

Så mycket kostar konflikterna på jobbet

2010-01-25 | Publicerad 11:14

PASSION FOR BUSINESS Olösta konflikter är dyra. idag är det möjligt att sätta en prislapp.

– Chefens förmåga att hantera konflikter förklarar omkring 20 procent av lönsamheten, hävdar Märten Westberg på Netsurvey Bolinder.

De flesta tycks vara eniga om att olösta konflikter påverkar lönsamheten. Frågan är bara hur mycket.

– Vi kan få fram ett korrelationsvärde genom att titta på sambandet mellan att lösa konflikter eller inte, berättar Märten Westberg.

Hemligheten är en analysdatabas där man ställt samma frågor till alla företag. Man har hållit fast vid i stort sett samma 50 frågor i nästan alla de tusentals medarbetarundersökningar som gjorts sedan 1982. Och det rör sig om flera hundra företag.

– Det gör att vi kontinuerligt kan validera eller uppdatera lönsamheten i Netsurveys samtliga produkter. Inom kort kommer vi också att kunna berätta om hur företag ska arbeta med sin personalpolitik för att nå andra strategiska målsättningar, säger Märten Westberg.

Man har också tittat på könsvariabeln och konstaterat att blandade arbetsgrupper är lönsamma och har färre konflikter. Att kvinnor i styrelser skulle vara mindre lönsamma är definitivt en helt ogrundad fördom.

Tvärtom. En undersökning gjord av London School of Economics visar att könsblandade styrelser tenderar att bli mer aktiva. I enkönade styrelser är männen helt enkelt slöare.

Är då kvinnor i styrelserna mer lönsamma än män?

– Svar nej. Men heterogenitet är jätteviktigt. Bolag med kvinnor i styrelsen är mer aktiva än enkönade. I homogena grupper tenderar antalet idiotbeslut att stiga. Nackdelen är att med nya perspektiv uppstår också konflikter. Det hänger kvar från det gamla Sverige då vi var en etniskt homogen konflikträdd nation. Men ju mer internationella vi blir förändras även vår syn på konflikter. Där har invandringen hjälpt oss mycket.

Goda råd till chefer

Så får du slut på konflikterna på jobbet:

- Träna upp din förmåga att göra skillnad mellan sak och person och uppmuntra dina medarbetare att göra samma sak.
- Sortera vad som är känslor och vad som är fakta.
- Erkänn din begränsning och komplettera dig själv genom att ta hjälp av andra.

- Visa nyfikenhet och uppskattning - att bara omge dig med människor som är lika dig själv eller som har samma bakgrund som du själv har, gör dig fattig som människa och kommer att försämra din förmåga att fatta beslut och hantera konflikter.

- Identifiera problemen rätt – om du ständigt löser fel problem så uteblir resultaten och konflikterna kan bli mer eller mindre permanenta.

- Är dina tankar kroniskt upptagna av att tänka på ditt eget värde i förhållande till andra? Kanske så till den grad att du ”gör ner” andra eller kategoriserar andra och även dig själv? I det läget kan du behöva gå i terapi och ge dig själv chansen att utveckla en självkänsla som också ger utrymme för olikheter. På så sätt förbättrar du din förmåga att ta in både information och kunskap från din omgivning vilket gör dig bättre på att hantera både beslutsprocesser och konflikter.

AnnaReet Gillblad, Passion for Business

redaktionen@passionforbusiness.se