

# the **Art of Peace**

Level II

Brief Nr.5

von  
Martin Schmid

## Zum Beginn

Wie angekündigt befassen wir uns nun mit dem gesamten Spektrum der Kunst des Friedens. So groß das Spektrum bisher auch war, wir haben uns vor allem damit beschäftigt, wie wir uns in akuten Konflikten, in die wir selber involviert sind, verhalten können.

Nun gibt es natürlich noch viele Konflikte, in die wir nicht direkt involviert sind, aber doch irgendwie daran beteiligt sind. Diese Rolle des „Dritten“, des Beobachters schauen wir uns noch etwas genauer an.

In der Kunst des Friedens gilt, dass man sich dann mit einem Konflikt befasst, wenn einer da ist. Man geht ihn nicht suchen, um ihm dann eine Lösung aufzudrängen. Der „Dritte“ ist kein Missionar.

Die Position des Dritten kann eingenommen werden, wenn du dich tatsächlich außerhalb des Konfliktfeldes befindest. Du kannst die Position aber auch einnehmen, wenn du direkt am Konflikt beteiligt bist, dich also innerhalb des Konfliktfeldes befindest. Dazu musst du fähig sein, eine neutrale Beobachterposition in dir selbst einzunehmen.

Bevor wir uns mit verschiedenen Rollen befassen, ist es ratsam, zu besprechen, wie wir uns in solchen Situationen einbringen sollen – und wie nicht.

## ungefragte Meinungen

Wir mögen noch so Gutes, Wahres und Schönes von uns geben, wenn wir in der Beobachterrolle sind – vielleicht ist es ja gar nicht erwünscht. Timing ist ein wichtiger Faktor. Und die wichtige Regel lautet: Sprich nur zu offenen Ohren.

Wie erkennen wir offene Ohren? Am besten startest du deine Intervention oder deinen Input mit einer Frage: «Entschuldigt, wäre es vielleicht sinnvoll, wenn ich etwas aus neutraler Position dazu beisteuern würde?»

Du wirst dann sofort hören, ob die Ohren offen sind oder nicht. Die nächste Regel lautet: Wenn wir eine Frage stellen, nehmen wir die Antwort ernst. Also, versuche es nicht noch einmal und noch einmal. Die erste Antwort gilt.

Und anschließend gibst du keine Meinungen ab, sondern stellst Fragen. Die Fragen sollen nicht manipulativ sein, also keine Fangfragen, rhetorische Fragen, sondern sie sollen wirklich nur zur Klärung beitragen.

Als dritte Person bist du nur dazu da, einen sicheren Rahmen herzustellen (schützender Geist) und Klärung zu ermöglichen.

Also, zum Beispiel so:

Fritz: «Ich wollte das nicht so haben, und ich habe es dir mehr als einmal klar gesagt! Dass du nie zuhören kannst!»

Hans: «Oh, ich habe sehr wohl gehört, und du sagtest, du wolltest es so haben!»

Fritz: «Nein, das habe ich nicht! Und du weißt es! Ich bin doch kein Idiot!»

Hans: «Doch! Das hast du!»

Dritter: «Entschuldigt, wäre es vielleicht sinnvoll, wenn ich etwas aus neutraler Position dazu beisteuern würde?»

Fritz: «Was willst du denn beisteuern? Du weißt gar nicht, worum es geht!»

Dritter: «Das stimmt.»

Hans: «Er behauptet, er habe gesagt, er wolle es so haben, dabei habe ich ihn klar und deutlich sagen hören, er wolle es so haben!»

Dritter: «Und somit steht Aussage gegen Aussage?»

Fritz: «Ja. Und ich fühle mich wie ein Idiot.»

Hans: «ICH fühle mich wie ein Idiot.»

Dritter: «Ihr fühlt euch beide wie Idioten?»

Fritz: «Nun ja, ich komme mir schon ziemlich doof vor.»

Hans: «Ja, ich auch.»

Dritter: «Und dieses Bild, was macht ihr jetzt damit?»

Fritz: «Nun, wir können es so hängen lassen, oder wir können es richtig hinhängen.»

Dritter: «Gefällt es dir hier, Hans?»

Hans: «Mir gefällt es, ja.»

Dritter: «Und dir, Fritz?»

Fritz: «Ich finde es hier stockhässlich.»

Dritter: «Was machen wir nun?»

Hans: «Wir können ja schauen, wie es dort drüben aussieht.»

Fritz: «Ja, das machen wir.»

(Hängen das Bild um).

Fritz: «Na, naaja, na also, was meinst du, Hans?»

Hans: «Hmmm, ist auch nicht schlecht, finde ich. Du hattest recht.»

Fritz: «Na ja, ich sage es ja nicht gerne, aber da drüben hat es mir fast besser gefallen...»

usw....

Das ist ein ganz, ganz einfaches Beispiel. Wichtig ist, dass die Antwort auf deine einladende Frage nicht ganz klar war, aber sie war auch kein Nein.

Dritter: «Entschuldigt, wäre es vielleicht sinnvoll, wenn ich etwas aus neutraler Position dazu beisteuern würde?»

Fritz: «Was willst du denn beisteuern? Du weißt gar nicht, worum es geht!»

Du bestätigst darauf, dass du eine neutrale Position hast, als dir vorgeworfen wird, du wüsstest nicht, worum es gehe. Oftmals sind Vorwürfe etwas, das man getrost bestätigen kann, ohne dabei Kraft und Integrität zu verlieren. Im Gegenteil, hier hat es deine Position geklärt und bestätigt.

Fritz: «Was willst du denn beisteuern? Du weißt gar nicht, worum es geht!»

Dritter: «Das stimmt.»

Du hast gesagt, das stimmt. Du hast nicht gesagt: „Das stimmt, aber...“, oder noch schlimmer, „Ja, aber...“

Dies ist eine weitere Regel: „Ja, aber“ heißt „Nein“. Und nein ist ein Abblocken. Abblocken ist nur in seltenen Fällen die angemessene Reaktion, nur dann nämlich, wenn es darum geht, zu schützen, und alle anderen Wege versperrt sind.

Streiche also „ja, aber...“ am besten aus deinem Vokabular. Sag nein, oder sag ja.

So! Noch einmal die Regeln, wenn es um die Position des Dritten geht:

- Sprich nur zu offenen Ohren.
- Die erste Antwort gilt.
- Stelle Fragen, statt Meinungen zu haben.

Und damit können wir uns aufmachen, das Spektrum der Konflikte aus der Perspektive des Dritten genauer zu betrachten:

Je nach Konfliktsituation gibt es verschiedene Wege, mit dem Konflikt zu arbeiten. Man kann diese Wege in drei Grobgebiete einteilen:

1. vorsorgen
2. lösen
3. umfassen.

Vorsorge ist dann wichtig, wenn ein Konflikt sich anbahnt. Lösung ist dann wichtig, wenn er aktiv ist. Umfassen ist dann wichtig, wenn er nicht in absehbarer Zeit gelöst werden kann. Ich sage dem, wenn der „Konflikthorizont“ zu weit ist.

Konflikte entstehen aus folgenden Gründen:

1. Wenn **grundlegende Bedürfnisse nicht befriedigt** werden können (Nahrungsknappheit, Raumbedürfnis, Ruhe, Liebe, andere Ressourcen [Stichwort drohende Wasserknappheit] etc.);
2. wenn **grundlegende Fähigkeiten nicht vorhanden** sind (Verhaltensregeln, Vorbilder, Respekt, Toleranz, Wohlwollen),
3. wenn **Beziehungen fehlen** (im Arbeitsbereich, in Schulen, in der Familie),
4. wenn **verschiedene Interessen** da sind,
5. wenn **Rechte und Pflichten verletzt** werden,
6. wenn **Macht ungerecht verteilt** ist,
7. wenn **Beziehungen verletzt** sind,
8. wenn **etwas unbeaufsichtigt gelassen wird**,
9. wenn es **keine Grenzen und Regeln** gibt,
10. wenn es **keinen Schutz (der Schwächeren)** gibt.

Bedürfnisse sicherstellen, Fähigkeiten erwerben und Beziehungen aufbauen (1.-3.) gehört zur *Konfliktprävention*.

Bei verschiedenen Interessen vermitteln, bei Rechten und Pflichten richten, Macht gerecht verteilen und Beziehungen heilen (4.-7.) gehört zur *Lösung von Konflikten*. Unbeaufsichtigtes bezeugen, Grenzen und Regeln setzen und Schutz bieten (8.-10.) gehören zum *Umfassen von Konflikten*.

Wir sehen, dass wir also ein Spektrum in der Konfliktlösung haben, das zehn verschiedenen Bereiche umfasst, und analog dazu zehn verschiedene Rollen, die wir einnehmen können: der Ernährer/Versorger, der Lehrer, der Brückenbilder, der Mediator, der Richter, der Ausgleicher, der Heiler, der Zeuge, der Schiedsrichter, der Beschützer.

Es wird ersichtlich, warum "Konfliktlösung" oder auch "Mediation" nicht die richtigen Begriffe sind für die Kunst des Friedens. Denn die Kunst des Friedens umfasst das ganze Spektrum, wohingegen "Konfliktlösung" ein Bereich davon ist (4.-7.), "Mediator" eine von zehn Rollen, die wir übernehmen können.

Wir sehen auch, dass zum Beispiel der Heiler (und hier können wir den Therapeuten dazuzählen) in einem ganz bestimmten Bereich der Konfliktlösung tätig ist. Einem Therapeuten oder Heiler kann dies helfen, sich genauer zu positionieren.<sup>1</sup>

Natürlich sind diese zehn Rollen keine starren Typen, die wir nacheinander einnehmen. Der Übergang kann sehr fließend sein und sehr schnell geschehen. Wir können uns sowohl auf einen Bereich oder eine Rolle spezialisieren, als auch uns fließend durch das gesamte Spektrum bewegen.

<sup>1</sup> Ein „integraler Heiler“ oder „integrativer Therapeut“ ist jemand, der seinen Schwerpunkt im siebten Sektor des Spektrums der Konfliktlösung hat, von dort aus jedoch mit dem gesamten Spektrum arbeitet. Er arbeitet mit seinem Klienten zum Beispiel auch daran, grundlegende Fähigkeiten zu vermitteln, Grenzen und Regeln zu setzen, oder Machtverhältnisse gerecht zu verteilen.

Ein „integral informierter Heiler/Therapeut“ beschränkt sich ganz bewusst auf sein Spezialgebiet, sagen wir zum Beispiel das Lösen körperlicher und energetischer Blockaden im Körper, verfügt aber über ein Netzwerk, um Klienten weiterzuvermitteln.

Erinnern wir uns daran, dass dies alles Rollen sind, wenn wir nicht selber in den Konflikt involviert sind, oder falls wir involviert sind, uns und unser Verhalten, unsere Motivation, so gut selbst betrachten können, dass wir in uns eine Beobachterposition einnehmen können, die neutral ist. In den vorangegangenen Kursen haben wir das ein wenig gelernt.

Wenn wir an einen Konflikt herantreten, können wir wahrnehmen, was die Ursache des Konfliktes ist. Wurden grundlegende Bedürfnisse nicht befriedigt oder wahrgenommen? Fehlen Beziehungen (was zum Beispiel am Arbeitsplatz gerne der Fall ist)? Sind verschiedene Interessen da? Wurde da etwas zu lange keine Aufmerksamkeit geschenkt? Je nachdem, was der eigentliche Grund des Konfliktes ist, können wir dann verschiedene Rollen einnehmen.

### Bezeugen – ein kurzer Kommentar

Bezeugen kann sehr effizient sein. Doch wir alle kennen diese Szenen, in denen jemand inmitten vieler tatloser Zuschauer zusammengeschlagen wird. Bezeugen hat in unserer Zeit etwas an Effizienz verloren.

Alle, die sich am Forum beteiligen, haben aber sicher auch die Erfahrung gemacht, dass man sich gut überlegt, wie man was sagt in einem Dialog, da viele Zeugen dabei sind. Nun heißt Bezeugen nicht, nur tatlos zuzusehen, es heißt ebenso benennen.

Bezeugen heißt wahrnehmen+benennen.

Es heißt nicht wahrnehmen+analysieren+interpretieren+benennen.

Einfach wahrnehmen+benennen. Das braucht Übung.

### Der Dritte als Provokateur

Es gibt noch eine weitere Rolle des Dritten, dies ist der Provokateur. Manchmal braucht es ihn. Wenn er zum Beispiel einen Konflikt deutlich erkennt, doch alles ist rosa und weich. Vielleicht sind sich die Leute zu einig, als dass dies wahr sein könnte (siehe die grüne Ebene aus Spiral Dynamics, Brief 5 Level I). Vielleicht sind die Anspielungen so subtil, dass sie, weder von demjenigen, der sie aussendet, noch von demjenigen, der sie erhält, wahrgenommen werden.

In diesem Fall kann es sinnvoll sein, dass der Dritte den Konflikt hervorkitzelt, indem er provoziert. Er bringt die unterschwellige Dynamik nach oben. Dies bedeutet, dass er für eine gewisse Zeit den Konflikt auf sich lenkt. Er macht, scheinbar, einen Schritt aus dem Dritten hinaus und wird selber involviert. Wenn die Dynamik dann so richtig läuft, kann er den Konflikt allmählich wieder umlenken in die eigentlichen Bahnen.

Dies ist ein sehr heikler Prozess, der sehr viel Fähigkeit und ein hohes Können erfordert. Es braucht normalerweise viel Energie und Übung, mitten im Konflikt involviert zu sein, ohne den „inneren Dritten“ zu verlieren, die objektive Sichtweise zu behalten und den Konflikt, mitten in aller Dynamik, zu umfassen, alle Projektionen auf sich zu nehmen usw. Ich rate euch hier nicht, das schon zu versuchen. Doch ich erachte es als wichtig, diese Rolle hier auch zu benennen.

## die Übersicht

Abschliessend eine Aufstellung der zehn Gründe, der zehn Rollen und der zehn Aktionen:

<i>Grund</i>	<i>Rolle</i>	<i>Aktion</i>
unbefr. Bedürfnisse	Ernährer/Versorger	sicherstellen
fehlende Fähigkeiten	Lehrer	lehren, ausbilden
fehlende Beziehungen	Brückenbilder	vermitteln auf Beziehungsebene
verschiedene Interessen	Mediator	vermitteln auf Interesseebene
Rechte und Pflichten	Richter	urteilen
ungerechte Machtverteilung	Ausgleicher	verteilen, ausgleichen
verletzte Beziehungen	Heiler	heilen
ohne Aufsicht	Zeuge	bezeugen und benennen
fehlende Grenzen und Regeln	Schiedsrichter	Grenzen setzen und kontrollieren, Konsequenzen ziehen
fehlender Schutz	Beschützer	schützen

## In einer Nussschale

- Konflikte haben einen Grund. Er ist das, was gelöst werden muss, nicht die vielen Irrungen und Verwirrungen, die während einem Konflikt entstehen. Dieser Grund kann mit genauer Beobachtung und Erfassung herausgefiltert werden.
- Haben wir den Grund erfasst, können wir die entsprechende Rolle einnehmen und entsprechend handeln.

## Forscherfutter

- Wenn du an einen Konflikt herantrittst: Welcher der zehn Punkte ist die Ursache? Und welches ist die dazugehörige Rolle, die du einnehmen kannst?
- Erforsche, welcher der zehn Punkte die Ursache bei aktuellen Konflikten, in denen du dich selbst befindest, sein könnte. Wie wirkt sich das Erkennen der Ursache auf den weiteren Konfliktverlauf aus?
- Wie sieht das in aktuellen globalen Konflikten aus? Was sind dafür die wahren Gründe?

© Martin Schmid

Diese Unterlagen sind für die Teilnehmer der Art of Peace-Kurse bestimmt. Eine weitere Verbreitung ohne Genehmigung des Autors ist untersagt.