

counselor.anni

MOBBING

MOBBING

MOBBING

**LEZIONE INTERDISCIPLINARE Problematiche
particolari**

Pellegrino Caterina Medicina del lavoro

Francesco Mattia-Counselor del lavoro

Battista Pellegrino – Osservatore esterno


N.B. la lezione si svolge presso la ditta....

Cosa è il Mobbing?

Mobbing è una parola nuova per un problema vecchio. In origine venne utilizzata da Konrad Lorenz per il comportamento aggressivo degli animali.

Nel frattempo però va inteso come "**terrore psicologico sul posto di lavoro**".

Ciò non significa che le azioni di seguito descritte si limitino alla vita lavorativa.



Mobbing può apparire ovunque uomini e donne si trovano in gruppo per un periodo di una certa durata, alla scuola materna, a scuola, all'università, sotto militare, in associazioni ed anche nel nucleo familiare, ovunque.

"La nozione Mobbing descrive il comportamento tormentoso di una o più persone rivolto ad una singola persona o ad un gruppo di persone. Le azioni tormentose vengono di norma effettuate in continuazione e per un lungo periodo. Implicano in linea di massima l'intenzione dell'attore di danneggiare la vittima e scacciare (allontanare) la stessa dalla sua posizione. Ma anche senza intenzioni intriganti da parte dell'attore, una persona sensibile potrebbe malintendere e ritenere quale Mobbing le sue azioni „normali“.

Berndt Zuschlag

Le 45 azioni – cosa fa un mobbista

Impedimento della possibilità di comunicare:

- o Il datore di lavoro limita la possibilità di esprimersi
- o Si viene interrotti continuamente
- o colleghe e colleghi limitano la possibilità di esprimersi
- o gli viene urlato oppure viene ripreso ad alta voce
- o viene continuamente criticato il rendimento sul lavoro
- o viene continuamente criticata la vita privata
- o terrorizzare tramite telefono
- o minacce verbali
- o minacce scritte
- o rifiuto di contatti attraverso sguardi o gesti deprezzanti
- o rifiuto di contatti attraverso allusioni senza parlarne direttamente

- ***Attacco delle relazioni sociali:***
 - Non si parla più con l'interessato
 - I colleghi e le colleghe non si fanno rivolgere la parola
 - Spostamento in un locale distante da colleghe e colleghi
 - Viene vietato alle colleghe ed ai colleghi di lavoro di parlare con l'interessato/a
 - Viene trattato come aria, come se non ci fosse

Attacco della stima sociale:

- o **Si parla male dell'interessato/a**
- o **Vengono sparse voci**
- o **Gli/le interessati/e vengono ridicolizzati**
- o **Si sospetta qualcuno di avere dei problemi psichici**
- o **Si cerca di obbligare qualcuno ad una visita psichiatrica**
- o **Si deride un handicap**
- o **Si imitano passo, voce o gesti, per ridicolizzare qualcuno**
- o **Si critica l'opinione politica oppure la religione**
- o **Si deride la vita privata**
- o **Si deride la nazionalità**

- **Gli/le interessati/e vengono costretti ad eseguire lavori che influenzano in modo negativo la coscienza di sè**
- **Il lavoro svolto viene valutato in modo sbagliato od offensivo**
- **Si mettono in dubbio decisioni prese**
- **L'interessato/a viene offeso/a con parole oscene o altre espressioni umilianti**
- **Avvicinamenti di carattere sessuale oppure offerte sessuali verbali**

Attacco della qualità della situazione professionale e di vita:

- **Non vengono dati incarichi di lavoro**
- **Gli/le viene tolto qualsiasi tipo di occupazione sul posto di lavoro, non potendo così**
 - **neppure pensare ad eseguire lavori per conto proprio**
- **Vengono dati incarichi inutili**
- **Vengono affidati compiti al di sotto delle proprie capacità**
- **Vengono continuamente affidati nuovi compiti**
- **Vengono affidati compiti „umilianti“**
- **Vengono affidati compiti al di sopra della qualificazione, per compromettere**
 - **l'interessato/a**

- ***Attacco alla salute:***

- Obbligo ad eseguire lavori nocivi per la salute
- Minaccia di violenza fisica
- Violenza minima per dare una lezione a qualcuno
- Maltrattamenti fisici
- Si procurano costi, per recare danno all'interessato/a
- Si arrecano danni materiali a casa o sul posto di lavoro
- Molestie sessuali

Le molestie sessuali ed il Mobbing

Nei paesi industrializzati le molestie sessuali sul posto di lavoro sono riconosciute quale problema serio. Soprattutto negli Stati Uniti questo fatto ha portato ad un evidente Aumento delle controversie legali.

Cause di Mobbing sul posto di lavoro

Al principio di un tipica azione di Mobbing si trova sempre un **conflitto**.

Sia nella vita lavorativa che in quella privata i conflitti sono all'ordine del giorno.

Si tratta nella maggior parte dei casi di problemi, facilmente risolvibili dalle persone interessate.

Diversamente però, quando un contrasto di opinioni si trasforma in un conflitto di rapporti.

Per ristabilire la „situazione normale“, si
procede contro il o la collega finchè il
„corpo
estraneo“ viene eliminato per malattia
continua o dimissioni volontarie oppure
per
merito
di un dubbioso licenziamento da parte del
datore di lavoro.“

Il seguente modello di un processo mobbing del Prof. Leymann si distingue in quattro fasi:

Durante la prima fase si verificano conflitti, che sono difficilmente o per niente risolvibili.

A causa del pessimo clima aziendale, per esempio, in

quanto i dipendenti non ottengono alcuna rassicurazione a causa di continue ristrutturazioni. La persona mobbata è disposta ad attribuire ad una ragionevole risoluzione del conflitto.

Nella **seconda fase** si verificano per la prima volta tipiche azioni di mobbing. Il conflitto si accende. I mobbisti diventano solidali fra di loro.

La persona interessata si trova in una posizione inferiore e non trova alcun sostegno

Ed aiuto nell'ambito lavorativo.

La terza fase è contrassegnata da una stabile assegnazione dei ruoli. La persona interessata è stata „segnata“ dai mobbisti

I mobbati vivono queste accuse ingiustificate nel loro ambito quale offesa e reagiscono o con perplessità o intensificano le loro reazioni difensive aggressive. Ciò porta ad un peggioramento del già disturbato rapporto fra le persone coinvolte.

I problemi psicosomatici sono aumentati e necessitano ora di essere presi in considerazione.

Alla **quarta fase** la situazione ha raggiunto il culmine. La persona interessata non è più in grado a soddisfare le richieste in campo lavorativo e le esigenze sociali.

Dal punto di vista obiettivo non è più possibile continuare il rapporto di lavoro presso l'attuale posto di lavoro. Tante debolezze, che finora sono solamente state ammesse, nel frattempo vanno considerate effettivamente quale conseguenza degli attacchi di mobbing subiti.

Mobbing – chi è partecipe?

- Tutti coloro che sono in contatto fra di loro sul posto di lavoro, sono partecipi al Mobbing.
- Avviene fra colleghi e colleghe, fra superiori e dipendenti – in parte assieme ad altri dipendenti
- – oppure anche da parte di intere ripartizioni contro superiori o singoli colleghi e
- colleghe.

Mobbisti sono in particolar modo:

- - al 44 % colleghi / colleghe
- - al 37 % superiori
- - al 10 % colleghi / colleghe e superiori insieme
- - al 9 % dipendenti

Mobbing da parte di superiori nei confronti di dipendenti

Dirigenti sono partecipi in modo determinante ai casi di Mobbing.

Il 37 % di tutti i casi conosciuti di Mobbing, sono stati causati da superiori e nel 10% di tutti i casi, assieme a colleghi e colleghe, vanno contro le persone interessate.

Quali sono le ragioni che portano i superiori a non rispettare il loro obbligo di assistenza nei confronti di collaboratori e collaboratrici, creando così con il loro comportamento un'atmosfera sul posto di lavoro che riduce in modo drastico la volontà e la possibilità di rendimento dei mobbati?

- **Paura di perdere l'autorità ed il potere nell'azienda.**
- **Paura che i collaboratori/le collaboratrici potrebbero mancargli di rispetto.**
Paura che i collaboratori/le collaboratrici potrebbero prenderlo in giro su evidenti debolezze nel gestire un'azienda ed eventualmente trasmettere ciò in modo negativo per lo sviluppo della carriera.
- **Paura della trasmissione di informazioni, perchè temono che la perdita del vantaggio di saper di più possa danneggiare alla loro esistenza.**

- **Paura che altri possano avere l'impressione che non siano all'altezza del loro incarico (di lavoro e di gestione).**
- **Paura che la loro capacità pedagogica per una corretta direzione, controllo e gestione dei collaboratori e delle collaboratrici assegnati, non basti.**
- **Paura che collaboratori e collaboratrici non sufficientemente incitati non facciano il loro lavoro con diligenza.**
- **Paura di intrighi dei collaboratori e delle collaboratrici, dei quali non si sentono all'altezza.**
- **Paura che collaboratori e collaboratrici possano scacciare la dirigenza dalla sua posizione.**

La Top Twenty dei mobbisti

- **1° posto parlare male di qualcuno a sua insaputa**
- **2° posto sguardi o gesti sdegnanti**
- **3° posto evitare contatti attraverso allusioni**
- **4° posto giudizi sbagliati od offensivi in merito alla prestazione di servizio – la persona viene ignorata**
- **5° posto si diffondono voci false e si critica continuamente il lavoro svolto**
- **6° posto i superiori limitano la possibilità di esprimersi**
- **7° posto si mettono in dubbio le decisioni prese**
- **8° posto vengono affidati lavori al di sotto delle proprie capacità**
- **9° posto si viene ridicolizzati**
- **10° posto continue interruzioni**
- **11° posto non si ascolta la persona e non la si fa parlare**
- **12° posto alzare la voce**
- **13° posto sospettare di malattie psichiche – obbligare a svolgere lavori sdegnanti**
- **14° posto minacce verbali**
- **15° posto assegnazione di compiti inutili**
- **16° posto assegnare continuamente nuovi compiti**
- **17° posto assegnare compiti offensivi**
- **18° posto si vieta ai colleghi di rivolgere la parola**
- **19° posto critiche delle idee politiche**
- **20° posto continua critica alla vita privata / non viene assegnato alcun compito**

Mobbing – Conseguenze

Il comportamento ostile dei mobbisti durato per mesi ed anni, causa diversi problemi di salute ai mobbati.

Dalle ricerche sullo stress ci è noto, che fattori di carico, cosiddetti fattori da stress, ai quali l'uomo è esposto per un certo periodo, portano a forti reazioni fisiche e psichiche. Negli ultimi decenni soprattutto il numero dei problemi psicosomatici sono aumentati notevolmente a causa dello stress continuo.

Probabilmente ne conseguiranno poi ulteriori disturbi della salute e danni che appaiono già nella primissima fase del mobbing:

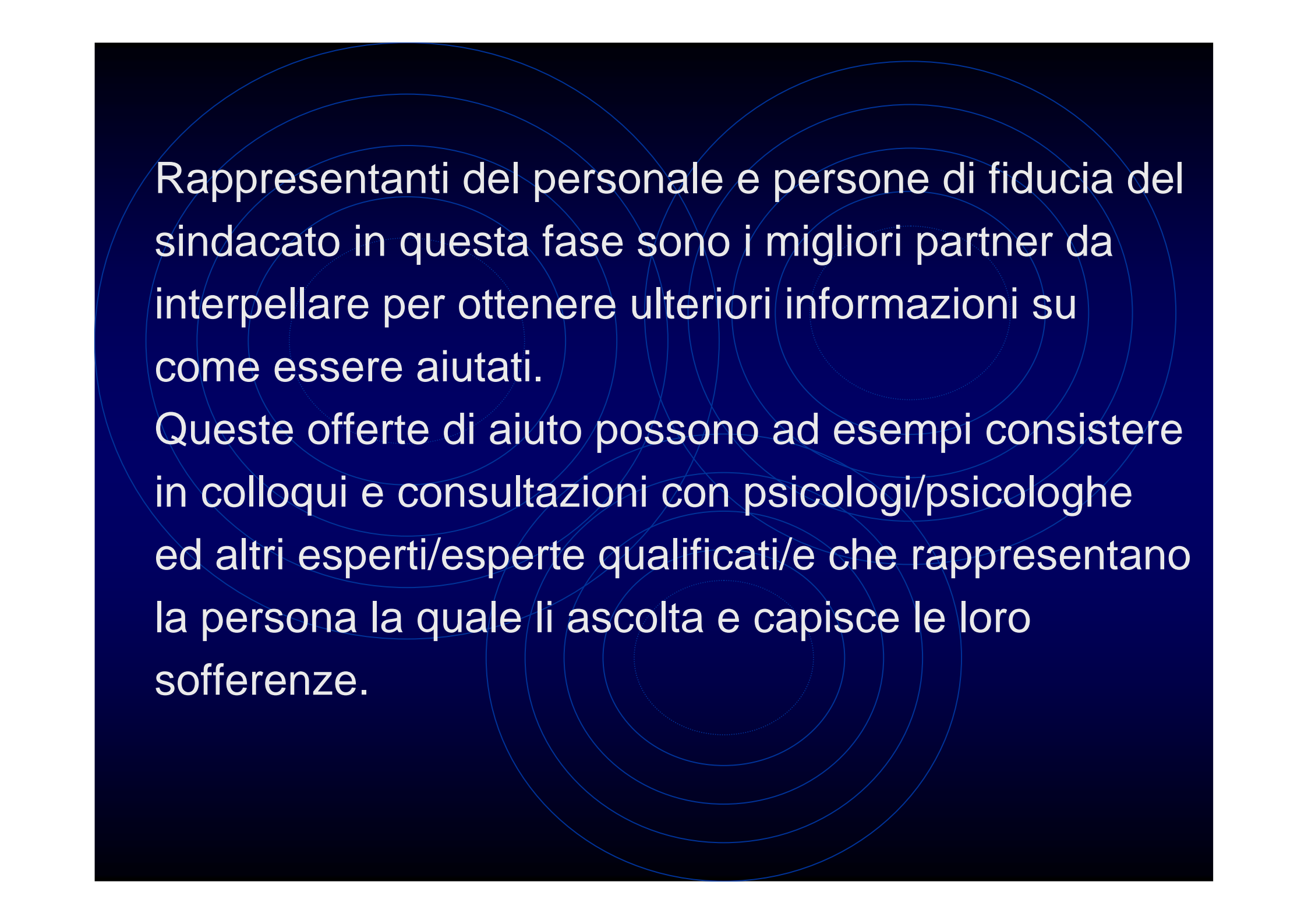
- **- *Disturbi del sonno***
- **- *Emicrania e forti mal di testa***
- **- *traspirazione cutanea (diaforesi)***
- **- *problemi di circolazione***
- **- *problemi di cuore***
- **- *problemi allo stomaco o biliari***
- **- *ronzio auricolare (Tinnitus)***
- **- *esaurimenti***
- **- *disturbi generali del sistema nervoso vegetativo***

Strategie per gli interessati per superare il problema

Ogni persona, mobbata o non, è responsabile ad attivarsi per il mantenimento del proprio benessere psichico e fisico. Ciò può anche significare, che è necessario indagare sulle proprie mentalità e sui propri atteggiamenti. Talvolta questi possono favorire il mobbing.

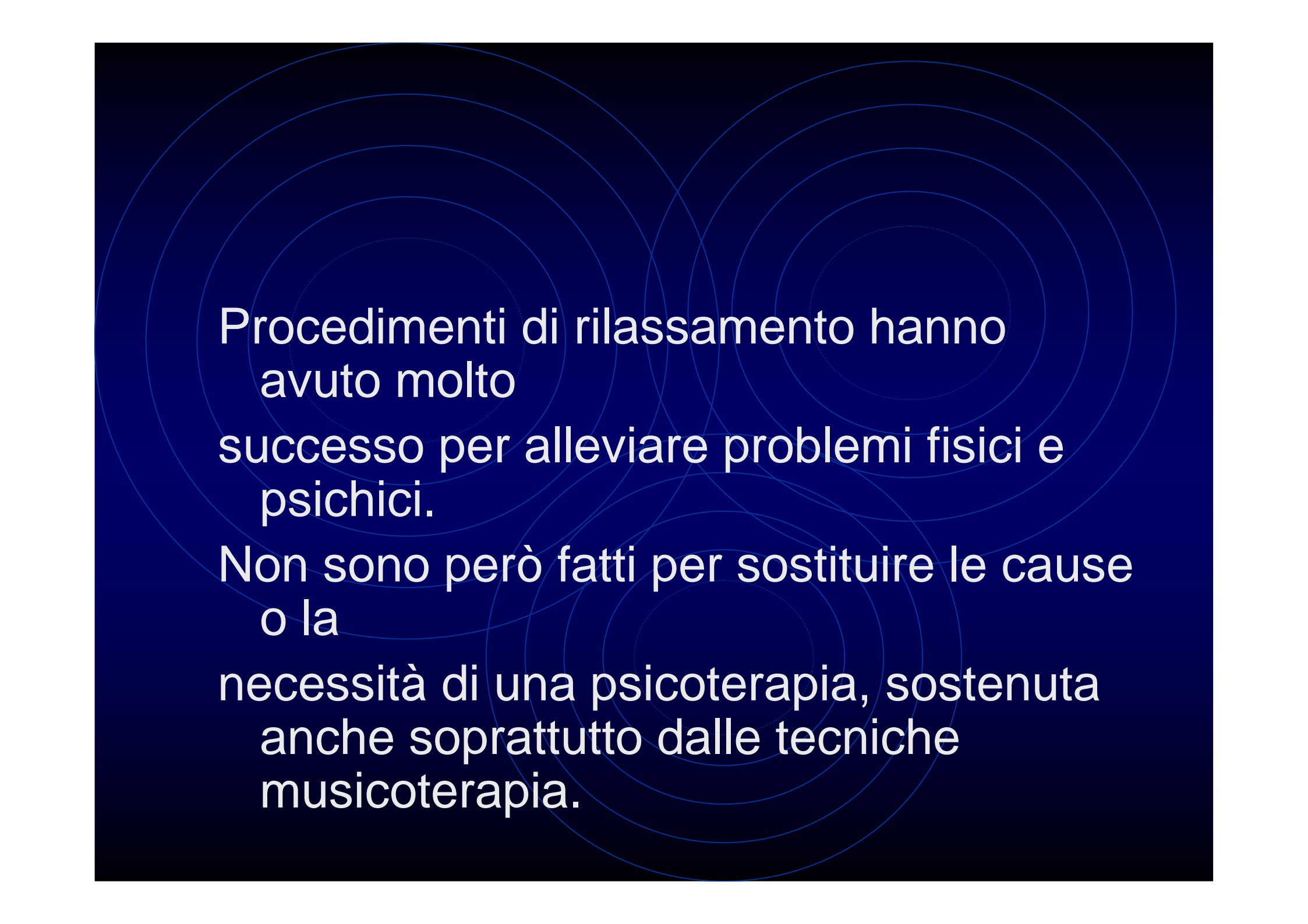
Quando i sintomi del mobbing si sono già ben stabiliti e nella coscienza dei mobbati regna la disperazione e sono presenti già disturbi fisici e psichici, allora è arrivato il momento di farsi aiutare da un professionista.

Il mobbato non dovrebbe vergognarsi delle sue ferite psichiche infertegli dall'ambiente sul posto di lavoro.



Rappresentanti del personale e persone di fiducia del sindacato in questa fase sono i migliori partner da interpellare per ottenere ulteriori informazioni su come essere aiutati.

Queste offerte di aiuto possono ad esempio consistere in colloqui e consultazioni con psicologi/psicologhe ed altri esperti/esperte qualificati/e che rappresentano la persona la quale li ascolta e capisce le loro sofferenze.

The background of the slide is a dark blue gradient. It features several sets of concentric circles in a lighter blue color, arranged in a way that they overlap and create a sense of depth and focus. The circles are centered around the text, drawing the viewer's eye towards the message.

Procedimenti di rilassamento hanno
avuto molto
successo per alleviare problemi fisici e
psichici.

Non sono però fatti per sostituire le cause
o la
necessità di una psicoterapia, sostenuta
anche soprattutto dalle tecniche
musicoterapia.