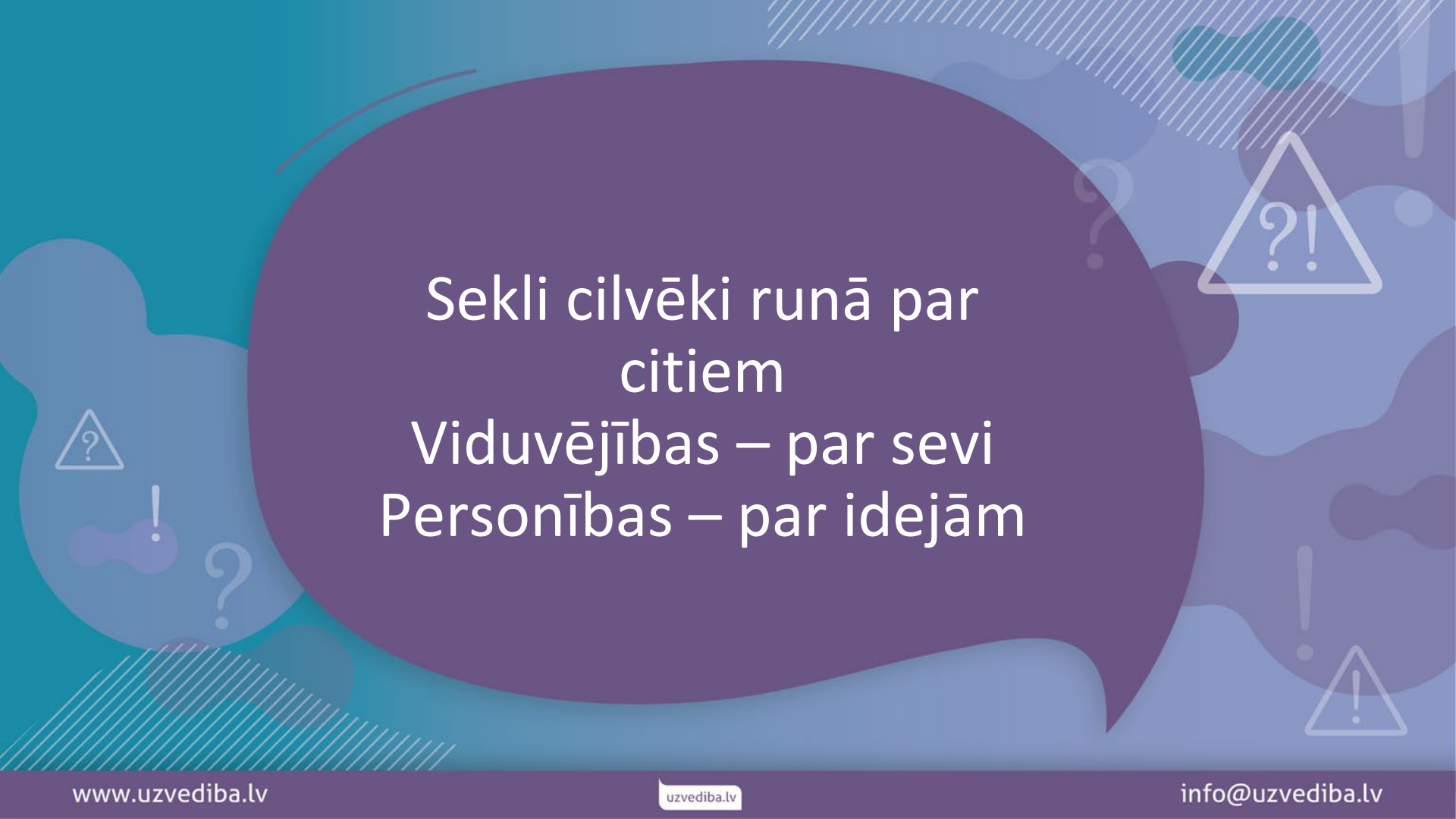


uzvediba.lv

Emocionālā veselība Baumošana un aprunāšana darba vidē

Līga Bērziņa

15:00-17:00



Sekli cilvēki runā par
citiem
Viduvējības – par sevi
Personības – par idejām

Baumošanas definīcija

Baumošana ir informācijas apmaiņa starp indivīdiem, kas parasti ir neoficiāla, nepārbaudīta un bieži vien privāta, bieži vien koncentrējoties uz citu cilvēku personīgo dzīvi vai darbību. Baumošana var radīt negatīvu atmosfēru darba vietā un veicināt neuzticēšanos un spriedzi.

Dunbar, R. I. M. (2004).

Gossip in Evolutionary Perspective. *Review of General Psychology*,

Aprunāšanas definīcija

Aprunāšana ir citu cilvēku apmelošana vai negatīvas, bieži vien nepatiesas informācijas izplatīšana par kādu personu aiz viņa muguras. Atšķirībā no baumošanas, kas var būt gan neitrāla, gan negatīva, aprunāšana vienmēr ir negatīvi noskaņota un var radīt nopietnus konfliktus un uzticības zaudējumu darba vidē.

Feinberg, M., Willer, R., & Schultz, M. (2014).

Gossip and Ostracism Promote Cooperation in Groups. *Psychological Science*,

Stučīšanas definīcija

Stučīšana (Tattling/Whistleblowing) ir informācijas sniegšana par kāda indivīda rīcību vai pārkāpumiem, kas var būt nozīmīgi vai nesvarīgi. Darba vidē stučīšana var būt divējāda – no vienas puses, tā var būt noderīga, ja tiek ziņots par nopietniem pārkāpumiem (whistleblowing), bet no otras puses, tā var veicināt neuzticēšanos un iekšējus konfliktus, ja tiek izmantota manipulējošā veidā.

*Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2008).
Whistle-Blowing in Organizations. Psychology Press.*

Favorītisms (Favoritism)

Favorītisms ir uzvedība vai lēmumi, kas dod priekšroku noteiktām personām vai grupām uz citu rēķina, bieži vien balstoties uz personīgām attiecībām, nevis uz objektīviem kritērijiem. Favorītisms var izraisīt neapmierinātību, nevienlīdzību un pazemināt komandas morāli un efektivitāti.

Nepotism, Cronyism, and Favoritism in Organizations.

Business Ethics Quarterly,

- Baumošana rada naidīgumu, to arī sauc par netiešo vardarbību «indirect bullying»
- Mūsu uzvedību pat ietekmē fantāzijas par kolēģu baumošanu

Par ko baumo?

Baumo par...

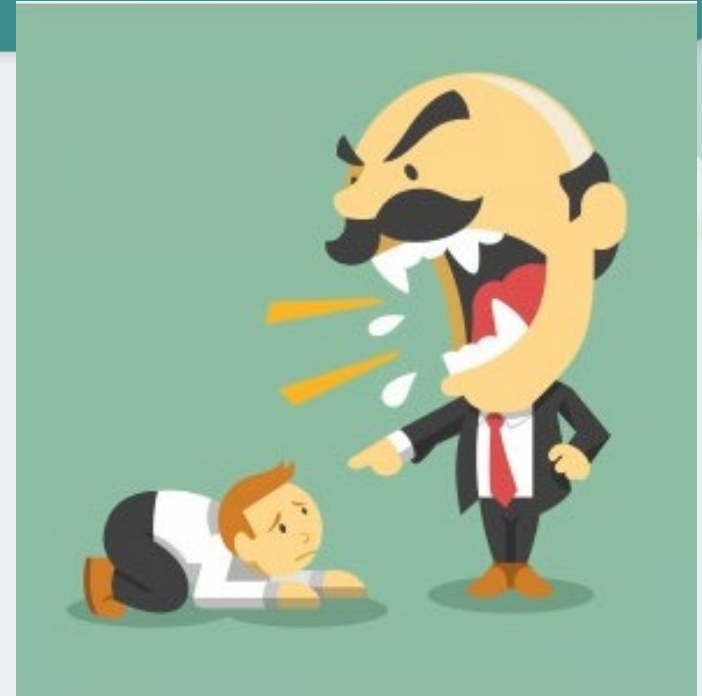
- Par privāto dzīvi
- Par darbu
- Ietekmi
- «urbānās leģendas»
- Pagātnes notikumi
- Formālās prakses, par kurām visi ir dzirdējuši, bet nekad nav redzējuši dzīvē

Ikdienas baumu izpausmes

- Runāšana aiz muguras
- Baumu izplatīšana
- Divas vai vairākas sejas
- Neveselīga greizsirdība un konkurence
- Kritika un spriedumi bez seguma
- Privātas informācijas un noslēpumu atklāšana
- Panākumu piesavināšanās
- Kļūdu piedēvēšana utt.

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



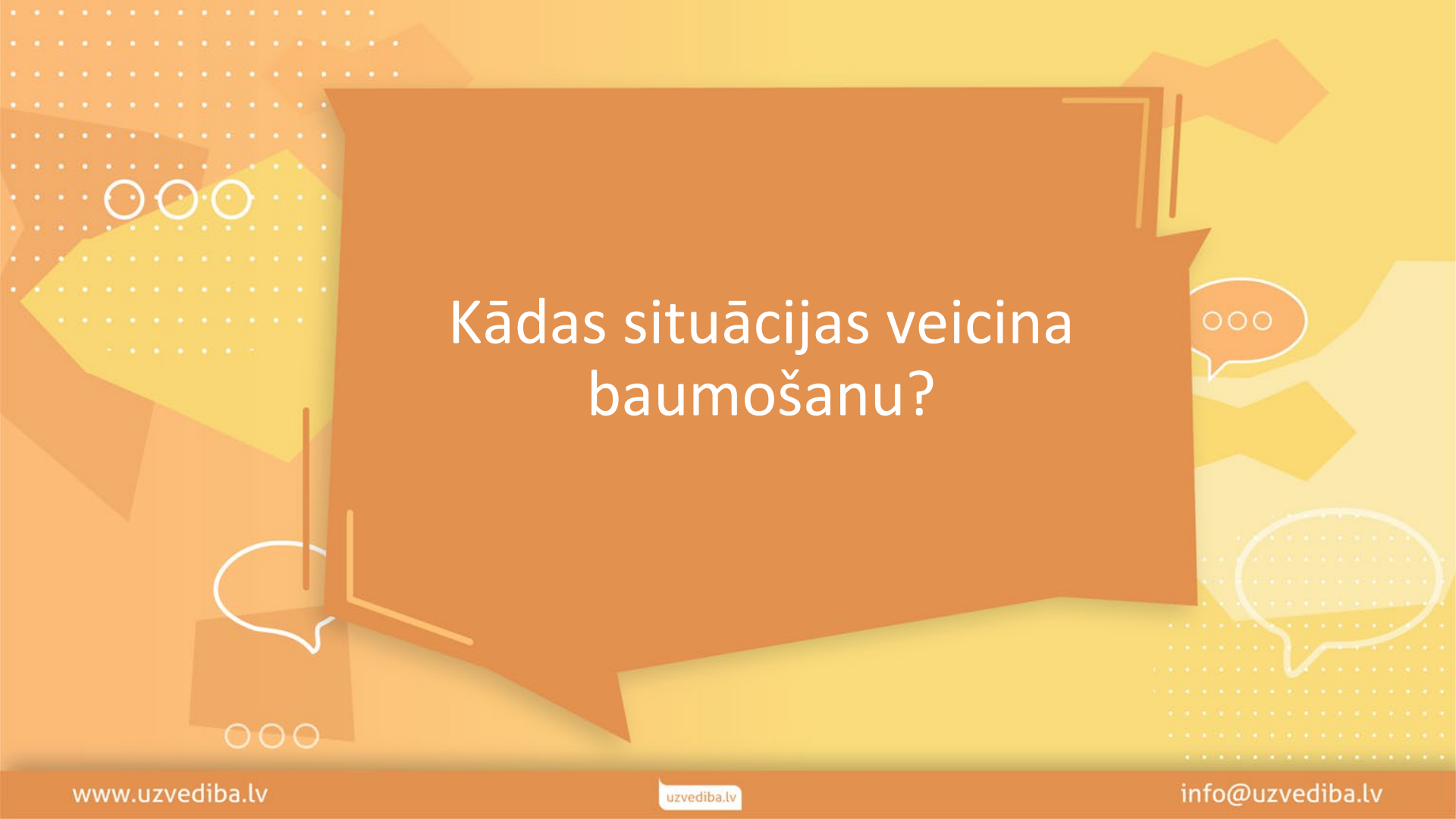
Attēls no BCCL

Tas, kā tikt galā ar grūtām sociālām situācijām, ir biežākā sarunu tēma gan Stacijas laukuma trepēs, gan smalkos restorānos un vairākus miljonus vērtos dzīvokļos.

- Tai nav jābūt pat negatīvai, nomelnojošai informācijai – reizēm pietiek vienkārši sēt šaubas...
- Reizēm cilvēki ar sarkastisku komentāru vēlas saņemt negatīvu reakciju, lai tu sevi parādītu negatīvā gaismā

Baumas kā reakcija uz mūsu pašu domām un uzvedību

- Ir ļoti grūti formulēt sev, ko tu gribi, kam tu tici, kāds ir tavš viedoklis un vērtības
- Ir cilvēki, kuri automātiski iedomājas, ka jebkura viņu izvēle tiks nosodīta
- Nereti baumošana ir reakcija uz mūsu pašu uzvedību



Kādas situācijas veicina
baumošanu?

Situācijas

- Vadītājs ir nepārtraukti negatīvs pret tevi, neatņem sveicienu, nekad tev nesmaida, vienmēr dusmīgs un aizkaitināts
- Tu uzzini no kolēģa, ka uzņēmumā plānotas lielas pārmaiņas, bet vadītājs par to neko nav teicis. Kāds sāk spekulēt, vai tie būtu atlaišanas draudi, vai varbūt kādi jauni projekti.
- Darba uzdevumu ir par daudz, termiņi ir nereāli, un katru dienu kāds no kolēģiem izskatās izdegušāks. Tu dzirdi, kā viņi runā savā starpā, ka "kāds noteikti drīz salūzīs" vai "vadība viņus tikai izmanto".

Situācija

- Kolēģis, kuru tu cieni, nepārraukti baumo par citiem. Lai gan tu vairākas reizes esi teicis, ka tu nevēlies runāt par citiem, viņš turpina paust savu viedokli
- Tev tiek dots uzdevums, bet vadītājs nepaskaidro, kā to izpildīt, un nekad nav pieejams, lai atbildētu uz jautājumiem. Kolēģi saka, ka vadītājs vai nu nesaprot pats, ko dara, vai arī speciāli rada tev problēmas.
- Cirkulē baumas par uzņēmuma finansiālajām grūtībām, tu bieži dzirdi kolēģus apspriežam iespēju, ka varētu būt drīz jāmeklē jauns darbs.

Situācija

- Jauno darbinieku apmācītāji kritizē, uzstāda nereālas prasības.
- Šajā gadījumā darbinieki var pamest darbu, un darba devēji pat neuzzinās, kāpēc.
- Nereti arī šādu uzvedību pavada baumošana

Situācija

- Darbinieki nepārtraukti uzdod jautājumus par personisko dzīvi.
- Kas noved pie tā, ka cilvēki sāk izvairīties šim cilvēkam uzdot jautājumus, kas saistīti ar tiešajiem darba pienākumiem

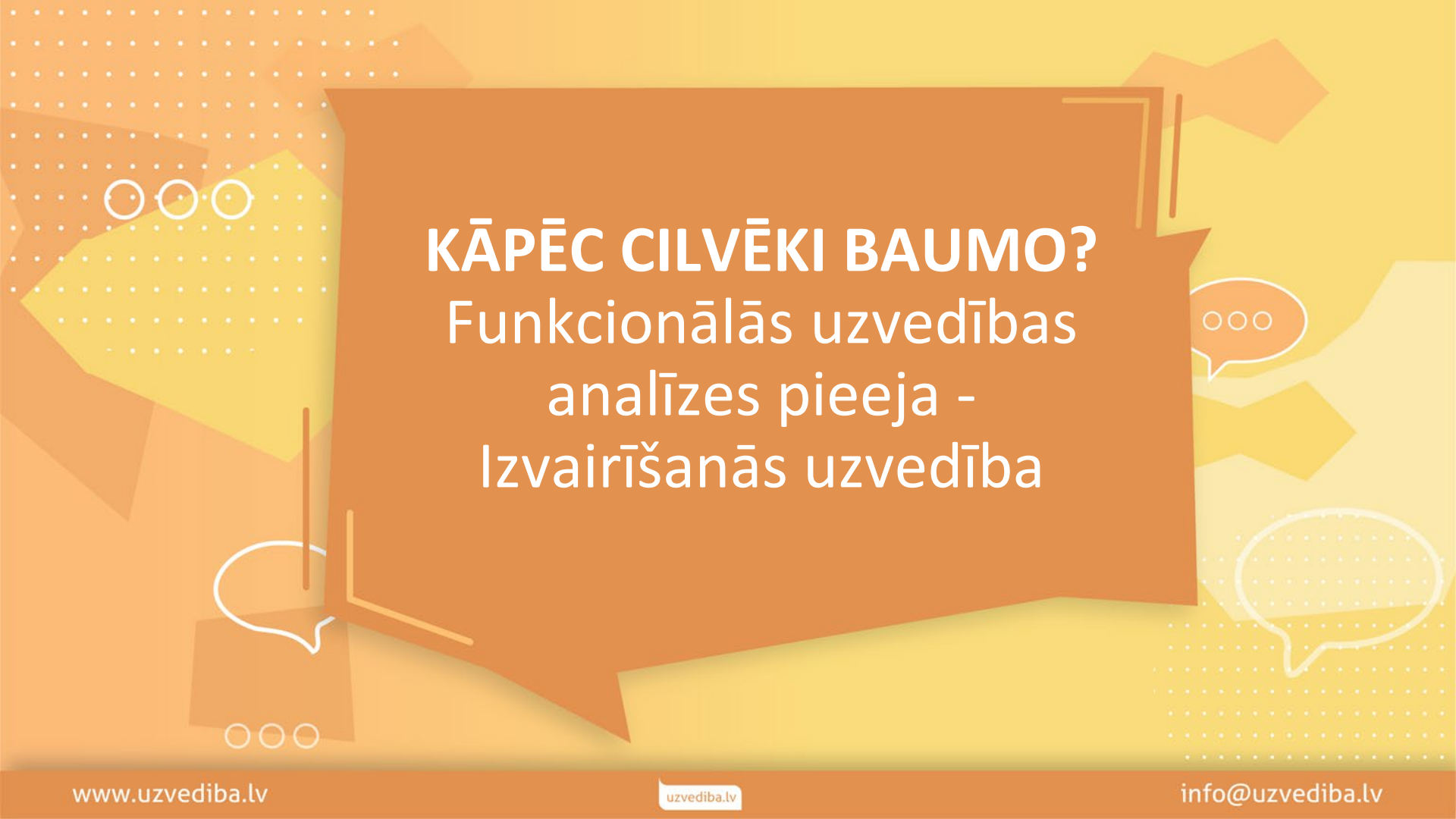
KĀPĒC CILVĒKI BAUMO? Evolūcijas teorija

- Baumu teorija (Gossip Theory) pēta, ka mūsu civilizācija ir izveidojusies tik jaudīga, pateicoties spējai iztēloties, baumot un runāt par lietām, kuras nav mūsu redzeslokā
- Cilvēks ir sociāls dzīvnieks, tāpēc viņam ar informāciju par to, kur ir labākie mamuti, ir par maz. Daudz būtiskāk ir zināt, kurš kuru ienīst, kurš ar kuru guļ, kurs ar kuru draudzējas, kurš kuram ir parādā, kurš ir līderis, un kuri ir padotie utt.

Dunbar, Robin. Grooming, Gossip, and the Evolution of Language

- Teorija, kura uzskata, ka baumošana ir veids, kā sadarboties ar lielu skaitu cilvēku.
- Tieši informācija ļāva cilvēkiem apvienoties un veidot daudz niansētākas attiecības, un tas esot iemesls, kāpēc storytelling metodes strādā – mēs esam trenēti klausīties pasakas, jo gadu tūkstošiem spēja klausīties un pārstāstīt bija būtiska mūsu izdzīvošanai, jo rakstu valoda nepastāvēja.

- Tava sociālā ietekme ir tieši tik liela, cik daudz laika tu investē socializēšanās procesam
- Jo vājākas ir sociālās saites, jo vairāk cilvēks ir pakļauts vardarbībai un aprunāšanai



KĀPĒC CILVĒKI BAUMO?

Funkcionālās uzvedības
analīzes pieeja -
Izvairīšanās uzvedība

Kāpēc

- Cilvēkiem vieglāk ir apspriest citu cilvēku iepirkšanās ieradumus un citas izvēles, vērpt intrigas
- Jo tas ir daudz vieglāk un patīkamāk nekā pildīt sarežģītus pienākumus
- Vieglāk ir pārspriest citu kļūdas nekā atzīt savējās

KĀPĒC CILVĒKI BAUMO?

Mazo grupu teorija

- Līderiem jau no paša sākuma arī jaunās komandās jārēķinās ar subgrupām
- Ja komandas sāk šķelties, mainās grupu mērķi, lomas, pašvērtējums,
- Un attiecīgi mainīsies palīdzības stratēģijas.

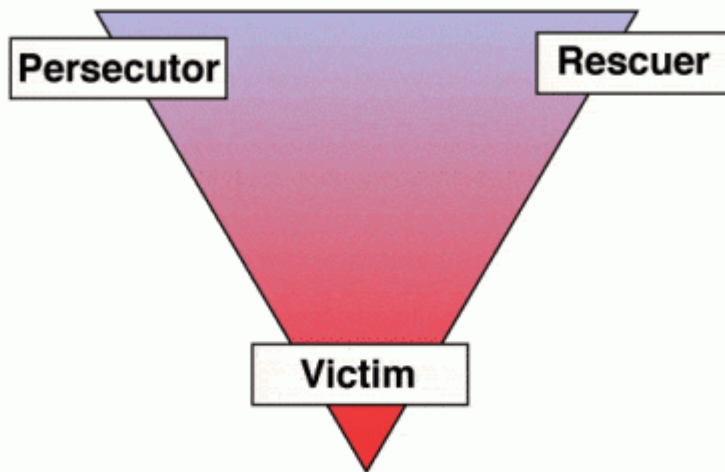
- Dalīšanās vienmēr ietekmē grupu efektivitāti, jo grupas nesaprot, kam klausīt, viņi izšķērdē savu laiku, savus talantus, entuziasmu

- Mikrogrupas sāk veidoties, balstoties uz objektīvām vai iedomātām zināšanām, kā citas grupas var kaitēt konkrētajai grupai
- Tomēr koroprātīvajā pasaulē cīņas nav tik daudz, tāpēc atkal «urbānās leģendas» un baumas nāk palīgā mikrogrupu veidošanā
- Šī dinamika var būt gan pozitīva, gan negatīva

KĀPĒC CILVĒKI BAUMO?

Specifiska grupas locekļu
uzvedība

Ja cilvēki nav spējīgi paust savas vajadzības tieši, viņi «iestartē» Karpmana trijstūri



<https://lindagraham-mft.net/triangle-victim-rescuer-persecutor-get/>

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 lēmumu 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

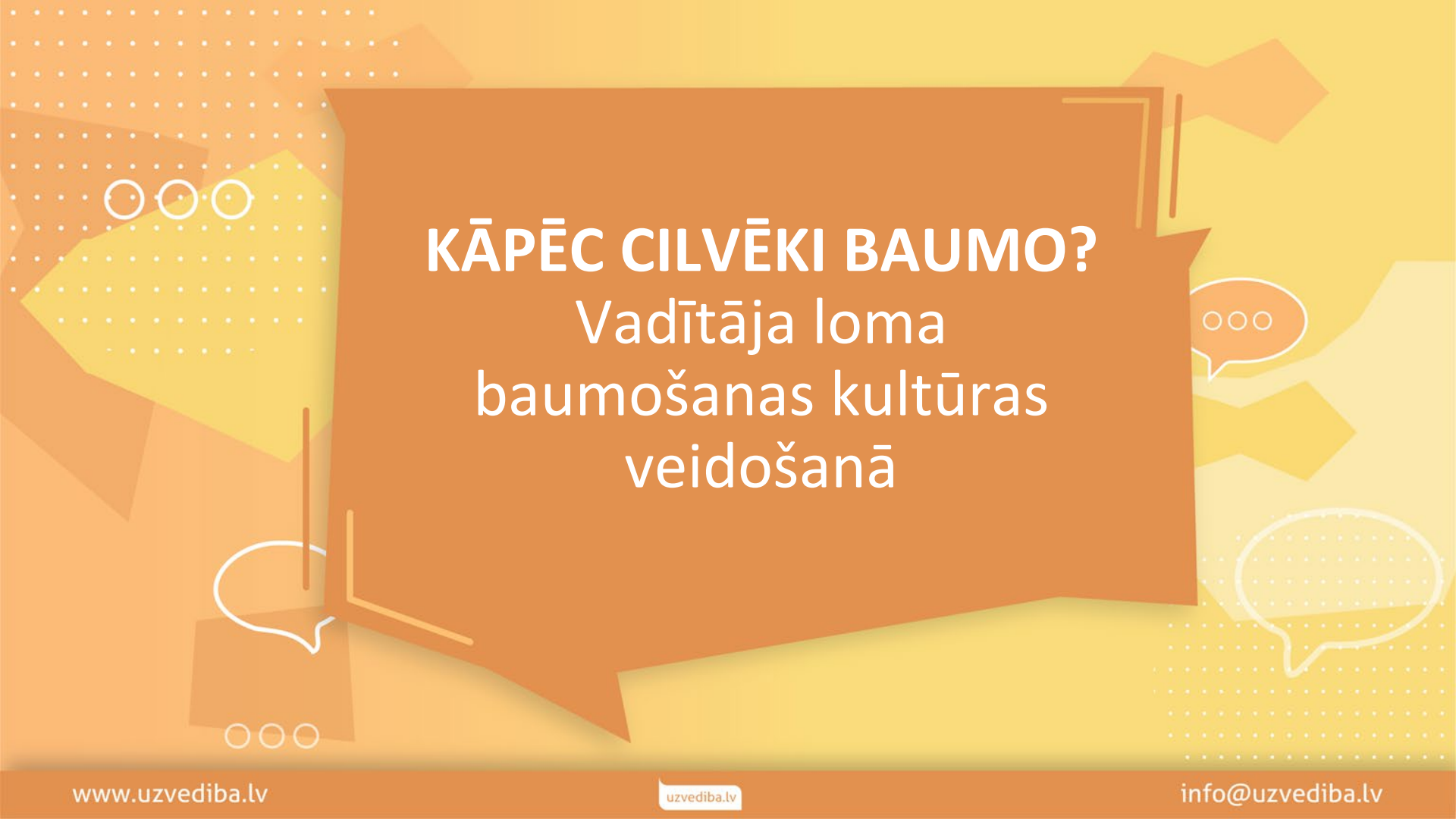
Domas, kas var «iestartēt» Karpmana trijstūri

- 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 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.



KĀPĒC CILVĒKI BAUMO?

Vadītāja loma
baumošanas kultūras
veidošanā

- Zems pašvērtējums- «papīra līderi», kas pieņem glaimus
- Favorītisma kultūra

- Bieži vien vadītāji vardarbību redz kā indivīda problēmu un mēģina to atrisināt individuālā līmenī
- Bet vardarbība parasti notiek, vai nu iesaistot daudzus cilvēkus vai arī daudzu cilvēku priekšā

- Individuālā līmenī mainās cilvēki, tomēr grupas uzvedības modeļi paliek identiski, ar laiku mainot organizācijas kultūru
- Sistēmas jautājumu risināšana individuālā līmenī - «viena pagale nedeg» vai «tev jāuzlabo saskarsmes prasmes» var pat eskalēt situāciju

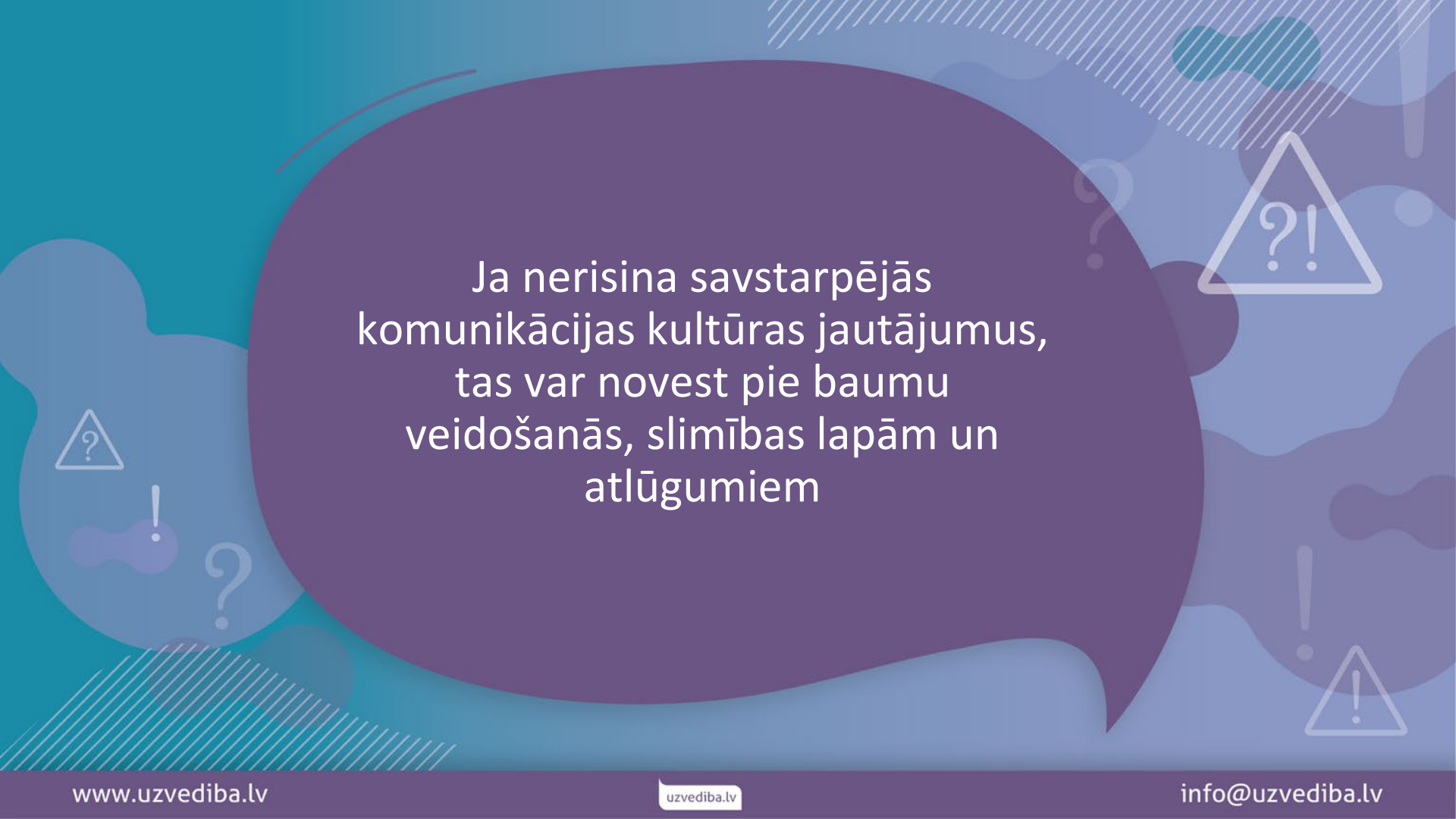
Jā, mēs esam apsēsti ar baumošanu

Mēs esam ieinteresēti tajā, kā mūs
uztver citi cilvēki un mēs ļoti vēlamies
ietekmēt savu tēlu viņu acīs, lielākoties
izmantojot informāciju

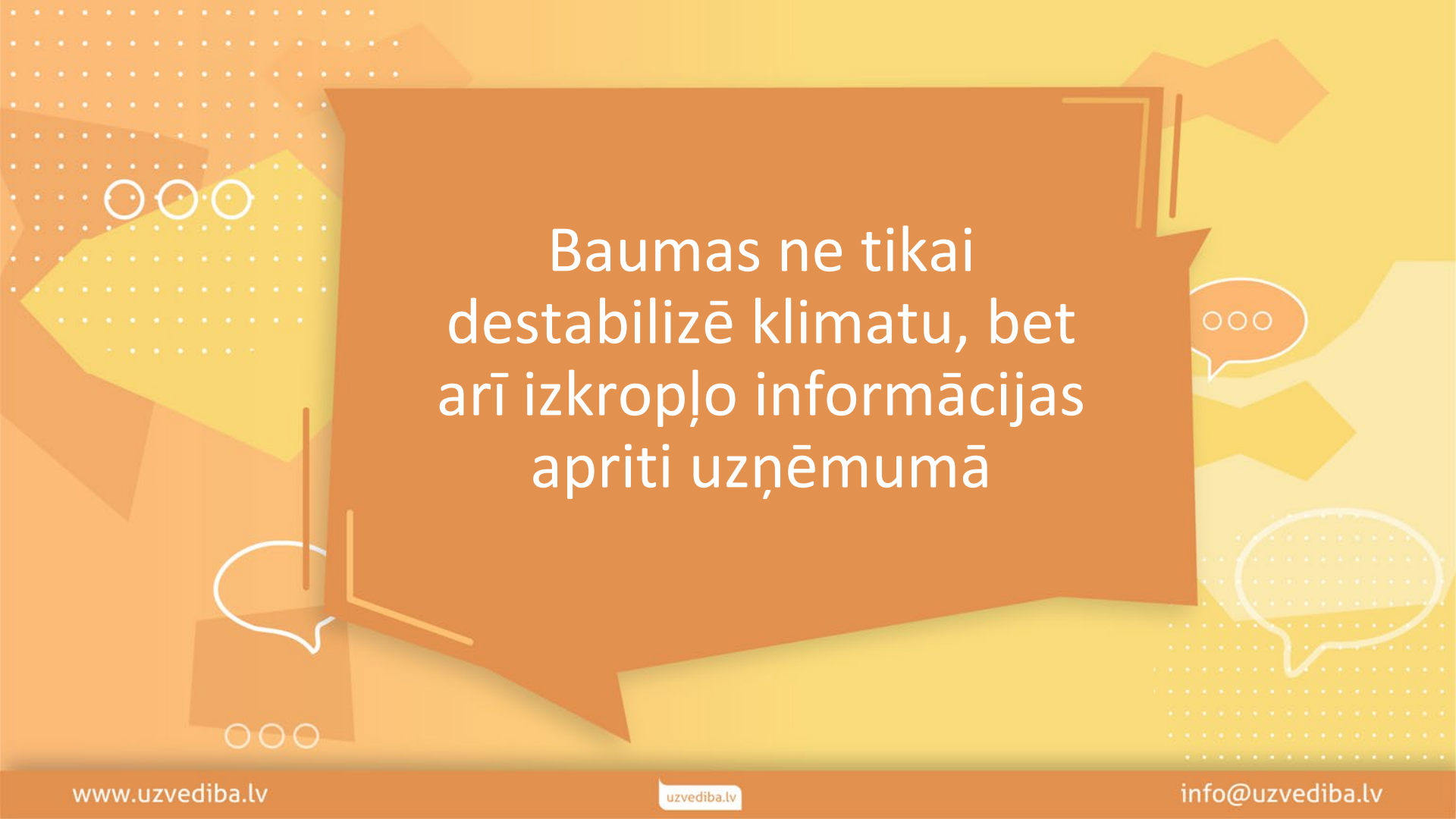
Līdzīgi kā ir grūti paredzēt,
kā vājas kvalitātes darbs
un vājas kvalitātes
produkti ietekmē dzīvi,
tāpat ir toksisku
komunikāciju

- Baumošanas, aprunāšanas, stučīšanas izmaksas ir daudz augstākas nekā pirmajā acumirkļī šķiet, jo tie ir ne tikai nepadarītie darbi, bet arī darba stundas visi komandai, veselības un produktivitātes izmaksas

- Lai gan aprunāšana Risk Assessment Handbook oficiāli skaitās kā zems risks, tomēr arī rokasgrāmatas autori iesaka to vērtēt kā augstāku risku sakarā ar ilgtermiņa ietekmi uz kolektīvu



Ja nerisina savstarpējās
komunikācijas kultūras jautājumus,
tas var novest pie baumu
veidošanās, slimības lapām un
atlūgumiem



Baumas ne tikai
destabilizē klimatu, bet
arī izkropļo informācijas
apriti uzņēmumā

- Baumošanas kultūra rada stresu tiem, kuri nevēlas tajā iesaistīties
- Cilvēki pat vienā kolektīvā atšķirīgos apstākļos var pielāgot divas pretējas filozofijas – piemēram, aprunāšanas, baumu, favorītisma kultūra ir radusies viena cilvēka dēļ, un tādēļ tas cilvēks jāatlaiž, un – nekāda atlaišana neko nemainīs kolektīvā, tā ir kultūras sastāvdaļa un tur neko nevar darīt

- Ir kolektīvi, kur jau sākas baumošanas ralliji – katrs nākamais cilvēks jūtas spiests pielikt kādu informācijas vienību klāt, lai justos piederīgs kolektīvam.
- Tas parasti beidzas ar mobingu pret vienu cilvēku
- Tad, kad viņi ar vienu ir izrēķinājušies, viņi meklē nākamo upuri
- Šie cilvēki neprot uzturēt attiecības bez ārējā ienaidnieka

Vardarbība vairākos līmeņos

- Tas, kurš izplata baumas
- Tas, kurš uzklausā baumas
- Tas, kurš pārstāsta baumas tālāk
- Tas, kurš pārstāsta baumas baumu un aprunāšanas objektam

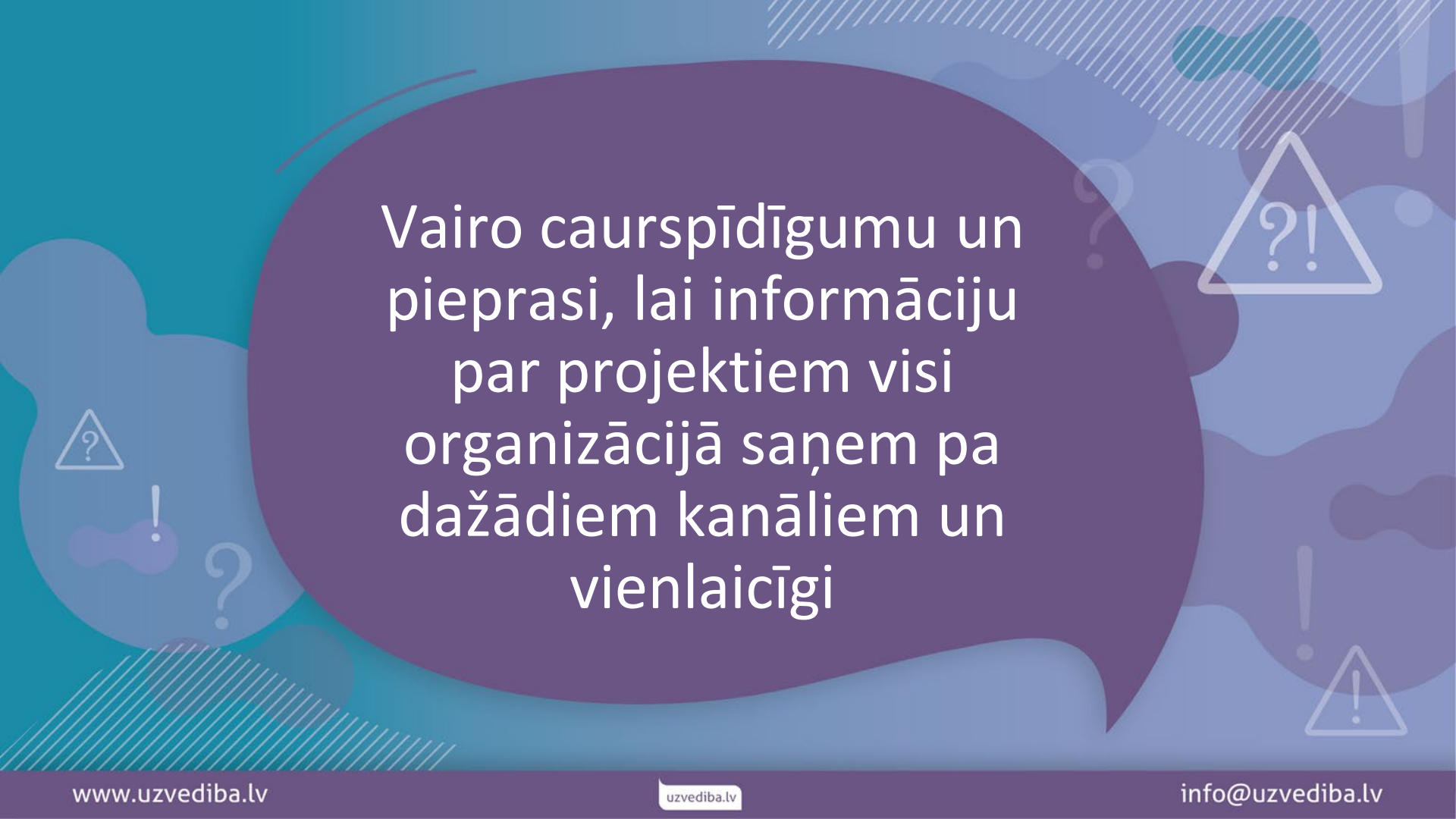
Mainīta komunikācijas plūsma

- Parasti šādā vidē komunikācija ir bloķēta, mainīta vai tiek slēpta.
- 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

Toksiska klimata pazīme: 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**

Lütgen-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



Vairo caurspīdīgumu un
pieprasi, lai informāciju
par projektiem visi
organizācijā saņem pa
dažādiem kanāliem un
vienlaicīgi

Baumošanas sekas

- Viens no baumošanas mērķiem ir radīt cilvēkam trauksmi, nedrošības sajūtu un šaubas par sevi.
- Cilvēks jūtas izslēgts, izvairās no pasākumiem, tas pazemina viņa pašapziņu un izslēdz no infoaprites
- Ja viņš sāk kavēt darbu, izvairīties no sarunām, tikšanās reizēm ar mērķi izbēgt no vardarbības, vienlaikus cilvēks zaudē iespējas uzlabot attiecības un ietekmēt tās
- Ja sociālās attiecības ir vājas un izkropļotas, darba kavēšana, prokrastinācija sniedz iluzoru aizsardzību no sociālās izstumšanas

Ietekme uz komandu

- Baumošanas kultūra atstāj ietekmi arī uz komandu, kuras dalībnieki var justies vainīgi un ierauti spēlē, dezorientēti un apjukuši
- Viņi vēlētos atbalstīt izslēgto, bet viņiem nav prasmju un zināšanu, enerģijas vai arī motivācijas

- Parasti šādos kolektīvos parādās tādi uzspiesti rituāli kā piespiedu pasēdēšanas dzimšanas dienā, galdu klāšanas, salīdzināšanās ar galdu lielumiem
- (ir uzņēmumi, kuri šajās dienās darbiniekiem dod brīvdienu. Gan kā bonusu, gan ar mērķi izvairīties no šādu neveselīgu rituālu veidošanās)

- Šādos kolektīvos jaunie darbinieki (pēc stāža) biežāk pamet darbu, bet vecie darbinieki labprātāk sabotē darbu

Ko darīt? – Individuālas formulas

Ja asinis vārās...

- Ja tu nevari izturēt, kā kāds cilvēks izturas kolektīvā, nedomā par savām emocijām, bet domā par to, kā konkrētais cilvēks jūtas un to, kāpēc tava reakcija ir tik spēcīga
- Tikai un vienīgi tu esi atbildīgs par to, kā tu jūties, ne viņi

- Ja tu kādam ļauj sabojāt savu dienu, tu viņam iedod ļoti lielu varu pār savu dzīvi
- Nav svarīgi vai tā ir tava problēma vai viņu problēma – daudz svarīgāk ir tas, ka tu spēj kontrolēt sevi dažādās dzīves situācijās
- Ja tu spēj kontrolēt savu atbildes reakciju, tas nozīmē, ka tu vari kontrolēt situāciju, nevis situācija kontrolē tevi

Vadi savu reakciju

- Mēģini saprast, cik tā ir viņu problēma un cik tā ir tava problēma
- Centies baumotāju iepazīt labāk – strādā kopā, runā ar viņiem, esi pieejams, laipns, bet neizplūsti privātās detaļās. Tu būsi pārsteigts par rezultātu! Pazīsti savu ienaidnieku.
- Esi atklāts – pastāsti, ko tu redzi, ko tu jūti, kā tu jūties, bet neizturies asi, rupji vai emocionāli
- Neienirsti hiperpozitīvismā - VĀC PIERĀDĪJUMUS

Ja iespējams, izvairies no baumotājiem

- Neēd pusdienas kopā,
- uzsākot zvanu, skaidri nospraud sarunas ilgumu
- Ja nevari loģiski aiziet no sarunas, melo – saki, ka jāiet uz tualeti, sākas jauna sapulce, termiņi dzen termiņus
- Ja aicina pastaigā uz golfu, citiem privātiem pasākumiem, pieklājīgi atsakies

Ja ir plānota saruna

- Līdzīgi kā politikā – nospraud sarunas punktus un turies pie tiem
- Vienkārši dari savu darbu. Dari savu darbu un viss, izslēdz punktus, kuri neattiecas uz darbu
- Ja tev lūdz īpašu palīdzību, atsaki, cik vien iespējams.
- Ja zini, ka grūti atteikt, nospraud fiziskas robežas (skatīt punktu Nr1)
- Ja tomēr jātiekas, pievieno sarunai vēl kādu aculiecinieku

Izvairies no glaimiem, it īpaši publiskiem glaimiem

- Glaimi ir domāti sociālajai izolācijai
- Jo vairāk pieņemsi glaimus, jo sāpīgāk tas atspēlēsies, tajā mirklī, kad tava uzvedība vairs neatbildīs iedomātajai

Veido stipras attiecības visā kolektīvā

- Balsti šīs attiecības uz sadarbību, atbalstu, atklātu komunikāciju
- Nebaidies pārkāpt subordināciju un palīdzēt citās jomās – tas palīdzēs kritiskos brīžos
- Jo vairāk cilvēkiem būs ieskatījies acīs, jo vairāk cilvēki par tevi izveidos viedokli par tevi nepastarpināti, jo grūtāk baumotājiem būs tevi ietekmēt

Atbalsti cilvēkus, kuri veido atklātas, veselīgas attiecības

- Nevilcinies viņus rekomendēt, uzslavēt publiski cilvēkus, kuri veido tiesas un atklātas attiecības
- Palīdzi labām idejām attīstīties, atbalsti tās publiski'. Arī tad, ja tās saņem publisku kritiku
- Atbalsti jaunienācējus – ne tikai tāpēc, ka viņi pēc kāda laika var kļūt par taviem priekšniekiem, bet viņu labsajūta ir klimata indikators
- Nenovērtē par zemu arodbiedrības, asociācijas un citas profesionāļu organizācijas

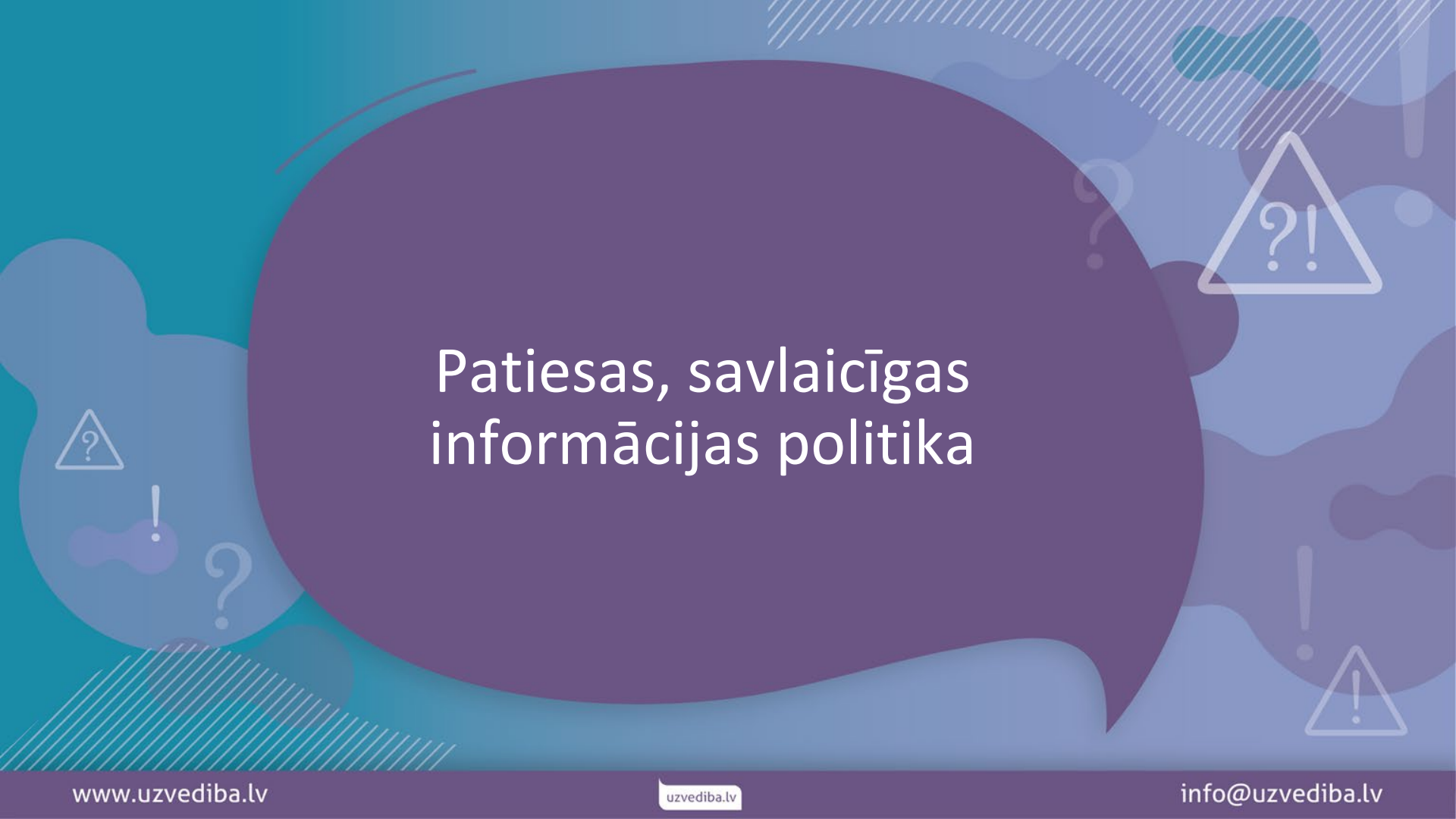
Neveido atreibības shēmas

- Parasti šiem cilvēkiem ir daudzu gadu pieredze shēmošanā
- Tu zaudēsi savaldīšanos, un nereti tas ir shēmotāja mērķis – parādīt tevi neizdevīgā gaismā
- Nodali biznesa strīdus no personiskajiem strīdiem un saglabā mieru

Raksti dienasgrāmatu, dokumentē

- Šie cilvēki bieži sola lietas, kuras nemaz netaisās īstenot
- Uzraksti īsu atgādinājumu
- Piefiksē datumus, kas kad tika teikts.

Kā? – Formulas kolektīvam



Patiesas, savlaicīgas informācijas politika

Informācijas higiēna uzņēmumā

- Pārjautāt
- Kā tiek uzglabāta un atjaunota informācija
- Solījumu pildīšana
- Reālistisku mērķu uzstādīšana
- Drošas vides veidošana

Aizvietot vienus rituālus ar citiem

- Reizēm vieglāk ir mainīt vidi nekā ieradumus
- Parādiet jaunus veidus, kā būt kontaktā, bet ievērojot un respektējot robežas
- Novirziet baumotāju enerģiju konstruktīvā virzienā (konstantās enerģijas likums)

Šķīdiniet mikrogrupas

- Mūsu sistēma ir iekārtota tā, ka mēs visu laiku skatāmies, kuri ir mūsu sabiedrotie un kuri – ienaidnieki

- Rēķināties, ka kolēģi var mēģināt izolēties arī no tiem, kuri ceļ trauksmi (atceraties Karpmana trijstūri?)
- Tāpat nereti sūdzēšanās noved pie vēl liekākas vardarbības, tostarp arī draudiem un fiziskas agresijas darba vietā (avots jāatrod)



Pārtraukt uzreiz!!!

- Ir jārēķinās, ka būs cilvēki, kuri pārbaudīs robežas atkal un atkal un atkal

Paldies!



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