# Jak pogodzić zwaśnione działy w firmie? Czyli o rozwiązywaniu konfliktów między pracownikami

**Pogodzenie zwaśnionych działów w firmie może być trudnym zadaniem, ale istnieje kilka kroków, które można podjąć, aby pomóc w tym procesie. Kluczowym elementem jest otwarta i skuteczna komunikacja pomiędzy zwaśnionymi „obozami”. Ważne jest, aby umożliwić obu stronom wyrażenie swoich opinii i obaw. Zorganizuj spotkanie, na którym wszyscy zaangażowani będą mieli możliwość wzajemnego wysłuchania i zrozumienia swoich perspektyw. Pomocny może być wyjazd integracyjny lub spotkanie teambuildingowe.**

Istnieje wiele różnych powodów konfliktów między działami w firmach. Często wynikają one z braku komunikacji i współpracy między działami. Jeśli działy nie dzielą się informacjami, nie współpracują lub nie rozumieją celów i priorytetów innych działów, może to prowadzić do napięć i konfliktów. Często różne działy w firmie konkurują o ograniczone zasoby, takie jak budżet, personel, sprzęt czy miejsce w harmonogramie. Ta konkurencja może prowadzić do konfliktów, gdy każdy dział dąży do zaspokojenia swoich potrzeb i priorytetów.

## Niejasne role i brak odpowiedzialności

Kiedy role i odpowiedzialność różnych działów są niejasne lub niejasno zdefiniowane, może to prowadzić do konfliktów o zakres obowiązków i kompetencje. Brak jasności może powodować dublowanie pracy, nieporozumienia i frustrację. Jeśli firma nie ma odpowiednich mechanizmów zarządzania konfliktem, trudności i napięcia między działami mogą się nasilać. Brak skutecznych procedur rozwiązywania konfliktów może prowadzić do eskalacji problemów.

Różne działy w firmie często mają różne cele i priorytety. Gdy są one niezgodne lub niejasne, może to prowadzić do konfliktów, gdy każdy dział dąży do realizacji swoich własnych celów kosztem innych. Konflikty personalne między pracownikami różnych działów mogą przenosić się na interakcje i relacje między działami. Niezgodności osobiste, różnice w stylach pracy czy brak wzajemnego szacunku mogą wpływać na efektywność współpracy i prowadzić do konfliktów.

**Integracja, jako rozwiązanie problemów**

Integracja jest jednym z najlepszych rozwiązań konfliktów między działami w firmie. Polega ona na tworzeniu wspólnego gruntu, budowaniu relacji i promowaniu współpracy pomiędzy zaangażowanymi stronami. Ważne jest, aby zwaśnione działy miały wspólne cele i wartości. Praca nad znalezieniem punktu wspólnego i wypracowaniem wspólnych celów może pomóc w zjednoczeniu i skierowaniu energii na współpracę.

 - Promowanie działań interdyscyplinarnych, czyli współpracy między różnymi działami, może przyczynić się do zwiększenia zrozumienia wzajemnych motywacji i współdziałania. Organizowanie spotkań, warsztatów czy sesji brainstormingowych, w których przedstawiciele różnych działów mają możliwość wspólnego rozwiązywania problemów, może prowadzić do innowacyjnych rozwiązań i wzmacniania więzi między zespołami. Integracja wymaga budowania zaufania między zwaśnionymi stronami. Organizowanie spotkań integracyjnych, team buildingów czy innych działań społecznych poza miejscem pracy może pomóc w budowaniu więzi osobistych i zrozumienia dla siebie nawzajem – mówi Joanna Hoc-Kopiej z Dworu Korona Karkonoszy – miejsca, które od lat organizuje wyjazdy integracyjne.

Teambuilding pomaga w budowaniu więzi i relacji między członkami zespołu. Poprzez wspólne doświadczenia i aktywności członkowie zespołu mają okazję poznać się nawzajem, zrozumieć swoje osobowości, mocne strony i słabości. Silne relacje między członkami zespołu sprzyjają efektywnej komunikacji, współpracy i zaufaniu. – Teambuilding oferuje okazję do praktykowania skutecznej komunikacji. Poprzez różne zadania i wyzwania, członkowie zespołu muszą porozumiewać się ze sobą, słuchać uważnie, wyrażać swoje myśli i rozwiązywać problemy. – wylicza Anna Goławska z Commplace. Trening komunikacji w ramach teambuildingu przekłada się na lepszą komunikację w codziennej pracy. Wyjazdy integracyjne pomagają w budowaniu relacji w zespole dlatego warto je organizować – nie tylko wtedy, gdy dochodzi do konfliktów w zespole.