

Arbetsblad: Arbetsplatsens konfliktpotential

Material ni behöver: grön och röd färgpenna eller krita.

Arbetsbladets syfte är att underlätta kartläggningen av ogynnsamma förutsättningar i organisationen på en arbetsplats, förutsättningar som dels kan utgöra en källa till uppkomsten av konflikter, dels kan försvåra att konflikter och samarbetsproblem hanteras på ett konstruktivt sätt.

Genom att använda en kombination av en checklista och färgläggning av en "kartbild" kan man dra nytta av både analytisk information och mer intuitiv och svårformulerad kunskap.

Arbetsbladet kan användas av en chef eller konsult på egen hand, eller ännu hellre för att låta medarbetare och chefer på en arbetsplats genom diskussioner i mindre grupper identifiera oklarheter och problemområden i den egna organisationen. Erfarenheten visar att man på så lite tid som en halvtimme kan få en god överblick över var i organisationen det finns olösta problem.

Arbetsbladet består av en karta där olika aspekter av arbetsplatsen symboliseras av olika sorters byggnader. Uppgiften består i att en och en gå igenom de olika delarna av arbetsplatsen och göra en bedömning av om de är i balans eller inte. Arbetsplatsen betraktas här som ett samhälle där olika delar måste fungera bra ihop för att helheten ska fungera väl. Om det finns störningar eller bristande passform vad gäller en del av "samhället" så kan det leda till störningar i enskilda personers arbetsvardag genom att människor blir frustrerade och tar ut sin frustration på varandra. Det egentliga problemet ligger kanske på ett annat plan.

Nedan finns en förenklad checklista som förklarar vad de olika byggnaderna på kartan står för. Meningen är inte att ni ska besvara varje enskild fråga, utan att ni genom frågorna ska få en känsla för vad respektive byggnad handlar om. Gå igenom dem en och en och färglägg de olika byggnaderna efter hur ni tror att det är ställt med dem. Grönt betyder att den delen fungerar bra som den är, rött betyder att det finns obalanser, brister eller andra problem. Om ni exempelvis bedömer det så att stödfunktionerna fungerar illa (t.ex. att det saknas rutiner för återkommande problemsituationer och detta leder till ständiga slitningar mellan olika yrkeskategorier) så färgar ni den byggnaden röd. Om ni tycker att det är klart och tydligt vad organisationen har för mål och tror att alla är överens om att det är bra mål, då färgar ni flaggan grön. Ni kan också blanda: små problem i en funktion kan visas med lite rött men mest grönt.

Checklistan baseras på Glasls modell över organisationens konfliktpotential samt Weisbords sexboxmodell. Källor:

EKSTAM, K. (2000) *Handbok i konflikthantering*, Liber Ekonomi.

GLASL, F. (1997) *Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater*, 5. Auflage. Bern: Paul Haupt Verlag.

Källa: Jordan, T. (2002), <http://arbetsplatskonflikt.av.gu.se>, Institutionen för arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.

Checklista för arbetsplatsens konfliktpotential

I. Identitet

Är organisationens övergripande mål och funktion i samhället klart formulerade, entydiga och oomstridda?

Finns det meningsskiljaktigheter kring vilka värden och kvalitetskriterier som ska vara vägledande för verksamheten?

Är personalen stolt över sin organisation?

Finns det aspekter av organisationen som man inte kan prata öppet om?

II. Strategi

Finns det olösta tvister om vilka konkreta mål som ska uppnås?

Finns det meningsskiljaktigheter om vilka metoder/arbetsätt man ska använda för att nå målen?

Finns det väl fungerande metoder att styra organisationens arbete så att alla strävar efter samma mål med ändamålsenliga metoder?

III. Struktur

Fungerar arbetsfördelningen mellan olika enheter och personer väl?

Är ansvarsfördelningen klar och tydlig?

Är arbetsbelastningen rimlig?

Har personalen tillgång till de resurser (t.ex. tid) och den kompetens de behöver för att kunna sköta sina arbetsuppgifter väl?

IV. Stödsystem

Finns det väl fungerande rutiner och procedurer för att ta hand om de arbetsuppgifter och problem som förekommer?

Har personalen tillgång till adekvat utrustning?

Är den fysiska arbetsmiljön rimlig?

Hur fungerar informationskanalerna mellan olika delar av organisationen?

V. Belöningsystem

Uppfattas lönenivåer och förmåner som rimliga och rättfärdigt fördelade?

Får personalen uppskattning för sina arbetsinsatser?

Finns det väl fungerande metoder för att hantera situationer där personer inte lever upp till de rimliga krav man kan ställa på deras arbetsinsatser?

VI. Relationer och kultur

Hur är samarbetsklimatet, stämningen?

Hur hanteras samarbetsproblem och konflikter?

Finns det osunda informella roller bland personalen och mellan enheter?

Finns det en rimlig grad av tolerans för egenheter och olikheter?

VII. Ledarskap

Har cheferna vilja och förmåga att ta ansvar för sin ledarroll vad gäller psykosociala förhållanden?

Är chefernas ledarstilar adekvata?

Har cheferna de kompetenser (såväl inom sitt sakområde som mänskliga) de behöver för att fylla sin ledarroll?

Finns det acceptans bland personalen för ledarskapet?

VIII. Omvärldsförändringar

Pågår det viktiga förändringar i organisationens yttre omvärld som skapar behov av genomgripande förändringar inom organisationen?

Arbetsplatsen

