

Predgovor

»Vabljeni, da sodelujete v raziskavi o pojavnosti nasilja v vaši delovni organizaciji.« To je bil začetek povabila k sodelovanju pri raziskavi, ki ga je prejelo veliko delodajalcev, ko smo se jeseni 2018 lotili odkrivanja in analiziranja področja nasilja v slovenskem delovnem okolju. »Vabimo vse, ki ste doživeli kakršno koli obliko spolnega nasilja na delovnem mestu, da sodelujete v intervjuju, pri katerem bo zagotovljena popolna anonimnost, vse povedano bomo pred analizo anonimizirali ter vam pred kakršno koli objavo prispevek poslali v avtorizacijo.« To pa je bil začetek vabila vsem zaposlenim, ki so sami občutili tisto, kar je v slovenskem prostoru prepovedano z zakoni in predpisi. Ko smo s študenti magistrskega študija psihologije vzporedno raziskovali 15 med seboj delno povezanih področij, smo na ta in mnoga druga vabila prejeli zelo malo pozitivnih odgovorov. Zaradi prvotno res nizkega števila udeležencev sem se spraševala, ali je to morda tema, ki v Sloveniji ni prisotna, ali je meja prepoznavanja nasilja tako visoka, da se po mnenju večine nasilje v delovnih organizacijah ne dogaja, ali da se posamezniki ne želijo izpostavljati, podoživljati in poročati o lastnih izkušnjah, saj jih je strah morebitnih posledic. Nasilje je tema, ki ni priljubljena, o nasilju je malo raziskav in tudi piše se o tem bolj malo in zelo previdno. Gre za področje, ki se ga delodajalci morda sploh ne zavedajo oziroma se usmerjajo na bolj otipjiva, merljiva in dobičkonosna področja, ali pa si zatiskajo oči, da za njihovo organizacijo razumevanje, prepoznavanje in zmanjševanje nasilja ni pomembno.

Pri delu si morda lažje postavljamo meje kot v zasebnem življenju – mejo, do katere lahko gredo drugi pri dodeljevanju nalog, mejo, ki označuje naš osebni prostor, mejo, ki je namenjena naši zasebnosti, mejo, ki nam omogoča, da se na delovnem mestu počutimo varne, tako s fizičnega kot

psihičnega vidika. Ko pa nekdo prestopi mejo, pride do stresa, konflikta, jeze, razočaranja, žalosti, kar vodi ne le v zamajano samozavest in samopodobo, temveč tudi spremembo našega vedenja in delovnih navad. Večina zaposlenih na ogrožujočo situacijo odreagira spontano, tako kot smo na podobne situacije odgovarjali v naši preteklosti. A meje so zato, da jih znamo postaviti, da jih znamo braniti in da znamo reči ne, ko jih nekdo prestopi. Zato se mi zdi kot psihologinji, ki deluje na področju psihologije dela, pomembno, da o nasilju na delovnem mestu jasno govorimo, informiramo, izobražujemo, se pogovarjamo in morda s tem tudi preprečujemo njegov nastanek in pojavnost.

V znanstveni monografiji *Obrazi nasilja na delovnem mestu – psihološki pogledi in slovenska praksa* smo poskušali predstaviti sedanjo situacijo, ki se dogaja na različnih delovnih mestih številnim zaposlenim v Sloveniji. Ideja se je pojavila kot odgovor na vedno bolj rastočo in zaželeno znanstveno vejo psihologije, imenovano pozitivna psihologija, ki v zaposlenih išče in spodbuja dobro, želeno, prijetno. Vendar če bomo tako znanstveniki kot praktiki »govorili le o soncu, zanemarili pa dež, težko govorimo o vremenu in splošni klimi«. Pomembno je, da na vsako delovno situacijo, pa naj bo to v primeru natakarka, ki streže kosila v gostinskem lokalu, timskega sestanka medicinskega osebja ali sindikalnega zborovanja zaradi zmanjšanja delovnih pravic, pogledamo z vseh možnih perspektiv.

Le različni pogledi nam pomagajo oblikovati celostno sliko. Zato smo pri analiziranju nasilja v delovnih organizacijah v Sloveniji v pričujoči monografiji na eni strani obravnavali perspektivo posameznika in njegovega doživljanja ter tudi posledic, ki jih ima lahko nanj nasilje ter na učinkovitost in uspešnost izvajanja delovnih nalog, ki jih opravlja, po drugi strani pa smo obravnavali tudi perspektivo organizacije, ki jo v našem primeru predstavljajo delodajalci oziroma kadrovske strokovnjaki. Nasilje lahko opisujemo tudi glede na različne organizacijske ravni, na katerih se odvija; tako boste v tej monografiji lahko brali o vertikalni (npr. nadrejeni – podrejeni) in o horizontalni (npr. starši – učitelji) pojavnosti nasilja. Čeprav smo z vidika pojavnosti zajeli le zaposlene v nekaterih dejavnostih (npr. učitelje, medicinsko osebje, novinarje ...), si upam zapisati, da se fizično, psihično, ekonomsko, spolno in e-nasilje pojavlja prav v vseh dejavnostih.

Nismo pa ostali le pri oblikah nasiljih. V knjigi smo se drznili iskati odgovor na vprašanje, katere osebnostne lastnosti imajo posamezniki, ki so izvajalci nasilja. Seveda jih je težko prepoznati, še zahtevneje pa jih je privabiti k sodelovanju v raziskovalnem projektu. Zato je večji del knjige namenjen

doživljanju zaposlenih, ki so bili na delovnem mestu žrtve nasilnih dejanj. Posledice vsak dan nosijo s seboj na delo, odnašajo jih domov, včasih jih »prenašajo« na pleča svojih družinskih članov. Med drugim se kažejo v obliki osebnih stisk, v manj učinkovitem načinu komuniciranja, povečani čustveni občutljivosti, izčrpanosti. Delodajalci pa rezultate nasilnih ravnanj opazijo kot upočasnjeno delo, prepoznavajo povečano število napak, manj iskreno komunikacijo in pogostejšo odsotnost z dela.

Nasilje ima več obrazov, večina obrazov nosi maske, tančice, očesni stiki so manj pogosti, obrazi so obrnjeni stran od nas ali pa nas zalezujejo v tajnosti. Kar pa ne pomeni, da se nas nasilje ne dotakne, psihično in fizično. A obraz je tisti, ki tudi spregovori. In spregovoriti o tako pomembni temi, kot je nasilje na delovnem mestu, je potrebno, nujno in pogumno dejanje. Ti obrazi nasilja lahko prizadenejo zaposlenega, mu vzamejo samospoštovanje, pogum in voljo ter delovno zadovoljstvo, ustvarjalnost in zavzetost. Vloga psihologov je, da javnost informiramo in hkrati opozarjamo. Ta monografija je namenjena vsem, ki vam ni vseeno, in vsem, ki si želite, da bi bilo nasilja na delovnih mestih čim manj.

Dr. Eva Boštjančič
profesorica za psihologijo dela in organizacije