

Od:
Odesláno: pátek 22. března 2024 10:54
Komu: Lukšová Frantová Barbora
Předmět: Do vlastních rukou. Důvěrné.

Vážená paní tajemnice,

v únoru a v březnu tohoto roku se obrátilo na Mobbing Free Institut (MFI) několik vašich bývalých i současných zaměstnanců z Odboru sociálních věcí a školství Horní Počernice s žádostí o pomoc při řešení případného mobbingu. Ve svých výpovědích uvádí, že se na pracovišti setkávají se šikanou ze strany vedení, tedy bossingem.

Kolektiv zaměstnanců se pokoušelo řešit situaci interně, jak s iniciátorem, tak s jeho nadřízeným. I přes opakovaná upozorňování na neetické jednání se dle jejich vyjádření situace nezměnila. Někteří zaměstnanci zvažují odchod. Jiní již výpověď podali.

Současně nás kontaktovali z důvodů obav a požádali o diskrétní pomoc při řešení situace. S pracovníky jsme hledali nejvhodnější a pro ně nejvíce důvěryhodnou osobu, která by se případem mohla zabývat. Proto jsme se rozhodli kontaktovat Vás a upozornit na zmiňované jednání.

Oznamovatelé byli ze strany MFI požádáni o vyplnění dotazníků mapujících případný výskyt šikany na pracovišti, což je součástí naší praxe. Podle jejich výpovědí a doplňujících vyjádření se zdá, že by se na pracovišti mohly vyskytovat **prvky šikanózního jednání**. Toto by bylo vhodné důkladněji a současně citlivě prošetřit.

Ve výpovědích se nejčastěji objevují tyto **formy šikanózního jednání**, kterému jsou, dle jejich vyjádření, zaměstnanci vystaveni **průběžně šest měsíců až tři roky**:

- Záměrné vyvolávání konfliktů na pracovišti
- Opakované neřešení konfliktů, odkládání řešení
- Úmyslné vyvolávání strachu a přehnaného napětí na pracovišti
- Protěžování určitých pracovníků / nerovné zacházení
- Nerovné finanční či bodové hodnocení, zadržování odměn
- Manipulace s informacemi / zadržování, zkreslování
- Očerňování u kolegů či nadřízených
- Neúměrně zvýšené kontroly pracovní činnosti
- Záměrné komplikování pracovní činnosti a vyhledávání chyb
- Zamezení přístupu na porady, důležitá jednání
- Nemožnost vyjádřit svůj názor bez rizika odplaty
- Omezení kompetencí

Příčiny šikanózního chování dle vyplněné inventury útoků zaměstnanců jsou uváděny:

- Nevyřešený konflikt
- Osobní nespokojenost

- Nastavení organizačních procesů
- Úmyslné odstranění z pozice

Ve výpovědích jsou také popisovány **důsledky** šikanózního jednání jako je zhoršení pracovního výkonu, nesoustředěnost, větší chybovost, ztrátovost nebo důsledky na duševní zdraví jako je úzkost, frustrace, rezignace, ztráta sebevědomí, nechut chodit do práce apod.

Někteří zaměstnanci uvádí, že mají k dispozici **důkazní materiály**, jako jsou svědecké výpovědi, pracovní dokumentaci a jiné.

Tyto materiály jsou zaměstnanci ochotni předložit **objektivní etické komisi**, která může šikanu na pracovišti posoudit interně. V rámci takové komise je možné využít expertizu či zastoupení psychologa a krizového intervenanta ze strany MFI.

Zároveň v této fázi doporučujeme zachovat **diskrétnost** pro případ, že by se za jednáním skrývalo protiprávní jednání, finanční úniky apod. U takové situace se pak můžeme opírat o **nový zákon o ochraně oznamovatelů / whistleblowing**. Jako partneři **whistleblowing centra** (www.whistleblowingcenter.cz) vás můžeme následně propojit s kompetentními orgány.

V případě potřeby jsme také otevřeni vám se situací pomoci a můžeme doporučit praktické postupy při šetření či řešení šikany.

Pokud budete chtít prošetřit a řešit neetické jednání sami interně, doporučujeme inspirovat se následujícími pravidly, jež umožní vyvarovat se základních chyb a případnému poškození pracovníků, s čímž se v praxi opakovaně setkáváme.

Základní postupy a doporučení pro organizaci v případě interního řešení šikany:

1. Sestavit **interní tým** pro objektivní šetření a **etickou komisi** (např.: tým proškolených interních pracovníků, zástupce HR oddělení, psycholog, právník, odbory apod.) pro posouzení a vyhodnocení případného neetického jednání. K šetření a komisi lze přizvat také externí odborníky či experty z jednotlivých oblastí, včetně řešení šikany.
2. **Zmapovat pracovní klima.** Doporučujeme anonymní dotazníkové šetření (vzor: <https://us14.list-manage.com/survey?u=ce1b9b77402a57d9bf4281734&id=7e2ad02d9d&attribution=false>), rozhovory se zaměstnanci, posouzení důkazních materiálů pro vyloučení nevědomého mobbingu, whistleblowingu a **zjištění rozsahu, důsledků a rizik**, jak pro oznamovatele, pracovní týmy, tak pro organizaci jako takovou.
3. Zvolit vhodné **eliminační strategie a opatření**, jež zohlední potřeby zaměstnanců a budou v souladu s firemní kulturou, bezpečným a důstojným pracovním prostředím. Zároveň **ochrání zaměstnance**, kteří se ve stávající situaci necítí bezpečně, a **zamezí rozvoji vztahové patologie**.
4. Průběžně provádět monitoring a kontrolu pracoviště, v případě výskytu mobbingu ideálně několik měsíců.
5. Zvolit **vhodná preventivní opatření** pro zajištění psychologického bezpečí.

V případě, že byste potřebovali podrobnější vysvětlení některých z bodů či měli zájem o další informace, vzdělávání vašich zaměstnanců či pomoc s šetřením a řešením situace, neváhejte se na nás obrátit.

Velmi se nám osvědčuje základní přednáška **Důstojné pracoviště bez šikany** mezi zaměstnanci i vedoucími pracovníky. Díky ní mohou účastníci rozpoznat formy neetického jednání, jeho projevy, průběh i důsledky.

U přednášky lze provést sondu, která může situaci více osvětlit a současně poukázat na cesty vedoucí k řešení a prevenci. Osvětové aktivity také často inspirují kolektiv k rovnému jednání, hledání cest k win-win řešení a zároveň mohou mít na pracoviště stabilizační charakter.

Pro orientaci v problematice se více můžete dočíst na www.sikanavpraci.cz

Děkujeme, že věnujete svůj čas této problematice.

S pozdravem,

Kurz na Seduo: [Šikana v práci: jak ji rozeznat a řešit](#)

: | www.sikanavpraci.cz

[Linked in Mobbing Free Institut](#) | [FB Mobbing Free Institut](#) | [FB Inkognito Klub](#)



Mobbing Free Institut, z.ú., Kaprova 42/14, 110 00 Praha 1, IČ: 051 48 201

Zaměřujeme se na edukaci, osvětu, prevenci a eliminaci vztahové patologie, tedy šikany (mobbing, bossing, staffing, kyberšikana, sexuální obtěžování, diskriminace). Námi vypracované metodiky pro odkrývání násilí na pracovišti používají také inspektoři práce, odbory, ministerstva, veřejný i soukromý sektor. Naším cílem jsou zdravé vztahy, spokojené pracovní týmy a nastavování důstojného pracoviště v praxi. Specializujeme se na vzdělávání interních expertů, ochránců, HR, PEER, vedoucích i řadových pracovníků. Věnujeme se poradenství, mentoringu, supervizi i krizovému řízení v případě výskytu vztahové patologie. Pomůžeme vám s citlivostí, diskretností a se zaměřením na win-win strategii šikanu nejen komplexně řešit, ale také stabilizovat týmy či jednotlivce a nastavovat příjemné pracovní prostředí s lidskostí a empatií.

Nejste si jisti, zda jste šikanováni? Vyplňte náš dotazník [Inventurizace](#)