

## Noter til ressourcen 'At håndtere uoverensstemmelser'

Uoverensstemmelser kan dreje sig om: 'sagen og værdierne' og / eller 'om personen'. Det er vigtigt at være bevidst om forskellen!

Vi mennesker kommunikerer forskelligt, og derfor er det let at komme til at snakke forbi hinanden, særligt hvis man vægter værdier som fx grundighed/'gang i den' forskelligt.

Mange konflikter bunder i misforståelser.

---

---

---

### Roller i konfliktsituationer

**Kriger:** konflikten er en kamp, der skal vindes.

**Offeret:** resignere og føler sig trampet ned. Sårede følelser gemmes inde i

**Bogholderen:** holder styr hvem gør gjorde, hvad hvornår

**Kameleonen:** forsøger at gøre alle tilpas, kan have svært ved at finde ud af hvem 'man holder med', skifter holdning ofte.

**Struds:** konfliktsky og forsøger at udglatte situationen og undgå den hvis muligt

---

---

---

---

---

---

---

### Girafsprø

- **Spørg:** Hvad skete der? Få fakta på bordet – uden at tolke hændelserne og intentioner.
- **Spørg derefter:** Hvad fik disse begivenheder mig til at tænke og føle? Hvorfor?
- Hvordan kan vi komme videre herfra?

---

---

---

## Praksisværdier der gør en forskel

Det er også oplagt at bruge praksisværdierne ift konflikter i hele lokalforeningen. Værdier og retningslinjer er et fælles sprog, som alle er nødt til at tilslutte sig. Hvis fx en person i gruppen er dominerende på en uheldig måde, kan I henvise til praksisværdierne som en fælles målestok for hensigtsmæssig opførsel.

---

---

---

Andre og supplerende retningslinjer for konfliktsituationer:

---

---

---

Vi anbefaler, at I en eller to gange om året sætter en times tid af til en snak om, hvordan jeres bestyrelse eller team fungerer.

---

---

---

---

---

---