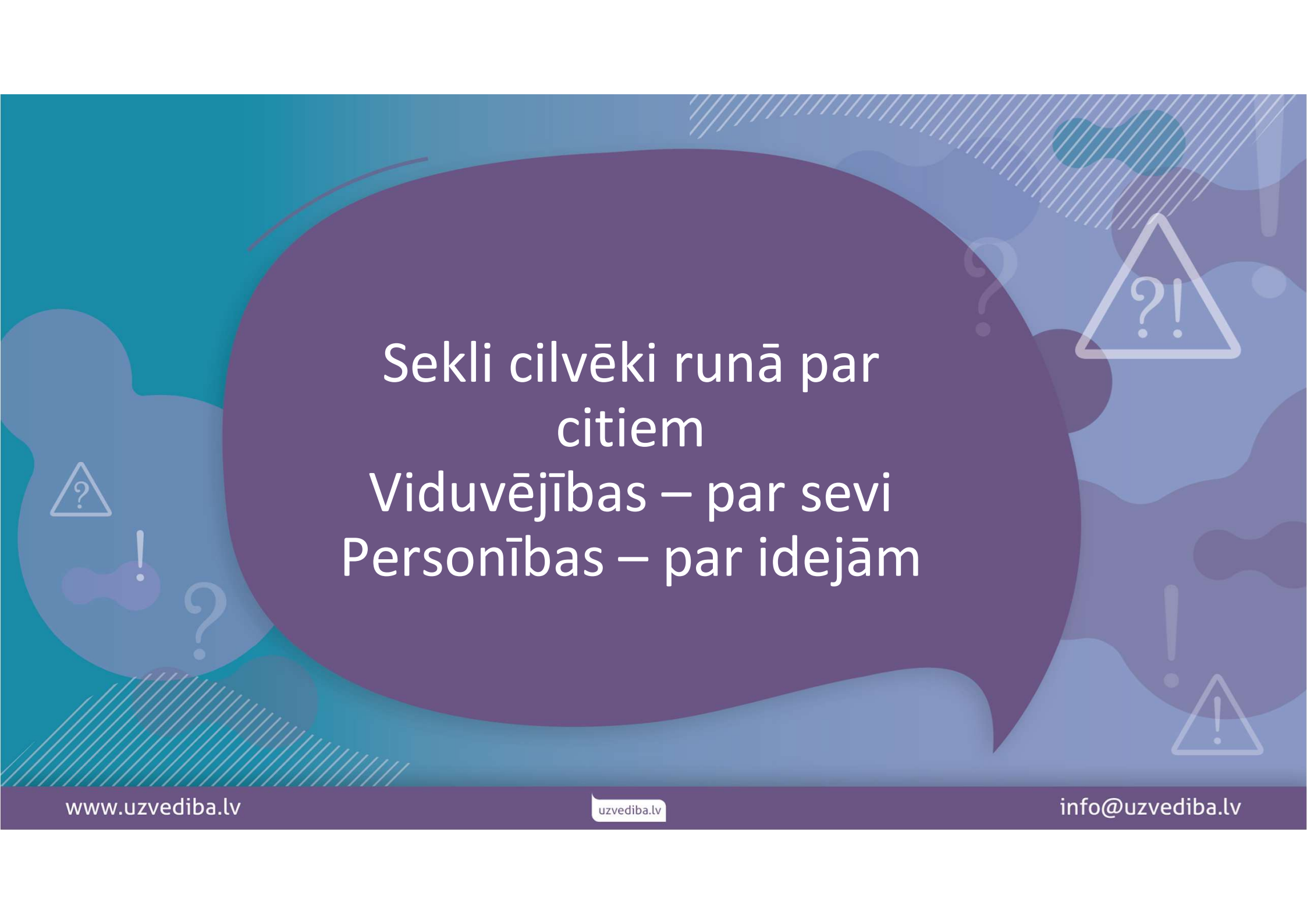


uzvediba.lv

Emocionālā veselība darba vidē Baumošana un aprunāšana darba vidē

Līga Bērziņa

9:30-11:30



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

- Baumas jeb tenkas ir galvenokārt verbālā informācija, kura ir daļēji patiesa vai pilnīgi nepatiesa, un tā tiek nodota tālāk no vienas personas otrai. Bieži vien katrā informācijas nodošanas laikā tā tiek izmainīta vai sagrozīta pavisam savādāk*

Vikipēdija

Teorētiskajā literatūrā
baumošana tiek raksturota
kā organizācijas veselības
indikators. Ja baumas ir
pastāvīgas un destruktīvas,
organizācija jau funkcionē
kā toksiska sistēma.

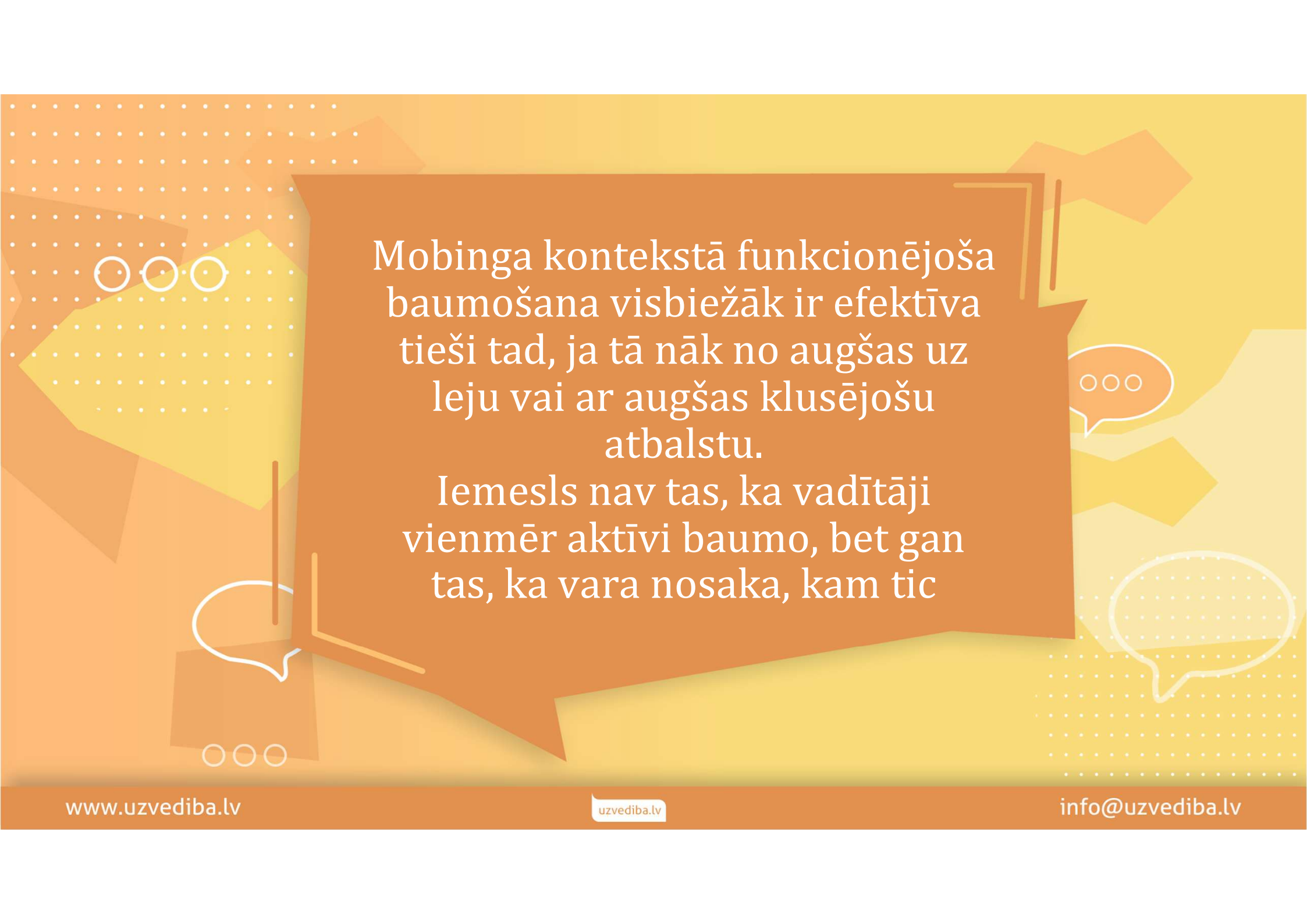
Baumo par...

- Par privāto dzīvi
- Par darbu
- Ietekmi
- Izplatot «urbānās leģendas»
- Pagātnes notikumiem
- Formālām praksēm, par kurām visi ir dzirdējuši, bet nekad nav redzējuši dzīvē
- Utt.

Citas ikdienas baumu izpausmes

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

- Baumās 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
- Mūsu uzvedību pat ietekmē fantāzijas par to, ka kolēģi baumo



Mobinga kontekstā funkcionējoša
baumošana visbiežāk ir efektīva
tieši tad, ja tā nāk no augšas uz
leju vai ar augšas klusējošu
atbalstu.

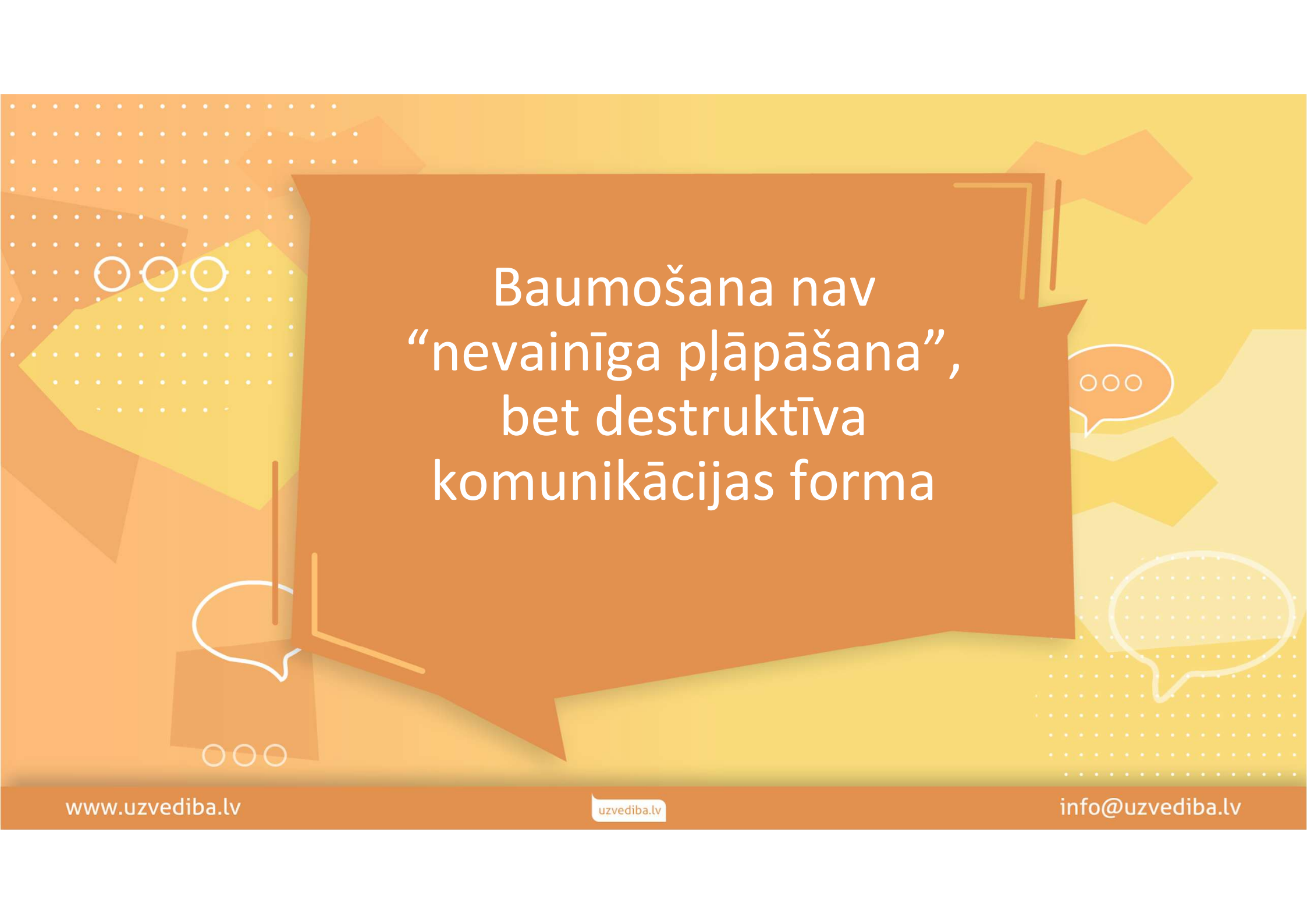
Iemesls nav tas, ka vadītāji
vienmēr aktīvi baumo, bet gan
tas, ka vara nosaka, kam tic

EINARSEN NEGATĪVO DARBĪBU ANKETA

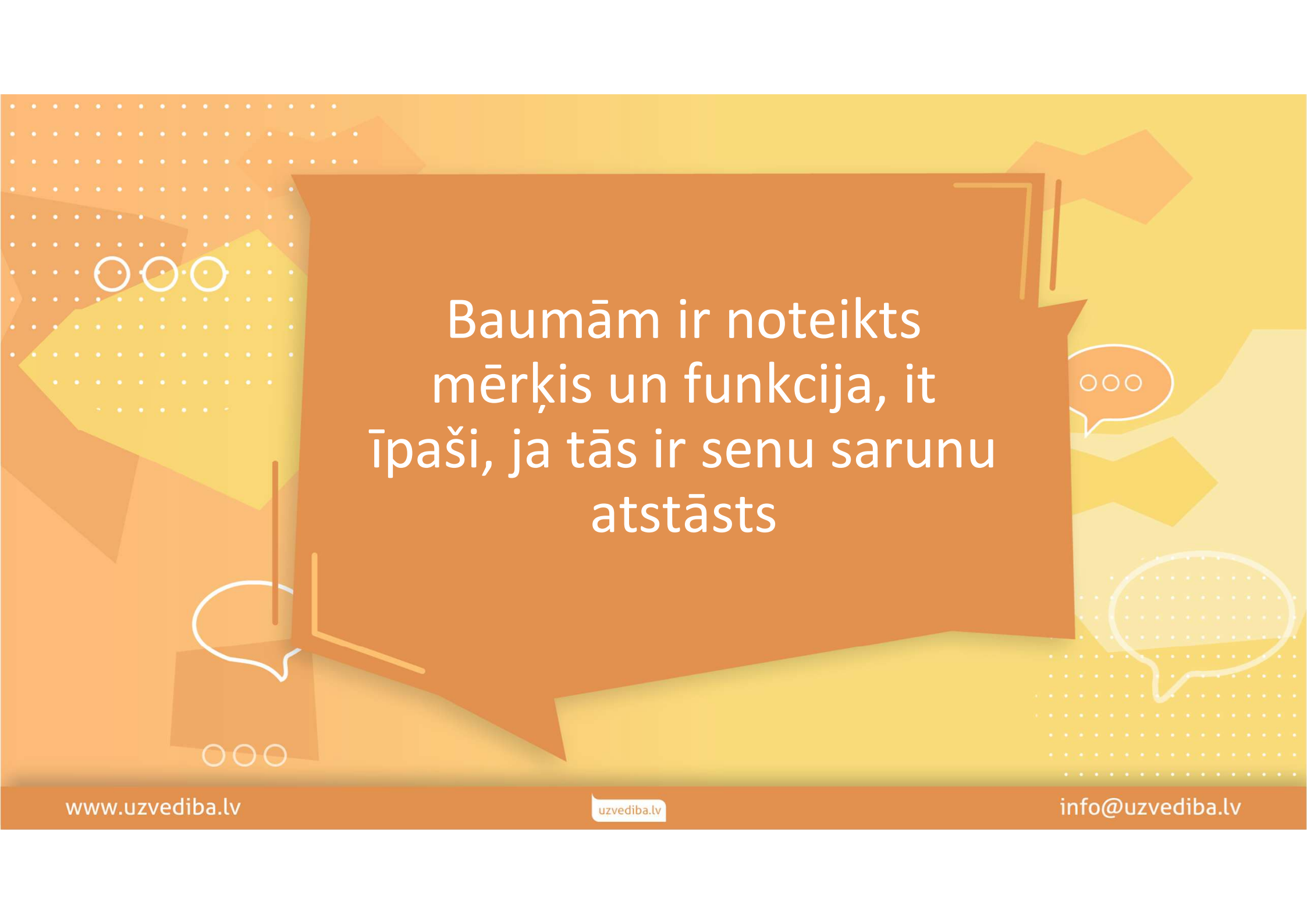
- Darbs un iniciatīva tiek nepārtraukti kritizēta
- Komunikācijā ar citiem tiek saņemta naidīga reakcija vai ignorance
- Pamata darba pienākumu apjoms ir ticis samazināts vai aizvietots ar daudz nepatīkamākiem pienākumiem
- Tiek izteikti nepatiesi apgalvojumi par konkrētu personu
- Komunikācijā vērojams pārspīlēts sarkasms vai izsmiešana
- Kliegšana vai spontāna dusmu izlāde
- Ir veikts spiediens atteikties no tā, kas pienākas pēc likuma (izmantojot atvaļinājumu, slimības lapu utt.)
- Par jums tiek izteikti joki, zinot, ka tie nepatīk
- Fiziskas vardarbības draudi darba vietā
- Īstenota fiziska vardarbība

EINARSEN NEGATĪVO DARBĪBU ANKETA

- Netiek saņemta pilnīga informāciju 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
- Notiek izslēgšana vai ignorance
- Tiek doti mājienu vai signāli, ka vajadzētu pamest darbu



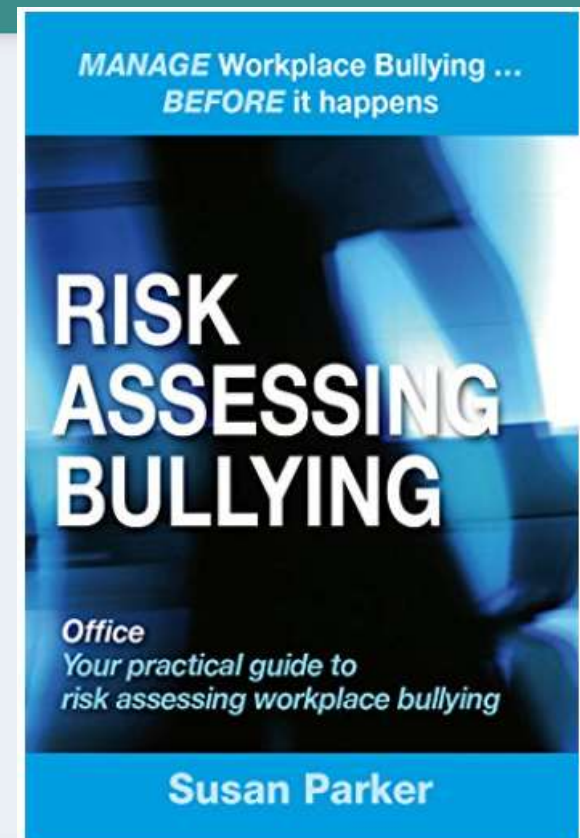
Baumošana nav
“nevainīga plāpāšana”,
bet destruktīva
komunikācijas forma



Baumām ir noteikts
mērķis un funkcija, it
īpaši, ja tās ir senu sarunu
atstāsts

- Baumošana rada naidīgumu, to arī sauc par netiešo vardarbību «indirect bullying»

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



- Baumošana nereti arī sākas kā aizsargreakcija uz kāda rīcību (atriebība), kad indivīds vai mazas grupas cenšas formēt citu attieksmi pret notiekošo
- Nereti komandas izplata informāciju arī ārpus organizācijas ar mērķi iespējami daudzus cilvēkus informēt par pāridarītāja nepieņemamo uzvedību
- Nereti tiek iesaistīti «ietekmīgi sabiedrotie», kur rezultātā izrādās, ka sarunas patiesais mērķis ir pāridarītāja uzvedības analīze un noniecināšana.

Baumošana ir arī saskaitīta ar zemu emocionālo inteligenci

- **Emocionālā inteligence** ir spēja atpazīt, saprast un pārvaldīt savas un citu emocijas.
- Zema EI veicina baumošanu:
 - **Empātijas trūkums** → nespēja saprast, kā aprunāšana ietekmē kolēģus.
 - **Nespēja risināt konfliktus** → izvēle runāt aiz muguras, nevis tieši.
 - **Pašregulācijas trūkums** → emociju izlāde baumu formā.
- **Augsta emocionālā inteligence** palīdz:
 - Veidot uzticēšanos un atklātību.
 - Pārorientēt sarunas no cilvēkiem uz idejām un risinājumiem.
 - Atpazīt un apturēt baumošanu jau pašā sākumā.

Shaping

Baumošana rada "reputācijas izolāciju"


- maina to, kā citi uztver mērķa darbinieku,
- izraisa distancēšanos pat no tiem, kas iepriekš bijuši neitrāli vai atbalstoši.



Aprunāšana ļauj agresoram nesazināties
tieši ar mērķi, ietekmēt apkārtējos bez
atbildības.

Tādējādi izslēgšana tiek deleģēta citiem
– kolēģiem, vadītājiem, HR.

Mobingā agresors parasti nerunā ar
mērķi — viņš runā par mērķi.



Mērķim tiek atņemta iespēja
sevi aizstāvēt, labot
informāciju, piedalīties savas
reputācijas veidošanā

Vadības loma baumošanas kultūras veidošanā

Pat ja vadītājs neko nesaka tieši, pietiek ar mājieniem, nopūtām, ironiskiem komentāriem, selektīvu informācijas dalīšanu vai to, ka viņš neiejaucas, kad citi sāk aprunāt konkrētu darbinieku.

Šādā brīdī bauma vairs nav “pļāpas” — tā kļūst par organizatorisku signālu, kuram cilvēki pielāgojas

Ja darbinieks atrodas zemākā pozīcijā, viņam parasti nav tādu pašu kanālu, lai labotu baumas. Kad viņš mēģina skaidrot, iebilst vai aizstāvēt sevi, šī rīcība bieži tiek interpretēta nevis kā faktu precizēšana, bet kā aizbildināšanās, emocionāla reakcija vai pat netiešs vainas apliecinājums

Baumas kā mobinga instruments

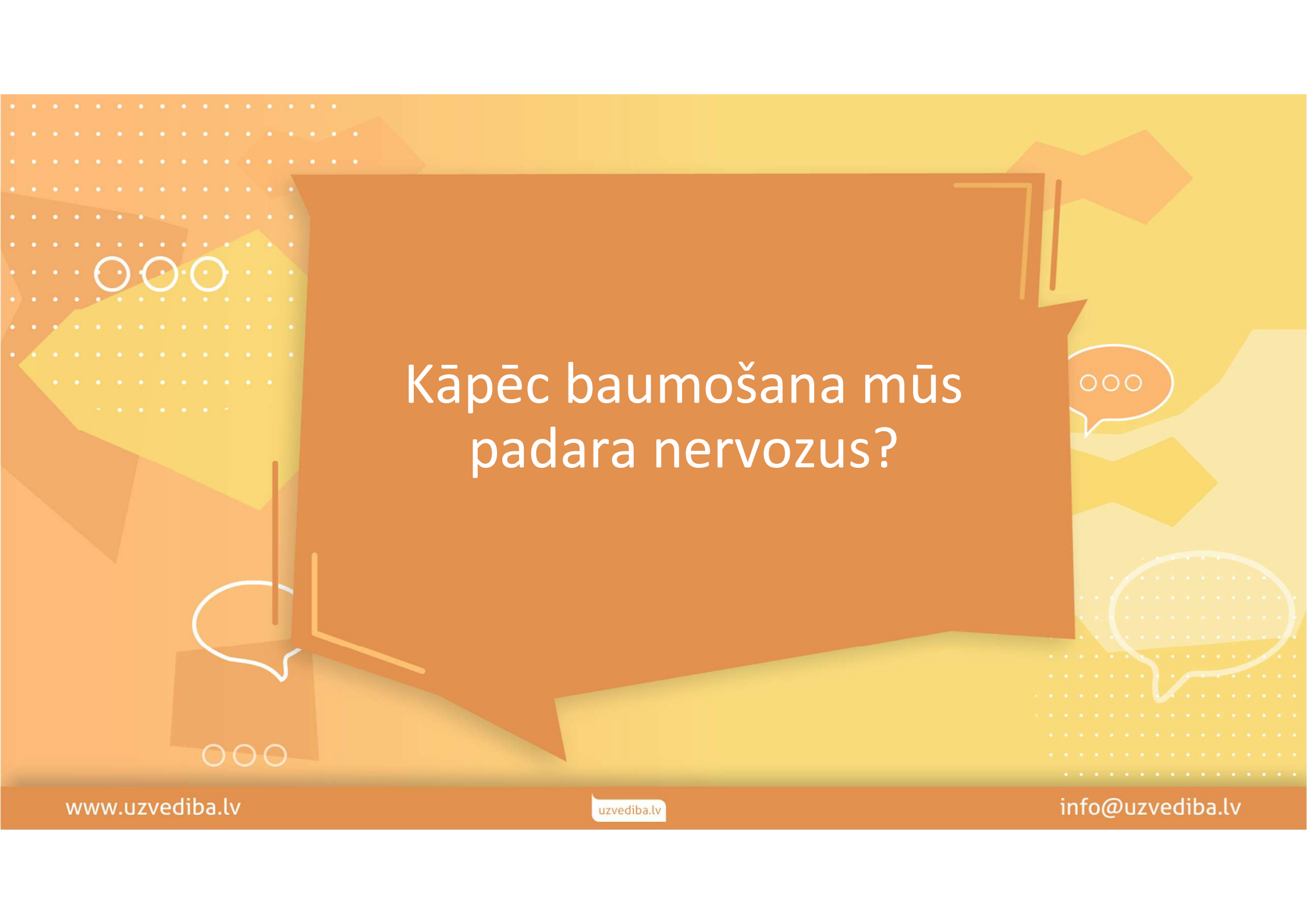
- Parastā baumošanā cilvēks parasti tiek apspriests, kamēr mobinga baumošanā cilvēks tiek pārdefinēts. Mērķis vairs nav konkrēts notikums vai lēmums, bet pats darbinieks kā persona.
- Baumas sāk skart viņa kompetenci, motivāciju, psiholoģisko stabilitāti vai morālo uzticamību.
- Šajā brīdī baumošana kļūst par sociālās izolācijas mehānismu, jo kolēģi sāk distancēties nevis balstoties savā pieredzē, bet balstoties uz organizācijā cirkulējošu naratīvu, no kura ir bīstami atšķirties.
- Cilvēki izvairās, neiesaistās un nepauž atbalstu ne tāpēc, ka tic katrai baumai, bet tāpēc, ka jūt, kurā pusē ir vara.

- Būtiska atšķirība ir arī mērķa spējā sevi aizstāvēt. Parastā baumošanā mēģinājums skaidrot, precizēt vai atbildēt var atjaunot līdzsvaru.
- Mobinga baumošanā aizstāvēšanās pati par sevi kļūst par “pierādījumu”. Jo vairāk mērķis cenšas labot informāciju, jo biežāk tas tiek interpretēts kā emocionāla nestabilitāte, pārlieta jutība vai nespēja pieņemt kritiku.
- Šis paradokss rodas tieši varas asimetrijas dēļ, jo mērķa balss netiek uztverta kā līdzvērtīga. Vadītāja vai augstāka statusa personas mājiens tiek uztverts kā fakts, bet mērķa skaidrojums – kā attaisnošanās.

Biežākie baumošanas iemesli

- **Neskaidrība:** ja trūkst informācijas, cilvēki mēdz aizpildīt informācijas robus ar saviem pieņēmumiem un interpretācijām.
- **Augsts trauksmes līmenis vai nenoteiktība** - Ja cilvēki jūtas noraizējušies vai nedroši, viņi var mēģināt mazināt savas jūtas, meklējot informāciju, kas pēc tam var tikt sagrozīta vai nepareizi interpretēta.
- **Personīgie aizspriedumi.** Piemēram, ja kādam ir negatīvs viedoklis par kādu konkrētu kolēģi, viņš, visticamāk, ticēs un izplatīs baumas par šo personu.
- **Organizācijas kultūra.** Ja pastāv slepenības vai neuzticēšanās kultūra, darbinieki, visticamāk, radīs un izplatīs baumas.
- **Prasmju trūkums** - strauja neprecīzas informācijas aprite var veicināt baumu rašanos.

- Nereti baumošana ir reakcija uz mūsu pašu uzvedību



Kāpēc baumošana mūs
padara nervozus?


- Reputācija nav komfortabla, jo tā iedod varu citiem cilvēkiem
- Jo vairāk detaļas citi cilvēki zina par mūsu dzīves aspektiem, jo lielāku kontroli viņi iegūst par mūsu dzīvi
- Ir teorētiķi, kas uzskata, ka reputācija ir baumošanas blakusprodukts. Tas ir tas, ko cilvēki saka par mums, mums klāt neesot.
- Tam parasti nav liela sakara ar mūsu reālo rīcību, bet gan ar citu cilvēku interesēm un sociālajiem kontaktiem.

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.



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

- 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

KĀPĒC CILVĒKI BAUMO?

Mazo grupu teorija

Sociāls konflikts – konflikts grupā

Mēs savu identitāti veidojam un nostiprinām tieši grupās

- Cilvēkam ir svarīgi zināt savu vietu grupā, bet ne visi zina metodes, kā nodrošināt savu statusu veselīgā veidā
- Katrai grupai ir arī dažādas lomas, un konflikti var rasties gan dēļ mēģinājuma pazemināt kādu statusu, gan dēļ mēģinājuma aizsargāt savu lomu un teritoriju.
- Jebkuras izmaiņas kolektīvā ir personiskas, jo tās maina ne tikai darbu dinamiku, bet tās apdraud arī nostiprinātās lomas un hierarhiju
- Grupām ir svarīgi apzināties savas atšķirības – «viņi un mēs». Bez atšķirības zīmēm nav grupas identitātes.

- 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, neprofesionāla
grupas locekļu uzvedība


Tādos kolektīvos pamanāmi 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**

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 (p. 155). ORCM Academic Press


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




KĀPĒC CILVĒKI BAUMO?
Vadītāja loma
baumošanas kultūras
veidošanā

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



KĀPĒC CILVĒKI BAUMO?
Psiholoģiskā drošības
drūkums
(Amy Edmondson)

- Psihologiskā drošība ir komandas locekļu pārlicība, ka viņi var droši paust idejas, jautājumus un bažas, nebaidoties no pazemojuma vai atriebības.
- Ja psihologiskās drošības līmenis ir zems, darbinieki baidās runāt tieši → rodas aprunāšana aiz muguras.
- Pieaug trauksme, nedrošība un sadrumstalota komunikācija.



KĀPĒC CILVĒKI BAUMO?
Iedomāta vai reāla
bezpēcība vardarbības
gadījumā

Baumas bieži izpaužas kā atriebība par nodarījumu. Tā var ietvert tenkas, apmelošana, aprunāšana. Šī uzvedība kalpo kā paš aizsardzības mehānisms – tā sniedz iespēju cietušajam meklēt atbalstu, pretoties baumām un atgūt kontroli pār reputāciju.

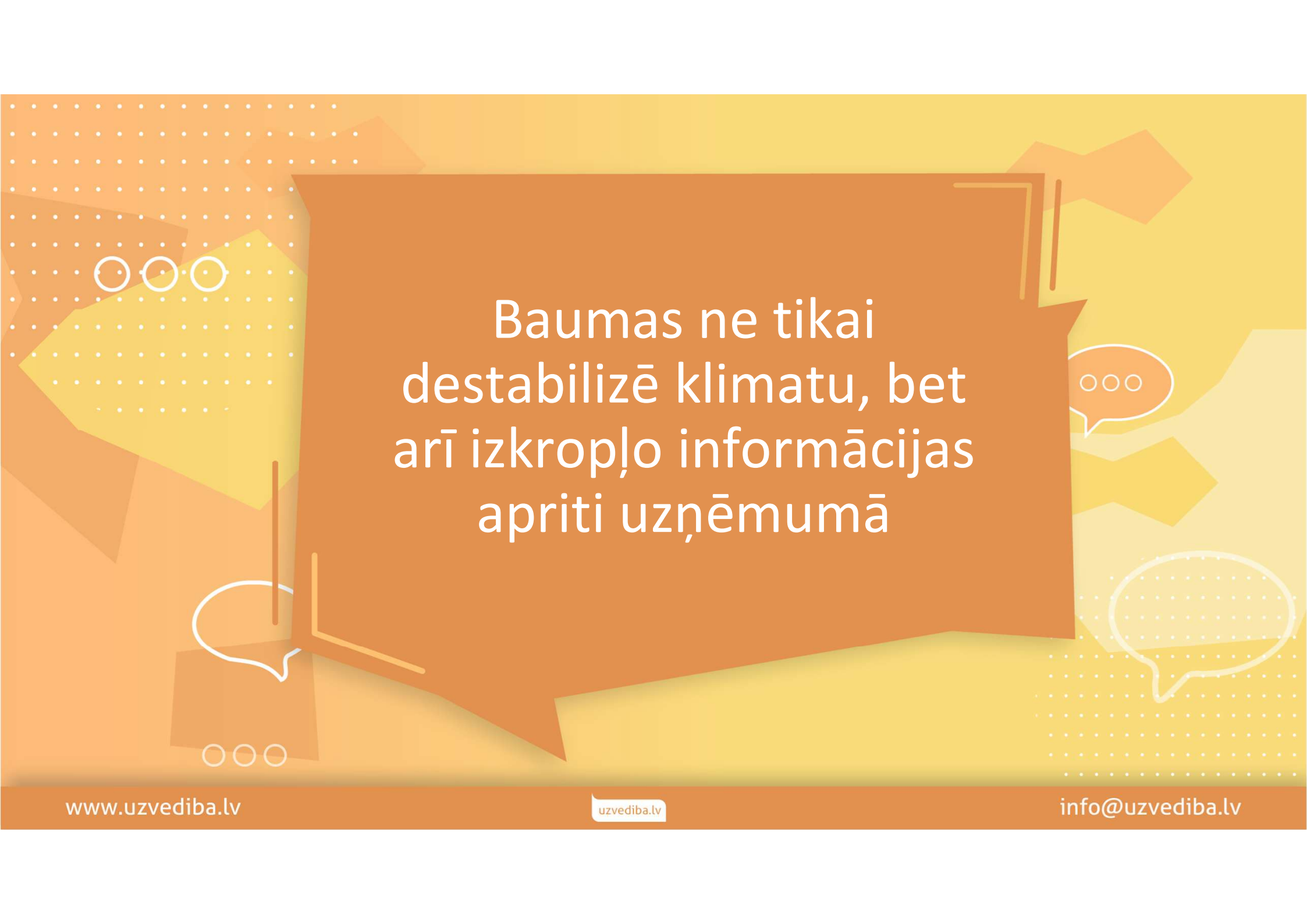
Lutgen-Sandvik pētījumos parādās, ka daudzi darbinieki par pāridarītāja “dīvaino uzvedību” stāstījuši ne tikai organizācijas iekšienē, bet arī ārpus tās, piesaistot ietekmīgus sabiedrotus. Tomēr, lai gan šī taktika reizēm palīdz atmaskot pāridarītāju, tā vienlaikus uztur negatīvo spirāli, jo atriebība kļūst par kolektīvu mehānismu, kas turpina graut darba vidi un uzticēšanos.

Upuris parasti ir viens


- 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

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



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



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

- Šādos kolektīvos jaunie darbinieki (pēc stāža) biežāk pamet darbu, bet vecie darbinieki labprātāk sabotē darbu. Avots: *Lutgen-Sandvik, Pamela (2006). "Take This Job and ...: Quitting and Other Forms of Resistance to Workplace Bullying."*

- 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

- Nereti 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)



Ko darīt?
Individuālas formulas


- 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 (Schema)



Ir cilvēki, kuri patiešām nāk
uz darbu tikai strādāt



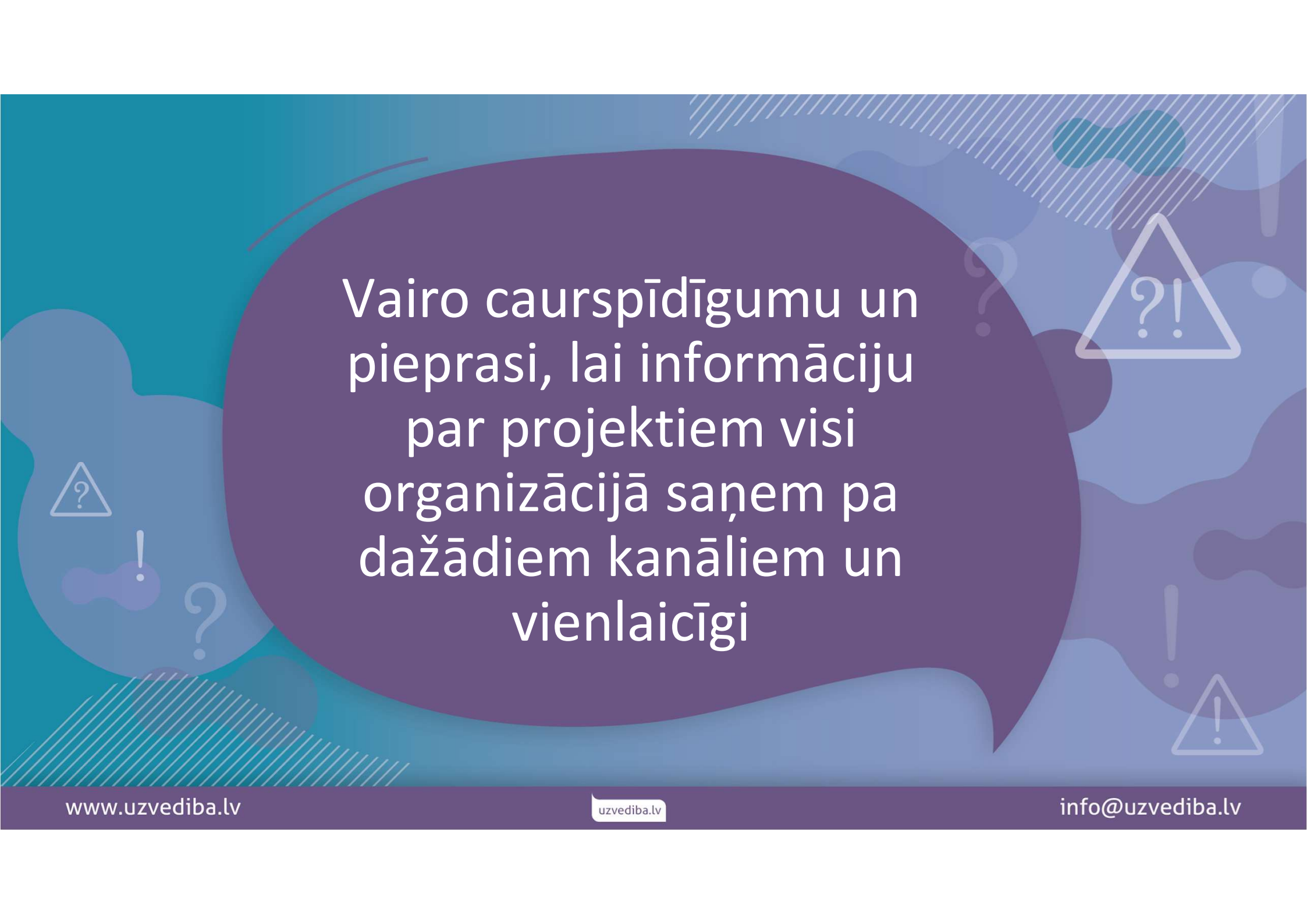
Pārtraukt uzreiz!!!



«Paul, es jūtos ļoti slikti,
dzirdot šādus komentārus
par sevi»

Citi teikumi

- *Es nevēlos tevi sāpināt, bet man ir svarīgi nerunāt par citiem*
- *Lūdzu, runā par šo jautājumu ar tiešo vadību. Es tev te nevaru palīdzēt*
- *Es jūtu, ka tevi kaitina mana klātbūtne?*
- *Es redzu, tu esi dusmīgs?*
- *Ja ar mani runā šādā tonī, man ir sajūta, ka tie ir draudi*
- *Es esmu sarūgtināts, ka es nebiju uzaicināts uz Zoom sapulci, kaut tas bija mans jautājums*
- *Man patīk palīdzēt citiem, un es to daru ārpus darba brīvajā laikā*
- *Redzot, kā tu izturies pret jauno kolēģi, man bail, ka tā tu vari izturēties arī pret mums*



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

- 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, tenisu, 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, kas ir ārpus darba pienākumu robežām, 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

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.

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



Kā? –
Formulas kolektīvam

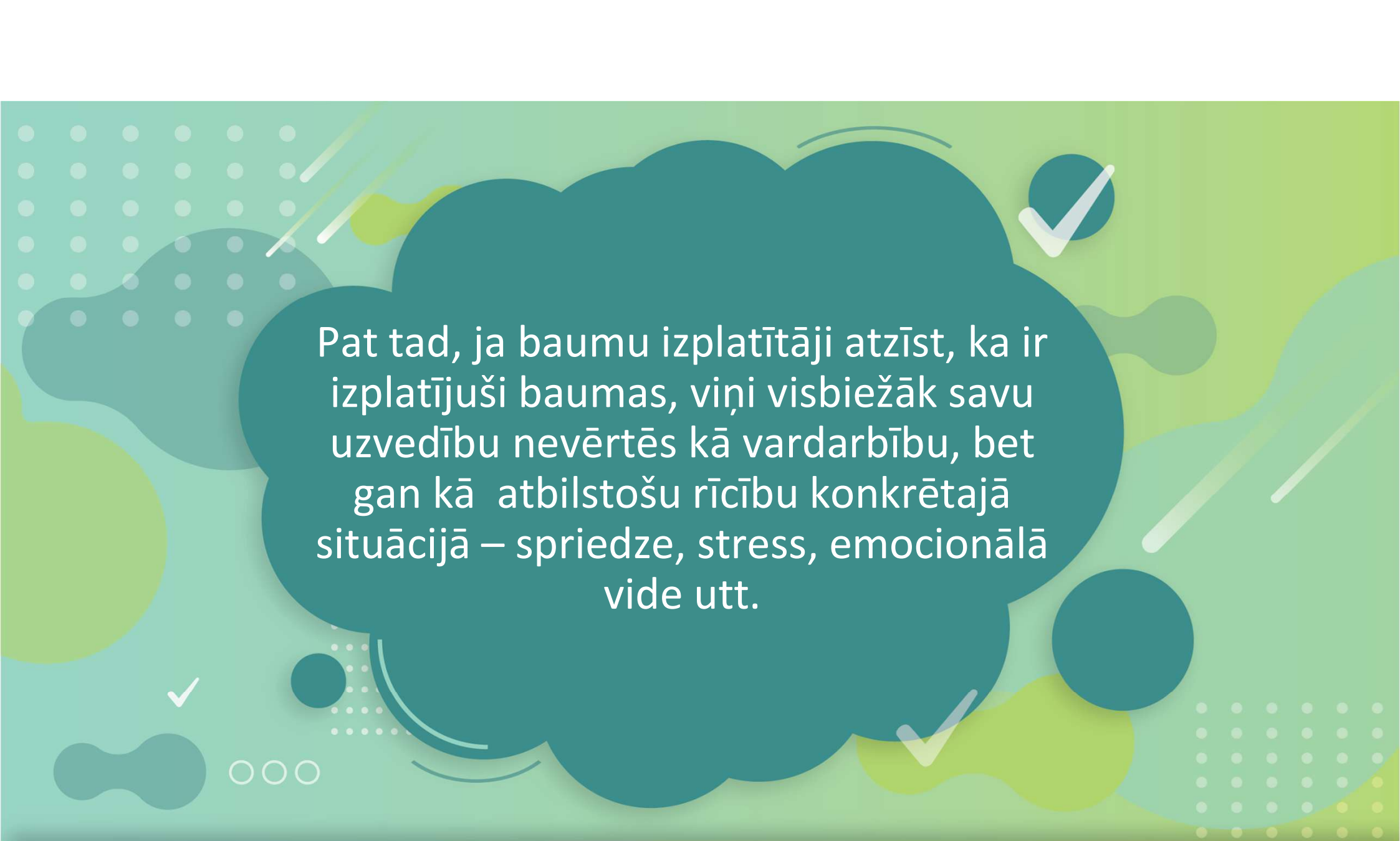
Skaidra organizācijas politika

Baumošana aizstāj atklātu disciplīnu

- Organizācijās, kur nav skaidru un taisnīgu procesu, baumošana kļūst par neformālu sodīšanas mehānismu.
- Tā ļauj: diskreditēt darbinieku bez pierādījumiem, radīt pamatojumu vēlākām formālām sankcijām.

Ja organizācija klusē, baumas sāk pildīt vadības funkciju.

- 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



Pat tad, ja baumu izplatītāji atzīst, ka ir izplatījuši baumas, viņi visbiežāk savu uzvedību nevērtēs kā vardarbību, bet gan kā atbilstošu rīcību konkrētajā situācijā – spriedze, stress, emocionālā vide utt.

Patiesas, savlaicīgas informācijas politika

Informācijas higiēna uzņēmumā

- Veiciniet atgriezeniskās saites un pārjautāšanas kultūru
- Atrunājiet, kā tiek uzglabāta un atjaunota informācija
- Pildiet solījumus un prasiet to no citiem
- Uzstādiet reālistiskus mērķus, kopīgi atlasiet, kuri ir un kuri nav tādi
- Veidojiet drošu vidi dažādiem viedokļiem

Aizvietojiet vienus rituālus ar citiem

Šķīdiniet mikrogrupas

Mūsu sistēma ir iekārtota tā, ka mēs visu laiku skatāmies, kuri ir mūsu sabiedrotie un kuri – ienaidnieki. Pēc Tajfel & Turner sociālās identitātes teorijas cilvēkiem ir dabiska tieksme sadalīties “mēs” un “viņi”.

- Projektu rotācija: apzināti miksēt cilvēkus dažādos projektos un uzdevumos.
- Veidot darba grupas, kur cilvēki pārstāv dažādus departamentus, amatu līmeņus un pieredzes.
- Jauni veselīgi rituāli: kopīgas mācīšanās, neformāli pasākumi, kas veicina atvērtību, nevis slēgtas “klubiņu” attiecības.
- Veicināt, lai visi darbinieki vienlaikus saņem būtisko informāciju.
- Vadītāji pievērš uzmanību izolācijas signāliem un iejaucas, pirms tie kļūst par sistēmisku konfliktu.

Nebūs viegli:

- 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)

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



Dzīve – tas ir par būšanu
kontaktā.



Un arī veselīgā distancē

Paldies!
Līga Bērziņa
liga@uzvediba.lv

www.uzvediba.lv

Avoti:

- 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, 2013.
- Harari, Yuval Noah. Sapiens: A Brief History of Humankind . Harper.
- Blase, Joseph; Blase, Rebajo R.. Breaking the Silence . SAGE Publications..
- Brinkman Rick, Kirchner Rick, Dealing with People You Can't Stand: How to Bring Out the Best in People at Their Worst 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
- Witfield, John. People Will Talk: The Surprising Science of Reputation, 2011
- Weinhold PhD, Janae B; Weinhold PhD, Janae B.. How to Break Free of the Drama Triangle & Victim Consciousness . CICRCL Press.