



Kurs 1: Gesundheitspersonal, Konflikte und Frieden

Kapitel 1: Friedens- und Konflikttheorie

Die Teilnehmer sollen in Paaren oder dreier Gruppen zusammenarbeiten. (Kleinere Gruppen sind besser für Diskussionen, aber wenn es viele Teilnehmer gibt, sollten die Gruppen vergrößert werden, damit das Feedback nicht zu lang und wiederholend wird.)

Aufgabe 1: Brainstorming über Frieden - 5 Min.

In Gruppen: Die Teilnehmer sollen (mindestens) 10 Begriffe aufschreiben, die mit dem Begriff ‚Frieden‘ assoziiert sind.

Aufgabe 2: Positive Friedensbeschreibung - 25 Min.

In Gruppen: Die Teilnehmer sollen ein Szenario beschreiben, in dem ein Zustand positiven Friedens herrscht. Diese Beschreibung positiven Friedens, der mehr ist als die Abwesenheit von Krieg und Gewalt, soll auf einem Flipchart aufgeschrieben werden.

Im Plenum: Jede Gruppe präsentiert ihre Beschreibung. Der Referent und die Teilnehmer reflektieren über die Unterschiede der verschiedenen Antworten.

Hinweise: Frieden kann die Abwesenheit negativer oder die Präsenz positiver Zustände und Strukturen bedeuten. Frieden existiert von der Mikro- (Individuum oder kleine Gemeinschaft) bis zur Makroebene (Institution, Nation, Internationale Gemeinschaft). Positiver Frieden kann auch in Form von Handlungen, Strukturen oder Aspekten von Kultur auftreten.

Aufgabe 3: Drei Arten von Gewalt - 30 Min.

Einleitung des Moderators: Der Friedensforscher Johan Galtung versteht Gewalt als das Gegenteil von Frieden („So wie es viele verschiedene Formen von Krankheiten gibt, gibt es viele verschiedene Formen von Gewalt“). Galtung unterscheidet zwischen gewalttätigen Handlungen (direkte Gewalt), gewalttätigen Strukturen (strukturelle Gewalt) und gewalttätigen Aspekten unserer Kultur (kulturelle Gewalt).

In Gruppen: Die Teilnehmer sollen sich Beispiele für jede der drei Arten von Gewalt ausdenken, sowohl auf der Mikro- als auch auf der Makroebene.

Im Plenum: Jede Gruppe präsentiert ihre Beispiele. Die Beispiele werden auf eine Tafel oder Flipchart geschrieben. Erneut werden die Unterschiede zwischen den Beispielen zusammen mit dem Referenten reflektiert.

Hinweise: „Gewalt ist die unnötige Verletzung menschlicher Grundbedürfnisse“ (J. Galtung). Gewalttätige Handlungen: Bewusster Einsatz von physischer Kraft oder Macht. Gewalttätige Strukturen: Sozio-ökonomische oder politische Strukturen, die diskriminieren oder schaden. Kulturelle Gewalt: Aspekte unserer Kultur, die die Anwendung von direkter oder struktureller Gewalt legitimieren/rechtfertigen.



Kurs 1: Gesundheitspersonal, Konflikte und Frieden

Aufgabe 4: Unterschiede zwischen Gewalt, Unfällen, Krieg und Konflikt - 30 Min.

Im Plenum: Die Unterschiede zwischen Gewalt und Unfällen, sowie zwischen Krieg und Konflikt sollen diskutiert werden. Es soll auch diskutiert werden, warum es wichtig ist, diese Begriffe zu unterscheiden?

Hinweise: Gewalt enthält immer eine Spur von Intention, oder zumindest Bewusstheit oder Akzeptanz dafür, dass Menschen verletzt werden. Krieg ist eine von vielen Strategien (Verhalten), mit Konflikten umzugehen. Konflikte bestehen aus Verhalten, Einstellung und inhaltlichem Widerspruch (ABC-Dreieck) (attitude, behaviour and content/contradiction ABC-Triangle); in jeder Ecke gibt es Interventionsmöglichkeiten. Kriege können abgeschafft werden, Konflikte nicht. Konfliktprävention (unnötig) wird oft mit Kriegs-/Gewaltprävention (wichtig!) verwechselt.



Kurs 1: Gesundheitspersonal, Konflikte und Frieden

Kapitel 2: Medical Peace Work – Eine Antwort auf gewalttätige Konflikte

Die Teilnehmer sollen in Paaren oder Gruppen von drei Personen zusammenarbeiten.

Aufgabe 5: Warum Gesundheitspersonal Friedensarbeit leisten - 30 Min.

In Gruppen: Die Teilnehmer sollen

- a) reflektieren, warum Gesundheitspersonal in Friedensfragen einbezogen werden sollten und drei Gründe dafür aufschreiben und
- b) diskutieren, auf welche Gruppe von Gesundheitspersonal die einzelnen Gründe gültig sind.

Im Plenum: Jede Gruppe präsentiert einen Grund, wenn mögliche sollen es unterschiedliche sein. Die Gruppen sollen Erklären in welcher Situation und für welche Art von Gesundheitspersonal der Grund relevant ist. Die Ergebnisse sollen diskutiert werden.

Hinweise: Frieden und Gesundheit haben Überschneidungen. Frieden ist ein Problem öffentlicher Gesundheit, Gesundheitspersonal läuft Gefahr Gewalt auszuüben, medizinische Arbeit kann eine Konfliktsituation verstärken. Friedensarbeit kann überall getan werden, in Konfliktregionen, in europäischen Ländern, in Gesundheitsorganisationen, usw.. Jede Art von Gesundheitspersonal kann in der Situation, in der er sich befindet, dazu beitragen.

Aufgabe 6: "Peace-through-Health" - Mechanismen - 30 Min.

Vorbereitung: Der Moderator bereitet zehn Karten vor. Jede mit einem „Peace-through-Health“ - Mechanismus darauf (Umdefinieren einer Situation, übergeordnete Ziele, Mediation und Konflikttransformation, Dissens und Nichtkooperation, Aufdeckung und Verbreitung von Wissen, Wiederaufbau der Gesellschaftsstruktur, Solidarität und Unterstützung, soziale Heilung, Wachrufen und Ausweitung von Altruismus, Begrenzung der Zerstörungskraft von Krieg).

Der Moderator erstellt eine Tabelle auf der Tafel oder dem Flipchart, mit drei Spalten unter den Überschriften „primäre“, „sekundäre“ und „tertiäre Prävention“.

In Gruppen: Jede Gruppe erhält oder wählt eine der Karten. Dann wird der Mechanismus auf der Karte diskutiert und praktische Beispiele zum Mechanismus erarbeitet.

Im Plenum: Es soll diskutiert werden, was die drei, auf der Tafel stehenden, Gesundheitsbegriffe bedeuten und wie sie auf Frieden bezogen werden können. Schlussendlich präsentiert jede Gruppe ihren „Peace-through-Health“ - Mechanismus und verortet ihr(e) Beispiel(e) in einer oder mehreren Spalten.

Hinweise: Stehen auf der Power-Point Präsentation, Folien 27 und 29. Die 10 Mechanismen werden in Lektion 2.3 näher erklärt.



Kurs 1: Gesundheitspersonal, Konflikte und Frieden

Aufgabe 7: Risiken und Grenzen von - 30 Min.

Im Plenum: Es soll reflektiert werden, welche Risiken und Grenzen für die Teilnehmer entstehen können, wenn sie sich für Friedensarbeit engagieren und wie diese Risiken und Grenzen überwunden werden können.

Hinweise: Friedensarbeit kann spaltend wirken und Menschen von denen, die Friedensarbeit leisten entfremden. Friedensarbeit kann für diejenigen, die sich an ihr beteiligen, gefährlich werden. Fehlende (Friedens-) Kompetenzen können als Beschränkung wirken. Wichtig: Bewusstsein, Unterstützung und interdisziplinäre Zusammenarbeit.



Kurs 1: Gesundheitspersonal, Konflikte und Frieden

Kapitel 3: Friedensfähigkeiten für Gesundheitspersonal

Aufgabe 8: Konfliktanalyse - 30 Min.

Vorbereitung: Die Teilnehmer sollen in Paaren oder in dreier Gruppen zusammenarbeiten. Jede Gruppe benötigt eine Kopie von Lektion 3.1 über Konfliktanalyse oder Zugang zum Internet während der Gruppenarbeit sowie ein großes Stück Papier und farbige Stifte.

Der Moderator und die Teilnehmer wählen zusammen einen gut bekannten nationalen oder internationalen Konflikt aus.

In Gruppen: Jede Gruppe wählt eine der sechs Methoden zur Konfliktanalyse aus Lektion 3.1 aus (Konflikt timeline, conflict mapping, pyramid tool, pillars tool, onion tool, ABC Triangle), und liest wie sie angewendet wird. Danach wird die Methode auf den Konflikt angewendet.

Im Plenum: Jede Gruppe stellt ihre Ergebnisse vor. Diese werden diskutiert.

Hinweise: Lektion 3.1 und PowerPointPräsentation, Folie 35. Vor dem Feedback sollte gefragt werden, welche Gruppen welches Werkzeug und welchen Konflikt gewählt haben. Wenn zwei Gruppen den selben Konflikt gewählt haben, sollten sie nacheinander Präsentieren.

Aufgabe 9: Gewaltloser sozialer Wandel - 30 Min.

Der Moderator präsentiert das ‚Säulen der Macht Modell‘ (siehe Abbildung 2 in Lektion 3.2 oder Folie 36 der Power-Point Präsentation).

In Gruppen: Jede Gruppe wählt eine Säule des Modells aus und sucht nach Beispielen von Strategien oder Kampagnen, die die Säule schwächen könnten. Die Gruppe diskutiert dann, wie diese Strategie im Konflikt aus Aufgabe 8 aussehen würden.

Im Plenum: Jede Gruppe präsentiert ihr Ergebnis. Die Ergebnisse werden diskutiert.

Hinweise: Die Säulen stellen verschiedene Arten von Unterstützung der Politischen Macht dar (Steuern, Arbeit, Militärdienste, Polizeiarbeit, ziviler Gehorsam, Bürokratie). Gewaltfreie, soziale Bewegungen verwenden verschiedene Strategien, um ihre Unterstützung zu verringern. Siehe Lektion 3.2 und Folie 36 der Power-Point Präsentation.

Aufgabe 10: Gewaltfreie Kommunikation - 30 Min.

Eine Liste von menschlichen Grundbedürfnissen („needs inventory“) wird auf der Tafel oder dem Flipchart erstellt oder als Kopie verteilt. Der Moderator zeigt dann typische Formen der Kommunikation, die wehtun und menschliche Grundbedürfnisse verletzen.

In Gruppen: Die Teilnehmer sollen darüber nachdenken, welche Formen der Kommunikation dazu beigetragen haben, den Konflikt aus Aufgabe 8 und 9 zu erzeugen oder verstärken. Im Anschluss sollen sie die zugrunde liegenden Bedürfnisse der beiden wichtigsten Parteien des



Kurs 1: Gesundheitspersonal, Konflikte und Frieden

Konflikte identifizieren und mögliche Strategien erarbeiten, um diese Bedürfnisse zu befriedigen.

Hinweise: Gescheiterte Kommunikation kann Konflikte schaffen oder bestehende eskalieren lassen. Typische Formen solcher Kommunikation sind Bewertungen, Abstempeln, Stereotypen, Entmenschlichung, Verweigerung eigener Verantwortung, Beschuldigung, Befehle oder Drohungen. Auf der anderen Seite, kann Kommunikation deeskalierend wirken und Konflikte sogar lösen. Gewaltlose Kommunikation ist ein Mittel für menschliche Beziehungen; sie platziert Empathie im Zentrum des Denkens und der Kommunikation. Durch mitfühlende Verbindungen zu den Gefühlen und Bedürfnissen des Gegenübers ist es möglich, Konflikte auf gewaltfreie Art behandeln. Menschliche Grundbedürfnisse sind nicht nur Bedürfnisse zum Überleben, sondern auch Wohlbefinden, Identität und Freiheit. Es gibt tausende Strategien um diese Bedürfnisse zu erfüllen. Einige dieser Strategien werden für beide Seiten in einem Konflikt akzeptabel sein. Folie 37 Power-Point Präsentation.