

SCILLA ELWORTHY



WERKZEUGE ZUR
KONFLIKTTRANSFORMATION

Englische Originalfassung:

Scilla Elworthy: "The Mighty Heart" © 2020

ISBN: 978-1-9998164-4-5

Peace Direct, Second Floor, 72-74 Mare St, Hackney, London E8 4RT,

info@peacedirect.org

<https://www.scillaelworthy.com/the-mighty-heart/>

Fotos: Jerry Riley, Rosie Houldsworth, Greg Funnell, CMYX und Peace Direct

Deutsche Ausgabe veröffentlicht 2020 in Absprache mit der Autorin.

Übersetzung: Hanna Grubhofer, Nikola Winter, Martina Starjakob

Layout: Christoph Peterseil

Illustration und Covergestaltung: Johanna Vigl

Alle Rechte vorbehalten. Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung der Autorin unzulässig und strafbar.

Die Illustrationen von Johanna Vigl können unter Angabe ihres Namens in einem achtsamen und respektvollen Umgang verwendet werden, solange damit kein Geld verdient wird.

Deutsche Ausgabe veröffentlicht 2020 in Absprache mit der Autorin.

Version 1.1

Für John

Vorwort der Übersetzerinnen

Wie es dazu kam. Und darüber hinaus.

Im März 2020 hat Hanna beim Online Summit der Pioneers of Change das Interview von Scilla Elworthy mit Martin Kirchner gesehen, sie war berührt. Es hat ihr Mut gemacht und sie motiviert, etwas zu tun. Hanna startete einen Aufruf im Netzwerk der Absolventinnen der Pioneers of Change Jahrestrainings. „Wer teilt den Wunsch nach Frieden, einem sicheren und geborgenen Leben so sehr mit mir, dass er mit mir da etwas starten will?“

So kam es, dass Niko, Hanna und ich zusammengefunden haben. Es war vom ersten Moment an eine sehr vertraute und wertschätzende Atmosphäre zwischen uns. Und da tat sich die Idee und Möglichkeit auf, „Das mächtige Herz“ gemeinsam zu übersetzen. Niko hatte schon andere „Herzens“ – Übersetzungsprojekte und interessierte sich dafür, ein Buch von Scilla ins Deutsche zu übersetzen. Sie war es, die mit Scilla Elworthy in Kontakt ging. Scilla begegnete uns sehr offen und vertraute uns ihr neues Büchlein – das *Mighty Heart* – noch vor der Erscheinung in der englischen Originalversion an.

Mit ganz viel Herzblut haben wir daran gearbeitet, deutschsprachigen Menschen den Zugang zum Wissen und der Inspiration von Scilla zu erleichtern.

Doch in der Zwischenzeit hat sich das kleine Booklet von Scilla zu einem Online Kurs und zu einem erweiterten ausführlichen Buch entwickelt. Es ist derzeit nicht geplant, das mächtige Herz in dieser Form über einen Verlag als Buch in deutscher Sprache zu veröffentlichen. Scilla Elworthy hat jedoch vorgeschlagen und zugestimmt, dass wir unsere Übersetzungsarbeit als PDF zur Verfügung stellen.

Zwei weitere Menschen aus dem Pioneers Netzwerk kamen uns zur Hilfe und haben ihr Können zur Verfügung gestellt. Johanna Vigl hat die Illustrationen gemacht und Christoph Peterseil das Layout. Ein herzliches Dankeschön dafür!

Außerdem haben sich über verschiedene Wege andere Frauen zu uns gesellt, die sich auch von Scillas Ansatz angesprochen fühlen. Der Wunsch nach Vernetzung ist da! So wollen wir, inzwischen 8 Frauen, uns gegenseitig stützen und uns auf einem friedvollen Weg und bei konkreten Projekten gegenseitig begleiten.

Dadurch geben wir der Inspiration Raum, lebendig zu werden. Wir holen die Vision ins Leben und gehen gemeinsam ins Tun.

Wir verspüren auch den Ruf, diesen Raum zu öffnen und damit einen Platz zu schaffen, an dem sich Gleichgesinnte finden und austauschen können.

Wir kreieren ein Friedensnetzwerk!

Du bist eingeladen mitzugestalten, mitzuwirken, teilzuhaben.

Wir freuen uns über jedes Interesse und Rückmeldung.

www.verbundenheit.net

info@verbundenheit.net

Wir als Übersetzerinnen möchten auf ein paar Punkte hinweisen und aufmerksam machen:

- Es ist uns ein Anliegen wertschätzend allen Menschen zu begegnen, niemanden zu diskriminieren oder auszuschließen. Wir haben uns sehr mit der Genderfrage beschäftigt und sind zu dem Schluss gekommen, dass uns ein guter Lesefluss wichtig ist. Daher verzichten wir auf „*“ oder „Innen“, wollen jedoch auf eine spielerische Art unser Sprachmuster brechen. So wird dir manchmal an einer Stelle eine weibliche Form begegnen, an der wir es nicht gewohnt sind. Genieße die Momente der Irritation und beobachte dabei, was es mit dir macht.
- Dieses Büchlein kann keinen Therapeuten oder fundierte Ausbildungen ersetzen. Übernimm die Verantwortung für dich und hole dir Hilfe und Unterstützung und schau dich nach geeigneten Ausbildungsprogrammen um.
- Beim Lesen und Übersetzen sind wir bei einigen Beispielen und Geschichten neugierig geworden und wollten mehr dazu wissen. Wir haben recherchiert und möchten dir diese Quellen zugänglich machen, sie sind im Text von uns als Fußnoten gekennzeichnet worden.
- Weder Scilla noch wir bekommen ein Honorar. Wir möchten dieses Büchlein frei weitergeben und dich einladen den Kreislauf der Wertschätzung aufrecht zu erhalten. Weiter unten findest du Projekte, die im Zusammenhang mit dem Buch und uns stehen. Alle Initiativen sind unterstützenswert und freuen sich über deinen finanziellen Beitrag. Gib was immer du frei und gerne geben kannst. Wenn es für dich stimmig ist, keinen finanziellen Beitrag zu geben, ist das auch ok.

Projekte, Initiativen für Spende, unsere Vorschläge:

- **Peace Direct:** <https://www.peacedirect.org/donate/>
Möchtest du direkt ein Projekt der Autorin Scilla Elworthy unterstützen, dann wäre Peace Direct eine Möglichkeit. Scilla hat diese Initiative mit gegründet. „Peace Direct“ ist eine nichtstaatliche Non-Profit-Organisation mit Sitz in London. Sie unterstützt die Arbeit von lokalen Friedensstiftern in Konfliktregionen.
- **Netzwerk Frieden:** www.verbundenheit.net
Gefällt dir die Idee von unserem Friedensnetzwerk, dann freuen wir uns über deinen Beitrag und finanzieren damit unsere „grüne“ Homepage und den Aufbau des Netzwerks.
Spendenkonto: Verein Empathy now! Verwendungszweck: Friedensnetzwerk;
IBAN: AT922011 1828 4050 4600 BIC: GIBAATWWXXX oder auf der Homepage
- **Pioneers of Change:** pioneersofchange.org/foerdern#spenden
Im Netzwerk der Pioneers of Change haben wir drei einander und das Interview von Scilla Elworthy gefunden. Wir freuen uns, wenn dein Beitrag das Netzwerk nährt, das uns und vielen anderen so viel ermöglicht. Zurück zur Quelle.
- **Bäume für den Wandel:** be-the-change.de/baeume-fuer-den-wandel
Bäume für den Wandel ist ein langfristig angelegtes Projekt, das für Mensch und Natur gesunde Lebensbedingungen einsetzt. In den ärmsten Regionen der Welt werden Arbeitsplätze geschaffen, zu fairen Bedingungen, indem dort der Wald dauerhaft aufgeforstet und zugleich der Armutskreislauf unterbrochen wird.

Direkt im Krisengebieten:

- **Rafik Shami „Schams“ - Verein zur Unterstützung von syrischen Kindern:** schams.org/spenden.html
Dieser Verein hat den Schwerpunkt Bildung und möchte Kindern in Syrien eine Perspektive ermöglichen, in dem sie das kreative Potential fördern und die jungen Menschen damit ermutigen, ihr Leben zu gestalten.
- **Ärzte ohne Grenzen: Einsatzort: Griechenland/Lespos/Moria:** www.aerzte-ohne-grenzen.at/spenden.
Seit 1971 leistet Ärzte ohne Grenzen medizinische Nothilfe in Krisen- und Kriegsgebieten. Sie setzen sich unter anderem auch für die verheerende Situation im Flüchtlingsheim Moria ein.

Wir wünschen dir viel Freude und Inspiration beim Lesen und ins Tun Kommen.
Ermächtige dein Herz.

Die Übersetzerinnen Niko, Hanna, Ina

Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Übersetzerinnen	4
Warum Mächtiges Herz?	8
Kapitel 1 - Diese Fähigkeiten helfen in Konfliktsituationen	11
Nicht-konfrontative Kommunikation	11
Einen Konflikt transformieren	12
Mutige Gespräche - beziehe Standpunkt für ein Herzensanliegen	13
Feminine Intelligenz anwenden – der FQ	14
Der inneren Kritikerin zuhören und sie zähmen	16
Ärger als Treibstoff für Transformation nutzen	18
Präsent sein	19
Begegne deinem Schatten	19
Lass dein Herz mächtig werden	21
Was bricht dir das Herz?	23
In die Kraft der Mitte kommen	25
Du hast dich in den Dienst gestellt	26
Kapitel 2 - Mit welcher Art von Konflikt hast du es zu tun?	27
Kapitel 3 - Zwischenmenschliche Konflikte oder Einzelpersonen im Streit	28
Schritt 1: Das bestmögliche Ergebnis beschreiben	28
Schritt 2: Die Quelle des Konfliktes identifizieren	28
Schritt 3: Der Blick auf die Gefühle hinter dem Vorfall	28
Schritt 4: Die zugrundeliegenden Bedürfnisse erkennen	29
Schritt 5: Lösungen finden, die beide Streitparteien gutheißen können	29
Schritt 6: Eine zufriedenstellende Vereinbarung finden	29
Kapitel 4 - Unstimmigkeiten zwischen Gruppen	30
Schritt 1: Den Ursprung eines Konfliktes erkennen	30
Schritt 2: Auf den eigenen Ärger und Stress achten	30
Schritt 3: Gewaltfreie Kommunikation oder nicht- konfrontative Kommunikation anwenden	31
Schritt 4: Durch Dialoge Vertrauen schaffen	32
Schritt 5: Lösungen finden, die beide Streitparteien mittragen können	33
Schritt 6: Eine Abmachung verfassen, die Verbindlichkeit schafft	35
Kapitel 5 - Ärger über Entscheidungen von oben	36
Schritt 1: Komme zum Kern des Problems	36
Schritt 2: Sei dir deiner Annahmen und Emotionen bewusst	36
Schritt 3: Finde heraus, an welche Entscheidungsträger du dich wenden musst	36
Schritt 4: Erster Kontakt mit den Entscheidungsträgern	36
Schritt 5: Bereite das Treffen mit den Entscheidungsträgern vor	37
Schritt 6: Nachbereitung - Gehe die nächsten Schritte	37
Kapitel 6 - Konflikte zwischen Abteilungen oder Regierungen	38
Schritt 1: Mach's wie Mandela: Wende dich an die Frauen	38
Schritt 2: Höre zuerst allen Kontrahenten einzeln zu	39
Schritt 3: Bringe erst zwei Kontrahenten zusammen, dann vier	39
Schritt 4: Der runde Tisch und die Ausgangspositionen	40
Schritt 5: Nimm dir Zeit um die Informationen aus dem Dialog zu verarbeiten	41
Schritt 6: Sei dir bewusst, dass Änderungen möglich sind	42
Kapitel 7 - Verhindern, verhindern, verhindern	43
Deine Vorstellungskraft	44
Über die Autorin	45

Warum Mächtiges Herz?

Jeder und jede von uns hat ein Herz, und wenn wir zulassen, dass es sich seiner Natur gemäß mit-fühlend regt, fühlen wir uns besser. Dafür braucht es meist Heilung. Zuerst unsere eigene, und dann die Heilung der Konflikte, die um uns herum toben und wüten. Heilen, das klingt vielleicht nicht sehr glamourös, aber es macht etwas Erstaunliches: Es verändert Leben.

- Heilen wir uns selbst, dann leben wir länger, haben mehr Strahlkraft und mehr Freude am Leben.
- Heilen wir den Ärger in unserer Lebensumgebung, bringt das Entspannung. Alle atmen erleichtert auf, und manche Last fällt uns vom Herzen.
- Heilen wir Familienintrigen, befreit das unsere Verwandten von jener Bitterkeit, die zu verhärteten Herzen führt.
- Heilen wir Rechtsstreitigkeiten, bedeutet das mehr Schlaf für alle Beteiligten (die Rechtsanwälte vielleicht ausgenommen).
- Setzen wir uns für die Rechte von Minderheiten ein, ermöglicht das Kindern einen sicheren Schlaf in ihren Betten.
- Wenn Menschen, die Unausprechliches erlebt haben, von ihrem Trauma geheilt werden, können sie wieder ohne Alpträume schlafen.
- Wenn wir fähig sind, voll präsent zu sein, wenn die Krise zuschlägt, kann das Menschenleben retten, wie wir sehen werden...

Für all das braucht es vor allem eines: ein Mächtiges Herz. Unsere größten Helden und Heldinnen haben alle den schmerzvollen Prozess der Öffnung ihres Herzens durchlebt – haben dieses gewaltige Organ so weit ausgedehnt, dass es nicht nur ihren eigenen Schmerz, sondern auch den Schmerz der anderen ertragen kann. Dann kommt der Lohn: die Freude, lieben zu können. Du kannst es spüren - die Freude lieben zu können verwandelt dein Herz. Jeder, überall auf diesem Planeten kann ein größeres und mächtigeres Herz ausbilden und die Sorte Mensch werden, die unsere Welt jetzt braucht.

Diese Zeiten von Corona, die wir gerade erleben, sind unheimlich herausfordernd. Spannungen, die wir nicht einmal für möglich gehalten hätten, entladen sich plötzlich. Jene von uns, die im Westen leben, sind gezwungen, unter Umständen zu leben, die wir uns nicht hätten vorstellen können – für manche von uns bedeutet das, von zu Hause aus zu arbeiten und zugleich mit den Kindern zurechtkommen zu müssen, die die Schule vermissen. Für andere bedeutet es, unvorstellbar lange Arbeitstage zu haben und pausenlos erschöpft zu sein. Wir sind von einem heillos überforderten Gesundheitssystem abhängig, können nicht reisen, nicht unter Leute gehen, können kranke Verwandte nicht besuchen, und wir können uns nicht angemessen von denen verabschieden, die sterben.

Und doch erleben wir täglich Gesten der Güte und Freundlichkeit. Menschen entdecken, dass sie teilen wollen, was sie haben, und dass sie ihrer Gemeinschaft auf eine stille Weise dienen wollen, dass sie sich fragen, was ihre Nachbarn brauchen könnten. Anstelle immer nur nehmen zu wollen ist da plötzlich der Impuls zu geben. Manche wohnungslose Menschen bekommen endlich ein Dach über den Kopf, sei es auch nur vorübergehend. Wir entdecken, dass online-Begegnungen mit anderen Menschen zu positiven Ergebnissen führen - ohne die Beschwerlichkeiten des Reisens. Zeit mit uns allein bietet uns den Raum nachzudenken - hinaus in die Natur zu gehen, oder auch in uns hinein zu gehen und Ressourcen, die wir vergessen oder noch gar nicht gekannt haben, um Hilfe zu bitten. Wir in den reichen Ländern lernen, wenn auch unfreiwillig, dass wir auch mit weniger überleben können! Wir erfahren, was in Ländern passiert, von denen wir sonst nie gehört haben, und wie man dort mit denselben Bedrohungen umgeht, mit denen wir konfrontiert sind. Wir sehen täglich ein globales Bild, wie die Menschheit auf der ganzen Welt mit diesen beispiellosen Herausforderungen umgeht.

Es ist möglich - aber keineswegs sicher -, dass diese Krise eine neue globale Zukunft bringt. Dieses globale Bewusstsein könnte zu einer vereinten Bereitschaft führen ein Problem anzugehen, das momentan das Überleben der Menschheit gefährdet, nämlich den Klimawandel. Das könnte genau jetzt im letzten Moment geschehen, wo wir die globale Erwärmung noch aufhalten können. Wenn wir uns geeint als Menschheit gemeinsam dieser Herausforderung stellen und all unseren Einfallsreichtum und unser Können einbringen, könnten wir auch die Migrationsbewegung umkehren, die der steigende Meeresspiegel unvermeidlich auslösen wird.

Ein solcher massiver Bewusstseinswandel hin zur Verbundenheit miteinander würde unsere Wirtschaftsweise tiefgreifend verändern, und zwar weg von der erbitterten Konkurrenz hin zur leidenschaftlichen Zusammenarbeit. Stell dir nur all die Veränderungen vor, die damit einhergingen! Das Bewusstsein der ganzen Menschheit könnte sich verändern und sich auf jenes Weltbild gründen, das die Ureinwohner von Südafrika Ubuntu nennen. Desmond Tutu übersetzt es mit: „Ich bin, weil du bist.“

Dieses Büchlein soll weder idealistisch noch futuristisch sein, sondern praktisch und lebensnah. Es soll dir Werkzeuge und Fähigkeiten anbieten, mit denen du jenen Herausforderungen und Aspekten der Krise, die dich gerade besonders bewegen, begegnen kannst.

Dieses Büchlein ist für dich, wenn

- du Angst hast in dieser Zeit der großen weltweiten Turbulenzen
- du mit Ausbrüchen von Streit in der Familie konfrontiert bist
- du aufhören willst, mit deinem Partner oder deiner Partnerin zu kämpfen
- du ein Trauma heilen willst, das vielleicht schon Generationen alt ist
- du dich um deine eigene Zukunft und die Zukunft deiner Kinder sorgst
- du Konflikte in deiner Gemeinschaft lösen möchtest
- du Gewalt auf den Straßen erlebt hast
- du versucht hast, einen Streit über den Rechtsweg zu lösen
- du unter einer Familienfehde leidest, die Verwandte auseinander reißt
- du spürst, dass es einen besseren Weg geben muss, Streitigkeiten in Umweltfragen zu lösen
- du um deine Menschenrechte kämpfst
- du nach besseren Methoden suchst, um bewaffnete Konflikte zu verhindern.

Kapitel 1 - Diese Fähigkeiten helfen in Konfliktsituationen

Diese Fähigkeiten stelle ich gleich im ersten Kapitel vor, weil sie nützlich sind, egal ob du ein Kind erziehst, ein Teenager bist oder eine Politikerin, ein Rechtsanwalt, eine Soldatin, der Anführer einer Gang, oder ob du eine leitende Funktion in der Wirtschaft ausübst – für jeden Menschen, der vor der nervenaufreibenden Herausforderung steht, andere davon abzuhalten, einander psychisch, körperlich oder seelisch weh zu tun. Es ist sinnvoll die anderen Kapitel erst zu lesen, wenn du dieses verinnerlicht hast, denn deine persönlichen Fähigkeiten, dein Wissen über dich selbst, dein Mitgefühl und deine Präsenz, wenn die Krise zuschlägt – das sind die entscheidenden Stärken, auf die es ankommt, wenn du verhindern willst, dass jemand zu Schaden kommt.

Nicht-konfrontative Kommunikation

ANLEITUNG

Die beste mir bekannte Methode, uns selbst und andere in nicht-konfrontativer Kommunikation zu üben, ist Gewaltfreie Kommunikation (GFK)¹. GFK basiert auf dem Prinzip von Gewaltfreiheit – dem natürlichen Zustand von Mitgefühl, wenn das Herz frei von Gewalt ist. GFK geht von der Annahme aus, dass wir alle von Natur aus mitfühlend sind, und dass Gewaltstrategien – ob verbal oder körperlich – erlernte Verhaltensweisen sind, die von der vorherrschenden Kultur gelehrt und gefördert werden. GFK funktioniert gut in allen Altersstufen und wird jetzt auch an Schulen unterrichtet.

„Meine erste Schulung in Gewaltfreier Kommunikation machte ich im Alter von zehn Jahren, und seither praktiziere ich GFK aktiv. Eines der wirkungsvollsten Werkzeuge, das ich kenne!“
Fritz Lensch²

GFK geht von der Annahme aus, dass wir alle dieselben menschlichen Grundbedürfnisse haben, und dass unsere Handlungen Strategien sind, einem oder mehreren dieser Bedürfnisse gerecht zu werden. Menschen, die GFK praktizieren, lernen authentischer zu kommunizieren, andere tiefer zu verstehen, Verbundenheit besser zu spüren und zu angemesseneren Konfliktlösungen zu finden.

„Mit Gewaltfreier Kommunikation (GFK) lernen wir, auf unsere eigenen tieferen Bedürfnisse und die der anderen zu hören. In der GFK wird großer Wert auf aufmerksames Zuhören – uns selbst sowie den anderen – gelegt. Das hilft uns, die Tiefe unseres eigenen Mitgefühls zu erforschen. Diese Art miteinander zu sprechen führt zur Erkenntnis, dass alle Menschen nur versuchen, universelle Werte und Bedürfnisse zu würdigen.“

GFK kann sowohl als spirituelle Praxis aufgefasst werden, die uns hilft, unsere gemeinsame Menschlichkeit zu erkennen und unsere Stärken so zu nutzen, dass sie den Bedürfnissen aller gerecht werden, als auch als ein konkretes Repertoire an Fähigkeiten, das uns hilft, lebensdienliche Familien und Gemeinschaften zu schaffen.“³

Die GFK ist ein wahres Geschenk. Daher möchte ich dir ans Herz legen, dich damit näher zu befassen. Es gibt wertvolle Seminare und Workshops, in denen du dich darin üben kannst. Ich machte die Erfahrung, dass es anfangs ziemlich schwer war, an GFK zu denken, besonders dann, wenn ich sie am meisten brauchte

1 <https://www.fachverband-gfk.org/>

2 <https://thebusinessplanforpeace.org/community/fritz-lensch>

3 <https://www.cnvc.org/learn-nvc/what-is-nvc>

- in angespannten Situationen, wenn ich mir meiner eigenen Emotionen oft am wenigsten bewusst war. Mit etwas Übung sah ich, wie gut sie funktioniert und gewöhnte mir an, GFK anzuwenden, wenn ich Spannungen, mangelndes Verständnis, eigene Vorurteile oder wertendes Denken bemerkte – also genau die Dinge, die dann einer Konflikttransformation im Weg stehen...

Einen Konflikt transformieren

Der Schlüssel zur Transformation eines Konflikts ist es, sich auf Interessen zu konzentrieren statt auf Positionen. Das bedeutet, dass die Konfliktparteien statt einander gegenüber zu sitzen und auf ihrem eigenen Standpunkt zu beharren, zusammenrücken (metaphorisch oder tatsächlich), um Seite an Seite zu sitzen und die Streitfrage aus der Interessen-Perspektive der anderen Seite zu betrachten. Dieses Konzept ist radikal und brilliant, und es ist das Kernstück des besten Buches, das ich je über Konfliktlösung gelesen habe: „Das Harvard-Konzept“ von Roger Fisher und William Ury.

Die Fähigkeit zuzuhören kann mehr Konflikte verhindern oder lösen als jedes andere Mittel.

Die meisten von uns glauben von sich, dass sie gut zuhören können - und können es doch nicht. Wenn wir scheinbar zuhören, verwenden wir den Großteil der Zeit darauf zu überlegen, was wir als nächstes sagen, oder wir beurteilen oder interpretieren die andere Person – das hindert uns daran wirklich präsent zu sein.

Deine ganze, ungeteilte Aufmerksamkeit ist das größte Geschenk, das du einem anderen Menschen machen kannst. Voll und ganz zuhören heißt Respekt zu zeigen. Ein Mensch, der sich wirklich gehört fühlt, beginnt sich zu entspannen. Und wenn sich die zuhörende Person so sehr konzentriert, dass sie auch die Emotionen hinter den eigentlichen Worten wahrnimmt, dann kommen alle möglichen Informationen zum Vorschein, die oft für die heilende Klärung entscheidend sind.

ANLEITUNG

Wenn du mit jemandem einen Konflikt hast und deine Fähigkeit zuzuhören trainieren möchtest, könntest du dein Gegenüber fragen: „Wollen wir uns 30 Minuten Zeit nehmen, um herauszufinden, was da zwischen uns los ist?“

Erst hörst du deinem Gegenüber fünf Minuten lang zu. Das Gegenüber erzählt in der ersten Person und ohne zu beschuldigen, was er oder sie bei diesem Streitthema empfindet. Danach gibst du in eigenen Worten wieder, was du gehört hast und benennst wenn möglich die Emotionen, die hinter den Worten stehen.

Dann tauscht ihr die Rollen: Du sprichst fünf Minuten lang und die andere Person hört zu, aufmerksam genug um danach wiedergeben zu können, was du gesagt hast, und welche Hinweise auf deine Gefühle dein Gegenüber wahrgenommen hat.

Was normalerweise bei diesem Prozess passiert, ist, dass wir vom Denken („Ich habe Recht und du hast Unrecht!“) ins Herz wechseln („Du meine Güte, so fühlst du dich also?“).

An diesem Punkt sind wir im Stande über unsere Bedürfnisse zu reden – die tieferen Gründe für unseren Ärger, unsere Angst oder unsere Eifersucht. Dann können wir vielleicht gemeinsam Vorschläge ausarbeiten, wie jeder von uns dem Bedürfnis des anderen entgegenkommen kann, und uns vergewissern, ob das die andere Person auch so sieht.

Ein praktischer Hinweis: Indem man die in diesem Buch beschriebenen Übungen wirklich macht, eignet man sich die jeweilige Fähigkeit an und verfeinert sie - Übung macht den Meister.

Zum Schluss noch ein Beispiel aus der Unternehmenswelt. Ich arbeitete mit Führungskräften einer großen internationalen Firma und bat sie folgende Übung zu machen: Sie haben jetzt 40 Minuten Zeit. Setzen Sie sich in Paaren gegenüber. Halten Sie Augenkontakt und hören Sie aufmerksam zu, während Ihr Gegenüber Fragen beantwortet, etwa: „Was stört oder beunruhigt dich in deinem Leben?“, „Wonach sehnst du dich?“, „Was ist dein höchstes Potential?“

Zuerst sprach einer der beiden und war eingeladen, dabei über die intellektuelle Ebene hinaus auch auf die Gefühlsebene zu gehen, während die andere nur zuhörte, also dem Gegenüber ihre uneingeschränkte Aufmerksamkeit widmete. Danach wurden die Rollen getauscht.

Anfangs hassten sie es. Ihre Körper wanden sich vor der Verlegenheit, die ihnen der Augenkontakt und die persönliche Ehrlichkeit bereiteten. Doch am Ende hatten sie eine neue Sichtweise auf die Macht des Zuhörens gewonnen. Nachdem sie die Übung in der Arbeit einige Wochen lang gemacht hatten, berichtete die Geschäftsführerin: „Was Sie uns beigebracht haben, ermöglicht uns in 15 Minuten Dinge zu lösen, die uns früher vier Stunden an Diskussionen gekostet hätten und dann immer noch nicht gelöst gewesen wären.“

Mutige Gespräche – beziehe Standpunkt für ein Herzensanliegen

Wir alle wissen, wie angespannt man sich fühlt, wenn man weiß, dass man seiner Arbeitgeberin, einem Lehrer oder selbst einer Kollegin etwas Schwieriges sagen muss. Wir vergessen auf unseren Atem zu achten, unser Gehirn blockiert, wir ringen um Worte, und wir fühlen uns verletztlich – statt fest und geerdet. Als ich versuchte, mit Entscheidungsträgern in der Atompolitik ins Gespräch zu kommen, machte ich anfangs alle diese Fehler und war nachher oft von mir selbst enttäuscht.

ANLEITUNG

- Werde dir zuerst über drei oder vier Dinge klar, die du ansprechen möchtest. Schreibe sie auf.
- Halte deine Botschaft einfach und bringe illustrierende Beispiele.
- Übe deine Ansprache vor einem Spiegel - wenn möglich laut.
- Achte auf deine Haltung. Achte auf den Tonfall deiner Stimme. Übe der Mensch zu sein, der du wirklich bist: dein starkes, authentisches Selbst. Denken, Worte, Tonfall und Auftreten stimmen überein.
- Gehe vor dem Treffen an einen ruhigen Ort und nimm dir ein paar Augenblicke Zeit um einfach tief zu atmen, denn so versorgst du dein Gehirn mit Blut, und deine Stimme wird tiefer, was dir mehr Autorität verleiht.
- Atme auch während des Treffens weiter.
- Wenn möglich, steh auf, wenn du sprichst.
- Spüre den Kontakt deiner Füße mit dem Boden, steh fest wie auf der bloßen Erde und ziehe mit tiefen Atemzügen Energie aus dem Boden durch deinen Körper.

Sei dir bewusst, dass du hier nicht nur für dich selbst, sondern auch für andere Menschen Stellung beziehst, indem du dich für Gerechtigkeit und bessere Kommunikation engagierst. Sag was du zu sagen hast, und schau dem Menschen, den du überzeugen möchtest, ruhig und fest in die Augen. Dann höre die Antwort der Person mit innerlicher Ruhe und Offenheit an. Das ermöglicht einen konstruktiven Dialog statt einen bitteren Schlagabtausch. Dein Mut und deine Klarheit werden dich zu einer guten Wortführerin, einem guten Wortführer machen, weil du damit eine gute Kommunikationsbasis schaffst.

Wenn du zum inneren Entscheidungskreis gehörst (oder wenn du nicht dazu gehörst, und möchtest, dass man deine Sicht der Dinge berücksichtigt), dann kann es hart sein, eine unangenehme Wahrheit auszusprechen. Wenn du es doch tust, wirst du schnell als unbequem oder störend empfunden – was bedeutet, dass du als „nicht eine von uns“ abgestempelt wirst, was wiederum bedeutet, dass du nicht zu internen Veranstaltungen eingeladen wirst, was letztlich bedeutet, dass nie jemand hören wird, was du zu sagen hast.

Aber wenn du die Wahrheit verschweigst, betrügst du dich selbst und verrätst womöglich die Zukunft deiner Firma oder Organisation oder deiner Familie, was das angeht. Eine Zwickmühle für alle Beteiligten – eine Falle für das System, weil die Entscheidungen zusehends schlechter werden, wenn die Wahrheit nie ausgesprochen wird, und der Kaiser am Ende ohne Kleider dasteht.

Male dir das mutige Gespräch aus, das du führen möchtest, mach dir Notizen in deinem Heft oder gleich hier auf dieser Seite.

In den 1980er und 1990er Jahren fühlte ich mich oft wie Daniel in der Löwengrube. Einmal war ich eingeladen, vor dem Royal United Services Institute⁴, der wichtigsten militärischen Denkfabrik Großbritanniens, einen Vortrag über Geheimhaltung und Verantwortlichkeit in Entscheidungsprozessen in der britischen Landesverteidigung zu halten. Man führte mich in eine uralte Bibliothek, wo 55 Männer (und eine Frau) des Verteidigungsministeriums und des britischen Außenministeriums saßen. (Ein Mitglied des Ministeriums erzählte mir, dass wenige Jahre zuvor bei einem dieser Treffen eine Frau auftauchte und ein ranghoher Offizier laut bemerkte: „Da ist eine Frau. Wer ist sie? Ist sie die Ehefrau von jemandem?“)

Ich hatte mich entschieden über Nuklearwaffen zu sprechen und darüber, wie wenig das Parlament über die Fakten wusste – auf wen sie gerichtet sind, wer für Entscheidungen verantwortlich ist, und sogar wie viele wir eigentlich haben; dass man nicht über Unfälle informiert wird, die bei denen, die mit den Sprengköpfen arbeiten, Krebs verursachen können... und so weiter.

Dann kam die Zeit für Fragen. Ich wusste aus Erfahrung, dass solche Situationen wie ein Gladiatorenkampf sind. Nachdem der Hauptgladiator aufgetreten ist, erheben sich die anderen und zeigen, was sie können, indem sie auf ihn eindreschen. Wie du die erste Frage beantwortest, ist also entscheidend für die Stimmung und den weiteren Verlauf. Die erste Frage kam von einem angriffslustigen Mann, etwas in die Richtung: „Das kann jetzt nicht Ihr Ernst sein...?“ Mir verschlug sein Sarkasmus den Atem, doch dann dachte ich, dass hier ein wenig Jiu-Jitsu angebracht wäre und fragte ihn, wie er seine eigene Frage beantworten würde. Er öffnete und schloss seinen Mund mehrere Male, und dann gingen wir zu einem aufrichtigeren Umgangston über, und wir versuchten herauszufinden, wie man das System verbessern könnte.

Feminine Intelligenz anwenden – der FQ⁵

Emotionale Intelligenz, von Daniel Goleman erstmals benannt und untersucht, ist heute ein allseits bekannter Begriff. Goleman wies auf die Bedeutung des EQ (des emotionalen Quotienten) hin, der den IQ als Maß für wirklichen Erfolg in der Arbeit und bei Führungsaufgaben ergänzt. Jetzt kommt noch eine weitere Form von Intelligenz ins Gespräch. In Zeiten des Ideals vom säbelrasselnden starken Mann ist es kein Zufall, dass diese Facette von Intelligenz, die feminine Intelligenz (ausgedrückt als FQ), zunehmend angewendet wird, um Gewalt zu verhindern oder zu entschärfen.

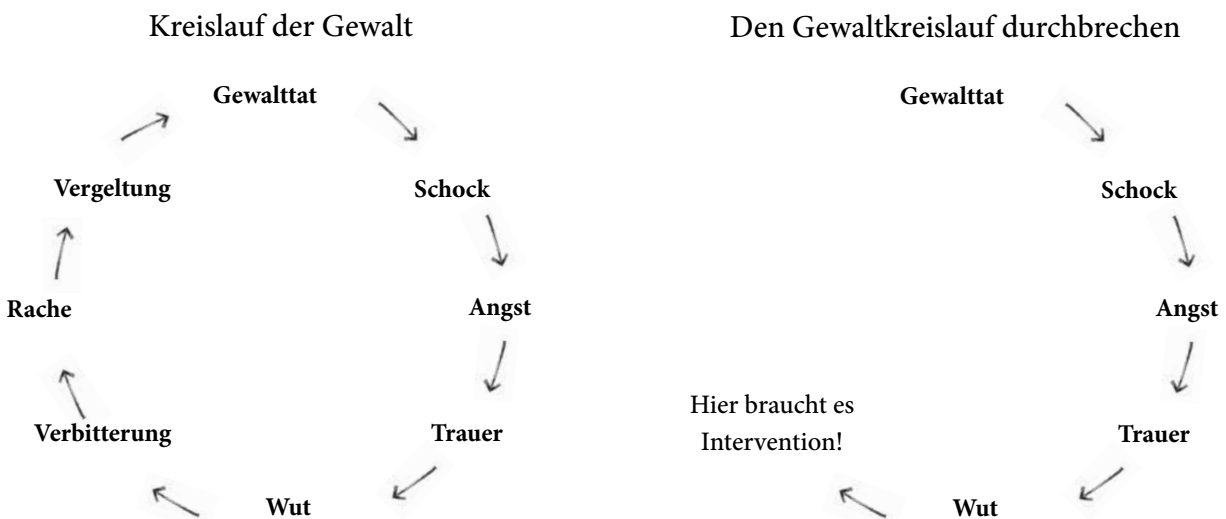
4 <https://rusi.org/>

5 <https://femmeq.org/>

Feminine Intelligenz ist natürlich Männern und Frauen sowie allen Gender-Identitäten gleichermaßen zugänglich. Verschiedene Kreise kommen immer mehr zur Erkenntnis, dass das lineare, auf der linken Gehirnhälfte basierende Denken der Komplexität der heutigen globalisierten Welt nicht gerecht wird. Es gibt den Wunsch nach einer neuen Balance. Der Wert des FQ erstarkt jetzt wieder, weil er die nötigen Eigenschaften für den Umgang mit einer vernetzten, komplexen, ungewissen und unbeständigen Welt mit sich bringt. Feminine Weisheit und feminine Intelligenz umfassen Mitgefühl, Inklusivität, Sorge um den Planeten, der uns trägt, die Fähigkeit, tief zuzuhören. Die Vorstellung „Macht über“ etwas erlangen zu müssen wird ersetzt durch das Ziel, zwischen Kräften zu vermitteln.

Das führte zum Beispiel zur Gründung einer Initiative der Vereinten Nationen (UN), die mehr qualifizierten Frauen ermöglicht, ihre angemessene Rolle bei Friedensverhandlungen einzunehmen. Warum? Wenn Frauen an Friedensprozessen beteiligt sind, steigt die Wahrscheinlichkeit um 35 Prozent, dass die erzielte Übereinkunft zumindest 15 Jahre länger hält. Wie das? Weil männliche Verhandlungsführer (oft selbst ehemalige Kämpfer) vor allem an Territorium, Ressourcen und Machtpositionen interessiert sind, während Frauen die Anliegen der Waisen, der Verletzten, der Hinterbliebenen und Traumatisierten thematisieren. Wenn deren Anliegen berücksichtigt werden, führt das dazu, dass der Kreislauf der Gewalt effektiver unterbrochen werden kann.

Und hier können wir alle unmittelbar etwas tun: Wir können Menschen, von denen wir wissen, dass sie eine gut entwickelte weibliche Intelligenz haben, ermutigen vorzutreten, wenn Vermittlung gebraucht wird. Solche Menschen unterschätzen oft ihre Fähigkeiten und müssen „vorgeschlagen“ werden, jeder und jede mit diesen Fähigkeiten kann einen wesentlichen Beitrag leisten. Für formale Verhandlungen werden sie gewisse Vorerfahrungen brauchen, die in bestimmten Situationen nötig sind, und es ist vorteilhaft, wenn sie einen Lebenslauf bei der Hand haben, den man jenen zustecken kann, die versuchen, einen Konflikt zu verhindern oder zu lösen.



Der inneren Kritikerin zuhören und sie zähmen

In jedem von uns gibt es kritische Kräfte, die unsere Vorstellungskraft sabotieren, unsere Energie bremsen, unsere Ideen beschneiden und uns zu mutloser Untätigkeit verdammen können. Viele selbst der erfolgreichsten Führungskräfte leiden unter dem sogenannten „Hochstapler-Syndrom“ (oder auch: „Impostor-Syndrom“) - sie fürchten sich davor, als Hochstaplerin entlarvt zu werden.

Diese Kräfte lassen Wut in uns entstehen. Warum? Wenn wir uns dem nicht stellen, was uns unsere innere Kritikerin ständig vorwirft, neigen wir dazu, diese Unzulänglichkeit auf andere zu projizieren und ihnen Vorwürfe zu machen oder sie zu kritisieren. Also müssen wir uns mit diesen Kräften auseinandersetzen und sie transformieren. Sich der inneren Kritikerin zu stellen ist harte Arbeit, und sie lohnt sich – denn unsere innere Kritikerin hält hinter all dem Meckern oft ein Geheimnis für uns bereit. Unter der Kralle des feuerspeienden Drachen liegt ein Diamant...



ANLEITUNG

Mit der folgenden Übung gelingt es mir gut, den Diamanten zu entdecken. Wenn du sie einmal ausprobierst, wette ich, dass du vom Ergebnis überrascht sein wirst...

Nehmen wir an, deine innere Kritikerin kommt gerade in Fahrt:

- Vor dir liegt eine größere Herausforderung, und deine Selbstzweifel nehmen überhand.
- Die Erinnerung an einen Vorfall aus deiner Vergangenheit lockt dich in einen Hinterhalt. Dir fallen Situationen ein, in denen dich jemand vor anderen lächerlich gemacht hat oder dich beschämte oder in denen du dich ungenügend vorbereitet gefühlt hast.
- Eine scheltende Stimme sitzt auf deiner Schulter und sagt: „Du gehörst nicht dazu.“ „Dafür bist du nicht gut genug.“ „Du wirst nicht geliebt.“ „Du bist eine Hochstaplerin“...

Mit solchen Einflüsterungen kann die innere Kritikerin jeden von uns jederzeit sabotieren. Hier also ein Weg, wie man das transformieren kann, indem man sich diesem Drachen mutig stellt und sich auf eine Begegnung einlässt. Wenn er dich das nächste Mal mitten in der Nacht aufweckt:

- Atme ein paar Minuten lang tief und ruhig.
- Nimm dir zwei Kissen oder Stühle.
- Setze dich auf eines und sprich deine innere Kritikerin direkt an, als säße sie dir gegenüber.
- Frage sie, warum sie dich stört. Frag sie: „Was willst du von mir?“
- Dann steh auf und setz dich wirklich an den Platz der inneren Kritikerin und antworte, als wärest du die innere Kritikerin. Das fühlt sich vielleicht ein wenig seltsam an, aber du wirst sehen, dass sie sehr klar sprechen wird, wenn du ihr die Möglichkeit gibst – vielleicht mit einer Stimme, von der du nicht wusstest, dass du sie hast. Zuerst wird sie wahrscheinlich einmal ihre bisherigen Vorwürfe wiederholen.
- Geh zurück auf deinen Platz, deinen Stuhl oder dein Kissen, und entgegne der Kritikerin: „Damit hilfst du mir nicht viel weiter! Bitte sag mir, was ich wissen muss!“
- Dann geh wieder hinüber auf den Platz der Kritikerin und antworte wieder - wieder mit ihrer Stimme. Sie wird beginnen, dir praktischeren und freundlicheren Rat zu geben.
- Führe den Prozess weiter und komme so deiner Kritikerin immer näher. Bestehe drauf zu erfahren, was sie weiß, bis du etwas zu hören bekommst, von dem du nicht wusstest, dass du es weißt. Das ist die Überraschung, das ist der Diamant.
- Dann seht zu, dass ihr euch auf einen gemeinsamen Plan einigen könnt, du und deine innere Kritikerin. Wie kannst du den Diamanten in deinem Leben nützen? Das mag ein Weilchen dauern, aber es kann dein Leben grundlegend verändern.

Wenn ich diesen Prozess am Laufen halten konnte, habe ich immer gesehen, dass die Kritikerin eine außergewöhnliche Weisheit besitzt – sie weiß etwas, das ich in dieser Situation wissen muss. Am Ende wird der feuerspeiende Drache, der anfangs so angsteinflößend war, zu einer Freundin und Ratgeberin.

„Jeder Fortschritt ist ein Riesenfortschritt, wenn er dazu beiträgt, dass die Angst abnimmt. Sei geduldig.“

Sheva Carr und Robert Browning¹

1 <https://heartmastery.com/sheva-carr>

Ärger als Treibstoff für Transformation nutzen

Viele Menschen haben heutzutage Angst. Es scheint als wäre die Welt in einer Dauerkrise. Wir sind mit den Herausforderungen unserer Zeit konfrontiert – menschengemachten finanziellen, gesellschaftlichen und Umweltkrisen – die sich allesamt zu verschlechtern drohen. Viele Menschen sind heute wütend, dass sich Pandemien wie Lauffeuer verbreiten, dass unsere Ozeane vermüllt werden, dass kaum etwas gegen die globale Klimaerwärmung unternommen wird, und dass Menschen den Planeten und einander verletzen.

„Nutzt lieber eure Intelligenz und beobachtet die Bewegung eures Geistes. Wenn ihr wütend seid, werdet ihr von blinder Energie geleitet, die eure Fähigkeit, Gut und Böse zu unterscheiden, überlagert.“

Seine Heiligkeit der Dalai Lama²

Die Menschen, die wir lieben und bewundern, haben es geschafft, ihre Wut in Mut zu verwandeln – den Mut zu handeln, etwas zu tun, sei es noch so klein oder groß, um das zu verändern, was uns zu überwältigen droht. Wir haben Respekt für die, die aussprechen, was offensichtlich falsch läuft, und sich der Kritik stellen, die sie dadurch bei Menschen mit eigennütigen Interessen hervorrufen. Wir respektieren jene, die gute praktische Lösungen finden und sie auch konsequent umsetzen. In diesen Zeiten der Verwirrung lieben und bewundern wir sie für ihren Mut und ihre Weisheit.

Und warum lieben wir sie? Weil sie das verkörpern, was wir alle auch in uns tragen, unter der Oberfläche. Wir sind alle aus Liebe gemacht. Jeder einzelne Körper ist ein Wunder. Alles, was wir vielleicht nicht mögen, kann umgestaltet werden. Jedes Mal, wenn wir eine Blume ansehen oder einen Baum, sehen wir die Liebe am Werk.

ANLEITUNG

Wut ist Treibstoff. Wenn du sie über die Leute ausschüttst und ein Streichholz anzündest, gibt es ein Inferno. Es wird Verletzte geben.

Wenn du hingegen die Wut in deinen Tank lädst und als Treibstoff kontrolliert in deinen Vergaser einleitest, wird sie deinen Motor antreiben und dich vorwärts bringen. Sie kann dir helfen, dich wieder aufzurappeln, wenn alles schief läuft. Sie kann dich morgens aus dem Bett holen, wenn du dich müde fühlst und am liebsten gar nicht aufstehen würdest.

Also gilt es, uns der eigenen Wut immer bewusst zu sein, sie innen aufzufangen und kontinuierlich zu reinigen. Damit meine ich, dass es wichtig ist darauf zu achten, die Wut nicht persönlich werden zu lassen, sie nicht gegen eine Einzelperson zu richten, sondern gegen eine Tat, gegen etwas, das falsch gemacht wird.

So gereinigt kann sie alle Rationalisierungen und Erklärungen durchschneiden und den echten Wandel fordern. Das ist Wut, die im Namen der Liebe handelt.

„Sag mir, was hast du vor mit deinem einen wilden und wertvollen Leben zu tun?“

Mary Oliver³

2 Der neue Appell des Dalai Lama an die Welt. Seid Rebellen des Friedens ISBN 978-3-7109-0038-9 Verlag Benevento 2018, S. 17

3 https://de.wikipedia.org/wiki/Mary_Oliver_%28Autorin%29

Präsent sein

Dazu braucht es nicht viel mehr. Hier zwei wahre Geschichten.

BEISPIEL: Colonel Hughes und die wütenden Menschen von Najaf

Kurz nach der Invasion der USA im Irak 2003 patrouillierte der US Oberstleutnant Chris Hughes mit seinen Männern auf einer Straße in Najaf⁴, als plötzlich aus den Moscheen und den angrenzenden Häusern Leute strömten und die Truppe umringten. Diese Menschen waren rasend wütend, sie schrien und brüllten und drohten mit den Fäusten. Die schwerbewaffneten Soldaten – die meisten von ihnen waren noch keine Zwanzig und sprachen kein Arabisch – hatten keine Ahnung, was da gerade vor sich ging. Chris Hughes schritt bestimmt in die Mitte der Menschenmenge, hob sein Gewehr über den Kopf, drehte den Lauf Richtung Boden und rief seinen Männern einen Befehl zu, den sie nie zuvor gehört hatten: „Kniet euch nieder!“

Die verdutzten Soldaten, schwer behängt mit ihren Waffen, knieten schwankend nieder und ließen ihre Gewehrläufe in den Sand zeigen. Die Menge verstummte ungläubig, und gute zwei Minuten lang herrschte absolute Stille. Dann begann sich die Versammlung aufzulösen. Diese Geste des Respekts hatte ein Blutbad verhindert; niemand wurde getötet, keine Waffen wurden gebraucht, kein Schuss fiel, es war nicht nötig, Rache zu fordern.

Alle Forschung und alle eigenen Erlebnisse, die ich in einem halben Jahrhundert gehabt habe, zeigen mir, dass Demütigung der Hauptgrund für Auseinandersetzungen ist. Und das beste Mittel gegen Demütigung ist Respekt, wie ihn dieser Oberstleutnant hier gezeigt hat. Die Schlüssel zur Prävention bewaffneter Konflikte sind Respekt, Geistesgegenwart und die Präsenz eines mächtigen Herzens, das man sich angeeignet hat.

BEISPIEL: Nancy Pelosi und Donald Trump

Hier geht es um eine politische Situation. Als der US-Kongress in einer Abstimmung entschieden hatte, ein Amtsenthebungsverfahren gegen Präsident Trump einzuleiten, begannen viele Demokraten zu applaudieren. Nancy Pelosi, die Sprecherin des Repräsentantenhauses, unterband das sofort mit einer geistesgegenwärtigen Geste und wies ihre Fraktion umgehend darauf hin, dass Triumphieren jetzt unangemessen sei. Pelosi sagte, es sei „tragisch“, dass das unverantwortliche Verhalten des Präsidenten ein Amtsenthebungsverfahren überhaupt nötig gemacht hatte.⁵

Begegne deinem Schatten

Die meisten von uns haben tiefe, unbekannte Schattenanteile in uns, die vielleicht von einer traumatischen Erfahrung kommen, die nicht heilen konnte und uns seit der Kindheit eingepägt ist, oder die möglicherweise schon von früheren Generationen weitergegeben wurde.

Diese Anteile können ziemlich düster sein und uns manchmal plötzlich ganz anders reagieren lassen, als unsere Lieben uns kennengelernt haben. Wenn uns dieser Schatten großteils unbewusst ist, kann es vorkommen, dass wir andere tatsächlich absichtlich verletzen, um uns selbst zu schützen. So kann dieser Schatten dramatisch in unser Leben und unsere Beziehungen eingreifen. Weise und erfahrene Ärztinnen und Therapeuten wissen, dass diese Schatten sehr angsteinflößend sein können und viel Schaden und

4 <https://edition.cnn.com/SPECIALS/2003/iraq/heroes/chrishughes.html>
<https://www.cbsnews.com/news/a-calm-colonels-strategic-victory/>

5 Guardian News: Nancy Pelosi silences applause after Trump impeachment vote
[\[https://youtu.be/I8-gs2fx92A\]](https://youtu.be/I8-gs2fx92A)

Zerstörung anrichten. Und gleichzeitig wissen sie auch, dass unsere finstersten unbewussten Anteile, unser Leben am meisten bereichern, wenn es uns gelingt, sie ans Licht zu bringen, (oft) wie vergrabene Schätze, die nur darauf warten, entdeckt zu werden.

Wenn wir also diese Muster verstehen können, wenn wir uns ihnen stellen und erkennen, wer und was unser Schatten wirklich ist, ist das ein unheimlich wertvoller Beitrag zur Vermeidung und Lösung von Konflikten. Wenn du dich darauf einlässt, wirst du möglicherweise feststellen, dass du das lieber mit Hilfe einer kompetenten Unterstützung machen möchtest.

Hier einige Vorschläge, wie du deinem Schatten begegnen kannst:

- Sorge zuerst dafür, dass du an einem Ort bist, an dem du dich sicher und geborgen fühlst.
- Dann Sorge gut für dein eigenes Herz; atme tief in dein Herz hinein, um deine Kapazitäten so weit wie möglich auszudehnen.
- Und nun mach dich auf die Suche nach deinem Schatten – das mag eine Person sein oder einfach eine dunkle Macht. Er kann sich in einem Kellerabteil deiner Seele versteckt halten oder außer Sichtweite herumschleichen. Er kann sich als Bild manifestieren oder als eine bestimmte Figur oder einfach als eine energetische Kraft.
- Nimm deinen Mut, die Courage deines Herzens zusammen um dieser scheinbar furchteinflößenden Instanz zu begegnen. In Wirklichkeit hat der Schatten wahrscheinlich mehr Furcht vor dir, als du vor ihm.
- Versuche mit deinem Schatten, der natürlich ein Teil von dir selbst ist, in Dialog zu treten. Frage ihn: „Du bist ein Teil von mir, und ich möchte dich kennenlernen. Sag mir, wer bist du?“
- Stelle diese Fragen sanft und voll Mitgefühl. Du kannst fragen: „Warum verhalten wir beide uns so?“
- Dein Schatten sträubt sich vielleicht zu sprechen, er hat sich ja auch so lange versteckt gehalten. Du wirst ein Gefühl für das bekommen, was er sagen möchte. Schreibe es nieder.
- Dann frage deinen Schatten: „Was brauchst du?“ Vielleicht folgt darauf eine lange Stille.
- Dann kannst du ihm Vorschläge machen: „Brauchst du Wärme?“ „Wie kann ich dir helfen?“
- Wenn sich ein Bedürfnis abzeichnet, biete an, diesem Bedürfnis nachzukommen, wenn du das Gefühl hast, dass du das kannst.
- Dann schau dir an, ob sich dein mentales Bild von deinem Schatten verändert hat.
- Wenn du merkst, dass du deinem Schatten näher kommst, wird er zusehends weniger bedrohlich und weniger mächtig – fast so als hätte er sich nur deine Zuwendung und Aufmerksamkeit gewünscht.
- Wenn ihr einander ein wenig näher gekommen seid, frage: „Was hast du mir zu erzählen?“ Und schreib jegliche Antworten nieder, so seltsam sie dir auch vorkommen.
- Wenn dieser Erstkontakt gelungen ist, versuche regelmäßig wieder Kontakt aufzunehmen (auch wenn dein Schatten im Moment keine Unruhe stiftet!) und frage weiter, welche Dinge er weiß, die für dich in deinem Leben hilfreich sein können.
- So wirst du eine dunkle Macht in eine hellere Energie transformieren können. Dein Schatten wird sehr wahrscheinlich dein Verbündeter werden.

Lass dein Herz mächtig werden

Den Großteil meines Lebens konnte ich mein Herz nicht wirklich spüren. Ich wusste natürlich, dass es da war und hörte es manchmal schlagen, und ich war vage dankbar dafür, dass es seine Aufgabe erfüllte. Dann ging ich auf eine Wanderung in den Himalaya, und nach Tagen des Gehens und Kletterns blieb nicht mehr viel zu denken übrig.

Also begann ich meinem Körper zu danken. Ich begann bei meinen Füßen. Diese vielen Knochen, aus denen sie bestehen, arbeiten perfekt zusammen, wenn sie diese schwere Last auf und ab, auf und ab tragen. Dann arbeitete ich mich gedanklich durch jeden Knochen, den ich mir vorstellen konnte, jedes Gelenk, jede Sehne, jeden Muskel und jedes Organ – und mein Staunen wuchs, als mir klar wurde, was für ein bescheidenes Wunder hier am Werk ist. Dann kam ich zu meinem Herzen. Ich begann mich zu fragen, wie um alles in der Welt es stark genug schlagen konnte, um das Blut aus meinen Beinen hochzupumpen. Das müssen die Venenklappen sein... Dann versuchte ich zu verstehen, wie es das alte Blut, das es von den Venen hochgepumpt hatte, von der Lunge mit Sauerstoff versorgen ließ und danach als „neues“ Blut über die Arterien wieder in den Körper schickte. Ich wurde ein staunendes Groupie meines Herzens.

Ich war damals mitten in der Menopause, und als ich von den Bergen herunterkam, hatte ich einen neuen Körper. Er hatte sich von einer eher übergewichtigen für selbstverständlich gehaltenen Verbrennungsmaschine zu einem schlanken Freund gemausert, den ich gelernt hatte wertzuschätzen. Und erst danach begann ich mein Herz wirklich zu spüren. Ich meine nicht ein gebrochenes Herz (das hatte ich oft genug erlebt) oder Momente, in denen einem das Herz stehenbleibt (auch die kannte ich zur Genüge), sondern ich spürte wirklich die Kraft meines Herzens. Das hatte ziemlich viel mit HeartMath zu tun:

*„Die meisten von uns haben in der Schule gelernt, dass das Herz ständig auf „Befehle“ des Gehirns in Form von neuronalen Signalen reagiert. Weniger bekannt ist jedoch, dass das Herz tatsächlich mehr Signale an das Gehirn sendet als das Gehirn an das Herz! Darüber hinaus haben diese Herzsignale einen wesentlichen Einfluss auf Gehirnfunktionen: auf die emotionale Verarbeitung sowie auf höhere kognitive Fähigkeiten wie Aufmerksamkeit, Wahrnehmung, Gedächtnis und Problemlösung. Mit anderen Worten: Nicht nur das Herz reagiert auf das Gehirn, sondern auch das Gehirn reagiert kontinuierlich auf das Herz.“*⁶

Ich war beeindruckt. Ich habe mittlerweile von meinen sehr guten Freunden Sheva Carr und Robert Browning gelernt, dass das Herz eine Quelle der Weisheit, der spirituellen Erkenntnis, des Denkens und der Emotionen ist. Sheva ist die Entwicklerin und Leiterin des HeartMath® HeartMastery Kurses und Geschäftsführerin von Heart Ambassadors, und Robert ist Mitdirektor von HeartMath® Healthcare und ein äußerst erfahrener Trainer, der mehr als 10.000 Menschen ein herzsbasiertes Leben beigebracht hat.

Wir wissen jetzt: Die wahre Stärke, die es braucht, um die Welt heute zu verändern, kann nur davon kommen, dass wir unser Herz entwickeln. Das hat Mandela 27 Jahre lang auf Robben Island gemacht. Und als er freigelassen wurde, hat ihm das die Fähigkeit gegeben, nicht nur selbst den Anführern eines autoritären Regimes zuzuhören sondern auch seine Mitstreiter, die so grausam unter dieser Regierung gelitten hatten, zu überzeugen, eine wirkliche Veränderung auszuverhandeln und nicht in einen Bürgerkrieg zurückzufallen. Um dazu fähig zu sein, mussten sie mächtige Herzen ausbilden. Das wird von uns jetzt verlangt: zu wachsen.

Das kann zuerst bedeuten:

- Vor der eigenen Tür kehren: uns unseren eigenen Anteil an Leid in der Familie einzugestehen. Die Traumata aufzuarbeiten, die vielleicht schon über Generationen weitergegeben wurden, und die jetzt von uns verlangen, dass wir sie ergründen, dass wir genau hinschauen und dadurch eine Heilung ermöglichen.
- Ausmisten: Unser Leben ist zugepflastert mit Nebensächlichkeiten. Das Herz braucht Zeit und Aufmerksamkeit um zu wachsen. Also müssen wir dafür Platz schaffen und uns auf das konzentrieren, was uns weitet und nährt, nicht auf das, was uns nur ablenkt.
- Auf unser Herz lauschen: Die meiste Zeit nehme ich mein Herz immer noch als Selbstverständlichkeit. Aber wenn ich auf es horche, hat es mir wie die Morgenbrise im Gedicht von Rumi Geheimnisse zu erzählen... wundersame, auserlesene, leuchtende Einsichten.

*Die Brise bei Tagesanbruch
will dir Geheimnisse verraten.
Schlaf nicht wieder ein.*

*Du musst um das bitten,
was du dir wirklich wünschst.
Schlaf nicht wieder ein.*

*Menschen gehen hin und her
über die Türschwelle,
wo die zwei Welten sich berühren.
Die Tür ist rund und offen.*

Schlaf nicht wieder ein.

Rumi, aus: Dschelalledin Rumi, Offenes Geheimnis. München 1994⁷

7 Gedicht durch die Übersetzerinnen ergänzt.

Was bricht dir das Herz?

So viele junge Menschen sagen heutzutage: „Die Welt ist so unübersichtlich und chaotisch. Die Zukunft ist erschreckend. Und ich weiß nicht, was ich dagegen tun kann. Wie kann ich helfen, das zu verändern?“

Wir haben herausgefunden, dass es vielen von ihnen hilft, sich die folgenden drei Fragen zu stellen:

- Die erste Frage ist: Was bricht dir das Herz? - Das können verletzte Tiere sein oder Gewalt im Internet oder Kinder auf der Flucht...
- Die zweite Frage ist: Was sind deine Fähigkeiten? - Macht es dir Spaß, Informationen zu recherchieren? Kannst du gut schreiben? Bist du gern kreativ? Hast du eine künstlerische Ader? Möchtest du Spenden sammeln?
- Und jetzt: Wie kannst du die beiden miteinander verbinden?
- Verbinde deine Leidenschaft mit deinen Fähigkeiten...
- Mach das, was du am liebsten tust, um damit das zu erreichen, was dir am wichtigsten ist.
- Und schau, welche Ideen dann aufkeimen...
- Schon nach wenigen Tagen wirst du andere begeistern, die sich angezogen fühlen, deiner Leidenschaft zu folgen.
- Schon nach wenigen Jahren wirst du wahrscheinlich eine ausgewachsene Organisation haben!

Und dann ist meine Erfahrung, dass jene,

- die sich mit ganzem Herzen in den Dienst der Menschheit stellen,
- jene, die Risiken eingehen,
- jene, die aus reiner Liebe handeln

die Menschen sind, die die größte Lebensfreude haben.

Die erfolgreichsten Weltverändererinnen und Weltveränderer, die ich kenne, haben so begonnen: Sie haben gelitten, sie haben sich der Sache angenommen, sie haben von der Möglichkeit geträumt... und dann haben sie gehandelt.

BEISPIEL: Henri Bura Ladyi und die Befreiung der Kindersoldaten

Henri Bura Ladyi⁸ kommt aus der Demokratischen Republik Kongo und ist ein ehemaliger Kindersoldat, der jetzt sein Leben riskiert, um andere Kindersoldaten zu befreien. Henri macht das in dem Wissen, dass er sein Leben riskiert, wenn er in die Lager geht, in denen sich die Milizen versteckt halten. Sie sind schießwütig, sind auf Drogen und mögen keine Fremden. Ihm gelingt es allerdings, eine Ziege (um 5\$) gegen ein Kind zu tauschen, und diese Kinder wieder nach Hause zu ihren Eltern zu bringen. Dann beginnt die harte Arbeit der Wiedereingliederung. ...

Henri macht das, indem er sich eng an das hält, was uns der Erzbischof Desmond Tutu beigebracht hat:

„Wenn du Frieden willst, sprich nicht mit deinen Freunden. Sprich mit deinen Feinden.“⁹



Henri Bura Ladyi im Gespräch

8 <https://www.theguardian.com/global-development/video/2011/oct/29/congo-henry-bura-ladyi-video>

<https://www.independent.co.uk/news/world/independent-appeal-africas-schindler-1835510.html>
<https://www.peacedirect.org/category/henri/page/3/>

9 <https://victor-mochere.com/de/best-quotes-from-desmond-tutu>

In die Kraft der Mitte kommen

Die folgende Technik hilft, wenn wir wieder zu unserer Mitte zurückfinden möchten, um ausgeglichen und präsent zu sein. Es braucht nur fünf Minuten, und wenn man das zwei oder drei Mal am Tag macht, bekommt man ein Gefühl von Leichtigkeit und Zuversicht. Wenn der äußere Druck schwer oder ablenkend wird, kann uns das schnell helfen, wieder zu unserer eigenen inneren Weisheit zurückzufinden.

ANLEITUNG

- Setze dich bequem hin, die Arme und Beine nicht überkreuzt, die Füße am Boden.
- Es ist ganz einfach: Atme ein und zähle dabei bis 5,
- halte den Atem einen Moment,
- atme aus und zähle dabei bis 6,
- halte einen Moment lang inne.
- Wiederhole das, solange du Zeit dafür hast.

Wenn du dich an diese Atmung gewöhnt hast, finde ich es hilfreich und inspirierend, diesen kurzen Meditationsgedanken auswendig zu lernen, an dem sich täglich wache, bewusste Menschen auf der ganzen Welt orientieren:

*„Ich wende mich nach innen und lausche der Stille,
die dicht ist und voller Weisheit.
Ich lasse meine Gedanken von Stille erfüllen...
und ruhe einen Moment lang in der Wahrheit meines Seins.*

*Ich erkenne, dass es eine zeitlose Sicht auf mich gibt,
jenseits momentaner Befindlichkeiten,
die mir die Weite und Tiefe meines Wesens zeigt.*

*Ich beginne Eigenschaften und Fähigkeiten zu sehen,
die meinen Wesenskern ausmachen.
Sie waren immer Teil von mir,
auch in schwierigen Zeiten.*

Diese – meine – Wahrheit ist... wunderschön.“¹⁰

Diese letzte Zeile auszusprechen kostete mich lange Zeit große Überwindung. Ich hoffe, dass auch du dich auch daran gewöhnen kannst.

10 Originaltext:

“I tune inward to the subtle frequency of silence.
The vibrations of truth are the highest, most subtle vibrations.
I let silence fill my mind...
and rest for a moment in the truth of my existence.
I become aware that there is an eternal view of me,
beyond my present state,
showing me the breadth and depth of myself.
I begin to see the truth of myself,
the qualities inside that run deep and true,
that have been with me always,
that endure even in hard times.
The truth of me is... beautiful.”

In der Raja Yoga Praxis der Brahma Kumaris werden gerne solche frei gesprochenen Gedankenimpulse für angeleitete Meditationen verwendet.

Du hast dich in den Dienst gestellt

Richard Barrett¹¹ sagt, das Höchste, was ein Mensch tun kann – höher als zu überleben, höher als zu lernen, höher sogar als seinen Weg in der Welt zu gehen – das Höchste ist, sich in den Dienst einer Sache zu stellen. Sich in den Dienst einer Sache stellen heißt, sich 100 Prozent bewusst zu sein, was in einem Moment gerade gebraucht wird. Es bedeutet, dass man ein leises Ego hat, um seine Energie auf andere ausrichten zu können, nicht auf sich selbst.

„Deine Bestimmung im Leben kannst du nur finden, indem du dich in den Dienst der Welt stellst.“
Steffen Stäuber

Was bedeutet das, „ein leises Ego haben, um seine Energie auf andere ausrichten zu können, nicht auf sich selbst“? In dieser Zeit des ununterbrochenen Konsumierens und des „ich, ich, ich“ ist es geradezu eine köstliche Befreiung vom ständigen Sperrfeuer der Frage „Was brauche ich?“ zur Frage „Was wird hier gebraucht? Was kann ich hier Nützliches beitragen?“ überzugehen. Dort wirst du deine wirklichen Freundinnen, Verbündeten und vereinten Kräfte finden. Dafür bist du hier.

Wenn das Mantra des letzten Jahrhunderts war: „Was bringt es mir?“ ist das Mantra dieses Jahrhunderts: „Was bringe ich der Welt?“

11 https://en.wikipedia.org/wiki/Richard_Barrett_%28author%29

Kapitel 2 - Mit welcher Art von Konflikt hast du es zu tun?

Allen, die sich mit Konflikttransformation / Konfliktlösung und Friedensbildung befassen, möchte ich ans Herz legen, bei Kapitel 1 anzufangen und die darin enthaltenen Übungen wirklich auch mit Freunden zu üben, bis sie zur Routine geworden sind.

Und dann ist es wichtig zu klären, um welche Art von Konflikt es sich im jeweiligen aktuellen Fall handelt. Das entscheidet, in welche Richtung man am besten weiter geht.

Dabei können folgende Fragen helfen:

- Handelt es sich um einen zwischenmenschlichen Konflikt oder einen Streit zwischen Einzelpersonen? Siehe Kapitel 3.
- Handelt es sich um einen Konflikt zwischen Gruppen? – Siehe Kapitel 4.
- Geht es darum, dass Entscheidungen, die von oben getroffen wurden, von den Menschen vor Ort nicht angenommen werden und Ärger erregen? – siehe Kapitel 5.
- Handelt es sich um Konflikte zwischen Abteilungen oder Regierung? – siehe Kapitel 6.

„Unsere Fähigkeit mit Konflikten umzugehen beeinflusst, wie wir alle Probleme handhaben. Täglich sind wir gefordert mit Konflikten konstruktiv umzugehen - von Familien- und Gemeinschaftsbeziehungen bis hin zu globalen Herausforderungen wie Armut, Hunger oder Umwelt.“

Das ist das Ende dieses sehr kurzen Kapitels!

Kapitel 3 - Zwischenmenschliche Konflikte oder Einzelpersonen im Streit

Im ersten Kapitel ging es ganz um das Selbst und wie du dein eigenes mächtiges Herz entwickeln kannst. Das zweite Kapitel beschreibt verschiedene Situationen, in denen du dieses mächtige Herz mit all seinen Fähigkeiten einsetzen kannst. Im dritten Kapitel geht es jetzt darum, wie du mit deinem eigenen mächtigen Herz eine Konfliktbegleiterin werden kannst. Das ist nun der Übergang von der Arbeit an sich selbst zur Arbeit mit anderen und für andere. Wir starten mit zwischenmenschlichen Konflikten.

ANLEITUNG

Schritt 1: Das bestmögliche Ergebnis beschreiben

Alle, mit denen du zusammenarbeitest, können leichter ins Tun kommen, wenn sie sich auf eine mögliche Zukunft fokussieren und nicht darauf, was in der Vergangenheit schief gelaufen ist. Daher frage schon am Beginn, ob die involvierten Personen bereit sind, ihre Augen für eine Minute zu schließen, um sich die für alle Beteiligten bestmögliche Zukunft vorzustellen. Wenn sie bereit dazu sind, bitte sie, diese zu formulieren, und dann kommt der nächste Schritt.

Schritt 2: Die Quelle des Konfliktes identifizieren

Je mehr du über die Ursache eines Problems weißt, desto leichter kannst du helfen, es zu lösen. Folgende Fragen sind recht praktisch, um die Ursachen zu verstehen: „Wann haben Sie sich zum ersten Mal geärgert?“ „Sehen Sie einen Zusammenhang zwischen dem jetzigen Ereignis und Ihren Gefühlen damals?“ „Wie hat das Ganze begonnen?“

Um beide Seiten gut unterstützen zu können, müssen beide die Möglichkeit bekommen, ihre Sicht der Dinge zu erzählen. So wirst du die Situation besser verstehen, und das zeigt auch deine Allparteilichkeit. Während du jeder Streitpartei zuhörst, sage: „Ich verstehe“ und „Mhm, aha“, um die Information zu bestätigen und sie zu ermutigen, sich dir weiter zu öffnen und mitzuteilen.

Schritt 3: Der Blick auf die Gefühle hinter dem Vorfall

Oft ist die aktuelle Situation nur ein Auslöser dafür, dass sich aufgestaute Wut entlädt und die Sache in einem Schreiduell oder anderen störrischen Konfrontationen endet.

Die Quelle des Konfliktes kann ein kleineres Detail sein, das schon Monate zurück liegt, und die Spannung hat dann so lange zugenommen, bis beide Parteien begonnen haben, einander zu attackieren, statt das wahre Problem zu benennen. An einem ruhigen Ort kannst du ihnen den Raum geben, hinter den auslösenden Vorfall zu schauen und den wahren Grund zu erkennen. Wieder können prüfende Fragen unterstützen, wie z.B.: „Was glauben Sie ist hier passiert?“ oder „Wann glauben Sie ist das Problem zum ersten Mal aufgetaucht?“

Dann kannst du sie wie im ersten Kapitel vorgeschlagen fragen: „Wären Sie bereit, 30 Minuten miteinander zu verbringen, damit wir wirklich verstehen, was zwischen Ihnen steht?“

Person A hat nun fünf Minuten lang die Möglichkeit zu beschreiben, wie es ihr mit diesem Konflikt geht, indem sie von sich spricht und niemanden beschuldigt. Person B hört nur zu, gibt ihre ganze Aufmerksamkeit, hält Augenkontakt und gibt anschließend wieder, was sie gehört hat. So genau wie möglich und mit allen Gefühlen, die sie wahrgenommen hat. Dann wird gewechselt: Person B spricht für 5 Minuten, und Person A wird zuhören, aufmerksam genug, um wiederholen zu können, was B gesagt hat.

Schritt 4: Die zugrundeliegenden Bedürfnisse erkennen

Sobald es gelungen ist, die Gefühle zu identifizieren, ist das ein großer ein Fortschritt! Nun geht es darum, die Bedürfnisse hinter den Gefühlen zu verstehen. Nahezu jeder Konflikt beruht auf unerfüllten Bedürfnissen. Daher frage beide Beteiligten, was sie in der Situation brauchen würden, etwa so: „Was würde Ihnen helfen, damit es Ihnen besser geht?“ „Was brauchen Sie von dieser Person?“ Anerkennung für Ihren Beitrag? Respekt für Ihr Wissen, Ihre Fähigkeiten? Oder brauchen Sie Empathie und Verständnis für Ihre Situation?“

„In unserer Klasse gibt es eine Schülerin, die alles kann. Sie ist der Liebling unseres Lehrers... Ich habe meine eigenen Gedanken, Strategien und Wege, um Probleme zu lösen, Sachen zu machen..., aber ich sprach nie darüber. Das ist das erste Mal, dass ich mich sicher genug fühle, um zu teilen, woran ich im Leben glaube..., was ich vom Leben möchte..., über meine Träume für mich und meine Gemeinschaft... da draußen gibt es Tausende von Jugendlichen wie mich.“

Zeenathul, 19 Jahre, Interfaith Dialogue Center, Sri Lanka

Menschen heben dann oft wahre Schätze über frühere meist tief vergrabene Themen aus, die, wenn sie ans Tageslicht kommen, den beiden Streitenden weitere wertvolle Hinweise darauf geben, weshalb der Streit anfangs ausgebrochen ist. Das ist der Zeitpunkt um zu den Bitten zu kommen:

Schritt 5: Lösungen finden, die beide Streitparteien gutheißen können

Nachdem beiderseits die Gefühle und Bedürfnisse wahrgenommen wurden, ist der nächste Schritt, die Konfliktparteien darin zu unterstützen, die Situation zu ändern. Daher frage sie, ob sie ihre Bitten formulieren können. Frage A: „Was kann B machen, damit es zwischen Ihnen beiden besser wird?“ Und umgekehrt. Bitte sie, so realitätsnahe wie möglich zu bleiben. Das können einfache Vorschläge sein, wie sich nochmals zu treffen oder praktische Sachen, die einer machen kann, um das Leben für den anderen einfacher zu machen.

Als Konfliktbegleiterin wirst du lernen, eine aktive ZuhörerIn zu sein, jede verbale Nuance zu beachten, und die Körpersprache genau zu lesen. Fordere sie auf, die Bitten aufzuschreiben und mit Datum festzusetzen, bis wann die jeweilige Aufgabe erfüllt sein soll. Das gibt Vertrauen und eine gute Möglichkeit für einen Abschluss.

Schritt 6: Eine zufriedenstellende Vereinbarung finden

Als KonfliktbegleiterIn hast du den für alle bestmöglichen Weg ausgeforscht. Würdige gemeinsam die Vielfalt der gefundenen Ideen, die nicht nur die je persönliche Perspektive, sondern auch das ganze System bereichern. Du kannst auch vorschlagen, dass die Konfliktpartner, wenn sich die Gelegenheit ergibt, ihre Erfahrungen mit anderen teilen können, um z.B. Team-Belange oder Abteilungsprobleme effektiver zu lösen.

Manche Mediatoren lassen eine vertragliche Vereinbarung schreiben, in der die Abmachungen und festgelegten Handlungen klar beschrieben und ein Zeitrahmen festgesetzt wird. Wie auch immer du es machst, es ist wahrscheinlich am besten, sich eine Woche später nochmals zu treffen, und in der Zwischenzeit kann jeder über einen Maßnahmenplan nachdenken, mit dem solche Konflikte in Zukunft vermieden werden können und zu überlegen, was sie machen werden, wenn es wieder zu Konflikten kommt.

Kapitel 4 - Unstimmigkeiten zwischen Gruppen

Nochmals zur Erinnerung, die Schlüsseleigenschaften eines Konfliktbegleiters sind:

- Zuhören
- Beobachten
- Annehmen
- Paraphrasieren
- Zusammenfassen
- Ermutigen
- Raum halten

Schritt 1: Den Ursprung eines Konfliktes erkennen

Auf jeder Ebene – zwischen Nationen, Fraktionen oder Gemeinschaften - ist es wichtig, sich Zeit zu nehmen, einfache, direkte Fragen zu stellen, um den wahren Kern des Konfliktes zu erkennen. Die Wurzel kann in einer lange zurückliegenden Beleidigung liegen, kann Rivalität, Eifersucht oder Neid sein, kann bei Verletzungen oder Tod liegen, die zu vermeiden gewesen wären, kann ein ungelöster Schmerz nach einem tragischen Ereignis sein und – aus meiner Erfahrung - ist ein Konflikt meistens das Ergebnis von Erniedrigung.

Wenn der Ursprung des Konfliktes einmal erkannt ist, findet man schnell ein mögliches Gegenmittel. Wenn zum Beispiel Erniedrigung der häufigste Auslöser für einen Konflikt ist, ist das wirksamste (und herausforderndste) Gegenmittel Respekt. Eine Geste des Respektes kann der Beginn des Heilungsprozesses für einen Konflikt sein, der über Jahre angedauert hat. Das verlangt enorm viel Einfühlungsvermögen, Menschlichkeit, Unterstützung und am allermeisten, Mut, wie wir am Beispiel von Chris Hughes im ersten Kapitel gesehen haben.

Schritt 2: Auf den eigenen Ärger und Stress achten

Man kann es nicht oft genug sagen, wie wichtig Selbst-Bewusstsein ist, um einen Konflikt transformieren zu können und Frieden zu schaffen. Wenn wir unseren eigenen Ärger oder unsere eigenen Ängste nicht wahrnehmen, neigen wir dazu, diese auf das zu projizieren, was wir gerade machen oder auf jene, mit denen wir zusammenarbeiten.

„Es ist elementar wichtig, stets eure tiefste innerste Motivation und die eures Gegenübers oder Gegners zu beobachten.“

Seine Heiligkeit der Dalai Lama¹²

Peace Direct¹³, die Organisation, die ich 2002 bei der Gründung unterstützt habe, arbeitet nun mit Hunderten von lokal geführten Friedensinitiativen überall auf der Welt zusammen. Am effektivsten sind jene, deren Arbeit auf Selbsterkenntnis und dem Verstehen von anderen Menschen basiert.

12 „Der neue Appell des Dalai Lama an die Welt. Seid Rebellen des Friedens“, S. 17

13 <https://www.peacedirect.org/>

BEISPIEL: Gulalai Ismail, Gründerin von „Aware Girls“ in Pakistan

Gulalai Ismael¹⁴ ist eine Friedensstifterin von Peace Direct. Sie lebt im Nordwesten Pakistans, einem der gefährlichsten Orte auf der Welt für Frauen. Mit 15 Jahren gründete sie die Organisation „Aware Girls“, um Mädchen Mut zu machen in die Schule zu gehen. Auf Malala Yousefzai wurde genau deswegen geschossen. Gulalai ließ sich davon nicht beirren und hat bis jetzt 20 Teams von jungen Mädchen und Burschen in Pakistan und Afghanistan trainiert, um andere junge Menschen davon abzuhalten, sich Extremistengruppen anzuschließen. Mit Zuhören und Dialogen haben sie mehr als 500 von Radikalisierung bedrohte Teenager erreicht und davon abgehalten, zu Extremisten zu werden.

Gulalai ist sehr selbst-bewusst. Sie hat das, was wir die „Innere Arbeit“ nennen, absolviert. Dies ist die Basis für den Erfolg von Gulalai und von jenen, die sie trainiert. Wenn du mehr über die „Innere Arbeit“ wissen willst, es gibt dazu eine Präsentation¹⁵ auf unserer Homepage. Nach dem, was du bis jetzt in diesem Büchlein erfahren hast, ist für dich vermutlich offensichtlich, wie wichtig Innere Arbeit ist. Und falls das nicht so ist, empfehle ich, das erste Kapitel noch einmal aufmerksam zu lesen.



Gululai Ismail und ihr Team

Schritt 3: Gewaltfreie Kommunikation oder nicht- konfrontative Kommunikation anwenden

Im ersten Kapitel hörten wir von der Gewaltfreien Kommunikation, diesem wertvollen Werkzeug, und nochmals möchte ich es dir als die beste Methode empfehlen um Konflikte zu transformieren. Warum? Weil GFK weitere Verletzungen vermeidet, und eine gute Chance bietet, direkt zum Kern des Problems vorzudringen um dann einen gangbaren Weg hinaus zu finden.

Die Form ist einfach und gleichzeitig sehr wirksam. Wenn du die Gewaltfreie Kommunikation lernst, wirst du erkennen, dass die GFK aus vier einfachen Schritten besteht:

1. Situationen beobachten,
2. Gefühle dazu spüren,
3. das Bedürfnis dahinter erkennen und
4. eine Bitte finden, die diese Bedürfnisse erfüllt.

14 <https://www.peacedirect.org/pakistani-peacebuilder-gulalai-ismail-interviewed-bbc/>

15 <https://thebusinessplanforpeace.org/inner-work-works/>

Ich empfehle einen Zweitages- Grundkurs, um diese Methode wirklich zu verinnerlichen, dann kannst du das Wissen anwenden und an die Menschen weitergeben, mit denen du arbeitest.

Die GFK Gemeinschaft ist in mehr als 65 Ländern aktiv. Viele bieten Grundkurse an, die diese wertvollen Fertigkeiten für Friedenstagterinnen und Friedenstagter auf der ganzen Welt anbieten. Mehr findest du unter www.cnvc.org/learn-nvc/what-is-nvc¹⁶

„Jenseits der Idee von richtig und falsch gibt es einen Ort. Dort treffen wir uns.“

Rumi¹⁷

Schritt 4: Durch Dialoge Vertrauen schaffen

Versuche von oben Krieg zu beenden scheitern oft aufgrund der Geisteshaltung - Angst, Aggression, Konkurrenz und Gier. Auch die meisten Führungskräfte und Politiker, die in unserem System an die Spitze kommen, sind davon getrieben. Am besten kann man der Kraft dieser Haltungen und Emotionen mit systematischem Vertrauensaufbau durch Dialoge entgegenwirken.

„Der Dialog ermöglicht uns das Erkunden und Verstehen jener Prozesse, die eine wirkliche Kommunikation zwischen Individuen, Nationen und sogar Teilen ein und derselben Organisation beeinträchtigen. Das Ziel des Dialoges ist einen gemeinsamen Gedankenfluss unter den Teilnehmern zu erreichen, der daraus resultiert, dass die Gedanken erforscht werden.“

David Bohm¹⁸

Es gibt einen wichtigen Unterschied zwischen Dialog und Lobbying. Ein traditioneller Lobbyist arbeitet mit dem Ziel, dass Entscheidungsträger das machen, was einen Vorteil für den Lobbyisten bringt. Beim Dialog-Ansatz arbeitet man mit den Entscheidungsträgern zusammen und ermutigt sie zu einer gemeinsamen Handlungsstrategie, die einen Vorteil für alle bringt.

Wir gehen in den Dialog mit der Bereitschaft zuzuhören und versuchen zu verstehen, auch mit dem Risiko, dass wir unsere eigene Meinung ändern...hmm. Das ist herausfordernd, ja, aber wir können nicht von einer öffentlichen Person erwarten, dass sie das Risiko auf sich nimmt, offen uns gegenüber zu sein, solange wir nicht bereit sind, das gleiche Risiko einzugehen.

BEISPIEL: Der Oxford Prozess

Der Oxford Prozess¹⁹ ist ein drei jahrzehntelang erprobtes Programm der Oxford Research Gruppe. Es baut auf der Erfahrung mit einer einzigartigen Form von diskretem Dialog auf, der auf hoher politischer Ebene zwischen den Parteien einiger der am schwersten zu lösenden Konflikten weltweit geführt werden konnte.

Beim Oxford Prozess werden geopolitisches Wissen und Analysen, kulturelles Verständnis und Psychologie angewendet, um die Spannungen und zwischenmenschlichen Beziehungen, die dem Konflikt zugrunde liegen, zu verstehen und damit umzugehen.

Momentan leitet Gabrielle Rifkind²⁰ das Oxford Process Programm mit dem Schwerpunkt auf präventiver diplomatischer Arbeit und Mediation auf hoher politischer Ebene. Sie hat (so wie ich auch) die Erfahrung gemacht, dass hinter der aggressiven Fassade bei Verhandlungen Menschen stehen. Manche sagen nicht

16 oder hier auf Deutsch: <https://www.fachverband-gfk.org/>

17 <https://gutezitate.com/zitat/168425>

18 https://de.wikipedia.org/wiki/David_Bohm

19 <https://www.oxfordprocess.com/>

20 https://en.wikipedia.org/wiki/Gabrielle_Rifkind

die Wahrheit, manche haben brutale Handlungen befohlen oder ausgeführt und alle stehen unter einem immensen Druck der Wahlkreise hinter ihnen.

Gabrielle hat im mittleren Osten eine Vielzahl von informellen Runden Tischen²¹ zum Israel-Palästina Konflikt und zum Atomprogramm des Iran begleitet. Mit dem Ziel, die Denkweise der Region zu verstehen hat sie viel Zeit für Gespräche investiert und Treffen zwischen der Führung von Syrien, dem Iran, Libanon, Ägypten, Jordanien, Saudi Arabien, Israel und den westlichen Staaten ermöglicht.

Die britische Regierung weiß aus den Erfahrungen mit Nordirland, dass nicht die Gewalt zur Beendigung von 30 Jahren Terror geführt hat. Es war das Bauen von Brücken, das Zuhören, geduldige Mediation, der Respekt und der Dialog. Senator George Mitchell, der bei den Karfreitagsvereinbarungen eine Hauptrolle spielte, sagte: „Ich werde zuhören, solange es das braucht.“

Schritt 5: Lösungen finden, die beide Streitparteien mittragen können

Bei der Begleitung der beiden Streitparteien dabei, sich der anderen Seite zu öffnen, wirst du mittlerweile Ideen bekommen haben, womit man Brücken bauen könnte. Hier ist deine Intuition sehr gefragt, und das ist nicht einfach so dahingesagt. Menschen, die sich mit Intuition auseinandergesetzt haben, sagen, dass wir aufhören müssen unsere Intuitionen zu unterdrücken, weil sie Geschenke enthalten. John Hamwee, der über Heilung durch Akupunktur schreibt, nennt Intuition eine „andere Art des Wissens“, die eine große Rolle bei seiner Auswahl der Behandlung für seine Patienten spielt.

Du hast jetzt eine Mission, und du brauchst eine innere Führung, dein persönliches Radar, deine Intuition. Also nimm Dir jeden Tag bewusst Zeit, sie zu schärfen, deinem eigenem inneren Navi zu lauschen, es wird dir zeigen, welcher Schritt als nächster kommt. Suche dir einen ruhigen Platz und sprich deine Fragen, deine Ängste und Zweifel aus. Du sprichst nicht nur mit dir, du rufst dein höheres Selbst an, und dein höheres Selbst wird dir antworten. Das ist deine innere Kraft und darauf kannst du dich verlassen.

ANLEITUNG

Wenn du der Interaktion zwischen deinen beiden Streitparteien aufmerksam zuhörst, erlaube deinen Sinnen wahrzunehmen, was Dein Hirn nicht erfasst: eine verborgene Wahrheit, die den Weg zu einer gemeinsamen Vereinbarung aufzeigt. Das könntest Du ihnen dann versuchsweise vorschlagen, wie: „Ich frage mich gerade, ob hier ein Punkt ist, an dem über eine zukünftige Vereinbarung nachgedacht werden kann, in der ...xxx... möglich ist?“

Dann beobachte die Gesichter im Raum. Vielleicht fällt der Groschen...

Oft ist es wichtig, die „richtigen“ Personen für das Gespräch zu finden, jene Personen, die die Quelle des Konfliktes kennen.

21 „Sogenannte Track II-Diplomacy wird von NGOs, Individuen (z.B. kirchliche Führer oder ehemalige politische EntscheidungsträgerInnen) oder Vereinen geleitet. Diese Akteure verfügen über keine offizielle Funktion, sie können aber dank ihrer Persönlichkeit in einem Konflikt intervenieren. Eine Variante dieser Form der Diplomatie ist das Konzept des „problem-solving workshop“, mit dem Ziel, die RepräsentantInnen der Konfliktparteien in einem privaten und inoffiziellen Umfeld zu einer unmittelbaren Zusammenarbeit zu bringen.“

Quelle: <http://www.whywar.at/frieden-machen/politische-perspektiven/verhandlungen/diplomatie/>
oder auch hier: https://en.wikipedia.org/wiki/Track_II_diplomacy

Der „Mediator“ muss nicht die beste Person sein. Vielleicht hat jemand anderer das Vertrauen und die Beziehung, die es für oft sehr heikle Gespräche braucht. Wenn die „falsche“ Person versucht, Fragen nach dem Ursprung des Konfliktes zu stellen, kann es passieren, dass die Gefragten antworten, was sie meinen, antworten zu müssen und nicht die Wahrheit.

BEISPIEL: Eine Foto-Ausstellung in Sri Lanka

Über 25 Jahre lang wurde Sri Lanka von einem langen und blutigen Bürgerkrieg verwüstet, verursacht durch ethnische Spannungen zwischen der singhalesischen Mehrheit und der tamilischen Minderheit. Peace Direct Kollegen und Kolleginnen im Zentrum für Friedensarbeit und Versöhnung wandten ihre eigene Intuition an, um junge Frauen unterschiedlicher Gemeinschaften und Glaubensrichtungen bei einer Ausstellung lokaler Fotografien zusammenzubringen.

„Ich hätte mir niemals vorgestellt,“ sagte eine der Dorfbewohnerinnen nach dem Besuch einer der Ausstellungen, „dass durch das Zeigen von Fotos so reichhaltige Gespräche möglich werden, wie wir es heute erlebt haben.“

In vielen Gemeinden, die immer noch tief gespalten sind, bringt dieses Projekt Menschen zusammen, um über allgemeine Themen zu diskutieren, um Beziehungen und gegenseitiges Verständnis entstehen zu lassen und um sich schlussendlich gemeinsam für Frieden in ihrem Land einzusetzen. Als junge Tamilinnen zum ersten Mal zur buddhistischen Sinhala Gemeinschaft auf Besuch kamen, passierte etwas, das sie nie für möglich gehalten hatten: sie sprachen mit jenen, die sie früher für ihre Feinde gehalten und denen sie zutiefst misstraut hatten über die Auswirkungen des Krieges, und es entstand ein Gesprächsklima von gegenseitigem Verständnis und Toleranz.²²

Es geht nicht darum, eine sehr heikle und komplexe Wirklichkeit zu „vereinfachen“. Es braucht erfahrene, trainierte, professionelle Mediatoren, die eine langjährige Ausbildung und Praxis mit sich bringt. Es macht einen großen Unterschied, ob man im kleinen Rahmen ein relativ kleines Problem vermittelt oder langfristig in einem landesweiten Konflikt wie in Sri Lanka vermittelt.

22 <https://www.peacedirect.org/defusing-tensions-promoting-peace-sri-lanka/>



Schritt 6: Eine Abmachung verfassen, die Verbindlichkeit schafft

Der Vertrauensbildungsprozess kann ziemlich langsam vorangehen. Da kann man sich entmutigt fühlen. Manchmal möchte man die Leute am liebsten am Schlafittchen packen und zur Vernunft bringen ...

Das kann ein guter Zeitpunkt für einen Tapetenwechsel sein, die Streitköpfe zu einer schönen Tanzaufführung einzuladen oder ihnen einen gut ausgewählten Film zu zeigen. Mein absoluter Lieblingsfilm ist „Pray the Devil Back to Hell“²³ - ein ausgezeichnete Dokumentationsfilm, der die bewundernswerte Geschichte liberianischer Frauen zeigt, die sich zusammaten, um einen blutigen Bürgerkrieg zu beenden und Frieden in ihr erschüttertes Land zu bringen.

Wenn die Situation verfahren zu sein scheint und du die Parteien dabei unterstützen kannst, ihre Frustration zu benennen, gerade dann ist das oft der Moment, an dem ein Durchbruch möglich wird. Deine Aufgabe ist es dann, die Samen beim Wachsen zu unterstützen, ihnen einen fruchtbaren Boden zu bereiten. Du könntest etwa ermutigende Kommentare von respektierten, außenstehenden Beobachtern einholen oder die Parteien daran erinnern, wie erfreut die Gemeinschaft sein wird, wenn der Konflikt endlich vorbei ist.

Wenn du ihnen hilfst, den passenden Wortlaut der Vereinbarung zu verhandeln, unterstütze die Parteien dabei, Worte zu verwenden, die sowohl warm als auch exakt sind, die die Erleichterung über das Ende der Feindseligkeit ausdrücken, und mit denen diejenigen wertgeschätzt werden, die sich so mächtig ins Zeug gelegt haben, um an diesen Punkt und zur Vereinbarung zu gelangen. Sie sind die Heldinnen und Helden des Friedensprozesses und verdienen es, als solche geehrt zu werden.

Kapitel 5 - Ärger über Entscheidungen von oben

Viele von uns sind frustriert, um nicht zu sagen empört, über die Entscheidungen, die über unsere Köpfe hinweg gemacht werden, zu Themen, für die wir leidenschaftlich brennen. Statt uns bei einem Freund, einer Freundin darüber zu beschweren können wir einen praktischen Plan machen, um mit jenen in Dialog zu treten, die die Macht haben, diese Entscheidungen zu verändern. Eine solche direkte Kommunikation ist heutzutage durch soziale Medien (wenn man sie weise nutzt) leichter möglich.

Schritt 1: Komme zum Kern des Problems

Um klar kommunizieren zu können ist es notwendig Zeit zu investieren, um zu filtern, worum es wirklich geht – was der Kern des Problems ist. Dazu braucht es:

- Eine Zusammenfassung der Problemstellung in maximal 100 Worten,
- einen kurzen Abschnitt über den Hintergrund (die Fakten),
- einen Abschnitt, in dem zusammengefasst wird, was genau geändert werden soll,
- einen Abschnitt mit den Handlungsvorschlägen, zum Beispiel für Gesetzesänderungen oder Beschränkungen,
- eine kurze Beschreibung wer du bist/ihr seid, ob du/ihr als Stellvertreter für eine Gruppe handelt oder in eigenem Namen.

Schritt 2: Sei dir deiner Annahmen und Emotionen bewusst

Die Ansichten der Entscheidungsträger basieren, wie bei uns allen, auf fest verankerten Annahmen über die Welt und über die menschliche Natur. Lies möglichst viele Texte, die sie oder er geschrieben hat, um die zugrundeliegenden Einstellungen zu verstehen. Wenn du klar erkannt hast, wo eure Meinungen aufeinander prallen, hast du es geschafft. Warum? Weil ihr ansonsten Stunden damit verschwendet über Kleinigkeiten zu streiten oder aneinander vorbeizureden.

Schritt 3: Finde heraus, an welche Entscheidungsträger du dich wenden musst

Eine grafische Übersicht der Organisation ist sehr nützlich, um zu sehen, wo das Problem liegt. Im Internet findest du Organigramme der meisten Regierungsabteilungen, und es sollte nicht allzu schwer sein, zu erkennen, wo die Entscheidungen getroffen werden, die dein Thema betreffen.

Sobald du erkannt hast, welche Stelle wahrscheinlich die Entscheidungsmacht hat, ist der nächste Schritt, diese Organisation anzurufen und nach der zuständigen Person in dieser Position zu fragen. Handelt es sich um eine Firma, schau dir den Jahresreport an, aus dem ersichtlich sein sollte, wer die Person ist, die du suchst. Vielleicht findest du auch ihre Biographie.

Schritt 4: Erster Kontakt mit den Entscheidungsträgern

Ein Brief oder E-mail ist meist der beste Weg um einen Erstkontakt herzustellen, außer es gelingt dir, von jemandem persönlich mit dem Entscheidungsträger bekannt gemacht zu werden oder du bist sehr selbstbewusst am Telefon. Aus unserer Erfahrung ist ein Brief am zielführendsten, der folgende Kriterien erfüllt:

- Er zeigt, dass du ernsthafte Bedenken hast und nicht aggressiv bist (ansonsten wird man dir mit einem langweiligen Standardbrief antworten)
- Du bittest darin um eine ausführlichere Erklärung zu einer Aussage, die er oder sie gemacht hat.
- Du stellst Deine Frage so, dass sie nicht mit einer Standardantwort abgespeist werden kann.
- Du drückst klar aus, was du besprechen willst und warum es dafür ein persönliches Treffen braucht.
- Vor allem soll der Brief nicht einfach nur ein Statement über deine Ansichten sein, denn das provoziert einfach Widerspruch.

Schritt 5: Bereite das Treffen mit den Entscheidungsträgern vor

Es ist höchst wichtig, dass du bei einem direkten Treffen deinen eigenen Ärger und Stress im Griff hast, denn Emotionen projizieren sich auf allen möglichen Kanälen. Nach allem, was du bereits aus diesem Büchlein gelernt hast, hast du dir vielleicht schon angewöhnt langsam zu atmen, etc. Falls nicht, dann lege ich dir noch einmal Kapitel 1 ans Herz.

Es ist essentiell im Voraus eine Strategie für das Treffen zu erarbeiten, um sicher zu gehen, dass du gut vorbereitet und sicher bist.

Die folgenden Fragen können dabei helfen, und vielleicht möchtest du dir deine Antworten darauf notieren:

- Was hoffst du bei diesem Treffen zu erreichen?
- Wo soll es stattfinden?
- Wie viele von euch werden teilnehmen?
- Was soll als erstes gesagt werden?
- Welche Hauptthemen sollen angesprochen werden?
- Was könnte darauf geantwortet werden?
- Welche zentrale Botschaft möchtest du auf jeden Fall transportieren?
- Wie willst du das, was gesagt wurde, dokumentieren?
- Wie willst du das Treffen beenden?

Schritt 6: Nachbereitung - Gehe die nächsten Schritte

Dokumentiere, was du dir vorgenommen hast zu erreichen, was du als nächstes planst, und reflektiere mit deinen Kollegen die besten nächsten Schritte.

Und vergiss nicht, deinen Mut und Erfolg und das, was du gelernt hast, zu feiern!

BEISPIEL: Informelle Diplomatie angesichts des drohenden Atomkriegs

Beginnend im Jahr 1983 hat es die Oxford Research Gruppe zustande gebracht, einige Jahre lang persönliche Treffen zwischen den höchsten Entscheidungsträgern über Atomwaffen aus den U.S.A., der damaligen UdSSR, Großbritannien, Frankreich und sogar China zu organisieren. Diese Treffen fanden unterhalb des öffentlichen Radars statt, es war keine Presse zugelassen, es gab keine Mitteilungen oder Aussendungen, und alles basierte auf dem Vertrauen, das kontinuierlich aufgebaut wurde. Es gab acht Treffen mit Delegationen aus China, wir veranstalteten Treffen in London, Peking, Oxford, Genf und Moskau und veranstalteten sogar ein Treffen zwischen dem indischem und pakistanischem Militär in Neu Delhi. Diese Diskussionen legten den Grundstein für spätere förmliche Vereinbarungen.

Kapitel 6 - Konflikte zwischen Abteilungen oder Regierungen

Schritt 1: Mach's wie Mandela: Wende dich an die Frauen

Es war eine Stärke des früheren südafrikanischen Präsidenten Nelson Mandela, den Führern eines der repressivsten Regime der Welt zuzuhören, um ihre Wut und ihre Angst vor der Zukunft zu verstehen. Dadurch gelang es ihm, seine Mitstreiter davon zu überzeugen, dass es besser ist zu verhandeln als zu kämpfen. So wurde ein Bürgerkrieg in Südafrika vermieden, der Millionen von Menschen das Leben gekostet hätte.

BEISPIEL: Warum Nelson Mandela burundische Frauen an den Verhandlungstisch holte

Mandela wurde später zum Chefvermittler im Bürgerkrieg von Burundi bestellt, der 1993 durch einen ethnischen Streit zwischen den Tutsi und Hutu ausgebrochen war. In seiner Rolle als Begleiter der Friedensverhandlungen brachte er das erste Mal Frauen an den Verhandlungstisch.

Die vom Entwicklungsfonds der Vereinten Nationen für Frauen (UNIFEM) und der Mwalimu Nyerere Foundation einberufene erste alle Parteien umfassende Frauen-Friedenskonferenz für Burundi fand im Juli 2000 in Arusha (Tansania) statt. Burundische Frauen, die die 19 verhandelnden Parteien vertraten, Beobachter, Flüchtlinge, innerstaatlich umgesiedelte Personen und die Diaspora trafen sich, um eine gemeinsame Vision für Burundis Frieden und Wiederaufbau zu entwickeln. Die etwa 80 TeilnehmerInnen präsentierten Herrn Mandela, der Leitung der Verhandlungsparteien, dem Mediationsteam und den Beobachtern der internationalen Gemeinschaft die von ihnen ausgearbeiteten Empfehlungen.

Sie waren sich einig, dass Frauen am Friedensprozess teilhaben sollen und machten konkrete Vorschläge zum Umgang mit Menschenrechtsverletzungen gegen Frauen, für das Recht von Frauen auf Landbesitz, und für die Einbeziehung von Frauen beim Wiederaufbau.

Die Deklaration der Frauen wurde Mandela übergeben, und er reichte sie an die verhandelnden Parteien weiter. Viele dieser Vorschläge wurden in das Friedensabkommen aufgenommen.²⁴

Mandelas Engagement und kräftige Unterstützung der Frauenanliegen war ein Wendepunkt in Burundi, wo Frauen seither in die Konfliktlösung mit einbezogen werden.

Die International Crisis Group (ICG), hochgeachtet für ihre scharfsinnigen und präzisen Berichte, sagte 2006, dass Friedensverträge nicht erfolgreich sein können, wenn die Hälfte der Bevölkerung vom Prozess ausgeschlossen ist. Analysen der ICG im Sudan, Kongo und in Uganda ergaben, dass Friedensvereinbarungen, Wiederaufbau nach Konflikten und Staatsführung besser funktionieren, wenn Frauen involviert sind. Es ist um 35% wahrscheinlicher, dass eine Friedensvereinbarung mindestens 15 Jahre hält, wenn Frauen an deren Entstehung teilhaben.²⁵

Daher liegt es im Interesse aller Verhandelnden darauf zu bestehen, dass qualifizierte Frauen Entscheidungen über Frieden und Sicherheit treffen. Wenn bei Friedensverhandlungen auch nur 10% der Teilnehmenden

24 <https://www.crisisgroup.org/africa/central-africa/burundi/mandela-effect-prospects-peace-burundi>

Hier kommt das Zitat her: <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2013/12/nelson-mandela-work-in-burundi>

25 <https://www.crisisgroup.org/africa/horn-africa/sudan/beyond-victimhood-womens-peacebuilding-sudan-congo-and-uganda>

Frauen sind, werden die getroffenen Vereinbarungen 15 Jahre länger halten. Warum? Weil Frauen die Bedürfnisse von Waisenkindern, Verwundeten, Hinterbliebenen und Menschen mit posttraumatischen Belastungsstörungen (PTBS) mit an den Verhandlungstisch bringen. Dadurch tragen sie wesentlich dazu bei, dass der Kreislauf von Gewalt durchbrochen wird.

Schritt 2: Höre zuerst allen Kontrahenten einzeln zu

Durch kein anderes Mittel werden mehr Konflikte verhindert oder gelöst als durch die Fähigkeit zuzuhören.

Daher ist es unser Job als Mediatoren, uns die Zeit zu nehmen, die es braucht, bis jede Partei die Gewissheit hat, dass ihre Sicht komplett gehört worden ist.

Wie schon vorher erwähnt, ist deine ganze ungeteilte Aufmerksamkeit das größte Geschenk, das du jeder Partei machen kannst. Damit erweist du ihnen den Respekt für ihre Sicht der Dinge. Eine Person, die sich wirklich gehört fühlt, beginnt sich zu entspannen. Besser noch, wenn du dich als ZuhörerIn so intensiv konzentrierst, dass du die Emotionen hinter den Worten hörst, dann werden alle möglichen Schlüsselinformationen zum Vorschein kommen. Natürlich wirst du absolute Vertraulichkeit wahren, kannst allerdings vielleicht so manche Idee, die dir dabei kommt, in späteren Gesprächen (ohne Quellenangabe) verwenden.

Daher kalkuliere bitte die nötige Zeit ein, um allen Konfliktparteien zuzuhören. Stelle sicher, dass ihr ungestört und nicht belauscht seid und dass jeder, dem du zuhörst, versteht, wie essentiell Diskretion für eine erfolgreiche Mediation ist und verpflichtet euch, dass alle Gesprächsinhalte vertraulich behandelt werden.

Schritt 3: Bringe erst zwei Kontrahenten zusammen, dann vier

Wenn du zu früh versuchst, alle Parteien an einen Tisch zu bringen, ist es sehr wahrscheinlich, dass dein Versuch scheitert. Warum? Menschen in Konfliktsituationen sind sehr argwöhnisch und brauchen Vertrauen. Vertrauen kann entstehen, wenn zuerst zwischen zwei Parteien mit gegensätzlichen Ansichten eine Verbindung hergestellt wird. Lade sie ein, an einem geschützten Ort einander zuzuhören, so wie du ihnen zugehört hast, und dann zu wiederholen, was sie gehört haben (siehe Kapitel 1, Schritt 1), bevor sie die Rollen tauschen. Du bist der Beobachter und musst starke und stetige Präsenz zeigen können.

Bringe sobald als möglich im nächsten Schritt vier Gegenspieler auf dieselbe Weise zusammen. Informiere sie als erstes, was auf sie zukommt. Bitte sie vorher darüber nachzudenken, was sie zur Diskussion beitragen können und was (aufgrund des bisher Gelernten) für die anderen Parteien von Interesse sein kann, bevor sie darüber nachdenken, was für sie „unterm Strich“ dabei herauskommen könnte. Es mag Rückschläge geben: Kampfhandlungen, Missbrauch oder sogar Tötungen finden möglicherweise weiterhin statt, und es kann sein, dass sie von Entscheidungspersonen, die am Verhandlungstisch sitzen, bewilligt wurden. Sicherlich wird es Missverständnisse geben, die du aufklären müssen wirst, und auf diese Weise kannst du stetig aufbauen bis zu einem Punkt, an dem die „echten“ Friedensgespräche beginnen können.

BEISPIEL: Wie Dekha Ibrahim Ahdi den Bürgerkrieg in Kenia verhindert hat

Dekha Ibrahim Ahdi²⁶ war eine jener Personen, die den Bürgerkrieg in Kenia 2008 verhindert hat. Sie stammt aus dem ländlichen Kenia und wurde eine weltweite Friedensstifterin, die geholfen hat, gewaltsame Konflikte in den am meist zerstrittenen Regionen der Welt zu transformieren. Ihre ganzheitliche Methode besteht aus einer Kombination aus Graswurzel-Aktivismus mit einer feinfühlig und zugleich kompromisslosen Führung sowie einer spirituellen, auf den Lehren des Islam beruhenden Einstellung.



Dekha Ibrahim Ahdi

Dekha wurde 1964 in Wajir geboren, nahe der Grenze zu Somalia, wo in den frühen 1990ern ein Konflikt zwischen den Stämmen 1500 Menschen das Leben kostete. Dekha, damals in der medizinischen Grundversorgung tätig, gründete eine Graswurzel-Friedensinitiative, indem sie Frauen der zerstrittenen Stämme zu Gesprächen einlud. Gegen den Willen der traditionellen Führer begannen sie, Konfliktbegleitung zwischen den kriegsführenden Parteien zu organisieren.

Als eine Vereinbarung schließlich erreicht war, beließen es die Frauen nicht dabei. Sie wussten, dass viele Friedensabkommen ohne weitere Begleitung scheitern. Daher gründeten sie das Wajir Friedenskomitee, in dem sie alle Entscheidungsträger zusammenbrachten: Stämme, staatliche Sicherheitsbeamte, Parlamentarier, Beamte, muslimische und christliche Führungspersonen, um sicher zu gehen, dass Vereinbarungen umgesetzt werden.

Das Modell, das in Wajir entwickelt wurde, ist nun weit verbreitet und Dekhas Methoden der Dialogführung wurden nicht nur in Kenia übernommen, sondern auch in Uganda, Äthiopien, Sudan und Südafrika. Weiters lehrte sie in Somalia, Sierra Leone, Sudan, Gambia, Kambodscha, Philippinen, Ghana, Nigeria, den Niederlanden, Simbabwe und Großbritannien.

Schritt 4: Der runde Tisch und die Ausgangspositionen

Nach all der Arbeit, die du mit den einzelnen Parteien gemacht hast, hast du sie anschließend zusammen gebracht, um gemeinsame Interessen zu finden und ein stetig größer werdendes Verständnis der „Anderen“ als Menschen aufgebaut. Das bedeutet, dass sie, auch wenn sie in zentralen Punkten verschiedener Meinung sind, einander zumindest nicht als Feinde, sondern als normale Menschen sehen können, die Gefühle und Sorgen haben, die ihnen sehr wichtig sind.

Jetzt könnte der richtige Zeitpunkt für einen runden Tische sein. Erkläre jedem Teilnehmer, dass dies nicht die letzte Verhandlung ist (auch wenn wir es hoffen); es ist eine Form des Austausches, der Diskussion. Die Teilnehmer einigen sich auf die zu diskutierenden und zu verhandelnden konkreten Themen. Alle Teilnehmenden sind gleichberechtigt, wie das die Kreisform des runden Tisches nahelegt. Im Kreis gibt es automatisch keine gegnerischen Fronten mehr, und du kannst bestimmen, wer neben wem sitzt.

Es ist gut (um nicht zu sagen essenziell) diese Sitzungen mit einer Widmung zu beginnen. Lade eine weise, vorzugsweise ältere und von allen Parteien respektierte Person ein um informell darüber zu sprechen, wie wichtig es für die zukünftigen Generationen ist, dass nun eine solide Vereinbarung getroffen wird, und dass dies ein historischer Moment im Laufe der lokalen Geschichte ist. Mache den Teilnehmenden bewusst, dass sie hier die Geschichte mitgestalten, und dass man sich an sie die nächsten Jahrzehnte, vielleicht sogar Jahrhunderte, erinnern und sie ehren wird, wenn sie weise handeln. Lass dieser Ansprache Musik folgen.

Dann stelle die ersten zwei oder drei Sprecher gemeinsam vor (damit nicht der Verdacht aufkommt, dass du eine Seite bevorzugst). (Im Vorhinein hast du vereinbart, wie viel Redezeit jeder hat - eine Stoppuhr wird verwendet - und was die Hauptpunkte sind, die jeder sagen möchte. Das sind jene Punkte, auf die man sich am ehesten einigen können wird.) Es wird keine Diskussion geben, bevor nicht alle gesprochen haben und gehört wurden. Bedenke, dass die TeilnehmerInnen so aufgeregt sein werden, dass sie selten dem vorgeschlagenen Ablauf folgen, daher sind Empathie und Geduld von allen gefordert.

So kannst du erwarten, dass man von einer gemeinsamen Basis der Zustimmung ausgeht, die du explizit ansprichst und sagst, dass es jetzt auch möglich ist, weniger gewichtige Themen zu verhandeln. Dies alles ist möglich durch das feste Fundament, das ihr gemeinsam aufgebaut habt. So vermittelst du den Teilnehmern, dass die Diskussion sicher „gehalten“ wird, und zugleich gibst du ganz nebenbei ein Vorbild für jüngere Mitglieder, wie Weisheit verbale Gewalt „besiegen“ kann.

BEISPIEL: Der Runde Tisch 1989 in Warschau

Nach einer Welle von Streiks in der polnischen Schifffahrt wurde im September 1988 ein heimliches Treffen abgehalten, an dem Lech Wałęsa von der Gewerkschaft Solidarność²⁷ und der Innenminister Czesław Kiszczak teilnahmen. Sie vereinbarten einen so genannten Runden Tisch²⁸, um einen Plan für notwendige Maßnahmen für Polen zu entwickeln. Die Gespräche am Runden Tisch begannen am 6. Februar 1989 und endeten im April mit einer Vereinbarung. Bei den Gesprächen waren Vertreter der kommunistischen Partei und der gesellschaftlichen Opposition anwesend, die Vorsitzenden waren Wałęsa und Kiszczak.

Und wirklich veränderten die Gespräche radikal die Gestalt der polnischen Regierung und Gesellschaft. Die Ereignisse in Polen überschlugen sich und waren der Beginn des Falls des kommunistischen Blocks und des Falls der Berliner Mauer.

Schritt 5: Nimm dir Zeit um die Informationen aus dem Dialog zu verarbeiten

Nur selten laufen die Gespräche so glatt, wie gerade beschrieben. Wende dich in diesem Fall an weise Ältere aus anderen Gemeinschaften und bitte um Rat und Ermutigung. Behalte dir genaue Aufzeichnungen von allem, was vereinbart oder fast vereinbart wurde, und lass alle Parteien davon wissen. Weise auf die Gefahr hin, dass ein relativ kleiner, nicht fixierter Punkt, den fast schon greifbaren Frieden wieder vereiteln kann.

27 <https://de.wikipedia.org/wiki/Solidarność>

28 [https://de.wikipedia.org/wiki/Runder_Tisch_\(Polen\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Runder_Tisch_(Polen))

Gib dir selbst und deinen kollegialen Begleiterinnen Zeit und Raum für eure eigene Erholung, um eure Batterien aufzuladen, Sport zu machen und zu entspannen. Ihr habt viel Energie verbraucht und unheimlich viel emotionale Ermutigung und Stabilität gegeben. Gib euch Zeit zu erkennen, welche großen Fortschritte ihr gemacht habt und wie wenig nur mehr für eine Vereinbarung nötig ist. In dieser Phase der Entspannung stellen sich häufig Lösungen ein.

Schritt 6: Sei dir bewusst, dass Änderungen möglich sind

Manchmal scheint eine Lösung fast unmöglich. Alle sind erschöpft. Jeder Vorschlag wird durch einen Gegenvorschlag abgewehrt. Die Chance scheint vertan. Wir haben den Eindruck nicht weiter zu kommen.

Und gerade an dem Punkt, wenn alles zu schwierig erscheint und wir die Hoffnung verloren haben, passieren unerwartete Dinge.

BEISPIEL: Der Global Fragility Act 2020

Mitten in der Amtszeit eines amerikanischen Präsidenten, der Drohungen und Zwang für die besten Mittel in der Außenpolitik zu halten schien, und einem Senat, der sich weigerte, seine Exzesse zu zügeln, geschah folgendes:

Der Global Fragility Act wurde vom Kongress verabschiedet und ins Ausgabenpaket für 2020 aufgenommen. Das Gesetz verlangt von den U.S.A. eine koordinierte Strategie zur Verminderung von Gewalt in Schlüsseländern und die Einbeziehung der lokalen Zivilgesellschaft.

Unnötig zu erwähnen, wie hart unzählige NGOs und Zivilorganisationen unter der Koordination der U.S. Alliance for Peacebuilding und Peace Direct für dieses Ergebnis gearbeitet haben. Sie haben diese Gesetzgebung mitentwickelt und mitgetragen und dabei geholfen, den Mitgliedern des Kongresses bewusst zu machen, dass es für einen nachhaltigen Frieden unerlässlich ist, auf die Menschen vor Ort zu hören, die den Frieden hüten und sie zu unterstützen.²⁹

29 <https://www.allianceforpeacebuilding.org/globalfragilityact/>

Kapitel 7 - Verhindern, verhindern, verhindern

Wo immer irgend möglich müssen wir uns darauf konzentrieren, gewalttätige Konflikte von vornherein zu verhindern, denn es kann Generationen dauern, bis die Verletzungen wieder heilen, die ein Krieg, oder auch „nur“ Erlebnisse von lokalen Konflikten oder Gewalt in der Familie hinterlassen. Ein Beispiel: Im Balkankrieg traf die Kugel eines Scharfschützen beide Augen eines Bäckers. Auch nach vielen Operationen erlangte er sein Augenlicht nicht wieder, und seine Familie stand vor dem Nichts. Und das ist nur einer von tausenden Schicksalsfällen in diesem Krieg.

Aktueller sind die Traumata, die Kindern im Syrienkrieg zugefügt werden, deren Familien diesen unsäglichen Schmerz in ihren Herzen tragen. Viele von ihnen möchten sich umbringen, selbst wenn sie aus dem Kriegsgebiet entkommen könnten. Die Zerstörung hat sich in ihre Erinnerung und ihre Herzen eingebrannt.

Die astronomischen Summen an Geld, die in den Krieg fließen, sind schlichtweg obszön: Jedes Jahr werden weltweit 1,739 Milliarden US-Dollar für Rüstung ausgegeben, während mit nur 30 Milliarden US-Dollar pro Jahr der weltweite Hunger gestillt werden könnte, mit nur 11 Milliarden US-Dollar pro Jahr jede Familie auf der Welt sauberes Trinkwasser haben könnte, und es nur 2 Milliarden US-Dollar über 10 Jahre bräuchte, um 25 Strategien umzusetzen, die verhindern, dass überhaupt Krieg ausbricht.

Mit welchen Methoden kann also Krieg am effektivsten verhindert werden?

- Mit einer landesweiten Friedensarchitektur ähnlich der, die Mandela, nachdem er 1989 aus dem Gefängnis entlassen worden war, in Südafrika aufbaute, um einen Bürgerkrieg zu verhindern. Das funktionierte. Andere Länder folgten dem Beispiel in dem Wissen, dass die Kosten (gerade mal 2,5 Millionen US-Dollar) einen Bruchteil der Kosten eines Blutbades ausmachen.
- Mit Impact Investment (wirkungsorientierten Investitionen) in friedensbildende Maßnahmen: Schifffahrt, Tourismus und Versicherungen, die offensichtlich von Regionen, in denen ein stabiler Frieden herrscht, profitieren, können aktiv dazu beitragen, indem sie aus einer Palette an dutzenden praktischen Maßnahmen wählen, um friedliche Beziehungen in den Gebieten zu fördern, in denen sie Geschäfte machen.
- Indem man zumindest 10% der arbeitslosen jungen Menschen im Mittleren Osten und in Nordafrika zu sozialen Unternehmerinnen und Unternehmern ausbildet, damit die ländlichen Regionen ihre Nahrungsmittel lokal produzieren, ihr eigenes Trinkwasser aufbereiten, und eine eigene Versorgung mit erneuerbarer Energie aufbauen.
- Das würde die Abwanderung in Städte aus wirtschaftlichen Gründen vermindern. Lokale islamische Beteiligungsfonds wären die idealen Investoren hierfür.
- Indem man junge Männer und Frauen ausbildet, andere junge Menschen daran zu hindern, sich extremistischen Gruppen anzuschließen, wie das Gululai Ismail im Nordwesten Pakistans gemacht hat.

Es gibt buchstäblich hunderte weitere solcher Beispiele. Die Medien haben noch nicht erkannt, dass schon ein weltweiter Trend zur Konfliktprävention besteht: Vor zwanzig Jahren gab es 350 lokal geleitete Initiativen zur Vermeidung bewaffneter Konflikte. Jetzt sind da mehr als fünf mal so viele effiziente, effektive, lokal geleitete Initiativen, die Krieg in Pakistan, Nepal, Zimbabwe, Sri Lanka, im Kongo, in Kolumbien, Uganda, Somalia, Burundi, Syrien, im Sudan, im Südsudan, in Nigeria, Mali und im Libanon verhindern. Das kann der Grund sein, warum wir in den Nachrichten, die wie besessen nur von Gewalt berichten, weniger über diese Länder hören.

Mehr Information dazu auf www.peacedirect.org.

*„Ich sage dir das,
um dein Herz zu brechen,
womit ich nur meine,
dass es aufbrechen
und sich der Welt nie wieder verschließen soll.“*

Mary Oliver³⁰

Unsere Website **The Business Plan for Peace** (www.thebusinessplanforpeace.org) aktualisieren wir laufend mit weiteren Beispielen für die effektivsten Methoden um Krieg zu verhindern, also folgt uns!

Deine Vorstellungskraft

„Jeden Tag erinnere ich mich hundert Mal daran, dass mein inneres und äußeres Leben auf der Arbeit anderer lebender und bereits verstorbener Menschen basiert, und dass ich mich anstrengen muss, um im selben Maße zurückzugeben, wie ich bekommen habe und immer noch bekomme.“

Albert Einstein³¹

Das will heißen, liebe Leserin, lieber Leser, dass deine eigene, einzigartige und lebendige Vorstellungskraft davon, wie eine friedliche Welt aussehen kann, deine beste Orientierungshilfe ist, wie Konflikte transformiert und Einigungen erreicht werden können. Als Starthilfe gibt es ein ganzes Kapitel im Buch *Pioneering the Possible – awakened leadership for a world that works*³², mit dem Titel „Anleitung wie du dir eine Welt vorstellen kannst, die für dich funktioniert“.

Vielleicht möchtest du dir einen Moment Zeit nehmen, dich hinsetzen und deine Augen schließen. Stell dir vor, wie es wäre, wenn du diesen Streit mit deinem Bruder, deiner Schwester beenden würdest; wenn in deiner Familie ein harmonischer Umgang herrschte, wenn du eine entspannte, freudige Atmosphäre in der Arbeit schaffen könntest, wenn du dazu beitragen könntest, dass deine lokale Gemeinschaft herzlich und lebhaft wird, wenn du Streitparteien in deiner Nachbarschaft ins Gespräch miteinander bringen könntest, wenn du bewirken könntest, dass ein ungerechtes Gesetz geändert wird, wenn du in deinen Teil der Welt Frieden bringen könntest...

Wie großartig wäre das!

Jede Vorderseite hat eine Rückseite.

„Je größer die Vorderseite, desto größer die Rückseite.“

Stephen Grosz

Je größer die Herausforderung, desto größer die Heilung, desto größer das Geschenk. Das eine kann einfach nicht ohne das andere sein.

30 www.goodreads.com/quotes/83855-i-tell-you-this-to-break-your-heart-by-which

31 www.biographienportal.com/albert-einstein-zitate/

32 www.huffpost.com/entry/pioneering-the-possible_b_5953462

Über die Autorin

Dr Scilla Elworthy setzt Visionen in die Tat um: Mit der 1982 von ihr gegründeten [Oxford Research Group](#) vermittelte sie konstruktive Dialoge zwischen Atomwaffen-Entscheidungsträgern aus der Politik und deren Kritikern, wofür sie drei mal für den Friedensnobelpreis nominiert wurde. 2002 gründete sie [Peace Direct](#), um vielversprechende junge Führungskräfte finanziell zu unterstützen, zu fördern und ihnen die Möglichkeit zu geben, von lokalen Friedensstiftern in Konfliktgebieten zu lernen. Scilla beriet Erzbischof Desmond Tutu und Sir Richard Branson bei der Gründung von [“The Elders”](#) und erhielt 2003 den Niwano Friedenspreis. Ihr jüngstes Buch trägt den Titel “The Business Plan for Peace: Building a World Without War”, und die dazugehörige Initiative [Business Plan for Peace](#) wurde 2019 gegründet, um die im Buch genannten Vorschläge umzusetzen. Ihr TED-Vortrag [“Gewaltlos kämpfen”](#) wurde mehr als 1.400.000 mal über TED und Youtube aufgerufen.

contact@thebusinessplanforpeace.org

