A konfliktus *emberek vagy emberek csoportjai közötti versengés egy formája. Akkor lép fel, ha két, vagy több személy verseng olyan célokért, vagy korlátozott javakért, amelyek ténylegesen, vagy az ő észlelésük szerint nem érhetőek el mindannyiuk számára. (Boulding, 1962)*

MI A ZSARNOKOSKODÁS (BULLYING, MOBBING)?

A zsarnokoskodás egy személy ismételt, negatív eseményeknek való kiszolgáltatottsága egy adott időszakban. Zaklatás, kínzás, kirekesztés, sértő ugratás, kizárás, felelősségi körök elvonása és hasonlók tartozhatnak ide. Olyan helyzetre jellemző, amelyben az áldozatok képtelenek megvédeni magukat.

A zsarnokoskodás megmutatkozhat közvetlen és közvetett formákban:

Közvetlen formák

- szóbeli visszaélések, viccek, fenyegetések,
- szexuális zaklatás,
- szakmai teljesítmények és képességek szándékolt alulbecslése,
- más, bántó szóbeli vagy fizikai cselekedetek.

Közvetett cselekedetek, mint

- kiközösítés,
- szociális elszigetelés,
- kizárás, információ visszatartása,
- rágalmazás és pletyka.

A zsarnokoskodást alkotó cselekedeteket a legtöbb munkavállaló egy vagy több alkalommal tapasztalhatja. Elszigetelt cselekedetekként meglehetősen kellemetlenek lehetnek, de viszonylag ártalmatlanok és olyanok, melyek megtapasztalására időről időre fel kell készülni. Egyenrangúak közötti konfliktusokat nem lehet zsarnokoskodásnak tekinteni. Ennek ellenére egyes esetekben nehéz annak meghatározása, hogy az adott esetben egyenrangúak közötti konfliktusról vagy zsarnokoskodásról van szó.

TOVÁBBI INFORMÁCIÓK

http://www.konszenzus.org/

http://www.ommf.gov.hu

http://www.ebh.hu

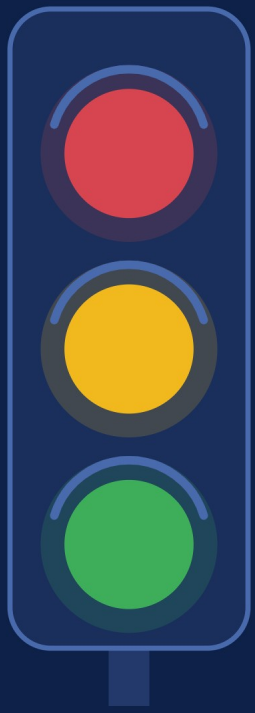
http://munkahelyiterror.blog.hu/2009/10/20/hirek_a_rossz_vezetoi_magatartas_is_a_mobbing_oka_lehet

http://www.csaladinet.hu/index.php?module=news&target=article&type=szulok&category=46&id=1151

Education and Culture DG

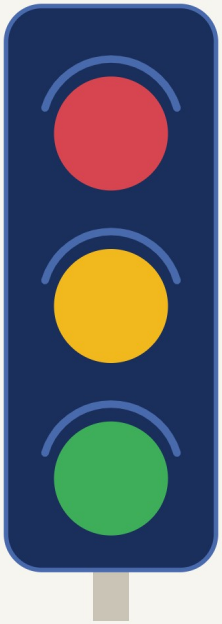
Az Európai Bizottság támogatást nyújtott ennek a projektnek a költségeihez. Ez a kiadvány (közlemény) a szerző nézeteit tükrözi, és az Európai Bizottság nem tehető felelőssé az abban foglaltak bárminemű felhasználásáért.

Befogadó munkahelyi lét (BML) modell



Konszenzus Alapítvány
Budapesti Szervezete

A Befogadó Munkahelyi Lét-modell célja a zsarnokoskodás (bullying) mentes munkahelyek kialakítása.



3. szint
a bullyinggal kapcsolatos esetek kezelése

2. szint
informális és formális intézkedések

1. szint
megelőző munka

ZÖLD LÁMPA

1. szint, megelőző munka

A megelőzésnek központi szerepe van a bullying kezelésében, elkerülésében. Ennek elemei:

- egyéni felelősségvállalás,
- munkaadó felelőssége a kielégítő munkakörnyezet biztosításában,
- megfelelő pszichoszociális munkakörnyezet kiépítése, fenntartása,
- eljárások, szokások kialakítása, amelyek lehetővé teszik, hogy egy adott szervezetnél a konfliktussá válás előtt foglalkozzanak a problémát jelentő kérdésekkel.

A megelőzés sikerességéhez szükséges, hogy ezt a szervezet személyügyi politikája és a munkaszervezés is elősegítse.

A menedzsereknek magatartásukkal kell bizonyítani: összhang van a szervezet etikai alapjai és a munkahelyi gyakorlat között. A menedzsment egészének, mind az intézkedések, mind bármely reakció tekintetében egységesnek kell lennie.

SÁRGA LÁMPA

2. szint, informális és formális intézkedések

- Egyenrangú támogatás
- Coaching
- Mediáció
- Belső párbeszéd elősegítése

PIROS LÁMPA

3. szint, a bullyinggal kapcsolatos esetek kezelése

- Tényleg sor került olyan cselekedetekre, melyek egyértelműen a bullying meghatározása alá tartoznak?
- Érthető-e, hogy a sértett személy bullyingként élte meg az eseményeket?
- Vajon a cselekedeteket – egyénileg vagy kollektíven – elfogadhatónak lehet-e tekinteni normál foglalkoztatási helyzetben?

Amennyiben a munkaadó arra a következtetésre jut, hogy a munkahelyen zsarnokoskodás, vagy más erőszakos viselkedés fordult elő, olyan intézkedéseket kell hoznia, melyek magukban foglalják az elkövető elleni szankciókat és egyúttal a hasonló esetek megelőzését is szolgálják.