



Retningslinjer for konflikthåndtering i Norges speiderforbund

1 Formål

Retningslinjene viser fordeling av ansvar og oppgaver mellom gruppe, krets og forbundet sentralt når det oppstår konflikter blant ledere i Norges speiderforbund.

2 Målsetting

Alle organisasjonsledd i Norges speiderforbund skal legge til rette for et trygt, godt, trivelig og stimulerende ledermiljø. Mobbing og annen form for trakassering skal ikke forekomme. Det skal legges til rette for et aktivt forebyggende arbeid og for at konfliktsituasjoner tas tak i på et tidlig tidspunkt på lavest mulig nivå.

3 Generelt om konflikter

Det er nødvendig å skille mellom konflikter og uenighet blant ledere. Uenighet er ikke en konflikt i seg selv. Konflikter og håndtering av disse må betraktes som en naturlig del av et lederfelleskap. Det er viktig å huske på at konflikter ofte oppleves som dramatiske og negative. På grunn av ofte anstrengte holdninger til konflikter lever disse ofte et usynlig og skjult liv under overflaten helt til de renner over. Konflikter er ofte sammensatte og kan utløses av mange årsaker. Dårlig kommunikasjon er hovedårsaken til konflikter.

En forutsetning for å løse konflikt er å gjøre den åpen – erkjenne den og sette ord på den. Når en konflikt håndteres på en skikkelig måte, kan det komme noe positivt ut av den. Et miljø med god kommunikasjon og åpenhet frigjør energi, kreativitet og toleranse.

Konflikter kan oppstå på grunn av personlige motsetninger mellom to eller flere ledere, men kan også oppstå pga. uklare ansvarsforhold og dårlig organisering av speiderarbeidet.

4 Definisjoner

Konflikt:

En konflikt er en situasjon der en eller flere ledere føler seg frustrert, blokkert eller irritert av en eller flere andre ledere i forbindelse med en eller flere bestemte saker. Det er oppstått en meningsmotsetning mellom to eller flere ledere som oppfører seg negativt mot hverandre på grunn av denne motsetningen. Konflikt oppstår når det er vanskelig å forene ulike interesser. Hvis minst en av partene mener at det er en konflikt, så er det en konflikt.

Mobbing:

Når en eller flere ledere gjentatte ganger over tid føler seg utsatt for negative handlinger (for eksempel trakassering, plaging, utfrysing eller sårende fleiping eller erting) fra en eller flere andre ledere, er det mobbing. Den som blir mobbet har vanskelig for å forsvare seg.

Ansvarlig leder:

Med ansvarlig leder i denne sammenheng menes en leder som innehar en av følgende posisjoner i Norges speiderforbund: Enhetsleder, gruppeleder, kretsleder, speidersjef eller generalsekretær.

5 Sentrale prinsipper

Prinsipper for kommunikasjon

Konflikter bør tas opp på en åpen og ærlig måte med den eller dem det gjelder. Man bør si sin mening, forklare hvordan man tenker og oppmuntre den eller de andre til å gjøre det samme. Slik øker sjansen for at noe som man selv eller den/de andre ikke har sett eller misforstått, blir oppdaget. *Kunnskap* om hverandres synspunkter, resonnementer og observasjoner er viktig for at partene skal kunne forstå og respektere hverandres syn. Slik kunnskap er også viktig som grunnlag for å gjøre valg om man vil endre syn på saken eller holde fast på sitt syn, og som grunnlag for å bestemme hva man vil gjøre videre.

Gjensidige rettigheter og plikter

Alle ledere i Norges speiderforbund har plikt til å bidra aktivt i arbeid med å skape et godt miljø i det daglige speiderarbeidet hvor konflikter håndteres på en åpen, ærlig og konstruktiv måte, og bidra til å forebygge destruktive former for konflikter.

Alle ledere i Norges speiderforbund har rett til å bli behandlet med respekt og verdighet, og har rett til et speidermiljø fritt for mobbing. Maktmisbruk skal ikke tolereres. Enhver leder har rett til å klage på sine medledere dersom de føler seg utsatt for mobbing eller andre former for uakseptabel atferd. Alle ledere har plikt til å behandle andre ut fra de samme normer og verdier.

Den ansvarlige leders ansvar

Enhver ansvarlig leder i Norges speiderforbund har et ansvar for å håndtere konflikter på en mest mulig konstruktiv måte og forebygge destruktive former for konflikter. Det er også deres ansvar å gjøre noe med konfliktskapende forhold i egen organisasjonsenhet (arbeidsenhet/gruppe/krets/forbund). En ansvarlig leder som får kjennskap til en konflikt blant ledere i sin enhet eller sitt organisasjonsledd, har rett og plikt til å søke bistand til håndteringen av saken når det vurderes som nødvendig. Normalt søker enhetsleder bistand hos gruppeleder, gruppeleder søker bistand hos kretsleder og kretsleder søker bistand hos generalsekretær. Den enkelte ansvarlige leder har likevel et ansvar i saken og bør være med i det videre arbeidet.

Prinsipper og rutiner for håndtering av konfliktsaker

Et grunnprinsipp er at konflikter i Norges speiderforbund i størst mulig grad bør håndteres i en tidlig fase og på lavest mulig nivå. Ansvarlige ledere som opplever konflikter bør tilstrebe å ta problemene opp med den eller de det gjelder så tidlig som mulig, og forsøke å finne løsninger som er akseptable for begge/alle parter. Ikke flere aktører enn nødvendig skal delta i arbeidet. Å gripe inn i en konfliktsituasjon betyr å ta direkte initiativ ovenfor de som er involverte, prøve å få til en dialog mellom partene og sette i gang en løsningsprosess. Når en ansvarlig leder blir kjent med en konflikt, må vedkommende ta kontakt med de involverte partene for å gjøre seg kjent med sakens innhold. Den ansvarlige leder kan selv opptre som megler, eller beslutte å søke hjelp utenfra. Hva som velges vil være avhengig av konfliktens karakter og av den ansvarlige leders forutsetninger for å påta seg meglerrollen. Det er viktig at den som mekler opptre og oppleves som en nøytral, upartisk tredjeperson som veileder partene gjennom løsningsprosessen og er brobygger mellom partene. Tillit til meglere fra alle involverte parter er en forutsetning for å kunne løse en konflikt som er oppstått. Den ansvarlige lederen bør ikke nøle med å søke bistand i saken, og bringe den videre til overordnet nivå dersom konflikten fortsetter. Dersom den ansvarlige leder selv er part i konflikten bringes saken direkte videre til overordnet nivå. Ansvarlig leder har ansvar for å iverksette og følge opp tiltak.

Vedtatt av Speiderstyret 16.-18. mars 2007