

SVOBODA GOVORA IN KOMUNICIRANJA V DELOVNEM OKOLJU KOT SESTAVINA PSIHOSOCIALNEGA ZDRAVJA

Razkrivanje neetičnih ravnanj na delovnem mestu

Dušan Nolimal,

Inštitut za varovanje zdravja

Dusan.Nolimal@ivz-rs.si

Sean Ivan Nolimal,

Društvo projekt človek

skl@projektclovek.si

**Konferenca »VSI ASPEKTI DELOVNEGA OKOLJA«
22. 2. 2012, Gospodarska zbornica Slovenije, Ljubljana**



**SVOBODA IZRAŽANJA IN KOMUNICIRANJA V DELOVNEM OKOLJU
KOT SESTAVINA PSIHOSOCIALNEGA ZDRAVJA
POSAMEZNIKA IN ORGANIZACIJE**

Ni zdravja in produktivnosti na delovnem mestu brez psihosocialnega zdravja;
Ni psihosocialnega zdravja brez svobode izražanja in kakovostnega komuniciranja v delovnem okolju.

SVOBODA GOVORA IN DOSTOPA DO INFORMACIJ JAVNEGA ZNAČAJA V SLOVENIJI

- 39. člen Ustave RS govori o **svobodi izražanja** misli, govora in javnega nastopanja... vsakdo lahko svobodno zbira, sprejema in širi vesti in mnenja...razen v primerih, ki jih določa zakon;
- Drugi odstavek pa pravi, da ima vsakdo pravico **dobiti informacijo javnega značaja**;
- **Svoboda govora na delovnem mestu ni samoumevna (veliko praktičnih omejitev ...) !**



DELAVSKE PRAVICE, SVOBODA IZRAŽANJA, KOMUNICIRANJE IN ZDRAVJE

- Delavsko soupravljanje na področju varnosti in zdravja pri delu je ključni element sistema varnosti in zdravja pri delu !
- Vse pravice zaposlenih iz delovnega razmerja ostajajo zgolj na papirju, v kolikor ni zagotovljena pravica do svobode izražanja in kakovostno komuniciranje!
- Svoboda izražanja in komuniciranja kot sestavina psihosocialnega zdravja !



**NEKAJ MEDIJSKO
IZPOSTAVLJENIH PRIMEROV
OMEJEVANJA SVOBODE GOVORA
IN MOTENJ KOMUNICIRANJA
V DELOVNEM OKOLJU**

Slovenija, 2002-2012

“Obtožena se je pred vhodom IVZ pogovarjala z novinarko”

KOTRAVERZNI PRAVILNIKI O DAJANJU INFORMACIJ ZA JAVNOST

- Zdravnica Evita Leskovšek domnevno prekoračila svoje pristojnosti, ko dala izjavo za medije ob Svetovnem dnevu AIDSa **brez predhodne odobritve direktorja...**;
- “**Pravilnik o dajanju informacij za javnost** ovira pravočasno posredovanje informacij pomembnih za zdravje ljudi”;



“Lahko govori, ampak ne vsega”

- Generalni direktor Univerzitetnega kliničnega centra (UKC) Ljubljana Simon Vrhunec je s **pisno grožnjo z izgubo službe prepovedal v javnosti govoriti zdravniku** Matiji Tomšiču iz kliničnega oddelka za revmatologijo UKC;
- Tomšič medije obvestil o “odstopu vodstva revmatologije zaradi razmer na oddelku ; neustreznih (sanitarni) pogojev za bivanje bolnikov in delo ambulate; problemih z elektriko; imenovanju v. d. predstojnika za revmatologijo brez delovnih izkušenj iz revmatologije”



Prepoved komuniciranja, ki je v nasprotju z uradnimi stališči

- Discipliniranje kirurga Erika Breclj je vrsto let **opozarjal na nevzdržne razmere na onkologiji ; ostro kritiziral tako lastni ceh kot zdravstvene politike in lobije ;**
- Dobil opozorilo direktorja, da mu lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi, če bo brez njegovega pisnega pooblastila govorili z novinarji ali nastopal v javnosti; bil na vse načine šikaniran in ocenjen najslabše med zdravniki sodelavci.
- **Zapiranje informacij pomeni slabše obveščeno javnost**



Oviranje komunikacij z javnostjo

- Zastrăševanja, diskreditacije in oviranje komunikacij z javnostjo zaradi razkrivanja uničevanja okolja in posledično našega zdravja;
- Mikrobiolog dr. Gorazd Pretnar, ZZV Koper, odločno in glasno opozoril na oporečnost vode v slovenskih vodomatih;
- Zaradi omejevanja znanstvene svobode, pri zagotavljanju kvalitetne pitne vode, je pozval k razrešitvi ministra za zdravje Boruta Miklavčiča.



Utišanje in odpuščanje slovenskih sindikalistov

SINDIKAT VOJAKOV SLOVENIJE

- Ministrica Ljubica Jelušič izbrisala interno spletno stran Sindikata vojakov Slovenije na spletnih straneh Ministrstva za obrambo (MO); domnevno zaradi "sovražnega govora, žaljivih obdolžitev, neresničnih obtožb, nekonstruktivnega polemiziranja z vodstvom, ki presegajo sindikalno delovanje...";



SINDIKAT IZVAJALCEV PRISTANIŠKIH DELAVCE, LUKA KOPER

- Utišan in kaznovan sindikalist Topić zaradi izpostavljanja v boju za delavske pravice v Luki Koper.



POSKUS UTIŠANJA ZDRAVSTVENEGA INŠTITUTA NACIONALNEGA POMENA

- Inštitut za varovanje zdravja (IVZ) prebivalcem zagotavlja preventivno zdravstveno varstvo...;
- Selitev iz centra mesta na periferijo omalovažuje in slabi konkurenčnost stroke ter omejuje možnost neposredne komuniciranja z uporabniki, ki vključuje pravočasno, celostno in verodostojno obveščanje javnosti o možnih vplivih političnih in gospodarskih odločitev na zdravje.



KAJ JE PSIHOSOCIALNO ZDRAVJE

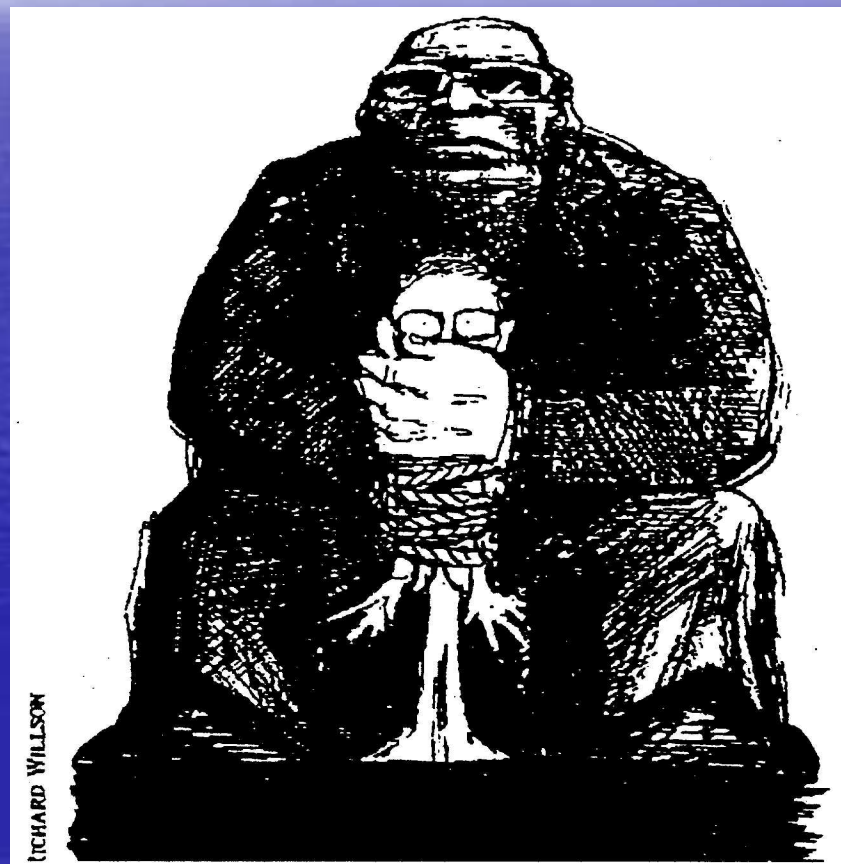
“Blaginja, ki posamezniku omogoča uresničevanje njegovih sposobnosti, soočanje z običajnimi stresnimi situacijami, opravljanje produktivnega dela ter **delovanje v javno dobro -prispevati svoj delež k skupnosti (SZO)**;

Ohranja in krepi ga uporaba z dokazi podprtega javnega zdravja (promocije zdravja) v socialnem dialogu in političnih odločitvah !

PREGANJANJE IN ZATIRANJE DRUGAČNEGA MNENJA

("SUPPRESSION OF DISSENT", Martin 1999)

- "če močnejši posameznik oz. skupina ogroža, preganja, cenzurira ali kako drugače napada oporečnika brez polemiziranja...";
- Vplivi in posledice preganjanja drugačnega mnenja na (psihosocialnem) zdravju zaposlenih in delovne organizacije.



VPLIV ORGANIZACIJE DELA NA ZDRAVJE
VPLIVI ORGANIZACIJSKE KRIVIČNOSTI NA ZDRAVJE

1. **distributivna** (krivično nagrajevanje);
2. **proceduralna** (premalo postopkov oz. možnosti svobode govora, participacije, možnosti soodločanja...);
3. **informacijska** (nepravočasnost, netransparentnost, nespecifičnost, polresničnost informiranja, enostransko komuniciranje...);
4. **relacijska** ("nadrejeni se lahko izživljajo nad podrejenimi...").

ŠTUDIJE PRIMEROV PREGANJANJA OPOREKANJA V DELOVNIH ORGANIZACIJAH

SLOVENIJA, 2001-2008

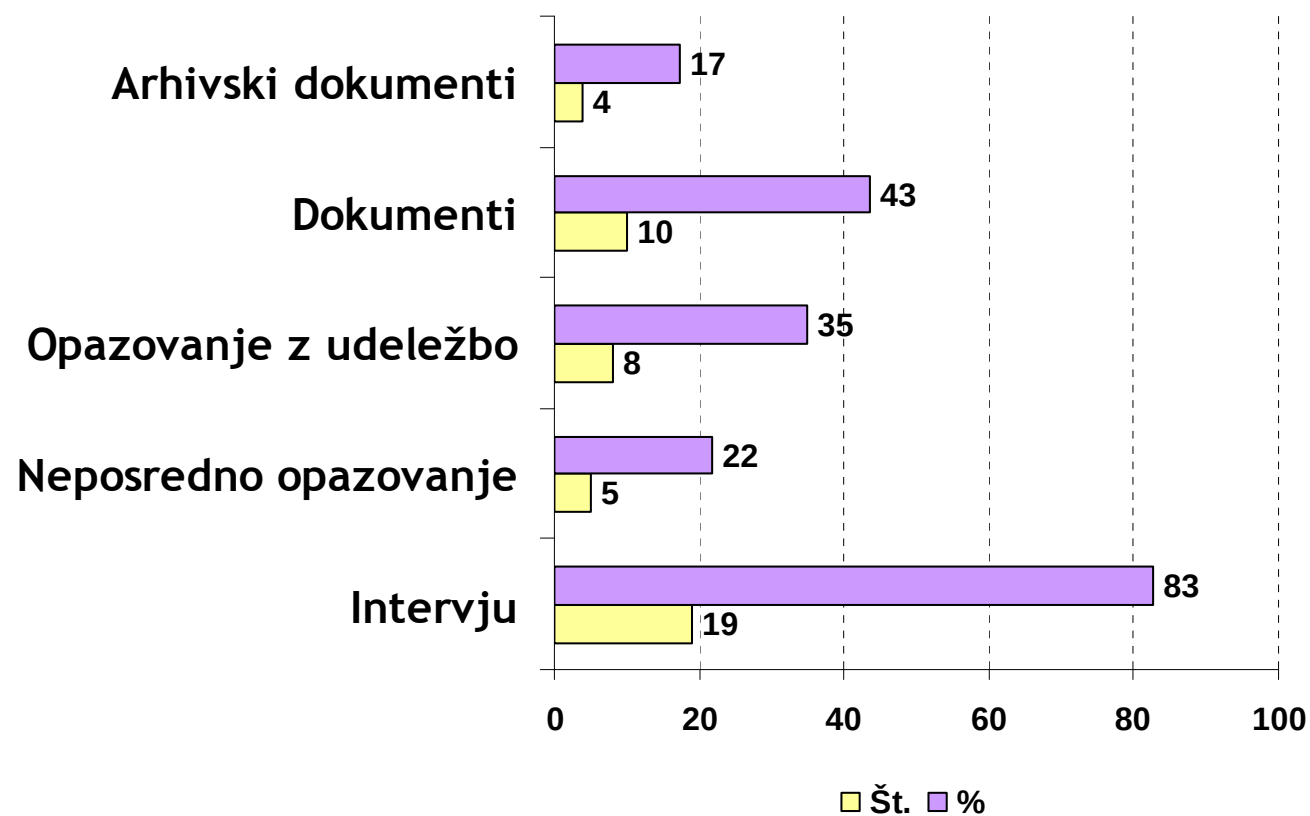
NAMEN

- **razumeti povezave med oporekanjem in razkrivanjem v javno dobro ter izboljšanjem delovnih procesov in razmer; trpinčenjem na delovnem mestu;**
- **opisati povezave med svobodo govora, motnjami v komuniciranju, konflikti in trpinčenjem na delovnem mestu;**
- **opisati vplive konfliktov in preganjanja oporečnikov na psihosocialno zdravje;**
- **razviti hipoteze za nadaljnje raziskovanje.**

METODE

- **multipli viri podatkov/informacij:** direktno in opazovanje z udeležbo, dokumenti in arhivske zbirke, intervjuji , sekundarna analiza podatkov o bolniškem staležu;
- **enota analize:** zaposleni posameznik in njena/gova delovna organizacija.
- **študije triindvajsetih primerov preganjanja "oporečnikov" v javnem sektorju za 2001-08;**

VIRI PODATKOV



VZOREC

KRITERIJI

1. mnenje zaposlenih, da so bili preganjani zaradi oporekanja (nesoglašanja, drugačnega mnenja, novih idej, kritike, zagovorništva...) v delovnem okolju;
2. opravljali delo > 10 let;
3. zaposleni v javnem sektorju v Sloveniji;
4. na delovnem mestu niso zasedali vodstvenega položaja.



REZULTATI

DEMOGRAFIJA

M=9; Ž=14;

povp. starost=48;

**povp. št. let v
delovnem razmerju
=22;**

-univerza=26%;

**-javni (vladni)
zavod=74%**

**-medicina in javno
zdravje=65%;**

**-druge družbene in
humanistične
znanosti =22%;**

**-tehnične
znanosti=13%.**

DELOVNO-ORGANIZACIJSKI RAZLOGI ZA OPOREKANJE

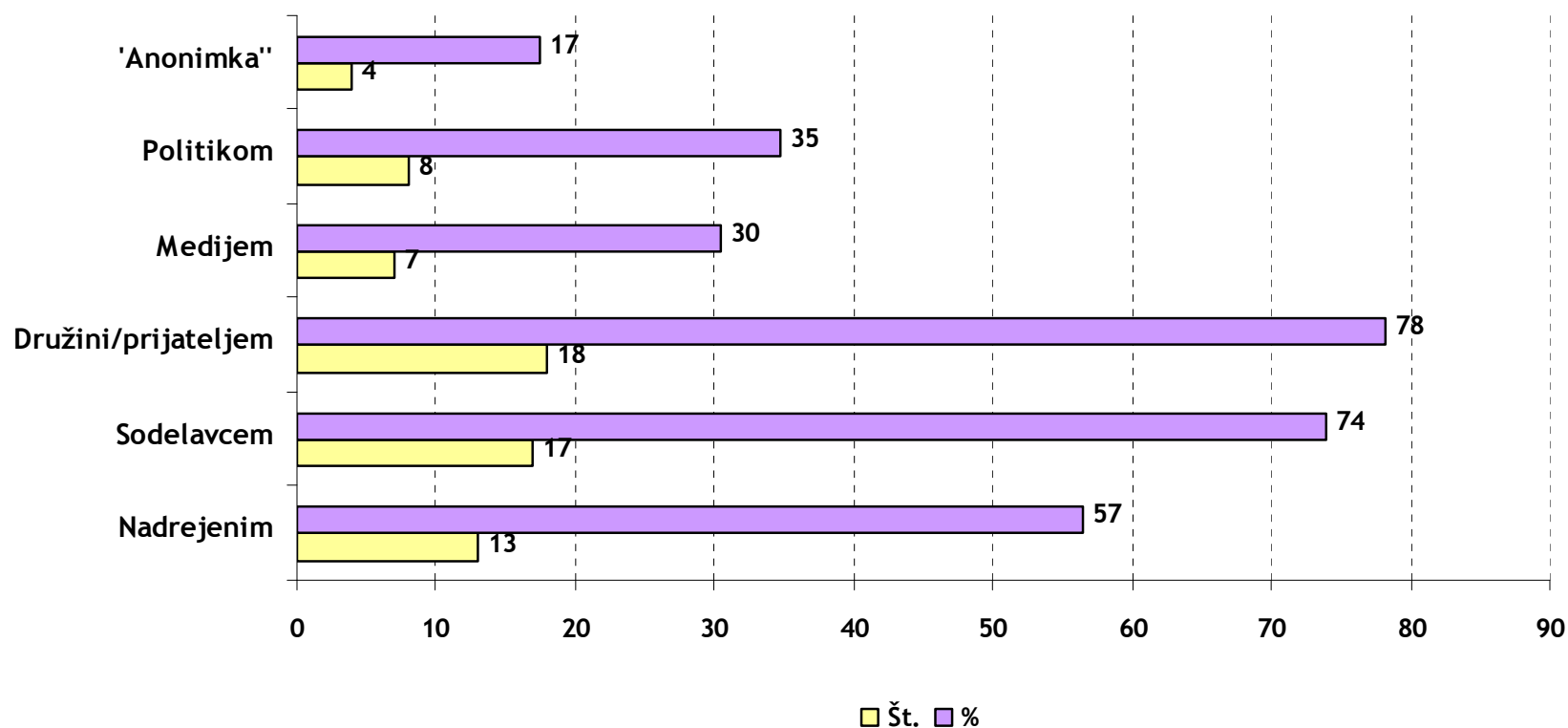
SPROŽILNI DEJAVNIKI	Št.	%
Neustrezne organizacijske spremembe (načini prestrukturiranja)	22	100,00
Neprimerna zaposlitvena razmerja/ vloga in odgovornost	21	95,45
Neprimerni postopki upravljanja (menedžeriranja)	15	68,18
Kršenje vrednot in etičnih norm	15	68,18
Pomanjkanje/neustreznost delovnih sredstev	13	59,09
“Škodljiv/nesposoben vodja/vodstvo	12	54,55
Kultura neodločanja/pasivnega upravljanja	11	50,00
Slabo upravljanje s konflikti	10	45,45
Favoriziranje / klientelizem	6	27,27
Škodljiv/nesposoben sodelavec/ci	4	18,18
Koristoljubje in korupcija	4	18,18
Nesoglašanje z drugimi organizacijskimi zadevami	3	13,64

POGOSTEJŠA NEETIČNA RAVNJA, KI SPROŽIJO RAZKRIVANJE

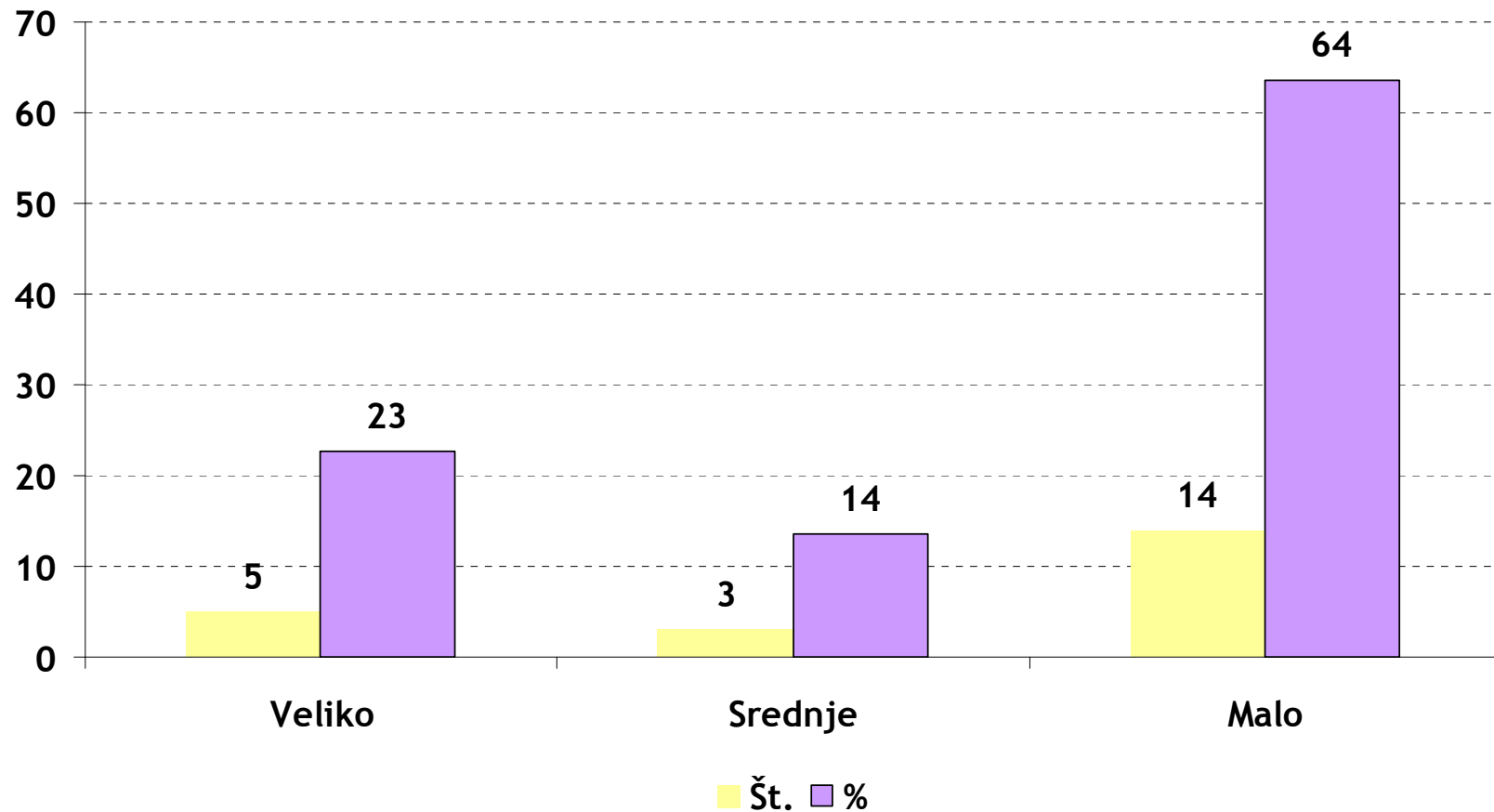
1. Nepravičnost, nepoštenost, pristranost, diskriminacija;
2. Kršitev zakonodaje (kraja, podkupovanje, korupcija);
3. Kršitev morale (laganje, prirejanje rezultatov);
4. Nevarne odločitve in prakse glede zdravja in okolja;
5. Zloraba položaja (nadlegovanje, ustrahovanje, trpinčenje/mobing);
6. Sokrivda (pokrivanje, opustitev).

KOMU SO OPOREČNIKI RAZKRILI NEETIČNA RAVNANJA NA DELOVNEM MESTU

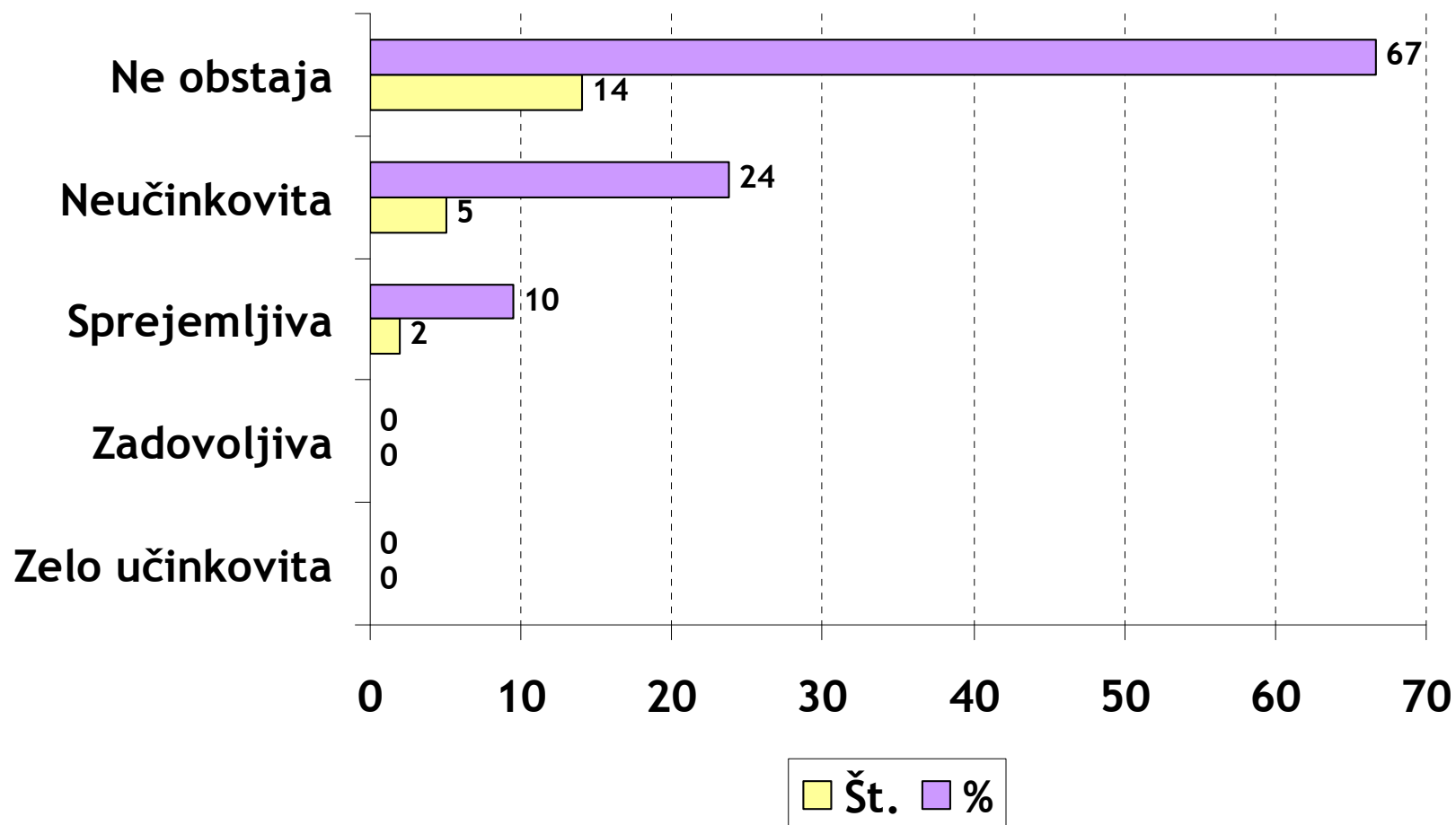
(OBLIKE KOMUNICIRANJA)



VODSTVO SPOSOBNO REŠEVATI KONFLIKTE NA DELOVNEM MESTU



KAKO UČINKOVITO JE PREPREČEVANJE MOBINGA V VAŠI DELOVNI ORGANIZACIJI ?



NAJPOGOSTEJŠE METODE PREGANJANJA OPOREKANJA

METODE	No.	%
Pretirano nadzorovanje/oviranje	22	95,65
Napadanje na dostojanstva	20	86,96
Ignoriranje	17	73,91
Hlinjen strokovni nadzor/ocenjevanje	15	65,22
Zatiranje raziskovanja	13	56,52
Hlinjeno prerazporejanje	12	52,17
Odvzem odgovornosti	11	47,83
Izolacija / izključitev iz delovne skupine	10	43,48
Prisvajanje delovnih rezultatov	10	43,48
Dajanje nejasnih/zavajajočih navodil	7	30,43
Preobremenjevanje z delom	6	26,09
Odnoved delovnega razmerja	3	13,04

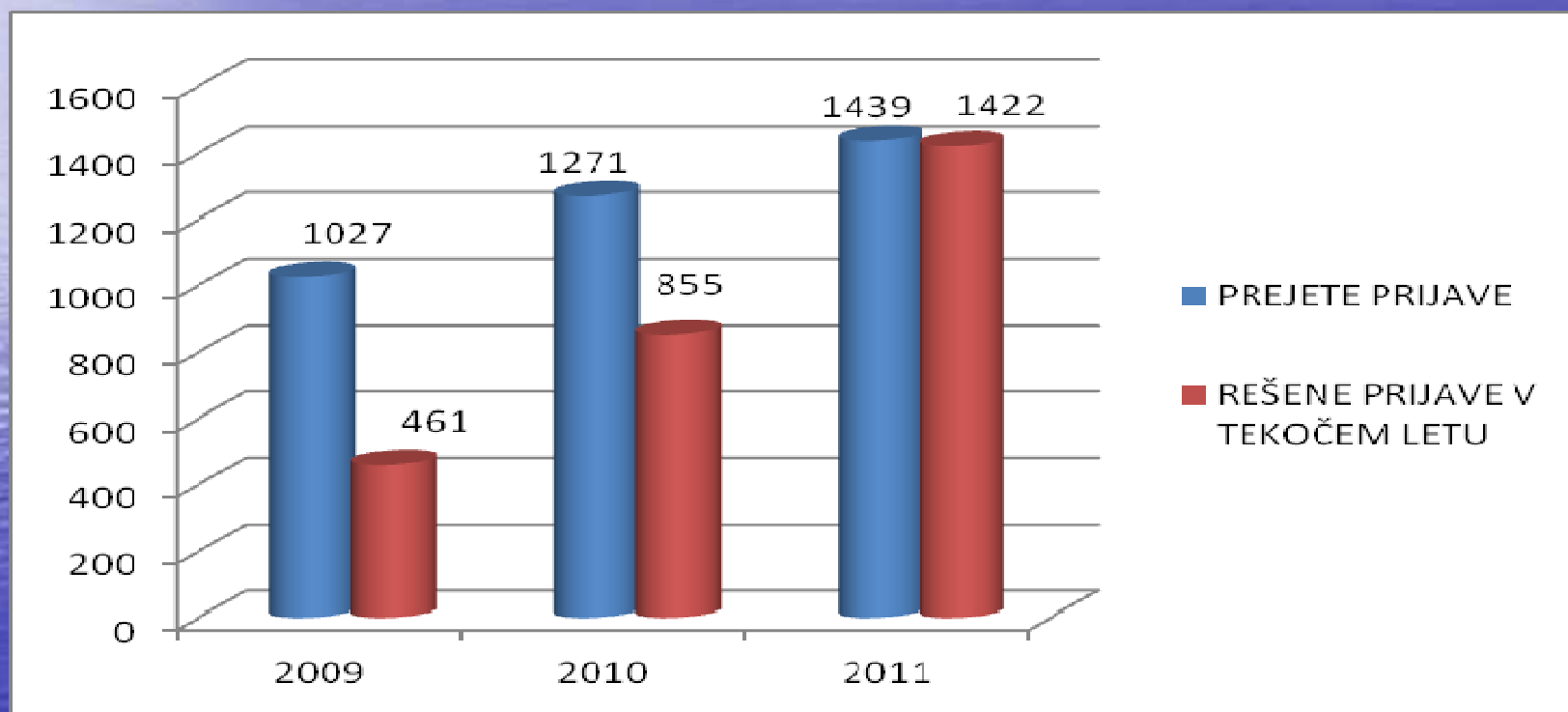
VPLIVI PREGANJANJA OPOREKANJA NA ZDRAVJE

	No.	%
ANKSIOZNE IN STRESNE MOTNJE (REAKCIJE NA HUD STRES)	E	64,29
ČUSTVENA NESTABILNOST IN RAZDRAŽLJIVOST	9	64,29
ŽALOST, BREZUPNOST, "DEPRESIVNOST"	9	64,29
BOLEČI SPOMINI	9	64,29
OBČUTKI NEMOČI, IZGUBA SPOSOBNOSTI VPLIVATI NA SITUACIJO	8	57,14
OBČUTKI KRIVDE IN SAMO-OBTOŽEVANJE	8	57,14
MORASTE SANJE	8	57,14
IZGUBA SPOSOBNOSTI ZA SAMOOBRAMBO	7	50,00
NESPEČNOST	7	50,00
SAMOIZOLACIJA	5	35,71
SPREMEMBE APETITA	5	35,71
ZLORABA ALKOHOLA, POMIRJEVAL, USPAVAL	5	35,71
OTOPELOST	4	28,57
PROBLEMI S KONCENTRACIJO	4	28,57

DISKUSIJA

ŠTEVILO PREJETIH IN REŠENIH PRIJAV KORUPCIJE , SLOVENIJA, 2009, 2010, 2011

(Vir: Komisija za preprečevanje korupcije, Republika Slovenija)



V ČASU SPREMEMB IN PRESTRUKTURIRANJA SE KOMUNIKACIJA SLABŠA

VPLIV NEGATIVNE PRAKSE NA PODROČJU VODENJA IN UPRAVLJANJA

KRIZA VREDNOT IN SISTEMA

nepoštenost, nemoralna,
pohlep, sebičnost, konflikti
interesov, klientelizem,
izkoriščanje zaposlenih;
poneverbe, utaje, korupcija;
nezakonita lastninjenja;
okoljski kriminal; kriminal "belih
ovratnikov" ...

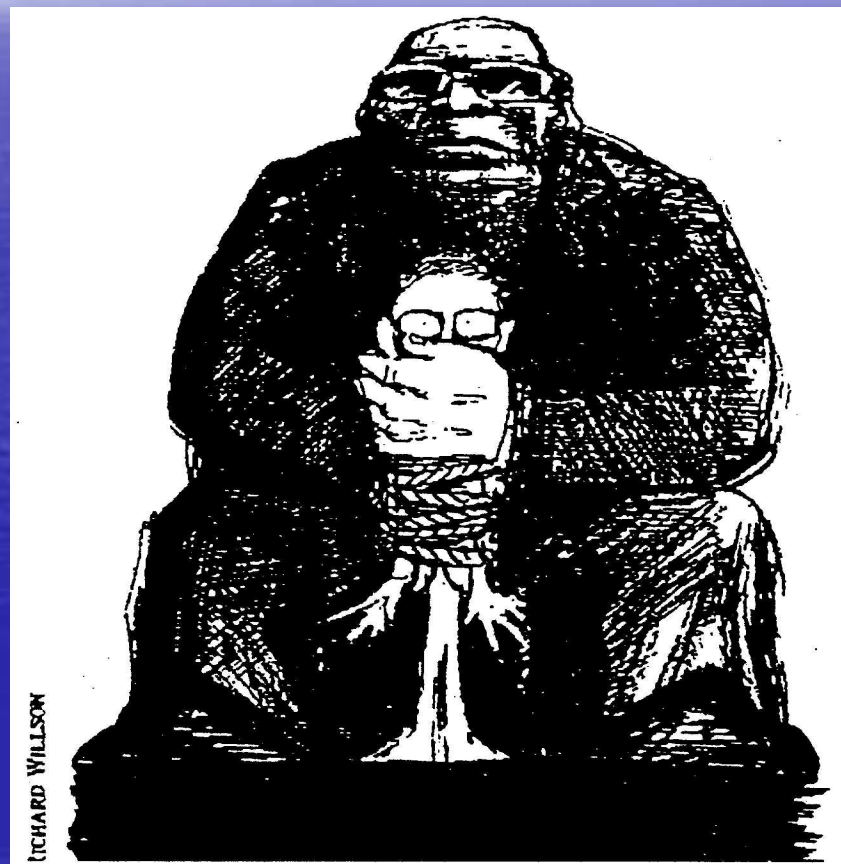
"DIREKTORJI, PREDSEDNIKI UPRAV,
POLITIKI NE ŽELE, DA
TO PRIDE V JAVNOST".

"TRGANJE, PRIREJANJE in HLINJENJE
KOMUNIKACIJ".

- **Trend vse večjega nadzora nad odtekanjem informacij in slabe transparentnosti;**
- **Zapiranje informacij:**
 - a) pomeni slabše obveščeno javnost;
 - b) manj možnosti nadzora nad korupcijo in neetičnimi ravnanji.

PREGANJANJE IN ZATIRANJE DRUGAČNEGA MNENJA

- Močnejši posamezniki oz. skupine omejujejo možnost izražanja drugače mislečih brez polemiziranja...;
- Oporečniki, razkrivalci, prijavitelji neetičnih dejanj so "težavneži", "neragači..."
- Premalo se razmišlja se o posledicah slabega komuniciranja na zdravje in produktivnost !



EPIDEMIJA PSIHOSOCIALNIH MOTENJ

- Psihosocialno zdravje tesno povezano s socialno-ekonomskimi stiskami zaposlenih;
- 27 % odraslih prebivalcev EU trpi za duševnimi in vedenjskimi motnjami;
- Vsak drugi prebivalec EU vsaj enkrat v življenju zboli za katero od duševnih bolezni;
- **Duševne in vedenjske motnje so med najpogostejšimi razlogi za bolniški stalež in prezgodnjo upokožitev.**

PSIHOSOMATSKE IN PSIHOSOCIALNE MOTNJE/BOLEZNI

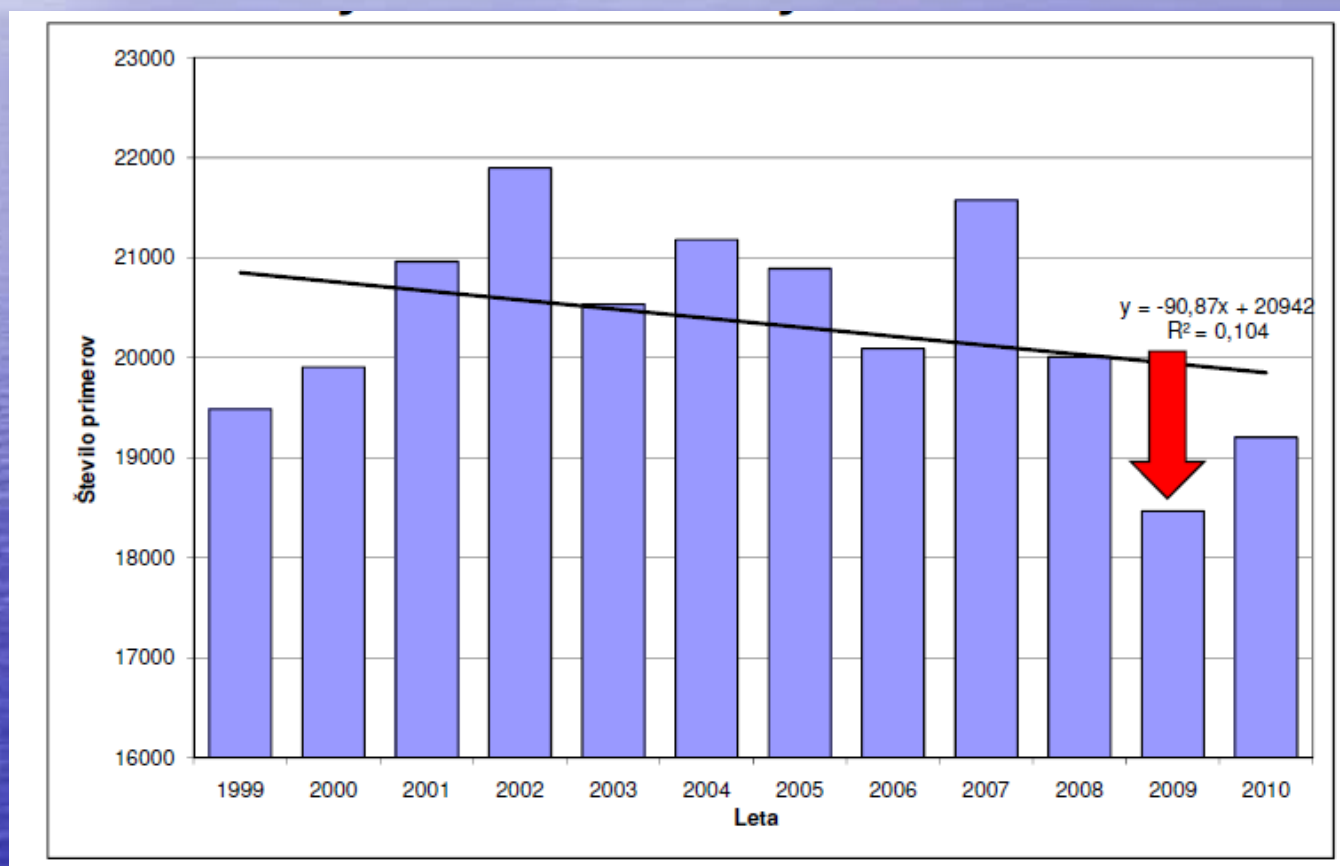
- Motnje spanja;
- **Glavoboli;**
- Povišane mašobe v krvi;
- Povišan krvni pritisk;
- Povišan sladkor v krvi;
- Miokardni infarkt;
- Hormonske motnje;
- Odvisnosti (**alkohol**,
tobak, zdravila, droge...);
- Bolečina v želodcu/rana
na želodcu;
- Astma;
- **Bolečena v križu/kostno-**
mišične bolezni...;
- **Samomori** (V EU letno izgubimo
skoraj 60.000 življenj zaradi samomora, v
Sloveniji več kot 500).

POSLEDICE OMEJEVANJA MOŽNOSTI IZRAŽANJA IN SLABEGA KOMUNICIRANJA

Stres, fluktuacija,
izgorevanje,
neuskljenost
poklicnega in
družinskega življenja
in absentizem
pogosto simptomi
omejevanja možnosti
izražanja in slabega
komuniciranja v
delovnem okolju !

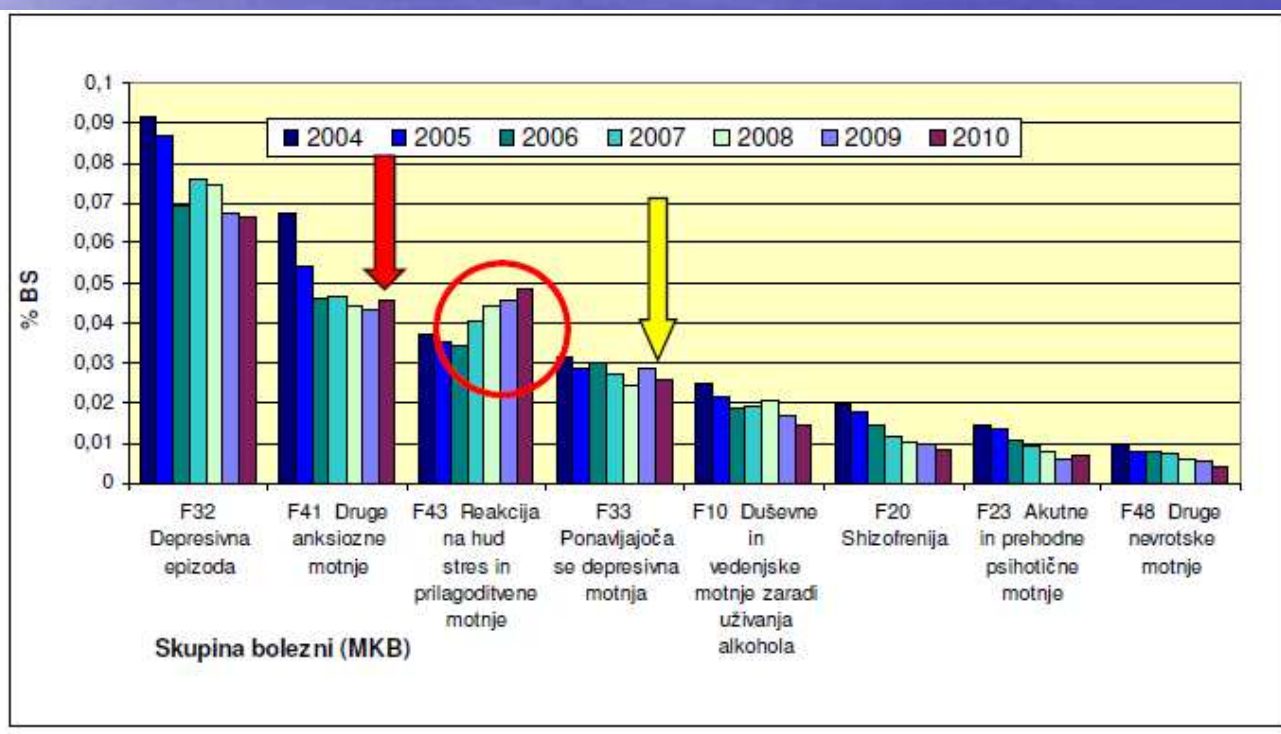


BOLNIŠKI STALEŽ, število primerov duševnih in vedenjskih motenj, Slovenija 1999 – 2010



BOLNIŠKI STALEŽ,% , duševne in vedenjske motnje po diagnozah, Slovenija, 2004-2010

PORAST REAKCIJ NA HUD STRES IN PRILAGODITVENIH MOTENJ



PRIKRIVANJE NEETIČNIH RAVNANJ SE (DELODAJALCU) NE SPLAČA

(hipoteze)

VEČ OMEJEVANJA SVOBODE GOVORA NA DELOVNEM MESTU POMENI:

- Manj internega komuniciranja in več komuniciranja mimo uradnih poti;
- Več občutljivih informacij gre nenadzorovano v javnost/medije;
- Več psihosocialnih motenj (stroški bolniškega staleža; zgodnjega upokojevanja; slabše produktivnosti; zaposlovanja, uvajanja in usposabljanja novih delavcev; ter slabega ugleda v javnosti...).



ZAKAJ SE PREGANJANJA ORGANIZACIJSKO OPOREKANJE V DELOVNEM OKOLJU ? (hipoteze)

- **neupoštevanje spoznanj o vplivih prakse vodenja in upravljanja ter organizacijskih delovnih pogojev na zdravje in produktivnost !**
- discipliniranje (organizacijskih) oporečnikov in razkrivalcev v javno dobro lahko istovetno z mobingom (trpinčenjem na delovnem mestu).

ZAKLJUČKI

ZAKLJUČKI (1)

- Svoboda govora mora biti tudi na delovnem mestu **ustavno zagotovljena človekova pravica**, zato je omejitve izražanja, ki jih določajo interni pravilniki organizacij, vedno treba tehtati, ker natančnih pravil ni;
- Legitimni interes delodajalca je, da predpiše notranjo organiziranost in delitev dela, vendar takšne omejitve ne smejo posegati v svobodo govora;
- **Prevelike omejitve** lahko vodijo do negativne posledic; škodijo zaposlenim, organizacijam in javnemu interesu.

SPODBUJATI KAKOVOSTNO KOMUNICIRANJE IN ORGANIZACIJSKO OPOREKANJE NA DELOVNEM MESTU

- Oporekati (ugovarjati, nesoglašati, nestrinjanjati se z
- organizacijsko prakso, postopki in politiko/ odločanjem na delovnem mestu ; (**"ORGANIZATIONAL DISSENT"** Kassing, 1998).
- Sestavni del kakovostnega (internega in dvosmernega) komuniciranja; zlasti v času prožnostne varnosti in prestrukturiranja;
- **Orodje za boljše upravljanje organizacije** (Hegstrom, 1995);
- Potrebno za učinkovito organizacijo dela in uspeh delovne organizacije (Kassing, 1998, Brief & Motowidlow, 1986);
- **Spodbujanje organizacijskega oporekanja na delovnem mestu preprečuje "pranje umazanega perila " v javnosti.**

ZAKLJUČKI (3)

- Potrebna večja vloga zaposlenih v procesih odločanja v delovnih organizacijah (ZAKON O SODELOVANJU DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU, 1993);
- Promocijo (psihosocialnega) zdravja - kot skupna prizadevanja delodajalcev, delavcev, sindikatov in vlade za izboljšanje zdravja, komunikacij in dobrega počutja v delovnem okolju - naj se bolj vključi v socialni dialog;
- Meriti in razumeti probleme ter vrednotiti učinke ukrepov (KIMDPŠ, IVZ).