

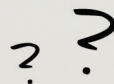
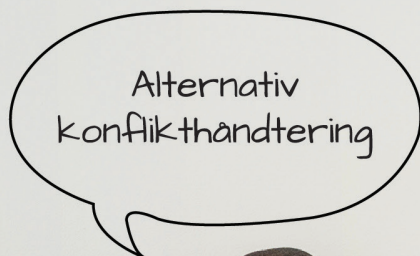


First **ADR** Kit

HÅNDBOK

## OM TEKNIKKER AV KONFLIKTHÅNDTERING FOR UNGDOM

Workshoper, spillbaserte læringsøvelser og annet læringsmaterieell om hvordan man kan bruke mekling og ADR i arbeid med ungdom.



First **ADR** Kit



HÅNDBOK

## OM TEKNIKKER AV KONFLIKTHÅNDTERING FOR UNGDOM

Publisert i 2018  
Narviksenteret  
Kongens gate 39, 8514 Narvik, Norge  
Tlf. +47 76 94 44 26  
post@narviksenteret.no

Copyright © Narviksenteret

Denne publikasjonen er tilgjengelig under en Creative Commons  
NonCommercial-NoDerivatives 4.0 internasjonal lisens (CC BY-NC-ND 4.0).

Prosjektkoordinator: Marzena Ples

Redaktør: Paulina Opiełka

Bidragstere: Joakim Arnøy, Ufuk Bal, Greg Bond, Marzia Bianchini, Anya  
Cook, Irmina Czysnok, Federica Guerra, Gabriella Jurisic Ottesen, Ann  
Kristin Kristensen, Barbara Ligas, Daniele Lucarelli, Charles Lockyer, Lorraine  
Lockyer, Aleksandra Makarova, Roz Mascarenhas, Marianne Mathisen, Sean  
McDermott, Tatjana Mihnovits, Paulina Opiełka, Viktor Panasenko, Marzena  
Ples, Virginia Presciutti, Olga Sokolova

Korrekturlesning: dr Greg Bond, dr Małgorzata Kożuch

Layout & grafisk design: Karolina Borgosz

Forsidebilde: Designed by Freepik

Trykking: NorTrykk

Denne håndboken er tilgjengelig på fem språk: engelsk, russisk, italiensk, polsk  
og norsk. Se [www.firstadrkit.org/intellectual-outputs/](http://www.firstadrkit.org/intellectual-outputs/) for andre versjoner.

#### Kontakt prosjektgruppen:

adr@strim.org.pl, [www.firstadrkit.org](http://www.firstadrkit.org), [www.facebook.com/firstadrkit](https://www.facebook.com/firstadrkit)

Denne publikasjonen har blitt delfinansiert av EU-programmet Erasmus+:  
Aktiv Ungdom. Publikasjonen reflekterer bare synspunktene til forfatterne,  
og Europakommisjonen kan ikke holdes ansvarlig for bruken av publikasjonen  
eller informasjonen den inneholder.

## INNHALDSFORTEGNELSE

<b>DEL 1. INTRODUKSJON</b> .....	<b>6</b>
<b>DEL 2. ADR OG UNGDOM</b> .....	<b>10</b>
<b>DEL 3. HVORDAN BRUKE DENNE HÅNDBOKEN?</b> .....	<b>16</b>
<b>DEL 4. WORKSHOPER</b> .....	<b>24</b>
1. Introduksjon til ADR .....	25
2. Å mekle eller ikke mekle? .....	37
3. Å forstå konflikten – posisjon, interesse og behov - del 1.....	44
4. Å forstå konflikten – posisjon, interesse og behov - del 2.....	48
5. Konfliktkategorier .....	57
6. Aktiv lytting .....	61
7. Å håndtere følelser .....	67
8. Vranglås .....	72
9. Å stille de rette spørsmålene .....	77
10. Jo flere kokker, dess mere...tøv - workshop om å snakke om snakking .....	85
11. Frambringe muligheter og skape løsninger .....	93
12. Utforske enighet .....	98
<b>DEL 5. SPILLBASERTE LÆRINGSØVELSER</b> .....	<b>108</b>
<b>DEL 6. MEKLING I UNGDOMMENS VERDEN</b> .....	<b>126</b>
<b>DEL 7. HVEM ER VI?</b> .....	<b>138</b>
<b>DEL 8. ANMELDELSER</b> .....	<b>144</b>
<b>DEL 9. BIBLIOGRAFI</b> .....	<b>150</b>

# INTRODUKSJON

Konflikt er - og har alltid vært - en uunngåelig del av våre liv. Den oppstår i hverdagssituasjoner, forårsaker sammenstøt og krangler som kan vare i generasjoner, og vokser på følelser, verdier og ulike forståelser. Den er ofte årsak til ulykke og smerte, men på samme tid beveger den historien framover, mot utvikling og en bedre framtid. Uten konflikt ville det ikke vært noen revolusjoner, ingen store oppfinnelser ville blitt gjort om ikke oppfinneren hadde opponert mot samtidens forståelseshorisont, ingen vennskap ville kommet styrket ut av å heve seg over ulikheter mellom folk fra ulike kulturer, trossystemer og tankesett. En konflikt kan være kilde til positiv endring, men det krever evner og kunnskap å vinkle det på den måten.

Som andre evner er konflikthåndtering en evne som kan, og bør, læres. Og det finnes ikke noe bedre publikum for det enn ungdom og unge voksne, med sinn som er åpne for nye erfaringer. Vi mener bestemt at læring av konflikthåndtering bør være et obligatorisk tema i skoler og ungdomsklubber, særlig blant ungdom og unge voksne. Det er disse unge som ofte er involverte i konflikter med høyt følelsesnivå og kanskje til og med vold. Miljøene deres er ofte veldig konkurranseorienterte, og de kan plages i møter med jevnaldrende, familie og samfunn. Derfor er det så viktig å hjelpe dem å lære hvordan man kan overkomme slike hindringer og løse konflikter på en fredelig og respektfull måte. Og det beste er å lære konflikthåndtering gjennom praktisk øvelse. Vi ønsker å hjelpe deg med dette gjennom vår håndbok i konflikthåndtering, som du akkurat nå holder i hendene, del av prosjektet "First ADR Kit".

*KONFLIKTHÅNTERING ER EN FERDIGHET...  
OG DET FINNES MÅTER Å LÆRE DET PÅ.*

Håndboken til "First ADR Kit" inneholder undervisningsmateriell om læring av konflikthåndtering for ungdom og unge voksne i alderen 13-30. ADR står for "Alternative Dispute Resolution" (Alternativ

konflikthåndtering) og representerer et sett av metoder og ferdigheter brukt i konflikthåndtering. Her i håndboken vil du finne en kort introduksjon til ADR, etterfulgt av 12 workshop-scenarier og to spillbaserte undervisningsøvelser som kan brukes i læring av konflikthåndtering for ungdom og unge voksne: på skoler, universiteter, ungdomsklubber, ungdomsleirer, samfunnshus, og andre steder. Materialet har blitt utviklet av ungdomsarbeidere fra fem land: Estland, Italia, Polen, Storbritannia og Norge, i det to år lange internasjonale prosjektet "First ADR Kit", og under oversyn av profesjonelle innen konflikthåndterings-feltet. Men viktigst av alt, de har blitt testet med grupper av ungdom og unge voksne over hele Europa, som har tilpasset dem til sine behov og problemer de møter i sin hverdag. Hvis du ønsker mer informasjon, vil du i slutten av dette heftet finne resultatene av undersøkelser vi har gjort på temaet alternativ konflikthåndtering for ungdom og unge voksne samt ytterligere kilder til temaet.

## HVEM ER DET FOR?

Hvis du er lærer, ungdomsarbeider, frivillig, trener, mentor for frivillige, sosialarbeider, fasilitator, rektor, ungdomsleder eller på annen måte er tilknyttet ungdomsaktiviteter eller arbeid med ungdom er denne håndboken noe for deg.

Vi har kalt håndboken "First ADR Kit" av en grunn. Tanken er at den vil være som et **førstehjelpsskrin i læring av konflikthåndtering**. Verktøyene i den vil ikke hjelpe mot beinbrudd, men de kan definitivt hjelpe med å gjenoppbygge brutte menneskelige relasjoner.

Vi håper denne håndboken vil inspirere deg til å introdusere læring av konflikthåndtering i ditt arbeid med ungdom og unge voksne, og hjelpe deg til å lære dem at alle konflikter kan løses - du trenger bare de riktige ferdighetene og tilnærmingene for å gjøre det.

## OM PROSJEKTET

'First ADR Kit' er et strategisk partnerskap mellom organisasjoner som er aktive innenfor felter som interkulturell kommunikasjon, konflikthåndtering, aktivt medborgerskap og ungdomsdeltakelse, implementert innenfor Key Action 2 av Erasmus+ programmet. Organisasjonene som har deltatt i dette prosjektet er: Consilium Development and Training Ltd (Storbritannia), Narviksenteret (Norge), STRIM (Polen), Vicolocorto (Italia), og Youth Club Active (Estland), samt en støttende ekspert fra CEDR (Centre for Effective Dispute Resolution) i London. Målet med partnerskapet var å utforme nye metoder for læring av alternativ konflikthåndtering (mekling, forhandling, forlik, konfliktråd) ved å bruke ikke-formelle læringsmetoder og introdusere dem til feltet av ungdomsarbeid. Resultatene av prosjektet inkluderer undersøkelser om læring av konflikthåndtering i landene partnerorganisasjonene er fra, kurs gjennomført av eksperter rettet mot ungdomsarbeidere, tolv workshop-scenarier, to spillbaserte læringsøvelser og denne håndboken.

*Hvis du vil lære mer, besøk:*



[www.firstADRkit.org](http://www.firstADRkit.org)



[www.facebook/firstADRkit](https://www.facebook.com/firstADRkit)



# ADR og UNGDOM

DEL

## HVA ER ADR?

Alternative Dispute Resolution (ADR) – er et begrep brukt for å beskrive et vidt spekter av tilnærminger og prosedyrer for konflikthåndtering **annet enn de rettslige som tar sikte på å finne løsninger alle parter i konflikten kan akseptere.**

ADR hjelper partene i konflikten til å finne løsninger på konflikten som er akseptable for alle parter og tilfredsstillende deres behov. Alle ADR-metoder baserer seg på partenes **behov og interesser** - de hjelper dem å fokusere på det som er aller viktigst. I ADR dreies fokus fra konkurrerende, motstående posisjoner til **forståelse av hverandres prioriteringer, anerkjennelse av verdier, fjerning av følelsesmessig stress, og det å finne kreative og bærekraftige løsninger.** Det er ingen dommer eller rektor som dikterer løsninger i ADR (med mindre det er det partene vil ha). Partene kommer sammen fram til en løsning, noen ganger med hjelp fra en ekstern rådgiver eller fasilitator. Selv om partene velger en løsning hvor de får en ekstern og bindende dom (se "Voldgift"), har de fremdeles rett til å velge hvem dommeren skal være og reglene denne skal følge. Løsninger innen ADR nås gjennom et sett av spesielle teknikker og metoder som kan brukes ikke bare til å løse konflikten, men også på tidligere stadier – for å unngå konflikt.

Det er flere forskjellige metoder innen ADR. Her er de vanligste:

## MEKLING

Mekling er en måte å løse konflikter på hvor to eller flere parter bestemmer seg for å komme fram til en enighet ved hjelp av støtte fra en nøytral tredjepart som leder dem gjennom prosessen.

En mekler er ikke en dommer, men en fasilitator. Han hjelper partene til å kommunisere og komme til felles enighet. Den endelige avtalen er

likevel et resultat av hva partene i konflikten har bestemt. Mekleren foreslår ikke løsninger eller bindende resolusjoner. Han støtter heller partene i å identifisere deres behov, kommunisere på en respektfull måte, og være oppfinnsom<sup>1</sup>.

Mekling er en relativt uformell prosess, men styres av fem hovedprinsipper:

### 1. Frivillighet

Frivillig deltakelse og samtykke er kjernetanker innen mekling. Ingen kan tvinges til å delta i mekling, for hvis det ikke er enighet om mekling vil det heller ikke kunne bli noen endelig enighet til slutt. Et enda viktigere punkt er at forslag og avtaler innen mekling alltid skal komme frivillig og fra partene selv – det er partene som skal foreslå løsninger og bestemme kompromisser. Slik er partene i større grad i stand til å forstå andre sider ved saken, og kan ta ansvar for prosessen.

### 2. Habilitet

Mekleren skal til enhver tid forholde seg upartisk, og sikre at meklingen gjennomføres på en rettferdig og likeverdig måte. Mekleren kan ikke ha noen private relasjoner til partene, og må forsikre at han forhindrer enhver manipulativ, truende eller skremmende atferd. Det er meklerens oppgave å garantere en trygg og støttende sfære for mekling, og tilliten starter med upartiskhet.

---

1. I institusjonalisert mekling (f.eks. rettsmekling eller mekling basert på sivilrettslige prosedyrer) er det vanlig at mekleren også innehar rollen som forliker. Dette er en videre rolle, og vedkommende kan gi anbefalinger eller foreslå løsninger som partene kan akseptere eller avslå.

### 3. Nøytralitet

Det er ikke nok å være upartisk til partene i konflikten. Mekleren må også forholde seg nøytral til temaet for meklingen. Mekleren skal ikke ha noen form for egeninteresse i det endelige resultatet av meklingen, og han skal ikke presse fram en endelig løsning eller påvirke partene til å ta til seg hans ideer. Det er opp til partene alene å bestemme hva det endelige resultatet av prosessen vil bli.

### 4. Aksept

For at mekling skal fungere, må alle elementene i meklingen være akseptable for partene, inkludert mekleren. Han må aksepteres av deltakerne og ha deres tillit. Dersom de avviser ham er det nødvendig å finne en annen mekler. Det endelige resultatet av meklingen må aksepteres av partene. Så lenge de ikke når en felles aksept kan det heller ikke blir noen endelig enighet mellom dem.

### 5. Konfidensialitet

Mekling er fullstendig konfidensielt, noe som i all hovedsak summerer opp det hele. En mekler vil aldri dele noe han har fått vite gjennom meklingen med utenforstående. Mekleren vil heller aldri gi informasjon han har fått fra en part i konflikten til den andre parten i konflikten - det er partene i konflikten som bestemmer hva de vil dele med hverandre.

## SÅ, KAN JEG BLI EN MEKLER?

I arbeid med ungdom kan det hende du av og til befinner deg i en situasjon hvor du ikke kan garantere at alle fem prinsipper for mekling opprettholdes. Hvis du har en slags autoritetsposisjon, for eksempel som lærer eller ungdomsarbeider, kan du da faktisk være nøytral i en konflikt som også omfatter elever eller ungdommer i andre omgivelser? Eller hvis du er mentor som skal hjelpe frivillige som har en konflikt, og begge de frivillige er venner av deg, kan du da forholde deg upartisk? Her er det ikke noe åpenbart svar på hvorvidt du kan mekle eller ikke. Du må vurdere det selv ved å veie hvilke fordeler og ulemper din inntreden i konflikten kan ha. Bare husk å være åpen og ærlig med partene og vær sikker på at de aksepterer din deltakelse i prosessen.

I denne håndboken vil vi fokusere mest på meklingsteknikker i konflikthåndtering, men det finnes også andre tilnærminger til ADR:

## VOLDGIFT

Dette er prosessen for konflikthåndtering hvor to parter velger en autoritet, en dommer, for å få en endelig avgjørelse i konflikten. I voldgiftsbehandling trenger partene kun å samtykke til hvem personen som skal avgjøre konflikten skal være og metoden som brukes for å løse konflikten, men den endelige avgjørelsen er ikke avhengig av partene. Det dommeren bestemmer er bindende og tvungent. Noen vil hevde at denne formen for tvisteløsning ikke er en del av ADR.

## FORLIK

I forlik vil partene i konflikten spørre en nøytral utenforstående om råd i konflikten. Denne personen kan fasilitere prosessen og gi uforpliktende forslag til hvordan konflikten kan løses. Den endelige enigheten avhenger av partene, men de kan ofte referere til meningene gitt av deres utnevnte mekler.

## FORHANDLINGER

En prosess for konflikthåndtering uten hjelp eller støtte fra en tredjepart. Forhandlinger er en strukturell kommunikasjonsprosess når alle partene i konflikten forsøker å forklare sine interesser, finne fellestrekk og nå en tilfredsstillende løsning. Prosessen involverer mange ferdigheter og taktikker, som forhandling, kompromiss og konsesjoner. Forhandlinger er vanligvis inkludert i alle ADR-metoder i en eller annen form.

Alternativkonflikthåndtering (ADR) har blitt brukt i mange konflikter, for eksempel innen politikk, entreprenørskap og familiesaker. Det er også en av de eldste formene for konflikthåndtering vi kjenner. Før rettssaker og rettsvesen fantes, ble konflikter løst ved hjelp av respekterte eldre eller autoriteter som oppfordret partene til å i fellesskap komme fram til en løsning. De var grunnleggerne av moderne ADR-metoder.

I det siste har ADR fått en mer institusjonalisert plass i samfunnet, men ikke la deg lure til å tro at du trenger sertifiseringer eller godkjenninger for bruke disse metodene i ditt daglige virke og arbeid med ungdom og unge voksne. Se på ADR som et konsept som dekker ferdigheter og kompetanse når det gjelder konflikthåndtering. Og, som du vil oppdage, innehar du allerede mange av disse kompetansene.

DEL

# HVORDAN BRUKE DENNE HÅNDBOKEN?

## INTRODUKSJON TIL WORKSHOP-DELEN

Alle workshopene i dette dokumentet er laget for å brukes av ungdomsarbeidere, instruktører og lærere for å kunne gi meklingsferdigheter videre til ungdom og unge voksne. Dette kan være med ungdom og unge voksne direkte, eller med ungdomsarbeidere som gir workshop-aktivitetene videre. Hver individuelle workshop kan brukes for å forbedre ferdigheter og forståelse hos ungdom og unge voksne på måter som kan være nyttige i deres egne liv. Dersom alle 12 workshoper brukes med en og samme ungdomsgruppe, bør dette gi gruppen en god, generell forståelse for temaet meklings.

Workshopene dekker følgende temaer:

- Hva er de forskjellige metodene du kan bruke for å løse konflikter? (alternativ konflikthåndtering) ([Workshop 1: Introduksjon til ADR](#));
- Hvordan du kan bruke meklings – en av ADR-metodene – i ditt daglige liv? ([Workshop 2: Å mekle eller ikke mekle?](#));
- Hvorfor havner mennesker i konflikt og hva trenger de for å finne løsningen? ([Workshop 3 & 4: Å forstå konflikten – posisjon, interesse & behov](#); [Workshop 5: Konfliktkategorier](#));
- Hva er nøkkel-kompetansene i konflikthåndtering? ([Workshop 6: Aktiv lytting](#); [Workshop 7: Å håndtere følelser](#));
- Hva gjør du når du virkelig ikke vet hva du skal gjøre? ([Workshop 8: Vranglås](#); [Workshop 9: Å stille de rette spørsmålene](#), [Workshop 10: Jo flere kokker, dess mere...tøv](#));
- Hvordan finne en løsning hvor alle er fornøyde (og som noen ganger kommer fra utenfor boksen!)? ([Workshop 11: Frambringe muligheter og skape løsninger](#); [Workshop 12: Utforske enighet](#)).



## IKKE-FORMELL LÆRING

Workshopene som presentert her er utformet etter prinsippene og verdiene i ikke-formell læring (NFE). I ikke-formell læring jobber treneren eller fasilitatoren sammen med deltakerne om et tema, heller enn å måtte ha komplett oversikt og kunnskap å formidle til deltakerne. Gruppen av deltakere i ikke-formell læring vil være ulik hver gang avhengig av bakgrunn, alder, selvtillit, hvordan gruppen samarbeider, ferdighetene og evnene til deltakerne, og mange andre faktorer. Dette betyr at workshoper som gjennomføres med bruk av ikke-formell læring vil være ulik hver eneste gang - selv om du har nøyaktig samme tid og sted. Mye av informasjonen og planleggingen som presenteres i disse workshopene kan, og må, brukes på en fleksibel måte.

**IKKE-FORMELL LÆRING** er en av de mest oppslukende, praktiske og læringsfokuserede tilnærmingene innen opplæring. Det stimulerer ikke bare til læring, men gir også deltakerne muligheten til å teste og evaluere seg selv gjennom hele prosessen.

Ikke-formell læring fokuserer på:

- Å tilegne seg praktisk kompetanse, som for eksempel: mellommenneskelige ferdigheter, samarbeid, interkulturell bevissthet, lederskap, planlegging, praktiske problemløsningsferdigheter, selvtillit, disiplin og ansvar;
- Å gi deltakere muligheten til å være aktivt involvert i hele læringsprosessen;
- Fleksibel form, basert på behovene til deltakerne;
- Utvikling av menneskelig kapasitet og motivasjon;
- Deltaker-sentrert tilnærming med fokus på læring;
- Erfaring og handling.

## BRUK AV WORKSHOP-BESKRIVELSENE

Vi har forberedt workshop-beskrivelsene slik at de skal være enkle å bruke, med grunnleggende informasjon og instruksjoner beskrevet først, etterfulgt av mer detaljert informasjon, teoretiske betraktninger, bakgrunn, alternative fremgangsmåter, og lignende. Øverst i hver workshop-beskrivelse finnes det en enkel og rask guide til noen grunnleggende kriterier for å gjennomføre workshopen.

Her er et eksempel:

	<b>Målgruppe:</b> Hvem som helst		<b>Gruppestørrelse:</b> 10-20 deltakere
	<b>Varighet:</b> 90 minutter		<b>Type aktiviteter:</b> Teaterøvelser Aktiv deltakelse
	<b>Ressurser:</b> Flipchart, tusj, penn		<b>Nødvendig atmosfære:</b> Moro

Den korte guiden over er forklart i mer detalj under.

## Nøkler til de ulike kriteriene:

- Målgruppe – Dersom det finnes spesielle fokus for deltakere vil det stå her.
- Gruppestørrelse – Generelle råd om hvilket antall deltakere som normalt sett fungerer best for den aktuelle workshopen.
- Varighet – Estimert varighet på workshopen.
- Type aktiviteter – Skuespill, diskusjoner, aktiv deltakelse, kreativ, og lignende.
- Ressurser – Dersom du trenger noen særskilte materialer eller ressurser vil det være beskrevet her.
- Atmosfære – Den generelle atmosfæren som vil skapes av workshopen, for eksempel moro, dramatisk, dyp, eller lignende.

## Ressurser

Generelt sett vil basismaterialene til alle workshopen være de samme. Dette inkluderer flipcharts eller andre store ark, tusjer, penner, vanlig skrivepapir, post-its, og lignende. Dersom andre ting trengs for en gitt workshop vil dette stå omtalt i denne delen av beskrivelsen.

## Å GJENNOMFØRE EN WORKSHOP

### Sted

Workshopen bør finne sted en plass hvor man kan bevege seg rundt og endre på oppsettet, for eksempel for å kunne arbeide i mindre grupper av og til. Det bør være nok fysisk plass, lys og varme tilgjengelig,

samt stoler, puter eller andre ting som gjør plassen komfortabel og inviterende for deltakerne.

### Fasilitatorer

Alle workshopen bør ledes av minst én trener eller ungdomsarbeider med tilstrekkelig erfaring og selvtillit i å arbeide med grupper av ungdommer. Det anbefales imidlertid at to personer leder workshopen, hvorav en kan være en mindre erfaren assistent. Det er mange ting som kan påvirke nivået av selvtillit til den som leder workshopen, blant annet dennes erfaringsnivå, kunnskap om training og ungdomsarbeid, komfortnivå med den aktuelle gruppen, og kompetanse innen fagstoffet som temaet omhandler. Alle disse faktorene bør vurderes før man forsøker seg på training innen ferdigheter om mekling.

### Tidsbruk

Alle workshopen varer omkring 90 minutter, men nøyaktig varighet avhenger av faktorer som størrelse på gruppen, og hvor godt gruppen arbeider sammen. De fleste delene av workshop-beskrivelsene har en indikator på hvor mye tid de ulike delene tar. Dette kan hjelpe deg å planlegge.

### Atmosfære for workshopen

Ikke-formelle læringsøvelser bør finne sted i en velkommende og vennlig atmosfære, slik at deltakerne føler seg trygge nok til å uttrykke seg. Våre workshoper handler om mekling, og kan i mange tilfeller ta for seg temaer med konflikter, vanskelige følelser, og lignende, i sentrum. Dette innebærer at det er enda viktigere at atmosfæren workshopen finner sted i er trygg og positiv. Plassen bør være adskilt fra det offentlige, og sånn stilt at workshopen ikke blir forstyrret av andre. Det bør også være tydelige regler for oppførsel i gruppen, som inkluderer i alle fall følgende.

- Konfidensialitet;
- Ikke-dømmende samarbeidsforhold;

- Betraktning av andres følelser;
- Respekt for andres rett til å ha andre meninger enn en selv.

I tillegg bør man ta med andre ting som vil hjelpe deltakerne agere på en åpen og konstruktiv måte.

## Introduksjoner

Hver workshop bør starte med en hyggelig velkomst og en kort introduksjon av de som leder workshopen (dersom dette ikke allerede har blitt gjort). Det bør også gis et kort sammendrag av målsetningene til workshopen, og en kort guide til varigheten. Dersom gruppen er ny for deg er det viktig å gjennomføre litt oppvarmingsaktiviteter for å bryte isen, og kanskje en navnelek, samt å bli enige om grunnleggende regler for oppførsel før dere begynner.

## Energisere

Noenganger kan du ha behov for å få gruppen din mer inn i arbeidsmodus før selve aktiviteten du skal gjennomføre. Energinivået og nivået av konsentrasjon kan variere gjennom dagen, og avhenger også av humør og atmosfære i gruppen. Derfor kan det noen ganger være lurt å starte workshopen med en energiser. Det er en kort aktivitet, som vanligvis krever bevegelser som løping, hopping, dansing, koordineringslek og lignende. Det hjelper på deltakernes fokus i den kommende workshopen, og fjerner stress og tretthet. Energisere er også, i de fleste tilfeller, svært morsomme!

Det finnes mange gode eksempler på energisere. Noen finner du allerede i håndboken. Vi kommer også til å publisere våre favoritter på nettsiden vår, så hold deg oppdatert og inspirert ved å regelmessig besøke [www.firstadrkit.org](http://www.firstadrkit.org).

## Fleksibilitet

Ikke-formell læring består ikke av en samling av presise øvelser som alltid utføres på helt likt vis og med samme utfall. Dette skyldes at det

kanskje viktigste aspektet ved ikke-formell læring er at deltakerne former og har innflytelse på det som skjer. Det er viktig at du alltid forklarer at **deltakelse i hver enkelt aktivitet er frivillig og at ingen skal tvinges til å gjøre noe de ikke vil**. Ha respekt for det faktum at noen kanskje ikke føler seg komfortabel i en gitt situasjon. Ved å gi deltakerne muligheten til å velge fritt når det gjelder egen deltakelse, sikrer du også at du, gitt at de velger å delta, kan forvente fullt engasjement fra deres side.

I tillegg bør du huske at varigheten av hver aktivitet kan variere. Det er derfor viktig å være fleksibel og tilpasningsdyktig, samt å vurdere behovene til deltakerne.

**Noen ideer som kan hjelpe deg med fleksibilitet er notert ned i ekstrahjelp-seksjonen.**

## TIPS & TRIKS:

- Det er ingen bestemt rekkefølge på workshopene. Du kan selv velge ut og blande de du ønsker å gjennomføre. Men dersom du skal gjennomføre et helt opplæringskurs om konflikthåndtering og du planlegger å bruke flesteparten av workshopene fra denne manualen, anbefaler vi deg å følge rekkefølgen presentert i denne håndboken.
- Workshopene er utformet til ulike emner. Du kan fritt velge det du er interessert i.
- Alternativ konflikthåndtering (ADR) består av et utvalg praktiske ferdigheter - men det kan være nyttig å lese seg litt opp før man gjennomfører workshoper om det. Se del 6 og 9 for å lære mer om hvordan ADR undervises eller formidles rundt omkring i Europa, og hvor du kan finne ytterligere informasjon om emnet.

# WORKSHOPER

DEL

## 1. INTRODUKSJON TIL ADR

**Målgruppe:**

Ungdommer mellom 16-30  
Ungdomsarbeidere på 18+

**Gruppestørrelse:**

minimum 6

**Varighet:**

90 - 120 minutter

**Type aktiviteter:**

Teaterøvelser  
Aktiv deltakelse

**Ressurser:**

Standard

**Nødvendig atmosfære:**

Trygge omgivelser for  
å dele meninger

### Målsetning



Å introdusere alternative konflikthåndteringsmetoder (ADR) som en måte å løse konflikter på.

### Læringsmål

- Å identifisere mulige årsaker til konflikt.
- Å forstå hva som er konflikters rolle i samfunnet.
- Å lære om ulike konflikthåndteringsmetoder, samt forskjellene mellom dem.
- Å forstå fordelene med konflikthåndteringsmetodene basert på behovene til de involverte partene, og deres aktive rolle i å løse dem.

## ØVELSE 1: FOLK VS. FOLK (10 MIN + 15 MIN DEBRIEFING)



### Forberedelser

Før du starter må du forberede kort til deltakerne.

Det bør være tre typer kort med de følgende instruksjoner:

- Alle folkene i rommet skal sitte på gulvet.
- Alle folkene i rommet skal være i en sirkel.
- Alle folkene i rommet skal være i et hjørne av rommet.

Forbered like mange kort som det er deltakere. Del ut et likt antall av hvert kort til deltakerne (f.eks. 4 A'er, 4 B'er, og 4 C'er - en mer i en eller to grupper går riktignok helt fint). Brett kortene sammen slik at skriften ikke er synlig for deltakerne. Stakk kortene før du deler dem ut slik at det blir tilfeldig.



### Instruksjoner

Denne oppgaven gir deltakerne anledning til å oppleve en konflikt uten å egentlig vite opphavet til konflikten eller årsaken til at de ulike partene oppfører seg som de gjør.

Fordel kortene blant deltakerne. Alternativt kan du klistre ett kort under hver av stolene i rommet før deltakerne kommer inn. Når hver deltaker har et kort forteller du dem at hver av dem nå har en oppgave skrevet på kortet som de skal utføre innen 7 minutter. Det er én regel: Når deltakerne har åpnet kortene sine kan de ikke prate sammen eller vise hverandre kortene sine. Øvelsen tar slutt når alle har utført sin oppgave, eller at tiden tar slutt. Hvis noen av deltakerne føler at de ikke har klart å utføre sin oppgave ennå, fortsetter øvelsen.

Som fasilitator må du sørge for at alle følger reglene. Etter noen minutter vil nok noen av deltakerne oppdage at oppgavene deres er i konflikt med hverandre. Gi dem litt tid til å frustrere seg over det. Hvis noen går for langt og tar i bruk fysisk styrke avslutter du øvelsen med en gang.

## Debriefing



Så snart øvelsen er over ber du deltakerne ta plass på stoler i en sirkel. Spør dem om:

- Deres følelser (er de fornøyde eller frustrerte; hva er årsaker til hvordan de føler seg?);
- Prosesen (hva skjedde under øvelsen; opplevde de konflikt; hvordan var det en konflikt?);
- Resultatet - er det mulig for alle å utføre sine oppgaver parallelt? (svaret er JA: alle deltakerne kan til samme tid sitte i en sirkel i et hjørne av rommet);
- Koblinger til virkeligheten (skjer lignende situasjoner i virkeligheten; kan du gi eksempler?).

## ØVELSE 2: IDEMYLDRING I EN SIRKEL (10 MIN + 5 MIN DEBRIEFING)

Be deltakerne idemyldre litt om årsaker til konflikter. Hvorfor har vi konflikter? Be dem deretter om å komme med noen forslag til mulige konflikthåndteringsmetoder. Hvilke metoder kjenner de til? Noter ned foreslåtte metoder på et flipchart. Eksempler kan være: å slåss, å skygge unna, å spørre en venn om hjelp, å spørre en foresatt om å avgjøre, og lignende.

## Debriefing



Spør deltakerne om å identifisere forskjellene mellom løsningsforslagene. Du kan spørre dem om beslutningsprosessen; fordrer noen av metodene mer maktbruk enn andre; hvilke metoder bruker dere selv vanligvis? Be dem gi konkrete eksempler på konflikter og hvordan de løste dem.

## ØVELSE 3: CASE SCENARIOER (45 MIN + 15 MIN DEBRIEFING)



### Forberedelser

Skriv ut rollene og bli fortrolig med konfliktbeskrivelsen.

### Konfliktbeskrivelse

En velkjent videregående skole er viden kjent for sine talentfulle musikkelever. Hele skolen ser frem til den kommende festivalen den 15. mai. Men det er mange avgjørelser som må tas før arrangementet. Programmet må fullføres så snart som mulig, men det er konflikt mellom to av partene - ballettdanserne og rockebandet. Begge gruppene ønsker å være hovednummer på festivalen, og begge ønsker å bruke det store øvingsrommet til samme tid i de to ukene frem mot festivalen.

*(Detaljene til de ulike rollespillene er å finne på separate ark.)*

**Situasjonen må løses så snart som mulig.**



### Instruksjoner

Denne oppgaven vil demonstrere for deltakerne forskjeller mellom ulike metoder å løse konflikter på, og hvilke av dem som er del av alternative konflikthåndteringsmetoder (ADR). Deltakerne vil få en forståelse av karakteristikkene til ADR-metoder, samt forskjellene mellom dem.

Deltakerne skal i fire grupper improvisere noen korte scener basert på konfliktscenarioene, og foreslå ulike måter å løse konfliktene på:

1. Rettstvist
2. Forlik
3. Mekling
4. Forhandling

Hver gruppe får samme konfliktscenario, men måten de løser det på vil være ulikt.

Hvert scenario har 3 korte roller:

1. beskriver konflikten fra perspektivet til ballettdanserne,
2. beskriver konflikten fra perspektivet til medlemmene av rockebandet,
3. beskriver oppgaven til en person som skal assistere partene i å løse konflikten.

Én gruppe mottar bare rollene 1 og 2, og skal forsøke å løse konflikten uten hjelp fra en tredjepart.

Hver rolle i hver gruppe kan spilles av mer enn en person. Du kan også be noen av deltakerne om å være observatører gjennom scenene, og ta notater om prosessen av beslutningstaking.

Del deltakerne inn i fire grupper, og fordel rollene til dem en etter en. Be dem holde for seg selv hvilken rolle de har.

Introduser deltakerne for konfliktbeskrivelsen (se over).

Be deltakerne fra scenario 1 om å improvisere en scene for å vise hvordan konflikten vil kunne løses som følge av beskrivelsen de fikk. Fortsett med resten av scenarioene.

Hver gruppe har 6-7 minutter til å forberede, og inntil 5 minutter til å dramatisere sine scenarioer. Be deltakerne om å forsøke å virkelig sette seg inn i rollene sine, med mulige følelser og reaksjoner rollene deres vil kunne ha.

Dersom noen av deltakerne er observatører, be dem følge ekstra nøye med på følgende aspekter:

1. Hva var rollen til den tredje personen? Hvor fikk denne personen sin myndighet fra?
2. Hvem fattet den endelige avgjørelsen?
3. Kunne partene ha fattet den endelige avgjørelsen selv?
4. Hvordan oppførte den tredje personen seg?



## Debriefing

Etter at alle gruppene har fremført sine scenarioer, be alle skuespillere og observatører (hvis du hadde noen): hvordan konflikten ble løst, og hvilke metoder de brukte. Hva gjorde tredjepersonene? Hvem fattet den endelige avgjørelsen? Hvilke regler ble fulgt? Skriv svarene ned på et flipchart på følgende måte:

<b>Scenario 1</b>	Tredjeperson fattet avgjørelsen. Personen har ekstern autoritet. Partene har liten innflytelse på avgjørelsen. Det er et ekstern sett av regler å forholde seg til.
<b>Scenario 2</b>	Tredjeperson gir anbefalinger, men parter avgjør selv. Tredjepersonens myndighet kommer fra partene i konflikten. Partene bestemmer hvordan konflikten skal løses, etter råd fra den utenforstående tredjepersonen. Partene etablerer selv regler å følge.
<b>Scenario 3</b>	Partene fatter selv den endelige avgjørelsen. Myndigheten til tredjepersonen kommer fra partene. Tredjeperson hjelper partene med å høre på hverandre, stiller spørsmål, håndterer følelser, og lignende. Men partene fatter selv avgjørelsen.
<b>Scenario 4</b>	Ingen tredjeperson - partene fatter selv den endelige avgjørelsen og gjør alt på egen hånd.

Så snart du har gått gjennom hvert scenario, forklar at hvert konfliktsenario hadde fokus på en ulik måte å løse konflikter på. Spør deltakerne om de kjenner til navnet på de ulike konflikthåndteringsmetodene, eller om de virker kjent for dem. Klarer de å se forskjellene mellom de ulike? Det er, i korte trekk, basert på hvem som har myndighet og på hvem som fatter den endelige avgjørelsen.

Endelig avgjørelse kommer fra tredjepersonen

Partene kommer selv frem til avgjørelsen

LØSNING UTENFRA

LØSNING INNENFRA

ADR består av metoder som fokuserer på løsninger innenfra, og som er basert på de stridende partenes egne interesser og behov.

Rettstvist	Forlik	Mekling	Forhandling
	ADR	ADR	ADR

En av de primære metodene innen ADR er mekling, som vi skal oppdage mye nærmere i de neste workshopene.

### KONFLIKTBESKRIVELSE - ROLLESPILL-DETALJER

- **(Scenario 1) Ballettdansere på skolen**  
Dere er en gruppe ballettdansere på skolen. Dere danser klassisk ballett, og elsker klassisk musikk, som begge er del av de lange og prominente tradisjonene på skolen deres. Hvert år ønsker du og gruppen din å delta på det nasjonale mesterskapet for skoledans. Dere har aldri tidligere kvalifisert dere, og dette kan være siste mulighet til å delta. Det ville bety veldig mye for dere å få sjansen. Reglene sier at dere må velge en bestemt dato å bli sett av en egen jury. Dere har valgt 15. mai fordi det sammenfaller med en stor festival, som i tillegg vil gi dere mulighet til å få et stort publikum og kanskje få til litt pengeinnsamling samtidig. Dette er nødvendig for å kunne reise til hovedstaden for neste runde av konkurransen. Men det er bare plass til ett musikalsk innslag på denne dagen. For mange av dere er dette siste mulighet til å bli lagt merke til som ballettdansere, og en mulighet til å ha en karriere innen dans. Dere ønsker å bruke det store øvingslokalet i ukene frem mot festivalen for å øve, og det er svært vanskelig for dere å finne andre tidspunkter eller steder for å øve. Uheldigvis har rockebandet på skolen andre planer, og

de ønsker å ta plassen deres både i øvingslokalet og som hovednummer på festivalen.

*Dere har blitt invitert til å prate med skolens inspektør om konflikten med medlemmene av rockebandet.*

- **(Scenario 1) Medlemmer av et rockeband**

Dere er medlemmer av et musikkband som veiledes av en ny, ung og energisk musikk lærer. I mange år fikk dere bare anledning til å spille klassisk musikk, men nå har dere endelig fått frie tøyler til å spille det dere virkelig liker - rock! De fleste av dere har aldri vært godt ansett på skolen, da dere aldri har fått vist hva dere virkelig kan. Rockemusikken er på mange måter første mulighet til å bli populær på skolen. Dere har satt sammen et band, og planlegger å gjøre deres første store skolekonsert for andre elever. Dere ønsker å holde konserten den 15. mai under den store skolefestivalen. Men det er bare plass til én musikkopptreden under festivalen. I tillegg trenger dere all øvingen dere kan få før konserten, og det beste stedet å øve på er i det store øvingslokalet på skolen. Det er ikke mulig for dere å endre på øvingstidspunktene, da de fleste av dere bor langt unna skolen. Og dere har heller ikke tilgang til andre øvingslokaler med instrumentene dere trenger. Dere vil virkelig få dette til. Dessverre er det en gruppe ballettdansere som har andre planer, og de ønsker å ta plassen deres både i øvingslokalet og som hovednummer på festivalen.

*Dere har blitt invitert til å prate med skolens inspektør om konflikten med medlemmene av ballettgruppen.*

- **(Scenario 1) Skoleinspektør**

Du er inspektør ved skolen. Du er personen som har som oppgave å fatte avgjørelser i tilfelle konflikt eller andre problemer på skolen. Du er respektert, og dine avgjørelser blir fulgt. Du vet at det er konflikt mellom skolens ballettdansere og rockeband. Det er din oppgave å løse konflikten så snart som mulig slik at skolens festival den 15. mai blir så bra som mulig. Din mening er den viktigste i dette tilfellet. Du vil lytte til synspunktene til begge partene, men du kommer også til å fortelle dem hva du synes er god og riktig oppførsel. Til slutt er det du som vil fatte den endelige avgjørelsen som ikke vil være diskuterbar, og som det forventes at alle følger.

- **(Scenario 2) Ballettdansere på skolen**

Dere er en gruppe ballettdansere på skolen. Dere danser klassisk ballett, og elsker klassisk musikk, som begge er del av de lange og prominente tradisjonene på skolen deres. Hvert år ønsker du og gruppen din å delta på det nasjonale mesterskapet for skoledans. Dere har aldri tidligere kvalifisert dere, og dette kan være siste mulighet til å delta. Det ville bety veldig mye for dere å få sjansen. Reglene sier at dere må velge en bestemt dato å bli sett av en egen jury. Dere har valgt 15. mai fordi det sammenfaller med en stor festival, som i tillegg vil gi dere mulighet til å få et stort publikum og kanskje få til litt pengeinnsamling samtidig. Dette er nødvendig for å kunne reise til hovedstaden for neste runde av konkurransen. Men det er bare plass til ett musikalsk innslag på denne dagen. For mange av dere er dette siste mulighet til å bli lagt merke til som ballettdansere, og en mulighet til å ha en karriere innen dans. Dere ønsker å bruke det store øvingslokalet i ukene frem mot festivalen for å øve, og det er svært vanskelig for dere å finne andre tidspunkter eller steder for å øve. Uheldigvis har rockebandet på skolen andre planer, og de ønsker å ta plassen deres både i øvingslokalet og som hovednummer på festivalen.

*Dere kontakter en berømt musiker for å spørre om råd eller anbefalinger for hvordan konflikten kan løses.*

- **(Scenario 2) Medlemmer av et rockeband**

Dere er medlemmer av et musikkband som veiledes av en ny, ung og energisk musikk lærer. I mange år fikk dere bare anledning til å spille klassisk musikk, men nå har dere endelig fått frie tøyler til å spille det dere virkelig liker - rock! De fleste av dere har aldri vært godt ansett på skolen, da dere aldri har fått vist hva dere virkelig kan. Rockemusikken er på mange måter første mulighet til å bli populær på skolen. Dere har satt sammen et band, og planlegger å gjøre deres første store skolekonsert for andre elever. Dere ønsker å holde konserten den 15. mai under den store skolefestivalen. Men det er bare plass til én musikkopptreden under festivalen. I tillegg trenger dere all øvingen dere kan få før konserten, og det beste stedet å øve på er i det store øvingslokalet på skolen. Det er ikke mulig for dere å endre på øvingstidspunktene, da de fleste av dere bor langt unna skolen. Og dere har heller ikke tilgang til andre øvingslokaler med instrumentene dere trenger. Dere vil virkelig



få dette til. Dessverre er det en gruppe ballettdansere som har andre planer, og de ønsker å ta plassen deres både i øvingslokalet og som hovednummer på festivalen.

*Dere kontakter en berømt musiker for å spørre om råd eller anbefalinger for hvordan konflikten kan løses.*

- **(Scenario 2) Berømt musiker**

Du er en berømt musiker i byen, og hjelper av og til å organisere arrangementer og konserter på skolen. Du har ingen myndighet overfor skoleelevene, men du er kjent som en flink rådgiver om musikk og dans. Du kjenner til at det er konflikt mellom skolens ballettdansere og rockeband, og at den må løses i god tid før festivalen 15. mai. Du er bedt om å høre synspunktene til begge partene, og gi dem forslag og anbefalinger til hvordan situasjonen bør løses.

- **(Scenario 3) Ballettdansere på skolen**

Dere er en gruppe ballettdansere på skolen. Dere danser klassisk ballett, og elsker klassisk musikk, som begge er del av de lange og prominente tradisjonene på skolen deres. Hvert år ønsker du og gruppen din å delta på det nasjonale mesterskapet for skoledans. Dere har aldri tidligere kvalifisert dere, og dette kan være siste mulighet til å delta. Det ville bety veldig mye for dere å få sjansen. Reglene sier at dere må velge en bestemt dato å bli sett av en egen jury. Dere har valgt 15. mai fordi det sammenfaller med en stor festival, som i tillegg vil gi dere mulighet til å få et stort publikum og kanskje få til litt pengeinnsamling samtidig. Dette er nødvendig for å kunne reise til hovedstaden for neste runde av konkurransen. Men det er bare plass til ett musikalsk innslag på denne dagen. For mange av dere er dette siste mulighet til å bli lagt merke til som ballettdansere, og en mulighet til å ha en karriere innen dans. Dere ønsker å bruke det store øvingslokalet i ukene frem mot festivalen for å øve, og det er svært vanskelig for dere å finne andre tidspunkter eller steder for å øve. Uheldigvis har rockebandet på skolen andre planer, og de ønsker å ta plassen deres både i øvingslokalet og som hovednummer på festivalen.

*Dere ønsker å løse konflikten ved å søke råd hos en ansett og høyt respektert elev i avgangsklassen.*

- **(Scenario 3) Medlemmer av et rockeband**

Dere er medlemmer av et musikkband som veiledes av en ny, ung og energisk musikk lærer. I mange år fikk dere bare anledning til å spille klassisk musikk, men nå har dere endelig fått frie tøyler til å spille det dere virkelig liker - rock! De fleste av dere har aldri vært godt ansett på skolen, da dere aldri har fått vist hva dere virkelig kan. Rockemusikken er på mange måter første mulighet til å bli populær på skolen. Dere har satt sammen et band og planlegger å gjøre deres første store skolekonsert for andre elever. Dere ønsker å holde konserten den 15. mai under den store skolefestivalen. Men det er bare plass til én musikkopptreden under festivalen. I tillegg trenger dere all øvingen dere kan få før konserten, og det beste stedet å øve på er i det store øvingslokalet på skolen. Det er ikke mulig for dere å endre på øvingstidspunktene, da de fleste av dere bor langt unna skolen. Og dere har heller ikke tilgang til andre øvingslokaler med instrumentene dere trenger. Dere vil virkelig få dette til. Dessverre er det en gruppe ballettdansere som har andre planer, og de ønsker å ta plassen deres både i øvingslokalet og som hovednummer på festivalen.

*Dere ønsker å løse konflikten ved å søke råd hos en ansett og høyt respektert elev i avgangsklassen.*

- **(Scenario 3) Elev i avgangsklassen**

Du er en av elevene på skolen som ikke er involvert i verken ballett eller musikk. Du går siste året på skolen nå, og er høyt ansett og respektert av andre elever på skolen. Du vet at det er konflikt mellom ballettdanserne og rockebandet på skolen, og du bestemmer deg for å lytte til begge partene for å forsøke å forstå hvorfor det er konflikt, og hva de egentlig har behov for. Still dem spørsmål og prøv å få dem til å høre på hverandre. Du har ikke anledning til å foreslå løsninger for dem, og du kan heller ikke foreslå konkret hva de bør gjøre. Til syvende og sist er det partene selv som skal avgjøre hvordan de løser situasjonen.

- **(Scenario 4) Ballettdansere på skolen**

Dere er en gruppe ballettdansere på skolen. Dere danser klassisk ballett, og elsker klassisk musikk, som begge er del av de lange og prominente tradisjonene på skolen deres. Hvert år ønsker du og gruppen din å delta

på det nasjonale mesterskapet for skoledans. Dere har aldri tidligere kvalifisert dere, og dette kan være siste mulighet til å delta. Det ville bety veldig mye for dere å få sjansen. Reglene sier at dere må velge en bestemt dato å bli sett av en egen jury. Dere har valgt 15. mai fordi det sammenfaller med en stor festival, som i tillegg vil gi dere mulighet til å få et stort publikum og kanskje få til litt pengeinnsamling samtidig. Dette er nødvendig for å kunne reise til hovedstaden for neste runde av konkurransen. Men det er bare plass til ett musikalsk innslag på denne dagen. For mange av dere er dette siste mulighet til å bli lagt merke til som ballettdansere, og en mulighet til å ha en karriere innen dans. Dere ønsker å bruke det store øvingslokalet i ukene frem mot festivalen for å øve, og det er svært vanskelig for dere å finne andre tidspunkter eller steder for å øve. Uheldigvis har rockebandet på skolen andre planer, og de ønsker å ta plassen deres både i øvingslokalet og som hovednummer på festivalen.

*Dere bestemmer dere for å prate med medlemmene av rockebandet for å løse konflikten.*

#### • (Scenario 4) Medlemmer av et rockeband

Dere er medlemmer av et musikkband som veiledes av en ny, ung og energisk musikk lærer. I mange år fikk dere bare anledning til å spille klassisk musikk, men nå har dere endelig fått frie tøyler til å spille det dere virkelig liker - rock! De fleste av dere har aldri vært godt ansett på skolen, da dere aldri har fått vist hva dere virkelig kan. Rockemusikken er på mange måter første mulighet til å bli populær på skolen. Dere har satt sammen et band og planlegger å gjøre deres første store skolekonsert for andre elever. Dere ønsker å holde konserten den 15. mai under den store skolefestivalen. Men det er bare plass til én musikkopptreden under festivalen. I tillegg trenger dere all øvingen dere kan få før konserten, og det beste stedet å øve på er i det store øvingslokalet på skolen. Det er ikke mulig for dere å endre på øvingstidspunktene, da de fleste av dere bor langt unna skolen. Og dere har heller ikke tilgang til andre øvingslokaler med instrumentene dere trenger. Dere vil virkelig få dette til. Dessverre er det en gruppe ballettdansere som har andre planer, og de ønsker å ta plassen deres både i øvingslokalet og som hovednummer på festivalen.

*Dere bestemmer dere for å prate med medlemmene av ballettgruppen for å løse konflikten.*

## 2. Å MEKLE ELLER IKKE MEKLE?



### Målgruppe:

Ungdommer 16-30  
Ungdomsarbeidere 18+



### Gruppestørrelse:

minimum 6  
12-24 optimalt



### Varighet:

90 - 120 minutter



### Type aktiviteter:

Teaterøvelser  
Personlig  
meningsutveksling  
Aktiv deltakelse



### Ressurser:

Standard



### Nødvendig atmosfære:

Trygge omgivelser for  
å dele meninger

### Målsetning



Å introdusere deltakere til temaet mekling, med prinsipper og ferdigheter som er nødvendige for å mekle i en konflikt.

### Læringsmål

- Å forstå at mekling er en av metodene innen alternativ konflikthåndtering.
- Å lære prinsippene innen mekling.
- Å oppdage at mekling er nyttig og praktisk også i hverdagslige situasjoner.
- Å få litt førstehåndserfaring med noen av ferdighetene innen mekling.

## Fasilitatorer

Det er anbefalt med 3 fasilitatorer til denne workshopen. Dette er først og fremst på grunn av "fishbowl"-øvelsen. Men, noen av rollene i denne øvelsen kan besettes av en eller to deltakere som kan forberedes litt på forhånd om sin støttende rolle.

## Introduksjon til workshopen (5 min)

Start med å ønske deltakerne velkommen. Inviter dem til å ta del i en kort energiser som enten de eller du velger. Forklar kort tittelen på workshopen og hva som er de primære læringsmålene for de neste 90 minuttene.

### ØVELSE 1: JA/NEI-UTSAGN (20 -25 MIN)

Denne øvelsen gir deltakerne anledning til å reflektere rundt hva som er deres forståelse av mekling, samt lære om de grunnleggende egenskapene til mekling.

Lag en linje tvers over rommet dere arbeider i (med tape eller lignende). På den ene siden av rommet henger du opp et skilt med JA, og på den andre siden med NEI. Stå i midten av rommet mens du forklarer til deltakerne at du nå kommer til å lese opp et utvalg utsagn. De som er enige i utsagnene skal gå til JA-siden av rommet, og de som er uenige skal gå til NEI-siden. De som er usikre, eller ikke vet hva de mener, forblir i midten av rommet. Men påpek at det er bedre om de klarer å velge en side, JA eller NEI.

Les opp ett og ett utsagn til deltakerne, og be dem velge sine posisjoner. Spør dem deretter om deres meninger og vurderinger. Prøv å få frem 2-3 meninger til hvert utsagn. Gå deretter videre til å gi det riktige svaret til utsagnet og forklar meningen med det til gruppen.

### Utsagn:

1. Mekling = forhandlinger med støtte av en fasilitator.
2. En mekler bestemmer hva som blir løsningen på konflikten.
3. En mekler kan ha personlige forhold med en av partene i konflikten.
4. Mekling kan være obligatorisk.
5. Mekling er helt konfidensielt.
6. En mekler kan engasjeres i tilfelle konflikt.

Mot slutten av øvelsen forklarer du de følgende 5 hovedprinsippene av mekling til deltakerne:

- **NØYTRALITET** - Meklere bør være nøytral overfor innholdet i meklingen.
- **FRIVILLIG** - Å ta del i en mekling er etter eget og fritt ønske, og alle parter må ha en intensjon om å løse konflikten.
- **KONFIDENSIALITET** - Det må foreligge en avtale mellom begge parter og mekler om at prosessen og innholdet i meklingen ikke avsløres utad, og at mekler skal være enig i at informasjon gitt av den ene parten også skal holdes konfidensielt overfor den andre parten.
- **OBJEKTIVITET** - Mekleren kan ikke velge sider, men må forholde seg strikt objektiv.
- **AKSEPT** - Prosessen og nyskapt løsningsalternativ må være akseptable for begge parter.

### ØVELSE 2: MEKLINGSREBUS (25 - 30 MIN)

Denne øvelsen gir deltakerne anledning til å bli kjent med ulike meklingsteknikker.

### Forberedelser

Lag noen kort eller ark med ord eller korte setninger påskrevet som alle er knyttet til meklingsteknikker, som for eksempel i venstre kolonne i listen under.



Meklingsord	Forklaring/definisjon
Aktiv lytting	Å vise at du faktisk lytter ved å oppsummere, avklare riktig forståelse, etc.
Å skape	Å skape mulige løsninger, eller flere muligheter.
Åpne spørsmål	Spørsmål som krever lengre og mer utfyllende svar, ikke bare 'ja' eller 'nei'-spørsmål – for eksempel, hva, hvor, hvorfor, hvordan.
Følelser	Å anerkjenne følelser og hvordan man håndterer dem.
Ulike ord	Å bruke forskjellige ord, samt omformulere dem ved behov.
Struktur	Å planlegge struktur, samt holde en viss orden.
Behov	Å finne ut mer om behovene til de ulike partene.
Idemyldring	Å lage en liste over alle ideer fra alle parter uten å vurdere eller bedømme svarene på noe vis.
Regler	Å etablere regler fra starten av meklingen, og håndheve dem.
Prosess	Å forklare prosessen, samt håndheve den.



### Instruksjoner

Fordel deltakerne inn i 2 konkurrerende grupper (eller 4 grupper hvis de er for mange for bare 2 grupper).

Opgaven for deltakerne er å gjette et ord med tilknytning til meklingsteknikk. Hver gruppe velger ut en person som skal mime ordet for sin gruppe uten å lage lyd, og uten å vise bokstaver. Den som mimer kan indikere med fingrene hvor mange ord eller stavelser det er de forsøker å mime.

En gruppe får maksimalt 2 minutter til hvert ord. Dersom gruppen gjetter riktig, får de ett poeng. Deretter får gruppen anledning til å gi

eksempler på meklingsteknikker som er knyttet til akkurat dette ordet, samt forklare hva det betyr. Etter hver runde utfyller fasilitatoren med riktig svar ved behov, og leder en kort diskusjon om hva teknikken innebærer i praksis. Vinneren av øvelsen er den gruppen som får flest poeng

### ØVELSE 3: "FISH BOWL" - MEKLING (35 -45 MIN)

#### Forberedelse



Plasser tre stoler vendt mot hverandre i midten av rommet. To av stolene skal være besatt av to parter av en konflikt mens den tredje skal være åpen for andre deltakere som etterhvert skal komme inn som mekler. De to partene kan spilles av øvelsens fasilitatorer, eller av deltakere som har blitt forberedt litt på forhånd. Det må være en fasilitator igjen utenfor øvelsen som guider aktiviteten.

Konflikten kan være utformet på stedet, den kan være om et tema som gruppen foreslår, eller dere kan bruke et av våre eksempler på neste side.

#### Instruksjoner



I denne øvelsen får deltakerne prøve noen ulike meklingsteknikker, som nevnt tidligere i workshopen. De vil få anledning til å prøve seg som mekler, og forsøke å hjelpe partene til å løse konflikten. Oppgaven er å mekle mellom de to partene i konflikten ved bruk av en "fish bowl"-metode, hvor alle de andre ser hvordan konflikten utfolder seg i midten (i "fish bowl'en"), og de som ønsker å engasjere seg kan trå inn i "fish bowl'en" og delta i øvelsen.

Fasilitatoren introduserer reglene for øvelsen, samt hensikten med meklingen, og forklarer strukturen i prosessen. Fasilitator kan deretter lede den første delen av meklingen mellom konfliktpartene når de starter sine argumenter eller klager. Fasilitator sier til slutt "Stopp", og gir sin plass over til deltakerne.

Deltakerne må nå finne ut hvilken strategi som trengs for å hjelpe de to partene å løse konflikten: hvilke spørsmål de kan stille, hvilke fakta som bør komme frem, hvordan de kan stanse negative følelser hos partene, og lignende. Når en deltaker har en ide tar denne plass i “fish bowl’en” på den ledige stolen og fortsetter prosessen helt til en annen deltaker ønsker å prøve seg som mekler. Denne nye mekleren tar bare den forrige mekleren på skulderen for å indikere at de nå skal bytte plass. Øvelsen fortsetter ved at deltakerne bytter plass med hverandre for å gi flere muligheten til å prøve seg som mekler. Øvelsen tar slutt når partene kommer til en enighet, eller at tiden tar slutt.

Fasilitator bør oppmuntre deltakerne til å forsøke seg som mekler, bruke ulike teknikker, og å forsøke å finne ut hva som er de stridende partenes behov. Fasilitator bør også forsøke å se til at alle deltakerne er engasjert i prosessen på en eller annen måte, selv om ikke alle inntar stolen for mekleren.

Fasilitator kan stanse scenen når som helst for å gi litt tilbakemelding, eller for å spørre deltakerne om å bryte inn i prosessen oftere. Hver part av konflikten bør ikke være aggressive, men gi deltakerne anledning til å forsøke ulike teknikker.



### Debriefing

Spør deltakerne hvordan de føler seg etter deres første meklingsforsøk. Er de fornøyde, tilfredse eller trøtte? Var det vanskelig? Hva var det som var vanskeligst? Hvilke metoder forsøkte de for å håndtere konflikten? Spør deltakerne om å gi en kommentar om hva de nå forbinder med begrepet ‘mekling’.

Del deltakerne inn i grupper på 3-4 personer, og spør dem om å formulere en definisjon av begrepet ‘mekling’ som inkluderer assosiasjoner som gruppemedlemmene fikk. Skriv definisjonene på et flipchart. Heng dette opp på veggen og gratuler deltakerne med engasjementet deres.

### Mulige roller til “fish bowl”-øvelsen







#### • Ungdomsarbeider 1

Dette er siste dag før et internasjonalt opplæringskurs, og ingenting er ferdig forberedt. Materialer til deltakerne er ikke anskaffet, og du må fortsatt lage en utendørs teambuilding-aktivitet som skal gjennomføres neste dag. Dere skal deretter på vandring i naturen i tre dager, men værvarselet tilsier at det blir dårlig vær. Dere trenger en back-up plan. Men saken er at det er for mye arbeid å gjøre for deg alene. Alt må være fullstendig planlagt, ellers kan det gå galt. Du føler at din medarbeider i prosjektet ikke har gjort sin del av jobben så langt, og du spør om hjelp. Medarbeideren din er sammen med deg i et par timer, og forlater under unnskyldningen at han trenger å hvile og at han dessuten har gjort sin del så langt. Du er sint på ham og føler at du ikke får den støtten du trenger fra ham. Du føler deg overlatt til deg selv, og er full av frustrasjon. Du føler også at han ikke egentlig respekterer deg, og det gjør deg trist. Du går og prater med ham, og en krangel bryter ut.

#### • Ungdomsarbeider 2

Dette er siste dag før et internasjonalt opplæringskurs, og du må forberede deg. Du har nylig hatt mange reisedager og føler deg veldig trøtt og sliten. Du trenger å hvile litt for å ha nok energi til de kommende dagene. Du er en veldig erfaren trener og føler deg trygg på egen kompetanse til å improvisere. Du planlegger å organisere en utendørs aktivitet for gruppen underveis i vandringen i naturen, og du gleder deg veldig til den da det er ditt favorittfelt. Du har delt arbeidsoppgavene med din medarbeider tidligere, og føler deg temmelig sikker på at du har gjort alt hun ba deg om å gjøre. Du planla å forberede alle detaljer på forhånd, fordi du vanligvis har det ganske travelt. Men dessverre ser det ut til at din kollega ikke har klart å gjøre sin del, men har ventet til siste liten med å begynne på mange viktige ting. Du ser at hun er veldig engstelig og at det danner masse negativ energi, som er det siste du trenger akkurat nå, sliten som du er. Derfor forstår du ikke hvorfor hun velger å starte en krangel akkurat nå, og fornærme deg som hun gjør.

### 3. Å FORSTÅ KONFLIKTEN – POSISJON, INTERESSE OG BEHOV - DEL 1.

 <b>Målgruppe:</b> Ungdommer 11-18 Ungdomsarbeidere 18+	 <b>Gruppestørrelse:</b> 10-20 deltakere
 <b>Varighet:</b> 60 - 90 minutter	 <b>Type aktiviteter:</b> Teaterøvelser Personlig meningsutveksling Aktiv deltakelse
 <b>Ressurser:</b> Noen bord Innsamlede tidsskrifter, overskrifter, fotografier	 <b>Nødvendig atmosfære:</b> Trygge omgivelser for å dele meninger

#### Særskilt workshop-notis:

Denne workshopen er utformet til å fungere best hvis gjennomført også sammen med del 2. Men begge deler kan benyttes frittstående, og kan tilpasses etter behov. Før du starter, sørg for at du har lest i delen "Definisjoner, eksempler, og lignende", som finnes i del 2 av denne håndboken.



#### Målsetning

Å hjelpe ungdommer å oppdage hva som kan forårsake konflikt, og introdusere begrepene "posisjon", "interesse", og "behov".

#### Læringsmål

- Å utvikle en bedre forståelse av konflikt.
- Å utforske hvordan vanlige konflikter er forårsaket av motsettede verdigrunnlag.

#### Introduksjon til workshopen (5 min)

Ønsk deltakerne velkommen, og forklar hva workshopen går ut på, samt målsetninger og tidsforbruk.

#### Energiser (10 min)

Del deltakerne inn parvis. Parene skal stå ansikt til ansikt med håndflatene til begge hender holdt opp og presset mot hverandre. På signal fra deg skal de forsøke å dytte eller finte den andre parten til å miste balansen. Føttene må være i samme posisjon hele tiden. Når en av dem må skifte på fotstillingen regnes det som tapt balanse, og denne personen har tapt duellen. Bytt par noen ganger for å se om utfallet endrer seg.

#### Debrief (5 min)



Noen ganger kan en konflikt føles litt som denne enkle øvelsen. At man skyver og bryter med hverandre. Og at en person må tape for at en annen skal kunne vinne.

#### Definisjon av konflikt (15 min)

En definisjon av konflikt kan være:

*"En aktiv uenighet mellom folk med forskjellige posisjoner eller prinsipper."*

Gjør en kort idemyldring i mindre grupper omkring noen av ordene knyttet til begrepet konflikt. Gi gjerne hver gruppe noen på forhånd klargjorte ord som passer til teamet. Gi gruppene noen minutter til å tenke og diskutere ordene sine. Bring gruppene sammen igjen for å gå gjennom i plenum.

#### Linjeøvelse (15 min)

Deltakerne stiller seg opp på en tenkt linje på gulvet. Linjen viser i hvor stor grad et utsagn stemmer om og for deg. Dersom du stiller deg helt

ute på ene enden betyr det at utsagnet er helt sant. På den andre enden viser du at utsagnet ikke stemmer for deg i det hele tatt. Gjør en kort refleksjon omkring hvert utsagn etterhvert for å enklere identifisere noen av verdiene det handler om.

Bruk eksemplene til utsagn som finnes i del 2 av denne workshopen. En enda bedre ide er å lage dine egne utsagn og velge temaer som passer inn i reelle situasjoner for din aktuelle målgruppe. Hvis du føler deg trygg nok kan du også spørre deltakerne på forhånd om å gi deg noen eksempler på virkelige situasjoner fra deres omgivelser.



### Debrief (5 min)

Kom tilbake til en sirkel for en kort debrief. En tilbakevendende årsak til konflikt er at to sider ofte har ulike verdigrunnlag, som for eksempel hva som er rett og galt. Verdier er ofte personlige, og vi holder gjerne hardt fast ved dem. Verdiene våre kan provosere frem sterke følelsesladde reaksjoner i oss hvis de utfordres av noen eller noe.

### Parvis diskusjon (5 min)

Gå sammen i mindre grupper eller par. Diskuter noen av verdiene som betyr mye for deg eller dere. Kan du dele et tilfelle du hadde en uenighet med noen om verdisyn, eller en gang du hadde en sterk reaksjon mot noe som utfordret ditt verdisyn?

Bring alle tilbake til sirkelen og spør om noen kan tenke seg å dele noen av eksemplene de har diskutert. Spør noen enkle spørsmål for å utforske fortellingene deres litt mer; for eksempel "Hvordan følte det for deg?", "Hvordan reagerte du?" "Hva sa du?" "Hvorfor sa du det/gjorde du det?". Ikke gå for dypt inn på dette nå, da dette skal jobbes videre med i del 2 av workshopen.

### Kort introduksjon til begrepene "posisjon", "interesse", og "behov" (5 min)

Introduser ideen og begrepene "posisjon", "interesse", og "behov" (for flere detaljer, se definisjoner og eksempler på slutten av del 2 av denne workshopen). Bruk noen av fortellingene fra den siste øvelsen til å forklare disse begrepene.

### Liten gruppeaktivitet (20 min)

Del deltakerne inn i mindre grupper og gi dem eksempler på konflikter fra artikler fra tidsskrifter, nyhetsoverskrifter eller bilder du har forberedt. Hver gruppe skal deretter diskutere hva de tror som er de underliggende verdigrunnlagene som er involvert i hver konflikt.







Hvis du føler at gruppen er komfortabel nok kan du også begynne å redegjøre for posisjon, interesse, og behov. En annen ide er å be hver gruppe om å lage et kort skuespill av en konflikt basert på materialene de har fått utdelt, og presentere det for de andre gruppene.

### Debrief/evaluering (5 min)

Skriv ned på et flipchart de ulike verdiene deltakerne har kommet opp med i de ulike konfliktene de har diskutert. Still noen utforskende spørsmål, som for eksempel: Er det vanligvis svart og hvitt hvem som har rett? Hvordan kan konflikter løses? Hva har du lært om konflikter, uenigheter, og krangler?



## 4. Å FORSTÅ KONFLIKTEN – POSISJON, INTERESSE OG BEHOV - DEL 2.

 <b>Målgruppe:</b> Ungdommer 11-18 Ungdomsarbeidere 18+	 <b>Gruppestørrelse:</b> 10-20 deltakere
 <b>Varighet:</b> 60 - 90 minutter	 <b>Type aktiviteter:</b> Teaterøvelser Personlig meningsutveksling Aktiv deltakelse
 <b>Ressurser:</b> Noen bord Innsamlede tidsskrifter, overskrifter, fotografier	 <b>Nødvendig atmosfære:</b> Trygge omgivelser for å dele meninger

### Særskilt workshop-notis:

Denne workshopen er utformet til å fungere best hvis gjennomført også sammen med del 1. Men begge deler kan benyttes frittstående, og kan tilpasses etter behov. Før du starter, sørg for at du har lest delen "Definisjoner, eksempler, og lignende", som finnes sist i denne workshopen.



### Målsetning

Å hjelpe ungdommer å oppdage hva som kan forårsake konflikt, og introdusere begrepene "posisjon", "interesse", og "behov".

### Læringsmål

- Å utforske de litt dypere lagene av konflikt, med posisjon, interesse, og behov.

### Introduksjon til workshopen (5 min)

Ønsk deltakerne velkommen, og forklar hva workshopen går ut på, samt målsetninger og tidsforbruk.

### Ta stilling! (10-15 min)

Del deltakerne inn i mindre grupper, og be dem tenke litt på folk de kjenner - familie, venner, kolleger, partnere, og lignende, og hvilke utsagn disse regelmessig kommer med. Det kan være til hjelp å tenke på ting eller situasjoner som opprører dem eller gjør dem sint, og hvordan de ofte reagerer i slike situasjoner. Be deltakerne om å fortelle høyt om de utsagnene de har kommet på, og å skrive dem ned på ark - ett utsagn på hvert papir.

Be gruppene utveksle papirer med hverandre. Gruppene skal nå, med sine nye ark, forsøke å komme opp med årsaker til at noen sier disse tingene som står på arkene. På et separat, tilføyd ark, skal gruppene nå skrive ned alle årsakene de kan tenke seg til at noen ville si utsagnet på hvert ark (det kan være lurt om årsakene skrives på papir av en annen farge enn utsagnene).

### Gruppediskusjon (10-15 min)

Gå sammen som full gruppe igjen og se på følgende situasjon:

- En elev har flere ørepiercinger. Skolen forlanger at de fjernes, men eleven nekter.

Introduser og forklar begrepene 'posisjon' og 'interesse' ved bruk av dette eksemplet, eller ett av de som kom opp i forrige del av øvelsen. I plenum, samle inn forslag fra deltakerne, og fyll inn tomrommene på et forhåndsutfylt flipchart som du henger på veggen. Forklar til deltakerne at det ofte er mer enn én interesse bak hver posisjon. For å forstå dem bedre kan du alltid spørre: "Hva vil personen HA?" og "HVORFOR vil de ha det?"



- Hva vil eleven ha? (hans **posisjon**?) For eksempel: - Jeg vil gå med ørepiercinger!
- Hva vil skolen? (deres **posisjon**?) For eksempel: - Vi vil forby ørepiercinger på denne skolen!
- Eleven: HVORFOR vil du gå med ørepiercinger? (hans **interesse**?) For eksempel: - Jeg vil utfolde meg med min identitet!
- Skolen: HVORFOR vil dere forby ørepiercinger? (deres **interesse**?) For eksempel: - Vi har en kleskode som elever må følge!

Introduser og forklar ideen om at interesser er basert på behov, og gå deretter videre til å forklare de 5 hovedelementene som underbygger behov, som beskrevet i mer detalj i ekstrabilaget til disse workshopene:

- **VERDSETTELSE:** Føler jeg meg verdsatt?
- **AUTONOMI:** Har jeg frihet til å gjøre mine egne valg?
- **TILHØRIGHET:** Føler jeg at jeg hører til?
- **STATUS:** Hva er min posisjon sammenlignet med andre?
- **ROLLE:** Er jeg fornøyd med den jeg er?

I dette scenarioet; hva var behovene til eleven og til skolen?

#### Elev:

BEHOVET under spørsmålet om HVORFOR:

- **AUTONOMI** - Frihet til å velge

#### Skolen:

BEHOVET under spørsmålet om HVORFOR:

- **TILHØRIGHET** - Følelsen av å høre til i skolen
- **STATUS** - Vi ønsker å bli respektert av elevene

## 5 KORTE AKTIVITETER OM BEHOV (25 MIN)

### Verdsettelsesspillet - Umiddelbar verdsettelse!

Forbered kort med positive tilbakemeldinger til utsagn, for eksempel: -God ide!, -Det var lurt!, -Wow!, -Tusen takk for det!, -Jeg er glad du kom!, -Jeg setter virkelig pris på deg!

Gi halvparten av gruppen kortene og be dem gå rundt og blande seg tilfeldig. De uten kort rusler rundt og sier tilfeldige meninger om musikk, mat, TV, andres ferdigheter, politikk, eller annet. Deltakerne med kortene lytter, og svarer deretter på utsagnene med å holde opp ett av kortene sine som passer til et gitt utsagn. Etter et par minutter bytter deltakerne roller slik at alle får oppleve å være på begge sidene.

### Autonomiskalaen - Hvor uavhengig er du?

Still en rekke spørsmål om uavhengighet (eller autonomi). -Bestemmer du selv hva du skal spise, ha på deg, gjøre på fritiden, eller hva du tenker eller sier? For hvert spørsmål du stiller tenker deltakerne seg om og gir seg selv poeng etter hvordan de kan svare på spørsmålene - 1 poeng hvis svaret er 'noen ganger'; 2 poeng hvis svaret er 'som oftest'; 3 poeng hvis svaret er 'alltid'. Etter 10 spørsmål kan du undersøke hvor uavhengige folk er etter denne enkle uavhengighetsskalaen.

### Tilhørighetsaktivitet - Hvor, og hvor mye hører du til?

Samle deltakerne i en sirkel og nevnt ulike gruppetilhørigheter - for eksempel nordmenn, studenter, fotballsupportere, speidere, rike, lokalbefolkning der du bor, og lignende. For hver gang deltakerne føler at de hører til en gitt gruppe tar de noen skritt fremover og kommer inn i midten av sirkelen. Spør deltakerne om å gi egne eksempler til grupper også.

### Statusoppdateringen - Hvem er lederen?

Del deltakerne inn i par. Still spørsmål som hvert par skal diskutere sammen kort. For eksempel: -Tenk på din familie; Hvem er viktigst, hvem er minst viktig, og hvordan avgjør du svarene på disse spørsmålene?

Andre steder eller situasjoner du kan bruke: Stedet du går på skole; arbeidsplassen din; vennegruppe; landet ditt; verden.

### Rollespilleren - Hvilke roller spiller du?

Hvilke roller spiller du? For eksempel klovn, fredsmekler, motivator, hjelpsom, skapende, den godt forberedte?

Forbered 4–6 kort med ulike roller påskrevet, og plasser dem tilfeldig rundt omkring i rommet. Les så en rekke utsagn om ulike situasjoner. Etter hvert utsagn sier du: 1-2-3 LØP! Hver deltaker må deretter finne frem til det kortet med den rollen som passer best til dem i den gitte situasjonen i utsagnet!

### Debriefing (5-10 min)

Bring gruppen sammen i en sirkel for å dele refleksjoner med hverandre om hva de syntes var interessant eller nyttig i de små aktivitetene dere nå har gjennomført. Sørg for å bringe diskusjonen inn på posisjoner, interesser, og behov, og sjekk om deltakerne har klart å se noen slags relevans mellom aktivitetene og disse begrepene.

### Å understreke PIB (posisjoner, interesser, behov) (10-15 min)

Del deltakerne inn i mindre grupper, og del ut et scenario til hver gruppe som de skal analysere og diskutere. Be gruppene forsøke å finne ut hvilke posisjoner, interesser og behov som kan gjelde for de involverte:

1. En student trener fotball. Han sparker en ball mot en husvegg på et bygg hvor det bor en eldre mann som blir veldig opprørt av støyen. Studenten bare fortsetter.
2. To søsken krangler om skoleutflukter. Den ene ønsker å dra til en fornøylespark sammen med klassen sin, mens den andre vil dra til kunstgalleriet med sin klasse. Moren deres er eneforsørger og har bare råd til at den ene av søsknene får dra på skoleutflukten sin.

Du finner flere eksempler på løsninger i delen "Definisjoner, eksempler, og lignende".



### Debrief: Tilbakemeldinger i plenum (5-10 min)

Dette er den siste sammenkomsten for å dele tilbakemeldinger og synspunkter på den siste øvelsen, og for å evaluere hele workshopen som helhet. Spørsmål kan med fordel inkludere: -Hva har du lært?; -Hvor relevant er dette for hverdagen din og for gruppen vår?

## DEFINISJONER, EKSEMPLER, OG LIGNENDE

Ytterligere informasjon som kan være nyttig for del 1 og del 2 av workshopen "Å forstå konflikten – Posisjon, interesse og behov".

### Definisjon av begrepene 'posisjon', 'interesse', og 'behov'.

- En **posisjon** er et tydelig krav om noe som kan defineres klart og kvantifiseres.
- **Interesse** er den eller de underliggende årsakene til at en person vil ha noe. Personen kan være åpen for flere løsninger på et motstandsforhold såfremt deres interesser blir møtt (mens en posisjon vanligvis holdes fast ved og er veldig ensidig).
- **Behov** rører ved roten til mange konflikter. Vi deler alle grunnleggende menneskelige behov som gjør det lettere for oss å forholde oss til hverandre.

### De 5 hovedprinsippene som underbygger BEHOV<sup>2</sup>

#### Verdsettelse: Føler jeg meg verdsatt?

- Blir mine tanker, følelser og handlinger undervurdert, eller blir de anerkjent som verdifulle?

#### Autonomi: Er jeg fri til å fatte mine egne avgjørelser?

- Blir min selvbestemmelse utfordret? Blir mine avgjørelser og handlinger respektert?

#### Tilhørighet: Føler jeg tilhørighet?

- Blir jeg behandlet som en utenforstående, eller blir jeg behandlet som en venn, kollega eller som et medlem av denne gruppen?

#### Status: Hva er min posisjon sammenlignet med de andres?

- Blir jeg behandlet som mindreverdige, mindre viktig person? Gis jeg full anerkjennelse der hvor jeg fortjener det?

#### Rolle: Er jeg fornøyd med den jeg er?

- Hvilken rolle spiller jeg? For eksempel klovn, fredsmekler, motivator, hjelpsom, skapende, den godt forberedte? Det finnes mange ulike roller, men er jeg egentlig fornøyd med min rolle i denne situasjonen?

2. I følge Roger Fishers og Daniel Shapiros "Beyond Reason: Using Emotions as You Negotiate", Penguin Books, 2006.

## Eksempelutsagn for å utforske verdier (Linjøløse)

Her er et knippe utsagn. Men det kan være lurt å lage dine egne, og sørge for å velge utsagn som reflekterer reelle situasjoner med relevans for gruppen du jobber med:

- På en fest i huset ditt merker du at en gjest har akkurat samme antrekk som deg selv. Du går med en gang til rommet ditt for å skifte antrekk.
- Du står i busskø når noen plutselig sniker seg inn foran deg. Du blir irritert og forteller vedkommende at han skal gå tilbake til plassen sin i køen.
- Din beste venn kansellerer kinoturen deres fordi hun har en ny kjæreste som hun heller ønsker å gå på kino sammen med. Du blir opprørt over dette.
- Du er på vei hjem med bussen når en eldre kvinne med skjørt utseende kommer på. Det er ingen flere seter ledige. Du har en forstuet ankel, men reiser deg allikevel for å tilby henne setet ditt.
- Du er på vei inn i butikken en snartur. Du ser at en person kommer like bak deg med flere bæreposer i hendene. Du har det veldig travelt, så du venter ikke for å holde døren åpen for personen.
- Du lånte din brors hodetelefoner til klasseturen din. Du har glemt igjen hodetelefonene, men legger det tomme etuiet tilbake på rommet hans og håper han ikke kommer til å oppdage at det var du som mistet dem!

### Å understreke PIB (Posisjoner, interesser, behov) - forslag til løsninger

To eksempelsituasjoner med mulige posisjoner, interesser, og behov i fokus.

1. En student trener fotball. Han sparket en ball mot en husvegg på et bygg hvor det bor en eldre mann som blir veldig opprørt av støyen. Studenten bare fortsetter.

## 5. KONFLIKTKATEGORIER



### Målgruppe:

Ungdommer 16 - 30  
Ungdomsarbeidere 18+



### Gruppestørrelse:

10 - 30 deltakere



### Varighet:

60 - 90 minutter



### Type aktiviteter:

Teaterøvelser  
Personlig  
meningsutveksling  
Aktiv deltakelse



### Ressurser:

Standard



### Nødvendig atmosfære:

Trygge omgivelser for  
å dele meninger

### Målsetning

Å oppnå en bedre forståelse av ulike typer av konflikt, hva de kan handle om, og hva som ligger bak en gitt konflikt, for å bringe deg litt nærmere en innsikt i hva som kreves for å løse en konflikt.

### Læringsmål

- Å bli mer oppmerksom på ulike kategorier av konflikt.
- Å tilegne seg litt mer erfaring om konflikter.

### Introduksjon

Gi en kort introduksjon, først og fremst for å ønske deltakerne velkommen til workshopen. Understrek at vi nå skal gjennomføre øvelser som er helt ufarlige, og at ingen vil bli satt i situasjoner som er ubehagelige for dem. Vi skal gjøre alle øvelser sammen som en gruppe.

**Student:**  
Posisjon > Jeg må trene på fotball.  
Interesser > Jeg vil bli god nok for å spille på laget.  
Behov > **Tilhørighet:** Jeg er nødt nok å høre til et sted.

**Eldre mann:**  
Posisjon > Ikke spark ballen mot huset mitt.  
Interesser > Jeg ønsker ikke å bli forstyrret av støyen.  
Behov > **Status:** Jeg ønsker å bli respektert.

2. To søsken krangler om skoleutflukter. Den ene ønsker å dra til en fornøylespark sammen med klassen sin, mens den andre vil dra til kunstgalleriet med sin klasse. Moren deres er eneforsørger og har bare råd til at den ene av søsknene får dra på skoleutflykten sin.

**Søsken 1:**  
Posisjon > Jeg vil dra på kasseturen.  
Interessert > Jeg vil dra sammen med vennene mine for å ha det gøy.  
Behov > **Tilhørighet:** Jeg er nødt til å høre til et sted.

**Søsken 2:**  
Posisjon > Jeg vil dra på kasseturen.  
Interessert > Det kommer til å hjelpe meg med skolepensum.  
Behov > **Status:** Jeg er nødt til å bli bedre på skolen for å ikke være blant de svakeste elevene i klassen.  
**Verdsettelse:** Jeg er nødt til å bli sett på som en flink elev.

## ØVELSE 1: BRAINSTORMING (15 MIN)

Forklar at vi i dette opplegget skal forsøke å observere at det finnes ulike opphav til konflikter, og at mange av disse opphavene har likheter med hverandre mens noen er mer forskjellige.

Gjennomfør en idemyldring i plenum til spørsmålet "Hva er potensielle årsaker til konflikt?". Skriv ned alle forslag på et flipchart som er synlig for alle.

## ØVELSE 2: TEATERLEK (45-60 MIN)

Forklar at nå skal gå videre til å visualisere noen av likhetene og forskjellene ved å mime noen av disse årsakene til konflikt.

Del deltakerne opp i mindre grupper på 4-5 personer i hver. Be hver gruppe om å velge én årsak til konflikt fra flipchart-arket, og deretter forberede en kort dramatisering eller still-scene som de deretter skal fremføre for resten av deltakerne. De skal ikke avsløre hva som er konflikten i deres egen scene. Gruppene får noen minutter til å forberede seg.

En etter en gruppe fremfører sin scene. Still noen oppfølgings spørsmål til tilskuerne etter hver scene:

- Hva har vi sett i denne dramatiseringen eller still-scenen? (Forsøk å beskrive hva dere faktisk har sett. Fokuser på observasjoner).
- Hva tror dere konflikten handler om?
- Er det alltid tydelig hva en konflikt faktisk handler om?
- Kan det ha vært noe annet og bakenforliggende der?
- Til gruppen som fremførte: Hva handlet konflikten om?

Fasilitatoren må være parat til å guide prosessen hele veien, og være klar til å stille ekstra spørsmål for å grave frem mer informasjon hos deltakerne ved behov. Når alle gruppene har gjort sine fremføringer står fasilitatoren for litt ekstra input for å forenkle og tydeliggjøre de

ulike kategoriene av konflikt, og hva konflikter typisk handler om. Se under for flere detaljer.

## Debriefing (15 min)



Etter endt input-del går dere videre til en liten debrief i plenum. Mulige debriefings spørsmål:

- Hvordan følte det å bli bedt om å tenke på, og fremføre et scenario av konflikt?
- Har dere fått en bedre forståelse av konflikt etter denne øvelsen?
- Hvorfor er det viktig å vite om ulike kategorier eller former av konflikt?
- Er det i det hele tatt nødvendig å prate om konflikt?

## INPUT

For å forenkle hva konflikter typisk dreier seg om bruker vi fire kategorier av konflikt:

- Ressurser eller materielle ting:
  - Konkurransse om uforenlige behov, eller en oppfattelse av dette;
  - For å oppnå det du ønsker må noen andre gi opp en del av det de ønsker;
  - Nullsum-tenking - at vinning for én side må bety et tap for den andre siden.
- Menneskelige forhold:
  - Nærværet av negative følelser, misforståelser, dårlig kommunikasjon, stereotyper, og lignende.
- Identitet eller rolle:
  - Dersom noen ikke anerkjenner din posisjon eller unikhet.
- Verdier:
  - Oppfattede eller reelle inkompatibiliteter innen trossystemer
  - Hva som er rett eller galt, og lignende.

En konflikt kan passe inn i mer enn én kategori. Selv om dette er et forenklet sett av kategorier kan sannsynligvis de fleste konflikter passe inn i én eller flere av disse kategoriene.

Alle konflikter handler om en eller annen interesse. Men det er opp til oss å oppdage hva disse interessene faktisk er. Normalt sett ser vi bare posisjonene som partene formidler. Interessene til partene ligger et lag under posisjonene deres, og vi må stille spørsmål og grave for å oppdage hva som faktisk ligger bak konflikten.

## 6. AKTIV LYTTING

	<b>Målgruppe:</b> Ungdommer 16 - 30 Ungdomsarbeidere 18+		<b>Gruppestørrelse:</b> 10 - 30 deltakere
	<b>Varighet:</b> 90 minutter		<b>Type aktiviteter:</b> Teaterøvelser Personlig meningsutveksling Aktiv deltakelse
	<b>Ressurser:</b> Standard		<b>Nødvendig atmosfære:</b> Trygge omgivelser for å dele meninger

### Målsetning



Å få en bedre forståelse av aktiv lytting, heve bevisstheten om hvordan aktiv lytting kan hjelpe å bygge ned spenninger, eller hjelpe å løse konflikter.

### Læringsmål

- Å forstå at god kommunikasjon er et samarbeid.
- Å innse viktigheten av god og presis kommunikasjon, og å stille gode spørsmål.
- Å lære om ulike typer spørsmål, faktorer og følelser.

### Introduksjon

Gi en kort introduksjon, først og fremst for å ønske deltakerne velkommen til workshopen. Understrek at vi nå skal gjennomføre øvelser som er helt ufarlige, og at ingen vil bli satt i situasjoner som er ubehagelige for dem. Vi skal gjøre alle øvelser sammen som en gruppe.

## BLYANTEN (15 MIN)

Del deltakerne inn i par. Gi hvert par en penn eller blyant. Be hvert par om å holde blyanten opp mellom seg, men å berøre den bare med tuppen av pekefingeren. Alle bes så om å lukke øynene og starte å bevege seg rundt i rommet. Fortsett på dette viset i noen minutter.

Still deretter noen reflekterende spørsmål om øvelsen:

1. Kan dere beskrive hvordan dere opplevde denne aktiviteten (med fokus på observasjoner);
2. Hva kan vi egentlig lære av denne korte aktiviteten?

Oppsummer at poenget med øvelsen er at vi skal bli mer obs på at kommunikasjon er et samarbeid. Bruk gjerne en analogi om at blyanten bare kan flyte godt gjennom luften dersom de ulike parenes bevegelser er koordinert og i samsvar med hverandre.

## STATUEN (20 MIN)

1. Gå videre til neste aktivitet. Be deltakerne gå sammen i grupper på 3 og 3. Fasilitatorer viser hvordan øvelsen fungerer. De 3 medlemmene av hver lille gruppe har følgende roller:
  - a. Opprinnelig statue.
  - b. Bindeledd mellom opprinnelig statue og ny statue.
  - c. Ny statue.
2. Deltakerne stiller seg på en rekke. Den opprinnelige statuen står fremst. Bindeleddet mellom de to står i midten og ser i samme retning som den opprinnelige statuen. Bindeleddet mellom de to statuene har ikke lov til å se bakover. Den nye statuen står bak bindeleddet igjen, på samme linje, men med ansiktet vendt i andre retningen slik at denne ikke kan se de andre to personene.
3. Den opprinnelige statuen bes nå om å innta en valgfri positur, uten å snakke, og å holde posituren - som en statue. Bindeleddet skal nå forsøke å beskrive til den nye statuen hvordan den opprinnelige

statuen ser ut, hvorpå den nye statuen forsøker å innta samme posituren.

4. I første runde av øvelsen er det bare bindeleddet som har lov til å snakke. Ingen oppfølgingsspørsmål er tillatt fra statuene. Når bindeleddet tror at han/hun har beskrevet posituren godt nok, og gitt den nye statuen nok tid til å innta posituren, skal bindeleddet tre ut av linjen for å vurdere og sammenligne de to statuene.
5. Ta en kort pause i øvelsen for å stille noen refleksjonsspørsmål - for eksempel:
  - a. Hvordan løste dere oppgaven?
  - b. Følte den nye statuen seg trygg på at denne nå hadde samme positur som den opprinnelige statuen?
  - c. Hvor sikker følte bindeleddet seg på at den nye statuen, som han ikke kunne se, hadde lyktes i å innta samme positur som den opprinnelige statuen, som han kunne se?
6. Gruppene roterer på rollene og stiller seg i samme linjeen gang til. De skal nå gjøre samme øvelse en gang til, men denne gangen har den nye statuen lov til å stille oppfølgingsspørsmål til bindeleddet.
7. Avslutt øvelsen med å gjennomføre en kort debrief.
  - a. Endret det på prosessen at det nå ble anledning til å stille oppfølgingsspørsmål?
  - b. Følte de seg tryggere på at de klarte å kopiere den opprinnelige statuen?
  - c. Hva kan vi lære av dette?
  - d. Hva kunne ha skjedd dersom kommunikasjonen ikke hadde vært presis?

### Punkter dere kan forsøke å trekke frem:

- Kommunikasjon kan være utfordrende, og kan by på mange misforståelser;
- Beskjeder kan oppfattes og tolkes på et vis som er annerledes enn det som var intensjonen;

- Forståelse avhenger av den lyttende partens referansepunkter;
- Gode spørsmål er en viktig del av det å lytte aktivt, og å forstå riktig.

## FÅ BESKJEDEN GJENNOM TIL ANDRE SIDEN (45 MIN)

Forklar at vi nå skal fortelle historier til hverandre, samt øve litt praktisk på aktiv lytting gjennom å stille hverandre oppfølgingsspørsmål. Vi fortsetter å arbeide i de samme gruppene med 3 personer i hver. Hver gruppe skal nå ha følgende roller:

1. Historieforteller;
2. Tilhører som fokuserer på fakta;
3. Tilhører som fokuserer på følelser i og fra historien.

Rollene vil roteres, så det er en god ide å fordele tiden sånn at alle 3 i hver gruppe får anledning til å prøve seg på alle de ulike rollene.



### Instruksjoner

1. Hver deltaker bes om å tenke på et scenario - ideelt sett noe som har hendt dem selv. For å hjelpe dem å komme i gang kan du foreslå at de tenker på deres første dag av et eller annet, for eksempel på skolen, i idrettslaget, første gang de prøvde en ny aktivitet som å lære et nytt språk, reise til et nytt land, eller lignende. Fortell at de nå skal fortelle historien deres til de andre 2 medlemmene i gruppen deres. Det kan kanskje være enklere for dem å dele dersom de har valgt et positivt minne heller enn noe som det kan være vanskeligere å prate om til andre.
2. For å hjelpe deltakerne å sette seg inn i sitt eget minne kan du vurdere om det er behov for å stille noen hjelpende spørsmål:
  - a. Hvor var du før den aktuelle situasjonen?
  - b. Hvordan følte du deg før den aktuelle situasjonen startet?
  - c. Hvordan følte du deg etterpå?
3. Historiefortelleren formidler sin historie helt til denne føler at historien er ferdig. Den som har lyttet etter fakta stiller

oppfølgingsspørsmål til historiefortelleren for å forsøke å sikre at alle fakta er kommet frem og at de har forstått historien fullstendig. Deretter stiller den andre lytteren oppfølgingsspørsmål til historiefortelleren for å få frem resterende perspektiver, for eksempel omkring hvorfor akkurat denne historien har blitt værende i minnet til historiefortelleren, hvorfor han var glad, lei seg, eller andre følelsesrelaterte momenter for historiefortelleren.

4. Dersom tiden tillater, la alle 3 medlemmene i hver gruppe få muligheten til å bekle de ulike rollene for å gi dem alle anledningen til å praktisere å stille oppfølgingsspørsmål og få frem det fulle bildet av historien.

### Debriefing



Samle sammen alle gruppene for en felles debrief. Her er noen potensielle debriefingsspørsmål:

1. Hvordan følte det å fortelle historien din på denne måten, og ha andre lytte nøye til deg og hjelpe deg å få frem alle aspekter ved historien, samt gi deg tilbakemelding om deres forståelse av historien din?
2. Hvordan opplevde lytterne denne øvelsen?
3. Har denne strukturerte øvelsen hjulpet dere å oppdage noe nytt ved det å dele en historie med andre, samt effektiv kommunikasjon?
4. Hva innebærer lytting for deg?

Gjør en kort oppsummering eller idemyldring av gode og nyttige spørsmål som kan være særskilt nyttig for deltakerne. Skriv dem gjerne ned på et flipchart dersom tiden tillater.

### Tips til fasilitatoren

- Gi informasjon om omtrentlig tidsforbruk før hver øvelse.
- Som et alternativ kan du foreslå en form for egevaluering, for eksempel at deltakerne går rundt en stund i stillhet for



å samle sine egne tanker litt. Dette kan følges opp med noen enkle spørsmål. Et annet alternativ er å la deltakerne gå rundt og spørre hverandre hva de synes de har lært, hva de kan bruke dette til videre, og lignende.

- Det kan også være nyttig å oppsummere temaet for workshopen litt etter hver øvelse, eller etter workshopen som helhet.

Eksempler på hovedpoenger som kan være nyttige å peke på inkluderer:

- Koblinger til faktiske situasjoner hvor det kan være nyttig å være en god lytter.
- At aktiv og god lytting forbedrer relasjonene mellom mennesker og kan ta spissen av gryende konflikter eller til og med forhindre dem fra å skje.
- Færre misforståelser. Tydeligere kommunikasjon.
- Respekt for den som deler av seg selv. Å være til stede i en samtale.
- En følelse av økt verdi av å lytte til andre etterhvert som du får en dypere forståelse av dem gjennom å lytte nærmere og mer aktivt.

## 7. Å HÅNTERE FØLELSER



### Målgruppe:

Ungdommer 16 - 30  
Ungdomsarbeidere 18+



### Gruppestørrelse:

8 - 16 deltakere



### Varighet:

60 - 90 minutter



### Type aktiviteter:

Teaterøvelser  
Personlig  
meningsutveksling  
Aktiv deltakelse



### Ressurser:

Standard  
Høytalere



### Nødvendig atmosfære:

Trygge omgivelser for  
å dele meninger  
Avslappende omgivelser

### Målsetning

Å utforske følelser og lære måter å håndtere dem på.

### Læringsmål

- Å lære at enhver følelse kan ha noe positivt ved seg.
- Å se hvor viktig det kan være å sette ord på følelser.
- Å oppdage hvordan man kan gi plass og rom til følelser.

### Notis angående sted for workshopen og ønsket atmosfære

Denne workshopen passer best utendørs, for eksempel på stranda, i en park, hage, eller lignende. Dersom du velger å gjennomføre den innendørs, gjør det i et stort og vidt rom hvor deltakerne kan bevege seg fritt og ha masse plass. Musikk hjelper å skape en fin atmosfære dersom du gjennomfører workshopen innendørs.



Enten du gjennomfører workshopen innendørs eller utendørs, forsøk å finne et sted som er litt skjult eller beskyttet fra andre folks innsyn. Prøv å skape en avslappende atmosfære for å hjelpe deltakerne å komme i riktig sinnstemning. For eksempel, innendørs kan dette være stearinlys, puter, myke farger, og lignende. Utendørs, at deltakerne tar av seg skoene, at du ber dem bli bevisst på sine naturlige omgivelser, at de lukker øynene, og lignende.

### Trainere

Denne workshopen fungerer best hvis dere er to fasilitatorer som kan forklare og håndtere de ulike fasene av aktivitetene. Den ene har hovedansvaret mens den andre holder et øye med tiden, og følger litt nøyere med på deltakerne og hvordan de har det underveis.

### Introduksjon

Når deltakerne ankommer til workshopen er det lurt om du allerede har litt myk musikk på i bakgrunnen.

Gi en kort forklaring på hva workshopen handler om, og sørg for at deltakerne føler seg komfortable med det de skal være med på.

### ØVELSE 1: (20 MIN)

Still noen spørsmål til deltakerne for å hjelpe dem med å tenke over hvordan de har følt seg i ulike situasjoner tidligere og nylig, og oppmuntre dem til å dele navnene på følelsene med hverandre.

**VIKTIG:** Forklar til deltakerne at de ikke kommer til å bli bedt om å dele personlige detaljer om seg selv, men at de bare trenger å tenke selv på sine følelser til ulike spørsmål, og deretter uttrykke det med ett enkelt ord til hvert spørsmål. Dette er viktig å formidle før dere starter med spørsmålene.

### Noen eksempler på spørsmål:

- Hvordan føler du deg i dag?
- Tenk på et stressende øyeblikk du har opplevd tidligere: Hvordan følte du deg da? (Det beste scenarioet er hvis gruppen har en felles stressende erfaring å tenke på).
- Tenk på et trist og vanskelig øyeblikk i livet ditt: Hvordan følte du deg da?
- Tenk på et fantastisk øyeblikk i livet ditt: Hvordan følte du deg da?

*VIKTIG: Du bør alltid sørge for at det siste spørsmålet du stiller er positivt, slik at denne delen av workshopen ender med positiv stemning.*

Etter hvert spørsmål gir du deltakerne litt tid til å tenke på sine situasjoner og sine svar. Bruk gjerne litt god tid slik at ingen føler seg presset. Kjernen i øvelsen er å anerkjenne ulike typer følelser og forsøke å navngi dem deretter. Når deltakerne svarer kan assistent-fasilitatoren skrive ned alle ordene deres på et flipchart. Alle svarene bør skrives ned på ett og samme flipchart.

Når du samler inn svarene, skriv følgende tittel på flipchart-arket:

“SETT NAVN PÅ FØLELSENE”

Forklar at det å anerkjenne følelser og gi dem et navn er første skritt mot å klare å håndtere følelsene. I denne fasen kan dette være et nyttig verktøy, kalt et ‘følelsekart’, som er en liste med alle mulige slags følelser som vi mennesker kjenner på i hverdagslige situasjoner, som vi har sett. Hvordan, og hvor nøye du forklarer dette vil avhenge av hvordan gruppen din er sammensatt.

### ØVELSE 2: (25 MIN)

Etter å ha gitt følelsene et navn skal vi tenke videre på hvordan man kan håndtere dem. Det er ikke en lett oppgave. Så vi skal først se litt på hvordan man IKKE skal håndtere følelser.

Del deltakerne inn i par, og be dem tenke på en situasjon de selv har erfart i livet. Situasjonen skal være en gang de synes at følelsene som var involvert ikke ble godt håndtert. Hver deltaker lager en enkel tegning for å illustrere, og viser denne frem til gruppen.

Etter fremvisning av hver tegning, spør gruppen hvorfor de tror følelsene i tegningene ble håndtert dårlig, og skriv ned alle ordene de nevner på et nytt flipchart. Når du oppsummerer øvelsen, understrek at flipchartet viser eksempler på hvordan man IKKE bør håndtere følelser, og sett en passende tittel på arket. Deretter stiller du spørsmålet: -Hvordan kan vi så håndtere følelser?

### ØVELSE 3: (25 MIN)

Be hvert par om å gjenta den samme tegningen, men denne gangen med sine forslag til hvordan man kan håndtere de aktuelle følelsene på en god måte. Spør deltakerne om å forklare med ett enkelt ord hvordan følelsene ble håndtert godt denne gangen. Skriv ned kommentarene deres på et flipchart.

Når du har all forklaringen du trenger, sett følgende tittel på flipchartet:

“GI RIKTIG MENGDE Plass OG TID TIL FØLELSENE”

Sett alle tre flipchart-arkene sammen og forklar at hvis de ønsker å håndtere en gitt følelse kan de bruke følgende retningslinjer:







1. Tillate seg å kjenne på følelsene uten å benekte dem, og deretter anerkjenne dem og gi dem et navn.
2. Gi riktig mengde plass og riktig mengde tid til å uttrykke følelsene.
3. Vær også oppmerksom på følelsene til folk rundt deg, og forsøk å være en aktiv lytter; De kan også også trenge hjelp til å håndtere sine følelser.

### Debriefing



Sett på den samme musikken som du spilte helt i begynnelsen, og be deltakerne bevege seg fritt rundt arbeidsarealet deres. Når du stanser musikken skal deltakerne gå til nærmeste person og fortelle denne hva de tar med seg hjem fra denne workshopen. Gjenta dette noen få ganger slik at deltakerne får mulighet til å prate med flere personer om samme spørsmål.

## 8. VRANGLÅS

 <b>Målgruppe:</b> Ungdommer 16 - 30 Ungdomsarbeidere 18+	 <b>Gruppestørrelse:</b> 10 - 20 deltakere
 <b>Varighet:</b> 90 minutter	 <b>Type aktiviteter:</b> Teaterøvelser Personlig meningsutveksling Aktiv deltakelse
 <b>Ressurser:</b> Standard Høytaler	 <b>Nødvendig atmosfære:</b> Trygge omgivelser for å dele meninger Avslappende omgivelser



### Målsetning

Å utforske ulike måter å komme seg ut av en vranglåst situasjon.

### Læringsmål

- Økt bevissthet omkring ulike måter å håndtere blokkeringer eller vranglåser i kommunikasjon.
- Økt selvtillit i å bruke ulike metoder for å roe ned en blokkert situasjon.

### Introduksjon til workshopen (5 min)

Forklar kort hva som er målsetningen med denne workshopen, og hvor mye tid dere planlegger å bruke. Understrek at workshopen ikke handler om å finne løsninger på konkrete problemer, men å lære om måter man kan gå frem for å forsøke å se mulige løsninger.

### Uframkommelig trafikk! (10 min)

Lag to 'biler' av fire folk hver - hvorav to er i baksetet og to er i forsetet. Lag deretter en smal vei av stoler, andre deltakere, eller det dere måtte ha for hånden. Begge 'bilene' er på denne samme veien hvor det bare er plass til én bil i bredden, og de skal hver sin vei. Forsøk å iscenesette hvordan et slikt møte på veien kunne forløpe seg.

Deltakerne som ikke er i bilene kan tilby forslag til hva bilene sannsynligvis ville prøve å gjøre først. Be dem deretter foreslå hvordan de kan løse opp i den blokkerte situasjonen. Se om de har noen umiddelbare og praktiske forslag først. Gå deretter over til så kreative forslag som de bare kan.

Debrief kort om bilene og utforsk hva som skjedde først da alle arbeidet mot hverandre. Bruk denne diskusjonen til å gi eksempler på situasjoner som har gått i 'vranglås', og hvor det ser ut til at det ikke finnes noen løsninger, men bare en total blokkering av kommunikasjon.

### Årsaker til fastlåste situasjoner (5-10 min)

Gjør en idemyldring med hele gruppen for å lage en liste over mulige årsaker til fastlåste situasjoner. Som et alternativ kan du dele deltakerne inn i mindre grupper, dersom tiden tillater det. Følg opp med en tilsvarende idemyldring omkring mulige løsninger på slike fastlåste situasjoner. Noen av disse forslagene skal benyttes i neste øvelse.

### Forumteater "Boksekamp" – hjelp utenfra (20-30 min)

Nå skal dere forsøke å bruke forumteater-teknikker for å utforske måter å roe ned situasjoner som er helt fastlåste. En måte er nemlig å få litt hjelpe utenfra, og vi skal utforske dette med litt hjelp fra Rocky.

Gjenskap en scene fra en boksekamp, med imiterte boksebevegelser, musikk fra Rocky-filmene, et håndkle i hjørnet hos treneren, oppvarming, og lignende. Lag gjerne en boksering hvis dere kan. Fasilitatorene

fremfører en situasjon hvor de to bokserne står overfor hverandre, og befinner seg i en fastlåst situasjon. De hadde egentlig ikke tenkt å bokse mot hverandre, men situasjonen har eskalert, og de er nå helt ute av stand til å høre på hverandre. Du kan også bruke deltakere til å spille rollene hvis de er komfortable med det fra starten.

Rollespillet starter med at noen krangler på en aggressiv måte. På et passende tidspunkt ringer noen i en bjelle, som i en boksekamp, og sier høyt "Stopp!". Nå skal dere spørre om noen av de som observerer har noen forslag til hvordan de kan hjelpe de kranglende partene ut av situasjonen. Hvem kan tilby råd for å hjelpe rollekarakterene ut av den fastlåste situasjonen? Hvis noen har forslag kan de tre inn i situasjonen og innta rollen som trener for den av bokserne de ville ha endret oppførselen til. Når bjellen ringer igjen fortsetter situasjonen, nå altså med en ny boksetrener i det ene hjørnet.

Rollekarakterene kan lytte til rådene og deretter fortsette skuespillet for å se om det endrer på situasjonen. Forsøk å gjøre denne syklusen noen ganger med ulike boksetrenere.

**Husk at målet er å roe ned situasjonen,  
ikke å løse konflikten.**

Form nå noen mindre grupper og be hver gruppe om å snakke litt sammen om noen konflikter de har opplevd i sine familier, vennekretser, skoler, forhold, eller annet. Deltakerne deler bare ting de er komfortable med å dele. Oppgaven til hver gruppe er å idemyldre litt om ideer som kunne hjelpe i de aktuelle situasjonene - og ideene kan være realistiske eller ikke, så kreative som de bare ønsker.

Debrief og lag en liste over alle ulike folk som kunne være til hjelp i forskjellige situasjoner, og hvordan de kunne være til hjelp. Minn alle sammen på om at de bare deler informasjon fra sine egne liv, og at de bare deler informasjon som de er komfortable med å dele.

### En endring er like god som en pause (5-10 min)

En annen måte å hjelpe til i en fastlåst situasjon er å foreta seg en fysisk endring på noe. Det er mange måter å gjøre dette på, og denne aktiviteten er å få folk til å vise frem så mange måter de kan tenke seg å gjøre fysiske endringer på - endret tidspunkt, sted, lys, lyder, atmosfære, posisjon, eller noe helt annet.

For å varme opp litt, be deltakerne om å stå ansikt til ansikt i par. Be dem så om å memorere hvordan den andre personen ser ut. Deretter skal parene snu seg rundt slik at de ikke lenger ser hverandre. Hver person skal nå gjøre en liten forandring i utseendet sitt. Etter noen sekunder snur de seg tilbake mot hverandre og forsøker å se hva som er forandret på partneren sin. Forsøk å gjøre dette noen ganger for å se hvor mange ulike ting eller detaljer det er mulig å forandre på.

### "Musikalske stoler?" – Å forandre en situasjon (5-10 min)

Still to stoler opp mot hverandre i midten av rommet. Tenk dere at det er noe aggressivt i hvordan de er stilt opp. Stolene illustrerer en fastlåst situasjon. Be deltakerne om forslag til ulike måter de kan løse opp i situasjonen, eller endre på det hele. Deltakerne kan flytte på stolene, endre på andre ting i rommet, eller bare beskrive en tenkt endring de gjerne skulle utført.

### Å endre på bildet! (15 min)

Del deltakerne inn i mindre grupper, og be dem sammen skape en person som er helt fastlåst og "blokkert" på en eller annen måte. De skal vise på så mange måter som de bare kan hvordan denne personen er "blokkert", og det kan være så kreativt eller fantasifullt som de ønsker. Personen kan for eksempel være "blokkert" på grunn av blokkert tankegang, et smalt fokus, at personen ikke lytter, at personen er veldig snarsint, forhistorien til situasjonen, emosjonell bagasje, eller noe helt annet. Gruppene kan velge å tegne personen, eller lage et kort skuespill hvor de fremfører personen selv. Bruk de materialene som er tilgjengelig i rommet.



## Debriefing og evaluering (5-10 min)

Helt til slutt er det viktig å gi deltakerne anledning til å dele litt om sine egne tanker, følelser og ideer om det de har vært med på i denne workshopen. Og særlig for å trekke frem det de kan ha oppdaget eller lært som kan ha relevans for deres egne fastlåste situasjoner fra tidligere eller nåværende stadier i sine liv. Hvis det er tid igjen kan dere også gå gjennom noen av punktene fra listen under, for å gi litt ekstra innspill til hvordan man kan forsøke å håndtere en fastlåst situasjon.

### Ideer for å få folk til å trekke seg litt unna en "vranglås":

- Distraher dem med et eller annet;
- Kom opp med et hypotetisk scenario: "Hvis jeg gjør dette, kan du gjøre det?";
- Understrek (eller skap) noe felles mellom partene, som en felles utfordring eller målsetning;
- Separer folkene fra problemet. Ta dem fysisk bort fra situasjonen;
- Utfordre antakelsen om at bare én person kan vinne stillingen, mens den andre må tape;
- Utforsk muligheten for ytterligere utveksling av informasjon mellom partene;
- Insister på objektive vurderingskriterier;
- Avklar kommunikasjon og kommunikasjonsmetoder, både fra tidligere og for nå;
- Be partene vurdere om en unnskyldning vil være riktig eller nyttig fra den ene eller den andre.

## 9. Å STILLE DE RETTE SPØRSMÅLENE



### Målgruppe:

Hvem som helst



### Gruppestørrelse:

10 - 20 deltakere



### Varighet:

90 minutter



### Type aktiviteter:

Teaterøvelser  
 Personlig meningsutveksling  
 Aktiv deltakelse



### Ressurser:

Noen bord  
 Innsamlede tidsskrifter,  
 overskrifter, fotografier



### Nødvendig atmosfære:

Moro

### Målsetning



Å utvikle deltakernes ferdigheter til å stille spørsmål for å hjelpe dem med å forstå underliggende behov og interesser.

### Læringsmål

- Å bli bedre kjent med hvilke typer spørsmål som finnes.
- Å bli kjent med hvilke spørsmål det kan være nyttig å stille for å oppdage og forstå underliggende behov, interesser, og følelser.

### Introduksjon til workshopen (5 min)

Ønsk velkommen, og forklar kort målsetningen for workshopen, og hvordan den er oppdelt.

## ØVELSE 1: "DARK STORIES" (10-15 MIN)

Del gruppen inn i to lag. (Dersom gruppen er mindre enn 10 personer kan de alle være samlet). Separer lagene litt. Lagene kan få hvert sitt ark og penn. Oppsummer løpende svarene deres på et flipchart.

Hvert lag blir nå spurt om å nøste opp og løse de bakenforliggende forholdene i et mysterium som fasilitatoren beskriver. Hvert lag får sjansen, etter tur, til å finne ut hva som skjedde i den aktuelle "Dark Storyen" ved å stille spørsmål til fasilitatoren. Denne kan bare svare med JA eller NEI. Ingen åpne spørsmål eller beskrivende svar er tillatt. Dersom svaret på spørsmålet deres er JA får det samme laget anledning til å stille et spørsmål til. Hvis svaret er NEI går turen over til neste lag. For at øvelsen skal være så dynamisk som mulig kan dere insistere på at lagene stiller spørsmålene uten å bruke så lang betenkningstid. Hvis lagene står helt fast kan dere vurdere om dere vil gi dem noen ekstra hint eller råd.

Eneksmpelhistorie lyder som følger: *"Mannen parkerte bilen sin ved siden av et hotell, og i løpet av et sekund hadde han mistet alt han eide"*. Oppgaven til deltakerne er å finne ut hva som faktisk har skjedd, og hvordan det kunne ha seg. Den korrekte bakgrunnen som de skal forsøke å nøste seg frem til er som følger: *"Mannen spilte brettspillet Monopol med venner, og landet med sin bil-formede spillbrikke på en gate hvor en av de andre hadde hotell. Mannen måtte betale alt han hadde igjen til den andre spilleren"*.

### Resultat

Deltakerne har øvd på å stille spørsmål med et mål om å avdekke nye perspektiver.

## ØVELSE 2: TEORETISKE INNSPILL OM SPØRSMÅL (15 MIN)

Gi noen korte innspill om ulike typer spørsmål ved hjelp av faktaarket "Spørsmålstyper" som du finner under.

## Introduksjon til spørsmålstyper

Å stille de riktige spørsmålene til riktig tid er et av de beste verktøyene vi har for å løse konflikter. Spørsmål kan hjelpe oss å forstå hva som virkelig betyr noe, å tilegne oss nye perspektiver, å evaluere vår egen posisjon, samt å komme frem til nye, mulige løsninger. Det er viktig å forstå hvilke typer spørsmål som finnes og hvilken type som kan hjelpe deg å avdekke den informasjonen du trenger. Hvorfor stiller vi egentlig spørsmål? Spørsmål eksisterer ikke bare for å få mer informasjon fra en annen person, men også for å hjelpe den andre personen til å forstå sin egen situasjon bedre. Altså er det viktig å vite hvorfor du stiller spørsmålene som du skal stille. Husk at spørsmål er viktige, men at de ikke alltid bringer med seg et tydelig svar, og at verdien noen ganger finnes i selve prosessen av samtalen heller enn i informasjonen som kommer frem.

### Øvelse

1. Gjør en idemyldring om ulike typer spørsmål, og hvorfor vi stiller dem.
2. Gi deltakerne litt tid til å tenke og skrive ned sine forslag på et flipchart.
3. Introduser faktaarket med ulike spørsmålstyper.
4. Koble sammen teori med virkeligheten ved å fortelle en liten historie om hvor viktig det er å stille de riktige spørsmålene.

### Tips

Før dere starter med workshopen er det lurt å forberede noen illustrerende eksempler til de ulike spørsmålstypene.

## Spørsmålstyper

### Åpne spørsmål

Hva er viktig for deg her?  
Hva har du allerede forsøkt for å løse situasjonen?  
Hvordan føler du deg i denne situasjonen?  
Hvordan ville en god løsning sett ut for deg?  
Er det noen andre ting du tenker på?

### Lukkede spørsmål

Vil du ha X?  
Har du forsøkt å snakke direkte?  
Føler du deg irritert på grunn av dette (situasjon X)?  
Ville resultat X være akseptabelt for deg?

### Spørsmål for å forstå hva som betyr noe - Sonderende og systemiske spørsmål

- Hvem er involvert? Hvem andre?
- Hvem tar avgjørelsene?
- Hvem er ansvarlig?
- Hvem blir påvirket av avgjørelsene?
- Hva har blitt gjort så langt, og hvem sto bak?

### Spørsmål for å forstå hva som betyr noe - Provoserende spørsmål

- Kan det være at dette dreier seg om noe helt annet?
- Er dette virkelig hva dette dreier seg om?
- Synes du at dine forventninger er realistiske?
- Hva har du gjort for at dette problemet finnes?
- Hva gjør du som bidrar til at situasjonen forblir som den er?

### Kreative spørsmål for å utvide perspektivet

- Kan du sette deg inn i situasjonen til den andre parten? Hvordan føler han seg?
- Hva ville en nøytral tredjepart si om situasjonen? Hva ville et barn si? En sjef? En kjærlighetspartner? En uavhengig ekspert? En dommer? En prest?
- Forestill deg at du er på ferie, tusen mil unna sammen med venner. Hvordan ser dette problemet ut derfra?

- Kan du sette alt dette i perspektiv? Hvor viktig er denne situasjonen i forhold til andre ting i livet ditt?
- Hvordan tenker du at denne situasjonen kan komme til å se ut om to uker/en måned/ett år/fem år?

### Kreative spørsmål for å stimulere til evaluering

- Spør om alternativer
- Hvis du får valget mellom A eller B, hvilken er bedre? Hvorfor?
- Evaluer etter følgende skala:  
På en skala fra 0 til 10, hvor 0 betyr helt uviktig og 10 betyr helt essensielt; hvordan ville du vurdere dine ulike interesser eller muligheter her?

### Paradoksale spørsmål for å utvide perspektivet

- Hvordan kan ting bli enda verre?
- Hva kan du gjøre for å forverre situasjonen?
- Forestill deg det verst tenkelige utfallet? Er det egentlig så ille?

### Løsnings- og ressursfokusede spørsmål

- Hva er alt du kan gjøre for å løse dette på en tilfredsstillende måte?
- Hvordan har du klart å håndtere dette så bra så langt?
- Hva vil ditt første skritt være?
- Hvilke ressurser har du i form av deg selv for å løse dette?
- Hvilke andre ressurser finnes det - andre folk, institusjoner, o.l. - som kan hjelpe å løse dette?
- Forestill deg at du har løst dette problemet: Hva skjer deretter?

### Mirakelspørsmålet

Tenk deg at du får sove kjempegodt i kveld. Du går og legger deg tidlig, leser litt, og sovner. Du sover dypt og våkner opp forfrisket. Om morgenen oppdager du at et mirakel har skjedd. Idet du åpner øynene merker du at verden er annerledes. Problemet du har hatt er borte. Mirakelet er at alt er bra. Alt er løst, og alle spørsmål har blitt besvart. Du er fornøyd og glad.

- Hvordan vet du at et mirakel har skjedd?
- Hvem, utenom deg, merker at dette har skjedd?
- Hvordan føler du deg nå? Hva har endret seg?



## ØVELSE: "GJETT HVEM" (30 MIN)

Denne aktiviteten krever litt ekstra forberedelse. Følgende karakterer vil spille en rolle i øvelsen: fasilitator, en skuespiller som skal være den mystiske, hemmelige personen, en person som passer på tiden (valgfritt), og deltakerne.



### Ekstra materialer

Flipchart-ark, A4-papir, penner, tusjer eller blyanter (dette er valgfritt, men det hjelper til bedre visualisering). I tillegg kan du forberede et kostyme til den mystiske, hemmelige personen (for eksempel en ball, pinner eller kvister, et teppe å gjemme personen bak, ansiktsmaling, og lignende).



### Instruksjoner

1. Oppsummer den foregående delen av workshopen og forklar for deltakerne at de nå skal få anledning til å teste hvor effektivt de kan stille gode spørsmål. Forklar at øvelsen er basert på en type simulering iscenesatt i et fiktivt scenario.
2. Målet med aktiviteten er å finne frem til bakgrunnshistorien til den mystiske, hemmelige personen som er gjemt bak et teppe, og ute av syne for deltakerne (aller helst i et annet rom i tillegg). Den mystiske, hemmelige personen har for tiden et problem som deltakerne skal forsøke å hjelpe ham eller henne å løse. For å gjøre det skal deltakerne etter tur få stille spørsmål som følger et definert mønster.
3. Del deltakerne inn i grupper. Det beste er hvis det er 3-7 personer i hver gruppe. Vurder antall grupper ut fra antall deltakere dere har. Hver gruppe vil få muligheten til å prate med den mystiske, hemmelige personen etter tur, og prøve å finne ut så mye de klarer om personen og hvilket problem personen har. I hver runde får gruppene bare stille en bestemt type spørsmål. Som følger:

### Gruppe 1: Lukkede spørsmål (JA/NEI-svar)

### Gruppe 2: Provoserende spørsmål

### Gruppe 3: Spørsmål for å utvide perspektivene

4. Øvelsen har 3 runder, totalt sett. I begynnelsen av øvelsen får hver gruppe 5 minutter til å forberede seg og skrive ned mulige spørsmål som de vil stille til den mystiske, hemmelige personen. Deretter får gruppene, en etter en, anledning til å gå til rommet hvor personen er gjemt bak et teppe og prate med denne i 2 minutter. Mens en gruppe prater med personen kan de andre gruppene bruke tiden til å vurdere svarene de har fått, evaluere spørsmålene sine og forberede nye spørsmål. Målet er å finne ut så mye de kan om personen, og problemet personen står overfor.
5. Etter 3 runder med spørsmål fra hver gruppe får gruppene 5 minutter til å notere ned eller tegne på et flipchart hva de har funnet ut om personen og problemet personen har. Deretter får hver gruppe presentere for hverandre hva de har funnet ut.

### Forslag til variasjon:

- Hver gruppe får bare stille samme spørsmålstype i alle 3 rundene;
- Hver gruppe får anledning til å prøve alle spørsmålstypene, en etter en;
- Gruppene kan endres på etter hver runde.

Fasilitatoren kan hjelpe deltakerne med å finne spørsmål som kan hjelpe dem med å nå målet sitt. Ved behov kan dere også gi forslag for å hjelpe deltakerne nærme seg riktig svar.

### Skuespillerens oppgave - "Mystisk, hemmelig person: Robinson Crusoe"

Hovedoppgaven til skuespilleren er å svare på spørsmålene som stilles som om man faktisk levde på en tropisk øy alene (slik som Robinson Crusoe i boken, eller som i filmen Castaway med Tom Hanks).

Skuespilleren befinner seg i et annet rom (helst), og skjult fra gruppene som til enhver tid stiller spørsmål. Etter de 3 spørsmålsrundene og gruppens presentasjon av sine slutninger, kommer skuespilleren frem og forteller sin egen historie. Skuespilleren kan bruke kostyme eller andre effekter etter eget ønske (valgfritt).

### Resultat

Deltakerne lærer mer om hvilken type spørsmål som gir ulike typer svar. De vil lære å skille mellom åpne og lukkede spørsmål, spørsmål med mening, antydende spørsmål, og mer. Gruppene vil lære å se hva slags informasjon og bilde de kan danne seg ved hjelp av de ulike spørsmålstypene vi bruker.



### Debriefing (10 min)

Hovedvekten her legges på å analysere oppgaven deltakerne har løst i den siste aktiviteten. Skap en trivelig atmosfære, kanskje ved å sitte på puter på gulvet hvis mulig.

### Forslag til struktur:

- Start med en kort runde hvor hver deltaker får si ett ord som beskriver hvordan de føler seg akkurat nå.
- Oppsummer hver gjennomførte aktivitet for seg, ved hjelp av innspill fra deltakerne. Reflekter litt rundt det dere har vært med på i denne workshopen, og hva de synes har vært viktig. Spør deltakerne hvordan de ulike delene av workshopen var koblet sammen? Ser de noen kobling fra den ene delen til de andre delene?
- Gjør en liten oppsummering av målsetningene for workshopen og hva dere ønsket at deltakerne skulle lære mer om.
- Spør deltakerne om å si litt om hva de har lært og hva de kan ta med seg videre for å bruke i sine egne liv.

## 10. JO FLERE KOKKER, DESS MERE...TØV WORKSHOP OM Å SNAKKE OM SNAKING



### Målgruppe:

Ungdommer 16 - 30  
Ungdomsarbeidere 18+



### Gruppestørrelse:

6- 24 deltakere



### Varighet:

90 minutter



### Type aktiviteter:

Teaterøvelser  
Diskusjon



### Ressurser:

Ulike forberedelser  
trengs (se under)



### Nødvendig atmosfære:

Moro og kreativ

### Målsetning



Å forstå fordelene ved å forstå og planlegge strukturen for en samtale.

### Læringsmål

- Å lære elementer som en samtale består av, og lære om fordelene ved å ha planer for samtaler.
- Å anerkjenne viktigheten av å spare tid og energi i samtaler ved å sette og nå tydelige mål.
- Å lære hvordan man opprettholder bedre relasjoner ved å forstå målene til de andre partene i samtalen.
- Å praktisere prosessen med å sette sammen en så kompleks samtale som en gruppediskusjon.
- Å lære hvordan man setter opp en plan for samtaler.

## ØVELSE 1: FRA MATLAGING TIL Å LAGE EN SAMTALE (45 MIN)

Denne øvelsen vil åpne for at deltakerne opplever en gruppesamtale, og til å identifisere ulike elementer som er viktige for å ha enhver form for samtale.



### Forberedelse

Du trenger kort med bilder/ord som representerer ulike deler ved matlaging.



### Instruksjon

Ønsk deltakerne velkommen. Be dem om å sette seg i grupper på 4-6 personer rundt bord som er forberedte på forhånd. På bordene legger du små ark, som hver representerer ulike deler ved matlaging.

Forbered som mange ulike kort som mulig (minst 30-40 kort) og vær så kreativ som du bare klarer. Du finner også noen ideer på arket etter workshop-beskrivelsen. Kortene skal gi deltakerne mulighet til å "lage" ulike måltider, og samtidig inspirere til samtale rundt hva de skal gjøre og hvordan. Mange ting kan skje i et kjøkken, og den perfekte kokken tar høyde for alt.

Fortell deltakerne i hver gruppe at de driver et kjøkken på et ungdomssenter, og på kortene vil de finne ulike ting som vanligvis brukes eller finnes på kjøkkenet. Be hver gruppe om å forberede en meny og en matlagings-plan for dagen, hvor de tar hensyn til all informasjonen de finner på kortene. Det betyr at de kanskje har begrensede ressurser, ulike kunder, og uforutsette ting kan jo også skje. Hver gruppe har 10 minutter på seg til å fullføre oppgaven.



### Debriefing

Spør deltakerne om følelser og prosess: Var det vanskelig? Klarte dere å fullføre oppgaven? Er dere fornøyde med resultatene?

Hold deltakerne i det "kulinære hjørnet" ved å spørre om de likte øvelsen, om de liker å lage mat i det virkelige liv etc. Er matlaging noe de synes er vanskelig? Krever det mye tenking, planlegging og overveielse? Er matlaging i det virkelige liv vanligvis lettere enn det var i øvelsen? Hva gjør at det er lettere i det virkelige liv?

Spør deltakerne om å se for seg at de må bake en svært god kake. Spør dem hva de vil trenge for å kunne gjøre det. Noter ideene på et flipchart, og gruppér dem i disse tre kategoriene dersom det er nødvendig: Ingredienser, tid og oppskrift. Du kan også symbolisere disse ulike kategoriene med tegninger eller ved å klistre opp bilder/figurer.

Diskuter ideen om at en samtale er litt likt kakebaking. Du har:

- **Ingredienser** – tema og saker du har tenkt til å få snakket om i samtalen kan påvirke det endelige resultatet av samtalen. Det er viktig å avgjøre og velge dem med omhu - akkurat som når man baker en kake.
- **Tid** - tid er viktig i både samtale og kakebaking, og det er lurt å sette av nok tid før man starter prosessen. Se for deg hva som ville skje med kakebakingen dersom du ikke satte av den riktige mengden tid.
- **Oppskrift** - du kan improvisere, men i utfordrende eller viktige samtaler er det nødvendig med en oppskrift. Det betyr at det må være en struktur, og en plan for tema og saker som skal tas opp. Det skaper en trygg atmosfære og hjelper deg til å fokusere på det som er viktig.

Du kan også nevne baking (teknikk) og erfaring (kvalitet):

- **Baking** - det å samtale er en kreativ prosess, slik som baking, så du kan aldri være sikker på sluttresultatet idet du begynner, og du må være åpen og tålmodig gjennom prosessen.
- **Erfaring** - for å bli en god baker må du øve, noe som er tilfelle med samtaler også! Når du praktiserer og øver, vil du lære hva som fungerer godt og hva som ikke fungerer overhodet.

**Oppsummering:** Gi deltakerne anerkjennelse for deres kunnskap om baking og matlaging, og deres kunnskap om konstruksjonen av en samtale og dens viktige ingredienser.

## ØVELSE 2: FRA KAOS TIL STRUKTUR (45 MIN)

Denne øvelsen vil gi deltakerne mulighet til å få erfare en situasjon hvor de må møte og ta hensyn til ulike interesser og meninger for å oppnå et felles mål. De vil erfare viktigheten av elementene i samtale som er nevnt i den forrige øvelsen, og de vil reflektere over ideen om å forbedre samtalen ved å bruke planen for samtale.



### Forberedelse

Skriv ut kort med de ulike rollene (se arket etter denne workshopen med liste over de ulike rollene).



### Instruksjon

Åpne for at deltakerne nå skal praktisere kunnskapen de identifiserte og gav uttrykk for i den forrige øvelsen gjennom en aktiv oppgave - rollespill. Del deltakerne inn i grupper med, ideelt sett, seks deltakere i hver gruppe, siden hvert sett inneholder seks ulike roller. En gruppe må utgjøres av minimum fire deltakere. Dersom du har flere enn seks deltakere på en gruppe kan du ha flere enn én person i noen roller.

Del ut rollene tilfeldig til deltakerne i hver gruppe. Presenter situasjonsbeskrivelsen for dem, og spør dem om å improvisere en gruppediskusjon (i tilfeller hvor det er mer enn en gruppe, bruk parallelle diskusjoner). Deltakerne har 10 minutter til rådighet for diskusjonen.

### Beskrivelse av situasjonen

*Dere er en gruppe klassekamerater. Læreren deres har spurt dere om å planlegge en kassetur. Dere har ikke hatt tid til å møtes tidligere, og i dag skal dere møtes for første og siste gang for å ta alle avgjørelser og få på plass alle detaljer for turen. Dere har 10 minutter på dere til å komme opp med en fullstendig plan over hele turen og gi den til læreren deres. Gjør dere ikke det, vil turen avlyses.*

## Debriefing



Etter 10 minutter, be alle om å komme tilbake til sirkelen. Spør dem:

- Om følelser (hvordan føler dere dere etter denne øvelsen);
- Om prosessen (hva var deres oppgaver og interesser, hva skjedde, hvem startet, hvem snakket mest, hva gjorde diskusjonen vanskelig, hvilke teknikker brukte de for å lettere kunne nå sine mål);
- Om alternative versjoner av prosessen (hva kunne du gjort for å gjøre det bedre eller lettere, hvilke elementer ville du lagt til eller tatt vekk).

Skriv ned alle ideene deltakerne kommer med på et flipchart. Hva kan gjøres bedre i samtalen og hvordan. Bring oppmerksomheten deres over på ideen om å lage en plan for samtalen for å hjelpe samtalen til å bli bedre. Diskuter med deltakerne, og introduser, dersom det er nødvendig, følgende elementer for en plan for samtale:

1. Planlegge prosessen;
2. Velge temaene for samtalen;
3. Bestemme hva dere IKKE skal snakke om;
4. Prioritering;
5. Å gå fra det generelle til det konkrete;
6. Bestemme rekkefølgen;
7. Tidsstyring;
8. Bestemme hvem som leder prosessen;
9. Planlegge de neste stegene.

Etter en kort diskusjon, spør deltakerne om å en for en komme med et eksempel på fordelene med å bruke en plan for samtale. Dersom det er nødvendig, fullfør deres refleksjoner ved å nevne følgende:

- Det sparer tid og energi;
- En får tydelige mål og kan lettere nå dem;
- Opprettholde relasjoner;
- Bedre forståelse for målene til de andre deltakerne i samtalen.

Sett pris på og takk for deltakernes engasjement og intense arbeidsinnsats.

## Mat og kjøkkenlister (Øvelse 1)

Her er en liste over mulige ideer til mat og kjøkken-aktiviteter. Du kan selvsagt legge til dine egne ideer også - jo flere ideer jo større variasjon!

### Redskaper:

- Stekepanne
- En stor kasserolle
- To store skjær
- Gaffel
- etc.

### Mat:

- Mel
- 6 egg
- 1 liter melk
- 4 tomater
- 1 råttent tomat
- Nøtter
- etc.

### Sikkerhet på kjøkkenet:

- Kutt i finger
- Allergisk reaksjon
- Brent matrett
- Akutt telefonsamtale
- etc.

### Utstyr:

- Stekeplate
- Mikrobølgeovn
- Stekeovn
- etc.

### Diett-hensyn/kunder:

- Vegansk
- Laktose-intolerant
- Svært sulten
- Gluten-intolerant
- Elegant dame
- Mat på reise
- etc.

### Matlagings-stil:

- Tradisjonell
- Picnic
- Mat foran TVen
- Snacks
- Formell middag

## Roller (Øvelse 2)

1. Rollen din er svært viktig. Du er ansvarlig for det å gjøre sponsorene av turen godt synlig i markedsføring og materiell til turen og mens dere er på tur. Dette er svært viktig for sponsorene. Du har mange ideer, for eksempel t-skjorter, kopper, penner, klistremerker og notatbøker. Du vil diskutere disse ideene i detalj med vennene dine. Still spørsmål, spør om andres meninger om ideene dine, og ta de

endelige avgjørelsene sammen som gruppe. Det er kun 10 minutter til rådighet, så det er veldig viktig at du får sagt det du må få sagt.

2. Rollen din er svært viktig. Du er ansvarlig for mat på turen: Brødskiver, matpakker, melk, frukt, kjeks, godteri og så videre. Du må også ta hensyn til hvilke matallergier eller dietter de andre deltakerne måtte ha. Foreslå en meny for de neste tre dagene. Vær sikker på at alle de andre har fått med seg hva menyen er og synes det er greit. Still spørsmål, spør om andres meninger om ideene dine, og ta de endelige avgjørelsene sammen som gruppe. Det er kun 10 minutter til rådighet, så det er veldig viktig at du får sagt det du må få sagt.
3. Rollen din er svært viktig. Du er ansvarlig for bo-forholdene på turen. Du har funnet tre forskjellige overnattingssteder, og du vil presentere dem for de andre. Hvert overnattingssted har forskjellig lokasjon, pris, dobbeltrom eller flermannsrom, og andre ting. Vær sikker på at de andre synes det du legger fram er greit. Still spørsmål, spør om andres meninger om ideene dine, og ta de endelige avgjørelsene sammen som gruppe. Det er kun 10 minutter til rådighet, så det er veldig viktig at du får sagt det du må få sagt.
4. Rollen din er svært viktig. Du har ansvar for underholdningen på turen. Du har sett på forskjellige kulturelle tilbud stedet har å by på: Konserter, kino, dansing, museum og så videre. Du har funnet fram ulike brettspill, kortspill, sjakk og har mange ideer til sportslige aktiviteter dere kan gjøre. Du er veldig opptatt av din rolle og du vil gjerne presentere alle ideene dine til de andre. Still spørsmål, spør om andres meninger om ideene dine, og ta de endelige avgjørelsene sammen som gruppe. Det er kun 10 minutter til rådighet, så det er veldig viktig at du får sagt det du må få sagt.
5. Rollen din er svært viktig. Du har ansvar for det økonomiske, og pengene fra sponsorene. Du må ha oversikten over hvor mye penger som brukes og på hva for hele turen. Du trenger detaljert informasjon om alle transaksjoner, og alle kvitteringer for alt som

kjøpes eller betales for. Du må også forberede en deltakerliste med all personlig informasjon til alle deltakerne: Fornavn, etternavn, fødselsdato, fødselssted, kjønn, personnummer, telefonnummer, adresse og e-postadresse. Det er kun 10 minutter til rådighet, så det er veldig viktig at du får sagt det du må få sagt.

6. Rollen din er svært viktig. Du er ansvarlig for transport på turen. Du har sjekket busser, tog og andre muligheter for reise til og fra. Du er også ansvarlig for transport lokalt mens turen pågår: Sykler, fjellturer, gå-ruter fra A til B og så videre. Presenter ideene dine for de andre. Still spørsmål, spør om andres meninger om ideene dine, og ta de endelige avgjørelsene sammen som gruppe. Det er kun 10 minutter til rådighet, så det er veldig viktig at du får sagt det du må få sagt.

## 11. FRAMBRINGE MULIGHETER OG SKAPE LØSNINGER

**Målgruppe:**

Hvem som helst

**Gruppestørrelse:**

10 - 20 deltakere

**Varighet:**

90 minutter

**Type aktiviteter:**

Diskusjon  
Aktiv deltakelse  
Kreativ tenking

**Ressurser:**

Standard  
+ hvitt og farget papir,  
tusjer, sakser, tape

**Nødvendig atmosfære:**

Trygge omgivelser for  
å dele meninger  
Avslappende omgivelser

### Målsetning



Å utvide deltakernes forståelse av måter man kan løse problemer på og nærme deg situasjoner på, og vise hvordan forståelse for underliggende behov og interesser betyr at du kan finne en løsning som kan tilfredsstille alle parter.

### Læringsmål

- At det alltid finnes mer enn én løsning.
- Hvordan gripe an en situasjon fra flere vinkler.
- Hvordan identifisere det underliggende behovet.

### Intro til workshopen (5 min)

Velkomst og bli litt kjent med fasilitatorene og deltakerne. Forklare målet med workshopen og helt kort om planen.

## ØVELSE 1: "BARE DE SOM..." (10 MIN)



### Forberedelse

Fasilitatorene trenger et åpent område, ikke nødvendigvis stort, men stort nok til at deltakerne kan løpe trygt. Nær slutten av området skal det være en linje på gulvet. Deltakerne skal ha mulighet til å løpe inn i området bak linjen. Fasilitatoren står mellom deltakerne og linjen, og fanger folk dersom de bestemmer seg for å løpe.



### Instruksjon

Deltakerne må krysse over inn i et markert område, vokter av fasilitatoren, ved å oppfylle fasilitatorens betingelser. Dersom noen bestemmer seg for at hun/han ikke kan oppfylle kravene, kan hun/han løpe gjennom det markerte området, men dersom fasilitatoren berører deltakeren idet hun/han løper over til den andre siden, er deltakeren ute.

Poenget med spillet: Det er ingen regler for hvordan du skal oppfylle betingelsene, som kan være absurde, urealistiske, fantasifulle. Deltakerne må bruke sin fantasi og forestillingsevne.

### Eksempler på oppgaver:

- Bare de som har på seg noe blått kan passere.
- Bare de som oppfører seg som en Jedi kan passere.
- Dere kan passere kun dersom dere er en gruppe på fem personer.
- Bare søte kattunger kan passere.
- Bare de som har fire hender kan passere.

### Resultat

Deltakerne har fått en forståelse av at det alltid er mange løsninger, i tillegg til de mest åpenbare, dersom du bare stopper opp og tenker deg om.

## ØVELSE 2: "KJÆRLIGHETSKAMP" (15 MIN)

### Forberedelse

Åpent område i midten og to "baser" for lagene, overfor hverandre, hvor deltakerne skal forberede oppgaven.

### Instruksjon

Deltakerne deles i to grupper. Fasilitatoren forklarer oppgaven først, og deler så ut materialet. Gruppene har hver sin tur til å finne på en kjærlighetsbeskjed til den andre gruppen ved hjelp av en tusj og et ark. Hver gang må uttrykket være annerledes, og gruppene har ikke lov til å bruke den andre gruppens teknikk på nytt igjen.

Forberedelsene tar tre minutter: Hvilken gruppe som får starte avgjøres med stein/saks/papir. Før hver tur får gruppen 1 minutt til forberedelse. Spillet er over når: 1: Tiden er ute. 2: Et lag ikke har noen kjærlighetsbeskjed. 3: Et lag går tom for papir. Et ark kan brukes i flere runder.

### Resultat

Deltakerne forstår at enhver situasjon har mange løsninger. Og selv de mest åpenbare situasjonene kan løses på uventede måter. Selv noe så trivielt som et stykke papir kan bli til mange ulike kjærlighets-beskjeder.

## ØVELSE 3: HOVEDAKTIVITET: "REDD ROMEO OG JULIE" (40 MIN)

### Ressurser

Kjærlighet/død-skala med Romeo og Julie til spillet, post-it-lapper og kort med hvor mange minutter som gjenstår (1, 3, 5, 10, 15).



## Instruksjon

Målet med spillet er å forhindre at Romeo og Julie tar livet av seg ved å gi paret, deres familier og andre borgere flere valgmuligheter for hvordan de kan være sammen.

Deltakerne i denne aktiviteten må jobbe sammen som et lag og representere innbyggerne i den vakre byen Verona.

Det er en skala som viser progresjonen til Romeo og Julie på tavlen på veggen. På den ene siden av skalaen er "kjærlighet", på den andre siden er "død". Deltakerne må lage flere valgmuligheter for å føre Romeo og Julie nærmere "kjærlighet". Hver handling deltakerne gjør bringer Romeo og Julie nærmere den ene siden av skalaen eller den andre. Deltakerne kan skrive sine forslag på en post-it-lapp og sette den på tavlen/veggen med skalaen på.

Hvert femte minutt får de et "nyhetskort" som skal endre perspektivet deres på situasjonen og åpne for nye mulige løsninger. Fasilitatoren leder laget gjennom prosessen og genererer "nyhetskort", avhengig av deltakernes muligheter, for å styre dem i en annen retning enn den de er på tur mot, og slik tvinge dem til å utforske alternativer.

Eksempler på "nyheter":

- *En pest har brutt ut i byen (de mest aktive borgerne kan ikke snakke de neste fem minuttene, fordi de er på sykehuset for å bli friske igjen!).*
- *Montague og Capulet er i krig. Borgere kan kun snakke med Romeo eller Julie.*
- *Romeo og Julie har forsvunnet. Borgere kan kun snakke med familier.*



## Debriefing (10 min)


Be gruppen om å sitte sammen med deg i en sirkel. Spør dem om deres følelser og prosessen. Var det vanskelig å redde Romeo og Julie fra deres ulykkelige slutt? Hvordan gjorde dere det? Hva hjalp dere? Hva var de største hindringene dere møtte på? Hvilke løsninger viste seg å være

mest brukbare? Var disse løsningene åpenbare allerede i starten, eller måtte dere være kreative for å klare å finne dem?

Spør deltakerne om å skrive ned tips for hvordan en kan frambringe muligheter og skape løsninger basert på det de har lært fra workshopen. Oppsummer resultatene. Oppfordre deltakerne til å stille spørsmål. Dersom du er fornøyd med resultatet, kan dette også være tidspunktet for et gruppebilde!



## 12. UTFORSKE ENIGHET

	<b>Målgruppe:</b> Hvem som helst		<b>Gruppestørrelse:</b> 4 - 20 deltakere
	<b>Varighet:</b> 60 - 90 minutter		<b>Type aktiviteter:</b> Teaterøvelser Personlig meningsutveksling
	<b>Ressurser:</b> Se eget ark		<b>Nødvendig atmosfære:</b> Se detaljer under



### Målsetning

- Å finne ulike perspektiver på konflikt.
- Å undersøke mulige måter man kan komme fram til kompromiss på, ved å øke bevisstheten rundt interesser og behov som ligger bak en konflikt.
- Å oppdage ZOPA - Zone of Possible Agreement (Sone for mulig enighet).

### Læringsmål

- Å undersøke konflikt ved å bruke nyttige og mer rasjonelle perspektiver.
- Å undersøke posisjonen til den andre siden på en positiv og konstruktiv måte.
- Å øke kunnskapen om konseptet ZOPA (Zone of Possible Agreement/Sone for mulig enighet) og om teknikker man kan bruke for å finne veier til enighet.

Før du gjennomfører workshopen bør du gjøre deg kjent med de følgende begrepene, som ofte brukes i forhandlinger:

**BATNA** – Best Alternative To a Negotiated Agreement – det betyr det aller beste resultatet som du, som del av en konflikt, kan oppnå dersom du forlater forhandlingsbordet. og forsøker å finne en løsning et annet sted (f.eks. i retten). BATNA hjelper vanligvis å vurdere om mekling eller forhandling er mer fordelaktig for en part enn en annen måte å løse konflikten på, og den viser hvor mye en part kan tjene på prosessen.

**WATNA** – Worst Alternative To a Negotiated Agreement – det motsatte av BATNA. Den hjelper med å vurdere hva som er den verst tenkelige løsningen hvis partene ikke finner en løsning på konflikten på egenhånd.

*Eksempel: Du er en klasseforstander ansvarlig for å organisere en to-dags fjelltur for hele årskullet. Du diskuterer ideen med dine kollegaer fra andre klasser og ser at deres ideer er ganske ulike fra din egen.*

*Din BATNA: Klassen din drar på tur alene, uten lærerne fra de andre klassene. Din status i gruppen øker og flere elever respekterer deg nå. Gjennom hele turen har du det fint, men du savner dine kollegaer fra de andre klassene.*

*Din WATNA: Ingen fra skolen drar på tur fordi ingen klarer å bli enige om en plan. Din posisjon som leder taper seg, og du mister respekt for dine kollegaer.*

ZOPA – Zone of Possible Agreement – er en plass i midten. Dette begrepet forklarer sonen hvor alle parter i konflikten kan finne et delvis akseptabelt grunnlag. Å finne sitt sted i ZOPA krever at man går bort fra noen forventninger og godtar litt tap i noen aspekter for å tjene i andre. ZOPA dekker bare de tapene som partene er villige til å gjøre, og samtidig være fornøyd med resultatet.



### Forberedelser/materiell

- Energisk / hardrock musikk (for eksempel "Thunderstruck" – AC/DC) til den første aktiviteten;
- Lyder som passer til Battleship, for eksempel båter som synker, kanoner som avfyres...) som kan lastes ned og lagres på PCen;
- Noe for å dele rommet inn i to separate områder (eller flere dersom det er flere lag);
- Beskrivelsen av en konflikt som er tilpasset målgruppen (Beskrivelse av situasjonen og posisjonen til den ENE siden til hver gruppe) Viktig: Beskrivelsen av konflikten må være veldig tydelig;
- Den som leder workshopen må være kjent med konseptet ZOPA (Zone of Possible Agreement/Sone for mulig enighet).



### Atmosfære

Denne workshopen har best virkning dersom du klarer å skape en følelse av konflikten du senere skal undersøke og finne konstruktive løsninger på. Poengene under vil hjelpe deg med dette:

- Før workshopen, forbered settingen med to separate områder vendt mot hverandre (i konflikt). Dersom det er mer enn to lag, forbered et område for hvert lag.
- I begynnelsen er følelsene du skal skape motstridene følelser hos deltakerne ved bruk av musikken (hardrock eller energisk musikk), de avdelte områdene til hvert lag, og hvordan de står overfor hverandre. Dette vil gjøre at deltakerne i større grad vil føle at deres posisjon er viktig og motiverende.
- Hvert lag må rope mot det andre lagets posisjon og deres synspunkter. Vi ønsker at deltakerne skal føle seg frustrerte, sinte og opprørte. Her vil musikken kunne hjelpe.
- Så, gjennom øvelsene, vil deltakerne bli mer rasjonelle, de vil analysere interesser og behov bak deres egne posisjoner, de ansente følelsene vil roe seg igjen (også volumet på musikken) og lagene vil begynne å lytte og rasjonalisere det andre lagets interesser og behov... uten å rope. Nå vil de føle seg roligere og tryggere, og de blir klare for å forstå den andre sidens

synspunkter og finne ZOPA (Zone of Possible Agreement/Sone for mulig enighet).

### Intro til workshopen (5 min)

Fasilitatorene og deltakerne ønsker velkommen. Forklaring av workshopen, læringsmålene og helt kort om planen. Gi en introduksjon til temaet konflikt generelt, og introduser de ulike øvelsene dere skal jobbe med denne økten.

Når gruppen kommer, gjennomfør en energiser for å hjelpe deltakerne til å bli litt bedre kjent med hverandre og sette dem i riktig humør til å kunne samarbeide. Husk å tydelig forklare reglene for energiseren.

### ØVELSE 1: ROPEKONKURRANSE

Forbered settingen: Sett stolene i to grupper (eller fire) og sett dem overfor hverandre, slik at de to gruppene sitter med ansiktene vendt mot hverandre.

Det er en konflikt (knyttet til målgruppens tidligere erfaringer) og hvert lag mottar et kort hvor deres posisjon er forklart. Forklar konflikten grundig til begge lag, for konfliktsituasjonen må være veldig tydelig for dem. Hver side i konflikten må analysere sin egen posisjon. For å hjelpe dem til å gjøre dette, gi dem to kort med to spørsmål: "Hva føler du?" og "Hva vil du helst oppnå?". Forklar at etter litt refleksjonstid (8-10 minutter) vil de få fem minutter til å fortelle det andre laget sin posisjon og sine følelser, men det vil være veldig bråkete når de skal gjøre dette (kanskje er det et band som øver i naborommet?) så de vil da være nødt til å rope.

Nå har lagene fem minutter til å samtidig forklare dets posisjon og følelser, og de må overdøve den høye musikken og hverandre.

Resultater vil være at de to lagene kommer til å rope til hverandre og lage kaos, med et høyt stress- og frustrasjonsnivå. Gi dem mer tid dersom du ikke synes de ropte nok til hverandre, av og til trenger lagene mer tid for å "føle" konflikten og skrike ut deres posisjon, så det er en fordel å ikke stoppe dem før en når dette nivået.

Debrief deltakerne om følelsene deres rundt denne aktiviteten, og introduser neste steg: Den dypere analysen av interessene og behovene bak DERES EGNE posisjoner (IKKE forklar helt ennå at de etterhvert også skal analysere den andre gruppens posisjon!).

## ØVELSE 2: BATTLESHIPS

Hvert lag begynner med å svare på spørsmålene om deres side av konflikten:

- Hva vil du akseptere?
- Hva vil du helst oppnå?
- Hva vil du aldri akseptere?

Når alle spørsmål er besvart er det på tide å spille Battleships. For regler til dette, se den siste delen av denne workshopen kalt "Battleships Spillforklaring".

### ZOPA

Etter spillet, når begge lag har en tydelig forståelse for konflikten, forklar at å stille spørsmål var nøkkelen til å finne ut interessene og behovene til den andre siden. Putt alle symbolene på ZOPA-flipchartet (som du allerede har forberedt). Forklar hvilke, av alle behovene og prioriteringene til lagene, er INNE i ZOPA og hvilke som ikke er det. Slik vil du tydelig definere Zone of Possible Agreement/Sone for mulig enighet.

A		B
<b>WATNA</b> (Hva "A" aldri vil akseptere)		<b>BATNA</b> (Beste utfall for "B")
	(Hva "A" vil akseptere) <b>ZOPA</b> (Hva "B" vil akseptere)	
<b>BATNA</b> (Beste utfall for "A")		<b>WATNA</b> (Hva "B" aldri vil akseptere)

### Debriefing



Hver deltaker vil få to post-it-lapper i forskjellige farger. På den ene fargen skal de skrive noe (et ord eller en setning) om hva de føler etter workshopen er ferdig, på den andre fargen skal de skrive hva de har lært fra workshopen.

Avhengig av hvilken gruppe det er, kan hver enkelt for eksempel gå fram til flipchart-arket for å henge opp sine lapper og forklare dem til gruppen (hvis de ikke vil, ikke tving dem). Eller alle lappene kan samles inn og deles anonymt, hvis du føler at det passer din gruppe bedre.

## BATTLESHIPS SPILLFORKLARING



### Forberedelse

Lag diagrammer til spillet (to til hvert lag), tilsvarende som i diagrammet. Dersom du har en veldig aktiv gruppe, kan du lage diagrammene store slik at spillet varer lenger. For en gruppe som er mindre aktive kan du lage diagrammet mindre, slik at de ikke går lei før man er ferdig.

## BATTLESHIPS

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A										
B										
C										
D										
E										
F										

Du kan ha to eller fire lag, men hvert lag spiller kun mot et annet lag.

Hvert lag mottar ETT skjema over slagmarken, som vist under. Så må de plassere tre skip, et hjerte og en spiral på skjemaet, slik:

1. Tre skip (tre firkanter hver) representerer hva de vil akseptere;

HVA VIL DU AKSEPTERE?

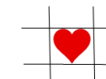
1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_



2. Et hjerte (en firkant) representerer hva de helst vil oppnå;

HVA VIL DU HELST OPPNÅ?

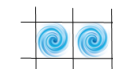
- \_\_\_\_\_



3. En spiral (to firkanter) representerer hva de aldri vil akseptere.

HVA VIL DU ALDRI AKSEPTERE?

- \_\_\_\_\_



### Å spille spillet

Forklar reglene i Battleships tydelig. Først og fremst, begge lag må svare på spørsmålene tilknyttet hvert element. Så må de plassere symbolene tilknyttet hvert element på "slagmarken" (diagrammet).

Etter dette vil hvert lag få enda et diagram over slagmarken. Dette skal de bruke som et kart, for å finne ut hvor det andre lagets flåte er og det andre lagets svar på spørsmålene.

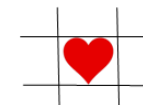
Nå får lagene annenhver gang spørre det andre laget etter en bokstav/ tallkombinasjon for å finne det andre lagets flåte. Når de finner og ødelegger det andre lagets skip/hjerte/spiral skal de stille spørsmålene: "Hva vil dere akseptere? / Hva vil dere helst oppnå? / Hva vil dere aldri akseptere?" (alt etter hvilket element de finner).

## BATTLESHIPS

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A										
B										
C										
D										
E										
F										

### HVA VIL DU HELST OPPNÅ?

• \_\_\_\_\_

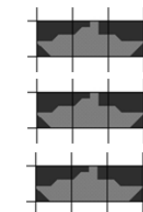


### HVA VIL DU AKSEPTERE?

1. \_\_\_\_\_

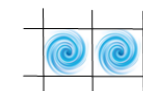
2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_



### HVA VIL DU ALDRI AKSEPTERE?

• \_\_\_\_\_



DEL

# 5 SPILLBASERTE LÆRINGSØVELSER

Læring av konflikthåndtering er et så bredt og inspirerende tema at det er vanskelig å legge fra seg muligheten til enda et læringsverktøy, sånn som spill. Nedenfor presenterer vi to ideer til læringsøvelser gjennom spill som du kan bruke i dine læringsaktiviteter rettet mot ungdom om konflikt. Merk deg at de kun er konsepter og ideer til fri bruk, de er ikke fullt utviklede spill. Vi håper likevel de kan inspirere deg til å finne enda mer kreative metoder når det gjelder læring av konflikthåndtering rettet mot ungdom og unge voksne.

## “HØYT OG LAVT”: ET ADR ESCAPE ROOM

**Antall deltakere:** Opp til 12, delt inn i to grupper på 3-6 spillere.

**Alder:** Ungdom over 13 år, eller lekne voksne.

**Varighet:** Opp til 45 minutter på å rømme.

**Vanskelighetsgrad:** ★★★★★

**Gjenspillbarhet:** Begrenset (siden de fleste ledetråder kun kan brukes én gang).

**Tema:** Middelalderstlott med fangekjeller.

### Målsetning

Å oppdage ledetråder og mønster en kun kan se gjennom at de to adskilte lagene som ikke kan se hverandre samarbeider.

### Læringsmål

Oppdage hint og mønster som kun er mulig å få øye på gjennom samarbeid de to atskilte gruppene som ikke kan se hverandre.

### Plott/Bakgrunnshistorie:

**Gruppe 1:** Dere befinner dere innelåst i et rom øverst i et tårn. Hvordan dere havnet der er uvisst. Den låste døren fører til friheten, og dere har 45 minutter på dere til å finne ut hvordan dere kan låse den opp. Det er flere gjenstander spredt rundt i rommet, bilder på veggene og andre potensielle spor og hint som kan være til hjelp. Dere må undersøke omgivelsene for å finne nøkkelord, mønster, koder eller andre ting som kan hjelpe dere nærmere å rømme. Merk dere også at det er mulig å kommunisere med en annen gruppe, som tilsynelatende er fast et annet sted. Kommunikasjon med den andre gruppen kan foregå åpent innen kommunikasjons-sonen, men bare én person av gangen fra hver gruppe kan være i kommunikasjons-sonen samtidig. Rommene er ikke

lokalisert ved siden av hverandre, så ingen gjenstander kan sendes hverken den ene eller andre veien. Kun muntlig kommunikasjon er mulig.

**Gruppe 2:** Dere befinner dere innelåst i en fangekjeller. Hvordan dere havnet der er uvisst. Den låste døren fører til friheten, og dere har 45 minutter på dere til å finne ut hvordan dere kan låse den opp. Det er flere gjenstander spredt rundt i rommet, bilder på veggene og andre potensielle spor og hint som kan være til hjelp. Dere må undersøke omgivelsene for å finne nøkkelord, mønster, koder eller andre ting som kan hjelpe dere nærmere å rømme. Merk dere også at det er mulig å kommunisere med en annen gruppe, som tilsynelatende er fast et annet sted. Kommunikasjon med den andre gruppen kan foregå åpent innen kommunikasjons-sonen, men bare én person av gangen fra hver gruppe kan være i kommunikasjons-sonen samtidig. Rommene er ikke lokalisert ved siden av hverandre, så ingen gjenstander kan sendes hverken den ene eller andre veien. Kun muntlig kommunikasjon er mulig.

### Setting

Deltakerne er delt inn i to grupper, hver på 3-6 deltakere. Det vil være atskilte arbeidsplasser for hver gruppe, improviserte “rom”, eller plasser nær hverandre.

**Notis:** Rommene må ikke nødvendigvis være faktiske rom. Esker, flip-over, møbler eller andre ting kan skape en riktig setting. Og det er mulig å bruke hva enn ditt ledige lokale har av rekvisitter. Selv det siste hinderet, den låste døren, kan være symbolsk. I realiteten trenger du kun et sted for å feste en kodehengelås.

### Rommene

To separate rom. Nøkkelfunksjonen er å ha et adskilt arbeidssted for hver gruppe. Du kan bruke hvilke rekvisitter du måtte ha tilgjengelig for å organisere og dekorere arbeidsstedene slik at det passer til

temaet i bakgrunnshistorien. Merk at du ikke er fastlåst til historien om et middelalderslott med fangekjeller, men også kan velge et annet foretrukket tema. Hovedmålet med rømnings-øvelsen er å praktisere ferdigheter knyttet til alternativ konflikthåndtering, som nevnt tidligere. Hvis du beholder middelalder-temaet kan du bruke lysestaker, tresverd, en kiste, dunkel belysning og mye mer.

### Potensielle rekvisitter

Levende lys, papp med tegninger av murstein, vinduer etc. Rommene vil ideelt sett være litt fra hverandre, slik at deltakerne ikke helt enkelt kan snakke med hverandre. Det vil være et punkt for kommunikasjon mellom rommene. En fin måte å gjøre dette på kan være ved å bruke en hermetikkboks-telefon.

### Oppgavene

Hver oppgave leder til en ny oppgave, og steg for steg vil historien fortelle hvorfor de er i rommene. Et utvalg oppgaver er beskrevet mer detaljert under.

### Utgangen

Det vil kun være en utgangsdør for hver gruppe. Men idet de kommer ut, oppdager de at det gjenstår ett siste hinder for å komme til friheten. Dette siste hinderet løses av begge gruppene ved at begge må hente en forespurt rekvisitt fra sitt respektive rom. Dersom de har klart å åpne dørene vil dette siste hinderet være enkelt å løse. Tanken her er at begge gruppene må finne veien ut av sine rom for så å kunne rømme sammen i siste del.

### Å følge med på spillet

En fasilitator kan alltid være til stede, siden "rommene" ikke nødvendigvis er faktiske avstengte rom. Fasilitatoren kan svare på spørsmål ved behov, og observere prosessen for å forberede

debriefingen til slutt.

**Læringsmessige hovedpoeng:** Øvelsen er laget for å fremme læring av noen av nøkkelferdighetene innen alternativ konflikthåndtering, inkludert:

- Kommunikasjon mellom ulike parter;
- Stille de riktige spørsmålene, og fortsette å lete etter informasjon under overflaten;
- Samarbeide for å løse oppgaver, og innse at den beste, eller eneste, løsningen noen ganger innebærer at begge parter må inkluderes.

### Progresjon i oppgavene

Hver gruppe har tre hovedoppgaver å løse, noe som betyr at det i alt er seks oppgaver som må løses for å kunne åpne døren og rømme. Utgangsdøren kan kun åpnes dersom begge gruppene har løst sine tre oppgaver riktig.

Oppgavene må løses en av gangen, og hver oppgave må avhenge av én viktig ledetråd (for eksempel et nøkkelord, en kode etc.) fra gruppen i det andre rommet. Enkelt sagt vil ingen av oppgavene være mulig å løse uten samarbeid.

I begynnelsen vil det være ulike objekter gjemt i begge rom, som gruppene trolig vil begynne å lete etter umiddelbart, og forsøke å finne meningene med. Men siden ingen av oppgavene lar seg løse med bare det en kan finne i rommet den enkelte gruppe er i, vil det hele fort gå i vranglås, og de vil da ledes mot å måtte kommunisere med den andre gruppen.

Den første løsbare oppgaven vil være 1A (i betydningen "den første oppgaven i rom A"), men denne er kun mulig å løse ved hjelp av et hint eller spor som finnes i rom B. Oppgave A1 vil videre gi en ledetråd for å løse oppgave 1B. Det samme mønsteret fortsetter, og man veksler fram og tilbake mellom A og B helt til alle seks oppgavene er løst og



kodene til begge utgangsdørene er funnet slik at de kan åpnes.

**Første spor:** Gruppe B vil finne en 5-sifret kode i rom B, på et sted for det er forholdsvis enkelt å finne den. Denne koden vil ikke passe noe sted i rom B. Koden vil derimot informere gruppe A om hvilke bokstaver som er nødvendige for å sette sammen riktig nøkkelord for å fra oppgave 1A.

**Oppgave 1A:** Kryssord for å avsløre et nøkkelord. Ti firkanter i kryssordet er nummererte fra 0-9. Gruppen må løse det forholdsvis enkle kryssordet først for å få alle bokstavene på riktig plass. For å vite hvilke bokstaver som utgjør nøkkelordet, og rekkefølgen av disse, må gruppe A få den fem-sifrede koden fra gruppe B. Ved å legge all informasjonen sammen vil gruppe A få et ord på fem bokstaver som er nødvendig for at gruppe B skal kunne løse oppgave 1B.

**Oppgave 1B:** Labyrint på gulvet. Finn den riktige veien gjennom labyrinten for å ende opp på riktig firkant. Følg den riktige stien på et kart. Det er flere kart i rom B, alle markert med en overskrift. Viktig spor fra rom A: Nøkkelordet fra oppgave 1A vil avsløre hvilket kart som er det riktige. Den siste og riktige firkanten i labyrinten vil vise et symbol.

**Oppgave 2A:** Flere gjenstander befinner seg i rom A. En av disse gjenstandene må byttes inn hos fasilitator-skuespilleren. I retur får gruppen en brikke i et puslespill. På baksiden av denne brikken står det en del av et dikt.

**Oppgave 2B:** Det ødelagte puslespillet. Alle brikkene i et puslespill, unntatt én, ligger skjult i rom B. På baksiden av puslespillet står det skrevet et dikt på noen få linjer. I diktet er noen av ordene sirklet rundt. Disse uthevede ordene vil, i sammenheng med rekkefølgen de står i diktet, avsløre historien som fortelles på historie-kort gjemt i begge rom - som beskrevet i oppgave 3A og 3B. Diktet har to vers, det første verset har fire uthevede ord, det andre verset har tre uthevede ord.

**Oppgave 3A:** I rom A har det blitt funnet flere kort på ulike gjemmesteder. Sju av disse kortene har en spesiell betydning, og er

diskret merket med en bokstav i øverste høyre hjørne. Ved å endre rutenettet (se under), kan gruppen finne hvilken kolonne hvert kort skal inn i, ved å lese bokstavene på kortene. Men hvilken rad hvert kort skal plasseres i avhenger av hvilken rekkefølge bildet på hvert kort har i diktet i oppgave 2B.

Diktet vil gjøre det mulig for gruppe A å plassere historie-kortene sine i riktig rekkefølge, og plassere dem på riktig sted i rutenettet. Når de er plassert vil det første verset avsløre en firesifret kode som vil låse opp kodelåsen på deres utgangsdør. Det andre verset vil gi en annen tresifret kode som vil låse opp den låste kofferten/kisten/holderen i rom B.

Når gruppe A låser opp hengelåsen i sitt rom, avslører de samtidig to sammenbrettede biter av papp idet døren åpnes. Her er det skrevet to beskjeder:

- “Vær skeptisk til gruppe B!” og
- “Gratulerer, utgangsdøren deres er nå åpen. Vær vennlig og gå ut døren, og følg de videre instruksjonene for å sikre at dere kan rømme til friheten”.

\*Dette er for å skape forvirring hos gruppe A, slik at de tror de ikke kan stole helt på gruppe B. Dette kan føre til at de ikke gir den tresifrede koden til gruppe B, men i stedet rømmer selv - kanskje med den hensikt å vinne. Idet de har gått ut gjennom sin dør vil de se at for å kunne krysse vindebroen er de avhengige av gruppe B, og må gå tilbake for å samarbeide med gruppe B likevel.

**Oppgave 3B:** Gruppe B vil etterhvert motta den tresifrede koden fra gruppe A (selv om det kan være mye avveining før den tid). Denne koden vil åpne den låste kofferten/kisten/holderen som befinner seg i rom B. I den vil det være en nøkkel som åpner utgangsdøren fra rom B.

**Notis:** Noen av oppgavene kan avsløres eller finnes parallelt, men kan kun løses i den rekkefølgen som er gitt over, siden hver oppgave krever et viktig spor fra oppgaven før fra det andre rommet.

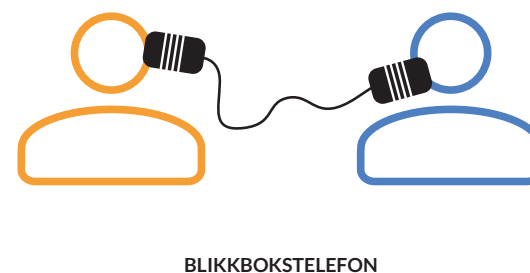
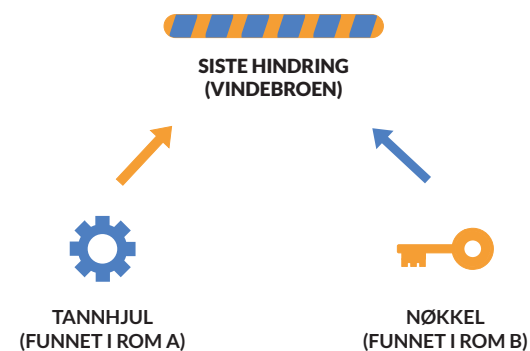
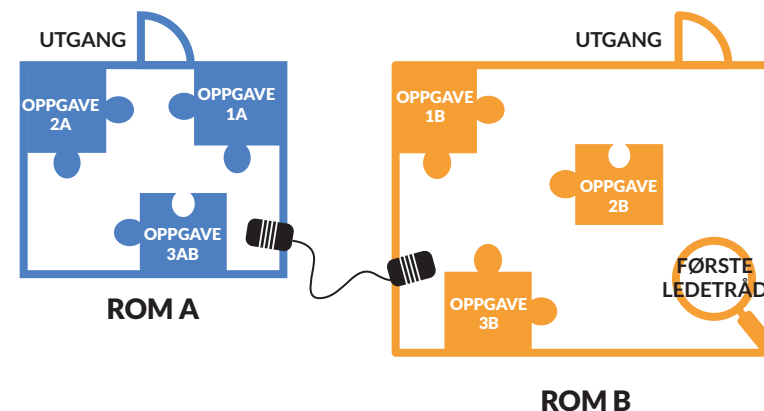
**Flukten:** Når en gruppe klarer å finne den riktige tresifrede koden for å åpne den siste døren, vil de flykte ut i et åpent område. Her møter de en kort historie skrevet på en vegg. For å kunne rømme fra området, må de krysse en dyp og bred vollgrav. De kan ikke svømme over. Det er en vindebro der, men den står hevet rett opp, og må senkes for at gruppen skal kunne bruke den. Men to gjenstander mangler for at vindebroen lar seg senke. Et tannhjul som passer i formen som er tegnet på veggen, og en nøkkel som passer tegningen på veggen. Finn disse gjenstandene og ta dem med vil vindebroen, og dere vil klare å komme gjennom dette siste hinderet mot friheten.

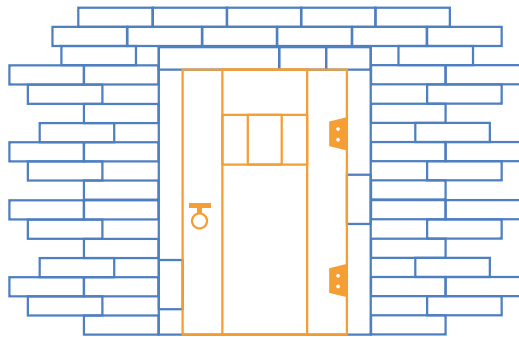
Tannhjulet ligger i rom A. Nøkkelen ligger i rom B.

#### Rutenettet (oppgave 3A):

På en av veggene i rom A er det et rutenett. Når du har funnet den riktige rekkefølgen, plasser kortet med A slik at bildet på det samsvarer med rekkefølgen av ordene i diktet. Plasser det i rutenettet, og les nummeret under. Nå vil du få en firesifret kode fra det første verset i diktet, og en tresifret kode fra det andre verset i diktet. Den firesifrede koden åpner kodelåsen til utgangsdøren i rom A. Den tresifrede koden åpner kofferten/kisten/holderen i rom B. Rutenettets fargekode kan være lik den under, siden grønt ser lovlig ut, mens rødt ser ulovlig ut.

v	1	2	3	4	5	6	7
A	8	6	1	5	9	4	8
B	2	4	9	0	4	5	6
C	1	8	8	6	8	0	1
D	6	2	7	7	0	6	2
E	4	2	5	9	0	5	1
F	9	4	3	0	7	8	4
G	7	6	3	6	5	9	0





UTGANGSDØREN

#### OPPGAVE 1A

3-BOKSTA- VSORD ↓		2-BOKSTA- VSORD →	8	11
1	3-BOKSTA- VSORD →	5	9	12
2		6		13
3	4	7	10	14

FØRSTE LEDETRÅD  
eg. 46927

LEDETRÅDEN FORMES  
AV BOKSTAVENE  
I DE TALLGITTE RUTENE

#### OPPGAVE 1B



KART FUNNET I ROM 1B

FØLG KARTENE  
TIL RIKTIG SYMBOL

●	↑	↓	#
▲	∞	⚡	&
■	s	⊕	▪

## “ZOPA-TOPIA”: BYTTEHANDEL I ZOPA-SONEN

**Antall deltakere:** 8 - 24, delt inn i fire grupper på 2-6 spillere hver.

**Alder:** Ungdom over 13 år, eller lekne voksne.

**Varighet:** 30 til 45 minutter, lenger hvis du er kreativ.

**Vanskelighetsgrad:** Gjør det så enkelt eller vanskelig du vil ved å endre tid/spørsmål.

**Tema:** Tilpass/lag et miljø som passer til ditt lokale eller dine ideer.

**Ressurser:** Penner, ark for presentasjon og ark/kort/bilder/gjenstander i åtte forskjellige farger for å representere de ulike ingrediensene i spillet, pluss små papirlapper med ulike typer spørsmål skrevet på dem.

### Målsetning

Målet med spillet er å samle alle åtte ingrediensene gjennom byttehandel med andre lag etter å først ha funnet ut hva de har og hva de trenger.

### Læringsmål

- Oppdage ZOPA (Zone of Possible Agreement/Sone for mulig enighet) gjennom samarbeid.
- Forbedre kommunikasjon mellom parter.
- Stille de riktige spørsmålen, og fortsette å lete etter informasjon under overflaten
- Samarbeide for å løse oppgaver og se at den beste løsningen ofte kommer når man samarbeider.

## Setting

Deltakerne er delt inn i fire grupper med hvert sitt arbeidssted i rommet. De kan lage sitt eget "landsby-miljø" dersom det er tid og ønsker å være kreativ. Det må også være et område i midten hvor folk kan stille spørsmål og ønske å byttehandle.

## Å følge med på spillet

En fasilitator bør alltid være til stede for å være sikker på at spørsmål stilles og besvares ordentlig og i samsvar med reglene for spillet. Fasilitatoren kan svare på spørsmål ved behov, og observere prosessen for å forberede debriefingen til slutt.

## Plott/Bakgrunnshistorie:

Livet er godt. Du har alt du trenger. Dere er et lykkelig folk, og liker og synge og danse - og spise dessert. Noen ganger tenker du at det kunne vært fint å gjøre noen små endringer, men De eldre mener det er bedre å holde seg til det man kjenner og forbli lykkelige, og holde dere atskilte fra deres bitre rivaler i de andre landsbyene. Hvert år avholdes det en dessert-festival, hvor dere konkurrerer mot de andre landsbyene i å lage den beste desserten. Da lar De eldre dere være kreative med nye sanger, danser og dessertoppskrifter, for å feire hvor høyt dere elsker dessert. Det er den beste tiden på året, synes du, fordi det er den eneste sjansen du har til å endre på noe. Begynn arbeidet med årets ideer til nye sanger, danser og dessert-oppskrifter.

Spesifikke detaljer for hver landsbys historie (hold det hemmelig for de andre landsbyene):

- **Landsby A** - dere er best på å lage kirsebær og kokosnøtt-terte, og appelsin og blåbær-strudel, men dere lager også andre desserter ved å bruke de fire andre smakene.
- **Landsby B** - dere er best på å lage blåbær og bjørnebær-pai, og

appelsin og sitron-kake, men dere lager også andre desserter ved å bruke de fire andre smakene.

- **Landsby C** - dere er best på å lage kokosnøtt og plomme-kake, og sitron og eple-terte, men dere lager også andre desserter ved å bruke de fire andre smakene.
- **Landsby D** - dere er best på å lage eple og bjørnebær-pai, og appelsin og kirsebær-strudel, men dere lager også andre desserter ved å bruke de fire andre smakene.

## Historien fortsetter

En natt er det kraftig storm. De eldre i landsbyen har aldri sett en så kraftig storm, og sier den faktisk er enda kraftigere enn "Den store stormen" (som de ofte snakker om når de tror noe grusomt snart skal skje - "Jeg ville ikke gjort det med mindre jeg ville at en "stor storm" skulle komme ned over hodet ditt", "Rydd opp rommet ditt! Det ser jo ut som Den store stormen har dratt gjennom her!", "Hun kunne gjort en lett bris om til en stor storm!"). Du ser på alt kaoset rundt deg, men mener det ikke ser så ille ut, og begynner å lure på om Den store stormen virkelig var så ille likevel.

Så innser du at halvparten av alle favoritt-smakene deres har blitt blåst bort. Vanligvis har dere:

















- Epler
- Bjørnebær
- Blåbær
- Kirsebær
- Kokosnøtt
- Sitron
- Appelsin
- Plommer

Nå har dere bare halvparten av disse ingrediensene, og dere trenger alle for å kunne konkurrere i dessert-festivalen. Dere bestemmer dere for å utfordre det De eldres visdom, og vil spørre de tre andre landsbyene om hjelp.

## Å spille spillet

Del ut penner og papir til notater og et flipchart for å lettere kunne presentere sang-ideer. Be hver landsby om å lage seg et navn, kanskje tegne hvordan landsbyen ser ut også. Du kan også be lagene om å begynne tenke på en sang/rap om favoritt-desserten deres (laget av ingrediensene over) og kanskje en kort dans også!

Nå skal hvert lag motta fargede ark/kort/bilder/gjenstander for å illustrere de ulike ingrediensene som vist i oversikten under. Hver landsby skal kun ha kjennskap til sin egen liste over ingredienser.

Etter "Den store stormen"				
Landsby 1	2 epler 	2 bjørnebær 	2 blåbær 	2 kirsebær 
Landsby 2	2 blåbær 	2 kirsebær 	2 kokosnøtter 	2 sitroner 
Landsby 3	2 kokosnøtter 	2 sitroner 	2 appelsiner 	2 plommer 
Landsby 4	2 appelsiner 	2 plommer 	2 epler 	2 bjørnebær 

Målet med spillet er rett og slett å være det første laget som klarer å samle 1 av hver ingrediens.

## Å spille spillet, steg for steg

Bestem hvem på laget ditt som skal være forhandler. Dette er personen som vil gå inn til midten for å stille spørsmål til de andre lagene. Dere skal sammen som lag bestemme hvilke spørsmål som skal stilles og til hvilket lag, men bare forhandleren kan gå inn til området i midten for å snakke. De andre spillerne kan fortsette arbeidet med landsby sangen/rapen/dansen/tegningen mens forhandlingene pågår, og de kan også jobbe videre med neste steg i planen for å få tak i de andre ingrediensene.

### Spillet spilt steg for steg

1. Hver landsby får ti papirlapper med ulike spørsmål på hver lapp. Sammen må de legge en strategi for hvordan de skal bruke spørsmålene.
2. I starten av hver runde kan hvert lag stille kun ett spørsmål til ett av de andre lagene. Alle forhandlerne fra hvert lag kan høre alle svarene, og kan bringe disse svarene tilbake til resten av laget sitt (gitt at de husker dem)
3. Etter hver runde med spørsmål, går forhandleren tilbake til sin "landsby" for å sammen evaluere strategien deres innad i laget, og dersom det er nødvendig, endre strategien.
4. Lagene må finne ut hvilken ingrediens og hvilket lag de vil forsøke å byttehandle med.
5. Etter de første fire rundene med spørsmål kan lagene forsøke på sin første faktiske byttehandel av en ingrediens (se egne regler for byttehandel).
6. Etter de neste tre rundene med spørsmål kan lagene forsøke på sin andre byttehandel av en ingrediens.
7. Etter de neste to rundene kan de gjøre enda et forsøk på byttehandel av en ingrediens.
8. Så er forsøk på byttehandel lov etter hver runde med spørsmål, helt til ett lag klarer å få tak i alle ingrediensene de trenger.

### Regler for byttehandel

- Kun to lag kan komme til byttehandel-området av gangen,

- Landsbyen bestemmer hvilken ingrediens de vil forsøke å byttehandle og med hvilket lag.
- I den første byttehandel-runden velger landsby 1 hvilken landsby de ønsker å byttehandle med, og sender en bytte-representant for å forsøke å byttehandle.
- I runde to er landsby 2 den første til å velge hvilken landsby de vil byttehandle med, og så kan de gjenværende to landsbyene forsøke å byttehandle etter det.
- I tredje runde er det landsby 3 som velger først, og i runde fire er det landsby 4 som velger først.
- Hver bytte-representant kan kun ta med én ingrediens til byttehandel-området, og kan bestemme hvorvidt de vil bytte den eller beholde den.

Når alle ti spørsmål og fire byttehandel-rundene er fullførte kan dere enten fortsette med byttehandelen til en landsby får alle åtte ingrediensene de trenger, eller dere kan enkelt og greit stoppe og gå til debriefing.

Dersom et lag vinner kan det være morsomt å feire eller markere det på noe vis, for eksempel ved å spille en fanfare, smelle en smell-bonbon eller invitere til en passende kake-fest.

## Debrief

Det er fint å samle alle etter den spillbaserte læringsøvelsen for å dele tegninger av landsbyene og noen av sangene/rapene/ideene lagene har hatt for sin landsby.

Etter landsby-debriefingen er det lurt å snakke om hvordan ulike spørsmål var nyttige for ulike ting. Spør hvilke ulike strategier som ble brukt, og snakk om hvorvidt noen landsbyer måtte finne kompromisser for å kunne gå inn i ZOPA

## Typer spørsmål

Det er en fordel å starte med noen enkle og lukkede spørsmål, for så å gi deltakerne mer fleksibilitet. Du kan velge mellom noen ulike spørsmålstyper i denne listen:

Lukkede spørsmål med ja/nei-svar: Har du XX? Vil du ha XX?

Lukkede spørsmål om byttehandel: Vil du bytte XX mot XX? Ja/nei?

Åpent – Hva trenger du mest? Kan kun svare en ingrediens/farge

Åpent – hva kan du tilby i bytte? Kan svare alle ingrediensene de har

Hvilket som helst spørsmål ... Men svaret må være kun ett ord

Hvilket som helst spørsmål til én bytte-representant

Hvilket som helst spørsmål til alle bytte-representantene

Alle bytte-representantene kan svare

## Alternativer og variasjoner

Her er noen ideer for å gjøre læringsøvelsen mer variert eller mer passende for din gruppe:

- Ha faste spørsmål og velg hvilken rekkefølge de skal stilles i.
- De bestemmer selv hvilke spørsmål de vil bruke fra en gitt liste med spørsmål.
- Spørsmålene er kun mellom to lag og de andre lagene får ikke høre verken spørsmål eller svar.
- To spørsmål hver runde - begge til samme lag eller to spørsmål til to ulike lag.
- Bytt ut ingrediensene med fotballspillere, band som skal spille på en musikkfestival, eller kriterier for den perfekte ferien.

Ved å variere mer kan man bruke øvelsen mer enn en gang, og du kan tilpasse den perfekt til din gruppe. Det viktigste er å ha det gøy mens man lærer!



# DEL 6 MEKLING I UNGDOMMENS VERDEN

Det første steget i realiseringen av dette prosjektet var undersøkelser i de fem partnerskapslandene. Målet med undersøkelsene var å få en oversikt over hvilken del ADR hadde i utdanning, og å undersøke mulighetene ungdom og unge voksne hadde for å få kunnskap om ADR og utvikle de nødvendige ferdigheter for konflikthåndtering og interkulturell kommunikasjon i hvert enkelt land. For at vi skulle kunne utvikle brukbare og effektive workshoper var det viktig å først forstå hvilke muligheter ungdom og unge voksne allerede hadde til å få erfaring med ADR og hva som var mangelfullt i utdanningssystemet.

Vi har undersøkt to områder av utdanning. I hvert land var skoler det første vi analyserte for å finne ut i hvilken alder elever først begynner å lære om konflikthåndtering, og hvorvidt de faktisk lærer om det overhodet. Utdanningssystemene er forskjellige i hvert land, men aldersspennet er mer eller mindre det samme: I all hovedsak er skolealder fra 5-7 - 18 år. Etter dette kan elevene selv velge å gå videre på høyskole eller universitet. Etter utdanningssystemet som inkluderte skoler og universiteter, undersøkte vi andre og mindre formelle sider ved ungdomsfeltet. I tillegg til det offisielle utdanningssystemet, kan ungdom få kjennskap til ADR gjennom ikke-statlige organisasjoner eller andre institusjoner og kommersielle aktører som kan tilby tjenester eller kurs. Selv om det er noen forskjeller i tilstanden til ADR i partnerskapslandene, er resultatet av undersøkelsene ganske like. I alle landene er ADR sakte på vei mot større anerkjennelse, men det er fremdeles mangelfull utdanning innen ADR for ungdom og unge voksne.

## Utdanningssystemet

### 1. Grunnskole

Området hvor utdanningen omkring mekling og ADR er mest fraværende er i grunnskolen. I Italia er det ingen eksempler på fag eller læreplaner utarbeidet av Kunnskapsdepartementet som kan knyttes direkte til mekling. Det samme er tilfellet i Estland. Selv om metodene innen ADR ikke er offisielt inkludert i utdanningssystemet, kan individuelle skoler på eget initiativ og ønske bruke ADR i enkelte interaktive øvelser og aktiviteter. Likevel var det interessant å finne ut at i Estland brukes ADR i all hovedsak for å løse konflikter og vanskelige situasjoner på et institusjonelt nivå og med ansatte i skolen, ikke blant elevene.

Situasjonen er noe annerledes i Norge, Polen og Storbritannia. I det norske skolesystemet skal det obligatoriske fellesfaget "samfunnsfag" blant annet lære elevene om konflikthåndtering fra førsteklasse (6-årsalderen). Fra 1. - 4. klasse er målet med samfunnsfag å gi en innføring i internasjonalt samarbeid, terrorisme, konflikter, konflikthåndtering og fredsarbeid. Altså skal elevene etter 4. klasse, som en konsekvens, kunne "gje døme på korleis menneske meiner ulikt, at møte mellom ulike menneske kan vere både gjevande og konfliktfylte, og samtale om empati og menneskeverd"<sup>3</sup>. I Polen blir elever gjort kjent med definisjonen av konflikt i samfunnsfag. På tross av det hva verken norske eller polske skoler læreplaner som omfatter hvordan man skal mekle eller håndtere konflikter mellom mennesker, og konflikthåndtering er ikke spesifisert i kompetansemålene som en kompetanse elevene skal ha etter å ha fullført faget samfunnsfag.

I Storbritannia er situasjonen mer kompleks, fordi selv om Storbritannia opptrer som et uavhengig land på internasjonalt nivå, utgjøres Storbritannia av fire forskjellige regioner: England, Wales, Skottland og Nord-Irland, som alle har ulike politiske strukturer innen helse, kultur,

3. <http://www.udir.no/Stottemeny/English/Curriculum-in-English/Curricula-in-English/> (Besøkt 28.04.16).

transport, miljø og utdanning. I England og i Wales starter elevene med "medborger-utdanning" i nøkkel-stadium 3 og 4 (fra 11-16 år), noe som er senere enn i Skottland og Nord-Irland hvor elevene starter med dette allerede fra nøkkel-stadium 1.

I læreplanene utarbeidet av Utdanningsdirektoratet i Skottland lister Det nasjonale organet for kvalitet og forbedring i læring og undervisning "samfunnsfag" som et av de åtte hovedområdene for skotske elever i alderen 3-18 år. Generelt er prinsipper og praksis innen samfunnsfag fokusert på å øke aktivt medborgerskap, og videreutvikle elevenes muligheter for å involvere seg i lokalsamfunn, storsamfunn og verdenssamfunn. Dette med det mål å utvikle nøkkelkompetanser og lære hvordan man kan bli aktive og velinformerte medborgere<sup>4</sup>. I tillegg, som en del av samfunnsfaget, forventes det at elevene skal lære om menneskets prestasjoner og om hvordan man kan forstå endringer i samfunnet, konflikter og miljøspørsmål.

I læreplanene utarbeidet i Nord-Irland, under tilsyn av Rådet for læreplaner, studier og vurdering, skal elevene utdannes innen medborgerskap og lignende emner så tidlig som mulig. Fra de begynner på skolen skal elevene lære å bli oppmerksomme på deres rettigheter og plikter som medborgere, å identifisere og forstå saker og problemer i samfunnet, å forstå kulturelle ulikheter, og lære hvordan de selv kan bidra til samfunnet og verden rundt dem<sup>5</sup>. De ulike temaene som dekkes fokuserer særlig på problemløsning, noe som videre kan innebære en direkte kobling mellom læreplanene, ADR, konflikthåndtering og andre relaterte tema. Som del av læreplanene og pensum i nøkkel-stadium 1-4 skal elever veiledes og støttes i å utvikle strategier for å inngå og løse konflikter, for eksempel aktiv lytting, selvhevdelse, forhandling og mekling.

4. Curriculum for Excellence: Social Studies. Kilde: [http://www.educationscotland.gov.uk/Images/social\\_studies\\_principles\\_practice\\_tcm4-540398.pdf](http://www.educationscotland.gov.uk/Images/social_studies_principles_practice_tcm4-540398.pdf) (Besøkt 28.04.16).

5. The Northern Ireland Curriculum, p. 4. Kilde: [http://ccea.org.uk/sites/default/files/docs/curriculum/area\\_of\\_learning/fs\\_northern\\_ireland\\_curriculum\\_primary.pdf](http://ccea.org.uk/sites/default/files/docs/curriculum/area_of_learning/fs_northern_ireland_curriculum_primary.pdf) (Besøkt 29.04.16).



## 2. Videregående skole

I hvert av partnerskapslandene er det mer vanlig å finne en kobling til ADR innen videregående utdanning, til tross for at ingen av skolene som er undersøkt spesifikt nevner ADR som et hovedtema eller spesifikt emne. I Italia, for eksempel, har videregående skoler rett til å selv organisere ulike fag eller kurs som en del av fag eller ekstra-aktiviteter i regi av skolen, noe som åpner for og øker muligheten til å arbeide med prosjekter knyttet til ADR. I de skolene som ble undersøkt i Italia, var det også i disse typer prosjekter de eneste koblingene til mekling og ADR var å finne. Disse prosjektene var i all hovedsak knyttet til aktivt medborgerskap, interkulturell utdanning og bygging av relasjoner, og inkluderte ofte lokale operatører og spesialister på kulturell mekling, men ingen spesifikk trening i generell mekling eller ADR. Til tross for at institusjonene er både interesserte og aktive når det gjelder å arbeide med aktiviteter om mekling og utvikling av forståelse innen kulturelle forskjeller, er metodene og resultatene av prosjektene knyttet til hva som er tilgjengelig og hva som er interessant for den enkelte skoleledelse og skolens lærere, og ikke planlagt på en nasjonalt nivå.

I England arbeider elevene med tema knyttet til ADR fra nøkkel-stadium 3 og 4 (11-16 år). I løpet av disse årene skal elevene utvikle en forståelse for demokrati, styresett og retter og plikter som medborgere. Elevene skal bruke og sette ut i livet deres kunnskap og forståelse samtidig som de utvikler evner til å undersøke bevis, debattere og evaluere synspunkter, presentere gyldige argumenter og ta informerte valg. De skal erfare og evaluere ulike måter medborgere kan arbeide sammen for å løse problemer og bidra til samfunnet<sup>6</sup>.

I Wales indikerer læreplanene for aldersgruppen 14-19 år at det finnes et eget rammeverk kalt *Wales, Europa og verden*<sup>7</sup>. I disse studiene må

---

6. Citizenship programmes of study: key stages 3 and 4 National curriculum in England. Kilde: [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/239060/SECONDARY\\_national\\_curriculum\\_-\\_Citizenship.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/239060/SECONDARY_national_curriculum_-_Citizenship.pdf). (Besøkt 27.04.16).

7. Wales, Europe and the World: A framework for 14-19-year-old learners in Wales, p.34. Kilde: <http://learning.gov.wales/docs/learningwales/publications/130425->

elevene tydelig identifisere og sette ord på problemet de arbeider med i tillegg til å definere hvilke kriterier som skal ligge til grunn før man anser problemet for å være løst. For eksempel må de under tema som økonomi, kultur eller samfunn identifisere mulige løsninger, undersøke hver enkelt av disse og identifisere den best mulige løsningen med en kostnadseffektiv plan. De kan også evaluere metodene deres og se hvor effektive de selv har vært som problemløserne.

I Norge er det ingen obligatoriske fellesfag etter 4. klasse som tar opp temaet konflikthåndtering. Elevene har likevel muligheten til å selv velge fag i videregående skole, hvorav sju inkluderer konflikthåndtering og til en viss grad mekling. Også i Polen har elevene mulighet til å studere fag knyttet til ADR dersom de selv velger det. Elevene lærer definisjonen av mekling bare i deres andre år på videregående skole (når de er 17-18 år) og bare dersom de selv velger det utvidede programfaget "Kunnskap om samfunnet". Majoriteten av ungdommen de fem undersøkte landene fullfører altså videregående i alderen 18-19 år og går over i høyskole- og universitetssystemet uten å ha lært om mekling

I Storbritannia er fraværet av ADR og mekling innen skolesystemet forsøkt kompensert gjennom samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner og kommersielle og ikke-kommersielle aktører. Siden 1980-tallet har bevisstheten rundt og arbeid med å innføre læring av konflikthåndtering og mekling i skoler i Storbritannia økt i stor grad. Selv om temaene ikke nevnes direkte innen de offisielle læreplanene, inkluderes de likevel i en rekke tilfeller av organisasjoner og lokale og internasjonale prosjekter. Kommersielle organisasjoner har også begynt å ta kontakt med skoler for å samarbeide med dem, med et ønske om å promotere læring av mekling. Dette er for eksempel målet med øvelser i Likemanns-mekling: Det er rettet mot elever og lærere i grunnskole og videregående skole, og tilbys av ADR gruppen (en aktør som tilbyr meklingstjenester)<sup>8</sup>. Innen disse øvelsene, utvikler deltakerne ytterligere kompetanse innen

---

wales-europe-and-the-world-en.pdf (Besøkt 28.04.16).

8. Kilde: <http://www.adrgroup.co.uk/training/peer-mediation-training> (Besøkt 05.07.16).

områder som kommunikasjon, forhandling og problemløsning, som er nødvendige ferdigheter for å finne en god felles løsning,

### 3. Universitet

Å finne ADR innen universitetssystemet var langt enklere enn innen skolesystemet: Mange universiteter i partnerskapslandene tilbyr studieprogram og fag med ADR og mekling som hovedtema. De studieretningene som har tydeligst tilknytning til ADR er jus, psykologi, internasjonale relasjoner, samfunnsfag og sosiologi. I Estland kan vi finne ADR innen tre av hoved-universitetene. På Universitetet i Tartu, for eksempel, er det et emne kalt "Mekling som en form for alternativ konflikthåndtering" innenfor jus, med mål om å gi studentene kjennskap til de generelle temaene innen ADR og de ulike typene ADR. Mekling er grundig presentert her, for eksempel i form av meklings historie, de generelle prinsippene, fordeler og ulemper, og konflikt som et tema for mekling.

I Polen kan man også finne flere emner og studieretninger knyttet til ADR og mekling, selv om dette i all hovedsak til studenter som studerer videre etter fullført mastergrad. For bachelorstudenter og masterstudenter er det få fag som omhandler ADR og mekling, og de fleste av dem er innen jus. I noen tilfeller kan også psykologistudenter ta fag med temaet konflikthåndtering, særlig mekling, men det er ikke et godt nok tilbud innen samfunnsfag, sosiologi og pedagogikk på nær sagt alle universitetene i Polen.

I Norge er ADR kun tilknyttet jusstudier. I Italia, derimot, finner en mange muligheter for å studere ADR og mekling. Selv om ADR i all hovedsak finnes innen jus, samfunnsfag og sosiologi, kan man også finne en viss grad av tilknytning innen psykologi, internasjonale relasjoner, og til og med økonomi. Et fag som omhandler ADR, "ADR. Strumenti alternativi di soluzione delle controversie", kan interessant nok finnes på Bologna universitet ved fakultetet for økonomi. Målet med faget er å forklare metoder for alternativ konflikthåndtering, særlig med tanke på voldgift og mekling. Her skal studenten lære om nasjonale

og internasjonale lover når det gjelder mekling, og forskjeller mellom mekling og andre metoder for alternativ konflikthåndtering (altså voldgift og forhandling). Tilstanden til ADR i italienske universiteter viser at det er mulig å bruke ADR, som har røtter innen ikke-formell bruk av jus, også for å løse problemer som kan oppstå i dagliglivet.

Storbritannia har et annet eksempel på bruken av ADR innen universiteter. I tillegg til emner på ulike nivå en kan finne på mange universiteter, fasiliterer mange universiteter sentre for mekling og meklings-klinikker hvor ADR-tjenester og kurs tilbys til studenter, ansatte, lokalsamfunnet og bedrifter. Et eksempel er Senter for mekling som er etablert ved Lancashire jus-skole.

## Ungdomsfeltet

Utenfor skolene og utdanningssystemet er det et variert utvalg av muligheter, takket være ikke-kommersielle aktører og eksisterende meklings-sentre. Likevel er det vanskeligere enn forventet å finne muligheter som retter seg mot ungdom, unge voksne og ungdomsarbeidere. Flesteparten av disse kan man finne, som vi allerede har sett, innen jus-feltet, for konflikter tilknyttet kjøp og salg, eller strengt begrenset til profesjonelle meklere. I hvert av partnerskapslandene er likevel både ikke-kommersielle og kommersielle organisasjoner i stadig økende grad involverte i prosjekter rettet mot ungdom og studenter.

I Polen, for eksempel, er det 115 meklings-sentre og ikke-statlige organisasjoner og mange av dem tilbyr workshoper som retter seg mot ungdom og unge voksne. De organiserer ulike interessante prosjekter om mekling og støtter prosjekter mot vold og konflikt i skolen: Initiativene på skolene har som mål å gjøre elever, lærere og foreldre bedre kjente med temaet "skole-mekling".

I Norge, derimot, er det i all hovedsak kommunen som i noen tilfeller tilbyr læring av mekling og konflikthåndtering til ungdom og unge voksne. Noen organisasjoner tilbyr læring rettet mot ungdom og unge voksne som ofte befinner seg ute i gatene. For eksempel Norges Røde Kors, som utdanner ungdom og unge voksne til å bli gate-meklere<sup>9</sup>. Ungdom og unge voksne får trening i å håndtere sine egne konflikter, hvordan man kan bruke ikke-voldelig kommunikasjon, mekling i andres konflikter og mye mer. De sertifiseres av Røde Kors som gate-meklere, og denne typen gate-mekling finner man på 25 ulike steder i åtte ulike regioner i Norge.

Heller ikke i Estland har ungdom og unge voksne mange muligheter. Mye informasjon om hvor en kan finne meklere og hvordan man kan arbeide med ADR rettes mot bedrifter og advokater, men det finnes lite innen ungdomsfeltet. Det er noen muligheter gjennom kurs organisert

av ikke-kommersielle organisasjoner innen Erasmus+-programmer. I tillegg har Departementet for utdanning og sport, for eksempel, spesielle ADR program for ungdom og ungdomsarbeidere.

Også i Italia kan ungdom og unge voksne finne informasjon om ADR på statlige nettsider, men mange av de mulighetene som tilbys av private organisasjoner er kun rettet mot meklere eller personer som har en universitetsgrad i jus og/eller er registrert i registeret for meklere eller advokater. Derfor er det heller ikke tilgang til dette feltet generelt for ungdom og unge voksne. I Storbritannia har en heller ikke noen tydelig statlig kilde til informasjon om ADR og potensielle bruksområder, men dette er tilsynelatende kompensert for av et stort mangfold av kommersielle og ikke-kommersielle aktører og organisasjoner som promoterer temaet. Som allerede nevnt, organiseres mange prosjekter av ikke-kommersielle eller kommersielle organisasjoner og aktører på skoler hvor en vil lære ungdom og unge voksne om konflikthåndtering.

9. <https://www.rodekors.no/vart-arbeid/omsorg/forebygging/gatemegling/> (Besøkt 09.06.16).

## Konklusjon

Takket være undersøkelsene gjennomført i de ulike parterskapslandene, har vi klart å forstå tilstanden til ADR innen både utdanningsystemene og ungdomsfeltet. Hvis vi skal besvare spørsmålet "Kjenner ungdom og unge voksne til mekling og alternativ konflikthåndtering?" slik det ser ut nå, vil vårt svar være at de har ikke nok muligheter til at det lar seg gjøre. Innen skolesystemet er metodene, evalueringene, og tiden brukt på utvikling av kompetanse for konflikthåndtering i stor grad avhengig av den individuelle læreren eller foreleseren. Dette gjør det naturlig nok vanskelig å faktisk vite hvilken kunnskap ungdom og unge voksne har som helhetlig gruppe innen feltet konflikthåndtering og mekling. I grunnskolen er elevenes mulighet til å lære mer om konflikthåndtering, prisgitt de individuelle valgene lærerne deres gjør innen samfunnsfag, og kunnskapen og hvor mye tid som faktisk brukes på temaet kan ikke føres regnskap over.

I videregående skole øker mulighetene for å kunne lære om ADR, fordi valgmulighetene blir flere og en kan i større grad organisere utenomfaglige læringsaktiviteter. Det er i organisering av utenomfaglige aktiviteter vi i størst grad finner prosjektet knyttet til ADR og mekling i videregående skole. Et skritt nærmere implementering av ADR og mekling innen skoleverket ser man for eksempel i Storbritannia, hvor mange ikke-kommersielle og kommersielle organisasjoner og aktører samarbeider i større og større grad med skoler for å utdanne ungdom og unge voksne. Det er også interessant å se at selv om ADR ikke undervises i skoler, er det tilfeller, for eksempel i Estland, hvor ADR brukes på et institusjonalisert nivå blant ansatte for å hjelpe til med å løse konflikter mellom dem.

Den lille tilstedeværelsen ADR har i skoler kan skyldes at ADR fremdeles har sterkere tilknytning til jus-feltet. Selv på universitetene ser man at det, til tross for at det finnes flere muligheter her enn i grunnskole og videregående skole, i all hovedsak er innen jus, og i noen tilfeller psykologi, internasjonale relasjoner, samfunnsfag og sosiologi, man

finner ADR. Fagene er vanligvis ikke obligatoriske, men studentene kan velge dem som en del av graden sin. Hovedvekten av emner knyttet til ADR og mekling er på mastergradsnivå eller over, da valgmulighetene er færre i lavere grader i de ulike partnerskapslandene.

Derfor er det vanskelig å finne mekling tilpasset ungdom, og det lave antallet prosjekter begrenser på det nåværende tidspunktet potensialet til ADR. Det er et mangelfullt antall aktiviteter tilknyttet ADR som retter seg mot ungdom og unge voksne, og selv om temaet er kjent i alle de fem partnerskapslandene, er det fremdeles en stor utfordring når det gjelder å tydeliggjøre at metodene innen ADR også kan brukes på andre felt og at det kan være en del av læreplanene i skoleverket fra tidlig alder.

*Teksten over er bare en sammendrag av undersøkelsene gjort av partnerorganisasjonene om ADR.*

For å lese den fulle teksten, se: <http://firstadrkit.org/intellectual-outputs/>

# DEL HVEM ER VI?

## Beskrivelser av partnerskapsorganisasjonene

### Stowarzyszenie Rozwoju i Integracji Młodzieży STRIM Polen



Youth Development and Integration Association (STRIM) er en av de mest aktive organisasjonene innen ungdomsfeltet i Małopolska-regionen. Gjennom nesten 15 år har STRIM implementert omkring 520 prosjekter for ungdom og med ungdom. Organisasjonen ble etablert i 2001 i Krakow, som en ikke-statlig organisasjon som skulle samle og hjelpe mennesker som befant seg i vanskelige situasjoner sosialt sett. Medlemmene av organisasjonen er aktive personer som er villige til å gjøre en innsats for å bygge mer fordomsfrie samfunn, interesserte i problemer ungdom opplever, og internasjonale problemer og kultur.

STRIM leder et vidt spekter av prosjekter i Polen og utenfor Polens grenser, hovedsakelig innen feltet kultur og interkulturell utdanning. Dens handlinger tar sikte på å utvikle økt bevissthet, nasjonalt, lokalt og i Europa. Organisasjonen setter i gang og fremmer alle former for ungdomsaktiviteter, og når sine mål ved å organisere øvelser, seminarer, konferanser, offentlige tilstelninger, møter og ungdomsutvekslinger. Blant STRIMs aktiviteter finner en også mobilitetsprosjekter: STRIM er en av de største aktørene innen arbeid med EVS (European Voluntary Service) i Polen.

## Consilium Development and Training. Storbritannia



Consilium DT er en ikke-kommersiell organisasjon etablert i 2009. Målet til organisasjonen er å tilby læringsmuligheter som skal hjelpe mennesker til å vokse som personer og utvikle ferdigheter som øker jobbmuligheter. Medlemmene i Consilium DT har stor erfaring med å lede samfunns-programmer og prosjekter som instruktør-kurs innen Youth in Action, sender og mottar Leonardo-kandidater for arbeidstrening i europeiske bedrifter, Grundtvig-workshoper og senior-volontører. De ansatte har også over 10 års erfaring med å lede Youth in Action EVS-prosjekter, gi arbeidstrening og evaluering for studenter, og gi kontinuerlig, profesjonell, utviklende utdanning til lærere og ungdomsarbeidere.

## Narviksenteret Norge



Narviksenteret er en nord-norsk stiftelse for historieformidling, menneskerettigheter og fredsbygging. Narviksenterets visjon er "For å bygge fred, må vi forstå krig", og vi er ett av sju freds- og menneskerettighetscenter i Norge. Stiftelsen arbeider for å fremme kunnskap om og forståelse for fred, internasjonal humanitær rett og menneskerettigheter gjennom forskning, dokumentasjon og formidling med særlig fokus på krigs- og okkupasjonshistorien i Nordområdene. Narvik Krigsmuseum og læringsaktivitetene vi gjennomfører bidrar i stor grad i vårt arbeid mot dette målet.

Med tanke på vårt arbeid for å fremme fred, internasjonalt samarbeid og forståelse, i tillegg til å fremme internasjonale menneskerettigheter,

ser vi på vår plass som en aktiv deltaker innen Erasmus+ som sentral. Tanken om å bygge toleranse og solidaritet gjennom internasjonal ungdomsutvekslinger, i tillegg til å utfordre fordommer, går godt sammen med vår visjon. Vi er Nord-Norges største partnerorganisasjon innen ikke-formell læring gjennom Erasmus+, og har mye erfaring med internasjonale prosjekter.

Vår primære målgruppe er ungdom, fra tidlig skolealder. Gjennom å bruke vårt krigsmuseum og andre fasiliteter, tilbyr vi regelmessig læringsprogram på ulike nivåer til skoleelever i alderen 6-19 år. Vi har ofte besøk av skoleklasser, og vi besøker også skoler.

Narviksenteret er den regionale promotøren for Aktiv Ungdom - det norske nasjonalkontoret for Erasmus+. Vi besøker også videregående skoler og universiteter hvert år for å informere om hvilke muligheter som finnes i dette programmet.

I tillegg tilbyr vi forelesninger og øvelser til militære avdelinger innen tema knyttet til menneskerettigheter og internasjonale konvensjoner, og deler vår kunnskap med studenter, forskere, journalister, forfattere og andre som måtte leter etter informasjon om vår regions historie.

## Vicolocorto Italia



Vicolocorto er en ikke-politisk og ikke-kommersiell ungdomskulturorganisasjon med sete i Pesaro i Italia. Den spesialiserer seg innen ungdomsarbeid og opererer i feltene av ikke-formell utdanning utenfor skoleverket, interkulturell læring, fremming av ungdomsutveksling og ungdomsdeltakelse, og studier og undersøkelser innen ungdomsfeltet (politikk, rettigheter etc.) og ungdomsaktiviteter. Vicolocorto fokuserer på å myndiggjøre ungdom for å styrke rollen de har i å bygge sivile samfunn i Italia og europeisk medborgerskap. Organisasjonen fremmer og sprer også de artistiske og miljømessige sidene ved dette,

gjennom kontakter mellom mennesker, offentlige institusjoner og organisasjoner, og gjennomføring av egne arrangementer.

Vicolocorto oppfordrer til samarbeid med institusjoner, ikke-kommersielle organisasjoner, offentlige og lokale myndigheter, kunstgrupper og andre. Videre tar også de ansatte regelmessig del i møter og arrangementer organisert av nasjonalkontoret for å stadig holde seg oppdaterte og kunne videreutvikle kvaliteten i sitt arbeid gjennom fokus på nytenking og utvikling. To erfarne instruktører er ansatte i Vicolocorto, og disse gir ytterligere verdi til samt øker kvaliteten og innholdet i prosjektene våre.

#### NGO Youth Club Active Estland



Den ikke-kommersielle organisasjonen Youth Club Active er en mobil ungdomsorganisasjon satt sammen med hjelp fra Ungdomssenteret Vihasoom, som har røtter tilbake til 1994 innen ungdomsfeltet i Tallinn, Estland. Organisasjonen involverer ungdom fra 13-årsalderen, og tilbyr enrekkevarierte aktiviteter for selvutvikling. Rollentil Youth Club Active er å fremme ikke-formell læring, og involvere og inkludere ungdom i ulike sosiale aktiviteter på lokalt og internasjonalt nivå. Hovedmålet er å være til støtte og hjelp for initiativ fra ungdom, å hjelpe ungdom i prosessen fra idé til realisering, utvikling av selv-myndiggjøring blant ungdom, og ungdoms involvering i Erasmus+-programmet.

Youth Club Active koordinerer aktiviteter innen felter som frivillighet, opplæring, arbeidsleirer for ungdom, og ungdoms utvikling. Hovedaktivitetene eller temaene organisasjonen er involverte i inkluderer ungdomskultur, workshoper og interkulturelle læringsaktiviteter, som ungdomsutvekslinger og EVS-prosjekter.

#### Deltakere



Denne publikasjonen er et resultat av hardt arbeid fra et fantastisk team av deltakere fra Estland, Italia, Norge, Polen og Storbritannia. Tusen takk for deres engasjement!

Dersom du vil vite mer om oss og deres motivasjon, besøk:  
<http://frstadrkit.org/participant-space/>

# DEL 8 ANMELDELSER

## Mekling og konflikt-evner i samfunnet – og ungdomsarbeid

*Greg Bond*

Vi møter ulikheter og konflikter hele tiden i vårt hverdagsliv – hjemme, på jobb, på skolen. Hvor enn mennesker kommer sammen kan man potensielt lære av hverandre og vokse med hverandre, og konflikt er en del av det potensialet.

Det er ikke konflikten som er problemet. Et samfunn eller en gruppe uten ulikheter ville vært noe rart og svært sjeldent – og ikke nødvendigvis noe positivt. Der hvor konflikt fortreges, er det på bekostning av individenes autonomi. Vi trenger samfunn og organisasjoner som takler slike forskjeller og konflikter innad.

God kommunikasjon i konfliktsituasjoner er en evne man kan lære seg. Dette betyr at den kan trenes. Det innebærer lytteøvelser og empati. Det innebærer en god forståelse for ens egne måter å håndtere konflikter på. Det innebærer evnen til å lede andre gjennom konfliktsituasjoner og å hjelpe dem til å finne deres egen vei videre. I dag, i våre mangefasetterte samfunn med flatere hierarkier enn noen gang, hvor mennesker forventer å bli hørt og bli involverte, er det å håndtere konflikter en viktig evne for mennesker som jobber med mennesker. For oss alle. Og særlig for noen som har en lederrolle.

Konflikthåndtering burde undervises i på skolen. På skolen bruker vi mye tid på å lære hvordan vi kan presenterer våre egne perspektiver og utvikle argumenter, som en akademisk disiplin. Det er vel og bra. Det vi



ikke lærer er hvordan vi skal lytte til andre. Det å lytte burde læres på skolen.

I alle deler av samfunnet, er fokus på mekling og systemer for konflikthåndtering økende. Jeg ser ikke på mekling som en underdisiplin innen jus, men som en sosial evne. Ikke som et formelt spesialistverktøy, men som et ikke-formelt verktøy som kan brukes i mange ulike sammenhenger. Det kan brukes innad i og mellom bedrifter og organisasjoner, i både privat og offentlig sektor, i familier, i vennegjengen, og i utdanning og skoler av alle slag. Meklingens tankesett handler om å arbeide godt med ulikheter, tillate mennesker å få sagt det de vil si, og finne løsninger sammen. Det handler om å være i stand til å lede og moderere kommunikasjonen for andre når ting ikke er lett.

Å øve mennesker i disse evnene er så riktig. Jo flere mennesker som er i stand til å utvikle empatiske og ikke-autoritære tilnærminger til konflikt, jo bedre løsninger vil en få for all sosial interaksjon.

Denne håndboken inneholder en introduksjon til mekling i konflikter og et vidt spekter av kreative rollespill og øvelser som kan brukes i ikke-formelle settinger for å øve seg på konflikthåndtering og kommunikasjonsevner. Den har blitt utviklet av et internasjonalt team av ungdomsarbeidere med trening i mekling. Jeg anbefaler disse øvelsene varmt til de som måtte ønske å bruke dem. Det å trene meklingsevnene til ungdomsarbeidere gir så mye mening. Ungdomsarbeidere må kunne være ledere, og de må ofte evne å håndtere vanskelige samtaler og situasjoner. I internasjonale kontekster må de kunne være ekstra vare for hvordan dette gjøres best mulig. De må være i stand til å vise empati, forståelse og rådgivning. Måten de håndterer konflikter på vil være rollemodeller for de unge menneskene de jobber med.

Jeg berømmer First ADR Kit for dette opplæringsprosjektet. Jeg føler meg privilegert som fikk være en del av det, og være vitne til entusiasmen og relevansen i å arbeide med meklingsevner med en gruppe kreative og dedikerte unge ledere. Dedikasjonen og engasjementet til god

konflikthåndtering som vises i denne håndboken kan inspirere lesere og brukere til å utvikle materialet videre for å passe deres egne behov og grupper.

*Greg Bond, mekler, trener og instruktør, PhD, universitetsforeleser i mekling og koordinator for konfliktråds-servicen ved TH Wildau University, Tyskland.*

[www.th-wildau.de/bond](http://www.th-wildau.de/bond), [www.bond-bond.de](http://www.bond-bond.de)



## First ADR Kit – En anbefaling

*Małgorzata Kożuch*

“Håndbok om teknikker av konflikthåndtering for ungdom” – er en bok laget av unge for unge. Det er et praktisk verktøy, tilpasset behovene og ståstedene til unge i alderen 13-30 år, og forklarer veien mot å få nødvendige evner innen konflikthåndtering. Læringsmateriellet i håndboken er vel gjennomtenkt, forberedt og satt sammen basert på undersøkelser gjennomført av forfatterne av prosjektet. De lar leseren komme inn i en verden av fundamental og nødvendig kunnskap for enhver person: Hvordan man kan håndtere konflikter i hverdagen. Hvordan forstå hva som forårsaker konflikter. Hvordan jobbe på lag med følelsene – både våre egne og andres – for å finne en løsning på konflikten. Hvordan stille spørsmål for å få viktige svar. Hvordan lete for å finne ut hvorfor det noen ganger er bedre å løse en konflikt på egenhånd heller enn å henvende seg til en mekler for hjelp, en nøytral og upartisk tredjepart, og som kanskje kan hjelpe med å guide partene gjennom ulike sider av konflikten.

I denne håndboken vil du finne grunnleggende kunnskap om temaer innen likemanns-mekling, uttrykt ikke gjennom teorier, men gjennom øvelser, både intellektuelle og fysiske, som er tilpasset hvert tema for å åpne for forståelse, og for å introdusere og vise praktiske deler av en konfliktløsings-prosess. Metodene er basert på å sammen oppnå kunnskap gjennom læringsøvelser på mellom 60 og 90 minutter gjennomført i grupper, bygging av relasjoner mellom deltakerne, og slik myndiggjøre hvert individ i gruppen, hjelpe dem til å få praktiske

evner som kan brukes til å forstå andre mennesker og finne verdien i å samarbeide.

ideen til forfatterne var å lage verktøy som kan brukes innen ikke-formell læring. Det ser likevel ut til at resultatet av deres arbeid kan brukes som et svært verdifullt didaktisk materiale, også innen andre former for læring og utdanning, og i skoler. Spill og øvelser basert på klassisk ungdomslitteratur, film og fortelling kan enkelt overføres til å åpne for å snakke om ulike sider ved konflikter, ikke bare de som tilsynelatende er små og “ubetydelige”, men også de som krever samarbeid i en gruppe påvirket av en etisk konflikt.

Denne publikasjonen gir også et lite innblikk i utdanningssystemet i hvert enkelt land forfatterne kommer fra. Selv om det er fra et nedenfra-perspektiv, gjennom øynene til en ung person som har kunnet nyte godt av utdanningssystemet, gir det verdifull informasjon og mulighet til å reflektere over hvorvidt de eksisterende utdanningsprogrammene bærer frukter for moderne, demokratiske samfunn.

Jeg vil sterkt anbefale denne håndboken til enhver som jobber med ungdom og unge voksne, som lærere, trenere, mentorer eller instruktører. Workshop-eksemplene er verdifull bruk av tid, og bygger grunnleggende evner hos unge for å håndtere konfliktsituasjoner i grupper av likemenn, samt løse disse konfliktene på en vennskapelig måte.

*Małgorzata Kożuch, advokat, PhD i jus (spesialist i internasjonal og europeisk jus) i the Cathedral of European Law of Jagiellonian University i Krakow, praktiserende mekler.*





# BIBLIOGRAFI

Nadja Alexander and Laurence Boulle, *Mediation Skills and Techniques* (LexisNexis, 2011)

Greg Bond, *Mediation Practice. 8 Cultures, 16 Cases, 128 Creative Solutions* (Paris: ICC, 2016.) Tilgjengeliggjort av the International Chamber of Commerce: [www.cnvc.org/](http://www.cnvc.org/)

Roger Fisher, William Ury, Bruce Patton, *Getting to Yes. How to Reach Agreement without Giving In* (any edition, first published 1981)

Roger Fisher and Daniel Shapiro, *Beyond Reason: Using Emotions as You Negotiate* (New York, 2005)

Gary Friedman and Jack Himmelstein, *Challenging Conflict. Mediation Through Understanding* (American Bar Association, 2008)

Friedrich Glasl, *Confronting Conflict* (Bristol: Hawthorne Press, 1999)

Marshall B. Rosenberg, *Nonviolent Communication. A Language of Life, 3rd Edition: Life-Changing Tools for Healthy Relationships* (3rd edition, 2015)

Douglas Stone, Bruce Patten, Sheila Heen, *Difficult Conversations: How to Discuss What Matters Most* (1999)

Steve de Shazer, *Keys to Solution in Brief Therapy* (1995)

