

**Σ2**

Επανασχεδιασμός μοντέλου στελέχωσης Σχολών και Τμημάτων

**Σ2**

Συστήματα πρόσληψης, αξιολόγησης και ανάπτυξης του διοικητικού προσωπικού

**Σ3**

ΠΡΟΣΩΠΑ στο Πανεπιστήμιο Κύπρου

**Σ4**

Τοποθέτηση Ανεργων Νέων στο Πανεπιστήμιο Κύπρου

**Σ6**

Το bulling στον εργασιακό χώρο

HR matters

Εκδίδεται από την Υπηρεσία Ανθρώπινου Δυναμικού • Τεύχος 4ο • Μάρτιος 2016



Η Υπηρεσία Ανθρώπινου Δυναμικού στο πλαίσιο αναβάθμισης των υπηρεσιών που προσφέρει στο προσωπικό του Πανεπιστημίου Κύπρου, έχει προχωρήσει από την 01 Ιανουαρίου 2016 στην εφαρμογή του Λογισμικού SAP – Human Resources Module. Το σύστημα SAP κατέχει ηγετικό ρόλο στην αγορά του λογισμικού επιχειρησιακών εφαρμογών, ενώ μέχρι σήμερα έχει εφαρμοστεί σε 197,000 επιχειρήσεις ανά το παγκόσμιο.

Η εφαρμογή του στο Πανεπιστήμιο Κύπρου προσφέρει τη δυνατότητα της μέγιστης αυτοματοποίησης διαδικασιών, την άμεση ανάλυση πληροφοριών και την ασφαλή φύλαξη των προσωπικών και επαγγελματικών δεδομένων του προσωπικού. Η πρώτη φάση του έργου (Back Office Administration) έχει υλοποιηθεί και αφορά στη διαχειριστική υποστήριξη της ΥΑΔ. Εντός Μαρτίου η ΥΑΔ θα προχωρήσει στη δεύτερη φάση που είναι η παροχή στο προσωπικό της υπηρεσίας

αυτοεξυπηρέτησης (Self Service), καθώς και στην τρίτη φάση που προνοεί την ενοποίηση με το σύστημα μισθοδοσίας (Payroll).

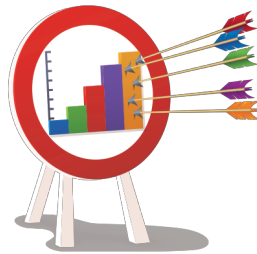
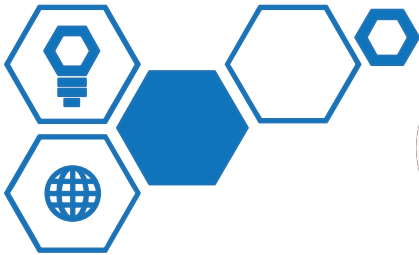
Ειδικότερα, με την εφαρμογή του Employee Self Service το προσωπικό του Πανεπιστημίου θα μπορεί να ενημερώνει τα προσωπικά του στοιχεία, να υποβάλλει ηλεκτρονικά αιτήματα άδειας, ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα κ.α.. Επιπλέον, θα επιτρέπει την ηλεκτρονική συμπλήρωση των αξιολογήσεων, τη διαχείριση αδειών και άλλα είδη αιτήσεων, δηλώσεων και βεβαιώσεων. Με την πλήρη εφαρμογή του συστήματος επιτυγχάνεται η μείωση του χρόνου εξυπηρέτησης των «εσωτερικών πελατών» της πανεπιστημιακής κοινότητας, η χρήση των ορθών πληροφοριών εργασίας και προσωπικών δεδομένων, η εξοικονόμηση ανθρώπινων πόρων και η μείωση της γραφειοκρατίας.



Επανασχεδιασμός Μοντέλου Στελέχωσης Σχολών και Τμημάτων



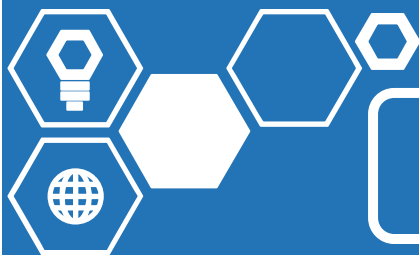
Ολοκληρώθηκε η μελέτη του για το έργο «Επανασχεδιασμός Μοντέλου Στελέχωσης Σχολών και Τμημάτων», το οποίο τροχοδορεί ο Διευθυντής Διοίκησης και Οικονομικών και εντάσσεται στο ευρύτερο πλαίσιο για εκσυγχρονισμό του Πανεπιστημίου Κύπρου. Η συγκεκριμένη μελέτη εντάσσεται στο γενικό έργο που έχει στόχο να υποβοηθήσει στη βέλτιστη αξιοποίηση των ανθρώπινων πόρων αλλά και στην προσφορά βέλτιστης εξυπηρέτησης στις Σχολές, Τμήματα και άλλες οντότητες. Κύριες εργασίες του έργου ήταν: (1) Η σε βάθος αποτύπωση των εργασιών/λειτουργιών, της συχνότητας τους και του απαιτούμενου χρόνου εκτέλεσης τους που σήμερα το Διοικητικό Προσωπικό προσφέρει στις Σχολές και Τμήματα. (2) Η καταγραφή και διαχωρισμός των κοινών εργασιών που ισχύουν για όλες τις Σχολές και Τμήματα, πιθανές εξειδικευμένες ανάγκες, καθώς επίσης και τυχών επικαλύψεις (διπλοεργασίες) ή άλλα προβλήματα που προκύπτουν από την κατανομή ή/και εκτέλεση καθηκόντων του προσωπικού. (3) Ο συνολικός υπολογισμός αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό ανά ρόλο (θέση) για διεκπεραίωση του όγκου εργασίας, όπως αυτός θα αποτυπωθεί πιο πάνω, τόσο για τις κοινές και συνήθεις εργασίες όσο και για τις εξειδικευμένες. (4) Η υποβολή εισηγήσεων για μέτρα που πρέπει να ληφθούν για στελέχωση της διοικητικής οργάνωσης Σχολών και Τμημάτων, προκειμένου να επιτευχθεί η καλύτερη δυνατή αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού με την μεγαλύτερη δυνατή απόδοση. Σημειώνεται ότι για το περιεχόμενο της μελέτης θα ακολουθήσει σχετική παρουσίαση και διαβούλευση με τους Κοσμήτορες Σχολών και τους Προέδρους Τμημάτων.



Αναθεώρηση των συστημάτων πρόσληψης, αξιολόγησης και ανάπτυξης του διοικητικού προσωπικού

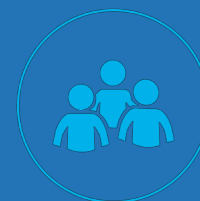
Η αναποτελεσματική εφαρμογή τόσο του υφιστάμενου συστήματος αξιολόγησης, όσο και των συστημάτων προσέλκυσης, προαγωγών και ανάπτυξης του προσωπικού, οδήγησαν την ΥΑΔ στην επεξεργασία εισηγήσεων για διαμόρφωση και θεσμοθέτηση ενός νέου συστήματος. Είναι αναγκαία η εφαρμογή νέων συστημάτων, τα οποία να είναι δίκαια και αξιόπιστα και να υπηρετούν ουσιαστικά την επίτευξη των στρατηγικών στόχων του Πανεπιστημίου. Για να επιτευχθεί όμως αυτό θα πρέπει να τροχοδομηθούν παράλληλα αρκετές αλλαγές που θα μεταρρυθμίζουν ολόκληρο το πλαίσιο πρόσληψης, προαγωγής, αξιολόγησης και ανάπτυξης του προσωπικού του Πανεπιστημίου και κατά συνέπεια τον ρόλο της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού στον οργανισμό μας.

Τα πιο πάνω ζητήματα εξέτασε ενδελεχώς η αρμόδια Ad Hoc Επιτροπή, η οποία αποτελείται από μέλη του ακαδημαϊκού και διοικητικού προσωπικού, επαγγελματίες στον χώρο της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού. Η Επιτροπή υπέβαλε εμπειριστατωμένη έκθεση στην Πρυτανεία για τον ρόλο της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού στο Πανεπιστήμιο Κύπρου, καθώς και εισηγήσεις για αναθεώρηση των συστημάτων πρόσληψης, αξιολόγησης και ανάπτυξης του διοικητικού προσωπικού. Η εν λόγω έκθεση, αγγίζει όλο αυτό το φάσμα με την υποβολή ολοκληρωμένων εισηγήσεων για τον σχεδιασμό των θέσεων εργασίας, των διαδικασιών και μεθόδων εξεύρεσης, επιλογής, τοποθέτησης και προαγωγής προσωπικού και βεβαίως του συστήματος αξιολόγησης. Σημειώνεται ότι για το περιεχόμενο της έκθεσης θα ακολουθήσει διαβούλευση με όλα τα εμπλεκόμενα μέρη, συμπεριλαμβανομένων και των συντεχνιών του προσωπικού.



ΠΡΟΣΩΠΑ

ΣΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΥΠΡΟΥ



Προσλήψεις Ακαδημαϊκού Προσωπικού

Α/Α	ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΘΕΣΗ	ΣΧΟΛΗ/ΤΜΗΜΑ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ
1	Ζαχαρίου Ζαχαρίας	Καθηγητής	ΙΑΤΡ. ΣΧΟΛ	01/01/2015
2	Δενδραμής Ιωάννης	Λέκτορας	ΛΟΧ	03/06/2015
3	Ζένιος Μιχάλης	Επίκουρος Καθηγητής	ΙΑΤΡ. ΣΧΟΛ	01/07/2015
4	Γιαννακοπούλου Βάσως	Λέκτορας	ΑΓΓ	01/09/2015
5	Αγαπίου Σέργιος	Λέκτορας	ΜΑΣ	01/09/2015
6	Σπυρίδου Πασχαλία	Λέκτορας	ΚΠΕ	01/09/2015
7	Ιεροδιακόνου Χριστιάνα	Λέκτορας	ΔΕΔΔ	01/09/2015
8	Λιβάνιος Βασίλειος	Λέκτορας	ΚΦΙ	01/09/2015
9	Τσάκας Νικόλαος	Λέκτορας	ΟΙΚ	03/09/2015
10	Διέτης Νικόλαος	Επίκουρος Καθηγητής	ΙΑΤΡ. ΣΧΟΛ	02/10/2015

Αφυπηρετήσεις Προσωπικού

1	ΠΑΠΑΠΑΥΛΟΥ ΑΝΔΡΕΑΣ	ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ	ΑΓΓ	01/09/2015
2	ΓΕΩΡΓΗ ΓΕΩΡΓΙΟΣ	ΑΝΑΠΛ. ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ	ΙΣΑ	01/09/2015
3	ΜΙΧΑΗΛΙΔΗΣ ΑΛΕΧΑΝΔΡΟΣ	ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ	ΛΟΧ	31/08/2015
4	ΜΙΧΑΗΛΙΔΟΥ ΕΛΕΝΗ	ΒΟΗΘΟΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ	ΥΠΣ	01/01/2015
5	ΚΟΥΦΑΛΙΔΟΥ ΑΝΔΡΟΥΛΛΑ	ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΦΕΑΣ	ΓΑΛ	15/09/2015
6	ΙΩΣΗΦ ΚΥΡΙΑΚΟΣ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ	ΤΥ	11/10/2015
7	ΚΟΚΚΙΝΟΣ ΑΝΔΡΟΝΙΚΟΣ	ΤΕΧΝΙΚΟΣ	ΥΑΔ	26/12/2015

Παραιτήσεις Προσωπικού

1	ΞΙΟΥΡΟΣ ΚΩΣΤΑΣ	ΛΕΚΤΟΡΑΣ	ΛΟΧ	31/08/2015
2	ΔΡΥΜΙΩΤΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ	ΕΠΙΚΟΥΡΟΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ	ΛΟΧ	31/08/2015
3	GALDI GIOVANBATTISTA	ΕΠΙΚΟΥΡΟΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ	ΚΦΙ	31/08/2015

Μετακινήσεις Προσωπικού*

1	ΖΑΧΑΡΙΑΣ ΑΡΙΣΤΕΙΔΟΥ	ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ	ΕΠΛ→ΔΙΔΟ	22/02/2016
2	ΣΩΤΗΡΗΣ ΠΑΝΑΡΕΤΟΥ	ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ	ΥΠΣ→ΔΙΔΟ	22/02/2016

*Αφορά στην εσωτερική προκήρυξη για την πλήρωση δύο θέσεων Λειτουργού Πανεπιστημίου στον Τομέα Στρατηγικού Προγραμματισμού Ανάπτυξης και Διασφάλισης Ποιότητας της Διεύθυνσης Διοίκησης και Οικονομικών.



Στην αίθουσα εκπαίδευσης Β109 έχουν τοποθετηθεί 24 εργονομικά καθίσματα, με την ευγενή χορηγία της εταιρείας Steelcase για περίοδο ενός έτους χωρίς χρέωση.

ΑΙΘΟΥΣΑ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ



ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ ΝΕΩΝ ΣΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΥΠΡΟΥ (2015-2016)

Τοποθετήθηκαν στο Πανεπιστήμιο Κύπρου 77 άνεργοι νέοι πτυχιούχοι σε 25 οργανωτικές οντότητες του Πανεπιστημίου (Σχολές, Τμήματα και Υπηρεσίες), στο πλαίσιο του «Σχεδίου Τοποθέτησης Ανέργων Νέων Πτυχιούχων για Απόκτηση Εργασιακής Πείρας σε Επιχειρήσεις/Οργανισμούς-2015», καθώς και 5 νέοι στο πλαίσιο του «Σχεδίου Τοποθέτησης Ανέργων Νέων Αποφοίτων Γυμνασίων, Λυκείων, Τεχνικών Σχολών και Μεταλυκειακής Εκπαίδευσης Μέχρι και Διετούς Φοίτησης για Απόκτηση Εργασιακής Εμπειρίας σε Επιχειρήσεις/Οργανισμούς-2015», τα οποία υλοποιεί η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Τα συγκεκριμένα Σχέδια παρέχουν στους άνεργους νέους μια άριστη ευκαιρία για απόκτηση εργασιακής πείρας, η οποία θα τους βοηθήσει στη βελτίωση της απασχολησιμότητάς τους και παράλληλα δίνει τη δυνατότητα στο Πανεπιστήμιο Κύπρου να αξιοποιήσει αξιόλογο ανθρώπινο δυναμικό.

Ο Πρύτανης του Πανεπιστημίου Κύπρου, καλωσορίζοντας τους νέους πτυχιούχους, δήλωσε πως το Πανεπιστήμιο «θα αξιοποιήσει τις τοποθετήσεις αυτές με τον καλύτερο δυνατό τρόπο, έτσι ώστε να προκύψει αμοιβαίο πολλαπλασιαστικό όφελος, τόσο για τους ίδιους τους άνεργους, όσο και για το Πανεπιστήμιο Κύπρου».



Πανεπιστήμιο Κύπρου
Υπηρεσία Ανθρώπινου
Δυναμικού



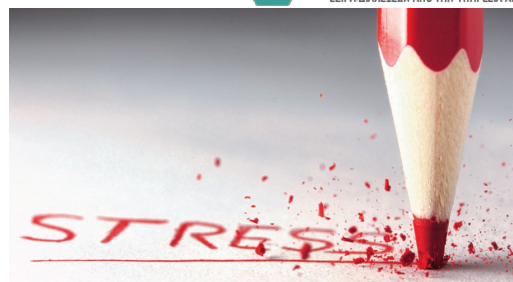
**ΔΙΕΥΡΥΝΟΥΜΕ ΤΙΣ
ΓΝΩΣΕΙΣ ΜΑΣ**

ΣΕΙΡΑ ΔΙΑΛΕΞΕΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

ΑΓΧΟΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ:

Τί είναι και πώς αντιμετωπίζεται

Η Υπηρεσία Ανθρώπινου Δυναμικού διοργάνωσε στις 10 Φεβρουαρίου 2016, διάλεξη με θέμα: «Άγχος στην εργασία: Τί είναι και πώς αντιμετωπίζεται;», με ομιλήτη τον Δρ Ιωάννη Παντζιαρά (MD, PhD, Διδάκτωρ Ψυχιατρικής, Karolinska Institutet, Στοκχόλμη). Η διάλεξη πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο της σειράς διαλέξεων με τίτλο «Διευρύνουμε τις Γνώσεις μας» που διοργανώνει η Υπηρεσία Ανθρώπινου Δυναμικού με στόχο την ενημέρωση, ενδυνάμωση και ανάπτυξη του προσωπικού. Κατά τη διάλεξη δόθηκαν απαντήσεις σε ερωτήματα όπως: τί είναι το άγχος και με ποιές μορφές μπορεί να εμφανιστεί; Πώς επηρεάζεται από τις εργασιακές μας συνθήκες και πώς τις επηρεάζει; Τι μπορούμε να κάνουμε οι ίδιοι για να βοηθηθούμε;



Πανεπιστήμιο Κύπρου
Υπηρεσία Ανθρώπινου
Δυναμικού



ΕΠΑΝΑΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΣΕΔΙΠ

Επαναλειτούργησε την Τετάρτη 24 Φεβρουαρίου 2016 η Συμβουλευτική Επιτροπή Διοικητικού Προσωπικού (ΣΕΔΙΠ), πραγματοποιώντας την πρώτη της Συνεδρία έπειτα από την έγκριση των νέων Όρων Εντολής από την Ολομέλεια του Συμβουλίου κατά τη 283^η του Συνεδρία στις 11/12/2015.

Η Πρόεδρος της ΣΕΔΙΠ, κα Νάταλη Παρτασίδου, Εξωτερικό Μέλος του Συμβουλίου, κάλεσε στις 16/02/2016 και τις τρεις Συντεχνίες Διοικητικού Προσωπικού, ΕΔΙΠΠΑΚ, ΚΕΔΙΠ και ΠΑΣΥΔΥ, οι οποίες ανταποκρίθηκαν θετικά στην πρόσκληση. Η πρώτη Συνεδρία πραγματοποιήθηκε σε πνεύμα συνεργασίας και στη βάση εποικοδομητικού διαλόγου.



ΣΕ ΠΛΗΡΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΟ ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ

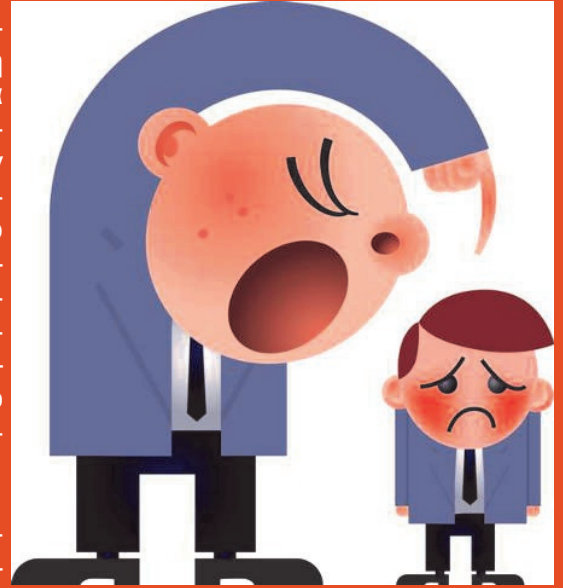
Στο Εμπορικό Κέντρο του Κέντρου Κοινωνικών Δραστηριοτήτων αναμένεται από 1^η Μαρτίου 2016 η έναρξη της λειτουργίας των υποκαταστημάτων της Τράπεζας Κύπρου και της Συνεργατικής Πιστωτικής Λήδρας. Επιπρόσθετα, έχουν προκηρυχθεί διαγωνισμοί για τη λειτουργία Μίνι Μάρκετ και Κομμωτηρίου και σύντομα θα προκηρυχθεί διαγωνισμός για τη λειτουργία Εμπορικού Βιβλιοπωλείου, Χαρτοπωλείου και Σημείου Παράδοσης και Παραλαβής Δεμάτων. Στο Εμπορικό Κέντρο λειτουργεί ήδη το Κατάστημα Πώλησης Αναμνηστικών Προϊόντων του Πανεπιστημίου Κύπρου.

Στην Πανεπιστημιούπολη προγραμματίζεται η λειτουργία των Κυλικείων στους Χώρους Διδασκαλίας 01 και 02 ενώ ήδη λειτουργούν οι ακόλουθοι χώροι που διαθέτουν φαγητό και ροφήματα: Καφετέρια Café NERO, Μπαράκι και Εστιατόριο στο Κέντρο Κοινωνικών Δραστηριοτήτων καθώς και Κυλικείο στο Κτήριο Συμβουλίου-Συγκλήτου Αναστάσιος Γ. Λεβέντης. Βρίσκονται επίσης τοποθετημένες σε διάφορα σημεία Αυτόματες Μηχανές Πώλησης για κρύα και ζεστά ροφήματα και σνακς. Στα Κεντρικά Κτήρια λειτουργεί Εστιατόριο και Περίπτερο/Μίνι Μάρκετ καθώς και Αυτόματες Μηχανές Πώλησης για κρύα ροφήματα και σνακς.



Το bullying στον εργασιακό χώρο

Το bullying στην εργασία έχει εξελιχθεί σε μείζον πρόβλημα και εντείνεται λόγω της οικονομικής και κοινωνικής κρίσης. Για την εργασιακή ψυχολογική κακομεταχείριση, όπως είναι ο επιστημονικός όρος στα ελληνικά, δεν υπάρχει ακόμη ορισμός από ψυχολόγους και κοινωνιολόγους, που να είναι διεθνώς αποδεκτός. Διάφοροι φορείς έχουν προτείνει τους δικούς τους ορισμούς. Έτσι, ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία δίνει ως ενδεικτικό ορισμό: «Ως παρενόχληση στον χώρο εργασίας ορίζεται η επαναλαμβανόμενη αδικαιολόγητη συμπεριφορά προς έναν εργαζόμενο ή ομάδα εργαζομένων που προκαλεί κινδύνους για την υγεία και την ασφάλειά τους». Στον συγκεκριμένο ορισμό: «Αδικαιολόγητη συμπεριφορά» είναι μια συμπεριφορά που ένα λογικό άτομο, αναλογιζόμενο το σύνολο των συνθηκών, θεωρεί δυσμενή μεταχείριση, ταπείνωση, υπονόμευση ή απειλή.



Ως «συμπεριφορά» νοούνται οι ενέργειες ατόμων ή ομάδας στις οποίες ενδέχεται να περιλαμβάνεται η κατάχρηση εξουσίας. Ένα σύστημα εργασίας μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως μέσο δυσμενούς μεταχείρισης, ταπείνωσης, υπονόμευσης ή απειλής. Στους «κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια» περιλαμβάνεται ο κίνδυνος για την ψυχική και σωματική υγεία του εργαζομένου. Η «παρενόχληση» ενέχει συχνά το στοιχείο της αθέμιτης χρήσης ή κατάχρησης εξουσίας, από την οποία τα θύματα ενδέχεται να αδυνατούν να προστατευθούν».

Εκφοβισμός, ταπείνωση, ύβρεις

Το αμερικάνικο ινστιτούτο για το bullying στην εργασία ορίζει την εργασιακή ψυχολογική κακομεταχείριση ως «επαναλαμβανόμενη βλαβερή για την υγεία κακομεταχείριση μίας ή περισσότερων δράσεων. Πρόκειται για βίαιη συμπεριφορά, που περιλαμβάνει: α. απειλές, ταπεινώσεις, εκφοβισμούς ή β. βλαβερή παρέμβαση στη δουλειά, σαμποτάζ που παρεμποδίζει την ολοκλήρωση της εργασίας ή λεκτική βία». Ο ορισμός αυτός διατυπώθηκε το 2014 για τις ανάγκες έρευνας για το bullying. Είναι αρκετά ενδιαφέρον το γεγονός ότι για το bullying χρησιμοποιείται και ο όρος «ηθική παρενόχληση στον χώρο της εργασίας», προκειμένου να διαχωρίζεται από τη σεξουαλική παρενόχληση.

Και οι δύο ορισμοί, ο ένας από τον ευρωπαϊκό φορέα και ο άλλος από αμερικάνικο, έχουν κοινά στοιχεία, που περιγράφουν τα βασικά χαρακτηριστικά του bullying: εκφοβισμός, ταπείνωση, ύβρεις, από τα οποία το θύμα δυσκολεύεται ή αδυνατεί να προστατευθεί. Επίσης, αξίζει να διευκρινιστεί ότι υπάρχουν δυο είδη παρενόχλησης: 1) αυτή που συμβαίνει, επειδή υπάρχει κάποια προσωπική διαμάχη, 2) αυτή κατά την οποία στοχοποιείται ένα θύμα, χωρίς να έχει προηγηθεί κάποια διαφωνία με τον θύτη.

Μεγάλες αποκλίσεις

Ενδιαφέροντα είναι τα στατιστικά, με αυτά της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όμως, να ανάγονται στο 2000. Έτσι, εκείνη τη χρονιά, σύμφωνα με έρευνα της Ε.Ε., 12.000.000 εργαζόμενοι στις χώρες-μέλη είχαν πέσει θύματα bullying. Ιδιαίτερα ενδιαφέρον είναι το γεγονός ότι παρουσιάζονται μεγάλες αποκλίσεις μεταξύ των χωρών-μελών όχι μόνο προς τα ποσοστά bullying, αλλά και ως προς την ανοχή του προβλήματος και την αναφορά του. Οι αποκλίσεις αυτές συνδέονται με τη φιλοσοφία της κάθε κοινωνίας (FACTS, τεύχος 23, του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία). Στις Η.Π.Α., σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, που διεξήγαγε το Workplace Bullying Institute και ανακοίνωσε τον Φεβρουάριο 2014, «27% των Αμερικανών έχουν πέσει θύματα bullying πρόσφατα ή στο παρελθόν. Προβληματισμό προκαλεί το γεγονός ότι το 72% των εργοδοτών αρνούνται, παραβλέπουν, ενθαρρύνουν, εκλογικεύουν ή ακόμη και δικαιολογούν την ηθική παρενόχληση. Η αμερικάνικη κοινωνία γνωρίζει το πρόβλημα, με το 72% των Αμερικανών να δηλώνουν ότι ξέρουν πως εκδηλώνεται bullying στη δουλειά. Σύμφωνα με την ίδια έρευνα, στη συντριπτική πλειοψηφία, η εργασιακή ψυχολογική καταπίεση ασκείται από προϊστάμενους.



Το bullying στον εργασιακό χώρο

>> Συνέχεια από Σελ. 6

Κυρίως οι άνδρες

Θύματα του bullying συνήθως είναι οι καινούργιοι υπάλληλοι μιας επιχείρησης, οι γυναίκες και όσοι εκλαμβάνονται ως εύκολοι στόχοι λόγω κάποιας αναπηρίας, μετανάστευσης, φύλου, θρησκείας ή άλλων στοιχείων που θα μπορούσαν να συμβάλουν στο να θεωρήσει ο θύτης ότι το θύμα ανήκει σε μια μειονότητα και άρα δεν μπορεί να αντιδράσει. Σε κάποιες περιπτώσεις είναι και στέλεχος που έχει υψηλή θέση μέσα στην εταιρεία, ενώ συμβαίνει, αρκετά σπάνια και οι υφιστάμενοι να παρενοχλούν ψυχολογικά τους προϊσταμένους τους. Όσον αφορά το φύλο του θύτη, το bullying ασκείται σε μεγάλο ποσοστό από άνδρες. Οι γυναίκες μπορεί να κακοποιούν ηθικά και ψυχολογικά συναδέλφους σε μικρότερο ποσοστό, όμως οι στόχοι τους είναι άλλες γυναίκες σε ποσοστό διπλάσιο από αυτό των ανδρών. Αξίζει να διευκρινιστεί ότι η εργασιακή ψυχολογική καταπίεση δεν παρατηρείται μόνο σε χώρους όπου οι αμοιβές και οι υπόλοιπες εργασιακές συνθήκες είναι επίσης προβληματικές. Εκδηλώνεται και σε επιχειρήσεις, που προσφέρουν ικανοποιητικό περιβάλλον στο ανθρώπινο δυναμικό.

Πληγή για την εταιρεία

Το bullying είναι πληγή σε μια εταιρεία, διότι προκαλεί υψηλότατα επίπεδα άγχους, όχι μόνο στο θύμα αλλά και στους υπόλοιπους εργαζομένους, που γίνονται μάρτυρες σκηνών κακοποίησης. Αυτό με τη σειρά του οδηγεί σε μείωση της απόδοσης και σε αποχώρηση των στελεχών και μάλιστα των πιο ικανών. Βασικός στόχος των οργανισμών πρέπει να είναι η πρόληψη τέτοιων καταστάσεων και η ενθάρρυνση για την καταγγελία περιστατικών bullying αμέσως μόλις εκδηλώνονται.

Πολύ σημαντικό για την αντιμετώπιση, την εξάλειψη και ακόμη την παρεμπόδιση εκδήλωσης ηθικής παρενόχλησης είναι η φιλοσοφία και οι αξίες της διοίκησης, που θα μπορούσαν να εκφραστούν ως εξής: Ενημέρωση όλων για το τι είναι παρενόχληση, διερεύνηση της έκτασης και της φύσης του προβλήματος, ενημέρωση για το όραμα και τις αξίες της επιχείρησης μέσω μηχανισμών εσωτερικής επικοινωνίας, συμμετοχή των εργαζομένων (ή των εκπροσώπων τους) στον σχεδιασμό των στρατηγικών για την καταπολέμηση του bullying, η εκπαίδευση των στελεχών, ιδιαίτερα όσων έχουν θέσεις εξουσίας, για να μην ανέχονται, αγνοούν ή ενθαρρύνουν τέτοιες συμπεριφορές.

Στη διαμόρφωση της εταιρικής πολιτικής κατά της εργασιακής ψυχολογικής παρενόχλησης συμβάλλουν: η ηθική δέσμευση εναντίον του bullying, η δέσμευση ότι δεν θα υπάρξουν αντίποινα ή άλλες συνέπειες για το θύμα που καταγγέλλει τον θύτη του (δέσμευση που πρέπει να τηρείται απόλυτα), σαφής διαδικασία, που ακολουθείται ύστερα από καταγγελία, πληροφορίες για το πού πρέπει να απευθυνθούν για βοήθεια τα θύματα.

Ερωτήματα για προβληματισμό

Κλείνουμε το άρθρο μεταφέροντας μερικά από τα ερωτήματα που θέτει προς προβληματισμό ο κ. Hadyn Olsen, μέλος του διεθνούς φορέα International Association on Workplace bullying and Harassment και σύμβουλος σε θέματα πρόληψης bullying: 1. Σε τι βαθμό το bullying αποτελεί έκφραση της ανάγκης του θύτη για δύναμη; 2. Πώς διαχειρίζονται τη δυναμική της εξουσίας οι οργανισμοί σε σχέση με το οργανόγραμμα και τη διοίκηση της συμπεριφοράς; Είναι δυνατόν να υπάρξει μια καλύτερη διαχείριση της εξουσίας, έτσι ώστε όλοι να αισθάνονται ενδυναμωμένοι; 3. Είναι δυνατόν κάποιος να αντιμετωπίζει έναν θύτη, χωρίς να καταφεύγει και ο ίδιος σε μεθόδους bullying;

Του ΑΝΔΡΕΑΣ Φ. ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ

Πηγή: Η Σημερινή

