

Sektion Aargau
Sektion Basel
Sektion Bern
Sektion Ostschweiz
Séction Romande
Sektion Zentralschweiz
Sektion Zürich

„Peer Training Strategies for Welcoming Diversity“

**(MultiplikatorInnen-Strategien, um die Vielfalt
der Menschheit zu begrüßen)**

von Cherie R. Brown und George Mazza

(Übersetzung eines Auszugs)

Annahmen:

- 1. Das Training von Teams von "peer leaders" (Mitglieder der Gruppe, die eine informelle Leitungsrolle ausüben) ist der wirksamste Weg, Menschen zu stärken und zu befähigen, aktiv mitzuwirken beim Abbau von Rassismus.**
- 2. Programme, die das Begrüssen der Vielfalt fördern, benötigen eine angehende institutionelle Unterstützung.**
- 3. Der Aufbau von vorbeugenden Training-Programmen, die starke Beziehungen zwischen Gruppen entwickeln, ist wirksamer als Programme, die auf bestimmte Vorfälle von Rassismus und auf Krisen reagieren sollen.**
- 4. Programme, die das Begrüssen der Vielfalt fördern, sollen alle sichtbaren und unsichtbaren Gruppenunterschiede am Arbeitsplatz oder in der Organisation berücksichtigen.**
- 5. Programme, die auf Schuldzuweisungen, Moralisieren oder Verurteilung basieren, machen vorurteilsbeladene Einstellungen oft noch starrer.**
- 6. Antirassismus-Programme werden am wirksamsten mit einer hoffnungsvollen, positiven, sogar freudigen Stimmung durchgeführt.**

Theorie und Methodik

Das NCBI-Modell (National Coalition Building Institute) zum Abbau von Vorurteilen hilft den TeilnehmerInnen von Workshops, ein Verständnis der Dynamik von institutionalisiertem Rassismus zu gewinnen, indem sie eine Reihe von persönlichen und Kleingruppentübungen durcharbeiten. Zwischen der Theorie und der Methodik des NCBI-Modells zum Vorurteilsabbau (Mazza) besteht eine enge Verbindung. Die Prinzipien, die jeden Teilaspekt des Modells beherrschen, werden zuerst dargestellt, und dann wird die Gruppenaktivität beschrieben, die jedes Prinzip demonstriert.

1. Theorie: Die Bildung von Stereotypen

Die menschliche Intelligenz speichert und katalogisiert ähnliche Informationsteile, um die umgebende Umwelt sinnvoll zu ordnen. Vorurteilsbeladene Einstellungen entstehen, wenn man über eine spezielle Gruppe Falschinformationen, oft in der Form vereinfachender Verallgemeinerungen, aufnimmt. Jeder

NCBI Schweiz	Ron Halbright	Alte Landstr. 89	8800 Thalwil	044 721 10 50	schweiz@ncbi.ch
NCBI Aargau	Urs Urech	Gladiatorenweg 2a	5210 Windisch	056 222 71 24	urs.urech@ncbi.ch
NCBI Basel	Susanne Streibert	Bärenfelsenstr. 34	4057 Basel	061 691 19 50	sustreibert@gmx.ch
NCBI Bern	Andi Geu	Neuengasse 8	3011 Bern	031 311 55 09	andi.geu@nxbi.ch
NCBI Ostschweiz	Carmelita Boari	Hardungstr. 5	9011 St. Gallen	071 245 10 21	carmelita.boari@ncbi.ch
NCBI Zentralschweiz	Anu Sivaganesan	Kirchmattstr. 38	6312 Steinhausen	078 620 03 38	anusiv@gmail.com
NCBI Romande	Tamar Hosennen	45, Bd Carl Vogt	1205 Genève	022 781 00 65	romandie@ncbi.ch

<http://www.ncbi.ch>

Teil der verzerrten Information, die eine andere Gruppe betrifft, wird als buchstäbliches Protokoll gespeichert, ganz ähnlich wie eine Schallplatte (oder CD). Alles über die andere Gruppe, was man je in zufälligen Gesprächen gehört, in der Zeitung gelesen, im Kino oder aus dem Alltag herausgesucht hat, bildet einen Teil dieser Aufzeichnung (Jackins). Selbst wenn anscheinend persönliche Erfahrungen diesen negativen Berichten widersprechen, wird die frühere Falschinformation nicht einfach ausgelöscht. Diese älteren Aufzeichnungen behalten weiterhin einen mächtigen, oft unbewussten Einfluss auf das Denken und Handeln (z.B. „Alle Schwarzen leben von der Sozialhilfe“, „Alle Schwulen sind unglücklich“, „Alle Juden sind reich“). Ein effektives Programm zum Abbau von Vorurteilen hilft den TeilnehmerInnen, zuerst diese Aufzeichnungen zu identifizieren und dann deren Bedeutung zu verringern.

Methode: Erste Einfälle

Die TeilnehmerInnen werden gebeten, ihre ersten Einfälle in Bezug auf bestimmte Gruppen zu erkunden. Die TeilnehmerInnen bilden Paare und jedeR sucht eine ethnische, rassische, Geschlechts- oder Religionsgruppe aus, zu der keine von beiden Personen gehört. Dadurch können die tatsächlichen ersten Einfälle ohne die Furcht geäußert werden, den Partner oder die Partnerin zu verletzen. Jeweils im Wechsel sagt die eine Person den Namen der Gruppe. Die andere Person sagt ohne zu überlegen die ersten unzensierten Gedanken. Wenn diese Gedanken der gesamten Gruppe mitgeteilt werden, wird schnell ersichtlich, dass jede Person im Inneren negative Aufzeichnungen über andere Gruppen hat. Der Vorteil dieses Vorgehens ist die gemeinsame Entdeckung, dass jedeR negative Vorstellungen hegt; keine Person oder Gruppe ist davon ausgenommen.

2. Theorie: Vorurteile gegenüber der eigenen Gruppe (verinnerlichte Unterdrückung)

Die meisten Programme zum Abbau von Vorurteilen konzentrieren sich auf die Stereotypen, die Menschen über andere als Ihre eigene Gruppe lernen. Eines der schmerzhaftesten Ergebnisse von Diskriminierung ist, wenn Menschen viele dieser Stereotypen verinnerlichen und sie gegen Mitglieder Ihrer eigenen Gruppe richten. Aus der äusseren Kritik wird eine andauernde innere Kritik. Diese richtet sich besonders gegen diejenigen Mitglieder der eigenen Gruppe, die möglicherweise die negativen Stereotypen verstärken könnten. Ein subtiler Ausdruck von Vorurteilen innerhalb der eigenen Gruppe ist das strikte, selbst überwachte Vermeiden von bestimmtem Verhalten (z.B. Frauen, die sich nie erlauben, Bedürfnisse nach Abhängigkeit zu äussern).

Vorurteile innerhalb der eigenen Gruppe, die NCBI „verinnerlichte Unterdrückung“ nennt, sind die wichtigsten Mechanismen, die unterdrückte Gruppen machtlos halten. So lange wie Mitglieder einer Gruppe ihre Energie darin verausgaben, interne Zersplitterung aufrecht zu erhalten, ist es weniger wahrscheinlich, dass sie ihre Macht sammeln und die Institutionalisierte Unterdrückung herausfordern. Es ist wichtig, den TeilnehmerInnen zu helfen, die Wege zu untersuchen, auf denen die verinnerlichte Unterdrückung einen von den eigenen Gruppen getrennt hält. Das Durcharbeiten von Spaltungen innerhalb der Gruppe ist eine Voraussetzung für die Fähigkeit, Zusammenschlüsse zwischen den Gruppen zu bilden.

Man mag einwenden, dass die Entlarvung von Stereotypen innerhalb der eigenen Gruppe in der Anwesenheit von Nicht-Gruppenmitgliedern nur die negativen Stereotypen verstärkt. NCBI hat aber herausgefunden, dass Menschen, sobald sie selber Zeuge der schmerzhaften Bedeutung der verinnerlichten Unterdrückung geworden waren, ein tieferes Verständnis für den heldenhaften Kampf jeder Gruppe angesichts von Unterdrückung gewannen.

Methode: Verinnerlichte Unterdrückung / Stolz

Damit die TeilnehmerInnen ihre eigenen verinnerlichten Stereotypen untersuchen können, finden sie sich zu Paaren zusammen. Sie suchen eine Gruppe aus, zu der sie selbst gehören, zeigen mit dem Finger auf den Partner/die Partnerin und sagen: "Was ich an Euch (bei meiner eigenen Gruppe) nicht ausstehen kann, ist...! Ein Katholik könnte z.B. sagen: „Was ich an euch Katholiken nicht ausstehen kann, ist, dass ihr dauernd mit der Sünde beschäftigt seid!“ Ein wichtiger Lerneffekt bei TeilnehmerInnen ist, dass die negativen Gedanken, die man über die eigene Gruppe hat, den früheren negativen Stereotypen abgeleitet sind, die andere über ihre Gruppe haben.

NCBI fand heraus, dass, sobald die TeilnehmerInnen vielen der negativen Gefühle über ihre eigene Gruppe Luft verschafft hatten, sie leichter authentischen Gruppenstolz ausdrücken konnten. Viele fanden, dass das Lösen von emotional beladenen Stereotypen gegenüber der eigenen Gruppe Ihren Widerstand überwand, Gruppenstolz zu entwickeln. Die TeilnehmerInnen wandten sich denselben PartnerInnen zu wie beim ersten Durchgang, drückten aber dieses Mal aus, was sie in Bezug auf die gleiche Gruppe gut fanden. KatholikInnen z.B. könnten sagen: „Worauf ich als KatholikIn am meisten stolz bin, ist die globale Vision der Kirche.“

3. Theorie: Das Ausmass der Gruppenunterdrückung erkennen

Ein fundamentaler Lehrsatz des NCBI-Modells zum Abbau von Vorurteilen ist, dass Menschen systematisch misshandelt worden sein müssen, bevor sie andere misshandeln (d.h. der Chef schreit den Arbeiter an; der Arbeiter schreit seinen Sohn an; der Sohn tritt den Hund.) Indem man als den TeilnehmerInnen hilft, die Ursachen ihrer eigenen Misshandlung zu identifizieren und zu heilen, unternimmt man die effektivste Interventionsstrategie, denn sie richtet sich eher auf die Ursachen als auf die Symptome der Misshandlung.

Die effektivste Kommunikation in Gruppen entsteht, wenn jedes Mitglied die Möglichkeit hat zu reden und zuzuhören. Oft ist es unmöglich zuzuhören, wenn einem nicht auch die Möglichkeit gewährt wird, die eigenen schmerzhaften Erfahrungen auszudrücken. Wenn ein Klima entsteht, das es allen TeilnehmerInnen ermöglicht, wichtige Informationen loszuwerden, dann ist die gegenseitige Investition in Zuhören richtig. Indem der Druck vermieden wurde, eine Hierarchie aufzustellen, welche Gruppe unterdrückt ist, hat NCBI herausgefunden, dass ein besserer Aufbau des Zusammenschlusses („Coalition Building“) zustande kam.

Kein Thema ist zu unbedeutend, um in der Gruppe gehört zu werden. Das Urteil, dass eine Gruppenerfahrung von Misshandlung keine Aufmerksamkeit wert ist, kann ein erster Keil sein, um Gruppen voneinander zu trennen. Einzelne können anfangen, die berechtigten Klagen einer immer grösseren Zahl von Menschen abzutun. Der Ansatz sämtliche Formen von Gruppenunterdrückung zu untersuchen, stärkt eher die Unterstützung für Anti-Rassismus--Arbeit, als dass er sie schwächt. Indem sie einander zuhören, verstehen Gruppen, dass sie mehr miteinander verbindet als trennt, und dadurch werden sie bereit, sich für einander einzusetzen.

Methode: Interessengruppen-Berichte

Die TeilnehmerInnen bilden Interessengruppen zu einer bestimmten Gruppe, in der sie Unrecht oder Diskriminierung erfahren haben. Die Liste möglicher Gruppen wird von den TeilnehmerInnen vorgeschlagen. Gruppen können sich bilden z.B. um Rasse, ethnische Zugehörigkeit, Klasse, Geschlecht, Arbeitsplatz, Sprache, sexuelle Vorliebe, Religion, äusserliche Merkmale oder um jedes weitere Thema, das TeilnehmerInnen vorschlagen. Jede Untergruppe wird beauftragt, einen Bericht zu erstellen und für die Gesamtgruppe die Frage zu beantworten: „Was willst du, dass andere nie wieder über deine Gruppe sagen, denken oder ihr antun?“

4. Theorie: Wechsel der Einstellung, indem persönliche Vorfälle von Diskriminierung geteilt werden

Die effektivste Kommunikation über die Bedeutung von Rassismus entsteht, wenn die Geschichten einzelner Personen mitgeteilt werden. Leute können die Bedeutung der Analysedaten (Statistiken) anzweifeln, die die fortdauernde Existenz von Rassismus betreffen; sie können aber nicht so leicht die persönlichen Erfahrungen mit Diskriminierung in Abrede stellen. Viele von solchen persönlichen Geschichten fördern sowohl bei den Erzählenden wie bei den Zuhörenden starke Gefühle zutage. Was beim Erzählen solcher Geschichten von Diskriminierung immer wieder überrascht, ist, wie tiefgehend die Bereitschaft ist, schmerzhaft Erinnerungen zu teilen. Wenn einer Person die seltene Gelegenheit gegeben wird, der Erfahrung von Ungerechtigkeit Ausdruck zu verleihen, dann verlangt die Erzählung die Aufmerksamkeit der Gruppe. Die Geschichten sind immer zwingend, oft ausgedrückt mit beachtlichem persönlichem Kummer. Das Erzählen von persönlichen Geschichten hat die einzigartige Kraft, einen Wandel der Einstellung zu bewirken (Sales). Oft sind die Zuhörenden angerührt, parallele Erfahrungen zu erinnern, was eine starke Identifizierung mit dem Erzähler/der Erzählerin der Geschichte bewirkt. Der Zweck des persönlichen Geschichtenerzählens ist nicht der, alle harten Themen zwischen Gruppen auf die Ebene persönlicher Beratung zu bringen. Sondern einer der effektivsten Wege, allgemeine Prinzipien zu vermitteln besteht darin, das Thema in menschlichen Begriffen darzubieten. Die Forschung über die entscheidenden Motivationsfaktoren, warum Individuen bereit waren gegen die Unterdrückung von Gruppen anzugehen, bezog sich auf die Fähigkeit von Individuen, Ähnlichkeiten zwischen der Unterdrückung einer bestimmten Gruppe und Vorfälle von Diskriminierung in ihrer persönlichen Geschichte zu erkennen (Hoffman, Oliner).

Die Vorteile des persönlichen Geschichtenerzählens betreffen nicht nur die Zuhörenden. Die Erzählenden profitieren auch auf grundsätzlich zwei Weisen. Zuerst gewinnen sie eine Reihe von weiteren, besser informierten Verbündeten, die in Bewegung gesetzt sind, um gegen die Unterdrückung zu kämpfen. Zweitens können sie oft den inneren Schmerz heilen, den die Ungerechtigkeit hervorgerufen hat. Das öffentliche Teilen des Vorfalls mit einer sorgenden Gruppe von Zuhörenden befähigt die Erzählenden, die Emotionen loszulassen, die oft seit dem ursprünglichen Vorfall vergraben waren. Das emotionale Loslassen wird gewöhnlich als heilsam erfahren.

Methode: Selbst erlebte Geschichten („Aussprachen“)

Eine Reihe von TeilnehmerInnen werden persönlich dazu eingeladen, gegenüber der gesamten Gruppe einen spezifischen Vorfall von Diskriminierung zu erzählen. Die Anfrage wird immer unter vier Augen gestellt, abseits des Gruppendrucks, um das individuelle Recht zu respektieren, das Angebot zu bedenken, eventuelle klärende Fragen zum Prozess zu stellen und schliesslich frei anzunehmen oder abzulehnen. Das Schema der selbst erlebten Geschichten erlaubt der Gruppe, sich auf die vorherrschenden Formen von institutionalisierter Unterdrückung zu konzentrieren wie Rassismus, Sexismus, Antisemitismus und Homophobie. Nacheinander werden drei oder vier TeilnehmerInnen gebeten, vor der Gruppe von einem spezifischen Vorfall von Diskriminierung zu sprechen.

5. Theorie: Ein effektiver Verhaltenswandel erfordert die Übung der Fertigkeiten

Eines der Schlüsselprinzipien von Gemeinwesenarbeit und Animation („empowerment“) ist, dass Menschen allmählich ihre eigene Macht zurückgewinnen, indem sie alltägliche, erfahrbare Erfolge erleben. Der ähnliche, alltägliche, spürbare Erfolg beim Abbau von Vorurteilen besteht beim Anti-Rassismus-Training darin, dass sie unterdrückerische Witze, Bemerkungen und Beleidigungen unterbrechen. Diese Bemerkungen stellen vielleicht nicht die institutionalisier testen Formen der Diskriminierung, aber vielleicht die üblichsten und alltäglichsten Beispiele dar. Sales, Professor für angewandte Sozialforschung an der Boston University, wurde 1984 durch das Institute on American Pluralism des American Jewish Committee beauftragt, die Effektivität des NCBI-Workshop-Modells an Hochschulen zu testen. Dazu wurden die TeilnehmerInnen von NCBI-Workshops vor jedem Workshop und dann wieder sechs Monate danach getestet. Sales fand, dass TeilnehmerInnen von bedeutsamen Veränderungen in ihrer Fähigkeit berichteten, unterdrückerische Bemerkungen und Beleidigungen zu unterbrechen. Darüber hinaus zeigten TeilnehmerInnen, die besser abwertende Bemerkungen unterbrechen konnten, ebenfalls eine vergrösserte Fähigkeit, Anstrengungen in Gang zu setzen, um institutionalisierten Rassismus abzubauen. Der Widerwille gegen Rassismus zu arbeiten, liegt bei vielen Menschen das Gefühl der Machtlosigkeit zugrunde. Der erste Schritt zu grösseren Veränderungen innerhalb von Institutionen liegt darin, dass Verwaltungsangehörige und MitarbeiterInnen mit praktischen Fertigkeiten ausgestattet werden, die ihnen selbst - und wenn auch nur in ganz geringem Umfang - das Gefühl verleihen, ihre Arbeitsumgebung zu beeinflussen.

Bei unterdrückerischen Bemerkungen reagieren die meisten Menschen auf zwei verschiedene Weisen. Entweder frieren sie ein und sagen nichts oder sie antworten mit einer rechthaberischen Verurteilung (Beispiel: „Sag' das bloss nicht mehr, wenn ich dabei bin!“). Keine von beiden Antworten ist effektiv, um einen Wandel in der Einstellung zu bewirken. Die erste Taktik ist der Rückzug: die erste Person, die die vorurteilshafte Bemerkung macht, bleibt unwidersprochen und die Person, die die Bemerkung hört, zieht sich in Selbstvorwürfe zurück. Die zweite Taktik ist kontraproduktiv: die Person, die die Bemerkung macht, wird in die Defensive gedrängt und unfähig, neue Informationen zu hören; die andere Person fühlt sich vielleicht gestärkt, aber sie hält irrtümlicherweise einen Tadel für eine effektive Intervention. Um effektiv zu sein, muss man die psychologische Dynamik verstehen, die vorurteilshafte Bemerkungen antreibt.

Es gibt drei Prinzipien, die die Trainingsanstrengungen betreffen, um Verhaltensänderungen in Bezug auf unterdrückerische Kommentare zu bewirken. Zunächst muss man den merkwürdig dauerhaften Mythos von der unerreichbaren Unverbesserlichen vom Podest stossen, dass die Anderen eine bestimmte, von uns fundamental verschiedene Gruppe sind, die für die Aufrechterhaltung der verschiedenen Formen von Diskriminierung verantwortlich ist. Das beunruhigend breite Bild wird kaum berücksichtigt; das ist, dass wir alle Vorurteile beherbergen (s. oben: Erste Einfälle). Ein Teil der rechthaberischen Verurteilung als Reaktion auf eine abwertende Bemerkung von jemand anderem kann auf die eigene Unsicherheit zurückgeführt werden. Es ist oft leichter, eine andere Person zu verurteilen, als sich den eigenen vorurteilsbeladenen Einstellungen zu stellen. So schmerzhaft es auch sein mag, eine effektive Strategie für antirassistische Interventionen gründet darauf, eine gemeinsame Menschlichkeit mit denen zu erreichen, die Diskriminierung ausdrücken.

Das zweite Prinzip beinhaltet, eine Haltung anzunehmen, die die vorurteilsbeladenen Bemerkungen als einen Ruf nach Hilfe ansieht. Viel Aufmerksamkeit wird abgelenkt, um einen offensive Bemerkung zu stoppen, koste es was es wolle. So bleibt nur wenig Beachtung für die Kräfte, die diesem Verhalten zugrunde liegen und es bewirken. Der Ausdruck von Abwertung hat seine Wurzeln im Erleben und Abspeichern von Angst und Ungerechtigkeit. Indem man eine solche Bemerkung stoppt, kann man einen isolierten Effekt bewirken, aber die darunterliegende Ursache, die Aufzeichnungen, die die Bemerkung hervorrufen, werden nicht angesprochen. Diese Aufzeichnungen werden durch das Aussprechen geheilt. Anstatt schnell zu reagieren und eine Person zum Schweigen zu bringen, sollte man verschiedene Techniken anwenden (wie Humor, einfühlsames Zuhören und respektvolles Fragen), um die Aufzeichnungen heilen zu helfen.

Das dritte Prinzip liegt in der Anerkennung, dass die wesentliche Strategie beim Versuch des Heilens von Vorurteilen von anderen bei der eigenen Heilung anfangen muss. Diskriminierende Bemerkungen lösen oft ein Wiedererleben eigener schmerzhafter Erfahrungen aus und verwirren dadurch das klare Denken in der Situation. Um eine andere Person unterstützen zu können, muss man vorher einige Aufmerksamkeit darauf verwenden, eigene beunruhigende Erinnerungen zu heilen. Sobald man die feindseligen Gefühle loslassen kann, die bei diskriminierenden Bemerkungen entstehen, kann man besser intervenieren und mehr kreative Antworten produzieren.

Methode: Rollenspiel, wie man diskriminierende Äusserungen unterbricht

Die TeilnehmerInnen listen eine Reihe von diskriminierenden Witzen, Bemerkungen und Vorwürfen auf, die sie vor kurzem z.B. am Arbeitsplatz oder im Alltag gehört haben. Ein repräsentatives Beispiel wird ausgewählt und vor der Gruppe demonstriert.

EinE TeilnehmerIn wird eingeladen, vor der Gruppe mit derjenigen Bemerkung zu arbeiten, die er oder sie gehört hat. Zuerst wird die Person ermutigt, ihre starken Gefühle auszudrücken, die die Bemerkung hervorgerufen hat. So können die Blockaden für effektives Denken geheilt werden. Dann wird die Originalsituation gespielt, wobei der Teilnehmer oder die Teilnehmerin darin unterstützt wird, mit einer Reihe von effektiven Antworten zu experimentieren.

6. Theorie: Die Vielfalt zu begrüßen, schliesst ein, mit Konflikten zwischen Gruppen umgehen zu können.

Die meisten Anti-Rassismus-Trainings betonen den Abbau von diskriminierenden Einstellungen und Verhaltensweisen. Die Arbeit an den Einstellungen ist wesentlich, reicht aber nicht aus, um eine (z.B. Arbeits-) Umgebung aufzubauen, die die Vielfalt begrüßt. Leitungspersonen und Teammitglieder brauchen spezielle Fertigkeiten, um Konflikte zwischen Gruppen zu lösen. Es gibt eine ganze Reihe von hochemotionalisierten, politisierten Themen, die z.B. am Arbeitsplatz oder sonst in Gruppen auftauchen. Vorgesetzte haben oft entgegengesetzte Meinungen in Bezug auf diese Themen; aber berechnete Differenzen führen allzu oft zu Missverständnissen, Spannungen und zu Polarisierung zwischen Gruppen. Die Vielfalt zu begrüßen, das muss die Möglichkeit beinhalten, Koalitionen (Zusammenschlüsse) zu bilden: die Fähigkeit, getrennte Gruppen zusammenzubringen, um gemeinsame Ziele zu identifizieren und dafür sich einzusetzen. Viele Menschen werden zu schnell Befürworter bzw. Gegner, bereit für ihre Sichtweise zu kämpfen. Effektive Leitung beim Abbau von Vorurteilen benötigt die Fähigkeit, die berechtigten Interessen aller Seiten zu einem umstrittenen Thema artikulieren und Brücken zwischen unstimmigen Gruppen aufbauen zu können (Brown, 1984).

Methode: Konfliktprozess zwischen Gruppen

Die TeilnehmerInnen suchen ein kontroverses, emotional beladenes politisches Thema, das in Form einer Pro-Contra-Diskussion behandelt werden kann. EinE SprecherIn von jeder Seite wird eingeladen, vor der Gruppe zu sprechen. Nachdem jedeR SprecherIn die eigene Position erläutert hat, wiederholt der/die SprecherIn der anderen Partei so korrekt wie möglich, was er oder sie gehört hat. Dann kann dieseR SprecherIn klärende Fragen stellen, die neue Informationen über die Position der anderen Seite bringen. Die Fähigkeit, Fragen zu stellen, die neue Informationen bringen, die die Diskussion voranbringen, ist schwer zu erwerben. Solche Fragen kann man nur dann stellen, wenn man bereit ist, Informationen aufzunehmen, die die eigene ursprüngliche Position verändern könnten.

Nachdem jedeR SprecherIn Gelegenheit hatte, das Thema zur eigenen Zufriedenheit darzustellen, wird eine Liste mit den Pro- und Contra-Argumenten aufgeschrieben. Die TeilnehmerInnen setzen sich in Paaren zusammen und überlegen, was beide Seiten gemeinsam haben. Dann überlegen sie, wie man das Thema aus dem Blickwinkel der gemeinsamen Interessen neu benennen könnte. Dieses Verfahren bezieht die ganze Gruppe in einem Prozess des gemeinsamen Problemlösens ein, indem man sich voneinander ausschliessenden Positionen löst und Wege erkundet, die den beiderseitigen Interessen gerecht werden.

Die Entwicklung des Teams von Peer Trainers (Gruppenmitglieder, die selbst Workshops leiten)

Die Entwicklung der langfristig erfolgreichen Teams benötigt vier Phasen:

1. Phase: Entwicklung des Teams
2. Phase: Durchführung des Training-Kurses
3. Phase: Unterstützung der angehenden Gruppe
4. Phase: Weiterbildung und Supervision

Die langfristige Wirkung des Peer Training

Das Team dient als bedeutungsvolle institutionelle Ressource auf zwei Arten. Erstens können die Mitglieder während Krisen eine vermittelnde Rolle spielen. Zweitens können sie sehr wertvolle Beratung für die Leitung anbieten, wenn Regelungen mit Wirkungen für verschiedene Gruppen getroffen werden müssen.

Literatur: (Auszug)

Brown, Cherie R., *The Art of Coalition Building: A Guide for Community Leaders*. New York, The American Jewish Committee, 1984.

Hoffman, Martin L., *Development of Prosocial Motivation: Empathy and Guilt*. in: Nancy Eisenberg (Ed.), *The Development of Prosocial Behavior*. New York, Academic Press, 1982.

Jackins, Harvey, *The Human Side of Human Beings: The Theory of Reevaluation Counseling*. Seattle, Rational Island Press, 1978.

Mazza, George J., *Dealing with Emotional Content in Negotiation: The National Coalition Building Institute Methodology*, Paper presented for the Kennedy School of Government at Harvard University, Cambridge, Mass., 15. Mai, 1989.

Oliner, Samuel P. und Oliner, Pearl M., *The Altruistic Personality*. New York, The Free Press, 1988.

Salkes, Amy, *The Effectiveness of NCBI Workshop Models*. New York: The Institute of American Pluralism, The American Jewish Committee, 1984.

Thomas, Jr., R. Roosevelt, *From Affirmative Action to Affirming Diversity*, *Harvard Business Review*, 1990, 68:2, S. 107-117.

Übersetzung: Barbara Müller und Ron Halbright