



### Kommunen om Sandahl Partners konflikthantering:

*”En effekt av Sandahl Partners insats är att kommunen har fått ökade kunskaper och att de dessutom senare kommit till nytta i en större omorganisation. Kunskaperna som vi fått har både varit till nytta på det personalmässiga planet och i de dagliga sociala relationerna på arbetet.”*

*Chef för personalenheten, kommunal förvaltning*

## Från konflikt till arbetsro i kommunal förvaltning

I en förvaltning inom en kommun i Stockholmsområdet var i stort sett samtliga medarbetare missnöjda med sin chef. Sandahl Partners anlätades för att lösa den besvärliga konflikten. Konsulten skapade en neutral plattform för parterna att mötas på och försåg dem med redskap för att förbättra den aktuella situationen, men också för samarbetet på längre sikt.

Förvaltningen bestod av ett tiotal personer som sedan länge var missnöjda med förvaltningschefen. ”Svår, dålig på att kommunicera och otydlig i sitt ledarskap” löd deras beskrivning av chefen. Trots det dystra läget var alla medarbetare mycket motiverade att lösa konflikten. Kommunchefen anlätade Sandahl Partners för att komma tillrätta med problemen.

För att säkerställa den neutralitet som är viktig i samband med konflikthantering, medverkade tre konsulter från Sandahls. En var ansvarig för uppdraget, den andra coachade förvaltningschefen enskilt och den tredje arbetade med gruppen tillsammans med chefen.

### Tre vägar mot ett gemensamt mål

Med de tre konsulterna kunde konflikten bearbetas från tre olika håll med det gemensamma målet att få parterna att lösa konflikten på ett konstruktivt sätt och att med ny kunskap förbättra sitt arbetsklimat.

Konsulten som var ansvarig för uppdraget bildade en styrgrupp tillsammans med kommundirektören. De två följde konflikten på ett mer objektivt plan och identifierade dess betydelse för kommunens organisation som helhet.

Konsulten som coachade förvaltningschefen

siktade på att uppnå en mer funktionell ledarstil hos personen i fråga. Här genomfördes enskilda samtal mellan konsult och förvaltningschef men också trepartssamtal där kommundirektören deltog.

Den tredje konsulten genomförde gruppsamtal med samtliga medarbetare och förvaltningschefen. I gruppens arbete ingick att sortera i problemen och att tillsammans definiera mål och roller.

### Förvaltning med arbetsro

Efter genomförandet hade alla medarbetare en tydligare bild av både egna och gemensamma roller och visade mer respekt för olika åsikter. Dessutom skapades bättre rutiner för intern kommunikation, möten och beslutsfattande. Medarbetarna blev mer tillfreds och kunde koncentrera sig på sitt arbete igen.

För förvaltningschefen var det inledningsvis inte helt lätt att ta till sig att konflikten var så omfattande att den krävde konsulthjälp. Men efter Sandahl Partners insats lovordade chefen konsulternas neutrala perspektiv och var mycket nöjd med den konkreta rådgivningen som syftat till att förbättra ledarskapet.

Sandahl Partners arbete med konflikten resulterade i att kommunen också fick redskap att använda i flera andra kommande situationer.