

Levende Lokalsamfund

Inspiration og værktøjer
der fremmer personlig, lokal og global omstilling

Fællesskabsopbygning

- Trivsel og handlekraft
- Samarbejde, fællesskab og magt-med

Sociokrati og Selvledelse

- Gode møde- og beslutningsprocesser
- Ligeværdighed, gennemsigtighed og effektivitet

Omstil dit liv og lokalsamfund

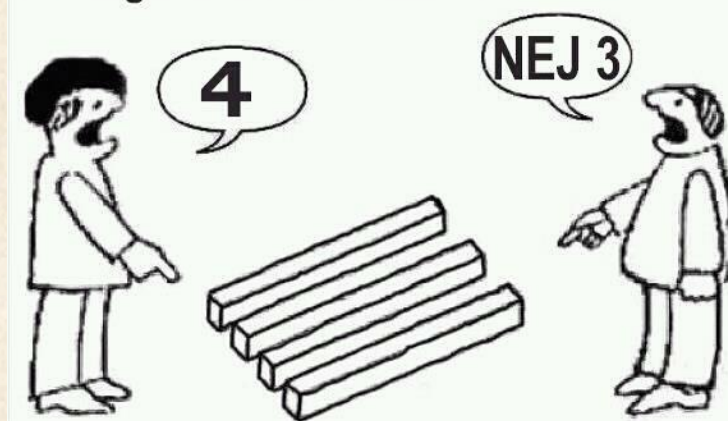
- Lev-og-Lær
- Demokratisk-fornyelse
- Folkeoplysning om bæredygtig udvikling

Fællesskab og Konflikter

Permakultur Festival, august 2023

- Hvorfor fællesskab og konflikter?
- Associationsnet
- Definition og dynamikker
- Samtale i smågrupper og plenum
 - Hvad gør konflikter ved dig
 - og ved fællesskabet?
- **Pause**
- Konfliktens dimensioner
- Samtale i smågrupper og plenum
 - Hvilke dimensioner er dominerende?
- At løse og forebygge konflikter
- Hvad går I hjem med?

Konflikter kan opstå når vi ser virkeligheden fra en anden vinkel...



Definitionen på en konflikt

*En konflikt er en uoverensstemmelse,
der skaber spændinger i og mellem mennesker*

Det kinesiske tegn for KRISE
består af 2 tegn
FÆRE og *Mulighed*

危機

Konstruktiv konflikthåndtering fordrer, at vi tager vare på både sag og relation

KONFLIKTER

Drejer sig om en

SAG



Påvirker en

RELATION

KONFLIKTARBEJDE

er at

Finde holdbare
løsninger på

PROBLEMET

Tager vi os ikke af
sagen, får løsningen
en kort levetid



Arbejde med de
menneskelige

RELATIONER

Tager vi os ikke af
relationerne, lever
konflikterne videre

KONFLIKTTRAPPEN

Konflikters dynamik

Konflikter fører
til forandringer
og forandringer
fører til konflikter.



Konfliktskytrappen

Hvordan man optrapper en konflikt, samtidig med at man undgår den!

UENIGHED

Fokus på sag
"Vi er uenige"

INDRE BILLEDER

Siger ikke noget,
men danner selv
indre billeder
af modpart

"Det er ~~ikke~~ ham,
der ikke har forstået,
hvordan det
hænger sammen"

TRÆKKER SIG

Undgår helt at
snakke – magtesløs

"Siger nej,
i stedet for ja"

FÆLLES FJENDEBILLEDER

Bagtaler/sladrer
med andre

INTET ER MERE MULIGT

Al energi bruges
på at kontrollere,
hvad man siger

Samtale to og to

Spørgsmål

- Giver det mening?
 - Kan du genkende definitionen og de to konfliktrapper?
- **Konflikter i brand:**
 - **Hvad gør de ved dig?**
 - **Hvad gør de ved fællesskabet?**

Tid: 2 x 3 minutter

A: Fortæller

B: Lytter

Aktiv lytning

- Åbne spørgsmål
- Opklarende spørgsmål
- Hold egne associationer tilbage
- Ingen råd, kommentarer eller forslag til løsninger
- Vær nysgerrig
- Tavshed er guld!

Konflikters sprog

Den holdning vi har til konflikter, viser sig i vores sprog; verbalt og kropsligt.

Når vi bliver bevidste om det optrappende og det afspændende sprog, kan vi bedre vælge, hvad vej vi vil ind på.

OPTRAPPENDE SPROG

Du-sprog

Afbryder

Ligeglad

Ledende spørgsmål

Bebrejder

Abstrakt

Fokuserer på fortiden

Går efter personen

AFSPÆNDENDE SPROG

Jeg-sprog

Lytter til ende

Interesseret

Åbne spørgsmål

Udtrykker sit ønske

Konkret

Fokuserer på nutid/fremtid

Går efter problemet

Dialogen & Diskussionen

- betydningsfulde forskelle

God dialog

Samarbejdsvilje - stræber efter fælles forståelse.

Målet er at finde fælles grund.

Lytter for at forstå, finde mening og fælles grund

Åben for at lære nyt.

Udforsker konfliktfyldte situationer fra mange synsvinkler

Beriger hinanden ved at se forskelligt på den samme situation

Adskiller person og sag

Åben for bedre løsninger end de oprindelige forslag.

Dårlig diskussion

Man er i opposition - begge parter søger at finde fejl hos hinanden.

Målet er at vinde.

Lytter for at finde fejl og mangler, for at kunne angribe argumenter

Jeg har ret.

Fremfører sine egne antagelser som var de sandheder.

Søger efter det der adskiller

Sammenblander person og sag

Forsvarer egne løsninger og udelukker alternativer.

Konfliktens dimensioner

DEN OMGIVENDE STRUKTUR:

om: lovgivning, skrevne og uskrevne regler, ledelse og ledelsesform, arbejdsdeling, budget, organisering

håndtering: organisatorisk og politisk arbejde

ønsket resultat: gode rammer - bedre samfund

DET INSTRUMENTELLE:

om: metoder, midler, procedurer

håndtering: argumentation

ønsket resultat: gode løsninger

INTERESSER:

om: fordeling af ressourcer – penge, arbejde, plads, tid osv.

håndtering: forhandling

ønsket resultat: en aftale

Til forhandling

Til dialog

VÆRDIER:

om: personlige eller kulturelle ideer, man står inde for. religion, respekt for menneskerettigheder, ideologi, æstetik, moral

håndtering: åben kommunikation, dialog

ønsket resultat: større indsigt og gensidig forståelse

DET PERSONLIGE:

om: identitet, selvværd, loyalitet, tillidsbrud, afvisning mv.

håndtering: åben kommunikation, dialog

ønsket resultat: større indsigt og gensidig forståelse

Samtale tre og tre

Spørgsmål

- Giver konfliktens dimensioner mening?
- Hvad sætter det i gang af tanker?
 - i forhold til dig selv?
 - I forhold til fællesskabet?

Aktiv lytning

- Åbne spørgsmål
- Opklarende spørgsmål
- Hold egne associationer tilbage
- Ingen råd, kommentarer eller forslag til løsninger
- Vær nysgerrig
- Tavshed er guld!

Tid: 3 x 3 minutter

A: Fortæller

B: Lytter



Forebyg konflikter

Udvikle jeres liv, relationer og organisation

Det i selv kan gøre

- Spilleregler
- Aktiv lytning
- Visdommen i Nej'et
 - Undersøge i stedet for at diskutere
- Evaluere jeres møder
 - Social stemning
 - Effektivitet - har vi nået det vi ville
 - Facilitering og mødeform
- Afprøv møde-, samarbejds- og procesmetoder
 - Talking stick – Teambuilding - Tre typer af møder – Sociokrati – ...

Få hjælp ude fra

- Uvildig mødeledelse
- Uddan jer
 - Konflikt håndtering
 - Kommunikationstræning
 - Fællesskab, Samarbejde og Ledelse
- Konfliktmægling



Spilleregler

- Tal kort og direkte og undgå gentagelser
- Lad hinanden tale ud
- Lyt og forsøg at forstå
- Undgå unødige afbrydelser, og at mødet trækker i langdrag
- Det er i orden at være uenige og at skifte standpunkt
- Tal med og ikke om hinanden!

De indre verdensmål

- omstil dit liv og lokalsamfund



1. At relatere til sig selv, **være**:
De afgørende temaer her er et indre kompas, selvbevidsthed, integritet, autenticitet, åbenhed, nærvær og en lærende indstilling.
2. Kognitive færdigheder, **tænke**:
Handler om kritisk tænkning, kompleksitetsbevidsthed, perspektivfærdigheder, evne til meningsskabelse, langsigtet orientering og visionskabelse.
3. Omsorg for andre og verden, **relatere**:
Det drejer sig om anerkendelse, forbundethed, ydmyghed, empati og medfølelse.
4. Sociale færdigheder, **samarbejde**:
Drejer sig om færdigheder vedrørende kommunikation, samskabelse, inklusion, interkulturel forståelse, mobilisering og tillid.
5. At drive forandring, **handle**:
Her drejer det sig om mod, kreativitet, optimisme og vedholdenhed.

[Det er svært at lære, hvis man allerede véd](#), Steen Hildebrandt, Mandag Morgen, 26. marts 2022