

Mobbing i staffing w księgowości

– identyfikacja, prewencja,
dobre praktyki

Przejdź na sklep.infor.pl



Wstęp, który warto przeczytać

Do zespołu księgowego dołączył Piotr specjalizujący się w międzynarodowych rozliczeniach VAT. Od pierwszego tygodnia był bardzo kompetentny, szybko wdrożył kilka usprawnień i wyłapał parę błędów. Kilka dni później jedna z doświadczonych księgowych powiedziała do koleżanek przy kawie: „Uważajcie na niego. Coś mi tu nie gra. Robi się za mądry. Lepiej się do niego nie zbliżać i nie dawać mu żadnych informacji za darmo”. W ciągu dwóch tygodni cała grupa zaczęła go unikać. Kiedy Piotr pytał o potrzebne dane do rozliczenia, słyszał: „Sprawdź sobie w systemie”. Gdy proponował usprawnienia, padały komentarze: „My tu od lat tak robimy i nie potrzebujemy nowatorów”. Z czasem przestał też dostawać aktualne informacje o zmianach u kluczowych klientów...

Podczas zamykania miesiąca Tomasz, samodzielny księgowy, wdał się w ostrą dyskusję z Anną, główną księgową. Tomasz, będąc pod wpływem dużego stresu związanego z terminami JPK, przy całym zespole podniósł głos, twierdząc, że Anna nie ma pojęcia o nowych zmianach w znacznikach JPK i jej wytyczne narażają klientów na kary. Użył przy tym kilku niecenzuralnych słów i wybiegł z pokoju...

W zespole zajmującym się środkami trwałymi pracuje Magda i grupa trzech koleżanek, które znają się od lat. Magda jest nowa, pracuje bardzo sprawnie, szybciej kończy zadania. Pozostałe księgowe przestały ją zapraszać na wspólne wyjścia na lunch. Milkną ostentacyjnie, gdy Magda wchodzi do pokoju. Gdy prosi je o jakiegokolwiek dane, dziewczyny odpowiadają: „Poszukaj sobie, my mamy swoją robotę”. Po jakimś czasie grupa koleżanek zaczęła niby przypadkiem usuwać wspólne pliki robocze, nad którymi pracowała Magda, a następnie w rozmowach z kierownikiem sugerować, że jest ona nieogarnięta i ciągle coś gubi...

Ewa, samodzielna księgowa, odpowiada za kilku wymagających klientów. Jej przełożona, Marta, jest bardzo zadaniowa i konkretna. Komunikacja między nimi bywa napięta – Marta często odpisuje krótko: „zrób to pilnie”, „to jest do poprawy”, bez szerszego wyjaśnienia. Zdarza się też, że wprowadza zmiany w ostatniej chwili, co powoduje u Ewy frustrację i poczucie chaosu. Ewa ma wrażenie, że cokolwiek zrobi, zawsze znajdzie się coś do poprawy. Kilka razy odebrała komentarze Marty jako zbyt ostre, szczególnie gdy pojawiały się w mailach wysyłanych do wiadomości innych osób. Zdarza się, że długo się zastanawia, jak sformułować odpowiedź, żeby uniknąć kolejnej uwagi...

W dużym biurze rachunkowym Karolina została nową kierowniczką operacyjną. Grupa wieloletnich księgowych, pod wodzą starszej księgowej Grażyny, uznała, że nowa szefowa nie pasuje do ich zespołu. Grażyna przestała informować Karolinę o telefonach z urzędu skarbowego, celowo przekazywała zespołowi błędne wewnętrzne terminy prac, zrzucając winę na niejasne polecenia nowej szefowej. Rozpuszczała też plotki wśród młodszych koleżanek, że Karolina dostała pracę po znajomości i nie potrafi nawet poprawnie zaksięgować faktury korygującej...

Marek jest kierownikiem kadr i płac. Od kiedy jego podwładny Janek odmówił zostania po godzinach w piątek ze względu na ważne sprawy rodzinne, zachowanie Marka drastycznie się zmieniło. Zaczął przydzielać Jankowi zadania poniżej jego kwalifikacji – przez tydzień kazał mu wyłącznie niszczyć stare dokumenty w niszczarce, mimo że goniły ich terminy dotyczące list płac. Kierownik codziennie rano przy wszystkich pracownikach pytał Janka: „I co, dzisiaj znowu uciekniesz do mamusi, czy może w końcu zaczniesz pracować jak mężczyzna?”. Z czasem te zachowania zamiast ustępować, nasiliły się do tego stopnia, że Janek zaczął szukać nowej pracy...

Przytoczone historie pokazują różne sytuacje z codziennej pracy w księgowości (wyjaśnienie, które z tych historii spełniają definicję mobbingu bądź staffingu, znajdziesz pod koniec punktu 1.4.). Nie każda z nich jest jednoznaczna. Część to przykłady mobbingu, a część – sytuacji trudnych, ale jeszcze niespełniających ustawowej definicji mobbingu. Jednak każda z przedstawionych historii zawiera w sobie pewien element (lub wiele takich elementów) toksyczności relacyjnej, innymi słowy przemocy psychicznej.

Koszt toksycznych relacji w pracy rzadko kończy się na samym dyskomforcie psychicznym. To obciążenie, które realnie drenuje firmę na wielu płaszczyznach: od wymiernych strat finansowych, przez paraliż decyzyjny, aż po erozję fundamentów kultury organizacyjnej. Mobbing oraz inne formy przemocy relacyjnej w pracy przyczyniają się do wyższej absencji pracowników, fluktuacji kadr, spadku jakości i wydajności pracy, a także pogorszenia wizerunku firmy. Zespół uwięziony w mechanizmach lęku i nieufności nie jest w stanie pracować na pełnych obrotach. Jego potencjał spala się w próbach przetrwania bądź podsycania napiętej atmosfery, zamiast przekładać się na efekty.

Dlatego temat ten wymaga wyjścia poza sztywne ramy definicji prawnych. Niniejsza publikacja ma za zadanie wyczulić na subtelne sygnały ostrzegawcze, zanim przerodzą się one w systemowy mobbing, oraz dostarczyć narzędzi do budowania kultury opartej na psychologicznym bezpieczeństwie, która jest fundamentem każdej trwałej efektywności.

Ta książka jest dla Ciebie, jeśli:

- jesteś przełożonym lub właścicielem biura rachunkowego i zauważasz, że w twoim zespole coś się psuje, ale nie wiesz co,
- chcesz zrozumieć, dlaczego w tak pozornie uporządkowanym zawodzie relacje między ludźmi potrafią być tak toksyczne,

- jesteś księgową lub księgowym i czujesz, że powoli tracisz siebie w tej pracy – masz dość udawania, że w księgowości tak po prostu jest,
- chcesz mieć zespół, gdzie nie ma rotacji, efektywny i taki, który tworzy bezpieczne środowisko pracy,
- zależy ci na jakości nie tylko ksiąg i rozliczeń, ale też czasu spędzanego w pracy, która, jak by nie patrzeć, pochłania co najmniej jedną trzecią twojego życia.

Ta książka nie jest dla ciebie, jeśli szukasz jedynie instrukcji, jak uniknąć pozwu sądowego czy wypłaty odszkodowania. **Skupienie się wyłącznie na literze prawa, w odebraniu od kontekstu relacyjnego, to strategia reaktywna** – gaszenie pożaru, gdy fundamenty już dawno spłonęły. **Prawo pracy to w istocie prawo relacji międzyludzkich** i jeden z filarów praw człowieka. Nie możemy patrzeć na mobbing wycinkowo, bo zanim dane zachowanie spełni ustawowe kryteria uporczywości i długotrwałości, w zespole już od dawna dzieje się przemoc.

Co więcej, proponowane zmiany w prawie pracy pokazują, że **poprzeczka dla pracodawców zostaje zawieszona znacznie wyżej**. W nowym porządku prawnym „niezauważanie” toksycznych relacji stanie się nie tylko błędem zarządczym, ale wymiernym ryzykiem prawnym i finansowym, przed którym nie uchroni sformułowanie martwej procedury antymobbingowej.

Ta książka jest praktycznym przewodnikiem po zachowaniach przemocowych w miejscu pracy, który pozwala zobaczyć to, co w ferworze systemów księgowych i terminów stało się niewidoczne. Zdejmuje ona filtr zawodowej rutyny i pozwala realnie spojrzeć na relacje w zespole. Jest też lustrem – dla przełożonego, który nie chce być sprawcą, i dla pracownika, by mógł nie tylko się bronić, ale w porę dostrzec moment, w którym sam nieświadomie przekracza granice i staje się agresorem. Jest wreszcie lustrem dla całej branży, która na co dzień bywa zbyt zajęta śledzeniem zmian w przepisach i rozliczeniami podatkowymi, by zauważyć, że pod warstwą liczb narasta realny kryzys ludzki.

1. Toksyczne dynamiki relacyjne w miejscu pracy

Rozdział ten wprowadza w problematykę toksycznych relacji w środowisku księgowym, ukazując specyfikę pracy pod wysoką presją oraz jej wpływ na zachowania pracowników. Porządkuje podstawowe pojęcia, oddziela fakty od mitów i pokazuje, jak mobbing oraz staffing przejawiają się w codziennej praktyce zawodowej księgowych.

1.1. Księgowość – środowisko wysokiego napięcia

Jeśli zapytasz przypadkową osobę na ulicy, z czym kojarzy jej się praca w księgowości, prawdopodobnie usłyszysz o picu kawy, ciszy oraz o tym, że księgowy wciska klawisz Enter i „liczy się samo”. My jednak wiemy, że rzeczywistość działów księgowych i biur

Przejdź na sklep.infor.pl

