

uzvediba.lv

Rakstītie un nerakstītie noteikumi darba vidē

17:00-18:00

Līga Bērziņa

Nerakstītie noteikumi
nosaka, kas saņems ko,
kā, kādā laika posmā un
par ko

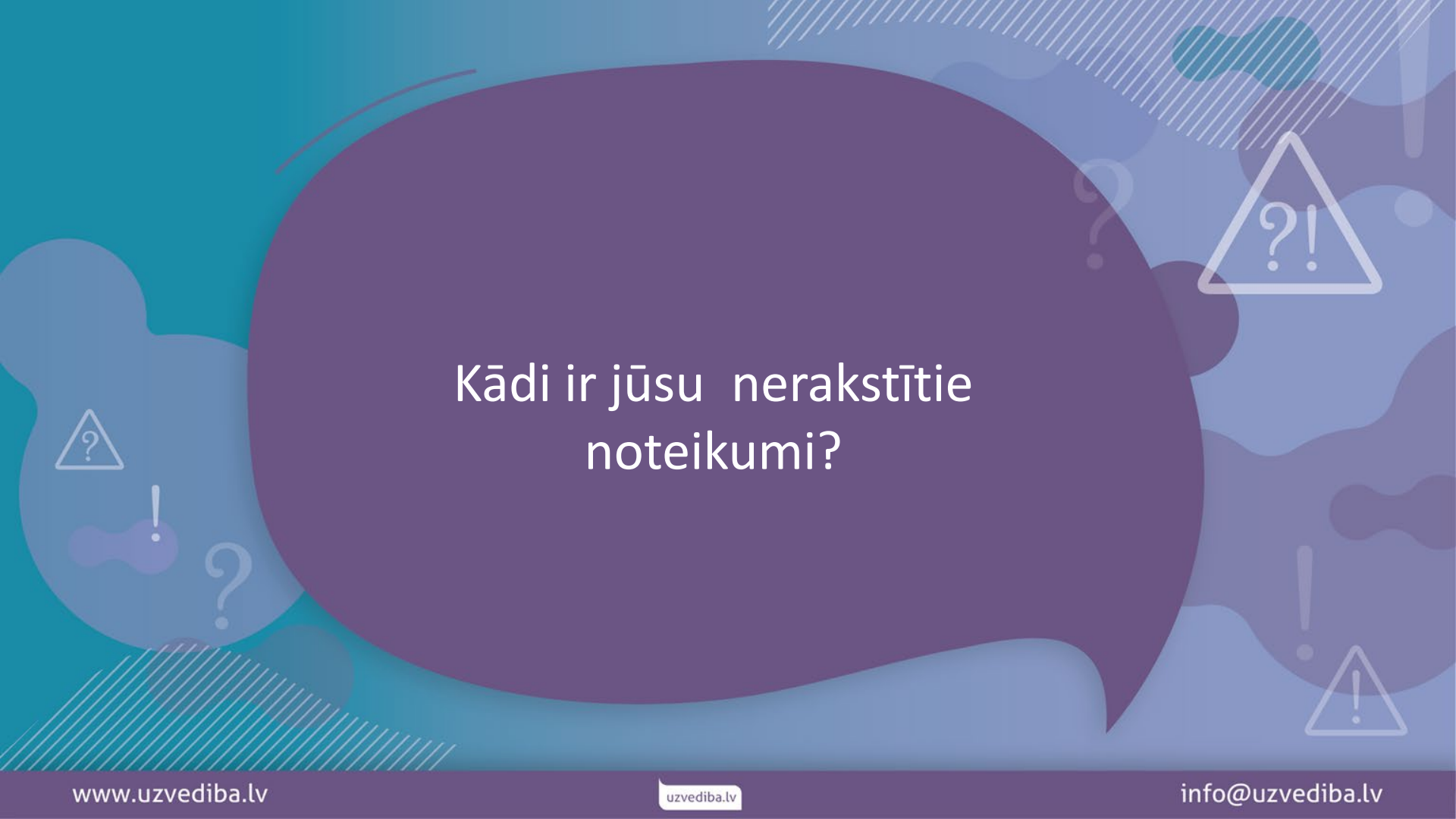


Psiholoģiskais kontrakts darba vidē ir nerakstīta vienošanās starp darba devēju un darbinieku, kas apskata,

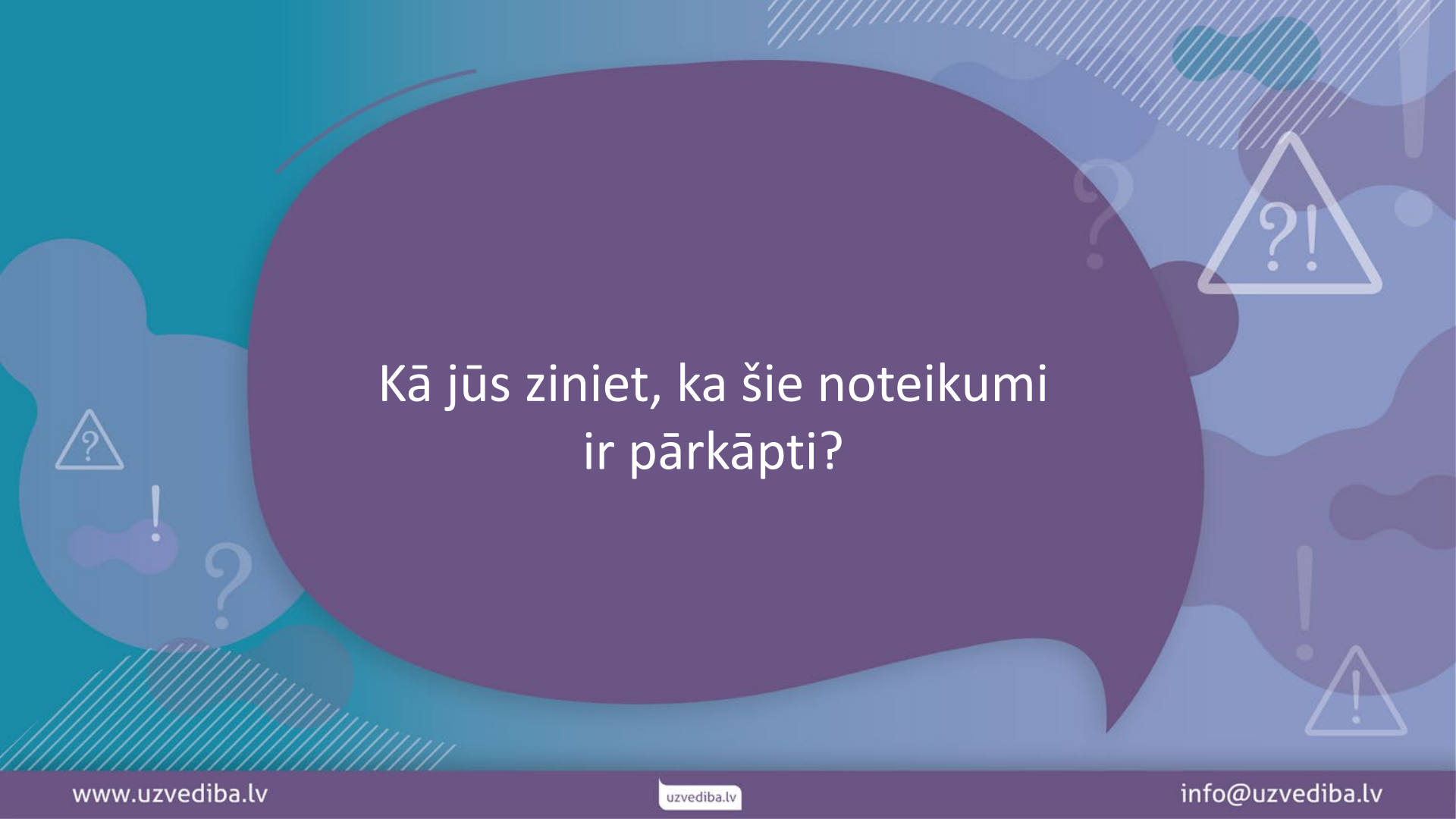
- ko iegūst abas puses,
 - kādā laika posmā,
 - uz kādiem nosacījumiem
-

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

- Paralēlā dienaskārtība (hidden agenda)
- Nerakstītie noteikumi un likumi



Kādi ir jūsu nerakstītie
noteikumi?



Kā jūs ziniet, ka šie noteikumi
ir pārkāpti?

Noteikumi

- Pie mums tā nedara
- Tā te nav pieņemts
- Iespējams, tu samācījies kaut ko citu, bet pie mums dara šādi

Taktiskie noteikumi

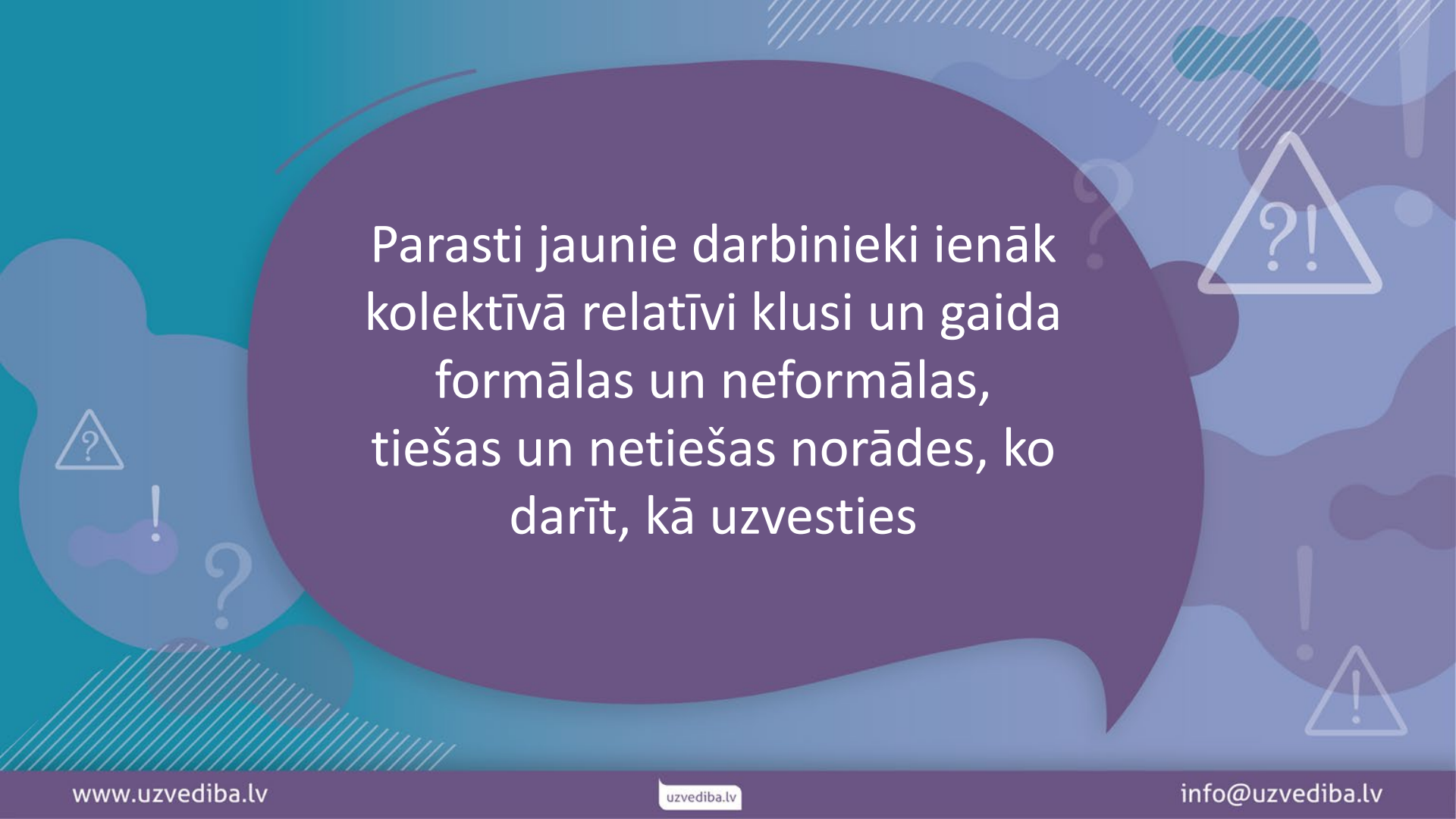
- Mūzika
- Ēdiens
- Cienāšana
- Dzimšanas dienas
- Uzslavas utt.

Stratēģiskie noteikumi

- Kad sākas un beidzas darba diena
- Par kādiem jautājumiem ar ko runāt
- Kad, kādā ātrumā atbildēt uz e-pastiem un zvaniem
- Kā ģērbties
- Kad ņemt atvaļinājumu

Sekas

- Nav iespējams atklāti paust savu viedokli
- Tiek paaugstināti tikai konkrēta tipa cilvēki
- Cilvēki, kuri riskē un kļūdās, tiek sodīti
- Netiek dots vārds sapulcēs



Parasti jaunie darbinieki ienāk
kolektīvā relatīvi klusi un gaida
formālas un neformālas,
tiešas un netiešas norādes, ko
darīt, kā uzvesties

Mēs sazināmies arī neverbāli

- Mēs, nonākot jebkurā vidē, kur ir vismaz viens cilvēks un pat bez cilvēku klātbūtnes, uztveram sociālos signālus un noraidām tos. Šie signāli veido sociālo spiedienu un grupas noteikumus, sapratni par tiem un formē uzvedību, vienlaikus veidojot indivīdu izpratni par organizācijas virzību
- Tas ir tas, kas veido izpratni par to, kas notiek uzņēmumā un kas nenotiek.

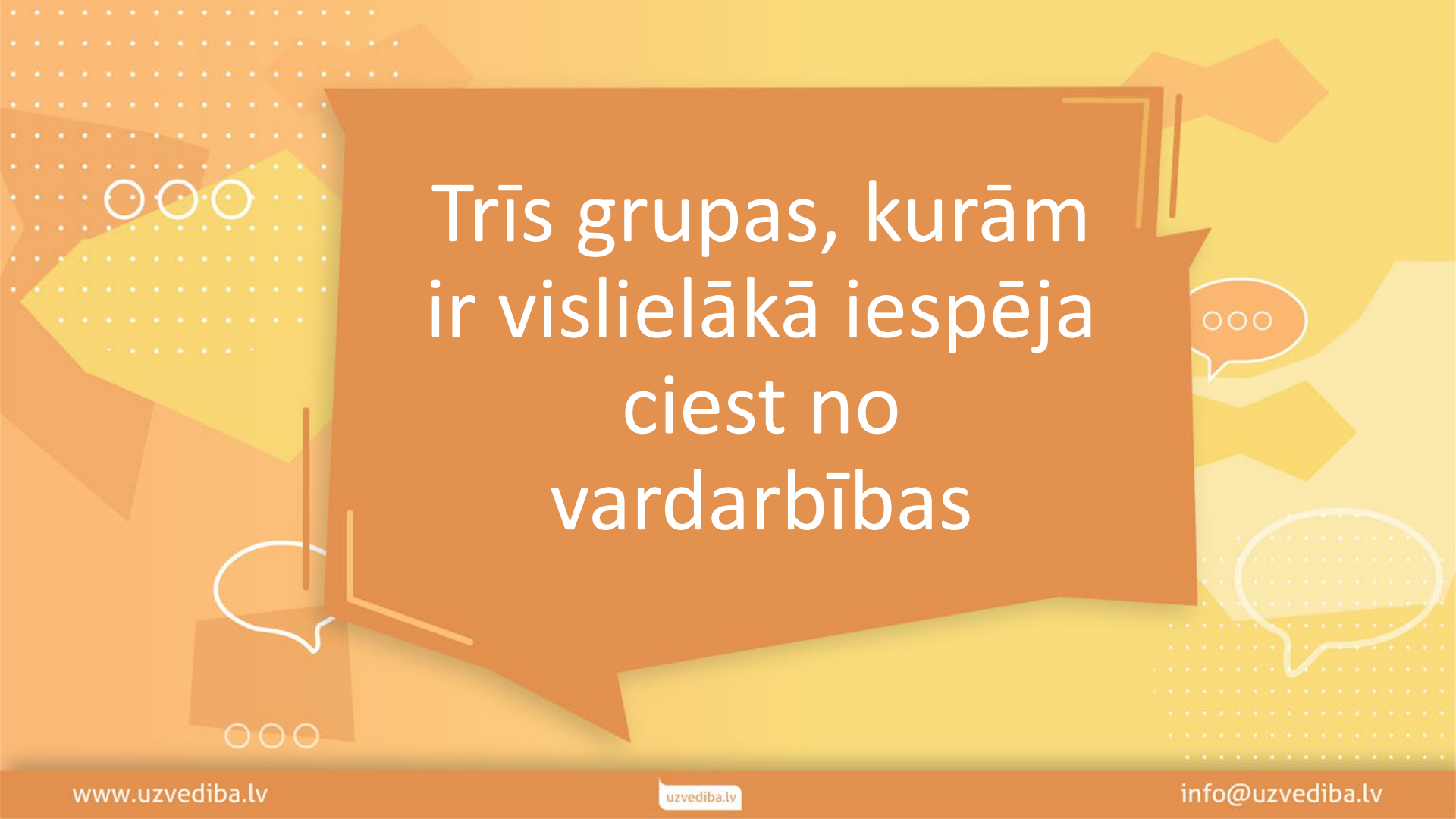
Komunikācijas piramīda



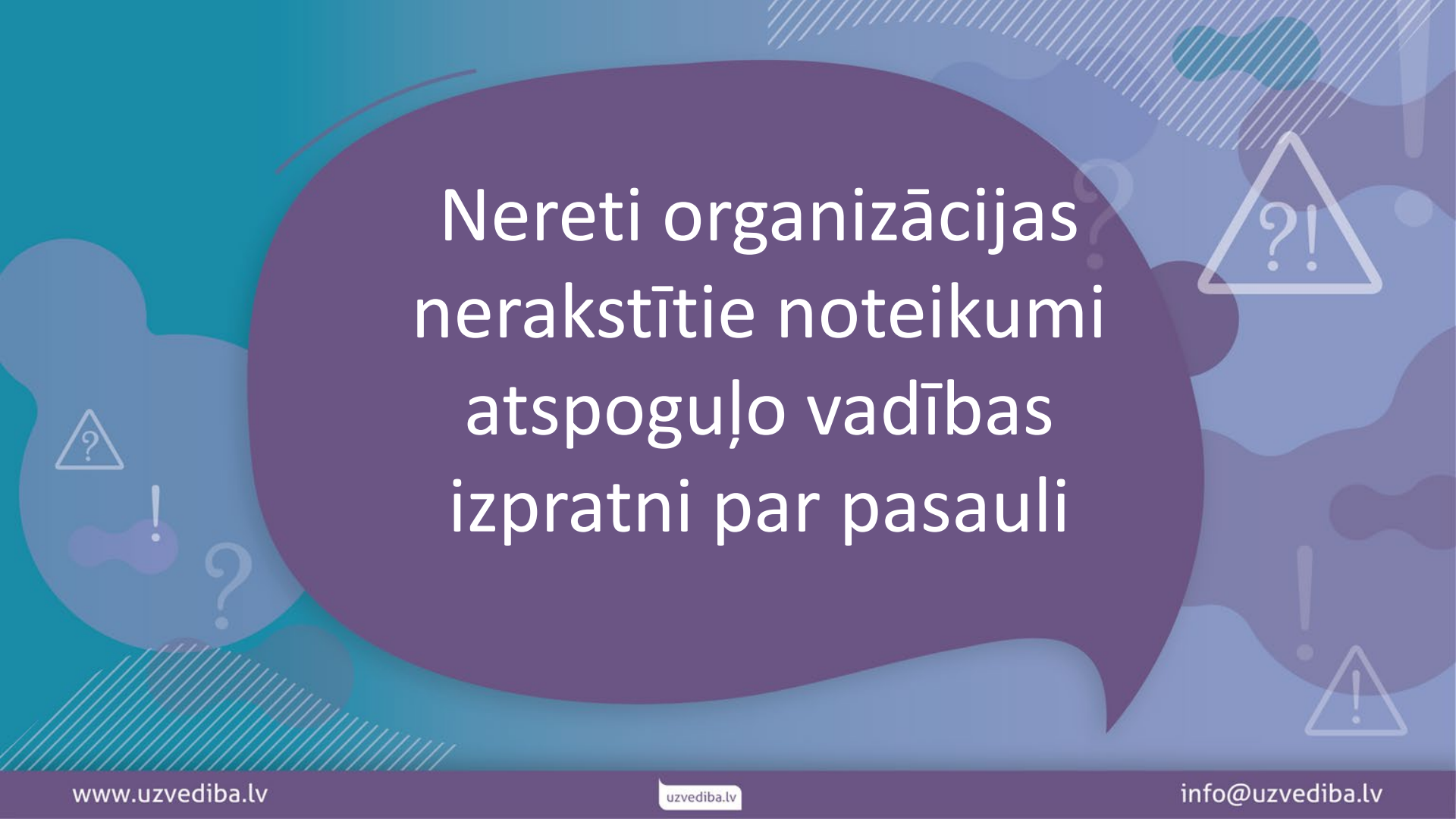
<https://ttunonverbalcoms.wordpress.com/communication-pyramid/>

Kā pamanīt nerakstītos noteikumus?

- Novēro sapulces
 - Kurš runā visvairāk sapulcēs?
 - Kuram ir priekšrocības projektos, maiņās, interesantos projektos?
 - Kurš un kā tiek paaugstināts vai pazemināts?
 - Kā cilvēki pauž savas gaidas un neapmierinātību, ja tās nav sasniegtas?
- Kāda ir sapulču struktūra?
 - Vai visi var izteikties sapulcēs?
 - Vai šaubas tiek akceptētas?
- Kā sapulcē tiek demonstrēta ietekme un spēks?
- Kas ir laba sapulce?



Trīs grupas, kurām
ir vislielākā iespēja
ciest no
vardarbības



Nereti organizācijas
nerakstītie noteikumi
atspoguļo vadības
izpratni par pasauli

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

Ko darīt?

- Klausies, novēro, esi pacietīgs, pārdomā
- Pievērs uzmanību, kā organizācijā veiksmīgākie cilvēki ir kļuvuši par veiksmīgiem cilvēkiem
- Jautā, nevis piedāvā hipotēzes
- Izmēģini jaunus komunikācijas stilus
- Sāc rakstīt un publiskot nerakstītos noteikumus

Paralēlā dienaskārtība

Paralēlās dienaskārtības pazīmes

- Vadītājs jums saka vienu, bet dara ko pilnīgi citu,
- Vienam tiek doti vieni rīkojumi, citiem – pilnīgi citi

ar laiku cilvēkiem rodas sajūta, ka jūs neziniat visu
lauku

Ieklausies:

- Tev vajadzēja darīt tā...
- Tev vajadzēja iedomāties...
- Ja darīsi tā, ātri tiksi te karjerā uz priekšu
- Es no tevis sagaidīju...
- Es esmu vīlies...
- Mums jāizskatās labi, lai gan...

Būtiskie uzdodamie jautājumi:

- Kas varēja novērst šīs problēmas rašanos?
- Ko man vajadzēja darīt savādāk?
- Kas tev palīdzētu šajā situācijā?
- Kāpēc šis ir tik būtiski?
- Ko darīt, lai šādas situācijas neatkārtotos nākotnē?
- Kādi vēl mērķi mums bija jāsasniedz?

Sapulcēs

- Sapulcēs pajautā katram viņa mērķus un plānus
- Pārbadi faktus
- Pamani nesakritības vārdos un darbos
- Nespied cilvēkus stūrī
- Radi drošu atmosfēru,
- Pamani, ja kāds izliekas vājāks vai stiprāks nekā ir patiesībā

- 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.

Skaidri definē

- Noteikumus (neskaidrība būs kā mīnu lauks),
- Skaidrus attiecību rāmjus
- Skaidru procedūru, kā risināt konfliktus

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

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)