

Aufbau eines Netzwerks von Kumi Learners in Europa

Arbeiten zu Fragen von Islamophobie und Migration über
geografische und kulturelle Grenzen hinweg

Ein Handbuch für Praktizierende



Entwickelt von Teams aus Berlin, Hamburg, London und Utrecht - hier beim
Treffen in Utrecht im September 2012

Dieses Handbuch wurde möglich durch eine Förderung im Rahmen
des Programms Lebenslanges Lernen der EU Grundtvig-
Lernpartnerschaft



31. August 2013

INHALTSVERZEICHNIS

EINFÜHRUNG IN DAS PROJEKT UND DAS HANDBUCH

ABSCHNITT I: ÜBERSICHT ÜBER KUMI

ABSCHNITT II: AUFBAU VON LERNENDEN-NETZWERKEN

ABSCHNITT III: STILE UND ANSÄTZE ZUM LERNEN

- **EINFÜHRUNG IN DIESEN ABSCHNITT**
- **ANSATZ EINS: EINFÜHRUNG NEUER KONZEPTE DURCH ERFAHRUNGSBEZOGENE WORKSHOPS**
- **ANSATZ ZWEI: WISSENSCHAFTLERINNEN UND PRAKTIZIERENDE IM RAHMEN EINER KONFERENZ ZUSAMMENBRINGEN**
- **ANSATZ DREI: MIT DABEI SEIN – PROJEKTE IN DER COMMUNITY BESUCHEN, DIE GESCHICHTE VERSTEHEN, WAHRES ACTION LEARNING**
- **ANSATZ VIER: TRAINING IN DER KUMI-METHODE**
- **ANSATZ FÜNF: TRIEBKRÄFTE FÜR VERÄNDERUNG – ÖFFENTLICHE VERANSTALTUNGEN**
- **ANSATZ SECHS: KONFLIKTBEWUSSTSEIN UND NEUGIER WECKEN - EINFÜHRUNGS- UND KURZWORKSHOPS, GASTVORTRÄGE**
- **ANSATZ SIEBEN: KONFLIKTE TIEFGEHEND INTERKULTURELL ERFORSCHEN, ALTERNATIVEN AUFZEIGEN – "KLASSISCHE" KUMI-WORKSHOPS**
- **ANSATZ ACHT: TREFFEN UND ANPASSEN AN ERFAHRUNGSBEZOGENE PÄDAGOGIK (INBOX METHODE/THEATER DER UNTERDRÜCKTEN) – KONFERENZ ZUM METHODENDIALOG**
- **FRAGEN DIE WIR STELLEN MÜSSEN**

ABSCHNITT IV: ZUSAMMENFASSUNG

ABSCHNITT V: RESSOURCEN

EINFÜHRUNG

WARUM DIESES HANDBUCH?

Dieses Handbuch soll als Referenz für die Lernenden dienen, die in dem Projekt, ein Netzwerk von Kumi-Facilitatoren in Europa aufzubauen, teilgenommen haben. Es kann auch als Leitfaden für andere KonfliktbearbeiterInnen verwendet werden, um Wege zu finden Partner zusammenzubringen, um neue Netzwerke in der Konfliktpraxis zu bilden.

Es enthält einen Überblick über die Kumi-Methode, die Geschichte seiner Entwicklung im Kontext des israelisch-palästinensischen Konflikts, ihre wichtigsten Merkmale, und wie sie nach Europa kam.

Es bietet eine Anleitung zu einigen der in diesem Projekt angewendeten Ansätze, um so die Verbreitung von Kumi in Europa und den Aufbau eines Netzwerks von Kumi-Anwendern zu befördern, die auf die Lösung der Probleme rund um Islamophobie, Integration und gemeinschaftlichen Zusammenhalt abzielen.

Das Projekt wurde durch vier Organisationen umgesetzt: zwei aus Deutschland (Transform: Zentrum für Konfliktanalyse, Politische Entwicklung und Weltgesellschaftsforschung www.transform-centre.org und Schura: Rat der Islamischen Gemeinschaften in Hamburg <http://www.schurahamburg.de>), einer aus Großbritannien (Institute of Cultural Affairs, United Kingdom <http://www.ica-uk.org.uk>) und einer aus den Niederlanden (Stichting Critical Mass <http://criticalmass.nu>). Eine fünfte Organisation, das Institut für Konstruktive Konfliktaustragung und Mediation (IKM) <http://www.ikm-hamburg.de> hat, wenn es auch kein formeller Partner war, sehr eng an allen Aktivitäten dieses Projekts teilgenommen, welches durch das Programm Lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission, Grundtvig-Lernpartnerschaften finanziert wurde.

Allen Partnerorganisationen gemeinsam war eine inhaltliche Auseinandersetzung mit den Themen Islamophobie, Rassismus, Integration von Migranten und der Aufbau einer gemeinsamen Gesellschaft in Europa. Eine der Kernaufgaben des Projektes war der Austausch von Mobilitäten über nationale Grenzen hinweg. Dies beinhaltete Reisen von Lernenden aus einem europäischen Teilnehmerland in eine anderes. Diese Lernenden, die von den Partnerorganisationen rekrutiert wurden, haben alle eine Ausbildung und Hintergrundinformationen über die Kumi-Methode erhalten, und wie sie genutzt werden kann, um die Ziele der Lernenden im Kontext der Bekämpfung von Vorurteilen in Europa zu erreichen.

PROJEKTHINTERGRUND

Die Partnerschaft sollte Fähigkeiten aufbauen und das Verständnis in Bezug auf interkulturelle Arbeit in Europa zu Fragen der Integration von Muslimen und Islamophobie erweitern. Im Mittelpunkt dieser Partnerschaft steht das gemeinsame Lernen im Bezug auf die Anwendung der Kumi-Methode zwischen den verschiedenen Partnerorganisationen. Treffen wurden organisiert, die Organisatoren und Lernende aus Deutschland, den Niederlanden und Großbritannien zusammenbrachten, um Wissen und Erfahrung auszutauschen, die sich auf Projekte beziehen, die die Kumi-Methode im besonderen und interkulturelle Arbeit im weiteren Sinne umsetzen. Diese Projekte wurden mit dem Ziel der Bekämpfung von sozialer Ausgrenzung und Diskriminierung durchgeführt, in Einklang mit

dem Bekenntnis der Europäischen Union zu den Werten Toleranz, Solidarität und Respekt zwischen den Völkern.

Die Kumi-Methode, eine zwischen 2006-2010 in einer Partnerschaft zwischen einer vielfältigen Gruppe von zivilgesellschaftlichen Organisationen aus Europa, den USA und dem Nahen Osten entwickelte neue Moderationsmethode, wurde entwickelt, um den Dialog und die partizipative Aktions-Planung für soziale Transformation in Konfliktsituationen zu ermöglichen. In einem Prozess, der von der Vorbereitung vor dem Workshop bis zum Follow-up nach dem Workshop reicht, werden die Teilnehmer durch eine Reihe von Schritten geführt: beginnend bei der Konflikthanalyse, über das Konfliktengagement bis zur partizipativen Planung. Nach einer ersten Entwicklungsphase wurde die Methode in den Jahren 2009-2010 in einer Reihe von Workshops mit israelischen, palästinensischen und europäischen zivilgesellschaftlichen Organisationen im Rahmen eines `EU's Partnership for Peace Programme` umgesetzt.

Während dieser Jahre wurden einige der Möglichkeiten für neue Formen der partizipativen Arbeit, die die Kumi-Methode leisten kann, erkannt. Viele der Beteiligten waren von dem potentiellen Wert der Methode, diese im europäischen Kontext zu verwenden, beeindruckt. Sie glaubten fest daran, dass die Kumi-Methode sowohl auf der lokalen wie auf der europäischen Ebene einen Beitrag zu den Bemühungen leisten könnte, dem Aufkommen von Islamophobie und der Unzufriedenheit/Entfremdung vom politischen Prozess in weiten Teilen der muslimischen Bevölkerung zu begegnen, indem sie auf partizipative Lösungen basierend auf den Werten Inklusion und gegenseitigem Respekt hinarbeitet.

Eingedenk dessen fand im August 2010 ein Workshop in Berlin statt, organisiert von der in Berlin ansässigen Organisation Transform, der sich mit der Frage der ‚Integration‘ von Muslimen und die Herausforderungen beim Aufbau gemeinschaftlicher Gesellschaften in Europa beschäftigte. TeilnehmerInnen des Workshops waren ExpertInnen und aktive BürgerInnen aus ganz Europa, die in verschiedenen Bereichen der Konfliktmediation, Gemeinschaftsentwicklung und interkultureller Dialog/interkulturelles Lernen tätig waren. Das Ziel des Workshops war es, eine gemeinsame Vision zu finden, auf deren Grundlage Projekte durchgeführt werden könnten, die das Problem der islamischen/muslimischen Inklusion integrativ und partizipativ angehen würden. Während des Workshops wurde den Teilnehmern die Kumi-Methode vorgestellt, auf der der Workshop aufbaute.

Seit dem Workshop haben eine Reihe von Organisationen die dort vertreten waren begonnen, den Aktionsplan umzusetzen. Die niederländische Organisation Critical Mass hat seitdem Fördermittel durch Oxfam/Novib erhalten, was es dem Kernteam ermöglicht hat, sich als Facilitatoren in der Kumi-Methode ausbilden zu lassen, eine nationale Visions-Strategie zu formulieren und eine Reihe von Workshops in den Niederlanden zu der Frage der Integration von Muslimen durchzuführen. ICA:UK, eine Organisation, die in den vergangenen 40 Jahren Formen der partizipativen Planung entwickelt hat, um dadurch gemeinschaftliche Entwicklung zu unterstützen und zu fördern, war einer der Partner bei der Entwicklung der Kumi-Methode und sucht nach Möglichkeiten, Kumi in ihre Arbeit in Großbritannien zu integrieren. Die in Hamburg ansässige Organisation Schura und die in Berlin ansässige Organisation Transform begannen ähnliche Projekte in Deutschland zu entwickeln.

Die Teilnehmer des Workshops im August 2010 waren sich einig, dass einer der wichtigsten Faktoren für den Erfolg zukünftiger interkultureller Projekte eine Inklusion auf allen Ebenen sei. Ein solcher Ansatz wäre in der Lage, einige der Fallstricke zu vermeiden, in die viele Initiativen geraten, die oft weder die grundlegenden Ungleichheiten angehen, noch für eine Steigerung des aktiven bürgerschaftlichen Engagements und des Einflusses auf die lokale Politik arbeiten. Oft sind Programme für kommunale Entwicklung und interkulturellen Dialog von Mitgliedern der einheimischen Bevölkerung konzipiert, organisiert und implementiert und zielen auf Minderheiten ab, während sie es versäumen oder vernachlässigen, jenen Zielgruppen eine Rolle in der Planung und Durchführung solcher Projekte zu geben. Wir denken, dass es wichtig ist, dass die verschiedenen Instrumente für die Praxis der Mediation/Transformation von Konflikten und die Gemeinschaftsentwicklung für Minderheiten und Migranten in höherem Maße verfügbar und zugänglich gemacht werden. Wir als Organisationen glauben ebenfalls, dass es zentral wichtig ist, dass wir für die Werte stehen, die wir verbreiten wollen.

Hier können wir auch aus den Herausforderungen im Umgang mit Kumi in Israel und den besetzten palästinensischen Gebieten lernen. Das Bewusstsein für die mangelnde Repräsentation von Minderheiten/Zielgruppen bei der Organisation der bisherigen Dialog-Projekte im Rahmen des israelisch-palästinensischen Konflikts war eine zentrale treibende Kraft hinter der Entwicklung der Kumi-Methode. Eines der Ziele im Prozess der Methodenentwicklung war es, Randgruppen oder solche Gruppen einzubeziehen, die zuvor mit ähnlichen Bemühungen in Kontakt gekommen waren. So wurde die Methode durch eine Partnerschaft entwickelt, die sich sowohl aus europäischen und amerikanischen wie auch aus israelischen und palästinensischen Aktivisten und Organisationen zusammensetzte. Wichtig ist, dass Personen aus der lokalen Bevölkerung als Facilitatoren ausgebildet wurden und sich an der Planung und Moderation der Workshops, die folgten beteiligt haben. Dies sehen wir als besonders nützliches Beispiel für die Durchführung unserer eigenen Projekte in Europa.

SO VERWENDEN SIE DIESES HANDBUCH

Der erste Abschnitt gibt Ihnen einen Überblick über den Kumi-Prozess und wird Sie hoffentlich dazu ermutigen und begeistern nach mehr zu suchen! Die anderen Abschnitte sind als Leitfaden für die Entwicklung Ihrer eigenen Netzwerke von Praktizierenden und Lernenden gedacht - zu helfen, verschiedene Ansätze und Arten von Sitzungen zu identifizieren, wie sie funktionieren könnten und was Sie durch sie gewinnen. Es ist NICHT als Leitfaden und Handbuch für den Kumi-Prozess an sich gemeint, sondern als Ausgangspunkt für den Aufbau von Verbindungen und Informationen, die Sie auf Ihrem Weg als Konflikt-Praktizierende und Netzwerker benötigen. Wir glauben, dass Kumi ein wichtiger Rahmen für Konflikt-Transformation ist und hoffen, dass Sie über Ihr Interesse an diesem Handbuch hinaus auch weiterhin nach mehr Wissen über diesen Prozess streben werden.

Wir hoffen, dass Sie sich - wenn Sie weitere Informationen und Unterstützung brauchen - an uns wenden. Alle Kontaktdaten, nach Ländern und insgesamt, sind im Abschnitt Ressourcen am Ende dieses Handbuchs aufgeführt.

ABSCHNITT I: ÜBERSICHT ÜBER KUMI

Der Kumi-Methode wurde von einer Gruppe von Wissenschaftlern und Praktizierenden entwickelt, die eine allgemeine Frustration über den Mangel an Einfluss in den israelisch-palästinensischen People-to-People-Programmen, einer Reihe von Dialog- und Begegnungs-Aktivitäten die als Teil des Oslo-Friedensprozesses 1990er Jahren gemeinsam entwickelt worden waren, teilten. Nach einer Phase der Forschung und Reflexion schuf Transform, eine der Partnerorganisationen des Grundtvig-Projektes, in 2007 eine Partnerschaft mit drei weiteren Organisationen: die ARIA Group (USA), das Institut für Integrative Konflikt-Transformation und Friedensförderung (IICP, jetzt das Herbert C. Kelman Institut für Interaktive Konflikt-Transformation – HKI) (Österreich) und das Institute of Cultural Affairs (ICA) (Großbritannien), ein weiterer Partner in dem aktuellen Grundtvig-Projekt.



Durchführung einer Sitzung, wo wir auf gegenüberliegenden Seiten eines Konflikts sitzen und uns vorstellen in der Lage des anderen zu sein – Utrecht, September 2012

Jede Organisation hat ihren eigenen Ansatz bei der Bewältigung verschiedener Komponenten von Konfliktlösung und politischer Organisation. Das Ziel dieser Partnerschaft war es, eine Synthese der drei verschiedenen Methoden und Ansätze zu schaffen, wodurch die Erkenntnisse und Techniken aus ihnen genutzt werden, um die Arbeit von Basisorganisationen und Organisationen in Konfliktsituationen zu stärken. Die entstandene Methode, Kumi, wurde 2009-2010 im Rahmen eines Pilotprojekts im Israel-Palästina-Konflikt angewandt, und erhielt Inputs von lokalen Facilitatoren, die in das Projekt geholt und an der Kumi-Methode trainiert wurden. Seit 2010 wird die Kumi-Methode in Projekten in Österreich, Ägypten, Deutschland, Israel, den Niederlanden, Palästina, Tunesien, Großbritannien und den Vereinigten Staaten angewandt und weiterentwickelt.

STEH AUF

Kumi, was sowohl auf Arabisch wie Hebräisch "aufstehen" bedeutet, ist eine Methode für den kreativen sozialen Wandel durch Konfliktbearbeitung oder kreative Konflikt-Transformation durch sozialen Wandel. In anderen Worten, es ist eine Methode für die Arbeit mit Konflikten und gleichzeitig für effektive Organisation für sozialen Wandel unter Konflikt-Bedingungen.

Kumi bringt Veränderungen in Übereinstimmung mit dem kollektiven Willen einer Gruppe. Es ist ein Prozess, in dem Einzelpersonen und Gruppen, die für sozialen und politischen Wandel arbeiten, in der Lage sind, über die tieferen Ursachen und die sozialen Zusammenhänge der Konflikte nachzudenken, an denen sie beteiligt sind.

Gruppen, die in dem Kumi-Prozess involviert sind, lernen gemeinsam zu reflektieren, kreative alternative Lösungen zu erfinden und sich darauf hinzubewegen. Das Ziel eines Kumi-Praktizierenden ist es, einen Prozess der Umdeutung des kollektiven Willens von Antagonismus hin zu einem Zustand des "Agonismus" zu facilitieren. Dies ist der legitime Kampf, der die menschlichen Bedürfnisse und Rechte der anderen respektiert.

Kumi verbindet Forschung und Erfahrungen aus den Bereichen Konfliktlösung und Basisorganisation. Die Methode findet zumeist Anwendung in Workshops, die von Kumi-Praktizierenden moderiert werden, die alle über einen längeren Zeitraum mit den Gruppen arbeiten. Durch einen Prozess, der sorgfältige Vor- und Nachbereitung beinhaltet, bietet Kumi eine Reihe von Werkzeugen, die auf die Vorbereitung und Umsetzung kollektiven sozialen Handelns in Konflikt-Konstellationen angewandt werden können.

Die Kumi-Methode wurde innerhalb eines größeren Ansatzes zur Bewältigung von Konflikten entwickelt, einem Ansatz, den wir als soziale Transformation in Konflikten (STiK) bezeichnen. Dieser Ansatz wird durch die Idee geleitet, dass Konflikte innerhalb eines breiteren sozialen Kontextes geführt werden, wo tief verwurzelte Identitäten zusammen mit materiellen Interessen und tief verwurzelten sozialen Strukturen verwoben sind.

KUMI ALS METHODE EFFEKTIVEN KOLLEKTIVEN HANDELNS

Kumi unterscheidet sich von vielen Arten von People-to-People-Programmen und Dialog-Prozessen in ihrer Handlungsorientierung. Innerhalb des ‚Kumi-Flows‘ ist Dialog kein Ziel an sich, sondern unterstützt die Teilnehmer in dem Prozess der Identifizierung neuer gemeinsamer Ziele und Visionen, und sich auf eine strategische Planung von Maßnahmen hin zu signifikanter Veränderung festzulegen. Anstatt mit der Vorstellung zu arbeiten, dass anderes Denken automatisch zu anderem Handeln führt, enden Kumi-Workshops mit konkreten Schritten und gemeinsamen Aktionsplänen, auf die sich Teilnehmer festlegen.

In der Gesellschaft mangelt es oft an gegenseitigem Bewusstsein, das ähnlich gesinnte Gruppen, die in den verschiedenen Bereichen, wie Umwelt, soziale Gerechtigkeit, Gleichstellung der Geschlechter engagiert sind daran hindert ihre Bemühungen zu koordinieren. Kumi wird von der Vorstellung geleitet, dass Konflikte zwischen entmachteten Gruppen und/oder Schwierigkeiten bei der Bildung von Koalitionen auf breiter Basis oft die primären Hindernisse für die Entwicklung einer Art kollektiven Handelns für gesellschaftliche

Veränderungen sind. Besonders im Rahmen von gewaltsamen Konflikten erhalten sich Eliten oft, indem sie die Angst vor einem äußeren Feind schüren und innere Spaltungen ausnutzen. Indem es die Zusammenarbeit über Trennlinien hinweg ermöglicht, versucht Kumi einen Blick auf alternative Möglichkeiten des Umgangs mit und der Ausübung von Macht zu geben.

KUMI ALS EIN VERSUCH IN TRANSDISZIPLINÄRER METHODENENTWICKLUNG

Kumi integriert Komponenten des durch das Institute of Cultural Affairs (ICA) entwickelten Participatory Strategic Planning-Prozesses (PSP), des durch Jay Rothman entwickelten ARIA-Prozesses, der sich in erster Linie mit Identitäts-basierten Konflikten beschäftigt und des Prozesses für Interaktive Konflikttransformation (ein integrativer Ansatz für die Transformation von Bedürfnis-basierten Konflikten in der Tradition von John Burton, Herbert C. Kelman, Edward Azar, Chris Mitchells, Johan Galtung, John Lederach und anderen, der durch Wilfried Graf und Gudrun Kramer vom Herbert C. Kelman Institut (HKI) – dem ehemaligen Institut für Integrative Konfliktbearbeitung und Friedensförderung (IICP) – kodifiziert wurde.

Die Kombination dieser drei Ansätze bildet einen robusten Ansatz mit sozial-philosophischen, theoretischen und praktischen Konzepten und Werkzeugen, die den Teilnehmern hilft:

- Über einige ihrer tief verwurzelten Identitäten, Interessen und Ziele über sich selbst und den "Anderen" zu reflektieren, sie zu verstehen und schließlich neu zu rahmen (eine andere Sicht darauf zu bekommen),
- die Zusammenhänge und Komplexität des sozialen Wandels und der Konfliktbearbeitung sorgfältiger und tiefer zu analysieren und zu verstehen,
- die Fähigkeit der Teilnehmer zu steigern, ihre gemeinsamen Visionen, Ziele und Strategien zu vermitteln, und
- gemeinsame Aktionspläne effektiver zu planen und zu organisieren, mit dem Ziel der sozialen Transformation in Konflikten durch einen konstruktiven Dialog und gewaltfreies kollektives Handeln¹.

Die Kumi-Methode ist keine simple "Ausschneiden/Ersetzen"-Kombination dieser drei Ansätze, sondern ist als ein vierter Ansatz gemeint, bei dem die Bausteine der drei Ansätze nach einer integrativen, transdisziplinären Logik basierend auf paradigmatischem und methodischem Pluralismus angeordnet sind, und so ein insgesamt neuer methodischer Ansatz geschaffen wurde.

Kumi hat seinen eigenen Flow als Teil des methodischen Ansatzes und schafft langsam um sich herum einen transdisziplinären Werte-Rahmen, theoretische Rahmen und Hypothesen,

¹ Im Rahmen der Kumi-Methode bezieht sich gewaltfreies Handeln nicht nur auf physische und psychische Gewalt, sondern auch auf systemische, strukturelle, symbolische oder kulturelle Dimensionen und Formen der Gewalt.

transformative politische Ideen, eine Kultur der reflexiven Praxis und eine absichtsvolle, sich selbst regulierende Gemeinschaft von Praktizierenden.

DIE PRÄMISSEN VON KUMI

Die Kumi-Methode basiert auf einer Reihe von Prämissen, die sich im Laufe der Methodenentwicklung und -umsetzung entwickelt haben:

- Um langfristige und sinnvolle Auswirkungen auf Konflikte zu haben, muss eine kritische Masse von Akteuren einbezogen werden. Solch eine kritische Masse ist nötig um die gesellschaftlichen Systeme, kulturellen und ideologischen Deutungen und Machtstrukturen die zu dem bestehenden Konflikt beitragen grundlegend in Frage zu stellen.
- Für eine kreative und dauerhafte Transformation von Konflikten, müssen die gewalttätigen Elemente in den tieferen sozialen und kulturellen Strukturen des Konfliktes und die historischen Kontexte der Konflikt-Konstellationen angegangen werden.
- Um die tieferen Ursachen und historischen Kontexte der Konflikte zu lösen, müssen die Machtdifferentiale beachtet werden. Machtdifferentiale sind verknüpft mit tief verwurzeltem politischem Verhalten, subjektiven Weltsichten und sozio-psychologischen Identitäten. Sie sind auch in weitergehenden politischen und sozio-ökonomischen Strukturen eingebettet.

Indem sie sowohl mit Einzelpersonen und Gruppen arbeitet,² wird die Methode durch eine Überzeugung geleitet, dass ein Engagement in Konflikten bedeutet, sich in neuen Formen der Politik zu engagieren: eine Politik des sozialen Wandels durch Konfliktbearbeitung. Konflikte wirklich zu bearbeiten bedeutet eine breitere Machtverteilung innerhalb der Gesellschaft. Dies kann durch die Bildung von sozialen Einrichtungen erreicht werden, die in der Lage sind politische Machtstrukturen anzufechten. Solidarität über die Trennlinien Geschlecht, Rasse und soziale Klasse hinweg ist entscheidend. Eine solche Solidarität ist notwendig, um effektiv Strukturen und Systeme anzufechten, die zur andauernden Konfliktdynamik beitragen.

Kumi unterstützt ein Multi-Track-Konzept, um so die Potentiale einer wesentlichen Veränderung in umfassender Weise in allen Dimensionen der gesellschaftlichen Strukturen, Kulturen und Politik zu tragen. Gleichzeitig an der gesellschaftlichen Basis und auf der mittleren Führungsebene der Gesellschaft zu arbeiten erhöht das Potential dafür, auf den anhaltenden Konfliktdiskurs Einfluss nehmen zu können, und erweitert das Bewusstsein für neue, kreative Ansätze in dem Konflikt, die sich mit den Bedürfnissen aller Beteiligten beschäftigen.

² Die Arbeit mit Gruppen und Individuen beinhaltet sowohl die Stärkung bereits existierender Organisationen, wie auch die Unterstützung beim Aufbau neuer gemeinschaftlicher Akteure.

DER KUMI-PROZESS

Das Ziel des Kumi-Praktizierenden ist es, einen Prozess der Umdeutung des kollektiven Willens einer Gruppe zu moderieren/facilitieren, weg von Antagonismus und hin zu kreativem "Agonismus", einem legitimen Kampf, der die menschlichen Bedürfnisse und Menschenrechte des Anderen respektiert.

Die Teilnehmer an einem Kumi-Prozess praktizieren Veränderung auf mehreren miteinander verbundenen Ebenen:

- Es entsteht ein neues Verständnis der Wirklichkeit.
- Ein neues Bewusstsein für das Selbst und das Andere wird erfahren.
- Daraus ergeben sich neue Verhaltensmuster, mit der Absicht durch Wort und Tat die Strukturen (d.h. Ideologien, Institutionen, Politik, Programme, operative Ordnungen, Verwaltungsregeln etc.), die gewaltsame Konflikte erzeugen, zu transformieren und sie in Strukturen für die Erreichung und Erhaltung einer gerechten Entwicklung zu einem gerechten Frieden zu verwandeln.

Innerhalb des Prozesses von Kumi beschäftigen sich die Teilnehmer mit Prozessen der Konfliktanalyse, um die Auswirkungen von zwei Arten von gesellschaftlichem Scheitern zu erforschen, die im Kern von unlösbaren sozialen Konflikten liegen.

Das erste ist ein Scheitern der sozialen Ordnung, wenn körperliche, psychische, strukturelle (systemische) und kulturelle (symbolische) Gewalt die Menschen daran hindert, ihre Grundbedürfnisse zu erfüllen. Dieses Scheitern schafft ein günstiges Umfeld für zerstörerische Konflikte.

Das zweite ist ein Scheitern der politischen und gesellschaftlichen Kommunikation, wenn sich selbst erfüllende Prophezeiungen und kognitive Dissonanz die Wahrnehmung verzerren und die Fähigkeit zu konstruktivem kollektivem Handeln verhindern.

Der Kumi-Prozess zielt darauf ab, ein neues Bewusstsein der Wirklichkeit zu erreichen, in dem Vorurteile, negative Stereotype, und antagonistische Identitäten durch analytische Empathie ersetzt werden. Analytische Empathie kann als die Fähigkeit verstanden werden Vorurteile, Stereotypen und antagonistische Identitäten zu erkennen. Dieses Verständnis führt nicht zwangsläufig zu Akzeptanz, aber es schafft Bewusstsein für die Aufrichtigkeit der den Positionen und dem beobachtbaren Verhalten des Anderen zugrunde liegenden Bedürfnisse.

Das Design des Kumi-Prozesses soll den Teilnehmern zeigen, dass eine neue Art von transformativer Politik möglich ist, eine, in der die Macht *über* durch die Macht *mit/für* ersetzt wird.

Als Teil eines Prozesses, der Vorbereitung, eine Reihe von mehrtägigen Workshops und Follow-ups beinhaltet, bietet die Kumi-Methode einen flexiblen, aber strukturierten Rahmen (den Flow), der die Gruppe durch solch einen Prozess der kollektiven Reflexion und des Lernens führt, mit dem Ziel zu neuen Formen des Handelns im Hinblick auf die gegenwärtige Konfliktrealität zu kommen.

WER KANN KUMI ANWENDEN?

Zunächst einmal sollte, wer Kumi in der Auseinandersetzung mit Konflikten anwenden will, immer das "Do-no-harm"-Prinzip bedenken. Dies bedeutet, dass jede Aktivität, jedes Projekt oder jeder Workshop-Flow nicht gegen die Grundbedürfnisse eines anderen verstoßen sollte.

Man muss bedenken, dass auch die in der Konfliktarbeit Tätigen von Grundvorstellungen ausgehen, und so ist es immer wichtig, einen offenen Standpunkt einzunehmen. Wann immer man in einem Prozess bemerkt, dass eine Maßnahme oder ein Projekt die grundlegenden menschlichen Bedürfnisse anderer verletzt, müssen diejenigen Ziele, die anderen Schaden zufügen nach der Kumi-Methode umformuliert werden.

Daher empfehlen wir dringend, dass jeder an einem Einführungskurs in Kumi teilnimmt. Bei einem solchen Einführungskurs wird klar, dass Kumi nicht nur eine Ansammlung von Werkzeugen ist, sondern eine komplexe Methodik bzw. ein Ansatz, der Praktizierenden konkrete Werte, Ideen, Hypothesen, Konzepte und Werkzeuge für die Arbeit mit Konflikten zur Verfügung stellt.

In den Städten, die an dem Grundtvig-Projekt teilgenommen haben, kann man die lokalen Netzwerke oder Organisationen in Berlin, Bradford, Hamburg oder Utrecht kontaktieren, um Einführungskurse oder mehr Information zu bekommen, wie man Teil des Kumi-Netzwerks werden kann. Es gibt weiterhin Kumi-Facilitatoren in Wien, und NGOs in Jerusalem und Ramallah, die mit Kumi arbeiten.

In Orten ohne ein eigenes Kumi-Netzwerk, ist es am besten, sich an eine der Gründungsorganisationen zu wenden: Transform, die ARIA-Gruppe, das Herbert C. Kelman Institut für Interaktive Konflikttransformation (HKI) in Wien und Jerusalem oder das Institute of Cultural Affairs (ICA), Großbritannien.

In diesem Rahmen und zwecks des Aufbaus von Netzwerken, plant das Kumi-Netzwerk auch den Aufbau von internationalen Foren (Sommerschulen) wo Wissen und Erfahrungen ausgetauscht werden können.

WEITERFÜHRENDE LITERATUR - SIEHE ANHANG

ABSCHNITT II: AUFBAU VON LERNENDEN-NETZWERKEN

Das primäre Ziel des Projekts war es, ein Netzwerk von Kumi-Facilitatoren in Europa aufzubauen. Netzwerkbildung ist nie eine geradlinige Angelegenheit. In diesem Abschnitt teilen wir unsere Erfahrungen in dieser Hinsicht, und zeigen Erfolge und Gelerntes auf.

NETZWERKBILDUNG IN DEUTSCHLAND

Unser Ansatz zur Entwicklung eines Netzes von Praktizierenden in Deutschland wurde geleitet durch:

- Die laufende Debatte über "Integration und Assimilation" von Migranten in Verbindung mit der Zunahme von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus in Deutschland (vor allem im Zusammenhang mit der Debatte über das 2010 veröffentlichte Buch "Deutschland schafft sich ab" und auch durch die radikal motivierten Verbrechen der NSU-Mörder).
- Den Grundgedanken, dass alle Menschen, ob Staatsbürger oder Migranten, hier geboren oder frisch angekommen, Muslime oder Nicht-Muslime gleichwertig sind und ohne diskriminiert zu werden die gleichen Chancen haben sollten.
- Ein bestehendes Gefühl der Ausgrenzung bei Muslimen und der Glaube, dass Diskriminierung und Vorurteile gegen Muslime in Deutschland ein Stück weit salonfähig geworden sind.
- Die Zunahme der Spannungen und Konflikte zwischen "etablierten Migranten" und neuen Einwanderern, vor allem jenen aus Bulgarien und Rumänien.
- Die Zunahme der Armut, vor allem in Gebieten mit starkem Migrationshintergrund, und einer Zunahme von Gewalt und Frustration unter denen, die am meisten darunter leiden.
- Das Fehlen eines ganzheitlichen Ansatzes, um mit diesen Fragen umzugehen.
- Ein Verständnis von Integration als zweigleisigem Prozess, der sowohl Engagement von Einzelpersonen wie auch Gelegenheiten zur Teilhabe verlangt.

In unserer Forschung, die wir ab 2010 in Berlin und Hamburg durchgeführt haben, stellten wir fest, dass es sehr viele Projekte und Aktivitäten gibt, die sich auf "Integration von Migranten" beziehen. Keine dieser Aktivitäten beschäftigt sich jedoch mit den tieferen Ursachen der innergesellschaftlichen Konflikte. Wir argumentieren, dass die Frage der Integration tatsächlich eine Neuorientierung auf die weitgehend vernachlässigten Fragen der institutionalisierten Diskriminierung, sozioökonomischen Ungleichheit und beständigen Rassismus erfordert. Diese Akzentverschiebung würde zu Programm und Maßnahmen führen, die auf die Behebung von Chancenungleichheit, Bekämpfung von Diskriminierung und die Schaffung von Möglichkeiten für eine stärkere Beteiligung an Entscheidungsprozessen abzielen würde.

Unser Ansatz war es, Menschen und Organisationen die Kumi-Methode vorzustellen, die bereits in "Integrationsprojekten" arbeiten und die daran interessiert sind, die Methode oder Teile von ihr in ihre Arbeit zu übernehmen. Während wir auf relevante Organisationen zugegangen sind, wurde uns klar, dass es kaum Verbindungen zwischen den einzelnen

Organisationen gab, selbst wenn sie zu den gleichen Themen und in dem gleichen Viertel arbeiten - ein Mangel an Vernetzung und Austausch.

Wir begannen damit auf Organisationen zuzugehen und sie zu einem 5-Tage-Kumi-Workshop einzuladen, um mit ihnen zu den Fragen, die sie in ihrer täglichen Arbeit beschäftigen, zu arbeiten, um ein gemeinsames Ziel und Visionen zu finden und einen strategischen Plan zu etablieren. Bald erkannten wir, dass aus zeitlichen Gründen niemand von einer Organisation an einem 5-tägigen Workshop teilnehmen kann oder möchte.

Daher griffen wir den Ansatz aus Großbritannien auf, zweitägige Workshops zu organisieren, um Menschen in die Kumi-Methode einzuführen und zu eruieren, wie sie in ihrem eigenen Kontext angewandt werden könnte. Unsere Absicht war es, die Aufmerksamkeit für Kumi zu erhöhen (anstatt Menschen in der Methode zu schulen) und dass dies zu einigen konkreten Projekten in Berlin und in Hamburg führen könnte.

Die Zusammenarbeit von Schura und dem IKM in Hamburg hat dazu geführt, dass ein gemeinsamer Workshop mit einer sehr heterogenen Gruppe mit Muslimen und Nicht-Muslimen initiiert wurde.

Seit August 2012 arbeitet Transform mit der Kumi-Methode in einem eineinhalbjährigen Projekt zu "Gewaltprävention" in einem Gebiet in Berlin-Neukölln. Darin sind GrundschullehrerInnen, ErzieherInnen und SozialarbeiterInnen sowie StadtteilmangerInnen aus insgesamt acht Einrichtungen in einem sogenannten "Brennpunktbezirk" involviert. Ihnen wurde klar, dass sie enger zusammenarbeiten mussten anstatt gegeneinander, um den Problemen, die in ihrem Viertel auftreten, begegnen zu können. Transform unterstützt sie in diesem Prozess und moderiert in verschiedenen Ebenen: Lösung der Meinungsverschiedenheiten und Konflikte innerhalb der Gruppe, Umgang mit Problemen von außen, Etablierung eines gemeinsamen strategischen Plans und Entwurf einer langfristigen Kooperationsvereinbarung.

WAS HAT FUNKTIONIERT, WAS NICHT?

Wir hielten fünf Einführungsveranstaltungen an vier verschiedenen Standorten (Berlin, Hamburg, Erfurt und Darmstadt), denen rund 90 Menschen beiwohnten, die alle verschiedene Erfahrungen mit Konfliktarbeit hatten. Der erste Einführungsworkshop wurde mit Personen in Berlin durchgeführt, die bereits beruflich als Mediatoren, Facilitatoren oder Moderatoren tätig sind. An dem Workshop in Hamburg nahmen Mitarbeiter der Behörden, Vertreter von muslimischen und Migranten-NROs und Studenten der Universität Hamburg teil. Andere Einführungsworkshops wurden mit Studierenden der Universität Erfurt abgehalten und ein weiterer in Darmstadt für junge Menschen, die ein soziales Jahr in einem (zumeist) konfliktbeladenen Land leisten.

- Aus dem Workshop in Berlin blieben einige Personen mit Transform verbunden, vier davon sind aktiv bei Transform involviert.
- In Erfurt erkannten die Studierenden die Notwendigkeit, mit Einwohnern und der Polizei in Erfurt zum Thema Rassismus und Fremdenfeindlichkeit zu arbeiten und arbeiten an einem Projektkonzept.
- Aus dem Workshop in Hamburg haben alle muslimischen Studierenden den Kontakt zu Schura gehalten und einige haben Interesse bekundet sich aktiv an interkulturellen

Projekten zu beteiligen.

- Das Interesse an dem Workshop in Hamburg war so groß, dass nicht alle Interessenten daran teilnehmen konnten. Daher ist für Ende Oktober 2013 ein weiterer Workshop geplant.
- Das erwähnte Projekt zur Gewaltprävention in Berlin läuft erfolgreich. Das Interesse an der Methode ist groß und die Teilnehmer haben die Bedeutung eines moderierten Prozesses erkannt.
- Wir haben damit begonnen fünf Personen (aus dem weiteren Kontext des Projekts und der Nachbarschaft) in der Kumi-Methode zu trainieren. Alle von ihnen haben erfolgreich ein Level-1-Training in Kumi durchlaufen.
- Vier TeilnehmerInnen des Projekts "Gewaltprävention" reisten als „Learners“ mit zu einem Austauschprogramm nach Utrecht im Rahmen des Programms Grundtvig Lebenslanges Lernen.
- Weniger erfolgreich war die Identifizierung und Durchführung spezifischer Projekte, in denen die Kumi-Methode zum Einsatz kommt. Bisher konnten, bis auf das Projekt zu „Gewaltprävention“ keine weiteren Projekte etabliert werden.
- In Hamburg versuchten wir mit der Kumi-Methode an einem Konflikt zwischen einer Moschee und der Nachbarschaft zu arbeiten. Einige Treffen mit Mitgliedern der Moschee fanden statt, der Konflikt wurde letztendlich entschärft, da es Schwierigkeiten bei der Finanzierung des Moschee-Neubaus gab. Wir versuchten, einen anderen Konflikt zu finden an dem man arbeiten könnte, aber es stellte sich heraus, dass es nicht so einfach ist, verschiedene Gruppen zusammenzubringen. Es muss ein gemeinsames Interesse bestehen, Vertrauen muss aufgebaut werden und es braucht einfach Zeit.

NETZWERKBILDUNG IN DEN NIEDERLANDEN

Unser Ansatz, ein Netzwerk von Praktizierenden in den Niederlanden zu entwickeln wurde angeleitet durch:

- Die wachsenden Spannungen zwischen Muslimen und Nicht-Muslimen in den Niederlanden und einem Anstieg von Fremdenfeindlichkeit
- Das Fehlen eines ganzheitlichen Ansatzes, um diese wachsenden Spannungen und Gefühle der Fremdenfeindlichkeit anzugehen

Im Jahr 2009 traf sich eine Mitarbeiterin von Critical Mass mit einem der Begründer der Kumi-Methode. Aus einer Organisation für Konfliktprävention im Umkreis von Schulen kommend, sah sie den großen Wert des Kumi-Ansatzes und den Mangel an ähnlichen Ansätzen in den Niederlanden. Zusammen mit zwei Kollegen von Critical Mass nahm sie an dem Europäischen Kumi Pilot-Workshop im Jahr 2010 in Berlin teil. Die Idee, Kumi in den Niederlanden zu etablieren, war geboren.

Von Anfang an war Critical Mass klar, dass wir Fachkräfte aus anderen Critical Mass nahen Organisationen mit dabei haben wollten. Zusammen mit ihnen wollten wir nach Spannungslinien in der niederländischen Gesellschaft suchen und einen Aktionsplan zusammenstellen. Also organisierte Critical Mass im Jahr 2011 zwei 5-Tage-Pilot-Workshops in Zusammenarbeit mit Kumi-Facilitatoren aus Deutschland, Palästina und Israel, die Fachkräfte im sozialen Bereich und mit einem gemischten ethnischen Hintergrund zusammenbringen sollten.

Im Jahr 2012 organisierten wir ein zweitägiges Einführungs-Wochenende und weitere praktische Workshops mit Fachkräften aus Universitäten, Gewerkschaften, Sozialarbeit und Freiberufler sowohl aus der Wirtschaft als auch dem sozialen Bereich. Während dieser Workshops stellten Facilitatoren von Critical Mass, zusammen mit denen aus Israel und Palästina, anderen Menschen Kumi vor und begannen zu erforschen, wie es in ihrem eigenen Kontext angewandt werden könnte.

Neben den Workshops wurden Folgetreffen, öffentliche Veranstaltungen, und Gastauftritte an Hochschulen organisiert, ebenso Mini-Workshops für Studierende und Fachkräfte. Für die Kumi-Methode wurde in einem Einführungsfilm und über unseren eigenen Newsletter, unserer Website und in persönlichen Treffen und Konferenzen geworben.

Zurzeit besteht das niederländische Kumi-Netzwerk aus rund 20 Fachleuten innerhalb und außerhalb von Critical Mass, die Treffen, öffentliche Veranstaltungen und Workshops organisieren. Sie gestalten verschiedene Projekte, die den Kumi-Ansatz auf die gesellschaftliche Basis in der niederländischen Gesellschaft anwenden.

WAS HAT FUNKTIONIERT, WAS NICHT?

Mit Hilfe von Kumi-Facilitatoren in Israel und Palästina, wurde der Kumi-Ansatz erfolgreich an drei Trainer in den Niederlanden weitergegeben. Wir passten das Verfahren auf den niederländischen Kontext an und fügten auch Elemente der Erlebnispädagogik zu dem Flow hinzu. Wir schafften es, eine in Alter und kulturellem Hintergrund heterogene Gruppe von Fachleuten zu involvieren, die angaben während der Workshops eine Transformation durchlaufen zu haben und sich mehr mit niederländischen Gesellschaften und den Herausforderungen verbunden fühlen, denen wir als Gesellschaft ausgesetzt sind. Sie wollen anfangen mit dem Kumi-Ansatz in ihrem jeweiligen Fachgebiet zu arbeiten.

Angesichts der Tatsache, dass wir von Beginn des Kumi Prozesses an Fachkräfte einbezogen haben, wurde während der Workshops sehr viel Enthusiasmus und Energie erzeugt. Als Teil dieses Prozesses wurden auch Erwartungen gesteigert. Teilnehmer wollten das Verfahren auf ihren eigenen Kontext anpassen und waren begierig anzufangen.

Da die niederländischen Facilitatoren nicht zu den Gründern der Kumi-Methode gehörten, hatten sie nicht das Gefühl ausreichend darüber verfügen zu können und es fehlte ihnen das Selbstvertrauen andere dazu zu inspirieren, Kumi aktiv zu nutzen. Zudem waren die meisten noch nicht an der Kumi-Methode ausgebildet. Aufgrund dieser Bedenken fühlten sie, dass sie (Teile) der Methode in ihrer eigenen Arbeit nicht verwenden durften. Da es auch noch keine konkreten Projekte an der gesellschaftlichen Basis gab, ging der Gruppe die Energie aus, Personen waren enttäuscht und viele stiegen aus dem Netzwerk aus.

Im letzten Jahr wurde viel Energie investiert, einen klaren Blick auf die Hindernisse des niederländischen Netzwerks zu bekommen. Durch die Organisation von Aktivitäten und viele Gespräche, sowohl national als auch auf europäischer und internationaler Ebene, waren wir in der Lage, mehr Eigenverantwortung zu übernehmen und waren zunehmend bereit, als nationales Netzwerk zu fungieren. Aus diesem Grund waren wir in der Lage, zusammen mit Kumi-Teilnehmern des Workshops 2011 und 2012 mit dem Aufbau eines Netzwerks von Trainern und Facilitatoren zu beginnen, die den Kumi-Flow (oder Teile davon) in ihre aktuelle Arbeit integrieren. Dies führt dazu, dass der Kumi-Flow in den Niederlanden immer bekannter wird und verschiedene Projekte an der gesellschaftlichen Basis initiiert werden.

NETZWERKBILDUNG IN GROSSBRITANNIEN

Unser Ansatz zur Entwicklung eines Netzwerkes von Praktizierenden in Großbritannien wurde durch unser Bewusstsein geleitet, dass:

- Konflikt in Großbritannien eine zunehmende Bedeutung bekommt und es eine anwachsende Gruppe von Einzelpersonen und Organisationen gibt, die in Großbritannien zu Konfliktthemen arbeiten.
- Es eine Reihe von bewährten Methoden für die Bewältigung von Konflikten gibt, einige importiert, andere einheimisch.

Wir waren uns auch im Klaren, dass wir bei der Einführung in Kumi und dem Teilen unserer Erfahrung mit der Arbeit in Israel und Palästina bescheiden sein wollten (in Übereinstimmung mit dem Wert von Kumi, die Menschen von Anfang an in den Konflikt einzubeziehen), und uns bzw. die Methode nicht als eine Lösung zu präsentieren, sondern vielmehr als eine Erfahrung, die Menschen mit einem besseren Verständnis für die besonderen Konflikte in denen sie gearbeitet haben für ihre eigene Arbeit in Erwägung ziehen und annehmen könnten (oder nicht).

Unser Ansatz war es, zweitägige Veranstaltungen zu organisieren, um Menschen in Kumi einzuführen und zu eruieren, wie sie in ihrem eigenen Kontext angewandt werden könnte. Unsere Absicht war es, das Bewusstsein für Kumi zu erhöhen (anstatt Menschen in der Methode auszubilden) und dass dies zu einigen konkreten Projekten in Großbritannien führen würde, organisiert von Menschen, die bereits in den Konflikt verwickelt sind und von uns unterstützt (z.B. durch Ausbildung, Beratung etc.).

Die Teilnehmer an diesen Veranstaltungen wurden gebeten, eine kleine Teilnahmegebühr zu bezahlen, teilweise um die Kosten zu decken und zum Teil um zu zeigen, dass ihr Interesse ernst gemeint war.

Wir rekrutierten Personen zu diesen Veranstaltungen weitgehend durch unsere bestehenden Netzwerke und Beziehungen. Darüber hinaus haben wir für Kumi durch unseren eigenen Newsletter, auf unserer Website und persönlich bei Tagungen und Konferenzen geworben.

Das Netzwerk wird jetzt teilweise durch die Facebook-Seite aufrecht erhalten, aber vor allem durch individuelle und kollektive Kommunikation per Telefon und E-Mail.

WAS HAT FUNKTIONIERT, WAS NICHT?

Wir haben drei Einführungsveranstaltungen an drei verschiedenen Standorten abgehalten (Nottingham, Bristol und London), die rund 40 Menschen angezogen haben, alle mit verschiedenen Niveaus und Arten von Erfahrung in der Arbeit in Konflikten. Alle waren bereit in Verbindung zu bleiben, und zu sehen, wie Kumi in ihrem jeweils eigenen Kontext angewandt werden könnte.

Insbesondere ein Netzwerk-Treffen an der Universität von Bradford (in Zusammenarbeit mit dem Department of Peace Studies), mit Kollegen aus den Niederlanden und Deutschland, hat über 20 Friedensaktivisten angezogen, die jetzt Teil des Netzwerks sind.

Darüber hinaus haben wir durch unsere Vernetzung und Verbindungen, weitere Mitglieder des Netzwerks "rekrutiert", denen individuellere Einführungen in Kumi gegeben wurden. Ferner, als das weitere Kumi-Netzwerk eine Facebook-Seite eingerichtet hat, um Informationen auszutauschen, waren etwa 10 Menschen motiviert genug, um dieser Gruppe beizutreten.

Weniger erfolgreich war die Identifizierung und Festlegung spezifischer Projekte, die Kumi in Großbritannien testen und eine Erfolgs- und Erfahrungsbilanz schaffen würde. Bisher wurden keine spezifischen Projekte aufgebaut, obwohl zwei wichtige Beziehungen zu Organisationen entstanden, die dazu geführt haben, Kumi immer mehr Menschen bewusst wird, das Netzwerk stetig wächst und es mit der Zeit immer wahrscheinlicher wird, dass es zu Projekten kommt.

WAS HABEN WIR GELERNT?

- Fachkräfte von Anfang an mit einzubeziehen hilft dabei das Verantwortungsbewußtsein für den Prozess besser zu verteilen. Man kann Menschen nicht einbeziehen und begeistern, ohne ihnen konkrete Instrumente zu geben, die sie in ihrem eigenen Kontext anwenden können oder sie von den Möglichkeiten überzeugen, die sie haben, nachdem sie an einem Workshop teilgenommen haben.
- Ein nachhaltiges Netzwerk zu entwickeln ist ein langsamer Prozess, der sorgfältig geplant und flexibel umgesetzt werden muss
- Die eigene Kompetenz und Erfahrung von Menschen anzuerkennen und ihnen etwas Neues zu bieten ist eine effektive Kombination um Menschen zu animieren, dem Netzwerk beizutreten.
- Die meisten Organisationen sind mit Arbeit überlastet und daher nicht bereit und willens, mehr Zeit in einem unbekannten Prozess zu investieren. Das Networking als Idee gilt als sehr wichtig, aber in der Realität zeigt sich, dass es selten oberste Priorität der Menschen ist: Also erhöht ein Netzwerk mit Personen die für die eigenen Probleme und Bedürfnisse relevant sind die Wahrscheinlichkeit des Erfolgs
- Es gibt keine Notwendigkeit, Strukturen zu entwickeln (abgesehen von Kommunikationskanälen), um das Netzwerk zunächst aufzubauen. Sein Wachstum und seine Tätigkeiten können von den Mitgliedern bestimmt werden, sein Zweck, seine Strukturen und Prozesse – bei Bedarf – entwickelt werden.
- Menschen in einem Netzwerk zusammenzubringen ist eine Sache, eine Zusammenarbeit erfordert ein höheres Maß an Verpflichtung (und oft auch externe Finanzierung, insbesondere unter schweren wirtschaftlichen Umständen).
- Das internationale Element des Netzwerks und die Möglichkeit, Leute aus anderen Ländern zu treffen, die mit den gleichen Problemen zu kämpfen haben war für manche sehr aufregend.
- Es besteht sowohl auf lokaler und internationaler Ebene ein Bedarf für weitere Anleitung/Beratung durch erfahrene Kumi-Praktizierende.
- Menschen fanden es sei notwendig ein Handbuch zu haben, das sie benutzen und aus dem sie nach dem Einführungskurs weiterlernen könnten.

WAS WÜRDEN WIR ANDEREN EMPFEHLEN?

- Denken Sie über den "Mehrwert" nach, den Sie Menschen bieten können, die Sie für das Netzwerk gewinnen möchten – wie wird der Beitritt ihnen nützen und es ihnen ermöglichen, zu lernen und/oder etwas nützliches für ihre Arbeit mitzunehmen.
- Verwenden Sie beim Aufbau eines Netzwerks einen kombinierten Ansatz – pro-aktiv bei der Verbreitung der Idee und der Unterstützung der ersten Treffen, aber lassen Sie anschließend zu, dass es sich im Bezug auf das Wachstum und die Aktivitäten natürlich verhält.
- Haben Sie eine klare Lernlinie, sowohl national als auch im weiteren internationalen Netzwerk.
- Fangen Sie gleich damit an, ein Projekt zu finden. Nicht warten, sondern handeln. So kann auch das Lernen im Netzwerk sofort beginnen.
- Geben Sie Einführungskurse gezielt für Gruppen, die sich mit konkreten Problemen in der Gesellschaft beschäftigen. Dies kann es für die Menschen leichter machen, den Kumi-Prozess durch konkrete Maßnahmen auch weiterhin innerhalb der Gesellschaft aufrechtzuerhalten und macht sie weniger abhängig von der Rolle/Führung der niederländischen Kumi-Facilitatoren.
- Denken Sie daran, dass es ein schwieriger und intensiver Prozess sein kann, innerhalb einer größeren Gruppe eine gemeinsame Vision zu finden. Eine gemeinsame Methodik ohne gemeinsame Vision und konkrete Projekte kann zu Frustration führen, und dazu, dass Menschen aussteigen.
- Sich mit anderen Mitgliedern des internationalen Netzwerks zu verbinden ist sehr wertvoll, denn man kann aus die Arbeit der anderen lernen.



Wo die Vernetzung wirklich beginnt – wir genießen mit unseren Gastgebern was Hamburg zu bieten hat – Januar 2013

NETZWERKBILDUNG IN EUROPA MIT ALLEN PARTNERN:

Eine Gemeinschaft von Lernenden in ganz Europa aufzubauen war immer ein Ziel dieses Projektes. In unseren eigenen Ländern haben wir jeweils Gruppen, Partner und Netzwerke aufgebaut und entwickelt, die wir hoffentlich weiter ausbauen und nähren werden. Durch unsere individuellen Anstrengungen in den einzelnen Ländern konnten wir bei den Treffen in unseren jeweiligen Heimatländern eine breit gefächerte und vielfältige Gruppe zusammen bringen.

Durch dieses Erfahrungsprogramm über geografische und kulturelle Grenzen hinweg haben wir alle noch einmal mehr gelernt:

- Es gab uns Selbstvertrauen für unsere eigenen Projekte – etwas haben wir richtig gemacht!
- Es lud zum fragen ein – was tut ihr, was würdet ihr tun, wie funktioniert das?
- Es lud uns dazu ein, uns gegenseitig herauszufordern – habt ihr das schon probiert? Warum denkt ihr dieses?
- Wir konnten uns selbst herauszufordern – was muss ich sonst noch tun, wem muss ich noch nachgehen? Welche Vorstellungen werden hier für mich in Frage gestellt?
- Es erzeugte eine enge Verbindung und Empathie zwischen den Kulturen und Nationen – wofür wir uns anstrengen ist manchmal das gleichen, manchmal etwas anderes, aber wir sind alle auf der Suche nach Gleichheit, Fairness und dass menschliche Grundbedürfnisse erfüllt werden – wir haben Dinge gefunden, die uns über all diese Grenzen hinweg miteinander verbinden.
- Wir teilen gemeinsame Sprache und Verständnis – teilweise weil die Kumi-Methode der allen Workshops und Schulungen zugrunde liegende Ansatz ist, und teilweise weil sich unsere Interessen- und Einflussphären sich gegenseitig überlappen und ergänzen.
- Wir entwickelten gemeinsame Ziele und hoffentlich neue Gelegenheiten für gemeinsame Arbeit

Unsere Herausforderung ist es nun, diese Verbindungen halten – zum Glück haben wir die Technik auf unserer Seite... Soziale Medien, E-Mail, Youtube und all das wird es uns ermöglichen, unseren Dialog und unsere Verbindung aufrecht zu erhalten.

ABSCHNITT III: STILE UND ANSÄTZE ZUM LERNEN

EINFÜHRUNG IN DIESEN ABSCHNITT

Auf den folgenden Seiten werden Sie Beispiele für die Arten von Lernveranstaltungen finden, die im Laufe des Projekts entwickelt wurden. Alle Ansätze und Veranstaltungen zeigen verschiedene Möglichkeiten Konflikte in Gemeinschaften zu behandeln und schlankere Netzwerke mit einem breiten Spektrum von Zielgruppen zu entwickeln.

Die meisten dieser Ansätze sind auf den Aufbau eines Netzes von Konflikt-Lernenden und -Praktizierenden ausgerichtet. Wenn diesen Aktivitäten Projekte in unseren Gemeinschaften folgen, ist es für die Konflikt-Partizierenden wichtig, sich Klarheit über ihre Rolle, die Auswirkungen der Arbeit, die sie durchführen werden zu verschaffen, und die Gemeinschaften und Organisationen zu verstehen, die ihre Partner in dieser Arbeit sind. Der letzte Teil dieses Abschnitts ist **"FRAGEN DIE WIR STELLEN MÜSSEN"**, ein wichtiger Aspekt, den alle Praktizierenden bei der Arbeit in einem Konflikt bedenken sollten. Es ist keine vollständige Liste von Kriterien und Fragen, aber hoffentlich eine, die zu Reflexion und Flexibilität ermutigt, und dem Wunsch, immer zu lernen und mehr über uns selbst und die Gemeinschaften, in denen wir arbeiten zu erfahren.

ANSATZ I: EINFÜHRUNG NEUER KONZEPTE DURCH ERFAHRUNGSBEZOGENE WORKSHOPS

Titel:	Einführung in Kumi – eine erfahrungsbezogener Workshop
Dauer/Häufigkeit:	2 Tage – 3 mal in Großbritannien und 5 mal in Deutschland
National/international:	Lokaler/regionaler Focus, kann aber national sein
Ansatz/Stil:	Workshop mit Inputs von Praktizierenden über die Grundlagen der Methode, erfahrungsbezogene Übungen, Diskussion und Erforschung
Materialien:	Kleines Handbuch und Handouts für Übungen
Rationale(s) Ziel(e):	Der Zweck des Kurses ist es: • Die Geschichte und den Hintergrund von Kumi vorzustellen • Unsere eigenen Erfahrungen mit Konflikten zu erkunden und diese auf die Phasen von Kumi und den Ansatz zu übertragen • Die Rolle des Kumi Praktizierenden zu erkunden • Einsatzmöglichkeiten von Kumi in Großbritannien und Deutschland zu entdecken, bezogen auf die eigene Arbeit und jeweiligen Kontexte der Teilnehmer
Erlebnisbezogene(s) Ziel(e):	Wir wollten, dass die Teilnehmer: • Sich für die Methode begeistern und interessiert daran wären sie auf ihre eigene Situation anzuwenden • Verstehen was Kumi ist und was es tun kann • Ein tieferes Verständnis ihrer Rolle als Facilitatoren in Konflikten haben würden • Das Interesse von Praktizierenden an bestehenden oder neuen Projekte (insbesondere interkulturellen) wecken

Kurze Zusammenfassung der Veranstaltung:

Erster Tag	Zweiter Tag
Eröffnung, Begrüßung, Einführung 1. Uns selbst und unsere Beziehung zu Konflikten kennen lernen Wer sind wir? Wo kommen wir her, was beeinflusst uns, und was ist uns jetzt gerade wichtig? In welchen Arten von Konflikten arbeiten wir? Woher stammen sie? Wie haben wir sie erlebt und wie wirken sie sich auf die Menschen aus? Was ist jetzt wichtig (Treiber, was heizt den Konflikt an und erhält ihn)? Was haben wir in unserer Konflikt-Arbeit gefunden, dass funktioniert, was funktioniert nicht und was sind unsere wichtigsten Erkenntnisse und Einsichten?	3. Kumi intensiver betrachten Anhand von Fallstudien und konkreten Beispielen werden wir die Theorie und Praxis von Kumi weiter erkunden, u.a. eine Einführung in spezifische Instrumente der Kumi-Methode geben, wie z.B. ABC-Dreiecke, Ziele/Widersprüche, das Prinzip der menschlichen Grundbedürfnisse, Planung, Herangehensweise an Identität <i>(Anm.: Der Fokus liegt dabei auf der Verbesserung des Verständnisses von Kumi, nicht bei der Ausbildung von Menschen, es zu benutzen)</i>
2. Einführung in Kumi Abbildung der Schritte zwischen Anfangs- und Endpunkt der Methode Vorstellung der Kumi-Phasen und Tore und der Fragen, die wir stellen Beginn des Prozesses – die Welle	4. Die Rolle des Facilitators in Kumi Erkunden, was Kumi-Praktizierende anders macht. 5. Anwendung von Kumi Basierend auf unserem Verständnis von uns selbst und unseren Konflikten, wie weit kann ich diese Methode anwenden? Welche Unterstützung brauche ich? Was muss als nächstes passieren?

Vorgestellte Werkzeuge und Übungen:

Konflikt in seinen Zusammenhang stellen, Ziele und Widersprüche, Übung zu Menschlichen Grundbedürfnissen

Wer würde an dieser Veranstaltung teilnehmen?

Friedens-Praktizierende, Gemeinschafts-Moderatoren, Sozialarbeiter, Jugendbetreuer, Projektträger und Geldgeber

Schwierigkeiten, Erfolge, Erwartungen, Bewertung und Empfehlungen:

Diese zweitägige Einführungen waren gefragt und diejenigen die teilnahmen wurden schnell zu Enthusiasten. Es nahmen in erster Linie "professionelle" Facilitatoren und Aktivisten teil, die alle Erfahrungen in Konfliktarbeit hatten, aber mehr über ihre Arbeit als in ihren Gemeinschaften. Somit war eines der Ziele – Projekte und Partner zu finden – nicht so leicht zu erfüllen, sondern es war eher ein Ausgangspunkt.

Es hat geholfen klarzustellen, dass dieser in einem Konfliktgebiet entwickelte Prozess potentiell auf andere Bereiche, Projekte, Organisationen übertragbar ist – wie es auf Gemeinschaften von Flüchtlingen, Migranten, ausgegrenzten Gruppen in jedem unserer Länder übertragen werden kann, und für Organisationen genauso gelten könnte wie für Nationen oder Gemeinschaften. Kumi passt gut zu den Werten von Facilitatoren.

Unterstützte Kumis Ansatz, dass es in bestehenden Ansätzen Lücken gibt. Verschiedene Werkzeuge verknüpfen sich miteinander zu einem Prozess, der "größer ist als die Summe seiner Teile" ist – der Prozess der Methodenentwicklung und sein "Produkt" – es ist möglich, verschiedene Ansätze zur Konfliktarbeit zu integrieren – aber nicht einfach! Auch die Rolle des Facilitators ist unterschiedlich definiert.

Warum Sie sich für diese Art von Veranstaltung entscheiden könnten:

Diese Veranstaltung kann als Einführung für eine Gruppe dienen, die ein langwieriges Problem behandeln möchte. Es dient als Ausgangspunkt für die Diskussion über das Thema und wie diese Methode dazu verwendet werden könnte, um es anzugehen.

Diese Veranstaltung kann auch als Einführung für sehr verschiedene Fachkräfte aus dem Bereich Gemeinschaftsentwicklung dienen – Zuständige für gesellschaftliche Verantwortung bei den Kommunalverwaltungen, Mitarbeitern von Flüchtlingsorganisationen, Sozialarbeitern und (unabhängigen) Facilitatoren die sich für die Gemeinschaft engagieren.

ANSATZ ZWEI: WISSENSCHAFTLERINNEN UND PRAKTIZIERENDE IM RAHMEN EINER KONFERENZ ZUSAMMENBRINGEN

Titel:	Konferenz - Widerstand/ Resilienz
Dauer:	2 Tage – Bradford, Großbritannien als Lernveranstaltung für die europäischen Lernenden
National/international:	National für Großbritannien, aber auch mit internationalen Grundtvig-Partnern
Ansatz/Stil:	Erster Tag mit Einführungen und einer "Exkursion", um das Wesen und die Geschichte der Unruhen von Bradford zu verstehen. (Tag eins wird unten in "Ansatz drei" beschrieben) Tag 2 – Einführungen von Praktizierenden zu den Grundlagen der Methode, erfahrungsbezogene Übungen (Kumi-Stil), Diskussion und Erforschung des Themas, Podium mit Akademikern um das breite Spektrum von Ansichten/Ansätzen hervorzuheben
Materialien:	Bericht im Anschluss an die Veranstaltung
Rational(e) Ziel(e):	Der Zweck des Kurses ist es: • Kumi als Ansatz vorzustellen indem man ein Thema bearbeitet • Themen von Resilienz und Widerstand zu behandeln, insbesondere in Gegenden mit Migranten und ethnischen Minderheiten • Ansätze von WissenschaftlerInnen und Praktizierenden für die Diskussion um Friedensstudien miteinander verbinden – für ein umfassendes Lernen und Kurse in der Zukunft
Erfahrungsbezogen(e) Ziel(e):	Wir wollten, dass die Teilnehmer: • Das Interesse der Praktizierenden an Projekten wecken • Das Bewusstsein und die Begeisterung für Konflikttransformation steigern

Kurze Zusammenfassung der Veranstaltung:

Programm – Tagveranstaltung	Programm – Abendveranstaltung
• Begrüßung und Einführungen • Eine Einführung in Kumi – Die Schritte-Übung Wie wir Friedensbildende Aktivitäten fortführen • Identifizierung unserer Themen – Die Wellen-Übung Was ist am Horizont, was aktuell, was schwindet etc. • Arbeiten mit Strategien Was tun wir/können wir tun • Unsere Arbeit im Bezug auf Resilienz/ Widerstand • Schriftliche Zusammenfassung	• Begrüßung und Einführungen • Präsentation der Arbeit des Tages Zusammenfassung der Höhepunkte unserer Diskussion für ein neues Publikum • Podiumsdiskussion – 5 Akademiker • Diskussion an den Tischen – Frieden in Lehre und Praxis – was muss für robuste Theorie und Praxis vorhanden sein • Reflektieren und Abschluß



Auf unserer Konferenz an der University of Bradford, ein Lokalpolitiker und Vertreter der Gemeinschaft führt eine Reflexion über unsere Gespräche im April 2013

Vorgestellte Werkzeuge und Übungen:

Konflikte in ihren Zusammenhang setzen, fokussiertes Gespräch, Aktivitäten

Wer würde an dieser Sitzung teilnehmen? Friedens-Praktizierende, Gemeinschafts-Moderatoren, Sozialarbeiter, Jugendbetreuer

Schwierigkeiten, Erfolge, Bewertung und Empfehlungen:

Brachte eine breite Gemeinschaft zusammen, von Praktizierenden und lokalen Facilitatoren bis hochrangigen Akademikern. Es hat gut funktioniert und es gab Raum für faszinierende Gespräche und Ansätze. Es war allen dort wichtig, dass die Methoden auf einer soliden Theorie beruhten und dass die Theorie in die Praxis übersetzt werden kann!

Es müssen Wege gefunden werden, damit aus den diskutierten großen Ideen Aktionen werden – das ist ein Mantra unter Praktizierenden, aber in der Wissenschaft weniger leicht umzusetzen.

Warum Sie sich für diese Art von Veranstaltung entscheiden könnten:

Sie erlaubt jeder Gruppe ein Thema zu wählen, das für sie besonders relevant ist. Sie gibt auch Gelegenheit, die obige Prämisse zu erkunden, dass Methoden auf Theorie beruhen und die Theorie in Praxis umgesetzt werden können muss. Diese beiden Elemente müssen Hand in Hand gehen, damit Konfliktparteien sich bei der Wahl dieser Ansätze (oder irgendwelcher Ansätze) bis zu einem gewissen Maß wohlfühlen. Die Verbindung von Theorie und Praxis gibt Finanzierungsstrategien auch Gewicht, da Fallbeispiele und Nachweise eine wichtige Rolle in solchen Strategien spielen.

ANSATZ DREI: MIT DABEI SEIN – PROJEKTE IN DER COMMUNITY BESUCHEN, DIE GESCHICHTE VERSTEHEN, WAHRES ACTION LEARNING

Titel: Besuche in Schulen, Moscheen, bei gemeinnützigen Organisationen, etc, in sogenannten "Brennpunkten", mit Gastgebern vor Ort

Dauer: 2 Tage

National/international: International – Lernende aus den verschiedenen Ländern/Hintergründen

Ansatz/Stil: Treffen, Info-Touren und Diskussionen

Materialien: Viele Fotos, ein Bericht von der Veranstaltung

Rational(e) Ziel(e): Der Zweck der Veranstaltung ist es:

- Junge sozial Engagierte Menschen (Lernende) aus verschiedenen Ländern zusammenzubringen, damit sie sich über ihre Erfahrungen und was sie tun austauschen und voneinander lernen können.
- Die Gemeinsamkeiten und Unterschiede in ihren eigenen Gemeinschaften zu verstehen – ihre Schwierigkeiten und Erfolge zu vergleichen.

Erfahrungsbezogen(e) Ziel(e):

Wir wollten, dass die Teilnehmer:

- Das Vertrauen in ihre eigenen Programme und Aktivitäten gewinnen
- Sich dafür begeistern etwas neues auszuprobieren

Kurze Zusammenfassung der Veranstaltung:

Jede Sitzung wird mit einer Vorstellungsrunde eröffnet, damit die Gruppen etwas über einander und den Kontext der Veranstaltungen erfahren und Bindungen zu einander aufbauen konnten – in Hamburg und Utrecht geschah dies im Rahmen einer Mahlzeit, in Bradford bei einem ersten Treffen an der Universität.

Im Folgenden werden die jeweiligen Programme dargestellt, an denen die Lernenden bei diesen Treffen teilgenommen haben.

Hamburg-Treffen

Erster Tag	Zweiter Tag
Vormittags: Besuch der neuen Al-Nour-Moschee in Horn – die die bisherige Moschee ersetzt, die derzeit in einer Autowerkstatt ist. Diskussionen zu Community Response, Bauvorschriften, den Aufbau von Beziehungen um den Umzug in die neue Moschee zu unterstützen.	Vormittags: Besuch der Erich-Kästner-Schule in Farmsen, lernen über die Sozialarbeit und Anti-Gewalt-Projekte in der Schule, Gespräche über die Entscheidung, dass Schüler Fächer übergreifende Projekten entwerfen, und einen "Mediations-Wohnwagen" mitten auf dem Schulgelände zubauen damit Konfliktlösung zu einer coolen Alternative wird.
Nachmittags: Besuch der aktuellen Al-Nour-Moschee und Gespräch mit dem Imam, der sich viel Zeit nimmt. Viele Diskussionsthemen, darunter Männer/Frauen und Händeschütteln, wie die Allgemeinheit einbeziehen, und wie entscheidend gute Beziehungen in der Gemeinschaft und in Bildung sind.	Nachmittags: Besuch der Centrum-Moschee – eine weitere Moschee mit verschiedenen Ansätzen und anderen Bedürfnissen und Interessen. Themen waren etwa das Einbinden junger Menschen und Pädagogen zu den Bedürfnissen der muslimischen Jugendlichen in Bildung und damit mehr Verständnis für die Vielfalt zu wecken.



Besuch der Centrum-Moschee in Hamburg, wo den Gebetsräumen für Frauen und Männer gleich viel Raum gegeben wird – Januar 2013

Bradford-Treffen

Erster Tag	Zweiter Tag
Vormittags: Spazieren durch Stadtteil von Bradford, wo es Unruhen gegeben hat, mit der Geschichte und Erklärungen durch eine Praktikierende.	Vormittags: Überblick über Zeitungen aus der Zeit der Unruhen – sowohl während, als auch die nachher, wo viele jungen Männer verhaftet wurden. Diskussion mit jemandem aus dieser Gemeinschaft
Nachmittags: Besuch in einer Schule mit einem Konflikt-/Sozialarbeiter, dessen Schwerpunkt es ist, Menschen durch Sport zusammenzubringen	

Utrecht-Treffen

Erster Tag	Zweiter Tag
Vormittags: Besuch der Projektpartner <i>Critical Mass</i> , um etwas über ihre Arbeit und Ansätze, und die neuen und alten Projekte zu lernen, Besuch der Installation INBOX.	Vormittags: Besuch der Rietendagschool, einer Grundschule in Overvecht. Etwas über die Sozialarbeit und Anti-Gewalt-Projekte an der Schule (Projekt Namens "friedlichen Schule") und wie Ansätze funktionieren erfahren. Sich ausgetauscht welche Projekte/Konzepte die Grundschulen in Neukölln im Vergleich zu Overvecht haben.
Nachmittags: Besuch der Organisation Al-Amal in dem Viertel Kanaleneiland – eine Gegend mit einem hohen Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund und Armut. Berlin-Neukölln sehr ähnlich. Etwas über deren Projekte und Ansätze gehört, d.h. den Umgang mit häuslicher Gewalt, Drogen unter Jugendlichen, Gewalt auf der Straße etc. Austausch über Projekte und Ideen, wie man mit bestimmten Themen umgehen kann.	Nachmittags: Einführungsworkshop zu "Forum Theater". Dies ist ein experimentelles Werkzeug, um mit Kindern und Jugendlichen über den Umgang mit Konflikten, Vorurteilen, Ausgrenzung etc. zu arbeiten.

Vorgestellte Werkzeuge und Übungen: Themen zur Diskussion und Dialog – Zurückgreifen auf bereits bestehende Beziehungen.

Wer würde an dieser Veranstaltung teilnehmen?

Einzelpersonen, die Erfahrung mit Konflikten innerhalb einer Gemeinschaft und im Bereich

Diversity haben, und die etwas neues lernen und Programme in Aktion sehen möchten.



Lernende aus Berlin beim Besuch der Organisation Al-Amal in Kanaleneiland, Utrecht im Juni 2013.

Schwierigkeiten, Erfolge, Bewertung und Empfehlungen:

Lernende haben sich über Probleme und Konflikte aus anderen, ihren eigenen aber sehr ähnlichen Gegenden ausgetauscht und viel gelernt. Sie sahen den Wert der eigenen Arbeit durch andere Augen. Projekte in Schulen, Moscheen und Gemeinschaften zu sehen, löste den "Glühbirnen"-Effekt aus – oh, ich könnte ja mal das ausprobieren!

Warum Sie sich für diese Art von Veranstaltung entscheiden könnten:

Um das Verständnis und das Wissen über kulturelle und geographische Grenzen hinweg aufzubauen – die Erfahrungen einer ethnisch oder religiös breit gefächerten Gruppe in einem Land können sich von denen derselben Gruppe in einem anderen Land stark unterscheiden. Die Diskussion zu öffnen und die Schwierigkeiten und Erfolge zu vergleichen, mit denen Gruppen zu tun haben, kann neue Perspektiven eröffnen und ermöglicht die gemeinsame Nutzung von Methoden und Ansätzen, und ermutigt auch dazu neue Ansätze auszuprobieren. Es hilft auch zu verstehen, warum manche Ansätze in einem Land oder mit einer Gruppe gut funktionieren, woanders aber nicht so.

ANSATZ VIER: TRAINING IN DER KUMI-METHODE

Titel:	Training in Kumi – Stufe 1
Dauer/Häufigkeit:	4 Tage theoretische Ausbildung – 1 Mal in Deutschland durchgeführt. Mindestens 1 Tag praktische Ausbildung (vorzugsweise mehr), mit Follow-up und Coaching für die Teilnehmer, während sie mit wirklichen Gruppen arbeiten
National/international:	Lokaler/regionaler Fokus
Ansatz/Stil:	Workshop von Kumi-Trainern über die ersten Schritte um ein Kumi-Facilitator zu werden
Materialien:	Kleines Handbuch und Handouts für Übungen
Rationale(s) Ziel(e):	Der Zweck des Kurses ist es: • Die Geschichte, Hintergründe und eigene Erfahrungen zu Kumi zu vermitteln • Der Kumi-Methode und ihre Schritte • Konfliktanalyse • Vorbereitung und Gestaltung eines Kumi-Workshops • Durchführung eines Workshops zur strategischen Planung • Fokus-orientierte und effektive Kommunikation • Expertise und Kompetenzen eines Kumi-Praktizierenden
Erfahrungsbezogen(e) Ziel(e):	Wir wollten, dass die Teilnehmer: • Von der Methode begeistert sein würden und ein Interesse wecken sie auf ihre eigene Situation anzuwenden • Verstehen, was Kumi ist und wozu es in der Lage ist • Ein besseres Verständnis für ihre Rolle als Facilitator in Konflikten bekommen • Einige der Werkzeuge von Kumi in ihrer eigenen täglichen Arbeit anwenden können

Kurze Zusammenfassung der Veranstaltung:

Erster Tag	Zweiter Tag
Eröffnung, Begrüßung, Einführungen 1. Einführung in Kumi Geschichte und Hintergrund von Kumi Einordnung der Schritte zwischen Anfangs- und Endpunkt der Methode Vorstellung der Kumi-Phasen und Tore, und der Fragen, die wir stellen 2. Beginn des Prozesses – die Welle	3. Definition von Konflikt Einführung in das ABC-Dreieck Einführung in Social Faultlines und das Konzept der menschlichen Grundbedürfnisse Auszubildende analysieren "ihren" Konflikt mit dem ABC-Dreieck und stellen ihn vor
Dritter Tag	Vierter Tag
4. Konfliktanalyse – Vertiefung Einführung in die "9-Perspektiven"-Analyse Praktische Übungen und Präsentation (zum Verständnis der Ursachen von Konflikten) Erläuterung, wie man unter Verwendung von Teilen von Kumi mit verschiedenen Konflikten in verschieden umgehen kann 5. Konflikt-Transformation Einführung in das Konflikt-Diagramm und den Unterschied zwischen Kompromiss und Transformation 6. Wie man mit negativen Emotionen in einer Gruppe im Konflikt umgeht Von Antagonismus zu Resonanz	7. Fokussierte Gesprächsführung Einführung in Gesprächs- und Zuhörfähigkeiten, effektive Gesprächsführung etc. 8. Wie organisiert man einen Workshop zur Konsensbildung Einführung in das Konzept des Konsensbildungs-Workshops, wann es nutzen kann, Ziele und Forschung vorab Teilnehmer bereiten Workshop zur Konsensbildung vor und führen ihn durch 9. Fragen und Antworten, abschließende Überlegungen

Vorgestellte Werkzeuge und Übungen: Welle, Ziele und Widersprüche, Konfliktanalyse, menschliche Grundbedürfnisse, Konsensbildungs-Workshop

Wer würde an dieser Veranstaltung teilnehmen?

Friedens-Praktizierende, Gemeinschafts-Moderatoren, Sozialarbeiter, Jugendbetreuer, Mediatoren

Schwierigkeiten, Erfolge, Erwartungen, Bewertung und Empfehlungen:

Einige Rückmeldungen von der Evaluation dieser Veranstaltung

Menschen verwandeln viele Dinge zu Werkzeugen um damit noch weiter zu gehen -

- Tieferes Verständnis von Konflikten auf vielen Ebenen, wie sie entstehen und sich selbst erhalten
- Sehr nützliche Fähigkeiten, Konfliktanalyse, praktische Übungen
- Anderes Verständnis der Rolle des Facilitators in Konflikten

Was ist als nächstes wichtig?

- Muss mehr über den Kumi-Prozess erfahren, vor allem die Arbeit mit negativen Emotionen
- Praktische Erfahrung ist notwendig. Die Auszubildenden werden es nicht allein durch die 4 Tage theoretische Ausbildung lernen, sondern brauchen eine Menge praktischer Erfahrungen
- Auszubildende müssen mehr über die Recherchen erfahren, die vor einem Workshop stattfinden können. Trainer/Facilitatoren sollten sie dabei anleiten, einen Workshop zu implementieren
- Auszubildende sollten Sie sich die Gruppen oder bestimmte Konflikte aussuchen, mit denen sie gerne arbeiten würden, um praktische Erfahrungen zu sammeln (siehe Fragen am Ende dieses Abschnitts), und sollten zusammen arbeiten und zusammen lernen

ANSATZ FÜNF: AGENTS OF CHANGE - ÖFFENTLICHE VERANSTALTUNGEN

Titel:	Agents of Change – Öffentliche Veranstaltungen
Dauer:	2-3 Stunden
National/international:	National/international
Ansatz/Stil:	Konferenz, die Informationen über die Kumi-Methode mit interaktiven Elementen verbindet
Materialien:	Flyer, Austausch von Kontaktdaten
Rationale(s) Ziel(e):	Der Zweck der Veranstaltungen ist es: • Informationen über Kumi auf den Gebieten Konflikt-Praxis und Entwicklung zu verteilen • Die Relevanz des Dialogs für einen Wandel im Kontext von Israel-Palästina zu kommunizieren
Erfahrungsbezogen(e) Ziel(e):	Wir wollten, dass Teilnehmer: • Das Interesse und die Begeisterung von potentiellen Partnern wecken • Einen Aufruf zum Handeln zu starten
Kurze Zusammenfassung der Veranstaltung:	• Begrüßung und persönliche Vorstellung • Geschichte der Entwicklung von Kumi, Leitprinzipien und Umsetzung in den Niederlanden und dem Nahen Osten • Fragen und Antworten
Vorgestellte Werkzeuge und Übungen:	K. A.
Wer würde an dieser Veranstaltung teilnehmen?	Friedens-Praktizierende, Facilitatoren, Sozialarbeiter, Jugendbetreuer, Aktivisten, Studenten, Projektträger und Geldgeber

Schwierigkeiten, Erfolge, Bewertung und Empfehlungen:

Die beiden Veranstaltungen haben unsere Zielgruppe sehr angesprochen, eine war sehr gut besucht (60+ Teilnehmer), was gute PR für das Projekt und Critical Mass bedeutete. Es ist inspirierend und ansprechend, wenn unsere israelischen und palästinensischen Kollegen dabei sind, und sie die Einführung der Methodik mit einer politischen Diskussion über Konflikt im Nahen Osten und in den Niederlanden eröffnen, und die beiden vergleichen. Allerdings ist es schwer, diese Verbindungen zu halten.

Es scheint uns wichtig, sich Zeit für die Geschichte und Entwicklung zu nehmen, aber in dem kurzen Zeitrahmen kann mehr über die tatsächlichen Flow der Methode und ihre Anwendung nützlicher sein. Und wie immer, ist es schwierig eine politische Diskussion über wichtige Themen UND einen Überblick über die Methode in einer kurzen Veranstaltung unterzubringen.

Warum Sie sich für diese Art von Veranstaltung entscheiden könnten:

Wir empfehlen, dass das Kumi-Netzwerk die Gelegenheit von Besuchen anderer Facilitatoren als Chance für die Ausschöpfung internationaler Netzwerke sieht. Wir sollten den "ausländische Experten Effekt" und die Neugier auf andere Kontexte für uns nutzen.



Öffentliche Veranstaltungen und Teaser – Menschen zu interessanten Themen zusammenbringen, mit Werkzeugen die einladen und informieren

ANSATZ SECHS: KONFLIKTBEWUSSTSEIN UND NEUGIER WECKEN – EINFÜHRUNGS- UND KURZWORKSHOPS, GASTVORTRÄGE

Titel:	Verschiedene
Dauer/Häufigkeit:	1 bis 4 Stunden/12 bis 15 mal in Amsterdam, Utrecht, Großbritannien und anderswo
National/international:	National/international
Ansatz/Stil:	Wir nahmen kurze und maßgeschneiderte Veranstaltungen, die in der Regel einen informativen und theoretischen Teil über Kumi mit interaktiven und erfahrungsbezogenen Übungen und Arbeit zu Fällen der Teilnehmer kombiniert hat.
Materialien:	Informationsbroschüren, Verweis auf die Webseite
Rationale(s) Ziel(e):	Der Zweck dieser Veranstaltungen: • Kumis Ansatz zur Konflikttransformation vorstellen • Das Bewusstsein für Konflikt und Ungleichheit in der Gesellschaft durch erfahrungsbezogene Methoden aus dem Kumi Prozess erhöhen • Verbindungen zu Personen, Netzwerken, Organisationen und Unternehmen aufbauen, als Einstieg in eine Beziehung
Erfahrungsbezogen(e) Ziel(e):	Wir wollten, dass Teilnehmer: • Spüren, dass sie Teil der Konfliktarbeit in der Gesellschaft und Gemeinschaften sind • Fühlen, dass sie etwas dagegen tun können • Begeistert und interessiert am Kumi-Ansatz sind
Kurze Zusammenfassung der Veranstaltung:	• Kurze Vorstellung der Trainer und der Gruppe • Einführung in Kumi: Entwicklung, Theorie, Methode und Anwendung (in den Niederlanden und/oder dem Nahen Osten) • Gruppenübung/fallspezifische Arbeit im Plenum oder in Kleingruppen • Überlegungen im Plenum und Abschluss

Vorgestellte Werkzeuge und Übungen

Wir haben verschiedene Methoden mit einer breiten Spanne von Gruppen ausprobiert, ihnen Kostproben aus einer Vielzahl von Kumi-Aktivitäten rund um das Thema Konflikte gegeben, die Identitäts-basierte Machtungleichgewichte erkunden, die Workshop-Methode für die Erkundung widersprüchlicher Ziele sowie Visioning, und Rollenspielen zu interkulturellem (Un-)Empfinden/Annahmen genutzt. Sowohl kleine und große Gruppen-Aktivitäten.

Wer würde an dieser Veranstaltung teilnehmen?

Überwiegend Studenten, aber auch aktive Bürger und soziale Fachkräfte, Vertreter von Nichtregierungsorganisationen, Wissenschaftler, Mitarbeiter von Unternehmen

Schwierigkeiten, Erfolge, Bewertung und Empfehlungen:

Diese Veranstaltungen bringen eine Vielfalt von Zielgruppen zusammen (bez. des kulturellen Hintergrunds, der sozialen Stellung, des Alters und Bildungsniveaus) und bieten Facilitatoren faszinierende Herausforderungen: Wie soll man Kumi verwenden und dabei die Relevanz des Ansatzes für spezifische Gruppen zeigen?

Es bietet einen ungehinderten, einfachen Zugang zu Bildungseinrichtungen und Organisationen innerhalb des Netzwerks und könnte sogar etwas Einkommen generieren.

Wie im Ansatz fünf ist es schwierig, die Komplexität der Methode/des Ansatzes auf ein einfaches Schema bzw. Soundbites zu reduzieren. Wir glauben, dass viele Teilnehmer am Ende nicht das Gefühl hatten, dass sie wirklich verstanden haben, was Kumi ist oder wie genau es funktioniert. Es war zeitaufwändig.

Und wieder ist es nicht so einfach, die Verbindungen im Netzwerk aufrechtzuerhalten.

Warum Sie sich für diese Art von Veranstaltung entscheiden könnten:

Weil Sie mit Konfliktanalyse/-Lösung sofort arbeiten können: wenden Sie die Methode auf reale Konfliktsituationen an und bearbeiten Sie sie im Plenum oder in kleinen Gruppen. Sie können selbst Organisationen und einflussreiche Personen ansprechen, die nur wenig Zeit haben.

Heutzutage ist die Finanzierung schwierig und Vorgänge können sehr lange dauern. Diese mundgerechten Veranstaltungen sind sehr hilfreich, aus Kumi-Initiativen soziales Unternehmen zu schaffen – sie können Zugänge zu Mediation, Beratung und Training sein.

ANSATZ SIEBEN: KONFLIKTE TIEFGEHEND INTERKULTURELL ERFORSCHEN, ALTERNATIVEN AUFZEIGEN – "KLASSISCHE" KUMI-WORKSHOPS

Titel:	Kumi Einführungsworkshop 1 und 2
Dauer:	5 Tage, Utrecht
National/international:	National, mit etwas internationaler Beteiligung
Ansatz/Stil:	Intensiver, mehrtägiger Workshop, kombiniert mit "on-the-job"-Training für drei neue Facilitatoren
Materialien:	Von den Teilnehmern gestalteter Aktionsplan
Rationale(s) Ziel(e):	Der Zweck des Kurses ist es: • Die Methode zu implementieren, wie im Handbuch beschrieben und im Nahen Osten auf einen anderen interkulturellen Kontext angewendet • Die tief verwurzelten Identitäts-basierten Konflikte in den Niederlanden zu identifizieren, analysieren und sich kreativ damit auseinanderzusetzen, besonders die interkulturellen Beziehungen infolge der jüngsten Einwanderungswellen • Ein Netzwerk von potentiellen Praktizierenden aufzubauen, und eine Plattform für die Umsetzung der Vision zu schaffen • Neue Kumi-Facilitatoren zu schulen
Erfahrungsbezogen(e) Ziel(e):	Wir wollten, dass Teilnehmer: • Neugierig auf und begeistert von Kumi sind • Sich auf Widersprüche einlassen • Spannungen zwischen den Positionen zum Vorschein bringen • Verwirrung über die eigenen Wahrheiten und konstruierten Identität stiften • Sich miteinander verbinden und (analytische) Empathie entwickeln • Phantasie und Offenheit für kreative Lösungen fördern • Sich verpflichten, gemeinsam auf eine neue Realität hinzuarbeiten
Kurze Zusammenfassung der Veranstaltung:	Jede in der tiefgehende Erkundung führt die Teilnehmer durch die Phasen und Tore des Kumi-Prozesses

Phase I: Erster Kontakt, Erkundung und Projektdesign
Tor 1: von der Vorbereitung bis zum Workshop Die Gruppe, die Leiter und die Facilitatoren machen klare Aussagen was sie von dem Kumi-Prozess erwarten und zeigen sich begeistert zu den nächsten Phasen.
Phase II: Voraussetzungen schaffen, Gruppenbildung, Widersprüche festlegen
Tor 2: Von den Widersprüchen zur Analyse Erhebliches "Zeug" ist identifiziert worden: 1 bis 9 wesentliche Fragen die es zu bearbeiten gilt
Phase III: Tiefgehende Konfliktarbeit: Konfliktanalyse, Antagonismus und Resonanz, Transzendenz
Tor 3: Von Transzendenz bis Vision Mindestens eine transzendente Lösung, so dass wir uns mit dem Konflikt neu befassen können
Phase IV: Partizipative Strategieplanung
Tor 4: Von der Planung bis zur Umsetzung Ein Satz geplanter Aktionen mit Namen um voranzuschreiten, und erste Schritte
Phase V: Unterstützung der Durchführung und Aufnahme in das Kumi-Netzwerk

Vorgestellte Werkzeuge und Übungen

Zu bestimmten Zeitpunkten haben wir einige Anpassungen vorgenommen, unter Verwendung von Werkzeugen aus dem erfahrungsbezogenen Lernen und gesellschaftspolitischen Theater:

- Skulpturentheater, um den Begriff der Macht zu ergründen
- Skulpturentheater, um die Bedeutung und die Realisierbarkeit unserer Vision auf dynamische, körperliche Weise zu ergründen
- Spektrallinien von Vorrecht zu Marginalität, um das Vorhandensein von Bruchstellen und Ungleichheiten innerhalb der Gruppe aufzudecken
- Rollenspiele, um das ABC-Dreieck und die menschlichen Grundbedürfnisse zu verdeutlichen
- Energizer, zur Teambildung und Energie-Erhaltung

Wer würde an dieser Veranstaltung teilnehmen?

Es gab zwei interkulturell verschiedene Gruppen, mit vielen Nationalitäten und einer großen Gruppe gebürtiger Niederländer. Die Mehrheit aus dem ersten Workshop nahm auch an dem zweiten teil.

Unsere Versuchs-Gruppe war eine Mischung aus Studenten, Friedens-Praktizierende, soziale Fachkräfte und engagierte Bürger.

Schwierigkeiten, Erfolge, Bewertung und Empfehlungen:

Erfolge

- Beide Workshops hatten eine inhaltliche Tiefe, die unseren Erwartungen und Hoffnungen entsprach. Viele Teilnehmer geben an, sich in ihrer Perspektive auf Interkulturelles, Konflikte und Ungleichheit in der Gesellschaft deutlich verändert zu haben
- Es gab genug Engagement und Begeisterung, um mit dem Aufbau eines Netzwerks zu beginnen, dass als Plattform für neue Kumi-basierte und Kumi-inspirierte Initiativen dienen könnte

- Die Dreiecks-Partnerschaft zwischen den Niederlanden, Israel und Palästina, die aus diesen Workshop-Prozessen entstanden war, wurde von Kumi-Praktizierenden hoch geschätzt, was zu einer laufenden Zusammenarbeit und Follow-up-Projekten geführt hat
- Ein fruchtbarer Austausch, mit den tiefgreifenden Kenntnissen über Gruppenprozesse, Konfliktanalyse und Strategie der Kumi-Trainer, der kreative, experimentelle Ansatz der holländischen Facilitatoren und großartiges Lernen durch die Erforschung der Konfliktodynamiken in den Kontexten des jeweils anderen

Schwierigkeiten

- 5-tägige Trainings sind schwer zu verkaufen, zeit- und energie-aufwändig, bringen hohe Kosten mit sich, sind abhängig von Finanzierung und arbeitsintensiv und unterstreichen die Notwendigkeit für viele Gelegenheiten, sich mit alltäglichen Konflikten zu befassen
- Eine relative Homogenität in den Werten kann das Potential der Methode, sich einzubringen und Unterschiede zu überbrücken unterwandern – was die Ziel/Widerspruch Übung sich manchmal recht abstrakt und aus der Alltagserfahrung weit entfernt anfühlen lässt. Wenn der Konflikt nicht lebendig ist und nah dran ist, ist eine Transformation nicht möglich
- Der Kumi-Flow strukturiert einen Gruppenprozess, aber Einzelne und die Gruppe bewegen sich autonom und mit verschiedenen Geschwindigkeiten vorwärts, so dass sich manchmal gehetzt anfühlte, und als ob wir versuchten, die Gruppe unserem Prozess anzupassen. Neben den Vorteilen und Stärken, bleibt einer der Fallstricke von Kumi, dass die komplexen persönlichen und zwischenmenschlichen psychologischen Prozesse zu sehr von oben nach unten durchgeplant sind.

Warum Sie sich für diese Art von Veranstaltung entscheiden könnten:

Das Modell der mehrtägigen Workshops mit seinem intensiven und methodischen Ansatz ist ein wirksames Instrument, damit eine Gruppe wirklich tief geht, neue Denkweisen und Lösungen entwickelt. Die Herausforderung besteht darin, die Teilnehmer strategisch auszuwählen, damit sie mit echten interkulturellen Konflikten "da draußen" arbeiten. Auch lohnt es sich, den Prozess in mehrere Teile aufzuteilen, länger zu arbeiten und der Gruppe mehr Zeit zu geben, um sich über ihre Probleme, Lösungen und Arbeitsbeziehungen klar zu werden. Innerhalb dieses Prozesses, erscheint es ratsam, in der Regel mit den Schritten und Toren zu arbeiten, und die Methoden anzupassen und zu erweitern wie die Facilitatoren es für angemessen halten, um den Bedürfnissen der Gruppe zu entsprechen.

ANSATZ ACHT: TREFFEN UND ANPASSEN AN ERFAHRUNGSBEZOGENE PÄDAGOGIK (INBOX METHODE/THEATER DER UNTERDRÜCKTEN) – KONFERENZ ZUM METHODENDIALOG

Dauer: 3 Tage, Utrecht

National/international: Internationale

Ansatz/Stil: Erfahrungsbezogene Erkundung und Diskussion der Methoden

Materialien: Erfahrungen der Teilnehmer und die Inbox-Ausstellung von Critical Mass

Rationale(s) Ziel(e):

- Die Kumi-Methode Neulingen vorzustellen
- Fortschritte bei der Theorie und Methode von Kumi zu teilen und zu diskutieren
- Das Potential zu erleben, das entsteht wenn man andere Elemente in den Prozess mit aufnimmt

Erfahrungsbezogen(e) Ziel(e):

- Die Beziehungen zwischen Partnern zu stärken
- Begeisterung und Neugier zu wecken

Kurze Zusammenfassung der Veranstaltung:

- Ein kurzer Rundgang durch die Ausstellung INBOX in kleinen Gruppen, wobei Themen wie Konfliktlösung, Identität und Vielfalt, Radikalisierung, Freiheit und Ausgrenzung zur Sprache kamen
- Eine Präsentation über die Grundlagen von Kumi, mit Gesprächen in kleinen Gruppen über Konflikte in unseren Gemeinschaften/Gesellschaften, wobei die jeweiligen Situationen besprochen und verglichen wurden.
- 'Sozio-Drama': ein Beispiel für eine Methode, die es einem Facilitator ermöglicht, eine Reihe von Positionen und Interessen in einer Konflikt-Gruppe aufzudecken, und der Gruppe auf dem Weg hin zu "analytischer Empathie" hilft (die Fähigkeit, die Sicht des Anderen zu sehen und zu verstehen, auch wenn keine Sympathie oder Zustimmung besteht).
- Dann erlebte die Gruppe das Bilder-Theater, das mit Hilfe eines Tableau vivant Machtverhältnisse zu erkunden, was Einsichten in gesellschaftliche Konflikte, vor allem um Fragen der Integration in Europa ermöglicht hat.

Vorgestellte Werkzeuge und Übungen:

- INBOX
- Skulpturentheater und Sozio-Drama

Vorgestellte Werkzeuge und Übungen:

Zu bestimmten Zeitpunkten haben wir einige Anpassungen vorgenommen, unter Verwendung von Werkzeugen aus dem erfahrungsbezogenen Lernen und gesellschaftspolitischen Theater:

- Skulpturentheater, um den Begriff der Macht zu ergründen
- Skulpturentheater, um die Bedeutung und die Realisierbarkeit unserer Vision auf dynamische, körperliche Weise zu ergründen
- Spektrallinien von Vorrecht zu Marginalität, um das Vorhandensein von Bruchstellen und Ungleichheiten innerhalb der Gruppe aufzudecken
- Rollenspiele, um das ABC-Dreieck und die menschlichen Grundbedürfnisse zu verdeutlichen
- Energizer, zur Teambildung und Energie-Erhaltung



Unser Bewusstsein für Macht in Konflikt-Szenarien mit Hilfe des Theaters entwickeln – angeleitet durch unsere Facilitatoren in Utrecht im September 2012

Wer würde an dieser Veranstaltung teilnehmen?

Kumi-Facilitatoren, Lernende aus ganz Europa, Freiwillige und Mitarbeiter

Schwierigkeiten, Erfolge, Bewertung und Empfehlungen:

Erfolge

- Variieren, Experimentieren, Austausch, Gruppenbildung

Schwierigkeiten

- Vielfalt unter den Lernenden, Unterschiede bei Wissen und Interessen/Schwerpunkt
- Ein Beispiel ist kein Training – also darf nicht zu viel erwartet werden

Warum Sie sich für diese Art von Veranstaltung entscheiden könnten:

- Bei Zielgruppen, die lieber praktisch/körperlich arbeiten, können erfahrungsbezogene Methoden, wenn sie gut moderiert werden, sowohl Energie als auch tiefe Einsichten
- Um einen allzu diskursiven und kognitiven Prozess "aufzulockern" – für einen Wechsel vom "reden reden reden" hin zum "tun reflektieren" oder "reden ausprobieren" und so weiter
- Die Linie zwischen dem, was real und was Schauspielerei ist, kann sehr dünn sein. Ein guter Facilitator muss mit den starken Effekten des etwas Auslebens umgehen können – ja, sie sich sogar nützlich machen – aber es braucht Aufmerksamkeit und Geschick, um diesen Prozess zu benutzen. Aufwärmübungen sind von entscheidender Bedeutung, um Sicherheit geben und Spontaneität zu erlauben. Meta-Prozess Interventionen können wichtig sein, sowie den Teilnehmern genügend Zeit zu lassen, um anschließend kognitiv zu verarbeiten und emotional loszulassen.

FRAGEN DIE WIR STELLEN MÜSSEN

Die Ansätze, die wir hier identifiziert haben, richten sich in erster Linie an Lernende und Praktizierende. Sie sind im Wesentlichen "Lernerfahrungen" und keine Konflikt-Interventionen. Wenn Praktizierende über die Verwendung (einiger) dieser Ansätze als Ausgangspunkt zu einer Intervention in einer Konfliktsituation nachdenken, so gibt andere Schritte, die ergriffen werden sollten, um sicherzustellen, dass die Wirkung die er/sie erzielt von Nutzen ist, oder zumindest "keinen Schaden anrichtet". Während unser Diskussionen über das Netzwerk haben wir über die Rolle des Facilitators und Aktivisten gesprochen, und wie wichtig es ist unsere eigene Rolle in dem Konflikt zu bedenken, bevor wir einen Prozess beginnen.

Basierend auf unseren Erfahrungen mit Kumi in der Praxis, präsentieren wir hier einige Fragen, die hilfreich sein können.

Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten, aber während sie diese Fragen abarbeiten, kann es passieren, dass Praktizierende feststellen, dass sie mehr Hilfe, mehr Informationen, mehr Unterstützung brauchen, bevor sie einen Prozess beginnen, oder dass sie den Anfang des Prozesses langsamer und sorgfältiger angehen müssen.

FRAGEN DIE WIR UNS STELLEN MÜSSEN:

Was versuchen wir zu erreichen? Was ist unsere Absicht? Wer sind "wir"?

Was ist unsere Motivation für den Einstieg in diesem Bereich?

Wie wird unsere Kommunikation unterstützt (gibt es sprachliche oder kulturelle Normen wir verstehen müssen?)

Was "wissen" wir schon über diesen Konflikt?

Wo könnte unsere Voreingenommenheit/Urteil mit im Spiel sein und wie gehen wir damit um?

Welche Ansätze und Methoden liegen uns und beherrschen wir – passen sie zu dieser Situation?

Haben wir in diesem Prozess irgendwie Macht (außer als Facilitator)?

FRAGEN DIE WIR MIT UNSEREN PARTNERN/NETZWERKEN BEHANDELN SOLLTEN:

Wie sehen die Strukturen der Organisationen und/oder Parteien aus, die an diesem Prozess beteiligt sind?

Wie wollen unsere Partner kommunizieren?

Wer hat die Macht/wer sind die Entscheidungsträger in diesen Gruppen?

Wer muss ein Teil des Prozesses sein?

Was erwarten die Parteien von dem Prozess?

Wie nehmen die Parteien uns und unsere Intervention wahr?

FRAGEN FÜR UNSERE ENTWICKLUNG ALS PRAKTIZIERENDE UND NETZWERKE:

Was sind die Prozesse, mit denen wir arbeiten werden? Wie haben wir die Qualität des Trainings und Lernens, die erreicht wurde gesichert?

Wie messen wir unsere Kompetenz als Facilitatoren in diesem Bereich?

Wie geben wir das weiter, was wir aus den von uns angewandten Prozessen gelernt haben?

Wie bekommen wir Betreuung und Unterstützung aus dem Netzwerk?

Wie stellen wir sicher, dass unsere Gemeinschaft mit unseren Prozessen und Ansätzen einverstanden ist?

Was sind die Kommunikations-Methoden und Intervalle, die vorhanden und klar sein müssen?

Diese Fragen unterstützen, was schon ein Teil der Methodik von Kumi ist – Uns selbst und den Konfliktparteien bei jedem Schritt des Prozesses Fragen zu stellen.

ABSCHNITT IV: ZUSAMMENFASSUNG

Durch die Zeit, die wir mit einander verbracht haben, hat sich in vielen Bereichen etwas entwickelt. Dazu gehören ein viel besseres Verständnis für unsere Gemeinsamkeiten und unsere Unterschiede als "Europäer", als Praktizierende, als Aktivisten, als Menschen. Die Gelegenheiten, die uns durch unsere Teilnahme an diesem Programm und Netzwerk zuteil wurden, haben Beziehungen und Verständnis entwickelt, haben uns ermutigt, neue Wege zu gehen und haben uns auch oft geholfen, unsere eigene Arbeit und Projekte in einem neuen Licht zu sehen – was uns das Selbstvertrauen und die gegenseitige Unterstützung gibt, um weiter zu machen.

Jedes Land, und manchmal sogar jede Stadt und jedes Stadtviertel, die wir besucht oder dort gearbeitet haben, hat Erfahrungen rund um Einwanderung und Islamfeindlichkeit gemacht, die uns helfen unsere eigene Situation klarer zu sehen, indem entweder die Unterschiede oder die Ähnlichkeiten ins Auge stachen. Es war unser Glück, viele Ansätze kennenzulernen, die funktionieren und etwas bewirkt haben, und zu sehen, wie viel Kumi zu diesen Bezugssystemen beigetragen hat oder beitragen könnte.

Indem wir einander als Kollegen, als Partner, als Gastgeber und Gäste besser kennengelernt haben, wuchs unser Gefühl der Verbundenheit und unsere Gespräche und Austausch brachten aufregende neue Möglichkeiten für eine Zusammenarbeit oder zumindest für die Kommunikation miteinander über unsere Erfahrungen in unseren Gesellschaften – sowohl individuell wie gemeinsam.

Was wir tun werden und hoffen, dass Sie es versuchen, ist weiterhin als Netzwerk zu arbeiten, auf die Beziehungen, die wir bereits miteinander haben, aufzubauen und – wenn möglich – mitzuteilen wie es funktioniert. Besondere unter uns wir werden dafür sorgen, dass Kumi ein Teil unserer Verbindung bleibt – dass wir uns darüber austauschen wie wir uns gegenseitig ausbilden und wie wir mit dem Prozess an Projekten arbeiten.

Wir sind alle Lernende in den Konfliktbereich – und unsere beste Chance, weiter zu wachsen und zu lernen ist durch die starken Netzwerke die wir geschaffen haben. Wir hoffen, dass dieses Handbuch Ihr Interesse geweckt hat, und dass Sie sich an uns wenden, um sich uns anzuschließen und noch mehr zu lernen. Wir arbeiten auf vielen Ebenen an der Kumi-Ausbildung und werden unsere Fallstudien und Veranstaltungen über die Webseiten teilen, die Sie in dem Abschnitt Ressourcen unten finden. Wir freuen uns darauf, wenn das Netzwerk wächst, und wir weiter gemeinsam teilen und lernen können.

ABSCHNITT V: RESSOURCEN

WEITERFÜHRENDE LITERATUR

- Badawi, A., Brandon, S.; und Sternberg, M. (2013) "From Antagonism to Resonance: Some Methodological Insights and Dilemmas", in Rothman, Jay (Hrsg.) *From Identity-based Conflict to Identity-based Cooperation*, New York: Springer.
- Bergdall, TD (1993) *Methods for Active Participation*, Nairobi, Kenia: Oxford University Press.
- Brashear, Micha; Sipes, Brandon und Sternberg, Michael (2012) "Social Transformation in Conflict and the Kumi Method", in Manichev, S. und Redlich, A. (Hrsg.) *Embedding Mediation in Society: Theory, Research, Practice, Training*, Peter Lang: Frankfurt am Main ISBN 978-3-631-62502-6
- Galtung, J. (1996) *Peace by Peaceful Means: Peace, Conflict, Development and Civilization*, London, UK: Sage.
- Galtung, J. (2004) *Transcend and Transform*, London, UK: Pluto Press.
- Graf, W., Kramer, G.; und Nicolescou, A. (2008) "The Art of Conflict Transformation through Dialogue", heruntergeladen von: http://www.iicp.at/communications/publications/papers/WP0804_ConflictTransformationDialogue.pdf
- Graf, W., Kramer, G.; und Nicolescou, A. (2010) "Complexity Thinking as a Meta-Framework for Conflict Transformation", in *Search of a Paradigm and a Methodology for a Transformative Culture of Peace*, Wintersteiner, W. und Ratkovic, V. (Hrsg.), Klagenfurt, Österreich: Drava.
- Rothman, J. (1997) *Resolving Identity-Based Conflicts in Nations, Organizations and Communities*, San Francisco, CA, USA: Jossey-Bass.
- Rothman, J. (2010) "The ARIA Approach to Creative Conflict Engagement", in *The Encyclopaedia of Peace Psychology*, Malden, MA, USA: Wiley-Blackwell Press.
- Stanfield, R. (Hrsg.) (2002) *The Workshop Book: From Individual Creativity to Group Action* Gabriola Island, BC, Canada: New Society Publishers.
- Staples, Bill (2013) *Transformational Strategy: Facilitation of ToP Participatory Planning*, Bloomington, Universe Inc. ISBN 978-1-4759-6839-2

WEBSEITEN UND KONTAKT:

www.ica-uk.org.uk
www.criticalmass.nu
www.ikm-hamburg.de
www.transform-centre.org
www.schura-hamburg.de