

## Konflikthåndtering

*Som ledere er det umulig å unngå konflikter. Vi ønsker å se nærmere på hvordan vi reagerer i møte med konflikter og hvordan vi som ledere bidra til konstruktive løsninger.*

### Forberedelser

**#Leder:** Se gjennom hele samlingen. Skaff det utstyret som trengs.

**#Deltaker:** Ingen forberedelser.

### Program

- 18.00 Kveldsmat (med introduksjon til kveldens tema)  
Jesusvandring gjennom Matteusevangeliet (fast element)  
Delerunde og kort bønn
- 19.00 Personlig case (10 min + 5 min tilbakemelding x2)
- 19.30 Bønn og lovsang
- 19.45 Undervisningsvideo
- 20.00 Feriediskusjon
- 20.15 Rockeringen/Pinnen
- 20.35 Steg for Steg
- 20.55 Personlige mål (vedlegg)
- 21.00 Avslutningsbønn

### Feriediskusjon (15 min)

Dette spillet er et forsøk på å få deltakerne til å engasjere seg i en mini-konflikt med et annet gruppemedlem på en ikke-truende måte. Be deltakerne gå sammen to og to. Deltakerne tar utgangspunkt i en situasjon hvor to stykker er uenige om reisemål for en ferie. Bruk de relasjonene som er naturlig for deg. Deltakerne skal da velge seg et sted de ønsker å overbevise den andre om at de bør dra til sammen. Det skal være en konflikt, så be de stå på "kravene" sine. Sett av ca. tre minutter til diskusjonen.

Alle deltakerne samler seg igjen for ledertreneren kan gi en innføring i hva som er forskjellen mellom debatt og dialog. Det vil ta ca. ett minutt. (se forslag under)  
Etter det fortsetter deltakerne med sine samtaler, men nå skal de bli enige om hvor de skal reise. La de snakke om det i nye tre minutter.

Dette kan sies om forskjellen på debatt og dialog (1 min)

*Den viktige forskjellen mellom debatt og dialog er at ved ekte dialog er man samarbeidsvillig. Her arbeider man mot en felles forståelse og styrke i hverandres synspunkt.*

*En debatt er en diskusjon med mål om å overtale den den andre om sitt syn. Her forsøker man å bevise den andre siden om sine feil, og søker etter feil og svakheter. I dialog, er intensjonen å virkelig lytte til hverandres perspektiv med en vilje til å bli påvirket av det vi hører. Dialog tillater folk å utvikle forståelse for hverandres perspektiver, tanker og følelser, samt å revurdere sin egen posisjon i lys av den andres forståelse. I dialog har alle en sjanse til å bli hørt, forstått, og å lære av hverandre.*

Etter tre minutter med dialog går parene over til refleksjonsspørsmål. Spørsmålene skal diskuteres to og to, og det er satt av åtte minutter til samtalen.

Refleksjonsspørsmål:

- Hvordan reagerte du under mini-konflikten?
- Er det slik du vanligvis handler i konfliktsituasjoner? Hvorfor eller hvorfor ikke?
- Var dere i stand til å komme til en enighet?
- Hva skjedde da du byttet fra debatt til dialog?
- Er det vanskelig å høre når noen er uenig med deg? Hvorfor?
- Hva kan du ta med deg fra denne øvelsen til neste gang du er uenig med noen?

## **Rockeringen/Pinnen (20 min)**

Del inn i to grupper på maks sju personer (ved fem deltakere kan det godt bare være ett lag).

Det er satt av fem minutter til forklaring og demonstrasjon av oppgaven og reglene.

Du finner videoen med forklaring av aktiviteten på [youtube](#) og den ligger også på nettsiden til ungLeder.

Målet med aktiviteten er å senke rockeringen til bakken. Deltagernes pekefingre må til enhver tid være i kontakt med rockeringen. Hvis noen mister kontakt eller fingrene glir av bøylen, må laget innta startposisjonen og begynne på nytt. Hvert lag velger en leder som skal ta styring under øvelsen.

Mulig avansert versjon av oppgaven: Legg til en muldvarp.

Det å velge ut en muldvarp kan være med på å stresse lagene enda mer og da kanskje skape en større konflikt. Ledertreneren snakker med en person på hvert lag og avtaler at han eller hun skal være vanskelig og skylde på andre for ikke å gjøre jobben sin. Dette må være hemmelig for de andre på laget.

Når alle forstår målet og reglene, plasseres rockeringen i startposisjon. Si start når alle er klare. Rockeringen har en tendens til å stige i begynnelsen, noe som kan føre til konflikt. Konflikt oppstår ved at gruppe-medlemmer, overbevist om at de selv gjør det riktig, begynner å anklage de andre på laget for å løfte rockeringen.

Laget som først klarer oppgaven har vunnet. Øvelsen avsluttes når begge lag har fullført oppgaven eller senest etter 5 minutter.

Det kan være lurt av ledertreneren å finne en premie som kan motivere lagene for å vinne. Det kan være en gjenstand eller en oppgave som fungerer som straff (for eksempel å måtte ta oppvasken). Det er ikke så farlig hva det er, men det er fint hvis den kan være med å motivere.

Tips og ideer:

- For illustrasjonsvideo av øvelsen kan man søke på YouTube. Søk "Helium Hoop"
- Når du plasserer bøylen på lagets fingre, legg et svakt nedadgående press før du lar dem begynne. Dette bidrar til å skape en "helium effekt."

Når begge lag er ferdig med rockeringøvelsen samles alle for en runde med refleksjonsspørsmål. Det er satt av ti minutter til dette.

Refleksjonsspørsmål:

- Hva var dine første tanker om denne aktiviteten?
- Var det frustrerende at en oppgave som ser lett ut er ganske vanskelig å løse?
- Opplevde dere noen konflikt under øvelsen? Hvorfor eller hvorfor ikke?
- Hvor effektiv var teamet på å håndtere frustrasjon?
- Hvordan ble konflikten løst?
- Kan denne øvelsen relateres til andre situasjonen?

Utstyr:

Rockering eller pinne.

Premie til vinnerlaget

### **Steg for steg (20 min)**

Del deltakerne inn i grupper på tre til fire personer. På veggen henger det tre lapper: *krise, konflikt og løsning*.

Start med å konkretisere tre eksempler på konflikter som kan oppstå (her kan ledertreneren bidra med eksempler om de skulle stå fast).

Oppgaven går ut på at gruppa skal komme med negative tiltak som forverrer situasjonene; som for eksempel å snakke høyere, baksnakke, storme ut av rommet, og deretter komme med positive tiltak som gjør situasjonen bedre; som for eksempel å snakke med vedkommende, eller erkjenne skyld. De kommer først med et negativt tiltak, så svarer de på det med et positivt tiltak. Målet er at deltakerne skal tenke på mulige løsninger ved opptrapping av konfliktene. Oppgaven blir å plassere tiltakene på rett plass, altså enten i retning løsning eller i retning krise. Nedenfor finner du noen eksempler på positive og negative tiltak. Be deltakerne om også å finne på egne. Etter ti minutter samles gruppa og går over i en refleksjonsdel. Se forslag til refleksjonsspørsmål under.

Forslag til negative tiltak:

- Snakke enda høyere
- Baksnakke
- Storme ut av rommet

Forslag til positive tiltak:

- Be om en samtale med vedkommende
- Erkjenne egen skyld i problemet

### **Refleksjonsspørsmål (10 min)**

- Hvordan var det å utføre oppgaven?
- Hva var utfordrende?
- Hvordan pleier du å reagere i slike situasjoner?
- Hva var lettest? Positive eller negative tiltak?
- Er det noen fellestrekk når det gjelder tiltak i retning mot krise?
- Er det noen fellestrekk når det gjelder tiltak i retning mot løsning?
- Du er ikke direkte involvert i konflikten. Hva kan du gjøre for å påvirke/hjelpe med en løsning?
- Hvordan kan konflikter påvirke deltakerne i en gruppe? For eksempel i et ungdomsarbeid.
- Hvordan kan en konflikt være styrkende/positiv?

Utstyr:

Ark, penner og tape.

### **Personlige mål (5 min)**

Deltakerne setter seg ned hver for seg og reflekterer rundt hva de opplever som viktig å ta med seg fra denne samlingen. Oppfordre dem til å sette opp ett eller flere punkter som de skal ha ekstra fokus på fremover, noe som de kan øve seg på.