

ÅRSBERETNING 2008



CENTER FOR KONFLIKTLØSNING
under havet mødes alle øer



Årsberetning 2008
Center for Konfliktløsning
Redaktør: Aase Rieck Sørensen
Redaktionen er afsluttet 10. marts 2009

ISBN 978-87-992429-1-7
Grafisk design og foto: Michala Clante Bendixen
Tryk: Frederiksberg Bogtrykkeri
Oplag: 500

Udgiver:
Center for Konfliktløsning
Dronning Olgas Vej 30
2000 Frederiksberg
Tlf. 3520 0550
www.konfliktloesning.dk

ÅRSBERETNING 2008

CENTER FOR KONFLIKTLØSNING
under havet mødes alle øer



INDHOLD

Forord

1. På vej ad nye stier	6
2. Det samfundsrettede arbejde	7
3. Kurser og og uddannelser i konfliktløsning	9
4. Rekvirerede opgaver	10
5. Åben konfliktrådgivning	11
6. Dialogzonen	12
7. Videnscenter	13
8. Liviafonden	14
9. CfK kort fortalt	15
10. Hvem er vi?	15

FORORD

Center for Konfliktløsning (CfK) har som mål at udbrede kendskabet til fredelig konfliktløsning nationalt og internationalt. Vores fokus er rettet mod at udvikle uddannelser og kurser, der kan kvalificere enkeltpersoner og organisationer til at løse konflikter.

I 2008 har godt 200 personer deltaget i vores åbne kurser og uddannelser. Derudover har vores undervisere og mæglere været ude på virksomheder, i foreninger og organisationer for at løse konflikter og undervise i konfliktløsning. I antal tæller de skræddersyede løsninger knap 200 opgaver af korte og længere varighed.

Vi har undervist politifolk fra Irak, løst opgaver i Grønland og på Færøerne, trænet skolelever på Østerbro, mæglet i fængsler, bidraget med konfliktløsning på asylcentre, holdt oplæg på uddannelsesinstitutioner og bidraget til praktisk konfliktløsning på en række private og offentlige arbejdspladser.

Center for Konfliktløsning er en NGO, som bakkes op af godt 550 individuelle og kollektive medlemmer. Mange er tidligere rekvirenter eller kursister, som vi holder kontakten til gennem dialogzonen, nyhedsbreve og temamøder.

Desuden har vi en kreds af frivillige konfliktrådgivere, som står for vores gratis konfliktrådgivning i København.

I 2008 har vi etableret nye internationale kontakter; det gælder blandt andet kontakten til Center for Konfliktløsning i Betlehem og til Center for Familiemægling i Newcastle i Australien.

Vi har også hentet inspiration fra universiteterne, hvor konfliktløsning i stigende grad er et tema, der er genstand for specialer og ph.d. afhandlinger. CfK er involveret i to ph.d. projekter – et projekt om konfliktløsning i organisationer og et andet om ubuntu- konfliktløsning i Sydafrika.

I denne årsberetning fortæller vi om centrets arbejde og den inspiration, vi henter fra ind- og udland.

På bestyrelsens og centerledelsens vegne ønsker vi god læselyst.

Dorte Justesen
Bestyrelsesformand

Aase Rieck Sørensen
Centerleder

1. PÅ VEJ AD NYE STIER

Der er blevet eksperimenteret og trådt nye stier i 2008. Både udadtil i relation til centrets mange samarbejdspartnere og indadtil i samspillet på tværs af organisationen.

Det handler blandt andet om nye partnerskaber på områder, hvor centret ikke tidligere har været inde. På mange måder var det en milepæl, da centret sammen med Key2Know vandt udbudsrunderen på en e-learningsopgave inden for staten. Erfaringerne fra denne opgave skal sammen med erfaringerne fra andre nye samarbejdsprojekter bruges målrettet til at udvide både centrets aktiviteter og brugen af partnerskaber mere generelt.

Tilsvarende kan det ses som en ny dimension i det samfundsrettede arbejde, at centret har fået status som høringspart, som det skete i forbindelse med Justitsministeriets betænkning om oprettelse af landsdækkende konflikt-råd.

Også i relation til centrets frivillige rådgivere er der taget nye initiativer i form af målrettet kompetenceudvikling. Center for Konfliktløsning har tilbudt både egne konflikt-rådgivere og rådgivere i Århus og på Frederiksberg efteruddannelse i interkulturel konflikt-håndtering.

Eksemplerne er tre blandt flere, som viser centrets potentiale og dokumenterer det gode renommé. De vil indgå i den fortsatte diskussion af centrets profil og markedsføringsopgaven, som har været prioriteret i bestyrelse og blandt undervisere.

Dialogen i fokus

Internt har dialogen i centret også fundet nye former. Centertræffet i januar 2009, hvor undervisere, bestyrelse og centerkontor var samlet for at diskutere økonomi, nye opgaver og struktur, er sammen med honorargruppens

møderække i eftersommeren 2008 eksempler på "broer", der skal udbygges.

Dialogen har vist, at der er bred opbakning til centrets værdigrundlag, men understreger samtidig behovet for en fortsat udvikling af rammerne for samspillet mellem forening og forretning. Fremadrettet skal de gode erfaringer fra de nye mødefora bruges til at videreudvikle og understøtte sammenhængskraften i centret på tværs af bestyrelse, undervisere, centerkontor, medlemmer og frivillige.

Et økonomisk vendepunkt

Arbejdet med at genoprette centrets økonomi har i høj grad sat dagsordenen i 2008. Men året markerer samtidig et vendepunkt i økonomien.

Driftsregnskabet for 2008 kommer lige som regnskabet for 2006 og 2007 ud med et overskud i kraft af en stram styring og en målrettet prioritering af ressourcerne på centerkontoret. Dermed er gælden afviklet, og centret står for første gang siden krisen med en positiv egenkapital.

Der vil være brug for fortsat konsolidering af økonomien de kommende år, og der ligger stadig en stor udfordring i at finde den rette balance mellem opgaver og ressourcer på centerkontoret.

Men den forbedrede økonomiske situation har gjort det muligt for bestyrelsen at prioritere en længe ventet stigning i honoraret til underviserne gældende fra marts 2009. Samtidig har centret givet tilsagn om at sponsorere en af priserne når Liviafonden u/stiftelse lanceres i foråret 2009. Det er to beslutninger, som repræsenterer vigtige milepæle i forhold til de diskussioner, som har fyldt på bestyrelsens møder og i dialogen mellem undervisere og bestyrelse.

2. DET SAMFUNDSRETTEDE ARBEJDE

Alle centrets aktiviteter retter sig mod det omgivende samfund, som vi ønsker at påvirke med budskabet om ikkevold. Vores mål er at sætte fredelig konfliktløsning på dagsordenen, både når det gælder hverdagens konflikter og verdens brændpunkter. Derfor engagerer vi os i konfliktfaglige miljøer nationalt og internationalt, og vi bakker op om og deltager i andre organisationers arbejde for at fremme en fredelig tilgang til konfliktløsning.

Københavntribunalet

I januar 2008 støttede CfK op om det internationale tribunal om Israel og folkeretten ved at stille mødeledere til rådighed i de to dage, arrangementet foregik. Under tribunalet blev der aflagt vidnesbyrd af en række palæstinensiske kvinder og børn løsladt fra israelske fængsler, og et ekspertpanel udspurgte vidnerne og dokumenterede og vurderede vidneres udsagn. Human Rights March, Mandela Center i Danmark, FN- forbundet og Amnesty International har efterfølgende udgivet en film om Københavntribunalet i en engelsk og dansk version. Kontaktmail: hrm.info@gmail.com

Køn & konfliktmægling

I marts 2008 inviterede "Foreningen for mediation" til debatmøde om køn og mægling. CfK blev bedt om et oplæg, der kunne sætte kønsforskning og mægling i relation til hinanden. Vi rejste følgende spørgsmål: Bliver mæglingen tilført kvalitet, hvis man reflekterer over processen fra en kønsmæssig synsvinkel? Har mæglers køn betydning for, hvordan parterne oplever samtalen og for mæglingens udfald? Der var ingen entydige svar, men stor interesse for at drøfte de kønsmæssige aspekter af mægling. Der hersker en "gender silence" inden for fagområdet, som bør brydes af en aktiv stillingtagen til køn og mægling både i forskningsmæssig sammenhæng og med hensyn til vurdering af gældende praksis.

Konfliktløsning i globalt perspektiv

Som optakt til generalforsamlingen i april sidste år talte den internationale konfliktmægler Kai Frithjof Brand-Jacobsen om konfliktløsning i verdens brændpunkter. Han mente, at der var en stigende tendens til, at statsledere markedsførte krig, som om det var et middel til at skabe fred og løse konflikter. Intet kan være mere forkert, det er fred, der skaber udvikling, vurderede han. Han kritiserede også mediernes rolle i krigsspillet og fremhævede, at FN var særligt udsat for uberettiget kritik. Når FN har succes med FN-ledede fredsforhandlinger og konfliktløsning, dækker medierne det ikke. Alt for ofte bliver FN fremstillet som et kæmpe stort og ineffektivt bureaukrati. Sandheden er, at FNs budget er beskedent, og krig er en god forretning. Kai F.Brand-Jacobsen opfordrede CfK til at tage aktivt del i de globale fredsorganisationers arbejde.

Ubuntu-konfliktløsning

Christian Gade fra Århus Universitet besøgte CfK i april, og vi har bakket op om hans studier i Sydafrika. Christian var i praktik ved Institute for Justice and Reconciliation i Cape Town i efteråret, og han er nu ved at skrive en ph.d. om ubuntu-konfliktløsning og filosofiens betydning i Sydafrikas Sandheds- og Forsoningskommission efter apartheid. I forlængelse af praktikopholdet i Sydafrika inviterede vi ham til at holde oplæg om de tanker, der ligger bag den forsoning og genopretning, som er sket i Sydafrika efter apartheid. Han holdt et oplæg om filosofien ubuntu og dens tilstedeværelse i Sydafrikas Sandheds- og Forsoningskommission.

Nations of Peace

I juli 2008 blev CfK interviewet af et dokumentarfilmhold fra Universitetet i Oklahoma, USA, om vores syn på fred – herunder hvilke faktorer der er afgørende for at etablere og fastholde en fredelig sameksistens. Anledningen var, at det globale fredsindeks to år i træk havde placeret Danmark som et af de mest fredelige lande i verden. Filmholdet øn-

skede at gå bag kulisserne i de fem mest fredelige lande for at hente inspiration til god praksis på globalt plan. Filmprojektet hedder 'Nations of Peace', og i Danmark interviewede de også tidligere udenrigsminister Mogens Lykketoft. De fem lande, der er med i filmprojektet, er udover Danmark, Japan, New Zealand, Norge og Irland.

Konfliktmægling i Australien

I sommer havde vi besøg af den australske familiemægler Charlotte Thaarup-Owen, som fortalte om sine erfaringer med mægling i skilsmissegager, hvor der er børn involveret. Loven om familiemægling i Australien blev ændret i juli 2008 således, at det ikke er muligt at få en afgørelse ad rettens vej, før der er gennemført en mæglingsproces. Charlotte fortalte levende om sin praksis i Newcastle på et af de 65 centre, hvor familiemæglingen foregår. Den hjemlige debat om problemer med fælles forældremyndighed i forbindelse med skilsmisser inspirerede os til at invitere Charlotte til et åbent debatmøde. Mødet blev holdt i januar 2009 i København med deltagelse af både vores egne medlemmer og ansatte i statsforvaltningen.

Palestinian Conflict Resolution Centre

I september 2008 havde vi besøg af lederen og ungdomskoordinatoren fra det palæstinensiske konfliktløsningscenter WI'AM, der ligger i Betlehem. WI'AM betyder på arabisk ' hjerteligt forhold', og deres center forsøger at skabe et hjerteligt forhold mellem palæstinensere og israelere og mellem palæstinensere indbyrdes. Efter 40 års israelsk besættelse er generationer vokset op i skyggen af vold, arbejdsløshed, turisters fravær, fattigdom, traumer, polarisering, misbrug, emigration og håbløshed.

Konfliktløsningscentret i Betlehem tilbyder konfliktløsning og mægling døgnets 24 timer. De arbejder på mange planer og med mange typer af konflikter. Konflikterne opstår ikke blot i forhold til besættelsesmagten, men også indadtil i samfundet politisk, socialt og familiært. Centret hjæl-

per stridende parter med fredelige alternativer til konflikt. Det gør de ved at kombinere den traditionelle arabiske mægling kaldet 'sulha' med moderne vestlige modeller for konfliktløsning. Centrets grundlægger og leder Zoughbi Zoughbi inviterede CfK til at indgå i et samarbejde. Kontakten var formidlet af Danske Kirkers Råd, som også arrangerede et offentligt møde, hvor mange af CfKs medlemmer deltog.

Unge på Nørrebro

Center for Konfliktløsning var del af et spændende arrangement for unge med etnisk minoritetsbaggrund. Områdeløftkontoret i Haraldsgade i København var interesseret i at gøre noget særligt for de unge i efterårsferien. CfK har tidligere haft kontakt til Serious Games, og vi var klar over, at de netop havde udviklet et nyt konfliktspil til unge. Det fik os til at lægge to og to sammen og forsøge os med et samarbejde. Det gik rigtig godt, idet 15-20 unge (flest minoritetspiger) fra Nørrebro spillede med. CfKs idé var naturligvis at inspirere de unge til at tænke i ikke voldelige konfliktløsningsmetoder, og det blev en rigtig god oplevelse. P3, P4 radio og Berlingske Tidende dækkede begivenheden.

Konfliktråd

Justitsministeriet sendte betænkningen om oprettelse af landsdækkende permanente konfliktråd til høring omkring årsskiftet. CfK var en af høringsinstanserne, og vores budskab var helt klart. Vi mener, at mødet mellem gerningsperson og offer kan få stor betydning for begge parter og i bedste fald virke kriminalitetsforebyggende. Vi mener, tiden er inde til at oprette konfliktråd i samtlige politikredse. CfK understregede i høringssvaret, at konfliktråd også skal kunne anvendes ved større og mere alvorlige forbrydelser, og det er væsentligt at holde muligheden for deltagelse i konfliktråd åben i alle faser af straffesagens forløb. Endvidere mener vi, det bør være obligatorisk, at de personer, der udpeges til at fungere som mæglere, har gennemført et kvalificerende uddannelsesforløb.

3. KURSER OG UDDANNELSER I KONFLIKTLØSNING

Udgangspunkter for alle centrets kurser og uddannelser er, at evnen til at håndtere konflikter konstruktivt er en kompetence, der kan tilegnes. Vi definerer konflikter som uoverensstemmelser, der indebærer spændinger i og mellem mennesker – det betyder, at vi i undervisningen fokuserer på både den sag, parterne er uenige om, og de menneskelige relationer, der har lidt skade.

Centret udbyder **to grunduddannelser**. Den ene er en uddannelse i konfliktløsning, hvor deltagerne får redskaber til og træning i at håndtere arbejdsmæssige konflikter. De får teoretisk forståelse, selvindsigt og samfundsmæssige, filosofiske og psykologiske indfaldsvinkler til konstruktiv konfliktløsning. Den anden er en grunduddannelse i konfliktmægling, hvor vi bygger videre på grunduddannelsen i konfliktløsning og går i dybden med at afdække lagene i parternes konflikt og træne deltagerne i konfliktmægling, så de efterfølgende er i stand til at lede en mægling.

Desuden har vi **kortere introducerende kurser** med fokus på henholdsvis praktisk konfliktløsning, konflikt & kommunikation og introduktion til mægling. Disse kurser fungerer både som en introduktion til grunduddannelserne og som selvstændige kurser, hvor man arbejder med egne og andres cases.

Interkulturel konflikthåndtering giver kursisterne indsigt i, hvad interkulturel kommunikation er for en størrelse og har som mål, at kursisterne bliver bedre til at forstå og løse konflikter, der udspiller sig mellem mennesker med forskellig kulturel baggrund. De kulturelle fællesskaber, vi

refererer til, er både arbejdspladser, lande, familier, etniske grupper, køn og alder. Vi arbejder ud fra en bred definition af kulturbegrebet, der rækker fra gruppen til nationen, fra egnen til sprogområdet, fra sekten til verdensreligionen eller blot fra den ene folkeskole til den anden.

Ungemægleruddannelsen er fortsat meget efterspurgt herhjemme, og i Grønland og på Færøerne overvejer man også at igangsætte tilsvarende uddannelser i samarbejde med centret. Ungemægleruddannelsen henvender sig til ansatte inden for politiet, social- og undervisningsområdet, klubber og opsøgende socialarbejdere i bred forstand. Fokus er rettet mod konfliktløsning blandt unge og håndtering af de unges konflikter med voksne.

Det indre konfliktarbejde er et nyt kursus, som retter blikket mod, hvordan man kan styrke sin egen centrering og indre ro, så det bliver muligt at trække på den i konfliktsituationer. Kurset strækker sig over en forlænget weekend (torsdag – søndag) og startes op i 2009.

Derudover har vi **to nye uddannelser i støbeskeen**. Det drejer sig om udvikling af en "grunduddannelse i konflikt-håndtering for ledere" og en uddannelse med fokus på "konfliktløsning i grupper". På både de private og offentlige arbejdspladser fornemmer vi, at der er et stigende behov hos ledere og mellemledere for at få tilført konflikt-løsningskompetence. Samtidig betyder team- og gruppe-organiseringen på arbejdspladserne, at kravene til konflikt-håndtering i det åbne felt er voksende. Det stiller nye krav til medarbejdere og ledelse.

4. REKVIREREDE OPGAVER

Ud over vores permanente åbne kurser, skræddersyr vi kurser efter behov. Vores undervisere og mæglere er efterspurgte af foreninger, institutioner, virksomheder og arbejdspladser, som har behov for praktisk konfliktløsning. De rekvirerede opgaver lægger beslag på ca. to tredjedele af vores underviseres tid – samlet set var der tale om knap 200 opgaver af kortere eller længere varighed i 2008.

En af de nye udfordringer var en opgave hos et **firma på Færøerne**, der ønskede undervisning i konfliktløsning på arbejdspladsen. Medarbejdergruppen var atypisk i den forstand, at mange var i familie med hinanden, og relationerne i lokalsamfundet var meget tætte. Det krævede en særlig indsats at omsætte vores teorier og metoder til udvikling af et konfliktløsende arbejdsmiljø, som fungerer i et lille samfund, hvor arbejdsplads og familieliv er vævet tæt sammen.

En anden meget spændende opgave var **træning af det irakiske politi og militær**, der deltog i et "Senior Police Leadership Course" i Danmark som led i EUJUST LEX programmet, som har til formål at yde professionel støtte til udvikling af retssamfundet og respekten for menneskerettigheder i Irak. Vores opgave var at træne metoder og værktøj til fredelig konfliktløsning. Det var et kulturmøde, som udfordrede vores tilgange til konflikter og stillede krav om brobygning til deres kultur og mere normative konfliktforståelse.

Efterårets mest omfattende opgave målt i antal deltagere var et skoleprojekt. Initiativet kom fra Østerbro, som ønskede at forebygge voldelig adfærd og skabe et sikkert nattelev for de unge i bydelen. De bad CfK gennemføre et undervisningsforløb i konfliktløsning for bydelens knap **1000 skolebørn** i løbet af tre dage. For at opfylde ønsket om en så koncentreret indsats, valgte vi at inddrage 15 af de ungemæglere, der har deltaget i vores ungemægleruddannelse. Skolerne tog sig af planlægningen, og vi briefede ungemæglerne på et endags kursus, så de var i stand til at skabe fælles fodslag i undervisningen af eleverne. Tre måneder at møde konflikter på, konflikttrappen og et fælles konfliktsprog blev målet for træningen af de unge. Projektet blev en succes, og vi er klar til at gentage det i andre byer og bydele.

Vi fik en ny pædagogisk udfordring, da vi i slutningen af året blev inviteret til at give et tilbud på **e-learning i konfliktløsning**. Det drejede sig om udvikling af kurser i konfliktløsning for ledere og medarbejdere i staten, hvor der blandt andet skulle sættes fokus på vanskelige samtaler og dét at kunne give støtte til en kollega i konflikt. Også de særlige konflikter, der kan opstå i forbindelse med myndighedsudøvelse, skulle adresseres. Det var et statsligt udbud, som flere konsulentfirmaer bød ind på. Vi valgte at indgå samarbejde med Key2Know, som har erfaring med kompetenceudvikling via e-learning. Key2Know vandt udbuddet, og et CfK team bestående af tre undervisere, faglig leder og centerleder er gået i gang med udviklingsarbejdet, som afsluttes i løbet af foråret 2009.

5. ÅBEN KONFLIKTRÅDGIVNING

Er du uvenner med naboen? Har der været skænderi i familien? Er der konflikter på arbejdspladsen? Har du lyst til at tale med en konfliktrådgiver? – sådan lyder invitationen til CfKs gratis konfliktrådgivning i København.

Løbesedler og plakater er blevet fornyet, og vi har også fået lavet et filmindslag i DR under OBS – Oplysning til Borgerne om Samfundet. Det var konfliktrådgivningen i Århus, der tog initiativ til at få lavet OBS markedsføringen, og vi kunne med det samme mærke en øget interesse for at bestille tid i rådgivningen. Tidsbestillingen til københavnerådgivningen sker via en mobil, som passes af centerkontoret, og bookingkalenderen er indlejret på det elektroniske rådgiverforum på CfKs hjemmeside.

Der er startet endnu en rådgivning på Frederiksberg. Den er ligesom Århusrådgivningen en selvstændig forening, men vi samarbejder, da målet og værdierne er de samme, og alle er uddannede i centrets regi.

Ved årets udgang var der tilknyttet 14 rådgivere til de åbne konfliktrådgivninger i København. Seks rådgivere har forladt rådgivergruppen i 2008. Det har i den forbindelse været drøftet, hvorvidt man skulle ansætte nye. For nærværende har gruppen besluttet at vente med at ansætte de 10 nye rådgivere, som har meldt sig på banen.

I 2008 har vi tilbudt 190 rådgivningstimer, og der har været reserveret 45 samtaler. De fire københavner rådgivninger er blevet opdelt i selvstændige grupper med henblik på at kunne organisere sig selv i forbindelse med vagtplan og markedsføre sig bedre i de enkelte lokalområder. Fællesmøder bibeholdes som hidtil, da de er vigtige for at sikre en ensartet struktur, generel markedsføring, CfKs overordnede værdier, den faglige ramme og udvikling samt sparing, fællesskab og dynamik.

Der har været holdt 6 fællesmøder for de frivillige rådgivere: 4 supervisors aftner/dage og 2 rådgiver lørdage – alle med stor støtte fra centret og med indhold af såvel faglig som organisatorisk art. Mette Geldmann har været koordinator for rådgiverne og varetaget kontakten mellem CfK og rådgivere.

CfK fik afslag fra Velfærdsministeriets uddannelsespulje på ansøgningen om økonomisk støtte til efteruddannelse af de frivillige konfliktrådgivere. Men til stor glæde for de frivillige rådgivere valgte CfK selv at finansiere en fire dages efteruddannelse i "interkulturel konfliktløsning".

Kurset blev holdt i Tårnstudiet, København, fra den 10. - 14. november 2008. På de fire dage blev 20 rådgivere af Kirsten Frydensberg og Bjarne Vestergaard indført i det interkulturelle univers med brug af pentagrammet, teorier om kulturforståelse, interkulturel kommunikation og konfliktløsning. På baggrund af oplæg blev der i løbet af de fire dage drøftet antagelser i et lærende og livligt miljø og arbejdet intenst med øvelser og rollespil. Der blev sået mange frø, som forhåbentlig spirer og vokser til interkulturelle kompetencer til gavn for brugere af de åbne konfliktrådgivninger. Udover det høje faglige niveau fik rådgivergruppen en dybere forståelse for hinanden og nød at være sammen over en længere periode. Det var en yderst relevant efteruddannelse for de frivillige rådgivere, der i rådgivningssituationerne arbejder på at støtte, rådgive, inspirere og skabe håb i et multikulturelt samfund.

CfKs indsats for at styrke samarbejdet mellem de københavnske rådgivninger og rådgivningerne i Århus og på Frederiksberg har båret frugt. CfK har også søgt Velfærdsministeriets støtte til et fælles seminar for de tre rådgivninger i 2009, fordi der er brug for at diskutere, hvilken rolle konfliktrådgivningerne har og kan få i lokalområderne.

6. DIALOGZONEN

Dialogzonen er et forum, hvor medlemmerne kan mødes med undervisere, centerledelse, bestyrelsesmedlemmer og andre, der er interesserede i at gå i dialog om aktuelle konfliktfaglige temaer. Der har været tradition for, at underviserne på skift har stået for medlemsmøderne i København og Århus. I 2008 forsøgte vi at udvide med Ålborg, men det var der ikke publikum til.

DZ København: Forårets dialogzone startede op med møde i Tårnstudiet om "Tibet, flygtninge og internationale konflikter". Det var et filmforedrag af Richard og Elisabeth Higginson, som netop var vendt hjem fra CfKs søsterorganisation Tibetan Transit School i Dharamsala i Inden. CfKs faglige leder, Bjarne Vestergaard supplerede med oplæg om international konfliktløsning og opridsede scenarier for, hvordan en konflikt som den mellem Kina og Tibet kan udvikle sig.

I maj var nabokonflikter på dagsordenen, Jesper Bastholm Munk og Annette Willig holdt oplæg. Udover at være tilknyttet CfK er de begge ansat som konfliktmæglere i bolig-selskabet FSB. Dialogzonen satte spotlight på, hvad der op- og nedtrapper konflikter i opgangen, og hvordan man kan opbygge en konflikt håndterende kultur i et stort boligselskab. Emnet blev fulgt op af DR dokumentar i efteråret, hvor Jesper var på. Efterårets møder havde tre temaer på programmet; men kun Birgitte Winkels dialogzone om "Kreativ konfliktløsning" blev gennemført.

DZ Århus: Temaet for april dialogen på Hovedbiblioteket var arbejdspladskonflikter, og det var Bjarne Vestergaard, der deltog med oplæg. Titlen var "Når konflikter privatiseres – om konflikter på arbejdspladsen". Knud Haldings møde om "Voldelig radikaliserings" blev desværre aflyst på grund af manglende deltagelse af de lokale medlemmer. Derimod holdt vi et vellykket og velbesøgt dialogzone-møde i efteråret, hvor Birgitte Winkel med farver og papir førte deltagerne gennem en kreativ konfliktløsningsproces.

De planlagte dialogzonen møder om "Klimaforandringer og konflikter", som Ditlev Nissen har tilbudt at holde, er flyttet frem til 2009, hvor vi forventer temaet kommer op både i København og Århus.

Medlemsaktiviteter i øvrigt: Vi annoncerer løbende egne møder og andres arrangementer på hjemmesiden og i det kvartalsvise nyhedsbrev til medlemmer. Vi har bl.a. inviteret medlemmerne til møde med familiemægler Charlotte Thaarup-Owen, ubuntu-forskeren Christian Gade, lederen af det palæstinensiske konfliktløsningscenter WI'AM.

I 2008 har også vi etableret et elektronisk medlemsforum, som skal sikre hurtig og nem kontakt på tværs i organisationen og give medlemmerne mulighed for at kommunikere indbyrdes. Medlemsforum har desuden en brevkasse, hvor det er muligt at stille spørgsmål til Else Hammerich om konfliktfaglige emner. Adgang til dette forum kræver log in, og vi kan se, at det er meget få, der har logget sig ind.

7. VIDENSCENTER

Vi udbygger løbende vores elektroniske videnscenter og stiller erfaringer fra undervisning og praktisk konflikthåndtering til rådighed for alle interesserede. Med det nye design, fornyelse af arkivfunktionen og den nye og mere pædagogiske struktur er CfKs hjemmeside blevet let at bruge. Vi ser frem til, at flere virtuelle fora vil blive brugt fremover, fordi den tværgående erfaringsudveksling mellem undervisere, medlemmer, rådgivere og eksterne brugere kan give inspiration.

I 2008 er der kommet mange nye artikler i biblioteket. Her skal blot citeres fra nogle stykker.

Konfliktkultur – relationelle trædesten

Alarmer og overvågning er udtryk for, at der eksisterer et problem, og problemer kan blive til konflikter, hvis de ikke håndteres rigtigt. Derfor er det vigtigt at have et arbejdsmiljø, der kan håndtere konflikter – uanset om man kombinerer det med overvågningssystemer eller ej. Hvis konfliktløsning bliver flyttet fra relationerne mellem mennesker til vandfaste printplader, så overser vi alle de kreative handlemuligheder – og vi får et kæmpe problem ved næste strømafbrydelse.

Den konstruktive feedback

Feedback med omtanke kan foregribe den type arbejdsrelaterede konflikter, der bunder i fortielser af det, vi er uenige med andre i. Samtidig er feedback en nødvendig rettesnor i et foranderligt arbejdsliv. Tankeløs feedback kan skabe konflikter, mens feedback med omtanke kan bidrage til kollegial tillid og faglig udvikling.

Krig er ikke vejen til fred

Vi har ikke krig, fordi vi er krigeriske - vi har krig, fordi vi investerer i krig. Vi har ministerier for krig, kaserne, betalte professionelle hære eller værnepligt, altså pligt til at betjene våben. Våbenindustrien er verdens største, blandt andet fordi skatteyderne i stort set alle lande er med til at betale for indkøb af våben og militærudstyr. Krig er altså en god forretning. Derimod er krig ikke særlig effektiv – faktisk tror vi alt for meget på krigens evne til at give os det, vi vil have.

Kultur og konflikter

Kultursammenstød opstår, når parterne spiller efter forskellige regler. Og det bliver værre, når de ser hinanden som typer i stedet for som individer. Så enkelt kan det siges, og så vanskeligt er det at have med at gøre. På uddannelsen i Interkulturel Konfliktløsning er intet helligt, og deltagerne får rig lejlighed til at se dybt ind i kulturforskellene – og ind i sig selv. For kulturmødet handler om værdier, ikke mindst ens egne.

Konflikter skal løses af det hele menneske

Danskernes øgede bevidsthed om familie, parforhold og personlige relationer i det hele taget viser sig blandt andet i et sandt boom af terapeuter, coaches og livsstilsguides. Spørgsmålet er, om danskerne er kommet dertil, hvor vi skal have hjælp og støtte til at løse alle vores problemer.

8. LIVIA FONDEN U/STIFTELSE

Liviafonden u/stiftelse blev lanceret ved et offentligt arrangement i marts 2009 på Borups Højskole, hvor der blev uddelt tre priser på hver 10.000 kr. til personer, grupper eller initiativer, som viser nye veje i konflikthåndteringen. En af priserne blev doneret af Center for Konfliktløsning.

Processen hertil har været i godt tre år. Omkring årsskiftet 2005 - 06 blev der for CfK udviklet en Renæssanceplan, der blandt andet skulle udstikke pejlemærker og perspektiver, som på længere sigt kunne være med til at inspirere og udvikle CfKs arbejde samt øge værdien og give mening for CfKs mange forskellige aktører. En fond, dengang kaldet Renæssancefonden, blev tænkt ind i planen som et sådant pejlemærke og perspektiv. Hensigten var, at fonden både skulle være åben for midler og ansøgninger fra CfK og desuden fra andre personer, grupper og organisationer. Målet var en faglig og samfundsrettet fond, der skulle give grundlag for en styrket udvikling af Center for Konfliktløsning.

Økonomiske bidrag fra bl. a. forfatterhonoraret fra bogen 'Konflikt og Kontakt', fra Ungdomsbyen samt fra CfKs medlemmer, da "hatten gik rundt" på et velbesøgt fælles træf den 1. april 2007, var med til at motivere, at en arbejdsgruppe gik i gang med opgaven: etablering og lancering af fonden.

Af flere grunde kom arbejdet med fonden til at tage mere tid end forventet. Dels tog CfKs egen økonomiske genopretning væsentlig længere tid end forudsat i Renæssanceplanen, hvilket betød at først overgangsledelsen og senere den ny ledelse havde nok at gøre med at få CfKs budget og regnskab til at hænge sammen. Dels stiller fondslovgivningen ret håndfaste krav om egen formue på minimum 300.000 kr. Målet – en fond – blev fastholdt, men som genvej blev etableret "Støtteforeningen for Fonden for Innovativ Konfliktløsning af 2. maj 2007", hvis formål var at give konkrete løft til initiativer og arbejdsmetoder, som møder vort samfunds kriser og konflikter på innovative, konstruktive og ikke-voldelige måder. Arbejdsgruppen blev som mange andre græsrodsinitiativer nødt til i udpræget grad at trække på egne kræfter.

Undervejs i processen har relationen mellem CfK og Støtteforening været drøftet, belyst og tvivlsspørgsmål søgt afklaret mellem CfKs forretningsudvalg og Støtteforeningen. Resultatet har været, at CfK og Støtteforening arbejder med forskellige sider af den samme sag – men baseret på de samme grundlæggende værdier. Kommunikationskanalerne har været sikret ved, at et medlem af CfKs bestyrelse samtidig er medlem af Støtteforeningens bestyrelse.

Bestyrelsen for Liviafonden u/stiftelse består af Else Hammerich, Suzi Lyng Hansen (formand), Poul Erik Christoffersen (kasserer) og Kirstine Rønnow Due.

www.liviafonden.dk

9. CFK – KORT FORTALT

- Vi har tilknyttet 22 professionelle undervisere og mæglere, som er uddannede i konfliktløsning og har stor erfaring med praktisk konflikt håndtering
- Vores kurser er åbne for alle og er tænkt som træning og inspiration til at udbrede og praktisere fredelig konfliktløsning.
- De mange rekvirerede opgaver løses med det perspektiv, at vores konfliktløsningsmetoder og teorier bidrager til varig forandring af arbejdsmiljøet og styrker den enkelte kompetencer til at håndtere konflikter konstruktivt, fantasifuldt og fremadrettet.
- Gæster fra ind og udland er meget velkomne i centerkontoret, fordi vi henter inspiration fra de forskellige konfliktfaglige vinkler, folk kommer med – hvad enten det er forskere, politikere eller praktikere.
- Vores opbakning til andre organisationers arbejde sker i form af bidrag til mødeledelse, oplæg om konfliktfaglige emner, artikelbidrag, rådgivning og supervision.
- Vores åbne konfliktrådgivning i København giver konkret hjælp til folk, der har brug for at løse hverdagens konflikter. Det kan være konflikter i familien, konflikter med naboen eller på arbejdspladsen. Vores 14 rådgivere arbejder frivilligt, og rådgivningen er gratis.
- Vores medlemmer er vigtige ambassadører, dels fordi mange har kendskab til fredelig konfliktløsning fra deltagelse på vores kurser, og dels fordi de følger med i centrets liv gennem dialogzonemøder og andre aktiviteter.
- Den årlige generalforsamling er centrets øverste myndighed, hvor medlemmerne vælger de syv personer, der sidder i bestyrelsen – valgperioden er to år.
- Bestyrelsen ansætter centerledelsen, som har ansvar for, at bestyrelsens beslutninger føres ud i livet. Centerledelsen består af en centerleder og en faglig leder.
- Center for Konfliktløsning blev oprettet i 1994 på initiativ af Else Hammerich.

10. HVEM ER VI?

Bestyrelsen

Dorte Justesen (*bestyrelsesformand*), partner i Lundgård konsulenterne

Anna Marie Carstens (*næstformand*), jurist i Landsforeningen af opholdssteder

Poul Erik Christoffersen (*medlem af forretningsudvalget*), pædagogisk konsulent

Allan Schurmann, kriminalassistent, underviser på politiskolen

Karin Nielsen, cand.phil, psykoterapeut, selvstændig

Lars Trock, cand.scient, master i konfliktløsning, afdelingsleder IDA

Trine Sick, journalist, selvstændig

Centerkontoret

Aase Rieck Sørensen, centerleder

Bjarne Vestergaard, faglig leder

Anne Marie Wilhjelms, kursusadministrator

Maj Ravn, reception og kursuskoordinator

Mathias From, webmaster og medlemsansvarlig

Else Hammerich, seniorrådgiver

Kathrine Toftkær Larney, informationsmedarbejder
(januar-august 2008)

Pernille Elkjær Rasmussen, praktikant (juli 2008)

Anne-Mette Bymark, praktikant (oktober 2008)

Konfliktrådgivningen

Ved årsskiftet 2008/2009 var der tilknyttet 14 frivillige rådgivere til Åben Konfliktrådgivning i København:

Annette Willig, Betina Kruse, Bjørn Juel-Sundbye, Dorrit Kjærhus, Gitte Rødtne, Ileana Schrøder, Jette Gabrieli, Jørgen Stampe, Lars Rau, Marianne Saxtorph, Mette Geldmann, Mette Weber, Peter Weng og Signe Jessen.

Undervisere og mæglere

Allan Schurmann (kriminalassistent) er særligt optaget af undervisning i konflikthåndtering inden for faggrupper, hvor autoritet, kropssprog og talesprog kan få central betydning i håndtering af konflikter. CfK-underviser.

Anne Karin Smidt (cand.pæd. psych., aut. psykolog) arbejder som erhvervpsykolog især med coaching af ledere og grupper. Tilbyder forløb som proceskonsulent, underviser og supervisor. CfK-underviser.

Asad Ahmad (udviklingskonsulent, lærer, ph.d.) er særligt optaget af kommunikation, dialog og identiteter og den betydning værdier, normer og traditioner har i konflikt-situationer. CfK-underviser.

Birgitte Winkel (socialrådgiver, psyko- og familierapeut) har erfaring med undervisning i kommunikation, samarbejde og konfliktløsning. Arbejder med personaleudvikling, supervision og stresshåndtering. CfK-underviser & mægler.

Bjarne Vestergaard (psykoterapeut, konfliktmægler) underviser nationalt og internationalt, beskæftiger sig med mødet mellem kulturer, coaching af ledere, samarbejde og konflikthåndtering. CfK-underviser & mægler.

Bo Ørsnes (master i konfliktmægling) arbejder med konfliktløsning bredt på arbejdspladser og i organisationer. Udvikling af konfliktkultur og konfliktkodeks i virksomheder, på skoler og i institutioner. CfK-underviser & mægler.

Claus Kold (sociolog) underviser med en sociologisk og procesorienteret tilgang til konfliktfilosofi, konfliktløsning og konfliktforebyggende ledelse. CfK-underviser.

Ditlev Nissen (demokrati- og konfliktkonsulent, lærer) arbejder med dialogbaseret demokrati og bæredygtige omstillingsprocesser og underviser i ikkevoldelig kommunikation, konfliktløsning og mødekultur. CfK-underviser.

Dorte Holmberg (kultursociolog BA, psykoterapeut) arbejder med kompetenceudvikling for ledere og medarbejdere indenfor konflikthåndtering og anerkendende kommunikation. CfK-underviser.

Else Hammerich (cand.pæd.) interesserer sig især for uddannelse af konfliktvejledere og mennesker, der har vanskelige opgaver i udsatte områder. CfK-underviser & mægler.

Henrik Rosager (lærer) arbejder med udviklingsprojekter i konflikthåndtering inden for folkeskolen, institutioner og ungdomsuddannelser. Træner i ledelse, personaleudvikling og teambuilding. CfK-underviser & mægler.

Jesper Bastholm Munk (scient.pol.BA) interesserer sig for udvikling af et konflikt håndterende arbejdsmiljø i institutioner, boligselskaber, skoler, organisationer og virksomheder. CfK-underviser.

John Andersen (socialpædagog) arbejder med efteruddannelse i kommunikation og konflikthåndtering, supervision, psykisk arbejdsmiljø og forhandling. Cfk-underviser & mægler.

Karin Nielsen (sygeplejerske, cand.phil., psykoterapeut) arbejder med kommunikation, konflikthåndtering, stressproblemer og supervision inden for sundhedssektoren. Cfk-underviser.

Kirsten Frydensberg (master i retorik, kommunikation og formidling) underviser i konflikthåndtering på arbejdspladsen og arbejder med interkulturel konflikthåndtering. Cfk-underviser & mægler.

Knud Halding (lærer, KLS lederuddannelse) beskæftiger sig med virksomhedsledelse og -udvikling, personaleudvikling, arbejdskonflikter, bestyrelsesarbejde og procesledelse. Cfk-underviser & mægler.

Lene Holmsgaard (cand.jur., advokat) træner bl.a. konfliktløsning som ledelseskompetence, uddanner konfliktvejledere inden for fagbevægelsen og mægler mellem mennesker i konflikt. Cfk-underviser & mægler.

Marianne Katsina Munis (lærer, udviklingskonsulent, diplomuddannet leder) beskæftiger sig med konfliktløsning i skolen, ledelse og organisationsudvikling, pædagogisk udviklingsarbejde samt konfliktløsning set i sammenhæng med "Education for Democratic Citizenship". Cfk-underviser.

Mette Lindgren Helde (cand.comm.) arbejder med kommunikation og konfliktløsning i interkulturelle sammenhænge. Cfk-underviser.

Susan Kristiansen (lederuddannet) arbejder med konfliktløsning som ledelseskompetence og med ledelsesudvikling, sparring, samarbejde, arbejdsmiljø, forhandling og mægling. Cfk-underviser & mægler.

Vibeke Thorsen (sygeplejerske og psykoterapeut) arbejder med kommunikation og konfliktløsning især inden for sundhedsområdet samt supervision, stresshåndtering og praktisk konflikthåndtering. Cfk-underviser.

Vibeke Vindeløv (professor, dr. jur. og konfliktmægler). Arbejder med mægling og konfliktløsning i nationale og internationale sammenhænge. Cfk-underviser & mægler.

CENTER FOR KONFLIKTLØSNING

Center for Konfliktløsning er en medlemsorganisation (NGO) og et forum for kurser, uddannelser, rådgivning og projekter indenfor konfliktløsning og mægling. Vi udbyder kurser, tilbyder rådgivning og skræddersyr løsninger til virksomheder, institutioner og private. Formålet er at udbrede kendskabet til fredelig konfliktløsning nationalt og internationalt og kvalificere enkeltpersoner og organisationer til at løse konflikter.

MEDLEMSKAB

Enkeltpersoner, virksomheder, kommuner, foreninger og andre, som kan støtte Center for Konfliktløsnings formål og værdigrundlag, er velkomne som medlemmer. Alle medlemmer får mulighed for at få indflydelse på centrets arbejde, deltage i dialogzonemøder, modtage nyhedsbreve og stemme på den årlige generalforsamling. Desuden får medlemmerne rabat på vores åbne kurser og uddannelser. Individuelle medlemmer betaler 300 kr. om året (vi giver rabat til studerende og pensionister) og kollektive medlemmer 750 kr. om året. Send en mail til medlem@konfliktloesning.dk

GRATIS KONFLIKTRÅDGIVNING

Åben Konfliktrådgivning i København er gratis, anonym og fortrolig. CfK tilbyder konfliktrådgivning til alle uanset om konflikten er opstået i familien, vennekredsen, nabo-skabet eller på arbejdspladsen. Alle mennesker oplever konflikter og kan have glæde af rådgivning, hvis konflikten er ved at gå i hårnude. De frivillige rådgivere er uddannede i Center for Konfliktløsning. Bestil tid på tlf. 21 16 14 59.

KONTAKT

Du er altid velkommen til at kontakte centerkontoret for at høre nærmere om vores aktuelle arbejde og tilbud. Ring på telefon 35200550 mellem kl. 9-15, mandag - torsdag, eller send en mail til center@konfliktloesning.dk