

NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI V SOUVISLOSTECH

Mobbing, bossing, šikana, emocionální zneužívání, diskriminace, zastrašování, obtěžování, defming, shaming, staffing a mohli bychom pokračovat dále. Co mají tyto pojmy společného? Zjednodušeně řečeno, hodně. Jedná se o různé projevy násilného jednání na pracovišti, jehož hlavním cílem je získání pocitu převahy či výhod.

O násilí na pracovišti nebo, chcete-li, šikaně, hovoříme tehdy, když je zaměstnanec nebo skupina zaměstnanců opakovaně a po delší dobu vystavována obtěžujícímu jednání ze strany jednoho či více kolegů, včetně podřízených a vedoucích pracovníků, a potenciální oběť nebo oběti se proti tomuto systematickému špatnému zacházení nemohou nebo nedokáží bránit. Ze strany útočníků se jedná o negativní společenské chování, jehož hlavními znaky je diskriminace a nerovné zacházení, které přechází ve viktimizaci daných osob.

Násilí na pracovišti představuje riziko pro duševní i psychické zdraví člověka a má dopady na zaměstnance ve všech sférách jeho života, včetně osobního a rodinného, a současně dopadá i na zaměstnavatele, celkové pracovní prostředí, atmosféru na pracovišti i bezpečnost práce.

Jednoznačná a obecně uznávaná definice násilí na pracovišti, šikany, zatím nebyla ustanovena. Vymezuje se především popisem jednotlivých forem násilí, jako je mobbing, bossing, staffing, sexuální obtěžování a podobně. Někdy si vystačíme i s běžnými pojmy jako diskriminace, zastrašování nebo nerovné zacházení. Pokud bychom hledali kořeny násilného chování, narazíme na téma moci. Fenomén moci se uplatňuje ve všech společnostech a de facto v každém sociálním kontaktu lze nalézt prostor pro uplatňování převahy.

Lidé na pracovišti jsou součástí sociálních vztahů, vstupují do sociálních interakcí a pohybují se v určitém prostředí, což s sebou přirozeně nese faktory, které mohou mít vliv na rozvoj násilného chování. Těch faktorů může být celá řada, a to jak na straně zaměstnavatele, na příklad firemní kultura, špatně nastavená komunikace, management konfliktů a další, tak i na straně konkrétního zaměstnance samotného, jeho osobnostní nastavení, předchozí zkušenosti či předsudky.

Mezi nejčastěji užívané strategie šikanózního chování patří pravidelné útoky na kvalitu profesního i osobního života, znemožnění projevit vlastní názor, pomlouvání, ponižování, zastrašování, vyvolávání konfliktů, nebo naopak jejich neřešení, nezájem o komunikaci, ignorování, izolace, nerovnoměrné rozdělování práce, zadávání nesmyslných úkolů, manipulace s informacemi nebo záměrné poškozování pověsti a pracovních úkonů.

Násilné chování se může projevovat na různých úrovních. Může jít o chování nevědomé. Agresor si neuvědomuje, jak svým jednáním působí na svůj protějšek. Vědomé, kdy agresor svůj protějšek poškozují záměrně s cílem ho zdiskreditovat, ponížit či odstranit z pracoviště. A patologické. Agresor si nemůže pomoci a neustále a opakovaně poškozují.

Projevům násilí na pracovišti je možno a nutno předcházet zejména komplexním celofiremním přístupem, nastavením firemní kultury a netolerancí jakýchkoliv projevů násilí. V případě, že se již násilí na pracovišti vyskytlo, je potřeba intervence jednak na úrovni podpory poškozeného a jednak na úrovni celé organizace. K tomu mohou sloužit průzkumy, vyšetřování, řešení obtíží i vzdělávání.

VIOLENCE IN THE WORKPLACE IN CONTEXT

Mobbing, bossing, bullying, emotional abuse, discrimination, intimidation, harassment, defaming, shaming, staffing and we could go on and on. What do these terms have in common? Simply put, a lot. They are various manifestations of violent behaviour in the workplace, the main aim of which is to gain a sense of superiority or advantage.

Workplace violence or, if you like, bullying, is when an employee or group of employees is subjected to harassing behaviour by one or more colleagues, including subordinates and managers, repeatedly and over a prolonged period of time, and the potential victim or victims are unable or incapable of defending themselves against this systematic mistreatment. This is negative social behaviour on the part of the attackers, the main features of which are discrimination and unequal treatment, which escalates into victimisation of the persons concerned.

Violence in the workplace poses a risk to a person's mental and psychological health and has an impact on the employee in all spheres of his or her life, including personal and family life, while also affecting the employer, the overall working environment, the atmosphere in the workplace and workplace safety.

A clear and generally accepted definition of workplace violence, bullying, has not yet been established. It is mainly defined by descriptions of different forms of violence, such as mobbing, bossing, staffing, sexual harassment and so on. Sometimes we make do with common terms such as discrimination, intimidation or unequal treatment. If we look for the roots of violent behaviour, we come across the theme of power. The phenomenon of power is present in all societies and, de facto, in every social contact, a space for the exercise of dominance can be found.

People in the workplace are part of social relationships, enter into social interactions and move in a certain environment, which naturally brings with it factors that can influence the development of violent behaviour. These factors can be numerous, both on the employer's side, for example, company culture, poor communication, conflict management and others, and on the side of the individual employee himself, his personality, previous experiences or prejudices.

The most frequently used strategies of bullying behaviour include regular attacks on the quality of professional and personal life, preventing employees from expressing their own opinion, slander, humiliation, intimidation, provoking conflicts or, on the contrary, not resolving them, disinterest in communication, ignoring, isolation, uneven distribution of work, assigning meaningless tasks, manipulating information or deliberately damaging reputation and work tasks.

Violent behaviour can manifest itself at different levels. It can be unconscious behaviour. The aggressor is unaware of how his or her actions affect the other person. Conscious, where the aggressor deliberately harms his or her counterpart in order to discredit, humiliate or remove him or her from the workplace. And pathological. The aggressor can't help himself and continually and repeatedly harms.

Violence in the workplace can and must be prevented, in particular, by a comprehensive company-wide approach, setting a company culture and intolerance of any manifestations of violence. Where violence has already occurred in the workplace, intervention is needed both at the level of support for the victim and at the level of the whole organisation. This can be done through surveys, investigations, problem-solving and education.

VOLD PÅ ARBEIDSPLASSEN I KONTEKST

Mobbing, sjefsbehandling, mobbing, emosjonelle overgrep, diskriminering, trusler, trakassering, ærekrenkelser, utfrysing og vi kunne fortsette i det uendelige. Hva har disse begrepene til felles? For å si det enkelt, mye. De er ulike manifestasjoner av voldelig atferd på arbeidsplassen, der hovedformålet er å oppnå en følelse av overlegenhet eller fordel.

Vold på arbeidsplassen, eller mobbing om du vil, er når en ansatt eller en gruppe ansatte utsettes for trakasserende atferd fra en eller flere kolleger, inkludert underordnede og ledere, gjentatte ganger og over lengre tid, og det eller de potensielle ofrene ikke er i stand til å forsvare seg mot denne systematiske mishandlingen. Dette er negativ sosial atferd fra angripernes side, der hovedtrekkene er diskriminering og forskjellsbehandling, som eskalerer til viktimisering av de berørte personene.

Vold på arbeidsplassen utgjør en risiko for en persons mentale og psykiske helse og påvirker arbeidstakeren på alle livsområder, inkludert privat- og familielivet, samtidig som det også påvirker arbeidsgiveren, det generelle arbeidsmiljøet, atmosfæren på arbeidsplassen og sikkerheten på arbeidsplassen.

En klar og allment akseptert definisjon av vold på arbeidsplassen, mobbing, er ennå ikke etablert. Den defineres hovedsakelig gjennom beskrivelser av ulike former for vold, som mobbing, hersketeknikker, bemanning, seksuell trakassering og så videre. Noen ganger nøyer vi oss med vanlige begreper som diskriminering, trusler eller forskjellsbehandling. Hvis vi leter etter røttene til voldelig atferd, kommer vi over temaet makt. Fenomenet makt er til stede i alle samfunn, og i praksis finnes det rom for utøvelse av dominans i enhver sosial kontakt.

Mennesker på arbeidsplassen inngår i sosiale relasjoner, inngår i sosiale interaksjoner og beveger seg i et bestemt miljø, noe som naturlig nok fører med seg faktorer som kan ha innvirkning på utviklingen av voldelig atferd. Disse faktorene kan være mange, både på arbeidsgiversiden, for eksempel bedriftskultur, dårlig kommunikasjon, konflikthåndtering og annet, og på den enkelte arbeidstakers side, hans personlighet, tidligere erfaringer eller fordommer.

De mest brukte strategiene for mobbeatferd inkluderer regelmessige angrep på kvaliteten på det profesjonelle og personlige livet, hindre folk i å uttrykke sin egen mening, baktalelse, ydmykelse, trusler, fremprovosere konflikter eller tvert imot ikke løse dem, manglende interesse for kommunikasjon, ignorering, isolasjon, ujevn fordeling av arbeid, tildeling av meningsløse oppgaver, manipulering av informasjon eller bevisst skade omdømme og arbeidsoppgaver.

Voldelig atferd kan manifestere seg på ulike nivåer. Det kan være ubevisst atferd. Overgriperen er ikke klar over hvordan hans eller hennes handlinger påvirker den andre personen. Bevisst, der angriperen bevisst skader motparten med sikte på å diskreditere, ydmyke eller fjerne ham/henne fra arbeidsplassen. Og patologisk. Overgriperen kan ikke dy seg og skader kontinuerlig og gjentatte ganger.

Vold på arbeidsplassen kan og må forebygges, særlig ved hjelp av en omfattende bedriftsomfattende tilnærming, ved å etablere en bedriftskultur og intoleranse for alle former for vold. Der det allerede har forekommet vold på arbeidsplassen, er det behov for tiltak både for å støtte offeret og for hele organisasjonen. Dette kan gjøres gjennom undersøkelser, etterforskning, problemløsning og opplæring.