

Bestyrelsens beretning for 2005 – 2006

Ved formand Else Hammerich

Det er med glæde, vi kan fortælle, at CfK er inde i en god og produktiv gænge, hvad angår fornyelse, samarbejde og økonomi, hvilket er meget forskelligt fra den situation, vi oplevede på sidste ordinære generalforsamling, der var præget af problemer på disse områder, herunder alvorlige økonomiske vanskeligheder.

Det resulterede i, at bestyrelsens årsberetning ikke blev godkendt, og bestyrelsen blev stemt ned. Der blev derfor valgt en ny bestyrelse på en ekstraordinær generalforsamling 2. maj 2005, og på et konstituerende møde blev Henrik Rosager valgt til formand og Susan Kristiansen til næstformand.

Den nye bestyrelse tog fat på at genoprette en bæredygtig økonomi, og som led i denne vedtog et flertal i bestyrelsen 23. maj en kollektiv opsigelse af CfKs medarbejdere, hvorefter centerleder Palle Westergaard opsagde sin stilling.

Bestyrelsen vedtog desuden

- at genansætte de øvrige medarbejdere efter funktioner
- at vælge en midlertidig ledelse
- at nedsætte en økonomisk styringsgruppe og
- at vælge en faglig ledelse.

Den 16. juni 2005 blev der holdt ekstraordinær generalforsamling, hvor årsregnskabet for 2004 og et nyt budget for 2005 blev vedtaget med stort flertal. Desuden drøftede medlemmerne centrets nye organisering og gav bestyrelsen mange gode råd, bl.a. at den nye struktur skulle gøre det lettere for medlemmer og samarbejdspartnere at opnå indflydelse og en mere aktiv tilknytning til centrets arbejde.

Samtidig med, at centret var i økonomisk krise, fortsatte vi med at skabe en ny og smidig struktur for CfK. Den proces blev jo sat i gang på generalforsamlingen for to år siden, i 2004, hvor det blev vedtaget 'at finde nye veje i den måde, tingene fremover organiseres på' og at gøre det sådan, at 'centrets medarbejdere, bestyrelse og undervisere inddrages i en åben proces i alle etaper af forløbet'. Det er nu sket, og centrets medarbejdere og undervisere har ydet en kolossal indsats og holdt snesevis af arbejdsomme møder. Vi har fået god hjælp fra udviklingskonsulent Suzi Lyng Hansen.

På en bestyrelsesweekend i december 2005 kunne bestyrelsen derfor vedtage en plan for CfKs fremtid, som vi allerede er ved at sætte i værk, og som har været til høring hos medarbejdere og undervisere. Planen kalder vi RENÆSSANCE, fordi vi tror, det bliver en veritabel genfødsel af centrets bedste traditioner og bedste faglige kompetencer og ydelser. Der kan læses mere om RENÆSSANCE i de

papirer, som blev sendt ud sammen med indbydelsen til denne generalforsamling. Her skal blot nævnes nogle hovedpunkter.

RENÆSSANCE bygger på alt det, vi kan og vil i forvejen, men der er nogle distinkte forandringer:

1. CfK bliver en mere netværksorienteret forening og virksomhed.
2. Undervisere, mæglere, centerkontor og medlemsaktive får en høj grad af selvforvaltning, herunder økonomisk råderum
3. Vi åbner for dannelsen af selvforvaltende lokalgrupper
4. Vi får et dynamisk ledelsesteam som koordinerende kraft.
5. Dialog bliver et vigtigere redskab end kontrol og skriftlige regelsæt.
6. En faglig fond og en samfundsorienteret fond – Renæssancefonden – etableres og sætter skub i det udadvendte arbejde.

RENÆSSANCE træder i kraft i september 2007. Indtil da har vi en forandringsperiode, som begyndte i februar i år. I den periode videreudvikler bestyrelsen konceptet – i nært samarbejde med de aktive – så det både passer til vision og virkelighed, ikke mindst den økonomiske.

Indtil RENÆSSANCE tager over, er Henrik Rosager centerleder - hvorfor han er trådt ud af bestyrelsen - og Bjarne Vestergaard faglig leder. De arbejder som et ligestillet team og har tre hovedopgaver:

- At lede CfK frem mod indførelse af renæssance-konceptet
- At definere og beskrive funktioner på centerkontoret og de dertil hørende stillinger.
- At være drivhjul i et samlende, udadvendt projekt, som lanceres i efteråret 2006.

Bestyrelsen sætter stor pris på det arbejde, ledelsesteamet og hele centerkontoret udfører i denne spændende, men også omskiftelige periode.

En ny struktur er bare et redskab, der skal gøre det lettere og mere inspirerende for os at gøre det, som ligger os på sinde, og som CfK eksisterer for: at konstruktiv konfliktløsning breder sig mellem mennesker og ud i samfundet. For at gøre det, har vi fire kerneydelser, som RENÆSSANCE skal være dynamo og støtte for:

- ✚ At formidle / undervise
- ✚ At støtte mennesker i konflikt, at mægle og rådgive
- ✚ At være et sagkyndigt ressourcecenter for konfliktarbejde
- ✚ At gøre en faglig indsats i samfundskonflikter.

Det er især de sidste to ydelser, vi vil forny os igennem, og i bestyrelsen kan vi mærke, at der er god energi i den fornyelse. Vi kan også mærke det på den måde, at vores eget bestyrelsesarbejde foregår, som det skal, i et godt team:

ingen kan gøre alting, alle kan gøre noget. Så igen: Det er med glæde, vi kan fortælle, at CfK er inde i en god og produktiv gænge.

Centerlederens rapport

Af centerleder Henrik Rosager

Den forløbne generalforsamlingsperiode har på mange måder været et år præget af krise både i og uden for CfK.

Det har været et år, hvor der er taget store og vanskelige beslutninger.

En af konsekvenser blev, at Palle Westergaard besluttede at opsige sin stilling som centerleder med virkning fra juni 2005.

Dette betød, at centrets ledelse var overladt til bestyrelsen, som besluttede, at det i praksis blev op til forretningsudvalget (FU) at tage de mere overordnede beslutninger for centret, indtil der var fundet en ny ledelse.

Centerkontoret

Efterårets arbejde ikke mindst på centerkontoret har selvfølgelig båret præg af ikke at have en daglig leder. Det har betydet, at medarbejderne på kontoret har skullet omdefinere og omprioritere en hel del af de daglige arbejdsfunktioner.

Dette, synes jeg, er blevet klaret overordentligt flot og yderst professionelt med en vilje og et gå-på-mod, som altid har kendetegnet både de lønnede og de frivillige på centerkontoret.

Centerledelse

Som et led i centrets plan om gennemførelse af renæssancemodellen besluttede bestyrelsen ved årsskiftet at ansætte en forandringsledelse, hvis hovedopgave er:

- At lede CfK frem mod indførelse af renæssance-konceptet.
- At definere og beskrive funktioner på centerkontoret og de dertil hørende stillinger samt sørge for, at de besættes med de rigtige personer.
- At være drivhjulet i et samlende, udadvendt projekt for hele centret.

Den 1. februar 2006 tiltrådte jeg som centerleder, og sammen med faglig leder Bjarne Vestergaard udgør vi denne forandringsledelse frem til den 31. august 2007.

Jeg vil benytte lejligheden til at fremhæve især underviserne, centerkontoret og bestyrelsen for en

100 procent helhjertet opbakning og støtte til os som ny ledelse.

Tusinde tak for det!

Den opbakning har vi brug for, og uden den er det ikke muligt for os at fungere som ledelse!

Da Bjarne og jeg i forvejen har samarbejdet i mange sammenhænge, har vi hurtigt fundet en god rytme og tone som ledelse.

Dialogzoner

Medlemsarbejdet har naturligvis også været præget af de forandringer, centret er inde i. Men alle dialogzoner er gennemført med sædvanlig stor succes, og nye er heldigvis undervejs og under planlægning.

Åben Rådgivning

Folkene i Åben Konfliktrådgivning i København har på deres årlige træf besluttet sig for at fortsætte deres store indsats. Vi har aftalt, at vi inden for det næste års tid skal til at finde ud af, hvordan samarbejdet mellem CfK og ÅK skal indrettes.

Fredag den 21. april blev Åben Konfliktrådgivning i Århus indviet med taler fra flere, bl.a. byens borgmester og Else Hammerich.

Jeg ser frem til at samarbejde med begge rådgivninger, og forhåbentlig vil vi se flere byer med åbne konfliktrådgivninger i fremtiden.

Muhammedkrisen

Det har jo også været en periode præget af, hvad nogle har kaldt den største krise i Danmark siden 2. verdenskrig, nemlig den såkaldte Muhammedkrise.

I den forbindelse har CfK via annoncer i dagspressen tilbudt gratis hjælp til arbejdspladser, foreninger eller andre, der måtte ønske vores bistand. Flere undervisere har repræsenteret centret i både de trykte og de elektroniske medier. Endvidere indkalder vi vores Akademi til en konference lørdag den 6. maj 2006 i Politikens Hus foredragssal.

Økonomi

I skrivende stund ser det ud til, at CfK kommer ud af 2005 med et underskud på ca. 187.000, hvilket var forventet, da de tiltag, der blev foretaget sidste år, først for alvor slår positivt igennem i år.

Til gengæld er centrets økonomi i klar bedring, både som en følge af de omtalte tiltag og ikke mindst fordi vi oplever en fremgang i vores omsætning.

Farer og muligheder

Som afrunding har jeg et håb og et ønske om, at CfK fortsat kan stå igennem de farer, enhver krise byder på, og også formår at gribe mulighederne.

Fra den faglige vinkel

Af faglig leder Bjarne Vestergaard

Siden sidst har vi alle været på en forrygende tur off piste. Det har været udfordrende, og som det er med udfordringer, så giver de til tider sved på panden og til tider megen glæde, når det lykkes. Centret har haft faglig ledelse, lidt uformelt, siden juni, og helt formelt med kontrakt fra februar.

Centrets dygtige undervisere har vist, at de nye ord i det danske sprog: omstillingsparat, erfaringsramt og kædeforandring er nogle, vi bare kan. Og centerkontoret har med stor dygtighed formået at gribe de vildfarende bolde og kaste andre direkte i mål.

Stor interesse og fyldte hold

Vores grunduddannelse i konfliktløsning og grunduddannelsen i mægling er stadig succeser. Især da vi ikke reklamerer for dem, men rygtet fra mund til mund er kvalitetsstempet, som gør, at disse uddannelser er fyldt med mange på venteliste.

Vi har også fået den nye grunduddannelse, tværkulturel grunduddannelse i konfliktløsning, sat fint i vej. Uddannelsen tiltrækker sig stor opmærksomhed, og holdene er fyldt op. Vi har for tiden flere henvendelser fra offentlige institutioner, som ønsker, at vi tilrettelægger en grunduddannelse med fokus på tværkulturelt møde og konflikterne i kølvandet af dette.

Nye undervisere på vej

Også et nyt hold undervisere er på vej. De er håndplukkede folk, som vi kender fra vores grunduddannelser. Henrik Rosager og jeg er de gennemgående figurer, når de nye undervisere bliver ført på en syv måneders rejse gennem konfliktløsningens store univers med mange opgaver, refleksioner og input fra en del af de gamle undervisere.

På baggrund af indhøstede erfaringer har vi tilrettelagt dette forløb, så det indeholder et tre-dages internat. Holdet følges ad, og vi fra centret har derfor vished for, at alle får samme input og stilles samme opgaver og krav. Forløbet ender med, at de fem nye undervisere afslutter med en to-dages opgave, som vi vederlagsfrit tilbyder store institutioner. Dette er eksamensopgaven, som slutter med den endelige godkendelsessamtale.

Renæssancekonceptet er også pejlemærket på den faglige pilgrimsfærd. Vores udvikling fortsætter i højt tempo om de to første pinde: formidling og aktiv konfliktløsning samt mægling, og vi går for god bør ind i pind tre og fire: at være et videnscenter og at gøre en konfliktfaglig indsats i samfundskonflikter.

12 års erfaringer bag ny grundbog

Det friske skud på stammen er vores nye bog, som foreløbig har arbejdstitlen Kontakt og Konflikt. En gruppe undervisere har arbejdet på at opsamle erfaringerne fra de 12 år, som vi nu har på bagen. I bogen har de givet de klassiske modeller for konfliktløsning og kommunikation nyt liv og tilføjet nyt stof om konfliktløsning. Vi er meget stolte af værket, som med stor flid og mange timer er samlet og redigeret af Else Hammerich og Kirsten Frydensberg.

Vi kan også fortælle, at vores lange arbejde i Nordindien med det tibetanske eksilsamfund har lagt sig fint på siderne i endnu en ny bog om voksenpædagogik. Bogen fås på engelsk og tibetansk. Igen en bog hvis originalitet er, at den blev skrevet på stedet og er baseret på de erfaringer, vi havde med 35 lærere på en flygtningeskole udenfor Dharamsala.

Centret udvider og udvikler sig ad mange veje, stadig flere organisationer kontakter os, og vi har mange spændende samarbejder i støbeskeen. Vi er stadig præget af forandringer.

Lige nu er vi et sted mellem Søren Ryges vildtvoksende urtehave og Fredensborg Slotspark, men kendetegnet for os og haverne er, at der er vækst.