

# Konflikthåndtering og fredsbygging

Kursperm for  
fredsundervisere



## Den globale fredsskole

- Et samarbeid mellom Norges Fredslag og Internasjonalt Utvalg for folkehøgskolene -

# Den globale fredsskole

I 2006 inngikk Internasjonalt Utvalg i Folkehøgskolene og Norges Fredslag en rammeavtale basert på økonomiske midler fra NORAD til nord/sør-informasjon. Samarbeidet startet i 2007 og skal finne sted i minimum to år, med sikte på å videreføre samarbeidet i hele perioden frem til 2010. Norges Fredslag ønsker lærere i folkehøgskolen og andre fredsundervisere velkommen til den globale fredsskole, hvor vi sammen skal gi handlingsalternativer for fredsbygging og konfliktforståelse.

## Hensikt

- Å heve kompetansen blant lærere i Folkehøgskolen og kursledere i Norges Fredslag
- Å styrke samarbeidet mellom Folkehøgskolene og Norges Fredslag
- Å sette en rekke av landets folkehøgskoler i stand til å tilby fredsundervisning som en del av deres ordinære undervisningsopplegg

## Mål

- Å gi lærere en verktøykiste med aktiviteter og teori som skal brukes i skolen for å skape en kultur for fred gjennom konflikthåndtering på en ikkevoldelig måte

## Målgruppe

- Internasjonale kontakter, internatledere og lærere i Folkehøgskolen
- Aktive medlemmer i Norges Fredslag som ønsker å sertifiseres som kursledere i Folkehøgskolen

Den første kurspermen og kurset for lærere i folkehøgskolen fokuserer på temaene konflikthåndtering og fredsbygging. De neste kurspermene og kursene vil fokusere på menneskerettigheter, ikkevoldelige fredstjenester og nedrustning.

Vi kaller dette en kursperm for fredsundervisere. Du er en fredsunderviser hvis du i praksis viser at det er mulig å bruke ikkevoldelige konfliktløsningsmetoder for å utvikle en bærekraftig fredskultur. Vi håper å engas-

jere både rektorer, lærere, internasjonale kontakter, internatledere, elever, vaktmestere, husmor og husfar i folkehøgskolen – så vel som medlemmer og kursledere i Norges Fredslag.

Sammen skal vi lage fred.

# Hva er fred?

Tenk over hva fred betyr for deg. Alle mennesker har ulike oppfatninger av hva fred betyr og innebærer, og dette varierer ut fra vår kultur, historie, bakgrunn, religion, livssituasjon og personlige erfaring. Hvis du ber en elev i Norge om å beskrive sine tanker om fred, vil du nok få et helt annet bilde enn om du spør en elev i Uganda om det samme. Vi bruker fredsbegrepet ulikt over hele verden og fredsbegrepet endrer mening og innhold i takt med historiske hendelser og de ønsker vi har for fremtiden.

Fredsforskeren Johan Galtung definerer fred som fravær eller reduksjon av alle typer vold, og en ikkevoldelig og kreativ konfliktransformering. Her snakker vi ikke bare om våpenhvile og fravær av krig som indikatorer på fred, det Galtung betegner som negativ fred, men om fravær av usynlige strukturer i samfunnet som rammer noen grupper, for eksempel diskriminering, rasisme, ulikhet og undertrykking. I en kultur hvor vi forebygger slike kulturelle og strukturelle maktskjevheter vil vi kunne utvikle det Galtung kaller positiv fred. Positiv fred er tilstedeværelsen av sosial rettferdighet.

Norges Fredslag har tro på at enkeltmenneskers engasjement er nøkkelen til en fredeligere verden. Fred er en aktiv prosess. En varig og rettferdig fred kan kun oppnås ved å fjerne de grunnleggende årsakene til krig og konflikt. Noen av de viktigste årsakene er urettferdig økonomisk og sosial fordeling, knapphet på nødvendige ressurser, mangel på demokrati, systematiske brudd på menneskerettighetene og manglende respekt for individuelle og kulturelle forskjeller.

En av de viktige strategiene for å utvikle positiv fred er å bruke ikkevoldelig konflikthåndtering for å utvikle en bærekraftig fredskultur. Målet må jo være at både internasjonale organisasjoner, stater, folkegrupper og lokalsamfunn kan løse sine konflikter på en ikkevoldelig og mer fornuftig måte enn gjensidig ødeleggelse. Dette krever ulike former for samarbeid på et globalt, internasjonalt, nasjonalt og mellommenneskelig nivå. Eksempler på ikkevoldelig konflikthåndtering på alle nivåer er fredsbevarende styrker, internasjonale

observatører, megling, forhandlinger, innsats for å bygge sivile samfunn, frie medier og å gi opplæring i ikkevoldelig konflikthåndtering til grupper eller mennesker som er i konflikt.

# Fredsnasjonen Norge

## Hensikt

Å se hvordan fredsbegrepet har endret seg gjennom historien, og hvordan oppfatningen av fred henger sammen med historie, politikk og kultur i et land.

## Varighet

3 -6 timer

## Forberedelser

Intervju

## Beskrivelse av øvelsen

Deltakerne skal intervju personer i 10-, 40-, og 70-årsalderen om hva fred betyr for dem. Det kan være personer du kjenner, eller spør tilfeldige du treffer på gata, på skolen eller på butikken.

1. Hva betyr fred for deg og hvordan kan du skape fred?
2. Hva kjennetegner fredsnasjonen Norge?
3. Hvilke hendelser har du opplevd i Norge som symboliserer fred for deg?

Lag en tidslinje hvor deltakerne markerer de hendelsene som informantene beskriver som fredelig. Lag en oversikt over hva som kjennetegner fredsnasjonen Norge, og hvordan informantene beskriver fred. Lag en oversikt over hvordan de personene du har spurt tror at de kan skape fred.

# Hva kan du gjøre for å skape fred?

## Hensikt

Diskutere og argumentere for påstander  
Bevisstgjøring av egne holdninger

## Varighet

1 time

## Forberedelser

Klipp kort av kartong. Kortene har en blank forside, og på baksiden skriver du påstander  
Lag et kortsett til hver gruppe

## Beskrivelse av øvelsen

Deltakerne setter seg i grupper på 4-5 personer rundt et bord. Fordel kortene på bordet med den blanke siden opp. Deltakerne trekker et kort hver, leser opp påstanden og argumenterer for hvorfor de er uenige eller enige.

Det er fint om du finner flere påstander eller aktuelle temaer som passer til gruppen.

## Påstander:

- Industrilandene er ansvarlige for den globale oppvarmingen, fordi de konsumerer mest og forbruker flest naturressurser i verden
- Det er mulig å oppnå FNs tusenårsmål nummer åtte: Sikre miljømessig bærekraftig utvikling: Halvere andelen av jordens befolkning uten tilgang til rent drikkevann innen 2015 og forbedre levekårene for minst 100 millioner mennesker som bor i slumområder innen 2020
- Resirkulering i husholdningen er bortkastet tid så lenge de store institusjonene og bedriftene ikke resirkulerer.
- Det er viktigere å dekke de grunnleggende behovene som rent drikkevann og husly enn å sikre miljømessig bærekraftig utvikling.
- Regjeringen i et land kan ikke påvirke folks holdninger til miljø.
- De fleste miljømessige problemene henger sammen med befolkningstall.
- Jeg er villig til å senke mitt private forbruk for å bidra til å sikre miljømessig bærekraftig utvikling for alle.

# Verdenskrav om å skape en fredskultur

FN slår fast at en kultur for fred er et sett verdier, holdninger, oppførsel og levemåter som avviser vold og motvirker konflikters grunnleggende årsaker ved å løse problemer gjennom dialog og mekling mellom individer, grupper og nasjoner. For at fred og ikkevold skal vedvare må vi fremme en kultur for fred gjennom utdanning. Skolen skal fremme kvalitative verdier, holdninger og oppførsel for en kultur for fred. Elevene skal lære fredelig konfliktløsning, dialog, samarbeid og aktiv ikkevold. Utdanning er altså en søyle for å skape en kultur for fred. De andre syv søylene er:

- bærekraftig sosial og økonomisk utvikling
- respekt for menneskerettighetene
- likestilling mellom kjønnene
- demokratisk deltakelse
- forståelse, toleranse og solidaritet
- deltakende kommunikasjon og fri flyt av informasjon og kunnskap
- internasjonal fred og sikkerhet

Alle aktivitetene i Norges Fredslag bygger på tanken om å bygge positiv fred og fredskultur. En varig og rettferdig fred kan kun oppnås ved et systematisk arbeid for å redusere årsakene til krig og konflikt. Dette innebærer å arbeide for å utvikle en fredskultur i et fritt og rettferdig samfunn. Et slikt samfunn kjennetegnes av små økonomiske og sosiale forskjeller, demokrati og maktspredning, respekt for menneskerettigheter, vern av miljø og naturressurser og respekt for individuelle og kulturelle forskjeller.

I en fredskultur har alle samfunnets individer og organer ansvar for å forsvare og utvikle freden. En fredskultur forutsetter følgelig at enkeltmennesket kjenner sin egen verdi og betydning som samfunnsmedlem. Under historiens største fredskonferanse i Haag i Nederland i 1999, Hague Appeal for Peace, ble det bestemt at tiåret 2000 – 2010 er tiåret for fredskultur og ikkevold for alle barn. Norges Fredslag støtter appellen om å gjøre fredskultur til en integrert del av læreplaner og

pensum i en større grad enn det er nå.

Hensikten med den Globale Fredsskole er å samarbeide om fredsbygging og ikkevoldelig konfliktløsning i folkehøgskolen. Vi tror at folkehøgskolen vil legge grunnlaget for å skape en fredskultur gjennom sitt samfunnsengasjement. Utviklingen av en fredskultur kan aldri bli en toppstyrt prosess, den er avhengig av at folk i hverdagen er seg sitt ansvar bevisst. Fredskultur er derfor en målsetting som alle fredsengasjerte kan arbeide med i sitt daglige virke.

# Grunnprinsipper i fredsundervisning

Fredsundervisning betegnes av mange som en sosial prosess som alle må gjennom for å oppnå fred. Oppdragelse for fred starter før barnet blir født og fortsetter hele livet gjennom, som såkalt livslang læring. Dette undervisningsopplegget har en helhetlig tilnærming til fredsundervisning, og definerer fredsundervisning som en opplæring til samarbeid, omsorg og lik fordeling, og til å bruke ikkevold for å løse konflikter. Mange hevder at "fred begynner i våre sinn". Et av målene for fredspedagogikken er å fokusere på motsetninger i samfunnet og å bryte med undertrykkelse i større og mindre grad. I dette ligger det også en fare for selvmotsigelse i tilfeller der ord ikke følger handling. Hvordan er det mulig for ei mor å lære datteren sin at hun er like mye verd som broren, hvis mora selv mener at hun er mindre verd enn mannen sin? Hvordan er det mulig for henne å lære datteren å reise seg og holde fast på rettighetene sine, til å bli selvhevdende og forandre verden, hvis hun selv blir undertrykt? Kjønnsdiskriminering kan være et eksempel på det Galtung kaller kulturell vold.

For å bygge en fredskultur basert på positiv fred, må vi først og fremst frigjøre oss fra undertrykking. Dette kaller den brasilianske pedagogen Paulo Freire for frigjørende pedagogikk. Hensikten for en frigjørende pedagogikk er å våge å sette ord på det vi opplever som undertrykkende, og det mener Freire at vi gjør best gjennom dialog.

Hovedprinsippet for dialogen i fredsundervisning er at vi ikke betrakter den andre parten som uvitende, men at vi har noe å lære av hverandre.

Det er snakk om en realistisk og rasjonell innstilling til livet. Det er ikke snakk om manipulering men om frigjøring. Det viktigste er å ta andre mennesker på alvor. Skal vi lære av verden rundt oss, er det viktig at vi innser våre egne begrensninger og muligheter. Vi er alle i samme båt: Det er ingen som bør være de eksklusive eiere av sannhet og kunnskap. Vi er som mennesker et ufullendt prosjekt. De som ikke er yd-

myke kan heller ikke tre inn i en dialog for å sette navn på verden.

Dialogen i fredsundervisning krever at vi tror på andre mennesker. Vi tror det er mulig å skape noe, og skape noe på nytt og på nytt. Vi tror at alle mennesker kan skape seg et menneskeverd. Vi må ha en slik tro før vi kan tre inn i en dialog. Uten tro vil dialogen bli en manipulasjon fra de som "mener at de vet bedre".

Dialogen skal også være gjensidig. De som er deltagere står i et nært forhold. En falsk kjærlighet, ydmykhet og tro kan ikke skape tillit. Det som skaper tillit er tillit. Videre krever dialogen kritisk engasjement. Det er snakk om å oppdage en uatskillelig solidaritet mellom verden og menneske og som ikke tillater at vi skiller dem fra hverandre. Gjennom en kritisk dialog skal vi tilslutt klare å forandre verden og frigjøre oss fra kulturell eller strukturell undertrykkelse, og slik bygge en bærekraftig fredskultur.

# Utgangspunkt for dialog

## Hensikt

Hva er et fruktbart utgangspunkt for dialog?  
I fredsundervisning er det ikke å finne riktig eller galt svar, men å forstå hverandre. Det er ikke nok å ha rett.

## Varighet

10 minutter

## Beskrivelse av øvelsen

Deltakerne stiller seg i en ring og du står i midten av ringen. Spør deltakere rundt deg hvor mange øyne de ser at du har.

## Diskusjon

Alle vet at du har to øyne, men det er ikke alle som står i riktig posisjon i dette øyeblikket slik at de kan se begge øynene dine. Det nytter ikke for de som står foran deg og ser begge øynene dine å si at de som står bak deg tar feil, fordi at de kan ikke se øynene dine fra sin posisjon. Hvis alle står hardnakket på sine synspunkter blir dette et lite fruktbart utgangspunkt for dialog.

I hvilke andre situasjoner kan det samme skje?

# Posisjoner i en konflikt

**Hensikt**

Vi oppfatter, tolker og forstår ulikt ut fra posisjonen vi befinner oss i.

Forskjellen mellom det vi ser og det vi erfarer.

**Varighet**

10 minutter

**Beskrivelse av øvelsen**

Deltakerne stiller seg på en rekke foran deg med ansiktene vendt mot deg. Be dem om å stille seg parvis med ryggen til hverandre, og de skal fortsatt se på deg.

# Det er alltid mer enn to sider i en konflikt

## Hensikt

En konflikt har sjelden bare to sider, og det er viktig at vi er åpne for skjulte aktører og

## Varighet

20 min

## Beskrivelse av øvelsen

Grupper deltakerne og be dem definere en konflikt de selv har opplevd. Be dem også om å definere aktørene i konflikten. En vanlig misforståelse er at en konflikt bare har to parter, noe som gjør det langt enklere å kanalisere frykten og hatet i retning av motparten. En essensiell del av bevisstgjøringen til parter i konflikt er derfor å åpne opp for andre aktører og parter i konflikten og fokusere på at konfliktbildet er langt mer sammensatt enn opprinnelig tenkt.

# Fra posisjon til interesse

## **Hensikt**

Partene i en konflikt posisjonerer seg ofte mot hverandre. Identitetsforståelsen blir veldig innsnevret når en føler at ens posisjoner er truet. Bevisstgjøring av likheter og forskjeller, og hvordan vi aktivt kan bruke vårt mangfold i møtet med andre.

## **Beskrivelse av øvelsen**

Be alle deltakerne stå oppreist midt i rommet og bevege seg til høyre eller venstre avhengig av om de kan identifisere seg med de påstandene som uttales.

# Ressurser

## Internettkilder:

- [www.fredsundervisning.no](http://www.fredsundervisning.no)
- [www.fredslaget.no](http://www.fredslaget.no) - Se spesielt prinsippprogrammet og andre dokumenter under fanen Folk lager fred.
- [www.fn.no](http://www.fn.no) - FN resolusjon A/RES/52/13: en kultur for fred og A/RES/53/243, deklarasjon og aksjonsprogram for en kultur for fred
- [www.haguepeace.org](http://www.haguepeace.org)

## Litteratur:

- Knudsen, Borgny (2005): På vei mot en fredspedagogisk praxis. Om lærerens profesjonalitet. Tapir Forlag, NTNU
- Freire, Paulo (1999): De undertryktes pedagogikk, Gyldendal Norsk Forlag, Oslo
- Haavelsrud, Magnus (1991): Fredslæring: Utfordringen til alle i 90-åra, Arena forlag, Oslo
- Shor, Ira (2004): Freire for the classroom, Boynton/Cook Publishers. Inc, USA
- Mandela, Nelson : The road to freedom
- Tutu, Desmon

# Hva er konflikt?

Hva assosierer du med ordet konflikt? Mellommenneskelige konflikter har eksistert siden tidenes morgen og vil alltid eksistere i alle samfunn. Konflikter er en naturlig, uunngåelig og nødvendig konsekvens av at mennesker med ulike verdier og interesser møtes. Konflikter bærer i seg kimen til nødvendig personlig og samfunnsmessig endring, men det kan også medføre krig og ødeleggelse. Den militærteknologiske utviklingen har dessuten ført til at konsekvensene av voldelig og destruktiv håndtering av konflikter har blitt stadig verre, og i dag utgjør en trussel mot menneskehetens eksistens. Dette gjør det nødvendig å utvikle en fredskultur både i Norge og alle andre samfunn.

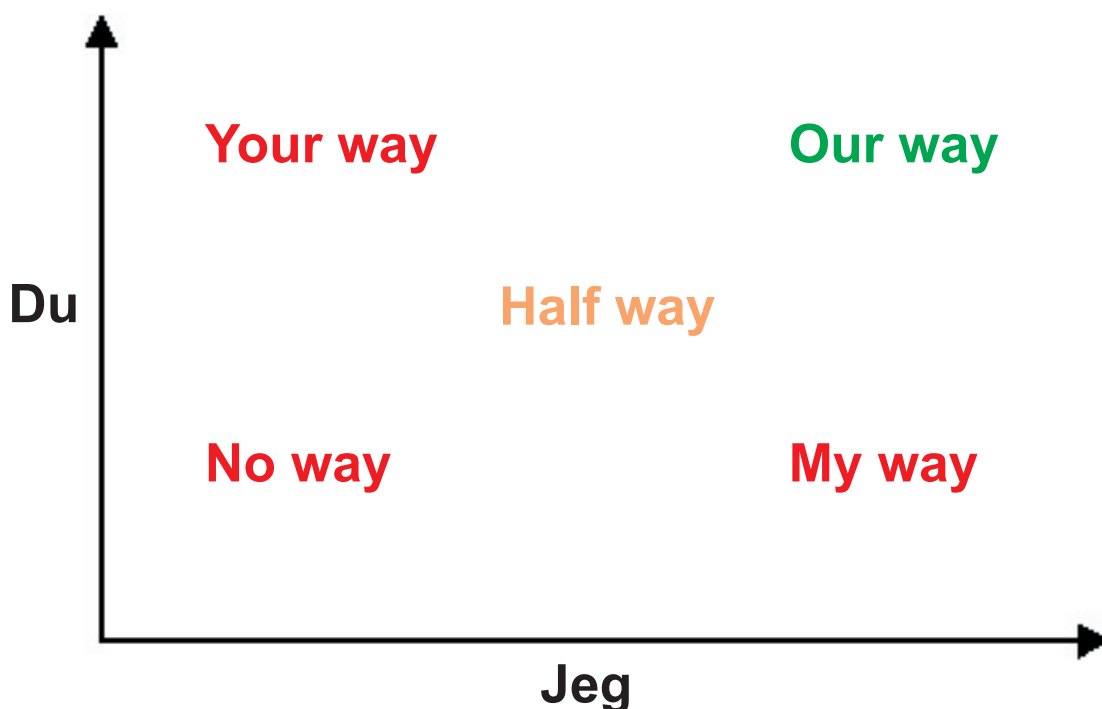
Konflikter er :

*"... livets utfordringer til os, uunngåelige og dynamiske. De hører med til enhver forandring. De kan føre til social utvikling og til mere ærlighet og forståelse mellom mennesker. Men de kan også føre til fjendskap, forkrøbling og stagnation. Det kommer an på, hvordan konflikterne håndteres og gjennomleves."*

(Center for Konfliktløsning)

Det finnes mange måter å forstå og løse konflikter på. Vi ønsker å vise at konflikter er positive og spennende, og vi skal her gi dere noen verktøy og øvelser for bedre å kunne få øye på konfliktene i tide og håndtere dem på en positiv og fruktbar måte. I dette kapittelet skal vi fokusere på konfliktforståelse og konflikthåndtering på et mellommenneskelig nivå.

Galtungs modell for konflikthåndtering viser fem steg på veien mot det han kaller *konflikttransformasjon*. Her ser vi at poenget for konflikthåndtering ikke er at en av partene vinner diskusjonen ("your way" eller "my way"), heller ikke at partene inngår kompromiss ("half way") eller slipper totalt på kravene ("no way"). Målet for konflikthåndtering er å finne en løsning som er til det beste for begge parter ("our way"). Men det krever at vi finner kreative løsninger!



# Din opplevelse av konflikt

**Hensikt**

Å reflektere over egne opplevelser og erfaringer fra å være i en konfliktfylt situasjon. Å ha evne til å beskrive egne interesser og behov som har kommet i konflikt med andre, og hvilke følelser som knyttes til konfliktsituasjoner. Å ha evne til å lytte når andre beskriver interesser, behov og følelser knyttet til konfliktsituasjoner.

**Varighet**

20 minutter (10 minutter før rollene byttes om)

**Beskrivelse**

Deltakerne skal diskutere i par. Mens den ene snakker skal den andre lytte og forsøke å sette seg inn i den andres situasjon. Etterpå bytter de roller. Oppgaven er å beskrive en konflikt de har vært en del av som de ikke klarte å løse. Konflikten beskrives ved å forklare hva de ulike partene var uenige om, og hva de følte da de var involvert.

# Hva er vold?

**Hensikt**

Å få oversikt over forskjellen mellom negativ og positiv fred. Å finne eksempler på kulturell, strukturell og direkte vold.

**Varighet**

30 minutter

**Materiale**

Bilder fra aviser relatert til positiv og negativ fredag.

Eksempel:

Direkte vold: slåsskamp, krig, bomber, opprør

Kulturell og strukturell vold / Negativ fred: fattigdom, sult, fredsbevarende styrker, rasisme, ulik fordeling av ressurser, overflod, søppel

Positiv fred: valgdeltakelse, dialog, harmoni, glede

**Beskrivelse av øvelsen**

Deltakerne deles inn i grupper på tre eller fire. Del ut bilder til hver gruppe og be dem om å sortere bildene i to kategorier: krig eller fred.

Be dem deretter om å diskutere hvilke bilder som viser positiv og negativ fred.

**Diskusjon**

Hvilke bilder kategoriserte dere først som fred, og deretter som negativ fred?

# Voldsbarometeret

## Hensikt

Reflektere over hva som kjennetegner voldelige handlinger og ulike grader av vold

Å uttrykke egne standpunkt

Å lytte til andres standpunkt

## Varighet

1 time

## Materiale

Maskeringstape / farget tape

A4-ark

## Forberedelser

Rydd vekk stolene i klasserommet og marker en linje med maskeringstape. Linjen merkes NØYTRAL, høyre side av linjen markeres med IKKEVOLD og venstre side markeres med VOLD.

## Beskrivelse av øvelsen

Deltakerne stiller seg på linjen hvor de står i en nøytral posisjon i voldsbarometeret. Du skal gi deltakerne situasjoner som hver enkelt skal analysere og ta standpunkt til om situasjonen er voldelig eller ikkevoldelig. Hver finner sin posisjon i barometeret som viser hvordan de oppfatter situasjonen. Jo lengre fra det nøytrale utgangspunktet de stiller seg, desto mer voldelig eller ikkevoldelig oppfattes situasjonen. Posisjoner nærmere midten uttrykker at situasjonen oppfattes uklar eller tvetydig, og linjen markerer en nøytral posisjon.

Hver deltaker skal forklare til resten av gruppen hvordan de oppfatter situasjonen, og hvorfor situasjonen oppfattes som voldelig eller ikkevoldelig. De andre skal lytte til hver enkelts forklaring, og hvis noen skifter mening underveis må de flytte til den riktige posisjonen. Dette er også en øvelse i aktiv lytting! Det er viktig å forklare hvem de oppfatter situasjonen eller handlingen voldelig mot. Det er fint om deltakerne kan relatere de situasjonene du leser opp til egne erfaringer.

Denne øvelsen passer godt i grupper med ulik bakgrunn og nasjonaliteter, fordi deltakerne har ulike

perspektiver på hva som oppfattes som voldelig eller ikkevoldelig. Tilpass gjerne standpunktene til gruppen.

## Mellommenneskelige konflikter

- Elise har fornærmet Jonas skikkelig. Jonas reagerte så kraftig at han fortalte Elise at han aldri ville se henne mer. Er Jonas' handling voldelig eller ikkevoldelig?
- Du er vitne til at en mann slår en kvinne som ser ut til å være hans kone eller kjæreste. Du går forbi uten å gripe inn. Er handlingen din voldelig eller ikkevoldelig?
- En mann røyker sigar ved nabobordet utenfor en restaurant. Røyken forstyrrer dere som sitter og spiser, og ingen av dere røyker. Er denne situasjonen voldelig eller ikkevoldelig?

## Konflikter på samfunnsnivå

- Et norsk konsern med tilstrekkelig profitt bestemmer seg for å legge produksjonen til Mexico for å øke profitten ytterligere. Selskapet har 200 ansatte, og alle får samme beskjed om at hvis de vil beholde jobben kan de følge med bedriften til Mexico. Er selskapets avgjørelse voldelig eller ikkevoldelig?
- En mur bygges for å skille to folkegrupper som er i konflikt. Er muren voldelig eller ikkevoldelig?
- En fabrikk slipper ut avfall i elven like ved. Regjeringen tillater utslippene under visse restriksjoner. Er fabrikkens handling voldelig eller ikkevoldelig?

## Diskusjon

Opplevde du noen av situasjonene forskjellig fra de andre deltakerne? Hva tror du er årsaken til det?

Skiftet du posisjon mens du lyttet til de andres forklaringer? Hvorfor?

Hvordan kunne vi løst disse situasjonene på en ikkevoldelig måte?

# Konflikthåndtering

Følgende er en beskrivelse av ulike stadier for å analysere og transformere konflikter:

## 1. Kartlegge de involverte partene

- Still spørsmål om situasjonen på en måte som ikke kommuniserer skyld eller dømming om rett og galt
- Spør om det er flere som oppfatter denne situasjonen som konfliktfylt, for å sjekke at du ikke har misforstått
- Lytt til alle partene
- Prøv å forstå interesser og behov hos de andre og prøv å kommunisere dine egne behov
- Ta deg tid til å kommunisere med de andre

## 2. Følelser og behov

### 2. Identifisere og klargjøre alle muligheter for løsning.

- Spør de andre hvilke mulige løsninger de kan se for seg
- Vær en aktiv lytter
- Vær åpen for at det finnes ulike måter å løse konflikten på, og vær åpen for alle løsningene som foreslås

### 3. Hvordan kommer vi frem til den beste løsningen?

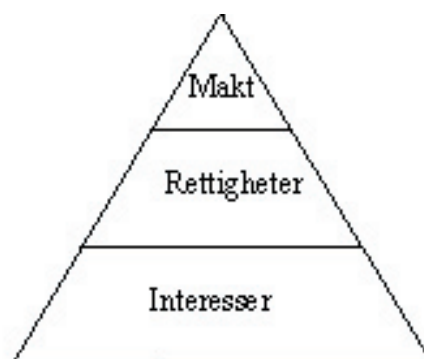
- Vær ærlig og åpen
- Vær åpen for at nye alternativer til å løse konflikten kan komme frem underveis
- Vær oppmerksom på at alle partene i konflikten skal tas med i betraktning når konflikten skal løses, og at alle behovene skal tas i betraktning

### 4. Velg den mest egnede metoden for konflikthåndtering

- Vær tålmodig og unngå å stresse de involverte med å finne en forhastet løsning
- Når partene nærmer seg en løsning er det lurt å sjekke at alle parter har samme forståelse av resultatet
- Involver alle partene slik at de er aktive i løsningsfasen
- Bli enig om delmål og hovedmål på veien frem til at konflikten er løst

### 5. Vær oppmerksom på partenes posisjoner

- Makt: Den sterkeste bestemmer utfallet
- Rettigheter: Basert på lover, normer og verdier. Beslutning basert på uavhengige kriterier
- Interesser: Tar hensyn til partenes behov og ønsker



# Kunsten å være kreativ

**Hensikt**

Å komme frem til løsninger som alle partene tjener på

**Varighet**

20 minutter

**Beskrivelse av øvelsen**

Deltakerne setter seg i grupper på fire rundt et bord

På bordet ligger det en appelsin.

Gruppen skal dele appelsinen, og sammen skal de komme frem til 10 måter å dele appelsinen mellom seg slik at alle blir fornøyde!

**Diskusjon**

Hvilke andre situasjoner opplever vi at det er vanskelig å finne løsninger hvor alle blir fornøyde?

Finn eksempler på konflikter som vi kan finne kreative løsninger på hvor alle partene blir fornøyde?

# Aktiv lytting

I konflikthåndtering er det viktig å lytte aktivt til de involverte partene. Du skal gi støtte til partene men samtidig fokusere på saken. Det er viktig å skape forståelse og tillit og vise empati og respekt, uavhengig av meninger, ord eller oppførsel. Du skal kunne oppsummere presis det som sies og formulere problemene som problemer og saker, ikke personligheter

Ta sikte på aktiv, empatisk lytting ved å være oppmerksom og ikke la deg distrahere. Vær interessert i de andres behov, og la dem vite at du bryr deg om hva de sier. Vær ikke-dømmende og ikke-kritiserende og bruk kroppsspråk for å skape en positiv atmosfære.

80% av kommunikasjonen er gjennom kroppsspråk. Det er viktig å ha passende øyekontakt med begge parter, og vise at du er oppmerksom og fokusert ved å nikke. Kroppen er vendt mot den som snakker. Det du skal kommunisere er "jeg er ivrig etter å høre og forstå deg".

Unngå å mumle svar for å gi oppmuntring, men heller oppfordre partene til å utdype mer det de sier: "Fortell meg mer", "Jeg vil gjerne høre om det". På slutten skal du oppsummere hovedpunktene til den som snakker. Ta korte notater men ikke begrav deg selv i dem! Parafraiser eller gjenta i egne ord. Fokusér på taleren ("du", ikke "jeg"). Gjenspeil meningen, men ikke gjenta ordene.

Et viktig poeng i ikkevoldelig kommunikasjon er å bruke ord for å åpne vinduer, ikke for å bygge murer. Unngå krav, diagnoser og beskyldninger, og uttrykk følelser uten å provosere den andre parten. På samme måte er det viktig å motta kritiske meldinger uten å ta dem personlig eller gi etter.

# Forhandlinger

*"In a successful negotiation, everyone wins.  
The objective should be agreement, not victory."*

## Hva er forhandling?

Forhandling er en prosess hvor partene er interessert i å løse konflikter, enes om handlingsplaner, kjøpslå for individuelle eller kollektive fordeler og/eller forsøke å komme frem til løsninger som er av gjensidig interesse. Forhandling er vanligvis ansett for å være en alternativ måte å løse konflikter på. Det første skrittet i forhandling er å klargjøre om situasjonen i det hele tatt er en forhandling. De grunnleggende forutsetningene for forhandling er at det eksisterer to eller flere parter som har et felles formål, men har betydningsfulle forskjeller. Formålet med forhandlingene er å redusere avstanden mellom partene gjennom kompromiss. Resultatet av en forhandling kan være et kompromiss som under omstendighetene gir maksimal tilfredsstillelse for begge parter (integrativ pareto-optimal løsning) eller som til størst grad tilfredsstiller en av partene på bekostning av den andre (distributativ løsning). I verste fall kan forhandlingene resultere i brudd (standoff).

## Hvordan forhandler vi?

Vi kan grovt sett skille mellom to typer forhandlinger; distributativ og integrativ forhandling eller sagt med andre ord posisjonsbaserte og interessebaserte forhandlinger.

## Hvorfor bør vi lære om forhandlings-teknikk?

I løpet av en uke er vi alle i situasjoner som håndteres gjennom forhandling. Mange av oss skyr konflikter og tenderer å undertrykke dem. Det er derfor ekstra viktig med metoder for konflikthåndtering for å unngå at situasjonen/forholdet eskalerer og går ut av kontroll.

I et internasjonalt samfunn som stadig beveger seg i retning av flere internasjonale, mellomstatlige og overnasjonale organer har forhandlinger fått en annen status enn tidligere. Teknikken blir mye oftere brukt og blir viktigere å kjenne til for å forstå de komplekse tvisteløsningsmekanismene i det internasjonale liv og virke.

# Distributativ forhandling

Det som kjennetegner den distributive forhandlingen er at en side "vinner" og en side "taper". Det er et gitt antall ressurser som skal deles, noe som betyr at dess mer en av partene får, dess mindre får den andre.

En persons interesse står i motsetningsforhold til den andre. Det dominerende hensynet i denne type forhandling er å maksimere utfallet for eget vedkommende, og strategiene som brukes inkluderer både manipulasjon, tvang og bevisst utelatelse av informasjon. Selv om mange forhandlingsprosesser ofte vil inneha både distributive og integrative komponenter er det dessverre distributativ forhandling som forekommer oftest i internasjonale forhandlingsprosesser. En øvelse som illustrerer denne type forhandlinger på en god måte er *Kongen og Dronningen*.

# Kongen og dronningen

**Hensikt**

Å vise kompleksiteten i de fleste konfliktsituasjoner  
Å reflektere over hvordan metoden for konflikthåndtering påvirker utfallet

**Varighet**

30 minutter

**Beskrivelse av øvelsen**

Les historien om kongen og dronningen for gruppen. Be deltakerne om å rangere karakterene individuelt før de går inn i grupper for å prøve å komme frem til en felles løsning. Dette er i så måte posisjonsbasert, fordi elevene går inn i gruppearbeidet med klare posisjoner i forhold til hvilken rekkefølge de ønsker at karakterene skal stå i. Dette har lett for å skape en nullsum-stemming; hvis en i gruppa får gjennomslag for sin rangering, går det på bekostning av de andre listene. Deltakerne skal komme frem til en felles løsning. Erfaringsmessig er det veldig få som klarer det.

Det var en gang en konge og dronning. Kongen elsket dronningen, men måtte legge ut på en lengre reise. Han mistenkte at dronningen hadde en elsker. Derfor ga han vaktene på slottet ordre om å drepe henne hvis hun forlot slottet mens han var borte. Han fortalte dronningen om dette før han reiste.

Da kongen hadde reist, kontaktet dronningens elsker henne og ba henne komme til han. Hun sa at hun ikke kunne komme, siden vaktene hadde blitt beordret til å drepe henne hvis hun forlot slottet. Elskeren sa at han var desperat etter å se henne og ba henne komme neste natt.

Dronningen betrodde seg til en av vaktene, som sa at han ville beskytte henne og hjelpe henne å komme ut av slottet, så fremt hun kom tilbake før midnatt.

Dronningen møtte elskeren sin og kom tilbake til slottet i tide. Vekten som hadde lovet å hjelpe henne hadde sovnet. En annen vakt så henne idet hun var på vei inn i slottet, og drepte henne.

Hvem av personene i historien er mest ansvarlig for dronningens død?

Ranger dem fra en til fem:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

**Diskusjon**

Øvelsen blir mer effektiv av å trekke inn eksempler fra virkeligheten for å synliggjøre hvor luksuriøse omstendigheter elevene faktisk forhandler under.

Et eksempel som her kan brukes er hentet fra forhandlingene mellom serbere og albanere i forkant av NATO-bombingen av tidligere Jugoslavia. Disse forhandlingene fant sted i Rambouillet; et slott lokalisert et lite stykke utenfor Paris med daværende amerikanske Secretary of State Madeleine Albright som sjefsforhandler. (Se manualen for Vennskap Nord/Sør)

# Megling

I gamle dager gikk stormenn til kongen for å fordele landet likt mellom seg. Fattigfolket gikk til presten for å gjøre opp for sine synder og holde seg inne med Gud. I våre dager kjenner vi til moren som iherdig forsøker å få storebror til å dele godteriet med lillesøster og holde seg rolig i baksetet på vei til Trøndelag, eller lederen som må løse opp i en personalkonflikt på jobben. Politikere elsker å smykke seg med tittelen som Fredsmegler, men hva er egentlig megling, og hvordan kan vi forstå dets ulike former?

Megling er et møte mellom to eller flere personer i konflikt, og en utenforstående person, som sikrer at det blir snakket både om det man er uenige om og de følger det har hatt for den enkelte.

Som eksemplene over illustrerer kan man skille megling som metode fra rollen som megler. De fleste av oss har på et eller annet tidspunkt hjulpet andre med å løse konflikter, og inntatt mer eller mindre upartiske roller. Færre har kanskje gått aktivt inn for å arbeide med megling, og satt seg inn i hva som skiller denne metoden fra andre former for konfliktløsning. Også innefor megling finnes det ulike retninger. Følgende illustrerer noen av disse:

Ekspertmegling (advokatmegling, politisk megling)  
 Dialogisk basert megling (konfliktrådsmegling)  
 Likepartsmegling (elevmegling, megling på arbeidsplasser)

I det følgende vil vi ta utgangspunkt i den dialogbaserte meglingen, da denne kan sies å være representert i alle retninger, selv om arbeidsformen skiller seg noe fra hverandre.

I norsk sammenheng har Nils Christie vært instrumentell i opprettelsen av konfliktrådene som tilbyr gratis megling i sivile,- og straffesaker over hele landet. I hans ord er den norske ordningen et eksempel på "menneskenes sunne fornuft satt i system", og en illustrasjon av den grunnleggende tro på menneskenes iboende evne til konfliktløsning.

Meglerens viktigste oppgave er å bringe partene i dialog. Når partene er vel tilstede i samme rom vil megler forsøke å frembringe partenes ulike syn og gjennom en rekke teknikker bidra til at partene får lagt frem sin sak. De fleste meglere er opptatt av hvordan partene sitter i forhold til hverandre i rommet, og vil søke å legge til rette for best mulig kontakt. Megleren vil i stor grad bruke åpne, nøytrale spørsmål for å få partene i tale, samt lytte aktivt og undersøke uklarheter dersom disse oppstår. Ofte ligger mye av roten til konflikter i misforståelser eller ulike oppfattelse av hva som skjedde og intensjonene bak handlinger. I denne sammenheng er det viktig at megleren er ydmyk, og ikke overfører sine vurderinger på samtalen. En god megler er flink til å tie stille, og la partene snakke, men samtidig oppmerksom på når det er klokt å ta samtalen videre hvis den ikke beveger seg. Meglerens oppgave er å oppsummere det partene har blitt enige om i en avtale, eller avklare hvordan saken tas videre dersom man ikke kommer til enighet.

Følgende er en beskrivelse av ulike stadier i en meglingsprosess:

#### 1. Åpning

Megler forklarer hva meglingsprosess er, og hvilken rolle megleren vil ha i forhold til partene.

Stikkord: Fortrolighet, nøytralitet, partene er selv ansvarlige, et alternativ til tradisjonell rettsbehandling/straff.

#### 2. Redegjørelse og dialog

Megler inviterer partene til å forklare hvordan de har opplevd konflikten.

Stikkord: Behov, følelser, interesser

#### 3. Presisering av problemfelter

Megler bidrar til å klargjøre hva man er enig og uenig om.

Stikkord: Oppsummering, sammenfatning, prøving

#### 4. Løsninger

Megler inviterer partene til å komme med forslag som kan løse uenigheten.

Stikkord: Idemyldring, empatisk lytting, fremtidsfokus

#### 5. Avtalen forhandles

Megler noterer hva partene har blitt enige om og utarbeider en avtaletekst.

Stikkord: Partenes egne ord, proporsjonalitet, bærekraft/langsiktighet.

#### 6. Avslutning

Megler inviterer partene til å godkjenne avtalen, signere og avslutte meglingsprossen.

Stikkord: Partene samtykker, avtalen kopieres, avslutning

#### De vanligste dimensjonene i en konflikt er:

- Instrumentelle konflikter:  
om konkrete mål, midler og prosedyrer
- Interessekonflikter:  
om fordeling av ressurser – penger, tid, plass mm
- Verdikonflikter:  
om personlige eller kulturelle verdier – religion mv.
- Personlig konflikter:  
om identitet, selvverd tillit og lojalitet.

# Rollespill: Venninner i konflikt

## Hensikt

Å øve seg å megle som en nøytral person mellom to personer. Å kartlegge interesse, behov og følelser i en konfliktfylt situasjon.

## Varighet

1 time

## Roller

Megler, Lisa, Christina og to observatører

## Gjennomføring av rollespillet

Deltakerne deles i grupper på fem. Del ut rollebeskrivelse til hver deltaker og gi ti minutter til å lese rollebeskrivelsen og å forberede rollen.

## Les bakgrunnshistorien høyt:

Lisa og Christina er venner, men har nå blitt uvenner. De går i samme klasse og er 15 år gamle. Når du kommer forbi på gangen ser du at Lisa dytter Christina inn i veggen og hører henne rope: "Jeg er så JÆVLIG lei av den der sladringa di, og at du går bak ryggen på meg å slenger dritt." Venner kommer løpende til og får stoppet jentene fra å ryke i tottene på hverandre. Skolen du går på er involvert i et skolemeglingsprosjekt, og praktiserer elevmegling. Lisa og Christina samtykker begge i å være med på megling for å løse opp i deres uoverensstemmelser. Meglingsmøtet starter nå.

Utvidet bakgrunn - NB! deles kun ut til rolleinnhaverne

**Lisa:** Du er en 15 år gammel jente som er utadvendt og litt tøff i trynet. Du er pen og virker selvsikker. Du har et litt anstrengt forhold til gutter, og har hatt mange kjærester, men ingen som har vart lengre enn et par fester. Kanskje er du litt red for at du ikke klare å leve opp til det bildet du tror andre har av deg? Kanskje er du redd for å bli sviktet?

Du har nettopp klina med en fyr (Chris) som du visste Christina var forelsket i. Du blir litt impulsiv når du er

full, og får først dårlig samvittighet dagen derpå. Christina gjør jo aldri noe med sine forelskelser uansett, og du var bare sammen med Chris en gang.

Christina betyr mye for deg. Dere har vokst opp sammen, og har mye felles selv om dere er veldig ulike som personer. Du synes Christina er pen, og blir av og til irritert over at hun selv synes hun er stygg. Du er såret over at Christina ikke kom til deg i stede for å baksnakke deg til de andre venninnene. Du har litt dårlig samvittighet over det med Chris, og er lei deg for at du dyttet, men akkurat da var du bare så sint. Baksnakking er noe av der verste du vet!

**Christina:** Du er en 15 år gammel jente som er ettertenksom og litt usikker. Du er ikke særlig fornøyd med utseendet ditt og er avhengig av venninner for å føle deg trygg sosialt. Du har alltid syntes det har vært vanskelig med gutter, og er litt misunnelig på alle venninnene som er gode til å flørte. Du har vokst opp sammen med Lisa og er veldig glad for vennskapet.

I de siste månedene har du endelig fått kontakt med Chris som du har vært forelsket i lenge. På festen så du Lisa danse og kline med Chris, selv om hun godt visste at du var forelsket i ham. På slutten av kvelden forsvant Lisa med Chris, begge to fulle, og du ble stående igjen med de andre venninnene. Du følte deg veldig såret, og for å ta igjen i forhold til Lisa begynte du å fortelle de andre om hemmeligheter som Lisa hadde delt med deg, og andre teite ting som hun har gjort eller sagt. I ettertid har du tenkt at det egentlig var litt dumt, men du var bare så sint!

Lisa betyr mye for deg. Hun har alltid vært der og forsøkt å hjelpe deg. Du ser at Lisa er veldig populær og er egentlig litt redd for å miste henne. Du synes det er vanskelig å leve opp til Lisa, men synes samtidig at hun er litt barnslig som blir full og gjør dustete ting hele tiden.

# Rollespill: Innbrudd

## Hensikt

Å megle som en nøytral part i en konflikt hvor flere parter er tilstede. Å kartlegge hovedpartene i en konflikt, og deres allierte. Å se at partene kan ha ulike interesser, behov og følelser.

## Varighet

2 timer

## Roller

Megler

Nils

Poppy (Pål Yngve)

Arvid Jørgensen

Anne Caroline - mor til Poppy

Hans Yngve - far til Poppy

Guri - mor til Nils

Observatør

## Beskrivelse av øvelsen

Deltakerne fordeles i grupper på åtte. Del ut en rollebeskrivelse til hver deltaker og bruk ti minutter til å lese rollebeskrivelsen.

### Les bakgrunnshistorien høyt:

Nils og Poppy er 17 år og har vært kompis siden 8. Klasse. De går på samme videregående skole og henger mye sammen på fritida. Lørdag kveld var de på fest og ble ganske fulle. Guttene tok veien hjem forbi steinhuggeriet, og oppdaget at det var noen løse planker i gjerdet som de kunne snike seg igjennom. Hengslene på døra inn til lagerhallen var også litt slitne, så selv om den var låst var det ikke noe problem å komme inn.

Inne i lagerhallen har guttene startet anleggmaskiner, kjørt rundt og knust et par vinduer og laget oljesøl på gulvet. I tillegg har de forsynt seg grovt fra kjøleskapet på pauserommet og tagget inne i lunsjrommet.

I sin beruselse har guttene ikke lagt merke til at la-

gerhallen var videoovervåket. Når politiet kommer på skolen på mandag for å hente guttene er de både flaua og forbauset.

Siden guttene er under 18 blir saken sendt videre til konflikttrådet hvor anleggssjef Arvid Jørgensen har sagt seg villig til å møte guttene og deres foreldre.

Meglingen begynner nå.

Utvidet bakgrunn for rollefigurer – NB! Deles kun ut til rolleinnhavere

### **Nils:**

Du mistet faren for to år siden og savner ham veldig. Det siste året har du vært umotivert og sliter med skolen. Du tenker mye på fremtiden og er usikker på hva som skal skje. I helgene går du ofte på fest for å slippe å tenke. Poppy er bra kompis, kanskje den eneste ordentlige kompisen du har. Han har alltid vært der for deg. Du vil gjerne være ordentlig og angrer skikkelig på det dere gjorde, men synes faren til Poppy er alt for prektig.

### **Poppy (Pål Yngve):**

Du synes Nils er en bra fyr som har møtt urettferdig mye motgang. Du har alltid vært flink på skolen, men er lei maset om karakterer, og din fars prektige livsførsel. Det er ikke din skyld at han må passe seg for alt, og ikke tør å leve livet. Gir litt faen for tiden, men angrer og synes det var dumt å bli oppdaget. Engstelig for om du får et kriminelt rulleblad.

### **Arvid Jørgensen:**

Du er senior anleggssjef på steinhuggeriet og har 30 års fartstid i bransjen. Du har aldri sette maken til oppførsel, og lur på hva det skal bli av dagens unge når de ikke har vett til å skjønne at anleggsmaskiner er farlige. Du måtte selv rydde opp etter alt rotet, og gremmes fortsatt over de stygge taggmerkene på lunsjrommet som du ikke får vekk. Forsikringselskapet har sagt at

skadene anslås til 30.000,- kroner. Du vil at guttene skal erstatte dette, og i tillegg be om unnskyldning for det de har gjort.

***Anne Caroline - mor til Pål Yngve:***

Du lever et komfortabelt liv som hjemmевærende husmor, og pleier dine hobbyer aktivt. Du er opptatt av å ta vare på kroppen din, og lever et sunt liv med mye trening. Du er veldig stolt av sønnen din og hadde aldri trodd han kunne gjøre noe slik. I det siste har du blitt mer og mer bekymret for at Pål Yngve vanker i tvilsomme miljøer og vil helst bare betale for skadene og sørge for at han bytter skole. Du har også lagt merke til at Pål Yngves forhold til faren har blitt mer anspent, uten at du har noe god forklaring på hvorfor det har blitt slik.

***Hans Yngve - far til Pål Yngve:***

Du er høyesterettsadvokat og arbeider med mange høyt profilerte klienter. Du er opptatt av ditt omdømme, og som formann for den lokale avholdsforeningen synes du Pål Yngve har kastet skam over ditt gode navn og rykte. Du føler du har gitt din sønn alle muligheter her i livet, og kan ikke forstå hvorfor han kan oppføre seg ordentlig. Du er opptatt av at Pål Yngve må rydde opp i dette selv, men innrømmer samtidig for deg selv at du gjerne skulle hatt mer tid sammen med ham.

***Guri – mor til Nils:***

Du er alenemor med tre barn, Nils er den eldste. Helt siden faren til Nils døde i en arbeidsulykke for to år siden har du jobbet doble skift for å få endene til å møtes. Du ser at Nils har det vondt, og at han savner faren sin. Innerst inne vet du at Nils er en snill og sårbar gutt som fortjener så mye bedre enn det han har fått den siste tiden. Nils har flere ganger gitt uttrykk for hvor viktig det er for ham å ha en god venn som Poppy, og du håper at guttene ikke har ødelagt for seg selv med denne episoden.

# Rollespill: Folkehøgskoleelever i konflikt

**Hensikt**

Å oppleve komplekse konflikter hvor de involverte partene står overfor interessekonflikter

Å bruke verktøy for aktiv lytting

Å implementere flere verktøy for konflikthåndtering samtidig: aktiv lytting, forhandlinger og megling

**Varighet:**

3 timer

**Roller**

Anna, svensk folkehøgskoleelev

Marius, norsk folkehøgskoleelev

Diego, fabrikkarbeider

Maria, fabrikkarbeider

Pedro, fabrikk sjef

5 observatører

**Gjennomføring av rollespillet**

Dette rollespillet har fire aktive roller som skal ha en observatør hver. Del ut rollebeskrivelsene og gi hver deltaker ti minutter til å forberede seg.

**Del 1:**

Møte mellom Maria og Anna

Møte mellom Diego og Marius

Instruksjoner: Maria og Diego fra Peru forteller sine historier. Anna og Marius lytter og forsøker å kartlegge behov, interesser og følelser. Observatørene legger spesielt merke til kroppsspråket og hvordan følelser uttrykkes i samtalen.

**Del 2:**

Møte på fabrikken mellom alle de involverte partene

Instruksjoner: Anna har tatt initiativ til møtet, og inntar en meglerrolle mellom det hun oppfatter som partene i konflikten (sjefen og arbeiderne). Marius forsøker å forhandle mellom partene og å skape forståelse for at saken har flere sider. Observatørene forsøker å

kartlegge hver enkelts interesse og behov.

**Del 3:**

Rollebytte

Instruksjoner: Observatørene går inn i rollen som de har observert for å forsøke å ta i bruk ikkevoldelige verktøy for å håndtere konfliktene.

**Marius**

Du er på klasseset med folkehøgskolen din i en liten landsby i Peru for å lære spansk. Dere bor privat, og du kommer godt overens med den familien du bor hos. Du tar spansk kurs og du føler at du behersker språket godt nok til å kommunisere med familiemedlemmene. Du kommer veldig godt overens med faren i huset, Diego. Dere har allerede blitt godt kjent og Diego liker godt å fortelle om livet i den lille landsbyen. Du synes det er interessant å lytte til historiene til Diego, selv om dere møter noen språklige utfordringer. Du føler at dere har utviklet et godt vennskapelig forhold på den korte tiden du har bodd sammen med familien. I det siste har du lagt merke til at Diego har vært aggressiv og sliten på kvelden etter en lang dag på fabrikken. Du overhørte at Diego fortalte til kona at han har problemer på fabrikken. Du vil gjerne støtte Diego og familien fordi de er så snille med deg.

**Anna**

Du er på klasseset med folkehøgskolen din i en liten landsby i Peru for å lære spansk. Dere bor privat, og du kommer godt overens med den familien du bor hos. Du tar spansk kurs og du føler at du behersker språket veldig godt. Du har utviklet et spesielt forhold til moren i huset, Maria, og hun har lært deg å lage forskjellige matretter på tradisjonelt vis. Du lærer mange ting om den lokale kulturen og tradisjonene i landsbyen siden du bor hos Maria og hennes familie. Du er aktiv i Amnesty hjemme, og du har startet en studentgruppe på folkehøgskolen din. Dere jobber spesielt med Latin-Amerika og du er spesielt opptatt av

menneskerettighetssituasjonen i Peru. Du får bli med Maria på fabrikken hun jobber på, og du er sjokkert av det synet som møter deg. Arbeiderne jobber 9-12 timer om dagen, og sjefen tillater ikke at de tar pauser. Det er mange som er syke, men hvis de tar seg fri mister de jobben. Du forklarer Maria og de andre arbeiderne at dette er grove brudd på menneskerettighetene, og at de bør organisere seg for å bedre arbeidsforholdene. Du har bestemt deg for å rapportere saken til Amnesty International, og du inviterer sjefen og noen av de ansatte til et møte. Det viktigste for deg er å sikre arbeidernes rettigheter.

### **Diego**

Du er far til fire barn, og du jobber på en fabrikk i en liten landsby i Peru hvor du har bodd hele livet ditt. Selv om du ikke har reist så mye, er du interessert i verden rundt deg og du tar gjerne imot turister som trenger et sted å bo. De siste ukene har en gutt fra Norge bodd hos dere. Selv om dere har noen språkproblemer forstår dere hverandre godt og du stoler på han selv om dere ikke har kjent hverandre så lenge. Du jobber hver dag på fabrikken, og du er veldig glad for at du har jobb på fabrikken fordi det er stor arbeidsledighet i landsbyen. Du tjener lite, men du klager aldri fordi det er nok til å forsørge familien din. Alle kollegaene dine på fabrikken er redde for sjefen. Han tolerer ikke at noen blir syke og det er ikke mulig å be om fri fra jobben. Han har gjort det klart for alle ansatte at han ikke betaler for uproduktive arbeidere. Dere er ikke medlem av noen fagforening for fabrikkarbeidere. Hvis noen klager over arbeidssituasjonen blir dere sagt opp fordi dere lager bråk på arbeidsplassen. I morgen skal det være et møte på fabrikken med sjefen og noen andre arbeidere, og du frykter at du kommer til å miste jobben. Du håper at en hvit gutt fra vesten kan redde deg ut av den vanskelige situasjonen.

### **Maria**

Du er mor til åtte barn, og mannen din døde for fem år siden. Det er tøft å forsørge familien alene, men søstrene dine hjelper til og du er takknemlig for at du har fått jobb på fabrikken. Du er sliten etter lange arbeidsdager, men du takker Gud for at han har gitt deg en jobb slik at barna dine kan få skolegang. Du leier ut et rom til en jente fra Sverige som er på besøk i Peru. Hun liker å lage mat og hjelper ofte til med husholdet. Du ser på henne som din egen datter. Da hun spurte

om å få bli med deg på fabrikken, ble du stolt fordi du ville vise henne arbeidet ditt. Men da hun kom dit begynte hun å gråte og hun ba om å få snakke med sjefen din. Du er engstelig og ønsker ikke å bli blandet inn i farlige situasjoner. Du er avhengig av å beholde jobben og den faste inntekten i familien. Hun forteller deg at du jobber under ulovlige vilkår, og i morgen skal dere møte sjefen og noen andre arbeidere. Du er veldig nervøs og du har smerter i magen og føler deg uvel.

### **Pedro**

Du er yngste sønn i familien Garcia som eier meste-parten av jorda i landsbyen. Da faren din døde for fem år siden måtte du og dine syv brødre ta over jordbruket og fabrikken. Siden du hadde vært en del sammen med faren din på fabrikken som barn, ble det naturlig at du fikk hovedansvaret for fabrikken. Du har ansvaret for 13 ansatte og den daglige driften. Prisene på olje har gått opp, så du er veldig bekymret for tiden fordi du vet at du ikke har nok penger til å utbetale neste lønning. Du har ikke sovet de siste nettene fordi du vet at det vil ramme mange familier og kanskje hele landsbyen. Du har ikke erfaring med hvordan denne situasjonen kan løses, og derfor har du unngått å snakke med arbeiderne på fabrikken de siste ukene. Du er deprimeret og du har oppført deg aggressivt mot noen av de ansatte. Du reagerer med sinne når du blir usikker og ikke vet hvordan du skal håndtere vanskelige situasjoner.

# Observatørskjema

*Som observatør er det din oppgave å observere samtalen med fokus på megleren og gi tilbakemelding på følgende elementer når rollespillet er over:*

- **Hvordan møter megleren partene?**
  
- **Hvordan sitter megler i forhold til partene, og partene i forhold til hverandre?**
  
- **Hvordan bruker megleren sitt kroppspråk?**
  
- **Hvordan er kommunikasjonen mellom partene?**
  
- **Hva er partene uenige om – hva er de enige om?**
  
- **Er det noen særlige ord som gjentas ofte i samtalen?**

# Diskusjon etter rollespill

Som tilrettelegger for rollespillet har du ansvaret for å avslutte spillet, trekke læring ut av de observasjoner og opplevelser som dette har gitt, og sørge for at ingen sitter igjen med følelser i klemme som et resultat av spillet.

Si tydelig ifra at du avslutter rollespillet. Be alle reise seg opp og "riste av seg" sine rollefigurer. Fra nå av omtales alle personene i spillet som han eller henne, eller med rollekarakterens navn.

Be personen som har meglet om å komme med sine opplevelser først. Lytt aktivt, og undersøk tanker og følelser som ligger bak det som sies. Hjelp personen med å fokusere på det han/hun gjorde godt i meglingen – husk at dette er en krevende rolle.

Be partene i konflikten om å dele sine opplevelser med meglingen. Hvordan var det å være part, hvilke behov hadde rollefiguren, og hvordan ble disse behovene møtt av megler og de andre partene. Be partene forklare om sin rollefigur i tredjeperson slik at de får avstand til denne, og megler bedre kan forstå hvorfor de reagerte som de gjorde under spillet.

Be om refleksjoner fra observatørene. Hjelp observatørene til å komme med observasjoner (hva de så, hva som ble sagt osv.) ikke vurderinger (hun ble sint når..., meglere likte ikke at...,) be eventuelt observatørene stille spørsmål dersom de er usikre på noen av sine observasjoner.

Spør om det er noen avsluttende refleksjoner fra megler eller andre, og avslutt debriefingen.

# Ressurser

## Ressurser på nettet:

- Konfliktrådsmedling: [www.konfliktraadet.no](http://www.konfliktraadet.no)
- Skolemedling: [www.utdanningsetaten.oslo.kommune.no/satsingsomrader/arbeidsmiljo\\_fritt\\_for\\_mobbing\\_vold\\_og\\_rasisme/konflikthandtering\\_vold/skolemedling/](http://www.utdanningsetaten.oslo.kommune.no/satsingsomrader/arbeidsmiljo_fritt_for_mobbing_vold_og_rasisme/konflikthandtering_vold/skolemedling/)

## Litteratur:

- Adrian, Lin; "Konfliktløsning ved mediation" ENCORE forlag 2001, Allerød.
- Vindeløv, Vibeke; "Konfliktmedling", Jurist- og økonomiforbundets Forlag 2004, København.
- Ira Asherman og Sandra Vance Asherman (1995): 25 Role Plays for Negotiation Skills

# Hva er demokrati?

Vår forståelse av ordet demokrati kommer opprinnelig fra gresk (*demos* som betyr folk og *kratos* som betyr styre) og kan oversettes til folkestyre. Det finnes mange ulike former for demokrati. En vanlig form er et såkalt *representativt demokrati*, slik vi for eksempel kjenner det fra Norge. Denne styreformen bygger på at befolkningen velger sine lokale representanter (parlamentarikere) til å sitte i nasjonalforsamlingen (parlamentet) og representere deres syn for en tidsbestemt periode, hvor de enten sitter i opposisjon eller i regjering avhengig av flertallet i befolkningen.

En annen variant er *direkte demokrati*, slik vi blant annet kjenner den fra Sveits. Her legges de fleste store beslutninger ut til folkeavstemning der hvert enkelt individ får gi sin stemme fremfor at en representant stemmer for dem i parlamentet. Direkte demokrati har åpenbare ideologiske fordeler, siden folkets stemme blir den avgjørende i viktige saker, men også ulemper ved at den er praktisk vanskelig å implementere i land med store innbyggertall og dårlig infrastruktur.

Det finnes også en rekke andre ideer om demokratisk styreform. Liberale-, sosialistiske-, republikanske- og stammedemokratier for å nevne noen, uten at vi vil gå nærmere inn på disse her.

Parallelt til tanken om folkestyre er tanken om at individer i en stat innehar visse rettigheter og plikter. Disse er som oftest nedfelt i nasjonale lover og definerer hvilke forhold som skal gjelde mellom folket og de organer som forvalter landets interesser. I Norge skiller man mellom den lovgivende (parlamentet/de folkevalgte), den utøvende (regjeringen) og den dømmende statsmakt (domstolene/rettsapparatet). Denne tredelingen er viktig for at ingen enkelt interesse eller gruppe skal kunne bestemme på tross av folkets ønsker. (Media blir ofte omtalt som den fjerde).

I Norge kan vi være stolte av våre lange tradisjoner med demokratisk styresett, og at vår grunnlov ivaretar våre grunnleggende menneskelige rettigheter på en god måte. Dette er omildertid langt fra tilfellet hvis vi

tar en titt utenfor våre landegrenser. I følge Freedom House sin årlig analyse er det i dag 90 land (av 193) som oppfyller sine borgeres politiske og sosiale rettigheter i en slik grad at de kan omtales som frie og demokratiske regimer. De resterende 103 land, og 54% av verdens befolkning lever i regimer som enten delvis eller i liten grad oppfyller sine borgeres grunnleggende menneskerettigheter. (Se vedlegg)

Det motsatte av et demokrati er et diktatur. Dette kan beskrives som «Et styresett der en person eller en gruppe av personer *urettmessig* tilrøver seg makten og utøver den *uten begrensning*.» (Franz Neumann 1944). Karakteristisk for et diktatur er at statsmakene i et land er enten fullt eller delvis kontrollert av regimet, og at folket dermed er uten innflytelse på landets sosiale, politiske og økonomiske utvikling. Grunnleggende menneskelige rettigheter blir i liten grad respektert, noe som gjør det vanskelig å delta i det politiske liv uten frykt for overgrep. I slike tilfeller hjelper det lite med demokratisk praksis slik vi kjenner det her hjemme (stemmegivning, politisk organisering, lobbyisme osv) da disse kanalene enten er utilgjengelige eller medfører stor risiko.

I forordet til FNs deklarasjon om menneskerettigheter heter det blant annet:

*Whereas disregard and contempt for human rights have resulted in barbarous acts which have outraged the conscience of mankind, and the advent of a world in which human beings shall enjoy freedom of speech and belief and freedom from fear and want has been proclaimed as the highest aspiration of the common people.*

*Whereas it is essential, if man is not to be compelled to have recourse, as a last resort, to rebellion against tyranny and oppression, that human rights should be protected by the rule of law.*

Menneskerettighetserklæringen uttrykker at mennesker som lever med tyranni og undertrykkelse har rett til i kjempe imot. Mange steder betyr dette væpnet motstand eller borgerkrig (Somalia, Sudan, Nepal), eller i tilfeller hvor okkupasjonsmakten kommer utenifra (Irak, Afghanistan), geriljakrigføring og terrorisme<sup>1</sup>. Selv om det er åpenbart at væpnet motstand i enkelte tilfeller (Norsk motstand under andre verdenskrig?) kan virke rimelig, er det vanskelig å argumentere for at dette er forenlig med menneskers rett til liv som fremheves i menneskerettighetserklæringens artikkel 3. Vold, enten rettmessig eller uten sanksjonering fra det internasjonale samfunn, har en tendens til å avle mer vold, og mange mennesker dør unødvendig. "An eye for an eye makes the whole world blind" (M.K. Gandhi)

Hva betyr så dette for de 3,5 milliarder mennesker som fortsatt lever uten retten til å delta i demokratiske prosesser i sitt eget land? Er disse dømt, som Nelson Mandela til å ta opp våpen og bli stemplet som terrorister, helt til verden en dag våkner og innser at de tar feil? Finnes det en form for demokratisk motstand som er forenlig med grunnleggende menneskelige rettigheter, og i så tilfelle hvordan arter denne seg, og hva kan vi i vår del av verden gjøre for å bidra?

Overalt i verden finner man i dag mennesker som kjemper for sine rettigheter uten bruk av vold. Den formen for kamp, som vi her vil kalle demokratisk motstand, har lange tradisjoner og kan føres tilbake til Gandhis kamp for å fri India fra de britiske koloniherrer. Grunnleggende for denne formen for motstandskamp er tre prinsipper:

Vold avler vold:

*"Du drepte min bror, nå dreper jeg din."*

Vold legitimerer vold:

*"De er terrorister og fortjener å bli slått ned."*

Ikkevold eksponerer overgriperen:

*"Vi slår ikke tilbake."*

Hensikten med demokratisk motstand er å synliggjøre undertrykkende strukturer, og involvere folket i overtagelse av makten og bane veien for demokratisk reform etter at det diktatoriske regimet har spilt fallitt. Historien viser oss en rekke eksempler på hvordan demokratisk

motstandskamp ved bruk av ikkevoldelige midler ikke bare er et moralsk standpunkt, men en mer effektiv måte å kvitte seg med diktatoriske regimer enn noen form for væpnet motstand. Nedenfor følger noen eksempler på demokratiske motstandsformer:

### Protest og overbevisning

Denne aksjonsformen inkluderer en rekke mildere former for opposisjon. Typisk dreier dette seg om demonstrasjoner og offentlige klager til regjering og det internasjonale samfunn samt informasjonskampanjer. Det kan også inkludere en rekke mer utradisjonelle former, som alternative reklamekampanjer, kunstutstillinger og installasjoner med et politisk budskap, teaterforestillinger og konserter samt symbolske gravferder og massesamlinger.

Referanse til kortfilmer:

- Bringing down a dictator (60 min)
- Chile – defeat of a dictator

### Ikke-samarbeid

Denne aksjonsformen inkluderer en rekke mer omfattende tiltak, som i mange tilfeller er i direkte opposisjon til undertrykkende lover og institusjoner. Ofte skilles det mellom økonomiske, politiske og sosiale former for ikke-samarbeid. Eksempler på dette kan være forbrukerboikott og skattenekting eller streik, boikott av offentlige institusjoner (skole, bibliotek mv) og nekting av støtte til politiske aktører, svartelisting og sosial eksklusjon av personer som støtter opp om regimet. I enkelte tilfeller omfatter denne formen også åpnelyst og tilsiktet brudd på lovgivning. Sivil ulydighet er med på å synliggjøre diskriminerende lovgivning og få opinionen til å innse at det er mulig å ikke akseptere undertrykkelsen.

Referanse til kortfilmer:

- South Africa – freedom in our lifetime
- Poland – we caught god by the arm

### Direkte intervensjon

Denne aksjonsformen er den mest omfattende, og potensielt sett mest skadelig både for de som utøver den og for regimet. Tiltakene inkluderer fasting i protest,

<sup>1</sup> Krig = stat mot stat, Guerilja = sivile mot stat, Terrorismen = sivile mot sivile, Statsterrorisme = stat mot sivile. (Galtung)

beleiring (sit-in) av institusjoner eller offentlige arenaer for å synliggjøre forskjellsbehandling eller opprettelsen av alternative institusjoner som uavhengige banker og skoler (Grameen bank). I enkelte tilfeller er det også aktuelt å okkupere land, slik enkelte grupper har gjort i Afrika for å opponere mot urettferdig fordeling av naturressurser. Massiv brevskrivning og forslagstilling til offentlige institusjoner kan også være en måte å overarbeide systemet, slik at det til sist faller sammen. Direkte intervensjon oppfattes som en siste eskalering av demokratisk motstand, og bør på grunn av sine potensielt sett skadelig konsekvenser ikke utøves i stor skala før man har prøvd flere metoder som beskrevet over.

Referanse til kortfilmer:

- Nashville – We were warriors
- India – Defying the crown

# Diskusjonsøvelser

Demokrati og undertrykkelse rører ved vår forståelse av rettferdighet. Noen av temaene som kan være interessante å diskutere i denne sammenheng kan være:

Har mennesker som blir undertrykt i et diktatorisk regime rett til å kjempe mot undertrykkelsen? Med vold? Uten vold? Hva er forskjellen?

Hva vil det si å leve i et demokratisk regime? Er Norge et demokrati, er USA, er Iran? Hva er forskjellen?

Hvilke konsekvenser har aksjoner som bygger på ikkevoldsprinsipper? Hva er konsekvensen hvis man bruker vold?

Hvilken betydning har den globale krigen mot terror i forhold til de som kjemper for demokrati i sine egne land? Hva er egentlig en terrorist?

Leseren oppfordres til å utvikle egne temaer for diskusjon som passer til den aktuelle målgruppen.

# Demokratibarometeret

Fysisk aktivitet er et godt avbrekk og glimrende verktøy for å skape refleksjon på en morsom og utfordrende måte. Her er noen forslag til øvelser:

Øvelsen foregår i et stort rom uten stoler. Alle samles i en klynge i midten av rommet. Tilrettelegger forklarer at rommet er delt med en strek på midten av rommet som markerer skillet mellom "Enig og Uenig". De som er veldig enig/uenig stiller seg langt bort fra midten på sin side av streken, mens de som middels eller bare litt enig/uenig fordeler seg der de føler at de hører hjemme. Tilrettelegger leser så opp en rekke stanspunkt som deltageren skal ta stilling til. For eksempel:

- *Alle stemmer teller likt i et demokrati*
- *I noen situasjoner er det nødvendig at avgjørelser tas uten avstemming*
- *Jeg tror at min stemme teller ved valg*
- *Det er OK å drepe for å skape demokrati*
- *Demokratisk motstand nytter ikke i lengden*
- *USA er et demokrati*

Etter at deltagerne har fordelt seg i forhold til sitt standpunkt tar tilretteleggeren en runde på gulvet for å "intervjue" enkelte deltagere. Ofte er det interessant å starte i ytterkantene på hver sin side og så bevege seg innover mot midten. Dersom diskusjoner oppstår kan dette være en anledning i å undersøke uenigheter og be om innspill fra de som ikke har fått sagt noe.

Øvelsen kan utvides og tilpasses til en rekke sammenhenger og kan med fordel brukes som en oppvarming til kompliserte tema. Hensikten er hele tiden å la alle synliggjøre sitt standpunkt fysisk, og deretter ta del i de refleksjonene som kommer når tilretteleggeren "intervjuer".

# Rollespill: Demonstrasjon

En form for demokratisk motstand er demonstrasjoner. Dette rollespillet tar utgangspunkt i en gruppe demonstranter hvor deres vilkår forandrer seg fra et demokrati til et diktatur. Hensikten er å engasjere en større gruppe i en demonstrasjon, og reflektere over hvilke konsekvenser det har å bli fratatt sine rettigheter.

## Grupper i spillet:

Demonstranter 10-15 personer (gjærne noen med erfaring)

Politi: 10-15 stykker

Publikum/vanlige borgere 10-15 stykker (de som ikke har så lyst til å spille?)

Journalister/media: 5 stykker

## Scenarie 1: I Norge

En gruppe demonstranter har satt seg ned i protest foran inngangen til utenriksdepartementet og sperrer alle innganger. De krever at Norge trekker seg ut av Afghanistan og nekter å flytte seg før statsministeren lover at soldatene kommer hjem. Demonstrantene har formet en menneskelig kjede, synger sanger og roper slagord for å holde kampgløden oppe.

Politiet er tilkalt og pressen har samlet seg rundt åstedet. Nysgjerrige tilskuere strømmer til for å se hva alt oppstyret dreier seg om.

## Gruppevise instruksjoner:

Demonstrantene setter seg i en klynge foran en dør, og bli bedt om å finne på et godt slagord for demonstrasjonen og tenke igjennom hvordan de vil samarbeide for å unngå bli fjernet av politiet. De er brennende opptatt av å få gjennomslag for sin sak.

En person bli utvalgt som politisjef og alle politibetjenter får utlevert "våpen" (f.eks kleshengere): Politiet får streng beskjed om at de kun skal følge ordre fra politisjefen, og at han skal få sine ordre fra spilleder. Videre instruksjoner til politiet gis i følgende rekkefølge. 1 Rykk ut for å overvåke en lovlig demonstrasjon, 2) Rykk ut

for å spre demonstrantene uten å vekke oppmerksomhet fra pressen. 3) Fjern demonstrantene med minimalt av maktbruk.

Publikum får beskjed om å holde seg litt i bakgrunnen til å begynne med, men etterhvert som politiet kommer til og begynner å fjerne demonstrantene blir de mer synelige og aktive. Noen står stille og ser på, andre snakker til politiet og ber dem om å holde opp, noen knytter seg til demonstrantene, mens andre snakker til demonstrantene og ber dem fjerne seg. Publikum reagerer spontant på det som oppstår.

Pressen får beskjed om å ta frem sine kameramobiler og notatbøker og forsøke å dekke historien. Intervjuer med demonstrantene og politiet, bilder og videoreportasjer mm. Dette er en viktig sak å få dekket!

## Secenario 2: I et diktatur (Serbia – Bringing down a dictator)

Dere lever i et udemokratisk samfunn der regimet har blitt anklaget for en rekke menneskerettighetsbrudd og systematisk korrupsjon. Regimet har gjentatte ganger slått ned ethvert forsøk på opposisjon, og pressens arbeidsrom er begrenset. En gruppe demonstranter har satt seg ned i protest foran inngangen til utenriksdepartementet og sperrer alle innganger. De krever at regimet skal trekke seg og demokratiske valg skal innføres. Demonstrantene har formet en menneskelig kjede, synger sanger og roper slagord for å holde kampgløden oppe. Politiet er tilkalt og pressen har samlet seg rundt åstedet. Nysgjerrige tilskuere strømmer til for å se hva alt oppstyret dreier seg om.

## Gruppevise instruksjoner:

Demonstrantene setter seg i en klynge foran en dør, og blir bedt om å finne på et godt slagord for demonstrasjonen og tenke igjennom hvordan de vil samarbeide for å unngå bli fjernet av politiet. De er engstelige for politiets maktbruk, men føler ikke lenger at de har noe å tape.

En person blir utvalgt som politisjef og alle politibetjenter får utlevert "våpen" (f.eks kleshengere): Politiet får streng beskjed om at de kun skal følge ordre fra politisjefen, og at han skal få sine ordre fra spilleder. Videre instruksjoner til politiet gis i følgende rekkefølge. 1) Rykk ut for å overvåke situasjonen 2) Rykk ut for å fjerne pressen. 3) Fjern demonstrantene.

Publikum får beskjed om å holde seg litt i bakgrunnen til å begynne med, men etterhvert som politiet kommer til og begynner å fjerne demonstrantene blir de mer synelige og aktive. Noen står stille og ser på, andre snakker til politiet og ber dem om å holde opp, noen knytter seg til demonstrantene, mens andre snakker til demonstrantene og ber dem fjerne seg. Publikum reagerer spontant på det som oppstår.

Pressen får beskjed om å ta frem sine kameramobiler og notatbøker og forsøke å dekke historien. Intervjuer med demonstrantene og politiet, bilder og videoreportasjer mm. Dette er en viktig sak å få dekket!

**Debrief:**

Gå igjennom spillet med utgangspunkt i følgende:

- Hvordan opplevde gruppene de to scenariene?
- Hva var forskjellen mellom første og andre gjennomføring?

# Ressurser

## Ressurser på nettet:

- [www.freedomhouse.org](http://www.freedomhouse.org) (Freedom House – analyse av demokrati i verden)
- [www.aforcemorepowerful.org](http://www.aforcemorepowerful.org) (Film og bøker om demokratisk motstand)
- [www.aeinstein.org](http://www.aeinstein.org) (Albert Einstein Foundation – Gene Sharp)
- [www.un.org](http://www.un.org) (Menneskerettighetserklæringen mm)

## Litteratur

- Galtung, Johan og Arne Næss: Gandhis politiske etikk.
- Sharp, Gene: The Politics of Nonviolent Action Vol 1-3
- Sharp, Gene; Waging Nonviolent Struggle: 20th Century Practice and 21st Century Potential

## Filmer

- Attenborough, Richard; Gandhi
- Attenborough, Richard; Cry Freedom
- York, Steve: Bringing Down a Dictator
- York, Steve: A Force More Powerful (Inneholder alle kortfilmer henvist i teksten over)

## Kortfilmer:

Samtlige kortfilmer er historiske dokumentarer og kan enkelt knyttes til tematikken i denne modulen. Filmene egner seg som introduksjoner til diskusjoner og som eksempler på ulike former for motstand, men kan også kombineres med landspesifikke tema for grupper som skal reise i ett av landene som det henvises til i filmene.

## Spillefilmer:

Spillefilmene som er henvist har i tillegg til å være beskrivelser av ulike typer kamp mot undertrykkelse også stor underholdningsverdi. Begge filmene har vunnet Oscar for både regi og skuespillerprestasjoner og kan med fordel spilles på kveldstid som en avslutning på opplegget. Vær oppmerksom på at innholdet i filmene kan skape reaksjoner, og at det kan være lurt å være tilgjengelig for samtaler og videre diskusjon når filmene er over

## Vedlegg

- Freedomhouse Chart 2007
- Freedomhouse pressrelease 2007