

Uppsatser om konflikter och konflikthantering

Uppsatser skrivna inom ramen för fördjupningskursen i Konfliktlösning (C-nivå)

Kurser i konfliktlösning ges vid Göteborgs universitet sedan 1993. Kursutbudet har gradvis byggts ut så att det nu finns kurser i konfliktlösning upp till magisternivå (D-kurs). Här presenteras ett urval uppsatser som är relevanta för konflikter i arbetslivet.

Då konfliktlösning är ett färdighetsorienterat ämne har kurserna i mindre utsträckning än i många traditionella universitetsämnen betonat träning i det akademiska skrivandets hantverk. Variationen är därför relativt stor vad gäller hur författarna hanterat formalia och andra aspekter av det akademiska skrivandet.

Teoretikers och praktikers tankar om hållbarhet i förändringsprocesser (pdf) (1,4 Mb)

av Elinor Askmar

Konflikters betydelse för långtidssjukskrivning. Arbetsmiljöns påverkan utifrån individens värdering, självuppfattning och konfliktstil (pdf) (380 kb)

av Judith Molnar

Kan chefer lära driva lärandeprocesser? En utvecklingskonstruktivistisk studie av ledarskapsutbildning (pdf) (2,8 Mb)

av Anneline Sander

Företagshälsovårdens insatser vid konflikter på arbetsplatser. En jämförelse mellan tjänster och behov (pdf) (796 kb)

av Pia Andersson

Konflikthanteringssystem – Kan det vara effektivt i ett svenskt företag? (pdf) (2,6 Mb)

av Lennart Nordin

Konflikter och konflikthantering – Fyra chefers berättelser (pdf) (1,1 Mb)

av Carina-Maria Möller och Tone Försund

Att planera utbildning inom förebyggande konflikthantering (pdf) (330 kB)

av Annica Ahlholm

Uppsatsens syfte är att 1) få en ökad förståelse för de aspekter som kan ingå i en behovskartläggning inom organisationer, 2) utveckla kunskap kring begreppen empowerment, recognition, perception och kommunikation i sammanhanget *förebyggande* konflikthantering och utbildning, 3) utröna vilka faktorer som inverkar vid lärande och utveckling, 4) finna gemensamma komponenter i de metoder och instrument som finns inom den förebyggande konflikthanteringen samt 5) beskriva hur en uppföljning eller utvärdering kan se ut.

Resultatet av arbetet består av ett antal modeller och sammanfattningar som senare ska kunna användas av en konsult i förebyggande konflikthantering. Modellerna baseras på bl.a. lärande, ledarskap, mänskliga behov, organisationers behov, konflikthantering, kommunikation, perception, empowerment, recognition, uppföljning och utvärdering, etc.

Uppsatsen skall ses som ett bidrag till ett framtida hälsosystem inom organisationer med inriktning på hälsa och livskvalitet istället för på sjukdom. En förhoppning är att arbetet, även om ansatsen är tänkt att fungera på individnivå, ska ge verkningar också på organisationsnivå d.v.s. att ett bättre arbetsklimat skall utvecklas där hanteringen av konflikter är mer tillfredställande.

Största möjliga tystnad?

Om gränserna för yttrandefriheten i svenskt arbetsliv (pdf) (1,3 Mb)

av Elsebeth Ström

Yttrandefriheten skyddas av våra grundlagar och anses utgöra en av vår demokratis hörnstenar. Yttrandefrihetens betydelse för en väl fungerande demokrati kan inte överskattas. Inom arbetslivet tycks den dock allt oftare komma i konflikt med den fria marknadens krav på ekonomisk effektivitet. Arbetsgivare hänvisar i allt större utsträckning till att det av konkurrensmässiga skäl måste vara motiverat med inskränkningar i arbetstagarnas rätt att kritisera dem.

Uppsatsens främsta syfte har varit att kartlägga och kritiskt diskutera den praxis som domstolar och justitieombudsmannen (JO) utvecklat under det gångna decenniet. Resultaten visar en klart skönjbar trend; domstolar och myndigheter har alltmer kommit att ställa sig förstående till inskränkningar i de svenska arbetstagarnas yttrandefrihet. Utvecklingen är mycket oroande ur demokratisk synvinkel.

Med hänsyn till Personuppgiftslagens regler anges ibland inte fullständigt namn på vissa i uppsatsen omnämnda personer. I vissa fall är efternamnen utlämnade, i andra fall fingerade. Den redigering som varit nödvändig för att

på ett lagligt sätt tillgängliggöra uppsatsen över Internet kan också ha medfört att innehållsförteckningens sidangivelser blivit missvisande. Den som önskar ta del av uppsatsen i original hänvisas till pappersversionen, vilken finns tillgänglig på [Institutionen för arbetsvetenskap](#) (vid Göteborgs universitet).

Förändring av strukturer och beteendemönster inom organisationer

(pdf) (270 Kb)

av Gustaf Bates och Sofia Emanuelsson

Vi diskuterar utifrån en översikt av Dispute System Design (DSD) från Harvard Law School huruvida det kunde finnas skäl att vidare utveckla ett konflikthanteringssystem till att innehålla en komponent som beaktar den känslomässiga aspekten av mänsklig och organisatorisk utveckling. Genom att lyfta fram styrredskap för bibehållandet av strukturella faktorer i en organisation påvisar vi hur dessa kan verka hämmande för människans förmåga att påverka sin arbetssituation.

Vi presenterar linjärt och cirkulärt tänkande som en möjlig ingång till förståelsen av hur människan tolkar sin omvärld och diskuterar hur individens sätt att närma sig nyheter och ny kunskap i en organisation kan fungera som ett motstånd mot detsamma. Vidare tittar vi på hur en organisations försvarsmekanismer yttrar sig som ett motstånd mot förändring. Utifrån motstånd gör vi en koppling till konfliktbeteende och reflekterar kring rationaliteten i till synes irrationella beteenden. Därmed får vi en koppling mellan motstånd som försvarsmekanism och människors behov av en organisationsstruktur där individen får möjlighet att hantera sina känslor.

Vi diskuterar omvärderande parsamtal som vi anser vara en lovande ansats för att komplettera mer konventionella modeller för konflikthanteringssystem. Denna komponent inom en organisation är till för att ta hand om mer långtgående och djupare problem. Vi ser också möjligheten till att organisationer kan dra en ekonomisk nytta av att använda sig av denna komponent i ett konflikthanteringssystem.

Kriminalvård och Konflikthantering

En studie i häktets konfliktstrukturer sett ur två perspektiv (pdf) (250 Kb)

av Jenny Benjaminsson och Pernilla Jacobsson

Uppsatsen bygger på en kvalitativ intervjuundersökning med fokus på konflikter och konflikthantering inom kriminalvården. Respondenter var både intagna och vårdare på ett häkte. En organisation som har karaktär av total institution som präglas av makt, disciplin och ett högt säkerhetstänkande. De intagna livssituation präglas av isolering och osäkerhet och vårdarna har en uttalad hotbild riktad mot sig på sin arbetsplats. Vi har därför undersökt hur deras konfliktstruktur ser ut och hur de väljer att hantera dessa. Fokus ligger även på hur deras samspel, kommunikation, föreställningsvärldar och attityder om varandra ser ut.

Uppsatser skrivna inom ramen för andra kurser

Konflikter på arbetsplatsen utifrån individ, grupp och organisation

(pdf) (112 kB)

av Karin Andersson och Christina Petterson (B-uppsats i Internationella arbetslivsstudier, Göteborgs universitet)

I denna uppsats är vårt syfte att studera och belysa arbetsplatskonflikter. Vi tar upp bakomliggande faktorer samt ser närmare på hur man kan hantera konflikter på en arbetsplats på ett konstruktivt sätt. Vi har valt att utgå från tre olika synsätt: individ, organisation och tredje part/konflikthanterare. Våra frågeställningar är: 1) Vilka är de viktigaste hindren för en konstruktiv konfliktshantering på arbetsplatsen? 2) Hur kan den enskilde individen förbättra sin förmåga att hantera arbetsplatskonflikter? 3) Hur kan man som tredje part arbeta för att hantera konflikter effektivt? Detta är en litteraturstudie med inslag av intervjuer med tre organisationskonsulter om deras arbete och erfarenheter av konfliktshantering på jobbet.

Som en fe med ett trollspö?

En kvalitativ studie om professionell konfliktshantering (pdf) (780 kB)

av Maria Eidenby och Susanne Engemoen (C-uppsats i Socialt arbete, Göteborgs universitet)

Syftet med uppsatsen är att undersöka olika professionella tillvägagångssätt i konfliktshanteringssituationer. Vi vill få en inblick i vilka synsätt och metoder som konfliktthanterarna själva ser som mest användbara i sin yrkesutövning och vilka eventuella teorier dessa synsätt och metoder bygger på. Vi vill på detta sätt försöka urskilja likheter och olikheter mellan de olika arbetsmetoderna.

Vi har genomfört sex intervjuer med aktiva organisationskonsulter. Dessa intervjuer har sedan analyserats med utgångspunkt i systemteorin, samt med hjälp av litteratur och forskning inom området.

Stäng fönstret

Jordan, T. (2002), <http://arbetsplatskonflikt.av.gu.se>, Institutionen för arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.