

uzvediba.lv

ROBEŽAS DARBA VIDĒ –

veselīga klimata veidošanai
un vardarbības prevencijai

Līga Bērziņa

8:30-11:30

Apliecinājumi?

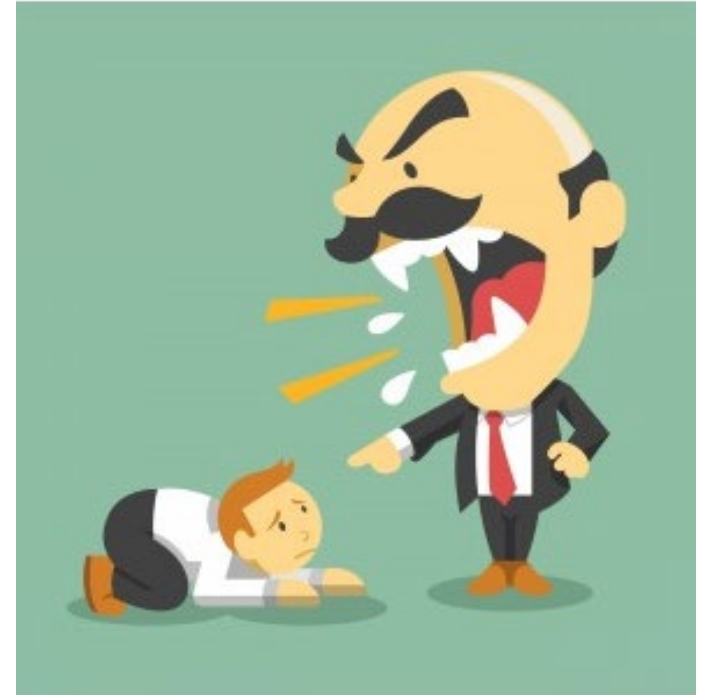
uzrakstiet beigās vienu situāciju, par ko domājāt un kādas idejas guvāt, lai šo situāciju atrisinātu?

vai

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

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



VARDARBĪBAS CIKLS ORGANIZĀCIJĀ

The background of the slide features a close-up, high-angle shot of water ripples. A single water droplet is captured mid-fall, creating a central point of impact with concentric ripples spreading outwards. The water is a deep, clear blue, and the lighting highlights the texture of the ripples and the clarity of the falling droplet.

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

Pazīme Nr. 1

Biežums un atkārtotāšanās

- 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.

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)

Upura profili

- Pakļāvīgais
- Neelastīgais
- Provokatīvais:
 - Naidīgi agresīvais
 - Precīzais

Aquino, K, Lamertz, K. A relational model of workplace victimization: Social roles and patterns of victimization in dyadic relationships. Journal of Applied Psychology.

Līdzzinātāju profili

- Varmākas atbalstītājs
 - pasīvie varmākas,
 - rokaspuiši,
 - sekotāji
 - Bandinieki (kuri vēlāk saprot, ka ar viņiem tomēr manipulēja)
- Upura atbalstītājs
- Klusais līdzāspastāvētājs

Varmākas profili

- Nejaušie varmākas, piemēram,
 - cilvēki, kuri atrodas zem spiediena
 - Personiskās pataloģijas – nedrošība, bailes, ekstrēmas ambīcijas utt.
 - Zemas sociālās, problēmu risināšanas prasmes utt.
 - Vājas komunikācijas prasmes (agresīvs, neelastīgs, neiejūtīgs utt.)
- Narcisistiskie varmākas (ievainojami, nedroši utt.)
- Psihopātiskie varmākas (lieluma mānija, varaskāre utt.)

Kelly, DJ. Workplace bullying -- a complex issue needing IR/ HRM research? In: B Pocock, C Provis, E Willis,

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. **Pagrieziena 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

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.

Robežas?

- Šīs robežas nav redzamas, bet ar savu rīcību mēs tās graužam vai stiprinām.
- Robežas ir mūsu kompass un orientieri

- Robežas palīdz labajām lietām ienākt mūsu dzīvē, bet negatīvajām – palikt ārpusē. Tas atšķir robežas no aizsardzības.
- Robežas aizsargā mūsu laiku un enerģiju, lai mums būtu iespēja savā iekšējā telpā aktivitātēm, cilvēkiem, sapņiem, kas ir patiešām mūsējie

Mēs robežas sargājam ar Nē

- Robežu ignorēšana arī ir robežu pārkāpšana
- Ja mūsu “Nē” nav sadzirdēts, tas jāpasaka skaidrāk
- Ja “Nē” ir sadzirdēts, bet tiek ignorēts, iespējams, jūs tiek izmantoti

uzvediba.lv

Līdzīgi kā ir cilvēki, kuriem ir grūtības
uzstādīt robežas, ir cilvēki, kuriem ir
grūtības tās respektēt

- Ir cilvēki, kuri ir kā tirdzniecības pārstāvji – katru “Nē!” viņi dzird kā “Varbūt!” un katru “Varbūt!” viņi dzird kā “Jā!”

Robežas visgrūtāk ir uzstādīt cilvēkiem, kuriem:

- Nezina sevi labi
- Nav pārlicināti par sevi
- Baidās, ka robežu uzstādīšana sabojās attiecības
- Netic, ka viņiem ir tiesības
- Netic, ka viņi spēj ietekmēt citus

uzvediba.lv

Robežu veidi

uzvediba.lv

Laika robežas

- Laiks ir manipulācijas instruments – cik laika aiziet idejās, cik – citu aprunāšanai un emocionālajam atbalstam?

- Katram no mums ir savādāks rokraksts darbu paveikšanai – viens nespēs neko uzsākt pirms nebūs atslābinājies, cits- neatslābināsies, kamēr nebūs pabeidzis iesākto

- Viens no vardarbības veidiem darba vidē ir pārāk daudz uzdevumi nereālos termiņos ar nerasniedzamiem mērķiem
- Ja vadītājs savam vadītājam nespēj nospraust laika robežas, nespēj pateikt nē, cietīs kolektīvs

- Ja plāni viegli brūk, ja darbi paliek neizdarīti, ja jūties nedroši pie katrām pārmaiņām, visticamāk, laiku paņēms citu cilvēku vajadzības.

Precizitātes robežas laikā

- Katru reizi, kad norunā tikšanos ar kādu, tu slēdz līgumu. Katra minūte, ko kavē, izdedzina kāda cita laiku.

Laiks – ko darīt?

- Ja draugi, kolēģi kavē, izrunā, kas īsti notiek. Ja klusēsi, viņi pieņems, ka akceptē šādas attiecības
- Ja viņi turpina kavēt, informē, ka arī tu nebūsi laikā
- Pielāgojies

Laika robeža

- Tavs laiks – tā ir tava dzīve
- Protams, tu vari “pārdot” kādam savu laiku
- Neviens nav tik atbildīgs par tavu laiku kā tu pats, un neviens necietīs tik ļoti no tā nepareiza izlietojuma kā tu pats.

uzvediba.lv

Komunikācijas robežas

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

- Pievērs uzmanību, ja kaut kas trūkst sarunā. Piemēram, tavi jautājumi vai komentāri tiek ignorēti
- Neignorē kontekstu
- Tev nav jāatbild uz jautājumiem birokrātiski

- Ja tu kaut ko vēlies, palūdz to tieši un skaidri
- Ja tas ir netipisks lūgums, kas pārsniedz attiecību robežas, atzīsti to
- Atceries un ņem vērā, ka personai ir tiesības atteikt tev

- vai tu esi precējies? Vai tu ar kādu satiecies?
 - Kāpēc tu to jautā?
 - Tas ir mans mazais noslēpums.
 - Mēs nepazīstam viens otru tik labi, lai atbildētu uz šī veida jautājumiem

Kā nospraust robežas

- Uzdod šo pašu jautājumu viņiem
- Saasini jautājumu, pārspīlē to
- Atbildi formāli un tā, lai tas nepateiktu par neko personisku
- Pajautā, kāpēc viņi jautā
- Izskaidro, ka neesat tik labi pazīstami, lai atbildētu uz šiem jautājumiem
- Pārtrauc sarunu

- Vilcināšanās uzdot jautājumus, jo nezināt, ko par jums padomās, var izraisīt arī nelaimes gadījumus darbā



uzvediba.lv

Darba attiecību pārkāpšana

uzvediba.lv

Rūpīgi izvērtē, ko tu stāsti un kāpēc.
Uzmanies, atklājot informāciju par sevi
kādam, kurš ir negodīgs, paviršs, manipulatīvs,
neuzticams

Ja kāds ir pārkāpis robežas pagātnē, visticamāk, viņš to
izdarīs vēl

uzvediba.lv

Emociju robežas

- Dusmas pirms sarunas uzsākšanas, eksplozija arī varētu būt citu cilvēku kontroles veids

Ir cilvēki, kuri uzbrūk aizsargājoties

- Reizēm ir nepieciešamas robežas, lai aizsargātos no citu cilvēku aizsardzības...
- Reizēm ar verbālām barjerām būs par maz, un mums būs nepieciešams uzstādīt fiziskas robežas. Arī distanci

uzvediba.lv

Dzimumu robeža

- Ja kādam tiek liegtas iespējas, ja kāds tiek izslēgts, diskriminēts dēļ dzimuma, tā arī ir robežu pārkāpšana

uzvediba.lv

Attiecības darba vidē Kas rada dienesta romānus?

- Biznesa psihologi par šo jautājumu vēl arvien lauž šķēpus, taču šībrīža populārākais skaidrojums – aizņemtība. Gan Latvijā, gan pasaulē.
- **Mūsdienās, par spīti attīstītajām tehnoloģijām, cilvēki, sevišķi gados jaunie, strādā nesamērīgi daudz, laupot sev laiku pilnvērtīgai atpūtai un sociālajai dzīvei, kā rezultātā šo vajadzību kompensācijas iespēja tiek meklēta turpat, darba vidē, un, ja vien rodas kaut minimāli labvēlīgi apstākļi, veidojas dienesta romāns**

Dane Pūcīte Neformālas attiecības darbā – emocionāla motivācija vai risks biznesam?

Riski

Komunikācijas problēmas ar pārējiem uzņēmumā strādājošajiem darbiniekiem, padotajiem.

Konfidenciālas informācijas noplūdes risks.

Neadekvāts, subjektīvs partnera kļūdu un pārkāpumu novērtējums, “piesegšana”.

Vadītāja autoritātes pamazināšanās.

Attiecībās iesaistīto reputācijas sakompromitēšana.

Minikoalīcijas veidošanās kolektīva ietvaros.

Personisko problēmu jaukšana ar darba lietām.

Neveiksmes gadījumā – eventuāls darba zaudējums un grūtības jauna darba meklējumos.

Dane Pūcīte Neformālas attiecības darbā – emocionāla motivācija vai risks biznesam?

uzvediba.lv

Personisko lietu robežas

- Darba vidē nereti tiek stāstīts par pazudušām dienasgrāmatām, personiskajām mantām, krūzēm, pat puķu podiem. Tie nav tikai priekšmeti, kas tiek atņemti – tās ir atmiņas par draudzību, prieku, pašatklāsmēm, sasniegumiem utt. Mēs pazaudējam ne tikai tos, mēs zaudējam arī savu iekšējo spēku

- Priekšmetu atņemšana dod īslaicīgu sajūtu varmākam, ka viņš kontrolē vai soda jūs
- Lai no kādiem priekšmetiem jums neliktu atteikties, tas nepalīdzēs salīgt ar varmāku, jo iekšējais neapmierinājums varmākam paliek tik un tā
- Tas nozīmē, ka vardarbība turpināsies...

uzvediba.lv

Kārtības robežas

- Lietu kārtošana, citu kolēģu lietu kārtošana var būt veids, kā izvairīties no lielu problēmu risināšanas

uzvediba.lv

Gērbšanās robežas

Lietišķā etiķete

uzvediba.lv

Veselības robežas

uzvediba.lv

Ķermeņa robežas

- Neļauj komentēt svaru, izskatu
- Pieklājīgi pasaki paldies par diētu ieteikumiem
- Ja nejūtaties ērti, ka kāds stāv par tuvu, pasakiet to

uzvediba.lv

Interneta robežas

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

uzvediba.lv

Kā darba vides robežas parādās retorikā?

“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.

uzvediba.lv

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

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.

uzvediba.lv

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

Mums ir jādara viss iespējamais, lai mēs vairāk laika pavadītu kopā un labāk iepazītu viens otru

Kā tas izpaužas darba vidē?

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

uzvediba.lv

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

Es varu kavēt, jo tik un tā nekas nebūs laikā

Par ko signalizē bieža kavēšana darba laikā?

- Vai esi dezorganizēts?
- Vai plāni ir pārāk optimistiski?
- Vai tevi viegli var novērst uzmanību?
- Varbūt mēģini darīt par daudz?
- Varbūt pārāk daudz kas tiek atlikts uz pēdējo minūti?
- Varbūt vilcinies tikties ar cilvēkiem, uzsākt jaunus darbus?
- Varbūt tev nepieciešama palīdzība darbos, deleģēšanā?
- Varbūt tev vienkārši nav svarīgi būt laikā?

uzvediba.lv

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

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!

uzvediba.lv

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

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.

uzvediba.lv

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

Ja es 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!

uzvediba.lv

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

“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

uzvediba.lv

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

“Ja es uzdošu jautājumus, mani uzskatīs par muļķi”

- Tas pat muļķim ir skaidrs
- Atkārtāju īpaši priekš neaptēstajiem
- Protams. Vai tas nav skaidrs pat cilvēkam tārpam?
- Es no tevis gaidīju gudrākus jautājumus

“Es nezinu, kā nospraust robežas attiecībās ar citiem”

- Kā tas izpaužas darba vidē:
 - 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.

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!

Apliecinājumi?

uzrakstiet beigās vienu situāciju, par ko domājāt 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!

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?*