

# Dialoge zwischen Ukrainern und Russen: Peacebuilding-Bemühungen von 2014 bis 2018 # \*

Galina Pokhmelkina <sup>1</sup> ✉, Gerda Mehta <sup>2</sup>

## Zusammenfassung

Der Begriff „friedliche Dialoge“ beschreibt die Methode der Arbeit mit transnationalen Gruppen. Diese Gruppen werden speziell für die Entwicklung von Projekten organisiert, die den zivilen Frieden während des bewaffneten Ukrainisch-Russischen Konflikts fördern. Die Unterstützung der Friedentendenz in der Gesellschaft mittels Dialoge, die wachsende Zahl der TeilnehmerInnen, weitere Implementierungen der Projekte, die die Notwendigkeit der bürgerlichen Aktivitäten im Aufbau des Friedens für wichtig erachten, bieten eine Alternative zu Feindschaft und Hass – auch während eines bewaffneten Konfliktes.

Die Methode „friedliche Dialoge“ wird in Bezug auf die Schaffung von speziellen kommunikativen Bedingungen und der besonderen Qualität der Kommunikation beschrieben. Es wird auch der Begriff „Diapaxis“ verwendet, um die Besonderheit dieser Dialog-Treffen zu betonen. Der Beitrag analysiert 14 Dialog-Treffen in den Jahren 2014-2018 mit 109 TeilnehmerInnen. Der Schwerpunkt dieses Beitrags ist gerichtet auf die Prozesse der transnationalen Gruppen: thematische Inhalte, Dynamik der Beziehungen, Schwierigkeiten und Probleme der Facilitation von solchen Gruppen.

## Abstract

The term “peace dialogues” describes the method we used in the work with the transnational groups. These groups were organized for fostering civil peace efforts during the Ukrainian-Russian armed conflict. Strengthening of peace attempts in the society by dialogue, increasing the group members, further implementation of the projects that focus on the idea to increase the civil initiatives to rebuild peace within society nourish an alternative to enemy bashing and hatred – also in times of armed conflict.

The method of “peace dialogues” is described through its very communicative function and its unique quality of communication. One also calls it “diapaxis” to emphasize the uniqueness of these meetings. The article analyses 14 dialogue seminars in the years of 2014-2018 with 109 participants. Here the focus is on understanding the processes of the transnational groups: thematic emphasis, dynamics of the relationships, and concerns and problems of the facilitation in such groups.

**Keywords:** Friedensdialog, Diapaxis, Dialogprozesse

# Originaltitel: Диалоги между украинцами и россиянами: миротворческая попытка в 2014-2018

\* This project received funding from the European Union's Horizon 2020 Research and Innovation Programme under grant 700583, with the name PeaceTraining.eu. The content of this article does not reflect the official opinion of the European Union. Responsibility for the information and views expressed in the article lies entirely with the authors.



<sup>1</sup> Zentrum für Europäische Ausbildung in Psychotherapie, Moskau

<sup>2</sup> Gerda Mehta assisted contentwise for publication, and especially for producing a German version. She is Consortium member of peacetraining.eu and long term colleague of Galina Pokhmelkina organising mediation trainings and visitations for Russian speaking students and colleagues in Austria and diverse cities in Russia within the last 15 years.

✉ Korrespondenz über diesen Artikel ist zu richten an Galina Pokhmelkina, Email: [galinapokhmelkina@gmail.com](mailto:galinapokhmelkina@gmail.com)

Lizenzbedingungen:



Dieser Artikel ist ein erster Versuch, die Erfahrung einer Reihe von Dialog-Treffen Russisch-Ukrainischer Gruppen zu beschreiben. Ziel ist es, die Prozesse, die in transnationalen Dialoggruppen zustande kommen, zu reflektieren.

## 1. Der Kontext der Dialoge mit UkrainerInnen und RussInnen

Der 2014 begonnene bewaffnete Konflikt auf dem Territorium der Ukraine wurde für die ukrainische und für die russische Gemeinschaft der MediatorInnen zu einer berufspolitischen Herausforderung. So wurde vom 1.-3. November 2014 ein erstes Dialog-Treffen zwischen VertreterInnen der Ukraine und von Russland organisiert (Merzlyakova, 2014). Zu Beginn waren es 14 TeilnehmerInnen inklusive den drei Facilitatorinnen und Organisatorinnen. In der Folge gab es 14 Dialog-Treffen - jeweils drei Projekte von

2-5 Sitzungen mit halboffenen Gruppen. Insgesamt nahmen 109 Menschen daran teil. Ich selbst war Teilnehmerin an einem Dialog, Facilitatorin an elf Folgetreffen und Facilitatorin sowie Organisatorin zweier weiterer Treffen.

Als Vorbereitung der Dialoge dienten Fokus-Gruppen in Russland und in der Ukraine, in denen aktuelle offene Themen / Anliegen zwischen der Ukraine und Russland und den UkrainerInnen und RussInnen gesammelt wurden; Es wurden auch bestehende andere Initiativen und Umsetzungspläne der Zivilgesellschaft besprochen, die die Überwindung von Feindseligkeit und Hassgefühlen zum Ziel hatten.

## 2. TeilnehmerInnen der Dialog-Gruppen

Die Treffen fanden in Belarus, Georgien oder der Türkei statt. TeilnehmerInnen waren VertreterInnen der verschiedenen Regionen der Ukraine und Russland.

Wichtig für uns war vor allem die Teilnahme der VertreterInnen der Ost-Ukraine, einschließlich jener Zonen, die sich nicht unter Kontrolle der Ukraine befinden. TeilnehmerInnen aus Gebieten, auf denen es zu bewaffneten Kampfhandlungen kommt, bringen ernste Probleme im Zusammenhang mit Ausbeutung, Zerstörung und Wiederherstellungsversuche des Alltags durch die Zivilbevölkerung in diesen Gebieten in die Besprechungen ein. In der Gruppe sind auch VertreterInnen von MigrantInnen und UmsiedlerInnen, deren Schwierigkeiten und Interessen auch Diskussionsthema wurden.

Die TeilnehmerInnen an den Dialogen waren alle selbst OrganisatorInnen und SpezialistInnen innerhalb des gesamten Projekts (SoziologInnen, AnalytikerInnen, u.a.).

Zur Vorbereitung des ersten Dialog-Treffens (Konferenz der Dialog-FacilitatorInnen in Odessa, Dezember 2014) wurden erfahrene Dialog-FacilitatorInnen, PartnerInnen und OrganisatorInnen für die Entwicklung von Dialog-Projekten mobilisiert; unterstützt wurde dies von internationalen Organisationen. Bereits bestehende Erfahrungen einiger Mitglieder bei Dialog-Organisation im Hintergrund bewaffneter Konflikte konnten für die Konzept- und Methodenentwicklung bei der Arbeit mit den Gruppen genutzt werden. Zu unserem transnationalen Team gehören heute VertreterInnen der Ukraine, Russlands, Deutschlands, der Schweiz; Fachpersonen verschiedener sozialer Professionen und Ausrichtungen wie FriedensstifterInnen oder

MenschenrechtsaktivistInnen, MediatorInnen und Dialog-FacilitatorInnen, PsychotherapeutInnen und PsychologInnen, SoziologInnen, BusinesstrainerInnen, ManagerInnen, LeiterInnen privater NGOs und staatlicher Einrichtungen. Sie alle gehören sechs Organisationen aus der Ukraine, Russland, der Schweiz und Deutschland an; mit Unterstützung der inter-nationalen Organisationen schaffen wir die Weiterführung der Dialoge.

Die FacilitatorInnengruppe bestand aus vier Personen aus Deutschland, Russland und der Ukraine. Die Arbeit wurde auf Russisch durchgeführt.

Die Dialog-Gruppen trafen sich jeweils zwei bis fünf Mal. Jedes Treffen dauerte zwischen drei und fünf Tagen. Im letzten Dialog-Projekt 2015-2017 gab es fünf Gruppentreffen. Die Mehrheit der TeilnehmerInnen der Gruppe setzte sich dafür ein, Dialoge im nächsten Projekt – im Frühjahr 2018 – fortzusetzen.

Die Dialoggruppen waren halboffen, d.h. ihre Zusammensetzung beim zweiten, dritten oder vierten Treffen änderte sich in nicht höherem Ausmaß, als zu einem Drittel. Die Anwesenheit an allen Tagen jedes Treffens war Teilnahmebedingung. Zwischen den Gruppentreffen gab es Pausen von zwei bis sechs Monaten.

Die transnationalen Dialoggruppen unserer Projekte wurden Zentrum des Aufbaus vieler neuer Russisch-Ukrainischer Initiativen: Dialogprojekte, Forschungsprojekte, Fokusgruppen, eine Reihe von Kunstprojekten sowie humanitäre Hilfsprojekte.

## 3. Sozialer und kultureller Kontext der Dialoge

Zwischen 2014 bis 2018 änderte sich die globale, wirtschaftliche, politische und soziale Situation. Beide Länder – die Ukraine und Russland – gerieten in intensive Turbulenzen, was wiederum zusehends zum bewaffneten Konflikt führte.

Wir – ein Team von MediatorInnen, FacilitatorInnen und ManagerInnen – arbeiteten in Dialogen mit AkteurInnen beider Länder, mit Menschen aus verschiedenen sozialen Schichten und Berufsgruppen. Wir glauben, dass unsere Aktivitäten eine wachsende Kraft in Richtung friedliche Weltanschauung, Erweiterung der Teilnehmenden und Einbindung der zivilen Initiativen für den Frieden bringen. All dies soll zur Alternative zu Feindschaft und Hass werden, und uns von bewaffneten Handlungen und „Informationskriegen“ wegbringen.

Die Kampfhandlungen in der Ukraine halten seit 2014 an. Unter diesen Bedingungen wird unsere

Friedensarbeit schlecht beurteilt: die Dialoge werden als erfolglose, hilflose Bemühungen kritisiert. Andererseits ziehen sie gleichzeitig aufgrund ihrer scheinbaren Einfachheit InitiatorInnen in den Bann, die manchmal schädlich handeln, obwohl sie auch Dialog-Aktivitäten unterstützen, was wiederum die Methode des Dialogs diskreditiert.

Die letzten 25 Jahre in Ukraine unterschieden sich wesentlich in politischer, wirtschaftlicher und sozialer Entwicklung von Russland. Das hat dazu geführt, dass die Menschen beider Länder aufhörten, einander zu verstehen. Wachsende gegenseitige Missverständnisse erzeugten Konfrontation und Feindseligkeit. Die Auseinandersetzung mit der der Bewertung von Geschichte, Gegenwart und Weltanschauung kommt in unseren Dialogen klar zutage. Oft entsteht der Eindruck, dass in den Diskussionen trotz der gemeinsamen Sprache Menschen aus verschiedenen Zeiten und Kulturen sprechen. Die Kontroverse zeichnet sich nicht über den Gegensatz „UkrainerIn – Russe / Russin“ ab, sondern zwischen denjenigen, die unterschiedliche Ansichten zu den Werten der demokratischen, liberalen, westlichen Welt als Gegenpol zu Werten sowjetischer oder noch früherer Prägung vertreten.

#### 4. Zur Methode „Friedliche Dialoge“

##### 4.1. Mehrdeutigkeit des Dialogbegriffs

Der Begriff „Dialog“ wird in mehreren Bedeutungen und verschiedenen Kontexten verwendet. Er wird sowohl in der Alltagssprache als auch in den Sozialwissenschaften eingesetzt: „interkultureller Dialog“, „interreligiöser Dialog“, „nationaler Dialog“, „politischer Dialog“. Dabei führen Spezifika der Methode Dialog als eine Methode der Peacebuilding-Arbeit zu Verwirrung.

So besteht die Gefahr, dass mit zu hohen Erwartungen an den Dialog herangegangen wird, der dann als Problemlösungsmechanismus wie von Zauberhand einer Lösung führen soll.

Es stellt sich die Frage, ob die Methode des Dialogs überhaupt das Potenzial hat, im Zuge der Friedenssicherung zu Ergebnissen zu führen. Denn trotz erfolgreicher Dialog-Facilitation kann der Dialog kein Ergebnis bedingen. Der Dialog nicht die Lösung und wird auch nicht immer an seinem Ende eine Lösung bieten, aber er ist die wichtigste Voraussetzung, die es den TeilnehmerInnen ermöglicht, die Spannung der konträren Meinungen, die Abneigung und den Hass zu bewältigen, um dann allmählich die ersten Schritte in Richtung

(Auf)Lösung zu machen, ohne dabei den Fokus auf das Essenzielle zu verlieren, den Respekt für jede / jeden, ungeachtet der Unterschiede.

##### 4.2. Die Methode

Die Methode „Friedliche Dialoge“ umfasst die Organisation und Durchführung der Arbeit mit den Gruppen mit unterschiedlichen TeilnehmerInnen, VertreterInnen jener Gesellschaften, die von bewaffneten Konflikten betroffen sind.

Konzeptionell beziehen sich friedliche Dialoge auf Ideen der Mediation interkultureller Konflikte (Bercovitsch, 1997; Kelman, 1994; Ropers, 1994; Jakober, 2004; Abu-Nimer, 1999; Czollek, 2004); auf Ideen, wie man in Gemeinschaften produktiv kooperieren kann, unabhängig von den bestehenden *Unterschieden* und Differenzen (Ury, 1999); und auf dem Konzept der informellen Diplomatie (Kelman, 1994; Ayres, 1997). Die Unterschiede zwischen den Menschen und Gruppen mit ihren kulturellen Besonderheiten, Meinungen, Interessen, Zielen und ihrer Zielorientierung können und müssen auf die Bühne gebracht und in *Werte der Vielfalt* verwandelt werden, was dazu beitragen soll, Alternativen zur Feindseligkeit den „Fremden“ gegenüber aufzubauen, die die Gemeinschaften der Menschen spaltet.

In der internationalen Praxis haben sich Dialoge und andere Formen gewaltloser Interventionen für Peace-Building Prozesse als wirksam für den Einsatz in allen Phasen erwiesen: Prävention, Einbeziehung in den aktuellen Konflikt und die Post-Konfliktphase der Versöhnung (Ropers, 1994). Dialoge wurden erfolgreich eingesetzt in Nordirland, auf dem Balkan, in Norwegen und Deutschland, im Israelisch-Palästinensischen Konflikt, im Indisch-Pakistanischen Konflikt in Kaschmir, in Afghanistan, im Kaukasus, im Russisch-Ukrainischen Konflikt und in vielen anderen Gebieten mit langen Geschichten langwieriger und komplizierter Zwischen-Gruppen-Beziehungen.

Die Dialoge, in denen die TeilnehmerInnen von Angesicht zu Angesicht miteinander sprechen, einander Gedanken und Gefühle mitteilen, schaffen die Bereitschaft, zusammenzuarbeiten und Kräfte zu bündeln. Die Attraktivität solcher Treffen liegt in der Atmosphäre der Offenheit und der Ehrlichkeit, der Sorge um psychologische Sicherheit jeder Teilnehmerin und jedes Teilnehmers – und dies besonders dann, wann die „heißen“ und „scharfen“ Themen besprochen werden. „Heiße“ und „scharfe“ Themen nennen wir jene, die besondere Anstrengung erfordern, oder Fragen aufkommen lassen, auf die niemand Antworten finden kann. Auf

diese Themen wird fokussiert und sie werden in Dialogen spezifisch bearbeitet. Gemeinsame Versuche, Verstehen in den Gruppengesprächen zu finden, führen dazu, gemeinsam ganz konkrete Maßnahmen für akute Konflikte zu finden.

Die Dialoggespräche stellen einen Raum zur Verfügung, in dem alles thematisiert und besprochen werden könnte, in dem Unterstützung und Opposition bei Ansichten über die chaotisch anmutende Realität und somit eine nachhaltige konstruktive Wahrnehmung der heutigen Welt gefunden werden kann.

**4.3. Dialog ist eine besondere Art der Kommunikation**

Wenn wir den Dialog als Kommunikation von besonderer Qualität beschreiben, befinden wir uns in jenem Spannungsbogen, der Begriffe und deren Inhalte bildet und deren individuellen Sinn, gefunden und weitergetragen durch die / den EmpfängerIn.

Wir verstehen den Dialog als eine Form der Interaktion der Subjekte, wenn subjektive Realitäten, zum „Wir“ werden, als schöpferische Einheit zweier und mehrerer autonomer wechselwirkender Subjekte; im Dialog wird das soziale Wesen des Menschen vollständig zur Wirkung gebracht, seine Fähigkeit, sich selbst und die Welt durch die reflektierende Realität des Anderen zu erkennen.

Der Dialog ist ein Gespräch zwischen zwei und mehreren Personen, wenn sie das anhören, ansehen, fühlen, was mehr als die Worte sagen. Dia - „hinter“, logos – „Wort“, der Dialog – das, was „jenseits von Worten“ ist, mehr, als Worte. Der Bruch der Beziehungen, der Konflikt, der durch den Ausbruch der Feindseligkeit, durch den Bruch des Verstehens geschehen ist, kann mittels Dialog wieder hergestellt werden. Der Dialog ist notwendig, wenn man zusammen eine schwierige Entscheidung getroffen werden muss und wenn man etwas Neues entdecken und die schöpferische Aufgabe lösen muss, die im Leben zweier oder mehrerer entstanden ist.

**4.4. Konzeptuelle Begründung des Dialogs**

*Anthropologische Gründe* kann man beispielsweise in der Philosophie und der Theorie „Sozialatom“ (Moreno, 2001), im Konzept „Ich und Du“ und „Begegnung“ (Buber, 1995; Moreno, 2001) finden.

*Gnoseologische Besonderheiten* des Dialogs werden bei der Erklärung des Kontextes von der hermeneutischen Weise der Erkenntnis, „die Deutung des Textes“ des anderen Menschen, die gemeinsame Deutung der Gedanken, der Fragen

zweier oder mehrerer Teilnehmer (Gadamer, 1972; Ricoer, 1969) gezeigt.

Die Grundlage für das Verständnis des Prozesses der Dialog-Interaktion ist die Kategorie „fremd“, und das Verständnis des Dialogs als eine Möglichkeit, in die Welt der „Fremden“ zu gehen und eine Wahrnehmung des „Fremden“ zu konvertieren und damit die Weltaufnahme und Ich-Aufnahme zu erweitern. Dies wird als Wert und Möglichkeit, als einer der Beiträge zur Entwicklung des Menschen verstanden – als *wertvolle Begründung* zum Dialog.

Den Dialog kann man als eine besondere Art der kommunikativen Tätigkeit analysieren, einschließlich *seiner psycholinguistischen Besonderheiten*. Beim Studium der Dialogkommunikation kann man das durch Erkennen bestimmter Sprachmuster sehen, die an sich nicht die Fähigkeit des Menschen, einen Dialog zu schaffen im Fokus haben, sondern eine Entwicklung ermöglicht, einige Anti-Dialog-Sprachmuster durch produktive Dialogformen zu ersetzen.

**4.5. Dialog und Debatte**

Dialog und Debatte unterscheiden sich in wichtigen Merkmalen:

*Tabelle 1. Dialog und Debatte*

Debatte	Dialog
1. Opposition Überzeugung und Streit	1. Interaktion
2. Eroberung, Sieg	2. Gemeinsamkeiten finden
3. Unterschiede suchen	3. Gründe für die Zustimmung suchen
4. „oder-oder“	4. „beides“, „das und das“
5. Argumentationen um den eigenen Standpunkt	5. interessierte Anhörung einer anderen Meinung
6. Annahmen werden als Wahrheit verteidigt	6. Annahmen werden im Prozess zur Neubewertung
7. Bestätigung von eigenen Sichtweisen	7. Möglichkeit der Veränderung der Perspektive; Offenheit für Neues
8. Moralische Verurteilung, Kategoriebildung, Dogmatisierung	8. Toleranz, Selbstkritik, Selbstdisziplin
9. Suche nach Schwächen in Argumenten des Gesprächspartners / der Gesprächspartnerin	9. Suche der starken Argumente des Gesprächspartners / der Gesprächspartnerin
10. Konfrontation mit der Position einer anderen Person ohne Berücksichtigung von Gefühlen und Beziehungen	10. Schaffen des Gefühls der Sicherheit und des gegenseitigen Verstehens für alle Gesprächspartner

11. Es gibt die richtige Antwort und jemand weiß es	11. Jeder (von vielen) Menschen weiß ein Stück der Antwort, die entfaltet werden muss, um Antworten zu finden
12. Man besitzt die Lösung	12. Es gibt eine offene Suche / Prozess und eine veränderbare Lösung
13. Änderung der Position zeigt Schwäche	13. Generelles Verständnis, dass die Veränderung der Position eine besondere Kraft enthält

## 5. Facilitation der Dialoge

### 5.1. Besonderheiten des Dialogs in Gruppen mit gegensätzlichen Meinungen

In Gruppen mit gegensätzlichen Meinungen ist es notwendig, spezielle Maßnahmen anzuwenden, die es erlauben, Bedingungen des gegenseitigen Vertrauens und der produktiven Dialogarbeit zu schaffen. Zu Beginn organisieren wir den Boden mit langen (anderthalb- bis dreistündigen) Einleitungen. Das beinhaltet Aufgaben zum Kennenlernen, persönliche Geschichten, metaphorische Arbeit, wie, zum Beispiel, Ausstellungen, Kinderzeichnungen, Fenster ins Friedensleben; Warm-up-Übungen, Spiele, die nicht auf Wettbewerb abzielen und Aufgaben mit abstrakten Inhalten, die Gesprächsaustausch erfordern.

Wenn die Diskussion in kleinen Gruppen stattfindet, so geschieht die Aufteilung unter Berücksichtigung der Integration, sodass in jeder kleinen Gruppe VertreterInnen gegensätzlicher Meinungen sind.

### 5.2. Inhalt der Gespräche

Der Inhalt der Gespräche in den Dialoggruppen umfasst drei Schwerpunkte:

1. *Analyse der Situation.* Es geht um die aktuelle internationale und lokale Situation. Zum Beispiel „Die Minsk Vereinbarungen – welche Meinungen haben meine Bekannten dazu?“, „Der Einsatz von Blauhelmen auf dem Territorium der Ost-Ukraine: Wie sieht meine Umgebung diese Intervention?“. In einigen Fällen haben wir die Analyse des Konflikts Ukraine – Russland mittels der Methode „Kartographie des Konflikts“ in Gruppen durchgeführt.
2. *Projektmanagement.* Die Themen konzentrieren sich auf mögliche Aktionen / Initiativen zur friedlichen Transformation. In einer Reihe von Gruppen haben wir auch die Grundlagen des Projektmanagements vermittelt.

3. *Dialoge und Gruppensituation.* Hier geht es um die Reflexion der direkten Arbeit vor Ort, die Gespräche in der Gruppe, Art und Weise der Kommunikation, um die Atmosphäre in der Gruppe, die individuell gestalteten Kommunikationsregeln, usw.

### 5.3. Grundsätze der Facilitation der Arbeit im Dialog

Der mehrschichtige und komplexe Prozess der produktiven Interaktion und Kommunikation im Dialog folgt den Prinzipien der Facilitation:

1. *Salutogenese.* Die Facilitation betont die starke Seite der Beziehungen in der aktuellen Situation, die Ressourcen der Menschen und der Gruppe, beispielsweise durch Fragen und Reframing, wodurch der Inhalt der Diskussionen in Richtung Zukunft, Konstruktives und Konkretes gelenkt wird.
2. *Respekt für die Gefühle, für neu geborene Gedanken und Aussagen der GesprächspartnerInnen.*
3. *Konzentrierte Aufmerksamkeit auf die / den GesprächspartnerIn, auf die Kommunikation.*
4. *„Missverständnis“ als Wert, als Instrument der Entwicklung des Themas, des Denkens im Dialog.*
5. *Neutralität, Autonomie der FacilitatorInnen.* Dieses Prinzip zu erhalten hilft der Teambearbeitung komplizierter Aspekte der Facilitation.
6. *Besänftigungen der Tendenzen zum emotionalen Druck in stressgeladenen Situationen.*
7. *Stabilität bei der Erreichung des Ziels – Verständnis, Konsens in der konsequenten, sicheren, konstruktiven Leitung der Dialogprozesse.*
8. *Sorge um die Sicherheit jeder Teilnehmerin / jedes Teilnehmers in der Gruppe.*
9. *Sich verlassen auf das Explizite, aber auch Lesen zwischen den Zeilen. Aber: Interpretationsverbot.*

Diese Prinzipien werden durch die Position der FacilitatorInnen realisiert: durch Regeln, die von der Gruppe vor Ort vereinbart werden, wenn sich offensichtliche anti-dialogische Tendenzen in der Gruppe bemerkbar machen; besprochene und nicht besprochene Normen, die durch Bemühungen aller in den reflexiven Momenten der Gruppenarbeit entwickelt werden.

### 5.4. Spezielle Fähigkeiten der FacilitatorInnen

Ein/e DialogfacilitatorIn erzeugt mehrschichtige und komplexe Realitäten in der Kommunikation der

Menschen, deren Meinungen sich voneinander sehr unterscheiden. Wenn man in einen Dialog eintauchen kann, löst der/die FacilitatorIn mehrere Aufgaben gleichzeitig und lenkt Gruppenprozesse für mehrere Vektoren gleichzeitig. Er/sie konzentriert ihre/seine Aufmerksamkeit auf drei Ebenen:

1. Menschen, Beziehungen, die Gruppe;
2. Inhalt, Themen, Fragen;
3. Werkzeuge und Techniken zum Erstellen von Dialog-Kommunikation.

Das bedeutet, dass der/die Facilitator/in fähig ist:

- Methoden und Techniken der Gruppenarbeit zu nützen; passende Werkzeuge für jede Situation zu finden;
- zu improvisieren, Arbeitstechniken zu erfinden, wenn eine Situation zum ersten Mal auftritt;
- in die Diskussion jede Person einzubeziehen, damit jedes Potenzial in der Dialoggruppe genützt wird;
- produktive Diskussionen in Gang zu halten, indem er/sie Themen vorschlägt oder aus dem Gespräch „extrahiert“;
- jeden Abschnitt der Gruppendiskussion zu resümieren und damit die Effektivität zu betonen;
- schnell Informationen im Laufe der Diskussion zu strukturieren; d.h. der/die FacilitatorIn hat eine innere Gelassenheit beim Zuhören, und lässt sich nicht von eigenen Urteilen und Ideen manipulieren;
- auf jede Idee einzugehen und sich auf Neues im Laufe der Diskussion zu konzentrieren;
- eine Bewertung der Ideen zu organisieren Optionen auszuarbeiten, um die Realisierbarkeit, die Entwicklung, den Erfolg der einzelnen Beiträge zu gewährleisten;
- an der Stimmung und Motivation der Gruppe zu arbeiten;
- eine Atmosphäre der Freundlichkeit und Freiheit von Meinungen sowie deren Austausch zu fördern;
- jeden Augenblick im Dialog sein zu lassen: „Es passiert, wann es passiert: es geschieht zur rechten Zeit und an richtiger Stelle“;
- dynamische Facilitation zu organisieren und intensivieren: das Interesse jedes Einzelnen, das Potenzial jeder Teilnehmerin, jedes Teilnehmers zur Entwicklung von Ideen zu unterstützen;

- Bedingungen zu schaffen, dass die Masken fallen, und die Menschen echt, aufrichtig werden; d.h. eine Kommunikation auf der Ebene des Menschlichen zu fördern, keine Formalitäten und Funktionen zu unterstützen;
- eine Vertrauensperson zu sein; dies erfolgt nur dann, wenn der/die FacilitatorIn den TeilnehmerInnen vertraut, wenn ohne Tricks und Manipulationen gearbeitet wird;
- verlorenes Vertrauen zwischen den Menschen wiederherzustellen;
- aufmerksam und gleichschwebend mit jedem/r TeilnehmerIn des Dialogs sein kann;
- in der Situation den Dialog auf allgemeine Visionen und Wahrnehmungen auszurichten;
- die Rollen-, Altersklassen, die Dominanz von TeilnehmerInnen auszugleichen.

## 6. Diapraxis

Eine wichtige Frage ist: was geschieht nach dem Dialog?

In unseren Projekten ist der Dialog nicht nur Gespräch, sondern auch Übergang zur Praxis nach den Gesprächen. Eine der möglichen Antworten auf die Frage „Was danach?“ kann man mit dem Konzept der „Diapraxis“ entwickeln, dieser Begriff wird von der dänischen Theologin Lissi Rasmussen (2001) vorgeschlagen:

*“While dialogue indicates a relationship in which talking together is central, diapraxis indicates a relationship in which a common praxis is essential. Thus by diapraxis I do not mean the actual application of dialogue but rather dialogue as action. We need a more anthropological contextual approach to dialogue where we see diapraxis as a meeting between people who try to reveal and transform the reality they share”*

(Rasmussen, 2011)

Das Konzept des „Dialogs als Aktion“, das ständig darauf abzielt, eine gemeinsame Grundlage für die Zusammenarbeit zu finden, hat ein großes Potenzial für die Schaffung von langfristigen Ergebnissen. Dieser Ansatz kann in Bezug auf verschiedene Kontexte gelten.

In unseren Dialogen diskutieren die VertreterInnen der Zivilgesellschaft die Themen und verschiedene Aspekte der Auswirkungen des

Konfliktes auf die Gesellschaft in der Ukraine und in Russland. Die Suche nach Übereinstimmungen bei der Bildung von Arbeitsgruppen nach Interessen und beruflichen Möglichkeiten, die Zusammenarbeit in den Gemeinden sind Ergebnisse der Dialoge. Und die Umsetzung der Initiativen schafft wiederum Materialien für nachfolgende Dialoge.

### **7. Probleme und Schwierigkeiten der Dialoggruppen – Gruppendynamische Charakteristiken**

Die Gruppendynamik bestimmt das Design und die Programme der Treffen. Wichtig für das Verständnis der Dynamik unserer Gruppen ist der Fokus sowohl auf die Veränderung in den Gruppen, als auch auf die individuelle Veränderung einzelner TeilnehmerInnen.

Die Dialogdynamik bildet sich in folgenden Faktoren ab:

1. *Anzahl der TeilnehmerInnen.* An Dialog-Sitzungen nehmen 14 bis 43 Personen teil. In Gruppen, in denen mehr als 12 Personen sind, erzeugen persönliche Geschichten und Reflexionen, die sich auf persönliche Erfahrungen beziehen, besondere Spannungen. Persönliche Inhalte versuchen wir in kleinen Gruppen zu besprechen. Allerdings kommt der Inhalt der Gespräche in der Gruppe oft spontan, und kann nicht oder kaum durch Facilitation moduliert werden. Dabei entstehen Krisen, die möglicherweise mittels schöpferischer Aufgaben in den folgenden Etappen bearbeitet werden, oder Kleingruppen werden gebildet, wo eine intimere Atmosphäre für die Erarbeitung der persönlichen Themen bereitgestellt wird.
2. *Die Statusunterschiede der TeilnehmerInnen in Bezug auf das Projekt.* Menschen finden sich in der Gruppe, die bezüglich Status zum Projekt nicht gleich sind: an den Dialogen nehmen gleichberechtigt OrganisatorInnen und eingeladene TeilnehmerInnen teil. Es ist Tatsache, dass die OrganisatorInnen die finanziellen Ressourcen für Initiativen der einzelnen TeilnehmerInnen verteilen. D. h. es gibt eine Hierarchie in Beziehungen zwischen TeilnehmerInnen der Dialoge. Für die OrganisatorInnen ist die Teilnahme an den Dialogen wichtige Motivation zur Führung der mehrdimensionalen Projektarbeit, deshalb sind sie in den Gruppen. Die Rolle der OrganisatorInnen im

Projekt wird in den Diskussionen mit den Fragen gleichgesetzt, die keine eindeutige Lösung haben und die die kreative Suche der ganzen Gruppe erfordern.

3. *Unterschiede der TeilnehmerInnen in Bezug auf die Initiativen des Projekts.* Die Gruppen von unseren Projekten sind halboffen, d. h. bei jedem Treffen werden einige neue TeilnehmerInnen eingeladen. Somit gibt es diejenigen, die bereits Initiativen umsetzen, und diejenigen, die damit noch nicht begonnen haben. In der Organisation der Gruppenarbeit bemühen wir uns, diese Unterschiede zu berücksichtigen, indem wir alle «gleich» in aktive Diskussionen über Umsetzungen einbeziehen; und dabei werden die Rollen „Analytiker“ und „aktiver Beobachter“ genauso wichtig wie die Rolle des aktiven Planers von Initiativen.
4. *Die Rollenmischung* – sie kann produktiv oder kontraproduktiv in Bezug auf die Entstehung von Spannungen in der Gruppe sein: in unseren Projekten sind Vermischungen von Rollen unvermeidlich: „OrganisatorIn - TeilnehmerIn“, „OrganisatorIn - FacilitatorIn“, „FacilitatorIn in der Gruppe - KollegIn in anderen Projekten“. Rollenmischung bringt Spannungen, aber bereichert auch Inhalte der Dialoggespräche.
5. *Die TeilnehmerInnen der Gruppen unterscheiden sich in verschiedenen Kriterien.* Da sind die TeilnehmerInnen aus verschiedenen sozialen Schichten, mit verschiedenen Berufen; ein Teil der TeilnehmerInnen lebt auf dem Land, die anderen kommen aus kleinen und großen Städten; einige haben einen allgemeinen mittleren Ausbildungsstand erreicht, andere wissenschaftliche Graduierung. In den Diskussionen entstehen oft Missverständnisse der TeilnehmerInnen untereinander, die Anspannung erzeugen. Andererseits – die Vielfalt der TeilnehmerInnen spiegelt die Vielfältigkeit der Visionen innerhalb der Gesellschaft wider.
6. *Altersunterschiede.* Einerseits erhöht dies die Möglichkeiten der Gruppe für die Darstellung der verschiedenen Meinungen und Haltungen; andererseits schafft das eine zusätzliche Spannung. Diese Dynamik ist besonders klar, wenn GruppenteilnehmerInnen mit einem traditionellen Wertesystem, in dem hierarchische Strukturen und Beurteilungen

vorherrschend, mit Menschen anderer Herangehensweisen kommunizieren. Um die Wechselwirkung aufzunehmen, sind zusätzliche Anstrengungen der Facilitation und der Organisation notwendig.

7. *Eine Vielzahl von Weltanschauungen.* Ein Teil der TeilnehmerInnen hängt am traditionellen Wertsystem. Der andere Teil bezieht sich mehr auf eine individualistische, liberale Kultur und auf „europäische“ Werte. In verschiedenen Momenten der Dialogarbeit spielt dieser Faktor unterschiedliche Rollen – manchmal verstärkt es die Polarisierung, manchmal mildert es die Spannung.
8. *Es gibt normalerweise bei jedem neuen Treffen eine Änderung der Zusammensetzung der TeilnehmerInnen durch die Erweiterung der Gruppe:* diejenigen, die zum ersten Mal beim Treffen sind, und diejenigen, die das zweite, dritte und vierte Mal anwesend sind. Das schafft eine besondere Nuance der Spannung in Bezug von „Kompetenz in Dialog-Arbeitsweisen“, „Engagement im Dialog und in den Initiativen“. Andererseits wird dadurch verhindert, dass Insiderwissen und Insiderdynamiken weniger anschlussfähig nach außen werden.

Die Spannung, die von den aufgezählten Faktoren der Gruppendynamik erzeugt wird, wird mittels Dialog bearbeitet. Zentrum ist die Suche nach den allgemein bedeutsamen Zielen, Inhalten von allgemeinem Interesse, generellen Dialogen und Initiativen für eine friedliche Essenz der Dialoge. Die Spannungsfaktoren selbst bestimmen das Potenzial der Entwicklung der Gruppe und die Produktivität der thematischen Diskussionen.

Der Prozess der Gruppenentwicklung, Inhalte, das Finden von Bekanntschaften, die Aufnahme neuer TeilnehmerInnen, die Entwicklung von Offenheit in den Diskussionen, die Steigerung der Produktivität der Projektarbeit – all dies sind Facetten zur Entwicklung der Gruppendialogkultur.

Im Feedback sprechen fast alle TeilnehmerInnen über ihre eigene Toleranzweiterung und Auseinandersetzung mit Meinungen anderer Polarität, über die Entstehung von Sympathie zueinander, den großen Unterschieden in ihren Meinungen und der Zugehörigkeit zu ihnen fremden Gruppen zum Trotz.

## Literatur

- Abu-Nimer, M. & Khoury, A. & Welty E. (2007). *Unity in Diversity: Interfaith Dialogue in the Middle East*. Washington: USIP.
- Ассман, А. (2016). *Новое недовольство мемориальной культурой* / Алейда Ассман; пер. с нем. Б. Хлебникова. — Москва: Новое литературное обозрение.
- Ayres, W.R. (1997). Mediating International Conflicts: Is Image Change Necessary? In: *Journal of Peace Research*, Vol.34, № 4, Nov. 1997.
- Bercovitch, J. (1997). Mediation in der Staatswelt. Bedingungen für Erfolg oder Scheitern internationaler Vermittlungsbemühungen. In: Meyer, B. (Hg.): *Formen der Konfliktregelung: eine Einführung mit Quellen*. Oppladen: Leske + Budrich.
- Бубер М. (1995). Я и Ты. В: Бубер, М. *Два образа веры*. Москва: Республика, 1995.
- Czollek, L.C. (2004). Interkulturelle Methoden in der Mediation bei nachhaltig wirkenden kulturellen Differenzen. Aktuelle Konflikte in Deutschland zwischen Menschen aus der ehemaligen DDR und BRD im Arbeits- und Ausbildungsbereich. In: Mehta G., Rückert, K. (Hg.) *Streiten Kulturen? Konzepte und Methoden einer kultursensitiven Mediation*. Wien: Springer.
- Duss-von Werdt, J. (2003). Freiheit-Gleichheit-Andersheit. Als Mediator demokratisch weiterdenken. Von den Schwierigkeiten, über Demokratie zu reden. In: Mehta, G., Rückert, K. (Hg.) *Mediation und Demokratie. Neue Wege des Konfliktmanagements in größeren Organisationen*. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme.
- Duss-von Werdt, J. (2004). Auch wenn wir uns verstanden, müssen wir uns denn verstehen? In: Mehta G., Rückert, K. (Hg.) *Streiten Kulturen? Konzepte und Methoden einer kultursensitiven Mediation*. Wien: Springer-Verlag.
- Fischer, R. & Ury, W. & Patton, B. (1999). *Das Harvard-Konzept*. 18. Auflage. Frankfurt, New York: Campus Verlag.
- Gadamer, H.-G. (1972). *Wahrheit und Methode. Grundzüge einer philosophischen Hermeneutik*. Tübingen, Mohr.
- Якобер, А., (2004). Интерактивное решение проблем. Метод медиации в регулировании межкультурных конфликтов. В: Мета, Г., Похмелкина Г. (Hg.). *Медиация – искусство разрешать конфликты. Знакомство с теорией, методом и профессиональными технологиями*. Москва: VERTE.
- Kelman, H.C., (1994). Inoffizielle Diplomatie im Nahen Osten. In: *Literarität* 2/94.
- Мерзлякова Е., «Красные тряпки» российской-украинской корриды. Политическое действие: перезагрузка или незавершенность? В: *Дебаты*, 12.11.2014. <http://gefter.ru/archive/13510> Abrufdatum: 23.03.2018.
- Мерзлякова, Е., Похмелкина Г., Фитце Э. (2016). *Культура диалога в образовании*. Доклад на



- конференции Global Education, ноябрь, 2016. Не опубликован.
- Морено, Я. Л. (2001). *Психодрама*. Москва: Апрель Пресс: ЭКСМО-Пресс, 2001.
- Похмелькина, Г., Мета, Г. (2009). *Позиция медиатора – главный предмет освоения в образовании медиаторов*. В: *Современные направления развития педагогической мысли и педагогика И.Е. Шварца*. Пермь: Издательство ПГПУ.
- Rasmussen, Lissi (2011). Diapraxis: Towards Joint Ownership and Co-citizenship. In: *Politorbis, № 52, 2/2011. Religion in Conflict Transformation*. Zurich: Swiss FDFA and Center for Security Studies, ETH - [https://www.eda.admin.ch/dam/eda/en/documents/publications/Politorbis/politorbis-52\\_EN.pdf](https://www.eda.admin.ch/dam/eda/en/documents/publications/Politorbis/politorbis-52_EN.pdf).
- Ricoeur, F. (1969). *Die Interpretation*. Frankfurt/M: Suhrkamp.
- Ropers, N.(1994). Ethno-soziale Konflikte und ihre Bearbeitung durch Drittpartei-Interventionen gesellschaftlicher Träger. In: *Dialog. Beiträge zur Friedensforschung*, Band 26, Heft 1-2/1994.

### Autorin

Galina Pokhmelkina  
Zentrum für Europäische Ausbildung in  
Psychotherapie, Leiterin; Mediatorin, Coach,  
Psychotherapeutin, [galinapokhmelkina@gmail.com](mailto:galinapokhmelkina@gmail.com)

**Eingegangen:** 01.04.2018

**Peer Review:** 24.04.2018

**Angenommen:** 01.05.2018

**Diesen Artikel zitieren als:** Pokhmelkina G., Mehta G. (2018). Dialoge zwischen Ukrainern und Russen: Peace-building-Bemühungen von 2014 bis 2018. *Zeitschrift für Beratungs- und Managementwissenschaften*, 4, 21-29.

Reichen Sie Ihr Manuskript beim Journal der ARGE Bildungsmanagement, Universitätsinstitut für Beratungs- und Managementwissenschaften am Department Psychologie der Sigmund Freud Privatuniversität ein und profitieren Sie von:

- Peer-reviewed
- Bequemer Online-Einreichung
- Keine Platzbeschränkungen
- Veröffentlichung nach Aufnahmeverfahren
- Ihre Arbeit ist öffentlich zugänglich

Senden Sie Ihr Manuskript an:

[forschungsjournal@bildungsmanagement.ac.at](mailto:forschungsjournal@bildungsmanagement.ac.at)

