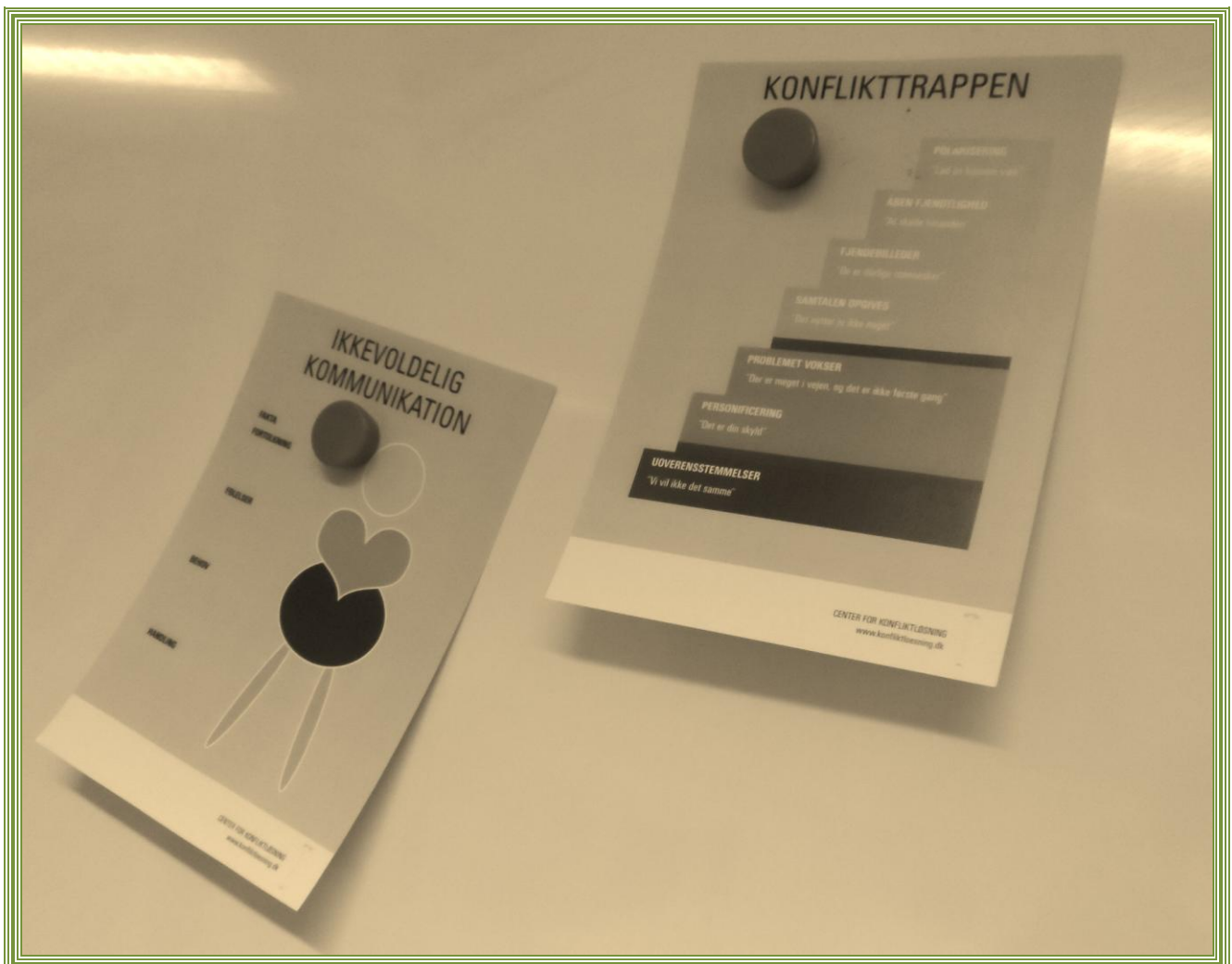




Center for Konfliktløsning: Årsberetning 2015

Under havet mødes alle øer





Indhold

- 1. Forord: En fælles medvind**
- 2. CfKs bestyrelse**
- 3. Organisatorisk tænketank**
- 4. Åben Rådgivning**
- 5. Underviserne om kurser, opgaver og mægling**
- 6. Livia-fonden**
- 7. CfK-Ung: Frivillighed og faglig udvikling**

Kolofon

Årsberetning 2015

Center for Konfliktløsning

Tekst og redaktion: Bidrag fra centrale aktører, redaktion, Ane Nord

Layout: Ane Nord

Center for Konfliktløsning

Fælledvej 12, opgang C, 2. sal

2200 København N

Tlf. 35 20 05 50

E-mail: center@konfliktloesning.dk

Hjemmeside : www.konfliktloesning.dk

Facebook : facebook.com/CenterForKonfliktloesning



1. Forord: En fælles medvind

V. Ane Marie Nord, Foreningskoordinator, foråret 2016

Som redaktør af denne årsberetning vil jeg her i min indledning tage jer med på en lille søfart af eftertanker omkring Center for Konfliktløsning. Men hvilken skibsmetafor kan vi så bruge om centeret? For mig er CfK hverken en supertanker eller en jolle. Det er heller ikke en kano eller en fancy lille båd, der skal kvalificere sig til olympiaden. Måske er det i stedet en skonnert som den, I ser her:



Et stateligt skib, der bæres frem af vinden i sejlene; et hurtigtgående skib med flere master; effektivt når vinden blæser, men når det bliver vindstille, ligger skibet nemt stille. Således sejles CfK måske også af nogle særlige sejl, og som en skonnert er vi afhængige af vinden, for at vi kan klare både skær og bølger og nå til mulige bestemmelsessteder. Modsat i den maritime verden kan vi dog selv medvirke til at spille storsejlet ud: det kan vi gøre ved aktivt at ville det dialogiske – både indadtil og udadtil og dermed sammen puste vind i de sejl, der driver værket; nemlig vores værdisæt, faglighed og metode. Vi skal ikke fremad ved hjælp af en påhængsmotor eller omdannes til et containerskib, men sammen skal vi vedligeholde og understøtte de nu 22 år gamle master og sejl.

Besætningen på CfK har en variation af historier og roller - nogle er garvede sømænd, andre er med til søs en gang i mellem, eller følger med på afstand og andre igen er i lære som matroser. Der er både brug for folk, der kan læse kompasset, planlægge kursen, og som kan rigge sejlene, passe lageret af beskøjtere og sikre sig at malingen på dækket ikke skaller. Det seneste år har vist, at en bestyrelse ikke altid "bare" holder til i officersmessen, men at der kan være behov for fornyet arbejdsdeling, ændrede roller og at styrmænd også skurer dækket eller rigger sejlene. Således har skonnerten CfK brug for både erfarne styrmænd og friske matroser, for at kunne nå sine bestemmelsessteder. Men hvis kaptajnen for ofte laver dækmatrosens arbejde – hvem skal da styre kompasset? Således går skonnerten CfK en tid i møde, hvor eftertanke om arbejdsopgaver, roller og rammer er påkrævet, samtidig med at vi sammen skal sikre os, at den rigtige vind blæser i storsejlet. Derfor har jeg her indbudt forskellige dele af skonnertens besætning til at bidrage til

denne årsberetning for at vise lidt af, hvad 2015 har budt på. Nærværende beretning byder således på refleksioner og skitseringer af møder mellem mennesker, der strækker sig fra det lokale til globale: fra Dronning Olgas vej til Fælledvej, fra Fælledvej til psykiatrien, fra København til Beirut, fra Åben Rådgivning til CfK Ung og fra undervisning til organisationsudvikling, for nu blot at nævne nogle få. Bidragene viser på forskellig vis den mangfoldighed af havne CfK skonnerten anløber, og jeg håber at denne beretning kan inspirere til, at vi hver især og sammen kan fortsætte arbejdet med at puste til fredelig konfliktløsning under det fælles storsejl og værdigrundlag i Center for Konfliktløsning.

Alle mand på dæk, der er land forude!

Ane Nord, Foreningskoordinator, forår 2016



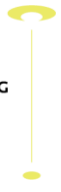
2. CfK – Krise & holdarbejde

V. bestyrelsen

I en verden i stor forandring gik Center for Konfliktløsning ind i 2015 med veloverstået fejring af både centerets 20 års jubilæum og mange års indsats fra kursuskoordinator Rie, som skulle på aktiv pension. Der var imidlertid også skyer på himlen lokalt. Økonomisk driftsmæssigt i centeret, og på kontoret. Efter den ordinære generalforsamling ultimo marts stod CfK både med en fratrådt centerleder og en bestyrelse med udskiftning på mange poster, inklusive formandens.

Økonomi & ledelse

Den nye bestyrelse konstitueredes i starten af april og overtog et skib, hvor kursen med kort varsel måtte rettes op. Bestyrelsen tiltrådte en handlingsplan med stram økonomistyring og svære beslutninger. Vi gennemførte internt betalingsstop. Nogle sagde selv op; øvrigt lønnet personale blev opsagt. Styring, ledelse, koordination og administration måtte i stedet varetages af



bestyrelsesmedlemmer og undervisere på altovervejende frivillig basis. Tidligere ansatte og nuværende undervisere og bestyrelsesmedlemmer har igennem en stor del af 2015 ydet, hvad de kunne i form af alt fra frivillig ledelse og økonomiske lån, over web-arbejde til telefonpasning.

Fra februar 2016 er ledelsen af centeret, med et fornuftigt landet 2015-resultat, ændret igen. Der er etableret et tværgående team med ansvar for de overordnede koordinerende og administrative opgaver i hele CfK, der siden afskedigelsen af kontorets personale overvejende har været varetaget af bestyrelsesformand - samt forretningsudvalg i fravær af ansatte. Det nye tværgående team fungerer som minimum til udgangen af maj 2016. Der er på oplæg fra underviserne også udpeget et nyt lederteam for forretningsdelene vedr. kurser, mægling, opgavesalg, eksterne kontakter og konfliktfaglig udvikling.

Struktur & udvikling

I forlængelse af den ordinære generalforsamling i marts 2015 fik en gruppe på tværs af centeret i opdrag at arbejde med ønsker omkring centerets organisation og udvikling. Arbejdet fra OU-gruppen, senere benævnt Tænk tanken, beskrives hér i årsberetningen (afsnit 3).

På ekstraordinære generalforsamlinger i juni og november 2015 pålagdes bestyrelsen at undersøge perspektiver i at opdele centerets funktioner i hhv. forenings- og frivillighedsarbejdet og forretningsdelen. Bestyrelsen har parallelt med den økonomiske rekonstruktion arbejdet med denne opgave i forretningsudvalget med det overordnede sigtemål, at:

1. Sikre Center for Konfliktløsnings overlevelse økonomisk og juridisk, på kort og længere sigt.
2. Skabe et bæredygtigt CfK, som de facto skaber overskud til ikkevoldeligt konfliktarbejde internt og eksternt, og lokalt, regionalt og globalt.
3. Muliggøre direkte indflydelse, god selvforvaltning og stor selvstændighed for de aktive og frivillige i CfKs aktiviteter.

Flere mulige organisationsmodeller er undersøgt i dialog med eksterne rådgivere, undervisere m.fl. samt i forbindelse med budgettet for 2016. Resultatet af dette arbejde fremlægges og behandles på generalforsamlingen den 17. marts 2016 i form af en anbefaling af valg af ny udviklingsretning med rum for større indflydelse til centerets undervisere og øget selvforvaltning til de aktive i de andre rum også, såsom CfK-Ung og Åben Rådgivning.

Nye lokaler & gode partnere

Centeret flyttede i sommeren 2015 fra Dronning Olgas vej til Fælledvej 12 på Nørrebro. Her er pladsen mindre, men vi deler hus og visioner med gode naboer. Det har været et inspirerende skifte til et stort hus, der genlyder af spændende og vigtige aktiviteter. Vi samarbejder allerede om aktiviteter på flere områder med Mellemløselig Samvirke, Action-Aid samt Liviafonden, der

også har til huse hér. Livia er udsprunget af CfK og har været aktiv stemme i OU gruppen og nu Tænketanken. Læs mere om Livias arbejde i afsnit 6.

På rådgivningerne har der året igennem været god brug for den anonyme, gratis rådgivning, som CfK tilbyder lokalt og regionalt under Åben Rådgivning. Læs mere om dette i afsnit 4.

I sensommeren 2015 rejste en gruppe af CfK-Unge til Libanon og gennemførte i samarbejde med unge fra området et learning lab om brug af ikkevoldelige midler i svære samfunds- og personkonflikter. Det kan du læse mere om i afsnit 7.

2015 har også budt på nye partnere på kundesiden, hvor CfK har udvidet arbejdet med flere nye partnere, samtidig med at gode gamle kunder er blevet fastholdt. Europæiske Learning Lab Evans Foundation for conflict management har inviteret centeret med i et best practice arbejde. CfK har deltaget med både en erfaren underviser og en CfK-Ung'er. Det kan der læses mere om i afsnit 5.

Efter storm følger konsolidering – og måske mere stille tider?

Vi står i dag med et center, hvor frivillige kræfter i mange måneder har trukket læsset. Det har haft sine omkostninger. Men det har også vist, at en del af CfKs rigdom er særlige menneskelige ressourcer og vilje til at stå sammen i svære tider. Arbejdet har båret frugt: Vi har brudt med flere års store økonomiske underskud. Konkurrerustel er afværget via lån fra undervisere og en barsk økonomistyring. Og 2015 er sluttet af med et spædt positivt årsregnskab. Nu er det tid til at se på kriterier og modeller for en mere retfærdig, bæredygtig og transparent struktur internt.

CfK har i 2015 haft skarpt fokus på styring og formalia. Det bør også gælde de kommende år, for at undgå at skibet kuldsejler i ny storm eller pga. uagtsomhed begynder at tage vand ind og igen risikerer at kæntrue. En ny struktur i centeret skal sikre, at CfK fortsat kan styre økonomien kompetent stramt ud fra de overordnede sigtemål fra redningsindsatsen i 2015.

Center for Konfliktløsning har i over 20 år ved egen kraft og i partnerskaber fremmet viden om og brug af ikkevoldelige konfliktløsningsmetoder. Denne bestyrelse er taknemmelig for at have været partnere og med til at klare stormvejret i det forgangne år. Vigtigst for os at se er dette: Center for Konfliktløsning i Danmark skal ikke blot *overleve* - CfK skal kunne *leve* bæredygtigt og skabe udvikling og overskud til sit vigtige ikkevoldelige konfliktarbejde hjemme og i den store verden.

Denne bestyrelse siger på CfKs vegne STOR TAK til alle, der har trukket, båret og bidraget i 2015. Vi ønsker centerets nye bestyrelse, ledelse og medlemmer alt vel og en god og udbytterig fremtid.

Ane Nord, Anne-Marie Thalund, Amina Carsce Nissen, Mette Juel Madsen, Kirsten Frydensberg, Jesper Bastholm Munk, Lars Rau (suppleant), Franziska Birch (suppleant)
samt
Suzi Lyng Hansen, bestyrelsesformand.



3. Organisatorisk tænketank

Fra Kommissorium over Organisations-Udviklingsgruppe til CfKs Tænketank, v. Amina Carsce Nissen, leder af Tænketanken 2015

2015 blev året hvor CfKs Tænketank blev til. Ud af et stærkt ønske fra generalforsamlingen 2015 om en gentænkning af centeret og dets udfoldelsesmuligheder, blev et kommissorium nedfældet. Turbulente tider og en rivende udvikling i de forskellige aktive rum i centeret betød, at OU-gruppen måtte gentænkes. Ud af denne proces opstod Tænketanken; et rum hvor alle aktører i CfK er repræsenteret og hvor der skabes plads til de store, såvel som små tanker, behov og drømme.

Det overordnede formål med CfKs Tænketank var at:

- være medtænkere på at skabe et nyt, bæredygtigt CfK
- skabe dialog på tværs af organisation
- have det langsigtede perspektiv for øje: hvordan kan organisationen CfK se ud i fremtiden?

Vores opgave var:

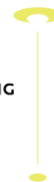
1) **At være opsamlende** på den organisationsudvikling, som allerede sker i de forskellige rum i CfK. Det betyder konkret at møderne i tænketanken har indeholdt information på tværs og dialog om, hvad der sker i de forskellige grupper.

2) **At være internt formidlende.** Det betyder konkret at vi har informeret om status på organisationsudviklingen via medlemsnyhedsbrevet. Derudover har deltagerne meldt tilbage til deres bagland omkring, hvad der sker i de andre grupper.

3) **At være inspirerende**

Vi har undersøgt og diskuteret forskellige muligheder for hvordan CfK – forenings- og forretningsdelen - kan organiseres i fremtiden. Dokument til inspiration er videregivet til bestyrelsen og tænketanken har dermed ønsket at være inspirerende og kritiske venner af bestyrelse og centerledelse. Det har vi gjort ved at sætte ord på vores ønsker for det nye CfK med fem forskellige fokuspunkter henholdsvis **Vores fælles identitet, Medlemmer, Branding og Kommunikation, Udvikling** og endelig **Intern organisering.**

Det har på alle måder været en spændende og medrivende proces, som vi håber vil fortsætte fremadrettet i gode hænder.



4. Åben Rådgivning

V. Lars Rau, Koordinator for Åben Rådgivning

I år har vi haft 73 rådgivninger, og de mennesker, der opsøger os, fortæller at de har stor gavn af at tale med os, så både de og vi oplever, at rådgivningen giver rigtig god mening. I perioder kunne vi sagtens have plads til flere klienter, og vi må gøre mere for, at der bliver mere travlt i vores gratis, anonyme rådgivning. Vi vil gerne gøre flere opmærksomme på, at denne gode mulighed eksisterer. Vi har derfor i år været både i lokalaviser og i Danmarks Radio og fortalt om vores måde at arbejde på, og om de konflikter, vi møder blandt borgerne. Denne udadvendte aktivitet vil vi fortsætte med og nye ideer til markedsføring og tiltag er meget velkomne.

Til generalforsamlingen var der to fra Åben Rådgivning som blev valgt som suppleanter til bestyrelsen. Lene (Hillerød) og Lars (København) blev begge inviteret ind i bestyrelsesarbejdet for at få Rådgivningen repræsenteret. Lene er i midlertidig stoppet og Franziska (Hillerød) har tiltrådt bestyrelsesarbejdet.

Vi har hele året nydt godt af få supervision af Anne Karin Smidt – mange tak for den store indsats. I det nye år har vi påbegyndt et samarbejde med CfK-Ung; i første omgang udveksler vi erfaringer og ideer. Således har vi allerede haft en workshop hvor ÅR fik en indsigt i, hvordan CfK-Ung arbejder – det var meget inspirerende at arbejde på tværs af organisationen med faglig udvikling.

5. Fra underviserne i Center for Konfliktløsning

Skrevet af undervisernes ledelses-, koordinerings- og administrationsteam 2015

Selv om der er hårdt brug for alle former for konflikt – og krisehåndtering og fredeligt og fredsskabende arbejde i forhold til de internationale konflikter, der ikke er blevet færre af i 2015 - og selv om der tydeligvis, på nationalt samfundsmæssigt niveau, er brug for nye og mere frugtbare dialog- og debatformer i forbindelse med uenigheder, modstridende interesser, politiske spændinger og værdimæssige sammenstød, er det fortsat i forbindelse med det vi kalder ”zone 2 konflikter”, at vi oftest bliver tilkaldt, inviteret og bedt om hjælp. Henvendelser til centerkontoret drejer sig fortrinsvis om samarbejdsproblemer, frustrationer, stress, belastninger og konflikter dér, hvor vore kursister og rekvirenter agerer i hverdagens arbejds-, fritids og privatliv, og hvor de har – eller måske overhovedet ikke oplever at have direkte indflydelse, metoder, handlemuligheder og redskaber.

I 2015 har CfKs undervisere og konfliktmæglere igen haft mange forskellige slags opgaver, for en mangfoldighed af målgrupper og rekvirenter.

Når man kigger tilbage på årsberetninger fra de foregående år, fremgår det tydeligt, at der er typer af aktiviteter, indsatser og opgaver, som er blevet en fast del af vores uddannelses- procesledelses-

og formidlingsvirksomhed og der er opgavetyper og aktivitetsformer, som løbende må afvikles, gentænkes, omskabes eller videreudvikles. Desuden opstår der – i samfundet, vi er omgivet af lokalt, nationalt og globalt - og som følge heraf i vore hoveder - nye udfordringer, problemstillinger og behov, som kalder på, at vi og andre må spille ud med nye initiativer, forslag og tilbud som kan afhjælpe, imødekomme, være til nytte eller på anden vis støtte de mennesker, som mærker disse behov eller skal agere under hyppige forandringer eller nogle meget ændrede vilkår.

Vi har ambitioner om at udrette meget mere, end vi har nået, magtet eller evnet, men vi finder det vigtigt også at få sat lys på det arbejde som det er lykkedes at få udført. En meget ufuldstændig status fremlægges således her.

Åbne kurser : ”De klassiske” GRUK, GRUM, PK, PKiM, Ungemægleruddannelse...

...afholder vi fortsat selvom deltagerantallet for de længerevarende kurser er faldet. Vi aner en tendens til, at nogle rekvirenter ønsker, at kompetenceudvikling for medarbejdere i højere grad foregår i et samlet kollegialt fællesskab - på – eller væk fra arbejdspladsen. Desuden sætter organisationers og virksomheders økonomi selvfølgelig grænser for, hvor mange medarbejdere, der kan sendes af sted på kurser, som foregår i internat. Imidlertid giver netop de kurser, der giver mulighed for at stifte bekendtskab med eller fordybe sig i mange aspekter af konflikthåndtering, grundige refleksioner over opgaver og udfordringer, samarbejdsformer, egne reaktioner og strategier og nye handlemuligheder utrolig god mening for kursisterne, som giver centrets undervisere flot feedback på deres faglighed og varierede, deltageraktiverende undervisningsformer. Vi har i mange år mødt deltagere fra mange forskellige offentlige arbejdspladser eller fra organisationer og foreninger i civilsamfundet, som har serviceydelser, borgerbetjening, myndighedsudøvelse eller andre former for relationsarbejde som en del af kerneydelsen. Vi ser nu en øget søgning fra folk, som arbejder i private virksomheder, banker eller forsikringsselskaber.

Åbne kurser af kort varighed på 1-2 dage er et nyt indsatsområde. I efteråret afholdt vi eksempelvis et 2 dages kursus i Deep Democracy - inkluderende demokrati- hvor deltagerne præsenteres for en (endnu) ikke så kendt teori og metode til at reflektere over gruppedynamik og inviteres til at gentænke, hvordan alle synspunkter kan høres og bruges mere aktivt, så hverdagens beslutningsprocesser dermed kan blive mere inkluderende.

Nyt er også et forløb med hel – eller halvdags sparringsgruppemøder for tidligere deltagere i Grunduddannelsen i Konfliktløsning (GRUK).

Overvejelser og erfaringer fra 2015 ligger bag flere nye tilbud om kortere kurser, temadage og workshops i 2016. Som noget nyt tilbydes et mæglingsmodul som overbygning på kurset i Praktisk Konflikthåndtering samt nogle opfølgende træningsdage for deltagere på Grunduddannelsen i Konfliktmægling (GRUM).

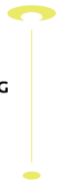


Rekvirerede opgaver: undervisning, procesarbejde, mægling eller supervision

Der er stadig stort behov for undervisning. Vi har i 2015 holdt endnu en række kurser i konflikthåndtering og voldsforebyggelse for medarbejdere på social og sundhedsområdet i Region Sjælland (RS). I de sidste par år har langt de fleste af disse RS kurser været målrettet nyansatte i psykiatrien.

Med afsæt i disse kurser har en gruppe af centrets undervisere fordybet sig i at arbejde med og udvikle og skræddersy kurser, der som nøgleord har og kerneindhold rummer ”mødet med stærke følelser”, ”kontaktskabende eller nedtrappende kommunikation”, ”konflikters intensitet, ”low arousal” og deeskalering.” Kurserne viser sig relevante for mange andre professioner, institutioner og organisationer end dem, hvori teori og praksis, tænkning, metoder og redskaber først blev udviklet. Kultur og praksisændringer i psykiatrien og vores undervisning på obligatoriske kurser for nyansatte i netop psykiatrien har blandt andet været inspirationskilde for vores konfliktarbejde i andre sammenhænge, hvor kontakt, samarbejde samt relationernes art og kvalitet spiller en afgørende rolle.

Vi har i 2015 afholdt rekvirerede kurser for medarbejdere i flere forskellige undervisnings- og uddannelsesinstitutioner, - folkeskoler, tekniske skoler, produktionsskoler, gymnasier, sprogcentre, VUC, professionshøjskoler, institutter og afdelinger på universiteter. Medarbejdere, der udfører pædagogisk og socialpædagogisk arbejde er i denne tid udfordret i voldsom grad, hvilket nødvendiggør, at de udvikler større kompetence og får flere redskaber til at møde de konflikter, der opstår i deres arbejde hver eneste dag, i takt med at vilkår ændres for både brugere, borgere og de fagprofessionelle.



Tilsvarende har der været efterspørgsel på kurser for ansatte i kommunale forvaltninger mange forskellige steder i landet, medarbejdere i boligselskaber, boligforeninger, boligområder og lokaludvalg. Folk, som har at gøre med socialt udsatte eller sårbare i herberger, væresteder mv. har brug for nye tilgange til at møde afmagt, modstand, frustrationer og vrede. Konflikthåndteringsfærdigheder er også nødvendige for medarbejdere i Folkekirken, fagforeninger, fagforbund, ansatte i private virksomheder og private borgere med fritids- og familieliv! Undervisning fylder meget i antallet af opgaver, der tilflyder konfliktvejledere, undervisere og mæglere i CfK, men vi oplever et stigende antal af henvendelser fra folk, der har brug for mægling, genoprettende processer, supervision, sparring, rådgivning eller organisationsudvikling.

Et eksempel på en mere omfattende rekvireret opgave beskrives af et par af vore undervisere/konfliktmæglere på følgende måde:

”Analyse- og udviklingsopgave i en større organisation”

”I 2015 og ind i 2016 har vi hjulpet en større uddannelsesorganisation med at håndtere konflikter, der var eskaleret gennem et par år, og som nu var aktive i hele organisationen og på alle niveauer, hvilket skabte dårligt arbejdsklima og manglende fremdrift i udviklingsprocesser.

Konflikthåndteringen tog udgangspunkt i en større analyse, hvor vi analyserede forskelligt skriftligt materiale, interviewede 81 ledere og medarbejdere enkeltvis eller i grupper, og deltog i udvalgte møder. På baggrund af dette materiale udarbejdede vi en rapport, som beskrev konfliktens dimensioner, historik og udbredelse med særligt fokus på parternes krænkede behov. Med udgangspunkt i deltagernes egne forslag og vores konfliktfaglige viden anbefalede vi ligeledes konflikthåndterende processer og pegede på de konfliktskabende strukturer, som vi vurderede, der skulle findes løsninger på. Rapporten blev sendt til alle ledere og medarbejdere og fulgt op af en mundtlig præsentation.

Efterfølgende har vi været procesledere på en udviklingsproces, hvor formålet er at opbygge et sundt og stærkt arbejdsmiljø. Vi har givet ledelsessparring, lavet mæglinger, undervist lidt og faciliteret kulturarbejde i alle grupper. Det at arbejde så målrettet med kulturen er egentligt ikke noget nyt for os. Men det er nyt, at vi kalder det kulturarbejde, og det har en god effekt. Når en konflikt trapper op og får lov til at brede sig til hele organisationen, kommer det til at påvirke kulturen på arbejdspladsen, således at myter, negative fortolkninger, mistillid og lignende konflikttegn bliver den dominerende adfærd. Vores kulturarbejde består i at understøtte ledere og medarbejdere i selv at ændre denne kultur, så de i stedet undersøger, tager kontakt, anerkender og viser tillid. Det er nemmere sagt end gjort, men parterne er godt på vej, og det er dybt tilfredsstillende for os som konfliktfaglige personer at få muligheden for at lave så grundigt et stykke arbejde, hvor vi bringer så mange konfliktfaglige kompetencer i spil: Analyse, undervisning, mægling og gruppeprocesser.”



Et konfliktfagligt ønske

Center for Konfliktløsning ønsker at bidrage til, at de politiske partier arbejder mere aktivt med konstruktiv konflikthåndtering – både internt i partierne og i forhold til deres politik på området. Vi har i 2015 lavet en konfliktvejlederuddannelse hos et politisk parti, og har i 2016 kontakt med et andet parti om samarbejde og muligheden for at lave et konfliktberedskab i partiet.

Den internationale dimension i CfKs arbejde

I 2015 blev vi en del af et nyt netværk! I oktober 2014 kom der en henvendelse til centret. Henvendelsen indeholdt en gave, som vi kun kunne sige ja til. Det var en invitation fra en organisation, som vi på daværende tidspunkt ikke kendte til ”Evens Foundation” og henvendelsen indledtes med følgende ordlyd:

Learning Lab – promoting conflict management in education

- *Would you like to join a constructive conflict management in education learning lab?*
- *Are you interested in reflecting upon concrete educational policies and quality standards that further support the inclusion of constructive conflict management in education?*
- *Are you eager to inspire, and be inspired by the advocacy actions of your peers in other European countries?*
- *Would you like to find out how your peers succeed in making their work sustainable in the long term?*
- *Would you like to share best practice in developing skills and competencies required to promote a constructive attitude towards conflict?*

Evens Foundation er baseret i Antwerpen, Belgien og har kontorer i hhv. Paris og Warszawa.

CfK viste sig at være blevet fundet kvalificeret til – sammen med en udvalgt gruppe af andre NGO'er fra forskellige EU-lande - at deltage i et ”learning lab”, hvis hovedsigte var (og fortsat er) at udvikle og fremme konstruktiv konflikthåndtering i uddannelsessammenhænge og systemer. Udgangspunkt for dette learning lab var en af Evens Foundation foretaget undersøgelse af, hvor forskelligt de respektive europæiske lande (gennem uddannelse) vægter, prioriterer og arbejder med at udvikle konflikthåndteringskompetence hos EU's borgere. I nogle EU lande eller regioner indgår konstruktiv konflikthåndtering som element i det officielle skole curriculum eller i uddannelsespolitikken. Nogle steder har enkelte hændelser aktiveret uddannelsesaktører til at handle. Andre steder har det taget lang tid og mange kampagner for at overbevise diverse ”policy

makers” om at bruge tid på at advokere for at gøre kompetenceudvikling inden for konfliktløsning til en naturlig del af en skole og uddannelseskontekst.

Målet med at sponsere, invitere til og grundigt tilrettelægge et learning lab var – i overensstemmelse med Evens Foundations mission - at få udvekslet viden og delt erfaringer, eksperimenteret og reflekteret på tværs af landegrænser og få kortlagt eksempler på ”good practices” i Europa. Marie Reiter fra CfK Ung og Marianne Munis fra undervisergruppen fik muligheden for - sammen med repræsentanter fra 8 andre lande - at deltage i dette spændende og lærerige internationale møde i Warszawa i januar 2015.

Senere i 2015 blev vi samlet igen og denne gang var deltagerne fra Learning Lab Warszawa (igen betalt af Evens Foundation) inviteret til en stor konference sammen med mange teoretikere, flere praktikere og eksperter på forskellige områder, der alle hører under paraplyen Conflict management eller Peace Education. Konferencen fandt sted i Bruxelles i oktober 2015 under overskriften Conflict Matters (se <http://conflictatters.eu/conference-2015/>)- og intentionen med denne var ”spread the community, knowledge, experiences and ideas for policy making ”. De to begivenheder er indledningen på en bestræbelse på at kortlægge ”educational good practices”. Kortlægningen er ikke færdig, og man opfordrer konfliktarbejdere til at bidrage med praksiseksempler fra alle niveauer af uddannelsessystemet. Se eventuelt <http://www.evensfoundation.be/en/about-us> for yderligere information om Evens Foundation.

På de indre linjer

Udover det konfliktfaglige arbejde, der foregår i forbindelse med undervisning, mægling, genoprettende processer og organisationsudvikling og i forhold til kursister og rekvirenter, har undervisergruppen – lige som bestyrelsen, den organisatoriske tænketank og et stort antal andre aktive i foreningen - i 2015 haft mange møder om CfKs aktiviteter, ansvarsområder, sammenhængskraft, udfordringer, organisering, økonomi og ledelse indadtil. Dialoger og debatter om vor egen organisationsudvikling fortsætter i 2016

6. Livia rækker ud

v. Poul Erik Christoffersen, formand i Liviafonden

Efter den seneste Liviaprisuddeling i november 2014 til Mobaderoon, der arbejder med ikke voldelig konfliktløsning i Syrien - og til Bydelsmødrene, har Livias aktive brugt 2015 på både at følge forandringerne i CfK fra sidelinjen, reflektere over egne mønstre og forsøge at gentænke Livias muligheder.

For at stimulere kreativiteten har denne interne proces udspillet sig inden for nogle selvvalgte rammer: A. Hvad ville Livia kunne gøre, hvis det fremover var ”forbudt” at holde prisfest? B. Hvilke ideer har Livia til en anderledes - alternativ prisfest? Og C. hvilke ideer har vi til helt nye

aktiviteter, hvor en prisfest eventuelt vil kunne indgå som en mindre del? Processen har foreløbig resulteret i tre ambitioner:

1. Livia ønsker at indsamle og formidle de gode konflikthistorier – ”Stories of Hope” – på liviafonden.dk Vi har i første omgang fokus på tidligere Livia prisvindere og – nominerede – både i Danmark og resten af verden. Men alle – også CfKs medlemmer - er meget velkomne til at bidrage med gode historier om konflikthåndterende organisationer.
2. Dernæst søger vi at fastholde og udbygge kontakterne til tidligere prismodtagere og nominerede. Frivillige i Livia og CfK Ung har startet Globally Connected, et dansk-syrisk dialognetværk, der i marts 2016 er værter for et seminar for og med Mobaderoon samt et offentligt møde, d. 23.03.15, kl 18.30 om ”Active Citizenship in Conflict Zones”, hvor både Mobaderoon og Else Hammerich medvirker. En anden prismodtager, Combatants for Peace (2009), har anmodet Livia om støtte til deres årlige markering, Memorial Day d. 10. maj.
3. Endelig arbejder Livia p.t. ihærdigt på at arrangere en konference (tidl. kaldet ”Summer Camp”) i nov. 2016 under paraplyen Stories of Hope her i Danmark med deltagelse af 20 – 30 danske og udenlandske Livia-prismodtagere og –nominerede. Formålet er dobbelt, dels at udveksle erfaringer med ikke voldelig konflikthåndtering – og udfordringerne hermed fra mange forskellige konflikter og kulturer, dels at synliggøre og opmuntre de mange nuværende og potentielle fortalere for ikkevoldelige løsninger på denne verdens konflikter.

Liviafonden

7. CfK- Ung: Frivillighed og faglig udvikling

V. Ane Nord, medlem af CfK-Ung

2015 har været et begivenhedsrigt år for CfK-Ung på mange måder. Ligesom resten af centeret har vi kunnet mærke de organisatoriske bølgegange og forandringer, og CfK-Ung er kommet styrkede og mere organisatorisk strukturerede ud af 2015.

Vi oplever en stor interesse i foreningslivet efter vore workshops og afholdt i 2015 18 workshops, der samlet set indebar kontakt med cirka 400 foreningsfrivillige rundt omkring i landet. Vi kontaktes af en bred flade af foreninger, der spænder fra politiske ungdomspartier til studenterpolitiske og humanitære ungdomsorganisationer.

På grund af den store efterspørgsel efter workshops fik vi igen i 2015 nye medlemmer i CfK-Ung. Det skete på baggrund af vores grundkursus afholdt i foråret, hvor vi over to weekender trænede de nye potentielle konfliktvejledere, der fik en plads på det fuldt bookedede kursus. Igen i 2016 afholdes kurset med fuld deltagelse og potentielle deltagere på venteliste.

Også 2015 bød som de foregående år på kompetent og fagligt udviklende supervision fra centerets undervisere blandt andet med fokus på Deep Democracy ved Marianne Munis og mægling ved Mette Juel Madsen. Supervisionen er for os med til at skabe skarphed og udvikling, så vi i arbejdet med fredelig konflikthåndtering kontinuerligt reflekterer over metoder, greb og faglighed.

Fagligheden kom for alvor på spil, da 8 CfK-Ung folk i august drog til Libanon for at undervise, træne og samarbejde med den syriske civilsamfundsorganisation Mobaderoon. Projektet var funderet af Det Arabiske Initiativ gennem Danmission og MS Action Aids MENA pulje. Det blev til 6 dages sameksistens, interkulturel faglig udvikling og relationelt arbejde, der har skabt grobund for videre kontakt, og allerede i foråret 2016 vil kontakten og det fælles faglige sprog munde ud i en 5 dage lang workshop om aktivt medborgerskab.



Mobaderoon og CfK-Ung deltagere i det fælles Learning Lab i Libanon, august 2015. Samarbejdet kom i stand efter at Mobaderoon fik LIVIA prisen i 2015.

CfK-Ung har med oprettelsen i efteråret 2010 nu afholdt sin 5 års fødselsdag med glæde. Godt nok er vi ikke alle sammen helt unge længere (hvad det så end er), men gejsten til at støtte andre frivillige i at arbejde med fredelig konfliktløsning er stadig frisk og vi glæder os over at mærke opbakningen både fra rekvirenter og fra centerets andre rum. Vi ser frem til et 2016, der allerede nu har budt på samarbejde med Åben Rådgivning, og som forhåbentlig vil byde på mere samarbejde og udvikling på tværs.



CENTER FOR KONFLIKTLØSNING

Center for Konfliktløsning er en medlemsorganisation (NGO) og et forum for kurser, uddannelser, mægling, rådgivning og projekter inden for konfliktløsning. Vi udfører praktisk konflikthåndtering i virksomheder, institutioner, kommuner, foreninger og hos private. Vi deltager i projekter sammen med andre både i Danmark og ude i verden.

MEDLEMSKAB

Enkeltpersoner, virksomheder, 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 centerets arbejde, deltage i dialogzonemøder, modtage nyhedsbrev og deltage på den årlige generalforsamling.

CfK-Ung

Workshops til unge og foreningslivet samt konfliktvejledning i samme målgruppe forestået af frivillige. Se Hjemmesiden for booking eller kontakt CfK-Ung på ungcfk@gmail.com

GRATIS KONFLIKTRÅDGIVNING

Åben Konfliktrådgivning er gratis, anonym og fortrolig. De frivillige rådgivere er uddannede i Center for Konfliktløsning. Åben Rådgivning ligger i København, Gentofte og Århus. Bestil tid på 21 16 14 59 eller mail raadgivning@konfliktloesning.dk

KONTAKT

Du er velkommen til at kontakte os på 35 20 05 50 eller mail til center@konfliktloesning.dk

Hjemmeside: www.konfliktloesning.dk

Facebook.com/konfliktloesning