

Lublin, 16.09.2021r.

Notatka urzędowa

Podczas prowadzenia czynności kontrolnych przez inspektora pracy w Muzeum Wsi Lubelskiej w Lublinie zostały zbadane relacje międzyludzkie panujące w zakładzie pracy w aspekcie narażenia pracowników na działania mogące nosić znamiona mobbingu. Ponieważ zjawisko to może występować w sytuacji zatrudnienia, Inspekcja Pracy bada narażenie pracowników na zachowania o charakterze mobbingu. W tym celu wykorzystuje Kwestionariusz MDM Instytutu Medycyny Pracy im. prof. Jerzego Nofera w Łodzi. Narzędzie to zawiera 56 pytań opisujących różne sytuacje, z którymi pracownik może spotykać się w miejscu pracy ze strony przełożonych lub współpracowników. Badanie ma charakter anonimowy i ma na celu wskazanie częstotliwości i czasookresu występowania poszczególnych zachowań wobec respondentów. Na jego podstawie inspektor pracy nie stwierdza występowania bądź braku zjawiska mobbingu z uwagi na ograniczenia ustawowe działań kontrolno – nadzorczych. Może stwierdzić występowanie zachowań, które mogą prowadzić do powstania sytuacji mogących nosić znamiona mobbingu i wymagających natychmiastowej interwencji. Aby takie zachowania stwierdzić niezbędne jest, by przynajmniej jedna osoba badana wskazała występowanie w stosunku do niej któregośkolwiek z zachowań pojawiających się w kwestionariuszu (przynajmniej 1 zachowanie) z częstotliwością raz w miesiącu i częściej oraz czasookresem powyżej 3 miesięcy. Należy pamiętać, iż jest to ocena subiektywna i w kompetencjach Inspekcji Pracy nie leży jej weryfikowanie w celach stwierdzenia występowania lub braku zachowań mobbingowych, a jedynie opis zaznaczanych przez ankietowanych zachowań ze stwierdzeniem występowania lub nie zachowań, które mogą nosić znamiona mobbingu lub mogą doprowadzić w przyszłości do jego wystąpienia.

Badanie zostało przeprowadzone w dniach 10 i 14 września 2021 roku w obecności inspektora pracy. Ankiety zostały przeprowadzone w siedzibie Muzeum Wsi Lubelskiej w Lublinie w obiekcie czworaka z Brusa. W dniu 10 września 2021 roku badanie ankietowe prowadzone było z podziałem na grupy od godziny 9.00 do 15.00, oddzielnie od pracowników wypełniali ankietę przełożeni poszczególnych działów. Podział na grupy i kwestie organizacyjne związane z przeprowadzaniem ankiety zostały uregulowane zarządzeniem nr 35/2021 Dyrektora Muzeum Wsi Lubelskiej w Lublinie z dnia 9 września 2021 roku w sprawie spotkania z kontrolującymi przedstawicielami Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu w Lublinie. W dniu 14 września 2021 roku o godzinie 12.00 ankietę wypełniali pracownicy nieobecni w Muzeum w dniu 10 września 2021 roku.

Ankiety zostały rozdane pracownikom do rąk własnych, wypełnione oraz zwrócone inspektorowi pracy celem zagwarantowania anonimowości osobom je wypełniającym. W badaniu wzięło udział 68 pracowników Muzeum.

Do badania zostali zaproszeni wszyscy pracownicy obecni w pracy dniach 10 i 14 września 2021 roku.

Pracownicy zostali poinstruowani, iż w przypadku pytań dotyczących przełożonego należy wskazać którego przełożonego dotyczą zaznaczane przez pracowników odpowiedzi z podaniem zajmowanego stanowiska przełożonego. W związku z powyższą instrukcją niektórzy pracownicy wskazywali przełożonych, których dotyczyły zaznaczane przez nich odpowiedzi. W analizie poniżej, w przypadku pytań dotyczących przełożonego, odpowiedzi pracowników są odzwierciedlane w następujący sposób:

- sama cyfra – ilość osób, która nie wskazała którego przełożonego dotyczy zaznaczona przez nią odpowiedź,
- cyfra z literą D – ilość osób, która wskazała, iż odpowiedź dotyczy Pani Dyrektor,
- cyfra z literami WD – ilość osób, która wskazała, iż odpowiedź dotyczy Pana Wicedyrektora,
- cyfra z literą K – ilość osób, która wskazała, iż odpowiedź dotyczy Kierownika, bez wskazania którego Działu,
- cyfra z literą T – ilość osób, która wskazała, iż odpowiedź dotyczy Kierownika Działu Technicznego.

Poniższa tabela obrazuje ilość badanych pracowników Muzeum Wsi Lubelskiej w Lublinie wskazujących na czasookres oraz częstotliwość występowania poszczególnych zachowań w ich kierunku.

Lp.	Zachowanie	Częstotliwość występowania zachowań / ilość osób			Okr. występowania zachowań / Ilość osób	
		Nigdy	Raz na 3 m-ce i rzadziej	Raz w m-cu i częściej	Do 3 m-cy	Powyżej 3 m-cy
1	Przełożony krytykuje Twoją pracę, nie dając równocześnie żadnych wskazówek jak poprawić błędy	49	■, 6D, ■WD	■, ■D, ■WD		11
2	Twój kolega/koleżanka z pracy utrudnia Ci kontakt z innymi pracownikami i/lub klientami	59	■	5		■
3	Przełożony wiele razy sprawdza co i jak robisz, i nigdy nie zachowuje się tak wobec innych pracowników	43	5, ■D, ■WD	6, 5D, 5WD, ■T		17
4	Przełożony ostentacyjnie ignoruje Cię i lekceważy	50	■, ■D	■, 8D		16
5	Kolega/koleżanka z pracy podważa Twoje zdanie w sprawach, na których się znasz	49	6	8		11
6	Przełożony uniemożliwia Ci wypowiedzanie się we własnych sprawach i/lub sprawach firmy, w których masz prawo głosu	41	6, ■D	■, 8D, 5WD, ■T		18

7	Przełożony sugeruje Ci abyś się sam/a zwolnił/a z pracy	61	■D, ■WD		■	■
8	Przełożony przydziela Ci zadania zawodowe w ten sposób, że nie możesz ich zrobić na czas lub wykonać dobrze	41	10, 6D, ■WD	■, ■WD, ■D	■	18
9	Twój kolega/koleżanka z pracy unika Cię, nie chce z Tobą rozmawiać	54	■	8	■	8
10	Kolega/koleżanka z pracy obgaduje Cię za plecami	28	14	13	5	19
11	Jesteś obiektem złośliwych uwag i dowcipów ze strony kolegi/koleżanki z pracy	43	6	9	■	13
12	Kolega/koleżanka z pracy zataja przed Tobą ważne informacje, zabiera materiały, utrudnia korzystanie ze środków potrzebnych Ci do pracy	46	13	5	5	13
13	Twoje życie prywatne/wygląd/cechy charakteru są przedmiotem wielu niezyczliwych komentarzy ze strony kolegi/koleżanki z pracy	50	6	6	■	8
14	Przełożony stosuje wobec Ciebie wyjątkowe wymagania i nakazuje Ci przestrzeganie procedur, które nie obowiązują innych pracowników	50	■, ■WD, ■D	■D, 5WD	■	12
15	Kolega/koleżanka z pracy publicznie wysuwa pod Twoim adresem fałszywe oskarżenia	52	6	■		8
16	Kolega/koleżanka rozpowszechnia w miejscu pracy plotki na Twój temat	34	12	10	■	16
17	Przełożony grozi Ci np. zwolnieniem z pracy	58	■D, ■WD	■WD, ■K		6
18	Przełożony ośmiesza Cię w obecności innych ludzi lub drwi z Ciebie gdy jesteście sam na sam	64	■, ■D	■		■
19	Przełożony powoduje, że masz ograniczony kontakt z klientami i/lub współpracownikami	48	5, ■D, ■WD	■D, ■WD		16
20	Przełożony pozbawia Cię zadań wymagających odpowiedzialności, mimo że do tej pory go nie zawiodłeś	51	5, ■D, ■WD	■D	■	9
21	Kolega/koleżanka z pracy próbuje uniemożliwić Ci uczestnictwo w zdarzeniach społecznych (zebraniach, spotkaniach nieformalnych)	58	6	■		6
22	Kolega/koleżanka z pracy jest wobec Ciebie szczególnie krytyczny/a i wymagający/a	53	8	■		8
23	Kiedy coś zależy od dobrej woli przełożonego, nie możesz na nią liczyć	36	9, 7D, ■WD	■, 8D, ■WD	■	22
24	Przełożony wyklucza Cię ze zdarzeń społecznych (zebrań, spotkań nieformalnych, wyjazdów służbowych)	40	10, 5D, ■K, ■WD	■, 5D, ■WD	■	19
25	Przełożony kwestionuje podejmowane przez Ciebie decyzje, pomniejsza znaczenie Twoich opinii w sprawach, na których się znasz	45	6, ■D, ■WD	■, 8D, ■WD, ■T	■	14
26	Przełożony rozsiewa na Twój temat nieprawdziwe informacje	49	■, ■D	■, ■D, ■K		8
27	Przełożony rozmyślnie utrudnia Ci dostęp do informacji/środków/materiałów (np. zataja informacje, zabiera materiały)	43	10, 6D, ■WD	■, ■D, ■WD	■	18
28	Przełożony obraźliwie komentuje Twoją osobę lub Twoje życie prywatne	56	■, ■D	■, ■D		■

29	Przełożony rzuca bezpodstawne oskarżenia pod Twoim adresem (np. o nieefektywną pracę, nadużycia, oszustwa, konfliktowość)	53	■, ■D, ■WD	■, ■WD, ■D, ■T		11
30	Przełożony obgaduje Cię z innymi pracownikami i/lub klientami	44	■	■, 7D	■	11
31	Przełożony unika kontaktu z Tobą, nie chce z Tobą rozmawiać	44	5, ■D, ■WD	■, 7D, ■WD, ■K		18
32	Niezależnie od efektów Twojej pracy, jesteś krytykowany/a przez kolegę/koleżankę	46	9	6	■	11
33	Przełożony krzyczy na Ciebie bez powodu	57	7, ■D			6
34	Kolega/koleżanka z pracy reaguje złością (krzykiem, wyzwiskami) na Twoje pytania i o próby dialogu	55	9	■	■	7
35	Przełożony obraża Cię używając wulgarnych przezwisk lub innych upokarzających wyrażań	65	■D	■K		■
36	Kolega/koleżanka z pracy nazywa Cię w upokarzający i wulgarny sposób	61	■	■		6
37	Gdy zachowujesz się w sposób, który nie podoba się Twojemu przełożonemu, mówi, że jesteś chory psychicznie	65	■			■
38	Przełożony z błahych powodów przesuwa Cię na coraz niższe stanowiska pracy	61	■, ■D, ■WD	■		6
39	Mimo posiadania przez Ciebie stosownych kwalifikacji i wykształcenia przełożony przydziela Ci jedynie drobne i upokarzające zadania	53	7, ■D	■	■	9
40	Przełożony narusza Twoją prywatność (np. czyta korespondencję, przegląda osobiste dokumenty, przeszukuje biurko)	54	■, ■D	■, ■D		5
41	Przełożony obarcza Cię zadaniami, do wykonania których nie masz stosownej wiedzy i kwalifikacji	52	7, ■D, ■WD	■	■	10
42	Przełożony uporczywie pomija Cię w kwestii awansu i/lub utrudnia Ci doskonalenie zawodowe	49	6, ■D	■, ■D, ■WD		14
43	Kolega/koleżanka z pracy publicznie sugeruje, że masz jakieś zaburzenia psychiczne	63	■			■
44	Przełożony zmusza Cię byś zrezygnował z rzeczy, do których masz prawo (np. zwolnienie lekarskie, urlop, zwrot kosztów delegacji)	52	8, ■D, ■WD	■D, ■WD	■	10
45	Kolega/koleżanka z pracy nieprawnie przegląda Twoją korespondencję, dokumenty, biurko/szafki	55	5	■		5
46	Kolega/koleżanka z pracy traktuje Cię „jak powietrze”	50	8	5		11
47	Przełożony celowo obarcza Cię zadaniami, które są bezsensowne i zbędne	49	6, 5D, ■WD	■, ■D		13
48	Przełożony grozi Ci użyciem siły fizycznej	68				
49	Kolega/koleżanka z pracy nakłania Cię do działań nieetycznych i/lub sprzecznych z interesem firmy	63	■			■
50	Pomimo Twoich protestów kolega/koleżanka z pracy komentuje Twoje życie seksualne i/lub próbuje Cię molestować	65	■	■		■
51	Przełożony robi uwagi na temat Twojego życia seksualnego i/lub składa propozycje seksualne	67		■		■
52	Kolega/koleżanka z pracy naciska Cię i/lub przełożonych byś odszedł/odeszła z pracy	62	■	■		■

53	Przełożony nakłania Cię do działań nieetycznych i/lub sprzecznych z interesem firmy	51	11, <input type="checkbox"/> D, <input type="checkbox"/> WD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10
54	W pracy słyszysz groźby pod swoim adresem ze strony kolegi/koleżanki	61	6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55	Przełożony wydaje Ci sprzeczne polecenia, których nie można ze sobą pogodzić	46	7, 6D, <input type="checkbox"/> WD	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> D, <input type="checkbox"/> WD	<input type="checkbox"/>	16
56	Kolega/koleżanka grozi Ci użyciem siły fizycznej	67	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

W wyniku analizy 68 ankiet wypełnionych przez pracowników zatrudnionych w Muzeum Wsi Lubelskiej w Lublinie uzyskane zostały następujące informacje:

- 33 pracowników ankietowanych (48%) wskazuje na występowanie co najmniej jednego nieakceptowanego zachowania z częstotliwością raz w miesiącu lub częściej – są to wartości pozwalające stwierdzić prawdopodobieństwo występowania zachowań, które mogą prowadzić do powstania sytuacji mogących nosić znamiona mobbingu.

- 21 pracowników ankietowanych (31%) wskazuje na występowanie co najmniej jednego nieakceptowanego zachowania z mniejszą częstotliwością (raz na trzy miesiące i rzadziej), która nie pozwala na stwierdzenie prawdopodobieństwa występowania zachowań mogących nosić znamiona mobbingu.

- 14 pracowników (21%) nie wskazuje na występowanie wobec nich żadnych nieakceptowanych zachowań.

Zaleca się przeanalizowanie powyższych wyników i zwrócenie uwagi na nieakceptowane zachowania, na które wskazują pracownicy w celu polepszenia ich psychospołecznych warunków pracy. Zasadnym jest reagowanie już na wczesnych etapach pojawienia się sytuacji konfliktowych, aby nie doprowadzić do eskalacji zachowań niepożądanych.

Zaleca się wprowadzenie w zakładzie pracy Wewnętrznej Polityki Przeciwdziałania Mobbingowi, która stanowi formalnoprawny przejaw realizacji art. 94³§1 kodeksu pracy nakładającego na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi w zatrudnieniu.

Opracowała:

Anna Kucharska, psycholog

młodszy inspektor pracy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie

Młodszy Inspektor Pracy

 Anna Kucharska

