


UNIVERSITETET I BERGEN 

Konflikthåndtering - innføring og tips

Skandinavisk studentombudskonferanse 2018


Camilla Bernt
Professor i rettsvitenskap

UNIVERSITETET I BERGEN 

UNIVERSITETET I BERGEN 

Opplegg for foredraget

1. Hva er konflikt?
2. Enkel konfliktanalyse
3. Ulike konflikthåndteringsmåter:
Grunnleggende forskjeller, fordeler og ulemper
4. Å forberede en student til et møte: Noen tips

18.10.2018 SIDE 2 

1. Hva er en konflikt?



Konfliktdefinisjoner

- Conflictus (sammenstøt)
- "Konflikt er en uoverensstemmelse mellom to eller flere parter, der fremkalder spændinger i den enkelte eller mellom dem."
Vindeløv
- «Konflikt er prosessen som begynner når en part opplever at en annen påvirker negativt noe parten bryr seg om.»
Sverre Blandhol (2014)
- **Konflikt vs. tvist:**
 - En tvist er en konflikt der alle rettslig irrelevante faktorer er skåret fra

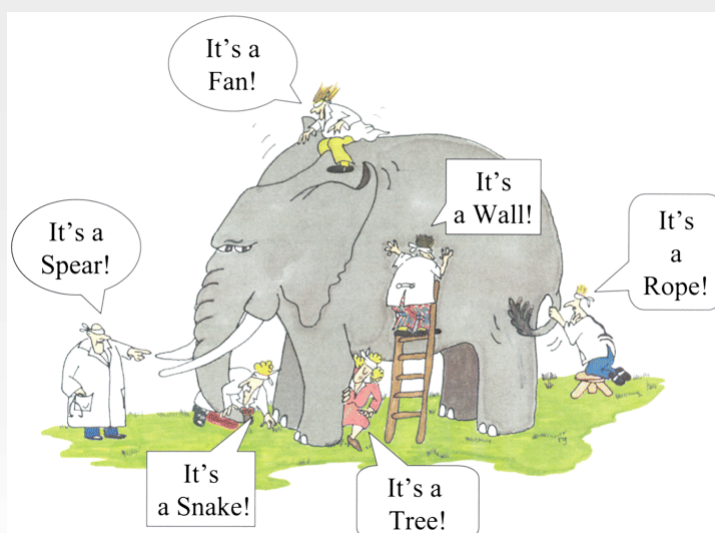
UNIVERSITETET I BERGEN





Ulikhet og avhengighet

- Konflikt skyldes en kombinasjon av:
 - Ulikhet (ulike virkeligheter) og
 - avhengighet
- Konfliktløsning må adressere ulikheten eller avhengigheten





Betydningen av egen atferd

- Unngåelse
- Aggressivitet
- Åpenhet

- Vi «speiler» typisk atferd




2. Enkel konfliktanalyse

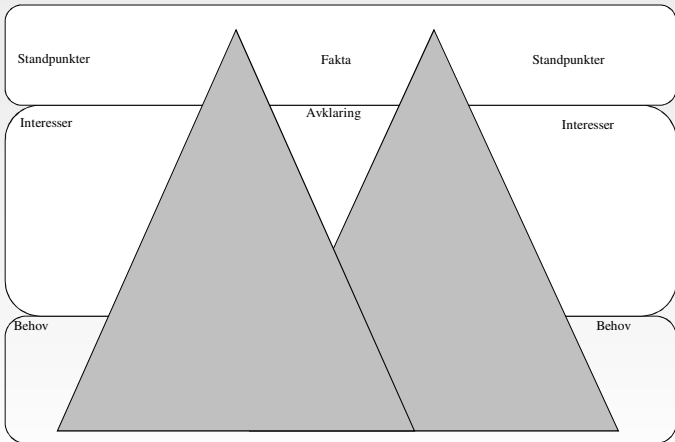


Dimensjoner i en konflikt


- Strukturelle konflikter
- Instrumentelle konflikter
- Interessekonflikter
- Verdikonflikter

Standpunkter – interesser - behov



Vibeke Vindeløv





3. Ulike konflikthåndteringsmåter: Grunnleggende forskjeller, fordeler og ulemper

UNIVERSITETET I BERGEN




Ulike typer av konflikthåndteringsmetoder

Avklare fakta og beslutte hvem som har rett

- Domstolsbehandling
ol.
- Granskning/fakta-
undersøkelser
- Forvaltningsrettslig
saksbehandling

Løse konflikten uten slik avklaring

- Forhandlinger
- Mekling
- Dialog

UNIVERSITETET I BERGEN 	
Avklare fakta og beslutte hvem som har rett	Å løse konflikten uten slik avklaring
Håndhever regler	Håndhever ikke (nødvendigvis) regler
Må finne frem til «sannheten»	Ikke lagt til rette for å finne frem til «sannheten»
Potensielt ressurskrevende	Potensielt mindre ressurskrevende
Fortidsfokus	Fremtidsfokus
Kan ofte innebære en følelse av vinn/tap eller tap/tap	Kan gi mulighet for vinn/vinn eller kompromisser
Kan øke konfliktnivået	Kan dempe konfliktnivået
Fokus på tvisten	Potensielt fokus på hele konflikten og relasjonen
Krever ikke at partene er enige i løsningen	Krever vilje til å bli enige om en løsning
Partene bærer ikke ansvaret for løsningen	Partene må selv bære ansvar for løsningen

4. Å forberede en student til et møte. Noen tips





Forberedelse på sak

- Sørg for å ha en god og grundig samtale med studenten før du/dere avgjør hvordan saken bør håndteres videre, og som ledd i forberedelse til det aktuelle møtet med motpart
 - Åpne spørsmål i starten
 - Ta deg tid. Taushet er gull!
 - Oppsummeringer
 - Vis empati (men ikke sympati!)
 - Interesseanalyse
 - Vurder alternativene til løsning i møtet



Forberedelse på prosess

- Hjelp studenten å bli trygg på det som skal skje i møtet
- Styrk – myndiggjør – studenten ved å legge til rette for at studenten får fortalt sin historie og presentert sine interesser på en god måte.
- Bli enige om strategier for situasjoner der studenten føler at møtet blir for tøft
- Avklar om studenten trenger en støtteperson/rådgiver med seg/tilgjengelig




UNIVERSITETET I BERGEN

Et litteraturtips

<https://www.gyldendal.no/Faglitteratur/Jus/Juridisk-e-fag/God-forvaltningskikk>



18.10.2018 SIDE 17



UNIVERSITETET I BERGEN

