

Piotr Jedziniak

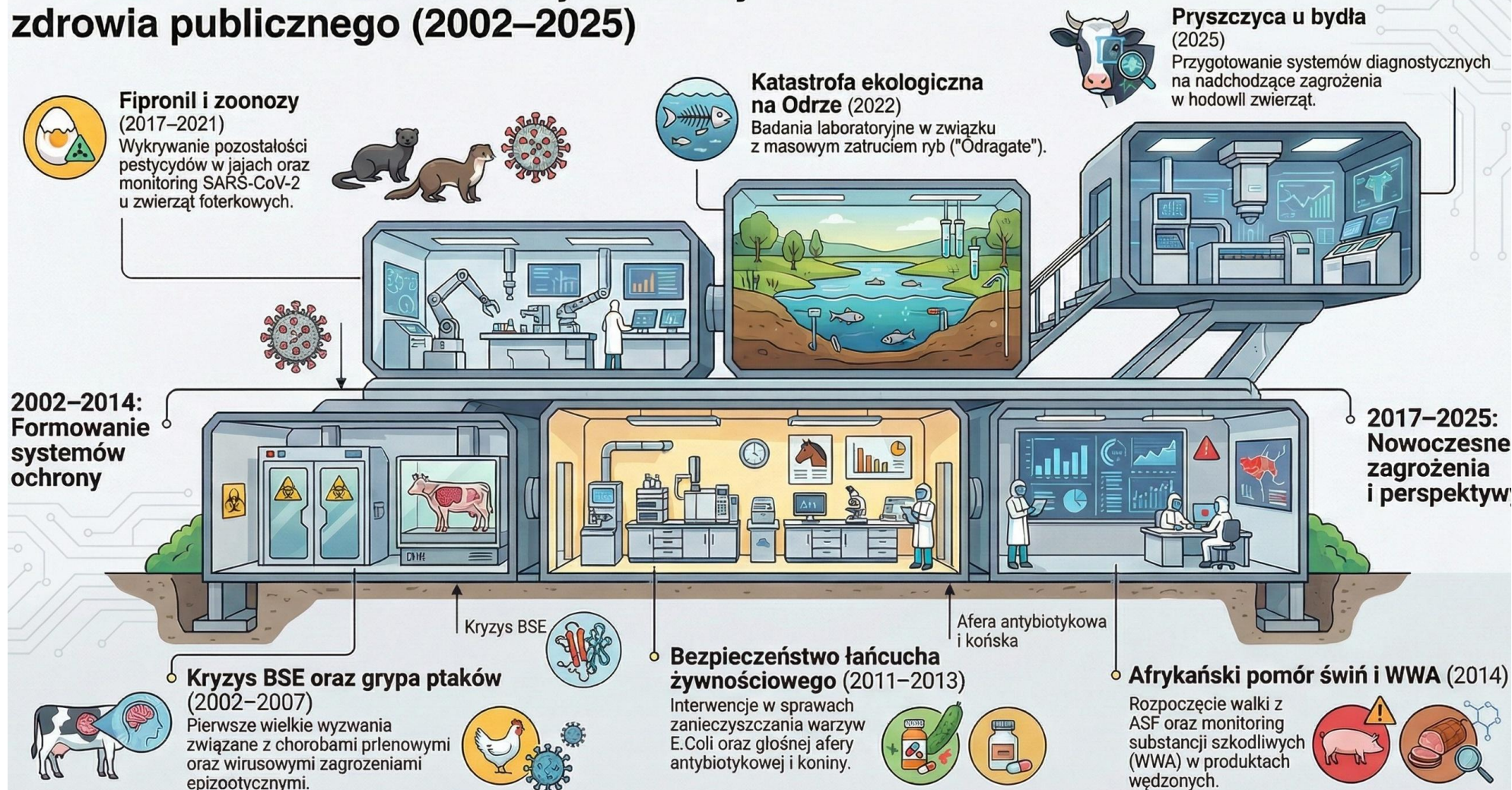
Dział Badań Chemicznych Żywności i Pasz

Kiedy chemia nie działa: o źródłach i rozwiązywaniu konfliktów w laboratorium

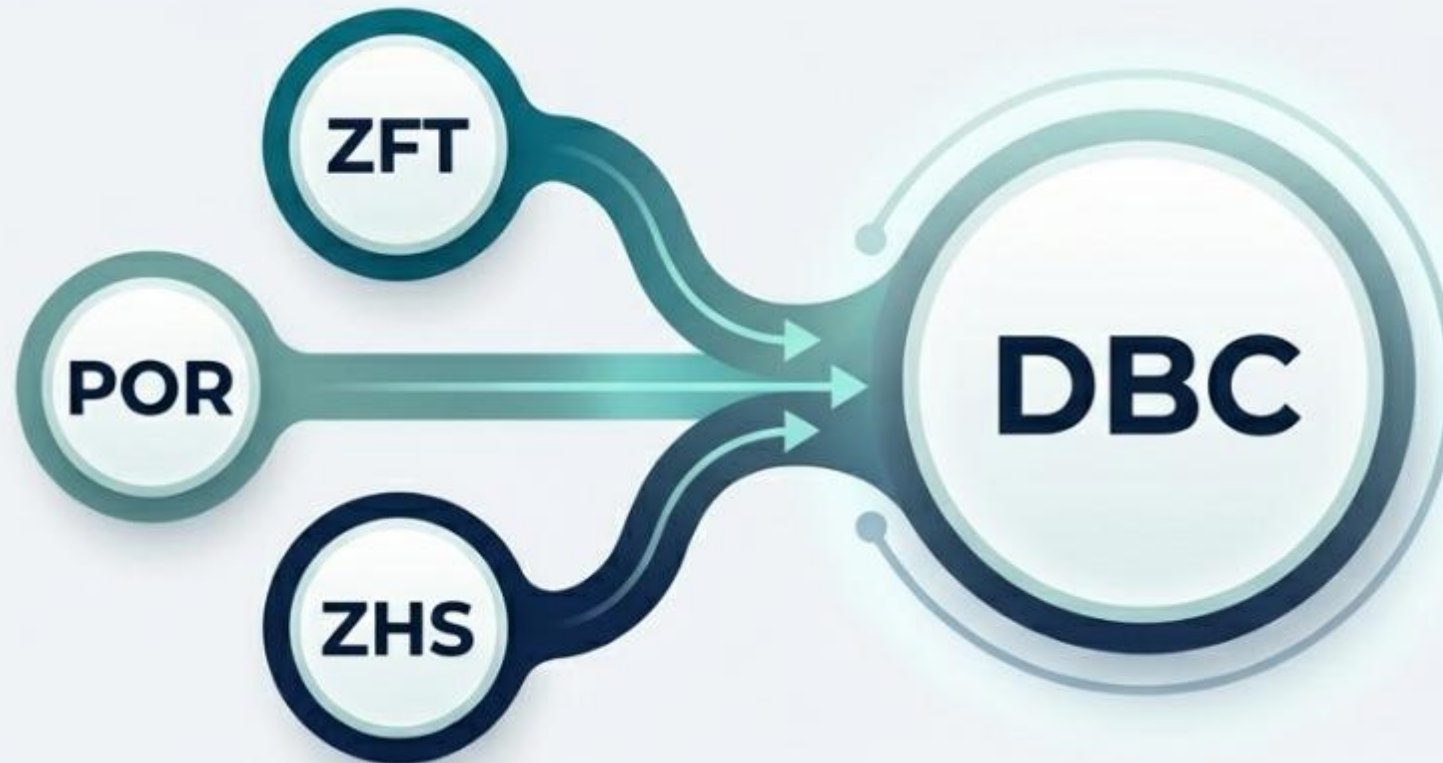


Skuteczne Zarządzanie Laboratorium, Kielce 2026.04.13-15

PIWet-PIB: Ponad dwie dekady na straży zdrowia publicznego (2002–2025)



Struktura DBC



1 luty 2025

Data formalnego powołania.

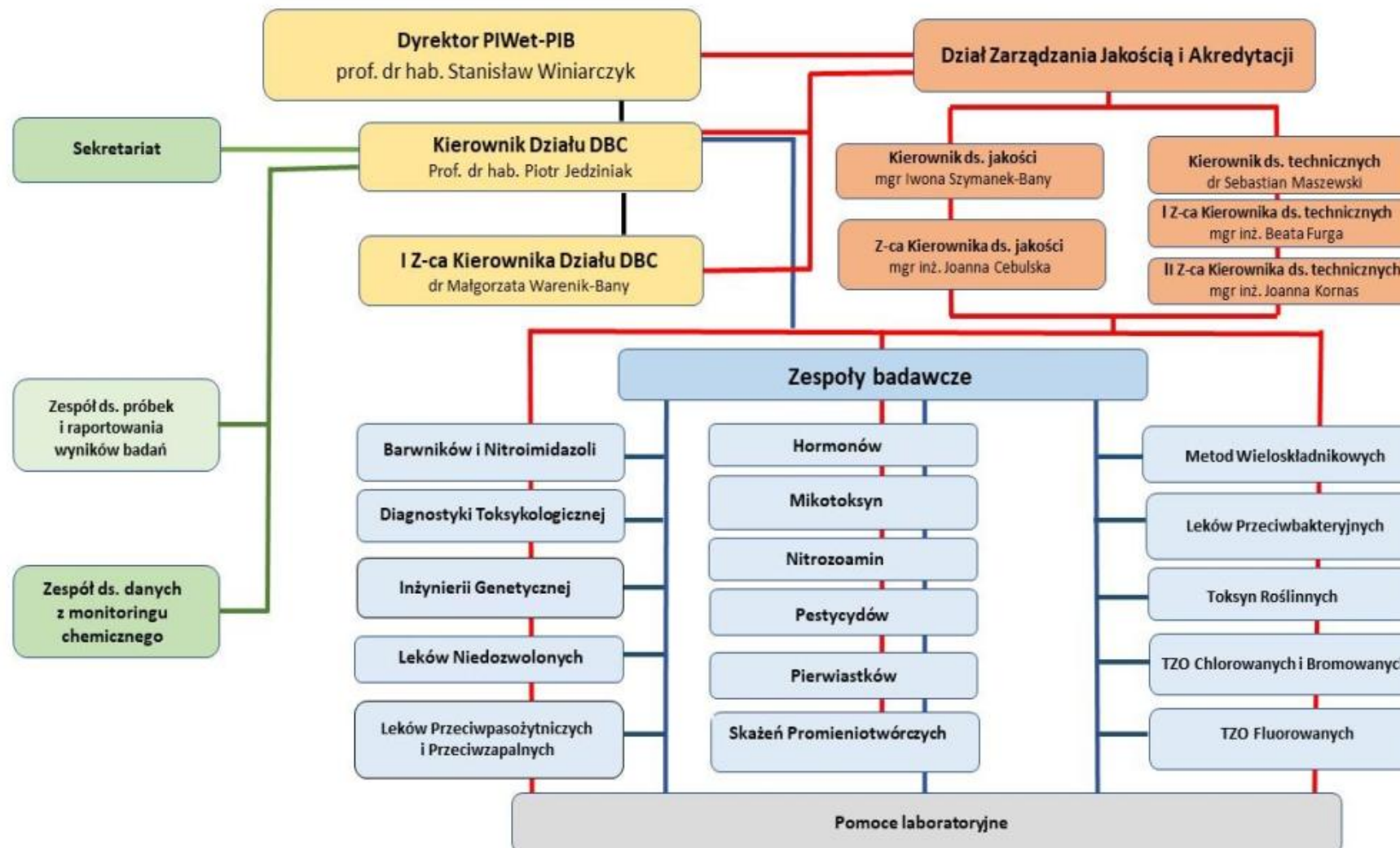
79

Liczba pracowników
tworzących nowy Dział.

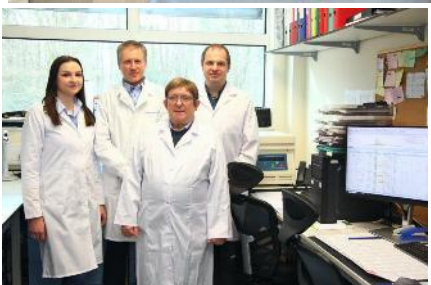
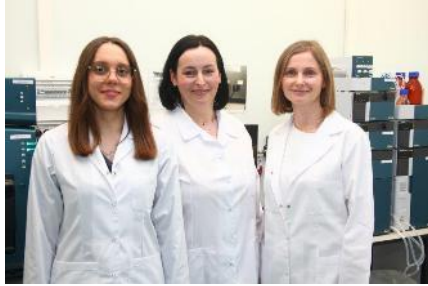
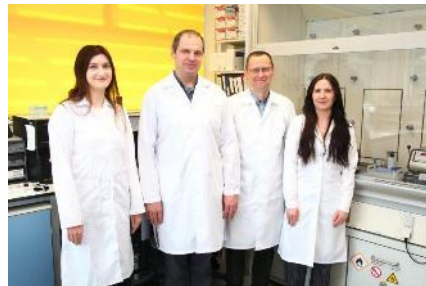
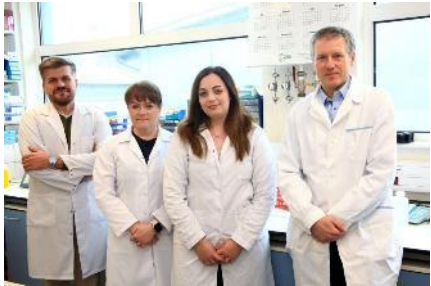
16

Liczba wyznaczonych Liderów
Zespołów Badawczych.

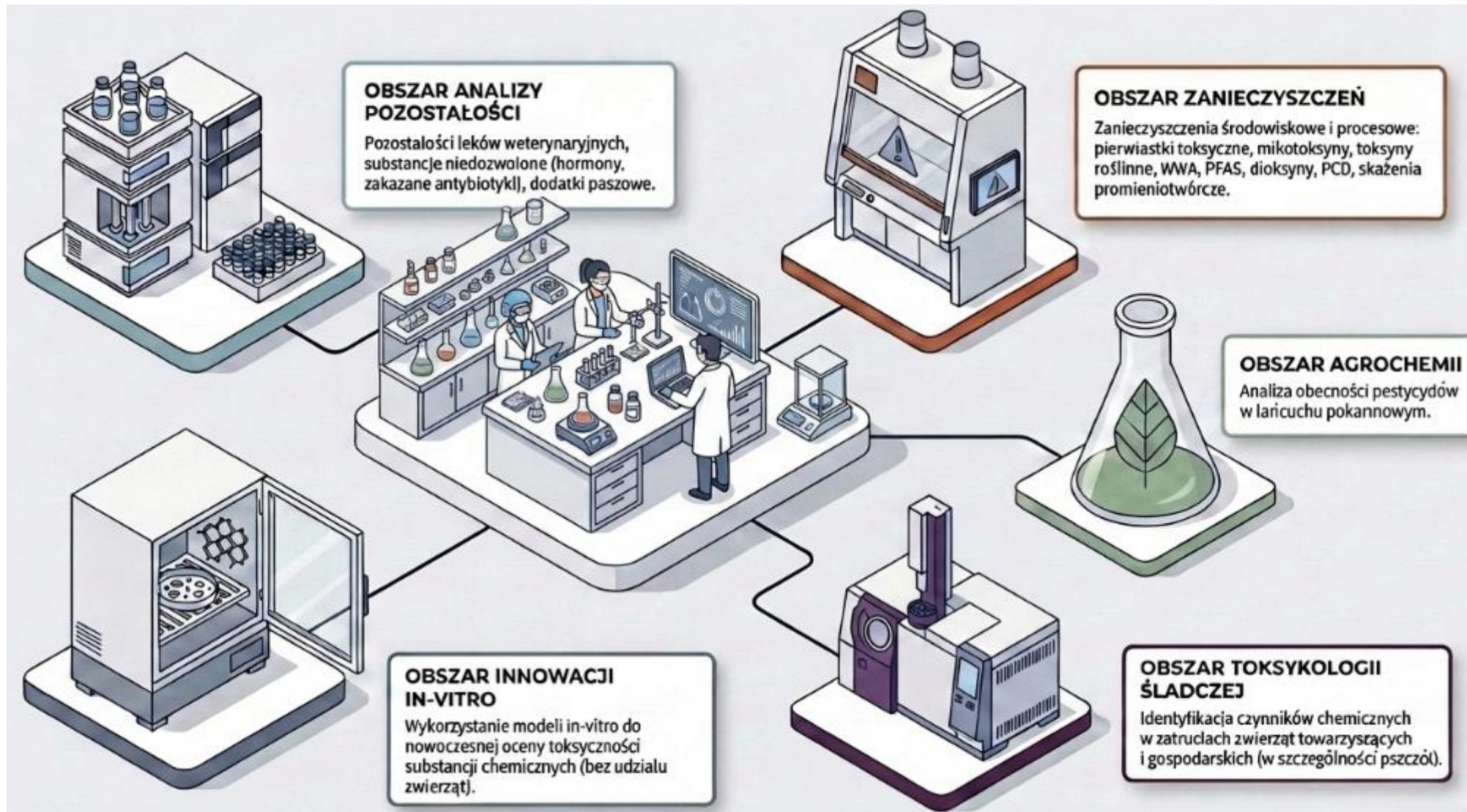
Struktura DBC



Zespoły DBC



Zakres działalności DBC



Zakres działalności DBC



Kompetencje pracowników DBC

Eksperska interpretacja napędza zaawansowaną analitykę laboratoryjną DBC.



Czynnik Ludzki: Nasza Największa Wartość

Wysoko wykwalifikowana kadra naukowa i laboratoryjna.
Wieloletnie doświadczenie w prowadzeniu złożonych oznaczeń.

Maszyny generują dane. Nasi specjaliści przekształcają je w wiarygodne wyniki.



Zaplecze Technologiczne

Techniki Separacyjne i Detekcja

- ☒ Chromatografia Cieczowa (LC)
- ☒ Spektrometria Mas Tandemowa (MS/MS)
- ☒ Chromatografia Gazowa (GC)
- ☒ Wysokorozdzielcza Spektrometria Mas (HRMS)

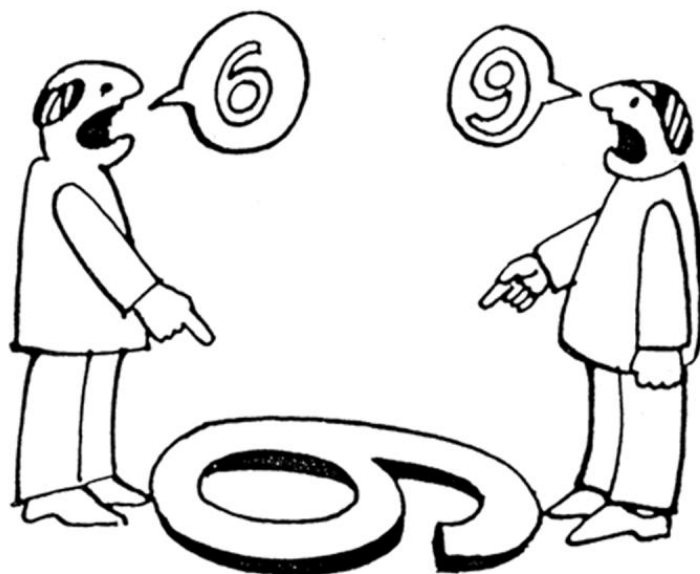


Środowisko Badawcze

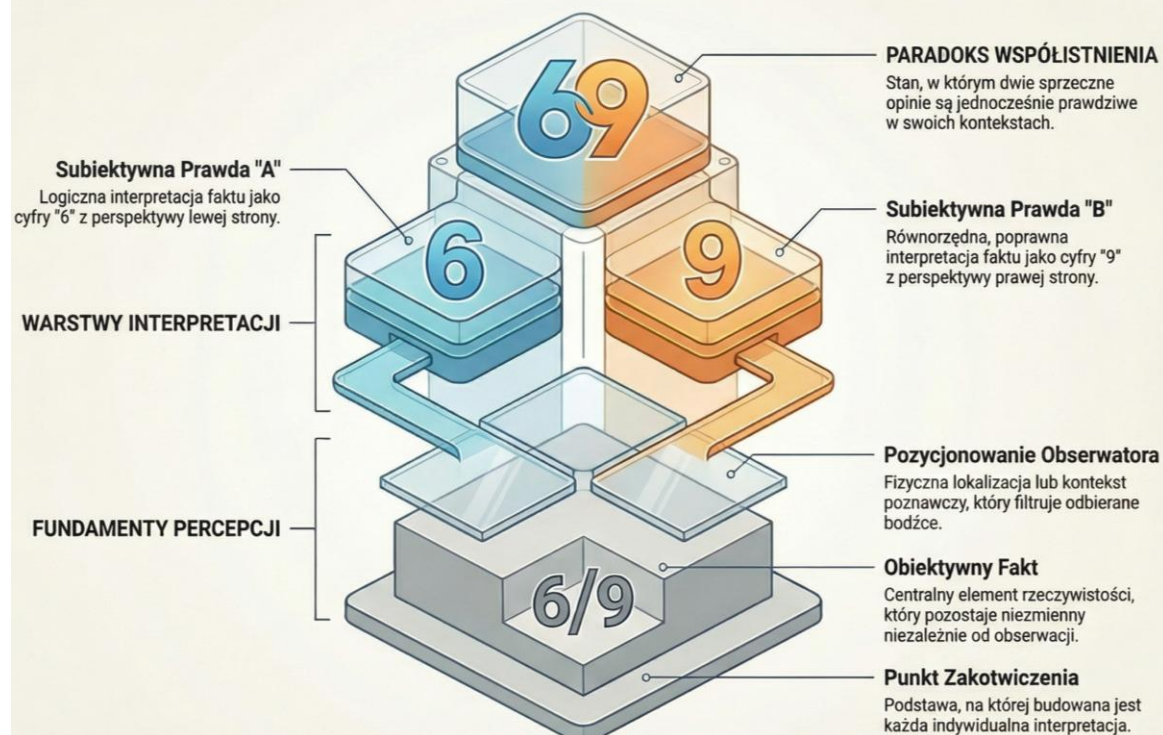
Oznaczenia Związków Chemicznych w Złożonych Matrycach

- ☒ Matryce Biologiczne
- ☒ Matryce Środowiskowe

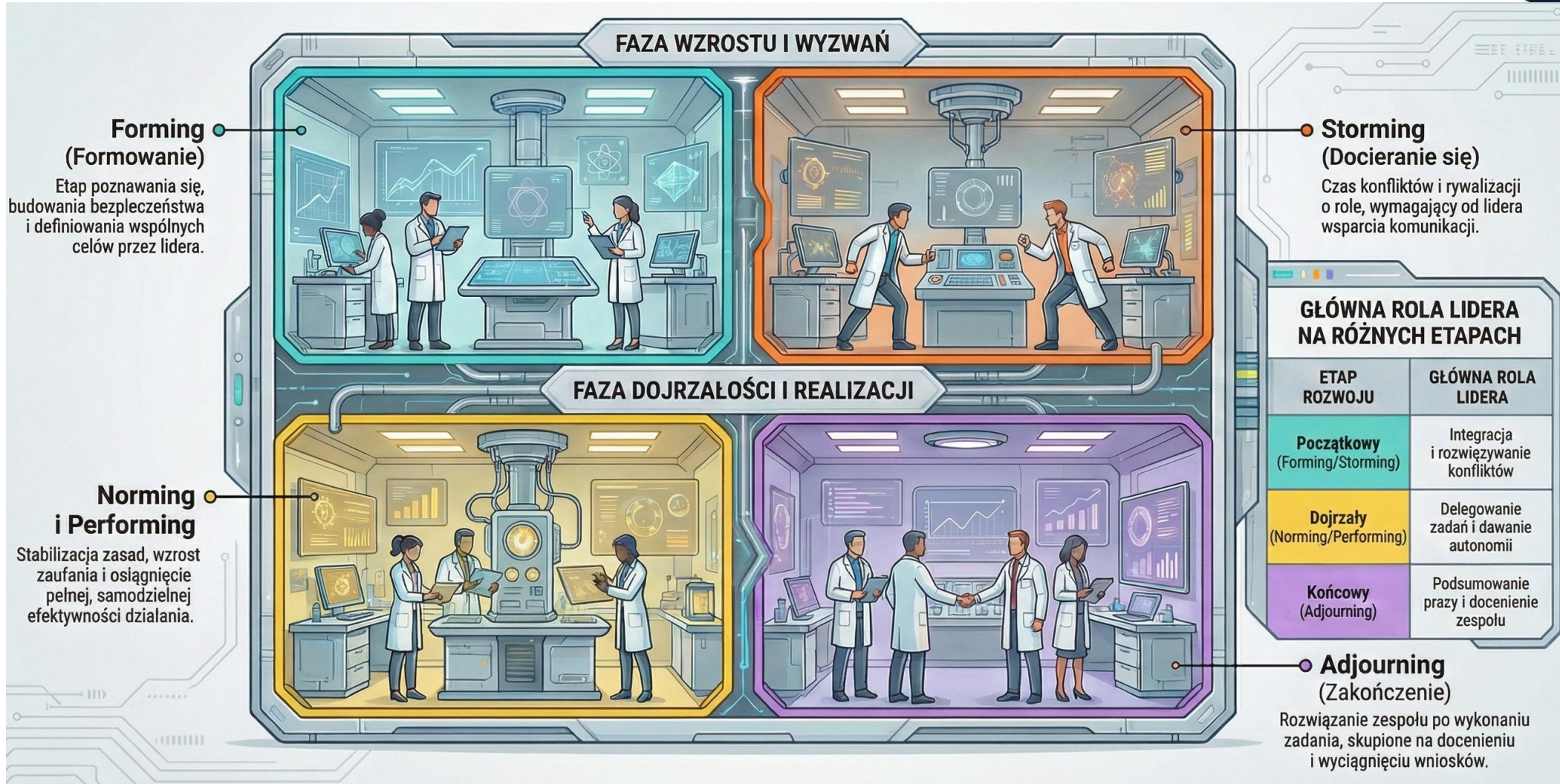
Kto ma rację?



Struktura Perspektywy: Jedna Rzeczywistość, Wiele Prawd



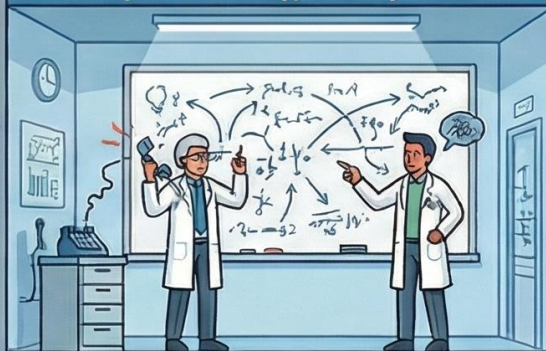
Cykl życia zespołu: model Tuckmana



Przyczyny konfliktów w laboratorium

FUNDAMENTY OPERACYJNE I ORGANIZACJA

Bariery komunikacyjne I niejasne role



Niejasne instrukcje i brak definicji zadań prowadzą do błędnych wyników badań i frustracji.

Deficyt zasobów i presja czasu



Rywalizacja o sprzęt oraz krótkie terminy oddania raportów są głównymi zapalnikami oskarżeń.

Nierówny podział obowiązków



Brak zaangażowania części zespołu obciąża jednostki, niszcząc morale grupy badawczej.

DYNAMIKA MIĘDZYLUDZKA I KOMPETENCJE

Rozbieżność doświadczeń i stylów pracy



Rozbieżność doświadczeń i stylów pracy
Konflikt między precyzją a szybkością oraz napięcia na linii ekspert-nowicjusz.

Deficyt uznania i docenienia



Deficyt uznania i docenienia
Przypisywanie sobie sukcesów zespołu przez liderów buduje trwały opór i niechęć.

Konflikty osobowościowe



Konflikty osobowościowe
Odmienne charaktery i podejścia do pracy jako naturalne źródło kłótni w laboratorium.

Typy konfliktów

Warstwy Międzyludzkie i Relacyjne

Konflikt Wartości

Wynika z różnic religijnych, ideologicznych oraz głęboko zakorzenionych tradycji i wartości osobistych.



Konflikt Relacji

Powstaje przez złą komunikację, silne emocje, stereotypy i błędne postrzeganie intencji.



Warstwy Strukturalne i Dane

Konflikt Strukturalny

Spowodowany nierówną kontrolą zasobów, rozkładem sił oraz ograniczeniami czasowymi lub przestrzennymi.



Konflikt Interesów

Dotyczy sporów o korzyści rzeczowe, procedury działania oraz potrzeby psychologiczne.



Konflikt Danych

Wywołany brakiem informacji, błędą interpretacją danych lub różnymi procedurami ich zbierania.



Konflikt zdrowy i niezdrowy? Tak!

KONSTRUKTYWNE ROZWIĄZANIA (Zdrowy Konflikt)

ODDZIELENIE PROBLEMU OD OSOBY

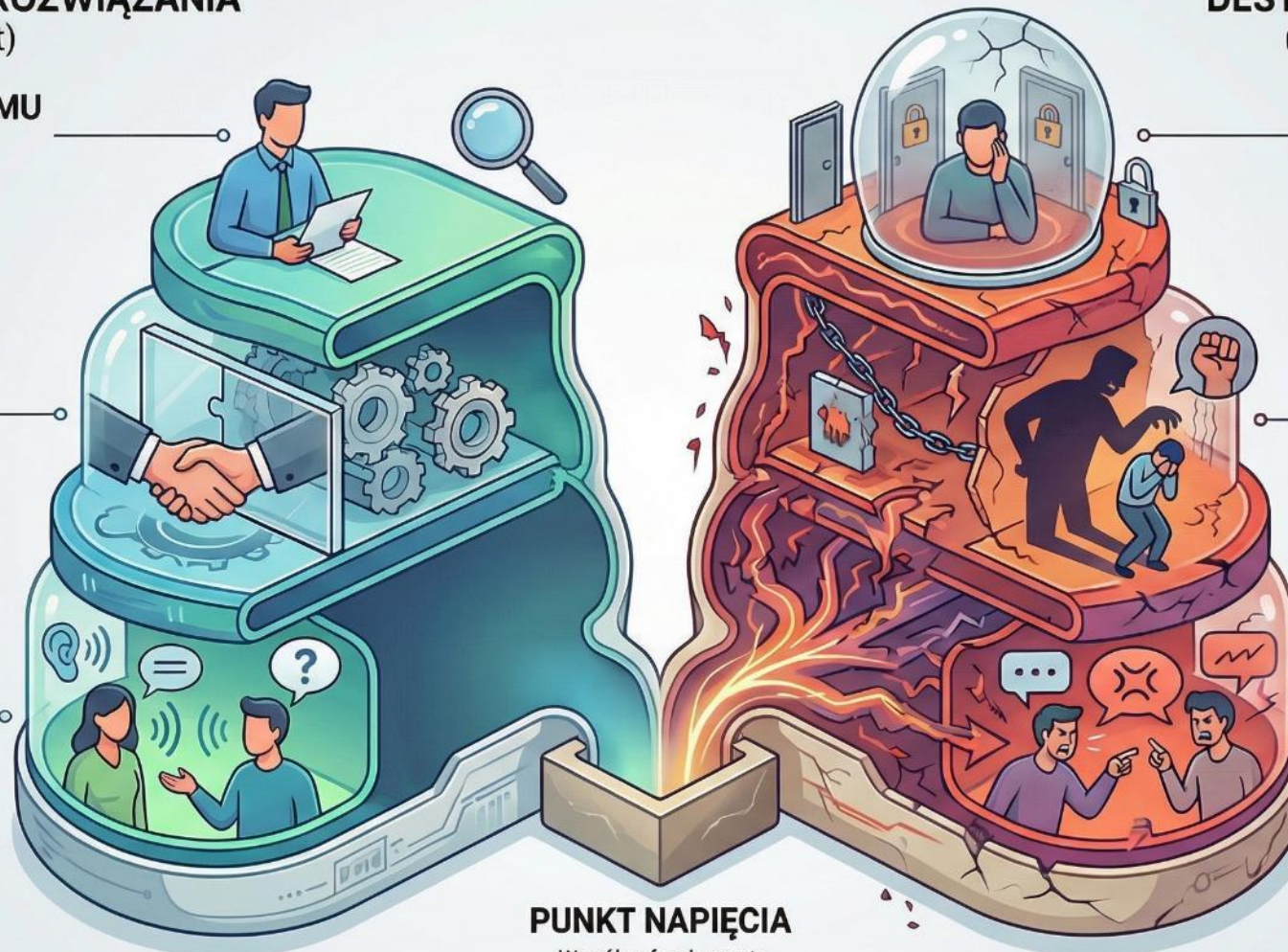
Koncentracja na meritem sporu,
a nie na osobistych cechach
rozmówcy.

SZACUNEK I GRANICE

Współpraca oparta na
wzajemnym szacunku oraz
wyznaczanie jasnych,
nieprzekraczalnych granic.

DIALOG I AKTYWNE SŁUCHANIE

Zadawanie pytań i uważne
słuchanie drugiej strony
zamiast zakładania z góry
jej intencji.



PUNKT NAPIĘCIA
Wspólny fundament:
Niezgoda lub napięcie między ludźmi.

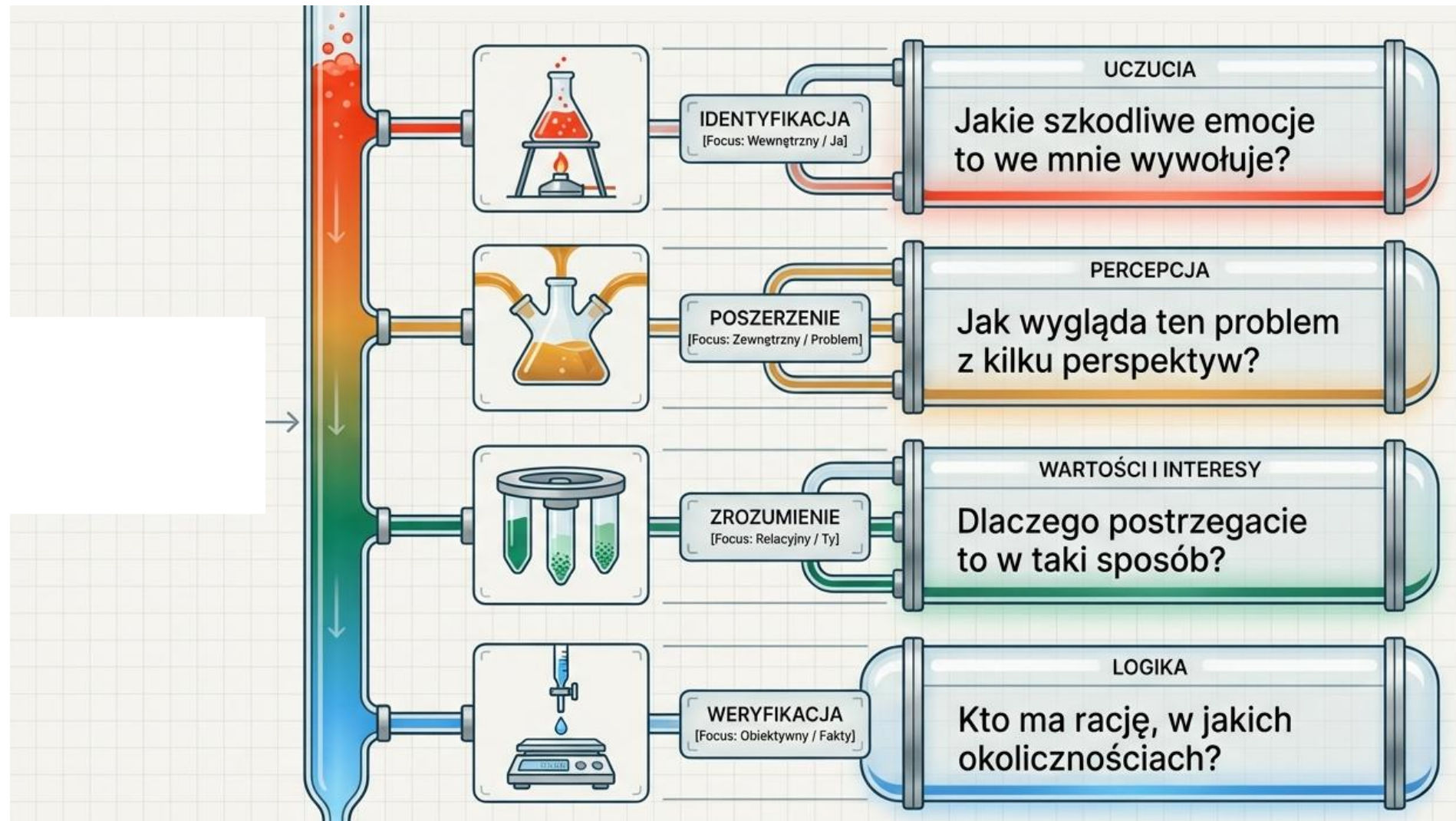
Poziomy porozumienia się w trakcie konfliktu

Metoda 4-stopniowej Destylacji Konfliktu

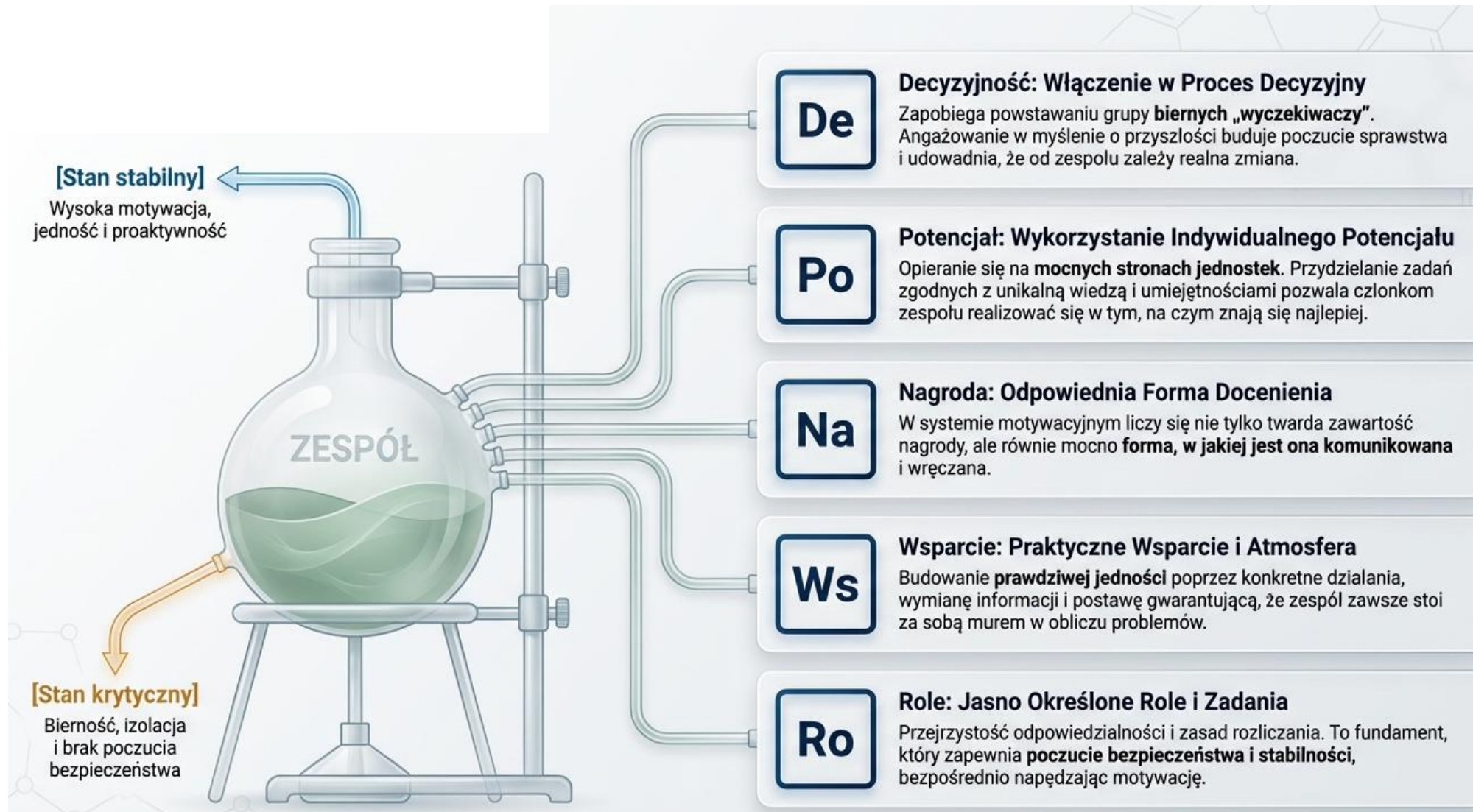
Gdy się już pokłócimy: Laboratoryjny
proces neutralizacji sporu.



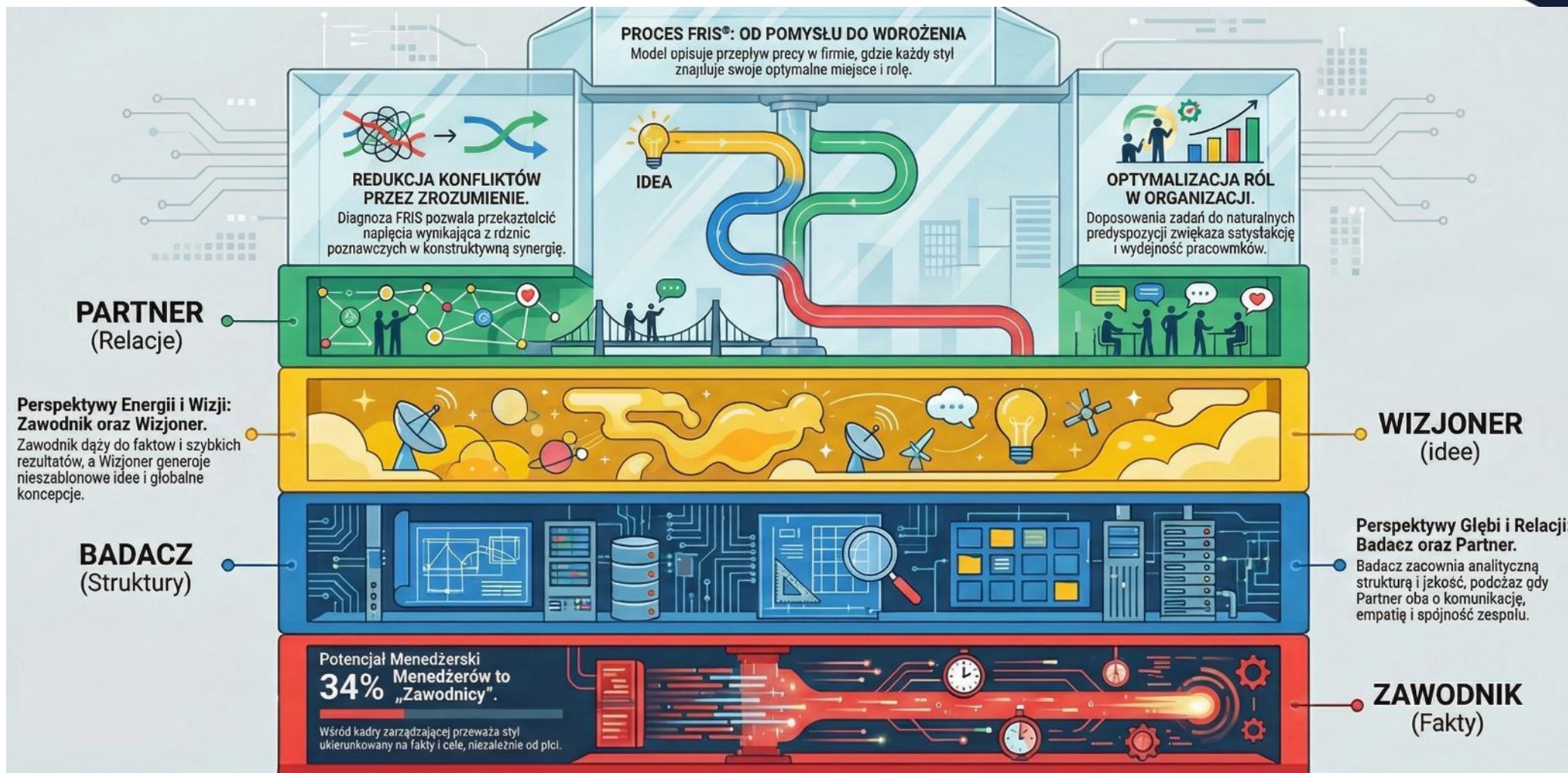
Poziomy porozumienia się w trakcie konfliktu



Zapobieganie konfliktom



Model FRIS



Strategie zarządzania konfliktem

Strategie dla Liderów (Zarządzanie i Kultura)

Jasne zasady rozwiązywania konfliktów

Wprowadź procedury, dzięki którym zespół wie, jak postępować w sytuacjach spornych.



Wprowadź procedury, dzięki którym zespół wie, jak postępować w sytuacjach spornych.

Promowanie otwartego dialogu



Buduj kulturę bezpieczeństwa psychologicznego, ułatwiającą zgłaszanie obaw bez strachu.

Aktywne zarządzanie dynamiką władzy

Zadbaj o to, by głos każdego pracownika był słyszalny, a nie tylko najgłośniejszych osób.



Strategie dla Zespołu (Fundament Współpracy)

Słuchaj więcej, niż mówisz

Zachęcaj członków zespołu do uważnego racji innych osób przed odpowiedzią.



Wczesne wyjaśnianie oczekiwań

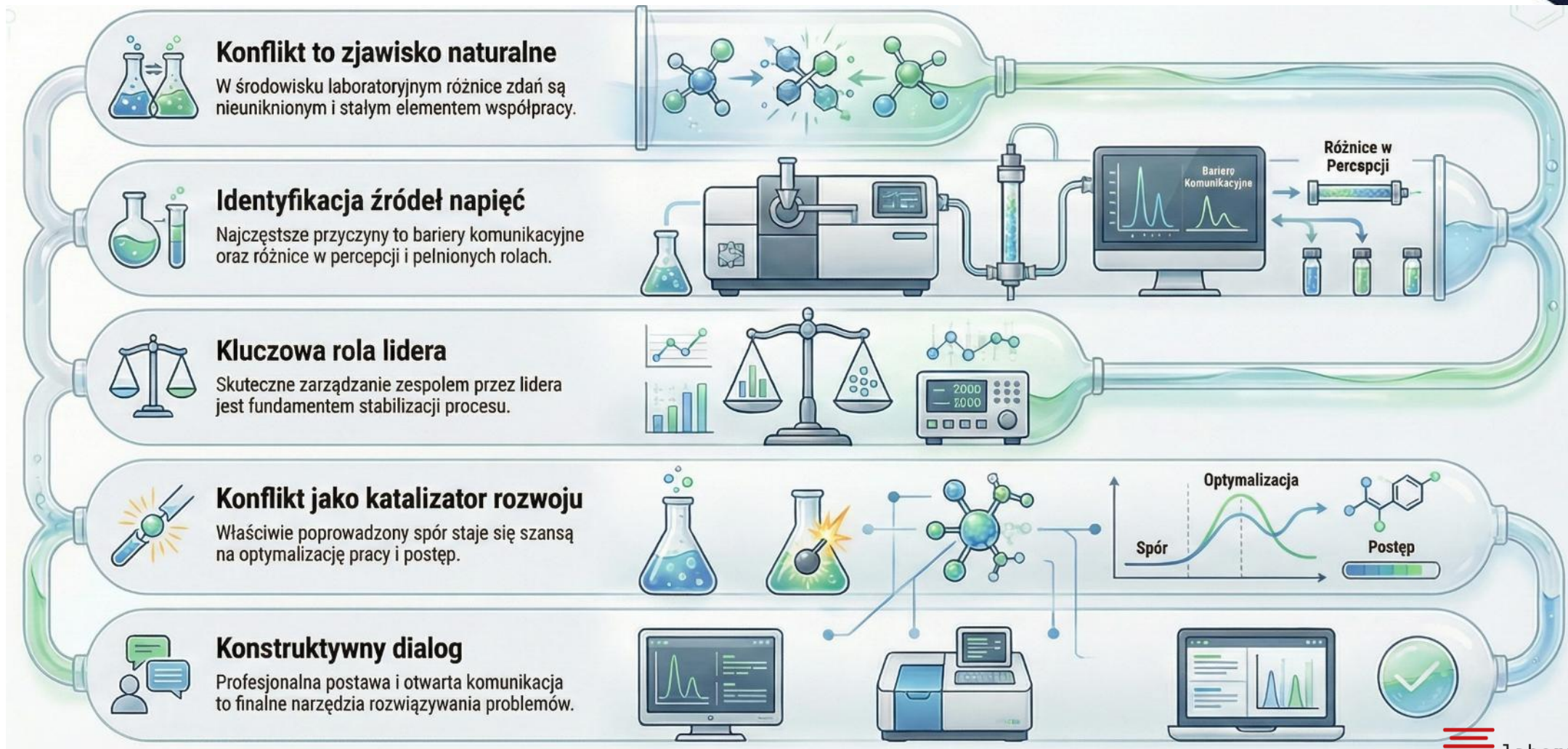
Definiuj role i cele na początku projektów, aby uniknąć późniejszych nieporozumień.



Skupienie na problemie, nie na osobie

Kieruj dyskusję na zadania i cele techniczne, unikając osobistych konfrontacji.

Podsumowanie



Dziękuję za uwagę



www.piwet.pulawy.pl