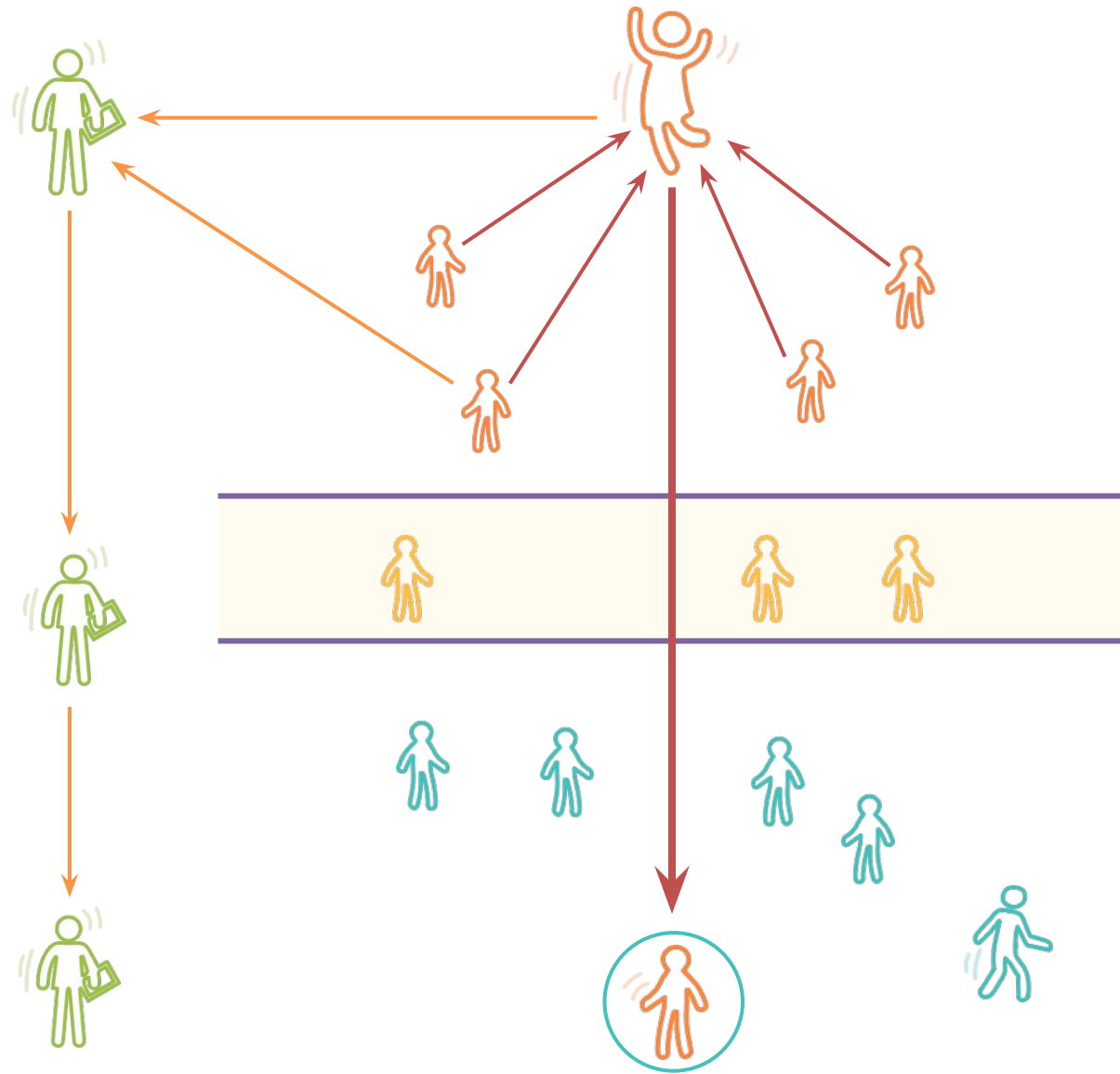


The word "Mikrogrupas" is centered within a large, teal-colored octagonal border. The background is filled with various light teal icons representing electronic components and circuitry, such as resistors, capacitors, diodes, and integrated circuits, scattered around the octagon.

# Mikrogrupas



- Mikrogrupu filozofija nerodas pēkšņi – tas ir iemācīts sociāls process.



# Mikrogrupas

- Tas parasti ir stāsts vai nu par drošību vai arī par rāpšanos augšup pa sociālā statusa kāpnēm
- Ir cilvēki, kuri nonāk darba vidē ar apziņu, ka viņi nespēs strādāt, kamēr nebūs akceptēti no kādām grupām. Viņiem piederības sajūta ir svarīgāka nekā tās grupas kvalitāte, kurai viņi izvēlas piederēt
- Daži grupas locekļi pat nepatīk viens otram

- Draudzēšanās «uz», draudzēšanās «pret»
- Kliķes veido uzvedību «groupthink», kuru ietvaros bullings tiek normalizēts.



Mikrogrupās cilvēki bieži dara lietas,  
kuras nedarītu kā indivīdi



Veidošanās process:

Kliķes eksistenciālais  
jautājums –

Ko **izolēt** un pret ko  
draudzēties?



- Bieži vien tas sākas ar Īpašu personiskās zonas pārkāpšanu
  - Īpaša interese un rūpes
  - Profesionālo robežu saplūšana ar privātajām
  - Profesionālu jautājumu uzdošana ārpus sapulcēm
  - «Shaping» – viedokļa veidošana par citiem cilvēkiem profesionālajā vidē
  - Neatvainošanas konfrontācijas gadījumā
  - Darba pamešana pēc konfrontācijas un identiska uzvedības modeļa īstenošana

- Kāds cilvēks vai cilvēki sāk uzturēt viedokli «viņi un mēs»
  - Administrācija pret darbiniekiem
  - Projekta turētāji pret projekta īstenotājiem
  - Tiek uzskatīts, ka kāda grupa dara «īsto darbu»
  - Vēlme nodalīties no lielā informatīvā un komunikācijas lauka
- Ar laiku lielākas grupas tiek dalītas mazākās, un arī grupas iekšienē parādīsies konflikti, konkurence, līderi, izstumtie
- Sapulcēs vairs nav vēlēšanās pārstāvēt, izzināt citu viedokli, citi viedokļi tiek slāpēti, nodoti netieši

- Parasti notiek rituāli, kas pazemo kādu mērķi – kādu autoritāti, kas parasti «notiek» vai nu kolēģu priekšā vai arī skolēnu, vecāku priekšā, vai arī citos publiskos veidos
- Tas pamazām pārvēršas par normalizētu praksi, ka mikrogrupas līderis asi kritizē kādu «tur ārā»
- Procedūras nepalīdzēs, ja cilvēki redzēs, ka dalībniekiem ir bailes zaudēt balsi.

An introduction to the psychodynamics of Workplace bullying

- Nereti šie konflikti rodas, jo grupas nesaprot un nevēlas saprast, cik lielu darbu dara katra atsevišķā grupa
- Reizēm problēmas ir tieši personībās
- Tieši šī atdalīšanās rada grūtības mazināt konfliktus

# Elektroniskā komunikācija kā palīgs

- Mikrogrupas ļoti ātri apmainās ar informāciju, sinhronizē attieksmi, organizē sapulci paralēli esošajai sapulcei, apmainoties ar ziņām.
- Mikrogrupās dalībnieki sāk formēt jaunu identitāti – klusie paliek skaļi, kaurīgi – aktīvi, mierīgi – agresīvi
- Šo jomu ir ļoti gūti kontrolēt – līdzko viens informācijas apmaiņas kanāls tiks aizvērts, otrs atvērsies



lemesli un sekas

- Šie cilvēki darba vidē uzturas vai nu ļoti ilgi vai arī pamet darbu nekavējoties pēc konfrontācijas vai shēmu īstenošanas neļaušanas

# Nespēja tikt garā ar trauksmi

- Lai gan mikrogrupu līderi izskatās gudri pašpārliecināti, nereti viņiem ir milzīga trauksme
- Ja līderim nav laika un prasmju pašreflektēt, viņš visas labās lietas asociēs ar sevi, bet visas sliktās – ar pārējiem
- Šie līderi testēs robežas, atradīs kādu upuri, kurš tiešām jutīsies vājš un pieņems līdera projicēto tēlu un ar savu uzvedību sāks apstiprināt, ka viņš ir rīcībnespējīgs
- An introduction to the psychodynamics of Workplace bullying



# Līdera galvenā doma ir izdzīvot

- Kā uz man skatīsies
- Man kauns viņu priekšā
- Mikrogrupas līderim trūkst vēlmes, zināšanas, iedziļināties citās perspektīvās
- Šie mikrogrupu līderi ir tendēti izveidot savu kultūru, atkāpjoties no kopējiem standartiem. Šie cilvēki rūpējas par savu tēlu, nevis par organizācijas reputāciju

• Nereti tieši šīs personas tiek sajauktas ar līderiem

Ir ļoti būtiski noteikt to brīdi, kad mikrogrupas ir izveidojušās un kādos apstākļos. Tas pat ir svarīgāk par mikrogrupas izšķīdināšanas laiku, jo savādāk mēs nesapratīsim, uz kādiem noteikumiem grupas ir veidojušās.

# Apstākļi, kas palīdz mikrogrupām veidoties

- Jauns darbinieks
- Daudzi jauni darbinieki, piemēram, uzņēmuma apvienošanās
- Jauns vadītājs
- Pārmaiņas
- Neskaidrība un nenoteiktība
- Spiediens no «augšas»
- Apdraudēta esošā sociālā hierarhija utt.

# Pastiprinātas gaidas

- Līderi varpārvērsties bulijos, ja viņi redz, vai jūt vai pieņem, ka no viņem tiek gaidīts ļoti, ļoti daudz
- Ja šādos gadījumos netiek uzstādītas robežas, mikrogrupas dalībnieki līderi uztvers kā ideālu kāda konkrēta laika perioda ietvaros

# Zemas iespējas reflektēt un pārdomāt notiekošo

- Mikrogrupu līderi izmanto nenoteiktību, augstas prasības, milzīgu darbu plūsmu, lai radītu vidi, kur ir ļoti maza iespēja pārdomāt, reflektēt notiekošo.
- Tieši iespēja reflektēt var radīt drošu vidi, kas izstrādā risinājumus bullinga mazināšanai



# Aktivitātes

- Šķīdināt mikrogrupas
- Nedrīkst bērniem pašiem dalīties grupās
- Jāsēdina bērni

# Grupas dalībniekiem ir noteiktas formālās un neformālās lomas

Lomas nav statiskas, cilvēki var virzīties augšup un lejup pa sociālo hierarhiju, ieņemt kada cita lomu, izkrist no lomas, iestrēgt kādā lomā utt.



- Cilvēki, kuriem ir piešķirtas lomas, parasti uzvedas ļoti atšķirīgi atšķirīgās sociālās situācijās, piemēram, agresors vienā un iztapīgais citā vidē
- Viņi var mainīt savu viedokli par darba uzdevumu dažādās vidēs

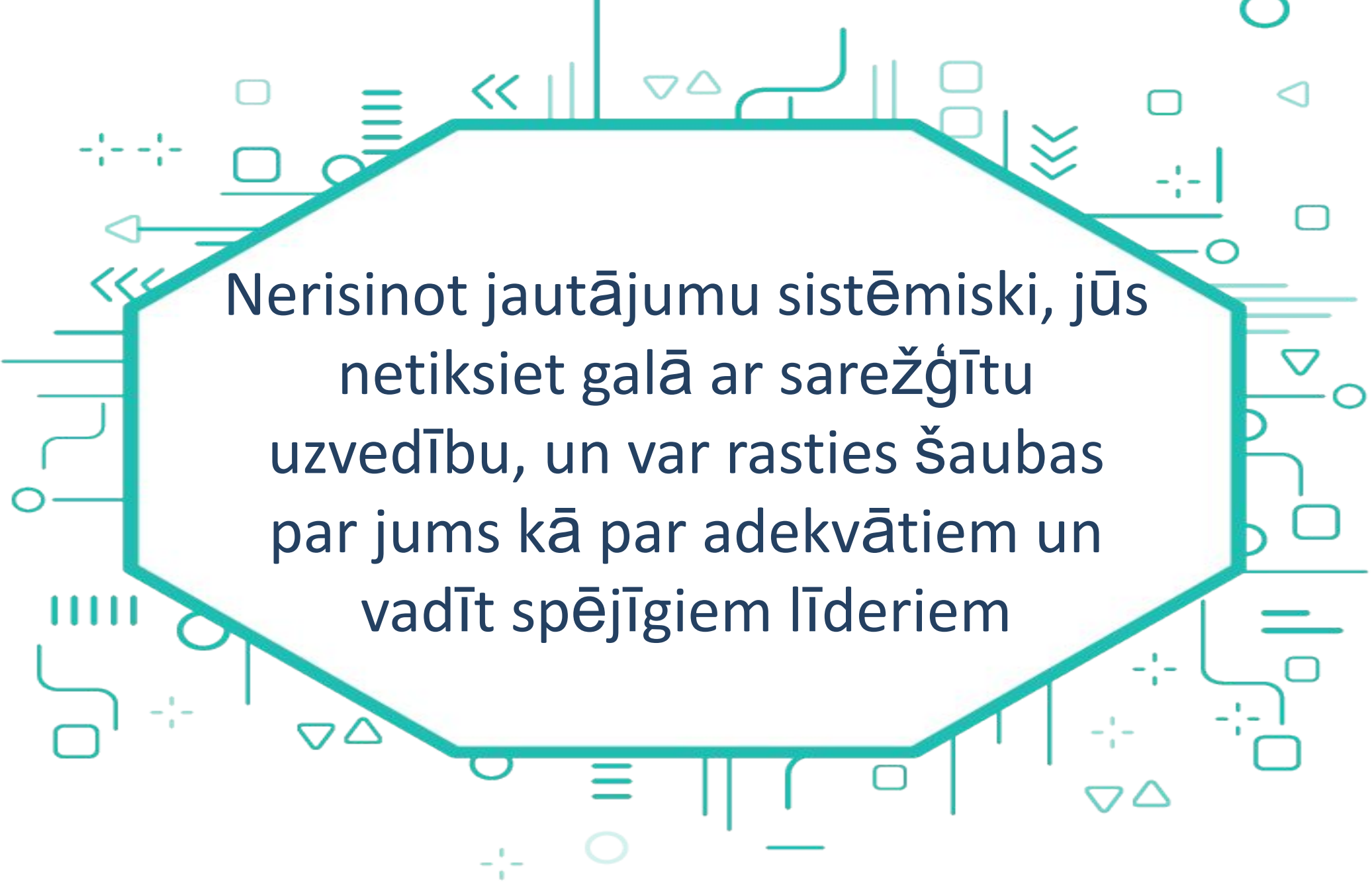
# Hierarhija

- Parasti arī pašā grupā ir hierarhija. Tas automātiski satur daudzus operacionālos riskus, jo tā pieprasa, ka pēc palīdzības jāgriežas grupā nevis pie organizācijā noteiktajiem cilvēkiem
- Nereti grupa iemāca, ka attiecības jā saglabā visiem spēkiem, neskatoties uz to, kā pret tevi izturas
- Varmākas ar neformālo varu un harizmu spēj apvienot toksiskā mikrogrupā personas, kuras citos apstākļos būtu pat aizstāvējušas upuri

# Nav nozīmes, vai grupā cilvēki izturas jauki viens pret otru.

- Nozīme ir grupas uzvedībai, brīdī, kad kāds grupā pārkāpj likumu vai ētikas normas.
- Kā grupa izturas pret cilvēku, kurš apšaubā kāda rīcību?
- Kā grupa izturas pret kādu, kurš ceļ trauksmi par notiekošo grupā?
- Kāda ir klusēšanas cena?
- Kāda ir kritiskās domāšanas cena?

Pārtraukt uzreiz!!!

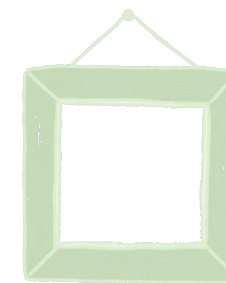


Nerisinot jautājumu sistēmiski, jūs  
netiksiet galā ar sarežģītu  
uzvedību, un var rasties šaubas  
par jums kā par adekvātiem un  
vadīt spējīgiem līderiem

# Brīdī, kad pieņemat lēmumu strādāt ar mikrogrupām, rīkojaties izlēmīgi

- Daudzi cilvēki nesapratīs, kur īsti ir spēks – formālajā vai neformālajā varā, un attiecīgi svārstīsies gan attiecībās, gan deleģētajos uzdevumos
- Neviens nejutīsies droši
- Jo ilgāk paies laiks kopš varmākas konfrontēšanas līdz reālajai rīcībai, jo vājāks būs formālais līderis

# Skaidri definē

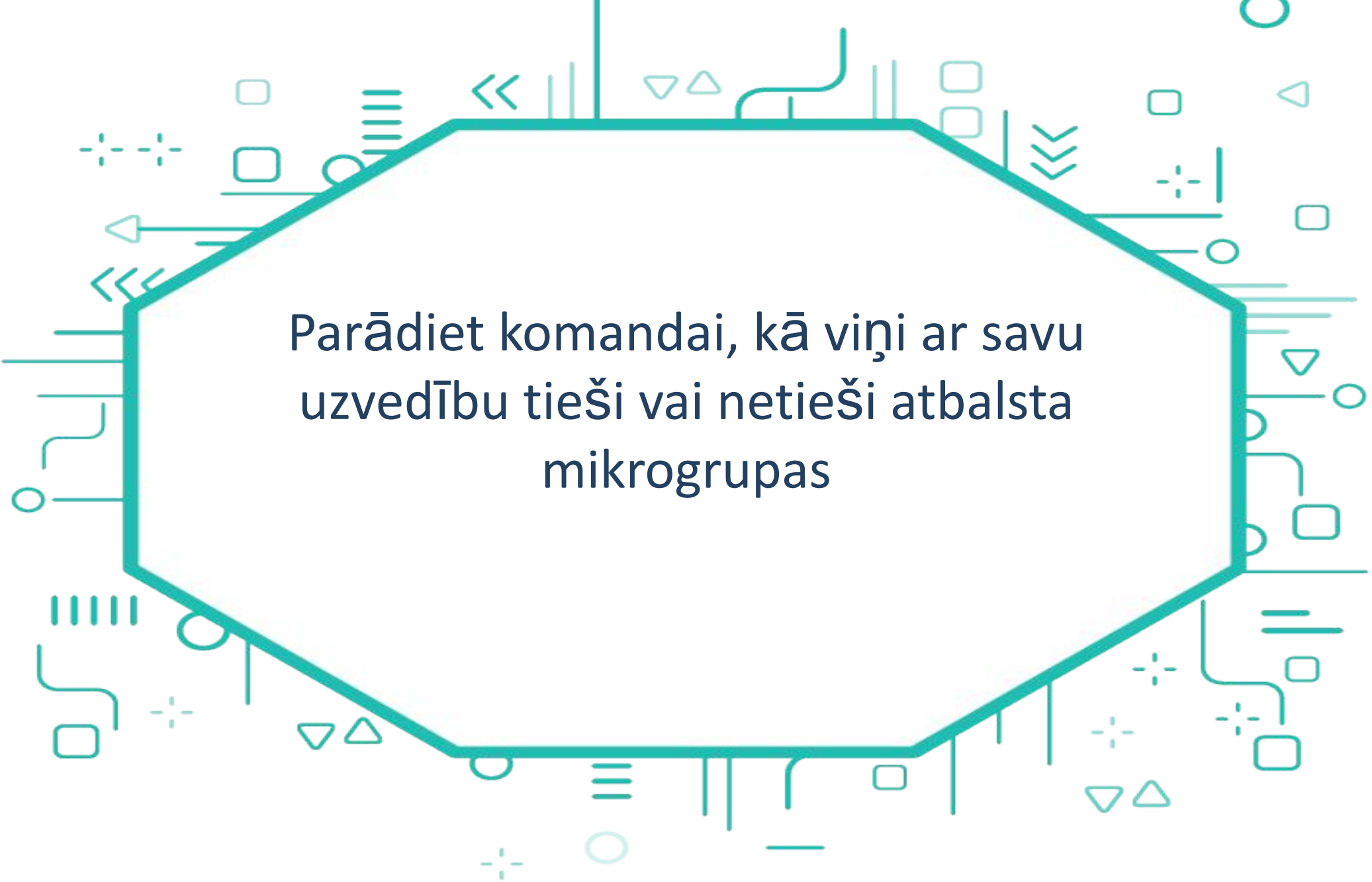


- Noteikumus (neskaidrība būs kā mīnu lauks),
- Procedūras
- Tradīcijas un rituālus
- Skaidrus attiecību rāmjus
- Skaidru procedūru, kā risināt konfliktus



Jo labāk komanda zinās manipulācijas  
paņēmienu, jo grūtāk būs tos izmantot





Parādiet komandai, kā viņi ar savu  
uzvedību tieši vai netieši atbalsta  
mikrogrupas

- Rēķinieties, ka atsevišķi cilvēki ļoti asi reaģēs uz vārdu «kliķe», «mikrogrupa», «toksiska uzvedība» utt., viņi atsauksies uz draudzības un sadarbības ekskluzivitāti.
- Šajā gadījumā aiciniet mērīt un izvērtēt, kādi mērķi tiek sasniegti ar šādu uzvedību – personiskie mērķi, grupas vai kāda indivīda mērķi vai organizācijas un darba līgumā uzstādītie mērķi.

# Radiet drošu vidi

- Anonimitāte – anonīmas aptaujas, sūdzību kastītes
- Individuālas sarunas
- Uzņēmuma klimata pētījumi
- saglabājiēt konfidencialitāti

# Šķīdiniet mikrogrupas

Radiet mākslīgi vidi, kur grupas  
tiekas ar dažādiem cilvēkiem  
dažādās situācijās

# Kāpēc šķīdināt mikrogrupas?

- Līdzko kāds sevi ieliek kādā grupā, viņš apkārtējos uztver kā citus, sāk sevi salīdzināt ar citiem, pretnostatīt tiem.



# Nevis socializācija, bet resocializācija

# Atbalstiet tos, kuri runā atklāti par notiekošo

- Parasti trauksmi ceļ tie cilvēki, kuri ir ārpus visām hierarhijām un nebaidās neko zaudēt
- Nebaidieties runāt par lomām dažādos kontekstos un saukt šīs lomas vārdos
- Nebaidies uzdot jautājumus «es pamanīju, ka ar mani tu... bet sapulcē...», «Ko tu iegūsti, ko zaudē, veidojot šādas attiecības darbā?»

- Neignorē verbālu vardarbību, piezīmes, nicinošus komentārus
- Trenējies pārformulēt vēstījumus no pasīvas uztveres uz aktīvām atbildēm
- Trenējies atpazīt PA soļus un uzdot jautājumus: *Kas tas bija?*
- Formulē visiem vienādus sadarbības un saskarsmes noteikumus
- Apmāci komandu par rīcības soļiem šādos gadījumos
- Izskati nopietni sūdzības



Paldies!



