

Schlussbericht

3. Internationale Sommerakademie

Die Kunst der Konfliktbearbeitung



Jahresthema:
Politische Mittel der Gewaltfreien Konfliktbearbeitung
11. – 15. Juli 2010
Bern, Schweiz

Inhaltsverzeichnis

Danksagung	3
Veranstalter	4
Sommerakademie 2008 und 2009	4
Sommerakademie 2010	4
TeilnehmerInnen	4
Lernziele	5
Programmübersicht	7
Programminhalte	8
Vortragende und WorkshopleiterInnen	14
Sprache	20
Durchführungsort	20
Anhang: Konferenzpapiere und Mitschriften der Beiträge	21

Danksagung

Das ICP möchte sich hiermit herzlichst und förmlich bei allen bedanken, die in der einen oder anderen Weise zum Erfolg der Sommerakademie 2010 beigetragen haben. Ein spezieller Dank geht an den Schweizerischen Nationalfonds, der über das Programm SCOPES die Teilnahme



Südosteuropäischer Akademiker ermöglicht hat, an die vielen HelferInnen, die uns während der Sommerakademie tatkräftig unterstützt haben, die vortragenden ExpertInnen und natürlich die interessierten TeilnehmerInnen.

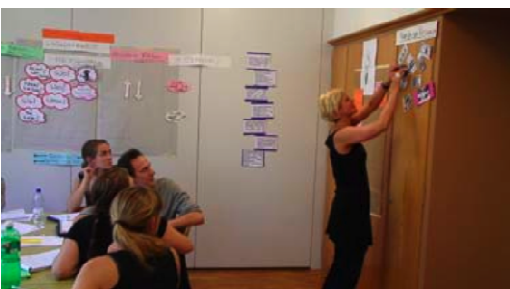
Veranstalter

Das Institut für Konfliktbearbeitung und Friedensentwicklung (ICP) ist eine unabhängige und unparteiische Nichtregierungsorganisation (NGO) mit Sitz in der Schweiz. Das ICP hat sich der Konfliktbearbeitung und Friedensentwicklung im öffentlichen und privaten Sektor verpflichtet.

Das ICP bietet Leistungen in folgenden Bereichen:

- * Konfliktbearbeitung und Dialogue Fazilitation
- * Training und Ausbildung
- * Forschung und Lehre
- * Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit

Sommerakademie 2008



Die Sommerakademie des IICP findet jährlich während 5 Tagen ab dem 2. Sonntag im Juli in Bern statt. Vom 13. – 17. Juli 2008 hat das IICP in Bern die *erste* internationale Sommerakademie durchgeführt. Dabei standen unterschiedliche Methoden der Konflikttransformation und Friedensentwicklung sowie

deren Anwendung in unterschiedlichen Berufsfeldern im Vordergrund. Das Interesse an der Sommerakademie war gross, über 70 TeilnehmerInnen profitierten vom Angebot.

Sommerakademie 2009

Die Praxis der Konfliktbearbeitung erfordert vielfältige Kompetenzen, um in Konfliktsituationen konstruktiv mit heterogenen Lebensformen, Wertesystemen, Überzeugungen, Traditionen und Glaubensrichtungen umgehen zu können. Die TeilnehmerInnen konnten sich eingehend mit den kulturellen Aspekten von Konflikten auf unterschiedlichen Ebenen zu befassen. Die Auswertung der Sommerakademie 2009 ergab, dass die TeilnehmerInnen von der inhaltlichen Qualität und der fachlichen Kompetenz der ReferentInnen und WorkshopleiterInnen eindeutig überzeugt waren. Alle teilnehmenden Personen konnten einen persönlichen und beruflichen Nutzen der Sommerakademie erzielen.



Sommerakademie 2010

Die Politik schafft Strukturen, die den Rahmen für menschliches Zusammenleben definieren. Es ist eine Kunst, diese Strukturen so zu schaffen, dass sie die Bedürfnisse aller Betroffenen erfüllen. Andernfalls können sie zu Quellen gewalttätiger Konflikte werden. Mit Referaten und Workshops von renommierten Experten und Expertinnen bot die Sommerakademie 2010 den TeilnehmerInnen Gelegenheit, sich eingehend mit politischen Mitteln der gewaltfreien Konfliktbearbeitung auf unterschiedlichen Ebenen zu befassen. Die Auswertung der Sommerakademie 2010 ergab, dass die TeilnehmerInnen von der inhaltlichen Qualität und dem Konzept der Tagung eindeutig überzeugt waren. Alle teilnehmenden Personen konnten einen persönlichen und beruflichen Nutzen der Sommerakademie erzielen.



TeilnehmerInnen

Die rund 40 TeilnehmerInnen hatten unterschiedliche berufliche Hintergründe:

- Aktuelle und zukünftige ExpertInnen der Konfliktbearbeitung
- Interessierte Fachpersonen und Studierende aus den Berufsfeldern oder Studienrichtungen der Mediation, Kommunikations-, Medien-, Religions-, Migrations-

und Erziehungswissenschaften sowie der Entwicklungszusammenarbeit, Friedens- und Konfliktforschung, interkulturelle und internationale Beziehungen

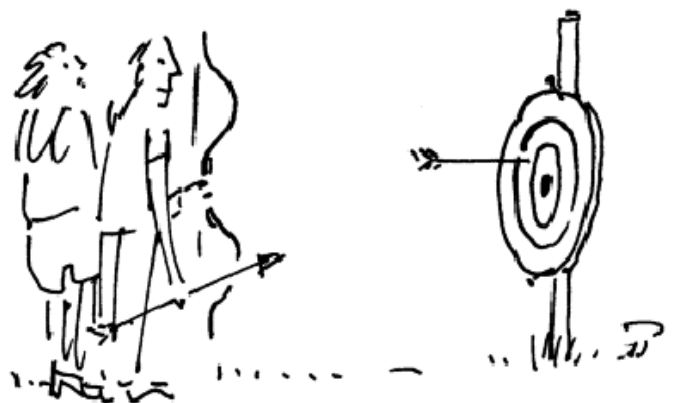
- An Konflikttransformation und Friedensentwicklung interessierte Personen aus NGOs, NPOs, Medien, akademischen oder privaten Institutionen und anderen Organisationen
- Wissenschaftler und Akademiker

Geographisch betrachtet waren Teilnehmer aus verschiedenen Ländern anwesend. Stark vertreten waren die deutschsprachigen Europäischen Länder und Ost- und Südosteuropa.

Lernziele

Die Lernziele der Sommerakademie waren:

- Ein generelles Verständnis der politischen Dimension der gewaltfreien Konfliktbearbeitung zu entwickeln
- Werkzeuge zu erhalten und Methoden zu erlernen um in Praxis und Theorie konstruktiv mit strukturellen/politische Aspekten umgehen zu können
- Verschiedene Herangehensweisen und Verständnismuster der Beziehung „Politik und Konflikt“ zu verstehen um die eigene Sicht- und Arbeitsweise besser zu verstehen und weiter entwickeln zu können
- Seine eigene Sensibilität für Konflikte zu stärken und somit seine Persönlichkeit zu entwickeln
- Die Beziehung zwischen politischen und weiteren sozialen Bruchlinien in der Gesellschaft und somit in Konflikten besser zu verstehen und entsprechende Methoden anwenden zu können.



- Ein umfassendes Verständnis von Konflikten, deren Entstehung, Wirkung und Bearbeitung zu entwickeln
- Die Sommerakademie wird vollständig Deutsch und Englisch übersetzt. Dies erlaubt auch TeilnehmerInnen aus anderen Kulturkreisen die Teilnahme an der Sommerakademie. Der interkulturelle Austausch gehört zu den festen Bestandteilen der Sommerakademie

Programminhalte

Vorträge und Referate

- **Festvortrag Ueli Mäder: Friedens- und Konfliktwissenschaften in der Schweiz.**
Weltweit gehören Aus- und Weiterbildungen im Bereich Friedens- und Konfliktwissenschaften seit einigen Jahren fest zum akademischen Angebot der Universitäten. In der Schweiz formieren sich seit 2007 entsprechende von der Universität Basel angebotene oder zertifizierte Angebote. Was ist die Geschichte und der Hintergrund dieser Angebote? Wie verstehen sie den Gegenstand (Konflikt und Frieden), mit welchen Theorien und Methoden versuchen sie ihn zu fassen? Auf diese grundlegenden Fragen wird der Vortrag eingehen. Ausserdem gibt er eine Übersicht über die Profile der Absolvierenden sowie die Rolle dieser Angebote auf dem Arbeitsmarkt und für die Gesellschaft.

- **Festvortrag Geri Müller: Energieknappheit und weltweite Konflikte**
Rund 20% der Weltbevölkerung verbrauchen 80% der fossilen Energien. Seit wenigen Jahren wird auch den Regierungen bewusst, dass diese Ressourcen endlich sind. Seither greifen sie immer aggressiver auf diese Quellen zu. Vorwand sind nicht selten Menschenrechte, welche aber gleichzeitig wieder verletzt werden. Es gäbe Auswege, doch diese bedrohen die Mächtigen...

Podiumsdiskussion

- **David Becker, Heinz Krummenacher, Jay Rothmann: Politische Mittel der gewaltfreien Konfliktbearbeitung: Vor, während und nach gewalttätigen Konflikten**
Unterschiedliche Akteure wenden in den verschiedenen Phasen jeweils eigene Ansätze der Konfliktbearbeitung an. Diese Vielfalt an Akteuren und Methoden trägt wenig bei zu einer koordinierten und kohärenten Bearbeitung von Konflikten. In einer ersten Phase werden die verschiedenen Akteure, Ansätze und Methoden vorgestellt. Im zweiten Teil zeigt das Podium den Bedarf und die Möglichkeiten auf diese zu koordinieren und ein umfassendes und kohärentes Gesamtkonzept zu entwickeln.

Referate

- **Jay Rothman: Einsatz von Vorverhandlungen zum Festlegen einer politischen Agenda zur Konfliktbearbeitung: Warnungen und Lektionen aus Cincinnati**

Der Workshop geht von der Hypothese aus, dass der Hauptgrund weshalb politische Verhandlungen bei identitäts-basierten Konflikten scheitern der ist, dass der Vorverhandlung innerhalb der Gruppe zu wenig Aufmerksamkeit beigemessen wird. Ähnlich anderen Konflikttypen geht es auch bei Identität-basierten Konflikten um den Kampf um Ressourcen oder scheinbar inkompatible Ziele und Prioritäten. Trotzdem erfordern Identitäts-basierte Konflikte eine spezielle Handhabung weil sie tief verwurzelt sind in historischen Ängsten und Frustrationen bezüglich grundlegenden Bedürfnissen und Werten der Gruppe.

Zu oft verschlimmern sich solche Konflikte wenn direkte Treffen und Verhandlungen zwischen den Konfliktparteien stattfinden, ohne dass eine ausreichende Vereinbarung innerhalb jeder Gruppe besteht. Ein Kennzeichen von Identitäts-basierten Konflikten ist, dass je tiefer sie lagern und je länger sie dauern umso grösser werden die Gruppen-internen Spaltungen. Wenn nun moderate Kräfte der Konfliktparteien sich annähern wenden sich Hardliner ab und die Wahrscheinlichkeit einer Vereinbarung innerhalb der Gruppe schwindet.

Dieser Beitrag zeigt anhand von Theorie und Praxisbeispielen den Prozess von Vorverhandlungen innerhalb der Konfliktparteien. Fallbeispiele aus Rothman's Erfahrungen als Drittpartei in einer Vorverhandlung nach einer Randalie zwischen Ethnien in Cincinnati, Ohio, Track I und II Interventionen über die Zukunft Jerusalems und ein aktuelles Projekt in einem ethnischen Konflikt in Europa (anonymisiert).

- **Andreas Gross: Die Friedenspolitischen Potenziale der Direkten Demokratie - und wie sie besser verwirklicht werden können**

Die friedenspolitischen Potenziale der Direkten Demokratie sind in der Schweiz wenig bekannt, eher verkannt oder ganz unbekannt. Sie erschliessen sich erst durch eine genaueren Blick auf deren Geschichte. Zudem können sie in der Schweiz heute nicht annähernd realisiert werden, weil die schweizerische Form der Ausgestaltung und Realisierung der Direkten Demokratie modernen Ansprüchen und Realitäten nicht genügt und endlich reformiert werden sollte.

Der Politikwissenschaftler und Politiker Andi Gross, der seit mehr als 30 Jahren theoretisch und praktisch an und mit der Direkten Demokratie arbeitet und über sie lehrt, wird beide Thesen entwickeln, verdeutlichen und in der Diskussion vertiefen. Ergebnis wird eine Vorstellung darüber sein, wie die Reform der Direkten Demokratie aussieht und weshalb sie für Radikaldemokraten und Friedensbewegte so bedeutsam ist.

- **Nicole Töpperwien: Die vier Stufen vom bewaffnetem Konflikt hinzu zu einer funktions-fähigen Machtteilung**

In vielen Fällen sind Konfliktparteien nur bereit eine Friedensagenda zu akzeptieren, wenn man ihnen eine Beteiligung an der Staatsmacht garantiert. Folglich beinhalten die meisten der jüngeren Friedensvereinbarungen Regelungen zur Machtteilung. Oft bei Friedensverhandlung und der Erarbeitung von Verfassungen ist die Frage nicht ob eine Machtteilung stattfinden soll, sondern wie man diese ausgestaltet wird. Verschiedene Optionen von Machtteilungsmechanismen sowie deren Vorteile und Risiken werden diskutiert. Dieser Beitrag setzt eine andere Gewichtung. Er betrachtet die Machtteilung aus der Perspektive der Friedensentwicklung (Peace Building). Dabei fokussiert er auf die verschiedenen Phasen vom bewaffnete Konflikt bis hin zu den funktionierenden Machtteilungs-Institutionen: (1) die Phase in der die Konfliktparteien sich einverstanden erklären, dass eine Machtteilung notwendig ist, (2) die Verhandlungen bezüglich der Machtteilungsmechanismen, entweder im Rahmen von Friedensverhandlungen oder im Prozess der Erarbeitung einer Verfassung, (3) die Transitionsphase in welcher die Regelungen bezüglich Machtteilung implementiert werden, und letztlich (4) die Phase wenn die Mechanismen zur Machtteilung eingesetzt sind und, hoffentlich, funktionieren. Alle vier Phasen haben ihre eigenen Herausforderungen die eine genauere Untersuchung bedingen.

- **David Becker: Die Politik der Traumatisierungen: Zur Relevanz psychosozialer Dimensionen in der Konflikttransformation**

Fälschlicherweise wird im Zusammenhang von Peace Building in Konflikt- und Post-Konflikt-Szenarien die Beschäftigung mit den einzelnen leidenden Subjekten immer

noch als SpezialistInnenaktivität missverstanden, die dem Bereich Gesundheit und Soziales zuzuordnen sei. Ganz im Gegenteil ist die Arbeit mit den Opfern von Verfolgung und Unterdrückung, grob gesagt also alles was unter dem Begriff "Traumarbeit" zusammengefasst werden kann, nicht nur im Zusammenhang von transitional justice in Postkonfliktgebieten zentral, sondern auch bereits mitten im Konflikt. Darüber hinaus sind ganz grundsätzlich psychosoziale Dimensionen für jeden Konflikttransformationsprozess relevant. Der Vortrag bestimmt und erläutert einige konzeptuelle Grundlagen (sequentielle Traumatisierung, psychosoziale Konfliktperspektiven) und belegt anhand von Beispielen aus Palästina, Tadschikistan und Chile die politisch-strukturelle Relevanz psychosozialer Arbeit.

Workshops

- **David Becker: Transitional Justice und die Politik der Traumatisierungen**

Der Workshop fokussiert auf die politisch-strukturelle Relevanz der Beschäftigung mit den einzelnen leidenden Subjekten, den Opfern von Verfolgung und Unterdrückung, im Kontext von Transitional Justice. Während einerseits relevante Grundkonzepte eines psychosozialen Ansatzes vermittelt werden, u. a. das Konzept der sequentiellen Traumatisierung, sowie psychosoziale Konfliktperspektiven, werden andererseits gängige Elemente der Konfliktbearbeitung (Wahrheitskommissionen, Gerichtsverfahren, Reform des Sicherheitssektors, politische Partizipation) aus psychosozialer Sicht kritisch hinterfragt. Die TeilnehmerInnen sollen Gelegenheit erhalten Erfahrungen und Fragestellungen aus der eigenen Praxis einzubringen und im Workshop zu bearbeiten. Einige Unterthemen sind:

- Falsche Erwartungen an Gerichte und Wahrheitskommissionen
- Opferschutz, Opferausbeutung und Opfertum
- Die Ambivalenz des "Breaking the Silence" und "Knowing the truth"
- Angst und Angstmanagement

- **Nicole Töpperwien: Negotiating Powersharing in conflict contexts (in english)**

The workshop "Negotiating Power-sharing in conflict contexts" will focus on power-sharing as a topic of peace agreements and post agreement constitution-making in largely divided societies. In many cases, conflict parties are only willing to accept an agenda of peace if they are guaranteed a share of state power. Therefore many peace agreements and post-agreement constitutions contain provisions of power-sharing. Negotiations on power-sharing mechanisms bring their own challenges. For the optimal support to such processes, mediators should have a basic idea of power-sharing and experts should be sensibilized for the specific context of peace negotiations. During the workshop, participants will get familiarised with the concepts of power-sharing. It will not only invite participants to critically reflect on power-sharing mechanisms and on the process of negotiating power-sharing but will also address the roles of outside actors, as experts or as mediators. It will provide participants with the opportunities to reflect on roles, skills and attitudes as well as to practice and develop their own skills in the field. For this, the workshop will use role-plays and exercises.

- **Jay Rothman: Defining, Promoting and Assessing Success in Intercommunal Conflicts (In english)**

In this workshop, participants will learn about the theory and method of "Action Evaluation" in the context of intergroup conflict. (see: http://www.ariagroup.com/?page_id=5).

Action Evaluation is a tool for people working in conflict transformation to assist parties as they cooperatively define success, work together to promote it and assess it as a vehicle for continuous improvement and evaluation.

We will examine the theory behind the method - based in conflict theory, action-science, organizational learning theory and evaluation studies.

We will also examine a number of case studies - from large scale to small scale with an in-depth study of a post-crisis situation in the US following race riots and how Action Evaluation was used to set a new agenda (later ratified by the US Federal Court) for improved police-community relations.

Session one - Theory of Action Evaluation. Experiential study of method by applying it to defining, promoting and assessing success of this workshop.

Session two - Case Studies (between ethnic groups, racial groups and as a pre-negotiation tool in political contexts: in Jerusalem, Europe and the US). Films, data and exercises in some of the key components of the method (e.g. the Power of Why value clarifying exercise, cooperative goal setting, action planning).

Session three - Learning to use the database for gathering individual goals. Preparations for intragroup consensus building. Preparations for system-wide (intergroup) consensus building.

Session four - Taking it home. How participants can use the methodology (including free access to computer database system) in their organizations and projects (e.g. in political conflict transformation). Each participant will conceptualize a project (real or imagined) using Action Evaluation to "define, promote and assess success."

Abendprogramm

Folgende Abendveranstaltungen (jeweils 19.00 bis 21.00) wurden von Susanna Sacchetti, Sacchetti Partner GmbH, moderiert:

- **Montag: Gegenseitiges Kennenlernen**

Die TeilnehmerInnen lernen sich kennen.

- **Dienstag: Projektbörse und Präsentation des Films "Light from the Shadows: Hiroshima, Nagasaki and Japan's Article 9".**

- Ein 16-minütiger Film gefolgt von einer offenen Diskussionsrunde über die Bedeutung des Artikels 9 in der Japanische Verfassung¹. Präsentiert von Robert Kowalczyk, Professor für Kommunikation und Vorsitzender des Kurses für Interkulturelle Kommunikation an der Kinki Universität in Osaka, Japan.

- Offene Projektbörse, die TeilnehmerInnen sind eingeladen eigene Projekte zu präsentieren oder vom Wissen und den Kompetenzen der Teilnehmenden zu profitieren um ihre eigenen Projekte zu planen, weiterzuentwickeln oder Partner zu finden.

¹ Der Artikel 9 der Japanischen Verfassung ist ein Absatz in der derzeitigen japanischen Verfassung von 1946, der kriegerische Aktivitäten sowie den Unterhalt von Streitkräften verbietet.

- **Mittwoch: Austausch zu den verschiedenen Workshops**

Die TeilnehmerInnen der verschiedenen Workshops tauschen sich gegenseitig aus um die wichtigsten Erkenntnisse aus allen Workshops erfahren zu können.

Vortragende und WorkshopleiterInnen

- **David BECKER**, Sozialpsychologe, Vizepräsident Internationale Akademie an der



Freien Universität Berlin, Direktor Büro für psychosoziale Prozesse. Nach mehreren Jahren Arbeit mit Flüchtlingen und Opfern politischer Verfolgung in Lateinamerika ist Dr. David Becker mittlerweile an der Internationalen Akademie für innovative Pädagogik, Psychologie und Ökonomie (INA) der Freien Universität Berlin tätig. Dort fungiert er als Vize-Präsident und war 2002 Mitgründer des Instituts für Psychosoziale Prozesse (OPSI). Durch letzteres arbeitet er auch als Berater für internationale Organisationen im Zusammenhang mit psychosozialen Projekten in Konfliktregionen, zuletzt vor allem im Gazastreifen, Tadschikistan und Kolumbien. David Becker hat zu den Themen Trauma, Menschenrechte und Vergangenheitsbewältigung ausgiebig publiziert. Seit 2008 ist er zudem Privatdozent für Sozialpsychologie an der Leibniz-Universität Hannover.

- **Pascal GEMPERLI**, Co-Geschäftsführer des Instituts für Konfliktbearbeitung und

Friedensentwicklung ICP Schweiz Pascal Gemperli ist Kommunikationsingenieur mit Nachdiplomstudien in Friedens-DEZA/Inmedio. Nach seinem Einstieg in die Entwicklungszusammenarbeit konzentriert er sich seit einigen Jahren auf die Bereiche Konfliktbearbeitung und Friedensförderung. Sein regionaler Schwerpunkt ist die Arabische Welt. Sein Interesse liegt in der Erforschung des Einflusses kultureller und identitätsbasierter Aspekte in Konflikten sie in den Bereichen Gute Regierungsführung und Reform des Sicherheitssektors. Er arbeitet als Project Officer am Genfer Zentrum für die Demokratische Kontrolle der Streitkräfte (DCAF).



• **Andreas GROSS** ist ein Schweizer Politikwissenschaftler, Nationalrat und Präsident der Sozialdemokratischen Fraktion im Europarat. Geboren in Japan, machte er in Basel die Matur, studierte als Werkstudent (Journalismus war sein Brotberuf) zunächst Geschichte in Zürich, dann Politikwissenschaften in Lausanne und war Uni-Assistent in Bern sowie Lausanne und gründete 1989 das private wissenschaftlichen Instituts für direkte Demokratie in Zürich, seit 1998 als Atelier pour la Démocratie Directe in jurassischen St-Ursanne. Zum Thema direkte Demokratie hat er seit 20 Jahren regelmässig Lehraufträge an deutschen und schweizerischen Universitäten, derzeit in Jena und Aarau. Seit 1991 ist Gross Mitglied des Nationalrat (SP, Zürich) und seit 1995 in der Parlamentarischen Versammlung des Europarats. Gross war Urheber wichtiger schweizerischer Volksinitiativen gegen die Armee (1981-1989), gegen die Kampfflugzeugbeschaffung (1992/1993) und für den UNO-Beitritt der Schweiz (1998-2002) sowie der europäischen Bürgerinitiative eurotopia für eine europäische Verfassung mit direktdemokratischen Bürgerrechten (seit 1991). Andi Gross gehört zu jenen, welche im Sinne Hannah Arendts Denken, Arbeiten und Handeln als drei Aspekte der intellektuellen Existenz zu verbinden suchen. So gibt er auch jedes Jahr mindestens zwei neue Bücher heraus, das neueste im vergangenen Mai unter dem Titel "Von der Provokation zum Irrtum, Demokratie und Menschenrechte nach dem Minaretbauverbot", Editions le Doubs, St.Ursanne, 300 Seiten; www.andigross.ch



• **Heinz KRUMMENACHER**, Leiter des BEFORE Projects bei swisspeace. Dr. Heinz Krummenacher ist Mitglied der Geschäftsleitung der Schweizerischen Friedensstiftung swisspeace. Er ist Leiter des BEFORE Projekts, einer gemeinsamen Initiative der Eidgenössischen Forschungsstelle für Sicherheitspolitik der Eidgenössischen Technischen Hochschule in Zürich und der Weigert-Anstalt für die Schweizerische Medien- und Sozialforschungsabteilung des Markt- und Meinungsforschungsinstituts IHA-GfK. Die Liste seiner Publikationen im Bereich der Sicherheits- und Friedenspolitik umfasst u.a.: "Was hat Dissuasion mit der Klimakatastrophe zu tun? (1989), "Das Ende aller nationalen Sicherheit - Sicherheitspolitik in der Risikogesellschaft" (1992)



sowie "Towards a Human Security Based Early Warning and Response System (2009).

- **Ueli MÄDER**, Professor für Soziologie an der Universität Basel und an der Fachhochschule Nordwestschweiz. Ueli Mäder hat Soziologie, Psychologie und Philosophie studiert sowie eine Grundausbildung in Psychotherapie abgeschlossen. Er hat Erfahrung als Geschäftsleiter einer Entwicklungsorganisation und als Dozent an der Hochschule für Soziale Arbeit (FHNW) sowie im Extraordinariat an der Universität Fribourg. Seit 2005 ist er ordentlicher Professor für Soziologie an der Universität Basel. Ausserdem leitet er das Nachdiplomstudium „Konfliktanalysen und Konfliktbewältigung“. Seine Forschungsschwerpunkte sind die soziale Ungleichheit, die Konflikt- und Biographieforschung.



- **Billy Meyer**, Leiter des SprachRaum Meyer Wer bin ich? Das möchte ich auch wissen! Oder lieber doch nicht? Weil ich dann am Ende meines Lebensweges angekommen wäre und die Suche nach Erkennen und Erkenntnis mich nicht mehr bereichern würde. Es war doch so spannend bis anhin: Ich bin am 21. März 1958 in Basel geboren. Meine Schwester ist zu diesem Zeitpunkt schon vier Jahre alt. Hier durchlaufe ich diverse Schulen, bevor ich mich an der Uni Basel und an der ETH Zürich am Studium der Wirtschaftswissenschaften und der Arbeitspsychologie zu schaffen mache. Fazit: zu trocken. Als Sohn eines begeisterten Journalisten und einer zuversichtlichen Mutter gerate ich in den Sog der pulsierenden Medienwelt. Nach einigen Erfahrungen auf verschiedenen Redaktionen realisiere ich 1986 den Schritt in die Selbständigkeit. In diese Zeit fällt auch ein Jahresaufenthalt in Neuseeland. Es folgen der Abstecher ins Vorbereitungsteam der Schweizerischen Landesausstellung Expo.02 und die Annahme zahlreicher Aufträge für Betreiber verschiedener Internet-Seiten. 1999 entscheide ich mich für eine persönliche Entwicklung. Zunächst komme ich in den



Genuss eines von der Stadt Basel finanzierten Lehrgangs in Mediation. Parallel dazu beginne ich am Zentrum für Agogik ZAK (Basel) eine Ausbildung in Coaching und Supervision. Ebenfalls 2003/2004 absolviere ich in Köln ein Training in Systemstellen nach Bert Hellinger. Von Frühjahr 2008 bis Frühjahr 2009 absolvierte ich an der Universität Basel den Advanced Studies Lehrgang «Konfliktanalyse und Konfliktbewältigung». Seit Dezember 2004 arbeite ich in meinen eigenen Büro- und Praxisräumlichkeiten. Ich bin Mitglied von impressum, dem Berufsverband der Schweizer Journalisten, und Mitglied im Berufsverband für Supervision und Organisationsberatung BSO.

- **Tanja MIRABILE**, Co-Geschäftsführerin des Instituts für Konfliktbearbeitung und Friedensentwicklung ICP Schweiz
Tanja Mirabile ist Ethnologin und Soziologin mit inhaltlichen Schwerpunkten Lateinamerika, Migrations- und Integrationsfragen sowie Menschenrechte. 2008 hat sie die Weiterbildung der Konflikttransformation mit dem Transcend-Verfahren nach Johan Galtung besucht und absolviert zurzeit die Zertifizierung (CAS) des NADEL in Zürich mit dem Schwerpunkt Friedensförderung in der Entwicklungszusammenarbeit. Als Geschäftsführerin von Incomindios beschäftigt sie sich mit Menschenrechten und Friedensentwicklung der indigenen Völker weltweit.



- **Geri MÜLLER**, Gerri Müller sitzt seit 2003 als Mitglied der Grünen Partei für den Kanton Aargau im Nationalrat. In Baden ist Geri Müller in der Lokalpartei team baden tätig. 1991 bis 1993 war er dort Einwohnerrat. 1995 bis 2003 vertrat er die Grünen Partei im Grossen Rat des Kantons Aargau. Ab 1999 hatte er auch das Fraktionspräsidium inne. 2003 wurde er in den Nationalrat gewählt, wo er der Aussenpolitischen Kommission und der Geschäftsprüfungskommission angehört. Seit dem Jahre 2008 präsidiert er die Aussenpolitische Kommission (APK). Seit 2006 ist Müller ausserdem Stadtrat (Mitglied der Stadtregierung) und Vizeammann der Stadt Baden. Er ist für den



Bereich Bildung zuständig. 1999 koordinierte Müller den «Global March» gegen die weltweite Kinderarbeit. Seit 2003 ist er Präsident des Schweizer Berufsverbands der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner (SBK) mit Sitz in Bern.

- **Jay ROTHMAN**, Direktor, ARIA Institut für kreatives Konfliktengagement und Kooperative Aktion, Bildungshochschule, Kriminaljustiz, Sozial- und Personaldienstleistungen. Universität von Cincinnati, Ohio, USA
Jay Rothman ist Präsident der ARIA Group, Inc. seit 1998. Diese Firma hat ihren Sitz in Yellow Springs, Ohio und ist tätig in den Bereichen Training, Beratung und Evaluation für Konfliktlösung. Sie unterstützt Führungspersönlichkeiten und Gemeinschaften in schwierigen Konfliktsituationen die nach gemeinschaftlichen und visionären Lösungen suchen. Rothman ist Praktiker und Wissenschaftler und aktuell Angesehener Gastprofessor an der Cincinnati Universität. 2006 war er Fulbright Forschungsleiter und Forscher in Nordisrael. Von 1992 bis 1997 war er Assistenzprofessor am Haverford and Bryn Mawr College, wo er das Frieden und Konflikt Studienprogramm koordiniert hat. Von 1987 bis 1992 war er Gastprofessor an der Hebräischen Universität in Jerusalem, wo er ebenfalls Direktor der Jerusalem Friedensinitiative am Leonard Davis Institut war. Eines seiner drei Bücher heisst: *Resolving Identity-Based Conflict: in Nations, Organizations and Communities*. Ausserdem hat er eine Reihe von Publikationen zum Thema Identitäts-basierte Konflikte, Konfliktlösung und Evaluation geschrieben. Seine kreativen und praxisorientierte Ansatz hat er in Projekte eingebracht in Ländern wie Zypern, Israel, Nordirland, die ehemalige Sovietunion, Sri Lanka und den Vereinigten Staaten.



- **Susanna SACCHETTI**, Geschäftsführerin der Sacchetti Partner GmbH. In Schaffhausen geboren und aufgewachsen, arbeitete sie nach einer Lehre als Hochbauzeichnerin im Kanton Tessin. 1970 gründete sie eine Familie in der Toskana, wo 1974 ihre Tochter geboren wurde. Mangels Möglichkeiten in Italien als Frau in der Bau- und Immobilienbranche arbeiten zu können, verlegte die Familie



alsbald den Wohnsitz nach Norditalien. Fortan pendelte sie als Grenzgängerin in den nahen Südtessin, wo sie sich in einem Architekturbüro in der Lehrlingsausbildung und als Projekt- und Bauleiterin engagierte. Ihre Lehr- und Wanderjahre führten sie 1985 in die Deutschschweiz zurück. Berufliche Weiterbildungen ermöglichten ihr, dass sie bei den Schweizerischen Bundesbahnen SBB in verschiedenen Kaderpositionen tätig sein konnte. Susanna Sacchetti leitete u. a. über 10 Jahre ein Team von Projektmanagern für Bahninfrastrukturprojekte und später den Geschäftsbereich Bewirtschaftung des Zürcher Hauptbahnhofs mit den zugehörigen Stadtbahnhöfen. Die Führung des interkulturellen Teams von ca. fünfzig Mitarbeitenden aus ganz Europa in der Zeit des Balkankonflikts war für sie eine echte Herausforderung und nicht immer konfliktfrei. Grosse Umstrukturierungen bei den Bundesbahnen veranlassten sie im Februar 2000 eine eigene Firma für Entwicklungsberatung und Management zu gründen: Sacchetti Partner GmbH in Zürich, deren Geschäftsführerin sie heute noch ist. Sie ist seither beratend, im Projekt- und Prozessmanagement aber neu auch als Mediatorin im öffentlichen Raum tätig.

- **Nicole TÖPPERWIEN**, Ximpulse - Expertise and Impulse for State Organisation Dr. jur. Nicole Töpperwien arbeitet für die Ximpulse GmbH (www.ximpulse.ch) und den Schweizer Expertenpool für Zivile Friedensförderung der Politischen Abteilung IV (Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten) als Expertin und Konsultantin in den Bereichen Föderalismus, Dezentralisierung, Machtteilung, Inklusion von Minderheiten in Staatsinstitutionen und demokratische Prozesse sowie Konflikttransformation. Ihr besonderes Interesse ist die konstitutionelle Reform und Staatsorganisation in Konflikt- und Nachkonfliktsituationen. Nicole Töpperwien hat ein Master Studium in Rechtswissenschaften von der Benjamin N. Cardozo School of Law in New York City, USA und ein Doktorat an der Universität Fribourg abgeschlossen. Bis 2003 arbeitete sie als Forschungbeauftragte am Institut für Föderalismus in der Schweiz. Zwischen 2003 und 2006 hat sie das Büro des Stellvertretenden Premierministers von Mazedonischen in den Bereichen Dezentralisierung und



Reform des öffentlichen Dienstes unterstützt. In 2009 gründete sie mit zwei Kollegen Ximpulse, eine kleine Beratungsfirma, die sich auf Staats-Organisation, Gouvernanz, Menschenrechte, Mediation und Fazilitation konzentriert. Sie hat Beiträge zur politischen Reformprozessen in verschiedenen Ländern geliefert, Projekte evaluiert und Trainings durchgeführt für Mediatoren, Politiker, Beamte, Angestellte von Internationalen Organisation und Studenten. Sie schreibt und publiziert regelmässig.

Sprache

Die gesamte Sommerakademie war für deutsch- und englischsprachige zugänglich. Alle Morgenreferate wurden nach Bedarf Englisch und Deutsch simultan übersetzt. Bei den Workshops gab es deutsch- und englischsprachige Angebote.

Durchführungsort

Die Sommerakademie wurde in der Kirchgemeinde Petrus durchgeführt. Dies ist ein angenehmer Ort nahe dem Stadtzentrum, einfach zu erreichen, mit viel Platz und Grünfläche.

Kirchgemeinde Petrus

3006 Bern

Schweiz

www.petrus-kirche.ch



Anhang: Konferenzpapiere und Mitschriften der Beiträge

Weitere Informationen sowie die vorhandenen Präsentationen finden Sie auf <http://iicp.ch/de/node/51>

More details as well as all available presentation can be found on <http://iicp.ch/en/node/105>

I: Vorträge

11.7.2010 Energieverknappung und Globale Konflikte - Geri Müller

Die zentrale Frage des Referats lautet: Haben wir genug Energiereserven? Im Westen basieren 80% der Wirtschaft auf Öl, Gas und Kohle. Wenn diese Ressourcen nur noch in massiv reduzierter Menge vorhanden sind, was bedeutet das für die Bevölkerung?

Konflikte sind ein Streit zwischen zwei oder mehr Parteien. Hier handelt es sich aber um Konflikte, welche nicht lösbar sind. Es besteht ein Begehren auf der einen Seite, ein Wegnehmen auf der anderen Seite. Permanenter Anstieg des Energiekonsums, viele Volkswirtschaften nähern sich dem westlichen Standard an. Zuwachs der Energieabhängigkeit: Indien, China, EU konsumieren mehr, als bis 2030 zur Verfügung steht. Mehr Energie ist vonnöten.

Kohle, Gas und Öl entsprechen 80% der gesamten Energie. Diese sind aufgeladene Energie von Jahr zu Jahr, welche heute konsumiert wird. Es besteht die Annahme, dass heute die Hälfte der Energiemengen verbraucht wurde. 15% der Weltbevölkerung hat sich bisher daran bedient. Die restliche Bevölkerung (China, Indien, Russland) wird sich nun auch daran beteiligen. Vor allem die Reserven der Oberfläche werden benutzt. Praktisch alle Ölpumpwerke in Saudi-Arabien sind heute stillgelegt. Bei den meisten Ländern ist der Peak erreicht.

Bush bekräftigte die Beziehung zwischen Saudi-Arabien und USA. Saudi-Arabien sollte aber aus der Sicht der USA das schlimmste Land sein. Wichtig ist aber die Beziehung zum Königshaus, damit das Öl fließt. Beim Krieg gegen den internationalen Terrorismus existieren Zweifel, ob es nur um den Islam geht, oder um die Ölvorräte. Öl liegt vor allem im Nahen Osten. Länder, welche vor allem

muslimischen Glauben haben, haben auch beträchtliche Mengen an Öl. Algerien kann nur dank westlicher Hilfe die FIS dominieren. Libyen kann dank westlicher Unterstützung die Al-Kaida ausser Landes halten. Am Suez-Kanal gehen 66% aller Waren durch. Ägypten spielt eine wichtige Rolle der Überwachung des Kanals, auch dank der Unterstützung der USA. Hussein wollte 2003 nicht mehr beim Ölspiel mitmachen. Irak wurde in vier Ölteile gespalten und vom Westen kontrolliert. Iran soll angegriffen werden, angeblich wegen der Atomanlagen. China hat die Hälfte der Ölfelder Irans gekauft. Der Süden der ehemaligen Sowjetunion ist umkämpft, da dort die grossen Reserven lagern. China wird zum grossen Konkurrenten der USA. Die Ölfelder in Arabien gehören den USA und Europa. Russland setzt viel aufs Spiel, um den Kaukasus zu besitzen. Westchina (Xinjiang) hat noch nicht ausgebeutete Ölfelder, welche bis zu 25% des zukünftigen Energieverbrauchs darstellen. Daher gibt es Unterstützung der Uiguren für die Freiheit von China. Eine Gruppe wächst sehr schnell, wenn bekannt wird, welche Ressourcen dort vorhanden sind.

Dieser Konflikt ist nur dann lösbar, wenn eingesehen wird, dass wir von der Energie abhängig sind. Mögliche Lösungen wären einerseits Suffizienz: Rationieren vs. bereitstellen, was die Leute brauchen, oder andererseits Effizienz: Da es so billig ist, gibt es auch keinen Grund zu sparen. Man müsste Geräte, Transporte, etc. massiv reduzieren.

11.7.2010 Friedens- und Konfliktwissenschaften in der Schweiz – Ueli Mäder

Was macht die Wissenschaft?

Gewalt ist ein physischer und psychischer Zwang, der die Integrität verletzt.

Konflikte sind hinter vordergründigem Gerangel verborgen. Es ist ein Widerstreit, bei dem es um Kollision grundlegender, unterschiedlicher Interessen geht.

Simmel: Streit kann die Gesellschaft auch vorwärts bringen. Konfliktbewältigung als konstruktiver Umgang mit Konflikten. Die Wende im 20. Jahrhundert mit Durkheim: Bei einem Selbstmord nicht nur individualpsychologische, sondern auch soziologische und gesellschaftliche Konstellationen analysieren. Wenn Interessen konfliktartig kollidieren, geht es im Sinne des gesellschaftlichen Zusammenhalts darum, diese Konflikte zu lösen. (Anpassungsmoment) In der Mitte der 70er Jahren

ging es vor allem um strukturelle Gewalt. In den 80er Jahren gab es mehr Sozialisationsbezüge. Die Familie, Schule, Peergroups sind an allem schuld. Heute geschieht alles situativ, scheinbar zufällig, mit wenig Zusammenhang zur Gesellschaft.

In der Schweiz gibt es swisspeace, KOFF, eine Reihe weitere Institutionen, welche sich mit der Friedensforschung beschäftigen. Swisspeace steht auch in engem Kontakt mit den Universitäten.

In Basel hat die Friedensforschung zuerst leider nicht reüssiert. Zusammen mit Fribourg wollten wir einen nationalen Schwerpunkt in der Friedensforschung etablieren, leider erfolglos. 2005 jedoch aber wurden offene Türen eingerannt. In Basel existiert ein Weiterbildungsangebot mit 40 Tagen im Jahr (Hochschulabschluss und 2 Jahre Berufspraxis), angegliedert an das Institut für Soziologie. Jetzt läuft der 4. Gang, vollbesetzte Kurse, aber meistens sind es Leute, welche bereits etablierte Stellen innehaben. Jüngere haben dank der Ausbildung gute Stellen finden können. Die Erfahrung ist noch zu kurz, um verbindliche Aussagen machen zu können. Doch Kontakte erhöhen die Chancen, dass sich eine Tür öffnet.

Transcend bedeutet, einen bestimmten Ansatz fundiert zu verfolgen. World Peace Academy will ein Weiterbildungsangebot aus Afrika, Asien, Lateinamerika, Übersee etablieren. Leute sind ein ganzes Jahr in der Schweiz, und haben jeweils vormittags Unterricht. Auch in Kooperation mit swisspeace und der Fachhochschulen Nordwestschweiz.

In den nächsten Jahren soll ein Master am Institut für Philosophie realisiert sowie mehr Anstrengungen in der Forschung verfolgt werden.

Kultur des Entdeckens: Annäherung macht Arbeit zu einer lustvollen Auseinandersetzung. Auf Makroebene, auf Mesoebene, wir alle sind in konkrete Praktiken eingebunden. Alltag aus einer wissenschaftlichen Perspektive betrachten. Machtanalysen: Vertikale Ungleichheiten, Debatten über soziale Differenzierungen in der Horizontale. Machtdiskurs: Je stärker sich die Macht monopolisiert hat, desto weniger wird sie diskutiert. Seit den 70er Jahren driftet es mehr auseinander, wird aber auch weniger thematisiert. Grounding der Swissair: Heute handeln, morgen denken: Machtanalyse im Mikrobereich.

Volkswirtschaft, Soziologie, Sozialpsychologie: heute sind diese Diskurse auseinander gedriftet, obwohl wir die Interdisziplinarität hochhalten. Selbstreflexion: nicht die Probleme mit denselben Mitteln lösen, welche die Probleme auch verursachen. Wir sind nicht immer Gutmenschen, wir wollen uns nicht über andere hochheben. Haltung bewahren, Haltung einnehmen, nicht nur sich selbst sehen, sondern sehen, wo drückt die Leute der Schuhe, Kontakt angehen, gefragt ist auch der Mut mit einem gewissen Mass an Pragmatismus. Pragmatismus an der Uni oder der Jugendliche: Was bringt's? Wir engagieren uns wegen dem Herzen, doch der Pragmatismus kann auch andere Vorteile haben. Kräfte so einteilen, dass wir morgen und übermorgen auch noch engagiert sind. Einige Beispiele sind höchst eindrücklich: Beizer kümmert sich um Alkie, Kioskverkäuferin kümmert sich um verschuldete Person. Diese haben ein hohes Engagement. Ohne sie wäre ein gesellschaftlicher Zusammenhalt in Frage gestellt.

Diskussion

Wieso hat es in der Schweiz so lange gedauert?

In Deutschland hat eine gewisse Akademisierung stattgefunden. Auch bei Sozialversicherungen waren sie schneller. Die Schweiz ist ein sehr rohstoffarmes Land und hat sich ausgeklügelt im Weltgeschehen organisiert mithilfe von Protektionismus und Weltmarktöffnung. Dem Begriff Frieden lastet etwas Anrühiges an. Zum Beispiel: Armee abschaffen, andere Formen der Sicherheit einführen. Die Zeit für eine neue Sicherheitspolitik war noch nicht reif. Mehr darüber nachdenken, was die Friedenspolitik möchte. Theorie muss sich aus der Praxis nähren. Wenn Politik aktiver ist, hat sie auch eine grössere Nachfrage nach wissenschaftlichem Aufarbeiten. Norwegen mit aktiver Friedenspolitik hat eigens Institute, welche in diesem Bereich forschen. Wie eng seid ihr mit der Politik verbunden? Es bestehen gute Beziehungen und Kontakte zum EDA.

**11.7.2010 Podiumsdiskussion: Politische Mittel der gewaltfreien
Konfliktbearbeitung: Vor, während und nach gewalttätigen Konflikten -
David Becker, Heinz Krummenacher, Jay Rothman
Moderation: Billy Meyer**

Heinz Krummenacher: Before a violent conflict

Jay Rothman: During a violent conflict

David Becker: After a violent conflict

Heinz:

Heinz worked in the Swiss foreign and Swiss security and peace policy. He is interested preventing violence and violent conflicts, before they start. Now he is one of three directors of swisspeace. He studied political science, then doctorate, then he joined the military department because of his ideal haircut. Other factors that had an impact on Swiss foreign policy: economy. The Swiss national security policy should not be built upon a strong army, improve our foreign relations, peace building especially in Africa and elsewhere. Reduce complexity, easier to reduce complexity if you have obvious causal link between armies than between climate or migration. Eager to change Swiss security policy with arguments, produced papers and papers, but nobody listened. Military threats are not the biggest threats nowadays; we should look at economic issues. Achieve security by building a confidence than by building an army. People still haven't understood that the old days are gone and that CH doesn't need a strong army. We don't have a strategy in CH. With every problem, the federal council appoints a taskforce. In the peace building area we are still at the very beginning towards a concept of security and peace, which takes into consideration the globalization.

Project BEFORE: consolidate peace in fragile states. We send an assessment team to verify the situation. We look at the situation from the outside and from the inside by locals. We also have international and local experts. Criteria: Is the country at risk? Or already at war? We want to intervene before it happens. Guinea-Bissau. 10 step approach. Workshop with all local stakeholders involved. We don't do the work for them, they do it themselves and we support them. Not only on grass root level, we try to be on all levels, working with NGOs, locals, government,

military. Informally we coordinate the process in a country. We don't have the authority.

Critical point: To stay in the loop once you have triggered something, but even more: to choose the right partners on the ground. If you don't have the right partners, then nothing happens. Personal relationships are very important, going back on a regular basis, email contact on a daily basis.

Jay:

If we are involved in peace, we also need to be involved in development. Jay began his work at the age of 7, when his kindergarten teacher told him to bring peace to his warring colleagues. Americas of 60s between black and white was coined by the inability to figure out how to integrate blacks into society. Big dilemma was trying to deal with underlying conditions and concerns. Intervene in conflicts and also evaluate the success as part of the conflict itself. Cincinnati 2001: why do you care? Why do you join the riot, or not?

Face to face, faith to faith: trying to bring together future leaders. Figure out what they want to talk about, how they want to talk about it, which is very difficult. We help them turn those goals in ongoing practice. The best case scenario is that they find ways to work with each other.

David:

David became a psychologist and worked in social hotspots, with a lot of social unrest, with children. Many of his clients had a history where the Second World War and the aftermath, being a victim, family, played a very important role. First he had to deal with politics to understand little children who were stealing or taking drugs. He also lived in Chile for many years during the dictatorship in human rights organizations. Services existed to treat the victims. Became a therapist of victims of abused human rights, trauma.

El Salvador, civil war: 5 priests were killed by the government. Joint project with his colleagues to continue to work in transaction. In the aftermath of war, many soldiers received soil to be a farmer. They blew it, crops didn't grow, so unbury the rivalry again. They end up not taking any of the chances they got. They are soldiers with power, or they are stupid because they never went to school because of the war. So they go back to being a soldier, which is what they know and are good at. They

also lose identity in war, so dealing with the past is not only an issue of justice or victims, but also everybody else. How do people deal with changing circumstances, how do they adapt.

Now he works as a consultant at a German University. He researches psychosocial issues. When we look at political structures, individuals don't do what we want them to do. People don't want democracy and peace after war, they are mistrustful.

Discussion:

How do you identify local partners, how do you control it?

H: You're either lucky or not. Sometimes they are there, sometimes they are not. Sometimes you have to work with someone, and you can also be wrong.

Differentiate between risk and war: How can you assess war? Ongoing conflict(s)? Actually intervening in an ongoing conflict.

It is always before another round of conflict. There are so many conflicts in Guinea. But there were no major large-scale violence. You can find indicators for that.

EU took program over. How do you make sure they don't spoil it?

We monitor process, although we don't have the saying anymore. We still have the locals they can contact. We don't have the budget to do a security reform. So we need big players like the EU or the USA who have the means financially. But we stay in contact.

Which tools do you use before, during and after a conflict?

J: First gulf war: It is now too early or too late. Now I regret my response. We need to get the persons involved together and change the agenda.

D: . I like to add that tools never work in an abstract way, but always in a concrete way. Possibilities of a tool change. The situation afterwards is a very different one. Power structure is different. People can still take a step back before a conflict. Look at tools always within the context they apply. Certain aspects of reconciliation or trauma therapy you cannot do during a war.

H: Prevention used to be the solution, now it is Mediation, dealing with the past. Is this going to change again? Are those lifecycles, hypes of topics? Is it sustainable?

D: We are all victims of political processes and decisions. Dealing with the past is a way of prevention work. There are ongoing changes. Models are brought about and implied in countries. We apply models because they are on our agenda.

J: We need to teach policy makers and governments. We understand it much more holistically. I can also be frustrated. It took 10 years for people to say that we succeeded.

H: Lack of patience. We are not patient. What we are expecting from the others is simply too much. A process we went through in CH in 200 years we want them to implement in two years. It takes a lot of time to come to terms with each other, there were a number of corpses lying around in Europe and we had a lot of time to get to the point where we are now.

D: How do you deal with conflict capacity of the people you work with?

J: Conflict can be treated, conflict engagement. Learn, and grow and improve our relationships. Development of individuals that evolves into structures.

What is your inner motivation to do what you do?

D: Initially, I wanted to help that children in future generations or in other countries have to deal with what I had to deal with in my country. Now I have some political convictions, I do think that this is a good idea, I have strong opinions about how ignorant we are about other people. And making myself and others listen. : I am also my own entrepreneur. We always have to ask ourselves if we are selling ourselves out. Sometimes I also get sick and tired of too much moralizing. We have to be very careful that so called morals don't reduce our capacity.

J: Initially, because I was good at it, and I liked the response. It made me feel that I did something that was useful. Then as I saw many conflicts, it made me ask questions. In a more holistic sense, it is a great thing to devote my life to. Now I have the tremendous joy of having three children, who follow this path. First I was a musician, but then I decided not to be a professional to not blow the music. Now people pay me to build peace.

H: My initial motive was purely scientific, an academic intellectual challenge now to create a project as BEFORE. : I used to be a journalist, then I identified too much with the victims. You also need a coping mechanism that you can function. How can we prove that we are morally committed? Do we have to prove it?

12.7.2010 Einsatz von Vorverhandlungen zum Festlegen einer politischen Agenda zur Konfliktbearbeitung: Warnungen und Lektionen aus Cincinnati - Jay Rothman

Intra-group negotiations have to be done first. Identity-based conflicts are deeply rooted in historical fears and traumas. The resonance of the past lives with them every moment. Grievances about the other side can lead to antagonism. Instead of blaming them, try to find out why you care so deeply, what you need, what you want to change. Express your sense of freedom. The better you know what you want and how you want it, the better you can communicate and the better the results.

Intra-group preparation phase: go forward into the future that you want. Part of our work is to help people think differently, from the inside out.

Intra-group encounter: talk about goals and see, if we can reach an agreement about the goals.

I Resources: what? → Antagonism

II Objectives: what for? → Resonance

III Identity → Antagonism

→ Inventive

Major reason that negotiations fail is because not enough attention is given to intra-group pre-negotiation.

Case study Cincinnati:

17 African Americans were shot and killed by the police in Cincinnati. Racial profiling led to separation. This led to riots, the conflict exploded. The police force was dysfunctional. The chief of police is still in office, but he has changed. The police asked the community for its help, the community set an agenda, and the police listened to this.

The crisis created an opportunity to work together. Underlying racism and discrimination came to an end. We could move into a future.

Judge asked us to do mediation in the community. Identity-based conflict: Police said they are not to blame. Thus one of the parties did not want to engage in the process.

One month later the riots broke out. The group was fighting with itself. The riots made it clear that antagonism was the problem. We invited everybody in the city to talk about their goals, 3500 people in eight different groups: intra-group dialogue. We could reach agreement on five goals.

Tell each other your goals, 3000 answers could be reduced into 6 goals. We failed to reach goals twice. But if the group is ready to move forward, they are able to reach agreement and internal consents on 3 or 4 goals.

The goals are to improve problem-oriented policing: hundreds of action ideas came up. Start organizing yourselves. Unfortunately, the court made a court order out of the goals. So the 3500 people were sidelined. The community didn't stay involved actively. The city said that it was its job.

There was no impact on racism. But we achieved to change the norms around it. It is a change that hopefully will go to the deeper structures.

Are there more criminals in the African American group? More African Americans are arrested, there are more single households, which creates a dynamic, which is increased and increased.

Mini-Workshop

Defining, promoting and assessing success of this academy. Define success. What is our aspiration for the future? Why do we care about it? What kind of actions do we suggest?

- Your goal for the workshop
- One word that will define why your goal is important (connecting)

Dealing with antagonism of the past: conflict engagement. What do I want? Why do I care about it? How can it happen? What is my voice? What is the voice of the group? Jump from self to system.

- Have an enriching experience
- Build new links between theory and practice
- Build new professional connections and opportunities to work with colleagues

14.7.2010 Die vier Stufen vom bewaffneten Konflikt hin zu einer funktionsfähigen Machtteilung/The four stages from armed conflict to functioning power-sharing - Nicole Töpperwien

The majority of conflicts are intrastate conflicts over power, over territory, over resources. Power sharing seems to be the evident response. Most of conflict parties are only willing to take the risk to go to peace, if they are ensured to be part in power sharing. A crucial point is that the different parties agree to the need for power sharing, followed by negotiations and implementation.

What is power sharing?

Vertical power sharing distributes power between different levels of government (direct democracy). Horizontal power sharing distributes power in the institutions of one state level.

When agreeing on the need for power sharing: clashing interests come together, existing power-structures are challenged. Central questions of power sharing are: Who shall support, participate? Who am I able to get to the table? Who would be able to spoil the process?

Interventions happen mainly with parties separately and are one to one talks: can power sharing bring an answer to their problem?

Negotiating power sharing:

The challenges are different and it makes a difference whether you do it in the agreement phase or in the post-agreement phase. The good thing about having it in the agreement phase is that root causes are addressed. Regarding the time factor: solutions are needed fast. Disadvantages are international pressure, it can trigger new conflict, there may be no broad participation, also can the legitimacy of the constitution be questioned, afterwards it is difficult to amend, since it is done in such a way and a short time, and since it includes a lot of compromises.

The most provocative questions when dealing with power sharing in a conflict:

- Differentiate the power brokers and put them on the scale
- How to remove blocking points
- How to deal with power asymmetry

- How to deal with perpetrators (can you establish peace if the perpetrators are still in the same position as before?)
- How to bring the different parties to the table and maintain a dialogue
- How to be sure that it will be implemented
- How to bring satisfaction
- How to get people talk about power sharing while a conflict is going on
- Informal power centers
- How to give the weak party the confidence/guarantee that the strong party will live up to the agreement
- Trust issue between population and the warlords being involved in a peace negotiation
- What are the conditions for power sharing; context: when does power sharing work?
- Role of ICs during power sharing
- How to bring broader interest for the whole society into the discussion

Challenges cannot easily be resolved. As an expert or mediator, not everything is in your hands. Regarding those unsatisfactory questions, you might be better able to deal with the frustration that may come out of it. Regarding the power asymmetry; reactions are quite often defensive and therefore blocking in the process. A way might be to enhance knowledge or ensure the parties and help them in finding information. Context: certain things don't work, certain things work in the way they work. They work best if they correspond to the context. You need to be aware of the different options; however the process itself has just as much importance. You need to be integrated into the process. If an expert comes in at the wrong time or in the wrong place, then all the output is lost.

Post-agreement constitution making can be more inclusive, it can also be more complex, because all levels and questions come in at the same time. Disputes can bring up old conflicts again. Already reached compromises can be questioned in the constitution-making process. A huge opportunity is intra-group discussion, because they are internally divided. You want to avoid parties splitting up; you get more actors, which are more difficult to deal with.

Implementing power sharing: Never expect that the options are fully implemented. Peace agreements are utopias. The matter of political will to really change something and the strength to carry on is very important. Normally the administration is not included in the process and therefore it is very easy for them to block the process and not implement the agreement. You need to be aware of the importance of implementation. There is an escalation cycle, if things that are granted are not implemented. It is crucial to think about implementation as early on as possible. The implementation phase needs to be taken up during peace negotiations, to already agree on the sequence of implementation. So you find out if it is doable or not. In a successful scenario inclusive and participative decision-making created a buy in of those who could spoil.

Discussion:

If power sharing is imposed on certain parties, what is the success? The power must remain local. International negotiations often have mediators. Is peace mediation real mediation? Can it bring the success that we hope from mediation? It will spoil the whole process when the dominated party realizes that it is put under pressure. It depends on the process after it and if the society agrees with the implementation. The power sharing is the transitional period. The mediators should not use more force and persuading than necessary. There should be a set of criteria when an imposed power sharing is in question and when it is not. Is power sharing a foreign concept? In southern Africa, power sharing means that there is a coalition government. This type of power sharing is not democratic and cannot be maintained. Transitional power sharing is when it leads to democratic elections. Try not to think about the solution, but come up with different options and what would serve whom. Quite often power sharing becomes a foreign concept because it is not created on the given structures and realities. To build such a system needs time and many small steps. There is also a huge arrogance to think to know it better and to have the successful solution. In the optimal case also the expert would warn about difficulties and get to know what the people want and how it can be realized.

15.7.2010 The Politics of Trauma: The Relevance of psychosocial Dimensions of Conflict Transformation - David Becker

Conflicts are necessary for social change. It has to happen in societies. They can be life-giving opportunities for creating constructive change processes. Regarding psychology, conflicts are confronting contradictory inner demands. Without conflict, there is no psychological development. The problem thus is not the conflict itself, but the way they are carried out. Conflicts are rarely solved but can be transformed. The aim on working with conflict is to reestablish conflict capacity and to find a healthy cause of development.

All conflicts function on several levels (international, national, community, individual), usually with two participating parties: actors and stake holders. Conflicts always connect to how we affiliate with the groups we belong to. Conflict has always an individual aspect. Actors and dividers cannot be simply assimilated to “good” and “bad”. They are very important elements of conflict.

Psychosocial: a conceptual approach focusing on individuals in relationship to their social context.

Threat – Fear / Destruction – Trauma / Loss – Grief

Threat and Fear: fear is a key element in all societies and a normal mechanism with which we can protect ourselves. We can react more rapidly in a dangerous situation thanks to fear. However, in conflict situation where threat is constant, fear becomes chronic. Chronic fear makes you less able to react to threat. Your capacity to judge threat gets worse

Trauma: the moral category in a given sociopolitical situation. Double identity: deferred action (traumatic experience as a child, but symptoms only evolved years later). In trauma, you are either inside (feel it) or outside (talk about it) the trauma. Trauma discussion begins as a discussion about manipulation: “Traumatized people pretend to have a problem.” After Holocaust, there was a growing opinion that traumatized people are not pretending, but are victims and also witnesses of horrendous crimes. Demoralization of the trauma issue: Once everybody is traumatized, we can make nicer people out of the victimizers. Trauma always has to

deal with inside and outside, time, and context. There is no post in sociopolitical traumatizations.

PTSD is a postcolonial intervention. Victims and perpetrators are suddenly acknowledged as victims. Everybody is a victim, but does everybody have to be a good guy?

Sequential traumatisation (Hans Keilson):

- Start of the traumatic process
- Beginning of the persecution
- Acute persecution: direct terror
- Acute persecution: chronification (long spaces of waiting for attack)
- Time of transition
- End of persecution (when persecution stops, the traumatisation continues)

Trauma is a process, not an event, where it cannot be determined when it stops. Trauma is a normal reaction to an abnormal situation, the memory falls apart. It can only be understood in reference to a specific social/cultural/political context. Trauma is cumulative and sequential. If you are traumatized it does not mean that you develop symptoms. However, your trauma does not end.

Loss and grief: Loss cannot be compensated. Losses are multiple; loss is a key issue in conflict situations. Central question: is there a mourning process? There is always a strong need to find dead loved ones and give them a decent burial to accept and confirm death. Loss of a disappeared person is an extremely complicated psychological situation.

Combining individual and collective dimensions: they somehow never really match up. What is a collective psyche? Collective traumas do not exist, although collectives are affected massively by trauma.

In ongoing conflicts: always dealing with threat and fear, understanding dissociation, passivity, hopelessness, “traumatic stupidity”, strategies to deal with the situation, humiliation and shame, difference between acute terror and chronification, empowerment, secondary traumatisation, security issues and self-protection.

In post conflict situations: understanding ongoing fear and trauma, submission and authoritarianism, limits of reparation, reconciliation (you cannot force reconciliation

on anybody). Key question: how important are the victims? Do we use the victims for the process of peace making? Perspective: win conflict capacity. Supposedly we are helping (peace builders, mediators), but they should mistrust us, because we are part of power structures.

Discussion:

Collective trauma: there is a notion of collective trauma in Palestine, which makes peace between them and Israelis very difficult. You can hurt collectives. It is rather collectivization than a collective trauma. Identities are always constructed between the individual and the society. Gathering together can generate collective structures. However, in trauma one should not forget the individual body. The memory of being kicked is in each one of us.

Secondary traumatization: a term that has gained acceptance, which states that something really difficult happened to someone, but this is not comparable to primary traumatization.

Personal techniques to cope: one learns from their own errors. One thing is to talk to others about it. Secondly, we need to accept the fact that there are things you cannot do or solve or change. Third issue is an institutional framework, and also how good is the conflict climate in the team you work with. Know your limits. Be confident of not having to understand everything.

Conflicts are part of every human development. It's not natural, it's human. Peace building is part of the post colonial reality, neither bad nor good. Conflicts exist anyway, but they are shaped by fear and trauma. When we try to deal with them, we are evidently part of the problem. Many of the educators had suffered themselves. Power games always play a role, the best we can do is to make them obvious.

Even if you're not a psychologist, you never open a Pandora box when addressing the traumatized people's problem. If you do something, you have to think about what you can do. Can you organize it? You have to avoid individualized counseling. Can you link the work you already do to the coping with the traumatized people? What could be a meaningful way to build more psychosocial dimensions into your work? Debriefing is a bad strategy. Working on trauma is not something you can solve in a couple of sessions, it is a long-term commitment. Talking through things,

yes, but not under every circumstances. Acknowledgment and listening implies a relationship.

II Workshops

12.-15.7.2010 Negotiating Power Sharing in conflict contexts – Nicole Töpperwien

The workshop by Nicole Töpperwien started with an introduction, in which each participant shared their expectations for the upcoming workshop.

After the first discussion, how to solve conflicts and finding practical tools for peacebuilding and integration efforts were set as the main discussion points.

With this in mind, we wanted to learn more about interdisciplinary learning and institution building.

Nicole Töpperwien set her goal in making us aware of the fact that substance and progress go hand-in-hand and shouldn't be seen separately.

To achieve her goal she wanted to work with examples of power sharing within the peace agreements and constitutions of Nepal, Macedonia, Kyrgyzstan and the Philippines as well other examples suggested by the participants.

The last step of the workshop would be a role play, to find out about the different parties of power sharing, such as the political parties, the mediator and the expert. After naming these three parties, a lively discussion arose about which of the two had a more significant role to play, the mediator or the expert. Who, in fact, is an expert? Who calls him that and what makes him an expert? What are his responsibilities?

We agreed that it is important to deal with both roles, since every above mentioned party had its unique role in accordance to understand peacebuilding and power sharing.

In the course of the workshop Nicole Töpperwien wanted to provide us with enough knowledge and background information for the role play.

First of all we learned about the definition of power sharing and its basic goals.

The “Working Definition” of power sharing is that “no group should have the power to monopolize the decision-making”. The main goal is to find a possibility of living peacefully together in one state.

To achieve this goal and to work out a constitution which works accordant to the needs of all parties involved, it is useful to follow a certain step by step approach:

issues / root causes → options / prerequisites → constitution / peace agreement

The very first step is finding out what are the main problems or root causes of the conflict and interests of each party. Knowing about the main issues one can look for the different possible options. What are the prerequisites and how could we deal with the major problems and disagreements? This is probably the most important part of the whole process, since a greater amount of options provides a greater flexibility in finding a compromise. After having found a compromise one can think about drafting a peace agreement and a constitution. While writing the constitution, one must always keep the root causes and main issues in mind. Therefore the “step by step approach” is rather a “circle”.

After having learned about this “circle”, we looked for the reasons why power-sharing in so often demanded in conflict and post conflict contexts;

- Civil society's needs are neglected
- rule of a small elite
- need of feeling to have a certain influence

From this a discussion developed in how far power-sharing is a Western concept. Someone mentioned an example of a man from Syria who said that democracy could never work in Syria, since the different groups involved would never agree on anything and that most people think only dictatorship could bring peace. **Democracy is also a state of mind.** If even families work like “little dictatorships” then how could democracy work throughout the state?

Well, this example confronted us with the first problem of reality, after learning about the basic theory. Whether and how to plant the idea of democracy and , with that, of power sharing in such a surrounding? In fact, do we have the right to do so? In most countries there is a tremendous lack of freedom of expression and of knowledge about general rights, not to mention the lack of ability of expressing those rights. Furthermore, people are in general in favour of looking up to one “leader”. Even Ghandi would be an example of such a leader, to whom people looked up and followed. Furthermore, there is the problem that if people went all the way to the top, are they willing to share their power?

So, why is there still the need for power sharing?

For example, a small elite rules in one country. Why would they want to share their power? How could power be shared? Well, they could decide on sharing their power horizontally, as having a coalition government or giving more power to the security forces, so they can even maximize their power and their control over the civil society.

If, however, there is one ethnic group marginalized and oppressed, it could well be that this group of citizens doesn't feel included in the government's decisions. They may then ask for vertical power sharing, to have power in a specific part of the territory. The main tools for vertical power sharing would be decentralisation and autonomy agreements. Federalism is a special case, since it includes both vertical and horizontal power sharing.

If the small ruling elite doesn't want to share their power it often leads to armed conflicts. If these conflicts last too long and brought too much grief and destruction, and is unlikely to lead to the victory of any side there is a point where both parties might agree on a peaceful solution, such as a constitution that includes the needs of everybody.

To start the power sharing process it is very important to look at the reason why power sharing is wanted. This “why” will lead to the root causes and the main issues. The next step is to look at the questions of “what kind of challenges shall be addressed?” and “how can they be addressed?”. What are the side effects? What should not happen? All these questions are to be discussed within the different parties included, and if possible together with experts and mediators. Experts could

offer their knowledge about vertical and horizontal power sharing and explain the pros and cons of each method. For the mediator it is important to protect the integrity of the process and maintain the trust of each party and to explain their perspectives to the other side.

In particular after conflict, there tends to be very limited trust. However, trust is one of the main prerequisites of effective power sharing. If the parties don't trust each other and if they are not willing to see the other angles of the issue, there is little chance in finding a compromise and to make power-sharing mechanisms work. Without trust there will always be fear. For example the fear of revenge on the one hand or of false promises on the other hand. It takes time to gain this trust. The negotiations about power-sharing and the setting up of power-sharing mechanisms will have to go hand in hand with confidence-building.

And this is exactly the main problem in reality. Most of the times there is no time. During a short period of ceasefire it is important to find quick compromises which then are to be enshrined into a peace agreement or a constitution, acceptable to all sides, so the conflict partners won't start fighting again.

However, if there was not enough time to gain trust it can lead to problems within the new government, as for example in Bosnia.

In Bosnia, power sharing was established rather quickly. All state institutions are composed, based on an ethnic concept. This led to the situation that political disagreement on issues can easily lead to disagreements between ethnic groups. A common national or state identity can hardly develop. For example, two of three chambers established to rule together, namely Bosnian and the Serbian chambers, are still not willing to talk to each other.

In Macedonia, for example, the peace agreement with constitutional changes aimed to put an end to the armed conflict but did not equitably address the needs of all ethnic groups within the country. Surely this could lead to another conflict one day.

In Kyrgyzstan, the constitution was made within only two months. It was written by a very small group of the interim regime and the citizens were given 20 days to read it before the constitutional referendum was held. Due to the short period of time and

the still existing lack of trust, it is a very firm set of rules, so the majority cannot easily change it again. A lot of important aspects, such as the role of an opposition, are not mentioned at all. The situation, however, was very fragile and there was just no time for long discussions. Therefore, it could have rather been an option to adopt an interim constitution to allow for more in-depths discussions at a later point.

Talking about those different examples, we got a first impression about problems in the long process from the decision on power sharing to co-existing with power sharing.

During the role play we were also able to get a slight feeling of the problems.

First we were given background information on Nepal. After an armed conflict, the different groups agreed on wanting a federal state. However, so far there couldn't be made any decisions, concerning on how to form the federal units and currently there is a political confrontation which parties will eventually form the government.

Five roles are to be distributed. Mediator, expert, representatives of the UML and the MJF and an observer.

After choosing a role, we were once more provided with special information on these parties' backgrounds.

Goal is to find compromises for different problems between the two political parties, such as the formation of the federal units, so they would be willing to form a coalition.

We feel that it is a difficult task. For the representatives of the political parties could be in a dilemma. Maybe they would, personally, agree on certain issues, but they have no idea how to explain these decision to their colleagues or followers. This makes one aware to the importance of having different options that could make it easier to find a compromise.

The major responsibility of the expert would be to provide the different parties with options and possibilities of actions. However, experts have to be careful while proposing solutions. It is better to just explain all possibilities and their consequences, so the parties concerned can decide for themselves, instead of

feeling forced into something. The experts need to find a balance between the needs of each party. Sometimes it can be necessary to provide several experts to achieve such a balance.

The mediator could help those who would like to compromise by finding the right arguments for their followers and colleagues. The mediator's role is, in fact, a very difficult one. He should gain trust from both sides, but cannot make false promises. He shouldn't tell all the secrets he knows about both sides, but should be transparent about the meetings. Sometimes it can be hard to stay neutral if one side would like to make compromises and the other side doesn't want to change perspectives at all. However, a mediator should only ensure that the process doesn't get stuck and lead the discussions. He needs a good feeling for timing and understanding of the concerns of the different parties for proposing compromises. Offering solutions can be a useful input to the process but can put the mediator at risk if he introduces the proposal at the wrong time or if he misread the parties.

As a result, all of us got the idea and the feeling of how difficult it is to be a part in the power sharing process.

Having heard about all those different examples of power sharing, I am well aware of the problems that could arise during the process. I think, Nicole Töpperwien managed to show how important it is, to see substance and progress as two equal parts that should work together. For it is impossible to make power sharing work properly without having planted trust throughout the process.

12.-15.9.2010 The Politics of Trauma: The Relevance of psychosocial Dimensions of Conflict Transformation - David Becker

14.07.2010

David Becker:

Wenn man in der Mediation arbeitet, sollte man sich immer bewusst sein, von wem man den Auftrag bekommt. Es ist ein psychosozialer Prozess, wenn man sich fragt: Was ist mein Auftrag? Was empfinde ich bei diesem Auftrag? Auf welcher Seite bin ich?

Was ist der Auftrag? Lösung für Konflikt zu finden? Oder Gewalteskalation zu verhindern? Die zweite Variante wäre einfacher.

In Bezug auf Traumatisierung in Guatemala (Genozid durch das Militär) wird über ein Projekt von Tanja Mirabile geredet. Das Problem ist, dass eine Zementfabrik in Guatemala gebaut werden soll und Tanja als Mediatorin arbeitet. Die Zementfabrik könnte niemandem schaden oder aber schon. Es hängt von der Wertung ab, was vorher (politisch) passiert ist. Deswegen ist die Betrachtung der Vorgeschichte wichtig. David Becker würde gar keinen Dialog anbieten. Er würde zwar mit der indigenen Bevölkerung reden, aber nicht, um zu vermitteln oder zu befrieden, sondern nur um ihr Selbstverständnis zu bestätigen. Tanja solle sich selber fragen, was sie sich vorstellen könnte zu tun und dann erst auf Sachebene überlegen, was man tun kann.

Beispiel Israel/Palästina: Es gibt zwei Diskurse über zwei Wahrheiten. Man sollte helfen diese zwei Wahrheiten wahrzunehmen, im Moment gibt es halt nicht nur eine Wahrheit.

Thema von heute: Verlust, Trauer

Von den drei Aspekten Angst, Trauma und Trauer ist Trauer der hoffnungsvollste. Trauer betrifft nicht nur den Tod, sondern auch verlorene Lebensprojekte, verlorenes Zuhause, verlorene Selbstanteile (bei gefolterten Menschen)

Die Art und Weise mit Trauer umzugehen hat etwas Reparierendes. Man Akzeptiert den Verlust und guckt nach vorne.

Es gibt 2 Stufen im Trauerprozess:

1. Akzeptanz, dass etwas wirklich verloren ist.

Rituale bei Begräbnissen: liefern Erklärungen, was nach dem Tod passiert und machen den Tod sichtbar und greifbar.

Bei der Anerkennung des Todes ist die erste Emotion immer Aggression „das darf nicht wahr sein“ und später manchmal Schuldgefühle

2. Trauer: Weinen, Verabschiedung

Bearbeiten des Verlusts, neue Perspektiven

Bei Folterung, Tod usw. kann es keine Möglichkeit geben, dass es wieder gut wird, die Einzige Möglichkeit ist zu trauern.

Wie trauern ganze Völker? Ganze Kulturen? Man macht Friedhöfe, Mahnmale, Erinnerungskultur.

Welchen Raum schaffen politische Verhältnisse zum Trauern? Verschwundene Körper machen es schwerer für Familienangehörige. Sie können keinen Trauerprozess durchmachen.

Programme machen, dass sie den Tod nicht anerkennen müssen, weil man nicht sagen kann, ob tot oder lebendig, aber sie führen den Status „Verschwunden“ ein. Das ist psychisch einfacher.

In Chile gibt es einen Ort namens Via Grimaldi, wo der Geheimdienst in einer Villa Menschen gefoltert hat. Der Ort wurde von den Familienangehörigen in eine Erinnerungsstätte umgewandelt. Diese Erinnerungsstätten sind sehr wichtig für die Leute.

Erinnerungskultur sollte nach David Becker als lebendige Kultur mit Diskussion gehandhabt werden, nicht wie tote Museen.

Zu jedem Übergangs- und Postprozess gehört eine Erinnerungspolitik. Im Buch „Die Unfähigkeit zu Trauern“ wird beschrieben, wie die deutsche Bevölkerung nie darüber getrauert hat, dass sie den Krieg und Hitler verloren hat. Man wollte damals nur die Demokratisierung.

Transitional Justice, Truth Commissions usw., was helfen sie zum Trauern?

Das erste was die Leute nach dem Krieg machen, ist, die Toten auszugraben und sie zu beerdigen.

In der öffentlichen Erinnerungspolitik ist es wichtig, dass Trauer nicht nur zeremonisch ist, sondern wenn es auch diskutiert werden kann. Es gibt manipulierte Trauerprozesse, aber auch fragmentierte Trauerprozesse.

Bei traumatischen Toden gibt es oft einen gestörten Trauerprozess der Angehörigen. Es ist schwierig einen gesunden Trauerprozess zu finden.

Es gibt Aspekte der Trauer, die individuell und die kollektiv sind. Was ist in bestimmten Kulturen möglich?

Menschen im Exil: Sie müssen den Heimatverlust betrauern. Das Dilemma ist, je mehr ich mich integriere und anpasse, desto weiter bin ich von meiner Heimat entfernt. Das Hauptproblem ist die Verlusterfahrung im Integrationsprozess.

Das Beispiel Nepal wird besprochen in Bezug auf die Betroffenen, die ihre Geschichte in der Öffentlichkeit immer wieder erzählen.

Gibt es dadurch eine Retraumatisierung?

Wo fängt Selbstmissachtung an?

Wie helfen wir Menschen nicht zu sehr in Klischees zu versinken? Jeder ist vielfältig. Man kann nicht nur politische Diskurse machen. Die Gefahr, dass der eigene Diskurs eindimensional wird, ist gross. Es geht darum immer auch den anderen Diskurs zuzulassen.

Opfertum (victimhood)

David Becker liest aus dem Artikel von Buruma vor. Opfertum ist eine neue politische Perspektive. Opfertum verhindert die Orientierung nach vorne. Man kann aber trotzdem nicht ignorieren, was passiert ist. Man macht auch eine Viktimisierung der Flüchtlinge, obwohl diese sich selbst dazu entschlossen haben zu fliehen.

David Becker findet den Artikel sehr provokativ, aber nicht so, dass er das Problem nicht ernst nehmen würde. Eine Schmerzensuppe regt ihn auf, in der Anerkennung des Leides liegt auch viel Verleugnung.

Ein politischer Diskurs, wo alles Opfertum gleich ist, ist schwierig.

Gibt es kollektive Traumata?

Nach David Becker ist der Begriff der kollektiven Traumatisierung ein Irrtum. Kollektive können unter Traumatisierung leiden, aber es ist zum Beispiel nicht so, dass alle Palästinenser traumatisiert sind. Es gibt Traumate, die eine kollektive Dimension haben, aber von kollektiven Traumata zu sprechen ist eine ahistorische Verwirrung. Traumatisierungen können Kollektive beeinflussen, z.B. in Guatemala, aber Traumatisierung ist eine individuelle Angelegenheit. Chosen Trauma ist identitätsstiftend, aber der Begriff ist politisch und kein psychologischer Begriff.

David Beckers Vorschlag ist von Kollektivierung zu sprechen als eine extreme Kränkung der Kollektive, nicht als Trauma. Chosen Trauma bündelt die Unzufriedenheit in der Bevölkerung, z.B. in Jugoslawien. Kollektivierung impliziert immer auch eine Homogenisierung, z.B. nach dem 2. Weltkrieg.

Transgenerationale Weitergabe durch Familie: Die Weitergabe von Traumata in der Familie ist die Weitergabe von Stücken der Verzweiflung.

Die Identität ist zwar nichts statisches, jeder hat viele Identitäten, dein Ich verschwindet nicht. Aber bei Traumata bleiben Brüche und Leerstellen in der Identität. Das ist schwierig zu beschreiben.

Zum Schluss war die Aufgabe der Teilnehmenden sich in eine Position zu begeben, die das ausdrückt, wie man sich im Moment gerade fühlt, nach dem was wir heute besprochen haben.

Alle fanden eine Stellung, liegend, sitzend oder stehend usw.

15.07.2010

Wie geht man mit der Situation als „Helfer“ um?

Menschen helfen ihr Leid anzuerkennen – Anerkennung ist schwierig, da wenn Mitleid dabei ist, ist es schwierig, weil niemand gerne Mitleid bekommt.

Man muss sehr offen und kreativ sein und viele Details der Community z.B. miteinbeziehen. Man sollte nicht mit dem Ziel (der Heilung) anfangen.

Barbara erzählt von Simbabwe, wie die lokale Bevölkerung Hoffnung hat, dass die neue Regierung nicht so schlecht ist im Gegensatz zu NGOs die keine Hoffnung haben, dass es besser wird. Sie findet, man darf nicht so negativ denken.

David Becker meint dazu: NGOs sind sehr konservativ, man ist misstrauisch, ob sich etwas ändert, weil es auch einfach ist, da man seine Meinung nicht ändern muss.

Barbara ist Donerin. Wieviel darf man hoffen? Man hat schliesslich die Verantwortung als Donerin. Zum Begriff Self-fulfilling prophecy: wenn man immer sich sagt, es lohnt sich nicht, etwas zu tun, tut man auch nichts. Wenn man damit

umgehen will, wenn einem emand mit Widerstand begegnet, soll man nicht noch mehr Widerstand bieten, sondern entlang des Widerstands arbeiten, viel zuhören, bevor man interveniert.

Sekundäre Traumatisierung

Man projiziert eigenes oder aufgenommenes Leid auf andere

Als „Helfer“ ist die Selbstwahrnehmung ist sehr wichtig!

Es ist wichtig sich zu überlegen, was, wie und für wen ich das mache, was ich mache. Gut reflektieren, was Rahmen und Grenzen meiner Mission ist und ob ich dahinter stehe.

Psychohygiene ist ein guter Schutz. Man sollte das aufschreiben, wie man etwas erlebt hat und ein Tagebuch führen.

July 15, 2010 (in English)

Conflicts are necessary for social change. It has to happen in societies. They can be life-giving opportunities for creating constructive change processes. Regarding psychology, conflicts are confronting contradictory inner demands. Without conflict, there is no psychological development. The problem thus is not the conflict itself, but the way they are carried out. Conflicts are rarely solved but can be transformed. The aim on working with conflict is to reestablish conflict capacity and to find a healthy cause of development.

All conflicts function on several levels (international, national, community, individual), usually with two participating parties: actors and stake holders. Conflicts always connect to how we affiliate with the groups we belong to. Conflict has always an individual aspect. Actors and dividers cannot be simply assimilated to “good” and “bad”. They are very important elements of conflict.

Psychosocial: a conceptual approach focusing on individuals in relationship to their social context.

Threat – Fear / Destruction – Trauma / Loss – Grief

Threat and Fear: fear is a key element in all societies and a normal mechanism with which we can protect ourselves. We can react more rapidly in a dangerous situation

thanks to fear. However, in conflict situation where threat is constant, fear becomes chronic. Chronic fear makes you less able to react to threat. Your capacity to judge threat gets worse

Trauma: the moral category in a given sociopolitical situation. Double identity: deferred action (traumatic experience as a child, but symptoms only evolved years later). In trauma, you are either inside (feel it) or outside (talk about it) the trauma. Trauma discussion begins as a discussion about manipulation: "Traumatized people pretend to have a problem." After Holocaust, there was a growing opinion that traumatized people are not pretending, but are victims and also witnesses of horrendous crimes. Demoralization of the trauma issue: Once everybody is traumatized, we can make nicer people out of the victimizers. Trauma always has to deal with inside and outside, time, and context. There is no post in sociopolitical traumatizations.

PTSD is a postcolonial intervention. Victims and perpetrators are suddenly acknowledged as victims. Everybody is a victim, but does everybody have to be a good guy?

Sequential traumatisation (Hans Keilson):

- Start of the traumatic process
- Beginning of the persecution
- Acute persecution: direct terror
- Acute persecution: chronification (long spaces of waiting for attack)
- Time of transition
- End of persecution (when persecution stops, the traumatisation continues)

Trauma is a process, not an event, where it cannot be determined when it stops. Trauma is a normal reaction to an abnormal situation, the memory falls apart. It can only be understood in reference to a specific social/cultural/political context. Trauma is cumulative and sequential. If you are traumatized it does not mean that you develop symptoms. However, your trauma does not end.

Loss and grief: Loss cannot be compensated. Losses are multiple; loss is a key issue in conflict situations. Central question: is there a mourning process? There is always a strong need to find dead loved ones and give them a decent burial to

accept and confirm death. Loss of a disappeared person is an extremely complicated psychological situation.

Combining individual and collective dimensions: they somehow never really match up. What is a collective psyche? Collective traumas do not exist, although collectives are affected massively by trauma.

In ongoing conflicts: always dealing with threat and fear, understanding dissociation, passivity, hopelessness, “traumatic stupidity”, strategies to deal with the situation, humiliation and shame, difference between acute terror and chronification, empowerment, secondary traumatising, security issues and self-protection.

In post conflict situations: understanding ongoing fear and trauma, submission and authoritarianism, limits of reparation, reconciliation (you cannot force reconciliation on anybody). Key question: how important are the victims? Do we use the victims for the process of peace making? Perspective: win conflict capacity. Supposedly we are helping (peace builders, mediators), but they should mistrust us, because we are part of power structures.

Discussion:

Collective trauma: there is a notion of collective trauma in Palestine, which makes peace between them and Israelis very difficult. You can hurt collectives. It is rather collectivization than a collective trauma. Identities are always constructed between the individual and the society. Gathering together can generate collective structures. However, in trauma one should not forget the individual body. The memory of being kicked is in each one of us.

Secondary traumatising: a term that has gained acceptance, which states that something really difficult happened to someone, but this is not comparable to primary traumatising.

Personal techniques to cope: one learns from their own errors. One thing is to talk to others about it. Secondly, we need to accept the fact that there are things you cannot do or solve or change. Third issue is an institutional framework, and also how good is the conflict climate in the team you work with. Know your limits. Be confident of not having to understand everything.

Conflicts are part of every human development. It's not natural, it's human. Peace building is part of the post colonial reality, neither bad nor good. Conflicts exist anyway, but they are shaped by fear and trauma. When we try to deal with them, we are evidently part of the problem. Many of the educators had suffered themselves. Power games always play a role, the best we can do is to make them obvious.

Even if you're not a psychologist, you never open a Pandora box when addressing the traumatized people's problem. If you do something, you have to think about what you can do. Can you organize it? You have to avoid individualized counseling. Can you link the work you already do to the coping with the traumatized people? What could be a meaningful way to build more psychosocial dimensions into your work? Debriefing is a bad strategy. Working on trauma is not something you can solve in a couple of sessions, it is a long-term commitment. Talking through things, yes, but not under every circumstances. Acknowledgment and listening implies a relationship.

12-15.7.2010 Defining, Promoting and Assessing Success in Intercommunal Conflicts – Jay Rothman

In this workshop, participants learnt about the theory and method (Aria-C3) of "Action Evaluation" in the context of intergroup conflict. Action Evaluation is a tool for people working in conflict transformation to assist parties as they cooperatively define success, work together to promote it and assess it as a vehicle for continuous improvement and evaluation.

The theory behind the method was examined - based in conflict theory, action-science, organizational learning theory and evaluation studies.

The participants chose personal case studies in order to learn the practical application of the method.

Session one - Theory of Action Evaluation. Experiential study of method by applying it to defining, promoting and assessing success of this workshop.

Session two, three and four- Learning to use the database for gathering individual goals. Preparations for intragroup consensus building. Preparations for system-wide (intergroup) consensus building. Taking it home. The participants learnt how they can use the methodology (including free access to computer database system) in their organizations and projects (e.g. in political conflict transformation). Each participant conceptualized a project using Action Evaluation to "define, promote and assess success."

WHAT IS ARIA-C3?

Seeing through three lenses

The real voyage of discovery consists not in seeking new landscapes, but in having new eyes. M. Proust

The ARIA-C3 process systematically assists individuals and groups as they collaboratively set and implement a value-driven agenda for change. Based in action research, conflict resolution and organizational learning theory, C3 is a participatory planning and change process. Rooted in participants' passionate commitments, C3 enables groups, organizations and communities to deeply articulate shared goals. Building on these goals and values, C3 supports ongoing reflective practice in designing, monitoring and implementing effective action.

How does C3 work?

C3 moves through three stages and three lenses as the gap between *Is* and *Ought* is bridged by the goals of Individuals, consensus of their Groups and co-designed actions of a Community of Practice.

Individual lens (C1)

Participants begin by articulating their individual goals, values and action ideas for a new initiative through responding to a Web-based (or hard copy) questionnaire about **WHAT** they envision, **WHY** they deeply care, and **HOW** they think the change can happen.

- **Example:** In a project for a foster care agency's Transition to Independence

program, the youth participated in actively designing the project. One young man said after participating, “Yeah, it affected my attitude. I mean a lot of people just get what people hand them down, you get no say in it. With this you have a say; you got to speak up. I guess I feel important in a way.”

Group lens (C2)

Participants then reach consensus with members of their own group on their shared goals.

- **Example:** In an IS department of a major corporation, C3 allowed management and staff to come to consensus on overarching goals for the department. An example of one of these goals was: *Work effectively as a unified and participatory team*. This goal was formulated around the team’s values of: *synergy/connectedness, satisfaction, identity, participation, responsibility*. After the process was complete, one employee stated, “Intense communication has begun between IS ops and IS programmers, making IS groups as one group. A unified team is future proof of success.”

Community of Practice lens (C3)

Finally, group representatives reach consensus on inter-group or system-wide goals and action plans and establish action design and implementation teams.

- **Example:** During a community wide project in a city divided across racial lines and with a police department accused of racial profiling, representatives from different stakeholder groups – including police, youth, African Americans, business, education, religious and social service leaders, government - were brought together to reach consensus on goals for the future of police-community relations for the city. By working together to create a platform of goals, many citizens began to feel a deep sense of ownership of the process. “This is the vehicle for change,” said one participant. “It gives me hope and encouragement that there is common ground to build on.”

What are action teams?

Action Teams are organized around each of these project-wide goals and are

charged with developing operational plans to accomplish their goals. As these teams implement their plans, they are asked to be conscious of their core motivations and values (their *whys*) and continually reflect on their efforts using this value-orientation. The Action Teams are encouraged to use this **ongoing reflection** as a mechanism for learning and continuous improvement.