



*Thomas Jordan,  
docent, tidigare lektor vid Göteborgs  
universitet och utbildare och konsult  
i eget företag*



## Thomas Jordans utbud av teman och tjänster

Jag genomför uppdragsutbildningar i olika omfång om teman som på olika sätt relaterar till arbetsplatskonflikter, robusta samarbetskulturer, samverkan kring komplexa samhällsfrågor och vuxenutveckling. Jag har nedan listat teman där jag tycker mig ha god kompetens. Om du är intresserad av att resonera med mig om en eventuell uppdragsutbildning för den organisation eller det nätverk du tillhör, kontakta mig:

E-post: [thomas.jordan@perspectus.se](mailto:thomas.jordan@perspectus.se)

Telefon: 072-200 6710

Nedan kommer menyn över de olika teman jag utbildar kring. Efter menyn, sist i dokumentet, finns en kortfattad beskrivning av mig, länkar till de webbplatser jag har själv och med kollegor, samt länkar till poddsamtal jag medverkat i.

### Menyn

#### **Konfliktkunskap och konflikthantering**

Redskap för att packa upp, sortera i och navigera i konflikter. Grundläggande begrepp och modeller, så som konfliktdefinition, tre nivåer för orsaker och åtgärder, fem typer av teman i konflikter, mönster i konflikteskalation, konflikters komponenter (sakfrågor, beteenden, parternas inre processer), de fyra grundformerna för hantering av konflikter (dialog, förhandling, regelstyrda procedurer, ensidig makt), konfliktinterventionsmatrisen.

*Omfattning:* kortversion i halvdagsformat eller heldag.

#### **Konfliktlaboratorium**

Gemensamt arbete med ett fall som någon av deltagarna presenterar, i syfte att demonstrera hur man kan sortera i en konflikt och utveckla en preliminär handlingsplan för en konflikt.

*Omfattning:* ca 6 timmar.

#### **Kommunikation i konfliktsituationer**

Upplevelsebaserad utbildning om kommunikationshantverket i samband med konflikter. Kan inriktas på att prova på de tre metodikerna Non-Violent Communication, Harvardmetoden för förhandlingssituationer och skonsamma överkörningar; träna svåra samtal i rollspel; träna förhandling om sakfrågor; pedagogik för att utforma träningar för andra i kommunikation (olika typer av rollspelsformat och andra övningar). Ett flertal kommunikationsmodeller kan också ingå: som konfliktstilsmodeller och Schulz von Thuns fyra-öron-modell.

*Omfattning:* Minimum en heldag.

### **Strategier för att bygga en robust samarbetskultur**

Föreläsningar, utbildningar eller gemensamt utvecklingsarbete kring att utveckla organisationer så att det finns goda förutsättningar att lösa frågor innan det uppstår friktioner och konflikter. Omfattningen spänner från en kortare introduktionsföreläsning, mer inträngande utbildning där deltagarna får använda arbetsblad för att diagnosticera den egna organisationen och utveckla början på en handlingsplan, till regelrätt konsultstött organisationsutvecklingsarbete i en organisation.

*Omfattning:* Från en timmas introduktionsföreläsning, över 1-2-dagars utbildning till processarbete över flera månader.

### **Konfliktinterventionsmetodik**

Utbildning riktad främst till organisationskonsulter med inriktning på metodik och tekniker för konfliktuppdrag där fler än två personer är involverade.

*Omfattning:* Två heldagar.

### **Medlingsmetodik**

Introduktion till medlingsmetodik i arbetsplatskonflikter. I utbildningen ingår att se en utbildningsfilm om medlingsmetodik, samt genomföra en längre medlingssimulation med ett scenario om en arbetsplatskonflikt.

*Omfattning:* En och en halv dag.

### **Konfliktvägledning**

Metodik för att genomföra konfliktvägledningssamtal med en person som är part i en konflikt. Ett konfliktvägledningssamtal syftar till att stödja en person till att utveckla en egen hanteringsstrategi för en konfliktsituation. Utbildningen görs med stöd av kortare filmer om konfliktvägledning, samt rollspel.

*Omfattning:* En halv till en dag.

### **Hantering av övertygelsekonflikter**

Övertygelsekonflikter är konflikter där parterna är starkt identifierade med vissa övertygelser, värderingar, intressen och/eller perspektiv. Inte sällan innebär övertygelsekonflikter att en part uppfattar att den andra partens perspektiv och önskemål kan leda till allvarliga oönskade konsekvenser. Utsikterna att genom kommunikation uppnå en samsyn brukar vara mycket små, utan man får räkna med att skillnaderna i synsätt och mål kommer att finnas kvar. I sådana fall är det utmanande att kunna upprätthålla konstruktiva, eller i alla fall icke-destruktiva, relationer mellan parterna. Utbildningen ger en översikt över olika typer av övertygelsekonflikter, en förståelse för övertygelsekonflikters särskilda egenskaper, samt, framför allt, strategier för att förebygga att övertygelsekonflikter blir destruktiva, respektive hantera dem så konstruktivt som möjligt.

*Omfattning:* en halv till en dag. Det är också möjligt att med utgångspunkt i en utbildning gå vidare och utforma en handlingsplan för hantering av en specifik övertygelsekonflikt.

### **Ledarskap i komplexa uppdrag och organisationer**

Utbildningen ger en förståelse av vilka särskilda utmaningar man möter när man arbetar med komplexa frågor, särskilt när det finns olikartade aktörer med olika roller, intressen och perspektiv. Denna förståelse leder direkt vidare till en granskning av vilka färdigheter som är nödvändiga för skicklig hantering av komplexa uppdrag och organisationer. Utbildningen behandlar teman som "wicked issues" (komplexa samhällsfrågor), rollers komplexitet, skalnivåer i individers ansvarskänsla, organisationer som komplexa adaptiva system, värdepolariteter, principer för samverkan kring komplexa frågor, medvetenhetskompassen (särskilt komplexitetsmedvetenhet och perspektivmedvetenhet).

*Omfattning:* minst halvdag.

### **Motstånd i förändringsarbete**

Utbildningen ger redskap för att tydligare förstå olika typer av anledningar till motstånd i samband med förändringsarbete, med stöd av Johan Galtungs konflikttriangel, forskning om ”procedural fairness” och Robert Kegans och Lisa Laheys metodik ”Immunity to change”.

*Omfattning:* 2 timmar.

### **Att arbeta med perspektivmedvetenhet**

Perspektivmedvetenhet är en mycket betydelsefull färdighet i roller där man behöver förhålla sig till och dra nytta av olika perspektiv. Utbildningsdagen ger en förståelse av hur perspektiv fungerar, vad perspektivmedvetenhet är, vilka konsekvenserna kan bli av svag perspektivmedvetenhet, samt, framför allt, pedagogiska former för att understödja perspektivmedvetenhet i olika sammanhang.

### **Samverkan i komplexa frågor**

Kortare föreläsning och gemensam reflektion kring hur man skapar goda förutsättningar för att kunna samverka i sammanhang där representanter för olika organisationer, professioner, intressegrupper, m.m. behöver utveckla strategier eller hantera svårlösta frågor.

*Omfattning:* Två timmar.

### **Metoder för att facilitera grupper som arbetar med komplexa frågor**

Utbildningen bygger på egen forskning om metoder för samverkan kring komplexa frågor, med särskilt fokus på att skapa inträngande förståelse för vilka funktioner facilitering och särskilda metoder fyller, samt metodik för att bedöma vilka behov som finns inför ett visst uppdrag eller samverkansprocess. Formatet bygger på att arbeta med äkta eller fiktiva scenarier för att utveckla kompetens i att designa faciliteringsprocesser.

*Omfattning:* minst en halvdag.

### **Programteori: ett stöd för reflektion och utveckling av förändringsinitiativ**

Programteori erbjuder ett sätt att synliggöra antaganden och strategier i förändringsinitiativ, så att man tydligare får syn på, kan reflektera över och vidareutveckla arbetssätt och processer. Programteori har fyra komponenter: *Inramning* (problemformulering, antaganden, värderingar), *Förändringsteorier* (föreställningar om mekanismer som kan leda till önskad förändring), *Aktiviteter* (vad man faktiskt gör, inklusive förhållningssätt), och *Mål* (vad man hoppas uppnå). Allra mest spännande blir det när man *jämför* alternativa programteorier inom samma fält. Då kan man få syn på blinda fläckar, respektive få syn på möjligheter man inte tänkt på. Jag kan dels genomföra workshops där vi konstruerar programteorin för en viss verksamhet, dels på uppdrag intervjua dig och andra och sammanställa i tabellform, så att vi gemensamt kan reflektera över din/er programteori.

*Omfattning:* varierande.

### **Vuxenutvecklingspsykologi i arbets- och samhällsliv**

Introduktion till praktiskt relevant forskningsbaserad kunskap om mönster för skillnader i vuxnas benägenhet att reflektera, vara medvetna om tolkningar, vara i medveten kontakt med egna reaktioner och hantera dessa aktivt, och kunna överblicka och navigera i komplexitet. En utbildning i detta tema kan vara en översiktlig introduktion under 2-3 timmar, eller utsträckas till 2 eller flera dagar. Teman som behandlas kan innefatta vuxenutvecklingsforskningens historia, modeller över kognitiv komplexitet, medvetenhetskompassen (med fem huvudformer av medvetenhet), jagutvecklingsstadier i relation till ledarskap, medarbetarskap, förändringsprocesser och samhällsfrågor.

*Omfattning:* Från två timmar till flera dagar.

### **Inner Development Goals**

Inner Development Goals (IDG) är ett ramverk som beskriver 23 olika färdigheter och kvaliteter som har stor betydelse för att vi som individer och kollektiv ska kunna hantera svårlösta samhällsfrågor, inom områden som exempelvis miljö/klimat, social problematik, folkhälsa och samhällsplanering. Utbildningen ger en bakgrund till IDG-ramverket, en genomgång av de olika färdigheter och kvaliteter som ingår i ramverket, samt visar på hur man i en organisation kan använda IDG-ramverket för att arbeta med kompetensutveckling både individuellt och som organisation.

*Omfattning:* från introduktionsföreläsning på 1-2 timmar, till mer omfattande föreläsning och workshop.

### **Interkulturell kommunikation och konfliktförståelse**

Utbildningen ger förståelse av åtta vanliga dimensioner för kulturella skillnader, där det finns en konfliktpotential när personer med olika kulturell bakgrund ska arbeta tillsammans, kommunicera eller förhandla.

*Omfattning:* Minst sex timmar.

### **Nivåer av politisk kompetens**

Utbildningen bygger på forskning om vuxenutveckling, här med fokus på olika typer av föreställningsvärldar kring angelägna samhällsfrågor. Utbildningen riktar sig bl.a. till politiker, processledare/facilitare, aktivister, och tjänstemän med uppdrag som rör komplexa samhällsfrågor. Fem typer av politiska föreställningsvärldar presenteras, med särskilt fokus på de kognitiva förmågor som ligger till grund för föreställningsvärldarnas mönster. Utbildningen visar på former för att understödja utveckling av skicklighet i arbetet med komplexa politiska frågor och processer.

*Omfattning:* Från halvdags introduktion till heldag med fördjupning.

### **Kränkande särbehandling**

Det finns ett brett spektrum av mycket olikartade scenarier som kan leda fram till att en person upplever sig utsatt för kränkningar på en arbetsplats. För att kunna hantera sådana ärenden så konstruktivt som möjligt behöver man ha en god förståelse för hur olika scenarierna kan vara, och därmed också ha en bred repertoar av olika former för hantering, beroende på de särskilda omständigheterna. Utbildningsdagen växlar mellan föreläsning, erfarenhetsutbyte, reflektion och övningar.

*Omfattning:* En heldag.

### **Chatbotar via ChatGPT 4**

Seminariet demonstrerar hur man kan använda några av de chatbotar jag byggt ([chatbotar.thomasjordan.se](http://chatbotar.thomasjordan.se)), för att få råd om hantering av konflikter, strategier för att bygga robusta samarbetskulturer, strategier för att hantera komplexa samhällsfrågor, med flera teman. Deltagarna kan presentera egna scenarier och frågor och vi prövar om en chatbot kan ge meningsfulla uppslag.

*Omfattning:* 2-4 timmar

### **Integrationsfrämjande genom dialogbaserade verksamheter**

Utbildningen bygger på egen forskning om sex verksamheter som syftar till att understödja integration för utlandsfödda som står långt från integration i majoritetssamhället. Forskningsprojektet syftade till att skapa kunskap om metodik för att överbygga klyftor i synsätt, möjliggöra utvecklande dialoger om värderingar och normer och samtalsledning

genom att intervjua erfarna verksamhetsledare. Utbildningen utgår från en beskrivning av de svårigheter och utmaningar man kan ställas inför i detta sammanhang, men framför allt vilka förhållningssätt och strategier erfarna verksamhetsledare utvecklat och upplever som verkamma för att skapa kontakt, skapa ett öppet dialogklimat och understödja förståelse, insikter och färdighetsutveckling.

*Omfattning:* halv-heldag.

### **Förebygga och hantera hedersrelaterat hot och våld**

Utbildningen bygger på egen forskning om verksamheter som syftar till att förebygga hedersrelaterat hot och våld. En central komponent i utbildningen är att arbeta med nio olikartade perspektiv som förekommer bland olika aktörer inom fältet. Förtrogenhet med dessa nio perspektiv ger en mycket rikhaltig bild av problematiken och skapar förutsättningar för mer genomtänkta strategier.

*Omfattning:* Halv-heldag.

## **Om mig**

Jag, Thomas Jordan, är docent, tidigare lektor i arbetsvetenskap vid Göteborgs universitet. Jag har forskat och undervisat om konflikter, samarbete och vuxenutveckling sedan mitten av 90-talet. Inom ramen för en forskartjänst kunde jag ägna många år åt att grundligt sätta mig in i forskning och erfarenhetsbaserad kunskap och metodik kring konflikthantering, vuxenutveckling och komplexa samhällsfrågor. Jag har publicerat ett stort antal rapporter och artiklar, samt flera läroböcker (se vidare länkarna nedan, t.ex. min LinkedIn-sida eller min webbplats för mina konsultaktiviteter). Jag är också författaren till en omfattande webbplats om arbetsplatskonflikter: [socav.gu.se/arbetsplatskonflikt](http://socav.gu.se/arbetsplatskonflikt). Sedan 2005 har jag arbetat med att leda kurser och seminarier även utanför universitetet om konflikthantering och vuxenutveckling för ledare, HR-specialister, organisationskonsulter, fackligt aktiva och andra målgrupper. Jag har lett i storleksordning 1000 heldagsutbildningar. I februari 2024 lämnade jag min tjänst på Göteborgs universitet, efter nästa 40 år, och arbetar nu enbart i mitt eget företag, Perspectus Kommunikation AB.

4-5 gånger om året skickar jag ut ett nyhetsbrev som berättar om vad jag gör, vilka öppna utbildningar jag har, samt ger lästips och bonusmaterial (t.ex. olika typer av arbetsblad jag knåpar ihop). Om du är intresserad av detta, skicka mig ett mail: [thomas.jordan@perspectus.se](mailto:thomas.jordan@perspectus.se).

## **Länkar**

Mina utbildningar och konsulttjänster:

<http://thomasjordan.se>

Nätverket för robust samarbete (publiceras i juni 2024):

<https://www.robustsamarbetskultur.se>

Mina webbkurser:

<http://kurser.perspectus.se>

Min blogg:

<http://blog.perspectus.se>

Mina chatbotar:

<https://chatbotar.thomasjordan.se>

Webbplats om arbetsplatskonflikter vid Göteborgs universitet:

<http://socav.gu.se/arbetsplatskonflikt>

Min bok om konfliktinterventionsmetodik för organisationskonsulter:

<https://www.vulkanmedia.se/handbok-i-konflikthantering-for-organisationskonsulter-och-personalspecialister-av-thomas-jordan/>

Min LinkedIn-sida:

<http://se.linkedin.com/pub/thomas-jordan/1/301/150>

Facebook-gruppen Sällskapet Konfliktens Vänner:

<https://www.facebook.com/groups/konfliktensvanner>

## Poddsamtal jag medverkat i

Länka - Art of collaborating

<https://soundcloud.com/user-995292086/lanka-i-samtal-med-thomas-jordan-om-perspektivmedvetenhet>

Gaia möter

<https://open.spotify.com/episode/27FkeSqKKrD6P9xislDmnr>

Petra Rudin

<https://open.spotify.com/episode/2Bddrqa8qAHrP05AzayRjg>

Ledarna Anki Udd - Konflikthantering

<https://poddtoppen.se/podcast/942523168/ledarskap-for-chefer/konflikthantering-tre-angreppssatt>

Hjärnpodden - Konflikter på jobbet

<https://play.acast.com/s/hjarnpodden/48-konflikter-pa-jobbet---intervju-med-thomas-jordan>

Livslångt Konflikter

<https://livslangt.se/2022/02/15/thomas-jordan-konflikter-ar-en-viktig-resurs/>

Sara Hommen - konflikter kring samhällsfrågor

<https://vulkankonflikt.se/material-1/samtal.html>

Mattson och Jordan Arbetspodd

<https://open.spotify.com/show/3xRyDRFRsLwdQRg1cyyu4n>

Fråga Forskaren: HR-föreningen

[https://hrforeningen.se/podcasts/70-thomas-jordan-konsten-att-hantera-konflikter/?utm\\_source=LinkedIn&utm\\_medium=organic&utm\\_campaign=fragaforskaren\\_70](https://hrforeningen.se/podcasts/70-thomas-jordan-konsten-att-hantera-konflikter/?utm_source=LinkedIn&utm_medium=organic&utm_campaign=fragaforskaren_70)