

## "Do no Harm!" – Institutionalisierung von Konfliktsensitivität in den Organisationen

Seit langem gab es kein Update zum Institutionalisierungsprozess von "Do no Harm". Zu den ursprünglich Beteiligten (Deutsche Welthungerhilfe, World Vision, Peace Brigades International, eirene, AGEH, Deutscher Entwicklungsdienst und *forumZFD*) sind inzwischen weitere Interessierte hinzugekommen, z.B. UNV.

Dennoch hat es nach einem vorläufigen Höhepunkt der Aktivitäten (zuletzt hat PBI ein internes Organisationsdokument erstellt, um bei den Projektplanungen "Do no Harm" regelmäßig mit einzubeziehen) auch Atempausen gegeben.

Zur Zeit läuft keine Förderung durch das BMZ, da es im Bereich "Ziviler Friedensdienst" zu Mittelkürzungen gekommen ist. Die beteiligten Organisationen hoffen auf Restmittel gegen Ende des Jahres, um den eingeschlagenen Institutionalisierungsprozess fortzusetzen.

Nach einer Vielzahl von Trainings im In- und Ausland ist nun die organisationsspezifische Anpassung des Instrumentariums gefordert. Hier kommt es erfahrungsgemäß zu den größten Problemen, weil das Instrument auf die organisationseigenen Arbeitsabläufe abgestimmt und eine regelmäßige Anwendung sichergestellt werden muss.

Positiv wirkt sich dabei aus:

- dass sich das Instrument leicht und schnell – vor allem auch an die Mitarbeiter im Feld - vermitteln lässt,
- das Instrument ist durch klar umrissene Arbeitsschritte gekennzeichnet,
- das Instrument ist partizipativ angelegt, weil bei der Informationsgewinnung zum Konfliktkontext eine Vielzahl von *stakeholders* einbezogen sind,
- eine Do no Harm Analyse bietet häufig einen Ausgangspunkt für die Entwicklung von zusätzlichen Projektkomponenten im Bereich zivile Konfliktbearbeitung,
- das Instrument ist überschaubar und zeitigt schnelle projektrelevante Ergebnisse, ohne dass eine langwierige und umfassende Konfliktanalyse durchgeführt werden muss.

Negative Faktoren bei der umfassenden und regelmäßigen Integration in die Projektabläufe stellen dar:

- häufige Arbeitsüberlastung der Mitarbeiter,
- die Organisationen bieten keine Anreize für die qualitative Verbesserung der Arbeit ihrer Mitarbeiter,
- es gibt eine ganze Reihe von Querschnittsaufgaben / qualitativen Aspekten, die bereits beachtet werden müssen und als Belastung empfunden werden,
- Projektmitarbeiter verstehen "Do no Harm" als Evaluation bzw. als *social audit*, und lehnen eine Überprüfung ihrer Arbeit ab bzw. blockieren die Anwendung des Instruments,
- die Mitarbeiter haben kein Verständnis von dem Konflikt- bzw. Gewaltpotential im Projektumfeld; durch die unzureichende Wahrnehmung wird die Notwendigkeit und der Nutzen von "Do no Harm" nicht verstanden. Dies führt

- zu einer zu späten Anwendung, wenn Präventionsmöglichkeiten bzw. die Ausschöpfung von Friedenspotentialen bereits vertan worden sind,
- es gibt unter den Mitarbeitern Vorbehalte gegenüber Mainstreaming - Prozessen insgesamt, da hier in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen gemacht worden sind,
  - bei der Projektvorbereitung und –durchführung werden nur unzureichend standardisierte Planungsinstrumente genutzt (z.B. wird möglicherweise das 'Project Cycle Management' nur in Teilen angewendet; eine Integration von "Do no Harm" nutzt dann nichts, weil die Mitarbeiter nur willkürlich Teilkomponenten der Planungsinstrumente herausgreifen).

Insgesamt kann eingeschätzt werden, dass hinderliche Faktoren eher im generellen Bereich von Mainstreaming – Prozessen zu finden sind, während das Instrument "Do no Harm" in der Einzelanwendung sich als überaus hilfreich erwiesen hat. Für eine regelmäßige und flächendeckende Anwendung ist allerdings nach wie vor Unterstützung innerhalb der Organisationen notwendig. Beispielsweise sind besonders die Organisationen mit der Einführung konfliktsensibler Ansätze erfolgreich, die für die Steuerung dieses Prozesses spezifische Mitarbeiter eingestellt haben.

Im September 2003 werden die am "Mainstreaming Do no Harm" beteiligten Organisationen eine inhaltliche Reflexion des bisherigen Weges vornehmen und den Prozess gemeinsam strategisch neu ausrichten.

Weitere Informationen zum "Mainstreaming von Do no Harm" sind zu erhalten bei:  
Ekkehard Forberg, World Vision Deutschland e.V.  
mailto: [ekkehard\\_forberg@wvi.org](mailto:ekkehard_forberg@wvi.org)

### **Der "Do no Harm!"- Ansatz (zur Erinnerung und zum Einsteigen)**

Der wohl ambitionierteste Versuch, die eigene Beteiligung an Kriegsverlängerung zu erkennen und in Zukunft zu vermeiden oder wenigstens zu verringern, war das *Do no Harm* – Projekt (<http://www.cdainc.com/>), das 1994 mit 14 Feldstudien in 13 Ländern Konflikte unter die Lupe nahm (Burundi, Bosnien-Herzegowina, Georgien, Guatemala, Indien, Israel, Kambodscha, Kroatien, Libanon, Mosambik, Pakistan, Somalia, Tadjikistan). Tatsächlich ergab die Zusammenschau der Fälle gewisse Muster, wie Hilfsprojekte kriegsverlängernd und -fördernd wirkten. Sie zeigten aber auch in jedem Konflikt die Kräfte, die sich von Mobilisierungen nicht einfangen ließen, die aus der Spirale von Hass und Gewalt hinaus wollten und die trotz Krieg Verbindungen zwischen den verfeindeten Bevölkerungsgruppen aufrechterhielten.

### **Für welche Organisationen ist der "Do no Harm!" – Ansatz wichtig?**

- Generell sind alle Organisationen, die materielle Hilfe leisten, in der Falle, unerwünschte Verteilungseffekte und ethische Botschaften auszusenden, die

die friedensstiftenden Kräfte schwächen können. Für sie ist die Auseinandersetzung mit den Ergebnissen dieses Ansatzes ein Muss.

- Die Methoden, gezielt nach friedensfördernden Kapazitäten im Projektumfeld zu suchen und diese zu stärken, sind ein wichtiges neues Instrument, das konfliktbezogenen Projekten weiterhelfen kann, die keine materiellen Anteile in ihrer Arbeit haben. Darüber hinaus senden auch sie implizite ethische Botschaften, die sie sich in der Auseinandersetzung mit dem *Do no Harm* - Ansatz bewusst machen sollten.
- Eine innovative Chance besteht darin, in Projekten hilfeleistende und konfliktbearbeitende Anteile zu identifizieren und in neuen Kooperationen und Koalitionen anzugehen, bei denen Hilfs-, Entwicklungs- und Konfliktbearbeitungsorganisationen jeweils ihren eigentlichen Mandaten folgen können und gleichzeitig alle Möglichkeiten ausschöpfen, die das Projektumfeld zur Konfliktbearbeitung bietet.