

Konfliktforståelse og konflikthåndtering

Barnevernlederutdanningen 2017

Kjernespørsmål

- Hva er en konflikt
- Hvor kommer alle konfliktene fra
- Hvorfor kommer de
- Og
- Hvorfor kommer de til akkurat meg?

Definisjon av konflikt

- Det foreligger en konflikt når minst en part i en samhandling føler seg frustrert eller opplever sine muligheter begrenset av den andre part, og dette kommer til uttrykk på en eller annen måte
- eller
- En motsetning mellom to eller flere parter som oppfører seg negativt mot hverandre på grunn av denne motsetningen.....
- eller
- Eller ønsker på påføre den andre part en skade

Konflikt som sosial konstruksjon

- Lederens muligheter
- Alternative begreper
- Organisatoriske konflikter
- Relasjonelle konflikter
 - Interessebaserte
 - Verdibaserte
 - Atferdsbaserte

Egen rolle i konflikten

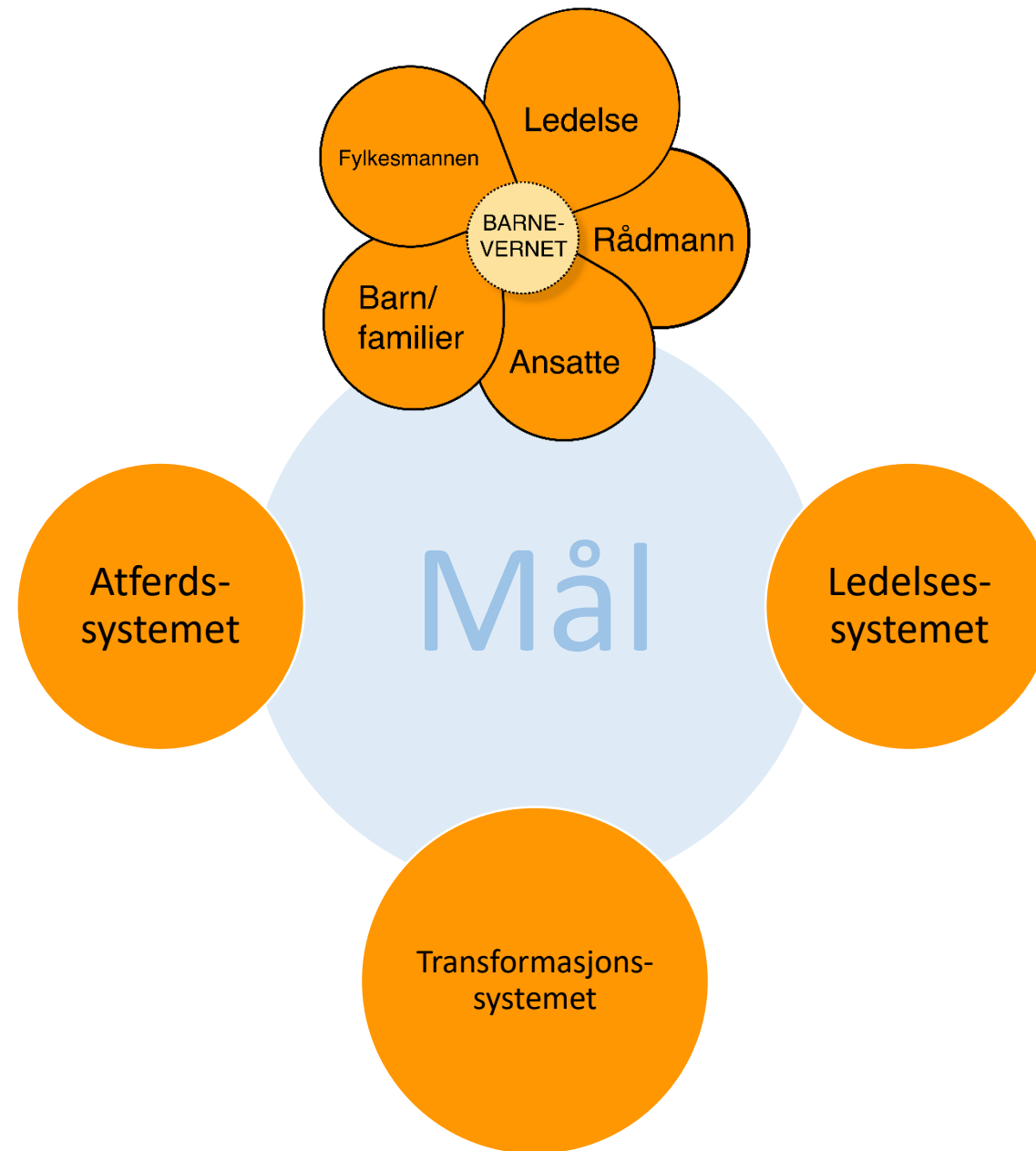
- Direkte involvert som part i konflikten
 - Personalproblem vs symmetrisk konflikt
- Leder av en avdeling med konflikter
- Mekler
- Mer eller mindre anonym støttespiller
- Helt utenforstående

Direkte involvert som part i konflikten

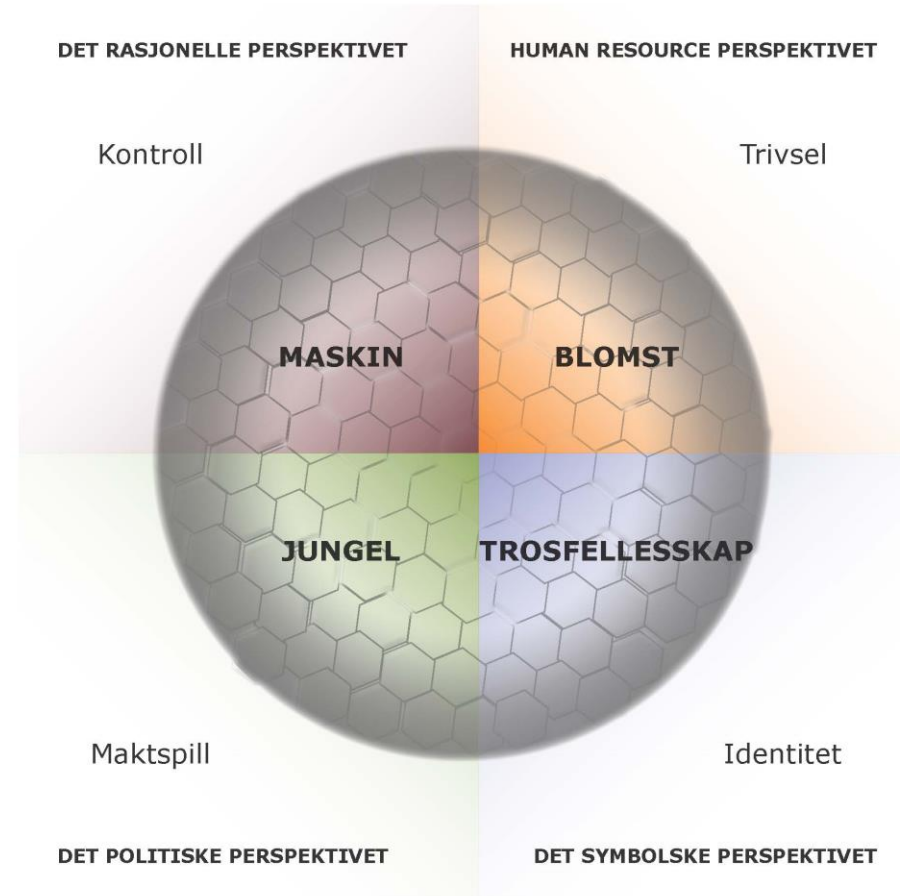
- svekket selvkritikk
- endrer ikke mening - mistenkeliggjøring
- aggresjon og forsvarstrang
- feilsøkende persepsjon
- søking etter alliansepartnere

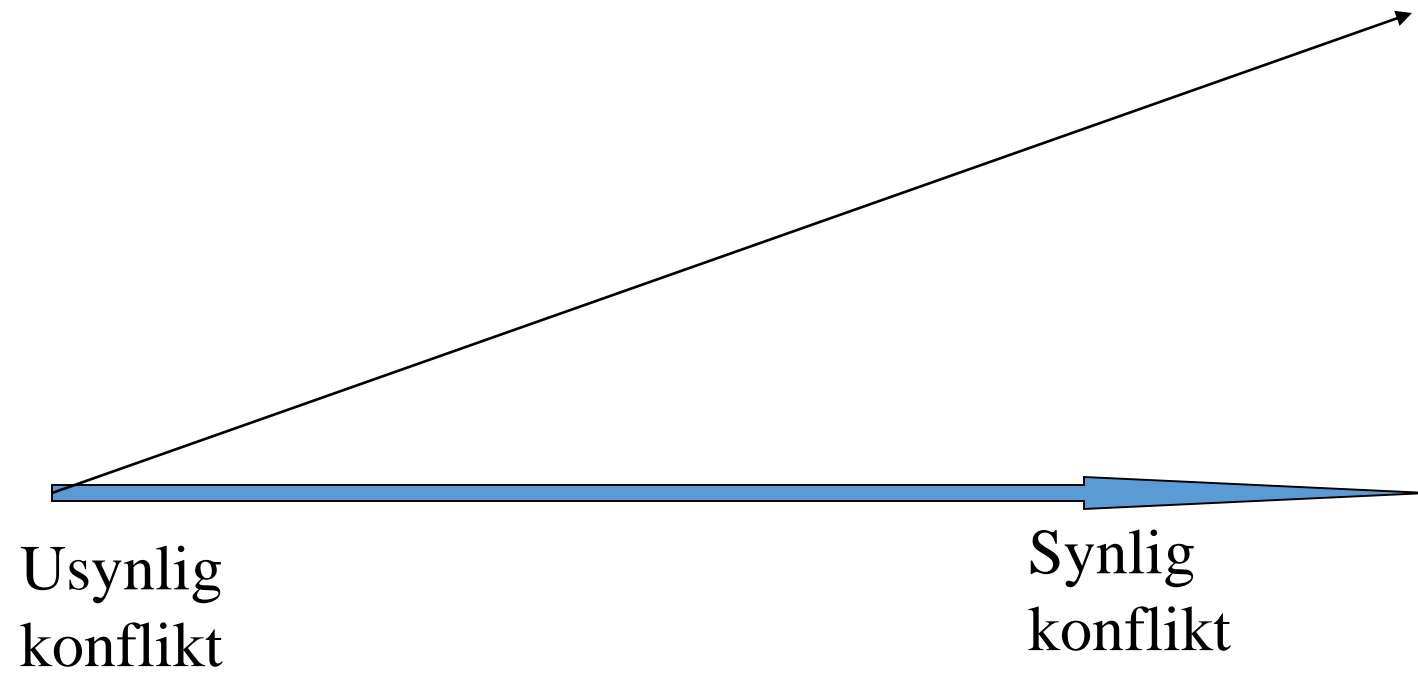
Organisatorisk blikk på konflikter

- Foretaksmodellen
- De fire perspektivene til Bolman & Deal

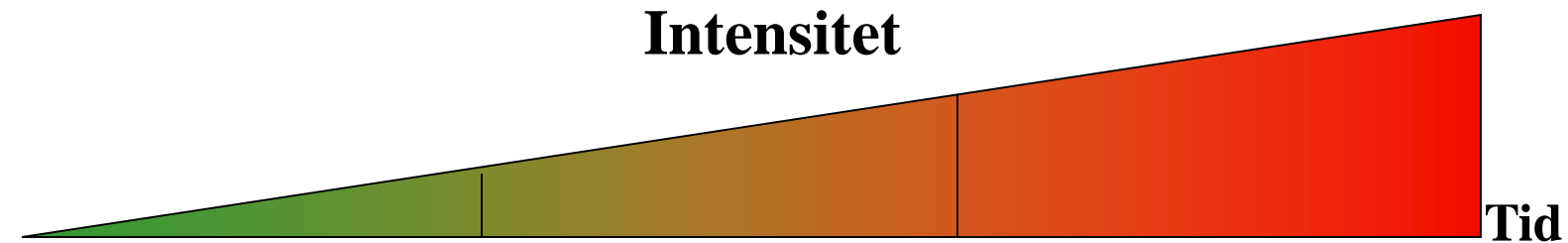


Bolman & Deal's fire perspektiver





Faser i utviklingen av en konflikt



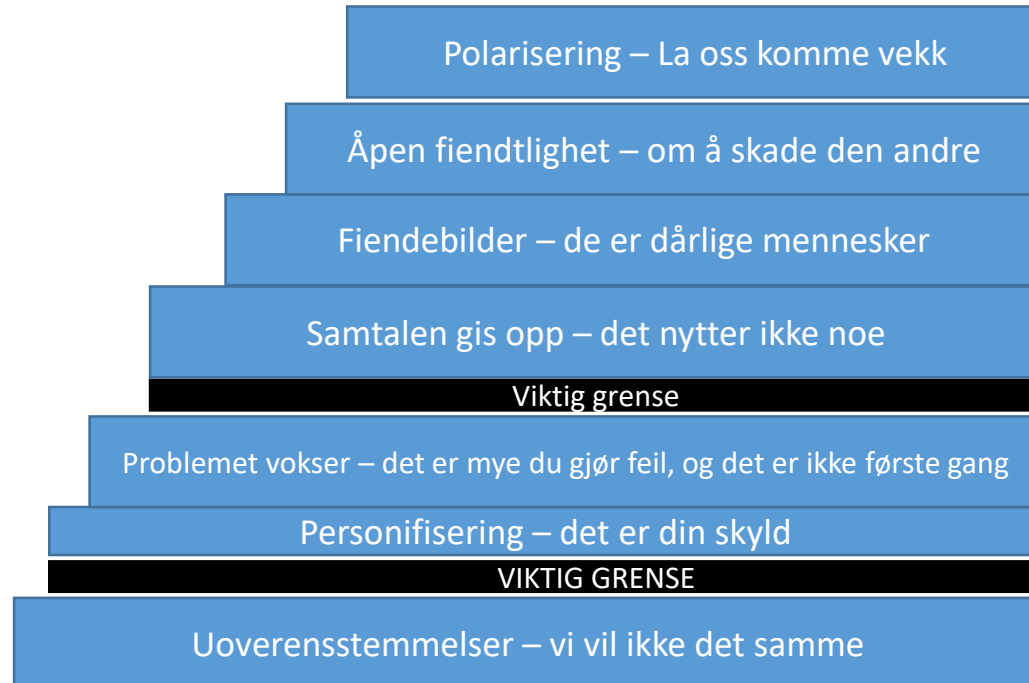
Begynnende frustrasjon som vanskeliggjør samarbeid og forståelse.
Saken er kjernen, forsøk på å finne løsning.

Utvikling av gjensidige vrangforestillinger, samarbeid byttes ut med blokkeringer, sabotasje og hindringer.

Motpartens verdi som menneske benektes, alle midler tas i bruk.
Manipulering, offentlig utskjelling, løgner og hevn. Stor fare for reelle overgrep, "alt er lov", den andre får som fortjent.

Konflikttrappen

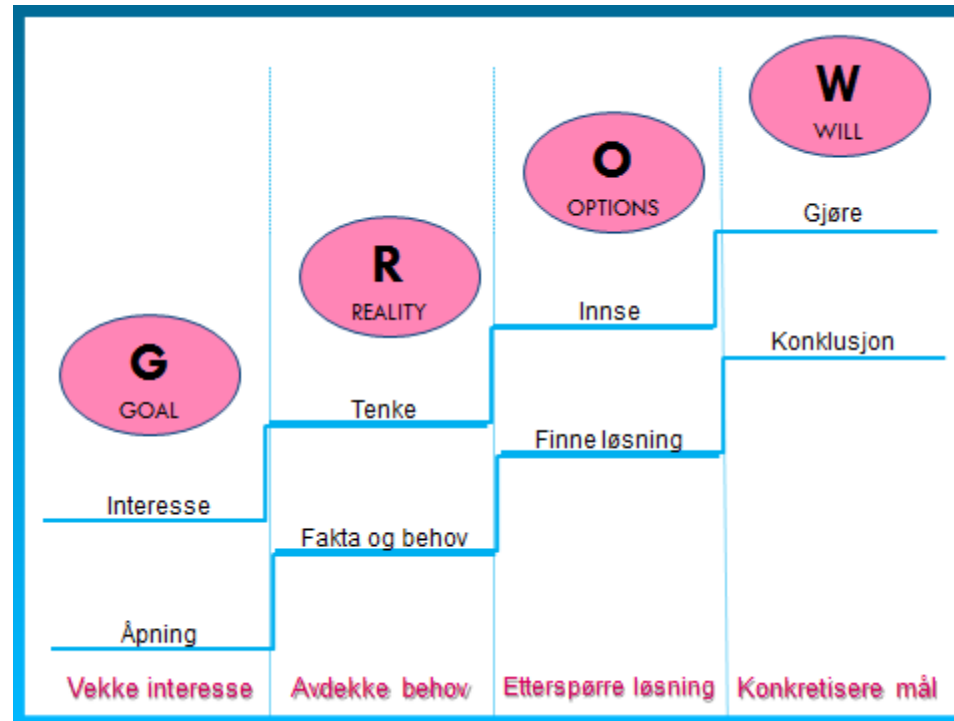
(Hammerich & Frydensberg 2014)



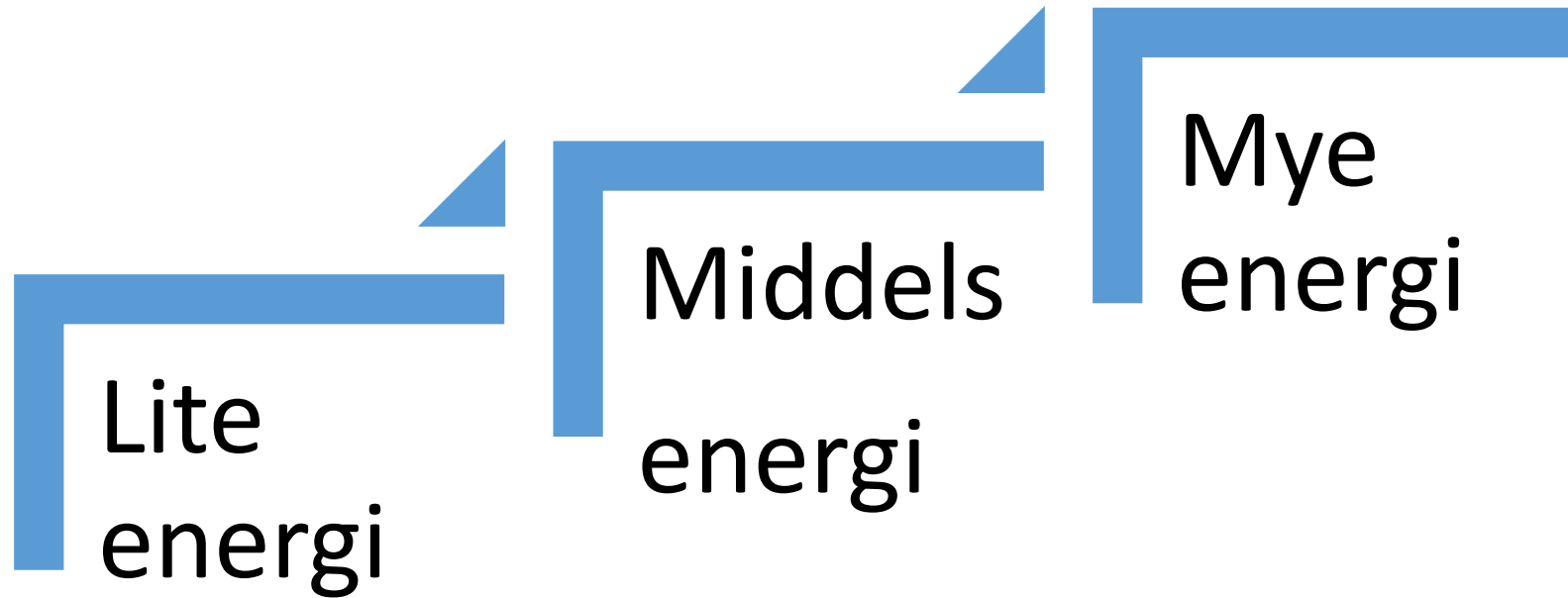
Atferdsmessig blikk på konflikter

- Leon prinsippet
- Grow som ramme for håndteringen

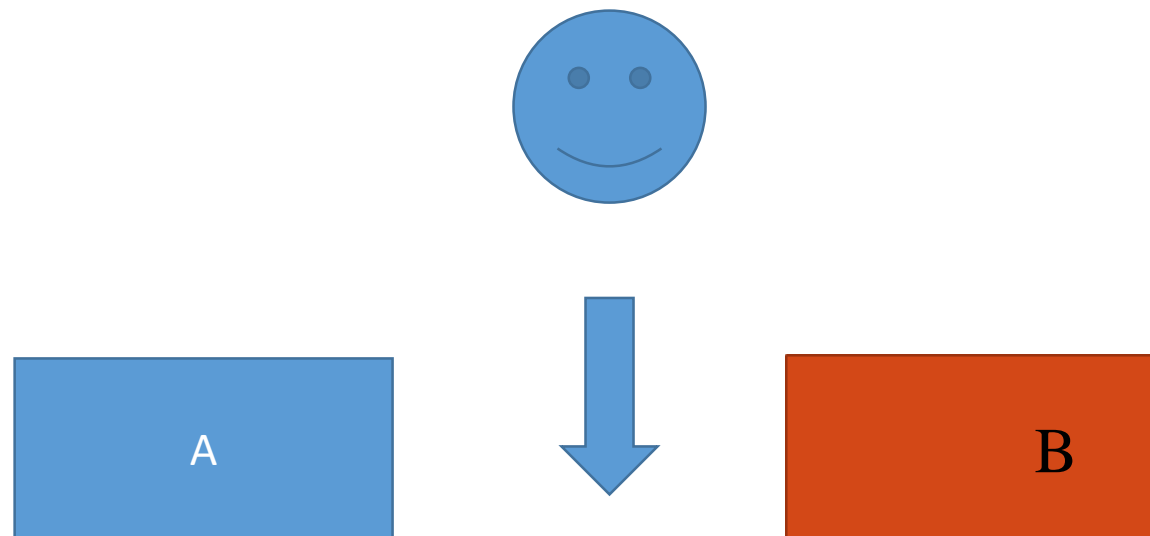
GROW i konfliktsituasjoner



Når få involverte – leon prinsippet



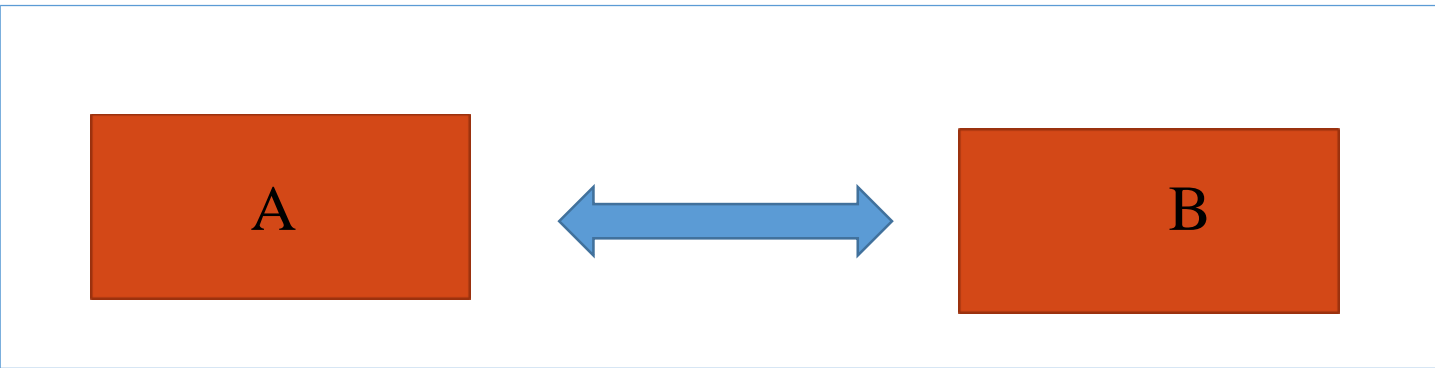
Type A og Type B tilnærming til konflikter med få involverte



Ender ofte slik:



Vår amibisjon



Unngå å:

- Tenke at problem er lik konflikt
- presentere løsningsforslag før konflikten er beskrevet
- koalisjoner og allianser
- bli dommer, prest, detektiv, venn og mor
- at partene plasserer seg i umulige posisjoner
- forstørre/forminske konflikten
- fremtre klokere enn du er
- komme med bastante påstander

- stjele andres konflikter

