

Konflikt og konflikthåndtering

«Jeg ønsker mange kalde konflikter om hvordan NBBF skal

- utvikle Norge til å bli best i Norden innen 2030**
- hvordan vi skal utvikle og bygge morgendagens trenere og ledere**
- og mange andre ting»**

Roar Wægger, 10.9.23

Konflikt kan være konstruktivt

**finne ut mer om
hverandre,**

**være kreativt å
utvikle nye
løsninger og nye
satsninger**

**for å styrke
relasjoner**

Konflikt kan være bra og styrke forholdet vårt!



5 ordinære myter om konflikter i organisasjoner

#1

Konflikter er alltid negative og må bli unngått

Konflikter må bli anerkjent og snakket om

#2

Vanskelige foreldre/trenere/ledere er nesten alltid årsak til problemet

Sett realistiske forventninger tidlig, fra organisasjonen, ledere og andre

#3

Det er vanligvis åpenbart hva som er roten til konflikten / problemet

Identifisering av konflikten inkluderer noe «detektiv»-arbeid, dialoger og en rekke ulike ferdigheter

#4

Det er alltid vinnere og tapere i konflikter

Når posisjoner blir fokuset i konflikten, så blir ofte problemet skjult. Også mulige løsninger.

- Let etter interessene, og
- Den andres perspektiv

#5

Det er lederes ansvar å «fixe» problemene

En gylden regel – problemet skal bli håndtert av de individene som «eier» det

Konflikters fire elementer

- **Uforenelighet** på et område som betyr mye for minst en av partene
- Mobilisering av negative **emosjoner** (spenninger)
- **Fastlåsing i situasjonen** – repetisjon av destruktive repeterende mønstre
- **Opptrapping** ved bruk av tøffere virkemidler

Hva slags konflikter finner vi i arbeid og organisasjoner ...

- 38 % opplevd konflikt på jobben i løpet av de siste månedene
- En gjennomsnittlig norsk konflikt varer i 3 år
- Ledere bruker opp til 20 % av sin tid til å håndtere konflikter eller ettervirkningene av konflikter
- Konflikter er destruktivt og må håndteres
- Konflikter medfører:
 - Dårligere beslutninger
 - Enorm energilekkasje
 - Unødvendig mye motstand mot endringer
 - Dårligere utnyttelse av ressursene (økonomi/mennesker)

Konflikter har vi også i idretten



Hva slags konflikter finner vi i arbeid og organisasjoner ...

Kalde konflikter – lang tradisjon i norsk arbeids- og organisasjonsliv

De kalde konfliktene = regulerte motsetningsforhold,

dvs kjente regler for hvordan de stridende parter skal forholde seg

Historisk har de kalde konfliktene brakt arbeidslivet framover, har ofte dreid seg om menneskeverd og adgang til likerett.

I org.livet utvikling og nyskapning.

Varme konflikter – når konflikten går på identiteten og selvforståelsen løs

En varm konflikt oppstår pga

at du er den du er, handler som du gjør

– den framstår som et angrep på din selvforståelse og innebærer en opplevelse av brudd i gjensidighet av brudd i rettferdighet



Varme konflikter i arbeid- og organisasjoner ...

- Baksnakkelse/Rykter (64%)
- Nedvurdering (62%)
- Tilbakeholdelse av informasjon (58%)
- Personlig angrep/kritikk (57%)
- Fiendtlighet/taushet som svar på spørsmål (55%)
- Fratatt oppgaver/ansvar (51%)
- Arbeid under ens kompetansenivå (46%)
- Sosial utestenging (48%)
- Sårende erting/fleiping (37%)
- Latterliggjøring (36%)

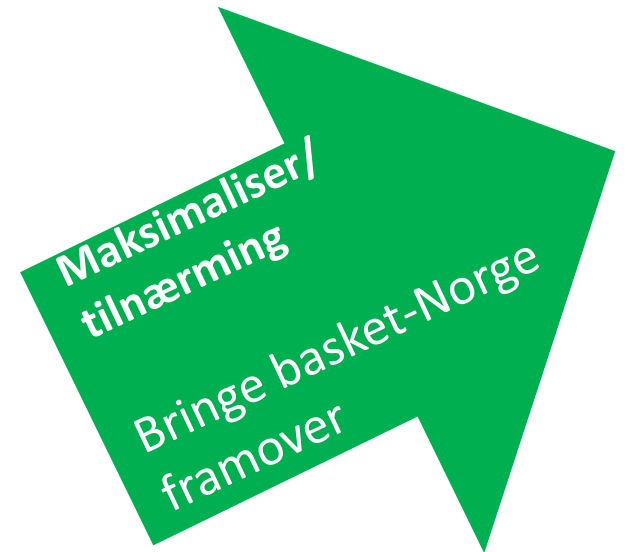
HVA KAN VI GJØRE SAMMEN

FOR Å UTVIKLE BASKET I NORGE

Minimer/
unngå



Varme
konflikter



med kalde konflikter

**Jeg ønsker åpne/transparente dialoger,
i regulerte og konstruktive arena
for *hvordan VI skal bidra til***

å utvikle:

- hvordan Norge til å bli best i Norden innen 2030***
- hvordan vi skal utvikle og bygge morgendagens trenere***
- utvikle jente-basket fra Easybasket til seniorlag***
- mange andre ting***

Hva er en «trussel» i en slik situasjon?

KOMMUNIKASJONEN

- truende, tvetydig eller uklar, ikke **kommunikasjon**,

betyr dette at hvis en negativ tolkning kan trekkes, vil det bli gjort, i stedet for en positiv tolkning

mennesker er svært reaktive mot trusler

hjernen vår har en tiltrekning til det negative (=hjernens negativitets bias)

1 enkelt negativ handling eller et ord krever

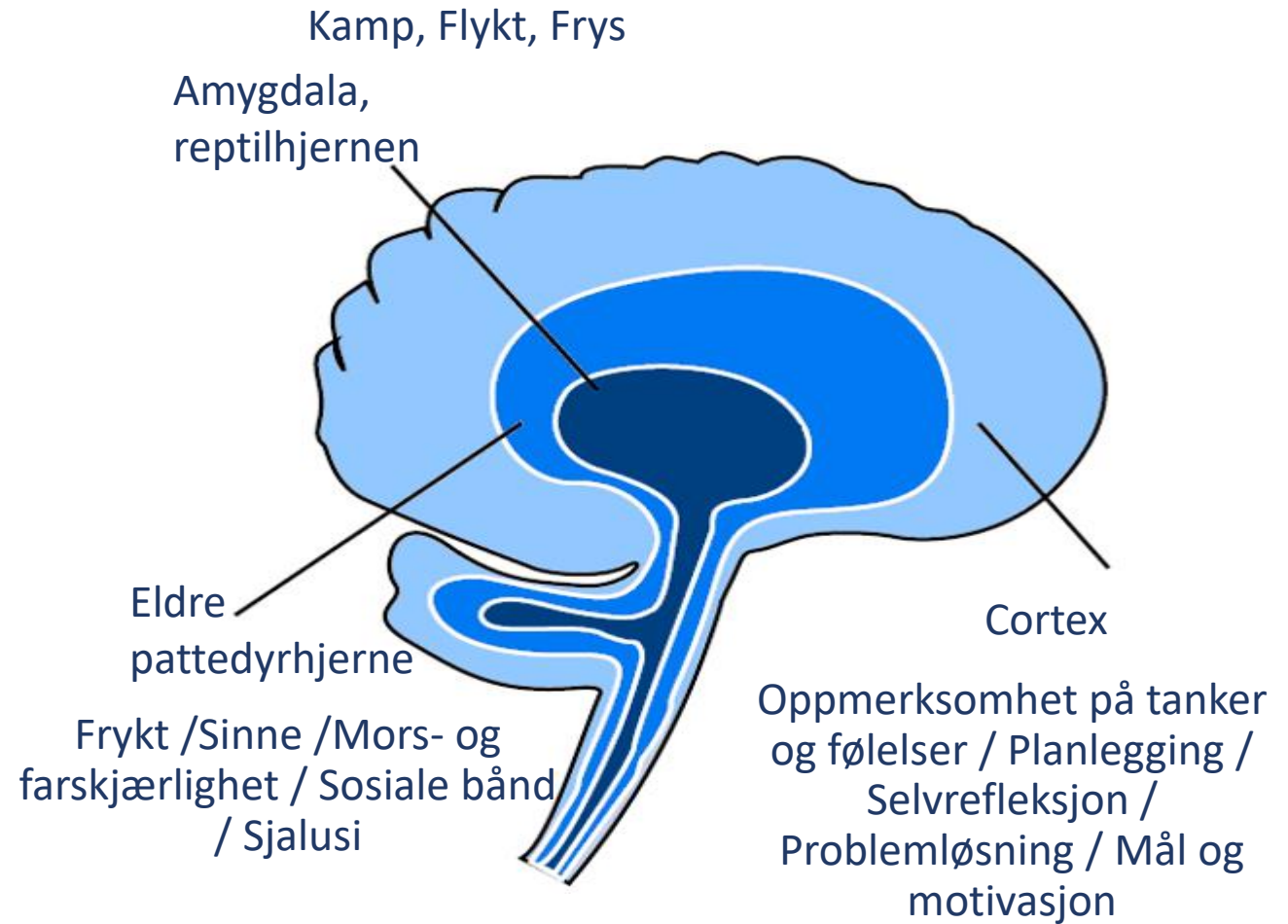
5 positive handlinger eller ord for å veie opp

vårt sympatiske nervesystem lyser opp på et snev av en trussel opplevelse

8 kjennetegn på konflikter

Trinnvis og i bevegelse:

1. Fra milde til harde taktikker
2. Fra liten til stor
3. Fra spesifikk til generell
4. Fra sak til person
5. Fra relative til absolutte krav og posisjoner
6. Fra få til mange
7. Fra gjøre det bra, via vinne til å skade den andre
8. Reduksjon av kognitiv kompleksitet og fleksibilitet («Hjernen går i forsvar»)





Hva er DIN «TRIGGER»?

Emosjoner (negative) slår inn ved at **den andre utfordrer din «trigger»**

- **Integritet**
- **Autoritet**
- **Status**
- **Kontroll**
- **Etiske grunnlag**
- **Anklager deg eller klubb for noe du/dere ikke har gjort**

Hva kan være DEN ANDRE PARTENS «TRIGGER»?

Hva kan DU GJØRE for ikke å bli trigget?

Tips - SCARF model

HVORDAN HÅNDTERE TRUSLER OG BELØNNINGER

**Minimer/
unngå**

en trussel
respons

Status

- Status

– den relative betydningen for andre

Certainty

- Sikkerhet

– evnen til å forutsi fremtiden

Autonomy

- Autonomi

– følelsen av kontroll over hendelser

Relatedness

- Slektskap

– Trygghetsfølelsen hos andre

Fairness

- Rettferdighet

– Oppfatningen av rettferdige bytter

**Maksimaliser/
tilnærming**

en belønning respons

Rettferdighet

Rettferdighetsstudiet med aper om ulik lønn

- Hva skjer her?
- Hvorfor?

Khanemanns' system 1 og 2

Kalde og varme system

**Rasjonelle kjølige
og det emosjonelle
temperamentsfulle system**



Forskjellige personlighetstyper du må påvirke

- Den **konkurransorienterte** – raskt til resultatet
- Den **følsomme** – menneske i hovedfokus
- Akademikeren – den grundige, alt skal forstås og avveies

Hvordan er jeg, når jeg er avslappet/har kontroll?
- og hvordan er motparten?

Hvordan er jeg, når jeg er presset/ikke har kontroll?
- og hvordan er motparten?

9 «tricks» i konflikthåndtering

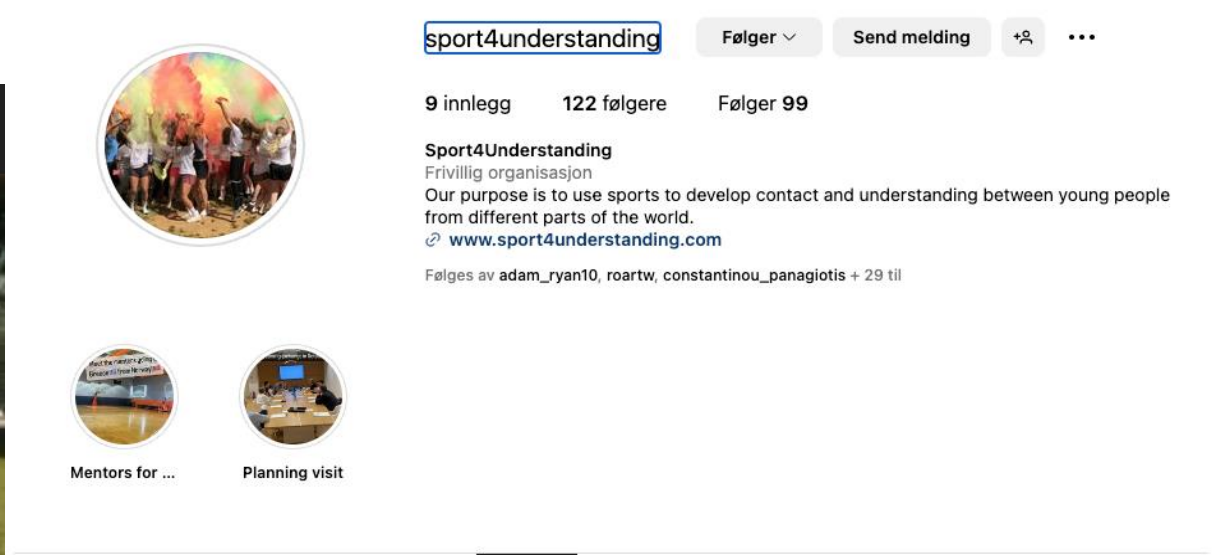
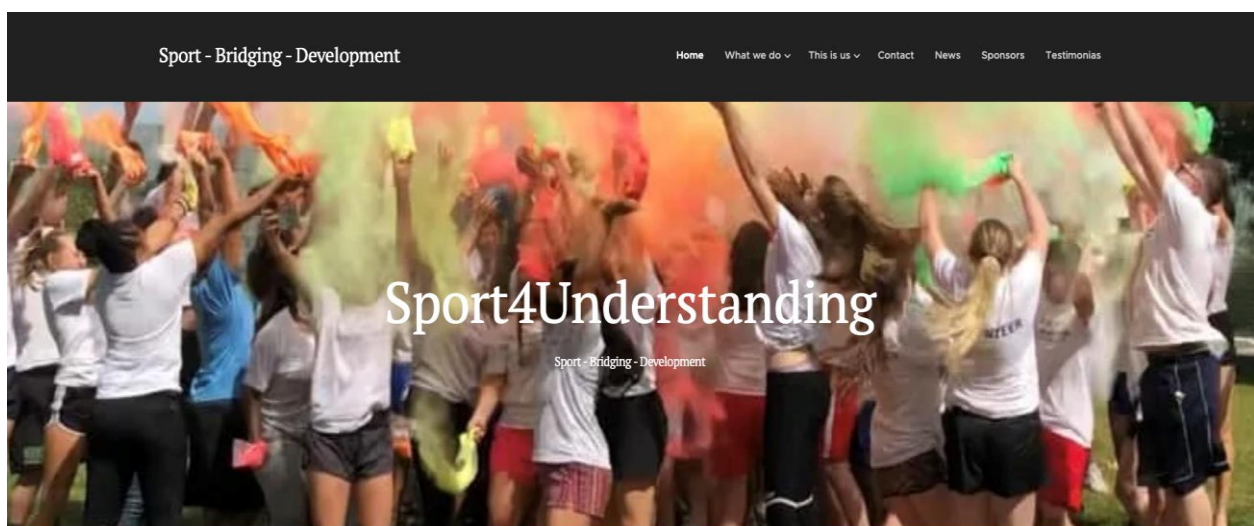
1. La den andre fortelle sin historie
2. Gjør en realitetssjekk
3. Identifiser de virkelige hindrene
4. Lær deg «og lese tanker»
5. Tenk kreativt om hvordan samarbeid kan skje
6. Ta oppmerksomheten bort fra de mest standhaftige konfliktmakerne
7. «Rediger» deres manus med et positiv, fremtidsrettet blikk
8. Unngå å løse konflikten for raskt
9. Ikke alle konflikter kan bli løst

Kilde: Jeffrey Kravis' book, Improvisational Negotiation

Kan vi sammen bruke kalde konflikter til å

- utvikle Norge til å bli best i Norden innen 2030?
- til å utvikle og bygge morgendagens trenere?

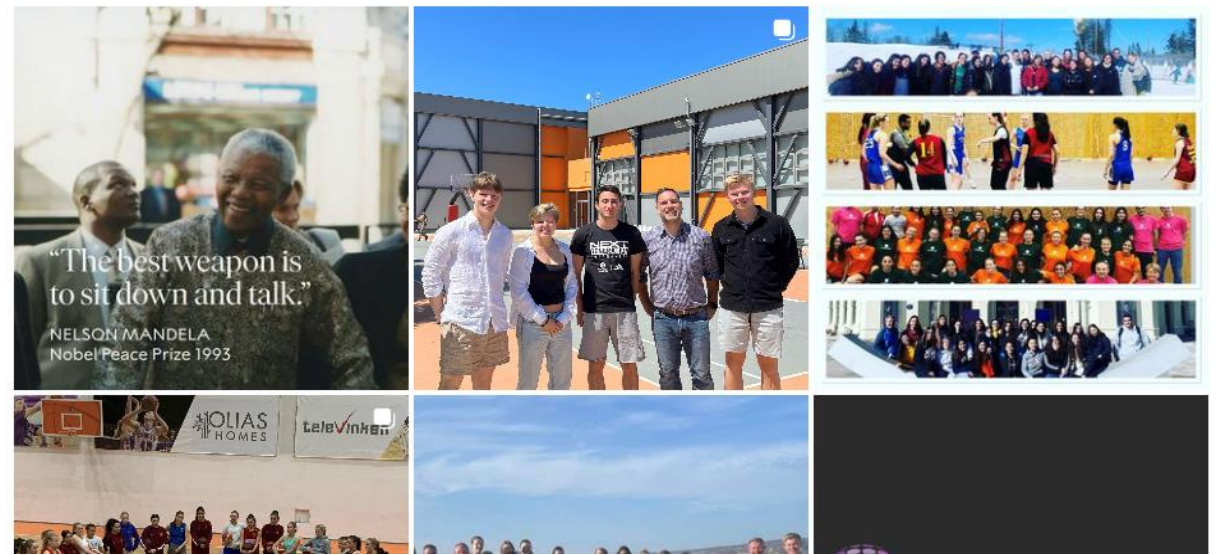
Follow us on social media



Our purpose

The organization's purpose is to use sports to develop contact and understanding between young people from different parts of the world. The philosophy is that activity,

<https://www.sport4understanding.com/>





Sport4Understanding

Takk!

Roar Thun Wægger