

Skab en god konfliktkultur

Hvad sker der i din forening, når I er uenige? Kommer I op at skændes eller tør I udforske uenigheden? Konflikter er et vilkår som menneske, og opstår tit når vi samles om noget, der betyder noget for os, fx i et foreningsfællesskab.

Konflikter kan håndteres og løses på mange måder. I denne artikel fokuserer vi på at skabe en god konfliktkultur, inden uenighederne udvikler sig til en splittende konflikt. Det er forebyggende og er med til at gøre foreningen til et trygt sted at være.

Konflikter som udstillingsvindue

Når vi møder uoverensstemmelser eller kommer i konflikt med hinanden, kan måden vi reagerer på, sige meget om foreningens kultur. Man kan se på en konflikt som et udstillingsvindue for foreningens kultur: de typiske reaktionsmønstre i foreningen sender et stærkt signal om hvilken kultur der ønskes i fællesskabet. Derfor er det en god idé at tale om, hvilken konfliktkultur I ønsker at have, og blive enige om, hvordan I vil gribe det an, når I oplever at uoverensstemmelser går jer på.

Isbjerget – sænk vandstanden ved at gøre uenighed trygt

At skabe en god konfliktkultur handler i høj grad om at skabe et trygt rum, hvor mange stemmer og holdninger kan komme til. Sager og problemstillinger i frivillige foreninger er ofte komplekse, og når vi samles som frivillige med forskellige holdninger og erfaringer, har vi brug for information, for at forstå systemets fulde kompleksitet. Man kan tænke på det som et isbjerg. Et isbjerg ligger 90% under vand, og som enkeltpersoner kan vi ofte kun se den lille del af bjerget der ligger over vand, mens sagskomplekset er meget større end hvad vi med første øjekast opfatter. Hvilken del af isbjerget man får øje på, afhænger af utroligt mange faktorer, men noget af det, der kan spille ind, er fx hvor længe man har været i foreningen, hvilke fællesskaber man tidligere har været en del af, hvilke værdier man har med sig, og personlige præferencer. Hvis vi kan skabe et trygt rum, hvor forskellige holdninger kan komme til udtryk, kan vi bedre forstå sagens kompleksitet og dermed træffe bedre beslutninger. Alt det, der ligger under overfladen af isbjerget kan være med til at kvalificere den beslutning vi skal tage. At få øje på modstand og være nysgerrig på den, kan gøre os klogere. Hvis vi formår at sænke vandstanden – altså gøre mere af det usynlige synligt, bliver det ofte nemmere at give udtryk for andre holdninger.

Det er med til at skabe en god konfliktkultur, fordi modstand så bliver til noget vi har brug for, for at blive klogere og ikke noget der udelukkende er besværligt og konfliktskabende. Hvordan skabe en god konfliktkultur?

I kan skabe en god konfliktkultur ved at:

1. Være nysgerrige på modstand i foreningen – Hvad kommer den af? Hvad kan vi lære af den? Hvilken visdom kan vi opdage i et "Nej"?
2. Tale om, hvordan I vil håndtere uenigheder. Hvornår og hvordan tager vi de ting op, der er svært? Man kan fx lade sig inspirere af organisationen, som har indført en 48-timers regel. Indenfor 48 timer efter at noget er sagt eller gjort, må alle komme tilbage og genåbne en samtale, hvis der var noget som ramte en. "Kan du forklare mig hvad du mente med...", kan være en god måde at åbne sådan en dialog.
3. Tænke over, hvad I vil gøre, for at sænke vandstanden. Hvordan skaber I det tryk rum, hvor forskellige holdninger kan blive hørt?

Artiklen er inspireret af Deep Democracy (Arnold Mindell m.fl.), samt bogen Konflikt og Kontakt (Else Hammerich og Kirsten Frydensberg)