

uzvediba.lv

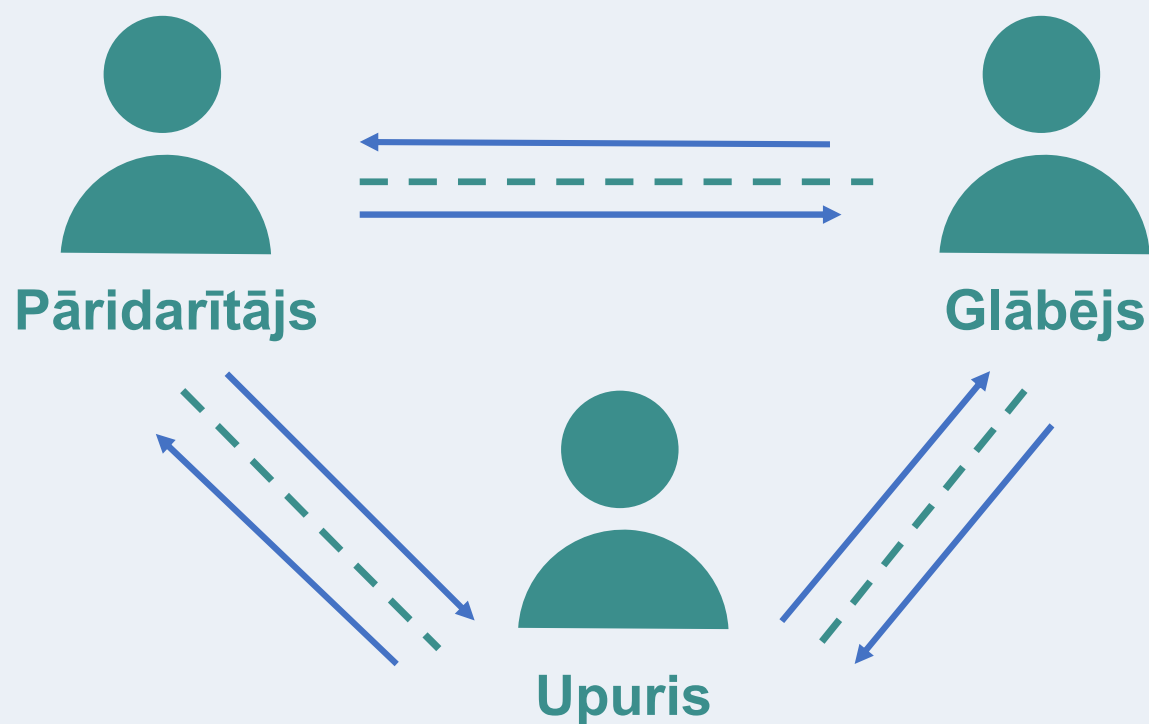
Emocionālā veselība darba vidē Karpmana drāmas trijstūris

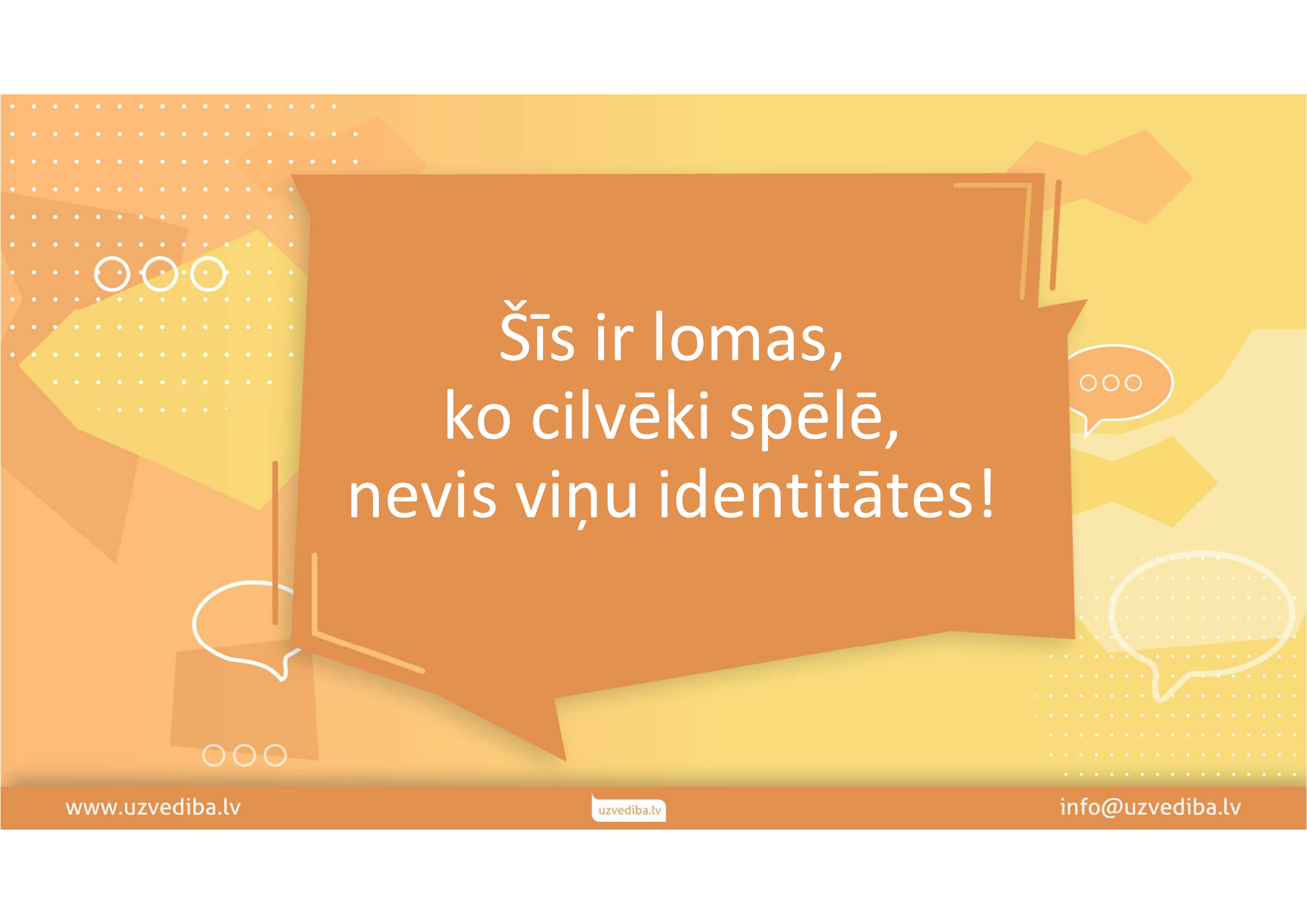
10:00-12:00

Līga Bērziņa

- Kāpēc ar mani atkal tā notiek?
- Pilnīgi nesaprotu, kas te tagad notiek...

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





Šīs ir lomas,
ko cilvēki spēlē,
nevis viņu identitātes!



Neaizmirstam arī par
mūsu iekšējiem drāmas
trijstūriem!



Karpmana trijstūrī nonākušie
visilgāko laiku pavada cīņā
par kādu «mīļāko» lomu



Daudzos kolektīvos notiek
liela cīņa par to, kurš ieņems
upura lomu trijstūrī

Domas, kas var «iestartēt» Karpmana trijstūri - upurī

- 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 nesadusmos 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, nevis 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 - upurī

- Visslabākās 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* - upurī

- 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

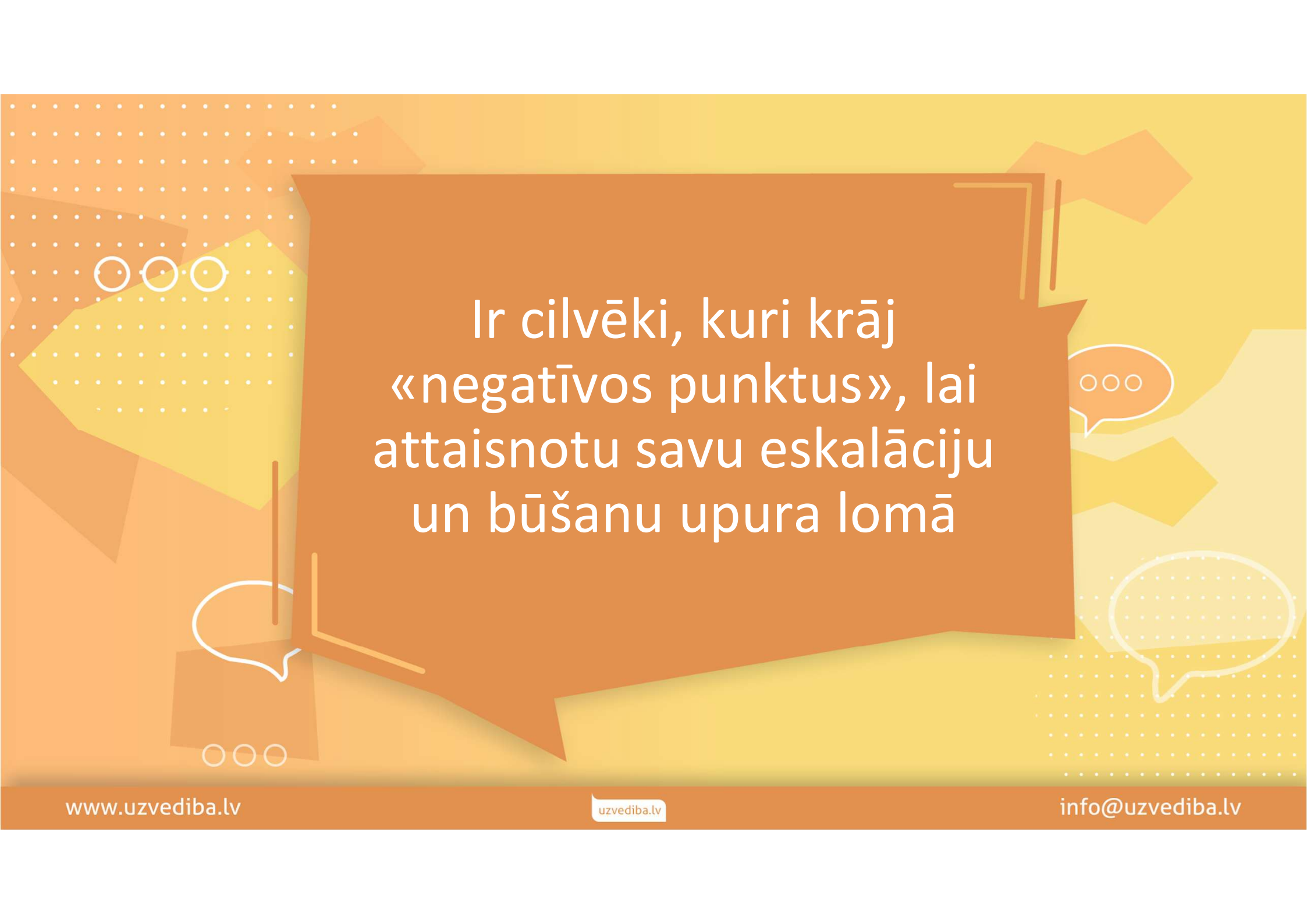
*Weinhold PhD, Janae B; Weinhold PhD, Janae B.. How to Break Free of the Drama Triangle & Victim Consciousness . CICRCL Press.



Upura lomā patiesībā ir
daudz varas – manipulācijas
ar kaunu, vainas apziņu
Viņi cietīs arī tad, ja visas
problēmas tiks atrisinātas

Kāpēc “cīņa par Upura lomu”?

- Slēptie ieguvumi: atbildības noņemšana, empātijas ubagošana, izvairīšanās
- Upura stāsts var monopolizēt uzmanību un definēt komandas realitāti
- Simptomi: hroniska bezspēcība, izvairīšanās no izvēles/nākamā soļa



Ir cilvēki, kuri krāj
«negatīvos punktus», lai
attaisnotu savu eskalāciju
un būšanu upura lomā

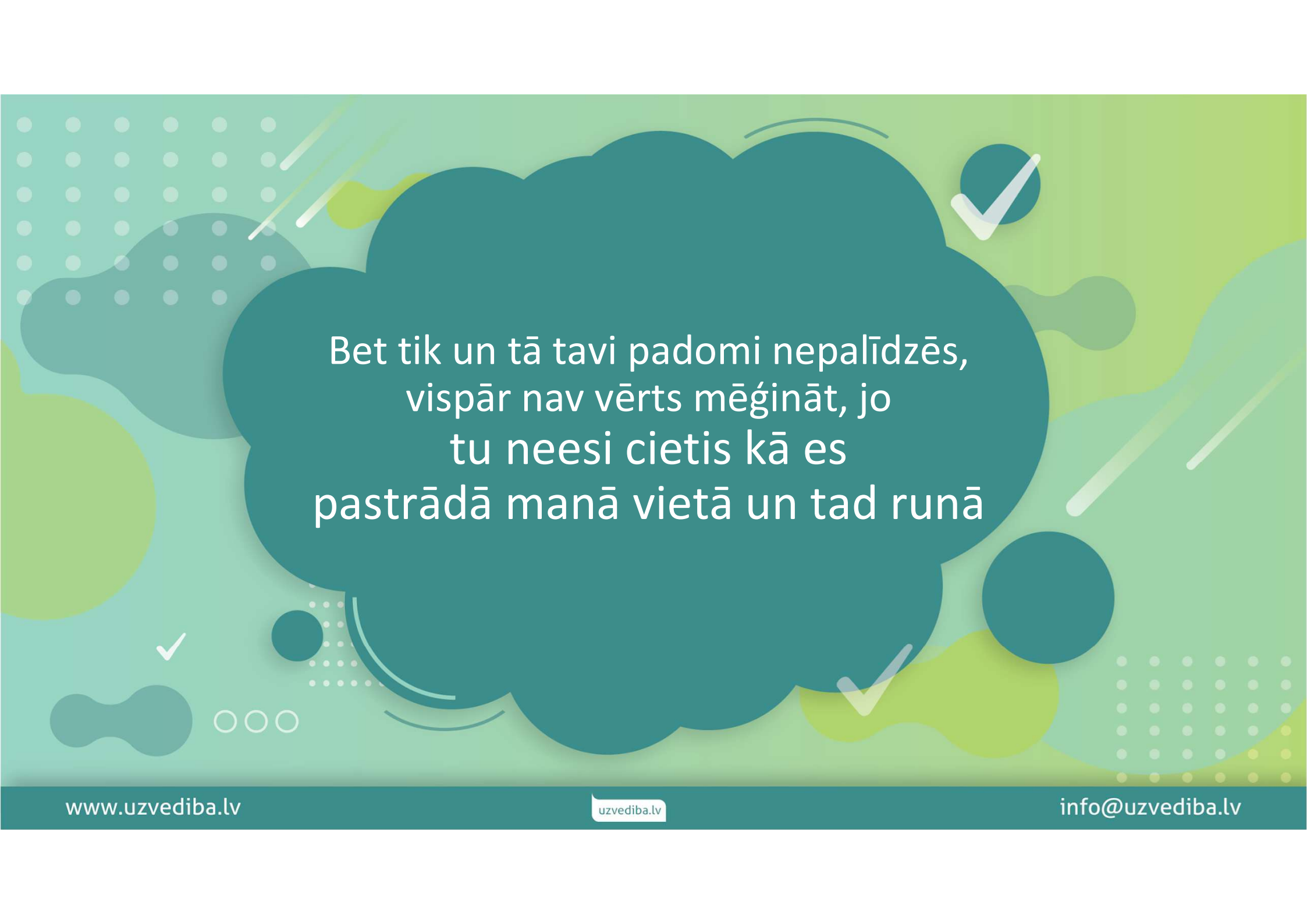
Upuris meklē glābēju

- 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



Upuru sarežģītā cilpa – ja tu
neciet, tu esi daļa no
problēmas. Visiem jācieš



Bet tik un tā tavi padomi nepalīdzēs,
vispār nav vērts mēģināt, jo
tu neesi cietis kā es
pastrādā manā vietā un tad runā

Domas, kas var “iestartēt” Glābēju

- Bez manis viņi netiks galā.”
- “Es esmu vienīgais, kas var viņus izglābt.”
- “Ja es nepalīdzu, es esmu slikts cilvēks.”
- “Citu problēmas ir svarīgākas par manējām.”
- “Man jāupurē savs laiks un spēks, lai citi justos labi.”
- “Ja es nelikšos vajadzīgs, mani neievēros.”
- “Es zinu labāk, kas viņiem ir vajadzīgs.”
- “Ja es viņus nepasargāšu, notiks kaut kas slikts.”
- “Mani mīlēs tikai tad, ja palīdzēšu un glābšu.”
- “Es nedrīkstu pievilt cilvēkus, kas uz mani paļaujas.”

Glābēja pozīcijas

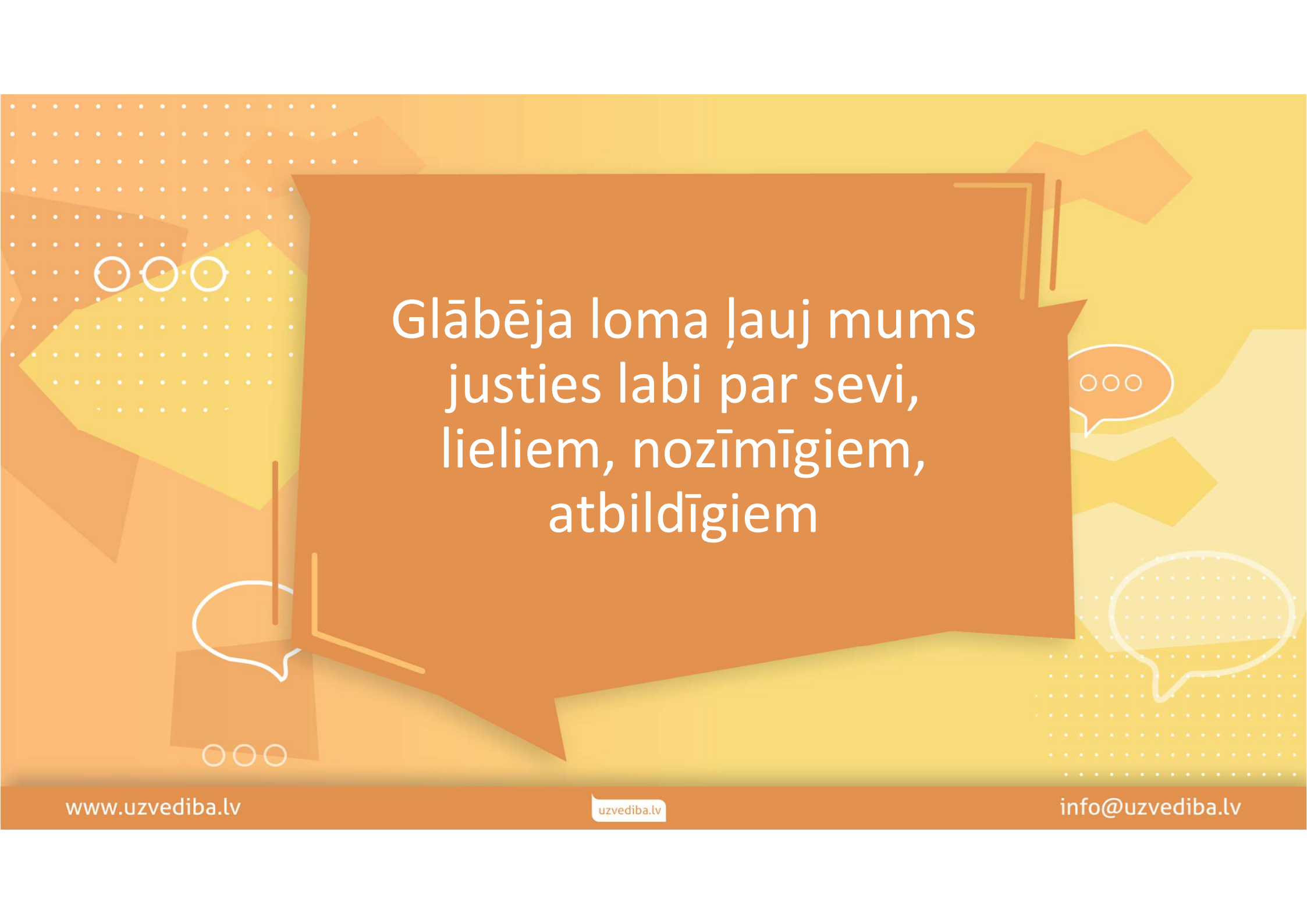
- Glābšana ir selektīva un bieži vien mērķēta nevis uz palīdzēšanu pēc būtības, bet gan uz sevis parādīšanu labākā gaismā
- *Bet es tev tikai vēlējos palīdzēt!*

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»

Pāridarītājs

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



Glābēja loma ļauj mums
justies labi par sevi,
lieliem, nozīmīgiem,
atbildīgiem

Pāridarītāja retorika

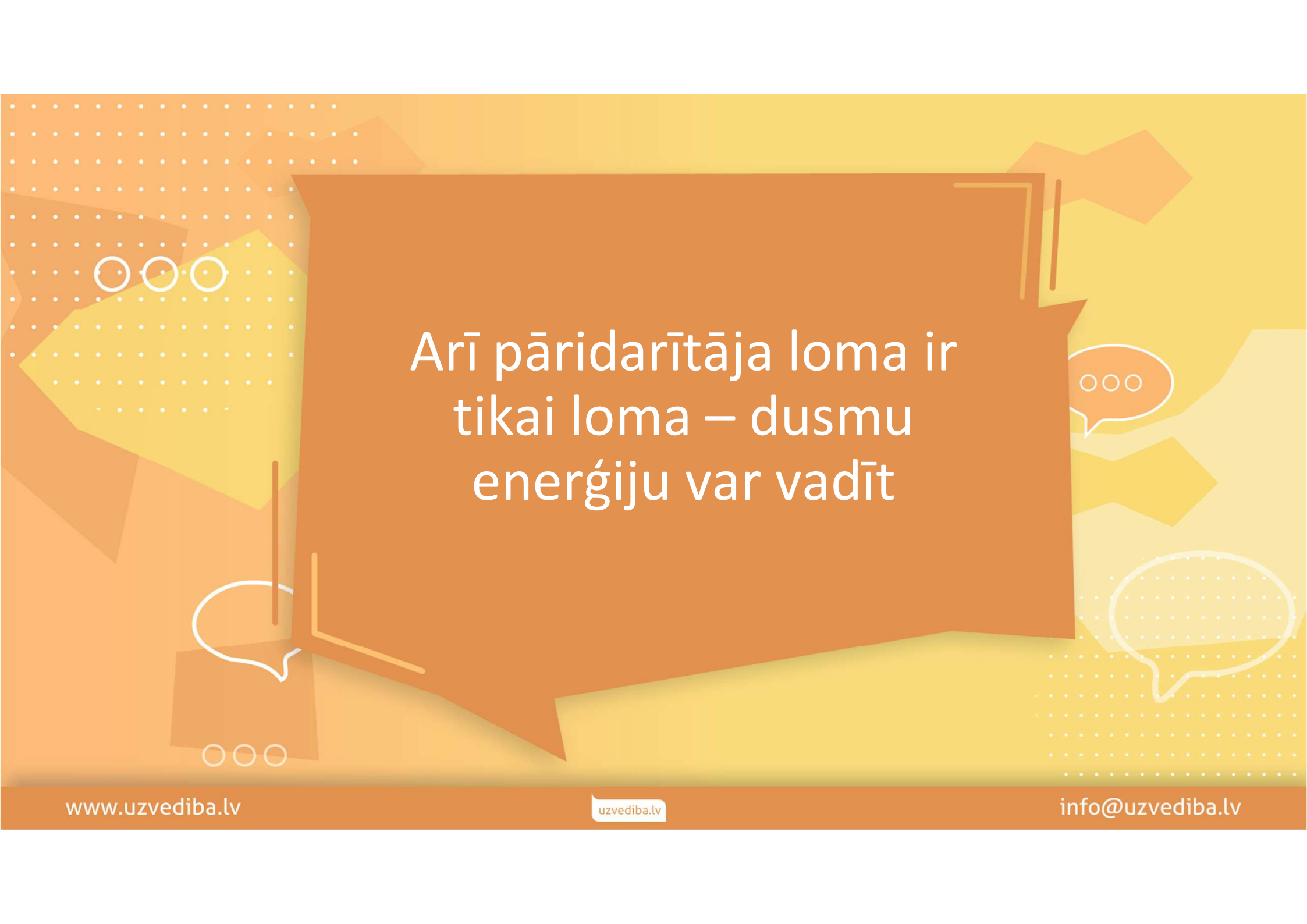
- *Citi ievēro noteikumus, es tos veidoju*
- *Noteikumi ir vājiem un slimiem*
- *Es esmu atbildīgs par visiem, kas ir aiz manis. Tos, kas ir man priekšā, es samāju*
- *Visu vai neko*
- *Ja telpu nekontrolēju es, tas cits ir jālikvidē*

Pāridarītāja 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*

Domas, kas var “iestartēt” Pāridarītāju (Vajātāju)

- Ja es nebūšu stingrs, viss izjuks.”
- “Citi ir slinki un viņi jāsadzen pie darba.”
- “Es zinu labāk, kas ir pareizi – pārējiem ir jāpakļaujas.”
- “Ja es neizrādīšu autoritāti, mani necienīs.”
- “Kļūdas nav pieļaujamās, tās ir jā soda.”
- “Ja kāds neizdara, tas nozīmē, ka viņš negrib darīt.”
- “Mani cilvēki nespēj paši pieņemt labus lēmumus.”
- “Vajadzīgs spiediens, lai lietas kustētos uz priekšu.”
- “Respektu var iegūt tikai ar spēku un bailēm.”
- “Ja es neuzspiedīšu savu viedokli, mani ignorēs.”



Arī pāridarītāja loma ir
tikai loma – dusmu
enerģiju var vadīt

Karpmana drāmas trijstūra enerģija ir pasīvā agresija un robežu neievērošana

- Sarkasms, klusēšana informācijas nenodošana
- “Iekšējie čati”, baumas/tenkas, sociālā izolācija
- Ignorēšana/izslēgšana
- Baumas, tenkas, intrigas
- Pārspīlēta kontrole
- Neizpildāmi termiņi/mērķi
- Neskaidra komunikācija utt.





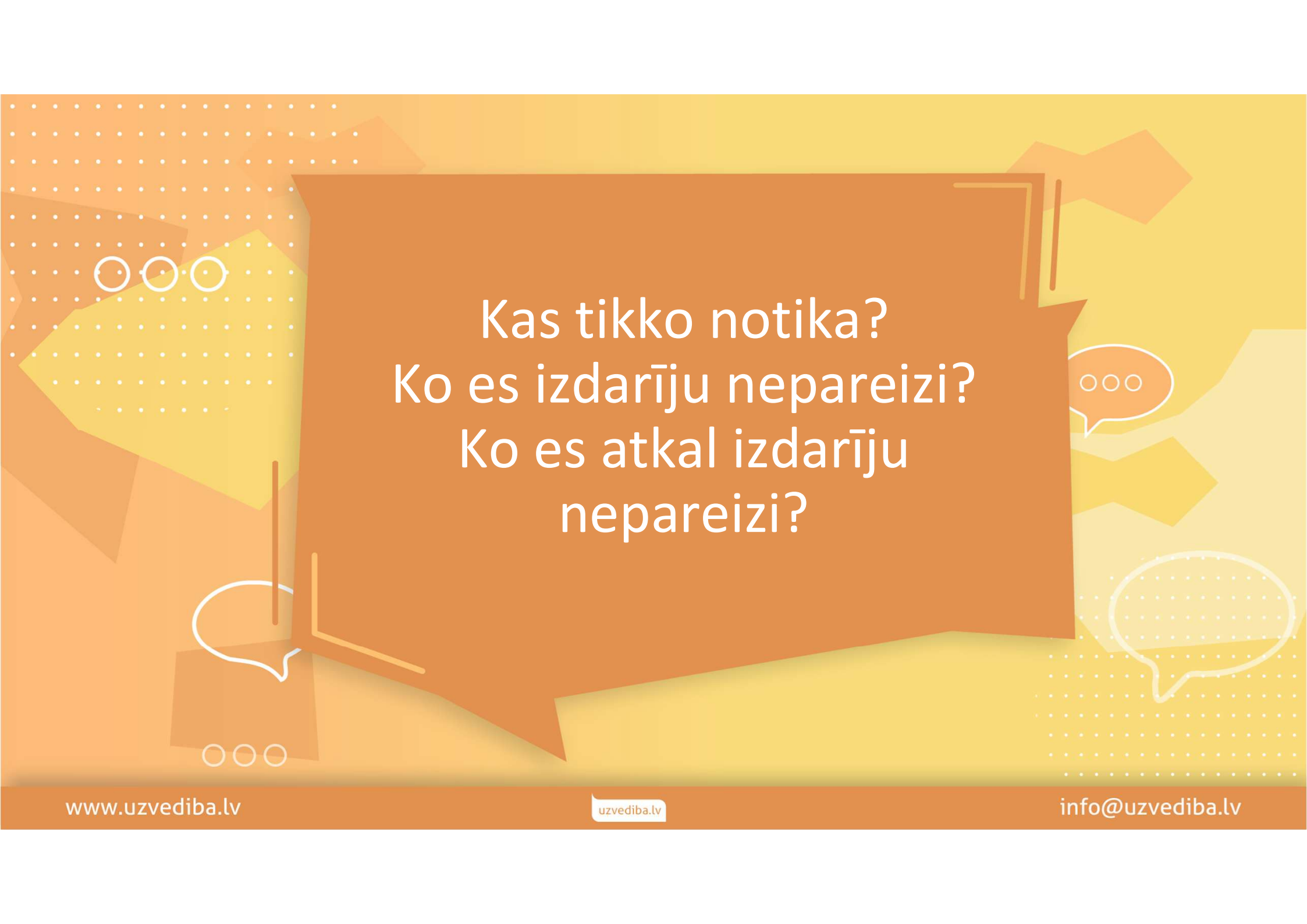
Tipiskās darba vides
situācijās cietušais ar
pāridarītāju nesarunājas,
viņš to dara caur glābēju



Karpmana drāmas trijstūra enerģija rodas caur lomu pārslēgšanos

Lomu pārslēgšanās piemēri

- No sākuma viņi tev zvana un runā stundām par savām problēmām, bet te pārmet, ka tu tērē viņu laiku
- Viņi sūdzas, ka uz viņiem kliež, bet konfrontācijas gadījumā saka, ka savādāk jau nevarēja
- Viņi ir bezpalīdzīgi un lūdz tavu palīdzību, bet sāk agresīvi kritizēt visus dotos padomus un atbalstu
- Viņi ir publiski agresīvi, bet aiz muguras kalpo
- Atlaida cilvēku, kurš viņam darīja pāri, un tagad pāri dara cietušie
- Kolēģis piedāvā maizītes, bet, kad visi atsaka, sāk sūdzēties, cik visi ir nedraudzīgi un nesadarbīgi



Kas tikko notika?
Ko es izdarīju nepareizi?
Ko es atkal izdarīju
nepareizi?

Ēriks Berns izdala 3 drāmu līmeņus

- 1. līmenis – ir jautri, tu esi gatavs izrunāt to, pasmejies un aizmirsti
- 2. līmenis – par šo ir grūti runāt, jo tur ir iesaistītas darbavietas ārpusreglamenta attiecības, neētiska rīcība, operacionālie riski
- 3. līmenis – kriminālas darbības un/vai fiziska vardarbība

Krists Vests

- 4. līmenis - pašnāvība, paškaitējums
- 5. līmenis – politiskais līmenis, kas veicina karus, neiecietību, diskrimināciju

Kā iziet no
drāmas trijstūra?

ooo





Saprast, kādus stāstus par
dzīvi, darbu, attiecībām
tu stāsti...

Saprast, kā tu tiec ieaicināts drāmā

- Kāds tevi ieaicina drāmā
- Tu pieņem ielūgumu
- Notiek mijiedarbība
- Notiek pārslēgšanās (lomu maiņa). Ieaicinātājs maina lomu, un tu esi spiests darīt to pašu
- Kāds ir sasniedzis savus mērķus, nonākot savā mīļākajā lomā (sociāli akceptējamā veidā)

Kādas «pogas» ir visvieglāk uzspiest tev? - Konfliktogāni

Atpazīt konfliktogēnus

Aizliegumi
Aizskarošs humors
Aizskaršana
Antipātijas pazīmes
Apvainojumi
Attaisnošanās
Augstprātība
Autoritātes
Distance
Egoisms
Iebildumi
Ignorance
Ilga runāšana

Informācijas slēpšana,
Izsmiekls,
Kategoriskums
Kontrole
Monotona atkārtošana
Negatīvs novērtējums
Nepateicība
Neuzmanība komunikācijā
Noguruma tēlošana
Noniecināšana
Noslēgtība
Pamācības
Parazītvārdi

Pavēles,
Paviršības
Pārākums
Pārtraukšana
Sačukstēšanās
Solījumu neturēšana
Specifiskas skaņas, balss
Spiediena izdarīšana
Vajadzību ignorēšana
Veiktā vērtības minimizēšana

<http://www.rms.lv/index.php/lv/>
http://www.rms.lv/veiksmigs_uznemejs/Files/File/buklets_LAT_1_DA_LIBNIEKIEM.doc



Tā kā drāmas trijstūris
parasti noris sociāli
akceptējamā veidā, no
malas to ir grūti pamanīt
Pārsteigums ir neatņemams
elements



leviest skaidrību procesos
un procedūrā,
subordinācijā un robežās

Tēzes

- *Es esmu labs vīzijās un miljonos*
- *Detaļas un procedūras nav mana stiprā puse*
- *Gan jau mēs visi kopā visu paveiksim*
- *Mums nav subordinācijas un hierarhijas*
- *Mums ir daudzi nerakstītie likumi, kuri ir stiprāki par noteikumiem*

Darbinieku dinamika

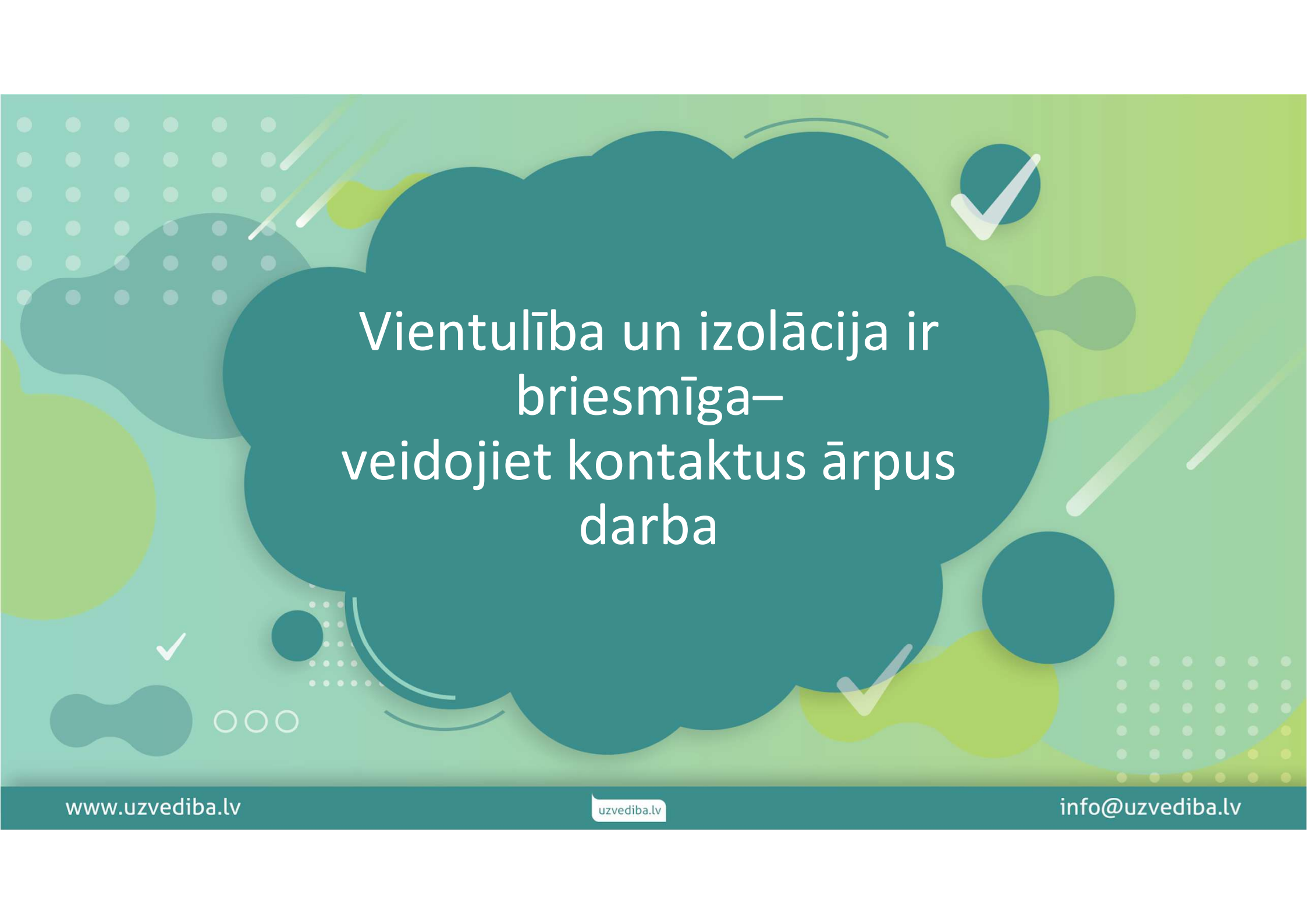
- Upuris → Risinātājs: fokuss uz izvēli un nākamo soli
- Glābējs → Koučs: jautājumi > padomi, atbildība paliek pie darītāja
- Vajātājs → Izaicinātājs: skaidri, cieņpilni standarti



Neļaujiet sevi iesaistīt
drāmā, nepiniet citus
drāmās



Veidojiet profesionālas
robežas –
spēlētāji parasti mēģina
izveidot kontaktu ar
maksimāli daudziem
saskares punktiem



Vientulība un izolācija ir
briesmīga–
veidojiet kontaktus ārpus
darba



Mācieties paust savas
vajadzības atklāti un prasiet
to no citiem

**Nebaidies
konfrontēt uzvedību
šie cilvēki paļaujas
uz klusumu**

*Tas izklausās pēc
pasīvās agresijas*

Uzdod tiešus jautājumus

*Vai tev
vajadzīga
palīdzība?*

*Es varu tev
kā palīdzēt?*

*Tas izklausījās pēc
sarkasma? Tā tas
bija domāts?*

*Kāds bija šī
teikuma mērķis?*

Klausies un jautā, lai saprastu

- *Ļauj man atkārtot, vai pareizi sapratu*
- *Kā sapratu, tu domāji*
- *Man ir aizdomas, ka mums an nav zināms viss situācijas konteksts*
- *Es saprotu, ka šī ir frustrējoša situācija, bet mums nepieciešams vairāk informācijas*
- *Šāda veida sarunas nekad nav vienkāršas*
- *Paldies, ka pajautāji!*
- *Es vēlētos saprast, kāpēc tu šo redzi kā vislabāko risinājumu...*

Uzstādi robežas

Ko tu biji ar to domājis?

No šīs vietas sīkāk

Pie šī atgriezīsimies vēlāk...

Pastāstīsi, lūdzu...

Šis gan bija sāpīgi

Mēs varam turpināt sarunu vēlāk. Man vajadzīga pauze





Pastāsti, kā tu, kā
komanda justos
labāk

Realitātes robežas

- *Mums (man) nepieciešams jūsu (tavs) redzējums un padoms*
- *Es vēlētos atrisināt problēmu pirms tā ir samilzusi*
- *Es vēlētos dzirdēt tavas bažas par...*
- *Tas, ko es redzu, ir... Kāds ir tavs skatījums?*
- *Man nepieciešams «reality check»*

Informācijas robežas

- *Es esmu sarūgtināts, ka es nebiju uzaicināts uz sapulci, kaut tas bija mans jautājums*
- *Es saprotu, ka šī ir frustrējoša situācija, bet mums nepieciešams vairāk informācijas*
- *Vai tu vari pastāstīt, kā tu nonāci pie šādiem secinājumiem?*
- *Ko tu domā, sakot, ka... (piemēram, viņai/viņam ir briesmīga attieksme?)*
- *Vai tu vari man pastāstīt par kādu konkrētu situāciju?*
- *Jūs abi ļoti labi sadarbojaties ar citiem kolēģiem. Kāpēc šis gadījums ir atšķirīgs?*
- *Es esmu ļoti sarūgtināts par to, ka nepainformēji mani par pasēdēšanu...*
- *Tas ir labi, ka tu rūpējies par drošību, bet painformē visu komandu par jaunajām parolēm, labi?*

Profesionālās robežas

- *Šie komentāri mums nepalīdz sasniegt sapulces mērķi*
- *Vai tiešām atbilde šādā tonī ir nepieciešama?*
- *Ikviens komentārs ir vērtīgs*
- *Es jūtos ļoti slikti, dzirdot šādus komentārus par savu klientu*
- *Es vēlētos, ka mēs pārstājam runāt aiz muguras*
- *Šādi komentāri mums nepalīdz*
- *Man ir sajūta, ka mana klātbūtne tevi kaitina*

Dokumentējiet

- Pierakstiet, kas notika, kad notika, kur notika, kas bija aculiecinieki.
- Savāciet, dokumentējiet fiziskos pierādījumus (priekšmeti, dokumenti, fiziski ievainojumi)
- Lūdziet klātesošo vērtējumu un redzējumu, ko viņi redzēja un dzirdēja
- Pastāstiet kolēģiem, kuriem uzticaties, ka jums ir problēmas. Lūdziet viņu viedokli
- Veidojiet dienasgrāmatu. Tas palīdzēs saprast uzvedības modeļus

Sagaidi 15 reakcijas

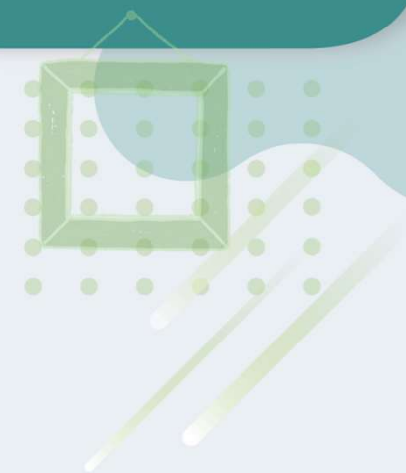
1. Pārsteigums
2. Noliegums
3. Projekcija
4. Simpātijas
5. Trauksme
6. Draudi
7. Provokācija
8. Atlikšana
9. Panika
10. Aizsardzība
11. Apjukums
12. Diversija
13. Pretuzbrukums
14. Pazemošana un kauns
15. Upura spēlēšana

Ja redzi, kas situācija ir nopietna:

- Neatkāpies no tiešas konfrontācijas
- Neļauj izmantot jokus, šarmu, agresiju, notikušā minimizēšanu un citus instrumentus
- Nerunā emocionāli, koncentrējies uz faktiem un uz rezultātu
- Koncentrējies uz novērojamo rīcību, nevis emocijām
- Saglabā sarunas mērķi un kodolu
- Nerunā par viņu kā personību, runā par darbu

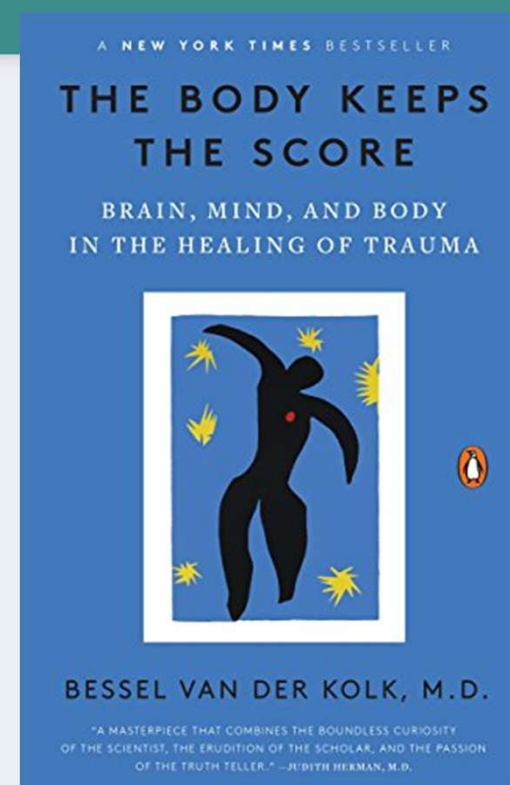
Skaidri definē

- Noteikumus (neskaidrība būs kā mīnu lauks),
- Skaidrus attiecību rāmjus
- Skaidru procedūru, kā risināt konfliktus



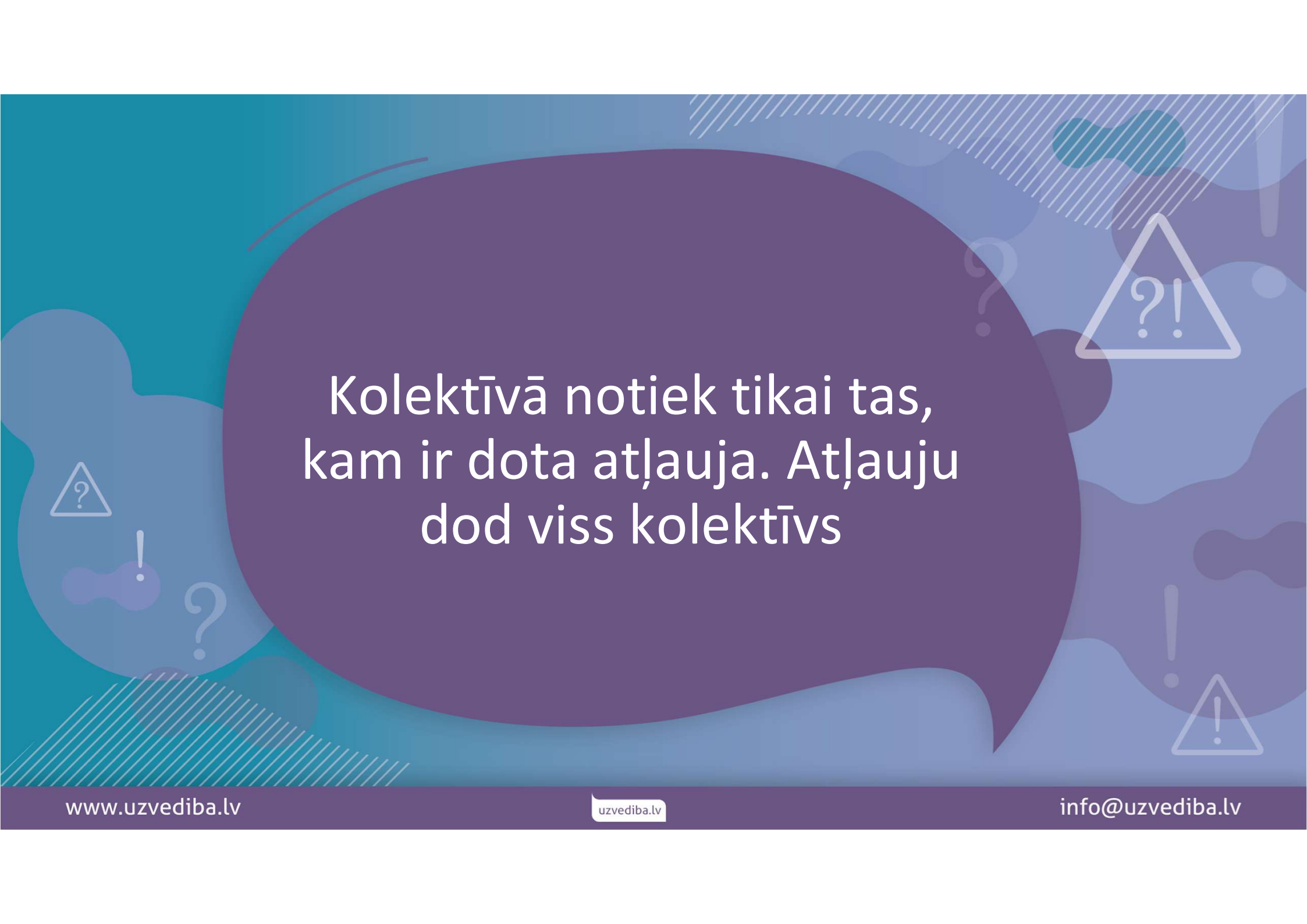
Nekļūsti par psihonalītiķi, bet pamēģini iedomāties, kas šim cilvēkam tā liek rīkoties

- Bērnība ar despotiskiem vecākiem?
- Iekšējās, ārējās nedrošības?
- Sajūta, ka ir ignorēts
- Vēlme justies stiprākam
- Narcisisms?



Kopsavēkot

- Neignorē verbālu vardarbību, piezīmes, nicinošus komentārus
- Trenējies pārformulēt vēstījumus no pasīvas uztveres uz aktīvām atbildēm
- Trenējies atpazīt pasīvās agresijas soļus un uzdot jautājumus: *Kas tas bija?*
- Formulē visiem vienādus sadarbības un saskarsmes noteikumus
- Piedāvā pārstrukturēt sarunu!
- Maini mijiedarbības nozīmi
- Nepiedāvā padomus un nenoraidi padomus (arī bezjēdzīgus). Esi vienkārši kontaktā
- Paliec kontaktā
- Maini teiktā interpretācijas
- Pieņem to kā eksperimentu



Kolektīvā notiek tikai tas,
kam ir dota atļauja. Atļauju
dod viss kolektīvs



Ja viss šis jums ir aktuāli
jau gadiem, meklējiet
palīdzību!



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

Grāmatas

Par Karpmana dramas trīsstūri

- Barry & Janae Weinhold – How to Break Free of the Drama Triangle & Victim Consciousness (2014)
- West, Chris. The Karpman Drama Triangle Explained: A Guide for Coaches, Managers, Trainers, Therapists – and Everybody Else (2014)

Literatūras avoti

Duffy, Maureen; Len Sperry – Overcoming Mobbing: A Recovery Guide for Workplace Aggression and Bullying. Oxford University Press, 2014

Einarsen, Ståle; Helge Hoel, Dieter Zapf & Cary L. Cooper – Bullying and Harassment in the Workplace. CRC Press, 2020

Kets de Vries, Manfred F. R. – Narcissistic Leadership: Narcissus on the Couch. Taylor & Francis, 2001

Lutgen-Sandvik, Pamela – Adult Bullying—A Nasty Piece of Work. ORCM Academic Press, 2013

Parker, Susan – Risk Assessing Bullying: Manage Workplace Bullying... before it happens.
(Izdevējs nav norādīts, gads nav norādīts)

Tehrani, Noreen – Building a Culture of Respect: Managing Bullying at Work. CRC Press, 2001

Weinhold, Janae B.; Weinhold, Barry – How to Break Free of the Drama Triangle & Victim Consciousness. CICRCL Press, 2013

West, Chris – The Karpman Drama Triangle Explained: A Guide for Coaches, Managers, Trainers, Therapists – and Everybody Else. CWTK Publications, 2020