

Inventering av arbetsplatsens konfliktpotential: Teman som behöver hanteras

Alla arbetsplatser har en konfliktpotential, d.v.s. teman där olika personer och grupper har önskemål som av och till blir blockerade. Syftet med detta arbetsblad är att få överblick över de teman som organisationen behöver kunna hantera så smidigt och konstruktivt som möjligt. Vilka av följande teman kan innebära viss konfliktpotential inom organisationen? Lista punkter.

1. Fördelningsfrågor

T.ex.: **Pengar:** prioriteringar i budget, fördelning av nedskärningar/underskott, löneförhandlingar, storlek på övertidsersättningar, beviljande av utgifter för fortbildning, etc. **Arbetsbörda:** fördelning av arbetsuppgifter/ärenden/kunder/brukare/upptagningsområden. etc. **Tid och uppmärksamhet:** hur mycket tid/uppmärksamhet som får/bör läggas på olika arbetsuppgifter/frågor

2. Positionsfrågor

Viss tjänst, roll, arbetsuppgift, placering, etc. som personer har önskemål om att få eller slippa.

3. Strukturfrågor

T.ex.: Organisationsstruktur, Mål/strategisk inriktning, Delegationsordning (vem har vilka befogenheter?), Ansvarsfördelning, Regelverk, Arbetssätt, Rutiner.

4. Beteendenormfrågor

- a) Bemötande inom arbetsplatsen
- b) Sätt att utföra arbetsuppgifter (t.ex. tempo, kvalitet, prioriteringar, gemensamt ansvarstagande)

5. Övertygelsefrågor

Djupgående och bestående skillnader i synsätt på överordnade värden, bra/dåligt, rätt/fel, lämpligt/olämpligt, tillåtet/förbjudet. Kan vara kopplat till övertygelser, värdesystem, trosuppfattningar, världsbild, professionsidentiteter, etc.

OBS!

När du/ni listat frågor som ni vet att det kan uppstå frustrationer och konflikt kring: Gå igenom listan och överväg om det finns eller saknas fungerande forum eller andra former för att hantera respektive fråga. Markera med en stjärna de frågor där du/ni tycker det är angeläget att utveckla mer välfungerande former för hantering.