

uzvediba.lv

EMOCIONĀLĀ VARDARBĪBA DARBA VIDĒ

2018.gada 6.novembris 10:00 – 13:30

Einarsen negatīvo darbību anketa

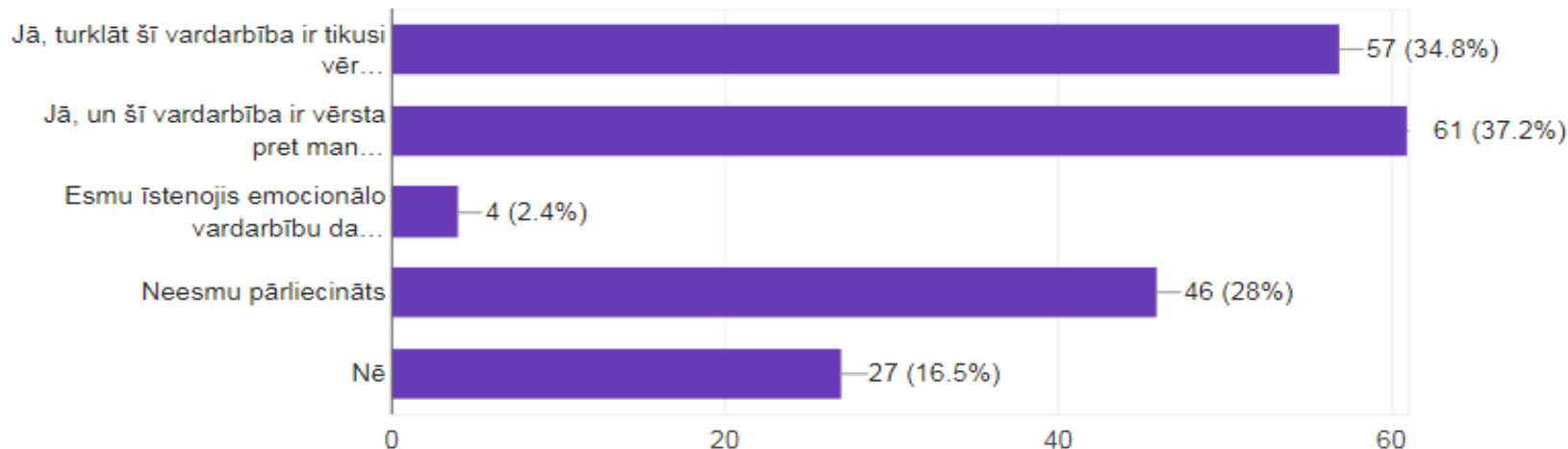
1. Netiek saņemta pilnīga informāciju par veicamo darbu, kas tieši ietekmē darba kvalitāti
2. Tiek deleģēts neizpildāms darbu apjoms
3. Tiek uzticēti darba pienākumi, kas ir zemāki par kvalifikāciju
4. Tiek deleģēti uzdevumi ar neiespējamām termiņiem vai neizpildāmiem mērķiem
5. Viedoklis tiek ignorēts
6. Tiek īstenota pārspīlēta kontrole par darbu
7. Par kļūdām nepārtraukti tiek atgādināts
8. Notiek izsmiešana vai pazemošana darba vidē
9. Tiek izplatītas baumas vai tenkas par jums
10. Notiek izslēgšana vai ignorance
11. Tiek doti mājieni vai signāli, ka vajadzētu pamest darbu
12. Agresīva uzvedība, tādu kā pagrūšana, ielaušanās personiskajā telpā, rādīšana ar pirkstiem, ceļa aizšķērsošana utt.
13. Darbs un iniciatīva tiek nepārtraukti kritizēta
14. Komunikācijā ar citiem tiek saņemta naidīga reakcija vai ignorance
15. Pamata darba pienākumu apjoms ir ticis samazināts vai aizvietots ar daudz nepatīkamākiem pienākumiem
16. Tiek izteikti nepatiesi apgalvojumi par jums
17. Komunikācijā vērojams pārspīlēts sarkasms vai izsmiešana
18. Kliegšana vai spontāna dusmu izlāde uz jums
19. Ir veikts spiediens atteikties no tā, kas tev pienākas pēc likuma (izmantojot atvaļinājumu, slimības lapu utt.)
20. Par Jums tiek izteikti joki, zinot, ka tie jums nepatīk
21. Fiziskas vardarbības draudi darba vietā
22. Īstenota fiziska vardarbība

Vai esošajā darba vietā esat novērojis emocionālo vardarbību starp kolēģiem?

Vai esošajā darba vietā esat novērojis emocionālo vardarbību starp kolēģiem? (iespējami vairāki atbilžu varianti)



164 responses



VARDARBĪBAS CIKLS ORGANIZĀCIJĀ

A background image showing a close-up of water ripples. A single drop is captured mid-fall, creating a central point from which concentric circles of ripples expand outwards. The water is a deep blue color, and the lighting creates highlights and shadows on the ripples, giving it a three-dimensional appearance.

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

PAŠLAIK ORGANIZĀCIJĀ IR DIVAS
VAKANCES, UN JEBKURŠ, KURŠ
PIEKRITĪS UZ TĀM IET, IR NOLEMPTS...

Atsevišķi incidenti vai emocionālā vardarbība?



“I take it this department has had conflicts.”

Pazīme Nr. 1

Biežums un atkārtotības

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

Pazīme Nr. 2

Ilgums

- Pētījumi saka ka vardarbība darba vidē ilgst kā minimums pus gadu, kaut paši strādājošie min pat vairākus gadus.

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

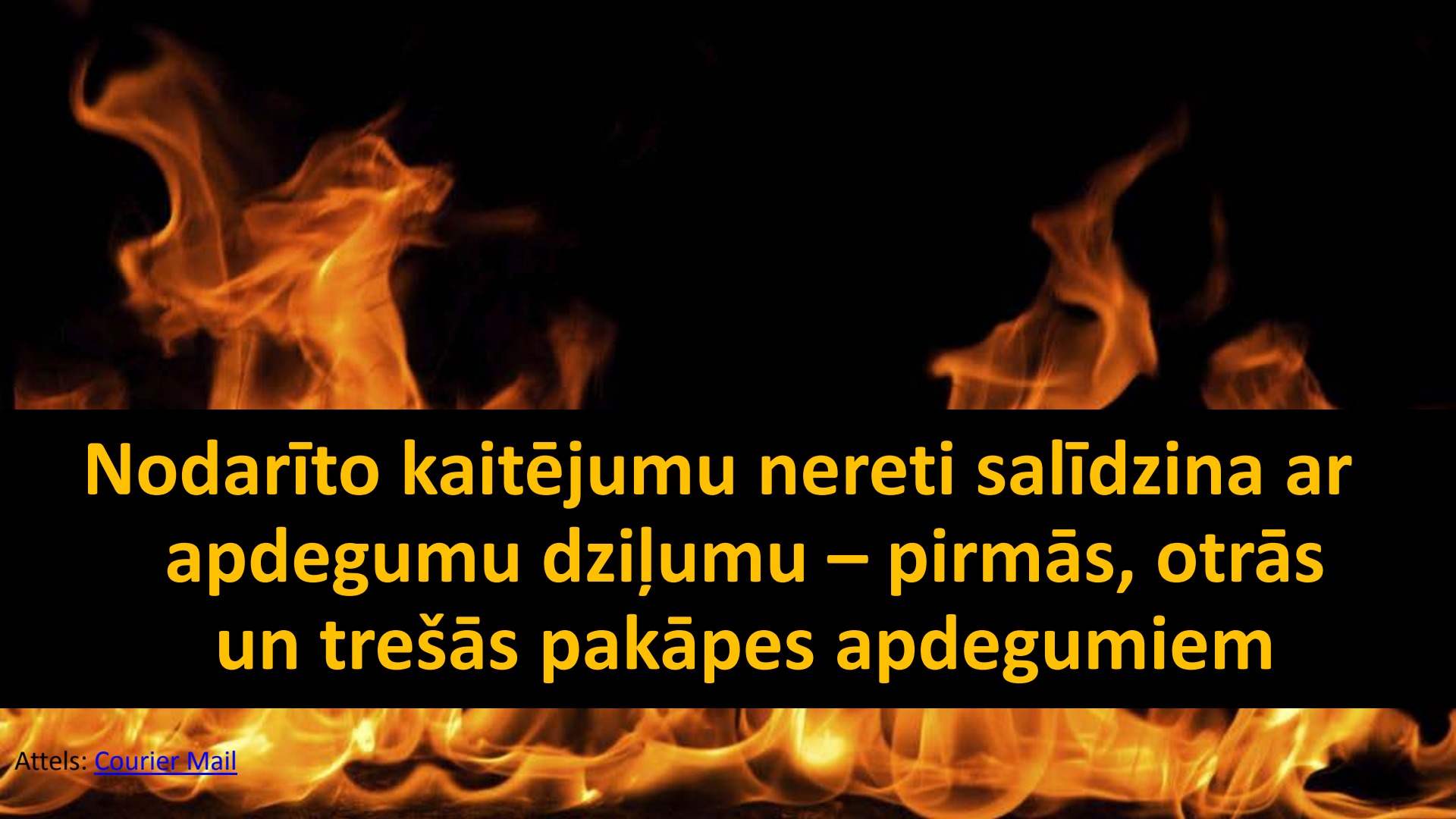
Otrā hipotēze – darbinieki ir pieņēmuši
vardarbību kā neatņemamu darba sastāvdaļu

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 mērķa fiziskās, garīgās un arodveselības traucējumiem, personisko attiecību pasliktināšanās ārpus darba, pasliktinās darbinieka ekonomiskā situācija

The background of the slide is a close-up photograph of bright orange and yellow flames against a dark background. The flames are dynamic and swirling, with some larger, more intense fireballs at the bottom.

**Nodarīto kaitējumu nereti salīdzina ar
apdegumu dziļumu – pirmās, otrās
un trešās pakāpes apdegumiem**

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.



***Izolācija* - varmāku biedē situācija,
kad upuri varētu sanākt kopā un...**

- Vardarbība ir kas vairāk nekā vienkārši saraksts ar nepatīkamām darbībām.
- Tas ir sarežģīts komunikācijas un uzvedības modelis, kas ir biežs, kas atkārtojas un kas ir nepārtraukts, kam ir grūti pretoties un pret ko grūti ir sevi aizsargāt.

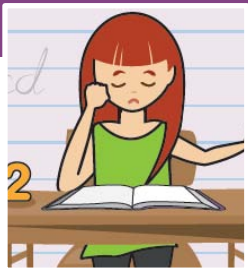
Ja esat vardarbības upuris,
nekad nevainojiet sevi

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

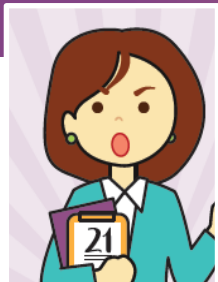
Lugtēna (Lugten) un Leimaņa (Leymann's) vardarbības cikla modelis

Cikliskais modelis izskaidro, kā
aculiecinieki tiek apklusināti, kā
vadītāji izvēlas situāciju ignorēt un
kā tiek izvēlēti jauni upuri, kad
iepriekšējais pamet darba vietu

Kuram ir lielāka iespēja ciest no vardarbības?



- Teicamniece
- Intereses – sports un mūzika
- Valodas attīstības traucējumi



- Mūzikas skolotāja
- Klases audzinātāja
- Ļoti sarežģīti ģimenes apstākļi



- Jauns direktors
- Vēl nav iepazīnis kolektīvu un vecākus
- Viņa vietniece ļoti vēlējas šo darbu...

Pašlaik uzņēmumā ir divas vakances,
un jebkurš, kurš piekritīs uz tām iet,
ir nolemts...

1. **Sākotnējais incidents** – cikla sākums, kad cilvēks saņem negatīvu uzmanību
2. **Progresīvā disciplīna**, kad agresors lieto organizācijas politiku, dokumentāciju vai citus instrumentus, lai sodītu mērķi
3. **Pagrieziena punkts** – vardarbība un negatīva attieksme pieaug, kļūst personīga un valdoša. Vardarbības epizodes sāk aizvien biežāk atkārtoties un komunikācija paliek aizvien naidīgāka

4. **Posms** - Organizācijas ambivalence – šajā posmā vadītāji apvienojas, lai pārdefinētu situāciju, nosakot, ka upuris pats ir vainīgs
5. **Posms** – izolācija un apklusināšana. Tiek efektīvi apklusināti līdzzinātāji un pats upuris. Notiek manipulācija caur baumām, neslavas celšanu un izsmiešanu.
6. **Posms** – iziešana un jauna mērķa meklēšana

1.fāze – vardarbības cikla veidošanās

Kas jūsuprāt var ierosināt vardarbības
veidošanos pret vienu personu?

Notikumi, kas ierosina vardarbību

- Nepiekrišana vadītājam
- Nespēja paveikt darbu laikā, termiņu aizmīšana
- Slimība ļoti svarīgā datumā
- Kritikas izteikšana aiz muguras

Vadītāja maiņa ir viens no kritiskākajiem punktiem

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

2. fāze - Progresīvā disciplīna

- Šajā posmā dokumentu 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 dokumentu straumes

No upura pozīcijām

- Viss sākas ar komentāriem par darba kvalitāti.
- Vēstījumi satur nepārtrauktu kritiku bez skaidriem uzdevumiem, kā uzlabot rezultātu (dokuments sagatavots stulbi)
- Kritika sākotnēji ir mutiska, tad rakstiska
- Tiek likts dokumentus pārstrādāt, bet nekad tie nekļūst “labāki”. Upuri paliek strādāt aizvien ilgākas darba stundas, pat naktis, lai radītu apmierinošu rezultātu. Oficiālie novērtējumi samazinās, jo strādā taču slikti...

- Bieži lietai tiek pievienotas iesāktas disciplinārlietas, kurās ierakstītas pretenzijas, par kurām nekad nav bijis iespēja diskutēt un attiecīgi uzlabot savu sniegumu darbā
- Upuris ne tikai tie apklusināts, bet arī viņa viedoklis vispār netiek ņemts vērā

- 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

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 reabilitēt 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

Organizācijas amvibalence

- 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
- Baidās, ka šis precedents ļaus visiem neapmierinātajiem lauzties viņa kabinetā
- Uzskats, ka pats upuris ir vainīgs utt.

- 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 un nonāk
- Un mēs nonākam 5.posmā

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.

- 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 vai skolu
- 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...

- Tas iestartē sesto ciklu – brīvprātīga vai piespiedu aiziešana un jauna upura meklēšana

6. Posms - Iziešana un cikla atkārtošanās

Iluzors miera periods...

- Pēc upura aiziešanas ir atvieglojuma sajūta kolektīvā, bet ne uz ilgu laiku...

Paldies!
