

# Veidojot drošu darba vidi:

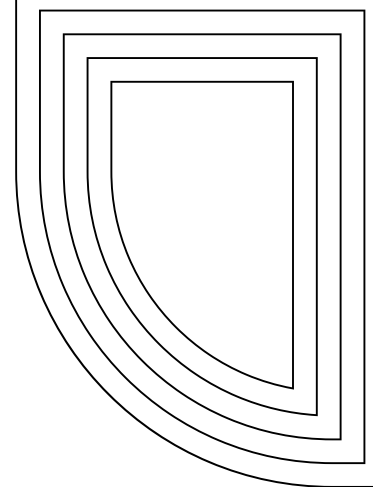
kā pasargāt sevi un novērst  
vardarbību darbā?



MATERIĀLU SAGATAVOJA

**Psihoemocionālā atbalsta komanda,**  
[psihoemocionalais.atbalsts@aslimnica.lv](mailto:psihoemocionalais.atbalsts@aslimnica.lv)

# levads

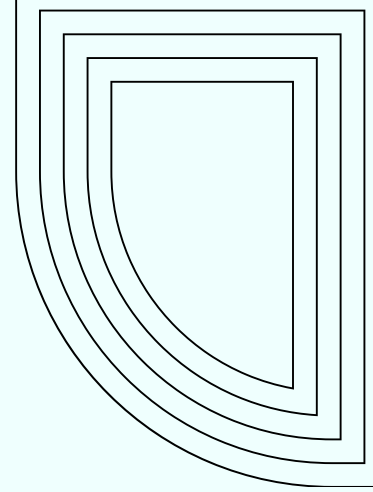


**Veidojot drošu darba vidi**, ir svarīgi atpazīt un novērst jebkādas vardarbības formas, kas apdraud darbinieku fizisko un emocionālo drošību un labklājību. Darba vietās vardarbība var ietvert gan fizisku, gan emocionālu agresiju (Peterson et al., 2019).

Tāpat arī dažādas varas un kontroles izpausmes var ievērojami pasliktināt darba vides drošību un komfortu (Smith & Thomas, 2020), kas var radīt neproduktīvus konfliktus - bez konstruktīva risinājuma un attiecīgi izraisa pastāvīgu saspīlējumu starp darbiniekiem (Brown & Taylor, 2018).

Tādēļ ir būtiski uzturēt veselīgas attiecības darba vidē, kas veicina cieņu, uzticamību un atvērtu komunikāciju, lai nodrošinātu drošību un aizsardzību visiem darbiniekiem (Johnson, 2021).

# Kas ir *normāli* stresori?



## Kas var izraisīt emocijas darbā?

- konstruktīva atgriezeniskā saite;
- rīkojuma vai uzdevuma došana;
- sevis pārstāvēšana;
- robežu novilkšana.

## Konstruktīva kritika:

- tiek izteikta par konkrētu rīcību nevis cilvēku kopumā, ar mērķi saredzēt lietas, kas ir jāattīsta, veicina izaugsmi.

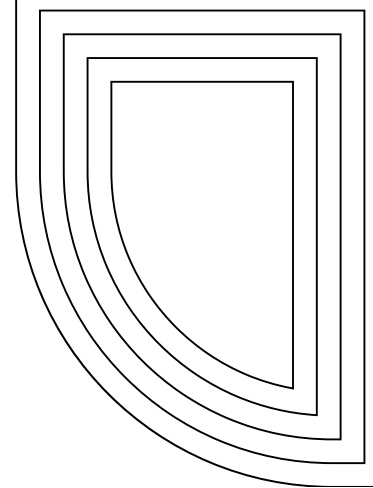
## Stress:

- darbinieka emocionālā reakcija uz problēmu.

## Stresu darbā var radīt:

- tiešs kontakts ar cilvēkiem,
- neskaidrība pienākumos,
- neparedzētas situācijas,
- darba laika organizācija,
- konflikti darba vidē,
- pārmaiņas darbā,
- darba apjoms,
- darba temps,
- maiņu darbs,
- u.tml.

# Kas ir *vardarbība*?



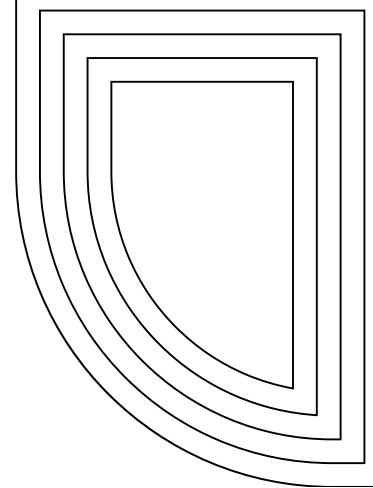
Vardarbīgās uzvedības pamatā ir tieksme **demonstrēt savu varu, pārākumu, pakļaut, kontrolēt un dominēt.**

Vardarbīgai rīcībai ir dažādas formas:

- *fiziska*
  - personas apzināta fiziskā aizskaršana;
- *seksuāla*
  - jebkura veida seksuāls kontakts, kas notiek bez abpusējas piekrišanas;
- *emocionāla*
  - tieksme pazemot, padarīt otru bezpalīdzīgu.

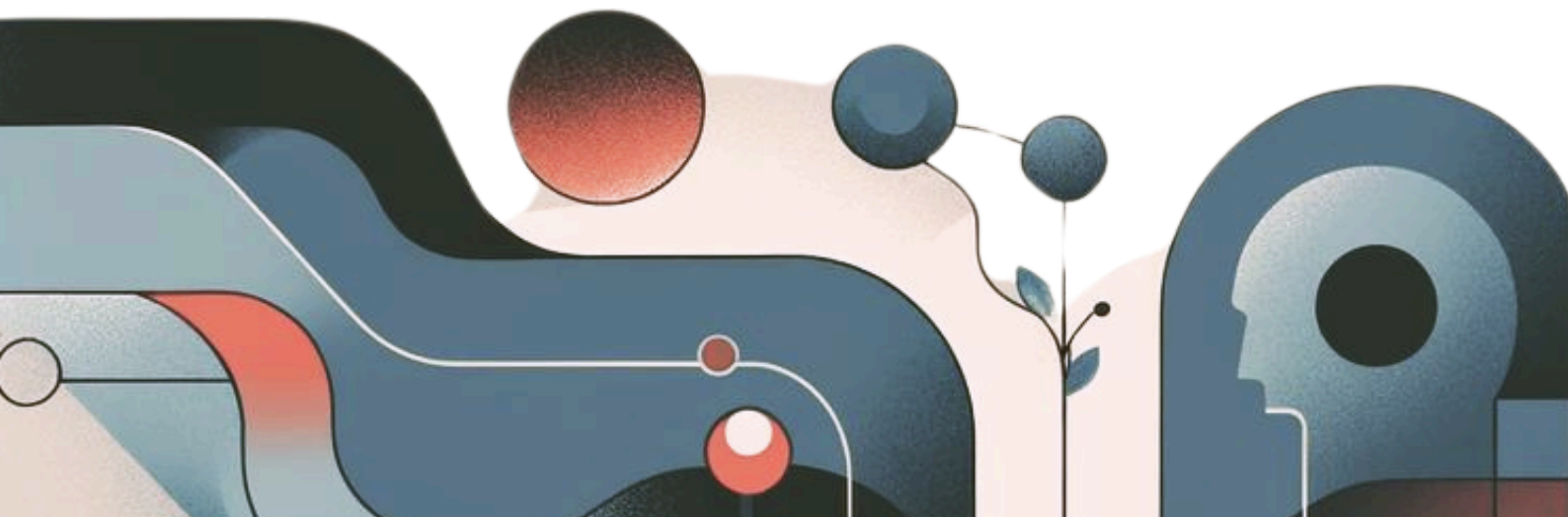


# Vara un kontrole

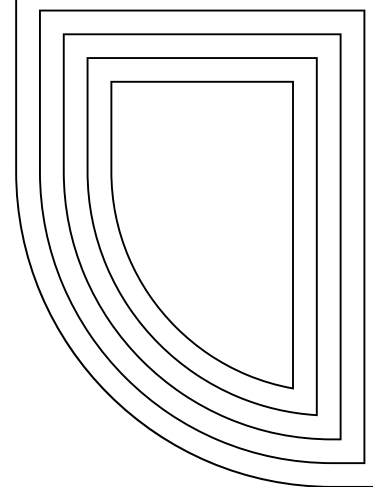


Varas un kontroles attiecības raksturo darbība vai darbību kopums ar mērķi **kaitēt, sodīt, iebiedēt**:

- kontrole (ar ko satiekas, ko dara, runā);
- nepamatota ierobežošana;
- prāta spēju apšaubīšana;
- noniecināšana;
- pazemošana;
- draudi u.tml.



# Konstruktīvs konflikts



**Konstruktīvs konflikts** ir normāla un neatņemama sastāvdaļa darba attiecībās. Tas ir brīdis, kad satiekas divi viedokļi, atšķirīgas vajadzības un vērtības. Ļauj atpazīt problēmas, kopīgi meklēt risinājumus, potenciāls izmaņām, iespēja padziļināt attiecības.

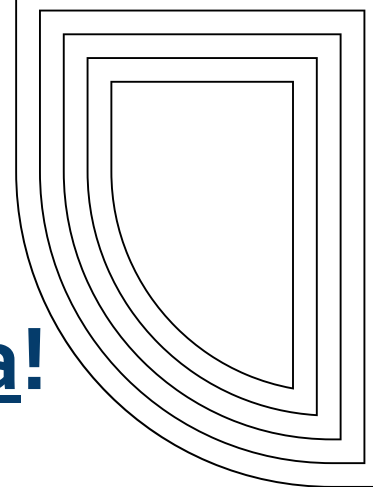
Konstruktīvs konflikts var būt produktīvs un virzošs – ko varam mācīties no šīs situācijas, izcelt būtisko, var iemācīt rūpēs par sevi un savām interesēm vai rūpēties par otru un ņemt vērā viņu intereses.

# Destruktīvs konflikts

**Destruktīvs konflikts** rodas brīdī, kad konflikta mērķis nav rast risinājumu, bet cīnīties ar otru, konflikts var kļūt par vardarbību.

Kolīdz parādās draudi vai naidīga rīcība, pazūd konflikta jēga un par mērķi sāk kalpot vēlme “iznīcināt” otru – konflikts kļūst par vardarbību.

# Vardarbība nav pieļaujama!



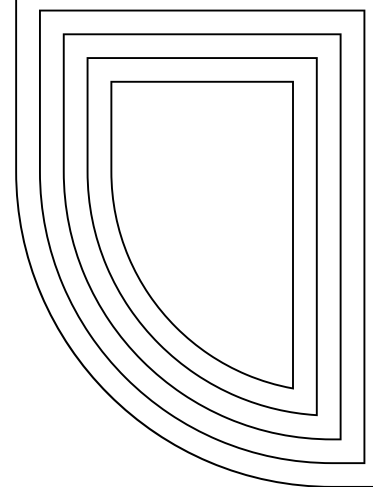
## Atkārtots darbību kopums ar vienotu mērķi pazemot:

- darbinieku īstenots psiholoģisks terors, kad viens vai vairāki kolēģi sistemātiski vēršas pret citu kolēģi.

## Darba devēja vai vadības īstenots psiholoģisks terors pret darbinieku:

- izslēgšana no svarīgām sapulcēm, kopējās komunikācijas;
- tiek nepamatoti liegtas apmācības kvalifikācijas celšanai;
- pastāvīga nekonstruktīva vai aizskaroša kritika;
- regulāri pārtrauc, uzkliedz, publiski pazemo;
- regulāri zvani vai ziņas ārpus darba laika;
- seksuālā uzmākšanās (roku palaišana);
- bonusi būtiski atšķiras no kolēģiem;
- profesionālo spēju noniecināšana;
- kritizē privāto dzīvi, aprunā;
- atdarina gaitu, žestus, balsi;
- ciniski, aizskaroši "jociņi";
- sodi bez paskaidrojuma;
- izolēšana no kolēģiem.

# Atbildība



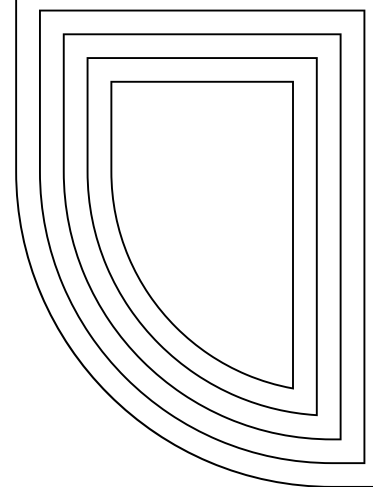
**Atbildība par vardarbību ir būtisks aspekts, kas piešķir sekas vardarbīgai uzvedībai (Miller & Smith, 2018).**

**Nevienā no vardarbības epizodēm netiek vainots cietušais neatkarīgi no cietušā individuālām iezīmēm (dzimuma, vecuma, izglītības līmeņa, profesionālā statusa u.c.), par vardarbību vienmēr atbildība ir jāuzņemas vardarbības veicējam.**

**Vardarbību var apturēt vai nu cietušais, pārtraucot attiecības, bet tam ir nepieciešami resursi un drošība, vai arī cita vara: likumi, noteikumi, sabiedrības attieksme pret vardarbību.**



# Vienlīdzīgas attiecības

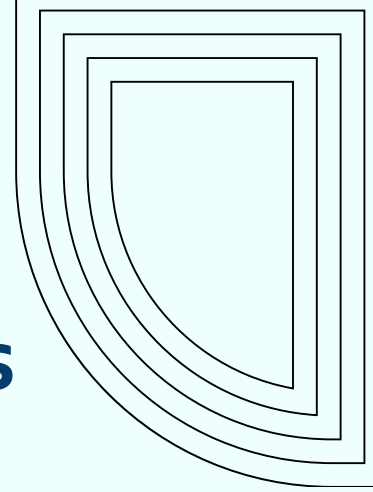


**Pētījumi par veselīgām attiecībām rāda, ka ilgtspējīgas un apmierinošas attiecības bieži balstās uz atklātu komunikāciju un vienlīdzīgu lomu sadalījumu (Johnson & Green, 2017).**

## Kas raksturo vienlīdzīgas attiecības?

- cieņa pret otra viedokli, domām;
- atbildības uzņemšanās par sevi;
- atšķirīgu uzskatu pieņemšana;
- līdzvērtīga pienākumu sadale;
- kopīga lēmumu pieņemšana;
- kopīga problēmu risināšana;
- gatavība mainīt viedokli;
- atklāta komunikācija;
- savu kļūdu atzīšana.

# Veselīgu attiecību pazīmes



## Cieņa

pret otra cilvēka uzskatiem un viedokli, spēja pieņemt otra vajadzības, spēja respektēt otra robežas, sasniegumi tiek savstarpēji novērtēti, atbalsts mērķu īstenošanā.

## Atklātība

brīvība paust domas un viedokli bez bailēm un nosodījuma, savstarpējā dalīšanās, drošībā, pasniedzot nepatīkamas ziņas.

## Vienlīdzība

līdzsvarotas pūles attiecību attīstībā, viena vajadzības un intereses ir tikpat svarīgas kā otra vēlmes.

## Spēja uzņemties atbildību

par saviem vārdiem, par savu rīcību, kļūdu atzīšana, savstarpējā atvainošanās.

## Uzticība

netiek apšaubīti otras personas nodomi, lojalitāte un robežas.

## Prieks

patīk pavadīt laiku kopā, palīdz izcelt katrā labāko, pozitīvie piedzīvotie mirkļi.

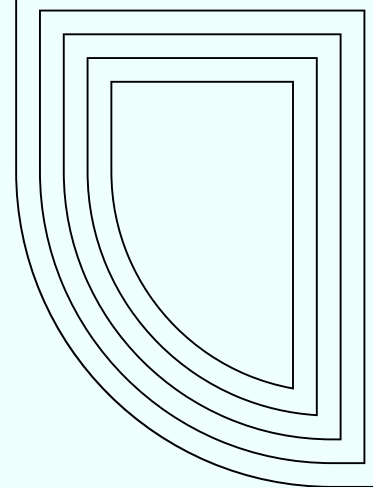
## Neatkarība

justies brīvam un dot brīvību otram, katram ir sava dzīve.

## Līdzjūtība

savstarpējā empātijā, gādīgums un atbalsts.

# Cieņpilna komunikācija



Cieņpilna komunikācija ir komunikācijas veids, kurā abas puses apzināti cenšas izturēties ar cieņu pret otru personu, tās viedokļiem, jūtām un pašcieņu.

## Pieklājība

- gan verbāla, gan neverbāla komunikācija, kas pauž cieņu un vienlīdzīgu attieksmi.

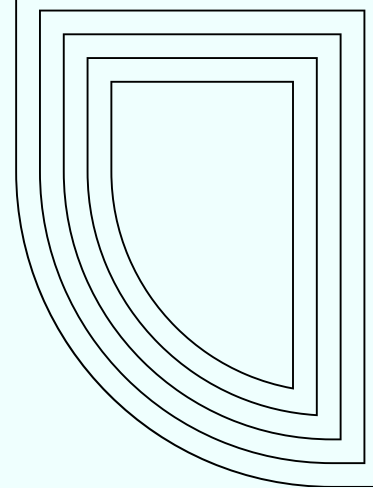
## Adekvāta atgriezeniskā saite

- pozitīvas atgriezeniskās saites, t.sk. novērtējuma, sniegšana pastiprina individuālo spēju, īpašību un sasniegumu apzināšanos.

## Struktūra

- informācijas un norāžu izteikšana strukturētā un pozitīvā veidā veicina sarunas gaitu.

# Droša darba vieta



**Lai nodrošinātu drošu un veselīgu darba vidi, ir jāveido labas attiecības starp kolēģiem.**

Tādējādi mēs ne tikai uzlabojam savu un kolēģu produktivitāti un apmierinātību ar darbu, bet arī veicinām sadarbību un attīstību ilgtermiņā.

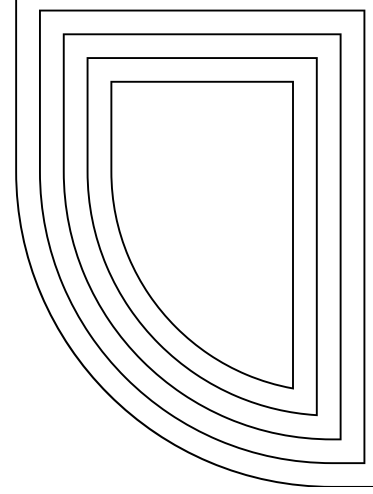
## Kā rīkoties, ja piedzīvo vardarbību darbā?

Austrumu slimnīcā ir izveidoti un ir pieejami šādi drošības resursi:

- uzticības tālrunis - **67443941** un
- e-pasts - [uzticiba@aslimnica.lv](mailto:uzticiba@aslimnica.lv)

Ikvienam Slimnīcas darbiniekam ir iespēja **anonīmi un konfidenciāli** ziņot par *jebkuru* vardarbības gadījumu.

# Atsauces



- Brown, C., & Taylor, K. (2018). *Conflict and violence in the workplace*. New York, NY: Academic Press.
- Johnson, L., & Green, P. J. (2017). *Dynamics of healthy relationships: Communication and responsibility sharing*. *Journal of Relationship Research*, 8(2), 102-119.
- Johnson, L. (2021). *Healthy relationships and social communication*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Miller, T. J., & Smith, S. H. (2018). *Responsibility and blame in domestic violence: Analysis from a socio-legal perspective*. *Journal of Family Violence*, 33(4), 275-287.
- Peterson, D., Smith, H., & Thomas, R. (2019). *Workplace violence and psychological manipulation*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 112-126.
- Smith, J., & Thomas, R. (2020). *Power dynamics and aggression in relationships*. *Journal of Social Issues*, 76(2), 204-219.