

Grundaussagen des A.T.C.C.[®] -Ansatzes

(A.T.C.C., Approche et transformation constructives des conflits)

- „Ein Konflikt entsteht, wenn die Befriedigung eines Bedürfnisses gefährdet ist. Durch einen Konflikt können wir unsere Bedürfnisse klären und einen Weg finden, diese dann auch zu erfüllen.“
- „Konflikte sind systemisch. Die im ATCC-Ansatz definierten sechs verbundenen Dimensionen (Person, Struktur, Kultur, Werte, Rituale, Recht) erleichtern das Verstehen der jeweiligen Zusammenhänge.“
- „Ob Konflikte konstruktiv bearbeitet werden, liegt an den Beteiligten. Dabei ist es wichtig, die eigenen (konstruktiven wie destruktiven) Anteile zu erkennen, um zu entscheiden, an welcher Stelle wir mit der Bearbeitung beginnen.“
- „Konflikte unterstützen Einzelne und Gruppen in ihrer Entwicklung.“

Was erschwert und blockiert eine konstruktive Bearbeitung eines Konflikts?

Konflikte sind oft mit leidvollen Erfahrungen verbunden. Häufig ist die erste Reaktion in einer Konfliktsituation eine **Verengung der Wahrnehmung**. Konflikte bergen in sich eine Dynamik, die zu einer Reduzierung auf zwei Rollen (Täter und Opfer) führt. Der Ursprung dieser Dynamik liegt in der Absicht, die Schuld auf den Anderen zu übertragen. Vorstellungen von **Allmacht** unterstützen einerseits die Sehnsucht nach „End-Lösungen“ oder einer von Vernunft und Sachlichkeit geleiteten Erledigung des Problems. Andererseits finden Vorstellungen von **Ohnmacht** ihren Ausdruck im Ausweichen, im Verneinen, in der Passivität oder in der Legitimation des Gebrauchs von Gewalt zur eigenen Verteidigung. In diesem Spannungsfeld von Allmacht und Ohnmacht entwickelt sich die Spirale der Gewalt. Die Konflikte eskalieren und verbrauchen viel Energie.

Der ATCC-Ansatz wurde aus den Ergebnissen der humanistischen Wissenschaften (Siehe Quellenhinweise) und der mehr als 30-jährigen Praxis an Seminararbeit sowie der Begleitung und Beratung von Einzelnen, Gruppen und Institutionen aus unterschiedlichsten Kulturen entwickelt.

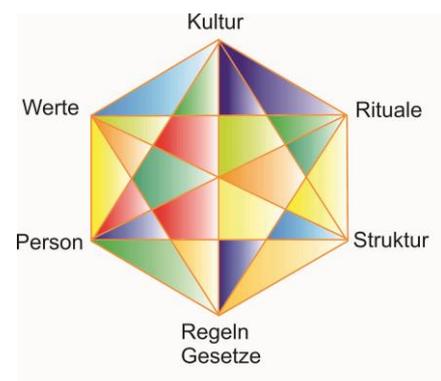
Grundlagen des Ansatzes konstruktiver Konfliktbearbeitung (ATCC)

Rechtzeitiges Wahrnehmen möglicher Konfliktfelder erfordert eine Sensibilisierung für sich selbst und die Erlaubnis, sich durch einen Konflikt zu entwickeln. (Selbsthilfe)

In der ATCC-Konfliktbearbeitung wird die **Wahrnehmung geweitet** und nicht verengt. Durch die ATCC-Analysewerkzeuge **verstehen** die Konfliktparteien die Ursachen des Konfliktes (Dekonstruktion). Für die „Neukonstruktion“ des Konfliktes ist es wichtig, die Intention hinter dem Konflikt zu **erkennen**. Eine konstruktive Konfliktransformation (ATCC) bedarf eines **geschützten Rahmens** und die für die Bearbeitung notwendige Zeit.

Der Kulturdiamant – ein systemisches Modell zum Verstehen eines Konfliktes

Im Zusammenleben der Menschen spielen folgende sechs Ebenen eine zentrale Rolle: Person, Struktur, Kultur, Werte, Rituale, Recht. Konflikte sind mit diesen Ebenen verbunden, und durch sie können wir erkennen, was sich ändern muss, um ein „werteorientiertes Leben“ zu führen. Wenn wir verstehen, was uns in dem Konflikt kränkt oder bedroht, so können wir dies konstruktiv umwandeln. Dieser gegenseitige Einfluss macht es möglich zu entscheiden, an welcher Stelle wir mit der Bearbeitung eines Konfliktes beginnen wollen. Je nach Ebene



braucht es unterschiedliche Vorgehensweisen und Methoden. Für jede dieser Ebenen hat der ATCC-Ansatz entsprechende Konzepte aufgegriffen, weiterentwickelt und in einen Zusammenhang gebracht.

Ebene Person:

- Emotionen sind eine große Quelle körperlicher Energie und haben eine Wächteraufgabe, wenn es um die Erfüllung oder Gefährdung unserer Bedürfnisse gilt. Der ATCC-Ansatz sieht sechs Bedürfnisse (**Liebe, Anerkennung, Sicherheit, Orientierung, Autonomie und Transzendenz**), welche uns unterstützen, um ein glückliches Leben führen zu können. Ängste (vor Ablehnung, Bewertung, Verletzung, Unbekanntem, Zwang und Bedeutungslosigkeit) weisen uns darauf hin, wann Bedürfnisse gefährdet sind. Verhaltensmuster (Kampf, Flucht, Überanpassung, Erstarrung) und ihr kommunikativer Ausdruck (Anklagen, Vermeiden, „nett sein“, Rationalisieren, Ablenken) entfernen uns von unseren Bedürfnissen. Die Verhaltensmuster sind wahrnehmbare Ausdruckformen, um zu erkennen, welche Angst aktiv und welches Bedürfnis gefährdet ist. Wird bei einer Person ein wesentliches Bedürfnis zufriedengestellt, weckt dies oftmals ein Nachahmungsbegehren (Mimetische Theorie). Es geht dabei um das Begehren, sich das Bedürfnis des Anderen zu eigen zu machen. Dieser Vorgang der Rivalität und deren Leugnung ist oftmals eine Quelle vieler destruktiver Konflikte.
- Wir Menschen brauchen **Grenzen**. Durch Aggression sind wir in der Lage die eigene **Grenze zu schützen**, wie auch an der **Grenze in Kontakt** zu kommen. Gewalt beginnt, wenn wir **ohne Erlaubnis** über die Grenze des Anderen gehen.
- „Widerstände“ wie z.B. Projektion oder Fusion sind erlerntes Verhalten. Sie bieten uns Schutz vor Verletzung. Dadurch verhindern sie jedoch, mit sich und dem Gegenüber in Kontakt zu sein.

Konflikte mit einem hohen personalen Anteil sind situativ und selten geplant.

Der ATCC-Ansatz bietet vielfältige Methoden zur Selbsthilfe und Werkzeug, um als „Dritte“ in dem Konflikt konstruktiv zu arbeiten. Er hilft im Besonderen Teilnehmenden von Gruppen, damit sie mit ihren Gefühlen und Emotionen konstruktiv arbeiten können.

Ebene Recht – Regel:

- In verfassten Gesellschaften regelt das **Recht** den Umgang an und mit der Grenze. Wird die Grenze verletzt, wird entsprechend dem Gesetz eine „Sanktion“ (als Anerkennung der Regel sowie Wiedergutmachung) vorgenommen.
- Das Recht gründet sich auf den Werten, die in der Verfassung zugrunde gelegt sind. Konflikte entstehen aus einem Widerspruch zwischen Recht und Werten bzw. durch die Frage, ob das Recht von den Mitgliedern der Gesellschaft anerkannt wird oder nicht.
- **Regeln** sind die Vereinbarungen zwischen der Person und der Gruppe, um sowohl Grenzen als auch Bedürfnisse zu schützen.

Konfliktfelder in Gruppen sind demnach häufig unklare Regelungen oder eine bewusste Verletzung der Regeln. Bei letzterem folgt häufig eine Sanktion, um das Leben in der Gruppe wertorientiert weiterführen zu können.

Strukturelle Ebene:

- In der Struktur geht es um Bedingungen, um Prozesse von Gruppen und Organisationen sowie um die Verteilung gemeinsamer Güter und Interessen.
- **Bedingungen:** Raum, Organisation wie z.B. Staat, Unternehmen, NGO's, Zeit, Umgebung,
- **Prozesse** sind nach dem ATCC-Ansatz:
 - Integration und Ausschluss von Mitgliedern der Gruppe,
 - Machtgestaltung (ATCC- Machtraummodell),
 - Klärung der Rollen (formale und non-formale), ihr Verantwortungsbereich sowie die Beziehungen zueinander,
 - Formen der Produktion (Arbeit) und das Spannungsfeld zwischen Produktion und Beziehung.
- **Verteilungsfragen** entstehen bei Raum, Zeit und Gütern.
Widersprechen Strukturen den personalen Bedürfnissen oder den verfassten Werten, so entstehen Konflikte.

Zur Bearbeitung von Konflikten mit hohem strukturellem Anteil verfügt der ATCC-Ansatz über geeignete Konfliktanalysen und Konfliktbearbeitungsformen. Strukturelle Konflikte sind häufig gesellschaftliche und politische Konflikte. Dazu bietet der ATCC-Ansatz viele weiterentwickelte Konfrontationstechniken aus dem gewaltfreien Widerstand.

Rituale:

- **Rituale schaffen und bestätigen Zugehörigkeit** zu einer Gruppe und deren Kultur.
- Wir Menschen verwenden Rituale zum Anfang (z.B. Begrüßungen, Geburtsfeste), zum Ende (z.B. Abschied oder Tod) sowie bei Krisen und deren Bewältigung (z.B. viele religiöse und nationale Feste wie Ostern, Lichterfest, Thanksgiving, Kriegsende).
- Konflikte entstehen u.a. dann, wenn Rituale verdeckt sind, ihr Sinn vergessen oder umgedeutet wird, und sie als Mittel zum Ausschluss verwendet werden.

Der ATCC-Ansatz erlaubt, den verborgenen Sinn zu entdecken und erleichtert somit die Integration. Wir arbeiten mit Ritualen u.a. in der Wahrnehmung von Krisen und deren Beendigung oder in der Beratungsarbeit (Mediation, Vergebung und Pistes).

Kulturelle Ebene:

- **Durch die Kultur** (im ATCC-Ansatz) legitimieren wir unser persönliches **Denken, Fühlen und Handeln**.
- Auf der strukturellen Ebene füllt Kultur **Bedingungen, Prozesse und Verteilungsfragen mit Sinn**.
- Die kulturellen Grundannahmen, die der Legitimation als Basis dienen, lassen sich durch **Antagonismen** verdeutlichen und verständlich machen.
- Konflikte entstehen mitunter dann, wenn die „kulturellen Gegensätze“ Ängste und Muster auslösen.

Der ATCC-Ansatz bietet zahlreiche Methoden, um kulturelle Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu verstehen. In der Beratung oder in der persönlichen Begegnung sind Antagonismen kommunizierbar. Die auftretenden Ängste werden erkannt und die Befriedigung der Bedürfnisse kann wieder verhandelt werden. Der ATCC-Ansatz ist transkulturell.

Werte:

- **Werte** sind grundsätzliche Orientierungen, die kulturelle Übersetzungen menschlicher Bedürfnisse sind. Sie sind in den unterschiedlichen kulturellen und religiösen Grundtexten, den demokratischen Verfassungen und in den Menschenrechten verankert.
- Im ATCC-Ansatz arbeiten wir mit mindestens zehn Werten, die **systemisch miteinander** verbunden sind: Würde, Ehre, Gerechtigkeit, Gleichheit, Freiheit, Schönheit, Gesundheit, Treue (Zuverlässigkeit), Solidarität (Brüderlichkeit) und Wahrheit.
- Wertekonflikte entstehen beispielsweise, wenn es kulturell bedingt zu unterschiedlichen Über- und Umsetzungsideen kommt.

Mit den Methoden des ATCC-Ansatzes lässt sich unterscheiden, ob es sich z.B. um einen Wert (Würde), ein Bedürfnis (Liebe), eine Struktur (Familie), ein Mittel (Arbeit) oder ein Ziel handelt. Beim Wert geht es um das unterschiedliche Verstehen der Orientierung, beim Ziel um die unterschiedliche Vorgehensweise, damit es erreicht werden kann. Diese Unterscheidung hilft Konfliktparteien, sich besser zu verstehen oder geeignete Vereinbarungen zu treffen.

Wirkung der ATCC-Konfliktbearbeitung

- Schnellere Wahrnehmungsfähigkeit eigener Emotionen und Bedürfnisse sowie höhere Empathie gegenüber dem Dialogpartner.
- Kommunikations- und Konfrontationsformen, die sich an den Bedürfnissen und Werten orientieren.
- Selbstverantwortung stärken und Handlungsmacht erlangen.
- Auf zuverlässige *DRITTE* (z.B., Mediateure, Richter, Vorgesetzte, Berater, Coaches, Supervisoren, Garant, etc. zurückgreifen oder als solche handeln, um Sicherheit zu garantieren und Spannung zu reduzieren.
- Die Erlaubnis, Grenzen und Unterschiede zu benennen, verhindert frühzeitig Verletzung und Gewalt.
- Der bewusste Verzicht auf Gewalt erlaubt einen größeren Spielraum an neuen Handlungsmöglichkeiten.
- Eine Verbindung zwischen dem persönlichen und dem politischen System schaffen. Wir sind ein Teil eines politischen Systems, das sich auf uns als Personen auswirkt. Zugleich können wir als Personen dieses politische System mit einfachen Mitteln effektiv verändern.
- Die Methoden des konstruktiven Widerstandes (Gewaltfreie Aktion) haben das Ziel, als gleichwertiger Konfliktpartner anerkannt zu werden. Dialog und Verhandlung unter gleichwertigen Partnern führen zu einem nachhaltigen Kompromiss.

Mehr Informationen und Kontakt:

Europäisches Institut Conflict-Culture-Cooperation

Karl-Heinz Bittl,

Hochstr. 75, D- 90522 Oberasbach

www.eiccc.org,

mail: info@eiccc.org

Tel: 0911-6996294, 01738063071