

PSIHIČNO NASILJE NA DELOVNEM MESTU MOBING



Žana Andlovic, univ.dipl. prav.,
prostovoljka v skupini za samopomoč žrtvam mobinga

11.10. 2014

KAJ JE MOBING?

- Mobing označujejo izrazi: trpinčenje, nadlegovanje in šikaniranje na delovnem mestu. **Gre za sistematično, ponavljajoče, dalj časa trajajoče psihično, čustveno, verbalno, lahko tudi fizično nasilje, usmerjeno proti enemu posamezniku ali ožji skupini na delovnem mestu ali v zvezi z delom.**
- TOREJ: MOBING **JE NASILJE** nad posameznikovo osebnostjo, s psihičnimi posledicami, ki presegajo delovno okolje.



KAKŠNE SO GLAVNE VRSTE MOBINGA?

➤ VERTIKALNI MOBING :



- ❑ „OD ZGORAJ NAVZDOL“ = Bullying in bossing
- ❑ „Od SPODAJ NAVZGOR“ = Staffing
- ❑ STRATEŠKI MOBING = namenska odstranitev „z vrha“

➤ HORIZONTALNI MOBING:

- ❑ MED ENAKIMI torej SODELAVCI

➤ DRUGE OBLIKE: E-MOBING, EMOCIONALNI MOBING, LAŽNI MOBING....

CILJ IN NAMEN ➔ IZLOČITEV POSAMEZNIKA IN POJAV
„GREŠNEGA KOZLA“



Pred začetkom...VSAKO NESTRINJANJE ŠE NI MOBING....



KONFLIKT

- NESTRINJANJE
- MOŽNOST ZA POGOVOR IN SKUPNO REŠITEV
- SOOČENJE RAZLIČNIH MNENJ
- NOV POGLED IN KONSTRUKTIVNA REŠITEV PROBLEMA

? KAKO PREPREČITI NASTANEK ?

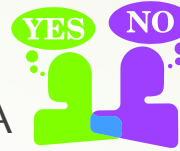
!!!! POGOSTO JE REŠITEV ŽE V POGOVORU IN ASERTIVNI KOMUNIKACIJI..... (primer)

NASTANEK MOBINGA

- NERAZREŠEN KONFLIKT
- PRIKRITI KONFLIKT
- OBČUTEK STRAHU IN OGROŽENOSTI
- PONAVLJANJE IN RAZRAŠČANJE KONFLIKTA IN GRUPIRANJE
- PREKINJENA KOMUNIKACIJA
- NAMENSKO, VEČKRATNO NASILJE

KAJ NI MOBING...

- NESTRINJANJE
- KONFLIKT Z MOŽNOSTJO POGOVORA
- DISKRIMINACIJA V OŽJEM POMENU
- ČUSTVENO STANJE JEZE Z NENAMERNIM IZBRUHOM
- DOLOČANJE PRAVIL V SKLADU Z ORGANIZIRANJEM DELA
- ENKRATNO DEJANJE (brez namen prizadeti dostojanstvo posameznika)
- NEIZPLAČANA PLAČA
- KAZNIVO DEJANJE (Spolno nasilje, posilstvo...)



➤ MERILO ZA PREPOZNAVANJE MOBINGA:

VEČKRATNO, NAMERNO, PONAVLJAJOČE SE RAVNANJE USMERJENO NA POSAMEZNIKA ALI OŽJO SKUPINO Z NAMENOM ŠKODOVATI, V ZVEZI Z DELOM.



MOBING JE PROCES

- **ZAČETEK**: KONFLIKT, NESIMPATIČNOST, IZBOR ŽRTVE
- **NADALJEVANJE**: USMERJENA, PONAVLJAJOČA NEŽELENA DEJANJA, v trajanju najmanj 6 mesecev, vsaj enkrat tedensko
- **STOPNJEVANJE** INTEZIVNOSTI
- **KONEC**: PRENEHANJEM DELOVNEGA RAZMERJA.



POSLEDICE:

DEGRADACIJA POSAMEZNIKA, PSIHIČNI IN ČUSTVENI ZLOM NA OSEBNOSTNI RAVNI, NEZAVADANJE SITUACIJE S POGOSTO PREPOZNIŠIM UKREPANJEM IN DOLGOTRAJNO PSIHIČNO OKREVANJE.

RAZVOJNE FAZE PROCESA MOBINGA:

Heinz Leymann, Švedski psiholog s področja preučevanja mobinga navaja 4 faze:

- 1. Nerešen konflikt in stopnjevanje** Običajno statusno močnejša stran v konfliktu nima interesa po razrešitvi konflikta, nerešene zadeve se pospravljajo pod preprogo... Pojavlja vse več konfliktov.
- 2. Psihološki teror in začetek mobinga** – nerešen konflikt je potisnjen v ozadje, oblikuje se odnos napadalec-žrtev in začnejo se pojavljati vse pogostejši napadi in opazke. Opazne so velike spremembe v obnašanju žrtve, ki se v očeh drugih prelevi v izobčenca, ki se ga sodelavci izogibajo. Žrtev ne more več normalno navezovati odnosov in vse bolj izgublja občutek varnosti. Postane „Grešni kozel“.
- 3. Disciplinski ukrepi** – žrtev zaradi psihičnega pritiska zares postane problematična, pri delu je nezbrana, dela napake, zateka se v bolniško odsotnost. Disciplinski ukrepi so lahko ustni ali pisni opomini s strani nadrejenega ali opomin disciplinskega postopka (npr. znižanje plače, premestitev).
- 4. Konec delovnega razmerja** – odpoved da žrtev, ki ne zdrži več pritiska ali pa je odpuščena. (66 % žrtev mobinga prostovoljno zapusti organizacijo).

PRAKTIČNI PRIMER KAKO IZGLEDA PSIHOLOŠKI TEROR



MOBING KI GA IZVAJA NADREJENI



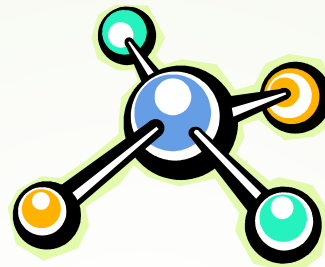
- Nesimpatičnost in osebne „prikrite“ hibe vodje
- Situacija v kateri nastopi konflikt ali pa brezpogojno uboganje podrejenega
- Nalaganje dodatnih nalog, maili v petek popoldne da mora biti nekaj nujno narejeno
- Nezadovoljstvo nad delom in kritiziranje, kričanje, poniževanje
- Degradiranje na nižje delovno mesto in odvzem nalog zaradi nesposobnosti.

MOBING KI GA IZVAJAJO SODELAVCI

- Sodelavci s skupnimi interesi in nekdo, ki se od njih razlikuje (ni mu na prvem mestu družina, druge vrednote, narodnost...)
- Nesprejemanje drugačnosti, zavračanje, nedruženje
- Opazke
- Očrnitev pred nadrejenimi
- Izločitev in izoliranost od informacij
- Onemogočeno napredovanje

MOTIVI ZA IZVAJANJE MOBINGA

NA STRANI NADREJENEGA



- **STRAH** pred izgubo moči/avtoritete in po tem da bi ga drugi „izrinili“
- **AVTORITATIVNOST** in discipliniranje podrejenih s posebnimi metodami kot način dela
- **ANTIPATIČNOST** nekaterih sodelavcev
- **SADIZEM**
- **MAŠČEVANJE ZA POVZROČENE TEŽAVE**
- **STARE ZAMERE**
- **NETOLERANTNOST**

NA STRANI SODELAVCA

- **BOJ ZA DELOVNO MESTO** z zamolčanjem pomembnih informacij
- **JEZNI ODZIVI** na tiste, ki delegirajo delo
- Poskus **SILITI** sodelavca, da bi se podredil zahtevam večine
- **OSEBNO SOVRAŠTVO**
- **IZŽIVLJANJE**, nagnenje k norčevanju, kritiziraju ali nevolja nad socialno šibkejšimi sodelavci
- **NESTRPNOST** zaradi drugačnosti žrtve

POJAVNE OBLIKE MOBINGA



NAPADI NA:	NEUSTREZNA OBLIKA VEDENJA
1. IZRAŽANJE/KOMUNICIRANJE	Nenehno kritiziranje, poniževanje, jemanje besede, kričanje in zmerjanje, pisne/ustne grožnje, onemogočanje stikov...
2. SOCIALNE STIKE	Nihče se ne želi pogovarjati z žrtvijo, prepoved pogovarjanja z žrtvijo, ignoriranje, premestitev v „karanteno“ stran od sodelavcev...
3. OSEBNI UGLED	Obrekovanje, širjenje govoric, smešenje žrtve, norčevanje iz narodnosti, prisile v psihiatrični pregled...
4. KAKOVOST DELA	Odvzem delovnih nalog, dodelitev nesmiselnih nalog in nalog pod kvalifikacijo, okrnitev delovnega mesta za „odstrel“ ...
5. ZDRAVJE	Namerno povzročanje psihične škode, Grožnje s fizičnim nasiljem, dodelitev za zdravje škodljivih nalog.

POMEMBNO:



- Prepoznavanje da gre za **mobing**,
- Orientiranje glede na **razvojno fazo** v kateri se mobing nahaja in
- **Pisanje dnevnika** in natančno beleženje dejanj napadalca (datum, ura, dejanje, prisotni...)
- **Ustrezno ukrepanje** (*formalno, neformalno*)
- Iskanje **psihološke podpore** pri sodelavcih, prijateljih, družini in zunanjih strokovnjakih

SKRITE PASTI



- ▶ NAJPOGOSTEJE SE **POSAMEZNIK NE ZAVEDA, DA SE NAD NJIM IZVAJA MOBING**, TUDI ČE JE S TO TEMATIKO SEZNANJEN
- ▶ ŽRTEV POSTANE **ZMEDENA, UJAME SE V TOK DOGODKOV IN NE NAJDE IZHODA**, ZATO ZA ORIENTACIJO PONAVALI POTREBUJE VELIKO ZUNANJE PODPORE
- ▶ **POGOSTO JE V PRAKSI ZAVEDANJE PREPOZNO**: STREZNITEV PRIDE V TRENUTKU **VROČENE ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSILTVI**, KO JE POGOSTO ŽE PREPOZNO ZA UKREPANJE IN OSTANE LE ŠE POGOSTO NEUSPEŠNA SODNA POT, Z DODATNIM PSIHIČNIM IZČRPAVANJEM, SAJ SI ŽRTEV NI USPELA NABRATI DOKAZOV, DELODAJALEC PA ZA RAZLOG ODPOVEDI NAVAJA DRUGE RAZLOGE...

VZROKI ZA NASTANEK MOBINGA:

- GLEDE NA KULTURO IN ORGANIZACIJSKO KLIMO V DELOVNEM OKOLJU
- GLEDE NA OSEBNOST NAPADALCA



1. Vzroki glede na kulturo organizacije:

- Velika **TEKMOVALNOST** in spodbujanje **INDIVIDUALIZMA**
- Toga **HIERARHIJA**
- Nezdostna interna **KOMUNIKACIJA**
- Kultura **POVZPETNIŠTVA**
- Osredotočenost le na **EKONOMSKI DOBIČEK**
- **PRESEŽEK** delovne sile
- **AVTORITATIVNI** slog vodenja
- **CENTRALIZIRAN NAČIN** upravljanja
- Nizka stopnja **VKLJUČEVANJA ZAPOSLENIH** v odločanje
- **OHLAPNO NAČRTOVANJE** organizacijskih ciljev
- **NEJASNO NAČRTOVANJE** kariere
- **NEJASNA PRAVILA** poklicnega kodeksa
- Velike **GENERACIJSKE RAZLIKE**
- Pomanjkanje medsebojnega **SPOŠTOVANJA** in netolerantnost

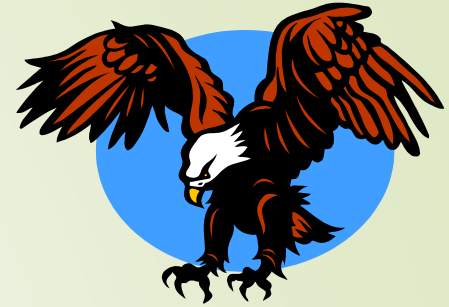


2. Vzroki za nastanek mobinga – organizacija dela:



- **NEZASEDENA** delovna mesta („boj za stolček“)
- Velika intenzivnost dela – **KRATKI ROKI** za dokončanje nalog, časovni pritiski
- Nejasna delovna struktura – **NEJASNE ORGANIZACIJSKE VLOGE**
- Nejasno razdeljene **ODGOVORNOSTI** med člani ožjega tima ali člani vodstva
- **SLABO POZNAVANJE KOMPETENC ZAPOSLENIH** – podcenjevanje ali precenjevanje kompetenc zaposlenih
- Podcenjevanje dela zaposlenih – **NESPOŠTOVANJE DELA** zaposlenih na splošni ravni, stremenje k perfekcionizmu

3. Vzroki za nastanek mobinga – značilnosti napadalca



- Osebe, ki jih je **STRAH** – oblika obrambnega položaja
- Osebe, ki se **ČUTIJO NESPOSOBNE IN MANJVREDNE** – oblika prikrivanja lastne nesposobnosti
- Osebe, ki imajo **NEREŠENE ODNOSE** na delovnem mestu ali v zasebnem okolju
INTELIGENTNE OSEBE – manj mobinga v miselno nezahevni dejavnosti
- **OSEBE KI NE PVEDO DIREKTNO KAJ JIH MOTI** – uporabljajo preveč diplomatski jezik ali so v komunikaciji zadržane
- **INTROVERTIRANE OSEBE**, zaprte in le na svojo korist osredotočene osebe
- Osebe, ki **SILIJO** druge v skupinske norme; „voditelji skupin“
- Osebe z **MOČNIMI NOTRANJIMI PREDSDOKI**, ne sprejemajo drugačnosti, netolerantne
- Osebe, ki so **PREMALO OBREMENJENE**
- Osebe, ki pogosto **AGRESIVNO KOMUNICIRAJO** – reševanje situacij z nasiljem

ŠIRŠE POSLEDICE MOBINGA

POSLEDICE ZA PODJETJE	POSLEDICE ZA DRUŽBO, DRŽAVO
Slabšanje delovne klime - nizka pripadnost, zadovoljstvo, slabi odnosi	Višji stroški zdravstvenega in invalidskega varstva
Zmanjšanje produktivnosti - slabo sodelovanje, nezaupanje	Višji stroški socialnih transferjev
Več absentizma in prezentizma – višji stroški dela	Slabši družbeni odnosi
Zmanjšanje inovativnosti - vpliv strahu na ohromitev ustvarjalnosti	Slabše zaupanje ljudi v družbene strukture
Slaba motivacija zaposlenih	Slabše sodelovanje institucij
Povečanje fluktuacije – ključni kadri odhajajo drugam	Slabši ugled države

SMERNICE ZA PREVENTIVO NA RAVNI ORGANIZACIJE



- Sprememba **ORGANIZACIJSKE KULTURE**: sodelovanje, timsko delo, organizirana skupna druženja... = **USPEŠNA EKIPA**
- **SLOG VODENJA**: avtentično vodenje, vodenje na pozitivnih psiholoških osnovah, ciljno vodenje s pohvalami in priznavanjem zaslug podrejenih
- **IZBOLJŠANJE KOMUNIKACIJE**: jasno izražanje pričakovanj, ciljev, dober pretok informacij, odprta in neposredna komunikacija
- **JASNA ORGANIZACIJA DELA IN DELITEV NALOG**: jasno opredeljena vloga posameznika v delovnem procesu, čim manj povratnih zank, ustrezna obremenitev intelektualnih delavcev...
- **USPOSABLJANJE VODIJ** in menedžmenta za preprečevanje neprimernih oblik vedenja
- **INFORMIRANJE zaposlenih** o mobingu in njegovih posledicah
- **JASNA OPREDELITEV VLOG** pri reševanju mobinga
- **SPREJEM NOTRANJEGA AKTA O PREPREČEVANJU MOBINGA** (dogovor, pravilnik...)
- **ETIČNI KODEKS RAVNANJA**
- ❖ **POUDAREK JE NA KOMUNIKACIJI IN OSEBNEM STIKU PODREJENI : VODJA**
- ❖ **ORGANIZACIJA, KI IMA AKTE ZA PREPREČEVANJE MOBINGA SE Z NJIM MANJ SOOČA, SAJ SO PRAVILA BOLJ JASNA IN DAJE ZGLED SVOJIM ZAPOSLENIM, DA MOBING PRIZNAVA IN GA JE TUDI PRIPRAVLJENA REŠEVATI**



KDO POSTANE ŽRTEV MOBINGA?

? **VSAK**



ŠE POSEBEJ PA:

- „**POŠTENJAKI**“ – osebe, ki so opazile in prijavile nepravilnosti pri delu
- **AMBICIOZNE IN SPOSOBNE OSEBE**, ki izstopajo iz skupine z ustvarjalnostjo
- Osebe, ki zaradi čezmernega dela zahtevajo **PRIZNANJE IN VEČJO PLAČO**
- **TELESNI INVALIDI**
- **MLADI** delavci kot konkurenca starejšim generacijam
- **STAREJŠI** delavci zaradi boja za njihovo delovno mesto ali status
- Zaposleni kot **VIŠEK** delovne sile
- Osebe, ki so pogosto **BOLNIŠKO ODSOTNE**
- **ŽENSKE** (62,8 %)
- Pripadniki **MANJŠINSKIH SKUPIN** in vsi, ki kakorkoli odstopajo od povprečja (veroizpoved, kultura, spolna usmerjenost, moški v ženskem kolektivu...)



ŽRTEV MOBINGA JE LAHKO PRAV VSAK!

DISKRIMINACIJA NA PODLAGI SPOLA, VERE,
INVALIDNOSTI, NOSEČNOSTI ... IN OSTALE
DRUGAČNOSTI

LAHKO

VODI V MOBING

ODZIVANJE ŽRTVE NA MOBING

*** največkrat se posameznik ne zaveda da se nad njim izvaja mobing!**



- Žrtve skušajo **dokazovati, da delajo dobro** in se zato še bolj trudijo, da bi preprečile nadaljnje napade. TO JIM NE USPEVA NAJBOLJE, KER SO OSREDOTOČENE NA NAPADALCA IN BRANJENJE.
- **Samoobtoževanje** – žrtev se sprašuje, v čem je odgovorna za nastalo situacijo, kaj je naredila narobe...
- **Pojav osamljenosti** – ker se to dogaja samo njej, se žrtev čuti osramočeno. O problemu težko govori s sodelavci, v družini ali prijateljem. V tej fazi žrtev pogosto ZBOLI, da se lahko umakne iz delovnega okolja.
- **Osebno razvrednotenje** – pojavijo se simptomi depresije z vsemi bolezenskimi znaki. Prisotne so črne misli, ker ni kos situaciji in ker problema ne more rešiti, se čuti nesposobno in da ni ničesar vredna...

TO LAHKO VODI V RESNE PSIHIČNE TEŽAVE, ZATEKANJE V ODVISNOST IN CELO V SAMOMOR. VPLIV IZ DELOVNEGA OKOLJA SE PRENAŠA NA SAMOPODOBO.

KAKO UKREPATI?

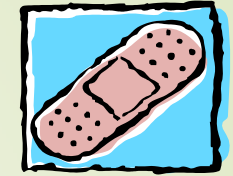


PRI NAČINU UKREPANJA SE MORAMO PRILAGODITI GLEDE NA FAZO V KATERI SE MOBING NAHAJA

- ❑ NAJPREJ JE POTREBNO **SEZNANITI ODGOVORNO OSEBO DELODAJALCA** S TEM, DA SE NAD NAMI IZVAJA MOBING (36. člen ZDR-1)
- ❑ O STVARI SE JE POTREBNO **TEMELJITO POGOVORITI** IN ISKATI MOŽNE REŠITVE
- ❑ DELODAJALEC SE JE NA **NAŠE OPOZORILO DOLŽAN ODZVATI**, V KOLIKOR SE NE ODZOVE V 15 DNEH, OBVESTIMO INŠPEKTORAT ZA DELO.
- ❑ ŠELE V KOLIKOR S POGOVOROM IN NOTRANJIM POSREDOVANJEM **ODGOVORNE OSEBE DELODAJALCA** (neposredno nadrejeni, pooblaščenec za mobing, kadrovska služba, sestava komisije) **NI MOGOČE NAJTI USTREZNE REŠITVE** ali pa
- ❑ **ČE GRE ZA IGNORIRANJE in NEREAGIRANJE, SE POSLUŽIMO DRUGIH INTENZIVNEJŠIH UKREPOV.**

Vse to kombiniramo tudi z **VESTNIM VODENJEM DNEVNIKA IN ZAPISOVANJA DEJANJ MOBINGA**

KAJ LAHKO POLEG OBVESTITVE DELODAJALCA NAREDIMO SAMI?



- ▶ **ZAUPATI SE O SVOJI STISKI**
- ▶ **VODENJE DNEVNIKA** (zapis kršitve, njen opis, točna ura, datum, prisotni). Dnevnik nam je v pomoč pri dokazovanju in lahko služi kot dokaz.
- ▶ **VKLJUČITEV V PODPORNO SKUPINO ZA SAMOOPOMOČ**
- ▶ **POISKATI USTREZNO STROKOVNO IN ČUSTVENO OPORO**
- ▶ **NE SE ZATEKATI V VLOGO ŽRTVE**
- ▶ **ZAVEDATI SE VPLIVA, KI GA PRENAŠAMO IZ DELOVNEGA OKOLJA V ZASEBNO ŽIVLJENJE IN SE TRUDITI ZA SVOJO SAMOPODOBO**
- ▶ **POZITIVNA NARAVNANOST**
- ▶ **VPOGLED V SITUACIJO OD ZUNAJ**: Si še želim delati tukaj? Pomeni izguba te službe res konec sveta? Si priznati možnosti in morda delo iskati drugje...

NEFORMALNO IN FORMALNO UKREPANJE

Neformalni ukrepi	Formalni ukrepi
Zavrnitev vloge žrtve	Vključitev neposredno nadrejenega
Neposredni nagovor napadalca	Prijava pooblaščenca za antimobing
Zaupati se sodelavcu ali prijatelju	Pritožba svetu delavcev, sindikatu
Vodenje dnevnika	Pritožba na inšpektorat za delo
Iskanje pomoči v društvih	Pravno svetovanje
Iskanje psihološke pomoči	Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi
Formula nenasilne komunikacije:	
1. povemo, kaj smo opazili	
2. povemo, kaj smo pri tem občutili	
3. odkrito predstavimo našo potrebo, povezano z našimi občutki	
4. predstavimo predlog rešitve, prošnjo in naša pričakovanja	

Posledice mobinga za posameznika

- Potrtost in obup
- Preutrujenost, občutek izčrpanosti
- Izguba volje do dela
- Napadi joka
- Motnje zbranosti in spomina
- Upad samozavesti
- Motnje v socialnih odnosih
- Težnja po neopaznem vedenju
- Nespečnost in nočne more
- Strah in tesnoba
- Depresivna motnja, reaktivne psihoze
- Kriza osebnosti
- Izguba nadzora nad vedenjem
-





Posledice mobinga za sodelavce

- Strah pred posledicami, če bi žrtvi pomagali (le 2,5 % prič bi o mobingu povedalo še komu, drugi pa bi ostali tiho)
- Strah pred tem, da tudi sami postanejo žrtve mobinga, začnejo se vesti zelo previdno, skoraj sterilno
- Občutek krivde, ker žrtvi niso mogli pomagati
- Manjša aktivnost v delovnih timih – navadno se zmanjša intenzivnost aktivnosti in socialne vpletenosti sodelavcev v tim ter organizacijo, kar vodi do počasnega razpadanja delovnih struktur.



Preprečevanje in reševanje mobinga na ravni organizacije – ukrepanje kakršno **NAJ** bi bilo:

- **Korektna obravnava prijave**
- **Vključitev zunanje neodvisne strokovne pomoči** (certificiran pooblaščenec za preprečevanje mobinga)
- **Varovanje zasebnosti žrtve**
- **Povrnitev ugleda žrtvi:** z ustrezno interno komunikacijo, spodbudno novo delovno okolje
- **Rehabilitacija žrtve** (dodatni dopust, materialna ali socialna pomoč, izobraževanje za izboljšanje samozavesti...)
- **Izvedba sankcij zoper napadalce** (sankcije opredeljene znotraj internega akta, obveščanje interne in širše javnosti, odpoved delovnega razmerja...)

SKUPINA ZA SAMOPOMOČ ŽRTVAM MOBINGA – STOP MOBING


stopmobing.si

Kazalo

STOP MOBING
zaustavimo trpinčenje na delovnem mestu

Facebook icon, RSS icon

Domov Splošno o mobingu Podpora žrtvam Podpora organizacijam Aktualne novice



Splošno o mobingu
ZAKAJ PREPREČEVATI MOBING

Mobing ni fikcija, ampak dejstvo, ki je prikrito prisotno tudi v slovenskih organizacijah. Pred njim si ne smemo zatiskati oči, ker spodjeda etične temelje človeka in predstavlja družbeni problem sodobne kapitalistične družbe. Če so se zahodnoevropske države, v katerih je kapitalizem že stoletna tradicija, z mobingom soočale in ga resneje obravnavale pred 30 leti, se z njim pogosteje soočamo v Sloveniji v zadnjem obdobju, ko kot družba v aktualnem gospodarskem stanju spoznavamo pasti kapitalizma, v katerih človek izgublja vrednost.

[Preberite več: Splošno o mobingu](#)

KAJ JE MOBING **KAJ NI MOBING** **VRSTE MOBINGA**

SKUPINA DELUJE V OKVIRU ZAVODA KARAKTER

www.karakter.si/skupina-za-samopomoč-žrtev-mobinga-v-ljubljani

DOMOV O INŠTITUTU POGOJI UPORABE NAROČILO KNJIG

K INŠTITUT
KARAKTER

Inštitut za osebnostne motnje in oblikovanje osebnosti

Duševne motnje Zdravljenje Knjiga kot zdravilo

Domov
Naročilo knjig

Aktualno

Naročilnica za knjigo


Obvladovanje stresa

AKTUALNO

Vse o čustvenih vampirjih


Povezava na predstavitev

Naročila knjig založbe Pasadena

Skupina za samopomoč žrtev mobinga v Ljubljani

Mobing ali trpinčenje na delovnem mestu je psihološki teror, ki se pojavlja skozi različne aktivnosti, katerih cilj je degradacija žrtve in njenih delovnih pogojev, povzročitev škode žrtvi na področju človekovih pravic in osebnem dostojanstvu, fizičnem ali mentalnem zdravju ter uničenje njene delovne prihodnosti. Gre za načrtno, dalj časa prisotne in trajajoče aktivnosti sovražne in neetične komunikacije ene osebe ali skupine oseb proti drugi osebi, ki se znajde v položaju, v katerem je nemočna in se ne more braniti.




Izkušnja trpinčenja se šteje za eno najbolj dramatičnih izkušenj v življenju. Človek, ki postane žrtev mobinga, nenadoma ostane sam, izgublja samozavest in samospoštovanje ter težko najde ustrezno strokovno pomoč in psihološko podporo, saj v Sloveniji ni organizirane mreže pomoči in podpore žrtvam mobinga.

Ste žrtev mobinga?

Najbolj brano

- Skupina za samopomoč žrtev mobinga v Ljubljani
- Filipič: Mejne osebnosti imajo izrazito bogat notranji svet
- Sovražim TE - ne zapusti ME
- Moja težava - narcisistični šef
- Ta motnja dobesedno žre vpletene
- SKUPINA ZA OSEBE Z BIPOLARNO MOTNJO RAZPOLOŽENJA
- Delavnica sproščanja za osebe z depresijo in anksiozno motnjo
- Strah in izogibanje - osebna asistenca
- Stroški možganskih bolezni v Sloveniji 2010
- Kako živeti s čustveno neuravnoveženim človekom?
- Kaj pomeni izraz 'psihopat'?
- Psihopatska podoba politike
- Knjiga Obsesivno kompulzivna motnja
- Predstavitve knjige
- Vsi smo (kdaj) nori, le da se nekateri bolje obvladujemo
- Dan bipolarnе motnje



**Dostojanstvo in samospoštovanje sta
toliko vredni, da je plačevati z njima
vedno predrago.**

Ti povem zgodbo, J. Bucay



*HVALA ZA VAŠO
POZORNOST 😊*

