
Przyczyny konfliktu

Zanim dojdzie do eskalacji problemu, można dostrzec jego symptomy:

- motywacja (spada zaangażowanie pracownika)
- atmosfera w pracy (coraz częstsze "skakanie" sobie do gardła, mniej wspólnych wyjść - atmosfera zaczyna być napięta)
- produktywność (coraz więcej żalów, niedomówień - ludzie przestają współpracować, częściej się kłócą)
- nieobecność w pracy (poczucie przygnębienia i nie radzenia sobie ze stresem prowadzi do choroby i depresyjności)

Część symptomów jest mierzalna i można je stale monitorować tj. obecność w pracy. Rozpoznanie pozostałych sygnałów wymaga jednak dużej spostrzegawczości i wyczulenia na atmosferę w miejscu pracy. Często zamiast otwartej rozmowy, pracownicy wysyłają sobie pełne żalu, czy złości maile, które ciężko kontrolować. Niełatwo jest też wywnioskować z zasłyszanej kłótni przełożonego z podwładnym, czy jest on symptomem większego konfliktu, czy jedynie jednorazowym starciem.

Właściwa interpretacja zachowania pracowników jest możliwa, dzięki otwartości pracodawcy. Częste rozmowy, nawet przelotem w kuchni, pomagają w zdefiniowaniu rzeczywistych problemów. Takie działanie pozwala na wysondowanie pierwszych symptomów konfliktu, gdy nie jest jeszcze za późno. Choć wymaga ono czasu - warto go wygospodarować. Atmosfera w miejscu pracy jest kluczem dla rozwoju i satysfakcji pracownika, a co za tym idzie - całej organizacji pracy. Praktyka pokazuje, że konflikty w miejscu pracy są częstym powodem jej zmiany.