**3 główne fakty na temat konfliktów w zespołach**

**Blisko 40 proc. osób, które doświadczają konfliktów w miejscu pracy, decyduje się na zmianę pracodawcy[[1]](#footnote-1). Konflikty w zespołach mogą doprowadzić do nieporozumień, niemiłej atmosfery, a także spowodować spadek produktywności czy kreatywności całej załogi. Zignorowanie konfliktów w zespole niejednokrotnie powoduje ich eskalację i ma negatywny wpływ na pracowników. Jakie jest rozwiązanie tej sytuacji? To team building. Uczy komunikacji, porozumiewania się, wspólnego podejmowania decyzji, rozwiązywania problemów, a także zarządzania swoim czasem.**

Niezgodność między wartościami pracowników a wartościami w miejscu pracy powoduje konflikt w organizacjach, działach i między ludźmi. Aż 1/3 osób aktywnych zawodowo chociaż raz doświadczyła konfliktu w miejscu pracy. Ich zdaniem prowadzi to do zwiększenia rotacji i absencji. Co ciekawe, prawie co drugi pracownik zdecydował się na dobrowolne odejście z pracy z uwagi na ciężką atmosferę i nieporozumienia w zespole. Co każdy menadżer powinien wiedzieć o konflikcie?

**Konflikty mogą być merytoryczne i emocjonalne**

Konflikty merytoryczne powstają najczęściej w kwestiach takich, jak cele, zadania czy alokacja zasobów. Pracownicy w tym przypadku spierają się o rodzaj dobieranych narzędzi pracy czy sposób prowadzenia projektu. Konflikty mogą mieć także podłoże emocjonalne: zazdrość, niepewność czy irytacja. Jak pomóc pracownikom dojść do porozumienia?

– *Świetnym sposobem na załagodzenie konfliktów jest team building. Obserwujemy, że wiele firm z całej Polski wybiera urokliwe i spokojne miejsca po to, by na nowo obudzić w pracownikach ducha rywalizacji, a także empatię do samych siebie. Wspólne spędzanie czasu, pod okiem profesjonalnego trenera, pomaga łagodzić konflikty i wypracować nowe strategie działania, które pomogą uniknąć ich w przyszłości* – mówi Joanna Hoc-Kopiej, ekspert Dwór Korona Karkonoszy, w którym zorganizowano już setki tego typu eventów. Wskazuje przy tym, że z możliwości zorganizowania wyjazdu w Karkonosze korzystają zarówno duże korporacje, jak i mniejsze firmy liczące kilkadziesiąt osób.

**Z konfliktu można mieć korzyści**

Nie każdy konflikt jest negatywny. Niektóre formy stresu wpływają na nas mobilizująco. Tak samo wybrane rodzaje konfliktów mogą pomagać, o ile spory dotyczą np. tego, jak poprowadzić projekt.

– *Podczas organizowania wyjazdów integracyjnych wiele firm wybiera dodatkowe atrakcje. Może to być wspólna rywalizacja w postaci zawodów sportowych czy kulinarnych. Pracownicy niejednokrotnie spierają się ze sobą o to, jakie składniki dobrać do danej potrawy czy jaką trasę biegową wybrać. Konflikty zespołowe mogą przynieść pozytywne rezultaty, gdy konflikt koncentruje się na kwestiach merytorycznych. Wówczas wspólna chęć osiągnięcia celu może prowadzić do powstawania nowych pomysłów i generowania kreatywności* – wyjaśnia Anna Goławska z Commplace.

**Z kryzysu można wyjść na kilka sposobów**

Istnieje pięć głównych podejść do niwelowania konfliktów. Jednak każde z nich to połączenie współpracy i asertywności. Specjaliści podkreślają, że ważna jest zmiana otoczenia. Zatem do rozwiązywania konfliktów często są wybierane miejsce poza biurem, specjalnie wynajęte przestrzenie. Eksperci zgadzają się też, że lepiej jest rozwiązać konflikt wcześniej niż później, aby zapobiec eskalacji, która wpłynęłaby na wydajność zespołu.

Sprawne rozwiązywanie konfliktów w dużej mierze zależy od nastawienia. Istotne są także narzędzia, z jakich skorzysta doświadczony menadżer. Wyjazdy integracyjne pomagają scalić zespół, znaleźć źródło konfliktu i zrozumieć potrzeby pracowników.

1. <https://sites.google.com/site/conflictresolution101/unit-one/facts-about-conflict> [↑](#footnote-ref-1)