

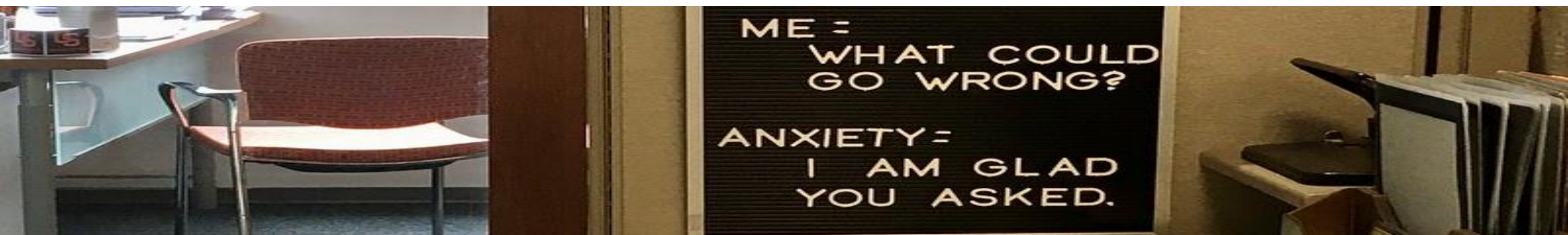


TOKSIČNI ODNOSI NA DELOVNEM MESTU

Motnje v vertikalnih odnosih na področju dela: opis, tipologija, posledice, intervencija.

Cilji modula:

- Prikazati pomen človeških odnosov na delovnem mestu.
- Raziskovati toksične odnose na delu.
- Razumeti razsežnost in učinek toksičnih odnosov.

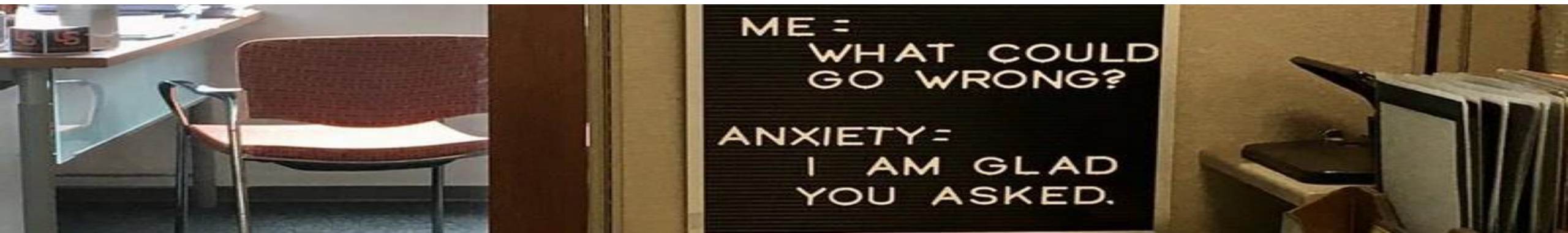


Namen:

- Odkrivanje in preprečevanje toksičnih odnosov na delovnem mestu.

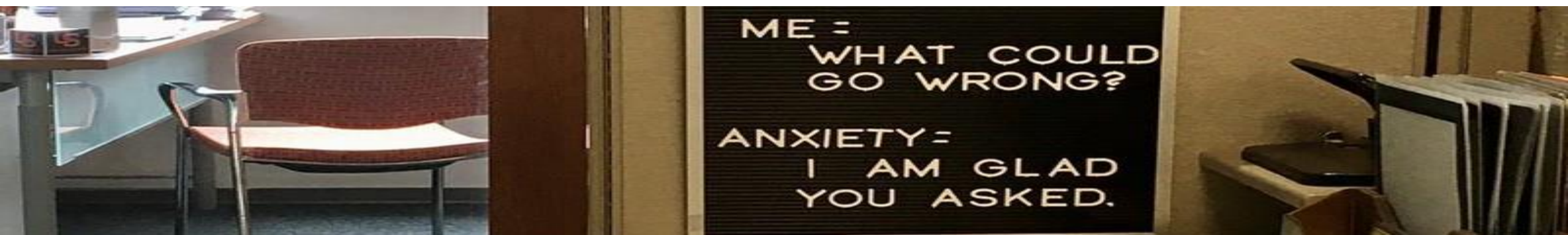
Cilji teme:

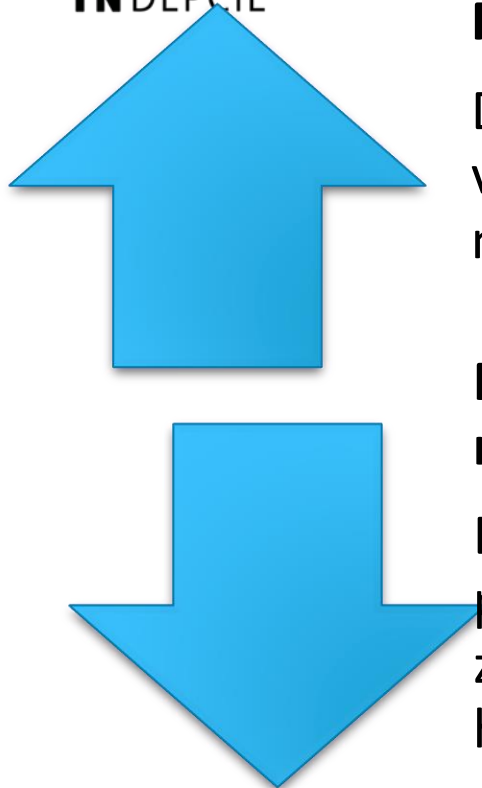
- Poznati toksične odnose in njihov vpliv
- Ozaveščati o vplivu toksičnih odnosov na osebo, ki trpi.
- Poseg v nefunkcionalne vertikalne odnose.



Vertikalni toskični odnosi na delovnem mestu.

Lahko jih opredelimo kot tiste odnose in vedenja, ki so destruktivna, nezdrava in škodljiva za fizično ter psihično zdravje ljudi, ki se pojavljajo med zaposlenimi v organizaciji ali podjetju, izražajo se v pojavih, kot sta mobing in sindrom izgorelosti.





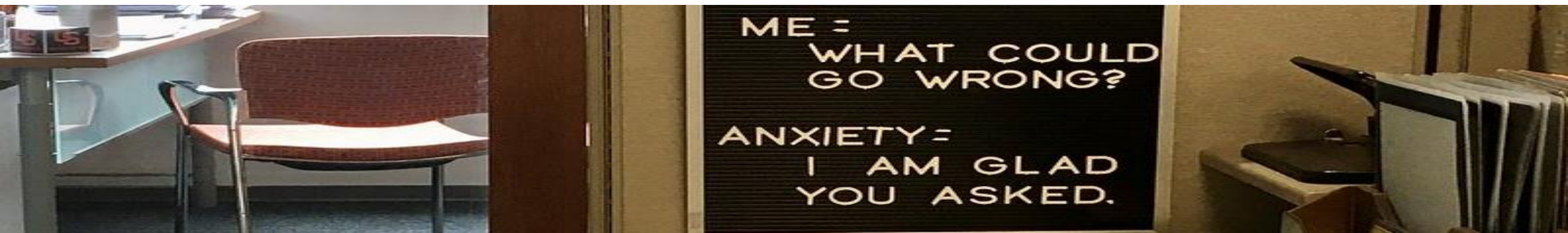
Prehajanje navzgor:

Do tega pride, ko zaposlenega na višji ravni napade eden ali več njegovih podrejenih.

Prehajanje navzdol ali nadlegovanje/trpinčenje:

Do tega pride, ko nižje zaposlenega psihično nadleguje en ali več zaposlenih na višjih položajih v hierarhiji podjetja.

Vertikalni mobing:
Pojavi se, ko je nasilnež na višji ravni hierarhije kot žrtev ali na nižji ravni kot žrtev.



Razdražljivost

Izguba
samozavesti

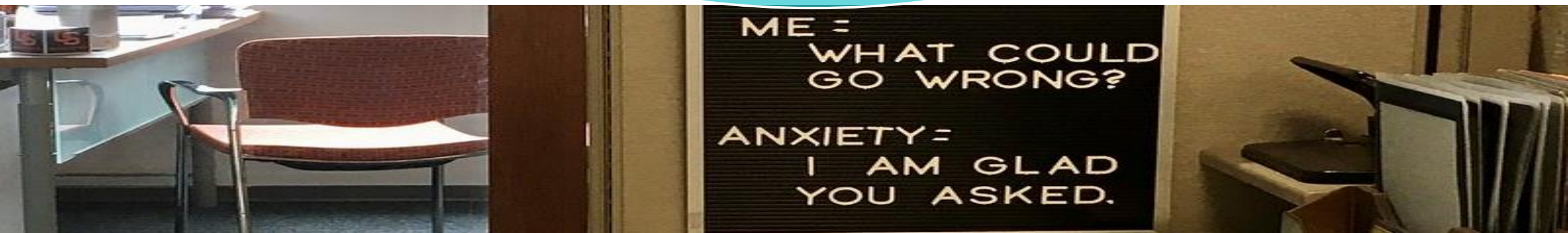
Negotovost in
stiska

Pomanjkanje
apetita in spanja

**Posledice
trpinčenja pri
navpičnem
mobingu**

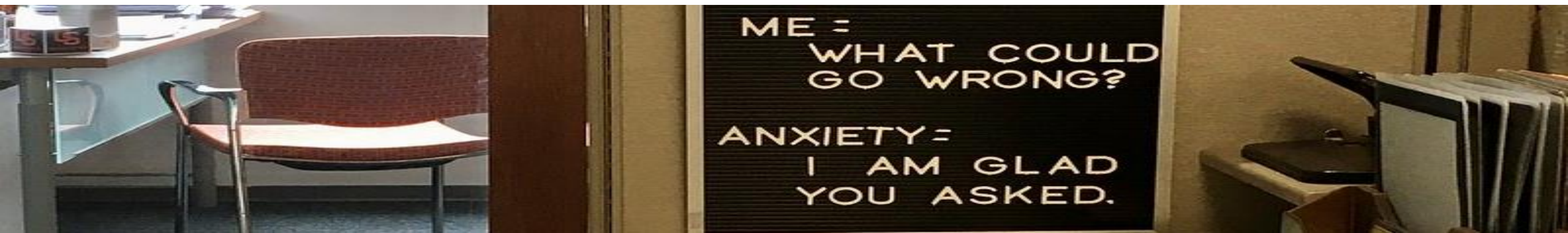
Stres in
pomanjkanje
motivacije

Fizična in duševna
utrujenost



Sindrom izgorelosti

Sestavljen je iz stanja fizične, duševne in čustvene izčrpanosti, ki jo povzročata psihična izžetost ali stres. Nastane kot posledica trajnih nedelujočih odnosov - v večini primerov pri vertikalnih odnosih - v težkem delovnem okolju.



Psihosomatske
bolezni

Pomanjkanje
energije

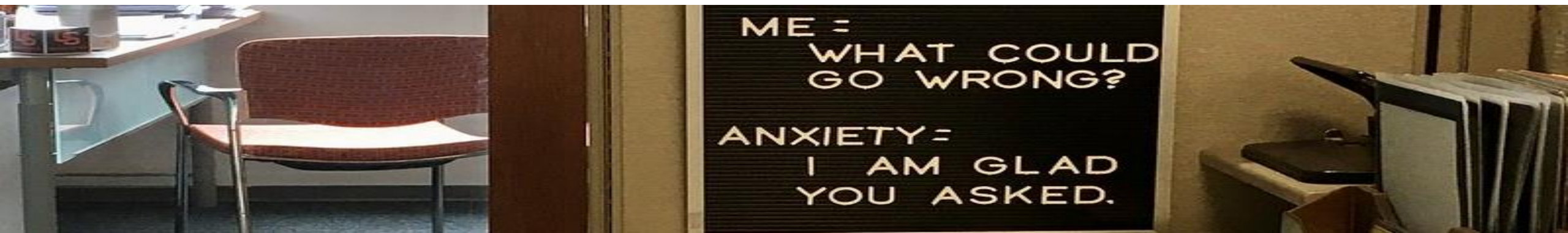
Frustracije in
neuspehi

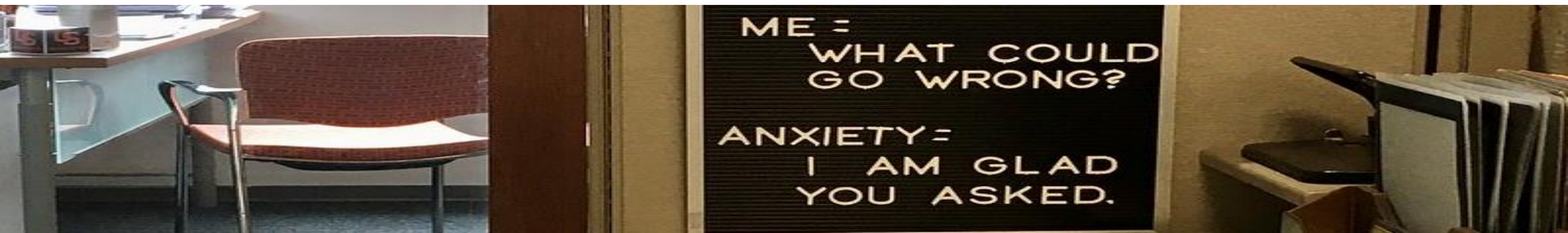
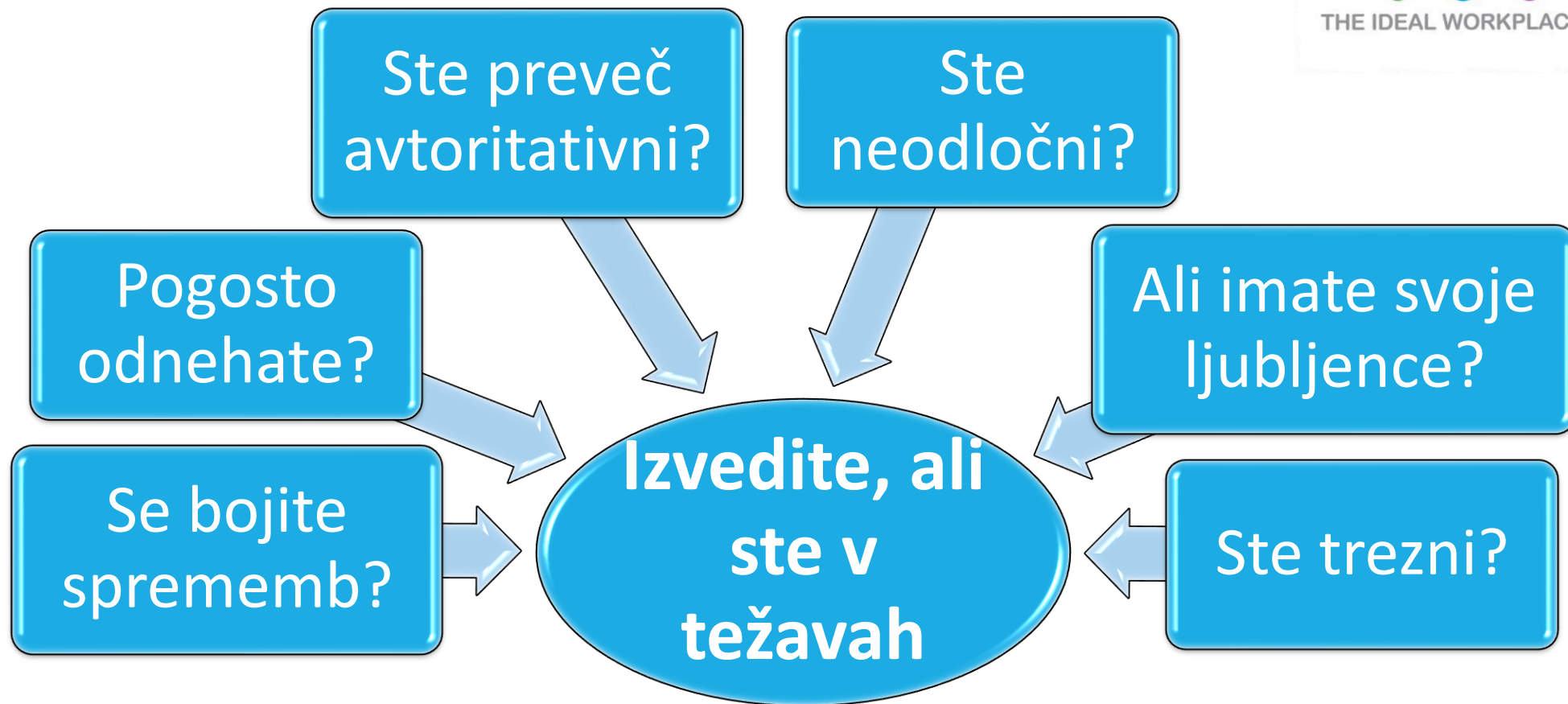
Občutek
preplavljanja

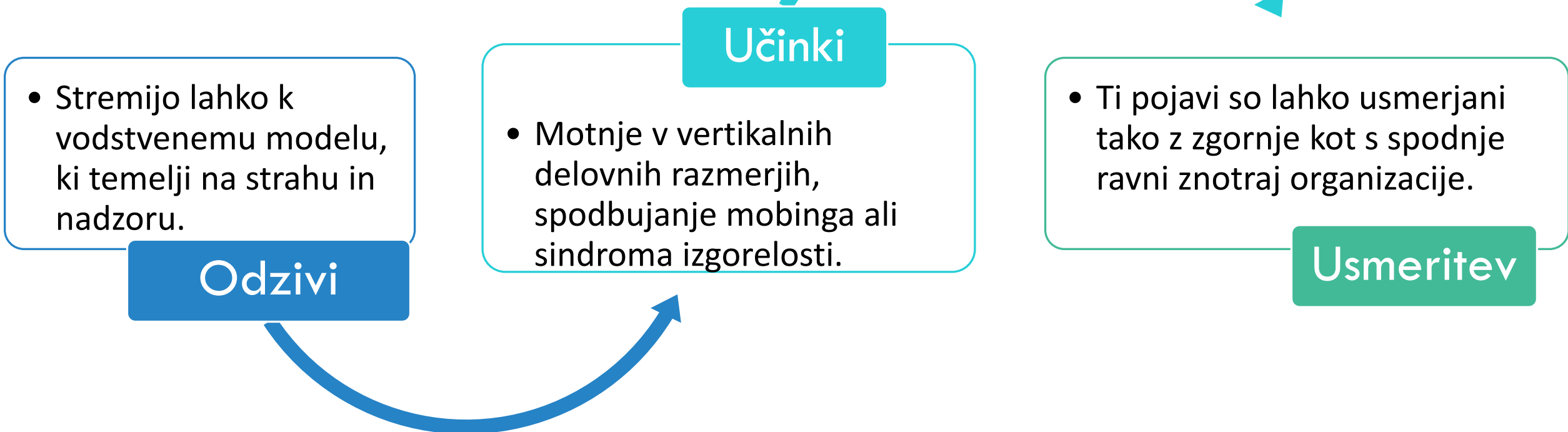
**Posledice
trpljenja za
sindromom
izgorelosti**

Razdražljivo
razpoloženje

Nezmožnost
osredotočanja







- Stremijo lahko k vodstvenemu modelu, ki temelji na strahu in nadzoru.

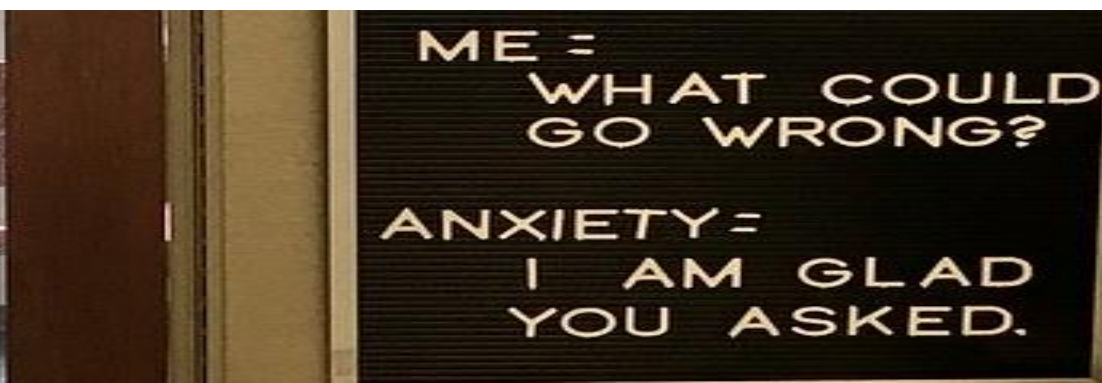
Odzivi

- Motnje v vertikalnih delovnih razmerjih, spodbujanje mobinga ali sindroma izgorelosti.

Učinki

- Ti pojavi so lahko usmerjeni tako z zgornje kot s spodnje ravni znotraj organizacije.

Usmeritev



Posredovanje v nefunkcionalnih vertikalnih odnosih se osredotoča na ustrezen model vodenja

Omogočanje prehoda iz modela, ki temelji na strahu in nadzoru, na model, ki temelji na zavezanosti in zaupanju.

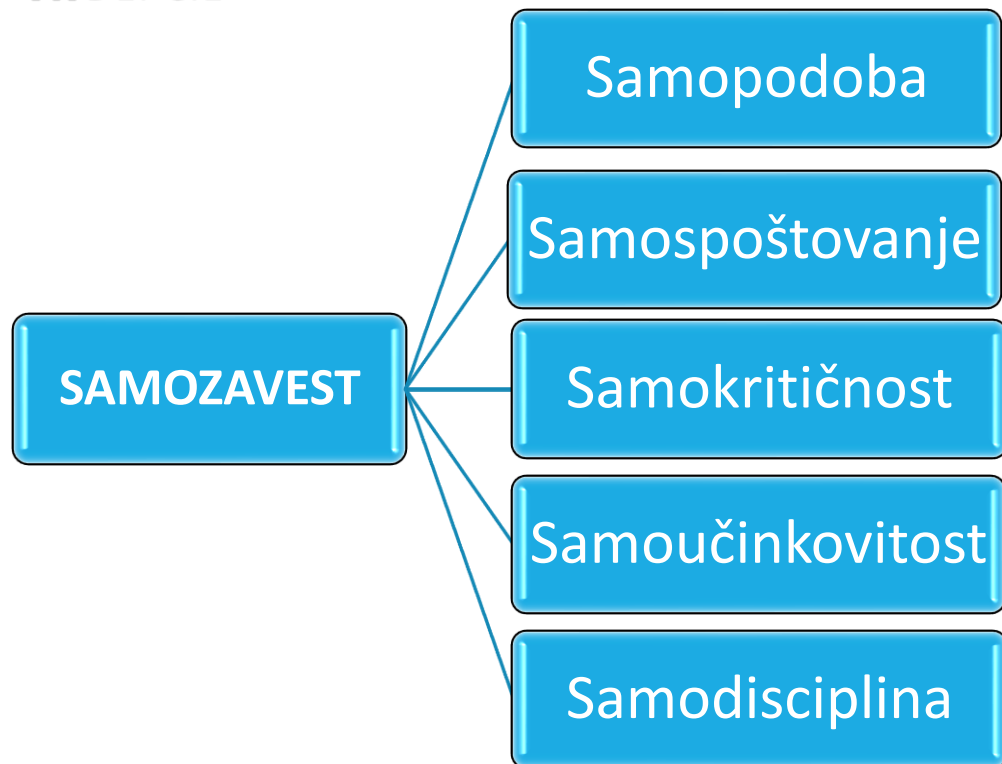
Ključ do tega modela je, da oseba z višjo odgovornostjo doseže visoko raven samozavesti.

To vam omogoča, da se projicirate na različne ravni organizacije.



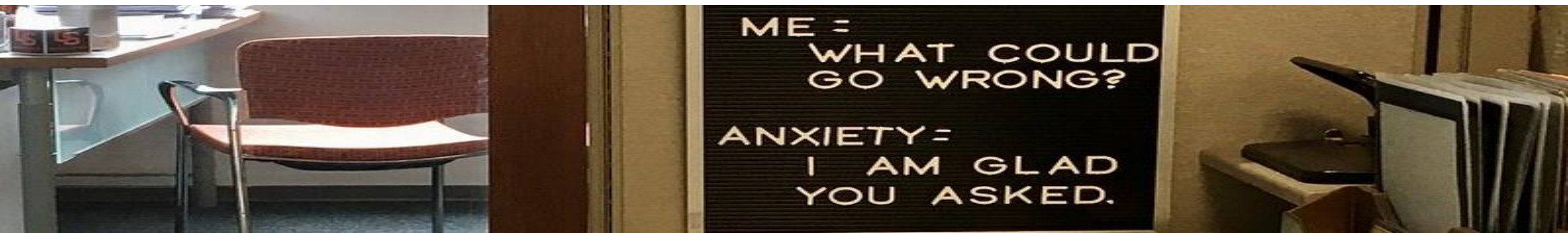
ME =
WHAT COULD
GO WRONG?
ANXIETY =
I AM GLAD
YOU ASKED.





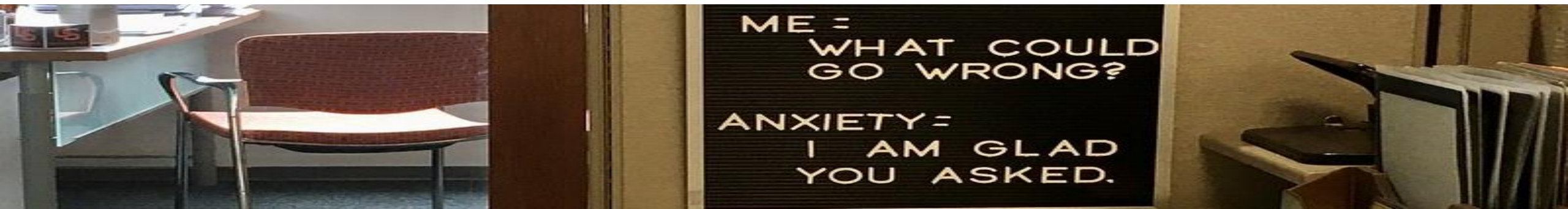
Samozavest

Je prepričanje vase, da je smo sposobni doseči cilj, uspešno izpolnjevati naloge ali najti pravi pristop za opravljanje naloge in reševanje težav. Potrebno je razviti veščine, naštete na levi.



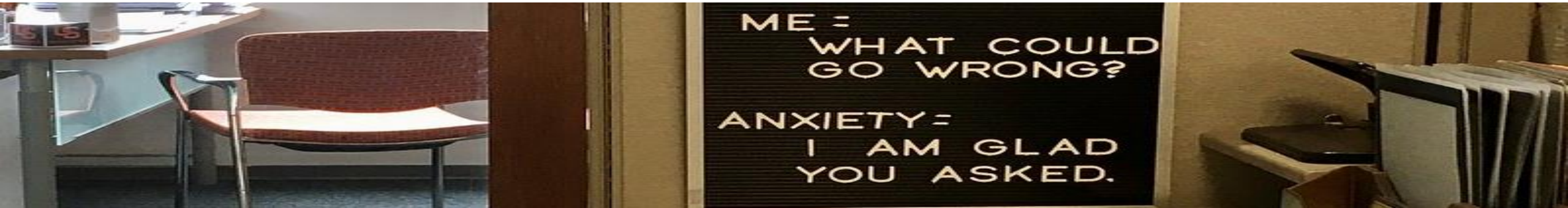


Stalno izboljševanje pomeni znanje in tehnične spretnosti, ki omogočajo učinkovito reševanje strokovnih problemov in spodbuditi motivacijo.



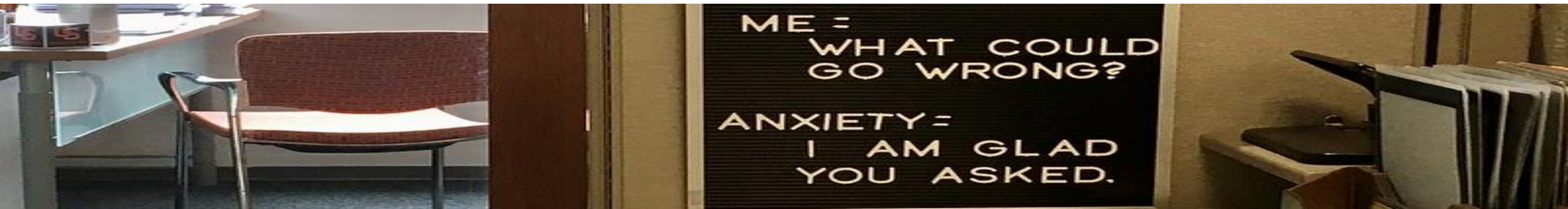


Vključuje poznavanje članov ekipe, prakticiranje empatije v delovnih odnosih in ohranjanje koristnega in kooperativnega odnosa.



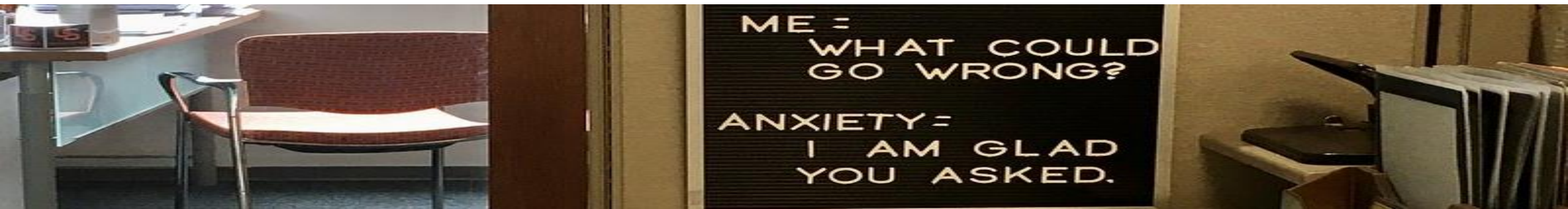


Povezano je s prakso aktivnega poslušanja, asertivnega komuniciranja, z znanjem, kako razdeliti naloge in odgovornosti ter deliti informacije, da bi se izognili domnevam, govoricam in nesporazumom.



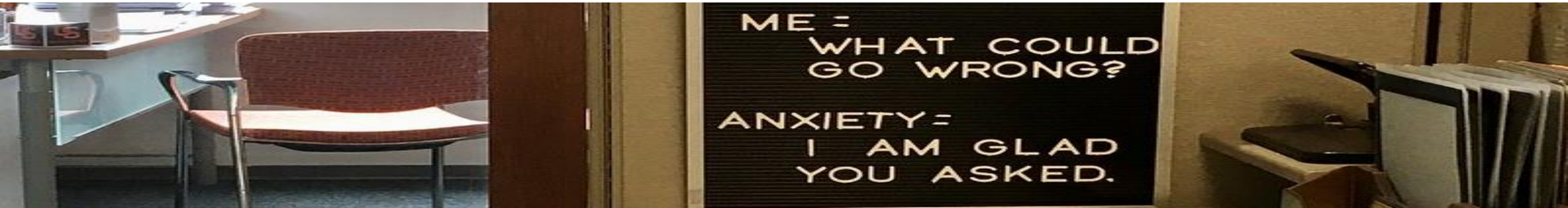


Pomeni dajati vzor, točnost, izpolnjevanje pravil in postopkov podjetja, izpolnjevanje rokov in ne dovoliti, da je nekdo označen, zato ker je na določeni ravni znotraj organizacije.



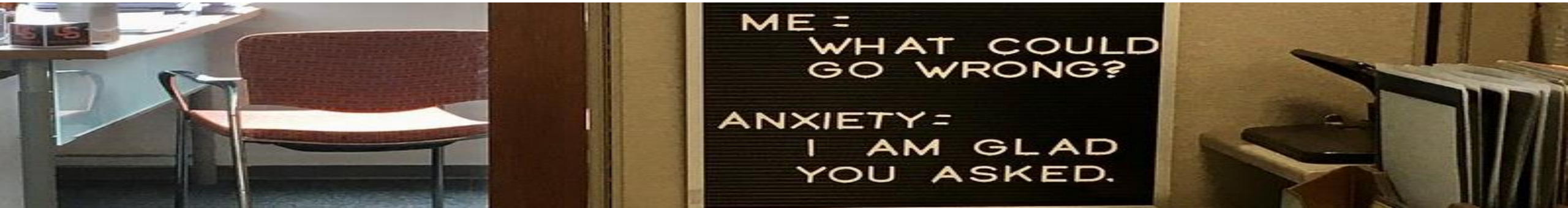


Predstavlja etično osebno in strokovno vedenje, ki temelji na osebih in družbenih vrednotah. Biti skladni v mislih, besedah in dejanjih.



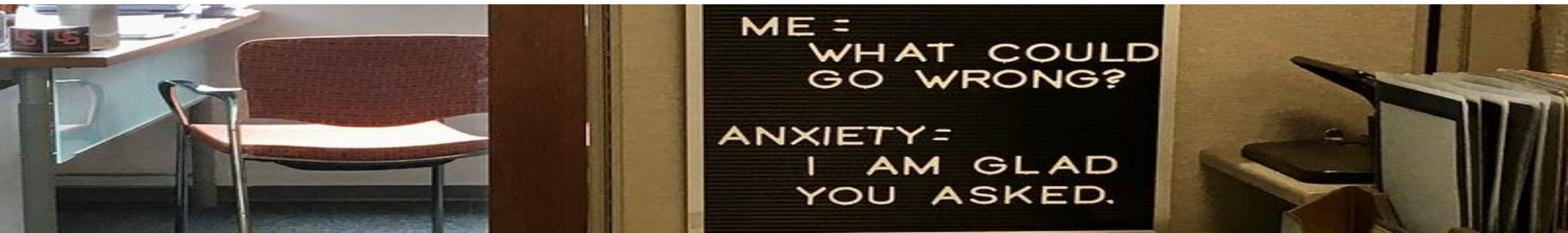


To pomeni izpolnjevanje zavez, sporazumov in obljub, tako za člane v višjih kot spodnjih ravneh družbe. Nujno je spoštovati osebne in poklicne zaveze za vsako ceno.



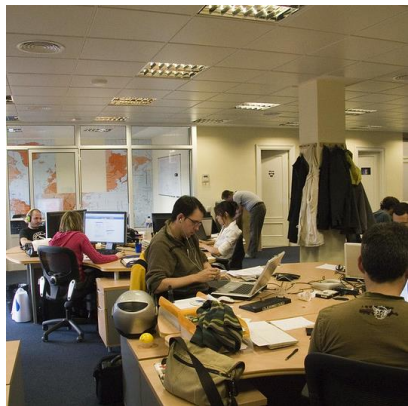
Reference

- [https://www.bps.org.uk/news-and-policy/toxic-bosses-are-bad-your-health-and-bad-your-reputation.](https://www.bps.org.uk/news-and-policy/toxic-bosses-are-bad-your-health-and-bad-your-reputation)
- <https://www.boston.com/news/jobs/2015/08/27/study-says-work-stress-is-as-bad-as-secondhand-smoke>
- <https://blog.acsendo.com/la-importancia-de-la-salud-ocupacional-en-las-organizaciones/>
- <https://blog.acsendo.com/5-consejos-para-mantenerse-lejos-del-burnout/>
- <https://www.sciencedaily.com/releases/2016/08/160810104409.htm>
- La Confianza (Trust). Francis Fukuyama ISBN 13: 9788440679086.
- La Nueva Dirección De Personas: La Dirección Por Confianza (Dpc). 2010. José María Gasalla





THE IDEAL WORKPLACE ATMOSPHERE



Erasmus+

ANDRAGOŠKI ZAVOD
LJUDSKA UNIVERZA VELENJE

GrowthCoop
developing people



BULGARIA TRAINING
БЪЛГАРИЯ ТРЕЙНИНГ

INSTITUT
INPRO

I & F
Instruction & Formation
LEARNING FOR LIVING

