

Katarina VIŠNAR

Metoda reševanja konfliktov v skupnosti

Reševanje konfliktov v skupnosti (REKOS) je ime za metodo, načela ter proces dela določene skupine ljudi, ki se zbere s ciljem angažiranja svojih sposobnosti za reševanje konfliktov. Osnovni pristop in način dela, ki je v uporabi v metodi REKOS, se nanaša na nenasilne alternative siceršnjim metodam reševanja konfliktov. V prispevku sta predstavljeni metoda dela in opis izkušnje izvedbe delavnice po tej metodi v domačem okolju.

Community-based conflict resolution (CBSR) is the name of a method, principles and procedures carried out by a group of individuals that gather to put their capabilities to use in conflict resolution. The basic approach and method used in the CBSR method are non-violent alternatives to on-going conflict resolution methods. The article presents the method and description of experiences from an undertaken workshop in our, domestic environment.

Skupnost
REKOS
Reševanje
konfliktov

CBSR
Community
Conflict
resolution

Reševanje konfliktov v skupnosti (REKOS) je prevod [1] angleškega izraza »community-based conflict resolution« (CBCR) in je ime za metodo, načela ter proces dela določene skupine ljudi, ki se zbere s ciljem angažiranja svojih sposobnosti za reševanje konfliktov. Osnovni pristop in način dela, ki je v uporabi v metodi REKOS, se nanaša na nenasilne alternative siceršnjim metodam reševanja konfliktov. Izvira iz Severne Amerike, a se vedno pogosteje rabi tudi v Evropi. Evropski inštitut za reševanje konfliktov v skupnosti (European Institute for CBCR), ki je bil pred kratkim ustanovljen v Salzburgu, je glavno evropsko žarišče za izobraževanje in izvajanje te metode.

Metodo REKOS so razvili pri Kanadskem inštitutu za reševanje konfliktov v Ottawi v zgodnjih devetdesetih letih 20. stoletja kot akcijski raziskovalni projekt. Njen začetnik je Robert P. Birt, ki je eden izmed soustanoviteljev Fundacije Ridgewood.[2] Fundacija je opredelila svoje poslanstvo kot prispevek h kontinuiranemu razvoju metode REKOS in mirovnih iniciativ skozi temeljne in načelne prakse, oblikovanje specifičnih

procesov ter izobraževanje, ki poteka v Kanadi in drugod.[3]

1. Značilnosti metode

Za metodo REKOS je značilno, da se vedno prilagaja potrebam specifičnih ciljnih skupin, s katerimi sodeluje, kot so šole, strokovne službe, bolnišnice, soseske, zaprte skupnosti, policija, vlada, ljudje s posebnimi potrebami itn. REKOS temelji na usmeritvi k procesu in identiteti. Zato je osnova te metode zbiranje ljudi, ki so člani določene skupnosti oziroma ciljne skupine. Proces je vedno odprt, inkluziven, brez ovir in pozitivno usmerjen. V praksi se rabijo naslednji načini reševanja konfliktov:

- refleksija,
- pogajanje,
- mediacija,
- facilitacija,
- conciliacija
- dialog v skupnosti.[4]

Konflikt se znotraj metode REKOS razume kot neki splošen, krovni izraz, katerega razpon sega od vsakdanjih medčloveških trenj in napetosti vse do čustveno zelo in-

tenzivnih in celo destruktivnih situacij. REKOS razlikuje štiri osnovne ravni konfliktov, katerih zapletenost in dolgotrajnost se poglobljata navzdol:

- prepir,
- podtalni,
- globoko vkoreninjeni
- na dolgoletni zapuščini napajajoči se konflikt.

Za reševanje vsakega izmed teh nivojev konfliktov se uporablja specifična tehnika, kajti pomembno je vedeti, da konfliktov, ki segajo daleč v zgodovino, morda celo generacije nazaj, ne moremo reševati v direktnem soočanju z njimi – lahko so preprosto preveč boleči ali vkoreninjeni v človekovo podzavest, da so postali že del identitete. Za tovrstne konflikte bi lahko uporabili metaforo ledena gora: le njen manjši del je viden nad vodo – in je torej v človekovi zavesti, vse ostalo pa je očem skrito. Metoda REKOS se pravzaprav skuša dotakniti prav tistega dela »pod vodo«, vendar posredno. Medtem ko se pravice v neki skrajni obliki danes rešujejo sodno, se za ostale nivoje vedno bolj rabijo takoimenovani alternativni načini reševanja sporov (angleško »Alternative Dispute

Resolution« oziroma ADR), znotraj katerih je tudi metoda REKOS. Tako metoda REKOS za reševanje podtalnih konfliktov uporablja mediacijo, za globoko vkoreninjeni konflikt dialog ter za najgloblji izmed vseh konfliktov – na dolgoletni zapuščini napajajoči se konflikt – takoimenovani field process.

2. Načela reševanja konfliktov v skupnosti

Proces reševanja konfliktov v skupnosti je:

- vključujoč, kajti vsakdo izmed navzočih je aktivno vključen vanj;
- brez zaprek ali ovir, ki bi komurkoli zaprli vrata udeležbe;
- pozitivno usredinjen, ker raje išče rešitve, kot da bi s prstom kazal na krivce;
- odziven, kar pomeni, da je zasnovan na potrebah tistih, ki jim je namenjen;
- načelen, ker temelji in se izpelje na osnovi jasno postavljenega vrednostnega okvira;
- izkustven, kajti uporablja in poudarja učenje skozi udejstvovanje;
- enoten, kar pomeni, da se vsakemu udeležencu ali udeleženci predstavi na enak način, četudi je končna percepcija in izkustvo REKOS relativna in subjektivna;
- trajnosten, ker išče rezultate, ki bodo karseda trajni in zadovoljujoči na dolgi rok za vse vpletene strani.

Temeljne vrednote procesa reševanja konfliktov v skupnosti so okvir, znotraj katerega poteka dejavnost udeležencev in udeleženk ter hkrati predstavlja dogovor vseh navzočih, ki ga nenehno uporabljamo pri oblikovanju in izpeljavi procesa. Te vrednote so: občutljivost, pozornost, dostojanstvo, spoštovanje, jasnost, zaupanje, čast in zedinjenje. K temu moramo dodati štiri lastnosti, na katerih temelji celoten proces, ki je: usmerjen, voden, skupen in usposabljaajoč.

Voditelji in voditeljice v metodi REKOS sledijo naslednjim načelom:

- dostojanstvo in spoštovanje porajata zaupanje
- išči pooblastilo in dovoljenje
- tvoji orodji sta dolžnost in čas
- izražaj se skozi dovtetnost, ne reakcijo
- proces, ne njegove vsebine
- kot voditelj/ica si lastnik/ca zgolj procesa in ne rezultata
- razsodba, ki to ni
- poslušaj, poslušaj, poslušaj
- dobrodošlica ... prostor ... pozicija ... prisotnost.

Verjetno eno od najpomembnejših načel izmed zgoraj omenjenih je to, da so osebe, ki pripravljajo in vodijo proces (delavnico, dialog, mediacijo ...) lastniki procesa in ne rezultata. Voditelji procesa so namreč odgovorni za to, da ga pripravijo in izpeljejo po predvidenih in natanko določenih korakih. Vsebinsko oziroma tematika, ki jo obdelujemo v procesu, je odvisna od inputa vpletenih strank; prav tako je od navzočih vpletenih strank odvisen tudi output. Nadvse je pomembno, da voditelji procesa vanj ne vnašajo (na primer podzavestno) svojih vedenj, projekcij ali celo predsodkov, ne glede na to, kako vabljivo zna biti to včasih. Ena zelo tipičnih zank je lahko želja voditelja, da vpleteni stranki popelje proti rešitvi njunega problema oziroma potihem sugerira rešitev. Vendar pa bi bil tovrsten nastop voditelja nehote pristranski, zato se mu je treba v popolnosti izogniti.

Ravno zaradi zavezanosti načelu lastništva procesa in ne rezultata ter poudarjanju emotivne izkušnje nasproti intelektualni, se vrednotenje izpeljane delavnice ne more izraziti skozi ocenjevanje dosežkov udeležencev procesa. Lahko bi rekli, da je najpomembnejša naloga voditeljev procesa ustvariti okolje, kjer se bodo navzoči dobro počutili, kjer bodo komunicirali, izmenjevali videnja ter na koncu odšli domov s čimveč pozitivnih

izkušenj. Ravno pozitivna izkušnja je tisto, k čemur težimo, kar je sploh pomembno, ko se dotikamo konfliktov v obliki »ledene gore« ali pa »močvirja«. In če je povratna informacija udeležencev in udeleženk pozitivna, potem smo s procesom dosegli namen, pomembno pa je, da pustimo vrata za pripravo in realizacijo novih podobnih izkušenj, ki se bodo navezovala na opravljeni proces, vedno odprta. Postopnost oziroma delo v majhnih korakih je zagotovo ena pomembnejših odlik metode REKOS.

Neformalnemu druženju moramo nujno pustiti prostor znotraj delavnice – in ga ne prepustiti naključju ob koncu dogajanja (ko se marsikomu mudi po drugih opravkih). Tako je pri field processu in dialogu v skupnosti pomembno, da med delavnico naredimo pavzo, za katero pripravimo prigrizke za vse udeležene. Tako omogočimo, da se ljudje, ki morebiti drugače ne bi imeli takšne priložnosti, začnejo pogovarjati in družiti, kar je odlična priložnost za ustvarjanje in utrjevanje vezi v skupnosti. Prav tako je izredno pomembno, da ima celoten proces svoj začetek in svoj sklep. Sklep navadno poteka skozi refleksijo udeležencev (vsi sedijo v krogu in po vrsti na kratko povzamejo svoje misli in občutja) in ima poleg končnega povezovanja vseh udeleženi tudi funkcijo zapiranja vrat prisotnosti v delavnici in s tem povezanega vračanja v vsakdanjik.

3. Lastna izkušnja

REKOS je metoda, ki jo je težko ubesediti in natanko opisati vse njene nianse. Temelji na izkustvenem učenju, občutenju, pozitivnih izkušnjah in spoznanjih, včasih tudi na soočanju z lastnimi predsodki. Četudi ima proces točno določeno dinamiko, je zelo pomembno, da ostanejo voditelji procesa

vseskozi odprti za dogajanje v skupini, kajti v nasprotnem primeru se lahko začne zanemarjati pomembno načelo metode REKOS – to je inkluzivnosti. Moja osebna izkušnja z vodenjem delavnice po metodi REKOS vsebuje ravno to. V poročilu o izpeljavi delavnice, ki je bila moja zaključna naloga šolanja na začetni stopnji Poletne srednjeevropske šole reševanja konfliktov (udeležila sem se je v Salzburgu poleti 2002) in smo jo izpeljali na Urbanističnem inštitutu RS 12. in 13. julija 2003, sem namreč zapisala, da sem ob koncu prvega dne delavnice začutila rahlo nezadovoljstvo med nekaterimi udeleženci. Četudi je bila naša tema kakovost življenja v urbanem okolju, so nekateri izmed njih v sklapni refleksiji ob koncu prvega dne delavnice izpostavili, da bi se radi naučili kaj več o tem, kako se spopadati s konflikti v vsakdanjem življenju. Zaradi tega sem se odločila, da spremenimo prvotni plan (ki je bil delo v majhnih skupinah) in naslednji dan nadaljujemo z mediacijo oziroma igro vlog, kar se je na koncu izkazalo za pravilno. Mislila sem, da bi bil v neki drugi (»pravi življenjski«) situaciji tovrstni odklon od prvotnega plana nesprejemljiv in to tudi zapisala v svojem poročilu. Dr. Hania Fedorowicz, mentorica in voditeljica poletne šole, mi je odpisala v odgovor:

»Z eno stvarjo pa se ne strinjam s tabo, namreč to, ko praviš, da v pravi življenjski situaciji ne bi bilo dobro, spremeniti prvotnega plana. Moram protestirati. Kot sama razumem, je reševanje konfliktov vedno pustolovščina, kjer potujemo od znanega v neznano in kjer izkažemo svojo fleksibilnost tako, da upoštevamo potrebe udeležencev. Tvoja delavnica je bila prava življenjska situacija.«

(z e-maila, prejetega 15. julija 2003.)

Šolanje za vodenje procesov po načelih metode REKOS v prvem letu

poteka predvsem na izkustvenem učenju in se nato skozi vodenje delavnice, kakršno sem tudi sama pripravila, manifestira v karseda natančnem posnemanju te prve izkušnje vajencev in vajenk. Šele v nadaljevanju – v mojem primeru udeležbi na šolanju v nadaljevalni skupini, v poletni šoli leta 2003 – skozi opazovanje in analizo dela udeležencev in udeleženk začetniške skupine postane jasen marsikateri odgovor na prej zastavljena vprašanja. Tak način učenja je izrazito induktiven, kar je v nasprotju z analitičnimi načini pridobivanja znanja – kot recimo tistimi, ki smo jih povečini vajeni iz šole. Osebno mi je bilo zanimivo opazovati očitno frustracijo, ki so jo med šolanjem leta 2003 doživljali določeni člani in članice začetniške skupine (še posebej tisti, ki so se sicer izobraževali v psihologiji), ker, po njihovih lastnih besedah, niso razumeli, kaj se dogaja in zakaj morajo biti stvari ravno takšne – ne nujno obvladljive s preprostimi racionalnimi sredstvi – kot so bile.

4. Sklep

Metoda REKOS je zaradi predanosti procesu in ne vsebini uporabna pri iskanju rešitev znotraj zelo širokega spektra problemov, tudi tistih, ki se dotikajo urbanizma in prenove. Vendar je potrebno imeti v mislih, da prav zaradi nujnosti doslednega spoštovanja načel procesa pri izpeljavi metode REKOS ne moremo nastopati s pozicije strokovnjakov oziroma avtoritete, zato voditeljice in voditelji procesa ne smemo sodelovati v iskanju odgovorov na vsebinska vprašanja – če si želimo, da bi, potem se moramo nujno vključiti v delavnico kot udeleženci in ne smemo biti vodje procesa.

Opombe

- [1] Izraz so prevedli in začeli uporabljati na Mirovnem inštitutu v Ljubljani, kjer od leta 2000 deluje skupina za reševanje konfliktov Rekos. Glej: <<http://www.mirovni-institut.si>>, poglavje »Projekti«.
- [2] Glej: <<http://www.ridgewood.ca/index.html>>.
- [3] Glej: <<http://www.ridgewood.ca/aboutus.html>>.
- [4] Glej: <<http://www.conflict-resolution.at>>, poglavje »CBCR FAQs«.

Viri in literatura

Fedorowicz, Hania M. et al. (2002) The Rocks and Reefs »Navigating Alligator River for Field Process Leaders«: A Training Guide for use with Principles, Process, Techniques and Tools. Salzburg : Central European Summer School for Conflict Resolution. (skripta)

Ridgewood Foundation (2001) Foundational Process : Principles, Process, Techniques and Tools (Version 3.0). Ottawa : Ridgewood Foundation. (skripta)

Višnar, K. (2003) Report on the Community-based Conflict Resolution Workshop »The Quality of Life in Urban Environment«. Ljubljana.