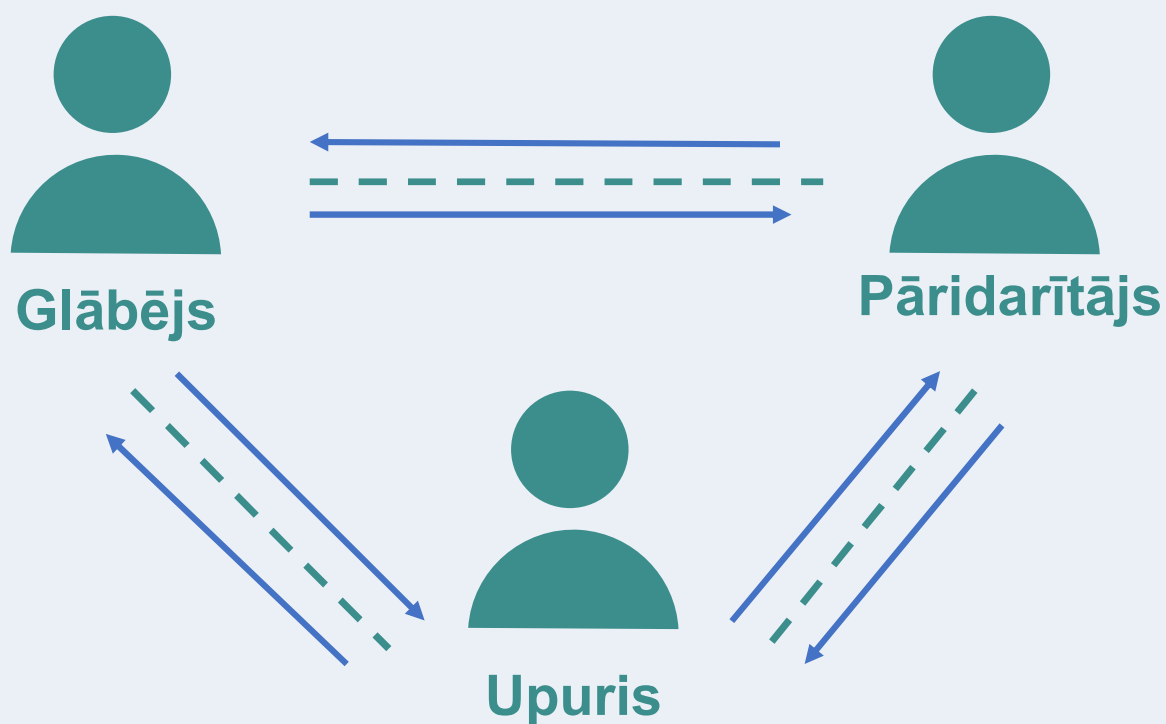


uzvediba.lv

Bulings pirms bulinga Karpmana drāmas trijstūris

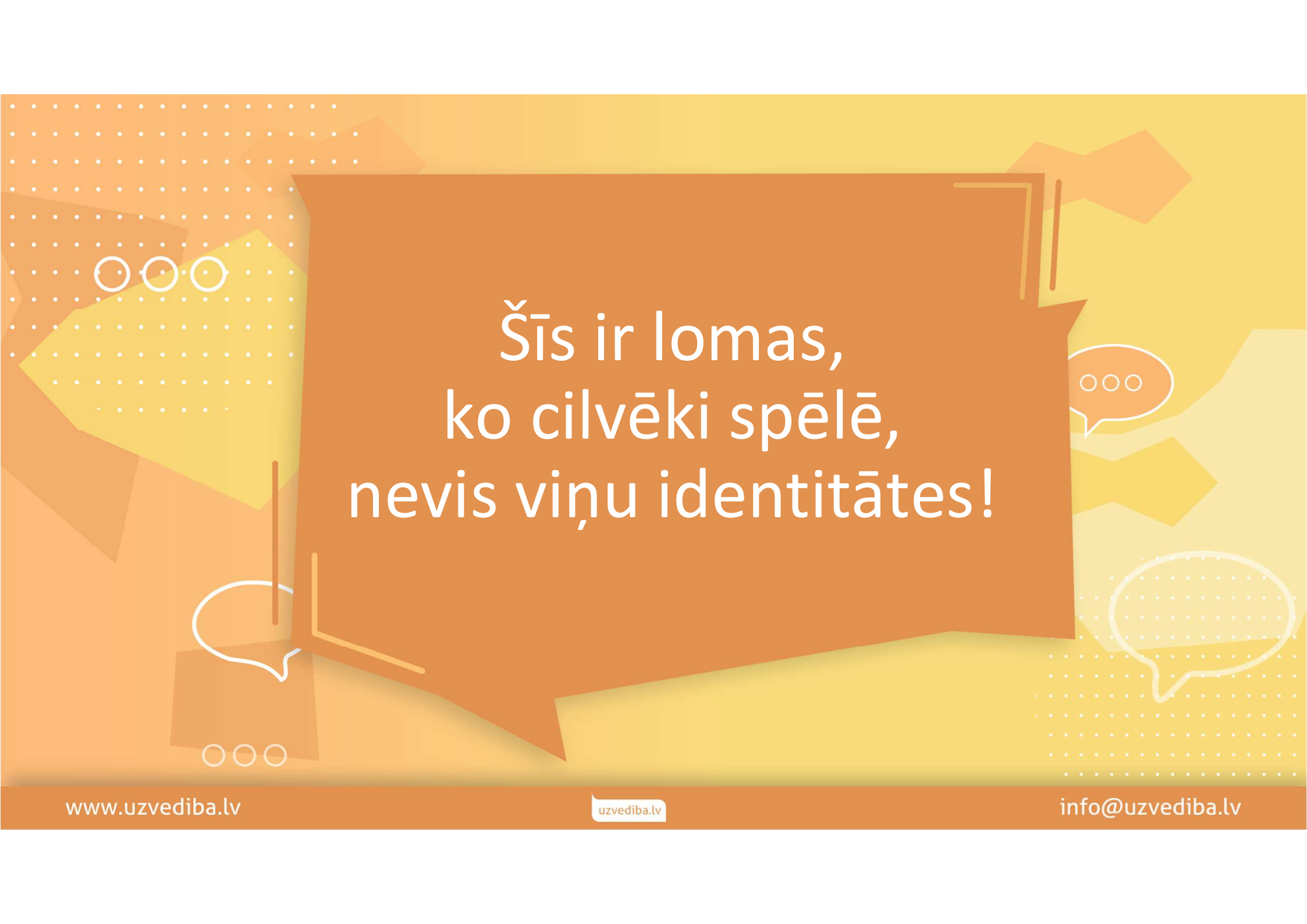
Līga Bērziņa

Karpmana trijstūris ir disfunkcionāls mēģinājums iegūt drošību, uzmanību vai kontroli, kad vide vai paša prasmes neļauj to paprasīt tiešā veidā.





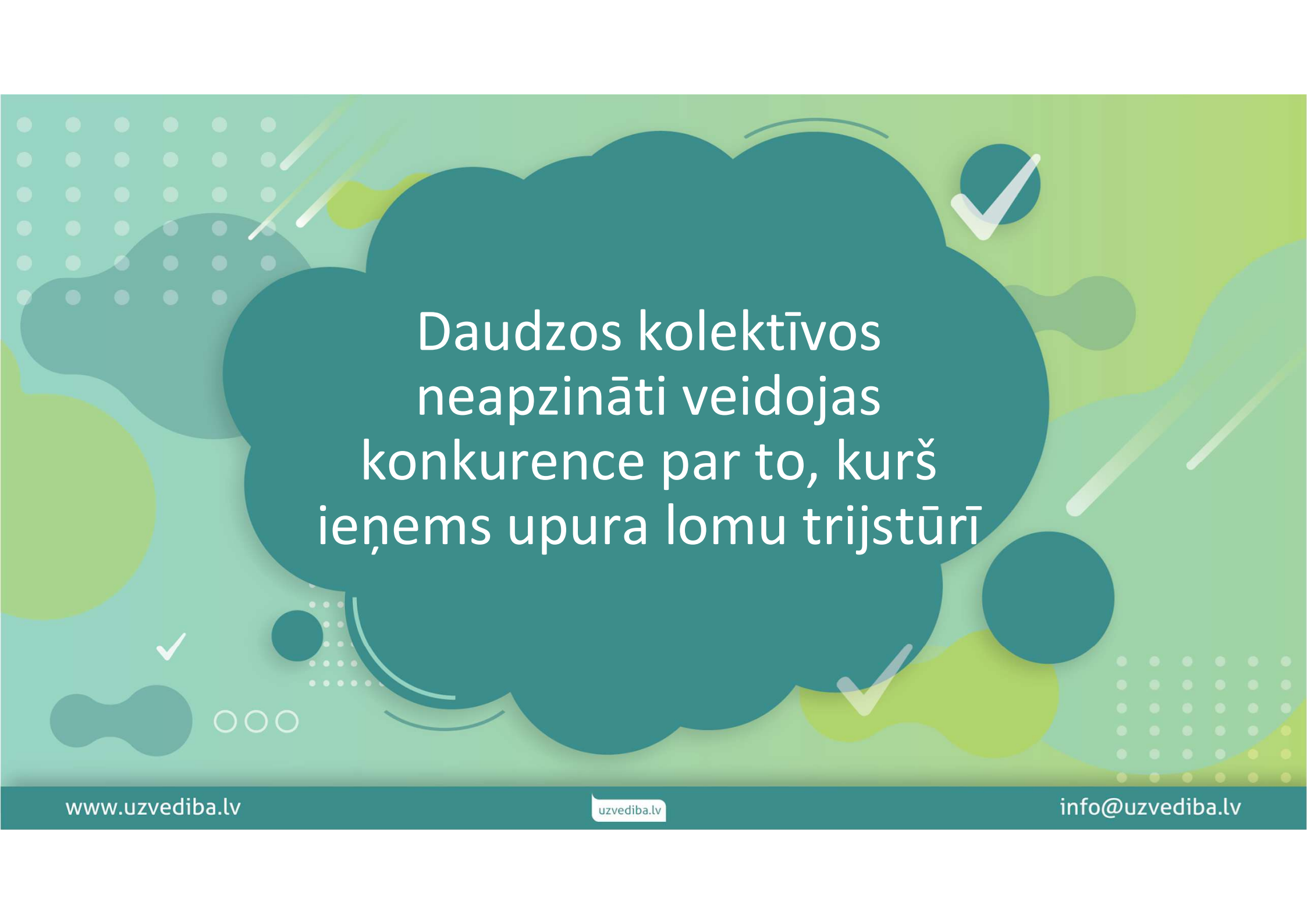
Neaizmirstam arī par
mūsu iekšējiem drāmas
trijstūriem!



Šīs ir lomas,
ko cilvēki spēlē,
nevis viņu identitātes!



Karpmana trijstūrī nonākušie
visilgāko laiku pavada cīņā
par kādu «mīļāko» lomu



Daudzos kolektīvos
neapzināti veidojas
konkurence par to, kurš
ieņems upura lomu trijstūrī

Domas, kas var «iestartēt» Karpmana trijstūri – upura lomā

- Ja cilvēki dusmojas uz mani, tā ir mana vaina
- Citu cilvēku domas, vajadzības, vēlmes ir svarīgākas nekā manējās
- Es uztraucos par to, ko citi padomās, ka es atklāti paudīšu savu viedokli
- Man ir rūpīgi jāpārdomā, ko es teikšu, lai cilvēki nesadusmos uz mani vai neizolētu mani
- Man ir jāpiekāpjas, jāupurē manas vajadzības, lai cilvēki mani neatraidītu
- Man ir jābūt perfektam, lai mani mīlētu un cienītu, savādāk cilvēki mani atraidīs
- Man ir būtisks citu cilvēku viedoklis būtisku dzīves lēmumi pieņemšanā
- Man jāpklusē, kad citi runā muļķības, nevis jāsaka, ko domāju. Labāk ir pašam rīkoties
- Tas, kā es jūtos, ir tieši atkarīgs no tā, ko cilvēki domā par mani
- Tas ir bīstami – paust tiešā veidā citiem, ko es vēlos no viņiem

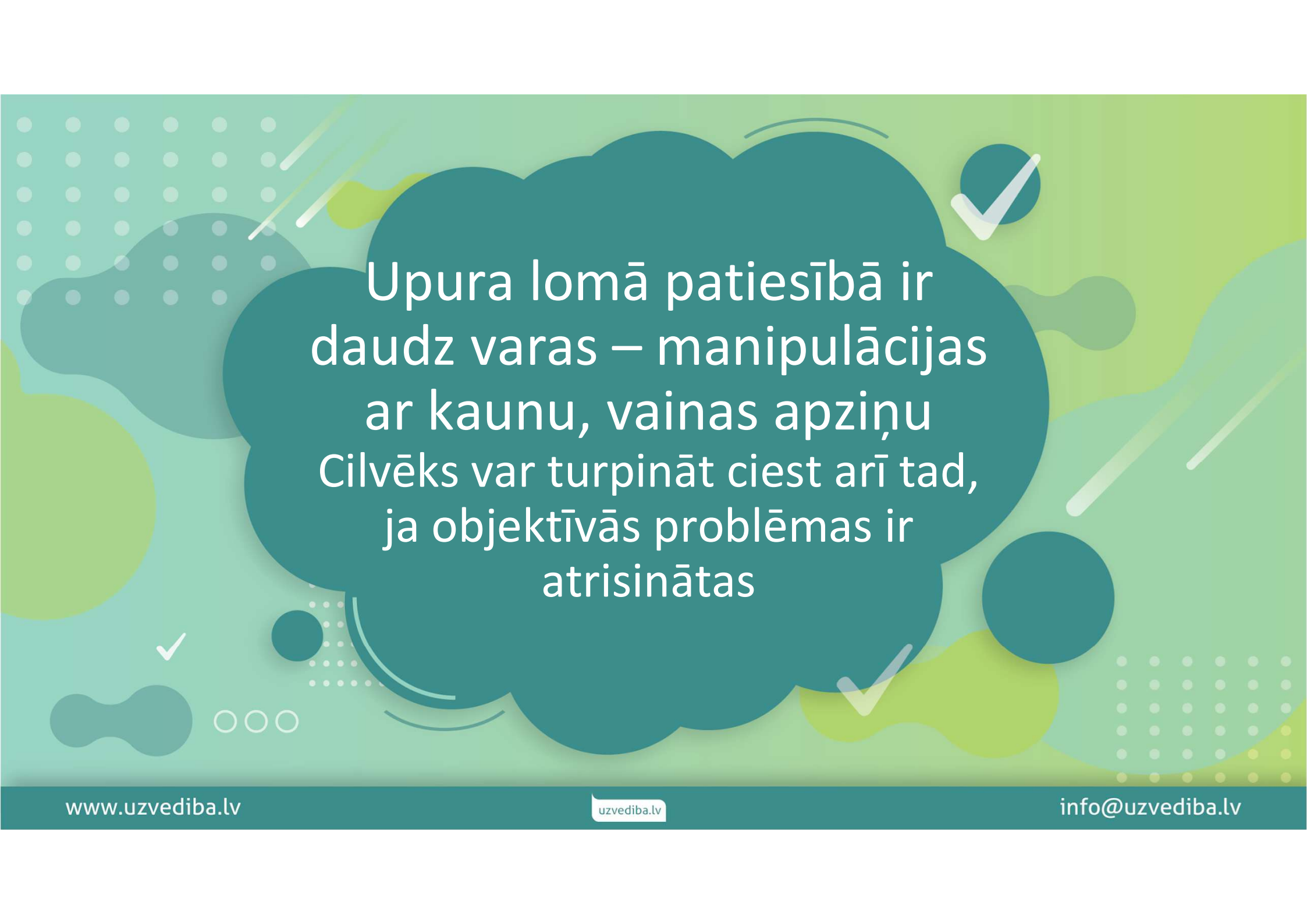
Domas, kas var «iestartēt» Karpmana trijstūri – upura lomā

- Vislabākās attiecības ir tās, kur es varu citiem palīdzēt un citus padarīt laimīgus
- Ja man ir citiem jāprasa, ko vēlos, tas nozīmē, ka viņi mani nemīl, neciena pietiekami
- Es nezinu, ko es gribu
- Es nedrīkstu pielaist citus pārāk tuvu, savādāk viņi mani pārņems ar savām vajadzībām
- Man ir grūtības izprast, kā es patiesībā jūtos
- Es bieži pārspīlēju savus sasniegumus, lai es iepatiktos citiem
- Ja cilvēki uzzinātu, kāds es esmu patiesībā, viņi mani atraidītu
- Man ir bailes, ka cilvēki kādā reizē uzzinās, ka es neesmu tāds, kādu viņi ir mani iedomājušies
- Man ir sajūta, ka citu cilvēku ekspektācijas mani kontrolē un vada

Domas, kas var «iestartēt» Karpmana trijstūri* - upura lomā

- Es lielākoties domāju «visu vai neko» kategorijās
- Tas ir bīstami – paust savu viedokli tieši
- Atbildība – tas ir grūti, man no tās jāizvairās
- Tas ir ļoti svarīgi – sniegt pareizās atbildes uzreiz
- Es nedrīkstu atzīt, ka esmu kļūdījies, savādāk cilvēki mani atraidīs
- Es noraidu citu cilvēku palīdzību, neskatoties uz to, ka tieši viņi to piedāvā
- Es salīdzinu sevi ar citiem, lai saprastu, vai es esmu virs viņiem vai zem viņiem
- Mani sāpina tas, ka kādi neatzīst manus sasniegumus
- Es neesmu pelnījis citu cilvēku mīlestību
- Palīdzības lūgšana ir vājuma pazīme

*Weinhold PhD, Janae B; Weinhold PhD, Janae B.. How to Break Free of the Drama Triangle & Victim Consciousness . CICRCL Press.



Upura lomā patiesībā ir
daudz varas – manipulācijas
ar kaunu, vainas apziņu
Cilvēks var turpināt ciest arī tad,
ja objektīvās problēmas ir
atrisinātas

Upuris meklē glābēju

- Man nav laika
- Man nepietiek spēka
- Man nav resursu

Un tad seko pauze, kuras laikā glābējam jāmetas glābt

Upuris var pārslēgties arī uz glābēja lomu un vainot citus par nepalīdzēšanu



Glābējs

Glābēja pozīcijas

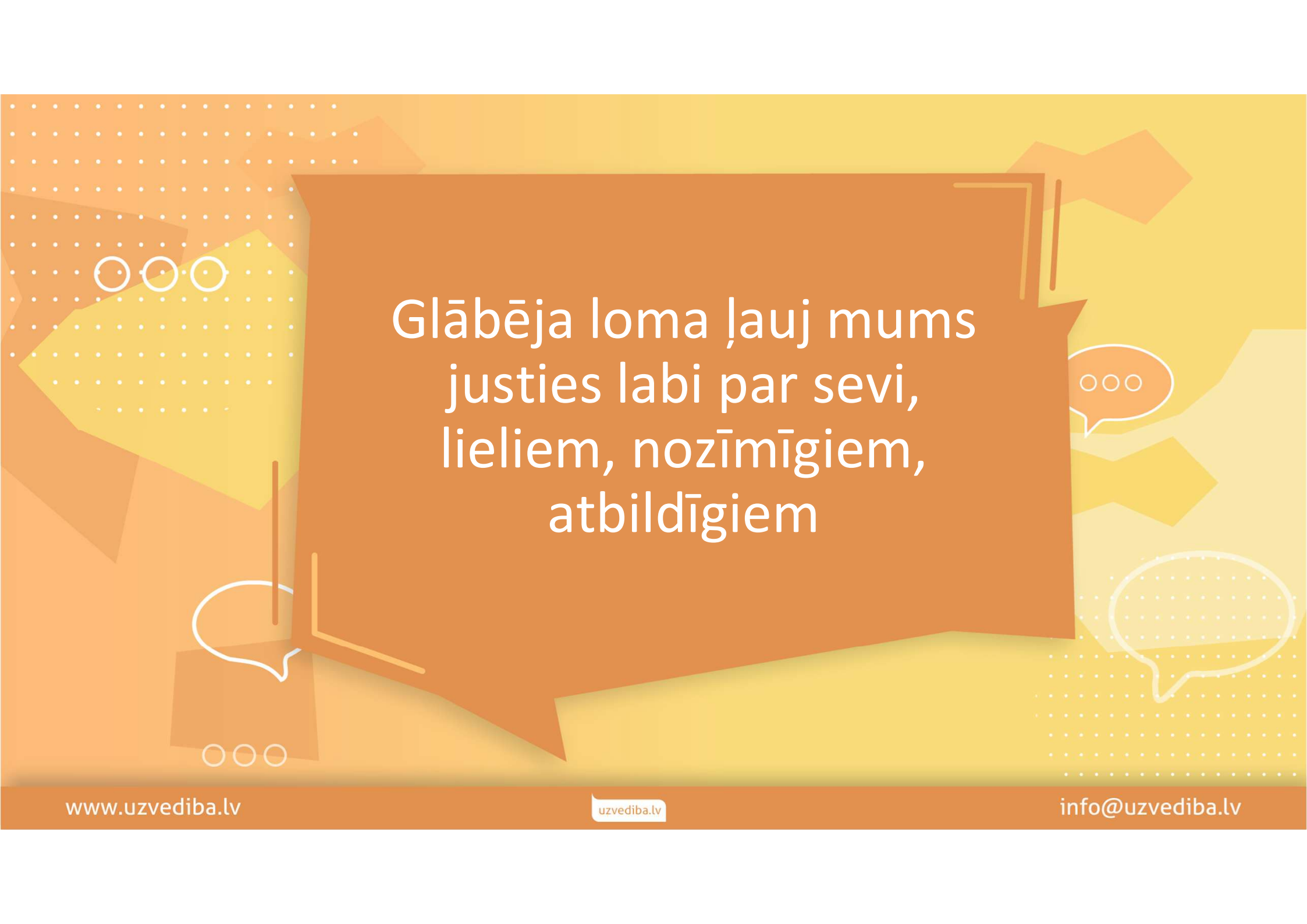
- Glābšana ir selektīva un bieži vien mērķēta nevis uz palīdzēšanu pēc būtības, bet gan uz sevis parādīšanu labākā gaismā
- *Bet es tev tikai vēlējos palīdzēt!*

Glābēja spēle

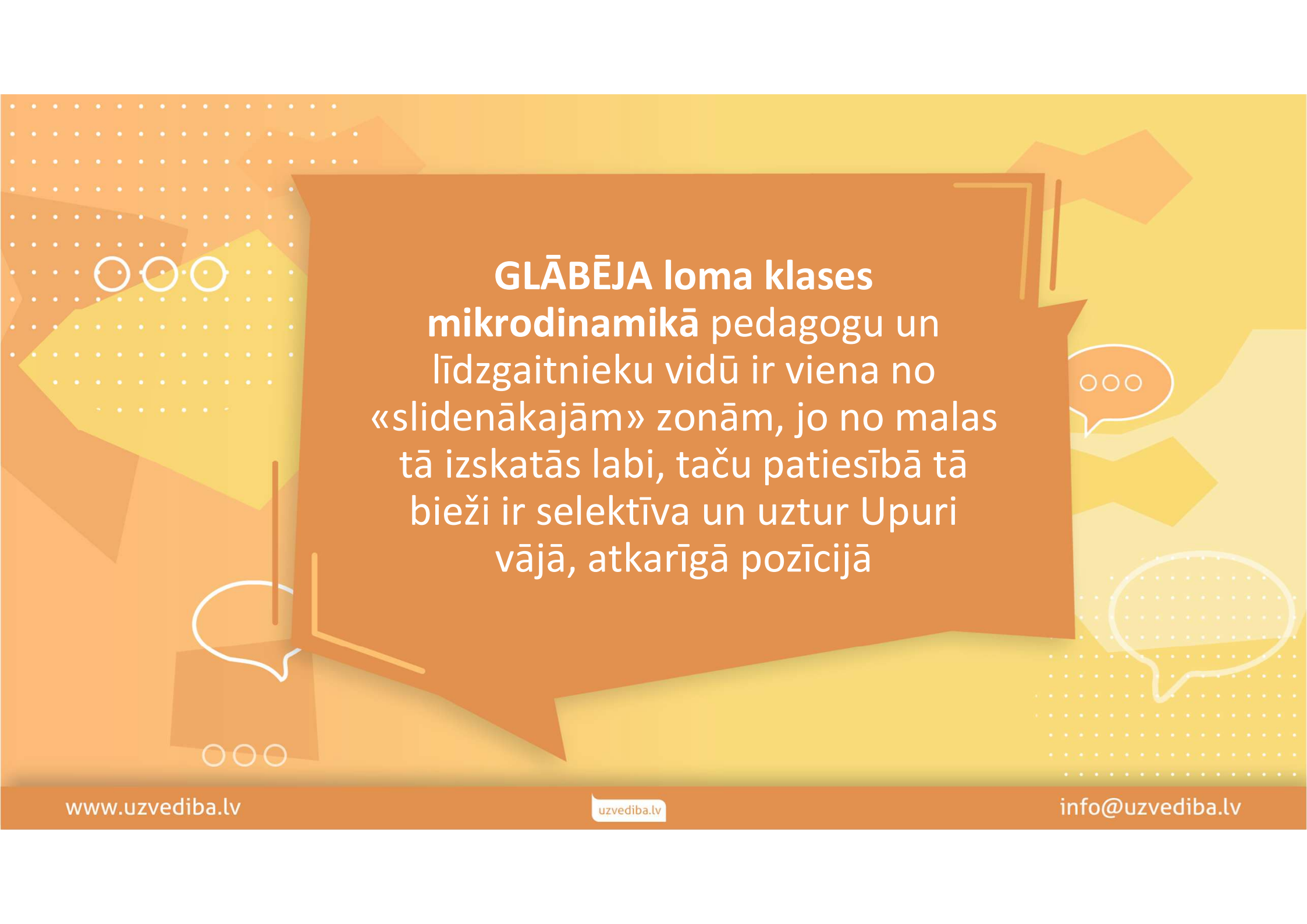
- Jūtas spiests glābt citus arī tad, kad viņi neprasa un pat to nevēlas
- Dara citiem lietas, ko viņi nelūdz un ko citi varētu paveikt paši
- Jūtas vainīgi, ja nepalīdz citiem
- Rīkojas un izklausās aizbildnieciski, turot upuri atkarīgu no sevis
- Uztur upura redzējumu par sevi, ka viņš ir vājš un nevarīgs
- Nereti viņa glābšana ir apzināti neveiksmīga, jo tad viņš zaudēs «upuri»
- Cenšas, «lai visiem būtu labi»
- Kļūst par upuri, kad viņam neļauj «glābt»

Domas, kas var “iestartēt” Glābēja lomu

- *Bez manis viņi netiks galā.*
- *Es esmu vienīgais, kas var viņus izglābt.*
- *Ja es nepalīdzu, es esmu slikts cilvēks.*
- *Citu problēmas ir svarīgākas par manējām.*
- *Man jāupurē savs laiks un spēks, lai citi justos labi.*
- *Ja es nelikšos vajadzīgs, mani neievēros.*
- *Es zinu labāk, kas viņiem ir vajadzīgs.*
- *Ja es viņus nepasargāšu, notiks kaut kas slikts.*
- *Mani mīlēs tikai tad, ja palīdzēšu un glābšu.*
- *Es nedrīkstu pievilt cilvēkus, kas uz mani paļaujas.*



Glābēja loma ļauj mums
justies labi par sevi,
lieliem, nozīmīgiem,
atbildīgiem



GLĀBĒJA loma klases
mikrodinamikā pedagogu un
līdzgaitnieku vidū ir viena no
«slidenākajām» zonām, jo no malas
tā izskatās labi, taču patiesībā tā
bieži ir selektīva un uztur Upuri
vājā, atkarīgā pozīcijā

PĀRIDARĪTĀJS

Pāridarītājs

- Daudzi var nemaz nezināt, ka ir pāridarītāja lomā
- Nevienam nepatīk šī loma, un, to pieņemot, pāridarītāji mēģina identificēties ar kaut ko, kas attaisnotu viņu «slikto rīcību» vai veidot mikrogrupas savas rīcības atbalstam

Pāridarītāja retorika

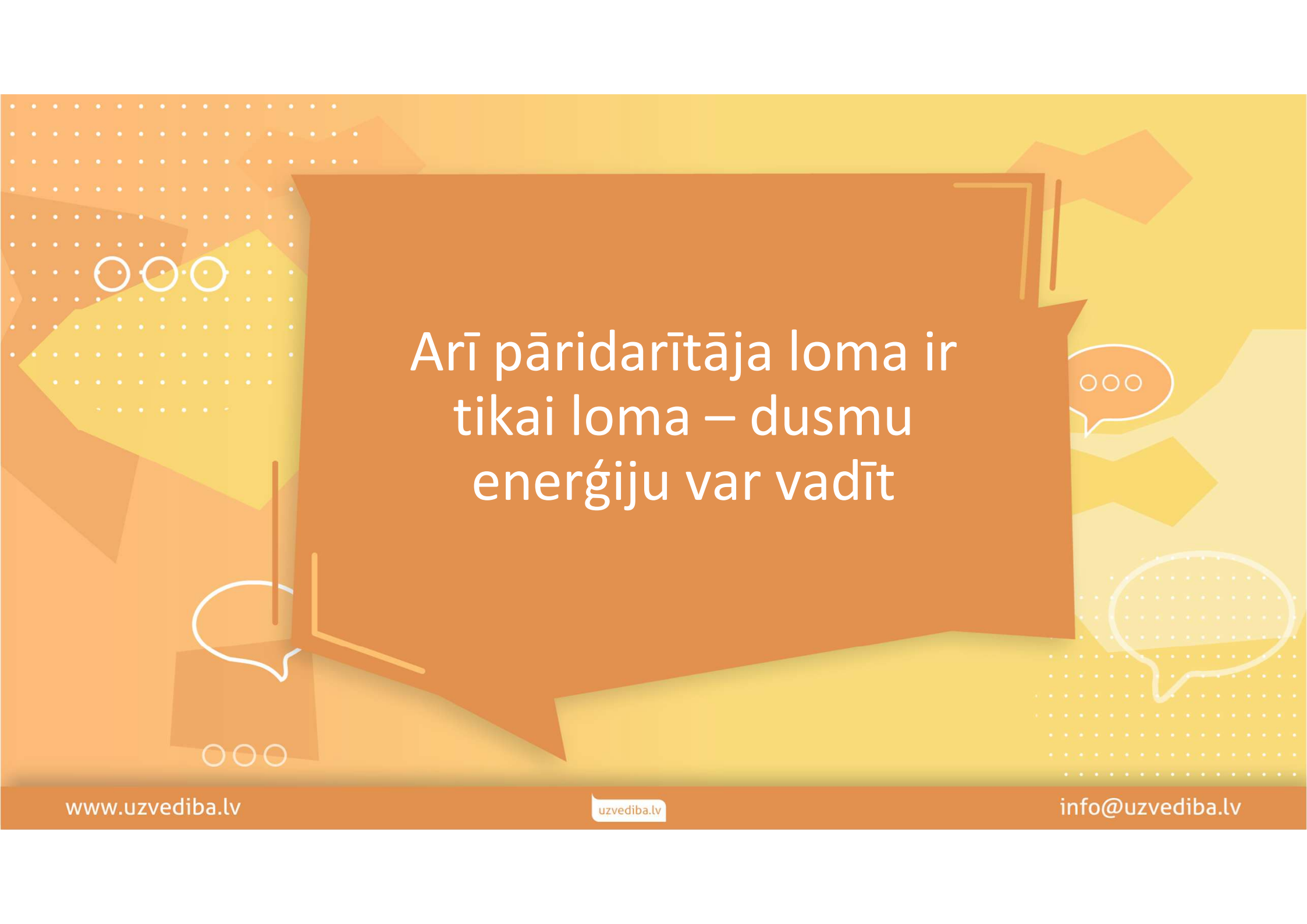
- *Citi ievēro noteikumus, es tos veidoju*
- *Noteikumi ir vājiem un slimiem*
- *Es esmu atbildīgs par visiem, kas ir aiz manis. Tos, kas ir man priekšā, es samāju*
- *Visu vai neko*
- *Ja telpu nekontrolēju es, tas cits ir jālikvidē*
- *Redzi, tu pats uzprasījies! Tu man liki to darīt! Tā ir tava vaina!*

Pāridarītāja spēle

- Nevajadzīgu noteikumu un limitu uzstādīšana
- Citu vainošana visās nelaimēs
- Citu rīcības nepamatota kritizēšana
- Ātri, neapmatoti pieņēmumi par kāda cilvēka rīcības motīviem, raksturu
- Tur kādu cilvēku apspiestu
- Lieto vainu un kaunu, lai pazemotu citus
- Provocē drāmu un konfliktus
- Ieņem ļoti neelastīgu un autoritatīvu pozīciju
- *Es esmu labs, jūs esat slikti* pozīcija

Domas, kas var “iestartēt” Pāridarītāju

- *Ja es nebūšu stingrs, viss izjuks.*
- *Citi ir slinki un viņi jāsadzen pie darba.*
- *Es zinu labāk, kas ir pareizi – pārējiem ir jāpakļaujas.*
- *Ja es neizrādīšu autoritāti, mani necienīs.*
- *Kļūdas nav pieļaujamas, tās ir jāsoda.*
- *Ja kāds neizdara, tas nozīmē, ka viņš negrib darīt.*
- *Mani cilvēki nespēj paši pieņemt labus lēmumus.*
- *Vajadzīgs spiediens, lai lietas kustētos uz priekšu.*
- *Respektu var iegūt tikai ar spēku un bailēm.*
- *Ja es neuzspiedīšu savu viedokli, mani ignorēs.*



Arī pāridarītāja loma ir
tikai loma – dusmu
enerģiju var vadīt

«Pāridarītāja» cerības

Interesanti, ka cilvēks, kurš tiek uztverts kā pāridarītājs, bieži arī **jūtas netaisnīgi apsūdzēts.**

Viņš cer:

- Beidzot visi ieraudzīs patiesību, kāds tas cilvēks ir
- Ka visi ieraudzīs, ka viņa rīcība un prasības ir pamatotas
- Viņš ieviesīs «kārtību»

Upura cerības

Cilvēks cer, ka glābējs:

- runās ar vadītājiem
- paskaidros viņiem “patiesību”
- piespiedīs viņus mainīties.



Bērnu dimensija

Bērnu dimensija - "Paužu taktika" un verbālā bezspēcība

- **Signāls:** Bērns skaļi nopūšas, demonstratīvi atbalsta galvu pret galdu vai paziņo klasei/skolotājam: *"Es nezinu..."* , *"Man nav laika"* , *"Man nepietiek spēka"* , *"Man nav resursu"*
- **Mikrodinamika:** Pēc šīm frāzēm seko mērķtiecīga un gara **pauze**. Šīs pauzes mērķis ir radīt telpā trauksmi un spiest skolotāju vai kādu līdzgaitnieku uzreiz "mesties glābt" – izdarīt uzdevumu bērna vietā, iedot gatavu pildspalvu, sakārtot mantas

«Negatīvo punktu" krāšana un upura kapitāls

- **Signāls:** Bērns detalizēti atceras un regulāri piemin pat vissīkākās netaisnības vai kļūdas, ko citi pret viņu pieļāvuši pirms mēneša, taču pilnībā ignorē jebkādus pozitīvus risinājumus, kas ir piedāvāti šodien.
- **Mikrodinamika:** Tiklīdz klasesbiedri piedāvā viņu iesaistīt spēlē vai palīdzēt, atrisināt situāciju bērns to noraida ar frāzi: *"Nē, nevajag, tik un tā jūsu padomi man nepalīdzēs, neviens no jums nav cietis tā kā es"*. Tiek uzturēts stāsts, ka viņš ir vienīgais, kurš patiesi cieš.

Sūdzības bez vēlmes pēc risinājuma

- **Signāls:** Bērns regulāri nāk pie pedagoga ar sūdzībām par citiem, taču, tiklīdz skolotājs jautā pēc faktiem vai piedāvā abiem bērniem kopā izrunāties, bērns uzreiz atkāpjas: *"Nē, nē, tikai nesakiet viņam, ka es teicu!"* vai *"Aizmirstiet, nav vērts mēģināt"*
- **Mikrodinamika:** Sarunās pilnībā trūkst konkrētu epizožu, datumu vai noteikumu aprakstu. Tā vietā tiek lietoti emocionāli vispārinājumi par pagātni un netaisnību: *"Viņi vienmēr pret mani tā izturas"*, *"Nevienam es nepatīku"*.

"Visiem jācieš" – sarežģītā cilpa un pasīvā agresija

- **Signāls:** Klusēšana kā sods, demonstratīva distancēšanās, informācijas slēpšana no grupas biedriem vai sarkastiski komentāri pusbalsī starpbrīžos.
- **Mikrodinamika:** Veidojas tā sauktā upuru sarežģītā cilpa – ja tu neciet kopā ar mani un neesi bēdīgs, tu esi daļa no problēmas un atbalsti pāridarītāju. Jebkurš prieks vai optimisms klasē tiek uztverts kā personisks uzbrukums

Kolektīvā "cīņa" par Upura statusu klasē

- **Signāls:** Klasē parādās "sacensība ar nelaimēm". Kad viens bērns saka: *"Man šodien sāp galva"*, upura lomā esošais bērns nekavējoties pārsit ar: *"Tev vismaz tikai galva sāp, bet man vispār nav mājasdarba, es negulēju visu nakti un man ir temperatūra!"*
- **Mikrodinamika:** Bērni mēģina "pārspēt" viens otru ar ievainojamību un problēmu smagumu, jo tas garantē primāro uzmanību un empātijas ubagošanu, vienlaikus pilnībā noņemot jebkādu atbildību par savu uzvedību

Glābēja loma

- **Apzināti neveiksmīga glābšana:** Nereti bērns, kurš klasē ir ieņēmis hroniska Glābēja lomu, palīdz Upurim tā, ka problēma nekad līdz galam neatrisinās. Apzināti vai neapzināti palīdzība ir neefektīva, jo, ja Upurim kļūs labāk, Glābējs zaudēs savu "glābjamo" un līdz ar to – savu lielo, nozīmīgo un svarīgo statusu klasē

- **Rīkošanās un runāšana bērna vietā (bez lūguma):** Skolotājs vai kāds klasesbiedrs sāk regulāri kārtot mantas, organizēt mājasdarbus vai skaidroties ar citiem tāda bērna vietā, kurš patiesībā fiziski un intelektuāli visu spēj izdarīt pats. Tā tiek uzturēts un stiprināts Upura redzējums par sevi – *“es esmu vājš un nevarīgs”*.
- **Iekrišana "Pastnieka / Vidutāja" slazdā:** Kad Upuris sūdzas par pāridarījumiem, Glābējs metas risināt konfliktu viņa vietā, nevis iedod pašam bērnam rīkus sarunai

Cenšanās "lai visiem būtu labi", upurējot robežas

- Bērns vai pedagogs Glābēja lomā mēģina mākslīgi nogludināt visus stūrus klasē, izdabāt agresoriem vai izdāļāt visiem konfektes/maizītes, pirkt draudzību lai tikai uzturētu iluzoru mieru.
- Kad citi šo palīdzību noraida vai ignorē, Glābējs sabrūk un pats ieiet Upura lomā: *“Es taču tikai gribēju palīdzēt! Kāpēc jūs esat tik nedraudzīgi?”*



Bērnu dimensijas pāridarītāja lomā

Skolas noteikumu un skolotāja norādījumu izmantošana kā ierocis

Pāridarītājs pēkšņi ieņem "paraugskolēna" un kārtības ieviesēja pozīciju. Viņš pedantiski seko līdzī mērķa bērna kļūdām un publiski, skaļi par tām ziņo skolotājam: «*Audzinātāj, bet Roberts atkal nav izņēmis burtnīcu!*» vai «*Mēs nevaram sākt stundu, jo Anna kavē!*». Tā ir nevajadzīgu limitu uzstādīšana un citu rīcības nepamatota kritizēšana, jo tas jā dara pedagogam

Atbildības pārcelšana uz upuri (Provocēšana uz afektu)

Pāridarītājs mērķtiecīgi un ilgstoši baksta upura vājo punktu (pavelk aiz somas, izsaka piezīmes pusbalsī), līdz bērns zaudē paškontroli. Kad skolotājs to pamana un soda upuri, pāridarītājs ieņem nevainīgu pozīciju un saka: *"Redzi, tu pats uzprasījies! Tu Tā ir tava vaina!"*.

Vainas un kauna lietošana digitālajā vidē

Lai turētu kādu cilvēku apspiestu un saglabātu savu tēlu , pāridarītājs izmanto paralēlās *WhatsApp* vai *Discord* grupas. Tur tiek veidoti aizskaroši memi, slēpta informācija un uzturēta kolektīva sociālā izolācija.



Ko darīt skolas KiVa komandai sistēmas līmenī?

KiVa robežas

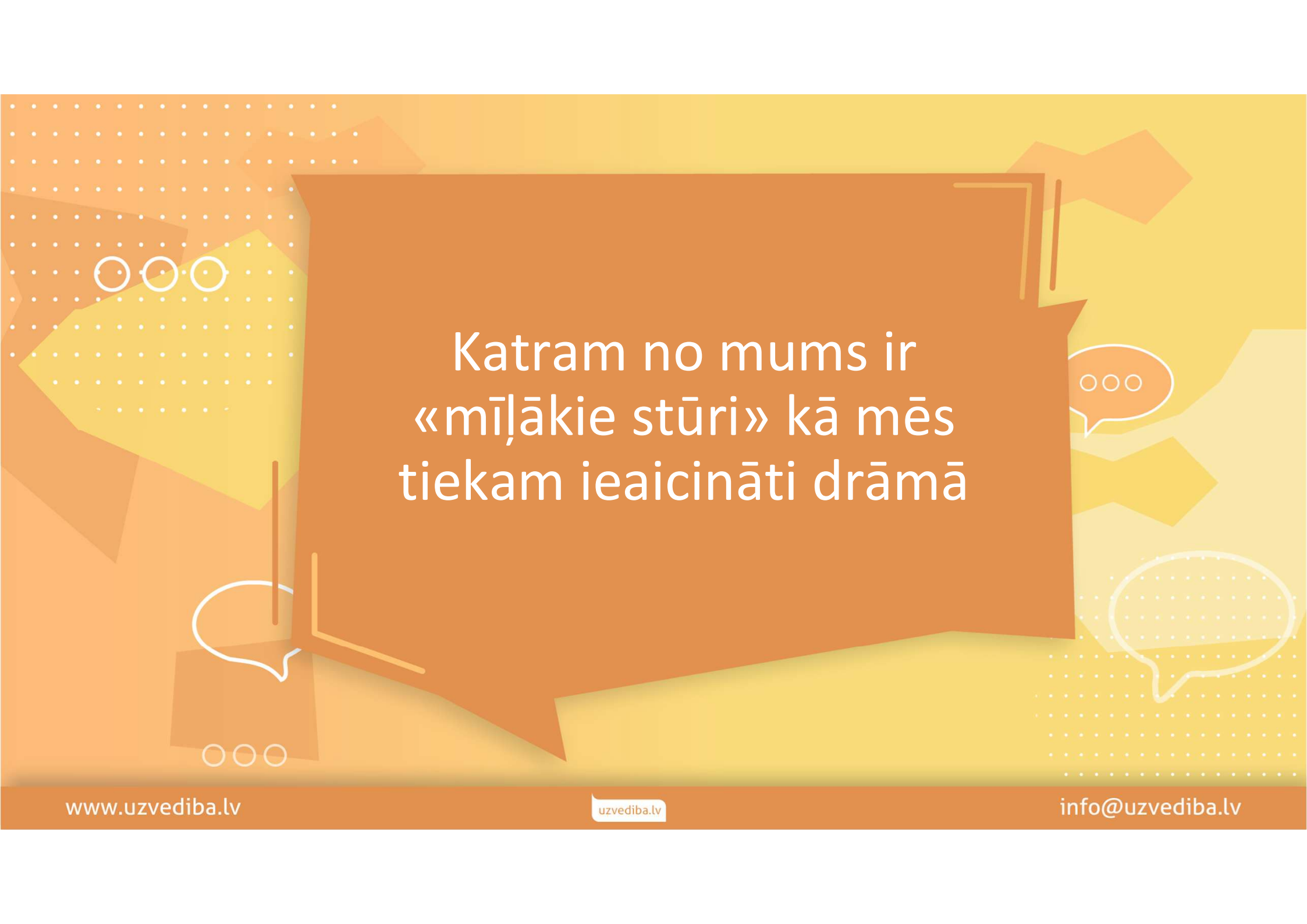
- **leviest skaidru konfliktu risināšanas procedūru** : Neskaidrība procesos un noteikumos bērniem ir kā mīnu lauks, kurā pāridarītājam ir viegli diktēt savu kārtību. KiVa komandai ir jābūt skaidram, caurspīdīgam protokolam, kā tiek izskatīti gadījumi
- **Strukturēta vides arhitektūra**: Pilnībā atņemt drāmas spēlētājiem iespēju manipulēt ar telpu. Sēdvietu rotāciju un grupu darba sastāvu nosaka tikai un vienīgi skolotājs pēc neitrāliem kritērijiem, pilnībā noņemot sociālās atstumšanas riskus.
- **Follow-up sistēma**: Apzināties, ka, mēģinot izkāpt no trijstūra vai uzstādot robežas, attiecības sākumā var saasināties un sistēma mēģinās ievilkt Tevi atpakaļ vecajās lomās. Tāpēc KiVa komanda nekad nenoslēdz gadījumu pēc vienas sarunas — tiek nozīmēts obligāts pēcpārbaudes laiks, lai vērotu, vai bērni neatgriežas pie vecajiem uzvedības modeļiem.



Ko darīt skolas darba
vides un individuālā
līmenī?



Tipiskās darba vides
situācijās cietušais ar
pāridarītāju nesarunājas,
viņš to dara caur glābēju



Katram no mums ir
«mīļākie stūri» kā mēs
tiekam iesaicināti drāmā

Karpmana drāmas trijstūra enerģija ir pasīvā agresija un robežu neievērošana

- Sarkasms, klusēšana, informācijas nenodošana
- “Iekšējie čati”, baumas/tenkas, sociālā izolācija
- Ignorēšana/izslēgšana
- Baumas, tenkas, intrigas
- Pārspīlēta kontrole
- Neizpildāmi termiņi/mērķi
- Neskaidra komunikācija utt.

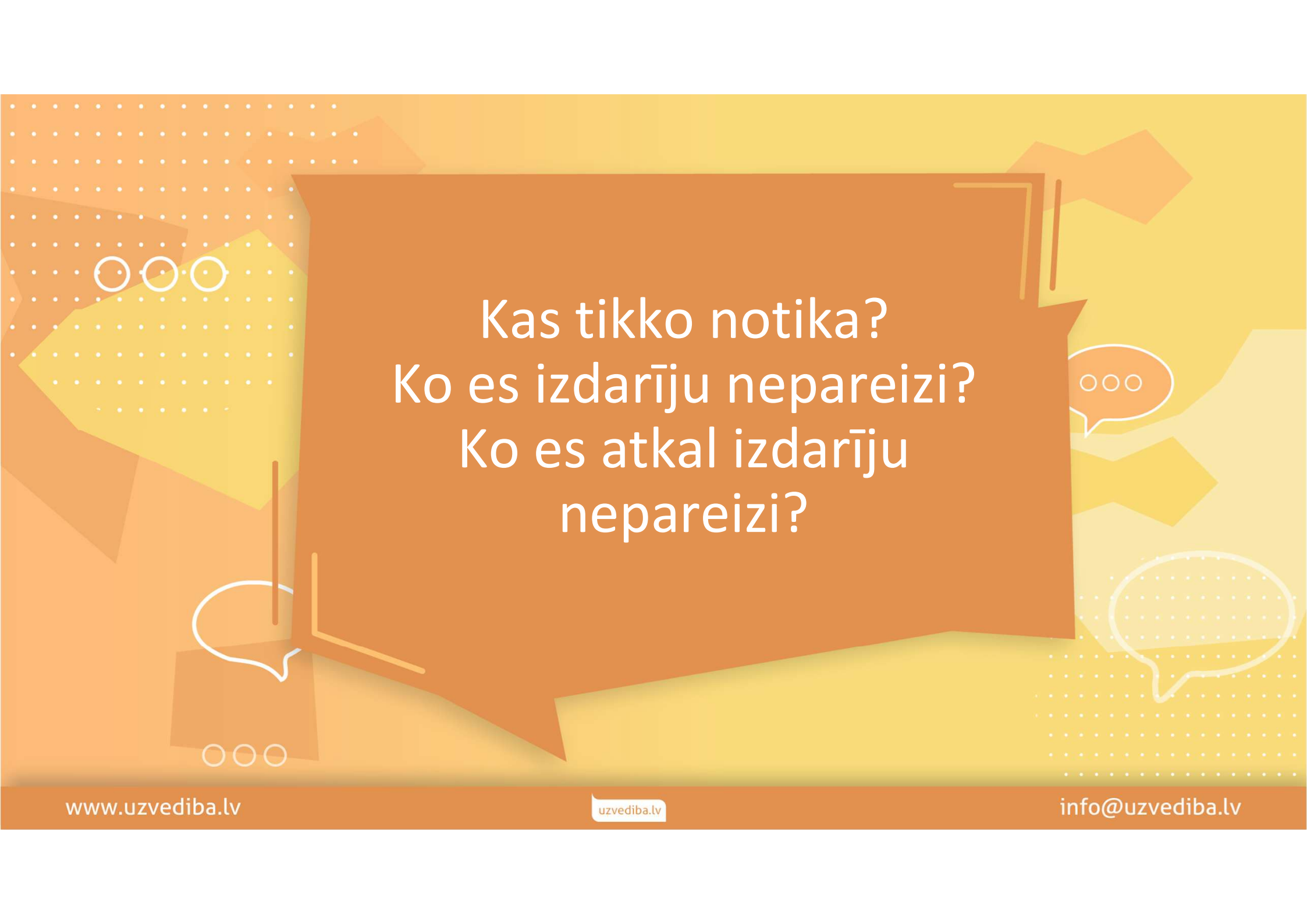




Karpmana drāmas trijstūra enerģija rodas caur lomu pārslēgšanos

Lomu pārslēgšanās piemēri

- No sākuma viņi tev zvana un runā stundām par savām problēmām, bet te pārmet, ka tu tērē viņu laiku
- Viņi sūdzas, ka uz viņiem kliež, bet konfrontācijas gadījumā sāk «glābt kliezēju», sakot, ka savādāk jau nevarēja
- Viņi ir bezpalīdzīgi un lūdz tavu palīdzību, bet sāk agresīvi kritizēt visus dotos padomus un atbalstu
- Viņi ir publiski agresīvi, bet aiz muguras kalpo
- Atlaida cilvēku, kurš viņam darīja pāri, un tagad pāri dara cietušie
- Kolēģis piedāvā maizītes, bet, kad visi atsaka, sāk sūdzēties, cik visi ir nedraudzīgi un nesadarbīgi



Kas tikko notika?
Ko es izdarīju nepareizi?
Ko es atkal izdarīju
nepareizi?

Lieta sāk virzīties formāliem risinājumiem tad, kad:

Mediatoram tiek ievirzīts liecinieka lomā. Cilvēks sāk teikt:

- “jūs taču redzat”
- “jūs saprotat, kas te notiek”
- “jūs varēsiet pateikt, kā tas patiesībā ir”.

Samazinās interese par risinājumiem

Saruna ir vairāk par netaisnību, pagātni, pierādījumiem.

Sarunās nav konkrētu epizožu, konkrētu noteikumu aprakstu, konkrētu situāciju ar datumiem

«ienaidnieku» saraksta paplašināšanās

Ja šie signāli parādās, ir svarīgi:

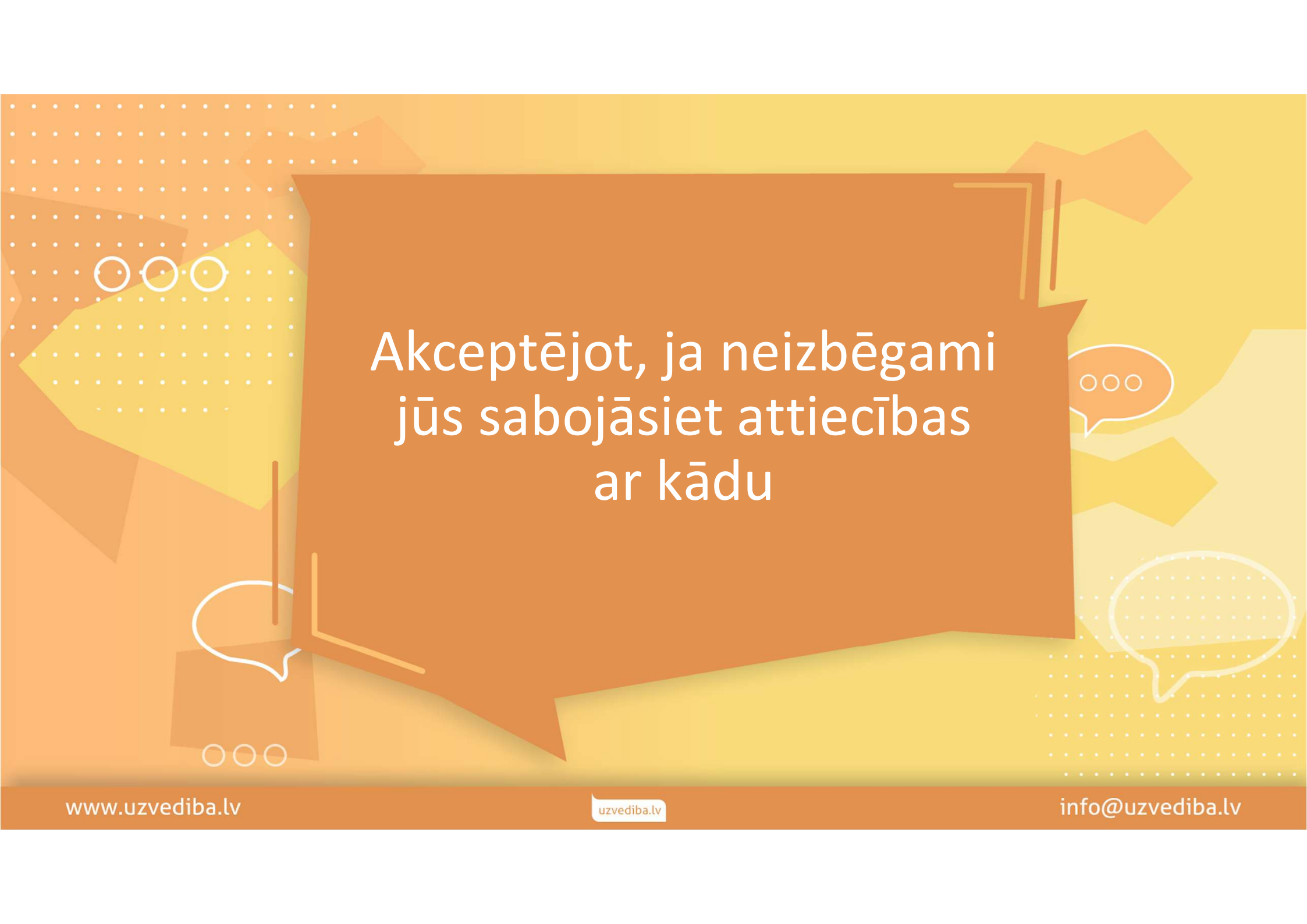
- dokumentēt sarunas
- pāriet uz ļoti skaidru darba struktūru
- neiesaistīties emocionālās debatēs.



Kā iziet no
drāmas trijstūra?

ooo

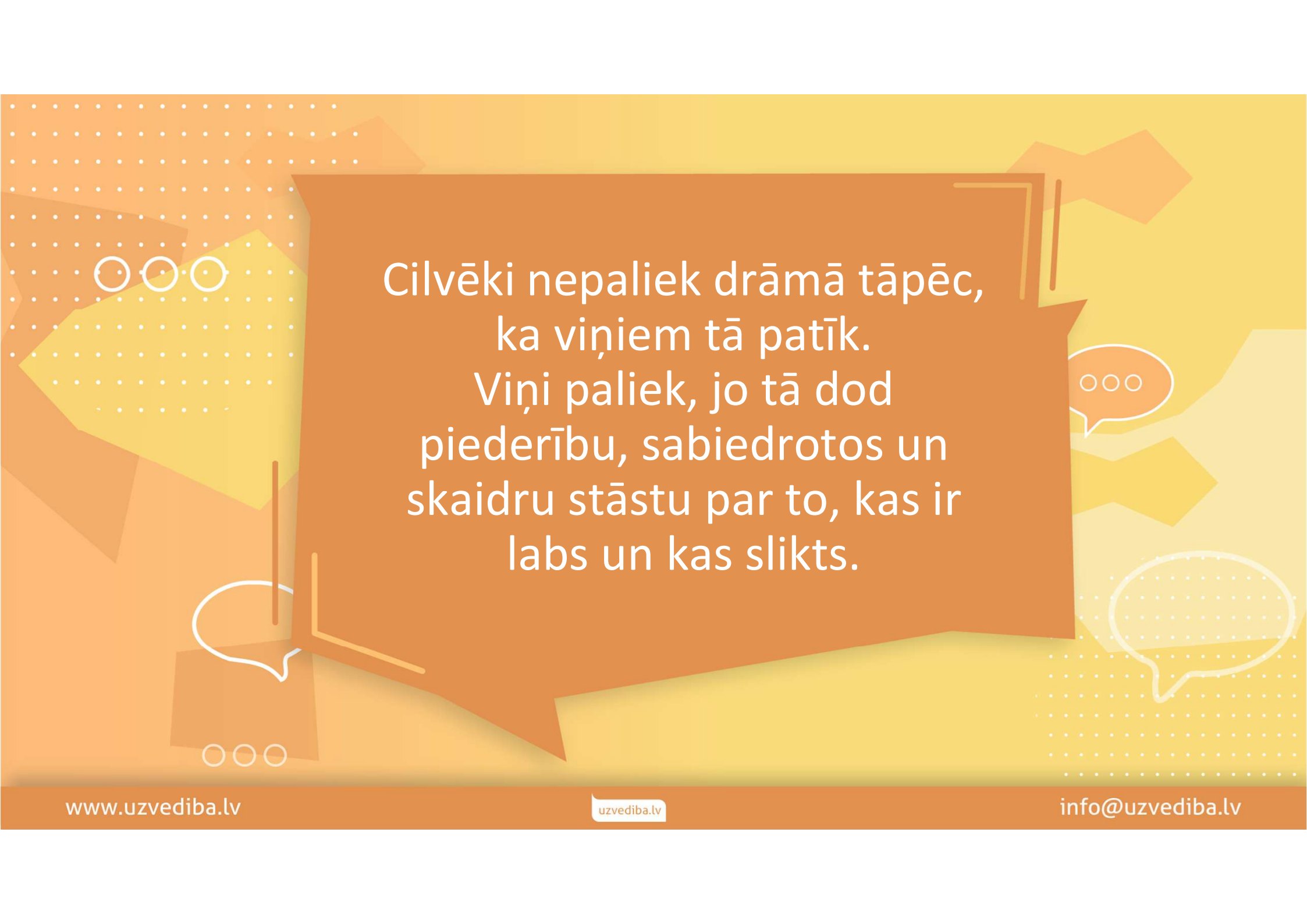




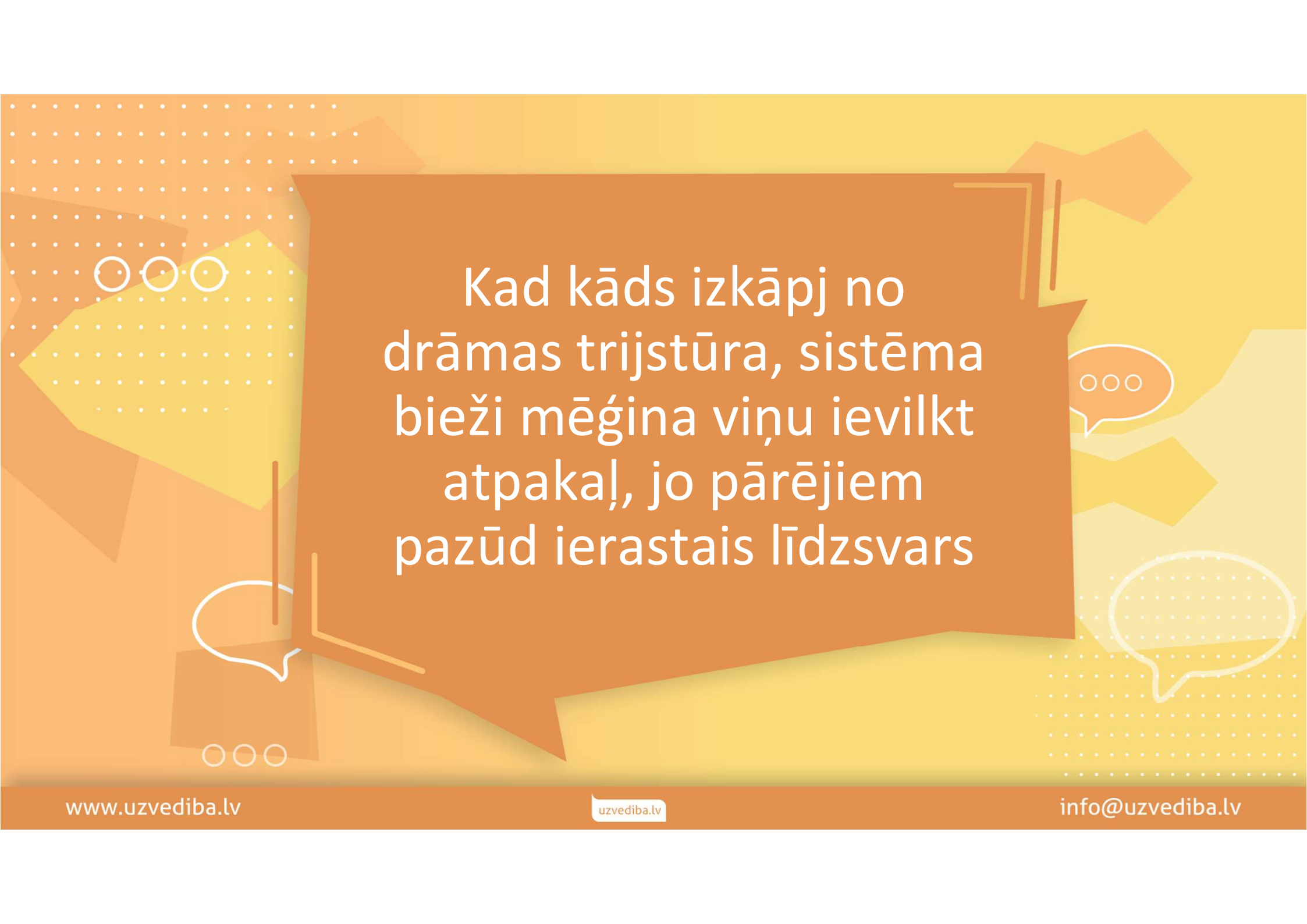
Akceptējot, ja neizbēgami
jūs sabojāsiēt attiecības
ar kādu

Laužot disfunkcionālos sadarbības un attiecību modeļus

- Citi var justies sāpināti, noradīti, nesaprasti, dusmīgi
- Citi jūs aizvietos jūs mirklī, kad sapratīs, ka jūs vairāk nepildat savas funkcijas
- Var kļūt redzamas strukturālas problēmas organizācijā, kuras agrāk slēpa drāmas dinamika
- Attiecības var saasināties, jo robežu uzstādīšana sākumā bieži tiek uztverta kā noraidījums
- Citi var kļūt dusmīgi vai agresīvi, jo vairs nestrādā vecie veidi, kā iegūt atbalstu, uzmanību vai kontroli



Cilvēki nepaliek drāmā tāpēc,
ka viņiem tā patīk.
Viņi paliek, jo tā dod
piederību, sabiedrotos un
skaidru stāstu par to, kas ir
labs un kas slikts.



Kad kāds izkāpj no
drāmas trijstūra, sistēma
bieži mēģina viņu ievilkt
atpakaļ, jo pārējiem
pazūd ierastais līdzsvars



Saproti, kādus stāstus par
dzīvi, darbu, attiecībām
tu stāsti...

Saproti, kā tu tiec ieaicināts drāmā

- Kāds tevi ieaicina drāmā
- Tu pieņem ielūgumu
- Notiek mijiedarbība
- Notiek pārslēgšanās (lomu maiņa). Ieaicinātājs maina lomu, un tu esi spiests darīt to pašu
- Kāds ir sasniedzis savus mērķus, nonākot savā mīļākajā lomā (sociāli akceptējamā veidā)

Kādas «pogas» ir visvieglāk uzspiest tev? - Konfliktogāni

Atpazīsti konfliktogēnus

Aizliegumi
Aizskarošs humors
Aizskaršana
Antipātijas pazīmes
Apvainojumi
Attaisnošanās
Augstprātība
Autoritātes
Distance
Egoisms
Iebildumi
Ignorance
Ilga runāšana

Informācijas slēpšana,
Izsmiekls,
Kategoriskums
Kontrole
Monotona atkārtošana
Negatīvs novērtējums
Nepateicība
Neuzmanība komunikācijā
Noguruma tēlošana
Noniecināšana
Noslēgtība
Pamācības
Parazītvārdi

Pavēles,
Paviršības
Pārākums
Pārtraukšana
Sačukstēšanās
Solījumu neturēšana
Specifiskas skaņas, balss
Spiediena izdarīšana
Vajadzību ignorēšana
Veiktā vērtības minimizēšana

<http://www.rms.lv/index.php/lv/>
http://www.rms.lv/veiksmigs_uznemejs/Files/File/buklets_LAT_1_DA_LIBNIEKIEM.doc



Tā kā drāmas trijstūris
parasti noris sociāli
akceptējamā veidā, no
malas to ir grūti pamanīt
Pārsteigums ir neatņemams
elements



leviest skaidrību procesos
un procedūrās,
subordinācijā un robežās

**Nebaidies
konfrontēt uzvedību**
Šie cilvēki paļaujas
uz klusumu

*Tas izklausās pēc
pasīvās agresijas*

Darbinieku dinamika

- Upuris → Risinātājs: fokuss uz izvēli un nākamo soli
- Glābējs → Koučs: jautājumi > padomi, atbildība paliek pie darītāja
- Vajātājs → Izaicinātājs: skaidri, cieņpilni standarti



Neļaujiet sevi iesaistīt
drāmā, nepiniet citus
drāmās



Veidojiet profesionālas
robežas –
spēlētāji parasti mēģina
izveidot kontaktu ar
maksimāli daudziem
saskares punktiem

Atpazīsti brīdi, kad sākas Tavs personiskais «upura» režīms

- Atpazīsti un apstājies. Piemēram: Kad pieķeru sevi šādās emocijās vai teikumos “tas nav godīgi”, “es esmu viens”, “viņi man liek”
- Tad pāreju uz jautājumiem:
 - “Ko es īsti gribu?”
 - “Ko es varu ietekmēt šodien?”
 - “Kāds ir mans nākamais mazais solis?”

Sūdzība bez rīcības virziena parasti atgriež mūs atpakaļ trijstūrī.

Paud savas vajadzības vārdos

- Tieša valoda, spēja izteikt lūgumus profesionāli ir antidrāmas superinstruments
- Saki tieši, ko vēlies
 - *Man vajag _____ līdz _____.*
 - *Vai tu vari _____?*
 - *Es nevaru _____, bet varu _____.*
 - *Man ir svarīgi _____.*

Pamani, kad citi “žēlojas” vai velk drāmā

- Neiekrītu sūdzību cilpā, mainu tēmu vai pieklājīgi izstājos no sarunas
- Neuzņemos starpnieka lomu – *atvaino, es nebūšu pastnieks*
- Uzdodu skaidru jautājumu:
 - *Ko tu no manis vēlies?,*
 - *Kā tu redzi, kā es varu palīdzēt tev šajā situācijā?,*
 - *Ko tu plāno darīt un ko tu vēlies, lai mēs darām?*
 - *Es esmu gatavs runāt par risinājumiem, ne sūdzībām.*
 - *Vai tev ir kādi apsvērumi nerunāt ar viņiem pa tiešo?*
 - *Es dzirdu, ka tev ir grūti? Kā varam palīdzēt?*



Ja viss šis jums ir aktuāli
jau gadiem, meklējiet
palīdzību!



Dzīve – tas ir par būšanu
kontaktā.



Un arī veselīgā distancē

Jautājumi un atbildes

Avoti:

- Weinhold PhD, Janae B; Weinhold PhD, Janae B.. How to Break Free of the Drama Triangle & Victim Consciousness . CICRCL Press.
- Parker, Susan, Risk Assessing Bullying: Manage Workplace Bullying... before it happens
- 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 ORCM Academic Press.
- Harari, Yuval Noah. Sapiens: A Brief History of Humankind (p. 415). Harper.
- Blase, Joseph; Blase, Rebajo R.. Breaking the Silence . SAGE Publications..
- Brinkman Rick, Kirchner Rick, Dealing with People You Can't Stand, Revised and Expanded Third Edition: How to Bring Out the Best in People at Their Worst, McGraw-Hill Education 2012
- Kahneman, Daniel. Thinking, Fast and Slow , arrar, Straus and Giroux. Kindle Edition.
- Lavender, Neil. The One-Way Relationship Workbook_ Step-by-Step Help for Coping With Narcissists, Egotistical Lovers, Toxic Coworkers, and Others Who Are Incredibly Self-Absorbed New Harbinger Publications 2011
- Dunbar, Robin Grooming, Gossip, and the Evolution of Language, Harvard University Press; 1998

Grāmatas

Par Karpmana dramas trīsstūri

- Barry & Janae Weinhold – How to Break Free of the Drama Triangle & Victim Consciousness (2014)
- West, Chris. The Karpman Drama Triangle Explained: A Guide for Coaches, Managers, Trainers, Therapists – and Everybody Else (2014)

Literatūras avoti

Duffy, Maureen; Len Sperry – Overcoming Mobbing: A Recovery Guide for Workplace Aggression and Bullying. Oxford University Press, 2014

Einarsen, Ståle; Helge Hoel, Dieter Zapf & Cary L. Cooper – Bullying and Harassment in the Workplace. CRC Press, 2020

Kets de Vries, Manfred F. R. – Narcissistic Leadership: Narcissus on the Couch. Taylor & Francis, 2001

Lutgen-Sandvik, Pamela – Adult Bullying—A Nasty Piece of Work. ORCM Academic Press, 2013

Parker, Susan – Risk Assessing Bullying: Manage Workplace Bullying... before it happens.
(Izdevējs nav norādīts, gads nav norādīts)

Tehrani, Noreen – Building a Culture of Respect: Managing Bullying at Work. CRC Press, 2001

Weinhold, Janae B.; Weinhold, Barry – How to Break Free of the Drama Triangle & Victim Consciousness. CICRCL Press, 2013

West, Chris – The Karpman Drama Triangle Explained: A Guide for Coaches, Managers, Trainers, Therapists – and Everybody Else. CWTK Publications, 2020