



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA OBRAMBO
SLOVENSKA VOJSKA
Poveljstvo za doktrino, razvoj, izobraževanje in usposabljanje

Šola za podčastnike

1. VISOKI TEČAJ ZA PODČASTNIKE



MOBING V SLOVENSKI VOJSKI

Avtor: Všvod. Frenk Majcen

Mentor: Sekretarka Mojca Grašič

Postojna, 20. april 2011

PREDGOVOR

Mobing ali psihično nasilje na delovnem mestu se dogaja povsod med nami zato lahko pričakujemo, da se v različnih oblikah dogaja tudi v Slovenski vojski. Vsi vemo, da so dobri delovni odnosi ključnega pomena za uspešno delo v sredini kateri pripadamo, vendar se premalo zavedamo, da sodoben hiter tempo življenja, vedno večja tekmovalnost in vse ostrejša konkurenca pripelje tudi do neprijetnih čustev med sodelavci in na koncu do slabšanja delovne atmosfere in odnosov. Slovenska vojska je kot hierarhično postavljena organizacija v neki meri še bolj izpostavljena temu trendu in se mobingu kot takemu ni in ne more izogniti. Prav je, da se o tem pojavu v Slovenski vojski spregovori, da o teh zadevah govorijo podrejeni in nadrejeni na glas in da se o tem osvešča vse vpletene. Samo na tak način bomo vsi skupaj ustvarjali našo delovno sredino prijetno, da se bo v njej spoštovalo dostojanstvo vsakega posameznika in nenazadnje, da so nam dani pogoji za dobro in kvalitetno opravljanje dela in nalog ter osebni in strokovni razvoj.

Ključne besede: mobing, psihično nasilje, konflikt, psihične posledice, delovna sredina.

KAZALO

1. UVOD	4
1.1 NAMEN NALOGE	4
1.2 HIPOTEZA.....	4
2. OPREDELJITEV POJMA MOBING	5
2.1 DEFINICIJA IN IZVOR MOBINGA	5
2.2 BULLING IN BOSSING.....	5
2.3 FAZE IN VZROKI ZA NASTANEK MOBINGA.....	6
2.4 VRSTE MOBINGA.....	7
2.4.1 VERTIKALNI MOBING	7
2.4.2 HORIZONTALNI MOBING	7
2.5 POSLEDICE MOBINGA.....	8
3. PRAVNA UREDITEV PREPREČEVANJA MOBINGA EU, RS IN SV	10
3.1 PRAVNA UREDITEV PREPREČEVANJA MOBINGA V EU IN RS	10
3.2 PRAVNA UREDITEV PREPREČEVANJA MOBINGA NA NIVOJU SV	11
4. MOBING V SLOVENSKE VOJSKE	13
4.1 ORGANIZACIJSKA STRUKTURA SLOVENSKE VOJSKE.....	13
4.2 MOŽNI VZROKI ZA NASTANEK IN OBLIKE MOBINGA.....	13
5. PREDLOGI ZA REŠEVANJE MOBINGA	15
6. ZAKLJUČEK	16
7. VIRI	17
8. SEZNAM TABEL	17

1. UVOD

Delovno mesto v vojaški sredini kateri pripadamo je za posameznika izrednega pomena, saj mu daje ustrezno mesto v organizaciji kjer dela ter v širši družbi katere del je in na nek način pogojuje posameznikovo eksistenco. Predstavlja prostor, kjer opravljamo delo, se osebno in strokovno razvijamo in smo za to tudi plačani. Izrednega pomena pa je, da je to prostor, kjer svoje delo opravljamo z veseljem, izpolnjujemo svoje poklicne ambicije ter delamo v prijetnem kolektivnem vzdušju.

Dobri odnosi na delovnem mestu so zelo pomembni za uspešnost organizacije. Slovenska vojska (SV) je v primerjavi z ostalo družbo zelo specifična organizacija v kateri je zaradi hierarhične strukture verjetno prepoznavnost pojava mobinga še bolj zapletena in skrita v osnovne vojaške odnose, ki se odražajo v sistemu vodenja in poveljevanja.

Na tak ali drugačen način si vsi skupaj prizadevamo zagotoviti pravico enakih možnosti za vse zaposlene v SV, vsi skupaj stremimo k zagotovitvi takšnega vzdušja, ki temelji na razvoju ugodnih stališč in vedenju glede zagotavljanja enakih možnosti. Vsa ta prizadevanja pa bi morala voditi SV v večjo kohezivnost in delovno učinkovitost.

1.1 NAMEN NALOGE

V zadnjem kriznem času je za celotno družbo značilno, da se v tekmi za kapitalom pozablja na medsebojne odnose in na osnovno celico človeštva- človeka. SV je kot eden temeljnih stebrov naše družbe izpostavljena mnogim pritiskom od zunaj in seveda pritiskom nas samih. V tem času konsolidacije SV na vseh področjih bi se moralo posvetiti več časa, osveščanju in izobraževanju vsakega posameznika prav na teh področjih, ustvarjati in gojiti boljšo delovno klimo in medsebojne odnose z namenom preprečevanja psihičnega in drugih oblik nasilja na delovnem mestu.

1.2 HIPOTEZA

Skozi nalogo bom predstavil oblike psihičnega nasilja na delovnem mestu in skušal potrditi, da je v SV kot specifično organizirani in vodeni organizaciji večja možnost za nastanek in razvoj različnih vrst psihičnega nasilja na delovnem mestu- mobinga.

2. OPREDELJITEV POJMA MOBING

2.1 DEFINICIJA IN IZVOR MOBINGA

Mobing (izvirno »mobbing«) oz. trpinčenje na delovnem mestu je tuj izraz za specifično psihično nasilje na delovnem mestu, kadar oseba ali skupina ljudi psihično zlorablja in ponižuje drugo osebo. Je načrtno trpinčenje in šikaniranje, ki žrtev privede do socialne izolacije.

Beseda »mobbing« izhaja iz latinskega izraza *mobile vulgus*, ki pomeni nestanovitno, muhasto množico. V 19. st. so iz te besedne zveze izpeljali angleški glagol »to mob«, kar pomeni nekoga napasti ali razgrajati. Izraz »mobbing« so uporabljali številni znanstveniki za vedenje živali, ko so se šibkejši osebki združili in začeli napadati vsiljivca, ki jih je ogrožal. Heinz Leymann je avtor, ki je prvi opredelil mobing, kot pojav na delovnem mestu, saj se je pri svojem delu srečal s številnimi žrtvami. Na podlagi opravljenih pogovorov je postavil osnovno definicijo mobinga, ki govori, da »pojem mobing opisuje negativna komunikacijska dejanja, ki so usmerjena proti določeni osebi (od ene ali več drugih oseb) in ki se dogajajo pogosto ter skozi daljše časovno obdobje, s čimer se vzpostavi odnos storilec-žrtev« (Leymann 1993: 21). Za mobing lahko tudi rečemo, da z njim opisujemo necivilizirano in nesocialno ravnanje, ki ga skupina ljudi kaže do posameznika ali do podskupine.

2.2 BULLING IN BOSSING

V praksi se mnogokrat napačno enači pojem mobing z pojmom »bullying« ali »bossingu«.

V praksi se »bullying« nanaša na situacijo fizičnega, agresivnega posameznikovega nadlegovanja, medtem ko se mobing nanaša na situacijo manj neposrednega kolektivnega nadlegovanja. Razlika med njima je tudi v tem, da se raziskave o »bullyingu« nanašajo predvsem na osebnost tistega, ki ga izvaja, in na njegovo nefunkcionalno vedenje, medtem ko se raziskave mobinga usmerjajo na organizacijsko nevarnost in na tarčo. Nanaša se predvsem na agresivne managerje, ki izvajajo proces »bullyinga« na zaposlene, ki jih nadzirajo ter velikokrat ciljajo na posameznika na neposreden in jasen način. Z izrazom »bullying« pogosto označujejo tudi pojav, ko sošolci ali učitelji trpinčijo učence. (Kastelic, 2007: 7).

O »bossingu« govornimo, kadar je nadrejeni sovražen do zaposlenega na nižjem položaju, kar kaže z agresivnim ter žaljivim vedenjem. Pomembno vlogo pri tem ima politika podjetja, ki v teh primerih štiti t. i. »bosse«, predvsem takrat, če so pred vrati odpuščanja. Z vidika tovrstnih podjetij je »bossing« očitno cenejši kot pa skrbno izdelan socialni plan.

2.3 FAZE IN VZROKI ZA NASTANEK MOBINGA

Po besedah dr. Alekseja Cvetka proces mobinga poteka skozi štiri faze:

- Prva faza: konflikt
- Druga faza: uveljavitev mobinga
- Tretja faza: destruktivni ukrepi kadrovskega oddelka
- Četrta faza: izključitev iz delovnega okolja in življenja

Prva faza se začne s konfliktom, ki je lahko bistven ali pa nepomemben za nadaljnji razvoj dogodka. Do konflikta pride, ker vsak posameznik dojema različne situacije po svoje. Če ga ne rešimo, se položaj zaostruje in pripelje do faze, v kateri lahko stanje postane nasilno. Žrtev v roku od pol do enega leta doživlja prve psihosomatske težave, kar najpogosteje vodi v bolniško odsotnost. Res da so konflikti v vsakdanjem delovnem življenju dokaj pogost pojav, se le redko razvije mobing. Konflikt se lahko razreši, če si za to prizadevata obe strani. Praviloma ne bi smel noben konflikt ostati nerešen.

V drugi fazi se začne uveljavitev mobinga. Konflikt, ki je v prvi fazi ostal nerazrešen, se zdaj potisne v ozadje in postane drugotnega pomena, iz strokovnega konflikta nastane osebni spor. Napadi na žrtev so čedalje pogostejši in intenzivnejši in so osredotočeni na njen značaj in osebnost. V nadaljevanju so vsa dejanja usmerjena k temu, da bi žrtev izločili iz delovnega okolja. V tej fazi je psihično stanje žrtve vedno slabše. Samozaupanje je uničeno, pojavijo se simptomi stresa in eksistenčni strah. Tarča začne izgubljati stik s socialnim okoljem, do okolja se začne vesti nezaupljivo in obrambno. Zaradi tega postane žrtev pri svojem delu površna, raztresena, neosredotočena in posledično manj učinkovita. Mobirani postane nekakšen izobčenec, s katerim se nihče ne druži. Sodelavci se spremenijo, postanejo neprijazni, muhasti, nezaupljivi, lahko celo agresivni.

V tretji fazi pride do prvega destruktivnega disciplinskega ukrepa delodajalca, ker je žrtev postala zanj problematična. Ker žrtev ni več zmožna normalno delati, dela napake, je dekoncentrirana in je pogosto v bolniškem staležu. Delodajalec je v tej fazi prisiljen ukrepati.

V zadnji četrti se navadno začne s socialno izključitvijo žrtve znotraj organizacije in konča z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, bodisi odpovedjo delavca, ker ne prenese več pritiskov, bodisi delodajalca, seveda s primernim izgovorom. Po ameriški raziskavi se kar 77 % primerov hujšega mobinga konča s prenehanjem delovnega razmerja (Namie 2007: 16).

Pogosto delavec pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi ne protestira preveč in, ker je pod hudim pritiskom, celo privoli v sporazumno prekinitve delovnega razmerja.

V kateri smeri naj torej iščemo vzroke za pojav mobinga v SV? Najbolj znani, splošni vzroki za nastanek mobinga so najpogosteje organizacijske narave: organizacija dela, razporeditev delovnih nalog in pomanjkljivo vedenje ipd.. Le redko obstaja samo ena oblika mobinga. Najpogostejše vzroke mobinga lahko razdelimo v štiri širše skupine (Brečko, 2007: 420) in sicer neustrezna organizacija dela, nejasne pristojnosti in nejasno vodenje, preobilica dela in tudi podzaposlenost. Management vsake organizacije, kakor tudi SV, ki dopušča, da se začetni konflikti razvijejo v mobing, je neposredno odgovoren za pojav mobinga v svoji organizaciji.

V SV kot specifično, hierarhično organizirani skupini ljudi lahko vzroke iščemo tudi v tekmovalnih in pogosto sebičnih ambicijah posameznikov, ki izvajajo različne oblike mobinga z namenom, da si v organizaciji pridobijo boljši položaj ali večji ugled.

2.4 VRSTE MOBINGA

2.4.1 VERTIKALNI MOBING

O vertikalnem načinu govorimo, kadar nadrejeni izvaja mobing enega podrejenega sodelavca ali pa izvaja tako imenovani serijski mobing, pri katerem gre za trpinčenje podrejenih enega za drugim, dokler se ne uniči cele skupine. Lahko gre tudi za izvajanje mobinga v obratnem vrstnem redu to je, da skupina zaposlenih izvaja mobing nad neposredno nadrejenim.

Nezaželeni so tisti zaposleni, ki so komu od vodilnih nesimpatični, ker so drugačni ali se jim ne uspe vključiti v delovno okolje – torej se vodilni odločijo, koga je treba odstaviti. Mobing najpogosteje izvaja neposredno nadrejeni, z najbližjimi sodelavci. Velikokrat tako, da je na začetku čim bolj neopazen, ker je njegov prvi cilj poklicno onesposobiti žrtev, iz podjetja pa se »izžene« šele, ko je neuporabna za konkurenco.

2.4.2 HORIZONTALNI MOBING

O horizontalnem načinu mobinga pa govorimo kadar gre za mobing med zaposlenimi, ki so v hierarhični organizaciji na enakem položaju. Lahko gre za občutek ogroženosti, ljubosumje ali zavist, ki vzpodbudi željo, da bi se znebili sodelavca, posebno če tisti, ko izvaja mobing, misli, da bo to pripomoglo k njegovem napredovanju v karieri.

Pri mobingu med sodelavci ločimo dve vrsti in sicer posameznik proti posamezniku in skupina proti posamezniku. Pri obeh oblikah se žrtev počuti izpostavljeno, saj dela med sodelavci, ki na eni strani dogajanje le tiho spremljajo ali ga celo podpirajo, saj se jim zdi izolacija posameznika celo pozitivna, saj pripomore k notranji povezanosti skupine. Po drugi strani pa tistemu, ki trpinčenje izvaja, olajšajo nadaljevanje njegovega početja. (Tkalec; 2001: 18, Štukelj, 2006: 14)

2.5 POSLEDICE MOBINGA

Večina ljudi preživi večji del svojega aktivnega življenja v delovnem okolju, niso sami, imajo sodelavce in nadrejene v skupni organizaciji, zato so odnosi nadrejeni – podrejeni, kakor tudi odnosi med sodelavci zelo pomembni, če že ne najpomembnejši element delovnega okolja. Posledice, do katerih pride izvajanje mobinga na posameznika ali skupine, so lahko zelo težke in dolgoročno vplivajo ali celo ogrožajo izpostavljenega posameznika ali skupino.

Same posledice mobinga delimo v tri vrste in sicer posledice za žrtev, posledice za sodelavce in nazadnje posledice za celotno organizacijo, ki so tudi največje. Dolžnost delodajalca v preprečevanju posledic mobinga je v tem, da nezaželeno vedenje na delovnem mestu prepozna, si ga ne razlaga narobe, ga ne ignorira, tolerira ali celo spodbuja. Končni produkt izpostavljanja psihičnemu nasilju na delovnem mestu ima za žrtev lahko hude pravne, socialne, ekonomske in duševne posledice, ki so lahko za žrtev trajne. Nekatere žrtve si lahko v skrajni situaciji, ko ne vidijo izhoda, celo vzamejo življenje ali pa zaradi hudih psihičnih težav preostanek življenja preživijo v ustanovah za psihiatrično zdravljenje.

Posledice mobinga kot popolnega razvrednotenja osebnosti so izjemno hude. Veliko žrtev mobinga trpi za močnimi psihosomatskimi obolenji, kot so obolenja kosti, in mišic, tako da postanejo trajno nesposobni za delo in se invalidsko upokojijo. Končna posledica je torej sestanek s trga delovne sile, kajti vstop v novo delovno okolje ni več mogoč, saj prizadeti telesno in duševno ne prenese normalnih obremenitev delovnega procesa. Posledic mobinga ne čuti samo žrtev, temveč tudi sodelavci, sodelavci in nenazadnje celotna družba.

Pri žrtvah mobinga najpogosteje delimo motnje na tri skupine:

Sprememba družbenočustvenega ravnotežja

Pojavljajo se motnje razpoloženja, kot so depresija, anksioznost, napadi joka, občutek razosebljenja, napadi panike. Včasih pa žrtev po začetni odzivnosti razvije reaktivno anestezijo.

Spremembe psihofiziološkega ravnotežja

Med te spremembe štejemo predvsem glavobole, motnje spanja, izguba ravnotežja z vrtoglavico, želodčne motnje, občutek pritiska v prsih, pomankanje zraka, povečan srčni utrip, težave s srcem, spremembe na koži itn.

Spremembe vedenja (vedenjske motnje)

Med te spremembe štejemo agresivnost do sebe in drugih, popolno pasivnost in izolacijo, motnjo hranjenja, povečano uživanje alkohola, pretirano kajenje, nenadzorovano jemanje zdravil, motnje v spolnosti.

POSLEDICE ZA POSAMEZNIKA	POSLEDICE ZA SODELAVCA	POSLEDICE ZA ORGANIZACIJO
1. motnje koncentracije in spomina 2. nastop miselnih avtomatizmov 3. strah pred neuspehom 4. upadanje delovne samozavesti 5. motnje socialnih odnosov 6. težnja po neopaznem vedenju 7. kriza osebnosti, samozavesti 8. nervoza 9. občutek izčrpanosti 10. depresije 11. oslabelelost imunskega sistema 12. samomorilsko vedenje	13. občutek krivde 14. strah pred posledicami v primeru, da bi žrtvi pomagali 15. strah pred tem, da bodo tudi sami postali žrtev mobinga 16. razpadanje delovnih struktur	17. slabšanje delovne klime 18. zmanjšanje produktivnosti 19. težave z motivacijo zaposlenih 20. zmanjšanje inovativnosti 21. višanje stopnje fluktuacije 22. višanje stopnje absentizma 23. visoki stroški različnih pravnih postopkov

Tabela 1: Posledice mobinga

3. PRAVNA UREDITEV PREPREČEVANJA MOBINGA EU, RS IN SV

3.1 PRAVNA UREDITEV PREPREČEVANJA MOBINGA V EU IN RS

Zakonodaja EU na tem področju vključuje kar nekaj direktiv in drugih dokumentov, ki se nanašajo na problem nasilja in nadlegovanja (tudi mobinga) na delovnem mestu. Med najpomembnejše sodijo:

- Direktiva 200/43/ES (z dne 29. junij 2000) o upoštevanju načela enake obravnave oseb ne glede na njihov rasni ali etični izvor,
- Direktiva 2000/78/ES (z dne 27. november 2000) o vzpostavitvi splošnega okvira za enake obravnave pri zaposlovanju in v poklicu,
- Direktiva 2002/73/ES Evropskega parlamenta in Sveta (z dne 23. septembra 2002), ki spreminja uporabo načela enake obravnave moških in žensk v zvezi z zaposlovanjem, poklicnim usposabljanjem, napredovanjem in delovnimi pogoji,
- Evropska socialna listina, ki v svojem 26. členu daje neposredno pravno podlago za poseg v območje mobinga,
- Napotki Evropske komisije o stresu na delovnem mestu, ki prav tako omenjajo problematiko mobinga in
- Predlog resolucije proti mobingu, ki je bil že predložen Evropskemu parlamentu in v katerem poziva države članice, da v zvezi s preprečevanjem mobinga in spolnega nadlegovanja na delovnem mestu preverijo zakonodajo in jo po potrebi dopolnijo, preverijo in enotno opredelijo mobing. (Bakovnik 2006: 5).

Problematiko mobinga na delovnem mestu se EU dotika tudi z Evropsko socialno listino, katero je svet Evrope sprejel že 18. 10. 1961, v veljavo pa je prišel leta 1965. Ta dokument je Slovenija ratificirala leta 1999.

Krovni dokument v RS na področju človeških pravic in temeljnih svoboščin je Ustava Republike Slovenije, ki se obravnavanega področja dotika kar v nekaj členih. Na podlagi direktiv EU smo morali urediti tudi področje v Zakonu o delovnih razmerjih, kateri ščiti delavca pred psihičnim nasiljem delavcev na delovnem mestu. Podrobnejše določbe v zvezi s prepovedjo diskriminacije in nadlegovanja vsebuje Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Uradni list RS, št. 50/2004), ki v nadaljevanju opredeljuje možnosti, ki jih imajo žrtve tovrstnih ravnanj za uveljavitev svojih pravic. Na nivoju države se s to problematiko srečuje tudi Zakon o javnih uslužbencih ter spremembe v Kazenskem zakoniku (Uradni list

RS, št. 55/2008), ki nasilje na delovnem mestu oziroma mobing po novem vključuje v 197. člen KZ RS.

3.2 PRAVNA UREDITEV PREPREČEVANJA MOBINGA NA NIVOJU SLOVENSKE VOJSKE

Tudi SV je ob upoštevanju sodobnih trendov na področju dela z ljudmi, sprejela kar nekaj Standardnih operativnih postopkov (v nadaljevanju SOP) in ostalih dokumentov, ki vključujejo elemente zagotavljanja spoštovanja med ljudmi, varovanje dostojanstva ipd.. Tako so bili v SV na podlagi 45. člen Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2, 79/06- ZZZPB-F, 46/07 in 45/08) in Uredbe o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih in organih državne uprave sprejeti naslednji izvedbeni dokumenti:

- SOP št.: 21-0003: POSTOPKI IN UKREPI ZA VAROVANJE DOSTOJANSTVA V SV
Vsebina tega SOP določa ukrepe in postopke s katerimi se v SV zagotavlja takšno delovno okolje, v katerem se spoštuje dostojanstvo vseh pripadnikov kakor tudi dostojanstvo vseh drugih oseb, s katerimi pripadniki SV prihajajo v stik pri izvrševanju svojih nalog. SOP opredeljuje ravnanja, obnašanja in odnose pripadnikov v SV ter dolžnosti in odgovornosti, iz katerih je mogoče prepoznati posamezne pojave nezaželenega ravnanja. Predpisuje tudi postopke in konkretna ravnanja pripadnikov v primeru, da se tako ravnanje pojavi.

- SOP št.: 05-0004: POSTOPKI V PRIMERIH DOMNEVNEGA TRPINČENJA IN ŠIKANIRANJA V SV

V tem SOP se določa postopke v primeru domnevnega trpinčenja in šikaniranja v SV. Usmerjen je v preprečitev kakršnih koli oblik trpinčenja in šikaniranja, ki povzroči žrtvam resne socialne, psihične in telesne zdravstvene težave, katerega cilj je žrtev izključiti iz delovnega okolja, pri čemer se ustvarja neprimerno ozračje v delovnem okolju, ki ga občutijo vsi zaposleni. Prav tako SOP opredeljuje ravnanja, obnašanja in odnose pripadnikov v SV, dolžnost in odgovornosti, iz katerih je mogoče prepoznati ti dve obliki nezaželenega ravnanja. Cilj SOP je preprečitev, da bi do trpinčenja in šikaniranja sploh prišlo, oziroma zagotovitev hitrih, učinkovitih, ustreznih in pravočasno izvedenih postopkov, kadar je do takih ravnanj prišlo.

- IZJAVA O NIČELNI TOLERANCI TRPINČENJA IN ŠIKANIRANJA NA DELOVNEM MESTU št. 804-116/2009-1, z dne 16. 2. 2009

V SV so kakršne koli oblike negativnega ravnanja kot je trpinčenje in šikaniranje, nesprejemljivo in zanje ni nobenega opravičila. S tem namenom načelnik Generalštaba SV (v nadaljevanju GŠSV) določa ravnanja pripadnikov, ki bo zagotavljalo, da bo v vseh razmerah in okoljih, v katerih SV izvaja svoje naloge, tako ravnanja preprečeno. S to izjavo se je seznanilo vse pripadnike.

- Ukaz o ravnanju pripadnikov v skladu z ničelno toleranco o trpinčenju in šikaniranju v SV, št. 804-116/2009-3, z dne 2. 3. 2009

Na podlagi tega ukaza so poveljniki enote ranga bataljona in višje ter vodje organizacijskih enot ter začasnih skupin v tujini izvedli organizirano seznanitev za vse pripadnike svojih in njim podrejenih enot. Vsi pripadniki so bili po seznanitvi dolžni podpisati izjavo o preprečevanju mobinga v SV. Obrazci o seznanitvi z izjavo vseh pripadnikov se hranijo v osebnih mapah pripadnikov.

- Ukaz za zbiranje podatkov o vsebinah iz uradnih razgovorov in iz pritožb s poudarkom na izvajanju nezaželenega ravnanja št. 812-2/2009-80, z dne 25. 3. 2009

Ta ukaz je bil izdan z namenom preprečevanja in odkrivanja nezaželenega ravnanja. Vsa taka ravnanja se periodično zbirajo in evidentirajo. Periodično se na podlagi zbranih podatkov izvaja analiza takih dejanj. Na podlagi te analize se pripravljajo ukrepi za odpravo oziroma zmanjšanje možnosti za taka ravnanja v SV. Na podlagi tega ukaza so enote in poveljstva SV dolžne dvakrat letno poročati o zaznavnih elementih nezaželenega ravnanja. Na podlagi teh poročil je organizacijska enota GŠSV, pristojna za kadre dolžna izvesti analizo podatkov in pripraviti predlog ukrepov za odpravo oziroma zmanjšanje takih ravnanj.

Na podlagi Uredbe o ukrepih za zavarovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave je predstojnik dolžan določiti eno ali več zaposlenih oseb, ki uživajo zaupanje med zaposlenimi in opravijo usposabljanje s področja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem in trpinčenjem. Naloga teh svetovalcev je, da osebo z izkušnjo spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja informira o postopkih, ki so na voljo, ter ji pomaga pri reševanju problema, če jo le-ta za to zaprosi. Te informacije, ki so pridobljene v okviru opravljanja nalog iz prejšnjega odstavka, se brez soglasja osebe z izkušnjo spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja ne smejo uporabiti. Na podlagi te uredbe je bila z Ukazom številka 804-308/2009-52, z dne 25.11.2009 za svetovalko GŠSV in Poveljstva za doktrino, razvoj, izobraževanje in usposabljanje (v nadaljevanju PDRIU) imenuje podpolkovnica Dušica Bizjak, za svetovalko pripadnikom Poveljstva sil SV (v nadaljevanju PSSV) pa se imenuje stot. Urška Brodnik.

V duhu ravnanja v skladu z etičnimi vodili in načeli je vsak pripadnik SV podpisal izjavo, da sprejema Kodeks vojaške etike SV. Ta kodeks spoštujejo in uporabljajo pripadniki SV ves čas opravljanja vojaške službe v Republiki Sloveniji in izven nje. Kodeks je začel veljati po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije št. 00718-3/2009/5, z dne 9. 7. 2009.

4. MOBING V SLOVENSKI VOJSKI

4.1 ORGANIZACIJSKA STRUKTURA SLOVENSKE VOJSKE

SV je organ v sestavi Ministrstva za obrambo Republike Slovenije. Njene prioritete naloge so izvajanje vojaškega izobraževanja in usposabljanja za oborožen boj in druge oblike vojaške obrambe, zagotavljanje pripravljenosti poveljstev in enot v miru, izvajanje vojaške obrambe ob morebitnem napadu na državo, sodelovanje pri zaščiti in reševanju ob naravnih in drugih nesrečah, v skladu s svojo organizacijo in opremljenostjo ter sodelovanje in izvrševanje obveznosti, ki jih je Republika Slovenija sprejela v mednarodnih organizacijah in z mednarodnimi pogodбами (Lubi, 1995:14).

SV sestavljajo GŠSV ter njemu podrejena poveljstva, enote in zavodi, kot najvišji vojaški strokovni organ na strateškem nivoju, ki poveljuje z vojsko. GŠSV je nadrejen operativnemu nivoju PSSV in PDRIU. Taktičnemu nivoju brigad, bataljonov in njim enakih enot poveljuje PSSV.

4.2 MOŽNI VZROKI ZA NASTANEK IN OBLIKE MOBINGA

Glede na organizacijsko sestavo in način vodenja SV bi kot vzroke za nastanek mobinga v naših delovnih okoljih lahko navedli hierarhično strukturo, ki med akterji vzpodbuja tekmovalno delovno okolje. Nadalje bi kot možni vzrok lahko opredelili tudi neustrezno razumljen poveljniški odnos, nepravočasno načrtovanje, pomanjkanje profesionalizma posameznikov, zaradi pomanjkanja kadrov neenakomerna obremenitev zaposlenih in po naravi dela že, vsaj na taktičnem nivoju stresno delovno okolje.

Z preučevanjem vseh dostopnih dokumentov obravnavane tematike v SV lahko z veliko gotovostjo trdim, da tudi med nami obstajajo nekatere oblike vedenja oziroma dejanj, za katere predvidevamo, da bi se z izvedeno poglobljeno raziskavo med vzorcem zaposlenih v SV potrdili kot kazalci obstoja mobinga v naši delovni sredini.

Čeprav za vojsko, kot del javne uprave, veljajo vsi zakoni in predpisi, ki urejajo področje celotne javne uprave Republike Slovenije, je njeno delovanje zelo specifično po svoji hierarhični organizaciji in poslanstvu. Upoštevanje linije poveljevanja in kontrole je večkrat v praksi urejeno kot omejevanje direktnega komuniciranja z nadrejenim. Seveda se od podrejenih zahteva dosledno izvajanje izdanih pisnih in ustnih nalog, ki pa so lahko tudi nerealne glede na obsežnost in vsebinsko zahtevnost določene naloge. Tu še zmerom velja prevečkrat izrabljeno pravilo v hrvaškem jeziku »Izvrši, pa se žali«.

V nadaljevanju bom naštel nekaj elementov, ki se nanašajo predvsem na področje dela z ljudmi ter organizacije in kadrov, iz katerih lahko mobing izhaja kot pojavnost oblika:

- Posamezna delovna mesta še danes nimajo opisa del in nalog,
- Nepravočasno in nepopolno informiranje vodilnih,
- Neenakomerna obremenitev nekaterih delavnih mest,
- Nestrokovnost nekaterih vodij ter poznavanje dela,
- Nepravilno oviranje kariernih poti posameznikov, ki si tega ne zaslužijo,
- Dodeljevanje vedno novih nalog tistim delavcem, ki korektno opravljajo svoje delo,
- Dajanje nerazumnih rokov za dokončanje naloge,
- Dajanje nejasnih pripomb in usmeritev,
- Nezdruzo tekmovanje med zaposlenimi na isti hierarhični lestvici,
- Nelojalno in neprimerno obnašanje s strani podrejenih do nadrejenih, ki se odraža predvsem v nespoštovanju, kljubovanju in ne sprejemanju včasih po njihovem nerazumnih odločitvah po liniji vodenja in poveljevanja, kar v vojski lahko pomeni tudi ne izvrševanje ukazov - kršenje vojaške discipline.
- Konflikti med uniformiranimi in ne-uniformiranimi pripadniki SV zaradi nepoznavanja vojaške hierarhije in Pravil službe SV.

Po mnenju strokovnjakov je najboljša pot prepoznavanja ugotovljenih pojavov stalna in sprotna komunikacija ter stalen nadzor managementa nad delom ter odnosi v organizaciji, zato si tudi morajo neposredno nadrejeni kljub velikokrat lastni preobremenjenosti, vzeti čas za razgovor in informiranje podrejenih.

SV je sicer vezana na veljavno zakonodajo v Republiki Sloveniji, z uveljavitvijo katere bomo lažje preprečevali nastanek in razvoj posameznih pojavnih oblik z elementi mobinga, čeprav zakonodaja sama po sebi tega pojava ne bo mogli niti preprečiti niti omejiti.

Trenutno v SV ni zaznati povečanja odhodov iz razlogov, ki bi kazali na izvajanje mobinga ali drugih oblik psihičnega nasilja, deloma tudi zaradi vsesplošne krize v gospodarstvu in omejenemu zaposlovanju, vendar nam bi morala biti sedaj naša prioritarna naloga, da čim prej pristopimo k preventivnemu delovanju in zgodnjemu odkrivanju morebitnih kazalcev vseh pojavnih oblik mobinga.

5. PREDLOGI ZA REŠEVANJE MOBINGA

Univerzalnega recepta za preprečevanje pojavnih oblik žal ne poznamo. SV nikakor ne sme biti organizacija, v kateri je nasilje v kateri koli pojavnih oblikah običajna praksa. Z praviimi preventivnimi ukrepi in ne dopuščanjem negativnega ravnanja mora organizacija dajati potencialnim storilcem/storilkam jasno sporočilo, da je njihovo obnašanje nesprejemljivo.

Preventivne ukrepe na splošno lahko razdelimo v tri skupine: primarna preventiva, sekundarna preventiva in terciarna preventiva. V primarno preventivo spadajo ukrepi, ki preprečujejo pojav stresa in mobinga, so: optimizacija delovnega časa in okolja, spodbujanje sodelovanja pri uresničevanju delovnih ciljev, spodbujanje izmenjave informacij v obeh smereh, spodbujanje delovne kulture ter informiranje vseh zaposlenih o mobingu ter njenih posledicah. Za primarno preventivo naj bi bili zadolženi predvsem kadrovske delavci.

Sekundarna preventiva nastopi, ko se je mobing že začel. Ukrepi v tej fazi so namenjeni temu, da bi mobing zajezili in ga obvladali. V strokovni literaturi sta navedeni dve možnosti, kaj lahko storimo. Prva možnost je, da določimo svetovalca za žrtve, čigar naloga je poslušanje in posvetovanje z žrtvami. Druga možnost je posrednik (mediator), ki v postopku nastopi kot neodvisna oseba in poskuša med sprotima stranema neko srednjo pot oziroma jima pomaga, da se pogovorita o rešitvah in uskladi različna stališča.

Terciarna preventiva pa že zajema ukrepe, ki bodo žrtvi mobinga pomagali, da bo čim prej zopet vzpostavila psihofizično zdravje in si povrnila uničeno dostojanstvo. Ti ukrepi so lahko zgodnje prepoznavanje vpliva mobinga na zdravje, rehabilitacija v specializiranih zdravstvenih ustanovah ter sprejetje primerne zakonodaje (Kostelić-Martić 2005: 107-109).

V sistem SV moramo aktivno vključiti predvsem preventivne ukrepe proti mobingu, kateri so ključni za izboljšanje delovnega okolja in preprečitev socialne osame posameznikov. Izredno pomembni so pravočasni ukrepi proti škodljivim delovnim razmeram. Vodstveni kader SV ne sme čakati na pritožbe morebitnih žrtev.

Seveda je včasih težko razlikovati in razsoditi razliko med mobingom in vsakdanjimi konflikti. Zaradi navedenega vzroka je za vsako delovno okolje, posebno pa za SV pomembno, da se v njen vzpostavi takšna klima, v kateri mora biti vsem zaposlenim jasno, da vsakršna najmanjša pojavnih oblik psihičnega nasilja na delovnem mestu ni sprejemljiva, da bo najstrožje sankcionirana, žrtvam pa bo ponujena pomoč ne glede na rang in status zaposlenega.

Ena izmed zelo konkretnih rešitev, kako pomagati žrtvam, je npr. t.i. odprti telefon, na katerega lahko pokliče vsakdo, ki ima težave povezane z mobingom.

6. ZAKLJUČEK

Kot v vsaki organizaciji, se tudi SV, katere osrednji del predstavljajo prav zaposleni in odnosi med njimi, se odražajo trendi, ki spremljajo razvoj današnje družbe – in temu prillegajoč se način življenja. Vse to vpliva na način dela in odnose med zaposlenimi, na sistem upravljanja s kadri in ustvarja temu primerne delovnega okolja. Do sedaj dostopnih podatkih v SV sicer še ni bilo izvedene nobene uradne raziskave, ki bi analizirala področje psihičnega nasilja na delovnem mestu. Ne glede na to se je na tem področju v SV, intenzivneje od leta 2009, naredilo kar nekaj korakov naprej, kar kaže na zavedanje o pomembnosti tega pojava, ki lahko povzroča dolgoročno škodo v odnosih med zaposlenim in na posamezniku. Zadnji izobraževalni dogodek, na temo mobinga je bil izveden na GŠSV v marcu letošnjega leta, udeležili pa so se ga najvišji častniki top managementa, ki vodijo SV.

Glede na prebiranje vsega meni dostopnega gradiva ter mojih delovnih izkušenj na različnih dolžnostih v SV od leta 1991 dalje, lahko z veliko verjetnostjo potrdim v začetku naloge zastavljeno hipotezo, da SV kot specifično organizirana in vodena organizacija omogoča večjo možnost za razvoj in nastanke različnih oblik psihičnega nasilja na delovnem mestu-mobinga. Naloga vseh nas je, da mobing ni tabu tema o kateri se ni priporočljivo pogovarjati. Zavedati se moramo, da nadrejeni mobirajo učinkoviteje kot sodelavci, saj imajo več moči, poleg tega pa sodelujejo pri oblikovanju poklicne kariere vsakega posameznika v sistemu. Čeprav med nami do sedaj ni bila obravnavana in dokazana nobena hujša kršitev mobinga, še ne pomeni, da se vsako dnevno med nami te stvari ne dogajajo. Naloga nas vseh je zato še pomembnejša, da se preprečijo tudi tiste prikriti oblike različnih oblik mobinga ki se lahko dogajajo nam ali našim bližjim sodelavcem. Kajti vsaka začeta oblika mobinga je lahko na daljše obdobje škodljiva in nevarna ter preide v hujšo možno obliko in nenazadnje v socialno izolacijo ali celo destrukcijo posameznika kot žrtve tega nasilja.

7. VIRI

1. Brečko, D. (2007), Mobing – kako ga pravočasno prepoznati in ukrepati, Delavci in delodajalci 2-3/2007/VII: 415 – 427.
2. Cvetko, A. (2007), Slovenija – varovanje pred mobingom bo naloga delodajalcev, časopis Dnevnik, z dne 2.6.2007, str. 5.
3. Dolenšek Gračar, M., (2008) Psihično nasilje na delovnem mestu- »Mobbing«, Diplomsko delo: FDV Ljubljana.
4. Galjot, S., (2006), Mobbing – psihično nasilje na delovnem mestu, Diplomaska naloga: FSD Ljubljana.
5. Bizjak, D. (2009), Mobing na delovnem mestu- v Slovenski vojski, Specialistično delo, FSD Ljubljana.
6. <http://www.mju.gov.si>
7. <http://www.mobbing.hr>

8. SEZNAM TABEL

Tabela 1: Posledice mobinga

IZJAVA O AVTORSTVU ZAKLJUČNE NALOGE

Slušatelj/ica (čin, ime in priimek) _____ izjavljam, da sem avtor/ica zaključne naloge z naslovom _____, ki sem jo napisal/a pod mentorstvom _____.

S svojim podpisom zagotavljam da:

- je zaključna naloga izključno rezultat mojega lastnega dela,
- so vsa dela in mnenja drugih avtorjev, ki jih uporabljam v zaključni nalogi, navedena oziroma citirana v skladu s Postopkovnikom za izdelavo in ocenjevanje zaključne naloge na PŠŠ,
- se zavedam, da je plagiatorstvo kaznivo po Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah (Uradni list številka 21/1995, 9/2001), prekršek pa podleže tudi ukrepom disciplinske odgovornosti v skladu s Pravili službe v Slovenski vojski,
- se zavedam posledic, ki jih dokazano plagiatorstvo lahko predstavlja za predloženo zaključno nalogo in moj status v Slovenski vojski.

S podpisom se odrekam vsem materialnim pravicam v zvezi z zaključno nalogo in dovoljujem uporabo zaključne naloge v študijske namene.

V Mariboru, dne _____ Podpis: _____