

## Hur hanterar vi konflikter som uppstår?

- Olika. Ibland samtal direkt med berörda.
- Man får prata igenom problemet och försöka komma fram till en lösning som passar alla.
- Hanteringen skulle kunna bestå av öppen kommunikation mellan arbetsledare och arbetstagare genom direkta samtal och t.ex. kvartssamtal.
- Har inte själv upplevt några större konflikter men upplever att de diskuteras och löses (eller kan det finnas något som ligger och gror? – Vet ej!).
- Tack och lov tycker jag att vi har väldigt få konflikter. OM de uppstår är väl ”sunt förnuft” och rak kommunikation att fördras som lösning.
- Ytterst lite konflikter kan inte komma på något kanske lite olika synpunkter men inget som leder till konflikter. Diskuterar fram till en lösning innan konflikt uppstår.
- Det finns egentligen inga ”konflikter” bara irritation och sånt kan man lösa med sunt förnuft.
- De flesta av oss är väldigt raka och oftast löser vi konflikterna igenom att ta tag i dem medesamma. Några oöverstigliga konflikter har inte uppstått som jag vet så länge jag jobbat med gruppen.
- Bra samarbete.
- Vi pratar nog först om detta med liksinnade i gruppen. Vid upplevt stöd från många öppnas nog samtal av de som är mest frispråkiga som talar man för gruppen.
- Löser genom samtal. En bra fråga är vad menar du med det.
- Bäst är väl att prata ut om det. Rensa luften. Vet ej om det är så alla gånger men hoppas. Det kan bara bli bättre.
- Arbetssituationen. Löser konflikten, genom att förklara varför jag tänker/gör på mitt sätt. Vara rak och ärlig på ett ”mjukt” sätt för att kunna gå vidare. Ta upp bestående frågor vid annat tillfälle.
- Om en konflikt uppstår tror jag det är viktigt att prata om det, för att belysa olika sidor och för en få förståelse för vandra (olika sidor i konflikten) – ”ta upp det till ytan”. Om det är en ... frågan – information. Om den och vad som gäller. Samtal. Uppföljning – för att säkerställa att vi förstår varandra.