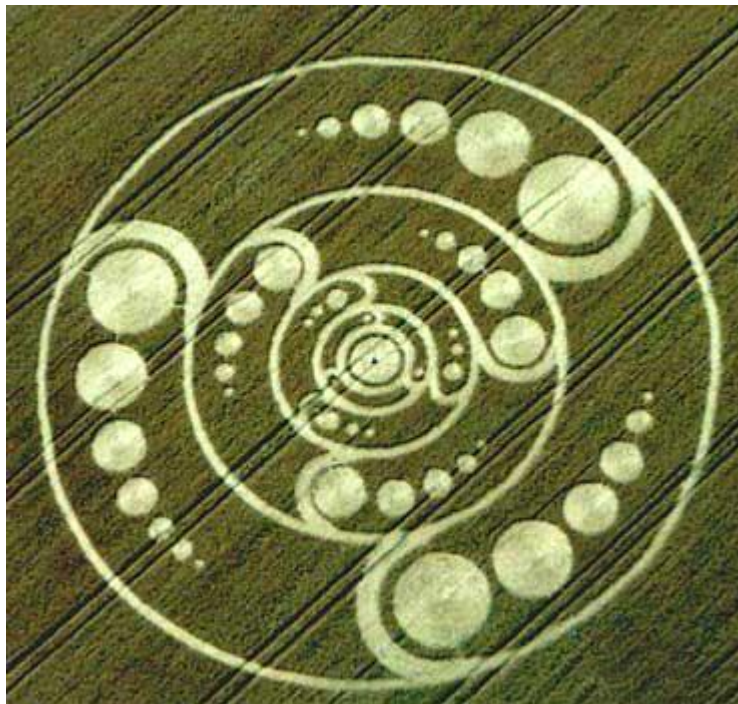




Restorative Justice

Genoprettende retfærdighed

Om brugen af cirkler



I forbindelse med CfKs Ungemæglerkonference i september 2010 inviterede vi - i samarbejde med den Amerikanske Ambassade - Kay Pranis fra Minnesota til Danmark. Kay Pranis deltog i Ungemæglerkonferencen, hvor hun stod for en workshop om Restorative Justice and Peacemaking. Sammen med Foreningen af Nordiske Mediatorer havde vi også arrangeret et fyraftensmøde med Kay Pranis på det Juridiske Fakultet under Københavns Universitet, hvor Vibeke Vindeløv var vært. Kay Pranis præsenterede desuden cirkelprocessen på et dagsseminar for undervisere fra CfK og andre særligt inviterede.

Kay Pranis er en af de ledende figurer inden for genoprettende retfærdighed og cirkelprocessen er en praktisk implementering af denne filosofi. Kay har blandt andet arbejdet for Minnesotas fængselssystem med fokus på genoprettende retfærdighed og dens implementering i statens retssystem. Siden 1998 har Kay haft særligt fokus på afvikling af og træning i cirkelprocessen i så forskellige sammenhæng som skoler, fængsler og kirker. Kay har skrevet utallige artikler og bøger om genoprettende retfærdighed og cirkelprocessen,

Som opfølgning på Kay Pranis' besøg i København 22-24. september 2010 har jeg forsøgt at fastholde nogle af indtrykkene fra Kay Pranis oplæg og workshops. Jeg har valgt at fokusere på, hvordan man kan afvikle en cirkel, og håber det kan give inspiration til arbejdet med restorative justice i Center for Konfliktløsning.

Jeg giver først en gennemgang af de strukturelle elementer i cirkelprocessen, efterfulgt af andre kernekaraktistika ved cirkler. Dernæst følger en gennemgang af de fire stadier som konstituerer en cirkelproces og en beskrivelse af de forskellige typer af cirkler. Som bilag findes en række spørgsmål, der kan bruges til inspiration til rundespørgsmål.

Om Cirkler

Kort fortalt er cirkler en struktureret måde at afholde svære samtaler. Cirkelprocessen skaber en respektfuld stemning der kan give rum til at se og høre andre på nye måder og i et nyt lys. Det er en fleksibel proces, der kan bruges både præventivt og som intervention. Cirkler, der bliver brugt til at løse konflikter, er specielt gode til at afdække de underliggende grunde til konflikten og at håndtere disse på en måde, der rent faktisk virker.

Cirkler er, ligeledes, en metode til at organisere effektiv gruppekommunikation, at opbygge relationer, at træffe beslutninger. Hvad vigtigere er, er at cirkler repræsenterer og styrker en filosofi, der handler om relationer og en idé om sammenhørighed der, kan hjælpe med at guide os i alle situationer, både i og uden for cirkler. Denne filosofi er forbundet med genoprettende retfærdighed og arbejder ud fra en tanke om, at vi alle er forbundet. I og med at vi alle er

forbundet vil enhver handling påvirke alle, og det er derfor nødvendigt at tage alles behov med i overvejelserne, når man skal definere, hvad den rette konsekvens er for en given handling. Cirkler er et bevidst 'rum' med bevidst hensigt, der er designet til at støtte deltagerne med at være den 'bedste udgave' af dem selv. Processen hjælper deltagerne med at handle ud fra de værdier, som repræsenterer hvem de er. Selv i situationer hvor det normalt ville være risikabelt, fordi det ville efterlade en åben i en i forvejen sårbar situation. Jo oftere folk handler ud fra den 'bedste udgave' i cirkler, jo mere sandsynligt er det, at de vil handle sådan i andre dele af deres liv.

Strukturelle elementer i cirkelprocessen

Cirkler er bygget op omkring syv strukturelle elementer som jeg vil beskrive nærmere:

- ceremoni,
- tale markør(talking piece)
- retningslinier
- historiefortælling
- 'keeper'/afvikler/guide
- Konsensus
- 'center piece'/midte-symbol

Ceremoni:

Når man begynder og slutter en cirkel med en udvalgt ceremoni, er det med til at skabe et særligt 'rum' for samværet i cirklen. I dette 'rum' er det forventet, at deltagerne udviser respekt for de retningslinier eller spilleregler, der er blevet og bliver vedtaget for afviklingen af cirklen. Dette 'rum' er en invitation og opfordring til at tillade en selv at være den bedst mulige udgave af sig selv og at handle ud fra dette udgangspunkt. Dette involverer ofte at smide facade og parader og kan derfor medføre en følelse af udsathed eller sårbarhed. Men eftersom alle i cirklen har indvilget i at gøre det samme, opstår der et sikkert 'rum', som adskiller sig fra hverdagen. Ceremonien i starten og slutningen af cirklen er med til at definere, hvornår dette 'rum' begynder, og hvornår det ender.

Åbningsceremonien kan hjælpe deltagere til at slappe af og slippe bekymringer om alt andet end det, cirklen omhandler, for derefter at kunne kaste al konstruktiv energi ind i cirklen.

Lukkeceremonien viser taknemmelighed for deltagelse og styrker følelsen af samhørighed.

Åbnings- og lukkeceremonier varierer i det uendelige og skal afvejes i forhold til den konkrete gruppe.

Eksempler på ceremonier er: Oplæsning af udvalgt tekst, dyb vejrtrækning, musik, bevægelse, refleksion over et billede eller stilhed.



Talemarkør:



Et 'talking piece' er et objekt, der har betydning for gruppen, og som bliver overrakt fra person til person rundt i cirklen. Den person, der har dette objekt, må tale. Alle andre er forpligtet til at lytte opmærksomt og må ikke afbryde. Når man bruger en talemarkør, giver det plads til at udtrykke sig uden tilbagehold, til lytning på et dybere niveau, til eftertænksom refleksion og et roligt tempo. En talemarkør kan være med til at give plads til personer, der normalt ikke ville tale i grupper. Det er vigtigt at pointere, at man aldrig er tvunget til at sige noget, man kan altid melde pas. Ved at promovere respektfuld lytning og tale er talemarkøren med til at skabe den følelse af sikkerhed, der er nødvendig for at kunne snakke om svære emner.

Centerpiece/ Midte-symbol

Et midte-symbol er en genstand, der er placeret i midten af cirklen, med det formål at fokusere deltagerens energi og opmærksomhed på den proces, der er i gang. Midte-symbolet skal gerne være noget, der har betydning for den gruppe, der er samlet, eller den sag eller det emne, der skal behandles. Det kan være en god idé at få folk til at skrive de værdier og retningslinier, de vil medbringe i cirklen, ned på et stykke papir og lægge dem rundt om midte-symbolet som en påmindelse om, at det er ud fra disse værdier og retningslinier, cirklen skal afvikles.



Retningslinier:



Cirkler er en selv-regulerende proces. Alle har medansvar for at skabe de retningslinier, som alle forventes at følge, og de bliver skabt ved konsensusbeslutning af gruppen selv. Da det er gruppen, der beslutter og enstemmigt vedtager disse retningslinier, har alle også et ansvar for, at de bliver opretholdt. Det er gruppen som helhed, der har ansvaret for det 'rum', der bliver skabt i cirklen.

Historiefortælling:

At dele sin historie er et essentielt aspekt af cirkelprocessen. Cirkler er med til at opbygge relationer, udforske problemstillinger og fremhæve visdom igennem udveksling af livserfaringer i cirklen. At fortælle historier er med til at se andre deltagere, som man måske ikke er enige med i et andet lys. Historiefortællinger kan være med til at nedbryde antagelser om 'de andre', der kan blokere den gode kommunikation. Den Amerikanske poet, Henry Wadsworth Longfellow, skrev: *"Hvis vi kunne læse vores fjenders hemmelige historie, ville vi, i hvert af deres liv, finde nok sorg og lidelse til at udviske enhver fjendtlighed"*.

'Keeper'/afvikler:

En 'keeper's' rolle er markant anderledes end facilitatoren i andre gruppeprocesser. Den største forskel er, at man i cirkelprocessen er en aktiv deltager på lige vilkår med de andre deltagere. I andre gruppeprocesser er der ofte bekymring om, hvor vidt facilitatoren direkte påvirker udfaldet. Denne bekymring bliver som oftest imødekommet ud fra princippet om neutralitet. Facilitatorens rolle er nøgternt, nærmest klinisk, at forholde sig upartisk til sagen. I cirkler anmodes 'keeperen' om at deltage aktivt og udvise sympati, empati og bekymring ligeligt for begge parter i sagen.

Konsensus:

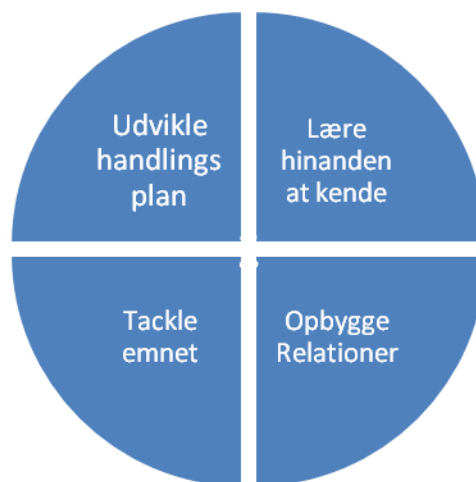
Hvis det er en cirkels formål at komme frem til en beslutning, er det et ufravigeligt krav, at det er en konsensusbeslutning. Konsensus betyder i denne sammenhæng, at det er en beslutning, alle kan leve med og støtte op omkring, også selvom det ikke nødvendigvis er den beslutning, man ville have truffet selv. Det er en af cirkelprocessens styrker, at den er med til at muliggøre

konsensusbeslutninger. Man er ofte mere villig til at rykke sig, hvis man har forståelse for, hvorfor andre har den position, de har.

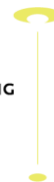
Andre kernekaraktæristika ved Cirkelprocessen

At opbygge relationer før man diskuterer emnet:

I cirkel er det vigtigt at opbygge relationer før, man begynder at tackle de ofte følelsesladede emner, der er vigtige og centrale. Tanken er, at alle i cirklen er mere tilbøjelige til at være åbne og imødekommende, hvis de føler, at de har en positiv relation til de andre der er i cirklen eller i det mindste har fået brudt nogle af de stereotype barrierer, der kan være, ned. Nedenstående diagram viser de fire elementer, som en cirkel er brudt op i:



I cirkelprocessen er det essentielt at bruge mindst lige så meget tid i den højre side af cirklen som i den venstre. Dette er i stærk kontrast til den traditionelle vestlige tankegang om hurtigst muligt at komme i gang med sagen, at tage fat, at nå ind til kernen af problemet. Kun ved at lære hinanden at kende og opbygge relationer kan man hensigtsmæssigt begynde at tackle problemet for derefter at udvikle en handlingsplan, hvis nødvendigt.



Det fysiske layout:

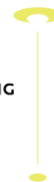


Som man kan udlede af processens navn, foregår det i en cirkel. Der er flere grunde til, at det er godt at få folk til at sidde i en cirkel uden et bord foran. En af grundene er, at det skaber en ny dynamik i forhold til det, folk er vant til. En cirkel er med til at signalere lighed, ingen sidder for boroenden, og alle har mulighed for at se direkte på alle andre i cirklen. Ved at placere noget i midten af cirklen, der har betydning for det emne, der skal behandles, fokuserer deltagerne på det, der er vigtigt, og begrænser distraktioner. Når man sidder i en cirkel, er det tilladt at sige pas, når det er ens tur til at tale, men man kan ikke gemme sig.

Delt lederskab:



I en cirkel har alle deltagerne et ansvar for processen, ikke kun facilitatoren, og alle elementerne i processen er med til at understøtte denne tanke. De værdier, der er blevet taget med ind i cirklen, og de retningslinier, der er vedtaget, er vedtaget af alle, og det er derfor mere sandsynligt, at alle vil efterleve og opretholde disse. Når folk selv er med til at bestemme, hvordan man skal opføre sig, er de også mindre tilbøjelige til at forvente, at der er andre, der skal regulere opførslen. På samme måde er talemærket med til at skabe delt lederskab. I og med at 'keeperen' heller ikke taler uden at have dette mærke (medmindre specielle omstændigheder gør, at det er nødvendigt at intervenere uden for tur), bliver personen en deltager på lige fod, og de andre deltagere vil derfor have mindre tilbøjelighed til at søge løsninger hos 'keeperen'. Når løsninger bliver genereret i gruppen, er det mere sandsynligt, at den eller de løsninger bliver



fulgt og respekteret af alle i gruppen, i modsætning til en løsning, der er blevet formuleret af en facilitator.

Cirkelprocessens fire stadier

At bruge cirkelprocessen involverer meget mere end blot at sætte stole i en cirkel. Komplexiteten af processen afhænger meget af hvilken type cirkel, der er tale om, men her følger en gennemgang af de skridt, der er hensigtsmæssige i cirkler, der involverer skade, konflikt eller meget følelseladende emner. I cirkler med andre formål vil det ikke være nødvendigt med samtlige skridt.

Første Stadie: *At bestemme om en cirkel er den korrekte proces at bruge.*

For at bestemme hvorvidt cirklen er en brugbar proces i det konkrete tilfælde, kan man stille sig selv følgende spørgsmål:

1. Er nøglepersonerne villige til at deltage i cirkelprocessen?
2. Synes disse nøglepersoner at være motiverede i en sådan grad, at de er villige til at fortsætte processen, selvom det bliver ubehageligt eller svært?

Ud over disse spørgsmål er der en række praktiske spørgsmål, der skal overvejes:

1. Er der en kvalificeret facilitator/'keeper' til rådighed?
2. Er der grund til at være bekymret for deltagernes sikkerhed?
3. Er der tidsbegrænsning? (Cirkler tager tid, og det kan være svært at vurdere præcis hvor lang tid, en given proces tager. Ved svære emner eller problemstillinger kan det være nødvendigt med flere cirkler.)
4. Hvis det er nødvendigt, hvem dækker så forplejning og lokaleleje?

Andet Stadie: *Forberedelse før cirklen.*

I dette stadie identificeres de deltagere, der er nødvendige for at cirklen kan blive afviklet. Deltagerne bliver forberedt på, hvad der skal ske, 'keeperen' bruger tid på at sætte sig ind i situationen, og den logistiske planlægning bliver varetaget.

1. For at identificere de mennesker der er nødvendige for cirkelprocessen, kan vi stille følgende spørgsmål:
 - a. Hvem er påvirket af sagen?
 - b. Hvem kan være påvirket af sagen?
 - c. Hvem er i besiddelse af ressourcer, evner eller viden, der kan bruges?



- d. Hvem har haft lignende livserfaringer, der kan trækkes på?
- e. Hvem har nøglepersonerne brug for som støtte?
2. Udover at invitere nøglepersoner skal det sikres, at de er bekendt med processen, og hvad det involverer, og at eventuelle betænkeligheder er blevet håndteret.
3. 'Keeperen' skal samle information med henblik på at forstå situationen så grundigt som muligt.
4. Tid og sted skal besluttes.
5. Eventuel forplejning skal være på plads.
6. Åbne- og lukkeceremonien skal forberedes, der skal vælges en talemærker, samt udvælges en genstand til at ligge i midten af cirklen. Spørgsmål til brug for runder skal laves på forhånd (eksempler på spørgsmål findes som bilag sidst i dette underviserkit).
7. Det er en god ide, at 'keeperen' bruger noget tid på at forberede sig selv på processen for at sikre, at 'keeperen' er så centreret og grundet i den filosofi, som ligger til grund for processen, før den går i gang.

Tredje Stadie: *At samle parterne i en cirkel.*

Tredje stadie er selve cirklen. 'Keeperen' skal sørge for at rummet er klart til processen, så han/hun kan byde folk velkommen efterhånden som, de ankommer. Det kan være en god ide at have drikke og en lille snack parat. Det skaber en god atmosfære og viser at 'keeperen' tænker på deltagerens velbefindende. Efter åbningsceremonien initierer 'keeperen' en række runder med talemærker. I disse runder bliver deltagerne opfordret til:

1. At introducere sig selv, og hvorfor de er kommet.
2. Identificere en specifik værdi de vil bringe ind i cirklen.
3. Skabe de retningslinier, der skal følges i cirklen.
4. Opbygge relationer og skabe en følelse af at være forbundet ved at dele en personlig oplevelse ud fra et bestemt tema, udpeget af 'keeperen'.

Disse runder har til formål at udforske, hvad det er for en gruppe, og hvordan det er forventet, de skal agere overfor hinanden. De næste runder skal vælges ud fra, hvad der er brug for i den givne situation. Eksempler herpå kan være:

1. At dele bekymringer og håb, enten om livet generelt eller om den specifikke situation.
2. At give udtryk for sine følelser om den specifikke situation eller emnet.
3. At granske de holdninger, der er om emnet og de underliggende elementer.
4. At generere ideer til, hvordan emnet kan diskuteres.
5. At finde enighedspunkter.
6. At udforske enighedspunkter efter mulig konsensus om specifik fremtidig handling.
7. At klarlægge, hvad deltagerne er blevet enige om, at de hver især skal gøre efter, cirklen er slut.

8. At reflektere over, hvad de netop har oplevet i cirklen, hvad de føler, nu den er overstået, og hvorvidt de har behov for endnu en cirkel.

'Keeperen' lukker nu cirklen med lukkeceremonien. Nogle gange sker det, at den planlagte lukkeceremoni ikke længere er det bedste valg, i så fald bruges et øjeblik stilhed eller en anden backup.

Fjerde Stadie: *Opfølgning.*

Cirkler genererer ofte handlingsplaner eller andre opfølgingsaktiviteter. Det sidste stadie af en cirkel handler om at sikre, at det der blev aftalt i cirklen, bliver overholdt. Det er derfor organisatoren og 'keeperen's rolle:

1. At holde øje med om folk lever op til deres forpligtelser.
2. At reagere på manglende opfyldelse af forpligtelser. Hvorfor gør folk ikke som de har sagt de ville? Hvad har ændret sig? Er der dukket nye problemer op?
3. At justere de aftaler, der er indgået på basis af de nye informationer eller udviklinger, der har fundet sted. Medfører disse ændringer behov for en ny cirkel?
4. At fejre den succes, som cirklen har opnået, også selvom situationen ikke er helt løst endnu.

Det kan til tider være godt at bruge cirkelprocessen af flere omgange, som forberedelse til 'hovedcirklen'. Hvis nøgleparter er meget polariserede, for eksempel, kan det være en god ide at holde separate cirkler for nøglepersoner og deres støtter som forberedelse for cirklen om det egentlige emne. Dette gøres for at gøre folk bekendte med processen og at yde støtte, så de er bedre rustet til at tale om svære emner.

Det er kun de mest komplekse og svært håndterbare cirkelprocessor, der har brug for alle fire stadier som beskrevet her over. I nogle cirkelsituationer er det ikke nødvendigt med så meget forberedelse (anden stadie), og i andre vil det ikke være nødvendigt at gå igennem alle de skridt, der er beskrevet i tredje stadie.

De forskellige typer af cirkler

Som det også fremgår af ovenstående, er der en lang række af forskellige typer cirkler, der varierer meget i kompleksitet og i det, der kræves, for at de kan lykkes. Herunder følger en kort beskrivelse af de forskellige typer cirkler og det, de kan bruges til.

Dialogcirkel:

Dialogcirkler kan bruges til at få folk til sammen at granske og diskutere et specifikt emne eller spørgsmål ud fra flere perspektiver. Dialogcirkler handler ikke om at opnå konsensus. Det er kort



og godt et rum for udveksling af tanker og ideer, hvor alle har mulighed for at blive hørt. Forberedelserne til en dialogcirkel er minimale og er et godt sted at starte som ny afvikler/'keeper', da dialogcirklen ikke har basis i komplekse problemstillinger, der kan medføre skade hvis håndteret forkert.

Lærecirkel:

Lærecirkler har til formål at bidrage med ny viden. Denne cirkel type minder til forveksling om dialogcirklen, men har det særegne karakteristikum, at formålet er at erhverve ny viden. Den eller de personer, der har den ønskede viden, kan enten deltage som lige deltager i cirklen eller komme med et indledende oplæg/foredrag, som deltagerne så bruger cirkelprocessen til at forstå bedre og ud fra flere perspektiver. Klasseværelset er et oplagt sted at benytte lærecirkler. Lærecirkler anerkender at alle kan bidrage til læring om et specifikt felt og inviterer til kooperativ læring frem for blot at modtage passivt, som er tilfældet i de fleste læringssituationer.

Forståelsescirkel:

Dette er en type dialogcirkel, der fokuserer på at skabe klarhed og en bedre forståelse om et specifikt emne. Formålet er at skabe et mere helstøbt billede af bevæggrunde for en handling eller de underliggende grunde til en konflikt eller hændelse. Hvis cirklen har til formål at bringe klarhed om et eller flere individers bevæggrunde, er det nødvendigt at forberede disse samt at sørge for, at de har de støttepersoner, de kunne få brug for. Det er nødvendigt for 'Keeperen' af forståelsescirkler at tid på at afklare, hvem der kan bidrage med forskellige perspektiver på problemet. Hvis alle deltagere i cirklen har det samme perspektiv, vil cirklen ikke bidrage med ny indsigt.

Støttecirkel:

Støttecirkler samler nøglepersoner med det formål at støtte en person, der befinder sig i en svær tid eller gennemgår store forandringer i livet. Støttecirkler mødes gerne ofte, inden for en fast tidsramme. På basis af konsensus kan støtte cirklen lave aftaler eller handlingsplaner for, hvorledes personen bedst kan støttes. Det er naturligvis den person, der skal støttes, der afgør, hvad der er støttende, og hvad der ikke er. Støtte cirkler kræver en del forarbejde og organisering efterfølgende, men mængden falder for hver cirkel, der bliver afholdt.

Helende Cirkel:

Formålet er her at tage del i den smerte en person, familie eller gruppe oplever på baggrund af traume eller tab. Formålet er ikke at 'ordne' eller reparere mennesker, men simpelthen blot at være til stede sammen med dem og prøve at forstå det, de har oplevet. Det er derfor heller ikke nødvendigt, at en handlingsplan bliver formuleret, det kan dog komme på tale som en



støttefunktion. Det er vigtigt, at planlægger og 'keeper' af en helende cirkel på forhånd har afklaret, hvad de berørte har brug for, ellers er der en risiko for at skade mere end, man gavner.

Fejring eller hæderscirkel:

Har til formål at samle folk med den hensigt at anerkende en person, en gruppe eller en begivenhed. Forberedelserne til disse cirkler er minimale og drejer sig hovedsageligt om, at alle skal være enige om at respektere talemærket. Fejrings- eller hæderscirkler kan være en mulighed for at styrke følelsen af at dele værdier i en gruppe. Dette kan opnås med et fokus på hvilke værdier, der var til stede, der gjorde det muligt at opnå den bedrift, der bliver fejret. I forhold til en 'normal' social begivenhed, der har til formål at fejre eller hædre, kan cirklen være med til at skabe en følelse af at være dybere forbundet.

Gruppebeslutningscirkel:

Har som fokus, at en gruppe kan nå en konsensusbeslutning. Som oftest har deltagerne i cirklen vidt forskellige synspunkter og holdninger til, hvad der er vigtigt i den givne sag, og hvorledes der bør handles. Cirkelprocessen er designet til at hjælpe med at skabe en beslutning, der forholder sig til alles bekymringer, synspunkter og holdninger. For at opnå den maksimale effektivitet og succesrate, er det ofte vigtigt at bruge meget tid i forberedelsesfasen til gruppebeslutningscirkler. Det kan for eksempel være forståelsescirkler eller nærsamfunds/fællesskabs¹ opbyggende cirkler.

Konflikthåndterende cirkel:

Disse cirkler bringer de stridende parter sammen med henblik på at få bearbejdet og opløst konflikten. Dette bliver som oftest opnået ved at indgå en konsensusaftale om fremtidig handling. Denne type af cirkler kræver næsten altid omfattende forberedelse. Ikke mindst deltagerne, der er i konflikt, skal forberedes. Dette kan være i form af helende cirkler, støttecirkler og/eller forståelsescirkler. En dialogcirkel kan også være brugbar for den enkelte part i et forsøg på at få en større forståelse for ens eget part i konflikten eller de følelser, man har bundet op i konflikten. Efter endt forberedelse og når parterne endelig mødes i en konflikthåndterende cirkel, er det af yderste vigtighed, at der bliver brugt betydelig tid på at opbygge relationer, inden parterne begynder at diskutere kerneproblemet.

¹ Nærsamfund/samfund er en oversættelse af det engelske 'community'. 'Community' er et ord, der er notorisk svært at oversætte til dansk, da det både indebærer samfund, men samtidig også er en betegnelse for meget uformelle fællesskaber, som opstår hvor mennesker er samlet. Det værende sig mindre bysamfund, sportsforeninger, religiøse fællesskaber, arbejdspladser eller endnu mere udviskede entiteter.



Domscirkler:

Domscirkler er ikke mulige at anvende i en dansk kontekst, da det ville være nødvendigt at tilsidesætte det danske retssystem.

En domscirkel samler alle, der er blevet berørt af den kriminelle handling, både offer, gerningsmand, støttepersoner til begge og repræsentanter fra nærsamfundet. Derudover er der også repræsentanter fra retssystemet: Dommere, anklager og forsvarer etc.. Domscirkler er baseret på filosofien og tilgangene til retfærdighed, som findes i genoprettende retfærdighed og kræver at følgende spørgsmål bliver bearbejdet:

- Hvad skete der?
- Hvorfor skete det?
- Hvad er effekten heraf?
- Hvad skal der til for at genoprette skaden?
- Hvad skal der til for, at det ikke sker igen?

Ved konsensus bliver det besluttet, hvilken konsekvens gerningsmandens handling skal have, altså dommen. En dom kan også indeholde forpligtelser for andre deltagere i cirklen, for eksempel SSP-medarbejdere, der skal agere støtteperson i en tid, eller at der skal oprettes en støttecirkel for ofret eller gerningsmanden.

Domscirkler er ekstremt krævende i forberedelsesfasen. Ofte er der brug for et langt forberedelsesarbejde, der involverer mange cirkler, der har til formål at sikre, at domscirkelprocessen ikke er et overgreb på hverken offer eller gerningsmand. Formål med domscirkler er, i modsætning til det normale retssystem, at reagere på det, der ligger til grund for handlingen i stedet for selve handlingen. Kun ved at inddrage alle parter og se på hele billedet er det muligt at en positiv transformation kan ske.

Reintegrationscirkel:

En cirkelproces, der har til formål at bringe en person, der har været væk fra nærsamfundet/samfundet eller en gruppe i noget tid, tilbage i 'flokken'. Disse cirkler er blevet brugt i fængselskontekster, men også i processor med at reintegrere soldater, der har været i krig. Cirklerne kan også være brugbare for folk, der kommer tilbage fra barsel eller længere tids sygdom. Det er en mulighed for at genskabe forbindelser og, hvis nødvendigt, at skabe et støtte netværk for den person, der skal vende tilbage.

Nærsamfund/samfundsopbyggende Cirkel:

Bruges til at opbygge relationer og bånd imellem mennesker, der har en delt interesse. For eksempel i et nærsamfund/samfunds ve og vel. De er brugbare for mennesker, der arbejder eller lever sammen, eller på anden vis bruger tid sammen som en måde til lige at 'checke' ind. Hvad

enten det er til et medarbejdermøde, i en klasse, en familie eller andet sted, giver cirkelprocessen en mulighed for at gå dybere end en normal samtale. Det er et sikkert sted at tage alvorlige emner op, som man måske ikke havde mulighed for at tale om ellers. Nærsamfund/samfundsopbyggende cirkler er med til at sikre at nærsamfundet/samfundet er klædt godt på til at håndtere eventuelle konflikter eller problemer.

Grænserne mellem, hvilken cirkel man skal bruge, er ikke altid lige klar, da formålet med cirklerne godt kan overlappe. De fleste cirkler indebærer for eksempel et element af nærsamfund/samfunds opbyggende virksomhed.

Det er dog vigtigt at pointere, at der er cirkler, der stiller særligt store krav til 'keeperen' af de pågældende cirkler. Fejring, dialog, forståelses- og nærsamfund/samfundsopbyggende cirkler er alle cirkler, som det er muligt at facilitere uden betydelig træning i afvikling af cirkler hvorimod cirkler, der har til formål at opnå konsensus om komplekse problemstillinger, kræver en mere intensiv træning i cirkelprocessen.

Det er vigtigt at være bevidst om, at cirkelproces handler om mere end blot at sidde i en cirkel og sende en talemærkør rundt. Cirkelprocessen er en manifestation af en filosofi, og jo større indsigt 'keeper' og deltagere i en cirkel har om denne filosofi, jo større sandsynlighed er der for, at cirklen vil have en transformativ effekt.

Erik Helvard, Akademisk medarbejder, nov. 2010

Kilder:

Doing Democracy with Circles – Engaging Communities in Public Planning
Jennifer Ball, Wayne Caldwell og Kay Pranis
Living Justice Press, 2010

The Little Book of Circle Processes – A New/Old Approach to Peacemaking
Kay Pranis
Good Books, 2005

Billederne i dette materiale er alle, med undtagelse af forside og 'delt lederskab', taget ved CfKs Ungemæglerkonference sept. 2010



Bilag 1

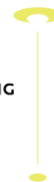
Inspiration til rundespørgsmål

Udforske Værdier:

- Når du er den bedst tænkelige udgave af dig selv, hvad definerer dig så? (Et ord eller kort sætning)
- Forestil dig, at du er i en konflikt med en person, der er vigtig for dig i dit liv. Hvilke værdier ville du gerne guidede din opførsel i arbejdet med at opløse konflikten?
- Hvilken værdi vil du bringe i spil i dette rum?
- Fortæl lidt om dit arbejde og de udfordringer, der er?
- Hvad er du passioneret omkring?
- Hvad ender det altid med, at du vender tilbage til i dit liv?
- Hvad rører dit hjerte?
- Hvad giver dig håb?
- Hvad vil det sige at vise respekt?
- Hvad sætter du pris på ved din familie? Hvorfor?
- Hvad sætter du pris på ved dig selv? Hvorfor?
- Nævn noget du er taknemmelig for? Hvorfor?
- Prøv at tale om noget, du har behov for, og noget, du har lyst til. Hvad er forskellen?
- Hvad har du lært om magt? Hvad betyder det for dig?
- Hvad har du lært om penge? Hvad betyder det for dig?
- Ud fra dine erfaringer hvad støtter op om en helingsproces?
- Hvad holder dig oppe, når du gennemgår en svær tid?

Lære hinanden at kende:

- Del et lykkeligt barndomsminde.
- Del en sjov historie fra dit arbejde (eller liv).
- Hvis du var en superhelt, hvad ville du vælge som superkraft og hvorfor?
- Hvad sætter du pris på ved dit arbejde eller hovedbeskæftigelse?
- Hvordan ville dine bedste venner beskrive dig?
- Hvad ville du IKKE ændre ved dit liv?
- Hvis du kunne snakke med nogen fra din familie, der ikke længere er levende, hvem ville det være og hvorfor?



- Hvis du fik en uventet fridag, hvordan ville du bruge den?
- Hvis du var et dyr, hvilket dyr ville du så være?
- Nævn to mennesker, der altid får dig til at grine.
- Jeg ville gerne samle på...
- Nævn én mand og én kvinde, som du synes er gode rollemodeller for unge mennesker.
- Hvornår var sidste gang du sagde "ja", hvor du egentlig helst ville have sagt "nej"? Hvorfor sagde du "ja"?
- Hvis du havde mulighed for at have en ansigt til ansigt samtale med en person, levende eller død, hvem ville det være og hvorfor?
- Beskriv dit idealjob.
- Beskriv din bedste/optimale ferie.
- Hvis du kunne ændre hvad som helst hos dig selv, hvad ville det være?
- Nævn en evne eller et talent, du besidder.
- Hvilke tre 'gaver' (personlige egenskaber) bidrager du med i denne cirkel?
- Hvis du var journalist, hvilke artikler ville du så gerne skrive?
- Nævn nogle af dine helte, hvorfor er de det?
- Hvad tror du andre ser som din bedste kvalitet, hvorfor?
- Hvad er det mest fjollede, der nogensinde er sket for dig?
- Hvad var den bedste ting, der skete for dig i sidste uge? Hvad var det sværeste eller mest udfordrende, der skete for dig i sidste uge?

Historiefortælling med det formål at dele, hvem vi er, og hvad der har formet os: (Bruges til at opbygge og styrke relationer, skabe fællesskabsfølelse og udvikle empati)

Del venligst

- En gang hvor du har været nødvendigt, at du slap kontrol
- En situation i dit liv, hvor du vendte noget negativt til noget positivt (made lemonade out of lemons).
- En oplevelse af transformation, hvor du ud af en krise eller svær situation opdagede en ukendt gave i dit liv.
- En oplevelse, hvor du er kommet til at skade nogen, men hvor du har håndteret det på en måde, der fik dig til at have det godt med situationen.
- En situation, hvor du gav slip på negative følelser som for eksempel vrede.
- En situation, hvor du handlede ud fra dine kerneværdier, selvom andre ikke gjorde det.
- En situation fra din ungdom, hvor du var i konflikt med dine forældre.
- En oplevelse hvor du opdagede at en person i virkeligheden ikke kunne leve op til dine negative forudsætninger om den person.
- En oplevelse, hvor du følte, at du ikke passede ind/følte dig udenfor.



- En situation fra dit liv, hvor du oplevede retfærdighed.
- En situation fra dit liv, hvor du oplevede uretfærdighed.
- En pinlig situation, som du kan grine af nu.
- Noget der har skræmt eller skræmmer dig. Hvordan håndterede/håndterer du det?
- Noget der har gjort dig/gør dig vred. Hvordan håndterede/håndterer du det?
- En af de største udfordringer du, har været ude for. Hvordan håndterede du den?

At tage ansvar:

- Hvordan har vi hver især bidraget til denne situation, og hvordan kan vi ved at stå ved vores ansvar handle anderledes nu?
- Er der noget, der skal afklares?
- Hvad ligger der usagt i gruppen, der blokerer for den gode relation eller succes for gruppen?
- Nævn én kvalitet, du gerne ville udvikle/styrke?
- Hvilken kvalitet tror du andre ville mene, du skulle arbejde med?
- Hvad er den vigtigste lektie, du har lært i livet? Hvad gjorde den så vigtig?

Nærsamfund/samfund

- Hvilke forandringer ville du gerne skete i dit lokalområde? Hvad kan du gøre for at hjælpe med at det sker?
- Hvad sætter du pris på i dit nærsamfund/samfund/fællesskab? (Kultur, skole, ungdomsklub etc.) Hvorfor?
- Dit yndlingssted i dit nærsamfund/samfund? Hvorfor?
- Hvad er nogle af de tidligste minder fra der, hvor du voksede op? Nogle af dine seneste?
- Nævn noget, du kan lide og noget, du ikke kan lide om dit nærområde. Hvorfor?
- Nævn én ting om din familie (fællesskab, skole, fodboldklub etc.), som du ville ændre. Hvorfor?
- Hvis du kunne ændre to ting i vores samfund eller kultur, hvad ville det være?

Relationer

- Hvilken kvalitet er vigtigst for dig i en relation/et forhold? Hvorfor er det vigtigt for dig?
- Fortæl om en relation/et forhold mellem mennesker, du beundrer.
- Nævn en person i dit liv, du ser op til.
- Nævn en person i dit liv, du har lært noget af. Hvad lærte du?
- Nævn en person i dit liv, der har hjulpet dig med at vokse som menneske. Hvad lærte de dig?



- Nævn en lærer, der har været en positiv indflydelse i dit liv. På hvilken måde påvirkede personen dig?
- Hvordan er du anderledes en din far, hvis du er mand/mor, hvis du er kvinde?
- Fortæl om en situation, oplevelse eller episode, hvor du virkelig følte du hørte til.
- Fortæl om en situation, oplevelse eller episode hvor du følte dig udenfor.
- I hvilken social kontekst eller situation har du følt dig mest magtesløs? Hvad skyldtes, at du følte sådan?
- Hvilke(n) person(er) i dit liv er den største udfordring?
- Hvad husker du som det, din mor (hvis du er far) eller far (hvis du er mor) sagde til dig oftest?
- Hvad har du lært om sex, forhold og ansvar?
- Færdiggør sætningen: "Dette er min mor; hun er den type, der..." eller... "Dette er min far han er typen, der..."
- Hvilke(n) person(er) føler du kender dig bedst, og hvor godt kender de dig virkelig?
- Hvad ønsker andre af dig?
- Hvad ønsker du dig fra andre?
- Hvilken kvalitet, som du finder i udpræget grad hos det andet køn, ville du gerne have eller styrke i dig selv?
- Nævn en person, der er vigtig i dit liv, hvad sætter du mest pris på ved denne person?

Håb og Drømme

- Hvis du kunne tage hvor som helst hen i verden, hvor ville det være og hvorfor?
- Luk øjnene, og forestil dig dit fremtidige selv om ti år – hvor er du? Hvad laver du? Hvilken person eller ting står klart for dig? Beskriv dem.
- Nævn det, der giver dig størst tilfredsstillelse.
- Nævn det, der giver dig størst nydelse.
- Hvilken evne eller hvilket talent ville du ønske, du havde haft?
- Hvis du kunne lave hvad som helst i hele verden, hvad ville det så være?
- Hvad drømte du om som barn?
- Hvad drømmer du om nu?
- Nævn tre ting, du ville gøre, hvis du kunne ændre verden.
- Nævn et mål, du har sat for dig selv. Hvordan har du tænkt dig at fejre dig selv når du opnår det?
- Nævn en barriere, der kan forhindre dig i at opnå det mål. Hvordan har du tænkt dig at takle den barriere?
- Hvis du var fuldkommen fri, hvad ville det betyde? Hvordan ville det scenarie se ud?
- Hvad giver dig mest glæde?



- Hvis du skal være helt ærlig, hvad leder du så efter i dit liv lige nu?
- Hvilke færdigheder prøver du at lære dig selv i dit liv lige nu?

Når cirklen nærmer sig slutningen

- Havde du noget med dig ind i cirklen, du gerne vil efterlade her?
- Hvad tager du med fra denne cirkel, der hjælper dig for fremtiden?
- Hvor ser du dig selv bevæge dig hen nu?
- Hvad har du lært?
- Hvad kan du tage med herfra, du kan bruge?
- Hvordan vil den indsigt, der er kommet ud af cirklen hjælpe dig de næste to uger?
- Hvis du skulle navngive denne cirkel, hvad ville du så kalde den?

Erik Helvard, Center for Konfliktløsning, nov. 2010