



Bli medlem Vi erbjuder Jobb

Facket för naturvetare

Naturvetarna bevakar dina rättigheter och stöttar dig i frågor om lön, arbetsvillkor och arbetsmiljö. Tillsammans jobbar vi för att lyfta naturvetare i arbetslivet.

Läs mer om medlemskapet



Vi är Sveriges största nätverk för naturvetare

34 000



Har arbetsmiljön försämrats?

Ja
Nej
Osäker/vet inte



#22 Ali Mirazimi Virologiskare

"Forskarna är vår tids influencers."

Naturvetar podden

Välkommen till webinariet

Så förebygger du konflikter på jobbet



Från botten till toppen

I fokus

Vårspäkan för mjölkskyddet i Allingsås var när de började jobba med grönpackning. För nycklet till framgång är att chafon och Naturvetarna fackliga företrädare gör iakt.

När chafon och skyddsfunktion för sig för vad som ska göras. Det har varit skyddsfunktion i Allingsås kommun. För den som vill vara med och göra skillnad i Allingsås kommun ska man gå till chafon och Naturvetarna fackliga företrädare gör iakt.

När chafon och skyddsfunktion för sig för vad som ska göras. Det har varit skyddsfunktion i Allingsås kommun. För den som vill vara med och göra skillnad i Allingsås kommun ska man gå till chafon och Naturvetarna fackliga företrädare gör iakt.



#vigissarinte

Vi på fackförbundet Naturvetarna skickar aldrig ett enda stort brev. För detta kommer vi att använda oss av våra medlemmars stöd och hjälp i ett utskick och vidare. Bli medlem du också.



Nystart Avtal 2020



Nyheter Sverige

Facket för livsmedelsinspektörer larmar - trängselkontroller utlöser hot och våld

Livsmedelsinspektörer har under pandemin blivit trängselkontroller utlöser hot och våld. Flera inspektörer vittnar om hotfulla och våd-samma situationer när de utövar sitt jobb på krogar.

Niklas Svohult/T

Vare vecka får juören på Naturvetarna. Livsmedelsinspektörer runt om i Sverige. Samtliga utom ett som är utövar sitt jobb på krogar.

Livsmedelsinspektörernas arbetsuppgifter har ökat under coronapandemin. De har sin funktion som livsmedelsinspektörer i Sverige. Samtliga utom ett som är utövar sitt jobb på krogar.

Per Klingberg följande är en av de 56 svarande uppger över hälften av arbetsmiljön blivit sämre. 13 procent svarar att de inte vet om arbetsmiljön blivit sämre.

– Översett mängden av det arbetsmiljön oaccepterbar utsett. Sedan restriktionerna infördes har det blivit ett stort hot och våld i sin roll som livsmedelsinspektörer blivit sämre under coronapandemin. Av de 56 svarande uppger över hälften av arbetsmiljön blivit sämre. 13 procent svarar att de inte vet om arbetsmiljön blivit sämre.

– Översett mängden av det arbetsmiljön oaccepterbar utsett. Sedan restriktionerna infördes har det blivit ett stort hot och våld i sin roll som livsmedelsinspektörer blivit sämre under coronapandemin. Av de 56 svarande uppger över hälften av arbetsmiljön blivit sämre. 13 procent svarar att de inte vet om arbetsmiljön blivit sämre.



Anne-lee Mellström

Karriär - och Outplacementcoach
Ledarutvecklare

Kartläggningar i psykosocial
arbetsmiljö

Medlare i mellanmännskliga relationer

Agenda

- Konflikt - Vad betyder och innebär det egentligen?
- Hur kan jag som chef förebygga att konflikter uppstår?
 - Skapa ett robust samarbetsklimat
 - Samarbetsfärdigheter
- Hur kan jag som chef hantera konflikter och förebygga att de eskalerar?
 - Eskalationstrappan
 - Konfliktens 4 faser
 - ABC triangeln
 - Konfliktstilar

Först några påståenden och förhållningssätt...

- Konflikter skall inte lösas utan hanteras
- Ingen organisation är konfliktfri och kanske inget vi skall eftersträva
- Konflikter är inget vi "har" utan något vi gör med varandra
- En konflikt i arbetsgruppen är aldrig en privat angelägenhet. Den är angelägen för hela företaget eller organisationen.

Vad är en konflikt?

En konflikt uppstår när en eller flera parter har önskemål eller behov de inte är villiga att släppa och upplever att någon blockerar dem från att tillgodose dessa önskemål.

Tydligt ledarskap som strävar mot

- ✓ tydliga mål,
- ✓ tydliga roller
- ✓ tydliga arbetsbeskrivningar

Var och en bidrar till trevlig och respektfull stämning

Vi agerar lösningsorienterat

Tydliga överenskommelser och system för att hantera friktion

Källa: Carlson, Jordan, Olheim 2019 , Att bygga en robust samarbetskultur

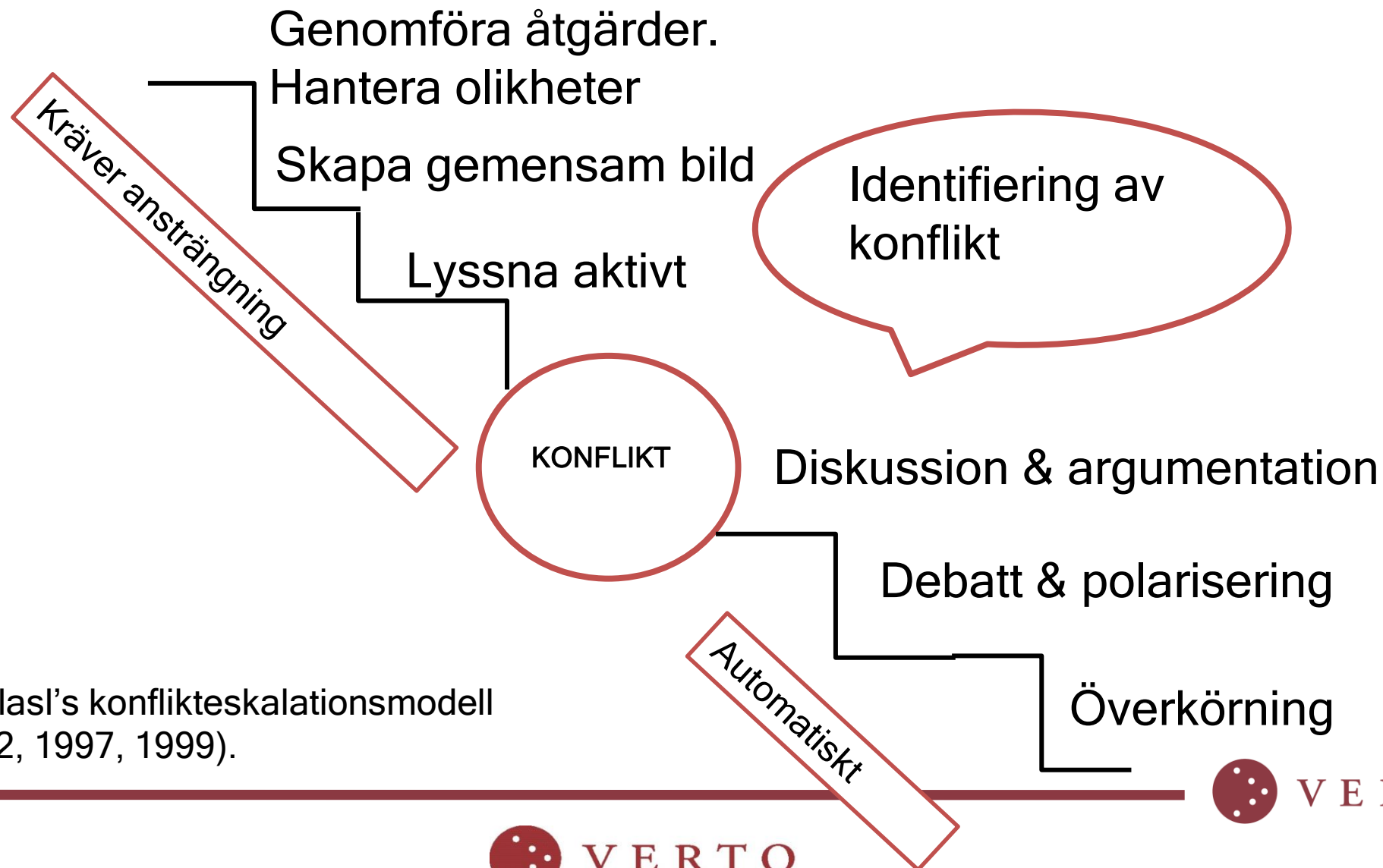
Robust samarbetskultur

- Förståelse av hur konflikter fungerar är en förutsättning för att kunna bygga en robust samarbetskultur
- Tid och forum för att diskutera och föra dialog kring viktiga frågor där individer har olika uppfattningar
- Vilja att söka samarbete om hur man kan lösa vissa saker snarare än att gå i konflikt. Samarbetsöverenskommelser eller kontrakt
- Modigt och moget ledarskap som inte backar för känsliga frågor och som inser vikten av en öppen dialog och förmåga av att skapa tillit som grund bl.a. att våga vara öppen med sin egen osäkerhet.

Samarbetsfärdigheter

- Tydliga spelregler i arbetsgruppen
 - Vilka framträdande beteenden är viktiga för att samarbetet skall fungera optimalt?
- Självkännedom och självinsikt samt möjlighet till reflektion
- Skilja på tolkningar och observationer
- Hålla sig öppen och inte gå i försvar
- Respektfullt bemötande

Konflikttrappan



Konfliktens fyra faser

Fas 1: Störning. Små otydliga signaler, gnabb och otillfredsställda behov.

Fas 2: Svårighet. Arbetsuppgifter påverkas.

Du som chef behöver hantera situationen.

- Fånga upp signaler
- Prata med var och en
- Ev. ha en opartisk roll i ett 3-part samtal

Konfliktens fyra faser

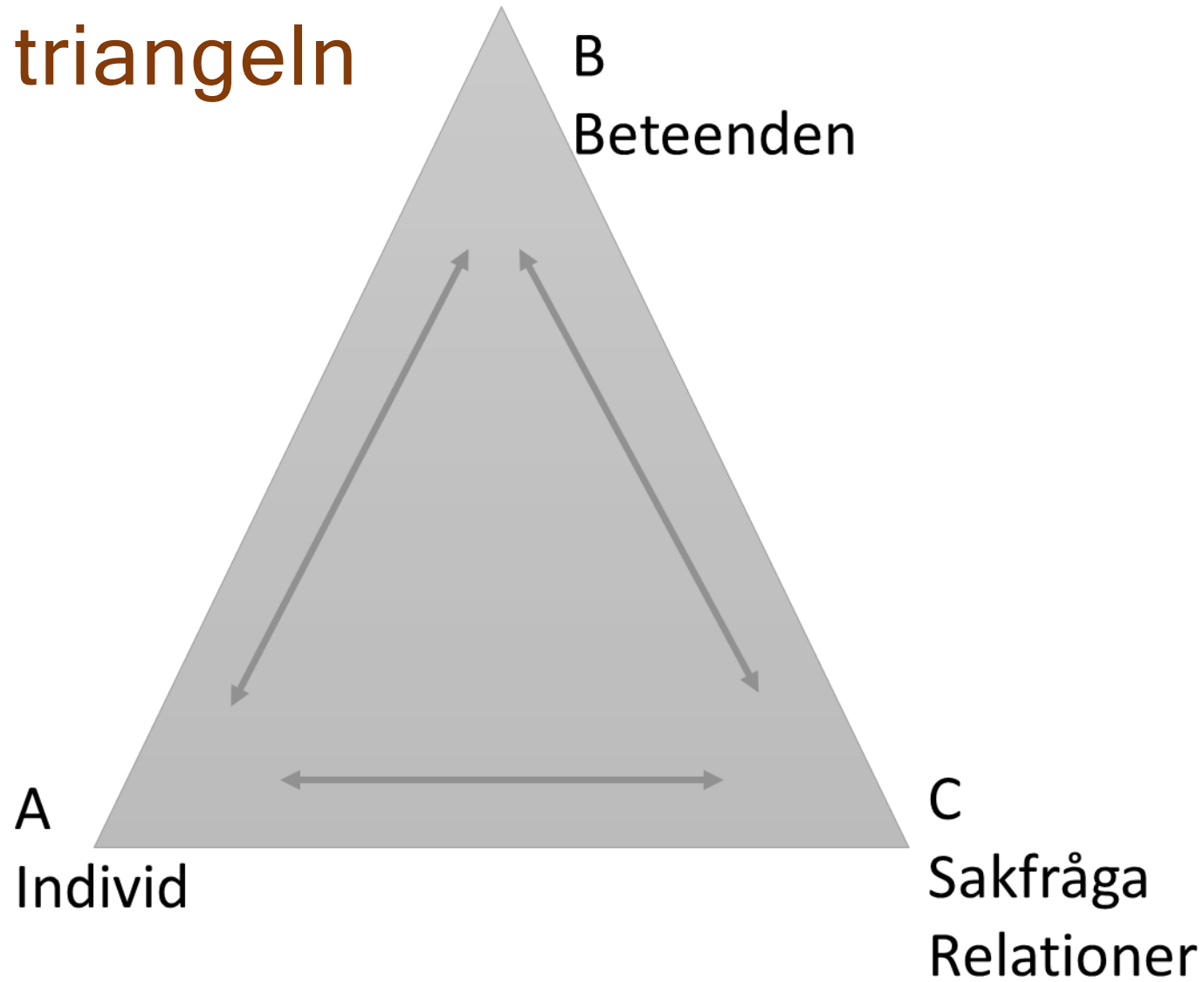
Fas 3: Problem. Syndabock, snacket går och grupperingar.

Fas 4: Surdeg. Offentlig konflikt, drastiska åtgärder efterfrågas och genomförs.

Du som chef behöver agera och koppla in HR/Ledningsgrupp/Högre chef

- Eventuell extern medlare
- Stor risk att konflikten sprids
- I fas 4 behöver eventuellt regler eller makt användas beroende på konfliktens karaktär

ABC triangeln



Utmanande/lärande samtal

NVC - NonViolent Communication

Att be om

Vad jag observerar

"När du pratar samtidigt som jag pratar med dig"

Hur jag känner

"Så känner jag mig osäker..."

Vilka behov jag har

"...för jag har behov av att avsluta det som jag vill berätta"

Mina önskemål konkret och positivt

" så jag vill be dig att vänta med att säga det du vill tills jag är klar"

Genom att använda dessa steg, som inte behöver vara i en strikt ordning, men däremot behöver alla fyra finnas med i en ärlig och rak kommunikation.

Tänk på vad du säger...

Rätt/ Fel - Viktigt

Sanning - Uppfattning

Tvärsäker - Nyfiken

Skuld - Bidra

Tala om - Tala med

Gnäll - Behov

Antingen eller - Både och

Konfliktlathund

1. Bedöm om du som chef ska ingripa i konflikten
 - Påverkas verksamheten påtagligt?
 - Påverkas den psykosociala arbetsmiljön påtagligt?
 - Finns risk för konflikteskalation?
2. Gör en enkel konfliktdiagnos
 - Vad handlar det om: parternas blockerade önskemål?
 - Agerar parterna rimligt konstruktivt, eller behövs en insats för att reducera destruktiva och främja konstruktiva beteenden?
 - Ta reda på parternas synsätt: vad har de för berättelse om situationen?
 - Ta reda på parternas motivation att aktivt medverka till att lösa frågor respektive förbättra samarbetsrelationer.
3. Behöver du ta hjälp av HR eller högre chef?
4. När bör du anlita en extern konsult?
 - När misstro mot chef(-er) är så stor att en mer opartisk aktör behövs.
 - När konflikten är så djupt eskalerad att det behövs en medlare med särskild kompetens

Chefsrådgivning

<https://www.naturvetarna.se/rad-och-stod/chef/>

60 minuters kostnadsfritt samtal och råd utifrån dina behov

Anne-lee Mellström: anne-lee.mellstrom@verto.se