

uzvediba.lv

Vardarbība darba vidē ATPAZĪSTI SIGNĀLUS

Līga Bērziņa

17:00-18:30

PAŠLAIK ORGANIZĀCIJĀ IR DIVAS
VAKANCES, UN JEBKURŠ, KURŠ
PIEKRITĪS UZ TĀM IET, IR NOLEMTS...

Sērijveida vardarbība

- Kādi ir pirmie signāli darba vidē, kurus nedrīkst ignorēt?
- Kādas ir vardarbības pazīmes darba vidē?
- Kā sākas, attīstās un noslēdzas vardarbība darba vidē?
- Praktiski soļi vardarbības mazināšanai.

EINARSEN NEGATĪVO DARBĪBU ANKETA

Netiek saņemta pilnīga informācija par veicamo darbu, kas tieši ietekmē darba kvalitāti

Tiek deleģēts neizpildāms darbu apjoms

Tiek uzticēti darba pienākumi, kas ir zemāki par kvalifikāciju

Tiek deleģēti uzdevumi ar neiespējamiem termiņiem vai neizpildāmiem mērķiem

Viedoklis tiek ignorēts

Tiek īstenota pārspīlēta kontrole par darbu

Par kļūdām nepārtraukti tiek atgādināts

Notiek izsmiešana vai pazemošana

Tiek izplatītas baumas vai tenkas par jums

Notiek izslēgšana vai ignorance

Tiek doti mājieni vai signāli, ka vajadzētu pamest darbu



EINARSEN NEGATĪVO DARBĪBU ANKETA

Darbs un iniciatīva tiek nepārtraukti kritizēta

Komunikācijā ar citiem tiek saņemta naidīga reakcija vai ignorance

Pamata darba pienākumu apjoms ir ticis samazināts vai aizvietots ar daudz nepatīkamākiem pienākumiem

Tiek izteikti nepatiesi apgalvojumi par jums

Komunikācijā vērojams pārspīlēts sarkasms vai izsmiešana

Kliegšana vai spontāna dusmu izlāde uz jums

Ir veikts spiediens atteikties no tā, kas tev pienākas pēc likuma (izmantojot atvaļinājumu, slimības lapu utt.)

Par jums tiek izteikti joki, zinot, ka tie jums nepatīk

Fiziskas vardarbības draudi darba vietā

Īstenota fiziska vardarbība



Attēls no BCCL

Lugtēna (Lugten) un Leimaņa (Leymann's) vardarbības cikla modelis

Cikliskais modelis izskaidro, kā
aculiecinieki tiek apklusināti, kā
vadītāji izvēlas situāciju ignorēt un
kā tiek izvēlēti jauni upuri, kad
iepriekšējais pamet darba vietu

- 1.posms** - Sākotnējais incidents
- 2.posms** - Progresīvā disciplīna
- 3.posms** - Pagrieziena punkts
- 4.posms** - Situācijas
pārdefinēšana
- 5. Posms** – upura un
līdzzinātāju apklusināšana
- 6. Posms** – iziešana un jauna
mērķa meklēšana



Attēls no pexels.com

1.fāze – vardarbības cikla veidošanās

Kas jūsuprāt var ierosināt vardarbības
veidošanos pret vienu personu?

Notikumi, kas ierosina vardarbību

- Nepiekrišana vadītājam, kolēģim par darba procesu
- Vērtību sadursme
- Spiediena pieaugšana “no augšas”
- Nespēja paveikt darbu laikā, termiņu aizmiršana
- Slimība ļoti svarīgā datumā
- Kritikas izteikšana aiz muguras
- Pārmaiņas privātajā dzīvē
- Apstākļu sakritība



Attēls no istockphoto

Vadītāja, darbinieku maiņa ir viens no kritiskākajiem punktiem

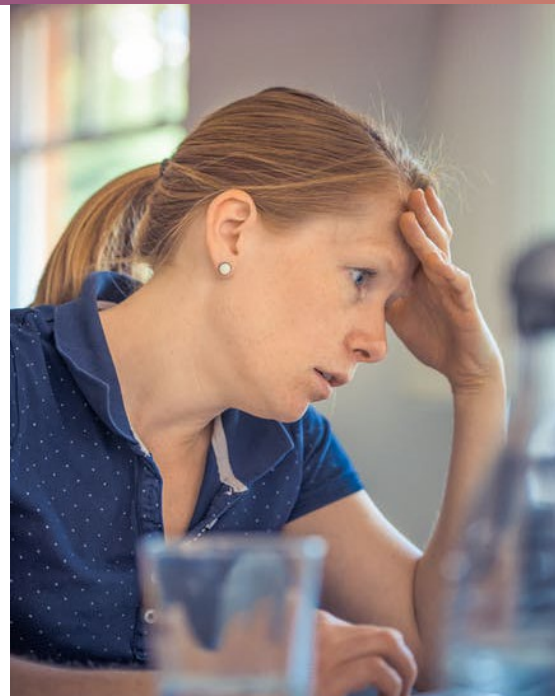
- Pret 19% darbinieku vardarbība tiek vērsta nekavējoties pēc darba uzsākšanas



Attēls no pexels.com

Pirmā fāze parasti ir ļoti īsa

- Un varmāka virzās uz otro posmu, kur organizācijas procedūras tiek izmantotas, lai sodītu upuri, bet patiesībā tās maskē vardarbību



Attēls no pexels.com

2. fāze - Progresīvā disciplīna

- Šajā posmā dokumentu un procedūru valoda tiek lietota, lai disciplinētu “sodāmo”
- Tā vietā, lai uzlabotu gaidāmo rezultātu, kriticismis, naidīgums noved pie kļūdu rašanās, kas noved pie vēl lielākas kritikas un darbu straumes

No upura pozīcijām

- Viss sākas ar komentāriem par darba kvalitāti.
- Vēstījumi satur nepārtrauktu kritiku bez skaidriem uzdevumiem, kā uzlabot rezultātu (dokuments sagatavots nepareizi, darbs padarīts slikti)
- Kritika sākotnēji ir mutiska, tad rakstiska
- Tiek likts darbu pārdarīt, bet nekad tie neklūst “labāki”.
- Upuri paliek strādāt aizvien ilgākas darba stundas, pat nakts, lai radītu apmierinošu rezultātu. Oficiālie novērtējumi samazinās
- Parādās reālas kļūdas

- Mutiskās piezīmes un rakstiskā komunikācija rada nepārtrauktu trauksmi. Tā parādās otrā posma sākumā un sasniedz kulmināciju tā noslēgumā, darbinieki jūtas iebiedēti, manipulēti, aizskarti un ievainoti.
- Nepārtrauktā kritika un nevietā lietotā disciplinēšana aizved pie nākamā posma -

3. Posms - pagrieziena punkts

3. posma nozīmīgākās iezīmes

- Tā kā jebkura neliela kļūda kļūst par iemeslu negatīvai komunikācijai un sodiem, upuris kļūst aizvien trauksmaināks un jutīgāks
- Tā kā varmākas balss ir dominējoša, upuris meklē savu iespēju aizstāvēt sevi.

Līdzbiedru atbalsts

- Šajā posmā ir liels līdzbiedru atbalsts, bet tā kā uzbrukumu skaits pieaug, upuri aizvien vairāk dalās ar savām emocijām un meklē iespēju izlādēties, meklē iespēju reabilitēt savu tēlu, līdzbiedri sāk nogurt...
- Paši upuri sāk šaubīties par sevi...

- Kad ar sociālu atbalstu ir par maz, upuri jūtas spiesti meklēt palīdzību augstāk, cerot uz palīdzību, bet viņi bieži nenojauš, ka tas tikai atver ceturto cikla posmu



Attēls no [Business Insider](#)

Organizācijas ambivalence

- Pēc sūdzības saņemšanas augstākā instance parasti vilcinās pieņemt mērus

Kāpēc?

Biežākie vilcināšanās iemesli

- Jo ir izjaukta subordinācija
- Nereti šis cilvēks ir pieņēmis varmāku darbā
- Ticība, ka sistēma pati visu regulē
- Bailes, ka šis precedents ļaus visiem neapmierinātajiem lauzties viņa kabinetā
- Uzskats, ka pats upuris ir vainīgs
- Uzskats, ka agresija ir labs veids attiecību regulēšanai u.c.

- Ja šajā posmā nekas netiek darīts, sistēma pēc šī incidenta definē upuri kā neērtu darbinieku, trokšņa cēlāju, arī līdzbiedri sāk domāt, ka problēma varbūt slēpjas darbiniekā, cikls turpinās



Attēls no [Big Stock Photo](#)

5. posms – Atbalsta zaudēšana, izolācija un apklusināšana

- Varmākas izmanto visus instrumentus, lai ietekmētu upura reputāciju. Arī baumas, apmelošanu, pazemošanu. Tas nepieciešams, lai saglabātu savu tēlu un citu atbalstu.



Attēls no shutterstock.com

- Šajā posmā kolēģi sāk izlikties, ka neredz notiekošo, izolējas, noraida upura sūdzības un atbalstu viņam, jo...

- Daļa no darbiniekiem atklāti nostājas varmākas pusē, kas rada baiļu, cinisma un neuzticības klimatu
- Komunikācija ar upuri var tikt aizliegta un pat sodīta

- Šajā posmā upurim atbalsts tiek izrādīts klusām, ja vispār tiek izrādīts, bet parasti tas ir ieteikumu formā meklēt jaunu darba vietu
- Bieži darbinieki steidzina meklēt jaunu darba vietu, jo kļūdaini domā, ka, atbrīvojoties no “problēmdarbinieka” emocionālais klimats uzlabosies.
- Aiziešana var izpausties arī kā bezgalīgi garas slimības lapas...

6. Posms - Iziešana un cikla atkārtošanās

Iluzors miera periods...

- Pēc upura aiziešanas ir atvieglojuma sajūta kolektīvā, bet ne uz ilgu laiku...



Kā palīdzēt sev un citiem?

Atceraties

- Upuris nevar sevi aizstāvēt
- Cieš arī aculiecinieki
- Aculiecinieki nereti ir iebiedēti, un ir liela varbūtība, ka viņi pametīs darbu pat ātrāk nekā upuri

Runājiet (cik iespējams, mierīgā balsī)

- Nerunā ar mani tādā veidā / Nerunā ar viņu tādā veidā
- Tas nav lietišķi
- Lūdzu, liec mani mierā un ļauj man strādāt
- Stop
- Pietiek
- Kā sauc šādu uzvedību?
- Vai mēs varētu atklāti izrunāt?

Dokumentē

- Pieraksti, kas notika, kad notika, kas bija aculiecinieki.
- Pastāsti kolēģiem, kuriem uzticies, ka ir problēmas. Lūdz viņu viedokli
- Neiesaisties emocionālajā mijiedarbībā
- Ja vardarbības brīdī bija kāds klāt, lūdz apliecināt, ka viņi to redzēja

Paldies!

Avoti

- S Einarsen, H Hoel, D Zapf, CL Cooper, eds. Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice. London: Taylor Francis; 2011
- Sara Branch, Jane Murray. Workplace bullying: Is lack of understanding the reason for inaction?. Organizational Dynamics; 2015
- Lutgen-Sandvik, Pamela. Adult Bullying—A Nasty Piece of Work: Translating a Decade of Research on Non-Sexual Harassment, Psychological Terror, Mobbing, and Emotional Abuse on the Job; 2013
- Ólafsson, RF, Jóhannsdóttir, HL. Coping with bullying in the workplace: The effect of gender, age and type of bullying. British Journal of Guidance and Counselling. 2004
- Keashly, L, Nowell, BL. Conflict, conflict resolution, and bullying. In: S Einarsen, H Hoel, D Zapf, C Cooper, eds. Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice. 2nd edition. Boca Rotan, FL: CRC Press/ Taylor & Francis Group; 2011