



# On-line dotazník pro identifikaci šikany OBĚŤ

Tento krátký dotazník vás provede jednotlivými kroky pro rozpoznání šikany/mobbingu. Šikana je dlouhodobé, opakované, zákeřné, agresivní chování s dopadem na psychické i fyzické zdraví. Při vyplňování dotazníku je důležité zohlednit délku a systematickosti neetického jednání, aby nedošlo k nedorozumění a záměně šikany za běžný konflikt.

Zohledněte, zda je jednání úmyslné, nebo jde o nevědomou šikanu. Pokud se tyto jevy vyskytují na pracovišti pravidelněji a opakovaně i u ostatních zaměstnanců, může se jednat o šikanu patologickou.

V případě, že je chování nevědomé, tedy neúmyslné, máte velkou šanci na snadnější a rychlejší vyřešení situace. V opačném případě, tedy pokud se jedná o šikanu vědomou nebo patologickou, neváhejte požádat o pomoc vaše peer pracovníky / ombudsmany nebo další osoby, které na vašem pracovišti mají na starost oblast prevence a řešení šikany. Případně se obraťte na nezávislé odborníky.

Dotazník vychází ze studií a praxe Heinze Leymanna a Mobbing Free Institutu.

## 1. ATMOSFÉRA NA PRACOVIŠTI

Q1. Jak byste charakterizoval/a atmosféru mezi spolupracovníky na pracovišti?

*Pouze jedna možná odpověď.*

- Rozhodně převažuje přátelská atmosféra
- Spíše převažuje přátelská atmosféra
- Tak napůl
- Spíše je atmosféra plná napětí a konfliktů
- Rozhodně je atmosféra plná napětí a konfliktů



## Q2. Nakolik souhlasíte s následujícími výroky?

*Pouze jedna možná odpověď pro daný výrok.*

	Rozhodně souhlasím	Spíše souhlasím	Ani souhlasím, ani nesouhlasím	Spíše nesouhlasím	Rozhodně nesouhlasím	Nevím, netýká se mě
Komunikace mezi naším a ostatními útvary u našeho zaměstnavatele je dobrá						
Moji spolupracovníci jsou ochotni mi v případě potřeby pomoci při práci						
Mezi spolupracovníky si často vyměňujeme různé informace, které mi pomáhají při práci. Se svým přímým nadřízeným mám přátelský vztah.						



## 2. POVAHA ÚTOKŮ PRACOVNÍHO CHARAKTERU

T1. Následující jevy jsou příklady možných útoků pracovního charakteru. Uveďte, prosím, zda nebo jak často jste byl/a vystaven/a těmto jevům v posledních 6 měsících.

*Pouze jedna možná odpověď pro daný výrok.*

	Nikdy	Někdy	Měsíčně	Týdně	Denně
Nerovné zacházení (protežování určitých pracovníků, rozdílné přístupy)					
Diskriminační jednání (z důvodů politických názorů, genderu, věku, pohlavní identity apod.)					
Nerovné odměňování, hodnocení, neproplácení přesčasů, nerovné rozdělování práce					
Nepřiměřená kritika a vyhledávání či zveličování chyb					
Zadávání nesmyslných pracovních úkolů					
Zamezování přístupu k informacím nebo pracovním úkonům					
Příliš velký tlak na výkon					
Znevažování rozhodnutí, názorů, profesních poznatků a pracovního výkonu					
Ztěžování pracovního růstu, vzdělávání					
Ukládání povinností neodpovídajících kvalifikaci či způsobilosti					
Omezování kompetencí					
Záměrné vyvolávání konfliktů					



	Nikdy	Někdy	Měsíčně	Týdně	Denně
Neřešení konfliktů, zesměšňování či zlehčování stížností					
Nejasná a mlživá komunikace					
Očerňování u nadřízeného					
Na Vaši práci je nahlíženo zkreslujícím dojmem					
Přímé i nepřímé vyhrožování (ztráta pracovního místa, přerušování dovolené apod.)					
Úmyslné navozování strachu, úzkosti, napětí					
Přehnané kontroly, sledování docházky, dodržování pauz, pracovní činnosti apod					

### 3. POVAHA ÚTOKŮ SOCIÁLNÍHO CHARAKTERU A ÚTOKY NA ZDRAVÍ

T2. Následující jevy jsou příklady možných útoků sociálního charakteru. Uveďte, prosím, zda nebo jak často jste byl/a vystaven/a těmto jevům v posledních 6 měsících.

*Pouze jedna možná odpověď pro daný výrok.*

	Nikdy	Někdy	Měsíčně	Týdně	Denně
Nabádání kolegů, manipulace v týmu					
Cílené rozšiřování pomluv, fám, zkonstruovaných intrik					
Zneužívání soukromých informací					
Záměrné očerňování pověsti, degradování, ponižování					
Přerušování, komentáře, narážky, zesměšňování					



	Nikdy	Někdy	Měsíčně	Týdně	Denně
Manipulace s informacemi, zadržování, zkreslování					
Přetáčení reality, využívání vykonstruovaných argumentů					
Verbální agrese, křik, nadávky, ponižující narážky					
Sociální a pracovní izolace					
Zákaz komunikace s ostatními					
Nemožnost vyjádřit svůj názor bez rizika odplaty					
Nařknutí z psychického onemocnění, zesměšňování handicapu					

T3. Následující jevy jsou příklady možných útoků na zdraví. Uvedte, prosím, zda nebo jak často jste byl/a vystaven/a těmto jevům v posledních 6 měsících.

*Pouze jedna možná odpověď pro daný výrok.*

	Nikdy	Někdy	Měsíčně	Týdně	Denně
Fyzická agrese					
Sexuální obtěžování, narážky se sexuálním podtextem, nevhodné komentáře na sociálních sítích					
Sabotování bezpečnosti práce					
Použití lehkého násilí s cílem zastrašit					
Nucené návštěvy u lékaře za účelem posouzení duševního zdraví					
Nerespektování zdravotního handicapu					
Vyhrožování napadením, ohrožením					



## 4. CHARAKTERISTIKA ŠIKANY

T4. Po jak dlouhou dobu jste vystaven/a šikaně?

*Pouze jedna možná odpověď.*

- 1–4 týdny
- 1–3 měsíce
- 3–6 měsíců
- 6 měsíců a déle
- 1–3 roky
- 3 roky a déle

T5. Jednání je spíše ze strany:

*Více možných odpovědí.*

- Nadřízeného či vedení – bossing
- Kolegů – mobbing
- Podřízených – staffing
- Je způsobeno firemní kulturou a všeobecným nastavením organizace, pracovními procesy
- Jiné \_\_\_\_\_

T6. Je šikanován v organizaci někdo další?

*Pouze jedna možná odpověď.*

- Ano, stávající zaměstnanci
- Ano, bývalí zaměstnanci
- Ne
- Nevím

T7. Jaké jsou z vašeho pohledu příčiny situace?

*Více možných odpovědí.*

- Osobní (neřešený konflikt, osobní antipatie, závist, příbuzenské či kamarádké vztahy)
- Pracovní (moc, odstranění z pozice, záměrná degradace pro zvýšení prestiže)
- Finanční (machinace s financemi, zakázkami, finanční obohacování, nelegální činnost)
- Nevím
- Jiné \_\_\_\_\_



## 5. STAV A DŮSLEDKY ŠIKANY

### T8. V jaké fázi se nacházíte?

*Pouze jedna možná odpověď.*

- Po vyplnění dotazníku si začínám uvědomovat, že to, jak se cítím, není mnou, ale neetickým, šikanózním jednáním, jež zažívám. Mám ještě dostatek sil řešit šikanu.
- Útoky jsou cílené, snažím se jim vyhnout nebo se bránit. Kolegové se k útokům přidávají, situaci podporují nebo ignorují, případně mají strach se ozvat. Nemám sílu šikanu řešit sám, obávám se vendety. Pomalu se mi zhoršuje psychický i zdravotní stav. Potřebuji pomoci.
- Situaci nejde zvládat. Překročil jsem vlastní hranice, již nemám sílu se bránit, jsem spíše apatický, potřebuji pomoc. Moje zdravotní problémy jsou již vážné a dopadají na psychiku. Přemýšlím nad odchodem ze zaměstnání.

### T9. S jakými důsledky se potýkáte? Vyberte, prosím, všechny důsledky, se kterými se potýkáte.

*Více možných odpovědí.*

- Nechuť chodit do práce, nevolnost, ztráta sebevědomí
- Ztráta koncentrace, podrážděnost, přecitlivělost
- Zhoršení výkonu, větší chybovost
- Bolesti hlavy, žaludku, nespavost
- Frustrace, úzkosti, deprese
- Psychické poruchy
- Hospitalizace
- Další psychosomatické potíže
- Zhoršení zdravotního stavu
- Důsledky fyzického napadení
- Pravidelně navštěvuji lékaře se symptomy šikany
- Jsem v pracovní neschopnosti
- Jiné \_\_\_\_\_



## 6. DŮKAZY

T10. Jaké máte důkazy? Vyberte, prosím, důkazy, kterými disponujete.

*Více možných odpovědí.*

- Inventura útoků a deník
- E-maily
- Nahrávky
- Telefonní zprávy
- Fotografie
- Záznamy ze sociálních sítí
- Výpisy z telefonu
- Svědci
- Písemné dokumenty
- Důsledky na zdraví a psychice, lékařské zprávy
- Prokazatelné zhoršení výkonnosti i pracovního prostředí
- Fluktuace a zvýšená absence na pracovišti
- Neřešené stížnosti
- Neadekvátní či zavádějící vytýkácí dopisy
- Neoprávněná výpověď
- Jiné \_\_\_\_\_

## 7. POMOC

T11. Jakou pomoc byste nejvíce ocenil/a?

*Více možných odpovědí.*

- Podpora kolegů a přátel
- Zapojení peer pracovníků
- Zastání ze strany organizace (vedení, HR, odbory)
- Vyznat se v problematice
- Pomoci s ochranou a obranou před konkrétními útoky
- Jasně nastavení hranic
- Pomoc se zvládnutím krizové situace
- Zavedení opatření (netolerance šikany, vydefinování, vzdělávání, nastavení opatření, etický kodex apod.)
- Okamžité řešení a zastavení útoků
- Postupné prošetření a řešení situace v krátkodobém i dlouhodobém horizontu
- Psychickou podporu
- Krizovou intervenci
- Pomoc psychologa
- Expertní pomoc
- Pomoc adekvátních orgánů (policie, OIP, VOP apod.)
- Právní pomoc
- Jiné \_\_\_\_\_





## Děkujeme za vyplnění dotazníků.

**Pokud jste vyplnili, že jste vystaveni patologickému chování alespoň po dobu půl roku, a/nebo pravidelně zažíváte alespoň 3 z výše zmíněných útoků (otázky T1, 2, 3), domníváme se, že se na vašem pracovišti vyskytují známky neetického jednání a můžete být vystaveni šikaně.**

Šikana je dlouhodobé, opakované, systematické jednání, zaměřené na jednotlivce nebo skupinu, kteří se mohou jen stěží bránit. Má dopady na duševní i fyzické zdraví, je tedy třeba reagovat a řešit situaci co nejdříve.

Pokud se setkáváte převážně s útoky pracovního charakteru, vyřizováním osobních účtů skrze práci, může stát za šikanou boj o moc, závist kvůli pracovní úspěšnosti, manipulace kvůli zvyšování sebevědomí, ovládnutí týmu, úspěšnosti nebo může jít také o machinace se zakázkami či financemi. Postupujte obezřetně a diskrétně. Pokuste se shromažďovat co nejvíce důkazů, mailů, pracovní evidence, výpisy hovorů, nahrávky apod. Projděte si svou smlouvu, náplň a popis práce, abyste vyloučili pouhé vyžadování adekvátní pracovní činnosti.

Pokud se setkáváte převážně s útoky osobního charakteru, s pomluvami, se zneužíváním osobních informací, degradací, sociální izolací apod., je potřeba požádat o pomoc také vedení, které může šikanu zastavit co nejdříve a poukázat na netoleranci takového jednání. Vedení může poukázat na neadekvátní jednání formou vzdělávání a nastavení etického kodexu, pravidel komunikace a snažit se zavést aktivity, které by vztahy na pracovišti posílily. Peer pracovníci mohou využít spolupráci mentorů, týmových pilířů a pomoci vám se efektivně bránit a nastavovat lepší atmosféru. Řešení pak bude záviset na charakteru týmu, pracoviště i aktérů šikany, na konkrétních útocích apod. V tomto případě doporučujeme bližší spolupráci s vašimi interními peer pracovníky, kteří mají lepší znalost pracoviště i osob.

Poptejte se kolegů, zda vidí vaši situaci stejně, zda si nevšimli nerovného přístupu. Pokud jste si jisti, že jde o vědomé poškozování vaší osoby či ohrožení vaší pozice, věřte, že není tak jednoduché vás vyhodit.

Pokuste se zjistit, zda jde o šikanu vědomou, či patologickou. Tu můžeme odhalit díky příčinám a důkazním materiálům, útoky se mohou stupňovat a budou zákeřnější. Agrese může být také pasivní, tedy hůře rozpoznatelná.

Vyloučit šikanu nevědomou je daleko snadnější, neboť můžete s druhou stranou promluvit, dotazovat se stylem Já sdělení (př.: jak situaci vnímáte, co vám způsobuje apod.) tak, aby se druhý necítil ohrožen a neútočil. U nevědomé šikany jsou mobbeři zaskočení tím, jak jejich přístupy vnímáte, a snaží se s vámi najít řešení. Obvykle pak neútočí, byť může ještě trvat, než společnou cestu najdete.



Vaši inventarizaci mějte při konfrontaci s mobbery, kolektivem či vedením k dispozici, ale nedávejte ji nedůvěryhodným osobám, může být použita proti vám. Slouží především jako opěrný bod.

Při rozpoznání a eliminaci šikany doporučujeme postupovat následovně:

1. Seznamte se s vašimi interními komunikačními a oznamovacími postupy. Uvědomte interní peer pracovníky / stoppery, kterým věříte. Předejte jim vyplněný dotazník a požádejte o pomoc.

**Využijte možnosti rolí peer pracovníků / stopperů:**

- **Podpůrné:** mohou vás vyslechnout a podat vám pomocnou ruku, když ji nejvíce potřebujete.
  - **Poradenské:** doporučí vám, jak se chránit, bránit, jak postupovat, seznámí vás s celkovým eliminačním procesem. Společně se můžete poradit, co by ve vaší situaci bylo nejlepší.
  - **Diagnostické:** pomohou vám s rozpoznáním šikany i důkazů, mohou provést vztahový audit v kolektivu i s iniciátory mobbingu.
  - **Intervenční:** empatická krizová komunikace s obětí, vedením, týmem i mobberem.
  - **Eliminační:** na základě diagnostiky dokážou navrhnout vhodné strategie i taktiky pro řešení situace.
  - **Implementační:** zavádění opatření i monitoring situace mohou peer pracovníci provádět průběžně.
  - **Preventivní:** vzdělávají, provádí osvětu, proškolují nové zaměstnance v dané oblasti.
2. Pište si deník, shromažďujte důkazy. Vyplněnou inventuru útoků mějte u sebe a pracujte s ní diskrétně. Můžete ji využít jako důkazní a podkladový materiál pro další komunikaci.
  3. Mějte připravené důkazy. Mezi důkazy můžeme řadit inventuru útoků, deník, e-maily, nahrávky, telefonní zprávy, fotografie, kontaktování na sociálních sítích, záznamy stalkingu, výpisy z telefonu, svědky, písemné dokumenty, důsledky na zdraví, psychice, výkonnosti i pracovním prostředí, fluktuaci, zvýšenou absenci apod., buďte bdělí a stále monitorujte situaci, zjišťujte, jak ji vnímají kolegové, nadřízení, peer pracovníci.
  4. Aktivně hledejte řešení, pokuste se najít nejdříve smířčí cestu, obzvláště pokud se jedná o nevědomou šikanu. Pokud to nejde, nevystavujte se zbytečnému riziku a vyhledejte pomoc. Zkoušejte, co funguje ve vaší situaci, s ohledem na charakter váš, kolektivu, pracoviště, vedení i mobbera.
    - Vyjádřete nesouhlas s neetickým jednáním, vyhýbejte se riziku útoků, nebuďte na to sám.
    - Zvyšujte svou odolnost, posilte se v potřebných dovednostech. Trénujte slovní sebeobranu, asertivní přístupy, vymezte se. Vyzkoušejte metody dotazování, nastavení jasných hranic, osvojení konflikt managementu, spojení, zrcadlovou metodu apod.



- Zaměřte se nejprve na smířčí cestu, komunikujte. Vytvářejte podporující prostředí, jděte příkladem, motivujte ke změně. Myslete na vlastní duševní hygienu, věnujte se osobnímu rozvoji, rovnováze mezi pracovním a osobním životem.
5. Buďte objektivní a sebereflexivní. Hledejte příčiny, rozsah i souvislosti. Projděte si předpisy, směrnice, etický kodex, pracovní i kolektivní smlouvy, vymezení firemní kultury.
  6. Pokud je situace za hranou nebo má prvky protiprávního jednání, kontaktujte adekvátní orgány (odborníky, ombudsmana, policii, inspekci, lékaře, VOP, OIP, MV ČR, právní poradny, Protikorupční fond, Oživení, Transparency International apod.). Požádejte o ochranu oznamovatelů.
  7. Monitorujte funkčnost vašich cest, konzultujte kroky s peer pracovníky a revidujte vaši strategii.
  8. Oficiálně a písemně požádejte o šetření a následné řešení včetně vaší ochrany. Trvejte na průběžném monitorování a informování o situaci, zavedení ochranných a preventivních opatření.

Víme, jak náročné může být zažívat každodenní psychoteror na pracovišti. Pokuste se být silní a udělat vše pro to, aby se situace zlepšila a abyste ochránili sebe i kolegy. Oznámení šikany pomůže nejen vám, ale i dalším pracovníkům, kteří se s neetickým chováním na pracovišti mohou setkávat nyní nebo v budoucnu. Moc si vážíme toho, že tuto problematiku neignorujete, šikany netolerujete a hledáte cesty k nápravě. Věříme, že zavedení interních peer pracovníků / stopperů a jejich spolupráce s vámi bude krok správným směrem k nastavení důstojného pracovního prostředí bez šikany. V případě, že byste se chtěli o problematice více informovat, navštivte naše webové stránky [www.stopper.cz](http://www.stopper.cz) nebo oslovte nezávislé experty pro prevenci a eliminaci šikany, např. [Mobbing Free Institut](http://www.mobbing-free-institut.cz) na [www.sikanavpraci.cz](http://www.sikanavpraci.cz).

Autor: Mgr. Michaela Švejdová