

## **METODMATERIAL I KONFLIKTHANtering**

Forum för konstruktiv konflikthantering har utvecklat metodmaterial till sex utbildningsfilmer som syftar till att hjälpa föreningsstyrelser att hantera konfliktsituationer på ett bättre sätt. Filmerna uppmärksammar vanliga händelser som kan ske mellan förtroendevalda, mellan förtroendevalda och ideella samt anställda. Tanken är att filmerna ska ses tillsammans i styrelsen med stöd av materialet och boken Konflikthantering av Johan Ydrén.

### **3: Otydligt ansvar – Konfliktrappan**



## KONFLIKTER I FÖRENINGSTYRELSER

Konflikter kan vara utvecklande för såväl dig och mig som för grupper, organisationer och samhället i stort. Som vi alla vet är det dock många konflikter som inte alls känns som stimulerande tillfällen för utveckling. De väcker mest oro, frustration, ilska, förtvivlan och andra oangenäma känslor.

Att man hanterar dessa situationer är viktigt för ett kreativt och gott samarbetsklimat i styrelser. Återkommande träning är av avgörande betydelse.

Konflikter kan ge möjlighet till utveckling, om vi tar vara på den kunskap som finns om hur man konstruktivt löser konflikter. Ordet konflikt kommer från latinet *conflictus* som betyder sammanstötning. Man kan tänka sig en konflikt som två eller flera viljor som krockar med varandra.

Johan Ydréns bok *Konflikthantering*, finns att köpa via Forum för konstruktiv konflikthanterings hemsida.

## Film 3 – Otydligt ansvar

**1. SE FILMEN** <http://konstruktivkonflikthantering.se/filmer>

### 2. ÖPPEN DISKUSSION OM FILMEN

*Hur ser ansvarsfördelningen ut i styrelsen?*

*Är det tydligt efter ett möte vem som ska göra vad?*

*Hur hanterar vi en liknande konflikt på ett bättre sätt?*

*Hur fördelar ordföranden styrelsens arbete och uppgifter?*

*Vilka andra alternativ hade han kunnat välja?*

*Har alla en tydlig roll/uppgift i styrelsen? Vem gör vad?*

*Hur genomförs mötet?*

*Hur svårt är det att föra ett samtal i en konflikt utan att anklaga någon? Till exempel med kroppsspråk, suckar, ironiska kommentarer etc.*

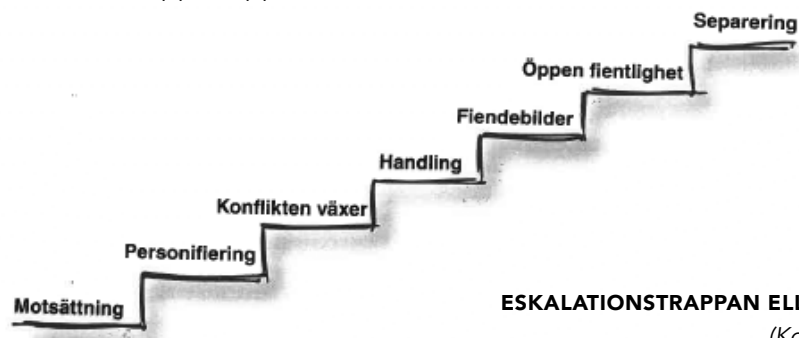
*Om känslorna tar överhanden, vad kan man göra?*

*Vad kan man göra om man är den som lyssnar?*

### 3. BESKRIVNING AV EN MODELL – ESKALATIONSTRAPPAN

(S.27 ff i boken *Konflikthantering*)

Att vi har olika förväntningar på varandra är en vanlig konfliktorsak. Det kan vara otydliga strukturer och roller som skapar konflikter. Konflikter som fortgår och trappas upp riskerar att bli permanenta. En drivkraft i eskalerande konflikter är att man vill ge igen och ibland till och med svara med kraftigare medel än man själv blivit utsatt för. Eskalationstrappan är en modell som illustrerar hur en konflikt förvärras stegvis (trappas upp).



**ESKALATIONSTRAPPAN ELLER KONFLIKTTRAPPAN**  
(*Konflikthantering* s. 28–29)

Eskalationstrappan lär oss hur en konflikt blir värre, men i den finner vi också lösningen. Samma väg som tar oss uppåt kan även ta oss nedåt. Trappan hjälper oss att uppmärksamma var vi är i en konflikt och kanske se att den håller på att förvärras. Alla parter behöver inte befinna sig på samma trappsteg.

<b>Motsättning</b>	Man har skilda mål och behov och kämpar för vad man vill ha i Sakfrågan, ett problem man vill lösa.
<b>Personifiering</b>	Den andras skuld och person tar över sakfrågan. Konflikten börjar färgas av prestige.
<b>Konflikten växer</b>	Fler frågor dras in i konflikten. Man drar in ämnen där man tror sig kunna vinna över motparten.
<b>Handling</b>	Parterna kommunicerar inte längre sina avsikter utan man agerar bara, efter att kommunikationen mellan parterna upplevts som meningslös. Ingen lyssnar på den andra.
<b>Fiendebilder</b>	Bilden av motparten har blivit svart-vit. Motparten är dum, fel och ond.
<b>Öppen fientlighet</b>	Motståndarna ses som objekt som står i vägen. Man kan inte förstå varandra och man kan gå till öppen attack.
<b>Separering</b>	På det här steget flyttar folk, skiljer sig, får sparken eller slutar.

#### 4. SE FILMEN IGEN

Nu ska vi se filmen en gång till. Under tiden filmen rullar ska vi använda oss av kunskapen om hur en konflikt trappas upp.

*Var befinner sig deltagarna i filmen i konfliktrappan?*

*Hur bör de göra nästa gång?*

*Hur skulle de olika personerna ha kunnat agera på ett mer konstruktivt sätt, om de varit medvetna om hur konflikten trappades upp?*

*Hur tar man sig nedför trappan?*

#### 5. TESTA MODELLEN PÅ NÅGOT SOM BERÖR STYRELSEN/ORGANISATIONEN

Till exempel: *Hur ser det ut i er styrelse?*

*Har ni fört protokoll över vem som har ansvar för olika uppgifter?*

En förutsättning för att kunna samarbeta är god kommunikation.

*Hur är samtalsklimatet i styrelsen?*

*Kommer alla till tals?*

*Hur skapar man ett bra samtalsklimat?*

*Vem har ansvar för att en konflikt inte blir destruktiv?*

*Kan konflikter vara sunda och konstruktiva?*

*Hur hanterar styrelsen svårlösta konflikter?*

*Vem har ansvar att ingripa?*

*Har styrelsen trivselregler för att undvika konflikter, eller behöver vi skapa trivselregler? Hur var det att komma ny i vår styrelse?*

*Hur tar man reda på om man uppfattat den andre korrekt?*

*Föreningens värdegrund, är den tydligt förankrad i styrelsen?*

Ta fram en lista med varningssignaler och konflikter, som ni kan trappa ner och förhindra att de trappas upp.

Vad kan styrelsen/ föreningen ta med från samtalet för att undvika liknande situationer?

#### 6. HUR KAN JAG/VI ANVÄNDA MODELLEN I ANDRA SAMMANHANG – PROVA

Hur kan jag/ vi använda kunskapen om Konfliktrappan i andra sammanhang? Prova Konfliktrappan på en annan situation, som du/ ni sett eller varit med om.

#### 7. VAD TAR VI MED OSS?

Avsluta med en runda.

**Forum för Konstruktiv Konflikthantering** är nätverket som samlar 11 medlemsorganisationer vilka representerar en stor bredd i svenskt samhällsliv. Vi är Röda Korset, Lärarförbundet, Sobona Kommunala företagens arbetsgivarorganisation, Drömmen om det goda, St Lukas, Institutet för arbetsvetenskap vid Göteborgs universitet, Luleå Tekniska Universitet, ABF, Bilda, NBV och Sensus.

Vi arbetar på olika uppdrag, och med olika inriktning, men vi har gemensamt att vi vill bidra till en stärkt förmåga att hantera konflikter på ett konstruktivt sätt, på individ, organisations och samhällsnivå, samt vidare i ett internationellt perspektiv. För mer info om Forum se [www.konstruktivkonflikthantering.se](http://www.konstruktivkonflikthantering.se)