

# CONFLICTMAN – KONFLIKTŲ DARBO VIETOSE VALDYMAS (2010–2012)



Education and Culture DG

## Lifelong Learning Programme

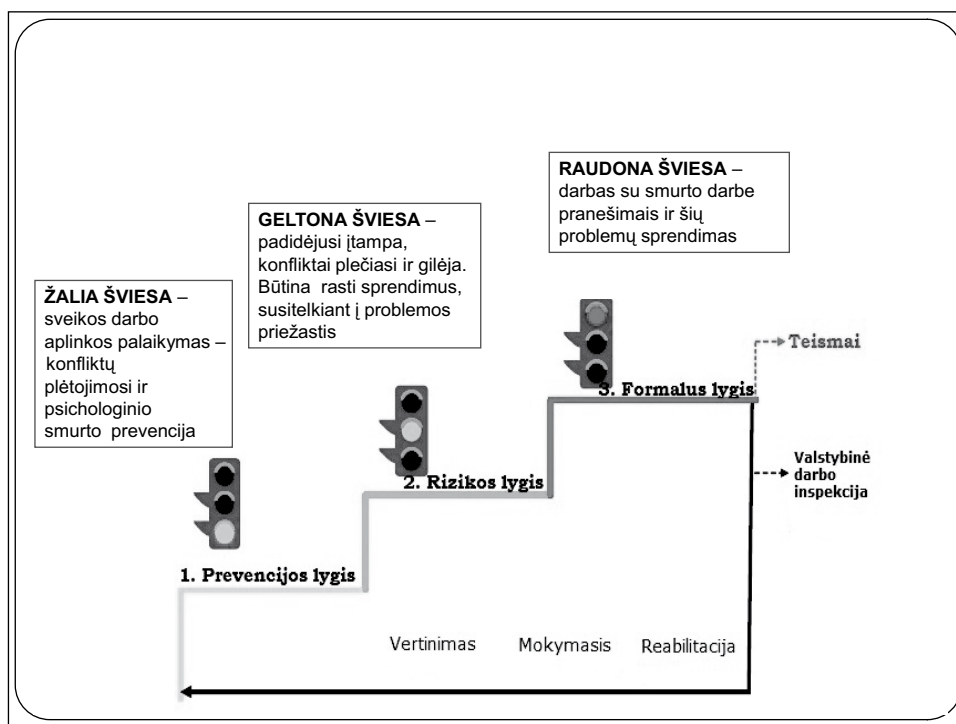
Leonardo da Vinči projektas CONFLICTMAN, kurį koordinuoja Norvegijos darbo tyrimų institutas (angl. *The Work Research Institute*), 2010 m. gruodžio mėn. pradėtas vykdyti šešiose šalyse partnerėse – Didžiojoje Britanijoje, Norvegijoje, Prancūzijoje, Vengrijoje, Ispanijoje ir Lietuvoje.

Projekto tikslas – įdiegti Norvegijos metodiką „Darbo vieta be smurto apraiškų“ projekte dalyvaujančių šalių mažose ir vidutinėse įmonėse (įmonėse, kuriose dirba ne daugiau kaip 50 darbuotojų). Kiekviena šalis adaptuoja metodiką pagal šalyje galiojančias saugos ir sveikatos darbe nuostatas, pasirenka strategiją ir įdiegia 2–4 šalies įmonėse. Lietuvoje šia konfliktų darbe valdymo galimybe susidomėjo ir projekte dalyvauja 3 įmonės – Veisiejų lopšelis-darželis

„Ažuoliukas“, Telšių lopšelis-darželis „Žemaitukas“ ir UAB „Tradintek“.

Metodika „Darbo vieta be smurto apraiškų“ parengta pagal šviesoforo principą. Jos esmė – sukuriama bendra konkrečios įmonės vertybių sistema, kuri aprašoma originaliame įmonės vertybių dokumente bei numatomos procedūros, kaip tų vertybių laikomasi.

Žalia šviesoforo šviesa nurodo, kad yra palaikoma sveika psichosocialinė darbo aplinka. Konfliktai traktuojami kaip neatsiejama tarpasmeninių santykių dalis. Darbuotojai, aptardami nesutarimus ar keldami probleminius klausimus, jaučiasi saugiai. Taip kuriama organizacinė kultūra, kada toleruojami vyraujančiai nuomonei prieštaraujantys pasisakymai ir



1 pav. Metodikos „Darbo vieta be smurto apraiškų“ modelis

vyksta diskusijos, apibrėžiamas darbe priimtinas elgesys. Vyksta nuolatinis konfliktų plėtojimosi ir psichologinio smurto prevencinis darbas. Pasiruošiama spręsti galimas problemas dėl iškilusių konfliktų ir smurto atvejų – sukuriama ir aprašoma veiksmingos psichologinio smurto prevencijos procedūros, kad būtų galima kiek įmanoma greičiau sustabdyti arba keisti darbuotoją žeminančius, jo orumą žeidžiančius veiksmus, kad sprendimai būtų paremti ne emocijomis, o objektyvumu ir nešališkumu.

Geltona šviesa įspėja, kad konfliktai sparčiai plečiasi ir stiprėja. Svarbu susitelkti į atsiradusią problemą, surasti priežastis ir jas laiku pašalinti – grįžti į žalią šviesą. Taikomos formalios ir neformalios procedūros, ypač akcentuojant kolegų socialinės paramos svarbą.

Raudona šviesa signalizuoja, kad yra nukrypta nuo saugios ir sveikos darbo aplinkos nuostatų. Tai aliarmo signalas, nes nevaldoma situacija gali pasiekti tokį lygį, kai bus paveikti ne tik su ja tiesiogiai susiję darbuotojai, bet ir visa įmonė, o laiku neišspręsta problema pasieks teismą. Todėl kuo skubiau taikomos žalioje šviesoje numatytos procedūros.

Higienos institutas šių metų lapkričio 24–25 d. Vilniuje organizavo tarptautinio projekto CONFLICTMAN šalių partnerių seminarą, kuriame buvo apžvelgta esama projekto įgyvendinimo būklė šalyse. Seminare dalyvavo Veisiejų lopšelio-darželio „Ąžuoliukas“ direktorė Jurgita Mozerienė ir UAB „Tradintek“ atstovas Antanas Venslovas, kurie pristatė savo konfliktų valdymo metodikos diegimo patirtį ir ateities planus. Diskusijų metu apibendrinti laimėjimai ir įvardyti sunkumai, su kuriais teko susidurti įgyvendinant numatytas projekto veiklas, aptarti galimi jų sprendimo būdai. Taip pat buvo suderintos projekto administravimo ir tolimesnių veiklų detalės, suplanuota baigiamoji konferencija 2012 m. birželio 28–29 d. Ispanijoje. Iki 2012 m. birželio mėn. planuojama kiekviena kalba parengti medžiagą, kuri padėtų įmonėms per konfliktų valdymą sumažinti darbuotojo teises ir orumą pažeidžiančių veiksmų riziką darbo vietose.

***Dr. Birutė Pajarskienė,  
Higienos instituto  
Profesinės sveikatos centras***