



**TRENING V OKVIRU SDI SISTEMA NAM RAZKRIJE RAZLIKE MED LASTNIM PROFILOM IN PROFILOM OSTALIH TER RAZLIKE MED KONFLIKTNIMI SEKVENCAMI, KI SO ZNAČILNE ZA NAS IN OSTALE. TO VEDENJE NAM OMOGOČA PREPOZNAVATI SPROŽILCE KONFLIKTOV IN KAKO SE JIM IZOGNEMO, PRAV TAKO PA POSTANEMO POZORNI NA STVARI, KI BI LAHKO SPROŽILE KONFLIKT PRI OSTALIH.**



## IZGUBLJATE ČAS IN ENERGIJO zaradi nepotrebnih KONFLIKTOV?

**Leta 2008 je Chartered Institute of Personal Development – CIPD, vodilno združenje na področju kadrovanja, opravilo raziskavo, ki je zajemala 5000 delavcev iz devetih držav.**

### Poročilo pravi

“Podjetja izgubljajo milijarde na račun izgubljenih delovnih dni vsako leto zaradi delavcev, ki niso večji v reševanju konfliktov. Več kot polovica (55 %) ni nikoli imela treninga, ki bi jih naučil spopadanja s konflikti, kljub dejstvu, da je prejšnje leto vsak izmed njih porabil vsaj dve uri tedensko za spopad s konfliktom, kar je delodajalce

stalo več kot 24 milijard funtov v obliki izgubljenih delovnih dni. Spopad osebnosti in nepopustljiv ego sta bila razkrita kot glavna vzroka, takoj za stresom in preobremenjenostjo, ki primarna vzroka samo še okrepi.

**Kakšne so vase izkušnje s konflikti na delovnem mestu?**

Se srečujete z njimi? Ali stojijo na poti dosega zadanih rezultatov? Zaustavljajo ali podaljšujejo delo? Ali čutite odpor do delavcev ali direktnega rezultata ko stvari ne gredo po vaših pričakovanjih? Ali imate mnenje, da drugi svojega dela ne jemljejo resno?

Vsi ti in podobni faktorji so stalnica med občutki na delovnem mestu, kljub temu pa nam je iz raziskave Eliasja Portersa o teoriji zavedanja odnosov znano, da je 80% konfliktov, ki jih doživimo, tako imenovano

“heresničnih”. To pomeni, da imamo, tehnično gledano, enak cilj, vendar se načini, kako do tega cilja priti, med nami razlikujejo.

**‘Pravi’ spori nastanejo, ko se cilji med ljudmi dejansko razlikujejo, ko imamo drugačne interese in pričakovanja in ko zaradi tega s težavo najdemo pot naprej.**

V okviru organizacije imamo večino enake cilje, zaradi tega pravimo, da so spori, ki nastanejo med sodelavci, »nepravi«. Imamo enake cilje, le predstave o poteh, ki vodijo do teh ciljev, se med seboj razlikujejo. Ohraniti v mislih to dejstvo je ključ do

fast  
FORWARD

learning consultancy

**V KNJIGI »HAVE A NICE CONFLICT« (IMEJTE PRIJETEN KONFLIKT), KI BAZIRA NA SDI PRINCIPU, SO PODANI KORISTNI PRIMERI NA PODLAGI OSEBNE ZGODBE KAKO PREPOZNATI IN RAZUMETI RAZLIČNE PRISTOPE IN RAZLIČNE ODZIVE NA KONFLIKTNE SITUACIJE. Z RAZUMEVANJEM NAŠIH IN TUJIH ODZIVOV POSKRIBIMO, DA NAS RAZLIKE NE RAZMEJUJEJO, TEMVEČ JIH LAHKO UPORABIMO V SKUPEN PRID.**

zmanjševanja konfliktov, s čemer se privarčuje čas in denar, zmanjša se stres in izboljšuje se končen rezultat.

Vemo, da imamo vsi različne vrednote in različne stvari, ki nas ženejo naprej. Na podlagi teh razlik pride do sporov pri iskanju različnih, idealiziranih poti do (skupnega) cilja. Če se naučimo ceniti te razlike jih lahko uporabimo v prid projekta, s čemer zmanjšamo število konfliktov ali jih celo v celoti odpravimo.

**SDI nam da še globlje**



**razumevanje konfliktov z razumevanjem, kako se na konflikte odzivamo.**

Na treh stopnjah konflikta, ki jih ob konfliktih vsi občutimo, se predmet naše koncentracije spreminja.

- **NA PRVI STOPNJI** želimo rešiti problem za nas in za ostale – zmagovalni scenarij za obe strani. Prva stopnja je naš načrt za spopad s situacijami, ki so v nasprotju z našimi vrednotami, in naš normalen odziv. Ponavadi se ta način obnese, v nasprotnem primeru pa preidemo na drugo stopnjo.
- **NA DRUGI STOPNJI** se povečuje vpliv emocij – zdaj čutimo, da želimo situacijo rešiti predvsem zaradi sebe. Normalna je prisotnost slabega občutka, saj smo prepričani, da smo v neljubi situaciji zaradi druge osebe, »ki ni bila razumljiva«. Ker je ta stopnja veliko bolj intenzivna, je spor ponavadi rešen tukaj. Če se spor nadaljuje, prerase na tretjo stopnjo.
- **NA TRETJI STOPNJI** imamo pred očmi samo sebe. Občutek imamo, kot da konfliktne situacije nikakor ne moremo razrešiti in edina pot naprej je prekinitev situacije z željo

po preživetju (bodisi vrednot, idealov, ipd.).

SDI profil nam kaže, kateri pristop (barvo) uporabimo na različnih stopnjah.

Vsako barvo uporabimo samo enkrat – naša konfliktna sekvenca je lahko modra na prvi stopnji, zelena na drugi stopnji in rdeča na tretji stopnji. Na ta način lahko začnemo prepoznavati, kdaj smo v konfliktu, kakšni so naši odzivi in kako situacijo pripeljati do zaključka, ko bomo pomirjeni mi in ostali.

Trening v okviru SDI sistema nam razkrije razlike med lastnim profilom in profilom ostalih ter razlike med konfliktnimi sekvencami, ki so značilne za nas in ostale. To vedenje nam omogoča prepoznavati sprožilce konfliktov in kako se jim izognemo, prav tako pa postanemo pozorni na stvari, ki bi lahko sprožile konflikt pri ostalih.

V knjigi »Have a Nice Conflict« (Imejte prijeten konflikt), ki bazira na SDI principu, so podani koristni primeri na podlagi osebne zgodbe kako prepoznati in razumeti različne pristope in različne odzive na konfliktne situacije.

**Z razumevanjem naših in tujih odzivov poskrbimo, da nas razlike ne**

**razmejujejo, temveč jih lahko uporabimo v skupen prid.**

Za svoj izvod knjige ali več informacij o delovanju SDI principa na področju konfliktov kontaktirajte [pam@fastforwardonline.com](mailto:pam@fastforwardonline.com).

**/ BUSINESSES ARE LOSING BILLIONS OF POUNDS IN LOST WORKING DAYS EVERY YEAR BECAUSE WORKERS AREN'T TRAINED IN CONFLICT MANAGEMENT**

*Businesses are losing billions of pounds in lost working days every year because workers aren't trained in conflict management. 80% of the conflict we experience every day, is technically 'not 'real', meaning, we have the same goal and just different ways of how we want to work towards achieving this goal. The SDI gives us a deep understanding of conflicts, our nature of responding and how to deal with the situation. This knowledge enables you to know how conflict is triggered for you and others, as well as how to prevent it.*