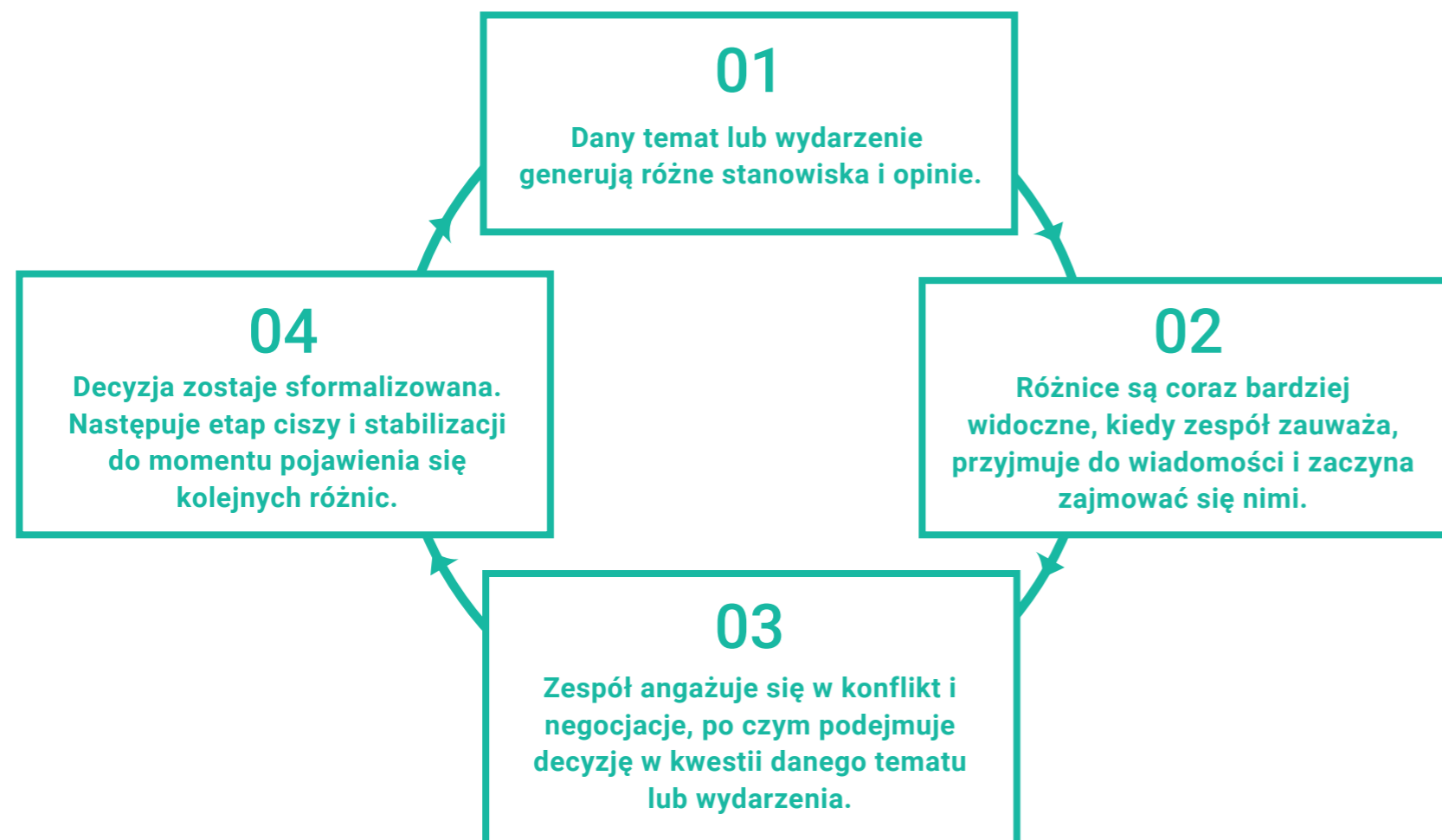


Proces podejmowania decyzji często obejmuje również proces łagodzenia konfliktów. Jest to cykl składający się z czterech etapów:



Bywa, że zespoły mają kłopot z jedną z tych faz lub z kilkoma naraz:

- 01** Niektóre zespoły są jednorodne i nie pojawiają się w nich różnorodne punkty widzenia.
Sugestia: Włączcie do swojej dyskusji opinie z zewnątrz. Przypiszcie członkom zespołu konkretne role (np. adwokat diabła). Pracujcie nad dywersyfikacją waszego zespołu.
- 02** Niektóre zespoły lubią harmonię, dlatego unikają zajmowania się różnicami zdań.
Sugestia: Skoncentrujcie się na różnicach zamiast na obszarach, które was łączą. Zarezerwujcie czas w trakcie waszych spotkań na poznanie różnic w poglądach i opiniach. Niech każdy członek zespołu zapisze swoją perspektywę zanim przystąpicie do dyskusji. Pracujcie w mniejszych grupach, aby wyłowić wady i zalety różnych opinii.
- 03** Niektóre zespoły wpadają w pułapkę konfliktu - walczą ze sobą. To nie pozwala im rozwiązać problemu i podjąć decyzji.
Sugestia: Stosujcie ustrukturyzowane metody rozwiązywania konfliktu, co pozwoli wam osiągnąć porozumienie. Zwróćcie się o pomoc w poprowadzeniu procesu/ grupy (ang. facilitation) lub znajdźcie mediatora. Wywierajcie na siebie nawzajem presję, aby dotrzymać ustalonego terminu podjęcia decyzji, tj. znalezienia rozwiązania. Zastanówcie się, czy konflikt jest powiązany z relacjami, kwestią władzy, czy raczej dotyczy przedmiotu waszej pracy.
- 04** Niektórym zespołom trudno jest trzymać się podjętych wspólnie decyzji. Mają tendencję do zmieniania tego, co już zostało ustalone.
Sugestia: Napiszcie coś w rodzaju protokołu ze spotkania, w którym zanotujecie wszystkie decyzje i porozumienia. Przejrzyjcie go na kolejnym spotkaniu. Wyznaczcie osoby odpowiedzialne za wprowadzenie podjętych decyzji w życie i przekazywanie bieżących informacji na temat postępów i rezultatów.

ŹRÓDŁO:

Model: Stahl, E. (2007), Dynamik in Gruppen