

Aussprachen

Theorie:

Du kannst das leiten. Vielleicht denkst Du, "Meine Kollegen habe ich nie so gesehen". Vielleicht noch nicht, aber Menschen machen das.

"Ich freue mich, einen Workshop in meiner Schule, Gruppe usw. zu leiten"

Vielleicht denkst Du, dass Du das nie leiten könntest. Keine Sorgen. Mehr als 60 aktive Leiter/innen in der Schweiz, mehr als 2 000 in der Welt. Viele fingen mit grossen Sorgen an, haben das überwunden. Du auch. Wir üben in Sektionssitzungen. Wir leiten immer zu zweit, nie allein.

Grundsätze:

Gefühle sind nicht gefährlich; wenn man keine Gelegenheit emotionell zu heilen, das ist gefährlich. kulturelle Mythen über Gefühle. Anstatt Ungerechtigkeit zu merken und zu trauern, lernen wir unsere Gefühle zu betäuben mit Drogen, Alkohol, Sex, Essen, Arbeit oder Computerspiele. Wir haben gelernt, gewisse Gefühle zu verstecken. Zeig nicht dass du traurig oder wütend bist - und erlaube anderen das nicht zu zeigen.

Wer hat einen grossen Verlust erlebt, jemand gestorben, geschieden, und viele wohlmeinenden versuchten dich abzulenken, so dass du das nicht spüren sollst?

Aussprachen in NCBI Modell berühren und inspirieren Menschen. Am wirksamsten, Einstellungen zu ändern. Wer fand die Aussprachen gestern berührend?

Wenn unsere Herzen zerissen werden können, fangen die Änderungen an.

"Wenn wir einander wirklich zuhören, trifft das im Herzen. Die Kraft, die Gesellschaft zu ändern, kommt wenn wir die tragische Wirkung von Unterdrückung auf Menschen wirklich wahrnehmen. Aus Trauer kommt Heilen, aus Heilen kommen die Entscheidung, Ungerechtigkeit zu bekämpfen.

Das Erzählen der Geschichten hilft der Person, die erzählt. Man ist nicht mehr allein mit der Geschichte - Die Einsamkeit des Leidens und Misshandlung wird überwunden. Es gibt oft eine Art Heilung oder Erleichterung, wenn man erzählt. Manchmal ist es eine Gelegenheit, die Wahrheit über ihr Leben und die Welt zu sagen. Wir würden die Aussprachen nicht machen, wenn es für den/die Erzählenden nicht gut wäre.

Hinweis:

Es gibt die Idee, dass Gefühle beängstigend oder gefährlich sind. Das Psycho-Medizinische System unterstützt diese Idee. Man braucht nicht zig Diplome, um Gefühle zuzuhören. Gefühlsausdrücke sind nicht an und für sich beängstigend.

Die Gefühle herauszulassen ist nicht in und für sich gefährlich. Jugendliche LeiterInnen fragen nicht, ob jemand durch Trauer oder Wut gefährdet wird. Sie hören einander gerne zu. Wir haben unsichtbare Antenne, wir tasten ab, um zu schauen, ob eine Person oder ein Ort genügend sicher ist, um uns echt zu zeigen. Menschen erzählen gerne ihre Geschichten.

Das Modell hat Schutzmechanismen, um die Privatsphäre der Einzelnen zu schützen. Die Anfrage für eine SG ist immer privat. Die Frage ist offen, so dass der Erzähler selber entscheidet, was er erzählt. Der Erzähler kann immer aufhören oder nichts machen. Die Entscheidung des Erzählers, nicht weiter zu machen, wird immer respektiert.

2. Demo - Reaktion auf emotionellen Ausbruch

Wie reagieren wir auf Gefühlen? Rollenspiel, um das herauszufinden.

a. Erstens wollen wir unser spontanen Reaktionen auf starke Gefühle anschauen. Das ist wichtig, wenn man SGs leiten will. Die spontane Reaktion kann Kindheitserfahrungen mit starken Gefühlen zeigen.

b. Rollenspiel mit Anna Paula. Ich zeige heftige Gefühle - du reagierst spontan.

c. Unsere Gefühle jetzt im Moment sind oft mit einer früheren Erfahrung als Kind zuhause verbunden. Wenn wir starken Gefühle begegnen, wollen wir vielleicht weglaufen. Es kann peinlich sein. Vielleicht wollen wir eine Ohrfeige geben. Vielleicht wollen wir trösten. usw.
Bei mir was es so.....

d. Paaren

Verschiedene Gefühle - Trauer, Wut, Angst, Verzweiflung. "Übertreiben hilft, so dass der Partner seine spontane Reaktion identifizieren kann.

Wahl der Aussprachen

a. Arten von Unterdrückung (die "ismen")

Rassismus, Rechtsextremismus oder Fremdenfeindlichkeit - jetzt in der Schweiz wichtig. Auch Sexismus, Antisemitismus, Homophobie, Islamphobie.

Zu häuslicher Gewalt und Schwulen/Lesben/Bisexuellen, nur wenn sie "out" sind im Workshop.

Schweizer Knabe (Bauer, arm, Region)

Gruppenspezifische Themen (Jugend, Schultypus, klein bei Jugendlichen)

Kleinklasse

wichtig für die Gruppe

Es ist schwierig zu wählen, aber wegen der Zeit muss man wählen.

b. Welche Kandidaten?

- wer hat geredet?
- redet er oder sie persönlich?
- hat er oder sie das Thema erwähnt?
- macht er mit (z.B. Interessengruppen Berichte)

- psychisch stabil? (hat die Person Aufmerksamkeit für andere Leute?)
- würdest du das gerne mit ihm machen.

Wähle zu viele - Reserve, falls jemand nein sagt.

Anfrage der Kandidat/innen für die Aussprachen:

Nimm die Kandidatin oder den Kandidaten beiseite und sprich mit ihnen unter vier Augen. Wenn er oder sie gerade mit jemandem am Reden ist, unterbrich vorsichtig und sage: „Darf ich mit dir einen Moment reden?“ „Nach der Mittagspause halten wir einen Workshopteil, der „Aussprachen“ heisst.

Das ist die Gelegenheit für einige, vor der Gruppe eine persönliche Erfahrung von Diskriminierung zu erzählen. Wärest du bereit, ein spezifisches Beispiel zu erzählen, wo du Vorurteile oder Benachteiligung (wegen Rassismus, Sexismus, Homophobie, Antisemitismus usw.) erfahren hast, die für dich schmerzhaft war und die du dennoch der Gruppe mitteilen möchtest?“

Hinweis:

Wenn jemand sagt: „Nein, ich möchte nicht,“ sage: „Danke. Das ist OK, du musst nicht. Vielen Dank für alles, was du so schon zu diesem Tag beigetragen hast!“ Wenn jemand jedoch sagt: „Mir kommt kein Beispiel in den Sinn“, kannst du sagen: „Möchtest du gerne einen Moment mit mir darüber nachdenken?“ Wenn die Person einverstanden ist, kannst du fragen: „Wurdest du in irgendeiner Art verletzt, als du aufgewachsen bist? Wurdest du gehänselt? Wurdest du ausgeschlossen? Wurdest du als weniger gut oder weniger wichtig als die anderen betrachtet?“ Wenn die Person immer noch keine Ahnung hat, sage: „Jedenfalls vielen Dank.“

Einführung zu den Aussprachen:

Diese Übung ist das zentrale Moment des Workshops, weil aus der eigenen Betroffenheit die Entscheidung zur Solidarität mit anderen und der Mut, sich als Verbündete/r einzusetzen, wächst. Deswegen ist es wichtig, diesen Teil gut einzuführen:

Zum Beispiel:

„Wir fangen jetzt mit einem Teil des Workshops an, der „Aussprachen“ heisst. Während der Mittagspause habe ich einige Personen angefragt, ob sie bereit wären, eine eigene Erfahrung von Diskriminierung oder Ausgrenzung zu erzählen. Sie hatten alle die Gelegenheit abzusagen. Es ist also ihre eigene Wahl, eine Erfahrung zu erzählen.“ „Wenn wir Aussprachen hören, lernen wir etwas über Vorurteile und Diskriminierung.

Aber wir würden das nicht machen, wenn es nur für die Zuhörer/innen gut wäre. Es ist auch gut für die Leute, von Ihren Erfahrungen zu erzählen, wenn andere Leute aufmerksam zuhören. Man weiss dann, dass man nicht allein ist und das Erzählen kann entlastend wirken.“

„Diese Geschichten können kurz oder lang, lustig oder traurig sein. Manchmal machen sie uns wütend, manchmal machen sie uns Angst. Fast immer kommen aber irgendwelche Gefühle darin vor. Wir alle hatten als Kinder verschiedene Erfahrungen mit Emotionen - deshalb interessiert es mich: Wie viele kommen aus Familien, in denen starke Emotionen leicht und offen ausgedrückt wurden? (Hebt die Hand, bitte.)“

"Wer kommt aus einer Familie, in der Emotionen kaum ausgedrückt wurden, in der man Gefühle eher für sich behalten hat? (Hebt die Hand, bitte.)"

"Wer kommt aus einer Familie, in der Männer und Frauen anders mit Gefühlen umgegangen sind -- ein Elternteil zeigte Gefühle, der andere nicht? (Hebt die Hand, bitte.)"

"Wir alle haben verschiedene Reaktionen auf offen ausgedrückte Emotionen. In diesen Workshops haben wir erfahren, dass die Erzählung dieser Erlebnisse, gerade weil sie so persönlich sind, mehr als alle anderen Teile des Workshops Menschen beeinflussen können."

Vorurteile Abbauen – Nur mit Erlaubnis von NCBI zu verwenden – www.ncbi.ch Seite 28

Leitung der Aussprachen

- Ruf die erste Person nach vorne, bedanke dich für die Bereitschaft ein eigenes Erlebnis zu erzählen und biete ihr einen Platz an vor der Gruppe an. Je nach Gruppe kannst du dich entscheiden, der Person eine Hand anzubieten. Falls du das nicht machst, ist es wichtig, andere Wege zu finden, der Person zu zeigen, dass du präsent und auf ihrer Seite bist.
- Wiederhole die Frage, die du der Person vorher gestellt hast, so dass alle Teilnehmer/innen sie nun hören können und wissen, worum es in der kommenden Geschichte geht. Zum Beispiel:
"Ich habe Peter gebeten, über eine persönliche Erfahrung von Ausgrenzung nachzudenken, die für ihn schmerzhaft war, und welche er uns heute erzählen will."
- Stehe respektvoll bei der Person, schenke ihr deine volle Aufmerksamkeit, während sie die Geschichte erzählt. Wenn die Person mit der Geschichte fertig ist, sage ihr:
"Stellen wir uns vor, dass wir in diesen Moment zurückgehen könnten, als das passiert ist. Wenn du ganz aus deinem Innern etwas sagen könntest, und du weisst, dass diese Person dich nie hören wird, was hättest du ihm/ihr in diesem Moment gern gesagt?"
Biete deine zusammengefalteten Hände an und sage:
"Könntest du meine Hände schütteln, während du diese Person ansprichst?" Wenn sie oder er deine Hände schüttelt und Empörung ausdrückt, genügen drei Wiederholungen. Lass es nicht zu lange dauern. Es hilft oft, wenn du den Spruch wörtlich wiederholst. Das hilft der Person, die Worte der Wut, der Trauer oder des Ärgers zu finden, die sie ausdrücken will.

Hinweise:

Unterbrich die Aussprachen nicht, ausser wenn die Person schon mit dem 5. Beispiel beginnt, oder es sonst scheint, dass die Geschichte nie enden werde. Du kannst sagen:
"Vielen Dank, nur wegen der Zeit müssen wir hier leider aufhören."

Wenn die Person mehrere Beispiele erzählt hat, dann fasse die verschiedenen Teile kurz zusammen und frage nach, gegen wen die Person sich aussprechen will. Wenn die Person sehr vernünftig bleibt und keine unhöfliche Antwort an die streitende Person in dem Erlebnis finden kann, schlage etwas vor, z.B. "Wie wagst du es, mich so zu behandeln! Geht's noch?! Tu mir das nie wieder an! Ich bin gerade so gut wie du! Hör auf! Du darfst mir das nie wieder antun!"

Am Schluss jeder Geschichte frage die Person, ob sie der Gruppe etwas sagen möchte oder von der Gruppe etwas hören möchte, so dass ihr völlig wohl dabei ist, dass sie die Geschichte erzählt hat.

Wenn die Person sagt: "Ich will wissen, dass sich die Leute in Zukunft gegen solche Probleme wehren werden", kannst du die Gruppe bitten, ihre Hände zu heben, wenn sie sich zunehmend einsetzen werden, so dass solche Ereignisse nie wieder passieren.

Drehe dich nun zur Gruppe und bitte sie, die Hände zu heben, um sich zunehmend gegen diese Art von Diskriminierung einzusetzen. "Wer wird sich an die Geschichte von Peter erinnern und sich zunehmend gegen (Fremdenfeindlichkeit oder diese Art von Diskriminierung) einzusetzen? (Hände)"

Bitte die Erzählerin oder den Erzähler, sich zu setzen. Frag die Gruppe:

"Wie hat Peters Aussprache dich berührt? Wer kennt diese Situation selbst?" Nachdem ein paar Leute etwas gesagt haben, kommen die zweite, die dritte Aussprache usw., so wie die Zeit es erlaubt.

Hinweise:

Eine wichtige Verantwortung der Leitung ist es zu vermeiden, dass die erzählende Person mit Fragen zum Geschehen von der Gruppe belästigt wird. Die Person hat ihre Geschichte erzählt, genau so viel wie sie wollte. Greife schnell ein, wenn das passiert! Deine Hauptverantwortung ist, für die aussprechende Person zu schauen.

Nach den Aussprachen ist es für den Erzählenden oder die Erzählende nicht hilfreich, wohlgemeinte Ratschläge, Tipps oder Verbesserungsvorschläge zu hören. Es hilft der Person, zu hören, was die Leute berührt hat oder wer ähnliche Erlebnisse gemacht hat.

Wenn du merkst, dass eine Geschichte die Gruppe tief berührt, bitte die Teilnehmenden, einander in Paaren mitzuteilen, wie die Geschichte sie persönlich berührte.

Wenn niemand eine Aussprache erzählen will Dazu kommt es nur sehr selten. Falls doch, gehe wie folgt vor:

- Dieselbe Einführung, aber lass einen Teil aus (dass du KandidatInnen vorher gebeten hast, ihre Geschichte zu erzählen).
- Alle sollen Vierergruppen bilden und in diesen kleinen Gruppen eine persönliche Erfahrung von Vorurteilen oder Diskriminierung erzählen, die schmerzhaft war, und die sie heute der kleinen Gruppe zu erzählen bereit sind. (Insgesamt 15 Minuten in den kleinen Gruppen.)
- Wenn alle wieder im Plenum sind, frage: "Wer will der ganzen Gruppe erzählen, was er oder sie der kleinen Gruppe erzählt hat? Ich erinnere euch daran, dass wir am Anfang abgemacht haben, nur für uns selber zu sprechen, nicht für andere." (Die Teilnehmer/innen können auf ihrem Platz sitzen bleiben, müssen also nicht vor der Gruppe stehen.)

Rollenspiele

Theorie:

1. Ohnmachtsgefühl

um bereit zu sein, sich einzusetzen, muss man die eigenen Kraft spüren. Menschen sind nicht gleichgültig, sie geben auf, wenn sie sich überfordert fühlen.

2. Kleine Siege

Wenn Du eine Person ändern kannst, kannst Du die Welt ändern.

Wir gewinnen unsere Power schritt für Schritt. Mit Erfolg ist man bereit, grössere, institutionelle Herausforderungen anzugehen. Man fängt mit kleinen alltäglichen Siegen an. Ein Sieg führt zum nächsten. Mit Übung entwickeln sich die Fertigkeiten weiter - erst mit Einzelnen, dann mit Gruppen zu arbeiten. Aus diesem Grund fangen wir mit den Fertigkeiten, die Einstellungen einer Person zu ändern. Wir fangen an, in dem wir alltägliche Vorurteile merken und die Fertigkeiten üben, Einstellungen zu ändern.

Alltägliche Diskriminierung = Witze und Bemerkungen

3. Neue Fertigkeiten

In Rollenspielen lernen wir und üben wir die Fertigkeiten, die wirksam sind, Einstellungen zu ändern. Wichtige Prinzipien:

- Höre zu: welche Verletzung steckt hinter die Beleidigung
- Sei nicht vom CD verwirrt. Fange die Verletzung auf.
- Zuhören ist nicht das gleiche wie Zustimmung. Verständnis nicht gleich Einverständnis.
- Nimm eine grössere Sicht auf die Situation.
- Ermögliche eine informelle "Aussprache" Erzählung.
- Erkenne, dass Beleidigungen Hilferufe sind.
- Begrüsse Beleidigungen und Feindseligkeiten mit einem aufgestellten Ton, erkenne deine Rolle als jemand, der Änderungen bewirken kann.

Die besten Strategien sind die frischen, die Du in jedem Rollenspiel spontan entwickelst.

Hier sind einige Beispiele, um Deine Gedanken anzuregen.

1) Spüre und zeige Vergnügen und *Freude am Kontakt* mit der anderen Person, auch wenn sie abwertende Bemerkungen macht. Z.B. "Wir sollten nie mit Ursula reden!" Antwort: "Es

ist gut, dass Du mir das sagst. Ich habe versucht, mir zu überlegen, wieso manche von uns Mühe mit Ursula haben."

2) Versuche herauszufinden, *welche Verletzung hinter der Bemerkung steht*: Z.B. "Meine kleine Schwester nervt immer!" Antwort: "Warum suchen kleine Schwestern auf diese Art Kontakt?"

3) Mach mit und *gib dich nicht überlegen*. Z.B. "Ich weiss, dass sie diese Arbeitsstelle bekam, weil sie eine Frau und gut aussieht." Antwort: "Ich habe das von einigen gehört. Ich versuche herauszufinden (Ich wundere mich), warum man meint, eine junge hübsche Frau bekomme die Stelle nur deshalb und nicht, weil sie qualifiziert ist."

4) *Hör zu und nähere dich* der Person. Verwechsle dabei *Zuhören* nicht mit *Zustimmen*. Aufmerksam zuzuhören ist oft der einzige Weg, die Einstellung einer Person zu verändern. Den anderen zum Schweigen zu bringen, ändert seine Meinung nicht! Stattdessen kannst du oft wirksamer eingreifen, wenn du dem anderen eine Gelegenheit bietest, seine Frustration herauszulassen (Dampf abzulassen). Z.B. "Wenn er das noch einmal macht, bringe ich ihn um!" Antwort: "Erzähl mir mehr darüber. Erlebst Du das oft?"

Rollenspiele leiten:

Lass die Teilnehmer/innen einige Minuten in Paaren diskutieren. Notiere nachher die Beispiele auf dem Flipchart. Bitte die Teilnehmenden, kurz aufzustehen und sich ein bisschen zu dehnen. Sag

ihnen, dass sie ihre Plätze nicht verlassen sollen. Währenddem die Gruppe sich entspannt, sollst du dich mit der Mitleitung entscheiden, welche Beispiele für die Rollenspiele geeignet wären.

Auswahlkriterien für Rollenspiele:

- 1) relevant für viele Teilnehmer/innen der Gruppe;
- 2) Fragen/Themen, die bisher ausgelassen wurden (z.B. Rassismus);
- 3) Beispiele, mit denen ihr als Leiter/innen zu arbeiten bereit seid;
- 4) Leute, die noch nicht vor der Gruppe waren und bereit wären, vor der Gruppe zu arbeiten.

Führe die Auseinandersetzung mit diesen Beispielen folgendermassen ein: "Wenn sie feindselige Witze oder Bemerkungen hören, reagieren die meisten Leute auf zwei typische Arten: entweder sie erstarren, ignorieren die Bemerkung und sagen nichts; oder sie geben zurück und greifen die Person an, die die Bemerkung gemacht hat.

"Bessere Erfolgschancen haben wir, wenn wir mit der Person in Beziehung bleiben, uns ihr nähern und ein Gespräch anfangen, in dem die andere Person ihre CDs laufen lassen kann und herausfindet, was hinter den Vorurteilen steckt."

„Wir werden nun zuerst die zwei am meisten verbreiteten Varianten vorzeigen; diese kennen wir, wir benutzen sie oft. Nachher zeigen wir eine dritte Möglichkeit, mit der es unserer Erfahrung nach möglich ist, Leute zum Nachdenken zu bringen und Einstellungen zu verändern.“

Zwei Leiter/innen spielen die gleiche Situation dreimal durch; die Beleidigung bleibt immer gleich, die Reaktion verändert sich.

Die erste Variante: ignorieren

A: „Die sollten richtig Deutsch lernen, schliesslich sind wir hier in der Schweiz!“

B: „Kommst du heute abend auch ins Kino?“

A: zeigt Irritation

„Oft ignorieren wir Beleidigungen, wenn wir uns machtlos fühlen oder uns davor schützen wollen, diese Sprüche zu hören. Man hofft, dass man das Thema wechseln kann. Wir sind keine schlechten Menschen, wenn wir diese Strategie anwenden –aber wir verändern Einstellungen nicht.“

Die zweite Variante: zurückgeben

A: „Die sollten richtig Deutsch lernen, schliesslich sind wir hier in der Schweiz!“

B: „Du Rassist! Jeder darf reden, wie er will. Nur weil du so unfähig bist, dass du sie nicht verstehst...“

A: „Spinnst du eigentlich?!? Was fällt dir ein, mich so anzumachen, du Blödmann!“

„Die Situation eskaliert. Die andere Person weiss jetzt, dass du das nicht gerne hörst.“

Du hast aber wenig Chance, so ihre Einstellung zu verändern.

Die dritte Variante: mit echtem Interesse eine Frage stellen, um die Person besser zu verstehen und zum Nachdenken zu bringen.

A: „Die sollten richtig Deutsch lernen, schliesslich sind wir hier in der Schweiz!“

B: „Das scheint dich wirklich zu stören. Wie ist es für dich, wenn sie ihre eigene Sprache sprechen?“

A: „Ja, das stört mich. Ich verstehe sie nicht. Vielleicht reden sie über mich?“

Frage die Gruppe:

„Was habe ich in der dritten Variante gemacht? Was ist euch aufgefallen?“

Sammele einige Punkte von den Teilnehmer/innen und fasse sie zusammen, indem du die Kernpunkte der NCBI-Methodik an die Tafel schreibst:

- Ton

Der Ton der Intervention ist wichtig. Gewisse Tonarten vergrössern oder verkleinern das Verteidigungsverhalten. Eine ruhige Sprechweise, die den anderen akzeptiert und nicht verurteilt, ist wirksamer.

- Abwehrhaltung abbauen

Stelle in einer solchen Situation fest, was das Abwehrverhalten vergrössert und was es abbaut. Antworten, die das Verteidigungsverhalten vergrössern, machen es schwieriger, Einstellungen zu ändern.

„Wir können Einstellungen nur verändern, wenn wir mit einer Person in Beziehung bleiben. Wenn die Person zwischen uns eine Mauer aufbaut, komme ich nicht mehr an sie heran.“

- nicht 2x „Aua“

Nimm die Bemerkung nicht persönlich. Verstehe sie vielmehr als eine Art Hilfeschrei. Da gibt es etwas, das diese Person beschäftigt (ihr „Aua“); das bringt sie einfach auf eine ungeschickte und nicht sehr konstruktive Art vor. Wenn du nun ebenfalls mit deinen eigenen

starken Gefühlen oder deiner persönlichen Betroffenheit (deinem „Aua“) antwortest, ist es unwahrscheinlich, dass sie dich hören kann. Es gibt nicht Platz für zwei „Aua’s“ zur gleichen Zeit. Wenn du Einstellungen verändern willst, dann kannst du dich entscheiden, deine Gefühle für den Moment auf die Seite zu stellen.

„Heute geben wir euch kein einfaches Rezept, das man in solchen Situationen anwenden kann. Trotzdem wollen wir zeigen, dass es mögliche Antworten gibt, mit denen wir die Einstellungen anderer Menschen beeinflussen können.“

Demonstration:

Fordere die Person auf, die den ausgewählten Vorfall vorgeschlagen hat, vor die Gruppe zu kommen. Bitte sie, die Situation kurz zu schildern. Höre aufmerksam zu.

„Wir werden mit dieser Situation in zwei Schritten arbeiten: Zunächst nimmt es mich wunder, wie es *dir* gegangen ist, als du diese Bemerkung gehört hast. Wenn wir diskriminierende oder abwertende Bemerkungen hören, trifft das oft unseren empfindlichen Punkt. Wenn wir aber wütend sind, können wir oft nicht so klar denken. Deswegen finden wir keine wirksamen Antworten. Deshalb werde ich dich zuerst bitten, meine Hände zu nehmen und mir aus dem Bauch heraus zu sagen, was du der anderen Person damals spontan am liebsten gesagt hättest. Nicht, was wirksam ist; deine Gefühle sind zuerst gefragt.“

Wiederhole die Bemerkung und bitte die Person, deine Hände zu schütteln, während sie ausspricht, was sie der Täterin oder dem Täter am liebsten alles sagen würde.

Zum Beispiel:

- Die Bemerkung:
"Geh doch dorthin zurück, wo du hingehörst!"
- Die Workshopleitung wiederholt die Bemerkung.
- "Nimm meine Hände, schüttele sie und sage der Person, was du ihr damals am liebsten gesagt hättest. Nicht, was wirksam wäre! Nicht etwas Vernünftiges! Was du vom Bauch her sagen wolltest!"

Wiederhole die Bemerkung, während die Person aus dem Gefühl heraus darauf reagiert.

Die Person könnte z.B. sagen:

"Du blöde Kuh! Du gehörst nicht hierher! Du blöde, blöde Kuh!"

- Erwähne die Gruppe daran, dass diese Antworten vom Bauch her kommen und kein Beispiel für eine wirksame Antwort sind. **MACH DEN UNTERSCHIED KLAR ZWISCHEN GEFÜHLEN UND ANTWORTEN, DIE WIRKUNGSVOLL EINSTELLUNGEN VERÄNDERN!** Wenn die Gefühle zuerst rauskommen, hilft das der Person, klar zu denken und nachher selbst eine wirksame Antwort zu entwickeln.
- Dreh dich zur Workshopgruppe und sage: "Jetzt schauen wir an, was eine wirksame Antwort wäre."
- Suche eine/n Freiwillige/n, der oder die die Rolle der Täterin oder des Täters spielen würde. Vergiss nicht, den Teilnehmer/innen zu sagen: "Wir würden nie annehmen, dass diese Person (die den Täter/die Täterin spielt) sich je so verhalten würde!"
- Bitte die Person in der Täter-Rolle, die Bemerkung oder Provokation zu wiederholen. Bitte die andere Person, nun wirksame Antworten zu versuchen. Beende nach ca. einer Minute das Rollenspiel. Ein paar Sätze genügen.

- Frag die Teilnehmer/innen, was der oder die Eingreifende gut gemacht hat. Lass 4 oder 5 Leute ein positives Feedback geben. Sei aufmerksam, dass jeder Kommentar eindeutig positiv ist.
- Frag dann, was noch besser sein könnte. 4 oder 5 Ratschläge für Verbesserungen genügen. Sei aufmerksam, dass die Verbesserungsvorschläge dem Geist der NCBI-Methodik entsprechen.

Vorschläge für mögliche konstruktive Antworten:

- „Warum sagst du das? Ich will verstehen, warum du denkst, dass es für sie keinen Platz gibt hier.“ (Achtung: Ton soll nicht vorwurfsvoll sein!)
- „Was sind deine Erfahrungen mit ihnen? Was hast du erlebt?“
- „Ich kann verstehen, dass du das denkst. Was hat dich so aufgebracht?“