

KONFLIKTHANTERING – ATT VÅGA TA SMÄLLEN

Att acceptera att tiden i en grupp – oavsett om det är ett lag eller företag – inte kommer bli en dans på rosor är A och O för gruppens kommande utveckling.

VAD ÄR KONFLIKTHANTERING FÖR ER?

Att vara ärlig i situationer som redan är obekväma eller att våga skapa kommunikation genom att kritisera sig själv, gruppen och dess mål är inte alltid lätt, men är något som krävs för att inte fastna. Det är lätt att undvika konflikterna istället för att konfrontera varandra. Det är lätt att inbilla sig själv att allt är bra, men så fort du som individ i en grupp slutar sträva efter att utvecklas och bli bättre än du var i går har du fastnat, och då tillför du inte längre något till gruppen. Grunden till konflikthantering handlar inte om vilka modeller du använder dig av, vilken filosof du citerar eller vilken teori du applicerar. Konflikthantering handlar i grund och botten om att våga ta smällen – att med regelbunden feedback styra företaget i önskad riktning istället för att gräva ner problemen.



”YOU CAN
ONLY EX-
PECT OF
OTHERS
WHAT YOU
EXPECT OF
YOURSELF”.

HUR HAR ER KONFLIKTHANTERING SETT UT UNDER ÅRET?

Under året som har gått har vi stött på många problem. Dessa problem är ofta inte mer än ett missförstånd där en person menar någonting, men det uppfattas annorlunda utav en annan. Redan innan vi började driva ett UF-företag tillsammans var vi bra vänner och vi trodde att vi kunde säga i princip allt till varandra. Men att ta konflikten för att kunna utvecklas visade sig vara svårare än vad vi hade förväntat oss. I början av året var vi lite försiktiga med att säga vad man tyckte och tänkte till varandra, man var inte riktigt säker på hur de andra i gruppen skulle uppfatta det. Allt efter att tiden gick vågade vi mer och mer konfrontera varandra och säga vad vi tyckte, vilket visade sig vara tuffare för vissa än för andra. När ens nära vänner konfronterar en alla på en gång blev det för mycket för vissa och de satte sig direkt i försvarsställning, vilket ledde till en konflikt. För att kunna hitta en lösning till denna konflikt var vi tvungna att hitta orsaken till att den startade. Det visade sig vara ett missförstånd då personen i fråga inte hade sett det som feedback utan upplevde det som om kollegorna ville klanka ner på personen. Detta löstes igenom att förklara att det inte gjordes för att vara taskiga, utan i viljan av att personen skulle utvecklas.



VAD LÄRDE NI ER UTAV DET?

Vi lärde oss hur viktigt det är med tydlig kommunikation, då en onödig konflikt kan uppstå vid ett litet missförstånd. Konflikter tar mycket energi och tid som hade kunnat läggas på andra, därför är det extra viktigt att kunna få ut sitt budskap och så snabbt som möjligt hitta en lösning på konflikten.



WALLDÉNS

ALL ABOUT THE DETAILS