vse enake.	Denarna kazen
71) ... bilo potrebno javno obsoditi. Drugače pa tudi kazni.	Zapor/ Denarna kazen
84) Odvzem delovnega mesta.	Odvzem delovnega mesta
96) Če pa seveda opozorila nebi zadoščala, bi bilo potrebno tega človeka odpustiti.	Odvzem delovnega mesta
108) Odvzem delovnega mesta.	Odvzem delovnega mesta
120) Zagrožena zaporna kazen oz. pogojna kazen.	Zapor

PRILOGA 17: Obdelava podatkov 4. – Urejanje izjav v kategorije po kodah

TEMA - Življenjske okoliščine

Živi pri starših

- 1) Živim v malem kraju, pri starših.
- 13) Živim pri starših v hiši.
- 61) Živim doma z mamo.
- 85) Živim s starši.

Živi na svojem

- 25) Drugače pa z možem živiva v enosobnem stanovanju [...]
- 37) Živim v manjšem kraju s svojo družino.
- 49) Pred kratkim sva se s punco preselila na svoje.
- 97) Živimo na deželi v hiši.

Živi v najetem stanovanju

- 73) Živim sama v najetem stanovanju.
- 109) S fantom živim v najemniškem stanovanju.

DEFINIRANJE POJMOV

Intervjuvanci so spregovorili o tem kje živijo in s kom živijo.

REZULTATI

Štiri osebe so mi povedale, da živijo doma pri starših. Ostali intervjuvanci pa živijo za sebe. Od tega štirje živijo na svojem, dve osebi pa živita v najetem stanovanju.

Delavec/-ka v organizaciji

2) Delal sem ogromno nadur v proizvodnji [...]

14) [...] v kadrovski.

62) Sem organizatorica izobraževanj v podjetju.

86) [...] dobra delavka [...]

110) Sem strokovna delavka na področju socialnega varstva. Delam za eno od organizacij [...]

Na razgovoru za delovno mesto

26) Na razgovoru [...]

50) Gre predvsem za postopek, ki ga mora dati kandidat čez. Kandidat bo na začetku vprašan o tem kje se je rodil in kdaj, kje se je šolal, ..., kasneje pa bo moral odgovarjati na vprašanja kot npr. koliko elektrike porabi na leto, v katera društva je včlanjen in podobno.

Privatno podjetje

38) [...] v svoji zasebni ambulanti.

98) [...] privatno podjetje.

Napredovanje

74) Mobbing se mi je natančneje začel dogajati v času napredovanja na višjo pozicijo v podjetju.

DEFINIRANJE POJMOV

Intervjuvanci so mi zaupali na katerih delavnih mestih oz. krajih se jim je dogajal/ se jim dogaja/ se jim bo dogajal mobbing.

REZULTATI

Polovici ljudi se je mobbinng dogajal oz. se jim dogaja kot navadnim delavcem po organizacijah. Ena oseba je mobbing doživela na razgovoru, druga oseba pa pravi, da se bo mobbing v njihovem podjetju začel pojavljati na razgovorih za nova razpisana delovna mesta. En intervjuvanec je mobbing doživeljal v času napredovanja na višje delovno mesto, v ostalih dveh primerih pa se je mobbing dogajal v privatnih podjetjih.

Nadrejeni

15) Skratka, nadrejena [...]

51) [...] naše podjetje dobilo od globalne matične firme navodila kakšne pogoje mora izpolnjevati človek, ki se hoče zaposliti pri nas.

63) To bi bila moja nadrejena, ki pa ni moja šefinja.

87) [...] vodja telefonskega studia. Moj nadrejeni.

111) [...] da gre za izsiljevanje delodajalca [...]

Vodja

3) Delovodja.

27) Z vodjo računovodskega oddelka.

Podrejena

39) Medicinska sestra [...]

Sodelavka

75) [...] moja sodelavka.

Delodajalec

99) Šef firme.

DEFINIRANJE POJMOV

V pogovoru z intervjuvanci sem lahko izvedela kdo so bile osebe, ki so nad njimi izvajale mobbing.

REZULTATI

Večina vprašanih mi je na vprašanje 'Kdo je nad vami izvajal mobbing?' odgovorila, da so to bili njihovi nadrejeni oz. v enem primeru delodajalec. V dveh primerih je šlo za napad s strani vodje, v enem primeru pa je mobbing nad intervjuvanko izvajala njena sodelavka. Najbolj presenečena pa sem bila nad odgovorom, da je mobbing izvajala tudi podrejena oseba.

Najverjetneje pozna mobbing preko medijev, časopisov, prijateljev, sodelavcev

- 4) Da me siliš v nekaj kar ni humano in me žališ oz. govoriš kaj je dobro za mene in kaj ne.
- 16) Za mene je mobbing to, da te nekdo želi s provociranjem in s potikanji ter z nerealnimi zahtevami glede na delo odstraniti z delovnega mesta.
- 40) To so ti pritiski, ki jih je izvajala moja delavka nad mano in mojo družino. Vse skupaj mi je bilo zelo stresno, občutek ni bil prijeten.
- 76) Zame je mobbing to, da te nekdo hoče prikazati v slabi luči zato, da on izpade boljša oseba kot ti in to samo zaradi tega, da bi ti prevzel delovno mesto ali pa, da bi ti službo izgubil.
- 88) Mobbing je za mene nasilje na delovnem mestu. Načeloma to ne razumem kot fizično nasilje ampak kot psihično, ki ga nekdo nad tabo izvaja iz takšnih ali drugačnih zamer. S tem pa ti onemogoča normalno delo na delovnem mestu.
- 100) Da te nadrejeni maltretira in ti vzbuja strah na delovnem mestu.

Dobro ve kaj je mobbing

- 28) [...] poznam zakon o delovnih razmerjih in vse te evropske deklaracije in evropske programe, ki zahtevajo enakost na področju zaposlovanja za ženske in za moške. Vem tudi, da obstajajo neki programi, ki spodbujajo zaposlovanje žensk in zmanjšujejo neenakost. V bistvu je kaznivo, če se žensko sprašuje o tem ali bo imela otroke ali ne. V to sem prepričana. Vem pa tudi to, da se ne sme odpovedat pogodbe o zaposlitvi, če ženska zanosi in tudi v nobeni pogodbi ne sme biti napisano, da ženska ne sme zanosit.
- 52) Za določene stvari pač veš da so osebne in se delodajalca ne tičejo. Še posebej, če vprašanja nimajo nobene veze z delovnim mestom, z načinom dela [...]
- 64) Mobbing je sistematično ponavljanje psihičnega ali fizičnega nasilja. Slednje je veliko lažje definirati. Pri mobbingu je znano tudi to, da se stvari ponavljajo kontinuirano.
- 112) Mobbing je stanje nezmožnosti reševanja nekih konfliktov oz. nekonstruktivno reševanje konfliktov v službenih situacijah. Mislim, da mobbing lahko izvaja samo nesposoben šef oz. nekdo, ki je nesamozavesten, ne zna reagirati in ima neko slepo pego.

DEFINIRANJE POJMOV

Z vprašanjem 'Kaj je za vas mobbing?', sem hotela preveriti koliko osebe dejansko poznajo mobbing oz. definicijo mobbinga.

REZULTATI

Štirje ljudje od desetih vprašanih mobbing zelo dobro poznajo. Lahko bi trdila, da tako dobro, da se znajo nanj tudi pravilno odzvati oz. nanj pravilno reagirati. Ostalih šest oseb pa mobbing pozna povprečno. Zavedajo se, da se jim določene stvari ne bi smele dogajati in da so prepovedane, ne vedo pa, kaj dejansko beseda mobbing pomeni oz. so o njem slišali preko medijev, časopisov, prijateljev, sodelavcev, nikoli pa se dejansko niso vprašali kaj vse ta beseda zajema.

Strah

53) Kasneje pa smo začeli preverjati z našo zakonodajo kaj lahko in kaj ne smemo spraševati kandidatov na razgovorih.

101) Bila sem prestrašena.

113) Po tem, ker me je bilo strah kaj bo, ker me je bilo strah za službo [...]

Pritisk

41) Počutila sem se pod pritiskom in bila sem prisiljena narediti nekaj kar se mi ni zdelo ravno upravičeno [...]

77) [...] veliki pritiski. [...] v tistem času zelo pod stresom [...]

Reakcije na mobbing ni bilo

29) Takrat niti nisem toliko šla za tem. Odgovarjala sem na zastavljena vprašanja.

65) Ne reagiram in to zaradi tega ker nočem, ker vem da bo samo še slabše.

Jeza

5) [...] pa mi je prekipelo.

Stres

17) Zaradi stresa [...]

77) [...] veliki pritiski. [...] v tistem času zelo pod stresom [...]

Žalost

89) [...] počutila užaljeno [...]

DEFINIRANJE POJMOV

Intervjuvanci so mi tukaj zaupali na kakšen način so doživljali mobbing. Zaupali so mi svoje občutke med in po mobbingu.

REZULTATI

Vsak človek ob nekem danem trenutku čuti različno, se drugače odzove. In ravno tako so bili občutki in reakcije intervjuvancev različni tudi v tem primeru. Trije ljudje so ob doživljanju mobbinga občutili strah, ko npr., pri dveh intervjuvancih reakcije na mobbing sploh ni bilo. Dve osebi sta bili izpostavljeni velikim pritiskom na delovnem mestu, ostali pa so občutili jezo, stres, žalost.

Ni bilo odziva

- 6) Ostal je hladen.
- 30) [...] nisem zaznala ničesar.
- 54) Nič posebnega.
- 66) Nič posebnega.
- 102) Lahko se je ob tvoji reakciji pomiril ali pa je vrgel kaj v zrak.

Odzval/-a se je z jezo

- 42) [...] stresala svojo slabo voljo name, na moje kliente, mojega moža, ki ima v istem kraju manjšo zasebno trgovinico. Ropotala je z vrati, jokala ter s cokli tolkla ob tla.
- 102) Lahko se je ob tvoji reakciji pomiril ali pa je vrgel kaj v zrak.
- 114) Vprašali so me zakaj se nisem obrnila na nekoga znotraj organizacije in nato bila deležna žaljivk kot npr., da sem otročja, da je to izsiljevanje, da je to neprofesionalno, nestrokovno, da ne znam reagirati in da moram vse skupaj požreti.

Odzval/-a se je z obrambo

- 18) Njen odgovor je bil samo ta, da se moram zavedati, da je to njen način dela in da se moram zavedati hierarhije v firmi [...]
- 78) Naredila se je neumno.

Zapustil je prostor

- 90) Vedno se mi je nasmejal in nato je odšel stran.

DEFINIRANJE POJMOV

Tukaj so mi sogovorniki zaupali kakšni so bili odzivi ljudi, ki so izvajali mobbing.

REZULTATI

Polovica oseb, ki je trpinčila moje sogovornike na njihovem delovnem mestu, se po besedah intervjuvancev po tem, ko so bili opozorjeni na to kaj so naredili, niso odzvali oz. trpinčene osebe niso zaznale ničesar. Trije izvajalci mobbinga so se odzvali z jezo, dva pa z obrambo. Eden od desetih pa je prostor, kjer se je nahajal mobbingiranec, zapustil brez besed.

Jeza

91) Rekli so, da imam zelo neumnega nadrejenega, ki ne zna delati s svojimi zaposlenimi.

103) Vsi so se zgražali.

115) Vsi so me vprašali, če moj delodajalec sploh ve, da nad menoj izvaja mobbing [...]

Ni bilo reakcije

19) Tista dva, ki sta bila v tem istem sistemu kot jaz, sta bila tako hitro sprovočirana, da sta takoj šla [...]

55) Ne vem.

67) Tudi on je opazil, da se ta gospa do mene ne obnaša korektno. Seveda nisva nič ukrepala [...]

Podpora

31) Njihova reakcija ni bila nič posebnega. Vsi so se zgražali [...] Malo so me tolažili [...]

79) Rekli so mi, da naj zdržim, da je na začetku zmeraj naporno in da naj vztrajam.

Žalost

7) Zdelo se jim je neumno.

Ni povedala nikomur

43) Nerada govorim o tej zadevi.

DEFINIRANJE POJMOV

Na razgovorih sem lahko slišala tudi to, kako so ljudje, ki so na različne načine povezani z osebami, ki so bile izpostavljene mobbingu, reagirali ob novici, da je njihova ljubljena oseba bila/ je trpinčena na svojem delovnem mestu.

REZULTATI

V treh primerih so bližnji ob novici, da je njihova ljubljena oseba izpostavljena mobbingu na delovnem mestu, občutili jezo. V naslednjih treh primerih odzivov iz neznanih razlogov s strani svojcev, prijateljev itd. ni bilo. Ena oseba dejansko svojih težav oz. tega, da je izpostavljena mobbingu ni povedala nikomur, saj pravi, da nerada govori o tej zadevi. Pri drugi osebi pa so ljudje ob novici začutili žalost.

Odšel/-a iz organizacije

- 8) [...] jaz pa sem dal odpoved.
- 20) V hipu sem dala odpoved.
- 92) [...] dala odpoved in odšla.
- 104) Tako, da sem bila zelo vesela, da sem lahko šla.

Vztraja na delovnem mestu

- 44) Vsakič znova sem popustila in tako je zmeraj dosegla svoje. Samo, da sem jaz in moja družina imeli mir. Dala sem ji tisto kar je hotela.
- 56) [...] menim, da bo mobbing od sedaj naprej stalno prisoten na razgovorih za delo.
- 68) [...] ker gre gospa sedaj oz. zelo kmalu v pokoj in se bodo te zadeve dokončno zaključile.
- 116) Da.

Zamenjala delovno mesto

- 80) [...] delovno mesto za katerega sem kandidirala in ga kasneje tudi dobila.

Ni dobila službe

- 32) Nisem dobila službe.

DEFINIRANJE POJMOV

Intervjuvanci so mi zaupali kako močne so bile za njih posledice mobbinga.

REZULTATI

Štiri osebe mobbinga niso več morale prenašati in so zaradi tega zapustile podjetje. Ravno toliko vprašanih ljudi pa na svojem delovnem mestu ostaja iz različnih znanih in manj znanih razlogov. Ena od oseb se je z napredovanjem na višjo pozicijo izognila nadaljnjemu mobbingiranju, za drugo osebo, pa se razgovor za določeno delovno mesto žal ni končal dobro.

V Sloveniji nimamo primernih ustanov za reševanje tovrstnih problemov

- 9) [...] v Sloveniji nimamo primernih ustanov za tovrstne probleme.
21) Nimam pojma. Mislim, da v naši državi nimamo zato primerne organe [...]
33) Nimam pojma. Mislim, da takšnih služb po Sloveniji nimamo, ki bi se ukvarjale s tem.
Sigurno pa obstaja neka brezplačna pravniška pomoč, ki pa je žal zelo težko dostopna [...]
57) [...] mislim, da se ljudje nikamor ne morejo obrniti po pomoč.
81) [...] v Sloveniji nimamo institucije za tovrstne žrtve.

Ne ve, kam bi se lahko zatekel po pomoč

- 69) Nimam pojma.
93) Zdaj kam pa bi se ljudje lahko zatekli po pomoč pa trenutno ne vem.
105) Ne vem.

Pravna pomoč

- 45) [...] pravna pomoč [...]

Poiskala pomoč pri eni od svetovalnic

- 117) Ž ženo imata svetovalnico Akcija za žrtve nasilja. Njega sem poklicala čisto neformalno [...]

DEFINIRANJE POJMOV

Ljudje so mi tukaj zaupali kam so se zatekli po pomoč.

REZULTATI

Večina vprašanih mi je na vprašanje, kam ste se zatekli po pomoč odgovorila, da v Sloveniji nimamo primernih ustanov za reševanje tovrstnih problemov, tri osebe pa so mi dejale, da so pomoč hotele poiskati, pa niso vedele kje bi jo lahko našle. Ena oseba mi je kot rešitev navedla pravniško pomoč, druga oseba pa si je dejansko pomoč poiskala v svetovalnici Akcija za žrtve nasilja.

Svoj primer predstaviš prijateljem, sodelavcem, znancem

- 10) O tem se je treba pogovarjat. Lahko na kavi ali pa v službi.
22) Če si vodilen kader, verjetno nebi seznanjal z mobbingom svojih zaposlenih. Zakaj ne? Zaradi tega, ker nočeš težav. Če pa si zaposlen, pa da vidiš, da se nekomu dogaja mobbing, pa mu seveda kaj rečeš, se z njim pomeniš.
69) Jaz sem to že naredila. Organizirala sem seminar na to temo [...]
82) Na svojem primeru bi jim poskušala razložiti kaj je to mobbing [...]
118) Ljudem bi predstavila svojo situacijo [...]

O mobbing bi se moralo več pisati in govoriti preko medijev

- 34) Po mojem bi se moralo o tem več govoriti, tudi po televiziji. [...] ljudje morali o tem več pogovarjati.
58) [...] več pisati in govoriti.
94) [...] moralo več pisati in javno govoriti. Mediji bi morali dati večji poudarek tem stvarem.

Pogovor na osebni ravni

- 46) Tistemu, ki bi ga kaj na to temo zanimalo, bi mu povedala na osebnem nivoju.

O mobbingu se dosti govori

- 106) Jaz mislim, da ljudje vedo kaj je mobbing [...]

DEFINIRANJE POJMOV

S to temo sem hotela ugotoviti, kako bi osebe, ki so že bile izpostavljene mobbingu, predstavile mobbing ljudem, ki ne vedo, kaj je mobbing.

REZULTATI

Pet oseb od desetih vprašanih bi mobbing predstavile prijateljem, sodelavcem, znancem... preko svojega primera oz. bi ljudem povedali kaj se jim je dogajalo na delovnem mestu. Tri osebe so dejale, da bi se o tej temi moralo več javno govoriti in pisati, ena oseba pa je rekla, da bi se o tej temi pogovarjala samo z nekom na osebni ravni. Nekdo od vprašanih pa mi je na to vprašanje odgovoril z odgovorom, da ljudje dobro vedo kaj je mobbing.

Zakon bi izboljšal/-a/ spremenil/-a

35) Ljudje bi se morali začeti naglas pogovarjati o mobbingu in tako nekako bi iz civilne pobude prišlo do tega, da bi se nekateri zakoni na tem področju sprejeli, izboljšali ... Moralo bi priti do nekega konsenza v družbi. Jaz mislim, da bi samo v takem primeru dejansko ta zakon zaživel oz. bi se sprejele neke nove smernice. Eden mojih predlogov bi bil ta, da bi bila sojenja tajna [...] Sprejeti bi se morale kazni za ljudi, ki izvajajo mobbing in odškodnine za žrtve mobbinga.

59) Menim, da bi se lahko zakoni na tem področju zaostriji ter postaviti bi se morale jasne meje do kam lahko gre delodajalec z vprašanji [...]

83) [...] naši zakoni glede tega pa so šibki. [...] zakon obnoviti, spremeniti.

107) [...] postaviti strožje meje [...]

Oseba ne pozna zakonov

11) Zakonov ne poznam.

47) Ne poznam zakonodaje in tudi ne vem kaj bi spreminjala.

95) [...] ne vem pa kako so te stvari zakonsko urejene.

Nič se ne da narediti

23) [...] se ne da popolnoma nič spremeniti.

70) Vodilni so problem.

Zakon je dober

119) Menim, da so predpisani zakoni dobri.

DEFINIRANJE POJMOV

S to temo sem lahko ugotovila kaj si ljudje mislijo glede že predpisanih zakonov, ki veljajo pri nas o mobbingu.

REZULTATI

Večina vprašanih trdi, da bi se moral zakon glede tega izboljšati oz. spremeniti. Sogovorniki trdijo, da so predpisani zakoni prešibki ter da bi bilo potrebno postaviti strožje meje. Ugotovila sem tudi to, da nekaj mojih sogovornikov zakonodaje iz tega področja sploh ne pozna in da ne vedo kaj bi se dalo narediti. Dve osebi trdita, da se glede tega ne da ničesar narediti, ena oseba pa mi je dejala, da so predpisani zakoni dobri.

Odvzem delovnega mesta

- 12) [...] denarno kazen ali pa mu odvzameš delovno mesto.
- 24) Odstop oziroma menjava delovnega mesta.
- 48) Samo odpust iz delovnega mesta [...]
- 84) Odvzem delovnega mesta.
- 96) Če pa seveda opozorila nebi zadoščala, bi bilo potrebno tega človeka odpustiti.
- 108) Odvzem delovnega mesta.

Denarna kazen

- 12) [...] denarno kazen ali pa mu odvzameš delovno mesto.
- 36) Predvsem bi morale biti kazni proporcionalne glede na velikost podjetja.
- 60) Najlažje je reči denarne kazni. [...] ki bi bile za vse enake.
- 71) [...] bilo potrebno javno obsoditi. Drugače pa tudi kazni.

Zapor

- 71) [...] bilo potrebno javno obsoditi. Drugače pa tudi kazni.
- 120) Zagrožena zaporna kazen oziroma pogojna kazen.

DEFINIRANJE POJMOV

Intervjuvanci so mi zaupali kakšne kazni bi prisodili tistim osebam, ki so nad njimi izvajale mobbing.

REZULTATI

Šest ljudi mi je dejalo, da bi ljudem, zaradi katerih so bili trpinčeni na delovnem mestu, odvzeli njihov položaj in moč. Nekaj ljudi bi izvajalce mobbinga oglobilo, dve osebi pa bi te ljudi dale v zapor.