

# KONFLIKTHÅNDTERING

I idrett som i all annen virksomhet, finnes det mange oppfatninger av hva som er gode løsninger på oppgaver som skal løses. Det skyldes at oppgavene skal løses i et samspill mellom personer med ulik bakgrunn, ulikt verdisyn, ulik kunnskap ol. Ulik sammensetting i en organisasjon kan gi grobunn for uenigheter av ulik styrke. Noen ganger fra tid til annen utvikle seg til konflikter.



## Typer konflikter:

- a) **Interessekonflikt/Ressurskonflikt** eks konflikt omhandlet midler som skal fordeles og brukes
- b) **Verdikonflikt** eks ulike verdigrunnlag. Respekt for barneidrettsbestemmelser sett oppimot «topping av lag»
- c) **Samarbeidskonflikt** eks rollekonflikt hvor uenighet om hvem gjør hva
- d) **Personkonflikt** har ofte opphav i en interessekonflikt, verdikonflikt eller samarbeidskonflikt

## Konfliktforebygging:

- a) Skap kultur for åpning for uenighet og klima for å fremme nyskapende og kontroversielle synspunkter
- b) Viktig med bred involvering i beslutningsprosesser eks valg av cup – vanskeligere å være uenig i en beslutning du selv ha vært med på enn informert om i ettertid
- c) God og oppdatert informasjonsflyt – god kommunikasjon
- d) Klare ansvarsforhold eks godt forklarte rollebeskrivelser med avgrensede arbeidsoppgaver
- e) Viktig at (lag)leder er orientert om og har oversikt over uenigheter som eksisterer på et tidlig stadium. På denne måten kan leder ta tak og forhindre at det utvikler seg til konflikter. Eks lag som begynner/har utviklet seg til «klubb i klubben». De etablerer egne regler for adferd.
- f) Hvert lag (valgkomite) må i sin innstilling ta hensyn til sammensetting av medlemmer i de ulike organ i klubben for å forhindre mulige konflikter.

## **Konflikthåndtering:**

Uansett hvor mye arbeid som legges ned i konfliktforebygging, vil det på et eller annet nivå oppstå konflikter i alle klubber. Det er uansett et lederansvar både å identifisere konflikter, sette i gang gode prosesser for å håndtere konflikter og finne løsninger.

### **Steg 1: Kartlegge konfliktsituasjonen**

Hva er konfliktgrunnlaget? Hvem er i konflikt med hvem? Hvor dyp er uenigheten? Hvor lenge har konflikten vart? Inngått allianser? Hvordan er personkjemien mellom partene?

### **Steg 2: Finne løsning selv.** Oppfordre partene til å prøve å finne en løsning selv

**Steg 3: Megling.** Dersom partene ikke kommer frem til en løsning prøves megling. Det er leders ansvar at megling finner sted, men andre kan foreta selve meglingen. Møtet avholdes på «nøytral grunn». Megler må fremstå som forståelsesfull og lyttende, og formidle til partene at hun/han har forventninger til at konflikten skal bli løst. Megler har en viktig oppgave med å få begge parter til å se det samme virkelighetsbilde. Dersom møtet leder til forsoning må løsninger formaliseres. Normalt blir også et oppfølgingsmøte avholdt i ettertid hvor partene har fått tid til å vurdere forslaget til løsning som kom fram i det første meglingsmøtet. I tillegg har megler fått anledning til å kartlegge muligheter for å gjøre endringer i klubben som kan bidra til løsning av konflikten.

### **Eksempler på ulike løsninger:**

**Interessekonflikt/Ressurskonflikt:** Her tvinges klubben til å foreta vurderinger og gjennomgang av hvordan man fordeler de tilgjengelige ressurser. Fordelingsrutiner gjennomgås.

**Verdikonflikt:** Den som ikke er villig til å rette seg etter overordnet eller klubbens verdigrunnlag ender med å få en anbefaling om å finne seg en annen klubb.

**Samarbeidskonflikt:** Endring av rollefordeling eller endring i rolleinnhold. En av konfliktpartene velger å forlate sitt verv

**Personkonflikt:** Gjøre endringer i rapporteringslinjer. En av konfliktpartene velger å forlate klubben, eller at vedkommende får slik anbefaling

Konflikt prøves løst på lavest mulig nivå. Klares ikke dette bringes saken inn til sportslig, deretter til styret i Lånke Fotball. Dersom konflikten heller ikke klares løst i styret i Lånke Fotball bringes saken inn til arbeidsutvalget og hovedstyret i Lånke IL.

