

# Samarbejds møder som konflikthåndtering light

**Dorte Nissen**

[dn@inpraxis.dk](mailto:dn@inpraxis.dk)



- **Sig et par ord om dig selv - fortæl evt. lidt om hvor du arbejder henne, og hvad der særligt optager dig**
- **Når du er kommet til denne workshop , så er det fordi du håber hvad**
  - i forhold til noget med samarbejds møder
  - i forhold til at være sammen med andre fra Stok, Kbh.
  - i forhold til????

- Hvad er du blevet optaget af i artiklen.  
Benævn et par pointer
- Hvad handler de pointer om for dig?
- På hvilken måde har det noget at gøre med ting du er optaget af i din praksis?
- Hvad kunne du ønske dig vi skulle tale lidt mere om her?

# forskellige møder

- **nogen skal tales på plads**
- **nogen skal orienteres om hvad der foregår - information**
- **vi skal kvalificere samarbejdet ved at få mange synspunkter frem**
- **en forhandling for at blive enige om et kompromis**
- **forberedelse af et projektforslag, en beskrivelse, en beslutning**
- **eller.....**



# En god dialog om tingene...

- at høre de forskellige synspunkter
- at debattere forskellige muligheder og ideer

derved nå frem til den gode beslutning  
eller til den bedste løsning

## Den argumentative form



## For at dialogen kan fungere optimalt skal deltagerne:

- kunne følge og respektere hinandens tankegang og måder at tale på
- have ideer om at alle kan have relevante bud på det der foregår, sådan at det er værd at være nysgerrig
- være rimeligt frie til at lade sig berige og bevæge - altså ikke være alt for bundne af loyaliteter overfor andre parter
- ikke medbringe alt for meget passion eller fornemmelse af at skulle kæmpe for noget vigtigt

**Tænk på nogle af de møder du er part af**



# orientering

- **Indholdet er til efterretning, dvs. ikke til diskussion eller beslutning.**
- **Det tages ofte for givet, at deltagerne selv får tænkt igennem, hvad indholdet af denne orientering betyder for dem. Det er dog tit værdifuldt med en eller flere runder, hvor der reflekteres over, hvad det betyder i praksis for den enkelte.**

# **viden-delning og erfaringsudveksling**

- **Deltagerne deler viden og erfaringer, og går derefter videre med hver sin opgave eller med en fælles opgave**
- **Alle fortæller efter tur om deres viden om situationen. Her er evt. brug for at stille opklarende spørgsmål til hinanden. Deltagerne kan evt. fortælle, hvorledes andres indlæg inspirerer dem.**

# brainstorm

- **Idé-udvikling, kreative processer. Ingen beslutning**
- **Deltagerne bidrager med ideer. Ideerne kan ikke diskuteres, men man kan lade sig inspirere af og bygge videre på hinandens ideer.**

# høring

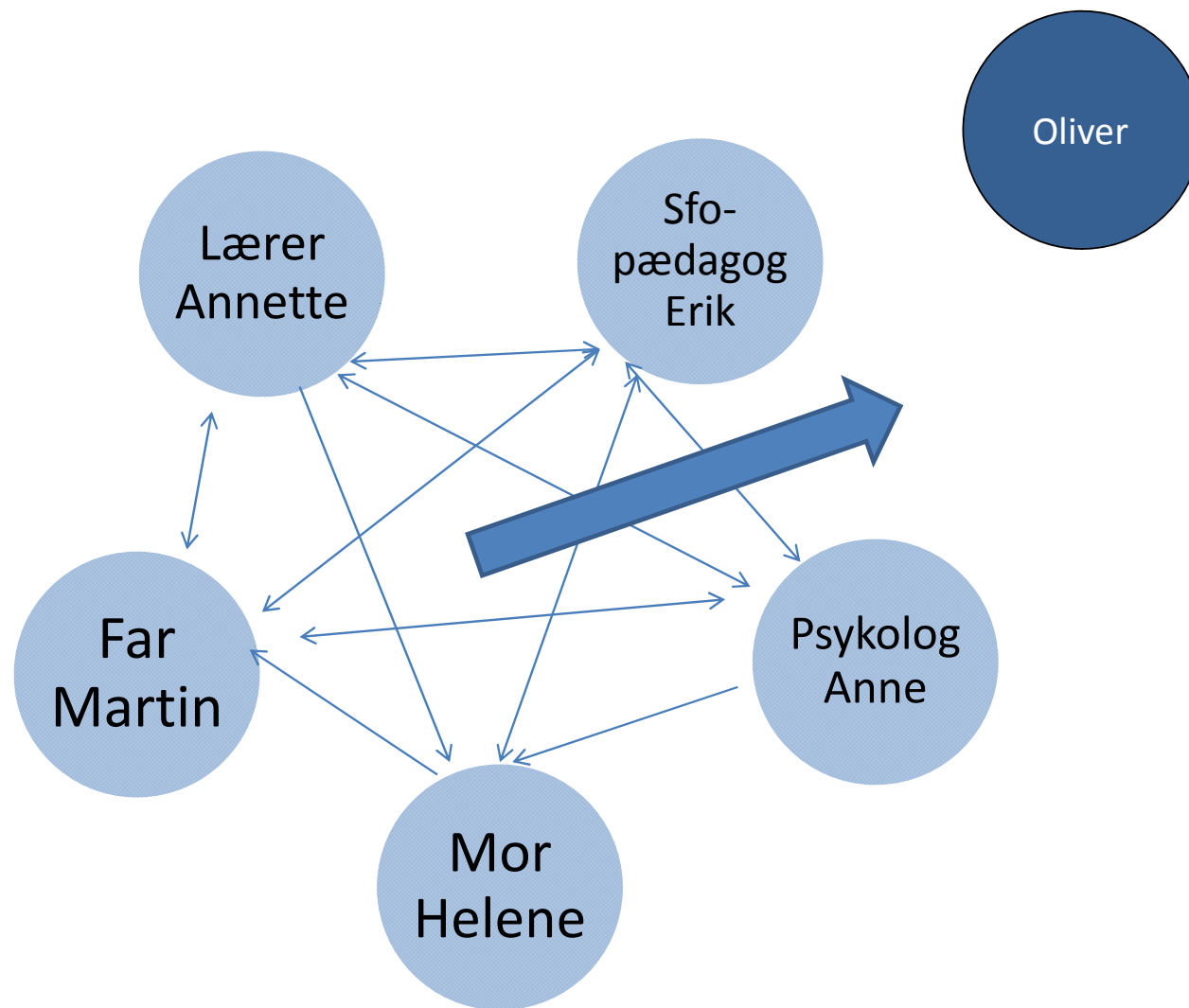
- **Lederen – eller den der skal bruge høringen - hører de andres synspunkter, men er ikke nødvendigvis forpligtet på dem. Deltagerne skal ikke beslutte noget.**
- **Deltagerne bidrager efter tur med deres forskellige synspunkter og overvejelser. Lederen kan eventuelt stille uddybende spørgsmål.**

# indsamling af 'sidste- øjeblik-kommentarer'

- Leder (eller hvem det nu er) har allerede truffet en beslutning, men er interesseret i synspunkter, der måske /måske ikke kan ændre beslutning.
- En variation, som er brugbar at adskille fra høring, for at undgå fornemmelse af pseudo-høring. Konsulenten skal stille spørgsmål med henblik på en afklaring om beslutning allerede er truffet

# beslutning

- **Hvem kan træffe den endelige beslutning ?**
- **Skulle vi helst blive enige?**



Alle har

- **vidt forskellige historier og perspektiver**
- **forskellig forståelse af ordene**

**Mødelederen begynder at**

**- lytte efter enighed**

**- privilegere nogle**

**perspektiver frem for  
andre**

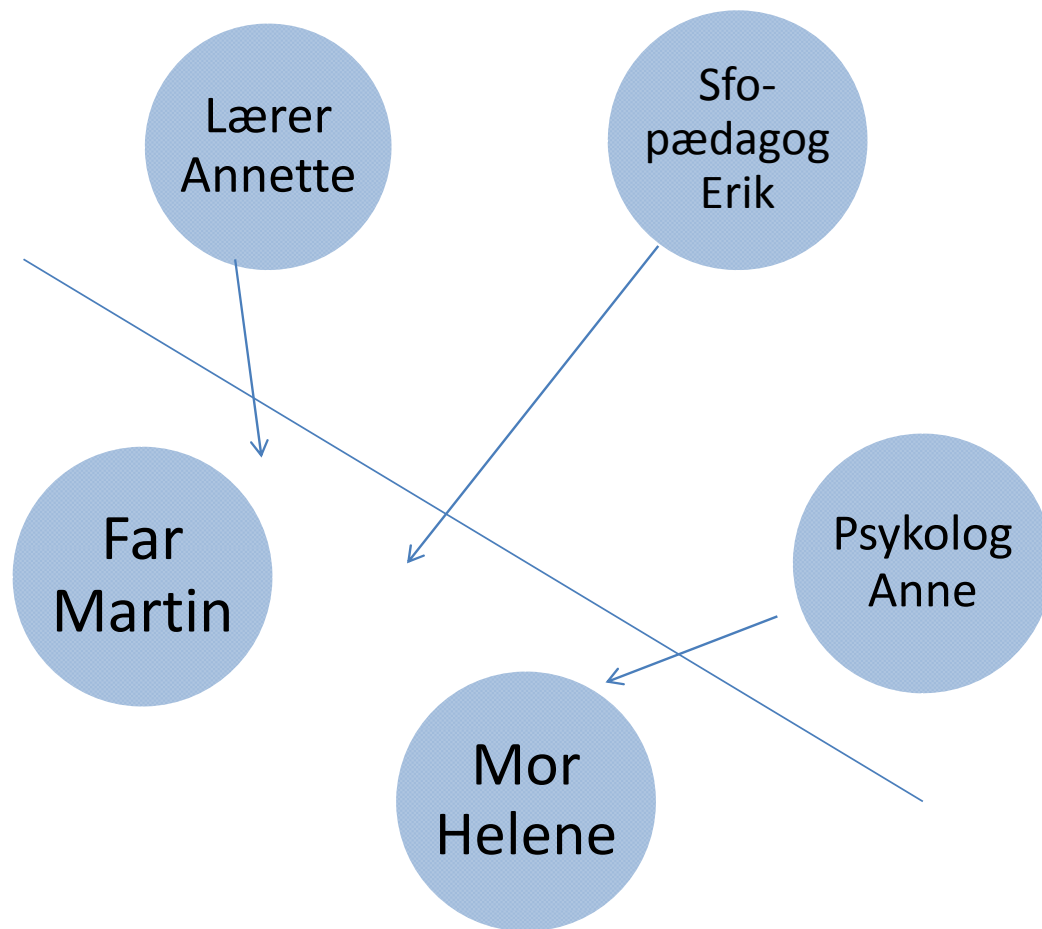
**generaliseret viden**

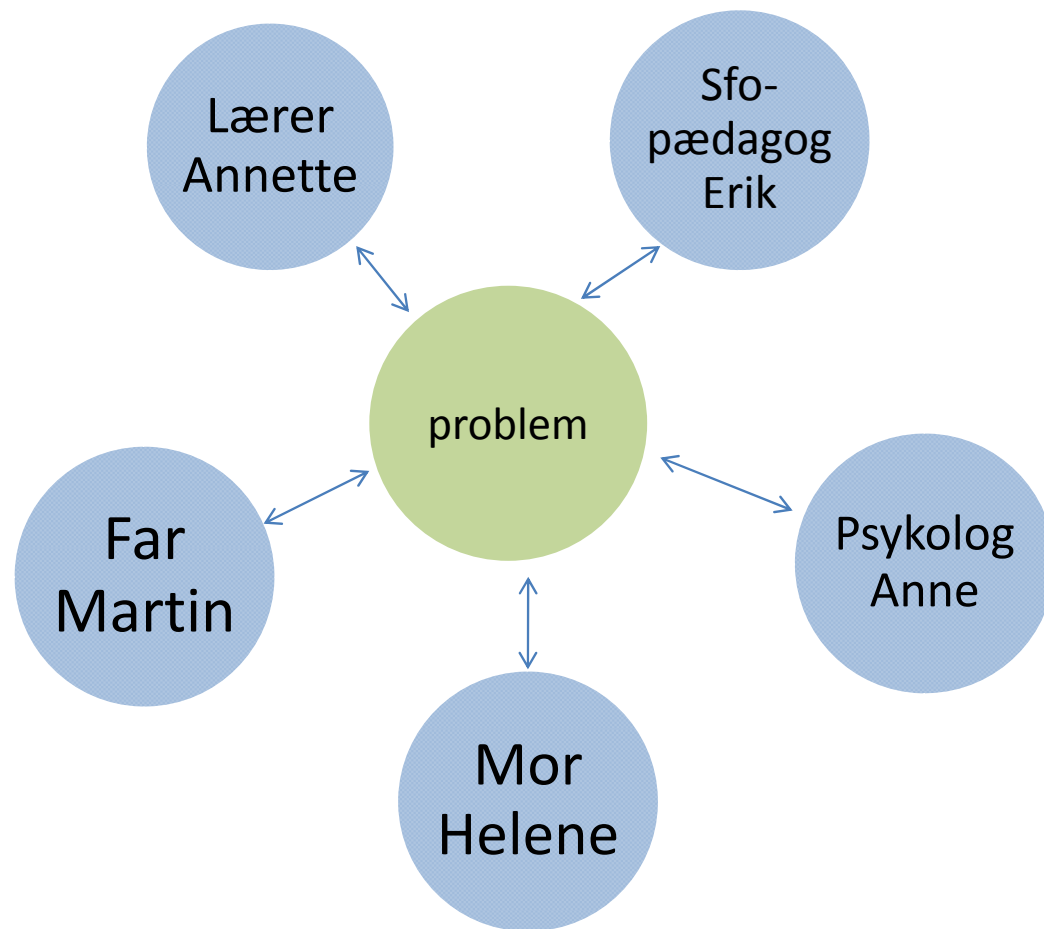
**lokal viden**



# kampen om skylden







ikke enighed, men

# **koordination af meningsskabelse og af handlinger**



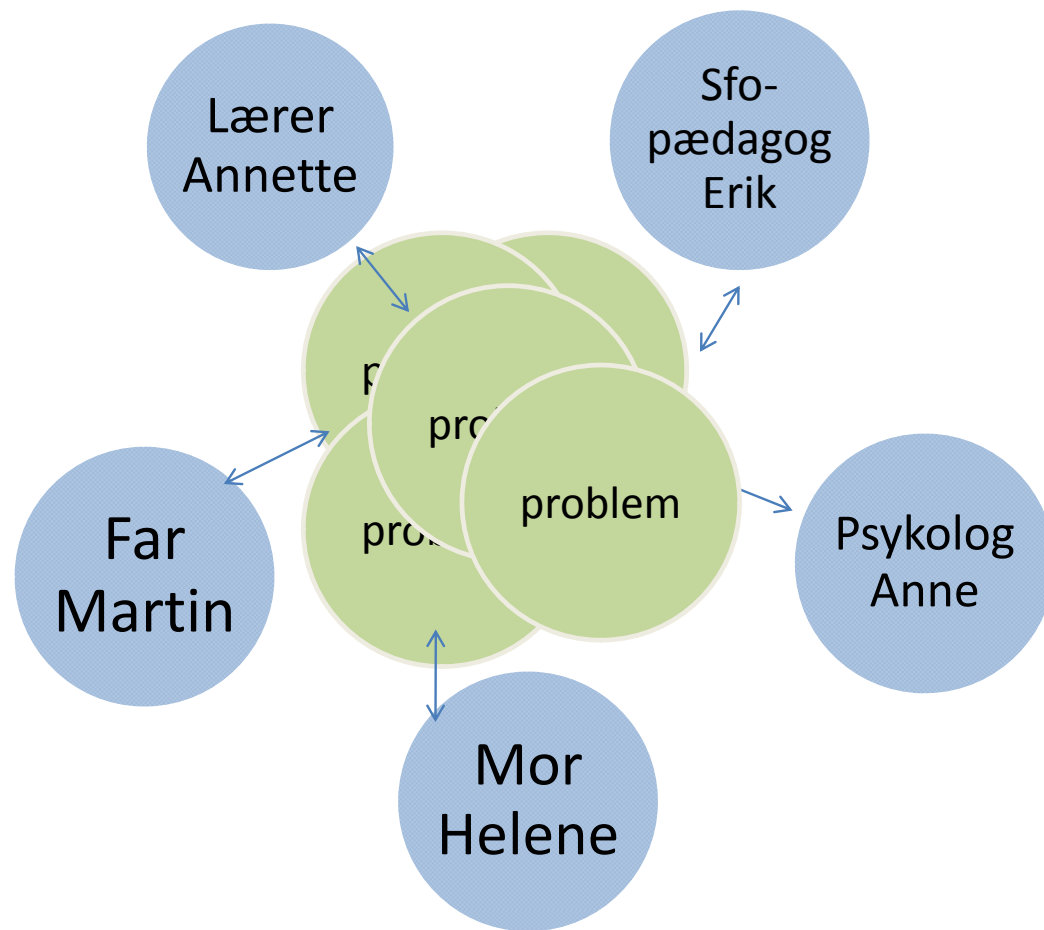
# at holde kompleksiteten i live

invitation til

- forskellige synspunkter
- forskellige ideer om problemet



**Ud fra dette perspektiv skal de forskelle mellem os, der af og til bringer os i konflikt, ikke nødvendigvis løses, men forstås.**

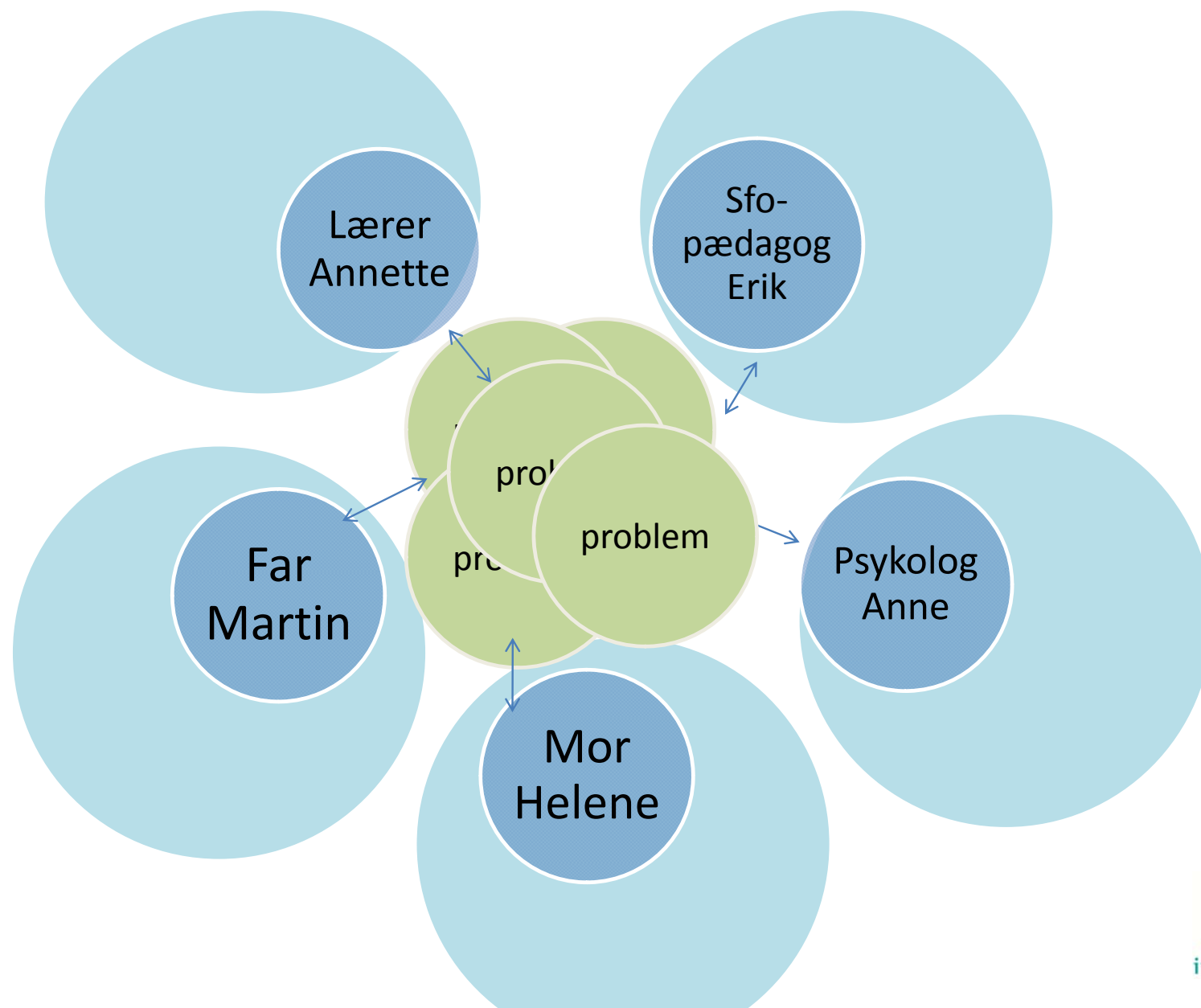


**Konflikt betragtes som emergent (forandrer karakter, mens den skabes) og fleksibel, snarere end uforanderlig.**

**Der er forskellige betydningsperspektiver, der skal undersøges, snarere end et sæt af kendsgerninger, der skal opdages.**

# Inspiration fra narrativ konflikthåndtering

- Gå efter de fælles intentioner
- Udfold hvert synspunkt (antagelser, intentioner og historier), så der skabes meningsfuldhed for de andre
- Lyt efter positioneringer og saml dem gerne op



•Nå Erik...lad os høre lidt fra dig og sfo'en. Hvad har I særligt øje for lige for tiden, når I er sammen med Oliver og de andre børn i 1.b.?...Når du nu kalder det at Oliver er anspændt, hvordan vil du så sige at den anspændthed viser sig? Kunne du give nogen eksempler på hvad den anspændthed får Oliver til at gøre? Hvad synes du det gør ved Oliver's relationer til de andre drenge? Er der nogen gange hvor anspændtheden har lidt mindre magt? Kan du give et eksempel på hvad Oliver så gør? Hvad kommer det til at betyde for jeres udfordringer som voksne i sfo'en? Og når I prøver at give dem lidt mere opmærksomhed, så er det fordi I håber det kunne hjælpe til hvad?



# Skab en ramme for bevægelse

- invitation til forskellighed
- invitation til bevægelse
- invitation til at lytte efter berigelse
- invitation til midlertidighed



**Mødet skal styres**

**Deltagerne skal interviewes**

**- i runder**

**- med tid på**

**Deltagerne skal forberedes på  
formen**

**Hvem bestemmer mødets formål?**

**Hvem kan træffe beslutning om  
hvad ved mødets slutning?**



## Indledende runde

- Hvad kunne du ønske dig at der kom ud af mødet – hvorfor kunne det være godt ?
- Hvad skulle vi derfor tale om ?
- Hvad kunne du være særligt nysgerrig på at høre fra andre?
- Hvordan håber du måske vi kunne tale sammen ?



# En eller flere udfoldende runder

f.eks. ud fra

- **Beskrivelse af bøvlet og navngivning**
- **Effekter og responser**
- **vurdering /tage stilling til effekter**
- **begrundelse for stillingtagen**

**(positionskortet)**



## Afsluttende runde

- Hvad er du blevet optaget af at høre dig selv eller andre sige?
- Hvad er blevet en lille smule klarere?
- Hvad har du evt. været glad for at høre dig selv eller andre sige? Hvorfor det?
- Hvad vil du tage med herfra?
- Hvad skal der tales mere om – med hvem?



# Mødeværterens rolle

- byde velkommen
- evt mødets formål – herunder hvilke beslutninger skal tages af hvem
- overgive processtyrerrollen i starten af mødet
- blive spurgt afklarende undervejs, som det nu er relevant
- sige tak for i dag

**Hvad er du blevet optaget af i dette?**

**Hvad passer evt. ind i, hvad du selv er optaget af?**

**Hvad passer dig måske mindre godt?**

**Hvad er evt. blevet klarere omkring dine egne ideer og foretrukne praksisser om mødeafholdelse?**

dn@inpraxis.dk

