

Kako rešujemo konflikte na delovnem mestu?

Vzroki konfliktov v podjetju

Vzrok, ki lahko povzroči konflikt v podjetju ponavadi ni en sam, ampak jih je več in se velikokrat med seboj prepletajo. Različnosti posameznikov so v splošnem glavni vzroki za konflikte, saj se ta različnost ciljev in interesov pokaže tudi v podjetju. Vzroki vsakdanjih nesporazumov lahko ščasoma postanejo vzroki resnih konfliktov, če ti ostanejo nerešeni. **Organizacije se nenehno razvijajo in spreminjajo, spremembe pa zahtevajo prilagoditve medsebojnih razmerij, čemur pa se ljudje upirajo. Vzrok je iskati v bojzni do sprememb in odporom, kar zopet vodi do novih konfliktov.**

Posledice konfliktov

Konflikt ima tako pozitivne kot negativne posledice na posameznika, skupino ali organizacijo. Na eni strani spodbuja razvoj in je zato določena mera konflikta v organizaciji celo pozitivna, dočim lahko premočan konflikt uniči skupino ali celotno organizacijo. Zavedati bi se morali prav pozitivnih posledic, saj jih kaže izrabiti kot priložnost pri ustvarjanju boljše prihodnosti. Na konflikt moramo gledati kot na pozitivno in dobrodošlo situacijo, ki izziva zaposlene k razmišljanju in aktivnem prilagajanju, vodi k ustvarjalnosti, spremembam in boljšim rešitvam.

Načela in metode razreševanja konflikta

Na področju razreševanja konflikta strokovnjaki priporočajo naslednja načela:

- **Definirajte problem** kot cilj, ne kot potrebo za reševanje,
- Ko ste odkrili konflikt, **poiščite rešitev**, ki bo pomenila spremembo za vse strani,
- Svojo **pozornost usmerite na vzrok**, ne na osebne zadeve ali podrobnosti,
- **Gradite zaupanje** s sprejemanjem in dajanjem ustreznih informacij,
- Med komuniciranjem **izražajte svojo naklonjenost**, vživite se v sogovornika, ga poslušajte ter upoštevajte njegove predloge.

Metode, ki se uporabljajo pri reševanju konfliktov pa se delijo na tri skupine:

- **Metode pomirjanja**, ki naj bi nastalo situacijo omilile. To so razni nasveti, posredovanja, pozivi, kompromisi in včasih blage grožnje in opomini ter obljube,
- **Metode sodelovanja**, katerih je največ in se najpogosteje uporabljajo. Sem sodijo pogovori, sestanki, izmenjava mnenj, pogajanja, primeri iz prakse, igranje vlog.
- **Metode preoblikovanja**, ki delno ali v celoti spremenijo obstoječe stanje kot je na primer delitev ali preoblikovanje skupine, uveljavljanje novih delovnih postopkov in načinov odločanja, arbitraža, zamenjava članov, spremembe z vrha navzdol...

Sprejemljivost rešitve

Vsaka rešitev za katero se dogovorimo pri reševanju konfliktov, zmeraj in nujno pripelje do sprememb. Spremembe pa v ljudeh povzročajo različne reakcije. Nekateri se spremembam, če je le mogoče, izogibajo in se zato skušajo izogibati konfliktom. Vendar nihče ne more rešiti konflikta, če ni pripravljen sprejeti sprememb. Najsprejemljivejša rešitev je tista, ki vsem udeleženiim prinese enako velike spremembe.

NOVICE



8. državno prvenstvo SKEI Slovenije v kegljanju - memorial Elvedina Terziča

12.03.2019 - 6. aprila 2019 vabljani na Ravne na Koroškem.



Info SKEI št. 2/ 2019

07.03.2019 - Aktivnosti SKEI v februarju 2019.

PONUDBA SEMINARJEV



Osnove varnosti in zdravja pri delu; predavatelj Igor Kučič

18.12.2018 - Kako zagotoviti čim bolj varno delovno okolje.



Prepoznavanje in reševanje konfliktov; predavateljica Mateja Gerečnik

12.12.2018 - Naučimo se reševati in obvladovati konflikte.



Digitalna revolucija; predavatelj Vojko Fon

11.12.2018 - Ali nam bodo roboti uničili delovna mesta?

© Vse pravice pridržane.

[Odjava iz e-novic](#)

To sporočilo ste prejeli, ker ste se na prejemanje naših sporočil prijaviли preko naše spletne strani ali pa ste se s prejemanjem izrecno strinjali. Če se želite odjaviti, lahko to storite kadarkoli s klikom na zgornjo povezavo in naših e-novic ne boste več prejeli.