

uzvediba.lv

Psiholoģiskie kontrakti darba vidē

16:00-17:00

Līga Bērziņa

uzvediba.lv

Mūsu pieņēmumi, kā strādā pasaule,
nosaka mūsu uzvedību

- Kāpēc mēs ejam pie viena un tā paša trenera gadu no gada un mums vieglāk ir nomainīt sporta centru, nevis specialistu?
- Kāpēc mēs nemainām darbu vai mainām tad, kad notikumu gravitācija darba apstākļus ir padarījusi pilnīgi neciešamus
- Kāpēc mēs turpinām pirkt to pašu zīmolu, kaut produkti sāk izskatīties viduvēji – zīmola lojalitāte?
- Kāpēc projekta vadītājiem aizejot, viņi «paņem līdzī» klientus un kāpēc darbinieki maina piegādātāju, kad piegādātāja pārstāvis pamet darbu?
- Kāpēc līgumi netiek pārlasīti un rūpīgi izlasīti?
- Kāpēc darbinieki ir gatavi palīdzēt citiem, bet ignorē savus tiešos darba pienākumus

Kas ietekmē sadarbības kvalitāti?

- **Mūsu pasaules uztvere** – kā mēs redzam darba vietu, kādas ir mūsu pašu domas par sevi, saviem kolēģiem, kā uztveram savus uzdevumus. Piemēram, uzdevumus, kuriem mums ir mazāk prasmju, mēs parasti uztveram kā mazāksvarīgus.
- **Mūsu motīvi un motivācija** – darbs kā pakāpiens vai darbs mūža garumā, - motīvi strādā kā informācijas filtrs. Karjeristi vēlas laika apmaiņu pret augstu algu, individuālisti – laiks apmaiņā pret stabilitāti

- Modernajā sabiedrībā cilvēkiem nepatīk uzņemties saistības, bet viņi tomēr to dara.
- Psiholoģiskie kontrakti ir brīvas sabiedrības pazīme, un tieši izvēles brīvība nosaka psiholoģiskā kontrakta dziļumu un nozīmi.

Tieši brīvība un izvēle rada mūsos vēlmi turēt solījumus un ir lojalitātes pamatā.

Psiholoģiskais kontrakts darba vidē ir nerakstīta vienošanās starp darba devēju un darbinieku, kas apskata,

- ko iegūst abas puses,
 - kādā laika posmā,
 - uz kādiem nosacījumiem
-

Kontrakts var būt precīzi formulēts vai vārdos neizteikts, tas var atšķirties starp dažādiem kolēģiem un grupām.

Mēs slēdzam arī psiholoģiskos
kontraktus ar sevi.

Līgumu veidi

- Rakstīti (darba piedāvājuma izklāsts, koplīgumi utt.)
- Mutiski (apsolījumi paaugstināšanai, atbalsta apsolījums utt.)
- Citi veidi (organizācijas kultūra, tradīcijas), normatīvie kontrakti

Psihologiskie kontrakti ir zināmā mērā paškontroles forma, kur abas puses vienojas par kādiem konkrētiem uzvedības standartiem

Tos ietekmē arī sociālās ekspektācijas un sociālajiem signāliem no apkārtējiem (kolēģi, vadība, ģimenes locekļi utt.), kā arī no tā, ko pati persona uzskata, kas darbā būtu jādara, kā jāuzvedas, kas jāprot.

Faktori, kas ietekmē līgumus

- Koncentrēšanās: ko katra puse (darba ņēmējs un darba devējs) sagaida iegūt no sava ieguldītā darba (tas iekļauj gan ekonomiskus panākumus, gan sociālus ieguvumus, piemēram, karjeras iespējas, pastāvīgu klientu loku utt.).
- Laika rāmis: vispārīga perspektīva par darbu, piemēram, vai darba ņēmējs šo aplūko kā gadījuma darbu pa ceļam uz kaut ko citu, vai arī ilga laika posma ieguldījumu un stabilas saistības?
- Fleksibilitāte jeb elastīgums vai formāla atmosfēra: cik detalizēti ir darba kontrakta noteikumi, tajā skaitā samaksa par virsstundām, kā arī atalgojums – vai tas ir atkarīgs tikai no darba izpildījuma vai no kā cita?
- Skaidrība: vai kontrakts ir precīzi formulēts vai arī vārdos neizteikts.

Psiholoģiskie kontrakti starp indivīdu un darba vietu ir unikāli, un pēc to publiskošanas to nozīme un spēks var mainīties

Vadītāja, darbinieku maiņa ir viens no kritiskākajiem punktiem kontraktēšanā

uzvediba.lv

Pārmaiņas organizācijā darbinieki interpretē kā signālus

Pārmaiņu šoks – pārāk daudz izmaiņu pārāk īsā laikā

Paralēli visām citām izmaiņām, mainās
konteksts, un cilvēki ir neziņā, vai viņiem
dotie solījumi tiks pildīti

Ir jāpievērš uzmanība, ja...

Individuālā līmenī mainās cilvēki, tomēr grupas uzvedības modeļi paliek identiski, ar laiku mainot organizācijas kultūru

«uzņēmumā ir divas vakances, un ikviens, kurš pieteiksies uz tām, ir jau nolemts»

Grupu dinamika un psiholoģiskie kontrakti

Piederības signāli kādai konkrētai grupai

- Uniforma,
- Ģērbšanās stils un valoda
- Kopīgas pusdienas
- Kopīgi pavadīts laiks pēc sapulcēm
- Kopīgi joki, atsauces uz notikumiem, kurus citi nezina
- Mēs/jūs filozofja, lēmumi, kas pieņemti mazās grupās ārpus sapulcēm
- Noteikta uzvedība sapulcēs

- Kontraktem nepieciešama sociāla vide, informācija, cilvēku savstarpējā mijiedarbība
- Jo vairāk cilvēki sarunāsies, jo lielāka varbūtība, ka individuālie psiholoģiskie kontrakti kļūs par normatīviem kontraktiem. Normatīvie kontrakti ir sociālās mijiedarbības diskusiju, komentāru, atgriezeniskās saites interpretācijas, pieskaņošanās rezultāts, kas rodas gan sarunu, gan arī novērojumu ceļā.

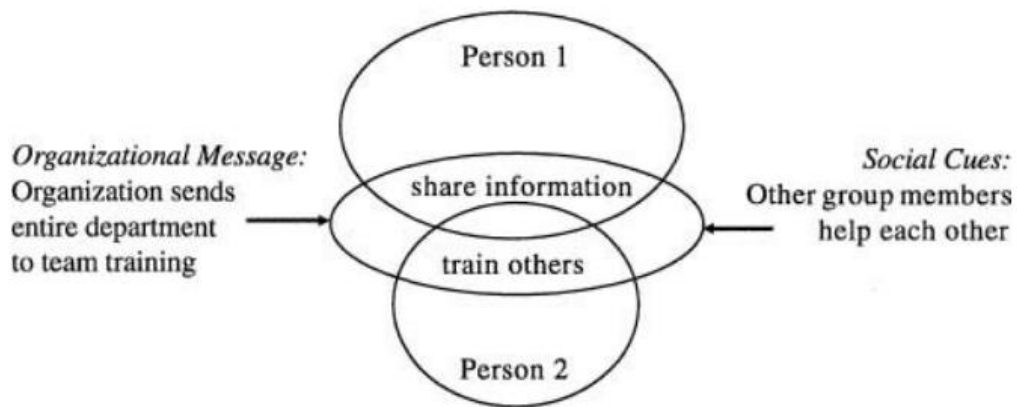
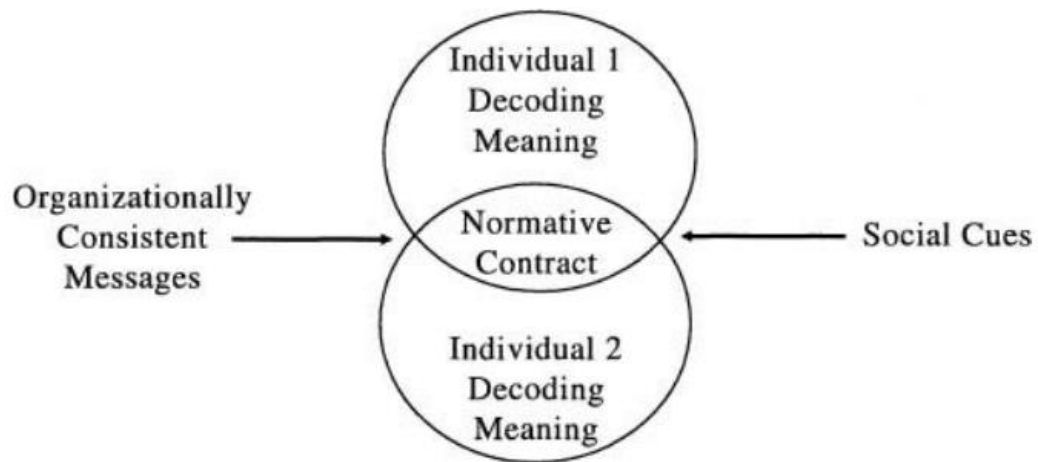
Līmeņošanās

- Uzrakstiet, kā jūs saprotiet «mēs visi darbā esam kā liela ģimene»?

Līmeņošanās

- Lai komanda varētu slēgt kontraktus, viņiem ir jāvienojas par kopīgu notikumu izpratni – attiecīgi, vai viņi visi saprot, kas notiek (objektīvais notikums) un kā viņi interpretē notiekošo (subjektīvā notikuma uztvere)
- Normatīvie kontrakti veido jaunas sociālās normas mazākās un lielākās komandās

Individuālie un komandas normatīvie kontrakti



Dekodēšana – ko kas nozīmē

Apsolījumi pārvēršas rīcības un sadarbības standartos

- Lojalitāte
- Fleksiblas darba stundas
- Lieliski darba kolēģi
- Konkurētspējīgs atalgojums
- Apmācība un sagatavošana darbam

Dekodēšana - lojalitātes piemērs

- Vai lojalitāte nozīmē arī kritika sapulcēs, melošana klientiem par kompānijas produktu kvalitāti, lai saņemtu pasūtījumu, nereālistisku termiņu solīšana, zinot, ka tie netiks pildīti, teikšana bosam, ka labākais darbinieks meklē darbu?

Realitāte versus īstenība

- **Dinamiska darba vide** – mums nebūs laika tevi apmācīt.
- **Mājīga darba atmosfēra** – mēs nemaksājam tik lielas algas, lai sagaidītu no tevis lietišķu ģērbsanās stilu.
- **Respektēt darba termiņus** – jau pirmajā darba dienā tavi darbi būs iekavēti 6 mēnešus uz priekšu.
- **Dažkārt iespējamās virsstundas** – dažkārt katru vakaru un katras brīvdienas.
- **Plašs pienākumu klāsts** – kolēģi tevi varēs raustīt uz visām pusēm. Un viņi to nekautrējoties arī darīs.
- **Spēja iedziļināties detaļās** – mums nav kvalitātes kontroles sistēmas.
- **Uz karjeru orientēts** – sieviešu dzimuma kandidātēm jābūt bez bērniem.
- **CV nogādāt personīgi** – ja esi vecs, resns vai neglīts, tev paziņos, ka vakance ir aizņemta.
- **Pa telefonu, lūdzu, nezvanīt** – kandidāts jau ir pieņemts darbā, konkurss izsludināts formalitātes dēļ.
- **Tiek meklēts kandidāts ar plašu pieredzi** – tev būs jāaizvieto 3 darbinieki, kuri nupat pameta uzņēmumu.
- **Iemaņas problēmsituāciju risināšanā** – tu ienāksi firmā, kurā valda pastāvīgs haoss.
- **Nepieciešamas vadītāja iemaņas** – būs vadītāja pienākumi un padotā alga

<https://dieviete.lv/zinas/izklaide/54387-darba-sludinajuma-tulkojums-ar-humoru-un-sarkasma-devu/>

Adekvāta pārmaiņu vadība

- Skaidrojiet pārmaiņas!
- Briefing un debriefing
- Kā tu saprati, ko tu saprati, kas būs tavi nākamie soļi?
- Kur tu redzi lielākos izaicinājumus?

Sarežģīti jautājumi!

Izrunājiēt neskaidrības

- Noskaidro, kur un kāpēc pazūd informācija
- Nebaidies uzdot jautājumus par pārpratumiem
- Nebaidies uzdot sarežģītus jautājumus
- Nebaidies uzdot jautājumus «kā tu rīkosies, ja...»
- Pārbaudi, cik precīzi cilvēki saprot darba uzdevumus
- Nebaidies izrunāt projekcijas – kā tu uztver lietas un procesus un kā otrs cilvēks uztver lietas

Veido stipras attiecības visā kolektīvā

- Balsti šīs attiecības uz sadarbību, atbalstu, atklātu komunikāciju
- Nebaidies pārkāpt subordināciju un palīdzēt citās jomās – tas palīdzēs kritiskos brīžos
- Jo vairāk cilvēkiem būs ieskatījies acīs, jo vairāk cilvēki par tevi izveidos viedokli par tevi nepastarpināti, jo grūtāk baumotājiem būs tevi ietekmēt

Atbalsti cilvēkus, kuri veido atklātas, veselīgas attiecības

- Nevilcinies viņus rekomendēt, uzslavēt publiski cilvēkus, kuri veido tiesas un atklātas attiecības
- Palīdzi labām idejām attīstīties, atbalsti tās publiski'. Arī tad, ja tās saņem publisku kritiku
- Atbalsti jaunienācējus – ne tikai tāpēc, ka viņi pēc kāda laika var kļūt par taviem priekšniekiem, bet viņu labsajūta ir klimata indikators
- Nenovērtē par zemu arodbiedrības, asociācijas un citas profesionāļu organizācijas

uzvediba.lv

Darbs – tā nav visa tava dzīve, un tā arī nav
visu cilvēku vienīgā dzīve.

Jūs esat vajadzīgi ne tikai kolēģiem,
bet arī savējiem tur – ārā!

uzvediba.lv

PALDIES!

Līga Bērziņa
liga@uzvediba.lv, 29716155

www.uzvediba.lv

Jautājums

- Savā iestādē vēroju pretējo, ka tieši vecākās paaudzes darbinieku idejas, domas tiek noraidītas kā vecmodīgas, nederīgas (vadība nav gados jauni cilvēki), kas nemaz tādas nav. Pēc noklusējuma- tu ilgi strādā, neko nesaproti, tagad viss savādāk...

Ne visai tiek ieredzēti cilvēki, kas runā par problēmām (īstām, ne izdomātām)- saredzēji problēmu- esi neērtais, tu mums nepatīc...

Avoti

- Branch S., Jane Murray. Workplace bullying: Is lack of understanding the reason for inaction?. Organizational Dynamics; 2015
- Einarsen S., H Hoel, D Zapf, CL Cooper, eds. Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice. London: Taylor Francis; 2011
- 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
- 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
- Rousseau, Denise M.. Psychological Contracts in Organizations . SAGE Publications. 1995
- Withfield, J., People Will Talk: The Surprising Science of Reputation, Willey (2011)