



Center for Konfliktløsning

Generalforsamling april 2007

Bestyrelsens beretning 2006 - 07

Centerlederens rapport 2006 - 07

Den faglige leders rapport 2006 - 07

Bestyrelsens beretning for 2006-2007

Forandringsperioden

Perioden 2006 – 2007 er blevet døbt forandringsperioden – forandring hen imod Renæssancekonceptet, som generalforsamlingen godkendte i 2006. Det centrale i konceptet er udviklingen af en mere netværksorienteret forening og virksomhed med høj grad af selvforvaltning og et dynamisk ledelsesteam som koordinerende kraft. Renæssancekonceptet lægger samtidig op til en styrkelse af centrets kerneopgaver.

Forudsætningen for realisering af renæssancen er en styrkelse af centrets økonomi. Stikordene i bestyrelsens arbejde har derfor både været konsolidering og bevægelse. Konsolidering i relation til centrets økonomi og den interne organisation. Bevægelse i forhold til at omsætte ideerne i Renæssancekonceptet til levedygtige strukturer og fælles retning.

Bestyrelsen har prioriteret udmøntningen af de enkelte renæssanceforslag i lyset af den økonomiske situation og i overensstemmelse med ånden i oplægget: "Det er et vigtigt princip, at renæssance-konceptet vokser på velovervejede vis, i nøje sammenhæng med centrets økonomiske muligheder og med den energi, der er til stede."

Vi er på sporet!

Økonomisk stabilitet

Med omorganiseringen af centerkontoret og de økonomiske tiltag, der blev taget i sidste periode, er centrets økonomiske situation som ventet stabiliseret. Såvel for 2006 som for 2007 er der lagt et stramt budget, som har til formål at reducere den negative egenkapital, betale den privatfinansierede gæld og skabe yderligere stabilitet i likviditeten.

Ved udgangen af 2007 forventes Centret at stå med et overskud på driften og en positiv egenkapital. Det betyder, at der for 2008 vil være skabt et økonomisk fundament for at iværksætte ideerne i renæssancekonceptet.

Det har kun været muligt i kraft af en fælles vilje i hele centret.

På vej mod renæssance

Bestyrelsen har prioriteret at få en bred dialog på tværs af de forskellige dele af centret, så der opbygges en fælles forståelse af den selvforvaltende organisation og dermed et godt grundlag for udmøntning af ideerne i praksis.

Der er allerede i dag udstrakt selvforvaltning i centret. I lyset heraf er det vigtigt at fortsætte dialogen i den kommende periode om balancen mellem

selvforvaltning og sammenhængskraft. Hvornår er det hensynet til selvforvaltning, der skal tælle mest? Hvornår prioriterer vi helheden og det fælles formål? Og hvad skal organisatorisk binde de enkelte aktiviteter sammen i hverdagen?

Selvforvaltning

Dialogen om selvforvaltning er sat i gang med det fælles seminar med Peter Lang i april 2007 for undervisere, centerkontor og bestyrelse.

Vedrørende den konkrete udmøntning er der i forslaget til budget 2008 lagt op til afsættelse af en faglig pulje til aktiviteter, der har med centrets faglige udvikling at gøre, og som skal forvaltes af underviserne. Honorering af den faglige leder indgår ligeledes i budgettet.

Der er tilsvarende taget hul på dialogen om den økonomiske og organisatoriske tilknytning af lokalgrupper med åbne konfliktrådgivninger. Udgangspunktet har været erfaringerne med de nuværende rådgivninger i henholdsvis København og Århus. Dette arbejde skal følges op i den kommende periode, og der skal åbnes for dialogen om aktiviteter og selvforvaltning blandt centrets medlemmer.

Det dynamiske ledelsesteam

I tæt dialog med medarbejdere, undervisere og andre personer tilknyttet centret, er der udarbejdet profil for centerleder, og stillingen forventes besat i løbet af sommeren 2007. Tilsvarende er profilen for faglig leder udarbejdet af underviserne.

Dialogen har bidraget til at afklare rammerne for ledelse i centret, men der vil være brug for forsat dialog om samspillet i ledelsesteamet og organisationens forventninger til ledelsesteamets opgaver og ansvar i den selvforvaltende organisation.

Bestyrelsen har fundet det nødvendigt med mindre justeringer i Renæssancekonceptet i forhold til de formelle vilkår for den faglige leder. Det betyder, at det formelt set er bestyrelsen, der ansætter den faglige leder efter indstilling fra underviserne af hensyn til ansvar mv. Heri ligger også en formalisering af ansættelsesvilkår i overensstemmelse med almindelig lovgivning. Denne justering har været drøftet med underviserne på møde den 29. november 2006.

Ud over rampen

Forårets dialog om et fælles udadvendt og samlende projekt for centret er resulteret i et flot initiativ "Konfliktkaravanen", hvor undervisere fra centret fra

sommeren 2007 vil drage rundt til landets markedspladser, byfester og lignende, fortælle om konfliktløsning og tilbyde "konfliktråd" på stedet.

Herudover har ledelsen i centret være aktiv i den verserende konflikt om Ungdomshuset på Jagtvej 69 – både i relation til medierne og samarbejdet med andre organisationer på Nørrebro.

Erfaringerne herfra giver et godt grundlag for en fortsat dialog om centrets ageren og bidrag i samfundsmæssige og internationale konflikter – en af de kerneopgaver, som i henhold til renæssancekonceptet skal opprioriteres.

Videnscenter

En anden af de kerneopgaver, der skal have fokus, er centrets rolle som videnscenter. En arbejdsgruppe under bestyrelsen har haft en indledende drøftelse om mål og rammer for arbejdet. Blandt andet tankerne om en "flerstrengt" indsats eller strategi, som bygger på:

- Aktiviteter og strukturer, der kan understøtte vidensdeling på tværs i centret
- Udvikling af redskaber og metoder til dokumentation og overblik
- Initiativer, der har til formål at formidle og synliggøre viden om fredelig konfliktløsning

Det er overvejelser, som langt fra er afsluttet endnu, men som viser, at der er brug for en fortsat dialog om både indhold og ambitioner.

Der er taget initiativer til øget dokumentation af kompetencer og viden i centret.

Vedtægtsændringer

På den ordinære generalforsamling den 26. april 2006 godkendte et flertal forslaget om at ændre vedtægterne, således at § 8 om nedsættelse af fagligt samråd og projektsamråd udgår samt en konsekvensrettelse af § 5, stk. 1, hvor det fremgår, at formanden for fagligt samråd tiltræder bestyrelsen. I forlængelse heraf har der været afholdt ekstraordinær generalforsamling, hvor ændringerne blev godkendt.

Den gennemgående revision af vedtægterne som konsekvens af renæssancekonceptet afventer udmøntning af de forskellige ideer.

Centerlederens rapport om 2006 og 2007

Af centerleder Henrik Rosager

Den forløbne generalforsamlingsperiode har været præget af forandringer, økonomisk genopretning og nye tiltag.

Centerledelse

1. februar 2006 blev jeg sammen med faglig leder, Bjarne Vestergaard, ansat frem til 31. august 2007 for at lede CfK frem mod indførelse af renæssance-konceptet som vores hovedopgave.

Centerkontoret

Vi har gennem perioden sagt både goddag og farvel til flere gode medarbejdere på centerkontoret.

I samarbejde med centerkontorpersonalet er vi ved at opbygge et kontor, hvor hver enkelt medarbejder har et stort og selvstændigt råderum i dagligt samspil med hinanden, underviserne og andre, der nyder godt af de mange funktioner kontoret dækker.

Endnu engang vil jeg takke alle, både lønnede og frivillige, på centerkontoret for deres vilje og ukuelige gå-på-mod til at få hverdagen til at hænge sammen!

Der har i længere tid været et ønske om at flytte til andre lokaler, og dette vil forhåbentlig ske i løbet af 2007.

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 undervejs og under planlægning.

Åben Konfliktrådgivning

Jeg har flere gange været i kontakt med Åben Konfliktrådgivningsgrupperne i København og i Århus, og meldingen begge steder fra er, at flere og flere benytter sig af tilbudet om gratis konfliktrådgivning.

Tillykke og godt gået!

I løbet af foråret og sommeren 2007 vil vi sætte særlig fokus på Åben Konfliktrådgivning sådan, at vi kan få oprettet et netværk af lokale konfliktrådgivninger landet over med udgangspunkt i de hundredvis af GRUKer og GRUMer, der har deltaget på vores grunduddannelser.

Renæssancefond

Bestyrelsen har nedsat en arbejdsgruppe til at udvikle retningslinjerne for en Renæssancefond, som indtil videre har været arbejdstitlen.

Gruppen har påbegyndt sit arbejde og afholdt 1. april i år et fællestræf for medlemmer og nogle af de mange mennesker, der gennem årene har deltaget i vores grunduddannelser. Temaet for fællestræffet var idéudveksling om, hvordan og med hvad Renæssancefonden skal arbejde.

Akademisamling

Som en følge af krisen om karikaturtegningerne af profeten Muhammed indkaldte vi lørdag den 5. maj vores akademi efter en pause på fem år.

Akademiet består af en række gode og kloge mennesker, som CfK kan spørge til råds i større samfundsmæssige konflikter. Efter oplæg fra chefredaktør Tøger Seidenfaden, professor Vibeke Vindeløv, professor Peter Elsass, Esmā Birdi fra Demokratiske Muslimer og religionssociolog Sherin Khankan drøftede akademiets medlemmer mulighederne for at oprette et Dansk Konfliktsamråd. Det blev til en spændende og udbytterig dag med flere forskellige anbefalinger til CfK med hensyn til at oprette et Konfliktsamråd.

En af anbefalingerne var, at Center for Konfliktløsning i fremtiden skulle fungere som hele Danmarks konfliktcenter og tage initiativer af egen drift i samfundsmæssige konflikter. I særlige tilfælde ville alle eller nogle af Akademiets medlemmer kunne kaldes i samråd.

Paradigmeskift i massemedierne

Vi har i den foregående periode flere gange været i medierne med konfliktfaglige vinkler på forskellige samfundsmæssige konflikter. Vi har i flere omgange tilbudt at mægle mellem parterne i konflikten om Ungdomshuset på Nørrebro i København - indtil videre er det dog ikke lykket at få parterne bragt sammen.

Vores erfaringer fra denne konflikt viser, at det tager tid, før medier, politikere og andre i det offentlige rum vænner sig til at også større samfundsmæssige konflikter kan håndteres og løses gennem dialog og mægling.

Uanset hvad udfaldet bliver, tror jeg dog, at vi nu har sendt et vigtigt signal om, at samfundet befinder sig i et paradigmeskift, som kræver andre måder at løse konflikter på end de mere konventionelle metoder.

I takt med at vores mediestrategi falder på plads, vil CfK i højere grad blive en stemme i samfundsdebatten.

Seniorrådgiver

Pr. 1. september 2006 fik Else Hammerich ny status, nemlig seniorrådgiver.

Seniorrådgiveren kan bruges til inspiration, idéudvikling og faglige udfordringer f.eks. i forbindelse med sparring på store og nye opgaver i CfK, internationale projekter, nye tiltag, råd om skriftlige udspil, mediekampanjer og CfKs markering i samfundsmæssige konflikter.

Konflikt og Kontakt

Den 7. september på Elses Hammerichs 70 års fødselsdag udkom Centrets nye grundbog i konfliktløsning. Bogen Konflikt og Kontakt er udgivet af forlaget Hovedland og kan købes direkte fra forlaget eller i landets boghandlere.

Bogen er allerede en salgsmæssig succes, så første oplag er udsolgt, og andet oplag er udkommet.

Økonomi

I skrivende stund ser det ud til, at CfK kommer ud af 2006 med et overskud (omkring 600.000 kr.), hvilket er første gang i CfKs historie. Det er resultatet af de tiltag, der blev påbegyndt i 2005, som altså nu først for alvor slår igennem. Centrets økonomi er nu så god og stabil, at vi forventer at CfKs egenkapital vil være positiv ved udgangen af 2007!

Ny ledelse

Som afrunding har jeg et håb og et ønske om, at den nye ledelse, som tiltræder den 1. september 2007, vil fortsætte arbejdet med gennemførelsen og udviklingen af renæssancekonceptet, og at alle aktive i CfK fortsat vil bakke op om dette – for uden støtte, opbakning og aktiv deltagelse er det ikke muligt at lede et så specielt sted som Center for Konfliktløsning.

Den faglige leders rapport om 2006 og 2007

Af faglig leder Bjarne Vestergaard

Siden sidst

Har alle vi undervisere mødtes til flere diskussioner om renæssancemodellen og faglighed. Vi har haft et meget mødefyldt efter- og forår. På vores undervisertræf i januar fik vi hjælp og inspiration af Myrna Waisman Lewis fra Sydafrika, som bl.a. introducerede os til sin metode "deep democracy". Faglighedens rødder er langt nede i det dybe grundvand, vi bliver dygtigere og dygtigere hvilket er fint, især fordi omverdens krav til os ikke bliver mindre.

Underviserlisten er blevet trimmet

Langt de fleste er stadig undervisere. Nogle både undervisere og mæglere, andre samarbejdspartnere og nogle er både mæglere og samarbejdspartnere, som det fremgår af Centrets hjemmeside.

Intern uddannelse for kommende undervisere

Vi har i perioden uddannet tre nye undervisere. Vi startede med fem, en faldt fra, og en mangler stadig sin godkendelsesopgave. Vi lod os inspirere af Lene Holmsgaards gruppeuddannelse, det første skridt ud af den gamle tutor ordning. Vi forlængede forløbet til 11 dage, hvoraf tre dage var et internat på Inspirationscentret i Maribo.

Hele det interne uddannelsesforløb sluttede med en to-dages godkendelsesopgave, hvor Henrik og jeg var med som observatører, for senere at kunne holde den endelige godkendelsessamtale. Godkendelsesopgaven var et tilbud til et stort socialcenter, CfK arbejdede gratis, socialcentret skulle selv afholde udgifter. De nye undervisere har skrevet logbog med både evaluering og anbefalinger, så her har vi et godt materiale at bygge videre på til næste kuld.

Intern mægleruddannelse

Ligesom det tidligere var tilfældet med nye undervisere, har vi også udelukkende haft tutorordning at byde på, når allerede godkendte undervisere gerne ville være mæglere.

Nu er vi i gang med at udruge vores første mæglerkuld. 2+2 dages intens træning, og derefter tutor, godkendelsesopgave og endelig godkendelse.

Vejen til en faglig renæssance

Veje har belægning, her er belægningen fagligt ansvar, selvforvaltning, vidensdeling og samarbejde. Vi skaber vejen på vejen frem. På vores to store flagskibe, Grunduddannelse i Konfliktløsning og Grunduddannelse i Mægling, har underviserne fået godt tag i selvstyringen.

Underviserne har som noget nyt et årligt seminar, hvor det faglige indhold diskuteres og udvikles i forhold til de store udfordringer som vores kursister præsenterer os for. Vi har summeaftener med faglig udveksling, Undervisernes Forum, som er faglige aftener med fokus på bestemte elementer i konfliktløsningens univers, og så har vi de to traditionelle træf, to dage i juni og to dage i januar, hvor alle underviserne mødes til social og faglig udvikling.

Og så har vi været sammen med Peter Lang i tre dage her i begyndelsen af april for med hans hjælp og inspiration at blive klogere på ansvar og selvforvaltning, så vi med større sikkerhed kan tage endnu et skridt ind i Renæssancen.

Centrets kurser

Vi udbyder fortsat vores klassikere: Introduktion til mægling og konfliktløsning, træning i girafsprag og grunduddannelserne i konfliktløsning og mægling.

Tværkulturel Grunduddannelse er midlertidigt parkeret, vi arbejder i stedet på et nyt otte eller ni dages kursus om kulturmøde, som også kan ses som en overbygning til grunduddannelserne.

Ungemægling er et syv dages kursus i mægling for folk som arbejder med unge, primært 12-15 årige. Kurset har allerede stor tilslutning, og vi forventer endnu større interesse for kurset, når de nye kommuner rigtig kommer på plads.

Vi fik i 2006 fondsmidler til en uddannelse for unge, som arbejder i ungdomsklubber, gadeteams og specielle ungdomsprojekter. Denne uddannelse sluttede med en konference i oktober. Vi fortsætter dette arbejde som et tilbud til kommunernes ungdomspolitiske indsats.

Et sidste eksempel på nye initiativer er UKU, Uddannelse i Konfliktløsning for Unge), et samarbejde mellem Dansk Ungdoms Fællesråd, Krogerup Højskole og Centret, sponsoreret af Trygfonden. I sommeren 2007 starter 3. og foreløbig sidste hold på uddannelsen. I alt 60 unge vil så have en 11 dages uddannelse med sig i bagagen. Med UKU og gennem de unges engagement og virke er håbet, at konfliktarbejde vil nå langt ud i forenings-Danmark og blive endnu et led i vores samfundsmæssige engagement.