

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA SOCIALNO DELO

Tadeja Šlatau

DOŽIVETI IN PREŽIVETI MOBING NA DELOVNEM MESTU

MAGISTRSKO DELO

Ljubljana, 2021

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA SOCIALNO DELO

Tadeja Šlatau

DOŽIVETI IN PREŽIVETI MOBING NA DELOVNEM MESTU

MAGISTRSKO DELO

Študijski program: Socialno delo z družino

Mentorica: dr. Mojca Urek

Ljubljana, 2021

PODATKI O MAGISTRSKEM DELU

Ime in priimek: Tadeja Šlatau

Naslov: Doživeti in preživeti mobing na delovnem mestu

Kraj: Ljubljana

Leto: 2021

Št. strani: 169

Št. grafov: 23

Št. tabel: 27

Št. prilog: 5

Mentor: dr. Mojca Urek

Deskriptorji:

izgorelost, strategije za preprečevanje stresa in izgorelosti, samopodoba, strategije za izboljšanje samopodobe, pomagajoči poklic, skupni dejavniki izgorevanja pri različnih poklicih.

Povzetek

Mobing je postal neizbežna tema našega vsakdana (pogovori, časopisi, TV, internet). Širi se kot virus, ki se je zavlekel v vse pore našega življenja. Uporaba izraza mobing je posledica Leymannove asociacije na živalski svet. Z istim izrazom je Konrad Lorenz že leta 1966 opisal napad skupine živali na vsiljivca. Ogroženost skupine namreč izzove nalezljiv impulz, da morajo vsiljivca napasti in uničiti. Mobing ima pogubne posledice na celotno družbo. Lahko povzroči višje stroške zdravljenja in večjo potrebo po socialnih storitvah in podpori, vpliva na stopnjo brezposelnosti, na medsebojne odnose izven delovnega okolja in stroške pravnih postopkov. V teoretičnem delu predstavljam problem mobinga in njegovih posledic na zaposlene in širše, navajam tudi izsledke iz že opravljenih raziskav. V empiričnem delu ugotavljam, kako mobing vpliva na žrtve, ki so mu izpostavljene, kakšen vpliv ima mobing na družinske odnose, kakšne so reakcije oseb, ki mobing doživljajo in ali žrtve poiščejo strokovno pomoč in kje. Namen moje magistrske naloge je širši javnosti predstaviti problematiko mobinga, kako reagirati v dani situaciji in kje poiskati pomoč.

INFORMATION ABOUT THE MASTER'S THESIS

Name and surname: Tadeja Šlatau

Title: Experience and survive mobbing in the workplace

Place: Ljubljana

Year: 2021

No. of pages: 169 **No. of graphs:** 23 **No. of tables:** 27 **No. of appendixes:** 5

Thesis supervisor: Mojca Urek, PhD

Descriptors:

burnout, strategies to prevent stress and burnout, self-esteem, strategies to improve self-esteem, helping profession, common burnout factors in different occupations.

Summary:

Mobbing has become an inevitable topic of our everyday life in conversations, newspapers, on TV and internet. It spreads like a virus that has come into every pore of our lives. The use of the term mobbing is consequence of Leymann's association with the animal world. With the same term Konrad Lorenz in 1966 described the attack of a group of animals on an intruder. Endangerment of the group provokes an impulse of attacking and destroying the intruder. Mobbing has devastating consequences for whole society. It can lead to higher treatment costs and a greater need for social services and support, it affects the treatment costs, bigger need for social services and social support.

In the theoretical part I describe the problem of mobbing and its consequences on employees and beyond, I also cite the results of multiple previous researches.

In the empirical part I find out, how mobbing affects victims who are exposed to it, what impact mobbing has on family relationships, what are the reactions of people who experience mobbing and whether victims seek professional help and where.

The purpose of my master's thesis is present to the public the issue of mobbing, how to react in a given situation and where to seek help.

PREDGOVOR

Mobing - bitka, v kateri vsi izgubljam?

Kaj se spremeni, da človek, ki si je nekoč želel službe in zaposlitve, ki je tja hodil z veseljem in delal z zanosom, zjutraj kar naenkrat ne želi v službo? Ne samo, da ne želi, videti je, da se odhodu na delovno mesto upira vse njegovo telo! V trebuhu namreč čuti slabost, tresejo se mu roke, gre mu na jok in ne le, da ne želi več delati, pogosto tudi volje do življenja več ne najde. Kaj se spremeni? Odgovor je jasen - odnosi.

Ljudje zaradi odnosov - in sicer zaradi čustveno nasilnih odnosov - zasovražijo. Ne le službo in delo; pogosto tudi sebe, svoje bližnje in vse svoje življenje. Zasovražijo delo, ki so ga nekoč ljubili, sodelavce, s katerimi so se nekoč razumeli, člane svoje družine, s katerimi so živeli. Postajajo vedno bolj obupani in pogosto tudi fizično zbolijo. Nekateri pobegnejo iz kroga psihičnega nadlegovanja, drugi vztrajajo ter poizkušajo najti rešitev in izhod iz začaranega kroga mobinga.

Beseda "mobing" je izpeljanka iz angleškega glagola "to mob" in pomeni "napasti nekoga, ga obkoliti". Če besedo pretopimo v samostalnik, "to mob" pomeni tolpo, sodrgo ali drhal.

V smislu psihičnega nadlegovanja na delovnem mestu je izraz mobing prvi uporabil avstrijski etnolog in zoolog, nobelovec Konrad Lorenz. Pojav mobinga pa je prvi opisal švedski psiholog prof. dr. Heinz Layman v osemdesetih letih prejšnjega stoletja, ki je med opazovanji ugotovil, da so žrtve mobinga na delovnem mestu prav tako travmatizirane, kot če bi stale na prvih bojih črtah vojne. Posledice te "psihične vojne", ki jih je pri žrtvah mobinga na delovnem mestu opazil Layman, danes imenujemo postravmatski stresni sindrom.

Mobing na delovnem mestu ima danes razsežnosti epidemije. Zanj pa je značilno predvsem, da žrtev mobinga trpi neznosen psihični pritisk in bolečino, delovno okolje pa postane tako sovražno, da obstaja verjetnost, da bo žrtev odpuščena, četudi se odloči vzdržati pritiske. Cilj tistih, ki izvajajo mobing je namreč, da pripravijo posameznika, da "sam odide". Taktika se v večini primerov izkaže za uspešno, a le zato, ker vodilni pogledajo stran ali pri napadanju žrtve celo sodelujejo in napade vodijo.

Namen moje magistrske naloge je na podlagi tujih, domačih in lastne raziskave, ter s pridobljenimi teoretičnimi znanji, širši javnosti predstaviti problematiko mobinga, kako reagirati v dani situaciji in kje poiskati pomoč.

V svoji raziskavi se osredotočam predvsem na vzroke in posledice mobinga v delovnem okolju in vpliva le tega na družinsko življenje.

Zahvala

Iskreno se zahvaljujem mentorici dr. Mojci Urek za sodelovanje, kritično presojo, potrpežljivost, podporo, strokovno pomoč pri nastajanju in pisanju magistrskega dela.

Hvala vsem sodelujočim za podeljene zgodbe in dragocen prispevek k raziskavi. Z vašo pomočjo sem lahko prišla do rezultatov, ki sem jih potrebovala.

Srčna hvala mojim najbližjim. Delo je namenjeno predvsem Vam, da bi izboljšali kakovost svojega življenja.

Magistrsko nalogo posvečam mojima sinovoma Valu in Vinu.

KAZALO VSEBINE:

1. Teoretični del.....	1
1.1 Pravna razjasnitev pojmov	1
1.2 Opredelitev mobinga.....	4
1.2.1 Definicija mobinga.....	4
1.2.2 Nasilje na delovnem mestu.....	5
1.2.3 Zunanji dejavniki tveganja:	7
1.2.4 Notranji dejavniki tveganja:.....	7
1.2.5 Sociološki dejavniki tveganja	8
1.2.6 Pogoji.....	8
1.2.7 Trpinčenje.....	9
1.2.8 Različne skupine mobinga po Leymannu.....	10
1.3 Oblike nasilja.....	13
1.4 Razvojne faze mobinga.....	17
1.5 Vrste mobinga	18
1.5.1 Horizontalni mobing.....	19
1.5.2 Vertikalni mobing	19
1.5.3 Zunanji mobing (outside mobbing).....	20
1.5.4 E-mobing ali digitalni mobing.....	20
1.5.5 Lažni mobing	21
1.6 Vzroki za nastanek mobinga	22
1.6.1. Organizacija dela:.....	22
1.6.2. Način vodenja:	22
1.6.3. Socialni položaj žrtev:	22
1.6.4. Moralni nivo posameznikov:	23
1.7. Posledice mobinga.....	23
1.7.1 Posledice za posameznika:	23
1.7.2. Posledice mobinga za organizacijo in sodelavce	25
1.7.3. Posledice mobinga za družino in celotno družbo.....	25
1.8. Ukrepi za preprečevanje mobinga	26
1.8.1. Ukrepi za reševanje in preprečevanje mobinga na ravni posameznika.....	26
1.8.2. Ukrepi za reševanje in preprečevanje mobinga na ravni organizacije	27
1.8.3 Ukrepi za reševanje in preprečevanje mobinga na ravni družbe	29
1.9. Družina, prostor podpore	29
2. Empirični del.....	31
2.1 Formulacija problema	31

2.2. Raziskovalna vprašanja.....	31
2.3. Hipoteze	32
3. Načrt metodologije.....	33
3.1. Vrsta raziskave	33
3.2. Spremenljivke/teme raziskovanja.....	33
3.3. Merski instrumenti in viri podatkov	35
3.4. Opredelitev enot raziskovanja	36
3.5. Zbiranje podatkov in empiričnega gradiva	36
3.6. Obdelava podatkov	37
4. Rezultati in razprava.....	40
4.1 Analiza anket.....	40
4.2 Rezultati anket.....	63
4.3 Preverjanje hipotez	64
4.4 Rezultati intervjujev.....	68
4.4.1 Doživljanje mobinga in procesi na delovnem mestu ob njem.....	68
4.4.2 Iskanje pomoči in podpora družine	81
4.4.3 Pravna pomoč.....	98
5. Razprava	102
6. Sklepi.....	105
7. Predlogi.....	107
8. Uporabljena literatura.....	108
9. Priloge	115
9.1 Anketni vprašalnik.....	115
9.2 Smernice za intervju	120
9.3 Intervju A	122
9.4 Odprto kodiranje.....	127
9.5 Osno kodiranje	148

KAZALO TABEL:

Tabela 3.2.1 - Spremenljivke-teme raziskovanja	33
Tabela 3.6.1 - Primer odprtega kodiranja.....	37
Tabela 4.1-anketa- Spol	40
Tabela 4.2-anketa- Starost.....	41
Tabela 4.3-anketa- Zakonski stan	42
Tabela 4.4-anketa- Najvišja dosežena formalna izobrazba	43
Tabela 4.5-anketa- Ali imate otroke	44
Tabela 4.6-anketa- Koliko otrok imate	45
Tabela 4.7-anketa- Ali ste zaposleni.....	46
Tabela 4.8-anketa- Kje ste/bili zaposleni	47
Tabela 4.9-anketa- Koliko let delovne dobe imate.....	48
Tabela 4.10-anketa- Ste zadovoljni z delom, ki ga opravljate	49
Tabela 4.11-anketa- Ali imate občutek, da ste pomemben del kolektiva	50
Tabela 4.12-anketa- Kakšni se vam zdijo odnosi med zaposlenimi	51
Tabela 4.13-anketa- Kakšen odnos ima nadrejenega do zaposlenih	52
Tabela 4.14-anketa- Poznate pojem mobing	53
Tabela 4.15-anketa- Poznate koga, ki je ali je bil žrtev mobinga.....	54
Tabela 4.16-anketa- Ste se vi kdaj srečali z mobingom.....	55
Tabela 4.17-anketa- Kolikokrat ste bili priča mobingu	56
Tabela 4.18-anketa- Kdo je izvajalec mobinga	57
Tabela 4.19-anketa - Kaj je vzrok mobinga	58
Tabela 4.20- anketa.....	59
Tabela 4.21-anketa- Najpogostejše posledice mobinga za žrtev	60
Tabela 4.22- anketa.....	61
Tabela 4.23-anketa- Kaj bi svetovali žrtvam mobinga	61
Tabela 4.24- anketa.....	62
Tabela 4.25-anketa- Ste bili kdaj žrtev mobinga	63
Tabela 4.3.1 – odnosi.....	66
Tabela 4.3.2 – skupina zaposlenih.....	66

KAZALO GRAFOV:

Graf 4.1- Spol	40
Graf 4.2- Starost.....	41
Graf 4.3- Zakonski stan.....	42
Graf 4.4- Najvišja dosežena formalna izobrazba.....	43
Graf 4.5- Ali imate otroke	44
Graf 4.6- Koliko otrok imate	45
Graf 4.7- Ali ste zaposleni.....	46
Graf 4.8- Kje ste/bili zaposleni.....	47
Graf 4.9- Koliko let delovne dobe imate.....	48
Graf 4.10- Ste zadovoljstvo z delom, ki ga opravljate.....	49
Graf 4.11- Ali imate občutek, da ste pomemben del kolektiva	50
Graf 4.12- Kakšni se vam zdijo odnosi med zaposlenimi.....	51
Graf 4.13- Kakšen odnos ima nadrejenega do zaposlenih	52
Graf 4.14- Poznate pojem mobing	53
Graf 4.15- Poznate koga, ki je bil žrtev mobinga.....	54
Graf 4.16- Ste se vi kdaj srečali z mobingom	55
Graf 4.17- Kolikokrat ste bili priča mobingu.....	56
Graf 4.18- Kdo je izvajalec mobinga.....	57
Graf 4.19- Kaj je vzrok mobinga.....	58
Graf 4.20- Najpogostejše posledice mobinga za žrtev.....	60
Graf 4.21- Kaj bi svetovali žrtvam mobinga.....	62
Graf 4.22 - Ste bili kdaj žrtev mobinga.....	63
Graf 4.23 Grafični prikaz razredov odnosov v dveh hierarhičnih skupinah.	66

1. Teoretični del

1.1 Pravna razjasnitev pojmov

Nasilje nad in med ljudmi je zloraba moči enega človeka nad drugim, je konflikt in je kršenje človekovih osebnih meja. Je pa nasilje tudi hud poseg v človekove pravice. Zato je prav, da se ta tema izpostavlja, se o njej piše in predvsem, da se o njej ljudi ozavešča. Ena od oblik nasilja je tudi mobing, ki ga SSKJ opisuje kot »sistematično duševno nasilje, trpinčenje, ustrahovanje na delovnem mestu«. (Spletni SSKJ fran.si, 2020)

Beseda mobbing izvira iz angleškega glagola »to mob«. V slovenskem prevodu to pomeni planiti na, napasti, se nekoga lotiti. »Mob« pomeni množico, drhal. Etnolog Konrad Lorenz je skoval izraz, ko je opazoval vedenje nekaterih živali, ki so se združile proti enemu članu in ga napadle ter tako pregnale iz skupnosti. (Mlinarič, P., 2007)

Pojem doživetja nasilja je različen glede na kulturne in druge kontekste. Zato je tudi meja med sprejemljivim in nesprejemljivim vedenjem težko določena. Prva poimenovanja nasilja na delovnem mestu segajo v leto 1995, ko so na strokovnem srečanju Evropske komisije v Dublinu predlagali izoblikovanje definicije o zlorabljenih, ogroženih ali napadenih osebah pri njihovem delu. Definicija je predlagala opredelitev nasilja na delovnem mestu kot incident in kot poseg v njihovo varnost, dobro počutje in zdravje.

Osredotoča se na naslednje pojme:

- zloraba je vedenje, ki odstopa od razumnega ravnanja in vključuje fizično in psihološko moč;
- nevarnost predstavlja grožnjo s smrtjo ali grožnjo z namero poškodovanja posameznika in njegovega premoženja;
- napad je vsak poskus prizadejanja fizičnih poškodb oziroma poskus napada na osebo, vključno s fizično silo.

Zloraba zajema vse oblike nadlegovanja, tudi spolno in rasno nadlegovanje, ustrahovanje in trpinčenje. Po tej definiciji so se nato zgledovale vse evropske definicije, ki so sledile.

Odbor Evropske komisije za varnost, higieno in varovanje zdravja pri delu je že leta 2001 psihično nasilje definiral kot obliko negativnega vedenja ali ravnanja v odnosih med dvema ali več ljudmi. Za to vedenje je značilna agresivnost, ponavljanje, nepričakovanost ter ima škodljive posledice za varnost, zdravje in dobro počutje zaposlenih na delovnem mestu. (Di Martino, Hoel, Cooper, Cary, 2003)

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu je o nadlegovanju in trpinčenju na delovnem mestu zapisala, da je to vsako ponavljajoče oziroma sistematično, graje vredno, negativno in žaljivo dejanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali povezano z njihovim delom. (spletna stran osha.europa.eu, 2020)

V Republiki Sloveniji je trpinčenje na delovnem mestu urejeno v delovni zakonodaji, v Zakonu o delovnih razmerjih in Zakonu o varnosti in zdravju pri delu. (UL RS, št. 56/1999, 64/2001, 43/2011)

Tu so normirali trpinčenje in prepoved le-tega. Šikaniranje na delovnem mestu ali kratko mobing je kaznivo dejanje (KZ-1). Poznamo ga pod izrazi: trpinčenje, nadlegovanje, šikaniranje, tudi diskriminacija. Delovno mesto je omenjeno kot prostor, ki je “namenjen izvajanju dela in se nahaja v zgradbah delodajalca kot tudi na začasnih ali premičnih deloviščih, do katerih ima delavec dostop v času svoje zaposlitve in je pod neposrednim ali posrednim nadzorom delodajalca”, delovno okolje pa kot “prostor, v katerem se izvaja delo in vključuje delovna mesta, delovne razmere, delovne postopke, socialne odnose in druge vplive zunanjega okolja”.

V zvezi z delovnim okoljem je posebej obravnavan Zakon o javnih uslužbencih (UL RS št. 63/2007), ki v 15. in 15.a členu delodajalca zavezuje, da je potrebno javnega uslužbenca varovati pred mobingom.

Uredbo o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave (UL RS št. 36/2009) je izdala Vlada RS za uslužbence v državni upravi in natančneje opredeljuje oblike mobinga.

V Kazenskem zakoniku (UL RS št. 50/2012) so v zvezi s preprečevanjem mobinga pomembni predvsem trije členi: 174. člen določa sankcije za kršitev spolne nedotakljivosti z zlorabo položaja, 197. člen določa sankcije za šikaniranje, 281. člen pa določa kazen zopora zoper uradno osebo, ki opusti ovadbo kaznivega dejanja ali storilca.

Zakon o enakih možnostih žensk in moških je bil sprejet leta 2002, v njem pa so v zvezi s preprečevanjem mobinga pomembni trije členi: 5. člen v zvezi s spolnim nasiljem, 20. člen, ki določa zagovornika za obravnavo primerov domnevno neenakega obravnavanja spolov, in 21. člen, ki določa namen obravnave.

Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO) iz leta 2007 posega na različna področja dela in določa, da je diskriminacija samostojna kršitev pravic posameznika in ena najhujših oblik trpinčenja na delovnem mestu.

Zakon o integriteti in preprečevanju korupcije je bil sprejet leta 2010. V 24. členu se nanaša na mobing v zvezi s prijavo neetičnega oziroma nezakonitega ravnanja, v 25. členu pa opisuje ukrepe za zaščito prijavitelja.

V Ustavi RS ne smemo v zvezi z mobingom nikakor pozabiti 34. člena, s katerim je uzakonjena pravica do osebnega dostojanstva in varnosti, ki jo ima vsak izmed nas. Vsak človek ima svojo lastno vrednost. Svoboda in enakost sta trajni temeljni vrednoti državne enotnosti. Prav tako pa v 35. členu ustave poudarjamo, da je zagotovljena nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti, njegove zasebnosti in osebnostnih pravic.

Slovenija kot sestavni del Evropske unije je zakonodajo glede nadlegovanja na delovnem mestu prilagodila (Evropska socialna listina, 1999). Z normativno ureditvijo je tako pokazala, da ne dovoljuje nasilja nad zaposlenimi in da podpira dialog v delovnem okolju. Področje preprečevanja nasilja na delovnem mestu je pravno formalno ustrezno formulirano.

Poraja pa se vprašanje, ali te predpise delodajalci in zaposleni sploh upoštevajo in ali se jim morda ne izogibajo. Na prvem mestu je Ustava Republike Slovenije tista, ki zagotavlja vsem enake pravice in temeljne svoboščine. Na samem vrhu lestvice varovanih ustavnih vrednot so pravice, ki jih povezujemo s človekom in njegovim delom:

- prepoved mučenja (18. člen),
- varstvo človekove osebnosti in dostojanstva (21. člen),
- načelo zakonitosti v kazenskem postopku (28. člen).

Izjemno pomemben dokument, ki prispeva k zakonskemu preprečevanju mobinga na nacionalnih ravni, je Evropski okvirni sporazum o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu, podpisan 26. aprila 2007, katerega cilj je preprečevanje in reševanje problematike zastraševanja, spolnega nadlegovanja in fizičnega nasilja na delovnem mestu. V ospredje postavljajo načela dostojanstva, zaupnosti, nepristranskosti in pravične obravnave. Proti storilcem naj bodo sproženi ustrezni ukrepi, žrtev pa naj bo deležna podpore in socialne vključitve v delovno okolje. Glavni namen in cilj tega dokumenta pa je predvsem povečati ozaveščenost delodajalcev in njihovih predstavnikov o nasilju na delovnem mestu ter zagotoviti okoliščine, iz katerih bodo jasno razpoznavni elementi nadlegovanja in nasilja. Komisija je

določila, da nadlegovanje nastopi, kadar se enega ali več delavcev v okoliščinah, povezanih z delom, večkrat premišljeno zlorablja, zastrašuje in ponižuje.

Raziskave v Evropski uniji (EU) in nekaterih drugih državah kažejo, da je vsaj 30% vseh delovnih dni v enem letu izgubljenih zaradi bolniških staležev, ki so posledica psihičnega nasilja na delovnem mestu. Podatek pa ne rezultira le v bolniškem staležu delavcev in izgubi dohodka, ampak tudi v povečanju stroškov za rehabilitacijo in zdravljenje.

Najboljšo zakonodajo v zvezi s tem naj bi imele Švedska, Norveška, Francija in Švica. Kar nekaj držav ima mobing tako pravno urejen, da od delodajalca zahteva, da delovno okolje in organiziranost družbe na vseh ravneh uredi tako, da varuje psihično zdravje zaposlenih. V statutih podjetij so zapisana pravila obnašanja, ki so za vse enaka in obvezna. Na Nizozemskem in v Italiji imajo poseben zakon, ki delavce varuje pred agresijo, nasiljem in psihičnim nadlegovanjem na delovnem mestu. Velika Britanija ima že od leta 1974 zakon, ki delodajalce obvezuje, da varujejo zdravje, varnost in dobro počutje vseh zaposlenih na delovnih mestih.

EU je v zakonodajo vključila kar nekaj direktiv in drugih dokumentov, ki se nanašajo na zaznano nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu. Tako je Evropski parlament pozval vse države članice, da preverijo in dopolnijo obstoječo zakonodajo v zvezi s preprečevanjem nadlegovanja, spolnega nadlegovanja in opredelijo definicijo mobinga.

Vprašanje, kako se ta teorija in pravna ureditev udejanja v praksi, pa ostaja odprto, saj ni predmet te naloge.

1.2 Opredelitev mobinga

1.2.1 Definicija mobinga

Definicijo mobinga je leta 1984 prvi podal psiholog dr. Heinz Leymann. Pravi, da je "mobing motena komunikacija na delovnem mestu", ki je izrazito obremenjena s konflikti med sodelavci ali med podrejenimi in nadrejenimi. Pri tem je napadena oseba v podrejenem položaju. Izpostavljena je sistematičnim in dalj časa trajajočim napadom ene ali več oseb z namenom, da se jo izrine iz delovne sredine.

Z definicijo mobinga in obrazložitvijo se ukvarjajo tudi Tkalec (2001), Cvetko (2006), Kostelić-Martić (2007). V slovenskem jeziku za to dejanje nimamo enobesednega izraza. Z besedo mobing označujemo zlonamerno psihično oziroma čustveno nasilje, šikaniranje, trpinčenje usmerjeno na eno ali več oseb, predvsem v delovnem razmerju.

Mnogi zaposleni se v različnih delovnih okoljih v današnjem času srečujejo z velikimi in pogosto tudi nehumanimi obremenitvami, zato je mobing pogost spremljevalec delovnega vsakdana. V Sloveniji, kjer v delovnih okoljih prevladuje predvsem negativna selekcija in dobro uveljavljen sistem »uravnilovke«, se vedno bolj pogosto izvaja mobing nad zaposlenimi, ki izstopajo v pozitivnem smislu. Ti namreč želijo dobre poslovne prakse prenesti v slabše delovno okolje, kjer delajo neodgovorno in počasi, zato jih želijo s pomočjo mobinga "utišati".

V Sloveniji označujemo z mobingom vsako trpinčenje na delovnem mestu. Trpinčenje na delovnem mestu je po Zakonu o delovnih razmerjih definirano 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". (ZDR, 2013)

Mobing je dolgotrajno in sistematično ter največkrat psihično nasilje, ki ga najpogosteje izvaja nadrejeni nad podrejenim v delovnem okolju tako, da izkorišča svojo položajno moč in z namenom, da se žrtev osami in na ta način škoduje njenemu ugledu, dostojanstvu in položaju. Temu pa običajno sledi še izgon iz delovnega okolja. Nemalokrat pa se mobing pojavlja tudi med sodelavci, ki so, če pogledamo njihov hierarhični položaj, enaki. (Robnik, 2013)

Kadar zaposleni v delovnem okolju občuti dalj časa trajajoči pritisk, ki ga ponižuje in okrne njegov ugled v delovni okolici in ga lahko tudi socialno izolira, je najverjetneje žrtev šikaniranja na delovnem mestu.

1.2.2 Nasilje na delovnem mestu

Po vsem svetu se velika večina ljudi srečuje z **nasiljem v delovnem okolju**. To nasilje ima različne razsežnosti in številne oblike. Čeprav je narejenih že veliko raziskav na to temo, je prav v delovnih okoljih ta problematika še premalo prepoznana ali ozaveščena. Slovenci smo še zelo plašni in zadržani, ko gre za ubesedenje nasilja na delovnem mestu. Prisoten je strah in ljudje nimajo moči, da bi zagovarjali svoje pravice, na kar kažejo tudi simbolne odškodnine delodajalcem. (Ferk, 2016)

Nasilje na delovnem mestu je izrazit globalni problem, ki prizadene predvsem dostojanstvo ljudi po vsem svetu, saj širi neenakosti, povečuje konflikte in ljudi vedno znova stigmatizira. (ILO/WHO, 2002)

Tukaj je umestna misel Mitje Muršiča, ki pravi, da je človek v današnjem času, ko poskuša slediti temu, da bo čimbolj skladen s kapitalističnim duhom časa, "nujno nevaren, nasilen in

nemoralen. Kamorkoli se obrne, tepta človekovo dostojanstvo oziroma človekove pravice, tako v razmerju do drugih kot v odnosu do sebe.» (Muršič, 2004)

S podrobnejšo razčlenitvijo širokega pojma, kot je nasilje na delovnem mestu, se je izoblikoval nov pojem **nasilje tretjih oseb na delovnem mestu**. Z jasno in zakonodajno opredelitvijo trpinčenja in nadlegovanja na delovnem mestu, ki ga v Sloveniji ureja Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1, 2013), se je začelo ločevati med psihičnim, fizičnim ter seksualnim nasiljem in nadlegovanjem, ki poteka v različnih odnosih med sodelavci v delovnem okolju, definira pa se kot trpinčenje, in med različnimi oblikami nasilja, ki ga povzročajo tretje osebe na delovnem mestu. (Sazonov, 2015)

V literaturi se pojavljajo različne definicije nasilja in nadlegovanja oseb na delovnem mestu, vse pa imajo skupne naslednje značilnosti, gre za:

- psihično, psihološko, verbalno, spolno oziroma seksualno nasilje, ki ga oseba izvaja nad zaposlenimi v delovni organizaciji ali tudi v zasebnem okolju in na javnih mestih, dogodek pa se jasno navezuje na delo, ki ga zaposleni opravlja;
- enkratni dogodek ali sistematsko in ponavljajoče obnašanje posameznika ali skupine nad zaposlenim;
- nasilje, ki izvira iz dejanj ali vedenja strank, kupcev, pacientov, uporabnikov storitev, učencev ali staršev, članov javnosti ali ponudnikov storitev;
- razpon vedenj od nespoštljivosti do resnih groženj in žalitev, fizičnih napadov iz organizacije ali od zunaj;
- nasilje, ki je povzročeno zaradi problemov z mentalnim zdravjem, motivirano s čustvenimi razlogi, osebno nenaklonjenostjo, seksualnimi predsodki; lahko je rasnega ali etničnega izvora, vir nasilja je lahko tudi religija ali verovanje, starost, spolna usmerjenost ali telesna podoba;
- kriminalna dejanja, usmerjena na delavca, njegov ugled ali na lastnino delodajalca ali stranke in so lahko organizirana ali priložnostna in zahtevajo posredovanje pristojnih organov;
- razne oblike nasilja, ki vplivajo na osebnost, dostojanstvo in integriteto žrtve;
- nasilje kot virtualno ustrahovanje in nadlegovanje s pomočjo različnih informacijskih in komunikacijskih tehnologij;
- nadlegovanje zaposlenih z trpinčenjem, zastraševanjem in psihičnim nasiljem, ki je lahko usmerjeno v posameznika ali skupino.

Evropska agencija za varnost pri delu kot zunanje nasilje na delovnem mestu opredeljuje vsa tista vedenja, ki zajemajo žalitve, grožnje, ustrahovanje, fizično in psihološko nasilje ljudi izven organizacije, vključno s strankami ali kupci, nad zaposlenim na delovnem mestu. Zato je ogroženo njegovo zdravje, varnost in dobro počutje. Namen teh agresivnih vedenj, ki se kažejo kot verbalni ali fizični napadi, je prizadeti žrtev in ji povzročiti škodo. (oshae.europa.si, 2020)

Da bi lahko preprečili možnosti za razvoj ali naraščanje nasilja tretjih oseb na zaposlene v delovnem okolju, moramo poznati tako imenovane kazalnike ali dejavnike tveganja. Zunanji dejavniki tveganja so tisti, ki se navezujejo na proces dela in značilnosti določenega delovnega mesta, notranji dejavniki tveganja pa so tisti, na katere lahko najpogosteje vplivamo.

1.2.3 Zunanji dejavniki tveganja:

- individualno delo ali delo v manjši skupini;
- večerno in nočno delo;
- vodstvena dela, odločanje o pravicah drugih;
- delo s strankami (kupci, pacienti in sorodniki pacientov, uporabniki storitev) ali javnostjo;
- varovanje ljudi in premoženja (policisti, inšpektorji, mestni redarji);
- izvajanje različnih storitev (banke, prevoz denarja, hoteli, moteli);
- prevažanje oseb in pošilk ter mobilna delovna mesta (prevozniki in taksisti);
- delo na kriminalnih žariščih in kriznih območjih.

1.2.4 Notranji dejavniki tveganja:

- visoko intenzivne dejavnosti in storitve;
- reorganizacija podjetij, združevanja in razdruževanja, stečaji in prisilne poravnave;
- neupoštevanje posameznikovih opozoril (nezadovoljstvo z zaposlenimi ali vodstvom in pritožbe);

- vodstvo ne ukrepa ob sporih med sodelavci ali strankami, jih podpihuje ali tolerira;
- vse neprimerne oblike vedenja vodilnih do zaposlenih, tudi mobing in ponavljajoče verbalne zlorabe;
- vodstvo ne priznava, da ni enakovrednega obravnavanja zaposlenih s strani vodilnih;
- ni notranjega nadzora nad poslovanjem zaposlenih.

1.2.5 Sociološki dejavniki tveganja

Sociološki dejavniki tveganja se nanašajo na zakonodajo in stopnjo medijskega ozaveščanja o pojavnosti tega problema, na kulturne norme in vrednote, pa tudi stopnjo družbene tolerance do nasilja nasploh.

Nespoštljiv odnos, neprijazno nagovarjanje in grdi pogledi spadajo med milejše oblike nasilja na delu, s katerimi se občasno sreča večina zaposlenih. Ferk (po Chappell in Di Martino, 1998) navaja, da se od 8 do 10 odstotkov zaposlenih sreča s hujšimi oblikami psihičnega nasilja, kar štirje odstotki zaposlenih pa s fizičnim napadom.

1.2.6 Pogoji

Ugodni pogoji za razvoj nasilja na delovnem mestu so tako imenovane delovne sredine z izrazito hierarhično strukturo in s kulturo karierizma, kar je značilno za javno upravo in visoko šolstvo. Izstopa predvsem avtoritarno vodenje z povečanim nadzorom, slabim načrtovanjem in organizacijo dela. Delavci pa so premalo vključeni v odločanje. (Praštalo, 2014) Temu so še posebej izpostavljene ženske v poklicih, kjer je tveganje za pojavnost nasilja večje - v zdravstvu, bančništvu, socialnem delu, šolstvu in trgovini.

Plaskan (Cassito M. G., 2001) v svoji magistrski nalogi opozarja na to, da mobing lahko izvaja nadrejena oseba, ki lahko tudi sama postane žrtev mobinga. Vsak zaposleni lahko postane žrtev trpinčenja, zato se pogosto žrtev niti ne vidi. Mnogi so namreč prepričani, da so lahke žrtve trpinčenja predvsem nespretni, nerodni osebe, ki jih večkrat delovno okolje doživlja kot slabiče. Idealna tarča mobinga pa so tudi zelo delovne, odgovorne, motivirane in uspešne osebe, ki imajo močan občutek za pravičnost. Ko pri teh osebah pride do nepravilne obtožbe, se namreč običajno ne branijo, ampak prej podvomijo v svoje delovne uspehe. Da bi lahko

zadovoljile potrebe in pričakovanja zlorablajočega sodelavca oziroma nadrejenega, si še bolj prizadevajo za svojo delovno uspešnost. In ko je že vsem jasno, da so postale žrtve mobinga, se še vedno oklepajo prepričanja, da bo obveljala pravica, kar jih ovira, da bi rešile svoj položaj.

1.2.7 Trpinčenje

Trpinčenje je vrsta nasilja, kjer je v ospredju psihološka zloraba zaposlenega, to pa trpinčenje loči od ostalih oblik nasilja na delovnem mestu (s strani staršev ali otrok, pacientov, uporabnikov).

Mnogi avtorji (Robnik, 2013; Lešnik Mugnaioni, Klemen, 2011; Davenport, et al. 2002) govorijo o t. i. "konstitutivnih" elementih trpinčenja na delovnem mestu. To so:

- dejanja, ki jih žrtev doživlja in občuti kot nezaželena;
- trpinčenje kot psihološka zloraba zaposlenega oziroma čustveno, socialno in verbalno manipulativno nasilno vedenje;
- vršilec trpinčenja zlorablja svojo moč;
- ne gre za enkratno nasilno dejanje, nasilje traja dalj časa in se ponavlja;
- sovražna komunikacija, ki je očitno škodljiva;
- sistematično, ponavljajoče nasilje je usmerjeno v posameznega sodelavca ali izbrano skupino sodelavcev;
- povzročeno nasilje pusti očitne poškodbe in posledice in
- izgon trpinčenega sodelavca z delovnega mesta.

Ko govorimo o nasilju na delovnem mestu, ni sprejete neke univerzalne in enotne definicije. V splošni rabi pa jih je veliko.

Začetnik raziskovanja nasilja na delovnem mestu je nemški psiholog prof. dr. Heinz Leymann, ki je hudo in dolgotrajno obliko nasilja na delovnem mestu poimenoval z enotnim izrazom "mobing". Njegova definicija mobinga je: "Mobing v delovnem okolju vključuje sovražno in neetično komunikacijo enega ali več posameznikov, sistematično in najpogosteje usmerjeno proti enemu posamezniku. Ta je zaradi mobinga potisnjen v položaj nemoči, kjer nima zaščite in kjer tudi ostaja zaradi ponavljajočih se dejanj mobinga. Ta dejanja se pojavljajo zelo pogosto, najmanj enkrat tedensko in trajajo dlje časa, najmanj pa šest mesecev."

Spodnjo mejo mobinga (vsaj šest mesecev trajajoč odnos) je prvi postavil nemški psiholog, prof. dr. Leymann, ki je delal na Švedskem in je izraz prenesel v odnose v delovnem okolju. Po mnenju Esser in Wolmerath (Esser in Wolmerath, 2008) pa je ta opredelitev dandanes toga in nepopolna, saj se lahko vršilec mobinga oziroma nasilja na delovnem mestu izogne ustrezni kazni, če se ta kriterij šestih mesecev upošteva.

Definicij za mobing je veliko, vse pa so naslednice Leymannove definicije. Vsem je skupno to, da gre za ponavljajoča dejanja, ki so usmerjena v enega ali več zaposlenih, lahko so premišljena ali nenamerna, žrtve dejanja zavračajo, saj so zanje žaljiva in ponižujoča, žrtev pa lahko pahnejo v hudo stisko. So dejanja, ki ustvarjajo neprijetno delovno klimo in s tem negativno vplivajo na opravljene naloge. (Udrih Lazar, 2006)

Heinz Leymann, ki je raziskoval nasilje na delovnem mestu, je s pomočjo intervjujev z več kot 300 žrtvami nasilja na delovnem mestu oblikoval katalog 45. različnih neželenih dejanj, ki so jih drugi raziskovalci pozneje dopolnjevali. Seznam zdaj zajema že več kot sto različnih dejanj. Ko gre za njihovo obravnavo, je treba vedno vzeti v zakup to, da se lahko ta dejanja pojavljajo tudi v "vsakdanjih" sporih v odnosih med različnimi ljudmi. Zato ne moremo trditi, da gre vedno za mobing ali katero od oblik nasilja na delovnem mestu. (Esser in Wolmerath, 2008)

Do sočloveka smo nasilni takrat, ko mu s svojim ravnanjem pokažemo, da ne priznavamo njegovega dostojanstva, svobode, lastništva nad lastnim telesom, pravice do samoodločanja in podobno. (Muršič, 2004)

1.2.8 Različne skupine mobinga po Leymannu

Leymann je govoril o 45. različnih, neželenih, pogostih, povezanih dejanjih, ki tvorijo mobing in jih razdelil v štiri skupine.

1.2.8.1 Vedenje, ki predstavlja napad zoper izražanje in komuniciranje

To so različna sovražna dejanja, napadi, ko je posamezniku omejena ali onemogočena sposobnost normalne komunikacije z različnimi ljudmi v delovnem okolju in ogrožajo njegovo svobodo izražanja (Leymann, 1996):

- omejevanje možnosti komuniciranja z nadrejenim,
- omejevanje možnosti komuniciranja s sodelavci,

- prekinjanje govora in jemanje besede,
- kričanje in zmerjanje,
- nenehno kritiziranje dela,
- nenehno kritiziranje osebnega življenja,
- nadlegovanje po telefonu in elektronski pošti,
- verbalne grožnje in pritiski,
- pisne grožnje,
- izogibanje neposrednim stikom,
- odklonilne geste in mrki pogledi ter
- dajanja nejasnih pripomb.

1.2.8.2 Vedenje, ki predstavlja napad na osebo kot socialno bitje

Ta vedenja, ki predstavljajo napad na osebo zmanjšajo možnost ohranjanja stikov in odnosov z drugimi osebami v delovnem okolju, posameznik izgubi občutek pripadnosti neki socialni skupini, kar je človekova osnovna potreba. Ti napadi lahko dolgoročno pustijo resne posledice na duševnem zdravju posameznika. Pogosto se kažejo kot:

- z žrtvijo se ne želi več nihče pogovarjati,
 - ignoriranje, ko žrtev nekoga sama nagovori,
 - premestitev v druge prostore, v stran od sodelavcev,
 - sodelavci ne smejo komunicirati z žrtvijo,
 - splošna ignoranca zaposlenih na delovnem mestu; z žrtvijo ravnaajo, kot da je nevidna.
- (Leymann, 1996)

1.2.8.3 Napadi, ki ogrožajo osebni ugled

Namen teh dejanj je zmanjšati ali celo uničiti osebni in socialni ugled posameznika. Posledica teh dejanj je lahko nizka samopodoba posameznika, slabo psihično in fizično počutje. Napadi so v realnosti lahko:

- zahrbtno obrekovanje,
- zlonamerne govorice,
- poskusi smešenja žrtve,
- "etiketiranje" žrtve in namigovanje na duševne težave,
- siljenje žrtve v psihiatrično zdravljenje,
- norčevanje iz telesne hibe ali njeno izpostavljanje,
- smešenje osebe z namernim oponašanjem tipičnih vzorcev vedenja,
- napad na politično oziroma versko prepričanje žrtve,
- norčevanje iz zasebnega življenja,
- norčevanje iz narodnosti,
- siljenje k opravljanju nalog, ki negativno vplivajo na samozavest,
- delovni nalogi so ocenjeni napačno oziroma žaljivo,
- dvom o poslovnih odločitvah žrtve,
- žrtev je pogosto deležna kletvic in primitivnih izrazov,
- poskusi spolnega zbliževanja in spolne ponudbe,
- žrtev ne dobiva več delovnih nalog,
- žrtvi so odvzete vse delovne naloge,
- dodeljevanje nesmiselnih delovnih nalog,
- dodeljevanje preveč preprostih delovnih nalog,
- dodeljevanje vedno novih nalog, pogosteje kot sodelavcem,
- dodeljevanje nalog, ki žalijo osebno dostojanstvo,
- dodeljevanje preveč zahtevnih nalog z namenom diskreditacije. (Leymann, 1996)

1.2.8.4 Napadi zoper kakovost službe in zdravje osebe

Gre za oviranje ali celo onemogočanje posameznika, da bi kakovostno opravljal svoje delo. To so dejanja, ki zmanjšajo kakovost dela, zato se pojavljajo napake pri delu, zamujanje rokov in nepopolno opravljene naloge. Ponavadi gre za:

- dodeljevanje prezahtevnih nalog, ki jih žrtev ne more opraviti, saj nima ustreznih znanj in usposobljenosti,
- dodeljevanje nalog, ki so zdravju škodljive,
- nadlegovanje po telefonu,
- grožnje s fizičnim nasiljem in fizični napad na žrtev,
- spolno nadlegovanje,
- nepriznavanje prostih dni in letnega dopusta,
- namerno povzročanje škode in stroškov žrtve,
- dodeljevanje nalog izrazito pod ali nad stopnjo njene strokovne usposobljenosti,
- oviranje pri izpeljevanju nalog, tako da žrtev ne dobi ustreznih informacij in sredstev za izpeljevanje nalog,
- drugim sodelavcem je dodeljeno bistveno več nalog,
- žrtvi se dodeli prevelika količina dela, z namenom, da ga žrtev ne bo uspela opraviti v določenem roku,
- nizke ocene in kazni za opravljeno delo,
- stalno kritiziranje dela zaposlenega,
- stalno spreminjanje delovnih nalog,
- prevelik nadzor nad opravljanjem dela. (Brečko, 2014)

1.3 Oblike nasilja

Druge oblike nadlegovanja na delovnem mestu so:

1. Nadlegovanje zaradi spola.

Tako ženske kot moški se lahko na delovnem mestu lahko srečujejo z nadlegovanjem le zaradi spola. Običajno se to pojavlja v organizacijah, kjer je spolna struktura neuravnotežena, žrtve pa so tisti, ki so v manjšini. Kaže se kot fizična napadalnost in zastraševanje žrtve, sramotilno obrekovanje, blatenje in žaljenje, posmehovanje zaradi spola, širjenje laži, neresnic in govoric o spolnem življenju žrtve.

2. Nadlegovanje zaradi spolne usmerjenosti.

Gre za sramotilne žalitve in obrekovanja ter zastraševanje žrtve zaradi njene drugačne spolne usmerjenosti. Tu je pogosto predvsem posmehovanje in poniževanje, širjenje zgodb in komentarjev zaradi drugačne spolne usmerjenosti ali celo fizični napadi na žrtev.

3. Nadlegovanje zaradi starosti.

Nestrpnost do starejših se povečuje. Evropsko prebivalstvo se stara, zato se je povečalo tudi nadlegovanje zaradi starosti, ki se kaže kot posmehovanje in poniževanje, širjenje neumestnih šal, širjenje zgodb in komentarjev, pa tudi fizično obračunavanje s starejšimi. Potreba po obvladovanju tega nadlegovanja se povečuje premo sorazmerno s potrebo po ustreznem ravnanju s starejšimi v delovnem okolju.

4. Nadlegovanje zaradi izobrazbe.

Gre za precej pogost pojav, ko nadlegovalec vrši pritiske na sodelavce zaradi drugačne ravni izobrazbe. Kaže pa se kot posmehovanje in poniževanje zaradi slabše izobrazbe, obrekovanje, sramotenje, žaljenje zaradi slabše ali tudi boljše izobrazbe, kot jo ima napadalec.

5. Spolno nadlegovanje.

Obstaja več oblik spolnega nasilja, o katerem družba govori že več kot 20 let:

- verbalno spolno nadlegovanje je nezaželeno osvajanje, pogosto s spolno tematiko, ki nadomešča službene teme. Gre za nagovarjanje na zmenek, razglašanje spolnih podvigov, opolzki komentarji, siljenje k spolnosti, posluževanje obscenih gest in obscenega jezika, kot je recimo žvižganje ali pisanje sporočil s spolno vsebino.
- Neverbalno spolno nadlegovanje je strmenje v posamezne dele telesa, sugestiranje spolnih gest z dotikanjem lastnih spolnih organov ali razkazovanjem spolnih organov, pohotni pogledi in žaljivo spogledovanje.

- Fizično spolno nadlegovanje je, ko napadalec neposredno treplja žrtev, se je dotika, jo ščipa, nenehno vdira v njeno intimno bližino, ji nezaželeno masira vrat, ramena ali jo objema in poljublja. Sem spadata spolni napad (poskus posilstva) in vsiljevanje spolnega odnosa (posilstvo).
- Karierno spolno nadlegovanje pa je ponujanje ugodnosti, kot so napredovanje, višanje plače, sprejemanje v delovno razmerje ali druge bonitete, če žrtev privoli v nek odnos spolne narave, kot je recimo zmenek ali spolni odnos. (Brečko, 2014)

Mednarodna organizacija dela označuje nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu kot vrsto nesprejemljivih vedenj in ravnanj ter nevarnost le-teh, naj gre za posamezno ali ponavljajoče dejanje z namenom povzročiti ali verjetno povzročiti psihološko, fizično, ekonomsko ali spolno škodo. Vključuje pa tudi nasilje in nadlegovanje zaradi spola in je usmerjeno na osebe zaradi njihovega biološkega ali družbenega spola. (ILO 190, 2019)

Nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu po Mednarodni organizaciji dela vplivata na psihično, fizično in spolno zdravje posameznika, na njegovo dostojanstvo pa tudi na družinsko življenje in družbeno okolje. Močan vpliv imata tudi na kakovost javnih in zasebnih storitev, zato lahko še posebej ženskam preprečita dostop do trga dela in napredek na njem. Posledice pa čutijo tudi podjetja, saj negativno vplivata na odnose med zaposlenimi, na zavzetost delavcev, na organizacijo in produktivnost dela ter ugled podjetij.

Svetovna zdravstvena organizacija definira nasilje na delovnem mestu kot “vsako namerno uporabo moči, dejanske ali zagrožene, proti drugi osebi ali skupini, v okoliščinah, povezanih z delom, ki se bodisi odrazi ali pa je zelo verjetno, da se bo odrazila v poškodbi, smrti ali psihološki škodi, oviri ali deprivaciji.” (WHO, 1995)

Tudi Muršič opredeljuje nasilje kot upravljanje z močjo v razmerju do sočloveka na način, ki drugemu ni všeč in ga ne želi, saj mu povzroča bolečino in ki glede na izbrane norme ni dopusten. Nasilje je lahko nekaj subjektivnega, relativnega in družbeno-socialno skonstruiranega. (Muršič, 2004)

Nasilje ni konflikt; do slednjega pride, ko imata dve osebi različni mnenji ali cilja.

Nasilje delimo na več oblik:

1. Telesno ali fizično nasilje,
2. spolno nasilje,

3. ekonomsko nasilje,
4. psihično nasilje in
5. institucionalno nasilje.

Vrste nasilja pa so: osebno, kulturno in strukturno nasilje.

Poglejmo glavne značilnosti različnih oblik nasilja.

1. Telesno ali fizično nasilje je usmerjeno na človekovo telo ali življenje. Je zloraba fizične moči in se najpogosteje začne s psihičnim nasiljem. Med fizično nasilje spadajo: klofutanje, brcanje, udarci z roko ali predmeti, metanje predmetov proti osebi, v osebo ali po prostoru, namerno izpostavljanje nevarnostim, kot je recimo prehitra vožnja. Fizično nasilje je tudi omejevanje gibanja, dušenje, odrekanje hrane, umor in podobno.
2. Spolno nasilje so vsa dejanja, povezana s spolnostjo, ki jih nekdo občuti kot prisilo. Otroka, ki doživlja spolno nasilje, sicer lahko to občuti kot igro, a je to vseeno spolno nasilje. O nasilju v spolnosti govorimo, ko ni jasne privolitve v spolne aktivnosti. Primeri spolnega nasilja: slačenje, opazovanje, otipavanje in nagovarjanje, ki nekomu povzroči nelagodje in ne želi sodelovati. Spolno nasilje je tudi siljenje h gledanju pornografskih vsebin, siljenje k masturbiranju, v oralni, analni in vaginalni spolni odnos ter posilstvo.
3. Ekonomsko nasilje je oblika nadzorovanja, izkoriščanja in poniževanja žrtve s pomočjo sredstev za preživetje ali z odrekanjem pravic, povezanih z zaslužkom. Žrtev tako postane finančno odvisna od povzročitelja in ga težje zapusti. Primer ekonomskega nasilja je omejevanje pravice do zaposlitve, preprečevanje, da oseba razpolaga s svojim ali skupnim denarjem, siljenje v finančno odvisnost, neplačevanje preživnine, opuščanje obveznosti preživljanja članov družine in podobno.
4. Psihično nasilje je zloraba moči ene ali več oseb nad drugo. Najbolj pogosto poteka na besedni ravni in žrtev prestraši, poniža ter razvrednoti, je pa ne poškoduje fizično. Psihično nasilje zelo negativno vpliva na samozavest, samopodobo in samozaupanje osebe, ki ga doživlja. Lahko preraste v fizično nasilje. Primeri psihičnega nasilja: nenehno kritiziranje, žaljenje, poniževanje, zasmehovanje, ustrahovanje ali grožnje z besedami, kričanjem ali telesno držo. Psihično nasilje je tudi prepričevanje žrtve, da izgublja razum, diskriminiranje, ignoriranje, izoliranje in osamitev žrtve, nadzorovanje nje ali njenega telefona ...

5. Institucionalno oziroma strukturno nasilje je vrsta nasilja, ki ga institucije preko lastnih mehanizmov izvajajo prikrito ali odkrito. Gre za različne vrste nasilja; za prisiljevanje, jemanje svobode odločanja, marginalizacijo, diskriminacijo, za dopuščanje hierarhičnih odnosov in avtoritativnega odločanja.

Nasilje ločimo na več vrst:

1. osebno nasilje izvaja oseba nad eno ali več osebami; primer je nasilje med vrstniki, nasilje v družini. Povzročitelj je vedno konkretna oseba.
2. Kulturno nasilje so nasilna dejanja ene od kultur, ki z nasilnimi dejanji drugo, od sebe različno kulturo poriva na obrobje, jo označuje kot "primitivno", manj vredno, jo pa ekonomsko izkorišča. Tipičen primer kulturnega nasilja je kolonializem.
3. Strukturno nasilje pa je pojem, ki ga je izoblikoval Johann Galtung. Definira ga kot nasilje, ki ga povzročajo družbene in ekonomske nepravilnosti, kar pomeni zmanjšano stopnjo zadovoljitve človekovih potreb in kakovosti življenja pri marginaliziranih skupinah. Strukturno nasilje deluje na lokalnem, nacionalnem in mednarodnem nivoju. Osnovna značilnost strukturnega nasilja je, da ne moremo natančno določiti povzročitelja nasilja. Primeri strukturnega nasilja so nasilje etnocentrizma, rasizma, seksizma, nacionalizma, revščina, podhranjenost in bolezni. (Kohek, 2003)

1.4 Razvojne faze mobinga

Nasilje, kot smo rekli že prej, torej ni konflikt, je pa zelo pogosto, da iz konflikta pride do nasilja. Tako je mogoče ugotoviti in poimenovati razvojne faze mobinga; je pa pri tem je potrebno povedati, da iz konflikta lahko pride do mobinga, ni pa nujno.

Razvojne faze mobinga tako so: konflikt, psihoteror, disciplinski ukrepi in konec delovnega razmerja. (Tkalec, 2006)

a) KONFLIKT

To je vsako srečanje neusklajenih dejavnikov. Konflikt je stanje, ko sistem zaradi neusklajenosti ne deluje optimalno.

Vsak mobing se razvije iz konflikta med dvema akterjema, vsak konflikt pa se ne razvije v mobing. V tej fazi žrtev že ima težave; te so psihosomatske: težko zaspi, ima glavobole, je potrta, utrujena in podobno. Težave se lahko stopnjujejo do problemov s srcem, jetri ali

ostalimi organi; žrtev postopoma ostaja na bolniški odsotnosti, saj se vsak začasno oddalji od konfliktov na delu.

b) PSIHOTEROR

To je faza, ki sledi konfliktu, ki ni bil razrešen ali pa so ga označili kot nepomembnega. Konflikt se stopnjuje in prihaja do vse bolj pogostih napadov na osebnost žrtve. Žrtev več ne more navezovati običajnih odnosov znotraj delovnega okolja, občutek gotovosti vedno bolj slabi, saj postajajo sodelavci neprijazni, zahrbtni in muhasti.

Delo žrtve se poslabša, pogoste so napake pri delu. Poleg psihosomatskih motenj se začnejo pojavljati hude mentalne težave, ki jih poimenujemo tudi posttravmatska stresna motnja. Pri žrtvi se pojavljajo nočne more, brezčutnost in podobno.

c) PRVI DISCIPLINSKI UKREPI

Prejšnji fazi prineseta posledice, ki se najpogosteje odražajo v povečanju števila napak pri delu zaposlenega, na slabših delovnih rezultatih, poslabšani koncentraciji in produktivnosti ter na vse daljših in pogostejših odsotnostih zaposlenega. Nadrejeni to slej ko prej opazijo in ukrepajo; prvi so mogoče opomini, ki jim sledijo nižanja plač, tudi premestitve.

d) DELOVNO RAZMERJE SE KONČA

Ko in če mobing ni pravočasno zaznan, preide v zadnjo fazo, to je konec delovnega razmerja. Žrtev lahko odpoved zahteva sama, lahko jo odpustijo na osnovi disciplinskih postopkov ali drugih ukrepov. Velikokrat pa se zgodi, da žrtev sprejme sporazumno odpoved, saj na tej točki ne vidi več drugega izhoda. (Tkalec, 2001)

1.5 Vrste mobinga

Dolgo je veljalo stereotipno prepričanje, da se mobing lahko dogaja samo v eni smeri, ko nadrejeni izkorišča svoj položaj in neustrezno ravna s svojim podrejenim, ki postane žrtev. A danes vemo, da je smeri mobinga več. Glede na smer delovanja in izvajanja, delimo mobing na:

- horizontalni mobing,
- vertikalni mobing,
- zunanji mobing,

- e-mobing in
- lažni mobing. (Brečko, 2014)

1.5.1 Horizontalni mobing

Zaposleni oziroma sodelavci so v enakem položaju, z enakimi vlogami in enako intenziteto moči. Pogosto zaradi ljubosumja, nezdrave tekmovalnosti ali občutka osebne ogroženosti ter lažnega prepričanja, da bo odstranitev nekega sodelavca vodila v osebno napredovanje v karieri, posameznikova zavist vzpodbudi željo, da bi določenega sodelavca odstranili iz delovnega okolja. Nemalokrat se zgodi, da si skupina sodelavcev izbere žrtev, "črno ovco" in želijo dokazati, da so sposobnejši od nje.

Elementi, značilnosti in vrste horizontalnega mobinga:

- nepriljubljenost potencialne žrtve zaradi osebnih lastnosti, telesnih značilnosti, nacionalnosti ali velike priljubljenosti pri nadrejenem;
- jeza nad sodelavcem, ker je prevzel naloge, ki jih je prej opravljal nekdo drug;
- zaradi svoje delavnosti in velikih sposobnosti žrtev predstavlja grožnjo ostalim sodelavcem;
- žrtev se pri opravljanju nalog zgleduje po nadrejenem, četudi ta izvaja mobing. (Plaskan, 2014)

O horizontalnem mobingu govorimo takrat, ko posameznik pritiska na posameznika, ko skupina pritiska na skupino ali pa ko skupina nastopi proti posamezniku. (Plaskan, 2014)

1.5.2 Vertikalni mobing

Gre za nasilna dejanja in psihična nasilja, ki se dogajajo med sodelavci na različnih hierarhičnih ravneh. Tu ima vlogo žrtve in napadalca enkrat eden, drugič drugi. (Plaskan, 2014)

Mobing se izvaja na vertikalni lestvici od spodaj navzgor ali od zgoraj navzdol in se kaže v treh oblikah:

- nadrejeni izvaja mobing nad podrejenim,
- nadrejeni izvaja mobing nad enim sodelavcem, nato nad drugim, dokler ne uniči cele skupine, kar so poimenovali tudi strateški mobing ali bossing,

- obrnjeni vertikalni mobing, ko skupina sodelavcev izvaja mobing nad nadrejenim. (Brečko, 2014)

Značilnosti vertikalnega mobinga navzdol:

- položaj formalnega vodje je ogrožen, ker je zaposleni med sodelavci zelo priljubljen; je pa tudi nadpovprečno sposoben, zato prevzame neformalno vlogo vodje;

- nadrejeni skriva svoje šibke strani pred sodelavci in ščiti svoj položaj, ki ga ne obvladuje, zato zaposlene raje graja, preobremenjuje in premešča;

- ko je treba zmanjšati število zaposlenih, vodja namesto zakonitih postopkov izbere "grešnega kozla", ki je dovolj občutljiv in ga z neprimernim ravnanjem prisili v odhod iz delovnega okolja. (Plaskan, 2014)

1.5.3 Zunanji mobing (outside mobbing)

To obliko nasilja na delovnem mestu izvajajo tretje osebe, ki prihajajo v delovno organizacijo od zunaj. Običajno se pojavlja v poklicih, kjer imamo opravka z istimi strankami, dobavitelji in partnerji. V šolstvu so pogosto žrtve učitelji s strani staršev, v zdravstvu medicinsko osebje s strani svojcev bolnikov, v sodstvu pa je lahko žrtev sodno osebje ali tožeča stranka. Do zunanjega mobinga lahko pride tudi med osebami, ki sodelujejo v razmerju organizacija in dobavitelj. Tudi pri mobingu, ki ga izvajajo tretje osebe, je delodajalec tisti, ki je pravno in etično odgovoren, zato mora poskrbeti za varno delovno okolje in preprečevati vse oblike nasilnega ravnanja. (Brečko, 2014)

1.5.4 E-mobing ali digitalni mobing

Gre za novo obliko nasilja oziroma nevarnost, ki se pojavlja v sodobni digitalni družbi. Informacijska tehnologija se razvija s svetlobno hitrostjo in je prehitela povprečnega človeka. Raven digitalne pismenosti je zelo različna, tako kot potrebe različnih podjetij. Tako si lahko nekateri podredijo druge osebe tudi na osnovi poznavanja in upravljanja tehnologij. Pri tej obliki mobinga so najpogostejše žrtve starejši in bolni, ki ne morejo slediti hitremu razvoju informacijske tehnologije ali pa so bili dlje časa odsotni s trga dela (recimo dolgotrajna bolezen ali porodniški dopust). Pri e-mobingu lahko gre za namerno pošiljanje okuženih datotek, vdiranje v sistem, nedovoljeno kopiranje datotek, spreminjanje vstopnih šifer brez predhodnega obveščanja, za neprimerno komuniciranje med prejemniki e-sporočil, ki so v isti skupini, nekdo

pa namerno pošlje povratno sporočilo več sodelavcem v skupini in ne samo pošiljatelju. Da bi pošiljatelja sporočila diskreditirali, običajno nekdo pošlje drugemu prejemniku celotno zgodovino in arhiv e-sporočil o določeni temi. Očiten namen diskreditacije žrtve je potrebno dokazati, da lahko zagotovo rečemo, da gre za izvajanje mobinga. Namreč, če se zgodi enkrat, lahko upravičeno pomislimo, da je bil pošiljatelj neveden ali neroden. Če pa se dejanje ponavlja, lahko gre za izvajanje psihičnega pritiska. E-mobing se lahko prepleta z drugimi oblikami mobinga. Nemalokrat se pojavlja kot oblika e-mobinga tudi narekovanje nujnih nalog po e-pošti, brez predhodnega dogovora, naloge pa morajo biti nujno, še isti dan opravljene, čeprav je to neizvedljivo. Namen teh e-sporočil o opravljanju nujnih nalog ni "opominjanje" in želja napadalca, da žrtev pošto prebere, ampak je namen vršitev dodatnega psihičnega pritiska na žrtev. Podobno je tudi delegiranje nujne delovne naloge, brez predhodnega dogovora, z namenom, da bi žrtvi "pokvarili vikend". Tik pred iztekom delovnega tedna, v petek popoldan tako žrtev izve, da mora nalogo končati najpozneje do ponedeljka. Na ta način se ji krati tudi pravica do počitka. (Brečko, 2014)

1.5.5 Lažni mobing

Zaradi predolgega čakanja na opredelitev mobinga na nacionalni ravni in tudi zaradi tega, ker je govorjenje o mobingu že kar nekaj časa "v modi", lahko pride do zlorab in manipulacije. Posameznik lahko v organizaciji, ki slabo pozna mobing, tako lažno obtoži svojega "napadalca".

Dve opredelitvi lažnega mobinga:

- lažne prijave psihičnega nasilja v delovnem okolju s strani posameznika, ki izkoristi svoj položaj,
- različni pojavi, ko "žrtev" situacijo razglasi za mobing, čeprav v resnici ni.

Lažni alarm za mobing je prav tako nevaren kot dejanski mobing. Običajno ga sprožijo osebe, ki se počutijo kakorkoli ogrožene, predvsem ko pride do reorganizacije ali drugih večjih sprememb v delovnem okolju. Namen sprožitve lažnega alarma je preprečitev napovedanih sprememb in omilitev vpliva novih sprememb na položaj "žrtve" v podjetju. (Brečko, 2014)

1.6 Vzroki za nastanek mobinga

Mnogi teoretiki in avtorji strokovnih prispevkov o mobingu se strinjajo, da je vzrokov za mobing več, le redko je samo eden. Vzroke tako razvrščajo v štiri skupine: prva je organizacija dela, nato način vodenja, potem socialni položaj žrtev in zadnja skupina vzrokov tiči v moralnem nivoju posameznika. (Domijanić, 2016)

1.6.1. Organizacija dela: V organizaciji pride velikokrat do pomanjkljivosti, ki so lahko posledica nezadostne kvalificiranosti vodij, ki ne znajo ali nočejo dela dobro organizirati. Mogoče pričakujejo, da se bo zadeva uredila sama od sebe, mogoče čakajo, da bodo delavci sami med seboj organizirali delo; skratka - vodilni ne naredijo ničesar.

Glavne težave, ki so vzroki mobinga so: kratki časovni roki za izpolnitev nalog, prezahtevnost, premalo komunikacije navzdol, nejasna ali nasprotujoča si navodila, podcenjevanje ali precenjevanje delavnih zmožnosti zaposlenih. Žrtve mobinga lahko postanejo vsi tisti, ki na kakršenkoli način odstopajo od povprečja - torej tisti, ki so svoje delo opravili nadpovprečno dobro, saj se ostali zaposleni počutijo ogroženi, pa tudi tisti, ki dela niso opravili dovolj dobro zaradi časovnih stisk, nejasnih navodil in podobno. (Tkalec, 2001)

Nekateri avtorji tem vzrokom dodajajo še nejasno delovno strukturo ter nejasno porazdeljene odgovornosti. (Brečko, 2010)

1.6.2. Način vodenja: Z organizacijo dela je tesno povezan tudi način vodenja, za katerega so - tako kot za organizacijo dela - pristojni vodstveni kadri. Vsak dober vodja ima razvit socialni čut za sočloveka in želi po svojih močeh poskrbeti, da je delovna klima dobra ter zaposleni zadovoljni. Če bi bili ljudje na vodilnih mestih dobri vodje, bi do mobinga redkeje prihajalo. Vsak vodilni bi tudi moral znati videti in prepoznati, kdaj se v delovnem okolju začne nad kom izvajati mobing in bi moral takoj ukrepati. Mobing je tako največkrat izraz neukrepanja vodilnega, ki se ne želi vmešati, ki ignorira ali celo podpira mobing. (Domijanić, 2016)

1.6.3. Socialni položaj žrtev: Do mobinga lahko prihaja tudi zaradi karakteristik žrtve - zaradi kulturne pripadnosti, nacionalnosti, verske opredeljenosti, spola, barve kože in podobnega. Gre torej za neke značilnosti, na katere žrtve nimajo vpliva, so pa v delovnem okolju očitne. (Tkalec, 2001)

1.6.4. Moralni nivo posameznikov: Če so v nekem delovnem okolju vse prej naštete predispozicije za mobing - torej slaba organizacija dela, neustrezen način vodenja in zaposleni, ki po socialnem položaju odstopajo od žrtev - bi do mobinga najverjetneje lahko prišlo. Se pa mobing ne pojavi, če so zaposleni delavci delavci z visoko razvito moralo. Ti bodo prej odšli, zapustili nezdravo delovno okolje in zamenjali službo, saj jim njihov moralni čut ne dovoli, da bi izvajali ali sodelovali pri izvajanju mobinga ali opazovali dogajanje in ne naredili ničesar. Če je torej v podjetju močno razvit nek ustrezen moralni nivo, ki obsoja kakršno koli obliko mobinga, do slednjega redkeje prihaja. (Tkalec, 2001)

1.7. Posledice mobinga

Posledice mobinga imajo široke razsežnosti in jih poleg žrtve občutijo tudi njeni sodelavci, podjetje in konec koncev cela družba. (Domijanić, 2016)

Posledice tako razdelimo na: posledice za posameznika, za sodelavce in delovno organizacijo ter za družbo.

1.7.1 Posledice za posameznika: So različne od človeka do človeka, nekaj skupnih pa je: potrlost, obup, preutrujenost, občutek izčrpanosti, izguba volje do dela, strah in tesnoba, padec samozavesti, motnje v socialnih odnosih, nevroze, depresivne motnje, nespečnost, izguba nadzora nad vedenjem, motnje hranjenja, motnje zbranosti in spomina, psihosomatska obolenja, oslabeledost imunskega sistema, agresivnost do sebe in drugih, samomorilsko vedenje, postravmatska stresna motnja. (Brečko, 2010)

V odzivu žrtev obstaja, kot nakazujejo številne raziskave, vzorec, ki si ponavadi sledi v tem zaporedju: začetno samoobtoževanje žrtve, temu sledi osamljenost in nato osebno razvrednotenje.

Posledice mobinga se na posameznikih kažejo v treh oblikah:

- psihičnih in zdravstvenih posledicah,
- ekonomskih posledicah in
- socialnih posledicah. (Brečko, 2010)

1.7.1.1. Psihične in zdravstvene posledice

Po nekem času začne žrtev mobinga čutiti psihosomatske posledice, saj se z mislimi neprenehoma vrača na delovno mesto in razmišlja o dogodkih v službi; tako se vrti v začaranem krogu. (Leymann v Tkalec, 2001) Žrtev izgublja samozavest in prihaja do živčnih bolezni, trajnih obdobj strahu in depresije; v skrajnih primerih do samomorov. (Tkalec, 2001)

Spremenjeno zdravstveno stanje žrtve, ki je posledica mobinga, lahko razdelimo v tri večje skupine (Kostelić - Martić, 2007):

4. Spremembe v družbeno-čustvenem ravnotežju (depresija, napadi joka, panika, zmanjšano samospoštovanje, zmanjšano zanimanje za družino ...)
5. Spremembe psihofiziološkega ravnotežja (glavoboli, migrene, pritisk v prsih, izguba ravnotežja, vrtoglavica, pomanjkanje sape, motnje v spanju, težave s srcem in ožiljem, prebavne motnje.)
6. Spremembe vedenja (zatekanje v alkoholizem, kajenje ali jemanje tablet, povečana agresivnost do sebe in drugih, motnje s spolnostjo, motnje hranjenja, pasivnost, izolacija, umikanje od vseh.)

1.7.1.2. Ekonomske posledice

Žrtev mobinga pogosto utрпи ekonomske posledice, Zaradi pogostih bolniških odsotnosti je namreč tudi končni prihodek žrtve manjši. Če pa pride do zapustitve ali izgube službe, pa so ekonomske posledice še večje. Pogosto traja mesece in mesece, preden si žrtev najde in pridobi novo službo. (Domijanić, 2016)

1.7.1.3. Socialne posledice

Sem sodi izguba samopodobe žrtve, lastne socialne vloge, tudi izguba samospoštovanja. Žrtve se pogosto zdijo same sebi ničvredne, nekoristne ... Ne dvomijo pa le v svoje sposobnosti in kompetence v delovnem okolju, ampak tudi v družinskem. Zaradi teh občutkov žrtev vse bolj tone v izolacijo in prihaja do motenj v socialnih odnosih, pa tudi v družinah. (Brečko, 2010)

1.7.2. Posledice mobinga za organizacijo in sodelavce

Posledice mobinga za delovno organizacijo in tamkajšnje delavce so številne. Poslabša se delovno vzdušje, zato upade motiviranost in produktivnost, zaposleni so manj ustvarjalni in inovativni. Vse skupaj se hitro opazi tudi navzven, stranke in poslovni partnerji si pogosto ne želijo več sodelovanja s tako družbo. Zaradi mobinga se poveča tudi fluktuacija ter stopnja odpovedi. Podjetje tako pogosto utrpí posledice upada kakovosti in količine proizvedenega. (Tkalec, 2006)

Mobing lahko podjetjem utvari visoke stroške: žrtve bežijo v bolniške staleže, pojavi se večja fluktuacija zaposlenih, mnogi sprožijo invalidske postopke. Točnih izračunov sicer ni naredil še nihče, ocenjuje pa se, da en sam dan izostanka delavca podjetje stane med 100 in 200 evri. (Brečko, 2006)

Mnoge posledice, ki jih lahko ima mobing za delovno organizacijo, so:

- poslabšanje vzdušja v podjetju,
 - padec storilnosti,
 - manjša stopnja motiviranosti delavcev,
 - poslabšanje inovativnosti (Brečko, 2010),
 - poslabšanje kakovosti in količine dela,
 - konec dobre komunikacije in povezanosti med sodelavci,
 - povečano število bolniških staležev,
 - višji stroški zaradi svetovalnega osebja,
 - višji stroški zaradi odpravnin in nadomestil,
 - stroški pravnih izvorov,
 - stroški, ki so posledica izostankov od dela, fluktuacije in nezadostne produktivnosti.
- (Tkalec, 2001)

1.7.3. Posledice mobinga za družino in celotno družbo

Mobing prerašča meje podjetja in vpliva na življenje posameznikov, ki živijo z žrtvami, pa tudi cele družbe. Ko namreč žrtev mobinga prenaša posledice, ki vplivajo na njeno psihično in

fizično zdravje, se obrne na pomoč k strokovnjakom. Taka zdravljenja so pogosto dolgotrajna in draga, kar zvišuje tudi stroške zdravstva v državi. Seveda pa niso nepomembne tudi izgube v pokojninskem sistemu; pogosto se namreč zdravje žrtve tako skrha, da ni več sposobna za delo in je odhod v invalidsko upokožitev le še vprašanje časa. (Kostelić - Martić, 2007)

Mirne duše pa lahko povemo, da za mobing in vse njegove posledice največjo ceno na koncu plačujemo vsi; saj zaradi poslabšanja odnosov in izgube vrednot trpi celotna družba.

1.8. Ukrepi za preprečevanje mobinga

Če bi želeli mobing preprečiti, bi se morali tega lotiti na več ravneh:

- na makroravni - gre za ukrepe na državnem nivoju, ki pripomorejo k znižanju revščine, diskriminacije in nespoštovanja ter konfliktov;
- na mezoravni - ukrepi v podjetjih, organizacijah in ustanovah;
- ter na mikroravni - gre z vpliv na posameznike in njihove odnose. (Povše Pesrl in drugi, 2010)

1.8.1. Ukrepi za reševanje in preprečevanje mobinga na ravni posameznika

Če bi želeli uspešno preprečiti mobing, bi morali vedno začeti pri izvoru - pri konfliktu, saj je uspešno razreševanje konfliktov bistvenega pomena za kakovost odnosov. (Iršič, 2005)

Napotki za uspešno reševanje konfliktov:

- zaveznitvo; v smislu - vsi skupaj si prizadevamo za dober odnos;
- upoštevanje različnosti;
- prevzemanje odgovornosti pri odkrivanju težav in v iskanju rešitve; ne pa dokazovanje, kdo je kriv;
- ohranjanje dobre komunikacije;
- stabilizacija interakcije - v smislu zmanjšanja hitrosti odziva;
- poročanje o lastnem počutju; le tako lahko mogoče komu prenesemo kaj in mu "odpremo oči";

- razdelitev konflikta na manjše dele, saj je to lažje in bolje kot reševanje vsega naenkrat;
- odkrivanje disfunkcionalnih vzorcev. (Iršič, 2005)

V prvi fazi mobinga lahko posameznik že sam veliko naredi za ureditev stanja; lahko recimo poišče zaupnika v organizaciji, ga sproti obvešča o dogajanjih, ta mu lahko svetuje. Lahko poizkuša storilca tudi neposredno nagovoriti, izluščiti jedro konflikta in premisliti o izboljšavah situacije. Pravočasna vključitev vodilnega in seznanitev z nastalo situacijo in konfliktom med zaposlenimi, ki lahko preraste v mobing, ima pozitivne rezultate že v zgodnji fazi. Če konflikt preraste meje posameznega oddelka ali je rešitev na osebni ravni nemogoča, se lahko vključi še svet delavcev ali kadrovska služba.

Ostale metode podpore so pravna konzultacija ali podpora pri iskanju psihološke pomoči. V primeru mobinga so pravne pomoči skope, najpogostejše omejene zoper nepravilno odpoved ali proti posamičnim dejanjem mobinga. Četudi sodišče presodi v korist tožnika pa je vrnitev na delovno mesto skoraj nemogoča, saj je zaupanje med delodajalcem in delojemalcem porušeno. (Tkalec, 2006)

Ni nepomembno, da se pove, da se nobena žrtev mobinga situacije ne bi smela sramovati in zato molčati, saj se je mobingu treba upreti in poiskati pomoč. Velikokrat žrtve mislijo, da so za nastalo situacijo krive same, kar pa ni realno mnenje. O mobingu se je treba pogovarjati in ko žrtev s tem začne, ugotovi, da se zdaleč ni edina. (Domijanić, 2016)

1.8.2. Ukrepi za reševanje in preprečevanje mobinga na ravni organizacije

Mobing preprečujemo s preventivo, zgodnjim reagiranjem ter s poklicno rehabilitacijo. (Brečko, 2006)

1.8.2.1. Preventiva

Preventivni ukrepi za zmanjševanje in preprečevanje mobinga so eden od ciljev Evropske komisije pri oblikovanju strategije za varnost in zdravje pri delu. Na ravni organizacije so taki ukrepi:

- preoblikovanje organizacije dela,
- menjava načina vodenja,

- zaščita družbenega položaja delavca (Tkalec, 2006),
- razumljivo podajanje sporočil,
- možnost edukacije,
- iskreno in jasno komuniciranje,
- kultura organizacije, ki narekuje delo v skupini,
- ukrepi in preoblikovanja, ki kakorkoli pripomorejo k izboljšanju delovne klime. (Brečko, 2006)

Najbolj učinkovita preventiva je skrb vodilnih o tem, kaj se dogaja v podjetju; to je mogoče, če si vodstvo vzame dovolj časa za osebni stik in pogovor s podrejenimi. (Brečko, 2006)

1.8.2.2. Zgodnje ukrepanje

Dobro bi bilo, da bi imela vsaka organizacija notranjega svetovalca za mobing, k njemu bi se lahko zatekla po pomoč ali nasvet vsaka žrtev mobinga. Menedžment bi moral tej osebi dodeliti tudi ustrezne pristojnosti za ukrepanje v primeru mobinga, saj bi brez teh interni zaupnik težko učinkovito pomagal. (Brečko, 2006)

Na ravni organizacije bi bilo treba posvetiti posebno pozornost preprečevanju in obladovanju problemov mobinga:

dvig zavesti o mobingu ter o resnosti vseh njegovih posledic,

Takojšnje prepoznavanje prvih pokazateljev,

Priprava, sprejetje ter seznanitev vseh zaposlenih z dokumentom, ki bi imel namen jasne opredelitve in predstavitve okvirja za prepoznavanje in obvladovanje problemov, povezanih z mobingom v nekem podjetju. (Bilban, 2008)

1.8.2.3. Poklicna rehabilitacija

Če do mobinga že pride, je dolžnost vsakega vodstva, da zaščiti posameznika. Žrtvi je treba pomagati povrniti nekdanji ugled, omogočiti izobraževanja z krepitvijo samozavesti, navsezadnje odobriti izredni dopust za poklicno rehabilitacijo. Med največje napake štejejo odpoved delovnega razmerja delavca, nad katerim se izvaja mobing. Ostalim delavcem v

podjetju bo tak vodstveni kader s to potezo pokazal, kako dejanja mobinga v bistvu tolerira in v takem okolju bo težko, da bodo zaposleni še naprej učinkoviti pri delu. (Brečko, 2006)

1.8.3 Ukrepi za reševanje in preprečevanje mobinga na ravni družbe

Gre za zakonske določbe, ki pripomorejo k znižanju revščine, diskriminacije in nespoštovanja ter konfliktov, ki bi jih morala spodbujati in uzakoniti vsaka država, saj ti ukrepi pripomorejo tudi k zmanjševanju mobinga. V večini evropskih držav se že zavedajo posledic, ki jih mobing pušča, zato je tovrstno nasilje na delovnem mestu primerno uzakonjeno. Večina literature kot svetel zgled omenja zakonodaje več držav, med drugim Francije, Švedske, Norveške, Švice in Nemčije.

Mobing postaja zelo pogost pojav, zato Evropski parlament poziva vse članice Unije, da uredijo zakonodajo v smeri preprečevanja mobinga v skladu z evropskimi direktivami - Evropskem sporazumu o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu. To je bistven dokument, ki je pripomogel k vzpostavitvi zakonov v smeri preprečevanja mobinga znotraj posameznih držav. (Brečko, 2010)

Zakonsko osnovo za poseganje na področje mobinga pa daje Evropska socialna listina, ki pojasnjuje pravice do dostojanstva pri delu, nalaga učinkovito delovanje na področju ozaveščanja in obveščanja ter ukrepe za zaščito delavcev pred dejanji mobinga. (Cvetko, 2003)

V Sloveniji že z Ustavo določamo enakost vseh pred zakonom, za mobing pa so pomembni še nekateri drugi členi ustave; recimo člen, ki uzakonja pravico do osebnega dostojanstva in varnosti (34. člen Ustave RS) pa pravico do zasebnosti in druge osebnostne pravice (35. člen). Tako je v Sloveniji mobing prepovedan tako na kazenskoopravni kot civilnopravni ravni. (Bezenšek, 2016)

1.9. Družina, prostor podpore

Družino je danes pravzaprav težko definirati; podobnega mnenja je tudi avtorica knjige Družina: od modernosti do postmodernosti, Alenka Švab, ki pravi, da je sodobno družino nemogoče enopomensko opredeliti. (Švab, 2001) Družinsko življenje je namreč dandanes raznovrstno, kompleksno in spremenljivo, zato je slika sodobnih družinskih modelov pisana. Čačinovič Vogrinčič (1998) navaja socialno-psihološko definicijo družine, ki pravi »družino tvorita dva ali več posameznikov, ki so v interakciji, imajo skupne motive in cilje; povezujejo

jih skupna pravila, norme in vrednote; odnose v njej odraža in določa relativno trajna struktura statusov in vlog. V družini se oblikujeta zanjo značilna struktura moči in način vodenja; izoblikuje se relativno trajna mreža komunikacij ter statusov in vlog posameznih družinskih članov; diferencirajo se vloge glede delitev dela; razločijo se čustveni odnosi med člani.« A v pričajučem delu se ne bomo ukvarjali z definicijami družine, z značilnostmi družinskega življenja ali podobnim.

Vsekakor pa imamo ljudje veliko potrebo po povezanosti in pripadnosti majhni skupini ljudi, s katerimi lahko gradimo intimne vezi in občutke varnosti. In kot pravi Rus Makovec (2003) potrebujemo najprej čustveno gotovost, da imamo nekoga ob sebi, ko ga bomo rabili, če hočemo graditi družinsko življenje.

Družino pa bomo vseeno okvirno opredelili kot varen in odprt prostor za pogovor ter zaupanje, kot nekaj, kamor se po delovnem času vračajo ljudje po podporo in povezanost. Naloga družine, kot pravi tudi Čačinovič Vogrinčič, je namreč, da obvlada neskončne razlike med posamezniki in ustvari skupino, ki omogoča srečanje, soočenje in odgovornost za ravnanje. V osnovi je družina torej konfliktna skupina, ki pa to konfliktnost ozavešča in išče rešitve. (Čačinovič Vogrinčič, 2019)

V tej nalogi smo družino že omenjali v poglavju o posledicah mobinga, saj le ta vedno prerašča meje podjetja in vpliva na življenja posameznikov in tistih, ki z njimi živijo.

In čeprav so družine torej lahko tudi prostor konfliktov, družino v kontekstu mobinga na delovnem mestu vidimo kot prostor, kjer se najprej poznajo posledice mobinga. Je pa družina po drugi strani tudi prvo podporno okolje, prostor zaupanja in povezanosti ter prostor, kjer lahko žrtve mobinga na delovnem mestu o tem spregovorijo brez strahu, da bodo sledile posledice ali sankcije.

2. Empirični del

2.1 Formulacija problema

V zadnjem obdobju se beseda mobing zelo pogosto uporablja. Ker sem se v preteklosti tudi sama srečala z mobingom kot opazovalka in tudi kot žrtev, me zanima, kako zelo je mobing dejansko razširjen. V preteklosti se je predvidevalo, da je mobing vplival le na žrtev, danes pa vemo, da ima negativen učinek na družino in ostalo socialno mrežo, v katero so vključeni tudi sodelavci in delovna organizacija. Če se srečamo z nesoglasji in konfliktom na delovnem mestu še ne moremo trditi, da gre za mobing. Da bi organizacije lahko uspešno delovale, je ključno dobro sodelovanje med zaposlenimi ter med zaposlenimi in nadrejenimi. Vzdrževati bi bilo potrebno pozitivno in varno delovno okolje, da bi bili zaposleni srečni in motivirani za doseganje zastavljenih ciljev. Nekoč močne in pristne družinske vezi so danes marsikje razpokane zaradi vse večjih zahtev razvijajoče se globalne tehnologije. Večino časa preživimo s sodelavci in vedno manj z bližnjimi. O svojih občutkih več razpravljamo v službi ali z znanci kot pa v krogu najbližjih. Zato bi morali na delovnem mestu stkati vezi, ki nas ne bi uničevale na duševnem in telesnem nivoju. Stkati bi morali odnose, ki ne bi zavirali našega osebnega napredka in nam skrhalo zdravje. Vedno znova se mi je tudi porajalo vprašanje, kako se počutijo svojci, ki imajo v družini osebo, ki se sooča z mobingom na delovnem mestu.

V teoretičnem delu predstavljam problem mobinga in njegovih posledic na zaposlene in širše, navajam tudi izsledke iz že opravljenih raziskav.

V empiričnem delu ugotavljam, kako mobing vpliva na žrtve, ki so mu izpostavljene, kakšen vpliv ima mobing na družinske odnose, kakšne so reakcije oseb, ki mobing doživljajo in ali žrtve poiščejo strokovno pomoč in kje.

2.2. Raziskovalna vprašanja

Za potrebe svoje magistrske naloge sem si postavila štiri raziskovalna vprašanja:

1. Kako mobing vpliva na žrtve?
2. Kakšen vpliv ima mobing na družinske odnose?
3. Kakšne so reakcije oseb, ki doživljajo mobing na delovnem mestu?
4. Ali žrtve poiščejo strokovno pomoč in kje?

2.3. Hipoteze

Za kvantitativni del raziskave sem si postavila 5 hipotez:

Hipoteza 1: Več kot 40% anketiranih je nezadovoljnih z delom, ki ga opravljajo.

Hipoteza 2: Odnosi med zaposlenimi so boljši od odnosov, ki jih ima nadrejeni do delavcev.

Hipoteza 3: Vsaj 70% anketiranih pozna pojem mobing.

Hipoteza 4: Več kot polovica anketiranih se je v življenju že srečala z mobingom.

Hipoteza 5: Več kot 30% vprašanih meni, da je vzrok mobinga v žrtvi.

3. Načrt metodologije

3.1. Vrsta raziskave

Moja raziskava je kvalitativna in kvantitativna. S pomočjo anketnih vprašalnikov na splošno ugotavljam kako razširjen je mobing v Sloveniji ter, koliko ljudi mobing sploh pozna. Raziskava je tudi opisna oziroma deskriptivna, saj me zanima, koliko oseb se z mobingom sooča in kakšne občutke jim le ta vzbuja. Drugi del raziskave je kvalitativna študija, saj osnovno izkustveno gradivo predstavljajo besedni opisi posameznikov, ki se soočajo z mobingom. V drugem delu raziskovanja sem izvedla intervjuje, zato je moja raziskava tudi kvalitativna, empirična in izkustvena. S spraševanjem sem pridobila informacije izkustvene narave.

Raziskava je tudi aplikativna oziroma uporabna, saj bodo spoznanja raziskave pripomogla k boljšemu poznavanju tega problema v Sloveniji ter morda pripomogla tudi h krepitvi moči nekaterim žrtvam.

3.2. Spremenljivke/teme raziskovanja

Tabela 3.2.1 - Spremenljivke-teme raziskovanja

SPREMENLJIVKA	INDIKATOR	VREDNOST
Spol	/	Moški; Ženska
Starost	Leta	18-30; 31-40; 41-50; 51-60; 60 let in več
Zakonski stan	/	Samski; Poročen; Zunajzakonska zveza; Ločen; Vdovec
Končana izobrazba	Najvišja dosežena formalna izobrazba	Nedokončana osnovna šola; osnovna šola; srednja šola, Višja šola; visoka šola/bolonjski program I. stopnje; magisterij (bolonjski program II. stopnje); znanstveni magisterij; doktorat znanosti

Otroci	Ali imate otroke?	Da; Ne
Število otrok	Koliko otrok imate	
Zaposlitev	Ali ste zaposleni?	Da; Ne; Upokojen
Mesto zaposlitve	Kje ste zaposleni?	Javni sektor; zasebni sektor
Delovna doba	Koliko let imate delovne dobe?	Do 5 let; 6-10; 11-20; več kot 20
Zadovoljstvo z delom	Ste zadovoljni z delom, ki ga opravljate?	Lestvica od 1 do 5
Pripadnost kolektivu	Imate občutek, da ste pomemben del kolektiva?	Da; Ne; Vseeno mi je
Odnosi med zaposlenimi	Kakšni se vam zdijo odnosi med zaposlenimi?	Lestvica od 1 do 5
Odnosi z nadrejenim	Kakšen odnos ima nadrejeni do zaposlenih?	Lestvica od 1 do 5
Mobing	Ali poznate pojem mobing?	Da; Ne
Žrtve mobinga	Poznate koga, ki je bil žrtev mobinga?	Da; Ne
Lastna izkušnja	Ste se vi kdaj srečali z mobingom?	Da, kot žrtev; Da, kot opazovalec; Ne; Ne vem
Prisostvovanje mobingu	Kolikokrat ste bili priča mobingu kot opazovalec?	Enkrat; Dvakrat; Več kot dvakrat
Izvajalci mobinga	Kdo je po vašem mnenju večkrat izvajalec mobinga na delovnem mestu?	Nadrejeni; Sodelavci
Vzroki mobinga	Kaj mislite, da je vzrok mobinga?	Slaba organizacija dela; slabo vodstvo; slabi odnosi s

		sodelavci; socialni položaj zaposlenega; ne vem; drugo
Posledice mobinga	Kakšne so po vašem mnenju najpogostejše posledice mobinga za žrtev?	Socialna izključenost; spori in nesoglasja z družino; pomanjkanje časa zase; pomanjkanje koncentracije na delovnem mestu; zmanjšana produktivnost; stres in depresija; drugo
Nasveti žrtvam	Kaj bi svetovali žrtvam mobinga?	Nič, naj molčijo; naj se borijo za svoje pravice; naj javno spregovorijo o tem in pomagajo drugim; naj čimprej zamenjajo službo; drugo
Lastna izkušnja	Ste bili kdaj žrtev mobinga?	Da; Ne
Kontakt	e-poštni naslov	

3.3. Merski instrumenti in viri podatkov

Anketni vprašalnik sem sestavila sama in je anonimen. Sestavljen je iz 15. vprašanj, ki so zaprtega, polodprtega in odprtega tipa. Na podlagi anketnega vprašalnika sem pridobila sogovornike za intervju.

Vprašanja za intervju so delno standardizirana, med izvedbo intervjuja sem sogovornikom postavljala dodatna vprašanja. Intervju je bil prav tako anonimen, sestavljen je iz 15. vprašanj in podvprašanj. Vprašanja in podvprašanja se navezujejo na glavno temo in sicer: mobing, odnosi med zaposlenimi, odnosi v družini, iskanje pomoči žrtvam. Vsa vprašanja so odprtega tipa. Pri sogovornikih sem skušala pridobiti lastno refleksijo njihovega dogajanja. Viri podatkov so torej osebe, s katerimi sem izvedla intervju.

3.4. Opredelitev enot raziskovanja

Stvarna populacija v moji raziskavi so vse osebe, ki so bile kadarkoli v delovnem razmerju. Krajevna populacija so vse polnoletne osebe v Republiki Sloveniji. Populacija je heterogena, saj sem vključila osebe tako ženskega kot moškega spola. Časovna opredelitev: 26. 10. 2020 – 14. 12. 2020. Anketo sem posredovala znancem in prijateljem preko elektronske pošte. Tako sem pridobila moj naključni vzorec, ki predstavlja 242 oseb, katere so prve rešile anketo. Intervjuje sem opravila z desetimi posamezniki, ki so se odločili za sodelovanje in podelitev svoje izkušnje z mobingom v moji raziskavi, na podlagi rešene ankete. Osebe, ki so sodelovale pri intervjuju, so stare od 26 do 50 let. Od tega so tri osebe moškega spola in sedem oseb ženskega spola. K sodelovanju sem povabila znance, prijatelje, sorodnike, sodelavce, da bi imela čim bolj širok izbor. V nadaljevanju so vsi imenovani z oznakami A, B, C, D, E, F, G, H, I, J. Vsi intervjuvanci so sodelovali prostovoljno in brez obveznosti, da morajo odgovarjati na vprašanja, če tega ne želijo.

Anketo sem objavila v portalu 1ka, ki je zagotavljala anonimnost uporabnikov ter tako lažje dosegla večje število ljudi.

3.5. Zbiranje podatkov in empiričnega gradiva

Zbiranje podatkov je trajalo od 26. 10. 2020 do 14. 12. 2020.

Anketo sem sestavila v portalu 1ka. Anketa je bila anonimna in prostovoljna. Izpolnjevanje je trajalo približno 10 minut. Anketo so reševali posamezniki sami.

Intervjuje sem izvedla v različnih krajih po Sloveniji. Pet intervjujev sem izvedla v Murski Soboti, saj zaradi razglašene epidemije ni bilo več mogoče prehajati med občinami; en intervju v Mariboru, Velenju in Ljubljani, dva pa v Preddvoru. Najkrajši intervju je trajal 30 minut, najdaljši pa 1 uro in 40 minut. Vse intervjuvance sem predhodno seznaniła s cilji in nameni moje raziskave. Sogovornikom sem dala možnost, da sami izberejo kraj izvajanja intervjuja, saj sem želela poskrbeti, da bodo sproščeni in da jim bo udobno. Pred začetkom izvajanja intervjuja sem preverila, koliko časa ima sogovornik, prav tako sem preverila možnost, ali lahko intervju snemam s pomočjo diktafona. V snemanje so privolili vsi intervjuvanci, posnetek je bil uporabljen le kot pomoč pri prepisovanju intervjujev, tako da sem se med pogovorom lahko popolnoma posvetila sogovornikom. Pred začetkom intervjuja sem sogovornikom predstavila možnost, da lahko katero od vprašanj zavrnejo oziroma nanj ne odgovarjajo, če bi jim bilo neprijetno. Opazila sem, da so moški sogovorniki odgovarjali v krajših stavkih, ženske pa so

bile bolj zgovorne. Med potekom vseh intervjujev smo nekajkrat snemanje za kratek čas prekinili na željo sogovornikov, predvsem zaradi dvomov in strahu mojih sogovornikov, da ne bi bilo kasneje iz zapisov intervjujev razvidno, za katero podjetje in družino gre.

3.6. Obdelava podatkov

Obdelava anket je kvantitativna. Ankete sem obdelala s pomočjo orodij v Excelu. Preštela sem odgovore vseh sodelujočih in jih predstavila najprej v tabelah, nato še v obliki grafov.

S pomočjo intervjujev zbrane podatke sem obdelala po postopkih analize kvalitativne raziskave. Vse sogovornike sem prosila, če lahko pogovore snemam. Določene izseke sem na željo sogovornikov izbrisala, da ne bi bilo kasneje mogoče potegniti vzporednic z določenim podjetjem. Nato sem gradivo prepisala po zvočnem zapisu. Vsak intervju sem označila s svojo črko. Pri vsakem intervjuju sem označila izjave, ki sem jih nato oštevilčila. Vsaki izjavi sem pripisala pojem, kategorijo in nadkategorijo. Nadkategorije sem uvrstila v pet različnih tem: odnosi, mobing, družina, zdravstvene težave in pomoč. Ko sem končala z odprtim kodiranjem, sem nadaljevala z osnim kodiranjem, kjer sem preverila, koliko se izjave intervjuvancev ponavljajo, ujemajo in prekrivajo. Pojme sem ustrezno razporedila in iskala povezave med vsemi desetimi intervjuji. Z osnim kodiranjem sem prišla do preglednejših rezultatov raziskave. Po izvedeni raziskavi in analizi rezultatov sem napisala poročilo o opravljeni raziskavi. Celotna obdelava podatkov je razvidna iz priloženih prilog.

Tabela 3.6.2 - Primer odprtega kodiranja

ŠT. IZJAVE	IZJAVA	POJEM	KATEGORIJA	NADKATEGORIJA	TEMA
A1	<i>Z mobingom sem se prvič srečal pred parimi leti v prejšnji službi.</i>	Prvo srečanje z mobingom	Spoznavanje mobinga	Odnosi z nadrejenim	Mobing
A2	<i>Tam sem bil preden se je</i>	Dobro počutje pred	Zadovoljstvo	Odnosi v kolektivu	Odnosi

	<i>zamenjalo vodstvo res srečen.</i>	zamenjavo vodstva			
A3	<i>Bilo nas je dosti sodelavcev, velik kolektiv in bili smo kot velika družina.</i>	Velik kolektiv povezan kot družina	povezanost	Odnosi v kolektivu	Odnosi
A4	<i>Če je kdo rabil kako pomoč doma, si samo rekel šefu</i>	Odobrovanje pomoči s strani nadrejenega	Podpora nadrejenega	Odnosi z nadrejenim	Odnosi
A5	<i>pa si lahko nabasal v avto par ljudi in si doma vse zrihtal.</i>	Medsebojna pomoč med sodelavci	Povezanost	Odnosi v kolektivu	Odnosi

Na koncu kodiranja sem nadaljevala z osnim kodiranjem. Pod vsako kategorijo sem zapisala pojme, ki imajo enako vsebino iz vseh desetih intervjujev.

Primer osnega kodiranja (celoten postopek je razviden v prilogi):

➤ Delovno okolje

- Boljša delovna klima ob odsotnosti nadrejenega (C37)
- Več izvajalcev mobinga (E2)
- Neuspeli poskus reševanja situacije s pogovorom (E11)
- Neuspeli poskusi iskanja podpore (E12)
- Prekinitev stikov s povzročiteljem mobinga (F18)
- Različno ponavljanje mobinga (I3)

- Izogibanje konfliktom z nadrejenim ali študentom (I4)
- Kljub vestnemu delu izvajanje pritiskov (I6)
- Izogibanje stikom s sodelavcem in nadrejenim (I8)
- Spoznavanje sodelavcev (J2)
- Dodelitev k dvema sodelavkama (J3)
- Ignoriranje s strani sodelavk (J5)
- Brez posvečanja pozornosti (J6)
- Sodelavki nista upoštevali njenega mnenja (J7)
- Ignoriranje s strani sodelavk (J8)

Z osnim kodiranjem sem prišla do preglednejših rezultatov raziskave. Celoten postopek sem prikazala v prilogi.

4. Rezultati in razprava

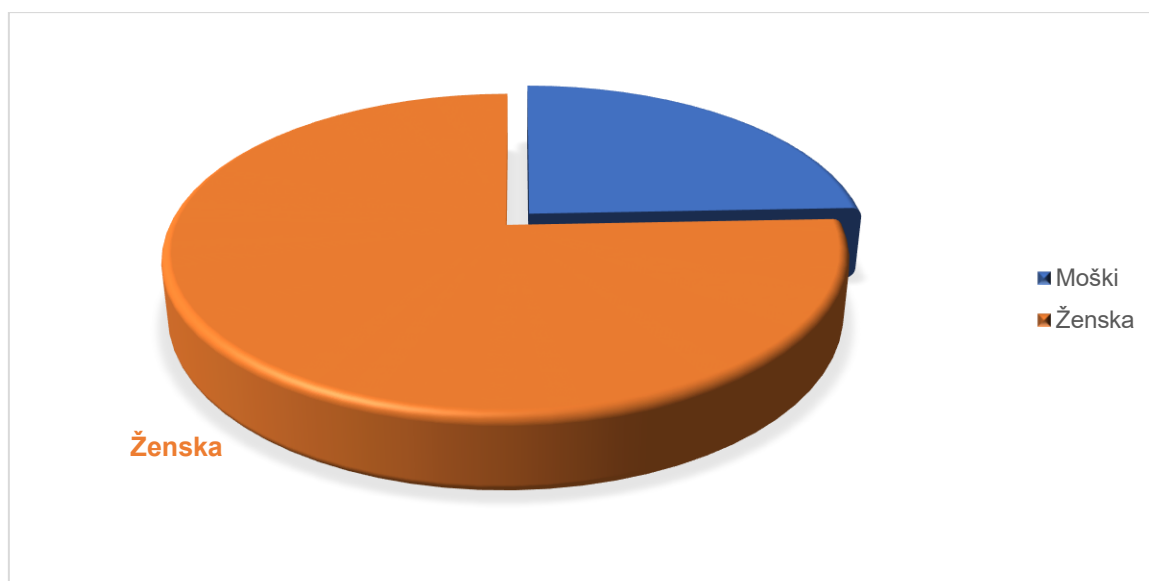
4.1 Analiza anket

V analizo anket so zajete vse ankete, ki so bile vsaj delno rešene. Končanih anket je 192.

Demografski podatki

Tabela 4.3-anketa- Spol

SPOL			
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni odstotek
Moški	59	24%	24%
Ženska	183	76%	76%
Skupaj	242	100%	100%

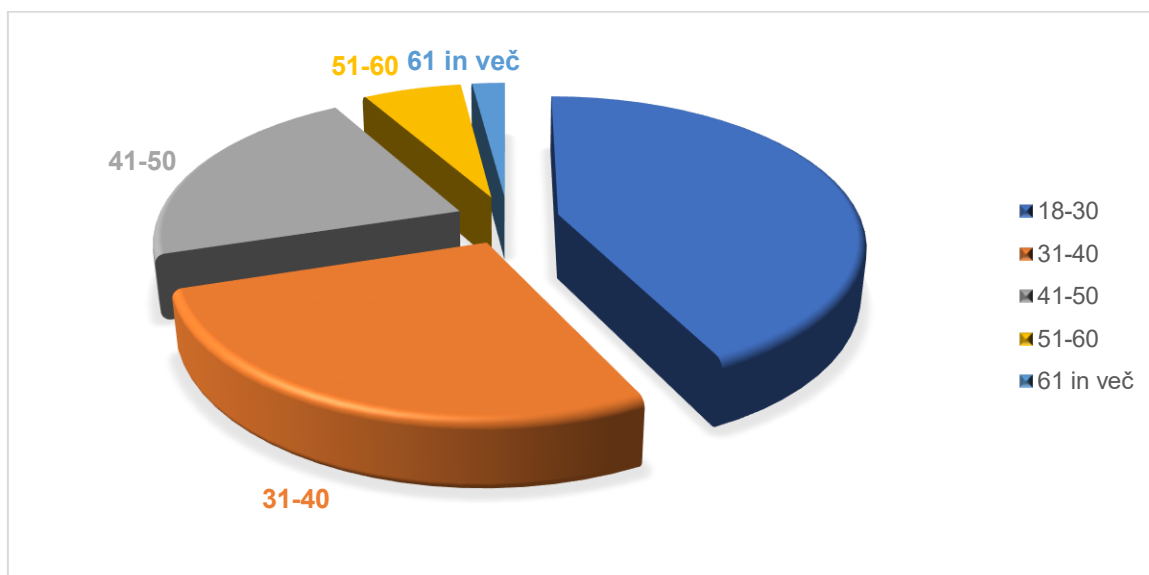


Graf 4.1- Spol

V raziskavo je bilo vključenih 242 oseb, od tega 59 moških (24 %) in 183 žensk (76 %). Odgovorilo jih je 100 %.

Tabela 4.4-anketa- Starost

STAROST			
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni odstotek
18-30 let	103	43%	43%
31-40 let	66	27%	27%
41-50 let	52	22%	22%
51-60 let	15	6%	6%
61 let in več	5	2%	2%
Skupaj	241	100%	100%

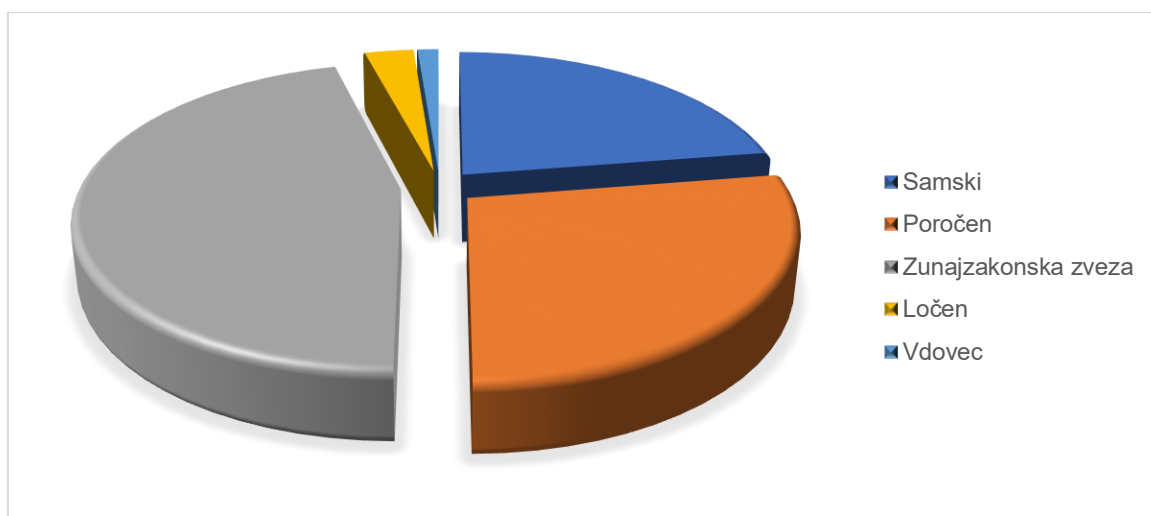


Graf 4.2- Starost

Največji anketirancev je bilo starih od 18 do 30 let (43 %), v starostni skupini od 31-40 let jih je bilo 66 (27 %), sledijo anketiranci od 41-50 let, (22 %), starostna skupina od 51-60 let (6 %) in starostna skupina 61 let in več, teh je bilo 5 (2 %). Odgovorilo jih je 100 %.

Tabela 4.5-anketa- Zakonski stan

ZAKONSKI STAN			
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni odstotek
Samski (nikoli poročen)	54	22%	23%
Poročen	66	27%	28%
V zunajzakonski zvezi	110	45%	46%
Ločen	7	3%	3%
Ovdoveli	3	1%	1%
Skupaj	240	99%	100%

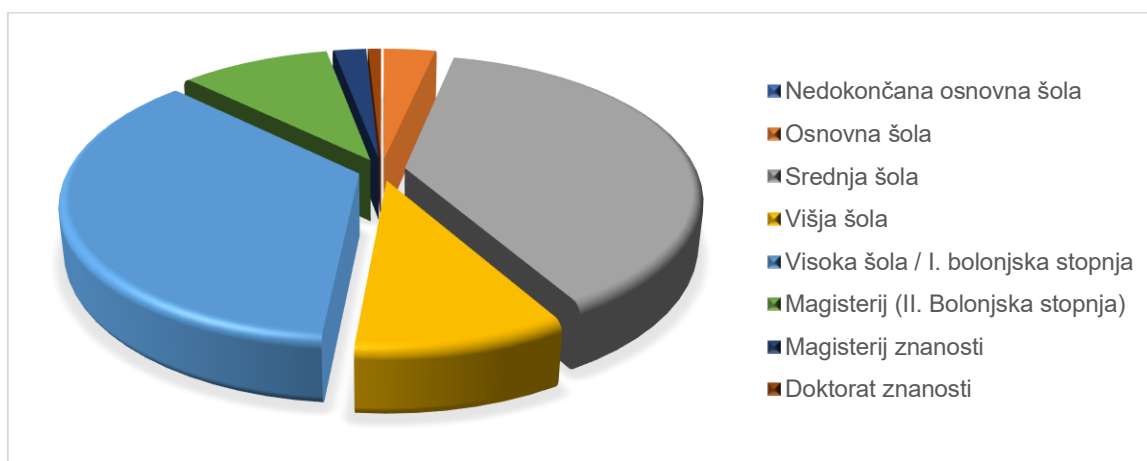


Graf 4.3- Zakonski stan

V grafu so zajeti samski, ki niso bili nikoli poročeni, teh je 54 (22 %), poročenih je 66 (27 %), najštevilčnejši so tisti, ki živijo v zunajzakonski zvezi in sicer 110 (45 %), sledijo ločeni 7 (3 %), in ovdoveli 3 (1 %). Odgovorilo jih je 99 %.

Tabela 4.6-anketa- Najvišja dosežena formalna izobrazba

NAJVIŠJA DOSEŽENA FORMALNA IZOBRAZBA			
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni odstotek
Nedokončana osnovna šola	0	0%	0%
Osnovna šola	8	3%	3%
Srednja šola	90	37%	38%
Višja šola	23	10%	10%
Visoka šola /univ. dipl. (bolonjski program I. stopnje)	84	35%	36%
Magisterij (bolonjski program II. st.)	23	10%	10%
Magisterij znanosti	5	2%	2%
Doktorat znanosti	2	1%	1%
Skupaj	235	97%	100%



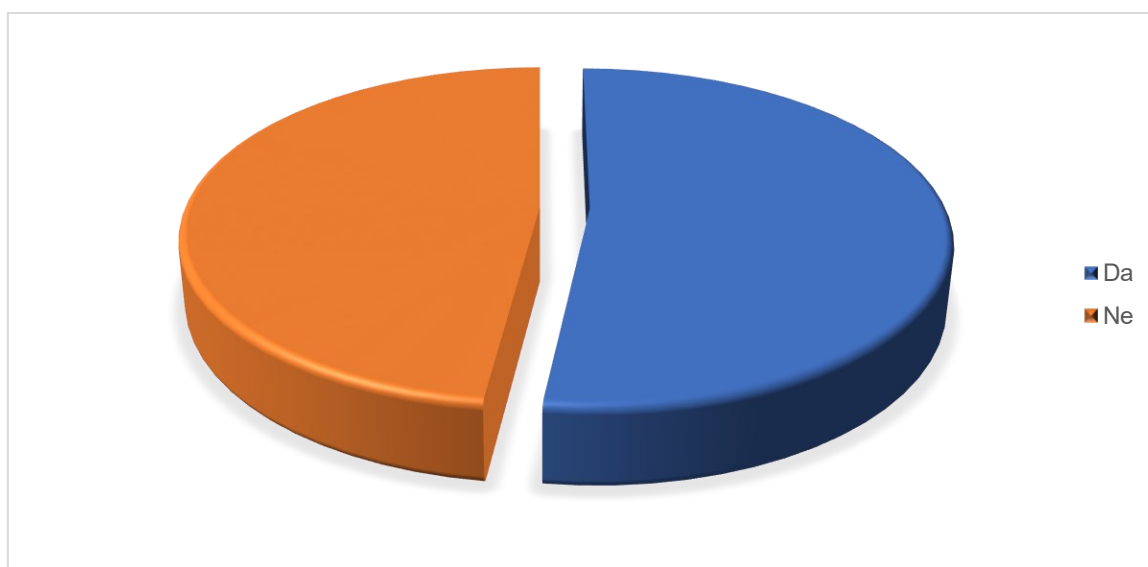
Graf 4.4- Najvišja dosežena formalna izobrazba

Največ anketirancev ima srednjo izobrazbo in sicer 90 (37 %), sledijo tisti s končano visoko šolo (I. bolonjska stopnja), ki jih je 84 (35 %), z magisterijem (II. bolonjska stopnja) jih je 23

(10 %), prav tako jih ima 23 (10 %) višjo šolo, sledijo tisti z dokončano osnovno šolo in jih je 8 (3 %), 5 (2 %) jih ima magisterij znanosti. Odgovorilo jih je 97 %.

Tabela 4.7-anketa- Ali imate otroke

1. ALI IMATE OTROKE?			
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni odstotek
Da	122	50%	52%
Ne	112	46%	48%
Skupaj	234	97%	100%

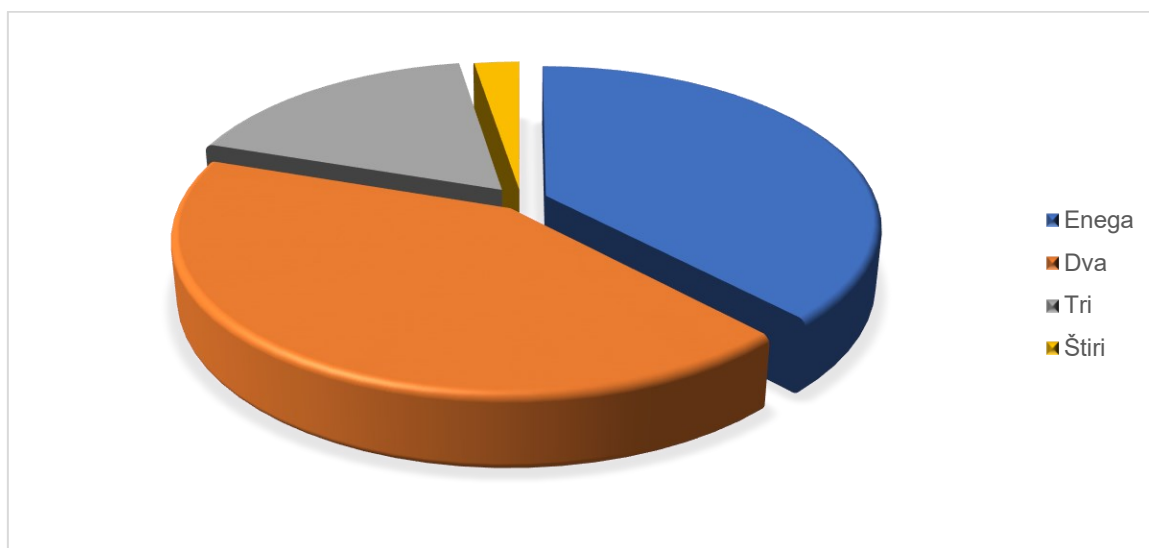


Graf 4.5- Ali imate otroke

122 (50 %) anketirancev ima otroke, 112 (46 %) pa je brez njih. Odgovorilo jih je 97 %.

Tabela 4.8-anketa- Koliko otrok imate

V kolikor ste na prejšnje vprašanje odgovorili z »Da«, koliko otrok imate?			
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni odstotek
Enega	44	18%	38%
Dva	49	20%	42%
Tri	20	8%	17%
Štiri	3	1%	3%
Skupaj	116	47%	100%

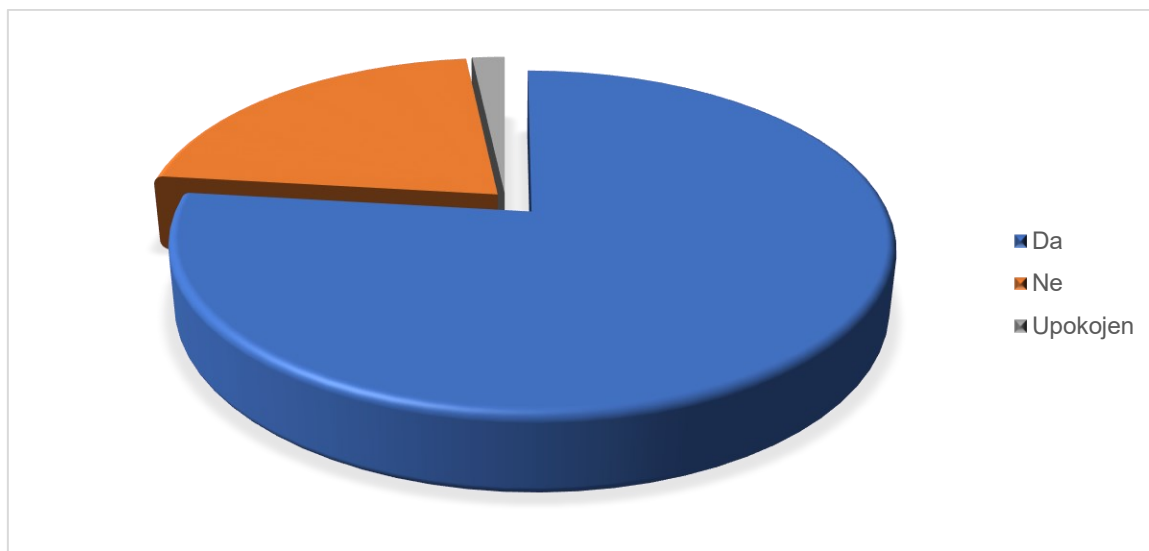


Graf 4.6- Koliko otrok imate

Največ jih ima po 2 otroka 49 (20 %), sledijo jim tisti z enim otrokom 44 (18 %), tri otroke jih ima 20 (8 %) in štiri otroke imajo trije (1 %). Odgovorilo je 47 % anketirancev.

Tabela 4.9-anketa- Ali ste zaposleni

ALI STE ZAPOSLENI			
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni odstotek
Da	176	73%	77%
Ne	49	20%	21%
Upokojen	4	2%	2%
Skupaj	229	95%	100%

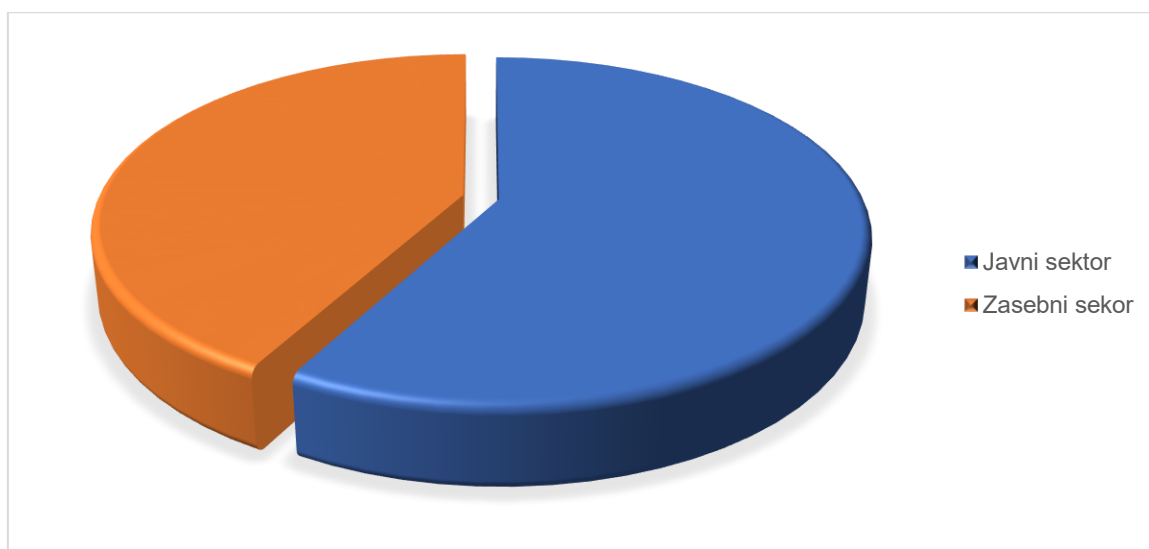


Graf 4.7- Ali ste zaposleni

Večina je zaposlenih, to je 176 (73 %), nezaposlenih je 49 (20 %), upokojeni so 4 (2 %). Odgovorilo jih je 95 %.

Tabela 4.10-anketa- Kje ste/bili zaposleni

V kolikor ste na prejšnje vprašanje odgovorili z »Da« ali z »Upokojen«, označite, kje ste oziroma ste bili zaposleni.			
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni odstotek
Javni sektor	105	43%	58%
Zasebni sektor	76	31%	42%
Skupaj	181	75%	100%

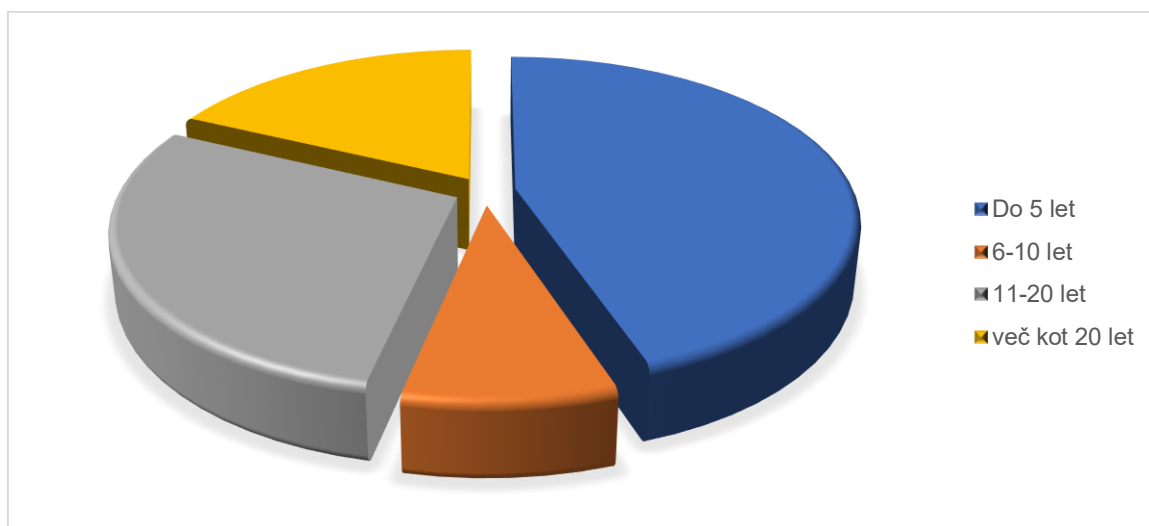


Graf 4.8- Kje ste/bili zaposleni

Največ je zaposlenih v javnem sektorju in sicer 105 (43 %), v zasebnem sektorju pa 76 (31 %). Odgovorilo je 75 % anketirancev.

Tabela 4.11-anketa- Koliko let delovne dobe imate

KOLIKO LET DELOVNE DOBE IMATE?			
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni odstotek
Do 5 let	100	41%	45%
6-10 let	19	8%	9%
11-20 let	64	26%	29%
več kot 20 let	40	17%	18%
Skupaj	223	92%	100%

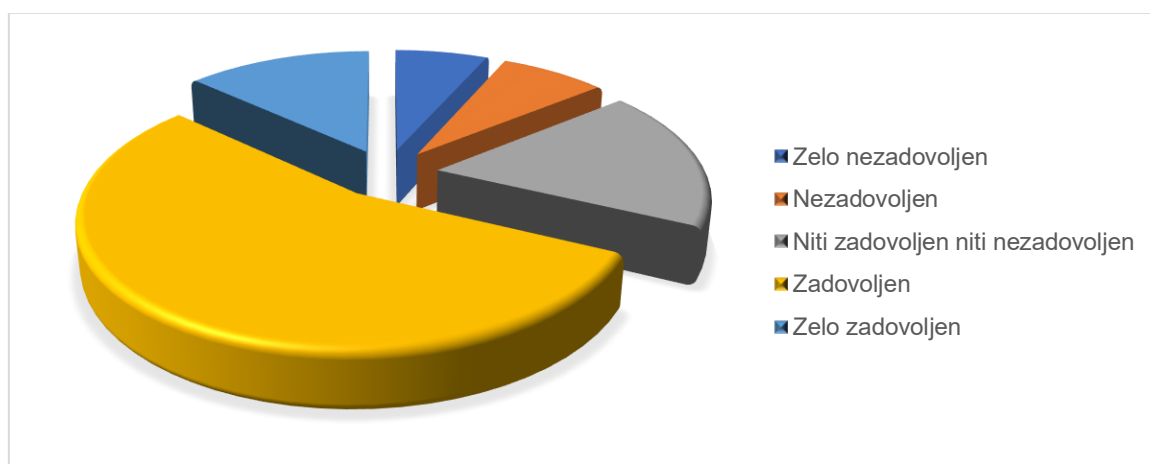


Graf 4.9- Koliko let delovne dobe imate

Kratko delovno dobo do 5 let ima največ anketirancev 100 (41 %), od 11 do 20 let delovne dobe jih ima 64 (26 %), 40 (17 %) jih ima več kot 20 let delovne dobe in 19 (8 %) od 6-10 let delovne dobe. Odgovorilo jih je 92 %.

Tabela 4.12-anketa- Ste zadovoljni z delom, ki ga opravljate

STE ZADOVOLJNI Z DELOM, KI GA OPRAVLJATE (lestvica)			
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni odstotek
Zelo nezadovoljen	14	6%	7%
Nezadovoljen	16	7%	8%
Niti zadovoljen niti nezadovoljen	38	16%	18%
Zadovoljen	116	48%	55%
Zelo zadovoljen	28	12%	13%
Skupaj	212	88%	100%

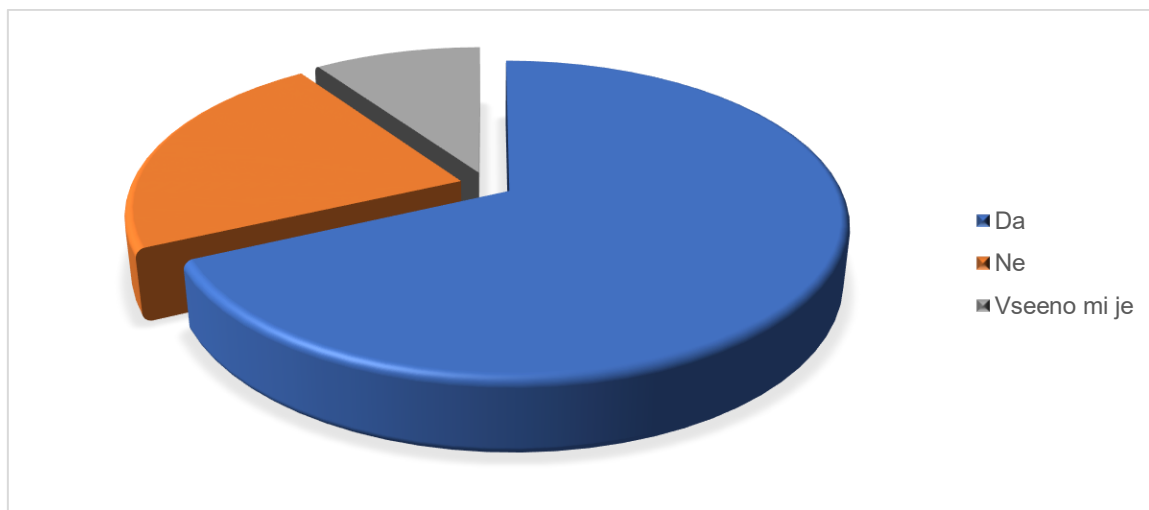


Graf 4.10- Ste zadovoljstvo z delom, ki ga opravljate

Zadovoljnih z delom je 116 (48 %), sledijo jim neodločni 38 (16 %), zelo zadovoljnih je 28 (12 %), 16 (8 %) je nezadovoljnih, 14 (7 %) pa zelo zadovoljnih. Odgovorilo je 88 % anketirancev.

Tabela 4.13-anketa- Ali imate občutek, da ste pomemben del kolektiva

ALI IMATE OBČUTEK, DA STE POMEMBEN DEL KOLEKTIVA?			
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni odstotek
Da	141	58%	68%
Ne	46	19%	22%
Vseeno mi je	20	8%	10%
Skupaj	207	86%	100%

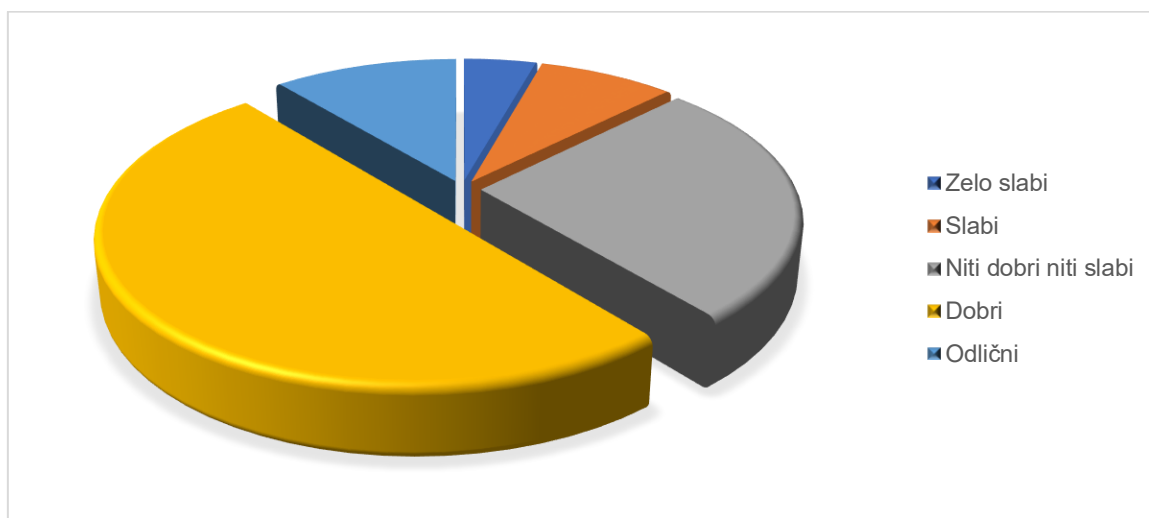


Graf 4.11- Ali imate občutek, da ste pomemben del kolektiva

Občutek, da so pomemben del kolektiva ima 141 (58 %) anketirancev, 46 (19 %) se jih ne počuti, da so pomemben del kolektiva, 20 (8 %) pa je takih, ki jim je vseeno. Odgovorilo je 86 % anketirancev.

Tabela 4.14-anketa- Kakšni se vam zdijo odnosi med zaposlenimi

KAŠNI SE VAM ZDIJO ODNOSI MED ZAPOSLENIMI (LESTVICA)?			
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni odstotek
Zelo slabi	9	4%	4%
Slabi	17	7%	8%
Niti dobri niti slabi	55	23%	26%
Dobri	104	43%	50%
Odlični	23	10%	11%
Skupaj	208	86%	100%

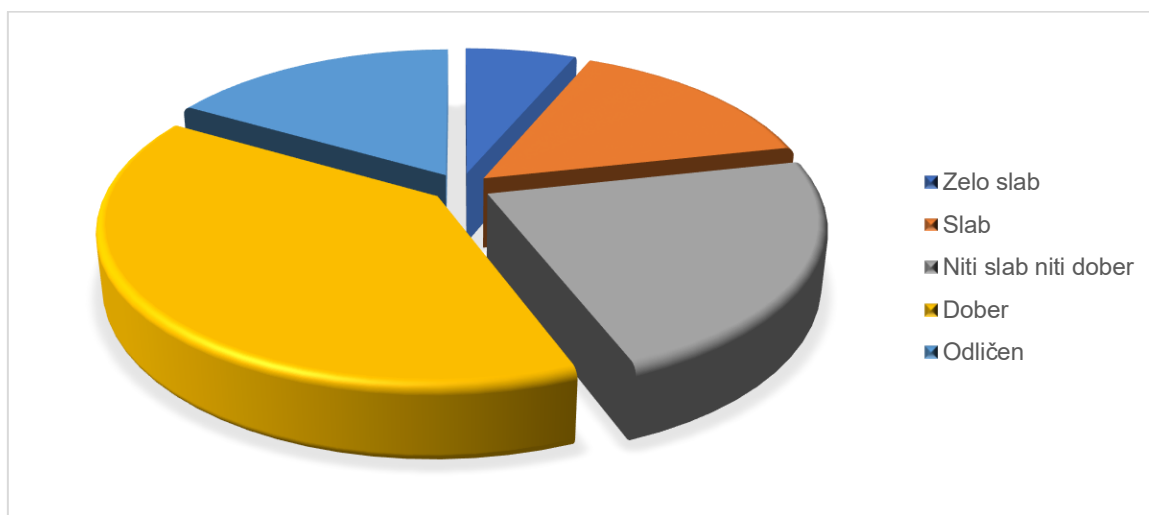


Graf 4.12- Kakšni se vam zdijo odnosi med zaposlenimi

104 (43 %) pravijo, da so odnosi dobri, 23 (10 %) jih meni, da so odlični, 55 (23 %) jih je neodločnih, da so odnosi slabi jih meni 17 (7 %) in zelo slabi pa jih meni 9 (4 %). Odgovorilo je 86 % anketiranih.

Tabela 4.15-anketa- Kakšen odnos ima nadrejenega do zaposlenih

KAKŠEN ODNOS IMA NADREJENI DO ZAPOSLENIH (LESTVICA)?			
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni odstotek
Zelo slab	13	5%	6%
Slab	31	13%	15%
Niti slab niti dober	46	19%	23%
Dober	80	33%	39%
Odličen	34	14%	17%
Skupaj	204	84%	100%

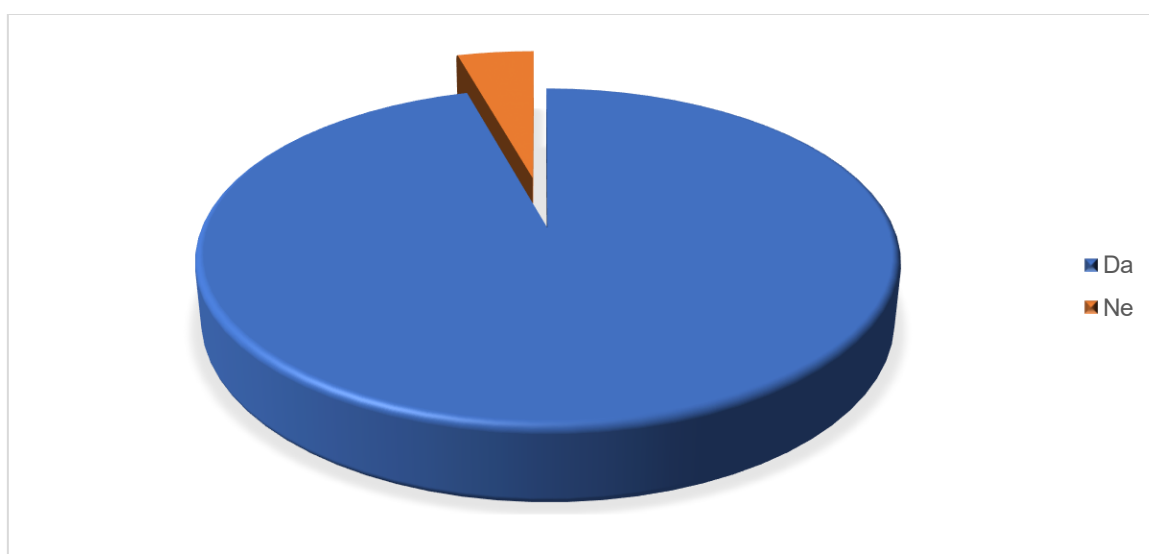


Graf 4.13- Kakšen odnos ima nadrejenega do zaposlenih

Da je odnos dober jih meni 80 (33 %), neodločenih je 46 (19 %), 34 (14 %) jih meni, da je odnos odličen, da je odnos slab jih pravi 31 (13 %), zelo slab odnos pa je zaznalo 13 (5 %) anketirancev. Odgovorilo jih je 84 %.

Tabela 4.16-anketa- Poznate pojem mobing

POZNATE POJEM MOBING?			
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni odstotek
Da	199	82%	96%
Ne	9	4%	4%
Skupaj	208	86%	100%

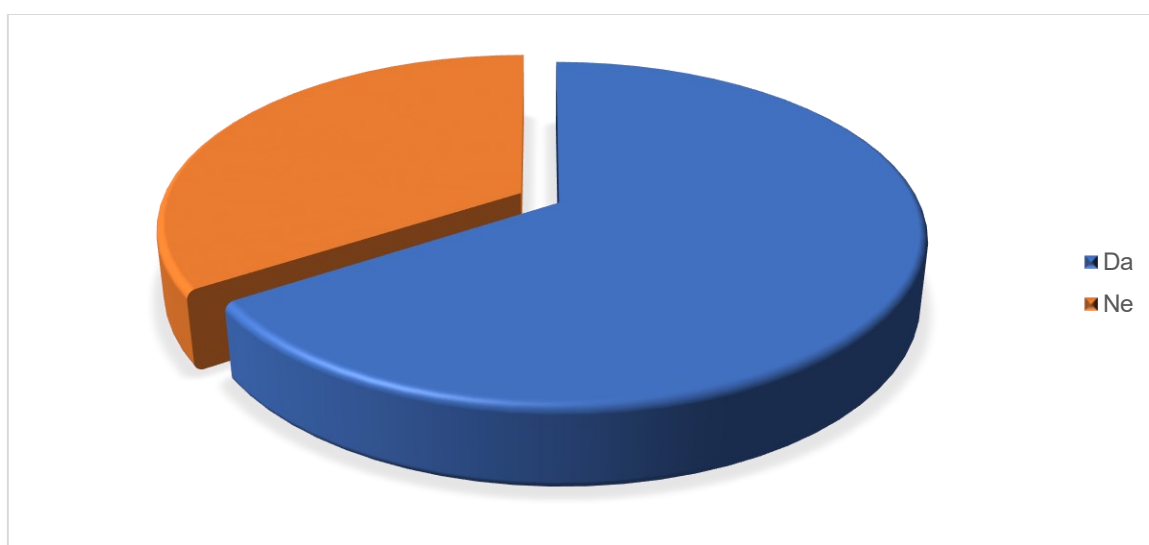


Graf 4.14- Poznate pojem mobing

Pojem mobing pozna 199 (82 %) anketirancev, 9 (4 %) pojma ne pozna. Odgovorilo je 86 % anketirancev.

Tabela 4.17-anketa- Poznate koga, ki je ali je bil žrtev mobinga

POZNATE KOGA, KI JE ALI JE BIL ŽRTEV MOBINGA?			
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni odstotek
Da	137	57%	66%
Ne	71	29%	34%
Skupaj	208	86%	100%

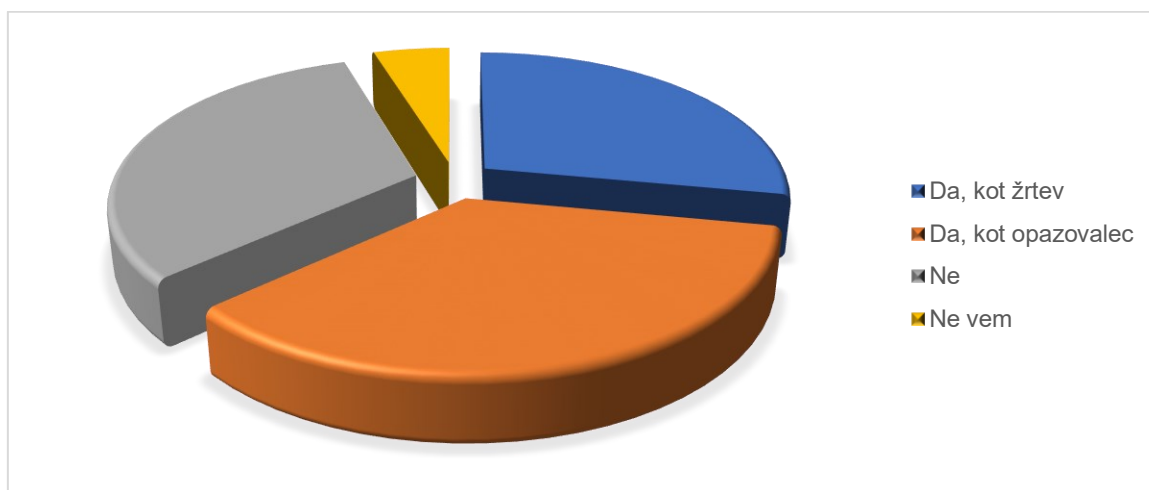


Graf 4.15- Poznate koga, ki je bil žrtev mobinga

137 (57 %) jih meni, da pozna nekoga, ki je ali pa je bil žrtev mobinga, 71 (29 %) pa ne. Odgovorilo jih je 86 %.

Tabela 4.18-anketa- Ste se vi kdaj srečali z mobingom

STE SE VI KDAJ SREČALI Z MOBINGOM? (možnih več odgovorov)			
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni odstotek
Da, kot žrtev	64	26%	32%
Da, kot opazovalec	81	33%	40%
Ne	73	30%	36%
Ne vem	11	5%	5%
Skupaj	201		/

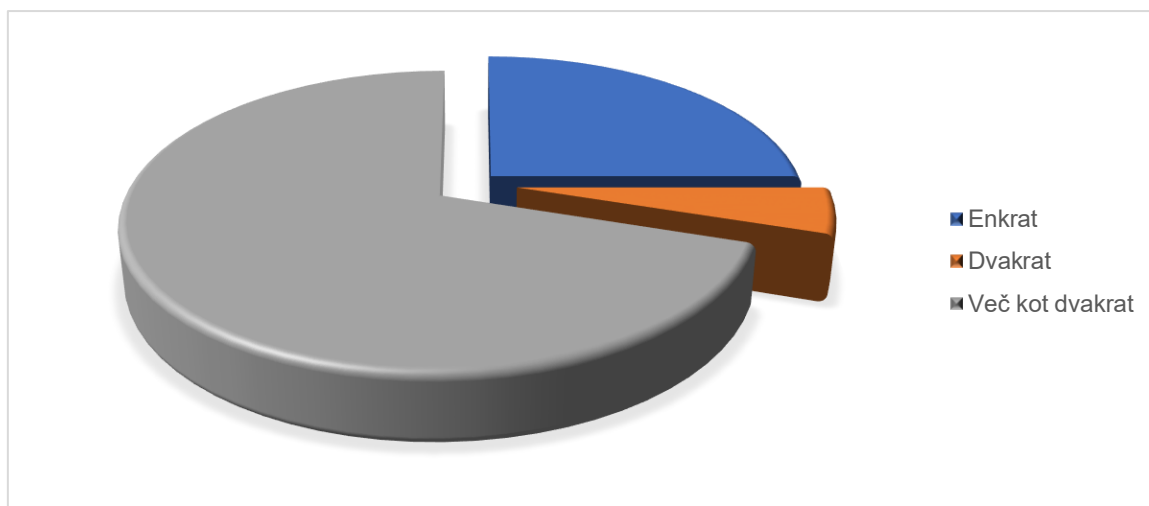


Graf 4.16- Ste se vi kdaj srečali z mobingom

81 (33 %) se jih je srečalo z mobingom kot opazovalec, 73 (30 %) se jih ni srečalo z mobingom, 64 (26 %) pa se je srečalo z mobingom v vlogi žrtve, 11 (5 %) pa jih ne ve. Odgovorilo jih je 94%.

Tabela 4.19-anketa- Kolikokrat ste bili priča mobingu

V primeru, da ste na prejšnje vprašanje odgovorili z »Da, kot opazovalec«, kolikokrat ste bili priča mobingu kot opazovalec?			
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni odstotek
Enkrat	30	12%	25%
Dvakrat	6	2%	5%
Več kot dvakrat	84	35%	70%
Skupaj	120	50%	100%

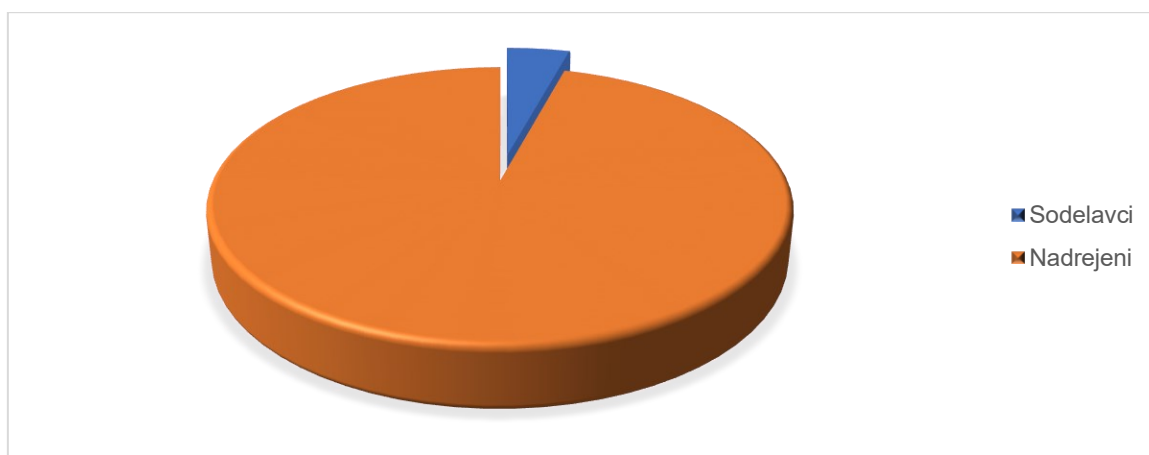


Graf 4.17- Kolikokrat ste bili priča mobingu

84 (35 %) jih je bilo kot opazovalec priča mobingu več kot dva krat, 6 (2 %) dvakrat in 30 (12 %) enkrat. Odgovorilo je 50 % anketiranih.

Tabela 4.20-anketa- Kdo je izvajalec mobinga

KDO JE PO VAŠEM MNENJU VEČKRAT IZVAJALEC MOBINGA NA DELOVNEM MESTU?			
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni odstotek
Sodelavci	62	26%	31%
Nadrejeni	136	56%	69%
Skupaj	198	82%	100%

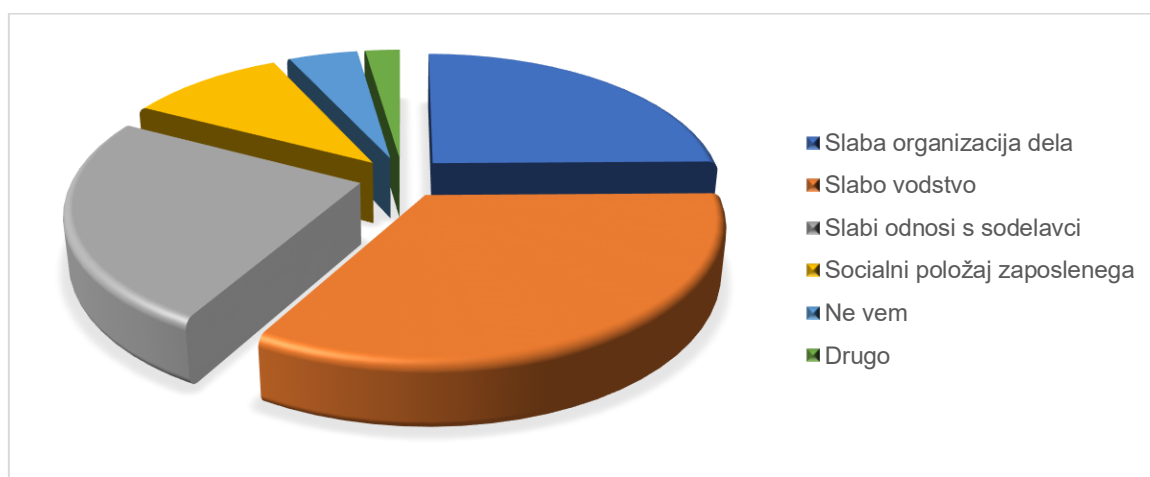


Graf 4.18- Kdo je izvajalec mobinga

Največ 136 (56 %) jih meni, da je izvajalec mobinga na delovnem mestu nadrejeni, 62 (26 %) pa da so to sodelavci. Odgovorilo jih je 82 %.

Tabela 4.21-anketa - Kaj je vzrok mobinga

KAJ MISLITE, DA JE VZROK MOBINGA? (možnih več odgovorov)			
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni odstotek
Slaba organizacija dela	86	36%	44%
Slabo vodstvo	116	48%	59%
Slabi odnosi s sodelavci	85	35%	43%
Socialni položaj zaposlenega	36	15%	18%
Ne vem	16	7%	8%
Drugo	8	3%	4%
Skupaj	196	100%	100%



Graf 4.19- Kaj je vzrok mobinga

Večina 116 (48 %) anketirancev meni, da je vzrok mobinga slabo vodstvo, 86 (36 %) jih krivi slabo organizacijo, 85 (35 %) anketirancev misli, da so to slabi odnosi s sodelavci, 36 (15 %) vidi vzrok mobinga v socialnem položaju zaposlenega, 16 (7 %) jih ne ve, 8 (3 %) pa vidi vzroke druge. Odgovorili so vsi (100 %).

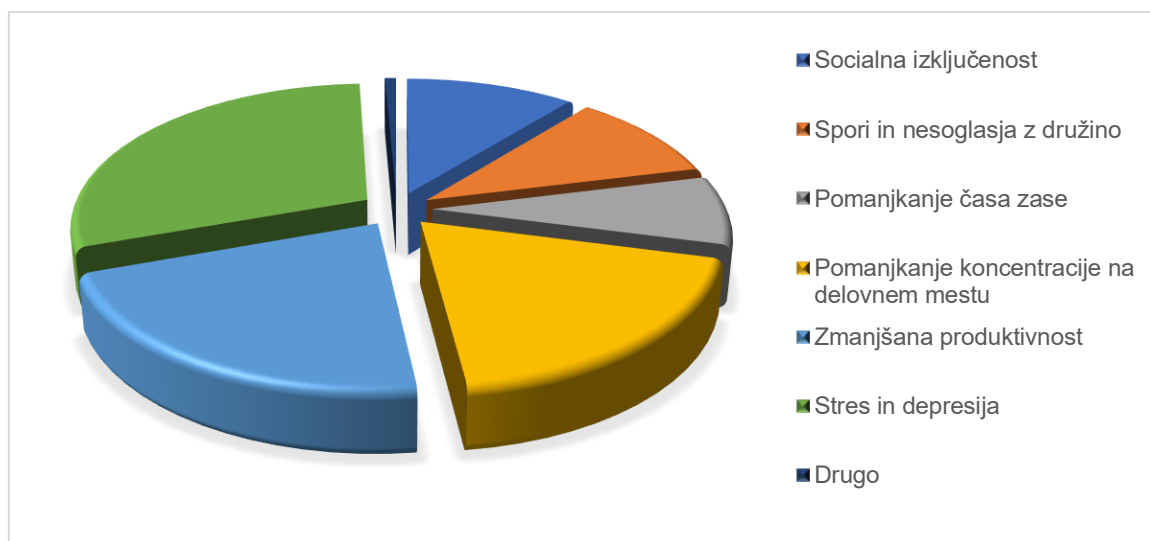
Tabela 4.22- anketa

Drugo (navezovanje na prejšnje vprašanje)			
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni odstotek
Zdi se mi, da je v današnjem času pomembno samo to, da je delo kvalitetno in hitro opravljeno, ni pa nobenega poudarka na človeškem odnosu in primerni komunikaciji nadrejeni/podrejeni	1	13%	13%
Pohlep	1	13%	13%
Pomembnost zaposlenega za podjetje – posledičen pritisk na vodstvo in izsiljevanje; kar pomeni, da lažje doseže kar želi, četudi to ni pravično	1	13%	13%
Karakterne in priučene lastnosti tistega, ki mobing izvaja	1	13%	13%
Nesuvereni in zafrustrirani nadrejeni	1	13%	13%
Določeni ljudje mislijo, da so več vredni	1	13%	13%
Zamere	1	13%	13%
Večvrednostni kompleksi	1	13%	13%
Skupaj	8		100%

Anketiranci menijo, da je važno samo dobro in kvalitetno opravljeno delo. Izpostavili so, da v odnosih nadrejeni/podrejeni niso pomembni človeški odnosi in primerna komunikacija. Poudarek je na hitro opravljenem delu. Ni pa važen način komuniciranja med zaposlenimi (13 %), v vzrokih za mobing vidijo tudi pohlep (13 %), nepogrešljivost strokovnjaka mu omogoča izsiljevanje (13 %), karakterne in priučene lastnosti izvajalca mobinga (13 %), nesuvereni in zafrustrirani nadrejeni (13 %), občutek večvrednosti (26 %), zamere (13%).

Tabela 4.23-anketa- Najpogostejše posledice mobinga za žrtev

KAKŠNE SO PO VAŠEM MNENJU NAJPOGOSTEJŠE POSLEDICE MOBINGA ZA ŽRTEV? (možnih je več odgovorov)			
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni odstotek
Socialna izključenost	61	25%	31%
Spori in nesoglasja z družino	58	24%	30%
Pomanjkanje časa zase	45	19%	23%
Pomanjkanje koncentracije na delovnem mestu	107	44%	55%
Zmanjšana produktivnost	121	50%	62%
Stres in depresija	168	69%	86%
Drugo	4	2%	2%
Skupaj	196	81%	100%



Graf 4.20- Najpogostejše posledice mobinga za žrtev

Največ anketirancev meni, da je najpogostejša posledica mobinga stres in depresija 168 (69 %), sledi zmanjšana produktivnost 121 (50 %), nato pomanjkanje koncentracije 107 (44 %),

socialna izključenost 61 (25 %), da so spori in nesoglasja z družino jih meni 58 (24 %), ena od posledic je tudi pomanjkanje časa zase 45 (19%), za drugo so se odločili 4 (2 %).

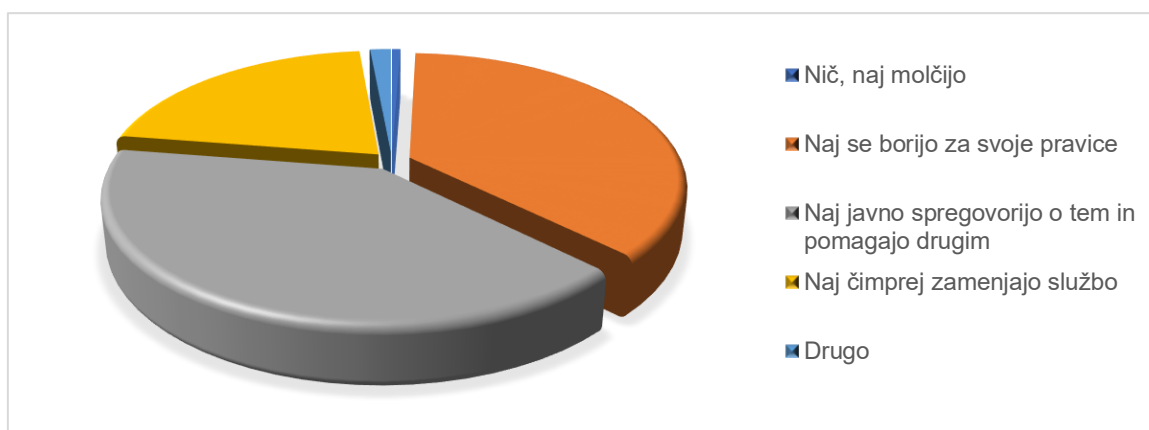
Tabela 4.24- anketa

Drugo (navezovanje na prejšnje vprašanje)			
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni odstotek
Odpor do službe	1	50%	50%
Bolezen	1	50%	50%
Skupaj	2	2%	100%

Kot druge posledice mobinga je 1 anketiranec navedel odpor do službe, prav tako 1 navaja kot posledico bolezen.

Tabela 4.25-anketa- Kaj bi svetovali žrtvam mobinga

KAJ BI SVETOVALI ŽRTVAM MOBINGA (možnih več odgovorov)			
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni odstotek
Nič, naj molčijo	2	1%	1%
Naj se borijo za svoje pravice	126	52%	64%
Naj javno spregovorijo o tem in pomagajo drugim	137	57%	70%
Naj čimprej zamenjajo službo	72	30%	37%
Drugo	5	2%	3%
Skupaj	196	81%	100%



Graf 4.21- Kaj bi svetovali žrtvam mobinga

Največ bi jih žrtvam mobinga svetovalo 137 (57 %) naj o tem javno spregovorijo, 126 (52 %) bi jih svetovalo naj se borijo za svoje pravice, da naj čimprej zamenjajo službo 72 (30 %), 5 (2%) jih predlaga druge rešitve, 2 (1%) pa sta mnenja, da naj molčijo.

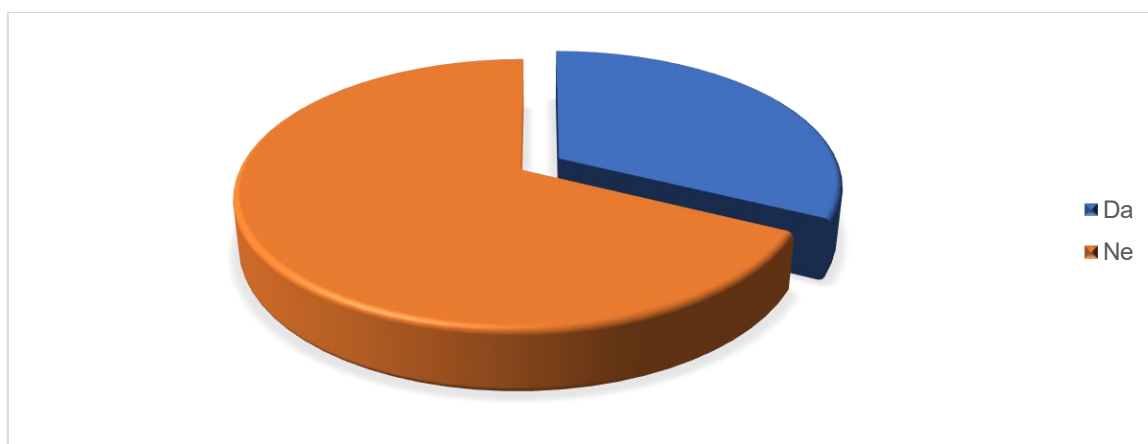
Tabela 4.26- anketa

Drugo (navezovanje na prejšnje vprašanje)			
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni odstotek
Če imajo možnost zamenjave službe	1	0%	20%
Prijaviti mobing, tožiti na sodišču	1	0%	20%
Pogovor z vodjo	1	0%	20%
Ne vem	1	0%	20%
Odvisno od situacije	1	0%	20%
Skupaj	5	2%	100%

Anketiranci menijo da naj ne storijo nič in naj molčijo, bi jim svetovala 2 (1 %), pod drugo pa so navedli da naj gredo drugam, če imajo možnost zamenjave službe, prav tako so svetovali, da je treba mobing prijaviti, tožiti na sodišču, predlagali so pogovor z vodjo.

Tabela 4.27-anketa- Ste bili kdaj žrtev mobinga

STE BILI KDAJ ŽRTEV MOBINGA?			
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni odstotek
Da	62	26%	32%
Ne	130	54%	68%
Skupaj	192	79%	100%



Graf 4.22 - Ste bili kdaj žrtev mobinga

130 (54 %) anketirancev je odgovorilo z ne, 62 (26 %) z da. Odgovorilo je 79 % anketirancev.

4.2 Rezultati anket

Iz rezultatov ankete je razvidno, da vsi anketiranci niso odgovorili predvsem na vprašanja, po katerih, bi jih lahko identificirali (zakonski stan, izobrazba).

V anketi je sodelovalo več žensk kot moških. Prevladujejo mlajši. Večina jih živi v zunajzakonski zvezi. Polovica jih ima otroke, največ po 2. Največ anketirancev ima dokončano

srednješolsko izobrazbo. Večina je zaposlenih, največ v javnem sektorju. Imajo krajšo delovno dobo, največ do 5 let.

Polovica je takih, ki čutijo zadovoljstvo z delom, ki ga opravljajo, druga polovica pa so neodločni, nezadovoljni ali zelo nezadovoljni. Podobno sliko kaže občutek, da so pomemben del kolektiva (58 %), ostali ne čutijo, da so pomemben člen kolektiva ali jim je vseeno.

Kar 82 % anketirancev je dobro seznanjenih s pojmom mobinga. Več kot polovica jih je tudi žrtev mobinga. Največ se jih je srečalo z mobingom v vlogi opazovalca. Nadrejenega kot izvajalca mobinga prepozna več kot polovica, ostali pa sodelavce. Velika večina anketirancev navaja kot glavni vzrok mobinga slabo vodstvo, sledijo slaba organizacija, slabi odnosi z sodelavci, socialni položaj zaposlenega, nekaj jih pa ne ve.

Največ (56 %) anketirancev prepozna nadrejenega kot izvajalca mobinga, ostali so navedli še slabo organizacijo, slabe odnose z sodelavci, socialni položaj zaposlenega, nekaj jih ne ve.

Anketa je tudi pokazala, da sta najpogostejša posledica mobinga stres in depresija, ki privedeta do bolezni, odpora do službe, manjše produktivnosti, slabe koncentracije, socialne izključenosti in do sporov in nesoglasij v družini (tabela 21).

Žrtvam mobinga jih največ svetuje, da naj javno spregovorijo o problemu. Sledijo nasveti, da naj zamenjajo službo ali naj se borijo za svoje pravice, tudi nasvet, naj ne storijo nič, je med njimi, kakor tudi tožba na sodišču in pogovor (tabela 24).

4.3 Preverjanje hipotez

V svoji nalogi sem si postavila pet delovnih hipotez. Za hipoteze 1, 3, 4 in 5 nisem delala statistične analize, saj je bilo že iz podatkov razvidno ali se hipoteza lahko potrdi ali ovrže.

Za preverjanje hipoteze 2 sem uporabila statistično analizo Chi-kvadrat in Studentov T-test za dva neodvisna vzorca, ki sem ju naredila v programu GraphPad Prism.

Preverjanje hipoteze št. 1

Hipoteza 1: Več kot 40% anketiranih je nezadovoljnih z delom, ki ga opravljajo.

Na osnovi analize sem ugotovila, da je od skupnega števila anketirancev (242) z delom zadovoljnih 116 anketirancev (48 %), neodločnih je 38 (16 %), zelo zadovoljnih je 28 (12 %),

16 (8 %) je nezadovoljnih, 14 (7 %) pa zelo zadovoljnih. Odgovorilo je 88 % anketirancev. Glede na to, da jih je več odgovorilo, da so zadovoljni z delom, moja hipoteza ne drži. Na osnovi navedenega hipotezo št. 1 **zavrnem**.

Preverjanje hipoteze št. 2

Hipoteza 2: Odnosi med zaposlenimi so boljši od odnosov, ki jih ima nadrejeni do zaposlenih.

Na osnovi analize sem ugotovila, da je, od skupnega števila anketirancev (242), 23 (10 %) jih meni, da so odlični, 104 (43 %) anketiranih odgovorilo, da so odnosi med zaposlenimi dobri, 55 (23 %) jih je neodločnih, da so odnosi slabi, jih meni 17 (7 %) in zelo slabi jih meni 9 (4 %). Odgovorilo je 86 % anketiranih. Hkrati pa 34 (14 %) anketiranih meni, da je odnos nadrejenega do zaposlenih odličen, 80 (33 %) anketiranih je odgovorilo, da je odnos dober, neodločenih je 46 (19 %), 31 (13 %) jih pravi, da je odnos slab, zelo slab odnos pa je zaznalo 13 (5 %) anketirancev. Odgovorilo jih je 84 %. Chi-kvadrat testiranje je pokazalo statistično značilno razliko v odnosih med zaposlenimi v primerjavi z odnosi med nadrejenimi in zaposlenimi. Za nadaljnjo analizo rezultatov sem jih združila v dve skupini. Prva skupina (zadovoljni zaposleni) je seštevek števila anketirancev, ki so bili neodločeni in tistih, ki so menili, da je odnos odličen ali dober. Druga skupina (nezadovoljni zaposleni) pa je seštevek anketirancev, ki so menili, da je odnos slab ali zelo slab. Iz rezultatov vidimo, da je odstotek zadovoljnih (87 %) pri hierarhiji zaposleni-zaposleni večji, kot pri hierarhiji nadrejeni-zaposleni (79 %). Uporabila sem Studentov T-test za dva neodvisna vzorca za izračun statistično značilne razlike. S testom sem potrdila statistično značilno razliko. Na osnovi navedenega hipotezo št. 2 lahko **potrdim**.

Opis: Število anketirancev glede na mnenje o odnosu in glede na različno hierarhijo odnosa. Prikazana je statistično značilna razlika med skupinama zaposleni-zaposleni in nadrejeni-zaposleni.

Tabela 4.3.1 – Odnosi

Hierarhija	Odnosi					p
	Zelo slabi	Slabi	Niti dobro niti slabi	Dobri	Odlični	
Zaposleni-zaposleni	9	17	55	104	23	*
Nadrejeni - zaposleni	13	31	46	80	34	

* (p=0,0286)

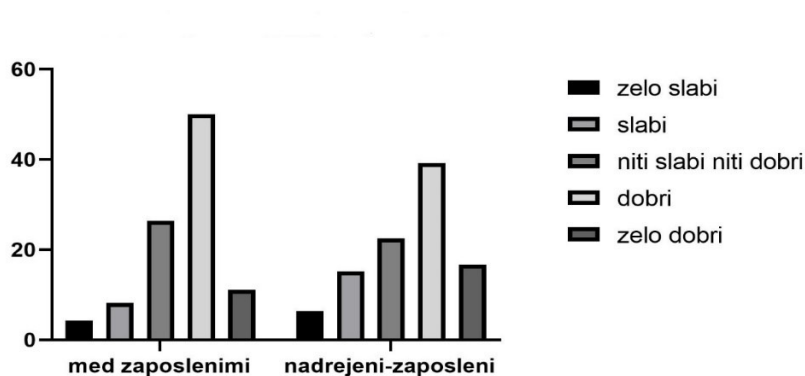
Opis: Število anketirancev glede na razdelitev v dve skupini hierarhije. Prikazana je statistično značilna razlika med zadovoljstvom med hierarhično skupino zaposleni-zaposleni proti skupini nadrejeni-zaposleni.

Tabela 4.3.2 – skupina zaposlenih

Hierarhija/Skupina zaposlenih	Zadovoljni	Nezadovoljni	p
Zaposleni-zaposleni	182 (87%)	26 (13%)	*
Nadrejeni-zaposleni	160 (79%)	44 (21%)	

* (p=0,01)

Graf 23: Grafični prikaz razredov odnosov v dveh hierarhičnih skupinah.



Preverjanje hipoteze št. 3

Hipoteza 3: Vsaj 70% anketiranih pozna pojem mobing.

Na osnovi analize sem ugotovila, da je, od skupnega števila anketirancev (242), 199 (82 %) anketirancev odgovorilo, da poznajo pojem mobing, 9 jih pojma ne pozna. Vsi na zastavljeno vprašanje niso odgovorili. Teh, ki niso odgovorili na vprašanje 14 %.

Na osnovi navedenega lahko hipotezo št. 3 **potrdim**.

Preverjanje hipoteze št. 4

Hipoteza 4: Več kot polovica anketiranih se je v življenju že srečala z mobingom.

Na osnovi analize sem ugotovila, da je, od skupnega števila anketirancev (242), 81 (33 %) anketiranih odgovorilo, da so se srečali z mobingom kot opazovalec, 64 (26 %) pa jih je odgovorilo, da so se srečali z mobingom kot žrtev. Skupaj se jih je z mobingom srečalo 145 (59 %). Na to vprašanje jih je odgovorilo 201 (94 %). Na osnovi navedenega lahko hipotezo št. 4 **potrdim**.

Preverjanje hipoteze št. 5

Hipoteza 5: Več kot 30% vprašanih meni, da je vzrok mobinga v žrtvi.

Na vprašanje o vzrokih mobinga je odgovorilo 196 anketiranih. Od tega jih večina, to je 116 (48 %) anketiranih meni, da je vzrok mobinga slabo vodstvo. 86 (36 %) je vzrok za mobing povezano s slabo organizacijo dela, 85 (35 %) anketiranih vidi vzrok za mobing v slabih odnosih s sodelavci. 36 (15 %) anketiranih meni, da je vzrok za mobing socialni položaj zaposlenega. Na osnovi navedenega lahko hipotezo št. 5 **zavrnem**.

Glede na pridobljene rezultate ankete sem posamezno hipotezo potrdila ali pa zavrnila.

Potrdila sem naslednje hipoteze:

- Odnosi med zaposlenimi so boljši od odnosov, ki jih ima nadrejeni do delavcev.
- Vsaj 70 % anketiranih pozna pojem mobing.

- Več kot polovica anketiranih se je v življenju že srečala z mobingom.

Zavrnila pa:

- Več kot 40 % anketiranih je nezadovoljnih z delom, ki ga opravljajo.
- Več kot 30 % vprašanih meni, da je vzrok mobinga v žrtvi.

4.4 Rezultati intervjujev

Podatke sem zbrala na podlagi desetih intervjujev z žrtvami mobinga iz različnih delov Slovenije. Osebe, ki so sodelovale pri intervjujih, so stare od 26 do 50 let. Od tega so tri osebe moškega spola, sedem je žensk. Vprašanja so se nanašala na pet različnih tem: odnosi, mobing, družina, zdravstvene težave in pomoč.

4.4.1 Doživljanje mobinga in procesi na delovnem mestu ob njem

Soočanje z mobingom

Rezultati so pokazali, da so se vsi sogovorniki spomnili prvega srečanja z mobingom. Prvi sogovornik: *»Z mobingom sem se prvič srečal pred parimi leti v prejšnji službi.«* Druga sogovornica: *»Ja prvič sem se z mobingom srečala par let nazaj, v prejšnji službi. Šef je izvajal mobing nad mano in ostalimi sodelavci.«* Tretja sogovornica se je prvič srečala z mobingom še kot študentka in se je kasneje v istem podjetju tudi prvič zaposlila. Nekaj let kasneje se je tudi v zdajšnji službi ponovno srečala z mobingom. *»Z mobingom sem se prvič srečala v svoji prvi redni službi oziroma že kot študentka.«* Četrta sogovornica se spomni ponižujočega obnašanja nadrejenega v prejšnji službi. Ena sogovornica se je spomnila svojega prvega srečanja z mobingom od več sodelavcev. S psihičnim trpinčenjem s strani nadrejenega in drugih sodelavcev se je srečalo več sogovornikov že ob prvi zaposlitvi. Ena sogovornica pa je izpostavila, da se je prvič srečala z mobingom že prvi dan nove zaposlitve. *»Prvo srečanje z mobingom sem doživela prvi dan v novi službi, ko sem se zaposlila kot mlada raziskovalka.«*

Rezultati so pokazali, da so se vsi sogovorniki pogosto srečevali s psihičnim trpinčenjem nadrejenega, zato so do njega čutili velik strah. Govorili so o psihični pripravi na službo: *»To se ne bi smelo dogajati. Imela sem odpor prihajati na delovno mesto.«* Ena sogovornica je

govorila o dokazovanju: *»Neprestano se mi je zdelo, da se moram dokazovati, da bom potem varna.«*

Poslabšanje odnosov

Na poslabšanje odnosov v kolektivu je opozoril sogovornik, ki je bil mentor v velikem kolektivu. Povedal je, da je prišlo do poslabšanja prej dobrih odnosov na delovnem mestu z zamenjavo vodstva. Novi nadrejeni niso bili naklonjeni prijateljskim odnosom med sodelavci. *»Te pa smo mi vidli druženje in dobre odnose po službi.«* Dodal je, da so nadrejeni vplivali na celoten kolektiv s številnimi pritiski z namenom, da se zaposleni med seboj izven delovnega časa ne bi več družili. Ker je bil pred menjavo vodstva tisti, ki mu je kolektiv zaupal so mu mentorstvo odvzeli in ga premestili v pisarno, kjer ni imel stika z ostalimi sodelavci. Nadrejeni so želeli preprečiti dobro komunikacijo s sodelavci. *»Ker naj bi jih ščuval proti novemu vodstvu.«* Ostali sogovorniki so bili zaposleni v podjetjih, kjer so že prevladovali *»načeti«* kolektivni odnosi zaradi pritiskov nadrejenih in zato niso posebej govorili o še večjem poslabšanju odnosov v kolektivu. Vsak se je *»oklepal«* svojega delovnega mesta zaradi strahu, da bi ostali brez zaposlitve.

Psihična obremenitev

Vseh deset sogovornikov je izpostavilo veliko psihično obremenitev v odnosu z nadrejenim in sodelavci pa tudi v družini.

Pet sogovornikov je večkrat izpostavilo psihični pritisk, zaradi spremenljivega obnašanja nadrejenega. En sogovornik je povedal, da je z zamenjavo šefov prišlo do velikih sprememb, ki so vplivale na poslabšanje počutja zaposlenih. Najbolj je izstopalo zniževanje plač. *»Znižali so nam plače do minimalca, delali pa smo sedem dni v tednu, potnih nisem več dobil.«* Zaposleni tudi niso imeli več možnosti za pojasnjevanje in odprto komunikacijo. *»Ni se dalo nič zmenit, zagovarjat.«* Ker ni dobil priložnosti za pogovor, je čutil velik strah pred nadrejenim. *»Še avta nisem znal vžgat, ko sem jo videl.«* Druga sogovornica je izpostavila stalno napetost. *»V našem primeru je šlo za konstantno napetost in strah pred ponovnim izpadom.«* Druga sogovornica, je govorila o vsakdanjem soočanju z mobingom. *»Skoraj vsakodnevno smo se srečevale z mobingom nadrejenih in področnih vodij. Če ne v živo, pa preko telefona ali elektronske pošte.«* Srečevali so se tudi s pripisovanjem negativnih vplivov s strani nadrejenih. Sogovornik je opisal obtožbe, da nagovarja živali v službi, naj ubogajo samo njega. *»Po njenem*

sem naščuval živali, da niso ubogale ostalih delavcev.» Ena sogovornica je izpostavila fizično obremenitev: *»Nismo smeli stati za blagajno, niti sedeti, stolov drugače sploh nismo imeli. Malico smo na brzino jedli.*« Psihično obremenitev je sogovornikom predstavljalo tudi poniževanje s strani nadrejenega. *»V večini primerov je šlo za ponižujočo komunikacijo s strani nadrejenega.*« Pa tudi: *»Od svojega nadrejenega sem dobival pripombe, da sem v njegovi ekipi najbolj nesposoben.*«

Pri vseh sogovornikih je prevladoval neprestan strah in nemoč pred nadrejenim, zato niso ukrepali. Čakali, da napad mine. Sogovornica je čutila odpor do dela. *»Amm ... vedno smo bili v stresu in napetosti.*« Sogovornikom je v kolektivu psihično obremenitev predstavljal stalen strah in nezmožnost, da bi si med seboj kako pomagali. *»Ne vem, če sem si kako pomagala, bolj sem se sprijaznila.*« Večina se je izogibala vsem situacijam, ki bi lahko izzvale napad s strani nadrejenega. Izpostavili so kolektivno zadržanost pri iskanju rešitev, ki bi vplivale na izboljšanje odnosov v kolektivu. Ena od sogovornic je govorila o tem, da so vsi v kolektivu vedeli, kaj se dogaja z vsakim posameznikom: *»Vedeli so, saj so tudi nekateri izmed njih bili žrtve. Njihova reakcija je bila zelo podobna moji. Kvečjemu smo bili vsi bolj tiho.*« Tudi drugi sogovorniki so izpostavili tišino in gledanje v tla kot najboljšo reakcijo na izvajanje mobinga. Sogovornica, ki je bila zaposlena v prodajalni z oblačili je povedala: *»V bistvu smo bili vsi zaposleni vsaj enkrat prisotni, ko je nadrejeni izvajal mobing nad drugimi sodelavci. V večini primerov smo vsi bili tiho. Smo mnenja, da je to najboljša reakcija.*«

Vsi so se vsaj enkrat v določenem obdobju srečali z odporom do dela. Ena sogovornica je povedala, da se je počutila nemočno: *»Zelo nerada sem hodila v službo, z odporom.*« Spet druga sogovornica je psihično obremenitev primerjala z neprestanim strahom: *»O tem ne upaš govoriti.*« Ena sogovornica je občutila sovraštvo do dela: *»Prav tako sem začela sovražiti svojo službo. Vsako jutro sem se z grozo in strahom odpravljala z doma.*« Veliko psihično obremenitev je prodajalki v trgovini predstavljalo doseganje mesečnega načrta: *»Strašili so nas, kaj vse se bo zgodilo, če plana ne bomo dosegli.*« Soočanje s psihičnimi pritiski je na vse sogovornike močno vplivalo. Nekatere sogovornice so nanje reagirale z jokom, druge so skrivale svoja čustva. *»Ni mi bilo prijetno. To se ne bi smelo dogajati. Imela sem odpor prihajati na delovno mesto.*« Drug sogovornik je lepo opisal skrivanje čustev, saj si je na ta način pomagal, da je lahko drugo jutro spet prišel na delo: *»Do jutra sem se mogel sestavit- vsak dan znova, nadel sem si lažni obraz, trudil sem se delati močnega, nedostopnega.*« Eden sogovornik pa je povedal, da je zaradi psihičnega trpinčenja na delovnem mestu dobil večjo samozavest in da je mobing mirno prenašal. *»Dobil sem tršo kožo in zaradi tega bolje delam pod stresnimi*

situacijami.» Ena sogovornica je povedala, da se je s psihičnimi obremenitvami soočala šest let, dokler ni našla druge službe.

Vsi sogovorniki so bili zaradi dolgotrajnih psihičnih pritiskov na delovnem mestu izpostavljeni velikemu stresu. Pri vseh je najbolj izstopal strah pred izgubo službe. Ena od sogovornic je stres povezala z občutkom izgube varnosti: *»Vsi se bojijo za službe. Noben ni varen.«* Drugi je izpostavil strah. *»Strah me je bilo za službo, ker sem rabil denar.«* Pri večini sogovornikov je psihično obremenitev predstavljal tudi podaljšan delovni čas in manjše plačilo. *»Znižali so nam plače na minimalca, delali pa smo sedem dni v tednu. Potnih nisem več dobil.«* Tudi druga sogovornica je izpostavila podaljšan delovni čas in dela, za katera se ni čutila usposobljena: *»Pogosto nas sili v dela, ki niso v naši domeni. Delamo nadure, ki jih nikoli ne moremo izkoristiti.«* Pa tudi: *»Zgodilo se mi je, da sem bila v službi zadolžena za precej pomemben projekt in to sama. Bilo je precej naporno. Večino dneva sem bila v službi, tudi nadrejeni se je znašal nad mano. Neprestano sem bila v stresu.«* Sogovorniki so se soočali z grožnjami in kritikami nadrejenih preko telefonskih klicev izven delovnega časa. *»Domov so me zvečer klicali novi šefi. Vsak večer, pa eno uro sem poslušal, kak to ni dobro pa ono dobro.«* Prodajalka v trgovini z oblačili je doživljala velik stres zaradi nenehne kontrole nadrejenih, tudi preko videonadzora. *»Namontirali so tudi kamere, preko katerih so nas opazovali. Če smo res celi čas v pogonu, če vsako stranko postržemo.«* Vsi sogovorniki so se soočali s pripisovanjem negativnih vplivov: *»Bil sem lopov, manipulator, celo sposobnosti, da manipuliram z živalmi sem dobil. Potem pa je bila kriva že moja družina in pol sem bil že jezen.«* Stres je pri sogovornikih vplival tudi na spreminjanje osebnostnih lastnosti. *»Prej sem bil sproščen, samozavestne in delovni človek, na koncu pa živčna razvalina, ki se doma vsak večer sesuje.«* Sogovornik je opisoval, kakšen vpliv nanj in na njegovo družino je imel večletni stres: *»Ne dojameš takoj, kaj ti to naredi. Totalno te pokoplje. To nisem bil več jaz. Otroka me dobro poznata, vedela sta, da nočem več v službo.«* Sledilo je soočanje z dvomi: *»Najprej čutiš nemoč in strah. Čez čas skoraj verjameš obtožbam proti tebi. Da si počasen, nesposoben, neučinkovit.«* Ena od sogovornic je povezala stres in psihično obremenitev z boleznijo. *»Fizično nisem zbolela, psihično pa ja.«* Ena od sogovornic je omenila tudi občasna kratka obdobja izboljšanja, kljub temu pa je ves čas bil prisoten strah pred ponovnim psihičnim trpinčenjem. *»Vmes se zgodi, da je obdobje par mirnih dni. Pa šele takrat pride do manjšega izbruha. Zgodi pa se tudi, da se izbruhi par dni zaporedoma pojavljajo.«* Sogovorniki so psihično obremenitev povezali tudi z izvajanjem mobinga s strani sodelavcev, kar jim je povzročalo dodaten stres. Nekateri so bili izpostavljeni stresu tudi v času bolniškega staleža, saj jih je nadrejeni nagovarjal, da

prihajajo na delo tudi v času odsotnosti zaradi bolezni. Ena od sogovornic je opisala to izkušnjo. *»Še doma na bolniški mi delodajalec ni dal miru in me je klical zaradi omenjenega projekta. Med vrsticami me je nagovarjal, naj kljub bolezni pridem v službo. Ampak tega nisem naredila.«* S stresom je povezana tudi psihična obremenitev, da je delodajalec izvajal psihično trpinčenje nad vsemi sogovorniki ob prisotnosti drugih sodelavcev, kar je še dodatno vplivalo na zmanjšanje samozavesti. *»Nisem bila prepričana, da se to res dogaja meni.«* Spet druga sogovornica je povezala spremembe samozavesti s tesnobo in ponižanjem: *»Počutila sem se zelo tesnobno, ponižano. Padla mi je samozavest. Bila sem pod velikim stresom tako na delovnem mestu kot tudi doma. Zato sem vse skupaj potihoma prenašala.«* Tretja sogovornica se je soočala z nespoštljivim odnosom nadrejenega vpričo njenih strank: *»Nespoštljivo vedenje nadrejenega, vpitje pred strankami, žaljenje, izkoriščanje zaposlenih.«* Čez čas je začela verjeti, da je sama kriva za tak odnos nadrejenega. *»Dlje si v tem, bolj imaš občutek, da si res sam kriv za vse.«* Mnenje večine sogovornikov je, da je mobinga veliko, ni pa pravih rešitev zaradi strahu. *»Zgleda, da je mobinga vedno več. Vendar si noben ne upa nič ukreniti, ker se bojijo izgube službe.«* Vsi sogovorniki so izpostavili velik kolektivni strah pred psihičnim trpinčenjem, zato so tudi vsi pogrešali skupno, kolektivno rešitev ali upor proti psihičnemu trpinčenju. *»Kvečjemu smo vsi bili bolj tiho. Bili smo v stalnem strahu, kako bo, če reagiramo na to.«* Ena od sogovornic, ki še vedno doživlja mobing v službi, je povedala, da je bila njena reakcija na trpinčenje otrplost. *»Otrpnila sem, ostala brez besed, saj nekaj takega še nikoli nisem doživela ali bila priča čemu podobnemu.«* Vsi sogovorniki so tudi razmišljali o tem, da bi bila rešitev za prenehanje psihičnega trpinčenja nova služba. Ena sogovornica je povedala, da je razmišljala o zamenjavi službe, vendar je v času epidemije težje najti drugo zaposlitev: *»Rešitev bi bila zamenjava službe. V tej karanteni ni lahko poiskati nove službe.«* Druga sogovornica je redno spremljala prosta delovna mesta: *»Vsakodnevno spremljam prosta delovna mesta in iščem drugo zaposlitev.«* Na poslabšanje počutja zaradi psihičnega trpinčenja je pri vseh sogovornikih vplivalo tudi trajanje mobinga. Najkrajši čas, pol leta trajajoč mobing je opisala ena sogovornica. Nekateri so se soočali z mobingom nekaj let, ko so zamenjali službo, pa se je počutje izboljšalo. Štirje sogovorniki pa se še vedno soočajo z mobingom v službi. Pri vseh sogovornikih se je počutje spremenilo do te mere, da se je doma spreminjala tudi družinska dinamika, kar je lepo opisal en sogovornik: *»Sem pa velikokrat prinesel domov slabo voljo, jezo, žalost in zafrustriral še ostale člane gospodinjstva.«* Tudi drugi sogovorniki so omenjali soočanje s čustvi doma: *»Na koncu pa živčna razvalina, ki se doma vsak večer sesuje.«* Vsi sogovorniki so veliko razmišljali o stresu na delovnem mestu, kaj je dodatno vplivalo na poslabšanje počutja: *»Saj me je to nenehno razmišljanje počasi, a vztrajno ubijalo.«* Eni od

sogovornic je bila velika psihična obremenitev neprimeren prostor za delo, saj so jo ločili od ostalih sodelavcev. *»Posedli so me v laboratorij pred računalnik, ki se občasno uporablja v rutinski diagnostiki, kjer je bilo moje mesto še slabe pol leta. Popolnoma neprimerno za opravljanje mojega dela. To je bilo prvo srečanje, ki je trajalo in še traja. Počutila sem se ponižano, prizadeto, manjvredno, izločeno, osamljeno. Jaz nisem vedela, kako naprej in nisem videla smisla.«*

Vsi sogovorniki se v delovnem okolju pogosto srečujejo s psihičnimi obremenitvami, ki vplivajo na poslabšanje počutja. *»Govorim o počutju, ja, najprej mi je bilo smešno, pol pa mešanica strahu, jeze, živčnosti.«* Ali pa: *»Mobing se je zelo negativno odražal v mojem vsakdanjem počutju. Prav tako sem začela sovražiti svojo službo.«* Vsak posameznik je drugače reagiral na psihične obremenitve. Nekateri so čutili jezo, napetost in tudi sovraštvo. Sogovorniki so izpostavili tudi občutek ogroženosti ob izvajanju trpinčenja nad njimi ali sodelavci: *»Je pa ostal enak občutek ogroženosti.«* Sogovornica, ki je zaposlena kot mlada raziskovalka v laboratoriju, pa je opisala občutek ogroženosti takole: *»Če lahko dam primer; kot žrtev mobinga se počutim kot pes, ki ga je nekdo enkrat močno premlatil s palico. Zdaj samo vidim palico in se v meni vzbudijo vsi tisti grozni občutki, kot da bi se vse ponovno dogajalo.«*

Zaradi dolgotrajnega soočanja s trpinčenjem so se pri večini pojavljale vrtoglavice, glavoboli in paničnimi napadi in izgorelost. Eden od sogovornikov je te občutke strnil in povedal: *»Potem pa te začne najedat.«* Ker mu je zdravnik predpisal zdravila, se je pojavil še občutek sramu: *»Dvigneš recept in tablete skrivaš.«* Tudi nekateri drugi sogovorniki so si pomagali s predpisanimi zdravili, ki so samo blažila simptome, niso pa prinesla želenih rezultatov. Ena od sogovornic je razmišljala o tem, da se težave pri njej pojavljajo zato, ker svoje občutke skriva: *»Včasih ponoči ne morem zaspati in razmišljam o tem. To ponavadi vodi v tesnobo. Skleпам, da do tega pride, ker težave držim v sebi.«* Povedala je tudi: *»Neprestano sem bila v stresu. Pojavljал se mi je glavobol in tudi doma sem se težko sprostila in odklopila.«* Sogovornica se je zaradi stresa soočala tudi z vročino in pogostimi menjavanji razpoloženja.

Rezultati so pokazali, da sta dva od desetih sogovornikov potrebovala pomoč osebnega zdravnika, ta pa jima je predpisal zdravila. Zaradi tega sta oba sogovornika čutila dodaten psihični pritisk in predvsem sram. Bon (2007) govori o tem, da je beseda stigma v današnjem času znamenje sramote, saj se z njo označi ljudi, ki so zaradi svojih določenih lastnosti drugačni, po mnenju družbe tudi slabši in zato vredni zaničevanja ter odrinjeni na rob družbe. Prvi sogovornik je pripovedoval, da je zaradi hudih groženj na delovnem mestu poiskal pomoč osebnega zdravnika, ki mu je predpisal pomirjevalo, ki pa ga je skrival zaradi sramu. *»Tablete*

so del vsakdanjika. Tablete sem dobil na recept. To ne pomaga. Dvigneš recept in tablete skrivaš.» Tudi druga sogovornica je izpostavila sram zaradi jemanja zdravil, ki so ji pomagala samo na začetku. *»Ko tablete probaš, na začetku pomaga. Potem pa niti tablete niso več rešitev. Tablet se sramuješ.»* In dodala, da zdravila ne rešijo težav: *»Tablete samo skrijejo simptome. Problemi pa ostanejo.»* Oba sogovornika sta bila zato nezadovoljna s ponujeno pomočjo osebnega zdravnika, saj težav kljub uporabi zdravil nista rešila. Švab (2012) opozarja, da je cilj zdravljenja zmanjšanje simptomov bolezni.

Strah

Kar polovica sogovornikov je izpostavila velik strah, ki so ga čutili do nadrejenega. Musek (2010) govori o tem, da je naše dobro počutje odvisno od najrazličnejših situacij in dogodkov, ki negativno vplivajo na nas. Bolje se bomo počutili, ko bo teh stresorjev manj in slabše, ko bo teh stresorjev več. Eden sogovornik je povedal, da je celoten kolektiv tiho gledal v tla, ko je bila v bližini njihova nadrejena. *»Ko pa je bila nova šefica zraven, pa smo vsi skupaj molčali. Nemo gledali v tla. In upali, da mine.»* Druga sogovornica je pripovedovala, da jo je bilo tako strah kričanja, da ji je šlo na jok. Kot pravi Lipton (2015) so strahovi produkt našega ega in nastanejo z namenom preizkušanja nas samih. Strahove pa smo pridobili in osvojili tekom našega odraščanja, zaznavanj, prepričanj in lastne samopodobe. Njena reakcija po umiku nadrejenega je bila jokanje. *»Ja, ponavadi ni bilo takoj reakcije; ko se je kričanje končalo, pa sem ponavadi jokala.»* Pripovedovala je o kolektivnem strahu med sodelavci, ki niso nikoli reagirali, saj so bali, da bi izgubili službo. *»Zaradi straha za službo ponavadi ni nobeden od nas reagiral, samo čakali smo, da mine.»* Tretja sogovornica se je zaradi strahu želela umakniti v osamo. *»Takrat bi se najraje nekam skrila.»* Kljub velikemu strahu pred nadrejenim ni pokazala čustev in joka, čeprav bi ji bilo lažje. Raje je upoštevala nasvet sodelavcev: *»Vendar si nisem dopustila, da se pred nadrejenim jočem.»* Tudi njeni sodelavci so čutili velik strah do nadrejenega, zato so hodili v službo bolni. *»So mi pa sodelavci povedali, da so nekateri hodili kljub bolniški v službo.»* S sodelavci so se dogovorili, da na pritiske ne reagirajo z namenom, da nadrejeni ne dobi še več moči. *»Menim, da je v primeru izbruha nadrejenega najboljše, da si tiho. In počakaš, da mine, ker drugače nadrejeni dobi samo večjo moč.»* Četrta sogovornica se je soočala s strahom že zjutraj, ko se je odpravljala v službo. *»Vsako jutro sem se z grozo in s strahom odpravljala od doma. Strah me je bilo kakorkoli reagirati, saj nisem hotela še poslabšati situacije.»* Ni bila edina, ki se je soočala s strahom, tudi sodelavce je bilo strah, da bi izgubili službo. *»Prav tako nas je bilo strah za naša delovna mesta.»* Peta sogovornica je

poimenovala svoj izkušnjo s strahom do nadrejenega kot čakanje na nevihto. »*Vmes je neko zatišje pred nevihto. Nikoli ne veš, kaj te čaka danes.*« Lipton (2015) pravi, da, kadar se predamo strahu, ga le še bolj utrdimo in naše življenje postane še bolj omejeno, še bolj skrčeno. Vedno ko se predamo strahu, se odpovemo možnosti, da bi resnično živeli.

Rezultati so pokazali, da so se moji sogovorniki v delovnem okolju srečevali, ali pa se še vedno srečujejo, z velikim strahom na delovnem mestu. V vseh primerih prevladuje kolektivni strah pred nadrejenim in strah pred izgubo službe, zato sodelavci v kolektivu ne upajo reagirati na psihično trpinčenje. Najpogostejše reakcije kolektiva so tako strmenje v tla in tiho čakanje, da napad s strani izvajalca mobinga mine.

Delovno okolje

Sedem sogovornikov je govorilo o zelo slabih delovnih pogojih. Ena od sogovornic je izpostavila fizični napor na delovnem mestu: »*Nismo smeli stati za blagajno, niti sedeti, stolov drugače sploh nismo imeli.*« Tudi v času malice je vedno hitela in jedla mimogrede. Nadrejeni je pritiskal na delavce. »*Nadrejeni se pogosto znaša nad delavci.*« Od zaposlenih se pričakuje, da delajo podaljšani delovni čas, ki ni plačan in izkoriščen. »*Delamo nadure, ki jih ne moremo nikoli izkoristiti.*« Čeprav so bili pritiski na delovnem mestu hudi in zelo pogosti, je sogovornico presenetil občutek, da se je vdala v dogajanje. »*In to je prav zastrašujoče. Sprašujem se, kam to vodi.*« Drug sogovornik je zato, ker je pred nadrejenim izrazil svoje mnenje o pritiskih in delovnih pogojih, moral na zagovor. »*Saj ne pričakuješ, da boš za pridnost in vestnost pri delu nagrajen s tem. Najprej sem šel na zagovor.*« Rezultati so pokazali, da se sogovorniki v delovnem okolju srečujejo z mešanimi občutki, saj se obdobja zatišja pred nevihto ves čas menjavajo. »*Trenutno je neko zatišje.*« O vmesnih prekinitvah izvajanja pritiskov je govoril tudi drug sogovornik: »*Trenutno se je situacija glede tega umirila.*« Prav tako sogovorniki iščejo razloge, ki bi opravičili vedenje nadrejenega. Eden od sogovornikov je povedal, da je čez čas prevzel občutek krivde. »*Dlje si v tem, bolj imaš občutek, da si res sam kriv za vse.*« Samo eden od desetih sogovornikov je povedal, da ga je delo pod pritiski predvsem okrepilo, da se zdaj lažje sooča s stresom. »*Dobil sem tršo kožo in zaradi tega bolje delam pod stresnimi situacijami.*« Sogovornik je sicer zaradi delovnih pogojev zamenjal delovno mesto in se tudi v novi službi sooča z mobingom. »*Mobing je del gostinske industrije.*« Spet druga sogovornica je pripovedovala o pogostih neprijetnih občutkih na delovnem mestu, ki jih je najprej ignorirala. »*Ker nisem konfliktna oseba, sem sprva ignorirala.*« Ker je čutila vedno večji odpor do dela, je zato kasneje tudi ubesedila svoje občutke nadrejenemu. »*Zelo nerada sem hodila v službo, z*

odporom.« Nekateri izmed sogovornikov so poskušali vplivati na izboljšanje delovnih pogojev s pogovorom z nadrejenimi, vendar so bili pri tem neuslišani. »*Poskušala sem se pogovoriti in ni šlo.*« Delovno okolje je mojim sogovornikom vzbujalo različne strahove. Ena od sogovornic je izpostavila stalen strah pred izgubo službe. »*O tem ne upaš govoriti. Vsi se bojijo za službe. Noben ni varen.*«

Druga sogovornica je povedala, da sodelavci delajo bolje ob odsotnosti nadrejenega. »*Najlepše je, ko nadrejenega ni. Zavedam pa se, da nobena zaposlitev ni idealna.*« V kolektivu je lahko več izvajalcev mobinga, ni nujno, da pritiske izvajajo samo nadrejeni. O tem je govorila sogovornica, ki je doživljala napade in poniževanja od več oseb: »*Na eni strani nadrejenega, na drugi strani sodelavke in nadrejenega.*« Težave je želela reševati s pogovorom. »*Poskušala sem se pogovoriti in ni šlo. Tudi ni bilo nobenega, na katerega bi se lahko obrnila.*« Vsi sogovorniki govorijo o tem, da se v kolektivih izogibajo stikom z povzročiteljem napadov, pa tudi medsebojnim stikom z namenom morebitne preprečitve nenadnega izbruha jeze s strani nadrejenega. »*Nato pa sem se distanciral od obeh, delodajalca in sodelavca.*« Na pomen dobrih odnosov v kolektivu je opozorila sogovornica, ko se je že prvi dan službe soočala z ignoriranjem sodelavcev. »*Med vožnjo sta se sodelavki zabavali in smejali ter pogovarjali zgolj med sabo, zame se nista menili. Niti me nista nič vprašali, kljub temu, da bi bilo povabilo v pogovor za nekoga, ki je prvi dan v službi, prijazna gesta in bi mu dalo občutek sprejetosti v skupino.*« Sogovornica je čutila velik odpor s strani celega kolektiva, ki ji ni namenil nobene pozornosti. »*Tudi ostale sodelavke se niso zmenile zame, nisem dobila niti svoje mize, kaj šele pisarne. Posedli so me v laboratorij pred računalnik, ki se občasno uporablja.*« Sogovornica je pogrešala podporo mentorice: »*S strani mentorice pa sem bila popolnoma prepuščena sama sebi, nimam nobenega, na kogar bi se lahko zanesla, na kogar bi lahko naslovila vprašanja o svojih raziskavah in rezultatih.*« Sogovornico so zmotili tudi ustni dogovori med sodelavci, brez zapisanih pravil: »*Namreč ogromno pravil ni zapisanih, dogovori se sklepajo ustno, na maile ne dobim odgovora in potem tudi nimam dokaza, da je nekaj res tako, kot trdim jaz.*« V delovnem okolju ni imela podpore: »*Večinoma so celo priča šikaniranju in poniževanju, ki ga celo podpirajo, bodisi s svojo pasivno vlogo opazovalcev oziroma publike za izvajalca mobinga.*« Vsi sogovorniki so nezadovoljni v delovnem okolju, kjer so se več mesecev ali pa se še vedno soočajo s trpinčenjem: »*Poniževanja, šikaniranja, vpitje in žaljivke so se ponavljale dnevno.*« Druga sogovornica je vsakodnevno vpitje in žaljenje povezala s svojo vdanostjo v dogajanje, zdi se ji, da je sprejela neprimerno vedenje nadrejenega: »*Sedaj se mi zdi že kar normalno, ko nadrejeni izvaja mobing. In to je prav zastrašujoče.*« Tretji sogovornik prav tako

povezuje doživljanje mobinga kot del svoje službe: *»Mobing je del gostinske industrije.«* Spet drugi sogovornik je opisoval slabe delovne pogoje, ki so nastali zaradi sporov z nadrejenim in sodelavcem. *»Z enim študentom sta me načrtno zbadala do te mere, da je prišlo do verbalnega konflikta med mano in študentom in posledično sem moral na zagovor. Kar se tiče počutja, je le to definitivno padlo na nizek nivo.«*

Rezultati so pokazali, da se je samo ena od desetih sogovornikov srečala z »uradnim«, torej zastavljenim mesečnim načrtom, ki pa ji je predstavljal velik stres zaradi groženj, če načrt ne bo izpolnjen: *»Strašili so nas, kaj vse se bo zgodilo, če plana ne bomo dosegli.«* Tudi iz pogovorov z ostalimi sogovorniki je mogoče razbrati normirano delo, ki pa ni bilo »uradno« potrjeno. Namreč vsi sogovorniki so pripovedovali o hudih psihičnih pritiskih s strani nadrejenih, ki so zahtevali, da opravljajo tudi dela, za katere se sogovorniki niso čutili usposobljeni. *»Pogosto nas sili v razna dela, ki sploh niso v naši domeni.«* Ali pa: *»Delamo nadure, ki jih nikoli ne moremo izkoristiti.«* Na to je opozarjala tudi sogovornica, ki je je zaposlila kot mlada raziskovalka v laboratoriju. Povedala je, da svojih del ni mogla opraviti v celoti, saj se je celoten kolektiv dogovarjal o nalogah brez nje, ona pa je dobila samo ustna navodila: *»Stvari s šefico so se dogovarjale brez mene in potem sem dobila filtrirane informacije, tako da dela nisem mogla opraviti v celoti, ampak sem imela podvprašanja, kar pa se je tolmačilo kot moja nesposobnost.«* Ena sogovornica je povedala, da je osamljena in da se lahko v velikem kolektivu zanese samo nase. *»Popolnoma sem prepuščena sama sebi, kar mi povzroča stisko in strah.«* Druga sogovornica je stisko in strah povezala z občutkom, da je popolnoma drugačna od ostalega kolektiva: *»Počutiš se drugačna od ostalih. Strah postane del tebe.«* Večina sogovornikov je strah spremljal v službo: *»Vsako jutro sem se z grozo in strahom odpravljala od doma.«* Pa tudi: *»Strah me je bilo kakorkoli reagirati, saj nisem hotela še poslabšati situacije.«*

Menjava vodstva

Z menjavo vodstva se je srečal samo eden od desetih sogovornikov, ki je povedal, da so se zato korenito spremenili tudi prej sproščeni in bolj srčni odnosi v kolektivu. Kovačev (2004) izpostavi, da so prijetna čustva ljudem zelo pomembna, ker vplivajo na delovno učinkovitost, vzpostavljanje dobrih socialnih odnosov in spoznavno dejavnost. Prijetna čustva so usklajena z zastavljenim ciljem posameznika. Menjava vodstva je močno vplivala na poslabšanje počutja večine zaposlenih na kmetiji, ki so morali skrivati tudi svoja čustva in navezanost na prejšnjega vodjo. Smrtnik Vitulič (2004) pravi, da so čustva zapleteni in sestavljeni procesi in vključujejo

različne kognitivne, fiziološke, izrazne in vedenjske odzive. Sogovornik je opisal vzdušje kolektiva pred menjavo vodstva: *»Tam sem bil, preden se je zamenjalo vodstvo, res srečen. Bilo nas je dosti sodelavcev, velik kolektiv in bili smo kot velika družina.«* Delavci so se zaradi strahu pred novim vodstvom srečevali izven delovnega časa. Sogovornik je opisoval spremembe na delovnem mestu, ki so nastale zaradi menjave vodstva takole: *»Ko pa se je vodstvo menjalo, pa so začeli gledat na dobiček. Te pa smo mi vidli dobre odnose in druženje po službi. Stari šef je kar šel, izrinili so ga.«*

Odpuščanje delavcev

O kolektivnem strahu pred izgubo službe je govorilo vseh deset sogovornikov. Eden sogovornik je povedal: *»Vsi smo trepetali za službo.«* Tudi drugi: *»Pogosto nas je bilo strah za naša delovna mesta.«* O odpuščanju delavcev pa je spregovoril samo sogovornik, ki je bil pred menjavo vodstva mentor v večjem kolektivu. Povedal je, da so nadrejeni pogosto navajali različne neutemeljene razloge, da so lahko odpustili kakšnega delavca. *»Novi šefi so bili pametni, vsak teden je en dobil odpoved.«* Izpostavil je različne nerealne razlage za prekinitev delovnega razmerja. *»Ali je kdo kaj ukradel, ali pa je bil v stiku s prejšnjim, dobrim šefom.«*

Grožnje

Rezultati so pokazali, da so se sogovorniki v službi srečevali tudi z grožnjami s strani nadrejenega. Eden od sogovornikov, ki je bil mentor in svetovalec delavcem, je pripovedoval o tem, da ga je nadrejena klicala po telefonu tudi izven delovnega časa in mu grozila. *»Bolano, res. Pa domov je klicala in grozila.«* Soočal se je z grožnjo, da ne bo dobil več službe, ker imajo nadrejeni veliko podporo na ministrstvu. Na to ga je kasneje opozoril tudi pravnik, zato se je umaknil, da bi zaščitil družino. Povedal je: *»Pa me je na koncu postavil na realna tla, da imajo preveč vez, da mi ne bo uspelo in da bom na koncu namočil vse sorodnike in ne bomo dobili nikjer miru, vsi bomo brez službe.«* Pa tudi: *»Službe ne bom dobil nikjer več, ker ima veze na ministrstvu.«* Zaradi nenehnih groženj je sogovornika skrbelo tudi za varnost družine. *»Ker grožnje so kar deževale. Hude grožnje.«* Snemanje pogovora sva s sogovornikom nekajkrat prekinila, saj ga je bilo strah, da bi bilo iz prepisa intervjuja možno potegniti vzporednice s podjetjem, kjer se je soočal z grožnjami in bi se morda lahko kdo poistovetil. Upoštevala sem njegovo željo in določene izseke ob njegovi prisotnosti izbrisala.

Obtoževanje

Eden od sogovornikov je govoril o obtoževanju, saj je bil »grešni kozel« za vse. Nadrejeni so mu pripisovali krivdo za veliko stvari, ki so se zgodile mimo njega: *»Če je kdo zbolel, sem bil kriv, če je kdo imel prometno, sem bil jaz kriv, če sta se dva skregala, sem bil kriv.«* Sogovornik se ni strinjal z obtožbami in povedal: *»Po moje se najprej nisem obremenjeval, ker nisem bil dejansko nič kriv. Potem pa te začne najedat.«* Ko pa so v obtoževanja vključili še njegovo družino, pa je postalo sogovornika strah. Strah je, kot pravi Kogej (2020), čustvo, ki ga sproži zaznana nevarnost ali grožnja, ki povzroči fiziološke spremembe in na koncu vedenjske spremembe, kot so beg, skrivanje ali zamrznitev pred zaznanimi travmatičnimi dogodki. Strah pri ljudeh se lahko pojavi kot odziv na določen dražljaj, ki se pojavi v sedanosti, ali v pričakovanju prihodnje grožnje. Strah je močno in primitivno človeško čustvo, ki nas opozarja na nevarnost in je bil ključnega pomena pri ohranjanju naših prednikov pri življenju.

Soočanje z brezposelnostjo

Rezultati so pokazali, da se je z brezposelnostjo srečala samo ena sogovornica, ki je ostala brez službe potem, ko je šla trgovina z oblačili, v kateri se je tudi srečavala s psihičnim trpinčenjem, v stečaj: *»Ko je šla trgovina v stečaj, sem ostala brez službe.«* Ostali sogovorniki pa so izpostavili samo strah pred izgubo službe in so zato vztrajali v istem podjetju ne glede na to, da so se tam soočali z mobingom, bodisi s strani nadrejenega ali s strani nadrejenega in sodelavcev. Povedali so, da so imeli željo poiskati drugo delovno mesto, da bi se izognili psihičnemu trpinčenju. Dva sogovornika sta službo čez čas zamenjala in se kasneje nista več srečala z mobingom. Trije pa so se tudi z zamenjavo službe z mobingom ponovno srečali. Pet sogovornikov pa še vedno doživlja psihično trpinčenje na istem delovnem mestu.

Zmanjšanje samozavesti

Rezultati so pokazali, da so se sogovorniki v odnosu z nadrejenim soočali s številnimi pritiski, poniževanji, krivimi obtoževanji, ki so vplivali na zmanjševanje njihove samozavesti. Eden od sogovornikov je povedal, da ga je zelo prizadelo, ko je z zamenjavo nadrejenih izgubil funkcijo mentorja. *»Ker sem bil prej mentor, mi je najprej vzela to vlogo, me poniževala pred mojimi sodelavci.«* Druga sogovornica je povedala, da se je borila z dvomi o svojih sposobnostih zaradi pogostega poniževanja s strani nadrejenega in sodelavk. *»Ko se je izvajal mobing nad mano, sem se počutila prestrašeno, nesposobno, nesamozavestno. Dostikrat se tudi sprašujem, če sem res tako slaba in nesposobna, da se nadrejeni znaša nad mano.«* Soočanje s poniževanjem,

kritiziranjem in obtoževanjem s strani nadrejenega ali sodelavcev je dobro opisala sogovornica, ki je omenila občutek, da se je spremenila. *»Počutiš se drugačna od ostalih. Sprašuješ se, kdo sploh si, kje je tvoja močna samozavest in neustrašnost.«* O poniževanju pred sodelavci je govorila tudi druga sogovornica, ki ni imela možnosti, da bi se pogovorila z vodjo. *»Stvari s šefico so se dogovarjale mimo mene in potem sem dobila filtrirane informacije, tako da dela nisem mogla opraviti v celoti, ampak sem imela podvprašanja, kar pa se je tolmačilo kot moja nesposobnost.«* Ena od sogovornic je razmišljala o iskanju druge službe, pa si je premislila, ker je verjela da se mora samo spremeniti. *»Hkrati pa nisem mogla oditi, saj sem verjela, da je v meni težava in da se moram jaz spremeniti in potem bo bolje.«* Na zmanjševanje samozavesti ene od sogovornic je vplivalo tudi nalaganje nepomembnih nalog v službi: *»Dodatno poniževanje pa mi povzročajo še z nalogami, ki mi jih dodeljujejo in katerim naj bi bila kos. To so totalno banalne naloge arhiviranja vzorcev, papirjev, ki jih noben več ne bo pogledal.«*

Vseh deset sogovornikov je povedalo, da so se zaradi konstantnega poniževanja in groženj pojavile spremembe v doživljanju samega sebe, kar je vodilo v zmanjšanje samozavesti. Eden sogovornik je primerjal poniževanje s strani nadrejene s svojimi dvomi. *»Tak me je poniževala, da sem po enem času dvomil v svoje sposobnosti.«* Podobno je opisovala tudi druga sogovornica: *»Zmeraj pritiski, poniževanja in predpisovanja nalog, ki niso v moji domeni. Najprej čutiš nemoč in strah. Čez čas skoraj verjameš obtožbam proti tebi. Da si počasen, nesposoben, neučinkovit.«* Podobno tudi ostali sogovorniki: *»Ko se je nad mano izvajal mobing, sem se počutila prestrašeno, nesposobno, nesamozavestno. Takrat bi se najrajši nekam skrila.«* Ali pa: *»Zbadanje si je v tem času sledilo skorajda dan za dnem.«* *»Od svojega nadrejenega sem dobival pripombe, da sem v njegovi ekipi najbolj nesposoben.«* Vsi sogovorniki so se soočali z nizko samopodobo zaradi poniževanja in ustrahovanja. *»Počutila sem se zelo tesnobno in ponižano. Padla mi je samozavest.«*

Sogovorniki so se pogosto znašli v vlogi žrtve, nad katero se izvaja psihično nasilje ali pa so bili v vlogi opazovalca, ko se je izvajal mobing nad sodelavci. Vsi sogovorniki so čutili velike obremenitve zaradi poniževanja s strani nadrejenega ali drugih sodelavcev. Kar je vodilo do »skrhanega« zdravja. Zdravje je skupek telesnega, duševnega in socialnega blagostanja. Zato lahko rečemo, da tudi brez duševnega zdravja ni zdravja (Serneć 2015 v Klančar idr., 2015). Zdravje po definiciji Inštituta za javno zdravje ne pomeni samo odsotnost bolezni, ampak vključuje tudi skupek dobrega počutja, občutek izpopolnjenosti in posameznikovih možnosti, da izkoristi vse svoje potenciale. Vsi so opisovali občutke, da so zaradi poniževanja in obtoževanja čez čas začeli verjeti obtožbam, da niso dovolj usposobljeni za določeno delo.

Poniževanje pred sodelavci je podrobno opisal sogovornik: *»Ker sem bil prej mentor, mi je najprej vzela to vlogo, me poniževala pred mojimi sodelavci. Vsak dan me je bolel želodec. Tak me je poniževala, da sem po enem času dvomil v svoje sposobnosti.«* In dodal še spreminjanje osebnostnih lastnosti: *»Prej sem bil sproščen, samozavesten in delovni človek, na koncu pa živčna razvalina, ki se doma vsak večer sesuje.«* Druga sogovornica je znižanje samozavesti opisala podobno: *»Jaz sem kot oseba začela propadati in razpadati ... Kot komunikativna in pozitivna oseba sem bila le še senca sama sebe. Zaprta vase in praznih oči in srca.«* Jeriček Klanček (2009) pravi, da duševno zdravje močno vpliva na vsakdanje življenje, ki ga živimo v različnih družbah pa tudi kulturah in je bistveno za našo percepcijo, razumevanje in seveda interpretacijo našega okolja. Seveda vpliva tudi na naše razmišljanje, govor in našo neverbalno in verbalno komunikacijo.

4.4.2 Iskanje pomoči in podpora družine

Podpora

Eden sogovornik od desetih je opisoval dobre odnose z bivšim šefom, ki je bil zelo razumevajoč in je nudil podporo celotnemu kolektivu. Povedal je: *»Če je kdo rabil kako pomoč doma, si samo rekel šefu. Pa si lahko nabasal v avto par ljudi in si doma vse zrihtal.«* Pa tudi: *»Dokler je bil stari šef, sem familio večkrat peljal v službo, skupaj s šefom sva dežurala za vikend. Dobro je bilo, ni bilo konfliktov.«* Ves kolektiv je imel zaupen odnos z nadrejenim, dokler se ni zamenjalo vodstvo. Devet sogovornikov pa je imelo slabe odnose z nadrejenim. Pri vseh je prevladoval kolektivni strah pred nenadnimi izbruhi nadrejenega, zato so se zaposleni izogibali stikom z nadrejenim ali pa so molčali ob njegovi prisotnosti, da ne bi vplivali na njegovo spreminjajoče počutje. Ena sogovornica je opisala strah med sodelavci, ki so bili žrtve mobinga na delovnem mestu: *»Kvečjemu smo vsi bili bolj tiho. Bili smo v stalnem strahu, kako bo, če reagiramo na to.«* Namesto podpore nadrejenega so sogovorniki izpostavili nenehne kritike in obtoževanja. Ena od sogovornic je povedala: *»Šef je izvajal mobing nad mano in ostalimi sodelavci. V našem primeru je šlo za konstantno napetost in strah pred ponovnim izpadom. Šef je ponavadi grozno kričal, nas žalil, imel za nesposobne.«* O povezanosti med sodelavci je govoril samo sogovornik, ki je bil pred menjavo vodstva v delovnem kolektivu zelo zadovoljen. Bil je mentor v velikem kolektivu na kmetiji, kjer so se s sodelavci zelo dobro razumeli in med seboj tudi dobro poznali. *»Fajn je bilo, srečni smo bili, pa smo res vse delali, pa res fejest težka dela.«* Izpostavil je druženje s sodelavci izven delovnega časa, zato so se še bolj povezali, si

med seboj pomagali. *»Bilo nas je dosti sodelavcev, velik kolektiv in bili smo kot velika družina. En drugega smo podpirali, nismo se kregali.«*

Nekateri sogovorniki so izpostavili pomemben odnos s prijatelji, ki so jim nudili podporo v težkih trenutkih. Ena od sogovornic je povedala, da je poleg podpore družine iskala tudi bližino prijateljic. *»Podporo sem iskala pri prijateljicah.«* Vsem sogovornikom je podpora zelo pomembna. Nekateri sogovorniki se v določenih trenutkih niso počutili dovolj varno doma, morda zaradi nerazumevanja ali zaradi strahu, da bi družina ostala brez prihodkov zato niso iskali podpore v družini in je bila zato podpora prijateljev ključnega pomena. *»Sama sem se obrnila na prijateljice za pogovor, da daš ven.«*

Rezultati pa so pokazali, da je podpora in povezanost v družini mojim sogovornikom v veliko oporo in tudi varen prostor, kjer lahko podelijo svoja čustva. Verbič (2013) dodaja, da je za to nujna komunikacija, ki omogoča usklajevanje različnih potreb in razreševanje konfliktov, hkrati pa omogoča vzdrževanje ravnovesja. Nekateri so izpostavili pomembno čustveno vez z otroki, drugim je pomembna podpora staršev, nekateri pa so izpostavili povezanost s partnerjem. Vsem sogovornikom je verbalna in neverbalna komunikacija v družini nudila dobro podporo. Čačinovič Vogrinčič (1998) navaja, da je *»družina prostor, kjer se človek mora naučiti preživeti.«* Sogovornik, ki je izpostavil čustveno vez z otroki, je povedal, da ga je ta vez spodbujala, da je kljub odporu do službe vztrajal in nadaljeval z delom. *»Doma so otroci. Ne moreš kar doma ostati. Prekmurje je kriza kar se tiče služb. Pa vztrajaš. Kar sem prej rad delal, se mi je upiralo.«* In nadaljeval, da so se prej dobri odnosi v družini zaradi neprestanega stresa in strahu na delovnem mestu poslabšali. *»Doma sem samo še kričal. Za nobeno rabo.«* Pa tudi: *»Še zdaj ne verjamem, kako ti lahko en zategnjen šef v službi podere dobre odnose doma.«* Druga sogovornica je povedala, da je vedno iskala podporo doma. So se pa tudi pri njej zaradi slabega počutja na delovnem mestu odnosi doma spremenili. *»Mislim, da so domači vedno bolj pazili na to, kako me lahko kaj vprašajo. Hoteli so pomagati. Včasih sem to narobe dojela.«* Zaradi sporov in stresa na delovnem mestu so se spremenili odnosi tudi pri ostalih sogovornikih. Rus Makovec (2003) opozarja, da je za graditev družinskega življenja potrebno ohranjati čustveno gotovost, da bomo imeli vedno nekoga ob sebi, ko ga bomo potrebovali. Ena sogovornica je povedala, da so se doma zato večkrat sprli in spore uspeli rešiti. Zato se niso toliko spremenili odnosi, ampak bolj način komunikacije med njimi. *»Vmes smo se kaj sprli, ampak nikoli do te mere, da bi gojili zamere.«* Pa tudi: *»Vedno smo si priskočili na pomoč, če je kdo pomoč rabil.«* Sogovorniki so doma iskali tudi razumevanje: *»Moja mama je tudi doživljala mobing na delovnem mestu, zato me še najbolj razume.«* In nadaljevala, da so s

sprotnim reševanjem nesoglasij ohranjali dobre odnose in medsebojno pomoč v družini. Ker se odnosi doma niso spremenili, niso iskali pomoči: *»Pomoči kot družina nismo poiskali.«* O pomenu povezanosti je govorila tudi sogovornica, ki je povedala, da so se z družino ponovno povezali šele takrat, ko je zamenjala službo in se je lahko sama sprostila. *»Potem smo se spet bolj sprostiti. Pristni odnosi doma mi zdaj še več pomenijo.«* Pa tudi: *»Saj zaradi ohranjanja dobrih odnosov sem zamenjala službo.«* Polovica sogovornikov je večkrat izpostavila močno povezanost, zato se odnosi v družini zaradi mobinga niso veliko spremenili: *»Doma se zelo dobro razumemo. Smo zelo povezani in se dobro poznamo. Ne. Na odnose v družini ni imelo veliko vpliva.«* Druga polovica pa je izpostavila spreminjanje odnosov v družini zaradi mobinga. Ena sogovornica je povedala, da je iskala najprej podporo pri domačih, kjer je prišlo do nerazumevanja. Da ne bi vplivala na poslabšanje odnosov, je skrivala svoje občutke pred družino. *»Družini sem najprej zaupala. Najprej je bilo olajšanje. Potem je sledilo nerazumevanje.«* Drug sogovornik je opozoril na oddaljevanje kot posledico nerazumevanja doma. *»Marsikdo se doma skrega in oddalji.«*

Osem od desetih sogovornikov je lahko iskalo podporo med sodelavci. Izpostavili so kolektivni strah pred nadrejenim in kolektivni strah pred izgubo službe. En sogovornik je povedal: *»Vsi smo trepetali za službo.«* Ali pa: *»Vsi se bojijo za službe. Nobeden ni varen.«* Sogovornica, ki je bila zaposlena v prodajalni oblačil, pa je izpostavila neprestani strah pred nadrejenim: *»V našem primeru je šlo za konstantno napetost in strah pred ponovnim izpadom.«* Tretja sogovornica pa: *»Njihova reakcija je bila podobna moji. Kvečjemu smo bili vsi bolj tiho. Bili smo v stalnem strahu, kako bo, če reagiramo na to.«* Zaradi podobnih izkušenj so si med seboj lahko pomagali in se podpirali, tudi z upoštevanjem nasvetov: *»Ker so me ostali sodelavci vedno opozarjali, da takrat nadrejeni dobi še večjo moč.«* Pa tudi: *»Oni so vred z mano na istem. Enkrat eden, drugič drugi.«* Mlada raziskovalka v laboratoriju pa je povedala, da je dobila podporo v velikem kolektivu le od dveh sodelavk, ki jima lahko zaupa. *»Le sodelavki, ki sta z mano v pisarni, ostro obsojata to početje in me podpirata. Pomagata oziroma spodbujata me k reakciji na to, vendar me ne silita, saj vesta, da bom delovala takrat, ko bom za to pripravljena.«* Sogovornik, ki je zaposlen v gostinstvu, pa ne išče podpore v kolektivu, saj meni, da je mobing del gostinstva. In doda: *»Povsod je tak odnos šefov do delavcev.«*

Iskanje rešitev

Rezultati so pokazali, da so sogovorniki poskušali vzpostaviti dobro komunikacijo z nadrejenimi. Večina jih je pri tem naletela na odpor svojega nadrejenega, bodisi, ker si ni želel

vzeti časa za pogovor, ali pa ni imel razumevanja. Eni sogovorniki je uspelo podeliti svoje neprijetne občutke z nadrejenim, vendar se njen odnos z nadrejenim ni zato nič izboljšal. *»Kasneje pa sem povedala svoje mnenje, da mi je neprijetno.«* Samo eden sogovornik je opisoval dobro razumevanje z bivšim nadrejenim, ki je imel vedno čas za razumevajoč pogovor. *»Če je kdo rabil kako pomoč doma, si samo rekel šefu.«* Vsi sogovorniki so se poskušali izogibati prepirom z nadrejenim, zato so se tudi skrivali pred njim oziroma izogibali kontaktom z nadrejenim. Nekateri so poskušali reševati spore in pritiske s pogovorom, vendar pri tem niso bili uspešni. *»Nisem se več prepiral.«* Eden od sogovornikov je po tem, ko se je dolgo soočal s pritiski nadrejenih in predvsem zato, ker ni mogel sprejeti, da trpijo tudi ostali sodelavci s svojimi družinami, razmišljal, na kak način lahko pomaga sebi in drugim. *»Sem pa resno razmišljal, da bi nove šefe razkrinkal in dal v medije vse njihove mučke in laži, da bi javnost vedela, kaj se dela z bogimi ljudmi.«*

Rezultati so pokazali, da se večina sogovornikov ni usmerjala v iskanje rešitev za izboljšanje odnosov v kolektivu, saj sodelavci niso upali kakorkoli ukrepati za izboljšanje situacije. Eden sogovornik je govoril o želji po izboljšanju prekinjenih odnosov s sodelavci in kako jim pomagati: *»Ko bi rad pomagal svojim ljudem, svojemu kolektivu. In ne moreš, ne smeš.«* Razmišljal je o javnem razkritju in občutku, da ne more pomagati: *»Najraje bi jih na televizijo dal. Prepričan sem bil, da bom lahko sam rešil vse sodelavce.«* Zato je iskal pravno pomoč in zbiral dokaze o mobingu, tudi takrat, ko je zamenjal službo. *»In na začetku sem verjel, da bom dejansko šel v tožbo, jih razkrinkal in na ta način podprl sodelavce.«* Ostali sogovorniki niso iskali skupnih rešitev v kolektivu. Vsak zase je razmišljal o zamenjavi službe, ki bi pomenila pobeg od mobinga. Samo mlada raziskovalka v laboratoriju je pozneje iskala pomoč pri dveh novih sodelavkah, ki sta ji nudili podporo in razumevanje med zaupnimi pogovori.

Šest sogovornikov od desetih je iskalo strokovno pomoč zase in svojo družino. Vendar nobeden od šestih ni bil zadovoljen s ponujeno pomočjo. Štirje sogovorniki pa so povedali, da ne zaupajo v učinkovitost strokovne pomoči, zato je niso iskali. Sogovorniki, ki so se v zaupnem pogovoru obrnili na pomoč k osebnemu zdravniku, so dobili predpisana zdravila, ki so bila učinkovita samo na začetku, ali pa so imela stranske učinke. *»Sem se obrnil na osebnega zdravnika, ki mi je dal pomirjevala. Ni šlo drugače. Niti bolnišnica ni pomagala. Osebni zdravnik se pogovarja, ti da tablete, pa ne moreš skos hodit zadet in zaspan.«* Eden sogovornik je izpostavil dolge čakalne dobe za obisk specialista: *»Čakalne dobe so nenormalno dolge. To itak ni za mene, ker, če si v stresu, takoj rabiš pomoč.«* Spet druga sogovornica je povedala, da je pol leta enkrat na teden obiskovala psihoterapevko, z njenim načinom dela pa ni bila zadovoljna, saj je dobila

občutek, da imata drugačen pogled na problematiko. »*Sem naletela na gospo, ki je moje občutke želela degradirati oziroma jim odvzeti težo.*« Zaradi neučinkovitosti je sogovornica sodelovanje s terapevtko prekinila. »*Po pol leta sem se odločila, da zaključim s terapijo.*«

Preden so iskali strokovno pomoč, so sogovorniki najprej črpali pomoč iz svojih virov moči in se tako zanašali na svoja znanja in sposobnosti. Izpostavili so predvsem samopomoč v smislu iskanja drugega delovnega mesta. Po Ramovšu (1995) je samopomoč socialni vzgib v človeku, da sam poskuša rešiti svoje stiske ali pa okrepiti svojo socialno klenost za kljubovanje težavam. Osnova vsakega prepričanja in reševanja težav in stisk je osebna samopomoč, ko si človek po potrebi, težavi ali stiski pomaga sam. Sedem od desetih sogovornikov je razmišljalo o iskanju nove zaposlitve, da bi se rešili mobinga. Eden od sogovornikov je opozoril na to, da je iskanje nove službe morda odvisno tudi od lokacije stalnega prebivališča in razširjenosti prostih delovnih mest na tem geografskem območju. »*Ne moreš kar doma ostat. Prekmurje je kriza kar se tiče služb. Pa vztrajaš.*« Tudi sogovornica, ki je delala kot prodajalka, je izpostavila problem brezposelnosti in vztrajanja v delovnem okolju, kjer si žrtev mobinga. »*Ko je šla trgovina v stečaj, sem ostala brez službe. Sedaj sem v drugi službi, kjer se z mobingom še vedno srečujem.*« Kako pomembno je zaupanje v svoje sposobnosti in lastna želja po odhodu zaradi obremenitve, ko gre za iskanje rešitev, pa tudi, če gre za dolgotrajno spoznavanje mobinga, je lepo opisal sogovornik, ki je bil v prejšnji službi mentor. Povedal je: »*Rabil sem nekaj let, da sem predelal, mogel sem priti do dna, da sem bil čisto ničvreden in pol sem poiskal novo službo. Zdaj je bolje. Samo rabiš čas, da se pobereš. Če ne bi šel od tam, bi znorel ali pa me ne bi bilo več.*« Isti sogovornik je izpostavil kot samopomoč tudi psihično pripravo na službo, kjer se je soočal z mobingom. Pomagal si je na ta način, da se je postavil v vloge močne, nedostopne osebe. »*Do jutra sem se mogel sestavit, vsak dan znova, nadel sem si lažni obraz, trudil sem se delati močnega, nedostopnega.*« Hkrati je želel opozoriti na to, da se je moral zanesti na samopomoč in pomoč družine. »*Žalost, da ti država ne more pomagat. Eh, brez veze. Navadni smrtnik nima možnosti.*« O iskanju drugega delovnega mesta vsak dan razmišlja sogovornica, ki je pred stečajem delala v trgovini z oblačili. »*Vsakodnevno spremljam prosta delovna mesta in iščem drugo zaposlitev. Vsi rabimo denar za dostojno življenje.*« Sogovornica je še izpostavila zaupanje v svoje sposobnosti in upa, da zato ne bo potrebovala strokovne pomoči, ki pa bi ji zaupala v primeru, da bi jo potrebovala. Tudi druga sogovornica podobno: »*Rešila sem se tako, da sem zamenjala službo. Strokovne pomoči nisem poiskala, saj sem na srečo še pravi čas zapustila tisto delovno mesto. In takrat je tudi moje počutje šlo na boljše.*« Sogovornik, ki se še vedno srečuje z mobingom v službi se izogiba srečanju s sodelavci, ki

izvajajo mobing nad njim. Mlada raziskovalka v laboratoriju si je poskušala pomagati z odprto komunikacijo, se s pogovorom približati kolektivu: *»Sčasoma sem poskušala kaj prijazno povedati nazaj, se pogovoriti.«* Izpostavila pa je tudi branje knjig, ki so ji pomagale pri dvigovanju samozavesti. *»Veliko sem brala tudi knjig o samopomoči in osebni rasti.«*

Nekateri sogovorniki so pripovedovali o medsebojni pomoči na delovnem mestu. Sogovornica, ki je zaposlena v laboratoriju, je kasneje je povedala: *»Na srečo sem v tem času dobila svojo pisarno z dvema sodelavkama iz drugega laboratorija, ki sta me izredno lepo sprejeli in postale smo dobre prijateljice. Veliko smo se in se še pogovarjamo, znata me poslušati in sta mi v veliko podporo.«* Ena sogovornica je izpostavila medsebojno pomoč družin in povedala: *»Ko se ti to dogaja, kar naletiš na sebi podobne. Najprej najdeš sebi podobne, da se pozanimaš. Pogovor z družinami o izkušnjah pomaga.«* Sogovornica, ki je delala v trgovini z oblačili, je povedala, da so ji sodelavci svetovali, kako naj se vede ob prisotnosti nadrejenega, da ne bi nevede poslabšala situacije: *»Zgodilo se mi je že tudi, da sem bila na robu joka. Vendar si nisem dopustila, da se pred nadrejenim jočem. Ker so me ostali sodelavci vedno opozarjali, da takrat nadrejeni dobi še večjo moč.«*

Rezultati so pokazali, da so vsi sogovorniki razmišljali o iskanju različnih rešitev. Šest se jih ni odločilo za sodelovanje s pravnikom zaradi prepričanja, da nimajo dejanskih možnosti za dokazovanje mobinga in ne bi dobili zadostne zaščite. Nekateri pa so poudarili, da pravna pomoč veliko stane in bi imeli samo stroške brez ugodnih rešitev. Ena sogovornica je razmišljala o zbiranju dokazov: *»Na spletu sem sicer prebirala forume, da je baje zelo težko kaj ukreniti. Rabil bi podatke in dokaze, da se mobing izvaja vsaj dve leti. Dvomim tudi, da je na koncu možno kaj doseči.«* Samo štirje od desetih pa so dejansko poiskali pravni nasvet. Dva od štirih sta na začetku verjela, da bosta iskala pravico na sodišču. Nekaj časa sta zbirala dokazni material, pa sta se kljub zbranim dokazom na koncu odločila, da dokazov ne uporabita predvsem zaradi strahu pred posledicami javnega izpostavljanja. Eden sogovornik je povedal, da ga je odvetnik seznanil z majhnimi možnostmi za zmago na sodišču in ga opozoril o morebitnih posledicah. Izpostavil je realen opis stanja s strani odvetnika, s katerim je sodelovala tudi njegova družina: *»Čutim, da mi je odvetnik dejansko povedal, kako bi bilo. Kot družina smo bili vsi pri odvetniku, upali na čudež in rešitev družin mojih bivših sodelavcev. Vseeno pa nismo dosegli nič. Žal.«*

Zaupen pogovor

Nekateri sogovorniki so izpostavili, kako pomembno je zaupanje v delovnem okolju. Samo štirje od desetih sogovornikov so se lahko na delovnem mestu zaupno pogovarjali s sodelavci in dobili nekaj nasvetov od kolektiva. Šest sogovornikov ni imelo podpore in zaupanja v delovnem okolju, saj kolektiv zaradi strahu pred nadrejenim ali iz strahu, da bi ostali brez službe, ni reagiral in podprl žrtev. Ali pa, kot je omenila druga sogovornica, so spodbujali mobing s strani nadrejenega, tako, da so mu prenašali napačne informacije. Tretja sogovornica je govorila o paničnih napadih, ki so bili posledica psihičnega trpljenja v službi in se je o tem pogovarjala s sodelavko: *»Kot posledico sem imela panične napade. Povedala sem eni sodelavki, ki je vedela. Tega tudi ni odobraval, ampak tudi ni nič ukrepala.«* Sogovorniki so bili deležni vzpodbudnih besed s strani sodelavcev, so pa pogrešali kolektivno zaščito. *»Ja, sodelavci so vedeli vse. Njihove reakcije so bile vzpodbudne besede.«*

Trije sogovorniki so poudarili pomemben odnos s prijatelji, ki jim lahko zaupajo stiske, s katerimi so se ali pa se še soočajo na delovnem mestu. Od tega sta dva sogovornika povedala, da sta zaupne prijatelje našla med sodelavci. Sogovornica je našla dve zaupni prijateljici na delovnem mestu potem, ko so jo čez čas premestili v drug laboratorij. Pred tem pa je doživljala odpor in šikaniranja s strani večine sodelavcev. Tudi drugi sogovornik je povedal, da je prijateljski odnos zgradil s sodelavci v prejšnji službi in so ostali prijatelji tudi po njegovi zamenjavi službe. Ko so doživljali psihični pritisk s strani novega vodstva, so se po službi naskrivaj družili in si med seboj pomagali s pogovori: *»Ko smo se na skrivaj dobivali in o tem pogovarjali s sodelavci.«* Tretji sogovornik pa je iskal zaupni pogovor med prijatelji izven delovnega okolja, s katerimi se je pogovarjal o odnosu nadrejenega do delavcev: *»Normalno, ob kozarcu vina pojamral nad odnosom našega šefa. Nisem iskal nobene pomoči, edino prijateljem pojamraš glede šefa.«* Druge pomoči sogovornik ni iskal.

Devet od desetih sogovornikov je povedalo, da sta podpora in varen prostor v družini ključnega pomena pri sprejemanju odločitve za iskanje pomoči. Devet sogovornikov je našlo pomoč v zaupnem pogovoru z družino ali partnerjem, na drugem mestu je zaupni pogovor s prijatelji. *»Največ pomaga pogovor s sodelavci in družino.«* Sogovornik, ki je bil mentor v večjem kolektivu je opisal, da mu je bilo težko spregovoriti o svojih občutkih. *»Težko je govoriti o tem, da ti je spodletelo, da nimaš več dobre službe.«* In nadaljeval: *»Ko pa so se moje težave stopnjevale in nisem mogel biti več tiho. Povedal sem partnerici. Pol mi je bilo lažje, saj so videli, da je nekaj hudo narobe.«* Sogovornica, ki se je najprej zaupala partnerju, pa mu ni povedala čisto vsega. *»Zaupala sem se partnerju, samo nisem mu povedala čisto vsega*

dobesedno. Samo bolj, da je šef bil spet slabe volje, pa je kričal.» Kasneje pa je o dogajanju spregovorila tudi z družino: *»Ja, z družino smo se pogovarjali o mobingu. Mogla sem zaupati domačim, to dati ven. Domačim lahko vse povem.*» Zaupen pogovor s partnerjem je omenila tudi druga sogovornica: *»Seveda sem svoje težave zaupala partnerju, ki mi je po svojih najboljših močeh poskušal pomagati.*» Ena sogovornica je pripovedovala, da dolgo drži stiske samo zase, ker ne želi vplivati na družinsko dinamiko, vseeno pa je družina tista, kjer najprej poišče pomoč. *»Če se že odločim za pogovor, je to ponavadi s partnerjem, sestro ali mamo.*» Zaradi sprememb v vedenju se je sogovornica odločila deliti svoje izkušnje z družino: *»Slej ko prej sem morala zaupati, saj so domači opazili, da me nekaj muči. Pa tudi sama sem rabila pogovor. Potem mi je bilo malo lažje.*» Ista sogovornica je izpostavila zaupen pogovor z najožjimi družinskimi člani, s kateri se ni nujno vedno tudi strinjala. *»Z najožjimi družinskimi člani sem se vedno lahko sproščeno pogovarjala o vsaki temi. In tudi, če se kdaj nismo strinjali, je vsak lahko na miren način izrazil mnenje.*» Podporo družine z zaupnim pogovorom je našla tudi naslednja sogovornica: *»Družini sem povedala, saj so mi v tistih težkih trenutkih nudili podporo, ki sem jo potrebovala. Prav tako sem čutila potrebo, da se nekomu izpovem.*» Priznala je tudi, da pa je takrat najbolj trpel njen partner, ker je nanj stresala jezo, ki jo je povzročila psihična obremenitev v službi: *»Predvsem je trpel partner, kateremu sem potožila o razmerah na delovnem mestu.*» V družinah se lahko srečamo s pristnimi odnosi, pa tudi tistimi, kot jih imenuje Gostečnik (1999), zablokiranimi odnosi, ko posamezni člani v družini ne smejo izražati določenih čustev, kot so jeza, razočaranje, vznemirjenost. Zato v družini člani med seboj niso sproščeni in ne čutijo sprejetosti. Zaradi nepristnih odnosov lahko nastane napetost, ki onemogoča razreševanje določenih problemov. Sogovornica je izpostavila hvaležnost družini za vso podporo: *»Podpora družine mi je pomenila ogromno.*» Ena sogovornica je spregovorila o sramu, ki ga je najprej skrivala, saj ni želela vplivati na spreminjanje družinske dinamike. *»Najprej me je bilo sram in sem skrivala. Potem sem se zaupala družini. Lažje je dati ven pred domačimi, ki te razumejo. Vse smo si povedali in si pomagali po svoje.*» Varen pogovor z družino je omenila tudi naslednja sogovornica, ki je povedala, da se najlažje pogovarja z domačimi, hkrati pa je iskala podporo med sodelavci, s katerimi so delili podobne izkušnje: *»O tem se pogovarjaš najprej doma, ker je najlažje. Doma me najbolj poznajo in so opazili spremembe. Podporo sem iskala pri prijateljicah.*» Pa tudi: *»Koristili so mi pogovori z domačimi in sodelavci, saj smo na istem.*» Večina sogovornikov se je zaupala družini in prijateljem. *»Ja z domačimi sem se pogovarjal o tem. Sam sem iskal podporo v družini in prijateljih. Dogodek sem zaupal družini in po pogovoru je bilo definitivno lažje.*» Samo en sogovornik je povedal, da se o dogajanju na delovnem mestu ni pogovarjal z družino, saj jih ni

želel obremenjevati, je pa o tem spregovoril s prijatelji: *»Družine ne obremenjujem z zadevami v službi. Edino prijateljem pojamraš glede šefa.«*

Varen prostor

Rezultati so pokazali, da je družina zelo pomembna za ohranjanje občutka varnosti in pripadnosti. Sogovorniki so v težkih trenutkih iskali najprej varen prostor doma, da so se lahko soočili s svojimi praviimi čustvi, kar je lepo opisal sogovornik, ki je bil mentor pred zamenjavo vodstva: *»Prej sem bil sproščen, samozavesten in delovni človek, na koncu pa živčna razvalina, ki se doma vsak večer sesuje. Do jutra sem se mogel sestavit, vsak dan znova, nadel sem si lažni obraz, trudil sem se delati močnega, nedostopnega.«* Gostečnik (1999) govori o družini kot o najintimnejšem prostoru, kjer člani družine lahko izrazijo svojo pripadnost in se jim ni treba boriti za ljubezen in medsebojno povezanost. V družini najprej odkrivamo, kdo smo, kaj smo in kaj želimo doseči v življenju. V varnem prostoru družine se učimo človeške govorice, povezovanja, dogovarjanja, sprejemanja različnih mnenj, reševanja konfliktov in izražanja čustev. Kljub temu, da so vsi sogovorniki uspeli zgladiti odnose v družini, ki so bili na preizkušnji zaradi spreminjanja njihovih osebnostnih lastnosti, pa je ostal spomin na osamljenost, izgubljenost in odtujenost od družine. Bodisi zaradi nerazumevanja družine ali pa zaradi skrivanja svojih pravih občutkov in posledično pomanjkanja komunikacije doma. Kako pomemben je občutek varnosti v družini, je poskušal opisati sogovornik, ki se je, da bi ohranil družino nedotaknjeno, raje umaknil iz pravnega postopka, čeprav je sprva želel iskati pravico po sodni poti. *»Ne koncu sem se povsem umaknil, da bo ostala družina v miru in da ne bomo imeli težav in groženj na vseh straneh.«* Nekateri so najprej poskušali zavarovati družino na ta način, da so skrivali svoja čustva in niso želeli podeliti svojih izkušenj v družini. *»Najprej nisem povedal doma. To je za moškega sramota. Kako si lahko taka copata. Na koncu pa so me oni spodbudili, da sem pustil tisto službo.«* Varen prostor v družini je sogovornikom omogočil, da so se po začetnem skrivanju pred domačimi »odprli« in spregovorili o svojih izkušnjah. *»Partnerica je razumela, da imam službo rad. Tudi otroka sta bila tam v naravi srečna.«* Ena sogovornica je povezala varen prostor v družini s tem, da je lahko po začetnem sramu v družini ubesedila svoja čustva in podelila svojo izkušnjo z mobingom na delovnem mestu. *»Mogla sem zaupati domačim, to dati ven.«* Pa tudi: *»Mogoče smo bili zaradi mojega strahu vsi bolj napeti.«* Da je družina lahko varen prostor za odprto komunikacijo in razumevanje je sogovornica povzela z besedami: *»Doma smo se razumeli dobro, kot vsaka normalna družina. In tudi, če se kdaj nismo strinjali, je lahko vsak na miren način izrazil mnenje.«* Pa tudi: *»Sedaj me domači,*

ko opazijo, da nisem razpoložena za pogovor, pustijo na miru. Vejo, da, ko se pomirim, pridem do njih.» Da se je zaradi psihičnega trpinčenja na delovnem mestu »zamajal« varen prostor v družini, je poskušala opisat sogovornica, ki je povedala, da so imeli pred pojavom mobinga doma bolj pristne odnose, ko pa se je njeno počutje poslabšalo, je to vplivalo tudi na poslabšanje odnosov v družini. *»Pred pojavom mobinga smo imeli doma precej boljše odnose. Bilo je bolj sproščeno ozračje. V času mobinga pa je doma postalo precej napeto. Domov sem prišla utrujena, žalostna. Včasih tudi jezna, zaradi česar je trpela tudi moja družina.»* Samo eden sogovornik pa je povedal, da o mobingu na delovnem mestu nikoli ni govoril z družino. *»Družine ne obremenjujem z zadevami v službi.»* Eden od sogovornikov je povedal, da je pomoč iskal samo v družini, kjer se počuti varno: *»Pomoč sem iskal samo v družini. S svojo družino sem se zelo dobro razumel pred in po pojavu mobinga. Odnosi v družini se zato niso spremenili.»* Ena sogovornica pa je izpostavila partnerski odnos in družino kot varen prostor. Najprej je poiskala strokovno pomoč, ki ji ni ustrezala, zato je o težavah kasneje spregovorila s partnerjem: *»Ampak največ so mi pomagali ljudje, ki jih imam ob sebi. Ker je celotna situacija začela nažirati odnose s fantom, družino, prijatelji.»* Tudi družina ji je predstavljala varen prostor za pogovor: *»Imeli smo normalne družinske odnose z občasnimi neskladji, v splošnem pa ljubeč odnos z veliko komunikacije.»*

Stiska

Rezultati so pokazali, da je sogovornikom pomemben dober partnerski odnos. Po Ramovšu (1995) je človek bitje medčloveških odnosov. Glavna vez med ljudmi pa je komunikacija, skupnost poudarja skupno bivanje, odnos pa je osebno človeško stališče do drugih. Ker se je pri sogovornikih poslabšalo osebno počutje in so se spreminjale tudi njihove osebnostne lastnosti zaradi izčrpanosti, nenehnega strahu pred izpadi nadrejenega ali sodelavcev in strahu pred izgubo službe, je trpel tudi njihov partnerski odnos. Nekateri so poročali o oddaljevanju in odtujevanju, pa o ohladitvi odnosa in pomanjkanju komunikacije. Zato so naraščale tudi stiske. Sogovornik, ki je bil zaposlen kot mentor na kmetiji je govoril o tem, kako je stres na delovnem mestu vplival na odnose doma: *»Prej sem bil sproščen, samozavesten in delovni človek, na koncu pa živčna razvalina, ki se doma vsak večer sesuje. Na koncu pa sem bil že jezen.»* Ker je želel ohraniti dober odnos s partnerico in otrokoma, se je najprej izogibal pogovoru o dogajanju na delovnem mestu. *»Najprej nisem povedal doma. Težko je govoriti o tem, da ti je spodletelo, da nimaš več dobre službe. To je za moškega sramota. Kako si lahko taka copata.»* Zaradi stopnjevanja težav se je kasneje zaupal partnerici. *»Doma smo se samo*

kregali. Če pa sem bil živčen in me je vse motilo. Samo drl sem se še. Nič več ni štimalo. Vse sem počel narobe. Na vsako ženino besedo sem reagiral z jezo.» Poudaril je pomembnost komunikacije s partnerico. Ko je v domačem okolju ubesedil svoje stiske zaradi mobinga na delovnem mestu, se je izboljšalo njegovo počutje in ponovno so se krepili odnosi doma: *»Na koncu pa so me oni spodbujali, da sem pustil tisto službo.*« Belak (2004) govori o tem, da stres ni nujno vedno slab, če nam pomaga ostati pri tleh in nas motivira v prihodnjih situacijah. Preveč stresnih situacij pa škodljivo vpliva na nas. Zato smo pri delu manj učinkoviti, napeti, kar vodi v poslabšanje odnosov z drugimi.

Sram

Nekateri sogovorniki so spregovorili o občutkih, ki so jih pred družino najprej želeli skriti z namenom, da ne bi ti vplivali na spreminjanje družinske dinamike. Vendar so njihove družine opazile spremembe v vedenju. Pišl (2009) govori o tem, da ožja okolica postane bolj pozorna, ko se začne bolj spreminjati obnašanje in funkcioniranje posameznega člana družine. Ko se pojavijo prve spremembe v vedenju posameznega člana družine, se na to odzove družina najprej z negotovostjo, ki jo lahko skriva za šaljivimi ali pikrimi pripombami, kasneje pa postanejo zaskrbljeni, jezni in nemočni. Sogovornica, ki je delala kot prodajalka v trgovini z oblačili, je povedala: *»Ponavadi svoje občutke in težave zadržim za sebe, saj domačih in drugih nočem obremenjevati. Pa tudi, ko končno pridem domov, se o službi nočem pogovarjati.*« In nadaljevala: *»Na začetku sem bila tiho, saj me je bilo sram. Nisem bila prepričana, da se to res dogaja meni. Niti nisem bila prepričana, da me bodo najožji razumeli.*« Druga sogovornica je povedala, da je kljub hudim psihičnim obremenitvam na delovnem mestu še naprej vztrajala v isti službi, ker ni želela razočarati družine. *»Najprej me je bilo sram in sem skrivala. Nočeš razočarati družine in potem naprej vztrajaš.*« Tudi tretja sogovornica se je pretvarjala pred družino, z namenom, da ne bi prizadela bližnjih. Povedala je: *»Vmes sem skrivala razočaranje in slabe dneve. Da ne bi obremenjevala domačih.*« Zaradi izčrpanosti na delovnem mestu, se je pri vseh sogovornikih zmanjšala tudi njihova samozavest. Povečal pa se je občutek strahu in sramu. Ker so se sogovorniki srečevali z občutki manjvrednosti, se je povečala psihična obremenitev, kar je vplivalo na spreminjanje vedenja pri nekaterih sogovornikih. Doma so se zato soočali s svojimi čustvi in tako vplivali na spreminjanje odnosov doma. Ena sogovornica je povedala: *»Mogoče smo bili zaradi mojega strahu vsi bolj napeti. Mislim, da so domači vedno bolj pazili na to, kako me lahko kaj vprašajo.*« Druga sogovornica je govorila o odtujenosti: *»Nekako smo se odtujili, saj sem domov vedno prišla napeta, utrujena, jezna.*«

Tretja sogovornica je povedala, da se tudi doma pogosto ni mogla sprostiti in je jezo prinesla domov, saj ni želela razočarati družine, ki je bila tudi finančno odvisna od njene zaposlitve. »*Je bilo bolj napeto, predvsem zaradi finančnega dela, če bi bila brez službe. Nočeš razočarati družine in potem naprej vztrajaš.*« Tudi drugi sogovornik je izpostavil strah pred izgubo službe in vztrajanje v slabih delovnih pogojih, da ne bi razočaral družine. Povedal je: »*Strah me je bilo za službo, ker sem rabil denar. Doma so otroci. Ne moreš kar doma ostati.*« Zaradi psihičnih obremenitev je domov prihajal izčrpan in jezen, zato so se doma začeli prepirati. »*Doma sem samo še kričal. Za nobeno rabo.*« Sogovornica, ki se je zaposlila kot mlada raziskovalka, je povedala, da se je zaradi njene izčrpanosti spremenil odnos s partnerjem. »*Oddaljila sva se, vedno manj sva se pogovarjala in vedno redkeje iskala stik eden z drugim. Mislim, da predvsem zato, ker sva se oba počutila izgubljeno. Jaz nisem vedela kako naprej in nisem videla smisla, fant pa je občutil izredno stisko, ker mi ni mogel pomagati.*«

Izmenjava podobnih izkušenj

Rezultati so pokazali, da se večina sogovornikov ni veliko pogovarjala o podobnih izkušnjah s sodelavci v svojem kolektivu. Samo eden je izpostavil pomembnost zaupnega pogovora v kolektivu. »*O tem smo se najprej pogovarjali z delavci, saj sem bil najprej njihov zaupnik in jih spodbujal.*« Povedal je, da je bil najprej opazovalec, ko so delavci v kolektivu doživljali različne pritiske s strani nadrejenih. Poskušal jim je pomagati, predvsem s pogovorom. Zato je kasneje bil tudi sam podvržen pritiskom, poniževanju, ustrahovanju s strani nadrejenega. »*Ko pa se je to začelo dogajati še meni, sem popušil, vred z vsemi.*« S sodelavci so se zaupno pogovarjali o izkušnjah, saj so vsi doživljali podobne pritiske. »*Vsi so vedeli. Še predobro. Jaz sem bil med zadnjimi, ki sem to čutil na lastni koži.*« Povedal je, da so se v kolektivu pogovarjali tudi o posledicah, ki so jih utrpeli zaradi številnih psihičnih pritiskov. »*Ne dojameš takoj, kaj ti to naredi. Totalno te pokoplje, to nisem bil več jaz.*« Sogovorniki verjamejo, da obstaja veliko družin, ki se soočajo s podobnimi izkušnjami kot njihove družine. Polovica sogovornikov pozna družine, ki se soočajo s posledicami mobinga vsaj enega družinskega člana, druga polovica sogovornikov pa osebno ne pozna drugih družin s podobnimi izkušnjami. Vsi verjamejo, da je takih družin veliko. Eden sogovornik je povedal, da pozna veliko družin, ki so se ali pa se še vedno soočajo s trpinčenjem vsaj enega družinskega člana in zato se s posledicami srečuje tudi cela družina: »*Po moje jih pozna vsak. Seveda jih poznam, vsi moji prejšnji sodelavci so imeli družine in so bili na istem kot moji.*« Tudi drug sogovornik je sodeloval z drugimi družinami na način izmenjevanja podobnih izkušenj. »*Poznam take družine. Mislim, da je veliko takih*

družin, ki gredo skozi to. Ko sam doživljam krivice na delovnem mestu, spoznaš več sebi podobnih.» Tudi pri tretji in četrti sogovornici je družina iskala podporo v smislu izmenjave izkušenj z drugimi družinami. *»Na žalost poznam tudi druge družine, ki se soočajo z mobingom. Zgleda da je mobinga vedno več.*» Četrta sogovornica pa je povedala: *»Žal jih je veliko.*» Nekaj družin s podobnimi izkušnjami pozna tudi peta sogovornica.

Pet sogovornikov se je strinjalo, da je deljenje podobnih izkušenj zanje zelo pomembno. Najprej zaradi občutka, da v stiski niso sami in zato, da lahko z izmenjavo podobnih izkušenj drug drugemu tudi pomagajo. O tem je govoril sogovornik: *»Seveda jih poznam. Vsi moji prejšnji sodelavci so imeli družine in so bili na istem kot moji.*» Ena od sogovornic je povedala, da je hitro prepoznala ljudi, ki se soočajo z mobingom: *»Ko se ti to dogaja, kar naletiš na sebi podobne.*» Druga peterica pa je povedala, da osebno poznajo samo sodelavce, ki so prav tako žrtve mobinga na delovnem mestu, ne poznajo pa družin s podobnimi izkušnjami in verjamejo, da je teh družin veliko. Ena od sogovornic je povedala: *»Osebno ne poznam nobene družine. Sigurno pa jih veliko skriva to zaradi sramu in strahu pred izgubo službe.*» Sogovorniki in njihove družine se srečujejo s stigmo, s katero, kot pravi Lamovec (2006), se označujejo lastnosti, ki človeka močno razvrednotijo. Tudi druga sogovornica je bila podobnega mnenja: *»Ne poznam družine, ki bi se srečala z mobingom. Sigurno pa obstajajo. Tako kot je moja družina, pa drugi ne vedo. Mislim, da imamo ljudje preveč svojih problemov, da bi se lahko ukvarjali še z drugimi.*» Rezultati so pokazali, da je pri vseh sogovornikih prevladoval kolektivni strah pred nadrejenim in strah pred izgubo službe, zato bi sogovorniki načeloma lahko delili podobne izkušnje s sodelavci. Vendar niso imeli vsi dobrih in zaupnih odnosov v kolektivu

Slabe odločitve

Vseh deset sogovornikov je želelo ohraniti dobre odnose v družini. Zato pa so nekateri med njimi skrivali svoja čustva in niso takoj iskali podpore med bližnjimi. Ko niso več zmogli sami *»nositi*« bremen zaradi psihičnega trpinčenja na delovnem mestu, so iskali podporo najprej v družini in prijateljih. Nekateri so izpostavili odločitve, ki so jih sami označili za napačne, saj so nekatere vplivale na poslabšanje odnosov v družini. Sogovornik, ki je bil nekaj časa mentor v velikem kolektivu, je izpostavil prepire doma. *»Doma smo se samo kregali. Če pa sem bil živčen in me je vse motilo. Samo drl sem se še.*» Ali pa: *»Nič več ni štilalo. Vse sem počel narobe. Na vsako ženin besedo sem reagiral z jezo.*» Druga sogovornica pa je povedala: *»Mogoče sem na kakšno stvar odreagirala bolj burno kot ponavadi.*» Tretja sogovornica je

povedala, da je domov prihajala utrujena in žalostna. *»Domov sem prišla utrujena, žalostna. Včasih tudi jezna, zaradi česar je trpela tudi moja družina.«* Jezo je usmerjala v odnos s partnerjem: *»Na partnerja sem nehote stresala tisto jezo, ki se je nabirala v meni zaradi službe.«* Sogovornica je v družini iskala vzroke za njeno slabo počutje: *»Večkrat sem bila krivična, domači niso bili krivi za moje počutje.«*

Bolezenski znaki

Rezultati so pokazali, da se je sedem sogovornikov zaradi psihičnega trpinčenja na delovnem mestu soočalo z pojavom bolezenskih simptomov. Lamovec (2006) piše o tem, da bolezen pomeni spremembo v telesu, zato telo težje funkcionira, strokovnjaki pa jo določijo z medicinsko tehnologijo. Ko gre za »duševno« bolezen pa ni mogoče določiti celičnih in tkivnih sprememb v telesu. Simptomi »duševne« bolezni zato kažejo na spremembe v vedenju, govorjenju, doživljanju, verovanju in prepričanjih ljudi. Sogovornik, ki je bil pred zamenjavo vodstva mentor, se je soočal z bolečinami v želodcu. *»Vsak dan me je bolel želodec.«* Pripovedoval je tudi o psihičnih težavah, ki jih je opazil. *»Govorim o počutju, ja, najprej mi je bilo smešno, pol pa mešanica strahu, jeze, živčnosti, paranoje, ko začneš verjet vsem obtožbam, pol sledijo bolečine, močne bolečine.«* Med pogovorom je ponovil, da je zbolel in naštel težave: *»Seveda sem zbolel. Najprej panični napadi, pa nespečnost, pol kronične težave s hrbtenico, pa vrtoglavica in glavoboli nepojasnjenege izvora.«* Zato je poiskal tudi zdravniško pomoč in dobil predpisana zdravila, za katera je povedal, da ne pomagajo: *»Pa tablete sem dobil na recept. To ne pomaga.«* Kamin (2009) govori o tem, da je sistem zdravstvenega varstva pri nas organiziran tako, da vsak posameznik s svojimi zdravstvenimi težavami najprej obišče osebnega oziroma družinskega zdravnika. Na pregled pa se mora predhodno naročiti. Če gre za dolgotrajne težave, pa ga zdravnik napoti k specialistu z napotnico. Zavarovanci lahko tudi sami brez pomoči osebnega zdravnika, poiščejo pomoč pri specialistu, psihiatru. Sogovornik je povedal, da je pogostejše zboleval. *»Pa več sem bil bolan. Vedno slabost in vrtoglavice.«* Sogovornica, ki se z mobingom sooča tudi v novi službi, je prav tako govorila o glavobolih in nespečnosti: *»Najprej glavoboli in vrtoglavica. Pa želodčne težave in nespečnost. Od utrujenosti tudi motnje koncentracije in delovna neučinkovitost.«* O podobnih simptomih je govorila tudi druga sogovornica in dodala: *»Jaz kot oseba sem začela propadati in razpadati. Kot komunikativna in pozitivna oseba sem bila le še senca sama sebe.«* Spet druga sogovornica je opisovala podobne težave in pogoste panične napade, ki jih Dernovšek (2010) primerja s paničnim strahom, ko posameznik lahko razmišlja tudi o tem, da bo umrl, ali da mu bo

odpovedalo srce ali ga bo prizadela kap. Posameznik se zato zelo boji ponovnega napada, kar močno vpliva na kakovost njegovega življenja. Zato ji je zdravnik predpisal zdravila, ki ji niso pomagala. *»Potem niti tablete niso več rešitev.«* Tudi drugi sogovorniki so pripovedovali o različnih bolezenskih znakih. *»Občutek izredne izčrpanosti, brezvoljnosti in nezmožnosti opravljanja nekaterih osnovnih opravil je prisoten konstantno. A bi se temu lahko reklo kronično obolenje?«* Ena sogovornica je govorila o depresiji: *»Na pragu depresije, ves čas sem bila utrujena. Izgorela, kar se je kazalo tako na delovnem mestu kot tudi izven njega.«* Dernovšek (2009) pravi, da depresija posameznika naredi nemočnega in slabotnega. Zato se ne more spopadati z vsakdanjimi življenjskimi naporji in obveznostmi. Posameznik zato zase pravi, da ne zmore več in čuti bolečino po vsem telesu. Njegova pogosta reakcija je umik v osamo, žalost in jok. Sooča se z občutki krivde in bližnjih ne pusti več blizu. Trije sogovorniki pa so povedali, da še niso zboleli. Eden od teh treh je poudaril da ni zbolel fizično, je pa bil pogosto žalosten in jezen.

Pogovor s strokovnjakom

Rezultati so pokazali, da je šest sogovornikov poiskalo strokovno pomoč zaradi mobinga na delovnem mestu. Ostali štirje pa so si pomagali sami ali pa so iskali podporo v družini. Sogovorniki so povedali, da so zaradi hudih stisk in strahu na delovnem mestu poiskali najprej pomoč pri osebnem zdravniku, ki je sogovornikom običajno nudil zaupni pogovor, si zapisal težave, s katerimi so se soočali sogovorniki in ponudil možnost obiska psihologa ali psihiatra. Urek (2003) pravi, da je ena izmed bistvenih dimenzij človeškosti pripovedovanje zgodb, ki zajema večino stvari, ki jih počnemo. Osebnostne zgodbe so kot sredstvo za oblikovanje svoje identitete, način, kako se predstaviš. Povedati zgodbo pomeni, da deliš informacijo, vsaka zgodba pa pomeni tudi interpretiranje. Za to možnost so sogovorniki povedali, da so čakalne dobe predolge in da bi potrebovali pomoč takoj. Dva sogovornika sta po pogovoru z osebnim zdravnikom lajšala simptome s predpisanimi zdravili, ki so pomagala samo na začetku. Zato nista bila zadovoljna s tovrstno pomočjo. Švab (2015) govori o tem, da je ljudem, ki so ali pa se še soočajo z »duševno« boleznijo, glavni kriterij za dobro počutje povečana objektivna kakovost življenja. To pa pomeni: primerni bivalni pogoji, ohranjanje prijateljstva, socialna vključenost, upanje in optimizem, razvoj lastne identitete, smiselno delovanje in občutek moči. Ljudje želijo obdržati ali pridobiti socialne vloge, kar pomeni, da želijo delovati kot zaposleni ljudje, partnerji, družinski člani, prijatelji in znanci, ki sami odločajo o svojem življenju. Tudi drugi sogovorniki so bili nezadovoljni s pomočjo osebnega zdravnika. Sogovornik, ki je bil

pred menjavo vodstva mentor, je opisal prvi obisk zdravnika takole: *»Ja, poiskal sem pomoč pri osebnem zdravniku, ki je mel vse zapisano, pa tablete sem dobil na recept. Osebni zdravnik se pogovarja, ti da tablete, pa ne moreš skos hodit zadet in zaspan. Ponudi ti takoj napotnico za psihologa ali psihiatra. Čakalne dobe so nenormalno dolge. To itak ni za mene, ker, če si v stresu, takoj rabiš pomoč.«* In nadaljeval: *»Ko pa so bile grožnje hude, sem se obrnil na osebnega zdravnika, ki mi je dal pomirjevala. Ni šlo drugače. Niti bolniška ni pomagala.«* In dodal, da je iskal pomoč tudi pri psihiatru, pa ni bil zadovoljen. *»Na koncu ti niti psihiater ne more pomagat. Tablete so bile del vsakdanjika.«* Sogovornica, ki se je sooča z mobingom tudi v drugi službi, je najprej raziskala možnosti za strokovno pomoč. *»Pozanimala sem se, kakšno strokovno pomoč bi lahko sploh dobila.«* In dodala, da ji predpisana zdravila niso dovolj pomagala. Tudi sogovornica, ki je bila zaposlena v trgovini z oblačili, je iskala pomoč osebnega zdravnika, ko je dobila vročino po napornem projektu in je morala ostati doma. Razen pomoči osebnega zdravnika ni želela iskati dodatne strokovne pomoči, saj bi to zanjo pomenilo, da sama ne more več zaupati v svoje sposobnosti: *»Strokovne pomoči nisem poiskala in močno upam, da tudi nikoli ne bom rabila. Ker bi to pomenilo, da bi prišlo do takšnega velikega oziroma močnega mobinga, da preprosto ne bi več zmogla.«* Je pa izrazila zaupanje v strokovno pomoč, če bi jo kdaj poiskala. *»Sklepam pa, da bi mi v primeru, da bi jo poiskala, strokovna pomoč pomagala.«* Povedala je, da tudi z družino niso iskali dodatne strokovne pomoči, ker so si pomagali med seboj. Tudi sogovornica, ki je zaradi mobinga poiskala drugo službo, ni iskala strokovne pomoči, saj se je njeno počutje na novem delovnem mestu izboljšalo. Verjame, da bi ji strokovna pomoč koristila v primeru, da bi jo potrebovala. *»Strokovne pomoči nisem poiskala, verjamem pa, da bi jo potrebovala, če ne bi zamenjala službe. Strokovnjaku bi zagotovo zaupala.«* tudi njena družina ni imela potrebe, da bi iskali strokovno pomoč, saj so si pomagali med seboj. Sogovornica, ki se je na dveh delovnih mestih soočala z mobingom, je prav tako poiskala pomoč osebnega zdravnika. S storitvijo ni bila zadovoljna. *»Osebno zdravnico. Žal pa niso podkovani na tem področju. Ne, pomoč osebne zdravnice ni bila koristna.«* Spet druga sogovornica je povedala, da ni iskala pomoči pri osebnem zdravniku, saj si je pomagala z različnimi treningi sproščanja in obiskom psihiatra. *»Glede mobinga nisem poiskala pomoči. Glede tesnobe pa ja. Delavnice, obisk psihiatra, delavnica čuječnosti. Ja, predvsem čuječnost mi je in mi še vedno zelo pomaga.«* Nekateri sogovorniki so izpostavili predvsem nezaupanje v strokovno pomoč, zato je tudi niso iskali. Ena sogovornica je povedala: *»Strokovni pomoči ne zaupam, zato je nisem iskala.«* Pa tudi: *»Strokovnjaki ne vejo kaj se nam dogaja.«* Drugi sogovornik pa: *»Nisem iskal strokovne pomoči, ker je mobing del našega posla.«* Tudi sogovornica, ki se je zaposlila kot mlada raziskovalka, je poiskala strokovno pomoč, s katero

ni bila zadovoljna. Povedala je: *»Po približno pol leta sem se odločila, da obiščem psihoterapevta, h kateremu sem hodila približno pol leta, enkrat tedensko. Vendar tudi pri tem nisem imela sreče, saj sem naletela na gospo, ki je moje občutke želela degradirati oziroma jim odvzeti težo; jih pomanjšati s stavki kot so 'verjamem, da ta sodelavka ni tako slaba, da bosta vidve še dobro sodelovali, da je ona verjetno globoko ranjena itd., da stvari morda niso tako hude kot jih jaz vidim. Po pol leta sem se odločila, da zaključim s terapijo.«* In dodala, da potem ni iskala druge strokovne pomoči: *»Razen terapevta nisem iskala druge strokovne pomoči. Terapevtka mi ni nudila potrebne pomoči.«*

Zaupanje v svoje sposobnosti

Rezultati so pokazali, da je sogovornikom zaupanje v svoje sposobnosti zelo pomembno. Dva sogovornika sta govorila o vztrajnosti, o notranji moči, ki jima je pomagala, da sta ostala v delovnem okolju, kjer sta se soočala s konstantnim strahom pred nadrejenim in strahom, da bi ostala brez službe. Prvi je izpostavil vztrajanje v službi, kljub temu, da so mu zmanjšali plačo in mu znižali položaj. Imel je zaupanje v svoje sposobnosti in verjel je, da bo lahko pomagal tudi drugim sodelavcem. Povedal je: *»Trudil sem se delati močnega, nedostopnega. In neko moč sem imel, da sem se drl nazaj.«* Spet druga sogovornica je povedala, da je kljub izgorelosti verjela v svojo notranjo moč in si zato poiskala novo službo. Strokovne pomoči zato ni potrebovala, saj se je njeno počutje v novem delovnem okolju izboljšalo. *»Strokovne pomoči nisem poiskala, saj sem na srečo še pravi čas zapustila tisto delovno mesto. In takrat je tudi moje počutje šlo na boljše.«* Kako pomemben je občutek lastne vrednosti je omenila sogovornica, ki je sicer poiskala pravno pomoč, pa se je potem odločila, da raje poišče novo zaposlitev in se je umaknila. *»Sem poiskala pravno pomoč. Ampak je nisem uporabila, ker sem raje zapustila podjetje. Lažje je iti drugam, kot pa se borit za svoje pravice.«* Sogovornica, ki ni iskala nobene strokovne pomoči, ampak se je zanašala na svojo notranjo moč, pa je povedala, da si je pomagala z različnimi tehnikami sproščanja. *»Sama sem si pomagala s kakšnimi treningi sproščanja in meditiranjem.«* Sogovornica, ki se je zaposlila kot mlada raziskovalka v laboratoriju, je prav tako izpostavila pomembnost zaupanja v svoje sposobnosti, saj je morala sama brez mentorja spoznati delovni proces. Povedala je: *»S strani mentorice pa sem popolnoma prepuščena sama sebi, nimam nobenega, na kogar bi se lahko zanesla, na kogar bi lahko naslovila vprašanja o svojih raziskavah in rezultatih.«* Dve sogovornici od desetih sta si pomagali tudi z različnimi tehnikami sproščanja. Ena sogovornica je izpostavila treninge sproščanja in meditacijo: *»Sama sem si pomagala s kakšnimi treningi sproščanja in*

meditiranjem. Glede tesnobe pa, ja, delavnice, obisk psihiatra, delavnica čuječnosti. Ja, predvsem čuječnost mi je in mi še vedno zelo pomaga.» Druga sogovornica pa je izpostavila predvsem branje knjig. »Veliko sem prebrala tudi knjig o samopomoči in osebni rasti.« Sogovornica je govorila tudi o pomembni podpori in pomoči živali v stresnih situacijah zaradi mobinga. Sama je poiskala navdih za opolnomočenje in krepitev svojih moči pri svoji psički. Pred tem je pol leta sodelovala s psihoterapevtko in ni bila zadovoljna s pomočjo, zato je terapijo prekinila. O tem, kako je odnos s psičko pozitivno vplival na njeno samopodobo, pa je povedala: »Zelo pomembno vlogo pa je odigrala tudi moja psička, ki sem jo dobila kakšno leto po zaposlitvi. Takoj, ko pridem domov, preusmerim misli in pozornost nanjo in na najine dogodivščine in ne mislim več toliko o službi in dogajanju tam, saj me je to nenehno razmišljanje počasi, a vztrajno ubijalo.«

4.4.3 Pravna pomoč

Pogovor s pravnikom

Rezultati so pokazali, da so štirje od desetih sogovornikov zaradi mobinga na delovnem mestu poiskali pravni nasvet. Zaupen pogovor s pravnikom je opisal sogovornik, ki je bil nekaj časa mentor v velikem kolektivu. Želel je pomagati tudi sodelavcem, zato je nekaj časa sodeloval z odvetnikom in se na koncu kljub zbiranju dokazov umaknil, da bi zaščitil družino. *»Šel sem do odvetnika, ki je izbrskal marsikaj, kočljive zadeve, pa me je na koncu postavil na realna tla, da imajo preveč vez, da mi ne bo uspelo in da bom na koncu namočil vse sorodnike in ne bomo dobili nikjer miru, vsi bomo brez službe.«* In nadaljeval: *»Trajalo je nekaj časa, da sva zbrala dokaze in na začetku sem verjel, da bom dejansko šel v tožbo, jih razkrinkal in na ta način podprl sodelavce.«* Zaradi želje po zaščiti družine ni prišlo do tožbe. *»Na koncu sem se povsem umaknil, da bo ostala družina v miru, da ne bomo imeli težav in groženj na vseh straneh.«* Sogovornik je dodal, da je dobro sodeloval z odvetnikom in je bil z njegovo pomočjo zadovoljen. *»Odnos odvetnika je bil res korekten in zelo človeški.«* O pogovoru s pravnikom je govorila tudi sogovornica, ki se je z mobingom srečala v dveh službah: *»Ko te je strah, poiščeš pravni nasvet, seveda. Pol pa zveš, da ti ne more pomagati. Samo stroške bi imela.«* Sogovornica je bila razočarana, saj ne bi uspela dokazati, da je žrtev mobinga, kljub temu, da je poiskala pravno pomoč. Tudi tretja sogovornica je sodelovala s pravnikom in se na koncu umaknila. Povedala je: *»Sem poiskala pravno pomoč. Ampak je nisem uporabila, ker sem raje zapustila podjetje. Lažje je iti drugam, kot pa se boriti za svoje pravice.«* Tudi sogovornica, ki

je sicer bila zadovoljna s pravnim nasvetom, se je zaradi strahu na koncu umaknila: *»Poiskala sem tudi pravno pomoč, vendar potem tega nisem uporabila zaradi strahu.«* Šest sogovornikov ni iskalo pravne pomoči, bodisi zaradi nezaupanja v učinkovitost pravne pomoči, bodisi zaradi prevelikih stroškov, ki so povezani s pravno pomočjo ali pa zaradi strahu pred izpostavljanjem in posledicami, ki bi lahko sledile. Slednje je izpostavila sogovornica, ki je povedala: *»Pravne pomoči še nisem poiskala. Na spletu sem sicer prebirala forume, da je baje zelo težko kaj ukreniti. Rabil bi podatke in dokaze, da se mobing izvaja vsaj dve leti. Dvomim tudi, da je na koncu možno kaj doseči. Predvidevam, da je redko kdo pripravljen izpostaviti v tako veliki meri, da bi začel pravni postopek.«* Sogovornica je dodala, da kot družina niso iskali nobene pomoči, v primeru, da bi jo pa potrebovali, bi iskali brezplačno pravno pomoč. Nezaupanje v pravno pomoč je omenila sogovornica, ki ni iskala pravnega nasveta: *»Po moje se ne bi spuščala niti v tožbo. Ne verjamem, da bi bila pravna pomoč koristna.«* Sogovornica, ki se še vedno sooča z mobingom na delovnem mestu, ni iskala pravnega nasveta, saj ne verjame v učinkovito zaščito žrtev na sodišču, ker je mobing težko dokazati: *»Ne verjamem, da kdo uspe to uspešno rešit in zmagat. Storilci imajo vedno prednost.«* In doda, da pravne pomoči ne bo iskala: *»Ne verjamem, da bi mi lahko pravnik pomagal. Žrtev ni zaščiten in nikoli ne zmaga. Samo stroške bi imela, nič drugega. Pa tudi financ nimam, da bi lahko plačala odvetnika.«* Tudi sogovornik, ki še doživlja mobing na delovnem mestu, ne bo iskal pravne pomoči, saj se ne želi izpostavljati. Povedal je: *»Nisem iskal pravne pomoči. Izogibam se povzročiteljema, ko se le da.«* Da je strah pred posledicami zaradi javnega izpostavljanja velik, je omenila tudi mlada raziskovalka, ki zato ni iskala pravne pomoči: *»Nisem, ker me je strah.«*

Zbiranje dokazov

Da je zbiranje dokazov ključnega pomena pri dokazovanju mobinga na delovnem mestu, se strinjajo vsi sogovorniki. Štirje od desetih so se odločili poiskati pravno pomoč. Dva sogovornika, ki sta s pomočjo pravnika zbrala veliko dokazov, sta se kasneje zaradi strahu pred posledicami izpostavljanja raje umaknila. To je opisal sogovornik, ki je kot mentor želel pomagati tudi svojim sodelavcem: *»trajalo je nekaj časa, da sva zbrala dokaze in na začetku sem verjel, da bom dejansko šel v tožbo, jih razkrinkal in na ta način podprl sodelavce. Vedno več dokazov sva imela, več je vedel o teh ljudeh, bolj je bilo strah odvetnika. Se je posvetoval še s svojimi kolegi odvetniki, pa so bili prepričani, da nimam šans, da to dobro zaključim. Pa me je na koncu postavil na realna tla, da imajo preveč vez, da mi ne bo uspelo in da bom na koncu namočil vse sorodnike in ne bomo dobili nikjer miru, vsi bomo brez službe.«* Druga

sogovornica, ki je prav tako zbrala dokaze o izvajanju mobinga, je povedala podobno: *»Poiskala sem pravno pomoč, vendar potem tega nisem uporabila iz strahu.«* Štirje sogovorniki, ki so poiskali pravno pomoč in nekateri zbirali tudi dokaze o tem, da so žrtev mobinga, so govorili o velikem razočaranju. Kljub začetni želji po dokazovanju resnice in želji po zaščiti svojih pravic, so na koncu sprejeli odločitev, da se bodo umaknili predvsem zato, da zaščitijo svoje družine pred morebitnimi posledicami javnega izpostavljanja. O tem je pripovedoval sogovornik, ki je z odvetnikom dlje časa zbiral dokaze o psihičnem trpinčenju na delovnem mestu. Povedal je: *»Na koncu sem se povsem umaknil, da bo ostala družina v miru in da ne bomo imeli težav in groženj na vseh straneh.«* In dodal, da obžaluje zaradi umika: *»Odstopil sem in mi je žal.«*

Odklonitev pravne pomoči

Rezultati so pokazali, da prevladujeta dva ključna razloga za odklanjanje pravne pomoči. Prvi je strah pred neuspehom, drugi razlog pa je povezan z velikimi finančnimi stroški. Šest sogovornikov se ni odločilo poiskati pravne pomoči zaradi majhnih možnosti, da bi uspeli na sodišču dokazati, da so žrtev mobinga. Sogovornica, ki je delala v trgovini z oblačili, je govorila o tem, da ne verjame v uspešno razrešitev in izpostavila, da bi se žrtev želela kljub majhnim možnostim javno izpostaviti: *»Dvomim tudi, da je na koncu možno kaj doseči. Predvidevam, da je redko kdo pripravljen se izpostaviti v tako veliki meri, da bi začel pravni postopek.«* Tudi njena družina, ki ji je želela pomagati, ni poiskala pravne pomoči zaradi velikih stroškov: *»V primeru, da bi pomoč poiskali, bi najprej zaprosili za brezplačno pravno pomoč.«* Ena od sogovornic, ki prav tako ni iskala pravne pomoči, je govorila o majhni verjetnosti za reševanje situacije po pravni poti in izpostavila še nezaupanje v pravno pomoč: *»Nisem poiskala pravne pomoči. Po moje se ne bi spuščala niti v tožbo. Ne verjamem, da bi bila pravna pomoč v korist.«* Vseh deset sogovornikov verjame, da kot žrtev mobinga nimajo dovolj velike pravne zaščite in ne verjamejo v uspešno razrešitev situacije na sodišču, kljub temu, da so nekateri v začetku z željo po razkritju nadrejenih zbirali dokazni material o izvajanju mobinga. Na koncu so se iz situacije umaknili, da bi zaščitili svoje družine. Ker sogovorniki ne verjamejo v pravno zaščito, se raje izogibajo nadrejenim, ki izvajajo mobing ali pa so zamenjali službo. Nekateri so z zamenjavo službe izboljšali svoje počutje in odnose v družini, ker se z mobingom več ne soočajo. Ena od sogovornic je povedala: *»Na srečo sem službo menjala in se v novi službi več ne soočam z njim.«* Druga sogovornica pa je govorila o tem, da je lažje zamenjati službo, kot se boriti za svoje pravice: *»Lažje je iti drugam, kot pa se borit za svoje pravice.«* Nekateri pa

se soočajo z mobingom tudi na drugem delovnem mestu: *»Sedaj sem v drugi službi, kjer se z mobingom še vedno srečujem.«* Sogovornik, ki je zaposlen v gostinstvu in je zaradi mobinga že zamenjal delovno mesto, pa je povedal. *« Mobing je del gostinske industrije.»* Ena od sogovornic, ki ne zaupa pravni pomoči, pa je izpostavila, da žrtev mobinga ni nikoli zaščiten: *»Strokovnjaki ne vejo kaj se nam dogaja. Žrtev ni zaščiten in nikoli ne zmaga. Storilci imajo vedno prednost.«*

5. Razprava

Vse kar človek ustvari, ustvari z delom. Človeška eksistenca je odvisna tudi od dela, ki ga človek opravlja. Vsako delo bi zato moralo utrjevati in dvigovati vrednost življenja. Zaradi hitrega tempa življenja pa se zaposleni vse pogostejše srečujejo tudi z mobingom. Z raziskavo sem želela dobiti vpogled kako poznajo mobing sodelujoči v anketah in intervjujih. Rezultati so pokazali, da je tako pri anketah kot pri intervjujih sodelovalo več žensk kot moških. Večina jih je iskala podporo doma, nekaj pri sodelavcih. Največ jim je pomagala verbalna komunikacija v družini. Kot pravi Mihaljčič (2006) je komuniciranje življenjski element in sestavni del našega vsakdanjega življenja. Poudarja, da nihče ne more živeti brez komunikacije z drugimi ljudmi, saj na ta način spoznavamo svet v katerem naš sogovornik živi, pa tudi druge ljudi in samega sebe. Tako lahko spreminjamo svoja stališča, navade, vrednost, vedenje. O komunikaciji govori tudi Lamovec (1991), ki pravi, da je komunikacija kontinuiran tok sporočil med partnerji v socialni interakciji. Sporočilo pa je katerikoli verbalni ali neverbalni znak, ki ga ena oseba prenese na drugo. Ule (1996) govori, da je komunikacija uspešna in možna takrat, ko imajo sogovorniki v komunikaciji enak ali vsaj zelo podobno kodo sporočanja. To pa pomeni, da moramo sporočila sogovornikov znati dekodirati, tolmačiti in razumeti, svoja lastna pa oblikovati in kodirati na način, da jih naši sogovorniki lahko tolmačijo in razumejo enako ali vsaj na soroden način kot mi sami.

Večina sogovornikov se je z mobingom že srečala. Izpostavljeni so bili predvsem verbalnemu nasilju (grožnje, obtoževanje), socialnemu nasilju (izključenost, osamitev), čustvenemu nasilju, ki je posledica slabe komunikacije in ekonomskemu nasilju (povečan obseg dela, grožnje z odpuščanjem). Nihče pa ni omenjal spolnega nasilja, ki je zadnje čase zelo aktualno v medijih tudi pri nas, kar je zanimivo glede na to, da med sogovorniki številčno prevladujejo ženske. Na svoji koži je večina čutila, tudi fizične posledice tega nasilja, ki se kažejo v zmanjšanju delovne storilnosti, znižanju samozavesti, povečanemu strahu, sramu, stiski in boleznih. Hrovat (2020), govori o tem, da marsikdo ne prepozna verbalnega nasilja ali pa so mnenja, da je prisoten v vseh odnosih in je treba potrpeti. Tudi okolica je tista, ki pogosto sporoča prav to, zato ljudje vztrajajo v odnosih, kjer je prisotno psihično nasilje. Podgornik (2014) govori o tem, da je socialno izključeni posameznik ali skupina slabo vključen v sistem političnega, ekonomskega in socialnega delovanja družb v katerih živijo. Socialna izključenost je relacijski pojem, kjer se vključenost oziroma izključenost posameznikov in skupin proučuje v odnosu do ostalih v družbi.

Rezultati so pokazali, da se je večina sogovornikov zaradi mobinga spopadalo s pojavom bolezenskih simptomov. Več kot polovica jih je poiskala strokovno pomoč. Najprej so obiskali

osebnega zdravnika, ki je na podlagi slišane predpisal zdravila ali pa jih napotil k psihiatru ali psihologu. Izkazalo se je, da so čakalne dobe predolge, saj bi pomoč potrebovali takoj. Prav tako niso bili zadovoljni z obravnavo pri osebnem zdravniku. Koić (2003) govori o tem, da mobing vpliva na pojav psihične motnje oziroma trajne spremembe osebnosti. Posledice so podobne posttravmatski stresni motnji s poudarkom na obsesivno-depresivnem sindromu. Oboleli se soočajo z občutki neprijateljstva in nezaupljivosti do okolice, izčrpanosti zaradi soočanja s posmehovanjem in zavrnitvami. To pa vodi do osamljenosti in izolacije. Pogosto se pojavi depresija z občutkom praznine in obupa, nezmožnost uživanja v vsakdanjem življenju zaradi izgube energije, povečano je tudi tveganje za odvisnost od antidepresivov.

Samo štirje od desetih sogovornikov so zaradi mobinga na delovnem mestu poiskali pravni nasvet. Eden se je umaknil, da bi zaščitil družino, druga se je umaknila, ker ni imela dovolj zbranih dokazov, dva pa je premagal strah. Ostalih šest ni iskalo pravne pomoči, zaradi nezaupanja v učinkovitost pravne pomoči, zaradi prevelikih stroškov ali zaradi strahu pred izpostavljanjem in posledicami, ki bi lahko sledile zanje in za njihove družine. Robnik (2013) opozarja, da slovensko sodstvo ni dovolj občutljivo za nasilje in je premalo seznanjeno z dinamiko nasilnega procesa. Posledica tega je, da praviloma zavzema stališče deljene odgovornosti.

Po dobljenih rezultatih lahko povlečem paralelo z izsledki Leymanna (1993), ki je pojavne oblike mobinga razvrstil v pet skupin, glede na učinek, ki ga imajo na žrtev:

- vedenje, ki predstavlja napad zoper izražanje in komuniciranje žrtve (omejevanje možnosti izražanja in komuniciranja s strani vodstva, prekinjanje govora, kritiziranje dela, grožnje)
- vedenje, ki predstavlja napad na osebo kot socialno bitje z ogrožanjem socialnih stikov žrtev (z žrtvijo se več nihče noče pogovarjati, splošna ignoranca žrtve, žrtev je izolirana)
- vedenje, ki predstavlja ogroženost osebnega ugleda žrtve (širjenje govoric, norčevanje iz telesnih hib, »etiketiranje« žrtve z namigovanjem na duševne težave)
- vedenje, ki se kaže kot napad na kakovost delovnega mesta (dobivanje nesmiselnih nalog, dodeljevanje nalog pod ravno kvalifikacij, odvzem vseh delovnih nalog)
- vedenje, ki se kaže kot napad zoper zdravje (dodeljevanje za zdravje škodljivih nalog, grožnje s fizičnim nasiljem).

Lamovec (1991) poudarja, da je bistveno za medsebojni odnos to, kako znamo poslušati drugega in kako se odzivamo nanj, saj je od tega veliko odvisno, če se bomo v odnosu zblížali ali pa se bo razdalja med obema še povečala.

Normalna komunikacija v primeru dlje trajajočega mobinga skorajda ni več mogoča, saj povzroča pri žrtvah osebnostne spremembe, ki se kažejo v šibkosti, negotovosti in dvomih vase.

Lahko postanejo nepredvidljive in nerazumne. Žrtve v skrajni sili poiščejo zdravniško ali pravno pomoč. Pri tem pa se je izkazalo, da pri iskanju izhoda nujno potrebujejo svetovalca, ki bi jih pri dokazovanju mobinga vodil in jih opozoril na nujnost zbiranja dokazov v obliki dnevnika. Ta mora vsebovati podatke o tem kdo kaj počne, kdaj in kako. Ti zapisi so pomemben dokaz na sodišču. Brez teh so možnosti za uspešno pritožbo skorajda nične, saj se storilci brez trdnih dokazov izognejo vsem posledicam.

Dobrodošla rešitev pri iskanju izhoda iz nevzdržne situacije bi bila, da bi žrtve lahko na enem mestu prišle do čim več pomoči in nasvetov. Tako bi se izognile tekanju od vrat do vrat.

6. Sklepi

Mobing je specifična oblika obnašanja na delovnem mestu, ki označuje šikaniranje, trpinčenje in zlonamerno psihično nasilje, usmerjeno proti določeni osebi. Gre za ponavljajoča dejanja, ki se nadaljujejo, dokler se konflikt ne razreši ali pa se za žrtev konča slabo. Posledice mobinga so hude. Trajajo lahko vse življenje, zato je potrebno napeti vse sile, da se ta pojav prepreči in odpravi.

Zaskrbljujoče je, da se je večina vprašanih že srečala z mobingom, čeprav se je pojem mobing pojavil v naših medijih šele pred nekaj leti.

Večina žrtev ne poišče pomoči, ker se ne zaveda, da je delodajalec dolžan spoštovati ustavo, zakon o delovnih razmerjih in zakon o javnih uslužbencih. Prav tako ne vedo, da lahko uveljavljajo pravico do odškodnine.

Izvajalec mobinga je v večini primerov nadrejeni, oziroma nekdo, ki je hierarhično višje kot njegova žrtev, to pa je zadostni razlog, da se prizadeti ustraši in mobinga ne prijavi.

Izkazalo se je, da so anketiranci izpostavljeni verbalnemu nasilju (grožnje, obtoževanja), čustvenemu nasilju, ki vpliva na žrtvino psihično in fizično zdravje, ekonomskemu nasilju (povečan obseg dela, nadure, grožnje z odpuščanjem) in socialnem nasilju (izključenost, osamitev).

Iz tega sledijo fizične posledice mobinga (bolezen, zmanjšana motivacija, odpuščanje, zamenjava delovnega mesta).

Družina prizadetega se znajde v stresni situaciji, ki ji botrujejo prepiri in nesoglasja. Odnosi v službi se zrcalijo tudi v odnosih v družini. Slej ko prej pride tudi v domačem okolju do stresnih situacij. Če temu botruje še nerazumevanje domačih, taka situacija privede do hujših posledic, kjer trpi cela družina, žal tudi otroci. Veliko težav lahko reši primerna komunikacija.

Dom, ki bi moral biti varen pristan za prizadetega, se lahko kaj hitro spremeni v objekt nesreče zanj in za njegovo družino.

Cilj vsake organizacije bi moral biti ustvariti pogoje, kjer velja za mobing nična toleranca in zagotoviti obrambne mehanizme za hitro prepoznavo in preprečevanje mobinga.

Zaposlene je potrebno seznaniti, da imajo po ustavi Republike Slovenije pravico do osebnega dostojanstva in varnosti (34. člen). Vsakemu je zagotovljena nedotakljivost telesne in duševne

celovitosti, njegove zasebnosti in osebnostnih pravic (35. člen). Kazenski zakonik KZ-1 določa sankcije za šikaniranje največjo zaporno kazen 3 leta, 281. člen pa določa do 3 leta zavora zoper uradno osebo, ki opusti ovadbo kaznivega dejanja ali storilca. Ljudi je treba opozoriti naj zberejo čim več dokazov (zapisovanje, priče, ...), ker je drugače mobing težko dokazati.

7. Predlogi

Večina vodstvenega kadra žal še vedno ne premore zavedanja in razumevanja problema mobinga. Prav zavedanje in razumevanje predstavljata korak k ustvarjanju pozitivnega delovnega vzdušja in minimalnega tveganja za posledice, katerih vzrok je mobing.

Ustvariti moramo pogoje, kjer velja za mobing nična toleranca in zagotoviti obrambne mehanizme za hitro prepoznavo in preprečevanje mobinga. Da bi to dosegli, se moramo lotiti ozaveščanja o njem. Zato pa rabimo strokovnjake s specifičnimi znanji.

Predlagam, da začnemo vzgajati nov profil kadra, ki bo podkovan z znanji na področju socialnega dela s poudarkom na psihologiji v okviru mobinga in pravni pomoči na področju mobinga. Torej vse v enem. S tem bi žrtvi skrajšali poti pri iskanju pomoči. Izobraževanje bi se lahko izvajalo na Fakulteti za socialno delo z nadgradnjo obstoječega programa.

S tem kadrom bi lahko vzpostavili široko mrežo svetovalnic po vsej Sloveniji. Nekdo bo rekel, da to predstavlja velik finančni zalogaj. Prepričana sem, da večjo ekonomsko škodo puščajo posledice mobinga (izpad dohodka, visoki stroški zdravljenja, iskanje socialne in pravne pomoči).

Svetovalnice bi se nahajale izven delovnega okolja (strah pred identifikacijo v delovnem okolju), te svetovalnice bi nudile pomoč tudi svojcem žrtev mobinga, kar se mi zdi zelo pomembno. Svetovalec bi imel vpogled v celotno situacijo in bi lahko hitro in ustrezno svetoval.

Ta kader bi lahko izvajal strokovna predavanja po delovnih organizacijah in seminarje za vodstvene delavce in predstavnike sindikatov.

8. Uporabljena literatura

- Belak, E. (2004). *Vloga družine v psihosocialni rehabilitaciji*. Ljubljana. Šent. Slovensko združenje za duševno zdravje.
- Brečko, D. (2014) *Recite mobingu ne, preprečevanje psihičnega in čustvenega nasilja*, Ljubljana: Planet GV.
- Brečko, D. (2007). *Mobing – kako ga pravočasno prepoznati in ukrepati*. Delavci in delodajalci, 7 (2/3), (str. 415-428).
- Brečko, D. (2003). Mobing – Psihično in čustveno nasilje na delovnem mestu: simptom stalnih sprememb sodobne komunikacijske družbe. Ljubljana: HRM 1, 62-64.
- Brečko, D. (2009). Strateško preprečevanje mobinga: Ocena ogroženosti in razvoj preventivnih strategij zoper mobing. Ljubljana: HRM 27, 28-32.
- Čaćinovič Vogrinčič, G. (1998). *Psihologija družine: prispevek k razvidnosti družinske skupine*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- Čaćinovič Vogrinčič, G. & Mešl N. (2019). *Socialno delo z družino*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Česen, T. (2009). *Mobing, trpinčenje, šikaniranje...: Nekaj usmeritev za pogum pri ohranjanju dostojanstva*. Ljubljana: Pogum – društvo za dostojanstvo pri delu.
- Dernovšek, M.Z., Oreški, S., Tavčar, R. (2009). *Kam in kako po pomoč v duševni stiski*. Ljubljana: Izobraževalno raziskovalni inštitut OZARA.
- Dernovšek, I., (2007). Pri nas je mobinga veliko več kot v EU. *Dnevnik*, 17.9.2007. str. 1-2.
- DiMartino, V., Hoel, H., Cooper, C. L. (2003). *Preventing violence and harrasement in the workplace*, (str. 3-4). Dublin: European foundation for the improvement of living and working conditions.
- Gostečnik, C. (1999). *Srečal sem svojo družino*. Ljubljana: Brat Frančišek: Frančiškanski družinski inštitut.
- Jeriček Klanšček, H., Zorko, M., Bajt, M., Roškar, S. (ur.) (2009). *Duševno zdravje v Sloveniji*. Ljubljana: Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije.

- Kamin, T., (idr.), (2009). *Duševno zdravje prebivalcev Slovenije*. Ljubljana: Inštitut za varovanje zdravja.
- Kostelić-Martić, A. (2007). *Psihično nasilje na delovnem mestu*. Ljubljana: HRM.
- Kovačev, A. N. (2004). *Značilnosti in funkcije emocij ter njihov vpliv na socialno dinamiko*. Ljubljana: Visoka šola za zdravstvo.
- Lamovec, T. (1991). *Spretnosti v medosebnih odnosih*. Ljubljana: Zavod RS za produktivnost dela.
- Lamovec, T. (2006). *Ko rešitev postane problem in zdravilo postane strup: nove oblike skrbi za osebe v duševni krizi*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Lipičnik, B. (1997). *Človeški viri in ravnanje z njimi*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta
- Lipičnik, B. (1998). *Ravnanje z ljudmi pri delu = Human resources management*. Ljubljana: Gospodarski vestnik
- Lipton, B. H. (2019). *Biologija prepričanj, Znanstveni dokaz o nadvladi uma nad snovjo*, Brežice: založba Primus.
- Lobnikar, B. (2004). Kako prepoznati in upravljati nasilja. Ljubljana: revija *Manager*, št. 12, (str. 54-57).
- Mesec, B., (1998). *Uvod v kvalitativno raziskovanje v socialnem delu*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
- Mesec, B., Rape, T. (ur.), Rihter, L. (ur.) (2009). *Metodologija v socialnem delu I (skripta): Načrtovanje raziskave*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Mihaljčič, Z. (2006). *Poslovno komuniciranje, Učbenik za višjo strokovno izobraževanje, izobraževalni program komercialist*. Ljubljana: Jutro.
- Mordej, A. (2010). *Premajhna ozaveščenost o mobingu. Pravna praksa: časopis za pravna vprašanja*, (29), št. 44, (str. 10-12). Ljubljana: Gospodarski vestnik.
- Musek, J. (2005). *Predmet, metode in področja psihologije*. Ljubljana: Filozofska fakulteta, oddelek za psihologijo.
- Musek, J. (2010). *Psihologija Življenja*. Ljubljana: Inštitut za psihologijo osebnosti.

- Pišl. A., (2009). Vloga družine pri obravnavi pacientov z duševnimi motnjami. Zdravstvena nega in zdravljenje motenj v duševnem zdravju. Ljubljana: Psihiatrična klinika.
- Plaskan, N. (2014). *Vpliv mobinga na delo zaposlenih s primerom* (Magistrsko delo). Fakulteta za državne in evropske študije, Kranj.
- Povše, Pesrl, T., Arko Korošec, M., Vreča, M. (2010). Obvladovanje trpinčenja na delovnem mestu. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve.
- Ramovš, J. (1995). *Slovenska sociala med včeraj in jutri*. Druga, predelana in dopolnjena izdaja. Ljubljana: Inštitut Antona Trstenjaka za psihologijo, logopedijo in antropohigieno.
- Robnik, S. (2013). *Trpinčenje: spolna neenakost in vloga organizacije* (Doktorsko delo). FDV, Ljubljana.
- Rus Makovec, M. (2003). *Zloraba moči in duševne motnje ter poti iz stiske*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Sazonov, U. (2015). Nasilje tretjih oseb na delovnem mestu. *Delo in varnost*, 60 (6). 20-25.
- Smrtnik Vitulič, H. (2004). *Čustva in razvoj čustev*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta, Univerza v Ljubljani.
- Švab, V. (2005). *Skrb za duševno zdravje v skupnosti*. Obravnava v skupnosti. Šent, Slovensko združenje za duševno zdravje.
- Švab, V., (2012). Svetovalno delo z ljudmi s težavami v duševnem zdravju. Projekt-Izobraževanje in usposabljanje strokovnih delavcev v izobraževanju odraslih od 2011 do 2014. Ljubljana. Ministrstvo RS za izobraževanje, znanost, kulturo in šport in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada.
- Ule, M. & Kline M. (1996). *Psihologija tržnega komuniciranja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Uredba o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave (UL RS št. 36/2009).
- Urek, M. (2005). *Zgodbe na delu*. Pripovedovanje, zapisovanje in poročanje o socialnem delu. Ljubljana: založba /*cf.

- Verbič, L. (2013). *Vzgojni stili in odnosi v družini* (Diplomsko delo). Pedagoška fakulteta, Ljubljana.
- Zajc, A. (2016). *Soustvarjanje zdravih odnosov v delovnem okolju*. Ljubljana: Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije.
- *Zakon o varnosti in zdravju pri delu* (Ur. L. RS št. 56/1999, 64/2001 in 43/2011).
- *Zakon o javnih uslužbencih* (Ur. l. RS št. 63/2007).

Internetni viri:

- Bezenšek, T. (2016). *Mobing, čustveno nasilje na delovnem mestu*. Pridobljeno: 13.10.2020 s <https://old.delo.si/znanje/potrosnik/pravo-za-vse-mobing-custveno-nasilje-na-delovnem-mestu.html>
- Blagojevič, D. (2010). *Trpinčenje na delovnem mestu*. Pridobljeno 22.11.2020 s <http://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/978-961-266-122-9/prispevki/020.pdf> (pdf str. 205-213).
- Bon, J. (2007). *Destigmatizacija duševnih motenj*. Pridobljeno 28.11.2020 s <https://obzornik.zbornica-zveza.si/index.php/ObzorZdravNeg/article/download/2774/2706/>
- Dolinar P., Jere M., Meško G., Podbregar I., Eman K. (2010). *Trpinčenje na delovnem mestu – zaznavanje pojavne oblike in odzivi*. Pridobljeno 22.11.2020 s https://www.policija.si/images/stories/Publikacije/RKK/PDF/2010/03/RKK2010-03_Dolinar_Jere_Mesko_Podbregar_Eman_Trpincenje.pdf (pdf str. 272-285).
- Domijanić, I. (2016). *Psihično nasilje na delovnem mestu* (Diplomsko delo). Pridobljeno 22.11.2020 s <http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska/pdfs/domijanic-ivana.pdf>
- Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. *Nasilje na delovnem mestu*. (b.d.). Pridobljeno 14.1.2021 s <https://osha.europa.eu/sl/publications/factsheets/24> (pdf str. 1-2).
- Ferk, L. (2016). *Percepcija nasilja na delovnem mestu: subjektivni vidik žrtev in prič* (Magistrsko delo). Pridobljeno 5.10.2020 s http://dk.fdv.uni-lj.si/magistrska/pdfs/mag_ferk-lidija.pdf

- International Labour Office ILO. (2002). *Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector*. Pridobljeno 13.1.2021 s https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/interpersonal/en/WVguidelinesEN.pdf?ua=1
- International Labour Organization. *Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon*. Pridobljeno 13.1. 2021 s https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107705.pdf
- *Kazenski zakonik. (KZ-I-UPB2)*. Ur. l. RS 50/2012, 6/16 – popr., 54/15, 38/16 in 27/17. Pridobljeno 25.1.2021 s <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5050#>
- Kogoj, N. (2020). *10 nasvetov kako obvladati strah*. Pridobljeno 2.12.2020 s <https://www.natasakogoj.si/wp-content/uploads/2020/10/E-priročnik-10-korakov-kako-obvladovati-strah.pdf>
- Kohek, A. (2003). *Koncept strukturnega nasilja v teoriji Johana Galtunga* (diplomska naloga). Pridobljeno 22.2.2021 s <http://dk.fdv.uni-lj.si/dela/Kohek-Ales.PDF>
- Koić, E., Filaković, P., Mužinić, L., Matek, M., Vondraček S. (2003). *Mobing*. Pridobljeno 5.3.2021 s <http://old.obbj.hr/Portals/OBBJ/Vijesti/Psihijatrija/radovi-elvira/koic-e-rad-i-sigurnost--mobing.pdf>
- Lešnik D. (2019). *Trpinčenje na delovnem mestu*. Pridobljeno 13. 10.2020 s na: <https://www.zbornica-zveza.si/wp-content/uploads/2019/11/Trpin%C4%8Denje-na-delovnem-mestu-%E2%80%93-izku%C5%A1nje-delovne-skupine-za-nenasilje-v-zdravstveni-negi-Le%C5%A1nik-Mugnaioni-Oto%C4%8Dec-2017.pdf>
- Leymann, H. (1990). *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces*. Pridobljeno 22.2.2021 s na: [http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf)
- Lobnikar, B. (2014). *Trpinčenje na delovnem mestu – temna stran organizacije*. Pridobljeno 22.2.2021 s <https://www.um.si/kakovost/usposabljanje-zaposlenih/Lists/Usposabljanja2/Attachments/32/Trpin%C4%8Denje%20na%20delovnem%20mestu%20-%20temna%20stran%20organizacije%20UM%202014.pdf>
- Lorenčič, D. (2020). *Verbalno nasilje je lahko enako uničujoče kot fizično*. Pridobljeno 22.12.2020 s <https://www.metropolitan.si/odnosi-in-psihologija/pozor-verbalno-nasilje-je-enako-unicujoce-kot-fizicno/>

- Lešnik Mugnaioni, D. *Trpinčenje v delovnih odnosih – mobing*. Pridobljeno 21.10.2020 s <https://med.over.net/clanek/trpincenje-mobing-na-delovnem-mestu/>
- Mlinarič, P. (2007). *Mobing*. Pridobljeno 21.10.2020 s www.mobing.si/slo/mobbing.html
- Muršič, M. (2004). *Opredelitev nasilja v sodobnih medosebnih odnosih*. Pridobljeno 14.10.2020 s https://www.policija.si/images/stories/Publikacije/RKK/PDF/2004/04/RKK2004-04_MitjaMursic_OpredelitevNasiljaVOdnosih.pdf
- Ježek, F. (2019). *Mobing in šikaniranje na delovnem mestu*. Pridobljeno 2.12.2020 s <https://www.op.si/pravna-podrocja/mobing-sikaniranje-delavca>
- Podgornik, N. (2014). *Vloga revščine in socialne izključenosti na pridobivanje izobraževalnih in psihosocialnih kompetenc otrok*. Pridobljeno 2.12.2020 s http://www2.arnes.si/~anthropos/anthropos/2014/1_2/11_podgornik.pdf
- Porenta, B. (2017). *Odnosi v službi*. Pridobljeno 5.11.2020 s <http://www.zacniznova.si/oblike-mobinga/>
- Praštalo, R. (2014). *Mobing i mogućnost rešavanja problema koje on donosi*. Pridobljeno 21.10.2020 s http://www.glottanova.si/coaching/coaching_konferenca/media/zbornik_5konference_kariernih_coachev.pdf (pdf str. 67-72)
- Robnik, S. (2007). *Spolno nadlegovanje na delovnem mestu: soodgovornost delodajalcev*. Pridobljeno 21.10.2020 s <http://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-4I03OQUF/a64e0f7b-b8ff-491a-b157-0f6389d2de5d/PDF> (pdf str. 1-5).
- Savski, S. (2017). *ABC preventive pred nasiljem tretjih oseb*. Pridobljeno 14.1.2021 s http://www.zvd.si/media/medialibrary/2017/02/Zavod_za_varstvo_pri_delu_RDV_01_2016_Nasilje_na_delovnem_mestu.pdf (pdf str. 2-11).
- Sazonov, U. (2016). *Nasilje tretjih oseb na delovnem mestu*. Pridobljeno 14.1.2021 s http://www.zvd.si/media/medialibrary/2016/12/Zavod_za_varstvo_pri_delu_RDV_06_2015_Nasilje_tretjih_oseb_na_delovnem_mestu.pdf (pdf str. 3-6).
- Selič, P., Jakopin, A. (2010). *Trpinčenje na delovnem mestu – razširjenost in posledice pri specializantih medicine v Sloveniji v letu 2009*. Pridobljeno 14.10.2020 s https://www.policija.si/images/stories/Publikacije/RKK/PDF/2010/03/RKK2010-03_PolonaSelic_AnaJakopin_Trpincenje.pdf

- Štros, N. (2012). *Mobing – oblika psihičnega nasilja na delovnem mestu* (Diplomska naloga). Pridobljeno 2.12.2020 s https://www.bb.si/doc/diplome/Stros_Nina.pdf
- Turk, B. J. (2019). *Kaj je mobing? Postopek ukrepanja, če so podani znani znaki mobinga, kako ga dokazati, predvidene sankcije*. Pridobljeno 4.11.2020 s <https://www.iusinfo.si/medijsko-sredisce/v-srediscu/247018>
- *Uredba o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave* (Ur. l. RS št. 36/2009). Pridobljeno 21.10.2020 s <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=SKLE7890>
- *Ustava Republike Slovenije* (28.12.1991). Pridobljeno 21.10.2020 s <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=USTA1>
- *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)*. Ur. l. RS 21/2013. Pridobljeno 21.10.2020 s <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>
- *Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)*. Ur. l. RS 43/2011. Pridobljeno 5.11.2020 s <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2011-01-2039?sop=2011-01-2039>
- *Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO)*, (2007). Pridobljeno 5.11.2020 s <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3908#>

9. Priloge

9.1 Anketni vprašalnik

Spoštovani!

Moje ime je Tadeja Šlatau in zaključujem študij na Fakulteti za socialno delo v Ljubljani. Namen moje raziskave je ugotoviti, kako razširjen je mobing v Sloveniji in kako se ljudje s tem soočajo. Za mojo raziskavo je vaše mnenje ključnega pomena, zato Vas prosim, da izpolnite anketo, ki vam ne bo vzela več kot 15 minut časa. Vaši odgovori so popolnoma anonimni in bodo uporabljeni le za namene raziskave. Za Vaš čas se vam iskreno zahvaljujem.

DEMOGRAFSKI PODATKI

Spol: Moški Ženska

Vaša starost:

- a) 18-30 let
- b) 31-40 let
- c) 41-50 let
- d) 51-60 let
- e) 61 let in več

Zakonski stan:

- a) samski/samska
- b) poročen/poročena
- c) v zunajzakonski zvezi
- d) ločen/ločena
- e) vdovec/vdova

Končana izobrazba:

- a) nedokončana osnovna šola
- b) osnovna šola
- c) srednja šola
- d) višja šola
- e) visoka šola/ univ. dipl. (bolonjski program I. stopnje)
- f) magisterij (bolonjski program II. stopnje)

1. Ali imate otroke?

- a) Da
- b) Ne

1a). *V kolikor ste na prejšnje vprašanje odgovorili da, prosim napišite, koliko otrok imate?*

2. Ali ste zaposleni?

- a) Da
- b) Ne
- c) Upokojen

2a) *V primeru, da ste na prejšnje vprašanje odgovorili z »Da« ali z »Upokojen«, označite, kje ste oziroma ste bili zaposleni (v primeru, da ste upokojeni)?*

- a) javni sektor
- b) zasebni sektor

3. Koliko let imate delovne dobe?

- a) Do 5 let
- b) 6-10 let
- c) 11-20 let
- d) več kot 20 let

4. Ste zadovoljni z delom, ki ga opravljate? (Obkrožite na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni, da ste zelo nezadovoljni, 5 pa pomeni pa ste zelo zadovoljni)

1 2 3 4 5

5. Imate občutek, da ste pomemben del kolektiva?

- a) Da
- b) Ne
- c) Vseeno mi je

6. Kakšni se vam zdijo odnosi med zaposlenimi? (Obkrožite na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni zelo slabi, 5 pa pomeni odlični)

1 2 3 4 5

7. Kakšen odnos ima nadrejeni do zaposlenih? (Obkrožite na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni zelo slab, 5 pa pomeni odličen)

1 2 3 4 5

8. Poznate pojem mobing?

- a) Da
- b) Ne

9. Poznate koga, ki je ali je bil žrtev mobinga?

- a) Da
- b) Ne

10. Ste se vi kdaj srečali z mobingom?

- a) Da, kot žrtev
- b) Da, kot opazovalec
- c) Ne
- d) Ne vem

10a) V primeru, da ste na prejšnje vprašanje odgovorili z »Da kot opazovalec«, odgovorite, kolikokrat ste bili priča mobingu kot opazovalec?

- a) enkrat
- b) dvakrat

- c) več kot dvakrat

11. Kdo je po vašem mnenju večkrat izvajalec mobinga na delovnem mestu?

- a) Sodelavci
- b) Nadrejeni

12. Kaj mislite, da je vzrok mobinga?

- a) slaba organizacija dela
- b) slabo vodstvo
- c) slabi odnosi s sodelavci
- d) socialni položaj zaposlenega
- e) ne vem

13. Kakšne so po vašem mnenju najpogostejše posledice mobinga za žrtev?

- a) socialna izključenost
- b) spori in nesoglasja z družino
- c) pomanjkanje časa zase
- d) pomanjkanje koncentracije na delovnem mestu
- e) zmanjšana produktivnost
- f) stres in depresija

14. Kaj bi svetovali žrtvam mobinga?

- a) nič, naj molčijo
- b) naj se borijo za svoje pravice
- c) naj javno spregovorijo o tem in pomagajo drugim
- d) naj čimprej zamenjajo službo

15. Ste bili kdaj žrtev mobinga?

- a) Da
- b) Ne

15a) V primeru, da ste na gornje vprašanje odgovorili z »Da«, bi bili o tem pripravljeni povedati več? Če da, potem vas prosim da spodaj navedete svoj elektronski naslov,

preko katerega vas kontaktiram za morebiten intervju. Vaši odgovori bi mi zelo pomagali.

Hvala za Vaš čas!

9.2 Smernice za intervju

ODNOSI

Ste se o svojih težavah komu zaupali? Komu?

So sodelavci vedeli, da ste žrtev mobinga? Kakšna je bila njihova reakcija?

Kakšne so/so bile vaše reakcije na mobing?

MOBING

Kdaj ste se prvič srečali z mobingom? Lahko navedete oziroma opišete primer? Se s tem še vedno soočate?

Koliko časa je trajal/traja mobing?

DRUŽINA

Ste družini povedali, da ste žrtev mobinga?

Kako pa ste se doma razumeli pred pojavom mobinga? Navedite kakšen primer.

Ali so se odnosi v vaši družini spremenili zaradi mobinga na delovnem mestu?

Poznate še kakšno družino, ki se sooča s posledicami mobinga na družinskega člana in doživlja podobno kot vi?

Kakšno pomoč ste kot družina poiskali in ali ste bili s storitvijo zadovoljni?

ZDRAVSTVENE TEŽAVE

Ste zaradi mobinga že kdaj zboleli?

Kako ste se počutili, ko se je nad vami izvajal mobing?

POMOČ

Kako ste si sami pomagali? Na kakšen način?

Ste kdaj poiskali strokovno pomoč? Lahko navedete kakšen primer.

Vam je strokovna pomoč koristila? (v primeru, da ste jo poiskali)

Ste kdaj poiskali pravno pomoč ali kaj ukrenili proti izvajalcu mobinga in kako se je primer zaključil?

9.3 Intervju A

Podatki o intervjuju:

Kraj srečanja:

Dan srečanja:

Trajanje intervjuja:

Podatki o vprašancu

Spol:

Starostna skupina:

Izobrazba:

MOBING NA DELOVNEM MESTU

1. Kdaj ste se prvič srečali z mobingom? Lahko navedete oziroma opišete primer? Se s tem še vedno soočate?

Z mobingom sem se prvič srečal pred parimi leti v prejšnji službi. (A1) Tam sem bil preden se je zamenjalo vodstvo res srečen. (A2) Bilo nas je dosti sodelavcev, velik kolektiv in bili smo kot velika družina. (A3) Če je kdo rabil kako pomoč doma, si samo rekel šefu (A4), pa si lahko nabasal v avto par ljudi in si doma vse zrihtal. (A5) Fajn je bilo, srečni smo bili, pa smo res vse delali, pa res fejest težka dela. (A6)

Ko pa se je vodstvo menjalo, pa so začeli gledat na dobiček. (A7) Te pa smo mi vidli dobre odnose in druženje po službi. (A8) Stari šef je kar šel, izrinili so ga (A9), čeprav je bilo vse njegovo, z lastnimi rokami je firmo postavil. (A10) Vse so mu vzeli, še traktor in prikolice. (A11) Novi šefi so bili pametni, vsak teden je en dobil odpoved. (A12) Ali je kdo kaj ukradel, ali pa je bil v stiku s prejšnjim, dobrim šefom. (A13) Vsi smo trepetali za službo. (A14) Znižali so nam plače na minimalca, (A15) delali pa smo 7 dni v tedni, potnih nisem več dobil. (A16) Domov so me zvečer klicali novi šefi. (A17) Vsak večer, pa eno uro sem poslušal kak ni to dobro pa ono dobro. (A18) Strah me je bilo za službo, ker sem rabil denar. (A19) Doma so otroci. (A20) Ne moreš kar doma ostat. (A21) Prekmurje je kriza kar se tiče služb. (A22) Pa vztrajaš. (A23) Kar sem prej rad delal, se mi je upiralo. (A24) Ker sem bil prej mentor, mi je vzela najprej to vlogo,

(A25) me poniževala pred mojimi sodelavci. (A26) Vsak dan me je bolel želodec. (A27) Tak me je poniževala, da sem po enem času dvomil v svoje sposobnosti. (A28) Še avta nisem znal vžgat, ko sem jo videl. (A29) Bil sem lopov, manipulator, celo sposobnosti, da manipuliram z živalmi sem dobil. (A30) Po njenem sem naščuval živali, da niso ubogale ostalih delavcev. (A31) Bolano res. Pa domov je klicala in grozila. (A32) Službe ne bom dobil več nikjer, ker ima veze na ministrstvu. (A33) Prej sem delal zunaj in je bilo ok (A34), na koncu so me zaprli v pisarno, da nisem mogel imeti stikov z zaposlenimi (A35), ker naj bi jih ščuval proti novemu vodstvu. (A36) Ni se dalo nič zmenit, zagovarjat. (A37)

Ne zdaj se ne soočam več s tem (A38), rabil sem nekaj let, da sem predelal, mogel sem priti do dna, da sem bil čisto nič vreden (A39) in pol sem poiskal novo službo. (A40) Zdaj je bolje. (A41) Samo rabiš čas, da se pobereš. (A42) Če ne bi šel od tam, bi znorel ali pa me ne bi bilo več. (A43)

2. Kako ste se počutili, ko se je nad vami izvajal mobing?

Kako sem se počutil? Najprej je bilo smešno, ker sem bil za vsako stvar sam kriv. (A44) Če je kdo zbolel sem bil kriv, če je kdo imel prometno sem bil jaz kriv, če sta se dva skregala sem bil kriv. (A45) Potem pa je bila kriva že moja družina in pol sem bil že jezen. (A46) Najraje bi jih na televizijo dal. (A47) Govorim o počutju, ja najprej mi je bilo smešno, pol pa mešanica strahu, jeze, živčnosti (A48), paranoje- ko začneš verjet vsem obtožbam (A49), pol sledijo bolečine- močne bolečine (A50), ko bi rad pomagal svojim ljudem svojemu kolektivu (A51) in ne moreš, ne smeš (A52), ker grožnje so kar deževale. Hude grožnje. (A53) Tak da te je res lahko strah, strah za domače. (A54)

3. Kakšne so/so bile vaše reakcije na mobing?

Hm, reakcije na mobing. Po moje se najprej nisem obremenjeval, ker nisem bil dejansko nič kriv. (A55) Potem pa te začne najedat. (A56) Prej sem bil sproščen, samozavesten in delovni človek, (A57) na koncu pa živčna razvalina, ki se doma vsak večer sesuje. (A58) Do jutra sem se mogel sestavit- vsak dan znova, nadel sem si lažni obraz, (A59) trudil sem se delati močnega, nedostopnega. (A60) Na koncu pa sem bil že jezen (A61) in neko moč sem imel, da sem se drl nazaj. (A62) Prepričan sem bil, da bom lahko sam rešil vse sodelavce, (A63) ko pa sem zbolel, pa sem se umaknil (A64), nisem se več prepiral. (A65) Sem pa resno razmišljal, da bi nove šefe

razkrinkal in dal v medije vse njihove mučke in laži (A66), da bi javnost vedla kaj se dela z bogimi ljudmi. (A67) Res poden. Brez čustev. Hladnokrvni morilci. (A68)

4. Koliko časa je trajal/traja mobing?

Z mobingom- mojim in nad ostalimi delavci sem srečeval vsaj tri leta ali pa še več. (A69)

5. Ste se o svojih težavah komu zaupali? Komu? Kako ste si sami pomagali? Na kakšen način?

O tem smo se najprej pogovarjali z delavci (A70), saj sem bil najprej njihov zaupnik in jih spodbujal. (A71) Ko pa se je to začelo dogajati še meni, sem popušil, vred z vsemi. (A72) Najprej smo skupaj kovali načrte (A73) kako bomo to javno izpostavili (A74), ko pa so bile grožnje hude, pa sem se obrnil na osebnega zdravnika (A75), ki mi je dal pomirjevala. (A76) Ni šlo drugače. (A77) Niti bolnišnica ni pomagala. (A78) Šel sem do odvetnika (A79), ki je izbrskal marsikaj, kočljive zadeve (A80), pa me je na koncu postavil na realna tla (A81), da imajo preveč vez, da mi ne bo uspelo in da bom na koncu namočil vse sorodnike in ne bomo dobili nikjer miru, vsi bomo brez službe. (A82) Žalost, da ti država ne more pomagat. (A83) Eh, brez veze. Navadni smrtnik nima možnosti. (A84)

6. Ste zaradi mobinga že kdaj zboleli?

Seveda sem zbolel (A85), najprej panični napadi, pa nespečnost, pol kronične težave s hrbtenico, pa vrtoglavica in glavoboli nepojasnjenege izvora. (A86) Doma sem samo še kričal. Za nobeno rabo. (A87) Na koncu ti niti psihiater ne more pomagat. (A88) Tablete so bile del vsakdanjika. (A89)

7. So sodelavci vedeli, da ste žrtev mobinga? Kako je bila njihova reakcija?

Vsi so vedeli. Še predobro. (A90) Jaz sem bil med zadnjimi, ki sem to čutil na lastni koži. (A91) Najprej sem nemo opazoval to pri sodelavcih. (A92) Pol so se spravili na mene. (A93) Ne dojameš takoj kaj to naredi. (A94) Totalno te pokoplje. To nisem bil več jaz. (A95) Ko smo se na skrivaj dobivali in o tem pogovarjali s sodelavci (A96), so bili vsi prepričani, da se bomo skupaj uprli (A97) in dosegli da se stari dobri šef vrne in bo spet vse ok (A98), ko pa je bila

nova šefica zraven, pa smo vsi skupaj molčali. (A99) Nemo gledali v tla. In upali, da mine. (A100)

8. Ste kdaj poiskali strokovno pomoč? Lahko navedete kakšen primer.

Ja poiskal sem pomoč pri zdravniku. (A101) Ki je mel vse zapisano, pa tablete sem dobil na recept. (A102) To ne pomaga. (A103) Dvigneš recept in tablete skrivaš. (A104)

9. Vam je strokovna pomoč koristila? (v primeru, da ste jo poiskali)

Osební zdravnik se pogovarja (A105), ti da tablete (A106), pa ne moreš skos hodit zadel in zaspan. (A107) Ponudi ti takoj napotnico za psihologa ali psihiatra (A108), čakalne dobe so nenormalno dolge (A109), to itak ni za mene, ker če si v stresu takoj rabiš pomoč. (A110) Največ pomaga pogovor s sodelavci in družino. (A111)

10. Ste kdaj poiskali pravno pomoč ali kaj ukrenili proti izvajalcu mobinga in kako se je primer zaključil?

Sem si poiskal odvetnika (A112), trajalo je nekaj časa, da sva zbrala dokaze (A113) in na začetku sem verjel, da bom dejansko šel v tožbo, jih razkrinkal in na ta način podprl sodelavce. (A114) Vedno več dokazov sva imela, več je vedel o teh ljudeh, bolj je bilo strah odvetnika. (A115) Se je posvetoval še s svojimi kolegi odvetniki (A116), pa so bili prepričani, da nimam šans, da to dobro zaključim. (A117) Na koncu sem se povsem umaknil (A118), da bo ostala družina v miru in da ne bomo imeli težav in groženj na vseh straneh. (A119) Odstopil sem in mi je žal. (A120) Čutim pa da mi je odvetnik dejansko povedal kako bi bilo. (A121)

VPLIV MOBINGA NA ODNOSE

1. Ste družini povedali, da ste žrtev mobinga?

Najprej nisem povedal doma. (A122) Težko je govoriti o tem, da ti je spodletelo, da nimaš več dobre službe. (A123) To je za moškega sramota. Kako si lahko taka copata. (A124) Ko pa so se moje težave stopnjevale in nisem mogel biti več tiho. (A125) Povedal sem partnerici. (A126) Doma smo se samo kregali. (A127) Če pa sem bil živčen in me je vse motilo. Samo drl sem se

še. (A128) Pol mi je bilo lažje, saj so videli, da je nekaj hudo narobe. (A129) Pa več sem bil bolan. Vedno slabost in vrtoglavice. (A130) Otroka me dobro poznata, vedela sta, da nočem več v službo. (A131) Samo nista razumela zakaj. (A132)

2. Kako pa ste se doma razumeli pred pojavom mobinga? Navedite kakšen primer.

Po naravi sem deloholik. (A133) Za dobro službo sem pripravljen delati ves čas, preveč. To je še vse ok. (A134) Dokler je bil stari šef, sem famulijo večkrat peljal v službo (A135), skupaj s šefom sva dežurala za vikend. (A136) Dobro je bilo. Ni bilo konfliktov. (A137) Partnerica je razumela, da imam službo rad. (A138) Tudi otroka sta bila tam v naravi srečna. (A139) En drugega smo podpirali, nismo se kregali. (A140)

3. Ali so se odnosi v vaši družini spremenili zaradi mobinga na delovnem mestu?

Pa še kako se je vse menjalo. Prej smo živeli pravo družinsko, srečno življenje. (A141) Še zdaj ne verjamem kako ti lahko en zategnjen šef v službi podere dobre odnose doma. (A142) Nič več ni štimalo. Vse sem počel narobe. (A143) Na vsako ženino besedo sem reagiral z jezo. (A144) Na koncu pa so me oni spodbudili, da sem pustil tisto službo. (A145)

4. Poznate še kakšno družino, ki se sooča s posledicami mobinga na družinskega člana in doživlja podobno kot vi?

Po moje jih pozna vsak. (A146) Seveda jih poznam, vsi moji prejšnji sodelavci so imeli družine in so bili na istem kot moji. (A147) Na koncu smo se vsi umaknili. (A148)

5. Kakšno pomoč ste kot družina poiskali in ali ste bili s storitvijo zadovoljni?

Kot družina smo bili vsi pri odvetniku (A149), upali na čudež in rešitev družin mojih bivših sodelavcev. (A150) Odnos odvetnika je bil res korekten in zelo človeški. (A151) Vseeno pa nismo dosegli nič. Žal. (A152)

9.4 Odprto kodiranje

Odprto kodiranje intervjuja A

ŠT. IZJAVE	IZJAVA	POJEM	KATEGORIJA	NADKATEGORIJA	TEMA
A1	<i>Z mobingom sem se prvič srečal pred parimi leti v prejšnji službi.</i>	Prvo srečanje z mobingom	Spoznavanje mobinga	Odnosi z nadrejenim	Mobing
A2	<i>Tam sem bil preden se je zamenjalo vodstvo res srečen.</i>	Dobro počutje pred zamenjavo vodstva	Zadovoljstvo	Odnosi v kolektivu	Odnosi
A3	<i>Bilo nas je dosti sodelavcev, velik kolektiv in bili smo kot velika družina.</i>	Velik kolektiv povezan kot družina	povezanost	Odnosi v kolektivu	Odnosi
A4	<i>Če je kdo rabil kako pomoč doma, si samo rekel šefu</i>	Odobrovanje pomoči s strani nadrejenega	Podpora nadrejenega	Odnosi z nadrejenim	Odnosi
A5	<i>pa si lahko nabasal v avto par ljudi in si doma vse zrihtal.</i>	Medsebojna pomoč med sodelavci	Povezanost	Odnosi v kolektivu	Odnosi

A6	<i>Fajn je bilo, srečni smo bili, pa smo res vse delali, pa res fejest težka dela.</i>	Dobro sodelovanje kljub težkemu delu	Povezanost	Odnosi v kolektivu	Odnosi
A7	<i>Ko pa se je vodstvo menjalo, pa so začeli gledat na dobiček.</i>	Sprememba vodstva in dela	Menjava vodstva	Odnosi z nadrejenim	Odnosi
A8	<i>Te pa smo mi vidli dobre odnose in druženje po službi.</i>	Manj druženja po službi	Poslabšanje odnosov	Odnosi v kolektivu	Odnosi
A9	<i>Stari šef je kar šel, izrinili so ga</i>	Odhod šefa zaradi izrinjenosti	Menjava vodstva	Odnosi z nadrejenim	Odnosi
A10	<i>čep rav je bilo vse njegovo, z lastnimi rokami je firmo postavil.</i>	Kljub lastništvu in trudu je vse prepustil	Menjava vodstva	Odnosi z nadrejenim	Odnosi
A11	<i>Vse so mu vzeli, še traktor in prikolice.</i>	Ostal je brez vsega	Menjava vodstva	Odnosi z nadrejenim	Odnosi
A12	<i>Novi šefi so bili pametni, vsak teden je</i>	Vsak teden nova odpuščanja	Odpuščanje delavcev	Odnosi z nadrejenim	Odnosi

	<i>en dobil odpoved.</i>				
A13	<i>Ali je kdo kaj ukradel, ali pa je bil v stiku s prejšnjim, dobrim šefom.</i>	Razlogi za odpuščanje	Odpuščanje delavcev	Odnosi z nadrejenim	Odnosi
A14	<i>Vsi smo trepetali za službo.</i>	Strah pred izgubo službe	Psihična obremenitev	Stres	Mobing
A15	<i>Znižali so nam plače na minimalca,</i>	Znižanje plače	Psihična obremenitev	Odnosi z nadrejenim	Odnosi
A16	<i>delali pa smo 7 dni v tedni, potnih nisem več dobil.</i>	Podaljšan delovni čas in manjše plačilo	Psihična obremenitev	Stres	Mobing
A17	<i>Domov so me zvečer klicali novi šefi.</i>	Klici izven delovnega časa	Psihična obremenitev	stres	Mobing
A18	<i>Vsak večer, pa eno uro sem poslušal kak ni to dobro pa ono dobro.</i>	Nenehna kritika dela	Psihična obremenitev	Stres	Mobing
A19	<i>Strah me je bilo za službo, ker sem rabil denar.</i>	Strah pred izgubo službe	Psihična obremenitev	Strah	Mobing
A20	<i>Doma so otroci.</i>	Otroci	povezanost	Odnosi v družini	Družina

A21	<i>Ne moreš kar doma ostat.</i>	Neodobravanj e odsotnosti z dela	Psihična obremenitev	Odnosi z nadrejenim	Odnosi
A22	<i>Prekmurje je kriza kar se tiče služb.</i>	Težave pri iskanju zaposlitve	Iskanje rešitve	Samopomoč	Pomoč
A23	<i>Pa vztrajaš.</i>	Vztrajanje	Zaupanje v svoje sposobnosti	Samopomoč	Pomoč
A24	<i>Kar sem prej rad delal, se mi je upiralo.</i>	Nenaden odpor do delovnih nalog	Psihična obremenitev	Odnosi z nadrejenim	Odnosi
A25	<i>Ker sem bil prej mentor, mi je vzela najprej to vlogo,</i>	Znižanje položaja v službi	Psihična obremenitev	Odnosi z nadrejenim	odnosi
A26	<i>me poniževala pred mojimi sodelavci.</i>	Poniževanje pred sodelavci	Zmanjšanje samozavesti	Odnosi z nadrejenim	Odnosi
A27	<i>Vsak dan me je bolel želodec.</i>	Bolečine v želodcu	Bolezenski znaki	Bolezen	Zdravstvene težave
A28	<i>Tak me je poniževala, da sem po enem času dvomil v svoje sposobnosti.</i>	Dvom vase zaradi poniževanja	Nezaupanje vase	Stres	Mobing
A29	<i>Še avta nisem znal vžgat, ko sem jo videl.</i>	Strah pred nadrejenim	Psihična obremenitev	Odnosi z nadrejenim	Odnosi

A30	<i>Bil sem lopov, manipulator, celo sposobnosti, da manipuliram z živalmi sem dobil.</i>	Pripisovanje negativnih lastnosti	Psihična obremenitev	Stres	Mobing
A31	<i>Po njenem sem naščuval živali, da niso ubogale ostalih delavcev.</i>	Pripisovanje negativnih vplivov	Psihična obremenitev	Odnosi z nadrejenim	Odnosi
A32	<i>Bolano res. Pa domov je klicala in grozila.</i>	Klici domov	Grožnje	Odnosi z nadrejenim	Odnosi
A33	<i>Službe ne bom dobil več nikjer, ker ima veze na miniserstvu.</i>	Slabe možnosti za drugo službo zaradi vez	Grožnje	Odnosi z nadrejenim	Odnosi
A34	<i>Prej sem delal zunaj in je bilo ok</i>	Užitek pri delu zunaj	Zadovoljstvo	Odnosi v kolektivu	Odnosi
A35	<i>na koncu so me zaprli v pisarno, da nisem mogel imeti stikov z zaposlenimi</i>	Delo v pisarni brez stikov z drugimi	Psihična obremenitev	Odnosi z nadrejenim	Odnosi

A36	<i>ker naj bi jih ščuval proti novemu vodstvu.</i>	Ščuvanje proti vodstvu	Poslabšanje odnosov	Odnosi v kolektivu	Odnosi
A37	<i>Ni se dalo nič zmenit, zagovarjat.</i>	Nedopuščanje pojasnila	Psihična obremenitev	Odnosi z nadrejenim	Odnosi
A38	<i>Ne zdaj se ne soočam več s tem</i>	Soočanje z mobingom	Iskanje rešitev	Samopomoč	Pomoč
A39	<i>rabil sem nekaj let, da sem predelal, mogel sem priti do dna, da sem bil čisto nič vreden</i>	Dolgotrajno premlevanje in spoznanje dane situacije	Iskanje rešitev	Samopomoč	Pomoč
A40	<i>in pol sem poiskal novo službo.</i>	Iskanje nove službe	Iskanje rešitev	Samopomoč	Pomoč
A41	<i>Zdaj je bolje.</i>	Boljše počutje	Zaupanje v svoje sposobnosti	Samopomoč	Pomoč
A42	<i>Samo rabiš čas, da se pobereš.</i>	Čas in potrpežljivost	Iskanje rešitev	Samopomoč	Pomoč
A43	<i>Če ne bi šel od tam, bi znorel ali pa me ne bi bilo več.</i>	Želja po odhodu zaradi obremenitve	Iskanje rešitev	Samopomoč	Pomoč

A44	<i>Kako sem se počutil? Najprej je bilo smešno, ker sem bil za vsako stvar sam kriv.</i>	Počutje na delovnem mestu	Psihična obremenitev	Stres	Mobing
A45	<i>Če je kdo zbolel sem bil kriv, če je kdo imel prometno sem bil jaz kriv, če sta se dva skregala sem bil kriv.</i>	Pripisovanje krivde	Obtoževanje	Odnosi z nadrejenimi	Odnosi
A46	<i>Potem pa je bila kriva že moja družina in pol sem bil že jezen.</i>	Valjenje krivde na družino in jeza	Psihična obremenitev	Stres	Mobing
A47	<i>Najraje bi jih na televizijo dal.</i>	Želja po razkritju	Iskanje rešitev	Odnosi v kolektivu	Odnosi
A48	<i>Govorim o počutju, ja najprej mi je bilo smešno, pol pa mešanica strahu, jeze, živčnosti</i>	Počutje na delovnem mestu	Psihična obremenitev	Bolezen	Zdravstvene težave

A49	<i>paranoje- ko začneš verjet vsem obtožbam</i>	Panični strah	Psihična obremenitev	Bolezen	Zdravstvene težave
A50	<i>pol sledijo bolečine- močne bolečine</i>	Soočanje z bolečino	Bolezniški znaki	Bolezen	Zdravstvene težave
A51	<i>ko bi rad pomagal svojim ljudem svojemu kolektivu</i>	Želja po pomoči drugim	Iskanje rešitev	Odnosi v kolektivu	Odnosi
A52	<i>in ne moreš, ne smeš</i>	Nezmožnost pomagati	Iskanje rešitve	Odnosi v kolektivu	Odnosi
A53	<i>ker grožnje so kar deževale. Hude grožnje.</i>	Nenehno ustrahovanje	Grožnje	Odnosi z nadrejenim	Odnosi
A54	<i>Tak da te je res lahko strah, strah za domače.</i>	Neprestani strah	Psihična obremenitev	Stres	Mobing
A55	<i>Hm, reakcije na mobing. Po moje se najprej nisem obremenjeval, ker nisem bil dejansko nič kriv.</i>	Nestrinjanje z obtožbami	Obtoževanje	Odnosi z nadrejenim	Odnosi
A56	<i>Potem pa te začne najedat.</i>	Najedanje	Psihična obremenitev	Bolezen	Zdravstvene težave

A57	<i>Prej sem bil sproščen, samozavesten in delovni človek,</i>	Spreminjanje osebnostnih lastnosti	Psihična obremenitev	Stres	Mobing
A58	<i>na koncu pa živčna razvalina, ki se doma vsak večer sesuje.</i>	Soočanje s čustvi doma	Varen prostor	Odnosi v družini	Družina
A59	<i>Do jutra sem se mogel sestavit- vsak dan znova, nadel sem si lažni obraz,</i>	Psihične priprave na službo	Iskanje rešitev	Samopomoč	Pomoč
A60	<i>trudil sem se delati močnega, nedostopnega .</i>	Prevzemanje nedostopne in močne osebe	Zaupanje v svoje sposobnosti	Samopomoč	Pomoč
A61	<i>Na koncu pa sem bil že jezen</i>	Soočanje z jezo	Psihična obremenitev	Odnosi z nadrejenimi	Odnosi
A62	<i>in neko moč sem imel, da sem se drl nazaj.</i>	Notranja moč	Zaupanje v svoje sposobnosti	Samopomoč	Pomoč
A63	<i>Prepričan sem bil, da bom lahko sam rešil vse sodelavce,</i>	Vera v svoje sposobnosti	Iskanje rešitev	Odnosi v kolektivu	Odnosi

A64	<i>ko pa sem zbolel, pa sem se umaknil</i>	Umik zaradi bolezni	Bolezniški znaki	Bolezen	Zdravstvene težave
A65	<i>nisem se več prepiral.</i>	Izogibanje prepiru	Iskanje rešitev	Odnosi z nadrejenim	Odnosi
A66	<i>Sem pa resno razmišljal, da bi nove šefe razkrinkal in dal v medije vse njihove mučke in laži</i>	Želja po razkritju	Iskanje rešitev	Odnosi z nadrejenim	Odnosi
A67	<i>da bi javnost vedla kaj se dela z bogimi ljudmi.</i>	Seznanitev javnosti	Iskanje rešitev	Odnosi z nadrejenim	Odnosi
A68	<i>Res poden. Brez čustev. Hladnokrvni morilci.</i>	Podlo početje brez čustev	Psihična obremenitev	Odnosi z nadrejenim	Odnosi
A69	<i>Z mobingom-mojim in nad ostalimi delavci sem srečeval vsaj tri leta ali pa še več.</i>	Trajanje mobinga v kolektivu	Psihična obremenitev	Stres	Mobing
A70	<i>O tem smo se najprej pogovarjali z delavci</i>	Pogovor med sodelavci	Izmenjava podobnih izkušenj	Odnosi v kolektivu	Odnosi

A71	<i>saj sem bil najprej njihov zaupnik in jih spodbujal.</i>	Zaupno spodbujanje sodelavcev	Iskanje rešitev	Medsebojna pomoč	Pomoč
A72	<i>Ko pa se je to začelo dogajati še meni, sem popušil, vred z vsemi.</i>	Soočanje s podobnimi izkušnjami	Izmenjava podobnih izkušenj	Odnosi v kolektivu	Odnosi
A73	<i>Najprej smo skupaj kovali načrte</i>	Oblikovanje skupnih načrtov	Iskanje rešitev	Odnosi v kolektivu	Odnosi
A74	<i>kako bomo to javno izpostavili</i>	Načrtovanje	Iskanje rešitev	Odnosi v kolektivu	Odnosi
A75	<i>ko pa so bile grožnje hude, pa sem se obrnil na osebnega zdravnika</i>	Zaradi hudih groženj k zdravniku	Pogovor z zdravnikom	Strokovna pomoč	Pomoč
A76	<i>ki mi je dal pomirjevala.</i>	Predpis zdravil	Iskanje rešitev	Strokovna pomoč	Pomoč
A77	<i>Ni šlo drugače.</i>	Brez izbire, edini izhod	Iskanje rešitev	Strokovna pomoč	Pomoč
A78	<i>Niti bolnišnica ni pomagala.</i>	Bolniški stalež	Iskanje rešitve	Strokovna pomoč	Pomoč
A79	<i>Šel sem do odvetnika</i>	Iskanje pravnega nasveta	Pogovor s pravnikom	Pravna pomoč	Pomoč
A80	<i>ki je izbrskal marsikaj,</i>	Zbiranje informacij	Pogovor s pravnikom	Pravna pomoč	Pomoč

	<i>kočljive zadeve</i>				
A81	<i>pa me je na koncu postavil na realna tla</i>	Soočanje z realnostjo	Pogovor s pravnikom	Pravna pomoč	Pomoč
A82	<i>da imajo preveč vez, da mi ne bo uspelo in da bom na koncu namočil vse sorodnike in ne bomo dobili nikjer miru, vsi bomo brez službe.</i>	Soočanje z morebitnimi posledicami	Pogovor s pravnikom	Pravna pomoč	Pomoč
A83	<i>Žalost, da ti država ne more pomagat.</i>	Brez potrebne pomoči	Iskanje rešitev	Samopomoč	Pomoč
A84	<i>Eh, brez veze. Navadni smrtnik nima možnosti.</i>	Občutki nemoči	Iskanje rešitev	Samopomoč	Pomoč
A85	<i>Seveda sem zbolel</i>	Soočanje z boleznijo	Bolezenski znaki	Bolezen	Zdravstvene težave
A86	<i>najprej panični napadi, pa nespečnost, pol kronične</i>	Kronične težave zaradi mobinga	Bolezenski znaki	Bolezen	Zdravstvene težave

	<i>težave s hrbtenico, pa vrtoglavica in glavoboli nepojasnjene ga izvora.</i>				
A87	<i>Doma sem samo še kričal. Za nobeno rabo.</i>	Poslabšanje odnosov v družini	Povezanost	Odnosi v družini	Družina
A88	<i>Na koncu ti niti psihiater ne more pomagat.</i>	Nezadostna pomoč psihiatra	Pogovor s strokovnjakom	Strokovna pomoč	Pomoč
A89	<i>Tablete so bile del vsakdanjika.</i>	Uporaba zdravil	Iskanje rešitev	Strokovna pomoč	Pomoč
A90	<i>Vsi so vedeli. Še predobro.</i>	Poznavanje problema	Izmenjava podobnih izkušenj	Odnosi v kolektivu	Odnosi
A91	<i>Jaz sem bil med zadnjimi, ki sem to čutil na lastni koži.</i>	Lastna izkušnja	Izmenjava podobnih izkušenj	Odnosi v kolektivu	Odnosi
A92	<i>Najprej sem nemo opazoval to pri sodelavcih.</i>	Opazovanje težav pri drugih	Izmenjava podobnih izkušenj	Odnosi v kolektivu	Odnosi
A93	<i>Pol so se spravili na mene.</i>	Soočanje s podobnimi pritiski	Izmenjava podobnih izkušenj	Odnosi v kolektivu	Odnosi

A94	<i>Ne dojamem tako kaj to to naredi.</i>	Nedojemanje resničnosti	Izmenjava podobnih izkušenj	Odnosi v kolektivu	Odnosi
A95	<i>Totalno te pokoplje. To nisem bil več jaz.</i>	Soočanje s spreminjanje m osebnosti	Psihična obremenitev	Stres	Mobing
A96	<i>Ko smo se na skrival dobivali in o tem pogovarjali s sodelavci</i>	Skriti pogovori s sodelavci	Izmenjava podobnih izkušenj	Medsebojna pomoč	Pomoč
A97	<i>so bili vsi prepričani, da se bomo skupaj uprli</i>	Načrtovanje prihodnosti	Iskanje rešitev	Odnosi v kolektivu	Odnosi
A98	<i>in dosegli da se stari dobri šef vrne in bo spet vse ok</i>	Upanje da se šef vrne	Iskanje rešitev	Odnosi v kolektivu	Odnosi
A99	<i>ko pa je bila nova šefica zraven, pa smo vsi skupaj molčali.</i>	Molčanje pred šefico	Strah	Odnosi z nadrejenim	Odnosi
A100	<i>Nemo gledali v tla. In upali, da mine.</i>	Strmenje v tla	Strah	Odnosi z nadrejenim	Odnosi
A101	<i>Ja poiskal sem pomoč pri zdravniku.</i>	Iskanje zdravniške pomoči	Pogovor z strokovnjako m	Strokovna pomoč	Pomoč

A102	<i>Ki je mel vse zapisano, pa tablete sem dobil na recept.</i>	Predpis zdravil za postavljeno diagnozo	Iskanje rešitev	Strokovna pomoč	Pomoč
A103	<i>To ne pomaga.</i>	Ne pomaga	Iskanje rešitev	Strokovna pomoč	Pomoč
A104	<i>Dvigneš recept in tablete skrivaš.</i>	Skrivanje zdravil zaradi bolezni	Psihična obremenitev	Bolezen	Zdravstvene težave
A105	<i>Osební zdravnik se pogovarja</i>	Posvečanje zdravnikove pozornosti	Pogovor s strokovnjakom	Strokovna pomoč	Pomoč
A106	<i>ti da tablete</i>	Predpis zdravil	Iskanje rešitev	Strokovna pomoč	Pomoč
A107	<i>pa ne moreš skos hoditi zadel in zaspan.</i>	Posledice jemanja zdravil	Omamljenost	Strokovna pomoč	Pomoč
A108	<i>Ponudi ti takoj napotnico za psihologa ali psihiatra</i>	Ponužanje dodatne strokovne pomoči	Iskanje rešitev	Strokovna pomoč	Pomoč
A109	<i>čakalne dobe so nenormalno dolge</i>	Dolgo čakanje na pomoč	Nedostopnost do ponujene pomoči	Strokovna pomoč	Pomoč
A110	<i>to itak ni za mene, ker če si v stresu</i>	Predolgo čakanje	Nedostopnost do ponujene pomoči	Strokovna pomoč	Pomoč

	<i>takoj rabiš pomoč.</i>				
A111	<i>Največ pomaga pogovor s sodelavci in družino.</i>	Velika podpora družine in prijateljev	Zaupen pogovor	Odnosi v družini	Družina
A112	<i>Sem si poiskal odvetnika</i>	Iskanje pravne pomoči	Pogovor s pravnikom	Pravna pomoč	Pomoč
A113	<i>trajalo je nekaj časa, da sva zbrala dokaze</i>	Dolgo zbiranje dokazov	Zbiranje dokazov	Pravna pomoč	Pomoč
A114	<i>in na začetku sem verjel, da bom dejansko šel v tožbo, jih razkrinkal in na ta način podprl sodelavce.</i>	Iskanje ustrezne podpore sodelavcem	Iskanje rešitev	Odnosi v kolektivu	Odnosi
A115	<i>Vedno več dokazov sva imela, več je vedel o teh ljudeh, bolj je bilo strah odvetnika.</i>	Večje število dokazov in strah	Zbiranje dokazov	Pravna pomoč	Pomoč
A116	<i>Se je posvetoval še s svojimi</i>	Posvet s pravnimi kolegi	Pogovor s pravnikom	Pravna pomoč	Pomoč

	<i>kolegi odvetniki</i>				
A117	<i>pa so bili prepričani, da nimam šans, da to dobro zaključim.</i>	Prepričanje v neuspeh	Zbiranje dokazov	Pravna pomoč	Pomoč
A118	<i>Na koncu sem se povsem umaknil</i>	Umik iz situacije	Razočaranje	Pravna pomoč	Pomoč
A119	<i>da bo ostala družina v miru in da ne bomo imeli težav in groženj na vseh straneh.</i>	Želja po zaščiti družine	Varen prostor	Odnosi v družini	Družina
A120	<i>Odstopil sem in mi je žal.</i>	Obžalovanje zaradi umika	Iskanje rešitev	Pravna pomoč	Pomoč
A121	<i>Čutim pa da mi je odvetnik dejansko povedal kako bi bilo.</i>	Opis realnega stanja s strani pravnika	Iskanje rešitev	Pravna pomoč	Pomoč
A122	<i>Najprej nisem povedal doma.</i>	Skrivanje pred domačimi	Varen prostor	Odnosi v družini	Družina
A123	<i>Težko je govoriti o tem, da ti je spodletelo, da nimaš več dobre službe.</i>	Težko spoprijemanje s situacijo	Zaupen pogovor	Odnosi v družini	Družina

A124	<i>To je za moškega sramota. Kako si lahko taka copata.</i>	Tradicionalne spolne vloge	Varen prostor	Odnosi v družini	Družina
A125	<i>Ko pa so se moje težave stopnjevale in nisem mogel biti več tiho.</i>	Stopnjevanje težav in želja po pogovoru	Zaupen pogovor	Odnosi v družini	Družina
A126	<i>Povedal sem partnerici.</i>	Pogovor s partnerico	Zaupen pogovor	Odnosi v družini	Družina
A127	<i>Doma smo se samo kregali.</i>	Prepiri doma	Slabe odločitve	Odnosi v družini	Družina
A128	<i>Če pa sem bil živčen in me je vse motilo. Samo drl sem se še.</i>	Stopnjevanje preprirov in kričanje	Slabe odločitve	Odnosi v družini	Družina
A129	<i>Pol mi je bilo lažje, saj so videli, da je nekaj hudo narobe.</i>	Razbremenite v ob pogovoru	Zaupen pogovor	Odnosi v družini	Družina
A130	<i>Pa več sem bil bolan. Vedno slabost in vrtoglavice.</i>	Soočanje z bolezenskimi simptomi	Boleznski znaki	Bolezen	Zdravstvene težave
A131	<i>Otroka me dobro poznata, vedela sta, da</i>	Vedno večji odpor do službe	Psihična obremenitev	Stres	Mobing

	<i>nočem več v službo.</i>				
A132	<i>Samo nista razumela zakaj.</i>	Nerazumevan je situacije s strani otrok	Zaupen pogovor	Odnosi v družini	Družina
A133	<i>Po naravi sem deloholik.</i>	Deloholik	Zadovoljstvo	Odnosi v kolektivu	Odnosi
A134	<i>Za dobro službo sem pripravljen delati ves čas, preveč. To je še vse ok.</i>	Pripravljenost delati ves čas	Zadovoljstvo	Odnosi v kolektivu	Odnosi
A135	<i>Dokler je bil stari šef, sem familio večkrat peljal v službo</i>	Dobro razumevanje s šefom	Podpora nadrejenega	Odnosi z nadrejenim	Odnosi
A136	<i>skupaj s šefom sva dežurala za vikend.</i>	Skupno dežuranje čez vikend	Podpora nadrejenega	Odnosi z nadrejenim	Odnosi
A137	<i>Dobro je bilo. Ni bilo konfliktov.</i>	Sodelovanje brez konfliktov	Podpora nadrejenega	Odnosi z nadrejenim	Odnosi
A138	<i>Partnerica je razumela, da imam službo rad.</i>	Razumevanje s strani partnerice	Varen prostor	Odnosi v družini	Družina
A139	<i>Tudi otroka sta bila tam v naravi srečna.</i>	Veselje otrok v moji službi	Varen prostor	Odnosi v družini	Družina

A140	<i>En drugega smo podpirali, nismo se kregali.</i>	Medsebojna podpora brez konfliktov	Povezanost	Odnosi v kolektivu	Odnosi
A141	<i>Pa še kako se je vse menjalo. Prej smo živeli pravo družinsko, srečno življenje.</i>	Sprememba družinskega življenja	Varen prostor	Odnosi v družini	Družina
A142	<i>Še zdaj ne verjamem kako ti lahko en zategnjen šef v službi podere dobre odnose doma.</i>	Vpliv nadrejenega na odnose v družini	Povezanost	Odnosi v družini	Družina
A143	<i>Nič več ni štimalo. Vse sem počel narobe.</i>	Sprejemanje napačnih odločitev	Slabe odločitve	Odnosi v družini	Družina
A144	<i>Na vsako ženino besedo sem reagiral z jezo.</i>	Slabe reakcije na partneričine besede	Slabe odločitve	Odnosi v družini	Družina
A145	<i>Na koncu pa so me oni spodbudili, da sem pustil tisto službo.</i>	Podpora s strani družine	Varen prostor	Odnosi v družini	Družina

A146	<i>Po moje jih pozna vsak.</i>	Poznavanje družin s podobnimi izkušnjami	Izmenjava podobnih izkušenj	Medsebojna pomoč	Pomoč
A147	<i>Seveda jih poznam, vsi moji prejšnji sodelavci so imeli družine in so bili na istem kot moji.</i>	Podobne izkušnje družin	Izmenjava podobnih izkušenj	Medsebojna pomoč	Pomoč
A148	<i>Na koncu smo se vsi umaknili.</i>	Umik iz situacije	Izmenjava podobnih izkušenj	Medsebojna pomoč	Pomoč
A149	<i>Kot družina smo bili vsi pri odvetniku</i>	Družina išče pravno pomoč	Iskanje rešitev	Pravna pomoč	Pomoč
A150	<i>upali na čudež in rešitev družin mojih bivših sodelavcev.</i>	Upanje na čudež	Iskanje rešitev	Pravna pomoč	Pomoč
A151	<i>Odnos odvetnika je bil res korekten in zelo človeški.</i>	Korekten in človeški odnos odvetnika	Pogovor s pravnikom	Pravna pomoč	Pomoč
A152	<i>Vseeno pa nismo dosegli nič. Žal.</i>	Nedoseganje zelenih rezultatov	Iskanje rešitev	Pravna pomoč	Pomoč

9.5 Osnovno kodiranje

1. TEMA: ODNOSI

- ODNOSI Z NADREJENIM
 - Podpora nadrejenega
 - Odobravanje pomoči s strani nadrejenega (A4)
 - Dobro razumevanje s šefom (A135)
 - Skupno dežuranje čez vikend (A136)
 - Sodelovanje brez konfliktov (A137)
- Menjava vodstva
 - Sprememba vodstva in dela (A7)
 - Odhod šefa zaradi izrinjenosti (A9)
 - Kljub lastništvu in trudu je vse prepustil (A10)
 - Ostal je brez vsega (A11)
 - Odpuščanje delavcev
 - Vsak teden nova odpuščanja (A12)
 - Razlogi za odpuščanje (A13)
 - Soočanje z mobingom
 - Izvajanje mobinga nad zaposlenimi (B2)
 - Psihična obremenitev
 - Znižanje plač (A15)
 - Neodobravanje odsotnosti z dela (A21)
 - Nenaden odpor do delovnih nalog (A24)
 - Znižanje položaja v službi (A25)
 - Strah pred nadrejenim (A29)
 - Pripisovanje negativnih vplivov (A31)
 - Nedopuščanje pojasnila (A37)
 - Soočanje z jezo (A61)
 - Podlo početje brez čustev (A68)
 - Delo v pisarni brez stikov z drugimi (A35)

- Neprestana napetost in strah pred nadrejenim (B3)
- Nenehna kritika in kričanje s strani nadrejenega (B4)
- izkoriščanje delavcev iz strani nadrejenega (B)
- Soočanje z občutki jeze in strahu (B6)
- Soočanje z neprijetnimi občutki (B7)
- Neprimerni odnos do delavcev (B8)
- Odpor do dela (B9)
- Občasni izbruhi v začetku (B14)
- Stopnjevanje pritiskov nadrejenega s kričanjem (B15)
- Konstantno soočanje z mobingom nadrejenih (C4)
- Pritiski po telefonu in elektronski pošti (C5)
- Fizični napor na delovnem mestu (C9)
- Strah na delovnem mestu (C15)
- Dokazovanje za ohranjanje službe (C32)
- Nestrinjanje z nadrejenim (C57)
- Ponižanje s strani nadrejenega (D2)
- Kolektivno doživljanje mobinga v službi (D21)
- Kritiziranje delovnih nalog s strani nadrejenega (G2)
- Soočanje s pritiski nadrejenega (G3)

➤ Strah

- Molčanje pred šefico (A99)
- Strmenje v tla (A100)
- Zadržanost ob kričanju in jok po kričanju (B11)
- Delavci ne reagirajo zaradi strahu za službo (B12)
- Občutek strahu zaradi ponižanja (C20)
- Jok kot reakcija na kritike (C21)
- Skrivanje joka pred nadrejenim (C22)
- Kolektivni strah pred izgubo službe (C58)
- Strah ob izbruhu (C64)
- Čakanje z namenom, da nadrejeni ne dobi še več moči (C65)
- Počutje na delovnem mestu (D9)
- Strah, da bi še poslabšala situacijo (D10)
- Strah pred nadrejenim (D23)
- Kolektivni strah pred izgubo službe (D25)

- Strah pred reakcijami nadrejenega (H10)
- Grožnje
 - Klici domov (A32)
 - Slabe možnosti za drugo službo (A33)
 - Nenehno ustrahovanje (A53)
- Obtoževanje
 - Pripisovanje krivde (A45)
 - Nestrinjanje z obtožbami (A55)
- Delovni pogoji/delovno okolje
 - Fizični napor na delovnem mestu (C9)
 - Slabi pogoji na delovnem mestu (C10)
 - Konstantno znašanje nad zaposlenimi (C14)
 - Neplačan podaljšani delovni čas (C17)
 - Sprejemanje neprimerne vedenja nadrejenega (C24)
 - Vdanost v dogajanje (C25)
 - Doživljanje nemoči na delovnem mestu (C26)
 - Sprejemanje pritiska nadrejenega na delovnem mestu (C33)
 - Vmesno obdobje brez pritiskov (C35)
 - Zagovarjanje konflikta z nadrejenim (I7)
 - Obdobje zatišja (H3)
 - Slabo počutje (H4)
 - Iskanje razlogov za vedenje nadrejenega (H5)
 - Mirno soočanje s pritiski (G6)
 - Neprimeren odnos nadrejenega do delavcev (G17)
 - Pogovor o neprimernem obnašanju nadrejenega do zaposlenih (G18)
 - Prenehanje delovnega razmerja nadrejenega (F2)
 - Občutki na delovnem mestu (F3)
 - Prihajanje na delo z odporom (F4)
 - Ignoriranje pritiskov nadrejenega (F5)
 - Soočanje s pritiski, poniževanjem, prevzemanjem novih nalog (E3)
 - Strah in nemoč pred nadrejenim (E4)
 - Soočanje s strahovi (E9)
 - Strah pred izgubo službe (E23)
 - Nezmožnost komunikacije z nadrejenim (J27)

- Pogovor z nadrejenim
 - Pogovor z nadrejenim o neprijetnih občutkih (F6)
 - Zmanjševanje samozavesti
 - Poniževanje pred sodelavci (A26)
 - Dvom vase zaradi ponižanja (C19)
 - Soočanje z občutki nemoči in besa (C28)
 - Dvom v svoje sposobnosti (C29)
 - Iskanje rešitev
 - Izogibanje prepirom (A65)
 - Želja po razkritju (A66)
 - Seznanitev javnosti (A67)
-
- ODNOSI V KOLEKTIVU
 - Zadovoljstvo
 - Dobro počutje pred zamenjavo vodstva (A2)
 - Užitek pri delu zunaj (A34)
 - Deloholik (A133)
 - Pripravljenost delati ves čas (A134)
 - Povezanost
 - Velik kolektiv povezan kot družina (A3)
 - Medsebojna pomoč med sodelavci (A5)
 - Dobro sodelovanje kljub težkemu delu (A6)
 - Medsebojna podpora brez konfliktov (A140)
 - Poslabšanje odnosov
 - Manj druženja po službi (A8)
 - Ščuvanje proti vodstvu (A36)
 - Iskanje rešitev
 - Želja po razkritju (A47)
 - Želja po pomoči drugim (A51)
 - Nezmožnost pomagati (A52)
 - Vera v svoje sposobnosti (A63)
 - Oblikovanje skupnih načrtov (A73)
 - Načrtovanje (A74)

- Načrtovanje prihodnosti (A97)
- Upanje da se šef vrne (A98)
- Iskanje ustrezne podpore sodelavcem (A114)
- Izmenjava podobnih izkušenj
 - Pogovor s sodelavci (A70)
 - Soočanje s podobnimi izkušnjami (A72)
 - Poznavanje problema (A90)
 - Lastna izkušnja (A91)
 - Opazovanje težav pri drugih (A92)
 - Soočanje s podobnimi pritiski (93)
 - Nedojoemanje resničnosti (A94)
- Psihična obremenitev
 - Soočanje s stresom in napetostjo (B10)
 - Vdajanje v trenutne razmere v službi (B19)
 - Podobne reakcije na mobing med sodelavci (D22)
- Delovno okolje/delovni pogoji
 - Boljša delovna klima ob odsotnosti nadrejenega (C37)
 - Ni idealnih zaposlitev (C38)
 - Več izvajalcev mobinga (E2)
 - Neuspeli poskus reševanja situacije s pogovorom (E11)
 - Neuspeli poskusi iskanja podpore (E12)
 - Prekinitev stikov s povzročiteljem mobinga (F18)
 - Različno ponavljanje mobinga (I3)
 - Izogibanje konfliktom z nadrejenim ali študentom (I4)
 - Kljub vestnemu delu izvajanje pritiskov (I6)
 - Izogibanje stikom s sodelavcem in nadrejenim (I8)
 - Spoznavanje sodelavcev (J2)
 - Dodelitev k dvema sodelavkama (J3)
 - Službena pot (J4)
 - Ignoriranje s strani sodelavk (J5)
 - Brez posvečanja pozornosti (J6)
 - Sodelavki nista upoštevali njenega mnenja (J7)
 - Ignoriranje s strani sodelavk (J8)
 - Ignoriranje s strani proizvajalca (J9)

- Ignoriranje s strani kolektiva v službi (J10)
- Povzdigovanje glasu s strani sodelavke (J11)
- Svarilo naj se izogibam stikov s sodelavko (J14)
- Brez namenjanja pozornosti (J15)
- Brez delovnega prostora v službi, mize, kaj šele pisarne (J16)
- Delo odvisno od sodelavke (J25)
- Navodila narekovala sodelavka, ne nadrejeni (J26)
- Posredovanje popačenih informacij (J28)
- Nezmožnost opraviti delo do konca (J29)
- Številni poskusi za izboljšanje niso pomagali (J33)
- Brez ustrezne podpore mentorice (J34)
- Brez ustrezne podpore in pomoči (J35)
- Sama za vse (J36)
- Ustni dogovori brez zapisanih pravil (J44)
- Ni pisnih dokazov za dokazovanje izvajanja pritiskov v službi (J45)
- Vmesno izboljšanje (J47)
- Manj žaljivk in dretja (J48)
- Premestitev v lastno pisarno (J62)
- Podpiranje mobinga s strani nekaterih sodelavcev, ki pasivno opazujejo dogajanje (J79)
- Zmanjševanje samozavesti
 - Počutje na delovnem mestu (E8)
 - Dvom v svoje sposobnosti (E12)
 - Poniževanje pred sodelavci, pripisovanje nesposobnosti (J30)
 - Dvom vase zaradi poniževanja, nezmožnost oditi (J31)
 - Izvajanje pritiska, da se mora sama spremeniti (J32)
 - Nalaganje povsem nepomembnih nalog v službi (J39)
- Zaupen pogovor
 - Nasveti sodelavcev pred reakcijami nadrejenega (C23)
 - Nudenje podpore in tolažbe s strani sodelavcev (C60)
 - Zaupanje sodelavki (F12)
 - Vzpodbujanje s strani sodelavcev (I15)
 - Boljši odnosi z novima sodelavkama (J63)
 - Veliko pogovorov s sodelavkami (J64)

- Iskanje pomoči pri novih sodelavkah (J65)
- Strah
 - Celoten kolektiv je molčal (C62)
 - Celoten kolektiv z enakim mnenjem o reakciji (C63)
 - Sodelavka ni ukrepala (F13)
- ODNOSI IZVEN DRUŽINE
 - Izmenjava podobnih izkušenj
 - Izmenjava podobnih izkušenj (C95)
 - Ni stikov z drugimi družinami z enakimi izkušnjami (F23)
 - Podobne izkušnje družin (E38), (I24)
 - Poznavanje oseb s podobnimi izkušnjami (G22)
 - Poznavanje oseb s podobnimi izkušnjami (H37)
 - Veliko družin s podobnimi izkušnjami (I25)
 - Kolektivne podobne izkušnje doživljanja krivic (I26)
 - Stiki z družinami, ki imajo podobne izkušnje (J99)
 - Soočanje z brezposelnostjo
 - Izguba službe zaradi stečaja (C11)
- ODNOSI S PRIJATELJI
 - Zaupen pogovor
 - Pogovor o odnosu nadrejenega do delavcev (G9)
 - Iskanje podpore med prijatelji (G15)
 - Podpora
 - Iskanje podpore pri prijateljih (H12)
 - Iskanje pomoči pri prijateljicah (H43)

2. TEMA: MOBING

- ODNOSI Z NADREJENIM

➤ Spoznavanje mobinga

- Prvo srečanje z mobingom (A1), (B1), (C1), (D1), (E1), (G1), (F1), (H1), (I1), (J1)

➤ Psihična obremenitev

- Dolgotrajno soočanje z mobingom (B13)

• STRES

➤ Psihična obremenitev

- Strah pred izgubo službe (A14)
- Podaljšan delovni čas in manjše plačilo (A16)
- Klici izven delovnega časa (A17)
- Nenehna kritika dela (A18)
- Strah pred izgubo službe (A19)
- Pripisovanje negativnih lastnosti (A30)
- Počutje na delovnem mestu (A44)
- Valjenje krivde na družino in jeza (A46)
- Neprestani strah (A54)
- Spreminjanje osebnostnih lastnosti (A57)
- Trajanje mobinga v kolektivu (A69)
- Soočanje s spreminjanjem osebnosti (A95)
- Vedno večji odpor do službe (A131)
- Psihične posledice mobinga (B20)
- Kolektivno soočanje z mobingom (B21)
- Kolektivno soočanje s pritiski (B22)
- Poznavanje podobnih primerov mobinga (B41)
- Podobne izkušnje družin (B42)
- Podobne družinske izkušnje (B44)
- Grožnje nadrejenih za doseganje plana (C6)
- Opazovanje preko kamer (C7)
- Nenehni nadzor na delu (C8)
- Soočanje z mobingom v novi službi (C13)
- Opravljanje del, ki niso v skladu z znanji in izkušnjami (C16)
- Prihod na delo pogojen s strahom (C18)

- Odziv na mobing (C27)
- Prihajanje na delovno mesto s strahom (C30)
- Neprijetni občutki (C31)
- Trajanje mobinga (C34)
- Obdobje z večdnevni izvajanjem pritiskov (C36)
- Izvajanje mobinga med sodelavci (C39)
- Preobsežna zadolžitev za enega zaposlenega (C48)
- Naporno delo (C49)
- Delanje nadur ob izvajanju pritiskov nadrejenega (C50)
- Klici nadrejenega izven delovnega časa (C55)
- Nagovarjanje na delo med boleznijo s strani nadrejenega (C56)
- Izvajanje mobinga ob prisotnosti sodelavcev (C59)
- Izvajanje mobinga ob prisotnosti sodelavcev (C61)
- Soočanje z dogajanjem (C77)
- Razširjenost mobinga (C96)
- Strah pred izgubo službe vpliva na odločitev o neukrepanju (C97)
- Ponizanje in tesnoba zaradi mobinga (D4)
- Stres doma in na delovnem mestu (D6)
- Vpliv mobinga na počutje (D7)
- Odpor do službe (D8)
- Nemoč (D11)
- Trajanje mobinga (D12)
- Dolgotrajen mobing (D13)
- Soočanje z velikim stresom (D17)
- Prisoten stalen strah med sodelavci (D24)
- Soočanje z žalostjo in utrujenostjo (D39)
- Dvom vase zaradi obtoževanja (E5)
- Dvom v svoje sposobnosti (E6)
- Počutje na delovnem mestu (E7)
- Vpletenost nadrejenih v izvajanje mobinga (E13)
- Dolgotrajno ustrahovanje in degradiranje (E14)
- Neprestani strah (E21)
- Kolektivni strah sodelavcev (E22)
- Izguba varnosti (E24)

- Trajanje mobinga (F7)
- Več družin s podobnimi izkušnjami (F24)
- Občutki jeze in užaljenosti na delovnem mestu (G4)
- Lažje soočanje s stresom (G5)
- Skupinsko srečanje z mobingom (G11)
- Skupinsko soočanje s podobnimi izkušnjami (G12)
- Izvajanje pritiskov s strani nadrejenega (H2)
- Prevezemanje krivde nase (H6)
- Dolgotrajno soočanje s pritiski (H9)
- Razmišljanje o odpovedi (H13)
- Izvajanje mobinga pred sodelavci (H16)
- Kolektivno doživljanje mobinga (H17)
- Izmenično doživljanje mobinga (H18)
- Izvajanje pritiskov s strani nadrejenega in sodelavca (I2)
- Trajanje mobinga (I9)
- Vsakodnevno izvajanje pritiskov s strani nadrejenega (I10)
- Soočanje s slabo voljo in jezo v službi in doma (I13)
- Delo v laboratoriju na pomožnem računalniku brez stikov z ostalimi (J17)
- Delo v laboratoriju brez stikov z ostalimi (J18)
- Neprimeren prostor za delo (J19)
- Dolgotrajno soočanje z mobingom (J20)
- Soočanje z osamljenostjo, prizadetostjo, ponižanjem na delovnem mestu (J21)
- Vsakodnevno poniževanje in vpitje na delovnem mestu (J22)
- Jok v službi in doma (J23)
- Ni možnosti za umik pred pritiski (J24)
- Dodatno poniževanje z delovnimi nalogami (J38)
- Soočanje z obtožbami in očitki (J42)
- Sprotno nalaganje vedno novih zadolžitev (J43)
- Intenzivno trajanje mobinga (J46)
- Razmišljanje o službi vplivalo na poslabšanje počutja (J74)
- Izvajanje mobinga ob prisotnosti sodelavcev (J77)
- Izvajanje mobinga ob prisotnosti sodelavcev (J78)

- Spodbujanje mobinga s strani nekaterih sodelavcev (J80)
 - Velika povezanost med izvajalci mobinga, ni zaupne osebe na višjem položaju, ki lahko pomaga (J84)
 - Soočanje z občutki brezizhodnosti in izgubljenosti (J96)
- Delovno okolje/delovni pogoji
 - Večmesečno soočanje z mobingom (G7)
 - Pojavljanje mobinga (G8)
 - Soočanje z mobingom v gostinstvu (G13)
- Zmanjšanje samozavesti
 - Dvom vase zaradi ponižanja (A28)
 - Dvom vase (D5)
- Normirano delo
 - Opravljanje del po zastavljenem mesečnem planu (C3)
- OBČUTKI
 - Delovno okolje
 - Soočanje s stisko in strahom (J37)
 - Psihična obremenitev
 - Otrpelost kot reakcija na izvajanje pritiskov (J40)
 - Soočanje z občutkom ogroženosti (J49)
 - Občutki na delovnem mestu (J50)
 - Soočanje z groznimi občutki in nenehno čakanje na ponovne grožnje (J51)
 - Znižanje samozavesti
 - Spreminjanje osebnostnih lastnosti (J60)
 - Soočanje z občutki izpraznjenosti (J61)

3.TEMA: DRUŽINA

- ODNOSI V DRUŽINI
 - Povezanost/ podpora
 - Otroci (A20)
 - Poslabšanje odnosov v družini (A87)
 - Vpliv nadrejenega na odnose v družini (A142)

- Družinski člani nudijo pomoč (B39)
- Napačno dojetanje ponujene pomoči družine (B40)
- Hitro reševanje morebitnih sporov brez zamer (C83)
- Medsebojna pomoč v vsakem primeru (C84)
- Mobing ni vplival na odnose v družini (C87)
- Dobra podpora in razumevanje mame zaradi podobnih izkušenj (C93)
- Ni potrebe po iskanju pomoči (C99)
- Bolj sproščeni odnosi (D47)
- Zavedanje o pomembnosti dobrih odnosov z družino (D48)
- Zamenjava službe z namenom ohranjanja dobrih odnosov doma (D53)
- Dobro razumevanje v družini (F20)
- Mobing ni dosti vplival na odnose v družini (F22)
- Iskanje podpore v družini (H28)
- Spremenjeni odnosi v družini zaradi nerazumevanja (H30)
- Večja povezanost v družini (I23)
- Poslabšanje odnosov v družini (I27)

➤ Varen prostor

- Soočanje s čustvi doma (A58)
- Želja po zaščiti družine (A119)
- Skrivanje pred domačimi (A122)
- Tradicionalne spolne vloge (A124)
- Razumevanje s strani partnerice (A138)
- Veselje otrok v moji službi (A139)
- Sprememba družinskega življenja (A141)
- Podpora s strani družine (A145)
- Dobri odnosi v družini (B34)
- Sprotno reševanje konfliktov z družino (B36)
- Dobro razumevanje v družini (C82)
- Varna podelitev mnenj, tudi v primeru drugačnega mnenja (C86)
- Soočanje s čustvi doma (C90)
- Iskanje bližine domačih (C91)
- Pred pojavom mobinga boljši odnosi v družini (D36)
- Sproščeno vzdušje v družini (D37)
- Iskanje pomoči v družini (D52)

- Delitev občutkov pred domačimi (E32)
- Dobro razumevanje v družini (E33)
- Varno, dobro počutje doma (E35)
- Spremenjeni odnosi zaradi strahu pred izgubo službe (E36)
- Močna vez med družinskimi člani (F21)
- Močna podpora v družini (F26)
- Odnosi zaradi mobinga se v družini niso spremenili (G20)
- Neobremenjevanje družine s službo (G21)
- Olajšanje ob pogovoru z družino (H29)
- Dobri odnosi v družini pred mobingom (H33)
- Odnosi so ostali enaki ob pojavu mobinga (H34)
- Iskanje pomoči v družini (I17)
- Dobri odnosi v družini (I21)
- Mobing ni vplival na odnose v družini (I22)
- Dogodki v službi vplivajo na odnose v družini (J58)
- Največja pomoč od bližnjih ljudi (J70)
- Dobri odnosi v družini (J89)
- Ljubeč odnos v družini (J91)

➤ Zaupen pogovor

- Velika podpora družine in prijateljev (A111)
- Težko spoprijemanje s situacijo (A123)
- Stopnjevanje težav in želja po pogovoru (A125)
- Pogovor s partnerico (A126)
- Razbremenitev ob pogovoru (A129)
- Nerazumevanje situacije s starani otrok (A132)
- Zaupanje partnerju (B16)
- Razkritje določenih stvari (B17)
- Opisovanje obnašanja nadrejenega (B18)
- Iskanje pomoči v družini (B32)
- Zaupanje domačim (B33)
- Zaupanje v družino (B35)
- Iskanje pomoči v družini (C46)
- Potreba po podelitvi izkušenj zaradi sprememb v vedenju (C79)
- Potreba po pogovoru (C80)

- Olajšanje po pogovoru (C81)
- Sproščena komunikacija med ožjo družino neglede na temo (C85)
- Potreba po pogovoru in delitev skrbi z domačimi (C92)
- Delitev podobnih izkušenj (C94)
- Pomoč partnerja (D14)
- Podpora družine v težkih trenutkih (D34)
- Potreba po zaupnem pogovoru (D35)
- Mobing vplival na odnos s partnerjem (D41)
- Zavedanje o pomembnosti podpore v družini (D54)
- Pogovor z družino (E31)
- Zaupanje in pomoč med družinskimi člani (E34)
- Pogovor o doživljanju mobinga s partnerjem, mamo, prijateljicami (F8)
- Zaupljiv odnos z družino (F19)
- Pogovor o doživljanju mobinga doma (H11)
- Koristni pogovor iz domačimi in sodelavci (H22)
- Nihanje razpoloženja v družini (H35)
- Domači so opazili spremembe v vedenju (H36)
- Izkušnje z mobingom delil z družino (I11)
- Pogosti pogovori z družino (I20)
- Iskanje podpore v družini in prijateljih (I29)
- Delitev svojih občutkov z domačimi (J67)
- Delitev svojih občutkov s tistimi, ki samo poslušajo (J68)
- O mobingu spregovorila z družino (J88)
- Normalni odnosi v družini z občasnimi nesoglasji (J90)
- Zaupljiv odnos s fantom (J92)

➤ Sram

- Skrivanje občutkov in težav pred domačim in drugimi (C41)
- Izogibanje pogovoru o službi z domačimi (C42)
- Prikrivanje doživljanja pred domačimi zaradi sramu (C76)
- Prikrivanje dogajanja zaradi morebitnega narazumevanja (C78)
- Skrivanje svojih občutkov (E30)
- Vztrajanje, da ne bi razočaral družine (E37)
- Prikrivanje dogajanja v službi pred družino (G19)
- Skrivanje pravih občutkov pred domačimi (H31)

- Pretvarjanje pred družino (H32)
- Slabe odločitve/napačne odločitve
 - Prepiri doma (A127)
 - Stopnjevanje prepirov in kričanje (A128)
 - Sprejemanje napačnih odločitev (A143)
 - Slabe reakcije na partneričine besede (A144)
 - Burno reagiranje v določenih okoliščinah (C89)
 - Napeti odnosi v družini zaradi mobinga (D38)
 - Z jezo vplivala na družino (D40)
 - Prenos jeze iz službe na partnerja (D42)
 - Pripisovanje krivde družini zaradi slabega počutja (D45)
- Družinska dinamika
 - Napeti odnosi v družini zaradi strahu (B37)
 - Pazljivo postavljanje vprašanj s strani domačih (B38)
 - Spremembe v družinskih odnosih (D43)
 - Občutek odtujenosti zaradi jeze, napetosti, utrujenosti (D44)

4. TEMA: ZDRAVSTVENE TEŽAVE

- **BOLEZEN**

- Bolezenski znaki
 - Bolečine v želodcu (A27)
 - Soočanje z bolečino (A50)
 - Umik zaradi bolezni (A64)
 - Soočanje z boleznijo (A85)
 - Kronične težave zaradi mobinga (A86)
 - Soočanje z bolezenskimi simptomi (A130), (J59)
 - Predpisana zdravila ne učinkujejo več (B25)
 - Lajšanje simptomov s pomočjo zdravil (B27)
 - Soočanje s težavami (B28)
 - Soočanje z izčrpanostjo, brezvoljnostjo, nezmožnostjo opravljanja nekaterih opravil (J75)

- Soočanje s kroničnimi težavami (J76)
- Občutenje utrujenosti in depresije (D18)
- Soočanje z izgorelostjo na vseh področjih (D19)
- Soočanje z glavoboli in vrtočlavo (E18)
- Soočanje z nespečnostjo in želodčnimi težavami (E19)
- Upad kognitivnih sposobnosti (E20)
- Soočanje z boleznijo (F10)
- Brez zdravstvenih posledic (G10)
- Brez bolezenskih simptomov (H15)
- Slabo počutje na delovnem mestu (I5)
- Brez znakov bolezni (I12)

➤ Psihična obremenitev

- Počutje na delovnem mestu (A48)
- Panični strah (A49)
- Najedanje (A56)
- Skrivanje zdravil zaradi bolezni (A104)
- Nespečnost in razmišljanje o težavah (C43)
- Soočanje s tesnobo (C44)
- Ponavljanje težav (C45)
- Soočanje z boleznijo (C47)
- Soočanje s konstantnim stresom (C51)
- Soočanje z bolezenskimi simptomi, brez zmožnosti sprostitve (C52)
- Soočanje z boleznijo po opravljenem delu (C53)
- Nihanje razpoloženja (C88)
- Počutje na delovnem mestu (D15)
- Odsotnost bolezni (D16)
- Soočanje z boleznijo (E17)
- Pojavljanje paničnih napadov (F11)

- SRAM

➤ Psihična obremenitev

- Sram pred terapijo (B26)

5. TEMA: POMOČ

- STROKOVNA POMOČ

- Pogovor s strokovnjakom

- Zaradi hudih groženj k zdravniku (A75)
 - Nezaostna pomoč psihiatra (A88)
 - Iskanje zdravniške pomoči (A101)
 - Posvečanje zdravnikove pozornosti (A105)
 - Sprejetje odločitve za iskanje pomoči (B23)
 - Iskanje pomoči pri osebnem zdravniku (C54)
 - Občutek, da ne zmorem (C67)
 - Iskanje pomoči dobra rešitev (C68)
 - Zaupanje v strokovno pomoč v primeru potrebe po pomoči (C70)
 - Iskanje terapevtske pomoči (C101)
 - Zaupanje strokovni pomoči, v primeru, da bi jo potrebovala (D28)
 - Zaupanje v strokovno pomoč (D29)
 - Brez potrebe po strokovni pomoči (D51)
 - Iskanje pomoči zunaj podjetja (E15)
 - Iskanje pomoči pri osebnem zdravniku (E25)
 - Nekoristna pomoč pri osebnem zdravniku (E26)
 - Iskanje dodatne pomoči (F15)
 - Družina ni iskala strokovne pomoči (F25)
 - Ni potrebe po strokovni pomoči (G23)
 - Nezaupanje v strokovno pomoč (H19)
 - Strokovnjaki brez vpogleda v dejansko stanje (H23)
 - Brez iskanja dodatne pomoči (H41)
 - Družina ni iskala pomoči (H42)
 - Nezaupanje do strokovne pomoči (H44)
 - Ni potrebe po strokovni pomoči (I16)
 - Družina ni iskala pomoči (I28)
 - Iskanje strokovne pomoči po nekajmesečnem soočanju s pritiski (J52)

- Nezadovoljiva pomoč strokovnjaka (J53)
- Različni pogledi na doživljanje mobinga (J54)
- Nestrinjanje s strokovnjakom (J55)
- Prekinitev sodelovanja s terapevtom po šestih mesecih (J56)
- Iskanje pomoči pri terapevtu (J85)
- Nezadovoljstvo glede terapevtske pomoči (J86)
- Tehnike sproščanja
 - Izboljšanje počutja s čuječnostjo (F16)
- Iskanje rešitev
 - Predpis zdravil (A76)
 - Brez izbire, edini izhod (A77)
 - Bolniški stalež (A78)
 - Uporaba zdravil (A89)
 - Predpis zdravil za postavljeno diagnozo (A102)
 - Ne pomaga (A103)
 - Predpis zdravil (A106)
 - Ponujanje dodatne strokovne pomoči (A108)
 - Predpisana zdravila na začetku pomagajo (B24)
 - Dolgo čakanje na pomoč (A109)
 - Predolgo čakanje (A110)
 - Posledice jemanja zdravil (A107)
- SAMOPOMOČ
 - Iskanje rešitev
 - Težave pri iskanju zaposlitve (A22)
 - Soočanje z mobingom (A38)
 - Dolgotrajno premlevanje in spoznanje dane situacije (A39)
 - Iskanje nove službe (A40)
 - Čas in potrpežljivost (A42)
 - Želja po odhodu zaradi obremenitve (A43)
 - Psihične priprave na službo (A59)
 - Brez potrebne pomoči (A83)
 - Občutki nemoči (A84)

- Prenehanje mobinga po prekinitvi delovnega razmerja (C12)
- Iskanje nove zaposlitve (C40)
- Vera v svoje sposobnosti, brez želje po iskanju dodatne pomoči (C66)
- Ni potrebe po strokovni pomoči (C69)
- Preverjanje informacij o učinkovitih ukrepih po spletu (C72)
- Potreba po dostojnem življenju odvisna od denarja (C98)
- Prenehanje mobinga z zamenjavo službe (D3)
- Brez potrebe po strokovni pomoči zaradi zamenjave službe (D26)
- Izboljšanje počutja zaradi izmenjave službe (D27)
- Zamenjava službe prinesla rešitev (D33)
- Nova spoznanja ob zamenjavi službe (D46)
- Zamenjava službe (G16)
- Iskanje rešitve z zamenjavo službe (H7)
- Težave pri iskanju nove službe, tudi zaradi karantene (H8)
- Iskanje boljše službe (H14)
- Reševanje situacije z izogibanjem povzročiteljema (I19)
- Poskus prijaznega pogovora z namenom izboljšanja situacije (J41)
- Želja po ukrepanju (J57)
- Iskanje pomoči z branjem knjig o samopomoči (J69)
- Zaupanje v svoje sposobnosti
 - Vztrajanje (A23)
 - Boljše počutje (A41)
 - Prezemanje nedostopne in močne osebe (A60)
 - Notranja moč (A62)
 - Brez zdravniške pomoči (D20)
 - Prekinitev delovnega razmerja (E28)
 - Izbira lažje poti (E29)
 - Brez potrebe po iskanju pomoči (F14)
 - Brez pomoči in usmerjanja sodelavke (J12)
 - Samostojno prepoznavanje delovnega procesa (J13)
 - Iskanje pomoči pri sebi (J100)
- Tehnike sproščanja
 - Načini sproščanja kot pomoč (F9)

- MEDSEBOJNA POMOČ
 - Iskanje rešitev
 - Zaupno spodbujanje sodelavcev (A71)
 - Iskanje družin s podobnimi izkušnjami (B45)
 - Izmenjava podobnih izkušenj
 - Skriti pogovori s sodelavci (A96)
 - Poznavanje družin s podobnimi izkušnjami (A146)
 - Podobne izkušnje družin (A147)
 - Umik iz situacije (A148)
 - Pogovor o podobnih izkušnjah (B46)
 - Ne pozna družin s podobnimi izkušnjami (D49)
 - Veliko družin s podobnimi izkušnjami z mobingom (D50)
 - Več družin s podobnimi izkušnjami (H38)
 - Podobno soočanje družin (H39)
 - Reševanje svojih težav, težko je pomagati drugim (H40)
 - Pogovarjanje o čustvih in dogajanju v službi (J66)
 - Podpora
 - Podpora in vzpodbujanje samo pri dveh sodelavkah, ki ne odobravata izvajanja pritiskov (J81)
 - Dajanje pozitivnih vzpodbud (J82)
 - Podpora prijateljc brez izvrševanja pritiskov (J83)
- PRAVNA POMOČ
 - Pogovor s pravnikom
 - Iskanje pravnega nasveta (A79)
 - Zbiranje informacij (A80)
 - Soočanje z realnostjo (A81)
 - Soočanje z morebitnimi posledicami (A82)
 - Iskanje pravne pomoči (A112)
 - Posvet s pravnimi kolegi (A116)
 - Korekten in človeški odnos odvetnika (A151)

- Ni bilo potrebe po iskanju pomoči (C71)
- Iskanje brezplačne pravne pomoči (C100)
- Brez potrebe po pravni pomoči (D30)
- Iskanje pravne pomoči (E16)
- Sodelovanje s pravnikom (E27)
- Pomoč pravnika (E39)
- Brez pravne pomoči (F17)
- Nezaupanje v uspešno rešitev mobinga s pravno pomočjo (H20)
- Brez pravne pomoči (H24)
- Nezaupanje v pravno pomoč (H25)
- Ni možnosti za pravno zmago (H26)
- Stroški zaradi iskanja pomoči (H27)
- Pomanjkanje denarja za iskanje pravne pomoči (H45)
- Ne išče pravne pomoči (I18)
- Iz strahu ni iskala pravne pomoči (J87)
- Zbiranje dokazov
 - Dolgo zbiranje dokazov (A113)
 - Večje število dokazov in strah (A115)
 - Prepričanje v neuspeh (A117)
- Razočaranje
 - Umik iz situacije (A118)
 - Obžalovanje zaradi umika (A120)
- Iskanje rešitev
 - Opis realnega stanja s strani pravnika (A121)
 - Družina išče pravno pomoč (A149)
 - Upanje na čudež (A150)
 - Nedoseganje želenih rezultatov (A152)
 - Zbiranje zadostnih dokazov o izvajanju mobinga (C73)
 - Nezaupanje v uspeh pravne pomoči (C74)
 - Strah pred izpostavljanjem v primeru izpeljave postopka (C75)
- Odklonitev pravne pomoči
 - Majhna verjetnost za reševanje situacije po pravni poti (D31)
- Nezaupanje
 - Nezaupanje v koristnost pravne pomoči (D32)

- Pravna zaščita
 - Izvajalci mobinga imajo prednost (H21)

- ŽIVALI
 - Opolnomočenje
 - Iskanje pomoči in podpore pri psički (J71)
 - Preusmeritev od dela s pomočjo psičke (J72)
 - Drugačna razmišljanja (J73)

- PARTNERSKA POMOČ
 - Stiska
 - Velika stiska partnerja in želja po pomaganju (J97)
 - Partnerjeva nemoč ob soočanju s težavami partnerice (J98)