

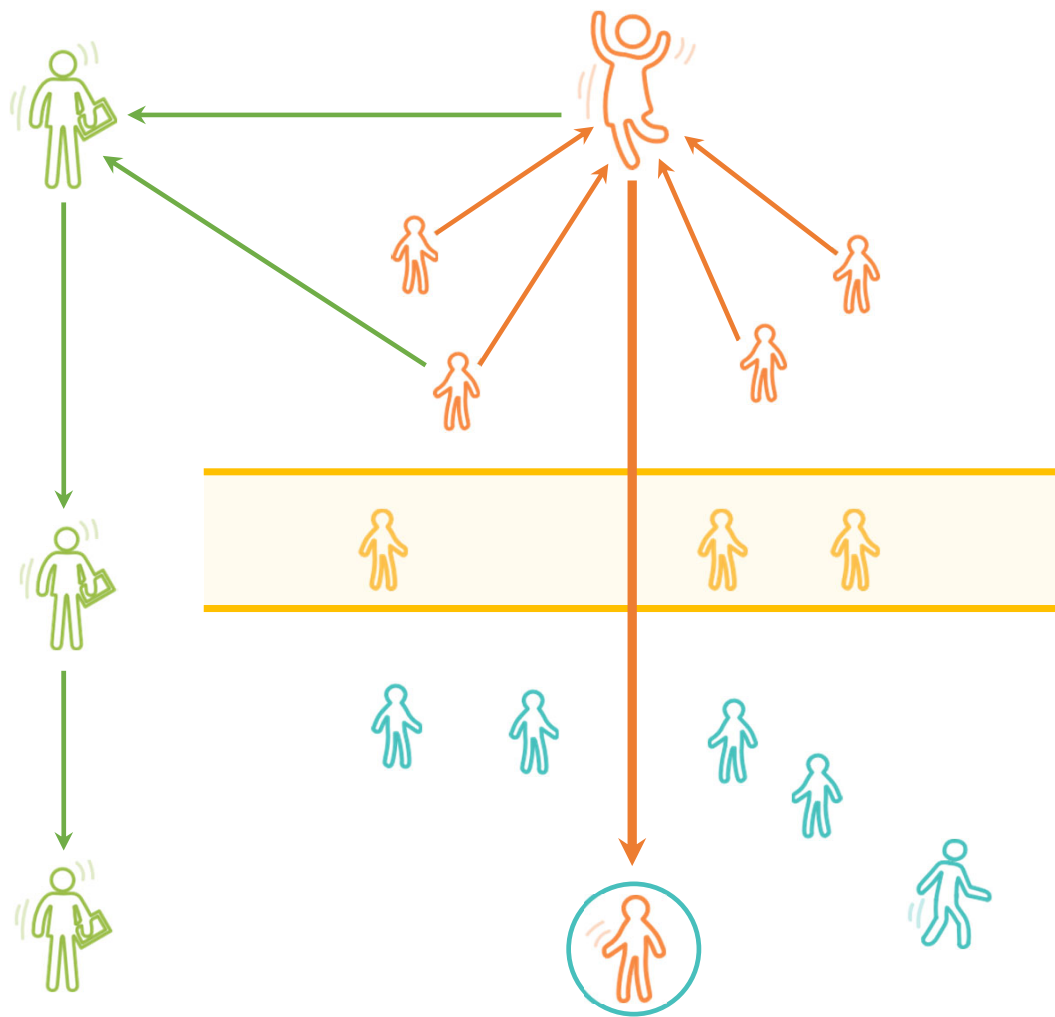
uzvediba.lv

**Emocionālā veselība.
Vardarbības sistēmas –grupas,
trijstūri, piramīdas un citas figūras**

10:00-12:00

Līga Bērziņa

Vardarbības piramīda



Lugtēnas (Lugten) un Leimaņa (Leymann's) vardarbības cikla modelis

ooo



Sērijveida vardarbība

1.posms - Sākotnējais incidents

2.posms - Progresīvā disciplīna

3.posms - Pagrieziena punkts

4.posms - Situācijas
pārdefinēšana

5. Posms – upura un līdzzinātāju
apklusināšana

6. Posms – iziešana un jauna
mērķa meklēšana

1.
Sākotnējais
incidents



6.
Iziešana un
jauna mērķa
meklēšana



5.
Upura un
līdzzinātāju
apklusināšana



4.
Situācijas
pārdefinēšana



3.
Pagrieziena
punkts



2.
Progresīvā
disciplīna



1.fāze – vardarbības cikla veidošanās

ooo



Notikumi, kas ierosina vardarbību

- Nepiekrišana vadītājam, kolēģim par darba procesu
- Vērtību sadursme
- Spiediena pieaugšana “no augšas”
- Nespēja paveikt darbu laikā, termiņu aizmirstana
- Slimība ļoti svarīgā datumā
- Kritikas izteikšana aiz muguras
- Pārmaiņas privātajā dzīvē
- Apstākļu sakritība



Attēls no istockphoto

Pirmā fāze parasti ir ļoti īsa

- Un varmāka virzās uz otro posmu, kur organizācijas procedūras tiek izmantotas, lai sodītu upuri, bet patiesībā tās maskē vardarbību



Attēls no pexels.com

2. fāze - Progresīvā disciplīna



- Šajā posmā dokumentu un procedūru valoda tiek lietota, lai disciplinētu “sodāmo”
- Tā vietā, lai uzlabotu gaidāmo rezultātu, kriticisms, naidīgums noved pie kļūdu rašanās, kas noved pie vēl lielākas kritikas un darbu straumes

No upura pozīcijām

- Viss sākas ar komentāriem par darba kvalitāti.
- Vēstījumi satur nepārtrauktu kritiku bez skaidriem uzdevumiem, kā uzlabot rezultātu (dokuments sagatavots nepareizi, darbs padarīts slikti)
- Kritika sākotnēji ir mutiska, tad rakstiska
- Tiek likts darbu pārdarīt, bet nekad tie neklūst “labāki”.
- Upuri paliek strādāt aizvien ilgākas darba stundas, pat naktis, lai radītu apmierinošu rezultātu. Oficiālie novērtējumi samazinās
- Parādās reālas kļūdas

- Mutiskās piezīmes un rakstiskā komunikācija rada nepārtrauktu trauksmi. Tā parādās otrā posma sākumā un sasniedz kulmināciju tā noslēgumā, darbinieki jūtas iebiedēti, manipulēti, aizskarti un ievainoti.
- Nepārtrauktā kritika un nevietā lietotā disciplinēšana aizved pie nākamā posma -

3. Posms - pagrieziena punkts

ooo



3. posma nozīmīgākās iezīmes

- Tā kā jebkura neliela kļūda kļūst par iemeslu negatīvai komunikācijai un sodiem, upuris kļūst aizvien trauksmaināks un jutīgāks
- Tā kā varmākas balss ir dominējoša, upuris meklē savu iespēju aizstāvēt sevi.

Līdzbiedru atbalsts

- Šajā posmā ir liels līdzbiedru atbalsts, bet tā kā uzbrukumu skaits pieaug, upuri aizvien vairāk dalās ar savām emocijām un meklē iespēju izlādēties, meklē iespēju rehabilitēt savu tēlu, līdzbiedri sāk nogurt...
- Paši upuri sāk šaubīties par sevi...

- Kad ar sociālu atbalstu ir par maz, upuri jūtas spiesti meklēt palīdzību augstāk, cerot uz palīdzību, bet viņi bieži nenojauš, ka tas tikai atver ceturto cikla posmu



Attēls no [Business Insider](#)

Organizācijas ambivalence

- Pēc sūdzības saņemšanas augstākā instance parasti vilcinās pieņemt mērus

Kāpēc?

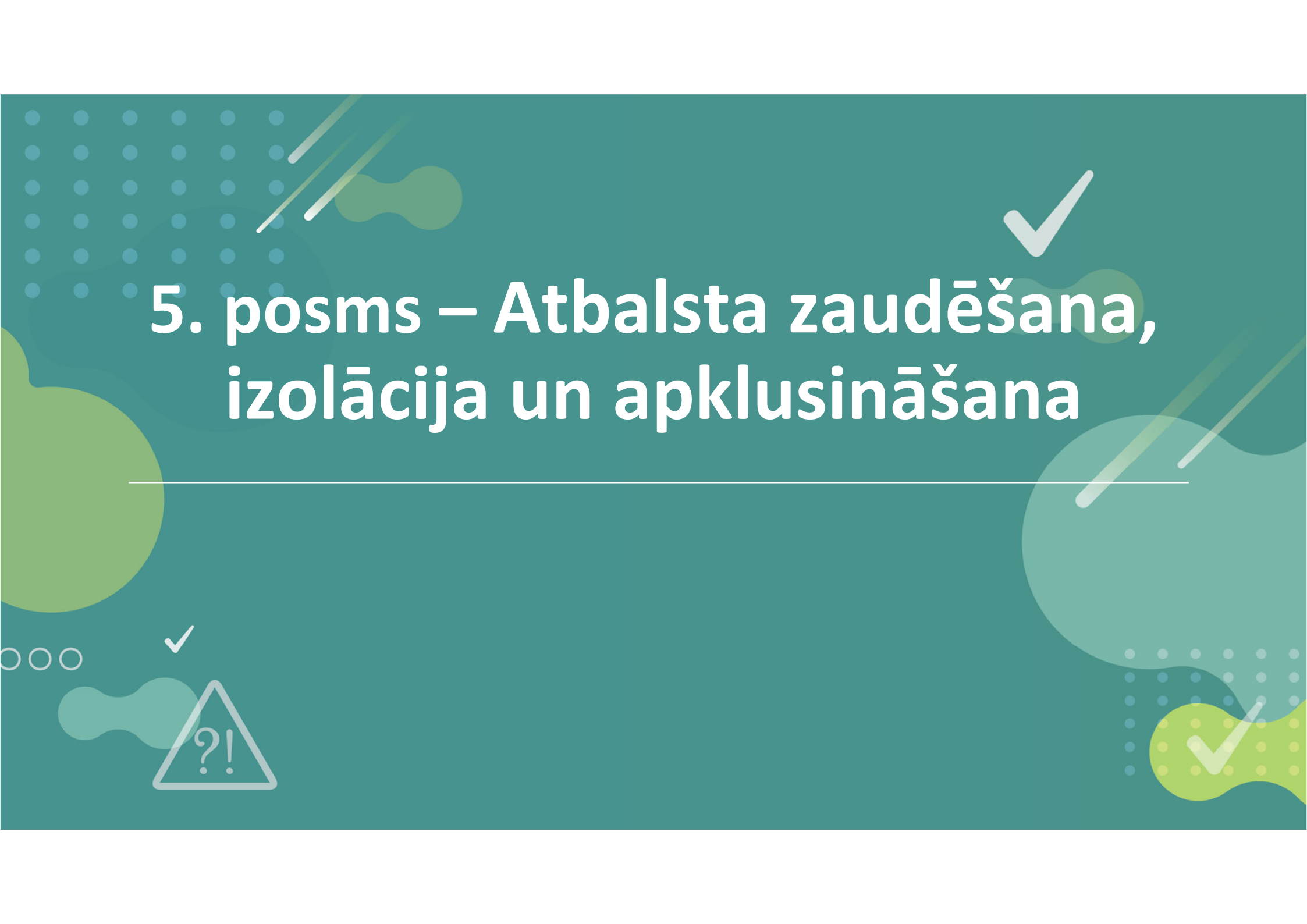
Biežākie vilcināšanās iemesli

- Jo ir izjaukta subordinācija
- Nereti šis cilvēks ir pieņēmis varmāku darbā
- Ticība, ka sistēma pati visu regulē
- Bailes, ka šis precedents ļaus visiem neapmierinātajiem lauzties viņa kabinetā
- Uzskats, ka pats upuris ir vainīgs
- Uzskats, ka agresija ir labs veids attiecību regulēšanai u.c.

- Ja šajā posmā nekas netiek darīts, sistēma pēc šī incidenta definē upuri kā neērtu darbinieku, trokšņa cēlāju, arī līdzbiedri sāk domāt, ka problēma varbūt slēpjas darbiniekā, cikls turpinās



Attēls no [Big Stock Photo](#)



5. posms – Atbalsta zaudēšana, izolācija un apklusināšana

- Varmākas izmanto visus instrumentus, lai ietekmētu upura reputāciju. Arī baumas, apmelošanu, pazemošanu. Tas nepieciešams, lai saglabātu savu tēlu un citu atbalstu.



Attēls no [shutterstock.com](https://www.shutterstock.com)

- Šajā posmā kolēģi sāk izlikties, ka neredz notiekošo, izolējas, noraida upura sūdzības un atbalstu viņam, jo...

- Daļa no darbiniekiem atklāti nostājas varmākas pusē, kas rada baiļu, cinisma un neuzticības klimatu
- Komunikācija ar upuri var tikt aizliegta un pat sodīta

- Šajā posmā upurim atbalsts tiek izrādīts klusām, ja vispār tiek izrādīts, bet parasti tas ir ieteikumu formā meklēt jaunu darba vietu
- Bieži darbinieki steidzina meklēt jaunu darba vietu, jo kļūdaini domā, ka, atbrīvojoties no “problēmdarbinieka” emocionālais klimats uzlabosies.
- Aiziešana var izpausties arī kā bezgalīgi garas slimības lapas...

6. Posms - Iziešana un cikla atkārtošanās



Iluzors miera periods...

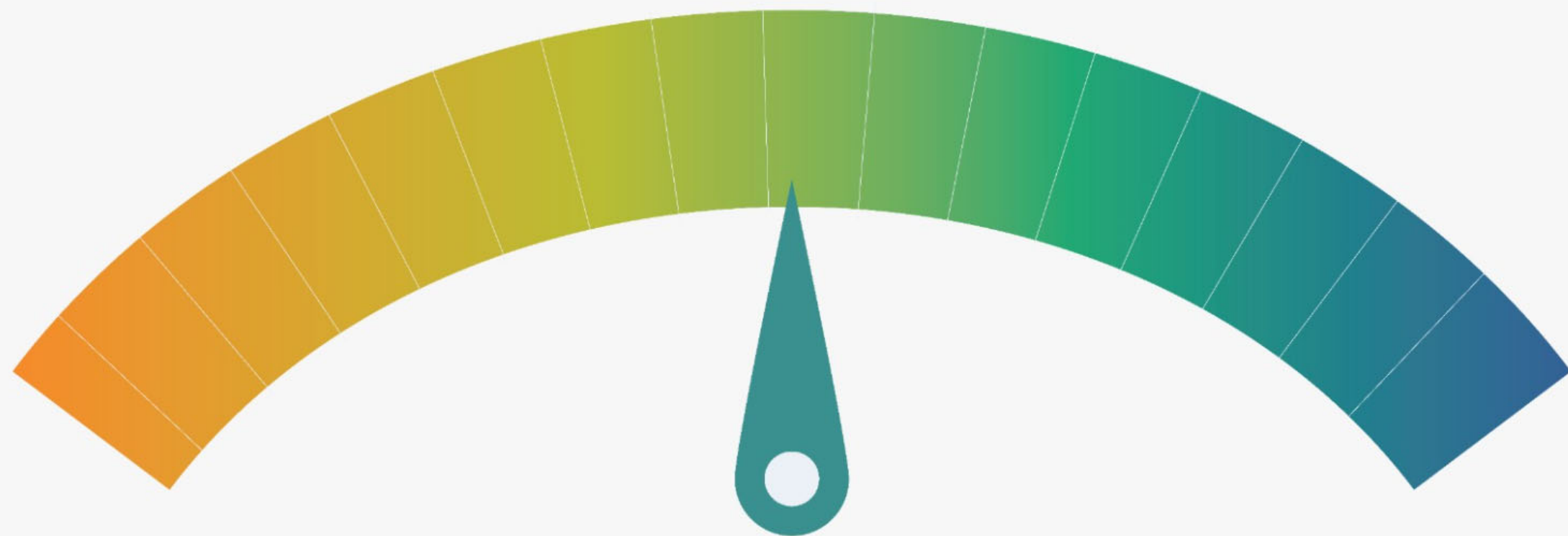
- Pēc upura aiziešanas ir atvieglojuma sajūta kolektīvā, bet ne uz ilgu laiku...
- To sauc arī par sērijveida vardarbību

Sadarbības pieejas

ooo



Sadarbības pieejas



Sadarbības pieeja - analītiskā

Tu akcentē objektivitāti, kvalitāti, tirgus situāciju un informāciju
Centies laipni pārliecināt otru pusi, pievēršot uzmanību faktiem, standartiem, abpusējiem ieguvumiem

- + Šī pieeja dod priekšrocības sarunām ar stipru opozīciju.
- + Tiek akcentēti principi, nevis 'spēks'
- + Šī ir viena no labākajām pieejām, lai radītu 'win-win' situāciju komplicētās pārrunās un plaša spektra konfliktos.

- Pastāvēs aizdomas, ka sarunu puses manipulē ar argumentiem, skaitļiem, statistiku, interpretējot tos sev par labu
- Pašiem to nenojaušot, iespējams izprovocēt konfliktus.
- **Šī metode nestrādā, ja problēma ir personās.**

Sadarbības pieeja – draudzīgā

Tu vēlies, lai rezultāts ir godīgs visām pusēm

Tu uzticies otrai pusei

Tu ej uz kompromisu, ja tas nepieciešams un sagaidi kompromisu no pretējās puses

+ Cilvēki pozitīvāk atbild patīkamiem sadarbības partneriem

+ Savstarpēja sapratne sarunu procesā attīsta attiecības

+ Stratēģija strādā labi starp pazīstamiem ar kopējām interesēm

+ Nodrošina labas pozīcijas pret konkurentiem un vieglāku informācijas iegūšanu

- Laipnība var tikt uztverta, kā vājība

- Tu pārstāvi uzņēmumu un tā peļņu un tas samazina tavu vēstījumu ticamību

- Ja ir vēlme saglabāt attiecības, pārrunu var padoties vairāk nekā vajadzētu

- Drauds ir neizpildāmi sarunu partneru lūgumikas var pārvērst draudzību konfliktā

Sadarbības pieeja – agresīvā

Tavs mērķis ir uzvarēt, pat ja tas nozīme 'cīņu'.

Tu neuzticies pretējai pusei un tici, ka tā izmantos katru iespēju gūt labumu uz tava rēķina

Tu paliec pie saviem argumentiem un pielieto neierobežotu spiedienu, lai panāktu savu

+ Asas pārrunas var būt izšķirošas, ja uz spēles likts daudz

+ Cilvēki bieži pieņem priekšlikumus no konkurējošiem pārrunu veicējiem

+ Ir iespējams, ka pat stipram oponentam var nepietikt laika un resursu pretargumentiem

- Šī pieeja nestrādā, ja jānosargā ilgtermiņa attiecības

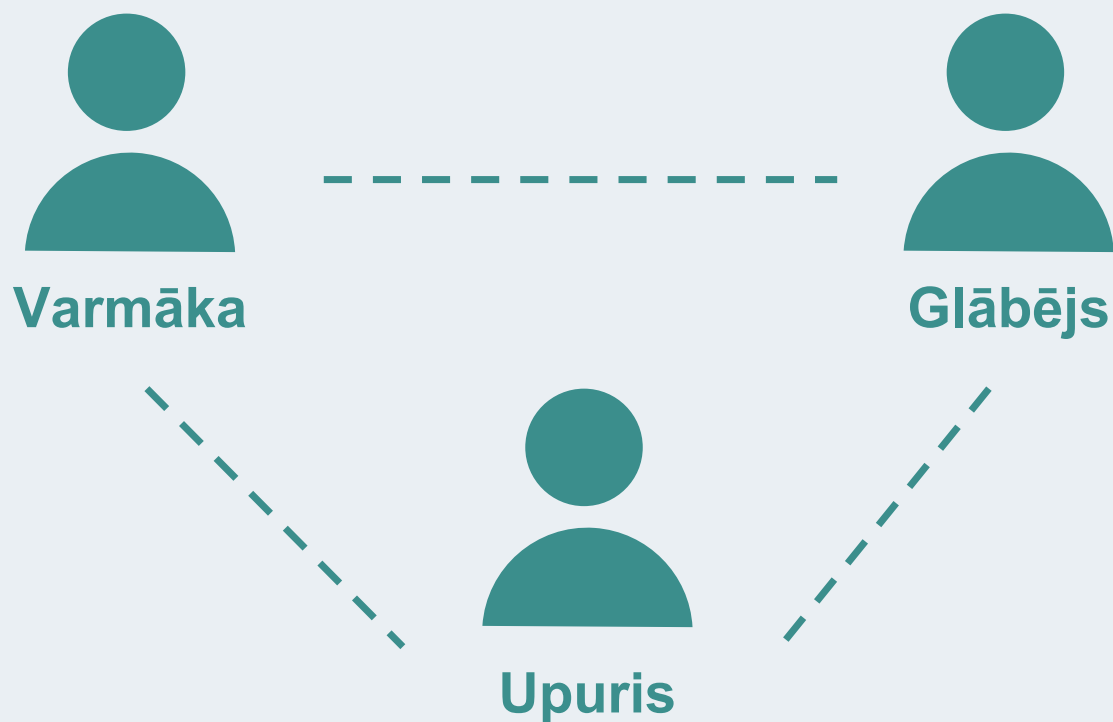
- Drauds ir sarunu noraidīšana cerībā, ka agresors nomierināsies

- Asas/smagas pārrunas ir laukietilpīgas

- Pieeja no spēka pozīcijām var izraisīt pretreakciju un vēlmi pierādīt pretējo.

Karpmana trijstūris

Ja cilvēki nav spējīgi paust savas vajadzības profesionāli, viņi “iestartē” Karpmana trijstūri



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!*

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 par nepalīdzēšanu

Varmāka

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

Varmākas spēle

- Redzi, tu pats uzprasījies! Tu man liki to darīt! Tā ir tava vaina!
 - Nevajadzīgu noteikumu un limitu uzstādīšana
 - Citu vainošana visās nelaimēs
 - Citu rīcības kritizēšana
 - 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*

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»



Neaizmirstam arī par
mūsu iekšējiem drāmas
trijstūriem!

Parasti notiek liela cīņa par
to, kurš ieņems upura lomu
trijstūrī

Domas, kas var «iestartēt» Karpmana trijstūri

- 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 nesadusmotos 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 jāpaklusē, kad citi runā muļķības, nekā 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


- 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*

- 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

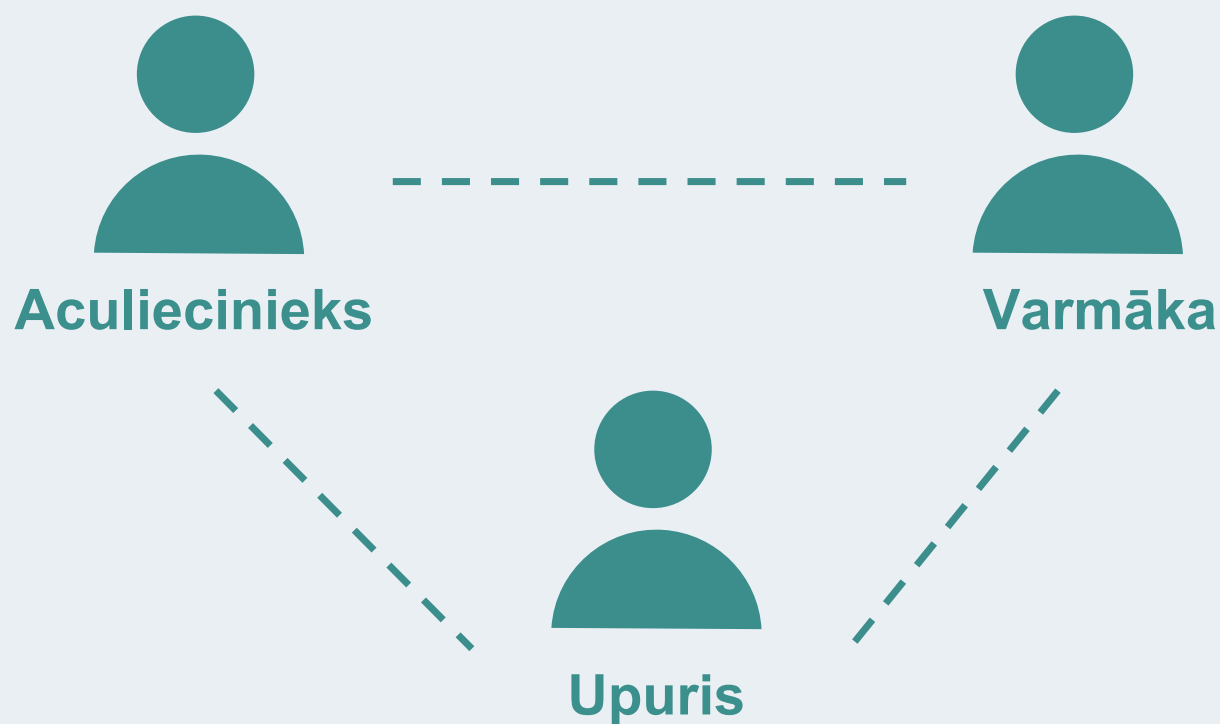
*Weinhold PhD, Janae B; Weinhold PhD, Janae B.. How to Break Free of the Drama Triangle & Victim Consciousness . CICRCL Press.

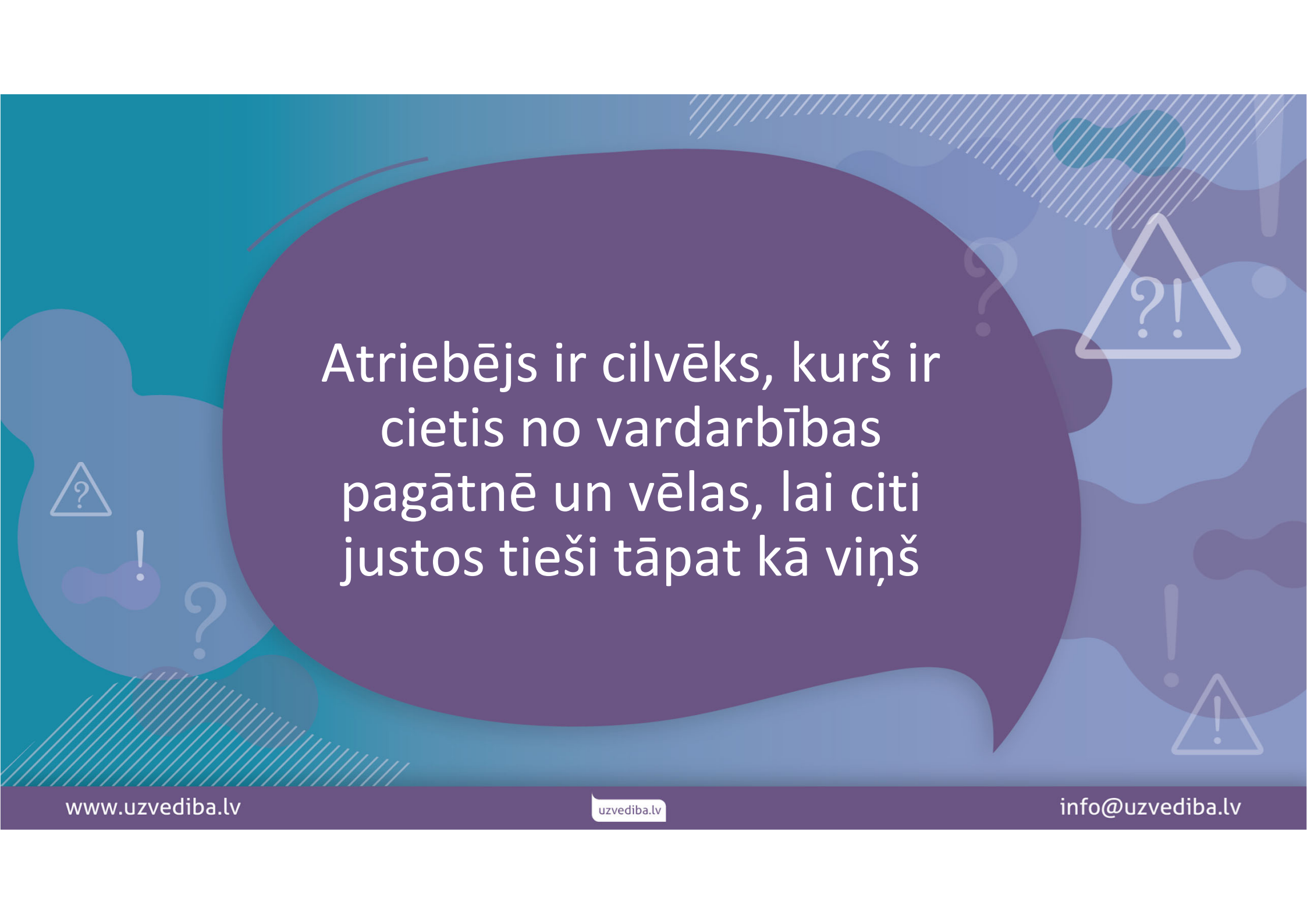
Karpmana trijstūrī nonākušie
ilgāko laiku pavada cīņā par
upura lomu



Karpmana drāmas
trijstūris neapskata vēl
vienu lomu - ATRIEBĒJS


Ja cilvēki nav spējīgi paust savas vajadzības profesionāli, viņi “iestartē” Karpmana trijstūri





Atriebējs ir cilvēks, kurš ir
cietis no vardarbības
pagātnē un vēlas, lai citi
justos tieši tāpat kā viņš

- Atriebējs var aicināt rakstīt iesniegumus par lietām, ko veselīgāk būtu atrisināt sarunā
- Atriebēji veicina jauno darbinieku naidīgu sagaidīšanu – *«ja mums bija tik grūti, tev arī jābūt», «Es tev parādīšu, cik slikti mums klājās.»*



Tipiskās darba vides
situācijās upuris ar varmāku
nesarunājas, viņš to dara
caur glābēju



Dzīve – tas ir par būšanu
kontaktā.



Un arī veselīgā distancē

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