

## Att se, ta tag i, undvika, lösa och lära sig av KONFLIKTER PÅ ARBETSPLATSEN

Alla medarbetare på alla arbetsplatser upplever någon gång konflikter. Dessa är alltid svåra, både för de berörda och för deras omgivning. Dessutom så hindrar de organisationens möjligheter att nå sina mål. För att nå både effektivitet och trivsel så måste konflikter helst undvikas, annars identifieras tidigt och alltid tas tag i. Ett målmedveten och bestämt agerande minimerar skadorna.

Detta ställer stora krav på både ledare och medarbetare. Inte minst med tanke på hur kraven på prestation ökar och många känner sig pressade. Men det är också anledningen till att bli bättre på konflikthantering. Vi har inte råd med de mänskliga och ekonomiska konsekvenserna av konflikter.

Utvecklingsaktiviteter för bättre konflikthantering kan genomföras med enbart ledare, men bör helst involvera alla medarbetare - hela gruppen, avdelningen eller företaget.

Grundläggande är att skapa en medvetenhet om:

- Vad konflikter är och hur de uppstår.
- Tecknen som är varningssignaler.
- Det egna ansvaret för att undvika och medverka att lösa konflikter.

Vi arbetar tillsammans för att utveckla dessa färdigheter. Till vår hjälp tar vi bl.a.:

- Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) för att få en gemensam plattform för att jobba med kommunikationsfrågor.
- MIR – en modell för praktisk målstyrning.
- "Surdegen" – ett effektivt arbetsmaterial för att träna på verkliga situationer.

Syftet med aktiviteten är att gruppen och dess medlemmar efteråt ska:

- Hamna i färre svåra konflikter.
- Våga ta tag i problem tidigt och inte sopa dem under mattan.
- Ha förmåga att själva lösa konflikter som ändå uppstår.
- Söka hjälp när de själva inte räcker till.

Arbetsformerna är mycket praktiska – lite teori, mycket diskussion och övningar, samt definierade uppgifter för deltagarna i vardagsarbetet. Aktiviteter av detta slag utformas alltid utifrån de individuella behoven och önskemålen. Låt oss ta den diskussionen!

Håkan Persson