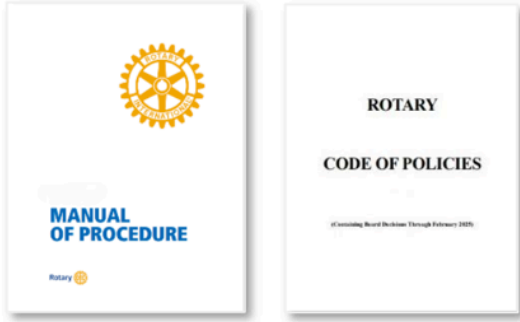


ÇATIŞMALARI ETKİLİ BİR ŞEKİLDE ÖNLEME VE ÇÖZÜMLEME

Kulüpler ve Bölgeler için Kaynaklar ve En İyi Uygulamalar

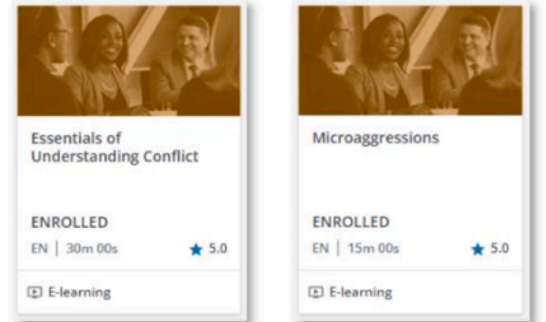
Kulübünüzdeki bir üyeyle fikir ayrılığına düştünüz mü? Bu, farklı bir strateji, haksız görülen bir karar, yön eksikliği veya kullanılan yaklaşım konusunda bir anlaşmazlıkla mı ilgiliydi? Sert sözler söylendi mi? Bu, diğer üyeler arasında dedikoduya yol açtı mı?

Rotary kulüpleri ve bölgeleri, farklı geçmişlere ve deneyimlere sahip insanları bir araya getirir ve bu da bazen fikir ayrılıklarına yol açabilir. Çatışma yönetimi, çatışmalardan kaçınmakla ilgili değil, onlarla yapıcı bir şekilde başa çıkmakla ilgilidir. Çatışma yönetimi, olumlu bir ortam yaratmaya, iletişimi geliştirmeye ve katılımı artırmaya yardımcı olduğu için önemlidir. Uluslararası Rotary politikalarından ve yönergelerinden ders çıkarın ve çatışmaları etkili bir şekilde yönetmek için Avrupa ve Afrika'daki bölge ve kulüplerden bazı gerçek örneklerden ve en iyi uygulamalardan ilham alın.



ROTARY POLİTİKASI YÖNERGELERİNİ TAKİP -----

Kulüp düzeyinde: İşleyen bir Rotary kulübü, anlaşmazlıkları dostane bir şekilde çözebilmelidir. Standart Rotary Kulübü Tüzüğü'nün 17. maddesi, UR Tüzüğü'nün 25. maddesi ve Rotary İlkeler Kuralları'nın 26.100. maddesi, anlaşmazlıkların arabuluculuk veya tahkim yoluyla çözümüne ilişkin esasları belirlemektedir. Ayrıca, kulüpler ve bölgeler, anlaşmazlık durumlarını incelemek ve ele almak ve kulüp ve/veya bölge liderliğini desteklemek için özel bir komite kurabilirler (bir sonraki sayfada örneklere bakın).



MERKEZİ KURSLARINI TAKİP EDİN

Rotary Öğrenme Merkezi, olumlu, etkili ve ilgi çekici bir kulüp deneyimi oluşturmanıza yardımcı olacak çeşitli kurslar sunmaktadır. Ayrıca, "*Çatışmayı Anlamanın Temelleri*" ve "*Mikro Saldırganlıklar*" (ikincisi revize edilmekte olup 2026'da kullanıma sunulacaktır) gibi anlaşmazlıkları anlama ve yönetmeye odaklanan kurslar da bulunmaktadır. Bu kurslar, konu hakkındaki bilginizi ve anlayışınızı derinleştirmenize yardımcı olacak indirilebilir kaynaklar içermektedir.



Güney Afrika'daki bir bölge, bir Uyuşmazlık Çözüm Ekibi kurdu. Ekip, arabuluculuk ve insan kaynakları yönetimi konusunda deneyimli 4-6 üyeden oluşuyor. Ayrıca, ekibin bazı üyeleri, Arabulucular Sınır Ötesi tarafından desteklenen bir program olan Afrika Rotary Topluluk Arabuluculuğu (ARCoM) konusunda eğitim aldı. Ekip, tarafsızlık ve gizliliği garanti altına almak için bölge liderlerinden ayrı olarak faaliyet gösteriyor. İhtiyaç duyulması halinde, bölgedeki kulüpler Uyuşmazlık Çözüm ekibiyle doğrudan iletişime geçebilir.



İlk adım, üyelerin endişelerini rahatça ifade edebilecekleri açık bir iletişim kültürü yaratmaktır.



Arabuluculuk, Hollanda kültürüne derinlemesine yerleşmiştir. Bu nedenle, Rotary kulüpleri her şeyden önce dostane çözümlere güvenir. Her bölge, güvendiği bir kişiye veya danışmana bağlıdır. Üyelerin sorunlarını ve farklılıklarını konuşup paylaşabilecekleri danışmanlar mevcuttur. Danışmanlar, tarafsızlık konusunda en ufak bir şansı bile göz ardı ederek, her zaman diğer bölgelerden Rotaryenleri destekler, asla kendi bölgelerinden Rotaryenleri desteklemezler. Danışmanlar, uyuşmazlık çözümünde profesyonel deneyime sahip Rotaryenlerdir. Danışmanla yapılan diyalog başarılı olmadığında, bölge yönetimi devreye girer ve bir arabulucudan yardım isterler. Genellikle, uygun bir arabulucu yoksa, bunlar da Rotaryenlerdir. Bunlar profesyonel arabuluculardır. Konuya ve arabuluculuk sürecine harcanan zamana bağlı olarak, ücret ödemeniz gerekebilir. İlk seçenek, yine de ücretsiz bir Rotaryen arabulucu kullanmaktır.



Çatışmalar zamanında çözülmezse, tüm kulüp veya bölge üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilecek daha büyük sorunlara dönüşebilir.

Batı Avrupa'daki birçok bölge bir komiteye veya "Bilge Komite"ye (Fransızca'da Comité des sages) başvurur. Bu grup genellikle 3 veya 5 üyeden oluşur. Grup, farklı tarafları dinler, ilgili belgeleri inceler ve bir sonuç ve öneri sunar. Etkili olabilmesi için, komitenin yönergeleri bölge tüzüğüne dahil edilir ve grubun diğer komitelerden tamamen bağımsız olması gerekir. Komitenin çalışmaları, kulüplerin bu seçeneğin farkında olması için bölge öğrenme seminerlerinde (örneğin bölge meclislerinde) tanıtılmaktadır.

Doğu Afrika'daki bir bölgede, kulüplerin bir anlaşmazlığı şirket içinde çözememeleri durumunda destek sağlayabilen bir Yönetişim ve Etik Komitesi bulunmaktadır. Komite, bölge yapısına sıkı sıkıya bağlıdır ve anlaşmazlık çözümü görevlerinin yanı sıra yönetim konularında da eğitimler vermektedir. Ayrıca, bölge liderlik rollerine uygunluk, Yönetişim ve Etik Komitesi tarafından belirlenen iyi hal kriterlerini karşılamayı gerektirir. Bölge ayrıca, üyelerin gizli bir e-posta adresine bildirim gönderebilmeleri için bir ihbar politikası oluşturmuştur. Bölge, anlaşmazlıkların ve ciddiyetlerinin istatistiksel kayıtlarını tutar.

Togo'daki kulüpler ve üyeler, sosyal medyadaki çevrimiçi topluluktan yararlanabilirler. Bölge, üyeleriyle etkileşim kurmak amacıyla sosyal medya kanallarında çeşitli özellikler oluşturmuştur. "Anında Arkadaş Etiketleme" adlı bölümlerden biri, üyelerin kulüplerinde anlaşmazlık çözümü konusunda deneyimli diğer üyeleri etiketlemelerine olanak tanır.

İtalya'da bir bölge üç komite kurmuştur: a) Kurallar ve Yönetmelikler Komitesi; b) Etik Komitesi ve c) Liderlik Komitesi. Anlaşmazlıklar ortaya çıktığında, niteliğine bağlı olarak ilgili komite devreye girer. Kulüplerin, orta ve düşük seviyeli durumlarla ilgilenen "Kulüp Hizmetleri" adlı bir komitesi vardır. Sorun daha ciddi olduğunda, kulüpler destek ve/veya müdahale için ilgili bölge komitelerine veya doğrudan valiye başvurur.



Çatışmalar bazen kaçınılmaz olsa da, kendinizi çatışmalarla yüzleşmeye ve yıkıcı değil, yapıcı bir şekilde ele almaya hazırlayabilirsiniz.

Batı Afrika'da bir yardımcı vali, çatışmaların üyelerin kulüplerinden ayrılımlarında ne kadar önemli bir rol oynadığını fark etti. Üyeler arasında tartışmalar veya anlaşmazlıklar olabilir ve istemeden de olsa birbirlerinin yorumlarından rahatsız olabilirler. Bu durum, üyelerin kin beslemesine ve kulüp içindeki atmosferi etkilemesine, nihayetinde istifalara yol açabilir. Yardımcı vali, kulüp toplantılarının son 5 dakikasının birbirlerinin etkileşimlerinin tartışılmasına ayrılmasını önerdi. Toplantının bu kısmı yalnızca kulüp üyelerine yöneliktir ve dışarıdan ziyaretçi kabul etmez. Açık geri bildirim soruları soruldu ve bu basit önlemle kulüpler bu anlaşmazlıkların etkisini en aza indirmeyi ve üye kaybını azaltmayı başardı.



Kulüpler ve bölgelerde birçok farklı çatışma yönetimi sistemi bulunmaktadır.

Bunlar, çatışma yaşayan herkesin saygıyla ele alınacağından emin olacağı bir çatışma yetkinliği kültürü oluşturacaktır.

Bu, kolaylaştırma veya arabuluculuk yoluyla, danışmanlık, koçluk, soruşturma veya hatta uzman tespiti yoluyla yapılabilir.

Çatışma çözümü ve arabuluculuğun önemli bir yönü, konuşmayı ilerleten sorular sorma becerisidir. Arabulucunun veya kolaylaştırıcının rolü çözüm sağlamak değil, tarafların etkili bir şekilde iletişim kurabileceği ve fikir birliğine varabileceği güvenli bir ortam oluşturmaktır.



Tarafların bilgi, endişe, bakış açısı, öneri vb. alışverişinde bulunmaları için fırsatlar yaratacak sorular sorun. Bazı açılış sorusu örnekleri: "Sizi bugün bu arabuluculuğa iten ne?"; "Buradaki amacımız nedir? Daha derin amaç nedir?"



"Neden... yaptınız/yapmadınız?" gibi sorgulayıcı sorulardan kaçının. Bunun yerine, sorular tarafların sorunun özüne inmesini sağlamalıdır. Bazı örnekler şunlardır: "Sorun/zorluk tam olarak nedir?"; "Sizce... nedenleri nelerdir?"; "Hangi değişikliklerin olmasını istersiniz?"; "... önündeki engeller nelerdir?"



Soruları, tarafların kendi pozisyonlarını yeniden değerlendirmelerini sağlayacak şekilde yeniden çerçeveleyin. Bazı örnekler şunlardır: "Onun bakış açısının sizinkinden nasıl farklı olduğunu söylersiniz?"; "Nasıl işe yarayabilir? Ne daha iyi hale getirir?"; "Ne olmasını istersiniz?"

SONUÇ

- Çatışmanın doğal ve neredeyse kaçınılmaz olduğunu unutmayın.
- Başkalarının görüşlerini yargılamadan dinleyin - "öfkelenmeden önce merak edin".
- Anlaşmazlıkları erken ve en alt düzeyde çözün.
- Hazırlıklı olun: Kulübünüz ve bölgenizde çatışma yönetimi becerilerinizi geliştirin.
- Çatışma çözümüne yardımcı olmak ve gerekli beceri ve eğitime sahip kişileri belirlemek için geçici bir komite kurun.
- Stratejik planlama, fikir birliği oluşturmaya yardımcı olabilir - Ortak çözümler bulmak için ortak hedefler belirleyin.
- Etkili bir çatışma çözüm sistemi uygulamak için yukarıda belirtilen örneklerden ilham alın.

"Barış, çatışmanın yokluğu değil, onunla başa çıkabilme yeteneğidir."
- Mahatma Gandhi



Rotary, taciz ve istismara karşı sıfır tolerans politikası uygular ve tacizi, bir kişiyi veya grubu yaş, etnik köken, ırk, renk, engellilik, din, sosyoekonomik durum, kültür, cinsiyet, cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği gibi özellikler temelinde tehdit eden, aşağılayan, hakaret eden veya rencide eden sözlü veya fiziksel her türlü davranış olarak tanımlar. RI Yönetim Kurulu, Rotary Politikaları Kuralları'nın "Toplantılarda, Etkinliklerde veya Aktivitelerde Tacizden Arınmış Ortam" başlıklı 26.120. bölümünde özetlenen taciz iddialarını ele almak için kapsamlı yönergeler oluşturmuştur.