

uzvediba.lv

Sapulču ORGANIZĒŠANA un DEZORGANIZĒŠANA

Līga Bērziņa

2020.gada 26.oktobris

Sapulču veidi

- Ir sapulces, kurās tiek pieņemti lēmumi
- Ir sapulces, kurās tiek imitēta lēmumu pieņemšana
- Ir sapulces, kuru vienīgais lēmums ir nākamā sapulce

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 nepatīkamākiem pienākumiem
- Tiek izteikti nepatiesi apgalvojumi par jums
- Pārspīlēts sarkasms vai izsmiešana komunikācijā
- 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

uzvediba.lv

Sapulču dezorganizēšanas iemesli

Konfliktu cēloņi

- Personiskie
- Konkurences
- Taktiskie
- Politiskie

uzvediba.lv

Ja tu nesaproti, kas un kā notiek sapulcē,
uzdod sev vienu jautājumu: Vai dalībnieki ar
savu uzvedību traucē vai palīdz sasniegt
uzņēmuma mērķus?

Pievērs uzmanību, ja

- Kāds sapulcē patstāvīgi kritizē citus
- Kāds vairāk aizstāv sevi, nevis atbalsta citus darbiniekus
- Tiek noraidītas idejas, nepiedāvājot neko konstruktīvu
- Sapulcē dominē negatīvas emocijas, **pasīvā agresija**

Pasīvi agresīvā cilvēka arsenāls

Pasīvajai agresijai var būt daudzas sejas. Tā var būt

- apzināta sapulču kavēšana,
- indīgi joki un piezīmes gan publiski, gan privāti,
- vilcināšanas pabeigt uzdevumus,
- informācijas nenodošana vai izkropļošana,
- prokrastinācija,
- rezultātu sabotēšana utt.

uzvediba.lv

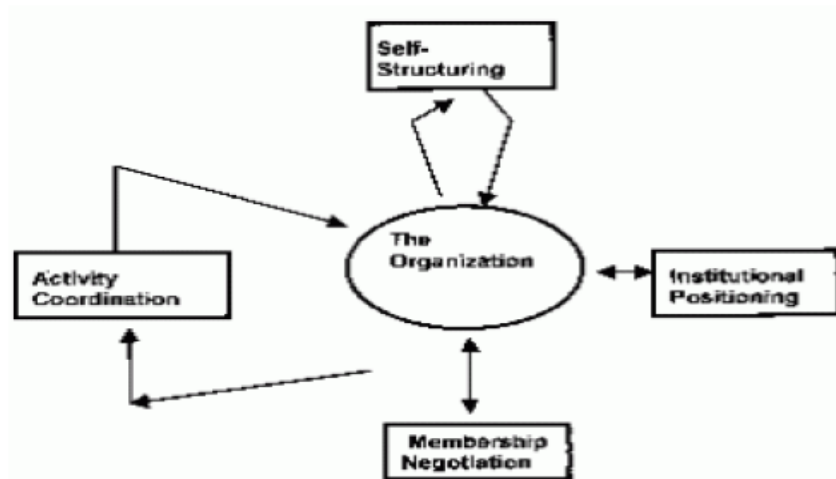
Komandu psihoģeogrāfija

Komandu psihoģeogrāfija paredz, ka dalībnieku izvietojumam telpā ir būtiska neverbālās komunikācijas funkcija, kas ietekmē procesus grupā

Robert Dilts

- Mēs reti varam mainīt galda formu, bet mēs varam mainīt vietu
- Nevar izmainīt citus, vienkārši mainot atrašanās vietu.
- Tas, kur tu atroadies, atspoguļo tavu statusu un pozīciju notikumā.
- Tu vari pielāgoties atbilstoši notikuma dinamikai
- Tas, kā cilvēki izvēlas vietu telpā, atspoguļo arī to, kā viņi uztver sevi.

Funkcionālie vēstījumi

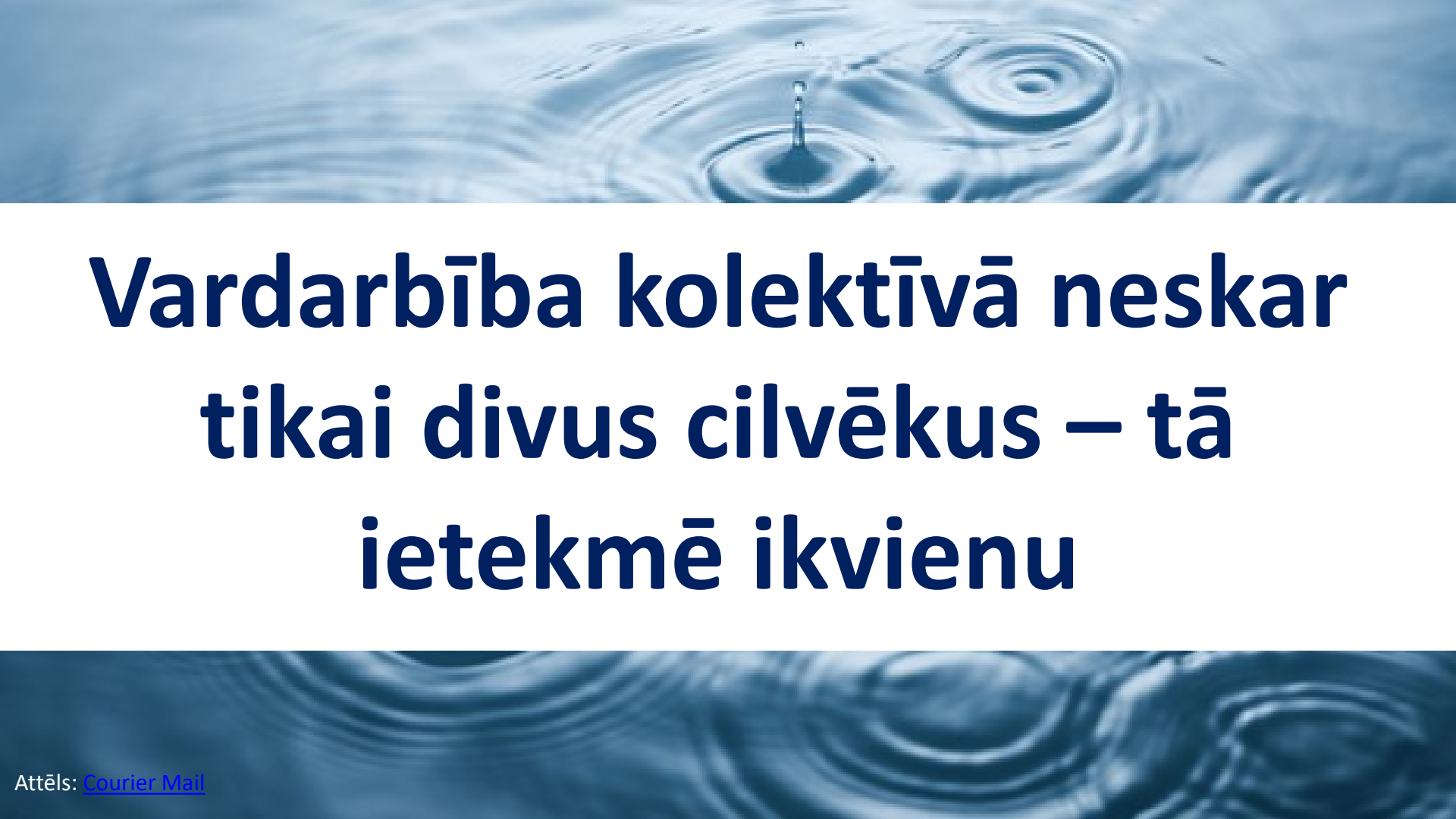


Craig, RT. Communication theory as a field.
Communication Theory.

Pievērs uzmanību, ja:

- Cilvēki sāk slēpt savas kļūdas
- Un savus sniegumus
- Kāda konkrēta funkcija kļūst svarīgāka par organizācijas mērķi

VARDARBĪBAS CIKLS ORGANIZĀCIJĀ

The background of the slide features a close-up, high-speed photograph of water droplets hitting a surface, creating concentric ripples. The water is a deep blue color, and the ripples are clearly defined, giving a sense of movement and depth. This image serves as a visual metaphor for the concept of collective action and its ripple effects.

**Vardarbība kolektīvā neskar
tikai divus cilvēkus – tā
ietekmē ikvienu**

Pazīme Nr. 1

Biežums un atkārtotšanās

- Vardarbība ir bieža un tā atkārtojas. Pat ikdienā, un tas to atšķir no atsevišķiem konflikta gadījumiem

Pazīme Nr. 2

Ilgums

- Pētījumi saka, ka vardarbība darba vidē ilgst kā minimums pus gadu, kaut paši strādājošie min pat vairākus gadus.
- Bet arī dažas dienas ir daudz

Pazīme Nr. 3

Eskalācija

- Vardarbība paliek aizvien intensīvāka, ja netiek veikti nekādi pasākumi tā apturēšanai vai mazināšanai
- Sākuma posmā cilvēkiem ir grūti aprakstīt savas sajūtas, jo tās saistītas ar paaugstinātu diskomfortu. Arī vēlākajos posmos upuri bieži šo sajūtu neidentificē kā vardarbību, bet gan kā uzbrūkošu komunikāciju

Pētījumi rāda, ka līdz pat 40%
gadījumu cilvēki nepamana vai neatzīst
pret viņiem īstenoto vardarbību

Nereti tas saistīts ar to, ka cilvēkiem nepatīk
identificēt sevi kā vardarbības upuri

Otrā hipotēze – darbinieki ir pieņēmuši
vardarbību kā neatņemamu darba sastāvdaļu

Pētnieku pamanīto vardarbības
gadījumu skaits vienmēr ir augstāks
nekā pašvērtējumu ziņojumos!

Pazīme Nr. 4

Kaitējums

- Vardarbība ir ārkārtīgi destruktīva un kaitīga un tā var novest pie fiziskās, garīgās un arodveselības traucējumiem, personisko attiecību pasliktināšanās ārpus darba, pasliktinās ekonomiskā situācija

Pazīme Nr. 5

Nolūks

- Gan upuri, gan arī aculiecinieki saka, ka varmākas precīzi zina, ko dara un visas aktivitātes tiek veiktas mērķtiecīgi.
- Bieži cilvēki vienkārši nespēj noticēt, ka šādi soļi varētu būt netīši

Pazīme Nr. 6

Mainīta komunikācijas plūsma

- Parasti šādā vidē komunikācija ir bloķēta, mainīta vai tiek slēpta.
- Atklāta ikdienas komunikācija ir riskanta un bieži vien aizliegta un pret tiem, kas šo aizliegumu veic, tiek vērstas represijas.

Mainīta komunikācijas plūsma

- Parasti šādā vidē komunikācija ir bloķēta, mainīta vai tiek slēpta.
- Atklāta ikdienas komunikācija ar darbinieku ir riskanta un bieži vien aizliegta. Pret tiem, kas šo aizliegumu veic, tiek vērstas represijas.
- Tu nesaņem visu informāciju, kas nepieciešama kvalitatīvai darba veikšanai
- Tu uzzini, ka ir notikuši darba pasākumi, kuros pēc būtības tev būtu jābūt vai parasti tu būtu bijis vai piedalījies utt.

Favorītisms

jēdziens raksturo valdnieku vai valstsvīru tieksmi
izvirzīt vadošajos amatos un visādi apdāvināt
savus mīluļus, kuri parasti tiek pacelti pāri
savai kārtai un spējām, izraisot pārējos
skaudību un naidu.

www.artermini.lv

Favorītisms

- Lai gan “izredzētiem” ir lielākas priekšrocības attiecībā uz darāmo darbu sarakstu, viņi var nākt, kad vēlas, atstāt darba vietu bez atskaitīšanās jebkurā laikā, viņi saņem labākus novērtējumus pārrunās, publisku atzinību, bonusus utt.. bet...

Favorītisms

- Šie cilvēki ir ne tikai vardarbības instruments, bet arī cieš no vardarbības un vienlaikus arī īsteno vardarbību

Sheppard and Lewicki (1987)

Vardarbība nav tikai personību
konflikts – tā ir organizācijas
dinamika, kas ietekmē visus

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. **Sākotnējais incidents** – negatīva uzmanību
2. **Progresīvā disciplīna** - kā sods tiek lietota organizācijas politika, dokumentācija vai citi instrumenti
3. **Pagrieziens punkts** – vardarbība un negatīva attieksme pieaug, kļūst personīga un valdoša. Pieaug vardarbības epizodes, komunikācija paliek naidīgāka



Attēls no pexels.com

4. **Posms** - vadītāju apvienošanās situācijas pārdefinēšanai, nosakot, ka upuris pats ir vainīgs
5. **Posms** – efektīvi tiek apklusināti līdzzinātāji un pats upuris. Notiek manipulācija caur baumām, neslavas celšanu un izsmiešanu.
6. **Posms** – iziešana un jauna mērķa meklēšana



Attēls no D.A.R.T. Program

uzvediba.lv

Kvalitatīvs varmāka
nekad neuzsāks agresiju
bez robežu pārbaudes

uzvediba.lv

ROBEŽAS DARBA VIDĒ

Robežu veidi

- Pienākumu;
- Laika;
- Ķermeņa, izskata;
- Izvēles;
- Pieklājības;
- Kārtības;
- Personisko lietu
- Attiecību;
- Komunikācijas;
- Emociju;
- Reliģijas;
- Atpūtas un privātās telpas
- Materiāltehniskās bāzes
- Inventāra
- Dzimuma robeža
- Dažādības
- Drošības
- Subordinācijas, tsk. students un pasniedzējs

- Gandrīz jebko, kas mūsu dzīvē nestrādā, var uzlabot, nospraužot robežas – draudzība, attiecības, darbs, enerģija, nauda utt.

uzvediba.lv

Laika robežas

uzvediba.lv

Komunikācijas robežas

Tas, ka tev nerunā pretī, nenožīmē, ka esi uzvarējis
strīdā

Kā?

Ko tu biji ar to domājis?

No šīs vietas sīkāk

Pie manas figūras atgriezīsimies vēlāk...

Pastāstīsi, lūdzu...

Šis gan bija sāpīgi

Mēs varam turpināt sarunu vēlāk. Man vajadzīga pauze

Piedāvā pārstrukturēt sarunu!

Maini mijiedarbības nozīmi

Nepiedāvā padomus. Esi vienkārši kontaktā

Nenoraidi padomus (arī bezjēdzīgus). Paliec kontaktā

Maini teiktā interpretācijas

Pasaki - paldies par rūpēm, nevis - Necenties mani kontrolēt

Pieņem to kā eksperimentu

uzvediba.lv

Emociju robežas

uzvediba.lv

Personisko lietu robežas

uzvediba.lv

Kārtības robežas

uzvediba.lv

Kā darba vides robežas parādās retorikā?

uzvediba.lv

**Laba plānošana nozīmē spēt
sabalansēt savas vajadzības un citu
vajadzības**

uzvediba.lv

Man ir tiesības **un pienākums** teikt nē, un
tas palīdzēs gan man, gan manai
komandai.

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!

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
- 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
- Blase, Joseph. Breaking the Silence: Overcoming the Problem of Principal Mistreatment of Teachers . SAGE Publications. 2003
- Cloud, Henry. Boundaries Updated and Expanded Edition, Zondervan. 2013, 2017
- BEATING THE WORKPLACE BULLY
- Curry, Lynne. Beating the Workplace Bully: A Tactical Guide to Taking Charge . AMACOM. 2016
- Dane Pūcīte Neformālas attiecības darbā – emocionāla motivācija vai risks biznesam?