

SABONA – Verktøy for konflikthåndtering

Relasjonskompetanse, antimobbing, konflikthåndtering – sentrale begreper i skolen og ellers i folks liv. Kunnskaper på disse områdene rager høyt i verdi både på arbeidsplassen, i familien og i skolens hverdag. Utallige prosjekter, programmer og forsøk er i gang for å øke forståelse og ferdigheter på disse områdene.

Hva om vi tar utgangspunkt i FNs opplæringsprogram for konflikthåndtering – regnet for å være noe av det ypperste innen konflikthåndtering – og gjør konseptene tilgjengelige for folk flest?

Nettopp dette har vi satt oss fore gjennom prosjektet som har fått navnet Sabona: å utvikle konsepter og veikart innen konflikthåndtering som er så overbevisende at de blir ryggmargsreflekser allerede fra barnealderen av. Vi vil gjøre konflikthygiene til hverdagskompetanse på folks viktige arenaer.

Sabona utvikles i samarbeid mellom Sabona-gruppen (Åse-Marie og Synøve Faldalen, Vigdis og Lars Thyholdt), Idéentreprenørene Melvær & Lien, Transcend, og som rådgiver professor Johan Galtung – som er forfatter til FNs konflikthåndteringsprogram: "Conflict Transformation by Peaceful Means".



På Sander skole startet arbeidet med Sabona i skolen høsten 2005. Her arbeider redaktøren for skoleprogrammet, Lars Thyholdt. Lærerne rapporterer om gode resultater. I tillegg til at mobbing er redusert, mindre tid brukt på konflikter ved start av timen, og bedre løsninger på konflikter – kan de også fortelle om tilleggsgevinster: større mulighet til å nå de "tause" elevene, og ikke minst økt kreativitet som slår over i andre fag/ situasjoner.

Interessen for Sabona er stor:

- Sabona-gruppen er invitert til å forelese ved WPA (World Peace Academy) i Sveits våren 2010 - tidligere EPU (European Peace University) i Østerrike hvor vi var første gang april 2007, deretter i desember 2007 og i mars 2008.
- Gjennom nettverket Transcend har det kommet forespørsler fra skoler i Spania, Midtøsten, Tyskland, Japan og USA.
- Siden vi samarbeider med verdens første professor i fredsstudier – og han aktivt benytter de verktøy som produseres i Sabona – har vi en unik mulighet til å nå ut i stor skala
- Vi har innledet samtaler med Aschehoug forlag om å publisere en lærebok i Sabona
- Vi utvikler samtidig Sabona konseptet innen to andre samfunnsområder: arbeidsliv og familie

Våren 2007 ble Hafsrfsjord skole en del av Sabona-prosjektet som første skole i Rogaland. Alle lærere og staben har vært på kurs i tre omganger. I gangene på skolen svirrer begreper som "Ryddematta", "Konfliktus" og "5'er skjema". Barna har fått et rammeverk å forstå konflikter i, og et idékart til hjelp for å finne gode løsninger. De vet at konflikter betyr at mål kolliderer; at det er ok å ha mål, og at det viktige er å bli best mulig til å håndtere konflikter slik at en finner kreative løsninger.



SABONA – Skolen og konflikter

Jeg ser deg. Hva var det vi så? De store endringer som skjer når barn møtes med en forståelse av at det er forskjell på mål og midler, selv midt i konflikter, misforståelser og ved dårlig oppførsel. Et eksempel: "Jeg så du slo en medelev når du kom inn i klasserommet. Du vet at dette ikke er tillatt. Ingen skulle behøve å være redd for å bli skadet på skolen. Jeg vil gjerne snakke med deg om hva som skjedde før du slo, og hva det var du ville. Det virker på meg som om det har skjedd noe som er svært viktig for deg". Vakre ting kan skje når vi begynner å sende beskjed til både mål og middel hver gang vi observerer noe som tyder på en uløst konflikt. Litt etter hvert fikk elevene tak på at det er forskjell på hva jeg vil – og hva jeg gjør for å nå målet. Selv om han eller hun gjorde noe som ble betraktet som dårlig oppførsel, kunne målet en forsøkte å oppnå være godt – eller legitimt. Når det å stadig oppmuntre elevene til å gi uttrykk for ønsker, drømmer og mål ble en del av skolens kultur – endret fokuset i konflikthåndteringen seg fra det å stoppe og sanksjonere negativ atferd/ vold – til å finne effektive og positive måter å nå målene på, samt utvikle kreativitet til å inkludere andre personers mål i prosessen/ løsningene også.

Hvilken endring av fokus! Hvilke vakker måte å møte et barn på – som prøver ut sin stemme; ivrig etter å lære seg hvordan verden virker!

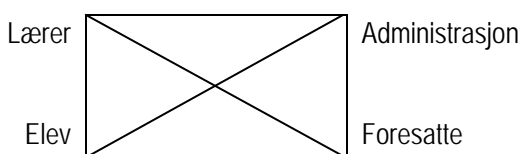
Vi ønsket ikke å holde disse oppdagelsene for oss sjøl. I dyp takknemlighet til den personen som er opprinnelsen til disse teoriene – professor Johan Galtung – inviterer vi nå deg som leser til å ta del i denne banebrytende oppdagelsen.

Skolen er enheten

Da vi begynte med Sabona i skolen høsten 2005 fokuserte vi bare på ett klassetrinn, og planla å utvikle konseptene for dette trinnet. Vi ble snart klar over at Sabona har mye med holdning å gjøre – de voksnes holdning – og den konflikthygien som utviklet seg mellom lærerne og mellom lærer og elev. Når elevene ble møtt med "Sabona-holdningen" fra alle voksne på skolen, startet en endringsprosess. Siden konfliktarbeid har mye med strukturer å gjøre, arbeider vi derfor bare med hele skolen som system.

Fire parter

Alle institusjoner har sin egen infrastruktur, rammeverk og aktører. De fire partene i skolesystemet er: lærere, elever, foresatte og administrasjon. Noen ganger har partene felles mål, men det vil også ofte være konflikter langs disse linjene. Det er viktig å være klar over de ulike parters mål for å være i stand til å jobbe konstruktivt med alle involverte parter. Bruddlinjene mellom de ulike gruppene er nødvendigvis ikke et problem, snarere hvordan vi forholder oss til dem, og hvor dyktige vi er på å finne kreative og konstruktive løsninger. Noen eksempler kan klargjøre hva slags typiske konflikter som kan ligge innbakt i skolesystemet: Tjuefem elever konkurrerer om oppmerksomheten til en lærer. Læreren oppmuntret de foresatte til å involvere seg i skolens hverdag – men kan bli frustrerte over for stort engasjement. De voksne på skolen har noen ganger behov for fredlig arbeidstid – å være stille er ikke barns favorittaktivitet. Skolesystemet innebærer begrensninger, rammer og krav i barns liv – barna har ikke bedt om at det skulle være slik.





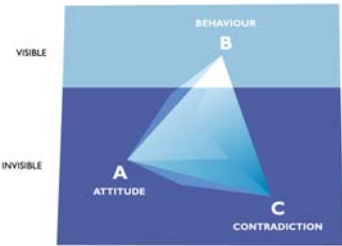
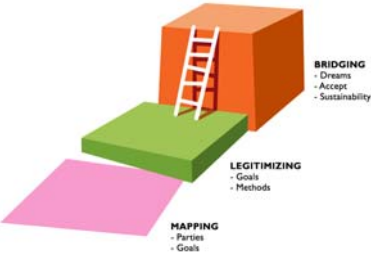
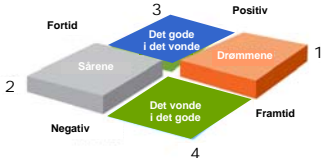
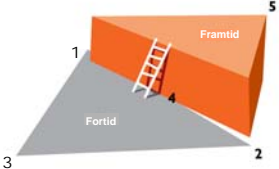
Figuren viser partene i skolen, og hvordan de relaterer til hverandre. Kunnskapen om dette kan bidra til å redusere/ overkomme strukturell vold, og gi ideer om hvordan vi kan sette i gang konstruktive tiltak og skape positive sirkler.

Tre faser

Sabona introduseres i skolen i tre faser:

- Lære: Lærere og stab tilegner seg stoffet og gjøre det til sitt.
- Undervise: Elevene undervises i konseptene, og lærer gjennom sosial trening og skolens norm.
- Bruke: Når lærere og elever har lært konfliktverktøyene kan kompetansen benyttes aktivt i løsning av konflikter. Kunnskapen blir en del av skolens kultur – og hverdagspråk.

Sabona – en introduksjon til konseptene

 	<p>Sabona – jeg ser deg "Jeg ser deg", "Jeg erkjenner din eksistens", "Jeg tar deg inn". Slik sier de hei til hverandre i Zulu kulturen. Å se et menneske; og se forbi atferd; er kjernen i Sabona. Voksne med ferdigheter i konflikthygiene gir barna muligheter til å utvikle sin egen identitet, personlighet og relasjonskompetanse. Alt liv har mål. For å nå våre mål tar vi i bruk mange ulike virkemidler. Mål og midler – barn trenger at voksne ser begge sider. Voksne som er i stand til å skille mellom mål og midler, og hjelper barn til å utvikle empatiske og effektive virkemidler, er avgjørende for deres utvikling. Slik lærer barn hvilke mål det er ok å ha. En del av det å vokse opp er å oppdage egne mål, og prøve ut forskjellige midler for å nå målene. Noen ganger prøver de å nå et godt mål med et dårlig middel. Når vi aksepterer og støtter barnets mål, er det lettere for barnet å akseptere behovet for å finne bedre måter å nå målene på.</p>
	<p>ABC Triangel Konflikt kan defineres som uforenlige mål, heller enn uforenlige mennesker, land, etc. Når mål kolliderer, blir en uforenlighet født. Noe har skjedd <i>mellom</i> mennesker og dette fører til negative følelser og tanker <i>inni</i> de involverte personer. Kroppens reaksjon på blokkerte mål er å utløse adrenalin og noradrenalin slik at vi får styrke til å kunne overvinne det som stenger. En frustrert holdning følges av handling – verbalt og nonverbalt – og dette er hva vi kan se fra <i>utsiden</i>. Selv om handlingen er lett å se, er det ikke alltid like enkelt å se målet som ligger bak. Vanligvis behandler vi reaksjonene – "røyken" av konflikten – som om røyken skaper brannen. ABC-trianglet er et diagram som kan hjelpe oss å skille mellom mål og midler, skille mellom handlinger og følelser, og det viktigste er at ABC-trianglet kan hjelpe oss å identifisere punktet hvor målene kolliderte.</p>
	<p>TRANSCEND metoden Kartlegging, legitimering, brobygging. De første to trinnene foregår med en av partene av gangen, brobyggingen foregår i fellesskap. Kartlegging er prosessen hvor vi finner alle involverte parter og deres mål. Legitimering dreier seg om å evaluere mål og midler for å se om de er ok å ha. Med "ok" mener vi at de ikke krenker noens grunnleggende behov. Når vi har funnet de legitime mål, kommer vi sammen for å bygge bro mellom målene – forankret i framtiden. Kreativitet og dialog er viktige faktorer for å skape den framtida som inneholder partenes legitime mål.</p>
	<p>Ryddematta ® RyddeMatta brukes i samtalene i kartleggingsfasen. Sammen med læreren/ dialogpartnern får hver enkelt (uten de andre partene til stede) mulighet til å snakke om tanker, følelser og opplevelser i ulike perspektiv. Framtid, fortid, godt og vondt – konseptet bygger på begreper som er felles for alle. Respekt er grunnleggende i situasjonen, og problemer blir delt, men ikke overtatt av dialogpartnern. Fokuset rettes mot en framtid som kan ivareta alle legitime mål.</p>
	<p>5'er Skjema 5'er Skjema bidrar til å sortere og analysere de ulike løsningsforslagene som kommer opp i prosessen. Type en og to-løsninger representerer vinne eller tape. Tre er tilbaketrekking, og fire er alle typer av kompromisser mellom de ulike krav/ mål som er involvert. Femmerløsningen er den situasjonen hvor alle parter er sett og hørt, og hvor løsningen er en ny virkelighet som ivaretar alle parter legitime mål.</p>
	<p>AKE-prinsippet – hvordan ser en god unnskyldning ut? Misforståelser eller negative handlinger har en tendens til å lage knute på tråden mellom mennesker. Erfaringer viser at følgende tre elementer er nyttige verktøy for å knytte opp relasjonsknuten. Ansvar: Jeg har gjort noe som jeg helst skulle sett utgjort. Konkret: Dette var helt konkret hva jeg sa/ gjorde – mens en inviterer de andre til dialog omkring disse fakta. Endring: Det er lettere å bære konsekvensene av en negativ handling om en får en forsikring om at det ikke vil gjenta seg.</p>

SABONA – Ide og faglig forankring

Jeg ser deg

"Sabona" betyr: "Jeg ser deg" og er forankret i Zulukulturen der forsoning er et grunnleggende element for å komme videre som menneske – og samfunn

Mennesker *vil* ting. Viljens bakgrunn er sammensatt. Konflikter oppstår fordi vi har forskjellige – og ofte motstridende mål; fordi vi benytter både gode og mindre gode midler for å oppnå det vi vil – og fordi vi i stor grad mangler et godt språk for å håndtere situasjoner hvor ulike mål eller destruktive væremåter avdekkes. "Konflikt" er for de fleste av oss et negativt ladet ord. Det forbindes gjerne med ubehag, vold, såre følelser, brutte relasjoner og fastlåste situasjoner. Når mennesker som har med hverandre å gjøre har felles mål eller har mål som ikke kolliderer, tenker vi ikke på at ureflektert omgang med vilje kan være problematisk. Når mennesker har konkurrerende mål, eller mål som utelukker hverandre, har vi en konflikt. En kan si det slik at om en situasjon fører til konflikt eller fredelig sameksistens – så er det laget av samme stoff – vilje. "Viljekollisjoner" er en naturlig del av livet – og trenger ikke være noe problem – med mindre vi mangler gode begreper for å forstå hva som foregår, eller mangler trening i kreativ og framtidig orientert konflikthåndtering.

Sabona bygger faglig på TRANSCENDs konflikthåndteringskonsept som er utviklet av professor Johan Galtung på bakgrunn av internasjonal konflikthåndtering over mange år, i mange land, og i mange forskjellige kulturer. Sabona hjelper oss å se at alle konflikter i bunn og grunn er like, store som små, konflikter på det personlige planet så vel som i den store verden. Sabona bygger på det dypt menneskelige – og tar utgangspunkt i hvordan mennesker *er*. Fra dette utgangspunkt er det utviklet forståelsesrammer og verktøy. Sabona bygger på grunnleggende respekt – både for meg selv og de andre – og gir ord og metoder til å møte konflikter på en kreativ, løsningsorientert og nyskapende måte. Sabona har verktøy som læres på kort tid, er enkle å bruke, og selvforsterkende fordi det gir rask "payback". En annen fordel er at det utvikler ansvarsfølelse og solidaritet fordi barn og unge får redskaper som gjør dem til aktive deltakere i konflikthåndteringsprosessene.

Vi hadde som mål å sette sammen en "grunnpakke" av konflikt- og løsningsmodeller og tilrettelegge disse som pedagogiske verktøy. Av hele det store materialet har vi valgt ut 6 konsepter, og dette er basis i Sabona. Disse begrepene er: Sabona – å se forbi handlingene, ABC-trianglet, Transcend-metoden, Ryddematta, 5'er skjema, og AKE-prinsippet.

TRANSCEND

TRANSCEND er et internasjonalt nettverk for fred og utvikling, med hovedkvarter på nettet, www.transcend.org og om lag 400 medlemmer verden rundt. Professor Johan Galtung er gründer og meddirektør i TRANSCEND. Flere av medlemmene er "activist scholars". Det finnes i dag regionale sentre i Nord-Europa, Det tyske Europa, Øst-Europa, Sydasia, Sydøstasia, Østasia, Stillehavet og Latin Amerika. Andre er under oppbygging. Hver koordinator av et senter er samtidig meddirektør av TRANSCEND. Hovedoppgavene er fredsjournalistikk, fredsundervisning, fredsbygging og meklings; dels ved direkte innsats i felten, dels gjennom trening hvor TRANSCEND Peace University, verdens største nettuniversitet i fredsstudier, spiller en viktig rolle sammen med trening ved sentrene. I tillegg kommer utbredelse av fredlige måter å oppnå fred på gjennom media og litteratur. Mange bøker – bl.a. Galtungs Transcend and Transform, (norsk: "Både Og", Oslo, Kagge, 2003), kommer nå på over 20 språk.

Professor Johan Galtung har i mer enn 50 år jobbet med konflikthåndtering på alle nivå i samfunnet og i alle verdensdeler. I tillegg har han forsket på konflikter og ulike modeller for konflikthåndtering. Han har skrevet mer enn 140 bøker om emnet, og er bl.a. opphav til begrepet "strukturell vold" og var verdens første professor i fredsforskning. All denne erfaring og kompetanseoppbygging har gitt ham en unik innsikt i konfliktarbeid, og danner grunnlaget for en måte å møte mennesker i konfliktsituasjoner på som åpner for nye muligheter og gir håp for framtida.

Kontakt

Synøve Faldalen, pedagog
synove.faldalen@lyse.net +47-90522794