

ANTAL I DOBRA FUNDACJA

Mobbing w środowisku pracy

Patronat:



Pracodawcy
Rzeczypospolitej
Polskiej



DOBRA
FUNDACJA

ANTAL I DOBRA FUNDACJA

Mobbing w środowisku pracy

Spis treści

Słowo wstępu	7
Tło badawcze i kluczowe wnioski z raportu	8
1. Powszechność mobbingu w organizacjach	15
2. Wpływ mobbingu na pracownika	27
3. Polityka antymobbingowa	35
4. Główne wnioski i rekomendacje dla organizacji	51
Metodologia	61

“
Celem niniejszego raportu jest nie tylko zbadanie aktualnej sytuacji na rynku pracy, ale też zrozumienie natury i skutków mobbingu oraz identyfikacji czynników ryzyka.

Słowo wstępu

Szanowni Państwo,

z przyjemnością prezentujemy Państwu raport dotyczący mobbingu w miejscu pracy w Polsce. To owoc współpracy między Dobra Fundacją a Antalem, mający na celu zrozumienie, zdiagnozowanie oraz przeciwdziałanie temu zjawisku na rynku pracy.

Dla Dobrej Fundacji wiedza wynikająca z badania i raportu będzie narzędziem pracy i edukacji przy pierwszej ogólnopolskiej antymobbingowej kampanii społecznej „Godność ma swoje imię”, której jest organizatorem.

Antal jako firma rekrutacyjna, kształtująca trendy na rynku pracy, kładzie ogromny nacisk na przestrzeganie praw pracowników oraz ich dobre samopoczucie. Wspólnie wierzymy, że każdy pracownik zasługuje na pracę w środowisku wolnym od przemocy i dyskryminacji, sprzyjającym zarówno rozwojowi zawodowemu, jak i osobistemu.

Wiemy, że mobbing negatywnie wpływa nie tylko na pracowników, ale również może obniżać efektywność pracy oraz morale w całych zespołach, a nawet organizacjach. Dlatego czujemy się zobowiązani do eliminacji tego zjawiska oraz wspierania firm w tworzeniu środowisk pracy opartych na szacunku i współpracy.

Celem niniejszego raportu jest nie tylko zbadanie aktualnej sytuacji na rynku pracy, ale też zrozumienie natury i skutków mobbingu oraz identyfikacji czynników ryzyka. Niezwykle istotne jest także dostarczenie pracownikom i pracodawcom wiedzy o sposobach przeciwdziałania mobbingowi, reagowania na sygnały jego wystąpienia, a także budowania pozytywnych relacji w zespołach. Angażując się w edukację społeczną dotyczącą rozpoznawania tego zjawiska, dążymy do tworzenia harmonijnych relacji między pracodawcą a pracownikiem.

Analiza danych raportu oraz wypowiedzi ekspertów mają na celu podkreślenie rangi problemu mobbingu oraz zaproponowanie konkretnych rozwiązań i dobrych praktyk, które mogą przyczynić się do skutecznego przeciwdziałania temu zjawisku.

Wierzymy, że raport będzie swoistym wezwaniem dla wszystkich firm na polskim rynku do weryfikacji swoich działań, a także zaproszeniem dla świadomych problemu organizacji do udziału w koalicji firm „Razem przeciw mobbingowi”, której organizatorem w ramach prowadzonej kampanii społecznej jest Dobra Fundacja. Jesteśmy głęboko przekonani, że tylko poprzez zrozumienie problemu oraz wspólne działania możemy stworzyć środowisko pracy, które jest wolne od przemocy i dyskryminacji – bo „razem możemy więcej”.

Z poważaniem,



Kasia Jarymek
 FUNDATORKA & PREZESKA
 DOBREJ FUNDACJI



Artur Skiba
 PREZES ANTAL

Tło badawcze i kluczowe wnioski z raportu

01.

Mobbing wciąż powszechny

Aż **93% respondentów** doświadczyło co najmniej raz zachowań, które mogą być uznane za mobbing, przy czym aż 1 na 10 pracowników był zmuszany do wykonywania prac naruszających jego godność osobistą.

02.

Mobbing to nie tylko pogorszenie relacji ze współpracownikami

90% osób doświadczających mobbingu zgłaszało pogorszenie zdrowia psychicznego i aż 75% zauważyło pogorszenie zdrowia fizycznego, a 42% skorzystało z możliwości wzięcia zwolnienia lekarskiego.

03.

Kosztowne konsekwencje mobbingu dla firm

Skutki mobbingu nie ograniczają się tylko do osób bezpośrednio nim dotkniętych, ale mają także negatywny wpływ na pracodawców.

Osoby, które zetknęły się z tym zjawiskiem, wykazują m.in. obniżoną wydajność pracy (70%) i zwiększoną absencję (43%). Doświadczenia z mobbingiem dodatkowo prowadzą do zmiany pracy lub poszukiwania nowego zatrudnienia dla niemal połowy badanych (45%), co wskazuje na to, że mobbing ma istotny wpływ na poziom rotacji w firmie.

04.

Pracownicy oczekują wdrażania procedur antymobbingowych

71% badanych oczekuje wprowadzenia formalnego systemu zgłaszania skarg.

Brak zaufania do procedur i obawa przed odwetem są głównym powodem milczenia osób doświadczających mobbingu. Prawie połowa badanych obawia się, że ich sytuacja nie zostanie odpowiednio potraktowana lub że doświadczą odwetu ze strony osoby dokonującej mobbingu.

“

Spektrum zachowań klasyfikowanych jako mobbing jest niezwykle szerokie, obejmuje działania od opowiadania żartów dotyczących konkretnej osoby, aż po agresję fizyczną.

MAGDALENA RYCAK

KOMENTARZ EKSPERCKI

Ustawowa definicja mobbingu

dr Magdalena Rycak

RADCZYNI PRAWNA W RYCAK KANCELARIA PRAWA PRACY I HR, DYREKTORKA INSTYTUTU PRAWA ZATRUDNIENIA I WORK-LIFE BALANCE W UCZELNI ŁAZARSKIEGO W WARSZAWIE, EKSPERTKA W DOBREJ FUNDACJI

Termin „mobbing” został wprowadzony na początku lat 80. XX wieku przez niemieckiego psychiatrę Heinza Leymana. W dziedzinach psychologii i socjologii termin ten jest określany jako forma przemocy psychicznej, której przejawami mogą być zaczepianie, izolowanie, obmawianie, nieprzyjazne wypowiedzi i zachowania ze strony jednej osoby lub grupy wobec innej osoby lub grupy.

Mobbing jest ciągiem nieetycznych i wrogich zachowań, mających na celu zdyskredytowanie jednego pracownika w oczach współpracowników i przełożonych oraz obniżenie jego samooceny, wskutek czego staje się on często bezradny i bezbronny.

Polski ustawodawca zdefiniował mobbing w art. 94(3) § 2 kodeksu pracy jako uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Z legalnej definicji zawartej w art. 94(3) § 2 k.p. wynika, że mobbing to zachowania:

- po pierwsze dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi,
- po drugie polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika,
- po trzecie wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, po czwarte powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika i po piąte – powodujące izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Treść tej definicji wskazuje, że określone w niej ustawowe cechy mobbingu muszą być spełnione łącznie¹.

Zjawisko mobbingu stanowi wprawdzie szerszy problem społeczny, psychologiczny oraz prawny i nie występuje wyłącznie w relacjach pracowniczych, ale w przepisach polskiego kodeksu pracy dotyczy tylko relacji związanych z zatrudnieniem w ramach stosunku pracy. Nie stosuje się ich więc wobec osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

Osobą dotkniętą mobbingiem w rozumieniu przepisu art. 94(3) § 2 kodeksu pracy może być więc tylko pracownik, którym zgodnie z art. 2 k.p. jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Regulacja ta znajduje zastosowanie także do pracowników tymczasowych.

Zakres podmiotowy mobbera jest natomiast szerszy. Zastosowania przepisów kodeksu pracy nie wyklucza uznanie za mobbera nie tylko pracodawcy, ale także innych osób fizycznych pozostających z pracodawcą w różnych relacjach zatrudnienia, za których działania pracodawca ponosi odpowiedzialność na gruncie przepisów dotyczących mobbingu. Najczęściej są to takie osoby, jak bezpośredni i pośredni przełożeni mobbingowanego pracownika, jego współpracownicy czy też klienci pracodawcy.

Długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika musi być tu rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku².

Uporczywość zachowań mobbingowych oznacza ich intensywny charakter i znaczny stopień naganności zachowania mobbera.

Takie wielokrotnie powtarzające się negatywne zachowanie z reguły charakteryzuje się negatywnym nastawieniem psychicznym sprawcy³.

Nękanie w rozumieniu art. 943 § 2 kodeksu pracy oznacza z kolei ustawiczne dręczenie, niepokoje- nie czy też dokuczanie pracownikowi, sprawianie mu przykrości⁴.

Ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, musi opierać się na obiektywnych kryteriach⁵. Oceniając istnienie tego zjawiska, należy przyłożyć zobiektywizowany wzorzec wrażliwości pracownika. Nie każde działania subiektywnie odczuwane przez pracownika jako krzywdzące mogą być uznane za mobbing i nie każda sytuacja skutkująca powstaniem nawet rozstroju zdrowia uzasadniać będzie odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy⁶.

Charakterystyczną jego cechą jest brak wyraźnych i logicznych powodów, dla których osoba, która została dotknięta mobbingiem, jest prześladowana. Mianem tym należałoby określić bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania (działanie i zaniechania) osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, podejmowane bez powodu lub z błahego powodu, skierowane przeciwko innym członkom (innemu członkowi) grup godzące w ich dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu⁷.

Mobbing jako zjawisko ma charakter dynamiczny i rozwija się, poczynając od drobnych i incydentalnych przypadków. Dopiero z upływem czasu ich kwalifikowanej sumie daje się przypisać tę definicję. Nie ma powodów, by poszukiwać zdarzenia inicjującego mobbing. Istotne jest bowiem nagromadzenie dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko niemu zachowań, zmierzających do wywołania skutków wymienionych w art. 943 § 2 k.p. Wystarczy zatem ustalenie, że proces trwał przez określony czas oraz że zaistniało w tym czasie wiele zachowań składających się na mobbing⁸.

Spektrum zachowań klasyfikowanych jako mobbing jest niezwykle szerokie, obejmuje działania od opowiadania żartów i anegdot dotyczących konkretnej osoby, aż po agresję fizyczną. Może się on wyrażać w ciągłym przerywaniu wypowiedzi, reagowaniu krzykiem, ciągłym krytykowaniu i upominaniu, upokarzaniu, stosowaniu pogroźek, unikaniu rozmów, niedopuszczaniu do głosu, ośmieszaniu, ograniczeniu możliwości wyrażania własnego zdania, nieformalnym wprowadzeniu

zakazu rozmów z nękanym pracownikiem, uniemożliwieniu komunikacji z innymi, a także powierzeniu prac poniżej kwalifikacji i uwłaczających, odsunięciu od odpowiedzialnych i złożonych zadań, zarzucaniu pracą lub niedawaniu żadnych zadań bądź ich odbieraniu itp.

Zakaz wynikający z art. 943 k.p. obejmuje nie tylko działania bezpośrednio przez prawo zabronione, lecz także te, które mieszczą się w granicach uprawnień pracodawcy jako strony stosunku pracy, np. prawa wydawania poleceń, o ile pracodawca lub osoby go reprezentujące nadużywają przysługujących im uprawnień⁹.

Zachowania mobbera muszą być naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych czy zasadach współżycia społecznego, a taki charakter mogą mieć również niebędące bezprawnymi w rozumieniu innych przepisów zachowania polegające na realizacji uprawnień względem podwładnych czy współpracowników, np. przez zastosowanie kary porządkowej czy wydawanie poleceń¹⁰.

Jednak normalne kulturalne egzekwowanie wykonania poleceń nie stanowi mobbingu, bo podległość służbowa wynika z natury stosunku pracy. Dodać przy tym wypada, że nawet niesprawiedliwa, lecz incydentalna krytyka pracownika, może nie być kwalifikowana jako mobbing¹¹.

Zgodnie z orzecznictwem mobbingu nie stanowi też m.in. towarzysząca zapowiedzianym zwolnieniom z pracy atmosfera napięcia psychicznego wśród załogi zakładu pracy.

1 Zob. wyr. SN z dnia 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, LEX nr 1444594.

2 Zob. wyrok SN z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008, nr 5-6, poz. 58.

3 Zob. B. Bury, *Uporczywość i długotrwałość zachowania jako elementy składowe prawnej definicji mobbingu*, Monitor Prawa Pracy z 2007 r., Nr 2, s. 72.

4 Zob. wyr. SN z dnia 10 października 2012 r., II PK 68/12, Legalis nr 538418.

5 Zob. wyr. SA w Krakowie z dnia 22 stycznia 2013 r., III APa 23/12.

6 Por. wyr. SN z dnia 11.02.2014r., I PK 165/13, Legalis 993193 oraz wyr. SA w Białymstoku z dnia 18 maja 2016 r., III APa 5/16.

7 Zob. wyr. SN z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 166/14.

8 Zob. wyr. SA w Warszawie z dnia 6 lutego 2014 r., III APa 43/12, LEX nr 1477373.

9 Zob. wyr. SA w Warszawie z dnia 17 maja 2007 r., III APa 50/07.

10 Zob. wyr. SA w Białymstoku z dnia 30 czerwca 2015 r., III APa 6/15.

11 Zob. wyr. SA we Wrocławiu z dnia 27 września 2012 r., III APa 27/12 oraz wyr. SA w Gdańsku z dnia 28 lutego 2014 r., III APa 2/14.

CZĘŚĆ 1

Powszechność mobbingu w organizacjach

CZĘŚĆ 1

Powszechność mobbingu w organizacjach

Wyniki badania ukazują niepokojący obraz sytuacji w miejscach pracy. Zdecydowana większość, bo aż 93% respondentów, wskazuje, że chociaż raz w swoim miejscu pracy doświadczyła sytuacji, które według listy zachowań Leymanna są zachowaniami mobbingowymi.

Należy jednak mieć na uwadze, że aby poniższe zachowania zostały zaklasyfikowane jako mobbing, muszą mieć charakter częsty (min. raz w tygodniu) oraz długotrwały (min. pół roku).

Badani są zgodni, że zachowania, takie jak molestowanie seksualne, grożenie przemocą fizyczną, ośmieszanie, rozsiewanie plotek, przemoc słowna oraz grożenie przemocą psychiczną, są mobbingiem (ok. 95% pozytywnych odpowiedzi).

Są to zachowania przemocowe, które nawet w charakterze jednorazowego działania, którego nie można nazwać mobbingiem, są zakazane prawnie.

W mniejszym stopniu zgadzają się co do tego, czy krytyka pracy lub ograniczanie możliwości wypowiedzi również należy klasyfikować jako mobbing, jako wyraz definicji tego zjawiska uznaje je odpowiednio 60% i 70% badanych.

93%

respondentów wskazuje, że chociaż raz w życiu doświadczyło mobbingu w swoim miejscu pracy

81%

badanych twierdzi, że przydzielanie zadań nieadekwatnych do kompetencji to mobbing

70%

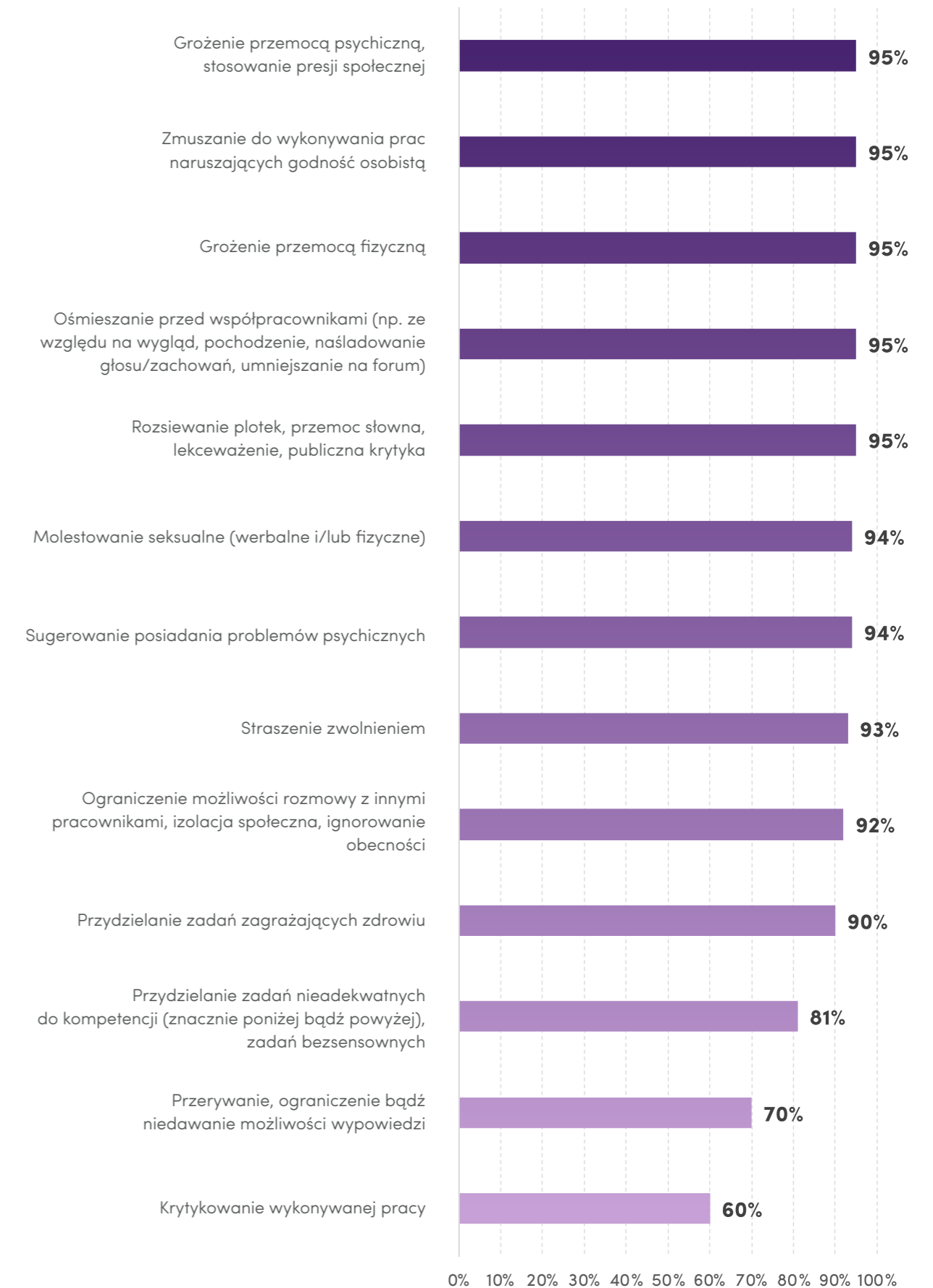
badanych twierdzi, że przerywanie wypowiedzi to mobbing

60%

respondentów twierdzi, że krytyka to mobbing

WYKRES 1.

Czy uznajesz poniższe działania za mobbing?



Ponad 60% badanych spotkało się z krytyką wykonywanej pracy, przerywaniem, ograniczeniem lub niedawaniem możliwości wypowiedzi, rozsiewaniem plotek, przemocą słowną oraz lekceważeniem w swoim miejscu pracy.

Połowa respondentów doświadczyła także przydzielania zadań nieadekwatnych do kompetencji, zadań bezsensownych oraz ograniczenia możliwości rozmowy z innymi pracownikami, izolacji społecznej, ignorowania obecności.

Niepokojące jest to, że aż co trzeci pracownik był ośmieszany przed innymi współpracownikami bądź spotkał się z przemocą psychiczną i stosowaniem presji społecznej.

Jednocześnie jeden na dziesięciu pracowników doświadczył molestowania werbalnego bądź fizycznego lub był zmuszany do wykonywania prac naruszających jego godność osobistą.

68%

respondentów spotkało się z krytyką wykonywanej pracy

66%

badanych doświadczyło rozsiewania plotek i przemocy słownej

64%

respondentów doświadczyło przerywania i ograniczenia wypowiedzi

58%

badanych doświadczyło przydzielania zadań nieadekwatnych do kompetencji

51%

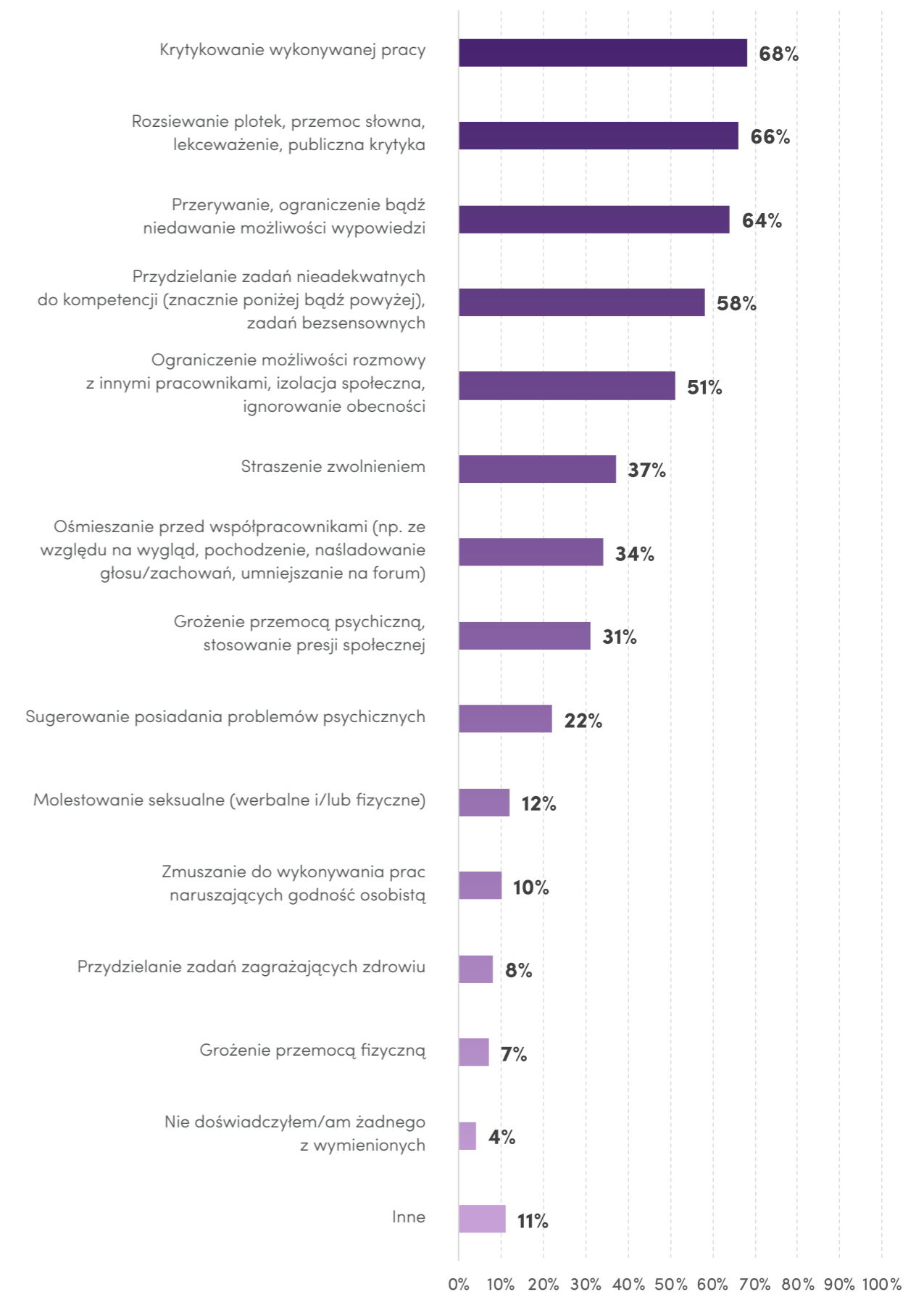
badanych doświadczyło izolacji społecznej i ignorowania obecności

37%

badanych zostało zastraszonych zwolnieniem

WYKRES 2.

Powszechność negatywnych doświadczeń o charakterze mobbingu w miejscu pracy



Spośród osób, które doświadczyły powyższych zachowań w miejscu pracy, średnio 45% przyznaje, że spotykała się z tymi sytuacjami przynajmniej raz w tygodniu, a jedynie 1/3 doświadczała ich raz w miesiącu bądź rzadziej.

Wśród najczęstszych zachowań mobbingowych doświadczanych częściej niż raz w tygodniu można wymienić:

- przerywanie, ograniczanie bądź niedawanie możliwości wypowiedzi (56%),
- przydzielanie zadań nieadekwatnych do kompetencji (56%),
- ograniczenie możliwości rozmowy z innymi pracownikami, izolacja społeczna (55%),
- rozsiewanie plotek, przemoc słowna, lekceważenie (52%).

Warto zauważyć, że zachowania, które najrzadziej wpisują się w potoczną definicję mobbingu, są jednocześnie zachowaniami doświadczanymi z największą częstotliwością.

45%

osób doświadczonych mobbingiem wskazuje, że przynajmniej raz w tygodniu spotkała się z zachowaniami mobbingowymi

56%

badanych, którzy doświadczyli mobbingu częściej niż raz w tygodniu wskazuje na przerywanie bądź niedawanie możliwości wypowiedzi

56%

badanych doświadczonych mobbingiem wskazało na przydzielanie zadań nieadekwatnych do kompetencji

55%

badanych doświadczonych mobbingiem wskazało na izolację społeczną

52%

badanych doświadczonych mobbingiem wskazało na przemoc słowną

WYKRES 3.

Częstotliwość doświadczania mobbingu wśród pracowników



Codziennie
 Kilka razy w tygodniu
 Raz w tygodniu
 Kilka razy w miesiącu
 Raz na miesiąc
 Rzadziej niż raz w miesiącu
 Incydentalnie / jednorazowo

Mobberami są zazwyczaj osoby na wyższych stanowiskach – wyższe (61%) lub średnie kierownictwo (23%).

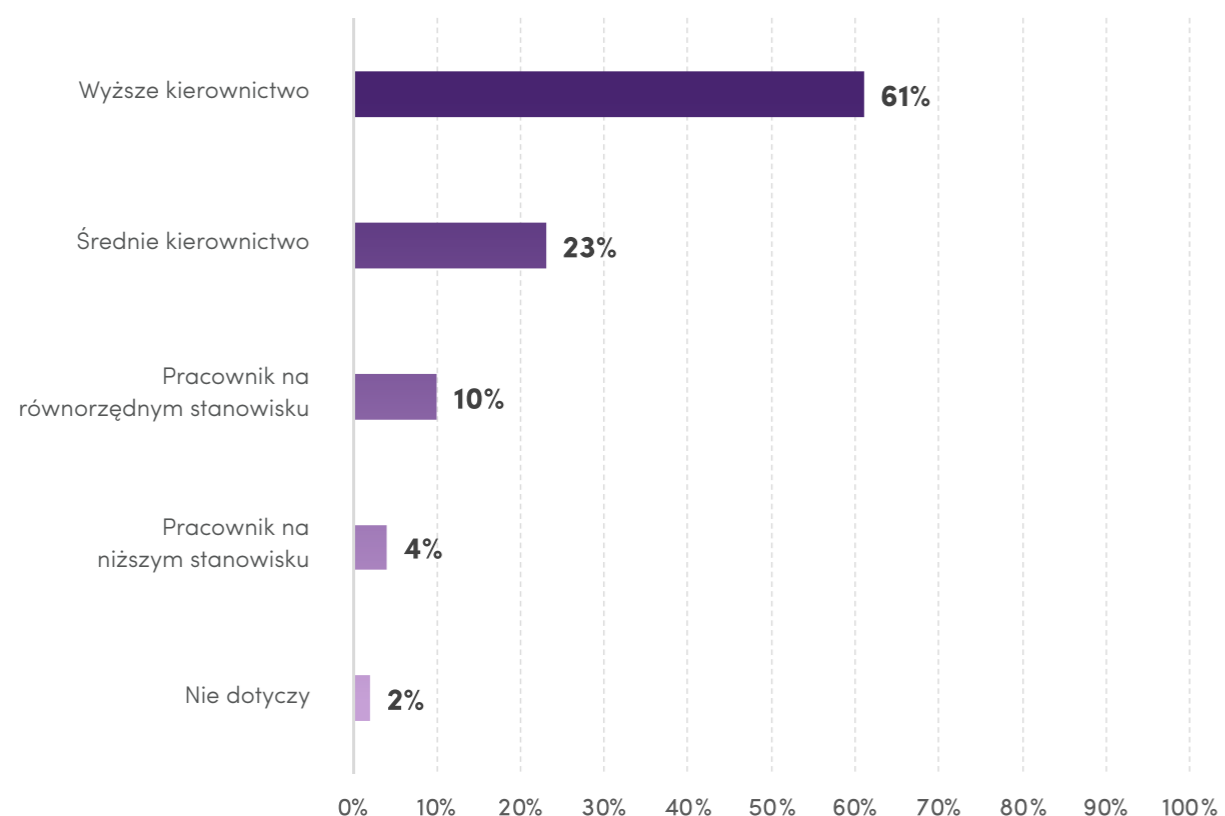
Jednak mobberem może być również osoba na stanowisku równorzędnym (10%) bądź niższym (2%).

61%

mobberów to osoby na wyższych stanowiskach

WYKRES 4.

Jaka jest pozycja mobbera w strukturze organizacyjnej?



Pracownik przychodzi do firmy, a odchodzi od szefa

JAK JEST W TWOJEJ FIRMIE?



antal | THE VALUE OF SPECIALIZED TALENTS

Przywództwo to wyzwanie numer 1 działów HR, w Polsce i na świecie.

Zbadaj i rozwiń kompetencje menedżerów w Twojej organizacji, zbuduj efektywny zespół, który wspólnie osiąga zamierzone cele. **Skontaktuj się z nami, by otrzymać pełną ofertę usług Antal HR Consulting.**

“

Brak kary dla winnego to przekaz od pracodawcy do wszystkich pracowników: u nas takie zachowania to standard, zaakceptuj je albo odejdź...

ANNA KRUPA

KOMENTARZ EKSPERCKI

Dlaczego walka z mobbingiem w Polsce pozostaje niewidoczna?

Anna Krupa

TRENERKA MENEDŻERÓW, EKSPERTKA W DOBREJ FUNDACJI

Mobbing to zjawisko, o którym w Polsce mówi się niechętnie, ostrożnie, z dystansem. Można odnieść wrażenie, że zarówno pracownicy, jak i niektórzy pracodawcy milczeniem próbują zaczarować rzeczywistość i sprawić, że problem zniknie.

Tymczasem najczęściej stosowane są rozwiązania, które tylko chwilowo wyciszają sprawę. Głównie dzięki mobbingowanym, którzy rzadko decydują się na oficjalne wystąpienie przeciwko mobberowi czy pracodawcy.

Dlaczego nie podejmują walki? Z dwóch powodów. Po pierwsze, mobbingowany nie ma żadnego wsparcia instytucjonalnego. Przepisy kodeksu pracy całym ciężarem dowodowym obarczają pozywającego, a przyjęta definicja mobbingu utrudnia sędziom wydanie sprawiedliwego wyroku.

Po drugie, mobbingowani nie mają również wsparcia społecznego. Wyniki ankiety pokazują jednoznacznie, że o ile przemoc fizyczna, seksualna, straszenie czy groźby są uznawane za czyny naganne, to już krytykowanie, przerywanie, ograniczanie bądź niedawanie możliwości wypowiedzi niekoniecznie. Podobnie jak przydzielanie zadań nieadekwatnych do kompetencji.

Niestety współpracownicy osoby dotkniętej mobbingiem często nie chcą lub nie są w stanie zauważyć, że dzieje się coś złego. Świadcowie zdarzeń noszących znamiona mobbingu starają się uzasadnić postępowanie mobbera tym, że „on już taki jest”, „on po prostu ma taki styl zarządzania”, „praca tutaj zawsze tak wygląda”.

Mobbingowany zaczyna czuć, że nikt nie stanie po jego stronie. Tym bardziej, że najczęściej mobberem jest przełożony. W takiej sytuacji znalezienie odważnego świadka jest również niezwykle trudne. Współpracownicy zachowują dystans i w ten sposób osoba dotknięta mobbingiem czuje się coraz bardziej odizolowana. Dlatego finalnie korzysta z „dobrej rady”, którą słyszy najczęściej, i zmienia pracę. Mobber triumfuje, wzmacnia się i znajduje kolejną osobę doświadczającą mobbingu. Brak kary dla winnego to przekaz od pracodawcy do wszystkich pracowników: u nas takie zachowania to standard, zaakceptuj je albo odejdź...

CZĘŚĆ 2

Wpływ mobbingu na pracownika

CZĘŚĆ 2

Wpływ mobbingu na pracownika

W ostatnich dwudziestu latach przeprowadzono wiele badań, które jednoznacznie pokazały, że mobbing ma poważny wpływ na dobrostan pracowników.

Wśród najpoważniejszych i najbardziej dostrzegalnych efektów narażenia na długotrwały mobbing są problemy ze zdrowiem – zarówno psychicznym, jak i fizycznym¹².

Aż 90% badanych z doświadczeniem mobbingu wskazuje na pogorszenie zdrowia psychicznego, a 75% – fizycznego.

Dodatkowo ponad połowa badanych wskazuje na pogorszenie relacji ze współpracownikami.

Skutki mobbingu w środowisku pracy odczuwają nie tylko osoby dotknięte mobbingiem, ale także pracodawcy.

Pracownicy będący celem mobbingu mogą wykazywać obniżoną wydajność w pracy, co potwierdza aż 70% badanych, oraz zwiększoną absencję – aż 43% mobbingowanych korzystało z urlopu zdrowotnego.

Niemal połowa respondentów stwierdza, że doświadczenia z mobbingiem skłoniły ich do zmiany pracy.

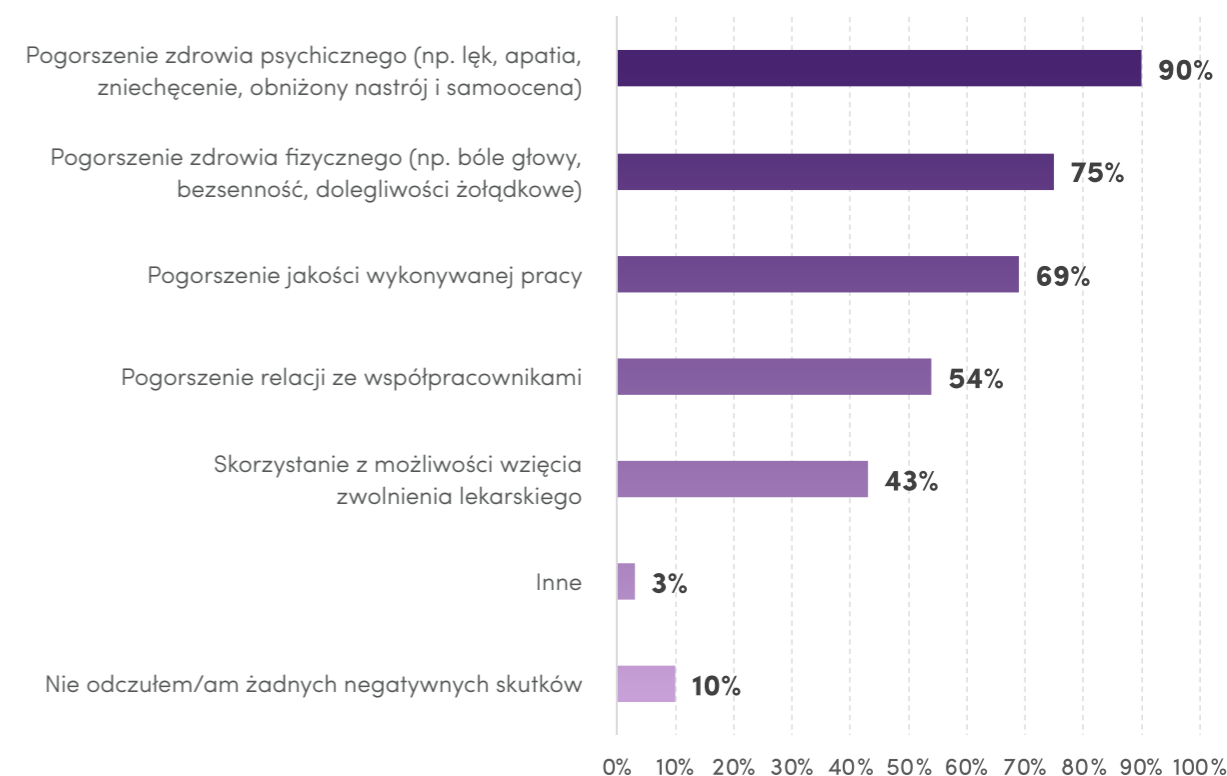
Kolejne 35% zadeklarowało, że w związku z takimi doświadczeniami poszukuje nowego zatrudnienia. Natomiast tylko 7% osób stwierdziło, że mobbing nie miał wpływu na ich decyzje zawodowe.

Wśród pozostałych 11% badanych część zdecydowała się na długie zwolnienie lekarskie, czeka na podjęcie działań przez organizację, zmieniła stanowisko wewnątrz firmy bądź została zwolniona przez organizację.

¹² Warszewska-Makuch Magdalena (2023), *Skutki mobbingu dla pracowników*, 617. 15-19. 10.54215/BP.2023.02.3.Warszewska-Makuch.

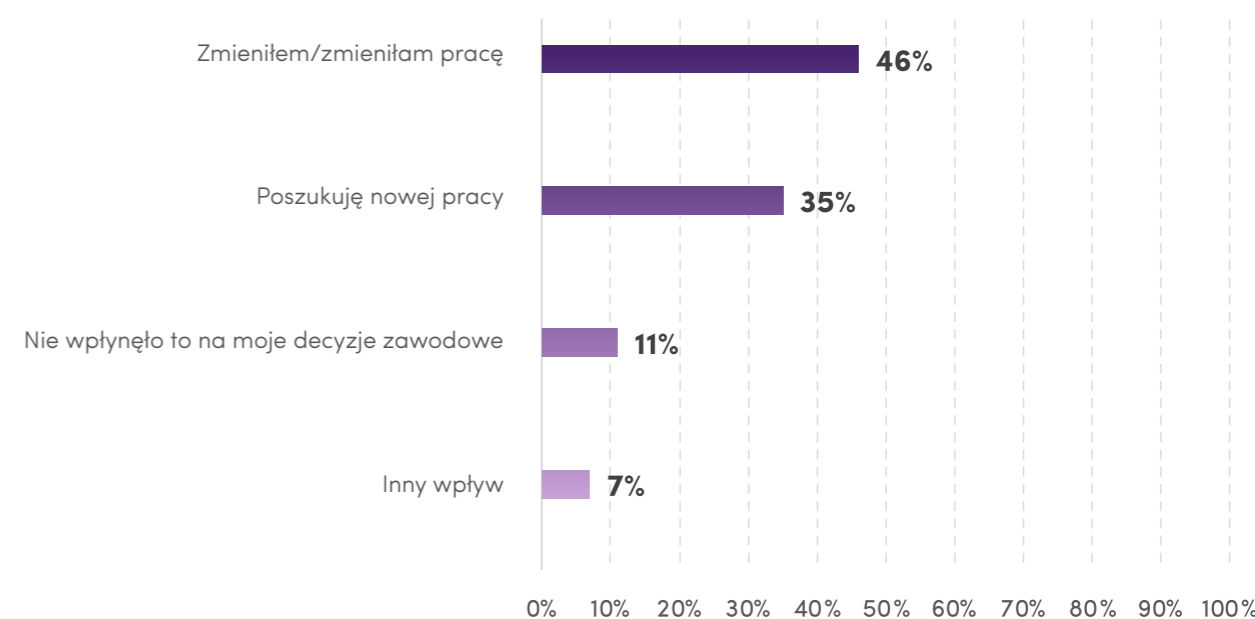
WYKRES 5.

W jaki sposób powyższe doświadczenia na Ciebie wpłynęły?



WYKRES 6.

W jaki sposób doświadczenia wpłynęły na Państwa decyzje dotyczące przyszłości w organizacji?



“

Usunięcie skutków mobbingu w miejscu pracy jest bardzo trudne, a poprawa złej atmosfery to długotrwały proces.

MARYLA AFTANASIUK-LISIECKA

KOMENTARZ EKSPERCKI

Tworzenie przyjaznych miejsc pracy wolnych od mobbingu

Maryla Aftanasiuk-Lisiecka

BUSINESS UNIT DIRECTOR, SALES & MARKETING, ANTAL

W Polsce wśród pracowników oraz ich menedżerów wciąż rośnie świadomość kwestii związanych z kulturą pracy, ze zdrowiem psychicznym, a także czynników motywujących do pracy lub ją zakłócających.

Od relacji i wzajemnego szacunku zależy atmosfera w pracy, która odbija się nie tylko na dobrostanie pracowników, ale także – ostatecznie – na wynikach i reputacji firmy.

Obecnie informacje o mobbingu rozchodzą się wśród potencjalnych pracowników szybciej niż kiedykolwiek wcześniej.

Firmy, które nie dbają o atmosferę pracy, mają coraz większe trudności z pozyskiwaniem talentów do swoich organizacji. Co więcej, świadome swoich kompetencji osoby mogą rezygnować z pracy, w której źle się czują. Pracodawcy są wtedy narażeni na koszty poszukiwania nowych pracowników. Dlatego poza oczywistymi kwestiami etycznymi eliminacja przemocy psychicznej w środowisku pracy leży w interesie zarówno pracownika, przedsiębiorstwa, lokalnej społeczności, jak i całego społeczeństwa.

Usunięcie skutków mobbingu w miejscu pracy jest bardzo trudne, a poprawa złej atmosfery to długotrwały proces. Zdecydowanie lepszym rozwiązaniem jest więc przeciwdziałanie zjawisku niż radzenie sobie z jego efektami.

Dlatego jako firma aktywna społecznie, która od lat edukuje pracodawców w tematach dotyczących najbardziej wrażliwych wyzwań społecznych, tworzymy opiniotwórcze materiały edukacyjne wspierające pracodawców w wypracowaniu skutecznych rozwiązań zapobiegających przejawom mobbingu.

Co więcej, od kilku lat jednym z obszarów dynamicznego rozwoju firmy Antal jest usługa outsourcingu. W ramach dywizji tworzymy zrównoważone miejsca pracy działające zgodnie z zasadami etyki i troski o ludzi. Kluczowe dla nas jest zapewnienie bezpieczeństwa i dobrej atmosfery pracy naszym kontraktorom realizującym zadania dla klientów Antala. Dlatego zgodność z zasadami społecznej odpowiedzialności i ESG jest dla nas bardzo ważnym kryterium przy wyborze partnerów biznesowych. Angażując się w kształtowanie rynku pracy i edukację społeczną dotyczącą rozpoznawania mobbingu, dążymy do tworzenia harmonijnych relacji między pracodawcą a pracownikiem. A co za tym idzie – stworzenia przyjaznych miejsc pracy, gdzie każdy pracownik czuje się wartościowy i bezpieczny.

“

Mobbing w miejscu pracy ma negatywny wpływ nie tylko na mobbingowanych, ale także na zespoły osób będących świadkami tego zjawiska.

DOROTA DANIELUK

KOMENTARZ EKSPERCKI

Negatywne środowisko pracy: skutki mobbingu dla pracownika i organizacji

Dorota Danieluk

KONSULTANTKA HR

Mobbing wywołuje szereg negatywnych konsekwencji dla pracownika oraz dla całej struktury organizacyjnej. Jednym z problemów związanych z tym zjawiskiem jest jego wpływ na zdrowie psychiczne człowieka.

To nie tylko kwestia osłabienia poczucia wartości, ale także utraty bezpieczeństwa w środowisku pracy, co może prowadzić do izolacji społecznej i poczucia osamotnienia. Stale wystawiana na ataki osoba może doświadczać chronicznego stresu, który prowadzi do rozwoju depresji i stanów lękowych.

Nie mniej znaczący jest wpływ mobbingu na zdrowie fizyczne pracownika. Stały stan napięcia, który towarzyszy doświadczaniu mobbingu, może prowadzić do szeregu dolegliwości, w tym problemów z prawidłowym snem i odpoczynkiem, układem trawiennym, nadciśnieniem, a nawet chorobami serca. Dodatkowo, w wyniku osłabienia organizmu, pracownik staje się bardziej podatny na różnego rodzaju infekcje.

Nie można też bagatelizować wpływu mobbingu na motywację pracownika. Brak uznania za wkład w firmę czy przekonanie o niesprawiedliwości sytuacji prowadzi do obniżenia motywacji i zaangażowania w pracę. Ma on również negatywny wpływ na relacje interpersonalne. Osoba doświadczająca tego zjawiska może zacząć unikać interakcji z innymi pracownikami, co prowadzi do osłabienia więzi społecznych i pogorszenia atmosfery w zespole.

W dłuższej perspektywie mobbing może mieć wpływ na rozwój kariery zawodowej pracownika. Problemy zdrowotne, obniżone morale oraz brak wsparcia ze strony pracodawcy mogą utrudnić awans lub wręcz zablokować możliwości rozwoju zawodowego.

Inny istotny aspekt to moralna presja, jakiej doświadczają osoby będące świadkami ataków na swoich kolegów. Często czują się one zmuszone do zachowania milczenia, aby uniknąć konfliktu lub represji ze strony przełożonych bądź agresywnych współpracowników. To prowadzi do naruszenia ich własnych wartości oraz wzmacnia kulturę milczenia, w której mobbing może rozwijać się bezkarnie. Toksyczne środowisko pracy, w którym mobbing jest tolerowany lub ignorowany, może prowadzić do spadku zaangażowania pracowników, zwiększenia absencji chorobowej oraz rotacji personelu.

Podsumowując, mobbing w miejscu pracy ma negatywny wpływ nie tylko na mobbingowanych, ale także na zespoły osób będących świadkami tego zjawiska. Dlatego ważne jest, aby organizacje podejmowały aktywne działania mające na celu jego wyeliminowanie i promowanie zdrowego, wspierającego środowiska pracy dla wszystkich pracowników.

CZĘŚĆ 3

Polityka antymobbingowa

CZĘŚĆ 3

Polityka antymobbingowa

Warto zauważyć, że niemal połowa osób doświadczających mobbingu nie decyduje się na podzielenie się tą informacją z nikim.

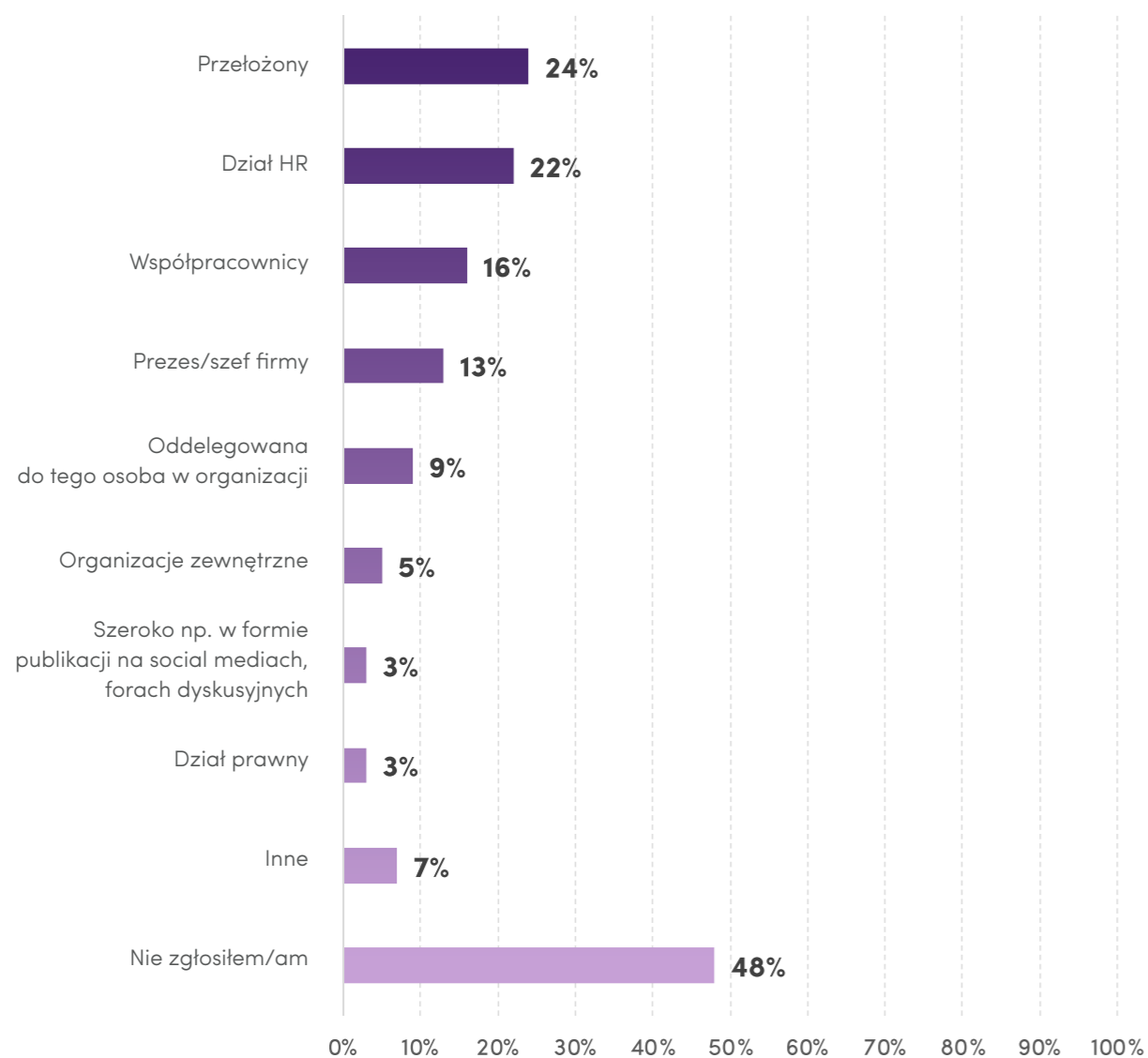
Dla tych, którzy podejmują jakieś kroki, najczęstszym wyborem jest zwrócenie się do przełożonego (24%) lub działu HR (22%).

Innymi popularnymi opcjami są informowanie współpracowników (16%), prezesa firmy (13%) lub odpowiedniej osoby w organizacji (9%).

Niewielu sięga po pomoc zewnętrzną, taką jak organizacje społeczne (5%), udział w grupach dyskusyjnych w internecie czy mediach społecznościowych (3%).

WYKRES 7.

Do kogo zostało zgłoszone doświadczenie mobbingu?



Niezwykle ważne jest zrozumienie głębszych przyczyn milczenia w przypadkach mobbingu.

Najczęstszym powodem, dla którego badani tego nie zgłaszają, jest brak zaufania, że zostaną podjęte konkretne działania (57%), oraz obawa przed odwetem ze strony osoby dokonującej mobbingu (54%).

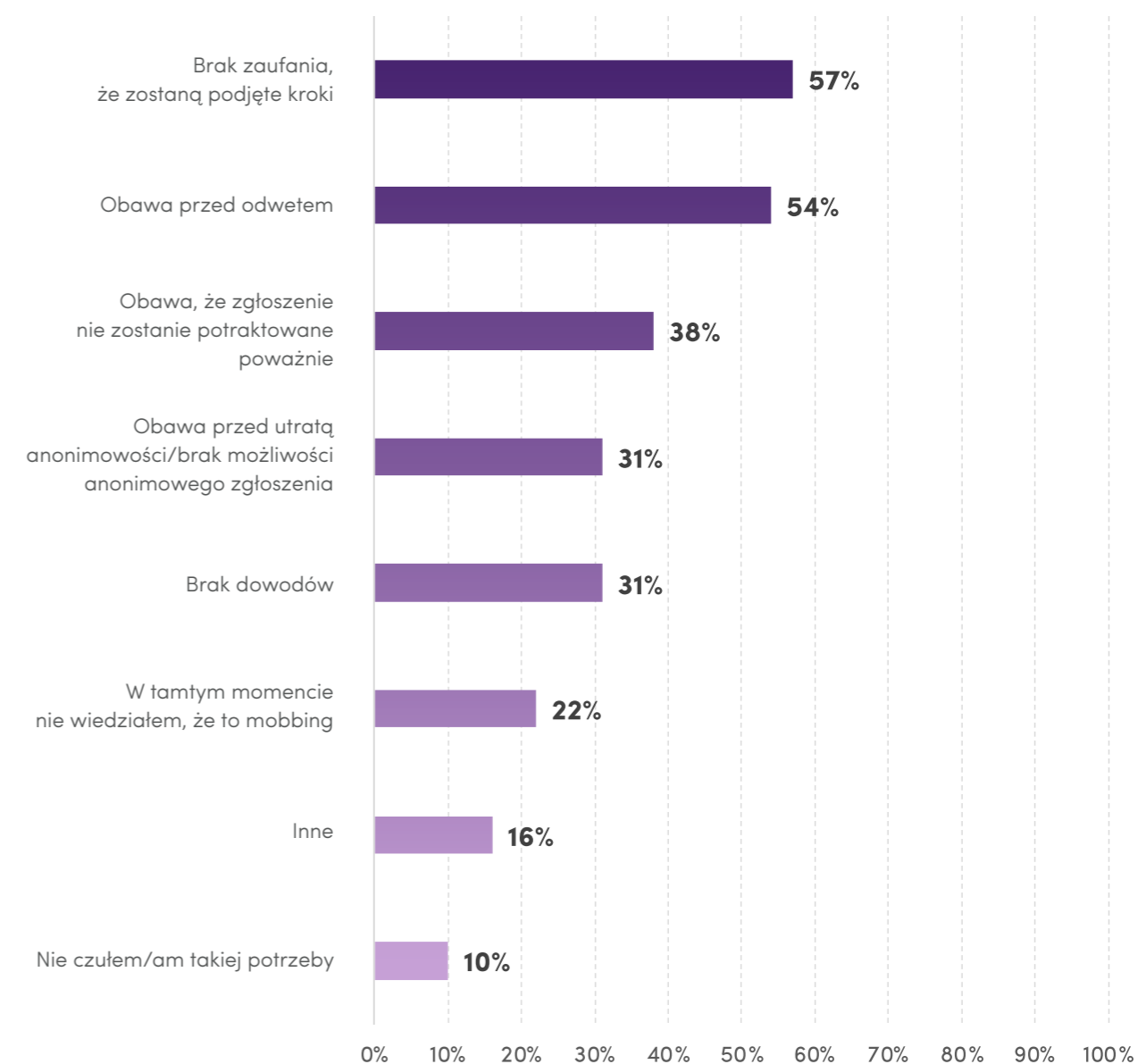
Ponadto 38% badanych obawia się, że ich zgłoszenie nie zostanie potraktowane należycie, a 31% martwi się utratą anonimowości.

Co trzecia osoba podkreśliła, że powodem, dla którego zdecydowała się nie zgłaszać sytuacji, był brak konkretnych dowodów.

Należy zauważyć, że 22% osób stwierdziło, że w chwili doświadczania mobbingu nie zdawało sobie sprawy, że jest to właśnie to zjawisko – podkreśla to potrzebę edukacji pracowników w tym zakresie.

WYKRES 8.

Dlaczego zdecydowali się Państwo nie zgłaszać mobbingu?

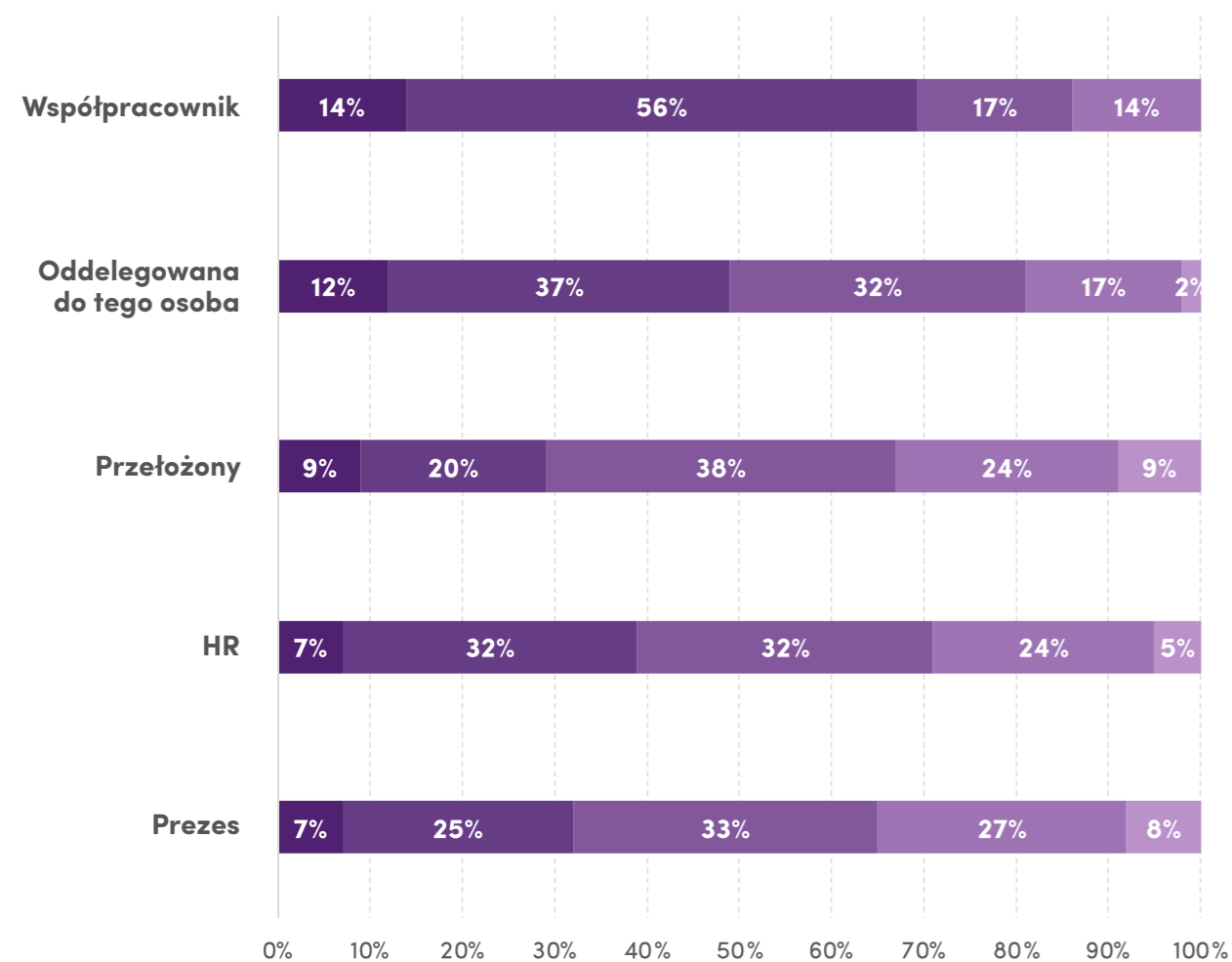


Badani, którzy zgłosili mobbing, najlepiej oceniają reakcje współpracowników oraz oddelegowanej do tego osoby w organizacji.

Natomiast najgorzej oceniane są reakcje prezesa, przełożonego i HR-owca – ok. 25% ocenia je jako negatywne, np. zwiększające izolację lub krytykujące za zgłoszenie.

WYKRES 9.

Jaka była reakcja osoby, której zgłosiłeś/aś mobbing?



- W pełni wspierająca i aktywnie działająca na rzecz rozwiązania problemu
- Częściowe wsparcie, ale bez konkretnych działań
- Brak reakcji lub obojętność
- Negatywna, np. zwiększenie izolacji lub krytyka za zgłoszenie
- Inne

Blisko 40% respondentów zgłasza brak jakichkolwiek procedur przeciwdziałania mobbingowi w swoich miejscach pracy, podczas gdy tyle samo osób twierdzi, że ich organizacje posiadają formalną politykę antymobbingową.

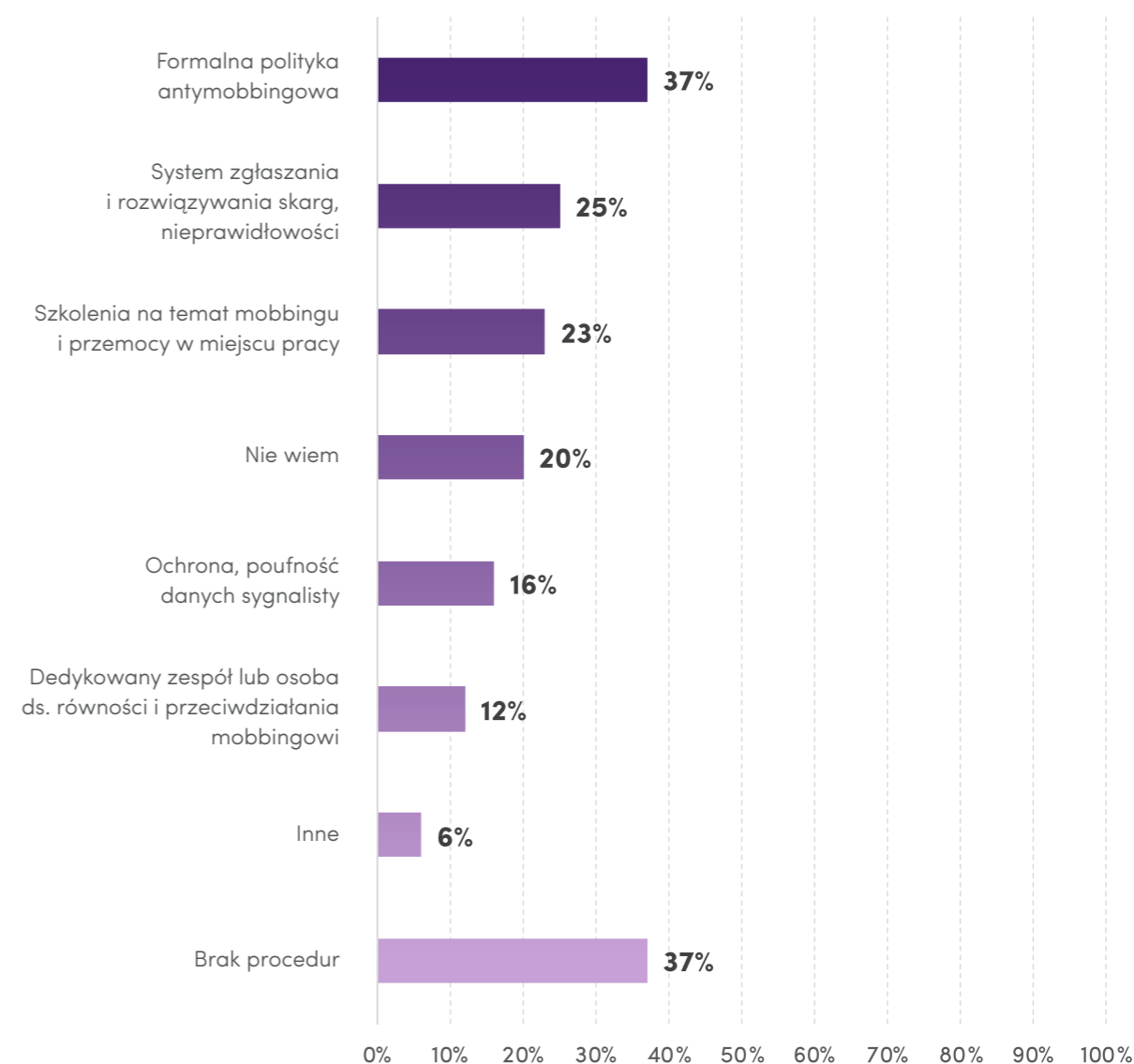
Co czwarty badany uczestniczył w szkoleniach dotyczących mobbingu i przemocy. Tylko 16% ankietowanych oznajmiło, że ich firma zapewnia ochronę i poufność dla sygnalistów, a jedynie 12% wie o istnieniu specjalnego zespołu lub osoby zajmującej się równością i przeciwdziałaniem mobbingowi.

Niektórzy badani zauważają, że mimo istnienia formalnych procedur przeciwdziałania mobbingowi w rzeczywistości są one niewystarczające lub nie funkcjonują.

Co więcej, aż 20% osób nie ma pewności, czy w ich firmach takie procedury istnieją, co może wynikać z niedostatecznej komunikacji lub braku informacji dla pracowników w organizacji albo z faktycznego braku takich procedur.

WYKRES 10.

Jakie procedury przeciwdziałania mobbingowi funkcjonują w Państwa firmie?

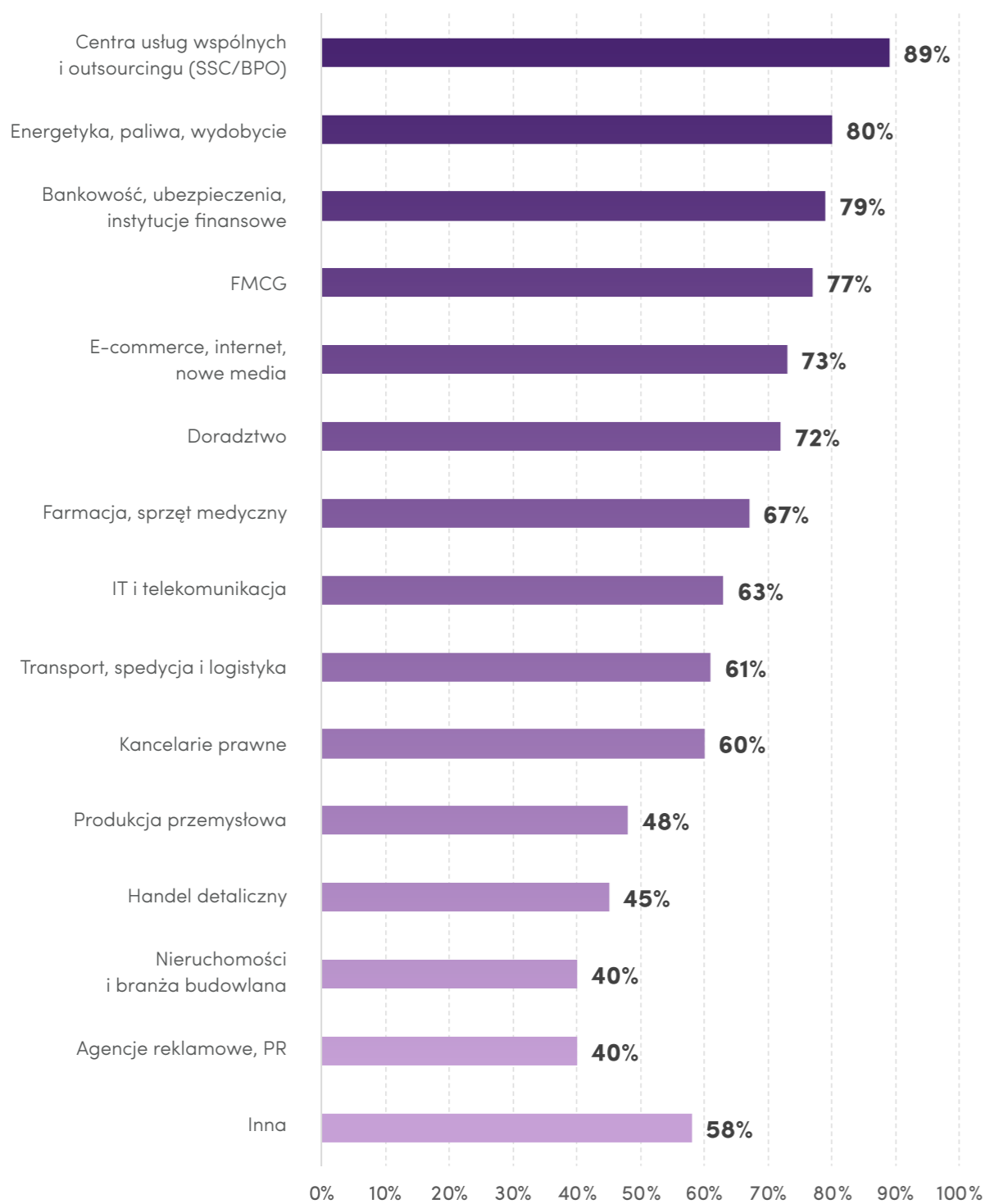


Jeśli chodzi o branże, to procedury przeciwdziałania mobbingowi są obecne w branżach: SSC/BPO (89%), energetyka, paliwa i wydobywanie (80%), bankowość i ubezpieczenia (79%) oraz FMCG (77%).

Z kolei brak procedur najczęściej zgłaszają pracownicy branży nieruchomości i budowlanej (60%), agencji reklamowych (40%), handlu detalicznego (55%) oraz produkcji przemysłowej (52%).

WYKRES 11.

Obecność procedur przeciwdziałania mobbingowi per branża



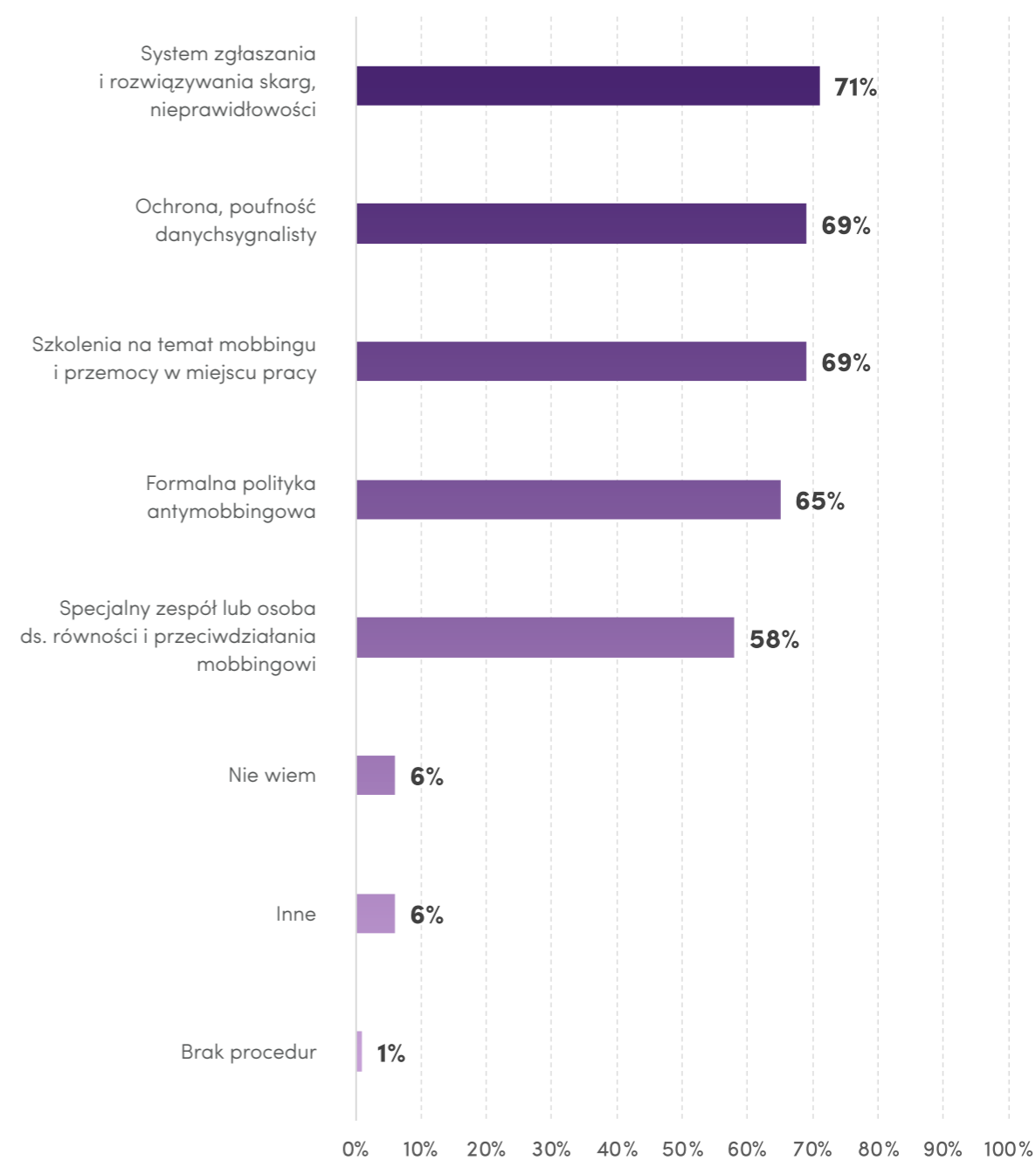
Blisko 70% badanych zauważa potrzebę wprowadzenia systemu do zgłaszania i rozwiązywania skarg, zapewnienia poufności danych sygnalisty oraz organizowania szkoleń dotyczących mobbingu i przemocy w miejscu pracy.

Dla niewielu mniej badanych istotne jest istnienie formalnej polityki antymobbingowej (65%) lub specjalnego zespołu, osoby ds. równości i przeciwdziałania mu.

Badani wskazują także, że dobrym rozwiązaniem byłaby niezależna, zewnętrzna organizacja.

WYKRES 12.

Jakie procedury według Państwa powinny obowiązywać w firmie?





“

Ważne jest, aby wszyscy pracownicy znali politykę antymobbingową, procedury zgłaszania skarg i mieli pewność, że ich zgłoszenia zostaną potraktowane poważnie.

KAROLINA KORZENIEWSKA

KOMENTARZ EKSPERCKI

Mobbing w miejscu pracy – budujmy kulturę bezpieczeństwa i szacunku!

Karolina Korzeniewska

STRATEGIC CLIENT ADVISOR, ANTAL BUSINESS CONSULTING

Blisko 40% respondentów nie ma w swoich firmach żadnych procedur przeciwdziałania mobbingowi. To niepokojące dane, biorąc pod uwagę, że aż 70% badanych odczuwa potrzebę wprowadzenia systemu zgłaszania i rozwiązywania takich skarg.

Brak reakcji na mobbing może prowadzić do poważnych konsekwencji, takich jak:

- zwiększenie absencji chorobowej i rotacji personelu,
- spadek motywacji i wydajności pracowników,
- pogorszenie atmosfery w pracy,
- negatywny wizerunek firmy.

Przeciwdziałanie mobbingowi to nie tylko obowiązek, ale także dobra inwestycja. Działania te przynoszą wymierne korzyści – budują pozytywną atmosferę w pracy, zwiększają morale i wydajność pracowników, a także wzmacniają markę firmy. Działania, które należy podjąć, są proste i trudne jednocześnie. Najlepiej zacząć od początku, czyli diagnozy problemu. Aby sprawdzić, w jakiej sytuacji jest firma czy instytucja, można przeprowadzić badanie satysfakcji czy ankietę wśród pracowników, która pozwoli ocenić skalę problemu i zidentyfikować obszary wymagające poprawy. Następnym krokiem jest stworzenie i wdrożenie formalnej polityki antymobbingowej, która jasno definiuje mobbing, określa procedury zgłaszania i rozwiązywania skarg oraz zapewnia ochronę sygnalistom. Jeśli jest taka możliwość, dobrze jest ustanowić specjalny zespół lub osobę odpowiedzialną za przeciwdziałanie mobbingowi i przyjmowanie zgłoszeń, tu kluczowe jest zapewnienie poufności danych sygnalisty i chronienie go przed odwetem.

Edukacja jest niezwykle ważnym elementem profilaktyki. Dlatego dobrym posunięciem bez względu na to, w jak przyjaznym środowisku pracujemy, jest zapewnienie pracownikom dostępu do szkoleń dotyczących mobbingu i przemocy w miejscu pracy, bardzo pożądanym rozwiązaniem jest też znormalizowanie oferowania wsparcia psychologicznego dla osób doświadczających mobbingu. Jednak najważniejsza jest codzienność, w której dominuje promowanie kultury wzajemnego szacunku i tolerancji w firmie, czyli wdrożenie polityki otwartej komunikacji, w której każdy czuje się komfortowo, zgłaszając problemy.

Pamiętajmy, że przeciwdziałanie mobbingowi to długotrwały proces, który wymaga stałego zaangażowania i monitorowania. Regularne badanie satysfakcji i bezpieczeństwa pracowników, aktualizowanie polityki antymobbingowej i reagowanie na pojawiające się problemy to kluczowe elementy budowania zdrowej i bezpiecznej atmosfery w firmie.

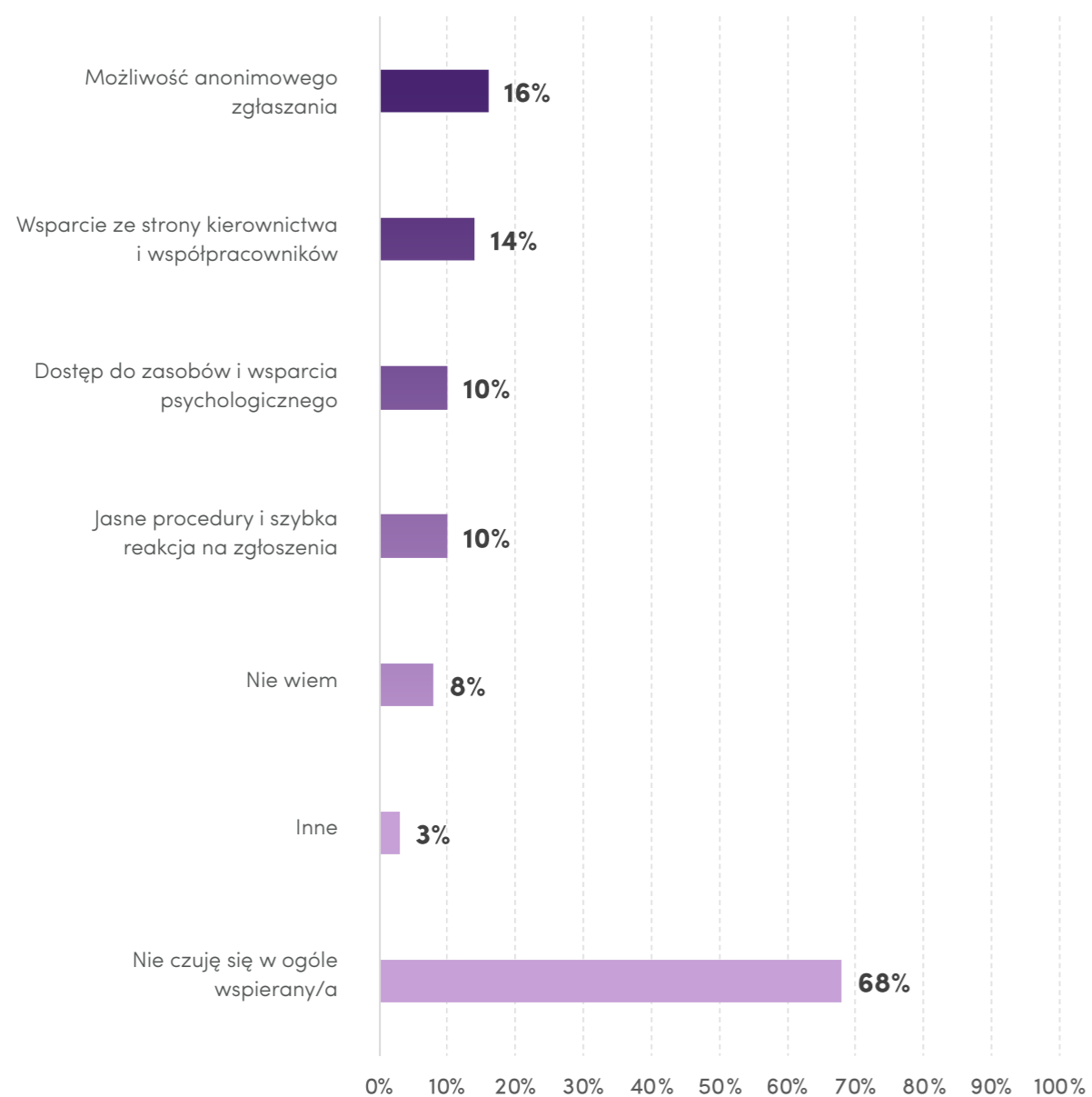
Ważne jest, aby wszyscy pracownicy znali politykę antymobbingową, procedury zgłaszania skarg i mieli pewność, że ich zgłoszenia zostaną potraktowane poważnie.

Mimo funkcjonujących procedur w firmach niemal 70% badanych nie czuje się w ogóle wspieranych w swojej organizacji w kwestiach dotyczących mobbingu.

Jednocześnie część badanych docenia niektóre z działań ich organizacji, jak np. możliwość anonimowego zgłoszenia (16%), wsparcie ze strony kierownictwa i współpracowników (14%), dostępność do wsparcia psychologicznego oraz jasne procedury i szybka reakcja na zgłoszenia (10%).

WYKRES 13.

W jaki sposób czują się Państwo wspierani w swojej organizacji w kwestiach dotyczących mobbingu?



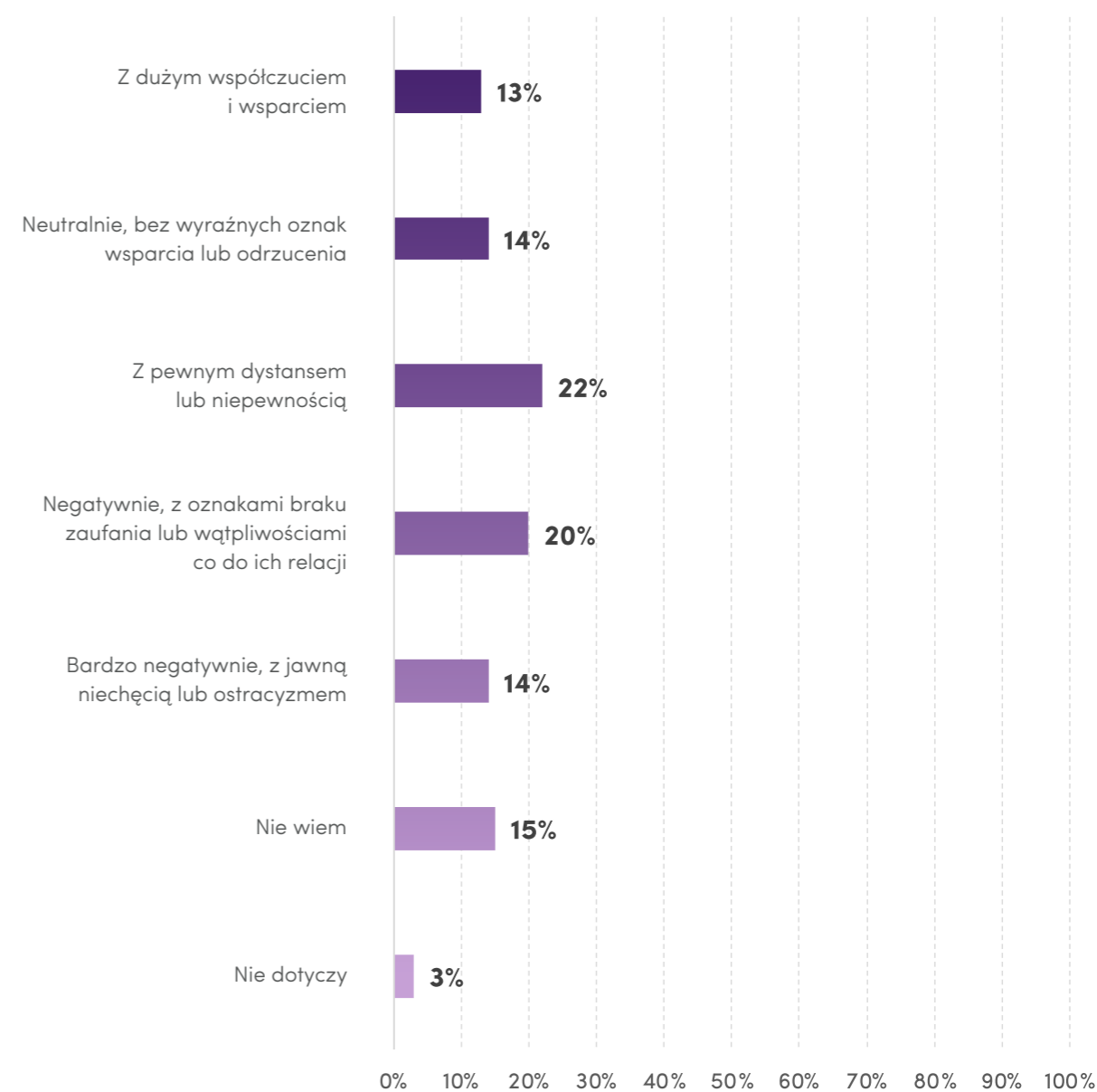
Wielu badanych zwraca uwagę, że w ich branży osoby doświadczające mobbingu spotykają się z różnymi reakcjami otoczenia.

Niektórzy podkreślają, że są postrzegane z jawną niechęcią, doświadczając ostracyzmu (14%), braku zaufania i wątpliwości co do relacji (20%), a także z pewnym dystansem lub niepewnością (22%).

Tylko niewielki odsetek, zaledwie 13%, uważa, że w ich środowisku zawodowym osoba doświadczająca mobbingu spotkałaby się z dużym współczuciem i wsparciem, a kolejne 13% postrzegaloby sytuację neutralnie.

WYKRES 14.

Jak oceniliby Państwo sposób, w jaki osoby doświadczające mobbingu są postrzegane przez otoczenie w Państwa branży?



“

Jeśli polityka antymobbingowa nie została wprowadzona w firmie, to może to powodować negatywne skutki nie tylko dla pracowników, ale także pracodawcy.

MAŁGORZATA KONIUSZY

Bezpieczne środowisko pracy: rola i wdrożenie polityki antymobbingowej

Małgorzata Koniuszy

TRENERKA I MENTORKA MENEDŻERÓW, EKSPERTKA DOBREJ FUNDACJI

Biorąc pod uwagę wyniki raportu, można zadać sobie pytanie, czy dzisiejsi pracodawcy posiadają skuteczne instrumenty, które mogą przeciwdziałać mobbingowi w zakładzie pracy. Formalna polityka antymobbingowa jest niewątpliwie jednym z takich instrumentów, pod warunkiem że jest skutecznie wdrożona i stale doskonała.

Polityka antymobbingowa to zestaw konkretnych, realnych, zorganizowanych i systematycznych działań, które pracodawca zobowiązuje się podejmować, aby przeciwdziałać mobbingowi i zapewnić bezpieczne środowisko pracy wszystkim pracownikom.

Dla pracowników polityka antymobbingowa oznacza poczucie bezpieczeństwa i równych szans, chroni ich przed negatywnymi skutkami nękania w pracy i pozwala skupić się na rozwoju zawodowym oraz budowaniu pozytywnych relacji ze współpracownikami, co jest niezwykle istotne z punktu widzenia naszej wrodzonej potrzeby godności.

Polityka antymobbingowa powinna być więc jasno sformułowana, aby wszyscy pracownicy mieli świadomość, jakie zachowania są niedopuszczalne i jakie kroki należy podjąć w przypadku zaistnienia sytuacji mobbingowej.

To bardzo istotny element, który ma działać prewencyjnie i powinien mieć na celu wyeliminowanie bądź minimalizację ryzyka wystąpienia działań noszących znamiona mobbingu.

Mimo że przepisy prawa nakładają na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, to nie ma uregulowanych przepisów o konieczności wprowadzenia przez pracodawcę polityki antymobbingowej w zakładzie pracy.

Taką politykę wprowadzają głównie firmy, które świadczą usługi dla dużych i światowych marek na rynku i muszą spełniać ich standardy etyczne, gdzie jednym z wymagań jest wprowadzenie w formie uregulowanej zobowiązania się do działań zwalczających mobbing i przeciwdziałających mu.

Jeżeli dojdzie do postępowania i pracodawca wykaże, że podjął działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi, i oceniając je z obiektywnego punktu widzenia, da się potwierdzić ich potencjalną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności. Tak więc jeśli polityka antymobbingowa nie została wprowadzona w firmie, to może to powodować negatywne skutki nie tylko dla pracowników, ale także pracodawcy.

Polityka antymobbingowa musi zawierać dwa podstawowe aspekty. Są to działania prewencyjne oraz procedura zgłaszania naruszeń.

Obszary polityki antymobbingowej mogą obejmować między innymi:

1. Określenie definicji mobbingu oraz jego form.
2. Szkolenia dla pracowników i kadry zarządzającej na temat mobbingu i metod zapobiegania mu.
3. Procedury reagowania na sygnały i przypadki mobbingu.
4. Utworzenie kanałów komunikacji dla pracowników do zgłaszania przypadków mobbingu.
5. Monitoring i ewaluacja polityki antymobbingowej.
6. Świadczenie wsparcia psychologicznego dla osób doświadczających mobbingu.
7. Promowanie wartości, takich jak szacunek, empatia i dobra współpraca w miejscu pracy.
8. Eliminowanie czynników sprzyjających mobbingowi, takich jak nadmierna presja czy brak komunikacji.
9. Regularne badanie klimatu pracy w firmie w celu wykrycia potencjalnych przypadków mobbingu.
10. Sankcjonowanie sprawców mobbingu i podejmowanie działań naprawczych.
11. Polityka antymobbingowa to dokument, który powinien być w regularnych odstępach czasu przeglądany i uaktualniany o pojawiające się wnioski, spostrzeżenia czy nowe wymagania prawne. Po każdej zmianie dokument powinien być wdrażany i obowiązkiem pracodawcy jest wówczas zapoznanie wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładzie z zasadami polityki oraz zobowiązanie ich do jej przestrzegania.

Tylko takie podejście gwarantuje skuteczne rozwijanie i budowanie bezpiecznego środowiska pracy, z korzyścią zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy.

Antal to więcej niż rekrutacja

NARZĘDZIA, DORADZTWO, BADANIA RYNKU PRACY

 antal | THE VALUE OF SPECIALIZED TALENTS

Antal to więcej niż rekrutacja. Nasza oferta obejmuje pełen zakres usług HR: wyspecjalizowane dywizje rekrutacyjne, RPO, Market Research, HR Consulting oraz Employer Branding.

Nie ma dwóch takich samych projektów, dlatego do każdego z Klientów podchodzimy indywidualnie. Przy wykorzystaniu naszej wiedzy i doświadczenia, przygotowujemy zestaw dedykowanych rozwiązań, uwzględniających specyfikę branży, wyzwania oraz potrzeby organizacji. **Skontaktuj się z nami i poznaj pełen zakres naszych usług.**

A man with grey hair, a beard, and glasses, wearing a dark suit jacket over a light-colored shirt, is speaking in a meeting. He is gesturing with his right hand, pointing upwards. The background is blurred, showing other people and office equipment.

CZĘŚĆ 4

Główne wnioski i rekomendacje dla organizacji

CZĘŚĆ 4

Główne wnioski i rekomendacje dla organizacji

Problem mobbingu w organizacjach jest wciąż obecny, a jego skala jest duża – 93% respondentów wskazuje, że chociaż raz w swoim miejscu pracy doświadczyło sytuacji, które są klasyfikowane jako zachowania mobbingowe.

Co więcej, średnio 45% z nich przyznaje, że spotykała się z tymi sytuacjami przynajmniej raz w tygodniu.

KOMENTARZ EKSPERCKI

Rekomendacje dla organizacji

Joanna Cur

RADCZYNI PRAWNA, SPECJALISTKA PRAWA PRACY, MENTORKA, SZKOLENIOWIEC, WYKŁADOWCA AKADEMICKI, EKSPERTKA DOBREJ FUNDACJI

Przepisy kodeksu pracy zobowiązują wprost pracodawców do przeciwdziałania mobbingowi. Co to w praktyce oznacza?

Poniżej przedstawiamy 7 rekomendacji dla pracodawców, które mogą pomóc we wdrożeniu wewnętrznych regulacji i stworzeniu środowiska pracy wolnego od niepożądanych zachowań:

01. Stworzenie i wdrożenie polityki antymobbingowej

W kodeksie pracy ani w żadnym innym akcie prawnym nie znajdziemy wprost przepisu, który nakazywałby pracodawcy wprowadzenie polityki antymobbingowej. Na szczęście wielu pracodawców zdaje sobie sprawę z konieczności podjęcia działań prewencyjnych.

Jak wskazuje Sąd Najwyższy:

„Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi nie polega jedynie na działaniach dotyczących przypadków wystąpienia tego zjawiska, ale również na działaniach zapobiegawczych, które powinny być realne i efektywne” – wyrok SN z 21 kwietnia 2015 r., II PK 149/14.

„Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi ma wymiar starannego działania, jeżeli pracodawca wykaże w sądzie, że podjął realne działania prewencyjne, i potwierdzi ich potencjalną pełną skuteczność, może uwolnić się od odpowiedzialności” – wyrok SN z 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11.

Biorąc powyższe orzeczenia pod uwagę, warto, aby pracodawca opracował jasne wytyczne dotyczące mobbingu, w tym definicje, przykłady zachowań, które są nieakceptowalne, oraz procedury zgłaszania przypadków mobbingu.

- A. wytyczne powinny zaczynać się od klarownej definicji mobbingu, zgodnej z Kodeksem pracy i na tyle prostej, aby wszyscy pracownicy rozumieli, co jest uważane za mobbing,
- B. procedura powinna zawierać konkretne przykłady działań lub zachowań, które mogą być uznane za mobbing, jak na przykład:
 - publiczne upokorzenie pracownika,
 - ignorowanie pracownika,
 - obmawianie go za plecami,
 - unikanie rozmów z osobą doświadczającą mobbingu,
 - niedawanie możliwości odezwania się,
 - stałe przerywanie wypowiedzi,
 - praca w uciążliwych warunkach, np. w zatęchłym pomieszczeniu lub pomieszczeniu bez okien,
 - zlecanie bezsensownych zadań,
 - zlecanie zadań przekraczających kompetencje osoby doświadczającej mobbingu w celu jej zdyskredytowania,
 - ośmieszanie,

“

Warto, aby pracodawca opracował jasne wytyczne dotyczące mobbingu, w tym definicje, przykłady zachowań, które są nieakceptowalne, oraz procedury zgłaszania przypadków mobbingu.

JOANNA CUR

- przedrzeźnianie,
- złośliwe, uszczypliwe uwagi,
- okazywanie niechęci,
- zaczepki, wyzwiska,
- ostracyzm społeczny.

- C.** w procedurze należy jasno określić kanały, przez które pracownicy mogą zgłaszać podejrzania o mobbing, kto jest odpowiedzialny za przyjęcie i rozpatrzenie zgłoszenia oraz jakie są kolejne kroki po stronie pracodawcy,
- D.** tworząc procedurę, pracodawca powinien pamiętać o gwarancjach dla osoby zgłaszającej przypadki mobbingu, że będzie musiała być chroniona przed wszelkimi negatywnymi konsekwencjami,
- E.** warto pamiętać o wsparciu dla osób, które doświadczają mobbingu, w tym wsparciu psychologicznym,
- F.** pracownicy muszą mieć pewność, że ich zgłoszenia będą traktowane z pełną powagą i dyskrecją, aby nie obawiali się reperkusji,
- G.** pracodawca powinien niezwłocznie reagować na zgłoszenia. Tym samym da sygnał, że traktuje problem poważnie i zależy mu na jego rozwiązaniu,
- H.** procedura powinna ponadto wskazać potencjalne konsekwencje dla osób, które dopuszczają się mobbingu.

02. Szkolenia dla pracowników i kadry kierowniczej

Pracodawcy, którzy inwestują w regularne szkolenia, mogą stworzyć zdrowe środowisko pracy, zmniejszyć ryzyko prawne i poprawić ogólną wydajność organizacji.

- regularne szkolenia zapewniają zgodność z obowiązującymi przepisami prawa pracy w zakresie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji,

- poprzez szkolenia pracownicy uczą się, jakie zachowania są nieodpowiednie i jak wpływają one na ich kolegów, co może prowadzić do zmiany postaw i poprawy kultury organizacyjnej,
- efektywne szkolenia mogą przyczynić się do zapobiegania niepożądanym zachowaniom w miejscu pracy,
- pracodawca, który regularnie przeprowadza szkolenia, może uniknąć odpowiedzialności prawnej, ponieważ pokazuje wysiłki w przeciwdziałaniu niepożądanym zachowaniom,
- pracownicy cenią pracodawców dbających o ich dobro, co przekłada się na lojalność i przyciąganie nowych talentów,
- pracownicy, którzy czują się bezpiecznie, są zazwyczaj bardziej zaangażowani i produktywni,
- negatywne skutki mobbingu i dyskryminacji mogą zaszkodzić reputacji firmy. Szkolenia pomagają w promowaniu wizerunku firmy jako etycznego i odpowiedzialnego pracodawcy,
- szkolenia zwiększają świadomość i akceptację różnorodności w miejscu pracy, co jest kluczem do innowacyjności i sukcesu biznesowego,
- firmy, które aktywnie działają przeciwko mobbingowi i dyskryminacji, mogą zmniejszyć koszty związane z rekrutacją i szkoleniem nowych pracowników.

03. Przeprowadzanie regularnych ankiet i badań wśród pracowników

Pozwala to na monitorowanie atmosfery w miejscu pracy i wczesne wykrywanie potencjalnych problemów.

04. Promowanie otwartej i inkluzywnej kultury organizacyjnej

Promowanie otwartej i inkluzywnej kultury organizacyjnej w firmie ma kluczowe znaczenie dla stworzenia bezpiecznego, szanującego różnorodność środowiska pracy.

Otwarta kultura organizacyjna zachęca pracowników do dzielenia się swoimi opiniami i problemami, co umożliwi wczesne identyfikowanie i rozwiązywanie problemów interpersonalnych.

Ponadto atmosfera inkluzywności i zaangażowania w wartości firmy pozwala na pełniejsze wykorzystanie potencjału zespołu poprzez docenienie unikalnych perspektyw i umiejętności każdego członka. To z kolei prowadzi do budowania silniejszej i bardziej efektywnej organizacji, w której wszyscy czują się wartościowi i gdzie każdy ma równe szanse na rozwój i sukces zawodowy.

05. Monitorowanie relacji interpersonalnych w zespole

Monitorowanie zachowań w zespole przez menedżera jest kluczowe dla utrzymania zdrowego i produktywnego środowiska pracy.

Wczesne rozpoznawanie nieprawidłowości pozwala na szybką reakcję na potencjalne problemy, które mogą poważnie wpływać na dobrostan pracowników, ich zaangażowanie oraz efektywność całego zespołu.

Systematyczne monitorowanie i adekwatne reagowanie na niepożądane zachowania budują zaufanie pracowników do menedżera, który jest postrzegany jako osoba dbająca o ich dobro i bezpieczeństwo.

06. Rozwijanie kompetencji zarządczych w zakresie rozwiązywania konfliktów

Kierownictwo powinno być przeszkolone w zakresie efektywnych metod rozwiązywania konfliktów i negocjacji, aby móc skutecznie zarządzać zespołem i zapobiegać mobbingowi.

07. Oceny pracownicze

Przeprowadzanie ocen pracowniczych, a szczególnie oceny 360 stopni, jest istotne w każdej organizacji ze względu na kompleksową perspektywę. Taka ocena umożliwia zebranie opinii od różnych osób z otoczenia pracownika – nie tylko od przełożonych, ale także od współpracowników, podwładnych, a nawet klientów.

W kontekście zauważenia wszelkich nieprawidłowości w zespołach, które mogłyby przekształcić się w mobbing lub dyskryminację, ocena 360 stopni jest szczególnie cenna. Umożliwia wczesne wykrywanie problematycznych zachowań i tendencji, które mogą umknąć uwadze w tradycyjnych modelach oceniania. Dzięki anonimowości pracownicy mogą czuć się bardziej komfortowo, dzieląc się obserwacjami na temat nieprawidłowości w zachowaniu kolegów lub przełożonych.

Implementacja i regularne przeprowadzanie takich ocen przyczynia się do budowania środowiska pracy wolnego od mobbingu i dyskryminacji, a także wspiera rozwój osobisty pracowników i zespołów. W ten sposób organizacja nie tylko podnosi poziom zadowolenia i zaangażowania swoich pracowników, ale także efektywność i jakość pracy.



NASI SPECJALIŚCI,
TWÓJ SUKCES!

Poznaj Outsourcing w Antal

Outsourcing w Antal to ponad 500 kontraktorów w branżach IT, Sales & Marketing, HR, SSC/BPO oraz Engineering, Logistics & Operations.

Nasze wieloletnie doświadczenie we współpracy z firmami stanowiących przekrój wielu branż pokazuje, że sukces projektu to efekt współpracy ludzi z pasją wspieranych przez poukładane procesy, proste procedury i szczegółowe planowanie. Nasz dział Contractor Care tworzy indywidualnie dopasowane mieszanki złożone z tych składników dla każdego z naszych Klientów.

www.en.antal.pl/outsourcing-en

CASE STUDY

Best practice

Ultimo SA

W Ultimo od wielu lat tworzymy kulturę przyjazną pracownikom. Od 2020 roku jednym z czterech programów strategicznych jest program Dobre Miejsce Pracy, który konsekwentnie realizujemy kolejny rok, z pełnym poparciem i osobistym zaangażowaniem CEO i całego zarządu.

Założeniem programu jest praca z poczuciem sensu, oparta na etycznych działaniach, skupionych na człowieku:

- pracownikowi,
- klientowi,
- partnerze biznesowemu.

Od wielu lat pracujemy w oparciu o płaską strukturę organizacyjną spółki, co umożliwia bezpośrednią komunikację i współpracę z menedżerami i zarządem, a małe zespoły sprzyjają utrzymaniu dobrych relacji.

Dbamy o dobrą współpracę menedżerów z zespołami.

W ramach programu Leadership dużą uwagę przykładamy do rozwoju kompetencji menedżerskich związanych z uważnością na potrzeby innych i otwartą komunikacją.

Konsekwentnie rozwijamy w Ultimo kulturę feedbacku jako narzędzia do budowania bezpiecznego i transparentnego miejsca pracy.

Po przeszkoleniu menedżerów w tym roku rozpoczęliśmy program rozwojowy dla specjalistów – „Feedback w centrum uwagi”, którym chcemy objąć wszystkich zatrudnionych.

Pytamy pracowników o feedback i wyciągamy wnioski, nie tylko w skali zespołu czy współpracowników, ale i na forum całej firmy.

Co roku przeprowadzamy anonimowe badanie zaangażowania pracowników organizowane i analizowane przez niezależną firmę. Wśród wielu pytań zawsze zadajemy te sprawdzające, czy w firmie występują działania dyskryminacyjne, mobbingowe czy inne godzące w poczucie godności innej osoby.

Dobre Miejsce Pracy nie mogłoby istnieć bez bezpiecznej przestrzeni do zgłaszania nieakceptowanych w naszej organizacji zachowań, dlatego w 2021 roku wdrożyliśmy procedurę antydyskryminacyjną, której nadaliśmy nazwę: deklaracja „Gramy fair”.

Jednocześnie by wzmocnić przekaz, opublikowaliśmy infografikę, która w 8 krokach przedstawia postępowanie w procesie. Wdrożeniu procedury towarzyszyło szkolenie dla całej kadry menedżerskiej, którego program przygotowaliśmy specjalnie dla nas i przeprowadzili eksperci: zewnętrzny psycholog biznesu i wewnętrzny radca prawny. Udział w tym szkoleniu jest obowiązkowym elementem onboardingu każdego nowego menedżera.

W 2023 roku w odpowiedzi na zgłoszone potrzeby poszerzyliśmy grupę osób do szkoleń o osoby na stanowiskach project managerów, product managerów, trenerów czy koordynatorów.

Powołaliśmy rolę koordynatora ds. równego traktowania, który poza dbaniem o prawidłowy przebieg procesu zgłaszania zdarzeń podejrzewanych o dyskryminację i jego formalną stronę, a także monitorowaniem prac Komisji Antydyskryminacyjnej, jest również wsparciem dla stron procesu.

Dzięki oferowanym benefitom dbamy nie tylko o zdrowie fizyczne pracowników, ale również o ich dobrostan psychiczny.

Na co dzień wszyscy zatrudnieni w Ultimo są objęci programem wsparcia psychologicznego Dobre Stan.

Każdy pracownik, w dogodnym dla siebie czasie, może skorzystać z profesjonalnej zewnętrznej platformy internetowej, na której znajdzie bazę filmów, podcastów i wydarzeń na żywo o tematyce komunikacji, emocji czy relacji. Platforma oferuje anonimowe czaty, dyżury terapeutyczne czy telefony zaufania.

W efekcie tych działań z satysfakcją obserwujemy, że rokrocznie w dodatkowych anonimowych badaniach naszych pracowników jako główny wyróżnik naszej firmy na pierwszym miejscu pojawia się przyjazna atmosfera pracy.

BADANIE ANTAL ORAZ DOBRA FUNDACJA

Metodologia

Metodologia

Badanie zostało przeprowadzone metodą CAWI na próbie **713 respondentów** w dniach **28.02 – 17.03.2024 r.**

Poznaj raporty Antal



Business Environment Assessment Study

OCENA POTENCJAŁU INWESTYCYJNEGO POLSKICH MIAST

Cykl raportów dedykowanych głównym ośrodkom miejskim w Polsce ma na celu opis rzeczywistości biznesowej, w jakiej funkcjonują firmy. Materiał pozwala spojrzeć na polski rynek z perspektywy biznesu i wskazać główne trendy w rozwoju ekonomicznym przedsiębiorstw.

[SPRAWDŹ POTENCJAŁ POLSKICH MIAST →](#)



Raport płacowy Antal

WYNAGRODZENIA OFEROWANE SPECJALISTOM I MENEDŻEROM

Raport przygotowywany co roku, zawiera informacje dotyczące poziomu wynagrodzeń specjalistów i menedżerów na polskim rynku.



Aktywność specjalistów i menedżerów na rynku pracy

Cykliczny raport „Aktywność specjalistów i menedżerów na rynku pracy” ukazuje aktualne trendy na rynku pracy takie jak: postawy pod kątem poszukiwania pracy, liczbę ofert jaką otrzymują kandydaci, motywację i warunki do zmiany zatrudnienia czy gotowość do relokacji. W tegorocznej edycji badania respondentów zapytano również o najczęstsze błędy pojawiające się podczas procesów rekrutacji, w których biorą udział.



Trendy rekrutacyjne

TRENDY W ZAKRESIE REKRUTACJI SPECJALISTÓW I MENEDŻERÓW

Raport ma na celu zgromadzenie doświadczeń firmy Antal oraz innych przedsiębiorstw działających na polskim rynku, a także prezentację najczęstszych praktyk stosowanych przez działy HR. W raporcie omawiana jest tematyka dotycząca długości procesów rekrutacyjnych, sposobów ich przeprowadzania oraz doświadczeń kandydatów. Analizowana jest także popularność usług rekrutacyjnych w różnych sektorach oraz perspektywy nowych technologii w rekrutacji.

[SPRAWDŹ WSZYSTKIE RAPORTY ANTAL →](#)

Antal

Antal jest wiodącą firmą w regionie CEE, zajmującą się dostarczaniem rozwiązań w zakresie rekrutacji stałych, consultingu HR oraz outsourcingu.

Marka obecna jest w 35 krajach, w Polsce działa od 1996 roku.

Biura w Warszawie, Wrocławiu, Krakowie, Poznaniu oraz Gdańsku prowadzą projekty w Polsce i za granicą, dla największych globalnych oraz lokalnych przedsiębiorstw z wszystkich sektorów gospodarki.

Obecnie w Antal działa 10 dywizji rekrutacyjnych oraz zespoły doradzające firmom w ramach oceny i rozwoju pracowników, employer branding oraz analiz rynkowych.

Nasze usługi

Elastycznie i kompleksowo podchodzimy do potrzeb pracodawców. Specjalizujemy się nie tylko w rekrutacji, ale również w doradztwie HR.

Oferujemy usługi rekrutacji stałej, kontraktowej i RPO (Recruitment Process Outsourcing), a także zaawansowane rozwiązania wspierające rekrutację czy wzmacniające wizerunek pracodawcy oraz narzędzia służące rozwojowi pracowników. Prowadzimy również badania rynku pracy dostosowane do potrzeb naszych klientów.



Rekrutacja



Market Research



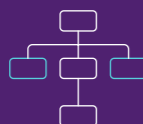
Recruitment Process Outsourcing



HR Consulting



Contracting



Interim Management



Employer Branding



Badanie satysfakcji i zaangażowania

Antal Market Research

Antal Market Research to wyspecjalizowany dział odpowiedzialny za przygotowanie raportów analizujących rynek pracy.

W ramach dywizji realizowane są zarówno raporty prezentujące trendy na rynku pracy, jak i materiały przygotowane w odpowiedzi na indywidualne potrzeby klientów. Antal Market Research opracowuje między innymi: raporty płacowe, raporty wizerunku pracodawcy czy potencjału inwestycyjnego w obszarze kapitału ludzkiego, w określonych branżach lub regionach.

Badania wynagrodzeń

Opracowujemy kompleksowe raporty płacowe w wybranych obszarach rynkowych. Dzięki specjalizacji zespołów w Antal jesteśmy w stanie przedstawić wynagrodzenia nawet w przypadku wąskich i niszowych grup stanowisk. Każde badanie projektujemy i przygotowujemy według indywidualnego zapotrzebowania klienta.

Badania wizerunku pracodawcy

W czasach rynku kandydata opinia potencjalnych pracowników o firmie ma kluczowy wymiar przekładający się bezpośrednio na koszty i czas rekrutacji oraz poziom rotacji dobrowolnej w organizacji. Antal Market Research oferuje przeprowadzenie badania wizerunku pracodawcy wśród precyzyjnie określonej grupy docelowej wskazanej przez klienta (np. specjalistów IT). Raport przedstawi silne strony pracodawcy i potencjalne obszary rozwojowe. Wskaże trafne kanały komunikacji informacji o firmie czy nowych wakatach.

Badania dostępności kandydatów i potencjału inwestycyjnego w obszarze kapitału ludzkiego

W sytuacji, gdy firma zastawia się nad inwestycją w nowym regionie, dostępny kapitał ludzki może zaważyć o powodzeniu i wysokości kosztów całego projektu. Antal oferuje przeprowadzenie kompleksowych badań określających: potencjał edukacyjny w konkretnych obszarach specjalizacji, dostępność kompetencji na danym rynku, skalę trudności pozyskania pracowników, przybliżony czas rekrutacji, wynagrodzenia w określonych lokalizacjach, cechy specyficzne danego regionu wpływające na pozyskanie kapitału ludzkiego, potencjał relokacyjny oraz analizę konkurencji.

Klientom oferujemy również usługę porównania wybranych lokalizacji zarówno w Polsce, jak i za granicą.

Chcesz dowiedzieć się więcej o badaniach rynku pracy prowadzonych przez Antal?

[Skontaktuj się z nami](#) →

Pomagamy społeczeństwu osiągnąć cele zrównoważonego rozwoju ONZ



W Antal realizujemy strategię w sposób społecznie odpowiedzialny, ponieważ rozumiemy, że w dzisiejszym świecie istotne jest nie tylko efektywne zarządzanie kapitałem firmy, ale także jej udział w przedsięwzięciach służących zrównoważonemu rozwojowi.

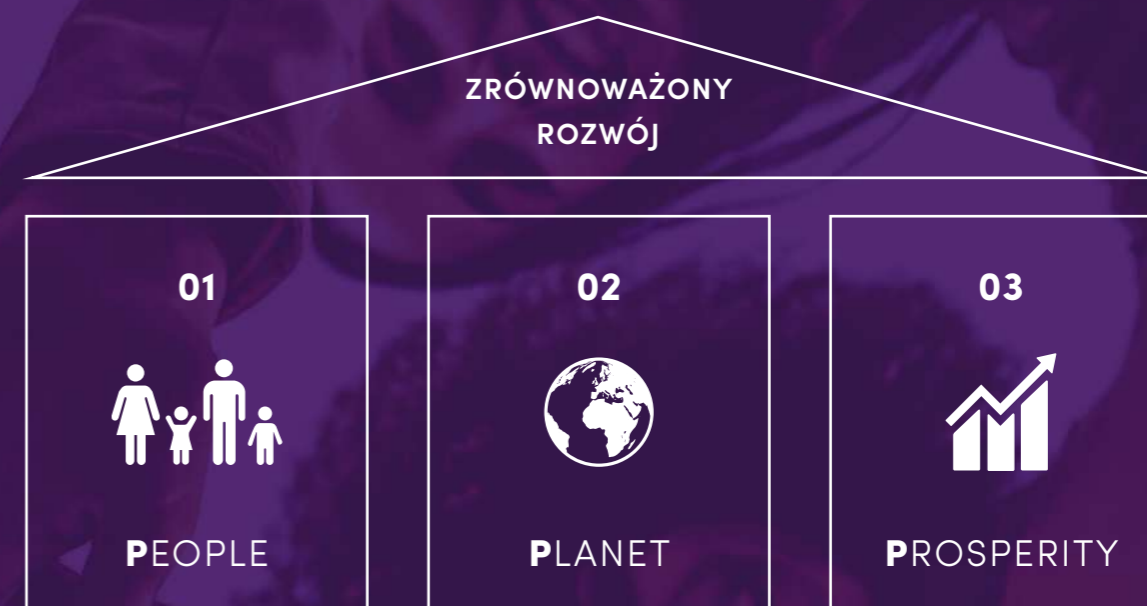
Rozwijamy kapitał ludzki

Naszą misją jest sukces ludzi. Dążymy do umożliwienia zrównoważonego zatrudnienia przez całe życie oraz zapewnienia organizacjom możliwości optymalizacji zarządzania zasobami ludzkimi.

Nasza wspólna odpowiedzialność to wspieranie naszych klientów w rozwoju ich biznesu.

Od lat wspieramy naszych klientów w zrównoważonym wzroście i prowadzimy różnorodne działania z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu. Inspirujemy naszych partnerów biznesowych tym samym przyczyniając się do zwiększenia ich wkładu w zrównoważony rozwój. Z przekonaniem wdrażamy działania wspierające realizację 17 Celów ONZ według zasady 3P: **People, Planet, Prosperity**.

TRZY FILARY ESG ANTAL 3P: People, Planet, Prosperity



Kształtujemy rynek pracy

Chcemy wywierać pozytywny wpływ na rzeczywistość zawodową i być wzorem w prowadzeniu działalności i podejściu do najbardziej wrażliwych wyzwań społecznych. To pomaga zapewnić wartość ekonomiczną nam i naszym interesariuszom oraz generuje pozytywny wpływ na polską gospodarkę i rynek pracy.

Dzielimy się wiedzą

Prowadzenie działań edukacyjnych na rzecz rozwoju przedsiębiorczości w Polsce wpisane jest w wartości i kulturę organizacyjną Antal. Edukujemy przyszłych i obecnych przedsiębiorców, promujemy wiedzę i dobre praktyki z zakresu Diversity & Inclusion, wspieramy rozwój młodych oraz aktywnie uczestniczymy w konferencjach skierowanych do biznesu. Dzielimy się wiedzą i doświadczeniem przygotowując liczne publikacje, tworząc branżowe raporty badawcze i opiniotwórcze opracowania merytoryczne dotyczące rynku pracy.

Wierzmy, że działania, które podejmujemy jako organizacja odgrywają fundamentalną rolę w kształtowaniu i tworzeniu postępu w społeczeństwie.

Kontakt

Karolina Woldańska

SENIOR PR SPECIALIST

ANTAL

karolina.woldanska@antal.pl

Maciej Myśliwiec

EKSPERT DS. PR

DOBRA FUNDACJA

maciek@dobrafundacja.org.pl

+48 884 778 177

www.antal.pl