

Obvladovanje konfliktov- iz teorije v prakso



Pozdravljeni!

Z vami sem Janja Rebolj



Muzej in galerije mesta Ljubljana



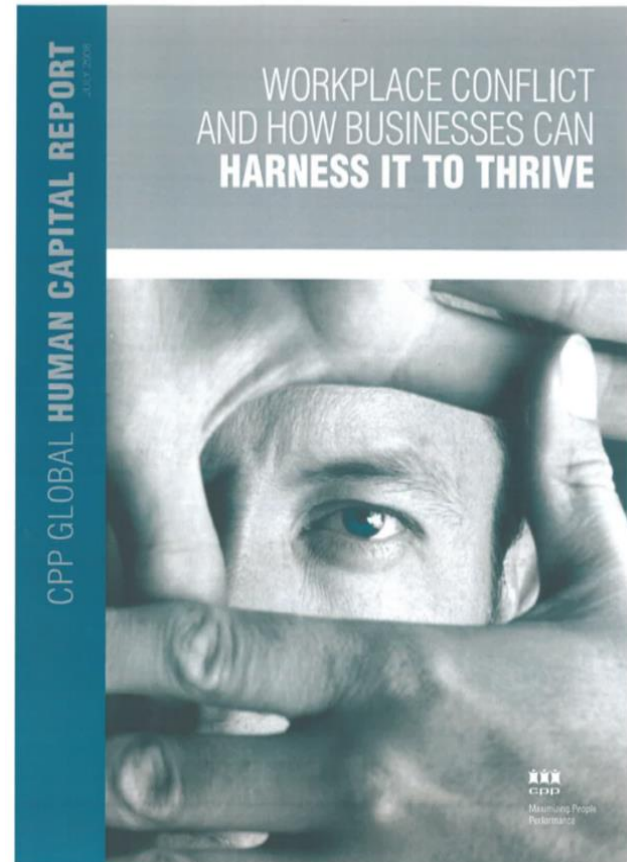
Mendnarodna raziskava o konfliktih

2008:

5000 redno zaposlenih

10 držav:

Belgija, Brazilija,
Danska, Francija,
Nemčija, Irska,
Nizozemska, Velika
Britanija in ZDA



Rezultati raziskave

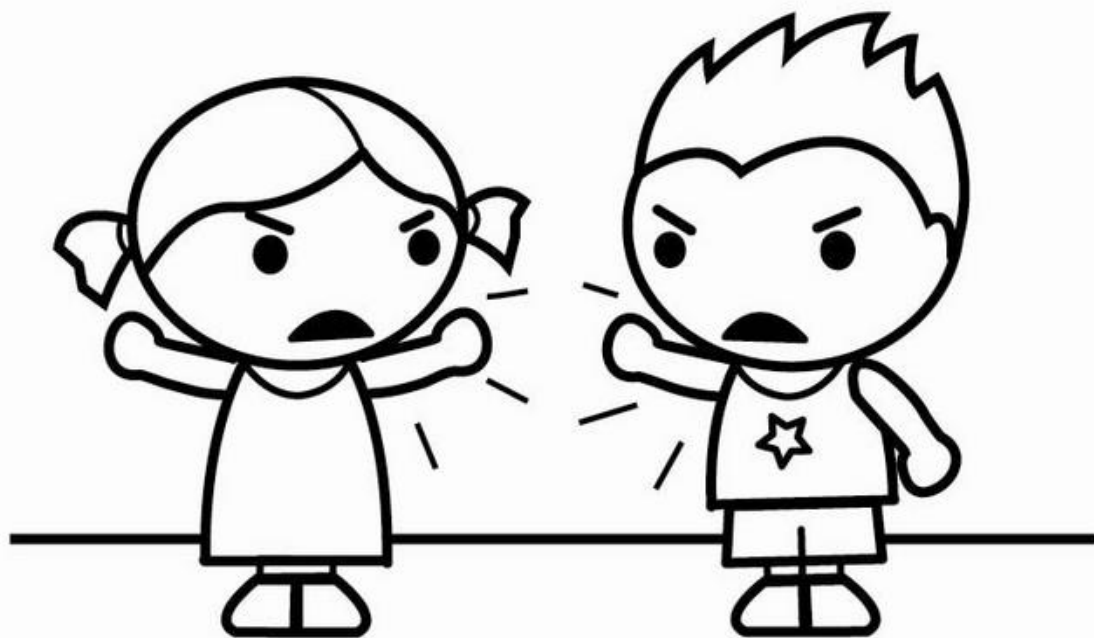
- Povprečen zaposleni porabi 2,1 (plačane) ure na teden za konflikte.
- Le 31% vodij meni, da (dovolj) obvladajo konflikte.
- 43% zaposlenih meni, da njihovi vodje ne obvladajo konfliktov dovolj dobro.
- Konflikti na delovnem mestu se eden od največjih virov stresa na delovnem mestu. (Anna Maravelas, 2005)
- Konflikte lahko bistveno zmanjšamo s treningom obvladovanja konfliktov.
- Konflikti sami po sebi niso negativni, pomembno je, kako ravnamo z njimi – zasebno in v službi!

Najpogostejši vzroki za konflikte na delovnem mestu

Osebnostne razlike in spopadi egov	49%
Stres	34%
Preveč dela /neustrezni viri	33%
Slabo vodenje na vrhu organizacije	29%
Pomanjkanje iskrenosti in odprtosti	26%
Slabo neposredno vodenje	23%
Pomanjkanje jasnosti glede vlog	22%

Pomanjkanje jasnosti glede odgovornosti	21%
Različne (nasprotujoče si) vrednote	18%
Slaba izbira članov tima	16%
Tabu teme	15%
Slabo vodenje uspešnosti	14%
Ustrahovanje/nadlegovanje	13%
Občutek diskriminacije	10%

Kaj pa doma, s prijatelji?



Tim Scudder Michael Patterson Kent Mitchell

Have a Nice Conflict

— A FABLE —



How to Find
Success and Satisfaction
in the Most Unlikely Places

s Teorijo zavedanja odnosov (TZO)



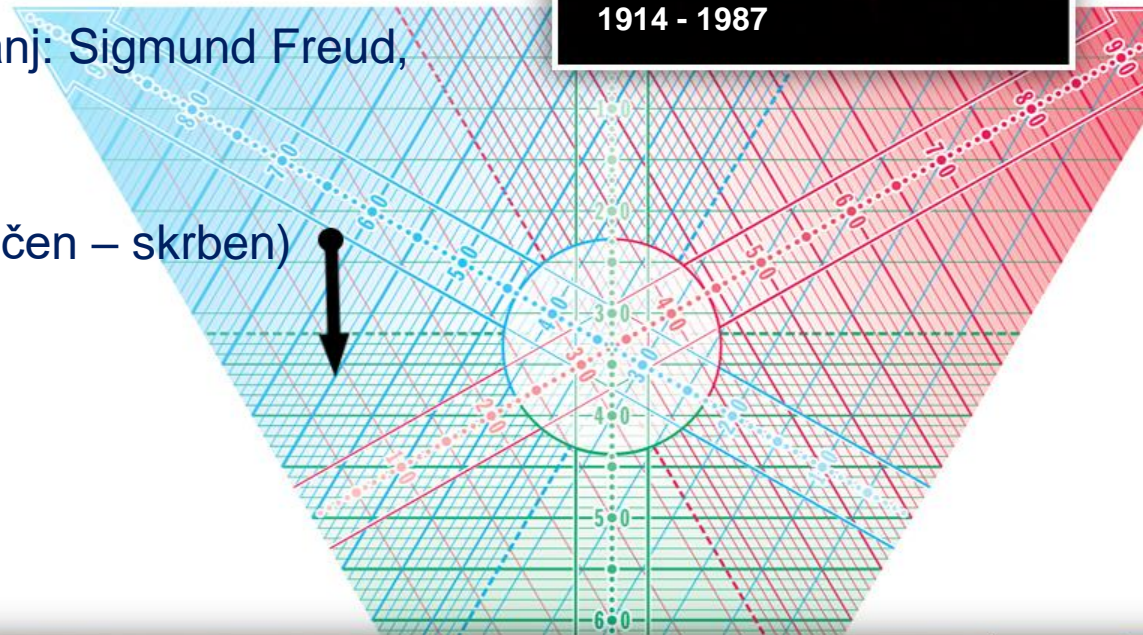
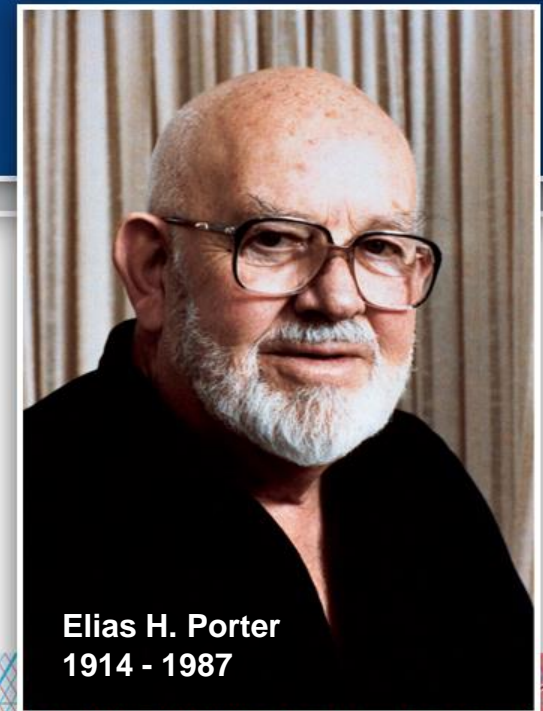
Teorija zavedanja odnosov

Dr. Elias H. Porter



Dr. Elias H. Porter

- Priznani ameriški psiholog, sodelavec Carla Rogersa
- Avtor del *Introduction to Therapeutic Counseling in Manpower Development*
- Avtor Teorije zavedanja odnosov (*Relationship Awareness Theory*)
- Ključne osebe, ki so vplivale nanj: Sigmund Freud, Erich Fromm
- Avtor orodja SDI
- SDI-osebnost: MODRA (nesebičen – skrben)



Teorija zavedanje odnosov (TZO)

temelji na motivaciji v dveh različnih situacijah:

- 1. kadar vse poteka brez težav in**
- 2. kadar se znajdemo v konfliktu.**

Univerzalna motivacija

Vsak človek želi ohraniti samospoštovanje.

Samospoštovanje lahko pridobite od:

- **samega sebe** – *ker se spoštujete;*
- **drugih** – *ker vas spoštujejo drugi ...*

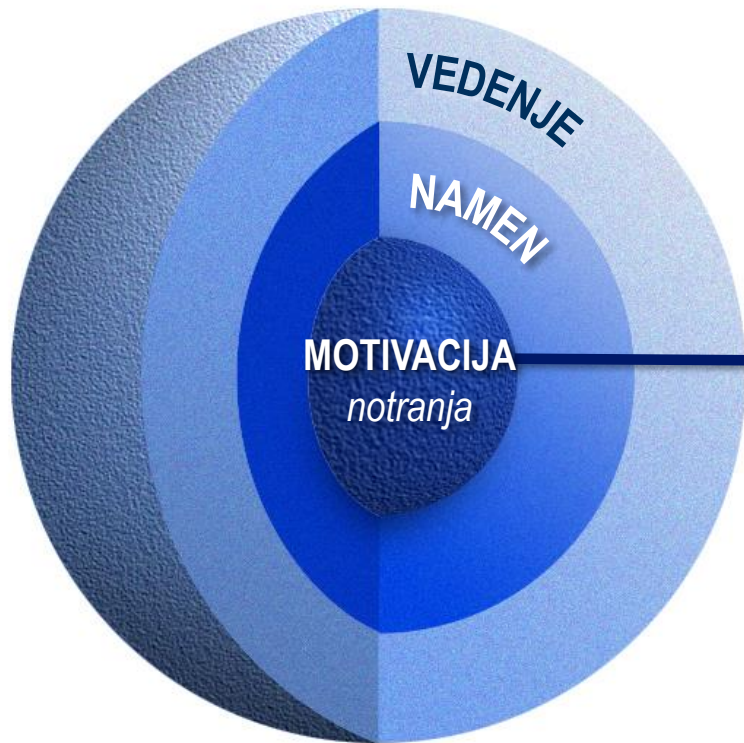
... za stvari, za katere želite, da vas spoštujejo.

Načela teorije zavedanja odnosov



Motivacija, namen in vedenje

Zaznavanje samega sebe temelji na tem ...



... kar skušate narediti.

Drugi ljudje vas zaznavajo na podlagi tega ...



... kar vidijo, da delate.

Vedenje in motivacija

Vedenje:

stvari, ki jih ljudje delamo in govorimo.

Motivacija:

razlogi za vedenje.



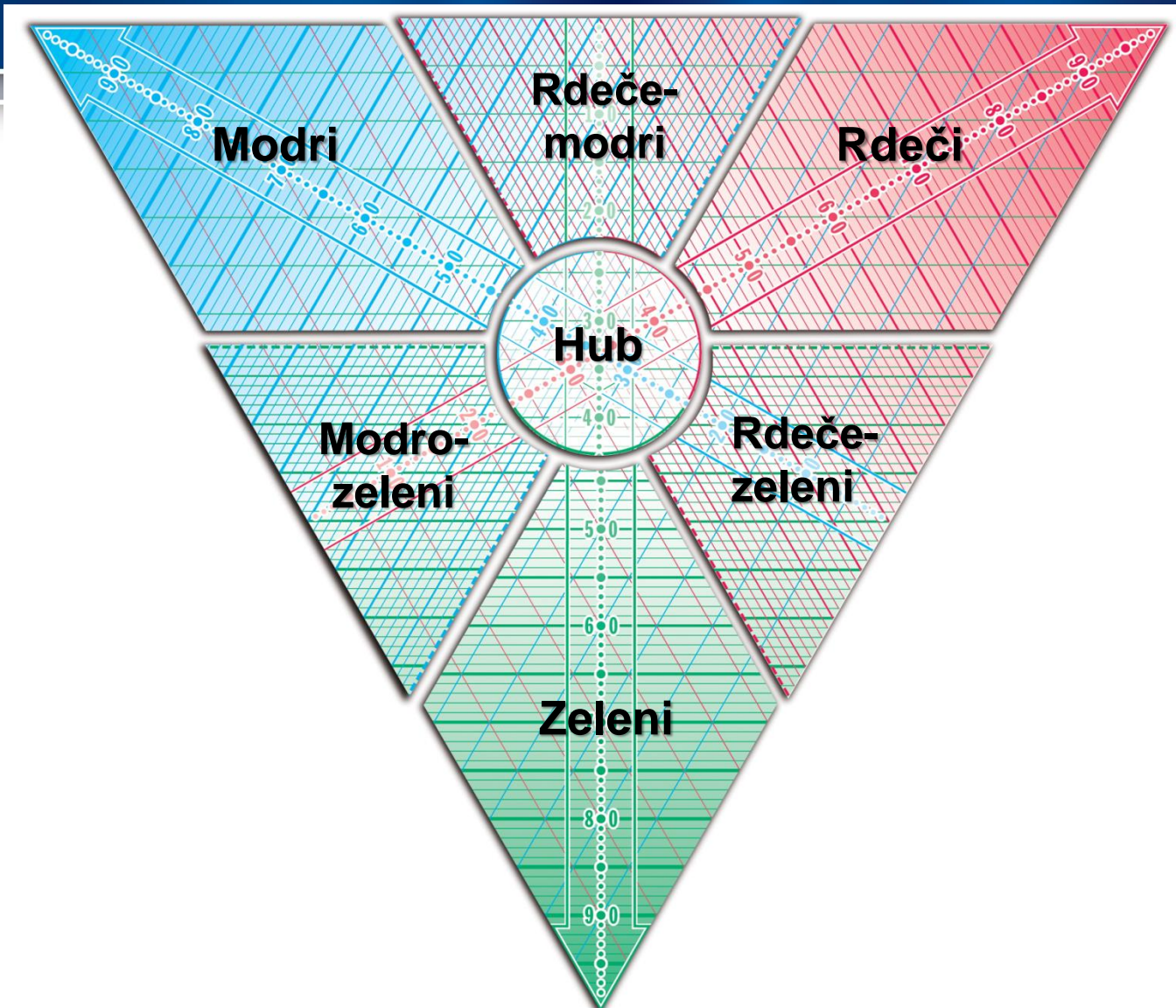
Sistemi motivacijski vrednot



Kadar nam gre dobro,...

... je naš sistem motivacijskih vrednot kombinacija treh primarnih motivov:

- **MODER** – skrben
- **RDEČ** – usmerjevalen
- **Zelen** – analitičen



Kadar se lahko vedemo v skladu s SMV

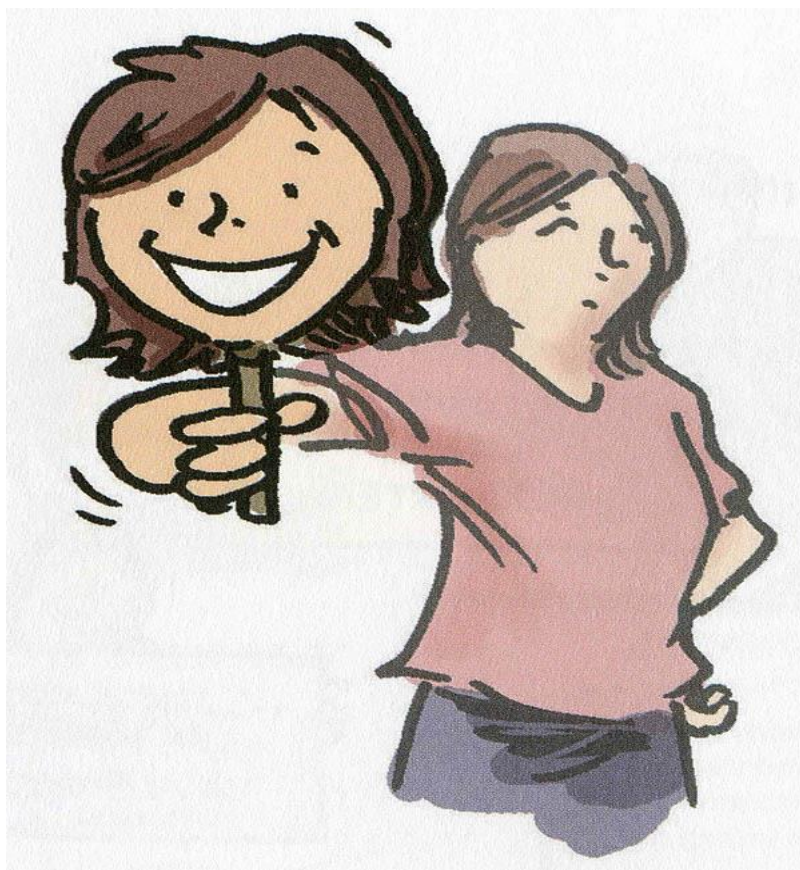
- **se počutimo dobro.**
- **komunikacija je lahkotna in učinkovita.**



A ni vedno tako, ...

**... takrat IZBEREMO
drugačna vedenja...**

Maskiranje



**slabo počutje,
dolgoročno
lahko celo
zbolimo.**

Sposojanje





Uvod v konflikt



TZO in konflikt

Kaj je konflikt?



Konflikt je naša reakcija, kadar imamo **občutek**, da je naše **samospoštovanje** ogroženo.

Ljudje se spustimo v konflikt, kadar so nam okoliščine pomembne.
(sprožilci konfliktov)

Ko vidimo, da je nekdo v konfliktu, lahko ugotovimo, kaj mu je pomembno.

Vedenje pri konfliktu se spremeni

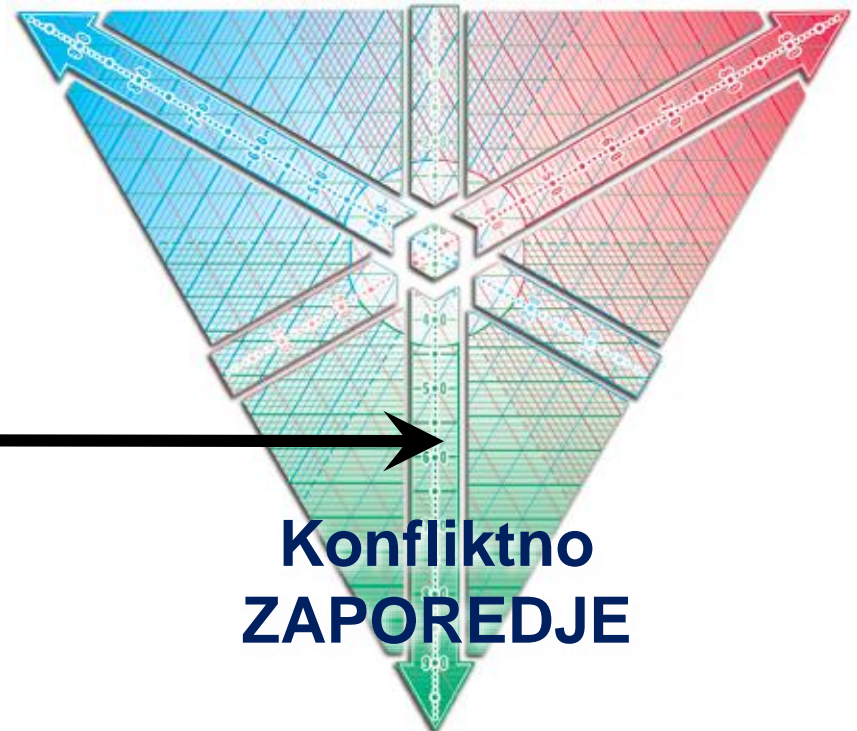
Teorija zavedanja odnosov ugotavlja, da so pri konfliktu prisotne ***spremembe v motivaciji***, ki povzročijo spremembe v vedenju.

Ko je vse dobro in ko smo v kofliktu



SISTEM vrednot, ki nas motivirajo

3 tipi motivacije, ki **SODELUJEJO**

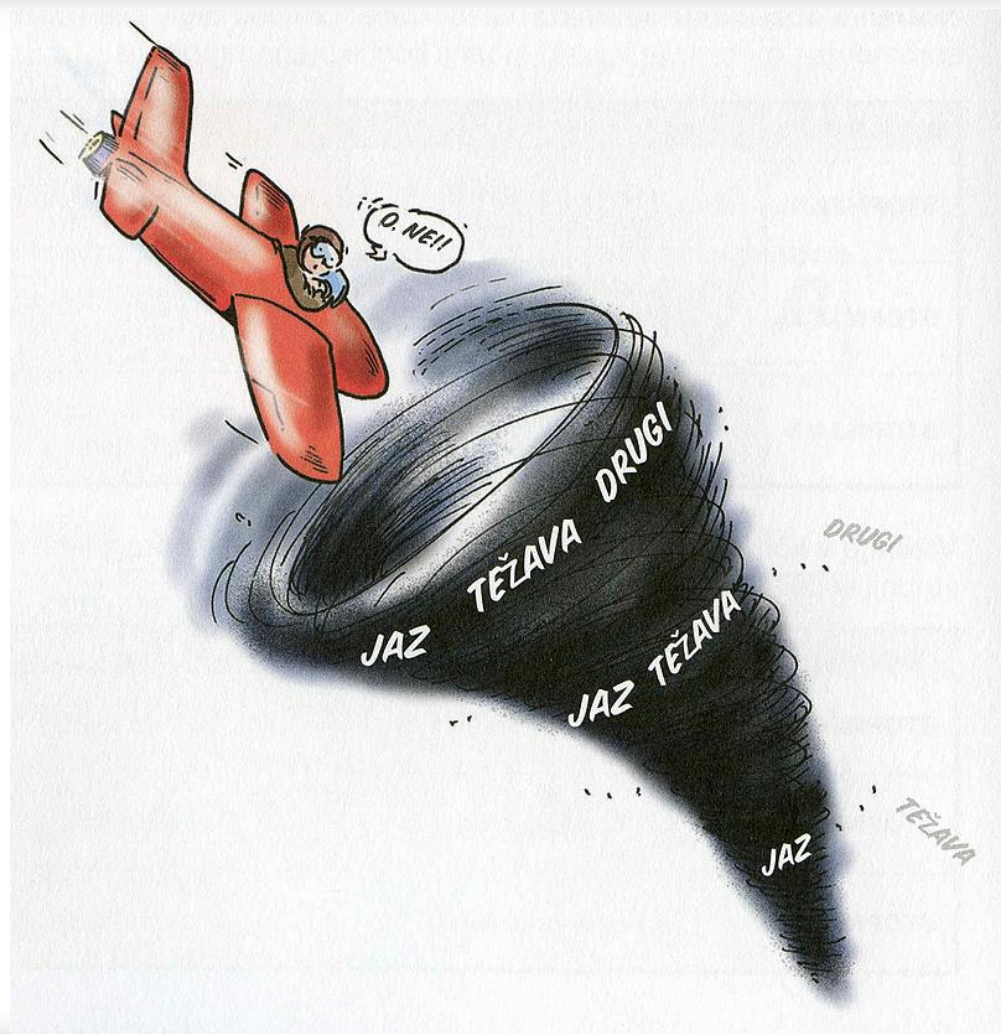


Konfliktno ZAPOREDJE

3 tipi motivacije, ki delujejo **DRUG ZA DRUGIM**

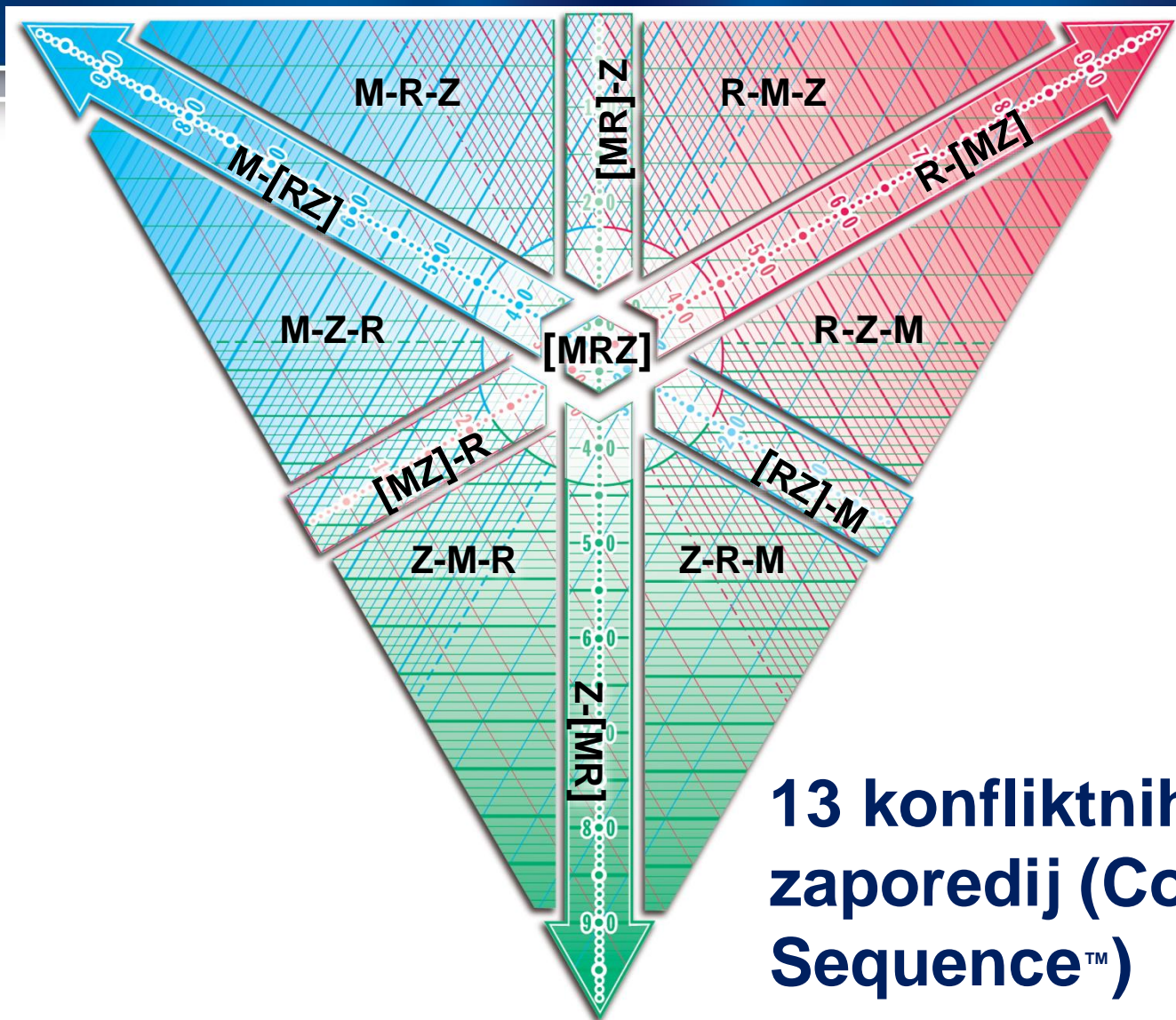
**Zaporedje uporabe
vedenja („barve“)v konfliktu.**

Fokus glede na stopnjo konflikta



Vedenje, ki ga lahko opazimo pri konfliktu

STOPNJA KONFLIKTA	FOKUS	MODRI	RDEČI	ZELENI
1	Jaz Težava Drugi	Poskrbi za druge.	Sprejme izziv.	Je razumno previden.
2	Jaz Težava Drugi	Se pogojno preda.	Se bori za zmago.	Se začasno umakne in analizira.
3	Jaz Težava Drugi	Se popolnoma preda.	Se bori za preživetje.	Se popolnoma umakne.



**13 konfliktnih
zaporedij (Conflict
Sequence™)**

Kakšen je vaš prvi odziv v konfliktu

Kaj čutite?

Kaj delate?

Kaj želite?

**Kaj naj drugi naredijo,
da vam bo lažje?**

**Česa ne smejo
narediti?**



Če imate v življenju srečo,

**Imate okrog sebe ljudi
z enakim konfliktnim
vzorcem, ali vsaj z
enako 1. stopnjo**

Usodne so kombinacije konfliktov

- **RDEČI** : **ZELENI**
- **RDEČI** : **MODRI**
- **MODRI** : **ZELENI**

Sprožilci konfliktov: pretirane vrline

Pretirana vrlina je vedenje, ki je mišljeno kot vrlina, a ga tako sami kot drugi ljudje dojemamo negativno ...

... **in zmanjša možnost produktivnih odnosov.**

VRLINE: MODRI

VRLINE

- Zaupljiv
- Zvest
- Ustrežljiv
- Skromen

- Predan
- Skrben
- Razumevajoč

PRETIRANE VRLINE

- Lahkoveren
- Slep
- Vsiljiv
- Podcenjuje samega sebe
- Preveč uslužen
- Podredljiv
- Žrtvujoč, pretirano požrtvovalen

VRLINE: RDEČI

VRLINE

- Samozavesten
- Ambiciozen
- Prepričljiv
- Odločen
- Hitro ukrepa
- Tekmovalen
- Tvega

PRETIRANE VRLINE

- Aroganten
- Neusmiljen
- Grob
- Diktatorski
- Prenagljen
- Bori se za vsako ceno
- Hazarder

VRLINE

- **Fleksibilen**
- **Odprt za spremembe**
- **Družaben**
- **Rad preizkuša**
- **Prilagodljiv**
- **Strpen**
- **Išče možnosti**

PRETIRANE VRLINE

- Nestanoviten
- Nedosleden
- Nesamostojen
- Brez cilja
- Brez hrbtenice
- Brezbrižen
- Nezainteresiran

Primeri pretiranih vrlin

Z vrlinami
lahko
pretiravamo
pri:

P	pogostosti
T	trajanju
J	jakosti
K	kontekstu

Danes ste dobili informacijo ...

... če želite razviti **veščine obvladovanja konfliktov**, pridite **na delavnico s Teorijo zavedanja odnosov** (k meni, ali h komu od več kot 200 certificiranih moderatorjev orodij SDI v Sloveniji, **nekaj med njimi jih je danes tudi v dvorani**).

Več si lahko preberete

- Tim Scudder in Debra Lacroix,
WORKING WITH SDI,
Personal Strengths Publishing
- www.PersonalStrengths.com
- www.psasdi.com



In za konec ...

- Hvala za pozornost in priložnost, da sem se učila z vami!
 - Naj bo leto 2019 vaše najboljšo leto doslej!
 - REJ, Janja Rebolj, s.p.
 - rej.sdi@gmail.com
- T: 051 23 45 82



In še nagrada ...

Prvi, ki me bo kontaktiral na
rej.sdi@gmail.com

dobi brezplačni vprašalnik in uro
svetovanja.