

## Worldwork, Konfliktarbeit und Spiritualität

Reini Hauser, Zürich

**Zusammenfassung:** Worldwork, eine Entwicklung der Prozessarbeit von Arnold Mindell und Kolleginnen, ist eine Gruppenprozess-Methode für die Arbeit mit Teams, Gruppen und Organisationen sowie sozialen Spannungsfeldern. Sie nützt Bewusstseins- und Körpertechniken in der Arbeit mit Spannungen und Konflikten. Ihre spirituelle Kraft findet sie in den Konflikten selbst, im Entdecken eines gemeinsamen Bodens, einem Gefühl von Kohärenz, das die Parteien eint. Mit einer tiefdemokratischen Haltung unterstützt die Prozessarbeit alle Stimmen, Gefühle und Körpererfahrungen der Gruppen-TeilnehmerInnen und erschließt so ihre Ressourcen und Potentiale. Wesentliche Schlüssel der Methode sind: Bewusstmachen von Rang und Privilegien, Arbeit mit Rollen und Geistrollen, Wahrnehmen von Kommunikationsbarrieren und „heißen Stellen“ im Prozess sowie Entfalten von Essenzsignalen in Sprache und Körper.

**Schlüsselwörter:** Prozessarbeit, Worldwork, KonfliktFest®, tiefe Demokratie, Konfliktarbeit, Diversität, Bewusstheit, Körperarbeit, Facilitation, Gruppenprozess, Teamarbeit, Rollen und Geistrollen, Spiritualität, Rang und Privilegien, Realitäts- und Systemebenen, Feld, System, Phänomenologie, Kohärenzsinn

### Einleitung



Konflikte sind omnipräsent gerade in spirituellen und religiösen Kontexten wie bspw. im Bild dieser mittelalterlichen mater dolorosa. Die Gottesmutter erduldet Verlust und Schmerz durch die gottgewollte Kreuzigung ihres Sohnes, um darauf in der Gnade Gottes Erlösung zu finden. So ist in vielen spirituellen Traditionen die Gottheit sowohl Ursache als auch Lösung von Konflikten. Das spirituelle Prinzip schafft für den Gläubigen eine Welt kohärenter Erfahrung.

Auch Schöpfungsmythen erschaffen Kohärenz. Sie zeichnen die Welt als riesige Anthropos-Figur, als Weltgeist oder großes Wesen (Mindell, 1991, p. 45 ff.). Im chinesischen (taoistischen) Schöpfungsmythos wird Pan Kus Tod zur Geburt der Welt. Seine Augen werden zu Sonne und Mond, seine Barthaare zu glitzernden Sternen,

sein Schädel zu Bergen, die Zähne zu Fels und Stein, sein Fleisch und seine Knochen werden zu Erdreich... Als Menschen sind wir Teil des großen Wesens – unsere Konflikte sind Konflikte des Anthropos mit sich selbst: Daraus hervorgehen Bewusstsein und Entwicklung in Richtung größerer Komplexität. Emergenz oder „Selbstorganisationsdynamik“ scheint ein grundlegendes Phänomen des Universums: die Entwicklung des Bewusstseins „from matter to life to spirit“ (Wilber, 1996).

Mythologische Erklärungen über die Entstehung der Welt finden eine Entsprechung in konstruktivistischen Ansätzen der Systemtheorie. Ursächlich in der sozialen Konstruktion von Wirklichkeit ist unser Bewusstsein, welches seine eigenen Anfänge und Ziele reflektiert, die räumlich und zeitlich über- und außerhalb unserer selbst liegen. Das menschliche Bewusstsein ist nicht mehr Beobachter in einem Newton'schen Universum, sondern Teilnehmer im universellen Prozess (Hauser et al. 2009; Wigner, 1961; Wheeler, 1994).

Ein religiöses, spirituelles oder transpersonales Glaubenssystem stützt den Menschen und verleiht „spirituellen Rang“ (Mindell, 1997b) – Kraft durch Assoziation mit einer höheren Macht. Eigentlicher Prüfstein unserer spirituellen Kraft jedoch ist der heiße Konflikt im aktuellen Moment. Prozessorientierte Konfliktlösung setzt dort ein, wo spirituelle Prinzipien und Überzeugungen zusammenbrechen. Im Konflikt selbst entdeckt sie den gemeinsamen Boden, ein Gefühl von Kohärenz und neuer Sinnhaftigkeit (vgl. Antonovsky 1987), das die Parteien eint. In dieser Einheitserfahrung kann das spirituelle Prinzip direkt erfahren werden.

### I) Tiefe Demokratie im Ansatz von „Worldwork“

Worldwork ist eine Entwicklung der Prozessarbeit nach Arnold Mindell (Mindell 1982ff.) für die Arbeit mit sozialen Spannungsfeldern in kleinen, großen und sehr großen Gruppen. Sie ist bewusstseins- und körperzentriert, phänomenologisch und pragmatisch in der Anwendung auf Felder. Ein Feld bezeichnet in dieser Arbeit die schwer zu fassende Atmosphäre in einer Gruppe, die wir mit unseren Sinnen wahrnehmen.

Die in diesem Artikel vorgestellten Ansätze von Worldwork<sup>®</sup>, Befriending Conflict<sup>®</sup> und KonfliktFest<sup>®</sup> wurden mitten im Feuer von heißen Konflikten „geschmiedet“ und erprobt. Diese Konfliktarbeit setzt dann ein, wenn Spannungen und Druck spürbar werden, wenn offene Konflikte ausbrechen (in Beziehung, im Team, in der Gruppe), wenn also bestehende Ordnungsprinzipien, auch solche, die auf Glaubensüberzeugungen oder Spiritualität basieren, zusammenbrechen.

Die Dynamik von Rang und Privilegien, Zentralität und Marginalität ist ebenso wichtig wie die Interaktion von Rollen und Personen, die individuelle Erfahrung und die Beziehung. Rationale Ziele der Gruppe, aber auch Emotionen, Körperreaktionen oder veränderte Bewusstseinszustände sowie Einheitserfahrungen können für Lösungsfindungen genutzt werden. Über die Arbeit mit spezifischen Gefühls-Haltungen arbeitet die prozessorientierte Konfliktarbeit, im Folgenden auch Facilitation genannt, auch mit verschiedenen Bewusstheits-Techniken, die Konflikte auf persönlicher und sozialer Ebene nutzen, um die größere Einheit und den gemeinsamen Boden zwischen den verschiedenen antagonistischen Positionen sichtbar und erfahrbar zu machen.

Ausgangspunkt ist der Begriff der „tiefen Demokratie“ (deep democracy). Alle Rollen im Feld, auch die marginalisierten und tabuisierten, werden darin unterstützt, sich vollständig auszudrücken, und darin, anerkannt zu werden. „In einem menschlichen System gewinnt nie eine Seite allein. Es gibt keine unterstützenswerten Lösungen, bei denen eine Person oder ein Geist einen anderen unterdrückt ... Weltarbeit (muss) als Minimum die Existenz und den Wert aller Seiten aufzeigen und uns durch Erfahrung motivieren, alle Seiten zu schätzen und zu leben ... Das Gefühl, das diese Erfahrung nährt, ist mehr als Hoffnung auf Frieden und Konfliktlösung. Es ist tiefere Demokratie.“ (Mindell 1997, S. 219). Verwirklicht wird tiefe Demokratie in der Wertschätzung von Diversität, im Wahrnehmen eines gemeinsamen Bodens und durch die Offenheit gegenüber allen Stimmen, Gefühlen und Körperreaktionen, die im Konflikt auftauchen. Diese Haltung der „Ältestenschaft“ (eldership) findet wunderbar in Rumis Gedicht „Das Gasthaus“ Ausdruck:

Das Menschsein ist ein Gasthaus.  
 Jeden Morgen eine neue Ankunft.  
 Eine Freude, eine Trauer, eine Gemeinheit,  
 ein kurzes Gewährsein,  
 kommen als unerwartete Besucher.  
 Heiße sie willkommen und nimm sie alle auf,  
 und seien sie auch eine Horde von Sorgen,  
 die mit Gewalt das Haus durchfegen,  
 der Einrichtung berauben.  
 Sei freundlich mit jedem Gast.  
 Vielleicht räumt er dich frei  
 für eine neue Wonne.  
 Dunkle Gedanken, Scham, Hinterlist,  
 begrüße sie lachend an der Türe  
 und bitte sie herein.  
 Sei dankbar für jeden, der kommt,  
 weil jeder geschickt ist  
 als ein Wegweiser vom Jenseits.

#### Die drei Ebenen der Realitätswahrnehmung

Über das Anerkennen jeder Person und jedes Standpunktes hinaus umfasst tiefe Demokratie den Einbezug verschiedener Ebenen der Wahrnehmung oder Realität. A. Mindell beschreibt den üblichen sozialen Konstruktionsprozess als „Konsens-Realität“ und erweitert ihn zu einem dreiteiligen Modell phänomenologisch orientierter Erfahrungsebenen von Wirklichkeit (vergl. Beiträge zum sozialen Konstruktivismus von K. Gergen (2002).

- A) Konsens-Realität: Alltagsrealität, Fakten, Zahlen, zugeschriebene Rollen und Erfahrungen, über die ein Konsens besteht (dual, Welt der Teile)
- B) Traumland: Träume, traumartige Erfahrungen und subjektive Gefühle, Stimmungen, Körpererfahrungen (dual, Welt der Teile)
- C) Essenzebene: subtile Spürerfahrungen, flüchtige Momente von Einheitserfahrungen, Ganzheit (nicht-dual, keine Teile)

### Multiple Systemebenen

Die Strukturen wiederholen sich dabei auf verschiedenen Systemebenen oder Kontexten. In der Begleitung von Gruppenprozessen (Facilitation) sieht die Konflikt-Arbeit daher das Individuum, die Beziehung, das Team, die Gruppe und größere soziale Felder als systemisch verschränkt. Der äußeren (politischen, sozialen, kulturellen) Diversität entspricht eine innere, internalisierte Diversität, welche die äußere Realität abbildet. Täter, Opfer und Zuschauer sind ebenso Teile der Innenwelt, wie sie Bestandteile der äußeren Realität sind. Rassismus, Sexismus, Homophobie etc. sind äußere und innere Prozesse. Die Konfliktarbeit nach Worldwork bezieht daher immer auch diese innere Dimension mit ein – sie umfasst das Arbeiten an Prozessen der inneren Diversität genauso wie das Arbeiten an Beziehungs- und Gruppenprozessen.

Auf jeder Systemebene finden wir also strukturell verwandte Teile (ähnlich wie im Hologramm). Innere marginalisierte (Selbst-)Anteile treffen wir spiegelbildlich und oft komplementär in unseren Partnern, unseren Freunden und Gegnern an. Sind Sie ein rational denkender Mann, dann besteht die hohe Chance, dass Sie eine emotionale Person zum Partner/in haben. Der Partner spiegelt damit auch die eigenen emotionalen Bedürfnisse und ermöglicht so indirekt einen Zugang zur eigenen Gefühlswelt.

## II) Prinzipien und Bewusstseinstechiken in Worldwork

### Framing: Einen Rahmen geben

Ein Prinzip im Ansatz von Worldwork ist es, die konfligierenden Realitäts- und Systemebenen zu unterscheiden und zu benennen. Die Facilitation „rahmt“ somit die Kommunikation, indem sie die Ebene, auf der sich der Prozess im Moment abspielt, explizit differenziert: Sprechen wir über äußere Aktionen (Ebene Konsensrealität), die innerlich erlebten Gefühle (Ebene Traumland) oder den gemeinsamen Boden (Ebene Essenz)? Wenn Menschen sich gegenseitig anklagen, benennt die Facilitation, dass alle leiden und (noch) kein Unterdrücker sichtbar ist. Sie erleichtert (polarisiert) den Prozess, indem sie die Rolle des Unterdrückers einbringt (Mindell, 2002a, S. 77). In diesem Fall wird die Gegenrolle des Unterdrückers – hier eine sog. „Geistrolle“ (siehe unten) – dem Prozessgeschehen hinzugefügt, indem die Facilitatorin oder eine Teilnehmerin diese im Raum darstellt und dieser Position eine Stimme verleiht.

### Das intentionale Feld

Der Begriff des „Feldes“ taucht sowohl in der Psychologie als auch in der Systemtheorie, den Naturwissenschaften (u. a. der Quantenphysik bei Bohm 1980) und in spirituellen Traditionen auf. Die Forschungen von C. G. Jung (mit Wolfgang Pauli) zur Synchronizität verweisen auf ein gemeinsames „Feld“, eine undifferenzierte Ganzheit, in der Geist und Körper, Individuum und Welt eine Einheit bilden (Jung, 1952a; Jung & Pauli, 1952b; Mindell, 1985, S. 63). Aus dieser Ganzheit entfaltet sich die sichtbare Welt. Strukturelemente des Feldes – Archetypen oder Attraktoren – wirken als Ordnungsfaktoren, um die sich innere und äußere, psychische und materielle Prozesse manifestieren.

Ein intentionales Feld scheint uns zu bewegen und zu führen, in Differenzierung und Verbindung mit unserem Zentrum, als „biopsychosoziale Einheit von Selbst,

Körper, Geist und Umwelt“ (vgl. Gottwald 2015). In Spürerfahrungen können wir dieses Kräftefeld wahrnehmen, das uns organisiert und durch das Leben navigiert. Es sind subtile Tendenzen, die wie Gravitationskräfte an uns ziehen und uns in bestimmte Richtungen drängen. Dieses „Reiseprinzip“ nannte C. G. Jung den Lebensmythos, das als Langzeitmuster bereits in frühesten Kindheitsträumen angelegt ist (Jung 1987; Mindell 2007).

In der Lehre des Taoismus, der Philosophie von Lao-tse und Chuang-tzu, wird dieses Feld als sogenanntes „Tao“ wahrgenommen. Die Welt wird als ein riesiges Netzwerk gesehen, in dem Veränderungen an einem Ende auf alle anderen Teile des Netzes wirken. Laut dem Hauptwerk Tao-Te-Ching umfasst unser individuelles Selbst und unser Körper die ganze Erde (Mitchell, 1988; Hauser 1995). Taoismus zu praktizieren heißt, mit der Natur zu gehen und sowohl inneren als auch äußeren Ereignissen im Feld zu folgen. Aus der ursprünglichen Einheit des Feldes ergibt sich: Was immer deine Wahrnehmung stört oder anzieht, ist ein Aspekt deiner selbst. Diese Spiegelung des Selbst im Anderen sind als „Spiegelgesetze“ des Hermes Trismegistos bekannt (Thomann et al. 1998). Die moderne Psychologie kennt dieses Phänomen als Projektion von Selbstanteilen auf andere Menschen.

### Der Feldbegriff in der Psychologie

Die frühen Gestaltpsychologen wie Metzger, Wertheimer oder Koffka erforschten die Wahrnehmung und ihre Ordnungsmuster in Form von Gestaltgesetzen. Zusammen mit Kurt Lewin, dem Begründer der sozialen Feldtheorie in den Sozialwissenschaften, entdeckten sie, dass ein soziales Feld nicht nur mehr ist als die Summe seiner Teile, sondern etwas qualitativ anderes. Es wirkt als Organisationsprinzip auf seine Teile zurück. Es sind die Strukturgesetze des Feldes, die bestimmen, was an einem Teil des Ganzen geschieht. „Die Gesamtheit gleichzeitig bestehender Tatsachen, die als gegenseitig voneinander abhängig begriffen werden, nennt man ein Feld. Die Psychologie muss den Lebensraum, der die Person und ihre Umwelt einschließt, als Feld betrachten.“ (Lewin 1963, zit. nach Hege, in: Schattenhofer & Weigand, 1998, S. 42.)

Das Feld schließt das subjektive Erleben des „Lebensraums“ der Person und damit alle Faktoren, die Verhalten, Denken, Handeln und Fühlen bedingen, mit ein. Damit umfasst das Feld die Gesamtheit unserer phänomenologischen Erfahrung und ist von seiner Natur her an sich nichtlokal.

### Das Feld im Ansatz von Worldwork

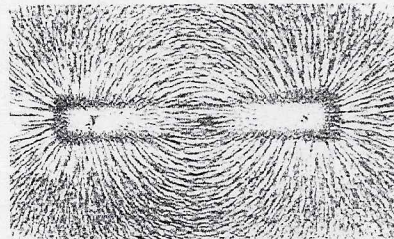


Abbildung: Magnetpole

Der Ansatz von Worldwork geht davon aus, dass wir in Feldern leben, die nach Gesetzen organisiert werden, welche unsere Standpunkte, Gefühle sowie unsere Interaktionen beeinflussen – und damit unser Verhalten und die ständig wechselnden Rollen, die wir annehmen. Dazu Arnold Mindell: „Fields are natural phenomena that include everything, are omnipresent, and exert forces upon things in their midst.“ (Mindell 1992, S. 15).

Ebenso wie die Magnetpole eines Magnets ein Feld erzeugen, in dem sich Partikel ausrichten, so entfaltet das intentionale Feld Kraft, welche uns als Person und Rolle entsprechend den Feldkräften ausrichtet. Damit kann man sagen, dass Felder uns gewissermaßen erschaffen und organisieren (ibid.).

### **Die Atmosphäre eines Feldes spüren**

Eine Form der Feldwahrnehmung ist die Wahrnehmung der Gruppenatmosphäre: Wie fühlt es sich in einer Gruppe im Moment an – angenehm entspannt, warm, angespannt oder kalt? Im Gruppenprozess spürt eine Facilitatorin vielleicht Angst, Druck, Langeweile, Spannung oder Entspannung. Wichtig ist in dieser Situation die Offenheit gegenüber allen Signalen, Interaktionen, Bewegungen und Gefühlen, die wir wahrnehmen. Sie deuten auf wichtige Energien und Prozesse im Hintergrund hin, indem sie Gefühle, Themen, Standpunkte und Meinungsverschiedenheiten in der Gruppe offenlegen. Die Signale der Gruppenatmosphäre bringen häufig Mehrheits- und Minderheitspositionen, „heiße“ Konfliktstellen und Kommunikationsgrenzen einer Gruppe zum Vorschein.

### **Differenzierung und Polarisierung des Feldes in Rollen**

Felder können sich auch segmentieren. Es ist die natürliche Tendenz von Menschen, Beziehungen und Gruppen, sich um Themen und Fragen wie Identität, Entwicklung und Strategie zu differenzieren. Jedes wichtige Thema und jedes Anliegen wird von den Mitgliedern einer Gruppe als Rolle repräsentiert werden. Das Feld besteht also neben den konkreten Personen, die sich in ihm bewegen, auch aus den Rollen, die das Feld definieren und polarisieren: „... segmentation occurs in individuals and groups as a sign of diversity, completeness or wholeness. The more sides we have, the more differentiated we are.“ (Mindell 1989, S. 86–87)

Wir leben in einer Welt von Gegensätzen – geographisch, politisch, sozial, ökonomisch. Ideologien polarisieren die Wirtschaftsräume und Gesellschaftsfelder. Die Polarität der gegensätzlichen Perspektiven ist zentral für Prozesse im Feld und deren Facilitation. Im Verständnis von Worldwork hat jede Position, jede Rolle ihre Gegenposition, ihre Gegenrolle – in der Psyche ebenso wie im äußeren sozialen Feld. Die so entstehenden Konflikte sind der Motor für Entwicklung in der Gruppe: Polarisierung ist dabei nicht als Problem anzusehen, sondern als Tendenz des Feldes zur Selbstorganisation. So werden in der Facilitation eines Gruppenprozesses die Pole eines Konfliktes zunächst verstärkt, sodass sie deutlich sicht- und verhandelbar werden. Durch die Auseinandersetzung mit den Polaritäten einer Situation entfalten sich Identität und Lebendigkeit in einer Gruppe. Die Bewusstheit in der Klärung und Verstärkung von Polaritäten im Facilitationsprozess ermöglicht diesen Entwicklungsprozess.

### **Rolle und Rollenrotation**

Wenn Sie in guter Grundstimmung und voller Zuversicht auf eine Gruppe von Optimisten treffen, die davon sprechen, wie wunderbar das Leben sei, kann es passieren, dass Sie sich plötzlich in die Diskussion einschalten wollen, eher beunruhigende Fakten über Umweltbelastungen zitieren und Ihre Besorgnis ausdrücken. Was passiert? Es ergeht Ihnen wie einem Eisenspan, der von Feldkräften ausgerichtet wird. Obwohl Sie als Person durchaus auch in einer zuversichtlichen Stimmung sein

könnten, organisiert Sie das Feld, in das Sie eintreten, neu und nutzt Sie in einer Gegenrolle.

Wenn nun weitere Personen dazukommen, die ein noch düstereres Zukunfts-Szenario entwerfen, bekommen Sie eventuell eher das Bedürfnis, zu relativieren, und fangen selbst an, Zuversicht auszudrücken. Wiederum haben Sie die Rolle gewechselt! Einmal drücken Sie die eine Position aus, einmal die andere. Auch als integre Person sind Sie offensichtlich imstande, die Rollen zu wechseln. Das heißt, Ihre Person ist größer als die Rolle, die Sie gerade ausdrücken. Gleichzeitig ist jede Rolle umfassender als die Person, durch die sie sich gerade zeigt. Die Rolle des Pessimisten bleibt bestehen, auch wenn die Person in einer Gruppe diese Rolle verlässt. Jemand anderes wird ihr zum Ausdruck verhelfen. Je mehr man sich dieser Vorgänge um Differenzierung, Segmentierung, Rollen und Rollenrotation bewusst ist, umso mehr Ressourcen zur Bearbeitung von Spannungsfeldern erschließen sich (Hohler, Goodbread 2013, Kap. 4).

### III) Das prozessorientierte Konfliktmodell

Das prozessorientierte Konfliktmodell geht davon aus, dass alles, was passiert, aus einer bestimmten Perspektive richtig ist und wertgeschätzt werden will. Gerade in den Störungen, Spannungen und Konflikten liegt ein enormes Potential, das wir erschließen können, wenn wir alle Stimmen, Gefühle, Träume, auch flüchtige Eindrücke der Gruppen-TeilnehmerInnen wertschätzen und unterstützen. In den Überlagerungen aller Zustände und Entwicklungsrichtungen eines Systems liegen seine Kraft und seine wesentlichen Ressourcen.

#### 1. Schlüssel in der Konfliktarbeit: Äußere Störung als inneren Prozess wahrnehmen

Ein Schlüssel zur Konfliktlösung liegt in der Fähigkeit, die Gesamtheit des äußeren Konfliktes als inneren Prozess zu erkennen und zu bearbeiten (Goodbread 2010). Folgendes Beispiel illustriert dies: In einem Gruppenprozess lässt eine Teilnehmerin kein gutes Haar am Verlauf. Sie ist weder mit der Facilitation einverstanden noch mit den Meinungen der anderen Teilnehmerinnen. Sie wird dadurch zur Störerin, eine Rolle, die aufkommt, wenn die Gruppe ihre eigenen Zweifel nicht genügend aufgreift. Die Rolle des Störenfriedes erscheint meist als „Botschafter des Wandels“, wie ein Traum der Gruppe, welcher ihre eigenen unerledigten und marginalisierten Tendenzen widerspiegelt. Sobald die Essenz dieser Botschaft von den anderen Mitgliedern aufgegriffen und bewusst in der Gruppe ausgedrückt wird, wird die Person von der Rolle entlastet und Entwicklung wird möglich.

Analog dazu nennt A. Mindell marginalisierte Randgruppen in der Gesellschaft die „Schatten der Stadt“ (Mindell 1989b). Sie drücken aus, was gesellschaftlich nicht anerkannt und abgelehnt wird, und konfrontieren den gesellschaftlichen Mainstream mit seinen eigenen Schattenseiten.

*Übung: Die Botschaft eines Störenfriedes/Konfliktpartners entschlüsseln*

1. Denke an einen Störenfried in deiner Familie, im Team oder einer Gruppe. Alternativ kannst du eine Person auswählen, mit der du einen Konflikt oder eine Meinungsverschiedenheit hast.

2. Schau dir das störende Verhalten genau an, höre gut zu und spüre in das Verhalten der Person hinein.
3. Fokussiere ganz präzise auf das für dich irritierende oder störende Verhalten, eine Meinung, einen Tonfall, eine Geste etc.
4. Verwandle dich in das störende Element. Greife es auf, fühle es..., bewege dich wie es..., sprich wie..., handle und beziehe dich wie es... Agiere das Verhalten aus, mit Interesse und Wohlwollen.
5. Drücke dieses Element vollständig aus, bewege es wie eine Figur auf der Bühne, bis deine Erfahrung eine Idee, eine Bedeutung bekommt.
6. Wie kann diese Energie, diese Erfahrung, nützlich sein für dich? Was ist ihre Bedeutung oder Botschaft für dich? Brauchst du mehr Kontakt mit dieser Energie, wenn ja, welcher Teil von dir?

Wie können wir Konflikte nutzen, wenn unsere Interessen, unsere Standpunkte und unsere Gefühle so weit auseinanderliegen? Macht allein verbessert die Situation in der Welt offenbar nicht. Für eine nachhaltige Politik brauchen wir bessere Beziehungen, zu uns selbst, zu den anderen, in unseren Teams und Gruppen und der gesamten Gesellschaft.

## 2. Schlüssel in der Konfliktarbeit: Macht, Rang und Privilegien

Ein zweiter zentraler Schlüssel der prozessorientierten Konfliktarbeit ist es, das Bewusstsein von Rang und damit verbundenen Privilegien zu fördern. Sind wir bewusst über unseren Rang, unsere verschiedenen Ränge, können wir die damit verbundenen Privilegien nutzen, für uns und auch für andere.

Rang ist dynamisch und komplex, abhängig von Kontext und Kultur. Die Prozessarbeit unterscheidet sozialen, psychologischen und spirituellen Rang sowie Rang in bestimmten sozialen Kontexten (Mindell 1997). Sozialer Rang umfasst Rasse, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Religion, ethnische Zugehörigkeit, Klasse, Ausbildung, Beruf, Alter, Gesundheit und vieles mehr. Psychologischer Rang ist die unveräußerliche Kraft, Gleichgewicht und Stärke durch innere Arbeit zu finden, durch Überwindung von Schwierigkeiten der persönlichen Geschichte. Spiritueller Rang bezieht sich auf Kraft, die durch Bezug auf eine spirituelle Wirklichkeit oder ein soziales Engagement entsteht. Oft erwächst sie in Menschen, die Diskriminierung und Unterdrückung bekämpft und überlebt haben. Kontextueller Rang meint die Stellung innerhalb eines Kontexts, der Familie, einer Firma oder einer Organisation beispielsweise.

Die Unbewusstheit unseres Ranges ist häufig der eigentliche Motor der Konflikteskalation. Sie führt zu Verletzung, Missbrauch und Rache. Ein differenziertes und gestärktes Bewusstsein für Rang führt zu Deeskalation von Konflikten.

### *Übung für eine Gruppenarbeit: Bewusstheit über eigenen Rang herstellen*

1. Diskutiert in Kleingruppen die subjektive Wahrnehmung verschiedener Rangkonstellationen in der Gesamtgruppe.
2. Notiere, wie der wahrgenommene Rang deines Gegenübers deine Kommunikation, dein Verhalten, deine Gefühle oder deine Körpererfahrung beeinflussen.
3. Welchen sozialen, kontextabhängigen, psychologischen oder spirituellen Rang hast du selbst? Neben der Selbsteinschätzung können andere Gruppenteilneh-



- merinnen hier ihre Wahrnehmungen einbringen. Was sind einige deiner Privilegien, die mit diesem Rang einhergehen? Was ist dir möglich, was anderen Menschen nicht möglich ist?
4. Identifiziere deinen Rang – mache ihn dir ganz zu eigen, verwandle dich in der Erfahrung in eine Figur, die diesen Rang völlig innehat. Finde eine Bewegung, welche die damit verbundene Freiheit ausdrückt.
  5. Bemerkest du Widerstände? Was verhindert, im Kontakt mit deinem Rang zu sein und ihn vollständig auszudrücken? Erforsche die Gedanken und Gefühle, die dich zurückhalten.
  6. Versuche nun, für einen Rang ganz einzustehen, und genieße ihn.
  7. Wie kann diese Erfahrung deine Fähigkeiten als Facilitatorin stärken? Wie kannst du deinen Rang zum Nutzen anderer einsetzen?

### Schritte in der Worldwork-Konfliktarbeit

Auch die Rolle des Facilitators hängt nicht nur von einem Individuum ab, sondern kann und wird von uns allen zu bestimmten Zeiten eingenommen. Alle Gruppenmitglieder werden unterstützt, in Kontakt mit ihrem Potential für Facilitation oder Leitung zu sein und es zu verwirklichen. Die Rolle des prozessorientierten Facilitators in Worldwork ist teilnehmend, der Wechsel zwischen Rollen sowie einer Metaebene wird gefördert und ist erwünscht.

#### Die prozessorientierte Konfliktarbeit:

- erspürt die Gruppenatmosphäre und hilft dadurch relevante Themen zu sortieren und einen Konsensus zu finden.
- reizt auch geringe Unterschiede in Standpunkten und Gefühlen aus den Kontrahenten, um die Spannungen im Hintergrund bearbeiten zu können. Oft sind diese zwar spürbar, aber niemand hat den Mut, sie anzusprechen.
- identifiziert die verschiedenen Rollen, die sich um ein Thema konstellieren.
- bringt die Rollen in Interaktion: Jede Seite wird von Gruppen von Teilnehmerinnen repräsentiert und alle sind eingeladen, ihrer Position pointiert Ausdruck zu geben.
- verstärkt die Unterschiede bis zur Polarisierung der Gegensätze: Was wie eine momentane Eskalation aussieht, erlaubt die Sichtbarkeit der Problematik, die versteckt im Feld vorhanden ist. So entsteht Klarheit, wo vorher nur vage gefühlte Erfahrung war, und führt zu Erleichterung und Entspannung der Atmosphäre.
- hält „heiße Stellen“, sogenannte „hot spots“, im Prozess fest: Das sind meist zentrale Erfahrungen von Polaritäten, die von der Gruppe vermieden werden. Die Facilitation hilft, die Gefühle und Positionen, die sich darum konstellieren, offen zu erkunden.
- sucht weder Lösungen noch rationale Vereinbarungen, sondern forscht aufmerksam nach Signalen für Einheitserfahrungen, Tendenzen der Einigung zwischen den Kontrahenten, dem gemeinsamen Boden.
- macht Lösung und Entspannung wahrnehmbar: temporäre Lösungen werden als oft angenehmer Moment, als „cozy spot“, erfahren und gehen mit einer deutlich spürbaren Entspannung der Atmosphäre des Feldes einher.

### 3. Schlüssel in der Konfliktarbeit: Doppelsignale

Ein weiterer Schlüssel in der Bearbeitung von Konflikten ist die Wahrnehmung der Differenz zwischen dem, was Menschen sagen, was sie täten, und dem, was sie tatsächlich machen. Neben dem Inhalt der Botschaft gilt die Aufmerksamkeit solchen Signalen, insbesondere auch Körpersignalen, die dem Inhalt widersprechen. Diese oft unbewussten, marginalisierten Signale schaffen eine „Informationswolke“ in-kongruenter, verwirrender Kommunikation. Diese sogenannten „Doppelsignale“ entstehen durch innere Prozesse, für die der Sender keine Verantwortung übernimmt: „In most fields, however, what we do, differs from what we say. This always leads to individual and group confusion, trouble, incongruities, and conflict, whether the group is a couple, a family, a group of friends, a business, or an entire nation. The group is then submerged in an information float, a sea of signals that have an impact, but their impact is disavowed.“ (Mindell 1992, S. 14)

Die prozessorientierte Konfliktarbeit sucht nach solchen Doppelsignalen als versteckte Botschaften in Kritik, Angriff und Widerstand. Im Aufgreifen der Doppelsignale geht es darum, die unklare Informationswolke abzubauen und die darin angesammelten Botschaften, Signale, Körperreaktionen, Konflikte dem Bewusstsein wieder zugänglich zu machen. Die Begleiterin eines Prozesses braucht daher die Fähigkeit, die Essenz und die tiefere Botschaft hinter dem, was Menschen sagen, zu hören und zu verstehen. Dabei richtet sie sich ganz nach dem verbalen und nonverbalen Feedback der Person, mit der sie arbeitet.

#### *Beispiele für Doppelsignale*

- Ein Gruppenmitglied ruft aufgeregt, es sei wütend auf die Gruppe, aber signalisiert gleichzeitig Bedürftigkeit und Traurigkeit. Die Facilitation geht auf das Bedürfnis und die Trauer ein und unterstützt den offenen Ausdruck dieser Erfahrung.
- Der CFO einer großen Gemeinschaft beklagte sich in einem Großgruppenprozess heftig darüber, dass er mit seinen Aufgaben alleingelassen werde. Obwohl einige Personen ihre Hilfe anboten, ihre Talente und Berufserfahrung, appellierte er weiter an die Gruppe, wie alleingelassen er sei. Plötzlich fiel mir auf, dass er den Platz in der Mitte der Gruppe über lange Zeit hielt. Er war dieser Kraft zunächst nicht gewahr. Als ich ihn darauf aufmerksam machte, begann er seinen Rang und Stolz über seine Leistung zu fühlen. Der Kontakt mit der Kraft, die als Doppelbotschaft in seiner Haltung versteckt war, ermöglichte ihm, die angebotene Hilfe anzunehmen. Er setzte sich anschließend mit einigen Leuten zusammen, die ihm in der Zukunft zur Seite stehen würden.

Wenn wir das „doppelte“ Signal entfalten und dessen Bedeutung bewusstmachen, wird die Kommunikation kongruent und unsere Erfahrung stimmig und kohärent. Es geht darum, die Botschaft dessen zu verstehen, was hinter der Wut und dem Ärger liegt. Menschen brauchen Aufmerksamkeit, wenn sie in ihrer tiefsten Essenz nicht gehört werden.

### 4. Schlüssel in der Konfliktarbeit: „Geistrollen“ im Feld

Immer dann, wenn nur ein Aspekt einer Polarität in der Kommunikation repräsentiert ist, taucht der Gegenpol quasi „geisterhaft“ auf. Der Einfluss dieser Geistrolle

wird zwar durchaus gespürt und wahrgenommen, aber niemand im Feld übernimmt bewusst Verantwortung für diese Position. Das Einbringen der Geistorolle in die Interaktion ist eine kraftvolle Intervention in der Facilitation von Prozessen.

*Beispiel: Facilitation im Kroatien der Nachkriegszeit*

Die Situation findet statt während eines Gruppenprozesses an der Küste Kroatiens in der Nähe von Zadar. Niemand hatte sie erwähnt, die Löcher in den Gebäuden im Dorf. Bis ich die Einschusslöcher in vielen Häusern thematisierte. Es folgte eine bedrückte Stille: Trauma, Wut und Schmerz sind spürbar im minutenlangen Schweigen (ein hot spot). Erste Reaktionen sind: „Wir sind unter uns Kroatinnen und Kroaten“ – „Serbinnen und Serben sind längst ausgewandert, zurück nach Serbien“ – das nach Generationen durchmischter Besiedelung. Ich schlug vor, die „Serben“ als Geistorolle aufzustellen. Ein junger Soldat stellte sich in die Rolle der „Kroaten“. Mit Verve sprach er über Übergriffe, Vergewaltigungen und Mord, welche die Gegenseite brutal und gewissenlos verübt habe, und zeigte seine Wut und seinen Schmerz. Andere standen ihm zur Seite. Auf meine Frage nach der Gegenrolle (Geistorolle) eröffnete die Leiterin der Gruppe, dass sie Serbin sei (was sie bisher nie zu sagen gewagt hätte). Sie sprach über ihren Rang als Leiterin, als Frau und als Serbin in Kroatien. Sie drückte tiefen Schmerz aus über den Krieg und die Vertreibung ihrer Eltern bzw. ihrer ethnischen Gruppe aus Kroatien. Dann stand sie in der Verantwortung für die Feindseligkeiten der kollektiven Rolle als „Serbin“ und übernahm diese mit großer Wucht: „Ich habe deinen Vater, deine Mutter, deine Frau und deine Kinder getötet!“

Weitere Gruppenmitglieder standen in beiden Rollen und prozessierten den Konflikt in der Gruppe. Auch der kroatische Soldat stand zu den Gräueltaten seiner Gruppe. In Schmerz, Wut und Verzweiflung drückten beide ihre Positionen vollständig aus und im Hin und Her des Austauschs begannen sie, spontan, die Seite des Gegenübers einzunehmen (Rollenrotation). In ihren Stimmen schwang so viel Schmerz und Mitgefühl, dass sie die gesamte Gruppe zu tiefen Gefühlen rührten. Im Teilen ihrer persönlicher Geschichten konnten sie so ihre einseitige Perspektive zugunsten des Anderen, des Fremden überwinden und sich auf einer zutiefst menschlichen Ebene, der Essenz, einem gemeinsamen Boden, begegnen. In der Umarmung zwischen Leiterin und kroatischem Soldat fand eine zutiefst authentische Versöhnung auf der Beziehungsebene statt. Der größte Teil der Gruppe weinte und fiel sich in die Arme (Lösung auch für die Gruppe). (Siehe auch Audergon und Arye (2006) zu Worldwork-Facilitation in Kroatien)

**5. Schlüssel: Grenzen und heiße Momente (hot spots)**

Im Gruppenprozess stoßen Individuen oder Rollen beim Ausdruck ihrer Position an Grenzen, d.h. Blockierungen ihrer Wahrnehmung und/oder der Kommunikation. Im oben beschriebenen Kroatien-Prozess ist die heiße Stelle mit der Benennung der kriegsversehrten Häuser erreicht. Am „hot spot“ werden die Gruppenmitglieder von einer mächtigen Energie erfasst. Die Gruppe stößt an die Grenze des Bekannten, ist nicht bereit, weiterzugehen. Signale dafür können beispielsweise ein emotionaler Aufruhr, ein kurzer Schock, aufgeregtes Lachen, erwartungsvolles Schweigen oder ein Moment von ehrfürchtigem Staunen sein. Gruppen tendieren dazu, sich von heißen Momenten weg und zurück in die Komfortzone zu bewegen.

Wichtig für die Facilitation ist es, die heiße Stelle wahrzunehmen, den „hot spot“ festzuhalten und die verschiedenen Positionen darum herum im Gefühl und Ausdruck zu vertiefen. Dann kann sich spontan Entspannung im Gefühl eines gemeinsamen Bodens einstellen.

#### **6. Schlüssel in der Konfliktarbeit: Essenz-Signale in Sprache und Körper**

Die Essenserfahrungen sind in der Konfliktarbeit von eminenter Bedeutung. In der Verbundenheit aller, im Zusammenkommen auf gemeinsamem Boden, beispielsweise im Erkennen unserer existentiellen Situation als Menschen, im Spüren unserer Menschlichkeit, lösen sich die Pole in der Gruppenerfahrung auf. Essenserfahrungen sind Einheitserfahrungen, Momente von Transzendenz, welche die Gruppe dynamisch ergreifen.

##### *Beispiel: Irland vor dem Friedensabkommen*

Einen Tag vor der Abstimmung über den Friedensvertrag zwischen den Bürgerkriegsparteien in Irland wurden Arny und Amy Mindell eingeladen, ein Offenes Forum zwischen Anhängern der Einheit mit Großbritannien und der Unabhängigkeitsbewegung zu facilitieren. Mehrere hundert extrem verfeindete Menschen kamen zusammen. Die Stimmung war dramatisch, schmerzhaft, bedrohlich. Die Emotionen eskalierten, die Gegner sprachen über ihre Traumata, über Gewalt, Bombenanschläge und Mord, welche die Gegenseite an ihren Familienmitgliedern verübt hatte. Die Gruppe war aufgewühlt und alle sprachen laut durcheinander. Mitten in der Auseinandersetzung gerieten zwei Männer aneinander. Viele der Anwesenden sammelten sich hinter dem einen oder dem anderen und schrien einander an. Mitten in der Turbulenz besann sich Arny Mindell, auf Körpersignale zu achten. Als er den roten Hals des einen Mannes sah, rief er ihm zu: „Dein Hals ist feuerrot!“ Der Mann beruhigte sich augenblicklich und antwortete: „Selbstverständlich ist er rot! Ich leide an extrem hohem Blutdruck. Mein Arzt warnte mich, diesem Treffen fernzubleiben, ich könnte sterben.“ Da fiel ihm sein Gegner ins Wort: „Was du nicht sagst! Ich hatte im Verlauf des Monats drei Herzinfarkte. Mein Arzt empfahl mir, auf gar keinen Fall herzukommen.“ Der ganze Raum wurde still, als die beiden sich gegenseitig anstarrten. Plötzlich ging der Mann aus dem Süden auf den Mann des Nordens zu und legte langsam und sanft seinen Arm um dessen Schultern. Da standen diese Männer nun Seite an Seite, in der Mitte des Raumes, und trafen sich auf gemeinsamem Boden. Die Atmosphäre hatte sich entspannt und friedlich suchten die Menschen beider Parteien Wege, zukünftig zusammenzuleben. Am nächsten Tag wurden die Friedensverträge angenommen.

Wie ist das Zusammenkommen der Männer zu verstehen? Arny Mindell führt aus, dass der Tod als „Geistrolle“ von Anfang an Teil der Auseinandersetzung war und sich im Körpersignal zeigte. (Mindell 2002, S. 25–26, gekürzt und übersetzt vom Verfasser).

##### *Übung: Tiefe Demokratie und der Geist des Prozesses*

1. Fokussiere auf eine Gruppe von Freunden, eine Gemeinschaft oder eine Organisation, wo du gerne einen Wandel bewirken möchtest. Wähle die Gruppe und das Thema, das du gerne bearbeiten würdest.

2. Wie ist die Beschaffenheit dieses Feldes? Wie ist die Atmosphäre? Was ist der spezielle Geruch dieser Gruppe?
3. Was ist die schwierigste Situation, die in dieser Gruppe auftreten könnte? Was ist in dieser Situation die Polarität? Was sind die verschiedenen Stimmen? Fühle die verschiedenen Teile, sprich nicht nur darüber.
4. Kannst du ein Willkommens-Ritual kreieren, das alle Stimmen und Erfahrungen einlädt, sich zu zeigen? Nicht nur diejenigen Stimmen und Erfahrungen, die dir nahe sind, sondern auch die aus deiner Perspektive schwierigeren oder marginalisierten?
5. Fokussiere nun auf deine Körpererfahrung und frage dich: Wo in deinem Körper lässt sich dein „tiefstes Selbst“ im Moment lokalisieren? Das ist eine intuitive Frage. Atme in diese Körperregion und nimm die Atmosphäre wahr.
6. Wenn diese Atmosphäre ein Ort auf der Erde wäre, was für ein Ort wäre das? Vielleicht ist das ein dir bekannter Ort, vielleicht ein dir unbekannter.
7. Begib dich in deiner Vorstellung an diesen Ort. Schau dich um, fühle die Atmosphäre dort, spüre die Energie, das Licht, die Tageszeit, die Temperatur.
8. Nun verwandle dich in diesen Ort, werde zum „Geist“ der Landschaft.
9. Aus dieser intuitiven Erfahrung heraus: Wie würde dieser Ort diese schwierigste Situation in der Gruppe facilitieren? Was für Qualitäten bringt das in die Facilitation?

(A. Vassiliou, L. Hohler, Sommerwoche 2015, Institut für Prozessarbeit IPA Zürich<sup>©</sup>)

### **Die Gefühlshaltung der Facilitatorin ist entscheidend**

Die prozessorientierte Facilitatorin versucht eine Gefühlshaltung der Ältestenschaft zu verwirklichen, die über aller Technik steht (Amy Mindell 2000): Alle Positionen sind meine Kinder. In Realität gehört Facilitation keiner Partei an, erlebt sich aber durchaus auch parteilich. Die Herausforderung ist es, den jeweils anderen Gegenpol zu umfassen und mit ihm in Verbindung zu bleiben. Daraus entsteht eine Bewusstseins-schulung, wie ich als Facilitator meine Einseitigkeit als Person gleichzeitig im Prozess für das ganze Feld nutzbar machen kann.

Die Dynamik im Feld selbst lehrt dabei die Facilitatorin, mit dem Feld umzugehen, so wie der Berg und dessen Bodenbeschaffenheit dem Skifahrer das Skifahren lehren. Nicht die von außen kommenden Vorschläge des Facilitators sind die besten Interventionen, sondern diejenigen, die von der Gruppe selber kommen – aus ihren Launen, Spannungen, Konflikten, Emotionen, Rollen und Zeitgeistern heraus. Die Facilitation folgt dem Prozess der Gruppe, indem sie aufmerksam das Feedback liest und dabei hilft, die Erfahrungen der Gruppe zu vervollständigen.

### **Abschluss: Spiritualität und Konflikt**

Kern der prozessorientierten Konfliktarbeit ist eine spirituelle Haltung: die Haltung der tiefen Demokratie, die alle Stimmen, Gefühle, subtile Wahrnehmungen und Körpererfahrungen im Feld den Gruppenmitgliedern zugänglich macht. Im Sichtbarmachen der Diversität liegen Entwicklungsmöglichkeiten. Konflikte wissen es besser! Sie sind der Anfang eines ziel- und zweckgerichteten Prozesses, der entfaltet

werden will. Im Spannungsfeld selbst ist eine Richtung angelegt, die sich zeigt, je mehr die Gesamtheit der Erfahrungen und Realitätsbeschreibungen aller Gruppenteilnehmer zum Ausdruck kommen.

Worldwork, KonfliktFest und Befriending Conflict stehen ein für die Freundschaft mit Konflikten, für die Fähigkeit, Konflikte austragen, mit Festigkeit die eigene Position vertreten und den Konflikt mit den Augen des anderen sehen zu können. In Team- und Gruppendifferenzen kommt ein Konflikt zwischen verschiedenen Richtungen und marginalisierten Tendenzen zum Vorschein. Zusammen bilden diese Strömungen das gesamte System ab, in ihrer Superposition liegen Potentiale und neue Entwicklungen.

Wenn es ein spirituelles Prinzip gibt, das für alle spirituellen und religiösen Systeme gilt, dann wohl dieses: Es erschafft in einer Welt von Konflikt und Chaos eine kohärente Erfahrungswelt. Im Glauben an Gott beispielsweise erscheint die Welt kohärent und sinnvoll. Solange Hiob am Glauben festhalten kann, machen Gottes Prüfungen Sinn. Sowohl Konflikte als auch ihre (Er-)Lösung liegen in Gottes Unergründlichkeit. Wo hingegen der Glaube verloren geht, schwindet unser Sinn für Verbundenheit und Sinn. Die vom Christentum inspirierte Haltung „Liebe deinen Nächsten wie dich selbst“ (Galater 5.1) bricht zusammen, sobald der Nachbar seinen Müll in unseren Garten wirft. Im Konflikt verlieren wir die Verbindung zu uns selbst und dem Anderen: Statt Liebe überkommen uns Rachedgedanken. Wenn die Dinge auseinanderfallen und Trennung, Isolation und Rache drohen, dann liegt das spirituelle Moment in der Vermittlung des Gefühls einer kohärenten sinnhaften Erfahrung. In dieser Stimmigkeit liegen Verbundenheit, Zugehörigkeit und Sicherheit.

Das prozessorientierte Konfliktmodell erleichtert und unterstützt in einem erfahrungsorientierten Prozess, den wir Schritt um Schritt nachvollziehen, das Erleben von Kohärenz. Im Gruppenprozess, in der Gesamtheit der phänomenologischen Erfahrungen des Individuums, von Beziehungs- und Gruppendynamik, können wir das Vertrauen in einen kohärenten Sinnzusammenhang wiederfinden. In der Entfaltung der Rollen, von der Polarisierung über die Rollenrotation, im Interagieren mit Geistrollen und im Vertiefen unserer Gefühle und Standpunkte an „heißen Stellen“ tritt oft plötzlich und überraschend der gemeinsame Boden hervor. Dieser allein restauriert unser Vertrauen in den Geist, den wir im Konflikt verloren hatten. Die gemeinsame Erfahrung eines größeren nicht-dualen Ganzen, eines transpersonalen Momentes, in dem die Pole sich auflösen und wir uns alle in der Essenz unseres Menschseins treffen, schafft ein neues Kohärenzgefühl, das eine Teilnehmerin als spirituelle Erfahrung beschrieb: „Ein Engel ist vorbeigeflogen!“

Es ist diese transpersonale Erfahrung – eine körperlich und emotional wahrgenommene Kraft, die unseren Sinn neu ausrichtet auf Freiheit, Gemeinschaft, Solidarität, Toleranz, Achtung und Mitgefühl.

#### Literatur

- Antonovsky, A.* (1987): *Unraveling the mystery of health. How people manage stress and stay well.* San Francisco: Jossey-Bass.
- Audergon, A., Ayre, L.* (2006) *Transforming conflict into community: Post-war reconciliation in Croatia.* In: Totten, N. (ed.): *Psychotherapy and politics.* London, McGraw-Hill, Open University Press.
- Bohm, D.* (1980): *Wholeness and the implicate order.* London, Routledge and Kegan.

- Gergen, K.J.* (1999/2002): *Konstruierte Wirklichkeiten. Eine Hinführung zum sozialen Konstruktivismus.* Stuttgart, Kohlhammer.
- Goodbread, Joe* (2010): *Befriending Conflict. How to make conflict safer, more productive, and more fun.* Process Oriented Psychology Publications, Portland, OR, USA.
- Gottwald* (2015): *Bewusstseinsprozesse und Körper in der Psychotherapie – neurobiologische Aspekte.* In: *Psychologische Medizin*, 1, S. 15–35.
- Hauser, R.* (1995–96): *Jung, Taoism, the Sound of a Saxophone and I.* *Journal of Process-Oriented Psychology*, Portland, Oregon, Vol 7, Nr 2
- Hauser, R., Helbling, J., Weidmann, T., Weyermann, R.* (2009): *Wissenschaftsnachweis Prozessarbeit.* Institut für Prozessarbeit, Zürich. Bestellen über [www.institut-prozessarbeit.ch](http://www.institut-prozessarbeit.ch).
- Hobler, L., Goodbread J.* (2013): *Starke Lehrkräfte.* Bestellen bei [www.grundkraft.net](http://www.grundkraft.net).
- Jung, C. G.* (1952a): *Synchronizität als Prinzip akausaler Zusammenhänge.* GW Bd. 8, Olten, Walter.
- Jung, C. G., Pauli, W.* (1952b): *Naturerklärung und Psyche.* Zürich, Rascher.
- Jung, C. G.* (1987): *Kinderträume. Zur Methodik der Trauminterpretation. Psychologische Interpretation von Kinderträumen.* Olten, Walter.
- Lewin, K.* (1963): *Feldtheorie in den Sozialwissenschaften.* Bern, Huber.
- Mindell, A.* (1982): *The Dreambody.* Santa Monica, Sigo Press.
- Mindell, A.* (1985): *The river's way.* London, Routledge and Kegan.
- Mindell A.* (1989a): *The Year 1. Community creation from global problems, tensions and myths.* London, Penguin Arkana.
- Mindell, A.* (1989b): *Schatten der Stadt.* Paderborn, Junfermann.
- Mindell, A.* (1991): *Das Jahr Eins.* Olten, Walter Verlag.
- Mindell, A.* (1992): *The leader as a martial artist.* San Francisco, Harper.
- Mindell, A.* (1997a): *Der Weg durch den Sturm. Weltarbeit im Konfliktfeld der Zeitgeister.* Petersberg, Via Nova.
- Mindell, Arnold* (1997b): *Mitten im Feuer. Gruppenkonflikte kreativ nutzen.* München, Hugendubel.
- Mindell, Arnold* (2002a): *The deep democracy of open forums.* Charlottesville, VA, Hampton Roads.
- Mindell A.* (2009): *Earth-based psychology.* Portland, OR, USA, Lao tse Press.
- Mindell, Amy* (1996): *The world channel in Psychotherapy.* *Journal of Humanistic Psychology*, Vol. 36 No. 3, 67–84.
- Mindell, Amy* (2000): *Die Weisheit der Gefühle.* Petersberg, Via Nova.
- Mindell, Amy* (2002b): *The evolution of Processwork.* [www.aamindell.net/690/processwork-theory-applications/processwork-history/amy-on-the-evolution-of-process-theory/](http://www.aamindell.net/690/processwork-theory-applications/processwork-history/amy-on-the-evolution-of-process-theory/)
- Mitchell, S.* (1988): *Lao-tse, Tao-Te-Ching.* New York, Harper and Row.
- Rumi, J.* (1996). *The Essential Rumi, übersetzt von Coleman Barks.* San Francisco: Harper Collins.
- Schattenhofer, K., Weigang W.* (Hrsg) (1998): *Die Dynamik der Selbststeuerung.* Opladen, Wiesbaden.
- Thomann Ch., Stegemann W.* (1998): *Klärungshilfe, Konflikte im Beruf.* Hamburg, Rowohlt.
- Wheeler, J.* (1994). *At home in the universe.* Woodbury, New York: The American Institute of Physics.
- Wigner, E.* (1961). *Remarks on the mind-body problem.* In J.J. Good (ed.): *The scientist speculates.* London, Heinemann.
- Wilber, K.* (1996). *A Brief History of Everything.* Boston: Shambala.

**Summary:** Worldwork, a development of Processwork by Arnold Mindell and colleagues, is a group process method for working with small, large and very large groups, teams and organizations as well as social fields of tension. Worldwork uses awareness procedures and body-oriented techniques in working with tension and conflict. Worldwork discovers a spiritual power in the conflict itself: in the experience of a common ground, a sense of coherence, which unites the participants on a feeling level. With an attitude of deep democracy, the facilitation values all voices, feelings and body reactions of the group members, making accessible the group's potentials and resources. Keys to the method are: awareness of rank and privileges, working with roles and ghost-roles, unfolding of barriers in communication and 'hot spots' in the group process as well as signals of common ground in speech and body language.

**Keywords:** Processwork, Worldwork, KonfliktFest<sup>®</sup>, deep democracy, conflict work, diversity, awareness, body work, facilitation, group process, team work, roles and ghost roles, double signals, spirituality, rank and privileges, levels of reality and systems, field, system, phenomenology, sense of coherence

Informationen zu KonfliktFest: [www.konfliktfest.net](http://www.konfliktfest.net)  
 Institut für Prozessarbeit Zürich [www.institut-prozessarbeit.ch](http://www.institut-prozessarbeit.ch)  
 Kontakt: [reini@reinihauser.net](mailto:reini@reinihauser.net)