

Nyhedsbrev

TAL ÅBENT OM KONFLIKTERNE

Hvor der er mennesker, kan der opstå konflikter. Og konflikter løses bedst ved at tale åbent om dem og håndtere dem.

De fleste har vænnet sig til at betragte konflikter som noget negativt. Men konflikter er i sig selv hverken negative eller positive. Konflikter kan være med til at skabe ny udvikling, ruske op i indgroede vaner og tvinge os til at se tingene på nye måder. Det er måden, vi håndterer konflikter på, der er afgørende for, om udfaldet bliver positivt eller negativt.

Ved konflikt kan forstås sammenstød mellem to eller flere parter behov, ønsker eller værdier. Den måde, vi vælger at kommunikere på, kan være med til at fremme polarisering, kategorisering og fastlåsnings af synspunkter. Måden at kommunikere på kan i sig selv være konfliktskabende og optrappe modsætninger og uenigheder. Omvendt kan kommunikationen også være konfliktopløsende og hjælpe os til at drage nytte af den dynamik, der er i vores forskellighed. Derfor bliver vores evne til at kommunikere, og måden vi gør det på, helt central, når konflikter skal løses eller forhindres i at udvikle sig negativt.

Grundlæggende har vi mennesker konflikter, fordi vi har et fællesskab og er forbundet med hinanden i stort og småt. Den energi, vi lægger i at ville noget sammen, lægger grunden til konfliktens dynamik. De fleste konflikter på arbejdspladser falder inden for én af fire typer:

- Konflikter om metoder
- Konflikter om ressourcer
- Konflikter om værdier
- Personlige konflikter

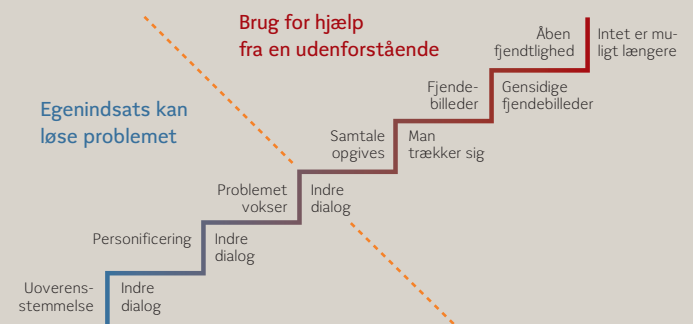
Uanset hvilke type konflikt, der er tale om, har lederen et centralt ansvar for at forebygge og håndtere konflikter på en god og konstruktiv måde. Dels er ledelsen part i mange konflikter, dels bliver lederen rollemodel for, hvordan konflikter bliver løst på arbejdspladsen. Hvis lederen tager konflikter op, bearbejder og afslutter dem og lærer af dem, er der gode muligheder for at skabe en kultur på arbejdspladsen, hvor konflikter bliver løst frem for at blive fortrængt eller udvikler sig i det skjulte.

Udfordringen for mange arbejdspladser er netop at skabe en kultur, der gør det muligt at håndtere konflikterne, så de ikke udvikler sig destruktivt.

Konflikter løses bedst ved at være bevidst om dem, turde tage fat om dem, tale åbent om dem og håndtere dem. Det kan gøres internt eller med hjælp udefra. Uanset hvilken løsningsstrategi man bruger, er det vigtigt, at arbejdspladsen har taget stilling til og kender holdningerne til konflikter, så som:

- Hvordan forholder vi os til konflikter på vores arbejdsplads?
- Hvad er vores værdigrundlag, og hvordan bruger vi det i dagligdagen?
- Hvordan ønsker vi at håndtere konflikter på vores arbejdsplads?
- Hvad er ledelsens ansvar, og hvad er den enkeltes ansvar i konfliktsituationer?
- Hvad skal ledelsen kunne løse?
- Hvad skal medarbejderne selv kunne løse?
- Hvordan er vores omgangstone?
- Hvad vil det sige at være en god leder? Hvad er en god kollega?
- Hvornår vil det være relevant at hente hjælp eksternt til konfliktløsning?

For mere viden eller situationsspecifik rådgivning eller problemløsning, kontakt PsykiatriFondens Erhvervsrådgivning på tlf. 3925 2510 eller mail til pfer@psykiatrifonden.dk.



Konflikttrappen beskriver, hvordan konflikter optrappes og på hvilket stadie i en konflikt, der typisk er brug for hjælp fra en udenforstående.



Majken B. Sæfeldt
Områdechef og
erhvervspsykolog



Michael Danielsen
Erhvervspsykolog



Pia Frahm
Erhvervspsykolog



Janne Christensen
Erhvervspsykolog



Anne-Marie Kahr
Nielsen
Koordinator



Peter Duval
Virksomheds-
konsulent

**PsykiatriFondens
Erhvervsrådgivning**

Tlf. 3925 2510 eller e-mail
pfer@psykiatrifonden.dk

Du kan tilmelde dig nyhedsbrevet på
www.pfer.dk

DEPRESSION OG ARBEJDSLIV

Sted: PsykiatriFonden
 Tidspunkt: 27. maj 2008, kl. 9-11.30
 Pris: 320 kr. inkl. forplejning (prisen er ekskl. moms)
 Tilmelding: Tlf. 3929 3909, e-mail: pf@psykiatrifonden.dk
 Underviser: Cand.psych. Majken Blom Søefeldt

Depression medfører en væsentlig forringelse af livskvaliteten og er ofte årsag til nedsat arbejdsevne. Med den rette hjælp kan langt de fleste deprimerede genvinde deres arbejdsevne og engagement. Deltagerne vil få inspiration til, hvordan man kan håndtere situationen, hvis en kollega får en depression. Blandt emnerne er kommunikation med den deprimerede, forebyggelse, og hvordan man bedst vender tilbage på jobbet.

COACHING – EN INTRODUKTION

Sted: PsykiatriFonden
 Tidspunkt: 9. september 2008, kl. 16-18.30
 Pris: 320 kr. inkl. forplejning (prisen er ekskl. moms)
 Tilmelding: Tlf. 3929 3909, e-mail: pf@psykiatrifonden.dk
 Underviser: Cand.psych. Michael Danielsen

Hvad er coaching, og hvad kan metoden bruges til? Fyraftensmødet henvender sig til alle, der ønsker viden om, hvad det vil sige at coache og blive coachet. Mødet giver et indblik i nogle af de grundlæggende tanker bag coaching, hvad man kan og ikke kan bruge coaching til, og hvordan coachingsamtalen adskiller sig fra andre former for samtaler i hverdagen.

COACHING SOM LEDELSESREDSKAB

Sted: PsykiatriFonden
 Tidspunkt: 23. september 2008, kl. 16-18.30
 Pris: 320 kr. inkl. forplejning (prisen er ekskl. moms)
 Tilmelding: Tlf. 3929 3909, e-mail: pf@psykiatrifonden.dk
 Underviser: Cand.psych. Pia Frahm

Lederen kan gennem coaching hjælpe med at udvikle medarbejdere, optimere deres ressourcer og samtidig skabe arbejdsglæde og trivsel. Men hvordan adskiller coaching sig fra andre samtaleformer? Og hvilke styrker og begrænsninger har det for lederen i forhold til f.eks. sparring og rådgivning? På fyraftensmødet får deltagerne indblik i ledelsescoaching som metode og får klarhed over, hvornår og hvordan man som leder kan anvende coaching.

FORANDRINGER I ORGANISATIONER *(Ålborg)*

Sted: Danica, Prinsensgade 11, 4. sal, Ålborg
 Tidspunkt: 25. september 2008, kl. 15-17
 Pris: 320 kr. inkl. forplejning (prisen er ekskl. moms)
 Tilmelding: Tlf. 3929 3909, e-mail: pf@psykiatrifonden.dk
 Underviser: Cand.psych. Michael Danielsen

Det psykiske arbejdsmiljø er ofte under stort pres, når større forandringer er på dagsordenen. På fyraftensmødet vil deltagerne få inspiration til at håndtere de forskellige reaktioner fra medarbejderne. Kurset giver også viden om metoder til at sikre trivsel og engagement under forandringsprocesser.

FORANDRINGER I ORGANISATIONER

Sted: PsykiatriFonden
 Tidspunkt: 28. oktober 2008, kl. 16-18.30
 Pris: 320 kr. inkl. forplejning (prisen er ekskl. moms)
 Tilmelding: Tlf. 3929 3909, e-mail: pf@psykiatrifonden.dk
 Underviser: Cand.psych. Michael Danielsen

Det psykiske arbejdsmiljø er ofte under stort pres, når større forandringer er på dagsordenen. På fyraftensmødet vil deltagerne få inspiration til at håndtere de forskellige reaktioner fra medarbejderne. Kurset giver også viden om metoder til at sikre trivsel og engagement under forandringsprocesser.

STRESSVEJLEDERKURSER I 2008

PsykiatriFondens Stressvejlederkursus har til formål at skabe bedre rammer for vækst og trivsel på den enkelte arbejdsplads og derved mindske de omkostninger, der er forbundet med stress – personlige, arbejdsmæssige og økonomiske.

HOLD 2 i 2008

- Modul 1: 26. aug. kl. 9-16
- Modul 2: 18. sep. kl. 9-16
- Modul 3: 7. okt. kl. 9-16
- Modul 4: 30. okt. kl. 9-16
- Modul 5: 10.-11. nov. i tidsrummet kl. 9-16: Mundtlige prøver
- Modul 6: Opfølgning 16. dec. kl. 13-16

HOLD 3 – 2008/2009

- Modul 1: 4. nov. kl. 9-16
- Modul 2: 25. nov. kl. 9-16
- Modul 3: 11. dec. kl. 9-16
- Modul 4: 6. jan. kl. 9-16
- Modul 5: 20.-21. jan. i tidsrummet kl. 9-16: Mundtlige prøver
- Modul 6: Opfølgning 24. feb. kl. 13-16

Læs mere om stressvejlederkurset på www.pfer.dk



PsykiatriFondens Erhvervspræsidium



Erik Hoffmeyer
 Fhv. nationalbankdirektør,
 PsykiatriFondens
 præsident



Lone Dybkjær
 Medlem af Folketinget



Sten Scheibye
 Adm. direktør,
 Coloplast



Niels Due-Jensen
 Koncernbestyrelses-
 formand, Grundfos A/S



Palle Simonsen
 Fhv. finans- og
 socialminister



Mogens Munk Rasmussen
 Koncernchef,
 Nykredit A/S



Elsebeth Stryhn
 Bestyrelsesformand,
 Stryhn Holding A/S



Lars Kolind
 Bestyrelsesformand
 og iværksætter