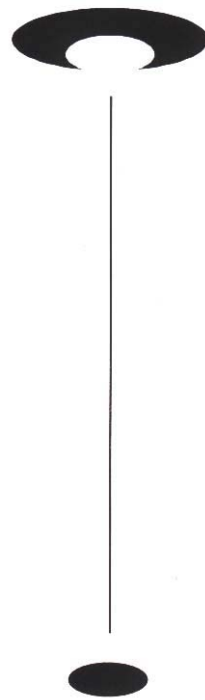


Center for Konfliktløsning

*Aktiviteter,
prosjekter og
organisation*



årsberetning

2002-2003

Indhold

FORORD

ORGANISATION

Bestyrelsen.....	3
Fagligt Samråd.....	5
Projektsamråd.....	6
Undervisere.....	7
Centerkontor.....	8
Frivilligpolitik.....	10

INFORMATION, MEDLEMSAKTIVITET OG OPLYSNINGSSARBEJDE

Informationsområdet.....	11
Medlemsområdet.....	11
Folkeoplysning.....	12

KURSER OG OPGAVER

Åbne kurser og uddannelser.....	13
Rekvirerede opgaver.....	14

FAGLIG UDVIKLING

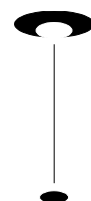
Vidensdeling.....	15
Grib konflikten.....	15
Giraftræning.....	16

FAGLIGE MÆRKESAGER

Konfliktvejlederuddannelse for tillids- og sikkerhedsrepræsentanter.....	17
Konfliktkonsulentuddannelse med fokus på kulturelle og tværkulturelle aspekter.....	17
Opkvalificering af fagfolk, der arbejder med unge og familier med anden etnisk baggrund.....	18
Konflikt håndtering for Natteravnene.....	18

PROJEKTER I DANMARK

Fra en god idé til et godt projekt.....	19
NGO Forum Stop Volden.....	19
Åben Konfliktrådgivning.....	21
Grunduddannelse i Konfliktløsning for unge.....	22
Konfliktløsning på uddannelsessteder.....	23
Fødsler, kommunikation og kultur.....	24
Kontrast?.....	25



INTERNATIONALE PROJEKTER	
Principper og henvendelser.....	27
Dharamsala: Democratic processes and conflict management	27
Transit School.....	28
SEE Centre Sarajevo.....	29
Menneskerettigheder og konflikthåndtering for Roma-politifolk i Rumænien.....	29
Demokratisk genopbygning og konfliktløsning i Montenegro.....	29
REGNSKAB 2002	30
BILAG	
Idé- og værdigrundlag.....	31
Strategipapir 2003-2005.....	32
Informationsstrategi.....	36



forord

Center for Konfliktløsning har til opgave at udbrede kendskabet til fredelig konfliktløsning. Dette sker via vores foreningsaktiviteter, udbud af kurser og varetagelse af opgaver for rekvirenter, der bestiller os til at løse en opgave for dem. Til såvel foreningsdelen som konsulentdelen er knyttet en række aktiviteter og projekter.

Det er første gang, Center for Konfliktløsning udarbejder en skriftlig årsberetning, der omhandler en generalforsamlingsperiode – i dette tilfælde perioden fra april 2002 til april 2003.

Denne første årsberetning har til formål at give vores medlemmer og generalforsamlingen i april 2003 et overblik over de aktiviteter og projekter, vi har arbejdet med og for, samt et overblik over vores organisations sammensætning og funktioner.

Vi har i denne generalforsamlingsperiode især været optaget af at opdatere centrets idé- og værdigrundlag, udarbejde en informationsstrategi og en treårig strategiplan for Center for Konfliktløsnings aktiviteter og udvikling.

I daglig tale kalder vi os selv for "centret" – en størrelse, som omfatter os alle. Dvs. medlemmer, undervisere, bestyrelsen, Fagligt Samråd, Projektsamrådet, medarbejdere på centerkontoret og andre, der engagerer sig og gør et stykke arbejde for Center for Konfliktløsning.

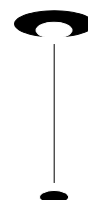
Årsberetningens enkelte artikler er skrevet af forskellige mennesker i centret – dem, som er ansvarlige for de enkelte arbejdsområder og for de kompetente organer.

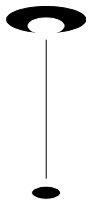
Materialet er redigeret og mangfoldiggjort af centerkontoret.

Estrid Haulrich
Formand

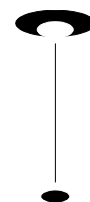
Palle Westergaard
Centerleder

København, april 2003





organisation



BESTYRELSEN

Centret har siden oprettelsen i 1994 været karakteriseret af udvikling og vækst. Der er sket en faglig udvikling af metoder og kurser, og centret er vokset i omfang både med hensyn til medlemmer, aktiviteter, kurser, undervisere, ansatte og omsætning.

Denne udvikling har medført et stigende behov for klare rammer, strukturer og redskaber til langtidspanlægning både mht. aktiviteter, fokus og økonomi. Bestyrelsens arbejde har derfor i det forløbne år været centreret om at udvikle følgende papirer:

- Idé- og værdigrundlag
- Informationsstrategi
- Treårigt strategipapir

Idé- og værdigrundlag

Idé- og værdigrundlaget er en videreudvikling af centrets oprindelige idégrundlag med inddragelse af indhøstede erfaringer inden for fredelig konfliktløsning. Det beskriver den kontekst, hvori centret opstod, det menneskesyn, der ligger til grund for centret, og de centrale værdier og metoder, der karakteriserer det arbejde, som udføres i centret. Papiret præciserer, at centret beskæftiger sig med konfliktløsning på mange niveauer, og at det har en forpligtelse til at forholde sig til samfundsmæssige konflikter på faglig vis. Papiret klargør også balancen mellem og gensidigheden i centrets virke som forening og forretning.

Informationsstrategi

Informationsstrategien viser, hvordan kendskabet til fredelig konfliktløsning skal udbredes via hjemmeside, foldere, nyhedsbrev og undervisningsmaterialer. Papiret skaber desuden en afklaring af hvem, der kan udtale sig på centrets vegne til offentligheden. I tråd med idé- og værdigrundlaget opfordres

undervisere og ansatte i centret til at deltage i den offentlige debat, når det er relevant, og under eget navn. Udtalelser på centrets vegne varetages af bestyrelsens formand, centerlederen og Fagligt Samråds formand. Disse kan dog uddelegere ansvaret til andre i centret.

Strategipapir

Strategipapiret er udarbejdet som et treårigt rullende planlægningsredskab, der fastsætter mål og indsatser for igangværende aktiviteter såvel som for nyskabelser. Interessen for centrets åbne kurser er fortsat stigende, mens markedet for de rekvirerede opgaver er mere stabilt. Hidtil har centret primært fået henvendelser via mund til mund metoden, men fremover er det hensigten at fokusere på bl.a. områderne skole, etnicitet og ledelse med henblik på at udvikle kurser inden for disse områder samt undersøge en markedsføring af dem. Der vil fortsat arbejdes med udvikling af såvel nationale som internationale projekter. På det organisatoriske område vil der blive udviklet en personalepolitik og på længere sigt en samarbejdsaftale med de enkelte undervisere. Den just vedtagne politik for frivillige centermedarbejdere afspejler, at centret er blevet et læringssted for unge med interesse for centrets arbejde.

Alle de tre papirer har været til høring i centerkontor, Projektsamråd og Fagligt Samråd. Idé- og værdipapiret har desuden været diskuteret på et dialogmøde, hvortil bestyrelsen inviterede samtlige de nævnte organer og alle centrets undervisere.

Med vedtagelsen af de tre papirer er der således blevet skabt klarhed på en række områder, og det vil forhåbentlig virke som en lettelse og en rettesnor i det mangfoldige arbejde, der udføres i centret, uden at hæmme den kreativitet, der er

en forudsætning for fortsat udvikling af centrets faglighed.

Identitet og vækst

Centrets identitet og organisatoriske udvikling var til debat på et Stormøde i september 2002, og det var hensigten, at debatten skulle fortsættes på det planlagte Symposium i oktober. Tilmeldingen var dog så beskeden, at vi valgte at aflyse Symposiumet, men det betyder ikke, at debatten om centrets vækst og udvikling er forstummet. Dette vil fortsat være til diskussion under kommende bestyrelsers årlige revisioner af den rullende strategiplan.

Organisk vækst har i centret været forbundet med vækst skabt i takt med de henvendelser, der kom via mund til mund-metoden. Der er nu lagt op til en mere bevidst og målrettet udvikling af kursustilbud og en bevidst markedsføring af disse. Dette forudsætter både ressourcer til faglig udvikling og markedsføring og en optimal sammensætning af undervisergruppen. Tiden må vise, om centret har disse ressourcer, og om dette er en vej frem.

Centrets DialogZone-møder fungerer som et godt og spændende tilbud til medlemmerne, og flere af foredragene har måttet dubleres, fordi der meldte sig flere, end lokalet kunne rumme.

Udadvendthed

Centret blev en del af Stop Volden-netværket under Danmarks EU-formandskab og bidrog med en meget grundig træning af Stop Volden Guideerne.

I det forløbne år har centrets identitet og rolle i forhold til udadvendte aktiviteter og

manifestationer været debatteret både på Stormødet og i bestyrelsen under udarbejdelsen af de ovennævnte papirer. Samtidig har verdenssituationen ændret sig og gjort det endnu mere påkrævet at arbejde for fredelig konfliktløsning. Bestyrelsen har taget følgende initiativer i forbindelse med den aktuelle storpolitiske krise:

- Centret stod som medunderskriver af en appel til folketing og regering i december om at vise besindighed og tænke i konsekvenser for civilbefolkningen i forbindelse med Irak-krisen.
- Umiddelbart før Danmarks beslutning om at deltage i krigen besluttede bestyrelsen at sende Else Hammerichs artikel "Alternativer til krig mod Irak" til de udenrigspolitiske ordførere i Folketinget og til pressen.
- For nylig blev Danmarks Fredsråd oprettet med bred støtte fra danske organisationer. Danmarks Fredsråd bekender sig til Haag-appellen fra 1999, og Center for Konfliktløsning sonderer mulighederne for medlemskab.

Centret lever således op til intentionen om at være en del af en national og international fredskultur. Det er tungt, at det ikke lykkedes at afværge krigen i Irak og den danske deltagelse heri, men så må vi glæde os over, at interessen for konfliktløsning er voksende blandt almindelige mennesker, og at konfliktløsning er ved at komme på skemaet i folkeskolen. Det giver håb for næste generation.

Estrid Haulrich

Bestyrelsen i 2002-2003

Estrid Haulrich (formand), sagsbehandler i Mellemfolkeligt Samvirke

Rune Eriksen (næstformand), projektudviklingschef i Nykredit

Else Hammerich, stifter af og underviser i centret

Louise Kjær, konsulent i The Copenhagen Centre

Jesper Bastholm Munk, underviser på vej i centret og tilknyttet centerkontoret

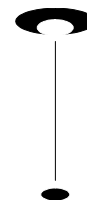
Jørgen Stampe, konsulent og bestyrelsesmedlem i Danmarks Lærerforening

Mogens Grauslund, lektor ved Blaagaard Statsseminarium

Bjarne Vestergaard, formand for Fagligt Samråd

Knud Halding (suppleant), underviser i centret

Sekretær: Palle Westergaard, centerleder



FAGLIGT SAMRÅD

Fagligt Samråd ... et begreb, som ligger tungt og godt i hånden; ikke flygtigt og flirtende for vinden og alligevel bevægeligt som den dybe tid; ikke offer for modeluner men moden for realistiske forandringer. Sådan startede også den nu forgangne sæson.

Arbejdsindsatsen er vokset her såvel som alle andre steder i centret, så for at få tid til både at fordybe os i de inspirerende faglige emner og alle de mere ekspeditionsagtige punkter på vores dagsorden måtte vi ændre praksis. Vi har siden sidste generalforsamling holdt seks store møder, hvor alle fra Fagligt Samråd deltog. Her blev de mange faglige spørgsmål drøftet. Derudover har vi holdt fem små møder, hvor kun formand, næstformand, faglig koordinator og centerlederen deltog; disse møder havde så ekspeditionsagerne på dagsorden og var ikke beslutningsdygtige.

Vi har været gennem værdipapiret og informationsstrategien for at nævne nogle af de ting, som strakte sig over mange møder. Girafræningen er nu i gang. Vi har indgående drøftet den faglige vinkel af et eventuelt samarbejde med Transcend, Johan Galtungs netværk. Kompendierne for grunduddannelserne i konfliktløsning og konfliktmægling har været under vores lup. Vi har vedtaget et kriterium for at være tutor. Underviserprofiler, undervisere på vej, undervisernes forum, konfliktkodeks,

undervisertræffene og tanker om at puste liv i *UnderviserNyt* er bare nogle af opgaverne. Vi har arrangeret Undervisertræf og Undervisernes Forum. Og ikke mindst har vi glædet os over *Grib konflikten*, Lotte Christys nye bog om skolens sociale liv.

I et center, der vokser, kommer også nye opgaver: FS er nu både repræsenteret i Projektsamrådet og på bestyrelsesmøderne.

Der er mange nye undervisere på vej; her har vi også været ind over både som tutorer og som vejledere.

Centret har eksisteret i en rum tid, mange traditioner er formet og skal bevares. Den dybe tone af samfundsengagement og værdier, som summer fra vores værdigrundlag, er et stort aktiv. Så er der andre elementer, som må følge med udviklingen, og det gælder bl.a. for Fagligt Samråd. Vi må fremover tilrettelægge FS således, at det ikke mister sit skarpe blik på fagligheden og pædagogikken og drukner i rutiner. Det bliver en spændende og kreativ opgave for det nye FS at udtænke disse nye veje, som vi allerede har startet ved at holde store og små møder.

Fagligt Samråd lever ikke i et socialt eller fagligt tomrum, det har brug for meget liv og dele af dette må komme fra underviserne. FS er et fint demokratisk rum i centret, som vi alle må værne om.

Bjarne Vestergaard og Erik Jarlnæs

Det er FS' mål og ansvar at medvirke til:

- faglig kvalificering af kurser, opgaver og aktiviteter
- udvikling og forankring af de faglige kvalifikationer og kompetencer hos centrets undervisere
- evaluering og erfaringsopsamling med henblik på forankring og/eller iværksættelse af forandringsprocesser
- rådgivning af centerledelse og bestyrelsen om nye typer opgaver og deltagelse i udviklingen af nye projekter i centerregi

FS i 2002-2003

Bjarne Vestergaard (formand)
Erik Jarlnæs (næstformand)
Ditlev Nissen
Ileana Schrøder
Susan Kristiansen
Vibeke Thorsen
Liselotte Taarup
Sekretær: Sidsel Westi Kragh

PROJEKTSAMRÅDET

Center for Konfliktløsning har igennem snart 10 år været et arnested for projekter herhjemme og i udlandet. Projekter er således en integreret del af centrets virke og en vigtig forudsætning for vores samfundsmæssige engagement.

Projektsamrådets (PS) opgave og ansvar er at sikre, at centrets projekter i Danmark og udlandet udvikles og realiseres på basis af centrets idégrundlag. PS skal prioritere centrets projektvirksomhed, godkende nye projekter og evaluere afviklede projekter.

PS blev etableret i november 2001 og består af to personer udpeget af bestyrelsen, en person udpeget af Fagligt Samråd og af centerlederen, der er formand. Derudover er der tilknyttet en sekretær. PS vælges for et år ad gangen.

PS mødes 4-6 gange årligt. Der skrives referat af møderne. Disse kan ses på centerkontoret.

PS har arbejdet med mange sager:

- Retningslinier for et centerprojekt.
- Vejledning og folder om hvordan man udarbejder forprojekt, projektbeskrivelse og projektevaluering.
- For bedre at kunne manøvrere i det internationale farvand har PS haft fokus på nye strømninger, såsom betydningskift i begreberne *demokratisering* og *det civile samfund* samt tænkelige konsekvenser for centrets internationale samarbejde.
- Projekter:
 - Grunduddannelse i Konfliktløsning for unge
 - NGO Forum Stop Volden København 2002, et NGO-netværk etableret ifm. Danmarks EU-formandskab: Træning af Stop Volden Guidere og deltagelse i alternativt topmøde på Holmen i december 2002
 - Åben Konfliktrådgivning

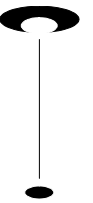
- "Fødselsprojekt": Kultur, kommunikation og fødsler
- Kontrast? Undervisning om integration og konfliktløsning i folkeskolen
- Konfliktløsning på uddannelsessteder
- SEE Centre Sarajevo, civilsamfunds-træning for unge og NGO'er.
- Rumænien. Støtte til rumænsk NGO
- Montenegro. Konfliktløsning, demokratiudvikling og andelsforeninger
- Transit School i Dharamsala, Nordindien
- Kommentarer til centrets strategipapir og handlingsplan for 2002
- Rapport om OASIS-projektet i Montenegro finansieret af FRESTA, Udenrigsministeriet
- Erfaringsopsamling på afsluttet Danida-finansieret projekt: Tibetan Centre for Conflict Resolution (TCCR)
- Godkendelse af sponsorat på 20.000 kr. over to år til TCCR
- Ansættelse af international projektkoordinator
- Prioritering af opgaver for den internationale projektkoordinator

I det forløbne år har PS haft mange projekter i hænderne. Det vidner om stor aktivitet på projektområdet, hvor centrets projektmagere, primært på frivilligbasis, bærer projekterne igennem – selv under vanskelige omstændigheder.

Jesper Bastholm Munk

PS i 2002-2003:

Birgitte Qvist-Sørensen
Ditlev Nissen
Jesper Bastholm Munk
Palle Westergaard
Sekretær: Lilia Winkel



UNDERVISERE

Godkendte undervisere

Anne Karin Smidt	Kirsten Frydensberg
Berit Mikkelsen	Knud Halding
Birgitte Winkel	Lene Holmsgaard
Birgitte Øvist-Sørensen	Lotte Christy
Bjarne Vestergaard	Maria Damsholt
Bo Ørsnes	Marianne Munis
Claus Kold	Marianne Mærsk-Møller
Ditlev Nissen	Nethe Plenge
Else Hammerich	Nils Rasmussen
Erik Jarlnæs	Steen Clausen
Henrik Rosager	Susan Kristiansen
Ileana Schrøder	Ulla Moltved
John Andersen	Vibeke Thorsen
Keld Kunze	Vibeke Vindeløv

Undervisere på vej

Allan Schurmann
Annette Willig
Annie Egede
Bodil Nielsen
Jesper Bastholm Munk
Marianne Saxtorph
Nina Raaschou
Per Hulstrøm

Samarbejdspartnere

Asad Ahmad
Ahmet Demir
Johanne Djurhuus
Olav Erlendsson
Elise Guldagger
Claus Kold
Liselotte Taarup
T.D. Lakha Lama
Jan Øberg



CENTERKONTORET

Centerkontoret varetager en række formidlende, koordinerende og administrative opgaver og funktioner i forhold til driften af centret.

Service, administration og oplysning

Foreningsvirksomheden omfatter at servicere og administrere de ca. 500 medlemmer. Det handler både om administration af kontingenter, medlemskontakt og om oplysningsvirksomhed i form af DialogZonen, debataftener, nyhedsbreve og folkeoplysning. Vi har øget disse aktiviteter det seneste år, sådan at medlemstallet øges, og centrets oplysningsvirksomhed kommer bredt ud til flere mennesker og bliver mere synligt på samfundsplan.

Projekter

Inden for foreningsvirksomheden har vi desuden projekter, som søges etableret – oftest på grundlag af et særligt engagement hos frivillige kombineret med frivillig indsats fra undervisere og centeransatte. Det er udviklingsprojekter, som i høj grad opfylder centrets ønske om at udbrede kendskabet til fredelig konfliktløsning til alle grupper i samfundet. Træning af Stop Volden Guideerne (EU-formandskabet), Grunduddannelse i Konfliktløsning for unge (GRUK-unge) og Åben konfliktrådgivning er eksempler herpå.

Information

En bred information om centrets virksomhed hører ligeledes hjemme i foreningsdelen. Informationen finder sted via personlige eller telefoniske henvendelse fra interesserede. Det er også udvikling af centrets hjemmeside, som er højt prioriteret. Og det er formidling af kontakt såvel internt, som ud af huset.

Kurser og uddannelser

Til de direkte udadvendte aktiviteter hører centrets udbud af åbne kurser og uddannelser, som kan søges af alle, samt vores varetagelse af rekvirerede opgaver, som vores kunder anmoder os om at gennemføre. Udbuddet af åbne kurser er inden for de seneste to år

fordoblet til ca. 20 korte og lange kurser om året. Der er således en voksende interesse for vore kurser. Det gælder ikke mindst centrets flagskibe GRUK og GRUM, vores grunduddannelser i konfliktløsning og mægling. Det er samme er tilfældet med interessen for rekvirerede opgaver. Der blev i 2002 gennemført mere 200 rekvirerede opgaver. Formidling, kontakt og indgåelse af aftaler i forhold til såvel rekvirent som den involverede underviser finder sted via centerkontoret. Det er ligeledes centerkontoret, der administrerer økonomien forbundet med denne aktivitet.

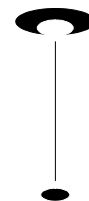
Internationalt engagement

Rent fysisk har centerkontoret etableret et ”projektrum”, hvor medarbejdere, der arbejder med nationale eller internationale projekter, har deres arbejdsplads. Den internationale projektkoordinator, som blev ansat i midten af 2002 arbejder med udvikling og realisering af en række af små og store projekter, som centret er blevet bedt om at engagere sig i af myndigheder og NGO’er udefra. Centrets udadvendte virksomhed på dette felt bliver hermed på ny prioriteret.

Internt i organisationen

Centerkontoret har en kontinuerlig kontakt til centrets undervisere i forbindelse med formidling af opgaver og økonomiadministration af den forbundne, herunder kontrakter og honorarudbetalinger. Herudover støtter vi undervisere rent praktisk med kontakter og materialer.

Centerkontoret har internt en opgave som sekretariat for bestyrelse og forretningsudvalg samt for Fagligt samråd og Projektsamrådet. Det gælder også afvikling af generalforsamling, symposium og andre større arrangementer. Centerkontoret koordinerer møder, træningsgrupper, mæglinger og intern undervisning, som finder sted i centerkontorets konferencerum. Kontoret er åbent alle dage fra 9 til 16.



Medarbejdere

Kun centerlederen er fuldtidsansat, alle andre medarbejdere på centerkontoret er på deltid og for nogle er ansættelsen på jobtræningsvilkår eller uden løn som frivillig. Men alle på centerkontoret påtager sig frivilligt arbejde ud over deres arbejdstidsaftale. Vi har organiseret os med et minimum af hierarki og høj grad af uddelegering, ansvar, kompetence, dialog og information. Der er for øjeblikket knyttet 14 medarbejdere til centerkontoret – se oversigten her på siden.

Størsteparten af centerkontorets medarbejdere har en videregående uddannelse bag sig, men det er centrets idé- og værdigrundlag og de udfordrende opgaver, der er den egentlige drivkraft bag engagementet i centret. Det er en del af kulturen at have en interesse for at udvikle sine kundskaber og færdigheder inden for konfliktløsning, hvorfor der til stadighed deltager medarbejdere i centrets egne kurser.

Koordinering

For at sikre en høj grad af koordinering og information holdes månedlige centerkontor-koordineringsmøder, hvor alle medarbejdere deltager. Vi har desuden et personalemøde hver 3. måned, som koncentrerer sig om samarbejde, vilkår og udvikling for og mellem centerkontorets medarbejdere. Hver morgen er der en kort briefing på dagens opgaver og udfordringer, og der er fortsat fælles frokost, selvom der er ved at være lidt trangt i køkkenet.

Økonomi

Centret er uafhængigt af statslige midler og baserer alene sin virksomhed på egne indtægter. Al virksomhed finansieres via udbud af kurser og varetagelse af rekvirerede opgaver samt via kontingentbetalinger. Hertil kan komme fondes donationer til konkrete projekter. Centerkontoret administrerer indtægterne og udbetaling af honorarer til undervisere og betaling af udgifter forbundet med den indtægtsdækkende virksomhed, med foreningsdriften, projektarbejde, udviklingsprojekter og driften af centerkontoret. Centrets regnskab for 2002 og budgetoplæg for 2003 ses på side 30.

Vokseværk

Centerkontorets opgaver er udvidet meget det seneste par år, ligesom mange nye ansigter er kommet til. Det er derfor en udfordring den kommende tid at fastholde et godt og aktivt samarbejdsklima samt at sikre udfordringer og faglig udvikling for medarbejderne.

Centrets undervisning finder sted i lejede lokaler ude i byen, men det er hensigten at søge at knytte et undervisningslokale, grupperum og et opholdslokale til centerkontoret, når de måtte blive ledige i vores lejemål, således vi fortsat kan have et tæt samspil mellem centrekontor, undervisere, medlemmer og kunder.

Centerkontoret oplever det som sin opgave at medvirke til at fremme og koordinere de aktiviteter, som på forskellig vis knytter sig til centret, samt at fremstå venligt og kompetent i forhold til alle, vi kommer i kontakt med.

Palle Westergaard

MEDARBEJDERE på centerkontoret

Anne Marie Wilhelm
Kursusadministrator, særligt rekvirerede opgaver.
30 timer om ugen.

Annette Whimster
Projektkoordinator for Åben Konfliktrådgivning.
Jobtræning.

Birthe Rosengaard Knudsen
Faglig koordinator. 22 timer om ugen.

Camilla Vindeløv
Projektkoordinator for Kommunikation, kultur og fødsler og Kontrast – undervisning i integration og konflikthåndtering. Frivillig.

Dorte Valentin
Centermedarbejder. Informations- og undervisningsmateriale mv. 1 dag om ugen.

Jens Hyldahl Andersen
Projektkoordinator for Konfliktløsning på uddannelsessteder. Projektmedarbejder på faglig udvikling. Frivillig.

fortsættes

MEDARBEJDERE på centerkontoret

Jesper Bastholm Munk

Projektmedarbejder på internt kursus i projektledelse. Frivillig.

Lene Østergaard

International projektkoordinator. 20 timer om ugen.

Lilía Winkel

Centermedarbejder. Administration af åbne kurser. 31 timer om ugen.

Martin Pedersen

Økonomimedarbejder. 2 dage om ugen.

Olivia Lønne Poulsen

Projektkoordinator for Grunduddannelse i Konfliktløsning for Unge. Frivillig.

Palle Westergaard

Centerleder. 37 timer om ugen.

Sidsel Westi Kragh

Informationsmedarbejder. 31 timer om ugen.

Sigine Saxe Jessen

Medlemskoordinator. 31 timer om ugen.

Kontoret er åbent alle dage fra 9 til 16

FRIVILLIGPOLITIK

Centret tilskynder, accepterer og har brug for, at frivillige involveres i centrets arbejde. På centerkontoret og tilknyttet projekter og aktiviteter.

Gennem det sidste halvandet år har frivilligarbejdet udviklet sig meget, og der er gjort mange erfaringer. For at imødekomme denne positive udvikling har centret fået en frivilligpolitik.

Det er ønsket med frivilligpolitikken at markere de frivilliges betydning for centret, samt at formulere og yde den bedst mulige støtte til frivillige. Centrets frivilligpolitik præciserer, hvilke forventninger den frivillige kan have til centret, såvel som centerets forventninger i forhold til den frivillige. Endelig skal den ses som et ønske fra centret om at udtrykke sin værdsættelse af frivilliges arbejde og indsats.

Frivilligpolitikken er vokset op nedfra gennem input fra frivillige og afspejler dermed det, der er vigtigt for centrets frivillige. Den er udarbejdet af frivillige fra centerkontoret og godkendt af bestyrelsen. Nedenfor er et udsnit af, hvad den indeholder.

Nye opgaver og rekruttering

Ansatte, undervisere og frivillige opfordres til at være opmærksomme på mulige nye opgaver for frivillige. Frivillige rekrutteres dels på baggrund af uopfordrede henvendelser, dels aktivt ud fra centrets behov for at konsolidere eller udvide sit virke. Frivillige rekrutteres på baggrund af deres kvalifikationer, ud fra deres interesse for specifikke områder eller funktioner samt ud fra et generelt ønske om at være frivillig; dette kan siden hen matches med specifikke opgaver.

Videreuddannelse

Centret tilbyder frivillige trænings- og uddannelsesmuligheder ved centrets egne kurser og uddannelser, mens de er tilknyttet centret.

Vejledning og Evaluering

Alle frivillige, der starter i centret, får en kontaktperson, som introducerer, støtter og vejleder den frivillige. Der tages initiativ til periodiske evalueringsmøder med deltagelse af frivillige, ansatte og undervisere. Evalueringen er en mulighed for den frivillige og centret til at udvikle deres relation.

Jesper Bastholm Munk

information, medlemsaktivitet og oplysningsarbejde

INFORMATIONSSOMRÅDET

"Jeg læser på Den Sociale Højskole, og jeg skal lave en opgave om konfliktløsning. Har i noget materiale, jeg kan bruge, og kan jeg komme ind og snakke med jer?"

Center for Konfliktløsning får mange henvendelser fra studerende og skoleelever, der interesserer sig for konfliktløsning og mægling. Vi hjælper, så godt vi kan, selvom vi indimellem bliver nødt til at sige nej – f.eks. når en gruppe studerende ønsker at overvære en mægling. Eller når vi får en af de mange forespørgsler på praktikophold. Det er herligt at mærke den store interesse for centrets arbejde og området generelt, også selvom det betyder, at vi må løbe stærkt for at nå det hele.

Informationsstrategi

Centret vokser. Vi er mange mennesker, der er et hav af aktiviteter, projekter får vind i sejlene. Centret er i stigende grad blevet synligt i offentligheden, og alt peger på, at denne udvikling vil fortsætte. Flere og flere journalister kontakter os for udtalelser, interviews og for at

finde deltagere til debatprogrammer. I erkendelse af, at informationsbehovet er stærkt stigende, er der blevet udarbejdet en informationsstrategi, som lægger op til, at centret skal være udfarende og opsøgende i sin informationsindsats. Der

Udvikling af materialer

Centrets informationsmaterialer trænger til at blive revideret og shinet op, så det er vi gået i gang med. En helt ny hjemmeside, der er mere dynamisk og rummer meget mere information, er på tegnebrættet. Håbet og planen er, at den kan lanceres sidst på sommeren eller i efteråret.

Centret har ikke mulighed for at bruge mange ressourcer på foldere og tryksager, så vi klarer os med kopimaskinen. Layoutet vil dog sandsynligvis blive fornyet med tiden, sådan at der bliver en større ensartethed i måden, vi præsenterer os selv for omverden på. Det er f.eks. tanken, at folderne design skal matche hjemmesidens.

Sidsel Westi Kragh

MEDLEMSOMRÅDET

DIALOGZONEN

De faglige DialogZone-aftener er centrets hovedaktivitet for medlemmerne. De er efterhånden så godt besøgt særligt i København, at der ofte er venteliste. Efter ønske fra medlemmerne på Fyn er vi nu også startet op i Odense. Her er stor tilslutning, og for at få flere medlemmer, inviteres der ofte eksternt, så der er godt 30 deltagere per gang. I

sæsonen, der strækker sig over efteråret 2002 og foråret 2003, afholdes fem aftener i København, fire i Århus og tre i Odense. Temaet er Praktisk Konfliktløsning.

MEDLEMSKAMPAGNE

Vi vil gerne have flere medlemmer i centret, og der blev derfor i efteråret 2002 søsat en kampagne, som stiler mod at få 200 nye

DialogZonen 2002-2003

KØBENHAVN

23.10. Konfliktforebyggende kultur, v. Ditlev Nissen

20.11. + 12.3. Konflikter på arbejdspladsen, v. Lotte Christy

11.12. + 17.12. Om vrede, v. Lene Holmsgaard

29.1. En international konflikt, v. Steen Clausen

30.4. Kulturmøde og konflikt-håndtering, v. Bjarne Vestergaard

ODENSE

8.10. Arbejdspladsen, v. John Andersen og Nils Rasmussen

20.11. Spilleregler i parforhold, v. Lene Holmsgaard

2.4. Man tager en skole: Modeller og metoder, v. Bo Ørsnes

ÅRHUS

24.9. Konflikter på arbejdspladsen, v. Kirsten Frydensberg

21.1. Kulturmøde og konflikt-håndtering, v. Bjarne Vestergaard

25.3. Konflikter i skolen, v. John Andersen

29.4. Zoner og genrer i konfliktløsning, v. Else Hammerich

medlemmer løbet af 2003.

Medlemskampagnens idé, mål og handlingsplan foreligger som en projektbeskrivelse i centret. Planen indebærer bl.a., at der er udarbejdet en plakat for centret. Plakaten skal hænge på medlemmers arbejdspladser og på biblioteker, medborgerhuse, læreanstalter mv. Den kan også bruges ved særlige arrangementer, idet den rummer mulighed for at indsætte en aktuel tekst, f.eks. hvis vi arrangerer et offentligt debatarrangement. DialogZonen udvides, så der også inviteres folk uden for centercirklerne, når det er muligt. Ved "Konflikter i Skolen" inviteres eksempelvis de nærliggende skolers lærere. Derudover styrkes den løbende opdatering af medlemmerne via e-mails om relevante nyheder på konfliktløsningsområdet.

ANDEN MEDLEMSAKTIVITET

Efter aftale med Caféteatret indbød centret alle medlemmer til at komme i teatret i begyndelsen af oktober 2002 til rabatpris og se *HOLY SHIT*, et one-woman show af Rhea Leman, der handlede om 11. september.

Temadag: "Skyld og Tilgivelse"

Lørdag den 15. marts inviterede centret i samarbejde med Foreningen for mediation/konfliktmægling medlemmerne til en temadag med den norske teolog og fængselspræst Paul Leer-Salvesen (Læs om dette i nyhedsbrevet april 2003)

Jacob Holdts venskab med Ku Klux Klan ledere

Der er planlagt et større offentligt debatarrangement med journalist og fotograf Jacob Holdt om hans venskaber med Ku Klux Klan ledere. Titlen er "Kunsten at tale med de 'forkerte' og de 'forkastede'", og arrangementet handler om, hvordan han møder disse mennesker og kommer om bag deres facade af had. Else indleder aftenen, der afholdes den 20. maj 2003.

FOLKEOPLYSNING

Med folkeoplysningsprojektet er tanken at komme ud til flere mennesker i større dele af landet med billige kurser. Idéen er at udbyde kurser i dansk folkeoplysningsregi, da aftenskolerne dermed står for at gøre reklame for kurserne, lægge lokaler til og sætte kurserne op i hele landet.

I foråret 2002 indgik vi samarbejde med Frit Oplysningsforbund, der i efteråret 2002 satte centrets kursus i Praktisk Konflikt-håndtering op i Århus, Ålborg og Hvidovre. Kurserne skulle forløbe over to weekender. Denne første sæson var dog ikke en tilmeldingssucces, og derfor blev ingen af kurserne gennemført. Dette er dog et typisk opstartsproblem på de fleste nye kurser, indtil rygtet har spredt sig, at det er et fremragende kursus! Derfor har vi besluttet, at vi fortsat vil sætte dem op i Århus og Hvidovre og evt. flere byer, men med en anden strategi for, hvordan det markedsføres.

Der er p.t. sat et kursus op i FO-Hvidovre, som strækker sig over 10.-11. maj og 6.-7. september 2003. Denne gang markedsføres det som et centerkursus i samarbejde med FO, og FO annoncerer målrettet og direkte mod en udvalgt gruppe mennesker. Underviser er Ditlev Nissen og medunderviser er Annette Willig.

Kurser og opgaver

ÅBNE KURSER OG UDDANNELSER

Efterår 2002-forår 2003

Kursusdelen af Center for Konfliktløsning har vokseværk. Vi udbyder flere kurser og uddannelser end nogen sinde før – nogle er der lange ventelister på, og andre har vi måtte udskyde pga. for få tilmeldinger. Det er dog heldigvis et fåtal, og telefonen kimer troligt dagen lang med forespørgsler om kurser. Især er Grunduddannelse i Konfliktløsning meget populær og den kortere introduktion til emnet Praktisk Konflikthåndtering. Det er rart at sidde herinde på centret og mærke, hvordan kendskabet til det, vi laver, spreder sig som ringe i vandet. Og det på trods af, at centret oftest ikke aktivt reklamerer for sig selv. Det er mund til mund metoden – primært fra vores medlemmer og kursister – der får centret til at vokse. På denne måde hjælper medlemmer og andre til, at vores kurser opfylder deres formål: at udbrede kendskabet til fredelig konfliktløsning.

Vores kurser og uddannelser er nemlig en vigtig del af arbejdet med at udbrede kendskabet til fredelig konfliktløsning, og har til hensigt at give deltagerne indsigt i og færdigheder til at forstå, analysere og arbejde med konflikter. Det er igennem disse, at f.eks. virksomhedsledere, pædagogmedhjælpere og studerende fra alle egne af Danmark møder vores idéer, værktøjer og metoder – og hinanden – og får mulighed for at arbejde med vores tanker i praksis.

Vi prøver hele tiden at finde nye veje til dette og udvikler derfor løbende nye kurser. I indeværende år laver vi f.eks. opfølgingskurser på både Grunduddannelse i Konfliktløsning og Grunduddannelse i Konfliktmægling. Tanken er at give tidligere kursister på vores grunduddannelser mulighed for at genopfriske og udvikle deres kompetence inden for området og få feedback på deres håndtering af stoffet.

Et andet kursus, der starter op i efteråret for første gang, henvender sig til ledere med personaleansvar, og vil særligt fokusere på arbejdsmiljø og stresshåndtering. Det er et nyt og spændende område, som centret her bevæger sig ind på og en ny målgruppe.

Du er altid meget velkommen til at ringe ind på centret, hvis du vil vide mere om vores kurser og uddannelser.

Lilia Winkel

Kurser og uddannelser i 2003

Forår

Grunduddannelse i Konfliktløsning (GRUK)
Grunduddannelse i Konfliktmægling (GRUM)
Træningsforløb i Girafsprø
Praktisk Konflikthåndtering
Introduktion til Konfliktmægling
Træningsdage for tidligere deltagere på GRUM

Efterår

GRUK, Jylland
GRUK, Sjælland
GRUM
Træningsforløb i Girafsprø
Praktisk Konflikthåndtering
Introduktion til Konfliktmægling
Træningsdage for tidligere deltagere på GRUK
Træningsdage for tidligere deltagere på GRUM
Stress og Konflikthåndtering, Lederkursus
Kommunikation og Konfliktløsning



REKVIREREDE OPGAVER

Ud over vores faste kurser varetager underviserne mange skræddersyede opgaver. Disse forløb kommer i stand ved, at folk ringer til centerkontoret for at høre, om vi kan lave et forløb, som dækker lige præcis deres behov.

Allerede ved den første telefoniske henvendelse starter den proces, som i langt de fleste tilfælde ender med et kursus. Da enhver rekvireret opgave er tilpasset den enkelte rekvirent, er forarbejdet og den første snak med rekvirenten derfor af største vigtighed.

I starten af centrets historie var der ganske få rekvirerede opgaver – i 1995 var det stadig muligt at huske dem alle udenad, og der var ingen grund til at skrive ned og udarbejde lister. Sådan er det ikke mere. I det forløbne år har centret haft ca. 200 af den slags opgaver.

Henvendelserne er af meget forskellig art og omfang. Nogle har behov for et 3 timers oplæg om konfliktløsning generelt, andre for længere udviklingsforløb. En af vores største rekvirerede opgaver i det forløbende år var udviklingen af en konfliktvejlederuddannelse på 18 dage for en faglig organisation. Dette skete i nært samarbejde med rekvirenten.

Udover generelt arbejde med konfliktløsning og mægling, har andre emner for rekvirerede opgaver været supervision, mødekultur, konfliktledelse, girafsprag, kommunikation, naboråd, vrede og forhandling. Rekvirenterne har ligeledes været meget forskellige: Børnehaver, skoler, seminarer, firmaer, amter, kommuner etc.

Det er i de rekvirerede opgaver, centret kan yde direkte og målrettet assistance til grupper og individer, som tumler med svære konflikter eller blot ønsker at sætte fokus på området. For henvendelserne udspringer ikke nødvendigvis af 'umulige' situationer, men lige så ofte af en erkendelse af, at præventivt arbejdet med konflikter er nødvendigt og styrkende for relationer i alle afskygninger.

Lilia Winkel og Anne Marie Wilhelm

faglig udvikling



VIDENSDELING

Centerets undervisere og medarbejdere udgør tilsammen en meget stor vidensbank. Vidensbanken har et stort indestående i form af mange forskellige kompetencer, ressourcer og erfaringer, som til stadighed bliver forøget gennem de mange opgaver, der gennemføres og udvikles i samarbejde med rekvirenter, kursister, medlemmer og samarbejdspartnere.

Centret er meget bevidst om denne betydningsfulde "kapital" som vi ønsker at bruge til at udvikle nye initiativer og skabe et konstruktivt miljø for vidensdeling.

Vi har prioriteret tre områder, hvor vidensdeling vil blive organiseret:

- o Organisation, ledelse og samarbejde
- o Det etniske område
- o Skole- og institutionsområdet.

Forskellige modeller til vidensdeling blev præsenteret på Undervisertræffet i januar 2003, og det er efterfølgende blevet besluttet at etablere vidensdelingsgrupper inden for de ovennævnte områder. Deltagelse i grupperne er baseret på interesse, lyst og frivillighed.

I marts måned blev der afholdt en vidensdelingsdag inden for skole- og institutionsområdet i forbindelse med udgivelsen af bogen *Grib konflikten – om konstruktiv konflikthåndtering i skolen*. Bogen er et resultat af udviklingsprojektet "Skolens Sociale Liv" iværksat i 2000 af Det Kriminalpræventive Råd. Inspirationen hertil er blandt mange andre steder hentet fra pilotprojektet "Den konflikthåndterende skole", som blev påbegyndt i centret i 1996.

Projektet er et godt eksempel på, hvordan samarbejde, tværfaglighed og vidensdeling udfolder sig og skaber nye netværk og nye

vidensområder i en organisk proces. En række af centrets undervisere har gennem årene deltaget i udviklingen af "Den konflikthåndterende Skole".

Formålet med vidensdelingsdagen på skole- og institutionsområdet var at videregive erfaringer fra skoleprojektet samt træne nye undervisningsmodeller, så flere af centerets undervisere kan indgå i et særligt underviserteam på skoleområdet.

GRIB KONFLIKTEN – om konstruktiv konflikthåndtering i skolen

Ovenstående er titlen på en ny bog skrevet af Lotte Christy, der er udgivet af Det Kriminalpræventive Råd i et fagligt samarbejde med Center for Konfliktløsning.

Bogen har allerede skabt større interesse for konflikthåndtering i skoler og institutioner og dermed bidraget til flere opgaver for centret. Vi forventer, at interessen fortsat vil stige og endnu flere ønsker at arbejde med konstruktiv konflikthåndtering.

For at imødegå den stigende interesse arbejdes der på at udvikle nyt informationsmateriale, forskellige kursustemaer og foredrag.

Birthe Rosengaard Knudsen



GIRAFTRÆNING

En gruppe af syv undervisere og en enkelt underviser på vej fra Center for Konfliktløsning er i gang med et opkvalificeringsforløb i girafsprø. Forløbet varetages af Berit Mikkelsen og Towe Widstrand, begge certificerede trænere fra Marshall Rosenbergs Center for Nonviolent Communication. Efter træningsforløbet udgør gruppen af undervisere sammen med Berit Mikkelsen centrets 'girafteam'. Det vil være dem, der varetager centrets åbne girafkurser, og de vil blive hørt i forbindelse med udvikling af nye kurser på området.

Sidsel Westi Kragh



Giraftræning

Deltagere:

Lene Holmsgaard, John Andersen,
Ditlev Nissen, Henrik Rosager,
Ileana Schrøder, Birgitte Qvist-
Sørensen, Susan Kristiansen og
Allan Schurmann

Trænere:

Towe Widstrand og Berit Mikkelsen

Projektleder:

Palle Westergaard

faglige mærkesager



Center for Konfliktløsning udvikler og tilbyder særlige grunduddannelsesmodeller som rekvirerede opgaver tilpasset rekvirentens behov. Op til nu har vi udviklet to modeller til to forskellige målgrupper: tillids- og sikkerhedsrepræsentanter og konsulenter og sagsbehandlere, der arbejder med tværkulturelle problemstillinger.

KONFLIKTVEJLEDERUDDANNELSE

for tillids- og sikkerhedsrepræsentanter

I samarbejde med Fagbevægelsens KompetenceCenter og LO-Skolen har centret udviklet en konfliktvejlederuddannelse, der kvalificerer til at håndtere uoverensstemmelser og samarbejdsvanskeligheder på arbejdspladsen. Uddannelsens varighed er 18 dage opdelt i fire moduler.

Uddannelsens indhold svarer til centrets Grunduddannelse i Konfliktløsning plus elementer fra konfliktmægleruddannelsen. Uddannelsen er tilrettelagt, så den er målrettet de dilemmaer og den arbejdssituation, tillidsvalgte står i.

Nye strukturer, organisations- og samarbejdsformer stiller store krav til om gode kommunikationsevner og fleksibilitet til sikkerheds- og tillidsrepræsentanter i organisationer og virksomheder. Der er behov for tillidsvalgte, der kan håndtere vanskelige samarbejdssituationer og uoverensstemmelser. Og der er behov for tillidsvalgte, der kan rådgive og vejlede de forskellige parter og indgå som neutral tredjepart i en konflikt, når der er behov for det.

Det første hold konfliktvejledere er nu uddannet og blev fejret ved en reception d. 29. januar 2003, og det næste hold er allerede planlagt til august 2003.

Her citeres lidt fra deltagernes evaluering:
"Deltagerne har været overordentligt tilfredse med forsøgsuddannelsen i konfliktvejledning,

og evalueringen giver kun anledning til få overvejelser om enkelte justeringer.

Deltagerne vurderer, at de med uddannelsen har fået værktøjer til konfliktløsning, som kan anvendes i deres nuværende hverv og job. Alle deltagerne finder, at de har nået de mål, der var opsat for uddannelsen og herudover finder mange, at de har fået et personligt udbytte, der har en betydning også i privatlivet. Udbyttet af uddannelsen har ydermere været så stort, at et flertal af deltagerne mener, at de i større eller mindre grad vil kunne fungere som konsulenter i konfliktvejledning for forbund og andre arbejdspladser."

Uddannelsen vil blive fulgt op med opfølgingskurser, som tilbydes alle deltagere.

KONFLIKTKONSULENT-

UDDANNELSE med fokus på kulturelle og tværkulturelle aspekter

I samarbejde med Etnisk Konsulentteam og Broen har centret udviklet en konfliktkonsulentuddannelse med særlig vægt på håndtering af de konflikter, der opstår, når tværkulturelle dilemmaer er i spil.

Socialcentre i Københavns kommune møder i stigende omfang dilemmaer og konflikter, hvor kulturelle og tværkulturelle aspekter er i fokus. Det er opgaver, der kræver særlig viden, gode kommunikationsevner og fleksibilitet. Samtidig er der behov medarbejdere, som besidder særlige kompetencer til at håndtere vanskelige samarbejdssituationer og uoverensstemmelser. Og som kan rådgive og vejlede de forskellige parter og indgå som neutral tredjepart eller facilitator i konflikter.

Uddannelsen, som blev påbegyndt i december 2002 og afsluttes august 2003, vil opkvalificere otte konsulenter fra Etnisk Konsulentteam i samarbejde med tolv sagsbehandlere fra seks socialcentre.

Uddannelsens indhold er bygget op omkring centrets Grunduddannelse i Konfliktløsning plus elementer fra konfliktmægleruddannelsen.

OPKVALIFICERING AF FAGFOLK, der arbejder med unge og familier med anden etnisk baggrund.

Center for Konfliktløsning er med i et landsdækkende samarbejde omkring udvikling af tilbud til opkvalificering af fagfolk (kommunale sagsbehandlere, rådgivningsenheder og krisecentre), der arbejder med kulturmøder, krisehjælp, mægling og konfliktløsning.

Der er planlagt to opkvalificeringsseminarer i foråret 2003, hvor Center for Konfliktløsning underviser i konflikthåndtering og mægling. Landsorganisationen for Kvindelige Krisecentre og Udrykningsholdet er arrangører.

KONFLIKTHÅNDTERING FOR NATTERAVNE

Natteravnene vil være bedre til at løse og forebygge konflikter, og derfor har de kontaktet Center for Konfliktløsning. Indledningsvis blev det aftalt at afholde to pilotkurser med efterfølgende evaluering. Pilotkurserne blev afsluttet ultimo februar 2003, og evalueringerne er p.t. ved at blive bearbejdet. Erfaringerne fra pilotkurserne vil danne basis for det videre forløb med udvikling af landsdækkende kursusforløb.

Natteravnene er en landsdækkende forening med i alt 118 foreninger bestående af ca. 4500 frivillige voksne, der fredag og lørdag nat er på gaden for at forebygge vold. Natteravnenes primære formål er at medvirke til at skabe større lokal tryghed og især hjælpe børn og unge til øget livsglæde.

Birthe Rosengård Knudsen

projekter i Danmark

FRA EN GOD IDÉ TIL ET GODT PROJEKT

En vigtig del af centrets aktiviteter er de projekter, vi er involveret i. Projekterne kan være af meget forskellig størrelsesorden og ambitionsniveau, og det har til tider været svært at definere, hvornår en tanke, idé eller vision bliver til et egentligt projekt. For en god idé kan også munde ud i et kursus, en workshop, en konference el. lign.

I processen med at komme fra idé til handling i forhold til et projekt, arbejder vi i centret med *forprojekter*. Et forprojekt er en skitsering af projektidéen, der dels skal hjælpe initiativtageren til at strukturere sine tanker, dels give centret et konkret grundlag at diskutere projektidéen ud fra.

Forprojektet præsenteres for Projektsamrådet. Her afgøres det, om emnet er relevant for

centret at arbejde med, hvor mange ressourcer man skal afsætte, hvordan det kan styrkes etc.

Såfremt Projektsamrådet beslutter at støtte idéen, bedes den projektansvarlige/projektgruppen om at konkretisere forprojektets punkter og derigennem udfærdige en endelig *projektbeskrivelse*. Her er det særlig vigtigt at definere aktivitets- og handlingsplanen tydeligt og skabe en sammenhæng mellem målsætning og ressourcer.

Efter projektet er gennemført, er der genereret viden og erfaringer, som er vigtige at få fastholdt og udbredt. For at videreformidle og udvikle denne viden, bedes projektdeltagerne om at udfærdige en *projektevaluering* og fremlægge deres erfaringer for Projektsamrådet.

Lilia Winkel

NGO FORUM STOP VOLDEN KØBENHAVN 2002 - DET DANSKE EU-FORMANDSKAB



STOP VOLDEN GUIDER

Mange folk har noget vigtigt, de vil fortælle under det danske formandskab. Det handler om demokrati, om retfærdighed i verden, om miljø og om fred. NGO'ernes budskaber skal stå helt klart. De skal ikke forplumres af rædselshistorier om gadekamp og vold.

På Dronning Louises Bro går en lille gruppe hvidhårede mennesker med gule veste. De lyser op i vintermorgenvrimlen. Stop Volden Guide, står der med sort på al det gule. Det er fredag morgen den 13. december 2002, og EU-topmødet i København er i fuld gang. I Bella Center langt fra de gul-vestede guider har

politikere og embedsmænd forskanset sig, mens de knokler for at få Østudvidelsen til at falde på plads. Mens guiderne travler afsted i de kolde gader som synlige signaler om ikke-vold, summer det af aktivitet blandt de mange NGO'er, der er samlet i byen fra nær og fjern til alternative topmødedage. Det er Globale Rødders aktionsdøgn; de har varslet civile ulydighedsaktioner, så politiet er på stikkerne.

Det er blevet lørdag eftermiddag d. 14. december. I tussmørket går en gruppe guider i et ingenmandsland mellem kampklædte betjente og sortklædte demonstranter. Sidegaderne er lukket af, der holder politivogne med blå blink. Guiderne danner en slags bufferzone, skiller

med deres kroppe politi og demonstranter. Alting koger omkring dem, det emmer af aggression og frygt.

Dette lille stemningsbillede beskriver et projekt, som mange centerfolk har været involveret i siden sidste generalforsamling.

Center for Konfliktløsning var i perioden september 2001 til marts 2003 medlem af netværket NGO Forum Stop Volden København 2002 – et netværk, som talte mere end 70 medlemsorganisationer. Oplevelserne i Göteborg og Genova havde vist, at NGO'ernes aktiviteter og politiske budskaber i let forsvinder i rædselshistorier om vold og hærværk. NGO Forum Stop Volden arbejdede for at Danmarks EU-formandskab skulle være et halvår præget af mangfoldige, markante manifestationer, der fandt sted uden vold fra hverken demonstranternes eller myndighedernes side.

For at realisere netværkets mål blev der i september, oktober og november uddannet tre hold Stop Volden Guidere, i alt knap 200. Guiderne var på gaden i topmødedagene for at virke konfliktforebyggende, afspænde tilspidsede situationer og støtte demonstranterne i deres beslutning om at optræde fredeligt.

Det var centrets undervisere og undervisere på vej samt et par instruktører fra Statens Pædagogiske Forsøgscenter, som – under kursusledelse af Else Hammerich og Lene Holmsgaard – varetog træningen af guiderne og fungerede som facilitatorer for guiderne netværksgrupper. Derudover deltog forskellige gæsteundervisere, bl.a. aikidotræner Olav Erlendsson, konsulenter fra Netværkscenter for Konflikthåndtering og Dacapo Teatret. Flere af underviserne var selv på gaden som guider i topmødedagene.

En masse gode, frivillige centerkræfter blev lagt i dette projekt, der har styrket centrets forankring i civilsamfundet og gjort os kendt i en bredere kreds.

Sidsel Westi Kragh

Center-undervisere på de tre træningsweekender:

Else Hammerich, Lene Holmsgaard, Steen Clausen, Bjarne Vestergaard, Ditlev Nissen, Kirsten Frydensberg, Knud Halding, Marianne Munis, Birthe Rosengaard Knudsen, Jesper Bastholm Munk, Annie Egede, Marianne Saxtorph og Nina Raaschou.

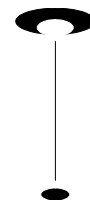
Frivillige hændere fra centerkontoret:

Sidsel Westi Kragh (koordinator), Jesper Bastholm Munk, Lilia Winkel og Annette Whimster.

NGO FORUM PÅ HOLMEN

Parallelt med EU-topmødet i december 2002 blev der afholdt et folkeligt NGO Forum på Holmen i København. Hovedformålet var at bringe EU-debatten nærmere græsrodderne, og græsrodderne nærmere beslutningstagerne. Centret deltog i dette forum med en stand, hvor vi præsenterede os selv og vores tanker om konfliktløsning for de besøgende på markedspladsen.

Lilia Winkel



ÅBEN KONFLIKTRÅDGIVNING

Mennesker, der står midt i en konflikt og ikke har mulighed for at betale for rådgivning, kan komme til Åben Konfliktrådgivning og få hjælp. Vi ønsker, at Center for Konfliktløsnings metoder og tanker om konstruktiv og fredelig konfliktløsning skal kunne hjælpe alle slags mennesker i lokalmiljøet, hvor vi gerne vil bidrage som en almennyttig organisation, der også arbejder på frivillig basis.

Vision

Det langsigtede mål med Åben Konfliktrådgivning er at mindske mistillid, fjendskab og polarisering i det danske samfund ved at øge den enkeltes kompetencer til fredelig og konstruktiv konfliktløsning.

Konfliktrådgivning er hjælp til selvhjælp, det handler om at styrke brugerens mulighed for selv at agere. Det er et tilbud om støtte til, at brugeren kan få øje på egen andel og handlemuligheder i konflikten, og rådgivning i at åbne op for og få etableret en konstruktiv dialog med modparten.

Visionen er, at kompetencen til at løse konflikter vil spredes som ringe i vandet.

Realisation

På baggrund af oplevelsen af at se mange konflikter i samfundet blandt almindelige mennesker, åbnede Center for Konfliktløsning i november 2002 Åben Konfliktrådgivning som et pilotprojekt. Åben Konfliktrådgivning holder åben kl. 17-20 hver onsdag i Karens Minde Kulturhus, Kongens Enghave, København. Åben Konfliktrådgivning er gratis og anonym, og der sidder to rådgivere parat hver uge. Det er første gang i Danmark, at der er åbnet en konfliktrådgivning, og der er hermed markeret en ny tilgang til begrebet rådgivning.

Rådgivningen er startet som et pilotprojekt baseret på frivillig arbejdskraft og økonomisk goodwill fra Center for Konfliktløsning. I

pilotfasen arbejdes der løbende i projektgruppen og rådgivergruppen med at udvikle et fagligt velfunderet koncept for, hvilken tilgang og hvilke metoder, der hjælper brugeren bedst i en rådgivningssamtale. En gang om måneden mødes rådgiverne til supervision ved Birgitte Winkel.

Pilotfasen kører frem til ultimo maj 2003. Herefter evalueres den internt.

Status april 2003

Der er interesse for at benytte Åben Konfliktrådgivning – der kommer mennesker i rådgivningen. Flest kommer uanmeldt, enkelte benytter sig af muligheden for tidsbestilling. Aldersmæssigt spreder de sig fra 20'erne til 80'erne, og der kommer både mænd og kvinder. Nabostridigheder, konflikter på arbejdspladsen, problemer med lærere/pædagoger i børnenes institutioner, konflikter i parforhold og ældres behov for støtte i kontakten med autoriteter er temaer i rådgivningen.

Der arbejdes fortsat på at finde en økonomisk model for, hvordan Åben Konfliktrådgivning kan fortsætte.

Annette Whimster

Åben konfliktrådgivning

Projektkoordinator: Annette Whimster

Projektgruppe: Ileana Schrøder, Marianne Saxtorph, Mette Seier Helms, (Annette Willig udtrådte i februar 2003) og Annette Whimster

Rådgivergruppe: Annette Willig, Bjørn Juell-Sundbye, (Charlotte Ettrup udtrådte i marts 2003), Dorte Holmberg, Gitte Jørgensen, Ileana Schrøder, Jette Gabrieli, Mai Laustrop, Marianne Saxtorph, Marion Thorning og Mette Seier Helms

Supervisor: Birgitte Winkel

GRUNDUDDANNELSE I KONFLIKTLØSNING FOR UNGE



Nye veje i konfliktuniverset

I efteråret 2002 startede Grunduddannelse i Konfliktløsning for Unge.

Uddannelsen er et pilotprojekt udviklet af Ungdomsbyen på Statens Pædagogiske Forsøgscenter, Det Kriminalpræventive Råd og Center for Konfliktløsning med økonomisk støtte fra Foreningen Østifterne og Egmont Fonden.

Baggrunden for uddannelsens tilblivelse er et ønske om at fremme konstruktiv dialog mellem forskellige ungdomsgrupper, eksempelvis i græsrodsbevægelser og uddannelsesinstitutioner. Uddannelsen har koncentreret sig om at give en række unge mennesker en solid kompetence i at anvende konflikthåndteringsredskaber, således at de – med hver deres tilgang, baggrund og netværk – selv er i stand til selv at afholde seminarer og kurser i konflikthåndtering for andre.

Indhold

Uddannelsen bygger på centrets traditionelle Grunduddannelse i Konfliktløsning. Det særlige ved unge-uddannelsen er, at der udover selve uddannelsesforløbet er indbygget et praktikforløb, som er tilrettelagt i samarbejde med og forankret i Ungdomsbyen. Praktikforløbet skal give deltagerne praktisk erfaring og inspiration på det didaktiske område, så de selv bliver i stand til at tilrettelægge workshops og seminarer. Uddannelsesforløbet strækker sig over en periode på syv måneder. Desuden vil der i løbet af efteråret 2003 være to opfølgende workshops med gæstelærere, som vil have andre konfliktløsningsmetoder i fokus.

Perspektiver og fremtid

De foreløbige erfaringer med projektet er, at de unge synes, at det har været meget inspirerende at deltage i uddannelsen. På den ene side oplever de en helt ny verden af spændende muligheder åbne sig i form af ideer til egne

projekter. På den anden side er refleksioner om egne konfliktmønstre med til at åbne op for nye handlemuligheder på det personlige plan. Motivationen til at give redskaberne videre er derfor ikke blot båret af en interesse for feltet generelt, men også en personlig dimension gennem de nye erkendelser, de hver især har fået. Dette anser vi som både styrken og rygraden i uddannelsen og viderebringelsen af denne i forhold til de unges organisationer og planlagte projekter.

På nuværende tidspunkt er uddannelsen ikke endeligt afsluttet, og deltagernes egentlige arbejde er derfor ikke begyndt. Dog er flere både nationale og internationale projekter under udvikling fra de unges side, eksempelvis træningsforløb på seminarier, en workshop om konflikter i udviklingsarbejde for medlemmer af ulands- og/eller nødhjælpsorganisationer, et ungdomsmagasin skrevet af unge for unge og et kursus for unge lærerstuderende i et slumkvarter i Lima, Peru. Den 24. maj i år vil der være et seminar, hvor deltagerne fremlægger deres ideer for hinanden. I efteråret vil der udover de to nævnte workshops være en række netværksmøder, som har til formål at fungere som et forum for erfaringsudveksling og videreudvikling af deltagernes ideer til projekter.

På baggrund af erfaringerne med den igangværende konfliktuddannelse vil Ungdomsbyen, Det Kriminalpræventive Råd og centret udvikle et nyt kursus for unge i løbet af 2003.

Olivia Lønne Poulsen

GRUK-unge projektsgruppe

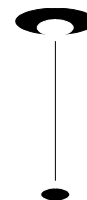
Projektsgruppe:

Poul Erik Christoffersen & Marianne Munis (Ungdomsbyen/SPF), Lotte Christy (DKR) og Palle Westergaard & Bjarne Vestergaard (CFK).

Kursusledere:

Marianne Munis & Bjarne Vestergaard

Projektkoordinator: Olivia Lønne Poulsen



KONFLIKTLØSNING PÅ UDDANNELSESSTEDER

Centret er i samarbejde med Zahles Seminarium ved at udvikle et projekt omkring konfliktløsning på videregående uddannelser, der er projekt- og samarbejdsorienterede. Projektet er i første omgang et pilotprojekt, der skal forankres på et eller to lærer- eller pædagogseminarier. På længere sigt er det målet, at projektet skal brede sig som ringe i vandet.

Gruppe- og projektarbejdet på de projekt- og samarbejdsorienterede uddannelser er en god øvelsesplads for at arbejde med forebyggelse og håndtering af konflikter. Samarbejdsrelationer på tværs af faglige og ideologiske forskelligheder er tit konfliktfyldte, fordi parterne har noget på spil, og gerne vil have det til at fungere på bedste vis for at opnå det bedst mulige resultat.

Projektets ide

Ideen med projektet er at skabe en indsats for at opbygge en bevidst konflikt håndterende kultur på uddannelsesstederne. En kultur, som kan være med til at støtte studerende i at møde konflikter og håndtere dem konstruktivt specielt med fokus på gruppesamarbejde.

Det er tanken, at de studerende skal blive bevidste om deres egen andel i en konflikt og deres muligheder for at optrappe eller nedtrappe den. Frem for at opleve konflikter som hindringer og noget, der skal undgås, ønsker vi at formidle den tanke, at konflikter ofte kan bruges som en positiv dynamik. På denne måde kan et gruppesamarbejde blive en spændende og udbytterig udfordring frem for noget uoverkommeligt, man på forhånd kan have lyst til at undgå.

Intentionen er at forebygge samarbejdsproblemer, der leder til mindreværdsfølelse blandt gruppedeltagerne, angst for gruppedannelsesprocesser og dårlige kommunikationsmønstre generelt.

Projektets aktiviteter

Følgende tre-trins-indsats udgør selve pilotprojektet:

- o Oplysning om konstruktiv konflikt håndtering i form af foredrag og dialogarrangementer for alle studerende.
- o Intensive 2-dages temadage i konstruktiv konflikt håndtering.
- o Et konfliktrådgiverkorps skal løbende kunne opsøges af studerende og undervisere på uddannelsesstedet – både når konflikter skal forebygges, eller når de brænder på.

Et ung til ung princip

Undervisere på projektet bliver unge, der har gennemgået Grunduddannelse i Konfliktløsning for Unge, kaldet "GRUKunge". GRUKunge-deltagerne har erhvervet indsigter og metoder i konstruktiv konflikt håndtering, som de ønsker at videregive til andre unge. Undervisningen bliver en tovejs erfaringsudveksling med de studerende, der har de samarbejds mæssige, sociale, værdi- og kulturbetonede konflikter inde på livet. Forholdet mellem GRUKunge og de studerende bliver interaktivt, og GRUKunge er ikke konfliktekspert. Snarere skal de sammen med de studerende ses som medskabere af en konflikt håndterende kultur.

To undervisere fra Center for Konfliktløsning vil fungere som fagligt ansvarlige for gennemførelsen af temadage m.m.

Jens Hyldahl Andersen

Uddannelses-gruppe

Projektkoordination: Jens Hyldahl Andersen og Signe Saxe Jessen

Projektansvarlig: Palle Westergaard

Undervisere og fagligt ansvarlige: Bjarne Vestergaard og Birgitte Winkel

Projektmedarbejdere: Olivia Lønne-Poulsen og Sidsel Westi Kragh

FØDSLER, KULTUR OG KOMMUNIKATION

Et kursustilbud i kommunikation og konfliktløsning til jordemødre og sygeplejersker på fødegangen, der sigter mod at afhjælpe konflikter med etniske minoritetskvinder.

Udgangspunktet for projektet er en række undersøgelser, der beskriver, hvordan de ansatte på fødegangen kommunikerer med minoritetskvinder. Ifølge undersøgelserne betragtes minoritetskvinder – i kraft af deres andre vaner og forventninger til et fødselsforløb end traditionelle danske generelt – som et problem og bliver behandlet derefter. Undersøgelserne påpeger den manglende og dårlige kommunikation mellem personale og minoritetskvinder som en vigtig årsag til problemet.

Motivationen bag projektet er, at praktisk konflikthåndtering kan være en løsningsmodel i forhold til bedre integration af minoritetskvinder på hospitalet. Projektet tager udgangspunkt i en forestilling om, at kommunikation foregår mellem mennesker og ikke mellem kulturer. Ved at fokusere på det mellemmenneskelige aspekt i kommunikationen mellem mennesker, der opfatter hinanden som fremmede, kan man måske hjælpe til at af-kulturalisere mødet og derved åbne op for nye muligheder for at nå og forstå hinanden.

Konkret skal projektet udspille sig på et hospital, hvor kommunikationen mellem personalet og patienter på fødegangen giver anledning til problemer. Vi har i øjeblikket kontakt med Roskilde Amtssygehus, men ingen endelig aftale.

Indhold og fremtid

I sin nuværende fase er projektet et pilotprojekt, hvor alle arbejder frivilligt. Pilotfasen indeholder research om konfliktmønstre på fødegangen på pilothospitalet og et kursus i kommunikation og konfliktløsning til jordemødre og sygeplejersker på 1 dags varighed med ½ dags opfølgning. Som afslutning på pilotfasen skal projektideen og kursusforløbet evalueres, og derefter skal det afgøres, om projektet skal videreføres. Det langsigtede mål med projektet er at søge fonde og udbyde kurset på flere hospitaler, hvis det viser sig, at projektet er en succes.

Camilla Vindeløv

Fødsels-projektgruppe

Projektkoordinator:

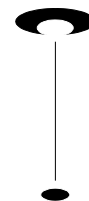
Camilla Vindeløv

Projektgruppe:

Anna Fastíng, Vibeke Thorsen,
Keld Kunze, Sidsel Westi Kragh,
Jens Hyldahl Andersen

Kursusledere:

Vibeke Thorsen og Keld Kunze



KONTRAST?

- integration gennem konflikthåndtering i klasseværelset

Siden december 2002 har Center for Konfliktløsning i samarbejde med Statens Pædagogiske Forsøgscenter og Dansk Flygtningehjælp arbejdet med ideen om at udvikle et undervisningsmateriale om integration til folkeskolens ældste klasser og deres lærere. Sigtet med undervisningspakken er at skabe større forståelse blandt unge på tværs af etnisk tilhørsforhold samt give elever og lærere redskaber til at håndtere konflikter i skolen, der reelt eller tilsyneladende bundet i elevernes forskellige baggrunde.

Udgangspunktet for projektet er, at undervisning og dialog er centrale integrationsredskaber. Når integration af flygtninge og indvandrere debatteres i offentligheden er fokus ofte på, at forskelligheder gør integration konfliktfyldt og problematisk. I dette undervisningsmateriale anvendes konfliktløsning som tilgang til integration. En væsentlig pointe er at se konflikter i kulturmødet som muligheder for udvikling og læring. Med undervisningsmaterialet ønsker vi at skabe nye muligheder og rum for at bearbejde og forstå forskelligheder og ligheder, som elever og lærere oplever i deres hverdag i mødet med forskellige kulturer.

Indhold

Undervisningspakken skal præsentere forskellige undervisningsmæssige input, der har blandede elevgrupper som målgruppe og forholder sig til de mange intelligenser, som eleverne besidder. For at nå dette, skal pakken indeholde en høj grad af undervisningsdifferen-

tiering. Pakken skal delvist bestå af faktuel oplysning om integrationsproblematikker, delvist af dramaøvelser og personhistorier om flygtninge og indvandreres situation i Danmark og andre europæiske lande.

Samarbejde

Det er tanken, at idéer og erfaringer til undervisningspakken indledningsvis skal udvikles i en dansk sammenhæng og senere ved udveksling med andre europæiske skoler. Samarbejdet med de andre europæiske lande har to aspekter: idéudveksling og input til selve undervisningssituationen. Idéudvekslingen skal dels bringe projektets danske erfaringer til andre europæiske skoler, dels inddrage de erfaringer, der gøres uden for Danmark. I undervisningssituationen med eleverne vil eksempler hentet fra flere europæiske lande gøre det muligt for lærere og elever at opleve, at forskellighed opleves og håndteres forskelligt og dermed er foranderligt.

En særlig styrke ved projektet er samarbejdet mellem de tre involverede organisationer og deres mulighed for at supplere hinanden: Det er tanken at Dansk Flygtningehjælp og forskellige ressourcepersoner skal bidrage med fakta om integrationsproblematikker. Statens Pædagogiske Forsøgscenter skal sikre den pædagogiske vinkling af stoffet, således at vi rammer målgruppen dér, hvor henholdsvis elever og lærere finder det relevant og aktuelt. Endelig skal Center for Konfliktløsning medvirke til at vinkle stoffet til konstruktiv dialog frem for konflikt.

Fremtid

Projektet er p.t. på forsøgsstadiet, hvor alle arbejder ulønnet. Fra efteråret 2003 begynder vores første undervisning og afprøvning af materiale på SPF, og vi håber samtidig i løbet af efteråret at etablere kontakt og samarbejde med andre europæiske lande. Håbet er, at projektet skal finansieres af EU Kommissionen og køre over minimum to år, og at vi med succes får involveret andre europæiske lande til udvikling af integrationsmateriale og undervisning.

Camilla Vindeløv

Kontrast-projektgruppe

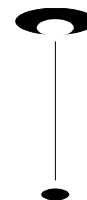
Projektkoordinatør: Camilla Vindeløv

Arbejdsgruppe: Alice Jacobsen (SPF), Kit Jørgensen (Dansk Flygtningehjælp), Jesper Bastholm Munk (CFK) og Camilla Vindeløv (Dansk Flygtningehjælp).

Styregruppe: Carsten Skjoldborg (SPF), Jens Frederiksen (Dansk Flygtningehjælp) Palle Westergaard (CFK).



internationale projekter



PRINCIPPER OG HENVENDELSER

Centrets idé- og værdigrundlag fastslår, at centret vil indgå i internationale projekter, hvor dette indebærer et ligeværdigt samarbejde med en lokal partner, og hvor vi har det nødvendige kendskab til lokalområdet og dets kulturer. I strategipapiret for 2003 er dette uddybet som følger:

”De internationale projekter medvirker til at formidle centrets ideer i forbindelse med udvalgte, relevante projekter, der har udvikling af det civile samfund til formål. Centret lærer samtidig af sine samarbejdspartnere og kontakter. Et internationalt projekt er et centerprojekt administrativt og ansvarsmæssigt,

når det er godkendt af Projektsamrådet. Den internationale koordinator koordinerer centrets projekter.”

På baggrund af disse principper er det målet at få analyseret og prioriteret den række henvendelser fra potentielle internationale samarbejdspartnere, centret har modtaget, med henblik på at udvælge og fremme de mest perspektivrige projekter i samarbejde med de udenlandske partnere og skabe en mindre portefølje af internationale projekter, som giver grundlag for et stadigt internationalt engagement og tilførsel af ressourcer.

Lene Østergaard

DHARAMSALA-PROJEKTET

Trainers' training: Democratic processes and conflict management

Vores tibetanske søsterorganisation

Center for Konfliktløsning har siden 1998 haft et godt samarbejde med den tibetanske eksilregering i Nordindien, støttet af DANIDA. Vi har bl.a. uddannet en flok unge trænere og hjulpet dem med at etablere en ny tibetansk NGO: det tibetanske center for konfliktløsning, TCCR, som i dag lever, virker og gør nytte i eksilsamfundet, hvor det nu har et godt ry.

For et år siden holdt TCCR sit første offentlige debatmøde om et følsomt emne: det spændte forhold mellem unge, der nylig er flygtet fra Tibet og unge, der er født i Indien. Mødet var en succes, men viste også klart, hvor forsigtigt TCCR må gå til værks, når det nærmer sig pinagtige konflikter i det stressede eksilsamfund.

Teamet har indtil nu gennemført over 40 workshops, heraf mange i de tibetanske bosættelser over hele Indien, hvor 100.000

flygtninge bor, i meget små kår.

Tilbagemeldingerne er overvældende positive: folk er overraskede over, at kurser kan være så hverdagsagtige, brugbare og fornøjelige, og at de giver håb om bedre forhold mennesker imellem.

De fleste af trænerne var arbejdsløse og manglede et fremtidsperspektiv, før de fik uddannelsen, og flere af dem havde kun gået få år i skole. Derfor glæder det os ekstra meget, at de nu er blevet vores kompetente kolleger og derigennem har fået selvtillid.

En krise

Trænerne har været helt opslugt af at holde workshops. Så meget, at der ikke blev tid til de komplicerede fondsansøgninger, som de skal leve af, da de i det fattige Indien ikke kan tage penge for deres service, sådan som centret kan i Danmark.

1. maj ophører Danidas støtte. Samtidig er der af de oprindelige 16 trænere kun 10 tilbage. Resten har måttet søge deres levebrød i andre dele af Indien og i udlandet. For i Indien kan man ikke bare "arbejde som frivillig" – der er ingen social bistand. I marts 2003 ser situationen derfor ikke alt for lys ud.

TCCR har fem ansatte trænere, som også gør alt kontorarbejdet, og der skulle gerne blive

mange flere. Centret har fra marts 2002 sponsoreret en af dem og vores støtteforening den anden. Det er vores store håb, at denne generøsitet vil vare ved! Vores søsterorganisation har brug for penge til at uddanne nye trænere og fortsætte deres gode arbejde.

Else Hammerich og Bjarne Vestergaard

TRANSIT SCHOOL

*Videreuddannelse for lærere på tibetansk skole for flygtninge:
voksenundervisning, demokrati og konflikthåndtering*

Ca. 2000 tibetanere flygter hvert år over Himalaya til Indien, også mange børn og unge. Flugten foretages til fods, oftest om vinteren; den kan vare op til en måned og er ekstremt farlig, da de flygtende af sikkerhedsgrunde vandrer om natten ad risikable ruter.

Når så mange børn og unge alligevel vover flugten, er det fordi:

- o de ønsker generelt at få en uddannelse
- o de ønsker at lære om buddhismen
- o de ønsker at modtage Dalai Lamas velsignelse
- o de ønsker en respekteret identitet og en levevej
- o nogle af dem har været involveret i politisk modstand og er truede

Hvert år ankommer 200-300 unge (18-30 år) til flygtningeskolen Transit School i Nordindien. Mange er stærkt traumatiserede efter flugten og adskillelsen fra familien og alt, hvad de holder af. Ca. halvdelen rejser efter nogle år tilbage til Tibet, fordi de savner deres familie, og fordi de måske indser, at tilværelsen i Indien bliver for vanskelig.

I de første mange år havde skolen til huse i blikhytter, som er iskolde om vinteren og brændende varme om sommeren. Nu har

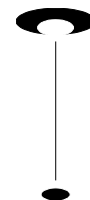
DANIDA sponsoreret nye, udmærkede skolebygninger, som eleverne er glade for at bo i. Skolens ledere og de fleste af lærerne bor stadig i blikhytter.

Problemet er, at skolens lærere – alle i tyverne – ikke er uddannede til de vanskelige opgaver, de har fået. Ingen af dem har uddannelse eller tidligere erfaringer i voksenundervisning; de er selv uddannet på ganske skrappes skoler og universiteter, og de står usikre over for elevernes stress-symptomer, ligesom over for de hyppige konflikter, der udbræder mellem eleverne og mellem elever og lærere.

Lærerne ønsker videreuddannelse i voksenundervisning og krisehåndtering, og en sådan uddannelse har Center for Konfliktløsning 1. april 2003 indsendt ansøgning om til Danida. Hvis midlerne bliver bevilget, rejser seks af vores undervisere på skift til Nordindien i løbet af 2003 og 2004 for at undervise på Transit School.

Formålet med projektet er, at de unge flygtninge kan få et forløb på Transit School, som beriger dem, styrker deres selvtillid og giver dem bedre chancer i deres fremtidige tilværelse – i eksil eller i Tibet.

Else Hammerich



SEE CENTRE SARAJEVO

Formål: at øge unge menneskers forståelse for og engagement i det civile samfund. At opkvalificere NGO-verdens indsats til udvikling af et civilsamfund i Bosnien og i det tidligere Jugoslavien.

South East European Centre for Open Education (SEE Centre Sarajevo) er et projekt inspireret af den danske tradition for voksenuddannelse på folkehøjskolerne. SEE Centre Sarajevo er tænkt som et center for unge mellem 18-29 år. Udover personlig udvikling, empowerment og erhvervstræning tilbyder SEE Centre Sarajevo de unge uddannelse inden for centrale emner for opbygningen af det civile samfund:

Menneskerettigheder, demokrati, god regeringsførelse, konfliktforebyggelse, konfliktløsning og forsoning, medie- og pressefrihed.

SEE Centre Sarajevo er derudover et møde- og konferencested for NGO'er, som beskæftiger sig med samme emner inden for civilsamfundsudvikling.

Center for Konfliktløsning er projektansvarlig og har været involveret siden 2001. Der er søgt midler i EU til et 3 årigt projekt. En afklaring på denne finansiering forventes i juni 2003.

Palle Westergaard

MENNESKERETTIGHEDER OG KONFLIKTHÅNDTERING FOR ROMA-POLITIFOLK

Human Rights and Conflict Management Project for Roma Liaison Police Officers

Dette projekt er et samarbejde med det danske Institut for Menneskerettigheder og de rumænske organisationer Regional Facilitation and Negotiation Centre og Roma Center for Social Intervention and Studies. Projektets mål er at i samarbejde med det rumænske indenrigsministerium at bidrage til uddannelsen af politifolk i konfliktløsning, menneskerettigheder samt etniske og sociale forhold som et led i at mindske diskriminationen af Roma-befolkningen i

Rumænien. Aktiviteterne vil bestå af kurser for udvalgte politifolk fra samtlige 41 distrikter i Rumænien samt for undervisere på det nationale politiakademi og for embedsmænd i indenrigsministeriet. Videre vil der blive afholdt en række lokale møder med andre offentlige institutioner i distrikterne samt en regional konference om emnet. Ansøgning om midler vil blive forelagt Demokratifonden i løbet af foråret 2003.

Lene Østergaard

DEMOKRATISK GENOPBYGNING OG KONFLIKTLØSNING I MONTENEGRO

Democratic Rebuilding and Conflict Resolution in Montenegro

Projektet er under opstart, og en projektformulering forventes først midt i 2003. Projektidéen bygger på centrets tidligere erfaringer med projekter i Montenegro. Det er målet at bidrage til konfliktløsning i efterkrigssituationen ved at styrke demokratiske organisationer i form af lokale andelsforeninger.

Aktiviteterne vil bestå af kurser i konfliktløsning, organisationsudvikling og demokratiske styringsprocesser. Det er hensigten at etablere partnerskaber til projektgennemførelse med den danske andelsbevægelse.

Lene Østergaard

	Budget 2002	Resultat 2002	Resultat 2001	Resultat 2000
Kursusgebyr, interne kurser	1.000.000	1.708.000	840.000	820.000
Kursusindtægter, rekv. kurser	3.400.000	3.229.000	3.491.000	2.130.000
Salg af kursusmateriale	-	4.000	3.000	6.000
Kursusindtægter i alt	4.400.000	4.941.000	4.334.000	2.956.000
Kursusudgifter	2.400.000	2.969.000	2.564.000	1.827.000
Kursusbidrag	2.000.000	1.972.000	1.770.000	1.129.000
Bidrag fra interna. projekter ¹	35.000	50.000	(32.000)	126.000
Kontingenter	66.000	74.000	64.000	62.000
Gaver og bidrag	-	3.000	1.000	35.000
Diverse indtægter ²	15.000	-	-	6.000
Indtægter i alt	2.116.000	2.099.000	1.803.000	1.358.000
Sekretariatslønninger ³	1.280.000	1.478.000	1.075.000	804.000
Salgsfremmende omkostninger	30.000	44.000	38.000	3.000
Lokaleomkostninger	243.000	244.000	231.000	216.000
Administrationsomkostninger ⁴	250.000	243.000	208.000	282.000
Edbudstyr og inventar	50.000	27.000	95.000	-
Øvrige engangsudgifter ⁵	155.000	-	-	-
Indtjeningsbidrag	108.000	63.000	156.000	53.000
Af- og nedskrivninger	45.000	58.000	54.000	46.000
Resultat af primær drift	63.000	5.000	102.000	7.000
Finansieringsudgifter	5.000	(2.000)	9.000	12.000
Årets resultat	58.000	7.000	93.000	(5.000)

April 2003

¹ Dharamsala² Salg af materialer³ Loft 1.32 mill. kr.⁴ Reduceret, færre udgifter til revision og annoncer⁵ Særskilte poster: Medlemspleje, udviklingsaktiviteter for undervisere, centerkontor og for projekter



IDÉ- OG VÆRDIGRUNDLAG

Marts 2003

Dette papir er en videreudvikling og en faglig kvalificering af det oprindelige idégrundlag fra 1994. Papiret er primært tænkt til internt brug, men kan også bruges eksternt.

Rødderne

Centret blev skabt i begyndelsen af 90'erne lige efter den kolde krigs afslutning, som vakte håb om, at samarbejde og dialog kunne afløse militær afskrækkelse og krigsførelse. På den tid opstod der i mange lande centre, hvis idé var at udvikle og udbrede konfliktarbejde som en konkret kompetence, der kan læres af alle, fra børnehave til universitet. Denne kompetence kunne så brede sig til det store samfund og bruges til at løse problemer i det personlige liv, på arbejdspladser, i organisationer, i politik og i internationalt samarbejde. Konfliktløsning blev tænkt som et levende alternativ til voldelig magtanvendelse, og centret opstod som en del af denne globale bevægelse til fremme af en fredskultur.

Centrets formål

Det er ifølge vedtægterne Center for Konfliktløsnings formål:

- at udbrede kendskabet til – og arbejde for – fredelig konfliktløsning nationalt og internationalt
- at uddanne mennesker og organisationer til at løse konflikter
- at hjælpe organisationer og grupper til at løse samarbejdsproblemer
- at udvikle og formidle konfliktløsningsteorier og metoder

Centrets konfliktsyn

Konflikter er uoverensstemmelser, der indebærer spændinger i og mellem mennesker. De er et vilkår i livet, uundgåelige og dynamiske. Konflikter og forandringer hører sammen, og konflikter har således et positivt potentiale. De kan føre til social udvikling og til mere ærlighed og forståelse mellem mennesker, men de kan også føre til fjendskab, stagnation og forkøblede relationer afhængig af, hvordan de håndteres og gennemleves.

Fredelig konfliktløsning

Center for Konfliktløsning eksisterer for at fremme fredelig konfliktløsning. Dette indebærer udbredelse af redskaber, der kan bringe folk på talefod i svære situationer, og formidling af teknikker til konstruktiv kommunikation.

Centret beskæftiger sig med konflikter på mange niveauer og eksisterer i en historisk og samfundsmæssig virkelighed, som påvirker os, og som vi ønsker at påvirke. Konfliktløsning er en bevidst, aktiv og fredelig indsats for, at alle mennesker kan få opfyldt deres basale behov. Centrets arbejde har således også en fredspolitisk karakter, om end det er uafhængigt af partipolitik.

Ikkevold

Konfliktløsning er en af mange handlemåder, som hører til i et bestemt tankesæt om ikkevold. Det er inspireret af Mahatma Gandhi og omfatter følgende grundtanker, som vi deler:

- *Alle mennesker har en ukrænkelig værdi* og et potentiale for det gode. Derfor er akse i konfliktløsning at se mennesket i sin modstander og at skille person fra sag.
- *Mål og middel er eet.* ”Der er ingen vej til freden. Fred er vejen”.

- *Ikkevold kræver mod*, og er hverken passivitet eller fejhed. Konfliktløsning er at turde erkende konflikten og at handle på den.
- *Ikkevolds formål er at søge sandheden* med åbent sind, selv om ingen har patent på den. Dialogen er et centralt redskab hertil og indebærer evnen til at lytte.

Hvad er vold?

Konfliktløsning er ikkevoldelig. Vold kan erstattes med konstruktive handlinger. Ifølge Johan Galtung kan volden udfolde sig på tre niveauer:

- *Direkte vold:* med den hensigt at skade andre: krig, forfølgelse, fysisk vold, mobning, verbal vold.
- *Strukturel vold:* uden hensigt, men mekanismer vi er en del af: sult og nød forårsaget af skæv handelsbalance og forbrugerrisme, marginalisering af befolkningsgrupper i vores eget samfund, ledelsesformer mv.
- *Kulturel vold:* De kulturelle normer som legitimerer, at vi deltager i direkte og strukturel vold: ”de gode kan straffe de onde”, ”vi er et udvalgt/forfulgt folk, derfor har vi ret til at...”, ”en rigtig dreng græder ikke”.

Når vi arbejder med alvorlige konflikter, må vi forholde os til alle tre former for vold. Ikke blot det personlige men også det, der vedrører organisationsstrukturer og samfundsforhold.

Dialog som værdi og metode

Dialogen er en særlig samtale, der har til hensigt at undersøge og udforske snarere end at forsvare et synspunkt. Gennem dialogen kan en fælles forståelse fremmes. Vi får mulighed for at sætte os i hinandens sted, og herigennem kan vi finde frem til helhedens interesse. Dette gælder på det personlige så vel som det samfundsmæssige plan, idet demokrati er meget mere end en beslutningsproces. Ifølge Hal Koch er ”demokratiets væsen ikke bestemt ved afstemningen, men ved samtalen, forhandlingen, ved den gensidige respekt og forståelse og den deraf fremvoksende sans for helhedens interesser”. Dialogens nødvendighed og værdi udtrykkes også i K.E. Løgstrups udsagn, at ”vi er hinandens verden og skæbne”.

Basale behov

Alle mennesker har basale behov, selvom de udtrykkes og opleves forskelligt fra sted til sted og over tid. Vi peger på følgende kategorier: *overlevelse, identitet, frihed, anerkendelse, sikkerhed og tillid*, men vi bekender os ikke til nogen bestemt teoretisk skole eller metode. I centret arbejdes der med såvel pædagogiske som sociologiske og psykologiske tilgange til konflikthåndtering.

Vi arbejder med at afdække de involverede parter basale behov, da disse er vores udgangspunkt for at søge holdbare løsninger på konflikter. Når vi arbejder med en konflikt, søger vi at hjælpe alle parter ved at være upartiske, klare og forstående mæglere. I den proces er omdrejningspunktet, at parterne ser deres egne og modpartens behov, og vi medvirker ikke til konfliktløsning, der fører til krænkelse af nogen parts basale behov.

Parterne i en konflikt er ikke altid lige stærke, den ene kan have *magt over* eller *mere magt* end den anden. Det kalder vi en asymmetrisk konflikt, hvad enten den findes mellem personer eller større grupper. Når vi arbejder med asymmetriske konflikter, søger vi at styrke den part, der får krænkelse sine

basale behov, så denne kan finde nye veje. Den stærke part får anerkendelse af sine behov, men ikke nødvendigvis accept af sine interesser. Hermed kan vi medvirke til at bane vejen for en ligeværdig dialog.

Kvalitet

Vi finder det værdifuldt:

- at betragte den enkelte opgave som værende *unik*
- at være *kvalificerede* til de opgaver og projekter, vi påtager os
- at respektere den enkelte deltagers *integritet og grænser*
- at *uddanne os* kontinuerligt, at *udvikle* vores didaktik og at *deltage* i kollegial supervision
- at forholde os til *samfundskonflikter* på opsøgende vis
- at indgå i *internationale projekter*, hvor dette indebærer et ligeværdigt samarbejde med en lokal partner, og hvor vi har det nødvendige kendskab til lokalområdet og dets kulturer.

Forening og forretning

Center for Konfliktløsning balancerer på to ben. Vi er både en forening eller medlemsbaseret NGO og en forretning eller indtægtsgivende nonprofit virksomhed. Begge har samme formål: At fremme fredelig konfliktløsning.

Som forening skal centret være vendt mod samfundet i bred forstand - fra medlemmer til medier, lokalsamfund og storpolitik. Som fredspolitisk aktør vil vi bruge vores viden om fredelig konfliktløsning til at engagere os i aktuelle samfundsmæssige spørgsmål. Og når voldens vinde blæser, vil vi komme med fagligt funderede alternativer og opmuntring ud fra devisen: Tiden er *allid* moden, og det er *os*, der skal handle.

Som forretning tjener centret penge på kurser og rekvirerede opgaver. Gennem denne virksomhed spreder vi også kendskabet til fredelig konfliktløsning.

Forenings- og forretningsdelen skal føde hinanden. Som forening får centret *fredspolitisk betydning* for samfundet og mennesker omkring os. Som forretning formidler vi også fredelig konfliktløsning og opnår samtidig en økonomisk handlefrihed, der gør, at centret kan agere som fredspolitisk aktør.

Forholdet mellem centret som forening og forretning skal være en afklaret og gensidig afhængighed – ikke et dilemma. Den ene del må ikke tænkes uden hensyn til den anden. Vægten skal ligge på det fælles formål.

Vedttaget af bestyrelsen for Center for Konfliktløsning, 20. marts 2003

STRATEGIPAPIR 2003-2005

Besluttet af bestyrelsen 26. februar 2003

RAMME

Strategipapiret omfatter en 3-årig periode, 2003-2005, der hvert år tilføjes et år, idet papiret samtidig revideres.

Papiret skal beskrive en række hovedområder i centret med hensyn til:

- overordnede mål for området
- konkrete mål og indsatser - 2003
- konkrete mål og indsatser - nyskabelser

På baggrund af Strategipapiret udarbejdes budgetter.

Der udarbejdes samtidig årlige handlingsplaner, som beskriver hvilke konkrete aktiviteter, der ønskes gennemført det førstkommande år. Handlingsplanen giver information om den ansvarlige koordinator for aktiviteten samt for fristen for aktivitetens afslutning/resultat. Det er overvejende medarbejdere fra centerkontoret, der har det koordinerende ansvar for den enkelte aktivitet, men undervisere, bestyrelsesmedlemmer og andre involveres i det omfang, de har mulighed herfor.

FORM OG INDHOLD

Centrets hovedområder vil blive beskrevet under overskrifterne "mål", "konkrete opgaver og indsatser" og "nyskabelser". Det drejer sig om:

- Foreningsarbejdet
- Informationsarbejdet
- Forretningsdelen
- Nationale projekter
- Internationale projekter

- Den organisatoriske udvikling – strukturelt og økonomisk
- Den organisatoriske udvikling – undervisere og centerkontor
- Overordnet budgetstrategi

Som udgangspunkt beskriver papiret en række mål. Ved revision af strategipapiret for 2004 indarbejdes de generelle og særlige visioner, som centrets værdipapir og informationsstrategipapir omtaler.

FORENINGSARBEJDET

Mål

Det er formålet at skabe et levende, inspirerende og interaktivt miljø for mennesker, der støtter centrets idégrundlag og interesser sig for konfliktløsning både lokalt og i international sammenhæng.

Det er desuden vigtigt, at centret som forening har et bredt medlemsgrundlag, som udtryk for, at vi er samfundsmæssigt og folkeligt funderet og orienteret.

Det er målet at tage initiativer og gennemføre aktiviteter, der styrker samarbejdet med og fastholder den nuværende medlemsgruppe på ca. 360 betalende medlemmer (2002-tal), samt gradvist at øge antallet i 2003 med 200 betalende medlemmer.

Der udarbejdes en strategi for en medlemskampagne, som beskriver konkrete mål og indsatser for medlemspleje, medlemshvervning, medlemsaktivitet og medlemsadministration. Medlemskoordinatoren udarbejder en



projektbeskrivelse i tæt samspil med informationsmedarbejderen, kursusadministrationen og repræsentanter for medlemmerne.

Der tages desuden initiativ til at øge antallet af kollektive medlemmer i form af NGO'er, som centret allerede har relationer til eller har en naturlig interesse i at samarbejde med. Det gælder f.eks. de humanitære organisationer.

Konkrete mål og indsats - 2003

En medlemskampagnestrategi for 2003 forventes færdiggjort med udgangen af 2002.

Med henblik på at udvikle samarbejdet med og fastholde den nuværende medlemsgruppe styrkes indsatsen i forbindelse med:

- DialogZone-aftener
- Folkeoplysningsdeltagelse
- Nyhedsbrev og information om centrets virksomhed
- Opdatering af hjemmeside

Konkrete mål og indsats - nyskabelser

Med henblik på at øge antallet af medlemmer tages følgende initiativer i 2003:

- Åbne debataftener med centrets undervisere
- Netværks- og træningsgrupper
- Måltrettet udsendelse af oplysningsmateriale til udvalgte arbejdspladser og organisationer
- Medlemskampagne rettet mod gruppen af 20- til 30-årige og mod uddannelsesinstitutioner (vi har erfaret, at interessen er til stede).
- Opdatering af oplysnings- og hvervemateriale
- Måltrettet uddeling af materiale i forbindelse med afvikling af kurser og varetagelse af opgaver
- Centrets 10-års jubilæum 24. maj 2004 fejres

INFORMATION SARBEJDET

Informationsarbejdet adskiller sig fra foreningsarbejdet ved at varetage centrets generelle informationsvirksomhed ud af huset såvel som den information og de henvendelser, der kommer til os udefra.

Mål

Overordnet beslutes en informationsstrategi, der beskriver, hvilke formidlingsmæssige mål vi har sat os, hvilke målgrupper den omfatter og hvilke aktiviteter og midler, der tages i brug for at opfylde strategien.

Det er målet at opkvalificere såvel den elektroniske som den trykte informationsformidling, således at den viser centrets dagsaktuelle aktiviteter, engagementer, holdninger og visioner.

Konkrete mål og indsats - 2003

Der beslutes en informationsstrategi og udarbejdes en handlingsplan for dens realisering.

En informationsstrategi er det indhold og den måde, vi informerer vores omgivelser om centrets holdninger og aktiviteter, mens en kommunikationsstrategi er en samlet model for om hvad og på hvilken måde, vi informerer og kommunikerer såvel ud af centret som internt i centret.

Informationsstrategien beskriver dermed på hvilke områder, centret ytrer og udtaler sig, og på hvilken måde, det finder sted, samt hvem der har mandat hertil.

Konkrete aktiviteter:

- Hjemmesiden. En udvidelse og revision af informationsmængden foretages. Procedure for ugentlige opdateringer beslutes. Hjemmesidens aktualitet skal øges. Der indføres særlige sider for medlemmerne.
- Elektronisk aktivitetsoversigt for aktiviteter, møder og arrangementer, som relaterer sig til centrets virksomhed oprettes.
- Klare fremgangsmåder for internt check af informations- og oplysningsmaterialets standard og linie indføres.

Der afsættes flere ressourcer hertil.

Konkrete mål og indsats - nyskabelser

- Opdatering af materialernes kvalitet og design, herunder sikring af en fælles linie (2003)
- Opdatering (modernisering) af indhold og design af nyhedsbrevet (2003)
- Ny præsentationsfolder for centret på dansk og engelsk (2003)
- En beretning over centrets aktiviteter for det forgangne år (2003)
- Udredningsarbejde vedrørende etablering af et elektronisk diskussionsforum

FORRETNINGSDELEN

Mål

Rekvirerede opgaver

Markedet for rekvirerede opgaver forventes fortsat at være stabilt. Omsætningen i 2002 blev ca. 3,2 millioner kr. En mindre omsætningsforøgelse forventes årligt og sættes til 5%.

Centrets prisniveau for rekvirerede opgaver for 2003 vil som gennemsnit være 10.000 kr. pr. dag pr. underviser (prisniveau 9-13.000 kr.) En ligelig fordeling mellem center og underviser fastholdes. Der budgetteres med et mindre beløb i omsætningen, hvor dagsprisen er mindre end 10.000 kr. for kunden, eller fordelingsnøglen mellem underviser og centerkontor giver et mindre bidrag. Centret har ikke en øvre dagspris, men foretager individuelle vurderinger. En øget dagspris benyttes ved særligt udviklingstunge opgaver.

Den gældende fordelingsnøgle mellem underviser og center på en ligelig fordeling (50/50) af betaling for en rekvireret opgaver fortsættes fremover.

Den overvejende del af de rekvirerede opgaver er på mindre beløb, mens vi har få større opgaver. Varetagelsen af mindre opgaver anses fortsat for vigtige. Andelen af større opgaver, som ofte har karakter af udviklingsopgaver, forventes at øges fremover.

Åbne kurser og uddannelser

Interessen for centrets åbne kurser og uddannelser er steget væsentligt de sidste to år, og efter alt at dømme kan den forventes fortsat at stige. Omsætningen i 2002 forventes at ligge på 1,6 millioner kr. En omsætningsforøgelse, der sker i takt med henvendelser til centret, vil kunne forventes at ligge på 20%.

Der budgetteres med et bidrag på 30% som helhed af omsætningen.

Honorarniveauet for centrets undervisere er i 2004 på 3.500 kr. pr. dag (i 2003 henholdsvis 3.100 kr. (uddannelser) og 2.300 kr.

(korte kurser). Underviseren vil få et internattillæg på 400 kr. pr. døgn. Desuden ydes et udviklingsstillæg ved udvikling af nye kurser på 1.500 kr. pr. dag kurset varer.

Centrets prisniveau for uddannelser og korte kurser hæves i takt med honorarenes stigning. Ud over honorarets størrelse spiller prisen på kursusfaciliteter ind, idet der stilles større krav end tidligere. Ca. 50% af kursisterne får deres kursus betalt af arbejdsgiveren.

Konkrete mål og indsatser - 2003

Der foretages en analyse af graden og karakteren af vores hidtidige markedsområder samt en analyse af særlige markedsrelevante potentialer.

En plan til fremme og varetagelse af udviklingsarbejde inden for rekvirerede opgaver udarbejdes og iværksættes. Herunder forslag til et eller flere produkter med fastsættelse af målgruppe og en idé til salgsstrategi.

En reflekteret vækst og organisatoriske konsekvenser heraf overvejes og besluttet i centret ved revision af strategipapiret for 2004.

Detaljeret kursuskatalog for åbne kurser og uddannelser for 2003-2004 udsendes (ultimo 2002).

Konkrete mål og indsatser - nyskabelser

Informationsfolder, der omhandler rekvirerede opgaver til potentielle kunder (2003).

Udarbejdelse af strategi og metode for markedsføring af centrets rekvirerede opgaver over for tidligere samarbejdspartnere (2003-2004).

Uddannelser og kurser udbydes fremover med særskilt oplysning om kursuspriis og internatudgifter. Differentierede internatpriser på uddannelserne søges gennemført i 2004.

Indhold af GRUK-uddannelsen evalueres med henblik på en videreudvikling.

Det afklares, hvorvidt centret vil opdele Grunduddannelse i Konfliktløsning (GRUK) i en GRUK1 og en GRUK2. Overvejsen er begrundet både i hensyn til deltagernes faglige forudsætninger og et behov for evt. at øge og differentiere det faglige stof (2003-2004).

Nye kurser 2003/2004 som forventes gennemført:

- Grunduddannelse i Konfliktløsning med særligt internationalt præg
- Kursus med fokus på underviseren som facilitator
- Kurser inden for giraftræning
- Dynamisk Dialog
- Konflikter og stress

Kurser som forventes videreudviklet i 2003/2004:

- Skolens sociale liv
- Træningsdage inden for grunduddannelserne (GRUK og GRUM).

NATIONALE PROJEKTER

Mål

De nationale projekter medvirker til at formidle centrets ideer i forbindelse med udvalgte, relevante projekter, der har udvikling af det civile samfund til formål.

De nationale projekter henvender sig til særlige grupper og områder i samfundet, som ikke umiddelbart har adgang til at følge centrets kurser. De nationale projekter har dermed en særlig samfundsmæssig og folkeoplysende betydning og formål.

Et nationalt projekt skal godkendes af Projektsamrådet, før det regnes for et centerprojekt. Som udgangspunkt er et projekt organisatorisk forankret i en arbejdsgruppe/styregruppe bestående af en projektkoordinator og medlemmer bestående af 1 underviser, 1 underviser på vej, 1-2 centerkontomedarbejdere og andre frivillige med særlig interesse for eller ekspertise inden for projektets felt.

De nationale projekters skabelse og gennemførelse er præget af en betydelig grad af frivillig indsats. Deres igangsætning støttes med en lille basisfinansiering, mens deres gennemførelse er betinget af fondsmidler. Fundraising er dermed en betydelig del af et projektarbejde.

Det vil fortsat være strategien at udvikle området i det omfang, centerkontor og undervisere magter den arbejdsmæssige og organisatoriske udfordring.

Konkrete mål og indsatser - 2003

Gennemførelse af pilotprojekt inden for "Åben Konfliktrådgivning" samt formulering og fundraising for et flerårigt, udvidet projekt.

Gennemførelse af projektet "GRUK-unge", intern og ekstern evaluering samt formulering og gennemførelse af en opfølgning på projektet, herunder yderligere fundraising.

Konkrete mål og indsatser - nyskabelser

På baggrund af en evaluering af centrets træning af Stop Volden Guiderne og den generelle involvering i NGO Forum Stop Volden i forbindelse med Danmarks EU-formandskab i 2002 formuleres en strategi for et fortsat samarbejde med netværket i 2003.

Formulering og gennemførelse af et pilotprojekt til forbedring af samspejlet mellem personale på fødeafsnit på danske hospitaler og kvinder med anden etnisk baggrund ("Kommunikation, kultur og fødsler") (2003-2004).

Formulering og igangsætning af et projekt for unge på uddannelsessteder, "Konfliktløsning på uddannelsessteder" (2003/2004).

Initiativ til møde om landsdækkende åbne rådgivninger 2003/2004.

INTERNATIONALE PROJEKTER

De internationale projekter medvirker til at formidle centrets ideer i forbindelse med udvalgte, relevante projekter, der har udvikling af det civile samfund til formål. Centret lærer samtidig af sine samarbejdspartnere og kontakter. Et internationalt projekt er et centerprojekt administrativt og ansvarsmæssigt, når det er godkendt af Projektsamrådet. Den internationale koordinator koordinerer centrets projekter.

Mål

Det er målet at få analyseret og prioriteret den række henvendelser fra potentielle internationale samarbejdspartnere, centret har modtaget, med henblik på at udvælge og fremme de mest perspektivrige projekter i samarbejde med de udenlandske partnere.



Det er desuden målet at skabe en mindre portefølje af internationale projekter, som giver grundlag for et stadigt internationalt engagement og tilførsel af ressourcer.

Konkrete mål og indsatser -2003

Projekter, der forventes igangsat:

- Implementering af Transit School-projektet i Dharamsala (under forudsætning af UM-donation i 2003)
- Implementering af SEE CENTER SARAJEVO-projektet (under forudsætning af EC-donation medio 2003)

Udarbejdelse af en handlingsplan for internationale projekter.

Evalueringsarbejde af Dharamsala-projektet, rapportering og oplysningsarbejde.

Konkrete mål og indsatser - nyskabelser

Projekter, der forventes påbegyndt implementering i 2003:

- Implementering af projekt om uddannelse af politifolk i Rumænien (under forudsætning af UM-donation 2003)
- Implementering af Montenegro andelsudviklingsprojekt for "cooperatives" og deres medlemmer: "Democratic rebuilding and conflict resolution in Montenegro" (under forudsætning af fundraising).

Projekter, der analyseres og afklares i løbet af 2003:

- Nepali Conflict Centre, træning af NGO netværk
- Træning af medarbejdere i socialcenterarbejde i Kasakhstan
- Kapacitetsopbygningsprojekt inden for konfliktløsning for NGO'er i Uganda
- Træning af embedsmænd i Bosnien og Herzegovina
- Cross cutting-projekter inden for opbygning af det civile samfund for FRESTA-netværk på Balkan
- NGO kapacitetsopbygningsprojekt i Somalia

DEN ORGANISATORISKE UDVIKLING – STRUKTURELT OG ØKONOMISK

Mål

Det er organisatorisk af højeste prioritet i centret:

- at der besluttes et fornyet værdigrundlag
- at der besluttes en informationsstrategi
- at der besluttes en 3-årig strategi for centrets virksomhed
- at der foretages en overordnet 3-årig budgetlægning

Det prioriteres, at engagement, kommunikation og beslutningsprocesser mellem centrets officielle og formelle fora for debat og udvikling af centret (bestyrelsen, Fagligt samråd, Projektsamrådet, centerkontoret, Stormøde, Symposium, Undervisertræf m.fl.) øges og kvalificeres.

Det prioriteres at erhverve undervisningsfaciliteter til korterevarende kurser (eksternat) i tilknytning til centerkontoret.

Konkrete mål og indsatser - 2003

Der udarbejdes 3-årige budgetprognoser.

Modellen for symposium og stormøde evalueres og fremtidige modeller besluttes.

Centrets kontakt til udenlandske centre reetableres.

Konkrete mål og indsatser - nyskabelser

Retningslinier for Fagligt samråd revideres, så de suppleres med information om koordineringsgruppe ("forretningsudvalg") samt opstiller klare regler for valg og valgbare (2003/2004).

Vedtægterne revideres med henblik på, at en valgt repræsentant for centerkontorets personale (ikke centerleder) sidder i bestyrelsen (2003/2004).

Der udarbejdes en sammenhængende plan, som omfatter både forenings- og forretningsdelen med henblik på at styrke centrets indsats i Jylland og på Fyn (2003/2004).

DEN ORGANISATORISKE UDVIKLING – UNDERVISERE OG CENTERKONTOR

Mål

Det er målet at få udarbejdet en samlet personalepolitik for underviserne, der omfatter både hensyn til centrets forventninger til underviserne med hensyn til kvalifikationer, engagement og grad af arbejde og til undervisernes forventninger til aftaler med centret.

Centerkontoret har gennem 2002 arbejdet på at formulere retningslinier for en frivilligpolitik. Den forventes besluttet i begyndelsen af 2003. Det er herefter hensigten at udarbejde en samlet personalepolitik for centerkontoret.

Det er fortsat målet, at centerkontoret er igangværende i forhold til kunder, samarbejdspartnere og internt i organisationen samt er værdsat for sit serviceniveau. Det er desuden fortsat målet, at centerkontoret er fleksibelt i forhold til nye udfordringer og kvalificerer sig i forhold hertil.

Konkrete mål og indsatser - 2003

Med henblik på en kvalitetssikring evalueres og revideres centrets godkendelsesprocedure for undervisere, herunder retningslinier for nye godkendelsesforløb og for vedligeholdelse af en godkendelse.

En udviklingsplan for vidensteam inden for områderne skole, etnicitet og ledelse formuleres og igangsættes i 2003 med henblik på erfaringsopsamling og produktudvikling.

Kompendiet for Grunduddannelse i Konfliktløsning opdateres. En materialesamling baseret på godkendte underviseres anbefalinger samles i et kompendiebilag.

Kursusadministration, kundepleje/salgssarbejde og faglig koordinering får en øget arbejdsbyrde i takt med det stigende antal opgaver og kurser. Initiativer, der kan imødekomme denne udvikling, undersøges og besluttes.

En elektronisk artikelsamling inden for konfliktløsning og mægling etableres for underviserne.

Der gennemføres et giraftræningskursus i 2003 for otte af centrets undervisere.

Konkrete mål og indsatser - nyskabelser

Der formuleres en politik for samarbejdet mellem den enkelte underviser og centret med henblik på at præcisere samarbejdet karakter og graden af gensidige forpligtigelser (2003/2004).

Der udarbejdes en personalepolitik for centerkontoret (2003/2004).

Et kursus i projektudvikling og -ledelse gennemføres for centerkontorets medarbejdere (2003).

Der gennemføres et opkvalificeringsforløb for et antal af centrets undervisere inden for skolens sociale liv og konfliktløsning i skolen med henblik på at råde over et team af kvalificerede undervisere på området (2003). Baggrunden er Det Kriminalpræventive Råds udgivelsen af bogen *Grib konflikten* i samarbejde med Center for Konfliktløsning.

Undervisernes deltagelse i de to Undervisertræf gøres til en forpligtelse, idet undervisning og ophold betales over centerbudgettet (2003/2004).

Centret forholder sig til et tilbud fra TRANSCEND om et tættere samarbejde.

OVERORDNET BUDGETSTRATEGI

Mål

Det er målet at udarbejde budgetter, der bygger på grundige analyser af såvel budget for omsætning som for udgiftsforpligtelser.

Det er målet at praktisere en administration og budgetstyring, som til stadighed er opdateret såvel på makro- som på mikroplanet og i stand til at forsyne os med de nødvendige og aktuelle informationer om "centrets økonomiske tilstand". Det er målet at udligne centrets underskud og opnå passende overskud i forhold til den samlede omsætning.

Konkrete mål og indsatser - 2003

Der indføres en procedure for budgetlægning og regnskabsføring, der til stadighed kan informere om såvel enkelte kursers, opgavers, projekters eller andre aktiviteter budget og regnskabsforhold. Disse forhold skal konkret afspejles i centrets løbende regnskabsresultater.

INFORMATIONSTRATEGI

Informationsarbejdet finder sted inden for rammerne af Center for Konfliktløsnings værdigrundlag fra 2003.

Overordnet mål

Informationsindsatsen skal fremme Center for Konfliktløsnings formål: at udbrede kendskabet til fredelig konfliktløsning og virke aktivt for en verden, hvor konfliktløsning er et levende alternativ til voldelig magtanvendelse. I overensstemmelse med værdigrundlaget er det Center for Konfliktløsnings mål at være udfarende og opsøgende i sit informationsarbejde.

Målgrupper

Alle mennesker i og uden for Danmark er i princippet vores målgruppe. I forhold til vores specifikke informationsopgaver henvender vi os til:

- Kursister (eksisterende og potentielle)
- Rekvirenter og interesserede (eksisterende og potentielle)
- Medlemmer (eksisterende og potentielle)
- Borgere, som søger inspiration, viden og rådgivning
- Medier/offentlighed
- Samarbejdspartnere
- Udenlandske rekvirenter og interessenter

Der afsættes beløb i budgettet til opkvalificering af undervisere, centerkontorpersonale og til særskilte arrangementer.

Der afsættes budget til særlig indsats i forbindelse med projektudvikling.

Der afsættes et beløb til medlemskampagnen 2003.

Der afsættes et beløb svarende til 30% af den samlede nationale omsætning til aflønning af centerkontorpersonale.

Konkrete mål og indsatser - nyskabelser

Der indføres konkrete initiativer, som sikrer en kontinuerlig budgetkontrol (2003).

Månedlige regnskabsresultater for den forgangne måned skal tilsendes FU (2003).

Centrets budget differentieres, således at budget for rekvirerede opgaver og åbne kurser og uddannelser adskilles. Ligeledes adskilles udgifter til transport og kurser for personale. Derudover indføres der en selvstændig budgetlinje for de rekvirerede opgaver, der ikke giver 50% i overskud. Godkendte nationale og internationale projekter skal have egne budgetlinjer (2003).

Ved større rekvirerede opgaver (30-40.000 kr.) indføres fremover en forudbetaling på 30-40% af beløbet, der skal betales umiddelbart efter kontraktunderskrivning (2003).

AFSLUTNING

På baggrund af strategipapiret udarbejdes en årlig handlingsplan, der for hvert enkelt arbejdsområde konkret oplyser, hvilke aktiviteter, der skal gennemføres og hvilke resultater, der skal opnås.

Informationsmidler

■ Hjemmeside

www.konfliktloesning.dk skal være dynamisk og interessant for de besøgende. Den skal være enkelt, indbydende og spækket med nyttige informationer for den, der er særligt interesseret. Hjemmesiden vil rumme en *foreningsdel* (værdigrundlag, vedtægter, nyhedsbreve m.v.) og en *faglig del*, hvor Center for Konfliktløsnings undervisningsmateriale, erfaringsopsamlinger m.v. er tilgængeligt. Derudover vil hjemmesiden være en platform for faglig udveksling i form af et elektronisk inspirationsforum/arkiv/ressourcebase, hvortil alle har adgang og kan bidrage. www.konfliktloesning.dk skal afspejle Center for Konfliktløsnings ideal om fagligt fokus, åbenhed og refleksion.

■ Foldere

Center for Konfliktløsning har en stor samling informationsfoldere – nogle af generel karakter, andre med fokus på et specifikt emne:

- Introduktionsfolder: generel introduktion til konfliktsyn, arbejdsform, kurser, undervisere o.a.
- Medlemsfolder: oplysning om medlemskab og medlemsaktiviteter.

- Kursusfolder: generel introduktion til centrets åbne kurser og uddannelser.
- Specialfoldere: foldere for hvert enkelt kursus inkl. praktiske oplysninger.
- Temafoldere: Den konflikthåndterende Skole, Åben Konfliktrådgivning, Projektfolder.

Folderne gøres tilgængelige via hjemmesiden.

■ Faglige artikler

Udover folderne findes der en række faglige artikler, som også sendes ud til de mange mennesker, der kontakter Center for Konfliktløsning, fordi de er interesserede i konfliktløsningsområdet. Udvalget af artikler bør løbende tilføres nyt – f.eks. ved at underviserne skriver artikler til magasiner og tidsskrifter. På længere sigt begynder Center for Konfliktløsning at udgive et magasin om konfliktløsning og mægling. Magasinet udkommer hvert kvartal og kan rekvireres mod betaling.

■ Undervisningsmaterialer

Center for Konfliktløsnings undervisningsmaterialer er frit tilgængelige og kan benyttes af alle, så længe de almindelige retningslinier for kildehenvisning følges. Undervisningsmaterialerne lægges ud på hjemmesiden. Særlige undervisningsmaterialer kan dog undtages. Trykte materialer kan rekvireres fra centerkontoret mod en mindre betaling til dækning af trykningsudgifter og porto.

■ Nyhedsbrev

”Nyt fra Center for Konfliktløsning” sendes ud til medlemmer, undervisere, undervisere på vej og en række organisationer og arbejdspladser.

Nyhedsbrevet er et medlemsblad, der informerer om Center for Konfliktløsnings aktiviteter og formidler faglig viden. Det er grundlæggende en service over for medlemmerne, men da det tillige når ud til akademi og undervisere, er det også et organ, der virker samlende for Center for Konfliktløsning som helhed.

Selvom nyhedsbrevet har denne egenskab, har de faglige artikler relevans for en bredere målgruppe. Ved at gøre dele af nyhedsbrevet tilgængelige på hjemmesiden, kan de være til glæde for en større skare af læsere.

■ Debatindlæg og analyser

Center for Konfliktløsning deltager i den offentlige debat, når det er relevant, og vi har noget på hjerte. Alle i Center for Konfliktløsning, der kan og vil, må udtale sig og bidrage til den offentlige debat, når det sker i eget navn, dvs. som ”NN, underviser/projektleder/faglig koordinator/bestyrelsesmedlem, etc., Center for Konfliktløsning”. Faglige grupper som f.eks. videns- og interessegrupper eller projektudvalg kan udtale sig på tilsvarende vis.

■ Udtalelser

Når Center for Konfliktløsning udtaler sig som forening til offentligheden, varetages dette som udgangspunkt af bestyrelsens formand, centerlederen og Fagligt samrådsformand. De pågældende kan sammen foretage udtalelser til offentligheden. De kan uddelegere ansvaret til andre personer i Center for Konfliktløsning, da muligheden for at udtale sig skal være så bred og så kvalificeret som muligt. Udtalelser finder sted under ansvar over for bestyrelsen.

■ Events

Center for Konfliktløsning kan tage initiativ til arrangementer eller deltage i events arrangeret af andre, som f.eks. MS’ initiativ ’Fredag mod fremmedfrygt’ i 2001 og Tibet Charity og Amnesty Internationals årlige lysfest til markering af FN’s menneskerettighedsdag.

Dokumentation

Af hensyn til den almene orientering i Center for Konfliktløsning og til vores dokumentationssamling skal den, der udtaler sig på egne eller Center for Konfliktløsnings vegne, er blevet interviewet af en journalist, har skrevet et læserbrev eller på anden måde optræder i medierne, orientere informationsmedarbejderen herom.

Evaluerings og udvikling

Bestyrelsen kan nedsætte et informationsudvalg, der evaluerer Center for Konfliktløsnings medieoptræden. Formålet er at give feedback til de personer, der har optrådt i medierne, drage lære af erfaringerne og udvikle vores kompetence på det mediemæssige område.

Besluttet på bestyrelsesmødet 26. februar 2003