

#WEDERKERIGHEID #SYSTEMISCH #BETEKENISGEVEN AAN ORGANISATIEPATRONEN

KUN JE CONFLICTEN VOORKOMEN?!

Dat moet je niet willen want ze doen er
juist toe.

DUS VERSCHIL DURVEN MAKEN MOET!

Maar hoe zorg je ervoor dat het
functioneel blijft?

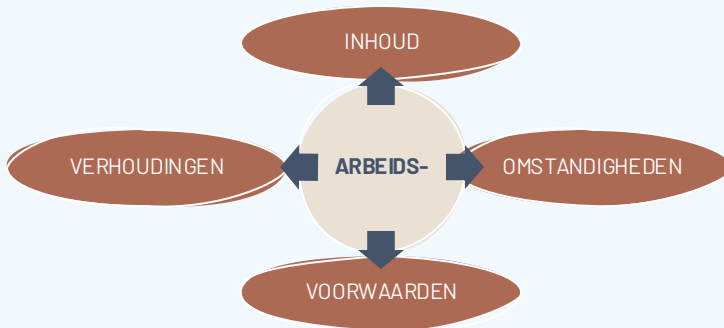


LEES MEER OVER HOE JE
ARBEIDSCONFLICTEN KUNT VOORKOMEN
DOOR PREVENTIEF TE COACHEN

www.marjoleinejansen.nl | blog van de organisatie BIO_loog

DWARSBOMEN? ERGEREN?

4 x A als conflictonderwerp



6 soorten arbeidsconflict

- met leidinggevende
- binnen het team
- tussen leidinggevende en compagnons
- bij ziekte /re-integratie
- bij vertrek met VSO

Verschillen kunnen schuren en leiden tot conflict. Als een individu of een groep binnen een arbeidsrelatie een conflict hebben dan vindt tenminste één van de betrokkenen dat de ander haar dwarsboomt of ergert.

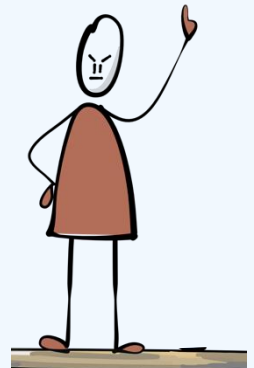
De Dreu & Van der Viert (1997) | STECR

3 fasen in het escalerende conflict

Het **relationele** debat draait nog om winnen/winnen

Het **emotionele** gesprek gaat over winnen of verliezen

De **strijdfase** kent alleen maar verliezers



UITLOKKENDE versus BESCHERMENDE factoren

Uitlokkende factoren

- gebrek aan binding en vertrouwen
- personeelstekort en hoge werkdruk
- rolonduidelijkheid, taakvervaging
- harmoniemodel hanteren
- niet uitspreken van verschillen
- pesten, intimidatie, discriminatie

Beschermende factoren

- een eerlijk en rechtvaardig collectief
- psychologische veiligheid
- leer- en ontwikkelklimaat
- collegiale steun
- eigenaarschap en verantwoordelijkheid
- sensitief responsieve leidinggevenden

TOP 5 drama-versnellers die bijdragen aan escalaties



CONFLICTVOORKOMEND en CONFLICTBESTENDIG

Volg de systemische wetten

Binding: de wil om erbij te horen, en jezelf en anderen in te sluiten

Plek: je plek nemen en krijgen om rol en taak te vervullen

Wederkerigheid: je eigen balans behouden in geven en nemen

CAPABILITY-benadering draagt bij aan duurzame inzetbaarheid

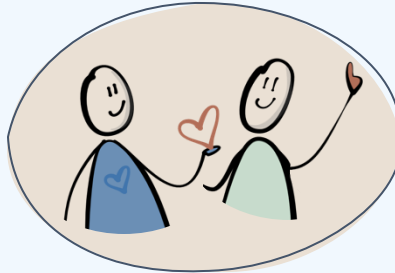
Mensen moeten kunnen zijn wie ze willen zijn en mensen moeten de dingen kunnen doen die waarde toevoegen voor henzelf en de omgeving. De volgende **7 capability kernwaarden** maken de organisatie conflictbestendig en voegen waarde toe.

1. Gebruiken van kennis en vaardigheden
2. Ontwikkelen van kennis en vaardigheden
3. Betrokken worden en zijn bij belangrijke beslissingen
4. Opbouwen van betekenisvolle werkcontacten
5. Stellen van eigen doelen
6. Verdienen van een goed inkomen
7. Bijdrage leveren aan het creëren van iets waardevols



DE CONFLICTCOMPETENTE LEIDINGGEVENDE

... kan verschillen registreren en kan voorkomen dat verschillen leiden tot een escalerend conflict



1

Je doet aan **conflictcoaching** waarbij je je als leidinggevende richt op het leerproces van de betrokkenen om zelf te komen tot een goede oplossing.

2

Je bent **conflictvaardig**, dat wil zeggen dat je effectief om kunt gaan met je eigen overtuigingen, emoties en opvattingen voor – tijdens – na een conflict.

3

Je doet aan **conflictoplossing**, waarbij je conflicten uit de wereld helpt, zonder de organisatie echt te verbeteren of te veranderen.

4

Je hebt oog voor de emoties en belangen van je conflictpartner(s). Als je **effectief met conflicten weet om te gaan**, kun je je eigen conflicten voorkomen, oplossen of inzetten om een beter resultaat te krijgen.

5

Je weet **conflicten te managen** door effectief om te gaan met verschillende waarheden om het behalen van de doelstellingen van de organisatie te stimuleren en de ontwikkeling van de mensen die er werken te vergroten.

DE INTERVENTIE VAN DE ORGANISATIE BIO_LOOG

Het systemisch kijken en werken helpt bij het ondersteunen van leidinggevende en hun teams om samen conflictbestendig te worden.

Want systeemdenken voorkomt denken in macht.
Het gaat namelijk niet om wie heeft gelijk of wie is schuldig.



Kijk naar HOE de machtsstrijd wordt gestreden



Kijk naar de kwaliteit van de interactie



Kijk naar het uiteindelijke resultaat

Iedereen in de organisatie – niemand uitgezonderd – is medeverantwoordelijk om conflicten te voorkomen.
Behandel de ander zoals de ander behandeld wil worden.
Geef zelf het goede voorbeeld. Durf, wees jezelf.
Maak vrijmoedig het verschil en deel dat wat van waarde kan zijn.
Adresseer het ongemak.
Blijf in verbinding met je zelf en daarmee met de ander.