

A zaklatások formáinak beazonosítására Leymann vizsgálatában 300 interjú alapján került sor. Az interjúk alapján kérdőívet készítettek és annak érvényességét ellenőrizték.

A mobbing inzultusok jegyzéke (KAUCSEK, SIMON, 1997., 77. oldal):

Az inzultusok alkalmazását, megjelenését számos tényező befolyásolhatja, így pld. a munkafeladatok, tartalma, változatossága, vezetési stílus, stb.

47. A járását, beszédét vagy szokásait tették nevetségessé.
48. A közvetlen munkatársainak nem volt szabad Önnel beszélniük.
49. A magánéletét kritizáló támadások.
50. A munkahelye volt elszigetelve a többiekétől.
51. A munkáját kritizáló támadások.
52. Állandóan félbeszakították.
53. Arra bíztatták, hogy keressen fel pszichológust vagy elmeorvost.
54. Arra célozhattak, hogy nem tartják teljesen normálisnak.
55. Az emberek kigúnyolták valamilyen fogyatékosága miatt.
56. Az emberek nem akarták, hogy Ön beszéljen velük.
57. Az emberek összebeszéltek a háta mögött.
58. Az emberek valótlanúságot terjesztettek Önről.
59. Burkolt gyanúsítgatások, célozgatások.
60. Csak olyan munkát kapott, amelyben semmi lehetősége nem volt arra, hogy valamit önállóan csináljon.
61. Családi körülményeit kritizálták vagy tették nevetségessé.
62. Egészségre káros munkát kapott.
63. Egyáltalán nem kapott munkát, nem volt mit csináljon.
64. Ellenséges arckifejezés vagy mutogatás.
65. Értelmetlen munkát kapott.
66. Etnikai, nemzetiségi, faji hovatartozását támadták vagy gúnyolták.
67. Fizikai erőszakkal fenyegették.
68. Fizikailag bántalmazták.

69. Hangos kiabálás, gyalázkodás.
70. Írásbeli fenyegetés.
71. Ítéleteit megkérdőjelezték, véleményét semmibe vették.
72. Képességeit alig kihasználó munkát kapott.
73. Más emberek akadályozták meg abban, hogy kifejtse véleményét.
74. Mások előtt nevetségessé tették.
75. Mindig más munkát kapott.
76. Munkáját igazságtalanul kritizálták.
77. Nem beszéltek Önnel.
78. Olyan feladatot kapott, amit szinte lehetetlen jól megoldani azért, hogy a hitelét rontsák, „leégessék”.
79. Olyan munkára kényszerítették, amelyet méltóságán alulinak tartott.
80. Olyan munkára kényszerítették, amelyik az egészségét károsította.
81. Önre nézve sértő, megalázó munkát kapott.
82. Politikai, vallási vagy egyéb meggyőződését támadták.
83. Szabálytalan, tiltott dolgok elkövetésére kényszerítették.
84. Szándékosan olyan dologra beszélték rá, amelyből kára származott.
85. Szexuális ajánlatokkal zaklatták, „kikezdték” Önnel.
86. Szexuális tettlegességnek volt kitéve.
87. Szóbeli fenyegetés.
88. Telefonos molesztálás.
89. Trágár szavakat vagy egyéb, hasonlóan megalázó kifejezéseket kiabáltak Ön után.
90. Úgy kezelték Önt, mintha nem is létezne.
91. Valaki feldúlta a munkahelyét, szétszórta a dolgait.
92. Vezetői meggátolták abban, hogy kifejtse véleményét.

A mobbing felőrli az egyént, magát a folyamatot és benne a zaklatásokat is nagyon nehéz tetten érni és legfőképp bizonyítani.

A pszichoterror támadások lehetnek szándékosak vagy nem, de mindenképpen károsan befolyásolják az egyéni és szervezeti működés hatékonyságát.

A pszichoteror folyamatata

- Konfliktusok, nem fair viselkedés
- Pszichoteror, gyakori és tartós támadások
- Jogsertesek, hatrányos intézkedések
- Kikerülés a munka világából, betegállomány, önkéntes kilépés, korai nyugdíjazás, öngyilkosság

A pszichoteror következményei

- Balesetek, hiányzások, kiesések
- Fluktuáció
- Egészségügyi költségek
- Szabályok megszegése
- Devianciák
- Kirekesztés a munka világából
- A dolgozók elköteleződése
- Munkatellejtés
- Információ-áramlás
- Munkahelyi légkör

A megelőzés lehetséges formái

- Szervezettefejlesztés, kultúrák
- Vezetőképzés, -továbbképzés, tréningek
- Beilleszkedés támogatása
- EU -pszich. vizsgálatok, rehabilitáció, rekreáció
- Munkakörök beszabályozása
- Jogi biztosítékok
- Munkavédelem
- Egészségmegőrző és -fejlesztő programok

Munkahelyi stresszforrások Cooper-Marshall, 1980

1. munkából eredő faktorok
2. szervezeti szerep
3. munkahelyi kapcsolatok
4. karrier
5. szervezeti struktúra és légkör
6. szervezeten kívüli stressz

Pszichoszociális stresszorok

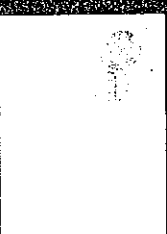
- Bejárás
- Második műszak
- Családi problémák
- Pozitív érvényesülés elmaradása
- Vezető-beosztott viszony megromlása
- Váratlan felmondás
- Egyszemélyes bizonytalanságok

Munkahelyi pszichoteror

- Rendszeres, ismétlődően történik
- Gyakori: legalább egy héten egyszer
- Tartós: legalább fél éven át
- Ellenőrzés az érintettek vereségét szenvednek

A munkahelyi pszichoszociális kockázati tényezők: a pszichoteror

Vitág László
munka és szervezet szakpszichológus



Háttér

- 1989 EU Egészség és biztonság irányelvi "munkahelyi környezet"
- 2005. január Helsinkri európai akcióterv kialakítása
- 2008. január 1. 1993. évi XCIII. TV Módosítása: a pszichoszociális kockázati tényezők kezelésének munkáltatói feladatai
- 2008. július: EU felki ídelti egyezmény

Munkavédelmi szabályozás

1993. évi XCIII. Törvény a munkavédelelről
VIII. Fejezet ERTÉLMELZŐ RENDELKEZÉSEK
1/5: kockázati a veszélyhelyzetben a sérülés vagy az egészségkárosodás valószínűségének és súlyosságának együttes hatása.
1/4: Pszichoszociális kockázati: a munkavállalók a munkahelyen ért azon hatások (konfliktusok, munkaszervezés, munkatandj, foglalkoztatási jogviszony, bizonytalansága stb.) összessége, amelyek befolyásolják az e hatásokra adott válaszreakcióit. Illetőleg ezzel összefüggésben stressz, munkabarátságl, lelki erőtleni szervi (pszichoszomatikus) megelégedés kovártáshel be.

Köszönöm a figyelmet!

Elérhetőségek:

Virág László 06 30 94 90 452

Stresszkezelő programok bevezetésének főbb módszerei

- Diagnosztika
- Beavatkozás
- Folyamatmentartás

Stratégia → munkacélok → alkotóerők

Beavatkozás

- A veszteségek feltárása, csökkentése
- A stresszfolyamat leállítás
- Rizikómenedzsment, vészségkezelés
- Az egyensúly helyreállítását célzó vezetői intézkedések megteremtése

Utólagos rehabilitáció

- Tárgyalás, közvetítés
- Foglalkozási rehabilitáció
- Pszichológiai rehabilitáció
- Jogi rehabilitáció