

Intern konfliktløsningspolitik i Alternativet Svendborg

Tre-trinsmodellen:

1. Fakta: Samarbejde og kommunikation i Alternativet Svendborg fungerer i øjeblikket på et niveau, så der i øjeblikket samtidig er hele 2 uafgjorte konflikter, hvortil der er bedt om ekstern konfliktmægling.
2. Behov: Vi har behov for en bedre samarbejdspraksis, som omfatter, at alle deltagere kan arbejde selvstændigt med konfliktløsning helt uden ekstern hjælp eller i det mindste i tiden indtil ekstern hjælp kan komme. Vi har behov for at alle deltagere har en effektiv tilgang til uenighed og kan bruge mindst én konfliktløsningsmetode selvstændigt.
3. Intern konfliktpolitik:
 1. Vi skelner mellem konstruktiv uenighed og konflikt (som er ukonstruktiv uenighed). Forskellen ligger i hvor kompetent, vi arbejder med en uenighed. Om arbejdet er kompetent afgøres ud fra resultatet, altså forholdet er mellem gevns og skade i det aktuelle samarbejde (eller med andre ord udbytte og omkostninger i tid, penge, tillid, energi, begejstring etc. på engelsk: "cost/benefit").
 - Konstruktiv uenighed er væsentlige forskelle i opfattelse, som vi kan samarbejde konstruktivt med, så vi gør mere gavn for Alternativet end skade.
 - Konflikt er uenighed som håndteres inkompetent, så processen gør mere skade end gavn for Alternativet. Hver enkelt deltager afgør fra sin egen side, om et samarbejde om en uenighed han/hun er involveret i, gør mere skade end gavn. Hvis det er en konflikt, har deltageren ansvar for at kontakte modparten for at indlede konfliktløsning. Modparten har ansvar for at deltage. For begge minder vi om Alternativ-værdien "ydmyghed".
 2. Ordet "ansvar" har mange betydninger. Konfliktløsningspolitikken specificerer minimumsbetydninger efterhånden som vi finder behov for det.
 - Ansvar omfatter først og fremmest pligt til at svare oprigtigt og relevant på spørgsmål om det, man har ansvar for. Ansvar skal først og fremmest give gennemsigtighed, så andre ved, hvad de kan forvente. e
 - Ansvar omfatter pligt til at gøre det man har påtaget sig ansvar for, hvis man kan, og at melde afbud så hurtigt som muligt, hvis det viser sig, at man ikke kan. Afbud skal afstemme forventninger i tide og være fremme, inden de der stolede på en, selv når at opdage at man ikke kommer til at gøre som forventet.
 3. Alle skal kende eller lære en konfliktløsningsmetode. Det kan være "Ikke-voldelig kommunikation" ("Giraf-sprog") eller en hvilken som helst anden effektiv metode, som respekterer Alternativets debatdogmer. Man kan kæmpe videre med tab for alle, indtil en topstyrende autoritet dikterer en konfliktløsning, som eventuelt kan omfatte eksklusion af en eller flere fra samarbejdet. Samarbejde uden topstyring om

- kompliserede emner som f.eks. politik er utænkeligt uden uenighed, og umuligt hvis ikke alle selv tager ansvar for kompetent uenighedshåndtering og konfliktløsning.
4. Først når man selv har forsøgt at løse en konflikt, kan man bede om ekstern hjælp, og da skal man søge hjælp i Svendborgkredsen, før man indkalder konfliktmægler udefra.
 5. Hele gruppen af kandidater og bestyrelse skal lære af de høstede erfaringer, derfor skal processen være så gennemsigtig som muligt. Parternes konfliktløsning skal afsluttes med en aftale om det fremtidige samarbejde, som begge parter har tiltrådt. Aftalen føres til referat med en bemærkning om den anvendte konfliktløsningsmetode og indføres hvis relevant i forretningsordenen for Alternativet Svendborg sammen.
 6. Bestyrelsen kan vurdere at der er brug for en hurtig afgørelse i en sag, hvor konfliktløsning trækker længe ud. Hvis det sker, skal bestyrelsen give parterne lejlighed til at fremlægge deres synspunkt og svare på spørgsmål. Dette kan ske skriftligt. Derefter beslutter bestyrelsen hvordan sagen skal afgøres, også hvis parterne ikke bruger deres lejlighed til at fremlægge deres synspunkt.

Bemærkninger.

- *Forskellige opfattelser og væsentlig uenighed er uundgåelig i politik og de fleste andre samarbejdsfelter. Konflikter derimod (efter den beskrevne definition) skal undgås mest muligt. Derfor ønsker vi, at alle selv kan skelne mellem konstruktiv uenighed og konflikt, og at have en fælles aftale om hvornår og hvordan vi har ansvar for at ændre en ukonstruktiv proces til et konstruktivt samarbejde.*
- *Nøgleordet er "kompetence". Den samme saglige uenighed kan udvikle sig til konstruktivt samarbejde eller til konflikt. Det afhænger ikke af en egenskab ved uenigheden, men af den kompetence som parterne arbejder med. Konflikt er udtryk for inkompetence i at håndtere engagementet og sværhedsgraden af den aktuelle uenighed.*
- *I de to aktuelle konflikter har de involverede parter ikke formået at løse visse interne konflikter selv, men allerede i to tilfælde bedt om ekstern hjælp. I det ene tilfælde uden at have taget selvstændige konfliktløsningskridt selv. Det er ganske vist udtryk for en vis ansvarlighed at tilkalde hjælp; men Alternativet Svendborg kan ikke i længden være afhængig af ekstern hjælp i dette omfang. Vi skal alle sammen lære at tage ansvar for konfliktløsning hurtigt og i det mindste kunne indlede en effektiv konfliktløsning og tage visse effektive skridt til at ændre en tabsgivende konfliktproces til en proces, hvor vi konstruktivt ombygger uenighed til enighed om konkrete politiske løsninger. Kan vi ikke det, kan vi ikke forvente at blive effektive politikere.*
- *Det er vigtigt, at den som identificerer en konflikt, anerkender sit ansvar og tager initiativ til at indlede konfliktløsning. Udover at tage kontakt til modparten omfatter det at indstille sin egen konfliktadfærd. Man går i våbenhvile og standser angreb, kritik og forsvar. Man træder ind i en ydmygere rolle og skifter perspektiv, fra at have kæmpe for sin ret over for en formodet uret, til at indstille sig på, at man selv kan tage fejl, at man måske har et ansvar*

for konflikten, og at modparten ikke skal overvindes, men vindes for en alliance og et konstruktivt samarbejde. For at kunne enes om at man er uenige, må man opgive sin forestillinger om at man kæmper for sin ret, og at den andens formodede uret giver en ret til adfærd som ikke hører hjemme i et konstruktivt samarbejde.

- *Det er lige så vigtigt at modparten har ansvar for at deltage. Specielt i situationer, hvor en part oplever konflikter p. g. a. formodet magtmisbrug, er passivitet ved konfliktløsning ensbetydende med fortsat aggression. Modparten deltager på samme vilkår som initiativtageren: Standsning af aggression, ydmyghed og villighed til at reflektere over egne mulige fejl.*
- *Hvis man hverken kan overvinde sine modstander, indrømme at man har tabt eller selv tage ansvar for at genetablere samarbejde gennem konfliktløsning, er der formentlig kun en anden mulighed: Man kan kæmpe videre med tab for alle, indtil en topstyrende autoritet dikterer en konfliktløsning, som eventuelt kan omfatte eksklusion af en eller flere fra samarbejdet. Samarbejde uden topstyring om komplicerede emner som f.eks. politik er utænkeligt uden uenighed, og umuligt hvis ikke alle selv tager ansvar for kompetent uenighedshåndtering og konfliktløsning.*
- *Ekstern hjælp kan være nødvendig; men den er også en nødløsning, en belastning, en forsinkelse og en falliterklæring om egen kompetence. Hvis den bliver nødvendig, er det et signal til nødvendig opkvalificering, som skal følges. Alternativet Svendborg ønsker at kunne forvente dette af alle parter og vil støtte det solidarisk f.eks. med undervisning.*