

Scener fra en arbeidsplass  
et spill om konflikt og forsoning  
for tre spillere

av Martin Bull Gudmundsen

(Advarsel: Mennesker som allerede er i reell konflikt med hverandre, bør muligens ikke spille dette spillet.)

Det sies at en konflikt alltid har to sider, men i virkeligheten har den tre: Din side, min side, og samspillet mellom oss, som, all den tid du kan fremkalle atferd hos meg jeg ikke viser i noen andre sammenhenger, og det i sin tur kan fremkalle atferd hos deg, må regnes som et eget element. Alle tre elementene må bidra aktivt til konflikten, hvis den skal kunne vedvare.

I tillegg vil det alltid være minst to oppfatninger av en situasjon, og når det kommer til konflikter, hvor temperaturen ofte er høy, er det stor sannsynlighet for at disse oppfatningene vil være svært forskjellige fra hverandre. Hvis jeg for eksempel forteller om en gang du kalte meg en idiot i full offentlighet, og du husker den samme episoden og kan banne på at du aldri sa noe sånt, er det slett ikke sikkert at noen av oss snakker usant.

Det man husker av en samtale er ikke ordene, men *innholdet*. Hvis jeg tror du har ment jeg var en idiot, står hukommelsen min i fare for å fortelle at det var ordet du brukte. Hukommelsen din forteller selvsagt deg noe helt annet. Det er jeg som lyver. For å stille deg i et dårligere lys. Du har opplevd enda en krenkelse. Konflikten eskalerer enda et hakk.

Hva ville skje med det tredje leddet – samspillet mellom oss – hvis du forstod at min sitering av deg, samme hvor på jordet den var, stammet fra min ærlige hukommelse? Og om jeg forstod at samme hvor klart jeg husker det, var det ikke ”idiot” du sa eller mente?

Å hjelpe partene til å bli enige om hva som egentlig har skjedd kan være et nyttig skritt på veien til å løse en langvarig konflikt, selv om innsikt aldri er noen løsning i seg selv. I dette spillet skal vi eksperimentere med hvordan ulike forståelser av virkeligheten kan oppstå – og hvordan de deretter kan forenes.

## Forberedelser

To av spillerne skal representere partene i en konflikt som begynner å bli fastlåst. De skal jobbe på samme arbeidsplass, og være nødt til å ha kontakt med hverandre hver dag. Den tredje spilleren skal være megler når meglere kalles inn. Inntil det skal han eller hun hjelpe de andre med å tegne bildet av konfliktenes ytre rammer: Arbeidsplass, stemning, medarbeidere.

Bestem allerede nå hva slags arbeidsplass dere skal spille på, og hvem som skal være megler.

## Partene

For å være med som en av partene i konflikten, må du vite litt om rollen du skal spille. En liste med opplysninger skrives ned på et ark som skal ligge fremme og synlig for de andre deltagerne. Siden de to rollene har en del felles faktorer, må de lages i samarbeid.

- **Navn, kjønn og alder**
- **Yrkesmessig posisjon i forhold til den andre**  
Det kan være en leder og en ansatt, en nykomling og en veteran, bare to som jobber i samme avdeling og har kommet galt ut av det med hverandre, to som jobber i ulike avdelinger som konkurrerer om ressurser eller anseelse, eller noe annet.
- **Hvordan ”startet” konflikten?**  
Det nøyaktige startpunktet for en konflikt vil aldri være mulig å fastslå, men den som står midt i én vil ofte kunne ha en klar formening om hva som satte det hele i gang. Skriv det ned her. Det kan være en bestemt episode, eller noe bestemt med måten den andre er på som virker krenkende, sårende, eller nedlatende.

Det vil være helt naturlig om partene har svært forskjellige oppfatninger om årsaken til konflikten.

- **Hvilke tre såre punkter har du i forhold til den andre?**  
Dette skal være samtaleemner som har lett for å aktualisere konflikten. Skriv ned hva den andre ikke kan si; det kan være å hevde overlegen ekspertise på et område, en bestemt vits, eller å vise til en bestemt episode, eller noe helt annet, men det skal være noe som gjør deg fly forbanna hver gang du hører det, og minner deg om hvor lite respekt du får fra den andre.

Minst et av disse såre punktene skal være felles for begge; et tema dere har kranglet om mange ganger, og som begge blir like opphisset over.

## Meglere

Den som skal spille megler bestemmer ingen rolle på forhånd, og skal heller ikke spille så mye på sin egen personlighet underveis. Denne spilleren kan også ta seg av biroller som måtte dukke opp; f eks kolleger, kunder, eller ektefeller som er med på fest.

# Spillet

Hoveddelen av spillet består av tre faser. Først skal dere spille ut tre konfliktsener. Deretter skal dere skrive ned hver deres versjon av hva dere husker fra scenene. Til slutt kommer meglere inn, og skal hjelpe dere å oppnå en felles erindring.

## 1. Konflikten

Det er tre konfliktsener. Scenene begynner med at partene blir enige om hvor de befinner seg og hva som er tema for samtalen. Ute i samtalen skal et av de såre punktene bringes på bane. Parten som blir krenket reagerer på dette, og krangelen er i gang. Scenen slutter når den ene av partene forlater rommet. Før det skal krangelen ha holdt på en stund.

Når man spiller, skal man uttrykke så kraftig sinne som mulig. Noen tips til metoder for å få til dette kan være:

- Sett deg inn i rollepersonens situasjon, og tenk på alle krenkelsene han eller hun har opplevd fra den andre. Tenk at alt det den andre sier, er sårende med vilje; det er sagt for å sette deg mest mulig på plass.
- Beveg kroppen din som om den var sint. Hév stemmen. Bit sammen tennene. Når kroppen din oppfører seg som om den var sint, vil du etter hvert få opplevelsen av sinne på ordentlig.
- Når du først kjenner snev av sinne eller fortvilelse: Kjenn ordentlig godt etter. Hva gjør det med kroppen? Kjenner du blodet bruse? Blir huden i ansiktet varm og rød? Knytter det seg i magen? Jo bedre du kjenner etter, jo sterkere blir signalene!

I den første scenen skal den ene spilleren velge et sårt punkt for den andre parten, som bringes opp. I den andre scenen er det omvendt. I den tredje scenen skal den siste spilleren spille en uskyldig tredjepart, som er ukjent med konflikten, men slumper til å bringe det felles, såre punktet på bane.

## 2. Hukommelsen

Etter at den tredje konfliktsenen er ferdig, tar spillerne en pause på minst et kvarter. Finn på noe annet. Gå på butikken! Prat om andre ting! Les tekstmeldinger! Imitér Monty Python! Først etter at pausen er over, skal partene skrive ned hva de husker, og særlig hva de husker at ble sagt, i hver av de tre konfliktsenene. Spillerne skal ikke på dette tidspunktet lese hverandres beskrivelser.

## 3. Meglingen

I den tredje scenen har en konfliktmegler blitt trukket inn på arbeidsplassen. Meglerens oppgaver i virkeligheten ville vært mange, men i dette spillet skal man konsentrere seg om én eneste ting: Partene skal fortelle hver sin versjon av de tre konfliktsenene, og meglere skal få dem til å snakke sammen helt til de er enige om alt som har blitt sagt.

Noen virkemidler meglere kan bruke:

- Aksepter at det personen sier er hans eller hennes virkelighet. Vis denne aksepten ved å nikke, følge med, stille oppfølgende spørsmål, og gjenta det personen allerede har sagt.
- Legg merke til hvilke hendelser i samspillet mellom partene som bidrar til å heve temperaturen og tilspisse konflikten. Bryt, om du kan, inn i disse hendelsene, ved å styre samtalen, bestemme hvem som skal få ordet, kanskje avbryte om nødvendig.

- Ta, også generelt, aktivt styring over hvem som har ordet; og sørg for at begge *kommer* til orde.
- Prøv å få partene til å ta hverandres perspektiv, med spørsmål som ”hvorfør tror du han gjorde det?”
- Legg evt. Frem det vi har vært inne på om hvordan en konfliktsituasjon kan få folk til å huske hendelser svært forskjellig. Sørg imidlertid for å være sikker på at begge partene er teoretisk informasjon i en opphetet situasjon.
- Snu tanker på hodet. Spør hva som er positivt med den andre parten, hva han eller hun gjør som er bra, hva han eller hun gjør som får deg til å føle deg verdsatt i stedet for krenket osv.

Scenen er som nevnt over når begge partene er mer eller mindre enige om hva som blir sagt. Prøv å holde på helt til dere kommer i mål. Hvis dere går tomme for tid, eller situasjonen er så fastlåst at det er umulig å komme videre, trenger likevel ikke nederlaget å være så stort: uansett vil dere ha lært en god del; særlig hvis dere leser hverandres beskrivelser av konfliktscenene, og ser hvor forskjellige – eller evt like – de egentlig er.

Hvis dere vil kan dere bytte om på oppgavene og prøve på nytt.

## **Avslutning**

For å legge kranglingen bak dere og gi spillet en skikkelig avslutning, tar dere hverandre til slutt i hendene og sier ”tak for spillet.” Etterpå kan dere slappe av sammen og snakke om hva dere har lært.