

Olika viljor? Så undviks bråk i föreningen

Många går in i föreningsarbete med stora ambitioner, men det blir inte alltid som man tänkt sig. Det händer till och med att osämja eller bråk uppstår. Christer Leopold, expert på ideellt arbete och organisationsutveckling och beteendevetaren Ann-Christine Smith ger tips om hur man undviker och begränsar konflikter.

TEXT: STEFAN ANDERSSON FOTO: FOTOMEDIA

– **JAG HAR SJÄLV** varit med i många ideella organisationer ända sedan jag gick med i Vargungarna (scouterna). Jag har haft alla möjliga poster och även varit anställd av ideella föreningar, säger Christer Leopold, Uppsala, som jobbar med organisationsutveckling.

– Ideella organisationer är egentligen mer komplexa än företag och myndigheter. Dessutom finns för företag aktiebolagslagen som talar om vad som gäller, men för ideella organisationer finns ingen motsvarighet.

Stadgarna viktiga

Alla konflikter behöver inte vara dåliga säger han och citerar amerikanen Peter Drucker: "Om det råder konsensus i en viktig fråga, fatta inte beslutet. Bordlägg den så att alla har tid att tänka" och tillägger att vi i Sverige ofta är allt för inriktade på att det måste vara konsensus, samförstånd.

– Goda konflikter leder till utveckling, dåliga konflikter kan leda till splittring och att styrelseledamöter hoppar av.

Ett skäl till att tvister i ideella organisationer kan vara svårösta är att det ofta inte finns något juridiskt sätt att avsluta på samma sätt som till exempel i näringslivet.

– I en del stadgar har man skrivit in att avgörande ska ske med skiljedom, men det blir ofta så dyrt att det inte är ett alternativ.

Christer Leopold säger att det oftast är positivt med eldsjälarna i en förening.

– Men det kan också hända att man tänker "eftersom jag jobbar så mycket så måste jag få bestämma".

Han anser att det viktigaste instrumentet i en förening är att ha bra stadgar och att följa dem.

– Man ska inte slarva med formalia. Det

kan till exempel hända att det i ett protokoll inte framgår vad som egentligen har beslutats.

– En sak jag fick lära mig väldigt tidigt är att man måste vara principiell och inte fatta beslut för att gynna någon enskild person, till exempel vid anställningar.

Han säger att en vanlig orsak till konflikt är att man har olika uppfattning om vilken typ av organisation man är.

– En grupp är med för att man vill stötta varandra, medan en annan grupp vill förändra samhället och en tredje grupp kanske vill leverera tjänster. Det kan leda till olika beteenden och förväntningar.

Christer Leopold anser att om det uppstår problem i ett förbund så har den övre nivån ansvar för att gripa in och försöka lösa konflikten.

– Finns det en majoritet bland medlemmarna som är ense kan man kanske välja en ny styrelse. Om det inte går måste man försöka enas om att ta in någon utomstående.

Ofta olika bild

Anne-Christine Smith är en av resurspersonerna vid CFKH, Centrum för konflikthantering, i Göteborg. CFKH är en ideell förening med ett 60-tal medlemmar.

Hon arbetar som organisationskonsult och medlare på Smith Utveckling och har bland annat skrivit boken "Giraffspråket – känslans kommunikation".

Hon betonar att det först och främst handlar om att hantera, inte lösa.

– Det är ofta väldigt olika bild av vad en lösning innebär, men det är något man tillsammans ska försöka hantera så att man kan gå vidare.

Anne-Christine Smith har arbetat med många typer av företag och myndigheter och även ideella organisationer.

Liksom Christer Leopold säger hon att det kan vara lite svårare att lösa pro-



Några råd vid konflikter

- Ta tag i problemen direkt.
- Prata ut personligen.
- Var försiktig med e-post och sociala medier.
- Ta hjälp av utomstående.
- Se ditt eget ansvar för problemen.
- Tro inte att allt löser sig av sig självt.
- Alla som tycker annorlunda än du kanske inte har fel.
- Sprid inte skvaller och rykten vidare.
- Undvik att övertolka andra.

FAKTA

blem i ideella organisationer.

– Personer kan ha ganska olika motiv för att gå in i den typen av organisation.

Vad kan man då göra för att lösa eller hantera problem?

– Det gäller att hitta en gemensam karta: "så här ser din bild ut och så här ser min bild ut" och försöka klargöra vad det är var och en vill bidra med.

Saklig och objektiv

Hon betonar vikten av att vara så saklig och objektiv som möjligt och undvika att bli personlig. Hon säger att det, särskilt i ideella organisationer, är bra att vara tydlig med vem som har mandat att göra vad eftersom det ofta handlar om personer som väljer att engagera sig inom ett områ-

de utifrån egna erfarenheter och intressen.

– Det är viktigt att försöka ha ett helhetsperspektiv på organisationen. I ett företag finns det mesta ofta reglerat i befattningsbeskrivningar där alla har sin givna roll.

Försiktig med sociala medier

Anne-Christine Smith anser att man bör vara mycket försiktig och använda eftertanke om man diskuterar meningsmotsättningar via sociala medier eller mejl.

– Det kan tyvärr vara ett väldigt bra sätt att starta konflikter. Någon slänger ur sig något oöverlagt och så går det ut till väldigt många som man inte har tänkt på. Sedan spär det ena på det andra och det finns risk att man helt tappar kontrollen.

Hon poängterar att kommunikation är a och o samt att försöka lyssna in vad det är den andra egentligen menar för att undvika att något som kanske är ett rent missförstånd utvecklas till en konflikt.

– Det bästa är alltid att gå direkt till den man känner sig kränkt av och be om ett förtydligande. Tala om vad du känner eller behöver, och om det är kritik så försök vara så vänlig och konkret som möjligt.

Hon säger att om en konflikt har skenat och passerat ett visst stadium kan det vara svårt för personerna själva att reda ut den.

– Då kan det vara bra att försöka undvika att förvärra den ännu mer genom att kalla in någon utomstående. Det är där till exempel jag eller någon annan kan komma in för medlingsamtal. ●



C. Leopold.



A-C Smith.



Arbetsmiljöverket ska inspektera buller i norr

Arbetsmiljöverket har inlett inspektioner för att förebygga risker med buller och vibrationer på arbetsplatser i Dalarna och norrut. Cirka 400 arbetsställen ska besökas.

Förra året gjordes en liknande inspektionsinsats i södra Sverige. Då upptäcktes brister hos 70 procent av de 600 besökta arbetsgivarna.

Inspektionerna handlade om riskbedömningar, användning av hörsel skydd och krav på medicinska kontroller för dem som utsätts för höga ljudnivåer och vibrationer.

– Vi vill med våra besök öka kunskapen om riskerna och förebygga skador, säger Håkan Rosengren på Arbetsmiljöverket som leder projektet.

Stimulanspengar till skrivtolkning på distans

Socialstyrelsen har fått i uppdrag av regeringen att betala ut stimulansbidrag i ett projekt för att utveckla skrivtolkning på distans inom vardagstolkningen.

Målet är att fler brukare ska kunna ta del av skrivtolkning på distans.

Socialstyrelsen har betalat ut bidrag till sex landsting/regioner: Skåne, Västra Götaland, Västerbotten, Gotland, Sörmland och Norrbotten. En slutrapport för projektet ska lämnas till Socialstyrelsen senast 31 maj 2011.

Brånemark nominerad till uppfinnarpris

Professor Per-Ingvar Brånemark, är nominerad till EU:s uppfinnarpris.

Priset delas ut i fem olika kategorier och femton europeiska uppfinnare inom olika forskningsområden är nominerade.

Per-Ingvar Brånemark tävlar i kategorin "livstidsprestation", för sin utveckling av osseointegration – en metod som går ut på att förankra proteser direkt i skelettet och som bland annat används för benförankrade hörapparater. Per-Ingvar Brånemark presenterades under vinjetten Hörselprofiler i Auris 1/11.