

Liebe Zuhörerinnen und Zuhörer, willkommen zum Podcast über Konflikt-Transformation.

Mein Name ist Maria und ich möchte euch heute gerne etwas über Konflikte und deren konstruktive Veränderungen erzählen.

Kurz noch zu mir, ich bin Studentin des Erweiterungstudiums Friedens- und Konfliktforschung an der Alpenadrear-Universität Klagenfurt.

In diesem Podcast beziehe ich mich auf verschiedene Literatur und auf einen Experteninterview mit Dr. Jan Broussac, der am Kälmann-Institut das Verfahren der intaktiven Konflikt-Transformation ausübt.

Zuerst werde ich erklären, was Konflikte sind. Anschließend gehe ich darauf ein, was unter Konflikt-Transformation verstanden wird und wie das Verfahren der intaktiven Konflikt-Transformation funktioniert.

Nun zur Definition von Konflikt, jeder und jede von uns kennt Konflikte und hat eine Vorstellung davon.

Prinzipiell kann man sagen, dass es keine einheitliche Definition von Konflikt gibt. Konflikte sind etwas sehr komplexes und daher theoretisch und in der Literatur schwierig zu sammeln zu fassen.

Es gibt eine Vielfalt von Konfliktverständnissen.

Ich habe euch zum Beispiel die Definition von Bonacount-Im-Busch herausgesucht. Sie beschreiben Konflikt mit vier Ebenen. Nämlich die erste Ebenen.

Das ist ein Konflikt, der innerhalb einer Person selbst stattfindet. Zum Beispiel ein emotionaler oder gedanklicher Zwischball in sich selbst.

Die zweite Ebene meint Spannungen zwischen Personen oder Gruppen. Diese treten in zwischenmenschlichen Beziehungen auf. Das heißt dann interpersonale Konflikte.

Nun zu dritten Ebene. Das spricht nur von innergesellschaftlichen Konflikten. Darunter sind zum Beispiel politische, soziale, religiöse oder wirtschaftliche Spannungen gemeint.

Dann die vierte Ebene meint internationaler Konflikte. Also größere globaler Konflikte. Wenn es um Machtverhältnisse geht, systemer innerhalb von einen Land oder wenn es Krieg betrifft.

Zudem habe ich euch auch die Definition von Friedrich Glasel herausgesucht. Er spricht davon, dass verschiedene Konflikte definitionen verbunden werden sollen. Er sagt, dass soziale Konflikte im Miteinander von Personen in Gruppen und in Organisationen auftreten.

Es gibt dann eine Unvereinbarkeit zwischen den Akteuren. Diese Unvereinbarkeit kann eine Vorstellung, eine Ansicht oder ein Gefühl sein, in dem sich eine Person von gegenüber dann eingeschränkt fühlt.

Solche sozialen Konflikte gibt es dann wieder auf interpersonaler Ebene, also in zwischenmenschlichen Beziehungen, innergesellschaftlicher Ebene und auf internationaler Ebene.

Wichtig hervorzuheben ist auch, dass bei Konflikten nicht alles sofort greifbar ist. Vieles liegt ihm verborgen, wie zum Beispiel bei einem Eisberg.

Anfang sieht man oft nur die Spitze dieses Eisberges, zum Beispiel das Verhalten in einen Konflikt.

Aber in der Tiefe liegt noch viel mehr verborgen. Das sind dann Einflüsse und Faktoren, die eine Rolle für den Konflikt spielen, welchen man erst beleuchten muss.

Hierzu passt auch die Definition von Konflikt meines Interview-Badners Dr. Prusseger gut. Er beschreibt das Konflikte nicht nur anhand, der sichtbaren Verhaltensebene definiert werden können.

Die Verhalten, die Verhaltensebene reicht dafür nicht. Man muss mehrere Komponenten betrachten.

Und es ist auch wichtig, hervorzuheben, dass Konflikt nicht per se etwas negativ

es ist.

Wenn wir die Ursache von Konflikt beleuchten, handelte sich meistens um eine Ziel-Inkompatibilität.

Das heißt, es gibt zwei Ziele, die entgegengesetzt sind und sich nicht miteinander vereinbaren lassen.

Das Problem ist, dass dann der Konflikt oft Gewalt vollgelöst wird und genau das versuchen wir zu ändern. Denn Konflikte sind wichtig für den sozialen Wandel und daher auch ein Teil der Gesellschaft.

Gewalt hingegen ist dekonstruktiv und sollte vermieden werden. Oft werden Verhalten und Einstellungen auch durch historische Gegebenheiten oder familiäre Prägungen oder durch die Erziehung beeinflusst. Ein Konflikt braucht also mehrere Komponenten, sodass man von einem Konflikt sprechen kann. Zur Konflikt-Transformation nun. Was heißt Transformation eigentlich? Das Wort Transformation bedeutet so viel wie Veränderung, eine nachhaltige Veränderung. Zum Beispiel geht es nicht mehr nur um das dazu lernen, sondern vor allem um das Umlernen. Das heißt, dass Gewohnheiten hinterfragt werden und ein Umdenken stattfindet.

Generell kann eine Transformation durch ein Problem oder einen Konflikt ausgelöst werden. Transformation bedeutet also sich mit zugrunde liegenden Strukturen auseinanderzusetzen, diese zu hinterfragen und zu verändern. Reflexion ist hierbei etwas ganz Wichtiges, um sein Verhalten und seine Sichtweisen nachhaltig verändern zu können.

Das heißt, wie so wollen wir also Konflikte transformieren, weil Konflikte nicht passiert was negative sind, aber sie können dekonstruktiv und gewaltförmig ausgetragen werden. Das ist dann das Problem.

Aber der Konflikt selbst bietet eine Möglichkeit zur Veränderung. Konflikte sind sogar ein unverzichtbarer Bestandteil im menschlichen Leben und notwendig für den sozialen Wandel. Daher betont Dr. Prosek, dass sie Konflikte nicht lösen, also auflösen wollen, sondern sie wollen sie transformieren, damit sie gewaltfrei und konstruktiv werden.

Konflikttransformation ist daher ein komplexer Prozess, der versucht die Beziehungen und Einstellungen sowie das Verhalten, in gewaltvollen Konflikten positiv zu verändern.

Dabei werden auch die Grundlegenden Strukturen, die Kultur, Institutionen und so weiter berücksichtigt. Denn diese nehmen Einfluss auf den Konflikt.

Zentral für die Transformation ist also diese zerstörerischen Dimensionen, wie Krieg und Gewalt wahrzunehmen, ihre Ursachen zu beleuchten und neue gewaltfreie Möglichkeiten zu suchen.

Nun zum Verfahren der induktiven Konflikttransformationen. Es wurde von gut rund Kramer und Wielfried Graf entworfen, um komplexe Konflikte erforschen und bearbeiten zu können.

Dabei spielen tiefgreifende gesellschaftliche, soziale und kulturelle Konfliktlinien eine Rolle. Laut Herbert C. Kellmann integriert dieses Verfahren auf die psychologischen Dimensionen der Konfliktparteien, also ihre Erfahrungen, ihre Wünsche, ihre Befürchtungen und ihre eigenen Beklungsmöglichkeiten.

Konflikttransformation begegnet den Parteien in ihre eigenen Umgebung und unterstützt die Parteien neue Wege im Umgang miteinander zu entdecken.

Dieses Verfahren basiert auf dem Ansatz, dass die Möglichkeit einer Transformation des Konflikts in den Beziehungen und im Kontext der Parteien selbst steckt.

Beim Verfahren der induktiven Konflikttransformation gibt es drei Phasen. Die erste Phase analysiert den konkreten Konflikt in der Gegenwart.

In der zweiten Phase beschäftigt man sich mit den Konfliktkontext. Und in der dritten Phase wird eine Kontext-Sensitive Konflikttransformation erarbeitet.

Laut Jan Brusek bedeutet das also, dass es einen Fokuskonflikt gibt, also einen Konflikt, der im Bewusstsein der Akteure ist und sich in gewisse Art und Weise zeigt.

Diesen kann man recht schneller fassen. Beim Fokuskonflikt in der ersten Phase behandelt man die Frage, um was geht es?

Als Beispiel kann man den Ortstafelkonflikt in Kärnten heranziehen. Beim Fokuskonflikt geht es oft um etwas ganz konkretes. In diesem Beispiel, ob zum Beispiel 120 oder 150 zwei sprachige Ortstafeln aufgestellt werden.

Danach geht es erst in die Tiefe. Das passiert oft von ganz alleine. Wenn man mit dem Parteien arbeitet, dann beginnen sie zu erzählen und schweifen ab. Dann geht es nicht mehr nur mit den konkreten Fokuskonflikt, sondern das ist dann der Konfliktkontext.

Das sind Umweltbedingungen, die Einfluss auf den Konflikt haben. Hier wird auch analysiert, welche Bedürfnisse dahinter stecken. Denn Grundbedürfnisse sind ein zentrales Element der inaktiven Konflikttransformation.

Das ist also die zweite Phase mit der Frage, um was geht es noch?

Beziehungsweise um was geht es eigentlich? Also zu beleuchten, was ist historisch passiert? Zu erörtern, inwiefern gibt es Dinge in der Gesellschaftsstruktur oder in der Kultur, die auch eine Rolle für den Fokuskonflikt spielen.

Denn sobald etwas beleuchtet wird und sichtbar gemacht wird. Kann man sich fragen, ob sich diese kollektiven Vorstellungen mit den eigenen Sichtweisen decken oder ob man eher gefangen in der eigenen Kulturenstruktur ist?

Solange ich aber nicht darüber nachdenke, nicht darüber reflektiere, bestimmt dies meines Sicht auf die Normalität, wenn ich mir aber gewissen Dingen bewusst werde, kann ich auch etwas daran ändern.

Wieder zurück zum Ortsdampf, in dieser Phase, der zweiten Phase wird eben gefragt, um was geht es eigentlich? Daher sehen wir in die Vergangenheit. Wir betrachten Ereignisse im ersten Weltkrieg oder im Zweiten Weltkrieg hier für eine Rolle spielen, so wie die Volksabstimmung in Kärnten.

Das sind Faktoren, die Einfluss auf den Konflikt nehmen und hinter denen Bedürfnisse stecken, die betrachtet werden müssen. Es geht auch darum, Verhaltensmuster aufzuzeigen.

Für die dritte Phase sieht man sich noch mal den Ausgangspunkt des Fokuskonfliktes an. Und die Erkenntnisse aus der zweiten Phase werden dann in die dritte Phase aufgenommen.

Mit Hilfe der Kontextfaktoren und aufgrund der Bedürfnisse, die wir gerade in der zweiten Phase erarbeitet haben, versuchen wir dann in der dritten Phase neue und konkrete Ziele und Wege zu erarbeiten.

Da Bedürfnisse und Umweltbedingungen nun bekannt sind, können sie in den Prozess aufgenommen werden, damit man in Zukunft konstruktiv an den Konflikt herantreten kann.

Denn eine nachhaltige Transformation des Konfliktes kann nicht funktionieren, ohne in die Geschichte zu schauen, das sonst mit der Zeit wieder alte Verhaltensmuster und gleiche Argumentationen auftreten würden.

Zusammengefasst geht es in diesem Verfahren, als so darum zuerst an der Oberfläche herauszufinden, was der Fokuskonflikt ist, danach in die Tiefe zu gehen und herauszufinden, welche historischen Faktoren und welche Bedürfnisse stecken überhaupt dahinter.

Denn diese nehmen Einfluss auf den Konflikt und dann als dritten Schritt wieder konkret am Fokuskonflikt zu arbeiten, aber die Bedürfnisse und die Einflussfaktoren zu berücksichtigen, um neue Wege und Möglichkeiten zu konstruieren, Konfliktveränderungen zu erarbeiten.

Nun werde ich noch kurz auf kritische Stimmen eingehen. Kritiker befürchten,

dass z.B. bei dem Verfahren der induktiven Konflikt-Transformation einfach Experten von außen kommen und ihre eigenen Ideen überstülpen.

Mein Interview-Badner, Dr. Brussek, hebt er vor, dass diese Methode genau das nicht machen will.

Der interaktiven Transformation spielt die Partizipation der Parteien eine essenzielle Rolle. Ihre Bedürfnisse, ihre Ziele und ihre Ressourcen werden fokussiert, so wie offene Dialoge ermöglicht.

Man geht hier nicht mit fertigen westlich geprägten Methoden hinein, weil wenn man von außen kommt, dann weiß man einfach zu wenig über den Konflikt, über den Kontext und über die Tiefe.

Dr. Brussek beschreibt seine Aufgabe bei der interaktiven Konflikt-Transformation, wie die eines Geburtshelfers. Also ein Geburtshelfer der eigenen Ideen, der Konflikte einleitet.

Interaktiv bedeutet, dass Aktion zwischen den Parteien stattfindet. Und wenn jetzt Experten von außen kommen, können sie die Situation nie von Anfang an zu greifen. Das ist nicht möglich.

Daher ist es wichtig, mit den Parteien und für die Parteien zu arbeiten. Denn ansonsten gibt es Vorschläge, die nicht passen werden für diesen Konflikt diese Situation oder diese Parteien.

Er hebt allerdings hervor, wie wichtig und gerechtfertigt Kritikprinzipiell ist. Man kann sagen, dass für die gesamte Friedens- und Konfliktforschung kritische Stimmen sehr wichtig sind.

Reflexion ist notwendig, vor allem, wenn es noch Eurozentrische und patriarchale Strukturen gibt.

Besonders, Dr. Exo betont, wie zentrale, feministische und postkoloniale Ansätze in der Friedens- und Konfliktforschung sind.

Dominanz westlicher Diskurse ist auch in der Friedens- und Konfliktforschung spürbar. Und daher ist die kritische Auseinandersetzung mit decolonialen Praktiken extrem wichtig.

Es wird dafür, abgeleitet, Sachen sichtbar zu machen und kritisch zu hinterfragen, um Perspektivenwechsel zu ermöglichen.

Relevant ist aber auch, die Disziplin der Friedens- und Konfliktforschung generell weiterzuentwickeln.

Am Beispiel bzw. am Verfahren der interaktiven Konflikttransformation kann man eben sehen, dass extrem Punkte einem nie weiter helfen.

Verschiedene Komponenten, verschiedene Blickwinkel müssen integriert werden. Und das ist auch für den Diskurs der Friedens- und Konfliktforschung höchst relevant.

Liebe Zuhörer und Zuhörerinnen, vielleicht noch als kleine Ausblick. Die Methode der interaktiven Konflikttransformation kann auch im privaten Alter hilfreich sein.

Sie kann als Hintergrundwissen, als eine Art Orientierung dienen, um eigene Blindflecken zu minimieren,

Einflussverhältnisse sichtbar zu machen und mehrere Perspektiven mit einzubeziehen, um einen Konflikt nachhaltig verändern zu können.

Abschließend möchte ich mich sehr für eure Aufmerksamkeit bedanken. Und auch vielen Dank an Herrn Dr. Brussek für das wirklich interessante Interview.

Ich hoffe euch hat der Podcast gefallen und ich wünsche euch alles Gute.