



Konflikt - sykdomstegn eller muligheter for endring

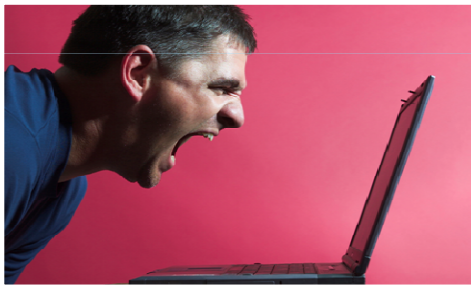
Den største utfordringen er ikke at konflikter oppstår – men hvordan vi håndterer dem.

Konflikthåndtering

Hva er en konflikt



Kilder til konflikt



Konflikt
opptrapping

Hvordan takle
konflikt

Hvordan håndtere
konflikt

Hva kan vi utnytte
konfliktene



Konflikt

Konflikt er en uoverensstemmelse

En bestemt konfliktsituasjon kan være et mangesidig problemkompleks, men i bunnen av alle typer konflikter ligger *en felles kjerne*.

Konflikt har utgangspunkt i *forskjeller* – forskjeller i mål, ønsker, preferanser og interesser.

(Ladegård 2006)

Historisk har synet eller oppfatning av konflikter i organisasjoner endret seg

Det tradisjonelle synet – konflikter bør unngås (ca 1905-1935)

Det humanistiske (human relation) synet – konflikter er uunngåelig og må håndteres (ca 1935-1980)

Det interaksjonistiske synet – konflikter fremmer organisasjonens omstillingsevne, dynamikk og fleksibilitet. Organisasjonens evne til å håndtere konflikter er en suksessfaktor. (ca 1980-)

Konflikt er normalt

- Konflikter er normalt og en naturlig del av organisasjonslivet. Konflikt kan ha både fordeler og ulemper i følge Bolman og Deal (2011).
- ”En rolig, harmonisk organisasjon kan godt være en apatisk, ikke-kreativ, stagnert, rigid og urokkelig organisasjon”. (Bolman og Deal 2011).

Konflikter oppstår i grenseområder

Konflikter oppstår særlig i grenseområder eller grensesnittene mellom ulike grupper eller ulike avdelinger. (Bolman og Deal 2011)

Nivåer, interesser, verdier, tradisjoner eller livsanskuelse og forskjellig livsstil, roller

Grenseområdet er vekstområde

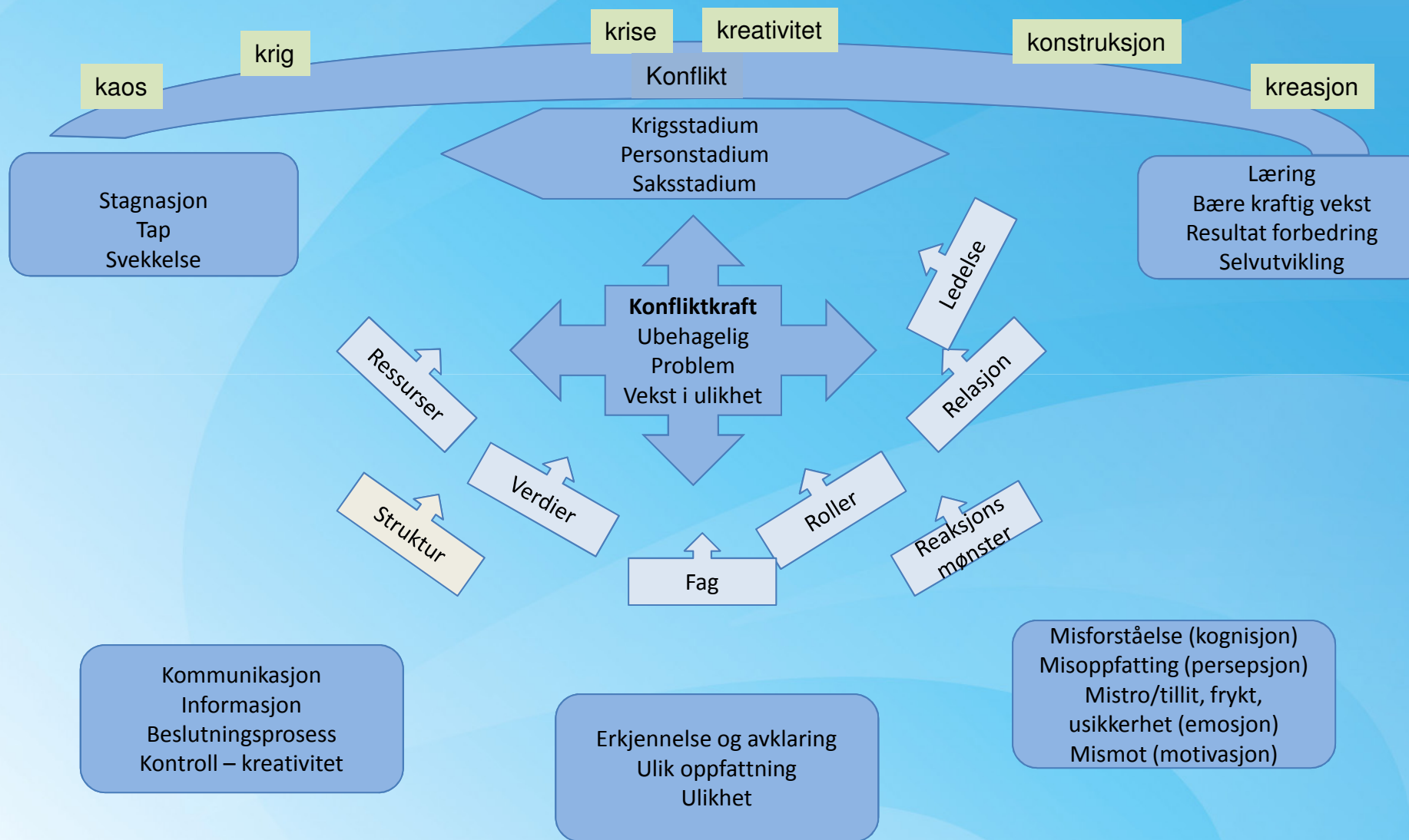
Kaos og kreasjon

- Kaostilstand åpner paradoksalt nok muligheter for at den kloke leder på nytt kan være nyskapende og kreativ. (Brunstad 2011)
- En leder som skal skape noe nytt, som skal nå nye mål, må ha noe av kaoset på innsiden av seg. (Brunstad 2011)

Konstruktiv konflikt

- Kan vi snakke om konstruktive konflikter, og når er en konflikt konstruktiv (Ladegård 2006)
- Fiolinmusikk er friksjon. I næringslivet har vi friksjoner eller konflikter. "Når bør vi forsøke å eliminere friksjonen eller prøve å tjene på den? (Follett 2000)

Konfliktkraft i kaos og kreasjon



Konflikthåndtering

- Konflikthåndtering dreier seg om hva man faktisk velger å gjøre eller ikke gjøre når man blir klar over at det eksisterer en konflikt (Einarsen og Pedersen 2007).
- *Konflikthåndtering* er ikke det samme som *konfliktløsning*. Ordet konfliktløsning henger gjerne sammen med tanken om konflikt som et problem. Konflikthåndteringen i positiv forstand er å ta tak i konflikten og utnytte kraften som er oppstått ut i fra ulikhet.

Ulike effekter av konflikt

- Konflikt er et varsel om *sykdomstegn*
 - Varsel
 - Gjør endringer nødvendig
- Konflikt er en *drivkraft for forandring*
 - Konflikter kan "rense luften"
 - Øke forståelsen for motpartens syn
- Konflikt bringer problem ut i åpenhet
 - Kan føre til bedre beslutninger
 - Kan øke gruppelojaliteten

Håndtering av konflikt

- Ta tak i konflikten – ikke utsett det
- Gå sammen – få den ut i åpen landskap, ta med bisittere /tredje person
- Skriv referat – øv på den vanskelig samtalen, hva vil du
- Flytt konflikten fra meg til virksomhetens samhandlingsplattform

Konflikthåndtering

- Problem / utfordring: Hva er hovedproblemet? Hva er delproblemene?
- Er det en felles erkjennelse av problemet. Klargjør, sorter meningsforskjeller.
- Dialog
- Avdekke misforståelser, misoppfatninger, mistro, mistillit
- Skape vilje til forandring.
- Analysere mønster som stadig gjentar seg.
- Avdekk: Uttryggighet, frykt, behov for kontroll/makt, blindsoner

Reidar Hillesund

Senior Rådgiver & Partner

Crafting House

reidar.hillesund@craftinghouse.no

+47 971 57 759

Rådhusgata 4, Oslo

www.craftinghouse.no



”Reidar er kjent for sin evne til å identifisere og videreutvikle lederpotensialet i dem han arbeider med. Han har bred undervisningserfaring fra høyskolesektoren og brukes i dag som foreleser, coach og prosessleder.

Reidar har i flere år arbeidet med organisasjonsutvikling med vekt på identitets- og kulturbygging.”

Reidar er Cand. Philol. med fagkombinasjon psykologi, sosiologi og kristendom. Han har videreutdanning i organisasjonsutvikling og endring fra BI og sertifisert DISK® veileder i Norge.

Jobber med:

Lederveiledning for skoleledelse

Medarbeiderutvikling for skolepersonal, kompetanse og kulturutvikling

Organisasjonsutvikling, strategi og samhandlingsplattformutvikling