

Šikana v práci

Každý z nás někdy zažil šikanu. Možná si vzpomínáte na smutné dětské dny, kdy se vám ve škole někdo posmíval. Někteří z nás si ze školy odnesli velká traumata. Šikana ve škole má mnoho podob. Od dětského posmívání, až po fyzické ubližování. Sama jsem si několikrát přála ve škole radši nebýt, případně se tam už nikdy nevrátit. Nikdy jsem o tom s nikým nemluvila. Děti se mě smáli kvůli příjmení. Různě ho komolili. Později zase kvůli prsům, které mě rostli dřív než ostatním. A pak jsem zažila i nepříjemné osahávání. Často jsem plakala. A těšila se, že až jednou budu velká, nikdy nic podobného nezažiju.

Ale pletla jsem se.

Šikana je totiž běžná i v mnoha firmách. Ve firemním prostředí se odborně jmenuje mobbing. A co takový mobbing znamená? Mobbing je podle Leymanna subtilní projev agrese na pracovišti, kdy zaměstnanec čelí nepřátelství ze strany jednoho nebo více jedinců, přičemž prožívá bezmocnost a strach, že bude vyloučen z kolektivu.

V současné době mobbingu nahrává i celková napjatá situace ve společnosti, obrovský tlak na pracovní výkon, stres, napětí na pracovištích. Šikana se stala součástí mnoha firem a kolektivů.

A s čím jsem se za svůj pracovní život setkala?

Mezi stejně rovnocennými pracovníky zejména s ironickými pohledy, poznámkami na kolegy, zmlknutím jakmile někdo vstoupil do místnosti, vyloučením šikanovaného ze společenských akcí, nepřátelstvím, případně zamlčením některých důležitých skutečností. Běžné u jednoho pracovníka byli i nevině vypadající vtipy na účet jiných kolegů.

A s čím jsem se setkala ve vztahu nadřízený a podřízený? S celou škálou zajímavých taktik. Například s taktikou, kdy nadřízený přiděluje podřízenému velké množství náročných, složitých a namáhavých úkolů. O jejich smyslu nemá sám jasno. Přesto trvá na splnění zadaných úkolů. Očekává, že pracovník radši skončí, než by se dál trápil. Další strategií je naopak zadávání úkolů, které neodpovídají kvalifikaci pracovníka. Velmi častý druh mobbingu je trvalá kontrola podřízených. Stopování času, kdy je někdo na toaletě, dokonce poslouchání soukromých hovorů a jiné praktiky. V praxi jsem také zažila celodenní sledování monitorů podřízených. Nebo situaci, kdy nadřízený dělal rozhodnutí v době dovolených klíčových podřízených pracovníků. V mnoha případech šlo o to dostat některé lidi z firmy. V jiných případech jen mít poslušné ovečky a mít výkonné lidi. Není však nic vzdálenějšího než si myslet, že takto se dá dosáhnout lepšího výkonu.

Neuvěřitelné a naprosto nepřijatelné je pro mě kontrolovat osobní život pracovníků. Nevěřila bych, že něco takového je možné. Ale zažila jsem, jak bývalý pracovník organizoval setkání pro bývalé kolegy. Ale nadřízení jen, aby zabránili tomuto setkání, uspořádali večerní firemní setkání. Lidé se dostali do extrémně nepříjemné situace. Chtěli se setkat se svým bývalým kolegou a zároveň věděli, že pokud se zúčastní, budou mít problémy v práci. Přestože tato akce byla ve večerních hodinách. Na jiném oddělení ve stejné firmě zase byly svou nadřízenou upozorněni na to, že pokud se zúčastní akce u bývalého kolegy, budou mít velké problémy v práci. Jen podotýkám, že tento kolega byl vždy loajální vůči firmě a odešel na vlastní žádost.

Dokážete si představit, jak mohou lidi podávat výkon v takových podmínkách?

Šikana má skutečně mnoho různých podob. V některých případech dokonce šikanují podřízení své nadřízené. Zažila jsem situaci, kdy se jim podařilo tímto způsobem dostat z firmy i dlouholeté pracovníky.

A jak taková šikana probíhá? Donášením majiteli, případně výše postavenému pracovníkovi, zejména upozorňováním na nedostatky nadřízeného. Zatajením některých skutečností. Předáváním zkreslených informací díky, kterým udělá nadřízený špatné rozhodnutí, za které mu hrozí sankce. Sama jsem zažila situaci, kdy jsem byla krátce ve funkci a můj tehdejší podřízený

připravoval tiskovou konferenci. Několikrát jsem se ho ptala jestli se mám nějak připravit, zda budu něco říkat. Ujistil mě, že nikoli. Jakmile zahájil konferenci, vyzval mě, abych řekla novinky a zajímavosti o naší firmě přítomným novinářům. Dnes už se jen usmívám. Ale v tu chvíli mě do smíchu moc nebylo.

Mobbing vypovídá o tom, že v dané firmě, případně na pracovišti došlo k narušení sociálních vztahů. Jde o jisté patologické chování. Patologii zdůraňuji záměrně. Mobbing je pro firmu velmi nezdravý.

Co způsobuje?

- snížení pracovních výkonů
- zvýšenou absenci
- fluktuaci pracovníků
- zhoršená kvalita práce
- zvýšená chybovost
- snížený zisk firem
- narušení psychického a fyzického zdraví člověka

Psychická válka na pracovišti může mít pro šikanovaného člověka neuvěřitelné následky v podobě mnoha psychosomatických onemocnění. Každodenní stres, který někteří lidé zažívají, se může projevit v mnoha poruchách. Například narušením spánku, změnou stravovacích návyků, změna hmotnosti a jiné. To vše má potom vliv na vznik onemocnění.

Finanční škody firmy jsou obrovské. Náklady na zvýšenou nemocnost, fluktuaci pracovníků, sníženou výkonnost a zhoršenou kvalitu práce, mají dopad na čísla celé firmy.

Co s tím?

Myslím, že je důležité o mobbingu hovořit. Je nutné majitelům firem, případně manažerům vysvětlit negativní dopad, který mobbing na jejich firmu má. Mnohdy právě oni majitelé firem, případně vrcholoví manažeři jsou ti, kteří šikanují nebo přihlíží na šikanu, ke které v jejich firmě dochází. A vůbec si neuvědomují, že způsobují své vlastní firmě finanční újmu.

Existují různé diagnostické metody s jejichž pomocí můžete zjistit zda ve vaší firmě k mobbingu dochází. Velkou úlohu hraje také osobnost manažera. Osobně se domnívám, že empatický manažer, který naslouchá svým lidem, brzy zjistí, jak některé věci ve firmě chodí. To byl i důvod proč jsem v minulosti ukončila spolupráci s jedním podřízeným manažerem.

V každé firmě je nutné soustavně vytvářet a kultivovat vztahy. Manažer by tak měl podporovat otevřenou diskusi o mezilidských vztazích na pracovišti. Měl by být ten, který nepodporuje zesměšňování, pomlouvání a ignorování jakékoli agrese. Naopak by měl vstupovat do řešení konfliktů mezi pracovníky. V případě, že zjistí mobbing, měl by situaci okamžitě začít řešit.

Naštěstí v mnoha firmách dochází ke zlepšení interpersonálních vztahů. Přeji si, aby víc a víc manažerů přemýšlelo nad prevencí. Nad tím, jak tomuto problému zabránit. A když se objeví, aby vzniklou situaci dokázalo řešit a ne ji podporovat.

Jestliže pracujete ve firmě, kde je šikana každodenní součástí, zvažte jestli této firmě chcete dát svůj drahocenný čas. Čas, který máme k dispozici, je jednou z omezených veličin. Proto vnímejte své vlastní pocity, všímejte si, jak se v práci cítíte, co se s vámi děje v neděli večer, případně v pondělí ráno. Pokud jste nervozní, máte zažívací potíže, máte strach jít do práce, je nejvyšší čas začít jednat.

Je jisté, že dlouhodobě v takovém prostředí není nikdo schopen podávat výkon. Navíc firmy, které tímto způsobem fungují, nemohou v dlouhodobém horizontu prosperovat. Dřív nebo později se jim zvýší nemocnost lidí, fluktuace zejména schopných lidí a daleko víc.

Dnes je naopak nutné vytvářet pracovní prostředí, ve kterém se lidé vzájemně podporují, pracují s radostí, vtipem a lehkostí. Pracovní prostředí, ve kterém je klíčové slovo důvěra. Jen v takovém prostředí jsme schopni podávat kvalitní výkon a vytvářet skutečnou hodnotu pro firmu a celou společnost. A věřte tomu, že i takové pracovní kolektivy již dnes existují. Pro firmy bude v budoucnosti nezbytné dbát o interpersonální vztahy na pracovišti.

Přeji krásné mezilidské vztahy na pracovištích i v osobním životě!

Dáša Kožinová