

uzvediba.lv

Emocionālā veselība: Retorika darba vidē

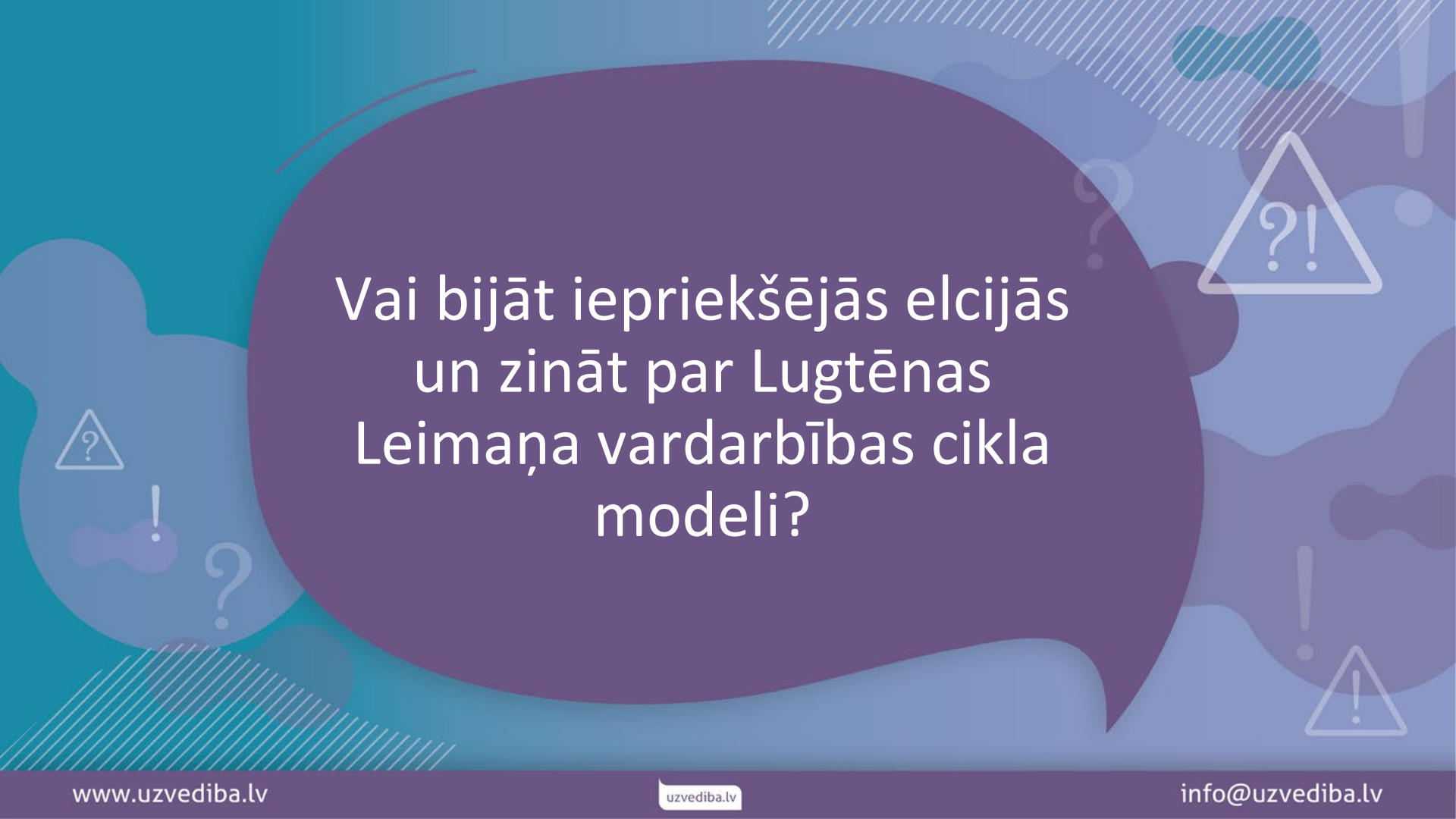
Līga Bērziņa

Apliecinājumi?

uzrakstiet beigās vienu situāciju, par ko domājat un kādas idejas guvāt, lai šo situāciju atrisinātu?

vai

uzrakstiet situāciju, kam vēlētos zināt risinājumu, lai varam nākotnē padomāt par tēmas padziļināšanu



Vai bijāt iepriekšējās elcijās
un zināt par Lugtēnas
Leimaņa vardarbības cikla
modeli?

- Kā darba vidē veidojas neveselīga gaisotne?
Kādas frāzes signalizē par toksisku klimatu? Kāpēc nedrīkst ignorēt pirmos signālus? Ko darīt ar tiem?
Pasīvā agresija, "Es tikai pajokoju", "Tu tā sāpīgi uztvēri", "Kāpēc tu tāds emocionāls?" - Kāpēc tas nav tik nevainīgi kā izskatās?
Kā veidojas aprunāšanas, baumošanas un "stučīšanas" kultūra kolektīvā?
Kā apturēt vai vismaz mazināt to?
Kā sarunāties un kā nesarunāties toksiskā klimatā?
Kad vārdi ir bezspēcīgi... Kā tikt galā ar savām emocijām, kad vairs nav iespējams parunāt?
Kā uzvesties aculieciniekiem? Kā aculiecinieki tiek apklusināti? Ko teikt, kā runāt, ko darīt īstermiņā un ilgtermiņā?



Jūs neklausieties viņu!

Kādi vardarbības soļi tika īstenoti?

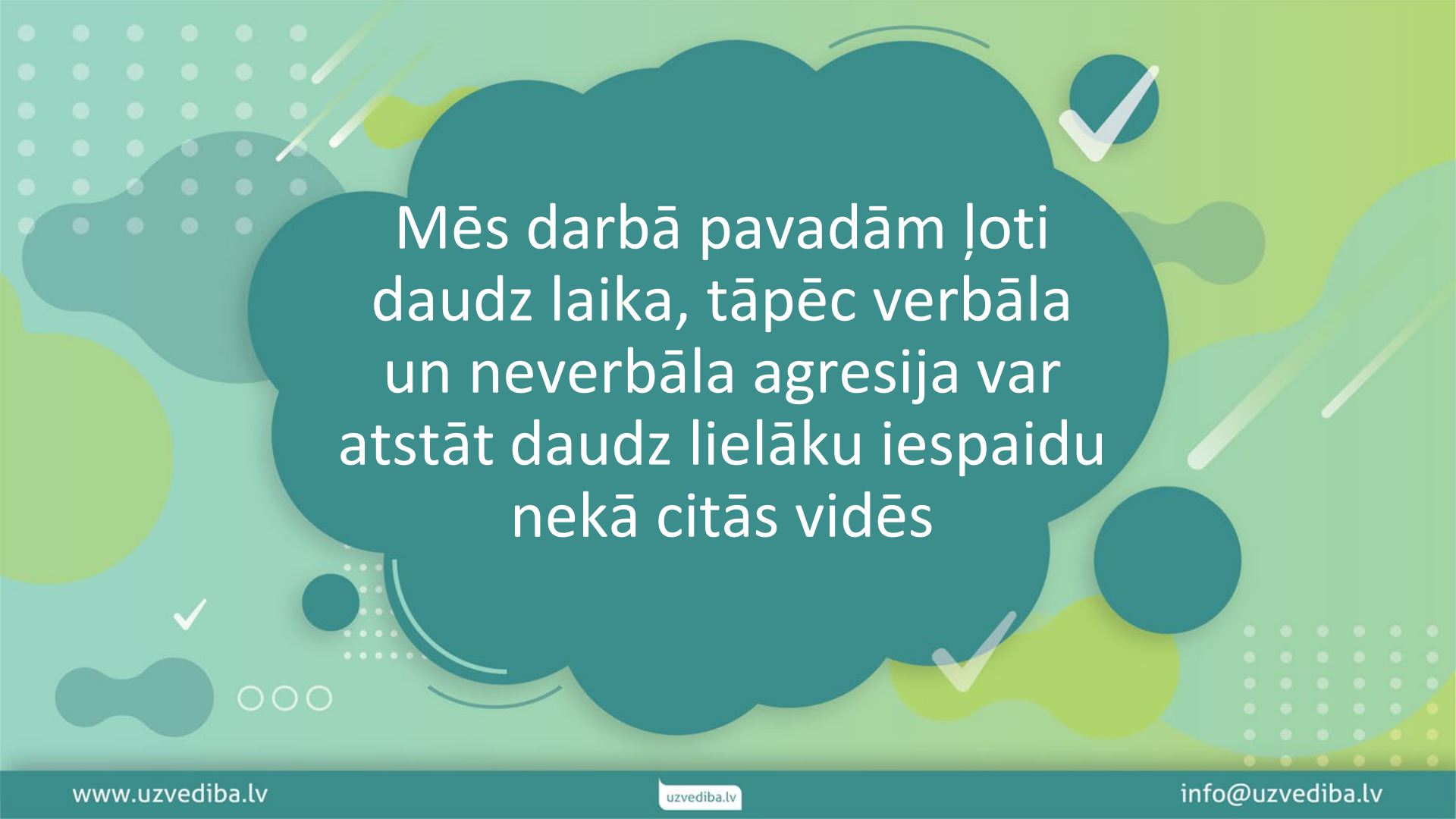
- Pazemots citu priekšā
- Aizvainojoši, sarkastiski joki
- Kliegšana
- Naidīga reakcija
- Darbu pārtraukšana, lai nebūtu iespējams tos veikt kvalitatīvi
- Sociāla izslēgšana, izolācija

Table 6.1.A: Sample Comparisons

Abuse Factors

<i>Abuse Type Factor</i>	<i>Young</i>	<i>Mature</i>	<i>Difference</i>
Work obstruction	1.5	1.5	No
Physical aggression	0.4	0.5	No
Exclusion, isolation	1.1	0.9	No
Verbal abuse	1.5	0.7	Yes

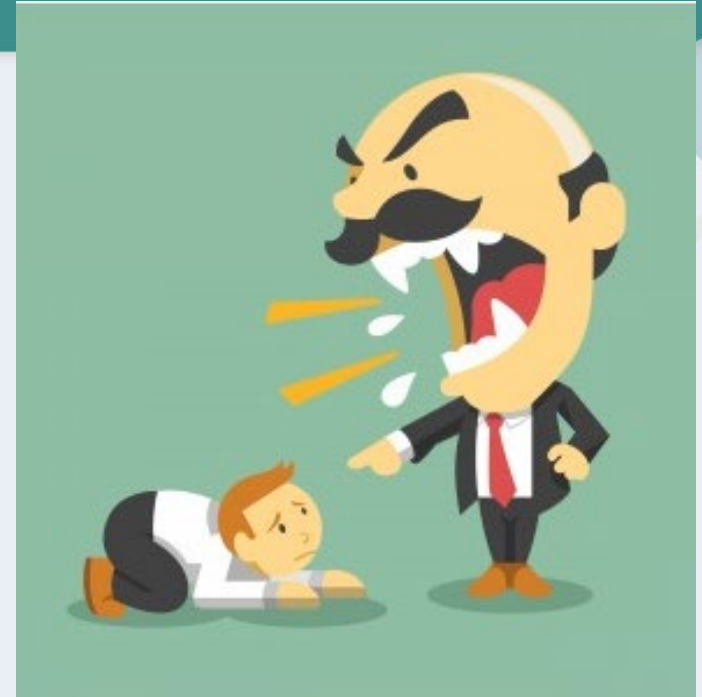
Numbers under Young, Mature headings are the frequency at which they experienced the type of abuse, ranging from 0=never to 4=daily. “No” and “Yes” indicate whether or not there was a *statistically significant difference* between groups.



Mēs darbā pavadām ļoti daudz laika, tāpēc verbāla un neverbāla agresija var atstāt daudz lielāku iespaidu nekā citās vidēs

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



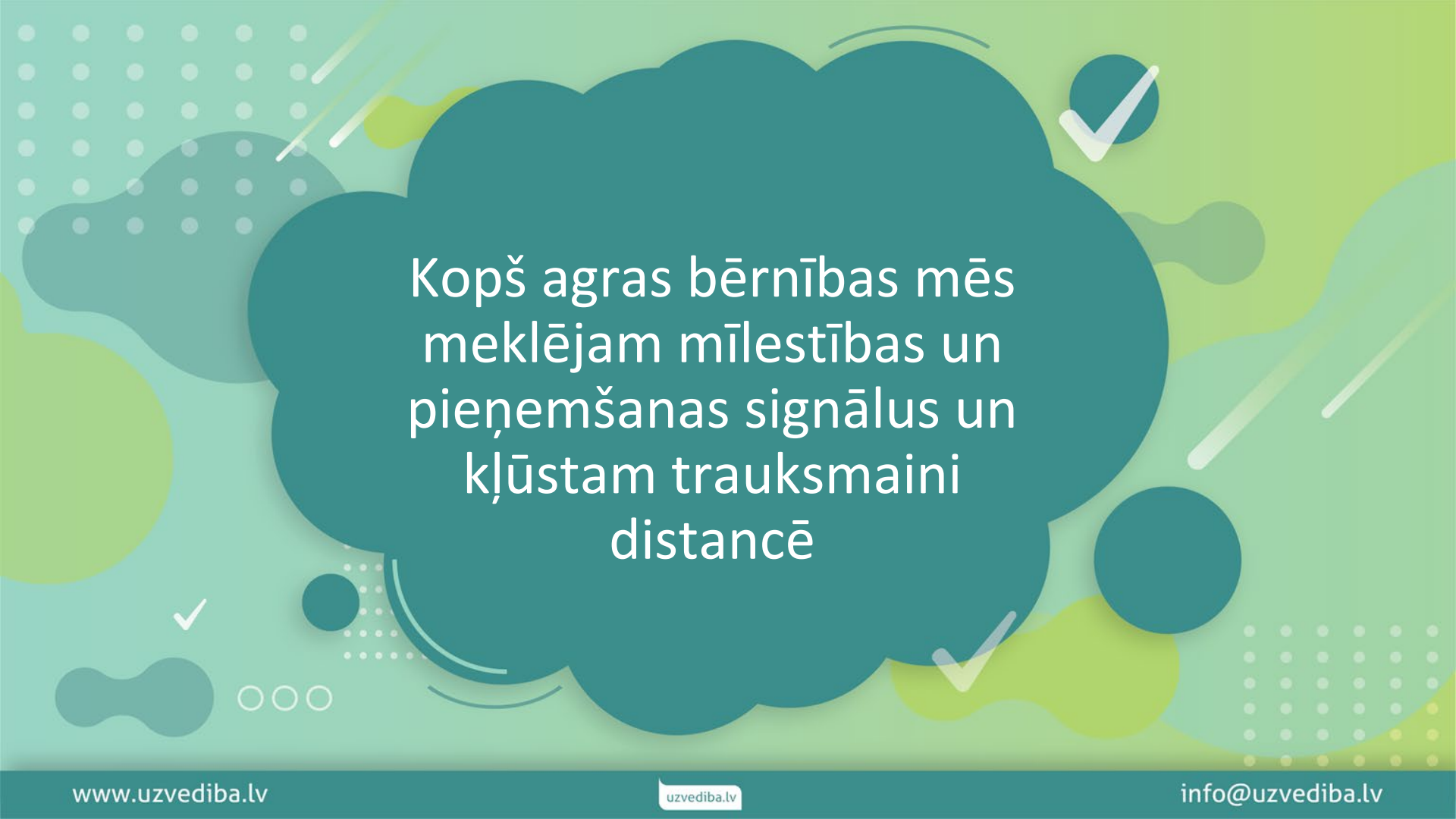
Attēls no 123RF.com

EINARSEN NEGATĪVO DARBĪBU ANKETA

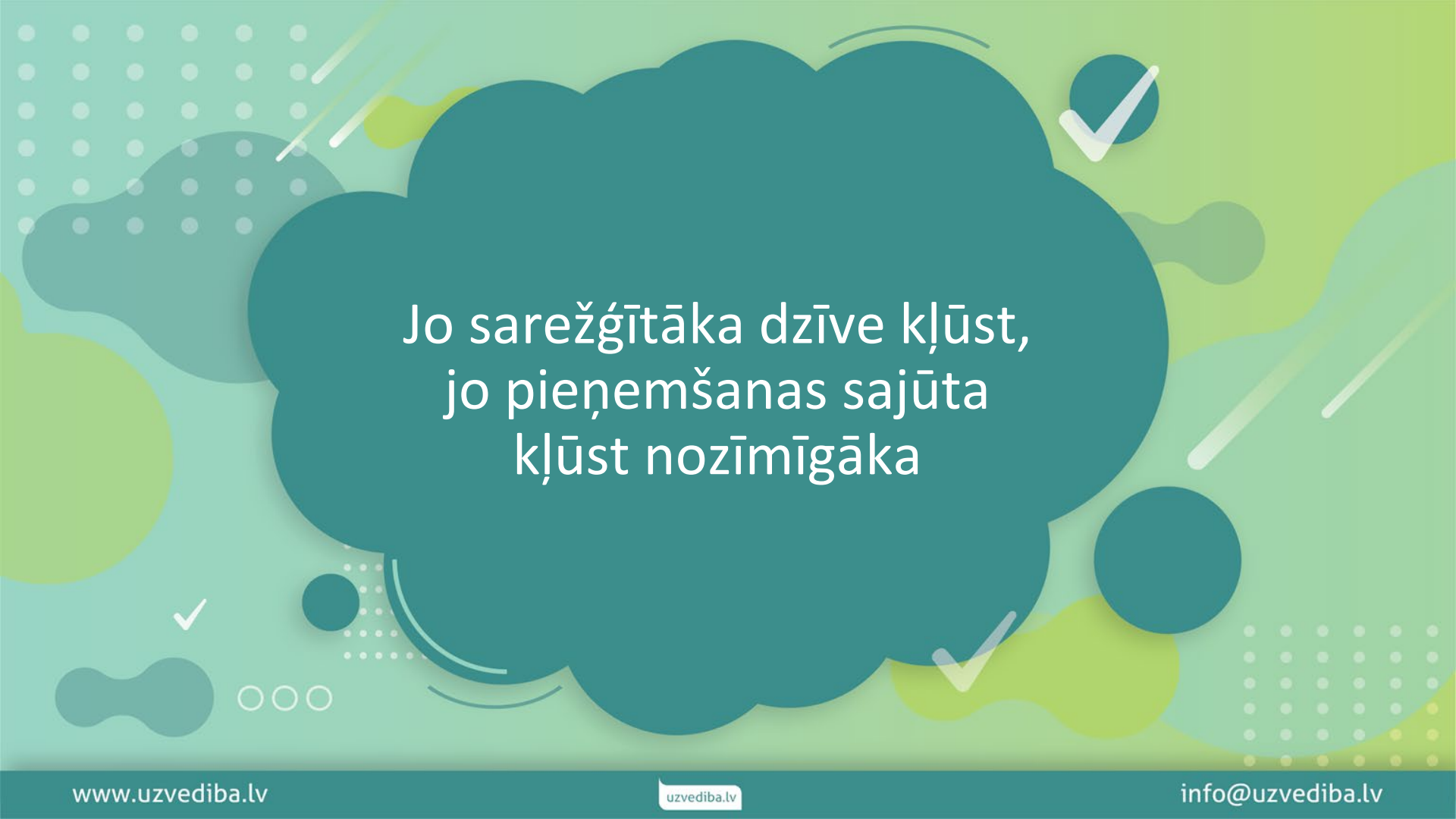
- Darbs un iniciatīva tiek nepārtraukti kritizēta
- Komunikācijā ar citiem tiek saņemta naidīga reakcija vai ignorance
- Pamata darba pienākumu apjoms ir ticis samazināts vai aizvietots ar daudz nepatīkamākiem pienākumiem
- Tiek izteikti nepatiesi apgalvojumi par jums
- Komunikācijā vērojams pārspīlēts sarkasms vai izsmiešana
- 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 jokī, zinot, ka tie jums nepatīk
- Fiziskas vardarbības draudi darba vietā
- Īstenota fiziska vardarbība



Attēls no BCCL



Kopš agras bērnības mēs
meklējam mīlestības un
pieņemšanas signālus un
kļūstam trauksmaini
distancē



Jo sarežģītāka dzīve kļūst,
jo pieņemšanas sajūta
kļūst nozīmīgāka

Kāpēc smadzenes tik asi reaģē uz verbālo agresiju?

- Mūsu smadzenes ir veidotas izdzīvošanai, tāpēc tās atpazīst uzvedības modeļus, kas signalizē par draudiem
- Kad pat verbāli tiek satricināta mūsu izpratne par to, kas ir «pareizi un kas – nepareizi», ķermenis var reaģēt tikpat spēcīgi it kā dzīvība būtu briesmās

uzvediba.lv

**Kā mēs zinām, ka ir
pārkāptas robežas?**



ooo

Nevienā kolektīvā nav iespējams pārkāpt robežas, ja darba kolektīvs to neļauj

Brodsky C

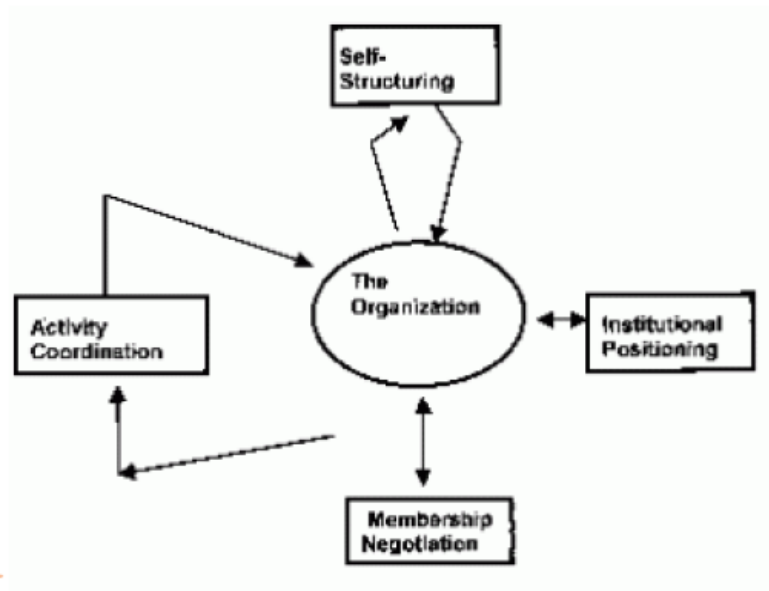
Robežas

- Pienākumu;
- Laika;
- Ķermeņa, izskata;
- Izvēles;
- Pieklājības;
- Kārtības;
- Personisko lietu
- Attiecību;
- Komunikācijas;
- Emociju;
- Reliģijas;
- Atpūtas un privātās telpas
- Inventāra
- Dzimuma
- Dažādības
- Drošības
- Subordinācijas

Uzvedības īpatnības neveselīgā kolektīvā

- Acu skatiens nosaka sociālo status
- Citu pārtraukšana sapulcē, neļaušana izteikties
- “Kapeņu” stāsti
- Stipras iekšējās mikrogrupas
- Ja kāds ir pārkāpis robežas pagātnē, visticamāk, viņš to izdarīs vēl
- Darba intervijas kā “lahmusa papīrs”
- Naidīga jaunā darbinieka sagaidīšana
- Augsts darbinieku maiņas procents
- Vardarbības atbalstīšana
- Vardarbīgi joki un dīvaina savstarpējā komunikācija

Funkcionālie vēstījumi



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

Skaidri noteikumi pēc “subordinācijas”

Kas drīkst runāt

Par ko drīkst runāt

Kā runāt

Kas ar ko runā

**Kas kolektīvā tiek uzskatīts par
svarīgu informāciju, zināšanām un
patiesību**

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 (p. 155). ORCM Academic Press

Dominance retorikā

Es...

Un viņš palika sarkans kā biete

Viņš saplaka

Bez manis viņi...

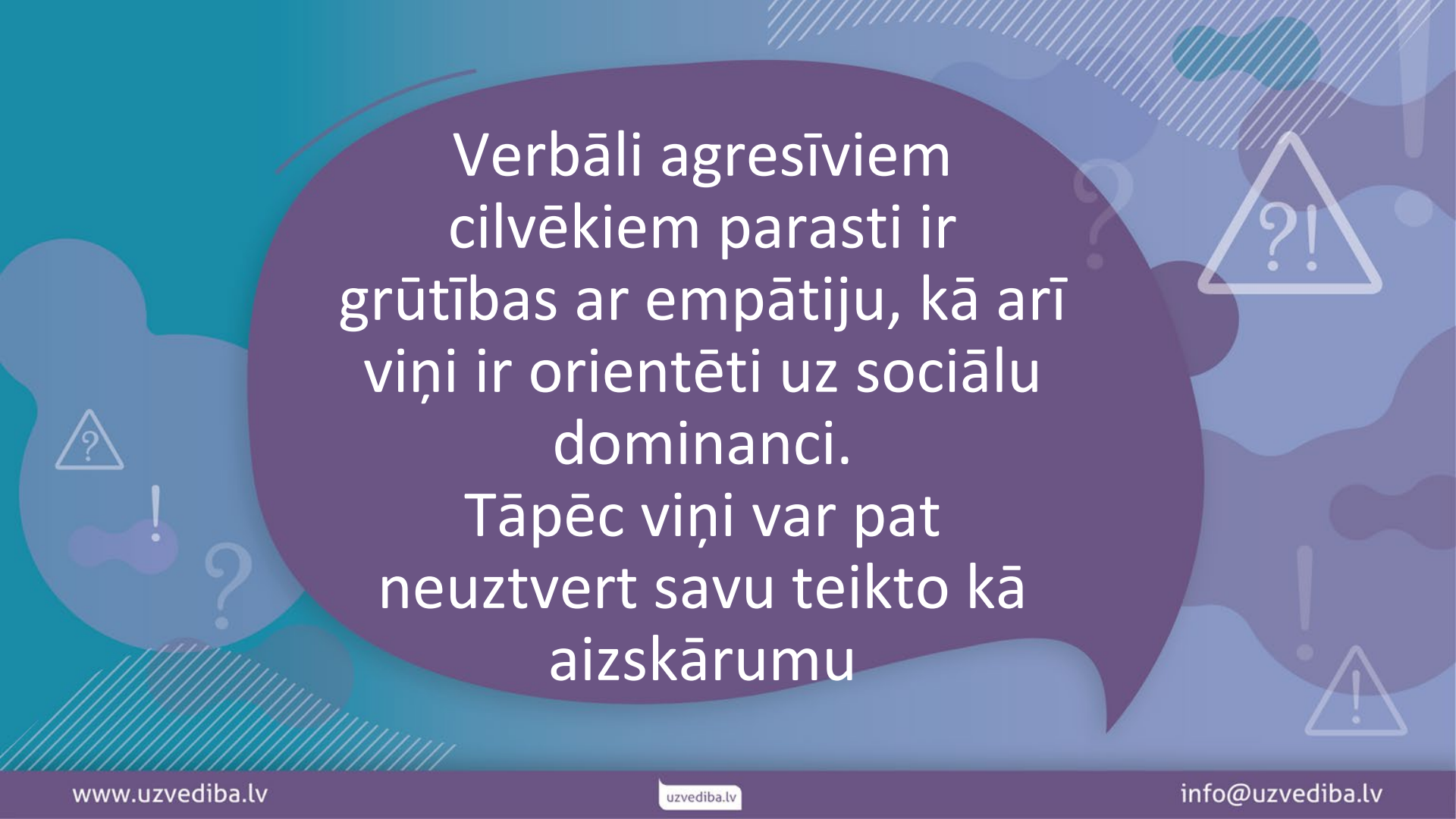
Kad es sāku strādāt...

Kādus piemērus vēl jūs ziniet?

<i>Frequent Types of Verbal Abuse (Weekly/ daily)</i>	<i>Young</i>	<i>Mature</i>	<i>Difference</i>
Harshly criticized	47%	6%	Yes
Jokes at your expense	27%	3%	Yes
Put down in front of others	40%	12%	Yes
Yelled or screamed at	29%	10%	Yes

Numbers are the percentage of Young and Mature employees who said they experienced the type of abuse very frequently—weekly or daily. “No” and “Yes” indicate whether or not there was a *statistically significant difference* between groups.

Jūtat atšķirību starp
vardarbību ekonomisko
resursu dēļ un
narcistiskas motivācijas,
sociālās ietekmes dēļ?



Verbāli agresīviem
cilvēkiem parasti ir
grūtības ar empātiju, kā arī
viņi ir orientēti uz sociālu
dominanci.

Tāpēc viņi var pat
neuztvert savu teikto kā
aizskārumu

Reakcija verbālās agresijas gadījumā – individuālā reakcija

- Iziešana (pāriešana citur strādāt vai palīdzēšana to citiem izdarīt, draudi pamest darbu, runāšana ar citiem kolēģiem par iešanu prom, iedrošināšana pamest darbu, «varoņstāstu stāstīšana, cik labi klājas tiem, kuri ir prom)

Reakcija verbālās agresijas gadījumā – kolektīvā reakcija

- Kopīgs atbalsts – vienošanās, ka rīcība ir netaisnīga, kolektīva zināšanu līmeņa paaugstināšana par vardarbību, kolektīva pārliecināšanās, ka notikums netiek minimizēts, publiska upura aizstāvēšana runāšana par notiekošo neskatoties uz varmākas protestiem utt.
- Sirdsapziņas balss – viens cilvēks iedrošina runāt, aktualizē notiekošo,

Reakcija verbālās agresijas gadījumā – pretošanās

- Kontrastu veidošana – varonis pret upuriem un varmāku
- Ietekmīgu sabiedroto vākšana
- Sūdzēšanās – anonīma un publiska
- Dokumentēšana
- Sabotāža, pretošanās ar distances palīdzību
- Strādāšana pie noteikumiem
- Atriebšanās
- Konfrontācija

Urbānās leģendas

- Ticība, ka problēmas uzņēmumā ceļas no viena cilvēka.
- Ticība, ka visas veiksmes uzņēmumā notiek, pateicoties kādam vienam cilvēkam

Favorītisms

jēdziens raksturo valdnieku vai valstsvīru tieksmi izvirzīt vadošajos amatos un visādi apdāvināt savus mīļulus, 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)

Favorītisms retorikā



Kam līderis dod spēku un
kādā veidā?

Kā nespēja nospraust robežas izpaužas darba vidē?



- Piemērs ar kafijas krūzi

Signāli: “Es nezinu, kā nospraust robežas attiecībās ar citiem”

- Favorītisms;
- Patstāvīga interese par kolēģu privāto dzīvi;
- Baumošana, tenkas;
- Spiegošana interneta vidē, citu izjautāšana;
- Detaļu izpaušana par savu un citu privāto dzīvi, veselību, attiecībām;
- Draudzēšanās grupiņu veidošana – draudzēšanās ar kādu, draudzēšanās pret kādu utt.

Mīts - “Es nevaru teikt nē, jo...”

Kā tas atspoguļojas darba vidē:

- Ilgas sarunas par dzīvi;
- Sporta spēles;
- Pasēdēšanas pēc darba;
- Palīdzība citiem projektos;
- Citu cilvēku darbu pabeigšana.

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



000



Mīts - tas ir mans pienākums – visus “vākt kopā”

Kā tas izskatās darba vidē:

- Piespiedu piedalīšanās pasēdēšanās, citu piespiešana pasēdēt;
- Dalīšanās ar informāciju par privāto dzīvi, rūpes par citu bērniem, draugiem utt.
- Sporta spēles, komandas saliedēšanas pasākumi ārpus darba laika.

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



ooo



Mīts - Mums vairāk laika jāpavada kopā un labāk jāiepazīst vienam otru

Kā tas izpaužas darba vidē?

- Man noteikti jāinformē kolēģi, kādi ir mani plāni nedēļas nogalei
- Kolēģi ir jāiesaista personiskajos plānos, talkās, sportiskās aktivitātēs

Man ir tiesības dzīvot savu dzīvi, un katram ir tiesības veikt savas izvēles. Ja kāds pēc darba izvēlās būt ar draugiem, ģimeni vai viens, es to respektēju



**Ikvienam ir tiesības lemt par savu laiku,
pievienoties vai pateikt nē, ja tas nepatīk. Katram ir
tiesības nodarboties ar saviem unikālajiem
hobijiem bez nosodījuma, jokiem no kolēģu puses**



Mīts - Nevienam nevar ticēt

Kā tas izpaužas darba vidē

- Man visam viss jādara vienam pašam;
- Kāpēc visi ir tik neaptēsti;
- Man atkal vajadzēs pēc darba sēdēt un darīt citu darbu;
- Es esmu tik viens un tik vientuļš!

Es uzņemos risku deleģēt, es uzņemos risku sniegt arī negatīvu atgriezenisko saiti, es apzinos, ka mans pienākums ir skaidri deleģēt darba uzdevumus, es apzinos to, ka viens gadījums nav sistēma



Mīts - Bez manis viss sabruks

Kā tas izpaužas retorikā darba vidē:

- Šo jomu nezina neviens tik labi kā es;
- Ja es neizdarīšu viņa vietā, viņš izdegs;
- Es nevaru likt viņam vilties;
- Es pārsteidzīgi apsolīju, un viņi visi rēķinās ar mani.

Nevienam nav jāuzņemas atbildība par otras personas nespēju pieņemt atteikumu, nospraužot pienākumu un citas robežas (raudāšana, dusmas utt.)



Mīts - Ja būšu laipns un pacietīgs, izdarīšu visu, tad mani liks mierā un sāks par mani labi domāt

Kā tas izpaužas darba vidē?

- Varmākas klusēšanu uztver kā vājuma pazīmi

Svarīgi ir pārtraukt tieši pirmos incidentus!

Mīts - “Ja mani nevar redzēt un dzirdēt, ja es “neizlekšu”, tad mani neaiztiks”

Kas notiek realitātē?

- Varmākas par upuriem nereti izvēlas tieši tos, kuri neizlec, kuriem ir vājas sadarbības attiecības ar citiem

**Ikvienam ir tiesības pastāvēt par
sevi. Ir būtiski palīdzēt tiem, kuri
nevar sevi aizstāvēt**



Ikkatram ir tiesības sargāt savu
privātumu, savu unikalitāti, veidot
sevi, mainīties un pilnveidoties



Vēstījumi un metavēstījumi

Vēlaties atbrīvoties no
toksisku attiecību slazdiem?
PAVISAM VIENKĀRŠI!

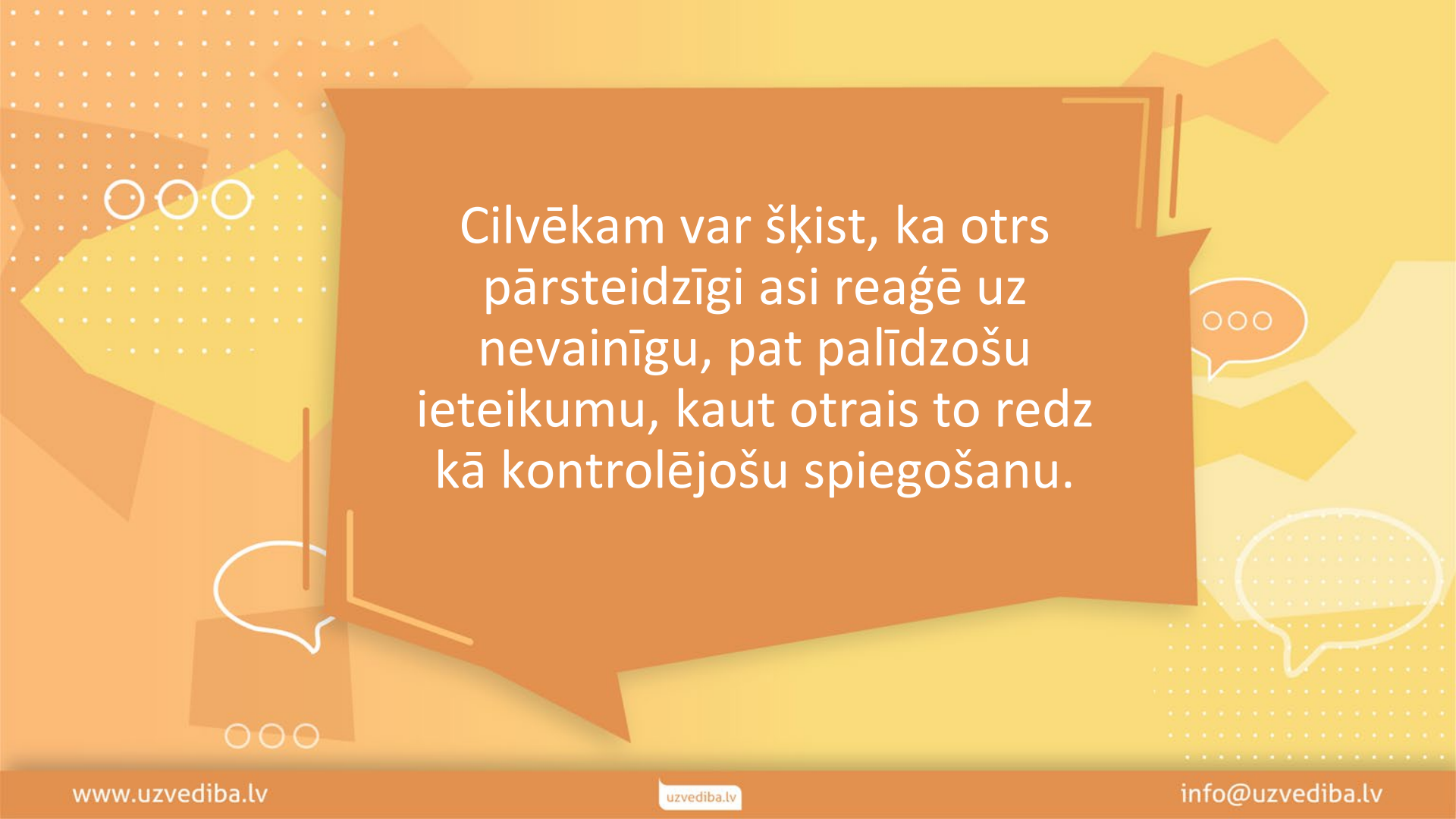
ATDALI VĒSTĪJUMUS NO METAVĒSTĪJUMIEM



- **Vēstījumi** ir vārdu salikums, gramatikas forma, metavēstījumi teiktā ir sirds un dvēsele.
- **Metavēstījumus** mēs nododam ar balss toni, ķermeņa valodu, klusuma pauzēm, pārtraukšanu, acu skatienu

Tu nevari kontrolēt to, ko nesaproti

Saprotot, kā strādā metavēstījumi,
mēs varam saprast mehānismus,
kā tiekam sāpināti



Cilvēkam var šķist, ka otrs
pārsteidzīgi asi reaģē uz
nevainīgu, pat palīdzošu
ieteikumu, kaut otrais to redz
kā kontrolējošu spiegošanu.

Vēstījums un metavēstījums

- Vēstījumu mēs visi saprotam – tas ir tiešs un burtisks
- Metavēstījums – tā ir nepateiktā nozīme – **kā** tas ir pateikts, **kad** tas ir pateikts, **kā klātbūtnē** tas ir pateikts utt.

Tas ir jāiemācās redzēt un lasīt

Uz vēstījumiem reaģē mūsu prāts, uz metavēstījumiem – mūsu sirds

Ne jau vārdi ievaino,
bet tiem piešķirtā nozīme

Metakomunikācija – sarunas par sarunām

uzvediba.lv

Kā mēs varētu mainīt teiktā nozīmi?

Kā es varu izvēlēties to **dzirdēt**?
Kā tu vari izvēlēties to **pateikt**?



ooo



Tu šajā kleitā izskaties resna!

Ko viņa vēlas
pateikt?



Es vēlos tev palīdzēt, jo
tu man esi svarīga
Vai tu vēlies teikt, ka...

Kā to pateikt citādāk?

Un te bērni ir lieliski –

Kas notiek?

Tev ņem mantas nost? →

Tevi kaitina? →

Tev saka, ka lupatas virsū? →

Smejas par tavu rokrakstu? →

Ko teikt?

Ejam spēlēt kopā!

Es varu iedomāties, cik tu vientuļi jūties? Ko mēs varam kopā padarīt?

Es priecājos, ka tu tik labi proti saskaņot krāsas

Cik tev labi izdodas pašam zīmēt!!!
Iedosi padomu, kā uzzīmēt...

Ko tu ar to domāji?

- Kad dialogs norit raiti, mē saprotam (vai pieņemam, ka saprotam) viens otru
- **Ko tu ar to domāji?** – signalizē, ka vai nu mēs nesapratām vai arī sapratām pārāk labi teiktā nozīmi

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



Uzstādi robežas

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

Uzdod tiešus jautājumus

*Vai tev
vajadzīga
palīdzība?*

*Es varu tev
kā palīdzēt?*

*Tas izklausījā spēc
sarkasma? Tā tas
bija domāts?*

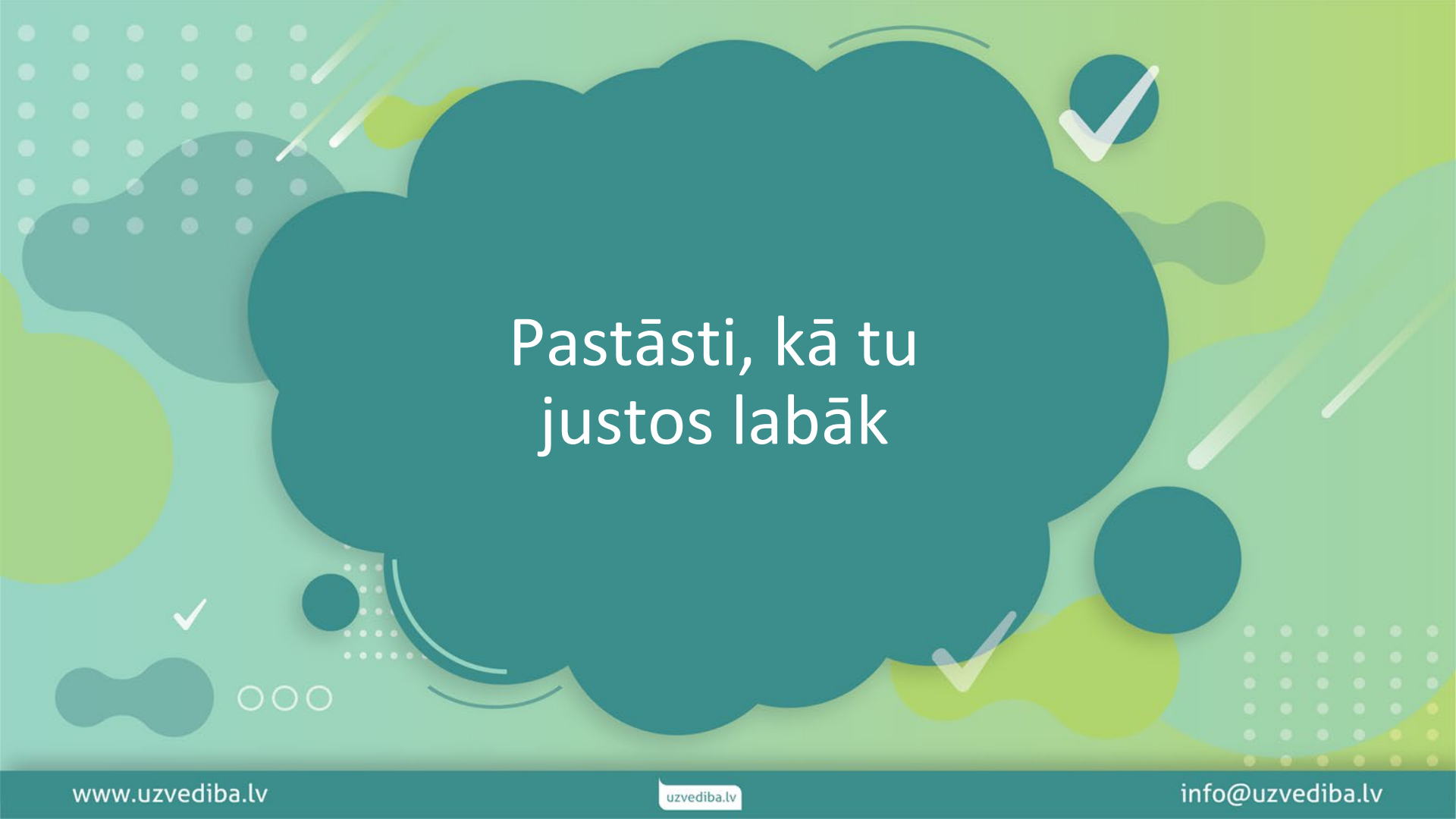
*Kāds bija šī
teikuma mērķis?*



Iemācies pateikt
"NĒ!" mazās lietās

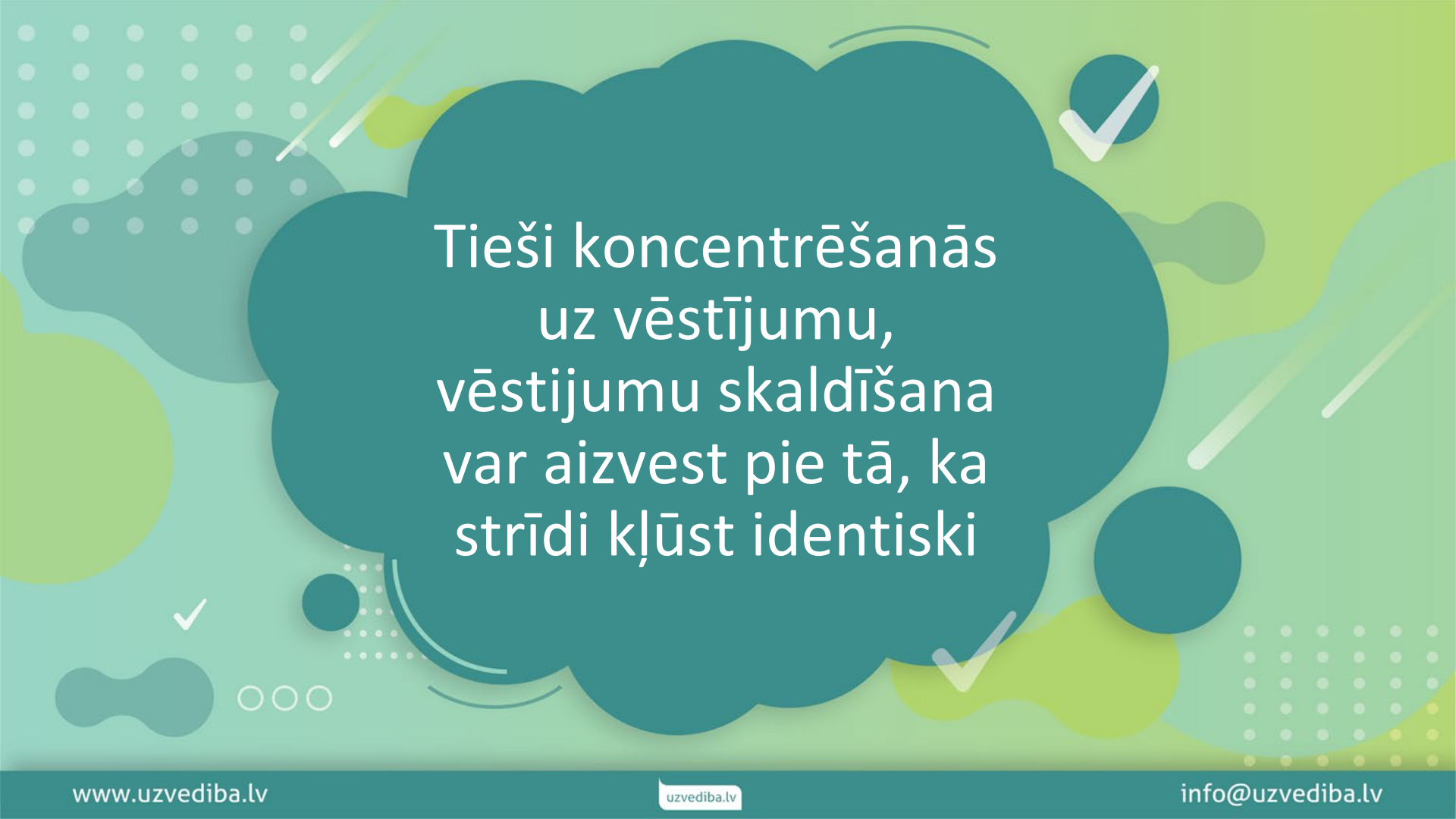
Runā par sevi!!!

Nevis - Tava rīcība nebija jauka.
Un draugi arī tā teica

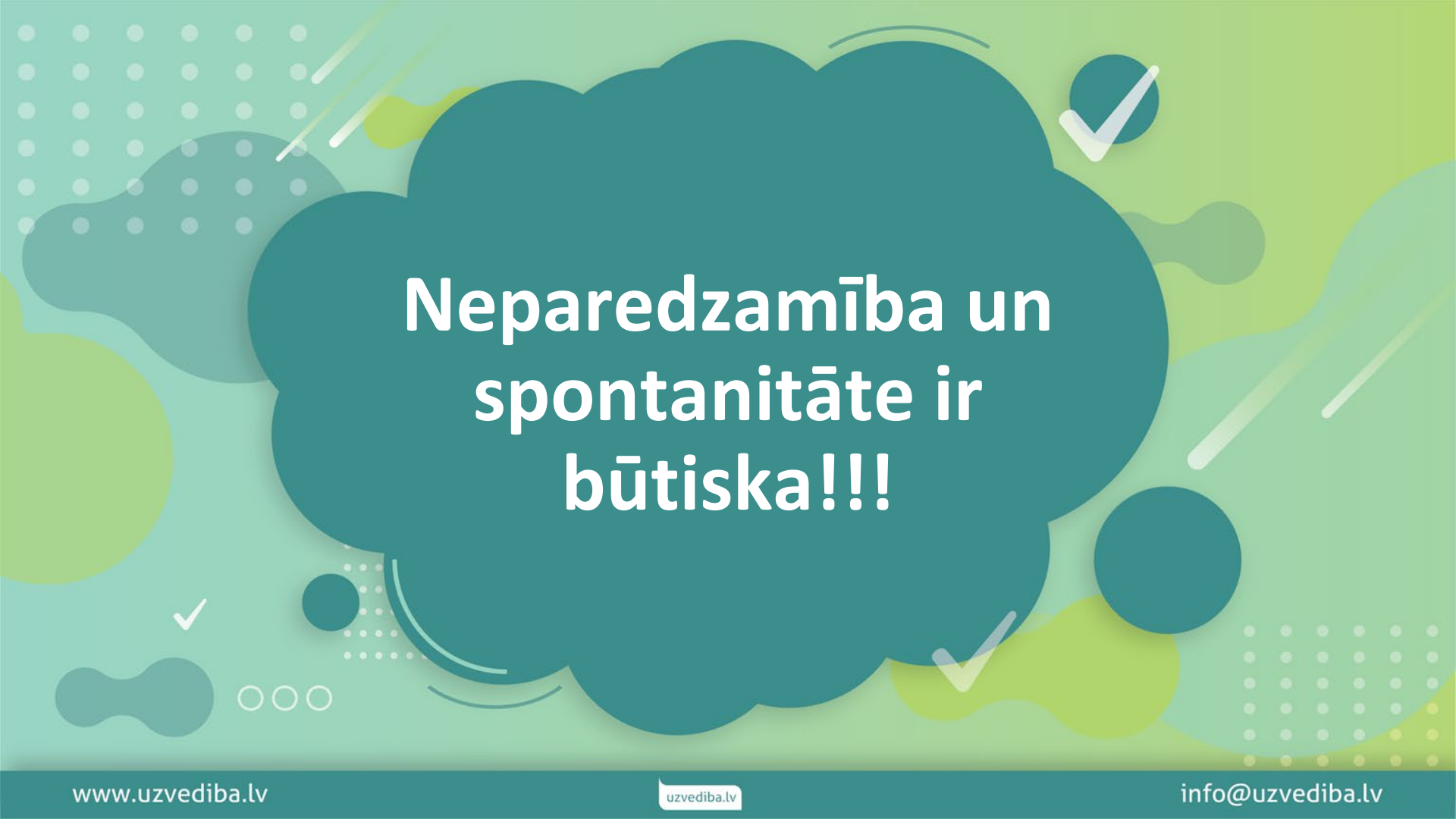


Pastāsti, kā tu
justos labāk

- Vēlēšanās aizsargāt, pasargāt, kritizēt izvēles var parādīt rūpes, bet arī signalizē - **“tu neesi pietiekami kompetents, lai bez mana padoma tiktu galā”**
- Reizēm cilvēki savu vērtību spēj parādīt, tikai atklājot citu cilvēku nekompetenci, bezspēcību vai padarot viņus tādus



Tieši koncentrēšanās
uz vēstījumu,
vēstījumu skaldīšana
var aizvest pie tā, ka
strīdi kļūst identiski




**Neparedzamība un
spontanitāte ir
būtiska!!!**



Viens – ir reaģēt uz to, ka
mēs dzīvojam nepareizi,

bet otrs – reaģēt uz otra cilvēka intelektuālo,
morālo pārkumu



Rūpes var nozīmēt arī
iejaukšanos un nepiekrišanu,
tavu izvēļu neakceptēšanu

Tā ir cieņa pret viena tiesībām darīt
lietas sev vēlamā kārtībā un otra cilvēka
tiesībām vērtēt otra cilvēka rīcību



Dzīve – tas ir par būšanu
kontaktā.



Un arī veselīgā distancē

Apliecinājumi?

uzrakstiet beigās vienu situāciju, par ko domājat un kādas idejas guvāt, lai šo situāciju atrisinātu?

vai

uzrakstiet situāciju, kam vēlētos zināt risinājumu, lai varam nākotnē padomāt par tēmas padziļināšanu

uzvediba.lv

PALDIES!

www.uzvediba.lv
info@uzvediba.lv

Avoti

- Amdur, Ellis. In the Eye of the Hurricane: Skills to Calm and De-escalate Aggressive & Mentally Ill Family Members . Edgework Books.
- Carpenter, Deborah. The Everything Parent's Guide to Dealing with Bullies: From playground teasing to cyber bullying, all you need to ensure your child's safety and happiness, Adams Media.
- Cohen, Lawrence J.. The Opposite of Worry . Random House Publishing Group.
- Kane, Lawrence A.. The Little Black Book of Violence: What Every Young Man Needs to Know About Fighting . YMAA Publication Center.
- 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.
- Tannen, Deborah. I Only Say This Because I Love You, Random House Publishing Group.