

National Coalition Building Institute International

Kontroverse Themen Notizen für die Trainer*innen

Cherie R. Brown
mit Beiträgen der NCBI Mitglieder

Herausgegeben von George J. Mazza

Übersetzung und Adaption:
Harsha Adler und Doris Angst

Die Übersetzung wurde von der Schweizer Kulturstiftung PRO HELVETIA
mit einem Beitrag unterstützt.

September 2018

NCBI International
8403 Colesville Road, Suite 1100
Silver Spring, MD 20910
USA
001/(240) 638-2813
info@ncbi.org
www.ncbi.org

NCBI Schweiz
R. Halbright
Alte Landstrasse 93a
8800 Thalwil
+41 (0)44 721 10 50
ron.halbright@ncbi.ch
www.ncbi.ch

Das Modell für den Workshop "Kontroverse Themen" wurde von Cherie R. Brown entwickelt. Sie ist Gründer*in und Direktorin des National Coalition Building Institute. Die Mitarbeiter*innen des National Coalition Building Institute, ganz besonders Arlene Allen, Dvora Slavin und Joyce Herman haben einen wichtigen Beitrag zur endgültigen Fassung dieses Modells geleistet. Das Modell ist ausschliesslicher Besitz des National Coalition Building Institute und ist urheberrechtlich geschützt. Es darf weder fotokopiert, verteilt oder sonstwie verwendet werden ohne ausdrückliche Erlaubnis des National Coalition Building Institute.

Das Modell des National Coalition Building Institute zu "**Kontroverse Themen**" - **Anleitungen** wurde für Workshopleiter*innen geschrieben, die ein Training in der Methode des National Coalition Building Institute absolviert haben. Die Anleitungen sind deshalb als Ergänzung des Trainings zu verstehen und ohne umfassendes Training und die Anweisungen des National Coalition Building Institute nicht zu verwenden. Dennoch können die Anleitungen für die Workshopleiter*innen von denjenigen, die das Training als Leiter*innen des Modells "Kontroverse Themen" absolviert haben, benützt werden als:

- 1- Strukturmodell für die verschiedenen Teile des Workshops,
- 2- Modell für einen Zeitplan,
- 3- Übungsgrundlage mit Beispielen und Hinweisen zur Durchführung.

Ein am Buchstaben haftendes Verständnis der Anleitungen würde jedoch den wichtigsten Aspekt des Leitens eines Workshops "Kontroverse Themen" untergraben. Von jedem Leiter und jeder Leiterin wird erwartet, dass er oder sie seine resp. ihre persönliche Kreativität und dynamische Intelligenz, die ihre einmalige Persönlichkeit kennzeichnet, in den Workshop einbringt.

FÄHIGKEIT ZUR KONFLIKTLÖSUNG ZWISCHEN PERSONEN ODER GRUPPEN

DIE AUSWAHL EINES KONTROVERSEN THEMAS (15 Minuten)

Erkläre, dass die Gruppe jetzt Fähigkeiten lernen wird, um mit schweren Konflikten zwischen Personen oder Gruppen umzugehen. Um diese zu erwerben, wird die Gruppe gemeinsam an einem aktuellen kontroversen Thema arbeiten und so aus eigener Erfahrung lernen. Es geht hier um die gleichen Fähigkeiten, die eingesetzt werden müssen, wenn es um Konflikte zwischen zwei Personen geht. Es ist gut, mit Beispielen zu arbeiten, denn das schafft die Bühne für diese Art von Diskussion. Als Workshopleiter*in könntest du ganz einfach eine Reihe von Themen aufschreiben, die gerade im Mittelpunkt heisser öffentlicher Debatten stehen (z.B. Auslandspolitik, soziale Programme, Medizin und Ethik usw.) oder Dinge, die sich im Rahmen des Workshops selbst ergeben (z.B. die Personalrekrutierungs- und Entlassungspraxis der Firma, die Reformen des Schulplans usw.)

Erstens: die Teilnehmer*innen wählen das kontroverse Thema. Lade die Teilnehmer*innen ein, sich in Kleingruppen zusammenzutun. Jede Gruppe soll sich ein oder zwei Themen ausdenken, die den nachstehenden Kriterien entsprechen:

1. Ein Thema, das mit Ja oder Nein strukturiert werden kann

Beispiel: Ja, sämtliche Drogen sollten legalisiert werden; oder nein, nicht alle Drogen sollten legalisiert werden

2. Ein Thema, das oft starke Gefühle hervorruft

Beispiel: Gesetze, die Schwangerschaftsabbruch nach Gutdünken erlauben, sollten abgeschafft werden.

3. Ein Thema, welchem nicht alle Menschen hier im Raum zustimmen würden

Beispiel: Alle arbeitenden Männer sollten gezwungen werden, einen Prozentsatz ihres Verdienstes allen heute lebenden Frauen auszuzahlen als Wiedergutmachung für vergangene Diskriminierung der Frauen.

4. Ein Thema, das dir anregend erscheint, um es heute mit dieser Gruppe von Menschen zu behandeln.

Beispiel: Sollte die gegenwärtige Politik der Firma in Fragen der Anstellung von Frauen/Ausländer*innen neu festgelegt werden?

*Hinweis: Die vier Kriterien, die obenstehend aufgeführt wurden (ohne die Beispiele) sollten vorher an die Tafel geschrieben werden. Du kannst dich dann leicht auf sie beziehen bei der Auswahl des zu behandelnden kontroversen Themas, und die Teilnehmer*innen können sie dann auch schnell überprüfen, während sie in Gruppen miteinander arbeiten.*

Zweitens: Gib den Gruppen ein paar Minuten Zeit, um sich eine Anzahl von kontroversen Themen zu überlegen.

Drittens: ruf die Gruppe wieder zusammen, sammle die von den Teilnehmer*innen vorgeschlagenen Themen und schreibe diese für alle sichtbar auf. Hilfe von Seiten der Mitleitung erleichtert dir das Aufnotieren.

Beim Auflisten ist es wichtig, das Beispiel in den gleichen Worten, die die Gruppe benützt hat, wiederzugeben. Überprüfe, dass das Beispiel als Ja- oder Nein-Frage formuliert ist. Kann man mit

Ja oder Nein antworten? Wenn nicht, besprich dich mit der Gruppe, die das Thema vorgeschlagen hat und passe die Formulierung an.

Beispiel:

Teilnehmer*in: "Was sollte der Bundesrat in der Drogenpolitik unternehmen?"

Trainer*in: "Das ist ein interessantes Diskussionsthema, aber die Frage lässt sich nicht mit Ja oder Nein beantworten. Gibt es ein spezielles Thema der Drogenpolitik, das ihr auf diese Weise überprüfen möchtet?"

Teilnehmer*in: "Sollte der Bundesrat die legale Abgabe von harten Drogen erlauben?"

Trainer*in (indem sie resp. er überprüft, ob die Frage auch mit Ja oder Nein beantwortet werden kann): "Dankeschön. So ist das besser formuliert."

*Hinweis: Wenn Teilnehmer*innen unterbrechen mit dem Einwand, dass sie das empfohlene Thema nicht verstehen, oder das Thema in dieser Form nicht sinnvoll sei, dann versuche nicht, die Frage selbst zu beantworten, sondern frage bei der Gruppe, welche das Thema vorgeschlagen hat, für eine kurze Erklärung nach. Lass die Gruppe jetzt keine Diskussion zum Thema führen. Wenn dann immer noch eine Anzahl der Teilnehmer*innen mit dem vorgeschlagenen Thema unzufrieden ist, sag: "Sehr oft sind strittige/kontroverse Themen in einer Art und Weise formuliert, die uns nicht sinnvoll erscheint: gerade das ist der Grund, warum schwierige Themen ständig zu Kontroversen führen, wie wir das immer wieder beobachten. Lassen wir einfach jetzt einmal das Thema so stehen, wie es dargestellt wurde." Lass dich nicht ablenken. Fahre fort und schreibe weitere Themen auf, die andere Gruppen vorschlagen.*

FÄHIGKEITEN, KOALITIONEN ZU BILDEN (15 Minuten)

Erstens: Aufzeigen der Fähigkeiten, die notwendig sind, um Koalitionen zu bilden.

Erkläre, dass die Gruppe nur für ein einziges Thema Zeit haben wird, obwohl auf eurer Liste eine ganze Reihe davon stehen. Bevor die Wahl des Themas stattfindet, möchten wir zeigen, worin die Fähigkeit besteht, Koalitionen zu bilden. Einige der Teilnehmer*innen, die Themen vorgeschlagen haben, können nun üben, eine Gruppe zu überzeugen, dass ihr Thema für die weitere Diskussion ausgewählt werden sollte. Fordere zum freiwilligen Mitmachen auf, indem du sagst: "Heute haben wir nur für ein einziges Thema Zeit. In ein paar Minuten werden wir abstimmen, welches von den aufgelisteten Themen wir als Kontroverse weiterbehandeln wollen. Möchte vorher jemand nach vorne kommen und versuchen, uns für sein/ihr Thema zu gewinnen?" Wenn sich im Moment gerade niemand freiwillig meldet, kannst du nochmals die Liste der vorgeschlagenen Themen durchgehen und fragen, "Möchte die Person, die XYZ vorgeschlagen hat, versuchen, uns zu überzeugen, warum wir gerade dieses Thema wählen sollten?"

Nun kannst du der Gruppe zeigen, worin die Unterschiede zwischen Koalitionenbildern (*coalition building*) und dem Verfechten einer Idee (*advocating*) besteht, indem du den resp. die Freiwillige*n unterstützt, wirksame Methoden einzusetzen, um eine Gruppe von etwas zu überzeugen.

Der Einsatz für eine Idee (*advocating*) und das Schaffen einer Koalition (*coalition building*) unterscheiden sich grundsätzlich: Beim Ideenverfechten geht es darum, eine Position durchzusetzen, eine Sache zu begünstigen, Veränderung zu erzwingen, indem man die andere Partei besiegt. Wenn wir Koalitionen bilden, suchen wir nach den Gemeinsamkeiten verschiedener Parteien, um dann gemeinsam zu vollbringen, was jede Partei allein nicht erreichen könnte. Wenn wir Koalitionen schaffen, verstehen wir die Probleme aller betroffenen Parteien und erzeugen ein kooperatives Klima.

Sag zu dem oder der Mitwirkenden: "Versuche uns zu überzeugen, dein Thema zu wählen, ohne dass du preis gibst, was deine persönliche Meinung ist." Diese Aufgabe ist nicht leicht. Gib der Person ein paar Minuten für ihren Vortrag. Frage nachher die Gruppe: "Wissen wir nun, was seine resp. ihre persönliche Position in der Angelegenheit ist?" Wenn dies nicht der Fall ist, dann ist das Koalitionenschaffen gut gelungen. Wenn ja: biete einige Verbesserungsvorschläge an. Eine Strategie, das Interesse der Gruppe für dieses Thema zu wecken, besteht darin, die Ansichten beider Seiten der Kontroverse gerecht und genau darzulegen. Eine Darstellung in der Form von "einerseits ... und andererseits ..." ist sehr wirksam.

Beispiel: "Für uns alle wäre es bereichernd, uns heute mit der Kontroverse über das Abtreibungsgesetz zu befassen. Einerseits sehen viele Leute die Frage der Abtreibung unter dem Aspekt der Rechte der Frau, die die Freiheit haben sollte, über ihre Gesundheit und ihren Körper zu entscheiden. Andererseits sehen viele die Frage der Abtreibung im Lichte der Rechte des ungeborenen Kindes, dessen Leben geschützt werden muss. Dieses Thema hat uns gespalten. Die Meinungen sind gemacht, und es war schon fast aussichtslos, dass Kontrahent*innen einen gemeinsamen Nenner finden konnten, um sich darüber mit gegenseitigem Respekt zu unterhalten. Ich würde es begrüßen, wenn wir jetzt gemeinsam einen unvoreingenommenen Blick auf dieses Thema werfen könnten."

Wenn wir den oder die Referent*in unterstützen, müssen wir auch die Stimmlage, den Energiefluss, den Augenkontakt, die Körperhaltung und eine gleichmässige Aufmerksamkeit für beide Konfliktseiten beachten. Oft ist der Ton der gesamten Darstellung entscheidend. Manche tendieren zu einem moralisierenden Ton in der Annahme, dadurch wirksamer überzeugen zu können. Dies ist verständlich: bei vielen sozialen Problemen ist rasches Handeln gefordert, und die Konsequenzen sind schwerwiegend - dennoch ist es oft gerade der dringliche und verzweifelte Ton, der die Zuhörer*innen "abstellt". Statt Unterstützung zu mobilisieren, lässt diese Strategie die Leute

angesichts der Schwere des Problems überwältigt erstarren.

Das Interesse für eine Sache zu gewinnen, indem wir schmerzhaft Gefühle hervorrufen, bringt selten positive Resultate:

(1) Wenn Menschen aufgrund schmerzhafter Empfindungen handeln, sind sie oft nicht imstande, die Entscheidungen zu treffen, die ihrer Sache am besten dienen würden;

(2) das Wecken eines persönlichen Schmerzes ist meist von kurzer Dauer und ist deshalb als Motivation für eine länger durchzuhaltende öffentliche Anstrengung ungeeignet.

In der Übung kann es nützlich sein, wenn wir eine alternative und damit kontrastierende Tonart demonstrieren.

Beispiel: Teilnehmer*in: "Wir müssen heute den Blick auf das AIDS-Problem richten. AIDS vermindert die Bevölkerung. In jeder Minute stirbt auf diesem Planeten ein Mensch an AIDS. Wenn wir nicht heute etwas tun hinsichtlich dieser Homophobie und dafür kämpfen, die Forschungsgelder mindestens zehnfach zu erhöhen, werden wir am Tod unzähliger Menschen Schuld tragen."

Kursleiter*in: (macht einen entspannteren und vertrauensvolleren Ton vor): "Das AIDS-Problem berührt uns alle. Wir sind alle daran interessiert, wie man die beste Pflege für die von AIDS Betroffenen sichern kann; wie man denen, die von der Krankheit gefährdet sind, helfen kann; welches die wirksamste Gesundheitspolitik wäre; und wie wir unser Geld vernünftig in die Forschung investieren können. Oft ist es gerade eine Herausforderung, die die besten Kräfte im Menschen zum Tragen bringt. Wir alle würden davon profitieren, wenn unsere Gesellschaft die gegenwärtige AIDS-Politik überprüfen würde, indem wir den Gedanken jedes Menschen hier Gehör schenken."

*Hinweis: Nütze diese Übung auch als Lernmoment für die ganze Gruppe, erkläre also der Gruppe gleichzeitig die Prinzipien, die hinter den vorgeschlagenen Verbesserungen stecken (z.B. wie man das Vertrauen einer ganzen Gruppe gewinnt, wie man die Befürchtungen der beiden Seiten zum Ausdruck bringen kann und wie man in einem Ton spricht, der die Zuhörer*innen anspricht). Wiederhole die Übung mit 1-2 weiteren Teilnehmer*innen, welche kontroverse Themen zur Behandlung vorgeschlagen haben.*

Zweitens: Üben in Zweiergruppen. Jetzt werden alle die Gelegenheit haben, in Zweiergruppen die vorher demonstrierten Fähigkeiten zu üben. Sag z.B.: "Jetzt wird jede*r von euch Gelegenheit haben, die Fähigkeiten zu üben, wie es soeben gezeigt wurde. Findet eine*n neue*n Partner*in; wählt eines der Themen aus, die hier vorne aufgeführt stehen, und versucht, die Partnerin oder den Partner zu überzeugen, für dieses Thema zu stimmen, ohne ihr resp. ihm jedoch deine eigene Position zu diesem Thema zu verraten. Nehmt nach einigen Minuten einen Rollentausch vor."

Nach der Übung frag z.B. "Wem gelang es, den resp. die Partner*in zu überzeugen, ohne dass diese eure Meinung erraten konnten?"

ABSTIMMUNG/WAHL DES THEMAS (15 Minuten)

Jetzt ist es Zeit, zur ersten Abstimmung und Themenwahl zu schreiten. Erkläre, dass es wichtig ist festzuhalten, über welche Themen sich die Teilnehmer*innen tatsächlich uneinig sind. Mach eine provisorische Einschätzung der Anzahl Stimmen, indem du durch Handerheben über jedes Thema abstimmen lässt.

Beispiel:

Trainer: Das erste Thema ist ‚Sollte der Bundesrat unter gewissen Umständen die Heroinabgabe erlauben?‘

Wer ja meint, bitte Hand erheben. Wie viele Teilnehmer*innen sagen: ‚Nein, der Bundesrat sollte die Heroinabgabe nicht erlauben?‘ ‚Das nächste Thema ist...‘

Fahr fort, bis über alle Themen abgestimmt worden ist. Wenn die Teilnehmer*innen ein Thema einstimmig annehmen oder ablehnen, so muss dieses Thema von der Liste gestrichen werden, weil es offenbar keine echte Kontroverse für die Gruppe darstellt. Es ist nicht sinnvoll zu versuchen, Fähigkeiten im Konfliktlösen zu entwickeln, wenn es innerhalb der Gruppe keine echten Konflikte gibt.

**Option: Je nach der Grösse der Gruppe kann es nützlich sein, eine Mindestzahl von Nein- oder Ja-Stimmen festzulegen, damit das Thema nachher behandelt werden kann. Zum Beispiel kannst du festlegen, dass jedes Thema – ob positiv oder negativ – welches weniger als drei Stimmen erhält, ausscheiden muss.*

In einem zweiten Schritt geht es nun darum, herauszufinden, über welches der übrig gebliebenen Themen die Gruppe in der Folge diskutieren will. Nun geht es also nicht mehr um die eigene Meinung zu den Themen, sondern zur Wichtigkeit für die Gruppe. In einem ersten Schritt haben alle Teilnehmer*innen zwei Stimmen, die sie für diejenigen zwei Themen vergeben können, die ihnen am wichtigsten und am interessantesten für die Gruppe erscheinen.

Gehe alle verbliebenen Themen durch und notiere die Anzahl Stimmen, die sie erhalten haben. Mach danach eine Stichabstimmung zwischen den zwei Themen, die am meisten Stimmen erhalten haben: Lass wählen; zähle die Stimmen; schreib das Ergebnis auf.

Damit hat sich die Gruppe für die Behandlung eines der kontroversen Themen entschieden. Lade nun zwei Freiwillige nach vorne ein: Der oder die eine sollte sich für die eine Seite stark machen, während die andere Person die Gegenposition vertritt. Dabei ist es wichtig, dass die beiden Freiwilligen persönlich wirklich diese bestimmte Meinung zu der Angelegenheit hat und deshalb nicht nur eine Rolle spielt – so wird die Übung nicht trocken oder nur technisch.

PAUSE (15 Minuten)

Die Pause ist günstig angesetzt, nachdem sich zwei Freiwillige gemeldet haben und bevor das aktive Zuhören beginnt. Setze die Pause auf 10 Minuten an, was in der Praxis 15 Minuten bedeutet.

JEDER SEITE DER KONTROVERSEN GEHÖR SCHENKEN (20 Minuten)

Wenn du zwei Freiwillige als Sprecher*innen gefunden hast, bitte sie, nach vorne zu kommen. Erkläre das Vorgehen und den Prozess, den sie befolgen sollten, um das Thema zu diskutieren.

Beispiel:

Nehmen wir an, die Teilnehmer*innen sind Anna und Bruno, dann wird sich folgendes abspielen:

Erster Schritt: Nachdem festgelegt wurde, dass Anna zuerst sprechen wird, erklärt Anna ihre Meinung, die sie zum Thema hat.

Zweiter Schritt: Bruno wiederholt so genau wie möglich, was er Anna sagen hörte.

Dritter Schritt: Frage die ganze Gruppe: ‚Wie genau wiederholte Bruno, was Anna gesagt hat? Hat jemand Anna etwas sagen gehört, das von Bruno nicht wiederholt wurde? Gibt es etwas, was Bruno in seinem Feedback einfügte, aber Anna gar nicht gesagt hat?‘

Vierter Schritt: Jetzt stellt Bruno eine Frage an Anna mit dem Ziel, neue Informationen zu erhalten wie Anna das Thema versteht.

Fünfter Schritt: Frag die Gruppe: ‚Wie hat Bruno das gemacht mit der Art von Frage, die er an Anna stellte? War es eine offene Frage, die Anna ein gutes Gefühl gibt und mit welcher sie sich ernstgenommen fühlt?‘

Sechster Schritt: Anna beantwortet Brunos Frage.

Wiederholung: Wiederhole diese Schritte, indem Bruno nun seine Position erklärt und Anna ihm gegenüber wiederholt, was sie gehört hat; Anna stellt nun Bruno eine Frage, um neue Informationen zu erhalten, und Bruno beantwortet seine Frage.

Als Trainer kannst du dich selbst vorne zwischen die Sprecher*innen stellen. Dies erlaubt dir, gleichzeitig die Gruppe anzusprechen und jede*n der Sprecher*innen zu unterstützen.

Eines der didaktischen Hauptziele dieses Dialogs ist das eingeschlagene Tempo und der Rhythmus. Nur allzu oft entwickeln sich Unstimmigkeiten zwischen Menschen, weil die Kommunikation nicht genügend verlangsamt wurde, um mögliche Missverständnisse über den Standpunkt der anderen Seite zu klären.

Nach dem zweiten Schritt wird die gesamte Gruppe involviert. Halte fest, dass der genaue Wortlaut, den jede Person für die Darstellung ihrer Meinung wählt, von grösster Bedeutung ist. Wenn wir die Stellungnahme des resp. der anderen zu nonchalant wiedergeben, fügen wir damit dem Statement oft unabsichtlich neue Nuancen hinzu und verändern die Aussage. Gerade bei heiklen Themen sind die Details der Aussage sehr wichtig – wenn wir uns an die genauen Worte erinnern, welche unser Gegenüber bewusst zur Umschreibung des diskutierten Thema gewählt hat, zeigen wir klar, dass wir die Einwände wirklich gehört haben.

*Hinweis zum dritten Schritt: Involviere die Teilnehmer*innen, indem du ihnen gleich zu Anfang aufträgst, sorgfältig zuzuhören und aufzumerken, was jede Partei sagt oder auslässt, und den ganzen Austausch genau zu beobachten.*

Hinweis zum fünften Schritt: Der vierte Schritt (hilfreiche Frage an die andere Person) ist oft der schwierigste Teil des Prozederes. Ziel dieser Frage ist es, mehr Informationen zu erhalten, wie die andere Person das Thema versteht. Meist tendiert man dazu, eine Frage zu stellen, welche dokumentieren soll, dass das eigene Verständnis der Angelegenheit demjenigen der anderen Person überlegen ist und diese somit kränkt. Solche Fragen sind das Instrumentarium eines Machtkampfes. Hier üben wir einen Haltung, uns daran zu erinnern, dass die Gegenpartei ein intelligenter Mensch ist, der zu seiner Position durch Abwägen der verfügbaren Informationen im Licht seiner

persönlichen Erfahrungen gekommen ist. Es ist wichtig, eine Haltung zu pflegen, welche diejenigen, mit denen wir uneinig sind, als unsere besten Lehrer anerkennt. Gerade sie bieten uns oft eine Perspektive oder neue Einsichten an, die wir bisher übersehen haben, oder die und in unseren eigenen Kreisen nicht zu Verfügung stand. Wir können uns so davon verlocken lassen, eine Diskussion gewinnen zu wollen, dass wir es verpassen, von anderen zu lernen, die die Welt anders als wir betrachten.

Beim Überprüfen, ob die Frage nach einer Zusatzinformation gut und offen gestellt war, beachte folgende Punkte: ,Wessen Interesse wird mit dieser Frage gefördert? Wurde sie echt gestellt, um Informationen einzuholen, wie die anderer Person das Thema versteht, oder nur, um die andere Partei lächerlich zu machen?

Beispiel einer ungeeigneten Frage: ,Also, ich möchte gerne wissen, was du denen antwortest, die sagen, dass atomare Abrüstung ein Thema ist, das den Interessen der Wirtschaft, den Weissen und den industrialisierten Ländern dient?

Beispiel einer besser gestellten Frage: ,Wenn ich dich richtig verstehe, sagst du, dass atomare Abrüstung heutzutage auf der politischen Ebene das brennende Thema ist. Möchtest du mir mehr darüber sagen, wie du über atomare Abrüstung denkst und warum du sie als das bedeutendste politische und soziale Thema betrachtest?‘

Nachdem jede Partei eine Frage an die Gegenpartei vorgeschlagen hat, halte eine und evaluiere die Fragen als Lehrstück für alle Teilnehmer*innen. Wenn die Frage ungeeignet ist, hast du verschiedene Optionen: du kannst selbst eine neue Frage vorschlagen; du kannst die fragende Person bitten, sich eine neue Frage auszudenken; du kannst die Gruppe um Vorschläge bitten. Wichtig ist: du möchtest mehr Information; deshalb sind breit angelegte, offene Fragen die besten.

EINE GEMEINSAME PLATTFORM FINDEN (25 Minuten)

Nach dem Gespräch und nachdem die Mitwirkenden zu ihren Sitzen zurückgekehrt sind, zeichne folgende Aufstellung an die Tafel:

Anna _____ Bruno

Bedenke, dass auf der Ebene von Stellungnahmen nie Übereinstimmung herrscht, man auf der Interessenebene jedoch immer eine gemeinsame Plattform und einen gemeinsamen Nenner entdecken kann.

Schreib unter den Namen der Mitwirkenden nun die Gründe auf, die sie für ihre respektiven Positionen angaben. Lass die Gruppe dabei mitarbeiten. Überprüfe mit jeder resp. jedem einzelnen Sprecher*in von vorhin, ob die Liste genau und vollständig ist.

<u>Anna</u>	<u>Bruno</u>
Grund	Grund
Grund	Grund
Grund	Grund

Die angeführten Gründe entsprechen den **Interessen** von Anna und Bruno; sie sind die Ebene, auf welcher man Brücken zwischen ihren Positionen schlagen kann. Auf der Ebene der Stellungnahmen – die Ebene von Ja oder Nein – gibt es keine gemeinsame Plattform, aber man kann Mittel und Wege finden, den Interessen jeder Partei entgegenzukommen.

Hinweis: Beim Aufschreiben der Gründe jeder Sprecherseite tendiert man oft dazu, nur die konfliktiven Interessen aufzuführen und diejenigen Punkte auszulassen, bei denen die Parteien übereinstimmen. Hier schreiben wir auch die Gemeinsamkeiten auf.

**Option: Wenn es genügend Zeit gibt oder wenn der Workshop sehr auf Entscheidungsbildung ausgerichtet ist, bitte die Teilnehmer*innen, in Zweiergruppen zu bearbeiten, welche zusätzlichen persönlichen Gründe jede*r Teilnehmer*in noch für oder gegen das Thema, wie es von den Sprecher*innen formuliert wurde, anführen könnte. Ruf dann die Gruppe wieder zusammen und ergänze die Liste noch mit den von den Teilnehmer*innen zusätzlich gefundenen Standpunkten. Notiere jedoch nur die Gründe, die noch nicht genannt worden sind - vermeide Wiederholungen.*

Bitte die Teilnehmer*innen, nochmals eine*n Partner*in zu finden und sich Folgendes zu überlegen:

1. In welchen Interessen stimmen die beiden Sprecher*innen überein?
2. Wie könnte man das Thema neu formulieren, um die Belange beider Seiten mit einzubeziehen, um das Gespräch voranzubringen?

Du könntest der Gruppe sagen: „Um ein Thema neu zu formulieren, denkt euch eine neue Frage aus, die man stellen könnte, die nicht einfach eine Ja/Nein-Frage ist, sondern eine Frage, die das zentrale Anliegen beider Seiten in Betracht zieht. Eine Art, sich darüber Gedanken zu machen, besteht darin, sich beide Personen vorzustellen, wie sie miteinander spazieren und ihr Blick in die gleiche Richtung geht im Versuch, die Frage zu beantworten.“

Rufe jetzt die Gruppe wieder zusammen und frage: „Was sind die gemeinsamen Belange?“ Höre die Gemeinsamkeiten, welche die Gruppen identifiziert haben, einige Minuten an und stelle nachher die zweite Frage: „Wer kann das Thema neu formulieren, sodass beide Seiten berücksichtigt werden und die Diskussion vorangehen kann?“ Höre dir die verschiedenen Lösungsvorschläge an und notiere sie auf dem Flipchart. Das entscheidende Lernziel besteht darin, die neu gestellten Fragen so

auszubalancieren, dass beide Seiten ihre Anliegen darin klar hören können. Eine derart neu formulierte Frage bezieht oft die Schlüsselinteressen beider Parteien ein.

Beispiel 1: Zum Thema Abreibung könnte man die Frage folgendermassen neu formulieren: „Wie können wir die Selbstbestimmung der Frau in diesem Entscheid fördern und gleichzeitig Verhütungsmassnahmen fördern, dass Frauen nicht ungewollt schwanger werden sowie sicherstellen, dass ihnen die Gesellschaft hilft, andere Lösungen als eine Abtreibung zu finden?“

Beispiel 2: Zum Thema Zwangsmassnahmen gegen kriminelle Ausländer: „Wie können wir die Bevölkerung vor Kriminellen schützen, ohne dass die Rechte unschuldiger ausländischer Bewohner unseres Landes verletzt werden?“

Die neu formulierte Frage ist die Basis für eine zukünftige Zusammenarbeit zwischen Parteien die sich vorher antagonistisch gegenüberstanden und dennoch auch gemeinsame Interessen haben.

ANWENDUNG DER NEUGELERNTEN FÄHIGKEITEN (15 Minuten)

Bitte die Teilnehmer*innen abschliessend, sich in Zweier- oder Dreiergruppen aufzuteilen und sich spezifische Situationen in der Arbeitswelt oder aus ihrer persönlichen Umgebung einfallen zu lassen, wo genau diese soeben gelernten Kommunikationsfähigkeiten angewandt werden könnten. 10 Minuten in den Kleingruppen; fordere dann einige Teilnehmer*innen auf, ihre Beispiele vor der Gruppe durchzuspielen.