



SLIPP KONFLIKT



Utveckling är en naturlig drivkraft hos oss människor. Vi vill bli bättre på det vi gör, utveckla våra styrkor och vässa våra förmågor. Detta kan vi se inom de flesta områden i livet och inte minst inom Svenska Brukshundklubben. Här är önskan stor att bli bättre på det vi gör om det så gäller hundträning, tävling, mentalitet eller pedagogik.

Att kunna hantera konflikter är både viktigt och nödvändigt som förtroendevald, funktionär eller helt enkelt som människa. Den som är duktig på att hantera konflikter har mycket vunnit. En konflikt behöver inte alltid betyda olösliga problem men är en utmaning.

I detta kompendium kommer det gå att läsa en del om Svenska Brukshundklubbens värdegrund, styrdokument och demokratiska uppbyggnad. Innehållet betonar också vikten av den enskilda människans betydelse för den sociala hållbarheten i organisationen. Kompendiet ger också verktyg för hur förtroendevalda i organisationen kan stötta sin förening i att motverka tvister och konflikter. Organisationen har sedan länge tagit fram styrdokument att förhålla sig till. Dessa styrdokument revideras löpande och över tid. Dessa dokument har samlats på vår hemsida. Till kompendiet finns en hemsida där du hittar kompletterande dokument samt länkar till våra styrdokument. Länken till hemsidan är www.brukshundklubben.se/slipp-konflikt.

Vi hoppas att denna skrift kan ge input och råd kring konflikthantering och göra arbetet med detta i föreningen enklare.

© Svenska Brukshundklubben 2020
Box 4, 123 21 Farsta
08-505 875 00, info@brukshundklubben.se
www.brukshundklubben.se

Version 1
Bilder: Shutterstock
Text & grafisk form: Svenska Brukshundklubben
Tryckeri Ruter AB

INNEHÅLL

1 INLEDNING	4
DEMOKRATI	4
SOCIAL HÅLLBARHET	5
2 KONFLIKTFÖREBYGGANDE INSATSER	6
SVENSKA BRUKSHUNDKLUBBENS VÄRDERINGAR OCH REGELVERK	6
ANSVARSFÖRDELNING	6
INFORMATIONSSPRIDNING	6
LOJALITET I "TJÄNSTEN" OCH TILL VARDAGS	7
POLICY OCH REGLER	7
LATHUND FÖR FÖRTROENDEVALDA	8
ATT LEVA SOM MAN LÄR	9
TEAMBUILDING OCH FASTSTÄLLANDE AV SPELREGLER	9
ÖVNING FÖR TEAMBUILDING	9
3 KONFLIKTHANTERING	12
KONFLIKTKURVAN	12
EXEMPEL PÅ KONFLIKTTYPER INOM SVENSKA BRUKSHUNDKLUBBEN	13
FEM TIPS FÖR ATT LÖSA EN KONFLIKT	14
RUTINER VID KONFLIKT INOM SVENSKA BRUKSHUNDKLUBBEN	15
4 VERKTYG VID KONFLIKTHANTERING	18
KONFLIKTLEDARENS FÖRHÅLLNINGSSÄTT	18
DOKUMENTATION	19
FRÅGEBATTERI VID KONFLIKTHANTERING	20
SKARPT BREV	21
5 ATT TA ARBETET VIDARE I FÖRENINGEN	22

I INLEDNING

En definition av konflikt skulle kunna vara: *När en vilja, ett behov eller en önskan möter motstånd*. Konflikter är en del av livet och ingen kommer att kunna undvika det i det långa loppet. Att vilja olika, tycka olika, känna olika är fullt naturligt och också ett sätt att röra sig framåt och utvecklas. Hur man väljer att agera i detta kan dock variera.

Svenska Brukshundklubben är en organisation med nästan 60 000 medlemmar och över 300 föreningar. Det är i många avseenden en helt unik organisation med en mångfacetterad verksamhet. Det är en organisation med framåt driv, erfarenhet, engagemang och energi. Det är en viljestark organisation som vi ska vara stolta över, för det är i viljan som mycket av styrkan och engagemanget sitter.

Men även i vår organisation möter vi konflikter i olika skepnad och olika omfattning. Vi tänker att detta lilla häfte kan vara en god hjälp på vägen för alla dem som, liksom vi, älskar Svenska Brukshundklubben. En liten guide till alla som, liksom vi, vill att det ska vara en förening som drivs i god demokratisk anda och som andas glädje och framtidstro. Se detta kompendium som ett stöd för att motverka konflikter inom föreningen och mellan medlemmar, men också som ett stöd i händelse av konflikt.

Kom dock ihåg att det inte spelar någon roll hur mycket texter, mallar och arbetsmaterial vi tar fram. Det är i mötet mellan människor, antingen fysiskt eller via sociala medier som konflikter gror. Det är också i mötet mellan människor som vi kan motverka konflikter och se varandra för de vi är. Vi är alla olika. Vi är alla unika. Vi är alla väderfulla. Vi är alla medlemmar i Svenska Brukshundklubben. Vi bär alla ett ansvar för ett gott klimat och att vårda våra relationer.

Demokrati

Ordet demokrati kommer från grekiskan och betyder ungefär folkstyre eller folkmakt. För att använda sig av demokrati i en organisation sätter man upp riktlinjer för hur det ska fungera. Det dokument som lägger grunden för hur demokratin ser ut i den enskilda organisationen heter Stadgan. Till denna kommer ett antal kompletterande styrdokument som också blir viktiga i ett demokratiskt sammanhang.

Demokrati kan ibland misstolkas som att alla ska få som de vill eller att alla ska kunna ha direkt påverkan på allt som sker, men det är inte genomförbart på alla nivåer. I Svenska Brukshundklubben råder både direkt demokrati och representativ demokrati. Den direkta kan man se på lokalklubbsnivå och den representativa på central nivå. Vad som dock är viktigt i båda fallen är att var och en ska ges tillräcklig tid för att sätta sig in i frågor som ska diskuteras och beslutas.

Svenska Brukshundklubbens förbund, distrikt och klubbar följer demokratiska processer. Alla medlemmar har inflytande i sin lokala klubb eller rasklubb. Klubbarna har förtroendevalda som representerar i distrikt och förbund. Svenska Brukshundklubbens högsta beslutande organ är kongressen. På kongressen väljs förbundsstyrelsen, som leder förbundets verksamhet. På detta sätt styrs verksamheten från gräsrotterna.



Alla medlemmar i Svenska Brukshundklubben har möjlighet att påverka genom att vara aktiva i föreningslivet, på årsmöten och andra sammanhang. För att på bästa sätt bevara och stötta demokratin gäller det också som enskild individ att vara påläst. Allt för ofta gror diskussioner och spekulationer ute på nätet eller i slutna grupper. Oroväckande ofta kommer sakfrågan i skymundan, känslor och personliga påhopp eskalerar och till slut har innehållet förvridits till felaktiga påståenden om sanningar. Varje enskild person har ett eget ansvar att ta reda på fakta för att värna om demokratin och dess grunder.

Social hållbarhet

På kongressen 2019 beslutades enhälligt att ett av våra kommande fokusområden skulle vara Hållbarhet. Definitionen av detta kom att bli:

Vi ska aktivt ta ansvar för hållbarhet ur ett socialt-, ekologiskt- och ekonomiskt perspektiv. Dessa tre områden ska verka tillsammans och skapa hållbarhet i ett större sammanhang.

Social hållbarhet – vi ska vara en jämställd och jämlik organisation där människors lika värde står i centrum, där det finns hög tolerans, tillit och förtroende. Vi ska verka för inkludering, utvecklande ledarskap och en öppen attityd.

Ekologisk hållbarhet – vi ska ta ansvar för vår påverkan på miljö genom aktiva val i alla delar av vår verksamhet.

Ekonomisk hållbarhet – vi ska ta ansvar för våra resurser och verka för god resurshållning.

När det gäller social hållbarhet är det avgörande att vi alla tar ansvar för detta. Social hållbarhet kan endast i begränsad utsträckning hanteras genom regler, ramar och pekpinnar. När man läser följande: ”Vi ska verka för inkludering, utvecklande ledarskap och en öppen attityd” så rimmar det illa att hantera detta genom piskor, förmaningar och konsekvenser. I så stor utsträckning som möjligt handlar konflikt hantering om det förebyggande arbetet som leder till att man inte hamnar i konflikter och att, när det ändå händer, så hanterar man dem i tid. Kan vi verka för detta och komma närmare det önskade läget kommer vi också att påtagligt ha ökat den sociala hållbarheten i organisationen.



2 KONFLIKTFÖREBYGGANDE INSATSER

Svenska Brukshundklubbens värderingar och regelverk

För att vi ska trivas tillsammans behöver vi ha en gemensam värdegrund att luta oss mot. Vår värdegrund lyder:

Svenska Brukshundklubben är en öppen, demokratisk organisation utan partipolitiska och religiösa kopplingar. I Svenska Brukshundklubben delar vi den grundläggande tanken om alla människors lika värde.

Som medlemmar i en demokratisk organisation kan vi ha olika åsikter, men som människor visar vi respekt, tillit och omsorg om varandra. Vi motverkar alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande beteenden.

Vi är en ideell organisation där vi alla är beroende av varandras hjälp för att själva kunna bedriva värdefull verksamhet.

Vi jobbar för våra hundars bästa och sätter alltid hundens välbefinnande i första rummet.

Till detta har vi också tre kärnvärden –
Samhörighet – Behov – Kompetens.

Vår värdegrund är vår trygga famn. Det är i den vi ska vila. Det är den som gör att en organisation mår bra och blommar. Men en värdegrund kan inte bara läsas. Den måste också levas. Så hur lever man sin värdegrund?

Ta en stund tillsammans i styrelsen och fundera på hur just ni kan arbeta för att få alla medlemmar att leva värdegrunden.

Ansvarsfördelning

Alla har ett ansvar för att vara en god medlem i vår organisation. På förtroendevalda vilar dock ett än större ansvar. Förtroendevalda är valda att representera sin förening och fatta kloka beslut baserat på föreningens intresse. Årsmötet har valt sin styrelse mot bakgrund av att man ser personerna som lämpliga att driva föreningen i medlemmarnas intresse.

När man blir utnämnd som förtroendevald blir man det mot bakgrund av sina kunskaper och kvalitéer. Du förväntas vara objektiv aktivt informera dig och engagera dig i de frågor som inte rör de verksamhetsområden som du är engagerad i till vardags.

Informationsspridning

Som förtroendevald kommer du i kontakt med både skriftlig och muntlig information som inte lämpar sig för spridning utanför styrelsen. Det är viktigt att du behandlar all sådan information konfidentiellt. Är du osäker på vilken information som går bra att sprida vidare och vilken information som bör hållas konfidentiell, prata med din styrelse för att säkerställa ett korrekt förfarande.

Lojalitet i "tjänsten" och till vardags

Som förtroendevald förväntas du vara lojal med styrelsens, utskottets eller kommitténs delegeringsordning och beslut samt med dina kollegor i styrelsen, utskottet eller kommittén. Detta oavsett om du i en enskild fråga är enig eller inte med dina kollegor. Som förtroendevald kommer du att ses som en representant för Brukshundklubben, både när du aktivt företräder organisationen och när du under din fritid själv är aktiv inom Svenska Brukshundklubbens organisation. Det är därför viktigt att du föregår med gott exempel och uppträder som en god representant för din förening även i sammanhang som inte är kopplade till ditt uppdrag som förtroendevald.

Policy och regler

Inom vår organisation finns regler och policys att förhålla sig till. Ibland kan dessa styrdokument kännas byråkratiskt och stelbenta och ibland kan de kännas som pappersprodukter som inte åtföljs. Man kan dela in våra styrdokument i regler och riktlinjer. När det gäller t.ex. stadgan är detta ett dokument som ska följas för att beslut ska vara giltiga. När det gäller policys så utgör dessa regler och riktlinjer som strävar mot ett önskat resultat, vilket innebär att det inte i alla avseenden finns klara konsekvenser om någon inte agerar enligt rådande policy.

Svenska Brukshundklubben har valt att inte införa fler regler än nödvändigt men däremot ha policys inom olika områden som t.ex. hur man förhåller sig till varandra, föreningens förhållningssätt gällande alkohol och droger och hur vi bör tänka när vi bokar resor inom organisationen etc.

Våra regler och policys gäller naturligtvis alla medlemmar. Det är dock av yttersta vikt att alla våra förtroendevalda följer dessa. På så vis kan vi föregå med gott exempel och vara ledstjärnor inom organisationen. Det är också av vikt att föreningen tar ansvar för att informera om och förankra våra styrdokument hos sina medlemmar.

Hur kan ni som förtroendevalda arbeta strategiskt och långsiktigt för att bygga upp ett varmt klimat i klubben som genomsyras av vår värdegrund och våra kärnvärden?

Hur kan ni som förtroendevalda se till att förankra styrdokumenten inom den egna organisationen?

Här följer några exempel på hur man aktivt kan verka på olika nivåer för att åstadkomma ett bättre föreningsklimat:

För lokalklubbssstyrelse/styrelse för rasklubb med en eller två nivåer

Lokalklubbssstyrelse/styrelse för rasklubb med två nivåer ansvarar för att:

- Det finns spelregler för hur man ska vara mot varandra och att dessa är väl kända av medlemmarna
- Medlemmarna känner till Svenska Kennelklubbens Policy för digitala medier.
- Minst en gång per år ta upp och diskutera Policy för medlemskultur i Brukshundklubben på medlemsmöte

För distrikt eller en rasklubb

Distriktsstyrelse/rasklubbssstyrelse ansvarar för att:

- Varje år efter årsmötena samla lokalklubbarnas/orternas styrelser för att gå igenom uppdragen samt prata om Policy för medlemskultur i Brukshundklubben och Svenska Kennelklubbens Policy för digitala medier.
- Samtliga styrelseledamöter i så väl distriktsstyrelse, rasklubbssstyrelse och lokalklubbssstyrelse känner till att alla konflikter och ev. disciplinärenden i första hand ska hanteras så nära konflikten som möjligt i organisationsnivån. Inget ärende ska hanteras av överordnad instans innan det passerat närmaste instans
- Köp in och använd boken ”Brinna! att göra skillnad som ledare i en ideell organisation” (eller annan lämplig bok) till nya styrelsemedlemmar i lokalklubbssstyrelser
- Om det uppstår konflikter som lokalklubbarna inte lyckas lösa på egen hand ska distriktsstyrelsen vara behjälplig och vid behov kontaktas föreningscoach
- Om lokalklubbar/distrikt/rasklubbar får allvarliga konflikter som kräver konsultstöd för att lösas, ansvarar distriktet/rasklubben för kostnaden för detta. I första hand ska dock organisationens egna föreningscoacher användas.

För förbundsstyrelsen

Varje år efter årsmötena kalla distrikts- och rasklubbssstyrelser (nya ledamöter) för att gå igenom konflikthantering, styrelsernas uppdrag samt prata om Policy för medlemskultur i Brukshundklubben och Svenska Kennelklubbens Policy för digitala medier.

Lathund för förtroendevalda

I den dokumentbank som återfinns på vår hemsida kommer ni från och med nu kunna ta ut Lathund för förtroendevalda. Detta dokument sammanfattar vad man som förtroendevald har att förhålla sig till. Lathunden är ett dokument som med stor fördel kan delas ut till styrelser men också till andra förtroendevalda i föreningen för genomgång och påskrift. På detta sätt kan man förankra att de personer som blivit valda att leda föreningen och dess verksamheter har fått en genomgång av sitt ansvar och med sin påskrift intygar att följa innehållet.

Att leva som man lär

Det är viktigt att man som förtroendevald agerar i enlighet med de regler och policys som finns. Förtroendevalda är föreningens värdegrundsankare. Det är därför viktigt att hela styrelsen vet vilka policys och regler som finns att förhålla sig till. Det är också viktigt att man därefter sätter sig tillsammans och ställer sig frågan: Vad betyder detta för vår förening?

Teambuilding och fastställande av spelregler

Teambuilding är ett bra sätt att få en sammansvetsad styrelse som gemensamt kan ta ansvar för en trivsam förening. En välfungerande styrelse med samsyn kring mål och regler, ger bättre förutsättningar för en välfungerande förening.

Nedan kommer förslag på teambuilding-övning för styrelsen. Den kan användas i delar eller i sin helhet och kan med lite förändring med fördel användas även i andra gruppkonstellationer som ska arbeta med varandra över tid inom föreningen.

Detta förslag på upplägg för teambuilding och fastställande av spelregler för en styrelse kan genomföras under en halvdag om man är disciplinerad. Någon i styrelsen kan vara samtalsledare eller så kan man ta in en utomstående som leder processen.

Tänk på att återvända till teambuilding-övningar och era gemensamma spelregler med jämna mellanrum. Framför allt är det viktigt om det faller från eller tillkommer personer i gruppen. Tillsammansarbete kräver att man lägger tid på gruppdynamik och ömsesidiga överenskommelser om hur man ska arbeta tillsammans.

Övning för teambuilding

1 Förväntningar och farhågor

Vilka förväntningar och farhågor har vi avseende styrelsearbetet?

- 5 min enskilt
- Samtalsledaren fångar upp på blädderblocksblad eller whiteboard
- Gå laget runt tills allt fångats upp

2 Framtagande av spelregler/teamkontrakt

Vilka regler/överenskommelser behöver vi ha för att känna oss trygga i styrelsen och göra varandra bra?

- 5 min enskilt
- Samtalsledaren fångar upp på blädderblock eller whiteboard
- Gå laget runt tills allt fångats upp
- Finns det flera förslag på spelregler, som syftar till samma sak, kom överens om en formulering.

3 Gruppera spelreglerna utifrån SBK:s kärnvärden:

Samhörighet

- I samhörighet formar vi SBK till en framgångsrik organisation.
- Vi delar en grundläggande samsyn på hund och människa, där okränkbarhet, värdighet och respekt är nyckelord.
- Samhörigheten mellan alla oss i SBK bidrar till ett rikare, aktivare liv och till att fler vill komma till oss.

Behov

- I SBK är vi lyhörda för människors behov.
- Människors behov varierar – och i SBK ska det finnas plats och utrymme för olika människor, med skiftande behov.
- Som demokratisk organisation är medlemmarnas behov av avgörande betydelse. Gemensamt tar vi ansvar för SBK:s utveckling.
- Vi öppnar oss mot hela samhället, och strävar efter att möta de behov och förväntningar som ställs på oss. Vi bidrar aktivt till samverkan med andra och tar samhällsansvar.

Kompetens

- Kompetens vägleder SBK in i framtiden.
- Vi är aktiva hundägare i en föränderlig värld.
- Genom att öka kompetensen inom alla våra kärnområden – kynologi, hundägarskap, föreningsutveckling, demokrati – utvecklas vi och gör oss attraktiva, för nya hundägare och i samhället i stort.

Diskutera och enas om vilka spelregler som hör till vilket kärnvärde.

4 Fastställande av spelregler

- Enas om max 2 - 3 spelregler under respektive kärnvärde
- Detta kan göras vid ett senare möte om betänketid krävs pga. oenigheter eller tidsbrist
- Bestäm när spelreglerna skall aktualiseras och när revidering ska ske
- Prata om vilka konsekvenserna blir om någon inte följer de överenskomna spelreglerna

5 Självpresentationer

- Vad behöver vi/vill vi veta om varandra för att känna trygghet och göra ett bra jobb i styrelsen? (10 min enskilt, alternativt som en promenaduppgift parvis)
- Samtalsledaren sammanställer utifrån föregående fråga vad självpresentationerna ska innehålla
- Förberedelser av självpresentation (10 min enskilt)

Presentationerna kan göras på flera olika sätt. Här följer några exempel:

- Rita självpresentationen på ett blädderblocksblad
- Intervjua varandra parvis
- Använd "Skölden" som mall (se nedan). Byt ut det som står i de olika rutorna så att det passar er
- Självpresentationer (6–7 min/person)
Antingen sätter man upp sin teckning eller sköld och pratar om sig själv utifrån den, eller så berättar man om den person man intervjuat

SKÖLDEN

The shield is divided into the following sections:

- Namn eller smeknamn**
- Det här är jag**
Familj, roll i SBK/styrelsen, yrke, särskild kompetens etc
- Fritidsintressen**
Det jag gör när jag inte arbetar eller är aktiv inom SBK
- Detta vill jag bidra med**
- I min roll**
Det här brottas jag med
Det här är jag stolt över
- Det här gör mig lycklig**
Här får jag energi

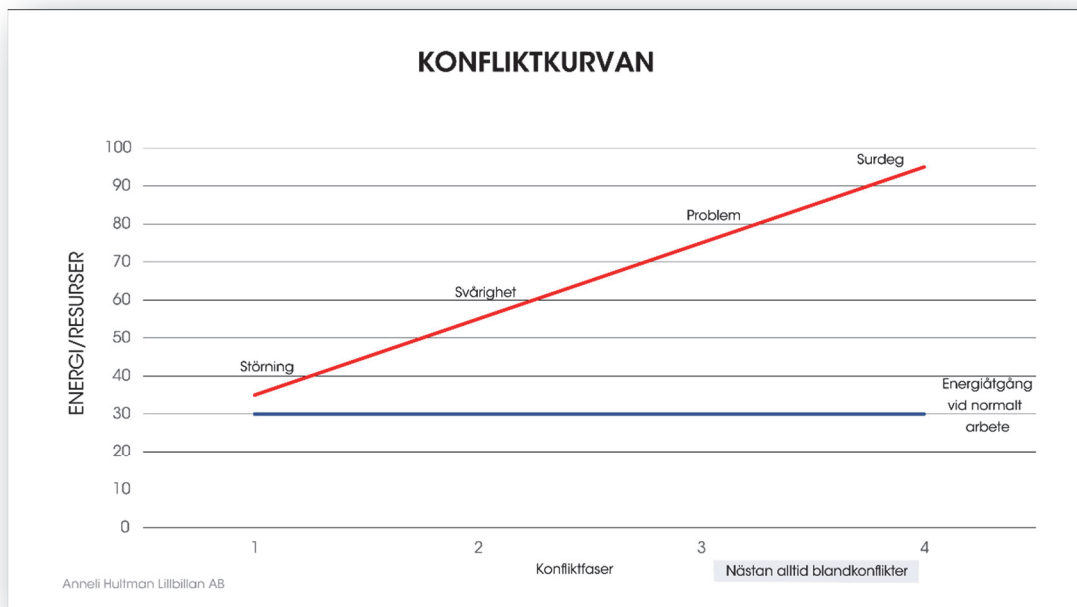
3 KONFLIKTHANTERING

En definition av konflikt är *en oenighet som vi lägger energi på*. Det finns olika typer av konflikter och stadier som konflikten kan befinna sig i. Det bästa är naturligtvis att förebygga konflikter redan innan de skapas, men genom att lära sig mer om konflikter, blir det också lättare att upptäcka och hantera dem.

Det finns olika typer av konflikter. Det kan t.ex. vara konflikter som grundar sig i olika intressen, värderingar, behov eller i vilken roll man har i en grupp. Den svåraste konflikten uppstår oftast när den består av olika delar, en sk blandkonflikt. När det är svårt att veta var konflikten börjar och slutar är det också svårt att ta sig ur den.

Gemensamt för en konflikt är oftast att de är energi- och resurskrävande, de smittar gärna och de skapar "bråkstakar".

Konfliktkurvan



Fas 1 Störning

Konflikter i fas ett syns oftast genom små signaler och kan vara svåra att upptäcka som ledare. För de inblandade framkommer det ofta "Rationella förklaringar". Som ledare är det viktigt att **ta tag i konflikten** redan nu genom att t ex fika och spendera mer tid med människorna på klubben.

Fas 2 Svårighet

I fas två ökar irritationen bland de inblandade. Kommunikationsbrist kan leda till att man gör dubbelarbete, revirövertramp samt att saker hamnar mellan stolarna. Här kan det vara lätt att låta konflikten pyra i "det tysta", utifrån kan saker slätas över, problemen förminskas etc. Här är det dock mycket viktigt att skapa **struktur**. Sätt upp spelregler för t.ex. mötesstruktur, samtala om konsekvenser av att bryta mot spelreglerna m.m.

Fas 3 Problem

Nu börjar tecken framträda tydligare. Rykten sprids och man börjar leta syndabockar. Det är ofta först här som t. ex. styrelsen blir informerad om den inte har uppfattat signaler i ett tidigare skede. Tålmodet hos de inblandade att stå ut med konflikten minskar. Här borde ledningen ta **beslut om åtgärder och hjälp utifrån**. Till sin hjälp finns distrikt, föreningscoacher och förmodligen också andra i klubben utanför konflikten med rutin och kunskap inom området.

Fas 4 Surdeg

I den här fasen krävs krafttag. Ingen i närheten av konflikten står längre ut. Hot förekommer om t. ex. uteslutning, uppsägning/avgång. Nu kan minst två personer behöva bistå med hjälp för att lösa konflikten, ofta externa personer. Här blir det aktuellt med djupintervjuer, handlingsplan och ibland disciplinära konsekvenser.

Exempel på konflikttyper inom Svenska Brukshundklubben

Här nedan följer några olika konflikttyper åtföljda av exempelsituationer. Gränserna mellan de olika typerna kan vara flytande.

Sakkonflikter

Man är inte överens om vad som är problemet, hur situationen ska beskrivas eller hur arbetet ska läggas upp.

Exempelsituationer:

Meningsskiljaktigheter kring hur arbetet inom utbildningssektorn eller brukssektorn ska bedrivas.

Rollkonflikter/Personkonflikter

Skillnader mellan förväntat beteende och faktiskt beteende. Gemensamma förväntningar som ej uppfylls. Vem ska göra vad? Otydligheter gällande uppdrag. Revirintrång. Saker hamnar mellan stolarna. Informella ledare tar för sig.

Exempelsituationer:

- Okunskap och/eller otydligheter kring vad som förväntas av t. ex. klubbens sekreterare.
- Oklar gränsdragning mellan t. ex. klubbens webmaster och sekreterare.

Intressekonflikter

Individuella intressen drar åt olika håll. Enskilda grupper ser bara till sina behov. Olika drivkrafter till att göra saker, t. ex. bekräftelse, maktutövning eller utveckling.

Exempelsituationer:

Inom en rasklubb är några intresserade av mentalitet och andra av exteriör. Detta leder till oenigheter kring hur rasen ska utvecklas. Om genomgripande diskussioner förs med stor delaktighet och kompromisser arbetas fram, kan man undvika att konflikt utvecklas. Ställer krav på ledarskap.

Pseudokonflikter

Grundar sig på missförstånd. Vi går runt och tror saker om varandra. Vi definierar ord och ordens valör olika.

Exempelsituationer:

”Jag vet inte varför Lisa är sur på mig, men hon tittade inte ens på mig när vi tränade senast. Om hon har något problem med mitt sätt att träna får hon väl säga något, eller hur?” Det visade sig att Lisas pappa blivit sjuk och hon var jätteledsen. Hon var totalt omedveten om vilka slutsatser Jenny dragit av hennes uppenbarelse.

Värderingskonflikter

Konflikter p.g.a. olika syn på vad som t. ex. är rätt och fel här i livet.

Exempelsituationer:

Hundar dresseras med positiv förstärkning av rätt beteende, ”köttbullemetoden”, kontra ”en brukshund behöver lära sig vad som är rätt och fel, därför behöver man brotta ner den då och då”.

Behovskonflikter

Människors olika behov kolliderar. T. ex. sociala behov kontra trygghetsbehov eller kontrollbehov.

Exempelsituationer:

”Jag tycker det är så himla kul när vi gör något tillsammans på klubben och alla hjälps åt!” ”Jo, men man måste veta vem som har ansvar för vad. Annars blir de samma kaos som sist vi hade tävlingar och ingen hade kollat med mig vad som skulle göras.”

Auktoritetskonflikter

En del människor tål inte ledare eller andra förtroendevalda, ibland av skäl som de kanske inte själva begriper.

Exempelsituationer:

”Den där, han tror att han är något bara för att han blivit sammankallande i RUS. Precis som om det skulle vara så himla märkvärdigt. Men vi som kan något, oss frågar de inte.”

Blandkonflikter

Komplexa, oftast långvariga, konflikter som har börjat som en sorts konflikt och som med tiden omfattar två eller flera konflikttyper.

Exempelsituationer:

Flera av de konflikter som är/varit aktuella under senare tid där det är anmälningar och motanmälningar. Ord står mot ord. Vanliga exempel på inblandade konflikttyper är; sak-, roll- och intressekonflikter.

Fem tips för att lösa en konflikt

1 Agera i tid

Ta tag i konflikten i tid. Gärna innan den blir en konflikt. Du kan göra det utan att vara dramatisk eller göra allt för stor sak av det, var saklig och resonera med de som är inblandade.

2 Använd demokratin

Se över och använd demokratiska vägar och mötesteknik för att lösa situationen. Ta upp saker till diskussion och fatta beslut som ni sedan håller er till. Det är mycket bättre än att försöka ducka eller tysta ner saker.

3 Tänk på ditt eget agerande

Var försiktig så att du inte faller i fällan att använda samma ton som den du är arg på. Bestäm dig för att bara använda metoder som du kan vara stolt över efteråt. Det kanske låter självklart men det är så lätt att låta ändamålen helga medlen och göra sådant som du sedan ångrar. Lev som du lär, håll fast vid dina värderingar även när det blåser.

4 Sätt gränser

Sätt gränser för hur någon annan får behandla dig. Även om man inte ska falla till en lägre nivå än man senare kan stå för är det viktigt att inte låta sig trampas på. Säg ifrån med lugn och bestämd röst. Använd få ord. Berätta hur du påverkas och vad du behöver, säg att du upplever att ni har förfallit till en diskussionsnivå som inte är konstruktiv. Om du inte kan göra det – be någon centralt i organisationen att komma till ett möte och sätta ner foten. Någon behöver tala om att hårda och elaka saker inte tolereras i er organisation.

5 Skydda dig själv

Konflikter som pågår länge sätter sig i kroppen som stress. Vad behöver du för att må bra? Kompromissa inte med din hälsa och ditt välmående, du ska hålla länge! Du är mycket viktigare än konflikten och lösningen av den. Ibland kan det vara mer värt att lämna en konflikt och gå vidare än att stanna kvar och låta den sätta spår som försvinner långsamt.

Rutiner vid konflikt inom Svenska Brukshundklubben

Nedan beskrivs de rutiner för konflikthantering som gäller inom Svenska Brukshundklubben. Även om det yttersta ansvaret i första hand ligger på de som konflikten innefattar så finns det hjälp att få om detta inte skulle fungera. Nedan kommer den hanteringskedja som idag gäller för konflikter.

Inledningsvis bör här höjas ett varningens finger. Då de personer som ofta får i uppgift att hjälpa till med konflikthantering är förtroendevalda på ett eller annat sätt är det av vikt att initialt fundera över denne persons lämplighet p.g.a. eventuella jävssituationer. En person som kan uppfattas jävig i en fråga bör undvika att ta del av konflikthanteringen. Även om den personen är oerhört kompetent och har en stark förmåga att skilja på sak och person så är det olämpligt då den eventuella jävigheten av andra kan uppfattas som partitagande.

En rekommendation är att klubbens styrelse ser över vem eller vilka inom styrelsen som skulle kunna tänkas vara aktuella för att hantera konflikter som uppstår i förningen. Om man ser att behovet inte täcks inom styrelsen, att någon annan är mer lämpad att hantera klubbens konfliktärenden, kan det vara lämpligt att adjungera denna person till styrelsen just i dessa frågor.

Medlem

Skulle en konflikt/tvist uppstå mellan två medlemmar eller mellan medlem och funktionär/arrangör, ska parterna alltid sträva efter att lösa konflikten på egen hand. Om någon av parterna brutit mot lagen ska polisanmälan övervägas. Som medlem ska man, om konflikten inte lyckats lösas tillsammans med de som är berörda, då ta kontakt med sin klubbstyrelse. Därefter är arbetsgången såsom beskrivs under rubrikerna nedan.

Lokalklubbssstyrelse/styrelse för rasklubb med två nivåer

Om två eller flera medlemmar inte kan enas i en konflikt på egen hand, kopplas klubbens styrelse in för att hjälpa till att lösa konflikten.

Uppmana medlemmar att själva lösa konflikter med respekt för varandra. Om medlemmarna inte lyckas med detta bör klubbstyrelsen försöka medla. Lyssna på båda parter version av situationen och försök hålla styrelsen objektiv i konflikten. Utse en kontaktperson inom styrelsen eller någon som delegerats ansvaret för konflikten. Anledningen till detta är att undvika rundgång och missförstånd. Be också om skriftlig återkoppling då detta är lättare att återgå till än långa telefonsamtal.

Det är viktigt att förstå att en konflikt måste hanteras och lösas genom att alla inblandade är aktivt orienterade i att lösa konflikten och att inga utsagor bör vara anonyma.

Om man inte lyckas lösa problemet genom detta bör man i första hand vända sig till distriktsstyrelsen alternativt föreningscoach.

Distriktsstyrelse/rasklubbssstyrelse

Om klubben inte lyckas lösa konflikten eller om tvisten är mellan en medlem och en klubbstyrelse, ska distriktet/rasklubbssstyrelsen kopplas in.

Vid tvister i rasklubbar som saknar lokala klubbar kan utskottet för organisation kopplas in. Det finns även möjlighet att ta hjälp av någon av våra föreningscoacher.

Förbundsstyrelse

I det fall ett distrikt eller en rasklubb inte kan lösa/medla i en konflikt, eller om konflikten inkluderar styrelseledamöter i deras styrelser ska i första hand föreningscoach kontaktas. Detta gäller även om styrelsen känner att man brister i sin objektivitet.

I sista hand, om inga andra utvägar finns, kan en anmälan till förbundsstyrelsen (FS) skrivas. Tänk dock på att en disciplinanmälan nästan alltid innebär stor mental påfrestning för alla inblandade. Av den anledningen uppmanar FS att alltid försöka lösa konflikter innan de blir så infekterade och stora att en disciplinanmälan blir aktuell.

När en disciplinanmälan kommer in hanteras den alltid enligt gängse rutin. Denna rutin ser ut som följer:

- Inkommen anmälan registreras och bereds på förbundskansliet.
- Förbundsstyrelsen/verkställande utskottet avgör om funktionär ska stängas av under utredningstiden.
- Förbundskansliet skickar fullständig anmälan samt eventuella kompletteringar till den/de anmälda för yttrande. På begäran kan detta yttrande komma att skickas till anmälarna.
- Förbundsstyrelsen, eller av förbundsstyrelsen utsedd instans, gör en grundlig utredning och bedömer fallet.
- Förbundsstyrelsen beslutar om eventuella åtgärder vid styrelsemöte.

- När som helst under utredningen kan kompletterande uppgifter begäras in. Påverkar dessa utfallet har motparten rätt att ta del av dessa samt inkomma med yttrande.

Vad kan förbundsstyrelsen göra?

För de medlemmar som har en auktorisation utfärdad av Brukshundklubben kan förbundsstyrelsen besluta om att lämna ärendet utan åtgärd, att tilldela ett skarpt brev, erinran, varning, avstängning och avauktorisering. Förbundsstyrelsen kan även göra bedömningen att överlåta ärendet till Svenska Kennelklubbens disciplinnämnd om man anser att situationen kräver det. Observera att det endast är Svenska Kennelklubben som kan utesluta medlemmar.

Till dags datum har Svenska Brukshundklubben nästan 60 000 medlemmar, 18 distrikt, 18 rasklubbar och lite drygt 300 lokala klubbar. I en sådan stor verksamhet kommer det ibland att uppstå konflikter.

Antal disciplinärenden som kommer till förbundsstyrelsen är förhållandevis få. Dock är de oerhört infekterade och tar mycket tid och energi i anspråk hos alla inblandade. Man ska också ha i åtanke att ett ärende som hanteras av förbundsstyrelsen kommer långt ifrån konfliktens kärna vad gäller möjligheten att hantera konflikten och lösa den. Disciplinära ärenden hanteras enkom baserat på de handlingar och bilagor som bifogas. Av denna anledning är det också mycket bättre att konflikter hanteras på en mer lokal nivå där man kan följa och stötta i ärendet hela vägen med målbilden att lösa konflikten.



4 VERKTYG VID KONFLIKTHANTERING

Vår förhoppning är att våra föreningar i så stor utsträckning som möjligt ska arbeta förebyggande mot konflikter löpande och kontinuerligt i sitt arbete och att vår värdegrund ska genomsyra hela organisationen. Men i de fall konflikter uppstår behöver de ändå hanteras. Nedan kommer några verktyg att använda sig av när konflikten är framme.

Konfliktledarens förhållningssätt

En viktig del i att hantera en konflikt är att kunna verka stödjande för alla inblandade. Detta betyder inte att man behöver stryka medhårs och hålla med utan mer om att stödja de inblandade i att kunna skifta fokus och stödja en ökad medvetenhet. Veldig ofta är personer inblandade i en konflikt låsta i ett tankemönster som loopar gång på gång. Det gäller att den eller de personer som är utsedda att medla vid konflikt, hjälper till att bryta detta mönster och hitta alternativa vägar.

Viktiga strategier att ha med sig kan därför vara:

- Lyssna öppet och ärligt. Det kan ha en förlösande effekt på konflikten om de inblandade har en möjlighet att tömma ur sig en del av det känslomässiga till en objektiv person.
- Erbjud alternativa förklaringar. De behöver inte vara sanna men de ger en ingång till den inblandade att se att det kan finnas alternativa tankar kring hur konflikten uppstått, hur man kan lösa den och varför man befinner sig där man gör just nu. Konfliktdeltagarna har ofta färdiga förklaringar och skuldbeläggningar. Det kan då vara förlösande att någon erbjuder alternativa tolkningar.
- Skifta fokus. Låt personerna som befinner sig i konflikten skifta fokus från det som har hänt till hur de själva ser på lösningen. Hur ser personen på situationen när den är bra? Vad kan man göra för att nå dit? På det sättet ger man personen en möjlighet att bidra och känna sig som en aktiv del i konfliktlösningen.
- Ökad förståelse. Om man kan stödja personerna i en konflikt i att förstå konfliktens väsen på ett bättre sätt kan man skapa en medvetenhet kring sin egen del och om vad de själva kan göra för att det ska bli bättre
- För att lösa en konflikt är det viktigt att du kan leva dig in andras roller, men man behöver också kunna "leva sig in i sig själv". Självinsikt är oerhört centralt. Att aktivt hjälpa de inblandade att medvetet studera och reflektera över hur de själva tänker, känner, tycker och beter sig. På det viset kan man också inse att vad som händer inuti också påverkar hur samspelet med andra ser ut.

Dokumentation

Oavsett vilken instans som blir inblandad i en konflikthantering bör man dokumentera det som händer i samband med en konflikt. Det kan röra sig om att skriva ner ett händelseförlopp, spara skriftliga och digitala konversationer, vittnesmål osv. Dokumentationen blir viktig om det är så att man behöver ytterligare hjälp utifrån för att lösa konflikten, för att påvisa vad som faktiskt har gjorts, sagts osv.

Exempel på checklista för dokumentation

Frågor	Egna noteringar
När fick ni kännedom om konflikten?	
Vilken händelse föranledde konflikten?	
Vilka samtal har förts?	
Vilka var med?	
När var det?	
Vilken skriftlig eller digital konversation finns dokumenterat?	
Har dokumentation som innehåller personuppgifter laglig grund för att sparas i enlighet med (GDPR)*?	

*I denna dokumentation förekommer säkerligen personuppgifter. GDPR är den lagstiftning som styr hur lagring och hantering av personuppgifter får hanteras.

Tänk på att spara personuppgifter på ett begränsat antal ställen, avpersonifiera där det är möjligt och lagra uppgifterna på ett säkert sätt. För att ta reda på mer om hur ni kan gå tillväga läs vidare på www.brukshundklubben.se/GDPR eller på datainspektionen.se.

Frågebatteri vid konflikthantering

Dessa frågor kan styrelser som blivit inkopplade för konflikthantering använda som grund, både vid konflikt och vid förebyggande insatser. Låt de inblandade få besvara frågorna nedan. Dessa kan göra att man i större utsträckning kan förstå vad grunden i konflikten är, hur varje person ser sin egen del i den och om det finns några tankar på lösning.

- Tycker du att detta är en konflikt?
- Hur länge har konflikten varat?
- Hur kommer det sig att du just nu bestämt dig för att göra något åt saken?
- Vilka är orsakerna till konflikten, ur ditt perspektiv?
- Vad var det goda, bakomliggande syftet, som gjorde att konflikten uppstod?
- Ge exempel på händelser som bidragit till att konflikten vuxit.
- Hur fördelar sig ansvaret, enligt din uppfattning, för att konflikten uppstått och utvecklats?
- Är denna uppfattning rimlig i förhållande till den faktiska situationen och möjligheterna att ta ansvar?
- Vad har ni provat hittills?
- Vad har ni lyckats med?
- Vad har inte fungerat?
- Är konflikten så jobbig att du är beredd att göra en insats för att bli av med den?
- Vilka idéer har du till att hantera eller lösa konflikten?
- Vad händer om ni inte löser konflikten?
- Hur ska ni gå vidare?

Skarpt brev

Om man ser att de samtal och de försök till lösning som görs, inte löser situationen kan även klubb, distrikt eller rasklubb tillskriva en person ett skarpt brev. Syftet med brevet är att signalera att ett oförändrat beteende kommer att få konsekvenser. På detta sätt ger man en person en möjlighet att förändra sitt beteende samtidigt som man på ett tydligt sätt markerar att det i annat fall får konsekvenser. Beslut om denna åtgärd bör tas av förtroendevalda och det är viktigt att beslutet dokumenteras och kopia på brevet sparas så att ärendet kan spåras om det vandrar vidare i organisationen.

Nedanstående formulering kan användas av distrikt och rasklubbar i de fall diskussioner börjar spåra ur i t. ex. sociala medier. Innan denna åtgärd vidtas är det viktigt att i första hand gå igenom de steg i detta kompendium kring förebyggande insatser och konflikthantering. Till det skarpa brevet bör också upprättas en bilaga som beskriver vilka åtgärder som vidtagits innan man skickar det.

Exempel på formulering av skarpt brev

LÄGG TILL
LOGOTYP

9 januari 2020

Mottagarnamn

Vår referens

Skriv mottagarens adress här

skriv ditt namn

skriv er adress

skriv ditt telefonnummer

Det ålägger varje medlem inom Svenska Brukshundklubben (SBK) att följa de stadgar, regler, riktlinjer och policy som finns. I Policy för medlemskultur går följande att läsa:

Medlemmar som deltar i konversationer i sociala medier ska följa reglerna som beskrivs i "Policy för digitala medier". Inom SKK/SBK ser vi följande punkter som viktiga ledstjärnor i den digitala kommunikationen:

- att vara öppen och tydlig
- att bidra med kompetens
- att vara ärlig och ansvarstagande
- att vara artig och visa gott omdöme
- att visa respekt
- att respektera upphovsrätten
- att i förtroendevald post inte agera utifrån privata preferenser

Även om de underlag som kommit styrelsen tillhanda inte anses så kränkande att det i dagsläget föranleder åtgärd finns det anledning att rikta stark kritik mot de inlägg som förekommer i sociala medier. Inläggen är av sådan karaktär att det strider mot Svenska Brukshundklubbens policy för medlemskultur då de visar på både bristande respekt, artighet och omdöme.

Styrelsen tar starkt avstånd från denna typ av inlägg och menar på att det inte bara skadar de människor som är direkt inblandade utan också i stor utsträckning organisationen som helhet.

Med detta brev vill styrelsen uppmana dig att ta del av de styrdokument som finns inom vår organisation och att fortsättningsvis agera därefter. I händelse av fortsatt beteende kan detta komma att leda till att vi vidarebefordrar detta konfliktärende till distriktet/rasklubben/förbundsstyrelsen.

Hälsningar

Instansens namn gmn
Förnamn Efternamn
Roll/funktion
telefonnummer
e-postadress

5 ATT TA ARBETET VIDARE I FÖRENINGEN

Förhoppningsvis har detta kompendium gett lite inblick i hur man kan förebygga och hantera konflikter som förtroendevald. Tänk på att involvera föreningens medlemmar i arbetet och var öppen och transparent med att ni aktivt arbetar med att skapa god trivsel och en värdegrundsbaserad miljö.

På adressen www.brukshundklubben.se/slipp-konflikt kan du hitta styrdokument, mallar och länkar till användbara sidor inom detta område. Ta del av dessa och nyttja dem i arbetet inom föreningen. SBK centralt tar gärna in kompletterande material och goda exempel löpande att lägga ut på sidan. På sidan hittar ni ett formulär där dessa bidrag lämnas in.

Svenska Brukshundklubben är en fantastisk organisation, tack vare alla drivna och engagerade medlemmar. Medlemmarna är byggstenarna som vi bygger vår organisation på. Därför är det också vi medlemmar som väljer vilken organisation vi vill ha. Genom att förebygga konflikter kan vi ta tillvara allas intressen och fokusera på att utveckla våra verksamheter. Nu och i framtiden. Tillsammans gör vi skillnad. Lycka till med arbetet!



Svenska Brukshundklubben

Box 4, 123 21 Farsta

Besöksadress: Fryksdalsbacken 20

Telefon växel: 08-505 875 00

Hemsida: www.brukshundklubben.se

E-post: info@brukshundklubben.se