



CENTER FOR KONFLIKTLØSNING

# NYHEDSBREV 10.05

EFTERÅR 2005

## Om at studse sin giraf

Interview med Allan Schurmann, underviser i Center for Konfliktløsning

Allan har været "skabs-giraf" hos Frederiksberg politi i flere år. Efter en famlende begyndelse er han nu ved at føle sig hjemme i sin identitet som politiassistent og konfliktarbejder. Han er begyndt at holde kurser i konfliktløsning og girafsprog for sine kollegaer, og det er blevet lettere for ham at forene de to verdener.



*Manden i detentionen er aggressiv. Kollegaerne har flere gange forsøgt at få ham ud til afhøring, inden han en time senere skal fremstilles i grundlovsforhør. Manden spytter, råber ukvemsord og lover dem tæsk. Allan åbner døren for at snakke med ham. Der går kun et øjeblik, så skændes de højlydt. Allan lukker døren og sunder sig lidt. Så prøver han igen. Han forklarer nøgternt om, hvad mandens situation er, hvad der skal ske, og hvad konsekvenserne er. "Det kan være fucking lige meget - jeg får jo alligevel ikke en chance i retten". Allan spørger, om det er vigtigt for ham, at grundlovsforhøret kommer til at gå retfærdigt til. "Ja, for fanden", råber manden, og hurtigt bliver det klart, hvad det er for oplevelser, der ligger bag hans vrede. Fire minutter senere er afhøringen i gang, og de sidder og drikker kaffe.*

Det er en stærk oplevelse for Allan, og det bekræfter ham i noget, han længe har været overbevist om: at empatisk

kommunikation og anerkendelse af andres behov faktisk virker – det er ikke at give folk for meget snor.

### Det kræver mod

For Allan har det været en stor udfordring at få de to verdener til at hænge sammen - politiarbejdet og konfliktfagligheden. Det har været en lang proces, og det har krævet mod.

"Jeg var bekymret for, hvordan kollegaerne ville tage det. Det der med følelser og behov passede bare ikke rigtig, og jeg ville ikke stemples som én, borgerne kunne trække rundt i manegen, fordi jeg ikke havde autoritet. Men jeg var fast besluttet på at blive bedre til at lytte i stedet for bare at gentage og gentage mit sædvanlige politimønster, optrappe konflikten og til sidst slutte med en eventuel anholdelse."

"Ved at arbejde med konfliktløsning er jeg

blevet mere opmærksom på at være undersøgende, inden jeg selv kommer på banen. Jeg får givet den, jeg står over for lidt plads til at forklare sig - både når det drejer sig om en kollega og en borger. Nogle gange virker det, andre gange ikke."

Det er tydeligt for Allan, at konfliktløsning ikke bare er et værktøj, der kan hives op af tasken, når en situation spidser til. Hans oplevelse er, at det har været i de situationer, hvor han har været oprigtig og helhjertet, at konfliktløsningen har fungeret bedst.

### Det handler ikke om at gøre, men om at være

Det er en pointe, Allan vender tilbage til flere gange: at det er indholdet, det handler om, ikke formen.

FORTSÆTTES SIDE 3

SMÅT OG GODT

SIDE 2

Nyheder og notitser

PROJEKT

SIDE 3

Flerkulturel rummelighed i skolen

NYE BØGER

SIDE 4

Mens tid er... Konfliktløsning mellem børn og forældre

Konfliktens redskaber - fra ubevidst kultur til bevidst strategi



## CENTER FOR KONFLIKTLØSNING

Nørrebrogade 32, 3. sal  
2200 København N  
Tlf: 35 20 05 50  
Fax: 35 20 05 51  
Email: [center@konfliktloesning.dk](mailto:center@konfliktloesning.dk)  
[www.konfliktloesning.dk](http://www.konfliktloesning.dk)  
Kontoret er åbent kl. 9.00 - 16.00

Center for Konfliktløsning er en nonprofit organisation, der arbejder for at fremme fredelig konfliktløsning. Centret tilbyder kurser, mægling, rådgivning, foredrag mv. og arbejder både i Danmark og internationalt.

## MEDLEMSSKAB

Enkeltpersoner: kr. 175,- pr. år  
Stud. og pensionister: kr. 100,- pr. år  
Organisationer: kr. 500,- pr. år  
Inbetales via netbank på 9570 - 540 9713 eller på girokonto 540 9713

## REDAKTION

Bjarne Vestergaard  
Signe Saxe Jessen  
Sidsel Westi Kragh (redaktør)

Se tidligere nyhedsbreve på  
[www.konfliktloesning.dk/publikationer](http://www.konfliktloesning.dk/publikationer)

## VIDSTE DU...

### MANDELA CENTER DANMARK

Der er stiftet en ny forening, som vil arbejde for tilgivelse, sandhed, fred og forsoning i verden: Foreningen for Fred og Forsoning - Mandela Center Danmark. De arbejder på at oprette en fond, som skal sikre, at filosofien bag den sydafrikanske Sandheds- og Forsoningskommission overføres til andre konfliktområder. Læs mere på [www.krogerup.dk](http://www.krogerup.dk) under 'links'.

### OPMÆRKSOM VOKSENUNDERVISNING

Fem undervisere fra CfK har i samarbejde med lærere på Tibentan Transit School skrevet en indsigtfuld og nyttig bog om voksenundervisning baseret på erfaringerne fra et projekt i Dharamsala i 2004-2005. Bogen rummer teori og praktiske forslag med afsæt i voksenundervisningsroller som: didaktisk planlægger, underviser, leder og rådgiver. *Mindful Adult Education* er skrevet på både engelsk og tibetansk og findes i CfK's bibliotek. Mere info om projektet på [www.konfliktloesning.dk/profil/projekter](http://www.konfliktloesning.dk/profil/projekter).

### KONFLIKT PÅ GADEPLAN

*Hvordan kan jeg få positiv kontakt med de unge, når jeg møder dem på gaden? Næste gang, jeg møder Omar, giver jeg ham hånden...*

I det seneste år har Asad Ahmad fra CfK og Susanne Branner Jespersen (antropolog) været rundt i landet og undervise 25 politikredse i konflikt håndtering med fokus på mødet mellem politi og unge med etnisk minoritetsbaggrund.

Underviserne erfarede, at politifolkene generelt var meget åbne for dialogen om de svære konflikter på gadeplan, og at de var meget interesserede i, hvordan de kan ændre sig selv/deres adfærd, så de ikke optrapper konflikter med de unge. Der blev snakket meget om sprog – både det kropslige og det verbale – og hvordan vi kan optrappe eller afspænde konflikter afhængig af, hvad vi gør og siger.

Læs om baggrunden for kurserne i rapporten *Konflikt på gadeplan – når etnisk minoritetsungdom og politi mødes*, Center for Ungdomsforskning, DPU 2003. [www.cefu.dk/publikationer/rapporter](http://www.cefu.dk/publikationer/rapporter).

### NY ORGANISATION I SIGTE

Gennem 1½ år har aktive i CfK gjort et kæmpe arbejde med at finde en ny opbygning for centret – en måde at organisere os på, som passer til de opgaver, vi løser og gerne vil løse i samfundet. Arbejdet har gennemgået mange faser, mange overvejelser er gjort og enkelte konkrete forslag stillet. Nu er trådene ved at samle sig, og der er tegnet en skitse til, hvordan centret skal se ud i fremtiden. Bestyrelsen vil i den kommende tid fylde skitsen ud og sende den til høring blandt alle aktive i centret i december. Den nye struktur vil herefter kunne sættes i værk gradvist i det nye år.

### DEN SVÆRE PRAKSIS

Er det svært at møde konflikter åbent, når du står midt i dem? Mister du let overblikket, når du vil hjælpe andre i konflikt? Så er det måske noget for dig at være med i en træningsgruppe. Her mødes medlemmer og træner deres konfliktløsningskompetencer gennem rollespil, sparring mv. Grupperne kan arbejde med konfliktløsning generelt eller have et særligt fokus. F.eks. ønsker et medlem at starte en træningsgruppe i Københavnsområdet med fokus på arbejds- og organisationskonflikter. Skriv eller ring for mere information på [medlem@konfliktloesning.dk](mailto:medlem@konfliktloesning.dk) eller 35 20 05 50.

Moren oplever at skulle gentage sig selv, uden at barnet reagerer: "Jeg har sagt det 100 gange til ham". Mit svar er: "Ja, og så har du sagt det 99 gange for meget". Når man siger noget, og det ikke virker, skal man sige eller gøre noget andet!

Marion Thorning, *Mens tid er... Konfliktløsning mellem børn og forældre*

Om at studse sin giraf, fortsat fra side 1

Da Allan først lærte giraf-sprog, tænkte han meget i skemaet: fakta, følelse, behov, anmodning. Han gik rundt med en forestilling om, at man skulle tale et bestemt sprog, og han havde det svært med, at det kunne lyde 'frelst'. I dag har han fået det integreret i sit system og tænker ikke meget over, at det er giraf-sprog. Han har fundet sin personlige måde at bruge det på; en måde, han kan stå inde for.

"Det er mere indstillingen til andre mennesker, det drejer sig om. Det er intentionen – altså ligeværdighed, at undersøge, ville møde, give plads, forstå osv. Det kan godt gøres på en måde, hvor det er nærværende, hvor det handler om mødet – og så er det lige meget, hvilket koncept, vi bruger."

#### Det svære dilemma

Allans interesse for konfliktløsning bliver for alvor vakt, da han som politilever oplever flere situationer, hvor han selv eller hans kollegaer slipper uheldigt fra mødet med borgerne.

Han savner mod til at snakke med sine kolleger om de svære og udfordrende situationer - hvordan kan vi gøre det anderledes? Som elev er det svært at sætte spørgsmålstegn ved ældre kollegaers adfærd.

"Det er vigtigt, at man har føling med, hvilke signaler man udsender som autoritet. Det, man siger, kommer til at virke mere bombastisk, når man har uniform på. Derfor har det stor betydning, hvordan man henvender sig til folk."

Det sværeste dilemma i Allans arbejde har været, hvornår han skulle blande sig i, hvordan en kollega talte til en borger eller til ham selv. Han frygtede at være den, der hele tiden skulle være politisk korrekt. I dag har han færre bekymringer over, hvad kollegaerne tænker om ham. Igennem årene med konfliktløsning er hans værdier blevet mere og mere tydelige for ham, og han har fået en større ro til at være undersøgende og nysgerrig. Flere kolleger har været inspirationskilder, også selvom de aldrig har hørt om giraf-sprog.

I dag har Allan lettere ved at åbne op for den svære snak.

"Jeg spørger til situationen og gør det tydeligt, at jeg gerne vil blive klogere. På den måde forsøger jeg at få en dialog med min kollega med udgangspunkt i det, vi lige har oplevet. Det udspringer af en interesse og nysgerrighed frem for en underliggende dagsorden, der handler om at korrigere den andens opførsel og belære."

#### Kurser for politilever

I foråret fik Allan en helt konkret måde at forene konfliktfagligheden med politilivet, da han fik grønt lys for at lave et undervisningsforløb på 2½ dag for politilever i praktik. Kollegaerne var glade for kurset og er kommet med gode tilbagemeldinger efter at have været ude og prøve konfliktløser-tilgangen af i praksis.

"Kurset skabte et forum for refleksion over de svære møder med borgerne, og ved at bruge forskellige konfliktløsningsmodeller kunne vi forstå konfliktfyldte hverdagsituationer bedre og se, hvordan vi kan handle anderledes i fremtiden."

Allan skal undervise et nyt hold til november. Det er en godt tilfreds politiasistent, der efter eget udsagn har fået studset sit lange girafhår, så frisuren passer til arbejdet.

AF Sidsel Westi Kragh, kommunikationsmedarbejder og Samuel Holm, praktikant

## Flerkulturel rummelighed i skolen

### Projektet er nu i fuld gang i Herlev, Albertslund, Ringsted og Næstved

I september var 21 lærere på et fire dages intensivt kursus om flerkulturel rummelighed, kulturforståelse, konfliktløsning og anerkendende pædagogik – med fokus på elever i udskolingen. Undervisningen stod Asad Ahmad, Jesper Bastholm Munk (begge fra CfK) og Alice Jacobsen (SPF) for.

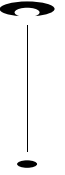
I skoleteams arbejdede lærerne med at udvikle en handleplan for, hvordan de kan anvende de ideer og tanker, som projektet har inspireret dem til, på deres egne skoler. Lærerne går i gang med egen undervisning i forlængelse af projektet efter efterårsferien.

De har valgt at arbejde med mange forskellige projekter: Forældresamarbejde med særlig fokus på de tosprogede forældre, seksualitet, konflikthåndtering og anerkendende pædagogik, "etnisk" kulturbegreb, forumspil, den gode samtale og uddannelse af mæglere. Lærernes undervisning og projekter i skolen

bliver fulgt løbende af underviserne fra projekt Flerkulturel rummelighed i skolen gennem observation, feedback og sparring.

AF Camilla Vibe-Hastrup, projektkoordinator





---

NYE BØGER

---

## Du kan ændre dig selv, ikke dit barn

Konfliktkonsulent Marion Thorning har skrevet en bog om konfliktløsning mellem børn og forældre. Hendes baggrund som sundhedsplejerske giver hende et rigtig godt fundament for at beskrive børnefamilielivets mange konfliktområder – man kan mærke, at hun virkelig ved, hvad hun snakker om.

Marion Thorning arbejder ud fra en anerkendende tilgang og et konstruktivt børnesyn. Grundtanken i bogen er, at forældre skal inddrage og vejlede deres børn snarere end at opdrage. Hvis vi f.eks. som forældre gerne vil have, at vores børn bliver gode til at anerkende deres egne og andres ønsker og behov, nytter det ikke, at vi tromler eller negliger børnenes tilkendegivelser. Hvis vi vil ændre på vores børns adfærd og vaner, må vi vende blikket indad og se, hvordan vi selv kan gribe tingene anderledes an.

Et centralt omdrejningspunkt er den empatiske kommunikation, hvor man bliver på sin egen banehalvdel og udtrykker, hvordan man selv har det, og hvad man gerne vil – også når man

er vred. Der er forslag til, hvordan man med fordel kan bruge ordet 'og' i stedet for 'men', hvordan man kan slippe for hele tiden at sige nej til sit barn – og meget, meget mere.

Marion Thorning har uddannet sig på Center for Konfliktløsnings grunduddannelser, og som centermenneske kan man bestemt nikke genkendende til hendes konfliktfaglige antagelser, tilgange og metoder. Når det handler om måder at møde konflikter på, introducerer hun et nyt element: tilpasning. I konflikter kan vi reagere ved at *flygte*, gå til *angreb* eller ved at *tilpasse* os for at imødekomme barnets behov, hvilket kan være nødvendigt, især når vi har spædbørn - men det kan også blive negativt, hvis man alt for ofte bøjer sine egne behov. Her savner jeg CfK-modellens mulighed for at møde konflikten åbent, at *undersøge*, hvad der er på spil. Selvom vi har med børn at gøre, er der gode muligheder i at reagere undersøgende i mange konfliktsituationer. Det kunne jo tænkes, at der viste sig en løsning, man ikke umiddelbart selv havde fantasi til at

forestille sig. At der i konfliktens ubehag og smerte kan vise sig nye veje og prøvede muligheder.

Bogen er et meget opløftende bidrag i den verserende debat om børneopdragelse. Den er dejlig fri for løftede pegefingre over for nutidens småbørnsforældre, der så ofte klandres for ikke at sætte grænser og være konsekvente nok over for deres børn. Og så er den fuld af ideer til, hvordan man kan håndtere konflikter med sine børn konstruktivt, sådan at både børn og voksne får deres behov opfyldt.

---

MARION THORNING: MENS TID ER...  
KONFLIKTLØSNING MELLE M BØRN OG FORÆLDRE,  
FRYDENLUND 2005, 150 SIDER, 199 KR.

---

AF Sidsel Westi Kragh, kommunikationsmedarbejder

---

"Det, som man giver opmærksomhed, har en tendens til at gentage sig." Marion Thorning

## Konflikthåndtering for virksomhedslederen

Tina Monberg, advokat og psykoterapeut, har skrevet en bog om konflikt-håndtering til virksomhedsledere.

I bogen fremlægger hun mulige strategier for, hvordan forskellige typer virksomheder kan opbygge et konflikt-koncept.

Udover at gennemgå kendte teorier og metoder i konflikthåndtering, er det forfatterens anliggende at koble en bred vifte af redskaber hentet fra HR-området sammen med konflikt-

håndtering med det formål at gøre virksomhedsledere i stand til at sammensætte en konfliktstrategi tilpasset netop deres virksomhed. Gennemgangen af de mange teorier og metoder er meget kortfattet og synes at stille krav til et vist forhåndskendskab. Tina Monberg kommer denne begrænsning i møde ved at henvise til yderligere litteratur og til differentieret undervisning af de enkelte grupper i virksomheden, hhv. alle ansatte, ledere og de udvalgte nøglepersoner i konfliktberedskabet.

Bogen kommer godt rundt om væsentlige udfordringer, som en virksomhed skal tage hånd om for at kunne opbygge en bevidst strategi for konflikthåndtering.

---

TINA MONBERG: KONFLIKTENS REDSKABER - FRA  
UBEVIDST KULTUR TIL BEVIDST STRATEGI,  
BØRSENS FORLAG 2005, 317 SIDER, 455 KR.

---

AF Signe Saxe Jessen, tidl. medlemskoordinator

---