

Transformatives Organizing heißt auch Konflikt

Wie wir mit Unterschieden
miteinander arbeiten und
wachsen



Inhalt

Willkommen.....	4 – 5
<i>Bewegungsschule Kollektiv</i>	
Konflikt nervt + Selbst-Regulation	6 – 7
<i>Mika</i>	
Wann ist Konflikt und für Wen?	8
<i>Michel</i>	
Unvollständiges Gruppenwissen.....	9
<i>Michel</i>	
10 – 11.....	10 – 11
الصراعات على السلطة و الامتيازات في التنظيم الهرمي (Kämpfe um Macht und Privilegien in hierarchischen Organisationen)	
<i>Haider</i>	
Konfliktphasen nach Motte.....	12
<i>Motte</i>	
Konfliktphasen nach Arnold Mindell	13
<i>Motte</i>	
Innere Arbeit.....	14 – 15
<i>Oliver</i>	
Macht und Rang Dynamiken	16 –17
<i>Alice</i>	
Prinzipien von Rang.....	18 –19
<i>Bewegungsschule Kollektiv</i>	

Notes from someone who finds conflict hard 20 – 21
(Anmerkungen von jemandem, dem Konflikte schwerfallen)
Emma You

Keine Selbstverständlichkeit 22
Mika

Macht-Losigkeit 23
Mika und Emma

Eigene Notizen 24 – 25
Du

Weitere Infos, Extra Ressourcen, Danke ♥ 26 – 27
Bewegungsschule Kollektiv



Willkommen

Ein herzliches Willkommen an alle, die dieses Zine aufschlagen. Hallo, wenn der Titel dein Interesse geweckt oder dich erstmal abgeschreckt hat. Willkommen, wenn du dieses Heft geöffnet hast, weil es dir jemand in die Hand gedrückt oder dich darum gebeten hat, es zu lesen. Hallo an alle Assoziationen und Gefühle, die aufkommen, wenn du die Worte "Konflikt" und "Organizing" hörst.

Und, was kommt bei dir in diesem Moment hoch?

Dieses Heft ist Teil eines längeren Prozesses des Wahrnehmens, Nachdenkens, Erforschens und Träumens über Konflikte in unseren sozialen und politischen Bewegungen und unserer Bewegungsschule: Was können wir praktisch tun, wenn ein Konflikt sich Bahn bricht (denn das wird er unweigerlich). Und mehr noch, wie können wir uns auf ihn einlassen. So dass er zur Quelle der Transformation und Heilung wird - anstatt mehr Schmerz und Leid in unseren Gruppen schafft.

Was, wenn jeder Konflikt ein Tor ist, uns persönlich und kollektiv besser zu verstehen und unsere wahre Stärke und Macht zu erkennen und einzusetzen?

In unserem Konflikt-Lern-Prozess der letzten Jahre haben wir gestritten, geweint und gelacht. Und für uns hat sich diese entscheidende Einsicht ergeben: Konflikt kann dieser Zugang zu Transformation sein. Transformatives Organizing funktioniert nicht nur durch Forderungen und Kampagnen, die darauf abzielen, Ausbeutung und Entrechtung im Außen abzuschaffen. Solange diese Strukturen unsere Gesellschaften prägen, ist jeder einzelne Mensch und jede einzelne Gruppe Teil davon. Deshalb funktioniert die Transformation auch durch die Auseinandersetzung mit Macht im Hier und Jetzt, wo wir sind. Die tiefe Veränderung, wie wir sie in der Gesellschaft sehen wollen und

für die wir so hart kämpfen, muss uns unweigerlich beinhalten. Das ist nicht immer schön, aber mit aktiver Konfliktarbeit können wir üben, die Orte zu erreichen, an denen wir uns anders begegnen. In tieferem Vertrauen und mit größerem Verständnis für die unterschiedlichen Verletzungen, die wir mit uns tragen – und manchmal sogar mit Momenten von Heilung, Loslassen und ganz neuer Kraft.

Die Inhalte dieses Zines haben alle Beteiligten selbst und teilweise gemeinsam entwickelt. Sie bauen auf unseren Erfahrungen mit Konflikten innerhalb unserer politischen Organisationen auf und auf Geschichten von anderen. Die Inhalte und Bilder im Zine speisen sich aus Theorien, die wir entwickelt haben durch die jahrelange Arbeit mit Basisgruppen und Organizer*innen, und aus Theorien, die andere uns gelehrt haben (s. letzte Seite für mehr Ressourcen).

Wir glauben, dass wir – als Aktive in sozialen Bewegungen – in unserer Bereitschaft und unserem Mut für Konflikte wachsen müssen, um unsere innere, zwischenmenschliche und kollektive Kraft zu stärken, systemische Veränderungen zu erreichen und um in einer Welt mit Unterschieden und Gerechtigkeit miteinander zu leben, zu arbeiten und manchmal auch zu streiten.

Die Seiten im Zine sind gestaltet von Alice, Emma, Haider, Michel, Mika, Motte, Oliver und Toni.

Dieser Einleitungstext ist geschrieben von Emma You, Alice und Mika von der Bewegungsschule & Eyfa Germany, 2023.



Konflikt

hervortritt

und zieht

Energie.

Kein Bock drauf* ich
gehe

* auch nicht auf beruhigen

Konflikt
+ Macht(-Verhältnisse) = STRESS???!
+ Gruppen



(kollektive) **Selbst-Regulation** kann helfen.*



Banden bilden

MEDITATION

raus gehen, rennen, schreien, atmen,
mal kurz allein / zu zweit sein, was
essen, arbeiten, Augen auf & zu, eine Umarmung
von einer vertrauten
Person... was
Kannst du
machen?

eigenen
Raum.

Work Work Work



- *Tipps für Situationen, in denen ich entscheide mein Nervensystem zu beruhigen, z.B. weil ich dabei bleiben will, auch wenn's stressig ist:
- ich bekomme kritisches Feedback
 - ich will Feedback geben, aber meinem Gegenüber nicht alle meine Gefühle
 - ich bin den ganzen Tag in einer Gruppe
 - ich merke Spannungen von anderen
 - ...



WANN IST KONFLIKT ? UND für WEN ?



- Wie wird mit Unwohlsein umgegangen ?
- Wann betrifft ein Konflikt alle ?
- Und wer kümmert sich davor ?
(Vertraute Personen in der Gruppe ?
Niemand ?)

◦ Wird ein Konflikt überhaupt für alle zur Sprache gebracht ?

Und welche Strukturen schaffen wir, um caring miteinander umzugehen und Konflikte auszutragen ?

**REPAIR
&
CARE**



SEEKING THE UNSEEN, THE INVISIBLE, THE BARELY THERE

UNVOLLSTÄNDIGES WISSEN GRUPPEN-

- Vertraute und nahe stehende Menschen wissen aber oftmals weniger bis kein Wissen über
- Privilegien
- Unterdrückung
- Herausforderungen
- Trauma
- Stress
- Konfliktverhalten

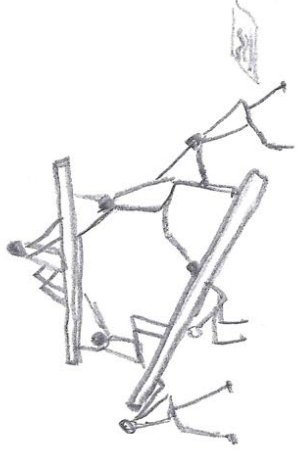
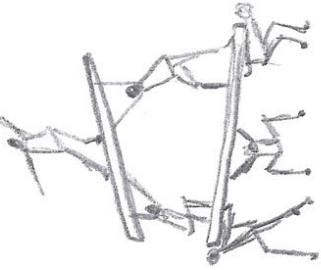
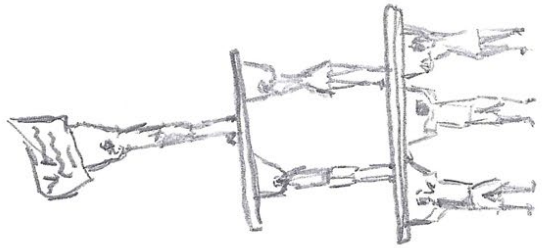
Diskriminierung aufgrund sozialer Position oder Herkunft.



Hierarchie und vermeintliche Authentizität von bestimmten Sprecher:innen-Positionen

أحصراعات على بلاطة و لدا متيازات في بتنظيم المهري

عندما نعمل في ظل البطنة لعمامة يصبح لعميل لدفق و لسيبي
 خطير للغاية ، لهذا الجس في لقلب لتنظيمات حموية بعض
 التين ، و هي بالناسك تجلب لعمير من لاشكال ليني تطلق
 العمير من لطرقات و اقل المجموعات
 و اذ الهم تتعامل بحكمه مع هذه اشكال من
 الطرقات قد يهدم لعميل بالكله



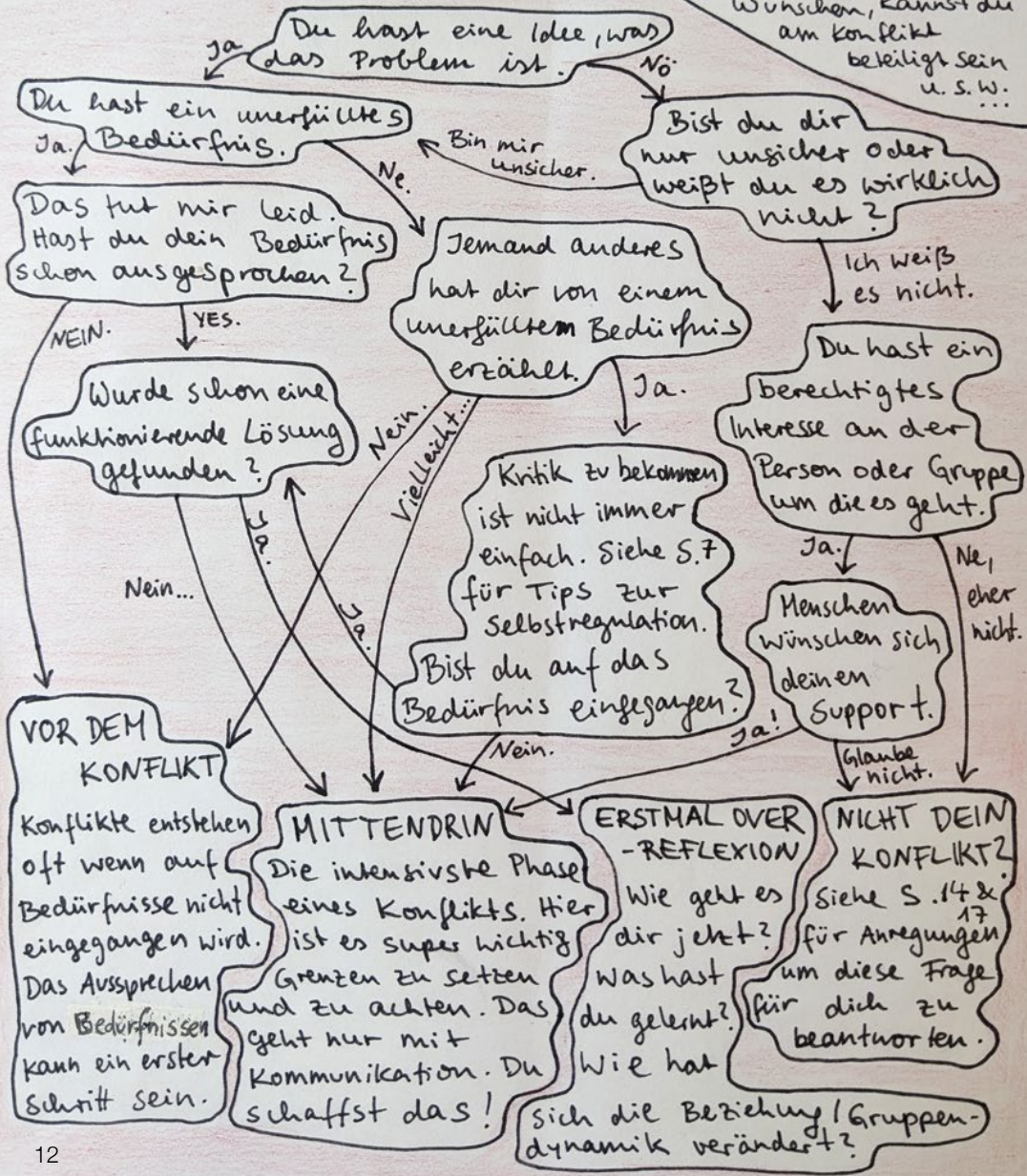
Kämpfe um Macht und Privilegien in hierarchischen Organisationen

Wenn wir unter repressiven Regimen arbeiten, wird die Arbeit in der horizontalen und Netzwerkform sehr gefährlich. Daher greifen wir oft auf die Arbeit in einer etwas hierarchischen Form zurück. Und dieser Form bringt sicherlich viele Probleme mit sich, die viele Konflikte innerhalb von Gruppen hervorrufen. Wenn wir uns bei dieser Art von Konflikt nicht einer gewissen Weisheit und Transparenz hingeben, könnte die gesamte Arbeit zerstört werden.

Konfliktphasen nach Motte

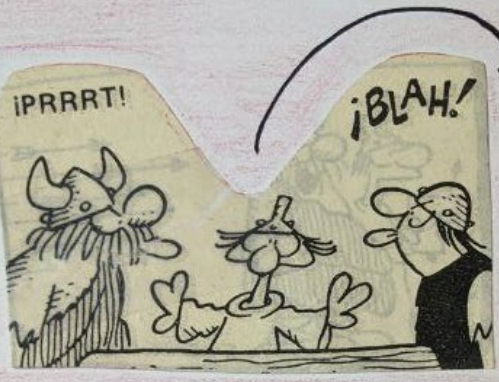
Wo stehe ich gerade in einem Konflikt?
 ⇒ LOS GEHT'S!

*Disclaimer: Diese Seite erhebt nicht den Anspruch der Komplexität von Konfliktsituationen gerecht zu werden und kann dir nur eine grobe Orientierung bieten. Nicht jeder Konflikt endet mit einer Lösung. Auch wenn Menschen sich keine Unterstützung von dir wünschen, kannst du am Konflikt beteiligt sein u. s. w. ...



Konfliktphasen nach A. Mindell

→ aus der Prozessarbeit mit Gruppen & Einzelpersonen



Phasen zu erkennen kann dir als Facilitator*in helfen Interventionen & Strategien zu entwickeln um eine Gruppe bei der Bearbeitung eines Konflikts zu unterstützen.

Phase 1: Wohlfühlen

- Die Gruppe ist fokussiert & auf sich selbst bezogen
- Teilnehmende sind nicht bereit Spannungen ins Auge zu sehen
- Konflikte werden ausgeblendet

Phase 2: Spannung, Ärger

- Ausdruck des Konflikts
- bestimmte Themen (oft verbunden mit Rang & Diversität) lassen sich nicht mehr ausblenden
- durch Auseinandersetzung wird eine Bewusstseinsänderung möglich
- Transformatives Potential

Phase 3: Traumland

- Grenze zwischen "wir" / "nicht wir" wird durchlässiger
- Rollenwechsel wird möglich
- Doppelsignale können wahrgenommen werden

Phase 4: Detachment / Essenzebene

- Gruppe fühlt sich entspannt & losgelöst
- Raum für Kreativität
- Klarheit einer gemeinsamen "Sache"

- Die meisten Konflikte sind nicht linear.
- Die Phasen sind nicht exklusiv.
- Offen bleiben! Es gibt keine One-size-fits-all Lösung.



WER
IST DEIN*E
"GEGN-
ER*IN"?
(BEZIEHUNG)
WURUM
GEHT ES?
(STAND-
PUNKTE,
KONFLIKTE)
SIND
MUSTER
ZU ERKENNEN?
(ERGEB-
NISSE)
WAS
SIND
DEINE
TYPISCHEN
REAKTIONEN
IN
SOL-
CHEN
MOMEN-
TEN?

1. Liste alle aktuellen Konflikte:

1. LISTE ALLE AKTUELLEN

WER
IST DEIN*E "GEGN-
ER*IN"? (BEZIEHUNG)
WURUM GEHT ES? (STAND-
PUNKTE, KONFLIKTE) SIND
MUSTER ZU ERKENNEN? (ERGEB-
NISSE)
WAS SIND DEINE TYPISCHEN
REAKTIONEN IN SOL-
CHEN MOMEN-
TEN?

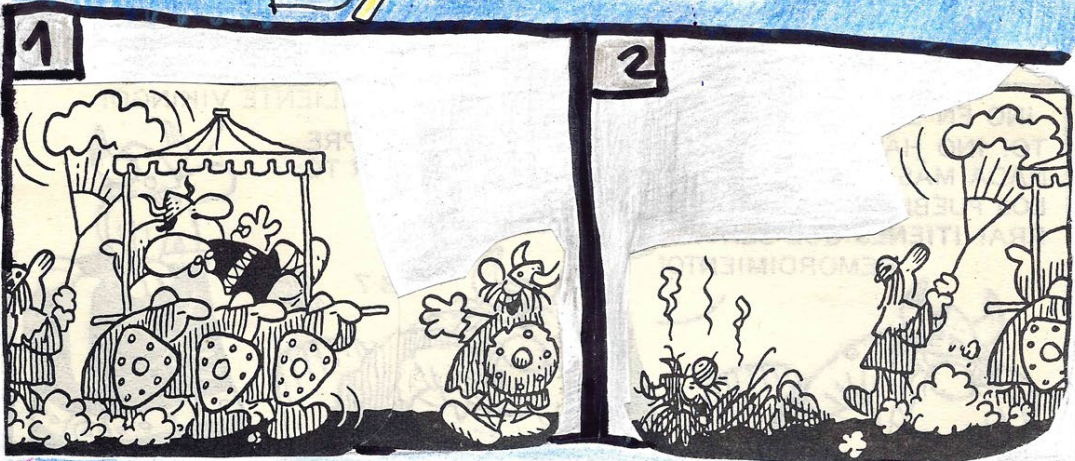
2. BEANT-
WORTE INNER-
LICH KURZ
EIN PAAR
DER FOLGEN-
DEN FRAGEN:

W KONFLIKTE, DIE DIR EINFALLEN.

M

acht & Rang.

Dynamiken



Ein klarer Fall von Machtmissbrauch...



MACHT: Wenn wir Macht haben, können wir mit Leichtigkeit Dinge umsetzen. Macht lässt uns entspannt und sicher fühlen. Sie ist weder gut noch schlecht, es kommt auf unseren Umgang an.



RANG: Beschreibt die Machtposition in einem bestimmten Kontext, Gruppe oder Situation. Rang ist relativ und dynamisch.

- Checkliste
- weiß
 - hetero
 - Erbe?
 - cis
 - männlich

PRIVILEGIEN: Beschreiben den Nutzen, den wir aus einer Machtposition ziehen.



Wo habe ich hohen Rang?
Wie kann ich ihn zum Wohle der Gruppe einbringen?
Soll ich vorgehen oder mich zurücknehmen?
Kann ich meine Privilegien kollektivieren?

Unbewusster Rang
führt zu Konflikten

Persönliche Kraft
können wir
fördern &
Entwickeln

Prinzipien von Rang

Macht liegt
im Auge
des Betrachters

wir können
uns bewusst
entscheiden
hohen Rang
anzunehmen

Glaub nie du
hättest keine
Macht

Rang ist relativ,
Dynamisch &
Kontextbezogen

Wir sind uns unserer
Macht oft nicht bewusst
und spüren sie nicht



Quelle: Institut für Prozessarbeit



Wo hast du hohen Rang? Wo niedrigen?
Was macht das mit dir in Gruppen?

Struktureller Rang



Persönliche Kraft

Relativ + Konfliktbewusst
Wo Macht ist ist auch Widerstand

Resistenz, Konfliktfähigkeit, Selbstbewusstsein. Was dagegen sagen können...

formell:

Ämter, Position in einer Gruppe oder Organisation

Informell:

Netzwerk, Anerkennung

Sozialer Rang

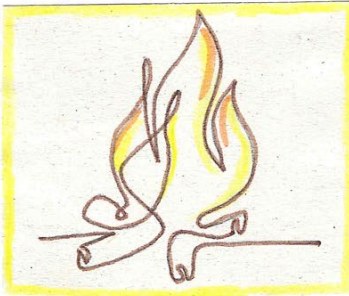


Geschlecht, Hautfarbe, Nationalität, Sprache, Bildung
Herkunft, Alter, Geld, Aussehen, Gesundheit

KONFLIKTUEBLICHKEIT
STÄRKE

Notes from someone who finds conflict hard / Anmerkungen von jemandem, dem Konflikte schwerfallen:

- I come from cultures with indirect communication styles.
- I find it really hard to express things directly and openly. And most times it's really hard to receive direct and open feedback.
- But I want to be able to do both. Because if I don't, conflict may continue unresolved in our group.
- It makes my heart race and can feel scary.
- Ich komme aus Kulturen mit indirektem Kommunikationsstil.
- Es fällt mir sehr schwer, Dinge direkt und offen auszudrücken. Und meistens ist es auch sehr schwer, direktes und offenes Feedback zu erhalten.
- Aber ich will in der Lage sein, beides zu tun. Denn wenn ich das nicht tue, können die Konflikte in unserer Gruppe ungelöst bleiben.
- Das lässt mein Herz rasen und kann mir Angst machen.



Arnold Mindell encourages us to "sit in the fire" because the fire's heat creates community. Heartfulness can prevent us from burning.

Arnold Mindell ermutigt uns, "im Feuer zu sitzen", denn die Hitze des Feuers schafft Gemeinschaft. Die Herzlichkeit ist es, die uns vor dem Verbrennen bewahren kann.

Things I'm practising to help myself:

- ★ Learning into discomfort of:
 - a) communicating things clearly and directly
 - b) receiving direct feedback
 - ★ The "sacred pause" from Kai Cheng Thom & Caffyn Jesse
 - ★ "Strong back, soft front" from Joan Halifax/Brené Brown
- Trusting this will take us somewhere rather than being stuck or in denial (which can have other consequences e.g. resentment)
- A moment to take a pause and check in with myself and my needs and taking responsibility for them
- Being strong and caring for my identity, needs and beliefs, without degrading yours. Vulnerability and not armouring up in defence.

- ★ Listen even more (even if I think I'm already doing this), stay curious, ask questions for clarification. ▶ Don't underestimate the power of being deeply understood and understanding deeply
- ★ Love and compassion for me and my counterparts/ community. ▶ Shame immobilises us. I will make mistakes and I can practise taking accountability for them.
- ★ Focus on intentions ▶ What does this relationship/ collaboration mean to me? What am I/ we to gain from sitting in the fire?

★ Courage!

Dinge, die ich übe, um mir selbst zu helfen:

- ★ Sich den unangenehmen Gefühlen zuwenden von:
 - a) Dinge klar und direkt zu äußern
 - b) Direktes Feedback zu erhalten
 ▶ Vertrauen darauf, dass uns das weiterbringt, statt in einer Sackgasse zu stecken oder zu leugnen (was andere Folgen haben kann, z.B. Groll)
- ★ Die "heilige Pause" von Kai Cheng Thom und Caffyn Jesse ▶ Ein Moment des Innehaltens und der Auseinandersetzung mit mir selbst und meinen Bedürfnissen und der Übernahme von Verantwortung für sie
- ★ "Starke Rücken, weiche Vordesseite" von Joan Halifax/ Brené Brown ▶ Stark sein und für meine Identität, Bedürfnisse und Überzeugungen eintreten ohne die anderen abzuwerten. Verletzlichkeit und kein Panzern zur Verteidigung.
- ★ Noch mehr zuhören (auch wenn ich denke, das ich das schon tue), neugierig bleiben, Fragen zur Klärung stellen ▶ Unterschätze nicht die Macht des tiefen Verstehens und des tiefen Verständnisses.
- ★ Liebe und Mitgefühl für mich und meine Mitmenschen/ Gemeinschaft ▶ Scham macht uns starr. Ich werde Fehler machen und kann üben, die Verantwortung dafür zu übernehmen.
- ★ Fokus auf Absichten ▶ Was bedeutet diese Beziehung/ Kollaboration für mich? Was kann ich/ können wir gewinnen/ verlieren, wenn wir im Feuer sitzen?

★ Mut!

Something to remember / Zur Erinnerung:

- I/ we can always stop or pause if we are not in a) **mutuality** (shared state or feelings e.g. of respect, risk-taking, intentions, visions of liberation, labour, solidarity) and b) **practise together**. This is based on the late Ed Porter's wisdom on ingredients for collaboration.
- Ich/ wir können immer aufhören oder innehalten, wenn wir nicht a) in **Gegenseitigkeit** sind (geteilte Zustand oder Gefühle z.B. von Respekt, Risikobereitschaft, Absichten, Visionen von Befreiung, Arbeit, Solidarität) und b) **gemeinsam praktizieren**. Dies basiert auf der Weisheit des verstorbenen Ed Porter über die Zutaten für die Zusammenarbeit.

Meine Notizen

Weitere Infos und Ressourcen

Zu Konflikt und aktiver Konfliktarbeit

- <https://institut-prozessarbeit.de/> Institut für Prozessarbeit Deutschland
- <https://www.processwork.edu/> Processwork Institute (USA)
- <https://abolitionist.tools/Loving-Justice> Embodied Conflict Resolution & Transformative Justice with Kai Cheng Thom
- <https://www.seedsforchange.org.uk/conflictbooklet.pdf> Seeds for Change Working with Conflict in our Groups

Von der Bewegungsschule

- <https://youtu.be/UWW5lrYqYys> Wachsende und aktive Gruppen
- https://youtu.be/FR_5SaPedGo Vielfältige und inklusive Gruppen
- <https://organisiert-euch.de/mehr-werden/> Selbstlernkurs Mehr Werden
- <https://organisiert-euch.de/mehr-werden/modul-1/> Mehr und stärker werden/Einführung Transformatives Community Organizing
- <https://organisiert-euch.de/mehr-werden/modul-2a/> 1 zu 1 Gespräche
- <https://organisiert-euch.de/mehr-werden/modul-3a/> Spektrum der Verbündeten

Danke!

Danke an alle, von denen wir gelernt haben, deren Räume wir nutzen konnten und die uns bei der Umsetzung dieses Zines geholfen haben!*



Ein besonderes Dankeschön:

- für die Bilder die wir ausgeschnitten und eingeklebt haben z.B. von Missy Magazine und Arts of the Working Class.
- Die Rosa-Luxemburg-Stiftung hat mit ihrer Förderung sowohl einen Basisarbeit und Konflikt-Workshop als auch dieses Zine ermöglicht.
- Hilke Babbe für Druckvorbereitung und Layout-Beratung.

*Wir konnten zum Beispiel den selbstverwalteten Kiezraum Lauseria nutzen. Die Lauseria braucht euren Support: anfrage@lauseria.de



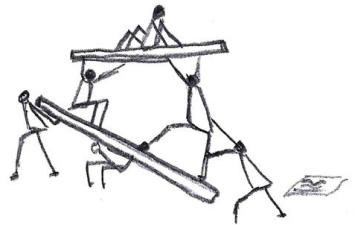
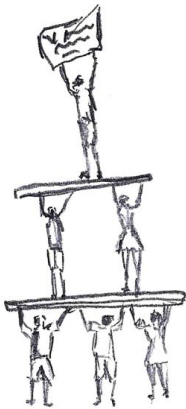


Bild von Haider aus „Kämpfe um Macht und Privilegien in hierarchischen Organisationen“



**ROSA
LUXEMBURG
STIFTUNG**



So erreicht ihr uns:

<https://bewegungsschule.org/>
info@bewegungsschule.org