



Et Varslingsinstitutt til
besvær ... ?

- **20 % av** langtidssykefraværet knyttet til faktorer som konflikter, mobbing eller omstilling (Rognes 2013)
- **15 % av** langtidssykefraværet knyttet til dårlig ledelse (Rognes 2013)
- Norsk Levekårsundersøkelse 2006 – **40 % oppgir** at de for tiden er i konflikt med ledelsen
- **60% av** norske ledere opplever at de ikke tar konflikter på en god nok måte (Haukedal 2002)
- **50% ledere** oppgir at det er vanskelig å ta tak i situasjonen hvor medarbeidere ikke utfører arbeidet tilfredsstillende (Haukedal 2002)
- **20%** av ledernes tid går til å håndtere konflikt (Furnham, 2005)
- AFFs lederundersøkelse 1999, 2002 og 2012: **3 av 4 ledere** ønsker mer innsikt i hvordan de virker på andre og bedre kunnskap om hvordan konflikter kan løses

vi **erfarer** definisjonen av **konflikt**

Den unge nye lederen –

Ny som mellomleder i en hjørnesteinsbedrift med lang tradisjon og sterk kultur. Du har arbeidet her i 14 dager og har nå kalt inn din medarbeider den «eldre» til en samtale fordi du har fått tilbakemelding på at vedkommende har dårlig hygiene, lukter svette, har flekkete tøy – du vil ta tyren ved hornene og har derfor bedt vedkommende møte på ditt kontor – hvor han nå sitter og venter, du er litt forsinket.

Du skulle selvfølgelig planlegge denne samtalen godt, men det skjedde så mye annet og nå er tidspunktet her

- Lykke til! PS du setter stor pris på vedkommendes kompetanse og innsats, men det var denne lukten da...!

Den gamle medarbeideren...

Livet er urettferdig, du har fått ny sjef. Du har arbeidet her i mange år, er svært kompetent og kjenner virksomheten ut og inn. Og nå har du fått ny sjef, jypningen «den unge» som kanskje er god i teorien (mastergrad), men i bunn og grunn ikke har peiling på den virkelige verden.

Du er innkalt til et møte og aner ikke hva det handler om, nå sitter du og venter på sjefens kontor som tydeligvis er forsinket – ikke bare inkompetent, men mangler også grunnleggende respekt for tid.

I tillegg har det alltid vært en tradisjon at lederrollene i avdelingen har gått på «tur», denne gangen var det din tur til å bli sjef, men den nye HR-sjefen har hentet en teoretiker på gata og gitt vedkommende det som skulle vært din jobb. Hva skal man kalle det? Tyveri? Frykttkultur?

Nå er sjefen snart fem minutter forsinket, hva skjer ...? Du kjenner på irritasjon.

En **uoverensstemmelse** mellom to eller flere parter, som fremkaller **spenninger** i den enkelte (Vindeløv 2000)

Konsekvenser:

- Sosial realitet
- Ikke normativ
- Sosialt innrammet
- Avhengighetsforhold

Torsdag kveld fikk ekteparet Waage for første gang se restene av uthuset som Nesøya-nabo Arne Vigeland delte i to

konstruktive

Konflikts

side

Påstand: Det er for få som varsler

Påstand: Rettsvernet til den påvarslede er ivaretatt

Påstand: Ytringskultur ivaretas ved varsling

Påstand: All varsling er lønnsom

NRK

VARSLEREN

Natalia tapte ankesaken i Hålogaland lagmannsrett i september 2016.
Verken hun eller motparten ble idømt saksomkostninger.

NRK

Natalias motpart i rettsprosessen har ikke ønsket å delta i dette programmet.

Telia N 4G 08:36 dagensperspektiv.no

Dagens/Perspektiv



VIS BILDETEKST

ARBEIDSLIV

Fikk varsel mot seg | – Skamfølelsen er verst

Ola Mannsåker er en såkalt «omvarslet». Det betyr at noen har varslet om ham. – Du blir aldri ferdig med en slik sak. Skamfølelsen er det verste, sier den tidligere direktøren for bystyrets sekretariat i Oslo kommune.

f t e in

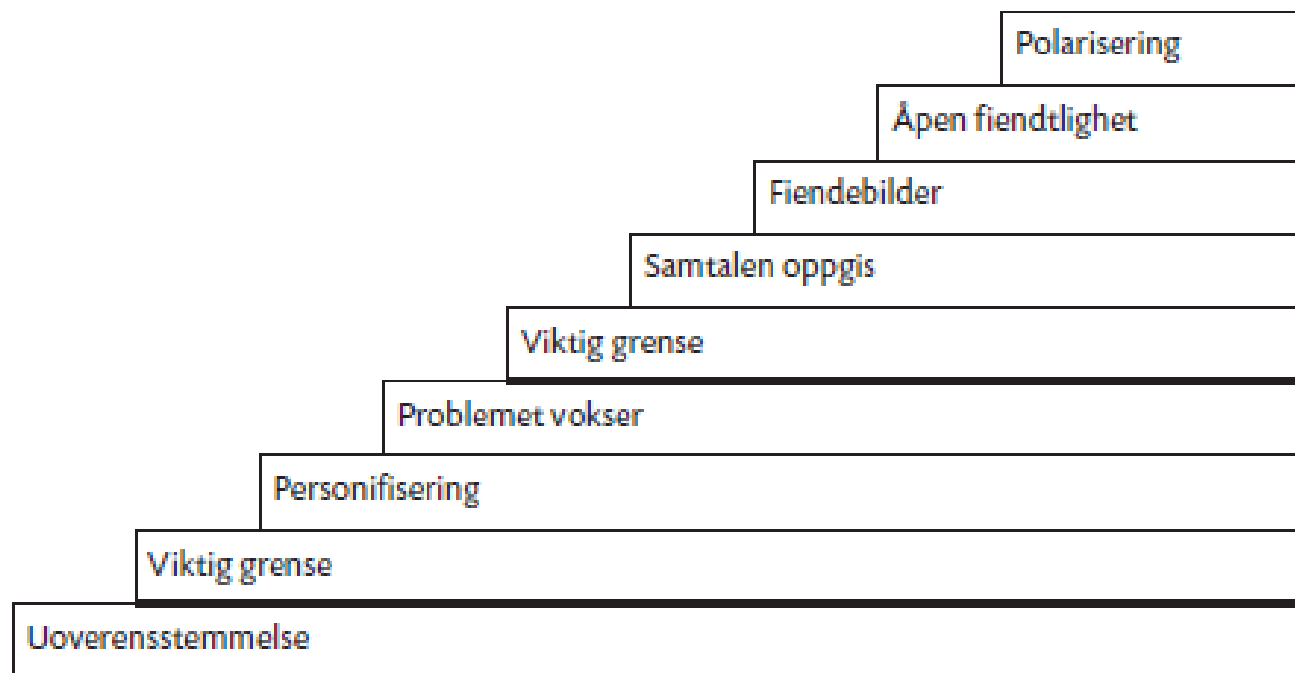
Konsekvenser

- Eskalerer situasjonen til fastlåst posisjon
- Setter virksomheten i sjakk matt
- Ødelegger et lederliv

Hvordan skape en
konstruktiv
konfliktkultur?

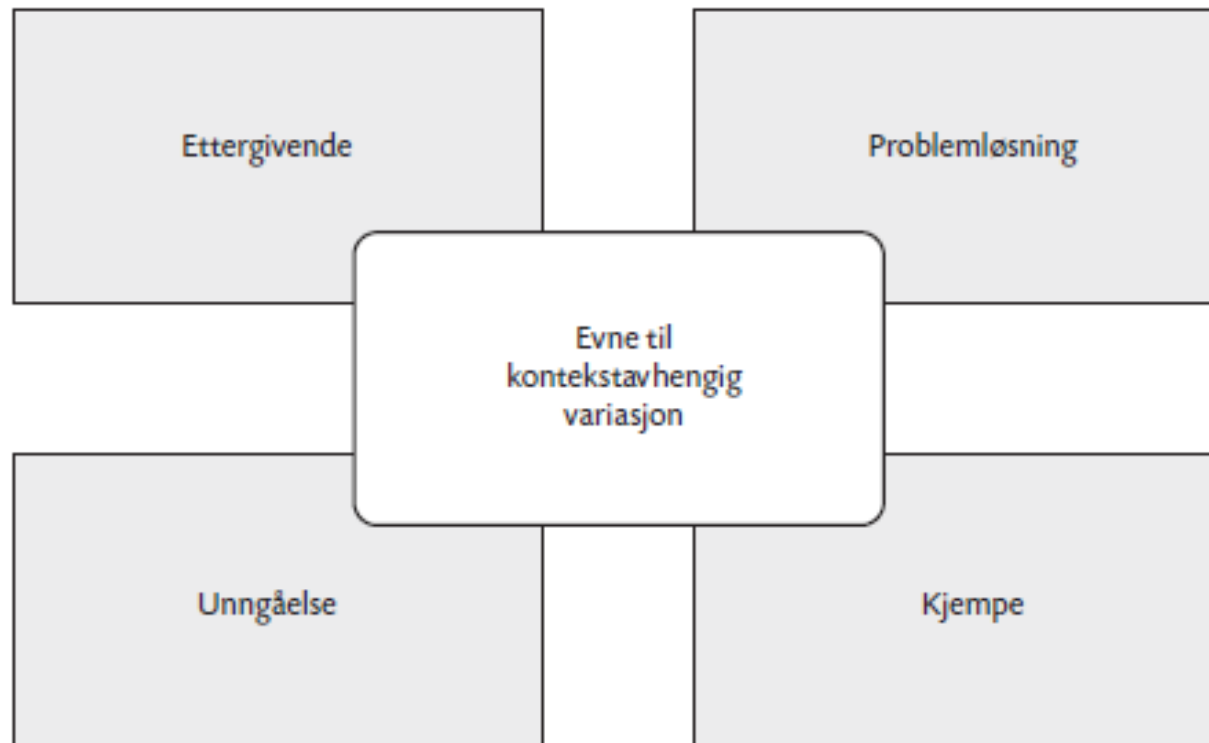
Konflikthåndtering

– hva skal håndteres??????

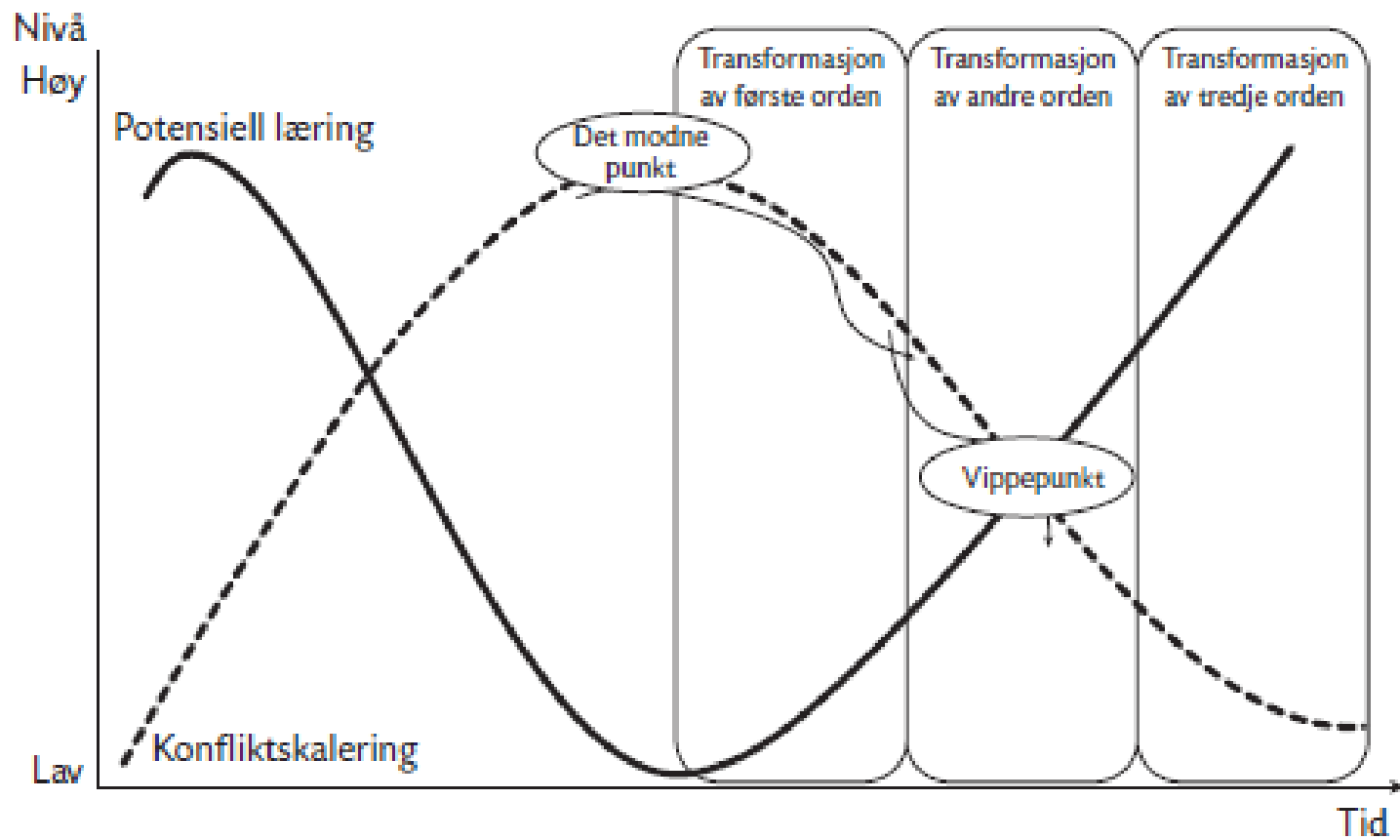


Figur 3.2 Konflikttrappen

Kjøkkenbord metaforen



Figur 6.1 Konfliktstiler



Figur 3.5 Transformasjonsmodell (Skivik, 2014)

Tre gode råd

- bygg kultur med ledere, verneombud og tillitsvalgte, forhandle om konfliktkulturen
- ikke ha konflikt og varslingsrutiner som binder deg mht til virkemiddelvalg
- påvarslet – ring en venn!
- påvarslet underordnet – beggees rettigheter

«The Solstrand Programme exemplifies all that's best in the field of leadership development.»

Professor Gareth Jones

Nr.
33

På rangeringen over verdens beste åpne lederutviklingsprogram (Financial Times)

