**Mobingas darbo vietoje: priežastys ir poveikis**

Birželį Lietuvos atsakingo verslo asociacija (LAVA) pakvietė savo narius į diskusiją apie emocinę ir psichosocialinę sveikatą darbe. Šį kartą LAVA nariams skirtas susitikimas vyko meno galerijoje „Drifts“ (T. Vrublevskio g. 6-2, Vilnius).

Diskusijoje „Emocinė ir psichosocialinė sveikata darbe“ dalyvavo LAVA valdybos pirmininkė, advokatų profesinės bendrijos „Triniti Jurex“ partnerė, advokatė Jurgita Judickienė, Valstybinės darbo inspekcijos Psichologinio smurto darbe prevencijos skyriaus vedėja – vyriausioji darbo inspektorė Liudmila Mironovienė ir LAVA nario SEB banko personalo vadovė Kristina Astrauskienė.

Renginyje kalbėta apie tai, kokias sąlygas turi sukurti darbdavys, kad užtikrintų tinkamą psichologinę ir emocinę darbuotojų savijautą darbe. Dalintasi nuomonėmis, ar lygios galimybės ir nediskriminavimas – tai sąlyga, kad darbuotojai darbe jaustųsi emociškai saugūs. Bandyta atsakyti į klausimas, kaip praktiškai darbdaviai įgyvendina emocinės darbuotojų sveikatos palaikymo pareigas ir kokias priemonės taiko? Kas pasiteisina, o ko būtų galima atsisakyti?

Apie tai, koks yra mobingo sąvokos apibrėžimas, kokios gali būti konfliktų darbe priežastys ir kas bendrai skatina darbuotojų nepasitenkinimą, taip pat, kokių reikėtų imtis priemonių, kad būtų užtikrinta darbuotojų emocinė sveikata, įžvalgomis dalijasi LAVA valdybos pirmininkė J. Judickienė.

**Kas yra mobingas?**

Mobingas – tai ilgalaikis, pasikartojantis ir sistemingas neigiamas elgesys, nukreiptas prieš asmenį darbo vietoje ar kitame kolektyve. Jo tikslas – sukelti psichologinį diskomfortą, mažinti asmens savivertę ar priversti jį palikti kolektyvą.

**Kokios priežastys skatina darbuotojų nepasitenkinimą ir gali sukelti konfliktus?**

Mobingas darbe – rimta problema, galinti atsirasti dėl įvairių priežasčių. Viena jų – per didelis darbo krūvis. Kai darbuotojams tenka atlikti per daug užduočių arba jie priversti dirbti viršvalandžius, kyla didelė įtampa ir stresas. Ši situacija dar labiau paaštrėja, jei darbuotojai negauna reikalingos pagalbos ir mokymų. Tada jie jaučiasi nekompetentingi, o tai gali sukelti įtampą net ir paprastose situacijose.

Darbdavių požiūris į mobingą taip pat labai svarbus. Jei darbdaviai ignoruoja pranešimus apie mobingą ir netinkamą elgesį, darbuotojai gali jaustis nesaugūs ir nesvarbūs. Nepakankamas pripažinimas arba nesąžiningas atlyginimas už darbo rezultatus gali sumažinti darbuotojų motyvaciją ir pasitenkinimą darbu, o tai gali sukelti emocinį nepasitenkinimą.

**Kaip užtikrinti darbuotojų emocinę sveikatą?**

Norint išvengti mobingo darbe, svarbu atkreipti dėmesį į šias problemas ir imtis veiksmų joms spręsti. Darbdaviai turi rūpintis darbuotojų gerove, užtikrinti sąžiningą atlyginimą, teikti reikalingą pagalbą ir mokymus, taip pat kurti palankią darbo atmosferą. Tik tada darbuotojai jausis saugūs, vertinami ir motyvuoti dirbti.

Siekiant sukurti sveiką ir produktyvią darbo aplinką, būtina skaidri komunikacija ir kad vadovai geriau suprastų darbuotojų poreikius ir jausmus. Taip pat svarbu efektyviai spręsti konfliktus, kad darbuotojai jaustųsi saugūs ir gautų reikiamą pagalbą.

Pusiausvyra tarp darbo ir gyvenimo, lankstus darbo grafikas ir atostogos mažina stresą ir tikimybę perdegti, o gavę galimybių profesionaliai tobulėti, darbuotojai labiau pasitiki savo kompetencijomis. Taip pat labai svarbu, kad darbo vietoje būtų skatinamas teisingumas ir neliktų diskriminacijos, kad darbuotojai jaustųsi vertinami ir gerbiami.

Darbdaviai, besirūpinantys darbuotojų gerove, sukuria geresnę darbo atmosferą, didina produktyvumą ir darbuotojų lojalumą.